

統合報告書

2026

DAISHI HOKUETSU
INTEGRATED REPORT



DAISHI HOKUETSU
Financial Group

第四北越フィナンシャルグループ



経営理念

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)

目指す姿

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

北沢浮遊選鉱場跡：佐渡島西部の相川地区に残る、佐渡金銀山の鉱石を選別・加工していた近代化産業遺産。

Contents

マネジメントメッセージ

トップメッセージ	P.03
特集 新たな価値創造に向けた統合へのプロセス	P.09
財務担当役員メッセージ	P.13
社外取締役座談会	P.19

価値創造ストーリー

価値創造ストーリー概要	P.23
財務・非財務ハイライト	P.25
第四北越フィナンシャルグループのあゆみ	P.27
第四北越フィナンシャルグループのマーケット	P.29
第四北越フィナンシャルグループの強み	P.31
マテリアリティ(最重要経営課題)	P.33

目指す姿に向けた成長戦略

第三次中期経営計画の概要	P.35
基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮	P.37
基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求	P.43
基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上	P.47
特集 グループ社員座談会	P.55
― 多様な経験から生まれた変化が、 地域にもたらすもの―	
基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化	P.58
全戦略共通 TSUBASAアライアンスの深化	P.59

サステナビリティ経営

サステナビリティへの取り組み	P.60
----------------	------

経営基盤の強化

コーポレートガバナンス・リスク管理	P.73
-------------------	------

ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーとのコミュニケーション	P.85
---------------------	------

コーポレートデータ

役員一覧	P.87
財務データ	P.91
非財務データ	P.92
グループ企業一覧	P.93

【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2026」を作成しました。編集にあたっては、IFRS財団（旧IIRC）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 2026」（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。

【本書の報告対象期間および報告対象範囲】
報告対象期間：2025年4月～2026年3月（2026年7月までの内容も一部含む）
報告対象範囲：第四北越フィナンシャルグループおよびグループ会社



【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
● 2019年3月期、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ーブの登録商標です。
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）



地域の総合プロデューサーとして
新たな付加価値の創造を
主導していく

代表取締役社長
植栗道郎

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。

当社グループ（以下、当社と当社グループ企業、いずれも当社といいます。）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するなか、地政学的リスクの高まりや、それに伴うエネルギー価格や物価の上昇、地球温暖化による異常気象の頻発など、国内外の金融・経済環境の不確実性は高まっており、先行き不透明な状況が続いています。

また、AI技術が加速度的に進展し続けており、生産性向上や業務効率化の枠を超え、競争の在り方を変える、まさに産業革命とも言える新たな時代を迎えています。

さらには、長年続いた我が国の超低金利政策が転換され、「金利ある世界」が定着しつつあるなか、異業種からの参入などにより競争環境が大きく変化しており、金融機関の重要な収益基盤である預金の獲得競争も一段と激化しています。

同時に、デフレからの脱却と持続的な経済成長に向けた機運が高まるなか、政府による「強い経済」の実現に向けた17の戦略分野への重点投資など、付加価値創出型経済への移

行に向けた動きも加速しています。こうした変化は、新たな資金需要や多様な金融サービスへのニーズにつながり、当社にとって収益機会の拡大と中長期的な成長を実現する大きな機会であると同時に、地域創生を実現するまたとないチャンスと捉えています。

ただし、人口減少社会においては、高度経済成長期のように資金需要が漸増していくことは望めず、需要に応じて信用創造していくビジネスモデルだけでは地域とともに縮小均衡していくことになります。

そこで、私たちは「地域の総合プロデューサー」として主体的に付加価値を創造していくことが、これからの地域金融機関に求められる重要な使命・役割であると認識し、自らが新たな資金需要や付加価値を創出していくビジネスモデルへと転換を図っています。

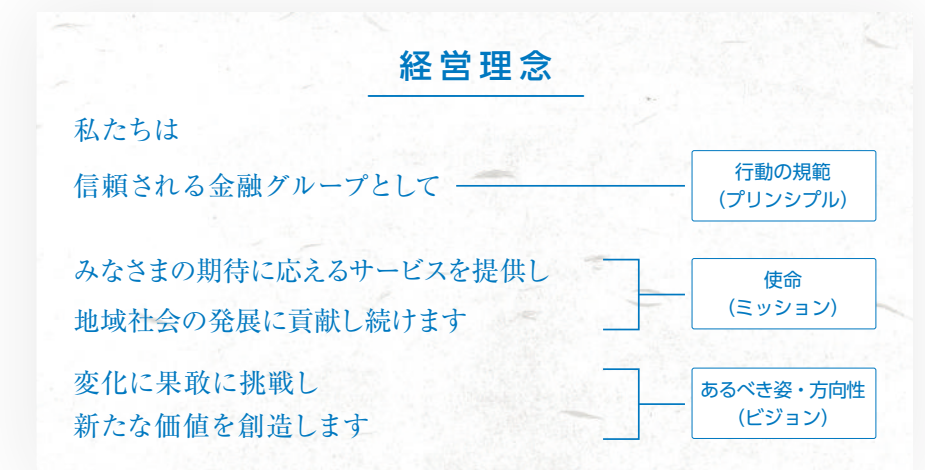
今後も、地域の未来を切り拓く存在として、時代の変化に果敢に挑戦し、自ら変革を主導することで、地域の持続的な成長と企業価値の向上の好循環を実現し、その責任をしっかりと果たしていきます。

地域と当社のサステナブルな価値創造ストーリーの源泉 – 経営理念の実践 –

私は社長就任以来、経営理念がステークホルダーの価値を生み出す原動力ととらえ、当社経営陣に対して経営理念を全役職員に浸透させることに力を注ぐよう一貫してリーダーシップを発揮してまいりました。現在、当社では、全役職員がいかなる環境下においても、経営理念に則った行動を指向すべきことを理解しています。

当社は、150年以上の永きにわたり地域の皆さまとの信頼

関係を築き上げ、深めながら、ともに成長してきました。この「信頼関係」は、当社の最重要資産、コア・コンピタンスです。私たちは、この「信頼」をより一層強固なものに発展させるべく、これからも変化に果敢に挑戦し、新たな価値の創造を徹底的に追求して、「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る」という当社の使命を果たしていきます。



トップメッセージ

地域と当社の持続的な成長に向けた経営戦略 –「経営統合・グループ経営」「アライアンス」–

当社は、持続的な成長に向けた好循環を実現するため、「①経営統合・グループ経営」と「②アライアンス」という2つの経営戦略を推し進めてきました。

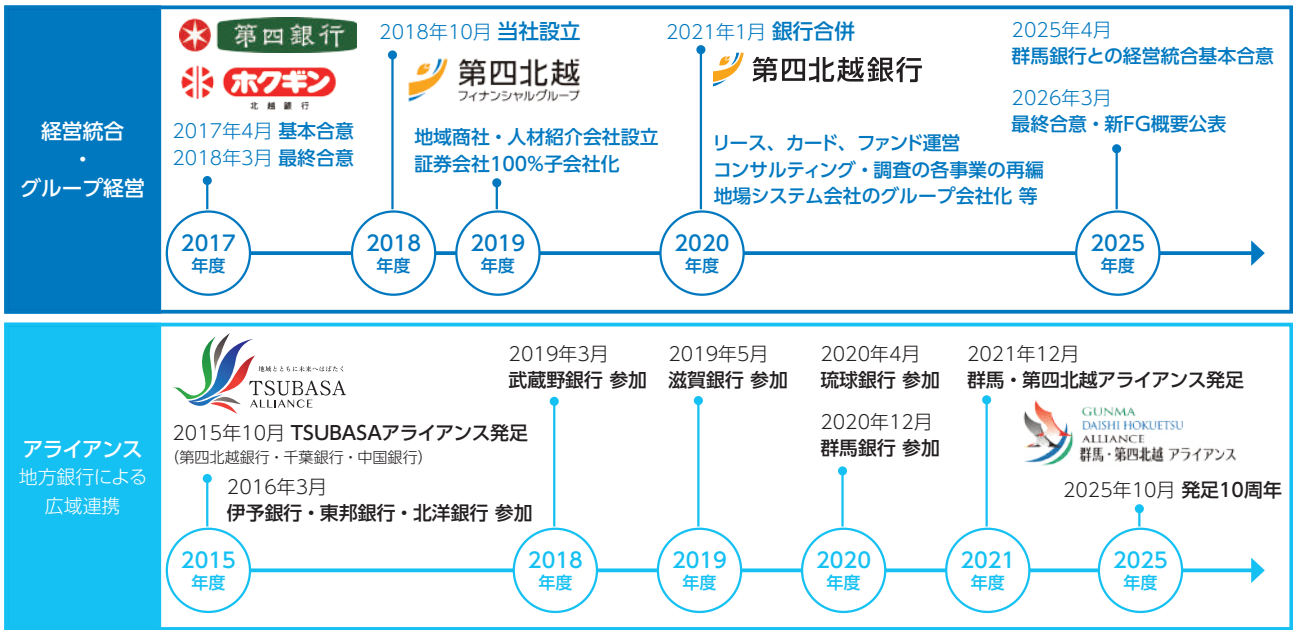
「①経営統合・グループ経営」では、2018年10月の第四銀行と北越銀行の経営統合により第四北越フィナンシャルグループが誕生し、2021年1月には両行は合併しました。本経営統合によるシナジー効果は、当初計画を大きく上回る実績をあげており、統合前の単独行では到底成し得ないサービスレベルの向上とそれに伴う収益力の向上を実現しています。その背景となる、従業員エンゲージメント総合スコアやお客さまからの当社のコンサルティング機能への評価は着実に向上してきており、私はその成果に大きな手応えを感じております。後述する群馬銀行との経営統合においては、この成功体験を存分に活かしてシナジーを発揮していく所存です。

また、冒頭的环境認識から当社の事業領域の多様化と地域全体の経済規模の拡大に向けて、当社を銀行中心の企業集団から「金融・情報サービスグループ」へと変容しなければならなかったと考えました。現在では、金融分野と非金融分野の双

方で事業を展開し、「既存事業の深掘り」と「新たな事業領域の探索」を同時並行で実践しています。

「②アライアンス」では、2015年10月から当行、千葉銀行、中国銀行の3行でTSUBASAアライアンスを立ち上げ、現在は国内有力地方銀行10行が参加する地銀最大規模の連携体となりました。ここでは規模のメリットと情報連携の優位性を活かして、事務・システム分野での協働をはじめ、営業推進、リスク管理、人的資本強化など、多岐にわたる分野で連携を進めています。発足して10年が経過し、参加行のトップ同士が常に本音で意見交換ができる関係性が構築され、職員間でのコミュニケーションも円滑かつ活発に行って新たな価値を創造し続けています。今後もさらに連携を深化させ、本アライアンスを最大限活用していきます。

このように「①経営統合・グループ経営」と「②アライアンス」の2つの経営戦略に同時並行的に取り組んでいることは当社の大きな強みであり、経営基盤をより強固なものとし、今後の成長戦略を着実に推進していくための礎となっています。



さらなる高みを目指す「“飛躍のステージ” 第三次中期経営計画」

当社を設立した2018年10月以降の「第一次中期経営計画」、2021年の銀行合併を踏まえた「第二次中期経営計画」を経て、現在は、さらなる高みを目指す飛躍のステージとして「第三次中期経営計画」(以下、第三次中計といいます。)を実行しています。私は「一志勇躍」を全役職員のスローガ

ンに掲げ、地域と当社の持続的な成長への好循環を実現する「サステナビリティ経営」の深化として、当社の「財務的課題」と地域社会が抱える「環境・社会課題」の2つの課題の同時解決を指向する「ダブルマテリアリティ」に取り組んでいます。(詳細P.35)

スローガン (合言葉)



最重要経営課題 (マテリアリティ)

「財務的課題」

成長性 収益力の強化

効率性 生産性の向上

健全性 健全性維持・向上

「環境・社会課題」

E 環境 地球環境問題への積極的な取り組み

S 社会 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

G ガバナンス 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

基本戦略

基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮

基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求

基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化

全戦略共通 TSUBASAアライアンスの深化

“飛躍のステージ” 2年目の評価

– 中計目標を前倒しで実現。
中計最終年度となる2026年度目標をさらに上方修正 –

第三次中計の2年目となる2025年度は、連結当期純利益が期初の業績予想を91億円上回る421億円となり、2025年3月に上方修正した第三次中計最終年度の目標400億円を1年前倒しで達成することができました。金利ある世界の定着が追い風とはなりましたが、グループ一体でコンサルティング機能を深化させてきたことや、マーケットに応じた機動的な有価証券運用など、これまでの取り組みの成果が現れ、“飛躍のステージ”に相応しい結果となりました。

経営指標 (KPI) は、「財務的課題」が4項目全てで目標を達成し、「環境・社会課題」でも12項目中、CO2排出量削減率などの10項目で目標を上回るなど、非財務面においても着実な成果をあげることができました。(詳細P.36)

また、ROEが前年比2.0pt改善の8.0%となり、好調な業績推移に加え、積極的な資本政策等もあり、当社のPBRIは、同0.38pt改善の0.94倍と着実に上昇し、3月末の時価総額も前期末から約2,200億円 (同+77%) 増加の約5,100億円となりました。

なお、2026年7月に当社のPBRIは1倍を超え、時価総額は6,000億円を超えましたが、これは通過点に過ぎず、引き続き構成要素であるROEとPERを高めて、PBRを向上させていただきます。

企業価値向上に向けた収益管理態勢の強化 (詳細P.15)

当社では、資本効率と企業価値の向上に向けて、RORAをベースとした収益管理態勢の高度化を進めています。

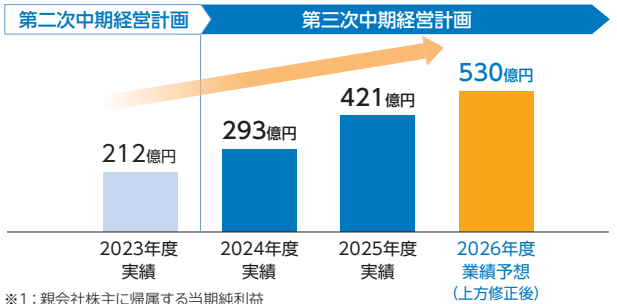
これまででも段階的に「当期純利益RORA目標」の設定や「標準利益率・下限利益率」の活用を進め、2026年4月からは、第四北越銀行の全営業店でRORAをベースとした採算管理態勢へ移行しています。これは群馬銀行の強みである同行のRORA経営を参考に構築しました。

