

人事部長メッセージ

岩渕 裕泰



合併による
人的資本の拡充から、
一層の価値創造を
目指します

人的資本経営に関する基本的な考え方

当行にとって、「人」は単なるリソースではなく、すべての価値創造の源泉です。この基本的な考え方に基づき、価値創造プロセスでは、「組織人材改革」はすべての事業活動の基盤と位置づけています。私は現在、経営戦略を着実に遂行できるよう人事部長として組織の中核である「人」の可能性をいかに最大化するかに真摯に向き合っています。

人的資本価値の最大化に向けた取組みの軸となるのが、

2023年に策定した「長期人事方針(P65)」です。「長期人事方針」は、中期経営ビジョン2021のテーマ「成長とやりがいを支える人事改革」として展開してきた各種施策の根底にある、当行の人材育成の基本的な考え方を改めて明文化したものです。現在は「長期人事方針」に基づき、職員の自己実現と企業目的の達成を両立させるための取組みを推進しています。

価値創造に向けた人材育成

職員の自己実現と企業目的の達成に向けた課題の一つは、職員の専門性向上です。地域課題やお客さまのニーズが高度化・多様化する中、当行職員に求められる専門性も一層高まっています。これに対応するため、外部研修派遣や業務スキル研修の充実による既存職員のスキルアップ支援に加え、高度な専門性を持つ人材のキャリア採用にも注力しています。また、職員が自らのキャリアを主体的に考え、自発的に能力開発に取り組めるよう、自律的なキャリア形成支援にも重点的に取り組んでいます。長期人事方針に基づき従来以上に「人への投資」を進めていますが、職員が育成の機会を受け身で捉えてしまうと自己実現にはつながりません。会社が職員に投資するだけでなく、職員自身がその機会を積極的に活かし、地域に貢献できる存在感のある銀行の一員として成長していくことが重要です。人材育成は、会社と

職員の双方が主体的に関わることで、最大の効果を発揮すると考えています。

また、当行の持続可能な成長に不可欠な次世代経営人材の育成にも注力しています。2024年度には、価値創造プロセスに掲げる「地域社会の課題解決に資する専門人材・経営人材の増加」の実現に向けて、次長職以上の職員を対象に行外人材との交流を中心とした外部研修への派遣を拡大しました。加えて、次世代の経営幹部候補には、グループ会社の代表取締役への就任などを通じて、経営を経験させる機会づくりにも取り組んでいます。

価値創造に向けた人材育成を進める中で、職員が本来の力を発揮するためには、AIなどのデジタルツールを活用した業務効率化が不可欠です。そうすることで人の力が本当に必要な仕事に集中できる環境を整えること

が重要です。職員が自身の強みを発揮できる分野に注力しなければ、スキルアップにもキャリアアップにもつながらず、銀行としての存在価値も損なわれかねません。AI導入は進んでいるものの、現時点では十分に活用できているとは言い難い状況です。これは、AIの特性が正しく理解されていないことが一因です。AIは的確な問いには的確に答えますが、誤った問いには誤った答えを返

します。だからこそ、職員がAIの特性を理解し、目的を持って使いこなす力を育てる必要があります。

同時に、技術がどれほど進歩しても、職員の「社会人としての素養」は何より大切です。誠実であり「よき社会人」であることが、お客さまに好かれ、地域のお役に立ち、同僚から信頼されることにつながります。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当行の人的資本価値を最大化するためには、多様な職員がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境、すなわちダイバーシティ&インクルージョンの実現が不可欠です。

その課題の1つが、女性の活躍機会の拡大です。当行では、従業員の約半数を女性が占めているにも関わらず、女性管理職比率は14.5%と低水準です。さらに、課長職に占める女性比率は20.0%であるのに対し、部長職では3.4%と、上位職になるほど女性比率が低下しています。もちろん「女性の活躍」は必ずしも管理職登用に限られるものではありませんが、意思決定層に多様性が欠けることは組織の硬直化やイノベーションの阻害などのリスクにつながると考えています。

2024年度には、女性の上位職への挑戦を後押しするための施策として、「次世代女性リーダー育成プログラム」を開始しました。プログラムの一環として、役員や部店長がメンターとなり定期的に1対1の面談を行う「メン

タリングセッション」を実施しています。受講者の中には、当初は挑戦意欲が低かった職員もいましたが、会社として期待を伝え、メンターとの対話を通じて、挑戦への前向きな意識の変化が見られました。性別にかかわらず、まずは挑戦してみること。そして会社は、多様な人材が挑戦できる機会を提供することが重要だと考えています。

また、2025年7月には人事制度改革により、主に事務を担っていた「事務店頭コース」を、職務範囲に制限のない「スタンダードコース・マネジメントコース」に統一しました。この背景には、店頭業務において、資産運用や相続相談など、より高度な専門性を求められる業務が増加していることがあります。従来の職務区分では対応が難しくなってきたため、コースを統一することで、職員が幅広い業務に柔軟に対応できる体制を整えます。これにより、店頭業務の高度化に対応するとともに、職員一人ひとりの成長機会と活躍の場を広げることを目指しています。

価値創造プロセスの実現に向けて

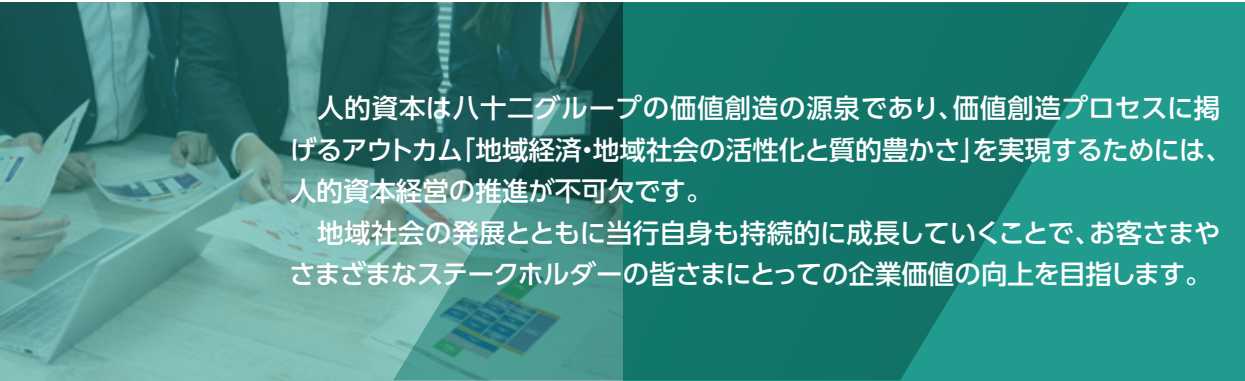
少子高齢化が進む中、当行の成長は地域の成長なくしては成り立ちません。そのため、価値創造プロセスのアウトカムには「地域経済・地域社会の活性化と質的豊かさの実現」掲げています。

2025年度には、長野銀行との合併により組織内の多様化が加速します。企業文化の違いはありますが、それを過度に意識することなく、自然体で人的融和を着実に進め、多様な価値観を認め合い高め合うダイバーシティ

&インクルージョンをさらに推進していきます。これにより、お客さまや地域のさまざまな課題を解決に導く、新たな発想や価値の創出につなげていきます。

私たちが大切にしているのは、「人の役に立ちたい」という思いを持った、誠実でよき社会人を育てることです。そのような人材が、多様化・複雑化する社会の中でも、お客さまや地域と真摯に向き合い、新たな価値を創造する存在になると期待しています。

人的資本経営の取組み



人的資本は八十二グループの価値創造の源泉であり、価値創造プロセスに掲げるアウトカム「地域経済・地域社会の活性化と質的豊かさ」を実現するためには、人的資本経営の推進が不可欠です。

地域社会の発展とともに当行自身も持続的に成長していくことで、お客さまやさまざまなステークホルダーの皆さまにとっての企業価値の向上を目指します。

当行では、価値創造プロセスの実現に向けて、「長期人事方針」を策定しています。長期人事方針には、“考動”すべき価値基準として「求められる人材像」を示し、さまざまな取組みを進めています。

長期人事方針

▶ 人材育成

自律的なキャリア形成を通じた自己実現と、経営戦略の遂行を通じた企業目的の実現を果たすため、職員一人ひとりの多様な価値観や持ち味を活かし、多面的な能力伸長を図る。

▶ 人材育成の環境整備

求められる人材の育成基盤として、彩り豊かな発想とお客さま志向にあふれる組織風土を醸成する。

求められる人材像

強みの確立

進取の精神

自ら考え行動する

長期人事方針に基づく主な取組み		主なKPI		
		指標	目標	実績
人材育成	自律的なキャリア形成支援 ▶67ページ	年間の総研修時間 ※自主参加研修は除く	—	2024年度 87,038時間
	経営戦略に基づく 人材育成および配置 ▶68ページ	年間の総研修費用 ※職員の人件費は含まない	—	2024年度 278,205千円
	ダイバーシティ& インクルージョンの推進 ▶69ページ	管理職に占める女性比率	2026年9月までに 18%以上	2024年度 14.5%
人材育成の 環境整備	エンゲージメントの向上 ▶71ページ	トータルエンゲージメントスコア	2024年度 3.88以上	2024年度 3.92
	健康経営 ▶72ページ	有給休暇 平均取得日数	2024年度 13日以上	2024年度 16.0日

職員の自己実現



企業目的の実現

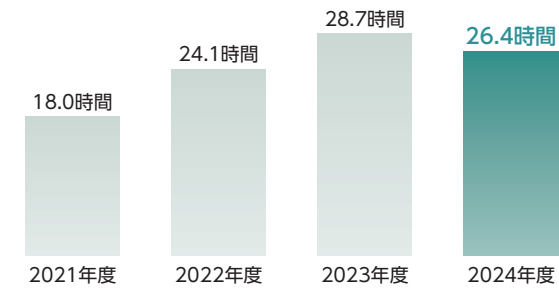
▶ 人材育成

長期人事方針では、職員一人ひとりの「自律的なキャリア形成を通じた自己実現」、そして「経営戦略の遂行を通じた企業目的の実現」を掲げています。この双方を実現するため、職員の自律的なキャリア形成を支援するとともに、経営戦略に基づいた人材育成や配置を進めています。

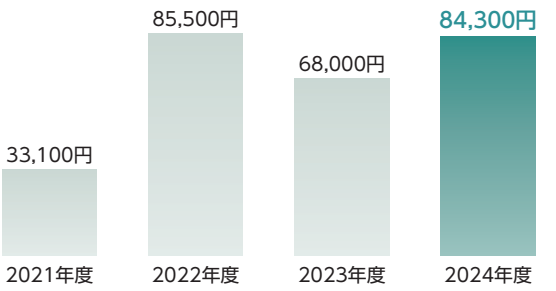
2024年度 研修体系図



従業員一人あたりの平均研修時間
※自主参加の研修は除きます



従業員一人あたりの平均研修費用
※職員の人件費は含んでいません



TOPICS

経営人材育成支援を拡充しました

価値創造プロセスにおける具体的ソリューションの1つである「地域社会の課題解決に資する専門人材・経営人材の増加」を実現するために、次世代経営人材の育成を進めています。

2024年度には次長職以上の職員を対象に行外人材との学びを中心とした外部研修への派遣を拡大しました。「次世代女性リーダー育成プログラム」における女性経営人材の育成と連動した取組みとして、マネジメント理論・事業構想力・リベラルアーツ等多様な16講座を用意し、計138名が受講しました。

外部派遣先の講座内容例

- マネジメント理論
- 事業構想力
- 戦略立案
- マーケティング
- リベラルアーツ

人的資本経営の取組み

自律的なキャリア形成支援

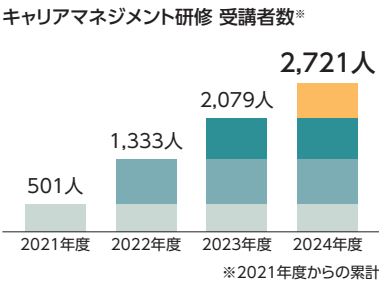
職員が自身のキャリアを主体的に考え、目指す姿に向けた能力開発に取り組むことは、長期人事方針で掲げる個人の「自己実現」を促し、ひいては人的資本の価値向上へ直結します。当行は、自律的なキャリア形成を促す環境を構築することで、職員一人ひとりが専門性を高め、独自の強みを確立できるよう支援します。これにより、個人と企業の持続的な成長を実現していきます。

主な取組み

◇ キャリアマネジメント研修

職員の自律的なキャリア形成を支援するため、特定の年次・年齢別に「キャリアマネジメント研修」を定期的実施しています。この研修では、各自がキャリアビジョンを明確にし、その実現に向けた能力開発を主体的かつ計画的に実践するよう促しています。

また、職員一人ひとりの多様な能力や価値観に寄り添い、個別のキャリア形成支援に繋げるために、研修カリキュラムの一つとして、人事部担当者との「キャリアカウンセリング」を組み込んでいます。



◇ 「Your Time (1on1ミーティング)」

職員の自律的な成長の促進や、働き方が多様化する中でのコミュニケーション機会の創出を目的に、上司・部下間の定期的な面談である「Your Time (1on1ミーティング)」を実施しています。上司が部下の強みを伸ばすコーチングを実践し、部下が主体的に能力開発に取り組むことで、職員一人ひとりの能力伸長による組織活性化を目指します。

Your Timeとエンゲージメントとの相関関係

2024年度のエンゲージメント調査では、「Your Timeでは、安心して自由に対話できている」という設問に対して肯定的に回答した職員ほどトータルエンゲージメントが高くなりました。

「Your Timeでは、安心して自由に対話できている」に対する回答とエンゲージメント状態

回答内容	あてはまらない	どちらかといえばあてはまらない	どちらともいえない	どちらかといえばあてはまる	あてはまる
回答者数	165人	234人	762人	1,533人	782人
回答者のトータルエンゲージメントスコアの平均	3.38	3.55	3.74	3.94	4.30

◇ 自発的な能力開発に向けた取組み

自主参加研修「菁菁塾(せいせいじゅく)」や自己研鑽用の外部学習コンテンツ「Your Learning」を通じて、自ら学ぶ風土の醸成や職員の能力伸長を支援しています。また、特定の公的資格等の合格者には最大50万円の報奨金を支給するなど、職員の専門性向上を後押ししています。

2024年度末資格合格者数	中小企業診断士	FP1級・CFP	FP2級・AFP	証券アナリスト	高度情報処理技術者
	62人	152人	1,430人	52人	128人

経営戦略に基づく人材育成および配置

経営戦略と人事戦略の連動により、長期人事方針に掲げる「経営戦略の遂行を通じた企業目的の実現」につなげるために、経営戦略に基づく人材配置および育成を進めています。これにより、価値創造プロセスを具現化する即戦力を輩出し、企業価値の向上と持続的な地域社会の発展を実現していきます。

主な取組み

◇ 戦略的人員配置

価値創造プロセスの実現に向けて、「対面営業分野」「非対面営業分野」「市場運用分野」「サステナビリティ分野」の4つを戦略分野とし、これらを担う人材の育成および配置を進めています。

長野銀行との合併や店舗統廃合、業務効率化等によって創出される約200名の人材を、研修やOJT・外部出向派遣等により戦略的に育成し配置することで、事業ドメイン拡大および収益力強化の実現を目指します。



※ 人員の減少は定年退職を含む退職者が新規採用者数を上回り自然減となること为主要な要因であり、意図的な人員の解雇等を行うものではありません

◇ 経営人材の育成

価値創造プロセスにおける具体的ソリューションの1つである「地域社会の課題解決に資する専門人材・経営人材の増加」を実現するために、次世代経営人材の育成を進めています。

人材公募によるMBA資格の取得に向けたビジネススクールへの派遣や各職層でのアセスメントの実施、グループ各社を含む複線型での経営経験の蓄積等により、候補者母集団の拡大と経営人材としての資質向上を図っています。

