一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする
ちばぎん



千葉銀行
サステナビリティレポート
2026



千葉銀行
SUSTAINABILITY REPORT
2026

目　次

03 グループCEOメッセージ
04 グループCSuOメッセージ
05 サステナビリティ全体
12 気候変動・自然資本
33 人権尊重
40 人的資本
52 地方創生
56 社会貢献

グループCEOメッセージ



取締役頭取
(代表取締役・グループCEO)
米本　努

当行グループは、”一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする”というパーパスのもと、「持続可能な地域社会の実現」を経営における最重要課題の一つに位置づけています。地域社会を取り巻く環境は、物価上昇や人手不足の深刻化、AIをはじめとしたデジタル技術の進展、サステナビリティへの関心の高まりなどにより、大きな転換点を迎えています。こうした環境変化に対応しつつ、地域金融機関として求められる社会的使命を着実に果たしていくため、社会課題の解決に貢献しながらパーパスを実現し、持続的に成長していく”という価値創造ストーリーを描いており、2026年4月にスタートした第16次中期経営計画「エンゲージメントバンクグループ～フェーズ2～」における考え方の骨子に据えています。

社会課題の解決に向けては、地域全体のトランスフォーメーション実現に向けた「地域まるごとDX・GX・WX」を軸とし、デジタル・脱炭素・働き方に関する変革にグループ一丸となって取り組んでいます。DXでは、目指す姿である「DX・AIカンパニー」への変革に向け、データ・AI活用の高度化を図るとともに、お客さまに対するデジタルサービスの提供やDX支援など、地域全体の生産性向上やデジタル化に向けた取組みを加速させています。GXでは、サステナブル・ファイナンスの拡大や各種ソリューションの提供を通じて、お客さまや自治体の脱炭素化支援に注力するほか、再生可能エネルギー事業の推進を通じた当行グループ自身の排出量削減も着実に進めており、地域全体のカーボンニュートラル実現を目指しています。そしてWXでは、人材の育成や採用、事業承継といった課題への対応を通じて、地域の雇用や産業基盤の維持・強化に取り組んでいます。これらの変革に向けた取組みを一体的に推進することにより、地域の生産性向上や地域経済の活性化に一層貢献するとともに、当行グループの企業価値を持続的に高めてまいります。

また、こうした取組みを支え、価値創造の源泉となるのが人材、すなわち職員一人ひとりであり、経営戦略と連動した人的資本経営の高度化を推し進めています。人的資本への投資を一段と強化していくとともに、自ら主体的に考え行動するボトムアップ型の組織づくりを通じて、当行グループの人材戦略として掲げる「一人ひとりの生産性の最大化」に取り組んでいます。

本レポートでは、サステナビリティに関する当行グループの取組みや戦略の方向性を網羅的にまとめています。今後も、ステークホルダーの皆さまとのエンゲージメントをさらに深めつつ、地域とともに持続的な成長を遂げ、より良い未来を切り拓いていくことを目指してまいります。今後ともご愛顧賜りますようお願い申し上げます。

グループCSuOメッセージ



取締役副頭取
（代表取締役・グループCSuO）
淡路 睦

当行グループは、「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」というパーパスのもと、地域社会の持続的な発展と当行グループの持続的な成長の両立を目指し、サステナビリティ経営を推進しています。

気候変動や自然資本を取り巻く課題、少子高齢化や人口減少の進展など、地域社会の持続可能性に影響を与える課題は一層複雑化しています。これらの課題は、環境や社会にとどまらず、地域経済や企業活動そのものにも大きな影響を及ぼしており、地域の持続可能性を左右する重要な経営課題となっています。私はCSuOとして、地域が直面するこうした課題を社会的責任として捉えるだけでなく、地域の競争力向上や持続的な成長につながる機会として捉え、地域とともに解決に取り組んでいくことが重要だと考えています。

気候変動への対応は、地域の将来を左右する重要なテーマです。当行グループは、「地域まるごとGX」のもと、サステナブル・ファイナンスや各種ソリューションの提供、再生可能エネルギー事業の推進などを通じて、お客さまの脱炭素化を支援しています。脱炭素への対応は環境負荷の低減にとどまるものではありません。地域企業の競争力向上や新たな事業機会の創出につながり、地域経済の持続的な成長を支える取組みでもあります。

当行グループは、金融仲介機能に加え、環境価値の創出や活用を含めた総合的な支援を行うことで、地域におけるGXの実現に貢献していきます。気候変動と並び、重要性が高まっているのが自然資本への対応です。地域社会や企業活動は、豊かな自然環境や生態系の恵みに支えられており、その損失は経済活動にも影響を及ぼします。自然環境の保全は、地域の魅力や活力を将来に引き継ぐための重要な基盤であり、地域価値の向上にもつながるものだと考えています。当行グループは、自然関連リスクと機会の把握・分析を進めるとともに、自然資本の保全と持続的な活用につながる取組みを通じて、地域の持続可能性向上に貢献していきます。

持続的な価値創出の源泉となるのが「人」です。当行グループは、人的資本を最も重要な経営基盤の一つと位置づけ、多様な人材が能力を最大限発揮できる環境整備と人材育成への投資を進めています。職員一人ひとりが主体的に挑戦し、自ら成長を続けられる組織づくりに取り組むことで、変化の大きい時代においても新たな価値を生み出せる組織を目指しています。また、人材紹介や人材育成支援、事業承継支援などを通じて、地域企業が抱える「人」と「経営基盤」に関する課題の解決にも貢献していきます。

持続的な地域価値の創出に向けては、多様なステークホルダーとのエンゲージメントが欠かせません。地域の持続可能性を高めていくためには、お客さまや自治体をはじめとするさまざまな皆さまと課題や目標を共有し、ともに解決策を考えていくことが必要です。当行グループは、エンゲージメントを通じて社会課題の解決と地域経済の成長の好循環を生み出し、地域の未来につながる価値創出を加速させていきます。

当行グループはこれからも、地域に寄り添うエンゲージメントバンクグループとして、環境・社会・経済の各側面から地域の持続可能性向上に取り組み、持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。



SUSTAINABILITY REPORT 2026

サステナビリティ全体

06 サステナビリティ戦略

07 マテリアリティ

08 地域まるごとKPI

09 価値創造ストーリー

10 これまでの歩み

11 ガバナンス体制

サステナビリティ戦略

当行グループは、持続可能な地域社会の実現を目指し、経済価値と社会価値の両立を図る「持続的経営」に向けた取組みを推進しています。

パーパス

一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする

ビジョン

地域に寄り添う　エンゲージメントバンクグループ

「ちばぎんグループサステナビリティ方針」

ちばぎんグループは、持続可能な地域社会実現に向け、金融仲介機能の発揮等の本業に加え、誠実かつ公正な企業活動、気候変動等の環境問題など地域社会を取り巻くさまざまな課題解決に向けた活動等に取り組み、経済価値と社会価値の両立を目指す持続的経営を行ってまいります。

これらの活動について、グループ役職員一人ひとりが当事者という意識を持って、積極的に取り組むとともに、情報開示をつうじ、ステークホルダーの皆さまとのより良い信頼関係を育み、「新たな地域社会の未来」を共に創ってまいります。

持続的経営とは

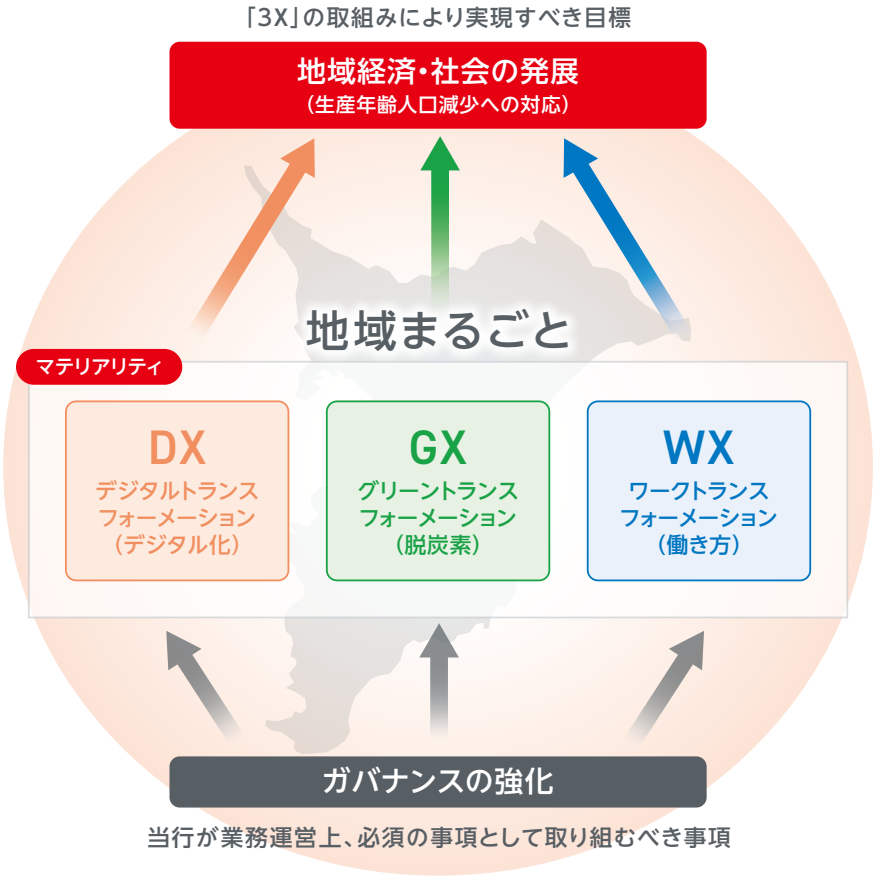
長期志向のもと、誠実かつ公正な企業活動に基づく自社の経済的利益の追求のみならず、環境問題等を含む地域社会を取り巻くさまざまな課題解決により経済価値と社会価値の両立を目指すこと

持続的経営＝「長期志向」＋「経済価値+社会価値（社会課題の解決）」

マテリアリティ

社会・経済環境や地域を取り巻く課題が変化するなか、金融機関に求められる役割も高度化・多様化していることを踏まえ、当行グループが優先して取り組むべき「マテリアリティ」の見直しを行いました。今回の見直しでは、パーパス・ビジョンを踏まえ、地域や社会への影響と当行経営への影響の双方を意識し、当行グループとして取り組むべき重要課題の整理を行いました。今後は、特定したマテリアリティを経営戦略や事業活動に反映させ、地域の持続的な成長への貢献と、当行グループの企業価値向上の両立を図っていきます。

マテリアリティ関係図



マテリアリティ特定プロセス

STEP1 パーパス・ビジョンを起点とした持続的経営の考え方の整理

パーパス・ビジョンを踏まえ、持続的な価値創造に向けた基本的な考え方や、地域金融機関として果たすべき役割を整理しました。

▼

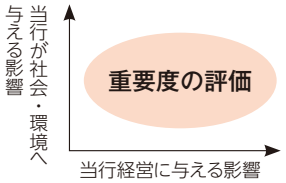
STEP2 社会・経済及び地域動向を踏まえた課題の抽出

社会・経済動向や地域の課題、事業を取り巻く環境変化を踏まえ、当行の事業活動と関連する課題を幅広く抽出しました。

▼

STEP3 社会・環境への影響と当行経営への影響による重要度評価

抽出した課題について、「当行が社会・環境へ与える影響」と「当行の経営に与える影響」の二つの観点から、役員アンケート等を通じて重要度評価を行い、重要度マトリックスとして整理しました。



▼

STEP4 重要課題に関するリスク及び機会の整理

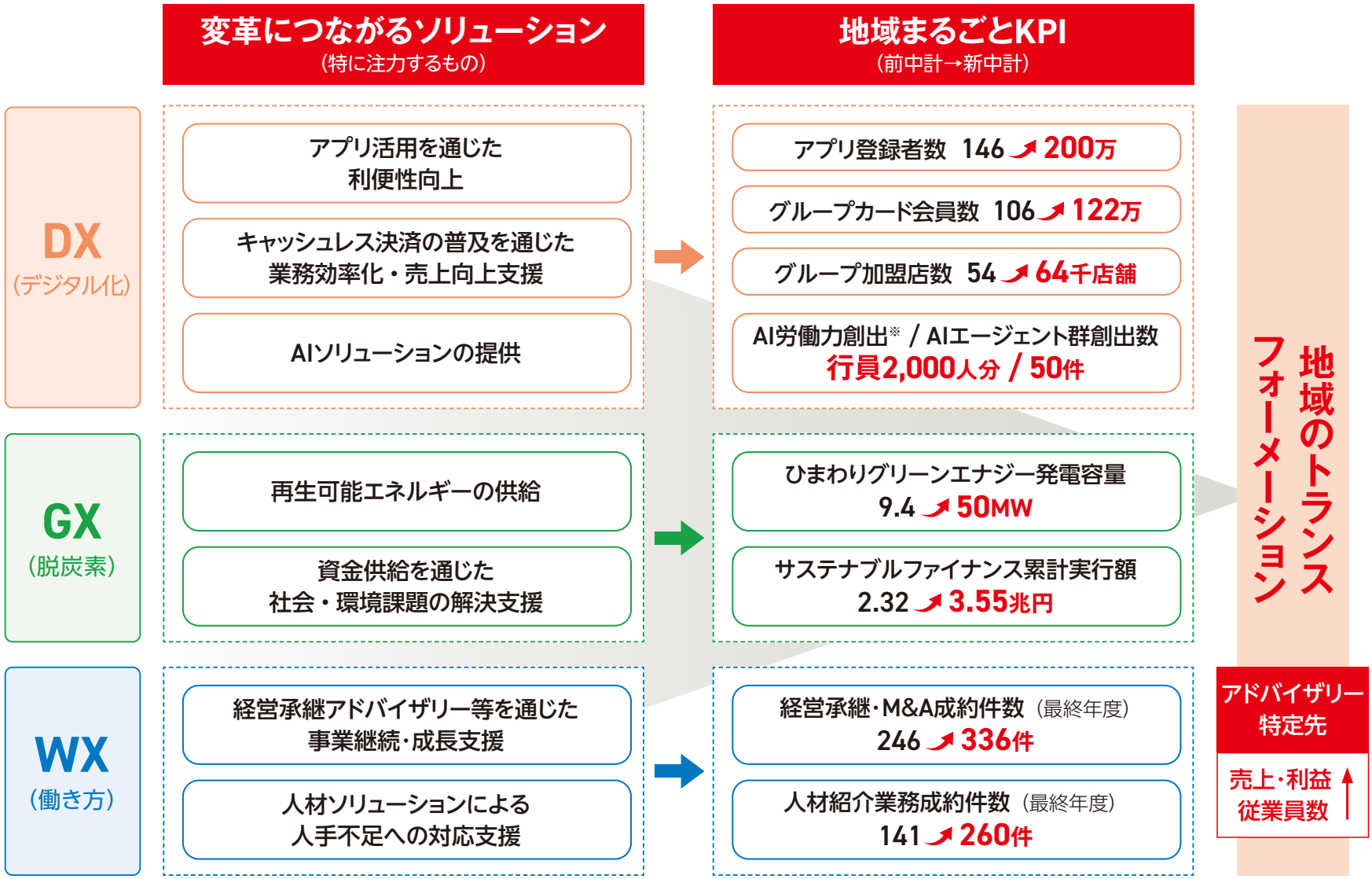
重要度評価の結果を踏まえ、当行の中長期的な経営に与える影響の観点から、想定されるリスク及び価値創造につながる機会の整理を行いました。

▼

STEP5 マテリアリティの特定

上記の検討結果を踏まえ、サステナビリティ推進委員会にて議論を行い、最終的に取締役会を経て、当行が優先的に取り組むべきマテリアリティを特定しました。

地域まるごとKPI



※AIによる労働力創出（当行）

価値創造ストーリー

社会課題の解決に貢献しながらパーパスを実現し、持続的に成長していく

起点

パーパス

一人ひとりの思いを、
もっと実現できる地域社会にする

行動原則「三つの誓い」

- 思いの実現
- 課題の解決
- 豊かな ライフスタイルの実現

三つの誓いに基づいた パーパスにつながる ビジネスを展開

パーパスを軸とした 事業ポートフォリオ

価値創造に向けての事業活動

どのようなビジネスモデルで

便利で役に立つ
商品・サービスを提供し続ける

提供の手段

DX（AI）

手段を支える

従業員（人）

エリア別の戦略

県内	地域の リーディングバンク
県外	スーパー リージョナル
全国	地域金融機関の プラットフォーマー

どのような社会課題を解決するか

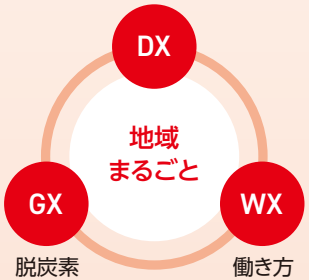
地域のトランスフォーメーション
実現を目指す

- 生産年齢人口の減少
- 環境の保全
- 価値観の多様化
- 革新的技術の台頭
- ⋮

社会変化に対応するため変革の必要性

マテリアリティ

デジタル化



目指す姿

地域に寄り添う

圧倒的な成長
地銀No.1

共感するファンの増加
稼働口座数を増やす

エンゲージメントの深化

顧客	商品利用数・頻度・量
職員	やりがい・報酬
株主	配当

エンゲージメントバンクグループ

地域の生産性向上
1人あたりGDP増加

地域経済の活性化
GDP増加

企業価値の最大化

これまでの歩み

～2019年度

- 2019年5月 「ちばぎんグループSDGs宣言」制定
- 2019年7月 「ちばぎんグループ サステナビリティ方針」制定
- 2019年12月 TCFD提言に賛同表明

2020年度

- 2020年5月 特定セクターにかかる融資ポリシー公表
- 2020年11月 「ちばぎんグループ人権方針」「ちばぎんグループ環境方針」制定
- 2021年2月 サステナブル・ファイナンス実行額目標制定

2021年度

- 2021年7月 定量的なシナリオ分析結果開示
- 2021年10月 経営企画部内に「SDGs推進室」新設
- 2022年3月 2030年度カーボンニュートラル宣言

