

データ集(10年間の主要財務データ)

連結業績サマリー

(単位:百万円)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
連結粗利益	105,081	101,916	100,194	99,235	98,390	99,070	94,791	93,892	91,557	100,455
資金利益	76,709	75,295	74,073	70,219	69,004	69,018	70,954	68,497	72,737	87,773
信託報酬	2	2	2	2	2	2	2	7	10	12
役務取引等利益	15,780	14,994	13,359	13,828	13,472	14,347	13,859	16,418	17,211	18,462
特定取引利益	1,624	1,832	1,735	2,978	2,099	2,315	3,360	2,063	961	299
その他業務利益	10,967	9,793	11,026	12,208	13,814	13,388	6,616	6,913	647	△6,080
営業経費	63,711	60,869	66,081	62,909	60,940	59,455	59,021	54,038	56,631	66,251
与信関係費用	△3,444	△5,001	△2,297	277	1,868	1,462	9,370	1,920	4,222	1,685
株式等関係損益	1,573	1,973	2,672	3,936	1,896	△1,840	6,632	2,199	8,708	10,956
金銭の信託運用損益	—	161	1,033	972	△4,146	△1,637	△717	549	△338	△953
その他	1,569	926	352	577	1,042	△1,208	△146	△2,620	△4,164	△7,277
経常利益	47,870	49,023	40,421	41,507	34,354	33,447	32,147	38,047	34,893	35,217
特別損益	△637	△387	△798	△2,181	△485	△739	△332	7	△145	15,612
税金等調整前当期純利益	47,233	48,635	39,622	39,326	33,868	32,707	31,815	38,055	34,747	50,829
法人税等合計	17,644	16,656	11,827	12,199	10,058	9,483	9,290	11,204	10,533	13,791
当期純利益	29,587	31,979	27,794	27,127	23,810	23,224	22,524	26,850	24,214	37,038
非支配株主に帰属する当期純損益	2,402	1,807	1,482	1,286	1,317	1,146	140	182	79	△33
親会社株主に帰属する当期純利益	27,185	30,171	26,312	25,840	22,492	22,077	22,384	26,667	24,135	37,071

(注1) 2021年度より団体信用生命保険等の受取配当金を、その他経常収益から役務取引等費用の減少に表示方法を変更しております。
 (注2) 2023年度より金銭の信託運用損益を、長野銀行グループの連結子会社化に伴い表示方法を変更しております。

連結貸借対照表サマリー

(単位:百万円)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
資産の部合計	8,014,284	8,172,508	8,703,848	9,309,043	10,451,533	10,470,547	12,160,638	13,343,796	12,963,799	14,827,752
貸出金	4,506,883	4,635,402	4,864,144	5,040,098	5,261,946	5,395,246	5,541,154	5,931,315	6,113,178	6,781,218
有価証券	2,740,758	2,680,298	2,459,732	2,510,142	2,766,017	2,911,132	3,326,241	2,801,655	2,676,695	3,643,073
負債の部合計	7,322,076	7,486,350	7,960,293	8,531,974	9,686,024	9,722,115	11,250,943	12,431,097	12,047,845	13,709,476
預金	6,237,343	6,229,088	6,390,778	6,586,969	6,734,847	6,975,504	7,654,318	8,049,875	8,168,035	9,437,959
譲渡性預金	453,618	536,769	502,283	503,652	512,915	257,674	139,665	132,507	79,133	55,194
純資産の部合計	692,208	686,158	743,555	777,068	765,509	748,432	909,694	912,698	915,953	1,118,275
株主資本	463,491	492,344	511,056	528,061	540,069	571,964	592,665	612,246	617,409	649,099
うち利益剰余金	386,589	408,739	427,451	446,197	462,187	477,336	492,869	512,403	519,053	546,496
その他の包括利益累計額	198,481	169,307	205,758	220,370	196,313	168,023	313,354	296,680	295,427	464,797
非支配株主持分	29,964	24,231	26,396	28,324	28,767	8,078	3,402	3,499	2,828	4,236

