

統合報告書 2024

DAISHI HOKUETSU
INTEGRATED REPORT



DAISHI HOKUETSU
Financial Group

第四北越フィナンシャルグループ

Philosophy
経営理念

Aiming figure
目指す姿

私たちは

信頼される金融グループとして

みなさまの期待に応えるサービスを提供し
地域社会の発展に貢献し続けます

変化に果敢に挑戦し
新たな価値を創造します

行動の規範
(プリンシプル)

使命
(ミッション)

あるべき姿・方向性
(ビジョン)

金融・情報仲介機能の発揮による

新たな価値の創造と、経営の効率化を進め、
地域の発展に貢献し続けることで圧倒的に支持される

金融・情報サービスグループ

「佐渡島の金山」が2024年7月に世界文化遺産に登録されました。
当社グループは、これからも自然、歴史、食、独自の文化など、
多くの魅力にあふれる佐渡を応援し続けます。
写真：佐渡金山のシンボル「道遊の割戸」

Contents

トップメッセージ P.03

第四北越FGの概要 P.09

事業エリア P.09

第四北越フィナンシャルグループのあゆみ P.11

財務・非財務ハイライト P.13

第四北越フィナンシャルグループの強み P.15

価値創造ストーリー P.17

価値創造ストーリー概要 P.17

サステナビリティへの取り組み P.19

財務担当役員メッセージ P.29

中期経営計画の振り返り P.33

マテリアリティの特定 P.35

第三次中期経営計画 P.37

馬場取締役、大倉DE&I推進室長の対談 P.51

社外取締役メッセージ P.65

ステークホルダーとのコミュニケーション P.67

コーポレートデータ P.69

役員一覧 P.69

財務・非財務データ P.71

グループ企業一覧 P.73

【編集方針】

第四北越フィナンシャルグループは、このたび、全てのステークホルダーの皆さまに当社の持続的な価値創造に向けた取り組みをご理解いただくため、「第四北越フィナンシャルグループ統合報告書2024」を作成しました。編集にあたっては、IFRS財団（IIIRC）が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省の「価値協創ガイダンス」等を参考にしています。また、詳細な財務データ等につきましては、「ディスクロージャー誌 2024」（当社ホームページ <https://www.dhfg.co.jp/financial/ir/disclo/>）をご覧ください。本報告書には、将来の業績に関する記述が含まれていますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。



【計数の表示方法について】

2021年1月1日付で、当社の完全子会社である第四銀行および北越銀行は、第四銀行を存続会社、北越銀行を消滅会社として合併を行い、商号を第四北越銀行に変更しています。

本資料における第四北越銀行の計数につきましては、各項目の適正な期間比較を行う観点から、下記のルールに則り算出した計数を記載しています。

● 2021年3月期：2020年4月～12月の第四銀行および北越銀行の計数と、2021年1月以降の第四北越銀行の計数を単純合算

● 2020年3月期：第四銀行および北越銀行の計数を単純合算

※ 本資料に掲載してある諸計数は、原則として単位未満を切り捨てのうえ表示しています。※ 本資料では、「第四北越フィナンシャルグループ」を「第四北越FG」「FG」または「当社」「当社グループ」と表記する場合があります。※ 本資料に掲載している「QRコード」は、株式会社デンソーウェアの登録商標です。

お問い合わせ先株式会社 第四北越フィナンシャルグループ 経営企画部 TEL 025-224-7111（代表）

TOP MESSAGE

信頼されるグループとして
地域の持続的成長に
貢献し続ける

代表取締役社長

殖栗 道郎



はじめに

平素より格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

また、令和6年能登半島地震により被災された皆さまに対しまして、心よりお見舞い申し上げますとともに、一日も早い復旧・復興をお祈り申し上げます。

2017年4月に第四銀行と北越銀行の経営統合に向けて基本合意を締結した当時、統合後の5～6年程度で経営統合コストを収めさせ、各種のシナジー効果を発現させて到達したい姿として経営陣が強く意識した数字が、連結当期純利益200億円、連結OHR65%台でありました。

それから7年、経営統合からは5年経過した当社の2023年度の連結当期純利益は当初描いた水準を上回る212億円、連結OHRは65.1%となりました。

2023年度は、10月に当社設立5周年、また、11月に第四北越銀行創立150周年という大きな節目の年でありましたが、この節目の年に経営統合決断当初に描いた姿に到達できたことは、当社にとって極めて意義深いことであります。

この結果を導くことができたのは、株主さまをはじめとするステークホルダーの皆さまからのご支援のもと、経営統合、そして両行の銀行合併を経て、グループ経営体制へ移行するなどの態勢整備をグループ役職員が一丸となって、愚直に計画通りに遂行したこと、同時に企業価値向上に向けてサービスレベルの向上に全力で取り組んできたことの成果と捉えています。しかしながら、私が描いている当社の価値創造ストーリーの道筋における現在地は、ここまではいわば準備期間、ここからいよいよ本領を発揮してさらなる高みを目指すフェーズに入ったところと位置づけています。

今年度スタートさせた「第三次中期経営計画」において引き続き、志を一つに、強い熱意をもって地域・お客さまと当社の輝かしい未来へ挑戦することによって「勇躍」し、その果実をステークホルダーの皆さまに還元してまいります。

経営理念の実践 — 地域と当社グループの持続的な成長に向けて —

当社の経営理念は持続的な価値創造ストーリーの大原則となるものであり、いかなる環境下においても、この経営理念に則った行動を実践していくことが不可欠です。「信頼」なくして人間関係は成り立たず、ましてビジネスの世界ではあらゆる取引が常に「信頼」が大前提となって成立しています。

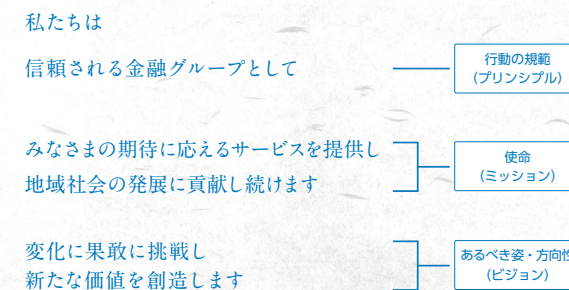
第四北越銀行では、1873年の創立以来、150年以上にわたり刻々と変化する環境に対応しながら、地域金融機関としての役割・使命を果たすことで、地域の皆さまとの信頼関係を築き、深めながら、地域とともに成長してきました。

この信頼関係を礎に「みなさまの期待に応えるサービスを提供し、地域社会の発展に貢献し続ける」ことが当社の最大の使命、存在意義、つまりは当社のパーパスであり、これから10年、20年経っても、どのような経営環境になろうとも、この使命はいっさい変わることはありません。

そこで、私をはじめとする役員全員は、職員に向けて次のように繰り返し、繰り返し説き続けています。

すなわち「我々は『信頼される金融グループ』であり続けるために、倫理観の醸成と人格形成に努めるとともに、新潟県を代表する金融・情報サービスグループの一員として、地域から寄せられている大きな期待に全力でお応えしていくとの気概と矜持を持って自己研鑽に努め、『変化に果敢に挑戦し、新たな価値を創造』して、当社の使命を果たしていく」、そして「役職員のすべての事業活動は常にこの経営理念に整合的で、経営理念を目指すものでなければならない」という考え方であります。

経営理念



社長による管理職向けの説明会

トップメッセージ

第三次中期経営計画（詳細 P.37）

当社グループを取り巻く経営環境は、少子高齢化を伴う人口減少が想定を上回るスピードで進行しているほか、生成AIに象徴されるデジタル技術の革新と相まった異業種による金融分野への参入も増加し、業態の垣根を越えた競合が一層激化しています。さらには、脱炭素をはじめとした地球環境への対応が不可逆的な潮流となっているほか、地政学的リスクの顕在化による国際秩序の変容も新たな脅威となっています。加えて、長年続いた我が国のデフレ経済や超低金利政策が転換期を迎えているなど、複雑性や不確実性を増しながら加速度的かつ多面的に変化しています。

こうした経営環境のもと、4月からスタートさせた第三次中期経営計画（以下、新中計）では、取り組む経営課題の視点として、従前からの「財務的課題」に加え、地域社会が抱えるさまざまな課題のうち優先して取り組む「環境・社会課題」を設定し、この2つを当社グループが克服すべき最重要経営課題「ダブルマテリアリティ」といたしました。

「財務的課題」には「収益力の強化」、「生産性の向上」、「健全性の維持・向上」の3点、「環境・社会課題」には「地球環境問題への積極的な取り組み」など、E (Environment:環境)、S (Social:社会)、G (Governance:ガバナンス) の各分野で課題を特定しています。（詳細P.36）



これらの課題の同時解決に向けて、「グループ総合力の発揮」「生産性向上の追求」「人的資本価値の向上」「リスクマネジメントの深化」の4つの基本戦略に取り組み、あらゆる分野において、「イノベーション加速のメインエンジン」である「TSUBASAアライアンス」や「群馬・第四北越アライアンス」の連携を最大限活用していきます。

施策の検討にあたっては、計画対象期間は3年ですが、長期的視点に立ってサステナビリティ経営を一層深化させるべく、経営理念やガバナンスにはじまり、人的資本、ノウハウ、ブランド、デザイン、顧客・従業員満足度、アライアンスとい

ったさまざまな非財務資本の価値を高め活用していくとの考え方に立って策定しています。

また、「財務的課題」「環境・社会課題」それぞれの課題に対して目標を設定（詳細P.38）していますが、各目標は相互に因果関係を持っており、これらの目標達成に向けた活動全体がサステナブルな価値創造ストーリーとなります。そしてその集積としての最終結果である連結当期純利益は2026年度に270億円、連結OHRは61%台と一段高いレベルにチャレンジしていきます。

第三次中期経営計画に込めた想い —当社の企業価値向上に向けた挑戦—

私は、新中計を「グループ全役職員が志（＝経営理念）を一つにし、強い気持ちで変化に挑戦し、勇ましく飛躍するステージ」と位置づけ、「一志勇躍」を新たな合言葉（スローガン）として掲げました。

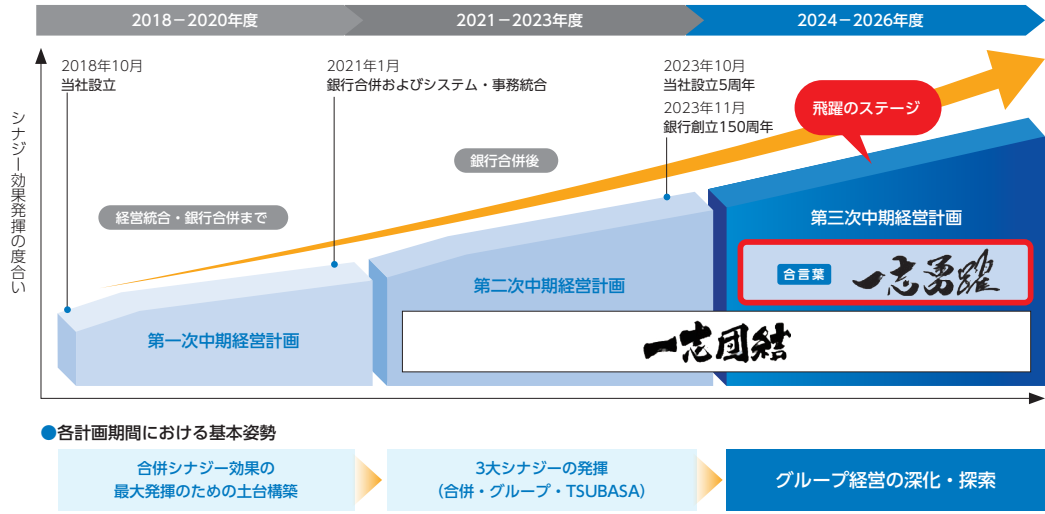
当社が三大シナジー（合併シナジー、グループシナジー、TSUBASA連携シナジー（詳細P.33））の発揮によってこれまで成長してきたことは、全役職員が「一志団結」で努力し続けたことによる大きな成果であります。

しかしながら、冒頭申し上げたとおり、現在の当社は、経営統合、銀行合併を経て、一つの組織体として態勢が整ったと

ころ、いわばようやくスタートラインに立ったところであり、ここから真価を発揮してさらなる高みへ「勇躍」します。

その基本的な方針は次の3点です。

①既存業務をさらに深掘りしていくグループ経営の「深化」と、新しい分野へ挑戦する「探索」の両面から取り組んでいきます。また、②当社グループの強みである非金利収益分野などへ大胆に経営資源を集中させていくほか、③「探索」にあたってはトライ・アンド・エラーを基本に、まずやってみることに重きを置いて、検討に時間をかけ過ぎずに繰り返し「挑戦」し成功を模索していきます。



最重要経営課題の解決に向けて取り組むグループ経営の「深化」と「探索」

私は、この基本方針を終始一貫し、一切ぶれることなく種々の決断を行いながらグループをリードして新中計を貫徹します。

推進態勢としましては、2024年7月にグループの労働生産性向上に向けて私を委員長とする「生産性向上・DX推進委員会」を新たに立ち上げたほか、前中期経営計画からの「サステナビリティ推進委員会」は引き続き私が委員長として、脱炭素をはじめとした地域のサステナビリティに向けた諸施策を推し進めていきます。

このほかにも、後述する「人的資本価値向上」や「地域創生」といった重要テーマに取り組む委員会を組成しているほか、部門や会社をまたいだ組織横断的なプロジェクトを随時に立ち上げてPDCAを実践しています。

これまでの経験から、このような組織横断的な推進体制とすることにより、当社グループが有する金融機能やIT技術、情報マッチング機能や外部ネットワークによるノウハウをコーディネートし、法人・個人のお客さまのライフプランアドバイ

ザーとしてお客さまごとに最適な形で、ワンストップでサービスをご提供していくことが可能になっていくことがわかりました。

同時に、日々サービスレベルの向上を図るとともに、中長期的視点に立ったお客さま本位の業務運営の重要性を組織内に浸透させることによって、既存事業の「深化」を図っています。加えて、新たな推進領域の「探索」に向けて2024年7月に新設した「新事業企画室」や、銀行に設置した、マーケットの拡大と県内経済活性化に資する県内・県外連携の強化を担う「東京営業本部」や、お客さまの海外展開等をご支援する「海外事業戦略室」などの各機能を最大限発揮させて、イノベーションを創出していきます。

この「深化」と「探索」のアプローチは、当社の持続的な成長に向けた鍵となりますので、TSUBASAアライアンスや群馬・第四北越アライアンスの枠組みを最大限活用しながら、取り組みをさらに加速させていきます。

トップメッセージ

人的資本価値の向上に向けて

当社グループでは、これまでも人材の材を財産の「財」と表現し、人財育成への投資額を每期継続的に増やしているほか、職員が能力を最大限発揮できる職場環境の整備を進めるなど、人的資本の強化に向けて積極的に取り組んでいます。

人財こそが持続的な価値創造や競争優位を生み出す源泉であり、新中計においてもさらに取り組みを強化していきます。

体制面では、2024年7月に私を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を新設し、環境とともに変貌しつつある必要な人財像を明確にしたうえで、グループ全体での人的資本価値を向上させる計画の立案と、当該計画に基づく各種施策の組織横断的なPDCAを実践していきます。このほか、人事企画部を「人的資本戦略部」へ改称するとともに、同部内にグループ全体の人的資本価値の向上に向けた「人的資本戦略室」、人財基盤の多様性のさらなる確保に向けた「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進室」、グループ職員の能力開発に向けた「人財育成室」を新設しています。

また、多様性の確保の観点では、2024年6月に当社にお

いてグループ内から初となる女性取締役が誕生しました。女性の取締役については、社内でも育成することを第一に候補者の育成に取り組んでおり、銀行では女性の部長や支店長が多数活躍しているほか、グループ会社においても女性の社長や役員が就任しています。経験者採用も積極的に実施しており、証券会社出身者がグループ会社社長に就任するなど、当社グループの人財の多様性は着実に進んでいます。

インフラ整備の面では、「人的資本の可視化」によるタレントマネジメントの実践に向けて銀行に「キャリアサポートシステム」（人財情報基盤システム）を導入し、当社グループ全体での運用に向けて準備を進めています。

このほか、職員のエンゲージメント向上や健康経営・職場環境整備にも継続して取り組み、ES（従業員満足度）とCS（顧客満足度）、そして業績（含、リスク管理）の三面を好循環させる仕事の在り方を研究し、これを実現する仕組みの構築にも取り組んでいます。

企業価値の向上に向けて

引き続き当社では、PBR（株価純資産倍率）の改善に向けた具体的な取り組みを進めていきます。PBRはROE（自己資本利益率）とPER（株価収益率）の積で表されるため、この2つの要素の向上の観点から企業価値の向上に取り組んでいます。（詳細P.31）

まず、資本効率を示すROEの向上については、一義的には資本の厚みを維持・向上させつつご説明してきた各種の施策によって収益力を高めることに尽きますが、収益と対になるリスクテイクの適切性を確保していくため、RORA（リスクアセット^{*1}対比収益率）の改善に向けて、RAF（リスクアパタイト・



フレームワーク）^{*2}の構築に取り組んでいます。

新中計では、この取り組みをさらに深掘りして、ROEを早期に5%以上に引き上げたうえで、さらに高い水準を目指していきます。

もう一つの要素、将来成長への期待値であるPERの向上に向けては、当社の収益力向上の蓋然性や株主還元水準を高めていく各種の取り組みを正確に理解していただくべく、本誌のような媒体の整備に努め、IRやSR活動等によって広くアナウンスしてまいります。

加えて、人口減少の中でも当社の基盤となる新潟県経済を活性化させ、営業地盤である地域の魅力を高めることもPER向上につながります。

当社は、新潟県を代表する金融・情報サービスグループとして、TSUBASA連携に加え、国内外で築いてきた多くのネットワークなどを活かして、関係者による座組みの構築をリードするなど、エコシステムの黒子役として、観光振興をはじめとする面的な地域創生に全力で挑戦しています。

「地域創生推進委員会」は、当社グループを地域における「ヒト・モノ・カネ・情報」の結節点と位置づけ、新潟県内各

資本政策・株主還元

当社では、2024年5月と7月に、資本・財務戦略の一環として、健全性の維持と収益性のさらなる向上のバランスを勘案しつつ、株主還元の充実により企業価値の向上を図ることを目的に株主還元方針の見直しを行い、「株主還元率は40%を目処としつつ、1株当たりの配当金は原則として累進的とし、配当性向は35%程度を目指す」方針といたしました。

この株主還元方針に基づき、昨年度の年間配当金は前期比25円増配の1株当たり145円とし、今年度、2025年3月期はさらに同35円増配となる1株当たり180円（株式分割考慮前）を予定しています。（詳細P.32）

未来にむけて

冒頭申し上げましたとおり、2023年度は、10月に当社設立5周年、また、11月に第四北越銀行創立150周年を迎えることができました。これもひとえにステークホルダーの皆さまのご支援のおかげであり、心より感謝申し上げます。

近年の経営統合・銀行合併の間に体制・意識・行動の三面において変革を進めた結果、当社は環境に適した戦略・戦術の立案と実行、その後の臨機の修正と実行を行うPDCAを確実に推進していく「遂行力」と、全体最適とは何かを明確に

地における地域創生プロジェクトに相応の経営資源を投入して地域の課題克服に取り組んでいます。

現在、新潟県内では洋上風力発電事業やリゾート開発などの大型開発プロジェクトが複数計画されています（詳細P.39）。また、「佐渡島の金山」が新潟県にとって初の世界文化遺産として登録されました。このような特に地域に大きな影響・波及効果を与えうるプロジェクトには、銀行関連部と当社グループ横断的な「人的資本価値強化プロジェクトチーム」が深く関与して、果実の最大化に取り組んでいます。

このほか、行政と連携しながら地域企業のデジタル化を推進する「DX全店運動」（詳細P.43）や、脱炭素経営の実現をご支援する「GX全店運動」の推進、さらには事業承継や新事業の創造を推進する「エクイティビジネスライン」の新設（詳細P.39）など、地域全体の生産性向上や付加価値の維持・拡大に向けた活動は当社グループ役職員が最優先すべき重要テーマと捉えて取り組んでいます。

※1：貸出金や有価証券等の資産をリスクの度合いに応じて調整した額
※2：経営計画の実現のために受け入れるリスクの種類と水準（リスクアパタイト）を決定するプロセス、およびそれを支える経営管理の枠組み

今後も、収益基盤の強化に向けた内部留保の充実を考慮しつつ、この方針に沿った株主還元を継続していきます。

また、政策保有株式については、資本効率のさらなる向上および財務体質の強化を図るため2024年5月に、銀行が保有する政策保有株式を2021年3月末比で、2027年3月末（新中計の最終年度末）までに従前の100億円縮減からさらに100億円縮減し、合計200億円（簿価）縮減する目標へ上方修正しました。引き続き、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえた政策保有株式の縮減を一層進めていきます。（詳細P.32）

したうえで組織横断的に追求する「組織総合力」、この二つの「力」を着実に高めてまいりました。

引き続き、この二つの「力」の向上に取り組む、合言葉「一志勇躍」のもと、強い気持ちで激しい変化の時代、いわゆるVUCAの時代に挑戦し、地域の発展に貢献し続けてまいります。ぜひとも、今後の当社グループの活動にご期待ください。

2024年8月

事業エリア

当社は、新潟県を主要な事業基盤として活動しています。新潟県は、本州の日本海側に位置し、地理や気象条件により、古くから農業が盛んなほか、米などの豊富な農水産資源を活用した米菓や水産加工品などの食料品製造業が広く認知されています。新潟県の人口は全国15位（2022年度）、GDPに相当する名目総生産は全国16位（2020年度）の規模を有しています。また、充実した交通インフラや、金物の町として知られる三条市と燕市の県央エリア、世界文化遺産に登録された「佐渡島の金山」、花火大会、温泉地といった観光資源を有するなど、高いポテンシャルを持った地域です。

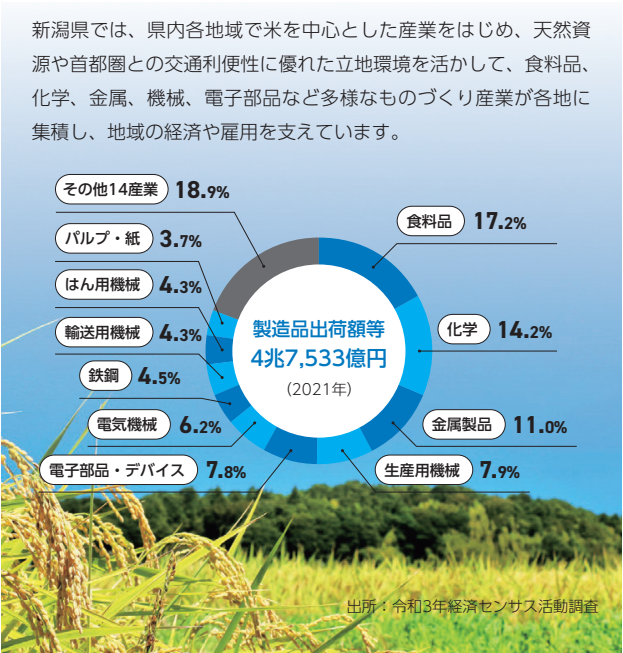
一方で、人口減少率は全国平均を上回るスピードで進行しており、総人口は、1997年をピークに、26年連続で減少しています。

当社は、こうした新潟県の特徴や課題を踏まえ、経営理念に基づき、グループシナジーを発揮しながら新たな価値を創造し、さまざまなサービスを提供することで地域社会の発展に貢献し続けていきます。

新潟県の主要データ

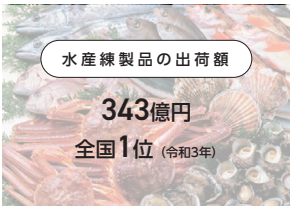


新潟県の産業



強み1 恵まれた自然環境により盛んな「農業」・豊富な農水産資源を活用した「食料品製造業」

新潟県は日本一長い信濃川をはじめとする多くの川や山々に囲まれており、県内各地で米を中心に古くから農業が盛んな地域です。また、豊富な農水産資源を活用した米菓や水産加工品などの食料品製造業も盛んです。



強み2 金属加工の高い技術に裏打ちされた特徴的な産業

国内でも有数の金属加工の集積地である燕三条地区では、スプーンやフォークなどの金属洋食器の国内シェアが90%を超えるほか、ノーベル賞の晩餐会で使用されるカトラリーや、APEC（アジア太平洋経済協力会議）での各国首脳へのお土産として燕市の製品が採用されるなど、そのクオリティの高さは世界的な評価を獲得しています。

近年では、実際に見て触れることで、永年職人が培ってきた技術や受け継がれてきた想いを感じることができ、工場見学や体験ができる施設が増えており、観光資源としても期待が高まっています。



強み3 充実した交通インフラ

新潟県は、充実した高速交通インフラ等により、関東、関西、東北などの各方面からの迅速かつ合理的なアクセスが可能となっています。

交通網の優位性	
	5方向に伸びる高速道路 (関越・北陸・上信越・磐越・日本海東北)
	上越新幹線
	北陸新幹線
	新潟空港
	新潟港 総合的拠点港、機能別拠点港： 国際海上コンテナ部門 LNG(液化天然ガス)部門として指定
	直江津港 機能別拠点港： LNG(液化天然ガス)部門として指定



強み4 貴重な自然資本

新潟県は、日本一長い信濃川をはじめとする多くの川や山々に囲まれ、四季の移ろいを肌で感じられるほど豊かな自然に恵まれています。一定の区域を画した「自然公園」には20ヵ所が指定されており、全県土面積の4分の1を占めているほか、ラムサール条約登録湿地で、国の天然記念物に指定されている瓢湖は「白鳥の渡来地」として知られています。



強み5 豊富な観光資源



佐渡

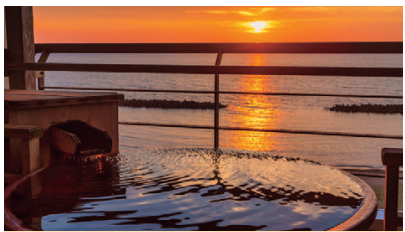
佐渡は、毎年約50万人の観光客が訪れる日本最大の離島で、「佐渡島の金山」は、2024年7月に世界文化遺産に登録されました。

また佐渡市は、2022年4月、環境省から「脱炭素先行地域」に選定され2050年カーボンニュートラルに向けて積極的に取り組んでいます。



長岡花火

新潟県では、県内各地で花火大会が開催されています。なかでも、長岡・片貝・柏崎で開催される花火大会は、「越後三大花火」といわれ、このうち長岡花火は慰霊と復興、平和への祈りを込めて打ち上げられ、開催される2日間で100万人以上が来場します。



温泉地、海水浴場

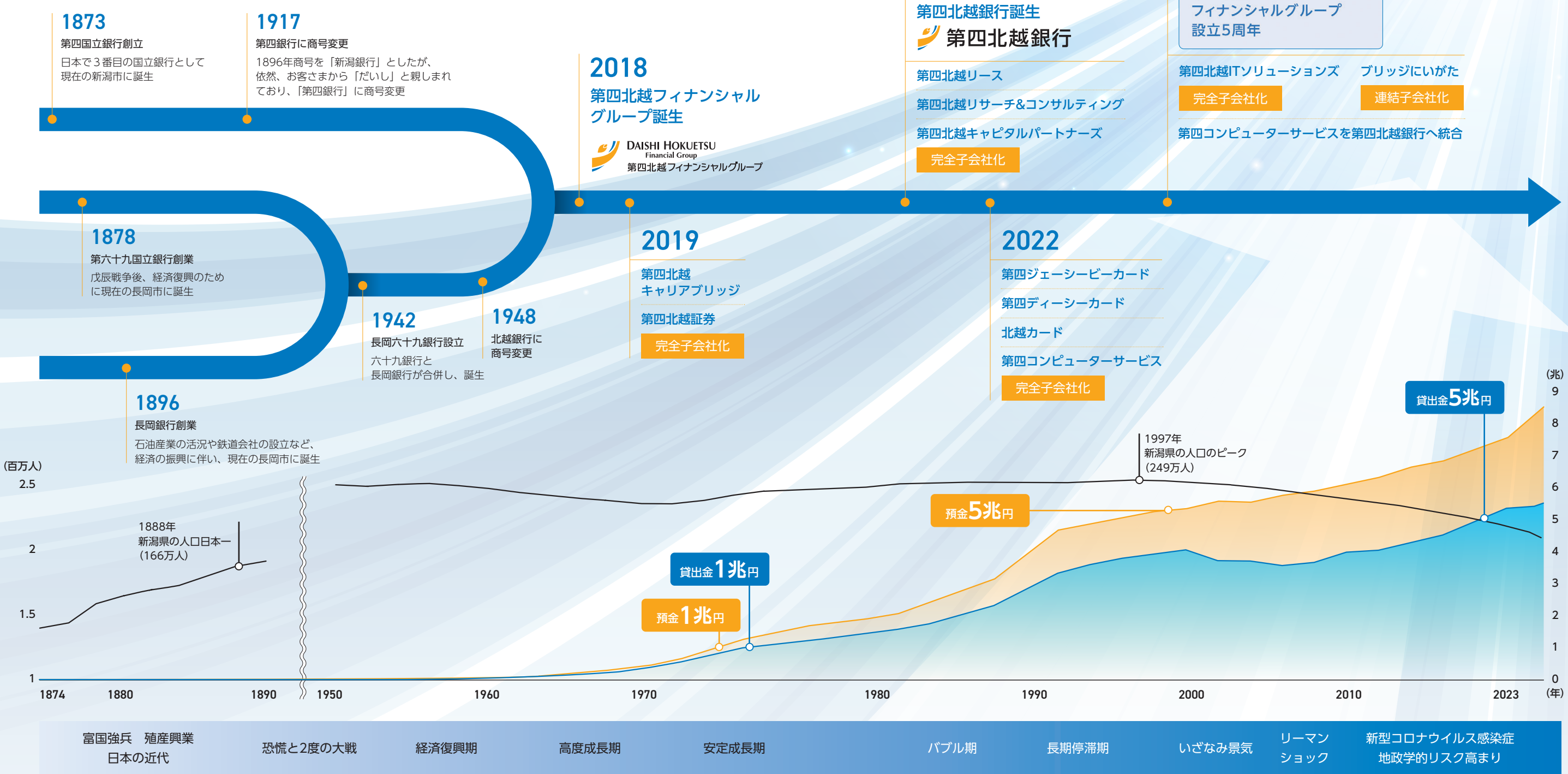
新潟県内には、宿泊施設のある温泉地の数が142ヵ所で全国3位（令和5年3月31日時点）となっています。また、海水浴場が60ヵ所あり、全国1位（令和5年10月時点）となっています。

出所：新潟県ホームページ「新潟県あれこれ全国ベスト5」

第四北越フィナンシャルグループのあゆみ

1873年の第四国立銀行創立以来、時代とともに変化するお客さまや社会の課題をいち早く的確に捉え、解決に向けた金融・情報サービスを提供し続けることでステークホルダーの皆さまからの信頼を積み重ねながら、持続的に成長し、企業価値を高めてまいりました。

当社のあゆみ



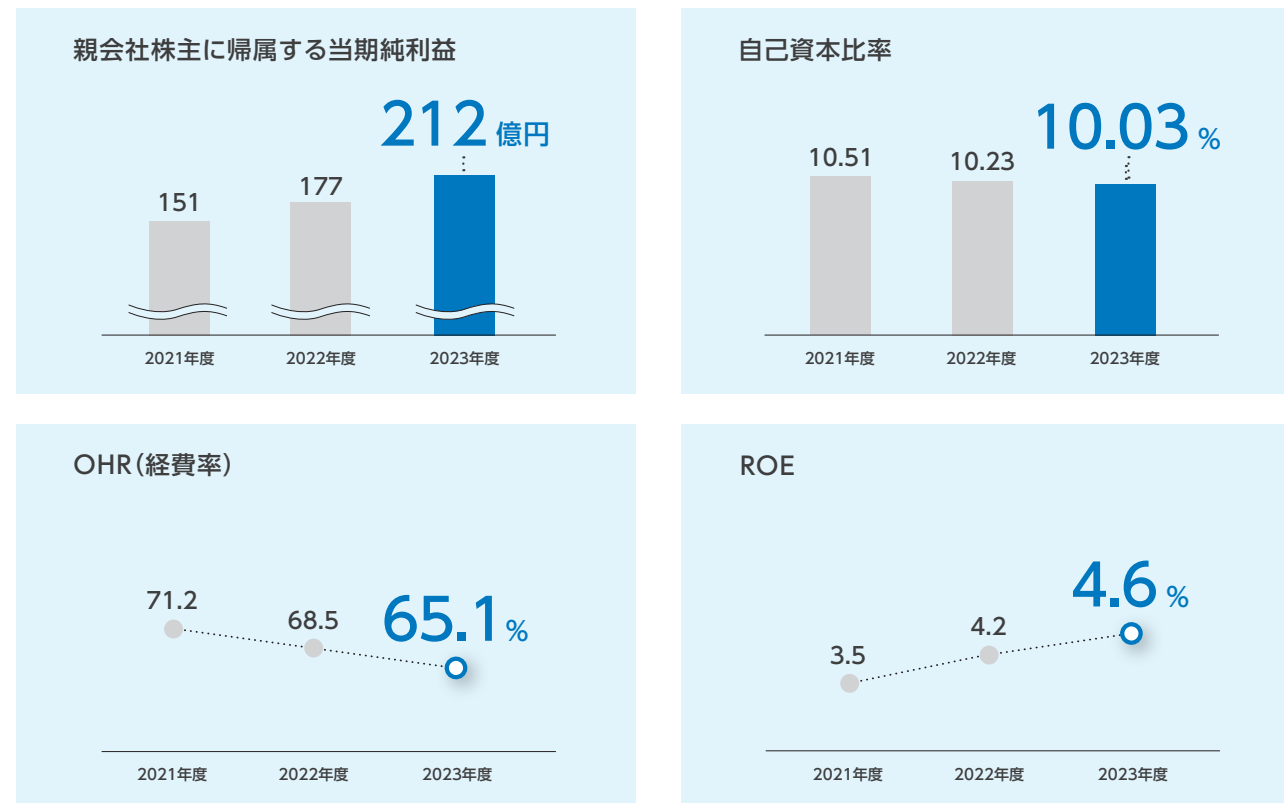
新潟県内の動き

1868年 新潟港開港 (開港5港の一つ)	1880年 新潟大火	1964年 新潟国体	1973年 新潟空港の国際空港化	1982年 上越新幹線 開業	1988年 北陸自動車道 全線開通	1997年 ほくほく線 磐越自動車道 全線開通	2004年 7.13水害、 中越地震	2011年 東日本大震災
1871年 廃藩置県による 新潟県の誕生	1886年 万代橋架橋 (新潟市)	1964年 新潟地震					2007年 中越沖地震、 新潟市政令 指定都市移行	2018年 県内で史上初の気温40度超え
1876年 長生橋架橋 (長岡市)	1945年 長岡市空襲						2009年 新潟国体	2020年 新型コロナウイルス感染症 全国で緊急事態宣言発令
								2024年 「佐渡島の金山」 世界文化遺産 に登録