INTERVIEW

経営者の一人として、八十二グループの総合力向上を目指す

これまで市場部門や審査部門、県内外の支店長等を経験し、現在はグループ会社で代表取締役を務めています。当社では、複数の運営ファンドによる投資活動を通じて、地域企業の事業承継支援やスタートアップ企業の育成といった地域課題の解決につながる各種支援をしています。出資者・投資先・従業員等ステークホルダーに対する経営者としての責任の重さを実感する毎日ですが、我々の業務はすべて「人」で成り立っているため、高度な提案力を担保する継続的な人材育成と、能力発揮や人材リテインに資する働きやすい職場環境の整備を心掛けています。

私は銀行業界以外からのキャリア採用組であり、旧来の銀行の常識に囚われない新たなチャレンジを重ねてきましたが、八十二グループにはそのような多様な意見に耳を傾け、挑戦を後押しする社風があると感じています。今後も、これまでの経験を活かし、八十二グループとして、お客さまに頼っていただける強い総合金融サービス業を目指していきます。



八十二キャピタル株式会社 代表取締役
兼 八十二インベストメント株式会社
代表取締役
内久根 慎一

人的資本経営の取組み

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

価値創造プロセスにおける具体的ソリューションの1つである「ダイバーシティ&インクルージョン実現による組織力向上」を実現するために、多様な人材が能力を最大限発揮できる職場環境の整備に注力しています。

性別、年齢、職務経験、そして価値観といった「多様性」を尊重し、組織力の向上につなげることを基本的な考え方とし、「ダイバーシティ&インクルージョン基本方針」に基づき、さまざまな取組みを進めています。

ダイバーシティ&インクルージョン基本方針

スローガン <多様な持ち味×認め合い×高め合い>

多様な持ち味のある職員一人ひとりが、互いを認め合い高め合うことで、

① 能力を最大限発揮できる組織風土を醸成します。

② 職員が自分の意見を素直に表現できる職場環境を創り、前向きな行動を後押しします。

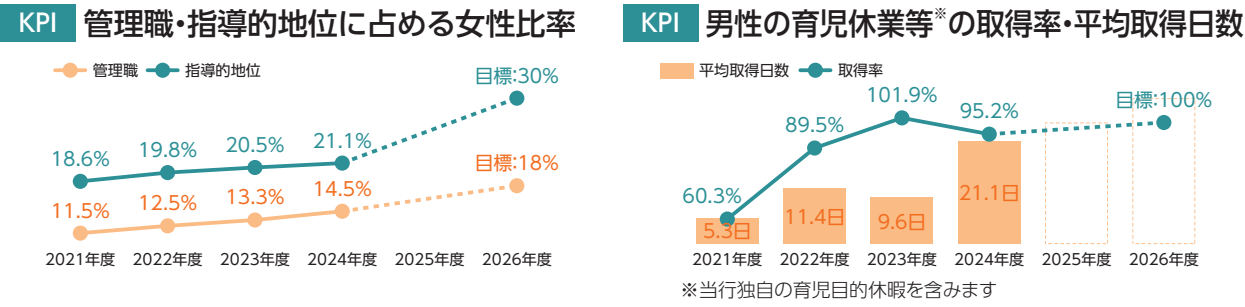
③ 職員の働きがいと成長意欲を高め、新たな発想や価値を生み出します。

主な取組み

女性活躍推進

当行の人材構成の約半数を占める女性がさまざまなステージで能力を発揮できる体制を構築し、あらゆる意思決定層に当たり前に女性が参画している状態を実現することで、新たな価値の創造や組織力の向上につなげることを目指し、女性の活躍を推進しています。

2024年度からは、新たに「次世代女性リーダー育成プログラム」を立ち上げ、女性経営人材および次世代女性管理職の育成に注力しています。また、2024年度下期の「支店長会議」の分科会では、女性の活躍機会拡大に向けた部下の働きがいの高め方やマネジメントの在り方についてディスカッションを行い部店運営に活かす等、女性の挑戦を後押しできるマネジメントの育成に努めています。



INTERVIEW

「仕事楽しい」を伝播できるリーダーを目指したい

現在5歳の子がおり、仕事と育児の両立に進進しています。後輩からキャリアに関する相談を受ける機会が増え、より視野を広げた助言ができるようリーダーに必要な視座やスキルを習得したいと考え、「次世代女性リーダー育成プログラム」に応募しました。

メンタリングでは、メンターは常に私の味方となり助言をしてくださり、面談を通じて自分では気付いていなかった自身の強みに気付くことができました。また、短時間勤務中で後輩のために使える時間が少ないことが課題でしたが、メンターからのアドバイスを基に働き方やタスク管理を改善することで、後輩との時間を捻出することができるようになりました。

今年4月に昇階し、支店長代理となりました。今後は、私自身が育児と両立しながら仕事を楽しむ姿を見せることで、チームに「仕事楽しい」を伝播していけるリーダーを目指したいです。

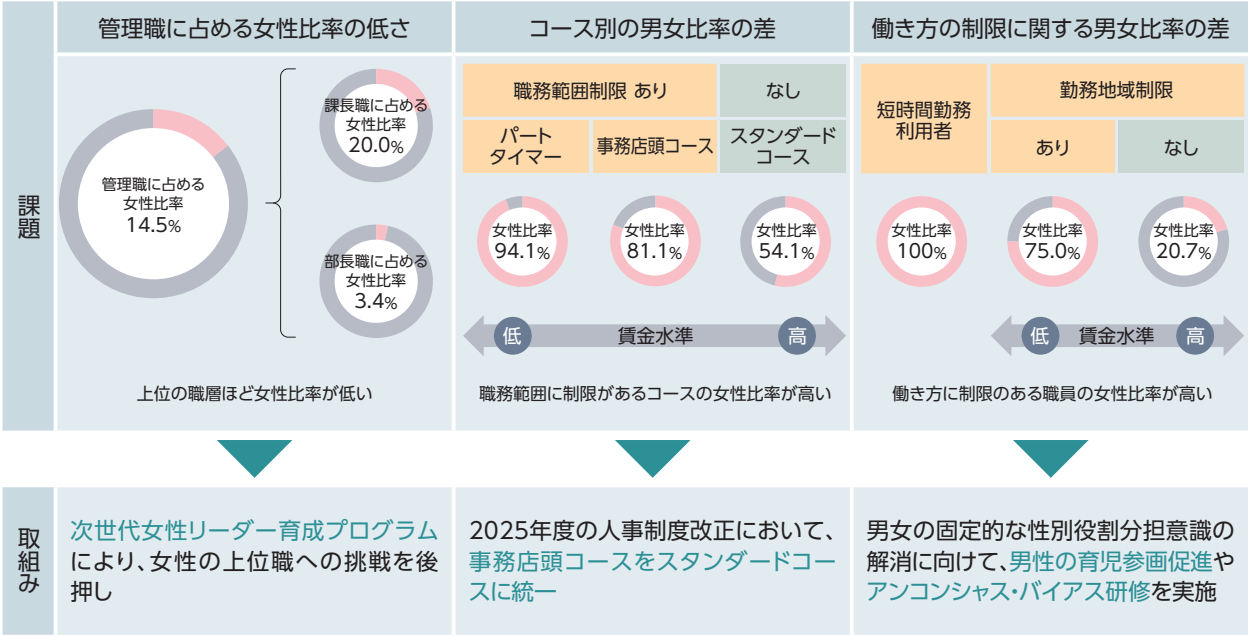
岩村田支店
支店長代理
甘利 朋美

男女間の賃金差異の解消に向けた取組み

当行の男女間の賃金差異の主因は、管理職に占める女性比率の低さやコース別の男女比率の差、働き方の制限に関する男女比率の差であると捉え、男女間の賃金差異の解消に向けた取組みを進めています。

2024年度 労働者の男女の賃金の差異*		
全労働者	正規雇用労働者	パート・ 有期雇用労働者
47.3%	56.7%	49.6%

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合



キャリア採用・アルムナイ採用の促進

性別や年齢等の属性の多様性のみならず、経験や価値観等の認知的多様性を確保するため、多種多様な人材の採用を強化しています。特にキャリア採用においては、価値創造プロセスにおける具体的ソリューションの1つである「地域社会の課題解決に資する専門人材の増加」を実現するため、より高度な専門性を有する人材や専門志向の高い人材の採用に注力しています。また、これらの人材を採用と同時に管理職に登用するなど、能力を最大限に発揮できる土壌を整えています。

さらに、2024年4月には、長期的な視点で当行を退職した職員(アルムナイ)との接点を確保することで、アルムナイの再雇用に繋げていくことを目的に、アルムナイコミュニティを新設しました。アルムナイ採用の促進により、外部での経験によって多様な視点を持った職員が、より一層付加価値の高いサービスを提供できるよう後押しするとともに、多様な経験や考え方を活かし高め合える組織風土の醸成につなげていきます。

TOPICS

プラチナくるみんプラス認定を取得しました

多様な職員が活躍できる職場環境の整備に向けて、仕事と育児や介護・不妊治療等との両立支援のための制度整備や各種研修に継続的に取り組んでいます。

これらの取組みが評価され、2024年6月には高い水準の子育てサポートおよび不妊治療と仕事との両立を支援する企業として、厚生労働大臣より「プラチナくるみんプラス認定」を取得しました。引き続き、すべての職員が働きやすく、やりがいを持っていきいきと働ける職場づくりを進めていきます。

プラチナくるみん
子育てサポート企業
不妊治療と仕事との両立もサポートしています

プラス

人的資本経営の取組み

▶ 人材育成の環境整備

エンゲージメントの向上

お客さまや地域社会の期待に応えるためには、職員が仕事のやりがいを感じながらいきいきと働ける環境が必要だと考え、エンゲージメントの向上に取り組んでいます。2024年度のエンゲージメント調査の結果は、トータルエンゲージメントスコアが5点満点中3.92(前年度比+0.04)、肯定回答率が75.9%(前年度比+2.0pt)となり、昨年度に引き続き他社平均の参考値を上回りました。

KPI エンゲージメントスコア

回答者数 3,696名(回答率 94.5%)

	目標(2024年度)	実績(2024年度)	前年度比
トータルエンゲージメント※1	3.88以上	3.92	+0.04
仕事へのエンゲージメント※2	3.80以上	3.83	+0.04
職場へのエンゲージメント※3	—	4.06	+0.03
会社へのエンゲージメント※4	—	3.87	+0.05

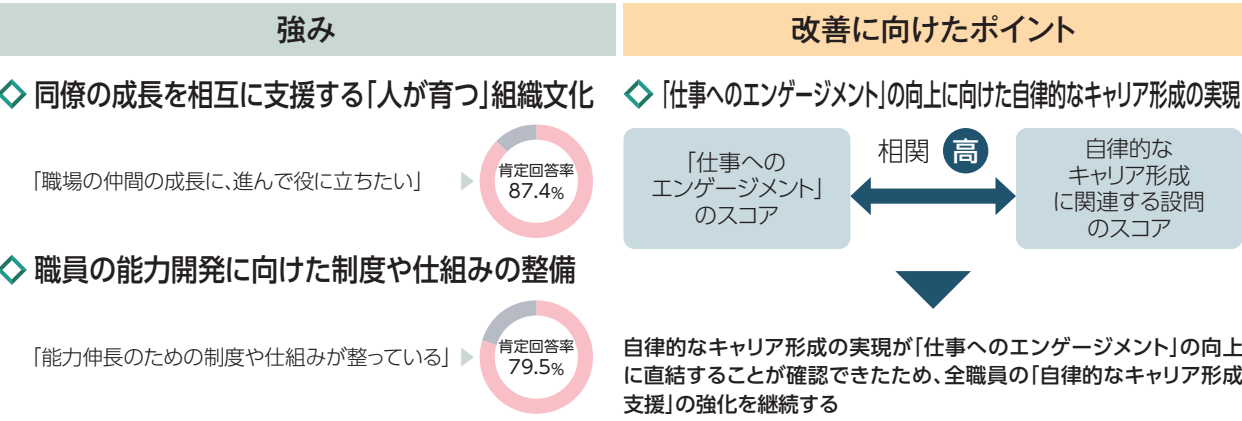
※1 トータルエンゲージメント…一人ひとりが今の仕事や職場・会社で働くことに意義を感じ、自ら貢献する意思をもって働いている

※2 仕事へのエンゲージメント…一人ひとりが、仕事本来の意義を理解するとともに、日々の仕事にやりがいや誇りを感じ、成長や貢献実感を持って働いている

※3 職場へのエンゲージメント…職場の目標実現や成果創出に向けて、自ら進んで貢献したいと思っている

※4 会社へのエンゲージメント…会社の理念、製品・サービスに共感し、会社への愛着や将来への期待をもっている

エンゲージメント調査結果から確認できた当行の強みと改善に向けたポイント



主な取組み

◆ 八十二長野銀行の発足に向けた人事制度説明会の実施

昨年度のエンゲージメント調査において、営業店に所属する職員から「本部と営業店の間のコミュニケーション」の強化を求める意見が多く挙がったことから、本部と営業店の間のコミュニケーションを強化しています。

八十二長野銀行の発足に向けて新たな人事制度の検討を進める中、営業店の職員の声を反映するために、人事部長および担当者が各地区を訪問し、計60回にわたり人事制度に関する説明会を実施しました。説明会では、参加者からの質疑応答の時間を設け、挙がった意見や質問を踏まえて八十二長野銀行における新たな人事制度を設計しました。

健康経営

すべての役職員とその家族の心身の健康保持・増進が、役職員の能力を最大限発揮するために極めて重要であるとの認識のもと、基本的な考え方となる「健康経営基本方針」を策定し、各種健康施策に取り組んでいます。

健康経営基本方針

八十二グループは、役職員およびその家族の心身の健康保持・増進が、組織の持続的成長に不可欠であるとの認識のもと、健康経営に積極的に取り組み、役職員やその家族のウェルビーイングの実現を支援します。



KPI 重点健康課題

重点健康課題を「疾病の早期発見と生活習慣病の予防」「メンタルヘルスケア」「働きやすい環境の整備」と捉え、健康経営に関する数値目標を設定しています。

※速報値

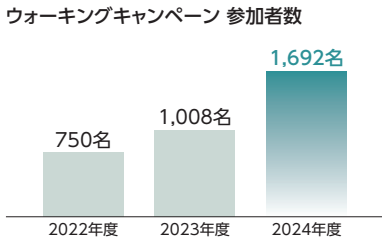
重点健康課題	項目	目標(2024年度)	実績(2024年度)
疾病の早期発見と生活習慣病の予防	精密検査受診率	90%	84.7%*
	特定保健指導実施率	70%	60.3%
	BMI値25以上(肥満者)率	19%以下	18.8%
	喫煙率	11%以下	11.5%
メンタルヘルスケア	ストレスチェック受検率	100%	99.0%
働きやすい環境の整備	有給休暇取得日数(年平均)	13日以上	16.0日

主な取組み

◆ はちのに健康チャレンジ習慣

生活習慣病予防のため、八十二銀行健康保険組合と連携し、食事や運動管理を通じた生活習慣の改善を促す活動を行っています。

毎年実施している「ウォーキングキャンペーン」では、部店賞・チーム賞を表彰するなど、職員の健康保持・増進とコミュニケーション機会の創出につなげています。2024年度は長野銀行との共同開催とし、計1,692名の職員が参加しました。



◆ ファイナンシャル・ウェルビーイングに向けた取組み

職員が経済的な安心感を持ちながら働ける状態(ファイナンシャル・ウェルビーイング)を目指し、疾病時の給付制度の充実や「持株会制度」における奨励金の付与等の資産形成支援に取り組んでいます。2024年度には、職員の経営参画意識醸成も企図し、「持株会制度」における奨励金を6%から10%に引き上げました。

環境への取組み ～TCFD・TNFD提言に対する取組み～

当行は、2020年3月にTCFD提言に賛同し、2021年度から提言に沿った気候変動への対応・開示を進めています。また、2024年3月にTNFD提言に賛同し、2024年度から提言に沿った自然資本・生物多様性への対応を開始しました。

気候変動や自然資本・生物多様性にかかるリスクと機会を的確に捉え経営戦略に反映させるサイクルを繰り返すことで、気候変動や脱炭素社会への移行等に向けた社会的責任を果たすとともに、企業としてのレジリエンスを高めていきます。

