



京葉銀行

統合報告書 2024
ディスクロージャー誌

プラス  で、未来をともに。

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

私たちが
大切にしている価値観

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」

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

■ 様々な社会課題の解決
に向けた取り組み

財務KPI

■ 連結ROE6%
■ 連結当期純利益200億円
■ 連結自己資本比率10%台

経済価値

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

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

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。



CONTENTS

▶ 価値創造ストーリー

- 3 京葉銀行のあゆみ
- 5 トップメッセージ
- 13 主要マーケットのポテンシャル
- 15 財務ハイライト
- 16 非財務ハイライト
- 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
- 23 中期経営計画
- 25 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業
- 31 基本戦略② 営業改革
- 35 基本戦略③ 人材改革
- 41 基本戦略④ 経営基盤改革

特集 人事部長メッセージ

特集 資本コストや株価を意識した
経営の実現に向けた対応

▶ 持続可能な社会形成に向けた取り組み

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

▶ 成長を支える基盤

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

▶ データ

- 69 コーポレートデータ
- 71 主要財務データ
- 72 株式情報
- 73 店舗地図
- 74 オリジナルキャラクター
「ケイウギンコウのケイウインコ」

コーポレートスローガン

プラス α 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）



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

8月
外国為替業務開始
事務センター新設

1975年（昭和50年）4月

第1期オンラインシステム
稼働

1960

1950

1951年（昭和26年）10月
商号を株式会社千葉相互銀行に
変更

1965年（昭和40年）5月

本店新設



1983年（昭和58年）4月

国債等公共債の窓口販売
業務開始

1985年（昭和60年）11月

第2期総合オンラインシステム稼働

1986年（昭和61年）6月

債券ディーリング業務開始

1980

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



1994年（平成6年）1月

信託代理店業務開始

1996年（平成8年）10月

新研修所完成

1990

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）

12月
投資信託の
窓口販売業務開始

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）

2000

2001年（平成13年）4月

保険商品の
窓口販売業務開始

2002年（平成14年）10月

個人年金保険の
窓口販売業務開始

2003年（平成15年）12月

ATMによる個人向け国債
の販売開始（全国初）

2005年（平成17年）6月

指静脈認証システム
全自動貸金庫の導入開始

2011年（平成23年）3月

新営業店システム全店導入

2010

2012年（平成24年）3月

指静脈認証ICキャッシュカード
店頭即時発行業務開始

2015年（平成27年）3月

本部棟「千葉みなと本部」竣工



2016年（平成28年）6月

執行役員制度導入

2018年（平成30年）12月

指名報酬等諮問委員会設置

2019年（平成31年）4月

株式会社京葉銀キャピタル&
コンサルティングを設立
（現・連結子会社）

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

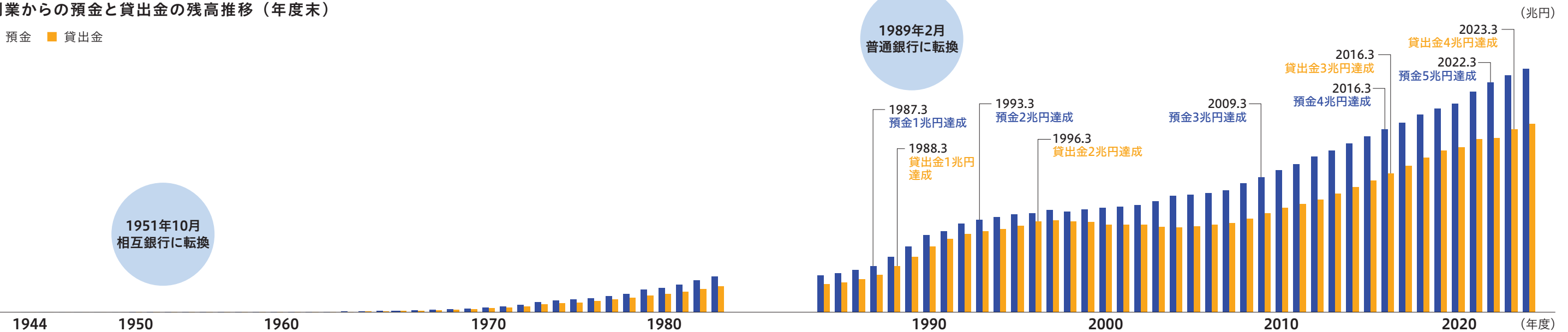
創立80周年

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

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

1989年2月
普通銀行に転換



地域やお客さまの「豊かな未来」を、 私たちの「プラスα」で、 ともに築いてまいります。

平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

このたび発刊した「統合報告書ディスクロージャー誌2024」では、当行グループにおける足元の経営状況に加え、企業価値向上に向けた成長

ストーリーや目指す姿について説明いたします。ステークホルダーの皆さまには、当行グループに対する理解を一層深めていただくための資料としてご高覧いただければ幸いに存じます。

取締役頭取 **熊谷 俊行**

前中期経営計画を振り返って

2021年4月から2024年3月までの3年間の計画期間とした第19次中期経営計画「α ACTION PLAN 2024～さらなる進化～」においては、3つの基本戦略、①課題解決型営業の強化、②生産性の向上と人財の育成、③経営基盤の強化、に取り組んできました。コロナ禍や世界的な物価高騰といった環境下におけるお客さまへの円滑な資金繰り支援に加え、人材紹介業やICTコンサルティングの開始など、持続的な成長を後押しするソリューションの拡充が図れたと考えています。また、事業承継ファンドの設立やりそなホールディングスとの

戦略的業務提携など、お客さまに新しい価値を提供する仕組みづくりを進めるとともに、本部直接営業の強化やエリア制の全店展開、サステナビリティ体制の整備など、お客さまの課題やニーズに伴走型でサポートしていく体制を一層強化しました。

これらの戦略・施策をグループ一丸となって推し進めた結果、目標として掲げた経営指標、「親会社株主に帰属する当期純利益80億円」、「自己資本比率（連結）11%程度」「OHR（単体）60%台」をいずれも達成することができました。

前中期経営計画の主な経営指標

	2022/3(実績)	2023/3(実績)	第19次中計 最終年度 2024/3(実績)	第19次中計 最終年度目標	達成状況
親会社株主に帰属する 当期純利益	111億円	103億円	108億円	80億円	○
自己資本比率(連結)	11.17%	10.88%	10.66%	11%程度	○
OHR(単体)	61.90%	64.26%	63.79%	60%台	○

企業理念の再定義に込めた想い

2024年4月に当行グループの企業理念を再定義するとともに、長期ビジョン（目指す姿）を策定しました。当行は、1943年3月の設立から今日まで、地域のお客さまとともに着実に成長し、普銀転換した1989年に約1兆4千億円だった預金残高は5兆円を超えるなど、地域での存在感を高めながら、2023年3月には創立80周年を迎えることができました。

一方、当行グループを取り巻く環境は、人口減少や少子高齢化といった構造変化に加え、サステナビリティへの意識の高まりやデジタル化の進展などにより、変化のスピードが一層加速しています。また、日本銀行が17年ぶりに政策金利を引き上げ、マイナス金利が解除されるなど、大きな転換期を迎えています。

これまでの金融サービスを飛び越え、「プラスα」の価値を高め続ける

企業理念を実現するためには、お客さまの役に立ちたい、地域を良くしたいという高い志を持ち、変革に挑戦する中で、「プラスαの価値」を高め続けることが必要です。そういった想いを従業員一人ひとりが意識し続けるため、グループ全従業員が共有すべき行動基準として、私たちが大切にしている価値観を新たに制定しました。

1つ目は、「お客さま第一」です。私たちにとって、最も大切なのはお客さまです。お客さまのことを思い、「何がお客さまにとって幸せなのか」と自分自身に問い続ける。そして、お客さま一人ひとりの課題やニーズに対し、期待を超えるプラスαの価値を提供していきます。

2つ目は、「挑戦と成長」です。仕事を通して目指すべきところは、自己実現です。当行グループの従業員が仕事を通じて誇りと感動を実感できる

このように将来の予測が難しい変化の時代において、創立80周年を契機に、判断に迷った際の進むべき道を示す羅針盤として、企業理念を再定義することとしました。あらためて私たちの存在意義や使命を見つめ直すとともに、いかに地域社会やお客さまの課題解決を実現してゆくかについて、全従業員参加型をテーマに議論を重ねながら築き上げました。

「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」

これが、いつの時代も変わらない、当行グループの存在意義であり使命です。

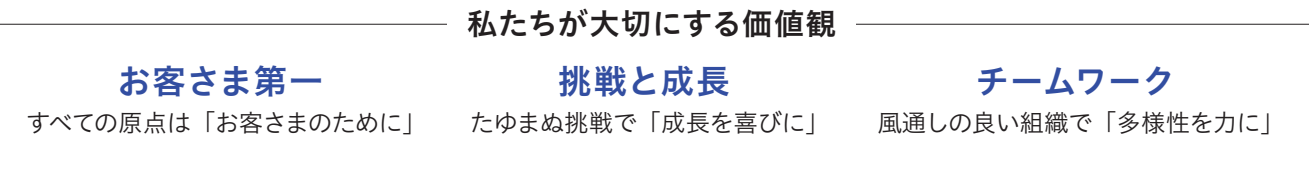
目の輝きに溢れた日々を過ごし、自己を実現させることが重要だと考えています。

3つ目は、「チームワーク」です。個の成長と組織力はどちらが欠けても想いを遂げることはできません。多様な個性や考え方をを持ったメンバーがチームを組み、ひとつの目的に向かって、知恵を出し合い、協力し合いながら取り組むことで、個人では成し得ない大きな成果が生まれます。

当行グループは、創業以来、地域に根差し、地域とともに成長してきた、顔が見える銀行グループです。そんな私たちだからこそできる「プラスα」で、まち・ひと・しごとの未来に貢献し続けます。そして、従来の枠にとどまらない発想で変革に挑戦し、これまでの金融サービスを飛び越え、「プラスα」の価値を高め続けていきます。

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



企業理念について広く共感いただくため

コーポレートスローガン

プラスαで、未来をともに。

コーポレートシンボル



創立90周年に向けて、「社会課題の解決」を起点とするビジネスモデルを強化

企業理念と私たちが大切にしている価値観が、ミッションとバリューだとすれば、それに続くビジョンが、2033年3月に迎える創立90周年に目指す姿です。

全従業員に実施したアンケートで、私たちの使命として最も多かった回答は「地域社会への貢献」でした。企業理念のとおり、常に地域の豊かな未来をともに築く企業グループであることです。私たちが、ビジネスを通して社会課題を解決すること、あるいは、そうした取り組みから生まれる各ステークホルダーとのエンゲージメントが、当行の企業価値向上につながっていく。こうした想いを創立90周年に目指す姿と長期ビジョンに込めました。

具体的に、どのような社会課題に取り組み、どのような価値を提供していくのか。さまざまな

社会課題がある中、当行グループの企業理念や全役職員の声とともに、リソースを活かし磨いて解決に挑戦するべきもの、という観点から、3つのマテリアリティ（重点項目）を特定しました。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、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ます。

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

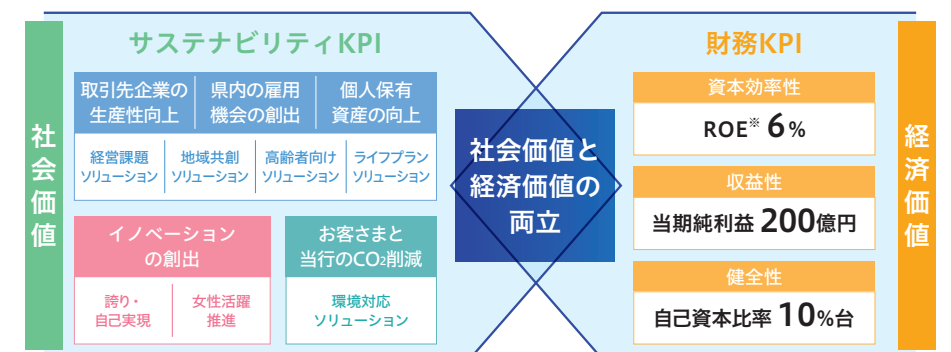
長期ビジョン

「+α Vision 90」～未来創造への挑戦～

マテリアリティ（重点項目）



サステナビリティKPIと財務KPI



※株主資本ベース

目指す姿の実現に向け、バックカasting思考で第20次中期経営計画を策定

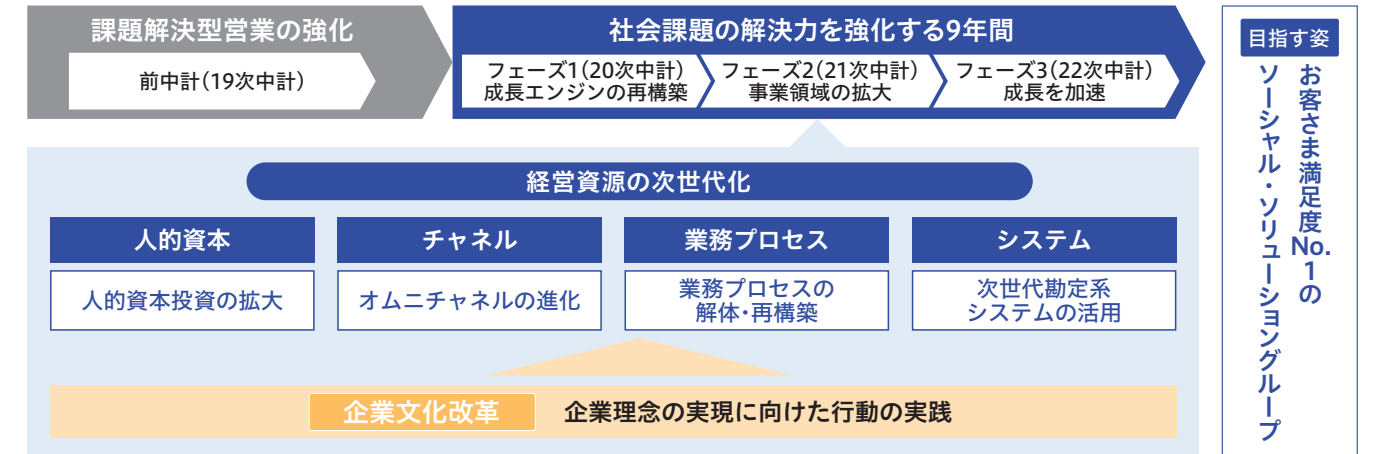
2024年4月から2027年3月までを計画期間とする第20次中期経営計画『「+αVision90」フェーズ1～挑戦と変革～』は、9年後からのバックカasting思考で策定しました。目指す姿「お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ」の実現に向けた重点テーマは、経営資源の次世代化です。具体的には、金利のある世界や労働力の流動化など、機会と脅威の変化を捉えつつ、次世代勘定系システムを活用した生産性の向上に

加え、業務プロセスの再構築やオムニチャネルの進化のほか、人的資本投資の拡大などを推し進めます。第20次中計は社会課題の解決力を強化する9年間のフェーズ1と位置づけ、成長エンジンの再構築に取り組んでいます。

第20次中計における基本戦略は4つです。「営業改革」「人財改革」「経営基盤改革」の3つの改革に挑戦し、「オンリーワンの課題解決型営業」を強化していきます。



長期ビジョンにおける重点テーマ



第20次中期経営計画



多様なプロフェッショナル人財の計画的創出と自律的な成長の促進

お客さまの課題は多様化・高度化しており、基本戦略に掲げるオンリーワンの課題解決型営業を強化するためには、営業改革による営業人員増という「量」だけではなく、人財改革によるプラスαの価値提供という「質」、すなわち、多様なプロフェッショナル人財が欠かせません。

各業務別に人財育成を強化しており、コンサル人財においては選抜制トレーニー研修や本部行員と営業店行員のOJT、デジタル人財においては企業内大学「POLESTAR Academy」の活用やDX人財認定制度の新設、高度専門人財においては外部専門機関への積極派遣やキャリア採用の強化などに取り組んでいます。また、キャリアコース制度を導入するなど従業員

一人ひとりが、自らキャリアを選ぶ仕組みを構築し、より高度なスキル習得にチャレンジする機会を増やすことで、従業員の挑戦と成長をサポートしています。

併せて、自律的な成長を促す社内環境の整備も進めます。職位や年齢、性別に関係なく、誰もが活躍できる環境を整備することで、多様性を力に変えていきます。特に、女性の活躍は当行グループにおける重点課題です。この分野におけるリーディングカンパニーとして、県内のイノベーションを牽引する企業を目指し、女性のキャリアアップ支援を強化します。また、若手・中堅従業員の上位ポストへの積極的かつ適正な登用を行っていくことで、組織の活性化につなげていきます。

トップメッセージ

どのような時代にあっても、会社の根幹を成すものが「人」であることは変わりません。モチベーション向上につなげるため、今年度は一律ベースアップを含め、昨年を上回る約5.8%の賃上げを実現します。従業員

一人ひとりの挑戦が、地域の皆さまやお客さま、ひいては当行グループの成長の好循環につながるよう努めていきます。

次世代勘定系システムを活用し、各施策の実行スピードを加速させる

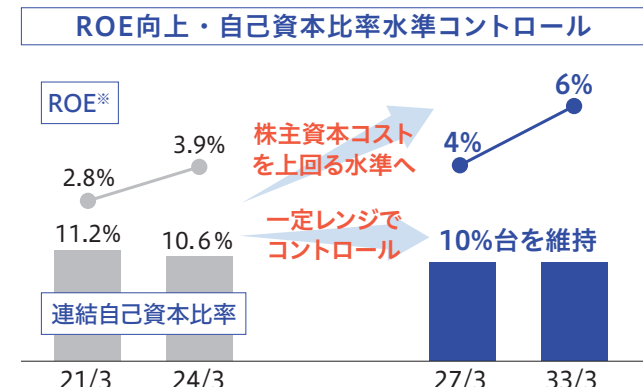
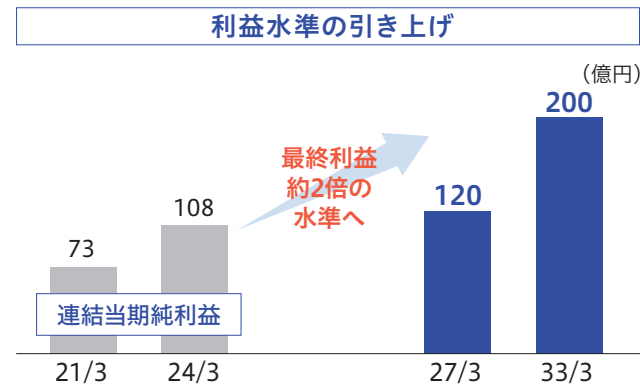
2025年1月、次世代勘定系システムを稼働させます。これは当行にとって大きなトピックであり、将来を見据えたプラットフォームの構築となります。現状のメインフレームでは、新しい機能を追加するたびに相応の時間とコストがかかりますが、オープンシステムへの移行で、独自性と機動性を兼ね備えながら、コストパフォーマンスの向上やシステムリスクの軽減を図っていきます。また、バンキングハブを活用したAPI連携や各種データ連携を進めることで、お客さまが必要とするサービスを柔軟かつ

迅速に提供することができます。稼働後は、システムの生産性が25%程度向上する見通しであり、この効果の積極的な活用により利益向上につながる戦略投資を拡大します。りそなホールディングスとの連携施策である新アプリの稼働に加え、データ基盤の再構築やAIの活用など、データ利活用に向けたインフラ整備を進めていきます。リアルとデジタルを融合することで、最適なソリューションの提供を強化していきます。

持続的な企業価値向上に向けて

上場企業である以上、株価を意識した経営を実践することはマネジメントの責務と考えています。PBR向上に向けては、資本効率と成長期待の向上、また資本コストの引き下げが有効です。つまり、

稼ぐ力を高め、磨き、さらにそれらを市場にしっかり伝えることが重要となります。資本コスト以上にROEを向上させ、持続していくことは、企業として最重要テーマであり、RORAの改善や財務レバレッ



※株主資本ベース

ジのコントロールなど、長期ビジョンや第20次中計で掲げた戦略で実践し、マーケットの期待に応えていく方針です。

第20次中計最終年度に目指すKPIはROE4%、長期ビジョン最終年度は6%とし、資本コストを上回る水準とする目標を掲げました。また、期待成長や株価の上昇にもつながる株主還元策については、総還元性向40%程度と明示しました。

さらに、お客さまサービス向上に資する前向きな投資は維持しつつも、生産性向上を通じた経費削減を推し進め、収益力の強化を図っていきます。引き続き、財務の健全性、資本効率および株主還元の最適なバランスを追求し、企業価値の向上に努めてまいります。

社会課題の解決が企業の持続可能性や事業機会

に直結する時代になり、社会課題の解決にリソースを振り向けることがますます重要になるでしょう。特に千葉県という地域と密接した当行グループは、3つのマテリアリティ（重点項目）に対する具体的なアプローチにより、地域経済の発展に貢献していくことが持続的な成長に直結します。

今年度は、新たな企業理念のもと、創立90周年に向けた長期ビジョンを目指し、第20次中期経営計画のスタートとなる重要な年となります。これからもすべてのステークホルダーの皆さまのご信頼、ご期待にお応えするとともに、地域経済のさらなる発展・成長に向けて、当行グループ役職員一同さらなる努力を重ねてまいります。皆さま方におかれましては、引き続き、格別のご支援、ご高配を賜りますようお願い申し上げます。



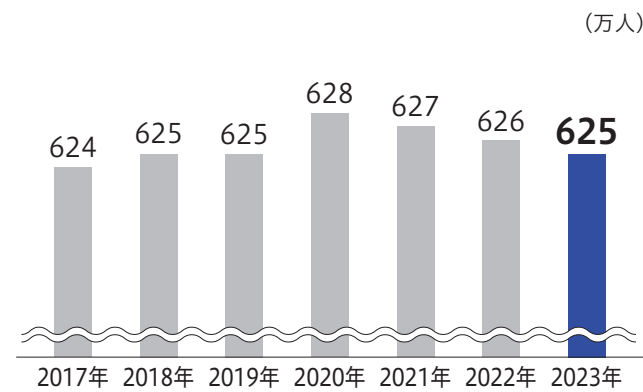
主要マーケットのポテンシャル

当行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。

転入超過が続く人口動態

千葉県の人口は627万人で、全国6位の人口規模となっており、他県からの転入超過数は全国4位を誇ります。首都圏に位置しながら豊かな自然に恵まれていることに加え、交通アクセスの良さから、子育て世代を中心とした若い世代の転入が増加していることが特徴です。

千葉県人口推移



出所：総務省統計局「人口推計」（基準日：各年10月1日）

都道府県別転入超過数（日本人移動者）

1位	東京都	58,489人
2位	神奈川県	22,088人
3位	埼玉県	17,850人
4位	千葉県	16,375人
5位	大阪府	13,071人

出所：総務省統計局「住民基本台帳人口移動報告2023」

バランスの良い産業構造

千葉県は、温暖な気候や首都圏の大消費地を背景として、農業産出額や海面漁業漁獲量は全国上位に位置しています。また、臨海エリアの製造業に加え、高速道路・鉄道網といった交通インフラが整備され、工場進出先としての魅力がますます高まるなど、バランスのとれた産業構造を形成しています。

農業産出額	3,676 億円	4位 ^{※1}	海面漁業漁獲量	10.3 万t	6位 ^{※2}
製造品出荷額	11.9 兆円	8位 ^{※3}	年間商品販売額	13.0 兆円	9位 ^{※4}
事業所数	18.2 万カ所	9位 ^{※5}	開業率*	5.0%	4位 ^{※6}
港別貿易額の合計	51.3 兆円	1位 ^{※7}	県民所得	19.1 兆円	6位 ^{※8}