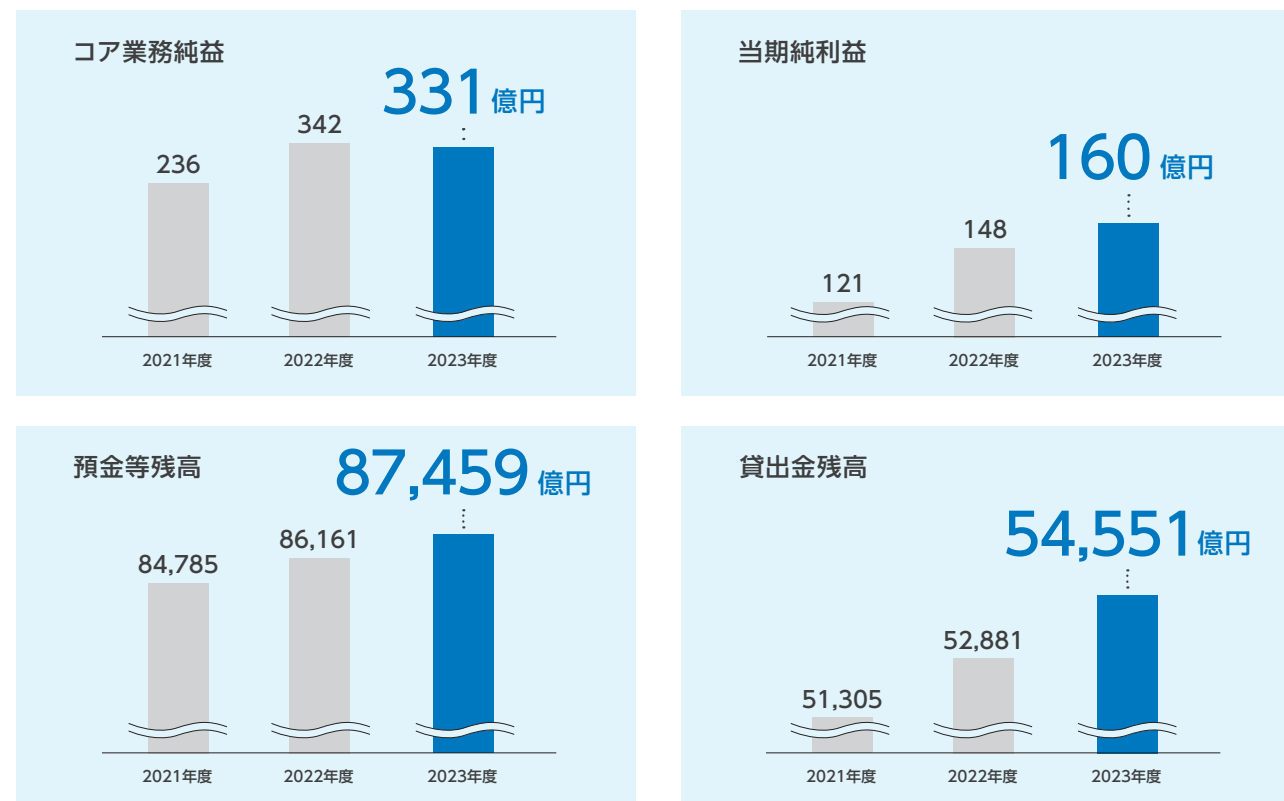
地域社会の発展に貢献し続ける

財務ハイライト

第四北越FG（連結）



第四北越銀行（単体）



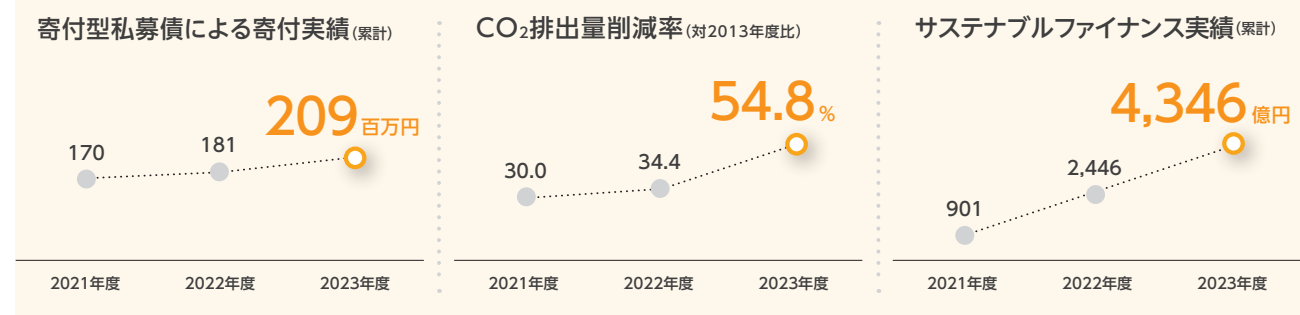
非財務ハイライト



お客さま



地域社会



職員



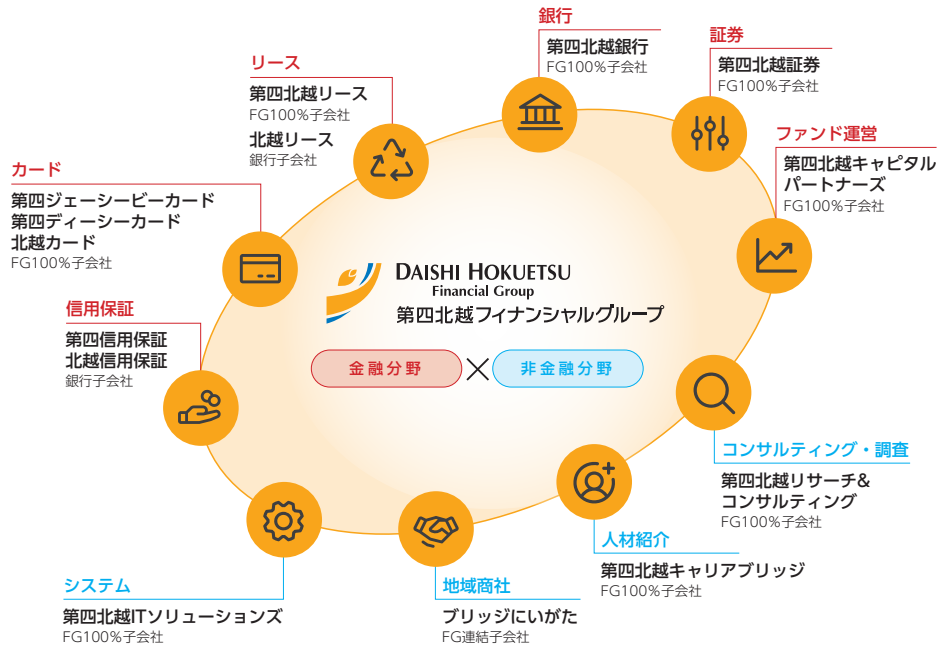
第四北越フィナンシャルグループの強み

新たな価値の創造に向けた「当社の強み」について紹介します。

強み1 | グループ総合力・高度なソリューション力

当社グループは、当社ならびに第四北越銀行をはじめとした連結子会社14社、合計15社で構成され、銀行業務を中心に、リース業務、証券業務、クレジットカード業務、システム関連業務、人材紹介業務などを通じて、地域のお客さまに幅広い金融商品・サービスを提供しています。

グループ総合力



高度なソリューション力

法人のお客さま	個人のお客さま
- ファイナンス - ビジネスマッチング - 資本政策 - 資産運用 等 - 事業承継・M&A	- 資産運用 - 相続対策 - 不動産活用 - 遺言信託業務 等

強み2 | 高い専門性を有する多様な人財

当社グループでは、人材育成投資を毎年増加させ、地域やお客さまの課題を解決できる専門性の高い実践力のある人財の育成を進めています。金融に関する専門性の習得にとどまらず、地域の重要な経営課題となりつつあるDX・SXに関する基礎的なリテラシーの習得など従業員の能力向上に幅広く取り組んでいます。また、キャリア人財の採用やグループ内の専門性を活かした連携により、人財基盤の強化を図っています。

専門性の高い資格の取得状況

FP1 級	205 人
中小企業診断士	51 人
証券アナリスト	54 人
IT コーディネータ	25 人
情報セキュリティマネジメント	153 人
IT パスポート	1,236 人
脱炭素アドバイザーベーシック	1,371 人

第四北越フィナンシャルグループ 2024年3月末時点

強み3 | 安定した財務基盤

当社の2024年3月期総資産（連結）は約11兆円、自己資本比率は、10.03%となりました。

自己資本比率については、国内基準である4%、パーゼル合意に基づく国際統一基準である8%をとともに上回っており、健全性の観点から十分な水準を確保しています。第三次中期経営計画では10%以上をKPIに設定し、引き続き安定した財務基盤のもとで、地域経済の発展に向けて取り組んでいきます。

なお、外部格付は、当社では、日本格付研究所（JCR）「A+」、第四北越銀行では日本格付研究所「A+」、ムーディーズ（Moody's）「A3」となっています。

自己資本比率（連結）
10.03%
(2024年3月期)

外部格付の状況

	日本格付研究所（JCR）	ムーディーズ（Moody's）
DAISHI HOKUETSU Financial Group 第四北越フィナンシャルグループ	A+	—
第四北越銀行	A+	A3

(2024年3月現在)

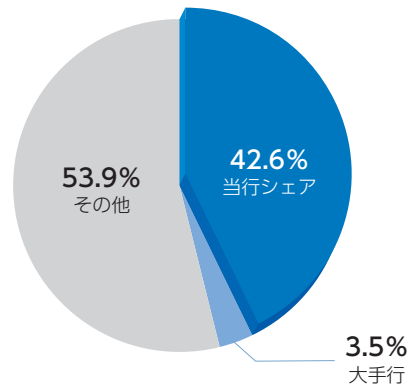
強み4 | 地域からの信頼

当社は2023年10月に設立5周年、第四北越銀行は2023年11月に創立150周年を迎えました。信頼関係が土台となって初めて、エンゲージメント（対話）を起点とした価値創造プロセスによって新たな価値を創造できると考えており、永きにわたり積み上げてきた地域の皆さまとの信頼関係は、当社の貴重な財産です。

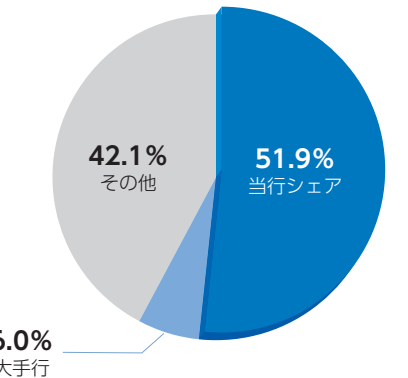
第四北越銀行の新潟県における預貯金シェアは42.6%、貸出金シェアは51.9%とどちらも高いシェアを確保しており、県内トップバンクとし

て多くのお客さまからお取り引きいただいています。また、「全国企業メインバンク動向調査（2023年）」（出所：帝国データバンク）では、メインバンク社数が約17,900社となっており、これはメガバンク等に次ぐ全国第9位、地方銀行では第5位の社数となりました。第四北越銀行が永年にわたり築き上げてきた営業基盤を当社グループの事業展開のプラットフォームとして、地域の皆さまの期待に応えるサービスを提供しています。

預貯金シェア

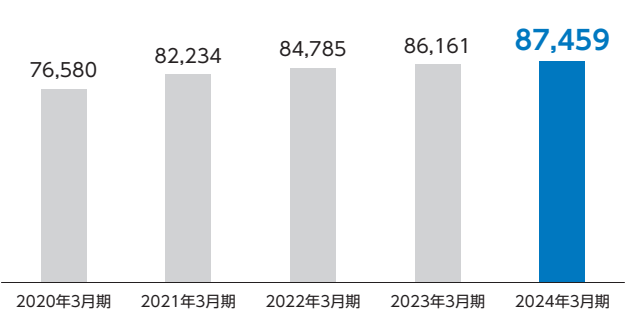


貸出金シェア

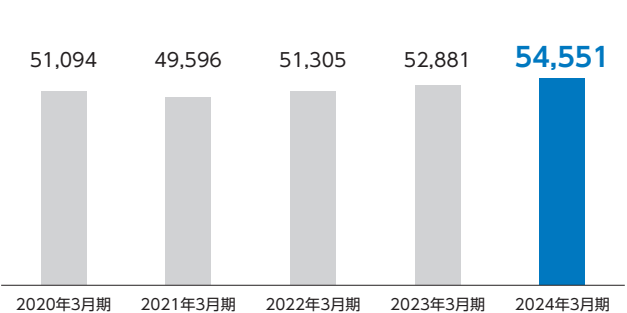


出所：金融ジャーナル（2023年3月末）

預金等残高（億円）



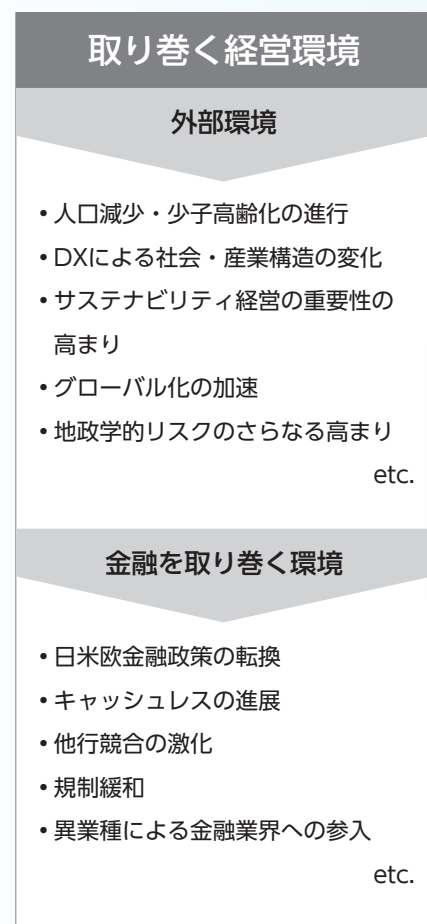
貸出金残高（億円）



価値創造ストーリー概要

外部環境の変化に伴い、地域社会のニーズは多様化・複雑化しており、当社を取り巻く経営環境も大きく変化してきています。

当社は、経営理念のもと、変化に果敢に挑戦し、当社の強みを活かした事業活動を通じて、新たな価値の創造に取り組んでいます。



複雑性・不確実性を増しながら加速度的・多面的に変化

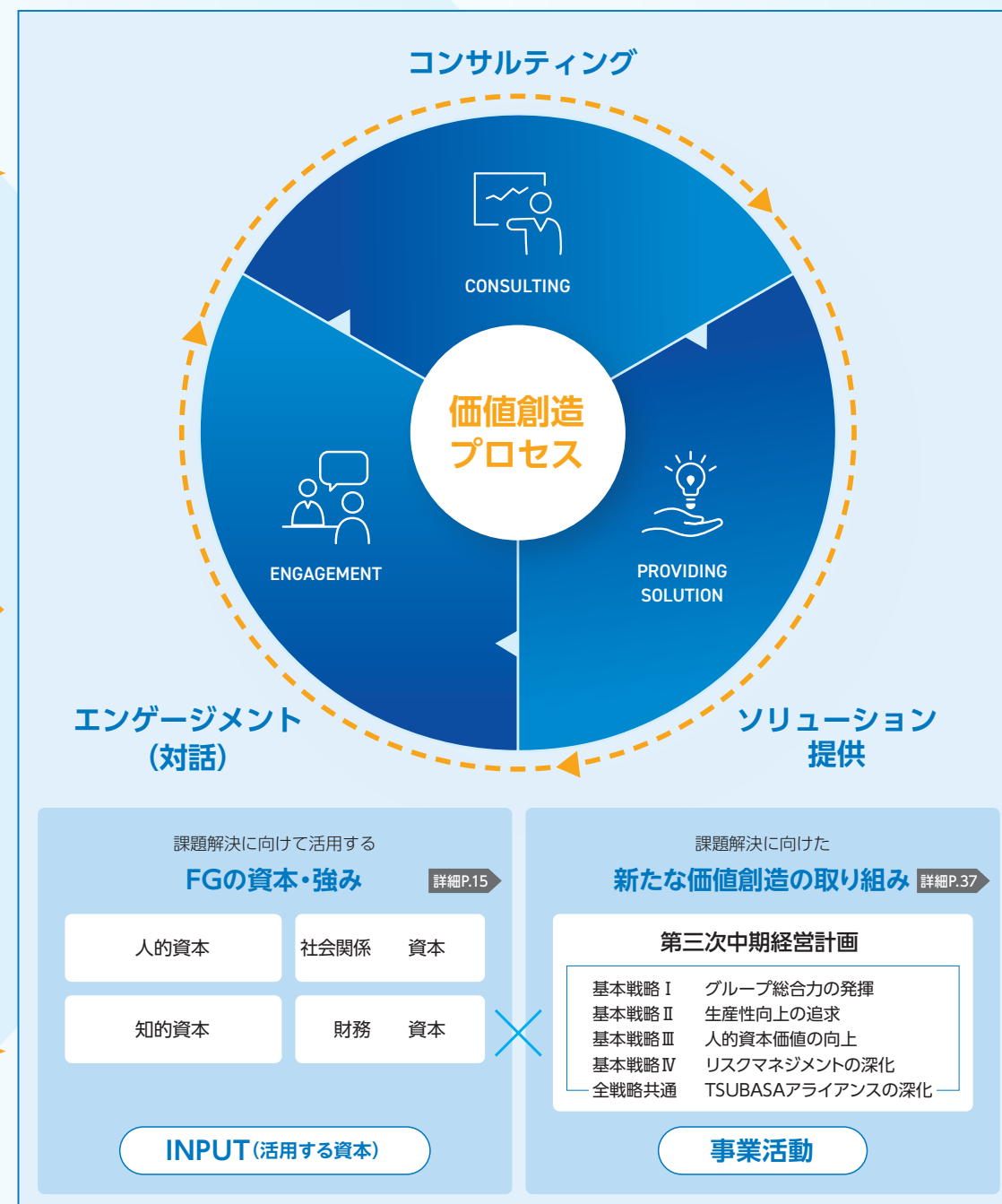


営業基盤の強化等

お客さまの課題
環境・社会課題を

解決の積み重ねによって
実現

**FGの社会的
価値の拡大**



経営資本の強化・戦略的投資等

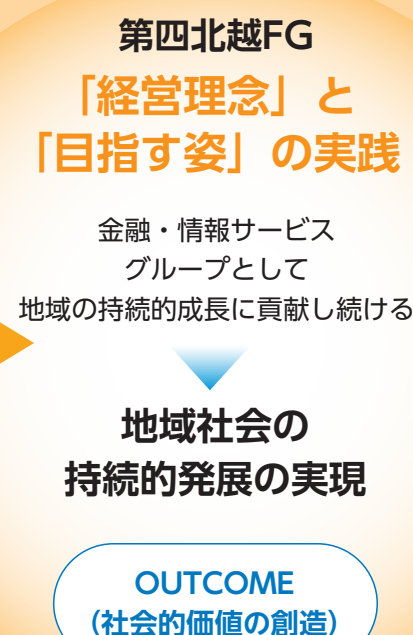
付加価値提供の
自社の財務的課題

対価を得ることによって
を実現

**FGの経済的
価値の拡大**

PDCAの確実な実行

ステークホルダーへの価値提供・経営指標の達成



サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ基本方針

国内外において気候変動への対応をはじめとしたサステナビリティに関する動きが一層加速するなか、当社グループの姿勢・取り組みを明確化するため、「第四北越フィナンシャルグループ サステナビリティ基本方

針」（以下、「サステナビリティ基本方針」）を制定し、グループ一体となって地域を取り巻く環境課題や社会課題の解決に向けたサステナビリティへの取り組みを推進しています。

第四北越フィナンシャルグループ経営理念

『第四北越フィナンシャルグループ サステナビリティ基本方針』（2021年12月制定）

第四北越フィナンシャルグループは、経営理念のもと、地域を取り巻く環境・社会問題について、中長期的観点に立ち、積極的かつ主体的に取り組むことにより、持続可能な地域社会の実現に貢献します。

地域課題への取り組み

地域社会の環境面をはじめとする諸課題の解決に向けて、リスク管理と機会創出の両面において、グループ総合力をもって金融・情報仲介機能を最大限発揮し、地域の持続的な成長と第四北越フィナンシャルグループの企業価値向上を追求します。

環境問題への取り組み

気候変動等の環境リスク軽減に資する取り組みを志向し、脱炭素社会の実現や生物多様性の保全など、環境問題に取り組むお客さまを積極的に支援します。また、第四北越フィナンシャルグループの企業活動によって生じる環境負荷の低減に取り組めます。

社会との信頼関係の確立

あらゆる企業活動において、人権を尊重します。法令および社会規範を遵守し、お客さまとの公正・適正な取引を誠実に遂行するとともに、適切な情報開示・対話を通じて、ステークホルダーとの揺るぎない信頼関係を確立します。地域社会へ寄り添う姿勢と対話を重視し、地域のサステナビリティへの意識向上にも貢献します。

人的資本経営の実践

地域社会の一員として、役職員がサステナビリティに関する諸課題について、当事者意識を持って主体的に行動するべく、人財育成・啓発活動に取り組めます。職員一人ひとりの価値観を尊重し、多様な人財が公正・適切な処遇のもと、健康で活躍できる職場環境を整備します。

ESGへの取り組み方針

SDGs宣言

人的資本経営方針

サステナビリティへの取り組み状況の開示

近年、世界各国で異常気象や大規模な自然災害による被害が甚大化しており、日本においても豪雨や台風等により大きな被害が発生するなど、気候変動が企業の事業活動に及ぼす影響は大きくなっています。

また、気候変動だけではなく、2024年1月に発生した能登半島地震をはじめとした大規模地震や、近年の高まる地政学的リスクなど、当社グループや取引先の事業継続に影響を及ぼすさまざまなリスクへの対応が急務となっています。

※ TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）：2015年12月に金融安定理事会（FSB）により設立された、気候関連情報開示を企業へ促す民間主導のタスクフォース。なお、TCFDは、2023年10月をもって解散しており、企業の情報開示に関する監督業務は国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）に移管されています。当社は、今後、ISSBおよび、日本におけるサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が示すフレームワークに基づいた情報開示の充実化に向けた準備を進めています。

こうしたことを背景に、当社グループでは、環境・社会を維持・向上させながら、同時に、経済と企業の成長を実現するサステナビリティ経営を積極的に実践しています。

なお、情報開示にあたっては、2022年3月期より、TCFD*（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言のフレームワークに基づいた情報開示の充実化に取り組んでいます。

Process 1 ガバナンス

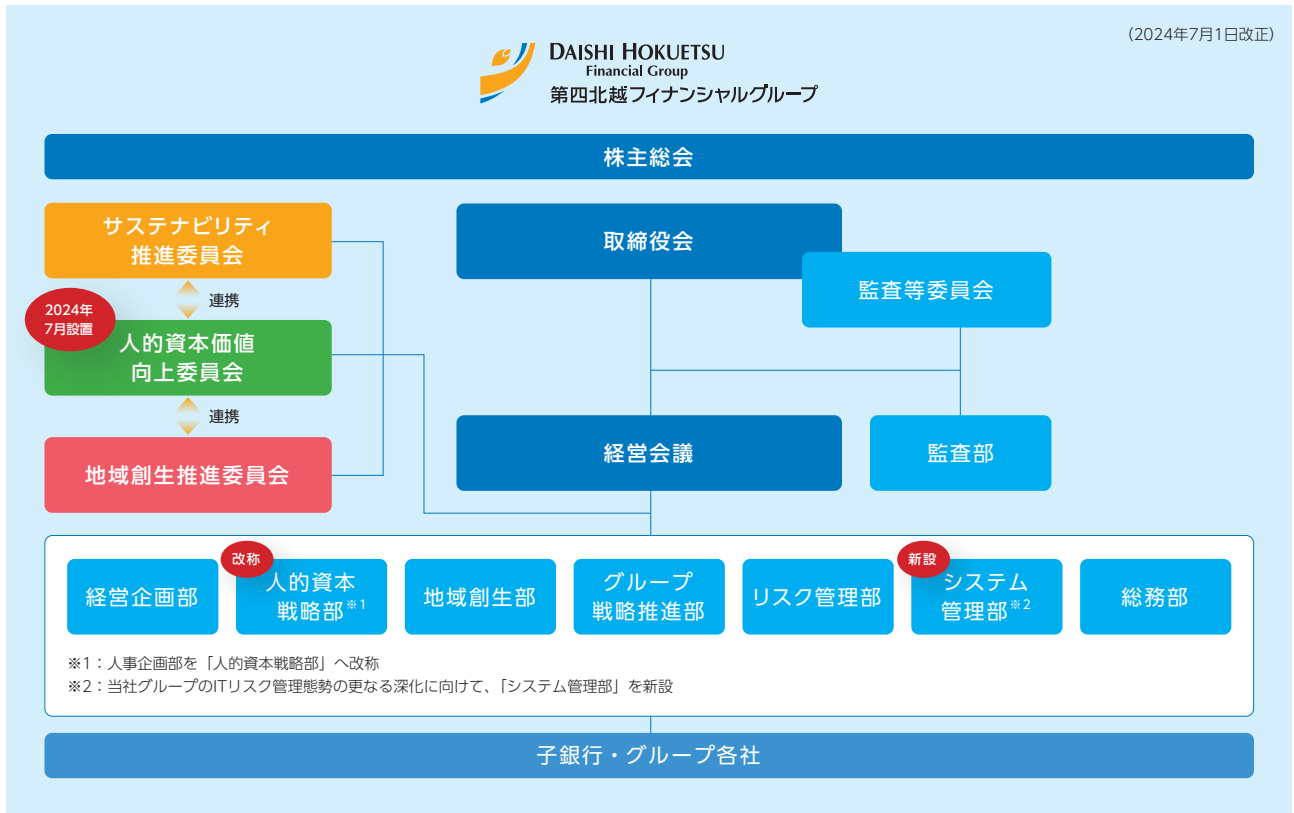
社長を委員長とし、担当役員、グループ会社社長、第四北越銀行の部長などの主要メンバーに加え、オブザーバーとして当社および第四北越銀行の社内監査等委員が参加するサステナビリティ推進委員会を設置し、サステナビリティに関するリスクと機会の分析と分析結果に基づいた戦略等についての審議を行っています。

同委員会は毎月開催（2023年度は12回開催）し、サステナビリティ

に関する取り組みへのPDCAを実践するとともに、それらの内容を取締役会で審議する体制を構築するなど、取締役会がサステナビリティにかかる意思決定や監督に関与する仕組みとしています。

また、2024年7月には社長を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を設置し、サステナビリティ推進委員会や地域創生推進委員会と連携し、営業戦略と連動した人財戦略の策定、実行を推進する体制としています。

●ガバナンス体制



●各会議体の役割

会議体	サステナビリティ関連の役割
取締役会	・サステナビリティに関する取り組みについて定期的に報告を受け、意思決定や監督に主体的に関与
経営会議	・サステナビリティに関する方針・計画・指標・目標設定等に関する審議 ・サステナビリティ基本方針に基づく、FGの取り組み状況等の進捗を管理し定期的に取り締役に報告するとともに、取締役会での決定事項等をサステナビリティ推進委員会へ指示
サステナビリティ推進委員会	・サステナビリティに関する審議、戦略の策定等
委員長：FG社長 / 委員：FGサステナビリティ担当役員、グループ各社社長、第四北越銀行部長 / オブザーバー：FG監査等委員、第四北越銀行監査等委員	

取締役会での主な報告・審議事項	
2023年5月	・2022年度サステナビリティ推進活動実績報告および2023年度サステナビリティ取組方針
2023年11月	・2023年度上期サステナビリティ推進活動実績報告
2024年5月	・2023年度サステナビリティ推進活動実績報告および2024年度サステナビリティ取組方針

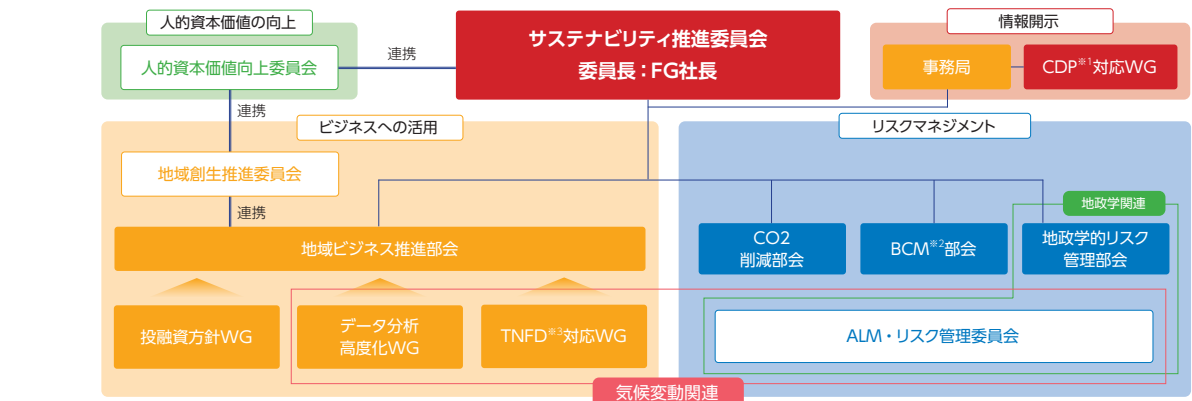
サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ推進委員会の役割

サステナビリティ推進委員会では、気候変動の対応のみならず、大規模災害時などでの事業継続に向けたリスクマネジメントや、人的資本価値向上への取り組みの深化に向けて、「ビジネスへの活用」、「リスクマネ

ジメント」、「人的資本価値の向上」、「情報開示」の4つのカテゴリごとに部会やWG（ワーキンググループ）を設置し、各部会・WGで企画、実施した活動に対するPDCAを実践しています。

●サステナビリティ推進委員会の体制図



※1 CDP：旧名CARBON DISCLOSURE PROJECT 英国の国際環境非営利団体

※2 BCM：Business Continuity Management 事業継続マネジメント

※3 TNFD：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures 自然関連財務情報開示タスクフォース（詳細P.27）

サステナビリティ推進委員会における各部会・WGの役割

部会・WG		役割
ビジネスへの活用	地域ビジネス推進部会	・各WGでの分析・検討結果を取引先へのコンサルティングに活用
	投融资方針WG	・サステナブルファイナンスの継続的な検証 ・投融资方針の運用状況のモニタリング ・特定事業の見直し
	データ分析高度化WG	シナリオ分析 ・シナリオ分析の実施、分析セクターの検討 ・炭素関連セクターの与信額算出
		ポートフォリオ・カーボン分析 ・ポートフォリオ・カーボン分析手法の習得、分析の実施 ・取引先とのエンゲージメントへの展開
リスクマネジメント	TNFD対応WG	・生物多様性の保護に関する取り組みの検討 ・TNFDのフレームワークに基づいた情報開示に向けた取り組みの検討
	CO2削減部会	・CO2削減に向けた施策全体の企画 ・エネルギー使用量削減に向けた施策全体の企画 ・紙使用量削減に向けた施策全体の企画
	BCM部会	・事業継続を実現するための施策の企画と実施
人的資本価値の向上	地政学的リスク管理部会	・地政学的リスクに起因して当社グループに影響を及ぼす事象の抽出と対応策の検討
	人的資本価値向上委員会	・人的資本価値向上に向けた施策の検討 ・人的資本情報開示に向けた検討 ・DE&I [※] 推進に関する施策の検討 ・ウェルビーイング実現に関する施策の検討
情報開示	事務局	・サステナビリティ推進委員会の運営全般 ・情報開示に向けた施策の策定 ・サステナビリティ関連の情報収集
	CDP対応WG	・CDP質問書への回答内容の検討

※ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン：多様性を受け入れるだけでなく、誰もが公平に能力を発揮し活躍できる環境を作り上げようという考え方

トピックス CDP「気候変動レポート2023」において「B」スコアを獲得

当社グループは、英国の国際環境非営利団体であるCDPIによる気候変動質問書に2023年度に初めて回答し、上位から3番目の「B」スコアを獲得しました。

CDPIは、環境への取り組みを投資判断の基準とする投資家等により設立された世界有数のESG評価機関で、毎年、世界主要企業に環境に対する取り組みや、情報開示等についての質問書を送付し、その回答に基づいて8段階のスコア（A、A-、B、B-、C、C-、D、D-）で評価をしています。「B」スコアは「マネジメントレベル」とされており、「自社の環境リスクやその影響を認識し、行動している企業」として評価されています。

2023年度は、全世界の約23,000社、日本では約2,000社が回答しており、CDPが公表するスコアは、機関投資家の投資判断、ESG評価機関の格付などに広く活用されています。



Process 2 戦略

（1）気候変動に伴うリスクに対する認識

気候変動リスクについて、短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸で物理的リスク・移行リスクと機会を認識し、当社グループへの影響を定性的・定量的に分析しており、それらの分析結果に基づいた

当社グループのリスク管理体制の強化ならびにお客さまへの情報提供やコンサルティングサービス、ソリューション提供の充実に取り組んでいます。

		短期（5年）	中期（10年）	長期（30年）
物理的リスクの事例	信用リスク	洪水等によるお客さまの資産の毀損		
	市場リスク	異常気象の影響による市場の混乱、それに伴う金融商品等の価値の変動		
	流動性リスク	洪水等で被災したお客さまの預金引出等		
	オペレーショナル・リスク	洪水等の被災に伴う業務の中断		
移行リスクの事例	信用リスク	お客さまが規制や社会変化に対応できないことによる事業や財務への悪影響		
	市場リスク	脱炭素社会への移行の影響を受ける金融商品等の価値の変動		
	流動性リスク	脱炭素社会への移行の遅れに伴う外部格付の低下、調達手段の限定		
	オペレーショナル・リスク	脱炭素社会への移行の遅れに対するレピュテーション・リスク		

・気候変動に関するシナリオ分析

2021年度に第四北越銀行が参加した「TCFD提言に沿った気候変動リスク・機会のシナリオ分析パイロットプログラム支援事業（環境省）」で得た分析ノウハウを活用し、物理的リスクと移行リスクの分析を行いました。分析の結果は以下のとおりです。

» 物理的リスク

気候変動に起因する大規模水害が発生した場合の担保毀損およびお客さまの事業停滞による業績悪化の影響を分析しています。お客さまの事業停滞に伴う売上減少額につきましては、これまでお客さまの本社所在地を分析対象としてきましたが、今回の分析より工場や店舗などの重要拠点を分析対象に追加し分析しています。

シナリオ		4℃シナリオ [※] に基づき、気候変動に起因する100年に一度の大規模水害が発生する前提で洪水被害を想定	
		※IPCC（気候変動に関する政府間パネル）が設定したシナリオの1つ	
		①	②
分析方法	建物の洪水被害による担保毀損額を推計し、その結果から信用コストを試算	洪水により融資先の事業が停滞することによる売上減少額を推計し、その結果から信用コストを試算	
分析対象	第四北越銀行が受け入れている不動産担保のうち「建物」に該当する担保	第四北越銀行の全融資先（大企業・公金を除く）における本社および重要拠点（工場・店舗など）	
分析結果	10億円程度の信用コスト増加額を見込む	100億円程度の信用コスト増加額を見込む	
	合計110億円程度の信用コスト増加額を見込む		

なお、「令和6年能登半島地震」の発生を踏まえ、大規模地震が発生した際の第四北越銀行が保有する資産（支店や寮など）に対する予想損害額についても試算しました。

シナリオ	国立研究開発法人 防災科学技術研究所のデータに基づき、475年に一度の確率で発生する大地震による最大被害を想定
分析方法	大地震の発生により第四北越銀行が保有する資産（支店や寮など）への被害額を試算
分析対象	第四北越銀行が保有する「建物」
分析結果	最大37億円程度の被害額を見込む

» 移行リスク

移行リスクは、第四北越銀行の融資ポートフォリオにおいて気候変動リスクの影響度が高い電力セクター、食品セクター、不動産管理・開発セクターに加え、今回の分析より自動車セクターを対象に追加し分析しています。

シナリオ	IEA（国際エネルギー機関）が示す、「持続可能な開発シナリオ（SDS）」と「ネットゼロ排出シナリオ（NZE）」
分析方法	・シナリオ下において、特定のセクターにおけるサンプル企業のBS/PLの将来予測（2021年～2050年）を実施し、同セクターに属する全企業に対して事業継続性を評価 ・特定セクターにおいて移行に伴う費用を踏まえた債務者区分のシミュレーションを実施し、信用コストの増加額を試算
分析対象	電力セクター、食品セクター、不動産管理・開発セクター、自動車セクター
分析結果	合計29億円程度の信用コスト増加額を見込む

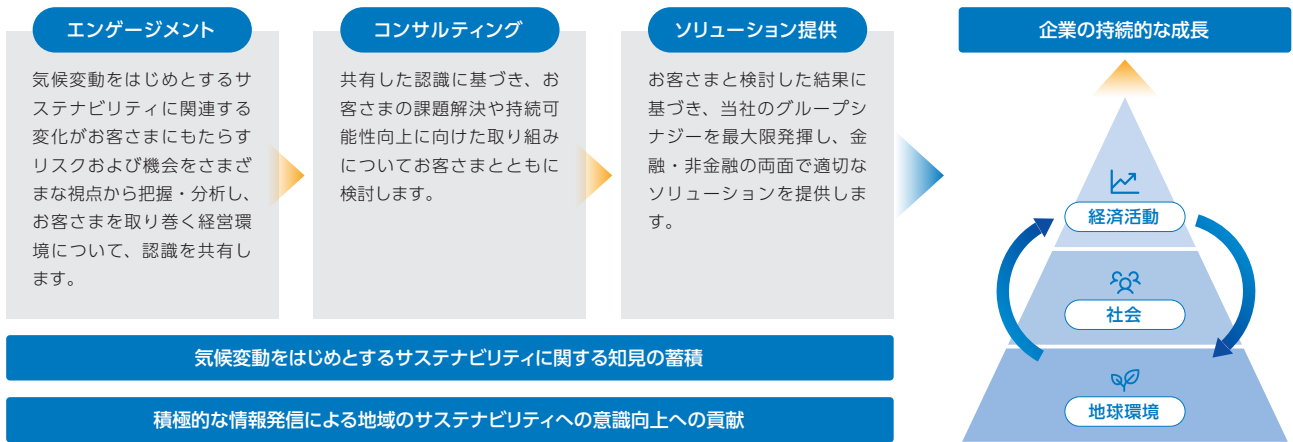
サステナビリティへの取り組み

(2) 気候変動に伴う機会に対する認識

気候変動に対する金融機関の主な役割は、お客さまの脱炭素社会への移行に向けた対策にかかるファイナンスをはじめ、さまざまなソリューションを提供し、お客さまとともに持続的な成長に向けた好循環を実現することであると考えています。

脱炭素社会への移行に際しては、環境や社会を維持・向上させながら

経済と企業の成長を実現することが求められることから、当社グループではお客さまとのエンゲージメントを起点に、お客さまの気候変動対策を積極的に支援するとともに、当社グループからの情報発信を強化することで地域のサステナビリティへの意識向上に貢献していきます。



トピックス
環境省「令和5年度 地域金融機関向けTCFD開示に基づくエンゲージメント実践プログラム」への参加

第四北越銀行は、環境省が実施した「令和5年度 地域金融機関向けTCFD開示に基づくエンゲージメント実践プログラム」の支援対象金融機関として採択されました。

同プログラムでは、外部専門家の助言を受けながら、「会社規模」と「脱炭素への取組度」の観点から、4社のお客さまを選定し、それぞれのお客さまに対するエンゲージメント戦略を策定しました。

エンゲージメントを実施する中で、浮かび上がってきた課題を踏まえて、サステナビリティ全体をテーマとした「汎用提案書」を作成しました。今後も、お客さまの成長戦略・サステナビリティ戦略を把握するとともに、お客さまの「ありたい姿」の実現に向けたサポートを継続して実施していきます。

汎用提案書

目次

- 1章 気候変動に係るリスク
 - 気候変動は人々の生活に大きな影響を及ぼしている
 - 気候変動はどのように起きているのか
 - 気候変動がもたらすリスクは2つに大別される
 - ①物理リスクとは具体的に何を指すのか
 - ②物価リスクとは具体的に何を指すのか
 - 【参考】気候変動適応情報プラットフォーム(A-PLAT)
- 2章 気候変動に係る機会
 - 気候変動に係る機会とは?
 - 気候変動に係るリスクと機会のタイムスケール
 - リスクは機会に転換可能
- 3章 気候変動に係る社会的動向・課題
 - 国際的にカーボンニュートラルに向けた脱炭素移行が加速
 - 脱炭素移行が求められるのは大企業だけではない
- 4章 中堅・中小企業が取るべき対応策
 - 実際にどのように脱炭素を進めていくべきか
- 5章 当行が提供できる支援例
 - ステージ①もしくは②の企業様は当行へ相談を!
 - a. CO2排出量削減のための支援
 - b. 削減目標達成のための支援
 - c. サステナブルファイナンスのご提供
- 6章 参考情報
 - 【参考】カーボンニュートラル向け関連情報集

Process 3 リスク管理

当社グループでは「環境・社会に配慮した投融資方針」を制定し、投融資を通じて持続可能な地域社会の実現に貢献していく取り組み姿勢を明確にしています。地域の環境・社会の課題解決に取り組むお客さまを積極的に支援する一方で、環境・社会に負の影響を与えると考えられる事業等を特定し、地域および当社グループのリスクと認識して慎重に投融

資判断を行っています。

リスク管理の枠組みにおいては、気候変動リスクが、地球環境ひいては地域経済に重大な影響をもたらすリスクであると認識し、信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスクの管理において、気候変動リスクを考慮に入れたリスク管理体制の高度化を進めています。

『第四北越フィナンシャルグループ 環境・社会に配慮した投融資方針』（2022年5月制定）	
第四北越フィナンシャルグループは、投融資を通じて地域を取り巻くさまざまな環境・社会問題の解決に資する諸活動を積極的に支援してまいります。また、社会の持続可能性に影響を与えると考えられる以下の特定事業等に対する投融資については、記載の対応方針によって当該事業等から生じる影響の低減・回避に努めてまいります。	
石炭火力発電事業	新たな石炭火力発電所建設事業に対する投融資は原則として行いません。ただし、石炭火力に頼らざるを得ない国や地域の電力・資源事情等を踏まえ、例外的に取り組みを検討する場合には、OECD公的輸出信用アレンジメント等の国際的ガイドラインや発電効率性能、環境や地域社会への影響等を総合的に勘案したうえで、慎重に取り組みを検討します。
森林伐採事業	森林伐採事業向け投融資を検討する際は、国際的に認められている認証（FSC ^{*1} 、PEFC ^{*2} ）の取得状況や環境への配慮、地域社会とのトラブル発生状況などに十分注意のうえ、投融資判断を行います。
パーム油農園開発事業	環境保全や人権保護の観点から、パーム油農園開発事業への投融資については、国際認証（RSPO ^{*3} ）の取得状況や環境への配慮、人権侵害の有無、地域社会とのトラブル発生状況などに十分注意の上、投融資判断を行います。
兵器製造事業	クラスター弾などの非人道的な兵器を製造している企業への投融資は行いません。

※1 Forest Stewardship Council（森林管理協議会）
「適切な森林管理」を認証する国際的な組織

※2 Programme for the Endorsement of Forest Certification（森林認証プログラム）
持続可能な森林管理のために策定された国際基準（政府間プロセス基準）に則って林業が実施されていることを第三者が認証する「森林管理認証」

※3 Roundtable on Sustainable Palm Oil（持続可能なパーム油のための円卓会議）
パーム油に関連する7セクター（パーム油生産業、搾油・貿易業、消費者製品製造業、小売業、銀行・投資会社、環境NGO、社会・開発系NGO）で運営する非営利組織

・与信残高に占める炭素関連資産^{*}の割合

2024年3月末の第四北越銀行の貸出金等（含む私募債）に占める炭素関連資産^{*}の割合は20.1%となっています。

^{*}炭素関連資産は、「エネルギー（水道事業、再生可能エネルギー発電事業を除く）」、「運輸」、「素材・建築物」、「農業・食糧・林産物」の4セクターと定義されており、主たる事業が当該4セクターに該当するお客さまへの与信残高を集計しています。

サステナビリティへの取り組み

Process 4 指標と目標

・CO2排出量実績

当社グループは、TCFD提言等を踏まえ、以下のとおりCO2排出量を算定しています。今回より、第四北越銀行におけるScope3カテゴリ6（従業員の出張）および7（従業員の通勤）の算定を開始しました。

(単位：t-CO2)

算定項目		算定範囲	2023年度排出量
Scope1		グループ全体	3,266
Scope2			4,322
Scope1、2の合計			7,588
Scope3	カテゴリ6（出張）※1	第四北越銀行 単体	408
	カテゴリ7（通勤）※1		945
	カテゴリ15（投融資）※2		6,958,886

※1 算定方法、排出係数等については、「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）」、「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についてVer.3.4（環境省 2024年3月）」を参照しています。

※2 Scope3カテゴリ15の内訳

投融資先が排出する温室効果ガスの排出量であるScope3カテゴリ15は、金融機関におけるScope3のなかでも大きなウェイトを占めることから、PCAF※3スタンダードの計測手法を参考に、第四北越銀行の国内法人向け融資（プロジェクトファイナンスを除く）を対象として試算しています。

今回の試算では、投融資先の公表値を用いて算出する先を東京証券取引所プライム市場に上場している先に拡大し、より実態に即した試算を行った結果、排出量の合計は昨年度に比べ約100万t減少し、695万tとなりました。今後も引き続き計測の高度化を進めていきます。

※3 Partnership for Carbon Accounting Financials 金融機関の投融資ポートフォリオにおける温室効果ガス排出量を計測・開示する方法を開発する国際的なイニシアチブ

業種	排出量※4 (t-CO2)	炭素強度※5	業種	排出量※4 (t-CO2)	炭素強度※5
農業	90,424	8.89	自動車および部品	103,992	2.78
製紙・林業製品	129,054	22.90	電力ユーティリティ	557,520	16.29
飲料	21,232	4.19	不動産管理・開発	113,507	1.02
加工食品・加工肉	587,323	4.59	鉄道輸送	14,668	4.50
金属・鉱業	379,341	93.89	トラックサービス	308,777	4.81
化学	277,299	23.09	海上輸送	162,812	17.86
石油およびガス	116,946	7.04	航空貨物	1,489	2.43
石炭	-	-	旅客運輸	-	-
建築資材	261,205	19.57	その他	2,117,228	2.06
資本財	1,716,069	3.37	合 計	6,958,886	

※4 排出量：各業種の排出量は、以下の定義に基づき算出した融資先の排出量を業種ごとに合計したものです。

①：東京証券取引所プライム市場に上場している融資先、および新潟県内に本社所在地がある融資先のうち、排出量を公表している上場会社（およびその関連会社）は公表値

②：①以外の融資先は、業種ごとに定められた排出原単位を基に算出した推計値に第四北越銀行の融資シェア（第四北越銀行の融資残高／融資先の資金調達総額）を乗じた数値

※5 炭素強度：炭素強度とは、融資先の売上高（百万円）あたりのCO2排出量（t-CO2）のことで、融資先の売上高に応じたCO2排出量を把握するために使用されます。炭素強度の数値が大きいほど、売上高に比して多くのCO2を排出していることになります。上記「炭素強度」は、業種ごとに以下の計算式で算出しており、第四北越銀行の融資残高で加重平均した業種ごとの炭素強度を試算しました（計算式の融資残高＝第四北越銀行の融資残高）。

$$\text{炭素強度} = \Sigma \left[\text{融資先の炭素強度} \times \text{融資先の融資残高} \right] \div \text{業種別の融資残高合計}$$

トピックス 「カーボン・クレジット市場」への参加

第四北越銀行は、2050年度のカーボンニュートラル達成に向け、2023年10月に東京証券取引所に開設された「カーボン・クレジット市場」に参加しました。

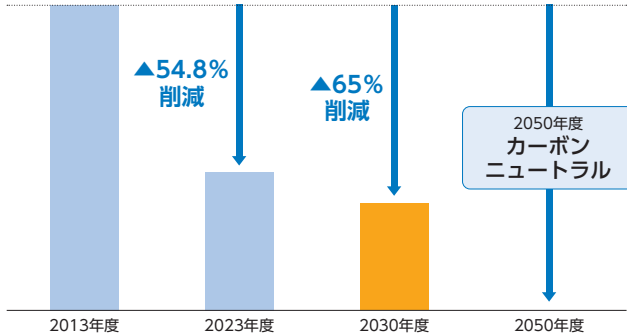
「カーボン・クレジット市場」では、脱炭素社会の実現に向け、再生可能エネルギーの活用や森林の整備によるCO2排出量削減分を国が認証する「J-クレジット」が取引されています。

今後は、当社グループのカーボンニュートラルの実現に向け「J-クレジット」の活用を検討していくとともに、「J-クレジット」を活用した新たな金融商品の開発やカーボン・クレジット市場に関する情報提供などを通じて、地域の脱炭素社会の実現に向けた取り組みを加速させていきます。



・CO2排出量削減目標

当社グループは、2023年3月に「2050年カーボンニュートラル宣言」を公表し、2050年度までに当社グループのCO2排出量（Scope1※、Scope2※が対象）を実質ゼロにする目標を掲げました。本宣言に基づき、当社グループのCO2排出量削減に向けた取り組みを加速させると



もに、お客さまのCO2排出量削減に向けた取り組みを進めていくため、Scope3※を含めた新たなCO2排出量削減目標の設定を検討していきます。

目標内容	
【2030年度目標】当社グループのCO2排出量（Scope1、Scope2）を 2013年度比▲65%削減	
【2050年度目標】当社グループのCO2排出量（Scope1、Scope2）を 実質ゼロ（カーボンニュートラル）	
2023年度実績	
CO2排出量削減率（2013年度比）	▲54.8%

※Scope1：自社の燃料使用に伴う直接排出

※Scope2：他社から供給されたエネルギーの使用に伴う間接排出

※Scope3：自社の事業活動に関連して他社が排出した排出量

●Scope別CO2排出量※1の推移

(単位：t-CO2)

	2013年度※2	2020年度※2	2021年度※2	2022年度※2	2023年度※3	2013年度比※3
Scope1	4,826	4,143	3,743	3,478	3,266	▲32.3%
Scope2	11,971	9,771	7,873	7,455	4,322	▲63.9%
合計	16,797	13,914	11,616	10,933	7,588	▲54.8%

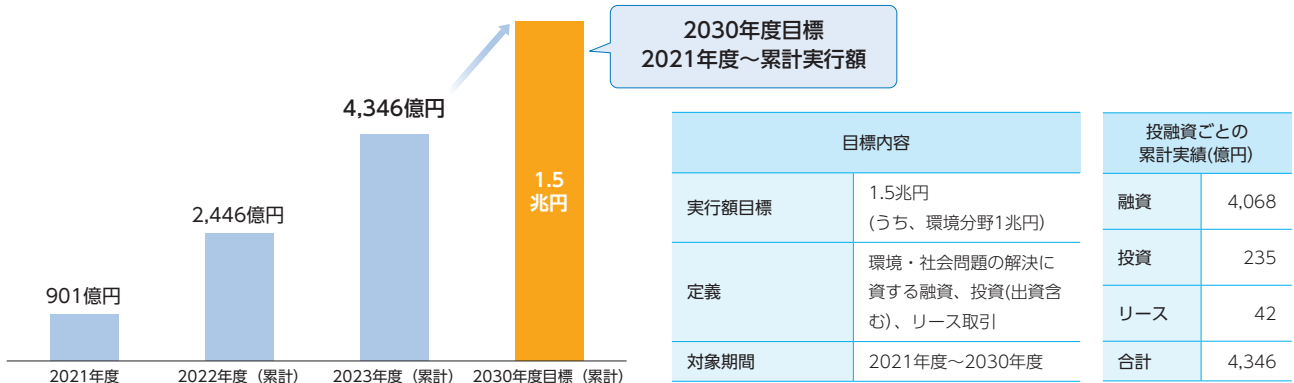
※1 Scope別CO2排出量は、当社グループ各社における、エネルギー種別（電気・ガス等）ごとの使用量および（年度ごと・事業者ごとの）CO2排出係数を用いて計測しています。Scope別CO2排出量は、毎年変動するCO2排出係数の影響を受けることから、エネルギー使用量が同量であっても、使用者のCO2排出量が年度によって異なります。

※2 第四北越ITソリューションズ、ブリッジにいがたのFG連結子会社化（2023年4月）に伴い、過去に遡って計数を修正しています。

※3 2023年度実績は、2024年5月末時点のCO2排出係数で計測して数値を記載しています。

・サステナブルファイナンス目標

当社グループでは、2030年度までに合計1.5兆円（うち環境分野1兆円）のサステナブルファイナンスを実行することを目標として掲げています。



トピックス 紺綬褒章の受章

～深刻な洪水被害を踏まえた新潟県への寄付～

第四北越銀行は、昨年夏の観測史上例を見ない記録的な猛暑・少雨により、深刻な洪水被害を受けられた方々への支援や、農地の復旧などに役立てていただくため、2023年9月に新潟県へ1,000万円を寄付しました。

この寄付に対して、「紺綬褒章※」を受章し、内閣府より褒状が授与されました。

※紺綬褒章は国の褒章制度の一つで、公益のために私財を寄付した個人または法人・団体に対し、日本国政府より授与されるものです。



サステナビリティへの取り組み

サステナビリティに向けた当社の取り組み

・生物多様性保護に向けた取り組み～TNFDフォーラムへの参画～

当社グループは、TNFD*（自然関連財務情報開示タスクフォース：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures）の取り組みに賛同し、「TNFD フォーラム」へ参画しました。

当社グループは、「環境問題への取り組み」を「第四北越フィナンシャルグループ サステナビリティ基本方針」の1つとして掲げており、環境保全は、持続可能な社会を実現する上での大前提と考えています。また、当社グループが主たる営業基盤とする新潟県は、日本一長い信濃川をはじめとする多くの川や山々に囲まれ、四季の移ろいを肌で感じられるほど豊かな自然に恵まれており、さまざまな動植物が生息・生育する地域

※国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、イギリスの環境NGO Global Canopy、および世界自然保護基金（WWF）により2021年6月に正式に発足した、自然資本や生物多様性に関連した幅広い情報開示の枠組みの開発・提供を目指す国際イニシアチブ。
TNFDは、企業が自然に関連した情報開示を行うことにより、資金の流れを「ネイチャー・ポジティブ」（自然に対して良い影響）へ転換させることを目指しており、TNFDフォーラムは、こうしたTNFDの議論をサポートするステークホルダー組織です。

でもあります。

当社グループは、TNFDフォーラム参画を通じて、自然関連の財務情報を開示する枠組みの構築に貢献するとともに、地域における自然資本や生物多様性の保全に積極的に取り組み、持続可能な社会の実現を目指していきます。



・使用済みクリアホルダーの回収・リサイクルに向けた取り組み

当社グループでは、2023年9月にTSUBASAアライアンスの参加行とともに、使用済みクリアホルダーの回収・リサイクルに取り組みました。

グループ各社の本支店で不要となった使用済みクリアホルダーを回収した結果、当社グループでは約25,000枚、TSUBASAアライアンス参加行全体では約147,000枚のクリアホルダーが回収されました。

回収されたクリアホルダーは、地元のリサイクル業者などを通じて、文具製品などにリサイクルされました。当社グループは、今後もTSUBASAアライアンス参加行と連携し、循環型経済に資する取り組みを通じて、持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。



・サステナブルファイナンスへの新商品追加

» 住宅ローン「ZEH住宅応援プラン」の取り扱い開始

第四北越銀行では、2024年3月に脱炭素社会の実現に向けた取り組みの一環として、住宅ローン「ZEH^{*1}住宅応援プラン」の取り扱いを開始しました。

本プランでは、住宅ローンを電子契約（パソコンやスマートフォン・

タブレットでの契約）でお申し込みいただく際の手数料の無料化や、住宅ローン団信の上乗せ金利を優遇することで、新たに住宅を取得するお客様の経済的負担を軽減し、環境に配慮した住宅の普及を後押しいたします。

対象となる住宅	新潟県版雪国型ZEH	① 断熱性能UA値 ^{*2} ：0.46以下（地域区分4 ^{*3} ） 0.48以下（地域区分5 ^{*3} ） ② 気密性能C値 ^{*4} ：1.0以下 ③ 原則として太陽光発電設備を導入
	ZEH （Nearly ZEH、ZEH Ready、ZEH Orientedを含む） ^{*5}	① 断熱性能UA値：0.60以下 ② 一次エネルギー消費量水準：20％以上

優遇プランの内容

以下の①または②の特典をご利用いただけます				
① 電子契約手数料（通常11,000円）無料				
② 住宅ローン団信の上乗せ金利優遇（下表の通り）				
団信区分	団信種類	金利上乗せ幅（通常時からの優遇幅）		
		通常	新潟県版雪国型ZEH	左記以外のZEH
単独・夫婦按分型	全疾病団信	0.30%	0.20%（▲0.10%）	0.25%（▲0.05%）
	全疾病団信	0.80%	0.50%（▲0.30%）	0.65%（▲0.15%）
夫婦連生型	がん団信	0.30%	0.20%（▲0.10%）	0.25%（▲0.05%）

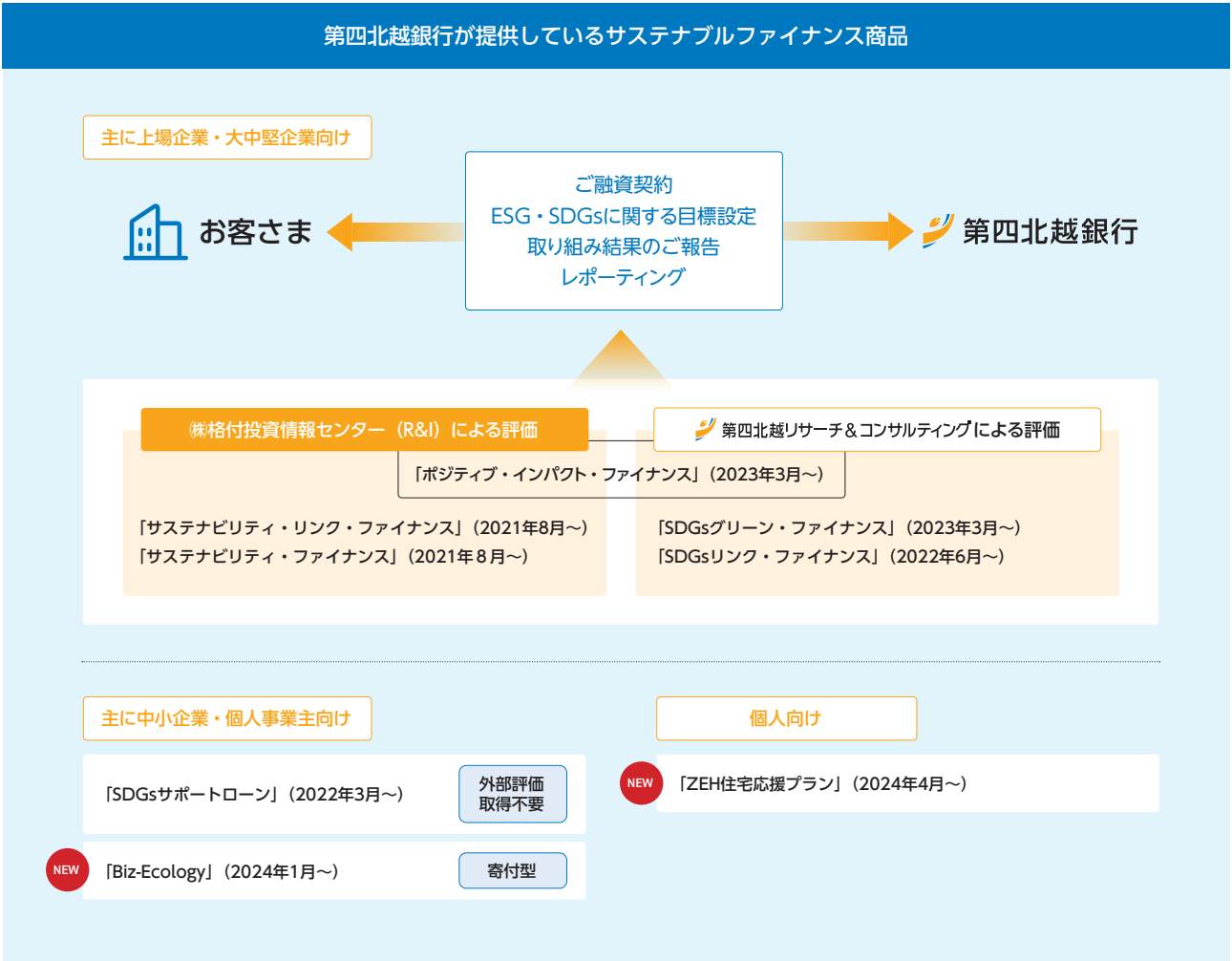
※1 net Zero Energy House 外皮の断熱性能等を大幅に向上させるとともに、高効率な設備システムの導入により、室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネを実現したうえで、再生可能エネルギーを導入することにより、年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロになることを目指した住宅のこと
※2 外皮平均熱貫流率。室内と外気の熱の出入りのしやすさを表す断熱性能の指標であり、数値が小さいほど断熱性能が優れています
※3 地域区分4：小千谷市、十日町市、村上市、魚沼市、南魚沼市、阿賀町、湯沢町、津南町、関川村
地域区分5：新潟県内の上記以外の市町村
※4 相当隙間面積。住宅全体にどれくらいの隙間があるかを表す気密性能の指標であり、数値が小さいほど気密性に優れています
※5 ZEH認定要件は都道府県によって異なるため、新潟県の基準を示しています。新潟県外への住宅ローンについては、各県の基準数値に準じた取り扱いとなります。

» 地域脱炭素貢献ローン「Biz-Ecology」の取り扱い開始

第四北越銀行では、2024年1月に、融資実行額の0.05％相当額を新潟県へ寄付し、新潟県が行う脱炭素事業に活用いただくローン商品「Biz-Ecology」の取り扱いを開始しました。

これにより、サステナブルファイナンス商品は、お客さまにSDGsや

ESGに関連する挑戦目標（SPTs）を設定し、その達成状況に応じてローン・私募債の適用金利等の条件が変動する「サステナビリティ・リンク・ファイナンス」をはじめ、大企業から中小企業、個人のお客さままで、幅広くご利用いただける商品ラインナップとなっています。



MESSAGE

財務担当役員メッセージ



代表取締役常務

柴田 憲

2023年度決算 – 第二次中期経営計画の総仕上げ –

2023年度は第二次中期経営計画の総仕上げとして、3つのシナジー（「合併シナジー」、「グループシナジー」、「TSUBASA連携シナジー」）の発揮に当社グループの総力をあげて取り組んだ結果、連結当期純利益が前年比34億円増益の212億円と、当社設立当初より目標としてきた200億円をクリアすることができました。複雑かつ加速度的に変化し続ける経営環境下においても、当社グループの収益力が着実に向上してきていると実感しています。

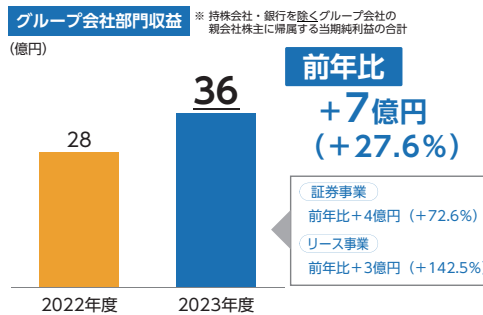
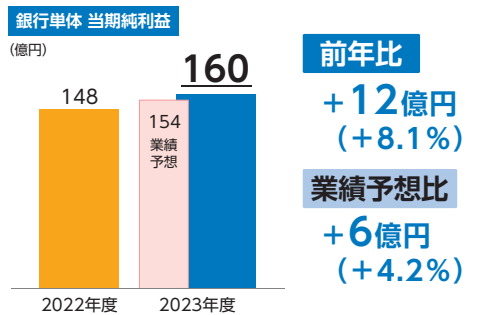
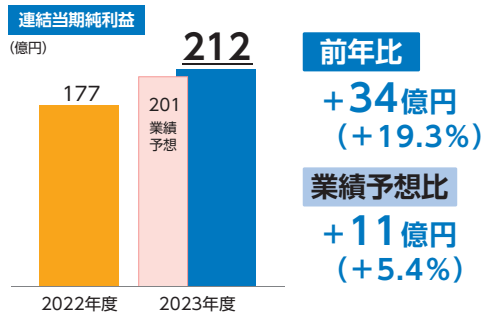
銀行単体の当期純利益は、前年比12億円増益の160億円となりましたが、お客さまに対する金融面のご支援のみならず、事業承継やM&Aをはじめとする多様なソリューションをご提供し、貸出金利と非金利収益いずれも増加しました。

