

サステナビリティへの取り組み

当行グループは、「京葉銀行グループサステナビリティ方針」に基づき、持続可能な社会の実現と当行グループの企業価値向上の両立を目指し、サステナビリティを巡る課題解決に取り組んでおります。

京葉銀行グループサステナビリティ方針

京葉銀行グループは、金融仲介機能の発揮とお客さま本位の良質なサービスの提供等を通じて、気候変動等の環境問題をはじめとするさまざまな社会的課題の解決に取り組み、地域経済の発展と当行グループの企業価値向上の好循環サイクルを創出し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

取組方針

行動規範

環境方針

人権方針

投融資方針

重点項目

SDGs宣言

1. 地域経済・社会

2. ダイバーシティ&インクルージョン

3. 環境保全

「京葉銀行グループサステナビリティ方針」の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。

<https://www.keiyobank.co.jp/sustainability/>

サステナビリティ推進体制

サステナビリティへの取り組みを強化し、中長期的な視点による経営戦略の構築と各施策の実効性向上を図るため、頭取を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置しています。同委員会を原則として半期に1回開催し、サステナビリティに関連する事項について協議・検討を行い、取締役会に報告する体制としています。併せて、サステナビリティを巡る課題への具体的な対応について組織横断的に検討するため、下部組織として「サステナビリティ検討部会」を設置しています。

サステナビリティ委員会における主な協議・検討事項 (2025年度)

サステナビリティKPIの進捗状況

▶ P.22

地域共創ソリューションの取組状況

▶ P.23

女性活躍推進の取組状況

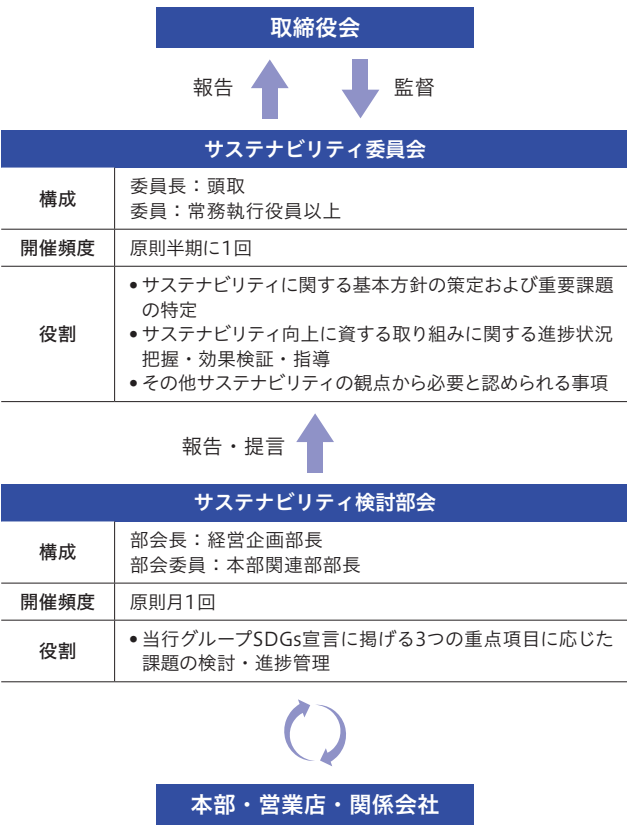
▶ P.38

健康経営高度化に向けた取組状況

▶ P.39

脱炭素顧客支援の取組状況

▶ P.63



サステナビリティ推進室 **新設** 社会課題解決の実行性を高め、社会価値の向上を実現

マテリアリティ（重点項目）の特定プロセス

社会課題の解決に向けた取り組みを一層推進するため、当行グループとの親和性を踏まえて解決に挑戦するべきマテリアリティ（重点項目）を特定しました。

社会課題の抽出

人口減少・少子高齢化	後継者不足
お一人様世帯、空き家の増加	医療・福祉ニーズの増加
待機児童の増加	人手不足
金融政策の転換	生産性の向上
資産形成ニーズの高まり	事業再構築
デジタル化の進展	キャッシュレス化の進展
ライフスタイルの変化	働き方の多様化
企業の社会的責任の高まり	低炭素・循環型社会への移行

社会課題の特定

京葉銀行グループの企業理念や全役職員の声を踏まえて「解決したい課題」を特定

京葉銀行グループとの親和性

京葉銀行グループ企業理念

プラスαの価値を提供し、地域の豊かな未来をともに築く

全役職員の声

- 全職員向けアンケートの実施
- サステナビリティ委員会での議論

京葉銀行グループの強み

- 強固なお客さま基盤
- 地域に密着した店舗ネットワーク
- 主要マーケットのポテンシャル
- 地域に根差したソリューション人財
- グループ一体での多様な情報・ソリューション
- 健全な財務基盤

マテリアリティ（重点項目）

地域経済・社会

地域経済の発展

ダイバーシティ&インクルージョン

自分らしく活躍できる社会づくり

環境保全

低炭素・循環型社会の実現

提供していきたい主な価値

3つのマテリアリティ（重点項目）に対して、多様なステークホルダーと具体的なアプローチにより、地域の豊かな未来をともに築いてまいります。

地域経済・社会

取引先企業の生産性向上	県内の雇用機会の創出	個人保有資産の向上
経営課題ソリューション 経営計画の策定支援を軸に、川上から川下まで一貫した総合金融サービスを提供	地域共創ソリューション 地域振興案件を自ら生み出し、プロジェクトの中心的な存在として地域振興を実践	高齢者向けソリューション 相続や事業承継対策に加え、安心した老後生活をサポートするサービスを提供
ライフプランソリューション 人生100年時代におけるさまざまなライフイベントへ対応し、お客さまの夢の実現をサポート		

ダイバーシティ&インクルージョン

イノベーションの創出

誇り・自己実現 京葉銀行グループにいたからこそ感じられる誇りや自己実現の場を提供	女性活躍推進 女性活躍推進におけるリーディングカンパニーとなり、県内のイノベーションを牽引
--	---

環境保全

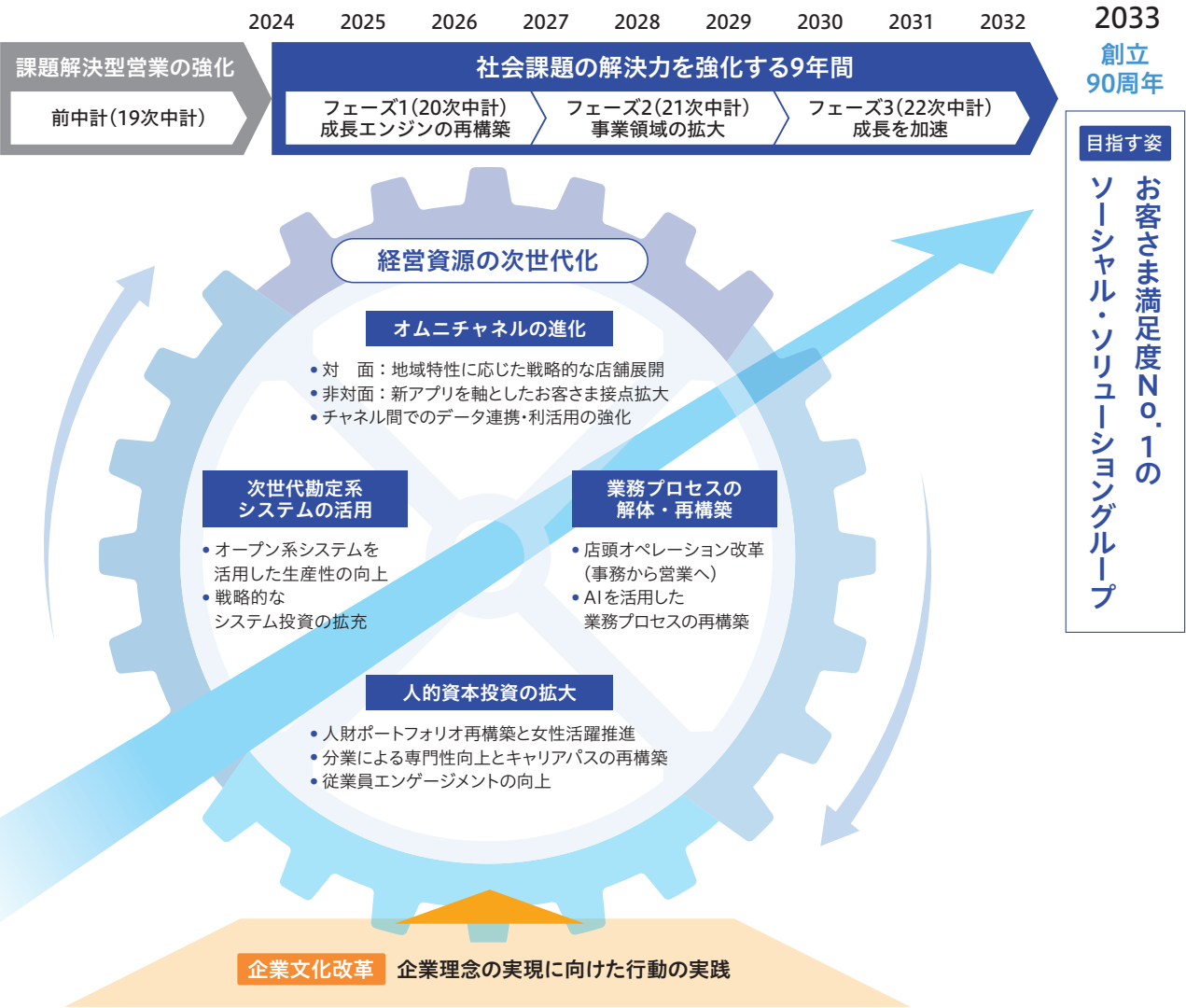
お客さまと当行のCO2削減

環境対応ソリューション

お客さまと当行グループのCO2削減を図ることで、低炭素・循環型社会を実現

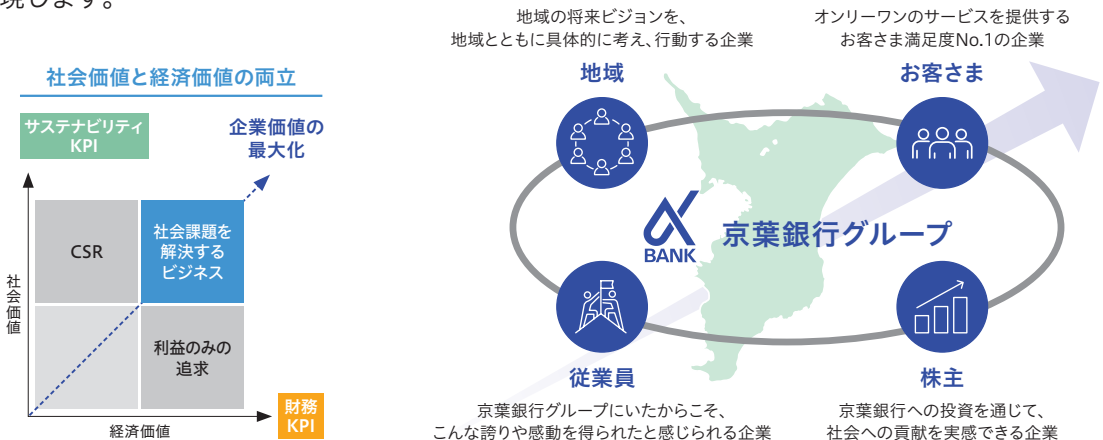
長期ビジョン

新勘定系システムの稼働や人的資本投資の拡大など、これまで積み上げてきた経営資源の次世代化を加速させ、社会課題の解決を起点にプラスαの価値を提供する「お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ」の実現を目指してまいります。



長期ビジョンに込めた想い

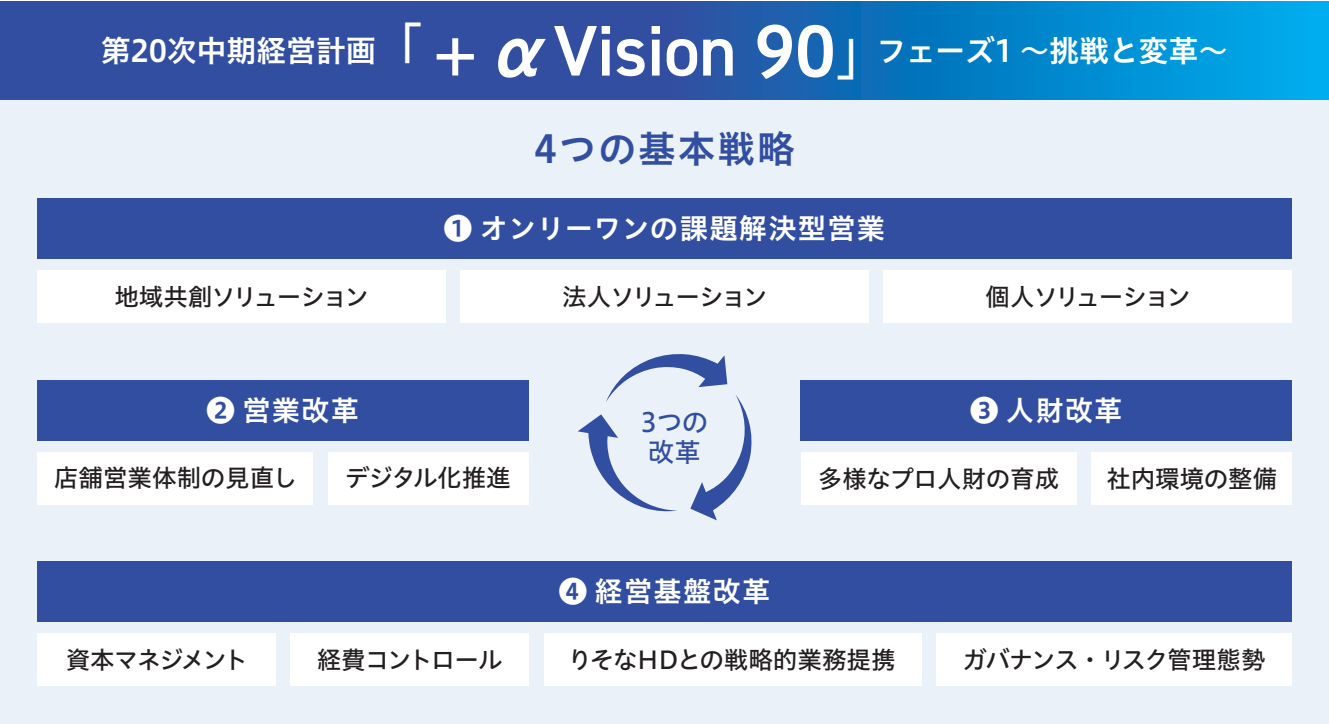
- 私たちの使命は、いつの時代も「地域の豊かな未来をともに築く」ことです。
- 社会課題の解決を起点にすべてのステークホルダーのエンゲージメント向上と京葉銀行グループの企業価値向上の両立を実現します。