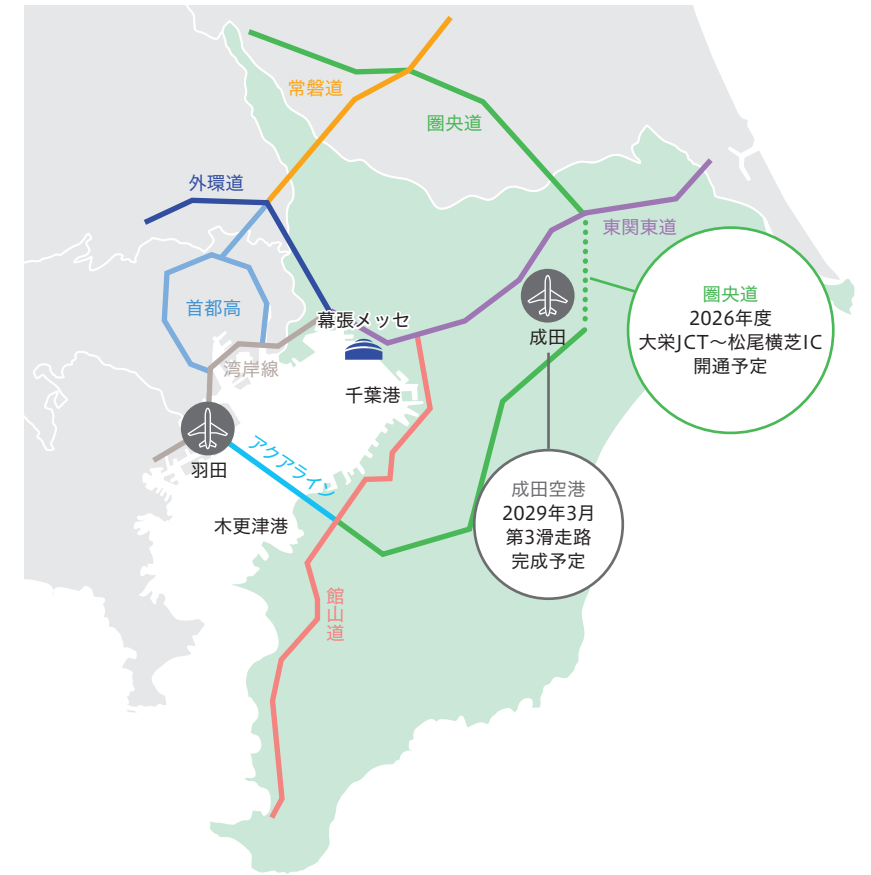
出所：※1 農林水産省「令和4年農業産出額及び生産農業所得」
 ※2 農林水産省「令和4年漁業・養殖業生産統計」
 ※3 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(製造業)」
 ※4 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス(卸売業・小売業)」
 ※5 総務省・経済産業省「令和3年経済センサス-活動調査速報集計」
 ※6 中小企業庁「2023年版中小企業白書」
 ※7 財務省「令和4年貿易統計」輸出と輸入の総額
 (千葉県は成田国際空港、千葉港、木更津港の合計)

※8 内閣府「令和3年度県民経済計算」
 * 開業率… 当該年度に雇用関係が新規に成立した事業所数/
 前年度末の適用事業所数

充実した交通インフラと地理的特徴

2029年3月完成予定の成田空港第3滑走路や開通に向け工事進行中の圏央道大栄JCT～松尾横芝ICなど、交通インフラの整備が一段と進んでいます。さらに、北千葉道路や第二湾岸道路の道路整備計画が進行中であり、流通機能のさらなる拡充が予想されています。

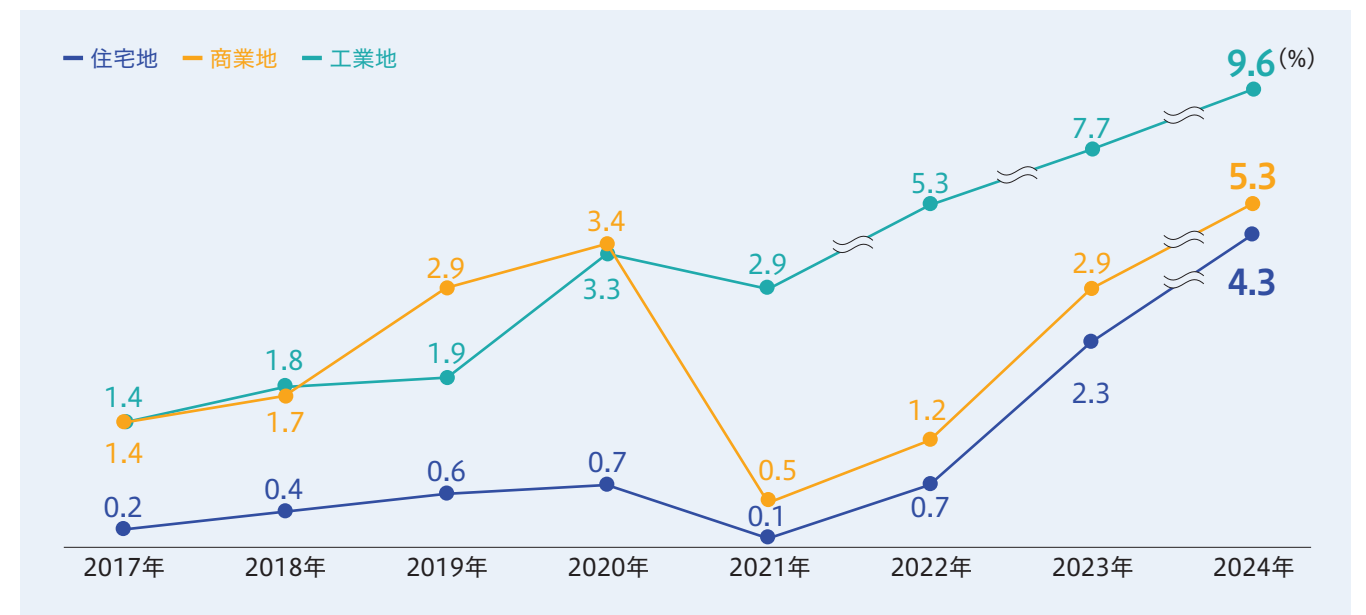
また、成田空港と東京都との間に、アジア地域有数の規模を誇る大型コンベンション施設である幕張メッセを有するなど、千葉県は物流、人流を支えるインフラや施設が充実し、日本と世界をつなぐ重要な拠点を持っています。



需要増に伴い上昇が続く公示地価

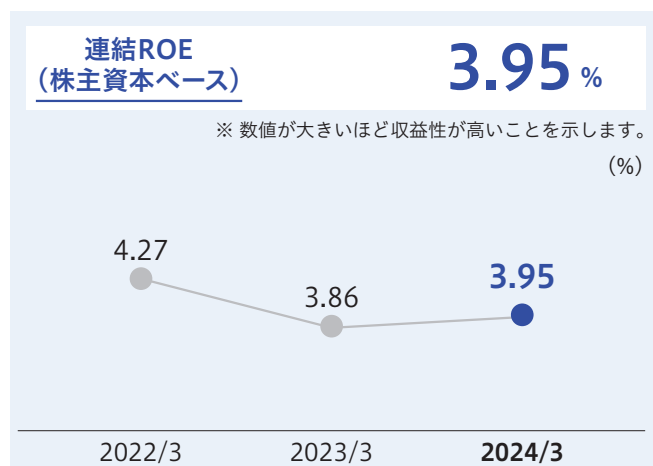
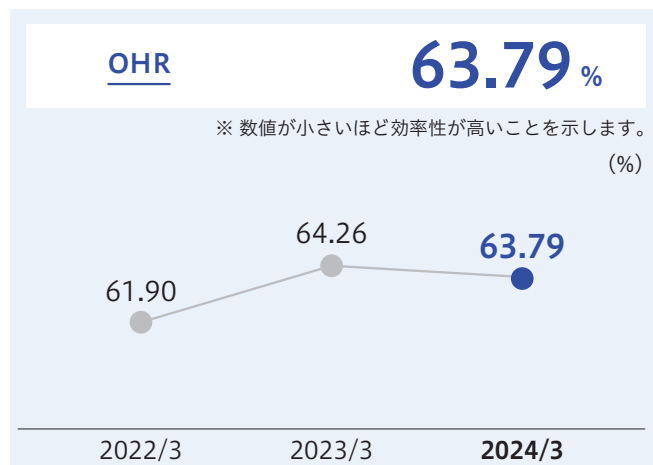
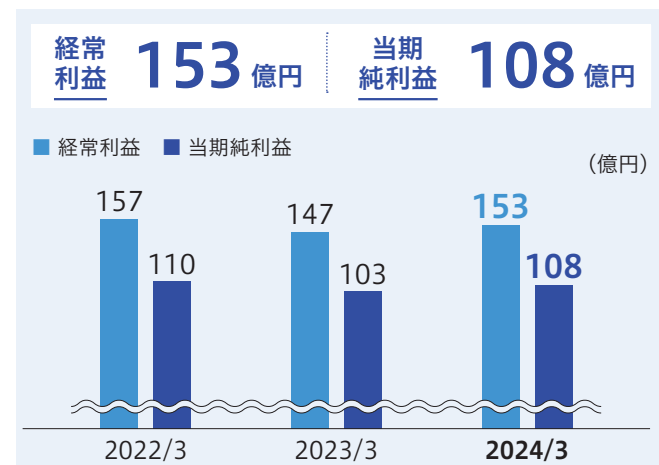
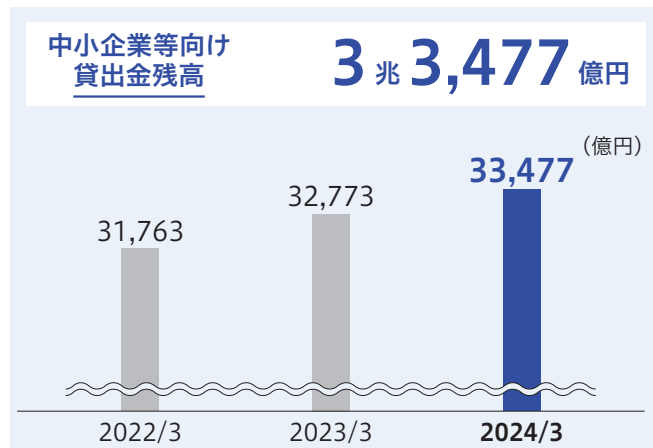
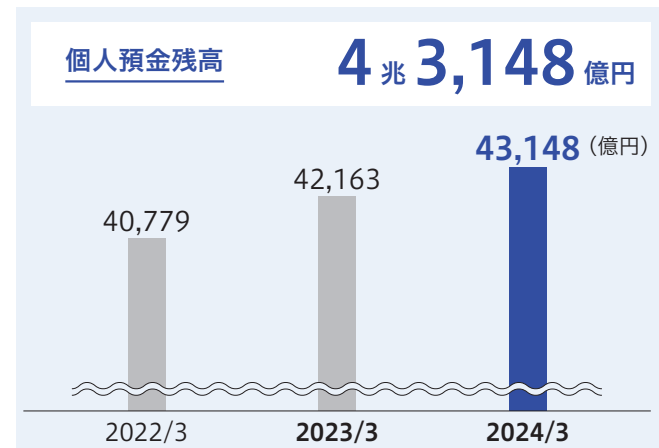
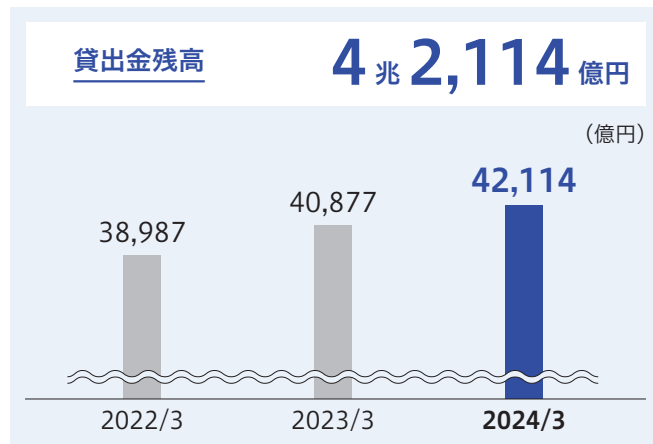
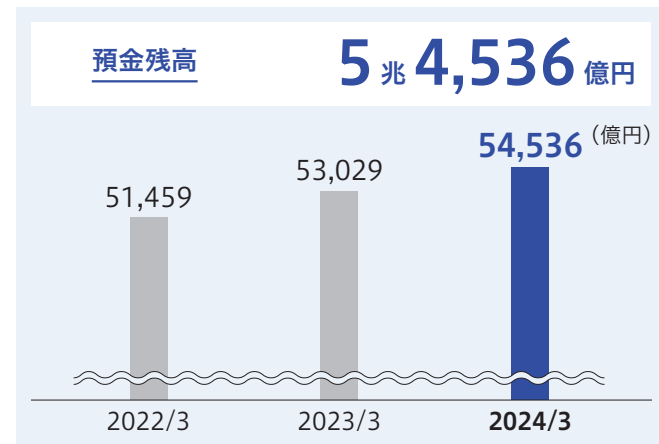
転入超過や産業構造、交通インフラを背景に、千葉県の公示地価は全用途で上昇が続いています。

千葉県の公示地価（対前年平均変動率）の推移



出所：千葉県「地価公示」（基準日：各年1月1日）

財務ハイライト



非財務ハイライト



格付情報

日本格付研究所 (JCR)

A+

(2024年3月31日現在)

外部からの評価



プラチナくるみんプラス



えるぼし



2024 健康経営優良法人
Health and productivity
健康経営優良法人2024
(大規模法人部門)



DX認定事業者

価値創造プロセス



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。

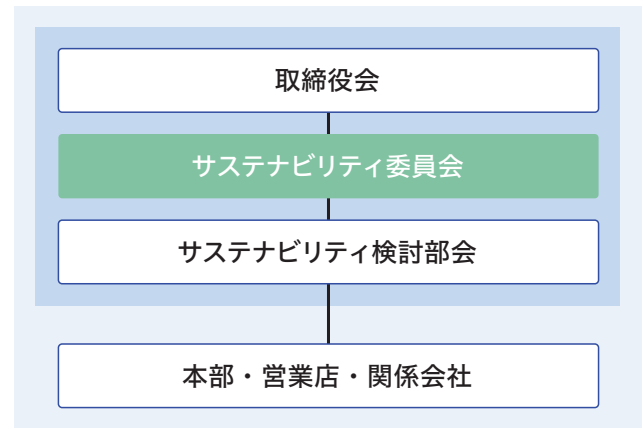
京葉銀行グループサステナビリティ方針

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。



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年2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。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。