持株会社と銀行を除くグループ会社部門の収益（親会社株主に帰属する当期純利益の合計）についても、前年比7億円増益の36億円となりました。リース事業をはじめ各事業とも順調に推移し、とりわけ証券事業は、地銀系証券会社のなかでトップクラスの実績となっています。

第二次中期経営計画では、銀行での累計53拠点の店舗統合や本部スリム化などにより、約450名をグループ内外で戦略的に再配置し、お客さまへ付加価値の高いご提案をする活動を強化してきました。また、銀行とグループ会社による連携だけでなく、各グループ会社同士が多面的に連携する態勢を構築することで、お客さまのあらゆるニーズに、ワンストップかつ最適な形で当社グループの機能をご提供することに努めてきました。

こうした取り組みの成果として、第二次中期経営計画の3年間で、銀行の貸出金残高は約5,000億円増加しました。また、M&Aや為替デリバティブなどによる法人役務収益（金融ソリューション収益）は地銀トップクラスの水準となっていることに加え、ゴールベースアプローチでのお客さまに寄り添った資産運用提案も成果を上げており、生命保険の手数料収入額は地銀トップ、NISA口座数も地銀上位の実績となるなど、非金利収益の分野は当社グループの強みとなっています。

しかしながら、当社グループと総資産が同規模である地銀他行の収益と比較しますと、当社グループの収益力には、まだ大きな伸びしろがあると思っています。2018年10月の経営統合、2021年1月の銀行合併、そして第二次中期経営計画での目標達成を経て、ようやく地域とともに持続的に成長していくためのスタートラインに立つことが出来たと捉えており、新潟県を代表する金融・情報サービスグループとして、経営環境の変化に果敢に挑戦し、新たな価値を創造しながら、サステナブルな地域社会の実現に向けて、当社グループの真価を発揮していきたいと考えています。



新・中期経営計画「第三次中期経営計画」スタート（詳細P.37）

2024年4月からスタートした第三次中期経営計画では、地域と当社の持続的な成長に向けた「最重要経営課題」として、取り巻く環境・社会の視点での「環境・社会課題」と、当社財務の視点での「財務的課題」を設定しています。（詳細P.36）

このうち、「財務的課題」に関する経営指標（KPI）として、「連結当期純利益」、「連結OHR」、「連結ROE」、「連結自己資本比率」の4つを掲げ、健全性とのバランスを図りながら、より高い収益水準の達成に向けて挑戦していきます。

当社の計画（業績予想）は、従来より、最低限達成しなければならぬ水準として設定しています。2023年度決算も業績予想を大幅に上回る結果となりましたが、今年度についても計画を上回る実績となるよう、役職員一丸となって取り組んでいきます。

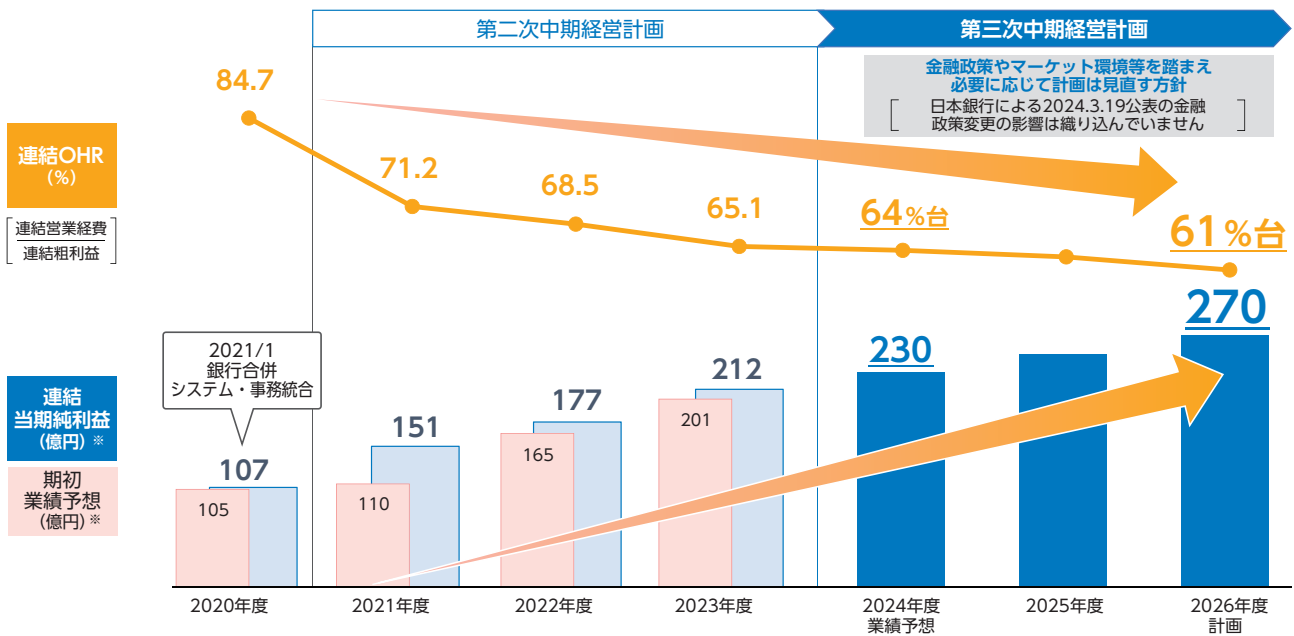
●財務的課題に関する経営指標（KPI）

経営指標（KPI）	2023年度	2026年度目標
連結当期純利益*	212億円	270億円
連結OHR	65.1%	61%台
連結ROE	4.6%	5%以上
連結自己資本比率	10.03%	10%以上

※親会社株主に帰属する当期純利益

なお、本計画には、日本銀行による金融政策の変更による影響は織り込んでいませんので、今後の金融政策やマーケット環境などを見極めながら、必要に応じて計画を見直していく方針です。

・連結当期純利益および連結OHRの推移



※親会社株主に帰属する当期純利益

経営指標（KPI）達成に向けた取り組み – グループ経営の“深化”と“探索” –

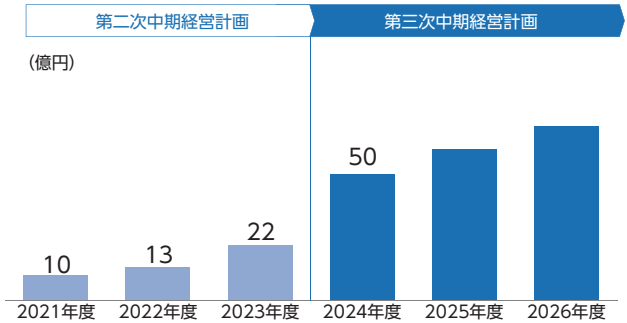
第三次中期経営計画では、「環境・社会課題」と「財務的課題」のダブルマテリアリティの同時解決に向けて、以下の4つの基本戦略と全戦略共通のテーマである「TSUBASAアライアンスの深化」にグループ一丸となって取り組み、グループ経営の“深化”と“探索”を加速させます。

基本戦略Ⅰ「グループ総合力の発揮」では、当社グループが有する金融機能・情報やノウハウ、国内外の強力なネットワークを融合させたグループコンサルティング機能を徹底的に高めていきます。加えて、成長が見込まれる県外マーケットでの推進強化に向け、既に推進の要となる東京営業本部を7月に立ち上げていますが、県外で得られる情報やネットワーク、ノウハウを新潟県内に還元することで県内経済の活性化につなげるなど、面的な地域創生を全力で推進します。

基本戦略Ⅱ「生産性向上の追求」では、当社グループの労働生産性を高めていきます。具体的には、内部事務の業務量を第三次中期経営計画期間中に半減させ、重点分野への人員シフトを進めることで、職員1人あたりの付加価値額（利益額）を増加させます。

また、コスト削減を進める一方で、戦略的な投資は大幅に拡充し、人的資本価値を高めるための投資をはじめ、スマートフォン向けアプリ「第四北越り」とるばんく や事業者向けポータルサイト「CONNECT-BIZ」

●戦略的投資枠の推移



などの非対面サービスの機能拡張などに積極的に取り組みます。

このほか、基本戦略Ⅲ「人的資本価値の向上（詳細P.46）」では、グループ一体で人財基盤を強化していくほか、不確実性が高まる経営環境下において、気候変動を含む各種リスクに適切に対処するための基本戦略Ⅳ「リスクマネジメントの深化（詳細P.57）」にもしっかりと取り組み、収益性と健全性を両立させた業務運営を行っています。

財務担当役員メッセージ

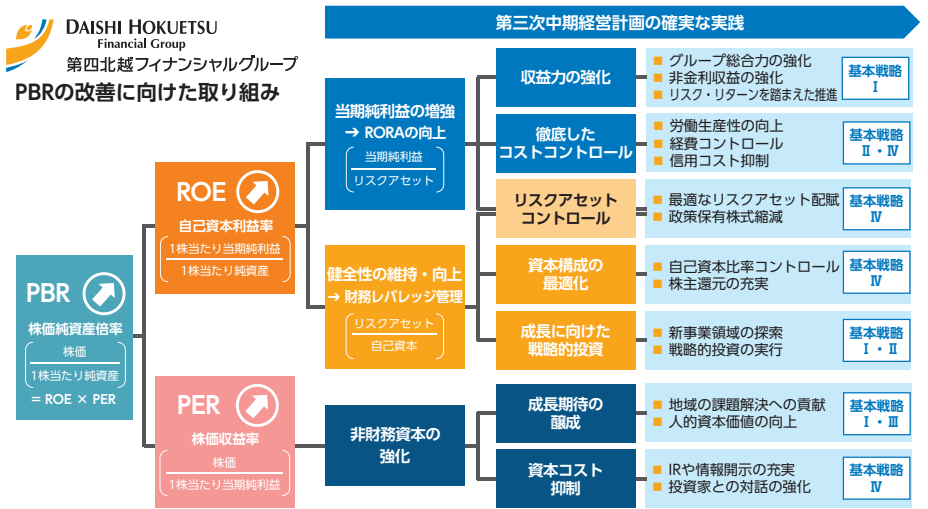
企業価値向上に向けた取り組み

今ほどご説明した経営指標（KPI）の達成に向けた各基本戦略は、当社の経営理念を踏まえた価値創造プロセスを実践し、企業価値を更に向上させていくための取り組みです。また、企業価値は当社の時価総額や株価に反映されることから、株式の主要な評価尺度であるPBR（株価純資産倍率）の改善を意識した経営を実践しています。PBRの向上には、ROE（自己資本利益率）とPER（株価収益率）の各々を高めることが重要です。そのうちROEについては、これまで「中長期的に5%以上を目指す」方針としていましたが、この第三次中期経営計画での目標をROE5%以上としたことから、2024年4月に「早期に5%以上を達成し、さらに高い水準を目指す」方針に変更しました。

PERについては、当社への成長期待を高めていくと同時に、当社の地盤である新潟県の将来性への期待も高めていく必要があると考えています。そのため、地域の課題解決に向けて、グループ一丸となって、これまでよ

り一歩踏み込んで対応することで、面的な地域創生に貢献していきます。

また、これらの活動状況や成果の情報開示を充実させるとともに、機関投資家をはじめとした株主の皆さまとの積極的な対話を通じて、情報の非対称性の解消に取り組んでいきます。



・ROEの向上

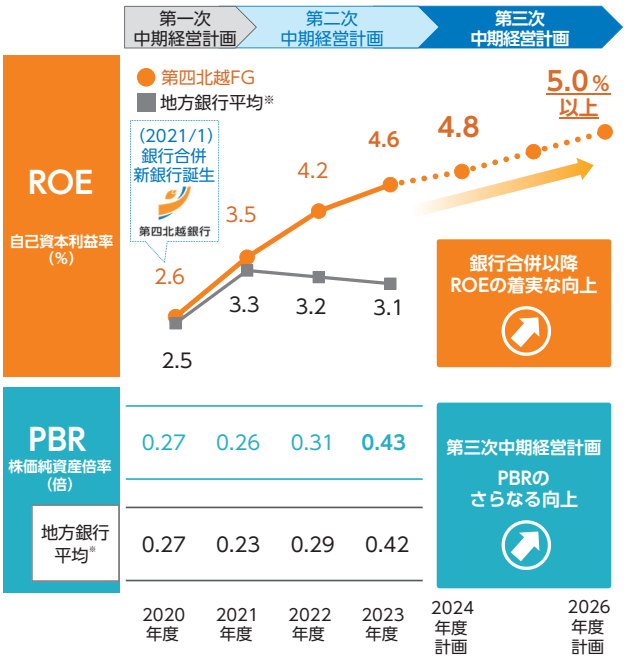
当社の資本コストは、CAPM（資本資産価値モデル：リスクフリーレート・TOPIX期待リターン等の市場データを用いて当社試算）により、直近では6%台半ばの水準と捉えています。当社の2024年3月期のROEは4.6%と地方銀行平均の3.1%を上回っているものの、資本コストを下回っており、このことがPBRが低水準にとどまっている主因であると考えています。

資本コストを上回るROEを早期に実現していくために、現在、「RORA（リスクアセット対比収益率）の向上」と「財務レバレッジ管理」の2本柱でROEの向上に取り組んでいます。

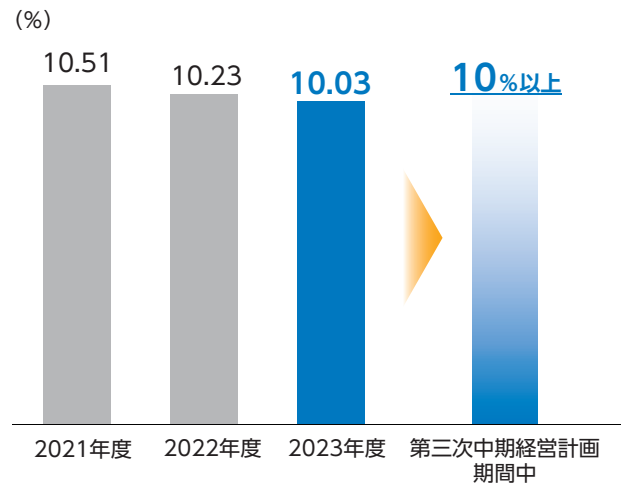
「RORAの向上」では、ALM・リスク管理委員会において業務分野別に目標とするRORAを設定のうえ、リスクアセット対比での収益性を意識した取り組みを強化しています。

また、「財務レバレッジ管理」では、収益・リスク・健全性の一体管理に向けた「リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）」を活用しており、資本効率を一層高めていく考えです。

当社の連結自己資本比率については、積極的なリスクテイクと、経営環境の急激な変化への対応の両面から、第三次中期経営計画期間中における目標を「10%以上」としています。



連結自己資本比率の推移



・株主還元の充実

2024年7月に、「株主還元率は40%を目処としつつ、1株当たりの配当金は原則として累進的とし、配当性向は35%程度」とする株主還元方針の見直しを行い、配当性向35%の達成時期を、従来の「第三次中期経営計画期間中」から「2024年度」に前倒ししました。

この株主還元方針の見直しに合わせて、2024年度の1株あたりの中間

配当金および期末配当金をそれぞれ当初予想から10円増配し年間180円*（予定）とするともに、12億円分の自己株式取得を実施することを公表しています。

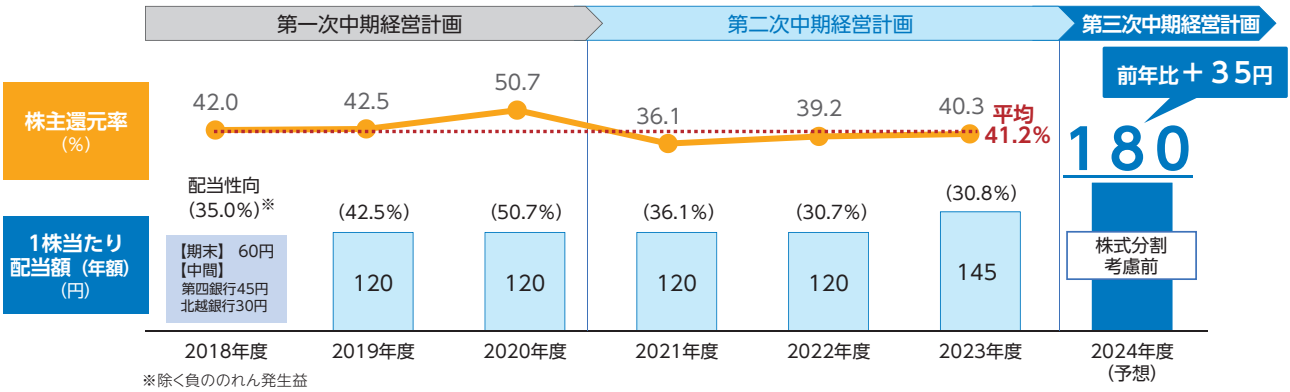
*2024年10月1日に株式分割（1：2）を行う予定としているため、期末配当金は1株あたり45円（予定）となります。

第四北越フィナンシャルグループ 株主還元方針（2024年7月改定）

金融グループの公共性に鑑み、将来にわたって株主各位に報いていくために、収益基盤の強化に向けた内部留保の充実を考慮しつつ、安定的な株主還元を継続することを基本方針といたします。

具体的には、配当金と自己株式取得合計の株主還元率40%を目処としつつ、1株当たり配当金は原則として累進的とし、配当性向は35%程度とします。

なお、当期純利益の増強を基本としてROE向上に取り組んでいく方針であり、早期に5%以上を達成のうえ、さらに高い水準を目指します。



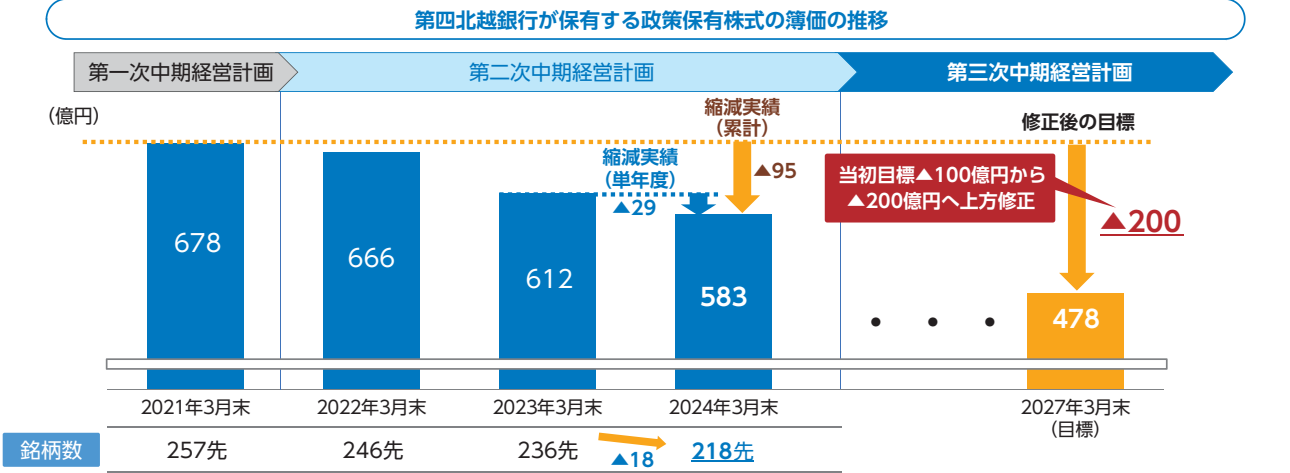
・政策保有株式の縮減

政策保有株式については、「取引先および当社グループの中長期的な企業価値の維持・向上に資すると判断される場合に限定的に保有する」としています。保有株式については、毎年取締役会で保有意義の検証を行っており、配当収入や預貸金取引等から得られる収益が資本コストに見合っているかの定量評価と、取引先の成長性や将来性、取引状況や地域経済との関係性などの定性評価の両面から、個社別に保有意義の検証を行っています。保有意義が乏しい株式については、取引条件改善等に関する取引先企業との十分な対話を経たうえで売却を進めています。なお、これまで「純投資目的」に18銘柄を振り替えています。すべて

の銘柄で発行会社との合意により売却に制限がない状況であり、そのうち6銘柄は既に市場運用部門の判断により売却しています。

2024年5月には、政策保有株式の縮減をさらに加速させていく観点から縮減目標を上方修正しており、2020年度から第三次中期経営計画が終了する2027年3月末までに簿価で200億円を縮減する計画です。

縮減により生じる資本については、当社の中長期的な企業価値の向上や地域の持続的な発展に資する成長分野への投資、有価証券ポートフォリオの良化などの財務体質の強化などに活用していく方針です。



中期経営計画の振り返り

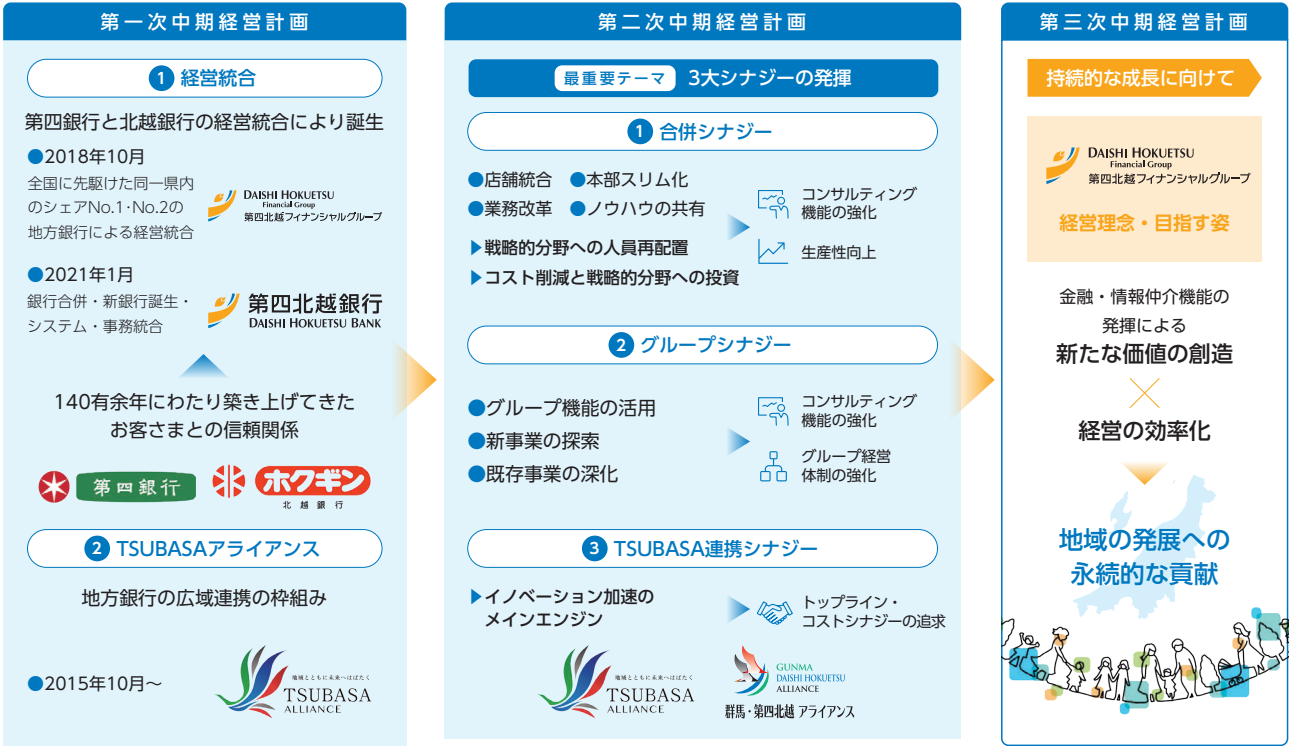
持続的な成長に向けた取り組み

2018年10月の当社設立（経営統合）から、第四銀行と北越銀行が合併するまでの「第一次中期経営計画」（2018年10月～2021年3月）では、合併シナジー効果を最大限発揮するための土台を構築し、経営基盤を強化してきました。

銀行合併後の「第二次中期経営計画」（2021年4月～2024年3月）では、第一次中期経営計画で構築した土台を礎に「合併シナジー」、「グルー

プシナジー」、「TSUBASA連携シナジー」の3大シナジーの発揮に取り組んできました。

その結果、当社グループの収益力は向上し、経営体質も着実に強化されています。引き続き地域と当社の持続的な成長に向けて、グループ丸となって企業価値をさらに高めていきます。



第二次中期経営計画の振り返り

第二次中期経営計画において実施した主な取り組みは以下のとおりです。

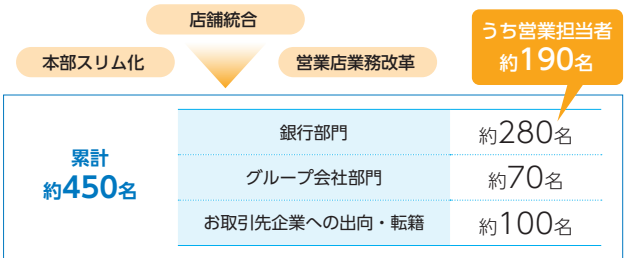
1.合併シナジー

» 重点分野への人的資本の戦略的な再配分・店舗統合

当社グループでは、金融・情報仲介機能の深化に向けて、銀行の店舗統合や本部スリム化、営業店業務改革などを通じた重点分野への戦略的な人的資本の再配分を進め、2021年1月の銀行合併から2024年3月までの累計で約450名をグループ内外に再配置しました。

そのうち、第四北越銀行では、営業担当者（営業店の渉外担当者や本部のコンサルティング担当者）として約190名を再配置したほか、第四

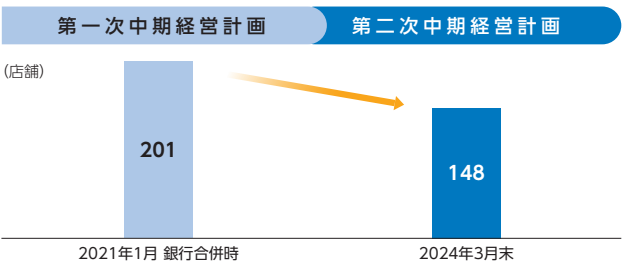
●人的資本の再配分



北越証券や第四北越リースなどのグループ会社へも累計で約70名を再配置し、お客さまの多様化・高度化するニーズへのコンサルティング機能のさらなる強化に努めてきました。

また、第四北越銀行では、経営体質の強化に向けて店舗統合に取り組み、2021年1月の銀行合併から2024年3月末までの累計で53店舗の統合を実施しました。

●店舗統合（銀行実店舗数）



2.グループシナジー

» グループ再編・事業領域拡大に向けた取り組み

当社は、グループシナジーの最大化に向けて、2023年4月に、株式会社エヌ・シー・エスを当社の100%子会社とし「株式会社第四北越ITソリューションズ」へ商号変更したほか、地域商社「株式会社ブリッジにいがた」を連結子会社といたしました。

また、2023年10月には、DX（デジタル・トランスフォーメーション）

の推進やシステム内製力の強化に向けて、第四コンピューターサービス株式会社を第四北越銀行へ統合いたしました。

これにより、地域貢献や重複事業の集約等を目的として2018年10月の当社設立から進めてきたグループ再編は概ね完了し、当社グループは、現在、持株会社である当社を含めて15社体制となっています。

» グループ各社の連携による取り組み

当社グループでは、グループ各社の機能をフル活用してお客さまのあらゆるニーズにお応えするため、銀行とグループ各社間における「単線型」での連携に加え、グループ各社が相互に連携し合い、お客さまのニー

ズに最適なソリューションを提供する「複線型」での連携による推進を強化しています。

3.TSUBASA連携シナジー

詳細P.56

第四北越銀行を含む地方銀行10行による広域連携の枠組み「TSUBASAアライアンス」では、営業、事務・システムのほか、人的資本やサステナビリティなどのあらゆる分野において、地銀最大規模のアライアンスによるスケールメリットを活用しています。

また、第四北越銀行と群馬銀行との連携協定である「群馬・第四北越アライアンス」では、隣県同士である地理的特性を活かした連携施策に取り組んでいます。

第二次中期経営計画における経営指標（KPI）

第二次中期経営計画は、コロナ禍とDXの進展とも相まった社会・産業構造の変化、地球環境への対応の不可逆的な潮流の加速、さらには地政学的リスクの高まりや国内外の金融政策の転換など、経済・社会情勢が激変する経営環境の中、収益性を示す経営指標である「連結当期純利益」は3年間で104億円増加の212億円となったほか、効率性を示す経営指標

である「連結OHR」についても19.6ポイント改善の65.1%となりました。

また、成長性を示す経営指標についても着実に増加するなど、第二次中期経営計画の最重要テーマである3大シナジーの発揮に向けて取り組んできた成果が現れています。

経営指標（KPI）		第一次中期経営計画		第二次中期経営計画	
		2021年3月期	2024年3月期	2021年3月期比	
収益性	連結当期純利益 ^{※1}	(億円)	107	212	104
	中小企業向け貸出平残 ^{※2} 増加率	(%)	1.4	1.1	1.2
成長性	中小企業向け貸出平残 ^{※2}	(億円)	19,398	19,632	233
	消費性貸出平残 ^{※2} 増加率	(%)	3.0	3.7	9.9
	消費性貸出平残 ^{※2}	(億円)	13,326	14,646	1,319
	非金利収益 ^{※3} 増加率	(%)	▲7.3	9.1	55.7
	非金利収益 ^{※3}	(億円)	184	286	102
	グループ会社収益 ^{※4} 増加率	(%)	53.4	27.6	24.2
効率性	連結OHR	(%)	84.7	65.1	▲19.6
	連結ROE	(%)	2.6	4.6	2.0
健全性	連結自己資本比率	(%)	10.35	10.03	▲0.32

※1 親会社株主に帰属する当期純利益

※2 部分直接償却前の年間平均残高

※3 役務取引等利益および国債等債券損益を除くその他業務利益等の合計額（除く市場運用部門収益・外貨調達コスト）

※4 第四北越銀行を除くグループ会社の親会社株主に帰属する当期純利益の合計額

マテリアリティの特定

環境認識

当社グループの主要営業基盤である新潟県では、「人口減少・少子高齢化の進行」や「県内事業所数の減少」など、構造的な問題がより深刻化しています。また、2022年8月に発生した新潟県北部豪雨や2023年夏季の猛暑など、気候変動に伴うインフラや農作物への甚大な被害が頻発しており、環境・社会問題への対応が急務となっています。

国内では、新型コロナウイルス感染症の終息に伴い、社会・経済活動が正常化に向かう一方で、ゼロゼロ融資の返済の本格化や物価高、人手不足の問題が顕在化しています。

海外に目を向けると、ロシアによるウクライナ侵攻やイスラエルとハマスの紛争など、地政学的リスクへの懸念が高まるとともに、エネル

ギー不安や原材料価格の高騰など、取引先のサプライチェーンに大きな影響を与える事象が発生しています。

このような潮流のもと、国内外でサステナビリティへの取り組みの重要性が加速度的に高まっており、企業には、地域社会の抱える課題解決を通じて、中長期的かつ持続的に企業価値を向上させ、そのために必要な経営・事業を変革させる「SX（サステナビリティ・トランスフォーメーション）」の実践が求められています。

当社グループは、自社および地域社会の持続的な発展と成長に向けた変革を目指し、「E（環境）、S（社会）、G（ガバナンス）」の観点から、最重要経営課題（マテリアリティ）の特定を行いました。



マテリアリティの特定プロセス

STEP 1	マテリアリティ特定の準備	当社グループのサステナビリティ活動の振り返り
STEP 2	課題の抽出	内閣府公表資料や新潟県総合計画、にいがた産業ビジョン等の情報に加え、機関投資家が重視する国際的な情報開示フレームワークなどを参考に、ESGの3区分で約100件の課題を抽出しました。
STEP 3	マテリアリティの整理・検証	抽出した課題を重要度ごとに整理し、「社会にとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」の両軸でマッピングを行い、最も重要な項目を抽出しました。
STEP 4	課題の整理・統合 解決に向けた考え方の整理	抽出した課題について、当社グループの「サステナビリティ基本方針」や「SDGs宣言」、「ESGへの取り組み方針」との整合性や網羅性なども勘案して整理・統合するとともに、各課題の解決に向けた考え方を整理しました。
STEP 5	マテリアリティの特定	整理・統合した課題および解決に向けた考え方について社内で議論を行い、取締役会での審議を経てマテリアリティとして特定しました。

マッピングにより抽出した当社グループの経営課題と特定したマテリアリティ（最重要経営課題）



●当社グループのマテリアリティ（最重要経営課題）

E	S	G
地球環境問題への積極的な取り組み	地域・お客さまの課題解決を通じた地域経済・社会の活性化	多様性の確保などガバナンスの充実によるステークホルダーとの信頼関係の強化

第三次中期経営計画における取り組み

2024年4月からスタートした第三次中期経営計画では、従来から取り組んできた、当社グループの経済的価値の向上に向けた「財務的課題」に加え、このたび特定した「環境・社会課題」を加えた2つの最重要経営課題に取り組む「ダブルマテリアリティ」の考え方で取り組んでいきます。

