



京葉銀行

統合報告書

ディスクロージャー誌

2026



ケイヨウギンコウのケイヨウインコ

プラス  で、未来をともに。

プラス の価値を提供し、 地域の豊かな未来をともに築く

企業理念

私たちが
大切にする価値観

お客さま第一

すべての原点は「お客さまのために」

挑戦と成長

たゆまぬ挑戦で「成長を喜びに」

チームワーク

風通しの良い組織で「多様性を力に」

長期ビジョン
「+ α Vision 90」
～未来創造への挑戦～

創立90周年に目指す姿

目指す姿

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

ターゲット

社会
価値

サステナビリティKPI

■ さまざまな社会課題の
解決に向けた取り組み

財務KPI

■ 連結ROE10.0%以上
■ 連結当期純利益350億円以上
■ 連結自己資本比率10%台

経済
価値

第20次中期経営計画

「+ α Vision 90」フェーズ1
～挑戦と変革～

創立90周年に目指す姿の実現に向けた
フェーズ1の3カ年計画

計画期間

2024年4月～2027年3月（3年間）

位置づけ

成長エンジンの再構築

CONTENTS

京葉銀行について

- 3 京葉銀行のあゆみ
- 5 主要マーケットのポテンシャルと京葉銀行の強み
- 7 財務ハイライト
- 8 非財務ハイライト

価値創造ストーリー

- 9 トップメッセージ
- 15 社外取締役インタビュー
- 17 価値創造プロセス

価値創造に向けた戦略

- 19 サステナビリティへの取り組み
- 21 長期ビジョン
- 22 中期経営計画
- 23 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
- 29 基本戦略② 営業改革
- 33 基本戦略③ 人財改革
人事担当役員メッセージ
- 41 基本戦略④ 経営基盤改革
財務担当役員メッセージ

価値創造を支える基盤

- 49 コーポレート・ガバナンス
- 55 役員一覧
- 57 リスク管理への取り組み
- 60 コンプライアンスへの取り組み

持続可能な社会形成に向けた取り組み

- 63 環境への取り組み
- 67 ステークホルダーとのコミュニケーション

データ

- 71 主要財務データ
- 72 コーポレートデータ
- 73 株式情報
- 74 ブランドキャラクター
「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」

開示情報体系図

ストーリー性

財務

非財務

専門性

編集方針

本書は、お客さま、株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆さまに、京葉銀行グループの中長期的な価値創造について、より一層の理解を深めていただくことを目的に、財務・非財務の視点から体系的にまとめています。本書の編集にあたっては、IFRS財団の「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省の「価値協創ガイド」などを参照しています。

報告対象期間：2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）※一部、2026年4月1日以降の活動内容などを含む。

報告対象範囲：原則として、京葉銀行およびグループ会社

コーポレート
スローガン

プラス  で、未来をともに。

京葉銀行グループ企業理念について、広く共感いただくためのコミュニケーションワードです。地域、お客さま、株主、従業員などのすべてのステークホルダーの皆さまに、京葉銀行グループ企業理念を体感いただくことを目指し、コーポレートスローガンを中核に、コミュニケーションを深めていきます。

コーポレート
シンボル



「 α 」の文字が描く重なりと上方へ伸びてゆくラインは、人と人との“きずな”と、そこを出発点に無限に伸びてゆく未来をあらわしています。コーポレートシンボルの「アルファバンク」は、“人とのきずなを大切に、豊かな未来を切り拓いてゆきたい”“常に皆さまにプラスアルファを提供し続ける銀行でありたい”そんな京葉銀行の思いをあらわしています。



京葉銀行のあゆみ

1943 年（昭和18年）3月

千葉合同無尽株式会社を設立
（設立日3月31日）



1965 年（昭和40年）5月

本店新設



1973 年（昭和48年）4月

東京証券取引所市場
第2部に上場

1974 年（昭和49年）2月

東京証券取引所市場
第1部に上場

1975 年（昭和50年）4月

第1期オンラインシステム
稼働

1998 年（平成10年）

1月
新総合オンラインシステム
稼働

3月
株式会社京葉銀保証サービス
を設立（現・連結子会社）

2000 年（平成12年）4月

ATMによる外貨預金の
取扱開始（千葉県内初）

2010

2015 年（平成27年）3月

本部棟「千葉みなと本部」竣工



2020

2022 年（令和4年）4月

東京証券取引所
プライム市場に移行

2023 年（令和5年）3月

創立80周年

2024 年（令和6年）4月

企業理念を再定義

長期ビジョン
「+α Vision 90」
～未来創造への挑戦～を
策定

第20次中期経営計画
「+α Vision 90」フェーズ1
～挑戦と変革～を策定

2025 年（令和7年）1月

新勘定系システム稼働

2026 年（令和8年）6月

監査等委員会設置会社に移行

1940

1951 年（昭和26年）10月

商号を株式会社千葉相互銀行に
変更

1950

1960

1970

1980

1985 年（昭和60年）11月

第2期総合オンラインシステム稼働

1989 年（平成元年）

1月
株式会社京葉銀カードを設立
（現・連結子会社）

2月
普通銀行へ転換し、商号を
株式会社京葉銀行に変更
コミュニケーションネームを
α（アルファ）バンクとする



1989年2月
普通銀行に転換

創業からの預金と貸出金の残高推移（年度末）

■ 預金 ■ 貸出金

1951年10月
相互銀行に転換

1944 1950 1960 1970 1980 1990 2000 2010 2020 (年度)

千葉県内の
主な動き

1950年代：京葉工業地帯の形成開始
1966年：東京湾岸の埋め立て開始
1971年：新空港自動車道（現東関東自動車道・
宮野木～富里）開通
1978年：新東京国際空港（現成田国際空港）開港
1979年：北総開発鉄道（現北総鉄道）開業

1983年：東京ディズニーランド開園
1986年：JR京葉線開業
1988年：千葉都市モノレール開業
1989年：幕張メッセ開場
1992年：千葉ロッテマリーンズが
千葉市へ本拠地移転

1996年：東葉高速鉄道開業
1997年：東京湾アクアライン開通
2001年：東京ディズニーシー開園
2005年：つくばエクスプレス開業
2011年：東日本大震災発生
2012年：三井アウトレットパーク 木更津開業

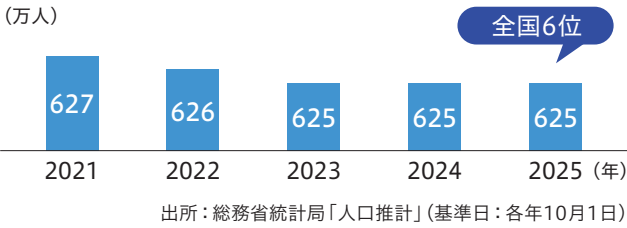
2013年：酒々井プレミアム・アウトレット開業
2023年：千葉県誕生150周年
2025年：千葉マリンスタージウムの建替計画公表
千葉ロッテマリーンズファームの君津市への移転公表
アルティアリー千葉の新アリーナ建設計画公表

主要マーケットのポテンシャルと京葉銀行の強み

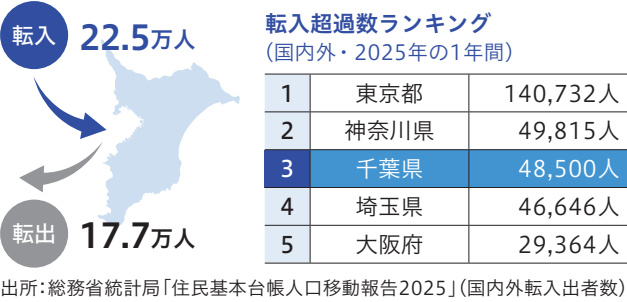
主要マーケットのポテンシャル

当行グループが主な営業エリアとする千葉県は、農業、漁業、工業、商業がそれぞれ全国トップクラスのバランスのとれた産業構造を形成しています。また、人口の転入超過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は観光資源にもなり、今後のさらなる発展、成長が見込まれる高いポテンシャルを有しています。

人口推移



千葉県外との人口移動



- ▶ 全国6位の人口規模
- ▶ 他県からの転入超過数は全国3位

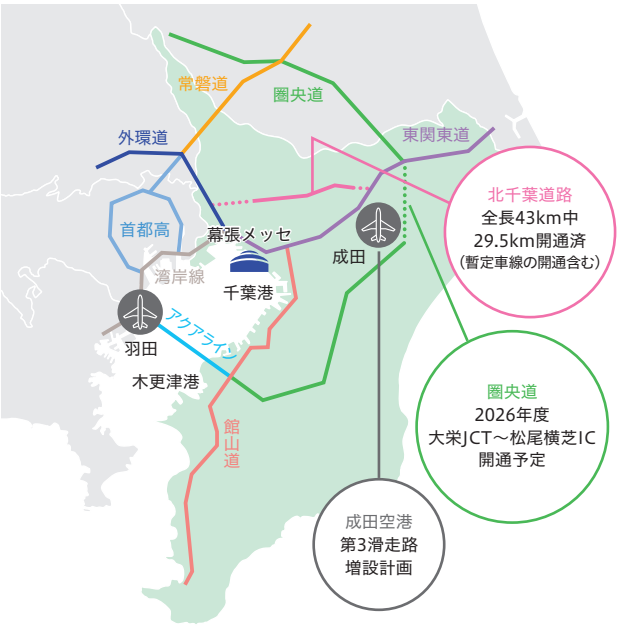
バランスの良い産業構造

農業	農業産出額	4,533億円	4位※1
漁業	海面漁業漁獲量	7.9万 t	9位※2
工業	製造品出荷額等	11.9兆円	8位※3
商業	年間商品販売額	13.0兆円	9位※4
事業所数		18.2万社	9位※5
開業率		4.5%	4位※6
港別貿易額の合計		48.7兆円	1位※7
県民所得		19.8兆円	6位※8

出所：※1 農林水産省「令和6年生産農業所得統計」
※2 農林水産省「令和6年漁業・養殖業生産統計」
※3 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(製造業)」
※4 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(卸売業・小売業)」
※5 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(産業機能的集計)」
※6 中小企業庁「2024年版中小企業白書/小規模企業白書」
※7 財務省「令和6年貿易統計」輸出と輸入の総額(千葉県は成田国際空港、千葉港、木更津港の合計)
※8 内閣府「令和4年度 県民経済計算」

さまざまな産業が全国上位に位置する
肥沃なマーケットであり、交通インフラの整備によって
企業の進出先としての魅力も高まっている

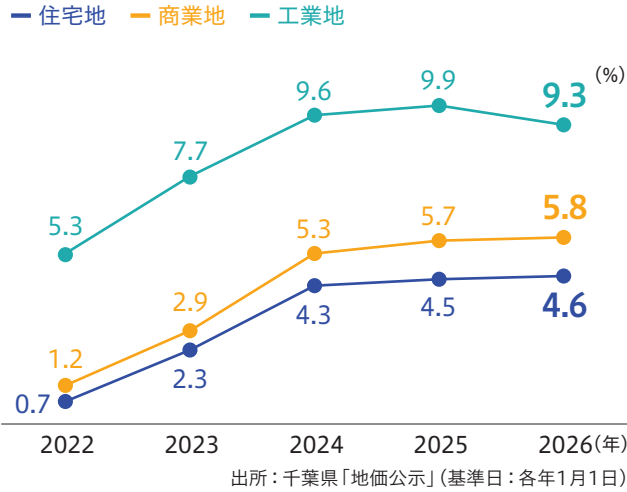
充実した交通インフラと地理的特徴



インフラ整備が進む物流・人流の重要拠点

需要増に伴い上昇が続く公示地価

公示地価(対前年平均変動率)の推移



転入超過や産業構造、交通インフラを背景に、
千葉県の公示地価は全用途で上昇が続いている

京葉銀行の強み

前述のようにポテンシャルが高く将来性のある千葉県に顧客基盤を持ち、地域密着型のリテール営業力が当行グループの強みです。県内トップクラスの店舗網を活かした住宅ローンや、個人・中小企業向けのコンサルティングを軸に、サービスを展開しています。

京葉銀行の強みを活かした戦略の展開

法人のお客さまの課題			
生産性の向上	戦略構築	後継者不足	人材不足
	DX	販路拡大	資金調達

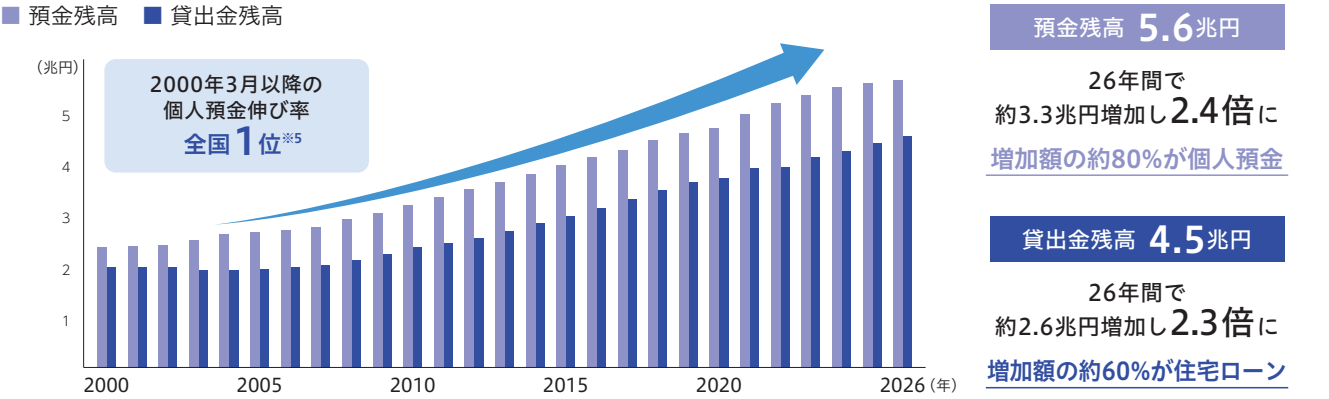
未来伴走シート※1を活用した深度ある対話
お客さまとことん理解・目指すゴールとプランを共有

カスタマイズサービスで伴走	
経営計画策定	事業承継・M&A
ビジネスマッチング	ファイナンス

メインバンク化	
メイン先の県内シェア	メイン先の増収増益率
2023年度 14.12% 前年比 +0.09%	2023年度 39.19% 全国1位
2024年度 14.16% 前年比 +0.04%	2024年度 36.93% 全国6位
2年連続 県内地銀唯一シェアUP	
出所：株式会社東京商工リサーチ「全国メインバンク」調査	

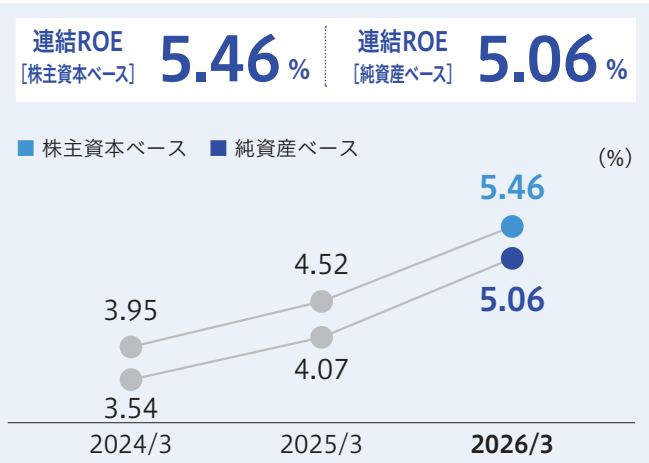
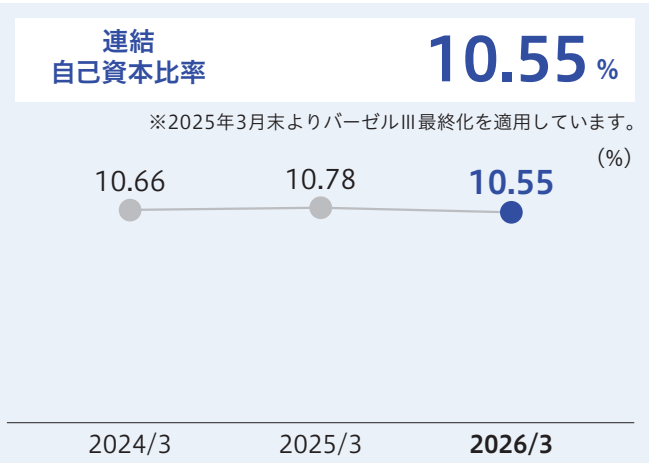
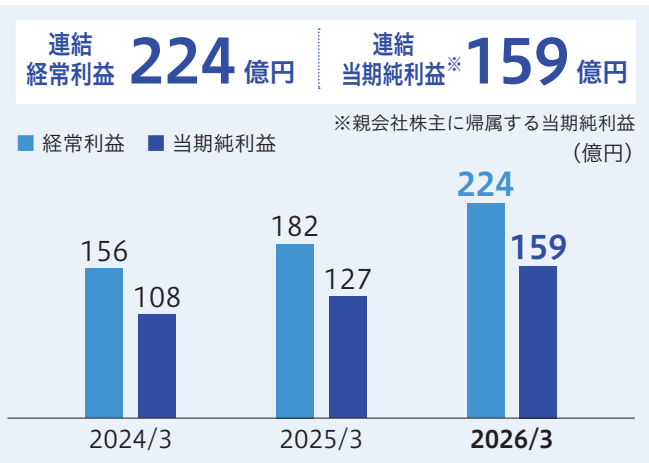
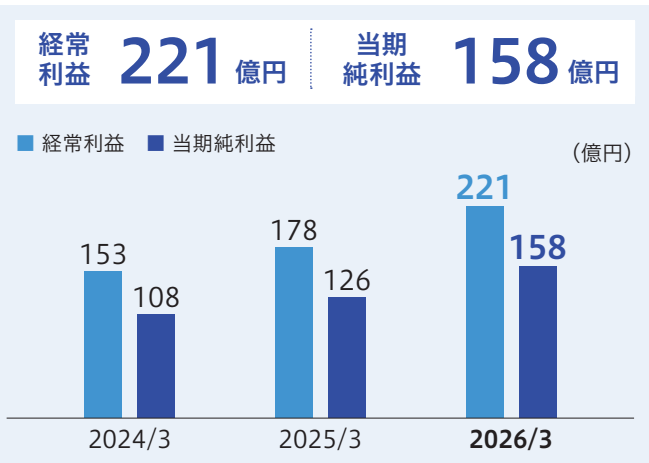
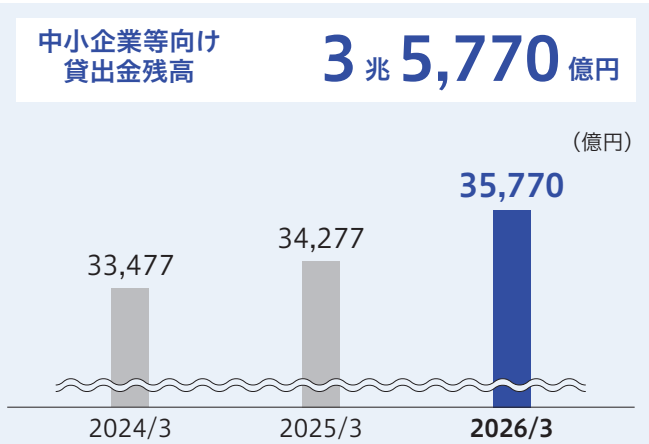
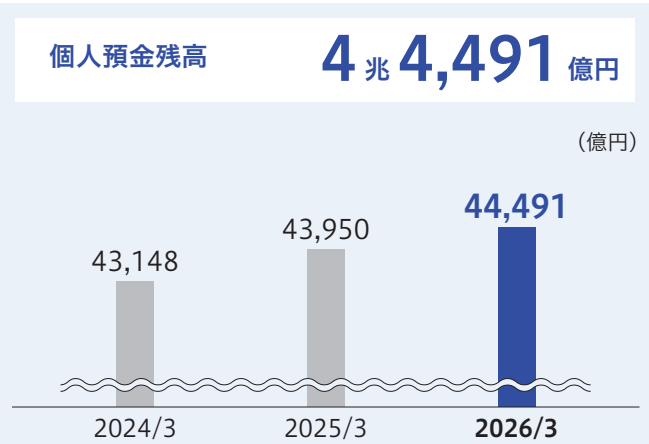
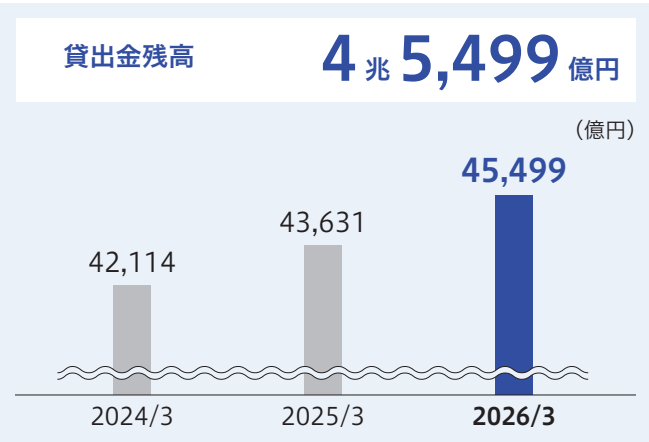
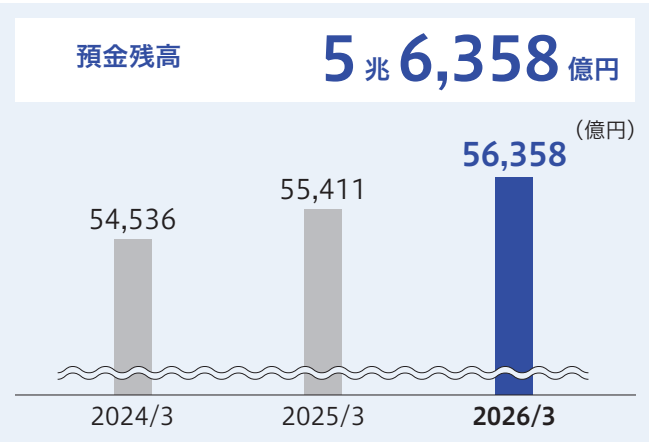
※1 お客さまとの対話を通じて、強みや経営課題、目指すゴールを共有し、お客さまの将来像や事業計画に沿ったコンサルティング提案を行うためのツール
※2 現在の収入や年齢等から将来の収支バランスを予測し、お客さまのライフプランに沿ったコンサルティング提案を行うためのツール
※3 資産状況やご家族への想いを「見える化」し、お客さまの課題解決に向けたコンサルティング提案を行うためのツール
※4 出所：上場地銀73行・グループの2026年3月期決算より当行算出