中期経営計画

第20次中期経営計画 計画期間：2024年4月～2027年3月（3年間）

第20次中期経営計画は、社会課題の解決力強化に向けた長期ビジョンのフェーズ1として、成長エンジンの再構築を図る3年間と位置づけ、4つの基本戦略を推進しております。また、ターゲットとしてサステナビリティKPIと財務KPIを設定しておりましたが、第20次中期経営計画が順調に推移していることに加え、これまで国内の金利環境が計画よりも高い水準で推移していることなどを踏まえ、2026年2月に財務KPIを上方修正しました。これらのKPIを実現することで、社会価値と経済価値の両立による企業価値の最大化を目指してまいります。

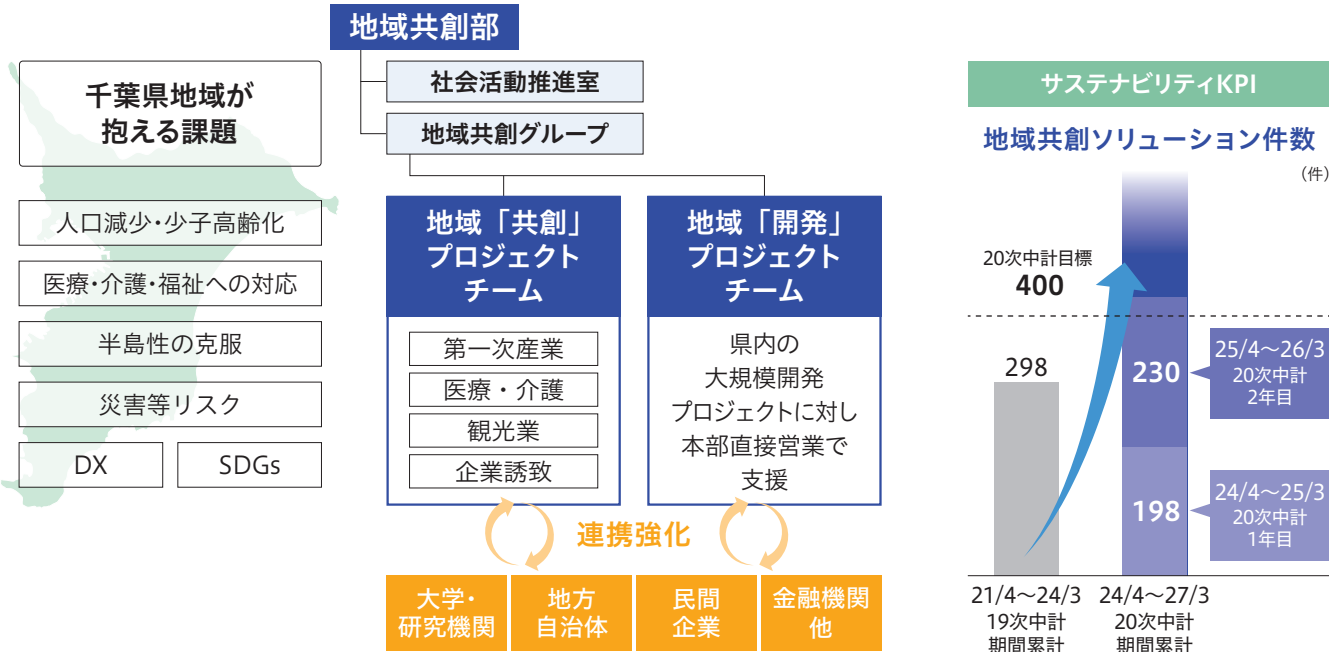


財務KPI	資本効率性	連結ROE ^{*1}	実績 (2025年度)	中計目標 (2026年度)	長期目標 (2032年度)
			5.4%	5.5% ⇒ 6.5%	8.0%以上 ⇒ 10.0%以上
			159億円	160億円 ⇒ 190億円	300億円以上 ⇒ 350億円以上
サステナビリティKPI	健全性	連結自己資本比率	10.5%	10%台	10%台
			ビジネスマッチング件数	3,189件	3年累計 4,000件
			経営計画策定サポート先数 ^{*2}	1,082先	1,200先
地域経済・社会	ダイバーシティ&インクルージョン	事業承継ソリューション件数 ^{*3}	319件	3年累計 500件	—
			地域共創ソリューション件数 ^{*4}	428件	3年累計 400件
			預かり資産残高	7,115億円	6,500億円
環境保全	女性管理職比率	従業員エンゲージメント ^{*6}	1,158件	3年累計 2,000件	—
			従業員エンゲージメント ^{*6}	83.7%	80%以上維持
			女性管理職比率	10.3%	12%
環境保全	ESG関連投融资実行額 ^{*7}	うち環境分野向け	8,263億円	—	2030年度目標 14,000億円
			4,306億円	—	7,000億円
			CO ₂ 排出量削減率 ^{*8}	25.6%削減	2030年度目標 50%削減

*1 株主資本ベース
*2 経営改善計画を含む経営計画策定支援先数(24/3:775先)
*3 事業承継、M&Aの支援件数
*4 産学連携、企業誘致などのソリューション提供件数
*5 遺言信託、資産整理、家族信託などの成約件数
*6 従業員エンゲージメント調査にて「当行で働くことに満足」と評価した行員の比率
*7 環境分野向け、医療・介護分野向け投融资等、ESGに資する投融资における2021年度からの累積実行額
*8 2013年度比

中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
地域共創ソリューション

まちづくりの視点で地域社会とのリレーションを強化することで、魅力のあるまちづくりに貢献してまいります。



「CHIBA SDGs Parklet Project」を「CHU-PRO 3DAYS」と同時開催

食品ロス問題をはじめとした地域課題解決や千葉駅前大通りの賑わいを取り戻すことを目的として、2022年7月より「CHIBA SDGs Parklet Project」を15回にわたり開催しています。

2025年10月には千葉市が主催する、「ひと中心とした居心地よく歩きとなるまちなか」を創出するための社会実験イベント「CHU-PRO 3DAYS」と同時開催し、規格外の野菜などを活用した商品の販売やフードドライブの設置、県内初となる自律走行型警備ロボットの公道走行などを実施し、地域の活性化に貢献しました。公共空間を活用した賑わい創出に関する知見を深めており、それぞれの自治体が抱える課題に対し、中長期的なまちづくりの視点で専門性の高いソリューションを提供してまいります。



君津市と「君津駅周辺からボールパークまでの沿道におけるまちづくりに関する覚書」を締結

千葉ロッテマリーンズファーム本拠地移転が決まった君津市と新たなまちづくりの推進にあたり、2025年11月に包括連携協定を締結しました。7つの金融機関と君津市が相互に緊密に連携しながら双方が持つ情報・資源・知見等を有効に活用することで、地域の活性化や市民サービスの向上を図ります。さらに当行では、2026年1月に「君津駅周辺からボールパークまでの沿道におけるまちづくりに関する覚書」を締結しました。当行が2022年より開催している「CHIBA SDGs Parklet Project」を通じて培った公共空間を活用した賑わい創出に関する知見を活かすとともに、商工会議所や地元企業、地元住民とも連携し、駅周辺の歩道や空き地など公共性の高い空間や、小糸川沿いの水辺空間を有効活用することで、利用価値の向上や戦略的なまちづくりに貢献してまいります。



NIPPONIA SAWARAを題材とした佐原ビジネス実践プログラムで学生に学びの機会を提供

佐原信用金庫とともに出資している観光まちづくり会社、株式会社NIPPONIA SAWARAを通じて、香取市佐原地区の歴史的な資源を活用した地域振興に、継続的に取り組んでいます。

2025年11月、千葉大学アントレプレナーシップセンターが同地区を舞台に「株式会社NIPPONIA SAWARAの新規事業として収益を上げるためのビジネスプランを考えて実践せよ」を題材とした実践プログラムを実施しました。当行は同社が管理する分散型ホテルや「さわら町屋館」等を学生に案内し、事業背景や利用者層について学んでもらいながら同地域の独自性に着目したビジネスの計画・実践を支援しました。

今後も、観光まちづくり事業を通じた同地区の魅力向上に努めるとともに、事業モデルを活用した未来を育むプロジェクトに積極的に寄与してまいります。



不動産アセットマネジメント業務の開始に向けた新会社設立

株式会社新昭和、株式会社ホテル三日月および当行は不動産アセットマネジメント業務の開始に向けた共同出資者となり、新会社「株式会社Blue One Capital」を設立しました。千葉県に本社を構える事業会社と金融機関が共同出資し、不動産アセットマネジメント会社を設立するのは県内初の取り組みとなります。

千葉県は、人口の転入超過が継続していることや交通インフラの整備が一段と進んでいることに加え、海などの豊かな自然に恵まれており、住まい・物流・観光のいずれにおいても、今後さらなる発展、成長が見込まれています。この高いポテンシャルを最大限引き出すため、各社の強みである不動産開発、不動産運営、金融ノウハウを組み合わせ、同社を通じた投資機会創出と地域課題解決の両立を実現してまいります。



Blue One Capital

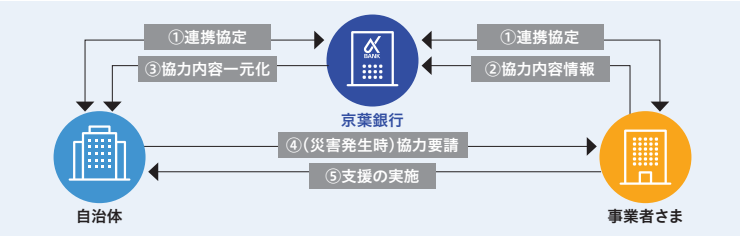
横芝光町と「自然災害時における支援協力の協定」を締結

災害発生時、明確な支援要請を行うことができる「アルファバンク被災地応援プラットフォーム」を導入しています。これは「自治体と当行」「当行と取引先等の事業者」がそれぞれ災害連携協定を締結し、災害が発生した際、事業者が協力できる内容を当行があらかじめ取りまとめ、その一元化した情報を自治体に提供する仕組みです。

2025年10月、自治体として新たに横芝光町と協定を締結しました。また、事業者は3社が新たに加わり、合計14社となるなど、プラットフォームに参加する自治体および企業の増加により、災害に備えた協力体制の構築に努めてまいります。