当社グループ一体となって、この2つの最重要経営課題を同時に解決し、地域と当社が持続的に成長する好循環を目指すサステナビリティ経営を一層深化させていきます（第三次中期経営計画の概要につきましては、P37以降をご覧ください）。

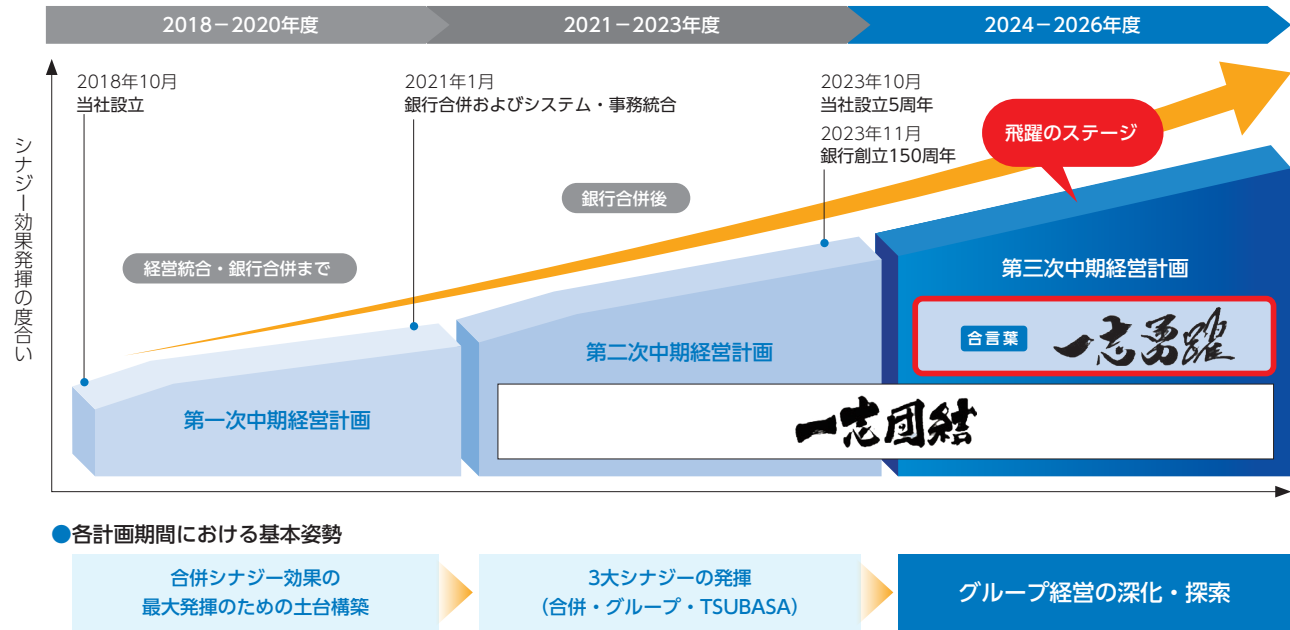


第三次中期経営計画

第三次中期経営計画の概要（計画期間：2024年4月～2027年3月）

第三次中期経営計画の位置付け

2024年4月よりスタートした第三次中期経営計画では、第一次・第二次中期経営計画を礎に、新潟県を代表する金融・情報サービスグループとして「グループ全役職員が志を一つに、強い気持ちで変化に挑戦し、勇ましく飛躍するステージ」と位置付け、「グループ経営の深化・探索」に取り組んでいます。



基本戦略・重要戦術

当社を取り巻く経営環境を踏まえた最重要経営課題（マテリアリティP.36）の解決に向けて、基本戦略として、「Ⅰグループ総合力の発揮」「Ⅱ生産性向上の追求」「Ⅲ人的資本価値の向上」「Ⅳリスクマネジメントの深化」と全戦略共通のテーマである「TSUBASAアライアンスの深化」を掲げ、その基本戦略の実現に向けた12の重要戦術にグループ一丸となって取り組んでいます。

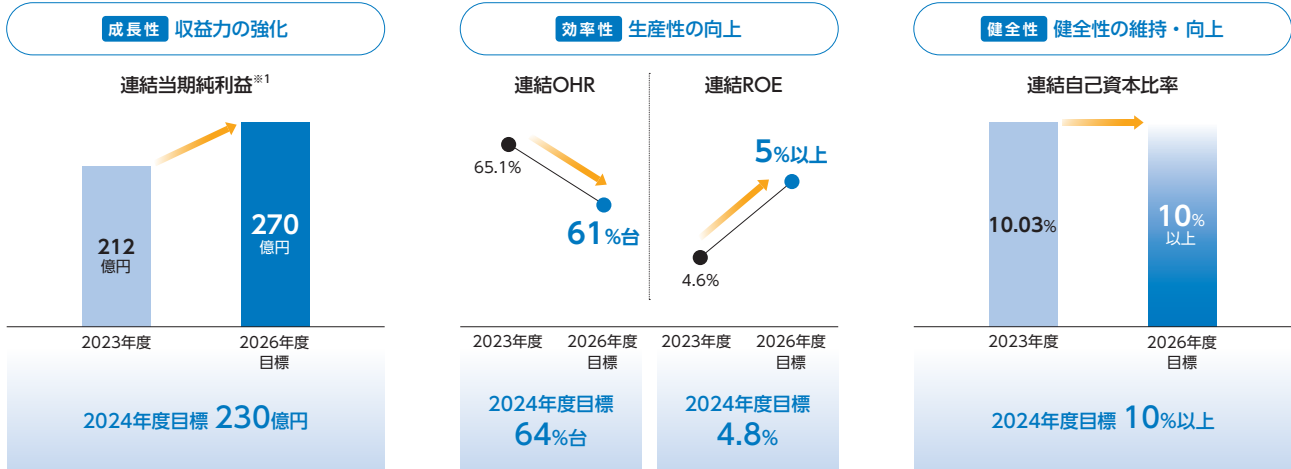


経営指標（KPI）

第三次中期経営計画では、「財務的課題」および「環境・社会課題」に関するKPIを設定し、計画最終年度（2026年度）には、連結当期純利益270億円、連結OHR61％台を目指していきます。

「財務的課題」に関するKPIは、3つの最重要経営課題の分野ごとに設定するとともに、KPIの達成に向けた事業ポートフォリオの変革に関する指標を設定しています。「環境・社会課題」に関するKPIは、ESGの各分野で区分した12の指標を掲げ、地域・お客さまの課題解決に向けて取り組んでいます。

「財務的課題」に関する経営指標（KPI）



※1 親会社株主に帰属する当期純利益

＜参考指標＞事業ポートフォリオの変革に関する指標

事業性貸出金利息額 (外貨調達コスト考慮後)	2023年度 252億円	2026年度目標 278億円
法人リレーション収益額 ^{※2}	2023年度 196億円	2026年度目標 200億円
グループ会社収益額 ^{※4}	2023年度 36億円	2026年度目標 45億円
消費性貸出金利息額	2023年度 200億円	2026年度目標 209億円
個人リレーション収益額 ^{※3}	2023年度 107億円	2026年度目標 122億円

※2 法人資産運用アドバイス収益（含む証券収益）、エクイティソリューション収益、ファイナンシャル・スキーム収益の合計
 ※3 個人資産運用アドバイス収益(含む証券収益)
 ※4 銀行を除くグループ各社の当期純利益の合計

「環境・社会課題」に関する経営指標（KPI）

環境・社会課題	経営指標	2024年度目標	2026年度目標
E 地球環境問題への積極的な取り組み	CO2排出量削減率（2013年度比）	59%台	62%台
	サステナブルファイナンス実行額 ^{※5}	6,500億円	11,000億円
S 地域・お客さまの課題解決を通じた地域経済・社会の活性化	創業・事業承継支援件数	2,850件	3,000件
	DX・生産性向上支援件数	75件	95件
	経営指標等が改善した取引先割合	75%以上	75%以上
	経営改善計画策定支援件数	420件	440件
	デジタル顧客数 ^{※6}	45万先	80万先
	グループ預かり資産残高	14,790億円	16,900億円
	販路開拓支援先数 ^{※7}	720先	930先
G 多様性の確保などガバナンスの充実によるステークホルダーとの信頼関係の強化	人材ソリューション支援件数	190件	240件
	女性管理職比率 ^{※8}	26%以上	27%以上
	グループ総取引先数 ^{※9}	62,700先	69,000先

※5 2021年度以降の累計 ※6 だいちほくえつID保有者（りとるばんく・マイページの利用者等）および個人eネットバンキング利用者数 ※7 2019年10月からの累計

※8 女性管理職（代理級以上）比率（銀行単体） ※9 当社グループ各社と経常的にお取引いただいている法人先数（延べ数）

第三次中期経営計画

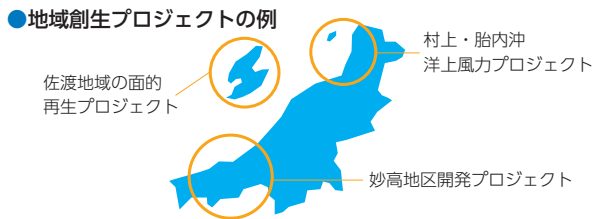
基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮

重要戦術			
1	地域・お客さまを起点としたグループコンサルティング機能の強化	2	地域のサステナビリティに向けた推進強化
3	新たな推進領域の探索	4	有価証券運用の深化

Ⅰ グループコンサルティング機能の強化～法人分野～

・地域創生に向けた取り組み

当社グループでは、地域経済の活性化に向けて、事業者、行政、外部アライアンス等と連携し、地域創生への取り組みを強化しています。2023年度に新設した「人的資本価値強化プロジェクト」では、新潟県内の各地で進む大型の地域創生プロジェクトに対し、本部と営業店が協働でプロジェクト事業者とのリレーション強化を図り、新潟県の持続的な発展に貢献していきます。



・創業・第二創業、事業承継への取り組み

当社では、新潟県の課題である人口減少と開業率の改善に向けて、地域の雇用の維持・創出に向けた取り組みをグループ一体となって推進しています。第四北越銀行と第四北越リサーチ＆コンサルティングが連携して開催している経営相談会「にいがたパワーアップサロン」では、創業・第二創業を検討している事業者や創業して間もない事業者をはじめとした、さまざまな経営課題をお持ちの皆さまを対象に、ビジネスアイデアから具体的な収益計画・行動計画に至るまで、幅広くご相談を承っています。

また、地域の雇用維持や経済の持続的な成長のためには、廃業の抑制のほか、M&Aなどの手法を活用した事業承継に対するサポートも地域金融機関として必須の役割となっています。

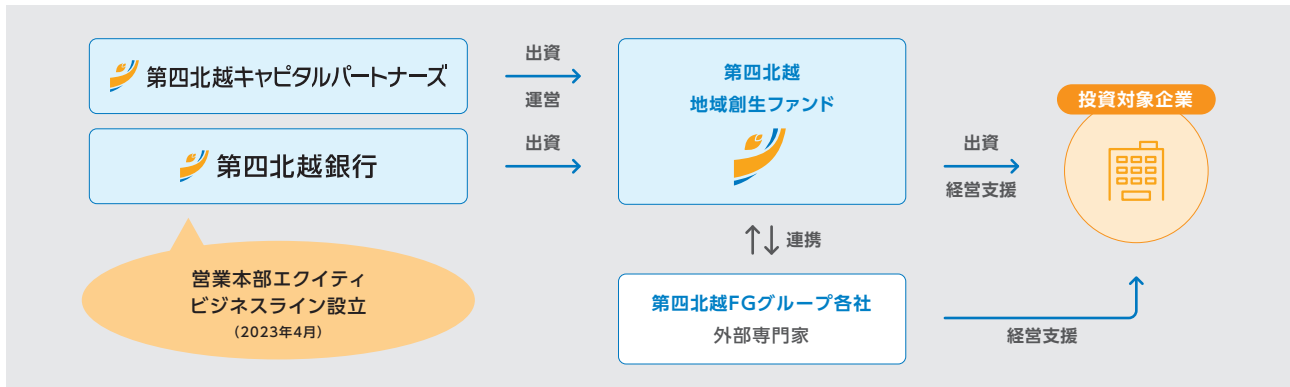
第四北越銀行では、合併により拡大した営業基盤や外部のネットワークも活用し、近隣店舗同士でのエリア一体営業やノウハウの共有を通じ

て、事業承継・M&A分野におけるお客さまのサポートを強化してきました。

さらに、当社の投資専門子会社である第四北越キャピタルパートナーズでは、地域企業の喫緊の課題である事業承継や創業・新規事業分野開拓の支援を目的として、第四北越銀行と共同で「第1号第四北越地域創生投資事業有限責任組合」（2021年12月）および「第2号第四北越地域創生投資事業有限責任組合」（2023年4月）を設立しました。また、2023年4月には、第四北越銀行の営業本部内にエクイティビジネスラインを新たに設置し、第四北越銀行と第四北越キャピタルパートナーズとの連携をより一層図っていくことで、資本性資金の供給と経営参加（ハンズオン）による伴走型の経営支援を行い、地域経済の持続的成長と投資先の企業価値向上に貢献していきます。

●実績

創業・第二創業への関与件数	事業承継支援件数	KPI
1,968 件 (2023年度)	1,743 件 (2023年度)	創業・事業承継支援件数
		3,000 件 (2026年度目標)



Ⅰ グループコンサルティング機能の強化～個人分野～

・お客さまのライフステージに応じたコンサルティング機能の発揮

第四北越銀行と第四北越証券では、お客さまと直接面談し、ニーズを的確に把握することで、ライフステージに応じた「資産管理型ビジネス」を強化するなど、コンサルティング機能の向上に取り組んでいます。

第四北越銀行 × 第四北越証券

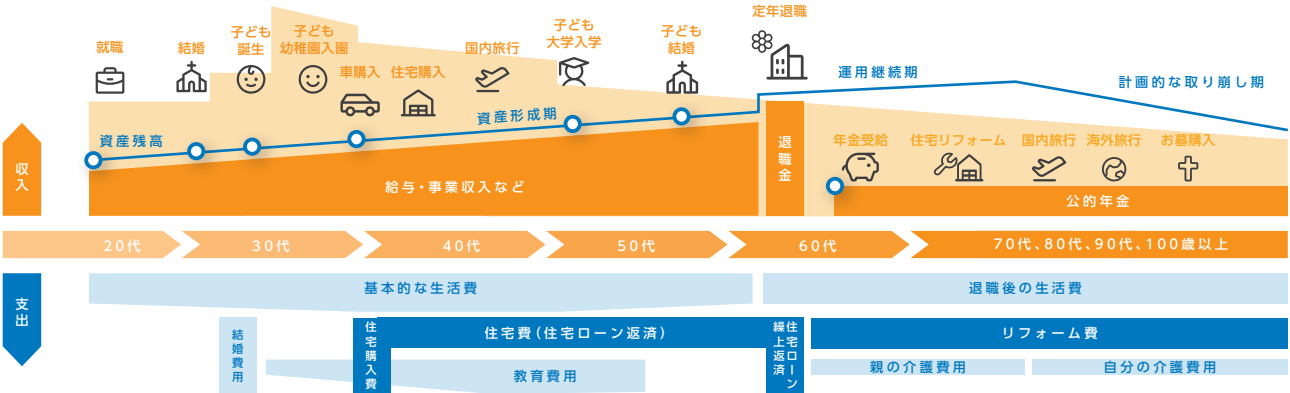
●KPI

グループ預かり資産残高

16,900 億円 (2026年度目標)



ライフステージに応じた必要保障額の推移



・コンサルティングプラザの機能拡充

第四北越銀行では、2023年9月に、「新潟コンサルティングプラザ」と「出来島コンサルティングプラザ」を統合・移転のうえ、お客さまのライフステージに応じた幅広いニーズにより一層お応えしていくため、同建物内に資産運用の専門担当者を配置した資産運用相談ブース「マネープランラボ」を新設しました。



新潟コンサルティングプラザ



マネープランラボ

Ⅰ グループコンサルティング機能の強化～グループ機能の深化・探索～

・本部組織の新設

当社では、2024年7月より、地域社会と当社グループの持続的な成長に向けた新事業分野の検討・立案・実行を統括する専門部署として、グループ戦略推進部に「新事業企画室」を新設しました。

第四北越銀行では、2024年7月より、県内・県外連携の強化に向けた営業推進態勢を整備するため、営業本部内に「東京営業本部」を新設しました。また、TSUBASAアライアンス参加行や外部アライアンスの海外ネットワークを活用したお客さまの海外における販路拡大等の支援や、海外からの資本・投資の誘引等を通じて、新潟県経済の持続的な成長につなげるため、コンサルティング事業部内に「海外事業戦略室」を新設しました。さらに、グループ全体のコンサルティング機能の更なる強化に向けて、営業推進企画を統括する「営業企画室」を事業開発企画部内に新設しました。

第三次中期経営計画

基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮

・人材に関する課題解決支援

第四北越キャリアブリッジ

第四北越キャリアブリッジでは、人材マッチング事業と人材育成支援事業の2つの事業により、県内企業が抱える人材に関する課題解決支援を通じて、地域の雇用の維持・創出に取り組んでいます。

人材マッチング事業では、地域企業の事業継続に必要な経営幹部・管理職や事業拡大等に対応可能な専門人材を中心に、地域企業のニーズに適した人材のマッチングを支援しているほか、首都圏を中心とした専門性の高いスキルを持つ兼業・副業人材を県内企業に紹介する兼業・副業人材マッチング業務も行っています。2024年3月には専門人材などの直接紹介に向けた機能・サービスの拡充に向けて、新潟県内企業からエー

●実績

企業の課題解決につながる
人材マッチング件数

118 件
(2023年度)

●KPI

人材ソリューション支援件数

240 件
(2026年度目標)

ジェント事業（有料職業紹介事業）を譲受し、経営基盤の強化を図っています。

人材マッチング事業のニーズは非常に高く、事業開始から2024年3月末までのご相談受付件数は1,700件を超え、採用決定は500件以上にのぼっています。

人材育成支援事業では、県内企業の人材育成に向けた研修やセミナーを開催しています。2023年7月には「輝く女性・次世代ゼネラルマネージャー育成事業」（新潟県）を受託するなど、順調に事業が拡大しています。



次世代女性リーダー育成セミナー



新入社員向けセミナー

・販路開拓・拡大支援

ブリッジにいがた

新潟県は、豊かな自然や特色ある地場産業といった地域資源や、日本海側唯一の交通結節点であるという強みがあるものの、それらの強みが十分に発揮されていないという課題があります。加えて、人口減少や少子高齢化による県内マーケット規模の縮小を見据えて、県外や海外への販路拡大に関心を持つ地域企業が増えています。これらの課題・ニーズに対して、当社グループが持つ豊富な情報や幅広いネットワークを活用し、地域商社「ブリッジにいがた」では、地域企業の販路拡大に向けた取り組みを行っています。東京都中央区日本橋に開設した常設のアンテナショップ「ブリッジにいがた」では、新潟県産品の販売に向けた企画、

アンテナショップ ブリッジにいがた

第四北越銀行東京支店の1階にアンテナショップを設置

取扱商材数は約750商品まで拡大



アンテナショップ外観



商品

●実績

販路開拓支援先数（累計）

638 先
(2023年度)

・経営改善に関する支援

第四北越リサーチ&コンサルティング

第四北越リサーチ&コンサルティングでは、経営相談や経営戦略・事業計画の策定支援、各種補助金の申請支援や、人事制度の再構築支援といった経営コンサルティング事業を行っているほか、業界動向等の経済調査・研究事業、第四北越キャリアブリッジと連携したセミナー開催などの人材育成事業、会員向け機関誌の発行を行う会員事業に取り組んでいます。経営コンサルティング事業では、自ら経営改善計画等を策定す

●KPI

経営指標等が改善した取引先割合

75% 以上
(2026年度目標)

経営改善計画策定支援件数

440 件
(2026年度目標)

調達から店頭での販売まで一貫して自社で運営する体制としており、取り扱い商材は約750商品にまで拡大したほか、自社のECサイトでは約270商品を取り扱っています。また、2024年7月には同ショップの情報発信拠点としての機能を強化するため、1階イベントスペースを従来比約2倍の面積に拡大したほか、県内事業者の新商品販売の試行などのためのテストマーケティングスペースを拡充しました。今後も地域商材の魅力や県内企業の技術力などの情報発信を積極的に行うとともに、首都圏での県産品に対する評価やニーズなどの市場情報を県内企業へ還元し、県産品の付加価値向上につなげていきます。

自社ECサイトの本格稼働(2021年度～)

「ブリッジにいがた」オンラインショップ

ECサイトでは掲載商品を約270商品まで拡大



https://bridge-niigata.com/

●KPI

販路開拓支援先数（地域商社）※

930 先
(2026年度目標)

※2019年10月の日本橋店舗開設以降の累計

地域への貢献につながる商品・サービスの提供

・災害対応窓口の迅速な設置による地域への貢献

第四北越銀行では、2023年夏の連日の記録的な猛暑により被害を受けられたお客さまからのご相談に迅速にお応えするため、2023年8月より「令和5年猛暑影響ご融資相談窓口」を設置するとともに、「令和5年猛暑影響緊急特別融資」を取り扱いました。また、2024年1月に発生した「令

和6年能登半島地震」により被害を受けられたお客さまへのご支援として、「令和6年能登半島地震影響ご融資相談窓口」を設置したほか、「令和6年能登半島地震影響緊急特別融資」を取り扱い、復旧や事業継続に必要な資金などのご相談に応じました。

・寄付型私募債を通じた地域への貢献

第四北越銀行では、お客さまからいただく私募債発行手数料の一部を自治体や教育機関などへ寄付する寄付型私募債に取り組んでいます。この寄付型私募債は、2013年9月に同行が国内で初めて取り扱いを開始したもので、2024年3月末までに合計1,018団体へ寄付を実施し、寄付金の累計額は2億円にのぼっています。

2024年1月には、令和6年能登半島地震により被害を受けた地域の復興支援に貢献することを目的として、「能登半島地震復興支援私募債<SDGs私募債>」の取り扱いを開始しました。2024年3月までの期間限定で取り組んだ本私募債には、49社の発行企業からご賛同いただき、2024年6月には、新潟県および日本赤十字社に362万3千円を寄付しました。なお、その他にも新潟県内各地域特有の課題解決や活性化に繋げることを目的とした地域限定の寄付型私募債を取り扱っているほか、2023年7月から2024年3月にかけて、「群馬・第四北越アライアンス」で連携している群馬銀行との共同企画として、新潟県および群馬県のフードバンク・子ども食堂運営団体への支援などの社会分野やカーボ

●主な私募債の寄付実績

私募債名称	寄付先	寄付内容
「<SDGs私募債>グリーン&フードサポート私募債2」	新潟県	203万9千円（食品および寄付金）
「能登半島地震復興支援私募債<SDGs私募債>」	新潟県 日本赤十字社	362万3千円（寄付金）



「<SDGs私募債>グリーン&フードサポート私募債2」寄付金贈呈式

・寄付型投資信託「にいがた未来応援日本株ファンド」を通じた地域への貢献

第四北越証券

第四北越証券では、2019年5月より、新潟県の未来を応援するための寄付型投資信託「にいがた未来応援日本株ファンド（愛称：にいがたの架け橋）」を販売しています。本投資信託は、資金の一部を、新潟に本社を置く上場企業などを対象とした「にいがた関連株式」に投資することで、新潟県の経済に貢献している企業を応援する商品となっているほか、新潟県の未来づくりを支援するため、お客さまよりご負担いただいた運用管理費用（信託報酬）の一部を運用会社とともに新潟県や県内の福祉団体へ寄付しています。2024年3月末までの累計寄付額は約72百万円となっています。



「にいがた未来応援日本株ファンド」目録贈呈式

第三次中期経営計画

基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求

重要戦術

5

あらゆる接点におけるお客さまの体験価値の向上

6

グループ体となった業務効率化の実現

あらゆる接点におけるお客さまの体験価値の向上

・DXによる業務効率化を目指すお客さまへの支援

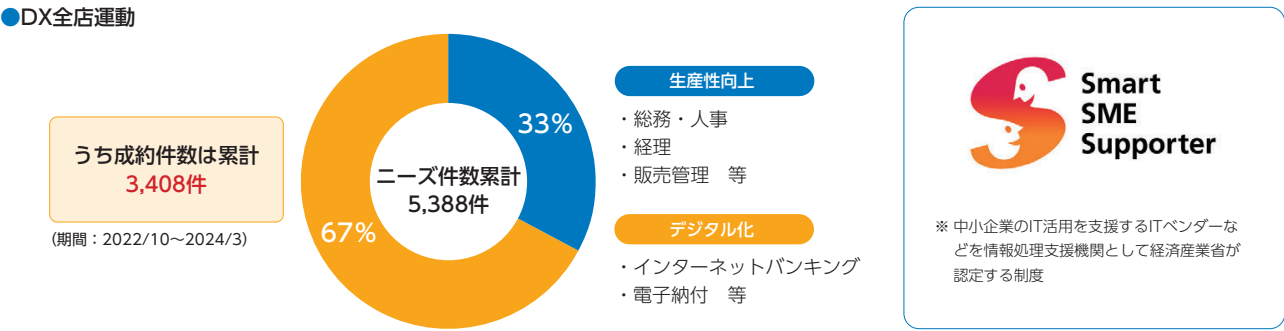
新潟県では、人口減少による人手不足や働き方改革などのビジネス環境の変化を背景に、経営者にとって生産性の向上が大きな課題となっており、企業におけるDXの推進が求められています。

当社グループでは、DXへの取り組みとして、「お取引先のDX支援」を積極的に推進しています。2022年10月より、事業性評価を起点とした「DX全店運動」をグループ体で推進しており、2024年3月末時点でのニーズ件数は5,300件を超え、DXに関するコンサルティングの成約件数は3,408件にのぼっています。なお、第四北越銀行と第四北越ITソリューションズは、2023年9月、新潟県内の金融機関として初となる経済産業

省が定める「スマートSMEサポーター」制度※にもとづく「情報処理支援機関（スマートSMEサポーター）」に認定されています。

また、地域商社「ブリッジにいがた」では、国や県によるDX推進に向けた事業を数多く受託し、新潟県内の企業および自治体のDXや業務効率化に向けて取り組んでいます。

当社では、今後も当社グループが持つ多面的な課題解決機能の発揮により、デジタル技術を活用したお客さまの生産性向上に向けた支援に積極的に取り組んでいきます。



●ブリッジにいがたの主な取り組み

2023年4月	「地域DX促進環境整備事業」（令和4年度補正／経済産業省）
2023年6月	ベトナム向け県産品の販路開拓支援業務（令和5年度／新潟県）
2023年7月	DX推進意識改革支援業務（令和5年度／新潟県）
2024年5月	「CYBOZU AWARD 2024」の関東甲信越地域「エリア賞」を受賞

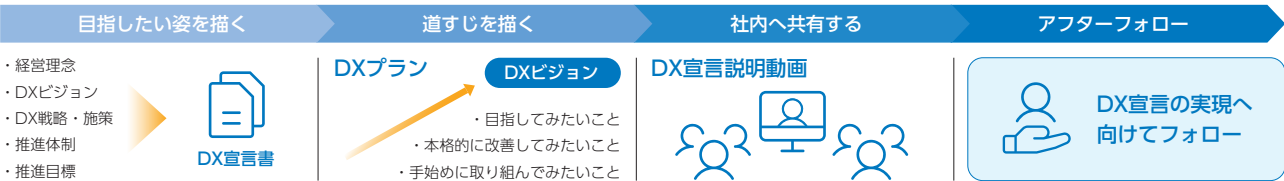
・「第四北越DXコンサルティングサービス」の取り扱い開始～「DX宣言策定支援サービス」の提供～

第四北越銀行では、2024年4月より、地域のDXに向けた取り組みを活性化させるため、地域企業のDX推進を支援する「第四北越DXコンサルティングサービス」の取り扱いを開始し、本サービスによる最初の取り組みとして、「DX宣言策定支援サービス」の提供を開始しました。

「DX宣言策定支援サービス」は、お客さまとの対話を通じて「目指した

い姿」や「改善したい課題」を整理・可視化し、DX宣言として社内外に対して宣言することで、お客さまのDXへの第一歩を後押しするものです。DX宣言後は宣言内容の実現に向けて、当社グループ各社や提携先と連携し、中長期的な伴走支援を行っていきます。

●DX宣言策定支援サービスのイメージ



・非対面チャネルの強化

» 個人向けWebサービス「マイページ」の機能拡充

第四北越銀行では、2023年4月より、個人向けWebサービス「マイページ」の取り扱いを開始し、2023年12月にはお客さまのさらなる利便性向上を目的として、ローン返済予定表などの各種帳票の電子交付サービスを追加するなど、機能を拡充しました。「マイページ」では、お

●マイページの主な機能

2023年4月	・住宅ローンの正式申込時の手続き ・団体信用生命保険の保障内容の確認
2023年12月	・ローンの返済予定表などの各種帳票の電子交付サービス ・火災保険見積り依頼 等

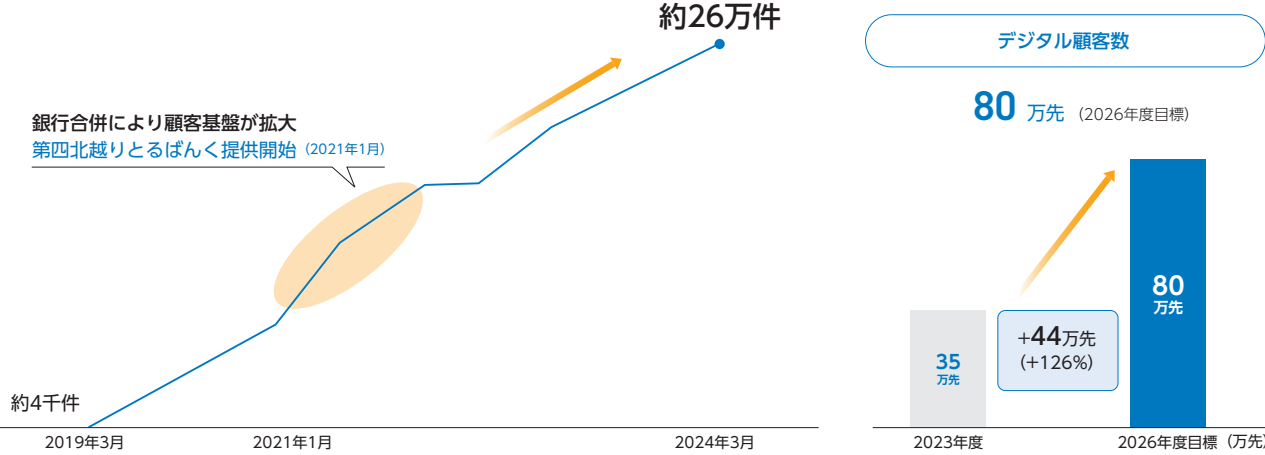


» スマートフォン向けアプリの提供

第四北越銀行では、お客さまの利便性向上に向けて、口座の残高や入出金明細の確認、お客さまのライフステージに合わせた金融商品のご案内などの機能を持つ「第四北越りとりばんく」や最大10年分の入出金明細が確認可能なデジタル通帳アプリ「第四北越 通帳アプリ」などのスマートフォン向けアプリを提供しています。

2023年11月には、お客さまにより一層便利にご利用いただくためにスマートフォン向けアプリ「第四北越りとりばんく」に振込機能や税金・公共料金等の支払機能を追加しました。

●「だいいほくえつID」発行数の推移



・新潟県内金融機関との事務手続きの共通化

第四北越銀行では、2022年11月より大光銀行と「預金等の相続に関するお手続きの共通化」を実施していますが、2023年4月からは、新潟県内に本店を置く全ての信用金庫、信用組合および新潟県労働金庫も同取り組みに参加しました。さらに、2024年4月より、大光銀行と「成年

後見制度に関するお手続きの共通化」を開始しました。今後も、お客さまの利便性の一層の向上に向けて新潟県内金融機関との共同化が可能な分野については積極的に連携を深めていきます。

・学費収納等の学校業務に関するデジタル化に向けた支援

第四北越銀行では、2024年2月より、学生の保護者の利便性向上や学校職員の事務効率化への支援として「インターネット口座振替受付サービス」学校専用サイトの提供を開始し、2024年3月末時点で、新潟県内の合計10校の中学校・高等学校・大学が導入しています。

本サービスにより、保護者の皆さまは、学費などの口座振替手続きを

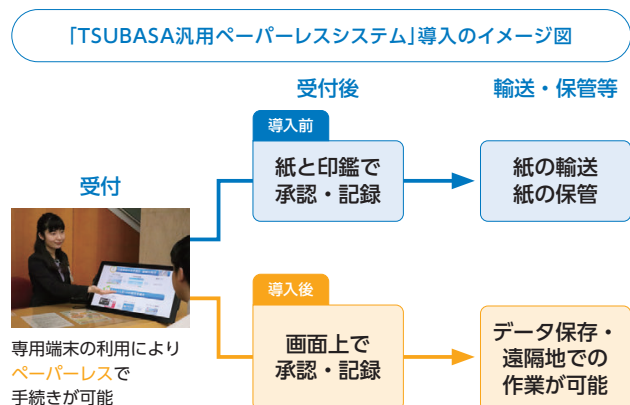
銀行へ来店せず、インターネットで完結できるほか、申込用紙への記入や押印も不要となります。また、学校側は、口座振替の情報をデータで取得できることから、誤入力の防止や作業時間の削減につながります。

