

統合報告書

ディスクロージャー誌
2025年3月期 営業のご報告

2025

いちばん近くで、いちばん先まで。
千のしあわせを、興そう。



千葉興業銀行

CONTENTS

01 イントロダクション

統合報告書2025のキーポイント
企業理念、パーパス、長期経営ビジョン、コスモスバリュー
千葉興業銀行のあゆみ
営業基盤の強み

09 価値創造の考え方

トップメッセージ
千葉興業銀行グループのパーパス
価値創造プロセス
企業価値向上に向けた取組み

27 成長戦略

財務・非財務ハイライト
前中期経営計画の振り返り
新中期経営計画
・Ⅰ. 人材の活躍推進
・Ⅱ. DX実装による営業プロセス変革
・Ⅲ. コンサルティング考動の追求
・Ⅳ. CKBコミュニティ活性化
・Ⅴ. サステナビリティ

気候変動への取組み
自然資本・生物多様性保全の取組み
人権尊重への取組み
ESGに関する事項

71 価値創造を支える経営基盤

役員一覧
コーポレート・ガバナンス
リスク管理体制
コンプライアンス態勢の概要
お客さま保護等管理態勢の概要

会社概要
財務データ
当行の株式に関する事項
ステークホルダーコミュニケーション

●編集方針

報告対象期間 2024年4月～2025年3月（一部、2025年4月以降の情報を含みます）

当行は、企業価値向上に向け、財務情報、サステナビリティ等の非財務情報を含め、中期経営計画の戦略や取組みを交えながら、ステークホルダーのみなさまに分かりやすくご理解いただけるよう編集に努めました。本統合報告書を通じてステークホルダーのみなさまとコミュニケーションを深めることをめざしております。

編集にあたっては、IFRS財団が推奨する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省による「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」等を参照しております。

本統合報告書は、銀行法第21条に基づく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）を兼ねております。ディスクロージャー誌としてご利用の際は、本統合報告書、財務データおよび自己資本の充実の状況等についてをあわせてご参照ください。

なお、本統合報告書に将来の業績に関する記述が含まれておりますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。

統合報告書2025のキーポイント

本統合報告書を読み進めていただくにあたって

本統合報告書は、当行グループの持続的な成長と企業価値向上に向けた戦略、そしてその基盤となる考え方を網羅的にご説明するものです。ご覧いただくみなさまには、特に、当行グループの中長期的な未来を形作る「パーパスの制定」と「新中期経営計画の策定」の2つをキーポイントとしてご注目いただきながら、読み進めていただけると幸いです。

1 イントロダクション ～70年以上におよぶ歴史と揺るぎない営業基盤～

このセクションでは、1952年に当行が設立してから現在にいたるまで、当行グループがどのように事業を形成してきたか、そして当行グループが営業基盤とする千葉県の強みと特徴が、いかに当行グループの競争優位性の源泉となっているかをご確認いただけます。お客さまをはじめ、地域と長年にわたって築いてきた信頼関係が、これからの成長を支える土台となっております。

2 価値創造の考え方 ～社会への責任を果たす指針、情熱と行動の原動力となるパーパス～

当行グループは新たにパーパスを制定いたしました。このパーパスは単なる理念ではなく、当行グループが社会に対する責任を果たすための指針、そして情熱と行動の原動力です。ここでは、このパーパスがどのように従業員の日々の行動に落とし込まれ、事業活動に作用し、企業価値向上に向けた取組みへとつながっていくのかをご説明しております。

3 成長戦略 ～新中期経営計画で描く飛躍への道筋～

最重要テーマである従業員エンゲージメントの向上と、5つの戦略的強化項目からなる、今後3年間の当行グループの成長をけん引する中期経営計画についてお示ししております。また、気候変動や生物多様性保全への取組み、人権尊重等、短期的な利益追求にとどまらず、地域の課題解決に貢献しながら持続的に成長していく当行グループのコミットメントもご確認いただけます。

4 価値創造を支える経営基盤 ～強固なガバナンス、リスク管理、コンプライアンス～

当行グループの成長戦略を強力に推進するための強固なガバナンス体制、リスク管理体制、コンプライアンス態勢等についてご説明しております。透明性の高い経営、金融機関にとって不可欠である健全な企業倫理、そして予見されるリスクへの適切な対応が、変化の激しい時代においても安定的な成長を可能とし、企業価値を最大化するための要素であることをご説明しております。

企業理念

地域とともに

私たちは、地域とともに歩む銀行として、
人々の幸せを求めて、豊かなふるさとづくりに努めます。

お客さまのために

私たちは、積極的にお客さまのニーズに応え、
創造性を発揮し、より質の高いサービスの提供に努めます。

「親切」の心で

私たちは、心のふれあいを大切にし、
自己を磨き、親切ナンバーワンをめざします。

長期経営ビジョン

親切的なパートナーとして

みなさまの幸せをともにデザインし続ける

コスモスバリュー（行動指針）

- ＊顧客志向
- ＊良き相談相手
- ＊常に変化
- ＊多様性
- ＊自律型人材
- ＊未来志向
- ＊知識習得に貪欲

パーパス、パーパス・ステートメント

いちばん近くで、いちばん先まで。
千のしあわせを、興そう。

千葉には、千差万別のしあわせがある。
一人ひとりのカタチ、それぞれの大きさ。
人の数だけあるしあわせは、
豊かな自然と活気あふれる街中に、
足元にも、空いっぱいにも広がっている。

長いあいだ、この地で暮らすお客さまと
共に歩んできた私たちだからこそ知っています。

そのためにできること、挑戦は尽きません。
いま実る豊かさを、もっと広げることはいかに。
まだ行ったことのない領域を拓き、
新しい種を蒔くことはできないか。

さあ、次は何ができるだろう？
銀行という枠に収まりきらない、
私たちのあふれる想いがあります。
一緒に、いくつものしあわせを興していくために。

これまでも、この先もずっと。
あなたのそばに、千葉興業銀行グループがいます。

千葉興業銀行のあゆみ

1952

地元の声を受けて設立

戦時中の金融統制に基づく1県1行主義により、千葉県内の中小企業に対する金融が円滑さを欠いていた状況を受け、地元から新しい銀行設立の要望が高まりました。当行は「県内の中小企業者の親切的な相談相手」であることが期待され、設立されました。



1980's~
1990's

金融サービスの充実

- 1982 千葉総合リース株式会社設立
- 1983 証券業務取扱銀行の認可取得
- 1984 海外コレス銀行として海外と直接取引開始
- 1991 企業理念、シンボルマーク制定
ちば興銀コンピュータソフト株式会社設立
- 1995 第1回千葉元気印企業大賞開催
- 1998 投資信託窓口販売業務開始（2001年損保、2002年生保窓販業務開始）



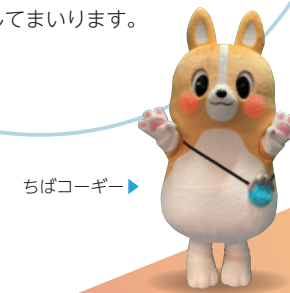
1960's~1970's

経済の拡大と積極経営

- 1965 行名の呼称「ちば興銀」と決定
- 1966 東京事務所開設
- 1972 現本店完成
- 1973 東京証券取引所一部上場
- 1975 全店オンライン開始
- 1977 役職員による募金活動
「ともしびの会」発足

TOPICS 当行イメージキャラクター 「ちばコーギー」

「ちばコーギー」は、当行が2022年3月に創立70周年を迎えたことを記念して誕生したキャラクターです。ICキャッシュカード券面やLINEスタンプ、お客さま向けの資料等、幅広く展開しております。「実際に触れ合いたい」といった多くのステークホルダーのご期待にお応えできるよう、2025年5月より着ぐるみの使用を開始いたしました。今後、当行主催のイベント等で積極的に活用してまいります。



2020's

持続的な成長に向けた変革

- 2020 企業内大学「こうぎん考動館」設立
- 2021 各種相談業務における来店予約制実施、店頭タブレット全店運用開始
ちば興銀サステナビリティステートメント制定
- 2022 当行イメージキャラクター「ちばコーギー」使用開始
TCFD賛同表明
- 2024 株式会社ちばくる、株式会社ちば興銀キャピタルパートナーズ設立
TNFD賛同表明
- 2025 パーパス、パーパス・ステートメント制定

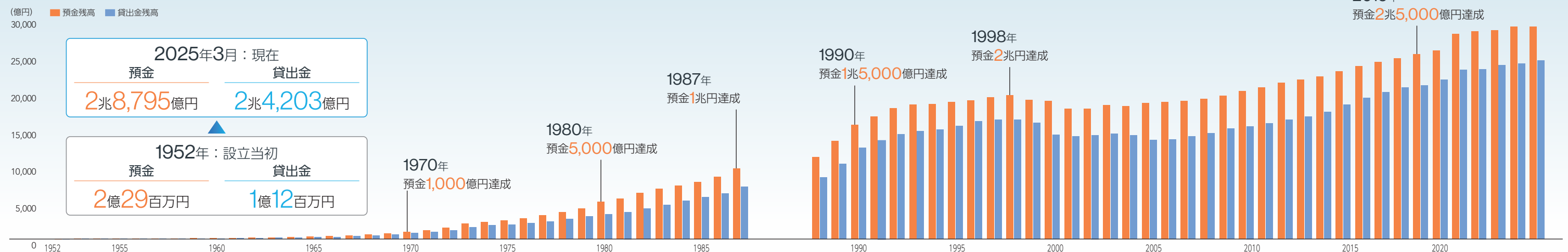


2000's~
2010's

再生への挑戦

- 2000 公的資金約600億円導入
- 2004 「コスモス経営塾」設立
基幹系システムをNTTデータ地銀共同センター移行
- 2013 公的資金約600億円買入消却
- 2014 千葉県と「法人の森協定」締結、「ちば興銀の森」植栽活動を開始
- 2015 地銀共同センター参加行と「大規模災害発生時における相互支援協定」締結
- 2019 サステナビリティへの取組みに関する基本方針制定
人材紹介業務（有料職業紹介事業）参入

●預金残高と貸出金残高の推移



営業基盤の強み

当行グループが営業基盤を構える千葉県の特徴

千葉県は、首都圏に位置し、陸・海・空の全てにおいて優れたアクセス網を備えた人流・物流の中心地です。全国的に人口が減少傾向にある中、千葉県は安定した人口を維持しており、12年連続で転入超過を記録しております。このことは、千葉県が移住先としての魅力を持ち続けている証です。さらに、温暖な気候と豊かな自然環境に恵まれていることから、農業、水産業、工業、商業の各分野において非常に活発な産業基盤を有し、全国的にも上位に位置しております。産業が盛んな分、CO₂排出量は全国の中でも多く、官民一体となって脱炭素化に向けた取組みが行われております。

このような地域特性を踏まえ、当行グループは人口動態、産業動態、地理的条件、さらには地域の多様性に対する深い理解をもとに、地域の課題をビジネスチャンスに転換する取組みを推進してまいります。

 人口625万人 全国6位（2024年）	 転入超過数7,859人 全国5位（2024年）	 県内総生産20.8兆円 全国7位（2021年度）
 農業産出額4,029億円 全国4位（2023年）	 海面漁業漁獲量7.9万トン 全国9位（2023年）	 製造品出荷額15.8兆円 全国6位（2022年）
 大型小売店販売額1.0兆円 全国7位（2024年）	 観光消費額1.8兆円 過去最高額（2023年）	 CO₂排出量61,700千t-CO₂ 全国2位（2022年）
 年平均気温18.1℃ 全国7位（2023年）	 年間日照時間2,345.7時間 全国9位（2023年）	

出典 総務省 「人口推計」、「住民基本台帳人口移動報告」、「経済センサス-活動調査」 経済産業省 「商業動態統計調査」
内閣府 「県民経済計算」 千葉県 「令和5年観光客の入込動向について」、「指標で知る千葉県」
農林水産省 「生産農業所得統計」、「漁業・養殖業生産統計」 環境省 「部門別CO₂排出量の現況推計」

営業基盤の強みや特徴を生かした当行グループの取組み

●農業経営のサポート

ビジネスマッチングを中心とした農商工連携や、経営の多角化をはかる6次産業化へのご支援等により、農林漁業関係者のみなさまのニーズにお応えしております。また、異業種からの農業参入もサポートしております。

（事例  P55 ▶ 「ちばくる」の農園事業の拠点となる「ちばくるファーム」を開園）

●国際業務、海外進出のサポート

貿易実務相談等、国際業務に関する各種サービスをご提供しております。また、外部専門機関とも連携し、お取引先向けの海外視察・商談会の開催や、行員の国際感覚や知見を養うことを目的とした海外ビジネスモデル調査講習を行う等、お客さまの海外進出に向けた支援に取り組んでおります。

（事例  P55 ▶ ベトナムにおいて視察・商談会を開催）

●産学連携

大学等の専門機関との連携による技術開発支援やネットワーク構築により、お客さまの課題解決に向けたご提案をするとともに、地元企業の発展を通じて地域の活性化をめざしております。

（事例  P56 ▶ 千葉商科大学における長期企業研修開催）

●サステナビリティ支援ソリューション

お客さまのCO₂排出量可視化や目標設定、資金需要に対するファイナンスやコンサルティング等ソリューションのご提供を通じて脱炭素社会の実現に取り組んでおります。

（事例  P59 ▶ 気候変動への取組み）



価値創造の 考え方

当行グループは新たにパーパスを制定いたしました。このパーパスは単なる理念ではなく、当行グループが社会に対する責任を果たすための指針、そして情熱と行動の原動力です。ここでは、このパーパスがどのように従業員の日々の行動に落とし込まれ、事業活動に作用し、企業価値向上に向けた取り組みへとつながっていくのかをご説明しております。

- 11 トップメッセージ
- 15 千葉興業銀行グループのパーパス
- 21 価値創造プロセス
- 23 企業価値向上に向けた取り組み

トップメッセージ

パーパスを胸に、常に変革の先頭に立ち続ける。
従業員一人ひとりの成長と、当行グループ全体の発展に
つながるエンゲージメント向上へ。

株式会社千葉興業銀行
取締役頭取・CEO

梅田 仁司



激動の時代に私たちの情熱と行動の原動力となる、パーパスを制定

(P15 ▶ 千葉興業銀行グループのパーパス)

当行グループを取り巻く環境は、かつてない規模とスピードで変化しており、その厳しさは増す一方です。不確実性が常態化する中で、当行グループが持続的に成長し、ステークホルダーに価値を提供し続けるためには、従業員一人ひとりの自己変革とオーナーシップを持って主体的に行動することが不可欠であると認識しています。また、多様な考えを持つ役職員が組織として同じ方向を向くためには、世代間の価値観や意識のギャップを解消し、一体感を醸成することも喫緊の課題です。

このような背景から、当行グループは、存在意義を明確にするため、パーパス「いちばん近くで、いちばん先まで。千のしあわせを、興そう。」を新たに制定いたしました。このパーパスは、激動する環境下で私たち役職員一人ひとりが地域のお客さまや社会に対する責任を果たすための指針、そして情熱と行動の原動力となり、地域社会の持続的な発展への貢献に向けて、役職員一丸となって尽力していく決意を表したものです。私自身もこのパーパスを胸に刻み、常に変革の先頭に立ち続ける所存です。

いちばん近くで、いちばん先まで。
千のしあわせを、興そう。

当行グループを取り巻く環境変化と認識

(P7 ▶ 営業基盤の強み)

(P21 ▶ 価値創造プロセス)

当行グループが営業基盤を置く千葉県は、全国的に人口が減少傾向にある中でも625万人を超える人口を維持し、12年連続で転入超過が続いています。しかし、一部地域においては人口減少と少子高齢化が進行し、人手や後継者不足といった課題が山積しており、地域の中小企業は従来のビジネスモデルからの変革を避けて通れません。また、長きにわたった低金利環境からの金融政策転換と金利上昇は、当行グループの収益構造に大きな影響を与えることが想定されます。ネット銀行を中心に預金獲得競争は激しさを増す一方であり、デジタル化の加速が異業種からの銀行業参入を後押ししていることが競争をより一層激化させています。さらに、酷暑や豪雨等の激震災害をもたらす気候変動が地域経済や社会に与える影響も大きく、地域金融機関としてサステナビリティへの取組みに、より一層力を入れていくことが求められていると認識しています。

当行グループはこれらの環境変化をリスクとして捉える一方で、機会とも捉えています。金利上昇局面においては、適切なリスク管理と同時に、質の高い貸出ポートフォリオの構築を通じて収益機会を最大化し、デジタル化はお客さまの利便性向上や取引機会、新たな顧客層との接点、業務効率化の大きな推進力となります。また、地域活性化やサステナビリティへの取組み等、地域のコミュニティを構成するさまざまなステークホルダーと連携し、ともに課題解決に向けて取り組むことで、これまでにない新しい価値創造に拍車をかけられると確信しています。私たちが「CKBコミュニティ」と呼ぶ、共通の目的や関心で結ばれた強固なステークホルダー同士のつながりの輪を広げていき、地域に根ざした真のニーズを掘り起こすこと、そして、当行グループの金融・非金融機能を融合させることで、持続可能な地域社会の実現と当行グループの成長を両立させてまいります。

トップメッセージ

前中期経営計画の総括

(📖 P31 ▶ 前中期経営計画の振り返り)

前中期経営計画「幸せデザイン 絆プロジェクト 2025 ～CKBコミュニティ確立に向けて 1stステージ～ (2022年4月～2025年3月)」は、長期経営戦略における「基盤の構築」期間とし、組織基盤・営業基盤・経営基盤の3つに係る各種施策を積極的に展開いたしました。

この期間、大胆な店舗改革や、デジタル化による業務効率化を強力に推し進め、組織基盤を拡充したこと、人材の育成やコンサルティングの高度化により営業基盤を固めたことで、法・個人中核取引先が増加し、役務取引等利益が4年連続で過去最高となりました。2024年3月期に計上した「子会社特別配当金35億円」の剥落を含む有価証券関係損益の減少により、最終減益となりましたが、この特別要因を除けば当期純利益は業績予想81億円を上回る84億円で着地する等、一定の成果を上げました。

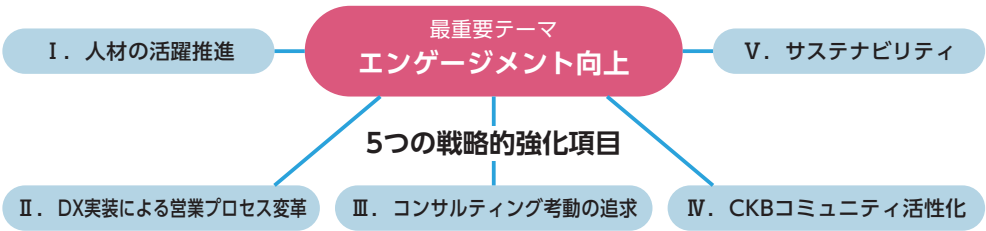
一方、デジタル化による事務削減効果が店頭窓口業務に偏り、コンサルティング業務を担当する渉外行員やフルバンク店の負担が依然として残っていること、小規模事業者との接点が十分に持てなかったといった営業現場における課題には、引き続き改善の余地があることを認識しています。

新中期経営計画の策定とPBR向上

(📖 P23 ▶ 企業価値向上に向けた取組み)

(📖 P33 ▶ 新中期経営計画)

先に挙げた環境認識と、これら前中期経営計画で浮き彫りになった課題を踏まえ、2025年4月からスタートした新中期経営計画「幸せデザイン 絆プロジェクト 2028 ～Path to Evolution～ (2025年4月～2028年3月)」を策定いたしました。従業員エンゲージメントの向上を最重要テーマに置き、「人材の活躍推進」、「DX実装による営業プロセス変革」、「コンサルティング考動の追求」、「CKBコミュニティ活性化」、「サステナビリティ」の5つの戦略的強化項目を設定いたしました。これらに取り組むことで、地域課題の解決に深くコミットするとともに、着実なPBRの改善と企業価値向上をめざしてまいります。地域課題の解決は単なる社会貢献ではなく、預貸金残高の増加、非金利収益の拡大、顧客基盤の強化につながり、本業を通じた持続的な当行グループの企業価値向上に直結するものです。



企業価値向上に向けたより具体的な道筋として、「資本構造の変革」、「既存ビジネス変革」、そして「新たな価値創造」の3つの変革を軸として各種取組みを実施し、資本に対する収益の成長性を高めてきた結果、PBRは0.57倍（2025年3月末）まで上昇いたしました。現状に甘んじることなく、一段と企業価値を向上させることが私に課された最大の責務であり、役割であると認識しています。引き続き事業ポートフォリオの変革や優先株式発行総額縮減等、企業価値向上に向けた取組みをひたむきに進めていくことで、さらにご評価いただけるよう、全力で取り組んでまいります。

組織活力の源泉としての従業員エンゲージメント

(📖 P33 ▶ 新中期経営計画)

(📖 P35 ▶ I. 人材の活躍推進)

地域課題解決や企業価値向上への取組みを推進するうえで、当行グループが最も重視しているのが、従業員のエンゲージメント向上です。従業員一人ひとりの高いエンゲージメントこそが、組織全体の活力の源泉であり、変化が激しい環境下で当行グループが直面するさまざまな課題に果敢に挑み、解決していくための強力な推進力となるからです。当行のビジョンを実現できるかは、従業員一人ひとりが自分の仕事の目的を正しく理解し、自ら高いレベルで果敢に挑戦できるかにかかっていると私は思っています。このことから、役職員全員でパーパスを共有し、オーナーシップを持って業務に取り組める環境を整備すること、従業員一人ひとりの成長と、当行グループ全体の発展につながる従業員のエンゲージメント向上を最優先の経営課題として取り組んでいます。

4月に開催した2025年度入行式は、主体性を身に付けてもらおうと、これまでの形式的な式典を見直し、新入行員と2年目の先輩行員からなる実行委員会が企画して開催いたしました。かしこまった訓示等は廃止し、代わりに新入行員の自己紹介や私への質問コーナー、入行記念樹となる河津桜の苗への水やり等、若手行員らが自ら考えた、これまでの入行式にない内容となりました。昨年の夏頃から約半年をかけた準備は大変だったでしょうが、社会人になった自覚や自分たちの力で物事を成し遂げる喜びを感じ取ってもらえたようです。このときの情熱や、仲間とアイデアを出し合って創意工夫を凝らした経験を、若手行員が仕事に臨むうえで、何事にも自ら挑戦する姿勢につなげていってくれることを期待しています。



入行記念樹の苗に水をやる新入行員



「千葉の好きなところは?」、「働くうえで大切なことは?」等、質問コーナーでは新入行員からさまざまな質問が飛んだ

最後になりましたが、当行グループはさまざまなステークホルダーの成長と発展に資する経営と、当行の持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上に一層取り組んでまいります。今まで以上にステークホルダーのみなさまからのご期待にお応えできるよう、役職員一丸となって各課題解決に臨む所存です。

引き続きご支援を賜りますようお願い申し上げます。

千葉興業銀行グループのパーパス

パーパス

いちばん近くで、いちばん先まで。
千のしあわせを、興そう。

Purpose

Create a thousand happinesses by always being there
for our customers and community.
Today, and for every tomorrow.

パーパスに込めた思い

いちばん近く	企業理念にもある『『親切』の心』を踏襲した、当行の情熱や当行らしさ
いちばん先まで	非金融領域も含め、地域社会の未来に向けたソリューションの提供や、困難な局面でも地域・お客さまとともに歩み続けるという意味
千のしあわせ	たくさんのしあわせや千差万別、いろいろなしあわせという意味を含め、千葉県と千葉興業銀行の頭文字である「千」と「しあわせ」の組み合わせ
興そう	楽しませる、奮い立たせる、夢中になるという意味がある千葉興業銀行の「興」

パーパス制定の背景

地域や当行グループを取り巻く環境は、かつてない規模とスピードで変化しており、その厳しさは増す一方であり、将来の予測は難しく、不確実性が常態化しております。また、急速な環境変化の中で、組織における世代間の価値観や意識のギャップが顕著になりつつあります。多様な考えを持つ役職員がそれぞれの個性を生かしながらも、組織として同じ方向を向くには、これらのギャップを解消し、一体感を醸成することが必要です。

このような背景から、当行グループは、全役職員の日々の業務における軸となるパーパスを制定いたしました。パーパスを日々の業務の指針として、全役職員が価値観や目標を共有し、一体感を持って経営戦略を進めることを目的としております。

当行グループは、このパーパスを胸に役職員一体となって地域のお客さまや社会の持続的な成長・発展に貢献してまいります。

パーパスがもたらす価値

- パーパスがもたらす価値
- パーパスに共感するステークホルダーの拡充
- 組織の一体感および役職員のエンゲージメントの強化
- 千葉県エリアのインパクトを高め、認知度・存在感アップ

● パーパスに共感するステークホルダーの拡充

企業理念『『親切』の心』を基盤とした「いちばん近く」という言葉には、当行が地域社会に寄り添い、情熱を持って支援する姿勢を示しております。この姿勢がステークホルダーの共感を呼び起こし、地域の人々や企業との信頼関係を築くことにつながります。

● 組織の一体感および役職員のエンゲージメントの強化

「いちばん先まで」という言葉は、地域社会の未来に向けてともに歩む姿勢を強調しております。全役職員がこのパーパスを共有し、一つの目標に向かうことで、組織内の一体感が生まれます。また、役職員が自らの仕事に意義を感じ、エンゲージメントが向上することで、より良いサービスの提供が可能となります。

● 千葉県エリアのインパクトを高め、認知度・存在感アップ

「千のしあわせ」と「興そう」という言葉は、多様な幸福を追求し、地域の人々を楽しませたり奮い立たせたりすることを意味しております。この姿勢を通じて、千葉県内での活動が広がることで、地域に与える影響力が増し、当行グループの認知度や存在感が高まります。地域のしあわせを生み出すことで、地域全体が活性化し、結果として当行グループの価値も向上いたします。

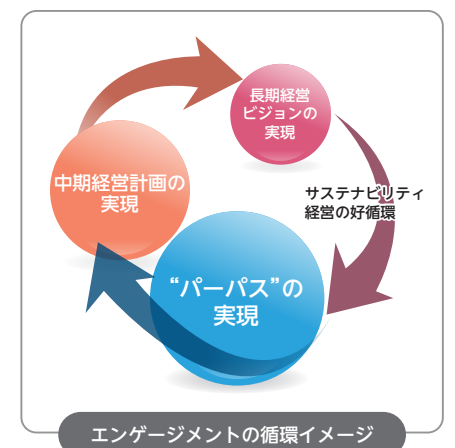
パーパスと経営戦略の関係性

当行は、お客さまに卓越した付加価値を提供することを最優先に考え、迅速かつ質の高いサービスの実現に努めております。この実現には「コンサルティング考動」を通じたアプローチが不可欠であり、従業員が高いモチベーションを持ち、良好な循環を生むためには持続可能な経営が必要です。この持続可能な経営は、当行の戦略と密接に結びついております。

当行の長期経営ビジョンや中期経営計画は、自己実現を達成するための重要な枠組みであり、経営スタイルの中心を成しております。ここで重要なのが「パーパス」と「経営計画」の融合です。「パーパス」は組織の存在意義や社会的価値を指し、「経営計画」は具体的なビジネス目標や戦略を実現するための道筋です。

この2つが相互に作用することで、従業員のエンゲージメントが高まり、企業全体の成長を促進する相乗効果が生まれます。パーパスが理念にとどまらず、実際の行動指針として経営計画に統合されることで、全役職員がその意義を共有し、意欲を引き出すことが可能となります。このプロセスが、結果的に当行の持続的な成長を支える基盤となるのです。

パーパスの実現＝エンゲージメント循環



千葉興業銀行グループのパーパス

パーパス制定のプロセス

行員のオーナーシップを醸成し、より強固で意味のあるパーパスを制定するため、支店長をはじめとする幹部行員から中堅・リーダークラスの若手行員36名で構成されたコアチームを結成いたしました。このチームでは、当行の歴史や強みについて深く議論し、その成果を全役職員と共有いたしました。

2回の全従業員アンケートを通じて、パーパスに関する多様な意見を収集いたしました。さらに、長期的な視点で社会のニーズについても継続的に討議を行いました。

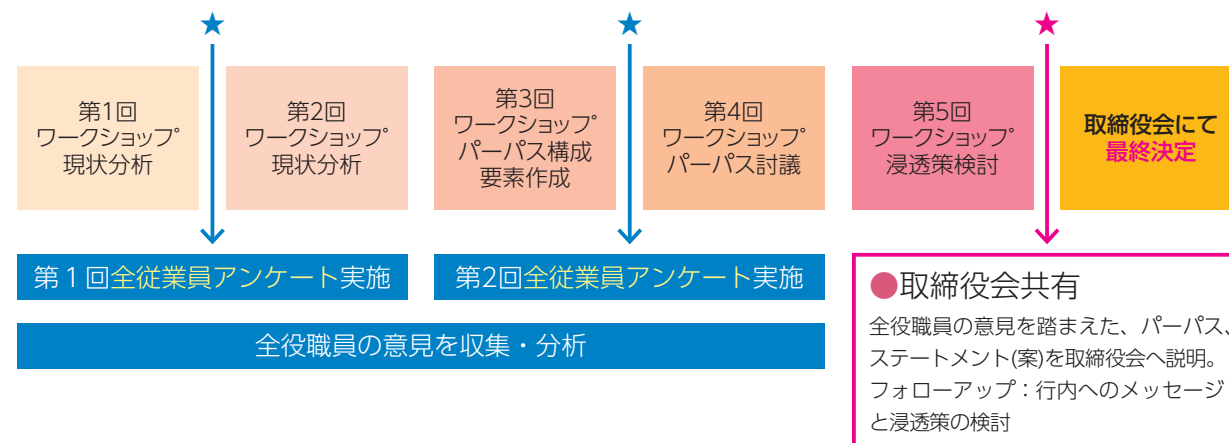
最終的には、社外役員を交えた議論を経て、経営トップが長期経営ビジョンと中期経営計画とのシナジーを考慮しながら、パーパスを決定いたしました。



パーパス制定コアチームメンバー、頭取、副頭取

36名のコアチームメンバーを中心にした検討ステップ

注 パーパス制定ワークショップの各回の実施内容は次頁をご参照ください。



パーパス浸透策

役職員一人ひとりのパーパスに対する理解促進を図るため、名刺にパーパスおよびパーパス・ステートメントを表示いたしました。ステークホルダーとのコミュニケーションツールである名刺のデザインを新たにすることで、ステークホルダーの共感を得ながらパーパスの実現に向けてともに歩んでいく、という思いを込めております。

また、行内外へのインパクトを訴求し、パーパスの実現に向けたブランドイメージを醸成するため、ポスターを全3シリーズ制作し、順次当行本支店の店頭に掲示しております。



表面：パーパス 裏面：ステートメント

パーパス制定ワークショップ

第1回

当行の設立の経緯や沿革について理解を深め、「当行の強み・情熱・世の中のニーズ」について議論いたしました。議論した内容は、コアチームメンバーを通して各職場に還元し、全役職員での共有と意見の収集を行いました。



第2回

10年、20年先といったより長期的な目線で「世の中のニーズ」や今後必要とされるビジネス展開を考えました。「当行の情熱・強み」についても、これまでの当行の歴史を振り返りながら、各チームで深く議論いたしました。



第3回

第1回全従業員アンケートの回答から得られたニーズ、情熱、強みの各ポイントを踏まえたうえで議論を行い、パーパス案を検討いたしました。



第4回

第2回全従業員アンケートの回答から得られたパーパス案の良い点と改善点、コアチームメンバーが各所属部店やブロック内で収集した定性コメントから得られた気づきを共有。そのうえで、パーパスの方向性を再度議論いたしました。



第5回

第1回から4回までのワークショップと全2回の全従業員アンケートから得られた成果をまとめ、最終的なパーパス、ステートメント案を確定するとともに、各チームで検討した浸透策を頭取、副頭取にプレゼンいたしました。



千葉興業銀行グループのパーパス

“VOICE” パーパス制定ワークショップに参加して

コアチームメンバーとしてパーパス制定ワークショップに参加した行員3名にパーパス制定に関わった感想やパーパスへの向き合い方について聞きました。

東城 美香 南流山支店 支店長

当行グループが長年培ってきた最大の強みは、常にお客さまへ「親切」であり続ける姿勢です。私たち一人ひとりの共通認識であり、多くのお客さまからそう評価していただいていると実感しています。「親切」が具体的に何を意味するのかがこのパーパスを通じて明確に言語化され、お客さまを第一に考えて行動するという信念はより一層強くなりました。