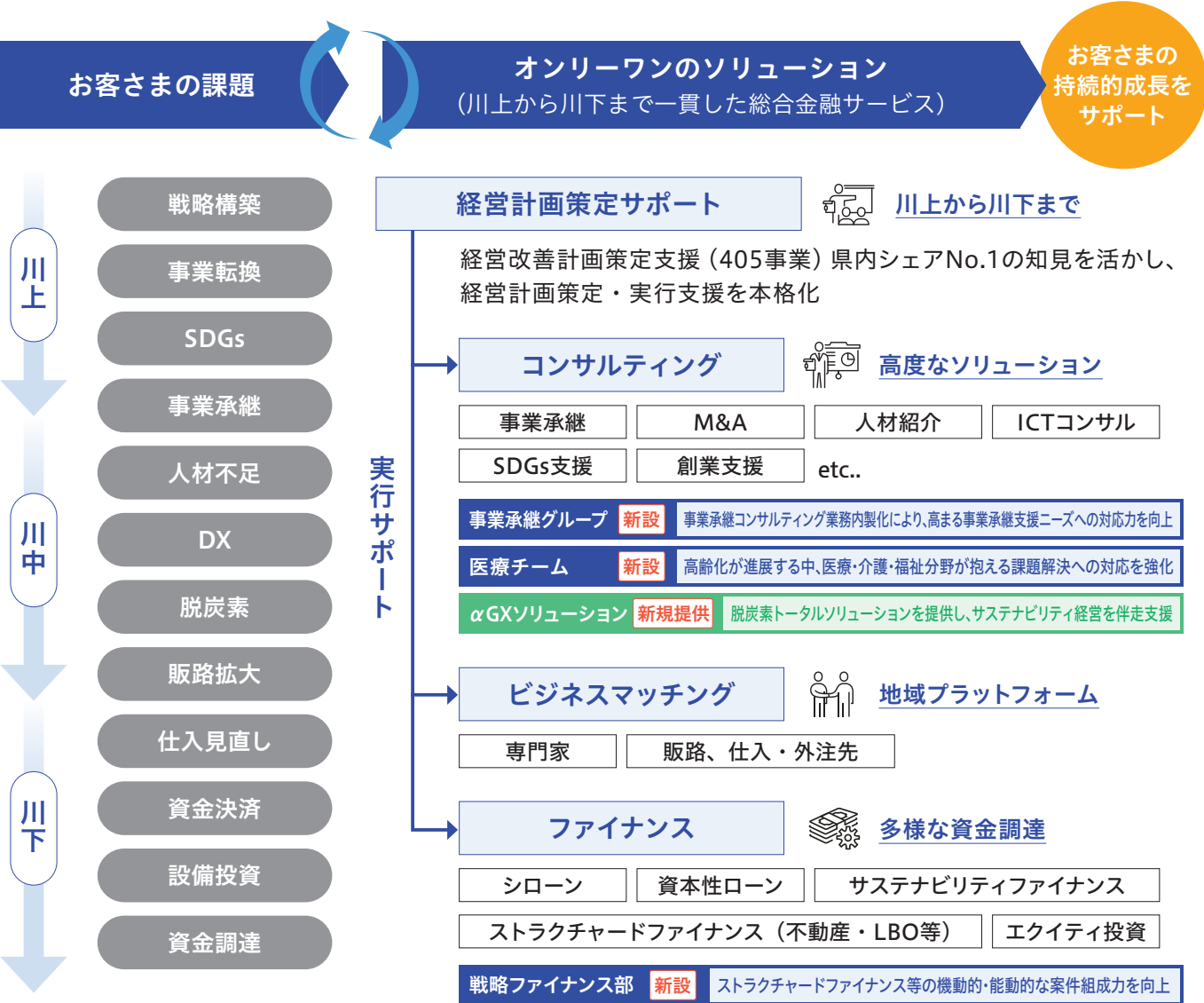


自治体	四街道市、香取市、栄町、横芝光町
事業者	株式会社ウィード 株式会社やます 株式会社鶴商メンテナンス工業 株式会社アーネスト 株式会社サークルランド アイコミュニケーションズ株式会社 丸金印刷株式会社 翔永運輸株式会社 株式会社サクラコーポレーション 株式会社友和 有限会社西川塗装店 株式会社P&Eフーズ 南総通運株式会社 株式会社マルソク

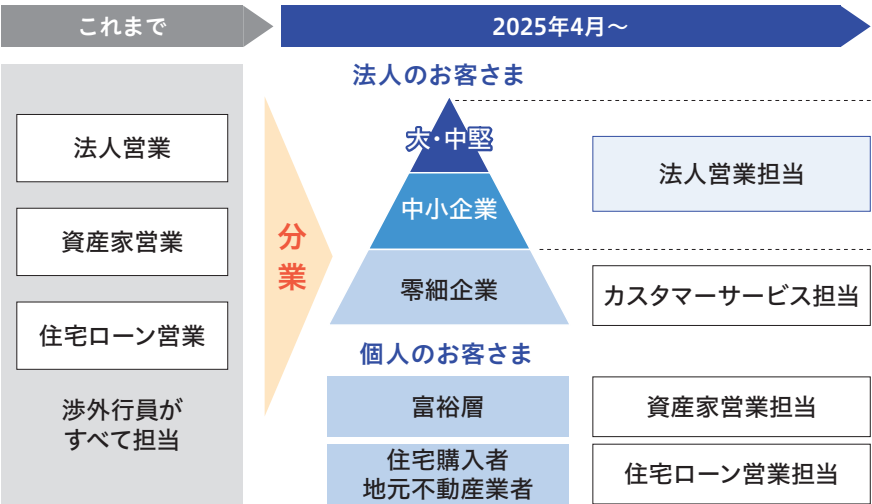


中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
法人ソリューション

当行グループでは、法人のお客さまの課題に対し、川上から川下まで一貫した総合金融サービスを提供することで、付加価値の高い金融サービス、オンリーワンの課題解決型営業へつなげてまいります。



渉外行員の業務から個人のお客さま向けの資産家営業と住宅ローン営業を分離し、法人営業に特化する分業制を導入しています。これにより法人のお客さまと向き合う時間を確保するとともに、対話を深めお客さまの課題を共有し、解決に向かって伴走支援していくほか、より専門性を高めた人財が、当行ならではのカスタマイズサービスを提供してまいります。

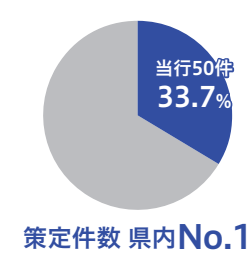


お客さまとのリレーション強化への取り組み

経営計画策定サポート

お客さまの経営改善計画策定支援 (405事業) において、県内シェアNo.1の知見を有しています。また、グループ会社の京葉銀キャピタル&コンサルティングと連携し、経営計画策定・実行支援を積極的に行うなど、お客さまのさらなる成長につながるよう伴走支援してまいります。

経営改善計画策定支援 (405事業) 2025年度実績



事業承継・M&Aサポート

社会課題である後継者不足への対応を強化するため、外部機関への派遣や本部専門チームの増員を行っており、お客さまに最適な事業承継ソリューションを提供しています。また、事業承継コンサルティング業務内製化により、高まる事業承継支援ニーズへの対応力を向上させるなど、地域経済の成長と雇用維持・拡大を支援してまいります。

ビジネスマッチングサポート

法人営業部内にビジネスマッチング専担者を配置し、お客さまの潜在的なニーズや課題に対して最適なソリューションを提案するため、能動的なマッチングに注力しています。引き続き、課題解決や新たな取引先開拓につなげるため業務提携先の拡大に努めてまいります。

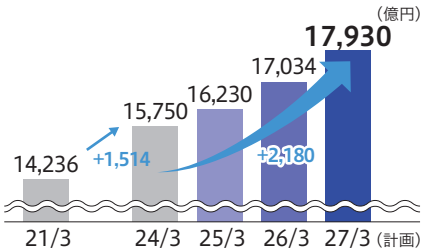
資金調達サポート

取引先企業のライフステージにおけるさまざまな課題にお応えするため、多様な資金調達の手段を提供しています。京葉銀キャピタル&コンサルティングと共同で設立した「事業承継2号ファンド」および、当行グループ初となる「スタートアップ・成長支援ファンド」を活用し、社会課題解決を志す企業へのエクイティ投資を通じ、新たなビジネスモデル創出を支援してまいります。

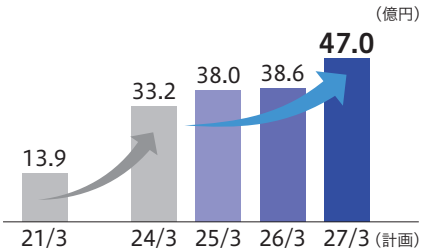
当行グループならではのカスタマイズサービス提供の効果

高度なソリューションや多様な資金調達の手段を提供するとともに、ビジネスマッチングの機会を創出することで、お客さまの持続的成長をサポートしてまいります。

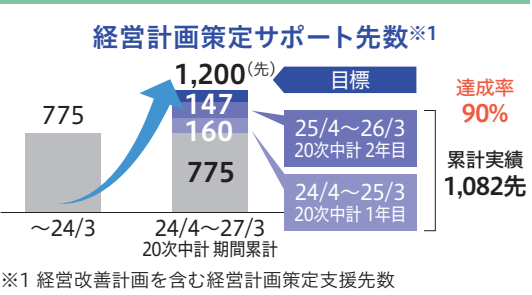
中小企業向け貸出金残高



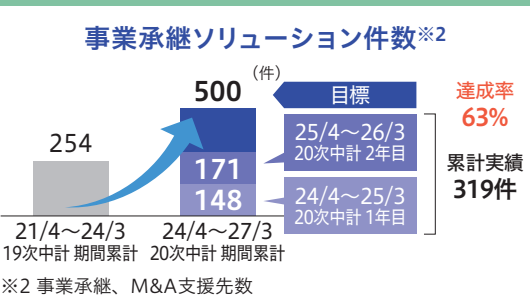
法人ソリューション関連手数料



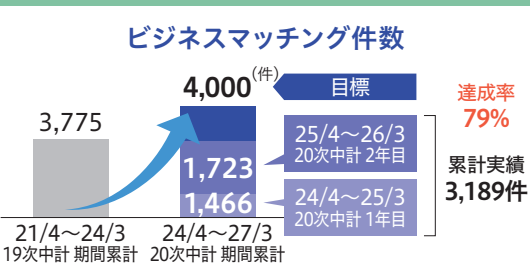
サステナビリティKPI



サステナビリティKPI



サステナビリティKPI



投資を通じて地域企業の事業成長を支援

味噌らーめん専門店「麺場 田所商店」等を運営する株式会社トライ・インターナショナルへ出資

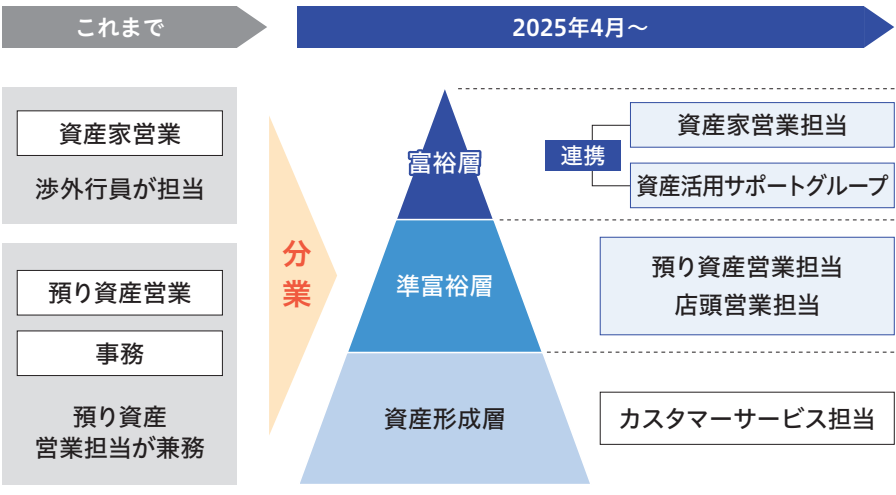
日本古来の健康食である「味噌 Miso」を世界へ広げる活動を通じて、健康を広めることを目指す同社の事業成長の取り組みを支援

中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
個人ソリューション

当行グループでは、人生100年時代において、個人のお客さまの一生涯におけるさまざまなニーズに対応し、お客さま一人ひとりのライフプランに沿った夢の実現をサポートしてまいります。

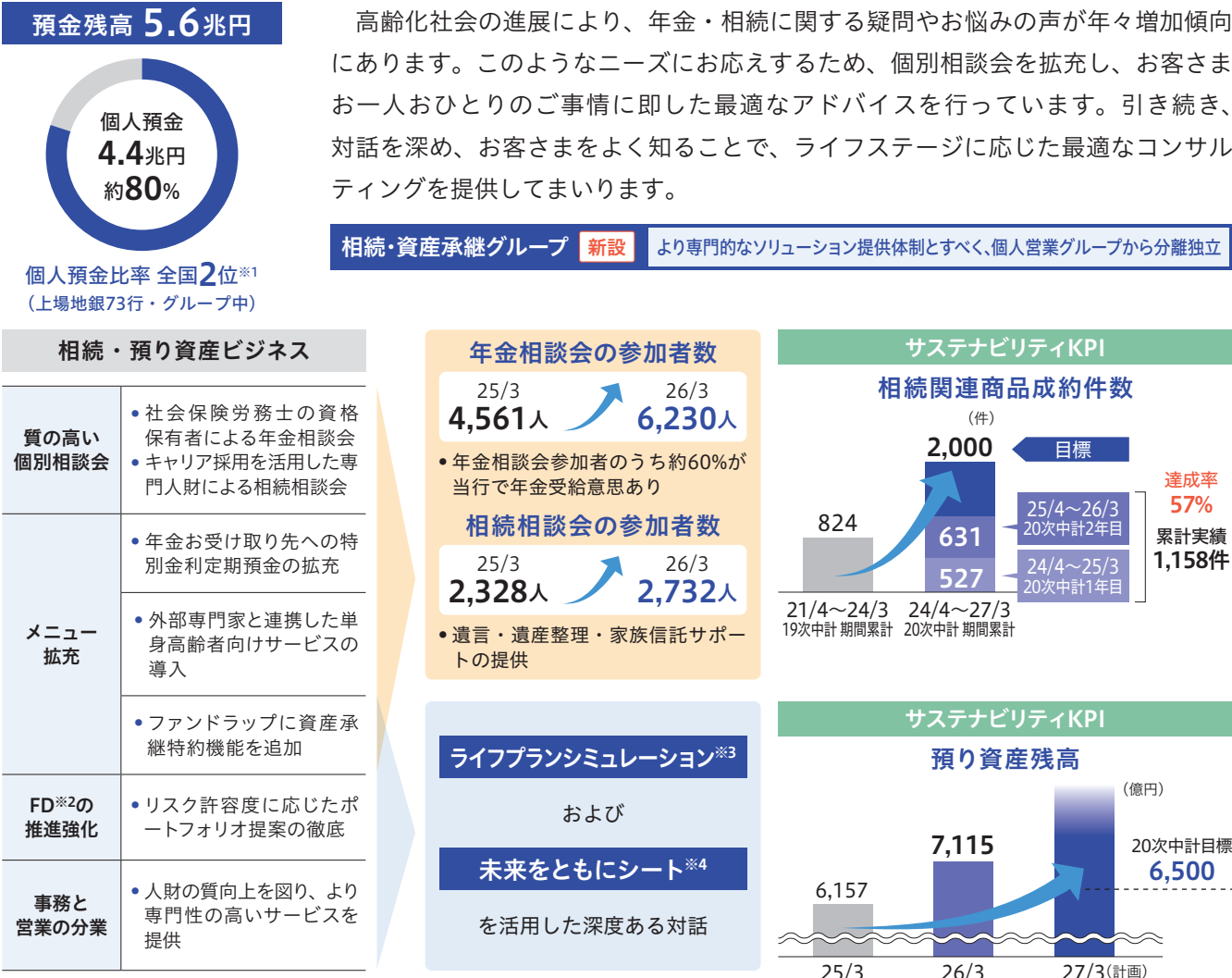


事務と営業の分業化を進めることで人財の質向上を図り、お客さまにより専門性の高い、良質なサービスを提供する体制を構築しています。また、富裕層に特化した資産家営業担当者と資産活用サポートグループの連携により、お客さまの金融資産のみならず、不動産活用も含めた総資産営業を強化してまいります。