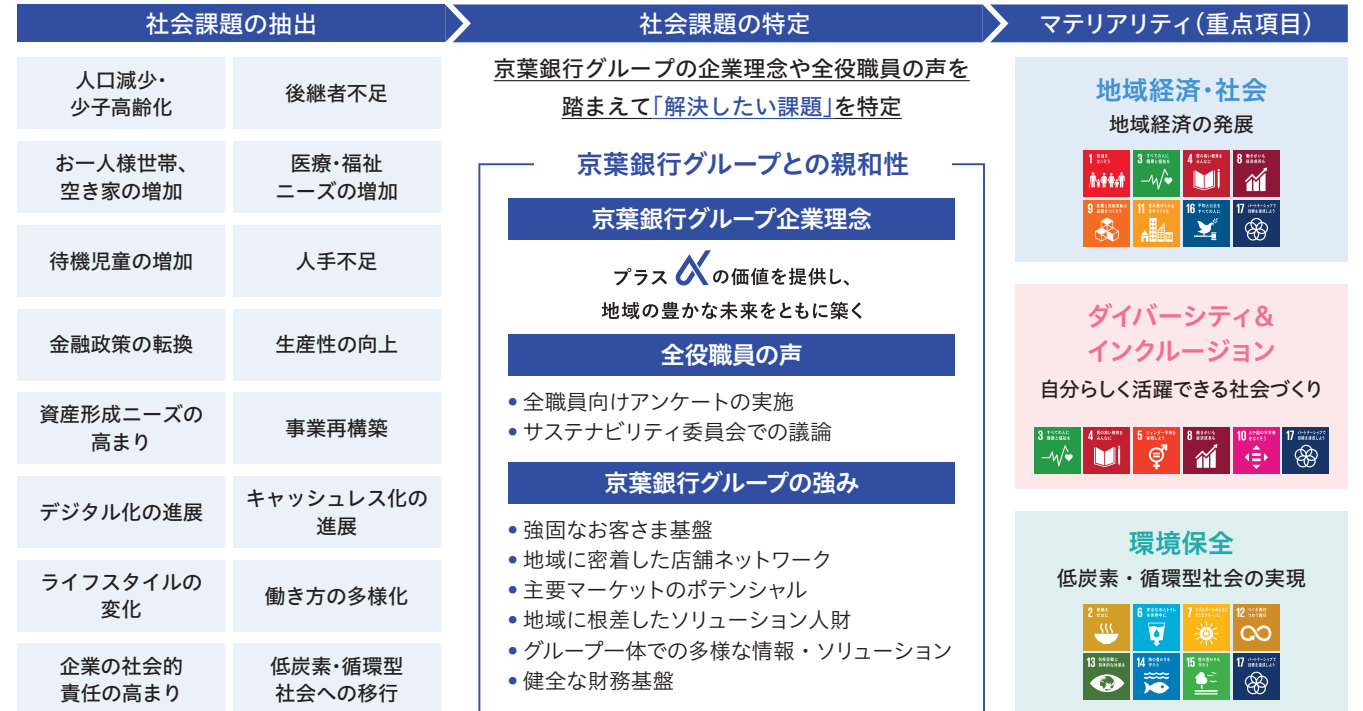


サステナビリティ委員会における協議事項（2023年度）

- マテリアリティ（重点項目）の特定およびサステナビリティKPIの決定
- サステナビリティに関する取組状況
- TCFD開示内容の更新

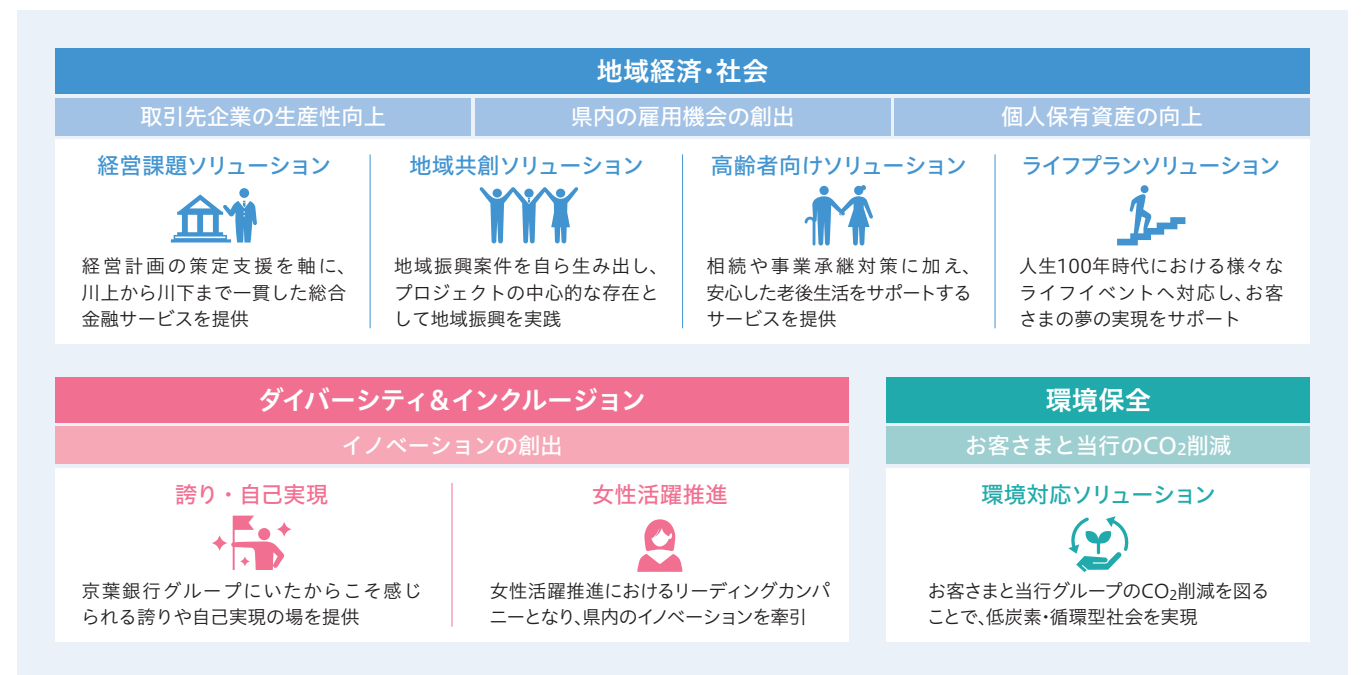
マテリアリティ（重点項目）の特定プロセス

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。



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。

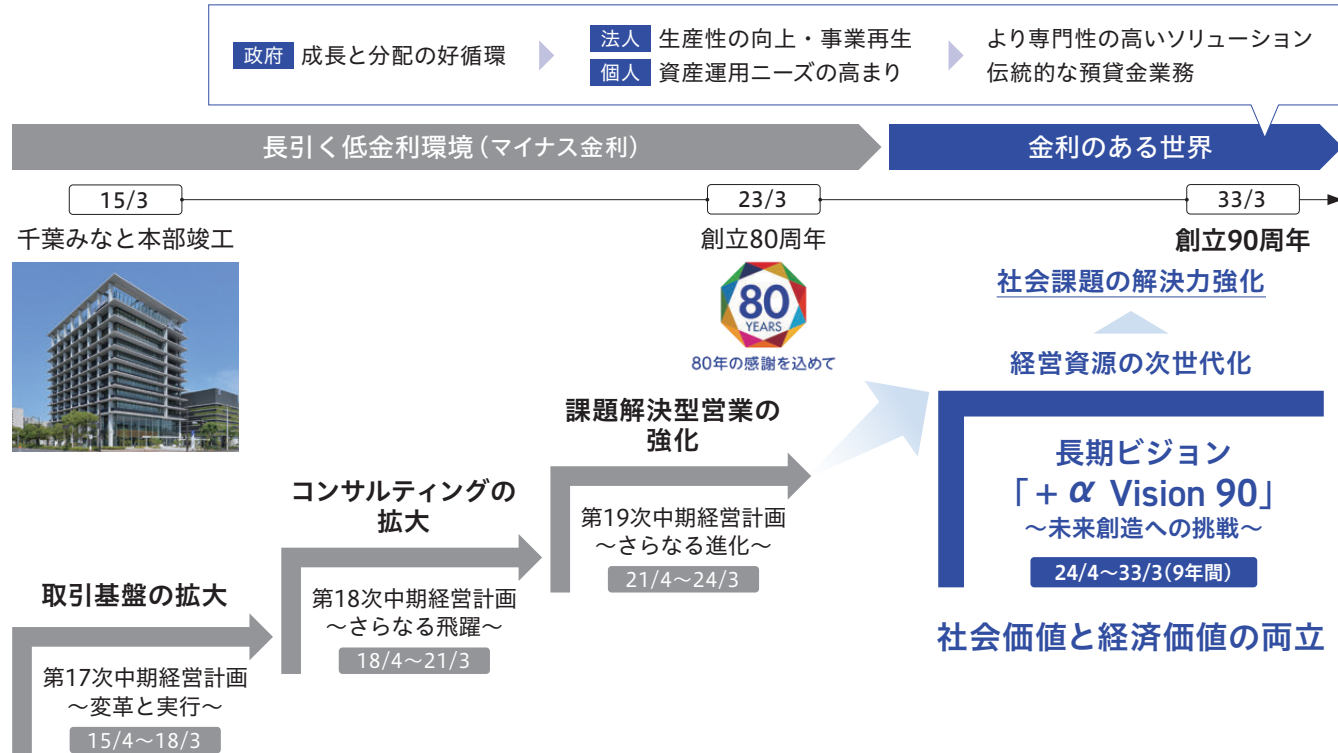


長期ビジョン

創立90周年に目指す姿

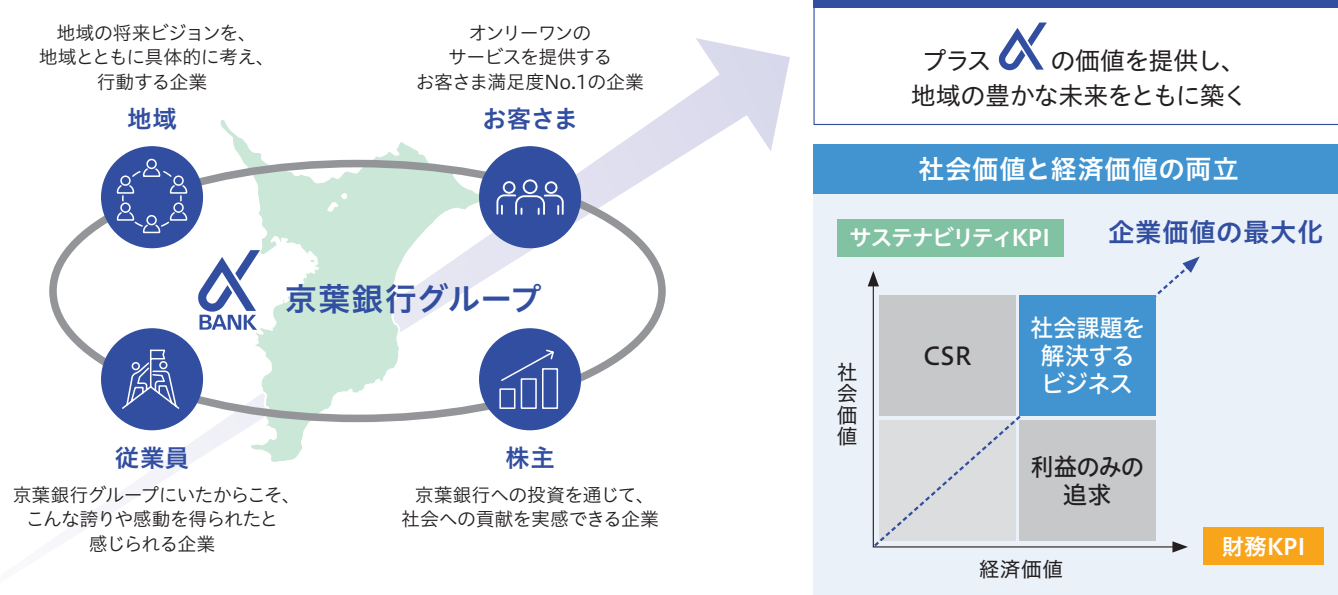
お客さま満足度No.1のソーシャル・ソリューショングループ

これまでの歩みと今後の方向性



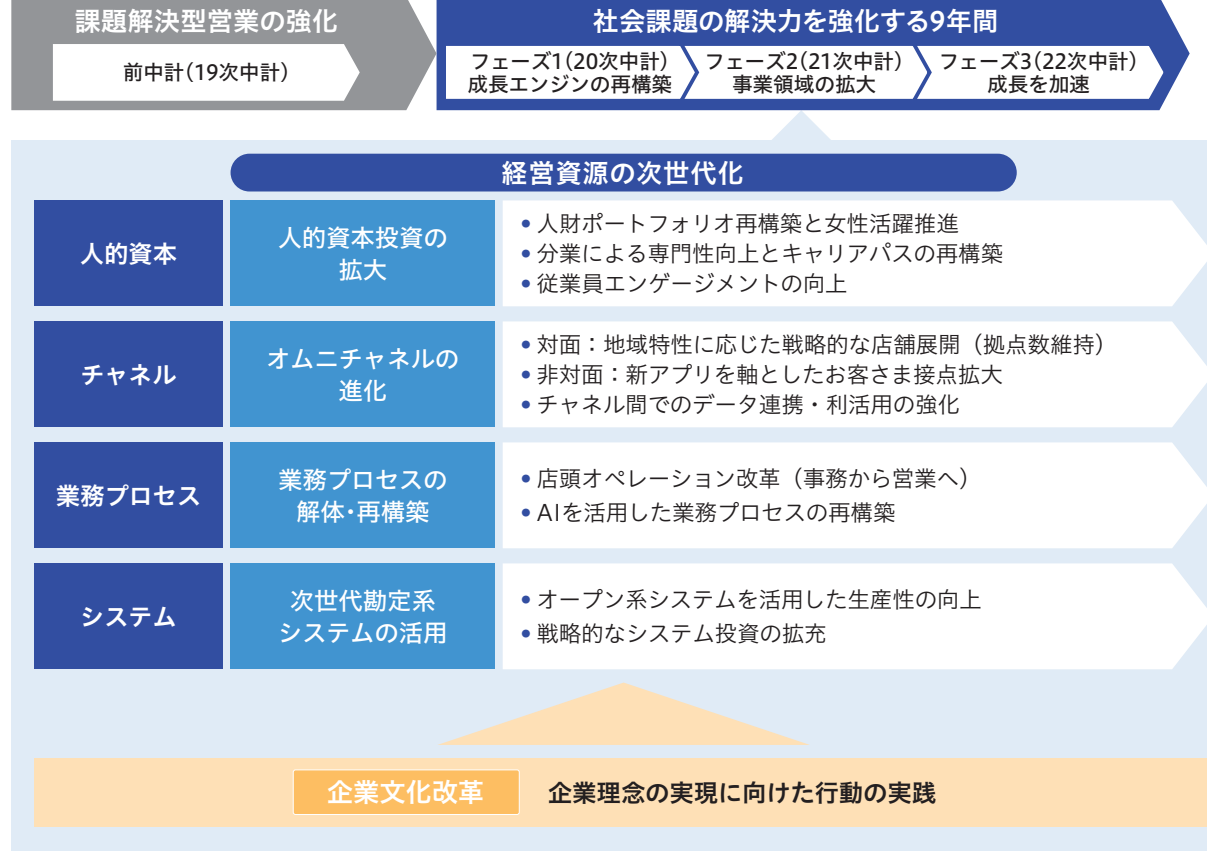
長期ビジョンに込めた想い

- 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。



長期ビジョンにおける重点テーマ

これまで積みあげてきた経営資源の次世代化を重要テーマとして、各種施策に取り組んでまいります。



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

長期ビジョンにおけるターゲット

財務KPI	長期目標 (2032年度) 連結ベース	資本効率性	収益性	健全性
			ROE*1 6%	当期純利益 200億円

サステナビリティKPI	重点項目	主な目的	具体的な取り組み	中期目標(2026年度)	長期目標 (2032年度)
	地域経済・社会	取引先企業の生産性向上		ビジネスマッチング件数	4,000件
経営計画策定サポート先数*2				1,200先	-
県内の雇用機会の創出			事業承継ソリューション件数*3	500件	-
			地域共創ソリューション件数*4	400件	-
個人保有資産の向上		預かり資産残高	6,500億円	-	
		相続関連商品成約件数*5	2,000件	-	
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		従業員エンゲージメント*6	80%以上を継続	-
			女性管理職比率	12%	30%
環境保全	お客さまのCO2削減		ESG関連投資実行額*7 うち環境分野向け	-	2030年度 14,000億円 7,000億円
			当行グループのCO2削減	CO2排出量削減率*8	-

*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
*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・介護分野向け投資融資等、ESGに資する投資融資における2021年度からの累積実行額 ※目標を7,000億円から14,000億円に上方修正し、環境分野向けを新設
*8 2013年度比

中期経営計画

前（第19次）中期経営計画の振り返り 計画期間：2021年4月～2024年3月（3年間）

2021年4月から2024年3月までの3年間を計画期間とした第19次中期経営計画においては、本部直接営業の強化やエリア制の全店展開のほか、りそなホールディングスとの戦略的業務提携などに取り組み、課題解決型営業の強化を図ってまいりました。これらの各種施策をグループ一丸となって着実に推し進めた結果、経営指標として掲げた「親会社株主に帰属する当期純利益80億円」「自己資本比率（連結）11%程度」「OHR（単体）60%台」を、いずれも達成しました。

第19次中期経営計画 α ACTION PLAN 2024 ～さらなる進化～

3つの基本戦略

基本戦略 ①	課題解決型営業の強化 地域社会やお客さまの課題を発掘し、解決策の提示と実行支援に取り組む営業を強化します。
	<ul style="list-style-type: none"> 本部直接営業の強化 グループ内外の連携の強化 既存メニューの高度化 新商品の開発・新業務への参入 事業性評価の深堀 高齢化社会に向けた金融サービスの強化
基本戦略 ②	生産性の向上と人財の育成 デジタルを活用し、当行とお客さま双方の生産性向上を図るとともに、課題解決を行うための人財を育成します。
	<ul style="list-style-type: none"> エリア制の全店展開 非対面チャネルの拡充 戦略的人員配置 本部集中化の促進
基本戦略 ③	経営基盤の強化 リスクとコストを適切にコントロールすることで、経営基盤を強化し、地域とともに持続的な成長を目指します。
	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ体制整備 継続的な物件費削減 外部連携の拡大 有価証券運用の多様化

主な経営指標

	第18次中計 最終年度 2021/3(実績)	2022/3(実績)	2023/3(実績)	第19次中計 最終年度 2024/3(実績)	第19次中計 最終年度目標
親会社株主に帰属する 当期純利益	73億円	111億円	103億円	108億円	80億円
自己資本比率(連結)	11.29%	11.17%	10.88%	10.66%	11%程度
OHR(単体)	65.99%	61.90%	64.26%	63.79%	60%台

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、長期ビジョンのフェーズ1として、社会課題の解決力強化に向け、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、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。

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

4つの基本戦略

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 | 法人ソリューション | 個人ソリューション

② 営業改革
 店舗営業体制の見直し | デジタル化推進

③ 人財改革
 多様なプロ人財の育成 | 社内環境の整備



3つの改革

④ 経営基盤改革
 資本マネジメント | 経費コントロール | りそなHDとの戦略的業務提携 | ガバナンス・リスク管理態勢

		中計目標(2026年度)	長期目標(2032年度)
財務KPI	資本効率性	連結ROE ^{*1}	4% 6%
	収益性	連結当期純利益	120億円 200億円
	健全性	連結自己資本比率	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	4,000件 -
		経営計画策定サポート先数 ^{*2}	1,200先 -
		事業承継ソリューション件数 ^{*3}	500件 -
		地域共創ソリューション件数 ^{*4}	400件 -
		預かり資産残高	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}	2,000件 -
		従業員エンゲージメント ^{*6}	80%以上を継続 -
	環境保全	女性管理職比率	12% 30%
		ESG関連投資実行額 ^{*7} うち環境分野向け	- 2030年度目標 14,000億円 7,000億円
		CO ₂ 排出量削減率 ^{*8}	- 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
*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・介護分野向け投資等、ESGに資する投資における2021年度からの累積実行額 ※目標を7,000億円から14,000億円に上方修正し、環境分野向けを新設
*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

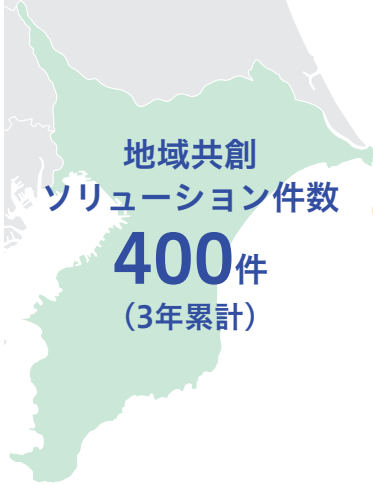
当行グループ内外の連携を強化、地域の課題解決に取り組むことで、魅力のある街づくりに貢献してまいります。

千葉県の課題

千葉県総合計画の11の課題

- ① 感染症・災害等リスクの増大への対応
- ② 暮らしの安全・安心の確保
- ③ 人口減少・少子高齢化への対応
- ④ 社会経済情勢の変化への対応
- ⑤ 半島性の克服と活用
- ⑥ 医療福祉ニーズの増加と健康志向の高まりへの対応
- ⑦ 環境保全・持続可能な社会づくり
- ⑧ 価値観・ライフスタイルの多様化への対応
- ⑨ デジタル社会の推進
- ⑩ SDGsの推進
- ⑪ 行財政改革の推進

サステナビリティKPI



地域共創プロジェクトチームの新設

第一次産業支援	観光業支援
医療・介護	企業誘致

連携強化

大学・研究機関

専門機関

地方自治体

民間企業

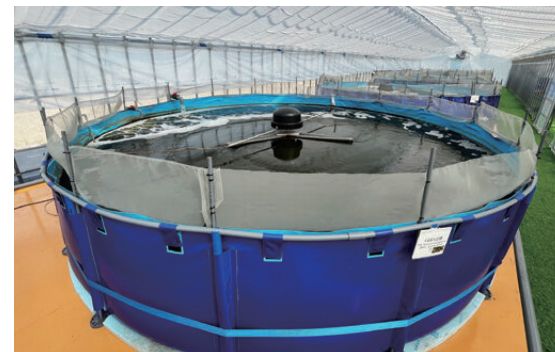
金融機関

ワンストップでソリューションを提供

第一次産業支援の取り組み

株式会社ホテル三日月の海老の陸上養殖を支援

当行は株式会社ホテル三日月が掲げる「サステナブルリゾート化計画」の一環として取り組む海老の陸上養殖を支援しました。同計画は、世界的な社会問題となっている食料危機やタンパク質クライシスの解決に取り組むため、地域の資源を活かした陸上養殖に挑戦するもので、当行はアドバイザーとして本事業の提案や生産支援会社の紹介などを行っています。今後は販路拡大などを後押しすることで、さらなる地域経済活性化につなげてまいります。



医療・介護の取り組み

農福マルシェを開催

当行は、障がい者等が自信や生きがいを持って社会参画する取り組みを、農福連携などを通じて継続的に支援しています。

2023年11月、当行千葉みなと本部において、農福マルシェを開催し、就労支援事業者13社が出展しました。



観光業支援の取り組み

佐原商家町ホテルNIPPONIAに、新たな客室棟「SHIPPOU棟」がオープン

当行は、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。

2024年3月、NIPPONIA SAWARAが行っていた第4次開発が完了し、「佐原商家町ホテル NIPPONIA」の新たな宿泊施設「SHIPPOU棟」としてオープンしました。本施設は元々、江戸中期に建築された穀倉で、当時は佐原村全体の共同蔵として使用されるなど、地域の食を支えていました。今後も、香取市佐原地区の魅力向上と観光関連産業の活性化をサポートしてまいります。



企業誘致の取り組み

横芝光町との地域活性化に向けた共創事業に関する包括連携協定の取り組み～自動運転バス通年運行～

2023年8月、横芝光町と地域活性化に向けた共創事業に関する包括連携協定を締結し、産業振興などを通じた地域経済の発展に取り組んでいます。本協定に基づき、住民が便利かつ自由に移動できる公共交通の実現を目指す「自動運転モビリティ事業」を支援しており、2024年2月に自動運転バスの通年運行を開始しました。

また、さらなるデジタルの利活用を通じたサテライトオフィスの整備など、新たな人や企業の流れの創出を後押ししてまいります。



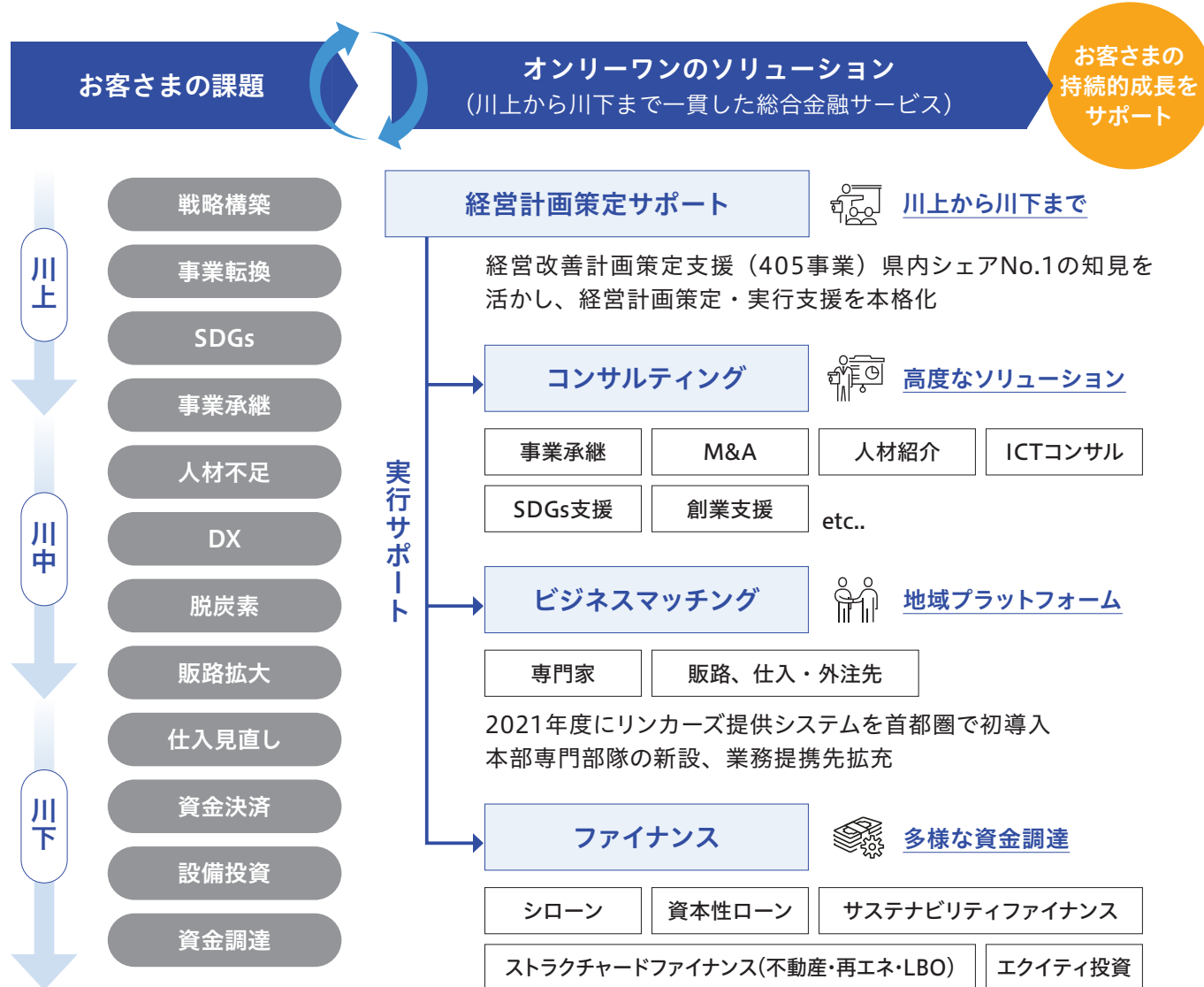
栄町と包括連携協定を締結

2024年3月、当行は栄町と包括連携協定を締結しました。今後、成田空港のさらなる機能強化を見込み、住宅需要の高まりや物流需要の増加、交通便利性向上によるポテンシャルが比較的に高まっている町の状況を踏まえ、デジタル社会の実現や定住促進、観光の振興、企業誘致などの地域の発展に向けて、連携して地域経済等の活性化に努めてまいります。

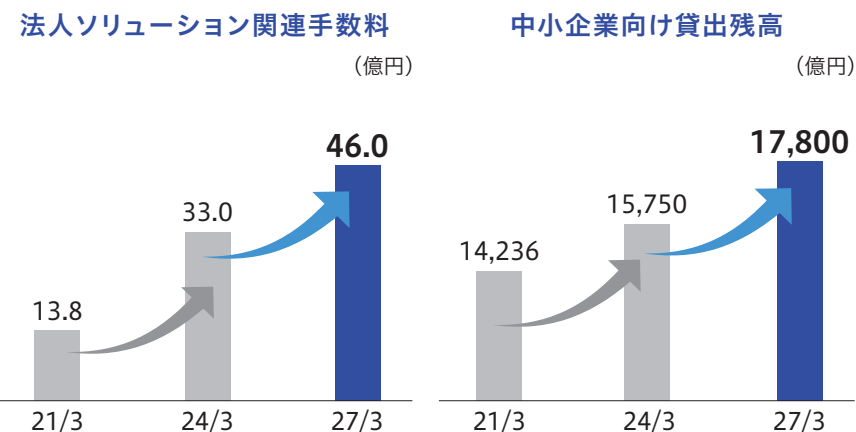


中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業 法人ソリューション

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、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。



当行ならではの価値の高い金融サービスを提供するため、幅広いソリューションメニューの提供と伴走支援に取り組んでいます。経営計画を軸にした高度なソリューションや多様な資金調達手段を提供することで、お客さまの持続的成長をサポートしてまいります。

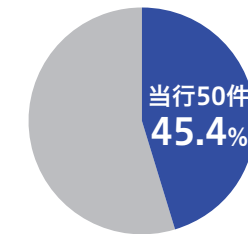


お客さまとのリレーション強化への取り組み

経営計画策定・実行サポート

当行は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。これまで培ってきたスキルとリレーション力を活かし、お客さまのさらなる成長につながる経営計画策定と実行を伴走支援してまいります。

経営改善計画策定支援
(405事業)2023年度実績



サステナビリティKPI

経営計画策定サポート先数*

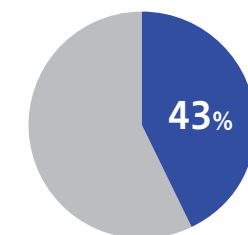
1,200先
(3年累計)

※ 経営改善計画を含む経営計画策定支援先数

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、外部機関への派遣を拡大しています。今後、本部専門チームの増員やLBOローン、ファンドを通じたエクイティ出資を拡大することで地域経済の成長と雇用維持・拡大を支援してまいります。

千葉県内企業の
後継者不在率※1



※1 帝国データバンク「後継者不在企業」
動向調査(2023年)

サステナビリティKPI

事業承継
ソリューション件数※2

500件
(3年累計)

※2 事業承継、M&A支援先数

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。

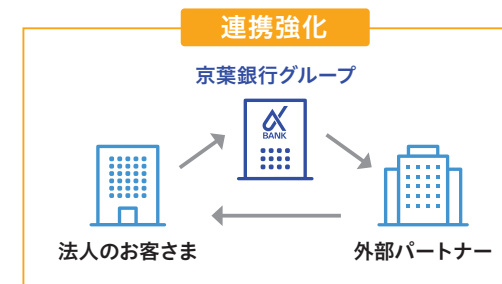
サステナビリティKPI

ビジネスマッチング件数

4,000先
(3年累計)

マッチング文化の醸成

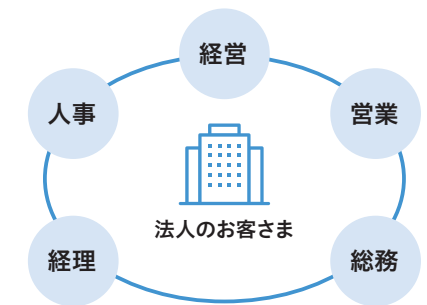
- 本部による能動マッチングの強化
- エリア・営業店間におけるコミュニケーションの強化



マッチング機会の拡大

- ビジネスマッチング商談会の開催(りそなHD連携)
- 業務提携先の拡大(α BMSの広域連携)

あらゆる経営課題へ対応



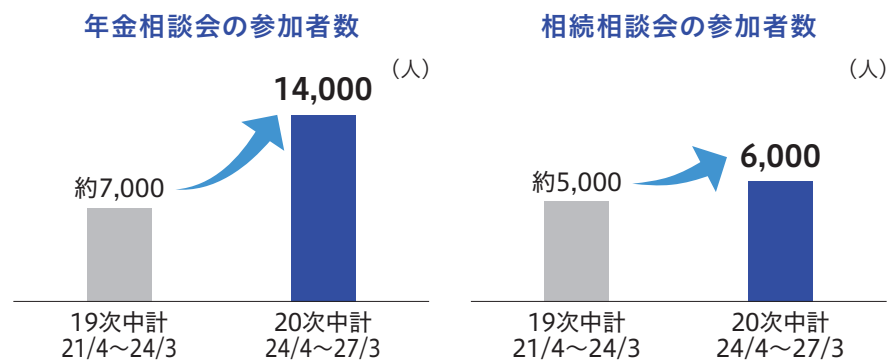
中期経営計画 基本戦略① オンリーワンの課題解決型営業 個人ソリューション

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。



未来につながる金融経済教育や豊かなセカンドライフを提案する年金相談に加え、円滑な資産移転をサポートする相続相談などを拡充し、各世代のお客さまとの接点を強化しています。金融リテラシー向上に資する取り組みやきめの細かいコンサルティング面談を通じて、さまざまなライフイベントへの備えや資産の有効活用などの最適なライフプランニングを提供しています。

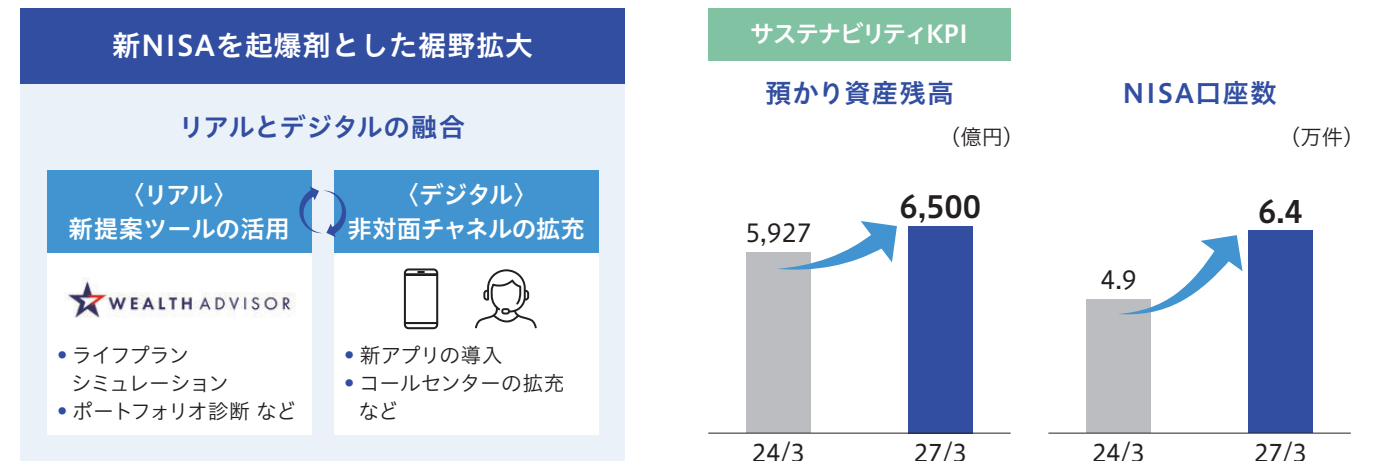
金融経済教育の参加者数
5,000人 (3年累計)