2022年度

- 2022年4月 「TSUBASA ダイバーシティ&インクルージョン宣言」制定
- 2022年7月 ポートフォリオ排出量開示
- 2022年12月 パーパス・ビジョン及び人材育成方針制定

2023年度

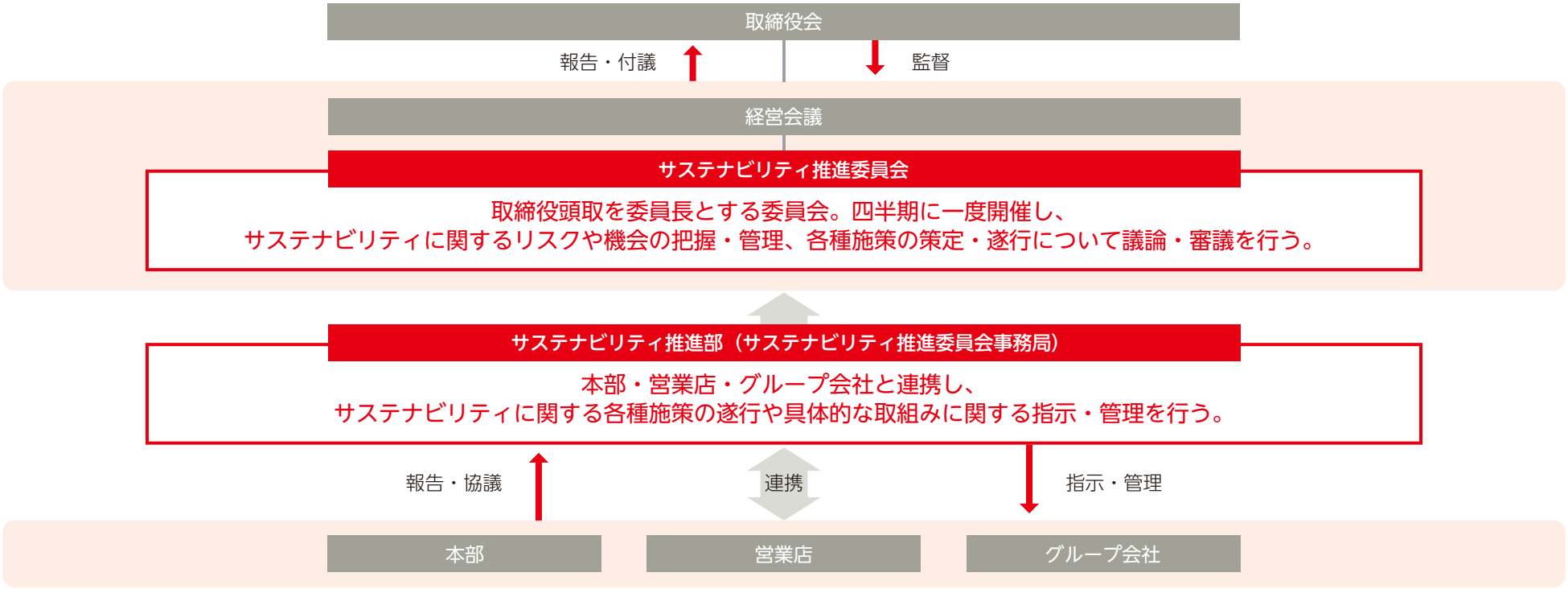
- 2023年4月 電力事業子会社「ひまわりグリーンエナジー」設立
- 2023年4月 「GXリーグ」への参画
- 2024年3月 「ちばぎんグループ調達方針」制定

2024年度以降

- 2025年3月 「TNFD Adopter」への登録
- 2025年4月 「サステナビリティ推進部」新設「グループCSuO」配置
- 2025年8月 サステナブル・ファイナンス実行額目標上方修正

ガバナンス体制

当行グループは、長期志向で経済的価値と社会的価値の両立を目指す「持続的経営」に向けて、機動的かつ強固なガバナンス体制を構築しています。



グループCSuOの配置

2025年3月、地域金融機関としての社会的責任の高まりを踏まえ、長期志向で「経済的価値」「社会的価値」のバランスの取れた経営を目指すサステナビリティ経営、とりわけ社会的課題や環境課題への対応をグループ横断的に進めるため、「グループCSuO」を配置しました。

取締役会による監督

サステナビリティに関するリスクや機会の把握・管理、各種施策の策定・遂行については、サステナビリティ推進委員会において四半期ごとに議論・審議されています。同委員会において、議論・審議された内容は、定期的に取締役会に報告されます。また、重要な取組事項については、別途、経営会議での付議を経て取締役会にて決議、報告されています。

サステナビリティを反映した役員報酬制度

当行の役員報酬制度では、業績連動型株式報酬にサステナビリティ要素を反映しています。目標指標の一つとして、人的資本や気候変動関連（カーボンニュートラル、地域社会の脱炭素支援）などの非財務指標を設定し、長期的な企業価値向上と社会的責任の両立を目指します。



SUSTAINABILITY REPORT 2026

気候変動・自然資本

戦略（気候変動）

13 気候変動に伴うリスク・機会
14 シナリオ分析
15 カーボンニュートラルに向けたロードマップ
16 当行グループの取組み（ひまわりグリーンエナジー）
18 お客さまの脱炭素化に向けた取組み

戦略（自然資本）

19 自然資本への依存とインパクト分析（ヒートマップ）
20 自然資本への依存とインパクト分析（バブル図）
21 自然資本への依存とインパクト分析（バリューチェーン整理）
22 融資先拠点における自然との関わりの分析
23 自然資本に伴うリスク・機会
24 当行の営業拠点による自然への影響調査
25 当行グループの取組み

リスク管理

26 リスクと影響の特定・評価、トップリスク管理
27 統合的なリスク管理、融資ポリシーの策定と特定のセクターに対する与信の厳格化

指標と目標

28 GHG排出量
31 サステナブル・ファイナンスの推進
32 炭素関連資産の状況

戦　略 気候変動

気候変動に伴うリスク・機会

当行グループは、気候変動に伴うリスク（物理的リスク・移行リスク）及び機会について、短期（5年未満）、中期（5年～10年）、長期（10年超～30年）の時間軸で定性的に分析しています。気候変動に伴うリスク及び機会の具体的な内容、気候変動に伴うリスク及び機会が、当行の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響は、以下のとおりです。

リスクと機会			具体的なリスク及び機会と当行の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響	時間軸※
リスク	物理的リスク	信用リスク	大規模風水災等の発生による当行不動産担保の毀損	短期～長期
			大規模風水災等の発生による営業拠点の被災を理由とした融資先の事業停滞に伴う業績悪化	短期～長期
			海面上昇による融資先の営業拠点の被災に伴う事業撤退	長期
		オペレーショナル・リスク	大規模風水災等の発生に伴う当行営業拠点の運営中断・不能	短期～長期
	移行リスク	信用リスク	気候変動に関する法規制や税制等の変更による融資先の業績悪化	中期～長期
			脱炭素技術への投資の失敗や新技術への過大な投資負担による融資先の業績悪化	中期～長期
			従来の商品やサービスに対する需要の減退に伴う融資先の業績悪化	短期～長期
			脱炭素社会への進展による資源価格の急激な変動に伴う融資先の業績悪化	中期～長期
		風評リスク	当行の化石燃料関連セクターへの過大な投融資の継続を理由とした評判悪化に伴う株価下落や資金調達難	短期～長期
機会	商品とサービス		再生可能エネルギー関連融資を含むサステナブル・ファイナンスの取組増加	短期～長期
			脱炭素支援に関するコンサルティングの増加	短期～長期
			災害対策や事業継続目的のためのインフラ投資に基づく資金需要拡大	短期～長期
	コストの低減		省エネ等の高効率運営による運営コストの低減	短期～長期

※短期（5年未満）、中期（5年～10年）、長期（10年超～30年）

気候変動に伴うリスク及び機会を特定・認識したうえで、主な戦略として以下のような取組みを実施しています。

GHG排出量削減

脱炭素社会の実現を目指し、当行グループの自社排出によるGHG排出量削減を図っています。（P28）

「脱炭素経営」の支援

お客さまの脱炭素経営を支援するためのさまざまな活動を実施しています。（P18）

サステナブル・ファイナンスの推進

気候変動リスクの緩和・適応に資するサステナブル・ファイナンスの取組みを強化しています。（P31）

気候変動リスク管理の強化

「気候変動対応の後れ」をトップリスクとして選定し、リスク管理を強化しています。（P26）

戦　略 気候変動 シナリオ分析

当行グループは、2℃以下のシナリオを含むさまざまな気候変動シナリオを考慮して、当行の戦略におけるレジリエンスについて分析しています。
各シナリオに基づき分析した結果、分析期間（2050年まで）における物理的リスクは70～80億円、移行リスクは最大で310億円であり、当行グループの業績（親会社株主に帰属する当期純利益（連結）940億円）等を勘案し、これらのリスクは、現時点においては、当行グループの事業の持続可能性に重大な懸念を与えるものではないと認識しています。
気候変動に伴う物理的リスク・移行リスクについては、今後も継続的に分析手法の高度化を図り、リスクの管理と適切な対応策の実施、並びに情報開示に努めていきます。

	物理的リスク	移行リスク
シナリオ	IPCCのRCP4.5及びRCP8.5（4℃シナリオ）	IEAのNZEシナリオ NGFSのNet Zero 2050及びBelow 2℃シナリオ
分析対象	当行不動産担保（一般貸出のみ） 当行融資先（一般事業法人）	石油・ガス、石炭セクター 電力ユーティリティセクター 鉄鋼セクター、化学セクター 空運セクター
分析手法	台風・豪雨等の風水災による当行不動産担保の毀損と、融資先毎の浸水割合により算定した融資先の事業停滞に基づく与信関係費用の増加額を分析	IEAのNZEシナリオ等をもとに、2050年までの融資先の業績・財務状況の試算を行い、債務者区分の変化による与信関係費用の増加額を分析
分析期間	2050年まで	2050年まで
分析結果	与信関係費用の増加額：70～80億円	与信関係費用の増加額：最大で310億円

※建物利用地のリスク状況やリスク割合に関しては、気象情報会社「株式会社ウェザーニューズ」による支援を得て分析を実施しています。

戦　略　気候変動

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

当行グループのCO_2排出量削減目標である「2030年度カーボンニュートラル」の達成及び脱炭素社会を実現するため、積極的な取組みを進めています。

(単位：t-CO_2)

(年度)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	…	2030
ネット排出量(SCOPE1+2)	18,783	19,016	18,429	12,316	5,350	5,029	4,568	…	…	…	0

当行の取組み

- TCFDへの賛同表明（2019年12月）
- 省エネ施策の実施（LED化、空調設備更新等）・営業車両への環境対応車導入
- 「ちばぎんグループ環境方針」の制定
- 2030年度カーボンニュートラル宣言
- 自社契約電力の再生可能エネルギー化・CO_2排出量第三者保証取得
- ひまわりグリーンエナジーの設立
- 旭発電所の運転開始
- 非化石証書仲介事業の開始
- 君津発電所の取得
- 銚子発電所の運転開始

(年度)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	…	…	…	2036	…	2050
SCOPE3(カテゴリー15)	—	—	6,315,148	12,622,906	13,422,825	15,742,179	34,118,188	2050カーボンニュートラルに向けた取組強化							脱炭素社会の実現
								石炭火力発電向け与信ゼロ							

お客さまの脱炭素支援

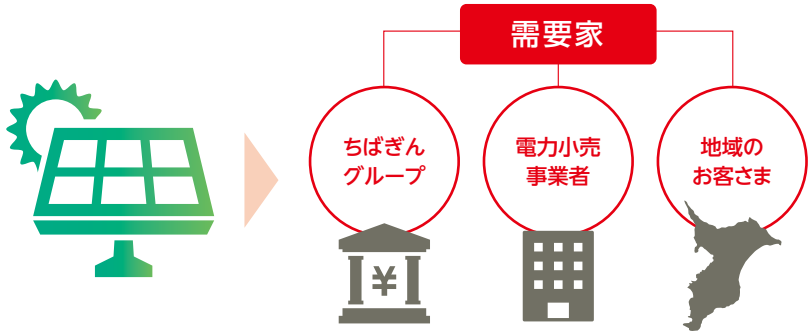
- サステナブル・ファイナンス商品導入（SDGsリーダーズローン、SDGsフレンズローン等）
- 脱炭素コンサルティングサービスの提供
- カテゴリー15の計測開始 ⇒ 段階的に集計対象範囲を拡大
- ESG評価シートの運用開始
- CO_2排出量測定ツール「C-checker」の提供
- ひまわりグリーンエナジーを活用した非化石証書の購入支援
- サステナブル・ファイナンス新商品導入(ちばぎんリーダーズローンNEXT、ちばぎんスマートローン)

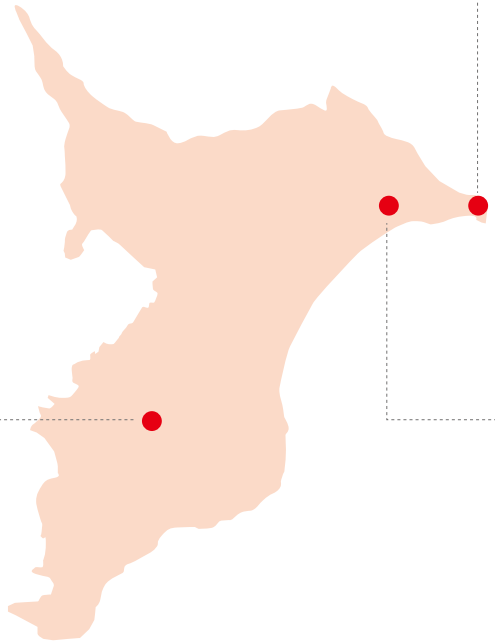
戦　略 気候変動

当行グループの取組み（ひまわりグリーンエナジー）

再生可能エネルギーの地産地消を目的に、2023年4月に電力事業会社「ひまわりグリーンエナジー」を設立しました。現在、旭市や君津市、銚子市において太陽光発電事業を行っており、年間発電量は千葉銀行グループの年間電力使用量の約40%に相当する規模となっています。

太陽光発電所の運営





銚子発電所



君津発電所



旭発電所



戦　略 気候変動 当行グループの取組み（ひまわりグリーンエナジー）

フィルム型ペロブスカイト太陽電池を用いた営農型太陽光発電設備実証実験プロジェクト

ひまわりグリーンエナジーは、積水ソーラーフィルム株式会社、株式会社TERRA、国立大学法人千葉大学とともに、国内で初めて水田にフィルム型ペロブスカイト太陽電池※を用いた営農型太陽光発電設備を、2026年3月に千葉大学柏の葉キャンパスに設置し、同年5月11日に水田で田植えを行い、実証実験が本格始動しました。

千葉県の主要産業である「農業」と千葉県が国内トップシェアを占めるヨウ素を原料とする「ペロブスカイト太陽電池」を結び付け、千葉県の地域資源を再エネ電源へと転換するとともに、持続可能な農業に向けた新たな経営モデルの構築に取り組みます。

※ フィルム型ペロブスカイト太陽電池とは薄くて軽量、曲げられる次世代の太陽電池





©2026 SEKISUI CHEMICAL CO.,LTD.

銚子市陸上風力発電所

当行グループは、銚子市並びに共同提案者の日本風力開発株式会社をはじめとする関係者とともに、環境省が募集する「脱炭素先行地域」に選定されました。

本取組みは、陸上風力発電所を新たに建設し、同市の水産エリアにおける再生可能エネルギー電力の地産地消を目指すものです。

日本一の漁獲量を誇る銚子の「海」（水産資源）と貴重な地域資源である「風」（風力資源）を結びつけ、脱炭素型の地域経済循環を実現していきます。

非化石証書の仲介事業

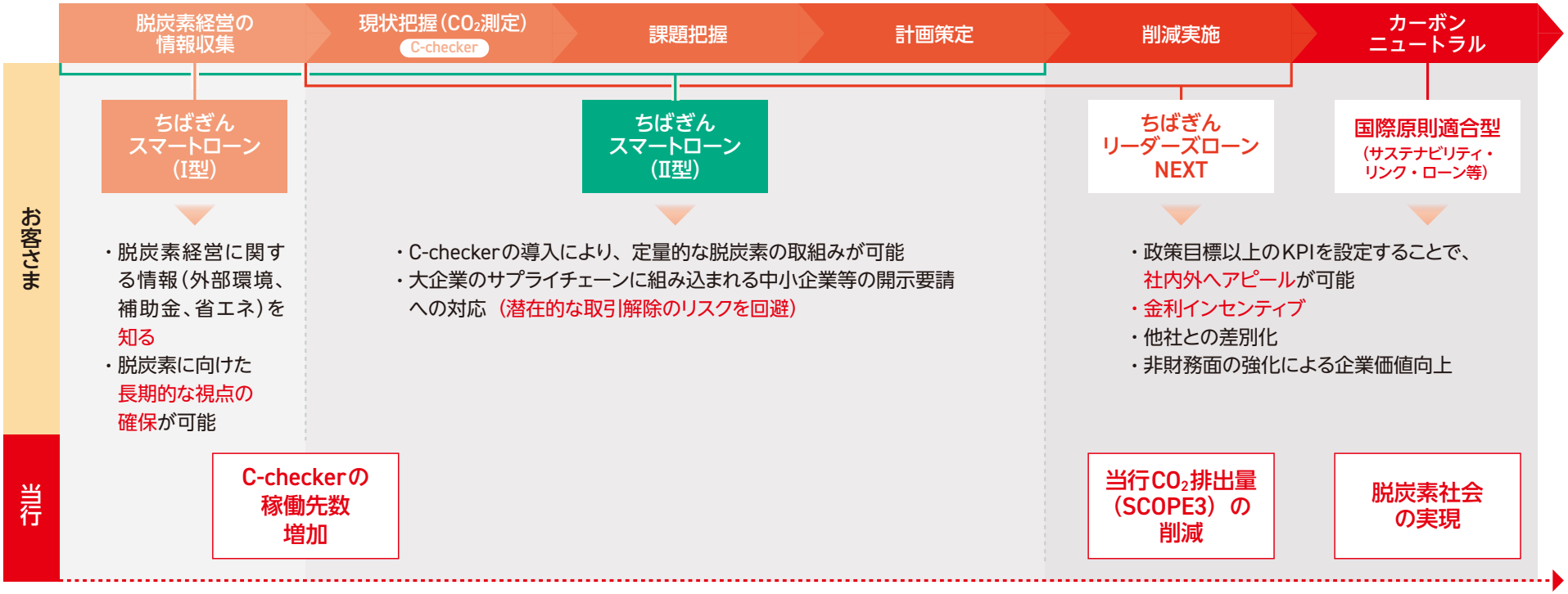
ひまわりグリーンエナジーでは、発電所関連事業を行うほか、脱炭素への取組みの一つとして、非化石証書の仲介事業を行っています。

