



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

2025

千葉銀行  
SUSTAINABILITY  
REPORT  
2025

目次

03 グループCEOメッセージ

04 グループCSuOメッセージ

## サステナビリティ全体

06 サステナビリティ戦略

07 価値創造プロセス

08 これまでの歩み

09 ガバナンス体制

## 気候変動・自然資本

### 戦略（気候変動）

11 気候変動に伴うリスク・機会

12 シナリオ分析

13 カーボンニュートラルに向けたロードマップ

14 当行グループの取組み（ひまわりグリーンエナジー）

16 お客さまの脱炭素化に向けた取組み

### 戦略（自然資本）

17 自然資本に伴うリスク・機会

18 自然資本への依存と影響に関するヒートマップ【依存】

19 自然資本への依存と影響に関するヒートマップ【影響】

20 当行の営業拠点による自然への影響調査

21 当行グループの取組み

### リスク管理

22 リスクと影響の特定・評価、トップリスク管理

23 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

24 CO<sub>2</sub>排出量

26 サステナブル・ファイナンスの推進

27 炭素関連資産の状況

## 人権尊重

29 全体像

### 人権デューデリジェンス

30 負の影響の把握・分析、人権課題マップ

31 負の影響の防止・軽減措置（従業員、投融資先）

32 負の影響の防止・軽減措置（サプライヤー、お客さま）

33 情報開示

34 苦情処理メカニズム（従業員、お客さま）

## 人的資本

36 人材戦略

37 人的資本への投資

38 人材戦略の柱 ①「人が育つちばざんグループ」の構築

40 人材戦略の柱 ②「エンゲージメントの高い人材と組織」の創出

42 ダイバーシティ

## 地方創生

46 取組事例等

## 社会貢献

51 千葉銀行における社会貢献活動

## グループCEOメッセージ

当行グループでは、「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と位置づけています。地域のお客さまの抱える課題が多様化・複雑化するなか、私たちは、地域の皆さまの生活や事業活動を支えるだけでなく、未来の世代に豊かな環境と社会を引き継ぐ責任を果たすべく、日々尽力しています。

気候変動、少子高齢化・人口減少、経済格差の拡大といった社会課題が深刻化するなか、私たちは地域金融機関として、これらの課題解決に全力で向き合う使命があると認識しています。こうしたなか、喫緊の課題である地域の脱炭素化を支援するため、サステナブル・ファイナンス実行額の実行額累計目標（2030年時点）を、従来の2兆円から4兆円に上方修正しました。再生可能エネルギーの普及や省エネルギー技術の導入を支援することにより、地域のカーボンニュートラル実現に向けた取組みを加速させています。

また、地域の自然資本を守り、循環型経済への移行を促進することも重要なテーマの一つです。当行グループでは、地域の一次産業を支える農業事業や、再生可能エネルギーを活用した発電事業を展開し、地域経済の活性化と環境保全の両立を目指しています。

地域社会の持続可能な発展を支えるため、当行グループでは、「地域まるごとDX・GX・WX※」という包括的なアプローチを推進しています。この取組みは、DX（デジタルトランスフォーメーション）を通じた地域全体の生産性向上、GX（グリーントランスフォーメーション）を通じた環境負荷の低減、そしてWX（ワークトランスフォーメーション）を通じた地域で暮らす人々の豊かなライフスタイルの実現を目指すものです。これにより、地域経済の活性化だけでなく、地域社会全体の豊かさを高める好循環の創出に貢献してまいります。

このようななか、当行グループでは「人材」を中心に据えたサステナビリティ経営の実践にも努めています。変革に向けた手段はDXですが、それを支えるのは人材であり、職員一人ひとりのさらなる成長に向けた人的資本投資に積極的に取り組んでいます。職員がやりがいを感じ、成長できる環境づくりを進めるとともに、多様性を尊重した魅力ある組織づくりを通じて、ボトムアップ型の組織への変革を進めています。職員の能力を最大限発揮できる態勢の構築を通じて、金融サービスを中心とした最高の顧客体験の創造に加えて、これまで以上に地域の社会課題解決に貢献することにより、地域社会とのエンゲージメントをさらに深めてまいります。

本サステナビリティレポートでは、非財務情報を含めたさまざまなサステナビリティに関する当行グループの取組みを網羅的にまとめています。今後もこうした取組みを通じて、全てのステークホルダーの思いの実現に努め、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。

※人手不足の中での働き方や生産性、承継問題に関するトランスフォーメーション



取締役頭取  
(代表取締役・グループCEO)

米本 努

## グループCSu0メッセージ



取締役専務執行役員  
(代表取締役・グループCSu0)

淡路 睦

当行グループは、地域社会とともに成長し、持続可能な未来を築くことを使命としています。このたび、サステナビリティ経営をさらに深化させるため、「グループCSu0（最高サステナビリティ責任者）」を新たに配置し、専任部署である「サステナビリティ推進部」を設立しました。この新たな体制を通じて、地域社会の課題解決に向けた取組みを一層強化してまいります。

私たちが直面する社会課題は、気候変動、少子高齢化・人口減少、経済格差の拡大など多岐にわたります。これらの課題は、地域社会や企業活動に深刻な影響を及ぼすだけでなく、未来の世代にどのような社会を引き継ぐのかという問いを私たちに突きつけています。千葉銀行グループは、地域金融機関としての役割を果たし、地域社会とともにこれらの課題に立ち向かうことで、持続可能な社会の実現を目指します。

特に、「地域まるごとGX（グリーントランスフォーメーション）」の推進は、当行グループの重要な使命の一つです。千葉県は全国でもCO<sub>2</sub>排出量が多い地域の一つであり、地域全体の脱炭素化は喫緊の課題です。当行グループでは、2030年までのカーボンニュートラル達成を掲げ、地域全体のGXを実現するための具体的な行動を加速させています。専門的な知見を活かしたアドバイスやサステナブル・ファイナンスを通じて、地域企業の脱炭素化を支援し、地域企業のGXを後押ししています。

また、再生可能エネルギーの普及にも積極的に取り組んでいます。子会社のひまわりグリーンエナジーが運営する太陽光発電所は、千葉県内の旭市、君津市、銚子市に拡大し、その発電量は当行グループの年間電力使用量の約40%に相当します。さらに、千葉県が持つ再生可能エネルギーのポテンシャルを最大限に活用するため、風力発電や営農型太陽光発電の推進にも注力しています。地域内での再生可能エネルギーの地産地消を促進する取組みも進め、地域全体での脱炭素化を実現する仕組みを構築しています。

一方、「地域まるごとWX（ワークトランスフォーメーション）」の推進では、多様な働き方の促進と人材育成に注力しています。当行グループでは、リモートワークやフレックスタイム制度の活用を進めるとともに、デジタル技術を活用した業務効率化を推進しています。男性の育休取得率100%や女性管理職の増加といった成果を上げており、ジェンダー平等やダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けた取組みをさらに強化しています。今後は、介護との両立支援や地域企業との連携を通じて、地域全体の生産性向上にも貢献していきます。

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」という理念のもと、地域社会とともに歩み続けます。全てのステークホルダーの皆さまと連携し、社会課題の解決と経済成長の両立を目指して、持続可能な未来を共に創造していきます。引き続き、皆さまのご支援とご協力をお願い申し上げます。

# サステナビリティ全体

---

- 06 サステナビリティ戦略
- 07 価値創造プロセス
- 08 これまでの歩み
- 09 ガバナンス体制



## サステナビリティ戦略

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」に向けた取組みを行っています。

### 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。

### ちばぎんグループSDGs宣言

- |                  |                           |
|------------------|---------------------------|
| <b>1 地域経済・社会</b> | 地域経済とコミュニティの活性化に貢献します     |
| <b>2 高齢化</b>     | 高齢者の安心・安全な生活を支えます         |
| <b>3 金融サービス</b>  | より良い生活をおくるための金融サービスを提供します |
| <b>4 ダイバーシティ</b> | ダイバーシティと働き方改革を推進します       |
| <b>5 環境保全</b>    | 持続可能な環境の保全に貢献します          |

#### 千葉銀行グループの企業行動指針

倫理的で責任ある企業活動を遂行していくにあたっての基本方針

#### ちばぎんグループ人材育成方針

「共に走り続ける人に。」考え抜け 自分の強みを持って 仲間を増やせ

#### ダイバーシティ行動宣言

ちばぎんグループ人権方針

ちばぎんグループ環境方針

ちばぎんグループ調達方針

### ■ マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス

SDGsの把握と「持続的経営」の意義  
確認、当行のCSR活動の総括

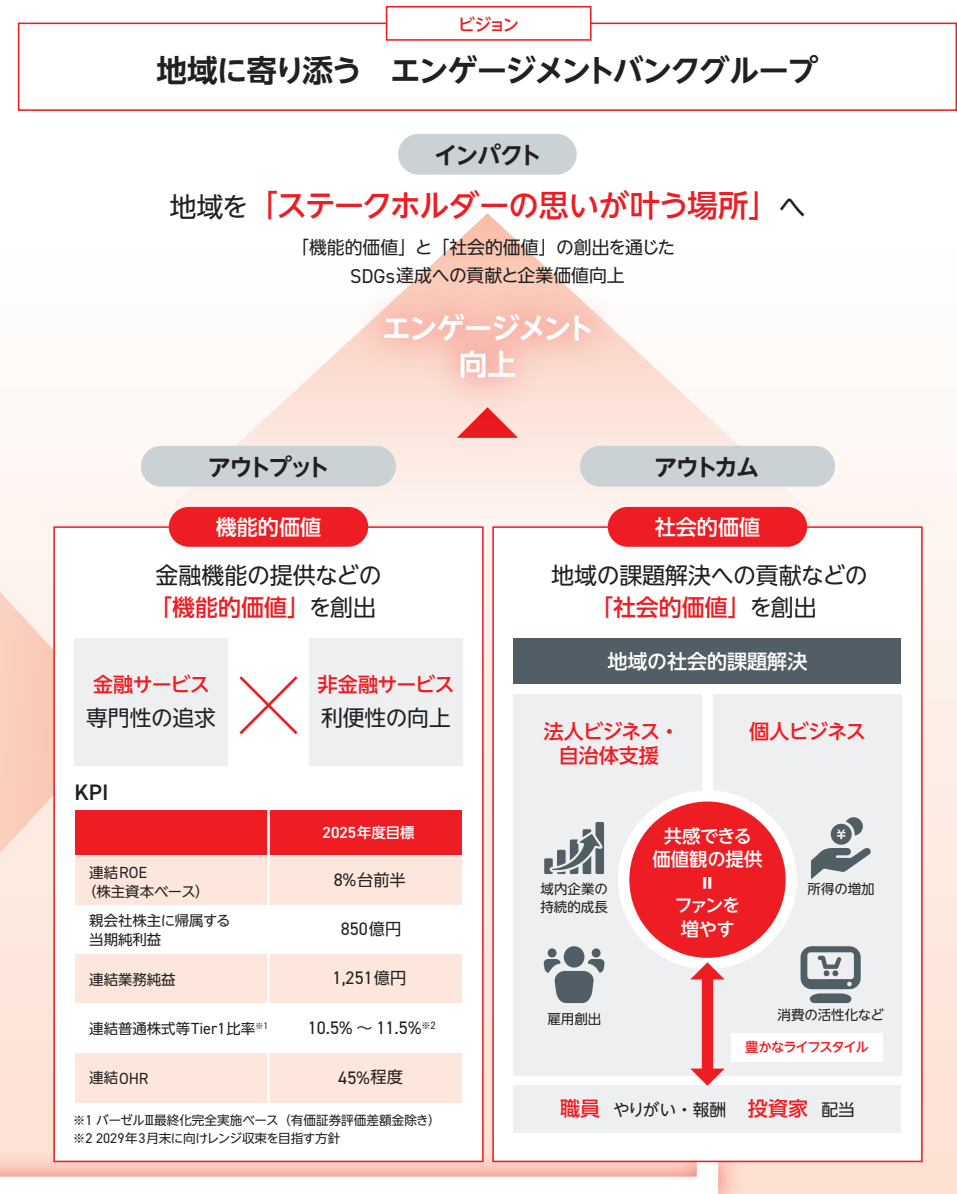
国際的な社会課題と日本・千葉県の  
社会課題を網羅的に抽出

ステークホルダーから社会の関心事や  
意向を把握

- 地域社会： 地域活性化と自然環境の保護
- お客さま： 金融仲介機能の発揮、先進的な金融サービス
- 従業員： 能力を最大限に発揮でき、働きがいのある職場
- 株 主： 中長期的な企業価値の向上