ビジネス強化の取り組み

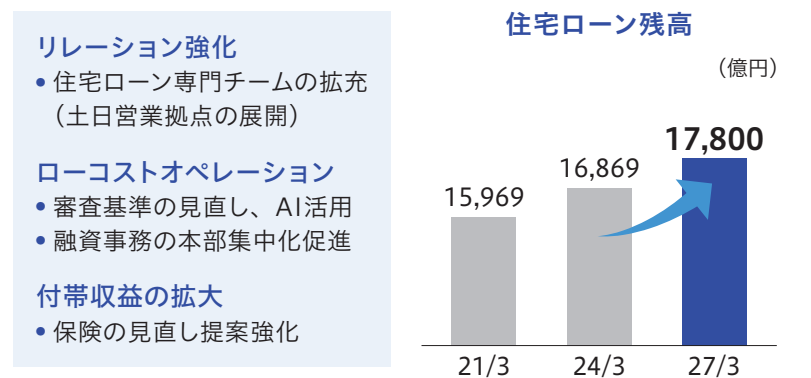
預かり資産ビジネス

社会環境の変化に伴い、将来を見据えた資産形成がますます重要となる中、2024年1月からの新NISA制度を積極的に提案し、裾野拡大に取り組んでいます。リアルとデジタルを融合した提案ツールを活用することで、主に若年層、現役層のお客さまの金融リテラシー向上と豊かな未来の実現に向け、中長期的な資産形成支援に積極的に取り組んでいます。



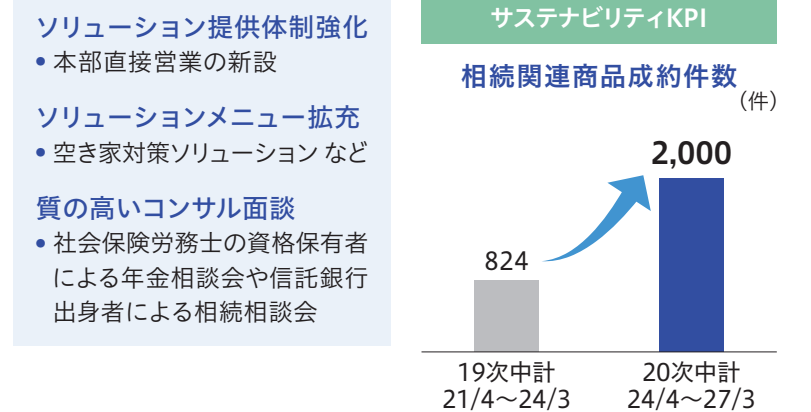
住宅ローンビジネス

2023年10月、船橋LP（ローンプラザ）内に住宅ローン専担者チームを設置し、土日営業拠点とすることで、これまで以上に千葉県内の不動産業者との接点強化や迅速なお客さま対応に努めています。2024年4月には、千葉LP内および柏LP内にも設置するとともに、融資事務の本部集中化などを進めています。加えて、このような取り組みにより創出した時間をコンサルティング業務に活用し、保険の見直しなどの提案を強化しています。



相続・資産承継ビジネス

円滑な資産承継を実現することで、お客さまとご家族に安心を提供できるよう、多様なソリューションメニューと専門スタッフによる相談体制を整備しています。今後、新商品の導入や専門スタッフを増員することで、幅広いお客さまと次世代にわたるリレーションを構築してまいります。



中期経営計画 基本戦略② 営業改革

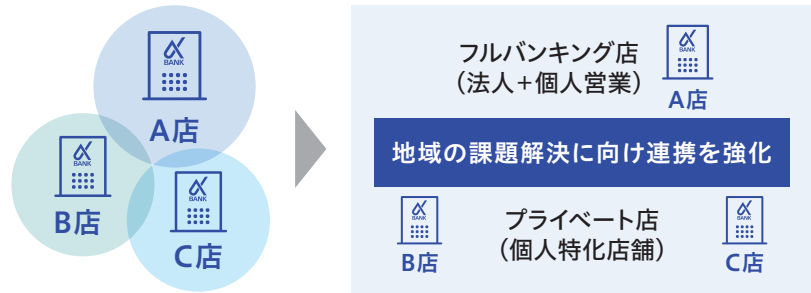
店舗営業体制の見直し

「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、エリア制による戦略的な店舗展開に加え、店頭オペレーションの改革や営業担当者の分業により、専門性の向上と効率的な営業体制を構築してまいります。

地域特性に応じた戦略的な店舗展開

地域の課題解決に向けて、エリア内の連携を強化するため、全店展開しているエリア制のグルーピングの見直しや店舗役割の最適化を進めています。

また、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増加を図るため、拠点数は維持していくほか、地域特性に応じて、休日や夜間に営業を行う「コンサルティングプラザ（仮称）」を設置し、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。



拠点数は維持

	2018/3	2024/3	2027/3
拠点数※	119	111	111
フルバンキング店	119	46	46
プライベート店	-	65	62
コンサルティングプラザ(仮称)	-	-	3
店舗内店舗	-	8	11

※法人営業所含む

エリア制の見直し

- グルーピング見直し
- 役割の最適化
- キャリアパスとの連携強化

PB店の特性見直し

- 土日営業拠点の拡大
- 店舗レイアウト変更
- ダウンサイジング

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。前中計の取り組みを拡充・強化し営業店の事務を削減するとともに、次世代勘定系システムの新機能を活かした新たな営業体制の構築を図ることで、オペレーション改革を推し進めてまいります。

第19次中計

- 来店予約システムの導入
- 住宅ローン審査業務の本部集中化
- キャッシュレス店舗の導入
- コールセンターによる本部集中受電開始

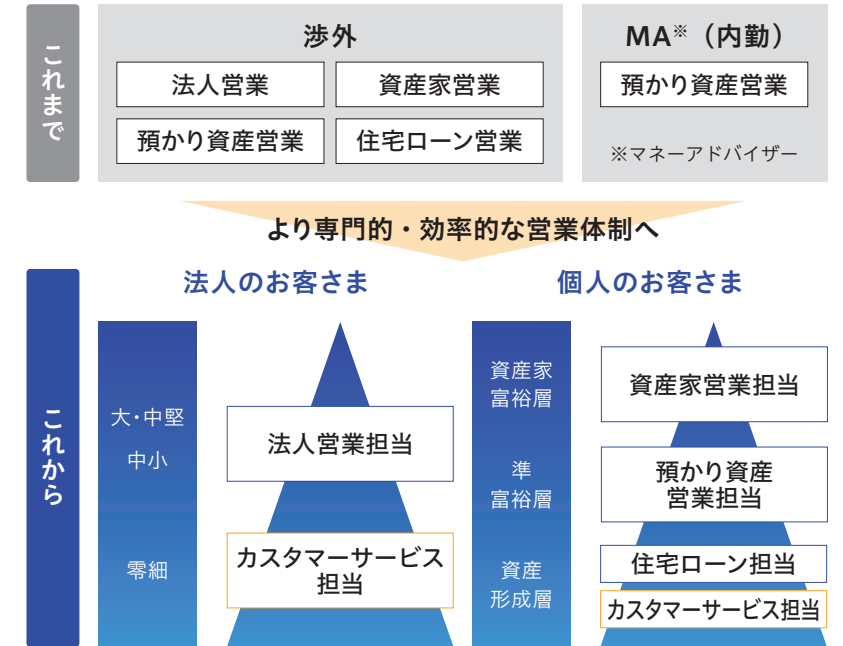
第20次中計

- 来店予約システムの機能拡充
- 本部集中化の加速
- 融資事務のFB店集約
- コールセンターの拡充 etc...

「お客さまの課題を解決する場」への転換を加速

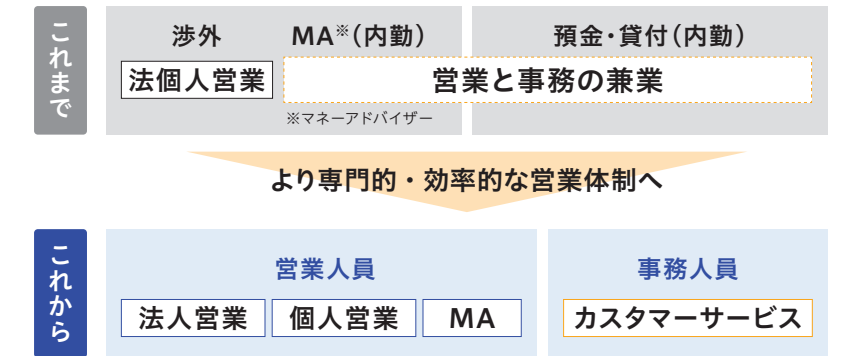
分業による専門性向上（法個人営業）

従来、渉外行員は地域担当として法人営業、住宅ローン営業など、法人・個人双方のお客さまを担当していましたが、課題解決力の強化を図るため、法人営業と個人営業の分業制を導入しています。お客さまごとに異なるニーズや課題に専門性を備えた担当者が対応することで、最適なソリューションを提供してまいります。



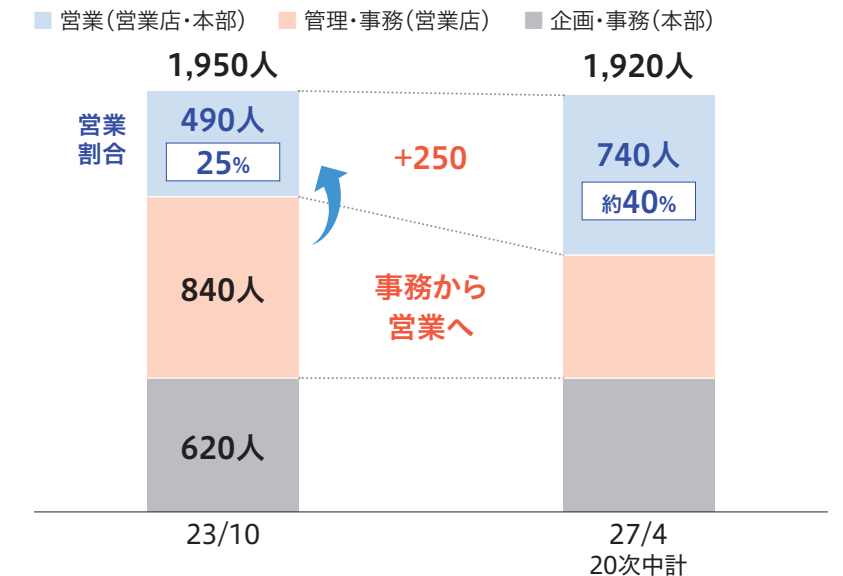
分業による専門性向上（事務と営業）

従来、内勤行員は営業と事務を兼業していましたが、さらなる営業体制の強化を図るため、主に営業を担う営業人員と事務を担う事務人員の分業制を導入しています。職務の明確化により、人員配置を最適化し、より専門性と効率性を高めた営業体制を構築してまいります。



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による事務の効率化や分業による営業担当者の配置最適化により、人財ポートフォリオの再構築に取り組んでいます。また、中途採用やパート行員の育成強化などにより、2027年4月までに営業人員を250人増員させ、全従業員の約40%とすることで、一層の課題解決力の強化を図ってまいります。



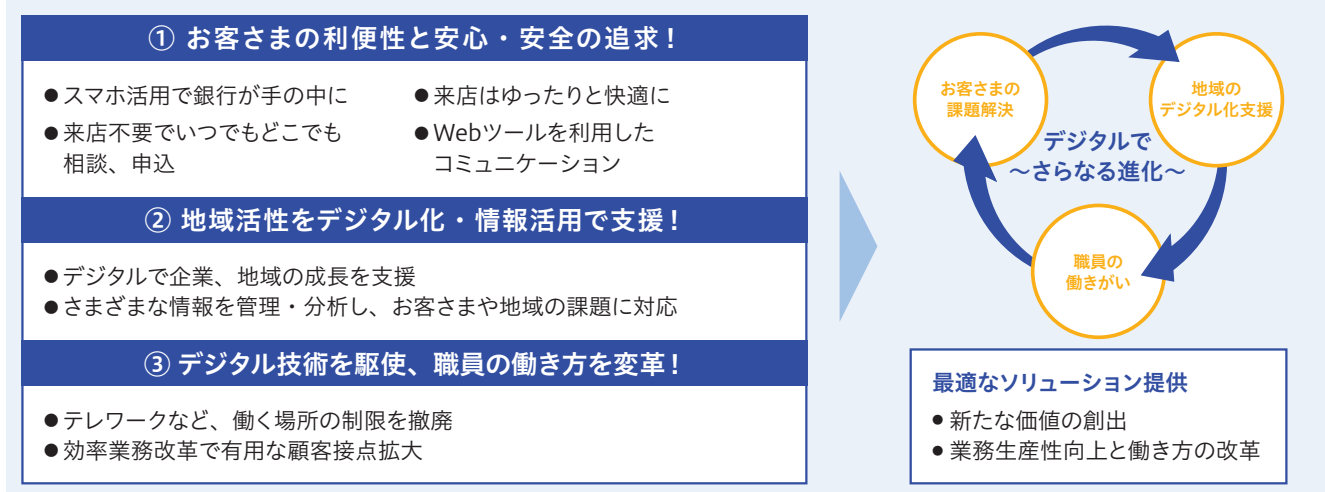
中期経営計画 基本戦略② 営業改革

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。

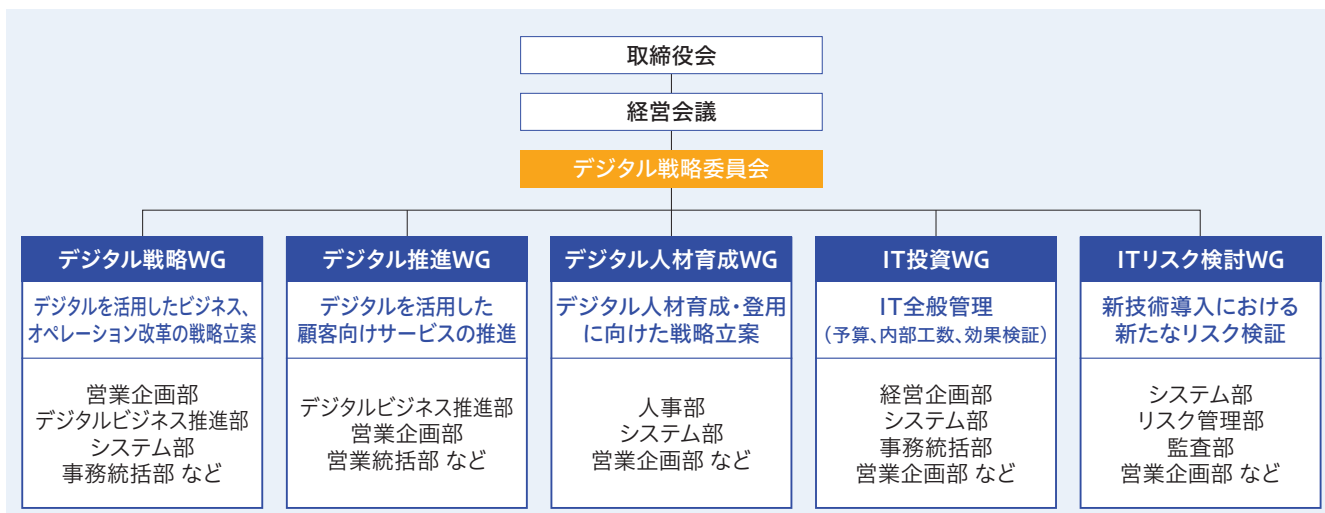
デジタル推進計画「POLESTAR計画」の推進

2022年4月より、5年間の中期デジタル戦略「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。



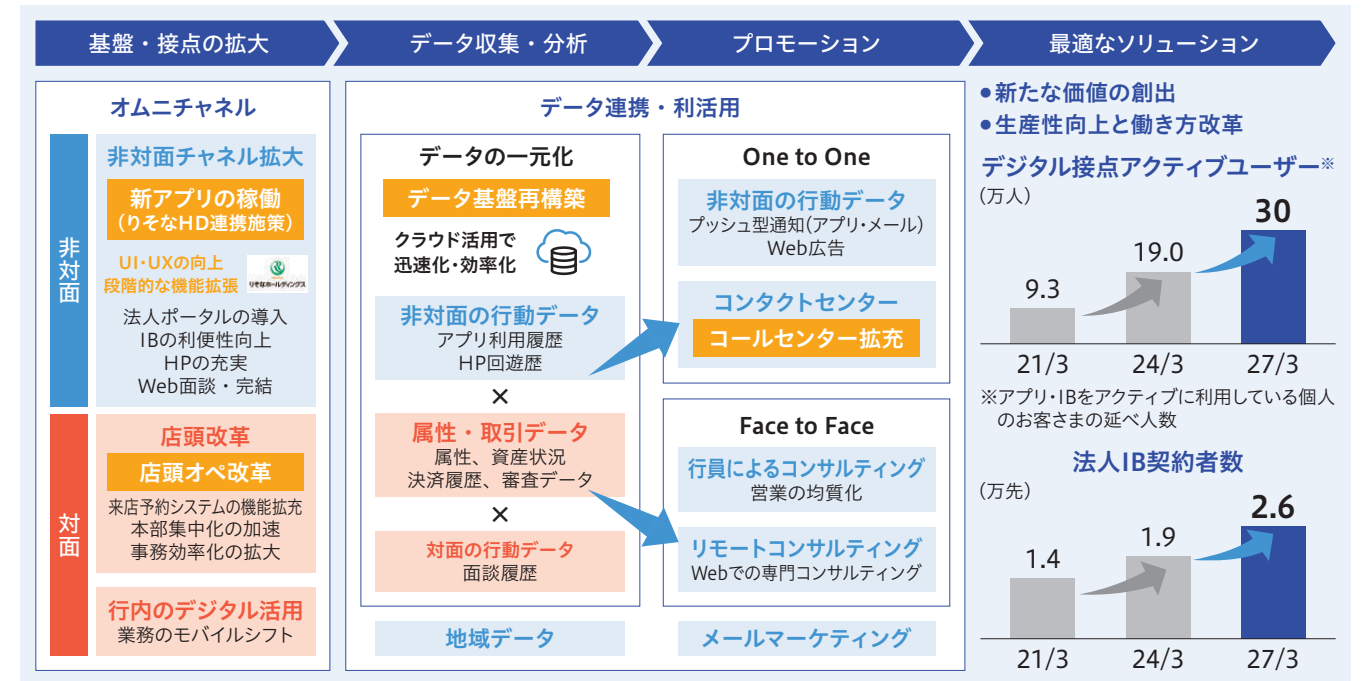
計画の推進体制

デジタル推進計画の実効性向上を図るため、デジタル戦略委員会を中心として、具体的な戦略・施策を協議・立案・推進し、定期的に経営会議、取締役会へ報告しています。同委員会傘下には、若手・中堅行員を中心に構成される5つのワーキンググループ（WG）を設置し、組織横断的な推進体制を整備しています。



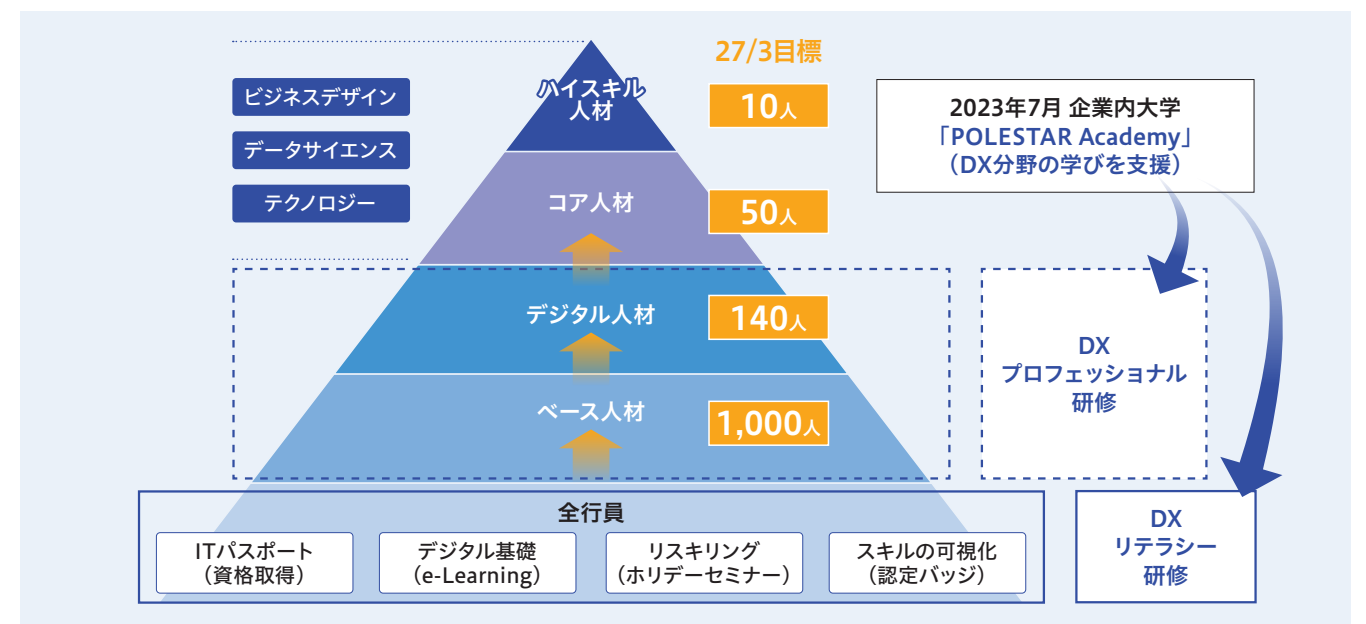
計画の全体像

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。



計画に基づくデジタル人材の早期育成(企業内大学「POLESTAR Academy」を開校)

2023年7月、デジタル人材の早期育成を目指し、企業内大学「POLESTAR Academy」を開校しました。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。



特集 人事部長メッセージ

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

執行役員 人事部長
渡辺 聡子



人財戦略と経営戦略の連動

当行が目指す「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付けています。第20次中期経営計画『「+α Vision90」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、多様なプロ人財の育成と人財ポートフォリオの再構築を行います。具体的には、お客さまの課題解決に直接向き合う営業人員を大幅に増員させるとともに、法人担当と個人担当を分ける等、役割分担を明確化することで、各自がプロフェッショナルを目指すキャリアコース制を導入します。このキャリアコース制は、一人ひとりの自主性を重んじながらキャリア選択への挑戦と成長を後押しするものです。今までは全員がゼネラリストを前提とする単線型の人事制度でしたが、これからは各自が自らのキャリアを主体的に考え複数のコースから選択することになり、当行の人財育成基本方針にとっても大きな変革です。希望キャリアに進むために何をすべきか明確にするため、コースごとに求めるスキル・資格・育成方法等を示し、各自のキャリアの実現に向け学習や実践の機会を提供していきます。

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

※ 褒める文化の醸成を目指し、お互いのプロセスや行動を評価しあうカード

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あ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付け、前中計まで「係長以上の役席者に占める女性の割合を30%以上」とする目標を掲げ、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。しかしながら、これは一つの通過点に過ぎません。第20次中計や長期ビジョンでは新たに女性管理職比率の目標を設定し、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作りを進めていきます。女性管理職層が充実感を持っていきいきと働くことは、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にも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。当行はこれまでもキャリアチャレンジ制度やサンクスカード*を通じ、挑戦を称えお互いを認め合う文化を醸成してきました。これからはさらに、キャリア選択の面談等を通じて上司と部下のコミュニケーションの質を高め、チームで切磋琢磨し成長していくことを喜びにできる企業風土を浸透させていきたいと考えています。

多様なプロフェッショナル人財の育成

金融サービスを通じてお客さまとともに持続的に成長していくためには、お客さまへ高い付加価値を提供し続ける人財が必要です。お客さまに感謝され喜ばれる従業員を増やすため、育成・評価の高度化、モチベーションの向上に努めています。

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、地域社会及び当行グループの持続的な成長に貢献してまいります。

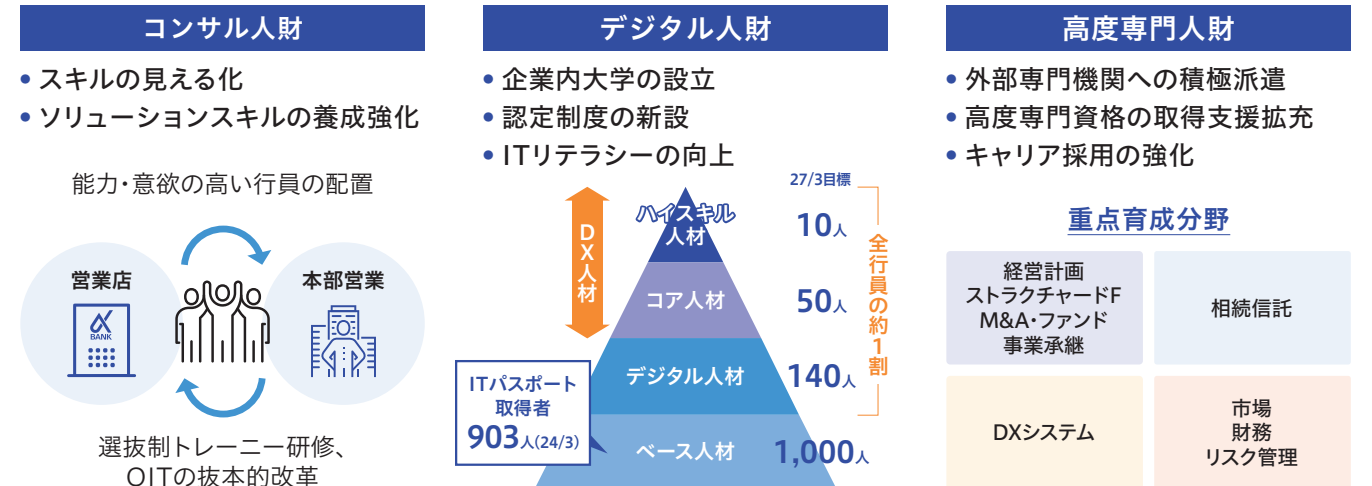
京葉銀行グループの人材育成基本方針の詳細については、当行ウェブサイトをご参照ください。

https://www.keiyobank.co.jp/sustainability/social/diversity/trainingbasic_policy/