我々のRORA経営は緒に就いたばかりではありますが、個社ごと、案件ごとの採算管理を強化しつつ、来年4月の経営統合以降、グループ全体での適切な資産配分のコントロールを実施するべく態勢づくりに取り組んでいます。

マーケット環境や中計の順調な進捗を踏まえ、さらなる高みを目指すため、2026年7月に、中計最終年度となる2026年度の連結当期純利益目標を530億円へ、ROE目標を8.9%へ、上方修正をいたしました。(詳細P.36)

この3年間で当社の収益力や経営基盤は飛躍的に向上し、ステークホルダーの皆さまにも果実を還元しながら、企業価値を着実に高めてきましたが、私はまだまだ途上にあると思っています。最終年度となる2026年度は中計の総仕上げとなります。また来年度に予定している群馬銀行との経営統合につなげていく重要な一年となります。私が先頭に立って組織をリードし、第三次中計を完遂させ、その次のステージへと昇っていきます。

■ 連結当期純利益^{※1}



トップメッセージ

当社の価値創造、競争優位の源泉である人的資本価値のさらなる強化

全ての付加価値の創造や競争優位を生み出す源泉は「人」です。当社では人材の材を財産の「財」と表現し、人財育成や人財への積極的な投資をはじめ、女性活躍推進・多様性の確保や、健康経営、環境整備などを進め、職員によるウェルビーイングの向上に取り組んでいます。

当社では、第四銀行と北越銀行の経営統合、銀行合併とシステム・事務統合をやり遂げるとともに、その過程において、意識統一を進め、両行役職員が一体となって業務にあたり、営業担当においては多役化を進めたことで、個々人のコンサルティング提案力を格段に高めることができました。また、規模が拡大し、行政を含む外部とのネットワー

クも格段に深く広くなった結果、各界の第一線で活躍する方々の知見や価値観を学び、地域の価値へとつなげる機会が増大したことによって、地域創生の実践力がより一層高まっています。

私は、我が国の地域金融機関における経営統合・合併によるシナジー発揮の事例として、このような稀有かつ卓越した成功体験を有する当社の人財基盤は、大きな強みであると認識しています。当社が“飛躍”できていることは「人財」が着実に成長している「証」であります。今後も、述べてきた取り組みをさらに深化させて、強固な人財基盤の構築を進め、当社の「価値」を高めていきます。（詳細P.47）

地域の持続的な好循環に向けて、地域創生に全力で挑戦 ― 地域の「総合プロデューサー」をめざして ―

私の描くサステナブルな価値創造ストーリーは、人口減少社会にあっても、当社の主要な営業基盤である新潟県経済を活性化・拡大させ、地域の魅力を高めることで当社への成長期待を高め、PERの向上にもつなげ、地域とともに共存共栄を図っていくことであります。

新潟県には、県内全域にわたって自然・食・歴史・文化などの豊富な観光資源や、エネルギーを含む自然資源や技術を活かした産業力があり、かつ、国内外からのアクセスなども整い、経済発展に欠かせない分野で優位性を持っています。このように新潟県は非常にポテンシャルが高く、魅力的な資源が豊富な一方で、それらを面的に結びつけたブランド戦略やストーリー性、十分な成長投資が不足しています。

これらの解決のカギとなるのは、行政や産業間の横連携であり、これまで単独で活動してきた様々な組織体が一体となって体験価値づくりや地域ブランド化等を進める必要があると認識しています。

当社では、前述の経営統合で領域を広げたグループのネットワークを最大限活用し、お客さま、行政、国内外の大手企業、外部専門家などの関係者の皆さまとタイアップしながら、地域経済圏（エコシステム）の調整役としての機能を担い、地域の持続的な好循環を創出する活動を推し進めています。

2025年11月に、新潟県内外をつなぐ地域創生の戦略拠点として「東京ヘッドオフィス」を設置したほか、地域商社「ブリッジにいがた」では、今春より旅行業や環境ビジネスへ新たに参入しました。さらには、より大きな地域エコシステム

を構築するため、2026年6月に新たに地域デザイン会社「株式会社REGIONAL SHIFT」を設立しました。地域デザイン会社の設立は、当社の地域創生を、従来の支援型から、構想・設計・実装を一体で担う次の段階へ引き上げる転換点になります。（詳細P.38）

また、これまで後述するBPOサービス等のお取引先のDXご支援と当社内でのDXによる生産性向上に取り組んでまいりましたが、AI技術が急速に進展するなか、従来のDXの枠組みを超えてAIの有効活用を進めていく必要があります。そこで2026年6月、第四北越銀行内に「AX戦略部」を新設しました。当該部署では当社全体でAIを活用し、新たな事業機会の創出や抜本的業務プロセスの変革を短期と中・長期の両面から検討しています。（詳細P.46）

冒頭に申し上げたとおり、当社はお客さま同士や情報の「ハブ」、「コーディネーター」そして「オーケストレーター」として機能する、いわば地域の「総合プロデューサー」となっていく必要があると考えています。地域を歴史、インフラ、経済、産業といった多面的観点から俯瞰することができる当社が「地域の未来を描き、積極的に投資する経営」を実践することによって地域課題に主体的に関与して解決に導き、新しいマーケットを創り出していきます。

新たな取り組みやイノベーションには、当然に痛みやリスクを伴いますが、経営理念に基づく経営統合・合併で培った精神性を持ち、これまで築き上げてきた外部ネットワークの知見もフル活用して挑戦し続けることで、必ず地域と当社の持続可能性を高めていけると確信しています。

群馬銀行との経営統合 ―「地域へのさらなる貢献」と「企業価値の持続的向上」の実現に向けて―

当社と群馬銀行（当社と群馬銀行を併せ、以下「両社」、それぞれのグループ会社を含めて以下「両社グループ」といいます。）は、2025年4月24日に両社間で締結した相互信頼および対等統合を基本的な方針とする経営統合に関する基本合意書に基づき、2026年3月26日に両社間で株式交換契約書および経営統合契約書を締結しました（以下、群馬銀行との経営統合を「本経営統合」といいます。）。2027年4月（予定）には、「群馬新潟フィナンシャルグループ」として新たなスタートを切ります。（詳細P.9～P.12）

本経営統合の目的は、両社が統合することによって経営の規模と質の両面で地銀トップクラスの新金融グループへとステップアップを目指すことであります。かつてない環境変化のうねりの中にあって、両社グループの主要な営業地盤である新潟県と群馬県（以下「両県」といいます。）においては、本経営統合が両県の発展と新金融グループの企業価値の持続的向上への最適解であると確信しています。

両社に求められる役割は、地域の課題解決に欠かせない存在として、社会的価値と経済的価値の好循環を生み出す「地域の未来をともに創る最良のパートナー」となることであります。そのためには、ご説明してまいりました通り、「地域の総合プロデューサー」としての機能を発揮していくことが重要であると考えています。

この機能の発揮に向けて、前述の地域デザイン会社「株式会社REGIONAL SHIFT」を活用して、より大きな地域エコシステムを構築することで、地域の好循環を実現していく考えです。また、地域の労働力不足への対応やお客さまの生産性向上の支援などに向けて、2026年4月に第四北越銀行で開始した「第四北越BPOサービス『給与まろごとアウトソース』」（詳細P.45）なども、今後、群馬銀行と連携して提供エリアを拡大していきます。

このほか、群馬銀行はニューヨーク、上海、バンコクおよびホーチミンに海外拠点を有していることから、当社のお客さまに対して、海外展開に関するニーズに従来以上にお応えすることができると考えています。

両県の交通インフラや観光資源とそのポテンシャルを踏まえると、両県の面的な地域創生への伸びしろは十分にあると考えており、「地域の総合プロデューサー」として、引き続き、積極的に関与していきます。

なお、ここまでの本経営統合に向けた各種協議および準備作業は、計画通り順調に進捗しています。

経営統合直後からシナジーを最大限発揮するため、「プレPMI」として、2025年度下半期を「プレアクション180」と名付け、バレーボールの共同観戦などの融和イベントや人財交流などの「意識統合」に取り組むとともに、生成AIの共同研究をはじめとする「業務統合」も推し進め、両社の一体感醸成につながる成果をあげています。

今年度は、新たなステージに向けて極めて重要な助走期間となります。「業務統合」「意識統合」の加速・深化に向けて、2026年度の上半期を「RUN UP（ランアップ）180」、下半期を「FLY UP（フライアップ）180」と名付け、前述の本経営統合の目的の実現に向けて、トップラインシナジーの最大化、経営管理の高度化、円滑な業務体制の構築などをテーマに両社グループ一体で取り組んでいきます。

なお、当社が有する第四銀行と北越銀行による経営統合、銀行合併・システム事務統合で蓄積した経営統合を成功に導く知見や、当社における持株会社体制のノウハウなどを本経営統合でも最大限活用していきます。

「群馬新潟フィナンシャルグループ」の新たなMISSIONに掲げた「ふたつの翼で、地域の未来を創る」は、新金融グループの存在意義、使命であり、志を表現しています。お互いの歴史や文化、地域性、風習など異なる面もありますが、新しい発想や価値が生まれる機会として捉えて融和を進め、両社間の関係性を一層深めていきます。地域社会の持続的な発展と企業価値向上の実現に向けて、役職員一同、全力で取り組んでまいります。今後とも変わらぬご支援を賜りますようお願い申し上げます。



特集 新たな価値創造に向けた統合へのプロセス

第四北越フィナンシャルグループと群馬銀行は、相互信頼・対等統合を基本的な方針として、2027年4月（予定）に経営統合を行います。お客さまと地域の成長・発展に貢献し続けるとともに、持続的な成長と企業価値の向上を実現させ、ステークホルダーの皆さまの期待に応える地域金融グループを目指してまいります。

統合持株会社の概要

商 号 株式会社 群馬新潟フィナンシャルグループ
英 文 Gunma Niigata Financial Group, Inc.
略 称 GNFG

代 表 者 代表取締役会長 殖栗 道郎
(予 定) (現 第四北越フィナンシャルグループ 代表取締役社長)

代表取締役社長（グループCEO） 深井 彰彦
(現 群馬銀行 代表取締役頭取)

本店所在地 東京都千代田区丸の内1丁目8番2号（鉄鋼ビルディング）

コーポレートマーク



群馬の大地をかたどるツルと、新潟の空に舞うトキが、
大空で出会い、新たな旅路へと向かう姿をロゴデザインに。
県の垣根をこえ、地域と未来をつなぎ、
金融の枠を超えた価値を提供していく姿勢を表現しました。

これまでと今後のロードマップ

2021

12月 群馬・第四北越アライアンス締結



群馬・第四北越 アライアンス

群馬・第四北越アライアンス ▶ P.59

2025

4月 経営統合 基本合意



2026

3月 最終合意、
群馬新潟FGに名称決定



3月26日 両社取締役会決議
株式交換契約書および経営統合契約書の締結
9月30日(予定) 両社の臨時株主総会に係る基準日
12月23日(予定) 両社臨時株主総会開催

2027

4月 経営統合

3月29日(予定) 群馬銀行の株式の最終売買日
3月30日(予定) 群馬銀行の上場廃止日
4月 1日(予定) 株式交換の効力発生日
第1次中期経営計画スタート

群馬新潟 フィナンシャルグループ
(第四北越フィナンシャルグループの商号を変更)

群馬銀行

第四北越銀行

「基本合意」から「最終合意」までの取り組み

最終合意および統合シナジーの発揮に向け両社の各階層にて協議を行ってきました。

・統合準備委員会

両社トップを中心に、
重要事項の協議を実施。



・専門部会

10の部会（経営企画、営業、システム事務、リスク管理等）
に分かれ、Fit&Gapや、業務統一化に向けた検討を実施。

2025年10月から2026年3月までの期間を「プレアクション180」と定め、両社役職員の「意識統合」や、業務の高度化に向けた「業務統合」の検討に取り組んできました。

・意識統合

合同研修や共同イベント
を実施。



群馬グリーンウイングスの観戦イベント

・業務統合

リスク管理、収益管理、監査等の業務共通化の検討着手や、
生成AI分野の共同研究を開始。

最終合意後は、統合シナジーの早期発揮に向け、既に実施済みの「プレアクション180」に続き、「RUN UP 180」「FLY UP 180」を設定し、業務統合の詳細検討および実務検証を加速していきます。

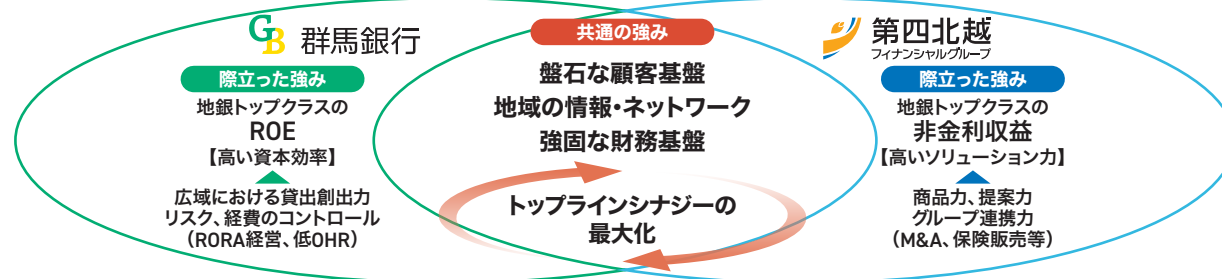
“プレ”PMI（ポスト・マージャー・インテグレーション）の実施

	期間	内容
プレアクション180	2025年10月～2026年3月（実施済み）	相互理解の深化
RUN UP 180	2026年4月～2026年9月	統合に向けた詳細検討・実務検証
FLY UP 180	2026年10月～2027年3月	統合後の組織・業務の具体化