5つのテーマによるマテリアリティの特定

## 価値創造プロセス

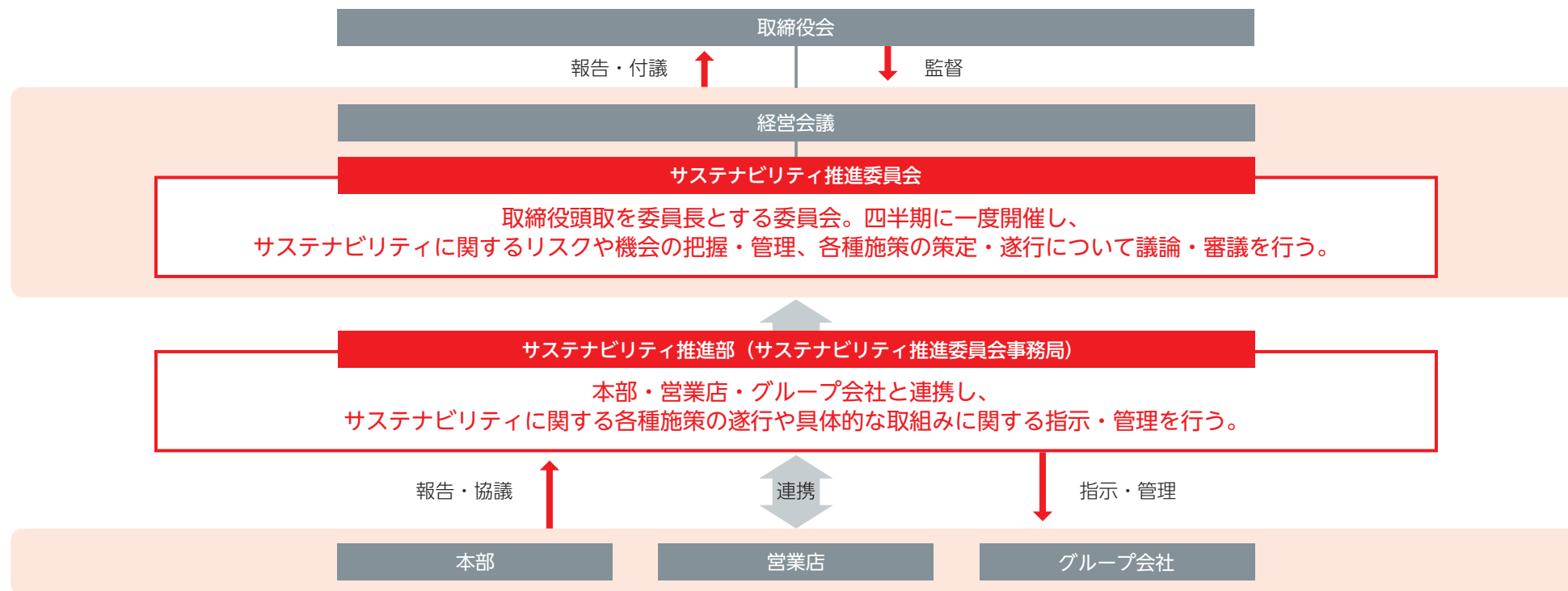


## これまでの歩み



## 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、定期的に取り締役に報告されます。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。

# 気候変動・自然資本

## 戦略（気候変動）

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

## 戦略（自然資本）

- 17 自然資本に伴うリスク・機会
- 18 自然資本への依存と影響に関するヒートマップ【依存】
- 19 自然資本への依存と影響に関するヒートマップ【影響】
- 20 当行の営業拠点による自然への影響調査
- 21 当行グループの取組み

## リスク管理

- 22 リスクと影響の特定・評価、トップリスク管理
- 23 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

- 24 CO<sub>2</sub>排出量
- 26 サステナブル・ファイナンスの推進
- 27 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 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 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	短期～長期 短期～長期 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 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 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 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 中期～長期 短期～長期 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 脱炭素支援に関するコンサルティングの増加 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 短期～長期 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。

CO<sub>2</sub>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CO<sub>2</sub>排出量削減を図っています。（P24）

## 「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。（P16）

## 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。（P26）

## 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。（P22）

## 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80～90億円、移行リスクは最大で300億円であり、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）742億円）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、建物用地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：80～90億円	与信関係費用の増加額：最大で300億円

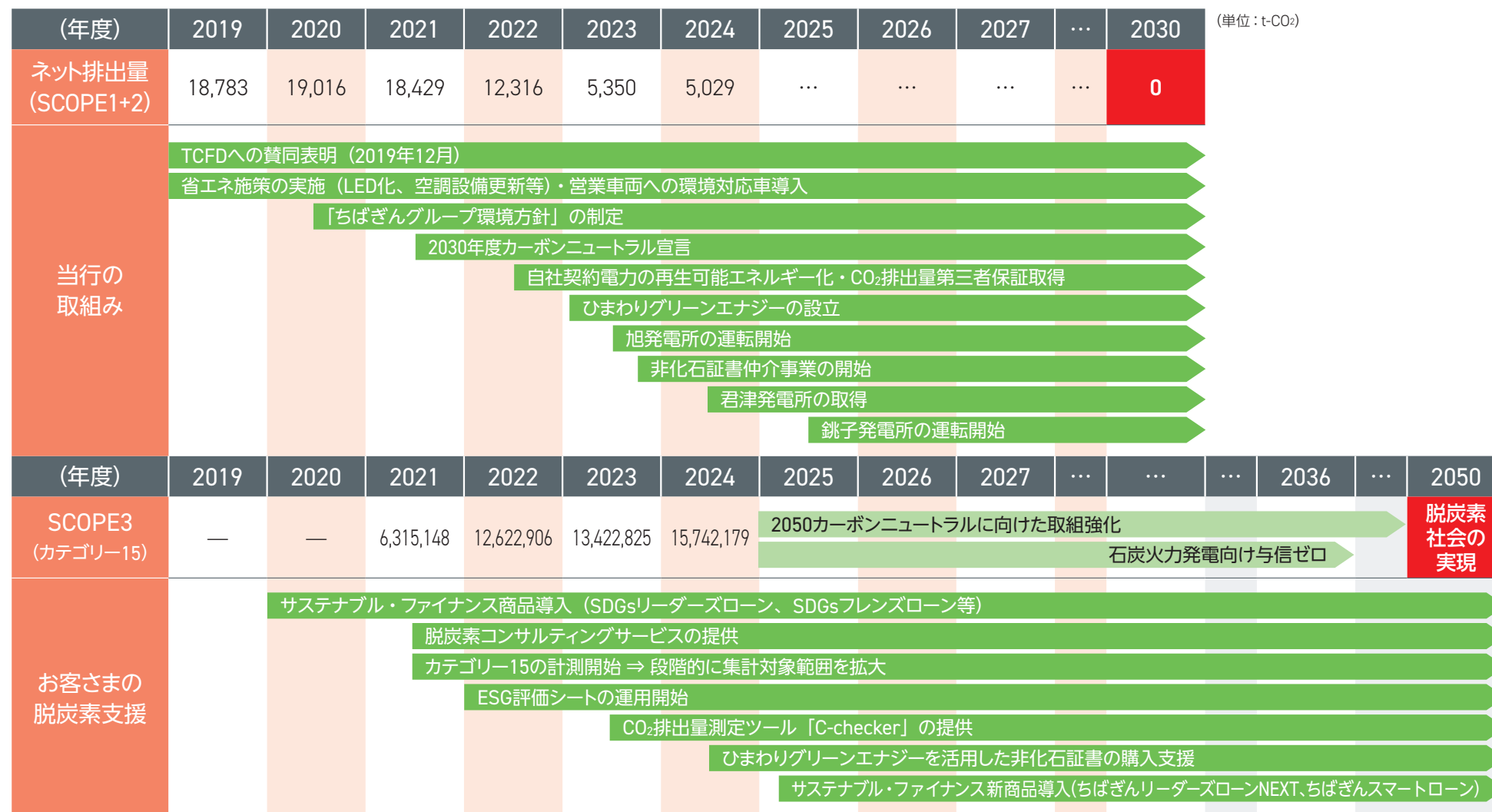
※建物利用地のリスク状況やリスク割合に関しては、気象情報会社「株式会社ウェザーニューズ」による支援を得て分析を実施しています。

## 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<sub>2</sub>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。