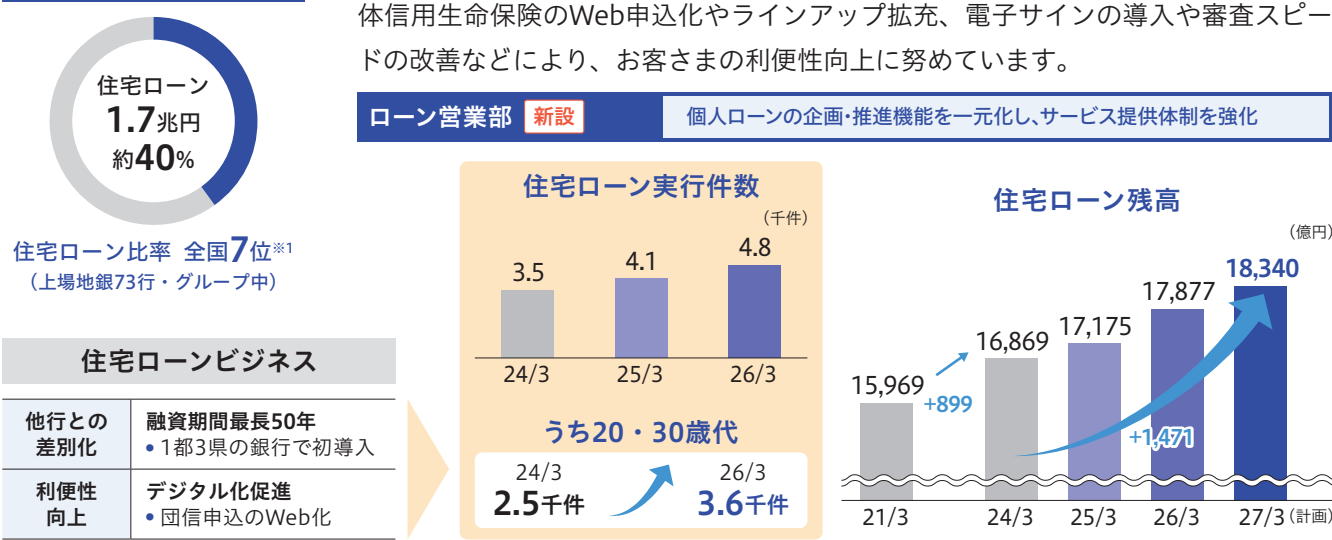


当行の強みを活かしたサービス展開

個人預金が預金残高の約8割を占めるとともに、住宅ローンが貸出金残高の約4割にのぼるなど、個人分野への強みを存分に活かしたサービスを展開しています。



貸出金残高 4.5兆円



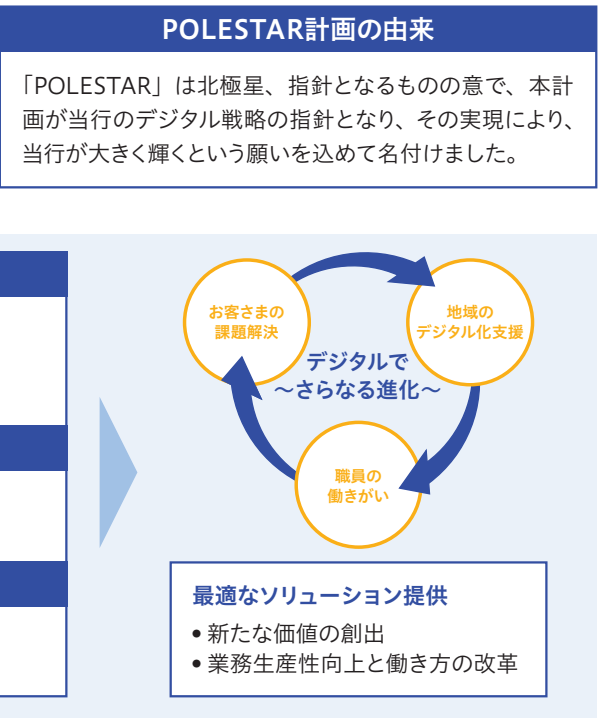
※1 出所:上場地銀73行・グループの2026年3月期決算より当行作成 ※2 Fiduciary Duty(顧客本位の業務運営)の略
※3 現在の収入や年齢等から将来の収支バランスを予測し、お客さまのライフプランに沿ったコンサルティング提案を行うためのツール
※4 資産状況やご家族への想いを「見える化」し、お客さまの課題解決に向けたコンサルティング提案を行うためのツール

中期経営計画 基本戦略② 営業改革
デジタル化推進

社会のデジタル化が進む中、デジタル技術を活用するとともに、情報を利活用していくことで、プラスαの価値を創出していきます。また、お客さまと当行、双方の生産性の向上を図り、働き方の変革を目指してまいります。

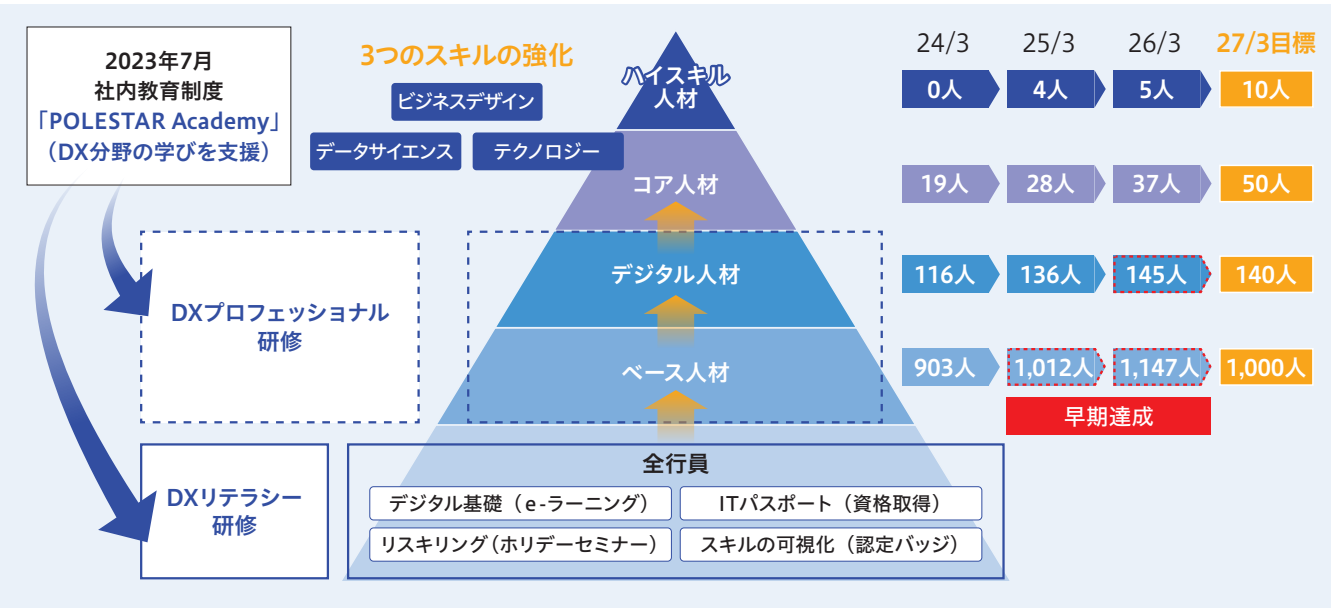
「POLESTAR計画」の推進

2022年4月より、5年間の中長期デジタル戦略「POLESTAR計画」を掲げ、ITガバナンスとデジタル推進の強化に努めています。CX（顧客体験）とEX（行員体験）を進化させることで、新たな価値を提供しています。



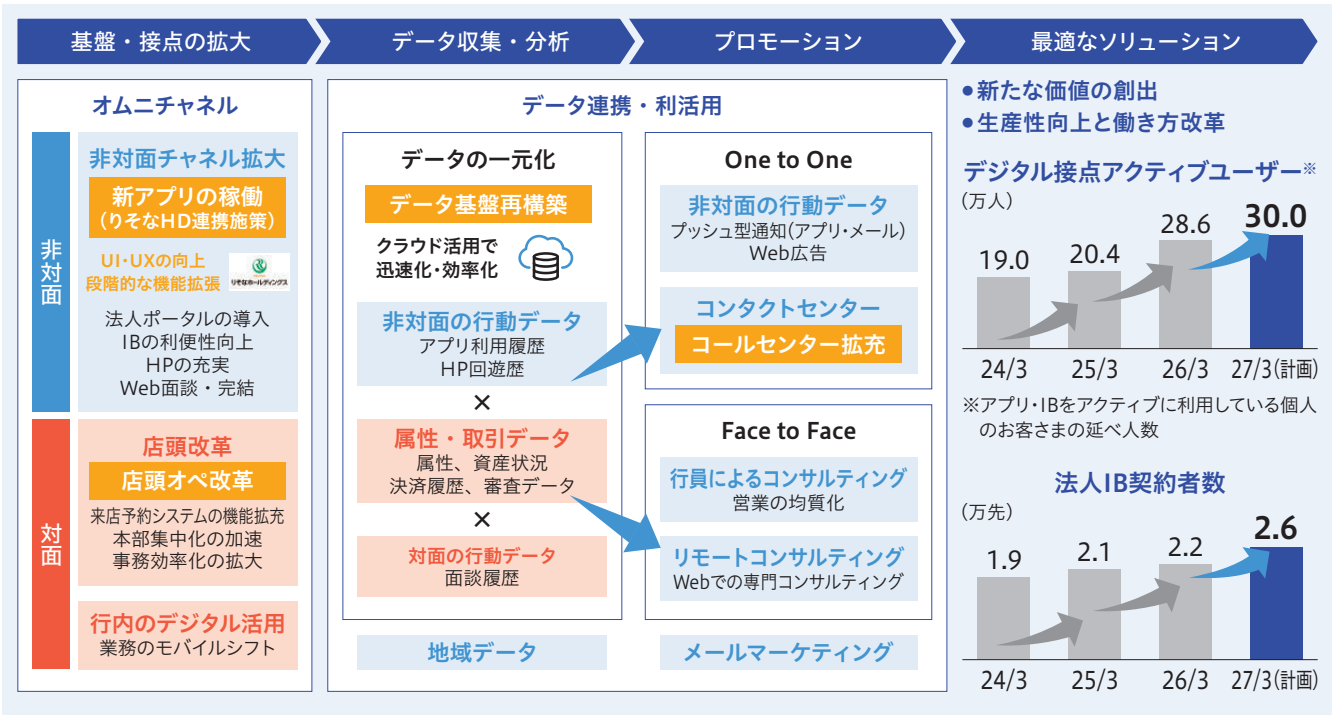
デジタル人材の育成（社内教育制度「POLESTAR Academy」の活用）

2023年7月、デジタル人材の早期育成を目指し、社内教育制度「POLESTAR Academy」を創設しました。全行員を対象とした“DXリテラシー研修”と、選出されたメンバーを対象とする“DXプロフェッショナル研修”の二層構造で構成されています。



計画の全体像

これまで取り組んできた非対面チャネルの拡大や対面チャネルのデジタル化などの「オムニチャネル」を進化させるとともに、これらのチャネルから得られるデータを利活用し、最適なタイミングと手法でお客さまに新たな価値を提供していきます。このような取り組みやノウハウの蓄積により、アプローチの幅やビジネス機会を拡大させるとともに、生産性向上にもつなげてまいります。