特集 新たな価値創造に向けた統合へのプロセス

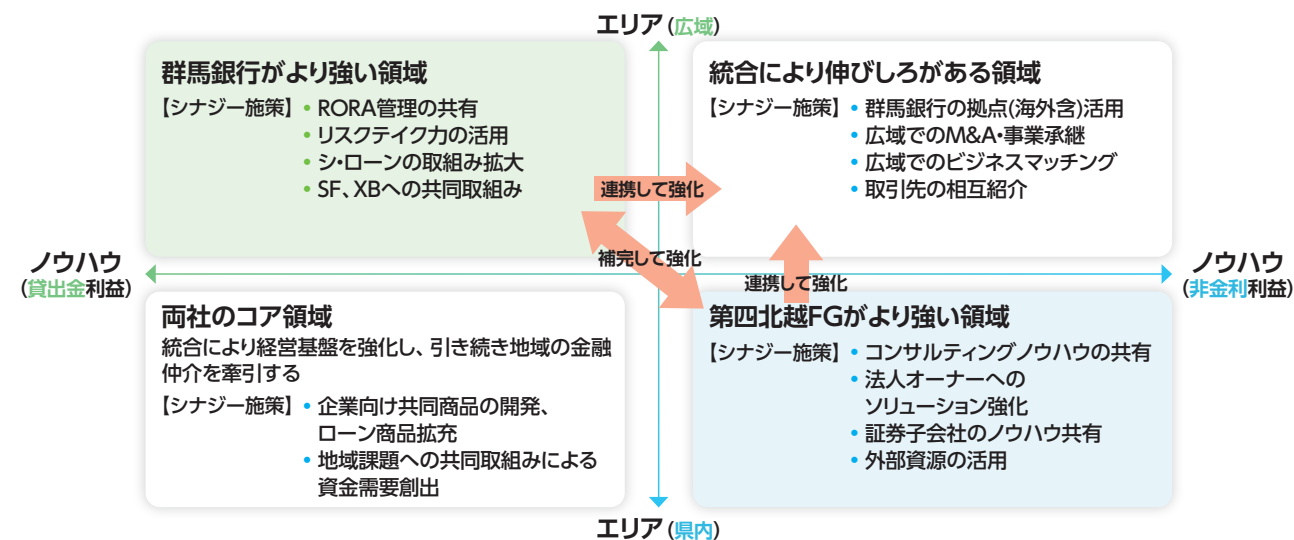
経営統合の目的

両社共通の強みをベースに、それぞれの際立った強みを補完することで、トップラインシナジーの発揮、および経営管理の高度化を図り**経営の規模・質ともに地方銀行トップクラスの金融グループへステップアップを目指します。**



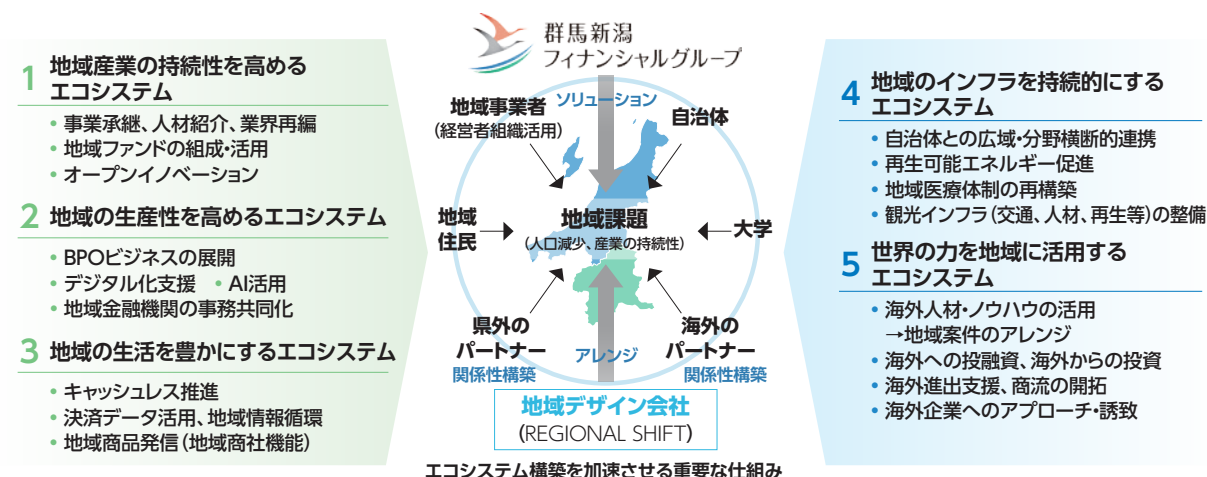
シナジー(I) 規模×ノウハウ

経営統合による**規模拡大** (営業エリア、総資産、リスクテイク力、人的資本等)と、お互いの強み (**ノウハウ**)を融合し、資金利益・非金利業務利益の拡大 (**トップラインシナジー**の発揮)を図ってまいります。



シナジー(II) 地域×挑戦

地域エコシステムの構築へ...新金融グループがハブとなり、外部パートナーと連携して地域の好循環を築きます。



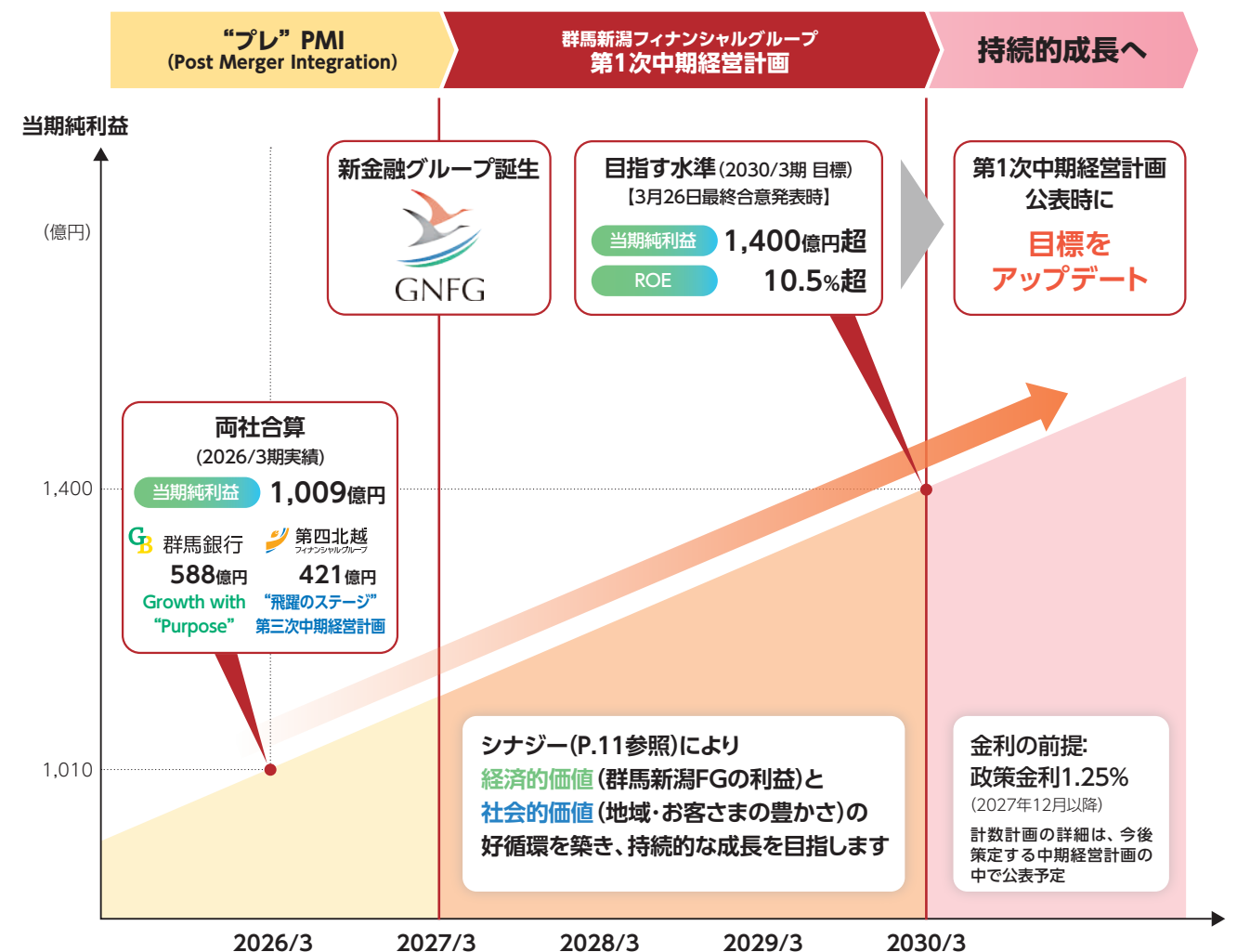
目指す姿 上流から外部パートナーと連携して地域課題にアプローチ。地域の持続性を高めるとともに、ニーズ・収益機会を創出。

地方銀行トップクラスの新金融グループへ



※ 2026年3月末時点 (総資産・時価総額・拠点数・グループ会社は単純合算、シェアは各県における各行単独)
※ 県内シェア：(出所) 金融ジャーナル「金融マップ2026年版 (2025年3月末基準)」

新金融グループの計数計画



財務担当役員メッセージ



健全性と収益性の両立を図りながら
地域社会へのさらなる貢献を通じて
持続的な企業価値の向上に
取り組んでまいります

代表取締役常務

柴田 憲

2025年度決算 ―第三次中期経営計画の最終年度目標を1年前倒しで達成―

2025年度は“飛躍のステージ”と位置付ける「第三次中期経営計画」（以下、「中計」）の2年目でありましたが、国内市場金利の上昇などから、貸出金利息や有価証券利息配当金が増加したほか、当社の強みであるグループ体でのコンサルティング営業によって非金利収益も順調に伸ばすことができ、銀行単体の当期純利益は当社設立以来の最高益となりました。また、銀行を除くグループ会社においても、証券事業やリース事業を中心に増益となり、FG連結当期純利益は421億円と前年比127億円の増益となりました。この利益水準は、2018年度の経営統合時に計上した負ののれん発生益を除く実態ベースで過去最高となり、2025年3月に公表した中計最終年度（2026年度）目標の400億円を1年前倒しで達成することができました。2018年10月の第四銀行と北越銀行の経営統合によるシナジーがトップラインとコストの両面でしっかりと発揮されており、グループ全体の総合力向上につながっていることに大きな手応えを感じています。また、2026年3月末時点における当社の時価総額を見ますと、5,152億円と前年度末比で2,253億円（+77%）増加しましたので、マーケットからも一定の評価をいただいているとともに、当社の今後に対する期待も大変大きいものと受け止めています。

当社では、精緻なリスク管理態勢に基づき成長分野へのリスクテイクを加速するため、2025年3月期より信用リスクの計測手法を「基礎的内部格付手法」に移行しています。また、2025年6月に、当社に「地域創生戦略部」を、第四北越銀行に「地域戦略部」を設置するとともに、2025年11月には、「東京ヘッドオフィス」を開設し、国内外のネットワーク・情報を活用したコンサルティングの高度化に取り組んでおり、2026年3月末の貸出金残高が前年比で3,007億円、5.3%増加するな

ど、施策の成果が出ています。

今後も非金利収益の増強とともに、リスクアセットの積み上げを図る方針であり、RORA（リスクアセット対比収益率）の向上を目指す採算管理態勢を整備のうえ、「金利ある世界」において健全性と収益性を両立するバランスシートを構築してまいります。

FG連結（億円）	2025年度 決算	前年比
経常利益	611	200
当期純利益 ^{※1}	421	127

※1 親会社株主に帰属する当期純利益

銀行単体（億円）		2025年度 決算	前年比
コア業務粗利益		1,209	226
主要項目	貸出金利息	697	149
	有価証券利息配当金	528	67
	非金利収益 ^{※2}	317	19
経費（▲）		613	27
コア業務純益		596	198
除く投資信託解約損益		596	219
ネット信用コスト（▲）		69	34
有価証券関係損益		16	61
経常利益		567	215
当期純利益		385	133

※2 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
（除く外貨調達コスト・市場運用部門収益等、含むファンド損益）

グループ会社部門（億円）	2025年度 決算	前年比
グループ会社収益 ^{※3}	40	3

※3 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
（特殊要因による損失除く）

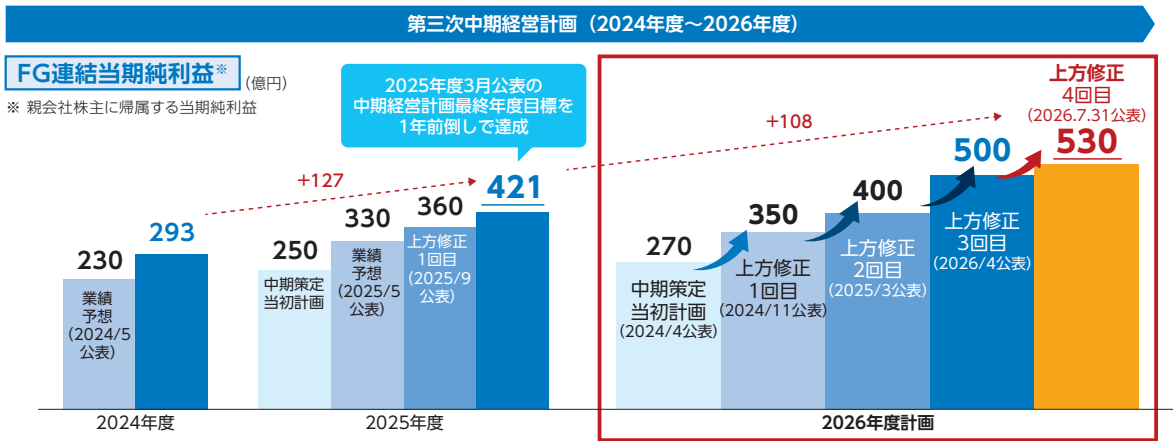
次なる成長ステージに向けて ―第三次中期経営計画の総仕上げ―

2026年度は、第三次中計の最終年度、総仕上げの年であるとともに、2027年4月（予定）に誕生する「群馬新潟フィナンシャルグループ」として、次なる成長ステージへ向かう極めて重要な助走期間となります。