▶ 気候変動への対応（TCFD提言に対する取組み）

当行は、「気候変動対策」「脱炭素化の対応」をマテリアリティ（重点課題）としたうえで、当行自身の温室効果ガス排出量（スコープ1、2）削減に加えてお客さまを含むサプライチェーンの温室効果ガス排出量（スコープ3）削減に取り組んでいます。

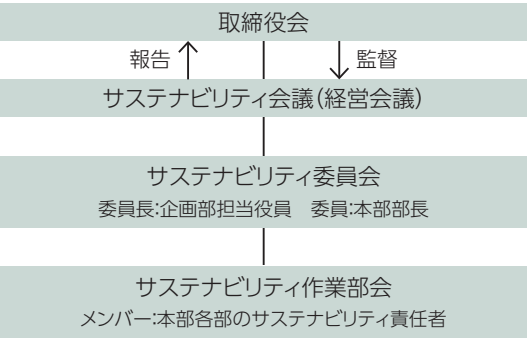
移行計画【概要】

基礎	八十二グループ 環境方針		
実行戦略	当行グループの脱炭素 ・車両の電動化、空調の電化 ・店舗のZEB化 ・再エネ電力の活用	商品・サービス ・サステナブルファイナンス ・気候変動に関するソリューションメニューの整備	方針 ・八十二グループ サステナブル投資方針 ・八十二グループ サステナブル調達方針 ・八十二グループ SDGs宣言・重点テーマ
エンゲージメント戦略	お客さま ・ファイナンスド・エミッション上位先（500社）とのエンゲージメント ・GHG排出量算定サービス、各種コンサルティングの提供		地域・業界・行政 ・連携協定の締結等による地域とのエンゲージメント（長野県との「2050ゼロカーボン実現に関する協定」等） ・業界団体等への参加（PCAF、GXリーグ等）
指標と目標	当行グループの温室効果ガス排出量 【八十二グループ スコープ1、2】 2025年度 ネットゼロ 2030年度 2019年度比80%削減	融資先の温室効果ガス排出量 【融資先の温室効果ガス排出量算定促進 スコープ3 カテゴリー15】 2025年度 排出量把握先 450社	サステナブルファイナンスほか 【サステナブルファイナンス】 2021～2030年度 累計実行額1.5兆円 うち環境分野1兆円 【再生可能エネルギー創出】 2024～2030年度 再生可能エネルギー発電向けサステナブルファイナンス 900億円 ZEH水準及び太陽光発電設備付住宅ローン・リフォームローン 10,000件
ガバナンス	取締役会による監督 サステナビリティ経営の推進体制に基づき、執行側の議論を経て報告された内容を取締役会が監督		企業文化・スキル ・経営成績表彰の枠組みにサステナビリティ表彰を設置 ・サステナブル専門人材育成に向けた、各種研修の実施や資格取得の推奨

ガバナンス

本部内に「サステナビリティ会議」「サステナビリティ委員会」「サステナビリティ作業部会」の3つの組織を設置し、気候変動への対応を議論しています。サステナビリティ会議の審議内容は取締役会に報告され、取締役会がサステナビリティの取組みを監督する体制としています。これらの組織を活用した執行側の十分な議論と取締役会の監督の両輪で、サステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ経営の推進体制



各会議体における主な議論

サステナビリティ会議 (2024年度7回開催)	・環境目標(中期経営目標)の新設・変更 ・TCFD・TNFD提言への対応 ・気候変動に関する移行計画 ・八十二グループ サステナブル調達方針の制定
サステナビリティ委員会 (2024年度8回開催)	・サステナビリティ作業部会の取組状況 ・環境目標(中期経営目標)の新設・変更 ・TCFD・TNFD提言への対応 ・八十二グループ サステナブル調達方針の制定
サステナビリティ作業部会 (2024年度8回開催)	・2024年度の重点取組項目の決定 ・重点取組項目にかかる各分科会の取組状況共有・協議

戦略

気候変動の影響により、自然災害の激甚化や異常気象の発生等が企業活動に大きな影響を与えつつあります。このような中、カーボンニュートラルを目指す動きが世界的に加速しており、政策や規制の強化、技術の進化、消費者や投資家の意識変化が進んでいます。

こうした変化を的確に捉えるため、以下の取組みを通じて気候変動への対応を進めています。

シナリオ分析

気候変動は幅広い業種に影響を及ぼし、その内容や程度、時期は業種ごとに異なると認識しています。このような認識のもと、毎年、気候変動の影響を受けやすいとされる業種のリスクと機会等から重要セクターを選定し、シナリオ分析を実施しています。

重要セクターの選定

各セクターの移行リスクと機会、および当行の貸出金残高等を踏まえて、「エネルギー」および「運輸（自動車・部品、トラックサービス）」を重要セクターとして選定しました。

選定プロセス

1	TCFDハイリスクセクターと当行の業種分類とのマッピングを実施
2	TCFDハイリスクセクターの移行リスクおよび機会を定性的に評価
3	上記評価を踏まえ総合的に判断して重要セクターを特定

移行リスクと機会の評価結果

対象セクター		移行リスクスコア	機会スコア		移行リスク
エネルギー	石油・ガス	8	2	高	7～9
	石炭	9	1	中	4～6
	電力ユーティリティ	8	3	低	1～3
運輸	自動車・部品	6	3		
	トラックサービス		2		機会
	鉄道輸送			高	3
	海上輸送			中	2
	旅客空輸			低	1
	航空貨物				
素材・建築物	金属・鉱業	4	2		
	化学	5			
	建設資材				
	資本財				
	不動産管理・開発	3			
農業・食料・林産物	農業	5	2		
	飲料				
	加工食品・加工肉				
	製紙・林業製品				

炭素関連資産別の当行貸出金残高に占める割合

エネルギー	運輸	素材・建築物	農業・食料・林産物
2.28%	4.31%	22.20%	3.27%

移行リスクの分析手法

重要セクター毎に定性分析を行ったうえで、次の方法で分析しています。

エネルギー	代表企業の炭素税・設備投資・売上構成の変動等のシナリオ分析を実施し、当該結果をもとに、与信先各社の予想財務を算定
運輸（自動車・部品、トラックサービス）	定性分析の結果を踏まえ、炭素税・EV化率等のシナリオをもとに、与信各社ごとに予想財務を算定

TCFD・TNFD提言に対する取組み

分析結果

移行リスク、物理的リスクとともに与信関係費用への影響は限定的であると考えられるものの、分析対象範囲を限定していること、シナリオの策定にあたっては一定の仮定を置いていることから、必ずしも当行のリスク全体を評価しているものではないと考えており、今後さらに精緻化に取り組んでいきます。

移行リスク	内容等
シナリオ	1.5℃シナリオ (IEA Net-Zero Emissions by 2050 ScenarioおよびNGFS Net Zero2050を参考)
対象セクター	エネルギー 運輸 (自動車・部品、トラックサービス)
指標	与信関係費用
分析結果	2050年までの累計で最大289億円程度の与信関係費用増加

物理的リスク	内容等
シナリオ	4℃シナリオ (IPCC RCP8.5を参考)
対象地域	長野県 新潟県 群馬県
対象先	事業性融資先
指標	与信関係費用 お客さまの事業停滞に伴う業績悪化、担保価値の毀損等
分析結果	2050年までの累計で31億円程度の与信関係費用増加

特定したリスクと機会

シナリオ分析の結果等を踏まえ、毎年、気候関連のリスクと機会の見直しを行っています。

種類		事業へのインパクト	時間軸 (注)
移行リスク	政策・規制、市場	気候変動対策の広がりによる事業活動や市場の変化により、投融資先の事業悪化等が生じることに伴う当行の与信関係費用の増加 気候変動対策の広がりによる事業活動や市場の変化により、当行保有株式・債券等の資産価値の低下	中期～長期
	評判	ステークホルダーからの期待の高まりに当行の気候変動対応の取り組みが追いつかないことによる評判の悪化や取引機会の逸失	短期～中期
物理的リスク	急性リスク	気候変動による自然災害 (洪水等) の増加により、投融資先の業績悪化等が生じることに伴う当行の与信関係費用の増加 気候変動による自然災害 (洪水等) の増加により、当行保有資産 (店舗等) の毀損を通じた、オペレーションの停止、資産価値の減損等	短期～長期
	慢性リスク	気候変動に起因する感染症や熱中症の増加により、投融資先の業績悪化等が生じることに伴う当行の与信関係費用の増加	短期～長期
機会	政策・規制、市場	気候変動対策の広がりによる事業活動や市場の変化により、市場から求められる新たなビジネスや業態の増加・多様化	短期～長期
	技術、製品・サービス	気候変動対策のための設備投資や商品開発等にかかる資金需資の増加	短期～長期
	評判	気候変動への対応により、地域の脱炭素化に貢献する金融機関として企業価値向上に伴うビジネス機会の増加	中期～長期

(注) 時間軸: 短期 (～5年)、中期 (5～10年)、長期 (10年～)

リスクと機会に対応した取組み

気候関連のリスクを低減するとともに、機会を活用しながら地域社会のサステナビリティを実現していくためには、八十二グループ自身の取組みに加え、地域のお客さまと協働した取組みが不可欠と認識し、グループ体となって施策を展開しています。

八十二グループの脱炭素化 (スコープ1, 2)

2021年に策定した温室効果ガス (CO₂) 排出量目標 (中期経営目標) 「当行 (単体) 2030年度2013年度比60%削減」「2023年度ネットゼロ」の早期達成を踏まえ、対象を八十二グループ全体に拡大したうえで、「2030年度2019年度比80%削減」「2025年度ネットゼロ」に上方修正しました。本目標に基づき、グループ体となって取組みを加速させていきます。

2024年度の主な取組み	関連目標	目指す姿
専用の太陽光発電設備 (オフサイトPPA) 稼働 信州Greenでんき (CO ₂ フリー電力) の調達 カーボンニュートラルガスの調達 J-クレジットによるオフセット 非化石証書の活用による使用電力の再エネ化	温室効果ガス排出量 (スコープ1, 2) 八十二グループ ①2025年度 ネットゼロ ②2030年度 2019年度比80%削減	八十二グループの脱炭素化

サプライチェーンの脱炭素化 (スコープ3)

法人のお客さまの多くが、温室効果ガス排出量削減の前提となる自社の排出量を算定できていないことが地域の脱炭素化を進めるうえでの課題と認識しています。このような認識のもと、2024年10月、融資先の温室効果ガス排出量算定促進目標 (中期経営目標) を新設しました。本目標に基づき、2024年度、長野県・新潟県に本社を置く融資先のうち、ファイナンスドエミッション上位500社のお客さまを対象にエンゲージメントを強化しました。80%以上のお客さまが取組みの必要性を感じているものの、その半数以上が排出量を算定できていない現状を踏まえ、お客さまとの対話を継続し、取組みを促していきます。

2024年度の主な取組み		関連目標	目指す姿
現状把握	ヒアリング活動 (FE上位500社)	融資先の温室効果ガス排出量算定促進 (スコープ3カテゴリー15) 2025年度 排出量把握先 450社	融資先の温室効果ガス削減を通じた地域の脱炭素化
温室効果ガス排出量算定	温室効果ガス排出量算定サービス提供 サステナブルファイナンス推進		
削減支援	太陽光発電システム (PPA) 導入 J-クレジット紹介		

個人のお客さまを含め、地域社会の脱炭素化を進めるため、2024年10月、再生可能エネルギー創出目標 (中期経営目標) を新設し、事業用再生可能エネルギー発電設備、ZEH水準および太陽光発電設備付き住宅の増加に取り組んでいます。

グループ会社の八十二Link Naganoでは、PPAスキームにより再生可能エネルギー増加に取り組んでいます (これまでに長野県内で7件、2,956KwのPPAが稼働しています)。

また、2025年3月「八十二グループ サステナブル調達方針」を制定し、サプライヤーに対しても温室効果ガス排出量削減の取組みを働きかけていく方針を明確にしたうえで、エンゲージメントを開始しています。

機会獲得に向けた取組み

お客さまが気候変動に関する機会を獲得し持続的に発展いただくため、各種ソリューションメニューを拡充し提供しています。

また、長野県諏訪地域で環境省が設立した「地域コンソーシアム形成等を通じた地域脱炭素投融資促進事業」に基づく「脱炭素事業促進諏訪地域コンソーシアム」に参画し、地方公共団体や地域の事業者の皆さまと協働して、新たなビジネスの創出に取り組んでいます。



太陽光発電システム (オンサイトPPA) を導入した株式会社ミマキエンジニアリング加沢工場

TCFD・TNFD提言に対する取組み

リスク管理

当行は、特定した気候関連のリスクを信用リスク等の枠組みで管理しています。

また、「八十二グループ サステナブル投融資方針」において、環境・社会・経済にポジティブな影響を与える事業に対しては積極的に投融資を行っていく方針とし、環境・社会にネガティブな影響を与える可能性が高い特定セクターへの投融資に関しては、本方針にもとづき適切に対応することで、環境・社会への影響を低減・回避するよう努めています。なお、本方針制定後、新設の石炭火力発電所向け投融資は行っていません。

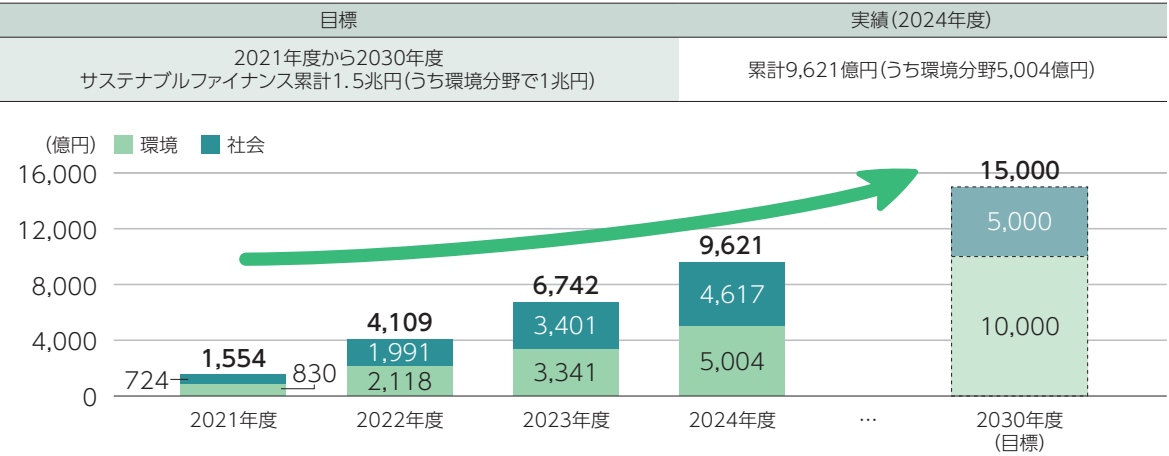


サステナブル
投融資方針

指標と目標

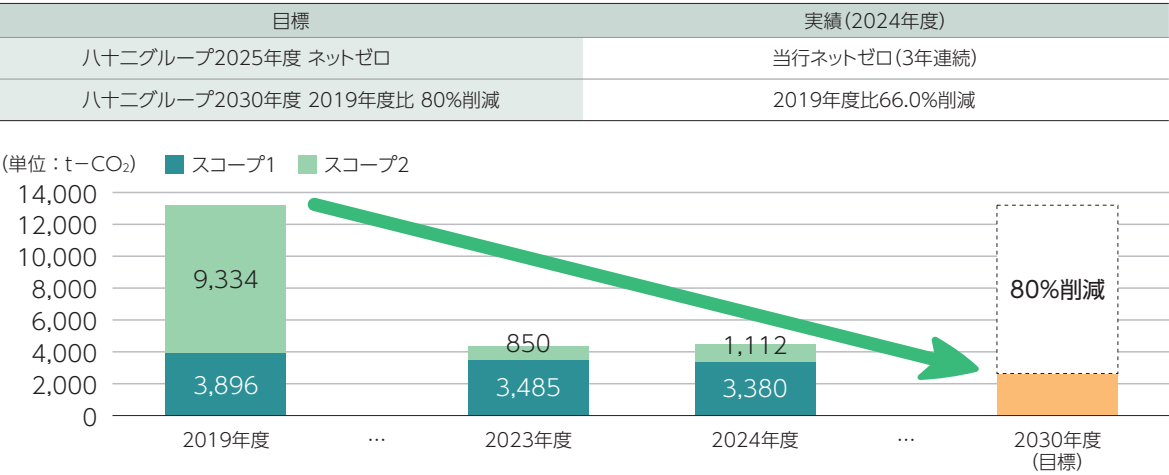
サステナブルファイナンス

環境問題や社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に資するサステナブルファイナンスの実行目標を掲げています。