今後も再生可能エネルギーを活用した事業を加速させ、地域における脱炭素社会の実現に貢献していきます。



戦　略 気候変動 お客さまの脱炭素化に向けた取組み

当行は、脱炭素社会の実現に向けて、各ステップに応じた商品をファイナンス、非ファイナンスの両面から展開しています。



CO_2排出量測定ツール「C-checker」

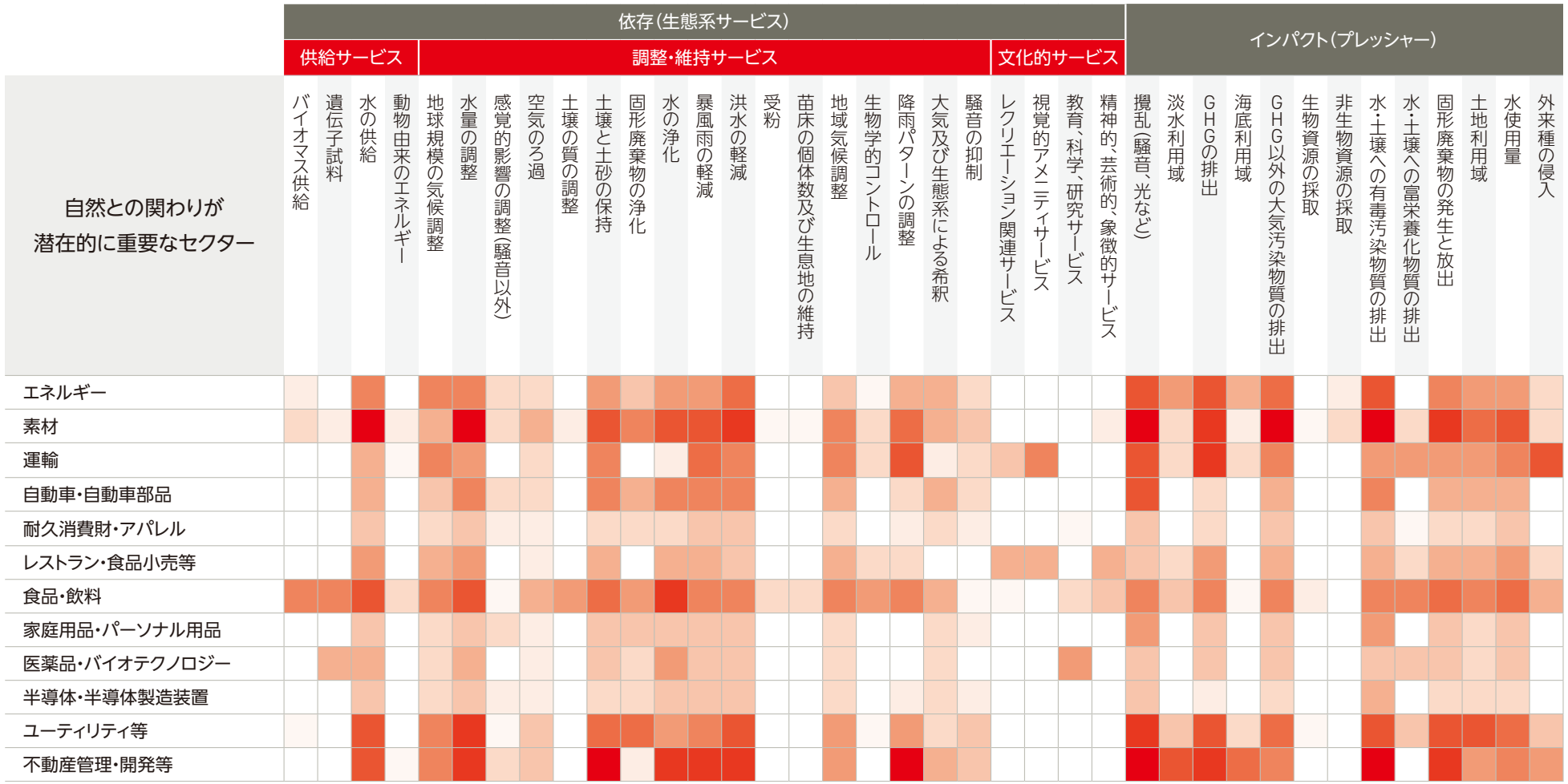
CO_2排出量測定ツール「C-checker」を2023年9月に開発し、ちばぎんビジネスポータルの無料サービスとして提供しています。お客さまの脱炭素化への第一歩となるCO_2排出量の可視化を支援する「C-checker」を起点に、CO_2排出量の削減計画の策定支援、ビジネスマッチング先と連携した太陽光発電設備や省エネ設備等のソリューションメニューの提供を行い、お客さまのGXを総合的に支援できる体制を構築しています。



戦　略　自然資本

自然資本への依存とインパクト分析（ヒートマップ）

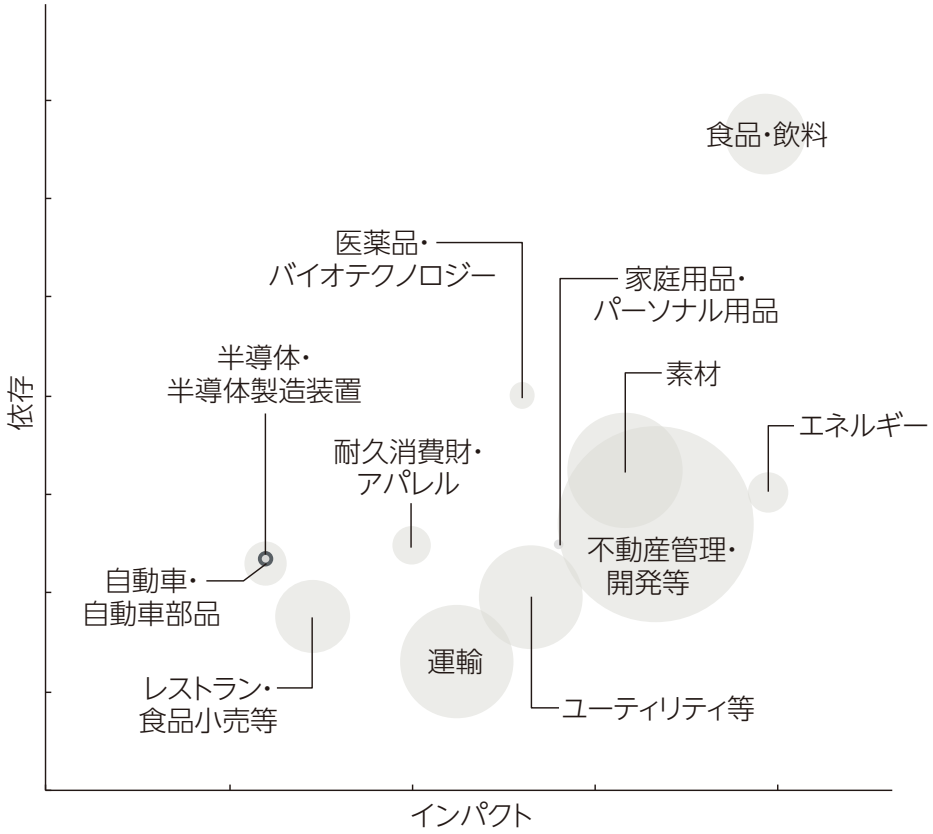
融資先の自然資本への依存とインパクトについて把握するため、自然関連リスク分析ツール「ENCORE」を用いてヒートマップを作成し、各セクターの依存とインパクトの度合いを分析しました。



戦　略 自然資本

自然資本への依存とインパクト分析（バブル図）

融資残高割合や地域内及び行政計画上の重要性、依存とインパクトの評価結果等を踏まえ、「不動産管理・開発等」を優先セクターとして選定しました。



優先セクター	不動産管理・開発等
セクターの特徴	当行の業種別の融資残高割合がかなり高い。また、千葉県は建築物の数や工事費の金額が全国上位にあり、県内においても高い経済的影響力を持つ重要な産業である。行政計画上の重要性においても、移住・二地域居住の促進等が謳われており、今後不動産開発が進み、不動産開発に伴う土地利用の変化により生態系に影響を与える可能性が想定される。
自然資本への依存・インパクト	依存・インパクトは中程度だが、千葉県は県西部等において人口が増加している地域もあり、不動産開発が進むと考えられることから、土地利用の変化により生態系に影響を与える可能性がある。

戦　略 自然資本

自然資本への依存とインパクト分析（バリューチェーン整理）

優先セクターとして選定した「不動産管理・開発等」のバリューチェーンを整理しました。不動産運営会社の融資残高割合が最も高いものの、依存・インパクトは小さい他、賃貸業を営む企業が多くエンゲージメントの余地が限られることから、次に融資残高割合が高く、依存・インパクトが一定程度大きい産業サブグループである不動産開発と建設・土木から企業を選定し、自然との関わりの分析を実施しました。

川上	川中	川下
建設資材 依存・インパクト:大　融資残高割合:中	**不動産開発** 依存・インパクト:大　融資残高割合:大	
建設関連製品 依存・インパクト:中　融資残高割合:小	**ホテル・リゾート・クルーズ船** 依存・インパクト:大　融資残高割合:中	
林産品 依存・インパクト:大　融資残高割合:小	**レジャー設備** 依存・インパクト:大　融資残高割合:中	
建設機械・大型輸送 依存・インパクト:小　融資残高割合:小		**不動産運営会社** 依存・インパクト:小　融資残高割合:大
金属・ガラス・プラスチック容器 依存・インパクト:中　融資残高割合:小		**不動産サービス** 依存・インパクト:小　融資残高割合:大
鉄鋼 依存・インパクト:大　融資残高割合:小		**環境関連・ファシリティサービス** 依存・インパクト:大　融資残高割合:中
紙製品 依存・インパクト:小　融資残高割合:中		**専門消費者サービス** 依存・インパクト:中　融資残高割合:大
電気部品・設備 依存・インパクト:中　融資残高割合:中	**建設・土木** 依存・インパクト:中　融資:大	**セキュリティ・警報装置サービス** 依存・インパクト:小　融資残高割合:小

戦　略 自然資本 融資先拠点における自然との関わりの分析

不動産開発は、インパクトの評価において、「攪乱」及び「水・土壌への有毒汚染物質の排出」の評価の値が大きいことから、TNFD提言における要注意地域の観点の一つである「生物多様性にとって重要な地域」について分析を行いました。

企業の拠点	12社29拠点
要注意地域と使用ツール	生物多様性にとって重要な地域 • (株) シンク・ネイチャーが提供する「日本の生物多様性地図化プロジェクト (J-BMP)」 • World Database of Protected Areas (WDPA)
自然資本への依存・インパクト	特定の地域・企業及び開発拠点において、以下を実施。 • 保護区等の重要性の高い地域との隣接及び近接状況を確認する • 特定の地域・企業及び不動産開発拠点において、どのような生物多様性への影響があるのか把握する (炭素貯留量減少によるGHG排出の影響、有用植物種数等の生態系サービスへの影響、自然保護区に該当する面積等)

J-BMP

- 自然環境や希少種・固有種の種数等に基づく保全ポテンシャルを示す「保全優先度」の指標は千葉県全体で高い傾向にあり、千葉県は自然資本保全・生物多様性保全のポテンシャルが高いことが分かりました。
- 生物多様性等の指標については、重要度を分析対象拠点の中で比較したところ、大規模な不動産開発が行われている拠点より地場の不動産開発企業の拠点の重要度が高いことが分かりました。

WDPA

- 自然保護区との接点においては、要注意地域と隣接している拠点はなかったものの、近接している拠点は存在しており、特に半径500m圏内に位置する拠点を持つ企業については、要注意地域への影響を注視していく必要があると認識しました。
- 今後は、県南部や県東の沿岸部等本分析を実施していないエリアで不動産事業を営む企業についても分析を行うなど、分析範囲を拡大したうえで、生物多様性の重要度が高い地域や自然保護区との近接がある企業に対し、エンゲージメントの実施等を検討していきます。

戦　略 自然資本

自然資本に伴うリスク・機会

優先セクターの依存インパクトの評価及び融資先拠点における自然とのかかわりの分析を経て、優先セクターにおける自然関連のリスクと機会を整理しました。その結果に基づく当行グループにおける、具体的なリスク及び機会と当行の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響は以下のとおりです。

リスクと機会			具体的なリスク及び機会と当行の事業、戦略、財務計画に及ぼす影響
リスク	依存	政策リスク 急性・慢性リスク	規制強化や自然災害による融資先の返済能力悪化、銀行保有資産価値下落、及び法規制対応や被災によるコスト増加・業務中断リスク。
		急性・慢性リスク	水不足や災害による融資先の返済能力悪化、銀行保有資産価値・流動性下落、資金調達困難化、及び被災による業務中断・復旧コスト発生リスク。
	インパクト	政策・評判リスク	規制強化等による融資先の返済能力悪化、及び自然に配慮しない融資による銀行自身の評判悪化リスク。
			GHG規制対応不足による融資先の返済能力悪化、銀行保有資産価値下落、及び法規制対応や評判悪化に伴うコスト増加リスク。
		技術・政策リスク	汚染物質規制強化や汚染管理不備による融資先の返済能力悪化、銀行自身の評判悪化・コスト増加、及び汚染問題訴訟に伴う費用負担リスク。
機会		評判資本、資本フローと資金調達、市場	サステナブル・ファイナンスやコンサルティングによる収益増加。
		製品とサービス、評判資本、生態系の保護・復元・再生、市場	環境に資する取組みの実施による、企業価値向上。

主な機会

ちばぎんポジティブインパクトファイナンス

企業活動が自然資本を含む、環境・社会・経済にもたらすインパクトを包括的に分析・評価し、ポジティブな影響の増大及びネガティブな影響の低減の支援を目的とする国際原則に適合した融資です。

ちばぎんSDGs私募債

私募債引受手数料の一部を、千葉県が策定した環境計画等に基づき、千葉県の貴重な自然を保全するため、森林・池、里山等の整備及び水質改善を行う環境団体や、発行企業が指定する環境保全活動を行う団体に寄付する商品です。

戦　略　自然資本

当行の営業拠点による自然への影響調査

当行の営業活動が自然資本に与える影響を分析するため、生物多様性の重要性という観点から、当行の営業拠点と要注意地域（保護区・KBA等）との所在関係の調査を行いました。

拠点の選定

千葉県内にある当行の営業拠点を本分析の対象として選定。

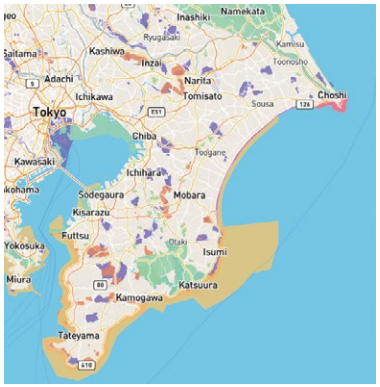
要注意地域の選定

- 生物多様性重要地域（Key Biodiversity Areas）
- 郷土環境保全地域
- 国指定鳥獣保護区
- ラムサール条約指定湿地
- 自然環境保全地域
- 国定公園
- 県立自然公園
- 緑地環境保全地域
- 県指定鳥獣保護区

拠点と要注意地域との接点の調査

IBAT

IBATを用いて要注意地域（保護区・KBA等）との所在関係の調査を実施。IBATとは、TNFDが使用を推奨する、重要な自然関連情報の地理空間データより特定の拠点の自然関連情報を調査することが可能なツール。



Aqueduct

世界資源研究所（World Resources Institute）が開発したオンラインの水リスク評価ツールであるAqueductを用いて水ストレスの分析を実施。

分析結果

水ストレスの高い地域はないものの、当行営業拠点のうち5か店が要注意地域に位置することを確認。今回分析した当行の営業拠点については、オフィス業務が主であることから、自然への影響は限定的であると評価した。

今後の対応

当行の営業拠点の自然への影響は限定的であると思われるものの、引き続き自然に配慮した業務運営を行っていく。加えて、今後は自然関連の重要セクターを中心とした、融資先の操業拠点における地域特性の調査を検討していく。

戦　略 自然資本

当行グループの取組み

当行グループは、自然資本に関するリスク及び機会を特定・認識したうえで、主な戦略として以下のような取組みを実施しています。

バイオ炭生産で森林保全とCO_2削減

千葉県は竹林面積が広く、放置された竹林による竹害が課題となっています。

当行は、千葉県佐倉市にてバイオ炭を生産し、竹林整備による森林保全に取り組みました。バイオ炭は地中に長期間CO_2を貯留する効果があり、フレッシュファームちばの営農地にバイオ炭108kgを散布することで、CO_2の削減にも貢献します。





「ちばぎんの森」森林整備活動

当行は、千葉県の「法人の森事業」制度を活用し、2003年より森林整備活動を行ってきました。本活動では、松くい虫の被害や東日本大震災の津波の影響により荒廃した海岸保安林を対象に、津波発生時の減災効果の向上や景観整備による観光振興等を目的として、その再生に取り組みました。