成長性

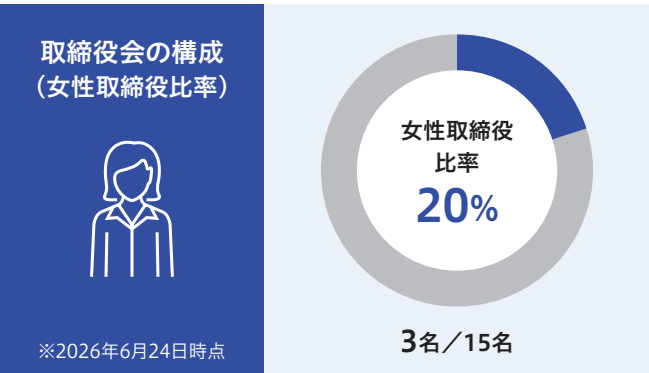
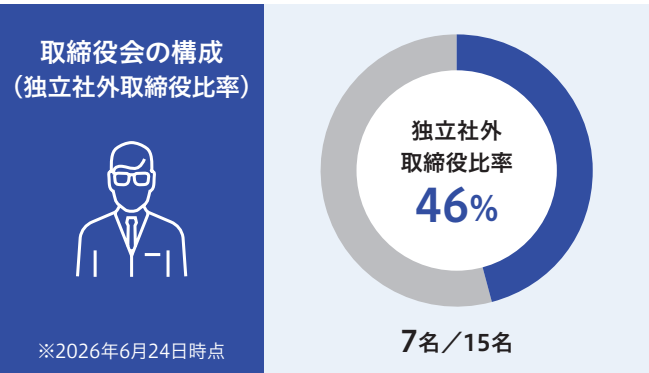
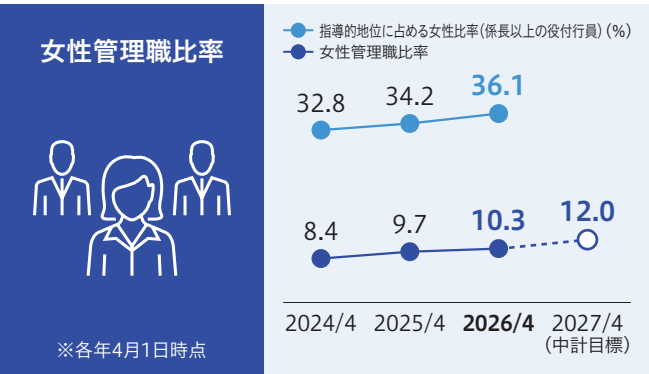
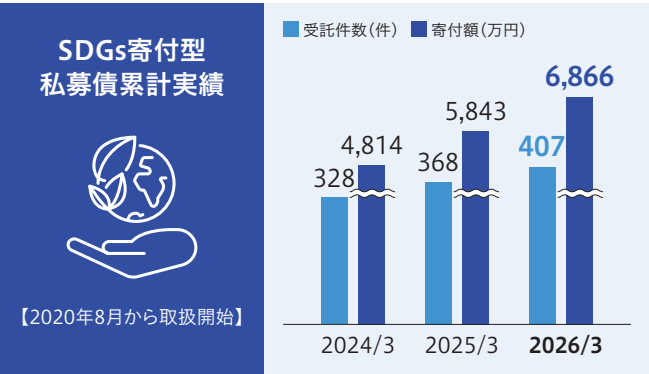
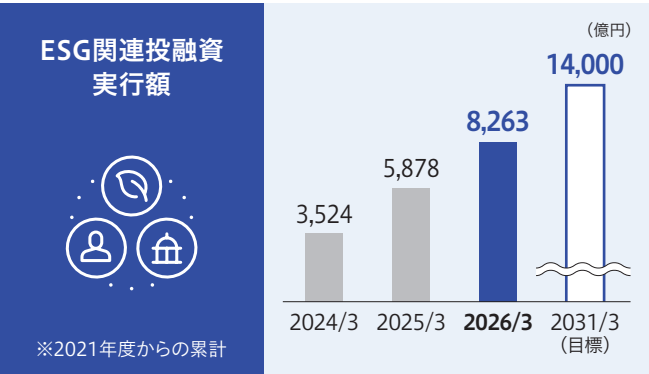


※5 出所：上場地銀73行・グループの2026年3月期決算より当行算出

財務ハイライト



非財務ハイライト



格付情報



外部からの評価



※ FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社京葉銀行が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。 <https://www.lseg.com/en/ftse-russell/indices/blossom-japan>

トップメッセージ



地域の未来とともに築く 「伴走者」としての姿を 意志ある行動で示す

取締役頭取 藤田 剛

日本経済の転換点に立ち、地域金融機関としての使命を改めて問い直す

頭取就任から、おかげさまで一年が経過いたしました。この一年間、多くのお客さまにご挨拶させていただき中で、改めて当行グループが地域の皆さまのご支援、ご厚情によって支えられていることを実感し、感謝とともに、それ故にこそ地域金融機関としての本分を全うしていかなければならないという想いを強くいたしました。

振り返れば、私が京葉銀行に入行したのは、バブル崩壊直後の1991年。それから“失われた30年”とも言われるとおり、企業は投資よりも内部留保を優先し、イノベーション・マインドが失われていく様子を目の当たりにしてきました。しかし現在、“政策金利の引き上げ”が示すように、日本はデフレの縮小均衡から成長を目指す世界へと、少しずつではありますが確かに歩み出しています。

併せて私が今大変心強く思うのは、企業経営者の方々の意識の変化です。人口減少社会という目の前の現実を捉え、自社の利益にのみ固執することなく、地域社会とともに豊かになることが

正の循環となって、自らの事業成長につながっていくのだという価値観をごく自然にお持ちの方々が増えてこられたように感じます。こうした新たな企業経営の担い手の皆さまが思い描く未来の実現に向けて、私どもも、地域のプレーヤーとして、また、金融・情報の仲介役として、その役割が一層大きくなっていることを深く感じています。

そして、さらなる大きな使命、取り組むべき課題が「中小企業における生産性の向上」です。わが国の一人当たり名目GDPは先進国の中で依然として低位に甘んじており、このことは、日本企業が“付加価値を創出できていない”“生産性を上げられていない”現実を表しており、中でも、日本の企業の99.7%を占める中小企業における生産性向上の課題が大きいことを物語っています。中小企業金融・ソリューションのメイン・プレーヤーである我々こそが、この課題に真正面から向き合い、解決に向けた取り組みを加速させなければならないと決意を新たにいたしております。

トップメッセージ

「敷居のない、日本一親切的銀行」を目指して

私は機会を得る度に「京葉銀行グループは、敷居のない、日本一親切的銀行を目指そう」と声掛けしています。銀行はお客さまとの相互の“信頼”のうえに成り立つ業態です。そこで、まず何よりも大切にしたいのが“人間力”です。私は常々「ありがとう」と「ごめんなさい」という気持ちを大事にし、それを相手にしっかりと伝えてほしいと自戒も込めてお話ししています。人間は決して一人では何事も成し遂げられませんし、必ず失敗もする動物です。だからこそ、いただいたことへの感謝と、自らの責任に背を向けることなく謝る気持ちを大切に、それを素直に

表現することが信頼関係を築く第一歩であると感じるからです。その信頼関係のうえに、深度あるコミュニケーションによってお客さまの目指すゴールを共有し、現状把握、原因分析、課題抽出、そして改善策を立て、PDCAを回しながら伴走していく。これが私どもの掲げる「オンリーワンの課題解決型営業」の真髄です。良識や礼節に加えて論理的思考力、さらに“お客さまのために”という情熱と、それを実行する行動力——これらを兼ね備えた人財こそが、京葉銀行グループが目指すプロフェッショナルの姿と考えています。

千葉県というマーケットの可能性を、最大限に引き出す

当行グループの主要マーケットである千葉県は、全国第6位となる約630万人の人口を誇り、転入超過数も全国第3位という恵まれた地勢にあります。農業・漁業から製造業・商業に至るまで、バランスのとれた産業構造を持ち、成田国際空港、千葉港をはじめ東京湾岸の港湾を擁し、人とモノが国内外に行き交う窓口として、大きなポテンシャルを秘めた地域です。私どもは、そうした千葉県を地盤とする地理的優位性についても、積極的に

活かしていきたいと考えています。成田国際空港の第3滑走路新設と、それに伴う道路整備により、周辺地域の発展も期待されています。そうしたチャンスを活かすべく、自治体との連携強化を図りながら、私どもがハブとなり、事業者をはじめとした地域のプレーヤー同士をつなぎ合わせることで、企業誘致など、地域経済のパイそのものを拡大していくことが当行グループの描く「地域貢献」の具体像です。122拠点に及ぶ広大なネットワーク



何より大切なのは「人間力」。
良識や礼節、論理的思考力、情熱、
行動力——
これらの要素を兼ね備えた人財を
育てることが私のミッション。

によって、地域の隅々にまで根を張り続ける当行グループだからこそ実現できることがあります。

一方で、千葉県ならではの課題もあります。経営者の平均年齢は全国的に見ても高位にあり、間近に迫る事業承継問題のほか、CO₂排出量は全国トップ水準で、世界的に要請が高まる環境保全への対応が急がれます。そして東京への一極集中は隣接首都圏と言えども、投資や消費の機会逸失を招きかねない構造的課題を浮き彫りにしています。

しかしながら、こうした課題の一つひとつが、当行グループのビジネス機会とも捉えております。事業承継を例にとると、中小事業者において、

経営者の頭の中には精緻なビジネスプランが描かれてはいるものの、それが言語化、視覚化されていないということが間々あります。そうしたとき、私どもが経営計画書の策定をお手伝いし、経営者の頭の中を可視化しておくことで、後継者がビジョンとプロセスを共有でき、円滑な事業承継の実行に至った実例などは、大変感謝をいただいております。

こうした伴走型支援——社会課題の解決と当行グループの収益機会を両立する「ソーシャル・ソリューション」を提供することによって、地域社会の明るく豊かな未来を地域とともに、お客さまとともに築いてまいります。

第20次中期経営計画の確かな手応えを得て、さらなる「成長」へ

現在進めている第20次中期経営計画は、2032年度までの長期ビジョン「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」の実現に向けた「フェーズ1～挑戦と変革～」と位置づけています。

おかげさまで前期は過去最高の当期純利益を更新することができましたが、これは金利環境の追い風も然ることながら、それ以上に「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」という4つの基本戦略が、確実に機能し始めていることの証左であると受け止めています。

私どもは、「オンリーワンの課題解決型営業」を推し進め、お客さまのビジョンの実現に向けて伴走することで、京葉銀行をメインバンクとして選んでいただくお客さまが増えていくことを目指しています。そのために、法人のお客さまには「未来伴走シート※1」、個人のお客さまには「未来をともにシート※2」や「ライフプランシミュレーション※3」を活用し、お客さまと営業店、本部が何ごととも共有、可視化することを特徴としています。

※1 お客さまとの対話を通じて、強みや経営課題、目指すゴールを共有し、お客さまの将来像や事業計画に沿ったコンサルティング提案を行うためのツール
※2 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
※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

第20次中期経営計画の概要



トップメッセージ

それを実現するため「営業改革」において当行グループが推進してきたのが、事務と営業の分離、そして営業の中でも、法個人の分離による各セクションのプロフェッショナル化です。一人が何役もこなすスタイルから転換し、それぞれが得意な分野に集中してお客さまに最高のソリューションを提供できる体制へと進化を続けています。また、2025年1月に稼働した新勘定系システムは、業務の本部集中化やAI活用を本格化させ「経営資源の次世代化」の大きな推進力となっています。そして、営業人員は現中期経営計画の期間中に250人の増員を目指しており、その実現に向けた取り組みは着実に前進しています。

「人財改革」においては、「営業改革」で述べた分業制を人事制度面で担保する「キャリアコース制」を導入し、コースごとに求めるスキルや評価の基準、キャリアモデルを明示して、職員一人ひとりがプロを目指して挑戦し、お客さまと銀行に貢献する意欲を体现しやすい環境を整備しています。また、こうしたプロ人財を育成していくには、OJTの担い手である管理職の能力をさらに高めていく必要があります。管理職に対して求める人物像と役割を再定義するとともに、評価制度、研修内容を見直し、「自律的な経営能力」を高めることで、組織全体の底上げを図っております。

第20次中期経営計画の主な取り組み

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	
「未来伴走シート」を活用したメイン化の推進	ソリューションメニューの拡充と本部専門営業の増強
個人ソリューション	
「未来をともにシート」を活用した金融サービスの提供	住宅ローン営業体制の再構築と商品メニューの拡充
地域共創ソリューション	
自治体・地域企業との連携強化によるまちづくりへの参画	地域共創部の新設によるソリューション提供体制の構築

さらに、私どもが重要施策として独自収集しているお客さまの“声”において、以前に増してお褒めの言葉を頂戴できるようになってきていることは、人財の量と質の向上を目指す当行グループにとって、大きな励みとなっています。そして、当行の千葉県内のメインバンク・シェアが、調査※4開始以来、7年連続で増加しているということについても、確かな成果として実を結んでいる証ではないかと、私自身、大変うれしく感じています。

こうした手応えを背景に、「経営基盤改革」では財務KPIについて2度の上方修正を行い、現中期経営計画の連結ROE（株主資本ベース）を6.5%、連結当期純利益を190億円、2030年3月期計画でそれぞれ9.0%、300億円、さらに長期ビジョン目標でそれぞれ10%以上、350億円以上へと引き上げ、企業価値向上と、さらなる「成長」に向けて取り組んでおります。加えて、株主還元方針も変更し、従来の「総還元性向40%程度」から「配当性向40%以上」へと改めました。これは株価や資本コストを意識した経営のもと、利益成長を通じた1株当たり配当金の安定的な増加を基本としたものです。

今後も内部留保と成長投資、株主還元について最適バランスのアロケーションを追求してまいります。

※4 株式会社東京商工リサーチの「全国メインバンク調査」

基本戦略② 営業改革	
分業による専門性向上と営業人員の再配置	新アプリの稼働と土日営業拠点の開設
基本戦略③ 人財改革	
スキルの見える化の構築と希望・適性を踏まえた人員配置	管理職の育成体系構築と評価制度の見直し
基本戦略④ 経営基盤改革	
新勘定系システム稼働と戦略投資の拡大	株主・投資家との対話と株主還元の拡充
	りそなHDとの戦略的業務提携の推進

ガバナンスの強化と、心理的安全性が確保された組織づくり

2026年6月の株主総会における承認を経て、私どもは監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しました。この変革の狙いは、多様なバックグラウンドを持つ監査等委員が取締役として取締役会に加わることで、実効性の向上と監査・監督機能を強化する一方、結論に導くプロセスに議論の重点を置くことで、執行側に一部権限を移譲し、経営のスピードを高めることにあります。アクセルとブレーキ機能を同時に高めるこの改革が、激しく変化する時代への対応力を一層強固なものにするよう、しっかりと運用してまいります。

『意志あるところに道は拓ける』

私が経営者として心に刻んでいる言葉が、アメリカ合衆国第16代大統領リンカーンが残した『意志あるところに道は拓ける』です。これは「強い意志があれば、困難の先にも道は拓かれる」という意味ですが、同時に「“ここに行くんだ!”という強い意志を持つこと」自体が、ビジョンを持つという意味で大事なのだという言葉だと思っています。

私どもが長期ビジョンで「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」という姿を掲げ、そこからバックキャストで戦略を立て、中期経営計画を策定し、PDCAを回していくというプロセスも、まさにこの「意志」の明示と内外へのコミットです。

「京葉銀行に相談して良かった」と心から思っていただけの付加価値の高いソリューションを提供し続けます。

そうした制度面の充実とともに、組織運営において最も重要となるのが、「心理的安全性」の確保であると思っております。誰もが正しいと思うことを躊躇なく発信できる、自由闊達な風通しのよい組織風土を醸成すること——これが私の経営における優先課題の一つです。そのためにも、私自身、積極的に現場に足を運んで職員と膝を交え、より多くのお客さまからお話を伺い、IRなどを通じて株主の皆さまと対話を深めるなど、明るさを基調として、ステークホルダーの皆さまとの深度あるコミュニケーションに力を注いでまいります。

京葉銀行グループが「敷居のない、日本一親切な銀行」として地域の皆さまにご相談いただきやすい存在であり続けると同時に、「いざ相談してみると、やっぱり京葉銀行に相談して良かった」と心から思っただけ、人間力とソリューション提案力を備えた組織作りに邁進してまいります。こうして、京葉銀行グループが地域の皆さまとともに成長の好循環を生み出し、企業価値の向上を果たすことでステークホルダーの皆さまからの信頼とご期待、そして負託にしっかりと応えできますよう、誠心誠意、力を尽くしていくことをお約束申し上げます。



社外取締役役インタビュー

新体制で高める
経営の実効性、
共創で拓く千葉の未来

社外取締役監査等委員

戸部 知子

戸部取締役は千葉県庁で経済政策や中小企業施策に携わっていらっしゃいました。
その経験をどのように地域金融機関の経営に活かしていこうとお考えですか。

私は取締役に就任して以来、千葉県庁で経済政策や中小企業施策に携わった経験に基づいて提言を行ってきました。県庁で勤務していた当時から感じていましたが、地域に根差した地域金融機関の役割の大きさを改めて実感しています。また、金融庁の「地域金融力

強化プラン」が示すとおり、地域の持続的発展には金融機関による企業の成長支援や地域課題解決への貢献が不可欠です。地域経済の持続的な発展と地域金融機関の存立は、「運命共同体」のように深く結びついており、当行グループが果たすべき役割の重さを再認識しています。

第20次中期経営計画の進捗に伴い財務目標を引き上げましたが、
地域を知る立場として「社会価値と経済価値の両立」をどう捉え、議論に関与されていますか。

第20次中期経営計画（2024年4月～2027年3月）は、長期ビジョンのフェーズ1として、4つの基本戦略を推進しています。数値目標に関しては計画の順調な推移と「金利のある世界」への移行に伴い、2026年2月に2度目となる財務KPIの上方修正を行い、連結ROE（株主資本ベース）目標を5.5%から6.5%へ、連結当期純利益を160億円から190億円へ引き上げました。最終年度となる本年度は、フェーズ2への移行を見据え、取締役会で目標達成や課題の検証を深めています。

地域の持続的成長という社会価値と、収益基盤の強化という経済価値の両立こそが地銀の使命と考えます。当行グループの中小企業支援では、「未来伴走シート※1」

を用いた対話から多様な課題を抽出し、「オンリーワンの課題解決型営業」を通じて経営計画策定や事業承継など付加価値の高いソリューションを提供しています。また、官民連携によるまちづくりとして、「北総の小江戸」と呼ばれる香取市の佐原地区において観光支援を推進しており、当行が出資している株式会社NIPPONIA SAWARAが同地区の歴史的建造物の再生に取り組み、まちをまるごとホテルに見立てた「分散型ホテル」とすることで、日帰り観光から滞在型観光への転換や地域の雇用創出に貢献しています。新たな連携として、2025年に君津市と千葉ロッテマリーンズのファーム（2軍）誘致に伴うまちづくりに関する覚書

を締結するなど、多様なアプローチで社会価値の創出に貢献しています。こういった社会価値の向上が、自然と経済価値へと結びつくと考えています。この相互関係を強化し、両立への流れをつくるのが私たちの役目であると考え、さまざまな提案をしてきました。

このような戦略を進める一方で、コーポレート・ガバナンス体制の強化も欠かすことはできません。当行はコーポレート・ガバナンスのより一層の機能強化と透明性向上へ着実に歩みを進めており、2025年

人的資本の最大化やダイバーシティ推進は地域企業の支援や地域課題の解決にどう機能すべきですか。
ステークホルダーへのメッセージも含めてお願いします。

地域企業の支援や地域課題の解決力を高めるには、専門性の高いプロフェッショナルな「人財」が不可欠であり、当行グループでは最も重要な経営資本である人的資本への投資を強化しています。2024年度導入の「キャリアコース制」は、行員の自主性を重んじ、自分の夢や適性、ライフプランに合わせて自らのキャリアを主体的に選択・形成できる仕組みです。人財改革と営業改革を連動させ、高いモチベーションで挑戦と成長を続けられる環境を整えました。

また、ダイバーシティ推進も最重要テーマです。私は行政で女性の登用に携わった経験を踏まえ、女性行員の計画的な経験の蓄積や就業継続支援を提言してきました。実施中の「女性管理職候補育成研修」では、研修受講の前後で管理職への昇格意欲が10%から55%へ劇的に上昇する成果を上げています。女性管理職比率

に取締役の任期を1年に短縮し経営体制の機動的な構築を可能にしたほか、2026年6月には監査等委員会設置会社へ移行しました。これにより監査・監督機能が強化され、本質的な議論がいっそう充実し、迅速な意思決定と実効性の向上が両立する体制が整いました。また、新たに2名の女性取締役が就任し、女性取締役3人体制が実現しています。多様性の確保は多角的な議論を促し、ガバナンスの質を一段と高めるものと期待しています。

は10.3%と道半ばですが、2032年度の30%以上という目標達成へ向け提言を重ねてまいります。

千葉県は約630万人の人口、全国3位の転入超過数、充実した交通インフラを誇る潜在能力の高い肥沃なマーケットです。当行グループは個人預金が預金残高の約8割（上場地銀2位※2）、住宅ローンが貸出金残高の約4割（上場地銀7位※2）を占めるなど個人分野において有している強みを活かし、休日営業のコンサルティングプラザの新設や50年住宅ローンの導入で個人顧客の開拓を推進しています。法人分野でも、当行グループならではの付加価値の高いソリューションを提供する「課題解決型営業」を推進し、経営計画策定をサポートするなど、「ともに汗をかく金融機関」として取り組んでいます。ステークホルダーの皆さまには、当行グループのポテンシャルにぜひご期待いただきたいと存じます。

※1 お客さまとの対話を通じて、強みや経営課題、目指すゴールを共有し、お客さまの将来像や事業計画に沿ったコンサルティング提案を行うためのツール
※2 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