業務別人財育成の強化

業務別に育成プログラムを設定・強化し、「プラスαの価値提供」ができる人財の育成に取り組んでいます。

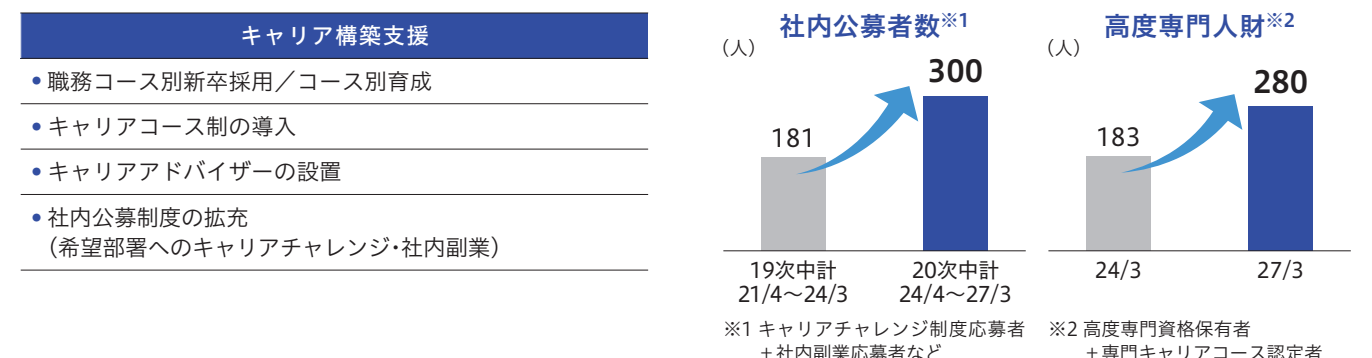


主な難関資格取得状況 (2024年3月31日現在)



自律的なキャリア形成サポート

自律的にキャリアを描き、目指すキャリアへ挑戦する環境を整備しています。



※1 キャリアチャレンジ制度応募者 + 社内副業応募者など
※2 高度専門資格保有者 + 専門キャリアコース認定者

中期経営計画 基本戦略③ 人財改革

キャリア構築支援

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、2023年度より職務コース別採用を導入しました。

コース名	目指す行員像
総合コンサルティングコース	融資や業務提携先紹介等で、さまざまなソリューション提供を担う行員
リテールコンサルティングコース	ライフステージに合わせ、最適な資産運用プランを提供する行員
専門人財コース	システム関連や有価証券運用等に精通する専門人財

コース別育成

多様化・高度化するお客さまのニーズに応えられる人財を早期に育成するため、階層別に習得すべきスキル・経験を明確化し、それに基づいたOJTや研修を実施・連動させることで、育成の強化に取り組んでいます。

若手層	中堅層
<ul style="list-style-type: none"> 新入行員研修 マンツーマン指導 業務別基礎・中級研修 地方創生「体験型」視察研修 	<ul style="list-style-type: none"> 業務別応用、強化研修 業務別役席者研修 トレーニー制度 キャリアチャレンジ制度
マネジメント層	ベテラン層
<ul style="list-style-type: none"> 管理職向けセミナー ウィメンズリーダーシップ研修 	<ul style="list-style-type: none"> キャリア&ライフプラン研修

キャリアコース制の導入

一人ひとりの自主性を重んじながら、挑戦と成長を後押しし、求めるプロ人材を育成するため、「キャリアコース制」を導入します。年に1回、従業員が希望コースを申告し、さまざまなプロフェッショナルを目指す体制を構築します。

また、各コース毎に求めるスキルや資格を示すことで、自身の希望キャリアに進むために何をすべきかが明確になり、挑戦的な企業風土の醸成を図ります。

コースラインナップ	
基本コース	専門コース
<ul style="list-style-type: none"> 総合コンサル リテールコンサル カスタマーサービス 企画 	<ul style="list-style-type: none"> 法人専門 個人専門 財務専門 市場専門 リスク管理専門 IT専門

キャリアアドバイザーの設置

キャリアコース制導入と合わせ、従業員からのキャリアに関するさまざまな相談に対応するため、相談窓口として「キャリアアドバイザー」を人事部内に設置します。多角的なアドバイスにより従業員の自律的なキャリア選択・キャリア形成をサポートします。

社内公募制度の拡充

希望部署へのキャリアチャレンジ

従業員自らが、希望キャリアにチャレンジする公募制度です。半期に1度、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する制度です。

キャリアチャレンジ採用者数

2023年度	12人
--------	-----

Interview /

お客さまと深く関わる仕事に魅力を感じ、キャリアチャレンジ制度に応募

2024年4月より、大手税理士法人にて企業の事業承継について学んでいます。事業承継に決まった答えはないため、専門的知識の習得に加え、さまざまな案件スキームに触れることでノウハウの蓄積を図っています。

営業店で渉外担当をしている時、事業承継を提案する機会がありました。事業承継の道筋がつくまでの約2年間、現経営者さまと後継者さまの双方と面談を重ねる中で、お客さまと深く関わり、感謝される仕事に魅力を感じ、キャリアチャレンジ制度に応募しました。

今後は学んだ知識を銀行内に浸透させ、多くのお客さまと向き合い最適なソリューションを提案するとともに、数字には表れない経営者さまの“気持ち”を汲み取り、“最良の答え”を見つけるお手伝いをしていきたいと考えています。



法人営業部 課長代理
小林 宏至

社内副業

2022年10月、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する社内副業制度を導入しました。本制度は、利用者の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がるとともに、プロジェクト自体も幅広い知見が集まることで実効性の向上が期待できます。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。

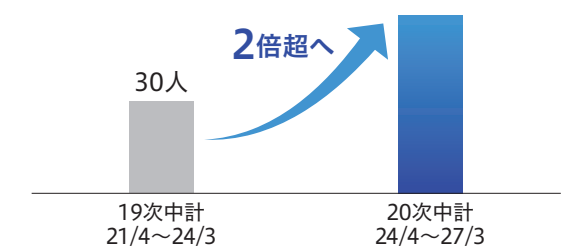
社内副業利用者数

2023年度	22人
--------	-----

キャリア採用

多様な分野での専門人材確保や営業力強化を目的に、中途採用を行っています。アルムナイ採用やリファラル採用など、採用手法を拡大するとともに、能力、役割、成果に応じて管理職登用も積極的に行っています。

キャリア採用数



ベースアップおよび初任給の引き上げ

従業員のエンゲージメントを高めることによる人的資本価値の向上、物価上昇等の社会情勢への対応等を目的に、2年連続（2023、2024年度）で5%以上の賃金引き上げを実施しています。また、次世代を担う優秀で多様な人材の確保を目的として、2年連続（2024、2025年度入行者）で初任給の引き上げも実施する予定です。

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。

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、全てのステークホルダーの基本的な人権が尊重される企業風土の醸成を重要な経営課題のひとつであると認識し、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、当行ウェブサイトをご参照ください。

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



ダイバーシティマネジメントの強化

誰もが活躍できる環境を整備し、多様性を力に変えていきます。

性別	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリアアップ支援 他行・他社交流による意識改革 戦略的な人員配置
ライフプラン	<ul style="list-style-type: none"> 育児・介護・治療と仕事の両立支援 副業制度の利用促進
働き方	<ul style="list-style-type: none"> フレックスタイム制・時短勤務・テレワークの活用 パート行員の活躍支援（職務拡大など）
年齢	<ul style="list-style-type: none"> 意欲・能力が高い行員の早期抜擢 再雇用人材の処遇改善・報酬制度改定

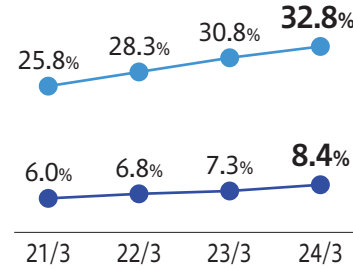
女性の活躍推進

女性の活躍推進を一層加速するため、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。管理職育成プログラムの充実や他社との交流拡大などを通じて、イノベーションを牽引する企業文化の醸成を目指します。

主な取り組み

- ウィメンズリーダーシップ研修
- メンター制度
- Ladies Initiative Program（管理職候補育成研修）

女性管理職比率※



※各年4月1日時点

指導的地位に占める割合 30%以上(毎年)

サステナビリティKPI

管理職比率12%以上 (2027/3)

Interview

職場の理解と協力体制を後輩たちにつなげる

2024年4月からMA[※]として預かり資産営業に特化し、お客さまに最適なライフプランをご提案できるよう日々奮闘しています。

今までのキャリアにおいて、育児休業後に職場復帰した時期は、子供の発熱などによる急な休みが多く、育児休業前のような働き方が難しいこともありました。しかし、一緒に働く仲間の理解があり、育児短時間勤務や子供の看護休暇などの社内制度を利用し、乗り越えることができました。子供が小学1年生となり環境が変わった今、改めてキャリアを継続できているのはさまざまな協力体制があったからと、感謝しています。

今後は自分自身の成長とともに、これまで先輩方が培ってきた職場の理解や協力体制を後輩たちにつなげ、誰もが自分が望むキャリア形成を実現できる環境であり続けられるよう、支えていきたいと思えます。

※マネーアドバイザー

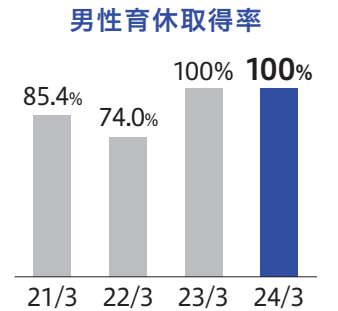


北方支店 支店長代理 半澤 佳与

育児・介護・治療との両立支援

誰もが安心して働き続けることができる職場環境を目指し、法定を上回る制度内容やサポート体制を整えています。

また、目標として掲げた「2023年度男性育児休業取得率100%」を達成したほか、2023年12月、「仕事と育児」の両立を考える夫婦参加型セミナー「Family Café」を開催しました。

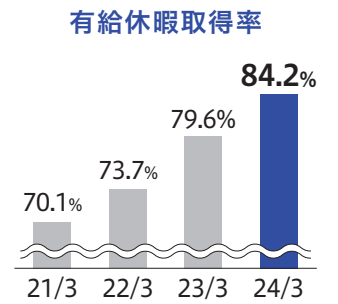


100%以上を継続

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】
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】

健康経営への取り組み

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。2024年3月、経済産業省と日本健康会議が協同で選定する「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」に3年連続で認定されました。



80%以上を継続

京葉銀行の健康経営宣言の詳細については、当行ウェブサイトをご参照ください。

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



シニアスタッフ行員制度

2018年7月より、シニアスタッフ行員制度を導入しており、働く意欲のある行員を70歳まで継続雇用しています。シニアスタッフ行員は3つの役割（経験豊富な行員として業務面で後輩の良き手本となる役割/培った知識・経験・技能伝承の担い手としての役割/金融市場における競争力を維持するための高度専門家としての役割）のいずれかを担い、2024年4月現在、122名が活躍しています。

中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

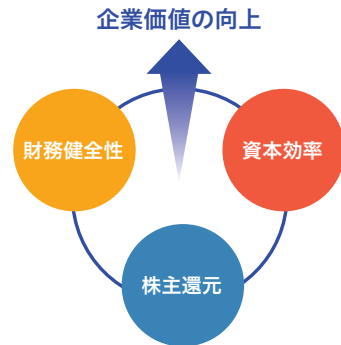
特集 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

資本政策の基本方針

銀行業の公共性に鑑み、健全経営と内部留保の充実に努めるとともに、ステークホルダーへの適切な利益配分を実施。

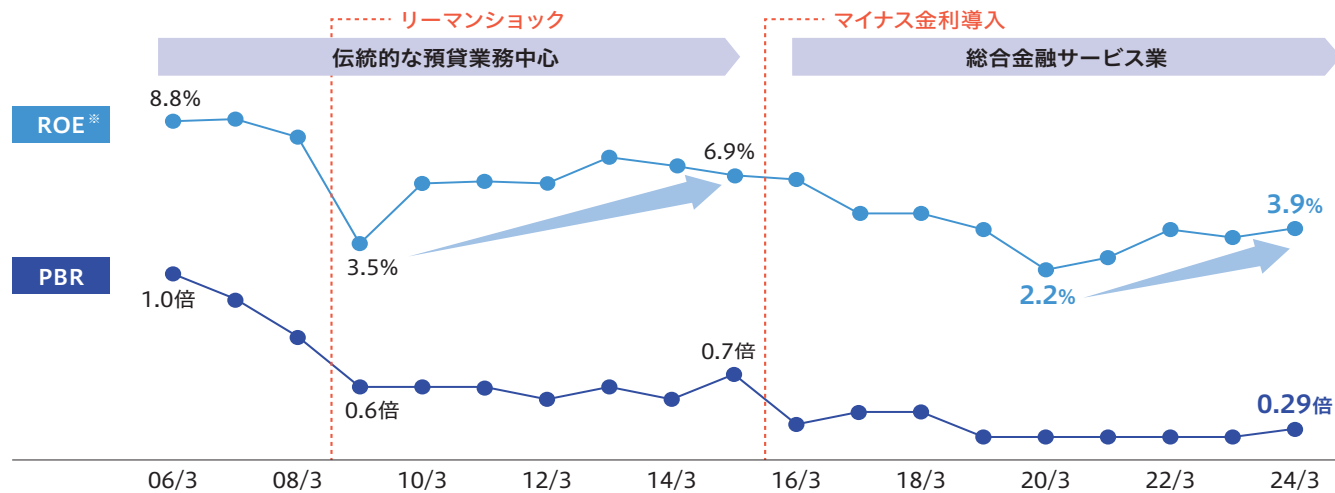
資本政策の方向性（第20次中計）	
資本効率	リスクアセットコントロールを強化し、ROE4%を目指す
健全性	自己資本比率は10%台を目安とし、十分な自己資本を確保する
株主還元	安定配当を基本としつつ、総還元性向40%程度とする

※ 株主資本ベース



現状分析

- ▶ 持続可能なビジネスモデルの構築を着実に進めてきたことで、ROEは改善基調。
- ▶ 今後はROEのさらなる向上とPBR改善の実現を目指す。



※ 株主資本ベース

PBR改善に向けて

ROEと資本コストの関係式

$$ROE \geq \text{株主資本コスト} \rightarrow \text{PBR1倍以上}$$

ROE（自己資本利益率）… 自己資本に対してどれだけ利益をあげているかを示す指標

PBR（株価純資産倍率）… 企業の純資産価値に対して株価が何倍かを示した指標

株主資本コスト …… 株主が企業に期待するリターン

株主資本コストの現状認識

CAPMに基づく当行試算	6%程度
--------------	------

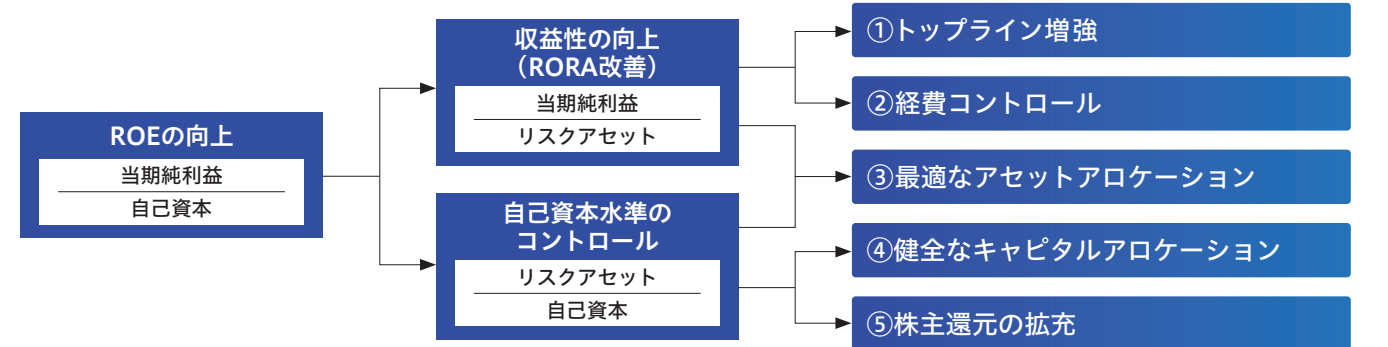
PBRの改善に向けた考え方

- ▶ 企業価値向上に向け、第20次中期経営計画における4つの基本戦略を推進することで、ROEのさらなる向上を目指す
- ▶ 業績予想に対する振れ幅を抑制するため、情報開示の充実と市場との適切な対話を強化



ROE向上に向けたロジックツリー

株主資本コストを上回るROEを実現し、企業価値を向上させていくため、「収益性の向上（RORA改善）」と「自己資本水準のコントロール」の2つのアプローチに分け、さらに具体的な取り組みとして、5つのドライバーを強化する経営戦略を掲げました。この5つのドライバーを強化することで、ROEのさらなる向上とPBR改善の実現を目指してまいります。

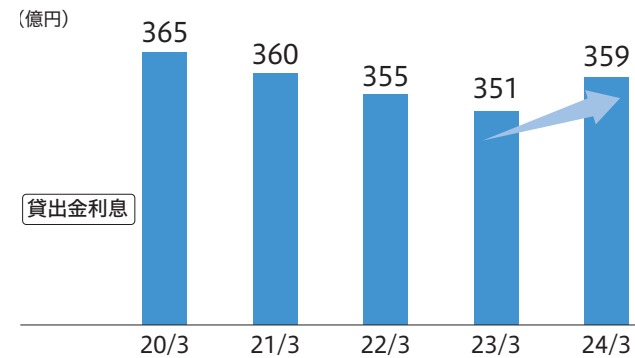


① トップライン増強

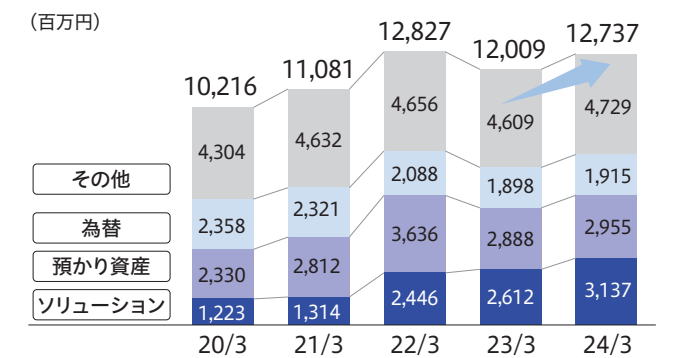
2024/3期は5年振りに貸出金利息が前年比増加となり、資金利益の増加を牽引しました。また、ソリューション関連手数料が高水準で推移しており、役務取引等収益も増加しています。

第20次中期経営計画で掲げるオンリーワンの課題解決型営業を推進し、さらなるトップラインの増強を目指します。

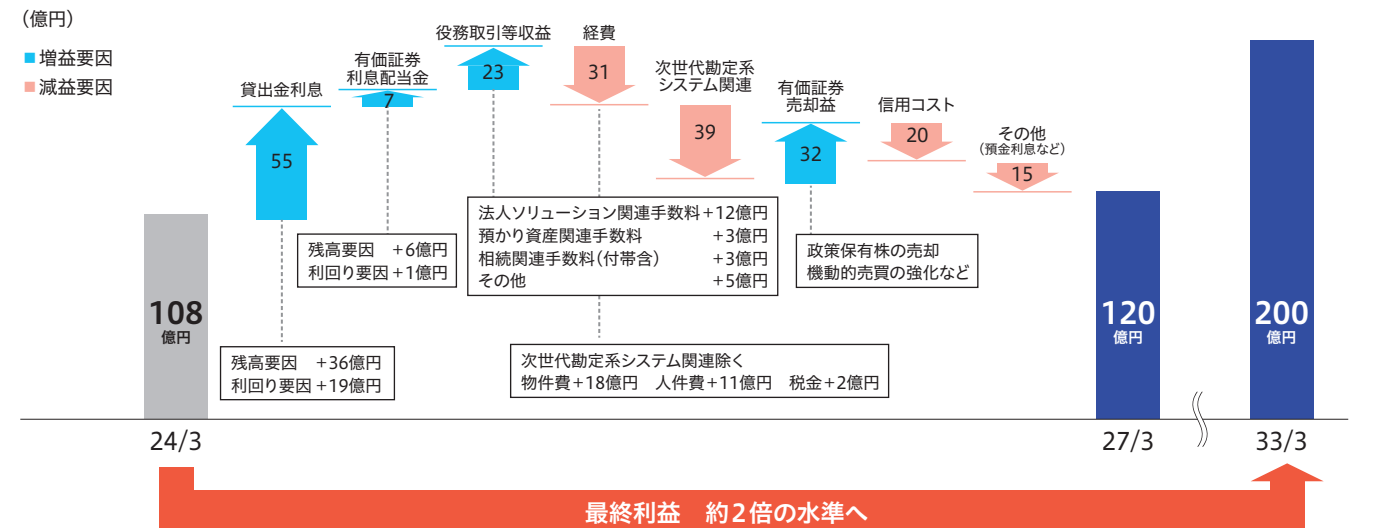
貸出金利息 (億円)



役務取引等収益 (百万円)



連結当期純利益 (億円)



中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

② 経費コントロール

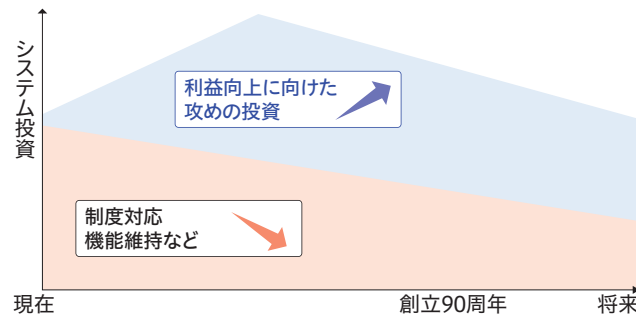
次世代勘定系システムの投資効果を活用し、利益向上につながる戦略投資を通じたトップライン拡大を図ることで、次世代勘定系システム関連費用を除くOHRを60%程度まで低下させていきます。