このほか、新潟県内の公立小中学校へのインターネットバンキングの普及促進など、学校業務のデジタル化を積極的に支援しています。

第三次中期経営計画

・「TSUBASA汎用ペーパーレスシステム」の導入

第四北越銀行では、2023年9月より、営業店業務のペーパーレス化に向けて、千葉銀行、中国銀行、日本アイ・ビー・エム株式会社と共同開発した「TSUBASA汎用ペーパーレスシステム」を導入しました。本システムにより、新規の口座開設や住所などの届出事項をご変更される際のお手続きはタブレット端末を用いた完全ペーパーレス化が実現しており、銀行においても大幅な事務効率化が図られています。



グループ一体となった業務効率化の実現

・「生産性向上・DX推進委員会」および「生産性向上推進室」の新設

当社では、第四北越銀行で行っていた「構造改革・DX推進委員会」での本部横断的なPDCAをFGグループ全体へ拡大するため、2024年7月より、社長を委員長とし、FG・銀行の部長やグループ各社の社長をメンバーとする「生産性向上・DX推進委員会」を新設し、生産性向上に向けたグ

ループ一体での推進体制としています。さらに、グループ一体での生産性向上に向けた取り組みを推進するにあたり、当社経営企画部内に「生産性向上推進室」を新設し、グループ組織横断的なPDCAを実践していきます。

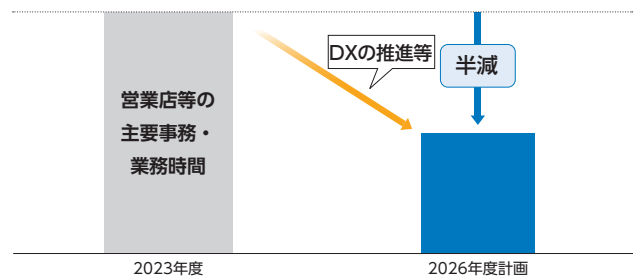
・「FG全社・ECRS全店運動」の実施および業務の見直し

当社グループでは、2024年4月より、業務・営業部門が一体となり生産性の大幅な向上を図るため、「ECRS（イクルス）の原則[®]」を組み入れた「FG全社・ECRS（イクルス）全店運動」を実施しています。非効率事務の改善に積極的に取り組むことで、営業店主要業務の事務量半減、事務集中部署業務のデジタル化および集約・再編を進めていきます。

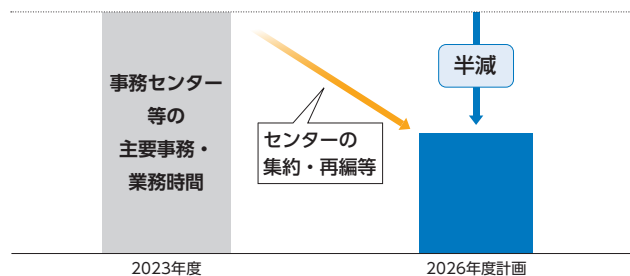


※廃止・排除 (Eliminate)、統合・集中化 (Combine)、工程見直し (Rearrange)、簡素化 (Simplify) の4つの頭文字を取った業務改善を実施するうえでの順番と視点を示したものの。

●業務量の大幅な削減（銀行部門・営業店等）



●本部業務の大幅な見直し（銀行部門）



基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

重要戦術

7 グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践

8 地域・お客さまの課題を解決する専門性・多様性ある人財基盤の強化

9 働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備

当社グループでは、従来より従業員は重要な財産であるとの認識から人材を「人財」と表記し、「人財」を重視した経営を進めてきました。第三次中期経営計画では、これまでの人的資本に対する取り組みをさらに加速させるため、基本戦略Ⅲ「人的資本価値の向上」を掲げ、「グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践」「地域・お客さまの課題を

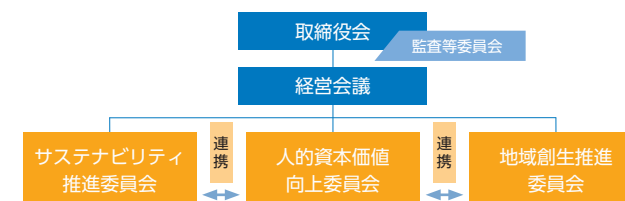
解決する専門性・多様性ある人財基盤の強化」「働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備」の3つの重要戦術を実践することにより、お客さまや地域社会に「新たな価値を提供し、地域社会の発展に貢献し続ける」当社グループの経営理念の実現につなげる人財戦略に取り組んでいきます。



グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践

・人的資本価値向上委員会の新設（2024年7月）

当社社長を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を新設し、グループ全体の総合的な人的資本価値向上戦略の立案やPDCAなどをサステナビリティ推進委員会や地域創生推進委員会と連携して行う態勢を構築し、各種施策を通じた人的資本価値向上を実践していきます。

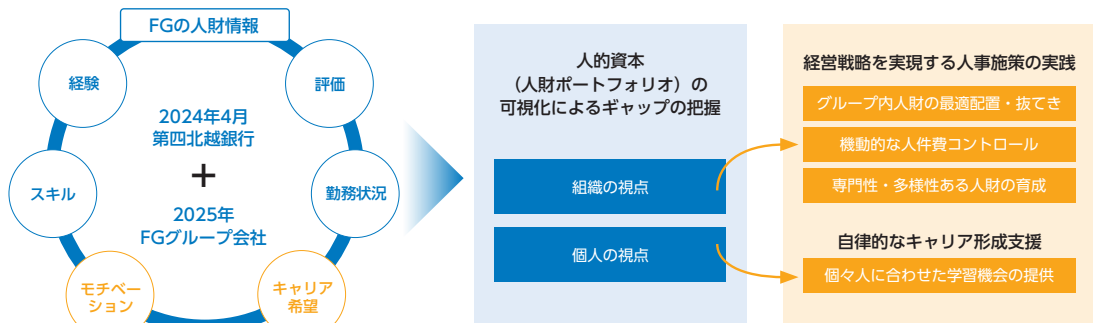


第三次中期経営計画

・キャリアサポートシステムの導入（2024年4月）

当社グループの人財情報を一元管理・共有し、人財データに裏付けされた実効性ある人事施策の実践とキャリア形成を支援するキャリアサポートシステム（人財情報基盤システム）を2024年4月に第四北越銀行において導入し、2025年にはグループ各社への導入を予定しています。

●キャリアサポートシステム



地域・お客さまの課題を解決する専門性・多様性ある人財基盤の強化

・DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）への取組強化

➤ DE&I推進室の設置（2024年7月）

当社人的資本戦略部（2024年7月人事企画部から改称）内に、「DE&I推進室」を設置しました。「DE&I推進室」は、2024年度からスタートした第三次中期経営計画における基本戦略Ⅲ「人的資本価値の向上」におけるDE&I推進の「司令塔」として、多様性ある人財基盤の強化に取り組んでいきます。

- 女性活躍推進に向けた研修等の企画・運営
- キャリア採用人財や障がい者など多様な人財の活躍に向けた取り組み
- 育児・介護と仕事の両立支援などワークスタイルの変革に向けた取り組み
- ジェンダーに対するアンコンシャスバイアスの解消・LGBTQなどに対する理解促進や意識改革に向けた研修の企画・運営

なお、LGBTQに関してはDE&I推進室設置に先立って、経営層の理解促進に向けて、2024年5月に役員を対象とした勉強会を開催しました。

➤ 経営人財の多様性確保に向けた選抜型育成プログラムの実施（2023年12月より）

女性を中心に多様性ある経営人財を育成し、当社の取締役会の多様性を確保していくことは、「人的資本価値向上」に向けた不可欠な要素であるとともに、ステークホルダーの皆さまからの強い要請となっています。これまで当社では、上位職登用に向けた職務開発と意識向上に主眼を置いた「女性活躍推進プログラム」により女性次世代リーダー層の育成を進めてきましたが、経営人財の輩出に向けては、目指すキャリアをより明確にし、経営人財として必要な法人分野等のスキルやマネジメン

トを習得する実践的な機会の提供と、それを通じた上位職への自信・意欲の醸成が必要との課題認識のもと、「女性取締役育成プログラム」を2023年12月から開始しました。本プログラムでは、グループ各社から選抜した約40名を、これまでのキャリアやマネジメント経験、保有スキル等に応じて3グループに区分し、随時選抜者の拡充を図りながら、「実践を主体とするカリキュラム」に沿って育成を進めることで、多様性および女性活躍推進の取り組みを加速していきます。

当社は、2030年までに女性取締役比率30%の達成に向けて、女性部長相当職比率を2026年度末までに10%とすることを目指します。



女性取締役育成プログラム
会長による「女性管理職マネジメント研修」



女性活躍推進プログラム



女性活躍推進プログラムのメンバー

●実践を主体とする「女性取締役育成プログラム」のカリキュラム

カリキュラム	目的・概要
当社経営層からの講話とディスカッション	経営層からの講話と、当社グループの経営環境・経営戦略等を踏まえたディスカッションを通じて経営人財としての資質向上を図る
社外の女性経営者等による講義とディスカッション	社外の女性経営者を講師とする研修により、上位職へのキャリア形成に向けて、自らの意欲やモチベーションをどのように高めてきたか等、業界を越えた知見を吸収し意識向上を図る
法人営業・融資マスター課程（第四北越銀行）	長期間の本部専門部署へのトレーニー派遣等により、事業性評価を基本に据えた案件組成・企業審査・事業承継等、法人分野のコンサルティングを実践的に経験し、銀行の総合店支店長等経営職層として必要なスキルを習得するとともに、上位職登用にに向けた自信や意欲を高める
重要ポストへの計画的配置（第四北越銀行）	経営人財として求められるマネジメント能力研鑽に向けた総合店支店長・本部部長等の重要ポストへの登用や、本部戦略部署への配属など、経営人財育成に向けた計画的な配置・キャリア形成を行う
外部研修（TSUBASA アライアンス参加行との合同研修を含む）等への派遣	専門知識を含めた幅広い見識や最新マネジメント手法等を学び、スキルや知識の質的向上を図る外部の人財との交流により、新たな視点・気づきを得るとともに人的ネットワーク拡大につなげる
メンタリングの充実	従来より実施している TSUBASA アライアンス参加行間の「TSUBASA クロスメンター制度」を活用したメンタリングを実施し、プログラム参加者のメンタルサポートやキャリア形成への意欲向上を図る

➤ 女性活躍推進と登用

重要なDE&I指標の一つである女性管理職比率について、第四北越銀行では第二次中期経営計画で目標とした26.0%を達成しました。今後は、第三次中期経営計画で掲げた2027年3月期27.0%の目標達成に向けて、さらなる女性人財の育成・登用に取り組んでいきます。

具体的には、女性リーダーの育成を目的とする「女性活躍推進プログラム」の参加メンバーを拡充し裾野を広げるとともに、プログラム修了者の上位職層への登用や「女性取締役育成プログラム」への参画を進めています。「女性活躍推進プログラム」では、1年3か月の集中的な育成期間を設定し、リーダーシップや思考力、企画力を養う研修やキャリア面談により、リーダーとしての資質向上と意識の醸成を図っており、プログラム修了者からは、第四北越銀行の支店長層やグループ会社の社長・管理職層などへの登用者を輩出してきています。2024年6月には、本プログラムを経験したのち、第四北越銀行の営業店支店長や本部管理職、グループ会社社長といったグループ内で枢要かつ多様なキャリアを積んできた人財が当社初の女性取締役に就任しました。

当社は、グループ全体の女性活躍推進をより一層加速するため、これまで第四北越銀行のみで実施してきた「女性活躍推進プログラム」の対

第四北越銀行			
女性管理職比率 (代理級以上)		2022年度	2023年度
		25.8%	26.0%
男女間 賃金格差	全従業員	45.8%	47.7%
	行員 (正規雇用労働者)	61.2%	61.9%
	パート・ 有期労働者	66.5%	69.0%
新卒採用女性比率		2022年度	2023年度
		47.3%	35.8%

➤ キャリア採用人財の活躍推進と採用手法の多様化

第四北越銀行においては、資産運用コンサルティングやシステムなどの分野に加えて、DXによる生産性向上分野においてもキャリア採用人財が重要な役割を果たしており、今後もその果たす役割は益々大きくなっていくと考えています。専門性の高い人財のキャリア採用を拡大するため、グループ内人材紹介会社である第四北越キャリアブリッジの活用やキャリア採用手法の多様化を図り、必要とする人財を確保していきます。

第四北越銀行			
キャリア採用比率		2022年度	2023年度
		12.9%	20.2%

象を2023年度からグループ全社に広げ、女性人財の育成・登用に取り組んでいます。

なお、当社グループの人事制度の運用や賃金体系において男女の賃金格差は設けていませんが、第四北越銀行では、行員において相対的に賃金の高い管理職の割合が女性に比べて男性が高いことや、パート・有期労働者における女性の割合が高いことが男女間賃金格差の要因となっており、「女性活躍推進プログラム」や2023年度から開始した「女性取締役育成プログラム」、「パートから行員への転換制度」などにより上位職で活躍できる人財の育成を進めているとともに、それを支える仕事と育児・介護の両立支援も積極的に行ってきています。

また、第四北越銀行では従業員のライフスタイルに合わせた多様な働き方を支援するため、通勤可能な範囲に勤務地を限定できる「地域限定制度」を設けており、すべての役職への就任を可能とする同制度は女性が多く活用しています（制度を選択する割合：女性64%、男性10%）。同制度を選択した場合に給与が選択前の85～90%程度となることも男女間賃金格差の一因になっています。

第四北越フィナンシャルグループ			
女性管理職比率 (代理級以上)		2022年度	2023年度
		23.8%	23.8%
男女間 賃金格差	全従業員	46.8%	49.8%
	社員・行員 (正規雇用労働者)	61.6%	63.1%
	パート・ 有期労働者	66.0%	68.1%

➤ 障がい者雇用への積極的な取り組み

障がいを持つ従業員が能力や適性を活かし安心して勤務を継続できるよう、障がいの状況に合わせた業務の拡大などに取り組んでおり、第四北越銀行では2024年3月期において法定を上回る障がい者雇用率を確保しています。今後も障がい者雇用への積極的な取り組みに向けて、当社グループ職員向けセミナー開催による相互理解の促進やハード・ソフト両面からの職場環境整備に取り組んでいきます。

第四北越銀行			
障がい者雇用比率		2022年度	2023年度
		2.3%	2.3%

第三次中期経営計画

・地域やお客さまの課題を解決できる専門性ある人財基盤の強化

サステナビリティ経営を深化させることにより、地域やお客さまの環境・社会課題と当社グループの財務的課題に同時に取り組み、持続的な成長への好循環を実現していくことが、当社グループの経営戦略に對す

考え方で、その実現に向けて、専門性と実践力を兼ね備え課題を解決できる人財基盤の強化に取り組んでいます。

≫ 営業マネジメント人財の育成強化および専門性の高い人財基盤構築

地域やお客さまとのリレーションを深め、課題を把握し、期待に応えるソリューションを提供していくためには、営業の中核としてマネジメントを行う人財層と、高い専門性で課題解決を支援する専門人財層を充

たせていく必要があります。経営戦略を実現するため、こうした人財基盤の充実を図ることを目的に、さまざまな取り組みを行ってきま

- 営業マネジメント人財を早期に育成するプログラム（選抜型研修・外部トレーニー派遣・戦略的配置等）の実施
- IT・DX分野の高度化に対応する外部トレーニー派遣の強化
- 経営戦略の遂行に必要なFP1級、中小企業診断士等の専門資格取得促進のための対策講座開催や奨励金支給等の支援
- エキスパート制度（専門人財登用制度）を活用した専門人財キャリアへのモチベーション向上

人財育成強化により、グループ全体の高度資格・専門資格保有者は着実に増加しています。また、地域の重要な経営課題となりつつあるDX・SXに関する従業員のリテラシーの習得を図り、専門性を活かしたグ

ループ内連携により地域の将来を見据えた課題解決への取り組みをさらに進めていきます。

第四北越フィナンシャルグループ					
FP1級	2022年度	197人	➡	2023年度	205人
情報セキュリティマネジメント	2022年度	104人	➡	2023年度	153人
中小企業診断士	2022年度	48人	➡	2023年度	51人
ITコーディネータ	2022年度	18人	➡	2023年度	25人
証券アナリスト	2022年度	53人	➡	2023年度	54人
ITパスポート	2022年度	1,066人	➡	2023年度	1,236人
脱炭素アドバイザー ベアシップ*	2022年度	—	➡	2023年度	1,371人
エキスパート制度 登用者	2022年度	6人	➡	2023年度	11人

※2023年10月から環境省により認定開始された資格

≫ 人財育成投資額

当社グループでは、人財育成投資額を毎年増加させ、地域やお客さまの課題を解決できる専門性の高い実践力のある人財の育成を図っています。専門性の習得に加え、マネジメントやダイバーシティ、コンプライアンスなど幅広い分野での研修を実施し、従業員がスキルアップに取り組んでいます。

第四北越銀行				
一人当たり研修費用（人財育成投資額）*	2022年度	55千円	➡	2023年度 61千円 ➡ 2026年度目標 70千円

※研修費用には研修施設関連費用は含んでいません。

≫ 人的資本価値強化プロジェクト参画を通じた実践力・専門力の向上

第四北越銀行では、これまで本部が中心となって取り組んできた県内各地での大型の地域創生プロジェクトに営業店担当者も参画させ、本部・営業店協働のプロジェクト活動を通じて営業担当者の実践力・専門力の底上げを図る「人的資本価値強化プロジェクト」を2023年8月にス

タートさせています。同プロジェクトに参画可能なレベルまでコンサルティング能力を段階的に引き上げるため、職員の保有スキルレベルに応じた育成プログラムを実行しています。



≫ 新・構造改革2030プロジェクト

本プロジェクトは、2021年度から組織横断的な取り組みとして毎年実施しており、「2030年の当社グループのあるべき姿」とその実現に向けた取り組みを検討するプロジェクトです。2023年度は当社グループ内の若手職員20名が参画し、「地域課題」をテーマに、「持続可能な地域社会の実現につながる当社グループの取り組み」について、ワークショップ

やグループワークで繰り返し討議を行い、新たなビジネスモデルを検討しました。未来起点・顧客起点で地域課題をとらえ、アイデア創出に向けて討議することで、柔軟な発想や新たな視野・視座を獲得するとともに経営理念を実践する機会として、プロジェクトメンバーの能力開発・エンゲージメント向上につながっています。

プロジェクトメンバーの声 ～プロジェクト活動の実践～

※行員の所属は2024年6月末現在

	依木 絵梨 第四北越銀行 営業店	これまで学んだ問題解決のフレームワークを、本プロジェクトの地域課題解決に向けたアイデア検討の中で実践することで、課題解決力・提案力が向上したと感じています。また、活動で得た知見やスキルを職場にも還元し、職場全体のスキルやエンゲージメント向上にも取り組んでいます。
	星野 啓介 第四北越銀行 営業店	経験・環境が異なるメンバーでひとつのアイデアを作り上げる中で、メンバー間の合意形成やスケジュール管理など自身のプロジェクトマネジメントスキルにおいて成長を実感できました。また、プロジェクトで学んだスキルを、実際に職場で取り組んでいる地域振興支援の活動の中で実践しています。

●第四北越銀行の研修体系

行内研修・トレーニー・プログラム／プロジェクト・外部派遣					
対象階層	初級行員（初任者）	中級行員（中級者）	上級行員（監督職） （上級者）	上級行員（管理職） （専門職等）	シニア層
モチベーション メンバーシップ	新入行員導入 若手行員年次	新任中堅			
マネジメント			新任代理・調査役	経営幹部候補者育成 R 女性取締役育成プログラム 支店長・管理職マネジメント 慶応ビジネススクール等	
キャリアデザイン		中堅キャリアデザイン R 女性活躍推進プログラム	ミドルキャリア	R キャリアデザイン	
ダイバーシティ	DE&I、アンコンシャス・バイアス				
コミュニケーション・課題解決力		2030プロジェクト			
グループ総合力発揮		グループ会社トレーニー 証券・人材紹介・地域商社・カード・IT等			
法人コンサルティング	R 法人営業基礎 R 法人オーナー（初級） デリバティブ	法人営業（事業性評価・サステナビリティ） 法人オーナー（中級） 法人コンサルティングリーダー R 法人マスタープラン （外）メガバンク、証券会社、外部企業等派遣 （外）地銀協等外部研修	人的資本価値強化プロジェクト		
個人コンサルティング	R 渉外スターター 資産運用アドバイス	事業保険マスター （外）地銀協講座、TSUBASA行派遣トレーニー等 年金・相続・介護	サステナビリティ		
審査	R 融資初任者	経営改善支援 R 審査部トレーニー（短期） R 審査部トレーニー（長期）			
事務・業務	各種事務基本	事務レベルアップ	業務役席		
リスクマネジメント コンプライアンス			監査部トレーニー 支店管理者養成 部店内コンプライアンス		

研修プログラムごとの受講人数

受講規模	全職員
受講規模	100人以上
受講規模	10人以上
受講規模	10人未満

図中の個別研修プログラムは、右記の受講規模により色分けして表記しています。

（外）外部派遣

R 男女問わずリスクリングを想定したメニュー

R 主に女性のリスクリングを想定したメニュー



サステナビリティ研修

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の推進

～馬場取締役、大倉DE&I推進室長の対談～

当社初の女性取締役に就任した馬場取締役と人的資本戦略部DE&I推進室の大倉室長が
当社グループのDE&Iや女性活躍の推進をテーマに対談しました。

2024年6月に馬場さんは当社初の女性取締役、大倉さんは当社の初代DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進室長に就任されました。抱負をお聞かせください。

馬場取締役 2024年6月の株主総会において当社で初めての女性取締役として選任され、新しいチャレンジができるやりがいを感じているとともに、株主の皆さま・お客さまの関心も高く、責任の大きさを実感しています。

私が今までやりがいを持って仕事を続けてくることができた原動力には、当社が組織をあげて取り組みを進めてきた女性活躍推進を通じて、30代前半からさまざまなポジションに就き、いろいろなお客さまに出会える機会をもらい、面白いと思える仕事に関わってきたことがあります。

これからは、この経験を後輩たちにつなげていくのが私の大きな使命の一つであり、私を育ててくれたお客さまや進むべき道を切り開いてくれた先輩・組織に対する恩返しになっていると思います。多様な人たちに活躍の場が与えられ、実際に活躍できるとい

うことを私が体現し、ロールモデルになっていくことも私の役割だと感じていますので、そうした役割に私らしく取り組んでいきたいです。

大倉DE&I推進室長 多様性が企業経営において重要性を増す中で、当社に新設されたDE&I推進室の長に就任することに非常に大きな責任を感じていると同時に、新しい分野にチャレンジすることにワクワクしています。

女性活躍推進や仕事と家事・育児・介護の両立を図るための制度整備を、当社では経営統合前から継続的に進めてきています。こうした取り組みを土台に、DE&Iへの取り組みを環境変化に対応しながらさらに強化し、当社のサステナビリティ経営の推進に貢献していきたいと考えています。

お二人とも「女性活躍推進プログラム」の卒業生です。

現在は、プライム上場企業に一定比率以上の女性役員就任が求められるなど、

要求される女性活躍のレベルが極めて高くなっている印象ですが、どんなことをお感じですか。

また、今後はどのようなことが課題になってくるとお考えですか。

馬場取締役 当社グループは従業員の約半数が女性であり、お客さまとのフロント業務では多くの人たちが活躍してきました。ただ、これまでは、ライフイベントであったり、伝統的な男女の分担意識があった中で、上位職を目指したくても目指せなかったり、あるいは目指すことを意識することができなかった女性たちも大勢いたと思います。そのような中、当社は私と大倉室長が参加していた「女性活躍推進プログラム」や、現在その上位プログラムである「女性取締役育成プログラム」も加わった人財育成体系が綿々と続いており、社会的に求められているレベルの高い要請をやりがいに変えていける女性が揃ってきていますので、良い流れの後押しをしてもらっていると感じています。私自身も、私

が取締役会に加わることで従来の議論に新しい視点を加えることが役割の一つであると感じています。

今後の女性人財育成のためには、上位職を目指す従業員が必要な経験をいかに早い段階で積むことができるかが大きな課題だと思います。特に銀行では、やはり法人営業の分野ですね。これまでもさまざまな取り組みをしてきましたが、現状でも経営層や管理職にチャレンジする上で、その経験が少ないことが心理的な不安になっていると感じます。

従来、法人営業分野は長時間労働が伴うというイメージがあり、家事の負担が依然として大きい女性にはチャレンジしにくい職種でした。ただ、当社がこれまで進めてきた柔軟で多様な働き方が、女性の法人営業分野へのチャレンジを着実に増やしてきています。また、多様な働き方と新たな職務開発に対して今以上に男性管理職が理解を深め、組織に浸透していくことで、活躍の場がより広がるものと思っています。

大倉DE&I推進室長 私は現在、実際に「女性取締役育成プログラム」に参加する中で、女性活躍に対する経営陣の真剣さと期待の大きさを実感しているところです。プログラムでは、経営陣による実例を交えた講義などを通じて、「リーダーシップ力」と「マネジメント力」の違いやコーポレートガバナンスの重要性などの経営の考え方を学んでいます。特に経営者として、大きな決断を



する際の拠り所は、常に経営理念であるということを知り、その思いを受け継ぎそれを伝えていくことの重要性を痛感しています。

このプログラムでは私たちより若い世代の女性たちも多く参加していますので、彼女たちが早い段階で経営者の考え方を学ぶ機会を得られていることは大変有意義だと感じていますし、近年は後輩たちが、自らの意思で活躍の場を広げたいということで手を挙げて参加していることも、とても頼もしく感じているところです。現在のように求められる女性活躍のレベルが高くなることは、女性が活躍できる分野がさらに広がるという期待感を持って前向きに受け止めています。

馬場取締役のお話にも関連しますが、柔軟で多様な働き方を着実に進め、浸透させていくことは重要です。私が実際に銀行の支

店長として、子育て世代の部下に接していて感じたことは、家事や育児は夫婦で協働して行うことが当然という考え方にあることです。ある女性の部下は「家事や育児をお互い協力し合っているの、夫には本当に感謝しているんですね」と嬉しそうに話してくれました。

そうした話からも、私は当社の男性の育児休業取得期間がまだ短いということに問題意識を持っており、これを長くしていくことが男性管理職層の意識を変えることにつながっていくのではないかと考えています。取得期間の長期化を進めるにあたっては、職場での円滑な業務運営に向けた一人ひとりの生産性向上や人員体制の課題もありますが、DE&I推進室としてこれらの課題にしっかり取り組んでいきたいと考えています。

当社グループは、今年度からスタートした新しい中期経営計画の中で「人的資本価値の向上」を掲げていますが、その中でDE&Iの取り組みはどういった役割を果たしていくとお考えですか。

馬場取締役 男性の育児休業の話が出ましたが、現場で部下と接していて感じることは、現在の子育て世代にとって、男性の育児休業は単純な「妻への支援」ではなく、自身のキャリアや人生設計に含まれる「子どもと築く大切な時間・経験」という認識に変化しているということです。「男性も育児に携わるような時代になったよね」という管理職世代との意識のギャップは、かなり大きいですね。

こうしたギャップを認識することが、アンコンシャスバイアスを払拭することにつながり、女性活躍推進だけではなく、DE&Iの取り組みとして凄く大切だと思います。これは介護に関しても同じことがいえると思います。介護も「家族と築く大切な時間」であり、実際に私自身が親の介護と仕事の両立をやり遂げたことは、私の人生での大きな財産になっています。

DE&Iの意識を高め、その人なりの生き方を後押しできる組織であることは、全ての世代の従業員の仕事に対するやりがい・エンゲージメントを高めることになると思います。多様な価値観を持つ従業員が最大限の能力を発揮できる組織を実現することが、組織の活力と付加価値を高める、つまり人的資本価値を向上させる大切な要素となることを私は確信しています。

また、私は現在銀行の営業店で支店長として、「こんなにワクワクしてやりがいのある仕事はない」と毎日感じており、このワクワクを部下と共有するようにしています。DE&Iの取り組みを通じて女性人財を育成・登用していくことは、組織づくり・マネジメントにもポジティブな影響を与えていけると考えています。

大倉DE&I推進室長 私も先日まで銀行の支店長の仕事をしていて、部下には「支店長は楽しくてやりがいのある仕事」だと伝えていました。人的資本価値というと、能力やスキルに目が向きがちですが、モチベーションやエンゲージメントはとても重要だと思います。

私も馬場取締役と同じで、多様な価値観を持つ従業員が最大限の能力を発揮できる組織を実現することが「人的資本価値向上」にとっても重要だと思っています。そのためにも、当社全体のDE&Iに対する意識を高め、当社グループの従業員の皆さんが働きやすく、そして幸福感和やりがいをもっていきいきとした人生を送れるような職場環境を作っていきたいというのが一番の想いです。



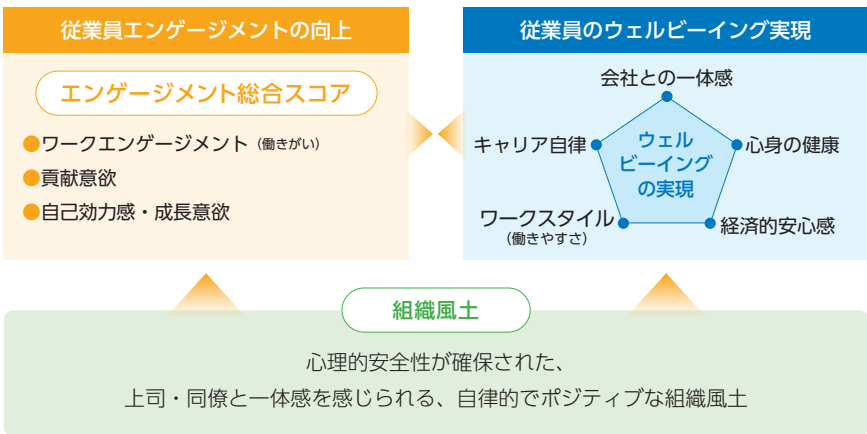
第三次中期経営計画

働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備

・従業員エンゲージメントの向上とウェルビーイングの実現

当社グループは、心理的安全性が確保され、上司・同僚と一体感を持てる自律的でポジティブな組織風土の醸成を図ってきています。

働きがいや幸福感を実感できる職場環境を整備していくため、自律的なキャリア形成の支援やワークスタイルの変革、健康経営態勢の強化など幅広い施策の取り組みを推し進め、従業員の心理的・身体的なウェルビーイングの実現と従業員エンゲージメントの向上を図り、グループ総合力の最大化につなげていきます。



» 従業員エンゲージメント総合スコアとエンゲージメント向上に向けた取組強化

当社グループでは、従業員エンゲージメントを適切に把握し向上への取り組みを推進していくため、2018年の設立以来継続的に従業員意識調査を実施しています。

「従業員エンゲージメント総合スコア」は、従業員意識調査の設問のうちエンゲージメントの基本的な事項である「働きがい」に加えて、当社グループ経営理念の実践の原動力である「貢献意欲」「自己効力感・成長意欲」の3つの要素に対する回答結果を、外部機関である株式会社日本投資環境研究所による分析・助言を受けてスコア化したものです。

なお、株式会社日本投資環境研究所より当社グループの「従業員エン

ゲージメント総合スコア」は良好な水準であるとの評価を受けています。

当社グループは、従業員エンゲージメント向上に向けて「DE&I推進」「経営理念浸透・組織融和促進」「働きがいや幸福感を実感できる職場整備」などに取り組んでおり、今後も積極的に取り組みを進め従業員のエンゲージメント向上を図ります。

●第四北越フィナンシャルグループ		(2023年12月調査結果)
エンゲージメント総合スコア	76.8点（100点満点）	

・ウェルビーイング実現・エンゲージメント向上に向けた具体的取り組み

» 経営理念浸透と会社との一体感の醸成

経営理念は役職員の「志」であり、この「志」を全役職員で共有し、上司・部下・同僚が力を合わせてその実践に取り組んでいくことは、当社グループの組織文化の核であるとともに、全職員の働きがいを支え、エンゲージメントを向上していく原動力となっています。

当社グループは2018年の経営統合以来継続してきたさまざまな取り組

みにより意識の統合・組織融和のプロセスを概ね完了したことで、人財戦略をより実践的なステージに移し、第三次中期経営計画では「人的資本価値の向上」を基本戦略に掲げて、経営理念へのさらなる浸透と働きがいや貢献意欲・成長意欲を高める取り組みにより、従業員エンゲージメント向上を加速させ、グループ総合力の最大化を図っていきます。

- 経営理念の浸透に向けた、役員とグループ従業員が直接対話する「中期経営計画説明会」「役員との対話交流会」「一志交流会（社長による管理職向け説明会）」「一志交流会Next（社長による若手職員向け説明会）」の継続実施
- 組織内コミュニケーションをさらに活性化するためのマネジメント層を対象とした実践型コミュニケーショントレーニング（2023年度より開始）

» 自律的なキャリア形成の支援

自律的に自らのキャリアを形成していくことは、働きがいを高めるとともに、従業員一人ひとりのウェルビーイングを実現するための大きな要素となっていることを踏まえ、キャリア形成支援策の強化を図ってきています。