「ともに汗をかく金融機関」として、
お客さま第一で持続的な
地域発展に寄与してまいります



価値創造プロセス



役職員一人ひとりの行動の「羅針盤」となる企業理念

プラス  の価値を提供し、

地域の豊かな未来をともに築く

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

投融资方針

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

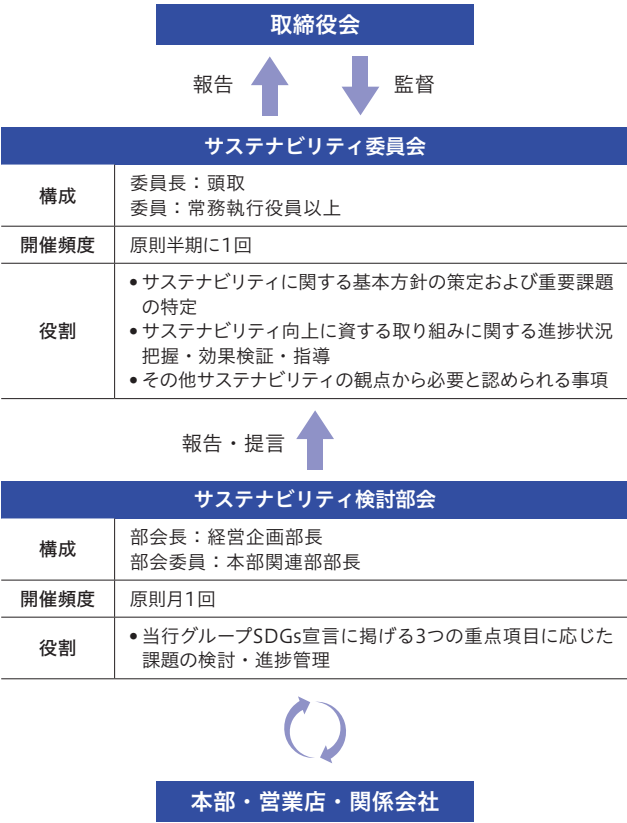
▶ P.38

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

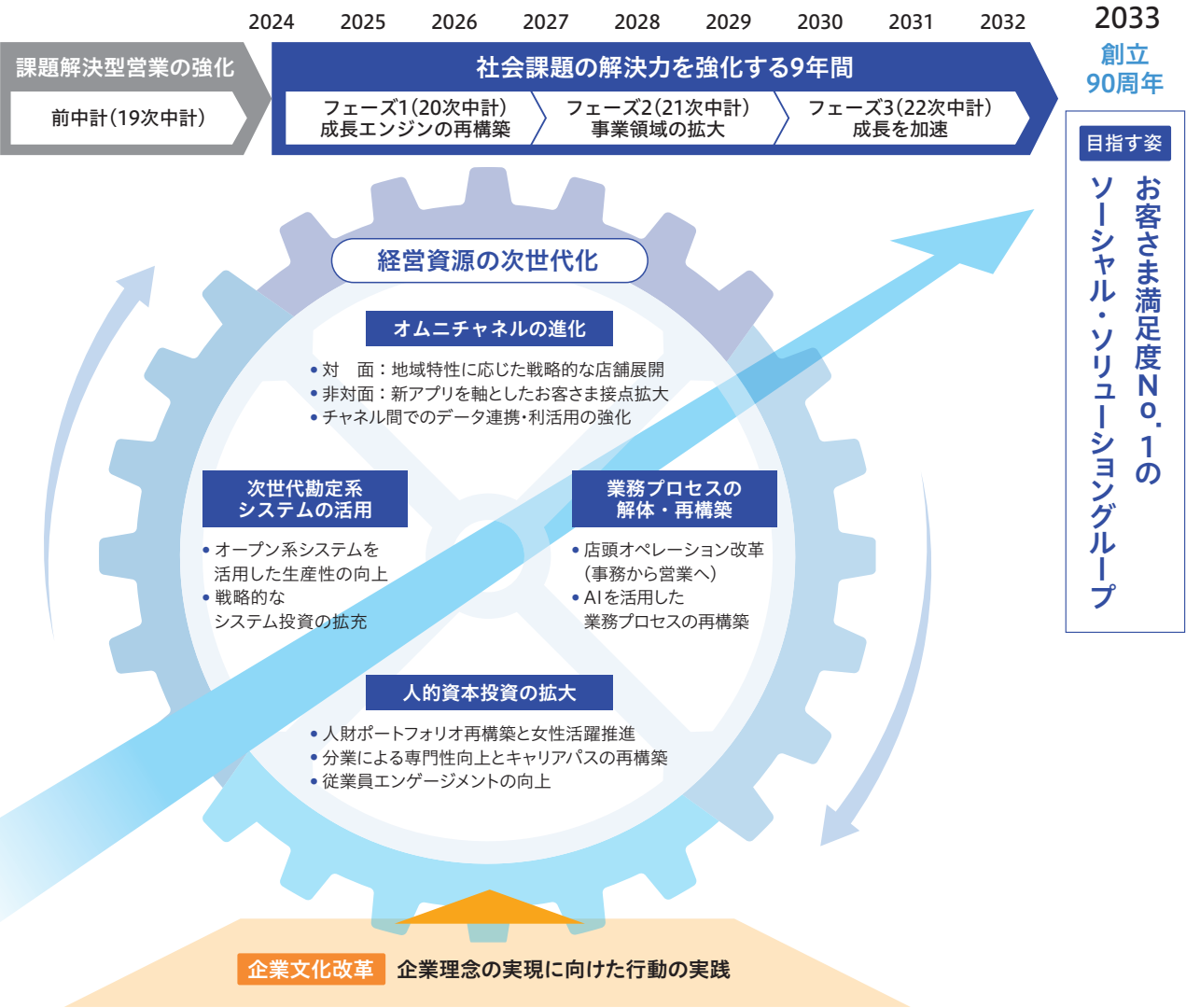
お客さまと当行のCO2削減

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

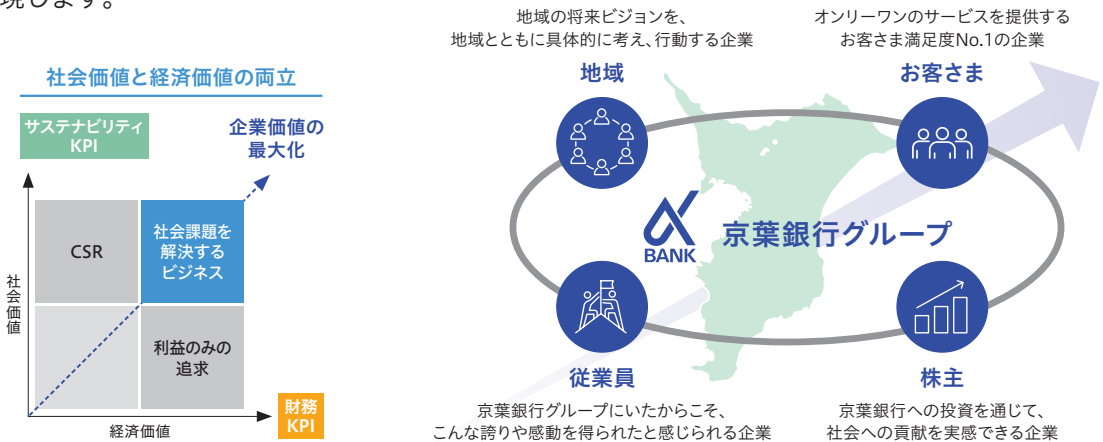
長期ビジョン

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

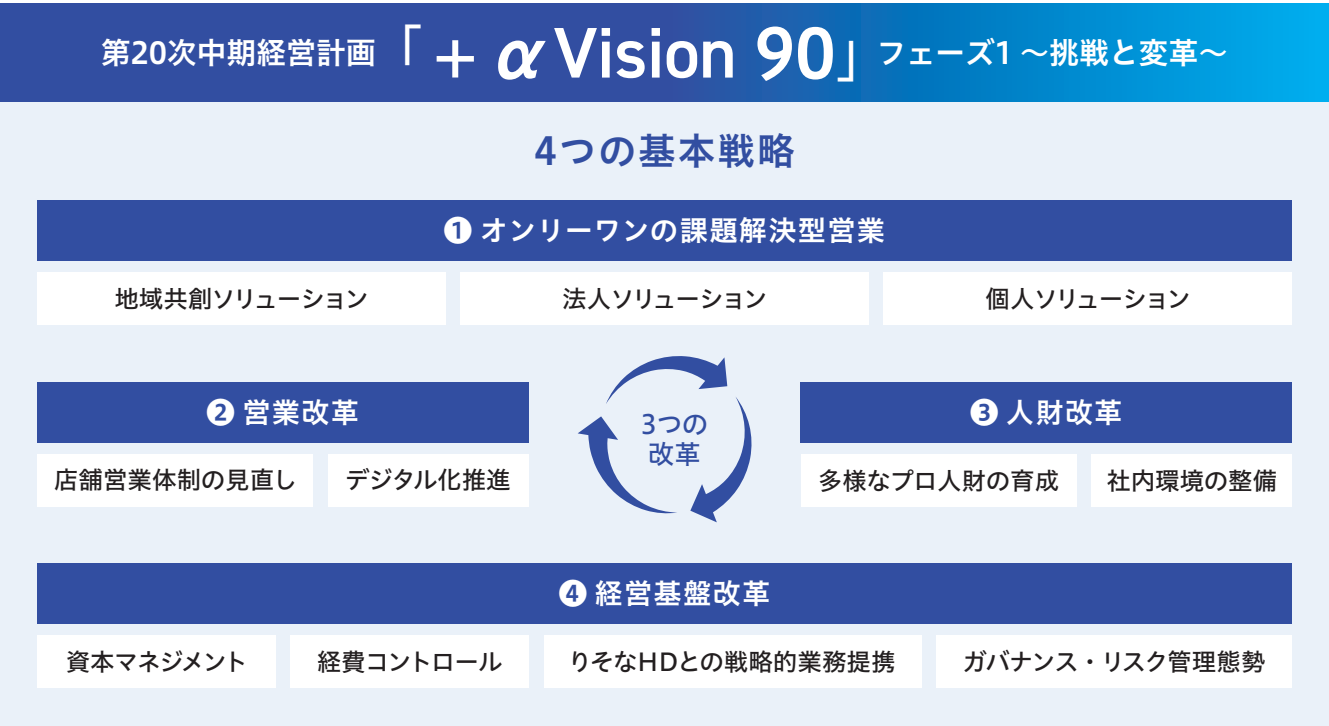
- 私たちの使命は、いつの時代も「地域の豊かな未来をともに築く」ことです。
- 社会課題の解決を起点にすべてのステークホルダーのエンゲージメント向上と京葉銀行グループの企業価値向上の両立を実現します。



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。

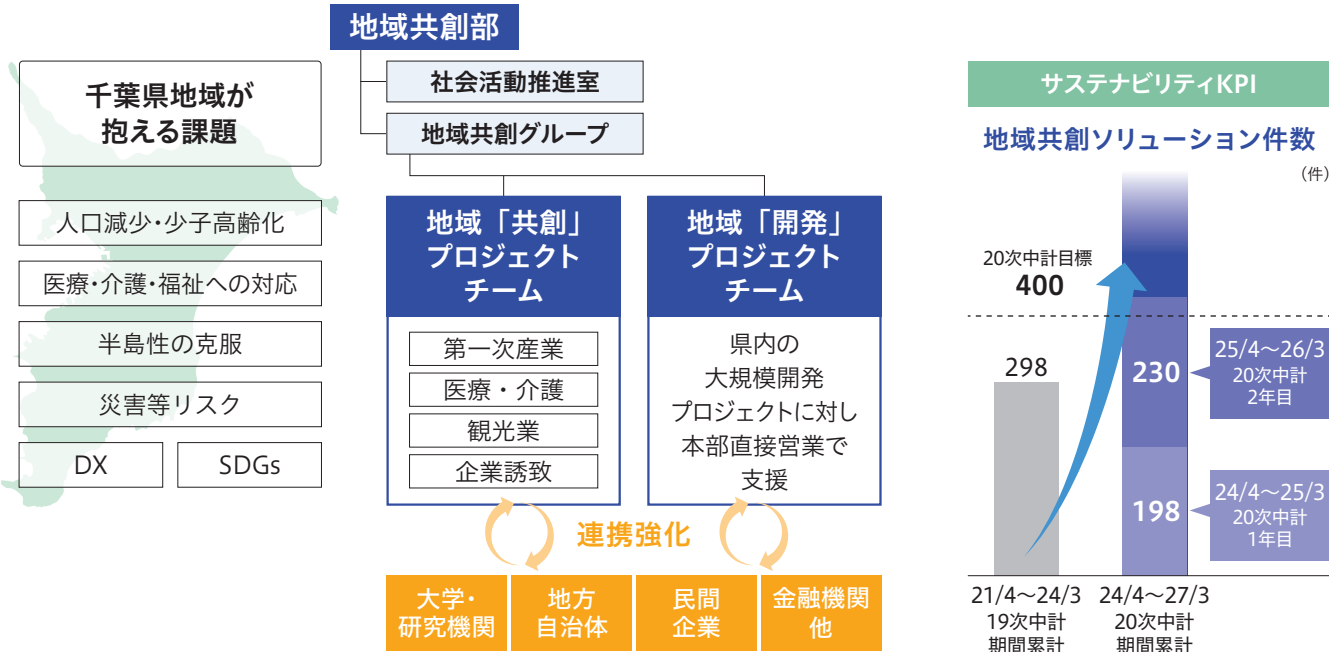


財務KPI	資本効率性	連結ROE ^{*1}	実績 (2025年度)	中計目標 (2026年度)	長期目標 (2032年度)
			5.4%	5.5% ⇒ 6.5%	8.0%以上 ⇒ 10.0%以上
			159億円	160億円 ⇒ 190億円	300億円以上 ⇒ 350億円以上
			10.5%	10%台	10%台
サステナビリティ KPI	地域経済・社会	ビジネスマッチング件数	3,189件	3年累計 4,000件	—
		経営計画策定サポート先数 ^{*2}	1,082先	1,200先	—
		事業承継ソリューション件数 ^{*3}	319件	3年累計 500件	—
		地域共創ソリューション件数 ^{*4}	428件	3年累計 400件	—
		預かり資産残高	7,115億円	6,500億円	—
	ダイバーシティ& インクルージョン	相続関連商品成約件数 ^{*5}	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	—
	環境保全	女性管理職比率	10.3%	12%	30%
		ESG関連投融资実行額 ^{*7} うち環境分野向け	8,263億円 4,306億円	—	2030年度目標 14,000億円 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たくなるまちなか」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

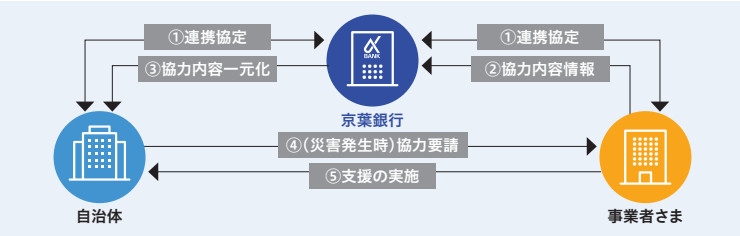
横芝光町と「自然災害時における支援協力の協定」を締結

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。

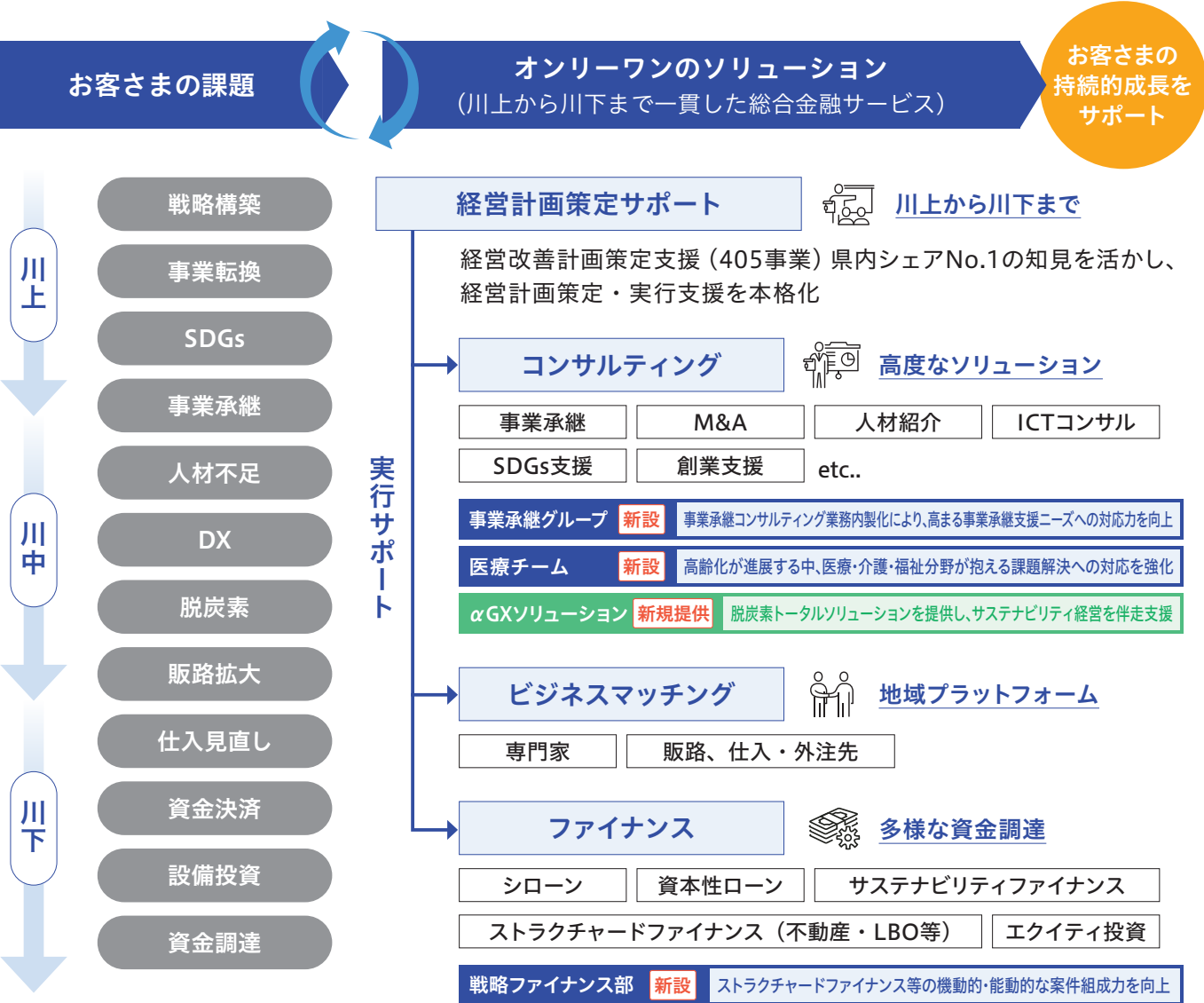


自治体	四街道市、香取市、栄町、横芝光町
事業者	株式会社ウィード 株式会社やます 株式会社鶴商メンテナンス工業 株式会社アーネスト 株式会社サークルランド アイコミュニケーションズ株式会社 丸金印刷株式会社 翔永運輸株式会社 株式会社サクラコーポレーション 株式会社友和 有限会社西川塗装店 株式会社P&Eフーズ 南総通運株式会社 株式会社マルソク



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。

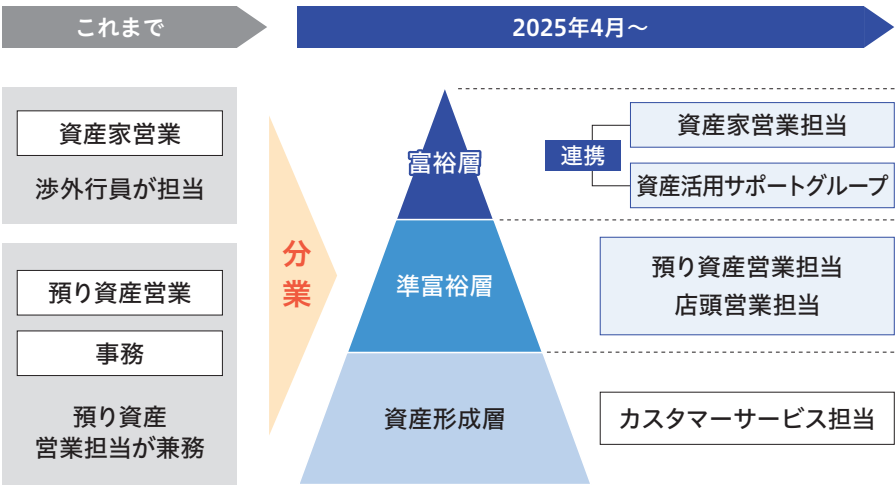


中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
個人ソリューション

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。

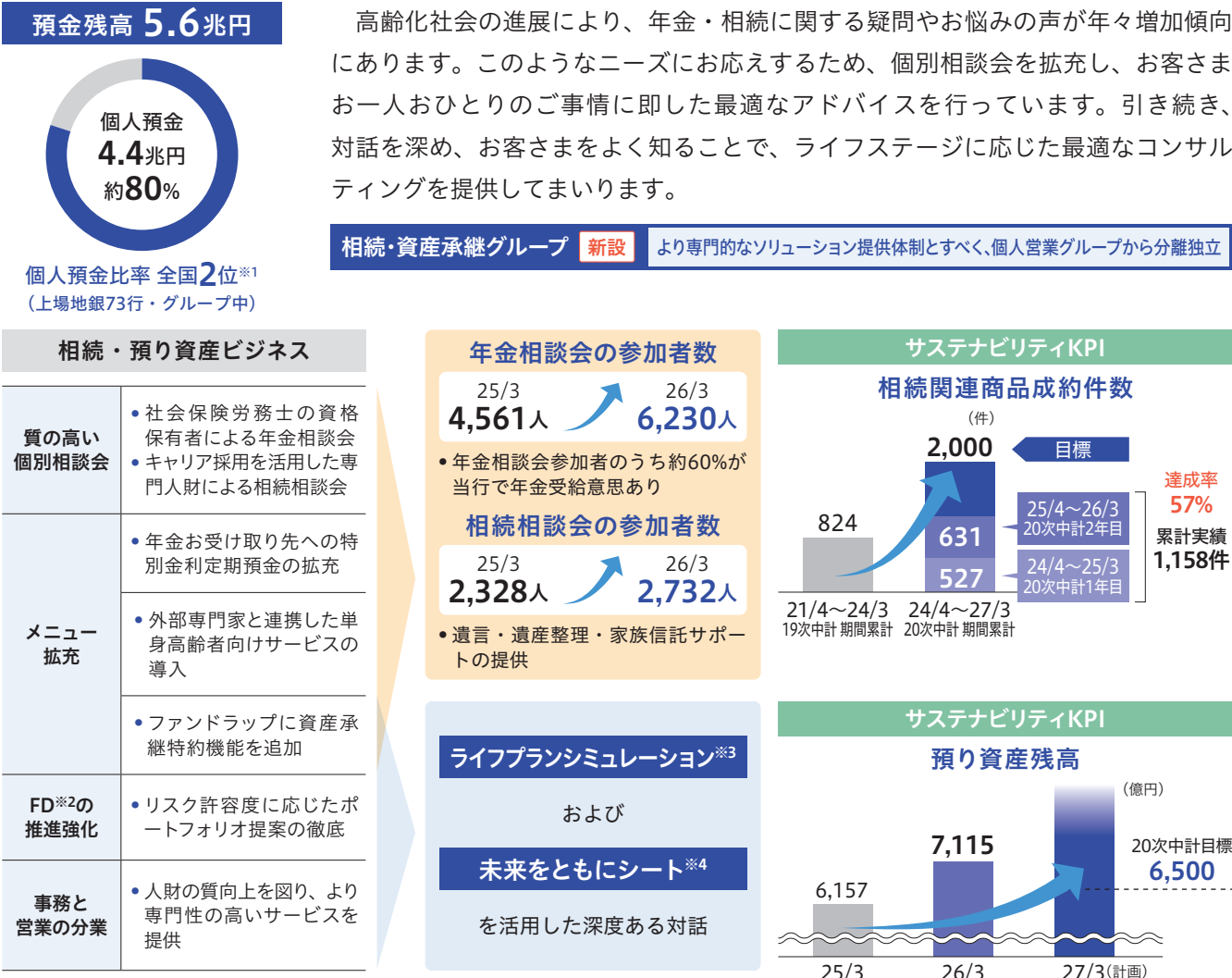


事務と営業の分業化を進めることで人財の質向上を図り、お客さまにより専門性の高い、良質なサービスを提供する体制を構築しています。また、富裕層に特化した資産家営業担当者と資産活用サポートグループの連携により、お客さまの金融資産のみならず、不動産活用も含めた総資産営業を強化してまいります。

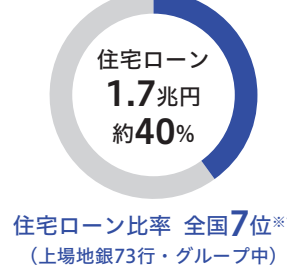


当行の強みを活かしたサービス展開

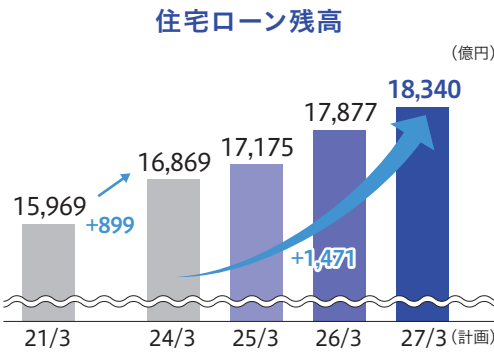
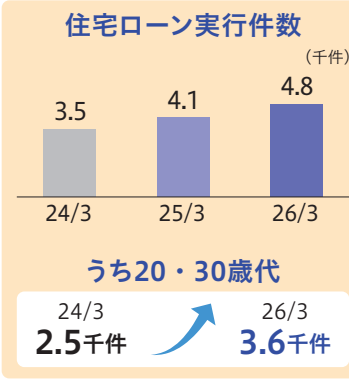
個人預金が預金残高の約8割を占めるとともに、住宅ローンが貸出金残高の約4割にのぼるなど、個人分野への強みを存分に活かしたサービスを展開しています。