連結財務指標等

(単位:%)

	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
普通株式等Tier1比率(国際統一基準)	17.09	18.40	19.91	20.51	19.82	18.94	20.69	19.06	18.36	20.74
Tier1比率(国際統一基準)	17.30	18.55	20.08	20.51	19.82	18.94	20.69	19.06	18.36	20.74
総自己資本比率(国際統一基準)	19.79	19.99	20.62	20.51	19.82	18.94	20.69	19.06	18.36	20.74
1株当たり純資産(円)	1,320.38	1,305.83	1,414.70	1,485.34	1,484.90	1,512.45	1,850.68	1,856.25	1,936.29	2,309.80
1株当たり当期純利益(円)	54.09	59.85	51.92	51.00	45.18	44.80	45.73	54.46	49.90	76.37

データ集(非財務)

人的資本の状況

ダイバーシティ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	3,138人	3,159人	3,067人	3,041人	3,289人
うち女性の従業員数	1,419人	1,461人	1,437人	1,446人	1,562人
うち女性の従業員比率	45.2%	46.2%	46.9%	47.6%	47.5%
平均年齢	41.6歳	41.3歳	42.4歳	42.3歳	42.5歳
平均勤続年数	15.1年	15.8年	16.2年	15.8年	14.8年
うち男性の平均勤続年数	17.8年	17.6年	18.0年	17.5年	16.2年
うち女性の平均勤続年数	13.5年	13.8年	14.0年	14.1年	13.3年
管理職に占める女性比率(注1)	9.4%	10.8%	11.5%	12.5%	13.3%
指導的地位に占める女性比率(注2)	17.4%	18.4%	18.6%	19.8%	20.5%
男女の賃金の差異:全労働者(注3)	—	—	—	43.7%	46.2%
男女の賃金の差異:正規雇用労働者(注3)	—	—	—	53.5%	54.7%
男女の賃金の差異:パート・有期労働者(注3)	—	—	—	70.9%	56.8%
経験者採用に占める管理職比率(全経験者採用職員のうち)	53.8%	53.4%	56.0%	51.2%	45.1%
正規雇用労働者の経験者採用比率	5%	6%	14%	11%	15%
障がい者雇用率	1.96%	2.03%	2.25%	2.38%	2.39%
自己都合退職率	3.2%	2.2%	3.8%	2.7%	2.6%

(注1) 管理職とは、「課長級」及び「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある従業員の合計で算出しています。
 (注2) 指導的地位とは、「主査(係長級)」及び管理職にある従業員の合計で算出しています。
 (注3) 男性の賃金に対する女性の賃金の割合を算出しています。

ワーク・ライフ・バランス	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
有給休暇 取得率	69.4%	72.0%	74.1%	81.5%	83.0%
有給休暇 平均取得日数	13.3日	13.9日	14.3日	15.9日	16.0日
男性の育児休業等取得率(注4)	30.4%	35.9%	60.3%	89.5%	101.9%
男性の育児休業等 平均取得日数	2.1日	3.1日	5.3日	11.4日	9.6日
法定外労働時間の平均(一ヵ月あたり)	10.1時間	8.9時間	10.6時間	10.8時間	11.7時間

(注4) 育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のほか、当行独自の育児目的休暇を含めた取得割合を算出しています。

健康経営	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
精密検査受診率	78.4%	85.7%	84.7%	84.1%	82.6%(注5)
特定保健指導実施率	62.7%	49.4%	86.4%	78.0%	76.7%
BMI値25以上(肥満者)率	20.2%	20.5%	19.8%	18.6%	17.7%
喫煙率	13.0%	11.9%	12.1%	11.9%	11.8%
ストレスチェック受検率	98.5%	97.9%	98.6%	99.2%	99.3%