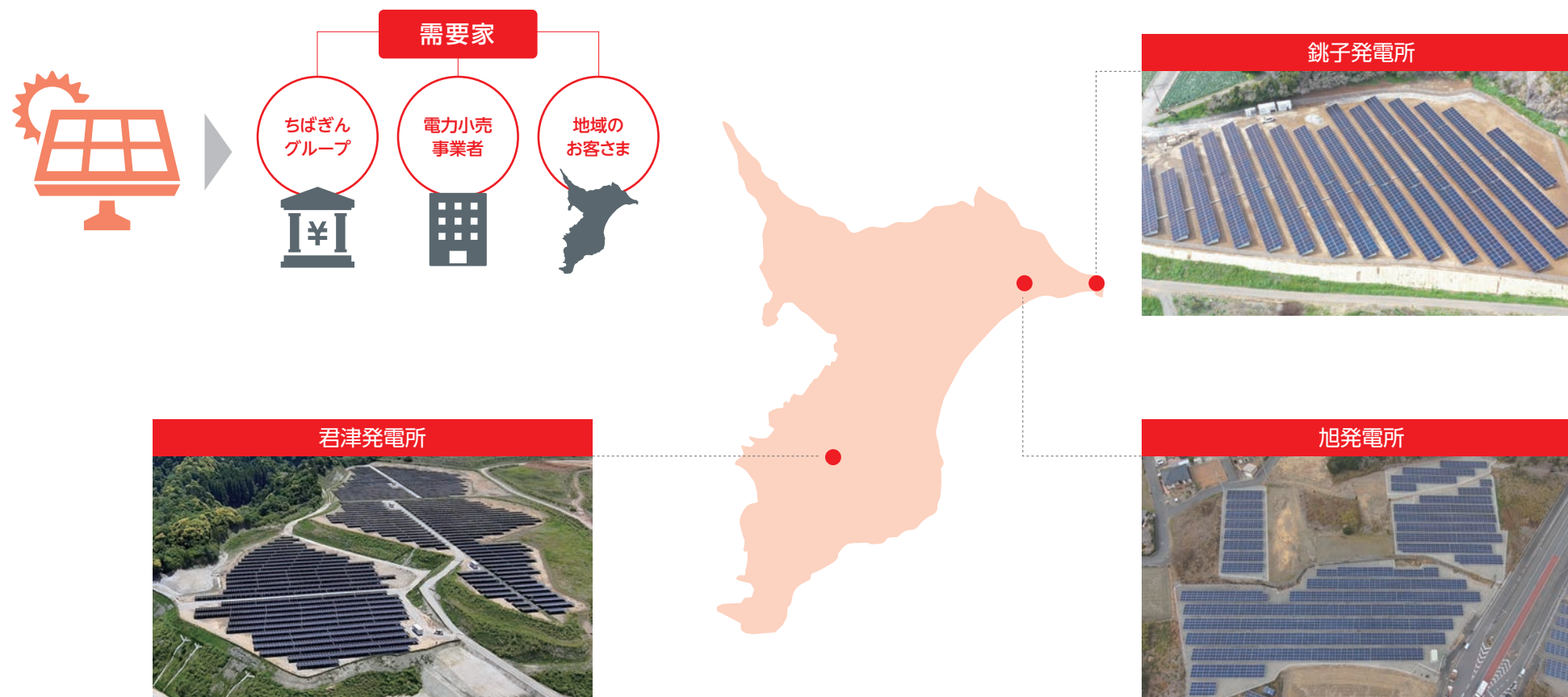
## 戦 略

## 気候変動

## 当行グループの取組み（ひまわりグリーンエネルギー）

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ネルギー」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。

## 発電所の運営



## 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ネルギー）

ひまわりグリーンエネルギーでは、太陽光発電事業を行うほか、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。

## 非化石証書の仲介事業



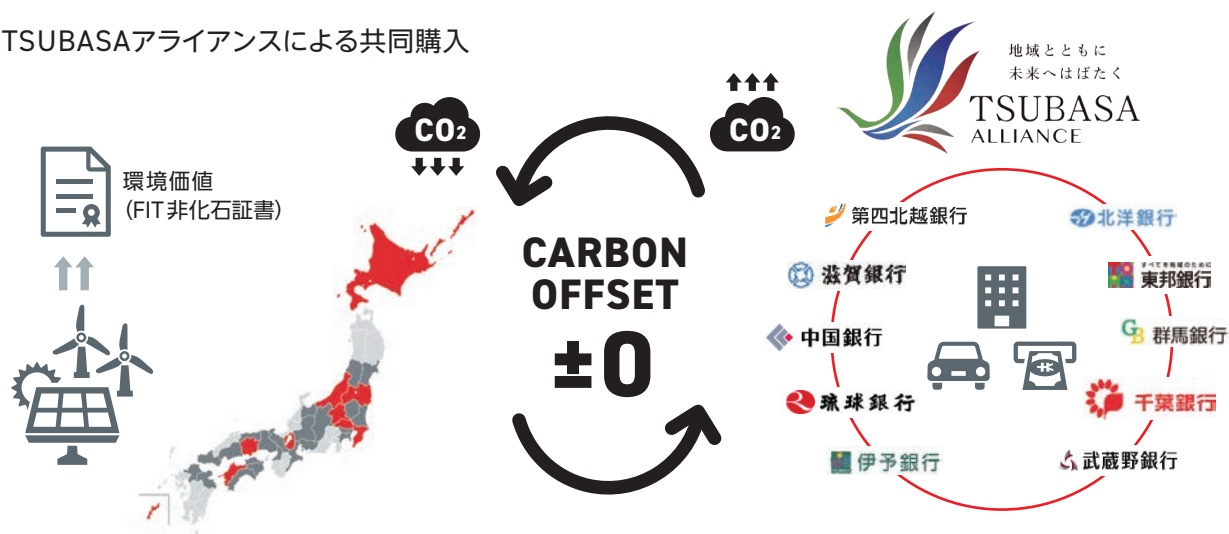
## 提携行との取組み事例（TSUBASA アライアンス）

当行グループでのひまわりグリーンエネルギーを通じた非化石証書の活用に加えて、提携行との連携も進めています。

2025年3月には、TSUBASAアライアンスによる共同購入及び、ソニー銀行に対する購入仲介を実施しました。

TSUBASAアライアンスによる共同購入は、各行の営業エリアで創出された「環境価値」の地産地消のほか、再エネ価値取引市場の活性化及びFIT非化石証書の普及促進を目的に実施し、合計で約2,100トン（ATM約5,000台分の年間CO<sub>2</sub>排出量）のCO<sub>2</sub>削減に貢献しました。

## ■ TSUBASAアライアンスによる共同購入

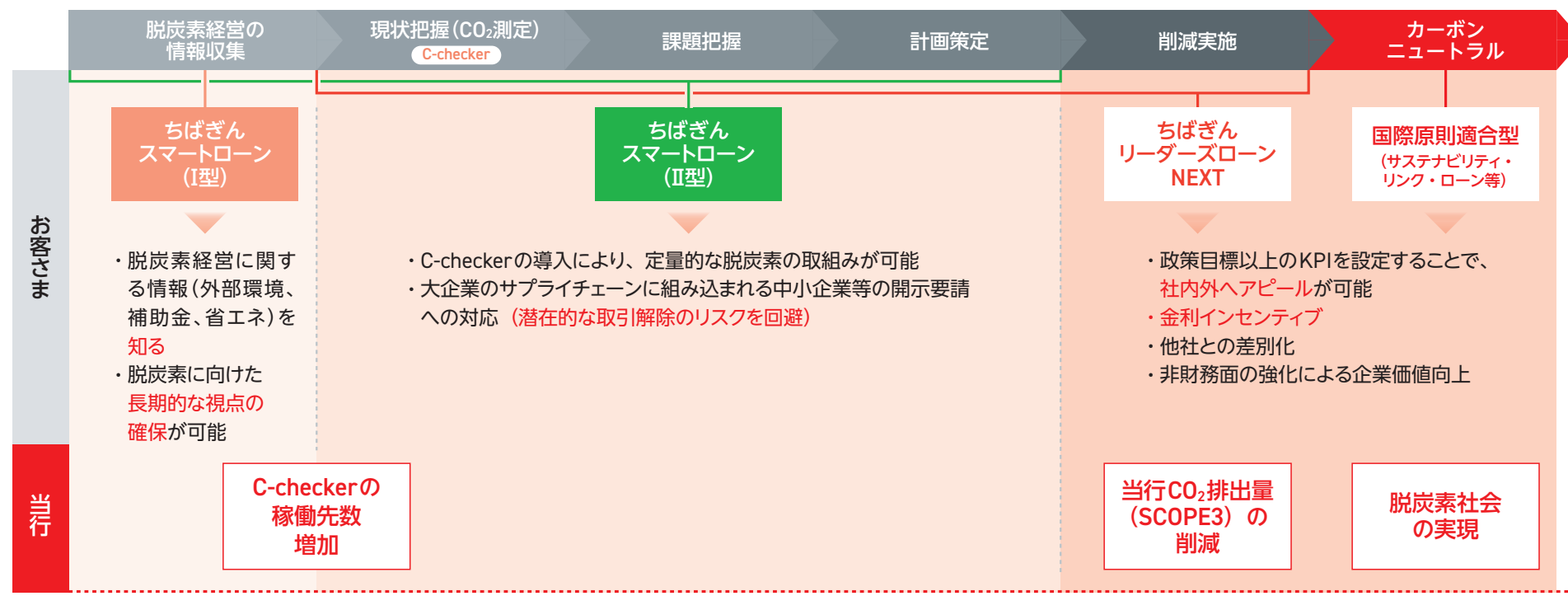


## 戦 略

## 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<sub>2</sub> 排出量測定ツール「C-checker」

CO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>排出量の可視化を支援する「C-checker」を起点に、CO<sub>2</sub>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

## 自然資本に伴うリスク・機会

当行グループは、自然関連のリスク（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。自然関連のリスク及び機会の具体的な内容、自然関連のリスク及び機会が、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	自然資本劣化に伴う自然災害による融資先の事業継続懸念・業績悪化	中期～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
			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
		風評リスク	当行の自然資本の保全への対応が不十分なことによる評判悪化	短期～長期
			融資先の事業が自然資本に負の影響を与えたことによる当行の評判悪化	短期～長期
機 会	商品とサービス		自然資本保全・回復に向けた投融資の機会増加	中期～長期
			自然資本に関するコンサルティング・ビジネスマッチングの増加	短期～中期
	コストの削減		紙使用量・廃棄物量削減に伴うコスト削減	短期～長期

※短期（5年未満）、中期（5年～10年）、長期（10年超～30年）

## 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

## 自然資本への依存と影響に関するヒートマップ【依存】

融資先の自然資本への依存と影響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影響の度合いを分析しました。

分析の結果、融資先全体としては、水関連項目（「水供給」「水流調整」等）と防災関連項目（「土壌と堆積物の保持」「洪水制御」等）への依存が大きいことが分かりました。

[illegible]

[illegible]

## 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。

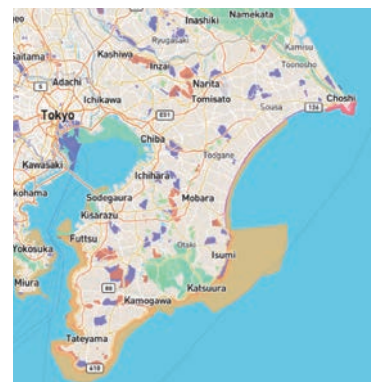
## 要注意地域の選定

- 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<sub>2</sub>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組みました。バイオ炭は地中に長期間CO<sub>2</sub>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<sub>2</sub>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います。本活動は、松くい虫の被害や東日本大震災の津波の影響により疎林化した海岸保安林について、津波発生時の減災効果向上や景観整備による観光振興等を目指し、再生に努めるものです。



## 事業活動に伴う資源の使用量・廃棄物量の計測

	水使用量 (m <sup>3</sup> )	紙使用量 (t)	廃棄物量 (t)
2024年度	52,288	31	429

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。

## 2025年度トップリスク

営業地盤悪化による収益力低下	預金基盤の不安定化
IT・デジタル化（AI含む）の後れとガバナンス不全	外貨調達環境の不安定化・市場運用資産の価値下落
人材・人材力不足による持続的成長の停滞	サイバー攻撃
お客さま本位の業務運営の不徹底による信頼の棄損	大規模システム障害
役職員による不適切な行為・不作為	大規模自然災害等による業務停止
マネー・ローンダリング等対策不備	気候変動対応の後れ
与信費用の増加	