貸出金残高 4.5兆円



住宅ローンビジネス	
他行との差別化	融資期間最長50年 ・1都3県の銀行で初導入
利便性向上	デジタル化促進 ・団信申込のWeb化



※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
店舗営業体制の見直し

「お客さまの課題を解決する場」である営業店において、より一層の充実したコンサルティングを提供するため、店頭オペレーションの改革などにより人財ポートフォリオの再構築を進め、効率的な営業体制を構築してまいります。また、リアルチャネルとデジタルチャネルの双方を活用し、お客さま接点の拡大と利便性の向上に取り組んでまいります。

店頭オペレーション改革

営業店の「お客さまの課題を解決する場」への転換を加速させるため、店頭オペレーション改革に取り組んでいます。営業現場からの声を参考に、負担の大きい業務から順次外部委託や本部集中化を進めており、営業店の事務負担を大幅に削減してまいります。また、店舗運営の中核を担うべく、複数の業務を遂行するなど、パート行員の活躍を推進してまいります。

外部委託	本部集中化
負担の大きい業務のアウトソース	新勘定系システムの活用による集中処理
担い手変更	デジタルシフト
パート行員の採用強化と業務拡大	アプリ・法人IBの推進によるセルフ取引拡大

本部BPR

生成AIを活用し、日常的に発生する文章作成のほか、情報収集・分析の高度化、議事録の自動要約などの効率化に努めています。加えて、本部における業務の絶対量を削減するため、各部署の役割分担を見直し、組織および業務分掌規定の改定を機動的に行うとともに、定型業務の多い部署から優先的にBPRを推進するなど、業務の効率化を加速させてまいります。

店舗政策

営業店の人員適正化を図るとともに、平日夕方や土日・祝日にも営業を行うコンサルティング拠点や、店頭業務に特化した店舗など、地域特性に応じた戦略的な店舗展開を拡大してまいります。

中途採用の強化

本部業務における専門人財の底上げを図るため、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採用活動を強化してまいります。

生成AIの活用	
生成AI GaiXer 日常業務の文章作成や高度な情報収集と分析	生成AI議事録システム 当行フォーマットに準拠した自動要約と構造化
組織・分掌見直し	BPRプロジェクト
複数部署での重複業務を一本化	所属人数・定型業務が多い部署から優先対応

拠点人員適正化

店頭特化拠点

本部専門人員の増強など

捻出した人員を営業に再配置

人財ポートフォリオの再構築

営業店の「店頭オペレーション改革」や「本部BPR」による事務効率化などにより、人財ポートフォリオの再構築に取り組んでいます。併せて、中途採用やパート行員の育成強化などにも取り組み、2024年4月に490人だった営業人員を、2027年4月には250人増員し740人とします。事務から営業へと人財ポートフォリオを再構築することで、お客さま接点を拡大させ、お客さまのPDCAを伴走支援するカスタマイズサービスを提供してまいります。

■ 営業(営業店・本部) ■ 管理・事務(営業店) ■ 企画・事務(本部) (人)

	24/4	25/4	26/4	27/4(計画)
営業(営業店・本部)	490 24.6%	615 30.8%	669 33.0%	740 36.5%
管理・事務(営業店)	890	778	768	
企画・事務(本部)	610	603	588	
合計	1,990	1,996	2,025	2,026

注：営業割合は営業店・本部の合計人数に対する割合を示す。矢印は「事務から営業へ」の再配置を示す。

オムニチャネルの進化

地域特性に応じた戦略的な店舗展開を拡大(リアルチャネル)

きめ細やかなコンサルティングの提供を目指し、対面によるお客さまとの接点拡大を図っています。

2025年12月には新たに「コンサルティングプラザ」を千葉市の商業施設(ワズモール)内と船橋駅前支店内の2カ所に開設しました。商業施設や立地の特性を活かした集客力を最大限に活用するとともに、従来の窓口営業時間中にご来店の難しかったお客さまでも、平日夕方や土日・祝日に専門のスタッフがご相談を承ることで、新規顧客の獲得と現役層との接点拡大を図っています。店舗数は維持しながら土日・祝日の営業拠点拡大を推進するなど、多様化・高度化するお客さまニーズにお応えする体制を整備してまいります。

原則として既存の拠点数維持
+
平日夕方や土日・祝日営業拠点の拡大

拠点数は維持

	2025/3	2026/3	2027/3
拠点数	111	113	114
フルバンキング店	46	46	46
プライベート店	65	65	65
コンサルティング拠点	-	2	3
店舗内店舗	8	8	8

2025年12月 オープン

京葉銀行コンサルティングプラザ

① ワズモール稲毛



当行初のインストアランチ

② 船橋駅前



好立地の既存店舗を活用

小学生向けワークショップ(土曜日開催)

お客さまの利便性向上(デジタルチャネル)

外部提携先との連携を深めるなど、来店不要で便利にご利用いただけるサービスの拡充に努めており、お客さまの利便性向上を実現してまいります。株式会社りそなホールディングスと共同開発した「京葉銀行アプリ」により、スマホで「銀行を持ち歩く」感覚を体験いただけるほか、従来は銀行窓口やWeb等で手続きいただいていた口座開設や住所変更、在留期限の更新がセブン銀行のATMで取扱可能となるなど、非対面によるお客さまとの接点を拡大してまいります。

■「京葉銀行アプリ」のサービス概要



【対象】

- 個人のお客さま

【特徴】

- シンプルなデザインや操作性を追求し、いつでも、どこでもスマートフォンから口座の残高・明細やお預かり資産の確認が可能

【サービス時間】

- 原則24時間365日

※ メンテナンス時間を除く

■セブン銀行「ATM窓口」のサービス概要



【対象】

- 個人のお客さま

【受付業務】

- 口座開設
- 住所変更
- 外国人のお客さまの在留期限更新

【サービス時間】

- 原則24時間365日

※ 住所変更、在留期限更新は毎週日曜日0:00~7:00を除く

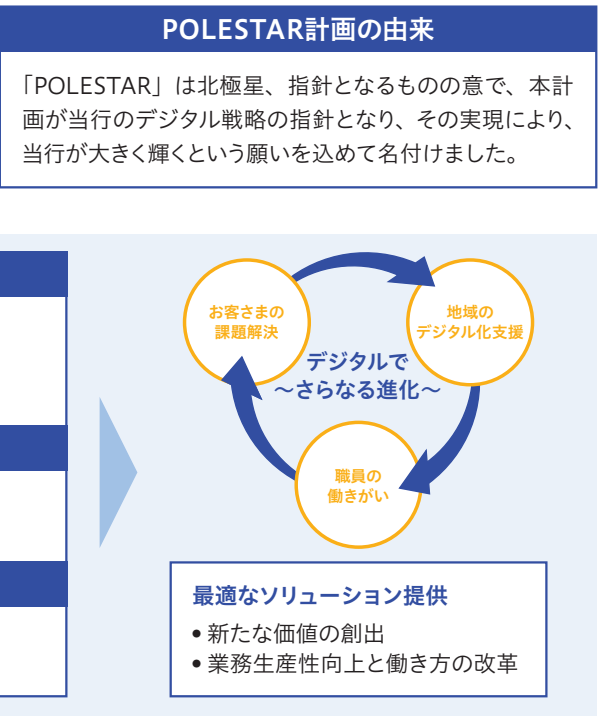
29 京葉銀行 統合報告書2026 30 京葉銀行 統合報告書2026

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。

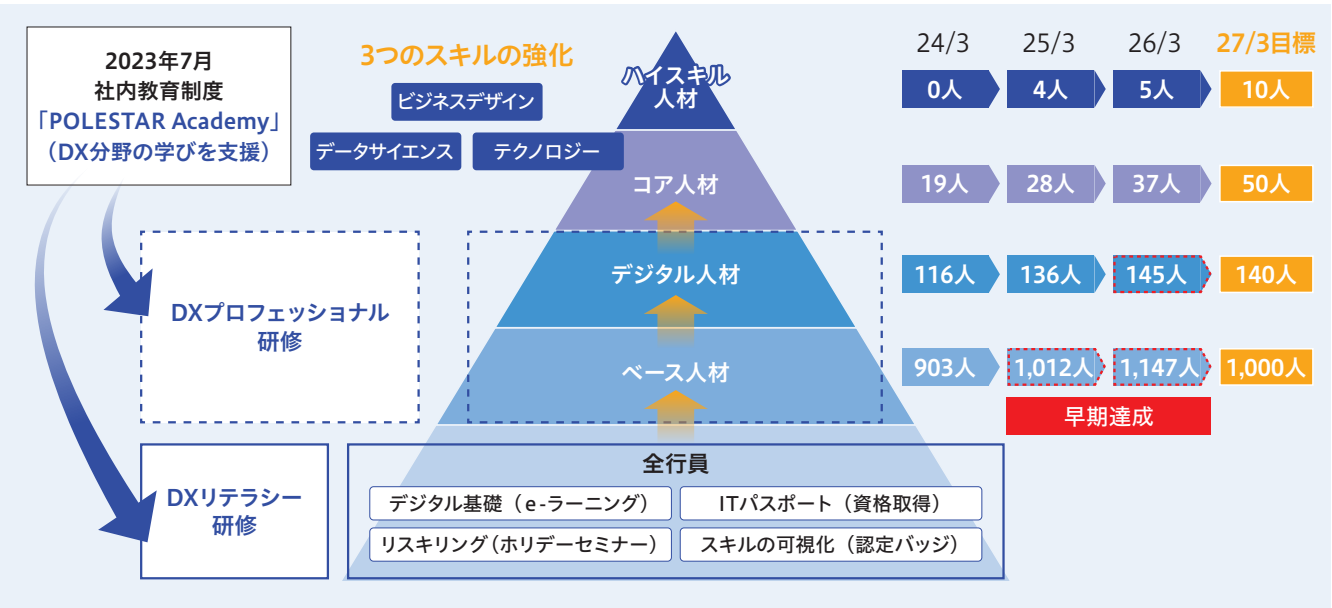
「POLESTAR計画」の推進

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。



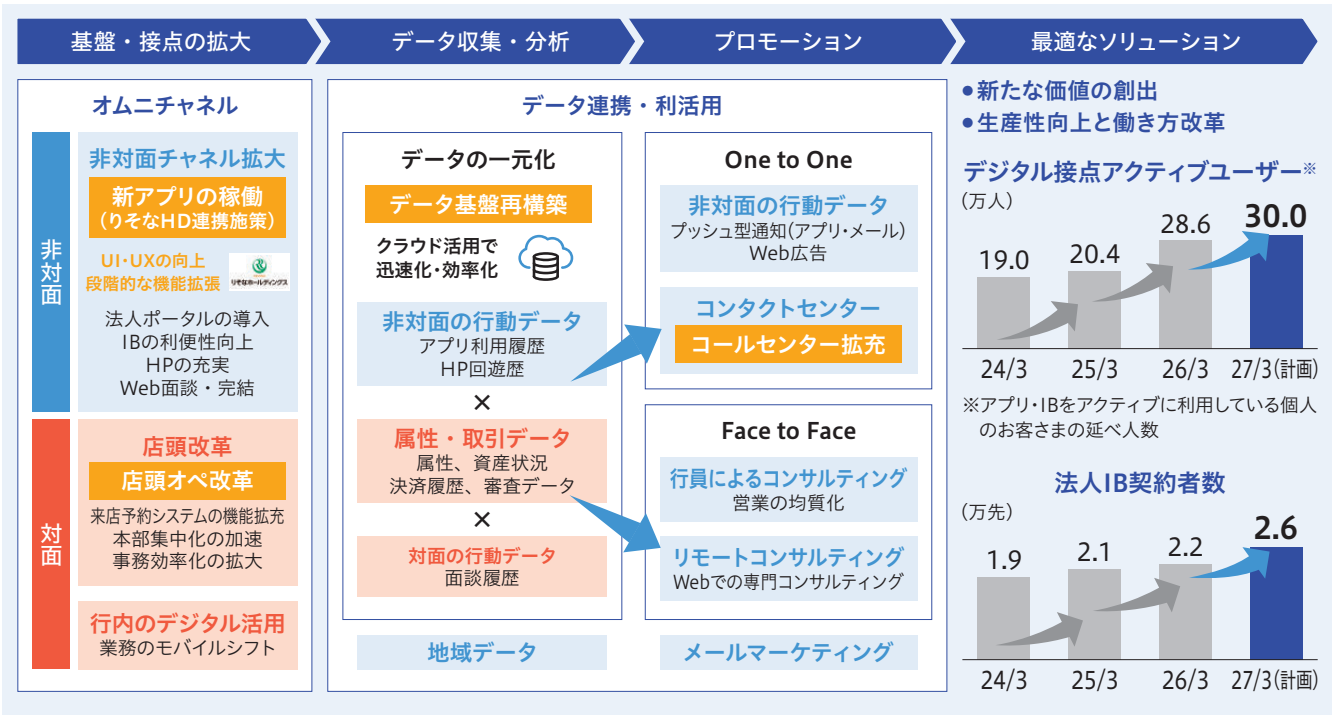
デジタル人材の育成（社内教育制度「POLESTAR Academy」の活用）

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。

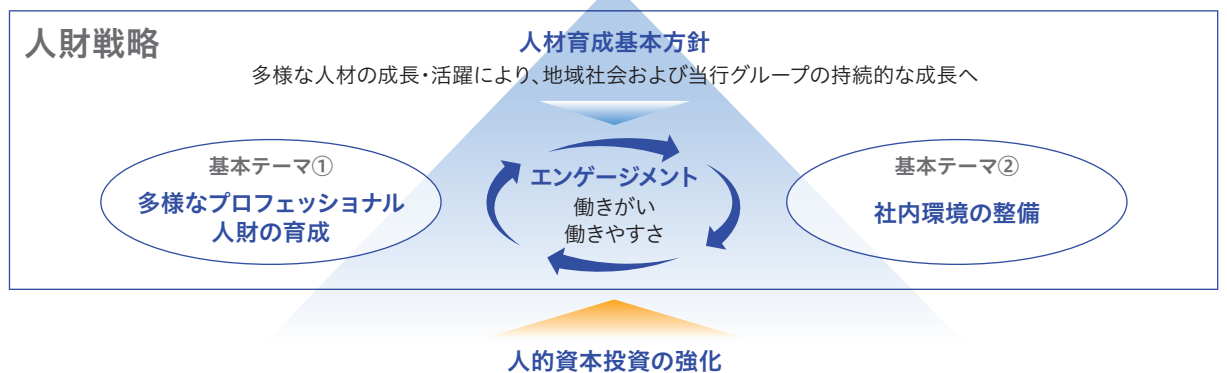
エンゲージメントの向上

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、地域の豊かな未来とともに築く」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、地域の豊かな未来とともに築く



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

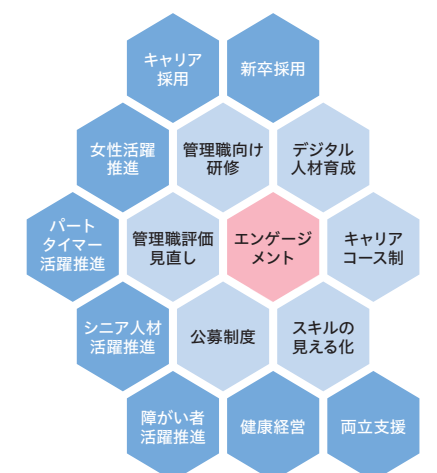
企業理念の実現に向け「挑戦と成長」を継続していく多様なプロフェッショナル人財を育成してまいります。

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

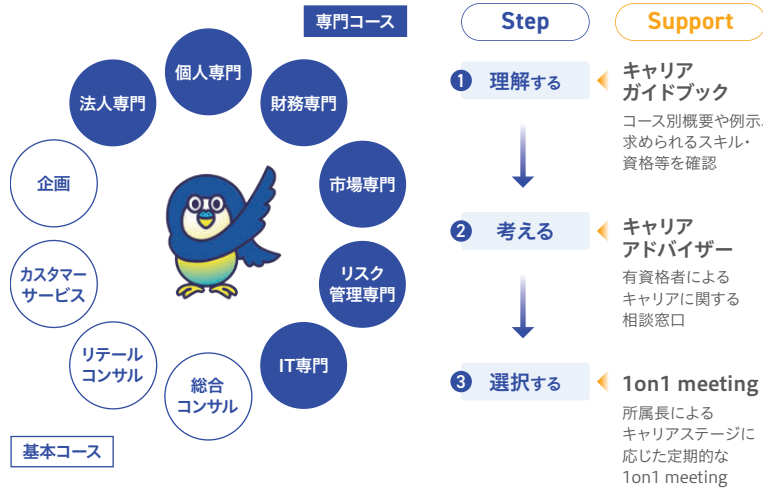
キャリアコース制の導入

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。

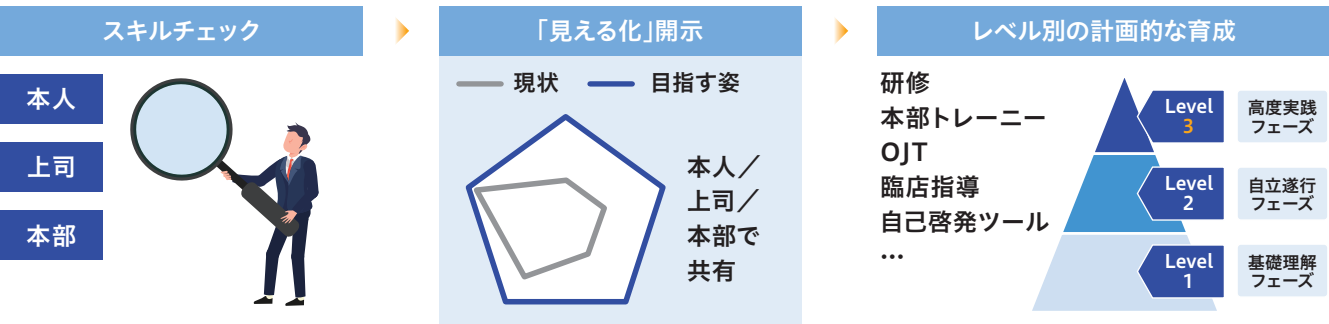


経営企画部 シニアエキスパート
大熊 泰知

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。

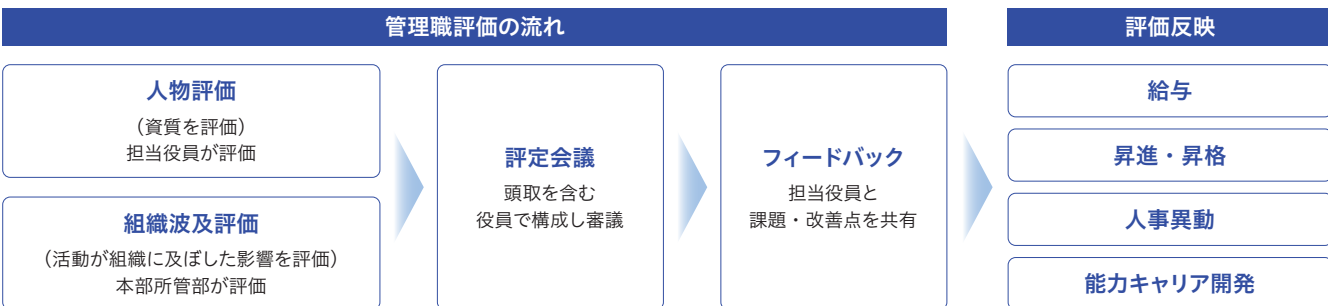
2026年4月には他業種の経営者をお招きして講演会を開催しました。参加者は事前に自部署の課題分析を行い、受講を通じ、今後の部署運営における気づきを多く得る機会となりました。



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

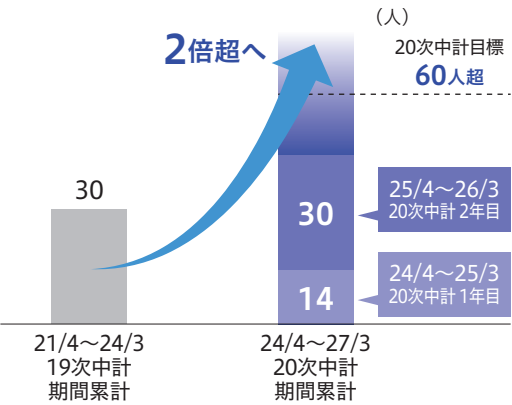


社内副業者による企業説明会

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。

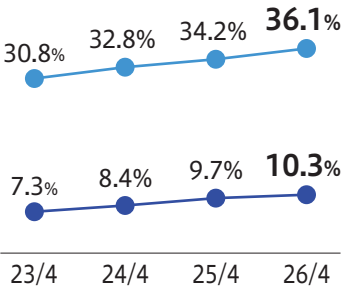
次世代管理職を目指す若手・中堅女性行員の自律マインド構築と論理的思考やマネジメントスキルなどを段階的に習得できる育成カリキュラムの充実のほか、他社女性役員との交流拡大などを通じて、多様な視点や価値観をより経営に近い領域に反映し、イノベーションを牽引する企業文化の醸成を目指しています。

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。

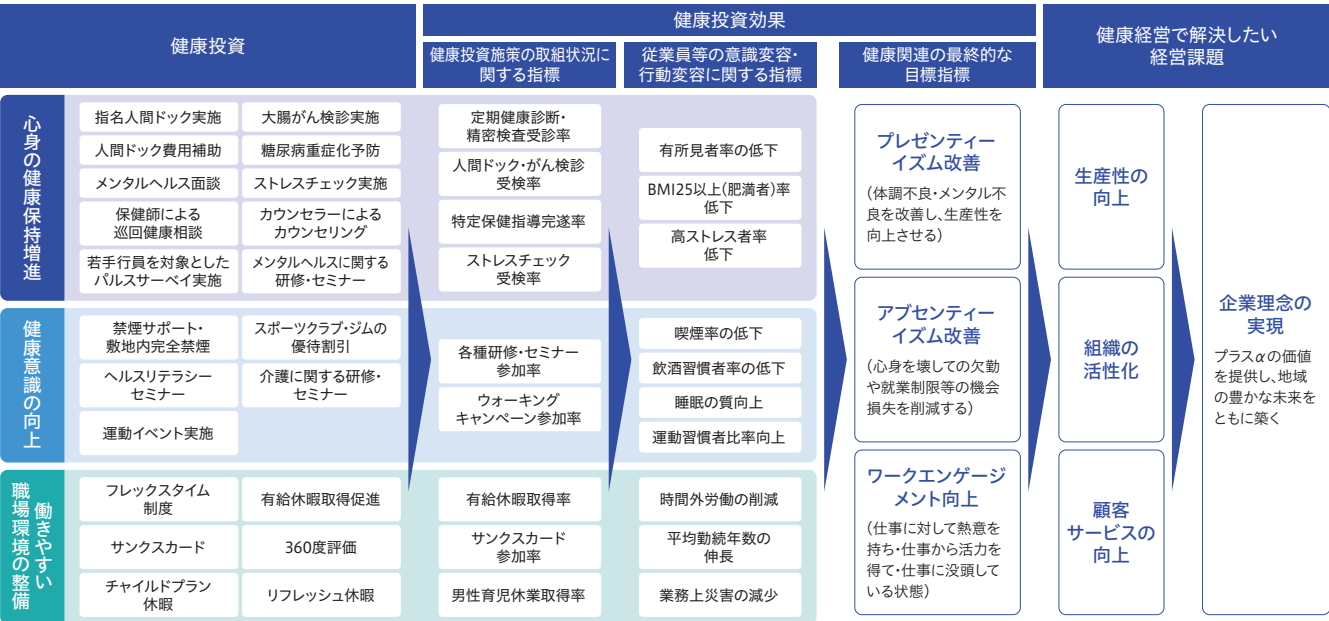


営業店
渡辺 真智子

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.keiyobank.co.jp/sustainability/social/diversity/kenkou/>