温室効果ガス(CO₂)排出量(スコープ1、2)

2021年度に策定した当行単体の温室効果ガス(CO₂)排出量目標(中期経営目標)「2023年度ネットゼロ」は2022年度に、「2030年度 2013年度比60%削減」は2023年度に達成しました。これを受け、2024年10月、対象をグループ全体に拡大したうえで、以下のとおり目標を変更しました。



融資先の温室効果ガス排出量削減(スコープ3カテゴリ15)

融資先の温室効果ガス排出量削減に向けた取組みを促すため、2024年10月、削減の前提となる温室効果ガス排出量算定促進目標(中期経営目標)を新設しました。

目標	実績(2024年度)
2025年度 排出量把握先 450社	381社
スコープ3カテゴリ15(2024年3月末基準)の40%に相当する450社の排出量を把握	

再生可能エネルギー創出

個人のお客さまを含め、地域社会の脱炭素化を進めるため、2024年10月、再生可能エネルギー創出目標(中期経営目標)を新設しました。

目標	実績(2024年度)
2024年度から2030年度	
事業用再生可能エネルギー発電設備向けサステナブルファイナンス 累計実行額900億円	354億円
ZEH水準および太陽光発電設備付き住宅ローン・リフォームローン 累計実行件数10,000件	1,602件

当行融資先の業種別排出量

業種	排出量(単位:t-CO ₂)	計測カバー率
エネルギー	石油・ガス	209,915
	石炭	—
	電力ユーティリティ	218,680
運輸	自動車・部品	355,964
	トラックサービス	216,946
	鉄道輸送	58,665
	海上輸送	56,522
	旅客空輸	19,831
	航空貨物	—
素材・建築物	金属・鉱業	989,986
	化学	356,319
	建設資材	171,192
	資本財	1,897,489
	不動産管理・開発	64,150
農業・食料・林産物	農業	88,779
	飲料	56,022
	加工食品・加工肉	682,986
	製紙・林業製品	173,115
その他	2,120,326	96.1%
合計	7,736,888	97.4%

※本排出量については第三者保証を取得しています。

➡ 算定方法等については106ページをご覧ください。

データクオリティスコア

融資先へのエンゲージメント強化により、実排出量の算定促進・把握を進め、データクオリティスコアの向上に取り組んでいます。

	2022年度	2023年度	2024年度
	約3.38	約2.84	約2.79

高	レベル	排出量の算定方法	
信頼性	スコア1	企業による報告排出量	1a 企業の第三者認証済み排出量データが利用可能
	スコア2	事業活動による排出量	1b 企業の未認証の排出量データが利用可能
	スコア3		2a 企業のエネルギー消費量と排出係数に基づく推計、関連するプロセス排出量も加算
	スコア4	経済活動による排出量	2b 企業の生産量と排出係数に基づく推計
			3a 企業の売上高とセクターの売上高当たりの排出係数より推計
			3b 企業への投融資残高とセクターの資産当たりの排出係数より推計
低	スコア5		3c 企業への投融資残高、セクターの売上高当たりの炭素原単位、セクターの資産回転率より推計

TCFD・TNFD提言に対する取組み

▶ 自然資本・生物多様性への対応（TNFD提言に対する取組み）

豊かな自然環境に恵まれた長野県に基盤を置く当行は、環境に配慮し、自然と共存しながら地域社会とともに発展することを目的に、いち早く、環境問題に取り組んできました。

昨今、世界的な危機が急速に高まっている自然資本や生物多様性の損失に対しても、「八十二グループ環境方針」のもと、「八十二グループ 生物多様性保全基本姿勢」や「八十二グループ サステナブル投融资方針」を定め、対応を進めています。



八十二グループ
生物多様性保全
基本姿勢

ガバナンス

気候変動への対応と同様、サステナビリティ委員会、サステナビリティ会議での議論を経て、取締役会へ定期的に報告され監督を受ける体制としています。

➡ サステナビリティ経営にかかる各会議体の詳細については73ページをご覧ください

戦略

昨今、世界的な危機感が急速に高まっている自然資本や生物多様性の損失に対して適切な対応を進めていくためには、自然資本や生物多様性に関するリスクと機会を特定したうえで各種施策を実行していくことが必要と認識しています。このような認識のもと、2024年度は当行融資ポートフォリオについて、TNFD開示フレームワークで示されたLEAPアプローチによる分析を実施しました。

LEAPアプローチによるリスクと機会の特定

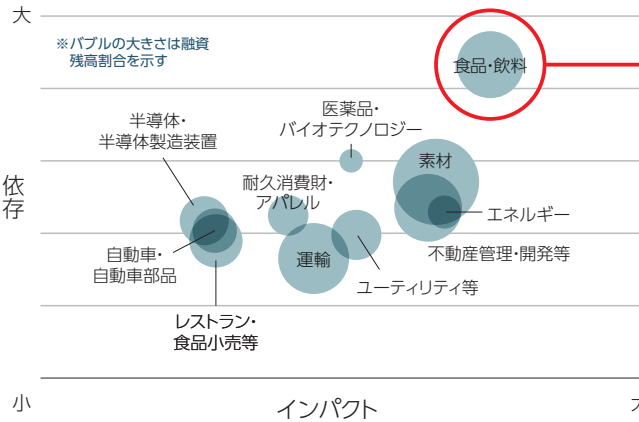
融資ポートフォリオ分析(Locate)

金融機関による自然への依存とインパクトは、投融资を通じて間接的に発生するものが大きいため、当行の融資ポートフォリオを対象にENCORE*に基づき分析を行いました。

※セクターや地理情報に基づいて、自然への依存とインパクトの大きさを把握するツール

〈各セクターの自然資本に対する依存とインパクト〉

		依存(生態系サービス)																	インパクト(プレッシャー)																			
		供給サービス		調整・維持サービス															文化的サービス																			
TNFD優先セクター	バイオマス供給	遺伝子試料	水の供給	動物由来のエネルギー	地球規模の気候調整	水害の調整	感応的影響の調整(局所)	空気の清浄	土壌の質の調整	土壌と土砂の保持	固形廃棄物の浄化	水の浄化	暴風雨の軽減	洪水の軽減	受粉	単の個数と生地の維持	地域気候調整	生物学的コントロール	降雨パターンの調整	大気および生態系による冷却	精神的・審美的サービス	教育的・科学的・研究サービス	視覚的・美的サービス	レクリエーション関連サービス	騒音の抑制	攪乱(騒音・光など)	淡水利用域	GHGの排出	海底利用域	生物資源の採取	非生物資源の採取	水害への脆弱性	水害への脆弱性	固形廃棄物の発生と放出	土地利用域	水使用量	外来種の侵入	



分析の結果、食品・飲料セクターの依存とインパクトが最も大きく、当該セクターは特に「水」への依存とインパクトが大きいことも分かりました。当該セクターは融資残高も大きく、当行融資ポートフォリオに与える影響が大きいと判断されることから、2024年度は食品・飲料セクターについて分析の深堀り(バリューチェーン分析等)を行いました。

食品・飲料セクターにおけるバリューチェーン分析(Evaluate)

食品・飲料セクターのバリューチェーンを整理し、それぞれのサブセクターについて依存とインパクトを分析しました。自然資本への依存とインパクトが大きく、融資残高の大きい4つのサブセクターを特定しました。

また、4つのサブセクターに属する融資先の中から融資残高や拠点情報等を勘案し代表企業を選定し、当該企業の拠点と食品・飲料セクターにおいて重要な「水」の観点で、「Aqueduct」^(※1)と「重なるハザードマップ」^(※2)を用いてリスクが高い地域との接点を分析しました。一般的には、海岸付近で発生するとされている富栄養化リスクが、内陸県である長野県でも農業活動や生活排水の影響で、湖や河川において高まっていることが検証されました。

※1:世界資源研究所(WRI)が提供する世界中の水リスクを評価・分析するツール

※2:国土交通省が提供する災害情報や防災情報の閲覧ツール

〈食品・飲料セクターのバリューチェーン〉

川上	川中	川下
農産物・サービス	包装食品・肉	生活必需品小売
	清涼飲料・ノンアルコール飲料	レストラン
	蒸留酒・ワイン	食品小売
	醸造	大規模小売
	貨物陸上輸送	

赤枠は依存とインパクト等が大きいサブセクター

〈食品・飲料セクターの代表企業の拠点と「水」リスクが高い地域との接点〉

拠点	Aqueduct											重ねる ハザードマップ	
	水の量に関するリスク								水の質に関するリスク				
	水ストレス	水枯渇	年変動性	季節変動性	地下水面の 低下	河川の洪水 リスク	沿岸部の洪水 リスク	干ばつリスク	物理的水リスクに 関する定量的評価 (農業セクター)	物理的水リスクに 関する定量的評価 (食品飲料セクター)	接続された 未処理廃水	沿岸部の 富栄養化 ポテンシャル	洪水浸水 想定最大規模
A	Medium - High	Low - Medium	Low - Medium	Low - Medium	Insignificant Trend	Low - Medium	Medium - High	Medium	－	High	Low - Medium	Extremely High	－
B	Low - Medium	Low	Low - Medium	Low	Insignificant Trend	Low - Medium	Low	Low - Medium	－	Medium - High	Low - Medium	Extremely High	0.5m～3.0m
C	Medium - High	Low - Medium	Low - Medium	Low - Medium	Insignificant Trend	Low - Medium	Medium - High	Medium	－	High	Low - Medium	Extremely High	0.5m未満
D	Low - Medium	Low	Low - Medium	Low	Insignificant Trend	Low - Medium	Low	Low - Medium	Medium - High	－	Low - Medium	Extremely High	5.0m～10.0m
E	Low - Medium	Low	Low - Medium	Low	Insignificant Trend	Low - Medium	Low	Low - Medium	Medium - High	－	Low - Medium	Extremely High	3.0m～5.0m

食品・飲料セクターにおける自然関連リスクと機会の特定(Assess)

これまでの分析結果を踏まえ、食品・飲料セクターにおけるリスクと機会を特定しました。

種類	事業に与えるインパクト
移行リスク	政策リスク
	取水制限やGHG排出量、廃棄物管理等の規制厳格化、義務化等による対応コストの増加
	市場リスク
	規制要件がある市場での操業許可の喪失
レピュテーションリスク	消費者が、より環境負荷の低い製品や原料の使用を 선호することによる市場シェアの喪失
	技術リスク
物理的リスク	自然に優しい技術革新の失敗と市場シェアの喪失
	(技術革新の例:水の使用/再利用の削減、化学物質の使用、持続可能な包装、再生可能エネルギー)
	急性リスク
	洪水等自然災害による設備の故障や事業停止リスクの増加
慢性リスク	農産物の不安定性による生産・調達コストの増加
	農地の生産性の低下による農地および農産物サプライヤーの移転に伴うコスト増加
機会	取水水質の悪化
	市場
	移行リスクへの対応によるESG評価の向上
	自然に配慮した技術を持つ企業と連携し、新しい市場を開拓
評判資本	環境負荷の少ない企業としてのブランドの確立によるロイヤルカスタマーの獲得
	生態系の保護、復元、利用
	安定した事業環境の維持と水供給生態系サービスの改善の鍵となる、生物多様性の高い地域の保全と回復のための取組への投資
持続可能な水利用を支援するための、流域保護と水の補充活動への取組み	

課題と今後の対応

今回の分析で特定したリスクと機会は食品・飲料セクターに留まっており、当行全体の状況进行评估しているものではないと考えています。また、企業拠点と「水」リスクが高い地域との接点を把握するためTNFDで推奨されている全世界を対象としたツールを使用しましたが、当行が営業基盤とする地域の特徴の把握には課題が残りました。

今後は、分析セクター拡大による当行自身のリスクと機会の特定および分析の高度化によるお客さまとの対話・支援を通じて、お客さま、地域社会とともに自然資本・生物多様性の保全を実現していきます。

人権尊重の取組み

▶ 人権尊重の取組み

持続可能な地域社会の実現を図る上で、人権の尊重が重要な基盤であるとの認識のもと、「八十二グループ 人権基本方針」を定め、各種取組を進めています。

職員の人権尊重への取組みとして、安心して働ける職場づくりに向け、管理職を含む全職員を対象に同方針に基づく研修を定期的実施しています。多様性を尊重し、性別、年齢、価値観などに捉われず、多様な人材が能力を最大限発揮できる職場環境の整備にも取り組んでいます。

また、人権への負の影響は、自らが直接引き起こす可能性のほか、お客さまやサプライヤーの皆さまとの取引等を通じて助長したり、直接関連したりする可能性があります。これを踏まえ、お客さまやサプライヤーの皆さまとの対話や働きかけを通じ、人権が尊重される地域社会の実現に取り組むことで、価値創造プロセスのアウトカムである「地域経済・地域社会の活性化と質的豊かさの実現」に貢献していきます。

負の影響の類型	具体例
引き起こす場合	- 従業員を危険な環境において労働させる - お客さまに対して差別的な対応を行う
助長する場合	実現困難な納期を提示することで、委託先企業での労働基準法違反を助長する
取引関係を通じて直接関連する場合	融資先企業や調達先企業が人権侵害を伴う事業活動を行う

八十二グループ 人権基本方針

持続可能な地域社会の実現に向け、役職員における人権尊重への取組みの考え方として2022年4月に「八十二グループ 人権基本方針」を制定しました。

また、国内外において人権尊重に対する意識や注目が高まる中、企業の社会的責任として八十二グループのみならずお客さまやサプライヤーの皆さまとともに人権尊重の取組みを進めるため、適用範囲を八十二グループの役職員に加えお客さま・サプライヤーの皆さまにも広げるなど、2025年3月に同方針を改正しています。

八十二グループ 人権基本方針(2025年3月改正)

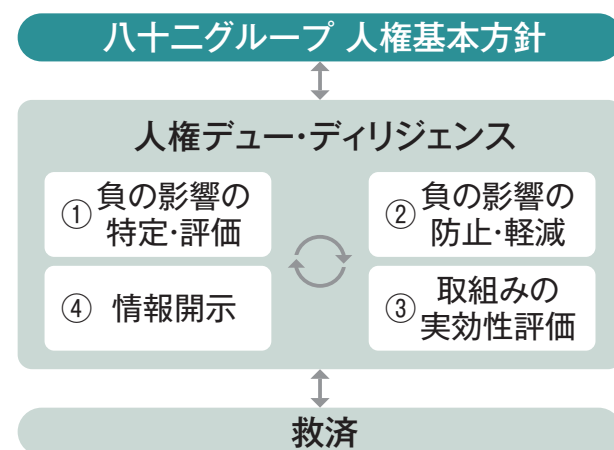
- 適用範囲（八十二グループの役職員、お客さま、サプライヤーの皆さま）
- 国際的な人権基準の尊重
- 差別の禁止
- ハラスメント行為の禁止
- 結社の自由・団体交渉権の尊重
- 過度の労働時間の削減
- 強制労働・児童労働の排除
- 適切な処遇の提供
- 人権尊重についての教育
- お客さまに対する働きかけ
- サプライヤーの皆さまに対する働きかけ
- 救済
- 管理体制
- 情報開示と対話

八十二グループ 人権基本方針

主な取組み

「八十二グループ 人権基本方針」に基づき、人権への負の影響の特定・評価、防止・軽減に向けた取組をお客さまやサプライヤーの皆さまと協働して進めていきます。また、取組みの実効性評価や情報開示を含めた一連のプロセスとして人権デュー・ディリジェンスに取り組めます。

救済への取組みとして、役職員や提供する商品・サービスが人権侵害を引き起こしたあるいは関与したことが明らかになった場合に適切に対応するための体制構築にも取り組んでいます。