パーパスに立ち返ると「お客さまのために私たちに何ができるか」を考え抜くことができます。そのことは短期的な利益の追求に陥ることなく、お客さまとの信頼関係を基盤とした当行グループの持続可能な成長につながると確信しています。「当行を好きだ」と仰ってくださいのお客さまへの感謝を忘れず、その思いに応えられるよう邁進していきます。



山本 えりか 営業推進部 調査役

パーパスを単なる言葉で終わらせず、日々の行動へとつなげていくためには、自ら積極的にパーパスについて発信し、そこで得られた周囲の反応を受け止め、自分なりに咀嚼し、日々の業務に落とし込むことが不可欠です。このプロセスを通じて、パーパスはより深く私たち一人ひとりに浸透し、自分ごととなっていきます。

長い時間が経てば、パーパス制定当時のことを知る人はどうしても少なくなってしまう。だからこそ、後進を率いる立場として、当行グループの強みやパーパスに込められた思いを継承していく責任を強く感じています。後輩たちにもパーパスを自分ごととして捉えてもらえるよう、私自身、日々彼らに思いを伝えながら、パーパスを体現した業務を推進する姿を示していきます。



高橋 謙介 デジタルイノベーション部 調査役

かねてよりパーパスの必要性を感じていましたが、独自色を打ち出しづらい業界特性もあり、いざパーパスを考えると、その難しさに直面しました。その中で世の中のニーズや当行グループの強みについて徹底的に議論を重ねた時間は非常に有意義であり、多様なキャリア・バックグラウンドを持つメンバーが実体験を交えながら、「ここを伸ばせばもっと成長できる」といった意見交換をざっくばらんにできたことは大きな収穫でした。

このパーパスは私たち一人ひとりの仕事、誰かのためになり、誰かの幸せにつながるということを意識させてくれ、会社全体を動かす力になるはず。周囲にも良い影響を与えられるよう、この意識を胸に日々行動していきます。



長期経営ビジョン・長期経営戦略

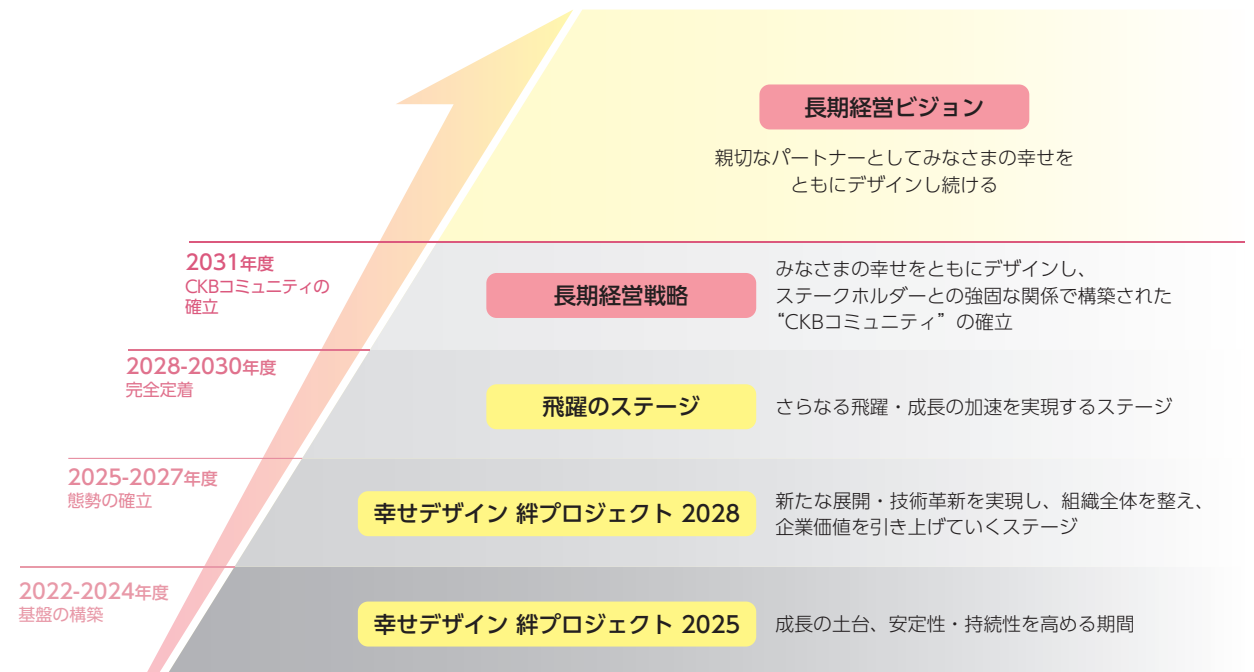
当行は、長期経営ビジョンに「親切なパートナーとしてみなさまの幸せをともにデザインし続ける」を掲げ、時代とともに常に変化、多様化するお客さまのニーズに寄り添いながら、その根底にある「幸せになりたい」という不変の気持ちを大切にしております。パーパスの実践によってもたらされるステークホルダーの共感や信頼関係を通じて、当行グループの活動がより一層広がり、地域社会において存在感が高まることを期待しております。

長期経営ビジョン	親切なパートナーとしてみなさまの幸せをともにデザインし続ける
長期経営戦略	みなさまの幸せをともにデザインし、ステークホルダーとの強固な関係で構築された“CKBコミュニティ”の確立
幸せのデザイン	親切な相談相手としてお客さまに幸せをもたらす多様な潜在ニーズを共有し、その実現に向けて伴走し続けること
めざすグループ像	選ばれ続け、地域・お客さまになくてはならない絶対的存在感のあるグループ

長期経営戦略は、「みなさまの幸せをともにデザインし、ステークホルダーとの強固な関係で構築された“CKBコミュニティ”の確立」です。このコミュニティは、当行とステークホルダーの間だけでなく、お取引先、お客さま、地域社会同士のつながりを指し、つながりが広がることで新たな価値やイノベーションが生まれると考えております。地域金融機関としての信頼やネットワークを活用し、さまざまなシーンで「幸せをデザイン」することで、ステークホルダー間のつながりを強化いたします。また、全役職員が共通の目標に向かって一丸となることで、組織の一体感とエンゲージメントを高め、地域のお客さまにとって不可欠な存在をめざします。

これらの取り組みを通じて、地域における当行グループの影響力を高め、選ばれ続ける存在へと成長してまいります。

長期経営ビジョン実現に向けたロードマップ



価値創造プロセス

いちばん近くで、いちばん先まで。千のしあわせを、興そう。

親切なパートナーとしてみなさまの幸せとともにデザインし続ける

幸せデザイン 絆プロジェクト 2028
～Path to Evolution～

インプット

▶ 5つの資本を活用して価値創造に結びつける

人的資本

- 従業員1,245名
- 広範な専門人材
 - ・コンサルティングサポートデスク53名
 - ・FP1級・FP2級（含むCFP・AFP）保有者832名
- 自由闊達な組織風土

知的資本

- 情報力と提案力
- グループ会社4社
- 地銀共同センター
- フィンクロス・デジタル
 - ・金融のデジタル化を推進するための地銀8行によるパートナーシップ

社会関係資本

- 肥沃なマーケット
 - ・千葉県内総生産20.8兆円、人口625万人
- ネットワーク
 - ・営業所80店、店舗外ATM115か所
 - ・みずほ銀行、イオン銀行、首都圏6地銀、千葉県内2信用金庫とのATM相互提携
 - ・デジタルチャネルの活用
- 同業・異業種連携
- 産官学連携

自然資本

- 自然環境、生物多様性保全への取り組み
- サステナブルファイナンス累計実行額7,311億円

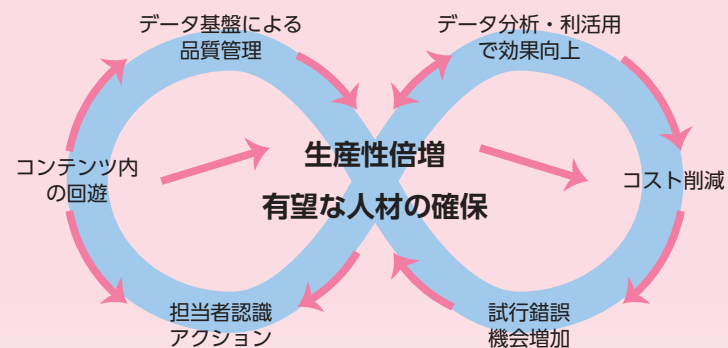
財務資本

- 健全な自己資本 連結自己資本比率9.19%
- 格付け（JCR）A-（安定的）
- 預金 2兆8,795億円

アクティビティ

▶ 次世代成長エンジンに集積したデータを分析・利活用

コンサルティング考動の追求



外部環境・課題

- 気候変動・脱炭素
- 生物多様性
- 地域活性化
- 人権
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 少子高齢化
- 人手不足
- 子育て支援
- 金融リテラシー
- イノベーション・DX
- サイバーリスク

課題は次世代成長エンジンに接続

▶ 次世代成長エンジンとは、コミュニティの拡大を実現するために、デジタル上でコンサルティングをはじめとしたステークホルダー同士のつながりを創出できる仕組みのこと。

アウトプット

▶ ソリューション提供価値を高度な次元で実現
▶ ステークホルダーへの提供価値を高めていく

人的資本

- ▶ 総合エンゲージメントスコア70.5ポイント以上（2027年度）
- ▶ 女性役付行員比率35%以上（2027年度）

知的資本

- ▶ サステナビリティ課題解決コンサルティング累計件数1,500件以上（2027年度）
- ▶ コスト削減・業務効率化
 - ・単体コアOHR65%未満（2027年度）

社会関係資本

- ▶ ステークホルダーとの接点機会増加
- ▶ お客さまの利便性向上
- ▶ 金融リテラシー教育参加人数15,000人以上（2027年度）
- ▶ 異業種交流の拡充

自然資本

- ▶ カーボンニュートラル達成（2040年度）
- ▶ サステナブルファイナンス累計実行額1兆円以上（2027年度）
- ▶ 累計植樹本数6,500本以上（2027年度）

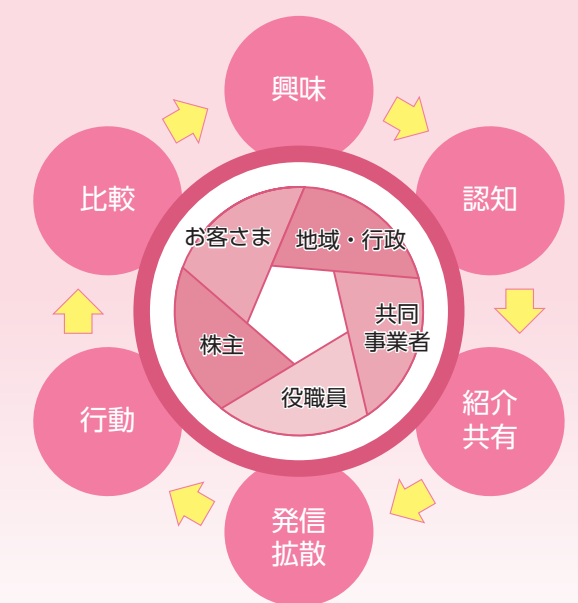
財務資本

- ▶ 連結自己資本比率8.5%以上（2027年度）

アウトカム

▶ ステークホルダーとの強固な関係で構築された“CKBコミュニティ”の確立

CKBコミュニティ



コミュニティで地域との絆を強化

▶ 共通の目的や関心で結ばれたステークホルダー同士のつながり増加。
▶ 共同取組みの参加者の積極的なエンゲージメントによりコミュニティ価値が向上。

企業価値向上に向けた取組み

PBR1倍に向けて

2023年11月に「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」を公表し、「資本構造の変革」、「既存ビジネス変革」、「新たな価値創造」を軸とした企業価値向上策に取り組んでまいりました。着実な本業利益の成長と既存ビジネス変革への取組みを推進しており、PBRは0.57倍（2025年3月末）まで上昇いたしました。同業種全体のトレンドも影響しているとはいえ、当行の企業価値向上に向けた取組みが着実に市場に評価されていると認識しております。

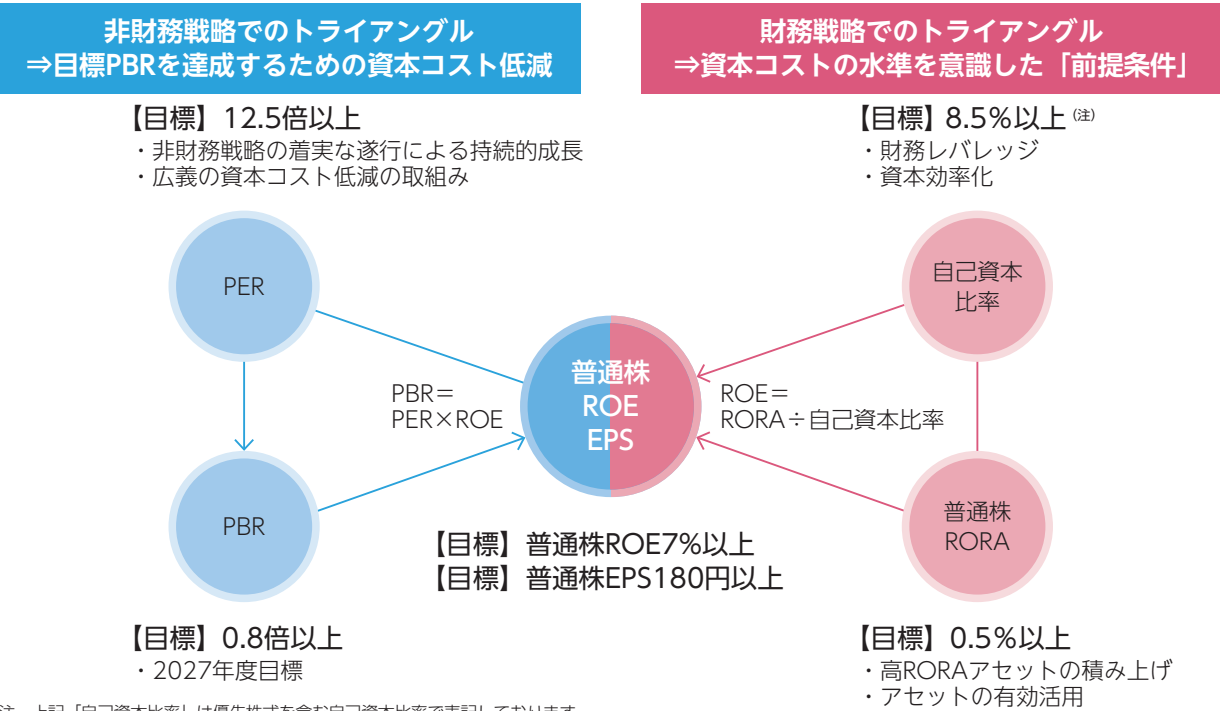
企業価値向上は、収益性を高めるのみならず、地域・社会の課題解決にいかに関与できるかが重要です。引き続き、資本構造の変革および既存ビジネス変革等の成長戦略を推進するとともに、新たな価値創造に邁進し、2027年度末までのPBR0.8倍以上到達と企業価値向上に努めてまいります。

- 資本構造の変革：優先株式“実質ゼロ”（注）に向けて道筋をつける
- 既存ビジネス変革：業務効率化推進によるコンサルティングに集中した営業態勢
- 新たな価値創造：デジタルコンサルティングと対面コンサルティングの融合

注 優先株式“実質ゼロ”とは、優先株式資本算入分を控除した自己資本比率において、当行が目標とする8%水準を上回っている状況のこと

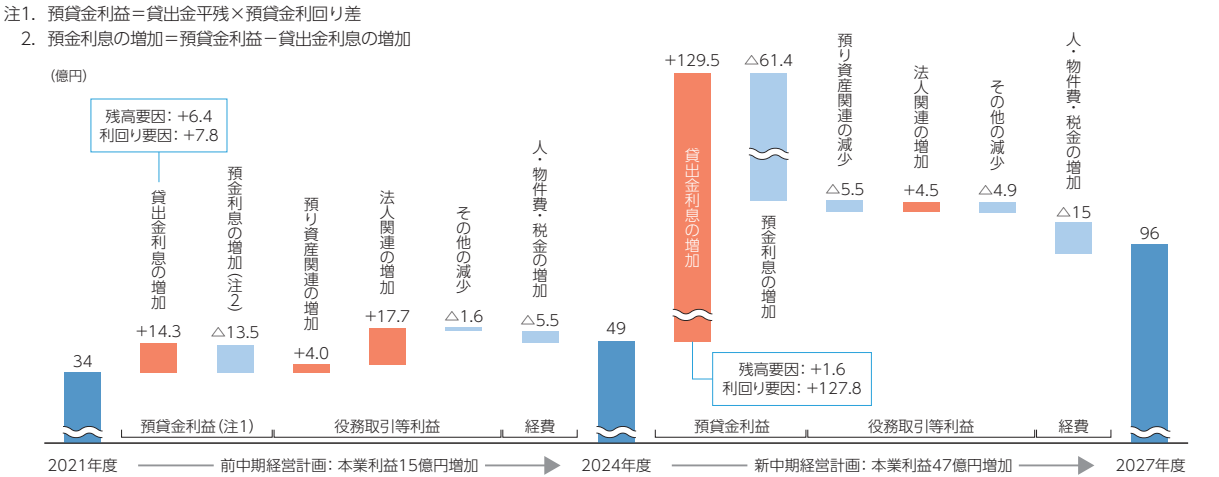
PBR構成要因	ROE (収益性)	PER (市場評価)	PBR
現状認識	普通株ROE:5.1% 2025年3月期	約11.1倍 (2025年3月末) ※広義の資本コスト:約9.0%	約0.57倍 (2025年3月末)
企業価値向上に向けた具体的な取組み	【財務目標】 普通株ROE:7%以上 (時期:2027年度以降安定的に)	非財務戦略の着実な遂行による持続的成長と広義の資本コストの低減 ⇒PER:12.5倍以上をめざす	PBR:0.8倍以上をめざす (2027年度)
	① 優先株の実質“ゼロ”の早期実現 ②RWAの効率的な入れ替えによるRORAの向上 ③金利上昇局面での収益向上	④法人向けコンサルティング業務のさらなる強化を通じた地域課題の根本解決と持続的成長の両立 ⑤業務軸の拡大を通じた収益の安定化	

注1. 計数は2025年6月2日時点で公表されている計数より当行が算出してあります。
2. 広義の資本コスト=1÷PER
3. 普通株ROE=優先株式除く1株当たり当期純利益÷優先株式除く1株当たり純資産額
4. 当行内の資本コストはCAPM（安全利子率+株式リスクプレミアム×株式ベータ）で内部管理しております。



本業利益の構造変化

前中期経営計画ではコンサルティング考動の強化により、役務取引等利益が増加し、本業利益の増加をけん引いたしました。新中期経営計画では、貸出金利息を中心に、本業利益47億円の増加を計画しております。



金利上昇局面での収益向上（国内金利上昇の影響）

マイナス金利解除以降の金利上昇が利回り改善につながること、資金利益は大幅に増加しております。預貸金等のバランスシートの拡大も両立させながら、収益力を高めてまいります。

2025年3月末のバランスシート概略

運用：31,100億円		
貸出金 約24,000億円 (億円)		
金利種別	残高	割合
固定金利	9,200	38%
短プラ連動	11,700	49%
市場金利連動	3,100	13%
合計	24,000	100%
有価証券	約5,200億円	
日銀当座預金	約1,900億円	

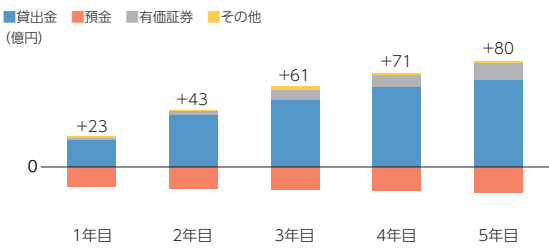
調達：31,100億円		
預金 約30,000億円 (億円)		
金利種別	残高	割合
流動性預金	20,900	70%
定期性預金	7,800	26%
その他預金	1,300	4%
合計	30,000	100%
市場調達	約1,100億円	

前提条件

- ・残高：2025年3月末のポートフォリオを継続
- ・金利_シミュレーション1：2025年3月末の金利環境を据え置き
- ・金利_シミュレーション2：2026年4月より日銀政策金利が0.75%に上昇（2025年3月末+0.25%）
- ・増減は2024年度実績対比

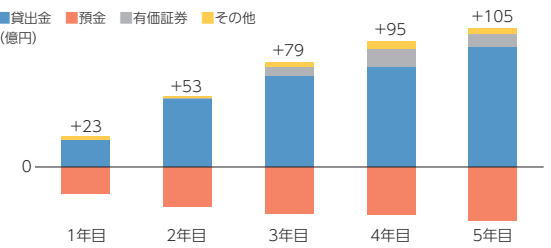
シミュレーション1 結果

- ・10YJGB：1.49%・5Yスワップ：1.23%
- ・3MTIBOR：0.82%・短プラ：2.25%



シミュレーション2 結果

- ・10YJGB：1.74%・5Yスワップ：1.48%
- ・3MTIBOR：1.07%・短プラ：2.50%
- ・追随率（貸出金100%、普通預金40%、定期預金60%）

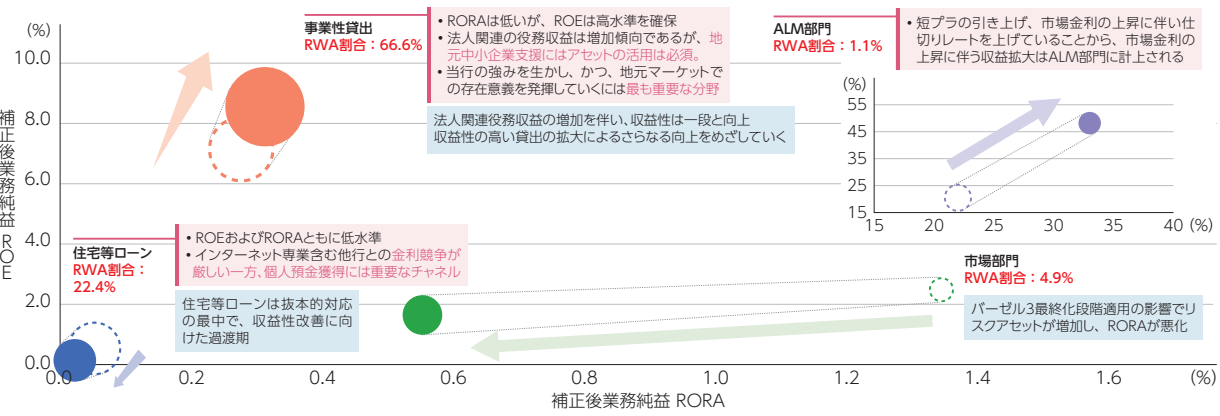


企業価値向上に向けた取り組み

RORA・ROEの高い分野への戦略的なアセットアロケーションの組換え

リスクアセット対比収益性を意識し、より採算性の高い貸出金ポートフォリオへ変革を遂げるため、資本収益性が高い事業性貸出を拡大させてまいります。また、多様な金融サービスや付加価値の高いサービスをより多く提供し、企業の事業成長支援や事業承継におけるリスクマネー供給等でも収益を上げていけるような態勢を構築してまいります。

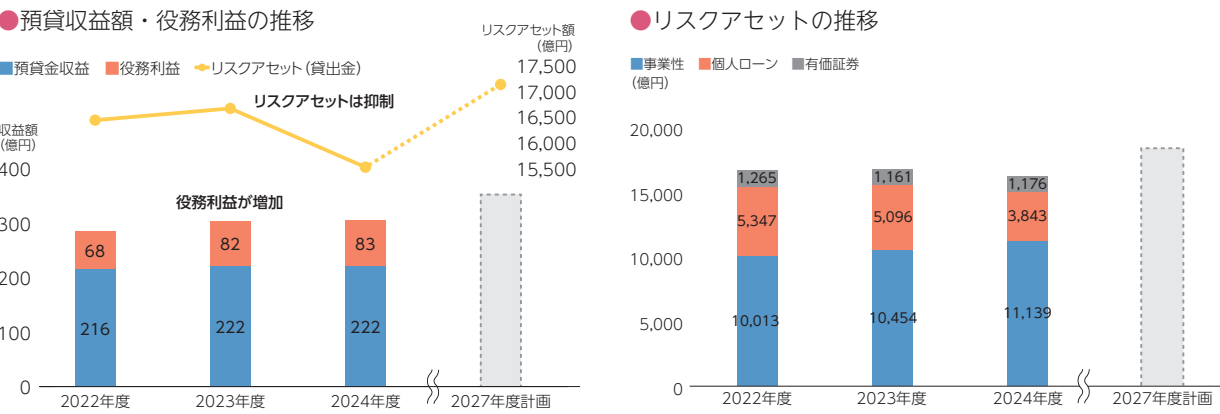
住宅等ローンについては、ボリューム拡大路線から転換し、採算性を重視した抜本的対応の過渡期にあります。一方で個人預金獲得には重要なチャネルであると認識していることから、過度な金利競争は避けながらも、お客さまに当行の住宅等ローンを選択していただけるようなサービス提供体制の構築に取り組んでおります。



注1. バブルの大きさ＝リスクアセットの大きさ
注2. RWA割合とは銀行単体リスクアセット額に対する同部門（業務区分）が使用している割合（2025年3月末時点）

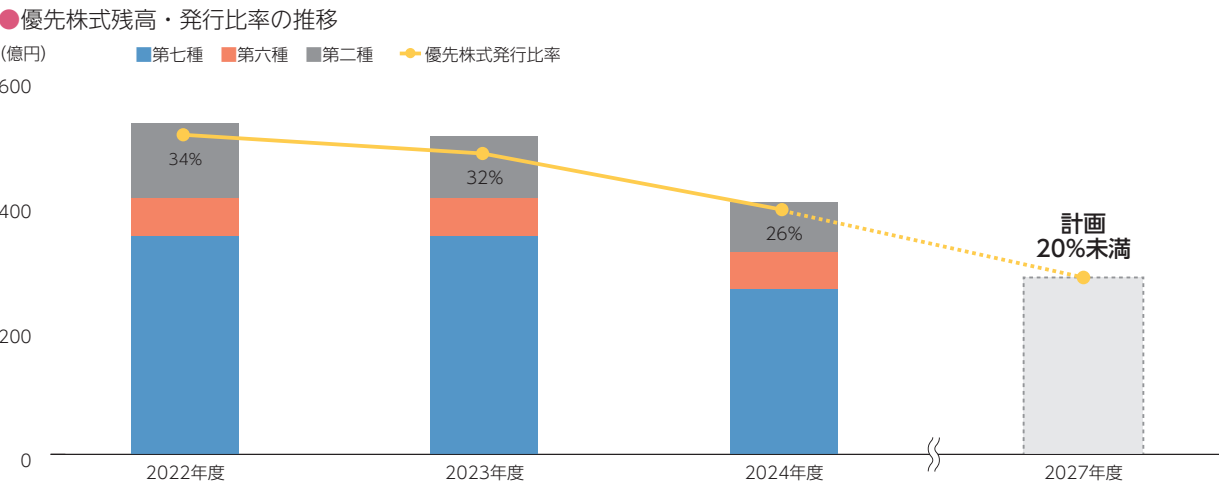
リスクアセット対比収益性の向上

資本効率を追求し、役務収益を中心としたお客さま向けのサービスを提供することによって得られる収益を伸ばすことで高RORA先を増加させる一方、低RORA先のリスクアセットは抑制することで、リスクアセット対比収益性を高めてまいります。具体的には、個人ローン向けのリスクアセットを削減し、削減したリスクアセットは中小企業向け貸出等、重点分野へ集中的に投下いたします。



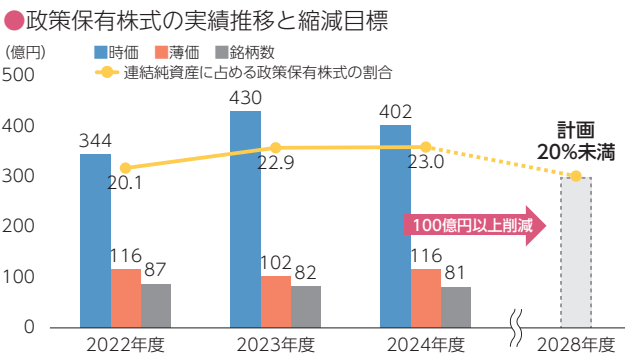
優先株式発行総額縮減

2024年度は、第1回第七種優先株式約85億円、第二種優先株式約20億円の自己株式を取得し、2022年1月に表明した「2026年度優先株式発行比率30%未満」を前倒しで達成しております。2027年度末には優先株式発行比率を20%未満に引き下げる計画とし、普通株式への還元余力を高めてまいります。



政策保有株式縮減

当行では、政策保有株式に係る基本方針を定めており、個別銘柄毎の保有意義を検証したうえで、保有合理性があると判断するものを除き縮減する方針と定めております。2029年3月末までに政策保有株式を時価ベースで100億円以上削減し、連結純資産に占める政策保有株式の割合を20%未満とすることをめざします。



機関投資家・アナリストとのエンゲージメント向上

2024年度は72名の機関投資家・アナリストと、主に「業績に関わる事項」、「企業価値向上に向けた取り組み」について対話をいたしました。いただいたご意見等につきましては、役員、IR部門および関係各部門に展開し、連携を取りながら議論を重ねております。

対象先	実施概要	参加人数／実施回数
機関投資家・アナリスト	ラージミーティング	54名／1回
	1on1ミーティング	18回

投資家からの主なご意見	対応
PBRの目標・時期を明確にしてほしい	P23▶PBR 1倍に向けて
新中期経営計画における収益ドライバーは何か	P24▶本業利益の構造変化
優先株式実質“ゼロ”はいつ頃達成できるか	P26▶優先株式発行総額縮減
政策金利変動による資金利益への影響を教えてください	P24▶金利上昇局面での収益向上

成長戦略

最重要テーマである従業員エンゲージメントの向上と、5つの戦略的強化項目からなる、今後3年間の当行グループの成長をけん引する中期経営計画についてお示ししております。また、気候変動や生物多様性保全への取組み、人権尊重等、短期的な利益追求にとどまらず、地域の課題解決に貢献しながら持続的に成長していく当行グループのコミットメントもご確認いただけます。

- 29 財務・非財務ハイライト
- 31 前中期経営計画の振り返り
- 33 新中期経営計画
 - 35 I. 人材の活躍推進
 - 41 II. DX実装による営業プロセス変革
 - 43 III. コンサルティング考動の追求
 - 49 IV. CKBコミュニティ活性化
 - 51 V. サステナビリティ
- 59 気候変動への取組み
- 65 自然資本・生物多様性保全の取組み
- 69 人権尊重への取組み
- 70 ESGに関する事項

財務・非財務ハイライト

注 下記項目はいずれも銀行単体ベースでの数値



前中期経営計画の振り返り

前中期経営計画は、長期経営戦略における「基盤の構築」期間とし、“CKBコミュニティ”の確立に向けて3つの「基盤」を構築するステージと位置付け、さらなる成長の土台と安定性・持続性を高めてまいりました。

前中期経営計画では、BinBやコンサルティングプラザの設置等による大胆な店舗改革や、デジタル化による業務効率化を強力に推し進めました。これらの組織基盤の拡充やコンサルティング人材の育成により営業基盤を固めたことで、法・個人中核取引先が増加いたしました。また、新たな機能を追求し、ステークホルダーの多様なニーズにお応えする総合的なコンサルティングサービスをご提供するため、当行100%出資の地域商社「株式会社ちばくる」や投資専門会社「株式会社ちば興銀キャピタルパートナーズ」の設立を行っております。

これらの取組みの結果、新型コロナウイルス感染症拡大や、金利の上昇等、外部環境の変化が大きかった計画期間の中でも、安定した成長を維持し、新たな中期経営計画につながる充実した結果となりました。業績に関しては、最終年度（2024年度）の当期純利益は、84億円となり、計画の67億円を上回って達成いたしました（達成率125.3%）。その他の経営指標および経営管理項目についても概ね計画を達成し、良好な内容と評価しております。