## 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	<ul style="list-style-type: none"><li>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</li><li>ワシントン条約に違反する事業</li><li>新設及び既存設備の拡張の石炭火力発電所向け与信</li><li>一般炭鉱採掘事業の新設及び既存設備の拡張</li><li>山頂除去採掘向け与信</li></ul>
厳格対応	<ul style="list-style-type: none"><li>石油・ガス向け与信、パーム油農園開発向け与信</li><li>森林伐採事業向け与信</li><li>大規模水力発電向け与信</li></ul>

## ■ 融資ポリシー（抜粋）

## 2. 特定のセクターにかかる方針

## &lt;石炭火力発電所向け与信&gt;

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<sup>\*</sup>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。

<sup>\*</sup>OECD公的輸出信用アレンジメント等

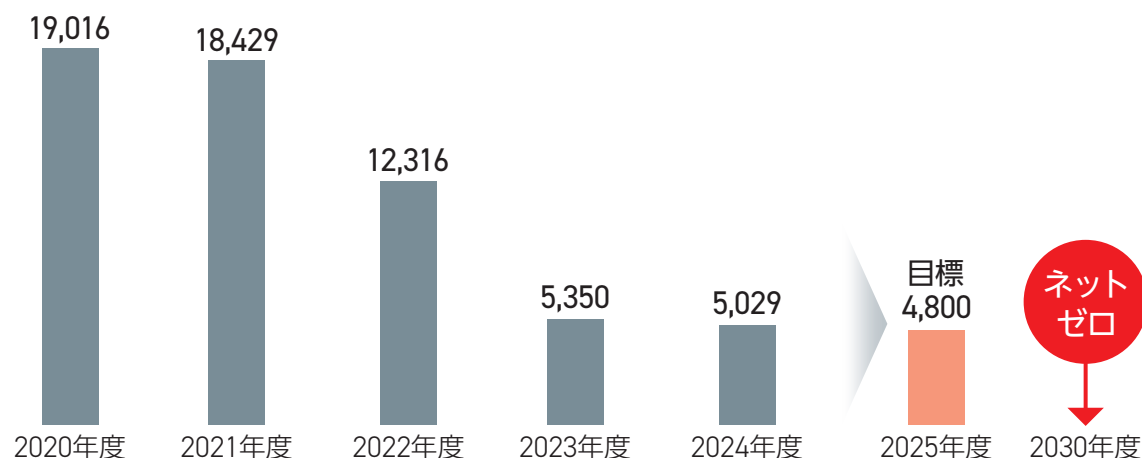
当行グループは、環境・社会に対する重大なリスクまたは負の影響を内包すると考えられる事業及び融資に取り組むことが環境・社会に対して大きな影響を与えると考えられる特定のセクターに関して、融資ポリシーを策定・公表しています。

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。

## 指標と目標

CO<sub>2</sub>排出量

当行グループは、2022年3月に「2030年度までにCO<sub>2</sub>排出量ネットゼロ」とする目標を公表し、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。

CO<sub>2</sub>排出量の推移(単位: t-CO<sub>2</sub>)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
SCOPE1	2,425	2,766	2,408	2,614	2,444
SCOPE2	16,591	15,663	9,908	2,736	2,685
SCOPE1+2	19,016	18,429	12,316	5,350	5,129
オフセット量 (J-クレジット)	—	—	—	—	100
ネット排出量	19,016	18,429	12,316	5,350	5,029

※算定範囲は当行及び当行グループ会社。

## 主な取り組み

## 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

CO<sub>2</sub>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。

## ZEB店舗の設置・成東支店 (2025年3月)



千葉県内金融機関  
初の「ZEB\*」  
認証取得店舗

※ 年間の一次エネルギー消費量が正味ゼロまたはマイナスの建築物

## 指標と目標

CO<sub>2</sub>排出量

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。

CO<sub>2</sub>排出量の推移 (SCOPE3)

	(単位: t-CO <sub>2</sub> )		
	2022年度※1	2023年度※1	2024年度※1
カテゴリー1 (購入した製品・サービス)	8,961	9,634	10,517
カテゴリー2 (資本財)	35,222	24,536	40,601
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)	2,855	2,824	2,691
カテゴリー4 (輸送・配送 (上流))	1,297	1,363	1,348
カテゴリー5 (事業から出る廃棄物)	204	234	517
カテゴリー6 (出張)	618	968	1,002
カテゴリー7 (雇用者の通勤)	1,436	2,241	2,356
カテゴリー15 (投融資※2)	12,622,906	13,422,825	15,742,179

## SCOPE3 カテゴリー15の内訳 (2024年度)

業種	排出量 (単位: t-CO <sub>2</sub> )	炭素強度 (単位: t-CO <sub>2</sub> /百万円)	データクオリティ スコア
石油・ガス、石炭	364,787	2.3	2.2
電力ユーティリティ	1,279,233	26.5	3.9
航空輸送	72,372	2.9	2.5
海運	258,646	13.8	2.4
鉄道輸送	21,548	1.6	1.6
トラックサービス	639,669	3.4	3.8
自動車、部品	38,677	3.7	1.8
金属、鋳業	1,235,212	11.5	1.9
化学品	491,022	6.2	2.1
建材	818,358	17.0	3.0
資本財	233,511	3.9	2.6
資本財 (建物等)	1,425,032	4.2	3.5
不動産管理、開発	638,312	0.7	3.7
飲料	36,154	2.7	3.3
農業	119,063	6.2	3.8
包装食品、肉	665,692	4.6	3.3
紙、林産物	177,517	3.8	2.9
その他	7,227,373	2.5	3.5
合計	15,742,179	—	3.5

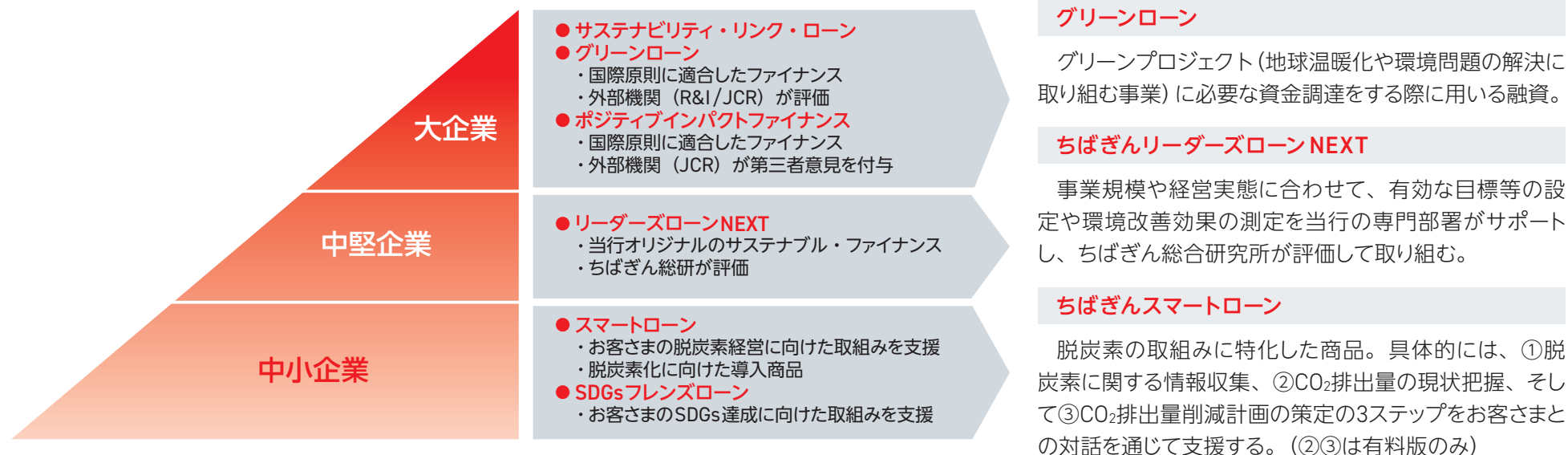
※1 ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による独立した第三者保証を取得。(2022年度はカテゴリー15を除く。)

※2 排出量未計測・非開示の先は推定値を採用。2024年度の計測対象先の融資額約7.9兆円は、一般事業法人・個人事業主向け融資額（公共・私募ファンド等を除く）の95.4%に相当。

## 指標と目標

## サステナブル・ファイナンスの推進

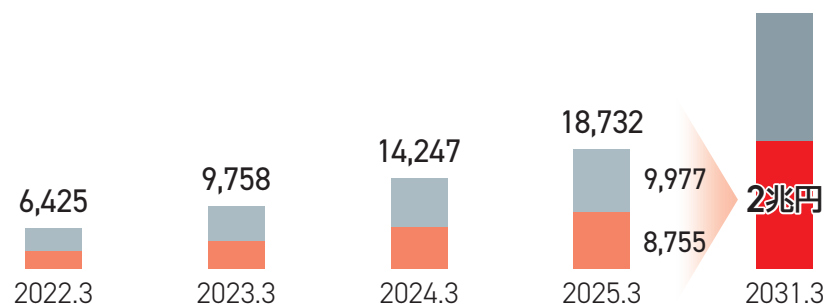
当行は、お客さまのサステナビリティに向けた経営をファイナンス面で後押しするため、さまざまな融資商品を提供しています。



## 実行額目標と実行額実績

(単位：億円)

■ 環境系以外 ■ 環境系



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	2 → 4兆円	1兆8,732億円【46%】
環境系ファイナンス	1 → 2兆円	8,755億円【43%】

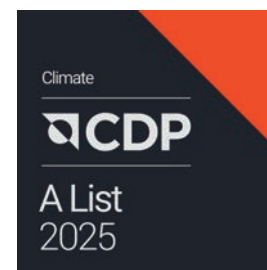
## 指標と目標

## 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
		2024年度
エネルギー	石油・ガス、石炭	0.70%
	電力ユーティリティ	0.56%
	小計	1.26%
運輸	航空輸送	0.07%
	海運	0.39%
	鉄道輸送	0.47%
	トラックサービス	1.21%
	自動車、部品	0.19%
	小計	2.36%
素材・建物	金属、鉱業	0.85%
	化学品	0.99%
	建材	0.22%
	資本財	0.80%
	資本財（建物等）	2.17%
	不動産管理、開発	27.33%
	小計	32.39%
農業・食料・林産物	飲料	0.27%
	農業	0.12%
	包装食品、肉	0.95%
	紙、林産物	0.39%
	小計	1.74%
合計		37.76%

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。



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。



# 人権尊重

---

## 29 全体像

### 人権デューデリジェンス

---

- 30 負の影響の把握・分析、人権課題マップ
- 31 負の影響の防止・軽減措置（従業員、投融資先）
- 32 負の影響の防止・軽減措置（サプライヤー、お客さま）
- 33 情報開示
- 34 苦情処理メカニズム（従業員、お客さま）