職員の人権尊重

職員一人ひとりがお互いを尊重し合い、差別やハラスメントのない安心で働きやすい職場環境を確保するため、全職員・管理職向けに人権基本方針に基づく各種研修を実施しています。

また、多様な持ち味のある職員一人ひとりがお互いに認め合い高め合うことによりお客さまと地域に貢献するために、ダイバーシティ&インクルージョンの推進にも取り組んでいます。

受講者数(延べ人数)	
全職員向け研修	3,596名
管理職向け研修	102名

➡ ダイバーシティ&インクルージョンの推進の詳細については、69ページをご覧ください

お客さまとの協働

お客さまへの投融資を通じ、持続可能な地域社会の実現に取り組むための方針として「八十二グループ サステナブル投融資方針」を定め、環境・社会へのネガティブな影響を低減・回避することに努めています。同方針では、国際的な人権基準の主旨に反する児童労働や強制労働など、人権侵害が行われている事業への投融資には取り組まないこととし、人権への負の影響の低減・回避を図っています。

また、人権尊重の取組みに関するアンケートを通してお客さまとの対話を充実させることで、お客さまとともに人権尊重に取り組んでいます。

サプライヤーの皆さまとの協働

ESGに配慮した責任ある調達活動を実践するため、2025年3月に「八十二グループ サステナブル調達方針」を策定しました。同方針では、八十二グループとサプライヤーの皆さまが持続可能な地域社会の実現に貢献し相互に発展することを目指すため、サプライヤーの皆さまに対し、コンプライアンスの遵守や環境への配慮、情報管理に加え、人権の尊重についての協力をお願いしています。

サプライヤーの皆さまへアンケートを実施し、人権尊重やESGに関する取組状況をお聞きすることで、サプライヤーの皆さまと協働し、人権尊重などに配慮した調達活動に取り組めます。

八十二グループ サステナブル調達方針(2025年3月策定)

サプライヤーの皆さまへの協力要請

- コンプライアンスの遵守
- 人権の尊重**
- 環境への配慮
- 情報管理

- 人権侵害に関与しないための取組み
- 差別・ハラスメントの防止
- 結社の自由・団体交渉権の尊重
- 従業員に対する適切な労働環境・処遇等の提供
- 相談を受け付ける枠組み構築、適切な救済措置

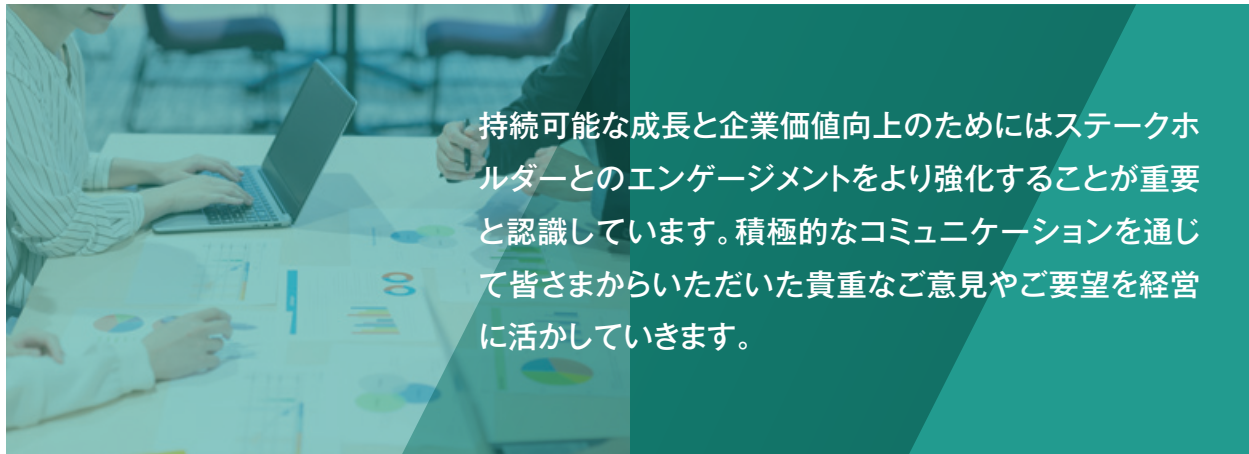
八十二グループ サステナブル調達方針

管理体制

人権尊重に関する取組みや結果は、本部内に設置しているサステナビリティ委員会、サステナビリティ会議での議論を経て、取締役会へ定期的に報告され、監督・評価を受ける体制としています。執行側での十分な議論と取締役会による監督・評価を通して、人権尊重の取組みの向上と改善に努めます。

➡ サステナビリティ経営にかかる各会議体の詳細については、73ページをご覧ください

ステークホルダーエンゲージメント



持続可能な成長と企業価値向上のためにはステークホルダーとのエンゲージメントをより強化することが重要と認識しています。積極的なコミュニケーションを通じて皆さまからいただいた貴重なご意見やご要望を経営に活かしていきます。



地域社会・お客さま

脱炭素化に向けた地域社会との協働

長野県との2050ゼロカーボン実現に関する連携

持続可能な地域社会を創出するため、2024年11月、長野県と「2050ゼロカーボン実現に関する協定」を締結しました。使用エネルギーの再エネ化やサステナブルファイナンスの普及促進、脱炭素化に資する新たな金融商品やソリューションの拡充等に取り組んでいます。



連携協定締結式

(松下正樹頭取⑤と阿部守一長野県知事⑥)(2024年11月)

脱炭素事業促進諏訪地域コンソーシアム

地域の皆さまと働きかけ、2025年4月、環境省「地域コンソーシアム形成等を通じた地域脱炭素投融資促進事業」に基づく「脱炭素事業促進諏訪地域コンソーシアム」が設立されました。地方公共団体や地域の皆さまと連携し、地域の脱炭素化に取り組んでいます。



コンソーシアム第1回会合(2025年4月)

環境保全活動

「八十二の森」活動

長野県内の5ヵ所で、役職員が下草刈りや間伐等の森林整備に取り組んでいます(2024年度:143人参加)。2009年に開始した本活動は、CO₂の吸収効果等、森林本来の機能を高めるとともに、役職員が自然資本や生物多様性の大切さを直接感じられる貴重な機会となっています。



長野県松本市美鈴湖の森における活動(2024年7月)

棚田保全活動

伝統や文化、美しい景観を創り出している棚田を保全するため、長野県内2ヵ所で、役職員やその家族が稲作に取り組んでいます(2024年度:139人参加)。収穫米は、NPO法人ホットライン信州が運営する「こども食堂」に寄贈しました。



長野県上田市福倉の棚田保全活動(2024年6月)

八十二森のまなびや ~ecologyBank82戸隠森林館~

環境に配慮し、自然と共存しながら地域社会とともに発展していくことを目指し、2012年から長野市戸隠森林植物園内の「森林学習館」のネーミングライツを取得しています。森林に対する理解を深めるための学習拠点として、多くの方に親しまれています。



戸隠森林館

森林由来のJ-クレジット

長野県内の森林整備促進を目的に、長野県県有林J-クレジット創出プロジェクトにより創出されたJ-クレジットを購入し、カーボン・オフセットに活用しています。

また、お客さまに長野県の森林由来のJ-クレジットの紹介も行っています。



小海県有林のカラマツ(長野県提供)

社会貢献活動

全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」長野大会

高校生が経済や金融に関する知力を競う「エコノミクス甲子園」長野大会を開催しています(2024年度は長野県内の高校から10チーム20人が参加しました)。



「SDGs QUESTみらい甲子園」甲信越エリア大会

高校生がSDGsを探究し、社会課題解決のアイディアを競う「SDGs QUESTみらい甲子園」甲信越エリア大会が、2025年3月、当行協賛で初開催されました(長野県・新潟県・山梨県から35チーム121人がエントリーしました)。

八十二銀行賞を受賞した
長野県屋代高等学校の皆さん(2025年3月)

金融経済教育

金融経済教育を通じて、地域社会の金融リテラシー向上に取り組んでいます。

2024年度実績

		回数	参加人数
学生向け	出張講座	31回	2,282人
	職業体験の受入れ	19回	103人
社会人向け	金融知識向上に向けたセミナー	254回	3,033人



地元小学生への出張講座

地域の女性向けキャリア形成支援

当行のダイバーシティの取組みから得た知見や経験を、地方公共団体や企業さまの依頼を受け、セミナーや研修会等を通じて、皆さまにも提供しています。

2024年度は、長野商工会議所と連携して女性のキャリア形成支援プロジェクト「NagaHaLo(ナガハロ)」を立ち上げました。NagaHaLoプロジェクトは、各企業からリーダーを目指す女性が集まり、合同研修や企業横断型のメンタリングを通じて、長野県の女性がより活躍できる社会の実現と地域の発展を目指す取組みです。当行は本プロジェクトの発起人として、メンタリングプログラムなどから培ってきた知見を提供しています。

NagaHaLoプロジェクトの女性管理職向けセミナー
(2025年4月)

ステークホルダーエンゲージメント

当行商品による寄付

当行の商品を通じて、お客さまとともに地域社会に貢献しています。

取扱開始日	商品名	内容
2018年8月	マイカーローン(エコ型)	エコカー購入専用のマイカーローン。お客さまの初年度におけるローン平均残高の0.1%相当額を、長野県環境保全協会に寄付。
2019年11月	八十二「地方創生・SDGs応援私募債」(地域活性化型)	私募債発行手数料の0.2%相当額を、発行企業が選択した学校や医療法人などに寄付。
2021年4月	はちののスマイルbond(寄付スキーム付仕組債)	収益の一部を、SDGsに取り組む団体に寄付(2024年度は長野市や長野県立子ども病院等)。
2021年12月	SDGs外貨定期預金	収益の一部を、SDGsに関係する団体等に寄付(2024年度は長野県や日本赤十字社等)。
2024年7月	八十二「地方創生・SDGs応援私募債」(脱炭素型)	私募債発行額の0.2%相当額を長野県に寄付(長野県では県有文化施設の脱炭素化に活用)。

ボランティア活動

環境保全活動や地域イベント、福祉関連などのボランティア活動に職員一人ひとりが自主的に参加しています。当行は、ボランティア活動奨励特別休暇制度を設けるなど、職員の取組みを後押ししています。

ボランティア活動参加人数

2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
4,262人	※1,299人	※2,650人	4,580人	4,450人	3,477人

※2020年度、2021年度は、コロナ禍によるボランティア活動縮小のため、参加人数が減少しています



上伊那郡辰野町での清掃活動

フードドライブ

社会課題の一つである子ども・若者の貧困問題に貢献するため、本部が中心となり全社でフードドライブ活動を実施し、職員が持ち寄った物資を「子ども食堂」等に寄付しています。

また、各地域の営業店では、お客さまにもご協力いただきながら同様の活動を実施し、地域社会全体で貧困問題の解決に取り組んでいます。



松本市への食品の寄付

地域文化の振興

公益財団法人八十二文化財団が中心となり、各種イベント・出版・調査などを通じて地域文化の振興に取り組んでいます。2024年度の助成事業では、次世代を担う子どもたちに伝統芸能や郷土食などを継承するための10事業に、活動資金を助成しました。



機関紙「地域文化」の発行

地域社会の風土や歴史、文化等の紹介や、地域文化の未来について考える特集等を企画し、年4回、各約1万部を発行しています。



教養講座・展覧会

2024年度は、教養講座37回、展覧会47回、ロビーコンサート7回などを開催しました。

公益財団法人八十二文化財団
<https://www.82bunka.or.jp/>



株主・投資家

経営の健全性・透明性を確保し、株主・投資家の皆さまからの信頼を獲得するため、適時適切な情報開示を行い、建設的な対話に努めています。

(本ディスクロージャー誌は、「情報開示に関する方針」に則し、経営陣等を含めた行内体制で確認し開示しています。)



情報開示に関する方針



インサイダー情報の管理

インサイダー取引防止にかかる規程を定めており、適切な情報管理体制を整備しています。

株主・投資家の皆さまとの対話

取締役頭取、財務担当役員が統括し、対話の充実に努めています。

また、法令等で義務付けられた情報開示のほか、株主・投資家の皆さまに対する説明会を定期的に開催しています。

建設的な対話を促進するための行内体制

IR担当部署である企画部が対話の窓口となり、当行内の関連部署と連携のうえご説明しています。

株主・投資家の皆さまからの意見の行内へのフィードバック

株主・投資家の皆さまとの建設的な対話を通じて得られた意見等については、経営陣に報告し、経営に活かしています。

活動実績

株主総会	決算説明会(アナリスト・機関投資家向け)	アナリスト・機関投資家との個別面談件数	個人投資家向け説明会
参加者数:161名	開催回数:2回 参加者数:172名	延べ36社	開催回数:4回 参加者数:約545名 (オンライン参加含む)

株主・投資家との対話の主な対応者と活動実績

対応者	活動実績
代表取締役	株主総会、決算説明会(2回)、個人投資家向け説明会(3回)
財務担当役員	株主総会、SR(15回)、個人投資家向け説明会(1回)
企画部	SR(15回)、個別面談(21回)

アナリスト・機関投資家との対話回数

2022年度	2023年度	2024年度
23回	27回	36回

株主・投資家からの意見とそれを踏まえた対応

主な意見	対応
政策保有株式の縮減目標を見直すべきである	縮減目標を簿価ベースから時価ベースへ変更し、2030年3月までに純資産対比20%未満へ変更
政策保有株式などの売却実績を示して欲しい	インフォメーションミーティング資料および招集通知にて売却額を開示
純投資移行後も適切な対応をしているか示して欲しい	純投資株式に関する議決権行使基準(一部抜粋)の開示
資本コストを上回るROEの達成時期を明確化すべきである	2026年度開始予定の次期事業計画と合わせて検討中



従業員

価値創造の源泉である人的資本への投資を強化し、従業員の自律的なキャリア形成を通じた自己実現の支援や多様な人材が持ち味を最大限発揮できる職場環境整備を促進することで、従業員一人ひとりの成長とやりがいの向上を実現します。

従業員向け「エンゲージメント調査」の実施

職員が仕事のやりがいを感じながらいきいきと働ける職場環境整備に向けて、パートタイマーを含む全職員を対象としたエンゲージメント調査を定期的の実施しています。

仕事と家庭の両立支援

少子高齢化に対応し、さまざまな事情を抱える職員が能力を最大限発揮できる職場環境を構築するため、職員の育児や介護、不妊治療と仕事との両立支援に注力しています。2024年度には、厚生労働大臣より、「プラチナくるみんプラス認定」を取得しました。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

当行では、経営理念「健全経営を堅持し、もって地域社会の発展に寄与する」を実現するために、当行が行うすべての企業活動を律し、八十二グループの存続および企業価値の向上と社会的責任を果たすための基本原則として、「コーポレートガバナンス原則」を定め公表しています。

「コーポレートガバナンス原則」においては、「お客さま」「株主」「地域社会」「職員」の各ステークホルダーに対する基本姿勢および企業統治、法令遵守と企業倫理、情報開示にかかる基本姿勢等を定めています。

また、適切な経営管理のもと、当行およびその子会社からなる企業集団の業務の適正を確保するための体制の整備と適切な運用に向けて「内部統制システムの整備に関する基本方針（業務の適正を確保する体制）」を定めています。