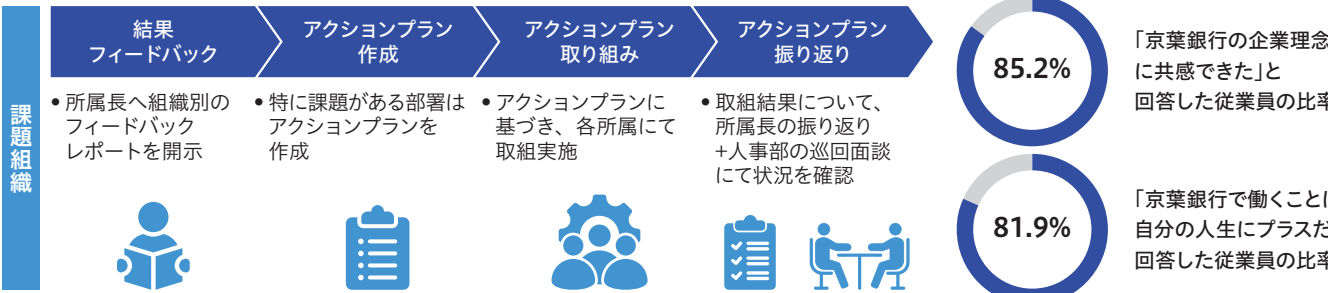


育児・介護・治療との両立支援

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

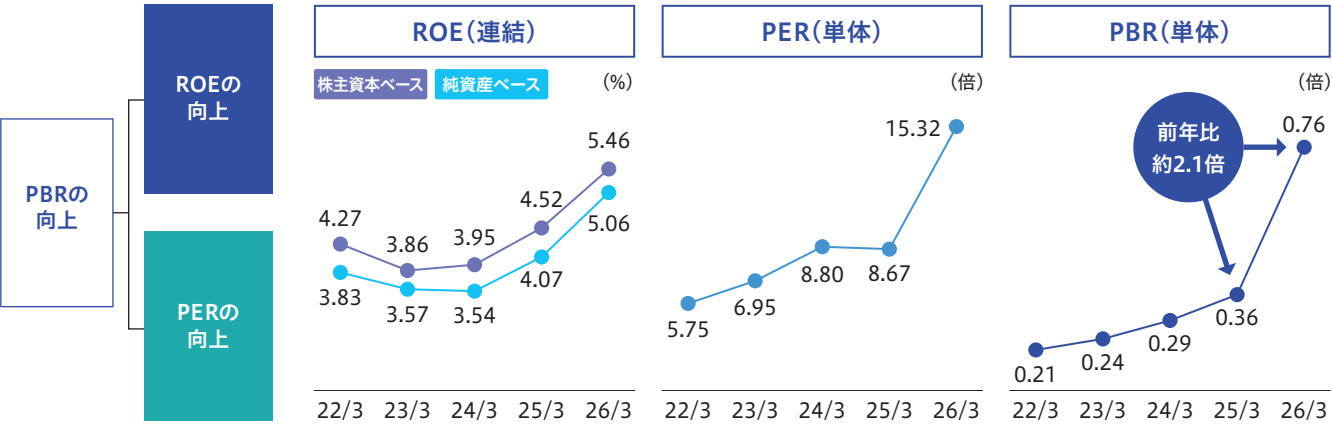
取締役常務執行役員
深山 孝夫

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年間を3つにフェーズ区分し、2024年4月からの3年間をフェーズ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。

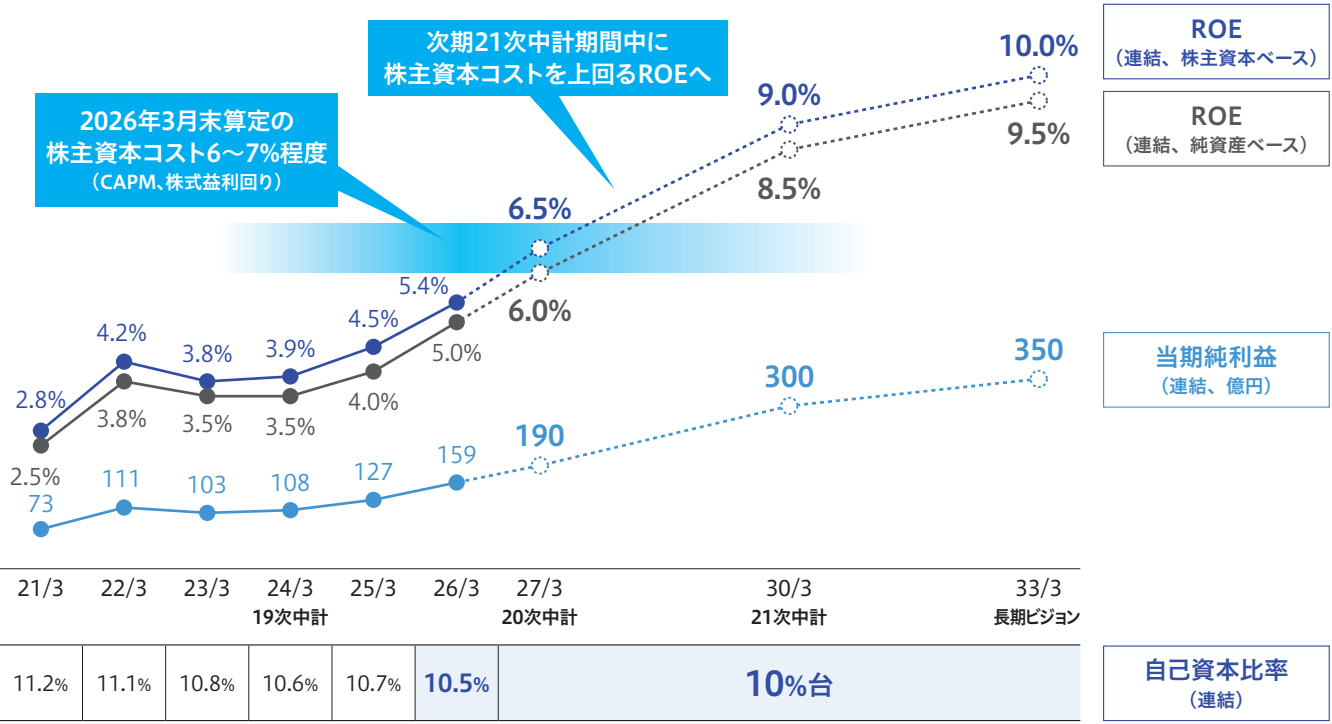
また、現中期経営計画が順調に進捗していることに加え、金利環境が計画よりも高い水準で推移している

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

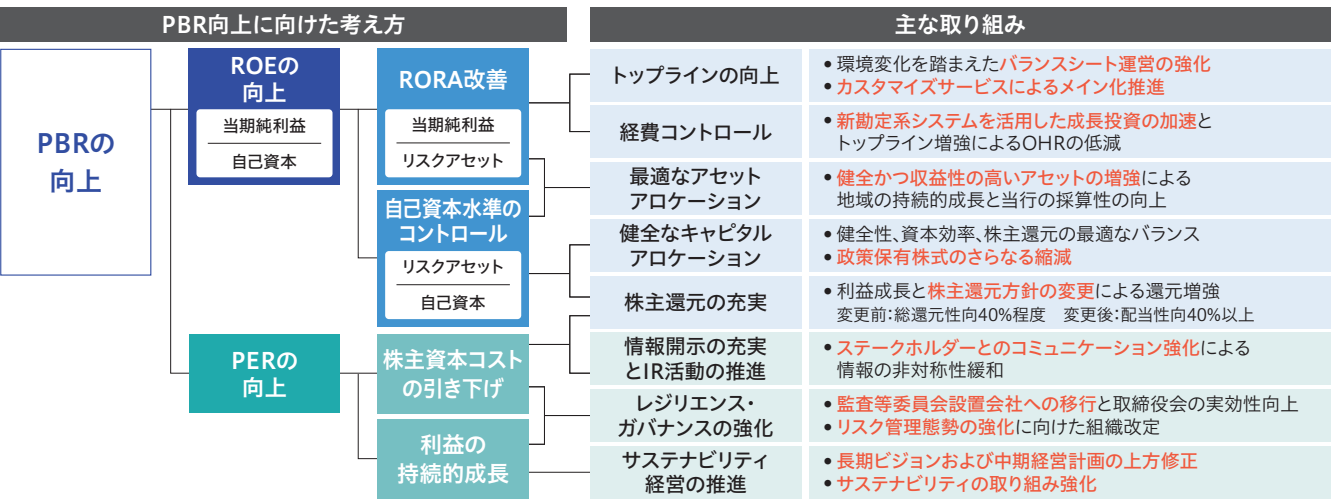
市場評価としてのPBR向上に向けて、RORAの改善と自己資本水準のコントロールを通じてROEを向上させるとともに、株主資本コスト引き下げと利益の持続的成長によってPERを向上させていく双方のアプローチが重要であると認識しています。

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

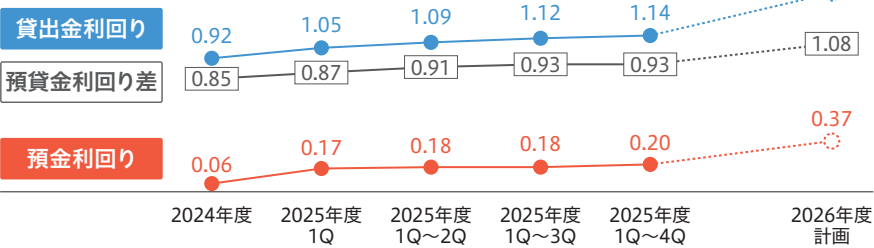


ROE向上に向けた取り組み

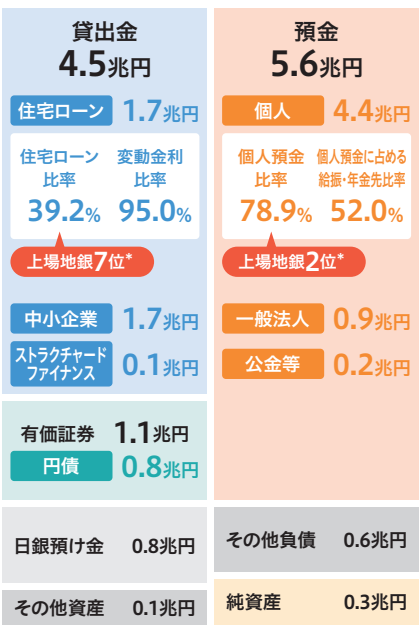
① トップラインの向上

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

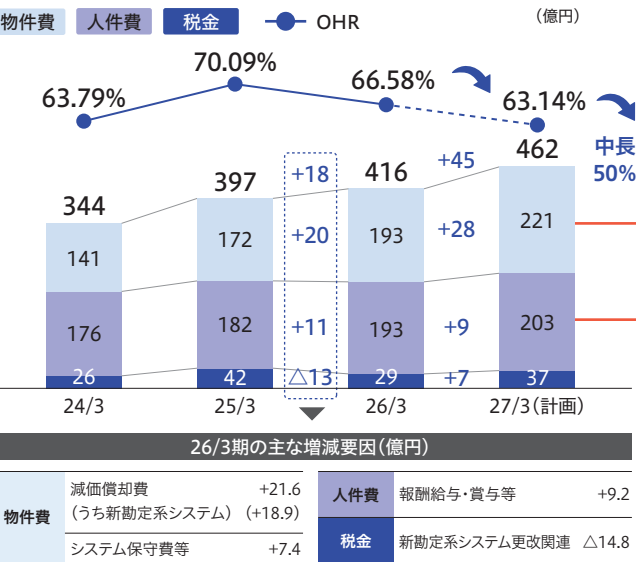


*出所:上場地銀73行・グループの2026年3月期決算より当行算出

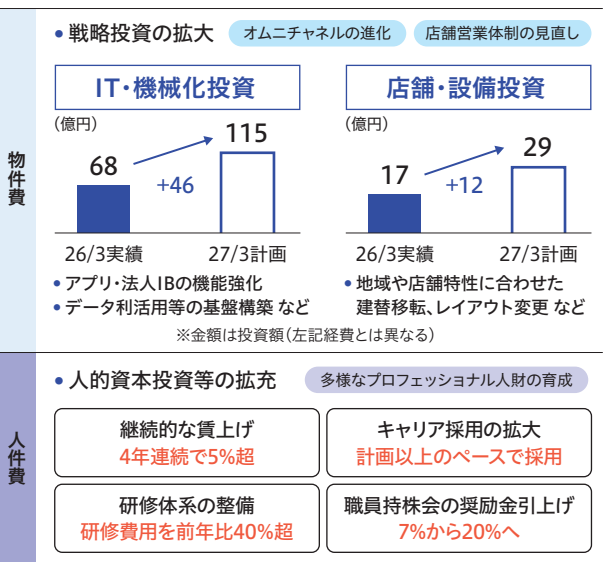
② 経費コントロール

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）

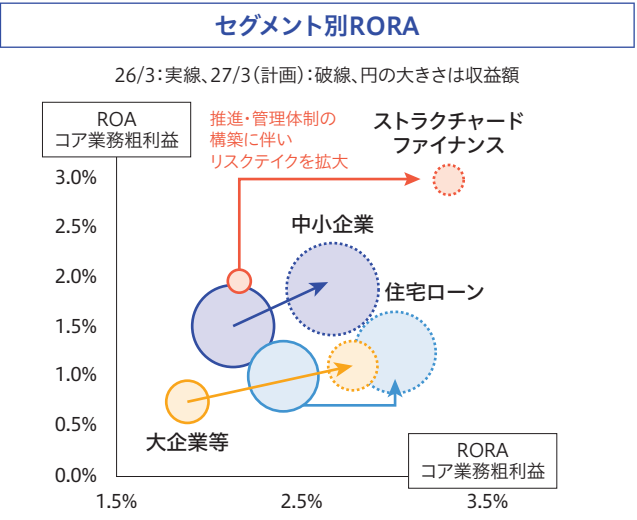
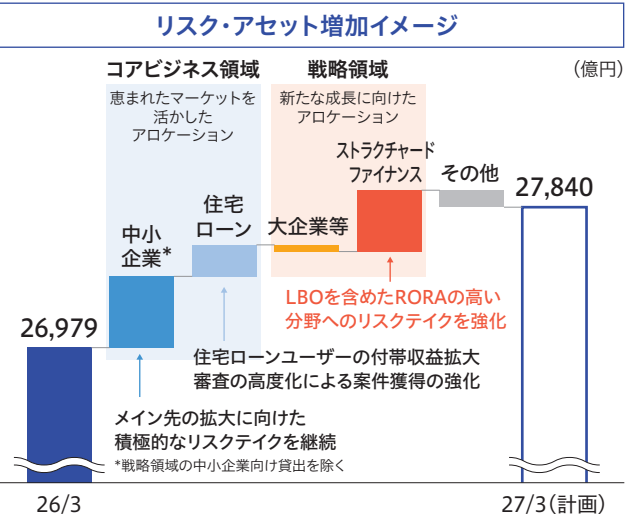


あります。一方、これらの投資の果実であるトップラインの増加により、OHRは着実に低下しており、中長期的には50%程度まで低下させてまいります。



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



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

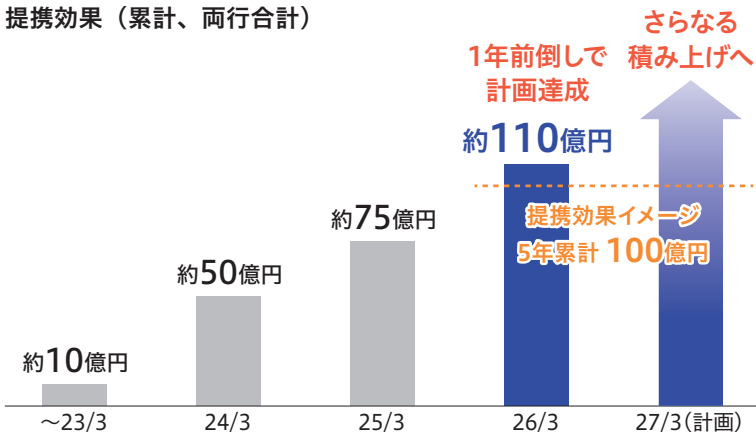
デジタル	●バンキングアプリの稼働 ●銀行業務支援ツール「Data Ignition」の導入
ソリューション	●相互紹介によるシンジケートローン組成連携 ●ビジネスマッチング商談会の共催 ●グループ会社提携強化 ●ファンドラップの残高積上
人財育成	●株式会社りそな銀行との人財交流拡大 ●共同研修による人財交流

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）



コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当行は、コーポレート・ガバナンスが有効に機能するよう東京証券取引所の定める「コーポレートガバナンス・コード」の各原則の趣旨を踏まえ、体制の強化を図っております。また、企業理念「プラスαの価値を提供し、地域の豊かな未来とともに築く」に基づき、お客さま、地域社会、株主の皆さま、従業員をはじめとするすべてのステークホルダーからの信頼をより確かなものとするため、高いコンプライアンス意識のもと、透明性が高く、公正かつ効率的で健全な経営の実践に努めております。

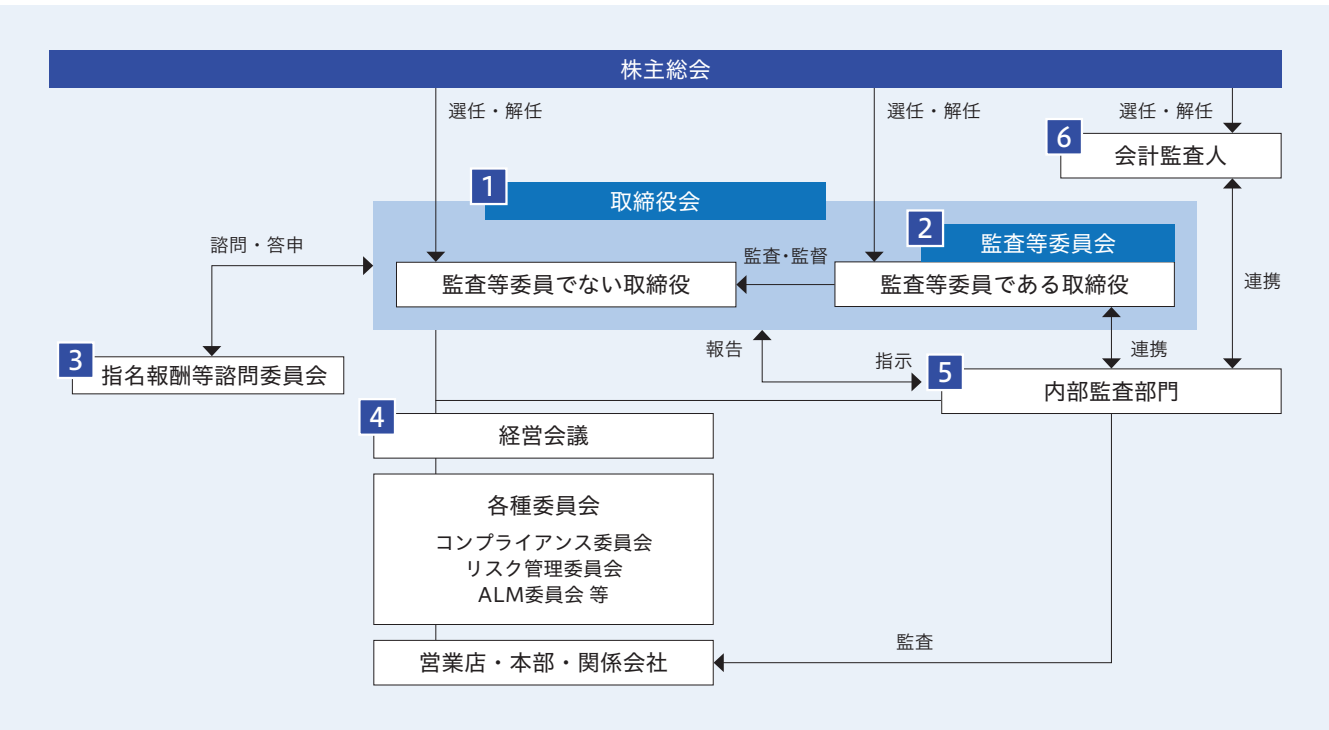
コーポレート・ガバナンス向上のための主な取り組み



コーポレート・ガバナンス体制

当行は、2026年6月開催の定時株主総会における定款変更の決議を受けて、監査等委員会設置会社へ移行しました。委員の過半数が社外取締役で構成される監査等委員会が、業務執行の適法性・妥当性の監査・監督を担うことでより透明性の高い経営を実現し、ガバナンス体制のさらなる高度化を図っております。

コーポレート・ガバナンス体制図

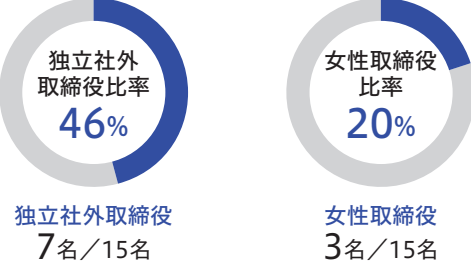


(2026年6月30日現在)

1 取締役会

2025年度開催回数 12回

取締役会は、独立性の高い社外取締役7名を含む15名で構成され、定款の定めにより取締役会長である熊谷 俊行が議長となっております。定時取締役会を原則毎月1回開催するほか、必要に応じて随時開催し重要事項の決定ならびに業務の執行状況について報告を行っております。



主な決議事項（2025年度）

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ▶ 経営戦略・業務計画
● 業務方針 ● 長期ビジョン・中期経営計画 | ▶ 監査
● 監査方針・監査計画 |
| ▶ 決算・財務
● 決算開示 ● 政策保有株式の検証 | ▶ リスクマネジメント・コンプライアンス
● 統合的リスク管理 ● コンプライアンス・プログラム |
| ▶ 人事
● 役付取締役・執行役員の選定 | ▶ サステナビリティ
● 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 |

2 監査等委員会

2025年度開催回数 13回（※監査役会）

監査等委員会は、監査等委員である社外取締役4名を含む6名で構成され、議長は互選により選定しております。常勤監査等委員は、経営会議のほか、各種委員会等に出席し、経営課題に対するプロセスと結果について客観的評価に基づいた的確な助言を行います。また、監査等委員である社外取締役は、銀行の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行の監査・監督を的確、公正かつ効率的に遂行することにより、経営監視の実効性を高めております。

監査役の活動状況（2025年度）

常勤監査役は、監査役会が定めた監査の方針および計画に基づき、代表役員との意見交換、取締役会や経営会議、コンプライアンス委員会、リスク管理委員会、ALM委員会、サステナビリティ委員会等の重要な会議への出席ならびに議事録等の閲覧、重要な決裁書類等の閲覧、営業店・本部およびグループ会社への往査等を行っております。社外監査役は、取締役会・監査役会等への出席および常勤監査役との意見・情報交換等を通じて、独立した中立の立場から公正かつ客観的な視点で経営の方針・方向性が適切・妥当かについて監査を行っております。