AIの活用による業務効率化と顧客接点の拡大

Ⅰ コールセンターの機能強化

2025年10月、AI搭載のコンタクトセンターシステムを導入しました。本システムは、AI機能によってお問い合わせに対する対応品質を高めるとともに、コンサルティング機能を強化することで、最適なサービスを最適なタイミングでご案内する体制の構築に向けた重要なインフラ基盤と位置づけています。主な特徴として、AIアシスト機能によるオペレーターのスキルに依存しない、高品質かつ均一な対応が実現するほか、お客さまとの通話内容を自動要約・記録することで、オペレーターの事務作業負担を大幅に削減させ、これにより創出された時間を付加価値の高いコンサルティング提供へシフトすることが可能となります。今後は24時間365日、お客さまがいつでもご質問いただける自動応答サービスの構築を目指すとともに、各種セミナーや相談会への誘致、資産運用やローンの相談など、段階的に業務範囲を拡大してまいります。



Ⅱ マーケティング業務のプロセス再構築

2025年10月、戦略的業務提携先である株式会社りそなホールディングスおよび株式会社りそな銀行が株式会社ブレインパッドと共同で開発した銀行業務支援ツール「Data Ignition」を導入しました。りそなグループの実務活用効果のあったAIを搭載しているため、当行はニーズの高いお客さまへ優先的に商品・サービスの提案が可能となるなど、マーケティング業務の効率化を実現してまいります。



中期経営計画 基本戦略③ 人財改革 人事担当役員メッセージ

お客さまや地域に プラスαの価値を提供し続ける 人財の育成を目指して

常務執行役員

渡辺 聡子



人財戦略と経営戦略の連動

当行グループが目指す「お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ」の実現に向け、「人財」を一番大切な経営資本と位置づけています。第20次中期経営計画『「+ α Vision 90」 フェーズ1～挑戦と変革～』では、4つの基本戦略「オンリーワンの課題解決型営業」「営業改革」「人財改革」「経営基盤改革」を推し進める中で、特に「営業改革」と「人財改革」を連動させ、企業価値向上の原動力となる多様なプロフェッショナル人財の育成・確保を行い、人財ポートフォリオの最適化に向けフェーズごとに施策を展開しています。具体的には、全従業員が自らのキャリアを主体的に考え、希望するコースを選択する「キャリアコース制」のもと、各分野において必要なスキルと一人ひとりの現状レベルを把握する「スキルの見える化」を通じ、人財の組織的な育成を進めています。また、人財育成の担い手となる管理職層強化のため、実践的な研修プログラムを実施しているほか、2025年度には評価制度の見直しを行い、これらにより管理職自身の成長につなげています。

多様な人財の活躍

「挑戦と変革」を継続していくためには、さまざまなバックグラウンドを持った多様な人財の活躍が欠かせません。職位や性別・年齢にとらわれず、自由闊達に意見をぶつけ合う組織であり続ける

ことが必要です。その中でも女性の活躍は人財戦略の重要なテーマと位置づけ、キャリア開発支援と就業継続支援を2つの柱として、行内で女性が活躍できる裾野を広げてまいりました。サステナビリティKPI目標として女性管理職比率について「2027年4月までに12%以上、2033年4月までに30%以上」を設定し、より主要なポジションで各自が能力を発揮し活躍できる環境づくりを進めています。具体的には候補者を選抜し、研修プログラムへの参加や経営層によるメンタリングの実施だけでなく、上司による直接的な伴走支援により候補者・上司双方の意識改革を図ってまいります。女性管理職層が充実感を持って生き活きと働くことは、行内はもちろんのこと、地域の発展・イノベーションの創出にも寄与できると考えています。

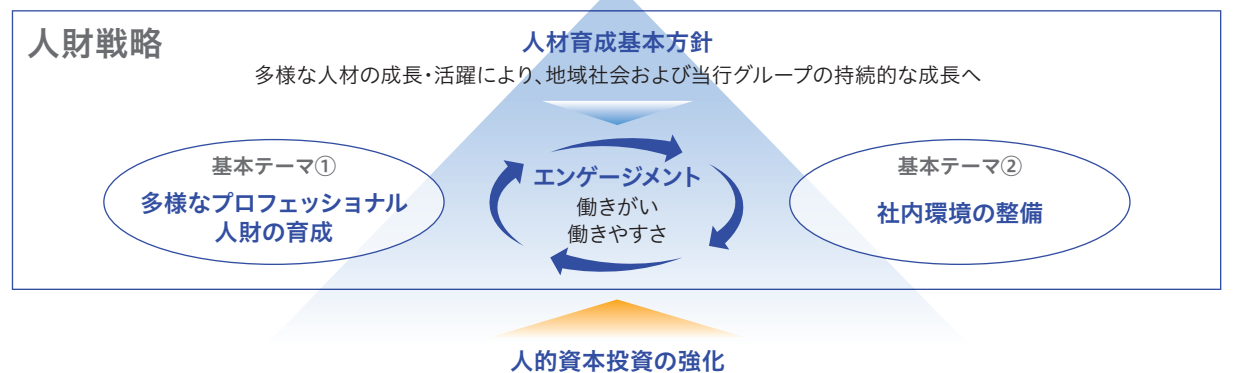
エンゲージメントの向上

お客さまのお役に立ち、感謝された経験や職場の仲間認められた経験を通じて自分自身の存在意義を感じることができれば、自ずとエンゲージメントは高まると考えます。さまざまな施策により、KPI目標として掲げている「従業員エンゲージメント80%以上継続」については2024年度以降達成できている状況です。従業員エンゲージメントこそが企業価値向上のキーファクターであるとの認識に立って、今後も工夫を重ねてまいります。

人財戦略

京葉銀行グループは「プラスαの価値を提供し、地域の豊かな未来をともに築く」という企業理念に基づき、地域経済の発展とともに成長することを目指しています。この理念を実現するためには、行員一人ひとりの成長が不可欠であり、行員が自らのキャリアを主体的に描き、挑戦し続けるための社内環境を整備しつつ、多様なプロフェッショナル人財の育成を図っています。地域社会や業務の変化に対応できる柔軟で成長志向の人財を育成し、各人が自らのキャリアの方向性を見定め、その実現に向けて成長できるように支援しています。

企業理念 プラスαの価値を提供し、地域の豊かな未来をともに築く



人材育成基本方針

京葉銀行グループは、人材を人財と捉え企業価値向上の重要な資本と位置づけ、お客さまに喜ばれる高い付加価値を提供できる従業員の育成と、一人ひとりが持つ能力を最大限発揮することができる社内環境の整備を推進してまいります。多様な人財の成長・活躍により、地域社会および当行グループの持続的な成長に貢献してまいります。

京葉銀行グループの「人材育成基本方針」の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。

https://www.keiyo-bank.co.jp/sustainability/social/diversity/trainingbasic_policy/



多様なプロフェッショナル人財の育成

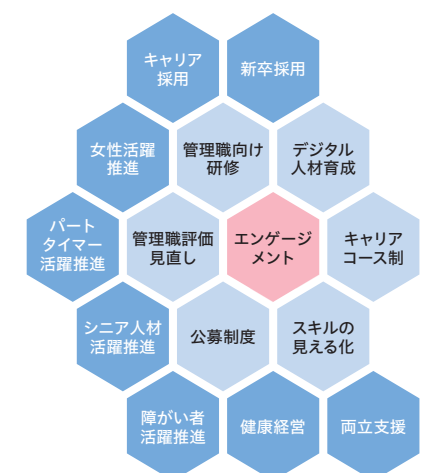
企業理念の実現に向け「挑戦と成長」を継続していく多様なプロフェッショナル人財を育成してまいります。

自律的なキャリア形成サポート

行員一人ひとりが主体的に将来を描き、自らの意思で学び・挑戦することを支援するために第20次中期経営計画のもと、キャリア形成支援の仕組みを体系的に整備し、多様な成長の形を支えています。

2025年度には職務ごとに必要となるスキルを明確化し、計画的に育成を図ることを目的とした「スキルの見える化」を導入しました。自らの意思でキャリアを考え、職務・専門性に応じた多様なキャリアと学びの選択肢を示しながら、一人ひとりの挑戦と成長を後押ししています。

また、自らの意思でキャリアを考えるために、必要に応じて相談できる環境やフォロー体制も整備しています。



中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

キャリア構築支援

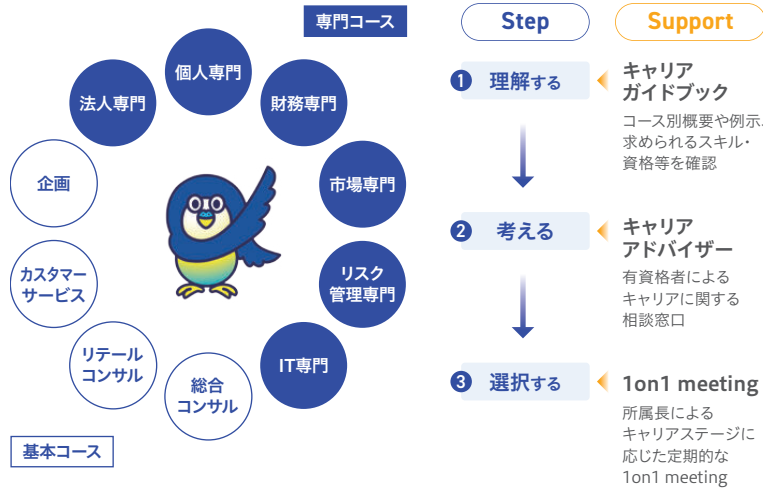
キャリアコース制の導入

行員一人ひとりの自律的なキャリア形成を促進するため、「キャリアコース制」を導入しています。

行員が自身のキャリアについて考え、選択・挑戦できる仕組みを構築することで、行員一人ひとりの「挑戦と成長」を促すとともに、多様性・専門性のある人財ポートフォリオへの変革を進めてまいります。

また、全所属長向けに「キャリア相談力向上研修」を実施しているほか、本部に相談窓口である「キャリアアドバイザー」を配置するなど、キャリアサポート体制の充実にも努めています。

コースラインアップ（全10コース）



Interview

専門知見を活かし、健全堅実な経営を会計・財務面から支援できる存在を目指す

これまで培ってきた経理業務の知見を深化させ、経営基盤となる会計・財務面から、当行に貢献したいと思うようになり「財務専門コース」に挑戦することになりました。認定されてからは、キャリアパスが明確に示されていることから、改正の議論から適用まで数年以上かかる複雑な会計基準や規制改正にも、腰を据えて取り組むことができるようになりました。現在は、今まで以上に経理の業務に集中できています。今後は、会計制度や金融環境が大きく変化する中、当行が持続的な発展ができるよう、会計・財務面から経営判断に資する提言や助言ができる存在になりたいと考えています。また、次世代を担う専門人財の育成も大切な役割であると認識していますので、積極的に育成にも関与していきたいと思っています。

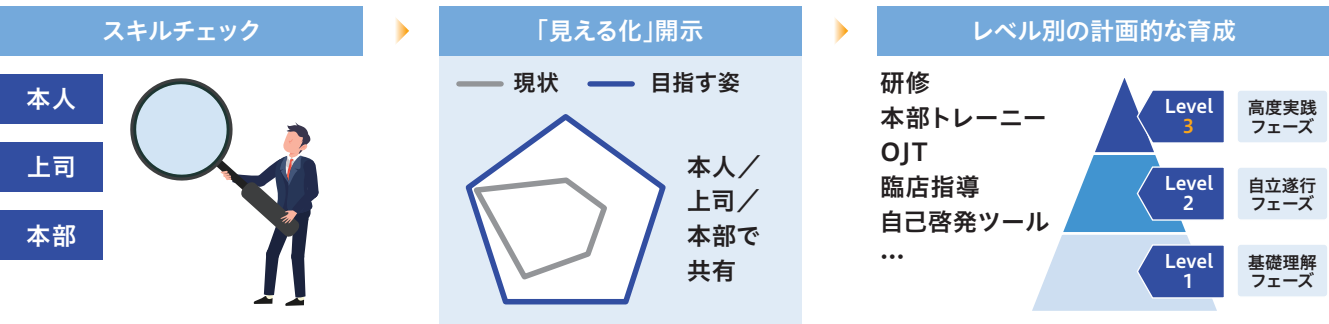


経営企画部 シニアエキスパート
大熊 泰知

スキルの見える化

職務ごとの必要なスキルを定義するとともに、一人ひとりの現状のレベルを把握することで組織的な人財育成を行うべく、2025年度より「スキルの見える化」の仕組みを導入しました。

スキルのカテゴリーを「法人営業スキル」「個人営業スキル」「事務スキル」の3種類に分け、自己評価のみでなく、上司による評価と本部による評価の他者評価を経て3段階のスキルレベルを確定し、「強みと課題」を評価者全員で共有することで「教え手」の経験や感覚に依存しない計画的な育成を進めています。



社内公募制度の拡充

キャリアチャレンジ

行員自らが、希望キャリアにチャレンジする公募制度です。全従業員を対象に特定部署への配属や、難関資格取得の希望者を公募し、応募者への面接などを通じて希望キャリアの実現をサポートしています。

社内副業

現在の業務に従事しながら、プロジェクトごとに他部署の案件や業務に参加し、新たに得られた知見を所属部署へ還元することで、企業全体の“活性化と成長”が期待できる制度です。利用者の挑戦と成長機会を創出し、視野と可能性を広げ、スキルとモチベーションの向上につなげるとともに、プロジェクト自体にも幅広い知見が集まることで、実効性の向上に寄与しています。さらに、本制度を通じて利用者の希望や特性を改めて共有し、その後のキャリアパスに活かすなど、貴重な人財発掘の場にもなっています。