前中期経営計画の概要

幸せデザイン 絆プロジェクト 2025

～CKBコミュニティ確立に向けて 1stステージ～

計画期間 2022年4月1日～2025年3月31日

コンサル特化可能な態勢

組織基盤

～生産性向上に向けて～

- 時間・場所からの「解放・レス」
- 雇用・労働条件の「多様化」
- 経験・ノウハウの「底上げ」

伴走型コンサルティング

営業基盤

～幸せのデザインに向けて～

- 「効率性重視」の営業スタイルへ
- 「非金融・情報提供」を拡充
- デジタルで“親切的な相談相手”を体現

安心と期待が持てる経営

経営基盤

～サステナブルな経営に向けて～

- 市場・株主に対し「オープン」に
- 「循環型」地域・社会への対応
- 「全体最適」を追求した経営へ

デジタル・技術革新による下支え・実現に向けた補助

経営指標および経営管理項目の達成状況

項目		計画	2025年3月末実績	達成率
収益性	当期純利益	67億円	84億円	125.3%
効率性	コアOHR	69%	67.4%	102.3%
	ROE	4%	5.3%	132.5%
健全性	自己資本比率	8%台半ば	9.18%	—
	優先株式発行比率	30%	25.7%	116.7%

注 上記項目はいずれも銀行単体ベースでの数値

項目		計画		2025年3月末実績	達成率
法人指標	法人中核取引先増加数	2022年3月末比	+1,000先	+1,059先	105.9%
	5大ニーズ共有件数（注1）	3年間累計共有数	10,000件	10,229件	102.2%
	経営改善計画策定件数	3年間累計策定数	250件	251件	100.4%
個人指標	中核先増加数	2022年3月末比	+1,400先	+1,275先	91.0%
	預り資産残高増加数	2022年3月末比	+450億円	+953億円	211.8%
	相続ニーズ対応件数	3年間累計対応数	1,000件	2,626件	262.6%
指標	デジタルによる事務時間削減	2021年度比	△13.3万時間	△16.1万時間	121.6%
	店頭事務オペレーション削減	2019年度比（注3）	△50%	△40%	80.0%
人材関連	ITパスポート保有者数		550名	554名	100.7%
	日商簿記2級保有者数		200名	213名	106.5%
	FP1級取得者数		110名	114名	103.6%
	異業種交流ワークショップ開催数	3年間累計開催数	36回	43回	119.4%
	女性役付行員比率（注2）		30%	37.0%	123.3%

注1. 「事業承継」、「人材関連」、「経営効率化」、「DX」、「脱炭素」
2. 女性役付行員／役付行員
3. 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う緊急事態宣言が発出される等、外出・移動制限のあった時期を除く趣旨より、比較対象を2019年度としております。

サステナビリティ目標の達成状況

項目		計画	2025年3月末実績	達成率
経済	ESG投融資・サステナブルファイナンス累計実行額	3,500億円以上	7,311億円	208.9%
社会	女性役付行員比率	30%以上	37.0%	123.3%
	金融リテラシー教育累計参加人数	3,000人以上	9,865人	328.8%
環境	CO ₂ 排出量の削減率	2019年度比20%削減	49%削減（注）	245.0%

注 実績は2025年6月時点の速報値となります。

新中期経営計画

幸せデザイン 絆プロジェクト 2028

～Path to Evolution～

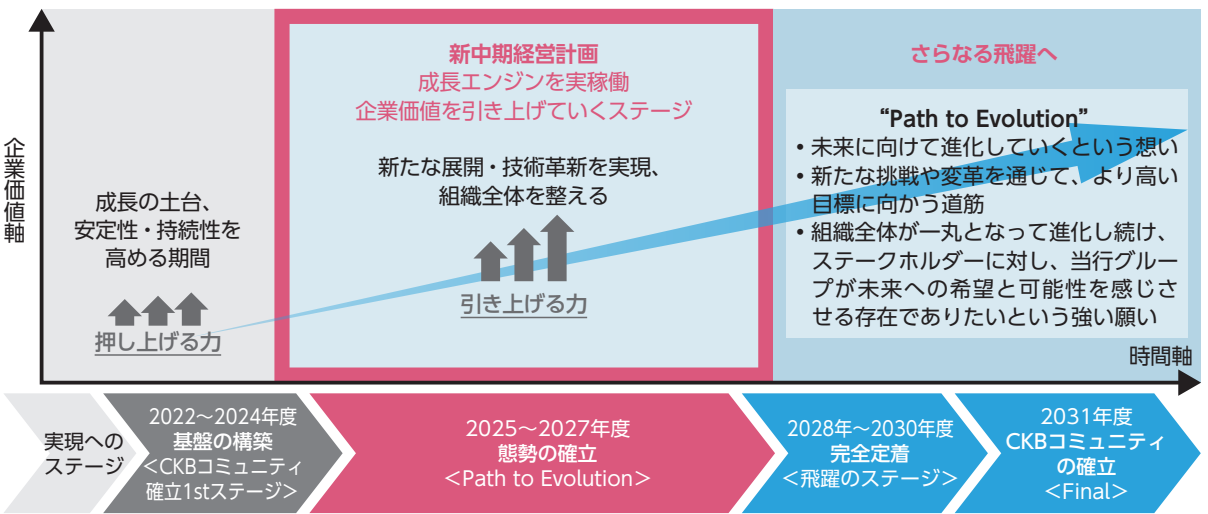
計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

新中期経営計画のテーマ

全役職員一人ひとりが主役となり、組織とのエンゲージメントを高めることで
コンサルティング考動を進化させ、みなさまの幸せをともにデザインし続けるパートナーへ成長する

新中期経営計画「幸せデザイン 絆プロジェクト 2028 ～Path to Evolution～」では、役職員のエンゲージメントをより一層高めることをめざします。エンゲージメントは、組織の活力の源泉であり、業務の効率性や創造性を引き出す重要な要素です。「全役職員一人ひとりが主役となり、組織とのエンゲージメントを高めることでコンサルティング考動を進化させ、みなさまの幸せをともにデザインし続けるパートナーへ成長する」をテーマとし、5つの戦略的強化項目に取り組み、地域・お客さまへの提供価値を高めることで、企業価値をさらに引き上げてまいります。

従業員のエンゲージメントについては、年1回実施する「エンゲージメントサーベイ」における「現在の仕事・会社・職場への愛着」に関する設問への回答の平均値（総合エンゲージメントスコア）によって状況を把握することとし、2027年度までにめざす水準を70.5ポイント以上に設定いたしました。従業員の意識を経営に反映させていく仕組みを進めることで、エンゲージメントの向上に努めてまいります。



5つの戦略的強化項目

- I 人材の活躍推進
- II DX実装による営業プロセス変革
- III コンサルティング考動の追求
- IV CKBコミュニティ活性化
- V サステナビリティ



エンゲージメントの向上

一人ひとりが主役となり、コンサルティング考動を進化させる組織へ

主要経営指標とサステナビリティ指標

従業員一人ひとりがパーパスに共感し、生き生きと働くことで生まれるイノベーション、生産性の向上、そしてお客さまへの提供価値の最大化は、当行の財務の健全性と収益力の向上に寄与します。また、持続可能な社会の実現は、社会から信頼を得て成長し続けるために不可欠です。そのため、財務指標に加えて、社会と環境への貢献度を示すサステナビリティ指標も重要なKPIとして設定いたしました。

主要経営指標		2027年度めざす水準
収益性	連結当期利益	110億円以上
	連結普通株ROE	7%以上
	連結普通株RORA	0.5%以上
効率性	単体コアOHR	65%未満
健全性	連結自己資本比率	8.5%以上
	優先株式発行比率	20%未満

サステナビリティ指標		2027年度めざす水準
マテリアリティ1	サステナブルファイナンス累計実行額	1兆円以上
	うち環境系ファイナンス累計実行額	2,000億円以上
	サステナビリティ課題解決コンサルティング累計件数	1,500件以上
マテリアリティ2	女性役付行員比率	35%以上を維持
	総合エンゲージメントスコア	70.5ポイント以上
	金融リテラシー教育参加人数	15,000人以上
マテリアリティ3	CO ₂ 排出量の削減率（Scope1,2）	2019年度比45%以上削減
	累計植樹本数	6,500本以上

前中期経営計画で認識した課題に対しては、改善・解消に向けた施策を展開

前中期経営計画を通じて、デジタル化による事務削減効果が店頭窓口業務に偏っていること、フルバンク店の負担増加や、コンサルティング体力の不足により小規模事業者と十分接点を持てなかったといった営業現場での課題が浮き彫りになりました。前中期経営計画を通して認識したギャップを、戦略を実現するための課題と真摯に受け止め、新中期経営計画では、改善・解消に向けた施策を積極的に展開してまいります。

営業現場での課題

- フルバンク店の負担増加
- 事務削減効果の偏り（80%は店頭窓口業務）
- コンサルティング体力不足
- 小規模事業先へのアプローチが減少

経営計画と営業現場のギャップ

＝戦略を実現するための課題と捉え、改善・解消に向けた施策を展開



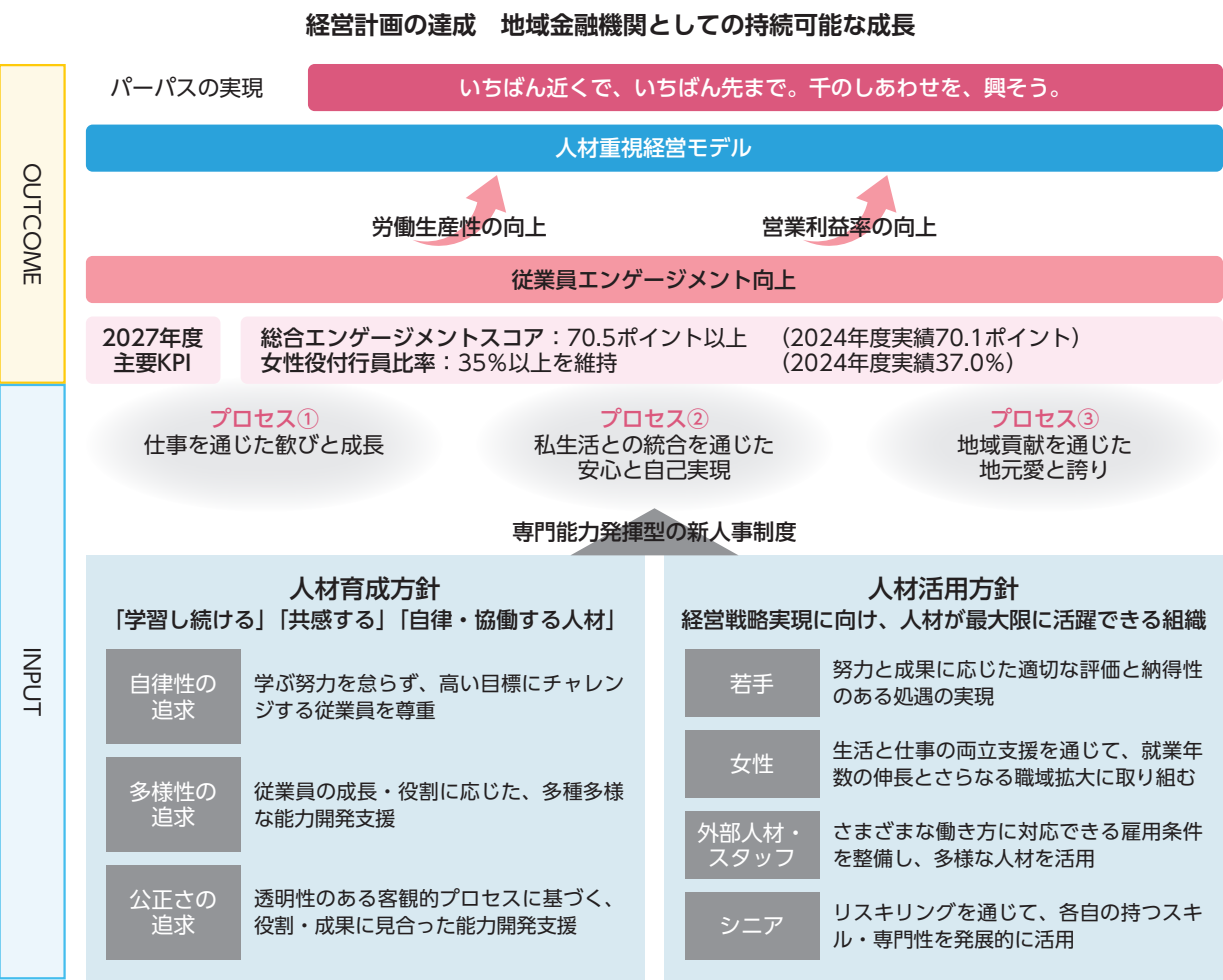
I. 人材の活躍推進

当行グループのパーパス「いちばん近くで、いちばん先まで。千のしあわせを、興そう。」は当行グループがめざす千葉の未来やお客さまの未来への貢献を具体的に示しております。これを理解し、実践するのは従業員一人ひとりであり、当行にとって人材は最も重要な経営資源であると同時に、当行グループの存在意義を表現する重要な要素です。そして、従業員一人ひとりのエンゲージメントを向上させることが、パーパスの実現と経営計画の達成を着実なものにしていくと考えております。このエンゲージメントは、各個人が自らの役割を理解し、共感を持って行動することで生まれ、このプロセスにより、個々の成長が組織全体の成長に寄与する相互依存の関係を築くことにつながっていきます。

経営戦略と人材戦略の関係性

パーパスを実現するための人材戦略は、人材育成方針と人材活用方針を基盤としており、これに基づく「3つの価値創造プロセス」を通じて、従業員のエンゲージメント向上をめざします。この人材重視の経営モデルは、経営計画の達成に向けた重要な取り組みであり、持続可能な成長を支える基盤となります。

従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮できる環境を整えることが、全体のパフォーマンス向上に寄与し、価値ある成果創出につながると考え、2025年度より開始した中期経営計画において、人事制度の刷新を行ってまいります。



プロセス① 仕事を通じた歓びと成長

新しい人事制度では、従業員の専門能力を最大限に活用できる環境を整え、適職感や成長実感を高めることをめざします。

具体的には、従業員一人ひとりの強みを重視するため、性格や行動特性、保有する専門能力等によって、毎年「職務Type」を判定し、個々に適したキャリア開発支援やスキル向上の機会を提供いたします。また、各職務毎に必要とされる専門能力と従業員個人の「職務Type」が合致する人材登用や配置を実現することで、モチベーションを向上させます。さらに、組織目標と個々の貢献を結びつけることで、従業員の帰属意識を醸成し、エンゲージメントを高めてまいります。



プロセス② 私生活との統合を通じた安心と自己実現

従業員のエンゲージメント向上に向け、新たに「ピープルマネジメント」に取り組んでまいります。「ピープルマネジメント」とは、日ごろのコーチングやフィードバックを通じ、モチベーションやキャリア形成をも含めた部下の成功にコミットする、という従業員の能力やモチベーションを最大限に引き出すためのマネジメント手法です。このアプローチでは、従業員の成長をサポートし、一人ひとりの夢や目標を理解することが重要です。

まず、従業員の夢を理解しサポートすることで、管理者と部下の間に信頼関係を構築し、オープンなコミュニケーションを促進いたします。そして、管理者や職場の仲間のサポートにより、一人ひとりの自己実現を支援、またはその機会を提供することで、従業員のモチベーションを向上させ、業務への積極的な取り組みを促すとともに、職場のチームワークを強化し、共通の目標に向かう一体感を生み出します。

プロセス③ 地域貢献を通じた地元愛と誇り

新中期経営計画では、従業員エンゲージメント向上のため、ソーシャルキャピタル（社会関係資本）の推進に注力してまいります。ソーシャルキャピタルは、従業員間の信頼関係を強化し、職場の活気を生む重要な要素です。これらを企画・推進する部署を人事部内に設立し、行内外イベントや異業種交流・地域貢献活動等を通じて、ステークホルダー間の交流を活性化させます。これにより、従業員の視野が広がり、さまざまなアイデアが交わされるとともに、イノベーションが促進されることを期待しております。また、地域社会・人材とのソーシャルキャピタルの創出は、当行がめざす「CKBコミュニティ」確立の一助となり、地域の発展にも寄与するものです。

TOPICS 賃上げおよび初任給の引き上げ

従業員のエンゲージメント向上や優秀な人材の確保、物価上昇等、社会情勢への対応を目的として、全行員に対し3年連続で5～6%程度の賃上げ、大卒初任給の引き上げを実施しております。

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度（予定）
賃上げ	平均5.4%超	平均6%	平均6.1%	—
大卒初任給	205千円	230千円（+25千円）	260千円（+30千円）	280千円（+20千円）

I. 人材の活躍推進

人材戦略における課題認識

当行は以下の課題認識を踏まえ、従業員の能力開発強化と従業員が最大限に能力を発揮し活躍できる環境構築に取り組んでまいります。

- ・コンサルティング考勤のレベルの底上げ
- ・伴走型コンサルティングにおける対面コンサルティングのスピード・質の強化
- ・新しい価値創造や専門分野への対応を可能にする多様な人材の確保

能力開発強化の具体的な取組事項

コンサルティング考勤のレベルの底上げおよび伴走型コンサルティングにおける対面コンサルティングのスピード・質の強化に向け、次の2点に取り組んでおります。

【継続的で多種多様な能力開発機会の提供】

コンサルティング業務には課題・ニーズへの解決策を考える力が何よりも必要であることから、当行では8,000本超の動画教材やグループによる協働学習、対面・非対面研修を織り交ぜた継続的な学習を強力に進めております。また、専門的な知識に加え、基礎的なスキルとして「思考力」を重要視していることから、資格取得報奨金の支給等、専門知識取得を奨励するほか、階層毎の各種思考力強化プログラムを実施し、コンサルティング人材の底上げに取り組んでおります。2020年7月に開設した企業内大学「こうぎん考勤館」は、従業員同士がお互いに学び合う機会を提供し続けており、開設以来累計68回開催、延べ783名が参加しております。これらの取組みに加えて、人事諸制度では職務Type別の公募型能力開発プログラムやマネジメント・リーダーシップ開発プログラムを拡充してまいります。

【異業種交流の拡充】

伴走型コンサルティングにおける対面コンサルティングのスピード・質の強化には、お客さまに対する非金融・情報提供の拡充が欠かせません。そのためには、これまで以上にお客さまに共感し、つながりと絆を深め、親密度を高めるとともに、従来の枠にとらわれない「新たな視点・発想の習得」、「新たな価値創造」が必要です。2022年度より当行の研修プログラムをお取引先従業員にも開放してスタートさせた異業種交流ワークショップを今後も拡充してまいります。



●思考力強化プログラムの概要・実績

コース名	養成する能力	受講者数		
		2022年度	2023年度	2024年度
初級	表現力・伝達力・文章力	82名	99名	118名
	コミュニケーション力			
中級	論理的思考力	113名	101名	38名
	批判的思考力			
上級	プログラミング的思考力	69名	76名	29名
	デザイン思考力			

●こうぎん考勤館の概要・実績

年度	主な講義テーマ	開催回数	受講者数	
			単年	累計
2022年度	会話術・人事コンサルティング 他	10回	179名	437名
2023年度	営業術・介護・年金 他	14回	132名	569名
2024年度	キャリア・資格・不動産 他	11回	214名	783名

●異業種交流機会の提供回数の累計

年度	提供回数
2022年度	12回
2023年度	26回
2024年度	43回

多様な人材確保と従業員が最大限に能力を発揮し活躍できる環境構築の具体的な取組事項

少子高齢化により労働力人口が減少する中、性別、年齢、障がいの有無等にかかわらず母集団を広げ、新しい価値創造や専門分野への対応を可能にする多様な人材を確保することは、当行の企業価値向上や持続的な成長にとって重要です。多様な人材が個々の能力を最大限発揮し、心身ともに安心して働ける環境構築を行っております。

若手の活躍推進

入行直後からキャリア開発研修や人事部面談を通じてキャリア自律の意識醸成を図り、毎年、自身のキャリア志向について自己申告する仕組みや申告を踏まえた配属、またはポスト公募制を採用し、行員のチャレンジを促し抜擢する仕組み等を導入しております。

外部専門人材・パートタイマーの活躍推進

有資格の副業人材等、外部専門人材を積極的に採用するため、さまざまな条件で受け入れることのできる就業体制を整備しております。

また、従来の中途退職者再雇用制度の受入要件緩和や、アルムナイ・リファラル採用制度を新たに整備し、当行の理念や経営戦略を理解している人材の確保を強化しております。パートタイマーの正規社員登用（行員転換）も積極的に行っております。

外部専門人材
30名超（累計）
行員転換
68名（累計）

障がい者雇用

個性や強み、障がいの状況に応じた業務に従事できる部署への配属や、通院等が必要な場合の休暇制度の新設等、必要な職場環境整備を行う等して、最大限能力を発揮し、モチベーション高く仕事に取り組めるような支援に努めております。

障がい者雇用率
2.65%
(2025年6月1日)

女性活躍・子育て支援

結婚や出産等を理由に女性が退職を選択することは企業にとって大きな損失であるという考えのもと、仕事とプライベートの両立支援や職域拡大を進めております。育児関連支援の充実や不妊治療のための制度の導入等、働きやすい職場づくりに向けたさまざまな取組みを行う中で、幹部行員として位置付けられる経営職の女性比率は11.6%となり、女性活躍推進に関する各種外部評価や認定を受けております。

KPI	2023年度実績	2024年度実績	2027年度目標値
女性比率（行員のみ）	40.3%	39.1%	—
女性役付行員比率	36.7%	37.0%	35%以上維持
女性管理職比率	25.2%	24.7%	—
女性経営職比率	10.3%	11.6%	12%

女性活躍推進に関する外部評価・認定



2016年度
女性活躍推進企業認定マーク
「えるぼし」

【千葉県企業で初】
女性活躍推進法に基づく「基準適合一般事業主」
3段階目（最高位）の認定



2022年度
次世代認定マーク
「プラチナくるみんプラス」

【金融機関で初】
次世代育成支援対策推進法に基づく不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業

I. 人材の活躍推進

当行は、単線型の人事制度を運用しているため、制度的には男女の賃金差は生じておりません。正規雇用労働者の賃金差については、諸手当（時間外勤務手当、家族手当、住宅手当等）の支給が男性の方が多いことにより生じております。テレワーク、フレックスタイム制の活用により、時間外勤務時間数の縮減を図っております。

2024年度 管理職に占める女性労働者の割合、男性労働者の育児休業取得率および労働者の男女の賃金の差異（％）				
管理職に占める女性労働者の割合（注1）	男性労働者の育児休業取得率（注2）	労働者の男女の賃金の差異（注1）		
		全労働者	正規雇用労働者	パート・有期労働者
24.7	100.0	59.2	76.2	61.4

注1. 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号）の規定に基づき算出したものであります。なお、管理職に占める女性労働者の割合は、出向者を出向元の労働者として集計し、労働者の男女の賃金の差異は、休職者を除き、正規雇用労働者は行員を、パート・有期労働者は嘱託社員、パートタイマーを集計しております。また、パートタイマーのうち、行員と比して所定労働時間が短い者については、短縮率等に応じて人数換算しております。

2. 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（1991年法律第76号）の規定に基づき、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（1991年労働省令第25号）第71条の6第1号における育児休業等の取得割合を算出しており、出向者は出向元の労働者として集計しております。

3. 正規雇用労働者のうち当行職責階層（役割・責任に応じた階層）に区分した場合の男女の賃金の差異（％）

経営職	管理職	特定職Ⅰ	推進職	指導職	事務職
95.5	87.8	95.7	87.6	90.1	103.3

経営職は支店長クラス、管理職および特定職Ⅰは課長クラス、推進職は係長クラスで休職者を除き集計しております。

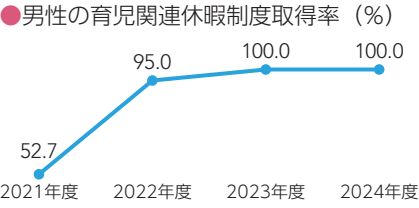
従来より、女性活躍を推進してまいりましたが、真の女性活躍には、性差のないワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠であるとの認識から、以下の取り組みを実施しております。

【配偶者出産特別休暇】

男性行員は、配偶者の出産に際し、産前6週間、産後8週間の期間中に5日間の休暇が取得可能です。配偶者の産前産後という重要な時期に、安心して家族をサポートできる環境を提供しております。

【出生時育児休業制度（産後パパ育休）】

産後パパ育休は、入行1年以上の男性行員を対象とし、子の出生後8週間以内に最大4週間、有給扱いで休業可能です。経済的な不安を軽減することで、男性行員が育児休業を取得するハードルを下げ、育児への参加を促進しております。



【テレワーク、フレックスタイム制】

モバイル端末を利用したテレワークにより、勤務場所を選択できる柔軟な働き方を推進し、勤務時間についても行員の自主性に任せ、柔軟に設定できるフレックスタイム制を導入しております。多くの行員が、趣味や子育て等、仕事とプライベートの両立に活用しております。

“VOICE” 貴重な新生児期を家族と過ごせ、父親になったことを実感

矢作 涼太 土気南支店 コンサルティング課 課長代理

妻の出産に立ち会い、その壮絶さを目の当たりにしたことで、産後パパ育休の取得を決めました。上司は希望以上の期間での取得を後押ししてくれ、職場の理解と支援にはとても感謝しています。

初めての育児は戸惑うことばかりですが、病院で教わったこと等を実践するうちにできることが増え、父親になったことを実感できました。新生児期はあっという間で、この貴重な時間を家族と過ごせたことは、何物にも代えがたい経験となりました。

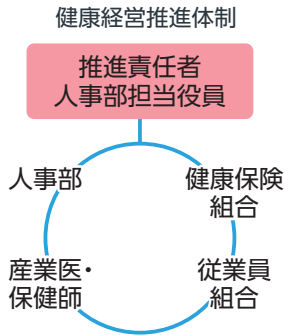


健康経営

健康維持・増進および治療と仕事の両立を支援し、心身ともに健康で長く働くことができる環境を作ることによる生産性と企業価値の向上をめざし、2024年に健康経営宣言を行いました。

宣言では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた持続的な取り組みや時間外勤務短縮、疾病予防、運動習慣定着に向けたイベント等を通じて、従業員の心身の健康の保持・増進を図り、組織力を向上させることに努めております。2025年に「健康経営優良法人認定」を取得いたしました。

健康経営に係る各種施策は人事部、健康保険組合、産業医・保健師、従業員組合の4者が連携・共同して進めております。



健康経営に関する取り組み

【健康管理】 定期健康診断・二次検査の受診勧奨、人間ドックの指名受診、大腸がん・胃がん検診、歯科検診、ストレスチェック実施、運動習慣の推進、禁煙希望者への支援、スポーツ施設提携 等

【相談体制】 産業医面談・保健師の巡回、外部相談窓口（こころと体の健康相談・サポートホットライン）、人事部窓口 等

月平均時間外勤務時間数	有給休暇取得日数	健康診断受診率
2時間16分	14.4日	100％

【職場環境整備】 有給休暇取得の推奨、過重労働の防止 等

従業員資産形成支援

日常生活や将来の経済的な不安を取り除き、経済的な安定を支援するため、従業員持株会制度や持株会奨励金制度、財形（年金・定期預金）制度、確定拠出年金制度、従業員向け株式給付信託制度等を設け、従業員の資産形成支援に取り組んでおります。

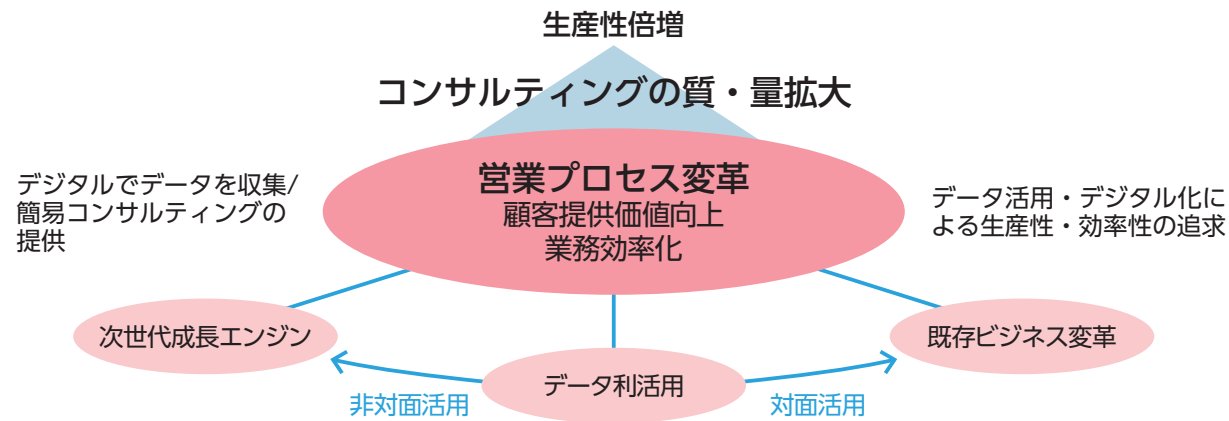
福利厚生制度

従業員の健康増進や余暇の充実のため、各種休暇制度の拡充やスポーツ施設・宿泊施設との提携に努めております。福利厚生の充実・活用に力を入れる企業等を表彰する制度「ハタラクエール2025」において、千葉県内の金融機関として初めて「福利厚生推進法人」に認証されました。



Ⅱ. DX実装による営業プロセス変革

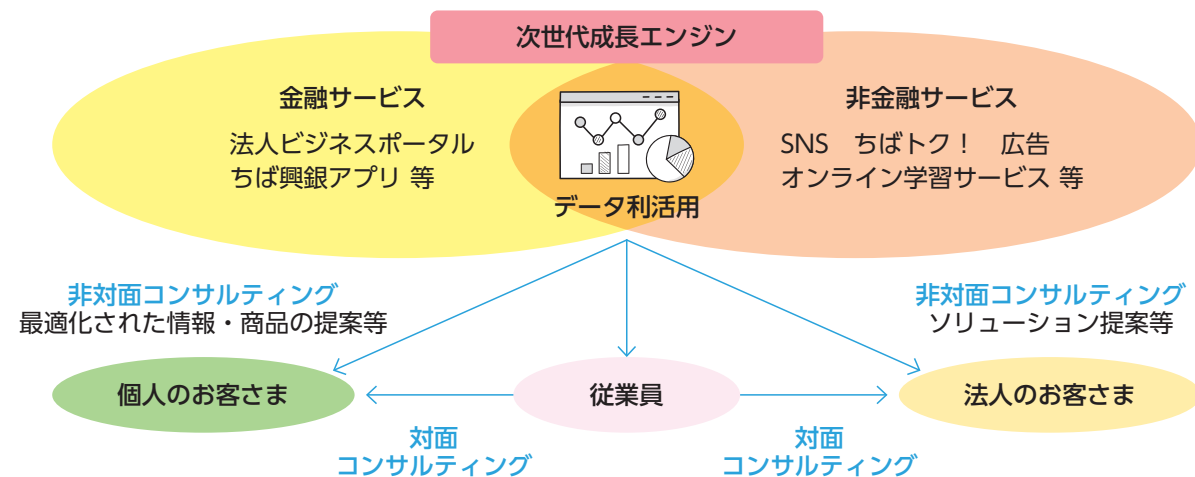
DX実装による営業プロセス変革では、次世代成長エンジン、既存ビジネス変革からなる2大ビジネス変革を、データの利活用が強力にサポートすることで、お客さまに提供する価値の向上と業務効率化を図ります。データを対面・非対面の両コンサルティングにおいて活用し、コンサルティング機能を質・量ともに強化することにより、迅速かつ高品質、そして多角的なソリューションを提供できる体制を整え、渉外行員の生産性倍増の実現に取り組みます。



Ⅰ 次世代成長エンジン

次世代成長エンジンとは、“CKBコミュニティ”の拡大を実現するために、デジタル上でステークホルダー間のつながりを創出する仕組みです。前中期経営計画では、個人向けアプリのリニューアルや法人ビジネスポータル機能の機能拡充、地域情報サイト「ちばトク！」の運用開始等、成長エンジンを構成する基盤を整えてまいりました。