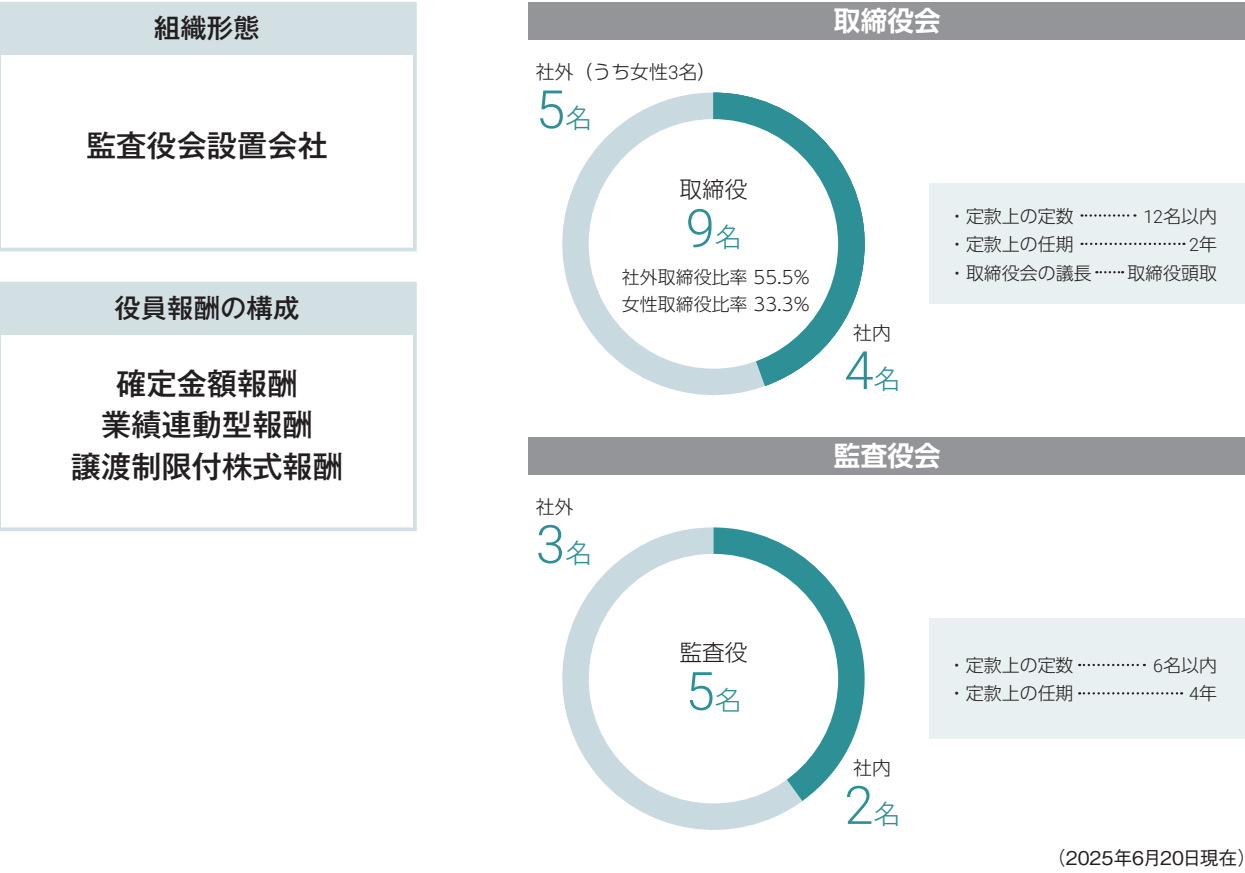
コーポレートガバナンス原則



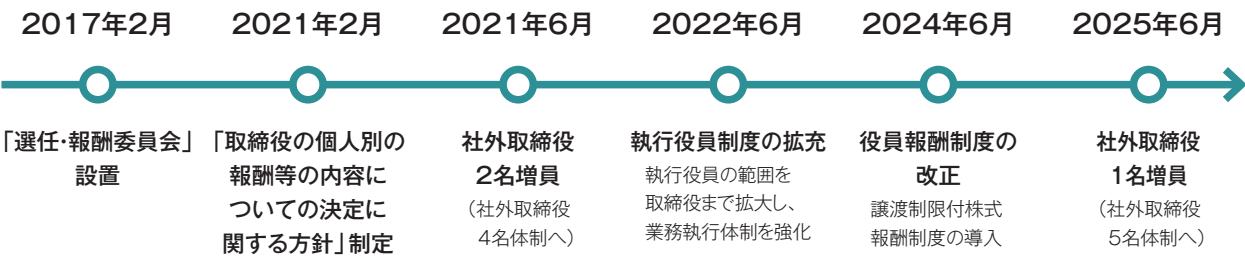
内部統制システムの整備に関する基本方針
(業務の適正を確保する体制)



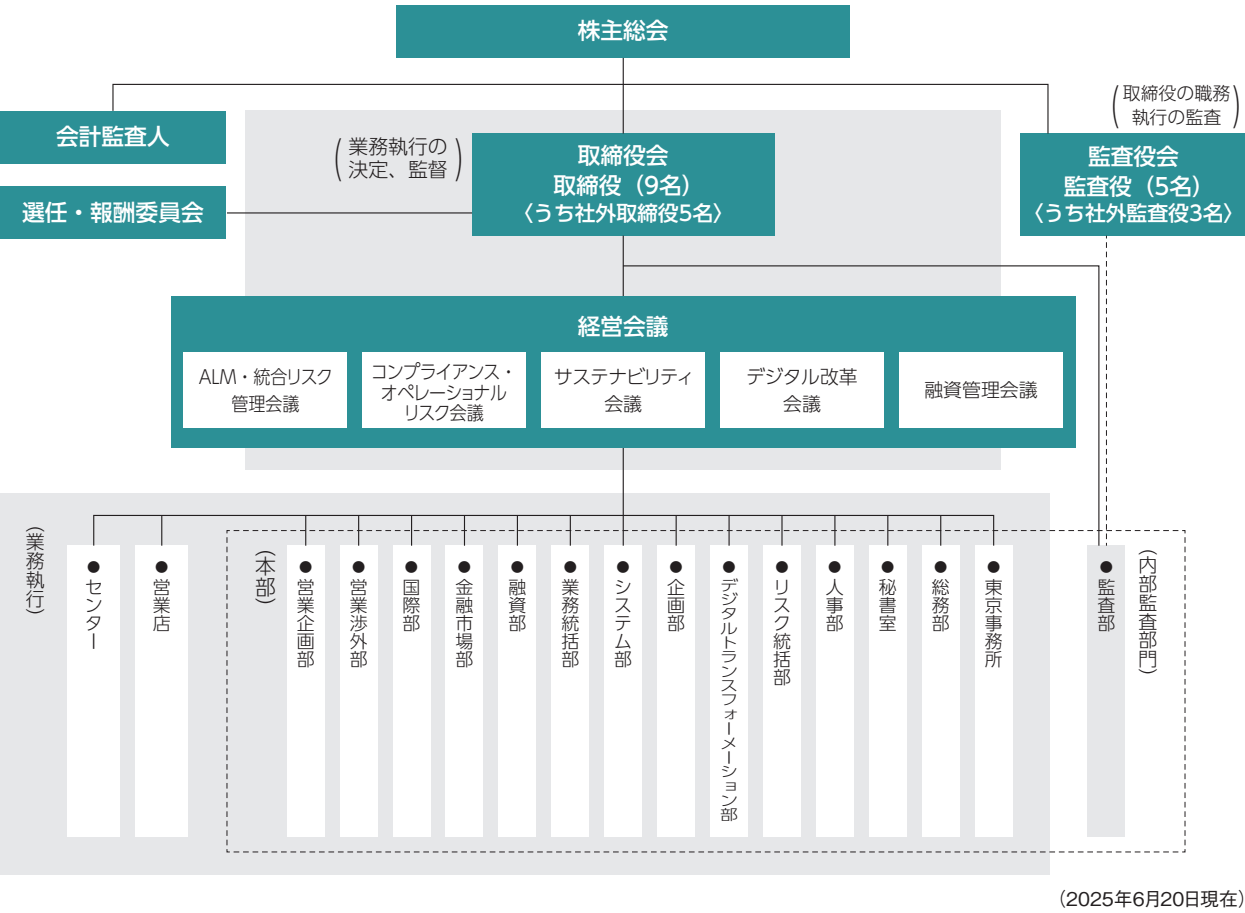
体制の概要



コーポレートガバナンス向上のための主な取組み



コーポレートガバナンス体制



(2025年6月20日現在)

コーポレートガバナンス

取締役会 14回 (2024年度開催回数)

原則毎月1回以上開催しています。実質的な議論を行うとともに、相互に業務執行状況を監督し、適正な業務執行体制を確保しています。

監査役会 14回 (2024年度開催回数)

原則毎月1回開催し、各監査役は取締役会から独立した立場で、会計監査人や内部監査部門とも連携して取締役の職務執行を適切に監査しています。

会計監査人

有限責任監査法人トーマツと監査契約を結び、会計監査を受けています。

経営会議 46回 (2024年度開催回数)

日常的な業務執行の決定ならびにそれら業務執行の監督に当たることを目的として、経営会議を設置しています。原則毎週開催し、経営上の重要事項について協議・決定するほか、その事前審議を経て取締役会において執行決定を行っています。執行業務の内容に応じ、ALM・統合リスク管理会議、コンプライアンス・オペレーショナルリスク会議、サステナビリティ会議、融資管理会議、デジタル改革会議を設けています。

選任・報酬委員会 6回 (2024年度開催回数)

取締役会の諮問機関として、取締役・監査役等の選解任や報酬、後継者計画等について審議しています。独立性確保の観点から、委員の過半数を独立社外取締役としているほか、独立社外取締役が委員長を務めています。

監査部

内部監査部門である監査部は、取締役会の直属組織とした約30名体制で、毎年度取締役会で決議した内部監査方針に基づき内部監査を実施しています。

取締役会の審議事項

2024年度の取締役会においては、主に以下のような議案について審議しました。

決議事項： 価値創造プロセスの構築、政策保有株式に関する基本方針および保有基準の変更、静岡銀行および山梨中央銀行との包括業務提携契約締結、自己株式取得枠の決定、各種リスク管理方針の策定等

報告事項： PBR向上に向けた取組み、長野銀行との経営統合の進捗状況、合併行戦略検討プロジェクトの進捗状況、短期経営計画の実行状況、コンプライアンスやアンチマネー・ローナリング等の管理状況、お客さま本位の業務運営の取組状況、取締役会の実効性評価に関する事項等

取締役会の実効性評価

毎年、当行の取締役会の規模・構成・運営方法・審議状況・支援体制・その他取締役会がその役割・責務を果たすうえで重要と考えられる事項に関して、各取締役・監査役の自己評価を踏まえ、取締役会の実効性について分析・評価を行うとともに課題の共有化を図っています。



2024年度は、前年度の評価・分析において課題として認められた「中長期的な視点での経営戦略に関する議論の充実」「取締役会の効率的な運営に向けた改善の必要性」について、以下のような取組みを実施しました。

主な取組み

(1)「中長期的な視点での経営戦略に関する議論の充実」

2026年1月の長野銀行との合併に向けた関連する議案や東京証券取引所の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応要請」も踏まえた、政策保有株式の縮減、PBR向上に向けた経営戦略に関する議論を充実させました。

(2)「取締役会の効率的な運営に向けた改善の必要性」

取締役会の運営方法や付議基準を一部変更するとともに、議論の充実に向け、社外役員を対象とした説明会・現場視察・職員との意見交換会等を継続的に実施しました。

これまでと同様、取締役・監査役が「取締役会の実効性に関するアンケート」に基づき自己評価を実施したうえで、その評価結果を取締役会で審議しました（2025年2月）。あわせて社外役員に対するインタビューを実施し、取締役会の実効性向上等に向けた意見や提言をヒアリングしました。これらの取組みを通じ、「全体として当行の取締役会は機能している」との評価となった一方で、議論充実のための効率的な議事運営と効果的な資料作成および事前勉強会・説明会等のさらなる充実の必要性が認められました。この結果を参考としながら、実効性の高い取締役会に向けた各種施策を進める方針です。

社外役員のサポート体制

社外取締役に対するサポートは、企画部が担当しています。また社外監査役に対するサポートは、監査役会事務局に専任の補助使用人を配置しています。

金融機関経営および銀行業務固有の事項や取締役会で審議される議案に関する事項等について、社外役員の理解の一助として、業務に関する説明会・行内見学会・職員との意見交換等を随時実施しています。



新銀行の目指す姿について職員と意見交換する社外役員

役員の報酬等

取締役

当行は「取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する方針」を取締役会で決議しています。なお、本方針の決定にあたっては「選任・報酬委員会」へ諮問し、答申を受けています。「選任・報酬委員会」は、独立社外取締役を含む取締役3名以上により構成されている取締役会の諮問機関です。本方針の内容は以下のとおりです。

1.基本方針

当行の取締役の報酬は、取締役が業績向上と企業価値向上への貢献意欲、ならびに株主重視の経営意識を高めて経営を行うためのインセンティブとなる体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各取締役が果たすべき職責やその成果等を踏まえ適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、確定金額報酬、業績連動型報酬および非金銭報酬により構成する。なお、社外取締役については、その職務に鑑み、確定金額報酬のみを支払うこととする。

コーポレートガバナンス

2.各報酬の内容および算出方法の決定に関する方針等

報酬種類		報酬額・数の算出方法	報酬枠	支給時期
確定金額報酬 (固定報酬)	現金	役位、職責、在任年数に応じて、当行業績や他社水準等を総合的に勘案して決定	月額25百万円以内	月例
業績連動型報酬 (短期インセンティブ報酬)	現金	親会社株主に帰属する当期純利益(連結当期純利益)を業績指標として算出	連結当期純利益に応じて 0～90百万円	毎年一定の 時期
非金銭報酬 (譲渡制限付株式報酬)	株式	役位別に定める基準・職責を考慮して算出	年額100百万円以内 (15万株以内)	毎年一定の 時期

3.個人別の報酬額等の内容の決定については取締役会決議に基づき取締役頭取がその具体的内容について委任を受けるものとし、その権限の内容は、各取締役の確定金額報酬の額および業績連動型報酬の額ならびに譲渡制限付株式の割当数とする。なお、選任・報酬委員会は、取締役の報酬に関する事項について審議し、取締役会に対し助言・提言を行うものとし、取締役頭取は、その助言・提言を踏まえて各取締役の確定金額報酬の額および業績連動型報酬の額ならびに譲渡制限付株式の割当数を決定する。

監査役

監査役の報酬は確定金額報酬とし、月額8百万円以内とすることを株主総会で決議しており、その配分は監査役会の協議に一任されています。

社外取締役の選任理由

氏名	選任理由	2024年度 取締役会 出席状況
田下 佳代	弁護士としての高度な法務・リスク管理知識および債権管理回収業を営むやまびこ債権回収株式会社での取締役弁護士(非業務執行取締役)としての職務経験を活かし、経営監督機能の一層の強化が期待できることから社外取締役に選任しています。	11回／14回
濱野 京	独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)では初の女性理事を務め、長年企業の海外市場開拓支援や地域創生に従事されており、豊富な経験と幅広い知見を有しています。事業会社社外取締役としての経験もあり、経営監視機能の一層の強化が図られるものと判断し、社外取締役に選任しています。	14回／14回
神澤 鋭二	キッセイコムテック株式会社代表取締役としての業務を執行されており、デジタル化推進に関する豊富な知見を有しています。会社経営者としての経験と高度な見識から多様な視点で意見をいただけると判断し、社外取締役に選任しています。	14回／14回
金井 孝行	株式会社あおぞら銀行業務執行役員、西本Wismettacホールディングス株式会社代表取締役社長COOなどを歴任されており豊富な知見を有しています。金融分野のみならず会社経営者としての経験と高度な見識から多様な視点で意見をいただけると判断し、社外取締役に選任しています。	14回／14回
小野田 麻衣子	芸能界での豊富な経験と、研究者として予防医学やロボット工学の専門的な知見を併せ持ち、特に高齢者の健康維持に貢献するロボット「ロコピョン」の開発で社会的意義が高く評価されています。また、会社経営者としての経験と高度な見識から多様な視点で意見をいただけると判断し、社外取締役に選任しています。	—

取締役・監査役のスキルマトリックス

当行は、取締役会がその役割・責務を実効的に果たすためには、取締役会を構成するメンバーとして当行の業務やその課題に精通する行内の人材が一定数必要であることに加え、取締役会を構成するメンバーの知識・経験・能力の多様性を確保することも重要であると考えています。

このような観点から、当行は、多様な知見やバックグラウンドを有する人材を、取締役・監査役として選任することを基本方針としています。

取締役・監査役のスキルマトリックスは以下のとおりです。

(注)下表マトリックスは、各氏の有するすべての知見・経験を表すものではなく、各氏の経験等を踏まえて特に専門性を発揮することが期待される分野を1人あたり3つずつ記載しています。