管理職育成

変化が加速する事業環境において、組織を牽引する管理職の育成は経営の根幹であるとの認識のもと、研修プログラムと評価制度の両面を強化しています。

研修プログラム

事業全体の将来像を捉える「構想力」、横断的に組織を牽引する「統率力」、多様なメンバーとの円滑な関係構築や変革に向けた「対話力」を学ぶ実践的な研修プログラムを実施しています。

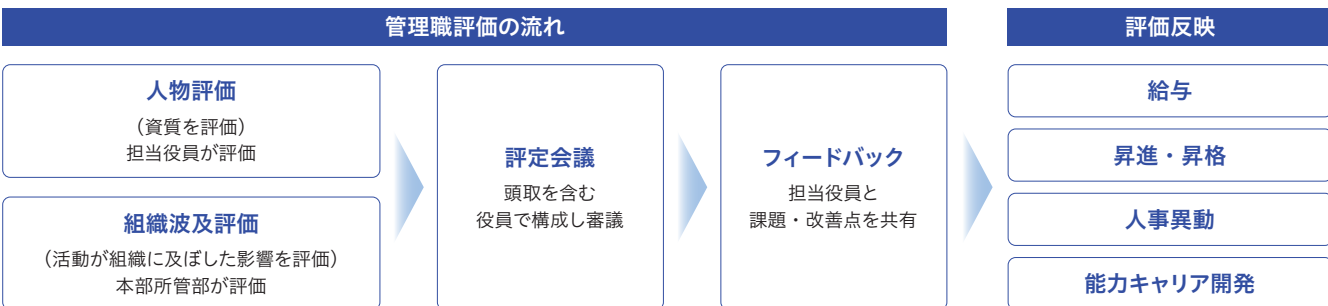
2026年4月には他業種の経営者をお招きして講演会を開催しました。参加者は事前に自部署の課題分析を行い、受講を通じ、今後の部署運営における気づきを多く得る機会となりました。



管理職の評価制度見直し

2025年度より管理職個人への評価制度を見直しました。新たな管理職評価は、企業理念などに基づいた評価項目で管理職個人の資質を評価する「人物評価」と、管理職の活動が組織に及ぼした成果や影響をその組織の状態を通して評価する「組織波及評価」で構成します。これらの評価は職務別に比較し、役員で構成する「評定会議」での審議を経て決定され、最終的には評価を担当した役員から管理職個人へのフィードバックが行われる仕組みとしています。

この見直しにより、あるべき人物像を明示するとともに、詳細なフィードバックを実施することで評価への納得感の醸成と管理職自身の成長につなげ、当行グループの最重要課題である「人財育成」の担い手としての管理職層を強化することを目的としています。



中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

社内環境の整備

従業員のキャリアアップを支えるため、さまざまな制度を設け、多様な働き方を実現してまいります。

ダイバーシティマネジメントの強化

多様な人財が活躍できる環境を整備し、自律的な成長を促進します。

多様な人財の育成	●職務コース別新卒採用 ●キャリア採用 ●女性／パートタイマー／シニア人財／障がい者の活躍推進
安心して働ける社内環境	●育児／介護／治療との両立支援 ●健康経営

人権方針

京葉銀行グループは、社会から信頼される企業として、すべてのステークホルダーの基本的人権が尊重される企業風土の醸成を重要な経営課題の一つであると認識し、個人の多様性を尊重し、誰もが仕事や生活を充実させ、自分らしく活躍できる社会づくりに貢献してまいります。

京葉銀行グループの「人権方針」の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。

https://www.keijobank.co.jp/sustainability/humanrights_policy/



多様な人財の育成

職務コース別新卒採用

従来からの全員総合職採用を継続しつつ、より多様な学生を採用することを目的に職務コース別採用を行っています。

コース名	業務内容
総合コンサルティングコース	主に法人のお客さまに対して、ファイナンスやM&A、円滑な事業承継など多様なソリューションサービスを提供
リテールコンサルティングコース	主に個人のお客さまに対して、ライフプランに応じた資産形成や資産運用、資産承継などのコンサルティングを提供
専門人財コース	システム開発やIT企画、データサイエンスなど専門性の高い業務を通じ、銀行の商品・サービス・ビジネスモデルの変革に取り組む

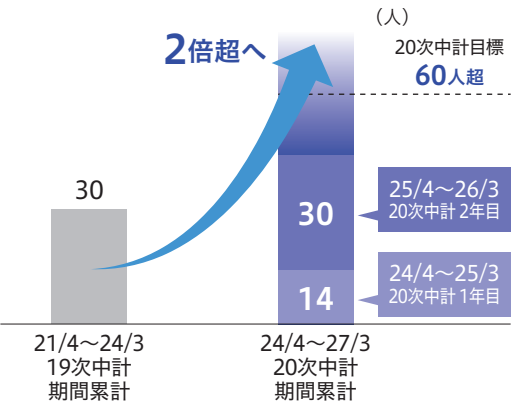


社内副業者による企業説明会

キャリア採用

昨今の雇用の流動化、転職市場の活性化を踏まえ、金融機関のみならず、多様なバックグラウンドを持つ人財のキャリア採用を進めています。即戦力人財や専門性を有する人財を確保するため、エージェントからの紹介に加え、ダイレクトスカウトや行員紹介によるリファラル採用、退職者とのネットワークを活用したアルムナイ採用などの取り組みを強化し、採用手法の多様化を図っています。さらに、キャリア採用者の早期活躍と定着に向け、オンボーディング施策の充実や企業理念の浸透、定期的なフォロー面談や研修など社内体制の整備を強化し、帰属意識とエンゲージメントの向上に取り組んでいます。今後も多様な人財が活躍できる環境整備を進め、企業価値向上につなげてまいります。

キャリア採用数



Interview

勘定系システムの開発経験を活かすべく応募

2024年5月より、新勘定系システム稼働後の案件を中心に、ORFE※更改プロジェクトや本部組織改定案件などを担当しています。

選考当時、当行では新勘定系システム開発が大きな転換期を迎えており、これまで培ってきた金融機関の勘定系システム開発経験を活かし、銀行の基盤構築に貢献したいと考え入行しました。入行直後には、新勘定系システム更改プロジェクトの移行推進担当として、現行システムから新システムへの円滑な移行を支援し、大規模プロジェクトを経験できたことは大きな財産となりました。これまで複数の銀行システム更改に携わった経験を活かし、障害対応やベンダーコントロールなどにも貢献しています。

キャリア採用者でも成果を正当に評価していただける環境の中で、今後は技術力に加えマネジメント力も高め、さらなる価値創出に挑戦していきます。



システム部 シニアエンジニア
吉岡 亮

※国際勘定系（外為）システム

女性の活躍推進 ～リーダーへの育成～

女性活躍を人財戦略の重点テーマと捉え、第20次中期経営計画および女性活躍推進法に基づく行動計画において、指導的地位（係長以上）に占める女性割合30%以上維持、管理職比率12%以上の目標を掲げています。

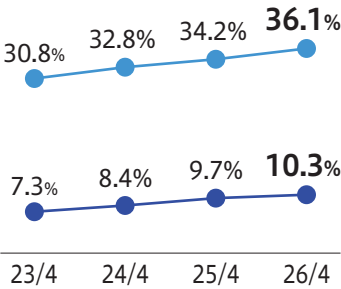
次世代管理職を目指す若手・中堅女性行員の自律マインド構築と論理的思考やマネジメントスキルなどを段階的に習得できる育成カリキュラムの充実のほか、他社女性役員との交流拡大などを通じて、多様な視点や価値観をより経営に近い領域に反映し、イノベーションを牽引する企業文化の醸成を目指しています。

また、これまで男性中心とされてきた法人営業の分野においても、女性が専門性を高め、管理職を目指すようなキャリアパスの整備を進めています。

主な取り組み

- 管理職候補研修 ●役員・部長メンタリング
- 法人営業養成研修 ●ウィメンズリーダーシップ研修

女性管理職比率



指導的地位に
占める割合
30%以上維持

サステナビリティKPI
管理職比率12%
(2027/4)

※各年4月1日時点

Interview

新設部署を率い、CS※向上に挑む女性リーダー

当行初のCS専担部門の立上げに携わるにあたり、「お客さま満足度No.1」の実現を担う責任の大きさに強い使命感を抱きました。リーダーとしては、メンバー一人ひとりと対話を大切に、相談しやすく、ともに学び成長できるチームづくりを心掛けています。一方で、お客さまのニーズが多様化する中、対応品質の平準化と業務効率化、満足度向上を両立する難しさも実感しています。そのため、継続的なCS意識の向上や業務改善を推進し、お客さまに選ばれ続ける銀行づくりに取り組んでいます。今後は、お客さまサービス向上部の基盤確立に注力するとともに、現場の声に寄り添いながら、支店と本部をつなぐ役割を担い、さらなるサービス向上と組織成長に貢献していきます。

※Customer Satisfaction（顧客満足度）の略



お客さまサービス向上部
グループリーダー
山下 智子

中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

パートタイマーの活躍推進 ～店舗運営の中核を担う存在へ～

営業活動を支えるパートナーとして、店舗運営の中核を担うべく、キャリアの幅を広げています。特に複数職務を担うオールラウンダーはエリア内の円滑な店舗運営のため、柔軟に複数の業務を遂行するだけでなく、若手や経験年数の浅い行員の育成担当としても活躍しています。また、スキル向上や業務領域拡大に努め、正行員登用制度を活用し、自らのキャリアパスを実現するパートタイマーが年々増加しています。

Interview

パートタイマーから正行員へ 挑戦し続けることで広がるキャリア

2人の育児で7年ほどブランクがありましたが、前職（金融機関）の経験を活かして働きたいと思い、地域に根差す当行で働くことを決めました。幅広く仕事を覚えて支店の役に立ちたいとの思いからオールラウンダーになり、資格取得や募集型研修への参加を積極的に行いました。新しい仕事を任せてもらえることでやりがいを感じる場面が増え、さらなるスキルアップのため、正行員への挑戦を決めました。正行員になってからは、任せてもらえる仕事が増えた分、責任をもって業務を進めていくとともに、お客さまに喜ばれる提案ができるよう、自己啓発にも取り組んでいます。

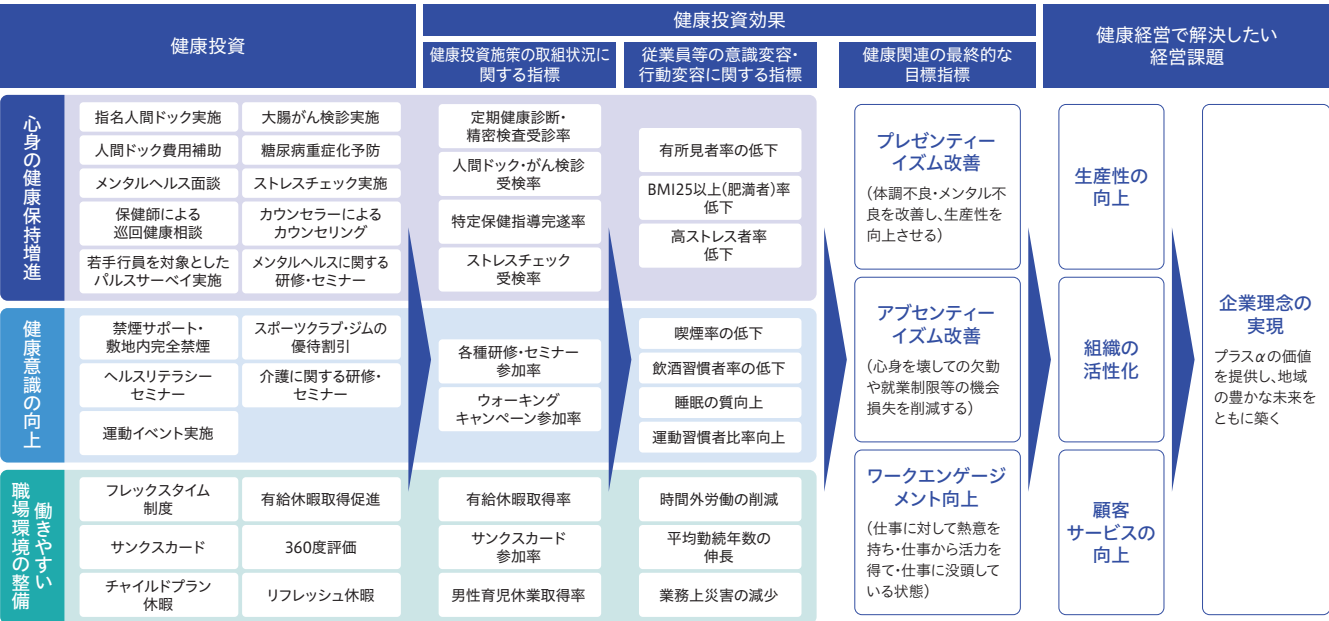


営業店
渡辺 真智子

安心して働ける社内環境

健康経営

行員の健康管理を経営課題として取り組むため、2021年4月に「健康経営宣言」を制定しました。頭取を推進責任者として、職員組合や産業保健スタッフ等と相互に連携しながら健康経営を推進しています。



健康指標の開示	目標	2025年度結果	測定方法
プレゼンティーズム	前年比減少	36.2%	WHO-HPQ絶対的プレゼンティーズムによる全従業員の生産性損失割合
アブセンティーズム	前年比減少	3.0日	傷病による休職・欠勤日数の全従業員平均日数
ワークエンゲージメント	前年比上昇	52.8	ストレスチェック委託先母集団における全従業員のワークエンゲージメント偏差値