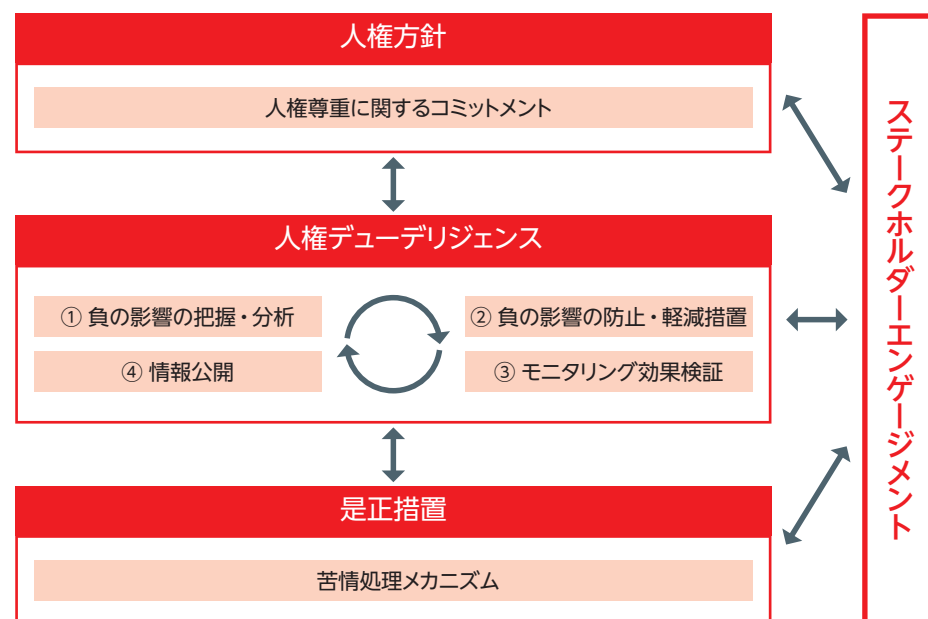


## 全体像

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「ちばざ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。

[ちばざ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

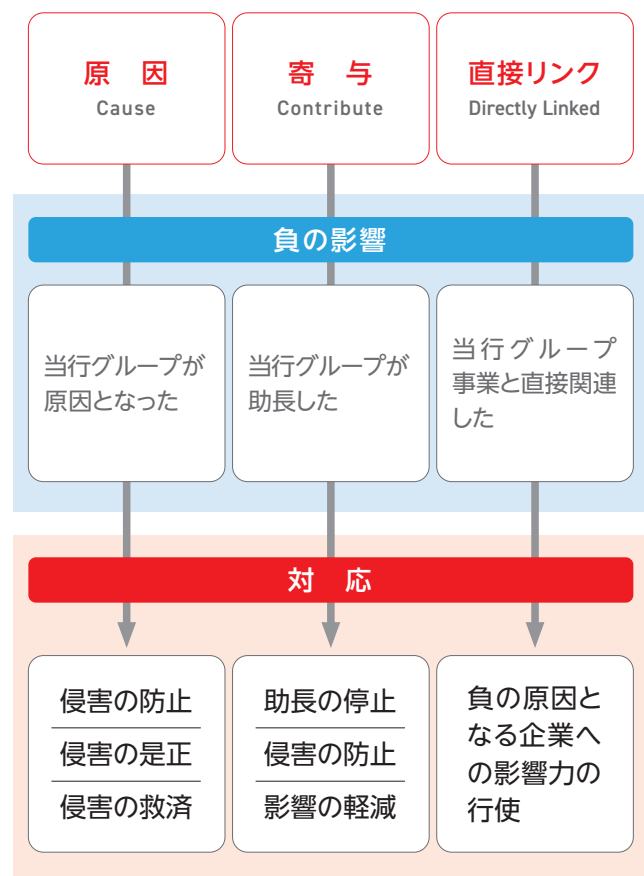
当行グループは、人間中心の原則に基づき、AIを活用して多様な人々の幸せを追求します。AIの公平性を確保し、偏見や誤情報への対策を行いながら、法令遵守やプライバシー保護、安全性と透明性の確保に努めます。

[ちばざんグループ 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、ちばざ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

サプライヤーの  
公平・公正な選定

法令、社会的規範の  
遵守

人権の尊重

環境への配慮

#### サプライヤーへの要請事項

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

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保護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  
（プライバシー保護）

昇降式カウンター導入  
（高齢者・障がい者への対応力強化）

重要情報のわかりやすい提供

お客さまへの配慮事例  
（筆談具・拡聴器・車椅子）



## 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 (1Q-2Q)	合計
パワーハラスメント	5	0	5
セクシャルハラスメント	3	0	3
労働時間	2	0	2
児童労働	1	0	1
合計	11	0	11

#### 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 (1Q-2Q)	合計
新規追加	10	0	10
モニタリング終了	3	5	8
モニタリング継続中	7	2	2




※ 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。

## 苦情処理メカニズム（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。

### 苦情処理メカニズム

苦情処理メカニズムでは、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、苦情処理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

---

- 36 人材戦略
- 37 人的資本への投資
- 38 人材戦略の柱 ①「人が育つちばざんグループ」の構築
- 40 人材戦略の柱 ②「エンゲージメントの高い人材と組織」の創出
- 42 ダイバーシティ



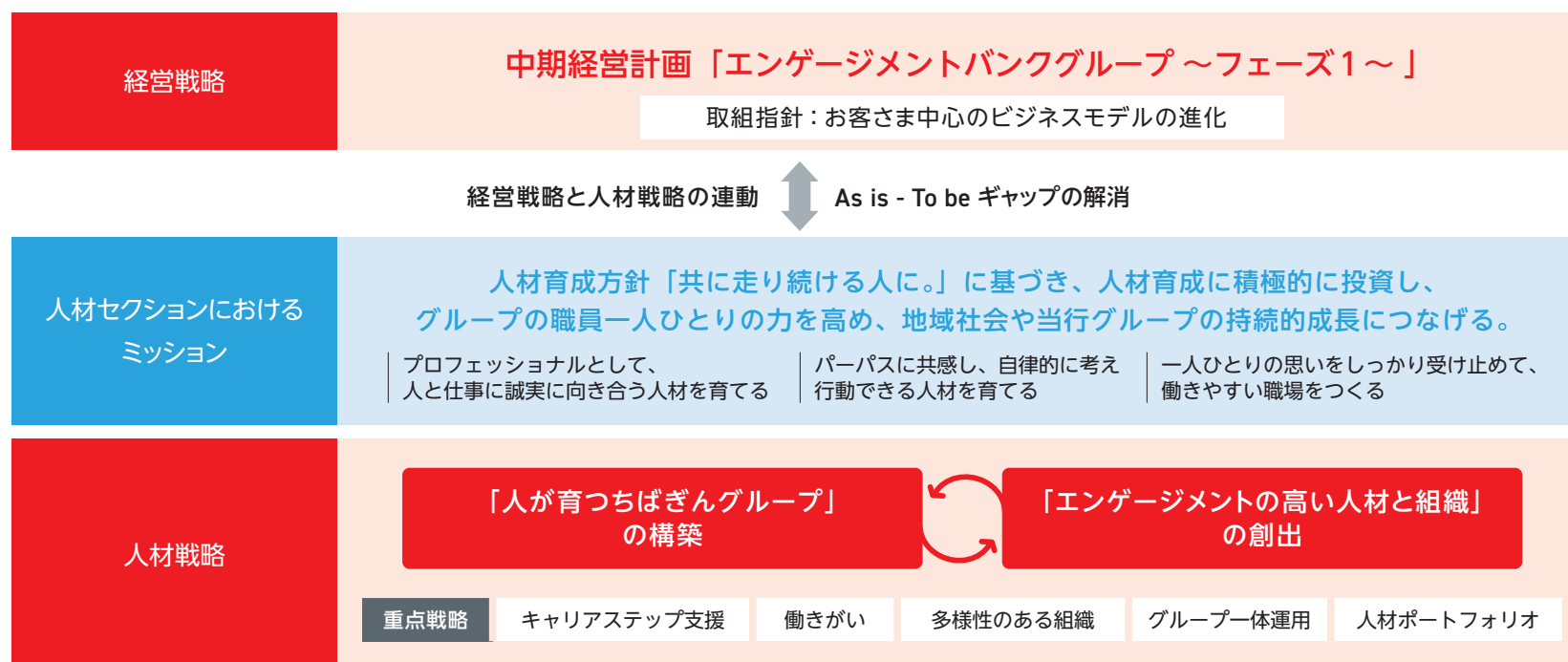
## 人材戦略

当行グループが、多様な専門家が集まり新しい価値を創出する組織となることを目指し、職員一人ひとりが「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、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の策定

当行グループは、パーパス・ビジョンの達成に向け、新たな社会的価値を創出する組織構築を実現していくために、経営戦略と連動した人材戦略を策定しています。人材戦略の2本の柱である「人が育つちばぎんグループ」と「エンゲージメントの高い人材と組織」のもと、目指す姿とのAs is-To beギャップを解消し、当行グループが新たな社会的価値を提供する、多様な専門家がいる組織となり、お客さまの思いを実現し、地域社会の持続的成長につなげていきます。



## 人的資本への投資

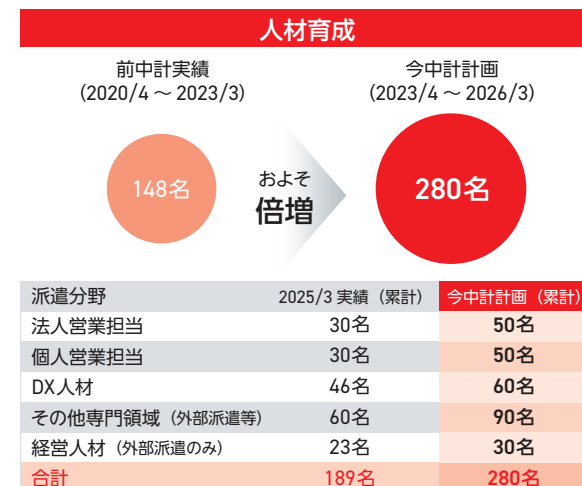
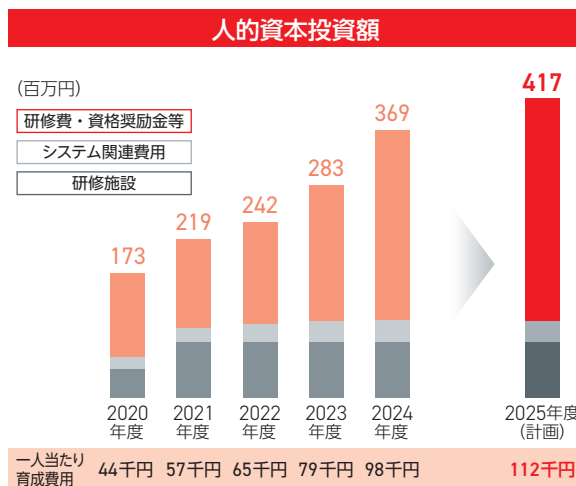
### 人的資本への投資

当行グループが、社会的価値を提供し、地域とともに持続的な発展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、人的資本投資を大幅に拡充しています。

研修費など人材育成にかかる人的資本投資額は従来の2倍近い予算を確保し、専門人材向けの外部研修やオンデマンド学習コンテンツを拡充していきます。さらに、3年間で280名の「育成人材枠」を設け、法人・個人それぞれのコンサルティング提案能力を強化するプログラムの取組みや、DXやICTコンサルティングなどへの異業種派遣を積極的に実施し、継続的に専門性の高い人材を育成することに注力していきます。