氏名	地位	特に専門性を発揮することが期待される分野							
		企業経営 組織運営	グローバル	金融 マーケット	営業戦略 企業支援	法務 リスク管理	DX・IT テクノロジー	人事 ダイバーシティ	地域社会 環境
松下 正樹	取締役頭取	●			●	●			
樋代 章平	取締役副頭取				●	●	●		
中村 誠	取締役		●	●	●				
西澤 仁志	取締役	●		●			●		
田下 佳代	社外取締役	●				●		●	
濱野 京	社外取締役	●	●					●	
神澤 鋭二	社外取締役	●					●		●
金井 孝行	社外取締役	●	●	●					
小野田 麻衣子	社外取締役						●	●	●
峰村 千秀	常勤監査役		●		●	●			
笠原 昭寛	常勤監査役				●	●		●	
山沢 清人	社外監査役	●					●		●
田中 隆之	社外監査役		●	●					●
堀 浩	社外監査役	●		●	●				

各分野で求められる主な知識や経験

企業経営 組織運営	・企業等の経営・組織運営 ・全社的かつ中長期的な視点での経営戦略立案	法務 リスク管理	・法制度・各種規制に関する専門的知見 ・企業活動全般に関するリスクマネジメント
グローバル	・海外事業所や国際金融・貿易に関する事業部門のマネジメント ・グローバルな視点での戦略立案	DX・IT テクノロジー	・ITやデジタルトランスフォーメーション、 科学技術に関する専門的知見 ・システムの企画・運用・管理
金融 マーケット	・金融市場全般に関する知見、有価証券運用等 ・金融業界・金融行政全般の動向	人事 ダイバーシティ	・人事管理、人材育成、報酬・給与、福利厚生等、 人事全般 ・ダイバーシティ＆インクルージョンの推進
営業戦略 企業支援	・営業企画、マーケティング、新規事業開発 ・企業審査、ビジネスマッチング、事業再生支援、事業承継・M&A	地域社会 環境	・地域社会の歴史・文化・経済等に関する知見 ・環境問題や環境経営への取組み

法令遵守・お客さま保護体制

コンプライアンスへの取組み

当行では「高いコンプライアンス意識の確立」を経営の最重要課題として位置付け、取締役会が制定した「コンプライアンス基本方針」に沿って、健全で透明性の高い経営の実現を目指しています。また、取締役会の承認を経て策定している「コンプライアンスマニュアル」は当行のコンプライアンス基本方針および体制について解説した「総論」、具体的な局面ごとの考え方や行内手続きを定めた「コンプライアンス行動基準」の2部にて構成されており、全役職員に周知し、日常における判断や行動の前提として徹底を図っています。



コンプライアンス基本方針



体制

経営会議の特定目的会議として、コンプライアンス・オペレーショナルリスク会議を設置し、コンプライアンス体制の整備・強化のための協議を通じて、コンプライアンスの徹底を図っています。

反社会的勢力に対する取組み

取締役会が策定した「反社会的勢力に対する基本方針」を遵守し、当行に対する信頼を維持し、業務の適切性および健全性の確保に努めます。また、グループ会社についても、当行と同様の取組みを進めています。



反社会的勢力に対する基本方針



お客さま保護のための取組み

取締役会が策定した「お客さまの保護等に関する方針」および「個人情報保護宣言」「利益相反管理方針」を遵守し、経営会議の特定目的会議として、コンプライアンス・オペレーショナルリスク会議を設置し、お客さま保護に関する体制の整備・強化のための協議を通じて、お客さま保護の徹底を図っています。特に、投資信託・外貨預金・個人年金保険など、元本割れリスク等がある商品につきましては、お客さまにご理解いただく事項を定め、分かりやすくご説明することを徹底しています。

お客さまからの苦情・相談・要望への取組み

お客さまからの苦情・相談・要望につきましては真摯に受け止め、再発防止および改善に取り組んでいます。その内容は本部に集約し、役職員共有のうえ、お客さまにご満足いただける金融サービスをご提供するため職員の研修・教育などに取り組んでいます。

また、お客さまのご意向に応じて、中立・公正な第三者機関の関与により紛争を解決する裁判外紛争解決制度(金融ADR制度)をご紹介します、当該制度を介した苦情・紛争解決にも取り組んでいます。

当行が契約している指定銀行業務紛争解決機関

連絡先: 全国銀行協会相談室	連絡先: 信託協会信託相談所
電話番号: 0570-017109または03-5252-3772	電話番号: 0120-817335または03-6206-3988

金融犯罪未然防止への取組み

マネー・ローンダリング等防止の取組み

マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与リスクは金融取引の複雑化や犯罪手法の巧妙化によって、より一層高まっており、当行ではこれらの防止を徹底しています。

新規口座開設など新たなお取引開始時に加え、すでにお取引があるお客さまについても、お客さまに関する情報やお取引目的等の定期的な確認を順次お願いしています。また、海外へのお振込などお取引の内容、状況等に応じて、お取引に関する目的や資料等を確認させていただいています。



マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に関する基本方針



インターネットバンキング不正取引防止の取組み

トークン

振込・料金払込などの重要なお取引時に本人認証を行う装置で、不正取引を防止します。

法人・個人向けにカード型トークン、個人向けにスマートフォンアプリ型トークンを提供しています。

ワンタイムパスワード

トークンに表示される使い捨てのパスワードで、パスワードの漏えいによる不正取引を防止します。

取引認証(トランザクション認証)

スマートフォンアプリ型トークンに表示される振込先や金額などのお取引内容を確認することで、取引が実行されます。これにより、第三者やコンピュータウイルスが取引内容を改ざんすることによる不正取引を防止します。

お取引の一部制限実施

- お客さまの資産を守るため、以下の取組みを実施しています。
- 不正取引の発生状況に応じた振込・料金払込の制限
 - 不正が疑われるお取引が発生した場合の追加認証のお願いや取引制限

専用ウイルス対策ソフト

インターネットバンキング専用ウイルス対策ソフト「Rapport(ラポート)」を無償提供しています。パソコンのウイルス感染による不正取引を防止します。

特殊詐欺未然防止の取組み

当行では、お客さまの財産を特殊詐欺被害からお守りするため、さまざまな取組みを行っています。

「特殊詐欺撲滅のための共同宣言」への賛同

長野県警と長野県内に本店を置く金融機関は、お客さまの財産を特殊詐欺被害からお守りするため「特殊詐欺撲滅のための共同宣言」を発出し、当行もこれに賛同しています。

ATMによるお取引の一部制限実施

高齢のお客さまのATMでの振込や現金でのお支払いについて、一部制限を行っています。

ATMによる注意喚起

お客さまが振込のためにATMを操作される際、画面表示と音声により注意喚起を実施しています。

窓口の対応

高齢のお客さまから多額の振込や現金引出しの依頼があった場合には、お使いみちなどのヒアリングや資料を確認させていただくことにより、詐欺の未然防止に努めています。金融犯罪を水際で防止し、お客さまに安心してお取引いただけるよう各種対策を講じています。

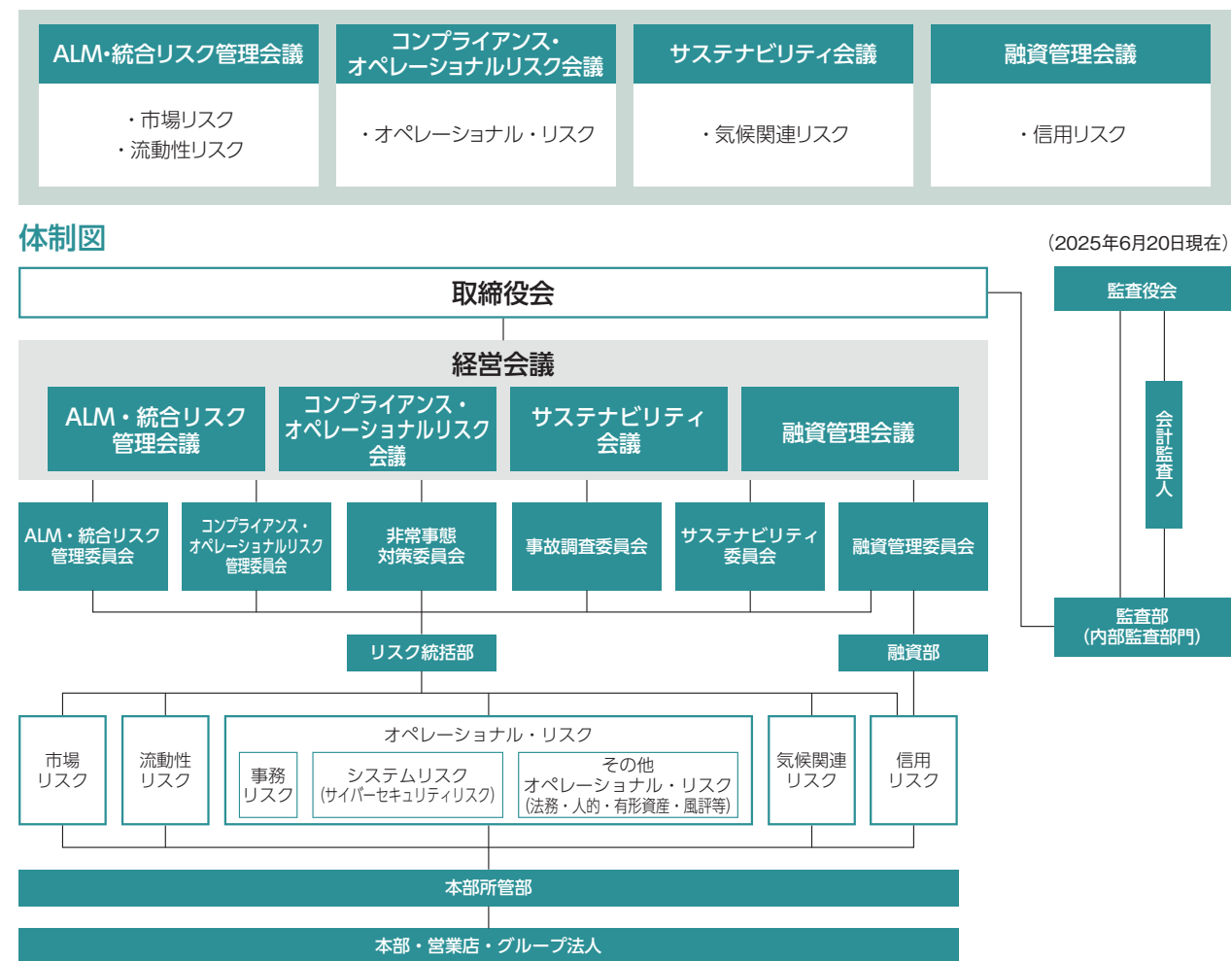
リスク管理体制

基本的な考え方

当行では経営の健全性および業務の適切性を確保することを目的に統合的リスク管理に関する基本方針を経営会議で定めています。管理対象とする主要なリスクを下図の市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスク、気候関連リスク、信用リスクと定めています。

また、経営会議の特定目的会議として、ALM・統合リスク管理会議を設置しています。具体的には、金利・経済環境予測を基に当行が抱える金利・価格変動・為替などの各市場リスクを的確に把握するとともに信用リスクについても定量把握を行い、適切なリスクコントロール策を協議しています。

また、コンプライアンス・オペレーショナルリスク会議、サステナビリティ会議、融資管理会議も設置し、経営体力に見合った適正なリスク制御とともに、リスクの状況に見合った収益計画・経営資源の配分などを実施しています。



業務継続体制の整備

当行は銀行業務の公共性を踏まえ、地震・風水害等の自然災害や金融危機が発生した場合においても、預金払戻しや資金決済などの重要な業務を継続し、あるいは早期に再開・復旧させるため、業務継続計画（BCP）を定めています。

また、業務継続計画の充実に向け、リスクアセスメントにより策定された改善活動に年度ごと計画的に取り組んでいるほか、非常事態対応訓練を定期的 to 実施し実効性の向上を図っています。

市場リスク管理

当行ではリスクとリターンのバランスを適切に保ち、リスクテイクを適正規模に調整するため、市場環境・経営体力などを勘案し、半期ごとに市場リスク管理方針を定めています。市場リスク管理方針では、取引の種類・お取引先ごとに取引扱うことのできるリスクの最大量・損失の限度などを定め、取引担当部署はこの限度の範囲で業務遂行するほか、リスクの状況を毎日担当役員に報告し、迅速で適切な対応を実践しています。

また、業務管理面では、取引執行部署(フロントオフィス)、当該取引にかかる事務処理部署(バックオフィス)、リスク統制・管理部署(ミドルオフィス)を明確に分離し、相互に牽制する体制となっています。

流動性リスク管理

当行では取り巻く環境変化など流動性リスクに与える要因の特定・分析・評価をもとに、リスクの顕在化を抑制するため年度ごとに流動性リスク管理方針を定めています。

流動性リスク管理方針では、流動性リスク管理における限度額などを定め、流動性リスク統括部署であるリスク統括部が、先々の市場調達額が過大とならないよう日次で管理しています。また、短期間で資金化可能な資産を一定額以上保有することで、金融市場環境の急変などの不測の事態においても、円滑な資金繰り運営ができるよう万全の体制を整えています。

オペレーショナル・リスク管理

当行ではオペレーショナル・リスク管理基本方針を定め、事務リスク、システムリスク、その他オペレーショナル・リスク(法務リスク、人的リスク、有形資産リスク、風評リスク等)に分類してリスク管理を行っています。

対処すべきオペレーショナル・リスクを適切に把握・評価するため、年度ごとにリスクアセスメントを実施し、本部の業務所管部が、オペレーショナル・リスクの低減活動を実施しています。業務管理面では、オペレーショナル・リスク管理の統括部署であるリスク統括部が、各業務所管部のリスク管理状況を管理・監督することにより、リスク管理の実効性と内部牽制を確保しています。

気候関連リスク管理

当行では気候関連リスクを重要なリスクのひとつと位置づけ、気候変動がお客さまに与える影響を信用リスク等の枠組みで管理しています。なお、気候変動にネガティブな影響を与える可能性の高いセクターについては、「八十二グループ サステナブル投融資方針」で取組方針を定めています。

信用リスク管理

当行では信用リスクを内包する資産の健全性の維持・向上を図るため、国内外およびグループ全体の信用リスクについて把握・管理していく体制を整備しています。

具体的には、リスク統括部信用リスク管理グループが、債務者格付制度を含む「内部格付制度」の「企画・設計」および「運用の監視」、過度の与信集中排除を柱としたポートフォリオ管理を統括しています。また、融資部融資企画・査定グループが「内部格付制度」の「運用」を、融資部審査グループを中心とした関係部門が「適切な個別与信管理」を行う体制としています。さらに信用リスク管理の適切性について、監査部が各部門の業務の監査を行っています。

債務者格付制度 与信取引先の財務状況や資金繰りなどのデータをもとに、与信取引先を13区分の格付に分類し、1年ごとに定期的な見直しを実施しています。	与信ポートフォリオ管理 大口先や特定業種への与信集中の状況を計量化して把握することで過度のリスクが発生しないようコントロールしています。	個別与信管理 審査部門を営業推進部門から分離し、相互牽制が適正に機能する体制としています。また、与信取引先の途上与信管理の徹底により、債権の劣化防止を図っています。
--	---	---