これまで中計最終年度の目標は、市場金利の変化やリスクアセットの積み上げによる収益効果、コンサルティングを通じて好調な非金利分野の進捗等を踏まえ、3回にわたり上方修正を行い、本年5月の通期業績予想ではFG連結当期純利益を500億円としていましたが、2026年6月に日本銀行の政策金利が1%へ引き上げられたことに伴い、資金利益がさらに増

加する見通しとなったことから、2026年7月に、FG連結当期純利益を530億円、連結粗利益OHRを48%台、連結ROEを8.9%以上とする目標へ上方修正しました。なお、上方修正後の目標は、現在の政策金利1%が維持されることを前提にしていますので、今後の市場動向などによっては、必要に応じて目標を見直す方針としています。

収益面の強化に加え、人的資本への継続的な投資や、AIなどの戦略的分野への積極的な投資など、経営資源配分の最適化を通じて、中計最終年度の目標達成を目指してまいります。



ステークホルダーへの還元

（株主の皆さまへの還元）

当社の「株主還元方針」は、「1株当たりの配当金を原則として累進的とし、配当性向を40%程度」とするとともに、「自己株式の取得は業績や市場環境等を総合的に考慮したうえで機動的に実施する」方針としています。

2025年度は、業績が当初の予想を大きく上回ったことから、1株当たりの期末配当金を27円から9円増配の36円とし、年間配当金は前年比19.33円増配の63円としました。2026年度は、7月に上方修正しましたFG連結当期純利益530億円を踏まえ、株主還元方針に沿って年間配当金を80円（中間・期末各40円）に増配する予定です。

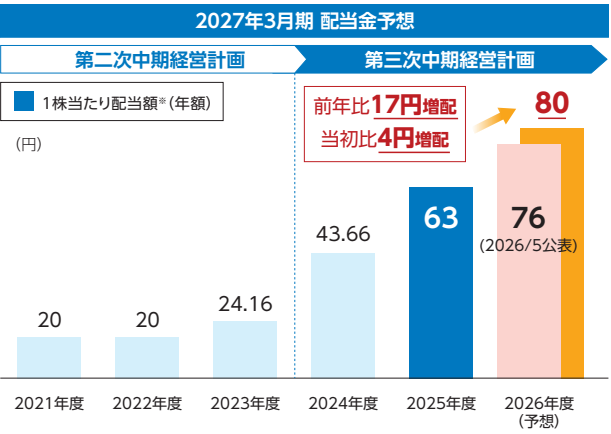
（地域への還元）

地域への還元として、スポーツ・文化・芸術の振興や地域活性化を目的とした行政等への寄付を継続的に行っています。2025年度には、群馬銀行と共同で新潟県および群馬県に対し、若者の雇用創出や地域産業を担う人材の育成などの取り組みを支援する目的で、それぞれ3,000万円ずつを寄付しました。また、寄付型私募債の商品を通じた新潟県内の教育機

関や環境事業分野への寄付も積極的に行っており、2026年3月末までに、1,102団体に対して累計2億2,500万円を寄付しています。

（従業員への還元）

第四北越銀行では、2025年度の賞与を含めた実質賃上げ率が7.4%となりました。また従来より、人的資本価値向上に向けた人財への投資を毎年、前年比で5%以上増加させています。



※2024/10、2025/10に実施した株式分割を踏まえ、過去に遡り株式分割後の配当額に換算

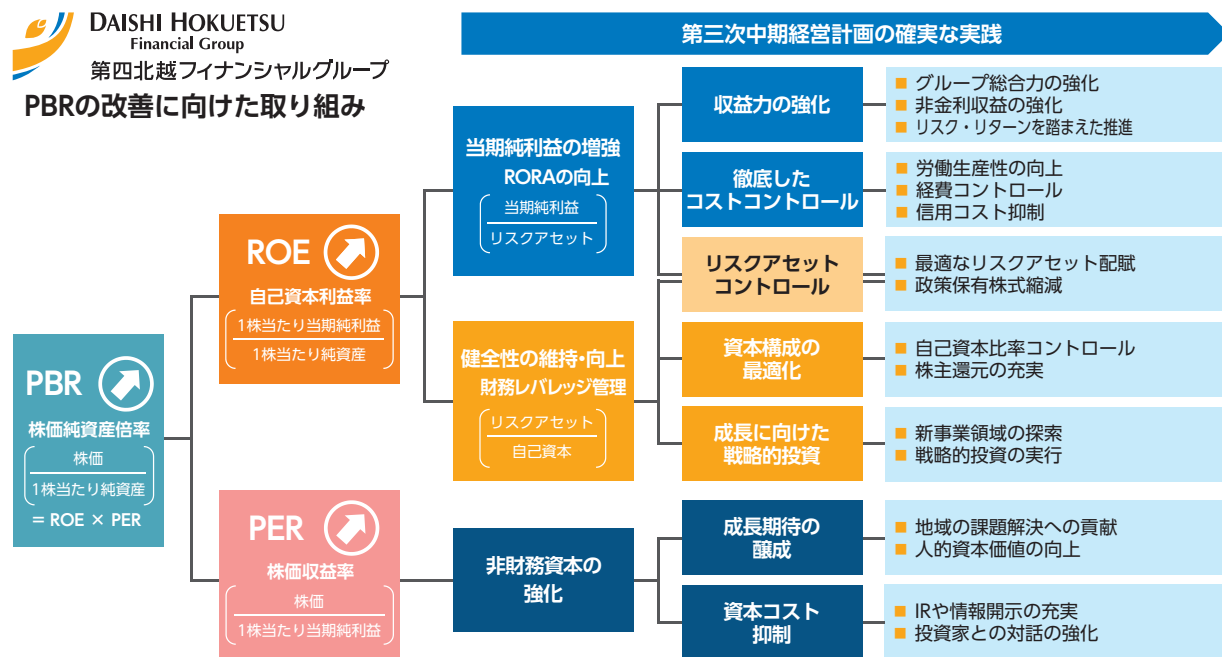
財務担当役員メッセージ

さらなる企業価値向上を目指して

当社では、FG設立以降、経営統合・合併、グループ連携、TSUBASAアライアンスなどにより各種シナジー効果を発揮し、着実に業績の向上を図ってきたことに加え、株主還元の充実や投資家の裾野拡大に向けた株式分割を行うとともに、投資家との深度ある対話にも積極的に取り組んできました。こうした取り組みの結果、2026年7月にはPBR（株価純資産倍率）が1倍を超えました。なお、TSR（株主総利回り）は、株

価の上昇と継続的な増配により、2025年度は2018年度からの実績で468.9%にのぼっています。

当社は、今後も資本効率のさらなる向上と、投資家の皆さまの当社に対する成長期待を高めることで、PBRを改善していく方針であり、下図に示すとおり、ROE（自己資本利益率）とPER（株価収益率）の双方を高めていく活動を継続していきます。

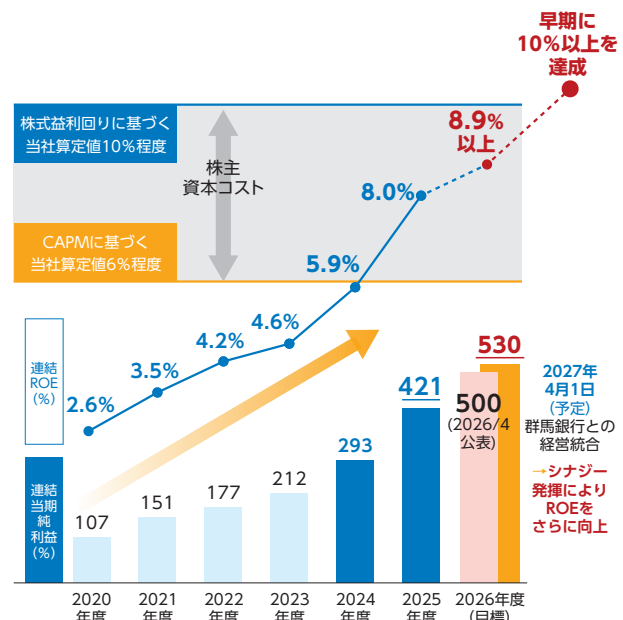


ROE目標の達成に向けた取り組み

PBRの向上に向けて、株主資本コストを上回るROEの実現を目指しています。

当社の株主資本コストは、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算出）では6%程度、現在の株価水準から算出される株式益利回りでは10%程度と捉えています。

第三次中計最終年度のROE目標として8.7%以上を掲げていましたが、本年7月に利益目標を上方修正したことに伴い、ROE目標も8.9%以上に上方修正し、株主資本コストの上限に近づいています。ただし、この水準で十分とは考えておらず、「早期に10%以上を達成のうえ、さらに高い水準を目指す」当社の方針に沿って取り組んでいきます。



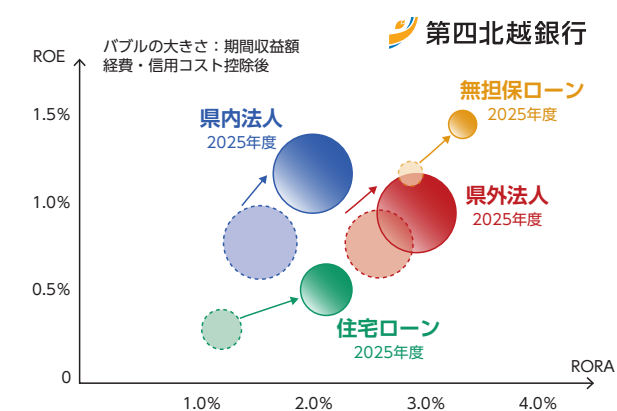
RORAを活用した新たな採算管理態勢の整備

ROE目標の達成に向けて、収益・リスク・健全性の一体管理により、収益性の高いバランスシートを構築するため、RORA（リスクアセット対比収益率）をベースとした採算管理態勢の高度化に取り組んでいます。

2025年度は、RORA向上を意識した営業を実践し、下図のとおり、全てのカテゴリーにおいてRORAの向上を図ることができました。

2026年4月からは、群馬銀行における収益管理態勢を参考に、RORAをベースとした新たな採算管理指標である「標準利益率・下限利益率」による個別案件・取引先別の総合採算管理の運用を第四北越銀行の全営業店で開始しています。

■カテゴリー別RORA（2025年度（2024年度比較））



デジタル化によるコストコントロールと労働生産性の向上

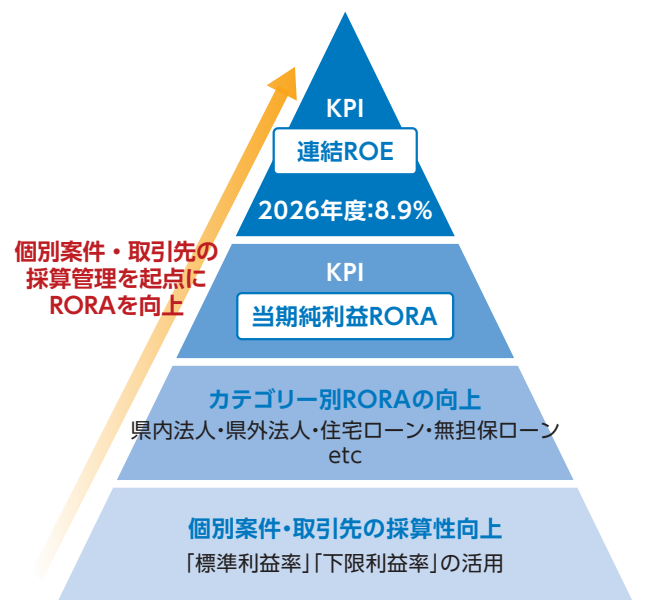
ROEの向上に向けては、収益力の強化に加えて、適切なコストコントロールにも取り組んでいます。DXの推進や店舗再編等によるコスト構造改革を進めた結果、2025年度のOHRは47.9%（前年比▲8.4ポイント）と大幅に改善しました。

DXの推進では、スマートフォン向けアプリである「りとるばるんく」に定期預金口座開設などの新機能を搭載し、非対面取引の基盤となる「デジタル顧客」の増強を図りました（詳細P.43）。様々な銀行手続きがアプリで完結する非対面取引の拡大は、お客さまの多様化するニーズにお応えするとともに、当社の事務手続きの効率化・生産性向上につながります。

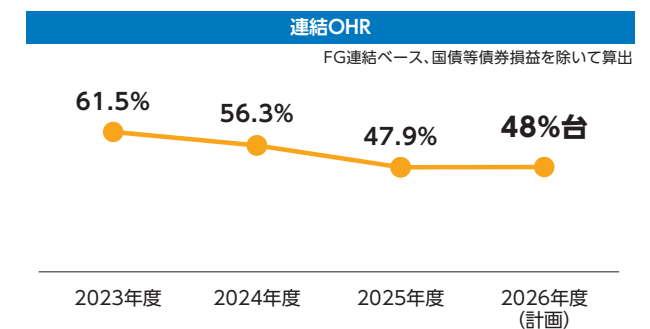
店舗再編では、店舗ネットワークの最適化として、広域エリア化や店舗機能の見直しによる店舗運営の効率化を継続して進めています。拠点数を維持しつつ、デジタル化も積極的に進めることで、創出した人員を営業部門へ再配置し、地域創生案件等の取り組みを強化しています。

「標準利益率」は、当期純利益ベースでのRORAの目標達成に向けた「目指すべき利益水準」、「下限利益率」はROE水準や自己資本比率等を基準とした「守るべき利益水準」として、スプレッドバンキングの考え方をベースに設定する利益水準のガイドラインです。

これらのガイドラインを活用し、個別案件や取引先ごとの採算管理を起点に、資本効率を高めながら収益力の強化を図り、ROEの向上を目指していきます。



また、コストコントロールを適切に行いながら、将来に向けた戦略的投資にも積極的に取り組んでいます。例えば、飛躍的に進化するAIについては、組織全体で戦略的に活用し、DXからAXへ取り組みを進化させるべく、「AX戦略部」を新設しました（詳細P.46）。組織内でのAI活用、浸透を積極的に進めることで、業務プロセス全般を変革し、労働生産性とお客さまの利便性向上に向けた取り組みを加速させていきます。