事業活動に伴う資源の使用量・廃棄物量の計測

	水使用量（㎥）	紙使用量（t）	廃棄物量（t）
2025年度	51,025	32	514

対象施設は本店・おゆみ野センター・蘇我事務センタービル。
水使用量は上下水の合計値。

リスク管理 リスクと影響の特定・評価、トップリスク管理

リスクと影響の特定・評価

当行グループは、気候変動・自然関連のリスク（物理的リスク・移行リスク）が、当行グループの経営に重要な影響を与えるリスクと認識し、具体的な内容を時間軸（短期・中期・長期）ごとに特定・評価したうえで、管理を強化しています。また、自然資本については、投融資先を対象に依存と影響に関するヒートマップを作成しました。これらのリスク及び影響の特定・評価は、サステナビリティ推進部とコンプライアンス・リスク統括部が連携して実施し、その分析結果はサステナビリティ推進委員会等にて報告しています。

サステナビリティ推進部
コンプライアンス・リスク統括部
→ サステナビリティ推進委員会等にて報告

トップリスク管理

当行グループは、事業を取り巻くリスク事象のうち、影響度や蓋然性の観点から重要度の高いリスクを「トップリスク」として、取締役会にて選定しています。「トップリスク」の選定や管理にあたっては、リスク事象を幅広く網羅したリスクマップを作成し、社外取締役やグループ会社も含め議論を実施し、ALM委員会や取締役会にて報告を行っています。

気候変動・自然関連のリスクの管理を強化するため、「気候変動対応の後れ」を「トップリスク」の一つとして、「自然資本・生物多様性への対応の後れ」を「サブリスク（トップリスクに準ずるリスク）」の一つとして管理しています。

2026年度トップリスク	
営業地盤悪化による収益力低下	役員及び従業員による不適切な行為・信頼の毀損
人材・人材力不足による持続的成長の停滞	マネロン等金融犯罪対策の不備
DX/AI戦略の停滞及びガバナンス不全	サイバー攻撃・システム障害の発生
与信費用の増加	大規模自然災害等による業務停止
金融市場の不安定化	気候変動対応の後れ
預金等資金調達の環境悪化	

リスク管理 統合的なリスク管理、融資ポリシーの策定と特定のセクターに対する与信の厳格化

統合的なリスク管理

当行グループは、リスクごとに管理する部署を定め、コンプライアンス・リスク統括部がこれらのリスクを一元的に把握し、対応策等を協議しています。また、グループCRO（最高リスク管理責任者）が、リスクの状況を取締役会に報告しているほか、実効性のあるリスク管理体制を実現するため、リスク管理が適切に行われているかを監査部が監査し、取締役会に報告しています。

気候変動・自然関連のリスクは、定性的及び定量的な分析結果を踏まえ、融資先の事業活動にかかる信用リスクや、当行拠点の営業継続にかかるオペレーショナル・リスク等に分類され、上記のリスク管理体制に統合されています。

融資ポリシーの策定と特定のセクターに対する与信の厳格化

融資ポリシーの概要

禁止	● ラムサール条約指定湿地・ユネスコ指定世界遺産へ負の影響を与える事業 ● ワシントン条約に違反する事業 ● 新設及び既存設備の拡張の石炭火力発電所向け与信 ● 一般炭鉱採掘事業の新設及び既存設備の拡張 ● 山頂除去採掘向け与信
厳格対応	● 石油・ガス向け与信、パーム油農園開発向け与信 ● 森林伐採事業向け与信 ● 大規模水力発電向け与信

融資ポリシー（抜粋）

2. 特定のセクターにかかる方針
〈石炭火力発電所向け与信〉
新設及び既存設備の拡張の石炭火力発電所向け与信は、原則として、取組みません。
ただし、日本国政府・国際開発機関などの支援が確認できる場合においては、上記方針の例外として、国際的なガイドライン等※を参考に、発電効率性能や環境への影響等の個別案件ごとの背景や特性等も総合的に勘案したうえで慎重に対応を検討する場合があります。

※OECD公的輸出信用アレンジメント等

当行グループは、環境・社会に対する重大なリスクまたは負の影響を内包すると考えられる事業及び融資に取り組むことが環境・社会に対して大きな影響を与えると考えられる特定のセクターに関して、融資ポリシーを策定・公表しています。

また、地球温暖化に対して大きな影響を与えると考えられる化石燃料関連セクターに対する与信を検討する際には、サステナビリティ担当部門の見解を付したうえで取組可否を判断するなど、より厳格な審査体制としています。

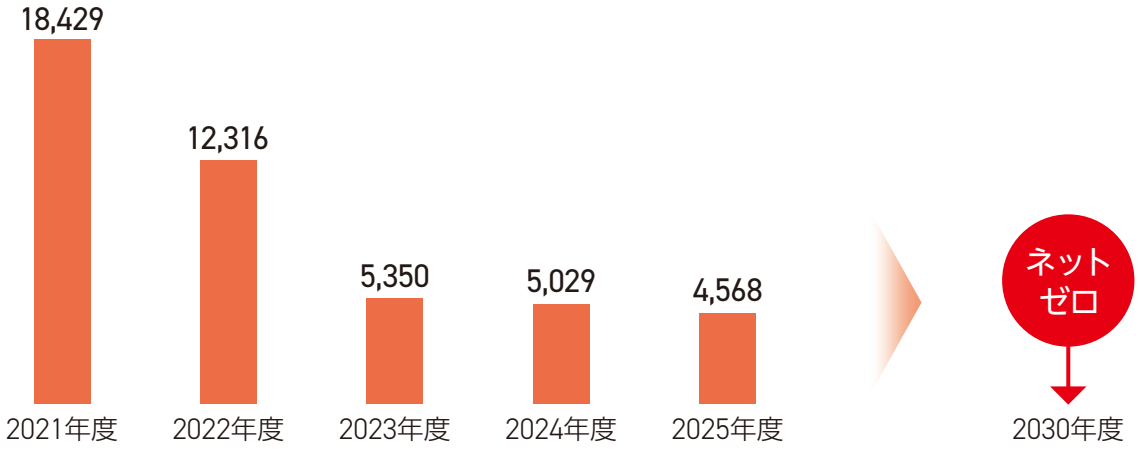
融資ポリシーの全文は当行のホームページをご参照ください。

指標と目標 GHG排出量（SCOPE1+2）

当行グループはパリ協定を支持し、2022年3月に「2030年度までにCO_2排出量ネットゼロ」とする目標を公表し、GHG（CO_2）排出量の削減に取り組んでいます。今後も再生可能エネルギーの活用や省エネルギーの推進等により、排出量削減に取り組んでいきます。

GHG排出量の推移

（単位：t-CO_2）



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
SCOPE1	2,766	2,408	2,614	2,444	2,439
SCOPE2	15,663	9,908	2,736	2,685	2,129
SCOPE1+2	18,429	12,316	5,350	5,129	4,568
オフセット量（J-クレジット）	—	—	—	100	—
ネット排出量	18,429	12,316	5,350	5,029	4,568

※算定範囲は当行及び当行グループ会社。

主な取組み

自社契約電力の再生可能エネルギー化

2022年10月より、当行が直接契約している電力について、再生可能エネルギー由来の電力への切替えを実施しています。

第三者保証の取得

GHG排出量の計測・開示にあたり、数値の信頼性を確保するため、2021年度以降の排出量については、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による独立した第三者保証を取得しています。

太陽光発電所の設置

当行グループは、2023年4月に電力事業会社「ひまわりグリーンエナジー」を設立し、再生可能エネルギーを活用した電力事業を行っています。当社が設置した旭発電所及び銚子発電所で発電された電力は、当行グループの施設で利用しています。今後も、当社を活用しながら、当行グループ及び地域における脱炭素社会の実現と持続可能な社会の構築に貢献していきます。

指標と目標 GHG排出量（SCOPE3）

当行は、SCOPE3カテゴリー1～7について、サプライチェーンにおける温室効果ガス排出量の把握を目的として、計測及び開示を実施しています。各カテゴリーにおける排出量の可視化を進めるとともに、データの精緻化に継続して取り組み、当行グループ全体の排出量管理の高度化を図っていきます。

（単位：t-CO_2）

	2023年度	2024年度	2025年度
カテゴリー1 （購入した製品・サービス）	9,634	10,517	12,820
カテゴリー2 （資本財）	24,536	40,601	65,952
カテゴリー3 （SCOPE1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動）	2,824	2,691	2,644
カテゴリー4 （輸送・配送（上流））	1,363	1,348	1,385
カテゴリー5 （事業から出る廃棄物）	234	517	511
カテゴリー6 （出張）	968	1,002	1,028
カテゴリー7 （雇用者の通勤）	2,241	2,356	2,413
カテゴリー15 （投融資）	13,422,825	15,742,179	34,118,189
合計	**13,464,624**	**15,801,210**	**34,204,942**

※ ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による独立した第三者保証を取得。

指標と目標 GHG排出量（SCOPE3）

当行は、SCOPE3カテゴリー15について、2021年度から計測と開示を実施しています。今後もPCAFのデータベース等の活用により計測対象範囲の拡大を進めていく一方で、脱炭素に向けたお客さまの取組みを支援し、2050年の脱炭素社会の実現に向けてSCOPE3カテゴリー15の削減を図っていきます。

ビジネスローン

業種	排出量(t-CO2e)				加重平均炭素強度(t-CO2e/百万円)	データクオリティスコア	
	SCOPE1	SCOPE2	SCOPE3	合計		SCOPE1,2	SCOPE3
石油及びガス	465,050	50,296	1,885,805	2,401,151	15.0	2.6	2.6
石炭	13,111	596	3,370	17,077	23.7	4.0	4.0
電力ユーティリティ	1,913,945	120,282	408,275	2,442,503	35.7	3.9	3.9
航空貨物	44,759	298	15,177	60,234	5.8	4.0	4.0
旅客空輸	41,321	312	14,697	56,330	6.6	4.1	4.1
海上輸送	172,283	1,067	273,522	446,872	12.7	1.6	1.6
鉄道輸送	4,797	14,739	63,046	82,582	15.8	2.3	2.6
トラックサービス	27,635	16,020	444,391	488,046	4.0	3.7	3.9
自動車及び部品	4,783	17,745	438,215	460,743	3.6	3.4	3.4
金属・鉱業	1,142,648	193,297	838,997	2,174,942	12.1	2.9	2.9
化学	202,290	78,160	1,059,745	1,340,195	9.1	2.7	2.7
建設資材	370,865	55,622	334,241	760,728	20.2	2.4	2.4
資本財	361,542	186,356	7,632,419	8,180,317	7.1	3.2	3.4
不動産管理・開発	111,021	43,907	410,203	565,131	0.6	3.8	3.8
飲料	18,469	7,495	77,261	103,225	3.1	3.1	3.1
農業	14,990	2,807	27,297	45,094	2.9	3.8	4.1
加工食品・加工肉	5,404,206	36,324	1,848,363	7,288,893	44.8	3.3	3.5
製紙・林業製品	90,271	34,794	194,195	319,259	6.5	2.3	2.4
その他	527,279	622,938	5,094,217	6,244,435	2.1	3.9	4.0
合計	**10,931,266**	**1,483,055**	**21,063,436**	**33,477,757**	**4.1**	**3.6**	**3.7**

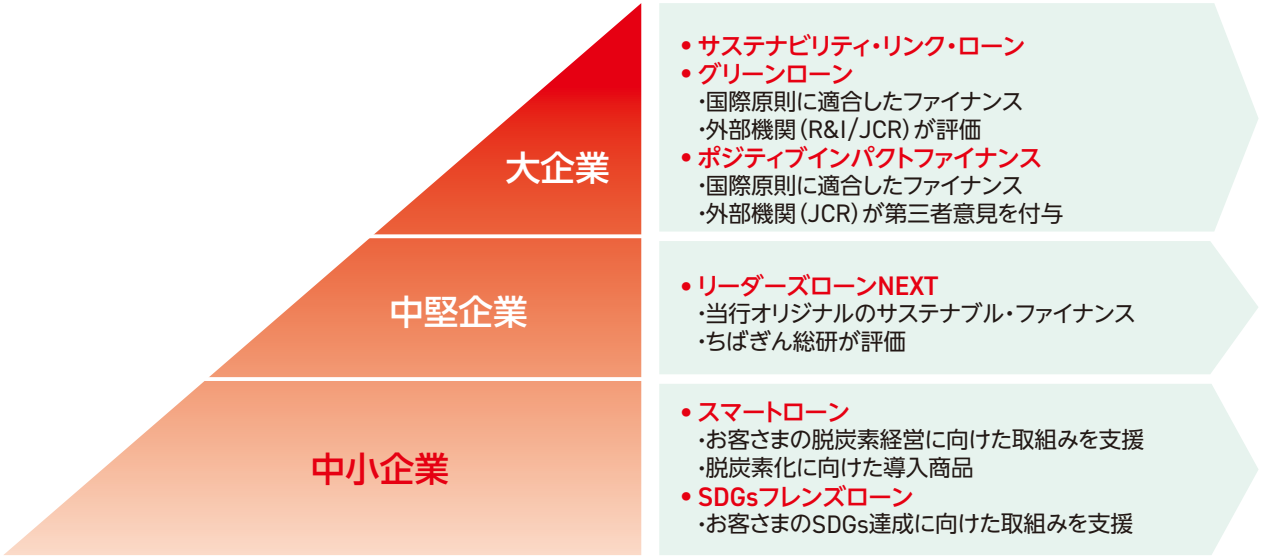
プロジェクトファイナンス

業種	排出量(t-CO2e)				加重平均炭素強度(t-CO2e/百万円)	データクオリティスコア	
	SCOPE1	SCOPE2	SCOPE3	合計		SCOPE1,2	SCOPE3
電力ユーティリティ	472,933	38,882	68,992	580,807	15.0	4.6	4.5
海上輸送	15,076	23	18,292	33,391	18.7	4.1	4.1
トラックサービス	5	41	1,441	1,486	1.7	4.0	4.0
資本財	323	227	6,480	7,030	1.6	3.9	3.5
不動産管理・開発	58	17	95	170	0.4	4.0	4.0
その他	954	3,246	13,348	17,549	2.0	4.6	4.6
合計	**489,349**	**42,436**	**108,647**	**640,432**	**11.6**	**4.5**	**4.5**

※ ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による独立した第三者保証を取得。

指標と目標 サステナブル・ファイナンスの推進

当行は、お客さまのサステナビリティに向けた経営をファイナンス面で後押しするため、さまざまな融資商品を提供しています。



グリーンローン

グリーンプロジェクト（地球温暖化や環境問題の解決に取り組む事業）に必要な資金調達をする際に用いる融資。

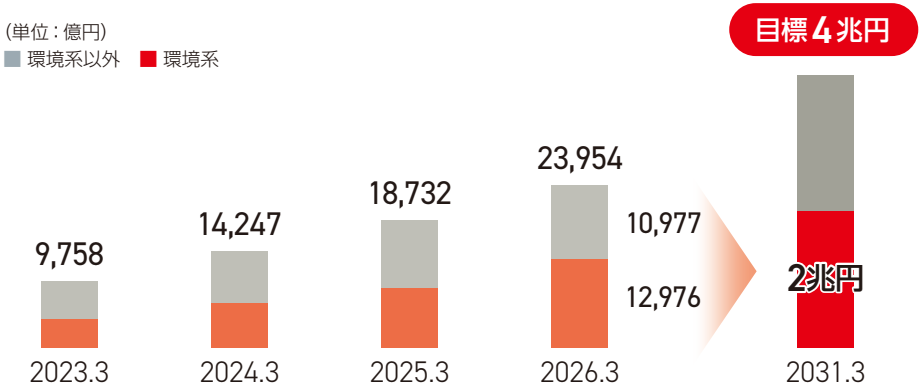
ちばぎんリーダーズローン NEXT

事業規模や経営実態に合わせて、有効な目標等の設定や環境改善効果の測定を当行の専門部署がサポートし、ちばぎん総合研究所が評価して取り組む。

ちばぎんスマートローン

脱炭素の取組みに特化した商品。具体的には、①脱炭素に関する情報収集、②CO_2排出量の現状把握、そして③CO_2排出量削減計画の策定の3ステップをお客さまとの対話を通じて支援する。（②③は有料版のみ）

実行額目標と実行額実績



お客さまの環境課題や社会課題の解決を支援し、持続可能な社会の実現に貢献するため、2021年2月に2030年度までのサステナブル・ファイナンス実行額目標を設定しました。積極的な取組みを進めた結果、2025年7月末時点において、当初の実行額目標2兆円を予定より早く達成したことから、新たに目標を4兆円へと上方修正しました。

	実行額目標（2019-2030年度）	実行額実績【進捗率】（2019-2024年度）
サステナブル・ファイナンス	4兆円	2兆3,954億円【59%】
環境系ファイナンス	2兆円	1兆2,976億円【64%】

指標と目標 炭素関連資産の状況

当行は、気候変動リスクへの対応と持続可能な地域社会の実現を目指し、ポートフォリオにおける炭素関連資産の状況を把握しています。

業種		貸出金等に占める割合
		2025年度
エネルギー	石油及びガス	0.60%
	石炭	0.00%
	電力ユーティリティ	0.60%
	小計	**1.21%**
運輸	航空貨物	0.03%
	旅客空輸	0.03%
	海上輸送	0.38%
	鉄道輸送	0.48%
	トラックサービス	1.31%
	自動車及び部品	0.59%
	小計	**2.85%**
素材・建物	金属・鉱業	1.09%
	化学	1.15%
	建設資材	0.30%
	資本財	10.35%
	不動産管理・開発	24.78%
	小計	**37.70%**
農業・食料・林産物	飲料	0.27%
	農業	0.12%
	加工食品・加工肉	0.93%
	製紙・林業製品	0.39%
	小計	**1.73%**
	合計	**43.50%**

当行は気候・自然関連の各種イニシアチブに参加し、地域の持続的成長を加速させています。

Climate CDP A List 2025

2025年に実施した気候変動調査において気候変動に対する取組みとその情報開示の透明性などが評価され、2024年に引き続き2年連続で最高評価である「Aリスト」企業に選定されました。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