新中期経営計画では、各機能の拡充をより一層進めるとともに、ユーザーが金融サービスと非金融サービスを一つのプラットフォームで享受できるように、これらを効果的に結びつけてまいります。例えば、「ちばトク！」の閲覧履歴を分析し、グルメや美容、車等、ユーザーの興味や関心に基づいて、広告や地域情報の表示内容をパーソナライズするほか、ライフプランに沿った貯蓄商品を提案いたします。また、これらのデータを分析し、お取引先へ提供するソリューションにも活用することで、トップライン収益の向上に資する価値ある提案の実現をめざしてまいります。



“VOICE” 一緒に千葉県を盛り上げ、魅力を知ってもらいたい

Ⅰ 石川 駿也 デジタルイノベーション部 調査役

「ちばトク！」は、魅力的な商品・サービスを持つ多くのお取引先と当行が長年密接な関係を築いてきたという強みを生かしながら、お取引先の課題解決に貢献し、地元千葉県を盛り上げたいという思いから始まりました。運営開始から2年が経過した今、およそ800店舗の情報を提供するコンテンツに成長し、月間アクセス数は25万件に達しました。季節毎に特集ページを作成する等、掲載店舗のプロモーション効果を高める取り組みを行っています。

また、合計で約50,000人のフォロワーを獲得しているX（旧Twitter）、YouTube、TikTok、Instagramでは、「ちばトク！」掲載店舗の魅力を継続して発信しています。この発信を機に、Xでは、お取引先とコラボレーションしたフォロー&リポストキャンペーンが実現する等、着実に取り組みの輪を広げています。



Ⅰ 既存ビジネス変革

新中期経営計画では、生成AIの業務活用、各種契約書類の電子化等を通じ、コンサルティング業務を担当する渉外行員の生産性を大幅に改善する施策を推進してまいります。

生成AIの業務活用では、2025年3月、個人の業務にあわせ汎用的な活用が可能な「ちば興銀AIチャット」をAzure OpenAI Service上に導入いたしました。情報収集や企画・提案のアイデア創出、資料作成における業務効率を向上させ、より高度なコンサルティングに集中できる時間を創出することをめざしております。その他、社内文書検索や稟議意見作成等の業務特化型の生成AIの導入や、債権書類等各種契約書類の電子化対象拡大も積極的に行ってまいります。単にフロント業務を効率化するだけでなく、契約、申込書類のデジタル化を促進することで、データ利活用の高度化にもつなげてまいります。



Ⅰ データ利活用

新中期経営計画では、内部データと外部データを効果的に活用しながら、データの収集・分析・還元サイクルを構築、データ利活用の高度化を実現し、渉外行員のコンサルティングを強力にサポートしてまいります。2025年4月には株式会社キーエンスのデータ分析プラットフォーム「KI」を導入し、本部の各企画部署がそれぞれデータに触れ、分析を行うことのできる体制構築に着手いたしました。また、既存の属性・取引データに、次世代成長エンジンの実稼働により新たに収集したデータ、渉外行員が入手し情報として登録されたテキストデータ等、行内のあらゆるデータを分析に活用するため、データベースの整備も同時に進めております。分析結果は多角的なコンサルティングに活用し、実用化へ向けて段階的な試験運用を行いながら、お取引先に想定されるニーズ、渉外担当者に向けたネクストアクションのレコメンド等を実装することで、より効果的かつ効率的な訪問活動の実現をめざしてまいります。

Ⅲ．コンサルティング考働の追求

お客さまが抱える課題やめざす将来像を共有し、その実現に向けて的確なご提案と支援を行うため、当行では「コンサルティング考働」の追求を重要視しております。コンサルティング考働とは、「パートナーである地域やお客さまの真の課題・問題を突き止め、解決への答えを、パートナーのために真剣に考え示すこと」を意味し、これは当行が従来から一貫して大切にしている姿勢です。新中期経営計画でも、グループ会社と連携しながら、引き続きコンサルティング考働を追求し、対話によるお客さまの課題把握と支援による解決、信頼関係の構築、そして新たな課題の共有へとつながる好循環を生み出し続けることをめざしてまいります。

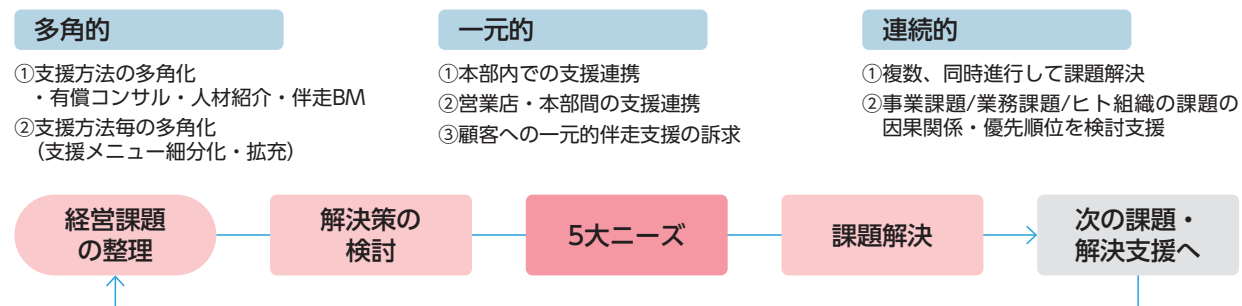
法人のお客さまへのご支援

バリューサポート運営

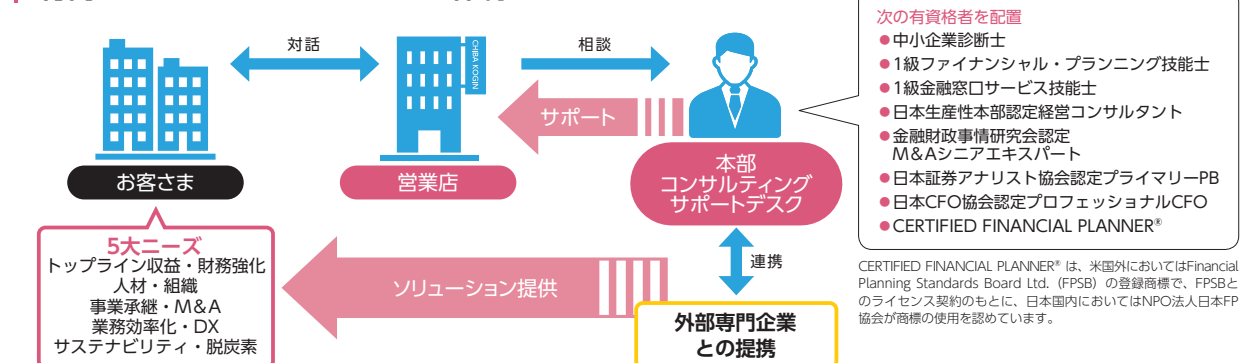
お客さまとの対話を通じて企業価値向上をとともにめざす取組みである「バリューサポート運営」をコンサルティングの中核に位置付けております。お客さまの事業やその周辺環境に理解を深め、将来像を共有し、事業性評価に基づく、深掘りした有効なソリューションのご提案と伴走支援を行っております。

コンサルティング業務

多くの地元中小企業が抱える「事業承継」、「人材関連」、「経営効率化」、「DX」、「脱炭素」の課題を5大ニーズと位置付け、従来より重点的に対応しておりました。新中期経営計画では、これまでの取組みを通して項目を見直し、「トップライン収益・財務強化」、「人材・組織」、「事業承継・M&A」、「業務効率化・DX（デジタルトランスフォーメーション）」、「サステナビリティ・脱炭素」を新5大ニーズとして対応してまいります。引き続き、専門的な資格を有する中小企業診断士を配置したコンサルティングサポートデスクを中心に、外部専門企業とも連携しながら「多角的・一元的・連続的な伴走支援」をご提供いたします。



行内のコンサルティングサポート体制



“VOICE” 企業総合診断コンサルティングのご利用事例

大野 真樹 様 株式会社千葉度量衡工業所 代表取締役社長

当社は計量機製造企業で、1946年に創業しました。先代から経営ノウハウを十分に引き継げなかったことや、社員の平均年齢が上がる中で将来を見据えた経営が求められる中、外部の視点を取り入れようと、千葉興業銀行の「企業総合診断」を受けました。

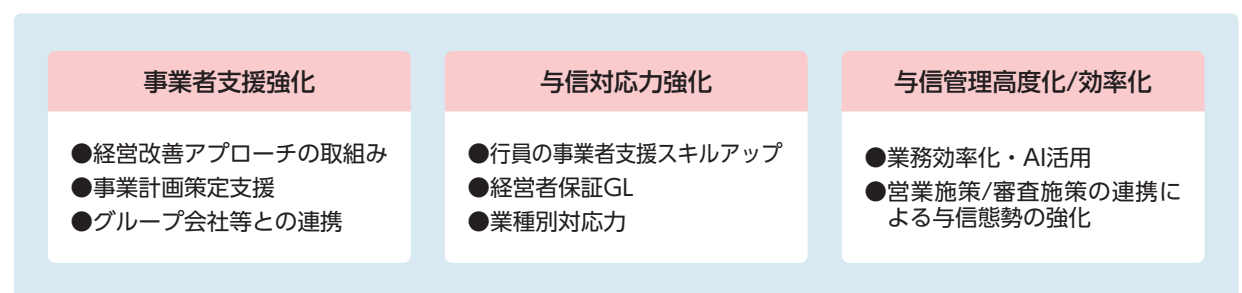
診断では組織の在り方や役職者の責任の明確化が図られたうえ、会社のビジョンがクリアになり、経営をさらに推進する後押しとなりました。今後は、コンサルティングでも助言をいただいた攻めの営業を推進し、創業100年をめざしてこれまで以上の成長を図っていく考えです。



与信力向上による事業者支援の強化

事業者を取り巻く環境は、物価高・人手不足によりコストアップを吸収できず、全国的に倒産・廃業が増加しており、この外部環境に加え、金利上昇による当行お取引先への影響が懸念されます。このような状況下、事業計画、経営改善計画等、早期の経営支援の強化と伴走が重要になっていることから、今まで以上に与信対応力を向上させてまいります。

若手層を中心とした初任者向けの教育・研修制度を構築し、事業性貸出に必要な「知識・経験面」を補う教育・研修制度を構築。バリューサポート運営を担う行員の育成を目的とした年次別、スキル別の実践的な研修と、研修後のフォロー制度も導入いたします。



多様な資金調達手段のご提供

新中期経営計画では、ストラクチャードファイナンス等の新たな取組みにも積極的に挑戦してまいります。多様化かつ高度化するお取引先の資金調達ニーズにお応えするための推進体制を構築いたします。

アウトバウンドコールの強化

前中期経営計画では、お客さまのニーズが多様化する中で、小規模事業者に対する接点が十分に持てなかったという課題がありました。新中期経営計画では、営業店の体力捻出のため、本部の非対面営業専担者によるアウトバウンドコールでのアプローチを強化してまいります。

Ⅲ. コンサルティング考動の追求

グループ会社連携

当行グループは、各種ソリューションを一体的に提供することで、5大ニーズをはじめとしたステークホルダーの多様なニーズに対応するため、2024年度には地域商社「株式会社ちばくろ」と投資専門会社「株式会社ちば興銀キャピタルパートナーズ」の2社を新たに設立いたしました。これにより、地域資源を活用したビジネスの創出と、投資機会の拡大を図っております。

当行グループの連携強化を図りシナジー効果を追求することで、持続的な収益の最大化をめざします。

千葉総合リース株式会社

トップライン収益・財務強化

サステナビリティ・脱炭素

「VOICE」 設備投資ニーズをリースで支援し、企業の成長に貢献

京増 好一 千葉総合リース株式会社 代表取締役社長

「収益性の向上」、「サステナビリティへの対応」、「人材確保と労働効率の改善」、「DXの推進」といったお客さまが抱える課題には、戦略的な設備投資が不可欠です。リースは初期費用を抑え、キャッシュフローを安定させながら最新の設備や機器を導入できる、経営に優しい仕組みです。コストパフォーマンスに優れた選択肢として、多くのお客さまからご支持をいただいております。

私たち「千葉総合リース」は、中期経営計画「Lease for business Growth」のもと、お客さまの設備投資の目的や機器の用途等をお伺いしたうえで柔軟なプランをご提案させていただくことで、母体行のコンサルティング活動を支援し、事業拡大や生産性向上といった、お客さまの想い描く未来への投資を、リースの力でソリューションしてまいります。



ちば興銀コンピュータソフト株式会社

業務効率化・DX

「VOICE」 ITコンサルティングを通じてお取引先の業務効率向上とデジタル化を推進

古山 隆志 ちば興銀コンピュータソフト株式会社 代表取締役社長

当社は、母体行のお取引先に対するITコンサルティングサービスを中心に企業IT化支援業務を展開しております。特に、DX推進のニーズにお応えするため、情報のトスアップや行員との帯同訪問を通じて、お客さまにヒアリングを行う等、母体行との連携を一層強化しております。

環境変化に伴う多様な課題やニーズに対応すべく、デジタル商材を活用した業務改善支援や商材適応作業支援に注力しております。このような取り組みを通じて、お客さまの業務効率向上とデジタル化を推進し、豊かな未来に貢献してまいります。今後も新しい技術や知識の習得に努め、信頼性の高いITコンサルティング企業として、お客さまの成長を支援し続けてまいります。



株式会社ちばくろ

トップライン収益・財務強化

サステナビリティ・脱炭素

「VOICE」 農業における価値創造と地域貢献への挑戦

目羅 雅晴 株式会社ちばくろ 代表取締役

当社は、農園事業、コンサルティング事業、商社事業を核とした地域商社です。自ら魅力ある地域産品を作り出すだけでなく、地域の課題解決や従来にない新たな仕掛け・仕組み作りを担い、地域の活性化に取り組むことを使命としております。

第一弾の取り組みとして、農業における環境負荷低減や、夏までイチゴの収穫時期を延ばす高収量・高付加価値化の実証実験等を行う自社農園を2025年1月にオープンいたしました。自ら農園を持つことで、農業従事者の苦労や悩みをより深く理解できるようになり、技術的なサポートだけでなく、心理面でも寄り添った支援ができると感じております。今後は、当行グループのネットワークを活用し、地域社会やお客さまの課題解決による新たな価値の創造をめざしてまいります。



株式会社ちば興銀キャピタルパートナーズ

事業承継・M&A

「VOICE」 専門的な金融サービスを通じて企業の経営課題解決へ

加藤 重人 株式会社ちば興銀キャピタルパートナーズ 代表取締役

2024年7月に千葉興業銀行の全額出資による投資専門会社「ちば興銀キャピタルパートナーズ」を設立いたしました。同年9月には第1号投資事業有限責任組合（ファンド）を組成し、当社がその運営・管理を行っております。このファンドは、「事業承継」、「事業再生」、「創業支援」といった、多様化かつ高度化し、さらに増加している企業の経営課題に対して、専門的な金融サービスを通じて解決していくことを目的としております。

私たちの使命は、エクイティ出資による資金の供給をはじめとした幅広い金融サービスを提供することで、お客さまの企業価値向上に貢献することであり、母体行と連携しながら地域経済・社会の持続的発展に貢献すべく、積極的に取り組んでまいります。



Ⅲ. コンサルティング考動の追求

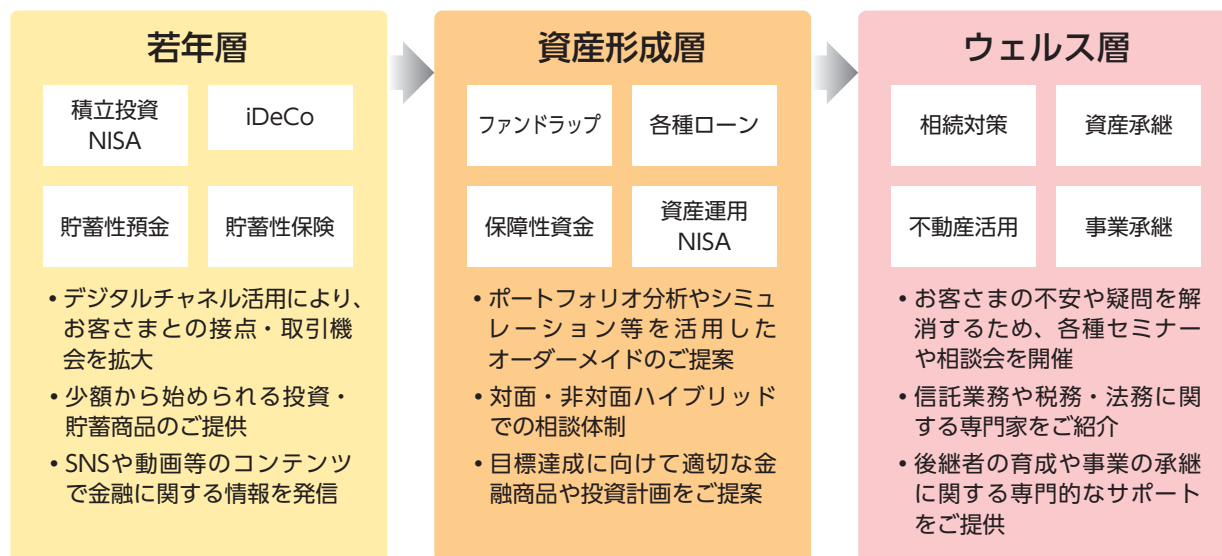
個人のお客さまへのご支援

ライフプラン提案

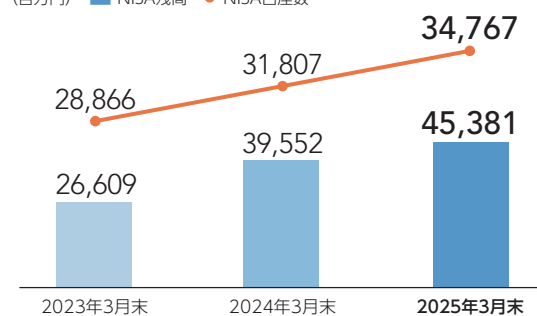
「人生100年時代」と言われる超高齢社会に突入し、また、多様な生き方がある現代においては、迎えるライフイベントも人それぞれ異なります。お客さまに豊かな生涯生活を送っていただくため、お客さまのことをよく知り、将来の夢や希望を共有し、ライフプランをともに創っていく取組を実践しております。若年層、資産形成層からウェルス層にいたる各年代のライフイベントにおけるさまざまな不安を取り除くため、お客さまのご意向を把握・共有し、お客さまの目的にあった金融商品をご提案しております。

この「ライフプラン提案」を通じ、お客さまとの親密度・信頼度を向上させることにより、当行をメインバンクとして利用いただける中核取引先の増加および預金増強を図ってまいります。

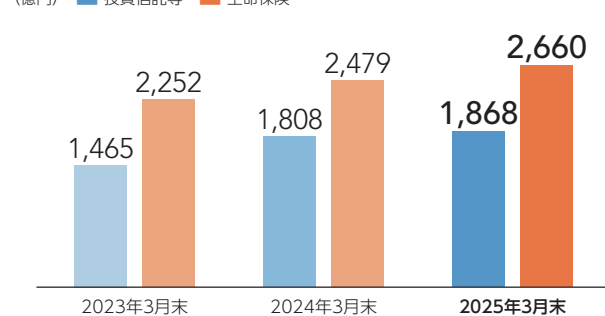
主なライフイベント



●NISA残高・NISA口座数
(百万円) ■NISA残高 ◆NISA口座数



●預り資産残高
(億円) ■投資信託等 ■生命保険



注 投資信託等には「ファンドラップ」を含みます。

“VOICE” お客さまの声を丁寧にお伺いし、潜在的なニーズを引き出す

石戸 怜子 薬師台支店・高根支店 コンサルティング課 課長代理

私はライフコンサルタントとして、お客さまのことを心から大切に思い、幅広いご提案ができるよう努めています。お客さまの声を丁寧に伺うことで、潜在的なニーズを引き出し、より深い理解を得ることをめざしています。たとえば、「定期預金を作成したい」というご要望に耳を傾けることで、ご子息に資産を残したいという思いや、相続対策を考えるきっかけが生まれます。

私が特に心掛けているのは、お客さまとの信頼関係を築くことです。その信頼があるからこそ、お客さまが心を開いて将来についてお話ししていただき、潜在的なニーズに気づく貴重な瞬間が増えます。「何かあったらまず相談しよう」と思ってもらえるよう、定期的にコミュニケーションを取り、寄り添う姿勢を大事にしています。



ちば興銀アプリの機能・サービス拡大

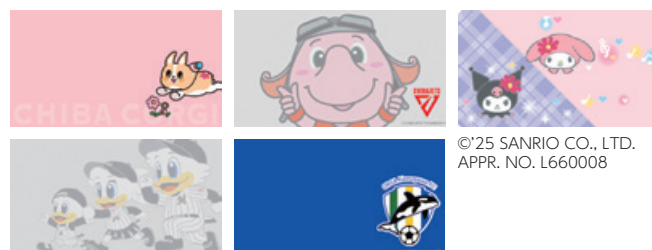
「ちば興銀アプリ」は、投資信託取引、カードローンのお借入れ等、アプリ完結できる機能を拡充してまいりました。また、「目的別貯蓄預金」、「家族口座見守りサービス」、「きせかえ」等のサービスも実装しております。

2025年2月には、ちば興銀アプリでの普通預金口座開設時に、マイナンバーカードの読み取りで本人確認が完結する「公的個人認証サービス」を導入いたしました。今後も「ちば興銀アプリ」を通じて利便性の高いサービスのご提供を行い、個人のお客さまとの接点・取引拡大を図ってまいります。



みる	残高照会、明細照会、引落予定通知、入出金通知、家族口座見守りサービス
おくる・はらう	振込、振替、請求書支払
ふやす	投資信託、外貨預金、目的別貯蓄預金、定期預金、積立式定期預金
かりる・かえす	カードローン、住宅ローン、その他ローン

●きせかえ画面一例（イメージ）



ちば興銀アプリトップの残高表示画面をお好みのデザインに切り替えることができます。

TOPICS

Webサイト体験
銀行別総合ランキング 第1位

Webサイト体験
+顧客接点のデジタル化
個社別総合ランキング 第3位

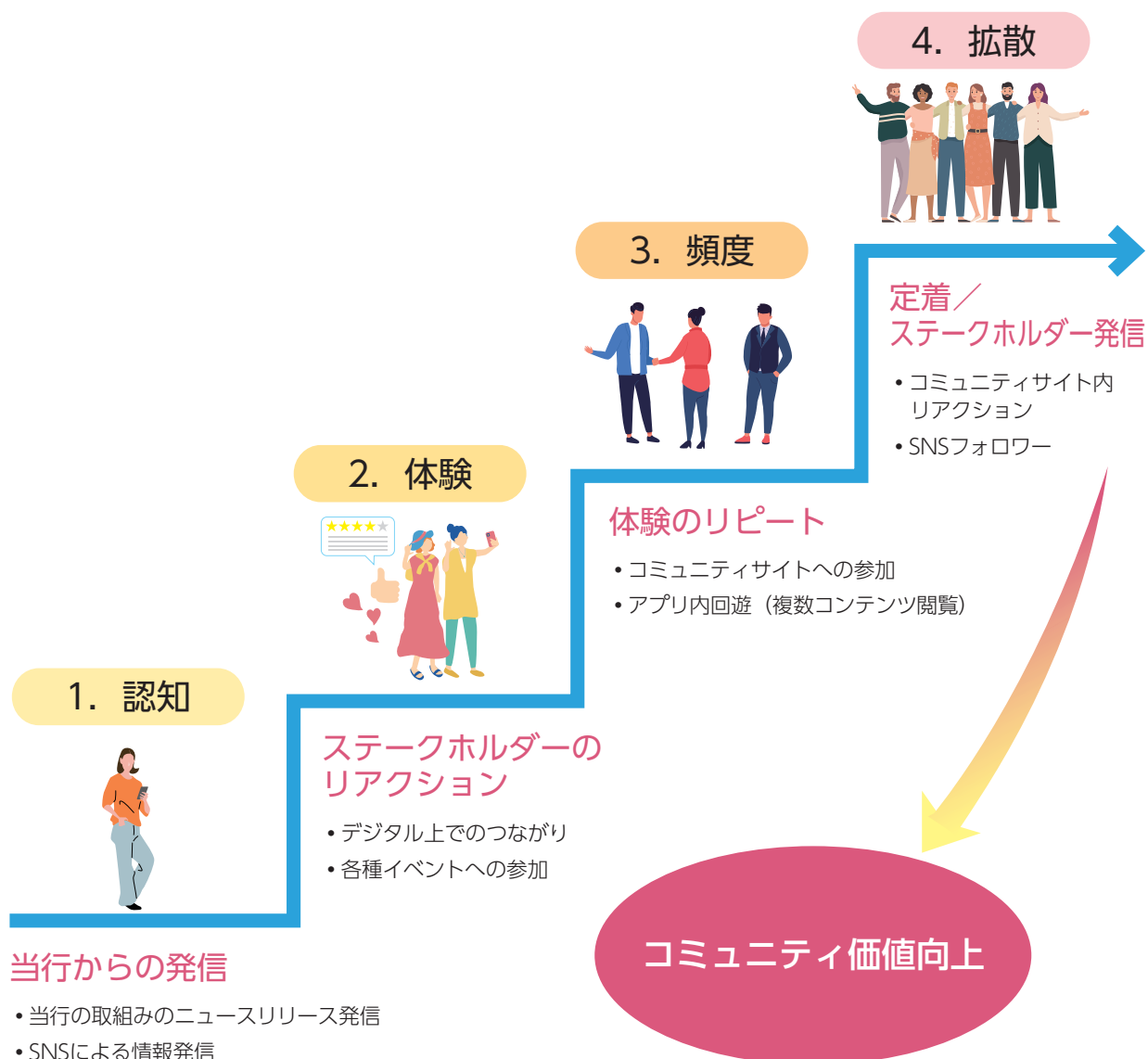
株式会社メンバーズ
「地銀62行DX推進状況レポート2024」

Ⅳ. CKBコミュニティ活性化

CKBコミュニティは、あらゆるステークホルダー同士のつながりの輪を意味します。当行は、ステークホルダーとともに価値を創造していくことで、持続的な成長をめざします。共通の目的や関心で結ばれたステークホルダー同士のつながりを増やし、共同取組みへの積極的な参加によって、エンゲージメントとロイヤリティーを高め、コミュニティの価値を向上させます。多くのステークホルダーがCKBコミュニティの一員として深く関わるほど、その中で得られる体験や価値への共感が深まります。その共感が、自然に周囲へと有機的な情報として広がり、新たなつながりの輪を生むことを期待しております。

新中期経営計画では、エンゲージメントとロイヤリティーの高まりに至るステークホルダーの行動を「認知」、「体験」、「頻度」、「拡散」の4ステップに整理し、地域の成長やお客さまの幸せに資する共同取組みを展開してまいります。

■ エンゲージメントとロイヤリティーを高める4ステップ



■ ステークホルダー同士をつなげる共同取組みの具体例

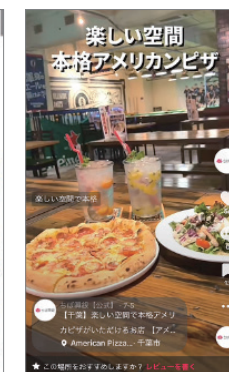
■ SNSによる地域情報・お取引先の情報発信

X（旧Twitter）やInstagram等のSNSでは、当行の商品・サービス情報だけでなく、地域のみなさまが応援する地元スポーツチームの試合情報、地域の魅力的なイベント情報等を積極的に発信しております。このような多角的な情報発信を通じて、地域への関心を共有する「仲間」としての親近感を醸成し、当行の認知度向上を図っております。

また、お取引先企業の魅力をより多くの方に知っていただくため、「ちばトク！」掲載店舗の情報も定期的に発信し、お取引先のマーケティングやトップライン収益の向上に資するご支援をしております。



Xの投稿例



Instagramの投稿例

■ お取引先と協同した地域交流イベントの開催

当行は、お取引先企業と協同して、さまざまな体験型の各種イベントを積極的に開催してまいります。参加者同士のつながりや共感を育む貴重な機会となります。また、これらの場を通じて、新たな視点や価値を発見し、日々の生活を豊かにしていただくことをめざしております。

2024年度は道の駅や祭事において明治田舎生命保険相互会社と共同ブースを設置し、健康測定会や1億円のレプリカを持ち上げて写真撮影をしていただくイベントを県内3か所で開催いたしました。



■ 自治体と連携した地域に根ざした環境保全活動の推進

当行は、自治体との緊密な連携を通じて、地域に根ざした環境保全活動を推進しております。地域のみなさまに環境問題への関心を高めていただくための脱炭素に関する啓蒙動画の制作や、地域環境の改善を目的とした植樹活動、水生生物の生態調査等を実施しております。

2024年度は「ちばの豊かな緑を守る」ことを目的とし、東金市上布田付近にて千葉県森林組合および特定非営利活動法人ちば里山センターと協同で植樹活動を実施し、ボランティアとして参加した20名の当行行員がスギの木300本を植えました。



今後も、デジタル技術の活用や幅広いパートナーシップの構築を通じて、ステークホルダー同士のつながりを強化する共同取組みを積極的に展開し、地域社会の持続的な発展とステークホルダーの豊かな未来に貢献してまいります。

V. サステナビリティ

サステナビリティに関する考え方および取組み

サステナビリティを巡る諸課題について、当行グループはリスクと機会の両面があることを認識しております。企業理念である「地域とともに お客さまのために『親切』の心で」および2025年3月に公表したパーパス「いちばん近くで、いちばん先まで。千のしあわせを、興そう。」のもと、地域に根ざし、地域とともに存続・発展する地域金融機関の社会的責任として、企業理念に基づく事業活動の展開により、ステークホルダーのみなさまの成長と発展に貢献することをめざし、気候変動や生物多様性保全、人権尊重への取り組み等も含めたサステナビリティへの取り組みを推進してまいります。

ガバナンス

当行グループは、サステナビリティにおけるガバナンス体制を、「サステナビリティへの取組みに関する方針・ガイドライン」および「サステナビリティ推進体制」の両面により、地域の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄に貢献すべく、サステナビリティを経営戦略の重要事項の一つとして取り組んでおります。

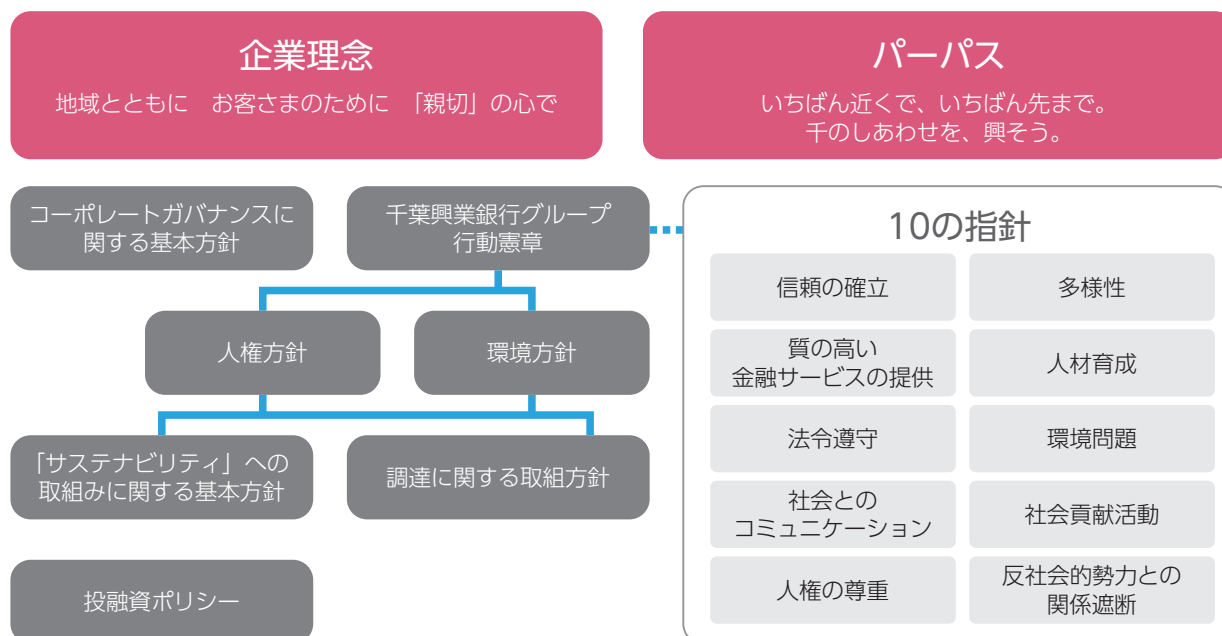
サステナビリティへの取組みに関する方針・ガイドライン

　　当行グループは、企業理念「地域とともに　お客さまのために　『親切』の心で」およびパーパス「いちばん近くで、いちばん先まで。千のしあわせを、興そう。」のもと、グループ一体でのサステナビリティ経営を推進するために、サステナビリティ関連規程類体系を構築し、各種方針・ガイドラインを制定しております。