財務担当役員メッセージ

資本効率の改善を目指す政策保有株式の縮減

収益性の高いバランスシートの構築に向け、政策保有株式の縮減も加速させています。

当社では、2027年3月末までに2020年度に比べ簿価ベースで200億円の縮減、2030年3月末までにみなし保有株式を含む政策保有株式（時価）の連結純資産に占める割合（政策保有株式比率）を20%未満とすることを目標に掲げ、縮減を進めてきました。

2025年度は簿価ベースで▲36億円を縮減し、累計では▲152億円と200億円の縮減目標の達成が見えてきたことから、縮減をさらに加速させていくため、2026年5月に縮減目標を上方修正し、政策保有株式比率を20%未満とする達成時期

を、2年前倒しの2028年3月末までとし、さらに早期に10%未満となるよう縮減を進める方針としました。政策保有株式の縮減を一層進めることで、資本効率のさらなる向上および財務体質の強化を図り、ROEの向上につなげていきます。

また、政策保有株式の売却によって得た資本については、当社が持続的に成長するための投資などに活用していく方針です。具体的には、ストラクチャードファイナンスへの取り組み強化や、生産性向上に向けたデジタル投資、人的資本の活用に向けた人材への投資など、戦略的な投資に活用していく方針です。

政策保有株式の縮減方針の変更（2026年5月）

政策保有株式の縮減目標

2020年度（第四北越銀行が合併により誕生した年度）から第三次中期経営計画の最終年度まで（2021年3月末～2027年3月末まで）に、第四北越銀行が保有する政策保有株式を200億円（簿価）縮減する。

変更前

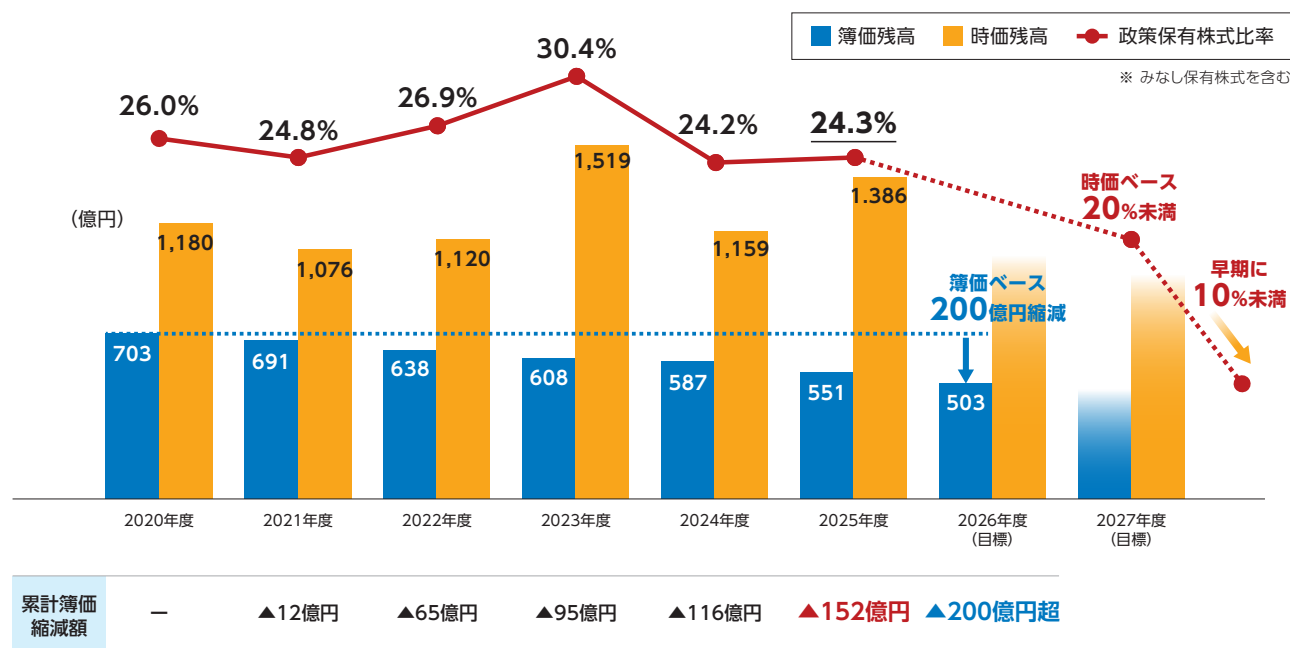
2029年度まで（2030年3月末まで）に、みなし保有株式を含む政策保有株式（時価）の連結純資産に占める割合（政策保有株式比率）を20%未満とする。

目標達成時期を
2年前倒し
かつ
早期に10%未満へ

変更後

2027年度（2028年3月末まで）に、みなし保有株式を含む政策保有株式（時価）の連結純資産に占める割合（政策保有株式比率）を20%未満とし、さらに早期に10%未満となるよう縮減に取り組む

政策保有株式の推移



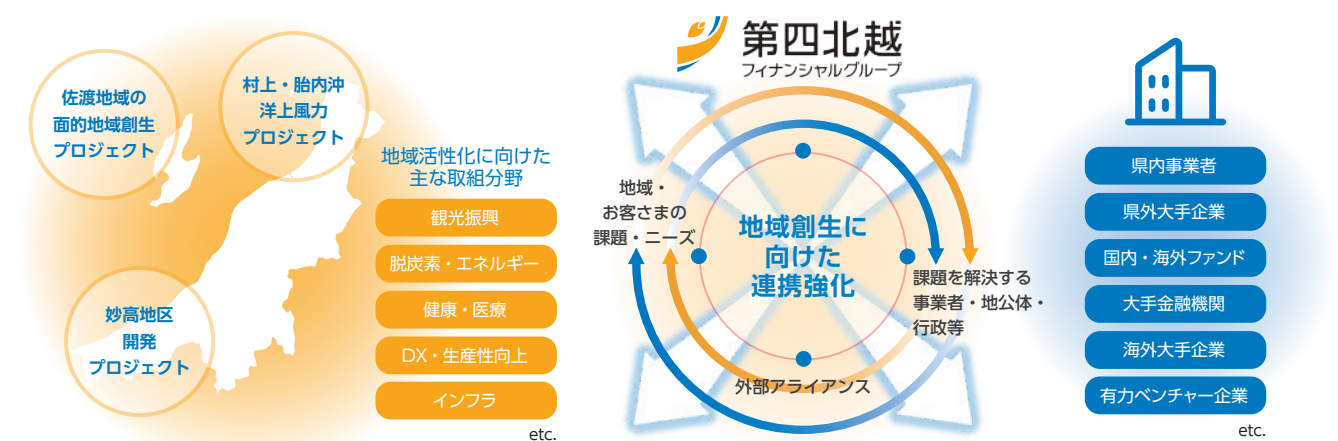
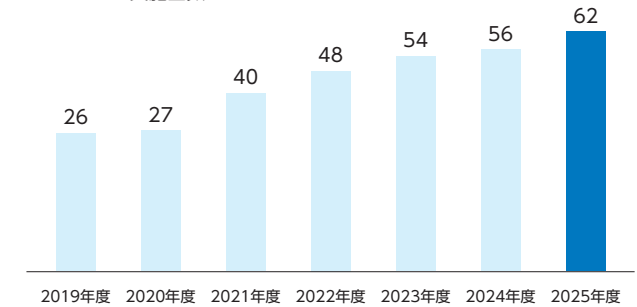
PERの向上に向けた取り組み

PERの向上に向けては、投資家等による当社への成長期待をいかに高めていくかが何より重要です。当社の取り組みを適時適切に情報発信するとともに、投資家・株主のみなさまとのIR・SR活動を通じた深度ある対話を行い、情報の非対称性の解消に取り組んでいます。2025年度は、ラージIRや個人向け説明会の他、個別IRの実施回数を増やすとともに、SRでは従来以上に深度ある対話を行い、年間62回のIR・SRを実施いたしました。SRにおいては、各社の議決権行使基準にも関連のあるROE、政策保有株式比率、女性取締役の登用等に関する当社の方針や取り組み状況のほか、サステナビリティへの取り組みなど、当社の経営戦略や非財務部門も含めた様々な取り組み、群馬銀行との経営統合などについて、幅広く意見交換を行っています。

また、当社の地盤である新潟県への成長期待を高めることもPERの向上において重要な点です。2026年6月に設立した地域デザイン会社「REGIONAL SHIFT」の取り組みなど、

地域創生活動に関する様々な情報を当社の成長ストーリーとしてお伝えしていくことで、新潟県の魅力を高めていくことも当社の重要な役割であると考えています。「地域の総合プロデューサー」として、行政、県内外・海外の企業ともタイアップし地域創生への取り組みを加速させていくとともに、地域創生活動に関する様々な情報も積極的に開示し、当社および地域の成長期待を高めていきます。

IR・SRの実施回数



終わりに

2027年4月（予定）に「群馬新潟フィナンシャルグループ」が発足します。本統合は単なる規模拡大ではなく、両行の強みを相互に補完し、融合させることでトップラインシナジーを最大化し、広域金融グループとしての競争力を大きく高めるためのものです。地域を超えたネットワークの拡充や機能の高度化により、お客さまや地域への提供価値を一層高めるとともに、収益機会の拡大を図っていきます。引き続き、健全性と収益性の両立を図りながら、地域社会へのさらなる貢献を通じて、持続的な企業価値の向上に取り組んでまいります。



社外取締役座談会



地域とともに、新たな成長ステージへ

経営環境の変化が加速するなか、当社は群馬銀行との経営統合に向けた取り組みを着実に進めています。本座談会では、松本和明氏、白井正氏、菊池弘之氏、佐藤明氏、栗原美樹氏の5名の社外取締役に参加いただき、経営計画の進捗状況や経営統合への対応、地域創生への取り組みなどについて、独立した立場からの評価と今後への提言を伺いました。

2025年度は第三次中期経営計画2年目の年でした。これまでの取り組みをどのように評価していますか。

松本 2025年度は、連結当期純利益が421億円となり、2025年3月に上方修正した2026年度（第三次中計最終年度）の目標400億円を1年前倒しで達成しました。これまでの取り組みの成果として非常に高く評価しています。こうした成果の背景として、当社の経営理念や、スローガンである「一志勇躍」がグループ全役職員に浸透しており、それが組織としての



菊池 足元の当社の業績は非常に順調に推移しています。また、金利正常化の動きは金融機関にとって追い風である一方、国際情勢をはじめ外部環境の不確実性は依然として高く、決して安心できるような経営環境ではありません。これまでの成果に満足する

実行力の高さにつながっていると思います。また、当社の好調な業績は単なる外部環境、すなわち金利上昇の恩恵によるものだけではありません。お客さま起点でのグループ連携によるソリューションビジネスの強化を通じた非金利収益の増強によって、当社の収益構造は外部環境に左右されない筋肉質な構造となっており、この点は当社の最大の強みであります。

一方で、グループ各社の収益力にはばらつきも見られます。当社が今後さらに持続的に成長していくためには、それぞれのグループ会社がしっかりと成長軌道に乗り、グループ総合力をさらに発揮していくことが鍵になると考えています。

のではなく、これからの中長期的な視点で備えていくことが不可欠です。グループ総合力を活かしながら、地域の産業構造や人口動態を踏まえた施策を着実に積み上げ、競争優位につなげていくことが肝要だと思います。

経営環境の変化に対する当社の対応をどう見えていますか。

栗原 当社では、M&Aや事業承継支援をはじめとするソリューションビジネスに厚みがあり、収益ドライバーの多様化が着実に進んでいます。これは経営環境やお客さまニーズの変化を捉え、従来の金利依存型モデルから脱却し、お客さまの課題解決に踏み込む付加価値型ビジネスへ転換していることの表れであり、とても重要な取り組みだと捉えています。

今後も経営環境が大きく変化していくなかで、持続的に地域へ貢献していくためには、ビジネスモデルを常に進化させていく必要があります。

例えば、自然環境の変化への対応もその1つです。新潟県のポテンシャルである観光や食などの産業は

自然環境による影響をとて大きく受けます。

経済活動の根底にある自然環境に対して、脱炭素化をはじめ、金融機関としてどのように対応していくかを、これまで以上に考えて実行していかなければなりません。

私自身も民間企業での経営経験を踏まえながら、執行側にしっかりと助言していきたいと思っています。



白井 県外事業性貸出の拡大など、成長分野への資源配分が適切に機能してる点は評価できます。特に



地理的な制約を超えた県外での営業展開は、新たな収益機会の獲得につながっており、今後の成長余地を広げるものです。一方、こうした成長の

裏側で、新たなリスク、とりわけフロンティアAIの出現は、今後金融業界にどのような影響を及ぼすのか、動向を注視しながら危機感を持って対処する必要があります。また、IT技術の急速な進展による金融インフラの構造変化も起こりつつあり、「顧客の銀行離れ」が起これば、当社にとっては収益基盤の弱体化につながるリスクとなることから、現状に安泰することなく、AIなどへの戦略的投資のほか、経営資源の適切な配分により、様々なサービスを今後も打ち出していく必要があります。

菊池 企業価値をさらに向上させていくためには、「収益」・「リスク」・「資本」を一体で捉えた経営の高度化が今後の鍵になると考えています。また、サイバーリスクやオペレーショナルリスクな

ど、経営に及ぼす影響が大きいリスクへの対応も重要性を増しています。AIの進展とともに利便性は向上する一方で、新たなリスクが生じるというトレードオフをどのように管理していくかが問われます。

地域創生に向けた取り組みをどのように評価していますか。

佐藤 人口減少は地域にとって最も大きな構造的リスクであり、その影響は企業活動や地域経済全体に広がりつつあります。そうした中で、本年6月の地域デザイン会社設立など、新たな事業領域への挑戦は、地域の持続性を高める上でとても意義のある取り組みです。

地域に新たな活力をもたらすことで、地域経済の好循環を生み出せると考えています。そうすれば、新潟に貢献したいと思う若者も自然と集まり、地域活性化の起爆剤になると思います。

また、当社が、観光、農業、インフラなど、地域に大きな影響を及ぼす大型プロジェクトにも積極的に関与している点や、当社グループの地域商社を通じた地元製品のブランド化や販路開拓を進めている点も評価しています。