3 指名報酬等諮問委員会

2025年度開催回数 7回

指名報酬等諮問委員会は、取締役の指名・報酬等について公正性・透明性・客観性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として、設置されています。委員は、過半数を社外取締役が占めるものとし、取締役頭取、社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）3名および監査等委員会の長によって構成され、委員長は互選により選定しております。同委員会においては、取締役（監査等委員である取締役を除く。）・監査等委員である取締役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役（監査等委員である取締役を除く。）・監査等委員である取締役の報酬限度額、役員報酬に関する基本方針、取締役報酬規定等、各取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬、その他経営上重要な事項で委員長が必要と認めた事項について審議し、取締役会に報告しています。

主な審議事項（2025年度）

- | | |
|-------------------------------------|-------------------|
| ▶ 取締役・監査役の選任・解任（株主総会決議事項） | ▶ 取締役・執行役員の新体制 |
| ▶ 取締役・執行役員に対する賞与額および業績連動型株式報酬付与ポイント | ▶ 取締役ならびに執行役員の報酬額 |
| ▶ 監査等委員会設置会社への移行 | |

4 経営会議

2025年度開催回数 24回

取締役会が効率的に行われることを補佐するため、取締役会の下位機関として、代表取締役が指名する取締役ならびに執行役員によって構成される経営会議を設置し、取締役会付議事項の協議や行内規定に定めた重要事項の決定を行っております。

コーポレート・ガバナンス

5 内部監査

当行では、監査部による内部監査を通じ、銀行組織の機能充実を図っております。監査部は28名（2026年3月31日現在）の体制をとり、各部門のコンプライアンスやリスクに関する管理状況等について、諸法令や行内規定等への遵守性や有効性を監査しております。

内部監査の実効性を確保するための体制

取締役会への報告

監査部は、通期の監査方針・監査計画を立案して、取締役会に上程し承認を得ております。監査結果の概要や改善状況を四半期ごとに取締役会に報告しております。また、監査結果を取締役に報告しております。

監査等委員会への報告

監査部は、監査報告書を監査等委員に報告しております。また、監査等委員と定期的な会合を持ち、意見交換を行っております。監査等委員会は、必要に応じて監査部に報告を求める体制を確保しております。

6 会計監査

所属する監査法人名、業務を執行した公認会計士の氏名は以下のとおりです。

所属する監査法人名	公認会計士の氏名
EY 新日本有限責任監査法人	長澤 茂宣・山中 尚平

取締役会の実効性評価

取締役会に期待されている役割・機能が適切に果たされているかを検証し、その向上を図るため、毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

評価方法	●取締役、監査役に対して取締役会の実効性に関するアンケート（5段階評価）を実施 ●2026年5月の取締役会において 2025年度の取締役会全体の実効性に関する分析・評価および課題を確認
質問概要	●取締役会の構成 ●取締役会の運営 ●取締役会の議論 ●取締役会・監査役に対する支援体制 ●株主(投資家)との対話 ●総括
2025年度の分析・評価結果の概要	●監査等委員会設置会社へ移行するにあたり、社外取締役や監査役の知見を活用し、客観的な立場から意見交換を重ねたほか、長期ビジョンや中期経営計画の実現に向け幅広い意見を集約し、経営資源の次世代化をテーマとした、深度ある議論を実施
実効性向上に向けた今後の取り組み	●意思決定や監督機能に資する情報提供の充実 ●持続的成長と企業価値向上に向けた重要議題の審議時間を確保し、取締役会運用をさらに高度化

取締役の指名方針と手続き

選解任と指名に関する方針

- 代表取締役については、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を備え、銀行を代表し、職務職責を適切に果たすことができる人物を指名しております。
- 代表取締役に不正や重大な法令違反があった場合、解職することがあります。
- 社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者については、銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を有する人物を指名しております。

- 社外取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者については、豊富な知識と経験を有し、当行の持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に資する人物を指名しております。
- 監査等委員である取締役候補者については、銀行の取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務の執行の監査・監督を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識および経験と十分な社会的信用を有する人物を指名しております。

選解任と指名に関する手続き

- 取締役会の諮問機関として、指名報酬等諮問委員会を設置しております。
- 代表取締役の選定・解職については、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会において決定いたします。
- 取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者については、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会に推薦し、取締役会において選任いたします。
- 監査等委員である取締役候補者については、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、監査等委員会に推薦し、監査等委員会の同意を得たうえで、取締役会において選任いたします。

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由
上西 京一郎	株式会社オリエンタルランドの代表取締役社長兼COO社長執行役員等を歴任し、企業経営者として長年培ってきた豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を有しており、中長期的な経営戦略やお客さま本位の業務運営について有益な助言を行うなど意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、社外取締役として選任しております。
三枝 紀生	京成電鉄株式会社の代表取締役社長、代表取締役会長等を歴任し、企業経営者として長年培ってきた豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を有しており、中長期的な経営戦略や地域経済の持続的成長について有益な助言を行うなど意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、社外取締役として選任しております。
山本 二雄	株式会社日立製作所の執行役常務や株式会社日立ソリューションズの代表取締役取締役社長を歴任し、企業経営者として長年培ってきた豊富な経験と専門的な知識、幅広い見識を有しており、中長期的な経営戦略やIT戦略・デジタル分野への取り組みについて有益な助言を行うなど意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、社外取締役として選任しております。
岩原 淳一	公認会計士として長年培ってきた財務および会計に関する幅広い専門知識と豊富な経験を有しております。その知識と経験を活かし、財務リスクや企業会計の観点から有益な助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。
戸部 知子	千葉県および日本赤十字社における職務を通じて培ってきた豊富な知識や経験を有しております。その知識と経験を当行の経営や地域振興分野への取り組みについて有益な助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。
田村 麻理子	株式会社帝国ホテルの人材育成部長、執行役員内部監査部長を経て、2024年6月より常勤監査役を務めており、公認内部監査人および公認不正検査士の資格を取得するなど、内部監査に関する豊富な知識や経験を有しております。その知識と経験を企業経営の健全性だけでなく、顧客サービス向上に向けた有益な助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。
向畑 留美子	弁護士として長年培ってきた法令に関する幅広い専門知識と豊富な経験を有しております。その知識と経験を企業法務やコンプライアンスの観点から有益な助言を行うなど、意思決定の妥当性・適正性を確保するための適切な役割や高い監督機能の発揮を期待し、監査等委員である社外取締役として選任しております。

コーポレート・ガバナンス

取締役の専門性（スキルマトリックス）

各取締役の専門性は以下のとおりです。

	氏 名	役 職	企業経営 組織運営	金融 財務・会計	法務 リスク マネジメント	地域営業 地方創生	市場運用	IT デジタル
取締役	熊谷 俊行	取締役会長	○	○	○	○	○	○
	藤田 剛	取締役頭取（代表取締役）	○	○	○	○	○	○
	藤崎 一男	取締役専務執行役員（代表取締役）	○	○	○		○	
	山崎 資郎	取締役常務執行役員	○	○	○	○		
	深山 孝夫	取締役常務執行役員	○	○	○	○	○	○
	笹川 証	取締役常務執行役員	○	○	○	○	○	○
	上西 京一郎	取締役（社外取締役）	○	○	○	○		
	三枝 紀生	取締役（社外取締役）	○	○	○	○		
取締役（監査等委員）	山本 二雄	取締役（社外取締役）	○	○	○			○
	稗田 一浩	取締役監査等委員	○	○	○	○	○	
	尾池 伸一	取締役監査等委員	○	○	○	○		
	岩原 淳一	取締役監査等委員（社外取締役）	○	○	○		○	
	戸部 知子	取締役監査等委員（社外取締役）	○	○	○	○		
	田村 麻理子	取締役監査等委員（社外取締役）	○	○	○			
	向畑 留美子	取締役監査等委員（社外取締役）		○	○			

※各取締役の有するすべての知識・経験・能力等をあらわすものではありません。

企業経営 組織運営	企業等の経営・組織運営に関する専門性
金融 財務・会計	金融業界、財務戦略、会計・税務に関する専門性
法務 リスクマネジメント	法律、コンプライアンス、リスク管理、融資審査、業界・企業分析に関する専門性
地域営業 地方創生	地域経済を活性化するための資金供給やソリューション提供に関する専門性
市場運用	市場運用に関する専門性
IT デジタル	デジタル分野等に関する専門性

社外取締役へのサポート

社外取締役の職務遂行をサポートするため、取締役会議案の事前説明や各種情報提供を適時行う体制としております。また、監査等委員会の職務を補助すべき使用人を配置するとともに、監査等委員会において常勤監査等委員の活動結果や重要な事業活動の状況について報告を行っております。

役員報酬制度

当行は、取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針を以下のとおり定めております。

役員報酬の基本的な考え方

- 当行の経営方針の実現に資する役員報酬とすべく、報酬基本方針を以下のとおり定める。
 - ・地域の実体経済の活性化を創造し、当行の利益ある成長と地域社会の発展を両立する。
 - ・健全なインセンティブを機能させ持続的かつ安定的な企業価値の向上に資する優秀な人材の確保・維持を図る。
 - ・客観性および透明性のある決定プロセスで、ステークホルダーへの説明責任を果たす。

報酬等の決定に関するガバナンス

- 取締役会の諮問機関として、独立社外取締役が過半数を占める指名報酬等諮問委員会を設置し、別に定める「指名報酬等諮問委員会規定」に基づき、下記事項について審議・協議を行ったうえで、取締役会が同委員会からの助言・報告を踏まえて決定する。
 - ・取締役（監査等委員である取締役を除く。）・監査等委員である取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
 - ・役員報酬に関する基本方針、取締役報酬規定等に関する事項
 - ・各取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬に関する事項
- 各監査等委員である取締役に対する報酬は、監査等委員である取締役の協議によって決定する。

報酬水準

- 役員報酬の水準は、当行の経営環境および同業他社の水準等を調査・分析したうえで、報酬基本方針に基づき決定する。

報酬構成

社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）

- 社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬は、金銭報酬として「基本報酬」「賞与」および非金銭報酬として「業績連動型株式報酬」で構成する。
- 「基本報酬」は、役職位ごとの職責や役割に応じて支給する月額固定報酬とする。支給は、在任中に毎月定期的に支払う。
- 「賞与」は、各事業年度の業績等を勘案し、当該年度末に在籍した社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）に対して原則として年1回支給する。賞与は、株主重視の経営意識を高めるため各事業年度の経営活動を反映する当期純利益の対前年度増減率を指標に採用し、指名報酬等諮問委員会の審議を経て、取締役会にて支給額を決定する。
- 「業績連動型株式報酬」は、経営戦略と報酬戦略を紐づけすることで、報酬と当行の業績および株式価値との連動性をより明確にし、中長期に継続した業績向上と企業価値向上に対する貢献意欲を高めることを目的に、「株式交付規定」に基づき年1回ポイントを付与し、退任後に株式を交付する。業績連動指標は、本業の収益力、資本効率性、健全性および株価指数を採用し、中期経営計画の目標に対する達成度合で株式交付ポイントが変動する。なお、社内取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務に関し重大な違反があった者等については、付与済みの株式交付ポイントの没収もしくは交付済みの株式等相当額の返還を請求できるものとする。
- 報酬構成割合は、基本報酬：賞与：業績連動型株式報酬の支給割合を概ね60：20：20とし、個々人の報酬総額の決定は上記3項目の各々の報酬額の合計となる。

社外取締役および監査等委員である取締役

- 社外取締役および監査等委員である取締役の報酬は、それぞれの役割や独立性の確保のため、すべて固定報酬とする。支給は、在任中に毎月定期的に支払う。

役員一覧 (2026年6月24日現在)

取締役



取締役 会長
熊谷 俊行

1981年 5月 当行入行
2008年 6月 経営企画部長
2009年 6月 取締役経営企画部長
2012年 6月 常務取締役経営企画部長
2014年 6月 専務取締役
2016年 6月 取締役頭取
2025年 6月 取締役会長(現職)



取締役 頭取 (代表取締役)
藤田 剛

1991年 5月 当行入行
2018年 6月 経営企画部長
2020年 6月 執行役員経営企画部長
2022年 6月 常務執行役員
2024年 6月 取締役専務執行役員
2025年 6月 取締役頭取(現職)



取締役 専務執行役員 (代表取締役)
藤崎 一男

1986年 5月 当行入行
2015年 6月 経営企画部長
2016年 6月 執行役員総務部長
2019年 6月 常務執行役員
2020年 6月 取締役常務執行役員
2025年 6月 取締役専務執行役員(現職)



取締役 常務執行役員
山崎 資郎

1992年 5月 当行入行
2019年 6月 融資部長
2021年 6月 執行役員本店営業部長
2023年 6月 常務執行役員営業統括部長
2024年 6月 取締役常務執行役員営業統括部長
2024年10月 取締役常務執行役員(現職)



取締役 常務執行役員
深山 孝夫

1993年 5月 当行入行
2020年 6月 木更津支店長
2022年 6月 執行役員経営企画部長
2024年 6月 常務執行役員経営企画部長
2025年 6月 常務執行役員
2026年 6月 取締役常務執行役員(現職)



取締役 常務執行役員
笹川 証

1993年 5月 当行入行
2019年 6月 資金証券部長
2022年 6月 執行役員資金証券部長
2024年 6月 常務執行役員
2026年 6月 取締役常務執行役員(現職)



取締役 (社外取締役)
上西 京一郎

1980年 4月 株式会社オリエンタルランド入社
2001年 5月 同総務部秘書役
2003年 5月 同総務部長
2003年 6月 同取締役総務部長
2005年 5月 同取締役執行役員総務部長
2006年 4月 同取締役執行役員
2008年 4月 同取締役執行役員経営戦略本部長
2009年 4月 同代表取締役社長兼COO社長執行役員
2009年 6月 京成電鉄株式会社監査役
2013年 4月 株式会社オリエンタルランド
代表取締役社長兼COO社長執行役員
経営戦略本部長・テーマパーク統括本部長
2013年10月 同代表取締役社長兼COO社長執行役員
経営戦略本部長
2014年 4月 同代表取締役社長兼COO社長執行役員
2021年 6月 同特別顧問(現職)
2022年 4月 株式会社みずほ銀行取締役(監査等委員)(現職)
2022年 6月 当行取締役(現職)



取締役 (社外取締役)
三枝 紀生

1971年 4月 京成電鉄株式会社入社
1999年 7月 同人事部付部長
2004年 6月 同取締役鉄道本部運輸部長
2005年 6月 同取締役鉄道副本部長兼運輸部長
2006年 6月 同常務取締役鉄道本部長
2008年 6月 同代表取締役専務取締役鉄道本部長
2010年 6月 同代表取締役副社長
2011年 6月 同代表取締役社長
2017年 6月 同代表取締役会長
2020年 6月 株式会社オリエンタルランド監査役(現職)
2021年 6月 京成電鉄株式会社相談役(現職)
2026年 6月 当行取締役(現職)



取締役 (社外取締役)
山本 二雄

1978年 3月 株式会社日立製作所入社
2015年 4月 同情報・通信システムグループ
情報・通信システム社システム&サービス部門 COO
Hitachi eBworx Sdn. Bhd. 取締役会長
日立オムロンターミナルソリューションズ株式会社
取締役(現日立チャネルソリューションズ株式会社)
2016年 4月 株式会社日立製作所
金融ビジネスユニットCEO
兼公共ビジネスユニットCEO

2017年 4月 同執行役常務金融ビジネスユニットCEO
Hitachi Payment Services Pvt. Ltd. 取締役会長
2021年 4月 株式会社日立ソリューションズ
代表取締役取締役社長
2025年 4月 同相談役
2026年 4月 同名誉相談役(現職)
2026年 6月 当行取締役(現職)

取締役 監査等委員



取締役 監査等委員 (常勤)
稗田 一浩

1984年 5月 当行入行
2018年 6月 リスク管理部長
2020年 6月 常勤監査役
2026年 6月 取締役常勤監査等委員(現職)



取締役 監査等委員 (常勤)
尾池 伸一

1987年 5月 当行入行
2018年 6月 監査部長
2022年 6月 常勤監査役
2026年 6月 取締役常勤監査等委員(現職)



取締役 監査等委員
(社外取締役)
岩原 淳一

1969年 9月 宮坂公認会計士事務所入所
1970年 4月 監査法人第一監査事務所[※]入所
1973年 4月 公認会計士登録
1988年 1月 センチュリー監査法人[※]代表社員
2011年 7月 岩原公認会計士事務所設立(現職)
2020年 6月 当行監査役
2025年 4月 流山市監査委員(現職)
2026年 6月 当行取締役監査等委員(現職)
[※] 現EY新日本有限責任監査法人



取締役 監査等委員
(社外取締役)
戸部 知子

1980年 4月 千葉県庁入庁
2013年 4月 同商工労働部経済政策課長
2014年 4月 同商工労働部次長
2015年 4月 同生活安全・有害鳥獣担当部長
2016年 4月 同労働委員会事務局長
2017年 4月 日本赤十字社千葉県支部事務局長
2020年 6月 当行取締役
2026年 6月 当行取締役監査等委員(現職)



取締役 監査等委員
(社外取締役)
田村 麻理子

1987年 3月 株式会社帝国ホテル入社
2016年 4月 同人材育成部長
2018年 4月 同内部統制部長
2021年12月 同内部監査部長
2023年 4月 同執行役員内部監査部長
2024年 6月 同常勤監査役(現職)
2026年 6月 当行取締役監査等委員(現職)



取締役 監査等委員
(社外取締役)
向畑 留美子

2005年10月 山崎総合法律事務所入所
弁護士登録
2011年 1月 安部・向畑・鈴木法律事務所設立
2018年12月 クオソリンクエージ法律事務所設立(現職)
2026年 6月 当行取締役監査等委員(現職)

執行役員

常務執行役員
松木 誠一郎

常務執行役員
須場 泰彦

常務執行役員
渡辺 聡子

常務執行役員
赤尾 明博

常務執行役員
喜多見 貴

常務執行役員
城戸 健一

執行役員
牛川 秀明

執行役員
田中 智

執行役員
福田 昭浩

執行役員
児玉 尚之

執行役員
齊藤 嘉茂

執行役員
有賀 誠

執行役員
高田 浩

執行役員
遠藤 伸浩

執行役員
湯浅 雅章

執行役員
島 和孝

執行役員
永島 明

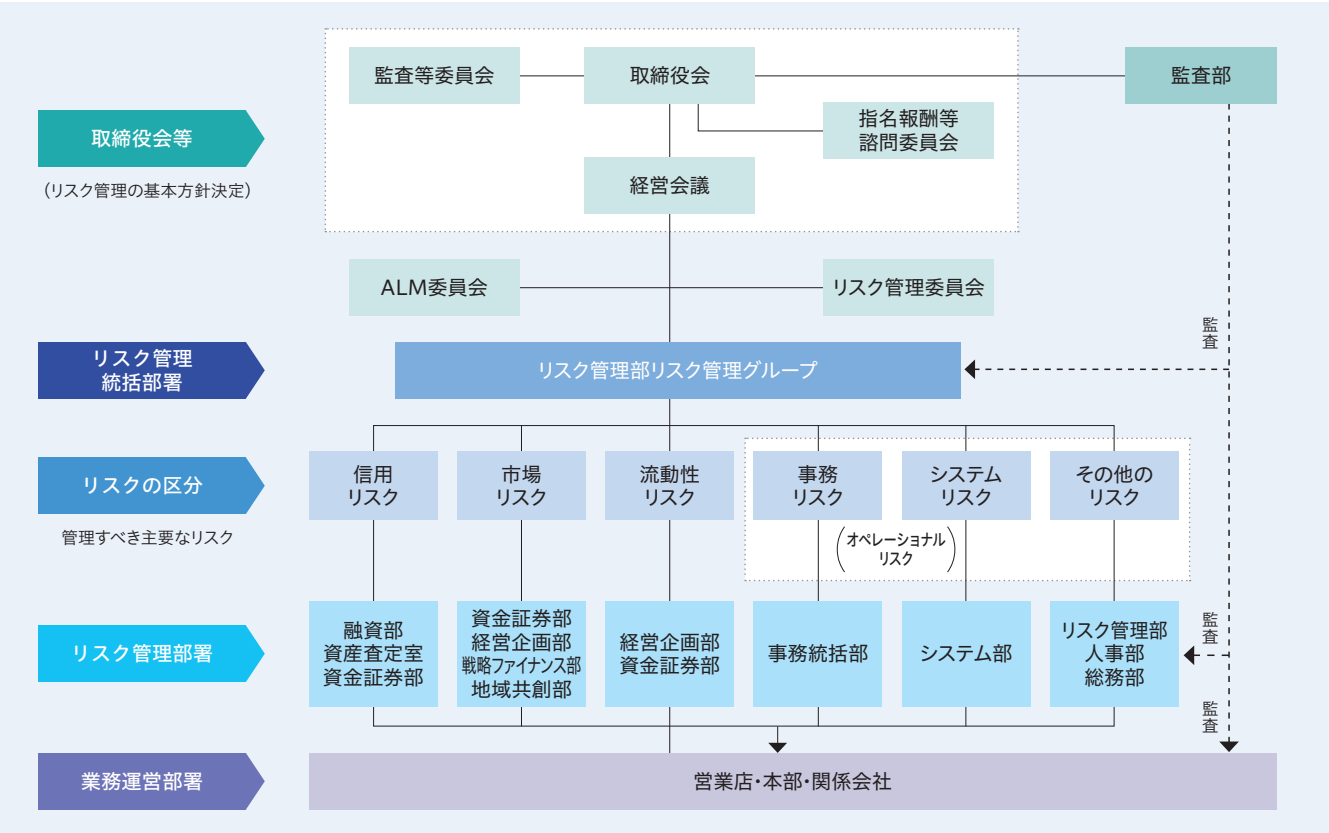
執行役員
二木 伸幸

リスク管理への取り組み

リスク管理態勢

ITの高度化や規制緩和の進展により、銀行が直面するリスクはますます多様化、複雑化しており、リスクの所在や大きさを正確に把握・分析し、適切な管理を行うことが一層重要となっています。当行では、リスク管理を、企業価値の向上に必要な経営課題として位置づけ、リスク管理態勢の充実・強化に取り組んでいます。

リスク管理体制図

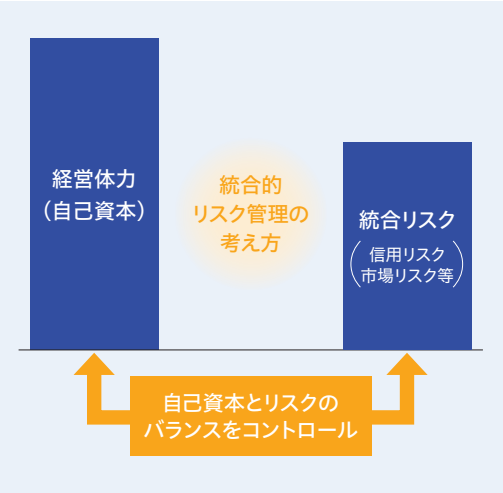


(2026年6月30日現在)

総合的リスク管理体制

経営の健全性を維持しつつ収益を拡大していくために、当行では、信用リスク、市場リスクなど個々のリスクを別々に評価し管理するだけでなく、リスク全体を統合的に捉え、銀行全体のリスクと経営体力（自己資本）を対比することによるリスク管理、いわゆる統合的リスク管理を行っています。

この統合的リスク管理を実現するために、「リスク管理基本規定」をはじめとするリスク管理規定体系を整備し、銀行全体のリスク管理の方針や管理の方法を明確にしています。また、信用リスク、市場関連リスク、流動性リスク、事務リスク、システムリスク等リスクごとにリスク管理担当部署を定め、その特性に応じたリスク管理を行うとともに、リスク管理部リスク管理グループをリスク管理統括部署と定め、銀行全体のリスクの把握とコントロールを行っています。リスク管理に係る重要な方針や具体的な行動計画は、定期的に開催される「ALM委員会」および「リスク管理委員会」で協議し、経営のための報告・提言を行います。