#### 人的資本KPI

目的	指標	2024年度実績	目標（2025年度）
人材育成の強化	人的資本投資額	3.6億円超	4億円超
	一人当たり学習時間	51時間	40時間
人材の専門性向上	育成人材枠による専門人材育成人数	189名	280名（2023～2025年度の延べ人数）
	DX人材人数	DX専門人材 32名 DXコア人材 118名 DXベース人材 1,810名	DX専門人材 30名 DXコア人材 150名 DXベース人材 2,000名
エンゲージメントの向上	エンゲージメント総合スコア	82%	80%（肯定的回答割合）
ダイバーシティ&インクルージョンの推進	女性リーダー職（課長相当職）以上比率	29.4%	30%以上（2026年7月まで）
	男性育児休業取得率	115.3%	100%以上を維持
働きやすい環境整備	有給休暇取得率	82%	80%



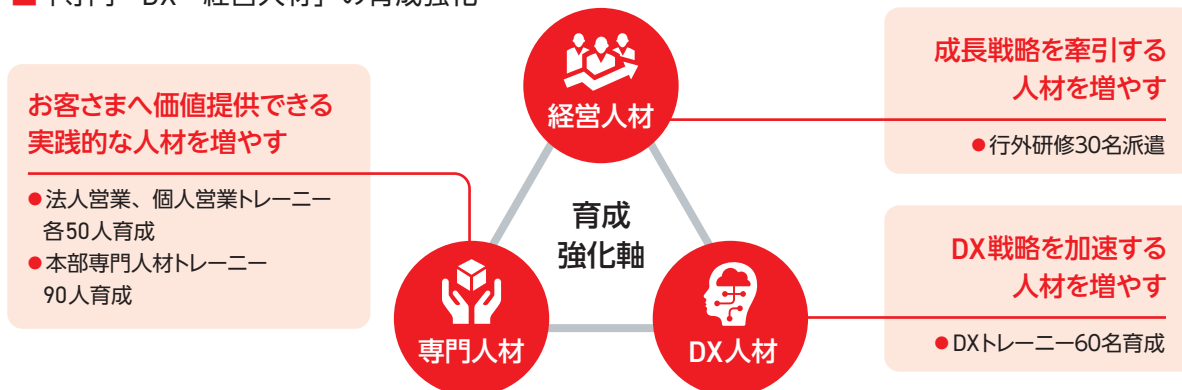
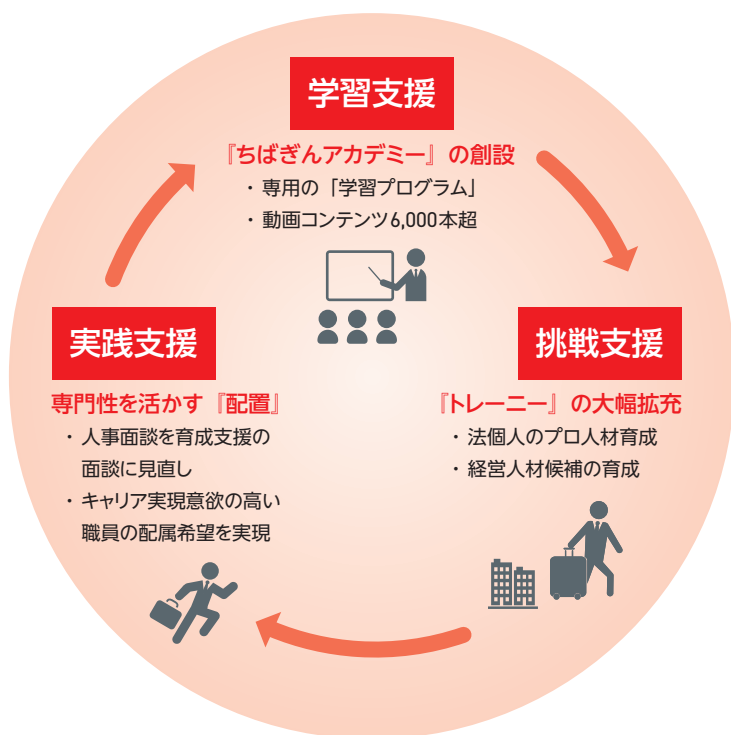
## 人材戦略の柱 ① 「人が育つちばぎんグループ」の構築

### 職員一人ひとりのキャリアステップ支援

職員自らが目指したいキャリアを実現することは、お客さまへの価値提供につながることはもちろん、職員自身の働きがいやエンゲージメント向上にもつながると考えており、一人ひとりが目指すキャリアの実現に向けた「学習・挑戦・実践」できる機会を積極的に提供する「キャリアステップ支援」の取組みを拡充しています。

職員一人ひとりが目指すキャリアパスとして、中期経営計画では「専門人材、DX人材、経営人材」の3軸を強化しています。プロフェッショナル認定制度や行内外トレーニー、経営人材育成プログラムなど、領域別の人材育成体系を整備し、計画的な育成を進めています。

#### ■「専門・DX・経営人材」の育成強化



専門人材		DX人材	経営人材
<b>営業店</b> コンサルティング提案のスペシャリストを育成 ①プロフェッショナル認定制度 プロ認定を目指した育成支援 ●ちばぎんアカデミー ●実践研修 <b>本部</b> ソリューション提供のスペシャリストを育成 ●他社や本部にて1～2年トレーニー派遣（専門領域特化）	<b>DX専門人材</b> 専門人材養成制度 <b>DXコア人材</b> DXコア人材養成コース DXトレーニー <b>DXベース人材</b>	<b>経営幹部候補</b> ●経営幹部向け研修へ派遣（社会人大学、異業種交流など） <b>管理職</b> ●半年間のコーチングプログラム ●所属長向け評価者研修など	

## 人材戦略の柱 ① 「人が育つちばぎんグループ」の構築

### 専門・DX・経営人材の育成

当行では、営業店においてお客さまのニーズを汲み取り、コンサルティング提案を行う法人・個人分野の専門人材育成を進めています。個々人の育成度合いを可視化するとともに、対象者のモチベーション向上を図る取組みとして、一人ひとりの実績等の定量的な要素に基づく認定基準に応じて4段階（1つ星～4つ星）の認定を行う「プロフェッショナル認定制度」を開始しています。本制度に基づき、営業店における専門人材を計画的に育成し、営業店の担当者がレベルアップしていくために必要となる実践的なスキルや経験を習得する枠組みとして、2023年度より「法人・個人育成プログラム」をスタートしました。また、当行グループでは、DX・ICTコンサルティングや法人ソリューション、国際部門等の本部専門人材の育成に向けて、行内外に人材を派遣するトレーニー制度を積極的に行っています。高難度資格（中小企業診断士等）については合格者に対して最大30万円の自己啓発奨励金を支給しているなど、自己啓発の支援も進めています。

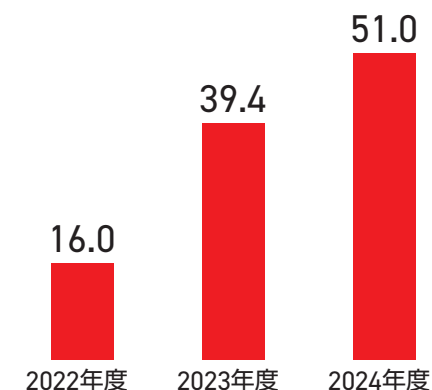
当行では、成長戦略を牽引する次世代の経営人材育成の観点から、経営人材育成プログラムを実施しています。年代や職位等に基づき、階層ごとに、経営人材に求められる意思決定力や財務理論、組織運営フレームワーク等を学ぶプログラムを実施しています。行内研修では毎年約50名を選抜し、今中期経営計画中に次世代の経営人材を約150名プールしています（2024年度実績：行内研修49名、外部研修12名）。

#### ■ プロ認定数

	2023年度	2024年度
法人	175名	220名
相続	666名	769名
ローン資産運用	129名	315名

#### ■ 学習時間

(単位：時間)



#### 2024年度トレーニー派遣実績

DX・ICT	22名
メガバンク	5名
コンサル	2名
証券会社	2名
官公庁	4名
市場・国際部門	5名
審査・監査部門	11名
合計	51名

#### 専門資格合格人数

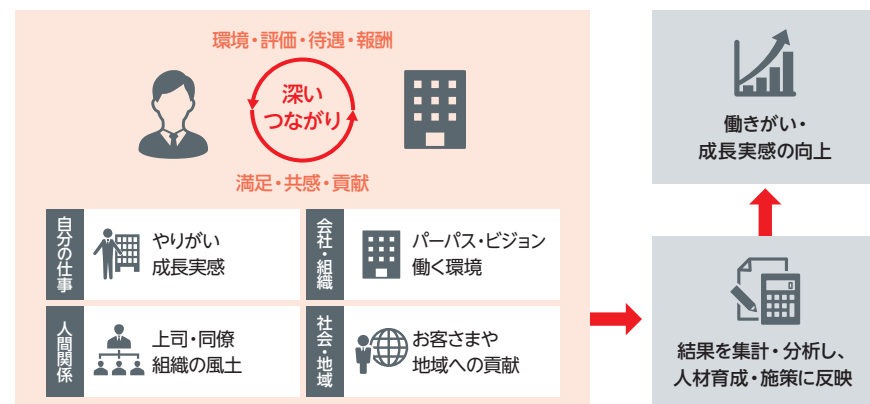
証券アナリスト	75名
中小企業診断士	67名
FP1級	267名
宅地建物取引士	426名
社会保険労務士	15名
公認会計士	1名
税理士	3名
不動産鑑定士	1名

## 人材戦略の柱 ② 「エンゲージメントの高い人材と組織」の創出

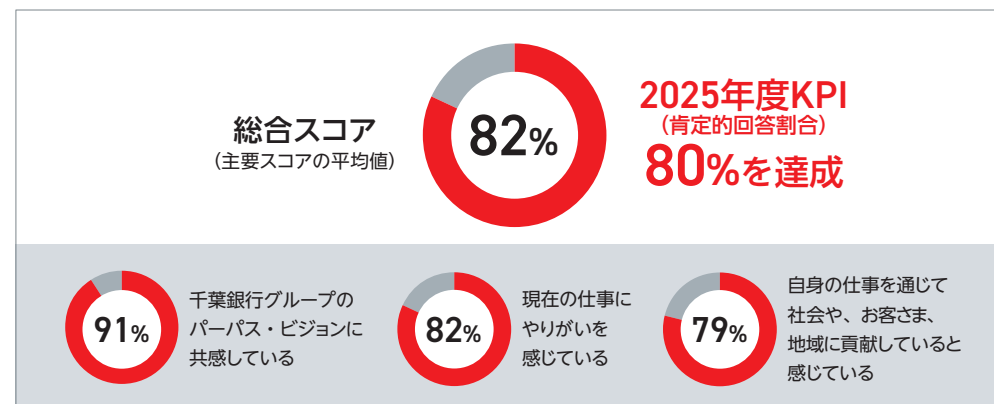
### 従業員のエンゲージメント向上

当行グループは、従業員の思いを実現する観点から、従業員の自己成長の促進や働きがい高める諸施策、処遇の見直しなどを通じ、従業員のエンゲージメント向上を図っています。従業員のエンゲージメント状況を正確に把握するため、外部コンサルタントのアドバイスのもと、独自に設問等を設計した「エンゲージメントサーベイ」を年2回実施しています。