ただし、こうした取り組みは収益化に時間を要するなど課題も多く、持続的なビジネスモデルとして確立していくことが今後の課題です。行政や民間企業との連携を深めながら、マネタイズの仕組みを構築することができるよう、一緒に考えていきたいと思っています。

社外取締役座談会

桑原 体制面では、地域創生戦略本部や地域戦略部の設置に加え、東京ヘッドオフィスの開設など、組織横断的に地域創生を推進する基盤が整備された点を高く評価しています。

特に、東京ヘッドオフィスを起点とした国内外ネット

白井 重要なのは、当社の地域創生への取り組みがどの程度「持続可能な好循環」を生み出せるかという点です。金融機関が単なる資金供給者にとどまらず、地域の課題を発見し、解決策を提示し、関係者を結び付ける役割を担うことで、地域の自律的成長を支えることができます。

その意味で、当社の取り組みは「地域の総合プ

ワークの活用は、新潟県内の企業やプロジェクトを外部と結びつける「関係性ビジネス」の拡張につながっており、従来の金融仲介機能を越えた新しい価値創造の形であり、地域創生への新たな価値創造ストーリーとして期待しています。

ロデューサー」としての役割を志向するものであり、今後さらにその機能を深化させていくことを期待しています。地域に付加価値を提供し、これをビジネスとして仕組み化していくことで、地域と当社がともに持続的に成長していく関係性を築くことができると考えます。

人的資本価値向上への取り組みを含めて、サステナビリティ経営への取り組みをどのように評価していますか。

松本 当社のサステナビリティ経営の特徴は、環境・社会課題への対応を個別の施策として捉えるのではなく、地域の持続的な発展と企業価値向上の両立する経営戦略として位置付けている点にあると考えています。経営理念やサステナビリティ基本方針のもと、地域課題の解決、環境負荷の低減、社会との信頼関係の構築、人材の成長支援を有機的に結び付けながら推進していることを高く評価しています。

なかでも、人材を価値創造の源泉と捉え、当社社長を委員長とする人的資本価値向上委員会を中心

佐藤 私も、サステナビリティとは、環境対応や社会貢献にとどまるものではなく、地域社会と企業がともに発展し続ける基盤を築くことだと考えています。

その観点から見ると、当社は地域脱炭素化に向けたサステナブルファイナンスやGXコンサルティング、カーボンプレジット創出支援などを通じて、お客さまの環境対応を積極的に後押ししています。また、自然資本や生物多様性保全への取り組みについても情報開示の充実を進めており、金融機関としての役割を資金供給者にとどめず、地域全体の変革を支援する存在へ深化させようとしている点は大変意義深いと感じています。

に、全社一丸で人材戦略を展開している点は特徴的です。グループ内外へのトレーニー派遣や組織横断プロジェクトへの参画、次世代リーダー育成プログラム、さらには若手社員が主体となる「人的資本価値向上2030プロジェクト」などは、金融業務の枠にとどまらず、地域の課題解決に挑戦できる人材の育成につながる有意義な取り組みであると認識しています。こうして培われた多様な視点や専門性は、地域創生のさらなる推進や「関係性ビジネス」の深化につながっていくものと期待しています。

一方で、こうした活動を企業価値の向上や地域経済の活性化へどのように結び付けていくかが、今後の重要なテーマになると考えています。

社外取締役として、各施策の進捗などを注視しながら、その実効性の確保に努めていきたいと考えています。



群馬銀行との経営統合について、今後の展望をお聞かせください。

松本 当社が第四銀行と北越銀行との経営統合を通じて計画を上回るシナジー創出を実現してきた経験は、群馬銀行との経営統合において非常に重要な要素になると思います。

一方で、今回の経営統合により、新金融グループ

菊池 新金融グループは、企業価値を大きく高める成長機会である一方、経営の力量が問われる重要な局面でもあります。単なるスケールメリットではなく、収益基盤の質的強化や資本効率の向上をいかに実現するかがポイントになります。

統合後にどのような成長戦略を描き、どの分野で収益を伸ばしていくかを明確に示すことが重要です。

桑原 統合の本質は「文化の融合」にあると考えています。「群馬・第四北越アライアンス」での取り組みでは、2026年3月までの累計で166億円のシナジー効果を発揮しており、統合に向けての「文化の融合」の基礎はできているものと思っています。これからは人的資本の活用や組織の一体感の醸成がより進んで

白井 経営統合によって、両社の異なる強みを融合し、新金融グループとして大きく飛躍することを期待しています。一方で、敢えて厳しい見方をすれば、人口減少や金融の構造変化といった外部環境の変化は厳しさを増していくことが予想されますが、経営統合すれば全てを解決できるという訳ではなく、荒波の中に

佐藤 新金融グループが「地域プラットフォーム」へ進化していく可能性に大きな期待を持っています。統合によって広がるネットワークと機能を活かし、金融・非金融を問わず、人材・情報・商流を結び付けることができれば、収益と社会的価値を同時に創出することが可能です。

そのためには、グループ内の連携深化に加え、外部企業や行政との協働をさらに強化し、「関係性ビジネス」を拡張していくことが重要です。私も社外取締役として、今まで

の規模は地銀トップクラスになりますので、統合的なマネジメントの難易度は確実に高まります。そのため、より高度な意思決定や組織運営が求められる局面になると認識しています。

ROE向上に向けた道筋、資本配分の考え方など、投資家に対する説明力がこれまで以上に問われるでしょう。



いくことでしょう。

また、ガバナンス面では、指名・報酬委員会の設置や社外取締役比率の確保など、ガバナンス体制の高度化を着実に進める必要があります。こうした監督機能の強化は、統合後の組織の透明性・公正性を担保するうえでも重要な役割を果たすと考えます。

いることに変わりはないということです。したがって、経営統合することがゴールではなく、大事なことは経営統合後に何をするかであり、敢えて、引き続き厳しい環境の中にいることも忘れずに、新FGの誕生に向けた準備を行うことが大切です。

培った知見や経験を活かしながら、当社の取り組みを後押ししていきます。



価値創造ストーリー概要

付加価値提供の対価を得ることによって
自社の「財務的課題」を実現



「経済的価値」の拡大

「社会的価値」の拡大



お客さまの課題解決の積み重ねによって
「環境・社会課題」を実現

経営資本の強化・戦略的投資等

営業基盤の強化等



人的資本

- 従業員数 (FG連結) 3,456人
- 豊富な金融資格保有者
- 経営統合・合併を通じて得た変化への対応力・組織力

知的資本

- グループ総合力を活かした金融・非金融分野での知見の共有
- TSUBASAアライアンス、群馬・第四北越アライアンスを通じた知見の蓄積

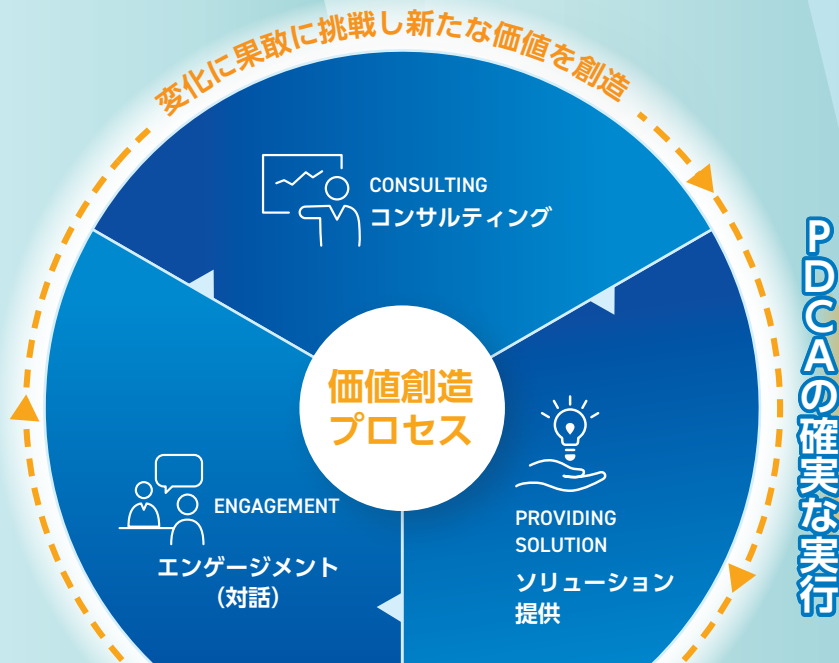
社会関係資本

- 150年にわたり築き上げられた地域との信頼関係
- 新潟県における高い地域シェア
預金43.3%、貸出金50.6%
※出所:金融ジャーナル「金融マップ 2026年版 (2025年3月末基準)」
- メインバンク動向調査
メインバンク社数全国第10位 (地方銀行では6位)
※出所:帝国データバンク「全国企業メインバンク動向調査 (2025年)」

財務資本

- 健全な財務・収益基盤
総資産 (FG連結): 10兆8,402億円
預金等: 8兆7,325億円
貸出金: 5兆9,150億円
自己資本比率 (FG連結): 12.07%
格付: [JCR] A+ (第四北越FG、第四北越銀行)
[Moody's] A3 (第四北越銀行)

価値創造プロセス



第四北越FG

ページ P.33

最重要経営課題 (マテリアリティ)

「財務的課題」

- 成長性 収益力の強化
- 効率性 生産性の向上
- 健全性 健全性の維持・向上

「環境・社会課題」

- E 環境 地球環境問題への積極的な取り組み
- S 社会 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
- G ガバナンス 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

第四北越FG

ページ P.35

第三次中期経営計画

- 基本戦略I グループ総合力の発揮
- 基本戦略II 生産性向上の追求
- 基本戦略III 人的資本価値の向上
- 基本戦略IV リスクマネジメントの深化
- 全戦略共通 TSUBASAアライアンスの深化

新たな価値を創造する人財基盤

ページ P.47

コーポレートガバナンス・リスク管理

ページ P.73

2026年度目標

財務的課題への取り組み

- 収益性 連結当期純利益 **530億円**
- 効率性 連結OHR **48%台**
連結ROE **8.9%以上**
- 健全性 連結自己資本比率 **11~12%**

環境・社会課題への取り組み

- CO2排出量削減率 **▲78%台** (2013年度比)
- E サステナブルファイナンス実行額 (2021年度以降の累計) **15,200億円**
- 創業・事業承継支援件数 **3,280件**
- DX・生産性向上支援件数 **470件** (2024年度以降の累計)
- 経営指標等が改善した取引先割合 **75%以上**
- S 経営改善計画策定支援件数 **440件**
- デジタル顧客数 **80万先**
- グループ預かり資産残高 **18,570億円**
- 販路開拓支援先数 **930先** (2019年10月以降の累計)
- 人材ソリューション支援件数 **760件** (2024年度以降の累計)
- G 女性管理職比率 **27%以上**
- グループ総取引先数 **69,400先**

2030年度目標

- E CO2排出量削減率 **カーボンニュートラル** (Scope1,2)
- サステナブルファイナンス実行額 (2021年度以降の累計) **3兆円 (うち環境分野2兆円)**

2050年度目標

カーボンニュートラル (Scope3・カテゴリー15)