TNFD Taskforce on Nature-related Financial Disclosures

PCAF Partnership for Carbon Accounting Financials

21世紀金融行動原則

GX FUTURE CONSORTIUM

ちばSDGs



人権尊重

34 全体像

人権デューデリジェンス

35 負の影響の把握・分析、人権課題マップ

36 負の影響の防止・軽減措置（従業員、投融資先）

37 負の影響の防止・軽減措置（サプライヤー、お客さま）

38 情報開示

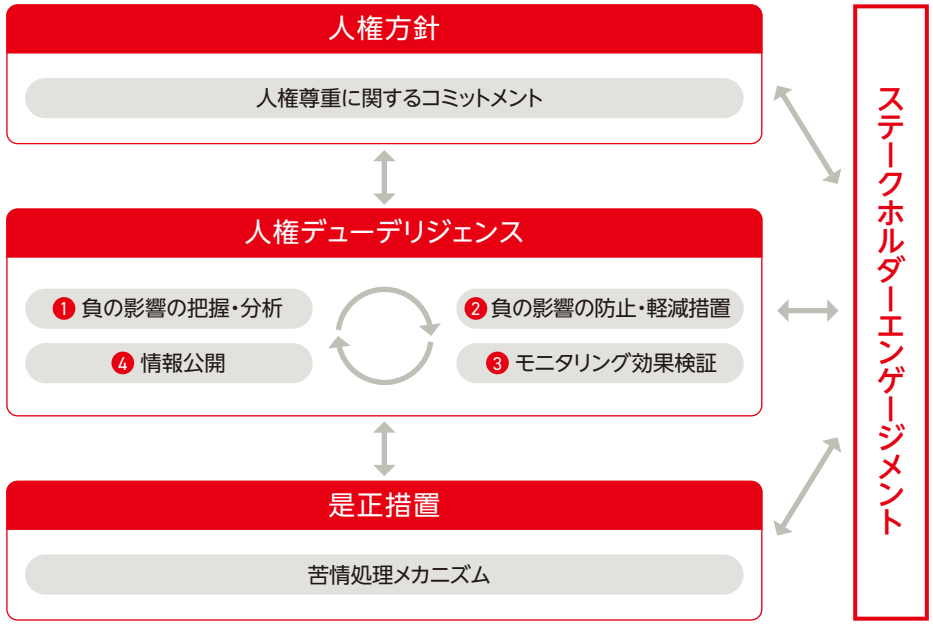
39 苦情対応メカニズム（従業員、お客さま）

全体像

当行グループは、人権尊重は企業が果たすべき責務だと認識し、役職員をはじめ、お客さまやサプライヤーなどあらゆるステークホルダーの人権を尊重するため、人権方針の策定、人権デューデリジェンスの実施、苦情処理メカニズムの構築に取り組んでいます。

人権尊重の全体像

当行グループでは国際人権規約、労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言、ビジネスと人権に関する指導原則、責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン等を参考に人権方針を定め、人権デューデリジェンスの実施と侵害が発生した際の是正・救済措置の実行を行っています。これらの取組みを通じて、サプライチェーン全体を含む全てのステークホルダーの人権を尊重し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。



人権方針とコミットメント

人権方針

当行グループは「ちばぎんグループ人権方針」を制定し、ステークホルダーの人権を尊重しています。

ちばぎんグループ人権方針（当行ホームページ）

企業行動指針

「千葉銀行グループの企業行動指針」を宣言し、「企業」かつ社会的責任と公共的使命を担う「銀行」として、役職員やお客さまをはじめとするすべての人々の人権を尊重することについてコミットしています。

「千葉銀行グループの企業行動指針」詳細（当行ホームページ）

英国現代奴隷法に関する年次表明書

英国現代奴隷法に基づき、当行ロンドン支店に留まらず、当行全体の業務運営において、奴隷的労働や人身取引を含む人権侵害の防止にかかる取組みについて、ステートメントを毎年公表しています。

英国現代奴隷法に関する年次表明書詳細（当行ホームページ）

AIポリシー

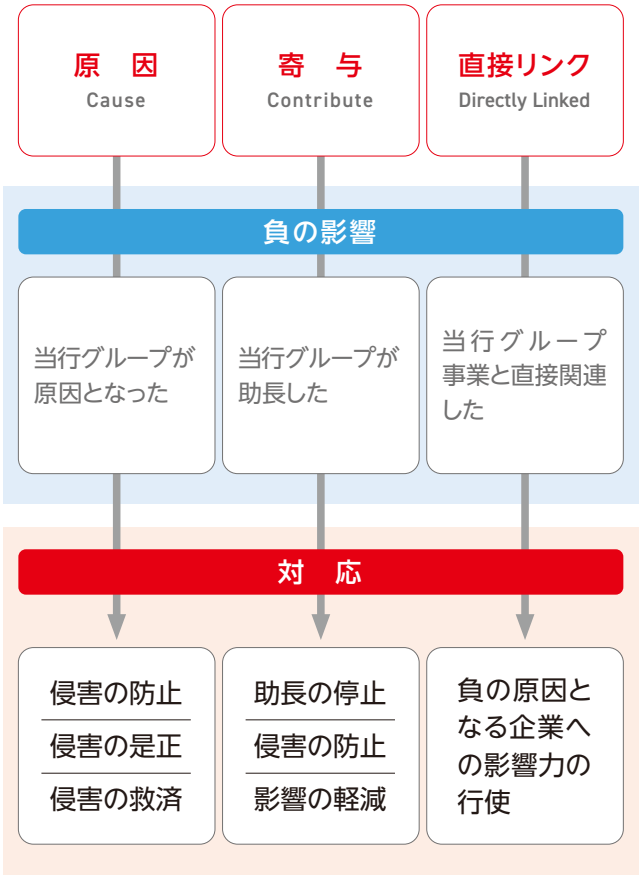
当行グループは、人間中心の原則に基づき、AIを活用して多様な人々の幸せを追求します。AIの公平性を確保し、偏見や誤情報への対策を行いながら、法令遵守やプライバシー保護、安全性と透明性の確保に努めます。

ちばぎんグループ AIポリシー詳細（当行ホームページ）

人権デューデリジェンス　負の影響の把握・分析、人権課題マップ

自社の事業が人権に与える「負の影響」について、人権課題マップを策定し把握・分析したうえで、防止・軽減措置を実施し、定期的なモニタリングを通じた施策の効果検証、対応状況について外部に情報公開する「人権デューデリジェンス」に取り組んでいます。

人権への負の影響に対する対応



人権課題マップ



評価の手法

人権課題の洗い出し

当行にとって特に重大な人権課題を国際・国内規範・他金融機関事例を参考に洗い出し。

深刻度と発生可能性の評価

人権侵害によって受ける影響の規模・範囲・救済困難性から深刻度を評価。事業の特性、外部環境、他金融機関評価等を参考に発生可能性を評価。

人権マップの作成

縦軸に深刻度、横軸に発生可能性を取り、上記で洗い出しした課題をマッピング。

人権デューデリジェンス 負の影響の防止・軽減措置（従業員、投融資先）

従業員向けに人権侵害把握のためのアンケートや研修を実施し、働きがいのある職場環境の整備に努めています。投融資先に対しては、人権侵害を行っている事業への投融資を禁止し、新規与信時確認や既存取引先のモニタリングを通じて、人権デューデリジェンスを徹底しています。

従業員

職員向けに定期的なアンケート調査を行い、人権侵害の把握とモニタリングを行っています。また、ハラスメント防止やダイバーシティ&インクルージョン推進などの職員向け研修やセミナー等を定期的に実施し、職員の人権尊重等に対する意識向上に取り組んでいます。そのほか、業務改革を通じて、柔軟な働き方と長時間労働の是正により、職員が働きがいを感じられる職場環境を整備しています。

実施事項
人権方針・人権尊重・DE&Iに関する啓発・研修
ダイバーシティフォーラム開催、ちばぎんイクボスアワード
カスタマーハラスメントに関する基本方針策定
エンゲージメントサーベイ、コンプライアンスアンケート　等

投融資先

融資ポリシーを改定し、「強制労働、児童労働等の人権侵害を行っている事業」への投融資を禁止したほか、新規与信時には人権侵害に関する情報の有無を確認し、人権侵害の恐れのある企業との新規取引を禁止しています。加えて、既に投融資取引のあるお客さまに対して定期的にモニタリングを行い、人権侵害の事案が発生している場合、取引先と対話し、人権侵害の改善を求めています。

実施事項
融資ポリシーの改定（人権関連要素の追加）
新規案件検討時のチェック項目に人権侵害の要素追加
融資先における人権侵害抵触事案の把握・対応
モニタリングの実施

人権デューデリジェンス　負の影響の防止・軽減措置（サプライヤー、お客さま）

「ちばぎんグループ調達方針」を策定し、サプライヤーに対して「ちばぎんグループ人権方針」及び「ちばぎんグループ調達方針」を手交し、同方針への理解と遵守を求めています。また、1年に1度、サプライヤーにおいて人権侵害等が発生していないかモニタリングを実施しています。さらに、お客さまの声を改善に生かし、プライバシーと利用しやすさを高め、誰もが利用できる体制を構築しています。

サプライヤー

ちばぎんグループは、持続可能な地域社会実現のため、環境・社会に配慮した責任ある調達を推進しています。サプライヤーの公平・公正な選定、法令・規範遵守、人権尊重、環境配慮を基本方針とし、サプライヤーにも同様の遵守を要請しています。特に情報管理、児童労働・強制労働の排除、反社会的勢力との関係遮断を重視し、健全な企業活動を目指しています。

ちばぎんグループ調達方針（当行ホームページ）

調達に関する基本的な考え方	サプライヤーへの要請事項
サプライヤーの公平・公正な選定	法令、社会的規範の遵守
法令、社会的規範の遵守	情報管理、環境への配慮
人権の尊重	人権の尊重
環境への配慮	反社会的勢力との取引排除

お客さま

当行グループではお客さまの声を収集し、業務の改善につなげています。またお客さまのプライバシー配慮や店舗でのお客さまへのアクセシビリティ向上に取り組むことで、お客さまが分け隔てなくサービスを受けられる体制を構築しています。

実施事項
お客さまの声収集
個室型相談ブース・リモートブース設置（一部店舗）
昇降式カウンター導入（一部店舗）（高齢者・障がい者への対応力強化）
アクセシビリティ向上に向けた取組み（視覚障がい者対応ATM、筆談用ボード、車いすの設置等）

お客さまへの配慮事例
（筆談具・助聴器・車いす）





情報開示

当行グループでは投融資先で発生している人権課題を数値で把握・分析し、さらにその課題への対応状況をモニタリング・改善促進し、課題が解決するまでモニタリングを継続しています。また、その情報を積極的に開示することで企業の透明性を確保しています。

情報開示

企業は人権を尊重する責任を果たしていることを説明することが必要です。企業が人権侵害の主張に直面した場合、なかでも負の影響を受けるステークホルダーから懸念を表明された場合は特に、その企業が講じた措置を説明することができることが不可欠です。当行グループでは、人権尊重の取組みについて情報を開示していくことで、人権侵害への改善意欲と透明性の高い企業姿勢を示していきます。

投融資先における人権課題別内訳

人権課題	2024年度	2025年度	合計
パワーハラスメント	5	2	7
セクシャルハラスメント	3	1	4
労働時間	2	0	2
児童労働	1	0	1
合計	**11**	**3**	**14**

※ 1先がパワハラとセクハラ事案を同時に起こしており、右表の先数と相違する。

モニタリング件数の推移

課題への対応状況	2024年度	2025年度	合計
新規追加	10	3	13
モニタリング終了	3	7	10
モニタリング継続中	7	3	3

苦情対応メカニズム（従業員、お客さま）

当行グループでは、内部通報窓口を設置しているほか、エンゲージメントサーベイ等の職員向け調査を定期的に実施し、人権侵害の発見、被害者の保護・救済を行っています。また、お客さま相談室、お客さまカードやアンケート調査などを通じて、人権尊重に関するご要望や苦情等を収集し、お客さまからの人権に関するあらゆる声に耳を傾け対応しています。

苦情対応メカニズム

苦情対応メカニズムでは、苦情への対処が早期になされ、直接救済が可能となるよう、企業とそのステークホルダーに関わる苦情や紛争に取り組む一連の仕組みを確立しています。また、苦情対応メカニズムを通じて得た情報や意見を、人権への負の影響の特定や、負の影響への対応に役立てるようにしています。

	従業員向け	お客さま向け	サプライヤー向け
対象			
実施内容	内部通報受付窓口、エンゲージメントサーベイ、コンプライアンスアンケート、「ツキイチ!マインドcheck」等を実施しています。	お客さまからのご意見やご要望を収集し、それをもとに原因を分析し、改善策を講じる体制を整備しています。また、これらの取組みについて適切に報告を行い、さらなるサービス向上を目指します。	調達窓口、お問い合わせ経由で受付し、第三者的な審査・是正要請を実施しています。



人的資本

41 人材戦略

43 人材戦略の柱①
経営戦略実現のための人材ポートフォリオの構築

45 人材戦略の柱②
データドリブンの人材マネジメントの実現

46 人材戦略の柱③
従業員がエンゲージメント高く活躍できる組織の実現

49 ダイバーシティ

人材戦略

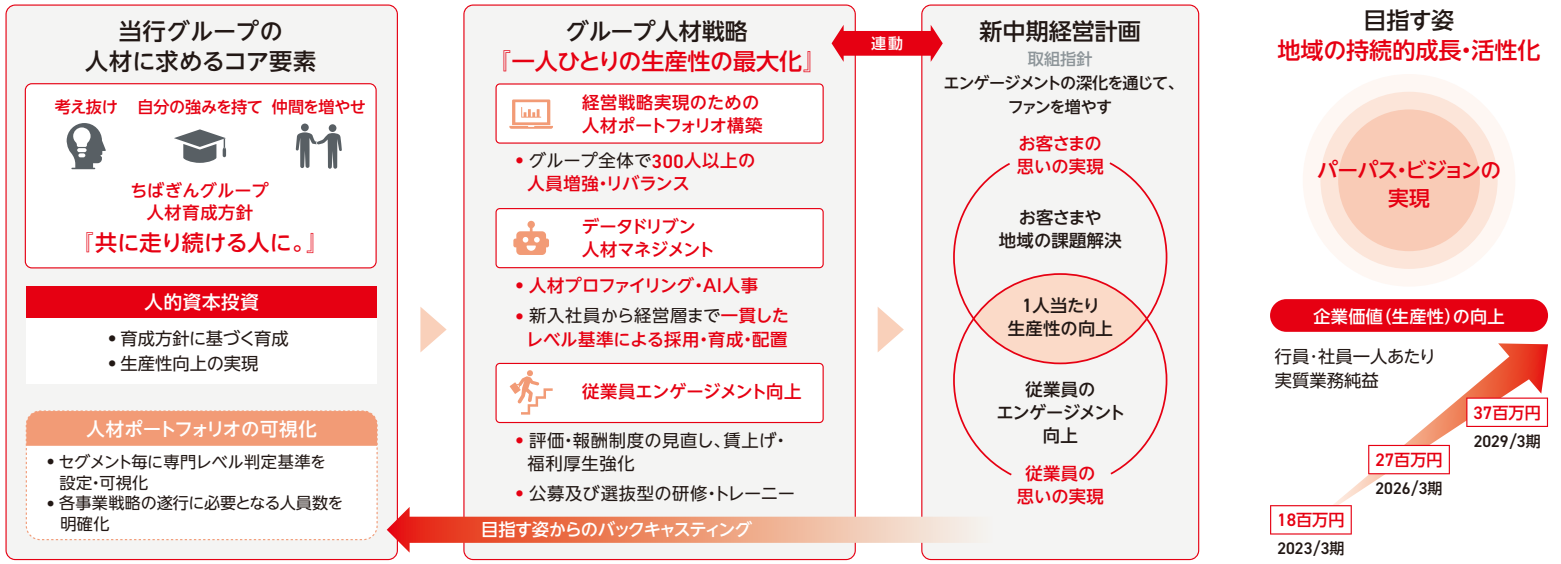
当行グループのパーパス「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」の実現に向け、多様な専門家が集まり新しい価値を創出する組織になることが必要であると考え、そこで働く従業員一人ひとりに「お客さまや地域、仲間と一緒に走り続けるパートナーになってほしい」という思いを込め、グループ人材育成方針「共に走り続ける人に。」を制定しています。
人材育成方針における3つのコア要素を「考え抜け」「自分の強みを持て」「仲間を増やせ」としています。従業員が自らのスキルを磨き、その能力を最大限発揮できるように、さまざまな「学習・挑戦・実践」の場を提供し、人材の育成・確保に努めています。

経営戦略と連動した人材戦略・KPIの策定

当行グループでは、パーパス・ビジョンの実現や企業価値の向上に向け、経営戦略と連動したグループ人材戦略を策定しています。近年、人材の多様化や価値観の変化、人材獲得競争の激化など、人材を取り巻く環境は大きく変化しています。また、地域やお客さまの課題が複雑化するなか、従来型の人事運営だけでは、経営戦略の実現に必要な人材の確保・育成や生産性向上を十分に実現することが難しくなっています。こうした課題認識のもと、当行グループでは人材戦略を単なる人事施策ではなく、「経営戦略そのもの」と位置づけています。

地域社会の持続的成長・活性化や企業価値（生産性）の向上を目指し、「エンゲージメントの深化を通じて、ファンを増やす」という取組方針のもと、お客さまの思いの実現と従業員の思いの実現の好循環を生み出していくことを目指しています。その実現のためには、従業員一人ひとりが能力を最大限発揮し、「一人ひとりの生産性の最大化」を実現していくことが重要であると考えています。

この考え方に基づき、「経営戦略実現のための人材ポートフォリオの構築」「データドリブンの人材マネジメントの実現」「従業員がエンゲージメント高く活躍できる組織の実現」の3つを人材戦略の柱として掲げています。



3本の柱に沿って以下のKPIを設定しています。人材ポートフォリオの構築、データドリブンの人材マネジメント、エンゲージメント向上に関する指標を定期的にモニタリングし、課題の把握や施策の見直しを行うことにより、「一人ひとりの生産性の最大化」の実現を目指しています。