2026年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に5年連続で認定されました。

京業銀行の「健康経営宣言」の詳細については、当行Webサイトをご参照ください。

<https://www.keijobank.co.jp/sustainability/social/diversity/kenkou/>

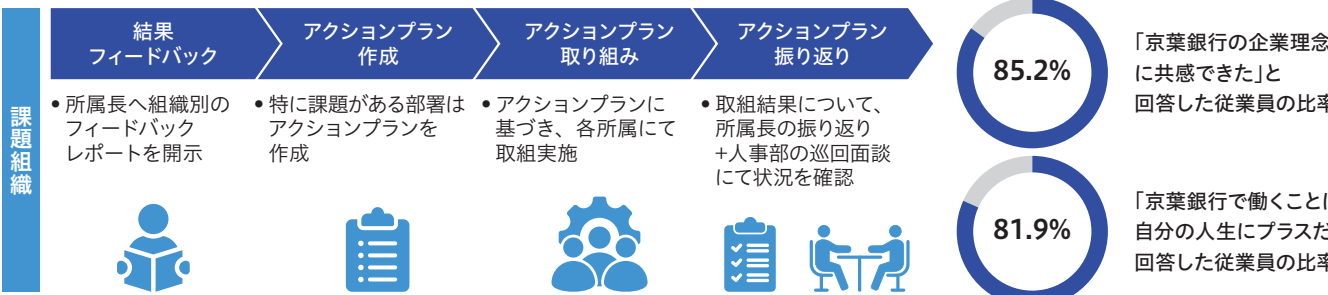


育児・介護・治療との両立支援

育児	就業継続	①所定外労働免除 ②始業(終業)時刻繰下げ(繰上げ) ③短時間勤務【①～③、小学校3年生年度末まで】
	休業	出生時育児休業【10日間有給】 育児休業【10日間有給休暇を含め2歳年度末まで】 ※男性育休は4年連続取得率100%以上
介護	就業継続	①所定外労働免除 ②始業(終業)時刻繰下げ(繰上げ) ③短時間勤務【①～③、介護が必要な全期間利用可】
	休業	介護休業【10日間有給休暇を含め1年間取得可】
治療	就業継続	相談医面談・産業保健スタッフによるカウンセリングの実施
	休業	【メディカルケア休暇最大60日有給】【チャイルドプラン休暇年間10日有給】

エンゲージメント調査

従業員のエンゲージメントの向上が企業理念実現に欠かせないものと考え、従業員の状態・思いを把握するためにエンゲージメント調査を実施しています。調査の結果を可視化し、各施策に活かすだけでなく、課題がある部署については管理職によるアクションプランシートの作成、改善策を講じ、人事部が進捗状況を確認して、課題解決、組織改善を図っています。また、「当行で働くことに満足」と評価する従業員が8割以上となることをサステナビリティKPIとして設定しています。



千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰「千葉県知事賞」受賞

2026年2月に2025年度千葉県男女共同参画・多様性社会推進事業所表彰において下記の取り組みが評価され、「千葉県知事賞」を受賞しました。

多様な人材の活躍を促す職場風土	①グループの人権方針に多様性尊重や差別・人権侵害排除を明記するとともに、外部講師や千葉大学環境ISO学生委員会と連携したダイバーシティに関する研修を実施するなど、ダイバーシティ推進の理解促進を行っている。 ②従業員エンゲージメント調査の結果を活用し、課題のある部署は、アクションプランシートに基づく改善策を講じ、組織改善に努めている。
多様な人材の能力活用や職域拡大等	③パートタイマーの職域拡大に向けて、複数職務を担う「オールラウンダー」の導入や正社員への登用をしている。
多様性社会の推進に資する先駆的又は積極的な取組	④農福連携についてのセミナー開催や農業者と福祉事業者のマッチング等を通じて、障害のある方々の働きがい向上や賃金アップを図るとともに、地域とのつながりを創出・促進している。



中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革
財務担当役員メッセージ



健全性、資本効率、株主還元の
最適なバランスを追求し、
持続的な企業価値向上へ

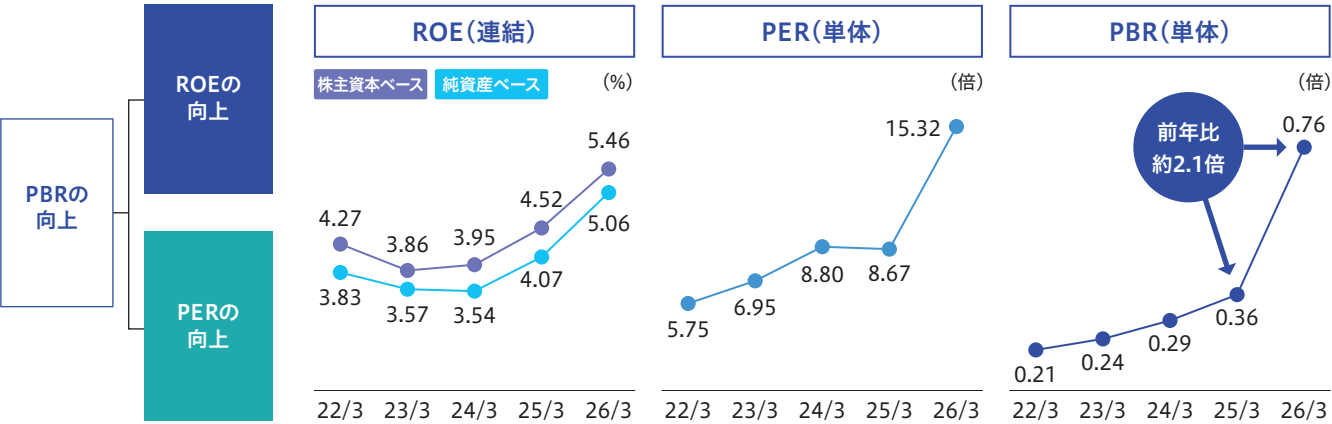
取締役常務執行役員
深山 孝夫

企業価値向上に向けた現状認識

当行グループでは、長期ビジョンとして2033年3月の創立90周年に目指す姿を「お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ」と定めており、社会課題の解決力を強化しています。併せて、中長期的なターゲットとして財務KPIに「連結ROE（株主資本ベース）」「連結当期純利益」「連結自己資本比率」の3項目を掲げ、長期ビジョンの実現に向けた9年間で3つにフェーズ区分し、2024年4月からの3年間でフェーズ1と位置づけて第20次中期経営計画に取り組んでいます。

第20次中期経営計画2年目となる2025年度は、「金利のある世界」の定着により、低金利とデフレを

前提とした経済構造から、成長投資とリターンを追求する経済構造への移行が期待されるなど大きな転換期にあります。さらに、長期金利や為替相場の変動も大きく、銀行経営においては今後ますます、より戦略的、能動的なリスク管理やバランスシート運営が求められるようになっていきます。こうした中、連結当期純利益が前年比31億円増加の159億円と過去最高を更新したことなどを要因に、ROEが5%台まで上昇しました。加えて、「金利のある世界」への転換による利益成長への期待などによりPERが大幅に上昇した結果、PBRは前年比約2.1倍の0.76倍となりました。それでもなお1倍を下回っており、PBR



の早期1倍超えは喫緊の課題であるとの認識のもと、ROEのさらなる向上のほか、株主資本コストの引き下げや利益の持続的成長を通じて、企業価値の向上に努めてまいります。

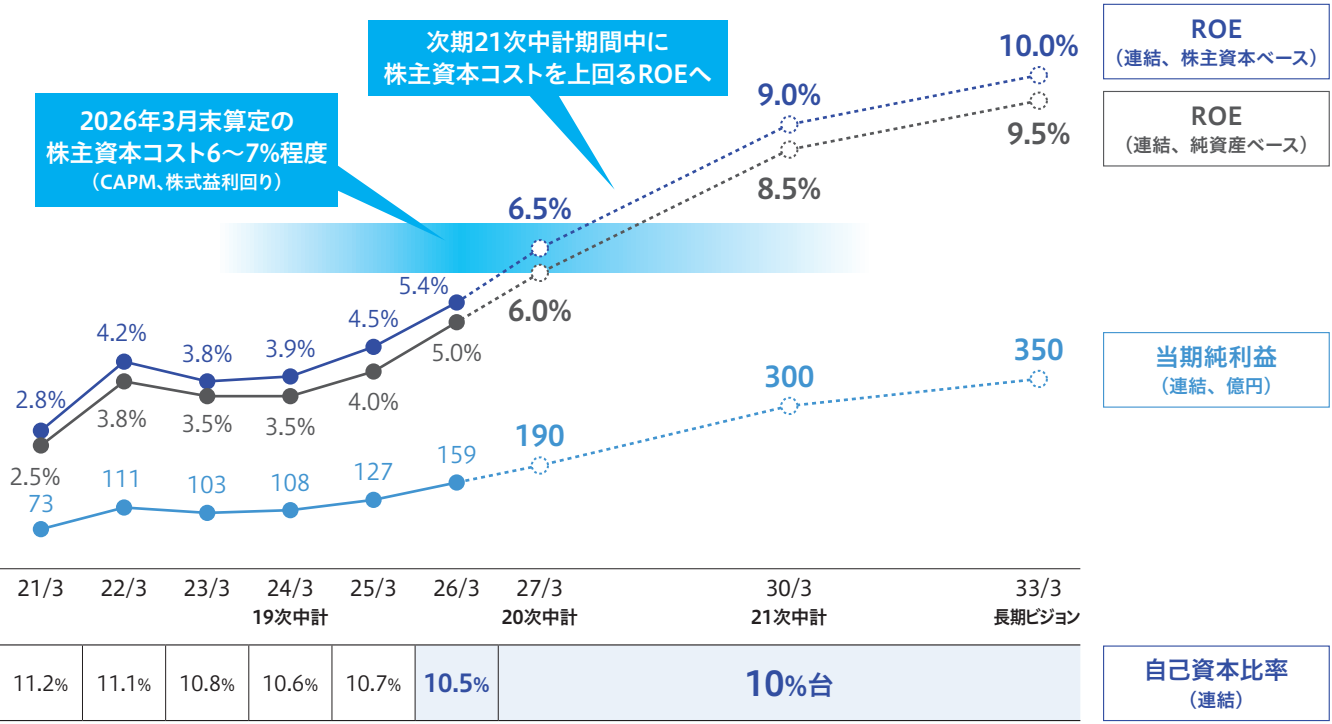
また、現中期経営計画が順調に進捗していることに加え、金利環境が計画よりも高い水準で推移している

ことなどを踏まえ、財務KPIを2年間で2度上方修正しています。現中期経営計画の最終年度である今年度の目標は、連結ROE（株主資本ベース）6.5%、連結当期純利益190億円とし、長期ビジョンの最終年度となる2033年3月期においては、それぞれ10.0%以上、350億円以上としました。

財務KPI		20次中計（27/3）			長期ビジョン（33/3）		
連結ROE	株主資本	当初KPI 24/3公表	修正1回目 25/2公表	修正2回目 26/2公表	当初KPI 24/3公表	修正1回目 25/2公表	修正2回目 26/2公表
	純資産	4.0%	5.5%	6.5%	6.0%	8.0%以上	10%以上
連結当期純利益		120億円	160億円	190億円	200億円	300億円以上	350億円以上
連結自己資本比率		10%台	10%台	10%台	10%台	10%台	10%台

PBRの向上にはエクイティスプレッドを正の状態に改善していく必要があり、長期ビジョンで目指す財務KPIのロードマップを引いて連結ROEの中継点をお示ししています。現中期経営計画では連結ROEを株主資本コストと同水準まで向上させ、次期中期経営計画期間中には株主資本コストを上回る水準、つまりエクイティスプレッドを正の状態にすることを目指しており、2030年3月期の財務KPIを連結ROE（株主資本ベース）9.0%、連結当期純利益300億円としています。

株主資本コストについては、CAPM（資本資産評価モデル）の手法および株式益利回りを用いて6～7%程度と算定しておりますが、株価上昇などによって上振れる可能性も視野に入れ、開示の充実やステークホルダーの皆さまとの適切な対話によって当行グループの成長戦略に対する蓋然性を高めるなど、株主資本コストの低減に努めてまいります。