地域社会



- 環境・社会課題の解決を通じたサステナブルな地域社会の実現

お客さま



- 収益力・生産性の向上による事業の発展
- 資産形成による豊かな生活の実現
- DX・AIによる利便性の向上

従業員



- 働きがいを感じ安心して働くことができる職場環境の整備
- 一人ひとりが成長できる職場

株主・投資家



- 安定的な株主還元
- 適時適切な情報開示と建設的な対話を通じた企業価値の向上



「経営理念」と「目指す姿」の実践

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

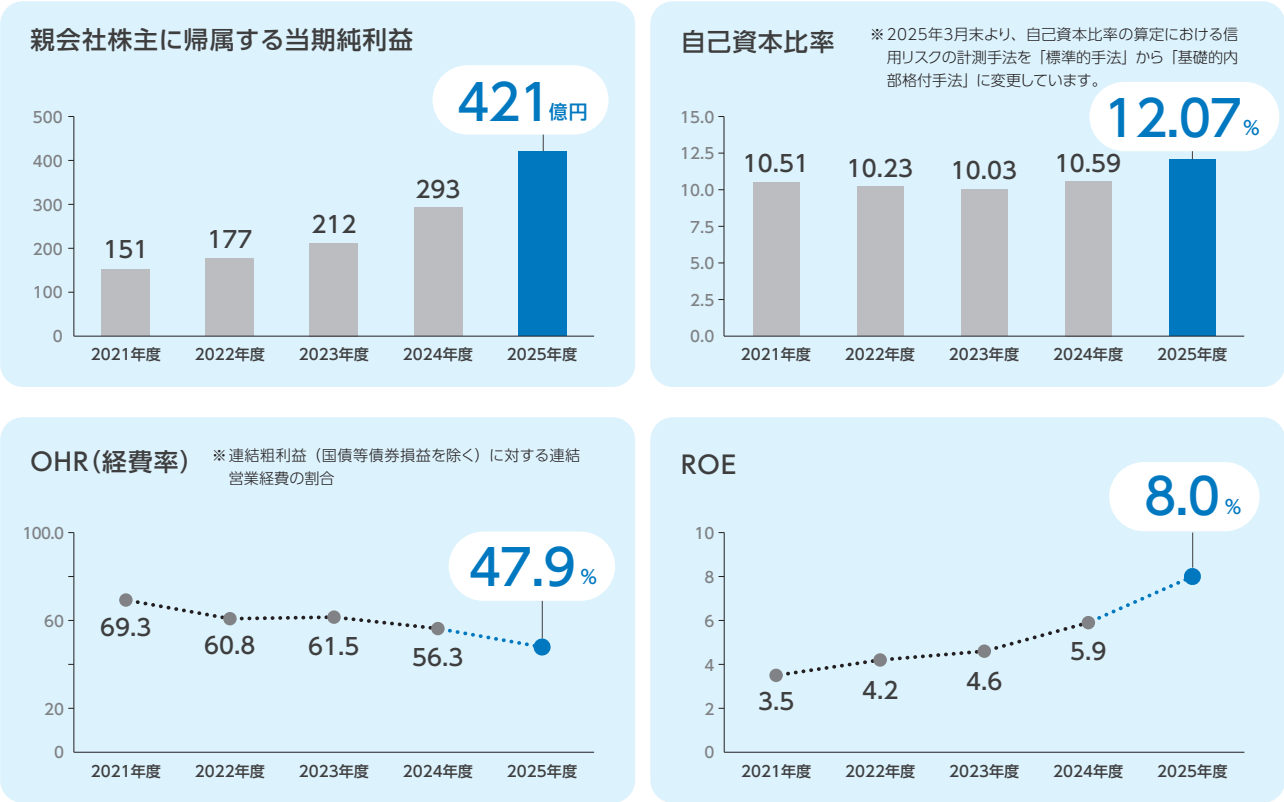
信頼される
金融グループとして
地域とともに持続的に
成長する好循環の実現

取り巻く経営環境

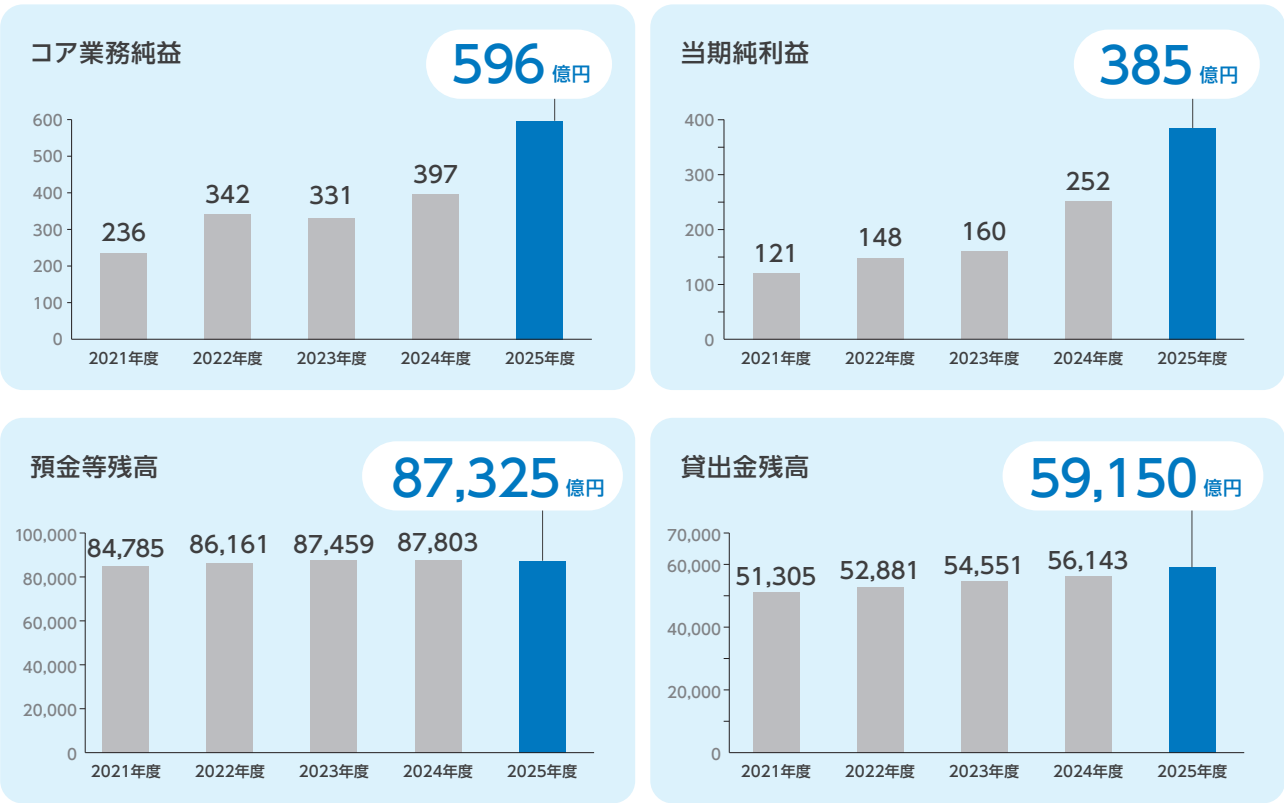
- 人口減少に伴う経済活動への影響
- 生成AI等デジタル技術の進展
- サステナビリティへの関心の高まり
- 価値観の多様化
- 「金利ある世界」の定着
- サービス・業務のデジタル化
- 中東情勢等を起因とする地政学的リスクの高まり
- グローバルな視点でのコンサルティング機能の拡充
- 新たな金融サービスの登場 etc.

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

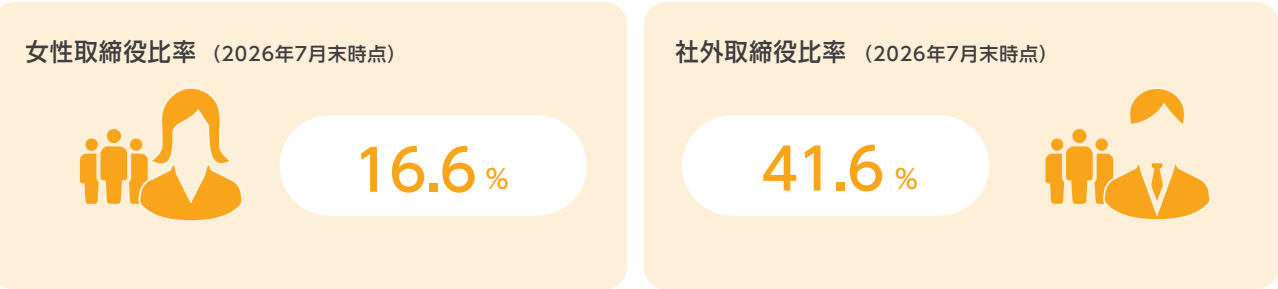
環境 Environment



社会 Social



ガバナンス Governance



第四北越フィナンシャルグループのあゆみ

1873年の第四国立銀行の銀行創立以来、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。

★ 第四銀行



1873

日本で3番目の国立銀行として
現在の新潟市に
第四国立銀行が誕生

1917

第四銀行に商号変更



※ ホクギン

1878

現在の長岡市に
第六十九国立銀行が誕生



1942

長岡銀行と合併し
長岡六十九銀行設立

1948

北越銀行に商号変更



2017

第四銀行と北越銀行との
経営統合に向けた基本合
意書締結



2018

第四北越FG設立
DAISHI HOKUETSU
Financial Group
第四北越フィナンシャルグループ



2021

第四北越銀行誕生



第一次中期経営計画 (2018-2020年度)

「合併シナジー効果の 最大発揮のための土台構築」

- ・全国に先駆けた同一県内のシェア1位・2位の地銀による経営統合
- ・2021年1月、第四銀行と北越銀行の合併による新銀行誕生とシステム・事務統合
- ・2019年、人材紹介会社「キャリアブリッジ」、地域商社「ブリッジにいがた」設立
- ・TSUBASAアライアンスの連携強化

2021

「群馬・第四北越
アライアンス」発足



2023

第四北越銀行
創立150周年
第四北越FG設立5周年



2026

群馬銀行との経営統合に向けた
最終合意書締結



地域社会の発展
新たな価値の創造

第二次中期経営計画 (2021-2023年度)

「3大シナジーの発揮 (合併・グループ・TSUBASA)」

- ・合併シナジー発揮に向けた店舗統合・業務改革などによる戦略的分野への人員再配置、コスト削減と戦略的分野への投資
- ・グループシナジー発揮に向けたグループ機能の活用、新事業の探索、既存事業の深化
- ・TSUBASA連携シナジーの発揮、2021年「群馬・第四北越アライアンス」発足

第三次中期経営計画 (2024-2026年度)

「グループ経営の深化・探索」

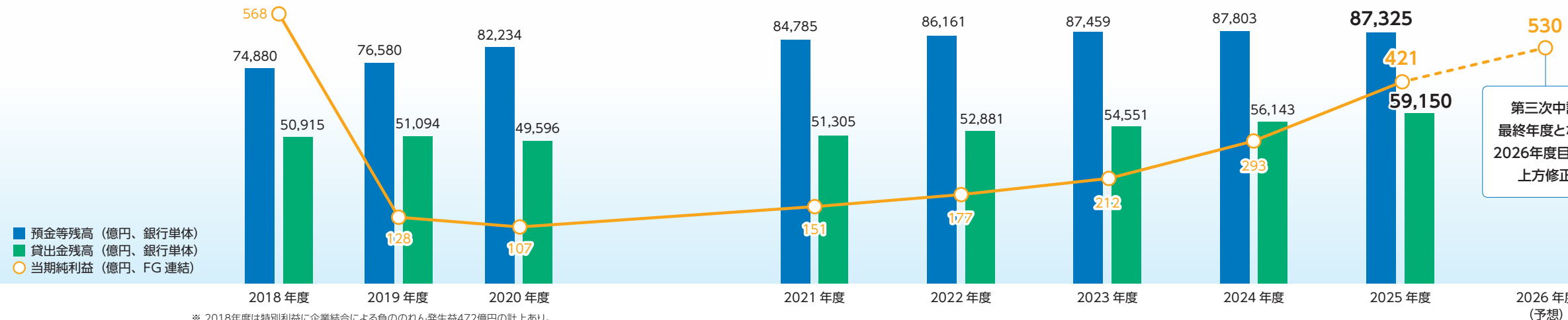
- ・2026年 群馬銀行との経営統合に向けた最終合意書締結
- ・2026年 地域デザイン会社「REGIONAL SHIFT」設立
- ・グループ経営の深化・探索
- ・サステナビリティ経営の深化

合言葉

一志勇躍

合言葉

一志團結



新潟県内の動き

1869年 新潟港開港
(開港5港の一つ)

1871年 廃藩置県による
新潟県の誕生

1876年 長生橋架橋 (長岡市)

1880年 新潟大火

1964年 新潟国体
新潟地震

1973年 新潟空港の国際空港化

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

2007年 中越沖地震
新潟市
政令指定都市移行

2009年 新潟国体

2011年 東日本大震災
2018年 県内で史上初の気温40度超え
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 能登半島地震
「佐渡島の金山」がユネスコ
世界文化遺産に登録
「伝統的造り」がユネスコ
無形文化遺産に登録

2025年 柏崎刈羽原発の
再稼働
クマ目撃件数が
過去最多

第四北越フィナンシャルグループのマーケット

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、地理や気候条件により、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。

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、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28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、様々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

人口

209万人
全国15位



(令和6年)

出所：新潟県ホームページ「新潟県の主要指標」

名目県内総生産

9兆429億円
全国15位



(令和4年)

県庁所在地

新潟市
本州日本海側 最大都市
(唯一の政令指定都市)



産業

米の産出額

2,069億円
全国1位



(令和6年)

米菓の出荷額

1,797億円
全国1位



(令和5年)

水産練製品の出荷額

345億円
全国1位



(令和5年)

金属洋食器の出荷額

132億円
全国1位



(令和5年)

自然資本

県土総面積

12,584km²
全国5位



(令和7年)

最長河川 (信濃川)

367km
全国1位



(令和6年)

自然公園面積

317,406ha
全国2位



(令和7年)

出所：新潟県ホームページ「新潟県あれこれ全国ベスト5」

交通インフラ



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

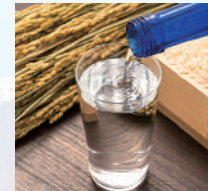
新潟県のポテンシャル

自然資源を活かした産業力

米の産出額が全国1位であることに加え、米菓や日本酒、水産加工品などの食料品製造業も全国トップクラスの実力を有しています。2024年12月には「伝統的酒造り」がユネスコ無形文化遺産に登録されており、日本有数の酒どころである新潟県では、地域の酒造文化の継承と発展、さらには関連産業の活性化に向けた取り組みが進んでいます。また、信濃川・阿賀野川という2つの大河をはじめとする多くの川や山々が生み出す豊かな資源を有し、日本有数の豪雪地としてスキー場の数は全国5位(18ヵ所、令和6年)であるなど、豊富な資源を活用した産業も盛んです。

● 妙高高原エリアでの大規模リゾート開発

妙高高原エリアでは、現在、大規模なリゾート開発が進められています。当社グループでは、事業者、行政、外部アライアンス等と連携しながら、地域経済の活性化に向けて、本プロジェクトの支援にグループ一体で積極的に取り組んでいます。

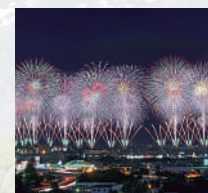


豊富な観光資源

新潟県内には、宿泊施設のある温泉地の数が135ヵ所全国3位(令和7年)であるほか、長岡・片貝・柏崎で開催される花火大会は「越後三大花火」と言われ、このうち長岡花火は2日間で100万人以上が来場する有名な花火大会です。

● 「佐渡島の金山」

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月にユネスコ世界文化遺産に登録されました。当社では、佐渡市や佐渡島内の事業者等と連携し、佐渡の観光振興につながる「佐渡島の金山」を核とした新たな観光地の創生や、観光客にとって満足度の高いサービスを提供する宿泊施設の開発、それらと相乗効果のある様々なイベント開発など、佐渡を面的に支援し、佐渡の魅力を一層高めるプロジェクトを展開しています。



物流エネルギー拠点

新潟県は、各方面に伸びる高速道路や首都圏を結ぶ上越新幹線、敦賀につながる北陸新幹線など関東・関西・東北など各方面へのアクセスに優れています。

また、国際拠点港湾である新潟港をはじめとする計10港を有する日本の重要な海運拠点となっています。新潟港と直江津港は日本海側拠点港に指定されるなどエネルギー拠点としても重要な役割を果たしています。

● 再生可能エネルギーの拡大支援

村上市・胎内市沖が洋上風力発電の促進区域に選定され、同地区では、大規模な洋上風力発電事業プロジェクトが進められています。当社グループでは、産業振興や雇用確保などの地域経済の活性化につながる本プロジェクトにグループ一体で積極的に取り組んでいます。