当行のサステナビリティの取組みに関する各種方針・ガイドラインの詳細については、当行ホームページを
ご参照ください。



サステナビリティ関連規程類体系図

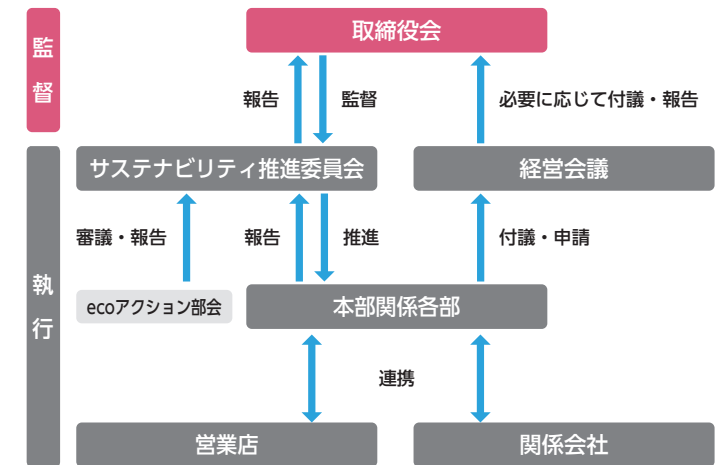


サステナビリティ推進体制

当行グループにおけるサステナビリティへの取組みについて、執行は取締役頭取を委員長とするサステナビリティ推進委員会での審議・決定を中心とし、取締役会へ定期的に報告を行うことによりガバナンス体制を構築しております。

執行における体制として、サステナビリティ推進委員会の下部組織として当行グループの幅広い環境保全取組みを管理・推進するecoアクション部会をはじめ、本部関係各部や営業店、関係会社が連携することによって、サステナビリティ推進を行っております。

体制図



2024年度サステナビリティ推進委員会開催状況

回数（開催日）	主な審議・報告事項
第10回委員会（2024年 5 月20日）	・非財務情報の開示内容および明治安田生命保険相互会社との連携協定締結について報告
第11回委員会（2024年 9 月 9 日）	・お取引先へのエンゲージメント取組検討およびTNFD提言への賛同を審議
第12回委員会（2024年12月 2 日）	・マテリアリティの見直しに係る骨子を審議
第13回委員会（2024年12月 9 日）	・千葉市環境局環境保全部による勉強会を実施
第14回委員会（2025年 2 月17日）	・マテリアリティおよびKPIの見直し案を審議
第15回委員会（2025年 3 月24日）	・自然資本開示の方向性および次年度取組事項を審議

サステナビリティリテラシー向上に向けた取組み

当行の役員におけるサステナビリティリテラシー向上を目的として、外部有識者を招聘し勉強会を実施しております。2024年度は千葉市環境局環境保全部の方々をお招きして脱炭素や生物多様性に係る取組状況等をテーマに勉強会を開催し、有意義な意見交換を行いました。引き続き、役員だけでなく当行グループ全体のサステナビリティリテラシー向上をめざし、取り組んでまいります。



勉強会の様子

役員報酬におけるサステナビリティ要素の追加

役員の気候関連の課題への取組みに関するインセンティブの強化が中長期的な企業価値向上につながるとの認識のもと、サステナビリティKPIのうち気候変動に係るKPIの達成状況に応じて金銭で支給する業績連動報酬の評価体系に組み込んでおります。

気候関連のKPIとしては、サステナブルファイナンスの実行額やCO₂排出量削減を選定しております。

V. サステナビリティ

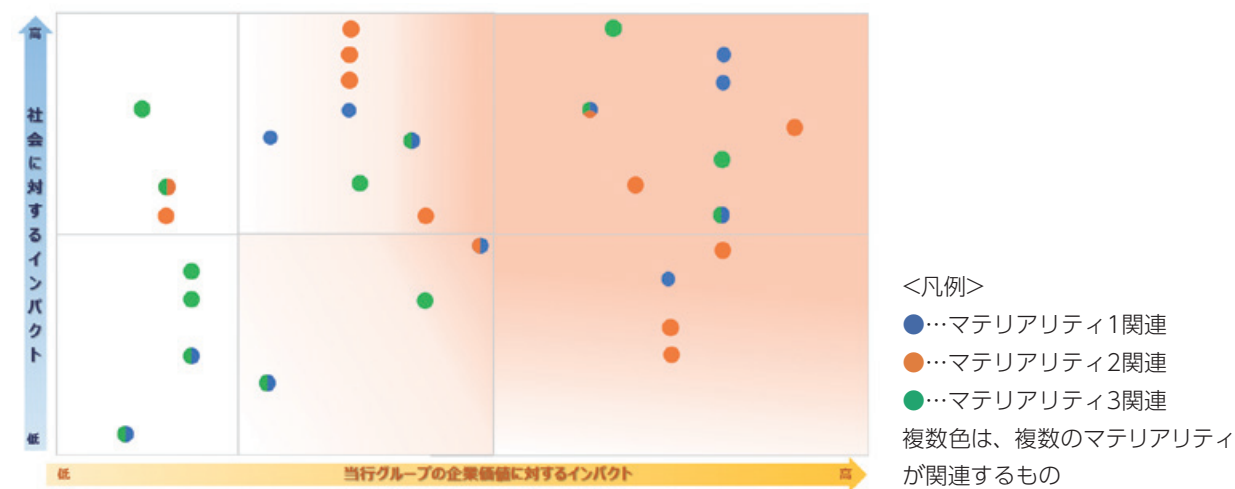
戦略

サステナビリティ重点項目（マテリアリティ）と設定プロセス

地域金融機関として千葉県の持続可能性を実現することこそが、当行グループおよびステークホルダーの成長と発展につながる機会であると考え、次世代が誇れるような光り輝く千葉へさらに飛躍するため、千葉県の諸課題の中から当行が持つ強みを発揮することで解決に寄与できる項目を優先課題として抽出しております。新中期経営計画の開始にあわせて重点項目（マテリアリティ）の見直しを行い、下記のとおり3つのマテリアリティへ集約しております。

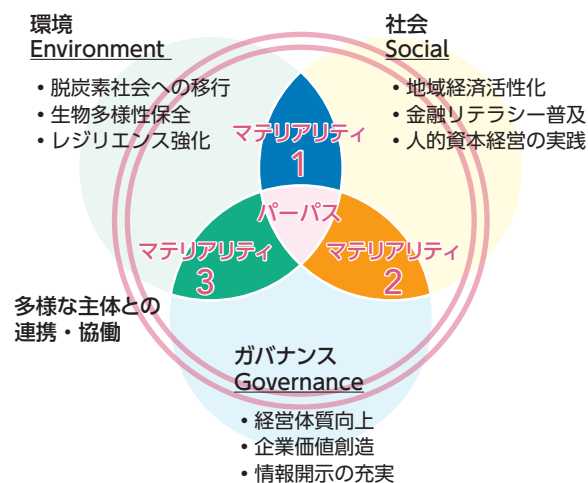
マテリアリティの見直しにあたっては、千葉県総合計画で記載された重点取組事項を、当行にて社会および当行グループの企業価値に対するインパクトの評定を行いました。そのうえで、サステナビリティ推進委員会を中心に、社外役員との意見交換等、積極的な議論を重ね、経営会議および取締役会での承認を経ております。

●重点項目マトリクスイメージ



注 右上ほどインパクトが大きいと判断し、マテリアリティ設定要素としております。

パーパスを中心に据え、ESG要素を考慮してマテリアリティの見直しを行いました。



パーパス
いちばん近くで、いちばん先まで。
千のしあわせを、興そう。

マテリアリティ 1
地域活性化と千葉の魅力創造
豊富な地域資源を活かした産業振興への取組みを強化しつつ、魅力あるちばブランド創造を通じた地域活性化に取り組めます。

マテリアリティ 2
明るく豊かな社会への貢献
多様な個性が力を発揮できる社会を実現すべく、一人ひとりの働きがいと経済的な質の向上および未来を切り拓く人材の育成に取り組めます。

マテリアリティ 3
人々の暮らしを守る千葉の実現
地域の防災・防犯への備え等をはじめ、豊かな自然環境への保全取組みを通じて、緑豊かで安心安全なまちづくりに取り組みます。

リスク管理

地域の経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄にあたって、気候変動の影響や生物多様性の喪失、健康への影響等をはじめとするさまざまなリスクがあると認識しております。中でも気候変動リスクは、地球環境や地域経済のみならず、当行グループの経営戦略や財務計画に大きな影響を与えるリスクとして、新たなリスクカテゴリーではなく、従来から把握・管理されていた既存のリスクカテゴリーにおけるリスクを発生・増幅させる「リスクドライバー」として認識しております。また、気候変動に起因するリスクを大きく「移行リスク」と「物理的リスク」に分類し、信用リスク管理やオペレーショナルリスク管理等における分析結果等をサステナビリティ推進委員会とリスク管理委員会において共有し、リスク管理の高度化を図ってまいります。

環境・社会への影響を鑑み、積極的に投融資を行う事業ないしは原則投融資を行わない事業に関しては、「投融資ポリシー」を定め、これを公表しております。ポリシーに基づいた責任ある投融資を通じ、地域金融機関として、環境・社会的課題の解決に取り組むお客さまとともに、持続可能な社会の実現に努めてまいります。

指標および目標

当行は、さまざまなステークホルダーの価値創造に配慮した経営と当行の持続的かつ安定的な成長による企業価値の向上を実現すべく、マテリアリティの見直しに伴い以下の中長期的なKPIを設定しております。各KPIは、サステナビリティ推進委員会において進捗状況を確認してまいります。

項目		2027年度 目標	2030年度 目標	2024年度 実績
マテリアリティ 1	サステナブルファイナンス累計実行額	1.0兆円以上	1.5兆円以上	7,311億円
	うち環境系ファイナンス累計実行額（注1）	2,000億円以上	4,000億円以上	502億円
	サステナビリティ課題解決コンサルティング累計件数（注2）	1,500件以上	—	1,475件
マテリアリティ 2	女性役付行員比率	35%以上を維持		37.0%
	総合エンゲージメントスコア（注1）	70.5ポイント以上	—	70.1ポイント
	金融リテラシー教育参加人数	15,000人以上	25,000人以上	9,865人
マテリアリティ 3	CO ₂ 排出量の削減率（2019年度比） （対象はScope1, 2）	45%以上削減	60%以上削減	49%削減（注3）
	累計植樹本数（注1）	6,500本以上	—	2,500本

注1. 2025年度からの新規設定KPIになります。

2. サステナビリティ課題解決コンサルティング累計件数は2025年度からの新規設定KPIで、実績は2022～2024年度の実績（参考値）であり、KPIは2025～2027年度を対象期間として集計してまいります。

3. 実績は2025年6月時点の速報値となります。

国内外のイニシアチブへの賛同

持続可能な社会の実現に貢献するため、国内外のさまざまなイニシアチブに賛同しております。



チーパくん
ちばSDGs/パートナー 93号



環境パートナーシップちば

V. サステナビリティ

マテリアリティ1 地域活性化と千葉の魅力創造

豊富な地域資源を活かした産業振興への取組みを強化しつつ、魅力あるちばブランド創造を通じた地域活性化に取り組みます。

「明治安田生命保険相互会社との「地方創生およびSDGs」に関する連携協定締結

2024年6月6日、明治安田生命保険相互会社と「地方創生およびSDGs」に関する連携協定を締結いたしました。県内企業において、明治安田生命保険相互会社とSDGs分野等で連携協定を締結するのは、当行が初めてです。本協定では、当行が持つ地域金融機関としてのネットワークやソリューション力と、明治安田生命保険相互会社が保険事業や社会貢献活動等を通じて培った知見やノウハウを連携させることにより、地域経済活性化や地域社会の課題解決・発展に継続的に貢献することをめざしております。



協働取組みによる創出効果（2024年度）
企業との接点数 年間429企業
地域との接点数 年間約6.5万人

「ちばくる」の農園事業の拠点となる「ちばくるファーム」を開園

「農園事業」、「コンサルティング事業」、「商社事業」を核として地域活性化をめざす当行100%出資の地域商社、株式会社ちばくるを2024年4月1日に設立いたしました。2025年1月17日には「農園事業」の拠点となる、ちばくるファームを開園いたしました。農業における環境負荷低減や、夏までイチゴの収穫時期を延ばす高収量・高付加価値化の実証実験等を行っており、実証実験で得られた知見や成果は地域に還元してまいります。



ベトナムにおいて視察・商談会を開催

2024年7月22日から26日、ベトナム・ホーチミン市において視察・商談会を開催いたしました。本視察・商談会は、ベトナムで現地法人子会社OKB Consulting Vietnam Co.,Ltd.を展開する株式会社大垣共立銀行、株式会社プロネクサス、PRONEXUS VIETNAM CO.,LTD.と合同で開催したものです。ベトナムへの進出や販路開拓を検討する当行および株式会社大垣共立銀行のお取引先企業を対象に、自社事業および製品をPRする視察・商談会となりました。当行のお取引先からは、三日月物産株式会社様、有限会社テクノディーゼル様にご参加いただきました。



地元スポーツチームの応援

千葉県を本拠地とするプロスポーツチームを地域とともに応援しております。冠試合の開催や応援定期預金の販売、ユニホームスポンサー契約、キャッシュレス決済の導入支援、地域貢献活動への寄付等を実施し、県内スポーツ振興を通して地域の活性化や発展に貢献しております。



マテリアリティ2 明るく豊かな社会への貢献

多様な個性が力を発揮できる社会を実現すべく、一人ひとりの働きがいと経済的な質の向上および未来を切り拓く人材の育成に取り組みます。

異業種交流研修「まくはリンピック2024」に行員が参加

千葉県、千葉市および、千葉市幕張新都心地区に拠点を置く企業5社で、若手職員・社員のキャリア開発を目的とした異業種交流研修「まくはリンピック2024」を開催いたしました。自らの専門とは異なる分野や他企業の同年代のビジネスパーソンと触れ合うことを通じた視野の拡大、自身の会社や自分の立ち位置に対する理解等を目的としております。業界・業種の異なる7団体の若手社員が、「幕張新都心まちづくり将来構想」をテーマとしたグループワークやディスカッションを通してビジネスプランの提案を行いました。



千葉商科大学における長期企業研修開催

2024年8月26日から9月13日、千葉商科大学における長期企業研修「特別講義（インターンシップ実践）」を開催いたしました。当行にとっては、学生に実践的な職業体験の場を提供することで当行の業務内容ややりがい等を学生に伝える機会となり、学生にとっては、社会人としてのキャリア観の育成、より実態に近い職務の経験を得る機会となりました。当行お取引先の株式会社拓匠開発様にもご協力いただき、学生は企業が抱える課題の解決に向けた法人コンサルティング業務を実践いたしました。



千葉県内小中学校にてキャリア教育を実施

株式会社地域新聞社が制作する小中学生用キャリア副教材「発見たんけん千葉県」に、当行が掲載されました。本冊子は小中学校の教育課程であるキャリア教育において、さまざまな企業で働く人々との触れ合いを核としたカリキュラムの補助ツールとして制作されたもので、当行は銀行の仕事や役割について紹介しております。また、株式会社地域新聞社が実施している「交流授業」へ参加し、10校485名にキャリア教育を実施いたしました。



寄付活動

「子どもの貧困問題」への支援として社会的擁護下で育った子ども・若者たちの自立支援を主として取り組んでいる、特定非営利活動法人ちばこどもおうえんだんに寄付金を贈呈しております。また、人道支援や環境保全活動等を行っている団体へ飲料の購入金額の一部を寄付することができる自動販売機「寄付型自動販売機」を、2022年3月から本店食堂に設置しております。



V. サステナビリティ

マテリアリティ3
人々の暮らしを守る千葉の実現

地域の防災・防犯への備え等をはじめ、豊かな自然環境への保全取組みを通じて、緑豊かで安心安全なまちづくりに取り組めます。

CDPの「気候変動分野」で初めて「A-スコア」を獲得

環境分野の国際的な非営利団体であるCDPから、気候変動に対する取組みや情報開示が優れた企業として、上位から2番目である「A-スコア」の評価を受けました。2023年度の「Bスコア」評価から1ランクアップとなります。今回は、特に「ガバナンス」や「ポートフォリオインパクト」で高い評価をいただきました。CDPの調査は、気候変動に対する目標設定や事業戦略、リスク・機会の認識、温室効果ガスの排出量の開示等の観点で企業の取組みを8段階（A、A-、B、B-、C、C-、D、D-）で評価するものです。



当行9営業拠点へ京葉瓦斯株式会社の非化石価値付電気導入

カーボンニュートラルに向けた取組みの一環として、2024年8月1日より、当行9営業拠点で使用する電力に、京葉瓦斯株式会社が提供する「非化石価値付電気」を導入いたしました。「非化石価値付電気」とは、太陽光や風力発電等の再生可能エネルギーが持つ環境的な価値を証書化した「非化石証書」を京葉瓦斯株式会社が購入することによって、CO₂排出が実質ゼロとなる電気です。当行グループ全体で使用する電力の約6%程度、スギの木約1万7千本分の年間吸収量に相当する約150t-CO₂を削減できる見込みです。



「非化石価値付電気」を導入した豊四季支店

「ちば興銀の森」（第2期）の植樹

当行は、2023年4月より山武市蓮沼の海岸県有保安林にて、「ちば興銀の森」（第2期）の森林整備活動を実施しております。県有保安林0.9haの再生をめざし、2025年5月、当行役職員の有志ボランティアがクロマツ・マサキ・トベラを植樹いたしました（植樹本数は3,220本）。あわせて今年度入行した新入行員による河津桜の記念樹植樹式も行いました。



千葉県警察との啓発活動等による金融犯罪防止

地域へ詐欺被害抑止に関する情報をご提供しており、千葉県警察の協力のもと、金融犯罪抑止に向けた啓発活動等も実施しております。年金支給日の声掛けや、千葉県ゲートボール連盟共催の「千葉興業銀行杯 親善ゲートボール大会」での防犯機能付き電話の紹介等、注意喚起を行っております。



TOPICS 地域に根ざした恒常的な取組み

ごみゼロ運動
「クリーンキャンペーン」

当行グループ社員、スタッフ、その家族が参加し、本店駐車場から千葉ポートタワー出合いの広場までの歩道とポートパーク内を清掃。



ちばアクアラインマラソンへのボランティア派遣

ちばアクアラインマラソンにオフィシャルスポンサーとして協賛し、ドリンクや軽食の用意等の対応にあたるボランティアとして行員を派遣。



サマーキッズスクールの開催

次世代を担う子どもたちへの金融経済教育の普及を目的として毎年開催している、子どもたちのための“お金”に関する体験学習講座。



「エコノミクス甲子園」千葉大会

株式会社千葉銀行とともに、全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」千葉大会を開催。



新中学生への自転車反射板贈呈

株式会社千葉日報社と設立したコスモス交通安全協会で、毎年千葉県内の新中学生を対象に自転車反射板を贈呈（31年間で累計526,400個）。



献血活動

日本赤十字社の献血サポーター企業として、年2回、本店にて献血を実施。



コスモスコンサートの開催

毎年「県民の日」を祝し、千葉県立千葉女子高等学校オーケストラ部によるクラシック音楽等の演奏会を開催。



ちば興銀ともしびの会

毎月の給与と支給日および賞与支給日に行員から募金として集めた資金をもとに、地域の福祉に資する寄付活動を実施。



気候変動への取組み

気候変動に起因する異常気象の発生により、甚大な被害が頻発しております。地元千葉県においても、豪雨等による災害が発生しており、気候変動への対策は地域にとって大きな課題であると認識しております。

なお、気候変動への取組みについては、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言の枠組み（「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標および目標」）に基づき開示内容の拡充、体制整備の取組み等、適切に対応してまいります。

ガバナンス

気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティへの取組みにおけるガバナンスに組み込まれております。詳細については、「 P51 ▶ V. サステナビリティ ガバナンス」をご参照ください。

戦略

リスクと機会の認識について

当行は、持続可能な社会の実現に向けた気候変動への対応としてリスク（移行リスク、物理的リスク）および機会の両面として捉え、短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸に基づき、以下のとおり認識しております。

分類	種類	内容	時間軸
移行リスク	政策・法規制	・気候変動に関する政策や規制の強化による、お客さまの事業への影響に伴う与信コストの増大	中期～長期
	技術・市場	・気候変動に起因する市場の変化により、資金調達が困難になる、ないし調達コストの上昇	中期～長期
		・脱炭素社会への移行に伴う新たな技術等の導入や産業構造の変化による既存資産等の減損や収益悪化	
	評判	・炭素排出セクターに対する投融資継続によるレピュテーション悪化	短期～長期
物理的リスク	急性 慢性	・台風・豪雨による風水災に伴うお客さまの事業停滞による業績悪化影響および担保価値の毀損を通じた与信コストの増大	短期～長期
		・異常気象等による当行資産の毀損に伴う事業継続への影響、管理コストの増加	
		・海面上昇によるお客さまおよび当行の営業拠点被災に伴う損失の発生	長期
機会	商品・サービス	・気候変動に関するサステナビリティへの取組みに対するコンサルティングやファイナンスによる支援の増加	短期～長期
	資源効率化	・省資源、省エネ、再生可能エネルギーの活用による事業コストの低下	短期～長期

リスク

【シナリオ分析の実施】

TCFD提言に基づく一定のシナリオのもと、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洪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】

移行リスクについては、分析対象としてCO₂排出量が比較的多いセクターである、エネルギー（電力、ガス、石油）セクター、素材（鉄鋼、化学）セクター、運輸セクターを特定いたしました。

リスク重要度評価、事業インパクト評価を行い、大規模企業、上場企業については個社別分析を実施（ボトムアップアプローチ）、その他の事業計画・財務等の多くの情報が得られない先に対して拡大推計（トップダウンアプローチ）を行い評価いたしました。

項目	概要
リスクイベント	・炭素税導入による費用増加 ・脱炭素社会への移行に伴う設備投資、研究開発費の増加 ・再生可能エネルギーへの転換に伴う市場影響 ・脱炭素社会への転換に伴う需要の変化 等
シナリオ	NGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）のシナリオ（NGFS Phase4）のうち、Net Zero 2050・Below 2℃シナリオ ・Net Zero 2050：厳しい気候政策等により2050年にネットゼロを達成するシナリオ（1.5℃未満シナリオ） ・Below 2℃：やや厳しい政策が導入され、温暖化を2℃以下に抑えるシナリオ（2℃以下シナリオ）
分析手法	・ボトムアップアプローチ：個社別に2050年までの財務内容を推計 ・トップダウンアプローチ：個社別分析の結果をもとに利益率やコスト率の平均をベースに推計
分析対象	エネルギー（電力、ガス、石油）セクター、素材（鉄鋼、化学）セクター、運輸セクター
分析期間	2025年3月末を基準として2050年まで
分析結果	与信関係費用：累計40億円～50億円

【物理的リスク】

物理的リスクについては、気候変動による洪水リスクの影響を把握するためシナリオ分析を実施し、融資先の所在地や担保所在地についてハザードマップ（想定最大規模と計画規模）に基づく複数確率年の洪水の考慮を行い、当該災害発生時の債務者区分に与える影響（債務者区分影響）と保全に与える影響（保全影響）の分析を行いました。

債務者区分影響は、企業が保有する建物や有形固定資産の被害額（直接被害額）と営業停止に伴う被害額（間接被害額）を推計、企業の財務内容等に与える影響を算出、債務者区分を付与、引当の増加額を算出いたしました。保全影響は、建物等の担保毀損による引当の増加額を算出いたしました。

算出した引当の増加額を2050年までに発生する確率と気候変動による洪水頻度の増加を考慮し、複数シナリオでの引当増加額を算出いたしました。また、同様に当行本支店の洪水による固定資産の毀損についても推計を行いました。

項目	概要
リスクイベント	洪水による①融資先の事業の中断や事業拠点の直接被害に伴う財務内容の悪化②担保物件の毀損③当行本支店の資産の毀損
シナリオ	IPCC（気候変動に関する政府間パネル）によるRCP（代表的濃度経路）シナリオ（RCP2.6：2℃上昇シナリオ、RCP8.5：4℃上昇シナリオ）
分析手法	・ハザードマップのデータ（想定最大規模、計画規模）から洪水発生時の融資先の直接被害額と間接被害額から財務への影響と担保（保全）への影響を算出したうえで、シナリオを踏まえ推計した2050年までの洪水発生確率・洪水頻度の増加を勘案し、与信関係費用の増加額を算出 ・当行本支店については建物被害額を算出
分析対象	貸出のある国内法人・個人事業主・住宅ローン（プロパーのみ）・特定貸付債権、当行本支店の固定資産
分析期間	2025年3月末を基準として2050年まで
分析結果	与信関係費用：8億円～10億円、当行本支店被害額：最大2億円

【シナリオ分析の結果】

今回の分析対象やシナリオの前提条件のもと、与信関係費用が移行リスクでは累計で40億円～50億円、物理的リスクが8億円～10億円、当行本支店の資産の毀損は最大2億円となり、ポートフォリオ全体への影響は限定的であるとの結果となりました。引き続き対象セクターの拡大等、充実化へ取り組んでまいります。

注 シナリオ分析に係る概要は、当行で把握した各種リスクを踏まえ分析しております。

気候変動への取組み

【炭素関連資産】

当行の与信残高に占める炭素関連資産の割合は43.05%です。なお、当行与信残高に占めるセクター毎の割合は右記のとおりです。引き続きセクター分類の精緻化へ取り組んでまいります。

注 TCFD提言における開示推奨対象の全18セクターに分類し、2025年3月末の貸出金、支払承諾、外国為替、銀行保証付私募債の合計をもとに算出しております（再生可能エネルギー発電事業として太陽光発電事業を除く）。セクターの分類方法については、日本銀行が制定した「業種分類一覧表」の分類をもとに、当行が判定いたしました。

セクター	炭素関連資産(%)
エネルギー	0.82
石油・ガス	0.67
石炭	—
電力	0.15
運輸	2.68
航空貨物輸送	1.37
航空旅客輸送	—
海運	0.01
鉄道輸送	0.89
トラックサービス	0.23
自動車、部品	0.18
素材・建築物	34.29
化学品	0.82
建材	0.46
金属、鉱業	1.62
資本財（建材等）	1.71
不動産管理、開発	29.68
農業、食料、林産物	5.26
包装食品・肉	4.74
飲料	—
農業	0.26
紙、林産物	0.26
炭素関連資産合計	43.05

機会

【当行グループのサステナビリティ支援ソリューション】

当行グループは、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組みに積極的に関与することにより、環境や社会の課題解決に貢献するとともに、持続可能な社会実現と企業価値向上を図ってまいります。

また、脱炭素社会への移行に伴い、お客さまの資金需要に対するファイナンスの提供やコンサルティング等ソリューションの提供を通じて脱炭素社会の実現に取り組んでまいります。今後、より多くのビジネス機会を創出するため、お客さまのCO₂排出量の削減やエネルギー効率の向上に向けた取組みの支援等、脱炭素化を支援するサービスを充実させてまいります。

お客さまのニーズ	千葉興業銀行グループのソリューションラインアップ
サステナビリティに向けた実効的な取組みを始めたい	サステナブルファイナンスの提供
脱炭素に向けた課題把握や目標設定を行いたい	お客さまのCO ₂ 排出量可視化、目標設定
SDGsに関する取組みを始めたい	SDGsに関する取組み支援
	・サステナビリティ・リンク・ローン ・ポジティブインパクト・ファイナンス
	・CO ₂ 排出量算定支援 ・SBT認証支援
	・ちばSDGs/パートナー登録推進

【お客さまとのサステナビリティ経営に向けたエンゲージメント活動の実施】

当行は、お客さまとのエンゲージメント向上の一環として「サステナビリティ経営に関するアンケート」を2024年度に初めて実施いたしました。本アンケートでは、サステナビリティに関する取組状況をはじめ、CO₂排出量の計測状況や脱炭素に向けた削減取組状況、従業員の健康に関する取組状況等をご回答いただきました。今回のアンケート結果を受けて、お客さまのサステナビリティに関する課題解決につなげていくとともに、より一層のエンゲージメントの向上につなげてまいります。

リスク管理

気候変動に関する主なリスクは、サステナビリティへの取組みにおけるリスク管理に含めております。詳細については、「P54▶V. サステナビリティ リスク管理」をご参照ください。

指標および目標

気候変動に関する指標および目標における実績は、2025年6月時点の速報値です。最新の情報は当行ホームページをご参照ください。

 <https://www.chibakogyo-bank.co.jp/csr/sustainability/tcf.html>

サステナブルファイナンス

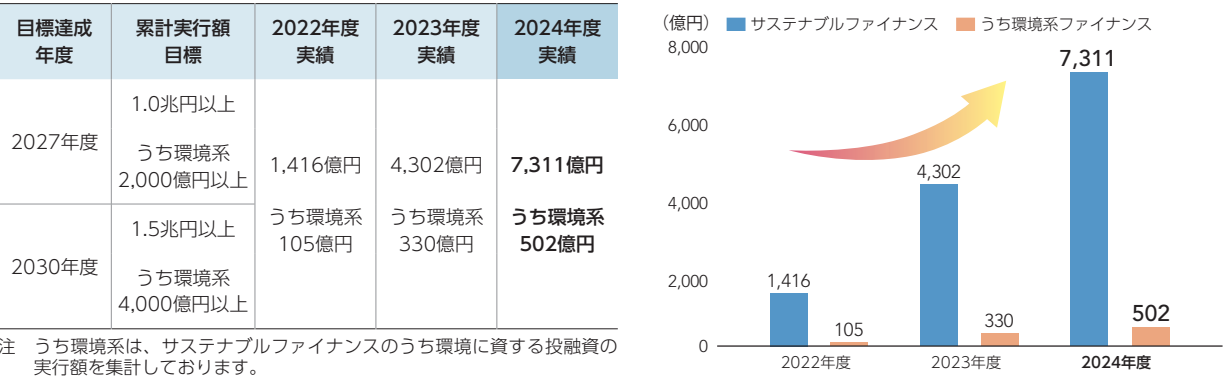
当行では、地域の環境保全および経済・産業・社会の持続的な発展・繁栄に貢献することを目的とするファイナンスを「サステナブルファイナンス」と定義し、推進しております。

【サステナブルファイナンスの主な商品】

- ・「サステナビリティ・リンク・ボンド」や「グリーンローン」等、国際原則・政府の指針を基準としたローン商品や債券
- ・お客さまのSDGs達成に向けた取組支援を行うローン商品
- ・SDGsの取組みに寄与する私募債の引受
- ・環境負荷低減をはじめとした、地域振興や人材育成等、地域の持続的な発展・繁栄に貢献する融資等