- リスキリングを考慮したDX関連プログラムなどを充実させた、グループ内ビジネスカレッジ「まなボット」などWEB媒体を活用した自己啓発プログラムのさらなる充実
- 第四北越銀行内で実施していたキャリアチャレンジ制度の拡大

女性活躍推進のプログラムメンバーの声 ～新たなキャリアへのチャレンジ～



佐藤 歩惟
第四北越銀行
営業店

現在は法人融資業務に携わっています。今後は融資業務という枠を超えて、法人営業係として幅広い業務へ挑戦し、スキルアップしていきたいと考えています。
また、業務を通じて得た知識・スキル・経験を目一杯活用して仲間や部下をサポートすることで、周囲から目標とされる管理職になりたいと思います。

トピックス 第四北越銀行の副業兼業制度

第四北越銀行の副業兼業制度は、従業員の自己実現や自己研鑽意欲の向上および自律的かつ複線的なキャリア形成を促すための制度です。スキルや能力を活かした教育・文化活動や地域貢献活動への参画や地域企業との兼業などを通じて、地域の持続的成長に貢献することを目指しています。



ヨガのインストラクター



サッカーのコーチ

	制度内容	制度利用者数（延べ） (2023/3～2024/5)	制度利用者の副業兼業の内容
副業制度	銀行の勤務時間外に他の業務（主に教育・文化、地域貢献、家業など）に従事できる制度	32名	サッカーコーチ、野球部指導員、ヨガインストラクター、地元プロチームチアリーダー、調理本執筆、ジャズ演奏等
社外兼業制度	地域企業の兼業人財ニーズに応える「時間・期間限定の兼務出向」制度	2名	地域企業の事業承継等のコンサル業務
セカンドキャリア起業支援制度	定年退職する高スキルを保有する行員と銀行とで銀行業務に関する業務委託契約を締結し、起業を支援する制度	1名	DX関連業務

・ワークスタイルの変革

働きやすさはウェルビーイングやエンゲージメントを支える重要な要素であり、休暇制度や仕事と子育ての両立支援制度などを中心とした勤務制度や福利厚生制度の整備を進めてきています。

グループ内で制度整備が先行している第四北越銀行では、健康経営の一環として時間や場所にとらわれない効率的な働き方の導入を進めており、テレワークやフレックスタイム、多様なニーズや目的に対応した休暇制度、育児休業（男性・女性）などの柔軟な働き方が可能な制度の整備と活用に取り組んでいます。2024年3月現在では育児休業は男女ともに高い取得率となっているほか、年次有給休暇についても取得率が前年比向上しています。

こうした取り組みが評価され、2023年5月には、女性活躍促進に関する最上位認定である「プラチナえるぼし」、および子育てサポートと不妊治療と仕事の両立に対する認定である「プラチナくるみんプラス」を取得しました。

第四北越銀行			
育児休業取得率	2022年度	103.7%	➡ 2023年度 104.0%
うち男性	2022年度	106.0%	➡ 2023年度 108.8%
うち女性	2022年度	101.3%	➡ 2023年度 98.5%

●第四北越銀行

「プラチナくるみんプラス」
認定取得(2023年5月)

子育てサポート
不妊治療と
仕事の両立

新潟県内
企業で
初取得

●第四北越銀行

「プラチナえるぼし」
認定取得(2023年5月)

女性の
活躍促進
最上位認定

新潟県内
企業で
初取得

第四北越銀行			
年次有給休暇 取得率	2022年度	64.1%	➡ 2023年度 67.3%

第三次中期経営計画

女性活躍推進プログラムメンバーの声 ～仕事と育児の両立～



塚野 美和
 第四北越銀行
 コンサルティング事業部

現在は事業性融資に関する営業店業務を支援する仕事をしています。
 育児休業から復帰後は、1年間「育児のための時間外労働の制限」制度を利用しながら、育児と仕事を両立してきました。今後は、仕事と育児の両立を実践するリーダーとして、後進のロールモデルになりサポートをしたいという想いがあります。
 そのために、現在参加している女性活躍推進プログラムなどを通じて変化の激しい時代に求められるリーダー像や幅広い視点で物事を捉え判断する力・実践力を学び、自分の考えを実践するための軸を身につけて、「私らしいリーダーシップ」を発揮しながら、ワーキングマザーのロールモデルとして活躍していきたいと考えています。

経済的安心感（ファイナンシャルウェルネス）

当社グループでは従業員の処遇改善に向けた報酬制度や持株会・DC（確定拠出年金）等の福利厚生制度を整備しており、今後もグループ従業員の経済的安心感の維持・向上を図っていきます。

- グループ全職員を対象とした基本給与のベースアップの取り組み
- 第四北越FG従業員持株会の会員を対象とした、当社株式の株価上昇に応じた分配金を報酬として受け取れる「信託型従業員持株インセンティブ・プラン（E-Ship[®]）」の導入（2023年11月）
- 金融リテラシー向上や退職金・年金制度の周知に向けた研修等を通じた資産形成支援

心身の健康（健康経営態勢の強化）

多様な人材一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働き、能力を最大限発揮するために健康経営を実践し、働きやすい職場づくりや次世代育成支援、従業員の心身の健康管理体制の充実などを進めています。

従業員の健康管理については、健康保険組合と積極的に連携（コラボヘルス）し、従業員の就業を支え、従業員とその家族の心身の健康保持増進を図ることを目的として、運動や生活習慣改善、疾病予防や早期発見・早期治療、健康増進に向けたさまざまな取り組みを推進しています。また、疾病予防や早期発見・早期治療に関しては、当社グループは診療所（第四北越銀行健康保険組合診療所）を備え、産業医による健康管理・指導等に加え、内科医・精神科医が診療を行うほか、保健師・看護師等がきめ細かく従業員一人ひとりの健康をサポートする態勢を整備しています。2023年度には、定期健康診断を兼ねた人間ドックの対象年齢を拡大（一部グループ会社を除く）したほか、2023年夏季の猛暑に臨機に対応し全従業員へ熱中症予防グッズを配布しました。

こうした取り組みにより、第四北越銀行健康保険組合の20代から60代の全年齢層における医療費支出は、全健康保険組合および業態平均比良好な水準にあります（2023年度健康スコアリングレポートより）。

心身の健康は従業員のウェルビーイングを支える土台であり、最も基礎的な部分であるとの認識のもと、今後も健康管理体制の充実や健康リテラシー・運動習慣の向上などに努めていきます。

第四北越銀行	
定期健康診断受診率	2022年度 100.0% ➡ 2023年度 100.0%

トピックス「健康経営優良法人2024（ホワイト500）」「スポーツエールカンパニー2024」の認定

当社と第四北越銀行は、健康経営に対する取り組みが高く評価され、経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門「ホワイト500」）」に認定されています。なお、当社は2年連続の認定、第四北越銀行は旧行時代を含め7年連続の認定となります。
 また、第四北越銀行は健康増進に向けた、ウォーキング・キャンペーンやヨガセミナーの開催、ウェアラブル端末の無償貸与など、従業員への運動機会提供や健康意識向上支援への取組実績が認められ、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2024」にも認定されました。



全戦略共通 T S U B A S Aアライアンスの深化

「TSUBASAアライアンス」の取り組み

第四北越銀行を含む地方銀行10行による広域連携の枠組み「TSUBASAアライアンス[※]」では、システムや事務の分野にとどまらず、営業推進やリスク管理、さらには人的資本強化への取り組みなど、あらゆる分野で連携が拡大しています。

2024年3月期は、営業店業務のペーパーレス化に向けた「TSUBASA汎用ペーパーレスシステム」の導入(2023年9月)や、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止対策の強化・高度化を目的とした

「TSUBASA-AMLセンター株式会社」の設立(2023年11月)のほか、システム・業務効率化・サイバーセキュリティ等の分野における知見やノウハウの蓄積・共有に向けた「TSUBASA・じゅうだん会共同研究会」への参加(2024年3月)など、各種連携施策に取り組んでいます。

第四北越銀行における本アライアンスのシナジー効果は、累計132億円にのぼっており、第三次中期経営計画においても「イノベーション加速のメインエンジン」として、本アライアンスを最大限活用していきます。

※2015年10月に第四北越銀行、千葉銀行、中国銀行の3行により発足した広域連携の枠組みです。
 現在は、第四北越銀行、千葉銀行、中国銀行、伊予銀行、東邦銀行、北洋銀行、武蔵野銀行、滋賀銀行、琉球銀行、群馬銀行の10行が参加しています。



「群馬・第四北越アライアンス」の取り組み

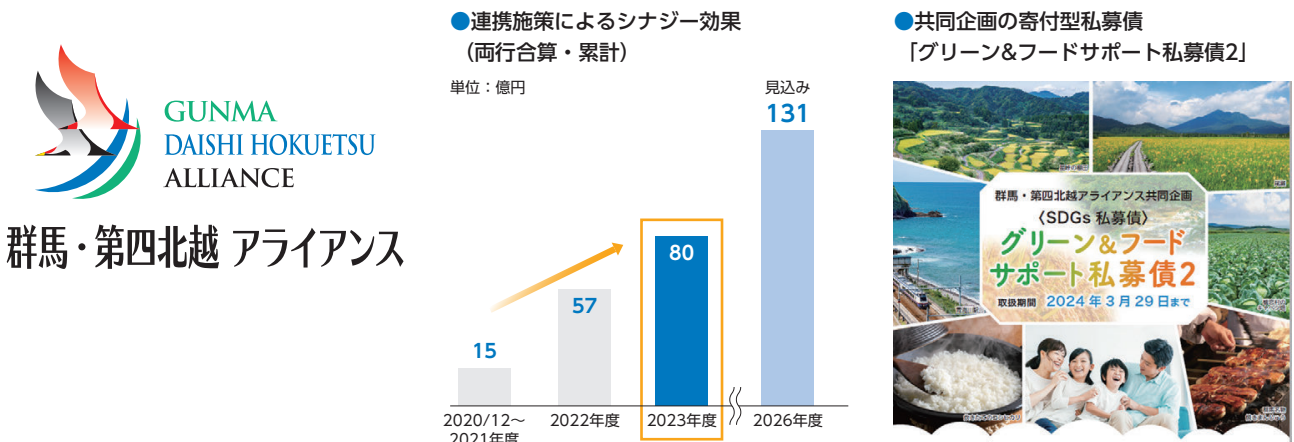
第四北越銀行と群馬銀行との連携協定である「群馬・第四北越アライアンス」では、2021年12月のアライアンス発足以降、店舗の共同利用や営業推進での連携に加え、合同研修会やトレーニーの相互受け入れを通じた人材交流も活発に行うなど、連携領域は着実に拡大しています。

2024年3月期は、寄付型私募債の共同企画や、2店舗目となる店舗の

共同利用[※]に取り組み、両行合算での本アライアンスのシナジー効果は、2024年3月までの累計で80億円となりました。

今後も営業エリアが隣接し合う地理的特性を活かした連携施策を実行し、さらなるシナジー発揮に取り組んでいきます。

※2023年3月:第四北越銀行高崎支店の群馬銀行高崎田町支店への移転
 2024年1月:第四北越銀行池袋支店の群馬銀行池袋ビル内への移転



基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化

当社では、当社グループが経営理念の実現を通じて地域社会に貢献することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、企業統治の基本的な考え方、基本方針等を定めており、その内容については、「コーポレートガバナンス・ガイドライン」において公表しています。

当社グループは、ステークホルダーであるお客さまや地域、株主の皆さまからの高い評価と揺るぎない信頼を確立するため、財務面での健全性や収益力の向上とともに、コーポレートガバナンスの強化・充実を経営上の重要課題と認識し、企業経営に関する監査・監督機能の充実や経営活動の透明性向上に努めます。

なお、取締役の選解任や報酬に関する重要事項や後継者計画の検討にあたり、社外取締役の適切な関与や助言を得る機会を確保し、公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。上記の重要事項については、指名・報酬委員会における審議・答申を経て、取締役会にて決定しており、指名・報酬委員会の答申内容の決議において全会一致とならなかった場合には、両論併記のうえ取締役会に答申することとしています。

[illegible]

2024年
7月1日現在

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 33.3% (15名中5名)
2023年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

2018年10月（当社設立時）			
取締役総数	取締役	社外取締役	社外取締役比率
13 名	9 名	4 名	30.7% (4/13)

議長	常勤監査等委員
構成	社外取締役の比率 83.3% (6名中5名)
2023年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

議長	代表取締役社長
構成	取締役（監査等委員を除く）
開催頻度	原則として毎月3回

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 62.5%（8名中5名）
2023年度の開催回数	2回
主な審議事項	① 取締役の選任・解任 ② 代表取締役の選定・解職 ③ 役付取締役の選定・解職 ④ 取締役（監査等委員を除く）の報酬等（報酬限度額および個人別報酬額） ⑤ 取締役（監査等委員）の報酬等（個人別報酬額の配分に関する事項は含まない） ⑥ 後継者計画

当社は取締役会が備えるべき知識・経験・能力として、一般企業に共通する9項目に、地域金融グループである当社特有の4項目を加えた13項目を特定しています。

備えるべき知識・経験・能力	
一般企業共通	①企業経営、②経営戦略・サステナビリティ、③リスク管理、④人事管理、⑤営業、⑥経営理論、⑦財務会計、⑧法律、⑨IT・システム
地域金融グループ特有	⑩企業審査、⑪市場運用、⑫システム事務、⑬地域行政

社内取締役が経験を有する分野および当社が社外取締役に特に期待する分野は、以下のとおりであり、当社が経営理念を実践し、中期経営計画を実現するために必要なスキルを取締役会全体として確保しています。

氏 名		社内取締役が経験（担当役員、所管部長またはグループ会社社長）を有する分野							当社が社外取締役だけに期待する分野					
		②	③	④	⑤	⑩	⑪	⑫	①	⑥	⑦	⑧	⑨	⑬
		経営戦略・サステナビリティ	リスク管理	人事管理	営業	企業審査	市場運用	システム事務	企業経営	経営理論	財務会計	法律	IT・システム	地域行政
監査等委員でない取締役	並木 富士雄	●	●		●	●								
	殖栗 道 郎	●		●	●			●						
	高橋 信	●	●		●	●		●						
	柴田 憲	●	●											
	牧 利 幸				●									
	田中 孝 佳			●										
	石坂 貴				●									
	宮越 忠 範							●						
馬場 佳 子			●											
監査等委員である取締役	此村 隆 義		●			●								
	松本 和 明 社外								●					
	森 邦 雄 社外													●
	白井 正 社外										●		●	
	菊池 弘 之 社外											●		
	佐藤 明 社外								●					

※1. 社外表示は、社外取締役かつ株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員です。 ※2. 上記一覧表は社外取締役が有する全ての知見を表すものではありません。

第三次中期経営計画

2023年度の取締役会の実効性評価

当社の取締役会では、取締役会の構成や運営状況、取締役の活動状況等、取締役会の実効性に関する分析・評価を年次で行い、抽出した課題に対する対応策を実施するPDCAサイクルを機能させることで、取締役会の実効性向上に取り組んでいます。

2023年度の実効性評価は、全取締役がアンケート形式による自己評価を行い、その結果を整理のうえ取締役会において分析・評価を実施し、右表〈2023年度の分析・評価結果〉に記載の理由等により取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。

2024年度は、2023年度の実効性評価に基づく対応策を検討・実施し、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでいきます。なお、具体的な取組方針は下表〈2023年度の取組状況および2024年度の取組方針〉に記載のとおりです。

2023年度の取組状況および2024年度の取組方針

項目	2023年度		2024年度
	取組方針	主な取り組み	取組方針
取締役会の多様性確保	- 取締役会の多様性確保に向けた、女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施による女性取締役の登用を見据えた人材育成 - 取締役候補者の対象となるグループ会社（含む子銀行）の取締役や執行役員への他業界経験者の登用	- 社内の女性取締役候補者の育成に向けて「女性活躍推進プログラム」や「TSUBASAクロスメンター制度」を継続実施するとともに、2023年度より新たに選抜型の「女性経営人材育成プログラム」を開始 2023年6月に当社子会社の第四北越銀行において、女性取締役を選任済（同行初） 2023年6月に第四北越銀行において、証券会社出身者（キャリア採用）を執行役員（第四北越証券の代表取締役を兼務）に選任済（同行初）	女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施など、取締役・経営層への女性登用に向けた計画的な人材育成と社外候補者の探索 ※2024年6月に、社内から女性取締役を選任済（当社初）
後継者育成の継続	「後継者育成計画」に基づく、代表取締役による取締役への知見継承などの「内部資源の活用」とTSUBASAアライアンスや外部専門家、業界団体等の「外部資源の活用」を組み合わせた育成メニューの実施による後継候補者の育成	- 当社および第四北越銀行の取締役、常勤監査等委員を対象とした代表取締役会長による研修会を開催 - 当社取締役を対象とした社外取締役との個別意見交換会を開催 - 外部講師による、「カーボンニュートラル」、「地政学リスク」、「Chat GPT」等に関する勉強会・講演会を開催（全4回）	「後継者育成計画」に基づく、代表取締役による取締役等への知見継承などの「内部資源の活用」とTSUBASAアライアンスや外部専門家、業界団体等の「外部資源の活用」を組み合わせた育成メニューの実施による後継候補者の育成
社外取締役のさらなる機能発揮	社外取締役とグループ各社の社長との継続的な意見交換や当社の活動に関する情報提供、社外取締役向け研修等の実施を通じた、取締役会や指名・報酬委員会のさらなる活性化	- 社外取締役とグループ会社社長による情報交換会を開催し、グループ会社の2023年度経営方針について説明・意見交換を実施 - 毎月開催される監査等委員会において、所管部長より時宜にかなったトピックスの説明を実施（第三次中期経営計画策定の検討状況等） - 当社グループの経営層が一堂に会する全体会議への社外取締役の参加	—
取締役会の運営	社外取締役に対する適時・適切な情報連携体制の強化	社外取締役へ情報連携すべき内容を明確化し、その内容や対応状況について適時・適切な報告を実施するなど、社外取締役と取締役会以外で情報連携する体制を強化	—
サステナビリティを巡る課題への対応	- サステナビリティに関する議論のさらなる充実 - 取締役会主導によるFG内および地域へのサステナビリティに関する意識の浸透促進 - TCFD提言の枠組みに基づく開示や人的資本情報の開示を含むサステナビリティに関する開示の充実	- 取締役会においては、サステナブルファイナンスやCO2削減、人的資本価値向上、職員・地域のサステナビリティ意識の向上に向けた取組状況など、サステナビリティ推進委員会における審議事項を報告 - 情報開示については、統合報告書において、サステナビリティ関連項目（SCOPE3カテゴリ15等）や人的資本関連項目（担当役員メッセージ等）の開示を拡充したほか、社外取締役メッセージを掲載	- サステナビリティに関する議論のさらなる充実 - 取締役会主導によるFG内および地域へのサステナビリティに関する意識の浸透促進 - 気候変動・生物多様性関連情報や人的資本情報の開示を含むサステナビリティに関する開示の拡大・充実およびCO2排出量をはじめとした気候変動関連計数の精度向上
取締役のサポート体制	—	—	経営環境の変化への的確な対応を目的とした、サステナビリティ、人的資本価値（含む女性活躍促進）、株式価値（PBR等）・資本効率（ROE等）といったコーポレートガバナンスに関する外部専門家によるセミナーの開催など、情報等入手機会の適時適切な提供
実効性評価の実施方法の見直し	—	—	取締役会実効性評価における、外部機関（第三者）の活用に向けた検討

2023年度の分析・評価結果

内容
- 社内取締役は豊富な経験・知見を活かし、業務執行取締役または監査等委員としての職務・職責を適切に果たしている - 社外取締役は監査等委員として各自が有する専門的な知見に基づき、取締役会で積極的に発言を行い、適切な助言・監督を行っている - 当社を取り巻く経営環境が複雑性や不確実性を増しながら加速度的かつ多面的に変化しているなか、取締役会による監督のもと、“一志団結”して第二次中期経営計画で掲げた3大シナジー（合併シナジー・グループシナジー・TSUBASA連携シナジー）の発揮に向けて各種施策に取り組んだ結果、最終年度となる2023年度の連結当期純利益の目標を達成した - サステナビリティへの取り組みについては、サステナブルファイナンスを1,900億円実行するとともに、CO2排出量削減に向けて再生可能エネルギー由来のCO2フリー電力を導入（子銀行本店など11拠点）するなど、2021年12月に制定した「サステナビリティ基本方針」に基づき、グループ一体で推進している - 人的資本経営に関する取り組みについては、2024年4月にスタートした第三次中期経営計画においても「人的資本価値の向上」を基本戦略の1つに掲げ、経営理念の実践に向けたグループ一体での人材マネジメント態勢の構築に取り組むとともに、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門【ホワイト500】）」「スポーツエールカンパニー2024」「プラチナくるみんプラス認定」「プラチナえるばし認定」を取得するなど、職場環境の整備や健康経営の実践を通じて、人的資本価値の向上に取り組んでいる - また、2022年度の実効性評価に基づき抽出した課題に対する対応策として、「社外取締役と取締役会以外で情報連携する体制の整備」「当社グループの経営層が一堂に会する全体会議への社外取締役の参加」などを実施し、社外取締役による監査・監督機能のさらなる発揮等により、取締役会の実効性向上に向けて着実に改善が図られている

役員報酬

・取締役の報酬等の決定方針の概要

当社の取締役の役員報酬については、株主総会にて承認された総額の範囲内で、監査等委員でない取締役の個人別報酬額は、指名・報酬委員会の審議および答申を経たうえで取締役会の決議にて、監査等委員である取締役の個人別報酬額は監査等委員である取締役の協議にて、以下の方針に基づいて、各取締役の報酬額を年度毎に決定しています。

- 株主やその他のステークホルダーに対する説明責任を果たしえる公正かつ合理性の高い報酬内容とする。
- 報酬等の水準は、他社の水準等を勘案し、誠実な業務遂行等を通じて持続的・安定的に成長し地域経済社会に貢献する金融グループを目指すという当社グループの役員の役割と責任に報いるに相応しいものとする。
- 監査等委員でない取締役の報酬については、優秀な人材を当社グループの経営陣として確保でき、かつ年度業績向上や中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高める報酬内容とする。
- 具体的には、監査等委員でない取締役の報酬は、役割や責任に応じて支給する基本報酬のほか、社外取締役を除く取締役には、単年度の業績指標の目標達成度合に連動する賞与および中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高めるための信託型株式報酬で構成するものとする。
- 監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の監査・監督機能や独立性を考慮し、基本報酬のみとする。

なお、当社と子銀行の報酬制度は同一であり、当社および子銀行の取締役を兼任する監査等委員でない取締役の報酬額は、原則として兼任する子銀行の報酬額に一定の割合を乗じた金額としています。

・役員報酬体系

≫ 基本報酬

区分	内容
監査等委員でない取締役	月額固定報酬とします。役位ごとに定めた基本報酬額を指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。
監査等委員である取締役	月額固定報酬とします。常勤・非常勤の別によって基本報酬額を定め、監査等委員である取締役の協議にて決定します。

≫ 業績連動報酬

賞与は年度ごとの業績に基づく業績連動報酬とします。目標とする利益水準や、その達成度合に応じた支給テーブルは、年度ごとに指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。なお、2024年度における指標の目標額および支給テーブルは以下のとおりです。

内容	
業績指標および当該業績指標を選択した理由	株主還元率の算出ベースとなる当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と、主要な子会社である子銀行の本業利益の水準を示すコア業務純益とします。
算定式	賞与＝役位ごとの賞与基準額×業績連動係数
業績連動係数	業績連動係数＝当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益に係る適用倍率×0.5＋子銀行コア業務純益に係る適用倍率×0.5
適用倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と子銀行コア業務純益の目標達成度合に応じて70～130％の幅で変動します。 なお、当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益もしくは子銀行コア業務純益が目標の50％以下となる場合には、指名・報酬委員会にて適用倍率を審議します。 また、支給テーブル設定時には想定しえなかった一時的な特殊要因として勘案すべき要素が発生した場合等、その影響を排除したうえで業績等の評価を行うことが妥当であると認められる場合には、指名・報酬委員会にて適用倍率を審議することがあります。

≫ 非金銭報酬

非金銭報酬は信託型株式報酬であり、役位ごとに定めた報酬基準額を、指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。報酬額に応じたポイントを毎年1回付与し、当社および子銀行の取締役（監査等委員である取締役を含みます）、または執行役員のいずれも退任した際に累積ポイントに相当する当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭を、信託を通じて交付および給付します。

≫ 報酬の構成割合

監査等委員でない取締役の報酬は、基本報酬・賞与・非金銭報酬である信託型株式報酬にて構成し、報酬の種別ごとに役位に応じた基準額を定めています。報酬の構成割合は、賞与の業績連動係数が100％の場合、基本報酬：賞与：信託型株式報酬＝50：25：25を概ねの目安としています。

後継者計画

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、その中心的な役割を担う当社社長について、最適なタイミングで最適な人物に継承するために後継者計画を策定しています。当該計画は、当社の社長候補者や取締役候補者の選定において、公正性・透明性・客観性を確保し、最適な人物を選定するための方法を定める「後継者選定計画」、および当社の社長候補者や取締役候補者が

政策保有株式に関する取り組み

当社では、コーポレートガバナンス・コードを踏まえた「政策保有株式に関する方針」を以下のとおり定めています。

政策保有株式に関する方針
- 当社および第四北越銀行は、政策保有株式については、取引先および当社グループの中長期的な企業価値の維持・向上に資すると判断される場合において、限定的に保有し、株式保有リスクの抑制や資本の効率性等の観点から、取引先企業との十分な対話を経たうえで、政策保有株式の縮減を進める。 - 個別の政策保有株式については、「政策保有株式の保有に係る基本方針等」を定め、リターンおよびリスクを踏まえた中長期的な経済合理性や、取引先の成長性、将来性、もしくは再生等の観点、取引先と地域経済との関連性の観点および業務提携等の事業戦略上の観点から定期的に取締役会にて検証し、保有の適否を総合的に判断する。

政策保有株式の縮減状況については、「財務担当役員メッセージ」をご覧ください。（詳細P.32）

第三次中期経営計画

リスク管理の基本方針

当社は、当社グループが直面するさまざまなリスクに対して、各種リスクを正確に認識・把握し、適切な管理・監視を行うこと、およびそのプロセスを監査することにより、組織的な相互牽制体制を構築するとともに、リスクに見合った収益の安定的な確保、経営資源の適正配分を図ることをリスク管理の基本方針としています。

リスク管理体制の概要

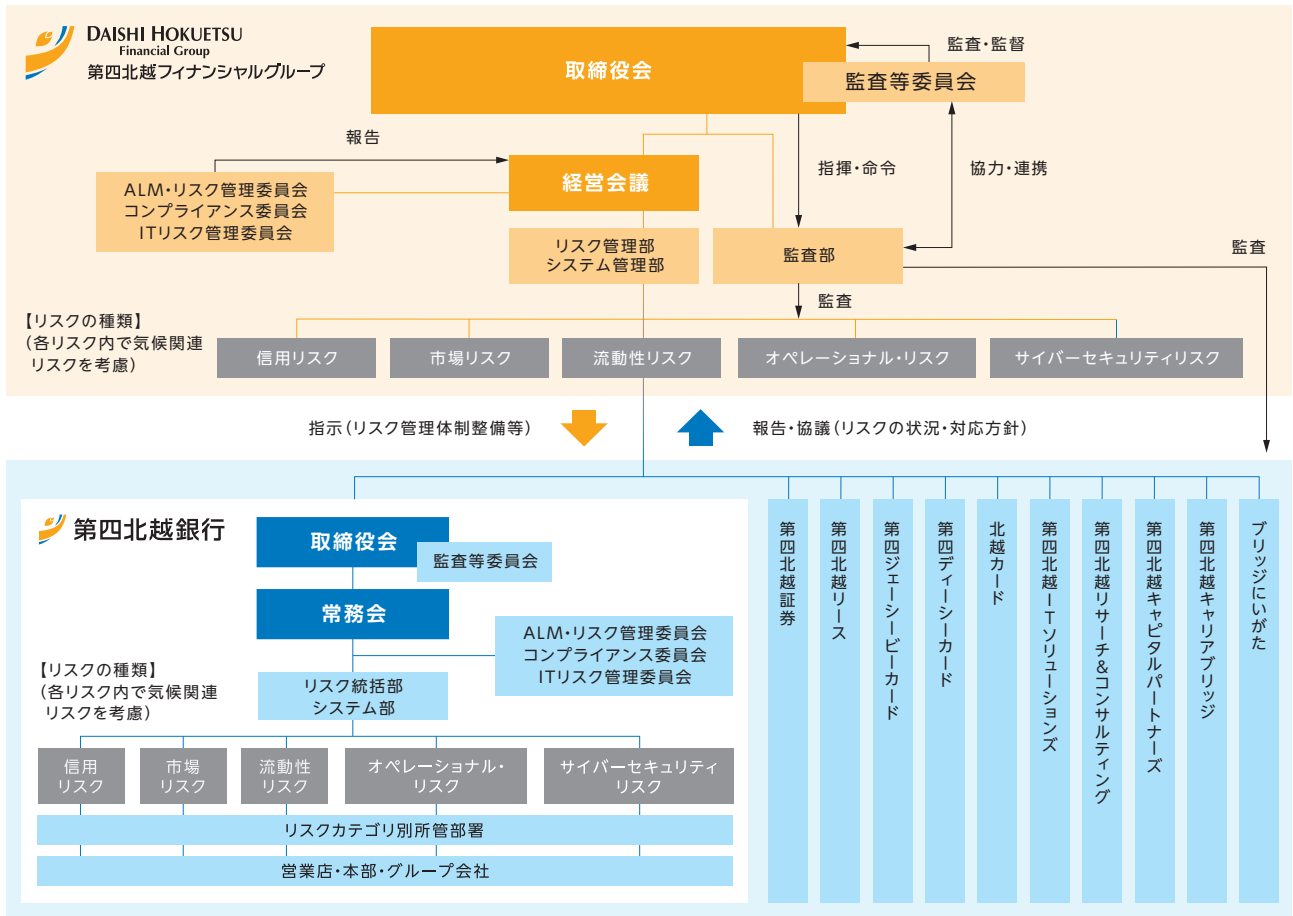
上記の基本方針のもと、組織面では、リスクを横断的に把握・管理する統括部署として、リスク管理部を設置しています。また、当社グループにおけるALMおよび諸リスクの状況を総合的に把握・管理するとともに、対応策等の検討を通じ、当社グループに係る経営の健全性の維持ならびに収益性の向上に資することを目的とした「ALM・リスク管理委員会」を設置し、定期的かつ必要に応じて随時開催しています。なお、本委員会には監査等委員も出席しています。本委員会の議事内容等については、適宜取締役会等への報告がなされ、リスクに関わる諸問題の解決・改善を図っています。

さらに、被監査部門からの独立性を確保した取締役会直轄の監査部（内部監査部門）が業務全般にわたって厳正な監査を実施し、内部管理体制の適切性・有効性を検証しています。

このようなリスク管理体制のもとで、健全性の確保と資本の有効活用を目的として、第四北越銀行に対しリスク資本配賦を実施しています。

また、地震等の大規模災害の発生など業務が継続できなくなる不測の事態を想定し、第四北越銀行において優先して継続する重要業務等を定めており、当社が同行に対し適時・的確に管理、指示を行うことを「業務継続に関する基本規程」に定めるなど、危機管理体制を構築しています。

●リスク管理体制図



2024年7月1日現在

リスクの種類ごとの定義と管理体制

・信用リスク

「信用リスク」とは、取引先の倒産や信用状況の悪化等により、貸出金の元本や利息の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクのことです。

当社グループでは、信用リスク管理に関する諸規程に基づき、信用リスクを適切に運営・管理しています。

体制面では、信用リスクの管理部署であるリスク管理部が、信用リスク管理に関する諸規程の整備や分析・評価・改善活動の企画・運営を行っています。

第四北越銀行においては、営業推進部門から完全に分離した審査部門が、厳正な融資審査を実施し問題債権を適切に管理しているほか、全行を挙げた取り組みである取引先に対する経営改善支援活動などによって資産

の健全化を図っています。また、貸出金等の信用格付・自己査定については、営業店と本部による二段階の査定体制により、厳正に実施しています。さらに監査部門による監査では、信用格付・自己査定の適切性・妥当性を検証しています。

与信ポートフォリオについても、特定の地域、業種、企業、グループ等への与信集中の管理を適切に行っています。また、信用リスクの定量化[※]を行い、自己資本に見合った信用リスクリミットの設定等を行っています。

[※] 信用リスクの定量化とは、与信ポートフォリオが内包する信用リスク量を、統計的手法を用いて数値化・推計することです。

・市場リスク

「市場リスク」とは、国内外の金利、有価証券等の価格、外国為替相場等の市場要因が変動することによって、資産・負債の価値が変動して損失を被るリスクのことです。

当社グループでは、市場リスクを適正規模に調整し、安定的な収益を確保するため、ALM運営方針を定め、その方針に従って有価証券運用

におけるリスク限度額や損失限度額などを決定しています。

また、ALM・リスク管理委員会において、リスク管理に係る重要事項を審議するほか、有価証券運用において重要な事態が発生した場合には速やかに経営に報告する体制としています。