次世代勘定系システムの投資効果

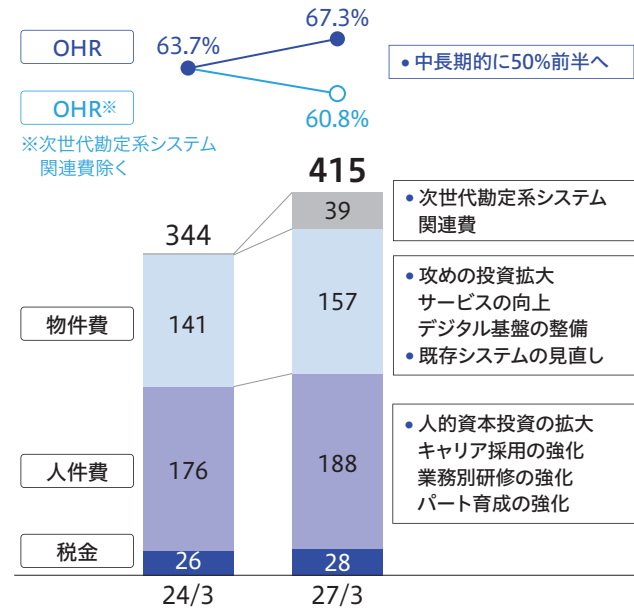


【生産性向上の期待値】約25%

利益向上に繋がる戦略投資を拡大 システム関連投資のイメージ



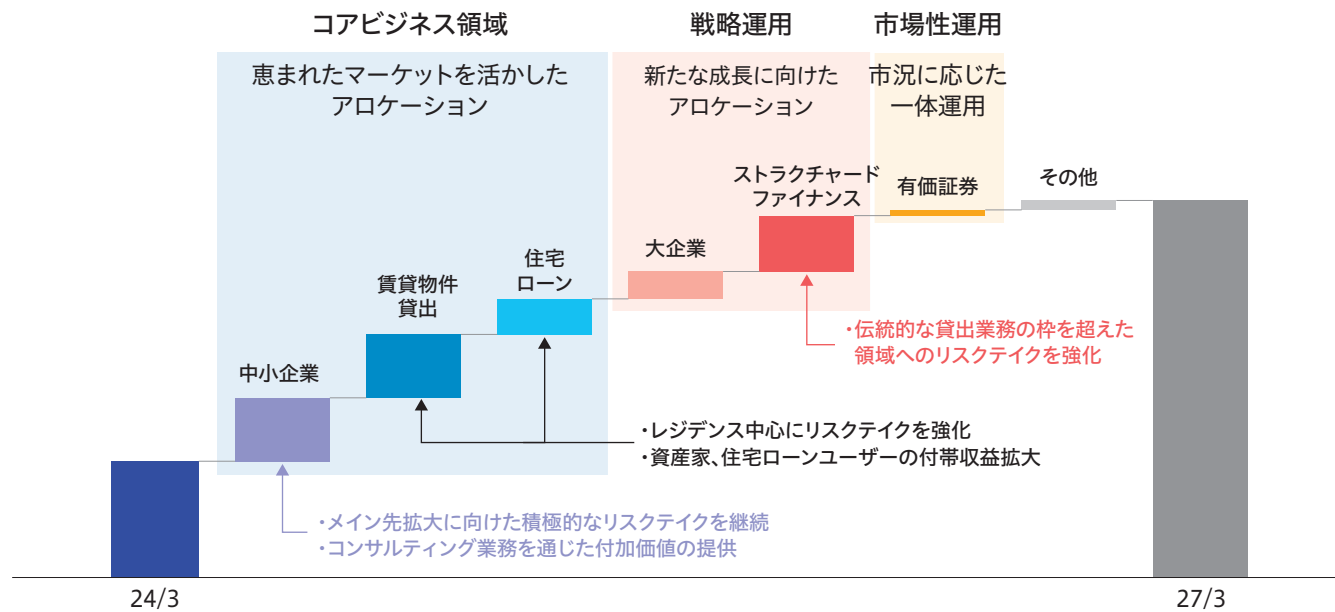
経費構造のイメージ



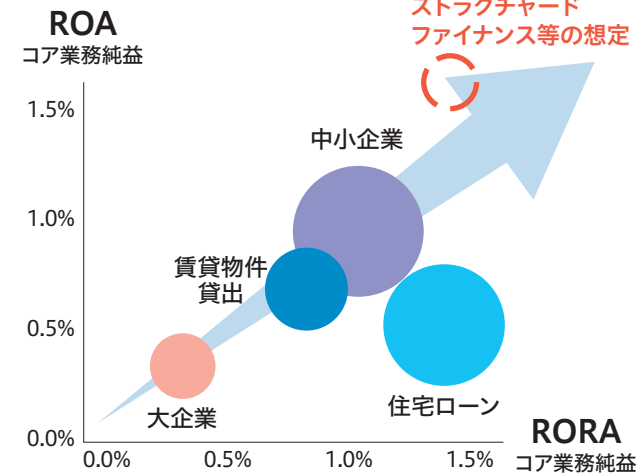
③ 最適なアセットアロケーション

恵まれたマーケットを活かしたコアビジネス領域を引き続き強化するほか、新たな成長に向け、ストラクチャードファイナンスなどの戦略領域へのリスクテイクを拡大することで、アセットアロケーションを強化していきます。

セグメント別RORA



リスクアセットの増加イメージ



ROA (総資産利益率)
自己資本に対してどれだけ利益をあげているかを示す指標

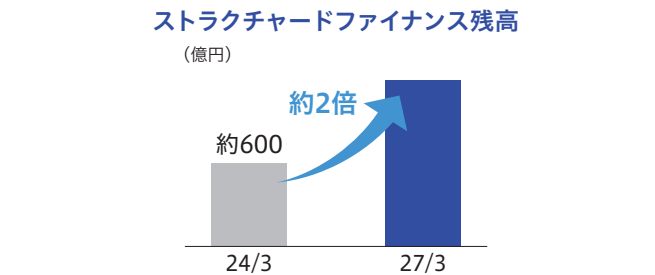
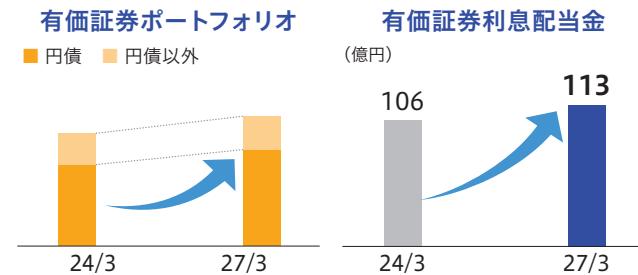
RORA (リスクアセット利益率)
リスクアセットに対してどれだけ利益をあげているかを示す指標

リスク管理の高度化を図りながらアセットアロケーションを変革

有価証券運用

運用方針	運用方針
▶ リスクを抑えつつ、収益力向上を目指す • 円債を軸としたポートフォリオの再構築	▶ リスクアセット対比の収益性を意識した運用を強化 • LBOローンの取扱開始
▶ 専門スキルの獲得と連携の強化 • 外部トレーニー継続、中途採用の強化 • 市場人材の社内ローテーション拡大	▶ 専門スキルの獲得とOJTの強化 • 外部トレーニー継続、中途採用の強化
▶ リスクコントロールの強化 • ヘッジ取引と機動的な売買の強化	▶ 運用・管理体制の強化 • フロント・ミドル・バックの拡充

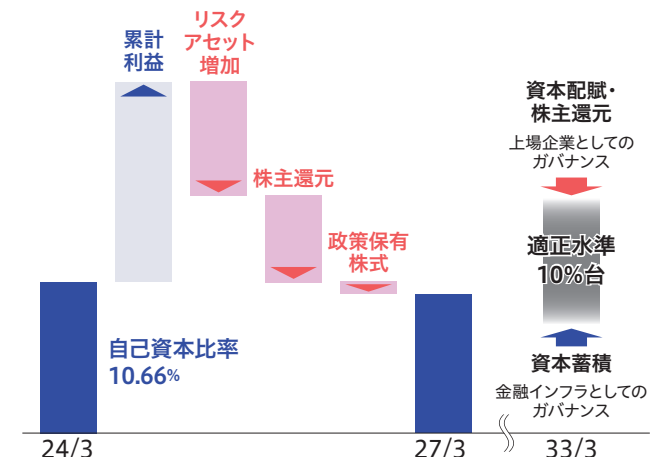
ストラクチャードファイナンス



④ 健全なキャピタルアロケーション

上場企業としてガバナンスと、金融インフラとしてのガバナンスのバランスを考慮し、一定レンジでコントロールすることを前提に、2033年3月期の目標指標は連結自己資本比率10%台を目安として設定しました。

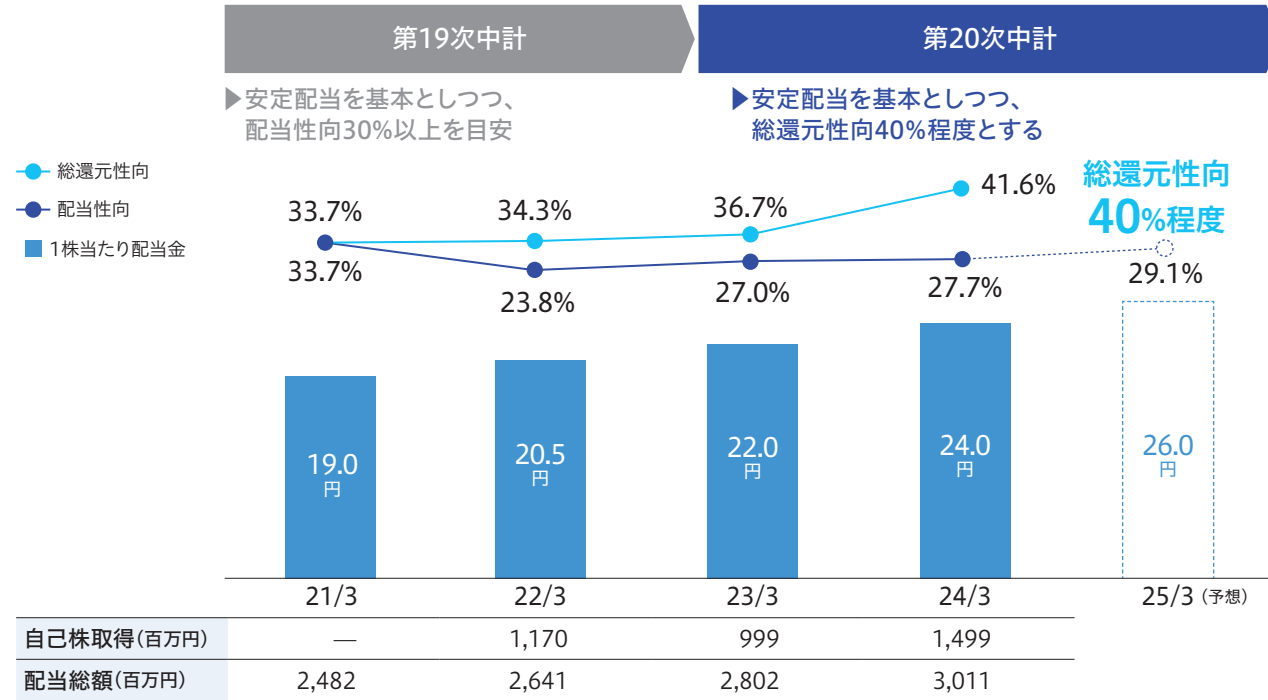
キャピタルアロケーションのイメージ



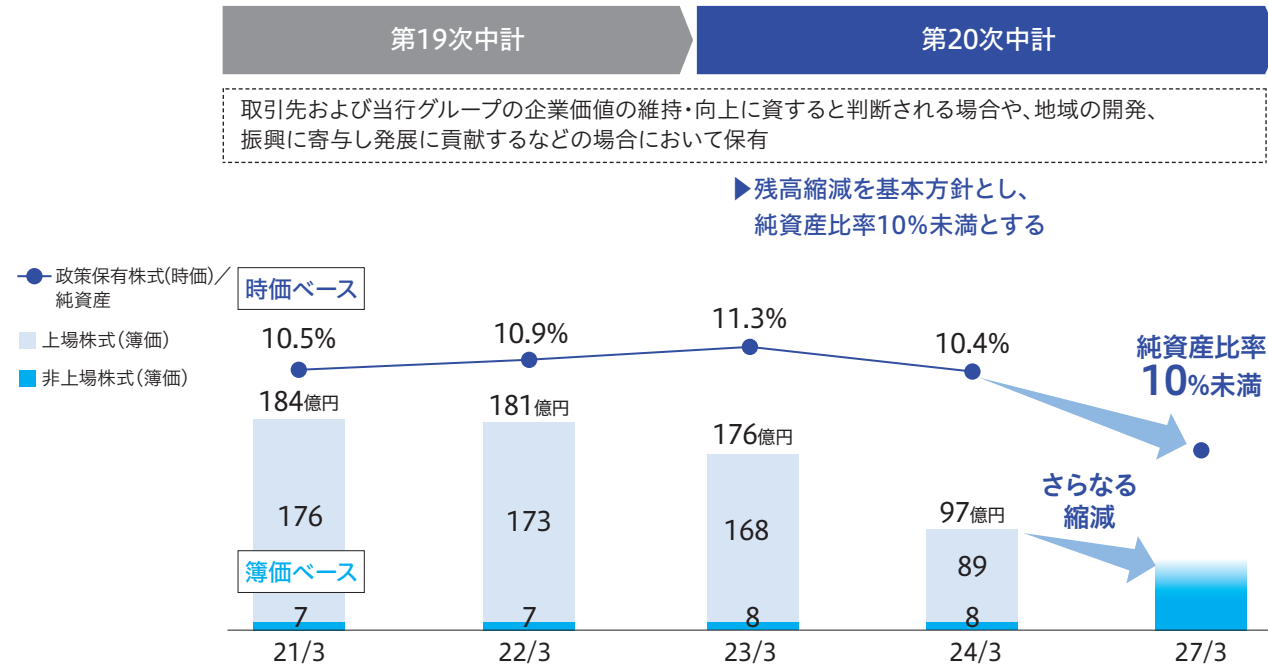
中期経営計画 基本戦略④ 経営基盤改革

⑤ 株主還元の実現

配当金の状況



政策保有株式の状況



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

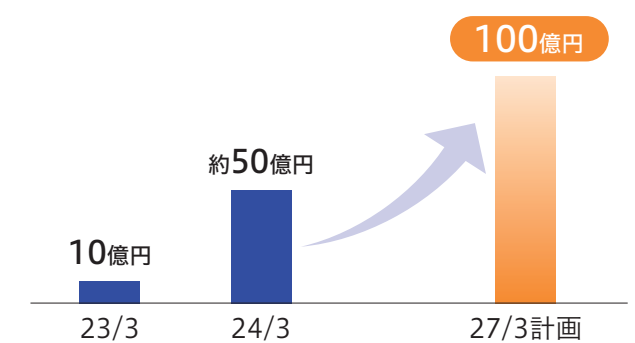
デジタル	<ul style="list-style-type: none"> バンキングアプリの開発に向けた基本合意書締結
ソリューション	<ul style="list-style-type: none"> 相互紹介によるシンジケートローン組成連携 りそなグループが運営するM&Aプラットフォームへ参加(2021年12月～) 不動産ビジネスマッチング業務開始(2022年4月～) ビジネス商談会の共催 りそなラップ型ファンドの取扱開始(2022年3月) ファンドラップの取扱開始(2022年6月～)
人財育成	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職・女性渉外担当者研修を通じた人員交流 りそなグループへ行員を派遣(累計3名)※

※2024年7月1日現在

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提携施策が実現しています。今後、アプリの提供開始などにより、シナジー効果がさらに加速してまいります。提携効果は、5年累計で両行合計100億円をイメージしています。

提携効果イメージ(5年累計、両行合計)



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1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います。

ガバナンス

- 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年2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。

戦略

気候変動関連のリスク・機会の特定

気候変動に伴うリスク(移行リスク・物理的リスク)と機会については、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
移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> 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
	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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
機会	<ul style="list-style-type: none"> 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

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^{※1}」「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、当行の融資残高に占める炭素関連資産^{※2}の割合は、24.50%となっています。

セクター	業種	融資残高	割合
エネルギー ^{※1}	石油・ガス、電力	275億円	0.65%
運輸	空運、海運、陸運、自動車	1,128億円	2.68%
素材・建築物	金属・鉱業、化学、建築資材・資本財、不動産管理・開発	8,484億円	20.14%
農業・食料・林産物	飲料・食品、農業、製紙・林業	432億円	1.03%
炭素関連資産の合計		10,320億円	24.50%
融資残高の合計		42,115億円	100.00%

※1 水道事業、再生可能エネルギー発電事業者を除く

※2 「京葉銀行統合報告書ディスクロージャー誌2023」では、炭素関連資産を6セクターとしていましたが、「素材」と「不動産・建設」を「素材・建築物」に、「農業・食料」と「紙パルプ・林業製品」を「農業・食料・林産物」に再定義し上記4セクターとしています。

シナリオ分析

移行リスクおよび物理的リスクについて、複数の温度帯シナリオを用いて当行の与信関連費用の増加額を推計しました。

シナリオ	想定される主な動き	リスクへの影響
1.5°Cシナリオ	抜本的な気候変動対応・対策を行うことにより2100年の地球の平均気温が産業革命前と比べて1.5°C未満の上昇を抑えるシナリオ	移行リスクの増加が見込まれる
4°Cシナリオ	従来通り化石燃料等への依存による二酸化炭素排出量を継続した場合、2100年の地球の平均気温が産業革命前と比べて2.7°C～5.4°C上昇するシナリオ	物理的リスクの増加が見込まれる

〈移行リスク〉

移行リスクは、炭素税導入や将来需要の変化のほか、電源構成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、「エネルギーセクター」を分析対象としました。分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)におけるNZEシナリオ(1.5°Cシナリオ)などを参考に推計しました。

分析対象	エネルギー
シナリオ前提	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
使用シナリオ	IEA Net-Zero Emissions by 2050シナリオ(1.5°Cシナリオ)
分析期間	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18億円程度

〈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はなく、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°Cシナリオ)およびRCP8.5シナリオ(4°C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。

分析対象	<ul style="list-style-type: none"> 洪水：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) 高潮：東京湾岸の県内10市[※]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5,807億円
シナリオ前提	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
使用シナリオ	IPCC RCP2.6(2°Cシナリオ)およびIPCC RCP8.5(4°Cシナリオ)
分析期間	2050年まで
分析結果	増加が想定される与信関連費用は、2°Cシナリオで最大17億円程度、4°Cシナリオで最大22億円程度

※ 浦安市、市川市、船橋市、習志野市、千葉市、市原市、袖ヶ浦市、木更津市、君津市、富津市

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。

環境への取り組み

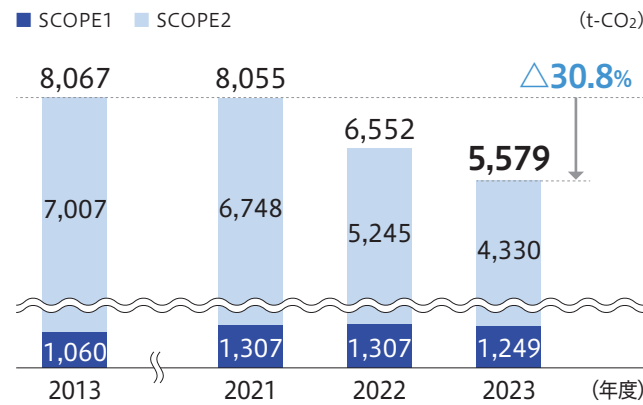
指標および目標

CO₂排出量の削減目標とESG関連投資実行目標を設定しています。なお、持続可能な社会の実現に、より一層貢献するため、ESG関連投資実行目標として2030年度までの10年間の目標を、従来の7,000億円から2倍となる1兆4,000億円としました。

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

CO₂排出量の推移

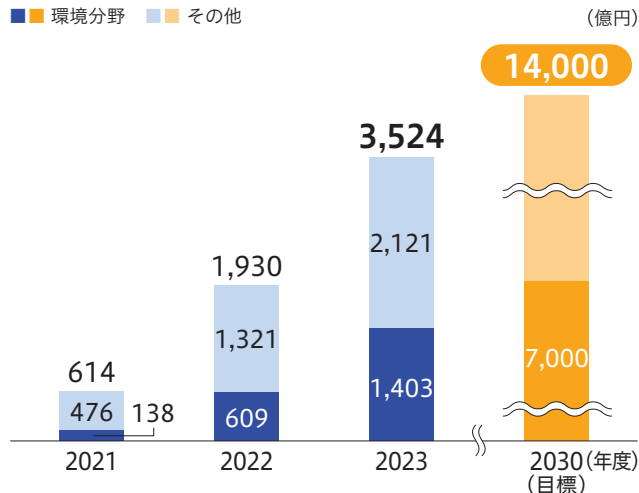


SCOPE3	カテゴリ	排出量 (t-CO ₂)
	カテゴリ6 (出張)	72 t-CO ₂
	カテゴリ7 (通勤)	692 t-CO ₂
	カテゴリ8~14	該当なし

ESG関連投資実行目標*

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

カテゴリ15の試算

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*の計測手法を参考に、当行の国内事業法人向け融資について試算しました。試算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での14業種に当行融資先を分類し、試算した業種別排出量)

業種	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)
石油・ガス	10.67	81,834
電力	29.08	101,852
空運	12.14	16,430
海運	14.12	8,973
陸運	5.51	403,995
自動車	4.61	10,176
金属・鉱業	14.20	843,654

業種	炭素強度 (t-CO ₂ /百万円)	排出量 (t-CO ₂)
化学	9.63	186,542
建築資材・資本財	7.18	95,510
不動産管理・開発	1.11	122,609
飲料・食品	5.74	155,578
農業	7.36	24,931
製紙・林業	6.78	83,436
その他	3.17	3,704,899
合計	-	5,840,426

(算出式)

$$\text{炭素強度} = \frac{\sum \text{各融資先の炭素強度}}{\text{融資先数}}$$

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

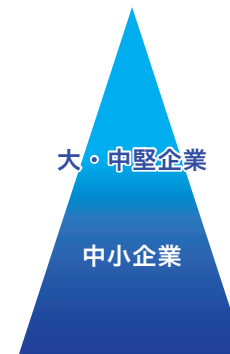
- (試算条件)
- 融資残高: 2024年3月末時点
 - 融資先売上高等財務情報: 試算実施時点において当行が保有する各融資先の最新決算情報
 - PCAF定義によるデータ品質はスコア4相当 (一部、個社が公表するCO₂排出量を含む)

お客さまや自治体と連携した環境保全への取り組み

さまざまなサステナブルファイナンスや環境関連商品を取り扱うことで地域の脱炭素化を推進しています。

● 法人のお客さまとの取り組み

お客さまの規模や取り組みフェーズに適合するソリューションを提供



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	<ul style="list-style-type: none"> 国際原則に準拠したファイナンス 第三者評価機関によるレビューを取得
ビジネスマッチング	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量簡易算定 お客さま同士を繋ぐシナジー効果
SDGs取組支援サービス SDGsローン	<ul style="list-style-type: none"> SDGs取組評価・宣言支援ツールの活用 SDGsを推進する企業の資金サポート

プロジェクトファイナンスによる融資実行

2023年6月、京葉ガス株式会社 (以下 京葉ガス) が出資したPS袖ヶ浦合同会社 (以下 PS袖ヶ浦) に対し、アレンジャーとしてプロジェクトファイナンスによる融資を実行しました。京葉ガスは、「カーボンニュートラルチャレンジ2050」を掲げ、太陽光発電設備などの再生可能エネルギー電源の開発・投資を進めており、その取り組みの一環として、袖ヶ浦太陽光発電所を運営するPS袖ヶ浦へ出資を行いました。



● 個人のお客さまとの取り組み

お客さま参加型の環境保全プロジェクト

環境配慮型住宅ローン

SDGs関連投資信託

「ちば環境再生基金」への継続的な寄付活動

アルファバンクエコプロジェクト*を通じた「ちば環境再生基金」への継続的な寄付活動が評価され、ちば環境再生推進委員会より、感謝状を受贈しました。「ちば環境再生基金」は、千葉の自然の保全と再生を推進するため、千葉県が策定した「千葉県環境基本計画」に基づき一般財団法人千葉県環境財団に設置されています。

* 郵送でご案内している「定期預金の満期案内」を発送不要とすることで寄付を行う等、千葉県内の環境保全や再生活動を目的として、2010年3月より継続しているお客さま参加型のプロジェクト



● 自治体との取り組み

「千葉市脱炭素先行地域推進コンソーシアム」に参加

2023年7月、千葉市が「脱炭素先行地域*」に県内で初めて選定されたことに伴い、官民連携で脱炭素先行地域づくり事業を実施するために設立した「千葉市脱炭素先行地域推進コンソーシアム」に、賛助会員として加入しました。

* 民生部門 (家庭部門および業務その他部門) の電力消費に伴うCO₂排出の実質ゼロを実現し、運輸部門や熱利用等も含めてその他の温室効果ガス排出削減も地域特性に応じて実施する地域



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

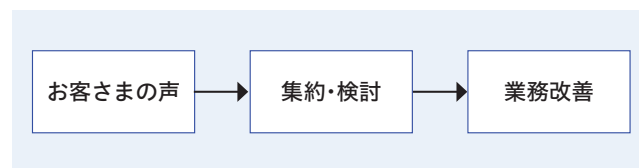
京葉銀行の「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」の詳細については、当行ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.keijobank.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、2024年6月には、お客さまサービスの品質向上を図る責任者に執行役員を配置するなど、改善に向けた体制を強化しました。引き続き、「お客さま第一」の価値観を大切に、さらなる品質の向上に努めてまいります。



公式SNS



LINE 公式アカウント

キャンペーンや小冊子の情報などを配信しています。



YouTube 公式チャンネル

CMや商品・サービスの説明動画などがご覧いただけます。



Facebook 公式アカウント

イベントやセミナーなどを告知しています。

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。2024年6月、当行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ました。また、個人投資家向け説明会も随時実施しており、積極的なコミュニケーションに努めています。株主・投資家の皆さまとの対話の機会を重視しており、そ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（2024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（2023年度）

開催日	活動内容	対応者	参加者等
2023年6月8日	決算説明会	取締役頭取	46名参加
2023年6月28日	株主総会	取締役、監査役、常務執行役員	93名参加
2024年3月8日	個人投資家向け説明会（Web）	経営企画部担当役員	1,681名視聴

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（2024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 お申し込み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