注 上記以外の商品も含まれます。

サステナブルファイナンスの実行額目標および実績は以下のとおりです。



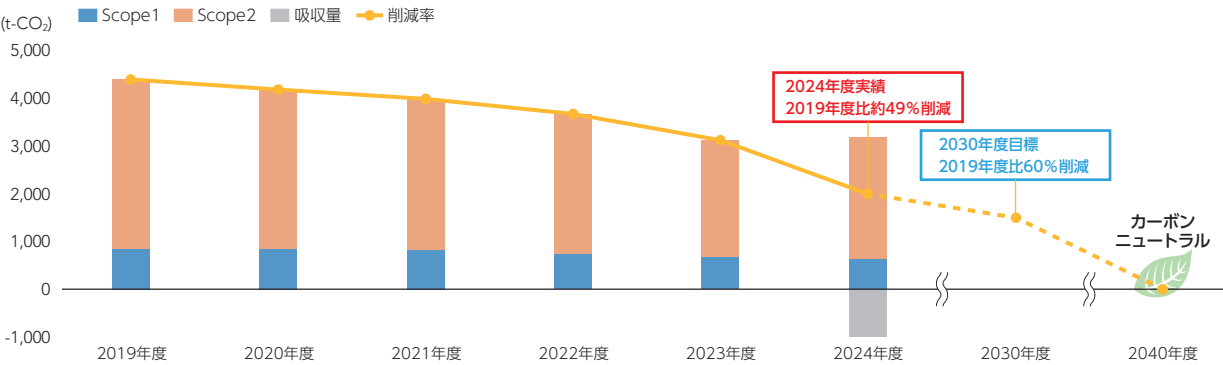
CO₂排出量の削減

【カーボンニュートラルに向けたCO₂排出量削減状況】

地域とともに存続・発展する地域金融機関の社会的責任として、「2040年度までにカーボンニュートラル（対象はScope1,2）の実現」という長期的な目標を掲げ脱炭素に向けて取り組んでおります。2024年度は削減率が2019年度比約49%となり、2024年度までの中期経営計画に基づく削減目標（20%削減）は達成いたしました。

●Scope1,2の排出量 (t-CO ₂)						
CO ₂ 排出量	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1	847	843	825	725	659	631
Scope2	3,555	3,347	3,169	2,953	2,468	1,584

注1. エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）に基づく定期報告書におけるScope1,2のCO₂排出量となります。
2. Scope2の合計値は、マーケット基準にて算出し、2024年度は非化石証書購入による吸収量控除後の実績です。なお、非化石証書購入による吸収量を考慮しない場合は、2,556t-CO₂であります。



気候変動への取組み

2024年度CO₂排出量実績

CO ₂ 排出量 (t-CO ₂)		2024年度実績
Scope1		631
Scope2	ロケーション基準	2,613
	マーケット基準	1,584
Scope3		4,695,651
合計 (Scope1+2+3)		4,697,866

注1. Scope2マーケット基準の排出量は、非化石証書購入による吸収量控除後の実績です。なお、非化石証書購入による吸収量を考慮しない場合は、2,556t-CO₂であります。
2. 合計のScope2は、マーケット基準にて算定しております。
3. Scope3の算定方法・範囲等は「Scope3の算定状況」をご参照ください。

Scope3の算定状況

脱炭素を進めていくにあたっては、サプライチェーン全体の排出量であるScope3の算定も重要であると認識しており、当行グループ全体での算定を行っております。今後も算定対象範囲の拡大や排出量把握の精緻化に努めていくとともに、サプライヤーと協力した脱炭素の取組みを進め、社会全体のカーボンニュートラル達成に貢献してまいります。

Scope3排出量 (t-CO₂)

カテゴリ	計測項目	2024年度実績
1 (購入した製品・サービス)	物品等を購入したもの	10,143
2 (資本財)	新たに購入した設備等	1,729
3 (燃料およびエネルギー関連活動)	ガソリン、電気以外の燃料消費	545
4 (上流の物流)	郵送によるもの等	46
5 (事業から出る廃棄物)	廃棄物として計上	379
6 (出張)	行員の出張費用	91
7 (雇用者の通勤)	行員の通勤費 (電車・車)	727
12 (販売した製品の廃棄)	現状は通帳の廃棄量にて計上	1
13 (リース下流)	リースで賃貸している製品の使用量	4,039
15 (投融資)	投融資先の排出量	4,677,951

<Scope3の算定対象範囲、算定方法>

(a) 算定範囲

- カテゴリ15以外は当行グループ全体で算定しております。
- カテゴリ8、9、10、11、14は、想定されるCO₂排出を伴う活動がないと想定されるため、算定しておりません。

(b) 算定方法 (カテゴリ15除く)

- 株式会社NTTデータが提供する温室効果ガス排出量算定ツール「C-Turtle® FE」を導入し、GHGプロトコルに基づく排出量算定を行っております。
- 当行グループで利用している経費管理システムから得られるデータについて、勘定科目をもって経費支出項目と算定要否を判断したうえで、カテゴリ毎に算定しております。なお、算定にあたって支出金額を使用する場合は、消費税を控除せずに算定しております。
- カテゴリ1 (購入した製品・サービス) およびカテゴリ2 (資本財) については、サプライヤー別排出原単位に基づく総排出量配分方式により算定することで、サプライヤーの削減努力を取り込んだ算定を行っております。
- カテゴリ3 (燃料およびエネルギー関連活動) は、ガソリン、ガス、軽油、重油等の使用量に対して、環境省が公開している「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」および「カーボンフットプリント制度試行事業CO₂換算量共通原単位データベースver.4.0 (国内データ)」を参考に算定しております。

- カテゴリ4 (上流の物流) は、経費支出項目のうち運輸費および郵便費の支出金額に対して、当該業種に該当する企業が開示している排出量データに基づく排出原単位を乗じております。
- カテゴリ7 (雇用者の通勤) は、当行は人事給与情報システムにて管理している「通勤手当」の金額および通勤手段に基づき、それぞれ電車・バス・交通費 (ガソリン代支給金額) の排出原単位を乗じております。当行以外の連結子会社は、従業員数と営業日数に基づいて算定しております。
- カテゴリ13 (リース下流) は、連結子会社である千葉総合リース株式会社が他社へ賃貸している主要なリース資産について、一定の使用シナリオに基づいて算定しております。
- 以下のカテゴリに関しては、使用量や支出金額に対して環境省が公開している「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の排出原単位を乗じております。

カテゴリ	算定対象
5 (事業から出る廃棄物)	衛生費の支出金額
6 (出張)	旅費の支出金額
12 (販売した製品の廃棄)	当行保管通帳等を在庫した際に使用したとみなした、通帳の物量データ

(c) 算定方法 (カテゴリ15「投融資 (ファイナンスド エミッション, FE)」)

- 投融資を通じた間接的な温室効果ガス排出量は、金融機関におけるScope3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、2025年3月末時点における当行の国内法人向け貸出について試算いたしました。

	エネルギー			運輸						素材・建築物					農業、食料、林産物				その他	合計
	電力	石炭	石油・ガス	航空貨物輸送	航空旅客輸送	海運	鉄道輸送	トラックサービス	自動車・部品	金属、鉱業	化学品	建材	資本財(建材等)	不動産・建設	飲料	農業	包装食品・肉	紙、林産物		
Financed Emissions (Mt-CO ₂)																				
Scope1,2	0.06	—	0.12	0.33	—	0.00	0.01	0.02	0.00	0.28	0.06	0.02	0.03	0.05	—	0.05	0.09	0.02	0.19	1.33
Scope3	0.08	—	0.33	0.09	—	0.00	0.01	0.01	0.05	0.32	0.09	0.06	0.34	0.68	—	0.02	0.42	0.02	0.80	3.35
データ クオリティ スコア (注)																				
Scope1,2	3.17	—	1.92	3.66	—	4.00	1.96	4.00	2.07	3.25	3.24	3.80	3.83	3.76	—	4.00	3.68	2.83	3.56	3.61
Scope3	3.31	—	2.76	3.69	—	4.00	2.90	4.00	2.21	3.25	3.53	3.89	3.85	3.77	—	4.00	3.69	3.47	3.72	3.70
算定対象貸出残高 (億円)																				
Scope1,2,3	37	—	137	324	—	3	205	53	43	381	199	108	397	6,164	—	39	1,056	62	4,191	13,399
件数																				
Scope1,2,3	23	0	24	404	0	4	15	92	16	216	44	112	902	2,930	0	57	1,101	46	3,084	9,070
算定カバー率 (各セクターのGHG排出量対象貸出残高／各セクターの貸出残高)																				
Scope1,2,3	98.4%	—	100.0%	100.0%	—	100.0%	95.5%	98.6%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	99.9%	99.4%	—	99.0%	98.6%	100.0%	99.1%	99.2%

注 データ クオリティ スコアは、ファイナンスド エミッションにおけるCO₂排出量データの品質を5段階で示した数値であり、1に近いほど品質が高く、5に近いほど推計値を多く使用しているものになります。

データ クオリティ スコアの定義

スコア	分類	概要
1	開示情報	企業開示の排出量データ (第三者機関認証あり)
2		企業開示の排出量データ (第三者機関認証なし)
3	推計情報	企業のエネルギー消費量と排出係数に基づく推計の排出量データ
4		企業の生産量と排出係数に基づく推計の排出量データ
5		企業の売上高と排出係数に基づく推計の排出量データ
		企業への投融資残高と排出係数に基づく推計の排出量データ

注1. TCFD提言における開示推奨セクター等を参考に分類しております。また、財務データ不足先は算定不可としております。
2. PCAFスタンダードに基づく算定を実施し、企業開示データ等を活用しております。データが得られない場合は、PCAFデータベースから引用した排出係数等を用いて推計しております。なお、PCAFデータベースにはScope3下流の排出係数が含まれておりません。
3. Financed Emissions = 帰属係数 × 投融資先のCO₂排出量 (帰属係数…投融資額 ÷ 資金調達総額 (上場企業は現金を含む企業価値 (EVIC)、非上場企業は各取引先の負債 + 資本))

お客さまのCO₂排出量の開示拡大やPCAF算定基準や業種分類の変更、算定対象の拡大等により、今後算定結果は大きく変更される可能性があります。引き続き算定方法の精緻化へ取り組んでまいります。

自然資本・生物多様性保全の取組み

当行グループが営業基盤を置く千葉県は、美しい海岸線を誇る九十九里浜や緑豊かな里山等、多様な自然環境が広がっております。地域の経済・産業・社会の持続的な発展のためには、次世代へと受け継がれる豊かな自然を守り、かつ生物多様性を保全していくことが必要不可欠です。

当行グループは2024年9月に自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）の開示提言へ賛同のうえ Adopterとして登録し、気候変動への対応のみならず、自然資本・生物多様性保全に向けた取組みをより一層強め、適切な情報開示を進めてまいります。

参画等を行っているイニシアチブ

生物多様性のための30by30アライアンス

2030年までに、陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする30by30の目標達成をめざすために発足されたイニシアチブで、生物多様性保全へ積極的に取り組んでいくために参画いたしました。



自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）

自然資本や生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価・開示するためのフレームワークを確立することを目的として設立された国際的な組織で、同組織が公表した開示提言に沿って情報開示を進めてまいります。



ガバナンス

当行グループは、環境方針において気候変動への取組姿勢とあわせて生物多様性への取組姿勢を明示し、多様かつ複雑化している環境問題へ多面的に対応していく旨を明示しております。

また、自然資本・生物多様性に関する取組みについて、気候変動への取組み等と同様に執行は取締役頭取を委員長とするサステナビリティ推進委員会での審議・決定を中心とし、取締役会へ定期的に報告を行うことによりガバナンス体制を構築しております。執行における体制として、サステナビリティ推進委員会の下部組織として当行グループの幅広い環境保全取組みを管理・推進するecoアクション部会をはじめ、本部関係各部や営業店、関係会社が連携することによって推進しております。

戦略

自然資本における依存と影響の分析

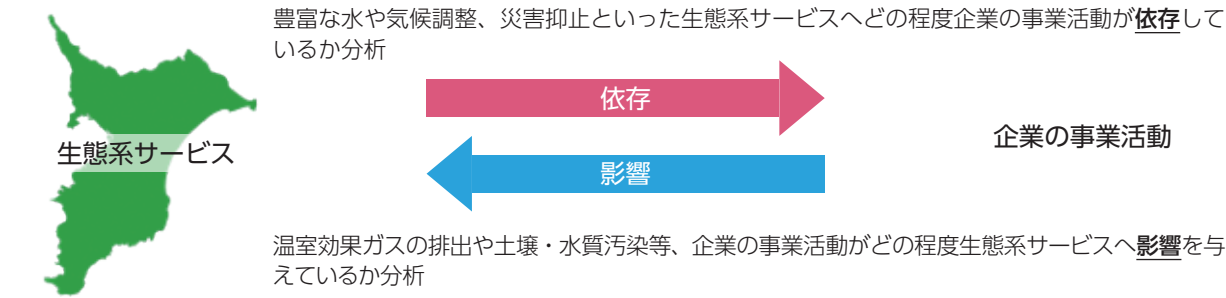
TNFD提言内で提示されているLEAPアプローチに基づき、自然関連のリスクや依存度を理解するためのツールであるENCOREを活用して依存と影響の分析を実施いたしました。

注1. LEAPアプローチとは、TNFDが開発した4つのフェーズ（L（発見）、E（診断）、A（評価）、P（準備））に基づいて自然資本に関連するリスクや機会を評価するアプローチのことです。
2. ENCOREとは、セクターに基づいて自然資本への依存と影響を分析するツールです。

【分析概要】

企業の事業活動は大気や土壌、動植物、水等といった生態系サービスに依存し、影響を与えているという前提のもと、当行融資先を融資割合に応じてセクターへ分類し、各セクターが依存および影響している生態系サービスに対しヒートマップを作成いたしました。

＜依存と影響の関係＞



【分析結果および今後の取組み】

＜依存の状況＞

供給サービスの「地表水」および「地下水」といった水資源、調整サービスの「気候調整」、「洪水および嵐からの防御」、「地盤安定および浸食防止」と、自然のプロセスに多く依存している結果を得ました。

＜影響の状況＞

「水質汚染物質の排出」が最も影響を与えており、次いで「温室効果ガスの排出」および「土壌汚染物質の排出」が影響を与えている結果を得ました。

＜セクター毎の状況・今後の取組事項＞

当行の融資割合を鑑みて、「不動産業」、次いで「建設業」が多くの生態系サービスに対して、依存および影響している結果を得ました。

今回の分析結果を踏まえ、分析の高度化を図りながら自然関連のリスクと機会の特定に向けて取り組んでまいります。

●セクター毎の依存ヒートマップ

セクター	融資割合	供給サービス					調整サービス										基盤サービス						
		動物によるエネルギー	繊維等の素材	遺伝物質	地表水	地下水	気候調整	汚染物質の分解	希釈	疾病抑制	騒音・光害抑制	害虫駆除	洪水および嵐からの防御	地盤安定および浸食防止	遮避	水量調整	生態系の維持	土壌の質	花粉媒介	換気	水流の維持	水質	
電力	0.43%						M					VH	H										
石油・ガス	0.66%				L	L	VL	VL		L		M	L	VL					VL	L	L		
輸送業	3.34%				M	M	M					H	M										
製造業	4.21%				M	M	VL	L	L	L		M	VL	L					VL	M	L		
電気通信	0.94%						M						M				M						
化学品	0.81%				L	L	VL						L						VL				
建設業	4.41%				M	M	H	L		M	VL	H	M	L			L		VL	M			
不動産業	26.10%				H	M		L		L		VL	L	VL									
食品	1.71%				VH	VH		L	L			M	L	L			VL			M	M		
農業	0.67%	VH	M	M	M		VH	M	M	VH		VH	VH	M	H		VH	VH	L	VH	VL		
漁業	0.05%			M		VH			VL			L		VL		M	VH	VL		VL	VH		
製紙・林業	0.33%				VH	H						M	L							M			
ヘルスケア	4.30%												VL										
小売・サービス	19.15%							VL					L										

●セクター毎の影響ヒートマップ

	融資割合	水利用	陸上生態系の利用	淡水生態系の利用	海洋生態系の利用	その他の資源の利用	温室効果ガスの排出	温室効果ガス以外の大気汚染物質	土壌汚染物質	水質汚染物質	固形廃棄物	生物学的影響	攪乱
電力	0.43%		M				VH			M			
石油・ガス	0.66%	H						L	M	M			H
輸送業	3.34%	H					VH	H	H	H	H	H	H
製造業	4.21%	H					VH	M	M	M	H		
電気通信	0.94%		L	L									H
化学品	0.81%	H	H				VH	H					
建設業	4.41%	H	VH	H			VH	H	M	M	H	M	H
不動産業	26.10%		VH				VH	M	M	M	H	M	
食品	1.71%	H					VH		M	M	H		
農業	0.67%		VH						M	M		L	
漁業	0.05%				VH	H			M	M			
製紙・林業	0.33%		H				VH		H	H			
ヘルスケア	4.30%						VH		M	M			
小売・サービス	19.15%										M		

ヒートマップ凡例

VH	Very High
H	High
M	Middle
L	Low
VL	Very Low

注1. ヒートマップは、2025年6月時点で分析した結果となります。
2. 融資割合は2025年3月末の貸出金、支払承諾、外国為替、銀行保証付私募債の合計をもとに算出しております。
セクターの分類は、ENCOREにおけるセクター分類と日本銀行が制定した「業種分類一覧表」の分類をもとに、当行が判定いたしました。

自然資本・生物多様性保全の取組み

■ 当行グループ拠点の自然との接点およびリスク

当行グループの拠点と自然との関わりについて、以下の観点から分析を行いました。

【千葉県自然公園自然環境保全地域等と当行グループ拠点との重なり】

千葉県自然公園自然環境保全地域と当行グループ拠点との重なりを分析したところ、同地域に立地する当行グループ拠点は無いものの、一部当行グループ拠点が半径10km以内に位置していることを確認いたしました。

上記以外に、生物多様性の観点では、国や千葉県のレッドデータブック・レッドリストに掲載されている絶滅危惧種の生育・生息が確認されております。今後、TNFD提言に沿った「優先地域」の特定・評価に向けた取組みを進めるにあたり、当行グループ拠点における事業活動が生物多様性へどの程度影響を及ぼしているのかを踏まえてまいります。

(参照)

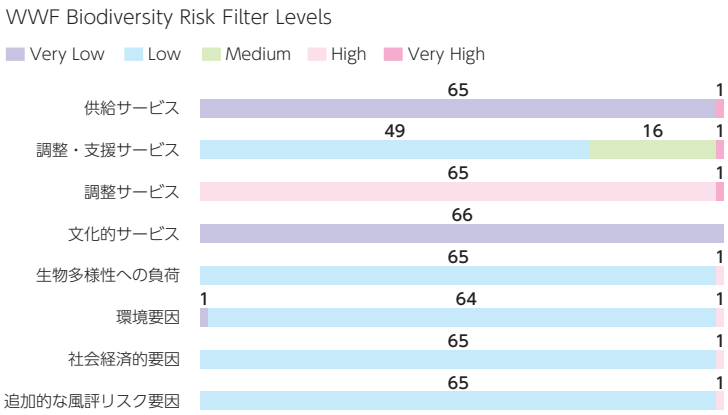
▼千葉県ホームページ「千葉県自然公園自然環境保全地域マップ」
<https://www.pref.chiba.lg.jp/shizen/kouen/shizenkouen/documents/map.pdf>

▼千葉県生物多様性センターホームページ「千葉県レッドデータブック・レッドリストについて」
https://www.bdcchiba.jp/reddatebook_redlist

【WWF Biodiversity Risk Filterによる自然関連のリスク分析】

水の利用可能性や生物多様性保全の状況等、自然関連のリスク分析ツールであるWWF Biodiversity Risk Filterを活用して当行グループ拠点の自然関連リスクを分析いたしました。

● 当行グループ66拠点の自然関連リスクの状況



● 各リスクカテゴリーの計測内容

リスクカテゴリー	計測内容
供給サービス	水の利用可能性等
調整・支援サービス	土壌や水の状態等
調整サービス	土砂崩れの脅威等
文化的サービス	文化資源の利用可能性等
生物多様性への負荷	外来種の脅威等
環境要因	生態系の状況等
社会経済的要因	資源の希少性等
追加的な風評リスク要因	ネガティブニュースの有無等

<計測方法>

Biodiversity Risk Filterのリスクカテゴリーにおいて、当行グループ66拠点がどのリスクレベルに該当するかを確認。Biodiversity Risk Filterのポートフォリオマネジャーから取得したデータを加工して使用。

(出典)

▼WWF Risk Filter Suite
<https://riskfilter.org/biodiversity/home>

<分析結果>

調整サービスにおいて、全拠点にて相対的にリスクレベルが高いことを確認いたしました。こちらは土砂崩れや自然の中で発生する火災による影響のリスクカテゴリーとなります。引き続きリスク影響度等の分析を進めてまいります。

TOPICS 生物多様性保全の取組事例

■ 「ecoフェスin印旛沼」を開催

当行従業員およびその家族に加え、特定非営利活動法人環境パートナーシップちばのみなさまにご参加いただき、印旛沼の流域や生物多様性に関するセミナーと、ゴミ収集を目的とした印旛沼周辺の環境美化活動を行いました。多様な生物の生息地となっており、また、人々の生活にも密接に結びついている印旛沼の環境を保全していくことの大切さについて参加者全員が学び、行動を起こす機会となりました。



■ 大草谷津田いきものの里 ホタルの生態調査

ホタルは、生息環境の水質によって生息場所を移動したり、個体数が減少したりする傾向があると言われるため、水質の状況を把握する生物指標の一つとされています。千葉市環境局環境保全部環境保全課のご協力のもと、大草谷津田いきものの里にてホタルの分布状況や個体数を調査いたしました。



■ 苗木育成プロジェクト

「ちばの緑を守る」取組みとして、特定非営利活動法人ちば里山センターが地球環境問題へ市民目線から実施している「千葉県由来の苗木育成プロジェクト」へ賛同し、千葉県由来の苗木（ツバキ・コナラ・クヌギ・ウバメガシ・ガマズミ）の育成を始めました。本店および営業店5か店にて約1年かけて育てた後、千葉県の森に植樹し、森の活性化に寄与してまいります。



■ 堂谷津の里 自然共生サイト 認定記念講演会の後援

特定非営利活動法人バランス21が主催する「堂谷津の里 自然共生サイト 認定記念講演会～人と自然が共生する未来へ～」を後援いたしました。本講演会は堂谷津の里が「自然共生サイト」に認定されたことを記念して開催されたものです。

「自然共生サイト」とは、民間の取組み等によって生物多様性の保全が図られている区域を国が認定する区域のことです。千葉市若葉区に位置する堂谷津の里は、区域内にビオトープや里山林、田んぼ等に多様で特徴的な生態系が広がっており、地域の生物多様性保全に貢献していることが評価され、2024年2月に「自然共生サイト」に認定されました。

人権尊重への取り組み

人権方針の制定

企業理念に基づく役職員全員が行動するための指針「千葉興業銀行グループ行動憲章」において「サステナブルな環境・社会の構築に向け地域社会とともに主体的に取り組むこと」、「人権尊重の精神に溢れた企業風土を築き上げること」を定めております。2023年3月には、本行動憲章のもと、より人権問題へ積極的に取り組むために「人権方針」を制定いたしました。人権の尊重に溢れた企業風土を築き上げるとともに、ステークホルダーとともに人権を尊重する社会づくりをめざして行動することを定めております。人権方針、調達に関する取組方針等、人権尊重への取組みに関する各方針については、当行ホームページをご参照ください。

 <https://www.chibakogyo-bank.co.jp/csr/policies/>

国際的な基準等の尊重

事業活動を行う地域で適用される法律を遵守し、国際的な人権に関する基準として、以下の宣言・原則等を基本として人権を尊重しております。

世界人権宣言

ビジネスと人権に関する
指導原則

労働における基本的原則及び
権利に関するILO宣言

ガバナンス・マネジメント体制

人権啓発推進体制を確立し、主体的・自主的な活動の推進を図るため、人権啓発推進委員会を設置しております。

人権尊重に向けた主な取組み

役職員に対して

当行グループは、全役職員の尊厳と基本的人権を尊重し、安全で働きやすい職場を責任持って提供することを最優先としており、性別、国籍、出身地、人種、年齢、民族、宗教、政治的信条、労働組合への加盟有無、障がいの有無、性的指向、性自認、社会的身分、妊娠、婚姻関係、健康状態等を含め、いかなる理由をもってしても差別やハラスメントを容認しません。職場におけるハラスメントに関する相談および苦情処理のための窓口を人事部内および外部に設置し、相談担当者を置いております。また、当行グループでは、各職場毎の勉強会の開催や年1回以上のe-ラーニングによる研修、一般社団法人全国銀行協会主催の人権啓発標語募集への参加等、啓発活動を通して自他の権利の尊重について役職員一人ひとりの人権意識を高めることに取り組んでおります。

お客さまに対して

当行グループは、事業活動を通して人権に対する負の影響を与える、もしくはそれに関与する可能性があることを認識し、必要に応じて当行グループの持つ影響力を行使し、防止または軽減できるよう努めております。お客さまとともに人権課題の解決に努め、人権を尊重しあえる関係性を築いてまいります。

サプライヤーに対して

調達に関する取組方針を定め、社会・環境配慮の観点から調達に関する基本的な考え方とサプライヤーとの協働を明確化しております。社会面では人権を尊重した購買活動を実践できるようサプライヤーに協力を求めています。

投融資先に対して

投融資ポリシーを定め、人権尊重の観点から児童労働等の人権侵害が行われる、もしくは行われる可能性のある事業への投融資は行わないこととしております。

ESGに関する事項

外部評価

●CDP

環境分野の国際的な非営利団体であるCDPから、気候変動に対する取組みや情報開示が優れた企業として、上位から2番目である「A-スコア」の評価を受けました。



●健康経営優良法人

経済産業省および日本健康会議が策定する「健康経営優良法人認定制度」の大規模法人部門において、「健康経営優良法人2025」に認定されました。



●ハタラクエール

福利厚生表彰・認証制度実行委員会が、福利厚生の充実・活用に力を入れる企業・団体・自治体を表彰する制度「ハタラクエール2025」において、福利厚生推進法人として認証されました。



●プラチナくるみんプラス

不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として、千葉労働局長より、金融機関では初の「プラチナくるみんプラス」の認定を受けました。



●えるぼし（3段階目）

一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に認定される「えるぼし」の3段階目を取得しております。



●DX認定

経済産業省が定める「DX（デジタルトランスフォーメーション）認定制度」に基づく「DX認定事業者」に認定されました。



●長期発行体格付

株式会社日本格付研究所（JCR）より、長期発行体格付「A-」（シングルAマイナス）、格付の見通し「安定的」を継続取得しております。

国内外のイニシアチブへの賛同

持続可能な社会の実現に貢献するため、国内外のさまざまなイニシアチブに賛同しております。



チーバくん
ちばSDGsパートナー 93号



環境パートナーシップちば

価値創造を 支える 経営基盤

当行グループの成長戦略を強力に推進するための強固なガバナンス体制、リスク管理体制、コンプライアンス態勢等についてご説明しております。透明性の高い経営、金融機関にとって不可欠である健全な企業倫理、そして予見されるリスクへの適切な対応が、変化の激しい時代においても安定的な成長を可能とし、企業価値を最大化するための要素であることをご説明しております。

- 73 役員一覧
- 77 コーポレート・ガバナンス
- 83 リスク管理体制
- 87 コンプライアンス態勢の概要
- 89 お客さま保護等管理態勢の概要
- 91 会社概要
- 95 財務データ
- 97 当行の株式に関する事項
- 98 ステークホルダー
コミュニケーション

役員一覧

(2025年6月26日現在)

取締役

取締役会長

青柳 俊一



1980年 4月 当行入行
1996年 8月 当行国際部調査役兼ニューヨーク駐在員事務所長
2000年10月 当行経営企画部部長代理
2003年 7月 当行参事経営企画部担当部長
2004年 5月 当行参事経営企画部長
2004年 6月 当行執行役員経営企画部長
2007年 5月 当行常務執行役員
2007年 6月 当行常務取締役常務執行役員
2009年 6月 当行取締役頭取CEO
2019年 4月 当行取締役会長（現職）

取締役頭取・CEO
(代表取締役)

梅田 仁司



1986年 4月 当行入行
2004年 1月 当行市場金融部部長代理
2006年 4月 当行業円台支店長
2010年10月 当行経営企画部部長代理
2012年 7月 当行参事経営企画部担当部長
2014年 4月 当行参事経営企画部長
2014年 6月 当行執行役員経営企画部長
2016年 4月 当行執行役員本店営業部長
2016年 5月 当行常務執行役員本店営業部長
2017年 4月 当行常務執行役員
2018年 6月 当行常務取締役常務執行役員
2019年 4月 当行取締役頭取CEO（現職）

取締役
(社外取締役)

戸谷 久子



1975年 4月 千葉県入行
2000年 4月 同県健康福祉部児童家庭課主幹・少子化対策室長
2002年 4月 同県総合企画部女性サポートセンター所長
2004年 4月 同県総合企画部男女共同参画課長兼総務部副参事
2007年 4月 同県商工労働部次長兼総務部参事
2008年 4月 同県健康福祉部次長
2009年 4月 同県健康福祉部長
2011年 4月 同県環境生活部長
2013年 3月 同県退職
2013年 4月 千葉県国民健康保険団体連合会常務理事
2015年 6月 当行社外取締役（現職）

取締役
(社外取締役)

山田 英司



1978年 4月 日本電信電話公社（現・日本電信電話株式会社）入社
2001年 6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ
（現・株式会社NTTデータグループ）
金融システム事業本部金融ビジネス企画本部長
2002年 4月 同社ビジネス開発事業本部決済ビジネス事業部長
2004年 5月 同社決済ソリューション事業本部副事業本部長
2005年 6月 同社執行役員
2011年 6月 同社取締役常務執行役員
2012年 6月 同社代表取締役副社長執行役員
2015年 6月 同社顧問
日本電子計算株式会社代表取締役社長
2017年 6月 当行社外取締役（現職）
2021年 6月 日本電子計算株式会社顧問
株式会社極洋社外取締役（現職）
2022年 6月 平和不動産株式会社社外取締役（現職）

取締役副頭取・COO
(代表取締役)

松丸 隆一



1983年 4月 株式会社富士銀行（現・株式会社みずほ銀行）入行
1989年10月 同行株式会社スイス富士銀行出向
1994年11月 同行富士証券株式会社（現・みずほ証券株式会社）
出向
2002年 4月 みずほ証券株式会社資本市場グループ
資本市場第4部部長
2008年 2月 株式会社みずほ銀行船橋支店長
2010年 8月 みずほインベスターズ証券株式会社
（現・みずほ証券株式会社）執行役員
2014年 6月 確定拠出年金サービス株式会社代表取締役社長
2017年 5月 当行常務執行役員
2017年 6月 当行取締役副頭取COO（現職）

取締役専務執行役員

白井 克己



1987年 4月 当行入行
2004年11月 当行柏支店地区法人部長
2007年 4月 当行浦安支店長
2010年 4月 当行営業統括部部長代理
2012年 4月 当行五井支店長
2013年 7月 当行参事五井支店長
2014年 4月 当行参事支店業務部担当部長兼
支店業務部第一グループ長
2015年 4月 当行参事支店業務部長
2015年 6月 当行執行役員支店業務部長
2016年 4月 当行執行役員法人戦略部長
2016年 5月 当行執行役員営業副本部長兼法人戦略部長
2019年 4月 当行常務執行役員エリア長兼本店営業部長
2020年 4月 当行常務執行役員営業本部長
2020年 6月 当行常務取締役常務執行役員
2024年 4月 当行取締役常務執行役員（役職名変更）
2025年 4月 当行取締役専務執行役員（現職）

取締役
(社外取締役)

杉浦 哲郎



1977年 4月 株式会社富士銀行（現・株式会社みずほ銀行）入行
2002年 4月 株式会社みずほ銀行関連事業部付外向
株式会社富士総合研究所
（現・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）
理事チーフエコノミスト
2003年 4月 株式会社みずほフィナンシャルグループ
グループ戦略第一部付外向
みずほ総合研究所株式会社
（現・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）
チーフエコノミスト
2004年 4月 同社経営企画部付外向
みずほ総合研究所株式会社
（現・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）
チーフエコノミスト
2005年 4月 同社執行役員経営企画部付
みずほ総合研究所株式会社
（現・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）
常務執行役員チーフエコノミスト
2007年 4月 みずほ総合研究所株式会社
（現・みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社）
専務執行役員
2011年 7月 同社副理事長
2014年 4月 一般社団法人日本経済調査協議会専務理事
2019年 6月 当行社外取締役（現職）

取締役
(社外取締役)