(注5) 速報値となります。

人材育成	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
年間の総研修時間(注6)	49,651時間	39,431時間	55,216時間	73,247時間	94,521時間
従業員一人当たりの平均研修時間(注6)	16.6時間	12.5時間	18.0時間	24.1時間	28.7時間
年間の総研修費用	65,049千円	63,493千円	101,402千円	259,937千円	223,770千円
従業員一人当たりの平均研修費用	20.7千円	20.1千円	33.1千円	85.5千円	68.0千円
中小企業診断士資格取得者	53人	51人	53人	57人	59人
FP1級・CFP資格取得者	98人	96人	101人	129人	143人

(注6) 自主参加型の研修時間は除きます。

環境

(単位:t-CO₂)

温室効果ガス排出量(注7)	2019年度(単体)	2020年度(単体)	2021年度(単体)	2022年度(単体)	2023年度(単体)	2023年度(グループ全体)		
スコープ1 直接的エネルギー消費	重油、灯油、都市ガス、ガソリン、プロパンガス	2,661	2,689	2,484	2,379	2,372	3,485	
スコープ2(注8) 間接的エネルギー消費	電気	7,894	7,352	6,326	5,681	0	850	
スコープ3(注9)	1 購入した製品・サービス	文具品・コピー用紙、上水道・下水道等	2,600	2,238	5,680	6,102	18,175	20,753
	2 資本財	当行全体建物、建物仮勘定、その他有形固定資産	6,985	5,426	7,987	8,209	6,622	14,751
	3 スコープ1・2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	重油、灯油、都市ガス、ガソリン、プロパンガス、電力	1,549	1,724	1,629	1,537	1,513	1,882
	4 輸送・配送(上流)	郵便費、輸送	1,526	1,849	1,949	2,631	315	1,459
	5 事業から出る廃棄物	廃棄物全般	41	123	71	92	204	265
	6 社員の移動に伴うエネルギー消費	出張	522	511	481	498	710	810
	7 雇用者の通勤	通勤	1,478	1,444	1,352	1,350	510	792
15 投資(注10)	国内事業法人向け融資	—	—	10,182,924	8,656,029	7,433,531	7,433,531	

(注7) 本排出量については、第三者保証を受けています。
 (注8) スコープ2は、マーケット基準にて記載しています(2023年度における八十二グループのスコープ2(ロケーション基準)は、7,474t-CO₂となります)。また、2023年度から、調整後排出量(非化石証書反映後)にて記載しています。
 (注9) スコープ3の算定方法、排出係数等は「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインVer.2.6(環境省 経済産業省 2024年3月)」「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Ver.3.4(環境省 2024年3月)」を使用(スコープ3カテゴリ8~14に該当する排出量はございません)。
 (注10) スコープ3カテゴリ15は、2021年度から当行(単体)の国内事業法人向け融資(スコープ1、2)を対象に算定しています。

エネルギー使用量	2019年度(単体)	2020年度(単体)	2021年度(単体)	2022年度(単体)	2023年度(注11)(単体)	2023年度(注11)(グループ全体)
電力(単位:kWh)	17,311,864	16,683,586	15,610,813	13,892,438	15,372,123	17,269,325
都市ガス(単位:千Nm ³)	254	260	249	252	234	310
A重油(単位:kl)	235	261	233	229	231	240
灯油(単位:kl)	132	148	151	157	155	159
液化石油ガス(LPG)(単位:t)	88	85	83	70	63	143
ガソリン(単位:kl)	384	302	274	264	270	488
軽油(単位:kl)	0	0	0	0	0	1

(注11) 本エネルギー使用量については、2023年度から第三者保証を受けています。

(単位:億円)

サステナブルファイナンス実行額	2021年度	2022年度	2023年度	合計
実績	1,554	2,555	2,632	6,742
(うち環境分野)	830	1,288	1,222	3,341