#### ■ 従業員エンゲージメントの考え方・活用方法



#### ■ 2024年度エンゲージメントサーベイ結果（肯定的回答割合）



### 従業員の処遇改善

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います。2025年度の賃上げ水準は、定例給与の引き上げと定期昇給等をあわせた年収ベースで平均7%程度（毎月の定例給与ベースで10%程度）となり、4年連続で4～5%超の賃上げを実現します。また、2025年7月に持株会の奨励金水準を従来の5%から20%へ大幅に引き上げるとともに、奨励金の対象となる拠出上限額を従来の2倍に拡大しています。このほかにも、60歳以降の継続雇用者に対する処遇改善やパートタイマー等非正規雇用の処遇の見直し等も実施しています。

### 人材採用の強化

当行グループの新卒採用活動においては、パーパス・ビジョンに共感し、共に走り続けてくれる人材の採用に注力しています。2024年度以降は、グループ会社一体採用に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、外部環境の変化を踏まえたお客さまの価値観や行動の変化に対応していくために、キャリア採用を大幅に拡充し、2024年度は92名を採用しています。

## 人材戦略の柱 ② 「エンゲージメントの高い人材と組織」の創出

### 健康経営

当行は、従業員が心身ともに健康で働きた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（体調不良などの健康上の問題によりパフォーマンスが落ちている状態）や、アブセンティーイズム（健康上の問題による欠勤などの長期休職者）の減少に向けた取組みを進めています。

### 柔軟な働き方の実現と長時間労働の是正

働きたいを感じられる職場環境を創出し、多様な人材の活躍を進めるため、働き方改革に積極的に取り組んでいます。テレワークやフレックスタイム制、時差出勤制度等の導入、ITの活用や業務プロセスの見直しによる業務改革を通じ、柔軟な働き方と長時間労働の是正による生産性向上に取り組んでいます。

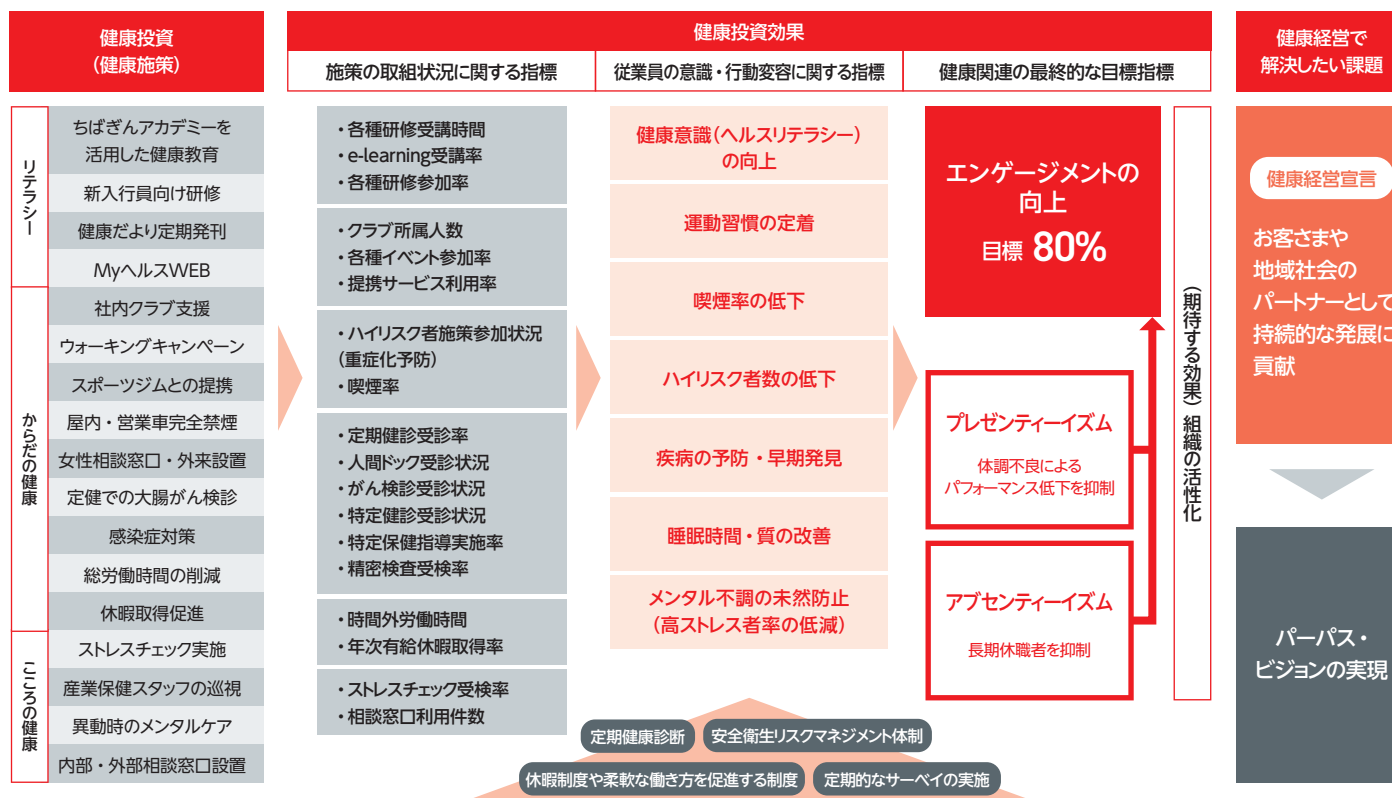
#### 健康経営宣言

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、多様な人材が働きた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



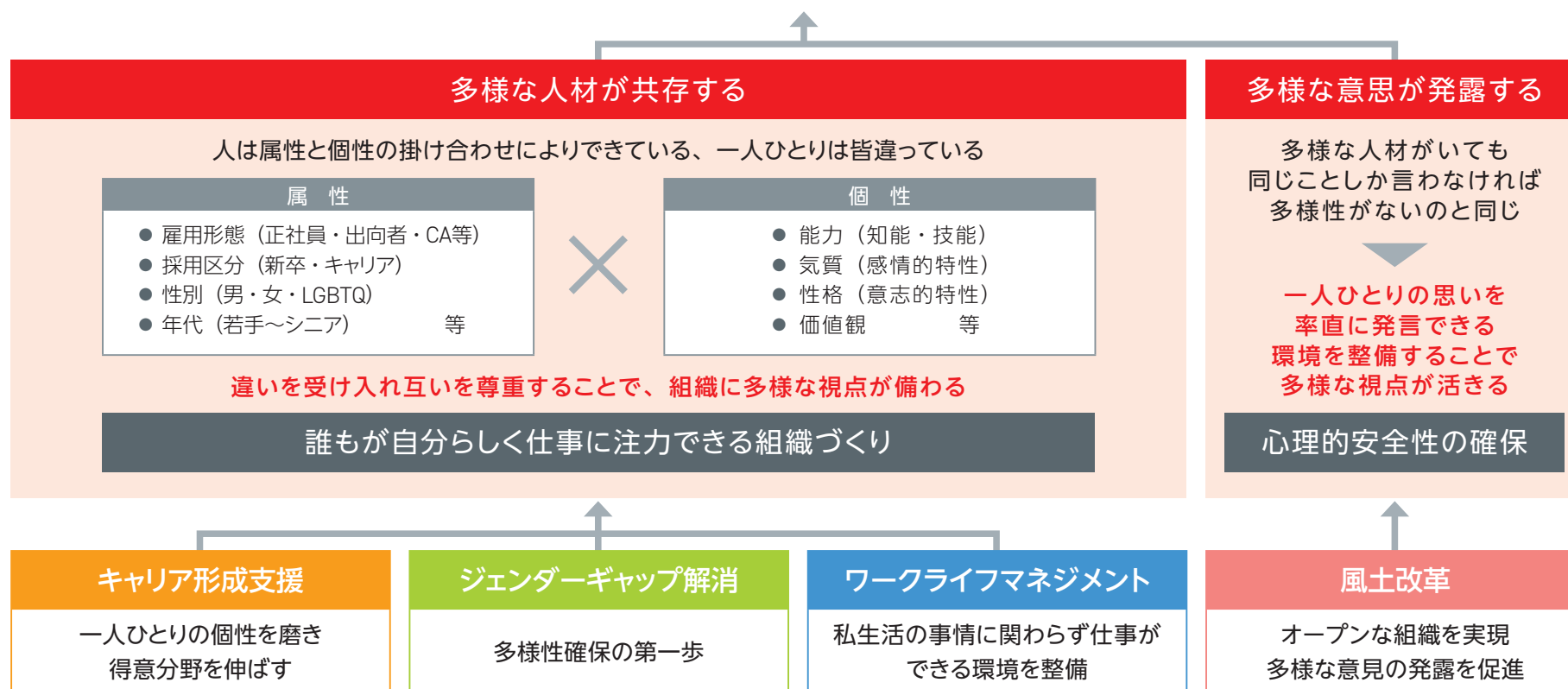
## ダイバーシティ

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。

### ダイバーシティ推進の目的

## 多様な意見の掛け合わせにより、イノベーションを起こす



## 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、専門業者による調査では「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。

### キャリア 形成支援

### 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。

### ジェンダー ギャップ解消

### 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別を問わないものに变更しています。

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。これらの性別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。

### ワークライフ マネジメント

### 風土改革

### 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日に閉園
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

- 女性登用数（2025年7月現在）
  - 取締役：3名 ●執行役員部長：1名 ●部長：2名
  - 支店長・副支店長・副部長等の職位者：133名

- リーダー職\*以上女性比率：30.8%（2025年7月現在）

（管理監督者女性比率：18.9%）

\*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

- 事業所内保育所：県内2か所（2025年7月現在）
- 男性育休取得率：115.3%（2024年度）

### 障がい者雇用数に関するデータ

障がい者雇用者数：158人（2025年6月現在）

#### 厚生労働省所管

- プラチナえるぼし（2022年2月）
- 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



#### 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

46 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。

### 「房総横断鉄道 たすきプロジェクト」の開催 ①

2024年8月、小湊鐵道・いすみ鐵道・千葉銀行・ちばぎん商店で構成される「小湊鐵道・いすみ鐵道 たすきプロジェクト実行委員会」を設立し、「房総横断鉄道 たすきプロジェクト」を開始しました。本プロジェクトは、当行グループの地域商社 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」を活用し、沿線事業者が作り出す新たな商品・サービス・イベントの実現をサポートし、沿線地域の活性化を目指すものです。

2024年12月には第一弾としてクラウドファンディング10企画を公開し、8企画が目標達成しました。2025年4月には、地域応援イベント「結び目マチルシェ」を初めて開催したほか、第二弾としてクラウドファンディング11企画を公開しました。