木下 由美子



1984年 4月 日本銀行入行
1991年 9月 マッキンゼー&カンパニー入社
2004年 4月 独立行政法人科学技術振興機構
（現・国立研究開発法人科学技術振興機構）
日本科学未来館入社
2011年 6月 KCJ GROUP株式会社経営企画部長
2016年 2月 公益社団法人日本プロサッカーリーグ常勤理事
2018年 3月 同法人チェアマン特命外交担当
2020年 7月 公益財団法人東京都サッカー協会理事
2021年 3月 東京建物株式会社社外取締役（現職）
2022年 4月 国立大学法人一橋大学経営協議会委員（現職）
2024年 6月 公益財団法人東京都サッカー協会副会長（現職）
当行社外取締役（現職）

取締役常務執行役員

田中 啓之



1988年 4月 当行入行
2007年 4月 当行鎌取支店長
2010年 4月 当行浦安支店長
2012年 4月 当行営業統括部部長代理
2014年 4月 当行経営企画部部長代理
2014年 7月 当行参事経営企画部担当部長
2016年 6月 当行執行役員経営企画部担当部長
2019年 4月 当行執行役員経営企画部長
2020年 4月 当行常務執行役員経営企画部長
2022年 4月 当行常務執行役員
2025年 6月 当行取締役常務執行役員（現職）

役員一覧

監査役

常勤監査役

金杉 毅



1989年 4月 当行入行
2009年 4月 当行原木中山支店長
2010年 5月 当行人事部上席調査役（外部出向）
2012年10月 当行津田沼支店長
2015年 4月 当行審査部部長代理
2015年 7月 当行参事審査部担当部長
2017年10月 当行参事事業戦略部長
2018年10月 当行人事部参事役（外部出向）
2020年 4月 当行執行役員審査部長
2022年 4月 当行執行役員エリア長兼千葉西ブロック長兼本店営業部長
2024年 4月 当行執行役員
2024年 6月 当行常勤監査役（現職）

監査役
(社外監査役)

菊川 隆志



1983年 4月 安田生命保険相互会社（現・明治安田生命保険相互会社）入社
2001年 4月 同社金沢支社長
2004年 1月 明治安田生命保険相互会社新宿支社長
2006年 4月 同社札幌支社長
2009年 4月 同社コンプライアンス統括部長
2012年 4月 同社業務部長
2014年 4月 同社執行役大阪本部長
2016年 4月 同社常務執行役
2020年 4月 同社専務執行役
2021年 4月 同社常任顧問
2021年 6月 当行社外監査役（現職）
2021年 7月 明治安田生命保険相互会社取締役（現職）

注 取締役 戸谷久子氏、取締役 山田英司氏、取締役 杉浦哲郎氏、取締役 木下由美子氏、監査役 菊川隆志氏、監査役 豊島達哉氏は、東京証券取引所有価証券上場規程第436条の2にいう独立役員であります。

常勤監査役

宮本 昭



1986年 4月 当行入行
2005年 5月 当行幕張テクノガーデン支店長
2007年 5月 当行小金支店長
2009年 7月 当行我孫子支店長
2011年 4月 当行総合事務部上席調査役
2012年 4月 当行総合事務部部長代理
2016年 4月 当行総合事務部長
2016年 7月 当行参事総合事務部長
2018年 4月 当行執行役員総合事務部長
2021年 4月 当行常務執行役員
2025年 4月 当行執行役員
2025年 6月 当行常勤監査役（現職）

監査役
(社外監査役)

豊島 達哉



1982年 4月 安田火災海上保険株式会社（現・損害保険ジャパン株式会社）入社
2005年 4月 株式会社損害保険ジャパン（現・損害保険ジャパン株式会社）静岡自動車営業部長
2008年 4月 同社大阪自動車営業第一部長
2011年 4月 同社執行役員東京中央支店長
2014年 4月 SOMPOクレジット株式会社代表取締役社長
2014年 6月 五洋建設株式会社非常勤監査役
2017年 6月 ユニバース開発株式会社監査役
2018年 6月 丸紅セーフネット株式会社監査役
2020年 6月 財形信用保証株式会社非常勤監査役
2022年 6月 当行社外監査役（現職）

●スキル・マトリックス

氏名	地位	独立性 (社外)	性別	企業経営・ 経営管理	法務・リスク マネジメント	財務会計・ ファイナンス	金融	IT・ デジタル	コーポレート ガバナンス・ サステナビリティ	営業推進	行政・ 地域経済
											
青柳 俊一	取締役		男性	●	●	●	●	●	●	●	●
梅田 仁司	取締役		男性	●	●	●	●	●	●	●	●
松丸 隆一	取締役		男性	●	●	●	●		●	●	●
白井 克己	取締役		男性	●	●				●	●	●
田中 啓之	取締役		男性	●	●	●		●	●	●	●
戸谷 久子	取締役	社外	女性						●		●
山田 英司	取締役	社外	男性	●				●	●		
杉浦 哲郎	取締役	社外	男性				●		●		●
木下 由美子	取締役	社外	女性		●	●	●		●		●
金杉 毅	監査役		男性		●	●			●	●	
宮本 昭	監査役		男性		●	●		●	●	●	●
菊川 隆志	監査役	社外	男性	●	●	●			●		
豊島 達哉	監査役	社外	男性	●	●	●			●		

常務執行役員

國府田 治	(営業副本部長兼エリア長)
森 省一	(エリア長)
尾関 邦斗	(エリア長兼千葉西ブロック長兼本店営業部長)
中村 遵史	
青木 剛	
井上 宏人	

執行役員

宮本 昌彦	(エリア長)
岡田 真紀	(事務集中部長)
小岩井 学	(市川ブロック長兼八幡支店長)
柴田 実	(エリア長兼千葉中央ブロック長兼千葉支店長)
西村 信宏	(経営企画部長)
田口 博	(リスク統括部長)
梶 純子	(市川支店長)
関 和浩	(船橋ブロック長兼船橋支店長兼夏見支店長兼船橋支店夏見出張所長)
仲村 眞一	(柏・流山ブロック長兼柏支店長兼逆井支店長)
堀内 俊和	(デジタルイノベーション部長)

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当行におけるコーポレート・ガバナンスとは、株主をはじめお客さま、役職員、地域社会等のステークホルダーの立場を踏まえたうえで、当行が透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うための仕組みを意味しております。

当行の基本的価値観である企業理念「地域とともに お客さまのために 『親切』の心で」の実践に向けて、実効的なコーポレート・ガバナンスの実現が必要不可欠であるとの認識に基づき、コーポレート・ガバナンスの強化および充実を最重要経営課題の一つに位置付けております。

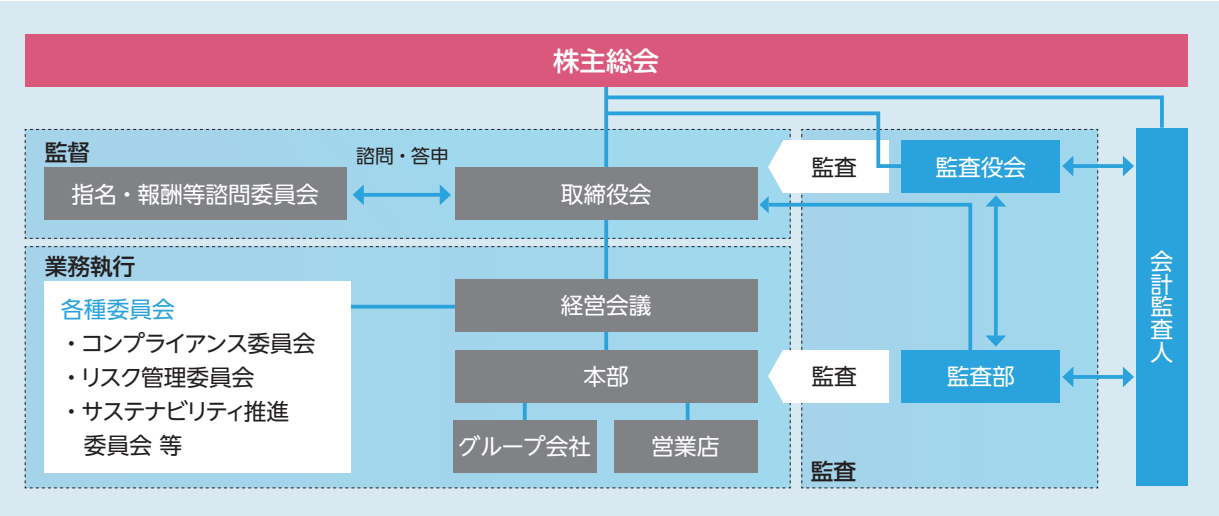
▼コーポレート・ガバナンスに関する基本方針
https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/pdf/governance_03.pdf

コーポレート・ガバナンス向上のための主な取組み

2014年	・役員退職慰労金制度廃止、株式報酬型ストックオプション制度導入。
2015年	・コーポレート・ガバナンスに関する基本方針制定。社外取締役1名選任。
2016年	・ガバナンス委員会設置。社外取締役1名増員。 ・無記名アンケートでの自己評価方式による取締役会の実効性評価開始。
2018年	・情報開示方針（ディスクロージャー・ポリシー）制定。
2019年	・会長就任。社外取締役1名増員。
2022年	・ガバナンス委員会を「指名・報酬等諮問委員会」に変更。
2024年	・社外取締役1名増員。 ・サステナビリティへの取組状況を役員報酬に反映。

コーポレート・ガバナンス体制

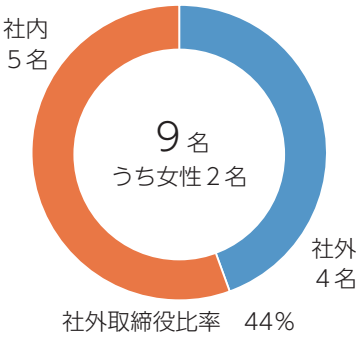
当行は、社外監査役を含めた監査役による監査体制が経営監視機能として有効であると判断し、監査役会設置会社の形態を採用しており、機関として株主総会、取締役会、監査役会、会計監査人を置いております。さらに、取締役会の諮問機関として指名・報酬等諮問委員会を設置しております。



取締役会

2024年度開催回数 15回

経営の最高意思決定機関および監督機関である取締役会は、取締役会規程等に基づき、経営方針等の決定を行うとともに、業務の執行状況の報告を受け、その遂行状況の監督を行っております。取締役会は9名の取締役により構成され、うち4名の社外取締役を選任しております。

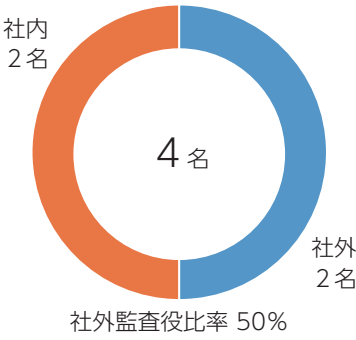


2024年度の主な議題・決議事項		
戦略・計画	・パーパス、ステートメントの制定 ・中期経営計画(2022 - 2025)総括 ・次期中期経営計画(2025 - 2028)の策定 ・政策投資株式運営方針 ・第二種優先株式の一部取得および一部消却	・投資専門会社の設立および当社代表取締役の選任 ・デジタル戦略委員会活動報告 ・2024年度上期マーケットシナリオ ・2024年度下期マーケットシナリオ
ガバナンス	・指名・報酬等諮問委員会への諮問事項 ・役員業績連動報酬 ・取締役会実効性評価 ・取締役会実効性評価アンケート集計結果と対応方針 ・内部監査状況・結果報告、計画策定	・コンプライアンスプログラムの見直し ・当行グループのシステムリスク管理状況 ・お客さま保護等管理の基本方針の改定 ・お客さま本位の業務運営に関する取組状況
サステナビリティ	・サステナビリティ推進委員会報告 ・明治安田生命保険相互会社との地方創生およびSDGs連携協定締結	・TNFDへの賛同および関連規程類の改定

監査役会

2024年度開催回数 13回

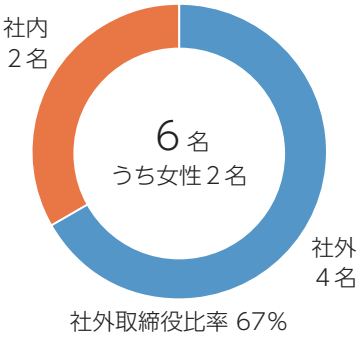
4名の監査役により構成され、うち2名の社外監査役を選任しております。監査役は、監査役監査基準に則って、取締役が行う意思決定状況、法令等遵守、リスク管理、企業情報開示等を含む内部統制システムの構築・運用状況等の監査を行っております。



指名・報酬等諮問委員会

2024年度開催回数 6回

取締役および監査役等の役員の指名および選任ならびに報酬に関する事項等について、公正・客観的な視点で委員会の機能を最大限発揮する仕組みを構築しており、取締役会の実効性向上、ひいては当行の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図っております。本委員会の委員は、過半数を独立社外取締役とし、委員長は独立社外取締役の互選により選定することで、独立性を確保しております。独立社外取締役4名、代表取締役頭取（CEO）、代表取締役副頭取（COO）の計6名で構成されております。



経営会議

2024年度開催回数 46回

取締役会の下部組織として、経営会議を設置し、取締役会の権限の一部を委譲することにより、経営の効率化、執行のスピードアップを図っております。

会計監査人

会計監査人として、EY新日本有限責任監査法人を選定し、公正な立場から監査を受けております。業務の有効性・効率性、財務諸表の信頼性、法令遵守といった内部統制の適切性および有効性を検証するため、会計監査人監査等により監査機能の充実・強化を図っております。

コーポレート・ガバナンス

取締役会のバランス、多様性および規模に関する考え方

取締役会は、当行の経営の最高意思決定および監督機関であり、その機能が有効に働くように、取締役会を構成する取締役については、知識、経験、能力について、経営戦略・経営計画を踏まえたスキル・マトリックスを策定のうえ、全体のバランスおよび多様性を勘案したうえで、選任しております。多様性については、ジェンダー等も考慮し、現在、当行の独立社外取締役のうち2名は、女性役員が務めております。

取締役および監査役の指名と選解任

取締役候補および監査役候補については、当行の企業理念に基づき、当行の持続的成長と企業価値向上に貢献することを期待できる人物を、これまでの経験、見識や能力等を総合的に勘案のうえ、指名いたします。

取締役候補

指名・報酬等諮問委員会の答申を踏まえ、頭取が提案のうえ、取締役会が指名し、株主総会にて決議いたします。

監査役候補

指名・報酬等諮問委員会の答申を踏まえ、頭取が提案のうえ、取締役会が指名し、監査役会の同意の後、株主総会にて決議いたします。

取締役および監査役が任期中に法令または公序良俗に反する行為を行った場合、当行の企業価値を著しく毀損させた場合、および選任後に期待された職務が適切に遂行されないと認められた場合には、指名・報酬等諮問委員会等の審議を経たうえで、取締役会は解任案を決定し、株主総会にて決議いたします。

取締役および監査役に対するトレーニングの方針

新任者をはじめ、取締役および監査役が、知識の習得や適切な更新等を行うため、必要と判断される十分な質・量の研修・トレーニング等の受講機会を提供し、またその費用を負担することとしております。また、社外役員については、銀行固有業務を踏まえ、特に十分な質・量の研修・トレーニング等の受講機会を提供し、その費用を負担することとしております。取締役会は、取締役および監査役に対して、上記のトレーニング機会が提供されているか否かについて、定期的に確認することとしております。

社外取締役・社外監査役のサポート体制

社外取締役・社外監査役の活動が円滑に行われるよう、秘書室ならびに監査役室所属の行員がサポートしております。取締役会の開催にあたっては、社外取締役・社外監査役へ事前に議題を通知し、また、秘書室長兼監査役室長ならびに常勤監査役が個別に要旨の説明を行っております。これらによって十分な情報伝達を行い、銀行の的確かつ公正な経営管理、ならびに厳格な監査の実施を可能としております。

社外役員の選任理由

氏 名 (就任年月)	社外取締役選任理由	2024年度取締役会 出席状況
戸谷 久子 (2015年6月)	千葉県での長年にわたる地方行政の経験や実績等を踏まえ、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、選任いたしました。	15回／15回
山田 英司 (2017年6月)	日本電子計算株式会社でのシステム開発等の経験や実績等を踏まえ、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、選任いたしました。	15回／15回
杉浦 哲郎 (2019年6月)	1977年に株式会社富士銀行（現・株式会社みずほ銀行）入行以来、経営企画業務等に携わる等、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知しております。また、みずほ総合研究所株式会社（現・みずほリサーチ＆テクノロジーズ株式会社）副理事長を務める等、経営経験も豊富な人物であります。その経験や実績等を踏まえ、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、選任いたしました。	15回／15回
木下 由美子 (2024年6月)	海外勤務等で培われた国際性と公益法人での多岐にわたる業務経験を生かし、社外取締役としての役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、選任いたしました。	12回／15回 (注)

注 取締役に就任した2024年6月以降の出席率100％。

氏 名 (就任年月)	社外監査役選任理由	2024年度取締役会 (監査役会) 出席状況
菊川 隆志 (2021年6月)	明治安田生命保険相互会社での経歴により、客観的な監査の目で社外監査役の役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、社外監査役として選任いたしました。	15回／15回 (13回／13回)
豊島 達哉 (2022年6月)	損害保険ジャパン株式会社等での経歴により、客観的な監査の目で社外監査役の役割を果たすための知識と経験を兼ね備えた適任者であると判断したことから、社外監査役として選任いたしました。	14回／15回 (13回／13回)

社外役員に係る独立性判断基準

独立社外取締役および独立社外監査役の選任に際しては、「社外役員に係る独立性判断基準」を踏まえ、独立社外取締役および独立社外監査役となる者の当行からの独立性を実質的に確保しております。

▼社外役員に係る独立性判断基準の概要
https://www.chibakogyo-bank.co.jp/company/pdf/governance_04.pdf

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

当行の取締役会が、法令等の定める取締役会の役割を適切に果たしているかを検証し、その評価結果をもとにさらなる実効性の向上を図るため、取締役会の実効性評価を実施しております。

取締役会が果たすべき役割が増大している近年の傾向を踏まえ、同会を従来以上に機能させる必要があると認識しております。引き続き、取締役会機能を最大限発揮するために必要な取組みについて、検討・実施してまいります。

実効性向上に向けた2025年3月期の取組み

- 2024年3月期の取締役会の実効性評価の結果を踏まえ、取締役会および取締役会事務局は、2025年3月期は特に以下について取り組みました。
- 取締役会における議論の活性化、審議の充実のため、審議事項に係る要点の絞り込みや社内議論の過程に関する情報提供を増加させる対応を図った。
 - 特に、経営に重要な影響を及ぼす案件の付議・報告要否について慎重な検討を行い、重要な案件の審議時間を確保するとともに、当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上に向けて、より闊達な議論の場となるような取組みを継続。

評価方法

- 取締役会メンバーである取締役および監査役（計13名）に対し、取締役会の運営状況および審議内容等に関するアンケート（以下「2025年3月期アンケート」）を実施。
- 指名・報酬等諮問委員会において、集計した2025年3月期アンケートの内容を分析・評価。

評価結果

- 取締役会の実効性評価の結果、取締役会がその役割を果たす過程において、明確な阻害要因となる事象は認められなかったことから、当行の取締役会の実効性は確保されていると認識。
- 分析・評価の結果、指名・報酬等諮問委員会からの実効性向上のための提言について取締役会へ適切に報告。

さらなる実効性向上に向けた取組み

- 企業価値向上に向けた重要議案等に関しては、社外取締役との情報共有セッションの場として、適宜勉強会や意見交換の場を設ける等、議案審議の質向上に向けた対応を今後も継続。
- 審議の要点をより明確化した資料作成等により、闊達な審議時間の確保等を通じて運営面でのさらなる改善を図る。

役員報酬

基本方針

役員報酬は、さまざまなステークホルダーの価値創造に資する経営の実現と当行の企業価値向上への意欲を高めるとともに、株主重視の経営意識を高める報酬体系とすることを基本方針としております。

報酬構成および内容

取締役の報酬は、基本報酬（固定報酬および業績連動報酬）と株式報酬型ストックオプションにより構成し、監査役および社外取締役の報酬については、中立性および独立性を高めるため、固定報酬のみとしております。取締役の固定報酬は月例とし、役位職責、在位年数に応じて、他社水準、当行の業績、従業員給与の水準等を考慮しながら、総合的に決定いたします。業績連動報酬等は、毎年6月に年1回金銭で支給しております。会長・頭取・副頭取の業績連動報酬に係る指標は、「当期利益計画の達成状況」と「サステナビリティの取組状況」とし、それ以外の取締役の業績連動報酬に係る指標は、「当期利益計画の達成状況」と「各役員の当該年度における業務執行状況」としております。

取締役および監査役の報酬決定に係る手続き

取締役および監査役の報酬の総額は、株主総会において役員報酬限度額を決議し、その範囲内で、取締役の個人別の報酬については、指名・報酬等諮問委員会の答申を踏まえ取締役会が決定し、監査役の個人別の報酬については、監査役会が決定いたします。

●役員区分毎の報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2024年度、百万円）

役員区分	員数	報酬等の総額	金銭報酬		非金銭報酬
			基本報酬		株式報酬型 ストック オプション
			固定報酬	業績連動報酬	
取締役（社外取締役を除く）	5名	159	104	43	11
監査役（社外監査役を除く）	3名	33	33	－	－
社外役員	6名	52	52	－	－

注 上表には2024年6月26日開催の第102回定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでおります。

内部統制システム等に関する事項

当行は、取締役および使用人の職務の執行が法令および定款に適合し、当行グループにおける業務の適正を確保するため、体制整備に係る基本方針を取締役会において決議しております。また、業務の有効性・効率性、財務諸表の信頼性、法令遵守といった内部統制の適切性および有効性を検証するため、監査部による内部監査、監査役監査、会計監査人監査等により監査機能の充実・強化を図っております。

業務の適正性を確保する体制
1. 当行の取締役・使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制
2. 当行の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制
3. 当行の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 当行の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. 当行およびその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
6. 当行の監査役の監査を支える体制

リスク管理体制

リスク管理の基本方針

当行は、リスク管理を経営の重要課題として位置付け、銀行業務に内在するリスクの所在、規模、質に応じた適切なリスク管理体制を構築のうえ、リスクを正確に把握し適切に管理することにより経営の健全性の維持、向上に努め、経営基盤をより強固なものとすることを基本方針としております。また、これらを「リスク管理の方針」に定め、取締役会で決定しております。

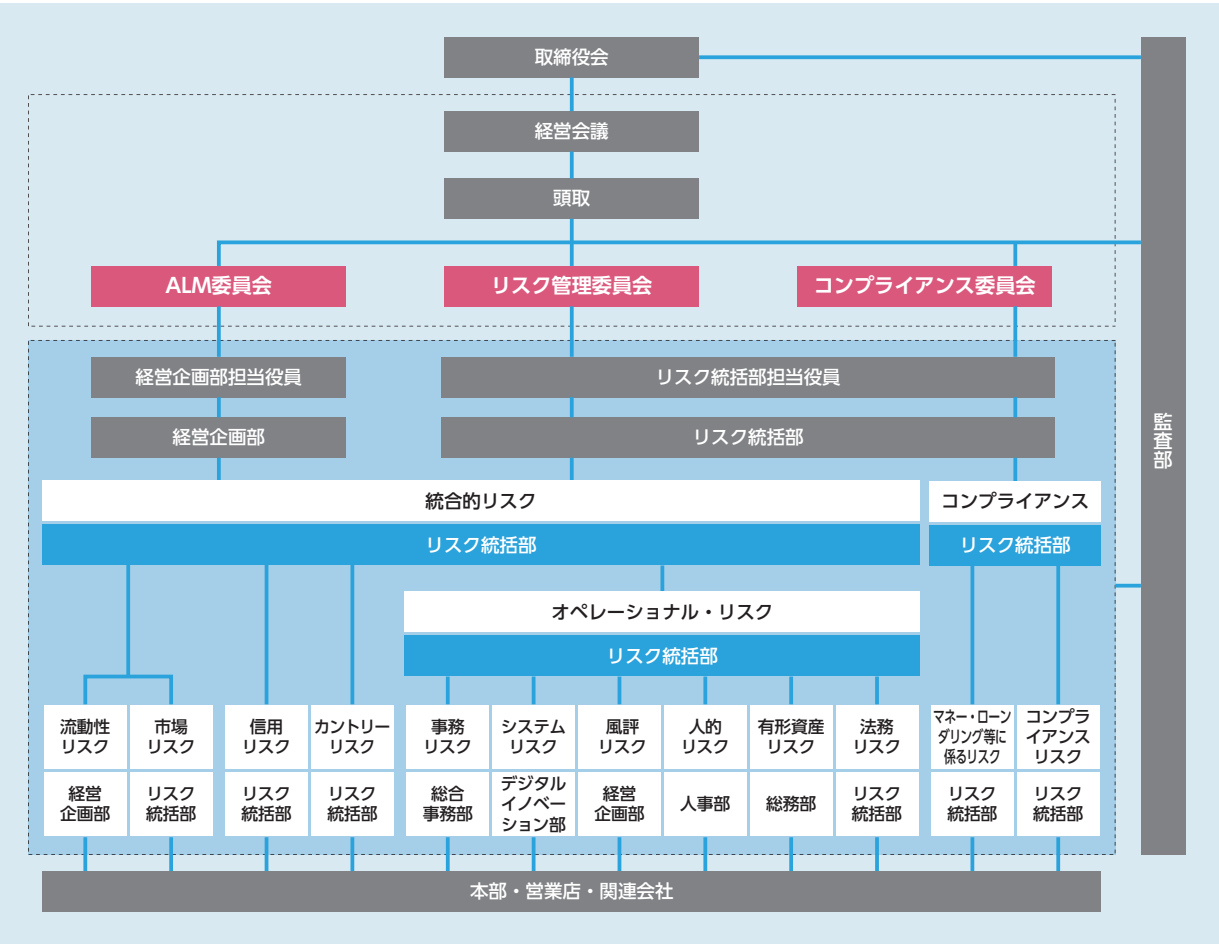
統合的リスク管理体制

当行は、リスク管理の基本方針に沿って適切にリスクを管理すべく、銀行業務に内在する主要なリスクについて、管理規程、所管部署を定め管理する体制とするとともに、各所管部署が管理しているリスクを統合的に管理する部署としてリスク統括部を設置するほか、横断的な組織としてリスク管理委員会を設置しております。

また、統合的リスク管理の一環として、当行が抱えるリスクを一定の方法でリスク量として計測し、自己資本等の経営体力と比較し過大にならないよう適切にコントロールしており、直近ではリスク管理委員会の運営方法を適宜見直す等、リスク管理の実効性向上、活性化に向けた不断の取組みを行っております。

なお、当行のコンプライアンス・リスク管理体制は下図のとおりです。

コンプライアンス・リスク管理体制図



信用リスク管理体制

当行では、信用リスクを信用供与先の財務状況の悪化等により資産価値が減少または消失することで損失を被るリスクと定義し、経営上最も重要なリスクであるとの認識のもと、信用リスク管理に関する重要事項を「信用リスク管理規程」に定め、取締役会で決定しております。

リスク統括部を独立した信用リスク管理所管部署とし、当行の信用リスク管理に関する基本方針・管理の枠組みに関する企画立案を所管しております。また、営業推進部門から独立した審査部を信用リスク管理関係部とし、与信先の審査・管理に関する事項を所管しております。リスク統括部と審査部は協同して信用リスク管理を行う体制としております。

具体的な信用リスク管理方法として、信用格付制度を軸とした個別与信管理と自己査定を行っております。また、信用リスク量計測を通じて与信ポートフォリオ管理・与信集中リスク管理を行う態勢としております。

信用リスク管理の状況については、リスク管理委員会に定期的に報告し、与信ポートフォリオの健全性確保と信用リスク管理態勢の高度化に向けた不断の取組みを行っております。

市場リスク管理体制

当行では、市場リスクを、金利、有価証券等の価格、為替等のさまざまな市場のリスクファクターの変動により、保有する資産・負債価値が変動し損失を被るリスクと定義し、市場リスク管理に関する重要事項を「市場リスク管理規程」に定め、取締役会で決定しております。管理体制といたしましては、市場部門（市場金融部）、事務管理部門（市場業務部）、リスク管理部門（リスク統括部）を組織的に分離するとともに、横断的な組織として市場リスク対策会議およびALM委員会を設置しております。

市場リスクは金利ギャップやBPV法（注1）、VaR法（注2）等により計測し、ポジション限度、リスクキャピタル、損失限度等を設定し管理しております。一方、銀行全体の金利リスクはALM管理とし、ALM委員会において、計測されたリスク量、市場動向等の報告に基づき、必要な対応策を検討しております。

昨今の国内金利上昇や内外の市場不安定化等の金融環境の変化に適切に対応すべく、市場リスク対策会議の機能や損失限度額管理の枠組みを見直し、市況急変時に迅速な対応が可能な体制にする等、リスク管理のさらなる実効性向上に取り組んでおります。

注1. BPV法（ベース・ポイント・バリュー）
金利等の変化に対する時価の変化額をリスクとして表す手法。例えば、10BPVといった場合、金利が10BP（＝0.1％）変化した場合の時価の変化額を示します。

2. VaR法（バリュー・アット・リスク）
VaR法は過去のデータに基づく統計的手法により、一定期間・一定確率のもとで、保有ポートフォリオが被る可能性のある想定最大損失額（最大時価減少額）を計測する手法です。一定確率は片側99％確率を使用しております。

流動性リスク管理体制

流動性リスクは、資金繰りリスクと市場流動性リスクからなります。資金繰りリスクとは、運用と調達の間隔のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスクをいいます。また、市場流動性リスクとは、市場の混乱等により市場において取引ができなかったり、通常よりも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損失を被るリスクをいいます。

当行は、ALM委員会を通して、経営環境、資金繰り状況、流動性確保状況等を勘案した適切な資金管理を行うとともに、日常の資金繰りは「ローンポジションの堅持」を基本方針として運営し、市場性ある有価証券の保有等、流動性の確保に努めることで、資金繰りリスクを管理しております。また、各市場取引におけるポジション限度枠を設定し、市場流動性リスクをコントロールしております。

リスク管理体制

オペレーショナル・リスク管理体制

当行では、オペレーショナル・リスクを、内部プロセス（銀行業務の過程）・人（役職員、スタッフ、派遣社員を含む）・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外性的事象が生起することにより、有形無形の損失を被るリスクと定義し、オペレーショナル・リスクに関する重要事項を「オペレーショナル・リスク管理規程」に定め、取締役会で決定しております。

当行では、オペレーショナル・リスクを、①事務リスク、②システムリスク、③法務リスク、④人的リスク、⑤有形資産リスク、⑥風評リスクの6つに分けて管理しており、オペレーショナル・リスク管理の統括部署としてリスク統括部を設置しております。

リスク統括部は、オペレーショナル・リスク損失事象の発生状況をモニタリングしているほか、各種オペレーショナル・リスクについて評価を行い、リスク管理委員会での協議を通じて、オペレーショナル・リスクのコントロールおよび削減に向けた対応を行っております。なお、自己資本比率の算定に係るオペレーショナル・リスク相当額の算出においては、2025年3月末基準より、内部損失実績をベースに自行推計した内部損失乗数（ILM）を用いることについて金融庁の承認を受けております。

主要なオペレーショナル・リスクである事務リスク、システムリスクの管理体制は次のとおりです。

事務リスク管理体制

すべての業務に事務リスクが存在することおよび事務リスクを軽減することの重要性を十分認識し、管理体制の強化に努めております。具体的には、事務取扱要綱等事務規程、管理ツールを整備するとともに、各種研修や事務確認テストの実施、臨店事務指導・支援体制の強化により、事務規定の徹底と行員の事務水準の向上に努めております。また、人為的なミス、不正を排除し、かつ能率的に事務を処理するために、事務プロセスの改善、システム化、集中化に取り組んでおります。

システムリスク管理体制

銀行業務のIT化が進展する中、コンピュータシステムやネットワークシステム等の故障・災害・誤処理・不正使用・破壊・漏洩・改竄等が経営に与える影響が極めて大きい点を考慮し、システムリスク管理について、その重要性を十分認識し、強化に努めております。当行では、設備面において、基幹系システムを最新の機能を備えた「地銀共同センター」で運営することにより国内遠隔地にバックアップセンターを確保し、あわせて回線や機器の二重化等の安全対策を講じ、大幅なシステムリスクの軽減を実現しております。運営面では当行および「地銀共同センター」において、システム障害発生時の対処方法や、事故や犯罪によるシステムの誤処理、不正利用等を防止するためのルール等を規定に定めて、適切なシステム運営とその体制整備を行っております。また、システムリスク管理体制については定期的に内部監査および第三者による外部監査を受け、体制の維持、強化を図っております。