信用リスク

信用リスクとは、貸出やオフバランス取引等において、取引先の信用悪化に伴い、元本や利息の支払いが契約どおりに履行されず損失を被るリスクのことで、銀行業務における主要なリスクの一つです。

当行では、「信用リスク管理規定」を制定し、融資の基本姿勢を明文化したクレジットポリシーを定め、貸出の審査にあたっては、これを遵守するとともに、安全性・収益性・公共性・流動性・成長性を基本原則とし、事業計画や資金使途、返済能力などを総合的に評価し、厳正な姿勢で取り組んでいます。

また、特定先や特定業種への与信集中を回避し、リスクを分散するために、大口融資先の管理方針を明文化した「与信ポートフォリオ管理要領」を制定し、業種別・企業規模別などさまざまな角度から信用リスクの状況のモニタリングを行い、与信ポートフォリオの健全性向上に努めています。

取引先の信用状態については、「信用格付制度」により企業の財務状態などに応じた格付に区分し、「格付査定システム」を活用して随時見直しを行っています。この「信用格付制度」を信用リスク管理の中心と位置づけ、貸出金利プライシング、融資決裁権限、信用リスクの計量化など、与信業務全般に幅広く活用するとともに、信用リスク管理体制のさらなる高度化に向けての取り組みを強化しています。

市場リスク

市場リスクとは、市場の変動により資産の価値が変動し損失が発生するリスクのことで、金利の変動によって発生する金利リスク、有価証券等の価格の変動によって発生する価格変動リスク、為替相場の変動によって発生する為替リスクなどがあります。また、市場での取引量を確保できないため、通常より著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより発生するリスク（市場流動性リスク）も、市場リスクの一つとして捉えています。

当行では、資金証券部が市場リスク管理を担当しており、リスク管理の状況をリスク管理部リスク管理グループおよび毎月開催されるALM委員会に報告し、検討、分析を行う体制となっています。

流動性リスク

流動性リスクとは、当行の信用状況等の変化または予期せぬ経済環境等の変化により、資金調達力の低下や資金流出が発生し、資金繰りが逼迫するリスクのことです。

当行では、半年ごとに運用・調達のバランスを考慮した資金計画を策定するとともに、月次・週次・日次で資金繰りを厳格に管理しています。また、万一の場合に備えてコンティンジェンシー・プラン（緊急時対応計画）を策定し、さまざまな事態を想定し対応できる体制を整備するなど、万全の措置を講じています。

リスク管理への取り組み

オペレーショナルリスク

オペレーショナルリスクとは、銀行の業務の過程、役職員の活動もしくはシステムが不適切であること、または外生的事象により損失を被るリスクのことをいいます。当行では、オペレーショナルリスクを、事務リスク、システムリスク、その他のリスクに区分し、それぞれにリスク管理部署を定め、その特性に応じたリスク管理を行うとともに、リスク管理部リスク管理グループをオペレーショナルリスク管理統括部署と定め、統合的リスク管理の中で、銀行全体のオペレーショナルリスクの把握とコントロールを行っています。

事務リスク	事務リスクとは、役職員が正確な事務処理を怠り、あるいは事故・不正等を起こすことによりお客さまにご迷惑をおかけし、その結果当行が損失を被るリスクのことをいいます。 当行では、事務の多様化や増加し続ける取引量に適切に対処し、お客さまからの信頼を維持・向上させていくため、可能な限りIT化を図り事務の自動化を行うなど、取扱量を極小化することにより事務処理体制の整備・強化に努めています。具体的には「事務リスク管理マニュアル」を制定し、管理者による定期的なリスク認識およびリスクチェックを実施しています。銀行内で発生している事務リスクについては、本部各部署で取りまとめを行い影響度合いを測定しています。 また、パート行員を含めた全行員の事務知識向上のために、各種研修を実施しています。監査体制としては、監査部による本部各部門および営業店への内部監査の実施、本部各部門および営業店自らが行う店内検査、また事務統括部による事務指導臨店により、内部牽制を図りながら本部と営業店が一体となって事務水準の向上に努めています。
システムリスク	システムリスクとは、システムの不備・コンピュータの不正使用・誤操作・機器の故障・サイバー攻撃等を原因とするコンピュータシステムのダウン、誤作動、サービス停止等、ならびにデータの紛失・破壊・改ざん・漏洩等により損失を被るリスクのことです。 システムリスクを回避するための対策は、お客さまに質の高いサービスを提供するうえで極めて重要なことと考えます。当行は、システム障害等に備え、各種システムおよび設備の二重化等の安全対策を講じるとともに、事故を未然に防止するためのルールや、万一障害が発生した場合の詳細な対応方法を行内規定に定めております。 また、日々高度化、巧妙化するサイバー攻撃に対して、多段階の技術的対策を講じるとともに、サイバー攻撃対応訓練を実施するなど、平時からサイバー攻撃によるセキュリティインシデントが発生した場合の対応体制を整備し、システムリスクの極小化を図っています。 京葉銀行グループの「サイバーセキュリティリスク管理の基本方針」と取り組みの詳細については、 当行Webサイトをご参照ください。 https://www.keiyobank.co.jp/policy/cyber_security/ 
その他のリスク	オペレーショナルリスクには、事務リスク、システムリスクのほかにも、悪質な噂や風説などによりお客さまや市場の間で当行の評判が悪化し、当行の株価や業績等に悪影響を及ぼす風評リスクや、災害や犯罪などによりお客さまや当行の行員、店舗等が損害を受けるリスクなどがあります。 当行では、「風評リスク対策マニュアル」や「防犯・防災対策マニュアル」を制定し、役職員の日頃の心構えやリスクが顕在化した場合の対応策などを定め、こうしたリスクの軽減・極小化のための体制を整備しています。

コンプライアンスへの取り組み

コンプライアンス態勢

当行は、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置づけ、銀行の社会的責任と公共的使命を果たすため、コンプライアンス規定を制定し、すべての役職員が一丸となって、コンプライアンス態勢の強化に努めています。

具体的な取り組み

リスク管理部担当役員をコンプライアンス担当役員に、リスク管理部コンプライアンス統括グループを統括部署として明確に定めるとともに、本部各グループおよび全営業店に法令遵守担当者を配置し、職場での啓蒙や研修を行っています。

また、コンプライアンス態勢の強化を図るため、代表役員を委員長とするコンプライアンス委員会においてコンプライアンス全般について協議を行っているほか、指導臨店を行っている本部部署を中心とした実務者レベルのコンプライアンス連絡会を設置しています。

コンプライアンスファイル

役職員全員が、法令等遵守、企業倫理の徹底を図るため、「コンプライアンスファイル」を制定し、日常生活・業務活動における指針・手引として活用しています。

内 容		
● 私達の行動規範	● 法令遵守ガイダンス	● 融資取組時の規範
● 反社会的勢力に関する対応マニュアル	● インサイダー取引未然防止ルール	

贈収賄等の腐敗防止に向けた取り組み

当行は、贈収賄・汚職等の不正な手段による利益の追求は行いません。取引先等との間での社会儀礼の範囲を超えた接待・贈答や通常の商取引を著しく超えるようなプレミアムや割引を行わず、また受けません。併せて腐敗防止に向けた取り組みとして、「贈収賄の防止、贈答や接待に関するルール」について当行コンプライアンスファイルの「私達の行動規範」内に明記するとともに、当該ルールに則った誠実・公正な行動を実践してまいります。

コンプライアンス・プログラム

コンプライアンス態勢充実のための具体的な実践計画である「コンプライアンス・プログラム」を各年度ごとに取締役会（最高責任機関）で決定し、これに基づき行員のコンプライアンス研修やコンプライアンスに関する規定等の整備、業務に関する法務相談、コンプライアンス・チェックの実施、個人情報保護法や金融商品取引法、犯罪収益移転防止法などに関する行内対応等、諸施策を展開しています。その他新法や改正法についても、機動的に対応をしていきます。

個人情報保護の取り組み

当行はお客さまの個人情報・個人番号および特定個人情報（以下、「特定個人情報等」といいます）のお取り扱いに関する考え方・方針をまとめた「個人情報保護宣言」を制定し、すべての営業店の店頭に掲示するとともにホームページ上にも掲載しています。この「個人情報保護宣言」に基づき、個人情報・特定個人情報等の取り扱いに関する諸規定等を定め、併せて、データの漏洩や毀損を防止するための技術的な安全対策を施すなどシステム面でもセキュリティの向上を図っています。

今後も、行員に対する教育・監査を徹底していくとともに個人情報の取り扱い状況の点検・監査等を実施し、個人情報・特定個人情報等保護への取り組みに積極的に対応していきます。

環境への取り組み

気候変動リスクへの取り組み

当行グループは、「京葉銀行グループSDGs宣言」の重点項目の一つである「環境保全」に向けた取り組みとして、TCFD提言へ賛同し、気候変動が当行の経営に与える影響などに関する情報開示を積極的に行ってまいります。

ガバナンス ▶ P.19 サステナビリティへの取り組み

- 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図るため、サステナビリティに対する基本的な考え方を示す「京葉銀行グループサステナビリティ方針」を策定しています。
- 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、気候変動対応を含むサステナビリティに関連する事項について協議を行い、取締役会に報告する体制としています。取締役会はこれを受け、業務が適切に運営されていることを確認しています。

戦 略

気候変動関連の機会・リスクの特定

気候変動に伴う機会とリスク(移行リスク・物理的リスク)については、短期(3年)、中期(10年)、長期(30年)の時間軸で、定性的な分析を行っています。

タイプ	概 要	時間軸
機会	● 気候変動関連ビジネス（コンサルティング、商品・サービスの提供）需要の増加 ● 再生可能エネルギー関連融資をはじめとするサステナブルファイナンス等の取引拡大 ● 異常気象災害へ備えるインフラ投資、被害を低減させるための設備投資等への資金支援が増加	短期～長期
移行リスク	● GHG排出に関する規制の強化や炭素税導入によりお客さまの業績が悪化し、当行の与信関連費用が増加するリスク ● 脱炭素社会の移行に伴う技術の進歩等によりお客さまの事業が座礁資産化するリスク	中期～長期
	● 地球温暖化対策の取り組み不足や情報開示不足等が当行のレピュテーション悪化につながり、資金調達環境が悪化する等のリスク	短期～長期
物理的リスク	● 台風・洪水等の急性的な自然災害の激甚化や、降水量増加等の慢性的な気候変化により、お客さまの業績悪化や担保物件棄損が発生し、当行の与信関連費用が増加するリスク ● 事業が継続できないリスクや、事業継続にかかる対策・復旧によるコスト増加のリスク	短期～長期

気候変動に伴う機会への対応

地域とお客さまの環境負荷低減と脱炭素経営実現へ向けた取り組みに積極的に関与することで、環境や社会の課題解決に貢献してまいります。

当行グループ	● 千葉みなと本部の再生可能エネルギー電力への切り替え ● サステナビリティボンド、グリーンボンドへの投資 ● 「アルティ―リ千葉」ホームゲームを「カーボンオフセット試合」として冠協賛
法人のお客さま	● 「京葉銀行カーボンオフセット私募債」「京葉銀行スポーツSDGs私募債」「京葉銀行SDGs寄付型私募債」等各種私募債の発行 ● 「京葉銀行ポジティブ・インパクト・ファイナンス」「αサステナビリティ・リンク・ローン」「αグリーンローン」「αソーシャルローン」等各種ローン商品の提供 ● 脱炭素化支援サービス「αBANK GX ソリューション」の提供 ● SDGsの取り組み状況の評価、SDGs宣言書の作成支援を行うツールの提供 ● 「アルファグリーン定期預金」の取扱開始
個人のお客さま	● 「環境配慮型住宅ローン」の提供 ● SDGs関連投資信託の提供 ● 「アルファバンクエコプロジェクト」を通じた寄付活動
自治体	● 「千葉大学×京葉銀行ecoプロジェクト」によるSDGsや環境意識への啓発活動 ● 「千葉市脱炭素先行地域推進コンソーシアム」への参加 ● 「CHIBA SDGs Parklet Project」の開催

気候変動に伴うリスクへの対応

〈シナリオ分析〉

TCFD提言に基づく一定シナリオのもと、低炭素社会への移行に伴いCO₂排出量の多い金融資産の再評価によりもたらされる移行リスクおよび、気候変動による浸水リスクの影響によりもたらされる物理的リスクについて、シナリオ分析を実施いたしました。

移行リスク

移行リスクは、炭素税導入や将来需要の変化等を考慮して、当行の信用リスクへの影響が高いと考えられる、「エネルギー」「運輸（トラックサービス）」「素材（金属・鉱業）」セクターを分析対象としました。分析にあたっては、気候変動リスク等にかかる金融当局ネットワーク（NGFS）が公表するシナリオ（Net Zero 2050）などを参考に推計しました。現時点においては、当行の事業の持続可能性に重大な懸念を与えるものではないと認識しております。

分析対象	エネルギー、運輸（トラックサービス）、素材（金属・鉱業）
シナリオ	NGFSにおけるNet Zero 2050
分析手法	炭素税の導入に伴う融資先企業の追加費用発生、消費者の需要変化、座礁資産の推計値による資産償却費用発生および融資先企業の今後の脱炭素対応を踏まえ、当行の信用リスクへの影響を推計
分析期間	2026年3月末を基準として2050年まで
分析結果	増加が想定される与信関連費用は、累積で51億円程度

（注）2025年度よりGHG排出量可視化プラットフォーム「C-Turtle® FE（株式会社NTTデータ提供）」を導入し移行リスク算定機能を活用しております。

物理的リスク

物理的リスクは、融資先の業種ごとの特性だけでなく、企業や当行担保物件の所在地にも左右されると考えられることから、分析対象は地域を特定したうえで法人全体と個人（住宅ローンとアパートローン）としました。分析にあたっては、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）のRCP2.6シナリオ（2℃シナリオ）およびRCP8.5シナリオ（4℃シナリオ）を前提に、ハザードマップを利用して推計しました。現時点においては、当行の事業の持続可能性に重大な懸念を与えるものではないと認識しております。

分析対象	● 洪水、高潮：千葉県内全域における法人全体と個人（住宅ローン、アパートローン） ● 浸水により影響を受ける融資残高は6,358億円
シナリオ	IPCC RCP2.6（2℃シナリオ）およびIPCC RCP8.5（4℃シナリオ）
分析手法	急性リスク顕在化による水災の発生頻度と被害増加をハザードマップから想定し、当行担保物件と融資先企業の業績への影響を踏まえた信用リスクへの影響を推計
分析期間	2025年12月末を基準として2050年まで
分析結果	増加が想定される与信関連費用は、2℃シナリオで最大17億円程度、4℃シナリオで最大22億円程度

環境への取り組み

炭素関連資産の状況

TCFD提言で気候関連の財務影響を受けやすいとされる「エネルギー」「運輸」「素材・建築物」「農業・食料・林産物」セクターを炭素関連資産としており、当行単体の融資残高※に占める炭素関連資産の割合は、26.37%となっています。

セクター	業種	融資残高	割合
エネルギー	石油・ガス、石炭、電力ユーティリティー	364億円	0.80%
運輸	航空貨物、旅客空輸、海上輸送、鉄道輸送、トラックサービス、自動車および部品	1,239億円	2.71%
素材・建築物	金属・鉱業、化学、建設資材、資本財、不動産管理・開発	9,896億円	21.66%
農業・食料・林産物	加工食品・加工肉、飲料、農業、製紙・林業製品	549億円	1.20%
炭素関連資産の合計		12,050億円	26.37%
融資残高の合計		45,699億円	100.00%

※ 2026年3月末の貸出金、支払承諾見返、外国為替、銀行保証付私募債の合計（ただし、水道事業、再生可能エネルギー発電事業者は除く）。

リスク管理

- 気候変動に起因する移行リスクや物理的リスクが、当行の事業活動・財務内容等に影響を与えることを認識し、当該リスクにかかる影響を把握・分析するとともに、統合的リスク管理など既存の枠組みの中で管理する態勢を整備していきます。
- 環境・社会・経済に影響を与える可能性の高い資金使途の投融資について、「持続可能な社会の実現に向けた投融資方針」を定めています。

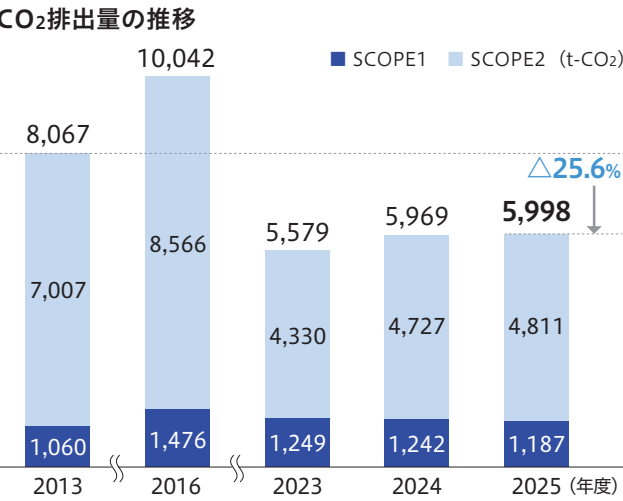
指標および目標

CO₂排出量の削減目標とESG関連投融資実行目標を設定しています。
2025年度よりGHG排出量可視化プラットフォームを導入し、排出量算定を行っています。

CO₂排出量の削減目標（SCOPE1およびSCOPE2）

2030年度に2013年度比50%削減、
2050年度にカーボンニュートラルを目指す

当行グループのCO₂排出量は、2016年度をピークに2013年度比△25.6%となりました。



SCOPE3の排出量算定

計測項目		排出量 (t-CO ₂)
カテゴリ1	製品・サービスの輸入	10,606
カテゴリ2	資本財	3,788
カテゴリ3	燃料・エネルギー使用	1,220
カテゴリ4	購入・物品の輸送・配送	カテゴリ1に含む
カテゴリ5	廃棄物	188
カテゴリ6	出張	79
カテゴリ7	雇用者の通勤	698
カテゴリ8～14	—	該当なし
カテゴリ15	投融資	4,767,296

(注) カテゴリ1～7は京葉銀行グループ全体で算定しております。

〈カテゴリ15の算出〉

投融資を通じた間接的な温室効果ガスの排出量は、金融機関におけるSCOPE3(サプライチェーンにおけるCO₂排出量)の中でも大きな割合を占めるため、PCAFスタンダード※の計測手法に則り、当行の国内事業法人向け融資について算出しました。算出結果は以下のとおりです。

※ Partnership for Carbon Accounting Financials：金融機関の投融資先における温室効果ガス排出量の計測・開示方法を開発する国際的なイニシアティブ

TCFD提言における開示推奨対象18業種に当行融資先を分類し、算出した業種別排出量

業種	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)	業種	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)
石油・ガス	2.3	68,403	化学	2.2	129,700
石炭	—	—	建設資材	4.0	89,538
電力ユーティリティー	3.4	150,221	資本財	3.5	1,559,376
航空貨物	4.0	4,255	不動産管理・開発	3.3	130,494
旅客空輸	1.9	1,280	飲料	4.0	1,138
海上輸送	2.6	14,469	加工食品・加工肉	3.1	115,886
鉄道輸送	1.5	12,918	農業	3.9	41,335
トラックサービス	4.0	269,528	製紙・林業製品	3.0	20,644
自動車および部品	2.2	18,155	その他	2.8	1,914,901
金属・鉱業	2.6	225,047	合計	—	4,767,296

〈算出式〉

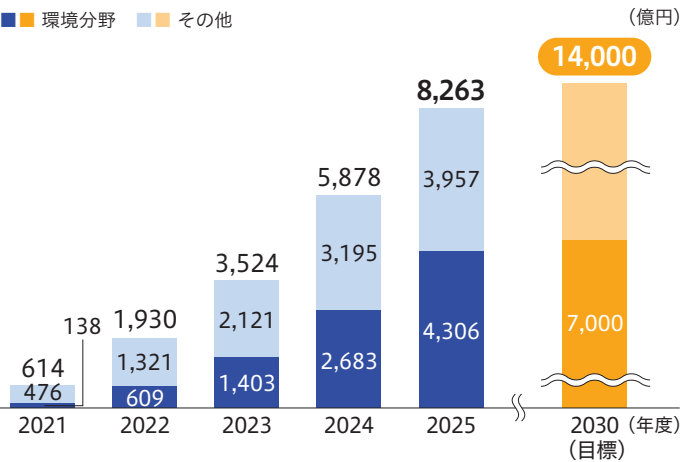
$$\text{炭素強度} = \frac{\sum \text{各融資先の炭素強度}}{\text{融資先数}}$$
$$\text{排出量} = \sum \left[\text{業種別の炭素強度} \times \text{融資先売上高} \times \text{当行融資の寄与度} \right]$$

- 〈算出条件〉
- 融資残高：2026年3月末時点
 - 融資先売上高等財務情報：算出実施時点において当行が保有する各融資先の最新決算情報
 - プライム市場上場企業等で排出量を開示している場合は開示情報、それ以外の企業については推計値を使用しています。

ESG関連投融資実行目標※

2021年度から2030年度までの実行目標 14,000億円
うち環境分野向け実行目標 7,000億円

ESG関連投融資実行額（2021年度からの累計額）



※ 環境分野向け、医療・介護分野向け投融資等、ESGに資する投融資における2021年度からの累積実行額目標

Topic

SCOPE3の算定高度化
—投融資先のGHG排出量を精緻化—

当行では、2025年度よりGHG排出量可視化プラットフォーム「C-Turtle® FE」※を導入しました。



投融資先のGHG排出量データ（一次データ）を活用することで、より精度の高い算定が可能となりました。

今後も、GHG排出量データの活用を通じて、お客さまの環境対応や脱炭素への取り組みを後押しするとともに、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

※ 金融機関向け国際基準「PCAFスタンダード」に準拠したファイナンスド・エミッション（FE）算定支援サービス

ステークホルダーとのコミュニケーション

お客さまとのコミュニケーション

お客さま本位の業務運営に関する取り組み

より良い商品・サービスを提案するため、お取引いただいているお客さまへ定期的なアンケートを実施しながら、コミュニケーションの向上に努めています。また、お客さまの安定的な資産形成や資産運用の実現に向けて、「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」を策定し、毎年、その取組状況を分かりやすくご確認いただけるよう、成果指標（KPI）を取りまとめ定期的に公表しています。

お客さま本位の業務運営に関する取組方針と主な成果指標（KPI）

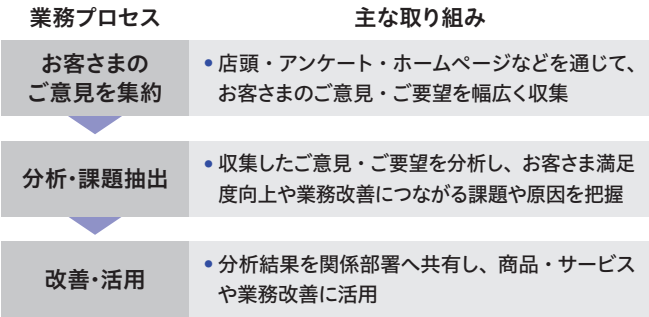
取組方針		主な成果指標（KPI）
1	お客さま本位のコンサルティングの実践	①投資信託の保有者数・預り残高 ②投信積立の契約者数・契約金額 ③投資信託販売額上位10銘柄の販売額および構成比 ④ファンドラップ契約者数および残高 ⑤NISA口座開設数
2	お客さまへの情報提供の充実	⑥わかりやすいご提案資料およびセミナー等による情報の提供 ⑦アフターフォローの状況
3	多様なニーズにお応えする商品ラインアップの整備	⑧投資信託および保険商品のラインアップの状況
4	お客さまの目的を実現するための態勢の構築	⑨お客さま本位の取り組みに適した業績評価体系の整備と専門知識・説明力向上への取り組み ⑩お客さまアンケート調査等の活用 ⑪お客さまの利便性向上および負担軽減のための態勢整備