リスク管理体制

サイバーセキュリティリスク管理

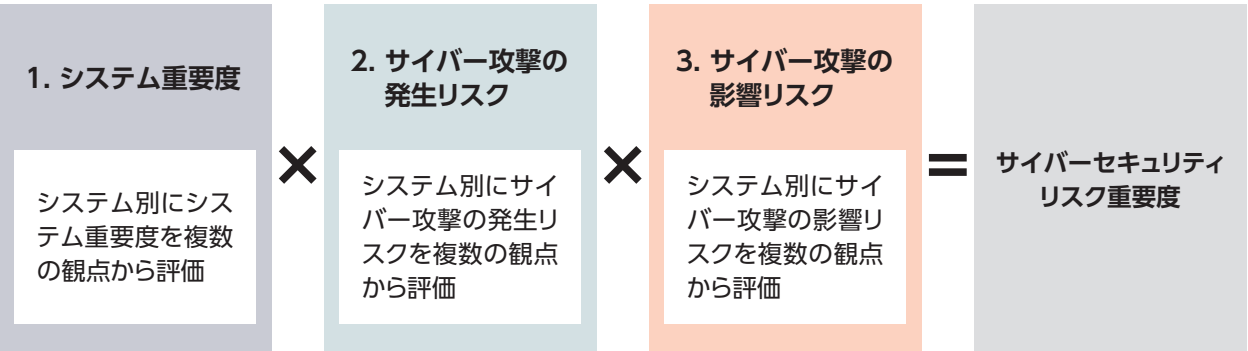
当行では高度化・巧妙化しているサイバー攻撃に適切に対処するため、サイバーセキュリティリスク管理基準、およびサイバーセキュリティリスク対策基準を定め、システムへの不正侵入防止やウイルス検知等の多層的な対策を実施するとともに、その有効性を確保するための見直しを継続的に行っています。

サイバーセキュリティリスク評価と強化の取組み

公益財団法人金融情報システムセンター（FISC）の安全対策基準等を参考に、新規システム開発の際、または年に一回、当行が管理するすべてのシステムを対象にリスク評価を実施し、リスク評価結果をもとに安全対策を強化しています。

具体的には、システム重要度分類、サイバー攻撃の発生リスクおよびサイバー攻撃の影響リスクを掛け合わせ、サイバーセキュリティリスクの重要度を特定のうえ、技術的対策状況の把握、残存リスクの評価、追加的な対策要否の検討を行っています。

サイバーセキュリティに関するリスク評価の枠組み



また、外部のセキュリティベンダーに依頼し、脆弱性診断やホワイトハットハッカーによる脆弱性評価（TLPT※）を実施し、課題を抽出して対策を強化しています。

（※Threat-Led Penetration Testing（脅威ベースのペネトレーションテスト））

地域におけるサイバーセキュリティ対策の共助活動への参加

公共性の高い重要インフラ事業者間の情報共有による危機意識の高揚、サイバーテロの未然防止および被害の拡大防止を図ることを目的とした「長野県サイバーテロ対策協議会」に参加するなど、長野県のサイバーセキュリティの取組みに貢献していきます。

また、金融機関全体のサイバーセキュリティの向上に貢献すべく、450社弱が所属する団体である「金融ISAC」に加盟しています。金融機関の間でサイバーセキュリティに関する情報の共有・分析および安全性の向上のための協働活動を行い、金融サービス利用者の安心・安全を継続的に確保する活動を推進しています。

データ基盤の整備とAI活用

2019年3月から、当行のデータ分析の中核となるデータウェアハウス（DWH）が稼働しました。当行のあらゆるデータを長期的かつ一元的に管理し、継続して正確なデータを蓄積しています。DWHに蓄積された大量のデータを活用することで、迅速かつ効率的にAIを活用する体制が整っています。

また、全職員が生成AIを利用できるセキュアな環境を構築し、継続して業務効率化を進めています。

AIガバナンス

AI活用においては倫理面での配慮が必要であることから、2024年5月に国内外の規制動向や当行の価値観等を踏まえ、八十二グループ独自の「AIポリシー」を策定・公表しました。当行ではAI利活用の各テーマにおいて、ポリシーに基づいた運用を徹底しています。また、生成AI特有の倫理的配慮に関する確認事項を追加するなど、運用体制の継続的な改善を図っています。

AIポリシー

1. 持続可能な地域社会の実現
当グループは、人間の尊厳と多様性を尊重し、AI（人工知能）を積極的に活用して企業価値の向上に努め、お客さまのウェルビーイングと持続可能な地域社会の実現に貢献します。

2. 公平性
当グループは、AIの判断に偏りが生じる可能性に留意し、特定の個人や集団が不当に差別されないよう配慮します。

3. 透明性・説明責任
当グループは、AIの判断プロセスにおける透明性を確保し、その利活用による影響について説明責任を果たすよう努めます。

4. 安全性・プライバシー保護・セキュリティの確保
当グループは、ステークホルダーの財産等の安全性確保とプライバシー保護に配慮し、AIのセキュリティ確保に努めます。

5. 人材育成
当グループは、AIを正しく理解し、社会的に適切な利用ができる知識と倫理観を備えた人材を継続的に育成します。

役員体制

取締役



1
Masaki Matsushita
松下 正樹



2
Shohei Hidai
樋代 章平



3
Makoto Nakamura
中村 誠



4
Hitoshi Nishizawa
西澤 仁志



5
Kayo Tashita
田下 佳代



6
Miyako Hamano
濱野 京



7
Eiji Kanzawa
神澤 鋭二



8
Takayuki Kanai
金井 孝行



9
Maiko Onoda
小野田 麻衣子

監査役



10
Chishu Minemura
峰村 千秀



11
Akihiro Kasahara
笠原 昭寛



12
Kiyohito Yamasawa
山沢 清人



13
Takayuki Tanaka
田中 隆之



14
Hiroshi Hori
堀 浩

取締役頭取(代表取締役)/頭取執行役員

1 松下 正樹

1982年 4月 当行へ入行
2004年 2月 長野南支店長
2006年 2月 坂城支店長
2008年 6月 企画部長
2011年 6月 執行役員諏訪エリア諏訪支店長
2013年 6月 常務執行役員東京営業部長
2014年 6月 常務執行役員本店営業部長
2015年 6月 常務取締役松本営業部長
2017年 6月 取締役副頭取
2021年 6月 取締役頭取
2022年 6月 取締役頭取頭取執行役員(現職)

取締役副頭取(代表取締役)/副頭取執行役員

2 樋代 章平

1988年 4月 当行へ入行
2010年 3月 リスク統括部副部長
2013年 2月 東京事務所長
2015年 6月 南松本エリア南松本支店長
2017年 6月 企画部長
2018年 6月 執行役員企画部長
2019年 6月 常務執行役員本店営業部長
2021年 6月 常務取締役
2022年 6月 専務取締役専務執行役員
2023年 6月 取締役副頭取副頭取執行役員(現職)

取締役/専務執行役員

3 中村 誠

1990年 4月 当行へ入行
2007年 6月 企画部副部長
2009年 6月 香港支店長
2013年 6月 上田東支店長
2016年 6月 大町支店長
2018年 6月 金融市場部長
2019年 6月 執行役員金融市場部長
2020年 6月 執行役員業務統括部長
2021年 6月 常務執行役員本店営業部長
2023年 6月 取締役常務執行役員
2025年 6月 取締役専務執行役員(現職)
株式会社長野銀行取締役(現任)

取締役

4 西澤 仁志

1985年 4月 株式会社日本興業銀行
(現株式会社みずほ銀行) 入行
2013年 7月 株式会社みずほ銀行業務監査部次長
2014年 4月 株式会社長野銀行証券国際部副部長
2015年 6月 同行 取締役証券国際部長
2016年 7月 同行 常務取締役証券国際部長
2017年 6月 同行 常務取締役
2019年 6月 同行 取締役頭取及び代表取締役(現任)
2023年 6月 当行 取締役(現職)

取締役※

5 田下 佳代

1990年 4月 弁護士登録(長野県弁護士会)
1991年 4月 宮澤法律事務所勤務
1996年 4月 田下法律事務所開設
2007年 10月 長野県人事委員会委員(2023年10月退任)
2014年 4月 長野県弁護士会会長(2015年3月退任)
2016年 6月 当行 社外取締役(現職)
2024年 4月 日本弁護士連合会副会長
(2025年3月退任)

執行役員

役 職	氏 名
取締役頭取 頭取執行役員	松下 正樹
取締役副頭取 副頭取執行役員	樋代 章平
取締役 専務執行役員	中村 誠
常務執行役員	高野 健光
常務執行役員	吉田 秀樹
常務執行役員	馬場 智義
常務執行役員	北山 良一
常務執行役員	伊藤 啓悟
常務執行役員	増田 哲
執行役員	河野 敦
執行役員	出澤 英則
執行役員	伊東 清美
執行役員	赤羽 達也
執行役員	木村 岳彦
執行役員	中村 勝哉
執行役員	鹿野 厚至
執行役員	西澤 健二
執行役員	池田 亮
執行役員	西澤 賢
執行役員	宮沢 幸一

(2025年6月20日現在)

取締役※

6 濱野 京

1979年 4月 日本貿易振興会(ジェトロ)入会
2013年 7月 独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)理事
2015年 10月 同機構 参与
2016年 4月 同機構 評議員(現任)
内閣府知的財産戦略推進事務局 政策参与
(2019年9月退任)
国立大学法人信州大学 理事(現任)
株式会社グローセル 社外取締役
(2024年6月退任)
2020年 6月 当行 社外取締役(現職)
2021年 6月 サクサ株式会社社外取締役(現任)
2025年 6月

取締役※

7 神澤 鋭二

1980年 4月 当行へ入行(1986年1月退社)
1986年 3月 キッセイコムテック株式会社入社
1988年 5月 同社 取締役
1990年 5月 同社 常務取締役
1992年 5月 同社 代表取締役常務
1994年 5月 同社 代表取締役社長
2018年 5月 一般社団法人長野県情報サービス
振興協会 会長(現任)
公益財団法人長野県テクノ財団
理事長(2022年3月退任)
2018年 6月 当行 社外取締役(現職)
2021年 6月 キッセイコムテック株式会社
代表取締役会長最高経営責任者
(CEO)(現任)
2022年 6月

取締役※

8 金井 孝行

1982年 4月 株式会社日本債券信用銀行
(現株式会社あおぞら銀行) 入行
2008年 10月 同行 業務執行役員(2010年9月退任)
2010年 10月 西本貿易株式会社 専務取締役
2012年 3月 同社 代表取締役社長(2019年1月退任)
2017年 3月 西本Wismettacホールディングス株式会
社代表取締役社長COO(2020年3月退任)
2020年 6月 亀田製菓株式会社社外取締役(現任)
2022年 6月 当行 社外取締役(現職)

取締役※

9 小野田 麻衣子

1983年 2月 芸能活動開始
2017年 6月 株式会社ライトスタッフ代表取締役(現任)
2019年 1月 株式会社エクサウィザーズフェロー(現任)
2021年 10月 株式会社マイカンパニー代表取締役(現任)
2021年 12月 株式会社タスキ社外取締役
(2024年3月退任)
2022年 5月 株式会社リソー 教育社外取締役(現任)
2024年 4月 株式会社タスキホールディングス
社外取締役(現任)
2025年 4月 東京大学大学院理学系研究科研究生
情報経営イノベーション専門職大学教授
(現任)
洗足学園音楽大学客員教授(現任)
2025年 6月 当行 社外取締役(現職)

(※)会社法第2条第15号に定める社外取締役

常勤監査役

10 峰村 千秀

1988年 4月 当行へ入行
2009年 2月 小諸支店副支店長
2009年 4月 小諸エリア小諸支店副支店長
2012年 6月 飯田駅前支店長
2015年 6月 市場国際部長
2017年 6月 リスク統括部長
2020年 6月 常勤監査役(現職)

常勤監査役

11 笠原 昭寛

1989年 4月 当行へ入行
2009年 6月 梓川支店長
2011年 6月 融資部付
2013年 6月 松代支店長
2016年 6月 総務部長
2019年 6月 執行役員企画部長
2021年 6月 執行役員監査部長
2022年 6月 常勤監査役(現職)

監査役※

12 山沢 清人

1980年 4月 信州大学工学部助教授
1993年 10月 同大 工学部教授
2009年 10月 同大 学長(2015年9月退任)
2016年 6月 当行 社外監査役(現職)

監査役※

13 田中 隆之

1981年 4月 株式会社日本長期信用銀行
(現株式会社SBI新生銀行) 入行
1998年 10月 同行 調査部副参事役(1999年3月退職)
1999年 4月 専修大学経済学部専任講師
2001年 4月 同大 経済学部教授
2002年 4月 京都女子大学非常勤講師(2009年3月退任)
2012年 4月 ロンドン大学客員研究員(2013年3月退任)
2022年 9月 学校法人専修大学理事
専修大学経済学部長・教授(現任)
2023年 6月 当行 社外監査役(現職)

監査役※

14 堀 浩

1986年 4月 日本開発銀行
(現株式会社日本政策投資銀行) 入行
2011年 6月 同行 資金運用グループ長
2013年 6月 DBJアセットマネジメント株式会社
代表取締役専務
2016年 4月 同社 代表取締役社長(2017年6月退任)
2017年 6月 丸紅フィナンシャルサービス株式会社
取締役総務経理部長(2021年6月退任)
2021年 6月 相模鉄道株式会社常勤監査役(現任)
2023年 6月 当行 社外監査役(現職)

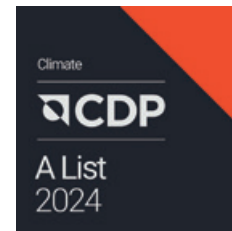
(※)会社法第2条第16号に定める社外監査役

外部評価一覧・イニシアティブへの参画

外部評価

CDP

世界有数のESG評価機関CDPの2024年気候変動調査において、2023年(国内銀行初)に続き2回目の最高ランク「A」評価を獲得しました。



FTSE Russell ESG Ratings

2025年6月、調査対象企業の事業特性を基に潜在的なESG(環境・社会・ガバナンス)リスクに対する取組みを評価するFTSE Russell ESG Ratingsにおいて、3.4点(5点満点中)を獲得しました。



プラチナくるみんプラス認定

次世代育成支援対策推進法に基づき、高い水準の子育てサポートおよび不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取り組む企業として、「プラチナくるみんプラス認定」を取得しています。



健康経営優良法人

優良な健康経営を実践している法人として、経済産業省と日本健康会議が共同で主催している「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に9年連続で認定されています。



グリーンボンド・ソーシャルボンド・サステナビリティボンドフレームワーク

2022年10月、グリーンボンド・ソーシャルボンド・サステナビリティボンドフレームワークを策定しました。本フレームワークは、株式会社日本格付研究所(JCR)より「JCRサステナビリティボンド・フレームワーク評価」の最上位評価「SU1(F)」を取得しています。

ESGインデックス組入状況 (2025年7月現在)



GPIF選定 ESGインデックス

2025 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

イニシアティブへの参画

持続可能な社会の実現に貢献するため、さまざまなイニシアティブに参加・賛同しています。

TCFD

2020年3月、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)に賛同し、気候関連リスク・機会の開示に取り組んでいます。



TNFD

2024年3月、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)に賛同し、自然資本関連リスク・機会の開示に取り組んでいます。



GXリーグ

2022年10月、2050年カーボンニュートラルの実現を目的としたイニシアティブである「GXリーグ」に賛同し、2023年4月に参画しました。官・学と協働し、グリーントランスフォーメーションに貢献していきます。



PCAF

2023年3月、金融機関の投融資に伴う温室効果ガス排出量の算定・開示を目的とした国際イニシアティブである金融向け炭素会計パートナーシップ(Partnership for Carbon Accounting Financials)に加盟しました。PCAFの計測手法に則ったファイナンスド・エミッションの算定・開示を行っています。



21世紀金融行動原則(持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則)

2011年12月、環境省が主導する「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」に署名しました。当行は、本原則の起草から携わり、以降、運営委員を務めています。



デコ活(脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動)

2022年10月、脱炭素に向けて消費者の行動変容を起こすべく、官民連携で脱炭素につながる新たな商品・サービスを創出する場を目的として環境省が設立したデコ活(脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動)に参画しました。官民連携を通じて2050年カーボンニュートラル実現に貢献していきます。



エコ・ファースト制度

2018年8月、業界を牽引して環境保全に取り組む企業「エコ・ファースト企業」に銀行界で2例目として環境大臣から認定されました。当行の強みである「環境経営」で存在感を発揮していきます。



インパクトコンソーシアム

2024年3月、社会・環境的効果(インパクト)の実現を図る経済・金融の多様な取組支援、およびインパクトの創出を図る投融資を有力な手法・市場として確立し、事業を推進していくことを目的に設立されたインパクトコンソーシアムに参画し、取り組んでいます。