サイバーセキュリティ

金融機関を取り巻くサイバー犯罪、サイバー攻撃等が増していることから、高度化・巧妙化・深刻化するサイバー攻撃による被害からお客さまを守るため、当行内外の組織・専門家とサイバーセキュリティ分野で連携した組織「CMS－CSIRT」（地銀共同参加行・MEJAR参加行・NTTデータ）を設立し取り組んでおります。

サイバーセキュリティ訓練の定期的な実施、ITリテラシーの継続的な研修を実施しており、サイバーセキュリティ人材の育成および組織・個人の対応力向上を図っております。また、インターネット上のサービスについては、不正アクセス・不正利用を早期に検知するシステムの導入および定期的な脆弱性診断を実施する等、セキュリティ対策の強化を図っております。

危機管理

当行では、緊急事態発生時等における対応および事業継続を行うにあたっての基本的な方針として「業務継続の基本方針」を取締役会において定め、お客さまと従業員の安全確保を最優先とすることを基本方針としております。また、金融機関としての社会的責任、業務の公共性に鑑み、業務の継続性確保と業務の早期復旧に優先的に取り組むこととしております。

緊急事態発生時には、頭取を本部長とする緊急時対策本部を設置し、対応状況を一元的に管理する態勢としております。また、緊急時に迅速に対応するため、平時より危機管理委員会において、業務継続に関する各種対応策や訓練について検討を行い、各種リスクシナリオに応じた「コンティンジェンシープラン（業務継続計画）」を整備する等、危機管理態勢強化に努めております。

コンプライアンス態勢の概要

当行は、銀行の持つ高い公共性、社会的責任の重みを常に認識し、コンプライアンスを「役員および行員が法令・諸規則を遵守し、社会的規範にもとることのない誠実かつ公正な企業活動を実践すること」と考え、コンプライアンスの徹底を経営の基本原則としております。また、これらを「コンプライアンスの基本方針」に定め、取締役会で決定しております。

コンプライアンスの運営態勢

当行では、取締役会において、コンプライアンスに関する遵守基準等の重要事項について決議し、コンプライアンス委員会がコンプライアンス態勢の充実を図る役割を担い、組織横断的な見地から重要事項の審議等を行っております。2024年度においてはコンプライアンス委員会を6回開催いたしました。

コンプライアンス担当役員の下に、コンプライアンスの企画・推進を行うコンプライアンス統括部署を設け、当行全体の取組みを統括する運営態勢としております。当行グループのコンプライアンス管理については、コンプライアンス遵守状況を報告等により把握し、必要に応じて適切な対応を行っております。

コンプライアンス活動

当行では、企業理念および倫理面での具体的な行動基準を示した「行員行動規範」、その他遵守すべき法令・諸規則および実践すべきコンプライアンス活動を明示する等、具体的なコンプライアンスの遵守基準手引書として「コンプライアンスマニュアル」を策定し、各種研修等により周知徹底を図っております。また、営業店へのリスク評価資料の還元等を通じて第一線での自律統制の強化を進めております。

コンプライアンスに関連する態勢整備や研修、モニタリング等を実施するための具体的な当行全体での実施計画として「コンプライアンス・プログラム」を経営年度毎に策定しております。

当行では、自らのビジネスプロフィールや法規制等も含む社会環境の変化に即応して、今後もコンプライアンス態勢の実効性維持・向上に努めてまいります。

内部通報制度

当行は、「公益通報者保護法」の趣旨を踏まえつつ、各種の不適切事案や職場環境の課題等の早期把握・是正を図るため、「内部通報に関する規程」を定めるとともに、内部通報窓口を当行および外部の法律事務所に設置し、通報された情報についての調査を的確に行うことでその実効性向上に努めております。また、匿名通報相談ツールを導入する等、通報者のプライバシー保護を最優先するとともに、通報者が報告したことを理由とした不利益取扱いや、職場内での嫌がらせが行われないよう、必要な措置を取ることを定め、役職員が安心して利用できるよう配慮しております。

贈収賄禁止および汚職防止

贈収賄・汚職防止の関連法令等を遵守し、社会通念上相当と認められる程度を超える接待・贈答等を一切行わない旨を「千葉興業銀行グループ行動憲章」、「コンプライアンスマニュアル」等に定めております。また、役職員に対しては高度な職業倫理を身に付けさせるよう努め、役職員はこれを遵守いたします。

反社会的勢力排除に向けた基本的考え方およびその整備状況

当行は、企業活動遂行上の行動基準と位置付けている「千葉興業銀行グループ行動憲章」の一項目に「反社会的勢力との関係遮断」を掲げ、「反社会的勢力に対する基本方針」を当行ホームページに公表し、反社会的勢力との関係遮断を明確に示し、研修等を通じて基本的な考え方を行内に周知徹底しております。また、規程類、マニュアル類を整備し、反社会的勢力との具体的対応要領を分かりやすく示すとともに、営業店・本部の連携、警察当局との連携により、反社会的勢力から接触があった場合にも、すみやかに対応策を協議し適切な対応ができる体制を構築しております。

反社会的勢力との関係遮断に取り組む姿勢が一層求められる中で、引き続き十分な行内態勢の構築・強化に取り組んでまいります。

マネー・ロンダリング・テロ資金供与・拡散金融対策、金融犯罪防止に向けた取組み

当行は、マネー・ロンダリング・テロ資金供与・拡散金融（以下、「マネー・ロンダリング等」という）対策を経営戦略における重要な課題の一つとして位置付け、専門的に対応する部署としてリスク統括部内にマネー・ロンダリング対策担当を設置し、行内各部店やグループ子会社とも連携してマネー・ロンダリング等の防止に向けた管理態勢の構築に取り組んでおります。

昨今における特殊詐欺やSNS型投資・ロマンス詐欺に代表される各種の金融犯罪からお客さまの財産を守るため、ITシステムを利用した各種の対策に加え、千葉県警察本部とも協定（「詐欺等の対策高度化のための連携協定」）を締結し、金融犯罪事案の抑止に向けた対応の強化を進めております。

お客さま保護等管理態勢の概要

当行は、お客さまを第一と考え、お客さまの信頼を得ることを目的に「お客さま保護等管理の基本方針」を定め、取締役会で決定しております。

お客さまの視点から業務の適切性を確保するとともに利便性の向上を図るため、「商品説明」、「お客さまサービス管理」、「お客さま情報管理」、「外部委託管理」、「利益相反管理」等、お客さま保護の取組みを行っております。具体的には、「お客さまサービス管理」においては、お客さまからのお問い合わせ、ご相談、ご要望等に適切かつ十分にお応えしていくため、本部において対応状況を集約し管理を行っております。お客さまからの苦情や紛争解決の申立てに関しては、指定銀行業務紛争解決機関（金融ADR制度）に対応しております。

また、お客さまに対し質の高いサービスを提供するためには、従業員の人権が守られ、安心して働ける環境を整えることが重要であるとの考え方のもと、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を定め、カスタマーハラスメント行為には毅然と対応する旨对外公表しております。

「お客さま情報管理」においては、個人情報保護法や金融庁ガイドラインを踏まえた各種安全管理措置を実施し、情報管理態勢を整備しております。また、全従業員を対象とした情報管理研修を毎年行い、情報取扱ルールの徹底を図っております。

これらお客さま保護の取組みについては、経営陣および関係部署の長を委員とする「お客さま保護等管理委員会」を原則四半期毎に開催し、各分野の現状・課題・改善策等について審議を行っております。

今後も組織横断的な取組みのもと、お客さま保護の一層の向上に努めてまいります。

カスタマーハラスメントに対する取組み

当行は、お客さまから従業員の人格を否定する言動、暴力、セクシャルハラスメント等のカスタマーハラスメントに該当する言動・行為につきましては、お客さまに誠意をもって対応しつつも、毅然とした態度で対応することで、従業員が安心して業務を遂行できる職場環境を維持し、お客さまへより一層のサービス向上に努めてまいります。

お客さま本位の業務運営

当行は、企業理念において、お客さまを第一とした企業活動を行ううえでの基本的価値観を全役職員が共有し、お客さま本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー）を全うすべく、お客さまの多様なニーズへの的確な対応や、コンサルティング機能を提供する取組みを行っております。

お客さま本位の業務運営に関する取組方針

当行は、これからもお客さまの利益に真に適う商品を提供し、お客さまから最も信頼される銀行であり続けるべく、資産運用関連業務に関するお客さま本位の業務運営の実践に向けた取組方針を策定・公表し、お客さまの立場に立った施策を実践してまいります。

1. お客さまのニーズに適した商品ラインアップの構築
2. お客さまへのコンサルティングを通じた投資商品の提供
3. お客さまそれぞれのゴールの実現に向けたアフターフォローの実施
4. お客さまが安心して安定的な資産形成を実現するための基盤の構築

「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」に係る取組状況

本方針に基づく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）を取りまとめ公表しております。

詳しくは、当行ホームページをご覧ください。

▼お客さま本位の業務運営に関する取組方針
<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/other/fiduciary.html>

▼「お客さま本位の業務運営に関する取組方針」に係る取組状況について—2024年度—
https://www.chibakogyo-bank.co.jp/other/pdf/fiduciary_2024.pdf

お客さまの声にお応えするための取組み

当行は、店頭・外訪・電話等、あらゆる接点において、お客さまのご意見・ご要望を積極的に収集し、掲載したご意見・ご要望をもとに、お客さまの目線に立った商品・サービスの改善や事務手続きの改定等を行うよう努めております。お客さまを第一に考えて行動し、お客さまのニーズやご意見に真摯に向き合うことで、お客さまの目線に立った経営施策・営業施策を策定し、お客さまの利益に真に適う商品・サービスを提供してまいります。



- お電話
043-243-2111（代表）
「お客さまサービス部」とお申し付けください。
受付時間 平日9：00～17：00（祝日と銀行休業日を除く）
- 郵送
各店舗のATMコーナー、店頭備付の「お客さまの声カード」をご利用ください。
- WEB
<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/cs/>
フォームに必要項目をご入力の上、送信してください。

指定銀行業務紛争解決機関（金融ADR制度）

金融ADR制度とは、裁判外紛争解決手続き（Alternative Dispute Resolution）の略称で、訴訟に代わる、あっせん・調停・仲裁等の当事者の合意に基づく紛争の解決方法です。

ADRにはさまざまな制度・枠組みがありますが、訴訟とは異なり、一般的に事案の性質や当事者の事情等に応じた迅速・簡易・柔軟な紛争解決を図る制度で、お客さまからの苦情や紛争解決の申立てにより、公正中立な立場で解決のための取組みを行っております。

当行が契約している指定銀行業務紛争解決機関：一般社団法人全国銀行協会

連絡先 「全国銀行協会相談室」
電話番号 0570-017109 または 03-5252-3772
受付時間 9：00～17：00（土・日・祝日および銀行の休業日を除きます）

会社概要

プロフィール

(2025年3月31日現在)

名称	株式会社千葉興業銀行
英文表示	The Chiba Kogyo Bank, Ltd.
本店所在地	千葉市美浜区幸町二丁目1番2号
設立年月日	1952年1月18日（営業開始：1952年3月3日）
資本金	621億2,053万3,949円
営業所	80店（県内78店、都内2店）
従業員	1,245人
嘱託・臨時雇用数	627人
平均年齢	39年10月
平均勤続年数	15年9月
平均給与月額	410千円

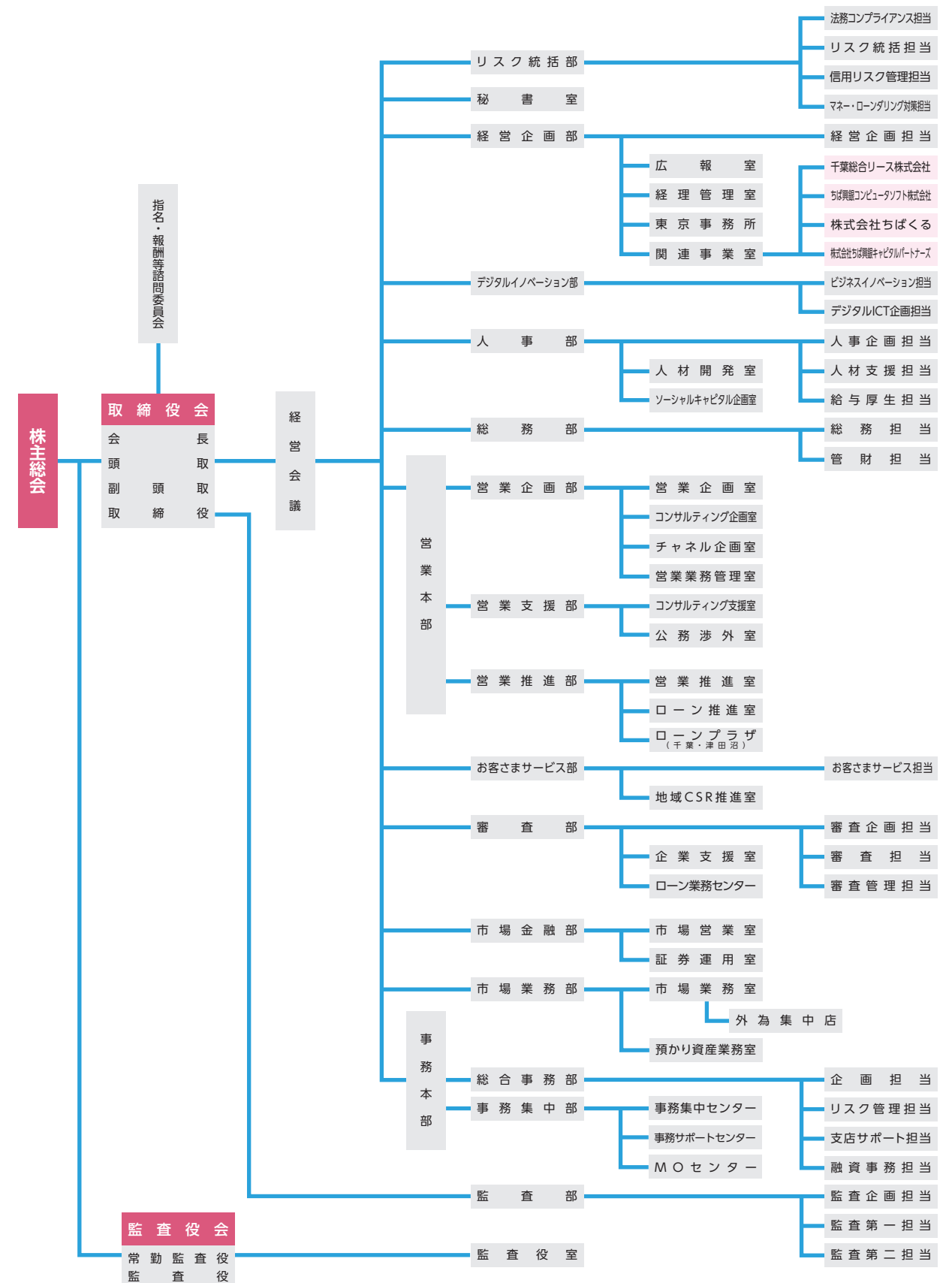
業務内容

(2025年6月30日現在)

内 容	
預金業務	預 金…当座預金、普通預金、貯蓄預金、通知預金、定期預金、積立式定期預金、別段預金、納税準備預金、外貨預金等を取扱っております。 譲渡性預金…譲渡可能な預金を取扱っております。
貸出業務	貸 付…手形貸付、証書貸付および当座貸越を取扱っております。 手形・でんさいの割引…銀行引受手形、商業手形、荷付為替手形およびでんさいの割引を取扱っております。
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おります。
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おります。
内国為替業務	送金為替、振込および代金取立等を取扱っております。
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おります。
社債等の受託業務	社債の受託業務、公共債の募集受託に関する業務を行っております。
附帯業務	代理業務 { ①日本銀行歳入代理店業務 ②地方公共団体の公金取扱業務 ③独立行政法人中小企業基盤整備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独立行政法人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）、公社債の引受、国債等公共債および投資信託の窓口販売等の取扱い、確定拠出年金運営管理業務、金利・通貨・商品等のデリバティブ取引 等

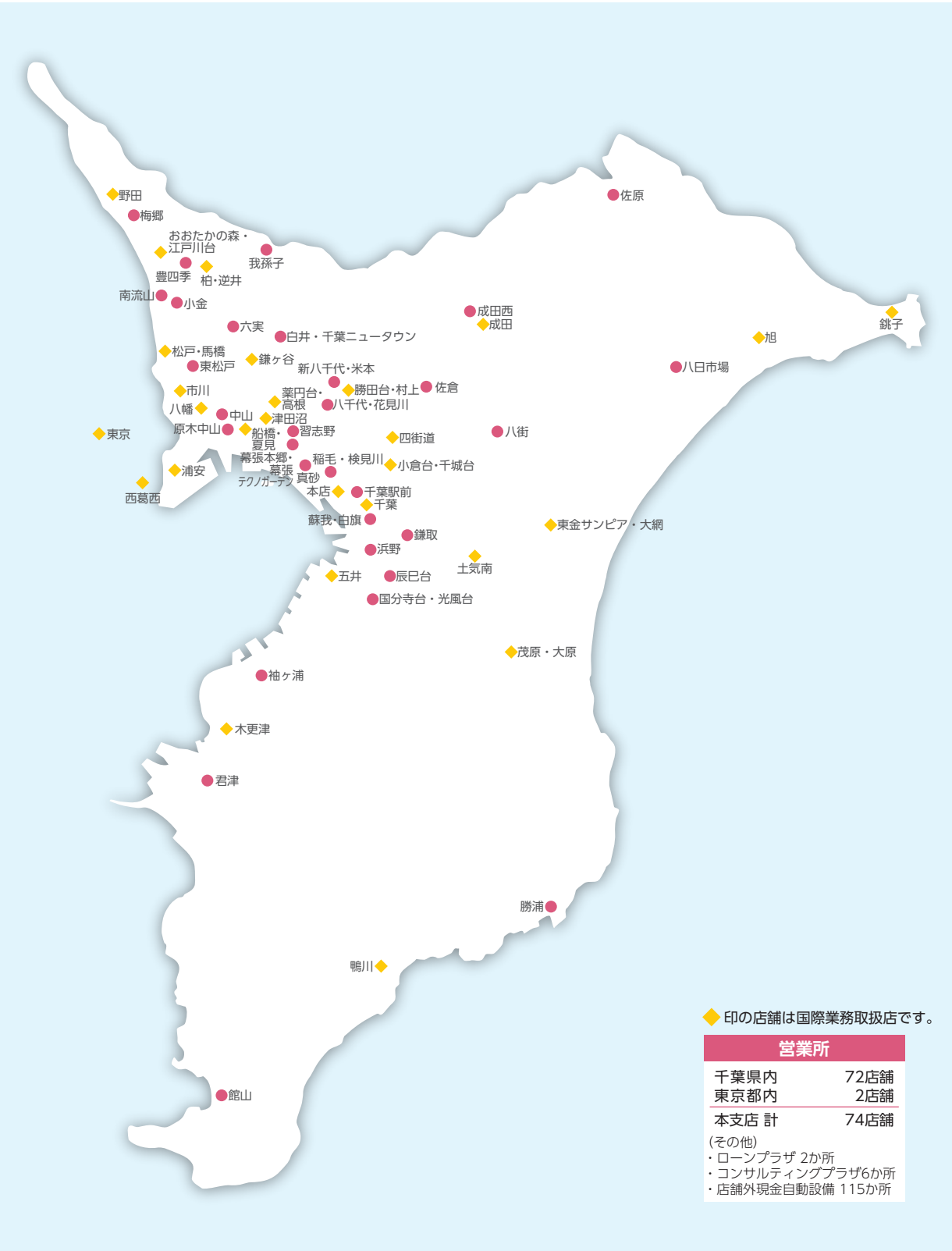
組織図

(2025年6月30日現在)



会社概要

店舗地図 (2025年6月30日現在)



グループ会社 (2025年6月30日現在)

名称	千葉総合リース株式会社
所在地	千葉市中央区富士見一丁目1番17号
TEL	043-227-9361
主な事業内容	リース業務
ホームページ	 http://www.chiba-general-lease.co.jp/

名称	ちば興銀コンピュータソフト株式会社
所在地	千葉市美浜区幸町二丁目2番2号
TEL	043-242-9111
主な事業内容	コンピュータシステムの開発・販売・保守管理業務
ホームページ	 http://www.chibakogin-cs.co.jp/

名称	株式会社ちばくる
所在地	千葉市美浜区幸町二丁目1番2号（千葉興業銀行本店ビル内）
TEL	043-243-2111（千葉興業銀行代表電話）
主な事業内容	農園事業・コンサルティング事業・商社事業
ホームページ	 https://chibacool.co.jp/

名称	株式会社ちば興銀キャピタルパートナーズ
所在地	千葉市美浜区幸町二丁目2番2号
TEL	043-246-5522
主な事業内容	投資事業有限責任組合の運営・管理
ホームページ	 https://chibakogin-cp.co.jp/

財務データ

業績サマリー

(億円)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
業務粗利益	355	330	322	318	321
資金利益	297	282	269	274	283
役務取引等利益	46	44	50	45	40
その他業務利益	10	4	2	△1	△2
うち国債等債券関係損益	1	△1	△3	△9	△10
経費（△）	246	251	253	251	254
コア業務純益	107	80	72	77	78
経常利益	117	83	84	77	59
当期純利益	77	61	62	51	42
親会社株主に帰属する当期純利益（連結）	79	63	67	51	45

貸借対照表サマリー

(億円)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
資産の部合計	25,929	26,753	27,188	27,934	28,294
貸出金	19,143	19,916	20,562	20,878	21,592
中小企業向け貸出	9,406	9,800	10,118	10,199	10,503
住宅ローン	6,807	7,258	7,687	7,968	8,229
有価証券	5,125	5,158	4,969	5,062	4,878
負債の部合計	24,497	25,293	25,682	26,269	26,683
預金	23,479	24,009	24,493	25,107	25,592
譲渡性預金	561	657	650	725	680
純資産の部合計	1,432	1,460	1,506	1,664	1,610
株主資本合計	1,299	1,364	1,405	1,520	1,523
評価・換算差額等合計	132	95	99	142	86
新株予約権	0	0	0	0	0

財務指標等

		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
ROE ^{注1}	(%)	6.08	4.58	4.46	3.58	2.76
コアOHR ^{注2}	(%)	69.54	75.75	77.71	76.48	76.39
ROA ^{注3}	(%)	0.29	0.23	0.22	0.18	0.15
自己資本比率（連結）	(%)	8.81	8.68	8.40	8.70	8.26
1株当たり純資産（連結）	(円)	1,449.71	1,465.62	1,554.72	1,674.88	1,687.69
1株当たり当期純利益（連結）	(円)	101.99	67.41	78.79	53.36	51.75
1株当たり配当金 ^{注4}	(円)	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
配当性向	(%)	3.03	4.71	4.28	5.68	6.34

(連結) の記載がないものは単体ベース
注1. [当期純利益／（純資産の部合計平残－新株予約権平残）] ×100
2. [経費／業務粗利益（除く国債等債券関係損益）] ×100
3. [当期純利益／総資産期中平残（除く支払承諾見返）] ×100
4. 普通株式

業績サマリー

(億円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業務粗利益	326	339	317	358	323
資金利益	273	285	273	312	290
役務取引等利益	52	62	68	82	83
その他業務利益	0	△8	△24	△37	△ 49
うち国債等債券関係損益	△5	△11	△25	△38	△ 51
経費（△）	249	247	240	246	252
コア業務純益	81	103	102	149	122
経常利益	66	81	89	132	106
当期純利益	46	62	64	113	84
親会社株主に帰属する当期純利益（連結）	47	63	64	74	74

貸借対照表サマリー

(億円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
資産の部合計	32,280	35,504	31,608	32,085	32,270
貸出金	22,976	23,065	23,567	23,809	24,203
中小企業向け貸出	11,533	11,733	12,456	12,924	13,360
住宅ローン	8,531	8,630	8,311	8,009	7,742
有価証券	5,286	5,197	4,992	5,243	5,208
負債の部合計	30,534	33,836	29,991	30,300	30,593
預金	27,816	28,167	28,342	28,846	28,795
譲渡性預金	1,085	1,297	1,297	1,052	1,310
純資産の部合計	1,746	1,668	1,616	1,785	1,676
株主資本合計	1,558	1,522	1,542	1,623	1,586
評価・換算差額等合計	186	144	72	161	88
新株予約権	0	1	1	1	1

財務指標等

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ROE ^{注1}	(%)	2.98	3.93	4.12	7.16	5.35
コアOHR ^{注2}	(%)	75.44	70.45	70.02	62.27	67.40
ROA ^{注3}	(%)	0.15	0.17	0.18	0.34	0.25
自己資本比率（連結）	(%)	8.49	8.58	8.86	9.11	9.19
1株当たり純資産（連結）	(円)	1,938.72	1,950.75	1,964.23	2,279.01	2,247.32
1株当たり当期純利益（連結）	(円)	57.34	85.75	92.07	112.62	116.49
1株当たり配当金 ^{注4}	(円)	3.00	5.00	5.00	10.00	10.00
配当性向	(%)	5.36	5.96	5.46	5.52	7.44

当行の株式に関する事項 (2025年3月31日現在)

発行可能株式総数

普通株式	296,000千株	第二種優先株式	5,000千株
第四種優先株式	7,500千株		
第1回第五種優先株式	700千株	第2回第五種優先株式	700千株
第3回第五種優先株式	700千株	第4回第五種優先株式	700千株
第5回第五種優先株式	700千株	第6回第五種優先株式	700千株
第7回第五種優先株式	700千株	第8回第五種優先株式	700千株
第9回第五種優先株式	700千株	第10回第五種優先株式	700千株
第1回第六種優先株式	700千株	第2回第六種優先株式	700千株
第3回第六種優先株式	700千株	第4回第六種優先株式	700千株
第5回第六種優先株式	700千株	第6回第六種優先株式	700千株
第7回第六種優先株式	700千株	第8回第六種優先株式	700千株
第9回第六種優先株式	700千株	第10回第六種優先株式	700千株
第1回第七種優先株式	700千株	第2回第七種優先株式	700千株
第3回第七種優先株式	700千株	第4回第七種優先株式	700千株
第5回第七種優先株式	700千株		

注 第1回ないし第10回第五種優先株式の発行可能種類株式総数はあわせて2,500,000株、第1回ないし第10回第六種優先株式の発行可能種類株式総数はあわせて2,500,000株、第1回ないし第5回第七種優先株式の発行可能種類株式総数はあわせて2,500,000株をそれぞれ超えないものとしております。

大株主の状況（普通株式）

株主の氏名または名称	所有株式数 (千株)	発行済株式の総数 に対する所有株式 数の割合(%)
株式会社千葉銀行	11,812	19.89
株式会社みずほ銀行	7,483	12.60
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社（信託口）	5,437	9.15
株式会社日本カストディ銀行 (信託E口)	2,081	3.50
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	1,792	3.01
坂本飼料株式会社	1,249	2.10
千葉興業銀行行員持株会	1,207	2.03
明治安田生命保険相互会社	1,158	1.95
寺田康雄	1,000	1.68
立花証券株式会社	978	1.64

- 注1. 所有株式数は千株未満を切り捨てて表示しております。
2. 所有株式数の割合は小数点第3位以下を切り捨てて表示しております。
3. 所有株式数の割合は自己株式（2,851,345株）を控除して、算出しております。
4. 所有株式数の割合における自己株式には、従業員向け株式給付信託の信託財産として株式会社日本カストディ銀行（信託E口）が保有する当行株式2,081,480株は含まれておりません。

株式事務のご案内

事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
剰余金の配当基準日	3月31日（中間配当を行う場合は9月30日）
定時株主総会	6月
単元株式数	100株
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3番3号 みずほ信託銀行株式会社
公告方法	電子公告（ https://www.chibakogyo-bank.co.jp/ ）ただし、事故その他のやむを得ない事由によって、電子公告による公告をすることができない場合には、日本経済新聞に掲載いたします。

発行済株式の総数

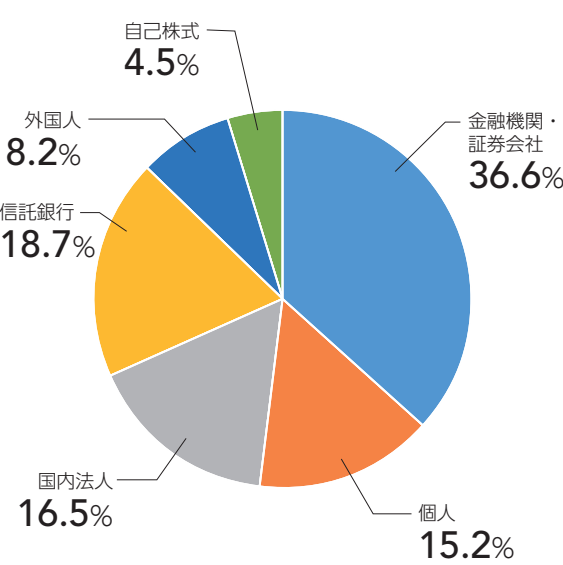
普通株式	62,222千株	第二種優先株式	2,000千株
第2回第六種優先株式	301千株	第1回第七種優先株式	481千株
第2回第七種優先株式	4千株		

注 株式数は、千株未満を切り捨てて表示しております。

株主数

普通株式	9,808名	第二種優先株式	1名
第2回第六種優先株式	13名	第1回第七種優先株式	109名
第2回第七種優先株式	382名		

株主構成（普通株式）



ステークホルダーコミュニケーション

当行グループは、経営情報等を積極的かつ公正に開示し、ステークホルダーとのエンゲージメントを通して自らの価値向上を図るとともに、社会からの理解と信頼を確保するべく、広く地域社会やお客さまとのコミュニケーションを図り、透明な経営の確保に努めております。

株主

企業価値の持続的な向上および透明かつ健全な経営の維持を、株主に対する責務として認識しております。情報開示方針（ディスクローチャー・ポリシー）に則り、アナリスト・機関投資家向け説明会のほか、各種ミーティング等を通じて、株主と積極的に対話を行っております。

説明会等	
第102回 定時株主総会	
アナリスト・機関投資家向け説明会	
ラージミーティング	1回／54名
1on1ミーティング	18回



お客さま

お客さまとともに成長する企業であるとの認識に立ち、お客さまの成長と発展に寄与することを最重要課題の一つとして、事業活動を展開しております。当行では、店頭・外訪・電話等、あらゆる接点において、お客さまのご意見・ご要望を積極的に収集しております。頂戴したご意見・ご要望をもとに、お客さまの目線に立った商品・サービスの改善や事務手続きの改定等を行うよう努めております。

役職員

従業員との円滑なコミュニケーションは、当行が事業活動を行ううえで極めて重要です。具体的な対話方法としては、従業員のキャリア志向や能力開発について話し合う各種キャリア・CDP面談、行内での新たな活躍の機会を提供するポスト公募、不利益を被ることを懸念することなく不適切事案や職場環境の課題等を匿名で通報できる内部通報制度、そして経営層と労働条件や経営課題について協議する労使間協議等があります。これらによる対話を通じて、役職員との強固な信頼関係を築き、当行グループの持続的な成長の実現をめざしております。

地域社会

当行は、企業理念である「地域とともに お客さまのために『親切』の心で」に基づき、地域に根ざし、地域とともに存続・発展していく金融機関として、事業活動やSDGs（持続可能な開発目標）等、サステナビリティに資する活動に取り組んでおります。地域やお客さまが抱える課題の解決に、行員一人ひとりがより親身に、誠実に考えて取り組み続けること、刻々と変化する環境に対し社会からの期待に応え続けること、そして地域行政と連携することで、地域社会・地域経済への貢献、持続可能な社会の実現をめざしております。



千葉興業銀行

〒261-0001

千葉市美浜区幸町二丁目1番2号

TEL.043-243-2111（代表）

<https://www.chibakogyo-bank.co.jp/>

2025年7月発行