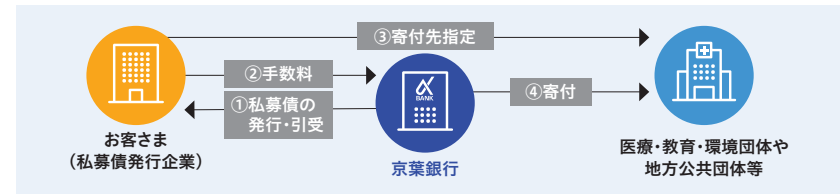
SDGs私募債の引受けを通じた社会貢献

当行が私募債を発行される企業さまから受け取る手数料の一部（私募債発行額の0.2%）を拠出し、医療・福祉施設、学校や公益的な活動を行う法人・団体等へ寄付を行うもので、寄付先は発行企業さまが選択する仕組みです。

SDGs私募債の寄付先

	京葉銀行SDGs寄付型私募債	京葉銀行スポーツSDGs私募債	京葉銀行森林SDGs私募債
寄付先	SDGs達成に向けて取り組む法人・団体	スポーツSDGsに取り組む法人・団体	千葉県森林組合*

* 森林組合法によって設立された森林所有者の協同組合。主に災害に強い森林整備や、木材の技術経営指導・加工・流通を通じた森林資源の活用・保全活動を行う。



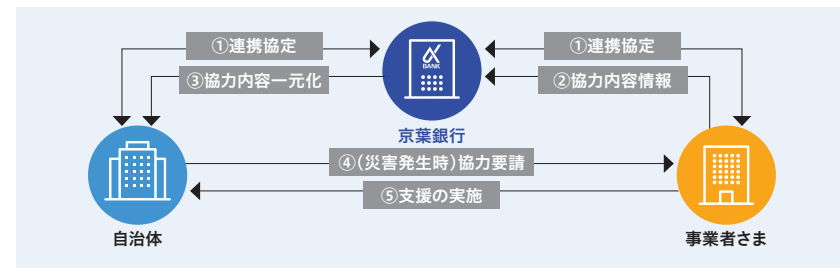
SDGs寄付型私募債（2023年度実績）

発行件数	52件
寄付額	748万円

(注) 上記3商品の合計

災害に備えた協力体制の構築（アルファバンク被災地応援プラットフォーム/千葉市との協定締結）

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。



プラットフォームに参加する自治体、事業者

自治体	四街道市、香取市
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 株式会社サークランド

(2024年4月30日現在)

また2024年2月、当行と千葉市は「一時滞在施設への帰宅困難者の受入に関する協定」を締結しました。災害発生時に駅周辺の滞留者や路上等で被災した外出者に対して、当行の千葉みなと本部を提供し、一時的に身の安全を確保できる場所として活用します。

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。

2024年3月、2023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代行にプレゼンテーションする報告会を開催しました。2023年度は、当行取引先の「エコアクション21※」取得に向けたコンサルティングや千葉の竹林整備など、17企画に当行と学生委員会のメンバーが協同で取り組みました。

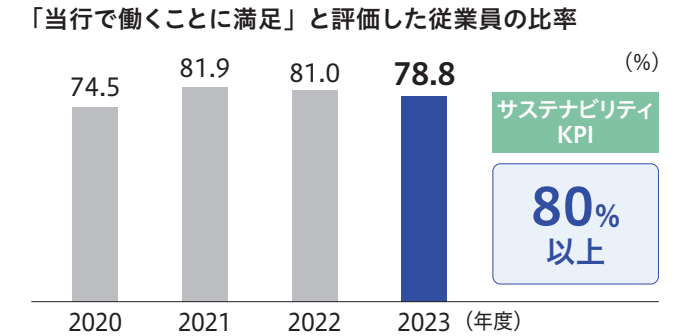


※ 環境省が策定した環境マネジメントシステムのガイドラインで中小企業を主な対象とした規格

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。



企業文化改革

2023年12月、経営に直接提言できる組織として、「プラスαプロジェクト推進チーム」を立ち上げました。これまでの常識や価値観に捉われないこと、企業文化を変えていくため、若手を中心に幅広いメンバーで構成されています。これまでに、役職ではなく「〇〇さん」と呼ぶ「さん付け運動」などが実現しています。

プラスαプロジェクト推進チームの新設

聖域なき制度改革やプロモーション策を通じて、グループ全役職員が企業理念を体感

若手を中心に、幅広いメンバーで構成



経営陣による全営業店への訪問

経営陣が全営業店へ訪問し、企業理念や長期ビジョン、第20次中期経営計画に込めた想いを直接届けています。また、営業店や従業員の間で起こっている“変化”や“挑戦”の声を経営陣が直接聞く対話の場となっています。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努めています。



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、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・ガバナンスとリスク管理態勢の一層の高度化により、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図ってまいります。

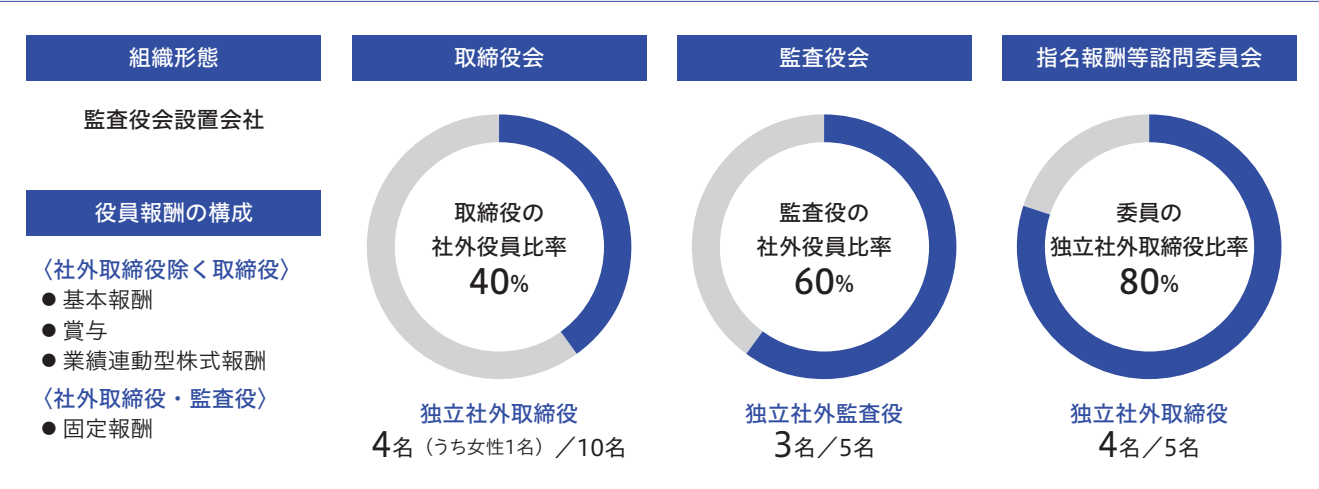
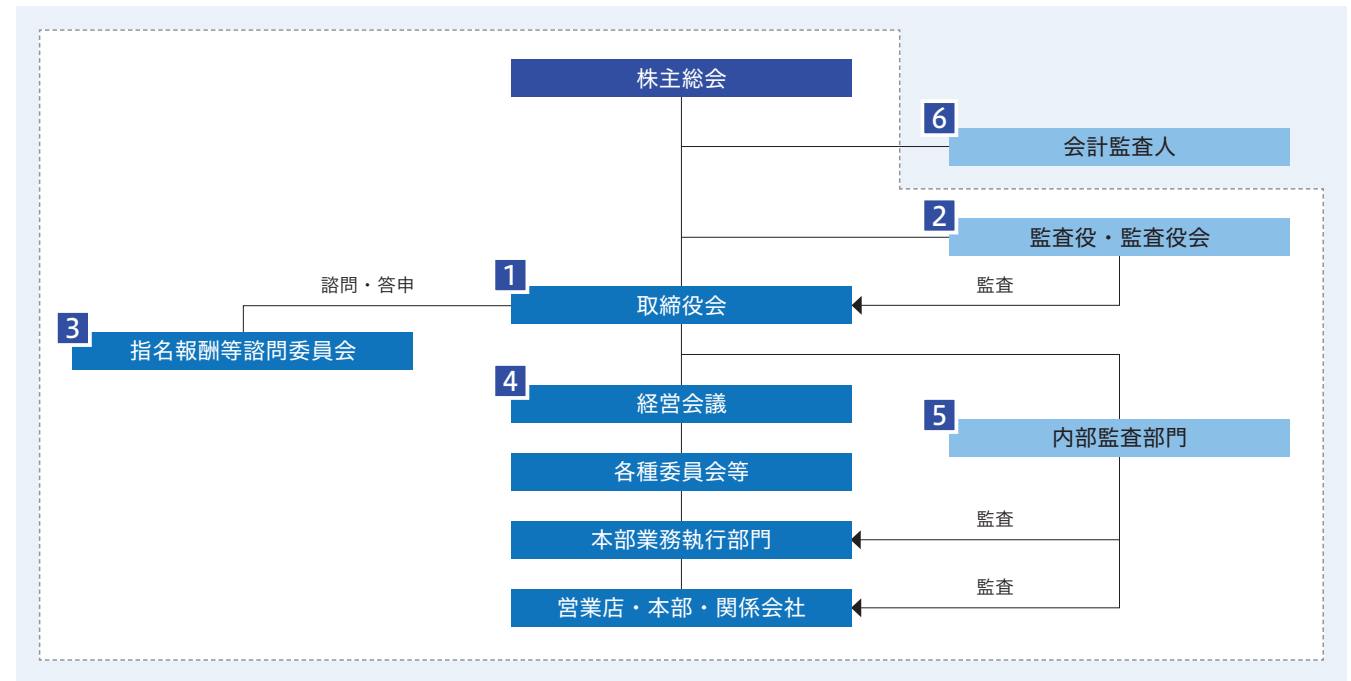
コーポレート・ガバナンス向上のための主な取り組み



コーポレート・ガバナンス体制

当行は監査役制度を採用しております。監査役5名のうち過半数となる3名が社外監査役であり、監査の透明性及び実効性が確保され、経営監視機能が十分に発揮されているものと判断しております。また、取締役会の的確かつ迅速な意思決定と監督機能の強化を目的として、全体の3分の1以上である4名の社外取締役を選任し、ガバナンス体制の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



1 取締役会

2023年度開催回数 13回

取締役会は、独立性の高い社外取締役4名を含む10名で構成され、定款の定めにより取締役頭取である熊谷 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

- ▶ 経営戦略・業務計画
 - 業務方針 ●長期ビジョン・中期経営計画
- ▶ 決算・財務
 - 決算開示 ●政策保有株式の検証
- ▶ 人事
 - 役付取締役・執行役員の選定
- ▶ 監査
 - 監査方針・監査計画
- ▶ 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
- ▶ 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

取締役会の実効性評価

取締役会全体の実効性に関するアンケート調査を各取締役、監査役に対して行い、その結果ならびに意見等を取りまとめ、2024年5月の取締役会において、2023年度の取締役会全体の実効性の分析・評価を行いました。その結果、当行の取締役会は引き続き適切に運営され、実効性は十分に確保されていることを確認いたしました。なお、2023年度は当行グループの企業理念の再定義にあたり、社外取締役や監査役との議論の場を設け、独立した客観的な立場から自由闊達な意見交換が行ったほか、長期ビジョンや中期経営計画の策定にあたっては、決議に先立ち事前に審議を実施するなど幅広い意見を集約し深化した議論を行いました。

今後も、取締役会運営において、意思決定や監督機能に資する情報提供の充実のほか、重要議題に対する審議時間を確保するなど、取締役会の更なる実効性向上に取り組んでまいります。

コーポレート・ガバナンス

2 監査役会

2023年度開催回数 14回

当行は監査役会設置会社であり、独立性のある社外監査役3名を含む5名で監査役会を構成しております。監査役会は、原則毎月1回開催され、取締役の意思決定および業務執行に対する有効な監視機能を確認し、監査態勢の強化に努めております。

監査役会では、常勤監査役が、重要な会議への出席状況と内容、営業店等への往査内容、内部統制部門等から報告があった重要案件の内容等について報告・説明し、情報共有に努め意見交換を行っております。さらに、監査の方針および計画、内部統制システムの構築および運用状況、会計監査人の監査の方法および結果の相当性、会計監査人の選解任または不再任に関する事項、会計監査人の監査報酬に対する同意、監査報告書の作成等の検討事項について審議しております。

監査役会の活動状況

常勤監査役は、監査役会が定めた監査の方針及び計画に基づき、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、独立した中立的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

2023年度開催回数 4回

取締役および監査役の指名・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、指名報酬等諮問委員会を設置しています。委員は、過半数を社外取締役が占めるものとし、取締役頭取と社外取締役4名によって構成され、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・監査役の選任・解任、代表取締役の選定・解職、取締役・監査役の報酬限度額、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

- ▶ 取締役・監査役の選任・解任（株主総会議事項）
- ▶ 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

4 経営会議

2023年度開催回数 29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ています。経営会議においては、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、経営と業務執行の役割分担を明確化し、取締役と執行役員がそれぞれ責任を持って業務を行う体制としています。

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26名（2024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毎に取締役会に報告しております。また、監査報告書を取締役に報告しております。

監査役への報告

監査部は、監査報告書を監査役に報告しております。また、監査役と定期的な会合を持ち、意見交換を行っております。監査役会は、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	大村 真敏・山中 尚平

取締役・監査役の専門性（スキルマトリックス）

各役員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 頭取（代表取締役）	○	○	○	○	○
	市川 達史	取締役 専務執行役員（代表取締役）	○	○	○	○	○
	藤田 剛	取締役 専務執行役員（代表取締役）	○	○	○	○	○
	藤崎 一男	取締役 常務執行役員	○	○	○	○	○
	國井 智之	取締役 常務執行役員	○	○	○	○	○
	山崎 資郎	取締役 常務執行役員	○	○	○	○	○
	秋山 勝貞	取締役（社外取締役）	○	○	○	○	○
	内村 廣志	取締役（社外取締役）	○	○	○	○	○
	戸部 知子	取締役（社外取締役）	○	○	○	○	○
上西 京一郎	取締役（社外取締役）	○	○	○	○	○	
監査役	稗田 一浩	常勤監査役	○	○	○	○	○
	尾池 伸一	常勤監査役	○	○	○	○	○
	小野 功	監査役（社外監査役）	○	○	○	○	○
	花田 力	監査役（社外監査役）	○	○	○	○	○
岩原 淳一	監査役（社外監査役）	○	○	○	○	○	

（注）各取締役、監査役の有するすべての知識・経験・能力等を表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

取締役および監査役へのサポート

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、社外監査役を含む監査役の職務を補助すべき使用人として、監査役補助者を配置しており、監査役会において常勤監査役の活動結果や重要な事業活動の状況について報告を行うほか、取締役会議案についても、適宜、事前に説明を行う体制としております。

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査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。
- 監査役候補者については、銀行の取締役の職務の執行の監査を的確、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、監査役会に推薦し、監査役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。

社外役員の選任理由

氏名	選任理由
秋山 勝貞	日本銀行の発券局長、政策委員会室長等の職務を通じて培ってきた金融全般における豊富な知識・経験を有しており、中長期的な経営課題やガバナンスの強化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。
内村 廣志	大蔵省に入省し、東海、近畿、関東の各財務局長等の職務を通じて培ってきた金融全般における豊富な知識・経験を有しており、中長期的な経営戦略やコーポレートガバナンスの強化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。
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・経験を有しており、中長期的な経営戦略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、社外取締役として選任しております。
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。
小野 功	株式会社日立製作所の代表執行役執行役員副社長や日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社（現株式会社日立ソリューションズ）の代表執行役執行役員社長、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幅広い知識と豊富な経験に加え、金融関係におけるITの専門知識を有しております。これらを引き続き当行の経営に活かしていただくことにより、監査機能の一層の強化が図れるものと判断し、社外監査役として選任しております。
花田 力	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ます。これらを引き続き当行の経営に活かしていただくことにより、監査機能の一層の強化が図れるものと判断し、社外監査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。その知識と経験を当行の経営に活かしていただくことにより、監査機能の一層の強化が図れるものと判断し、社外監査役として選任しております。

役員報酬制度

当行は、取締役等の個人別の報酬等の内容にかかる決定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
 - ・各取締役の報酬に関する事項
- 各監査役に対する報酬は、監査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

社外取締役を除く取締役

- 社外取締役を除く取締役の報酬は、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取締役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、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、取締役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役

- 社外取締役および監査役の報酬は、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 (2024年6月30日現在)

取締役



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(現職)

取締役頭取 (代表取締役)
熊谷 俊行



1987年 5月 当行入行
 2014年 6月 個人融資部長
 2016年 6月 執行役員経営企画部長
 2018年 6月 常務執行役員
 2019年 6月 取締役常務執行役員
 2024年 6月 取締役専務執行役員(現職)

取締役 専務執行役員 (代表取締役)
市川 達史



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(現職)

取締役 専務執行役員 (代表取締役)
藤田 剛



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(現職)

取締役 常務執行役員
藤崎 一男



1989年 5月 当行入行
 2016年 6月 融資部長
 2019年 6月 執行役員浦安支店長
 2020年10月 執行役員法人営業部長
 2022年 6月 常務執行役員
 2024年 6月 取締役常務執行役員(現職)

取締役 常務執行役員
國井 智之



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(現職)

取締役 常務執行役員
山崎 資郎



1974年 4月 日本銀行入行
 1981年 7月 同秘書室
 1983年 7月 同ロンドン駐在参事付
 1992年 5月 同企画局政策広報課長
 1994年10月 同企画局調整課長
 1997年 7月 同下関支店長
 1998年 9月 同考査局考査役
 2000年 5月 同発券局長
 2003年 5月 同政策委員会室長
 2005年 9月 一般社団法人第二地方銀行協会常務理事
 2015年 6月 株式会社サンテック監査役
 2015年 6月 当行取締役(現職)

取締役 (社外取締役)
秋山 勝貞



1974年 4月 大蔵省入省
 1993年 7月 同国際金融局調査課長
 1999年 7月 金融監督庁長官官房総務課長
 2000年 7月 大蔵省東海財務局長
 2001年 7月 財務省近畿財務局長
 2004年 7月 同関東財務局長
 2005年 9月 国土交通省政策統括官
 2006年 7月 一般社団法人第二地方銀行協会副会長・専務理事
 2016年 6月 当行取締役(現職)

取締役 (社外取締役)
内村 廣志



1980年 4月 千葉県庁入行
 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(現職)

取締役 (社外取締役)
戸部 知子



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)
上西 京一郎

監査役



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(現職)

常勤監査役
稗田 一浩



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(現職)

常勤監査役
尾池 伸一



1968年 4月 株式会社日立製作所入社
 2000年 1月 同金融・流通システムグループ長&CEO
 2002年 6月 同専務取締役情報事業統括本部長兼CEO
 2004年 4月 同代表執行役 執行役副社長
 2006年 4月 同特命顧問
 2006年 6月 日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社代表執行役 執行役社長(現株式会社日立ソリューションズ)
 2006年 6月 当行監査役
 2010年 4月 日立ソフトウェアエンジニアリング株式会社取締役会長
 2010年 6月 株式会社日立製作所取締役
 2010年10月 株式会社日立ソリューションズ取締役会長
 2012年 4月 同相談役
 2014年 4月 同名譽相談役(現職)
 2014年 6月 株式会社NSD監査役
 2014年 6月 当行監査役(現職)

監査役 (社外監査役)
小野 功



1966年 4月 京成電鉄株式会社入社
 1993年 7月 同鉄道本部運輸部長
 1998年 6月 同取締役鉄道副本部長
 2000年 6月 同常務取締役
 2002年 6月 新京成電鉄株式会社取締役
 2002年 6月 京成電鉄株式会社代表取締役専務取締役
 2004年 6月 同代表取締役社長
 2005年 6月 株式会社オリエンタルランド取締役(現職)
 2011年 6月 京成電鉄株式会社代表取締役会長
 2015年 6月 同相談役(現職)
 2018年 6月 当行監査役(現職)

監査役 (社外監査役)
花田 力



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(現職)
 ※ 現EY新日本有限責任監査法人

監査役 (社外監査役)
岩原 淳一

執行役員

常務執行役員
松木 誠一郎

執行役員
吉田 稔

執行役員
喜多見 貴

執行役員
城戸 健一

常務執行役員
深山 孝夫

執行役員
須場 泰彦

執行役員
田中 智

執行役員
赤尾 明博

常務執行役員
笹川 証

執行役員
牛川 秀明

執行役員
福田 昭浩

執行役員
児玉 尚之

執行役員
渡辺 聡子

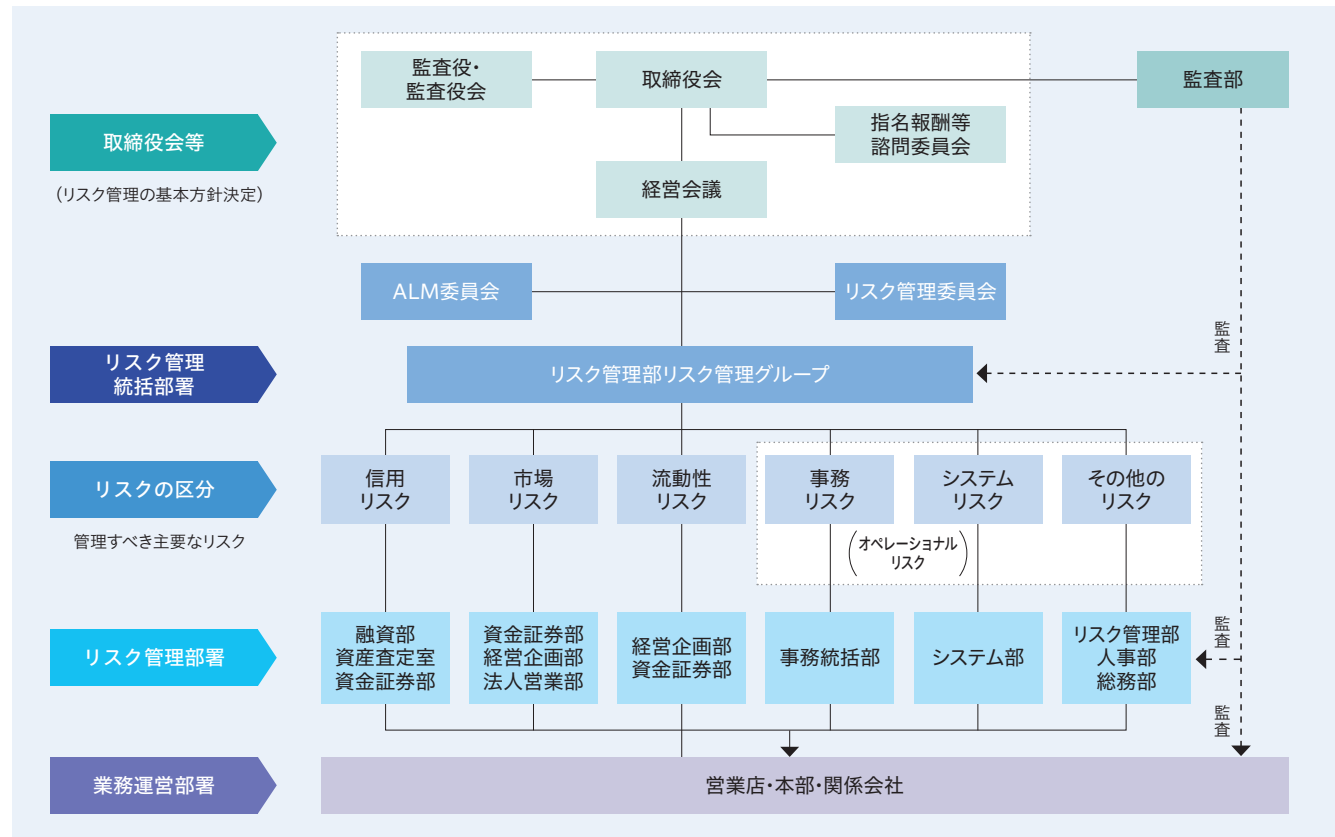
執行役員
小林 大介

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、リスク管理体制の充実・強化に取り組んでいます。

リスク管理体制図

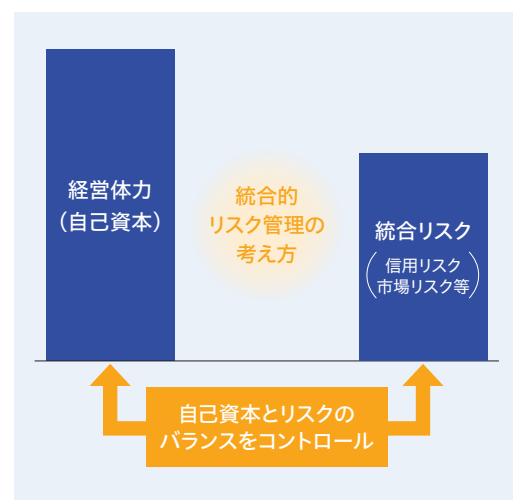


(2024年6月30日現在)

統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、融資・市場・事務・システムといった業務部門毎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。リスク管理にかかる重要な方針や具体的な行動計画は、定期的開催される「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通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1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1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、

当行では、半年毎に運用・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なかで、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。

