

第8次中期経営計画

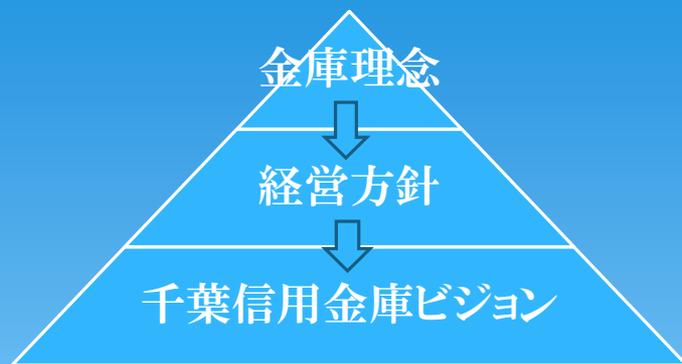
2024年～2028年

「未来は今、この瞬間から」

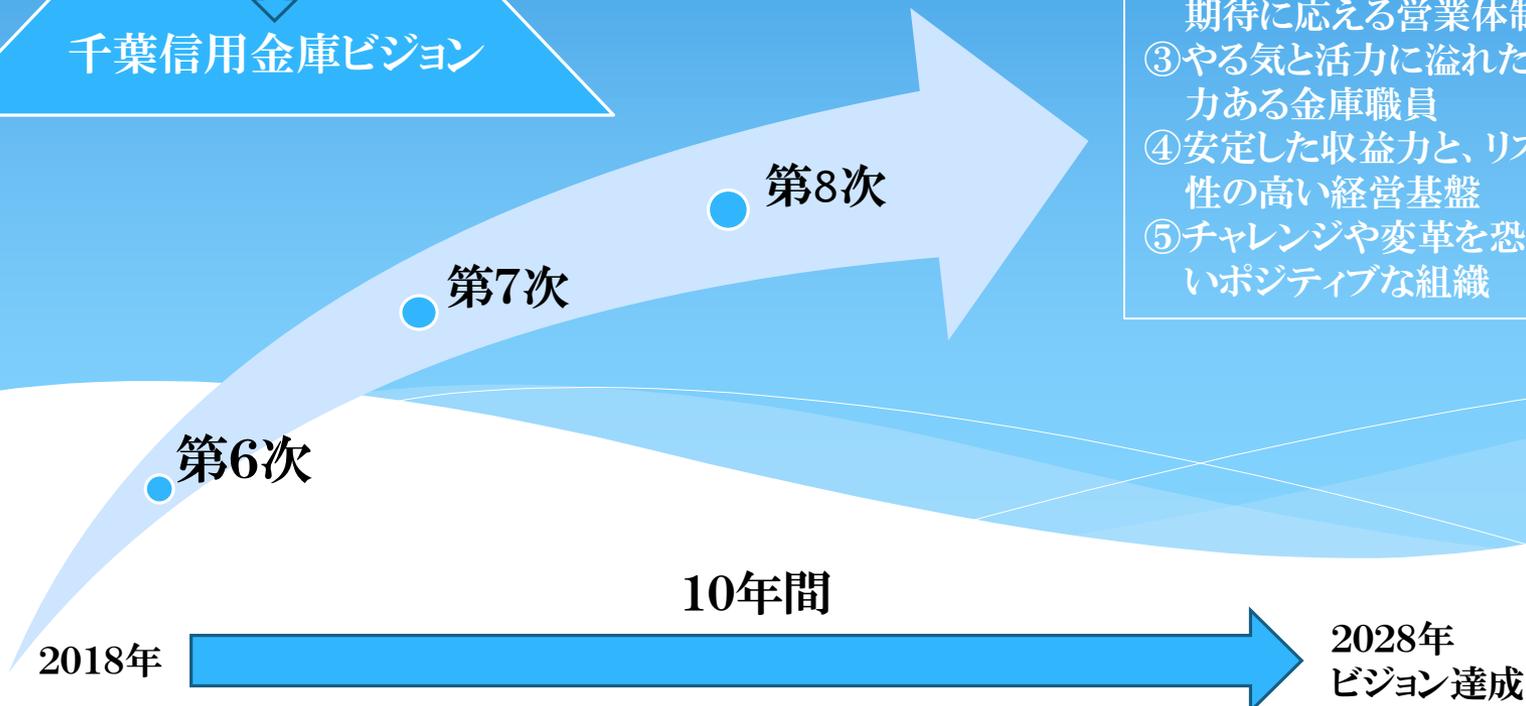


千葉信用金庫

中期経営計画の位置付け



- 千葉信用金庫ビジョン
- ①地域やお客様との絆により選ばれる信用金庫
 - ②総合力を発揮し、お客様の期待に応える営業体制
 - ③やる気と活力に溢れた、魅力ある金庫職員
 - ④安定した収益力と、リスク耐性の高い経営基盤
 - ⑤チャレンジや変革を恐れないポジティブな組織