中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

企業価値向上に向けた取り組み

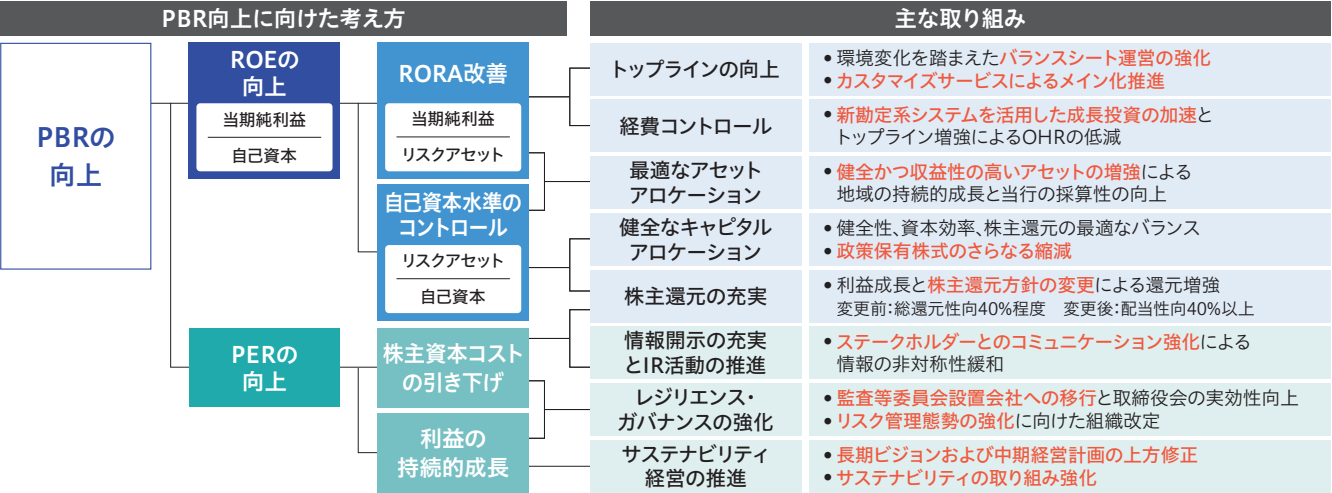
市場評価としてのPBR向上に向けて、RORAの改善と自己資本水準のコントロールを通じてROEを向上させるとともに、株主資本コスト引き下げと利益の持続的成長によってPERを向上させていく双方のアプローチが重要であると認識しています。

ROEの向上に向けて、経営資源の最適配分を進め、金利上昇局面におけるバランスシート運営を強化するとともに、コアビジネス領域と戦略領域への適切なリスクテイクにより健全かつ収益性の高い貸出金を増強し、RORAの改善を図っています。また、株主

還元を総還元性向40%程度から配当性向40%以上へ変更するとともに、自己株式取得は資本効率や市場動向、中長期的な成長に向けた投資機会等を踏まえ機動的に実施する方針へと変更するなど、株主還元および健全性、資本効率の最適なバランスを追求しています。

PERの向上については、資本政策や財務情報のみならず、ESGをはじめとした非財務情報の開示充実を進め、経営の透明性を高めることで、情報の非対称性を緩和させるなど、株主資本コストの低減を図っています。

PBR向上に向けたロジックツリー

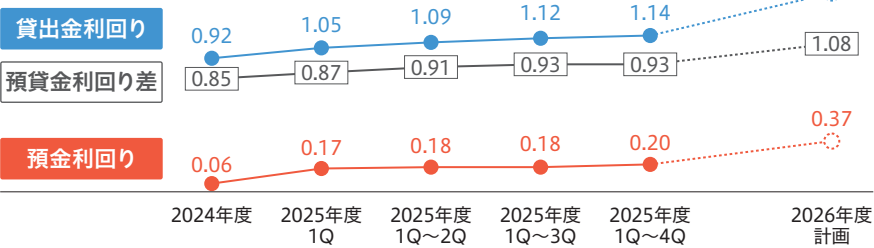


ROE向上に向けた取り組み

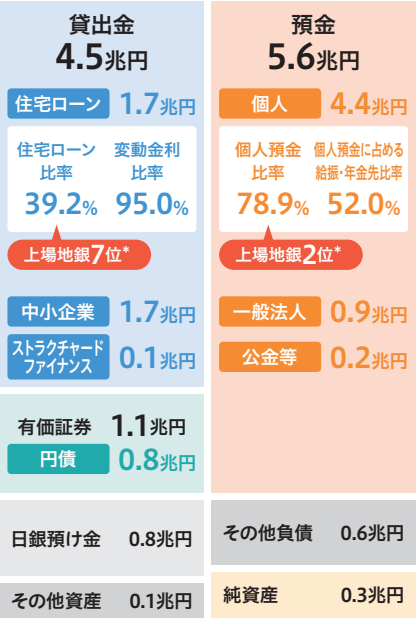
① トップラインの向上

トップラインの向上に向け、金利環境の変化を踏まえたバランスシート運営を強化しています。預金は給与・年金振込先など粘着性の高い個人取引を中心に構成されているほか、貸出金は金利感応度の高い住宅ローン比率が約4割を占めるなど、個人分野に大きな強みをもっています。このような個人分野の強みに加え、ストラクチャードファイナンスなどの法人分野もさらに充実させることにより、預貸金の利回り差を拡大させてまいります。

預貸金利回り差の推移(%)



26/3単体総資産 6.6兆円

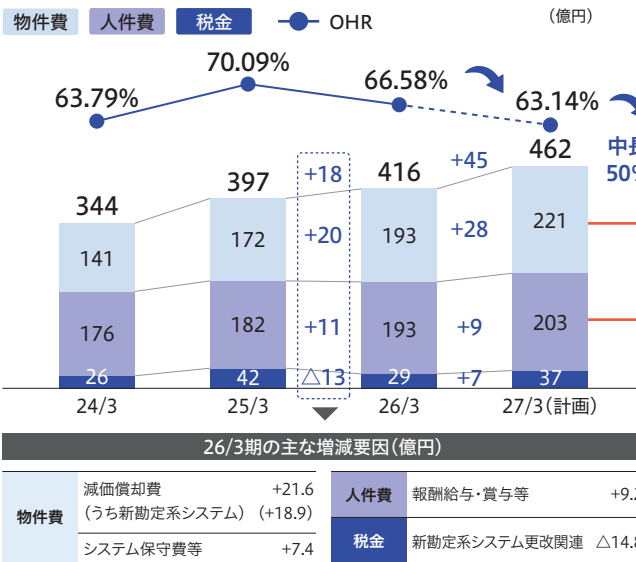


*出所:上場地銀73行・グループの2026年3月期決算より当行算出

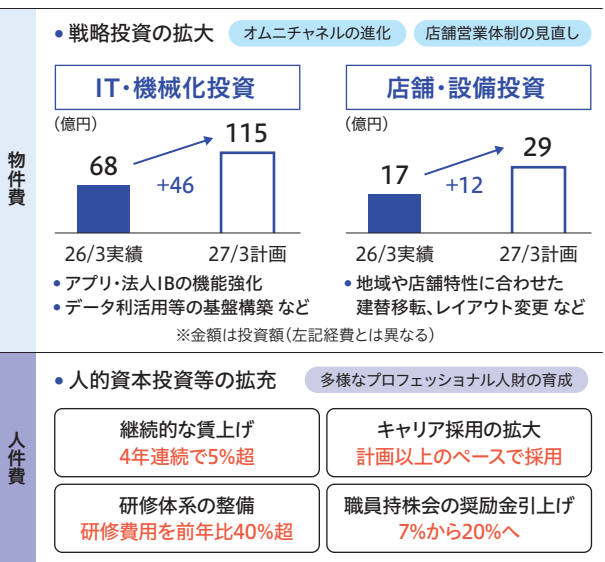
② 経費コントロール

利益成長のスピードをさらに加速させるため、IT・機械化、店舗・設備などの戦略投資の拡大や、プロフェッショナル人財育成のための人的資本投資等の拡充を行っており、物件費や人件費は増加傾向に

単体OHR（経費／コア業務粗利益）



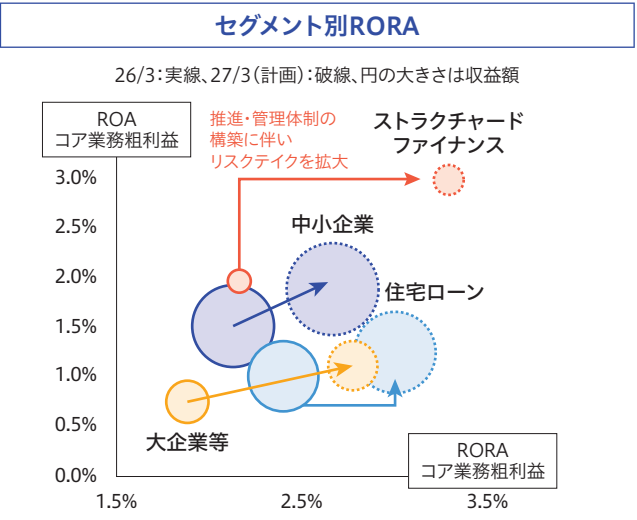
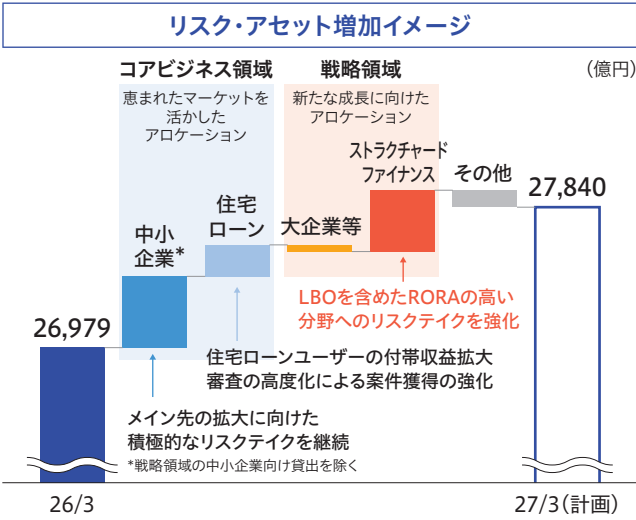
あります。一方、これらの投資の果実であるトップラインの増加により、OHRは着実に低下しており、中長期的には50%程度まで低下させてまいります。



③ 最適なアセットアロケーション

ROEの向上にはRORAの改善が欠かせない要素の一つであり、コアビジネス領域の増強と戦略領域へのリスクテイクを強化するなど、健全かつ収益性の高いアセット配分を行っています。当行をメイン行とする中小企業の増加に向けた積極的なリスクテイクを継続するとともに、住宅ローンユーザーの付帯収益を拡大

させるなど、当行のコアビジネス領域の増強に努めてまいります。また、戦略ファイナンス部を新設したことで、ストラクチャードファイナンスなどの機動的かつ能動的な案件組成力をさらに高め、RORAの高い戦略領域へのリスクテイクを強化してまいります。



中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

②レジリエンス・ガバナンスの強化

あらゆる戦略の土台となるガバナンスの強化を図るため、2026年6月に監査等委員会設置会社へ移行しました。移行の目的は、「経営に対する監督の強化」「取締役会の実効性の向上」「経営の意思決定の迅速化」の3点となります。併せて、リスク管理態勢の強化にも取り組んでおり、ALMの高度化などを図るため経営管理グループを新設したほか、内部監査体制の高度化に向け監査企画グループを新設するなど、大きく変化する金融環境に柔軟に対応するための態勢を整備しています。

③サステナビリティ経営の推進

社会課題の解決に向けた取り組みを一層推進するため、当行グループとの親和性を踏まえて解決に挑戦するべきマテリアリティを「地域経済・社会」「ダイバーシティ&インクルージョン」「環境保全」と特定してアプローチしています。それぞれにサステナビリティKPIを設定し、社会課題の解決を起点にソリューションを展開していくことで、当行グループに対する収益機会が創造されていきます。つまり、長期ビジョンでお示ししている社会価値と経済価値を両立させることで、利益の持続的成長への期待が高まり、当行グループの企業価値の最大化につながるものと考えています。



リスク管理態勢の強化に向けた主な取り組み

顧客保護	●お客さま本位の業務運営の推進 ●利益相反管理態勢の強化
コンプライアンス	●AML/CFTの高度化 ●サードパーティリスク管理態勢の強化
BCP	●大規模災害に耐える業務継続体制構築 ●サイバーセキュリティへの対応強化
統合的リスク管理	●リスクアベタイト・フレームワークの活用による多様化するリスクへの対応強化 新設 経営管理グループ 大きく変化する金融環境に対し、ALMの高度化や資本マネジメント強化を図る
内部監査	●経営監査に向けた段階的な高度化 ●グローバル内部監査基準に基づく継続的な品質評価 新設 監査企画グループ 内部監査体制の高度化に向け、監査手法の見直しや監査品質の評価・向上を図る



社会課題の解決を起点に
社会価値と経済価値を両立させ
企業価値の最大化に挑戦します

株式会社りそなホールディングスとの戦略的業務提携

2021年8月、当行と同じく首都圏に強固な基盤を持つ株式会社りそなホールディングスと戦略的業務提携に関する協定を締結しました。デジタル・ソリューション・人財育成の3つの分野において、情報、ノウハウを相互に活用し、地域のお客さまのさらなる利便性と生産性の向上を図るとともに、さまざまな金融サービスを通じて最適なソリューションを提供してまいります。



実現した主な提携施策

デジタル	●バンキングアプリの稼働 ●銀行業務支援ツール「Data Ignition」の導入
ソリューション	●相互紹介によるシンジケートローン組成連携 ●ビジネスマッチング商談会の共催 ●グループ会社提携強化 ●ファンドラップの残高積上
人財育成	●株式会社りそな銀行との人財交流拡大 ●共同研修による人財交流

提携効果

お客さまの課題解決に直結するソリューション分野を中心にさまざまな施策が実現しています。2025年10月には、株式会社りそなホールディングスおよび株式会社りそな銀行が株式会社ブレインパッドと共同で開発した銀行業務支援ツール「Data Ignition」を導入し、AIを活用したマーケティング業務の効率化を図るなど、シナジー効果をさらに加速させています。

こうした取り組みの結果、提携効果は4年累計で約110億円となり、計画していた5年累計で100億円を早期に達成しました。今後は連携分野の拡大を視野に入れながらリレーションを強化し、提携効果を一層高めてまいります。

提携効果（累計、両行合計）