また、人材を取り巻く環境や経営戦略の変化を踏まえながら、KPIの達成状況のみならず、その妥当性についても継続的に検証し、人材戦略の高度化につなげていきます。

課題	新中期経営計画のアクション（人材戦略）		人的資本KPI	前中計	新中計	当行グループが目指す姿		
経営戦略の遂行に不可欠な人材ポートフォリオとの乖離	経営戦略実現のための人材ポートフォリオ構築	セグメント別に経営戦略で目指す姿を整理し、必要な人材ポートフォリオを確立	経営候補人材プール（選抜研修受講者）	33人	60人以上	人材ポートフォリオの充足による経営戦略の実現	生産性向上の実現	パーパスの実現、企業価値の向上
職能要件及び期待役割（レベル定義）の未整備		スキルレベル判定を確立し、人材の状態を可視化	専門人材育成計画（3年累計）	291人	360人			
			うちAI人材育成（トレーニー派遣者）	24人	30人			
採用要件の不適合によるミスマッチと、育成人材の能力発揮の停滞		業務の中核である、コア人材育成のロードマップ・育成体制を確立	法人プロ認定人材数（★2以上）	115人	150人			
		今後の退職予測等を検証し、セグメント別に必要な人材数や対象者を特定し、採用・配置計画を策定	キャリア採用人数（3年累計）	292人	240人			
評価・配置転換における客観的基準が不十分	データドリブンの人材マネジメントの実現	人材プロファイリングを実施し、従業員一人ひとりの特性や強みを可視化	従業員の成長実感向上	80%	80%以上	従業員一人ひとりの詳細な人材データに基づく最適配置の実現、客観性の担保		
フィードバックプロセスの形骸化・役割期待の伝達不足		人事AIを独自開発 人事異動・評価フィードバック・人事面談を高度化	従業員の働きがいの向上	82%	80%以上			
			従業員の評価の納得性向上	72%	75%以上			
経営方針と従業員の行動様式の乖離	従業員がエンゲージメント高く活躍できる組織の実現	経営と従業員の対話機会を提供しギャップを解消。行動指針を明確化	パーパスへの共感向上	92%	92%以上	従業員一人ひとりのエンゲージメントが向上し、働きがいのある職場を実現 総合スコア※ 80%以上		
労働市場における処遇競争力の低下		自己啓発支援・住環境の福利厚生を拡充。賃上げの継続実施	会社の魅力	82%	82%以上			
離職率の上昇による組織の人的余力の欠如		エンゲージメントサーベイ結果を活用した組織・個人への改善行動	離職率の低下	2.5%	2.5%以下			

※肯定的回答者の割合

人材戦略の柱① 経営戦略実現のための人材ポートフォリオの構築

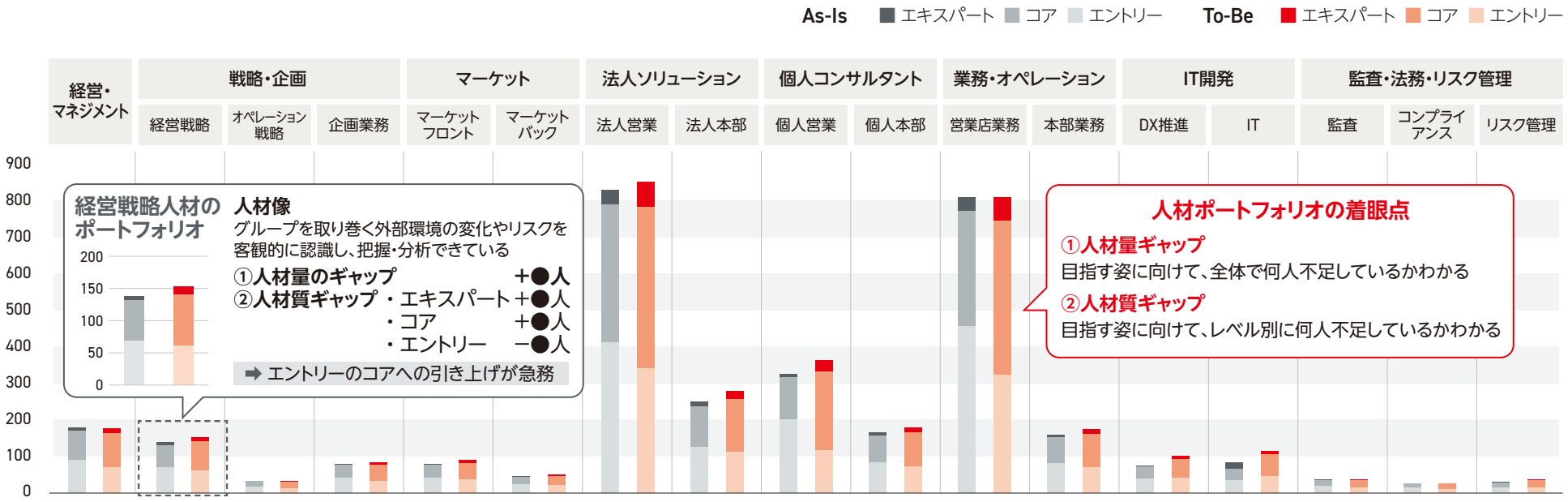
人材ポートフォリオ

当行グループでは、経営戦略を実現するためには、どの事業領域にどのような専門性を持つ人材がどの程度必要なのかを可視化し、戦略的に採用・育成していくことが重要であると考えています。これまでは、人材配置や育成において経験や個別事情に依拠する部分もあり、経営戦略の実現に必要な人材の過不足や専門性の充足状況を十分に可視化できていないという課題がありました。

人材ポートフォリオの構築に向け、人材を17種類のタイプに分類し、各分類におけるレベル判定を行うことにより、人材タイプ・レベルごとのAs-Is・To-Beを可視化しています。

人材ポートフォリオをベースに、人材タイプ別の量・質的ギャップや独自要件を踏まえた脱一律採用、人材タイプ／レベル別にカスタマイズ・最適化された科学的な育成、事業と個々の専門性における適材適所を実現するための配置、各部門における独自・固有施策の積極推進、オーナーシップの向上、当行グループにおける人材データの共通基盤化によるデータ分析・AI活用への展開性向上等を実行し、経営戦略を実現するための組織構築を目指していきます。

17人材タイプ × 人材レベルごと人員数とTo-Beとの差分 【イメージ】



人材戦略の柱① 経営戦略実現のための人材ポートフォリオの構築

育成強化や専門人材・経営人材の育成

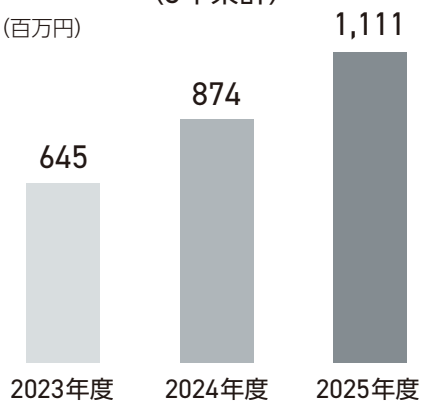
地域やお客さまを取り巻く課題が複雑化し、高い専門性が求められるなか、当行グループでは専門人材・経営人材の育成が重要な経営課題であると認識しています。また、人材の育成には一定の時間を要するため、将来必要となる人材を見据えた計画的な育成が不可欠です。

当行グループが地域の持続的成長・活性化や企業価値の向上を実現していくためには、サービス提供の担い手となる人材の育成が急務であると考えており、2025年度には人的資本投資を大幅拡充しました。また、法人・個人それぞれのコンサルティング提案能力強化のため、これまでに無い大規模な研修を実施し、AIも活用してより実践的な学びを展開しています。

2026年度以降は、従業員一人ひとりの専門性の高度化に向け、3年間累計で360人の育成人材枠を設け、35億円の人的資本投資を計画しています。研修体系の見直し・高度化を進めるとともに、当行グループ独自の「プロフェッショナル認定制度」により専門人材の育成を加速し、その結果を戦略的な人材配置に活用していきます。また、2026年度に創設した育成プログラム「ちばぎんMBA」の導入などを通じ、次世代の経営人材の育成にも積極的に取り組んでいきます。

人的資本投資額

前中期経営計画実績
26億円
(3年累計)



新中期経営計画
35億円
(3年累計)

※ 新中期経営計画より人的資本投資の定義を変更しており、前中期経営計画実績についても新定義に基づいて集計

人材育成

前中期経営計画実績
(2023/4～2026/3)
291人 → 360人
新中期経営計画
(2026/4～2029/3)

派遣分野	新中期経営計画(累計)
法人ソリューション	24人
戦略企画	90人
個人コンサルタント	30人
監査・法務・リスク管理	30人
IT開発	60人
その他専門領域	96人
経営マネジメント	30人
合計	360人

人材戦略の柱② データドリブンの人材マネジメントの実現

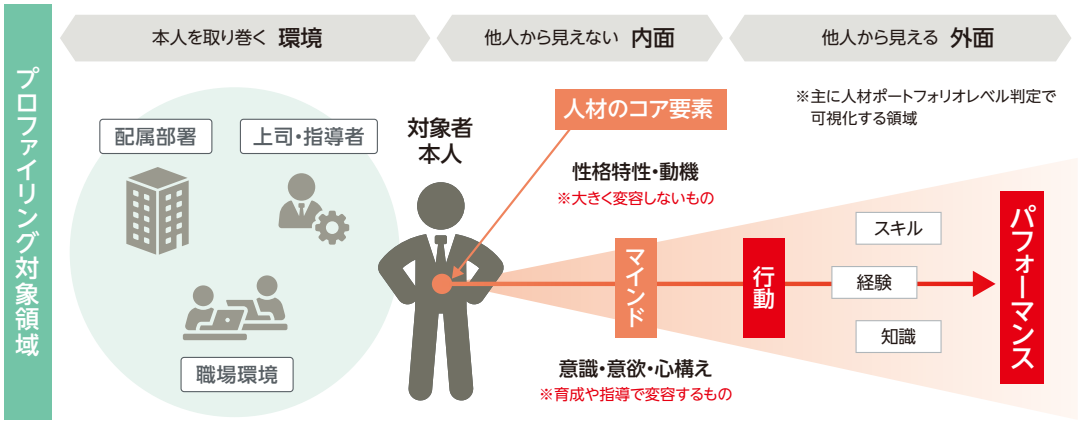
人×AIの人材マネジメント

人的資本が企業価値を左右する時代を迎えるなか、従来通りの人事運営には限界があると考えています。従来は評価や配置の判断において属人的な要素が入り込む余地もあり、従業員から見た納得感や配置の合理性に課題が生じる場合もありました。こうした課題を解決するため、当行グループではAIを活用した人事運営の高度化を進めています。育成の早期化・異動最適化・評価の客観性向上などを通じ、従業員エンゲージメント向上につなげるため、人事領域へのAIの活用を積極化させています。AIの活用により捻出した時間を、より高度な業務へ割くことにより生産性の向上を図っていきます。AIは人の判断を代替するものではなく、人事判断の質と納得感を高めるための支援ツールとして活用します。運用を通じて精度検証や改善を重ねながら、より合理的で再現性の高い人事運営の実現を目指しています。

人材プロファイリング

AIを活用した人事運営を実現するためには、一人ひとりの人材特性や強み、経験、興味・関心、スキル等を正確に把握し、人材データとして蓄積・活用していくことが不可欠です。一方で、こうした人材データを十分に蓄積・活用できていないことが、今後の人材マネジメント高度化に向けた課題となっています。こうした課題を踏まえ、一人ひとりの人材特性に合わせた育成や配置を実現すべく、人材プロファイリングを実施していきます。具体的には、ハイパフォーマー・ローパフォーマーなどに共通する人材データや関連データを分析し、成功要素・活躍要素を従業員一人ひとりにあてはめ、本人の活躍期待値が高い業務領域や部署等を特定します。当該データを用いて、異動や採用、人材育成等に活用していくことにより、人材ポートフォリオの最適化・従業員エンゲージメント向上を図っていきます。また、人材プロファイリングにより蓄積したデータは、AI人事の精度向上にも活用していきます。

	取組概要・目的
①人材育成へのAI活用（AIロールプレイング）	• 法人渉外・個人渉外等の研修コンテンツの中で**AIとのロールプレイング研修を実施**（実人員による対面研修以上の機会の確保）。 • AIとの面談内容に基づき、**お客さまへの提案や対話が期待される水準で実践できているかをスコア化**（研修による成長状況・能力期待値を可視化）。
②人事異動へのAI活用	• 人材育成部担当者が実施している**異動案策定におけるロジックや考慮要素をAIに学習**させる。 • AIが学習ロジックに基づき**異動案を策定。組織全体での最適配置**を目指す。 • 本部増員に伴う営業店への**マイナス影響度合い等、人力では数日かかる作業を瞬時に算定。**
③人事評価へのAI活用（昇給昇格・賞与）	• **目標設定時の妥当性・公平性**を、過去データを踏まえてAIが検証。 • 評価フィードバック時に所属長から部下本人に伝える内容についてAIが**納得感の高いフィードバック案を作成。**
④キャリア支援へのAI活用	• AIによる面談を可能とすることにより**気軽に本音で相談できるツール**を提供。 • 面談履歴や人事データの活用を通じて、**相談者の特性やキャリアシナリオをAIが提示。**



人材戦略の柱③ 従業員がエンゲージメント高く活躍できる組織の実現

エンゲージメントサーベイ

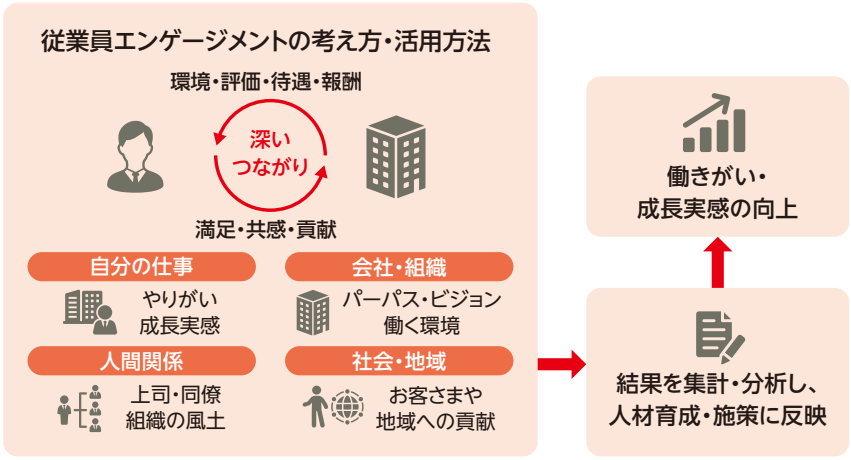
地域やお客さまに質の高い価値を提供し続けるためには、従業員一人ひとりが当行グループのパーパス・ビジョンに共感し、自らの成長や働きがいを実感しながら活躍できる組織であることが重要であると考えています。

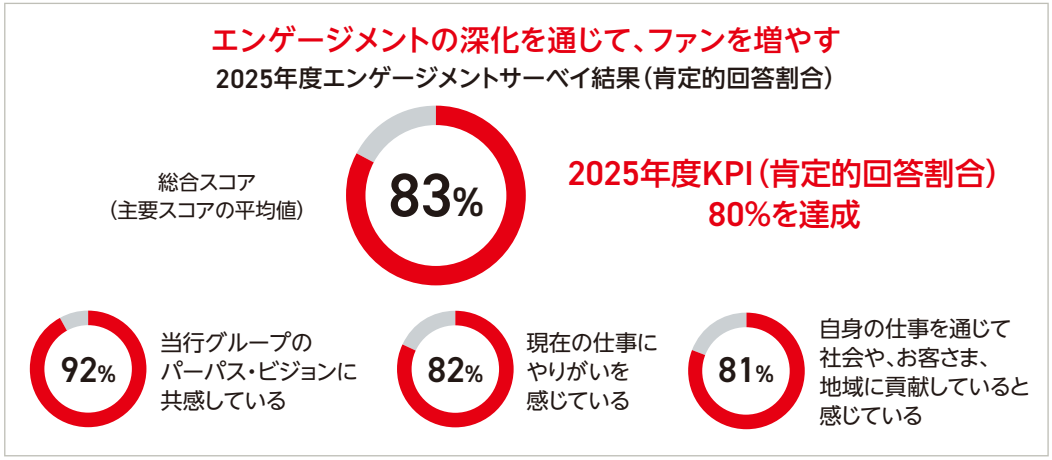
一方で、働き方や価値観の多様化が進むなか、従業員が会社に求めるものも大きく変化しています。また、組織が大きくなるほど、会社が目指す方向性と従業員の受け止め方との間にギャップが生じたり、職場ごとの課題が見えにくくなったりする可能性があります。当行グループでは、こうした組織課題を把握し、改善につなげていくため、エンゲージメントサーベイを重要な経営指標の一つとして位置づけています。

従業員のエンゲージメント状況をより正確に把握するため、外部コンサルタントの知見も活用しながら独自に設問を設計したエンゲージメントサーベイを年2回実施しています。収集した結果は全社・部門・職場等の単位で分析し、課題の把握だけでなく、改善アクションの策定や人材育成施策の見直しにも活用しています。

また、サーベイは調査を実施すること自体が目的ではなく、結果を踏まえた改善活動を継続的に実施することを重視しています。サーベイ結果から見えてきた課題に対して、全社及び各職場で改善アクションを策定し、継続的にPDCAを実践しています。

こうした取組みの結果、総合スコアの肯定的回答割合は2023年度の77%から2025年度には83%まで向上しました。しかしながら、従業員の期待や価値観は常に変化しており、組織ごとに異なる課題も存在しています。当行グループでは現状に満足することなく、従業員一人ひとりの声に真摯に向き合いながら改善を重ね、働きがいと成長を実感できる組織づくりを進めていきます。エンゲージメント向上を通じて、一人ひとりの生産性の最大化と企業価値向上の好循環を実現し、地域社会へのさらなる価値提供につなげていきます。