2018年4月	2021年4月	2024年4月
第6次中期経営計画	第7次中期経営計画	第8次中期経営計画

千葉信用金庫ビジョン達成に向けての成果と課題

①経営の方向性

企業サポート活動等に関しては、一定の成果が得られ、職員の中にはお客様の課題解決に貢献することにより喜びを感じる職員が増加しており、「ちばしんきんファン」の獲得に繋がっていますが、今後、更なる「ちばしんきんファン」を獲得するためには、お客様の役に立つという機運を全社的に拡大することが、必要不可欠であります。

②営業体制

企業サポート活動や債権管理業務に係る営業店・本部の一体化は見られ、商品・サービスの多様化が図られたものの、本部と営業店の壁は存在しており、お客様サポートの実践や専門性を備えた営業体制を確立するには未だ改善の余地があります。

③職員

人事制度改正により、より頑張った職員が報われる人事制度となり、女性職員も高いモチベーションを持ち業務にあたっています。今後、更に生産性を高めるためには、人事制度のブラッシュアップを行い、不具合に対処し、職員のレベルを上げ、お客様の期待を超える提案ができるような人財の育成が必要であります。

④財務基盤

計数の面では総じて期待する水準を維持し、優先出資消却積立金の積み上げができました。一方で信用コストについては年々増加、市場金利の上昇により、有価証券の含み損を抱えるに至りました。今後は、市場性リスクの抑制や、各種リスク管理態勢を強化し、より堅固な財務基盤を構築する必要があります。

⑤組織

役席立候補制度への応募者や資格取得希望者も一定数ありモチベーションの高い職員も増加しています。人事考課もメリハリが効いたものになっており、納得感と透明性のある人事制度への一步を踏み出している一方で組織間の壁や職位にとらわれない率直な本音ベースの議論のやりずらさ、かわることを避ける風潮は未だ存在しており、今後、柔軟かつ自律的に変化していくには組織間の風通しを良くし、「心理的安全性」を保つ必要があります。



社会環境等から考えた場合の当金庫の課題、方向性

社会環境の変化

企業数および人口の減少、ITの普及、金利上昇、物価高騰

金融機関を取り巻く環境

顧客ニーズの多様化、顧客の成長に資する営業活動の必要性、他行競合の激化



今後考えられる懸念材料

取引先の減少、職員減少による営業力の弱体化

金融サービスの劣化、信用コストの増加



当金庫の取組むべき課題、方向性

顧客基盤の拡充	課題解決活動の深化	顧客ニーズへの対応	経営資源の効果的配分
実効性のある人財育成	働きやすい職場づくり	本部、営業店の連携	リスク管理の徹底



ちばしんきんファンの増加、人財の確保、リスク耐性の強い財務基盤

100年先へ向けて進化し続ける信用金庫を目指す。



千葉信用金庫

第8次中期経営計画の基本構成

本計画策定の意図

次の100年のための土台作りとして「顧客基盤の拡充」を志向し、それを高いレベルで実践できる人財の育成、併せてリスク管理態勢の強化を図り、ビジョンの達成を目指す。

計画達成に向けての3つの柱

顧客基盤の拡充

- ・課題解決型営業の深化
- ・既存顧客の取引種類の拡大および純新規顧客の獲得
- ・業務効率化や店舗運営形態の見直しによる持続可能な組織体制の構築

人財力の強化

- ・性差なき人財の活躍
- ・成長へのモチベーションを喚起できる教育訓練の実施
- ・働きやすい職場づくり
- ・積極的なチャレンジを促進する仕組みの構築

リスク管理態勢の強化

- ・各種リスク(信用リスク、市場リスク、流動性リスク、レピュテーションリスク、オペレーショナルリスク)への対応

(意 識 的 な 取 組)

SDGs・ESG

GX

経費削減
(冗費削減)



千葉信用金庫

第8次中期経営計画で達成すべき経営指標

総資金利鞘	修正OHR	コア業務純益ROA	コア業務純益
0.25%以上	75%以下	0.25%以上	3,000百万円以上