八十二銀行サステナビリティの取組に関する第三者提言

2024年7月10日



株式会社ニッセイ基礎研究所 客員研究員
株式会社Sinc(旧サンメッセ総合研究所) 所長・首席研究員
川村 雅彦

1976年九州大学大学院工学研究科修士課程修了。三井海洋開発を経て、1988年ニッセイ基礎研究所入社、ESG研究室長を経て現職。専門は環境・CSR経営、統合思考経営、シナリオプランニング、SDGs、TCFD、CSRDとISSBなど。講演、論文、著作多数。

今年、長野銀行との経営統合・合併を念頭に、「人材多様性」に焦点を当てます。

同質性集団を脱して真の多様性集団へ

●「失われた30年」の出口で立ち上がる人材難
「失われた30年」は終わったとの見方がある一方で、人手不足が深刻化しています。これは人口減少だけの影響ではありません。新卒一括採用と終身雇用・年功序列を前提とする、男性中心の同質性集団がバブル崩壊後も温存されたことで、人材多様化が進まなかったことの帰結です。

つまり、日本企業は質量両面で人材難の問題を抱えているのです。産業構造と働き方が大きく変化する中で、特に若手人材の確保は企業の将来を左右しかねないとして、危機感が高まっています。

メガバンクをはじめ金融業といえども、状況は同じです。頭取メッセージでは、「人材育成は人的資本経営の一丁目一番地」と明言されています。

●何のために、ダイバーシティを進めるのか？
人材多様性を高めるには、「何のために」が腹落ちできていることが肝要です。貴行の「長期人事方針」では経営戦略と人事戦略を連動させ、専門性の高い多種多様な人材の確保を強化し、「人材ポートフォリオ」の策定にも取り組まれています。

ここで人材多様性には2種類あることを指摘しておきます。一つはデモグラフィック型で、人種・国籍、性別、年齢などの属性に基づく外面の多様性です。もう一つはタスク型で、外見や属性には頼らない、知識・能力・経験・知見など内面の多様性です。

日本では前者をイメージしがちですが、人材とは外見や属性で決まるものではなく、本質的にはその人の「もっているもの」が問われるべきです。ただし、女性やシニアの活躍支援など、無作為だった30年間のリカバリーは必要です。

合併の成否は「人心の統合」で決まる

●二行合併・人事改革・人材多様性の三位一体
貴行の現在の最大関心事は、2026年1月の長野

銀行との合併だと思えます。共同店舗の設置だけでなく、合同研修や出向受け入れ、合同人材公募など、両行職員の融和に向けて努力されています。

他方、人事改革として複数のキャリアコースや自己実現と能力発揮ができる環境整備、年功によらない評価と適材適所配置などが進められています。職員採用では新卒だけでなく、キャリア採用やアルムナイ採用も行われ、人材多様化にも積極的です。

頭取は、業務目標の設定方法を見直したと言われています。以前は本部で全体目標を立て、各支店に割り当てていたが、それでは目標達成が優先され、顧客ニーズに応える姿勢が薄れることが理由です。

これはタスク型人材多様性に通ずるものですが、合併を人的資本を充実させる好機ととらえ、両行の風土の違いを超越し融合することが肝要です。正に合併の成否を決するのは「人心の統合」です。

●両行職員が将来を考えるシナリオ・プランニング
昨年は人事戦略の観点から、ワークショップによるシナリオ・プランニングを提言しました。その最大の効用は、異なる部門・階層の参加者が「将来、経営環境はどうなるか」を一緒に考えることで、連帯感による同床異夢の克服です。

貴行の経営指針は「中期経営ビジョン2021」であり、そのキー・コンセプトは「金融×非金融×リレーション」です。しかし、時間軸が必ずしも明確ではなく、どのような環境でビジネスを行うのかも曖昧です。また合併でビジョンの見直しも必要となるでしょう。

合併で最も大事なものは「人心の統合」です。そこで両行職員の「世界観の共有」をめざして、シナリオ・プランニングを改めて提案します。具体的には、階層別に複数の社会像とそこでの新銀行のポジションを考えるのです。

最後に一言。人材多様性を企業課題として述べましたが、社会課題としてダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の推進にも期待します。