・流動性リスク

「流動性リスク」とは、資金繰りににおいて必要な資金確保が困難となることや通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク（資金繰りリスク）、および市場取引において著しく不利な条件・価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク（市場流動性リスク）のことです。

当社グループでは、第四北越銀行において「流動性リスク管理規程」を制定し、資金繰りに関する管理部署が資金繰り状況を把握・分析し、必要に応じて適切な市場調達を実施しています。

また、不測の事態に備え資金繰り逼迫度に応じて、各々の局面において迅速な対応が行えるよう、対応策や報告連絡体制を定めています。

・オペレーショナル・リスク

「オペレーショナル・リスク」とは、業務の過程、役職員の活動、システムが不適切、もしくは機能しないこと、または外生的な事象により損失を被るリスクのことであり、当社グループではリスク要因によって、事務リスク、システムリスク、情報セキュリティリスク、法務リスク、人的リスク、有形資産リスク、外部委託リスク、風評リスク、その他リスクに分類して管理しています。

当社グループでは、オペレーショナル・リスクを適正に管理するため、管理統括部署であるリスク管理部において、オペレーショナル・リスク管理に関する重要事項の起案、グループ企業からのオペレーショナル・リスクに関する報告の受領・モニタリング、オペレーショナル・リスク管理体制についての有効性の検証および見直し等を行っています。

・サイバーセキュリティリスク

「サイバーセキュリティリスク」とは、「サイバー攻撃」により、当社グループのサイバーセキュリティが脅かされ、損失を被るリスクのことです。当社グループではサイバーセキュリティリスクへの対応を強化するため、「サイバーセキュリティ管理規程」を定め、サイバーセキュリティ管理に関する基本方針に基づく対応を実施しているほか、サイバー攻撃タイプ別の対応マニュアルを制定し、サイバーセキュリティ事案の未然防止や予兆管理等を実施しています。

サイバーセキュリティ管理に関する体制は、取締役会がサイバーセキュリティ管理に関する計画の策定を行ったうえで、取締役会および経

営会議が所管部署からの報告を受け、必要な指示を行う体制としています。

また、ITリスク管理委員会において、サイバー攻撃に対する具体的な対応策の検討・実施に関する協議を行うほか、サイバーセキュリティ事案等が発生した場合は、ITリスク管理委員会の委員およびサイバーセキュリティ管理責任者が必要と認める者で構成する「組織内CSIRT」が、影響および原因調査、復旧策の検討・実施にあたり、当社グループ丸となって緊急時対応する体制としています。

第三次中期経営計画

業務継続

当社では災害（自然災害や伝染病等）や事故（停電やシステム障害等）等の危機事象が発生した際には、地域金融機関グループとしての役割を踏まえ、お客さまや当社グループ役職員・家族等の安全確保を第一とするとともに、業務を継続することにより、決済システムへの影響を回避するよう努め、お客さまや当社グループの各種資産と経営資源の保全に努めることを基本方針としています。

コンプライアンス

・コンプライアンスに関する基本方針

当社では、信用の維持、業務の健全性および適切性の確保のため、コンプライアンス体制の整備・確立を図るとともに、当社グループの役職員が、常に経営理念に拠って立ち、当社グループが果たすべき社会的責

・コンプライアンス体制

当社では、リスク管理部をコンプライアンス統括部署とし、コンプライアンスに関する施策の企画や当社グループ内におけるコンプライアンスの状況についてのモニタリング等を実施しています。また、経営に直結したコンプライアンス委員会を原則として毎月1回開催し、当社グループのコンプライアンス管理の状況等について審議を行い、当社グループ全体のコンプライアンス体制の整備・確立を図っています。

・コンプライアンス意識の浸透、定着に向けた取り組み

当社グループでは、社長をはじめとした役員が、職員との対話交流会など、あらゆる機会を通じて経営理念やコンプライアンス最優先の業務運営について職員に説明しているほか、各種集合研修やeラーニング、部店単位でのコンプライアンス研修会等を通じて、コンプライアンス意識の浸透、定着に向けた取り組みを行っています。

・内部通報制度（オピニオンボックス）

当社では、当社グループ役職員が経営に資する意見、提言、要望および法令違反行為の通報等を受け入れる内部通報制度（オピニオンボックス）を設けており、その通報窓口を当社のリスク管理部および監査等委員会としています。同制度では、通報者保護のため、情報管理を徹底し

・反社会的勢力との関係遮断

当社グループでは、暴力、威力と詐欺的手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人、いわゆる反社会的勢力との関係を遮断するため、「反社会的勢力に対する基本方針」を定めています。
警察や弁護士等の外部専門機関と緊密な連携強化を図り、反社会的勢力に対する裏取引、不適切な便宜提供および資金提供は行いません。

また、危機事象発生時の当社グループ役職員の行動基準や組織体制等を定めており、その実効性を確保するため、平時より定期的に訓練を実施してその結果を取締役会に報告し、業務継続態勢の課題や改善点について検証を行っています。

任と公共的使命を認識し、全国銀行協会が制定した「行動憲章」を理解し実践することを基本方針としています。

なお、当社の経営理念の理解に基づくコンプライアンス最優先の業務運営を実践するための計画として、年度ごとに「コンプライアンス・プログラム」を取締役会決議により策定するとともに、定期的に取締役会がその進捗状況を管理、評価しています。

また、当社グループ各社において、コンプライアンスの浸透状況の把握と、課題の早期発見・牽制の強化に向けた取り組みの充実を図るとともに、当社のリスク管理部によるモニタリングと監査部によるコンプライアンス体制の検証により実効性の確保に努めています。

ているほか、通報を理由として不利益な取り扱いを受けないことを確保する体制を整備しています。
なお、本制度の通報内容や対応結果等については定期的に取締役会に報告しています。

また、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては組織全体で対応し、毅然とした態度で関係を遮断するとともに、反社会的勢力からの不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的措置を講じる等、断固たる態度で適切に対処する体制を構築しています。

・マネー・ロンダリング等防止体制

当社グループは、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与、大量破壊兵器等への資金提供を行う拡散金融、経済制裁措置に違反する取引（以下「マネー・ロンダリング等」という）の防止が金融機関として果たすべき重要な責務であることから、経営戦略上の重要な課題の一つとして位置付け、「マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与対策等に関する基本方針」を定めて、組織的な対策の実践に取り組んでいます。
当社においては、リスク管理部担当役員を統括責任者、リスク管理部を統括部署とし、当社グループ全体のマネー・ロンダリング等対策を

- 商品・サービス等が、マネー・ロンダリング等に利用されるリスクの特定・評価とリスクに応じたリスク低減措置の実施
- マネー・ロンダリング等リスクを適切に管理するための各種ITシステムの導入

一元的に管理する体制とし、管理の状況は、定期的にコンプライアンス委員会、取締役会等に報告しています。
また、第四北越銀行をはじめとする当社グループ各社においても、それぞれ役員の中から統括責任者を選任するとともに、統括部署を定め、マネー・ロンダリング等の未然防止および特殊詐欺などのさまざまな金融犯罪からお客さまの財産を保護するため、主に以下の取り組みを行っています。

- 金融庁が策定した「マネー・ロンダリング及びテロ資金供与対策に関するガイドライン」にもとづく、お客さま情報の定期的な確認・更新
- 特殊詐欺などの金融犯罪からお客さまの財産を守るための積極的なお声かけ
- 当社グループ全役職員への継続的な教育・研修

さらに、国際的な要請が一層強まるなか、2023年11月にTSUBASAアライアンス参加行のうち千葉銀行、中国銀行、および株式会社 野村総合研究所とともに合併会社である「TSUBASA－AMLセンター株式会社」を設立しました。
同社では、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与防止対策に関する企画・調査業務のみならず、オペレーションレベルに踏み込んだ共同化を実現するため、TSUBASAアライアンス参加行の豊富な知識・経験

と株式会社 野村総合研究所の先進的な金融ITソリューションを融合し、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与対策における中核業務を共同運営しています。
当社では、今後もTSUBASAアライアンス参加各行の知見やノウハウを活用しながら、国際的な要請であるマネー・ロンダリングおよびテロ資金供与防止対策の高度化に継続的に取り組んでいきます。

・お客さま本位の業務運営（フィデューシャリーデューティー）

第四北越銀行および第四北越証券では、2019年6月に当社が公表した「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」「アクションプラン」に基づき、資産運用アドバイス業務におけるお客さま本位の取り組みを進めています。
引き続き、全役職員がお客さまの最善の利益の実現に向けて、投資目的やライフサイクルに応じた適切な商品・サービスの提案やわかりやすい情報提供等に努め、お客さまの安定的な資産形成に貢献していきます。
なお、その取り組み状況を定期的に公表し、より良い業務運営の実現に向けて、基本方針・アクションプランを随時見直していきます。

・内部統制システムに関する事項

当社では、当社およびグループ会社の「業務の適正を確保するための体制」を整備するため、取締役会決議により「内部統制基本方針」を定め、その実効性の向上に取り組んでいます。今後も、経営環境の変化に適切に対応するため、継続的な体制の見直しを行うことにより、内部統制システムの強化・充実に取り組んでいきます。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

当社の内部統制システムに関する基本的な考え方・整備状況の詳細については、当社ホームページに掲載している「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」をご覧ください。
<https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/>



MESSAGE

社外取締役メッセージ

社外取締役としてのご自身の役割をどのようにお考えですか。

社外取締役が果たすべき役割は色々ありますが、経営に対する監督機能を発揮するためには、取締役会の中に、ある種（その企業にとって）異質な意見を入れていくことが重要な役割の1つなのではないかと考えています。どの企業にも組織文化のようなものが存在しており、社内の出身者だけでは議論も同じ方向を向きやすいなかで、社外取締役は、中立的・客観的な立場であるからこそ、多角的な視点を踏まえて、会社にとって異質な意見を述べるべきです。例え社内からは出しにくい意見であったとしても、あたりまえのことですが、「伝えなければいけないことはしっかり伝える」ということを心掛けています。

私は、大学で経営学や経営史を研究・教育する立場にあり、地域の持続的成長が主要な研究テーマの1つです。地域社会の発展を経営理念に掲げる当社に対して、学術的な見地も踏まえた意見を述べ、当社が地域社会の発展を永続的に果たしていくことの一助となることが私自身の役割だと考えています。

企業経営を取り巻く環境は日々刻々と変化していくので、金融業界とは違った専門知識や経験を持つ我々社外取締役に求められる役割は、今後一層重要になっていくものと考えています。

第二次中期経営計画期間（2021-2023年度）における当社の取り組みについて、どのように評価されていますか。

第二次中期経営計画は、2021年1月に第四銀行と北越銀行が合併して間もない4月にスタートしたこともあり、とりわけ地元である新潟県内のステークホルダーの皆さまからの期待は大きく、経営統合や銀行合併によるシナジー効果をどれだけ発揮できるか、真価が問われる期間でありました。経営統合や銀行合併によるシナジー効果を最大限発揮するため、約50店舗におよぶ店舗統合やグループ会社の再編をはじめ、さまざまな課題に取り組んだ結果、最終年度である2023年度に目指してきた利益水準を達成することができました。このことは、経営理念に掲げている地域社会の発展への貢献を弛みなく続けてきた成果であると考えています。

私は、企業が持続的に発展していくためには、グループ全体に経営理念をいかに浸透・共有させることができるかが、とても重要だと考えています。銀行合併直後の3年間という難しい期間に、経営陣がその重要性を根気強くグループ全体に伝え続けたことで、経営理念は高い水準で浸透・共有していると感じています。この取り組みに終着点はないので、歩みを止めることなく続けていってほしいと思います。

2024年4月より第三次中期経営計画（2024-2026年度）が新たにスタートしました。

第三次中期経営計画をどのように評価されていますか。また、策定プロセスにどのように関わりましたか。

第三次中期経営計画は、昨年の4月以降約1年間にわたって取締役会で議論し、その策定に携わってきました。基本戦略・重要戦術を主とした内容について議論を重ね、具体的な個別の施策などについても、その都度議題として取り上げて検討してきました。また、取締役会以外の場においても所管する部長から時宜に合った情報を適宜提供・共有してもらい、第三次中期経営計画の策定にあたり議論を深めることができました。

第二次中期経営計画との最大の違いは、最重要経営課題の認識において、従来の「財務的課題」に加えて、「環境・社会課題」を新たに追加し、「ダブルマテリアリティ」の考え方を採用したことであります。新潟県においても、地球温暖化に起因した異常気象などの環境課題や人口減少・少子高齢化などの社会課題が今後さらに深刻化することが想定されるなかで、当社がサステナブルに成長し続けるには、業績の向上とともに地域の環境・社会課題の解決が必要かつ不可欠であり、そこに力を込めて今後真摯な姿勢

社外取締役（監査等委員）

松本 和明



で取り組んでいくことを意思決定したのは、経営として大きなターニングポイントであると考えます。

第三次中期経営計画の策定にあたっては、第二次中期経営計画で築き上げたグループ経営の礎を、どのように発展させていくかが重要な課題の1つでした。策定プロセスでは、私はステークホルダーの皆さまにわかりやすく伝えることができる表現となっているか、そしていかに取り組んでいくべきかということに重点を置いて意見を述べてきました。

例えば、第三次中期経営計画の基本戦略では「グループ」という言葉をいかに効果的に用いるべきかを問題提起しました。言葉の使い方によって、ステークホルダーにどのように伝わるか、職員がどのように理解して取り組んでいくかが変わってくるからです。取締役会での議論の結果、基本戦略の1番目は、グループ全職員が「グループ経営の深化・探索」に向けてベクトルを揃え、一層のグループ活性化を実現していくとの強いメッセージを込める観点から、取締役会の総意として「グループ総合力の発揮」としました。これは一例ですが、取締役会では、常に社外取締役が各々の知見に基づいた考えを発言し、執行側の取締役はその意見に常に真剣に向き合い、議論がおこなわれています。

こうした議論を重ねて策定した第三次中期経営計画は、取り巻く経営環境の変化への対応や先取りを踏まえた完成度の高いものとなりました。この計画のもとで、グループ全役職員がこれからの3年間、スローガンとして掲げている「一志勇躍」を常に心に抱き、その思いを1つにして取り組んでいくことがなによりも重要です。そして、トライアンドエラーそして再トライ（リトライ）のスタンスをもって常に挑戦し続けることにより、よりよい成果につながっていくと思っています。

今年6月の第6期定時株主総会において、当社初となる女性取締役が社内から選任されました。これまでの取締役会や指名・報酬委員会等での議論についてお聞かせください。

当社の取締役会に女性取締役が不在であることが、ガバナンスの観点から課題との認識は、経営陣・社外取締役ともに有していました。女性取締役の登用に向けにはさまざまな意見がありましたものの、「積極的に登用はしていきたいが、外形よりも実質を伴った形で登用すべき」といった意見が、当社の指名・報酬委員会と取締役会が達した結論でした。社内における女性取締役候補者の育成に向けた取り組みは、一朝一夕にして成果に結びつくものではありません。中長期的なスタンスをもって根気強くかつ熱心に取り組んだ結果として、今般の馬場佳子取締役の選任に至ったと認識しています。今後、取締役会や経営会議にも多様性に富んだ新たな視点ないし観点を提供いただけるとともに、馬場取締役をロールモデルとして次に続く女性の経営人財が育っていくことを期待しています。

当社にとっての課題・改善点についてお聞かせください。

当社は2018年10月の第四銀行と北越銀行の経営統合に伴う設立以降、着実に進むべき正しい方向に進んでいると思います。経営統合や銀行合併によるシナジーも私が当初想定していたレベル以上に発揮され、行政などと主体的に連携した面的な地域創生への取り組みも加速しています。一方で、ステークホルダーの皆さまへの「伝え方」、いわゆる「アピール方法」については、当社にとっての課題であり改善の余地があるのではないかと考えています。当社におけるさまざまな取り組みが、ステークホルダーの皆さまにより明確にわかりやすく伝わるよう、工夫を凝らした積極的なプロモーション・情報開示を実践していくことが重要であり、そのことは東京証券取引所が要請している「資本コストや株価を意識した経営の実現」にもつながるものと考えています。

例えば、サステナビリティへの取り組みは、新潟県にとっても大きな課題ですが、地域全体での取り組みはまだまだ十分とは言えません。新潟県をリードする役割のある当社は、地域の面的再生に向けてグループ一体となって取り組んでいます。よりサステナビリティへの意識を地域に浸透させていくためには、あらゆる場面を通じて積極的にアピールしていくことが必要であると感じています。あくまで一例でしたが、大胆かつ挑戦的な姿勢で当社の多々あるアピールポイントをより一層広めていくべきだと思います。

こうした観点から、私は1年以上前の取締役会で、社外の視点で当社をどのように感じているかを伝えるべきとの思いから、当社の統合報告書に社外役員のコメントを掲載することを提言しました。昨年度（2023年度）の統合報告書から掲載をはじめ、今年度は私が担当することになりましたが、1人でも多くのステークホルダーの皆さまが、当社への理解を深めていただければ幸いです。

最後に第四北越FGへの今後の期待についてメッセージをお願いします。

私は、普段は大学で学生を相手に教鞭をとっていますが、取り巻く時代環境が変容をしているなかで、学生の考え方や行動様式も多様化し柔軟性に富んできていると認識しています。当社が引き続きステークホルダーの皆さまから選ばれる企業であり続けるためには、こうした学生からも魅力的と感じてもらえるようになっていかなければなりません。そのためには、そこにかかわり動く「ヒト」が魅力的でなければならないと考えています。当社では、この7月に「人的資本価値向上委員会」や「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進室」を設置しましたが、画期的なことと評価できるものの、今後は杓子定規になることなく、グループ全体の役職員の働きがい・モチベーションを向上させ探求意欲をかき立てるような取り組みを期待しています。

1873年（明治6年）の創立以来、150年にわたる歴史の中で脈々と受け継がれてきた伝統や経営統合などのさまざまな革新（イノベーション）、そしてこれらを起こしてきたチャレンジ精神は全て、そこにかかわり動く大勢の「ヒト」が形作ってきたものです。時代や環境の変化に適応し、さらに先取りしながら、今後も「ヒト」を大切にした経営を貫き、新潟県を代表する金融・情報サービスグループとして、地域社会・経済をリードし続けることを強く期待しています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、お客さま、地域社会、株主・投資家、職員など多くのステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重ねることで、信頼関係を築いています。また、経営の健全性と透明性の確保を目的として、当社の経営状況やサステナビリティへの取り組みなどをご理解いただけるよう、ディスクロージャー活動に積極的に取り組んでいます。

お客さまとのコミュニケーション

第四北越銀行では、本支店窓口等での対話や営業店窓口を設置している「お客さまご意見カード」、ホームページやコールセンターなどを通じてお客さまからいただくご意見・ご要望を共有し、サービスの改善を図っています。



地域社会とのコミュニケーション

・金融教育活動

第四北越銀行では、地域の子どもたちの心身育成を支援するため、金融教育活動として、2014年3月期より「だいしほくえつアカデミー」を開校しています。開校から2024年3月期までの累計で15,294名に参加いただいています。



「だいしほくえつアカデミー」

・「第四北越奨学会」による奨学金寄付

第四北越銀行では、1962年より、学業優秀でありながら経済的理由により大学への就学が困難な若者に対し、返済義務のない奨学金を支給しています。

奨学金
支給者数 **1,306名** 1963年3月期～
2024年3月期

・スポーツ・文化振興に向けた取り組み

第四北越銀行では、地域のスポーツ振興に積極的に取り組んでおり、1989年から「すこやか第四北越銀行杯新潟県小学生バレーボール大会」を、1999年からは「第四北越銀行旗争奪少年野球大会」を開催しているほか、地域のスポーツクラブのサポートも行っています。

また、地域の音楽・芸術文化の振興を目的として、良質な音楽や古典芸能などを提供する「だいしほくえつライフアップコンサート」を開催しています。

・「第四北越まごころの会」によるボランティア活動

第四北越銀行では、役職員の自主参加募金組織である「第四北越まごころの会」を通じて、新潟県内の自然保護ボランティア活動への参加や、環境保護・社会福祉団体などへの寄付活動を行っています。



佐渡トキ保護センターへの寄贈

ボランティア活動

株主・投資家とのコミュニケーション

当社では、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、各種のIR（Investor Relations）活動やSR（Shareholder Relations）活動を継続的に実施するとともに、当社ホームページや統合報告書により、わかりやすい情報開示に努めるなど、株主・投資家の皆さまとの建設的な対話の促進に取り組んでいます。会社説明会動画および資料は、当社ホームページよりご覧ください。

会社説明会資料

<https://www.dhfg.co.jp/financial/ir/session/>



●主な活動実績（2023年度）

活動内容	回数	対応者	対話を行った主な株主・投資家
定時株主総会	1	社長・取締役・監査等委員	個人・法人株主等
機関投資家向け会社説明会（ラージIR）	2	社長・取締役	機関投資家等
機関投資家向け会社説明会（スモールIR）	1	社長	アナリスト等
個人投資家向け会社説明会（IR）	1	社長	個人株主
アナリスト・機関投資家との個別面談（IR）	9	取締役・経営企画部	アナリスト等
機関投資家との個別面談（SR）	40	取締役・経営企画部	機関投資家等

また、株主・投資家の皆さまとの対話の中で把握したご意見等については、経営陣および取締役会に対して適切にフィードバックを行い、当社の企業価値向上に向けた各種取り組みに反映しています。

●株主・投資家の皆さまのご意見等を反映した主な取り組み

内容	決定・公表時期	概要
第三次中期経営計画の策定	2024年4月	マテリアリティ（ダブルマテリアリティ）の設定、PBR改善に向けたロジックツリーの策定等、ROE目標の変更
株主還元方針の見直し	2024年5月	累進的配当の導入、配当性向目標の設定
政策保有株式の縮減目標上方修正	2024年5月	縮減目標額の上乗せ
女性取締役の登用	2024年6月	社内からの女性取締役の登用
統合報告書の記載内容充実	2024年8月	サステナビリティ関連の記載充実、財務担当役員メッセージの掲載、女性取締役とDE&I推進室長の対談の掲載



個人投資家向け会社説明会



機関投資家向け会社説明会（ラージIR）

職員とのコミュニケーション

当社では、経営理念の実現に向けて、全役職員が“一志勇躍”して日々の業務に取り組めるよう、社長をはじめとした役員が直接、考え方やコンプライアンスの重要性を職員に伝える「役員対話交流会」を実施しています。交流会は、エンゲージメントおよび組織総合力の向上にも繋がっており、2024年度も継続して開催しています。

また、職員への「従業員意識調査」を定期的に行い、その結果を取締役に報告することで、職員の声を経営に取り入れるなど、エンゲージメントを高めるための取り組みを実施しています。



役員対話交流会

役員一覧

取締役 (2024年6月25日現在)



取締役会長
並木 富士雄

取締役在任年数	5年9ヶ月
取締役会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	9,600株



代表取締役社長
殖栗 道郎

取締役在任年数	5年9ヶ月
取締役会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	5,400株



代表取締役専務
高橋 信

取締役在任年数	5年9ヶ月
取締役会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	5,950株

取締役 (2024年6月25日現在)



取締役 (監査等委員)
此村 隆義

取締役在任年数	1年
取締役会出席回数	12回／12回
監査等委員会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	2,000株

社外取締役 (2024年6月25日現在)



社外取締役 (監査等委員)
松本 和明

取締役在任年数	5年9ヶ月
取締役会出席回数	12回／12回
監査等委員会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	200株



社外取締役 (監査等委員)
森 邦雄

取締役在任年数	3年
取締役会出席回数	12回／12回
監査等委員会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	300株



社外取締役 (監査等委員)
白井 正

取締役在任年数	2年
取締役会出席回数	12回／12回
監査等委員会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	600株



代表取締役常務
柴田 憲

取締役在任年数	4年
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	4,000株



取締役
牧 利幸

取締役在任年数	3年
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	1,300株



取締役
田中 孝佳

取締役在任年数	3年
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	5,126株



社外取締役 (監査等委員)
菊池 弘之

取締役在任年数	2年
取締役会出席回数	12回／12回
監査等委員会出席回数	12回／12回
指名・報酬委員会出席回数	2回／2回
所有する当社の株式数	0株



社外取締役 (監査等委員)
佐藤 明

所有する当社の株式数	0株
------------	----



取締役
石坂 貴

取締役在任年数	1年
取締役会出席回数	11回／12回
所有する当社の株式数	1,600株



取締役
宮越 忠範

取締役在任年数	1年
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	950株



取締役
馬場 佳子

新任

所有する当社の株式数	514株
------------	------

※ 取締役会、監査等委員会および指名・報酬委員会の出席回数は、2023年6月の当社第5期定時株主総会終結時から2024年6月の当社第6期定時株主総会前までを記載しています。

財務データ

連結業績サマリー (単位：百万円)

		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
経常収益		135,711	148,759	182,058
連結粗利益		91,349	91,239	97,189
	資金利益	60,396	67,919	64,268
	役務取引等利益	21,065	22,821	25,407
	その他業務利益	9,887	498	7,514
営業経費 (△)		65,070	62,556	63,338
貸倒償却引当費用 (△)		7,600	5,395	7,246
償却債権取立益		501	482	752
株式等関係損益		3,667	534	2,502
その他		698	744	1,010
経常利益		23,545	25,048	30,868
特別利益		418	1,046	1,512
特別損失 (△)		622	1,144	2,622
税金等調整前当期純利益		23,342	24,949	29,758
法人税、住民税および事業税 (△)		8,281	6,699	9,198
法人税等調整額 (△)		▲469	366	▲644
当期純利益		15,530	17,883	21,204
非支配株主に帰属する当期純利益 (△)		385	115	1
親会社株主に帰属する当期純利益		15,144	17,768	21,203

連結貸借対照表サマリー (単位：百万円)

		2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
資産の部合計		10,670,304	10,517,951	11,137,853
	うち有価証券	2,501,271	2,871,378	3,072,041
	うち貸出金	5,114,102	5,265,963	5,430,402
負債の部合計		10,236,798	10,102,527	10,638,477
	うち預金	8,207,503	8,367,554	8,498,683
	うち譲渡性預金	233,401	213,228	206,769
純資産の部合計		433,505	415,423	499,376
	株主資本合計	408,473	423,887	434,789
	うち利益剰余金	281,174	293,973	309,446
	その他の包括利益累計額	19,987	▲8,463	64,568
	非支配株主持分	5,044	—	19

財務指標等 (連結)

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
自己資本比率 (%)	10.51	10.23	10.03
1株当たり純資産 (円)	9,436.72	9,245.50	11,401.36
1株当たり当期純利益 (円)	332.40	391.79	474.71
1株当たり配当金 (円)	120	120	145
配当性向 (%)	36.1	30.7	30.8
自己資本利益率 (ROE) (%)	3.5	4.2	4.6

非財務データ

人的資本

●第四北越フィナンシャルグループ

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
女性管理職比率（代理級以上） (%)	—	23.8	23.8
労働者の男女の賃金の差異 (%)			
全従業員	—	46.8	49.8
社員・行員（正規雇用労働者）	—	61.6	63.1
パート・有期労働者	—	66.0	68.1

●第四北越銀行

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
女性管理職比率（代理級以上） (%)	25.2	25.8	26.0
労働者の男女の賃金の差異 (%)			
全従業員	—	45.8	47.7
行員（正規雇用労働者）	—	61.2	61.9
パート・有期労働者	—	66.5	69.0
キャリア（経験者） 採用率 (%)	9.2	12.9	20.2
障がい者雇用率 (%)	—	2.3	2.3
育児休業取得率 (%)			
男女合計	73.3	103.7	104.0
男性	48.8	106.0	108.8
女性	98.7	101.3	98.5

金融教育活動

	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
「だいしほくえつアカデミー」 参加人数（累計）	12,146	13,486	15,294
「第四北越奨学会」 による奨学金支給者数（累計）	1,218	1,248	1,306

外部評価

CDP 当社はCDP「気候変動レポート2023」において「B」スコアを獲得しました。 	DX認定事業者 当社は経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されました。 	スマートSMEサポーター 第四北越銀行および第四北越ITソリューションズは、経済産業省が定める「スマートSMEサポーター」制度に基づく「情報処理支援機関（スマートSMEサポーター）」に認定されました。 
---	---	---

グループ企業一覧

グループ各社の状況

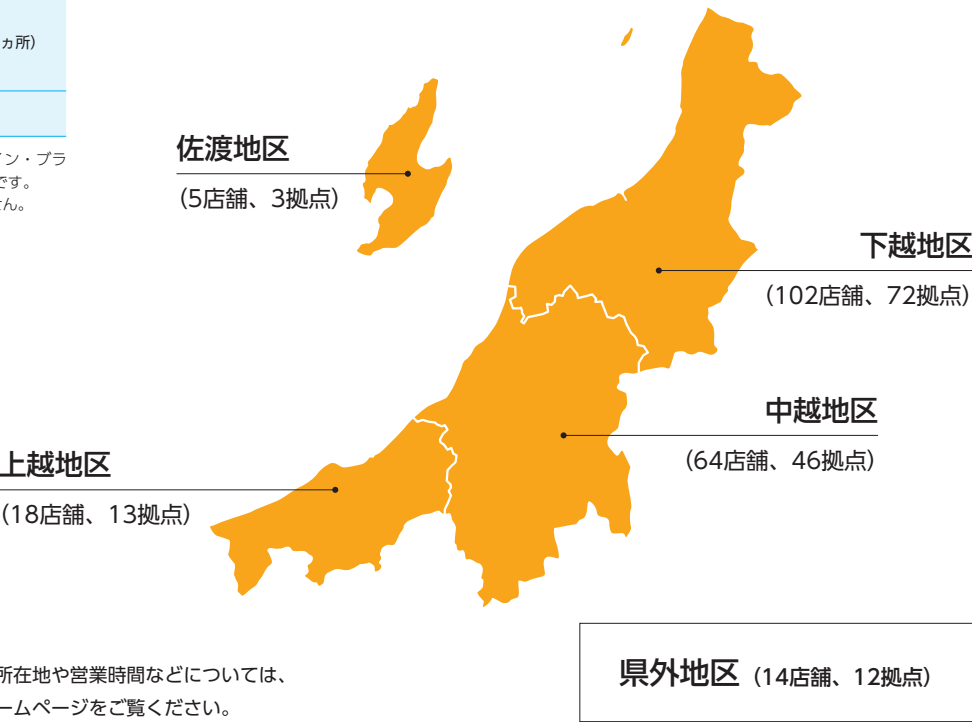
(2024年7月31日現在)

会社名	主要な事業の内容	設立年月日	資本金
株式会社 第四北越銀行 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	銀行業	1873年11月2日	327億7,699万円
第四北越証券 株式会社 長岡市大手通二丁目3番地10（米百俵プレイス西館6F）	証券業	1952年 8月 8日	6億円
第四北越リース 株式会社 新潟市中央区明石二丁目2番10号	リース業	1974年11月11日	1億円
北越リース 株式会社 長岡市大手通二丁目3番地10（米百俵プレイス西館7F）	リース業	1982年11月 1日	1億円
第四ジェーシービーカード 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号（だいに海上ビル）	クレジットカード・ 信用保証業務	1982年11月12日	3,000万円
第四ディーシーカード 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号（だいに海上ビル）	クレジットカード業務	1990年 3月 1日	3,000万円
北越カード 株式会社 長岡市今朝日一丁目9番20号（北越東ビル4F）	クレジットカード・ 信用保証業務	1983年 6月 1日	2,045万円
株式会社 第四北越ITソリューションズ 新潟市中央区泊垂東二丁目11番21号	システム関連業務	1970年 3月20日	1億円
第四北越リサーチ＆コンサルティング 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号（だいに海上ビル）	コンサルティング業務、経済・社会に 関する調査研究・情報提供業務	1997年 7月 1日	3,000万円
第四北越キャピタルパートナーズ 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号（だいに海上ビル）	ファンドの組成・運営に関する業務	1984年 6月 8日	2,000万円
第四北越キャリアブリッジ 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号（北越第一ビルディング2F）	人材紹介業、企業の人材に関する コンサルティング業務	2019年 5月24日	3,000万円
株式会社 ブリッジにいがた 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	販路開拓事業、 観光振興事業、生産性向上事業	2019年 4月 1日	7,000万円
第四信用保証 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号（北越第一ビルディング3F）	信用保証業務	1978年10月27日	5,000万円
北越信用保証 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号（北越第一ビルディング3F）	信用保証業務	1986年 8月20日	2億1,000万円

第四北越銀行店舗のご案内（2024年7月31日現在）

店舗数	203店舗 新潟県内189店舗（うち出張所5ヵ所） 新潟県外14店舗
拠点数	146拠点

※ 拠点数は、店舗内店舗方式（ランチ・イン・プラ
ンチ方式）による店舗統合後の営業拠点数です。
※ 店舗数には、仮想店舗2店舗を含めていません。



ホームページは
こちら

具体的な店舗の所在地や営業時間などについては、
第四北越銀行ホームページをご覧ください。

株式会社 第四北越フィナンシャルグループ

本店所在地 … 〒951-8066
新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1
TEL … 025-224-7111 (代表)
URL … <https://www.dhfg.co.jp/>
編集・発行 … 第四北越フィナンシャルグループ 経営企画部
発行年月 … 2024年8月



このディスクロージャー誌は、
植物油インキで印刷しています。



見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。



第四北越フィナンシャルグループと
TSUBASAアライアンスは、
SDGs宣言を制定しています。



第四北越銀行は、
21世紀金融行動原則に
署名しています。