<p>事務リスク</p>	<p>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掛けし、その結果当行が損失を被るリスクのことをいいます。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
<p>システムリスク</p>	<p>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。</p> <p>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、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、システムリスクの極小化を図っています。</p>
<p>その他のリスク</p>	<p>オペレーショナルリスクには、事務リスク、システムリスクの他にも、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。</p> <p>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、役職員の日ごろ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。</p>

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		
<ul style="list-style-type: none"> 私達の行動規範 反社会的勢力に関する対応マニュアル 	<ul style="list-style-type: none"> 法令遵守ガイダンス インサイダー取引未然防止ルール 	<ul style="list-style-type: none"> 融資取組時の規範

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」を各年度毎に取締役会（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を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。

コンプライアンスへの取り組み

マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策への取り組み

当行は、マネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策において、リスクベース・アプローチに基づく強固な内部管理態勢の構築に取り組んでおります。

金融犯罪防止への取り組み

当行では、不正利用口座検知システムを活用し、ATM入出金等の取引情報やお客さま情報と本システムを連携させることにより、不正利用口座の兆候を事前に検知し、振り込み詐欺、キャッシュカードの偽造・盗難等、金融不正取引の未然防止、被害拡大の防止を図っています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方（基本方針）

反社会的勢力排除に向けた基本方針として「市民社会及び企業活動の安全や秩序に脅威を与える反社会的勢力及び団体に対しては、毅然とした態度で対応し、関係を遮断する」旨を定めております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた整備状況

総務部総務グループを統括部署とし、反社会的勢力に関する情報を一元管理するとともに、反社会的勢力対策責任者として本部・営業店に「不当要求防止責任者」を配置、その対応並びに外部専門機関との密接な連携を図る体制を整備し、コンプライアンスファイルの「反社会的勢力に関する対応マニュアル」に記載し、本部研修や職場内勉強会を実施する等全役職員に周知徹底しております。

内部通報制度への取り組み

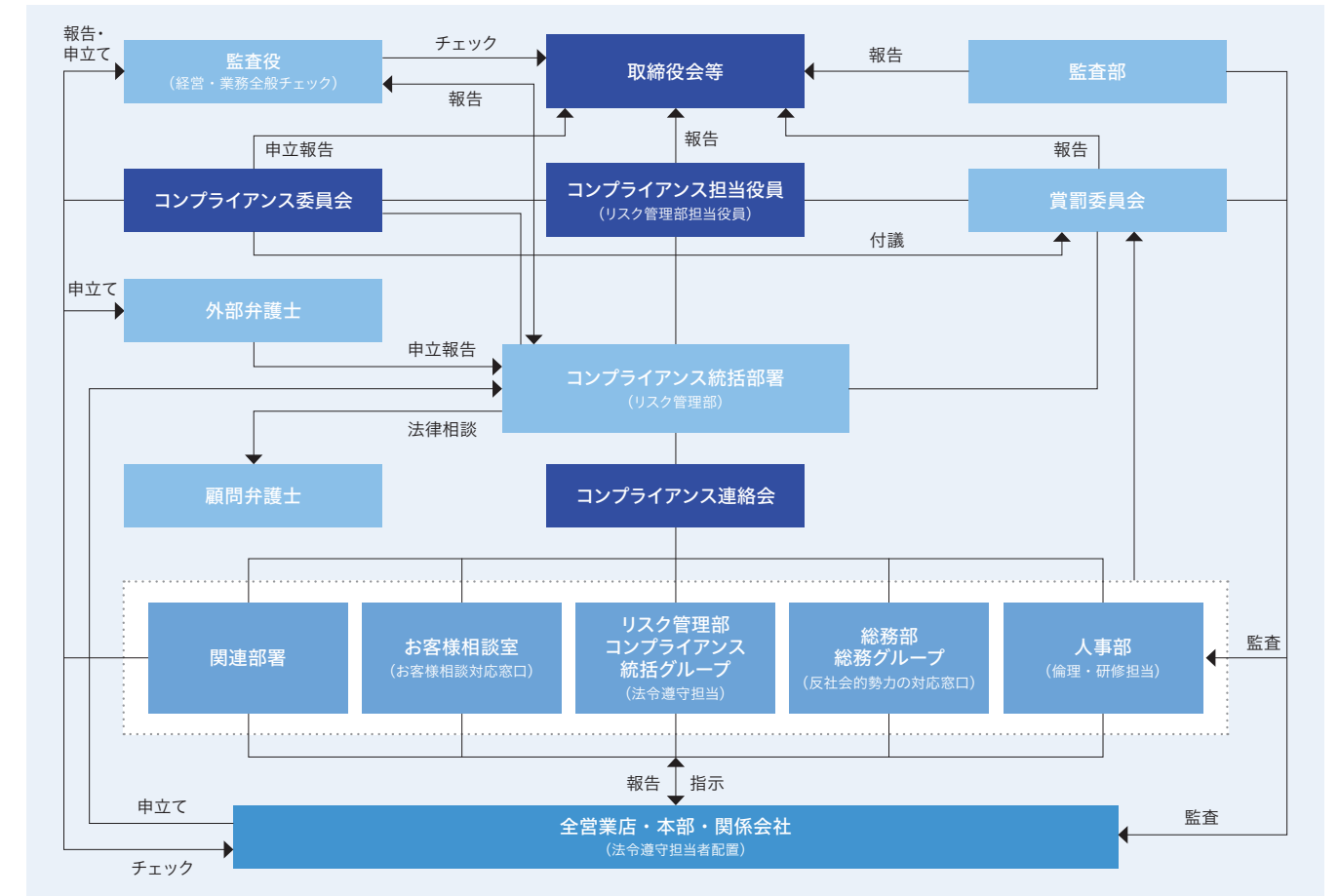
当行は、「公益通報者保護法」の趣旨を踏まえ、法令違反行為等の未然防止、早期発見・是正を目的として、内部通報窓口（コンプライアンス・ホットライン）を設置しています。また、コンプライアンス統括部署等に加え外部弁護士による通報窓口を設置し、通報者等が特定されないよう適切な措置をとること、通報者等に対して不利益な取り扱いを行ってはならないことを定める等、内部通報制度の実効性向上を図っています。

その他

お客さまとの利益相反のおそれのある取引に関し、お客さまの利益が不当に害されることを防止するため、利益相反管理方針を定めるとともに、その概要をホームページに掲載しています。

役職員の法令等遵守状況の検証は、リスク管理部による臨店指導の他、遵守状況のモニタリングを客観的かつ中立的立場から行うべく、監査部、監査役による2次チェック、3次チェックを実施し、経営陣に対する適切な提言と、該当店舗に対する指導を随時行っています。

コンプライアンス体制図



主な取り組み	
<ul style="list-style-type: none"> 監査(監査部) チェックリストによるチェック(リスク管理部) 外部との契約に係わる点検・質問書による法務相談(リスク管理部) コンプライアンス・ホットライン (電話、文書、Eメール等により個人→コンプライアンス統括グループリーダー・常勤監査役・外部弁護士へ直接申立て) 職場におけるハラスメントに関する相談・苦情窓口(人事部人事管理グループ) 	<ul style="list-style-type: none"> 事務指導(事務統括部) 支店巡回(リスク管理部、人事部)

金融ADR制度への取り組み

金融ADR制度とは、金融分野における裁判外紛争解決手続のことで、お客さまが金融機関との間で十分に話し合いをしても問題の解決がつかないような場合に活用いただける制度です。当行は、以下の指定紛争解決機関との間で、紛争解決等業務に関する契約を締結しています。

「全国銀行協会相談室」

〒100-8216 東京都千代田区丸の内1-3-1
TEL 0570-017109 または 03-5252-3772

特定非営利活動法人「証券・金融商品あっせん相談センター (FINMAC)」

〒103-0025 東京都中央区日本橋茅場町2-1-1第二証券会館
TEL 0120-64-5005

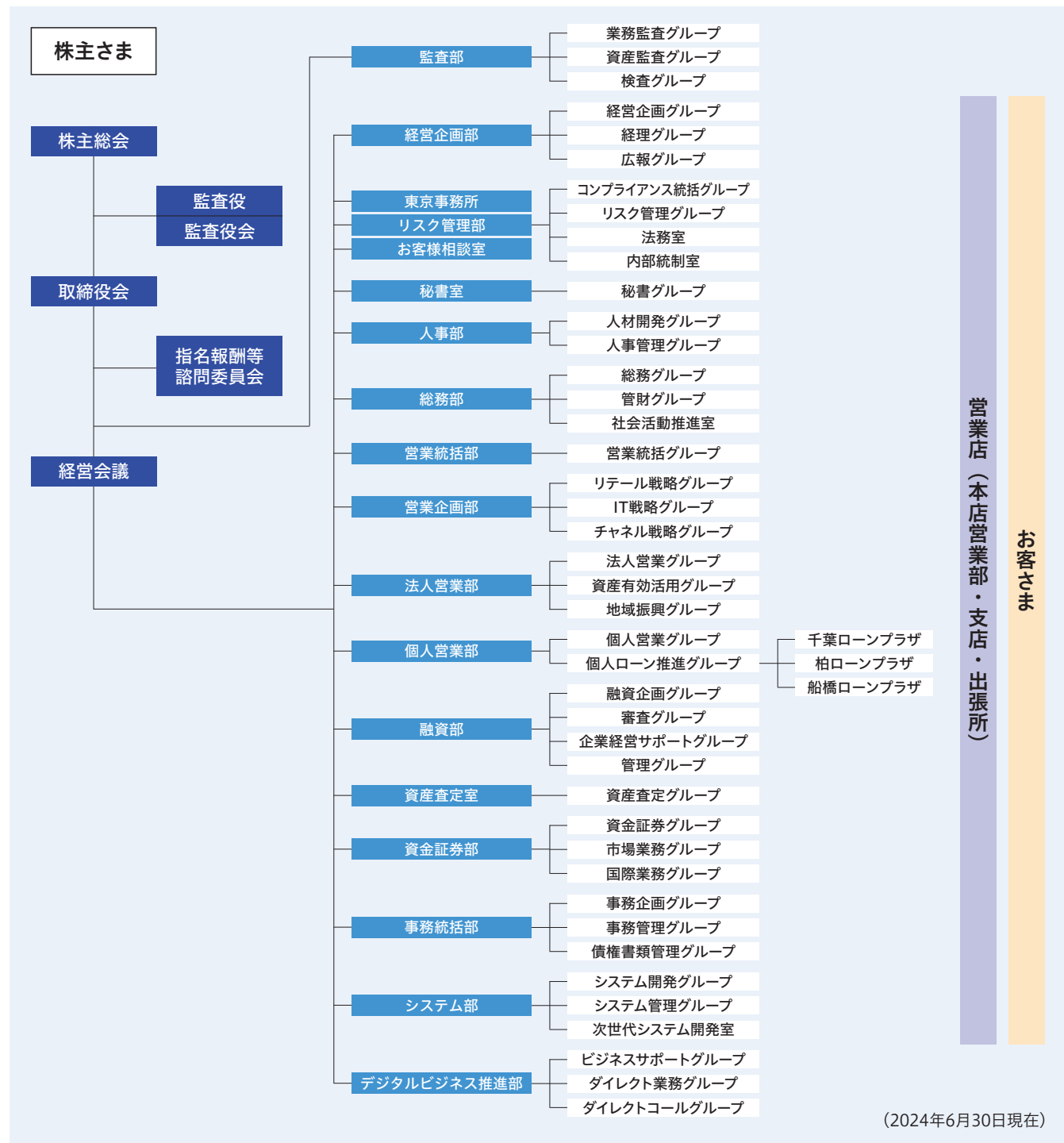
コーポレートデータ

当行の概要

名称	株式会社京葉銀行	預金	5兆4,536億円
英文名称	The Keiyo Bank, Ltd.	貸出金	4兆2,114億円
設立	1943年3月31日	総資産	6兆5,326億円
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 10.64% 連結 10.66%

(2024年3月31日現在)

組織図



業務内容

項目	内容	
預金業務	預金	当座預金、普通預金、決済用普通預金、貯蓄預金、通知預金、定期預金、別段預金、納税準備預金、外貨預金等を取り扱っています。
	譲渡性預金	譲渡可能な定期預金を取り扱っています。
貸出業務	貸付	手形貸付、証書貸付および当座貸越を取り扱っています。
	手形の割引	銀行引受手形、商業手形および荷付為替手形の割引を取り扱っています。
商品有価証券売買業務	国債等公共債の売買業務を行っています。	
有価証券投資業務	預金の支払準備および資金運用のため国債、地方債、社債、株式、その他の証券に投資しています。	
内国為替業務	送金為替、当座振込および代金取立等を取り扱っています。	
外国為替業務	輸出、輸入および外国送金、その他外国為替に関する各種業務を行っています。	
社債等の受託業務	債券の受託業務、公社債の募集受託等に関する業務を行っています。	
確定拠出年金業務	運営管理機関として、運用商品の選定や提示、情報の提供等を行っています。	
附帯業務	代理業務	①日本銀行代理店、日本銀行歳入代理店 ②地方公共団体の公金取扱業務 ③勤労者退職金共済機構等の代理店業務 ④株式払込金の受入代理業務および株式配当金、公社債元利金の支払代理業務 ⑤住宅金融支援機構等の代理貸付業務 ⑥信託代理店業務 ⑦保険代理店業務
	保護預りおよび貸金庫業務	
	有価証券の貸付	
	債務の保証（支払承諾）	
	公共債の引受	
	国債等公共債および投資信託の窓口販売	
	コマース・ペーパー等の取り扱い	
	金融商品仲介業務	
	人材紹介業務	

従業員

	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	1,965人	1,911人	1,863人
平均年齢	39歳1ヵ月	39歳8ヵ月	40歳0ヵ月
平均勤続年数	16年10ヵ月	17年3ヵ月	17年6ヵ月
平均給与月額	392,226円	395,851円	409,062円
嘱託・臨時従業員	978人	968人	1,002人

(各年度3月31日現在)

重要な子会社等

会社名	所在地	主要業務内容	設立年月日	資本金	※1	※2
					当行議決権比率	子会社等の議決権比率
株式会社京葉銀 キャピタル& コンサルティング	千葉市中央区千葉港 5番45号	ファンド運営業務、 M&A業務および コンサルティング業務	2019年4月 1日	50百万円	100%	-
株式会社京葉銀カード	千葉市中央区本町 3丁目2番6号	クレジットカード業務、 金銭の貸付並びに 信用保証業務他	1989年1月13日	50百万円	5%	35%
株式会社京葉銀 保証サービス	千葉市中央区富士見 1丁目11番11号	住宅ローンを中心とする 個人ローンの保証業務 および不動産の調査業務	1998年3月16日	30百万円	5%	38%

※1 当行議決権比率は、当行が保有する当該子会社等の議決権の、総株主の議決権に占める割合です。
 ※2 子会社等の議決権比率は、当該子会社以外の子会社が保有する当該子会社の議決権の、総株主の議決権に占める割合です。
 (2024年6月30日現在)

主要財務データ

業績サマリー

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
業務粗利益	540	523	534	451	474
資金利益	471	470	482	459	469
役員取引等利益	58	67	83	74	80
その他業務利益	11	△14	△32	△82	△75
うち国債等債券損益	6	△15	△33	△80	△65
経費	362	355	351	341	344
コア業務純益	171	183	216	190	195
経常利益	78	115	157	147	153
当期純利益	55	73	110	103	108
与信関連費用	140	49	30	△18	11
親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	55	73	111	103	108

(億円)

貸借対照表サマリー

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
資産の部合計	49,902	55,473	68,975	65,678	65,326
貸出金	36,942	38,756	38,987	40,877	42,114
中小企業向け	13,786	14,236	14,361	15,101	15,750
住宅ローン	15,296	15,969	16,539	16,798	16,869
有価証券	9,321	10,457	11,526	11,165	11,574
負債の部合計	47,101	52,551	66,072	62,792	62,162
預金	46,682	49,297	51,459	53,029	54,536
譲渡性預金	170	858	586	510	-
純資産の部合計	2,801	2,921	2,902	2,886	3,164
株主資本合計	2,526	2,579	2,647	2,713	2,777
評価・換算差額等合計	272	339	255	172	387

(億円)

経営指標等

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
コアOHR(コア業務粗利益経費率) ^{*1} (%)	67.94	65.99	61.90	64.26	63.79
自己資本比率(連結)(%)	10.83	11.29	11.17	10.88	10.66
1株当たり純資産額(連結)(円)	2,125.95	2,240.83	2,288.27	2,313.85	2,615.26
1株当たり当期純利益(連結)(円)	42.52	56.52	86.84	81.80	87.11
1株当たり年間配当額(円)	20.00	19.00	20.50	22.00 ^{*2}	24.00
配当性向(%)	47.49	33.73	23.82	27.02	27.74

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。

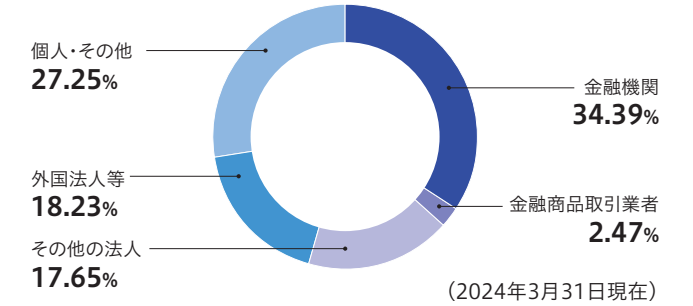
株式情報

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	131,427 千株
当年度末株主数	18,429 名

(2024年3月31日現在)

株式所有者別内訳



大株主の状況

氏名又は名称	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	10,250	8.23
株式会社千葉銀行	千葉市中央区千葉港1番2号	6,106	4.90
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	4,277	3.43
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	4,212	3.38
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	2.86
損害保険ジャパン株式会社	東京都新宿区西新宿一丁目26番1号	3,378	2.71
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	2.49
三井住友海上火災保険株式会社	東京都千代田区神田駿河台三丁目9番地	3,007	2.41
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	2.38
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	2.01

(2024年3月31日現在)

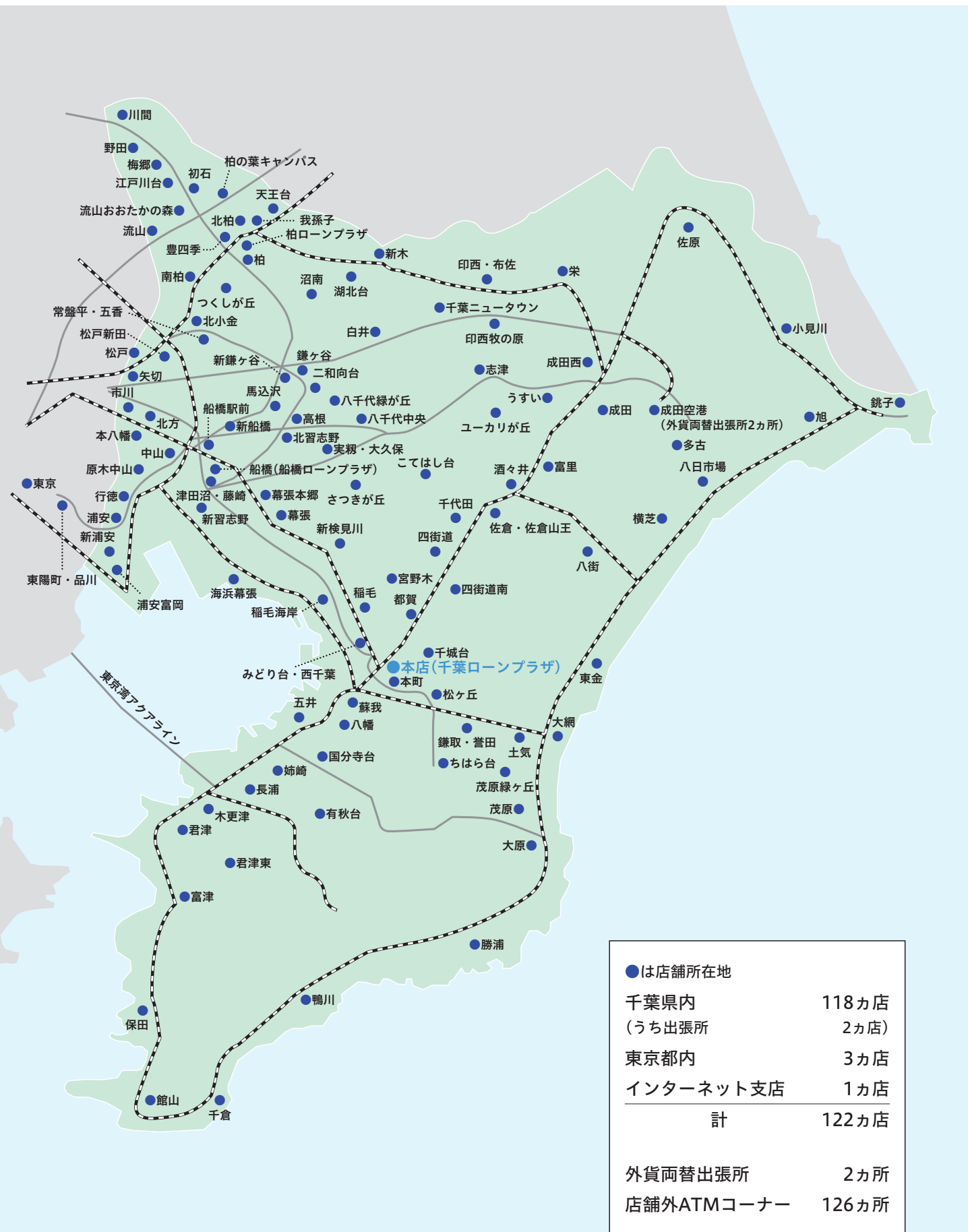
(注1) 持株数は千株未満を切り捨てて表示しております。

(注2) 持株比率は自己株式(6,972千株)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(1,046千株)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 事務取扱場所 (郵送物送付先) お問合せ先	東京都中央区日本橋茅場町一丁目2番4号 日本証券代行株式会社 本店 〒168-8620 東京都杉並区和泉二丁目8番4号 日本証券代行株式会社 代理人部 ☎0120-707-843 特別口座でのお手続き用紙のご請求をインターネットでもお受けしています。 ホームページアドレス https://www.jsa-hp.co.jp/name/index.html (一部の用紙は、お手持ちのプリンターで印刷できません)

店舗地図



(2024年6月30日現在)

オリジナルキャラクター 「ケイヨウギンコウのケイヨウインコ」

2024年4月 誕生!

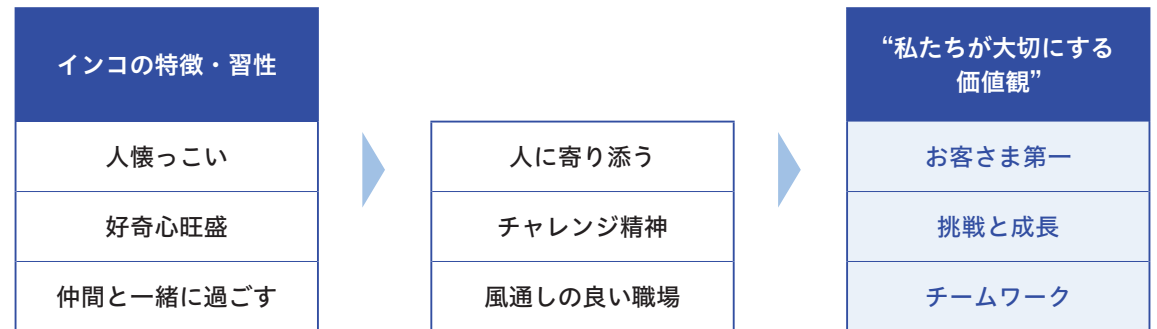
「ケイヨウインコ」は、インコをモチーフにした当行オリジナルキャラクターです。インコには人懐っこく好奇心旺盛という特徴や、仲間と過ごすという習性があり、当行の「私たちが大切にしている価値観」と親和性があります。

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おります。

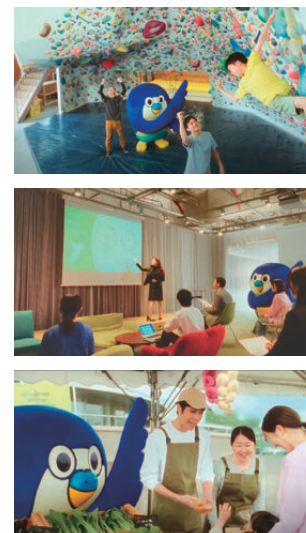


ケイヨウギンコウのケイヨウインコ

「インコ」と「私たちが大切にしている価値観」の相関性



CMで流れるオリジナルソング「明日がアルファ!」



「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 アシタ)
- ♪ 応援したいよ みんなの挑戦 (チョーセン)
- ♪ だからぼくらは挑戦するよ プラスαで、未来をともに～

アルファバンク京葉銀行
「明日がアルファ!」



「京葉銀行 統合報告書ディスクロージャー誌 2024」

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。

2024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 2024」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。