## 取組事例等

### 「房総横断鉄道 たすきプロジェクト」の開催 ②

新企画の発表会場となった「結び目マチルシェ」とは、小湊鐵道・いすみ鐵道の結節点となる上総中野駅とその周辺広場で開催するマルシェイベントです。沿線の「街（マチ）」を両鐵道の結節点（結び目）で開催するマルシェでつないで盛り上げようという思いをこめて名付けました。沿線のグルメが一度に味わえる約30店舗が出店したほか、地域の子どもたちによる和太鼓の演奏やダンスショー等により、来場者約1,500人を大いに盛り上げました。

このほかにも、沿線の観光スポット50か所を巡る「デジタルスタンプラリー」や沿線対象店舗での「TSUBASAポイント10倍キャンペーン」、両鐵道公認の車両型「NFT」の配布などの特別企画も期間限定で実施しました。

#### ■ 第一弾クラウドファンディング事業者の皆さま



#### ■ 第二弾クラウドファンディング事業者の皆さま



#### ■ デジタルスタンプラリー



#### ■ NFTの配布（ソニー銀行との連携）



## 取組事例等

### 自治体 DX 推進見本市の開催

2024年7月、当行本店ビルにおいて、2023年に続き「自治体DX推進見本市+ハイブリッドセミナー」を開催しました。

「オンライン行政サービス」「窓口改革」「内部業務改革」の3分野において、14のDXコンテンツを展示し、実際にデモ機で体感することができる見本市と、「生成AIの活用」等最新のDXトレンドをテーマにしたセミナーを行い、自治体の課題解決に資するような情報提供を行いました。



### 「地域活性化セミナー ～食／農業 × 観光で地域活性化～」の開催

2024年11月、当行本店ビルにおいて、自治体の抱える地域活性化という地域課題に対して、解決策を提案する機会として、「地域活性化セミナー～食／農業 × 観光で地域活性化～」を開催しました。

本セミナーでは、ちばぎん商店や連携事業者である株式会社生産者直売のれん会より、各地域での商品開発やブランディングなど自治体と協働した地域活性化に関する具体的な取組事例を紹介しました。今後も自治体の課題解決に資するような情報提供や伴走支援を行っていきます。



## 取組事例等

### 「千葉公園 子どもの文化振興実行委員会」の設立支援

当行は、2024年6月に「千葉公園 子どもの文化振興実行委員会」の設立支援を行いました。千葉公園の「芝庭」において、地域子どもたちが学校では学ぶことができない文化やアートに触れる機会を提供するために、産官学金連携による協力体制を構築しました。

今後、「芝庭の寺子屋」において、地域子どもたちが文化やアートを楽しみながら学ぶことで、豊かな創造性や感受性を育み、将来地域に根ざした人物として成長し、活躍することを期待し、応援していきます。



### 成田地区の取組み

成田空港周辺地域は、成田国際空港第三滑走路の新設・ターミナルと貨物地区の集約、圏央道の全面開通、北千葉道路の延伸等、空港のさらなる機能強化と相まって首都圏交通ネットワークアクセスの利便性が格段に向上します。成田空港周辺ではさまざまな大型開発や街づくりが進行し、今後も大きな成長が見込まれる地域です。

当行では、2018年10月に成田プロジェクト推進室を設置し、地域経済の発展に向けて、成田空港周辺の9市町や事業者の皆さまとの連携、開発プロジェクト支援や進出希望者へのサポートを行っています。



# 社会貢献

51 千葉銀行における社会貢献活動



## 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マテリアリティ(重要課題)の一つとして位置づけています。社会貢献活動による地域コミュニティの活性化を通じて当行の企業価値の向上を目指しています。



### 地元スポーツチームへの協賛

当行は、マテリアリティに基づく取組みの一環として、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きます。

#### 県内プロバスケットボール公式戦への冠協賛

2024年11月の「アルティーマ千葉」主催試合、2025年4月の「千葉ジェッツ」主催試合に冠協賛しました。会場内にはちばぎんブースを設置し、来場者の皆さまに楽しんでいただけるイベントを実施しました。

各試合ともに会場を埋め尽くすほど多くの方にご来場いただきました。

2026年3月・5月には、「千葉ジェッツ」と「アルティーマ千葉」の地元チーム同士の対戦に冠協賛を予定しています。



@CHIBAJETS FUNABASHI

#### ちばぎんカップ

毎年2月頃に実施している「ちばぎんカップ」は1995年から続く歴史あるサッカー大会です。千葉県を代表するプロサッカーチームである柏レイソルとジェフユナイテッド市原・千葉が対戦するプレシーズンマッチで、2026年には記念すべき第30回を迎えます。



#### 千葉県少年野球大会

2025年7月には、千葉県少年野球大会に協賛し、選手の熱中症対策として飲料を無料配布しました。また、軽音楽部による演奏も行い、会場を大いに盛り上げました。



## 千葉銀行における社会貢献活動

### 地域活動への協賛・協力

#### 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。

2025年4月には保存用おかゆ250箱（5,000食）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、食料支援を必要としている方々のお役に立っています。



#### 小さな親切運動

「小さな親切」運動ちばぎん支部では、1966年より当行グループ役職員が拠出した浄財を、地域の社会福祉団体等へ寄付する活動を行っています。

この募金は、日本赤十字千葉県支部をはじめ、さまざまな福祉活動の資金として活用されています。



#### 教員の民間企業研修の受け入れ

2025年7月、教員を対象とした民間企業研修の受け入れを実施し、小中学校の先生12名にご参加いただきました。

研修では、銀行業務紹介をはじめ、ダイバーシティの考え方、DXの取組み、地方創生の取組み等について理解を深めていただきました。研修の最後には、学校で活かせるオリジナル授業を考案いただきました。



#### 千葉大学寄付講座への協力

当行では、2007年度より野村證券株式会社と共同で、千葉大学で寄付講座を開講しています。毎年6～7月にかけて開催される「実務家による金融知識講座」において5コマを担当しており、2025年には、地域金融機関が果たす役割、銀行におけるDXへの取組み、経済を見る眼などについて講義を行いました。



## 千葉銀行における社会貢献活動

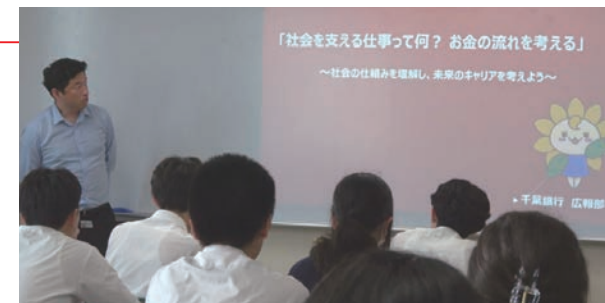
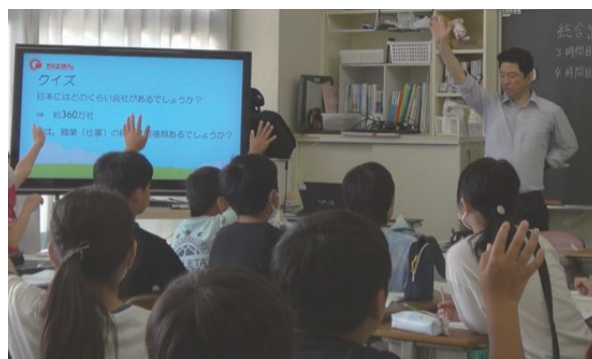
### キャリア・金融教育の取り組み

1

#### 「一人ひとりの思い」を支える当行の挑戦

当行では、小学生から大学生を対象として自分らしい生き方や価値観を考える「キャリア教育」と、その生き方を実現するための「金融教育」に力を入れています。

当行がキャリア教育や金融教育に力を注ぐ理由は、私たちのパーパスである「一人ひとりの思いを、もっと実現できる地域社会にする」を形にするためです。子どもたちが夢や希望を持ち、自分の力で未来を切り拓けるように応援することで、自己肯定感を高め、地域を支える前向きな大人へと成長してくれることを願っています。



2

#### 当行の出前授業の特徴

当行が実施する出前授業には、2つの大きな特徴があります。

##### ① 子どもたちの主体性を引き出す授業

当行の授業では、銀行の業務や金融知識を学ぶだけでなく、「自分らしい」生き方を実現するための考え方や、お金との正しい付き合い方を学ぶことができます。これにより、子どもたちが人生や将来について主体的に考えるきっかけを提供しています。

##### ② 先生への効果測定の提供

当行では授業後、子どもたちの満足感や理解度を測定し、その結果を学校にフィードバックしています。この取り組みにより、教育現場での改善や授業内容の拡充に役立てていただけます。

## 千葉銀行における社会貢献活動

### キャリア・金融教育の取組み



3

#### 参加者の声

##### 授業を受けた感想

- 💬 お金を増やすだけではなく、無駄な使い方を見直すことが大切だと学びました。幸せとお金があることはイコールではなく、幸せというのは自分の主観で決まるということがとても印象に残り、考え方を考えるきっかけになりました
- 💬 お金の正しい使い方や使われ方について知ることができました。将来は正しいお金の使い方をして、明るい未来を築いていきたいです
- 💬 やりたいと思っている仕事に将来就けるように、もっと世界を知りたくなりました

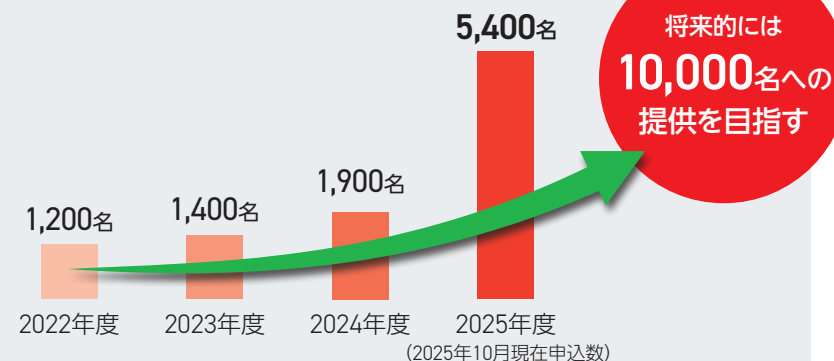
##### 講師や当行へのメッセージ

- 💬 図を使って向いている仕事の選び方を示してくれました。銀行のことだけでなく、私たちのことも考えてくれているのだと思いました
- 💬 千葉銀行さんは身近な銀行だったので、さまざまな話をさせていただき感謝しています。また機会がありましたら、お話を聞きたいです
- 💬 とてもタメになるお話をありがとうございました。お金や仕事のことなど、興味を持つことができました。今後もその興味を活かして、自ら進んで学んでいきたいと思います

4

#### 過去3か年の実績と今年度の取組み状況

##### ■ 実績の推移



##### ■ 目標に向けた取組み

- プログラム内容の更新（講義型→参加型へ）
- PDCAの徹底（事後アンケートの結果を分析し、学校にもフィードバック）
- 新たなチャネルの開拓（アフタースクール・サポート校・子ども食堂・学童など）

年度内に複数回実施することで、当行の認知度を高めるだけでなく、身近な存在へと進化

## 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1月発行

SUSTAINABILITY  
REPORT

2025