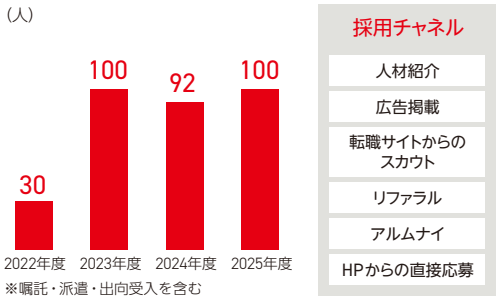
人材戦略の柱③ 従業員がエンゲージメント高く活躍できる組織の実現

人材採用の強化

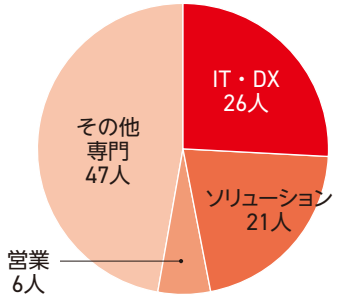
当行グループでは、人材ポートフォリオの実現に向け、育成に加えて採用も重要な手段の一つと位置づけています。また、採用を単なる人員確保ではなく、従業員一人ひとりが長期的に活躍し、エンゲージメント高く働ける組織づくりの起点であると考えています。少子高齢化や人材獲得競争の激化により、必要な人材を確保する難易度は年々高まっています。専門性の高い人材は市場全体で獲得競争が激しく、持続的な成長に向けた重要課題となっています。こうした環境変化を踏まえ、新卒採用・キャリア採用（経験者採用）の双方を強化するとともに、当行グループのパーパス・ビジョンに共感し、共に走り続けてくれる多様な人材の採用に注力しています。パーパス・ビジョンへの共感や価値観のマッチングを重視することで、入社後の活躍や定着につなげ、従業員一人ひとりがエンゲージメント高く活躍できる環境づくりを進めています。

2024年度以降は、当行がグループ会社を含めた一体採用を行うことを通じて、より多様なキャリアパスを実現し、グループ内での人材交流の活性化に努めています。また、説明会やインターンシップの中で当行グループの業務を疑似体験する機会や、実際に働いている従業員との対話の機会を多く設けることにより、応募者の希望する内容と当行の業務とのギャップをなくしていくことを心がけています。採用時のミスマッチを防止し、一人ひとりが自らの強みを発揮しながら長期的に活躍できる環境づくりにつなげています。急速に変化する時代を背景に、既存の銀行の枠組みを超えた金融企業グループを目指すには、より専門性の高い人材の確保が極めて重要であることから、キャリア採用についても大幅に拡充し、2025年度は100人を採用しました。今後は採用人数の拡大だけでなく、入社後の定着や活躍支援にも取り組むことで、従業員一人ひとりがエンゲージメント高く活躍できる組織づくりを進めるとともに、人材ポートフォリオの充足につなげていきます。

キャリア採用実績推移



採用キャリア内訳



従業員の処遇向上（賃上げ・福利厚生）

人材獲得競争の激化や物価上昇を背景に、従業員が安心して働き続けられる環境の整備は重要な経営課題となっています。また、給与水準だけでなく、福利厚生や成長機会を含めた総合的な処遇の充実が求められています。従業員一人ひとりの頑張りに応え、エンゲージメントを向上させていくことを目的に、給与等の処遇について競争力のある水準に見直しを進めてきました。結果として、2022年度から2026年度にかけて5年連続で4～5%超の賃上げを実現しています。このほかにも、60才以降の継続雇用者に対する処遇を見直し、60才以前と同等の処遇で支店長等での職位登用を進めているほか、パートタイマーの時給見直し等、非正規雇用の従業員に対する処遇改善も実施しています。また、2025年度に全従業員とその家族を対象とした福利厚生サービスを導入し、多様な人材の生活の質の向上に応える福利厚生の充実を図りました。処遇改善は従業員の生活を支えるだけでなく、人材獲得競争力やエンゲージメント向上にもつながる重要な人的資本投資であると考えています。

当行グループでは「人材」を最も重要な経営資本と位置づけており、当行グループの持続的成長は人材の成長によって実現すると考えています。今後も、従業員が意欲と安心感を持って働ける環境づくりを進めるとともに、多様な価値観やライフステージに対応した処遇・福利厚生の充実に取り組んでいきます。

人材戦略の柱③ 従業員がエンゲージメント高く活躍できる組織の実現

健康経営・ファイナンシャルウェルネス

「一人ひとりの生産性の最大化」の実現には、従業員が心身ともに健康な状態で能力を発揮できることに加え、将来に対する経済的な安心感を持ちながら働ける環境づくりが不可欠であると考えています。一方で、働き方や価値観の多様化、長期化するキャリア形成への対応など、従業員を取り巻く環境は大きく変化しており、健康面や経済面に関するニーズも複雑化しています。こうした課題認識のもと、健康経営及びファイナンシャルウェルネスの推進に取り組んでいます。

当行グループは、従業員が心身ともに健康で働きがいのある会社づくりを進めることが、お客さまへの良質なサービス提供につながるという考えのもと「健康経営宣言」を制定し、頭取を最高責任者として従業員の健康保持・増進施策を推進しています。健康経営の実践がパーパス・ビジョンの実現につながるものとして、「健康経営戦略マップ」を策定し、ウォーキングキャンペーンなど各種施策を通じ、プレゼンティーイズムやアブセンティーイズムの減少に向けた取組みを進めています。

また、従業員が長期的な視点で安心して働けるよう、心身の健康に加えて経済的な豊かさを支援するファイナンシャルウェルネスの取組みも進めています。企業型確定拠出年金制度や従業員持株会の活用促進等により、従業員一人ひとりが自らのライフプランや資産形成について考える機会の提供を通じて、将来に対する不安の軽減と自律的な資産形成を支援しています。

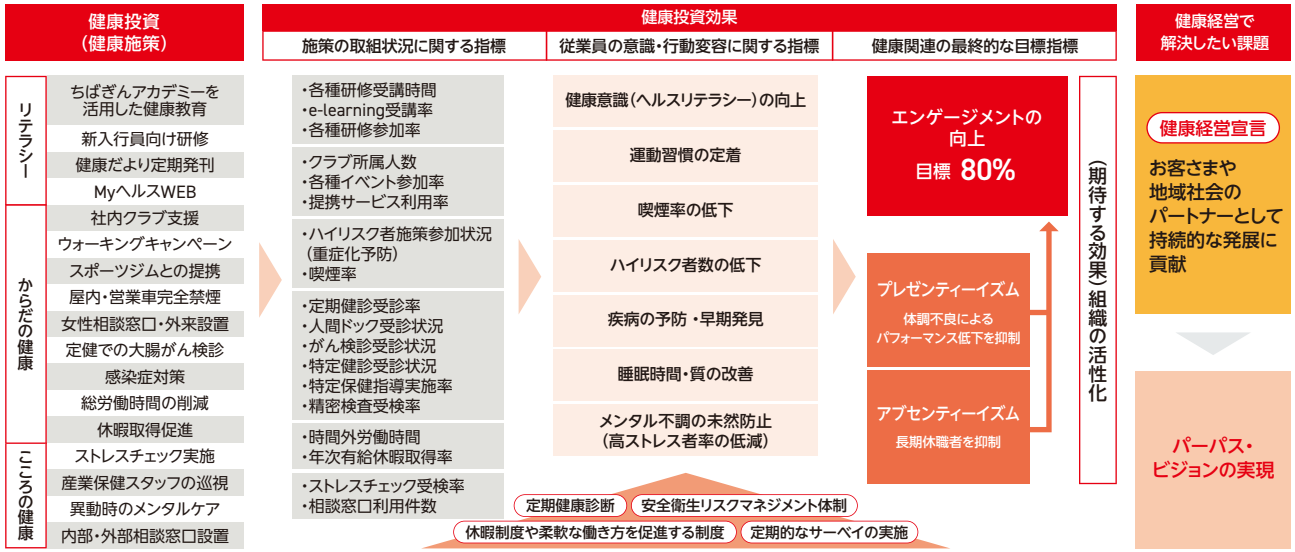
健康状態や経済的な安心感は、従業員の働きがいやエンゲージメント、生産性とも密接に関係しています。今後も従業員の声や各種サーベイ結果を踏まえながら施策の充実と改善を進め、一人ひとりがいきいきと活躍できる環境づくりを通じて、従業員の成長とエンゲージメント向上、生産性向上の好循環を実現し、地域社会への持続的な価値提供につなげていきます。

健康経営宣言 健康経営に対する考え方や取組姿勢を明文化するため「健康経営宣言」を制定しています。

千葉銀行は、従業員の心身の健康保持・増進や感染症予防に向けた取組みを進め、多様な人材が働きがいを持って活躍できる会社づくりに努めることで、お客さまや地域社会のパートナーとして地域経済の持続的な発展に貢献します

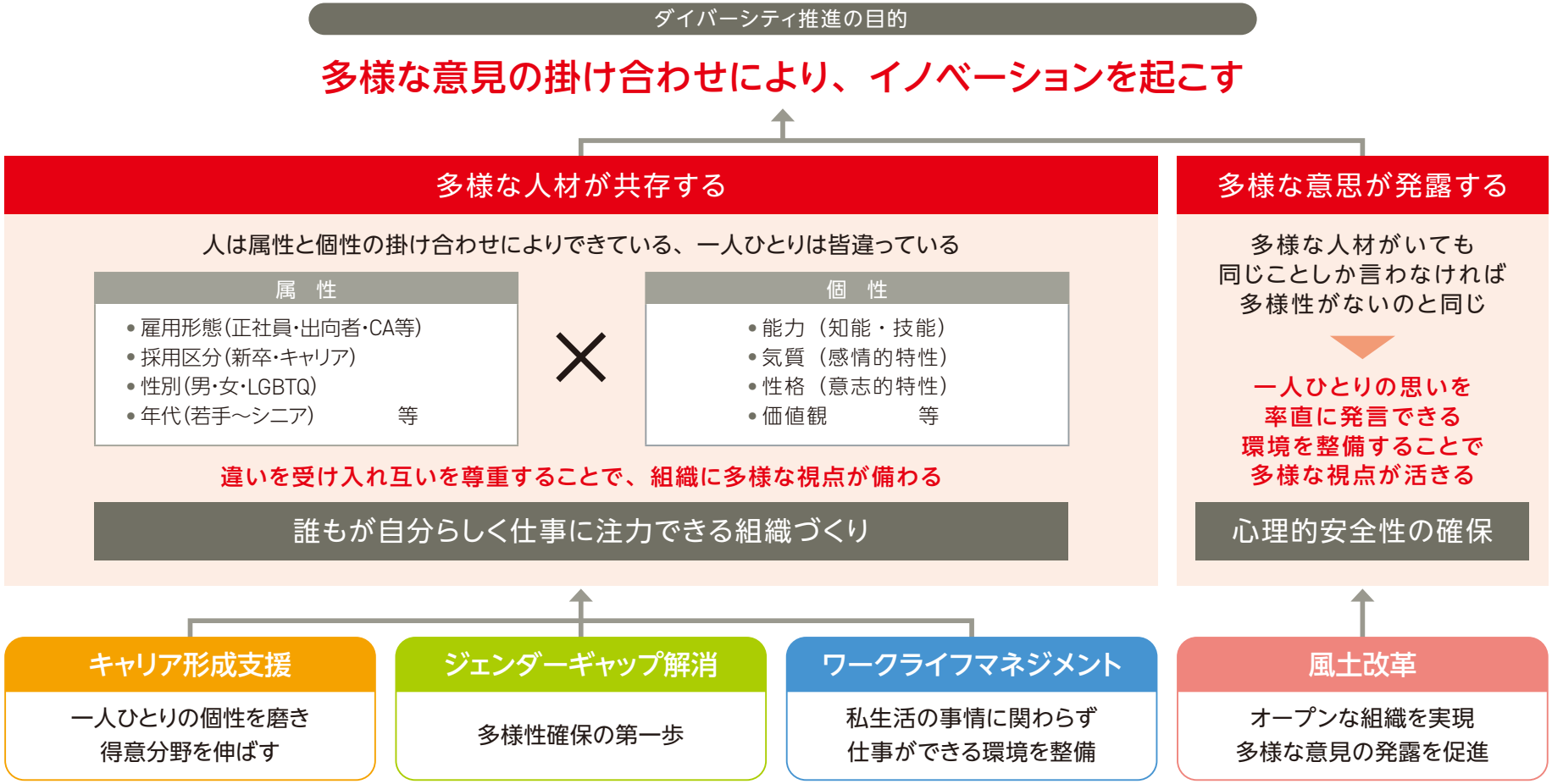
取締役頭取　米本 努

健康経営戦略マップ



ダイバーシティ

地域経済の持続的な発展に貢献するという使命を果たすため、当行グループでは多様な人と人が連携し互いの強みを活かすことで、激動の時代を追い風にできる組織となるべく、ダイバーシティ推進を“持続的成長のための経営戦略”と位置づけ、積極的に取り組んでいます。
多様な意見の掛け合わせにより多くのイノベーションを創出するため、キャリア形成支援、ジェンダーギャップ解消、ワークライフマネジメント支援、風土改革の4テーマを柱として、取組みを進めています。多様な人材の共存と、多様な意思の発露を促進することで、地域社会に価値を還元し続けます。



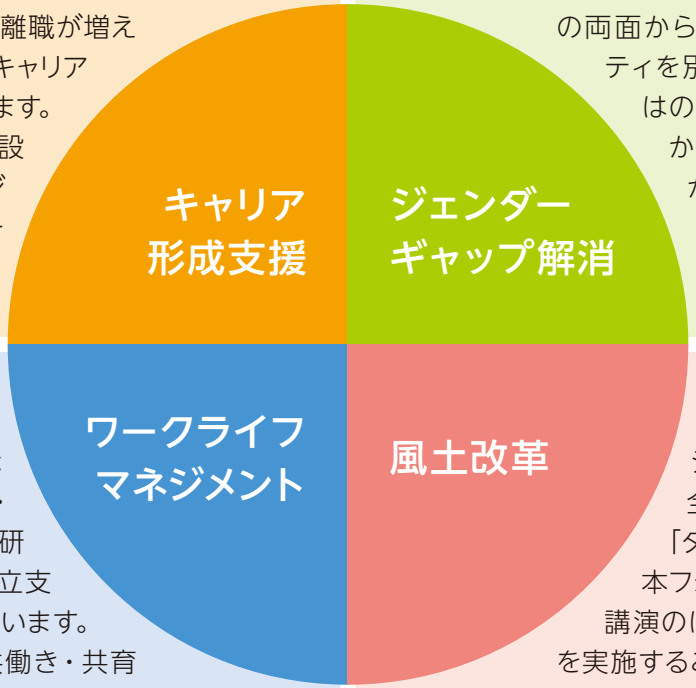
ダイバーシティ

キャリア形成支援

入行3年目(20歳～26歳)までを対象に、自分の強みを把握し自身のキャリアでどのように活かすか、また将来起こり得るライフイベントと仕事をどのように両立していくか、同期同士でのディスカッションを通じてビジョンを描いていく内容としました。3年目は一般的に離職が増えるとされる年次であり、ベンダーによる調査では「キャリアパスの不透明感」が転職理由として多く挙げられます。そこで、自分らしいキャリアについて考える機会を設けることで不安を払拭するとともに、活躍イメージがわくよう支援しました。受講者の反応も良く、一定の効果を得たと認識しています。

TSUBASAクロスメンター

TSUBASAアライアンス参加行では、各行横断型のメンタリング制度である「TSUBASAクロスメンター」を実施しており、創設時より当行が事務局を担っています。幹部候補層の女性職員を、スキル・マインドの両面から支援することを目的としており、メンター・メンティを別の銀行同士でのペアとすることで、同業ならではの仕事面での細やかなアドバイスと、会社が異なるからこそ実現する心理的安全性を両立できることが特長です。



性差を問わない育児両立支援

育児両立支援は長くターゲットを女性としていましたが、現在はあらゆる施策を性差を問わないものに変更しています。 当行では、「プレパパ・プレママセミナー(育休取得前)」、「両立キャリア研修 (復職時)」、「ミルク・離乳食から考える育児両立支援セミナー(仕事と育児との両立中)」 を実施しています。これらの性差を問わない取組みにより、真の「共働き・共育て」を推進することで、多様な人材が自分らしく、働きがいをもって働くことができるエンゲージメントの高い組織づくりを目指しています。

ダイバーシティフォーラム

グループ会社を含めた全ての職員がダイバーシティ推進の重要性を理解し行動できるよう、全役員と各職場・グループ会社の代表が参加する「ダイバーシティフォーラム」を毎年開催しています。本フォーラムは、トップメッセージの発信や有識者による講演のほか、参加者同士の意見交換等のワークショップを実施することで、ダイバーシティ推進に向けた意識・行動改革を実現する場としています。また、最後に参加者一人ひとりが行動目標を宣言することで、具体的な行動改革につなげています。

ダイバーシティ

ダイバーシティ推進の主な取組み・外部評価

2007年	ちばぎんハートフル 地銀初の「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく「特例子会社」認定
2014年	ダイバーシティ推進部発足、初の女性部長就任（2名）
2015年	女性社外取締役就任（2名） 千葉工業大学と共同で事業所内保育所「千葉工大ひまわり保育園」開園 千葉市イクボス共同宣言に署名
2016年	優良企業認定マーク「えるぼし」（3段階）取得
2017年	初の女性執行役員就任 「次世代育成支援対策推進法」に基づく「プラチナくるみん認定」取得
2018年	経済産業省・東京証券取引所「なでしこ銘柄」選定（地銀初。2022年まで5年連続） 事業所内保育所「ひまわり保育園・ちば」「ひまわり保育園・かしわ※」開園　※2023年3月31に閉園
2019年	佐久間頭取（当時）内閣府「男女共同参画社会づくり功労者内閣総理大臣表彰」受賞
2020年	経済産業省「新・ダイバーシティ経営企業100選プライム」選定（金融機関初）
2021年	初の女性社内取締役就任 NPO法人J-win主催「2021 J-Winダイバーシティ・アワード」企業賞アドバンス部門大賞受賞（地銀初） 日経DUAL「共働き子育てしやすい企業ランキング」1位
2022年	「女性活躍推進法」に基づく「プラチナえるぼし認定」取得（銀行初） TSUBASAダイバーシティ&インクルージョン宣言 初の女性指名・報酬・経営諮問委員長就任
2023年	「次世代育成支援対策推進法」に基づく「プラチナくるみんプラス認定」取得
2024年	初の女性代表取締役、取締役会議長就任