京葉銀行の「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」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/policy/fiduciary/>

お客さまのご意見を起点としたサービスの改善

お客さまからのご意見・ご要望を幅広く収集し、商品・サービスの改善に取り組んでおります。「お客さまサービス向上部」では、苦情・不満などの原因分析を行い、担当部署に対して改善案を提言するなど、私たちが大切にする価値観の一つである“お客さま第一”のさらなる浸透に努めてまいります。



NIKKEI Financial銀行ランキング2026「接客対応」部門	全80行中 第9位
-------------------------------------	-----------

※ランキング対象は大手銀行、信託銀行、地銀、第二地銀、ネット銀行 等

公式SNS

キャンペーンや小冊子、コラムなどの配信のほか、商品・サービスの説明動画などをご覧ください。

LINE 公式アカウント

X 公式アカウント

YouTube 公式チャンネル

株主・投資家とのコミュニケーション

適時・適切な情報発信

株主総会や決算説明会、統合報告書（ディスクロージャー誌）の発刊などを通じて、適時・適切な情報発信に努めています。毎年6月、当行グループの成長戦略や財務情報について、頭取による決算説明会を実施しているほか、2026年3月には個人投資家向け説明会を実施するなど、株主・投資家の皆さまとの対話の機会を重視し、積極的なコミュニケーションに努めています。また、対話の中で寄せられたご意見やご要望は、取締役会および経営陣へ適時・適切に報告しています。

IR年間カレンダー（2026年度予定）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
決算発表		● 通期決算		● 第1四半期決算				● 第2四半期決算			● 第3四半期決算	
株主総会			●									
決算説明会			●									
有価証券報告書			● 有価証券報告書					● 半期報告書				
統合報告書(ディスクロージャー誌)			● ミニディスクロージャー誌 ● 統合報告書（ディスクロージャー誌）					● 中間ミニディスクロージャー誌 ● 中間ディスクロージャー誌				

主な活動実績（2025年度）

開催日	活動内容	対応者	参加者等
2025年6月6日	決算説明会	取締役頭取	67名参加
2025年6月25日	株主総会	取締役、監査役、常務執行役員	88名参加
2026年3月2日	個人投資家向け説明会（Web）	経営企画部担当役員	3,278名視聴
2026年3月4日			

株主優待制度

株主の皆さまの日頃からのご支援に感謝するとともに、当行株式への投資魅力を高め、より多くの皆さまに当行株式を長期保有していただくために、株主優待制度を導入しております。

株主優待制度（2026年6月30日現在）

		対象となる株主さま	500株以上2,500株未満	2,500株以上5,000株未満	5,000株以上
優待1	QUOカード贈呈	3月31日において1年以上継続 ^{※1} して500株以上保有の株主さま	1,000円相当	3,000円相当	5,000円相当
優待2 コース選択	金利優遇コース	3月31日または9月30日において500株以上保有の株主さま	スーパー定期 店頭表示金利+年0.2% 1回あたり100万円以内		スーパー定期 店頭表示金利+年0.2% 1回あたり200万円以内
	宝くじコース	3月31日または9月30日において500株以上保有の個人の株主さま ^{※2}	宝くじ 1回あたり5枚		宝くじ 1回あたり10枚

※1 1年以上継続とは3月31日および9月30日の株主名簿に連続3回以上、同一株主番号にて記載されている株主さま。

※2 お申込時にスーパー総合口座に100万円以上の定期預金残高（宝くじ付き定期預金残高を除く）があることを条件としております。

くわしくはお近くの営業店、もしくは京葉銀行総務グループへお問い合わせください。

☎0120-367-300 受付時間：月～金9：00～17：00（祝日および12月31日～1月3日は除きます）

ステークホルダーとのコミュニケーション

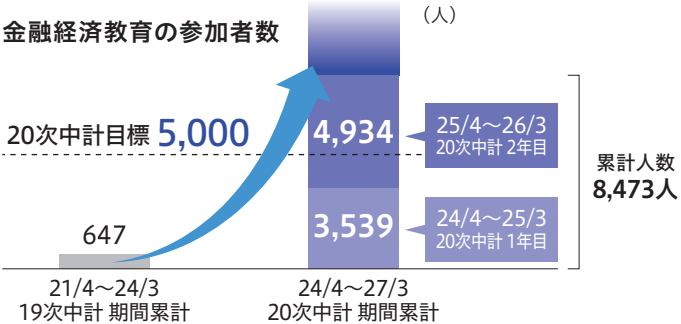
地域社会とのコミュニケーション

未来につながる金融経済教育の実施

地域貢献・社会貢献の一環として学年・世代に応じた内容の「未来につながる金融経済教育」を実施するなど、社会で活かせる金融知識の啓蒙に努めています。2025年9月には第3回FESコンテスト※千葉県地区大会に初めて協賛し、本大会内のワークショップで講師を務めました。

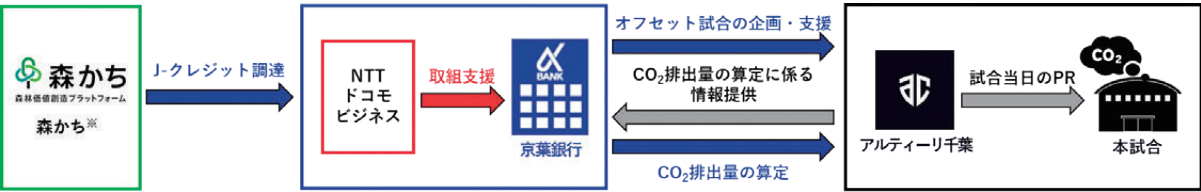


※ Financial Education Support Contest for Student（中学生が制作する金融教育動画のコンテストで、表彰された動画は小学生向けの教材として採用されます。また、運営サポートは大学生が行っており「学生の、学生による、学生のための」コンテストです。）



「アルティリー千葉」ホームゲームを冠協賛 ～本試合で排出されるCO2を実質ゼロに～

千葉市を本拠地とするプロバスケットボールクラブ「アルティリー千葉」のホームゲームを冠協賛するとともに、試合開催に伴い排出されるCO2を実質ゼロにする「カーボンオフセット試合」を実施しました。CO2排出量は、選手やスタッフ、来場されるお客さまの移動手段のほか、アリーナで使用する電力や水、処理される廃棄物などから38t-CO2と算定され、当行は本算定分に相当する森林由来のJ-クレジットを株式会社アルティリーに提供することでオフセットを行いました。なお、プロスポーツクラブと連携して「カーボンオフセット試合」を行うのは県内地域金融機関として初の取り組みとなります。当行はこれからも「アルティリー千葉」のたゆまぬ挑戦と、それを支えるファンや地域の皆さまの熱い想いの実現をサポートしてまいります。



※ 森林由来のJ-クレジットの創出・審査・取引を包括的に支援するプラットフォーム

千葉大学×京葉銀行ecoプロジェクト

当行と千葉大学環境ISO学生委員会は、2017年度より「ecoプロジェクト～7色の虹を千葉から未来へ～」を実施しており、SDGs達成に向けたさまざまな取り組みを行っています。

2026年3月、2025年度の活動状況や成果について、学生委員会のメンバーが当行頭取と千葉大学学長にプレゼンテーションする報告会を開催しました。2025年度は、当行が学生に紹介した日本サニティション株式会社への継続したコンサルティングが実を結び、「エコアクション21※」の認証取得に至りました。また、当行の役職員も収集に協力した古着市企画では、リユース意識を高めることに加え、販売で得た収益をSDGsに取り組む団体に寄付するなど、学生委員会発案の企画に協同で取り組みました。



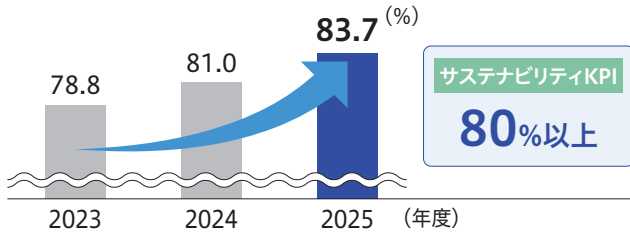
※ 環境省が定めた環境経営システムに関する第三者認証・登録制度

従業員とのコミュニケーション

従業員エンゲージメント

仕事や職場環境に関する現状の課題を抽出し、より働きがいのある会社を目指すために、従業員満足度調査を実施しています。エンゲージメントを高め、「挑戦、成長、自己実現」の好循環を生み出し続ける組織を構築してまいります。

「当行で働くことに満足」と評価した従業員の比率



企業文化改革

私たちが大切にしている価値観である「お客さま第一」、「挑戦と成長」、「チームワーク」に基づき、「プラスαプロジェクト推進チーム」による企業文化改革が実行されました。同チームは、環境変化などに柔軟に対応していくため、若手を中心とした多様なメンバーで構成されており、これまでの常識や価値観にとらわれることなく改革に取り組んでいます。

プラスαプロジェクト推進チームの活動		
私たちが大切にしている価値観	経営への提言	主な取り組み
お客さま第一	・お客さま第一の評価基準を明確化すべき ・好事例をもっと行内で共有すべき	・企業向けアンケートを新たに実施しソリューション強化に活用 ・お褒め事例を集約し冊子を発刊
挑戦と成長	・業績評価と目標設定プロセスの見直しを段階的に進めるべき	・営業目標の一部や手段を営業店自ら考え推進する業績評価に段階的に移行
チームワーク	・本部施策に関する営業店との伝達方法を再構築すべき	・通知フォーマット見直し ・施策の進捗状況共有 など

顧客対応力・エンゲージメントの向上へ

頭取による全店説明会、営業店への訪問

第20次中期経営計画において、人財ポートフォリオの再構築として2024年4月に490人だった営業人員を、2027年4月には250人増員し740人へと拡充する改革に取り組んでおり、同計画に込めた想いや意義について頭取による全従業員に向けたオンライン説明会をライブ配信しました。2025年度に続き2026年度も説明会を開催し、本改革を進めていく中で挙がった営業現場からの意見や、「金利のある世界」がもたらす環境変化などを踏まえた説明を行い、営業改革に挑戦するために最も重要な従業員の共感と納得の醸成に努めています。

また、頭取による優績店舗への訪問は、褒める文化を醸成するだけでなく、従業員の間で起こっている“変化”や“挑戦”の声を直接聞き、対話する場にもなっています。従業員から収集した忌憚のない意見を経営に反映することで、従業員とのエンゲージメント向上につなげています。



全従業員に向けて説明する藤田頭取



営業店へ訪問し対話する藤田頭取

主要財務データ

業績サマリー

(億円)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
業務粗利益	534	451	474	498	426
資金利益	482	459	469	493	549
役務取引等利益	83	74	80	83	81
その他業務利益	△32	△82	△75	△78	△205
うち国債等債券損益	△33	△80	△65	△69	△199
経費	351	341	344	397	416
コア業務純益	216	190	195	169	209
経常利益	157	147	153	178	221
当期純利益	110	103	108	126	158
与信関連費用	30	△18	11	10	10
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	111	103	108	127	159

貸借対照表サマリー

(億円)

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
資産の部合計	68,975	65,678	65,326	65,492	66,387
貸出金	38,987	40,877	42,114	43,631	45,499
中小企業向け	14,361	15,101	15,750	16,230	17,034
住宅ローン	16,539	16,798	16,869	17,175	17,877
有価証券	11,526	11,165	11,574	11,700	11,248
負債の部合計	66,072	62,792	62,162	62,514	63,235
預金	51,459	53,029	54,536	55,411	56,358
譲渡性預金	586	510	－	－	－
純資産の部合計	2,902	2,886	3,164	2,978	3,151
株主資本合計	2,647	2,713	2,777	2,853	2,954
評価・換算差額等合計	255	172	387	125	197

経営指標等

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
コアOHR(コア業務粗利益経费率) ^{※1} (%)	61.90	64.26	63.79	70.09	66.58
自己資本比率(連結)(%)	11.17	10.88	10.66	10.78	10.55
1株当たり純資産額(連結)(円)	2,288.27	2,313.85	2,615.26	2,508.89	2,695.12
1株当たり当期純利益(連結)(円)	86.84	81.80	87.11	104.05	131.66
1株当たり年間配当額(円)	20.50	22.00 ^{※2}	24.00	30.00	42.00
配当性向(%)	23.82	27.02	27.74	29.01	32.04

注 (連結)の記載がないものは単体ベース
※1 経費÷(業務粗利益－国債等債券損益)
※2 2022年度の1株当たり年間配当額は、創立80周年記念配当1円を含んでおります。

コーポレートデータ

当行の概要

名称	株式会社京葉銀行	預金	5兆6,358億円
英文名称	The Keiyo Bank, Ltd.	貸出金	4兆5,499億円
設立	1943年3月31日	総資産	6兆6,387億円
本店	千葉市中央区富士見1丁目11番11号	資本金	497億円
千葉みなと本部	千葉市中央区千葉港5番45号	自己資本比率(国内基準)	単体 10.52% 連結 10.55%

(2026年3月31日現在)

従業員

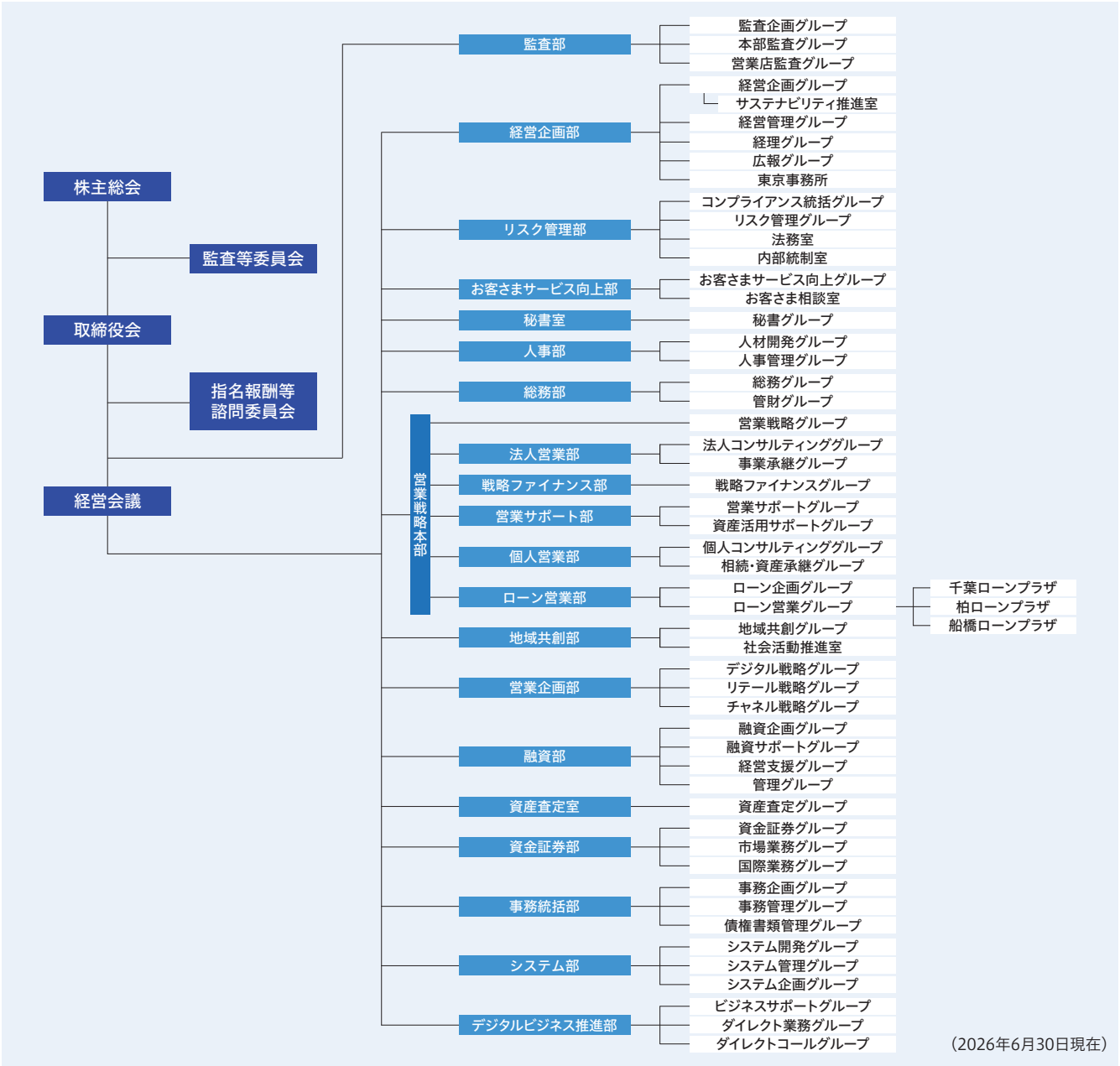
	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	1,863人	1,858人	1,871人
平均年齢	40歳0ヵ月	39歳11ヵ月	39歳8ヵ月
平均勤続年数	17年6ヵ月	17年4ヵ月	17年0ヵ月
平均給与月額	409,062円	428,359円	441,423円

(注1) 平均給与月額は、3月の税込定例給与(時間外勤務手当を含む)であり、賞与は含んでいません。(注2) 従業員数には以下の嘱託および臨時雇員は含んでいません。

嘱託・臨時雇員	1,002人	1,019人	1,058人
---------	--------	--------	--------

(各年度3月31日現在)

組織図



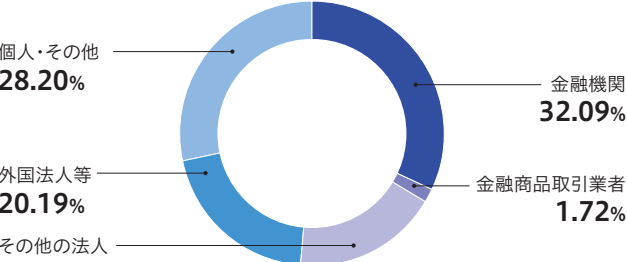
株式情報

株式の状況

発行可能株式総数	395,014 千株
発行済株式の総数	126,427 千株
当年度末株主数	18,107 名

(注) 株式数は千株未満を切り捨てて表示しています。(2026年3月31日現在)

株式所有者別内訳



(注) 「個人その他」には自己株式3.97%を含みます。(2026年3月31日現在)

大株主の状況

氏名または名称	住 所	所有株式数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	東京都港区赤坂一丁目8番1号 赤坂インターシティAIR	10,995	9.05
株式会社千葉銀行	千葉市中央区千葉港1番2号	5,106	4.20
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	東京都中央区晴海一丁目8番12号	4,299	3.54
京葉銀行職員持株会	千葉市中央区富士見一丁目11番11号	3,788	3.12
住友生命保険相互会社	東京都中央区八重洲二丁目2番1号	3,561	2.93
MORGAN STANLEY & CO. LLC	1585 BROADWAY NEW YORK, NEW YORK 10036, U.S.A.	3,191	2.62
千葉県民共済生活協同組合	千葉県船橋市本町二丁目3番11号	3,100	2.55
明治安田生命保険相互会社	東京都千代田区丸の内二丁目1番1号	2,969	2.44
野村 絢	BUKIT TUNGGAL ROAD SINGAPORE	2,636	2.17
住友不動産株式会社	東京都新宿区西新宿二丁目4番1号	2,509	2.06

(注1) 持株数は千株未満を切り捨てて表示しております。(2026年3月31日現在)
(注2) 持株比率は自己株式(5,022千株)を控除して算出し、小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。なお、自己株式には、役員報酬BIP信託が保有する
当行株式(1,193千株)は含まれておりません。

株式のご案内

事業年度	4月1日から翌年の3月31日まで
定時株主総会	6月
定時株主総会の基準日	3月31日
剰余金の配当基準日	期末配当 3月31日 中間配当 9月30日
単元株式数	100株
公告方法	電子公告により当行ホームページに掲載します。 (ホームページアドレス https://www.keiyobank.co.jp/) ただし、電子公告による公告をすることができない場合は、日本経済新聞に掲載します。
株主名簿管理人および 特別口座管理機関	三井住友信託銀行株式会社
株主名簿管理人 事務取扱場所	東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 (郵送物送付先) 〒168-0063 東京都杉並区和泉二丁目8番4号 三井住友信託銀行株式会社 証券代行部 (お問い合わせ先) 電話 ☎0120-782-031 受付時間 9：00～17：00（土日休日を除く）
インターネット ホームページURL	https://www.smtb.jp/personal/procedure/agency/

ブランドキャラクター

「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」

「ケイヨウインコ」は、インコをモチーフにした当行ブランドキャラクターです。インコには人懐っこく好奇心旺盛という特徴や、仲間と過ごすという習性があり、当行グループの“私たちが大切にしている価値観”と親和性があります。また、名前の「ケイヨウインコ」は“京葉銀行”にダイレクトに結びつくネーミングであるとともに、デザインにαの文字があることから、“α＝ケイヨウインコ＝京葉銀行”を一目で連想していただけるキャラクターとなっています。



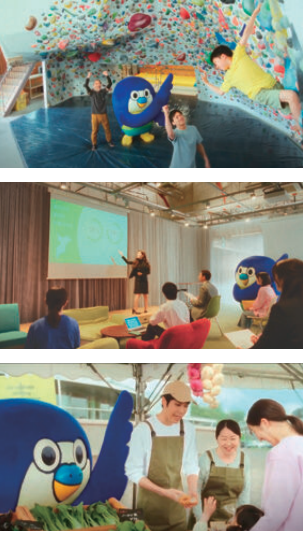
ケイヨウギンコウのケイヨウインコ

ポスターデザイン



2025年4月より、新たなビジュアルのポスターを展開しています。当行テレビCMの1コマを切り取ったデザインを採用し、リアルなケイヨウインコが登場しています。

CMで流れるオリジナルソング



「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」
♪ 応援したいよ あなたの毎日
(マイニチ！マイニチ！)
♪ 応援したいよ この街の明日
(アシタ！アシタ！)
♪ 応援したいよ みんなの挑戦
(チョーセン！チョーセン！)
♪ だからぼくらは 挑戦するよ
プラスαで 未来とともに～
この街の一人ひとりの挑戦が
この街を一つひとつ元気にしてゆく
アルファバンク 京葉銀行

ケイヨウインコがさまざまなイベントに登場



アルティアリー千葉の当行冠協賛試合に登場し、ハーフタイムイベントで会場を魅了。



千葉みなと本部前のコミュニティーガーデンに、イルミネーションとなって登場し、癒しの光をお届け。



千葉県ゆかりの漫画とのコラボレーションを通じて、地域の魅力向上などに貢献。



ケイヨウギンコウのケイヨウインコについて、くわしくはホームページをご覧ください。





「京葉銀行 統合報告書ディスクロージャー誌 2026」

本冊子は銀行法第21条に基づいて作成したディスクロージャー資料（業務および財産の状況に関する説明書類）です。

2026年7月発行

発行：株式会社 京葉銀行 経営企画部

〒260-0026 千葉市中央区千葉港5-45

TEL. 043 (306) 2121

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

〈別冊のご案内〉

銀行法施行規則第19条の2および第19条の3、金融機能の再生のための緊急措置に関する法律施行規則第6条に基づく開示事項に関して別冊を作成しています。別冊は京葉銀行ホームページに掲載しています。



別冊「京葉銀行 ディスクロージャー誌 2026」資料編



この印刷物には、環境に配慮した植物油インクを使用しています。



※ PDF版は認証紙に印刷された認証印刷物データを使用して作成しています。



この印刷製品は、環境に配慮した資材と工場で製造されています。