女性活躍に関するデータ

❶ 女性登用数（2026年6月現在）
- 取締役：**4名**　● 監査役：**2名**
- 女性取締役比率：**40.0%**　● 女性役員比率：**40.0%**

❷ 管理職（管理監督者）女性比率：**19.0%**（2026年3月現在）
（リーダー職以上女性比率：**30.5%**）

※リーダー職とは、支店長代理など部下をもつ職務にある職員及びそれと同等の地位にある職員であり、担当業務の責任者として組織の職責を担う者です。

仕事と育児の両立支援に関するデータ

❶ 事業所内保育所：**県内2か所**（2026年3月現在）

❷ 男性育休取得率：**97.6%**（2025年度）

※2023年度及び2024年度に配偶者が出産し、2025年度に育児休業を取得開始した男性労働者が10人含まれる一方、2025年度に配偶者が出産し、育児休業の取得開始が2026年度以降となる予定の従業員が12人おります。この繰越人数の差により、2025年度の取得率は100%を下回る結果となっています。

障がい者雇用に関するデータ

- 障がい者雇用者数（グループ）：**173.5人**（2026年6月現在）※
- 障がい者雇用率（グループ）：**2.73%**（2026年6月現在）

※障がい者雇用者数は、障がい者雇用率算定用の数値につき、1人未満の端数が出る場合があります。

厚生労働省所管
- プラチナくるみんプラス（2023年6月）
- 働きやすく生産性の高い企業 職場表彰奨励賞（職場安定局長賞）（2017年8月）
- ファミリー・フレンドリー企業部門 厚生労働大臣優良賞（2018年11月）

経済産業省所管
- なでしこ銘柄（5年連続）
- 新・ダイバーシティ経営企業100選プライム（2020年11月）
- 健康経営優良法人（7回目）

その他
- MSCI日本株女性活躍指数

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数（WIN）

MSCI指数への株式会社千葉銀行の組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたは関連会社による株式会社千葉銀行への後援、推奨、宣伝ではありません。MSCI指数は、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCI指数の名称およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。



地方創生

53 取組事例等

取組事例等

地域の課題解決に貢献し、社会的価値を提供することは当行グループの重要な使命です。当行グループは、自治体や地元企業など地域のネットワークを活かし連携しながら、地域社会の持続的な成長に貢献していきます。

「ちばのみんなとスポーツフェスティバル」の開催

2026年3月、千葉銀行、ちばぎん商店、ケーズネットワークで構成される「ちばのみんなとプロジェクト実行委員会」を発足し、「ちばのみんなとスポーツフェスティバル」を初開催しました。

本イベントは、千葉みなと「さんばしひろば」を会場に、スポーツ観戦・スポーツ体験・ナイトクルージングなど、“観る・体験する・楽しむ”の三要素を備えた特別プログラムを展開しました。当日来場者は5,000名超となるなど、千葉みなとエリアの新たな魅力創出を実現しました。

大型ビジョンでのライブビューイング

千葉県内を拠点とするB.LEAGUE所属チーム、「アルティーリ千葉」と「千葉ジェッツ」の初対戦を大型モニターで応援できるライブビューイングを実施し、600名を超える観客が両チームのプレーに歓声をあげました。

スポーツアクティビティブース&キッチンカー

京葉線沿線のプロスポーツチームやパラスポーツなど、約10のスポーツ体験ブースが出展し、新春のあたたかな陽気の中で、大人から子供まで多くの方にスポーツアクティビティを楽しんでいただきました。

また、地域で人気のキッチンカーが20以上出店したほか、東日本旅客鉄道千葉支社様の駅長フォトブースや千葉都市モノレール様のモノレール運転体験などで大いに会場を盛り上げました。

アフターパーティ「特別ナイトクルージング」

スポーツイベント体験後に、豪華クルーザー「オセアンブルー」で楽しむ特別ナイトクルージングを開催しました。約80名の乗客が、イベントの余韻とともに千葉港の工場夜景を楽しみました。



ライブビューイングの様子



スポーツ体験の様子



イベントポスター

取組事例等

「自治体DX」への支援

千葉銀行では、労働人口減少に伴う自治体職員不足による住民サービスの低下が懸念される“2040年問題”を重要な課題と捉えています。公共インフラを持続的に維持するため、自治体ごとのDX推進状況や行政課題を分析するとともに、その結果を可視化した「DXカルテ」を作成し、自治体ごとに対話を通じて特性やニーズに応じた伴走支援を行っています。今後も、グループ会社や協力事業者と連携したソリューション提案を通じて、自治体DXの推進と持続可能な地域社会の実現に貢献してまいります。

県内自治体のAI活用調査

2025年6月に課題解決へ向けた支援の一環として、県内自治体におけるAI活用実態の調査を実施しました。

本調査結果をふまえ、市長会、町村会での調査結果報告を経て、ちばぎん総合研究所、エッジ・テクノロジー、ちばぎんコンピューターサービスなどグループ会社と連携して、DX人材の教育プログラム、生成AIサービスの提供など、自治体のDX推進や課題解決に向けた具体的な提言を行っています。



「自治体DX推進見本市&セミナー」を開催

2025年7月、当行本店ビルにおいて、自治体職員の皆さまが多様なDXツールを実際に体験し、出展事業者と具体的な活用方法について直接対話できる場として、「自治体DX見本市&セミナー」を開催しました。3回目の開催となる今回は、14の事業者による出展とともに、セミナーでは、県内自治体におけるAI活用実態調査の結果の報告や、日々の業務に役立つ生成AIの活用事例をわかりやすく紹介し、県内自治体を中心に180名超が参加するなど、自治体DXの推進に向けた機運醸成を図りました。



見本市の様子


セミナーの様子

取組事例等

南房総エリア活性化プロジェクト「南総沸騰計画」を始動

2026年5月、南房総エリアの地域活性化・持続的なまちづくり支援を目的としたプロジェクト「南総沸騰計画」を開始しました。

本プロジェクトは、南房総エリアの観光・経済団体と千葉銀行グループで構成される「南総沸騰計画実行委員会」が中心となり、地域事業者さまによる新たな商品・サービス・イベントの実現を支援するプロジェクトです。実施期間は、2026年5月26日から2027年5月31日までとし、年間を通じて南房総エリアの四季を楽しめる魅力的なコンテンツを発信していきます。

「南総沸騰計画」実行委員会	ちばぎん、ちばぎん商店、館山商工会議所、南房総市観光協会、館山市観光協会、南房総市朝夷商工会、南房総市内房商工会
後援	館山市、南房総市、鴨川市、鋸南町、千葉県
協力	鴨川市観光協会、鋸南町観光協会、東日本旅客鉄道株式会社 千葉支社

『南総沸騰計画』の由来

房総半島の南端である南房総エリア(館山市、南房総市、鴨川市、鋸南町)で埋もれている商品・サービス、イベントを掘り起こし、クラウドファンディングやスタンプラリー、マルシェイベントなどによるプロモーションで広く発信することで、「南房総発信で千葉県を『沸騰』させていきたい」という想いから名づけたプロジェクト名です。



第一弾「夏」企画の公開

「夏」をテーマとした第一弾企画6件を、ちばぎん商店が運営する購入型クラウドファンディングサイト「C-VALUE」にて公開しました。

JR東日本千葉支社と千葉銀行が特別コラボした、南房総市・岩井海岸を目的地とする特別貸し切り列車ツアーなど、南房総ならではの「夏」の魅力を体感いただける内容を企画しました。



SUSTAINABILITY REPORT 2026



社会貢献

57 千葉銀行における社会貢献活動

58 地域活動への協賛・協力

千葉銀行における社会貢献活動

当行は「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」というパーパスのもと、地域経済やコミュニティの活性化に貢献することを通じて、当行の企業価値の向上を目指しています。

パーパス
「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」
→ 地域経済とコミュニティの活性化への貢献
→ 地域の方々のシビックプライド・ウェルビーイングの向上
→ 当行の企業価値向上

地元スポーツチームへの協賛

当行は、地域の皆さまに愛される地元スポーツチームへの協賛を行っています。この活動を通じて、地域社会とのつながりを深め、地域の皆さまのウェルビーイング向上に寄与しています。

「第30回ちばぎんカップ」に特別協賛

2026年1月、「2026Jリーグプレシーズンマッチ 第30回ちばぎんカップ～柏レイソルVSジェフユナイテッド市原・千葉～」に冠スポンサーとして特別協賛しました。

当行は、地元Jリーグチームの応援と地域のスポーツ振興を目的として、両チームがシーズン開幕前に対戦する千葉ダービーマッチを1995年の第1回大会から特別協賛しています。今大会では第30回を記念し、両チームのOB選手によるレジェンドマッチを開催しました。開催日当日は多くの方が来場し、来場者数は三協フロンテア柏スタジアムにおいて過去最高の13,556人となりました。次回のちばぎんカップは、Jリーグのシーズン移行に合わせ、夏のナイトゲームとして開催予定です。





地元バスケットボールクラブの主催試合に冠協賛

2026年3月及び5月、当行は県内プロバスケットボールクラブ「千葉ジェッツ」と「アルティーリ千葉」の対戦試合に冠協賛しました。千葉県内にホームタウンを置く両クラブのビジョンに共感し、選手・クラブスタッフが一丸となって目指すゴールと、それを力強く後押しするファンの思いの実現を支援しています。試合当日は、オリジナルデザインのハリセンを来場者へ配布したほか、ハーフタイムショーでは、両クラブのユースチームによるフリースロー対決を実施し、会場の一体感の醸成及び試合の盛り上げに貢献しました。





©CHIBAJETS FUNABASHI

地域活動への協賛・協力

地元スポーツチームへの協賛

社会人野球ちばぎんカップ

2026年3月、当行は県内社会人野球チーム「日本製鉄かずさマジック」と「JFE東日本」が対戦する「社会人野球ちばぎんカップ」に協賛しました。都市対抗野球千葉県代表の常連としてしのぎを削る強豪チーム同士の対戦として、当日はZOZOマリンスタジアムに1,700人が来場しました。

試合はJFE東日本が7−2で勝利し、初代王者に輝きました。



地域活動への協賛・協力

お子さま向けのミニオーケストライベントに協力

2026年3月、当行は千葉県文化振興財団とちばぎんみらい財団が共催するイベント「オーケストラとあそぼう!」に協力しました。本イベントはお子さまとそのご家族に音楽の楽しさを知ってもらうことを目的としており、プロの演奏家・歌手を招いて午前と午後の2部構成で開催されました。当日は千葉銀行本店ビル3階大ホールに492人が来場し、歌とダンスを楽しんでいただきました。



公益信託「ちばぎんハートフル福祉基金」の助成金交付式を開催

2025年8月、公益信託「ちばぎんハートフル福祉基金」において、13団体に対し、総額800万円の助成金を交付しました。

同基金では、千葉県内の福祉の充実を目的として、社会福祉法人・ボランティア団体などが実施する社会福祉活動を助成金というかたちで支援しています。今回を含め、これまでの助成金交付実績は累計200件・116百万円となりました。



ちばぎんフードドライブ

当行はフードバンクちばとの「食品提供等に関する包括連携協定」に基づき、毎年「ちばぎんフードドライブ」を実施しています。2026年2月に集まった153.6kgの食品を寄贈したほか、同年3月には保存用クラッカー19箱（1,330個）及び「そのまんまご飯3味セット」14箱（420個）を寄贈しました。

これらは、主に子ども食堂などを通じて地域住民の方に届けられ、食料支援を必要とする方々の支援に役立てられています。



キャリア・金融教育の取組み

1

「一人ひとりの思い」を支える当行の挑戦

当行では、小学生から大学生までを対象に、自分らしい生き方や価値観を考える「キャリア教育」と、その実現を支える「金融教育」に取り組んでいます。

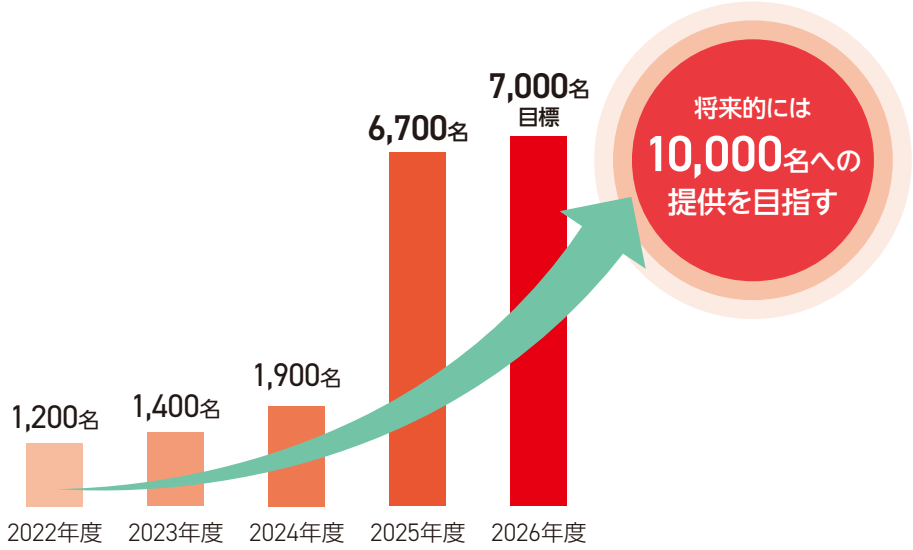
これらの取組みは、当行のパーパスである「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」を具体化するものです。変化の大きい時代において、自分にとっての幸せやありたい姿を考え、主体的に人生を選択していく力を育むことは、ますます重要になっています。また、その実現には、お金との適切な付き合い方を学び、自らの選択肢を広げていく視点も欠かせません。

当行は、子どもたちが夢や希望を持ち、自らの将来を考えるきっかけを提供することで、主体的な意思決定を支えることを目指しています。



2

実績の推移



当行では、講義型から参加型へのプログラム見直し、事後アンケートの分析及び学校へのフィードバックの徹底、提供チャネルの拡大、担当者及びサポート人材の育成などを継続的に進めています。また、今年度は新たに、金融トラブル防止に向けたコンテンツの導入も予定しています。

今後も、子どもたちの学びを継続的に支援するとともに、地域との接点を広げ、当行に対する理解や親近感の醸成にもつなげていきます。

キャリア・金融教育の取組み

3



当行の出前授業の特徴

当行が実施する出前授業には、主に3つの特徴があります。

① 子どもたちの主体性を引き出す授業

銀行の仕事や金融に関する知識を伝えるだけでなく「自分らしい生き方」や「お金との適切な付き合い方」について考える機会を提供しています。大切にしているのは「体験する → 気づく → 言語化する → 自分ごととして捉える」という学びのプロセスです。小学生から大学生まで、それぞれの発達段階に応じて、人生や将来について主体的に考えるきっかけづくりを行っています。

② グループワークを取り入れた参加型授業

当行は「押し付けない・比べない」ことを教育の基本姿勢としています。一方向の講義にとどまらず、グループワークを取り入れた参加型授業とすることで、自らの考えを深めるとともに、他者との違いや多様な価値観に気づく機会を創出しています。講師は一方的に教えるのではなく、問いを投げかけながら学習者の思考に寄り添い、内省と主体性を支える役割を担っています。

③ 効果測定と学校へのフィードバック

授業後にはアンケートを実施し、子どもたちの満足度や理解度を把握するとともに、その結果を学校へフィードバックしています。こうした取組みを通じて、授業内容の改善や充実につなげ、教育現場における継続的な学びの支援に努めています。

4

授業を受けた感想

- 「聞き取りやすい声でよかった、内容が面白かった（興味をそそられる）」
- 「お金を増やすことだけでなく、無駄な使い方を見直すことの大切さに気づいた」
- 「幸せとお金の関係について考え方が変わった」
- 「将来やりたい仕事に就けるよう、もっといろいろな世界を知りたいと思った」
- 「めっちゃお金の重大さに気づけた授業で良かったです」
- 「とてもわかりやすいお話で、将来自分がどんな仕事につくのか楽しみです」
- 「インターネットなどで調べるだけではわからないような内容も講話いただいてとても楽しかったです。」
- 「銀行のことだけでなく、私たち自身のことも考えてくれていると感じた」
- 「千葉銀行がより身近に感じられた」
- 「みんなの夢へのサポートをしてくれてありがとうございます」
- 「銀行員の仕事や将来のことを前より考えられるようになった」
- 「千葉銀行の皆様が、地域の方々の感謝を繋ぐ大切なお仕事をされていることが伝わり、とても勉強になりました」
- 「お金の大切さ、仕事の大変さなどがすごいよくわかった。銀行で働いてみたいと思った」

SUSTAINABILITY
REPORT
2026

注意事項

本レポートには、当行グループの計画、目標、戦略等の将来に関する記述が含まれています。これらは、本レポート作成時点で入手可能な情報及び合理的と判断される一定の前提に基づいて記載しておりますが、将来の業績や成果を保証するものではありません。実際の業績等は、経営環境の変化やさまざまなリスク・不確実な要因により、これらの見通しとは異なる可能性があります。

編集方針

本レポートは、当行統合報告書の非財務情報を補完し、サステナビリティに関する考え方、マテリアリティ、ガバナンス体制、活動状況をステークホルダーの皆さまに報告することを目的としています。詳細なデータや最新の情報につきましては、当行ホームページ（サステナビリティ関連）等をご参照ください。



株式会社 千葉銀行

〒260-8720　千葉県千葉市中央区千葉港1-2
TEL. 043-245-1111（代表）
https://www.chibabank.co.jp/
2026年8月発行