出所：新潟県ホームページ「新潟県あれこれ全国ベスト5」

新潟県の課題

新潟県では、人口減少や少子高齢化の進行に伴い、地域活力の低下が懸念されるほか、地域企業の生産性向上やDXの推進、観光振興による交流人口の拡大、脱炭素化への対応、医療・介護体制の充実、自然災害への備えなど、持続可能な地域社会の実現に向けた多面的な課題が顕在化しています。

人口減少	少子高齢化	生産性向上
DX	観光振興	脱炭素化
医療・介護	教育	自然災害対策

第四北越FGの取り組み

価値創造ストーリー P.23～

目指す姿に向けた成長戦略 P.35～

サステナビリティ経営 P.60～

地域とともに持続的に成長する好循環の実現

第四北越フィナンシャルグループの強み

グループ総合力・アライアンス 知的資本

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15社、合計16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。グループ各社の機能を活用し、地域・お客さまの多様なニーズに対応し、グループ各社が相互に連携し合い最適なソリューションを提供する「複線型」での連携を強化しています。

また、第四北越銀行を含む地方銀行10行による広域連携の仕組みで10周年を迎えた「TSUBASAアライアンス」や、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」での連携を通じて、新たな価値の創造に取り組んでいます。

2026年6月には、新たに、地域創生に関する事業の企画・運営支援などの業務を行う「株式会社REGIONAL SHIFT」を設立しました。従来の金融の枠にとどまらない事業を展開し、地域社会の課題解決と新たな事業機会の創出により、地域の付加価値を生み出していきます。

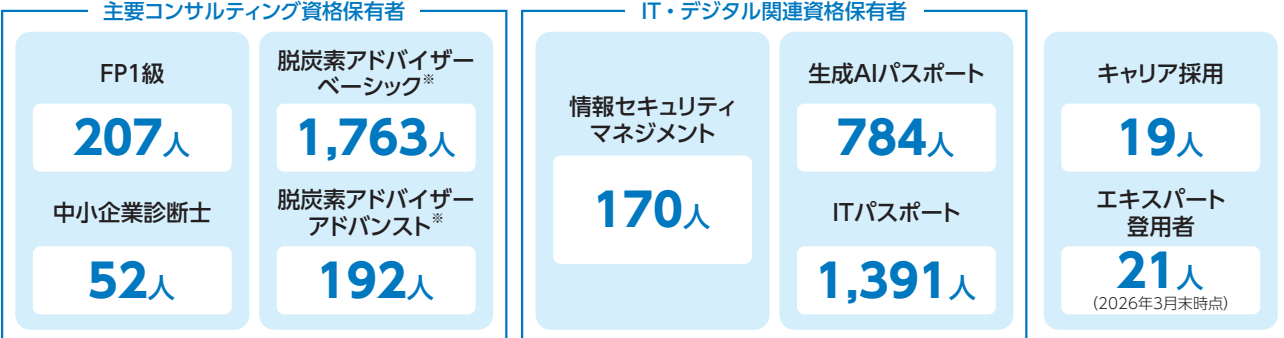


多様で豊富な人財 人的資本

当社グループでは、多様化・高度化する地域やお客さまのニーズに対応できる専門性の高い実践力のある人財の育成に取り組んでいます。金融に関する専門性の習得にとどまらず、地域の重要な課題であるDX、SXに関する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るほか、様々な専門スキルを持ったキャリア人財の採用や専門性を活かしたグループ内連携を通じて、人財基盤の強化を図っています。

また、当社グループでは、「人的資本価値向上委員会」を設置し、グループ全体で人的資本価値を高めていくための各種施策を組織横断的に審議し実行する態勢としています。なお、当社の「人的資本経営方針」において、人的資本価値向上に資する投資を年5%以上増加させる方針を明確化し、多様な人財のさらなる成長を積極的に後押ししています。

■専門資格取得状況／専門人財の育成・活用（2025年度）



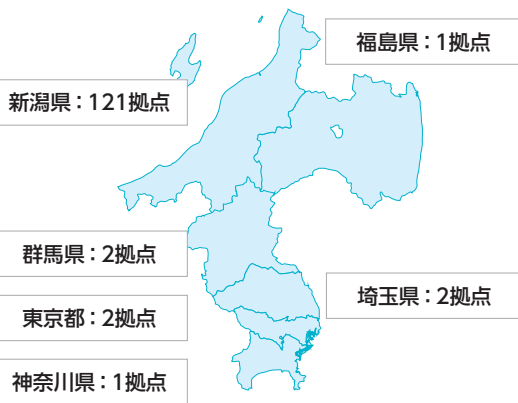
※ 該当する資格が複数種類ありますが複数資格保有者は1人として集計

広域ネットワーク・強固なお客さま基盤 社会関係資本

当社グループは、新潟県を中心に幅広いネットワークを有しています。第四北越銀行では、地域のお客さまの多様化するニーズにお応えする店舗網を構築しています。2025年11月には、新潟県内のお客さまと国内外の情報・ネットワークをつなぐ地域創生に向けた戦略拠点として「東京ヘッドオフィス」を開設しました。新潟県経済の活性化に向けて、首都圏・東京エリアでの営業推進体制を一層強化していきます。

また、第四北越銀行は県内トップバンクとして、確固たるシェア（県内預貯金シェア43.3%、貸出金シェア50.6%）を有しているほか、「全国企業メインバンク動向調査（2025年）」（出所：帝国データバンク）では、メインバンク社数が17,796社となり、メガバンク等に次ぐ全国第10位、地方銀行では第6位となっています。第四北越銀行は、国内で現存する銀行の中で、150年を超える最も歴史を有する銀行であり、地域の皆さまとともに永い歴史の中で構築してきた信頼関係のもと、当社グループでは多くのお客さまからお取引いただいています。

■第四北越銀行店舗網（2026年7月末時点）

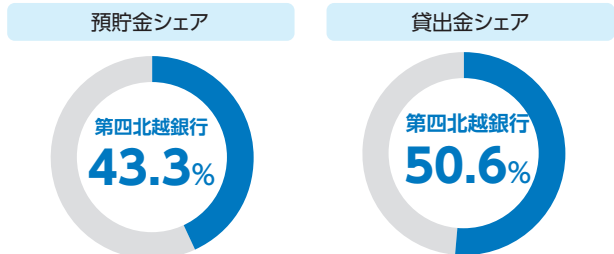


（その他の国内店舗）北海道、富山県、愛知県、大阪府に各1拠点
※海外拠点：1カ所（上海駐在員事務所）

■メインバンク社数（2025年）



■新潟県内預貸金シェア



出所：金融ジャーナル「金融マップ2026年版（2025年3月末基準）」

安定した財務基盤 財務資本

当社の2025年度の総資産（連結）は、約11兆円、連結ベースの当期純利益（親会社株主に帰属する当期純利益）は421億円となっており、地方銀行の中でも上位の資産規模と相応の収益力を有しています。また、自己資本比率は12.07%となり、国内基準である4%、バ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。また、当社および第四北越銀行は、金融庁の承認を受けて、2025年3月末からの自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を、「標準的手法」から「基礎的内部格付手法」に変更しました。「基礎的内部格付手法」に基づき、内部管理体制の高度化に取り組み、精緻なリスク管理と最適なリスクテイクを通じた資産の積み上げにより、健全な与信ポートフォリオを構築し、経営の健全性および収益性の向上を図るとともに、地域における金融・情報仲介機能を積極的に発揮することにより、地域経済の活性化に貢献していきます。

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

■外部格付の状況

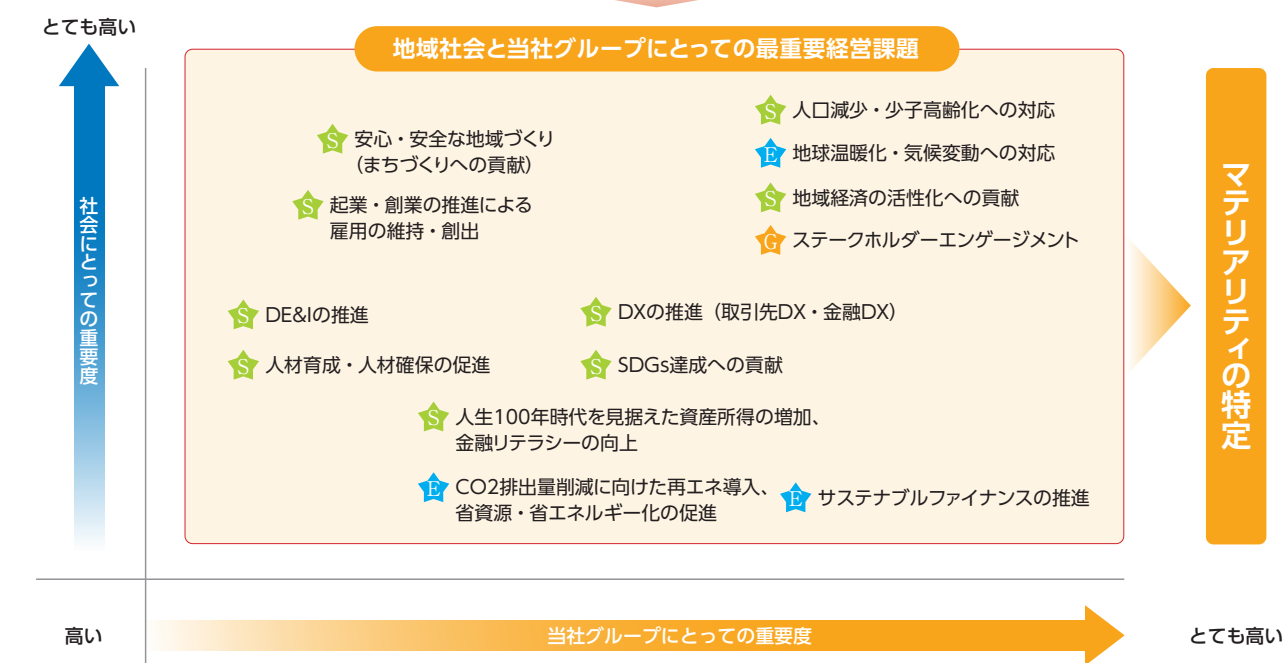
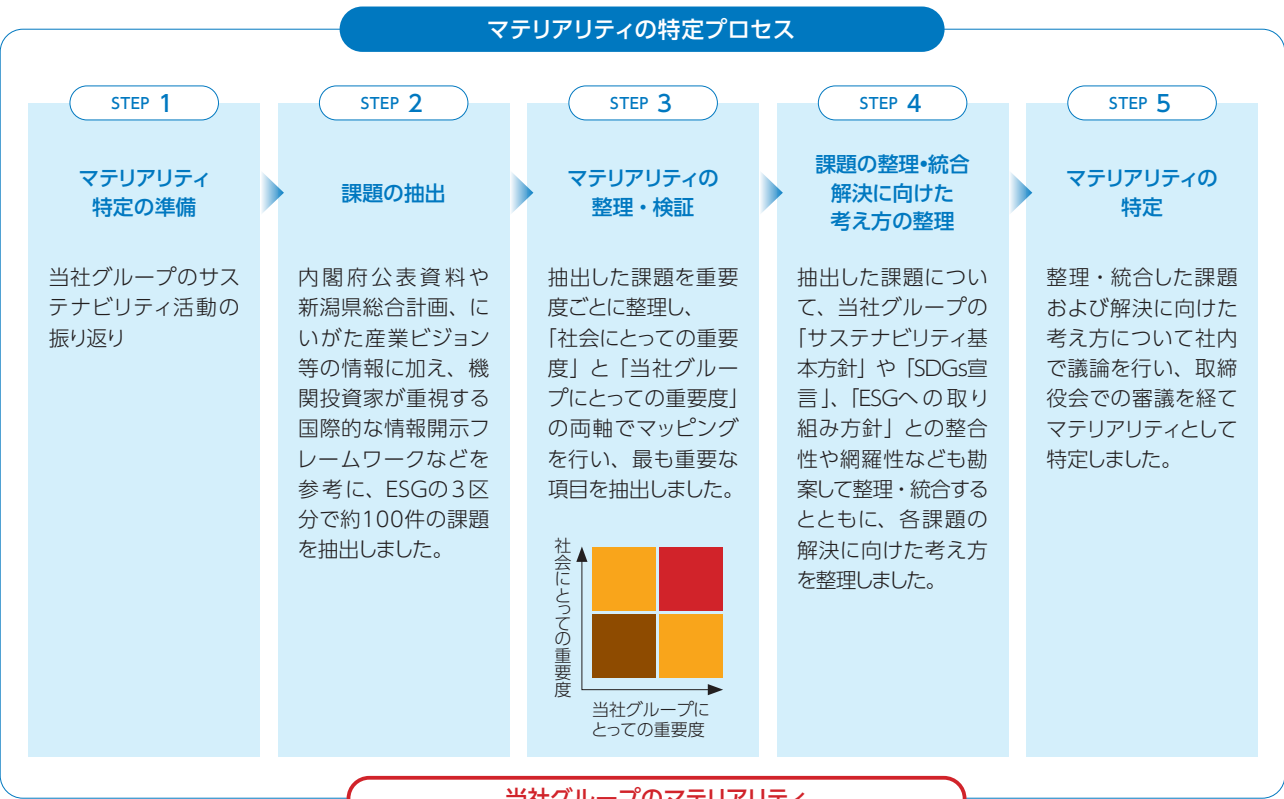
	日本格付研究所（JCR）	ムーディーズ（Moody's）
第四北越フィナンシャルグループ	A+	—
第四北越銀行	A+	A3

（2026年3月末現在）

マテリアリティ（最重要経営課題）

当社グループは、地域社会および当社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、地域社会および当社グループそれぞれにとつての重要課題を抽出し、双方にとって重要性の高い項目を最重要経営課題として、マテリアリティを特定しました。

なお、サステナビリティに関する国際的な開示基準の進展や、外部環境の変化、規制動向、ステークホルダーからの期待の高まり、ならびに社会課題や事業環境の変化を踏まえ、マテリアリティについては継続的な見直しが必要であるとの認識のもと、中期経営計画策定ごとに見直し（アップデート）を行う体制としています。



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、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」の考えで取り組んでいます。

当社グループが一体となって、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深化させるべく、各課題を解決するための「経営指標（KPI）」を設定して取り組んでいます。

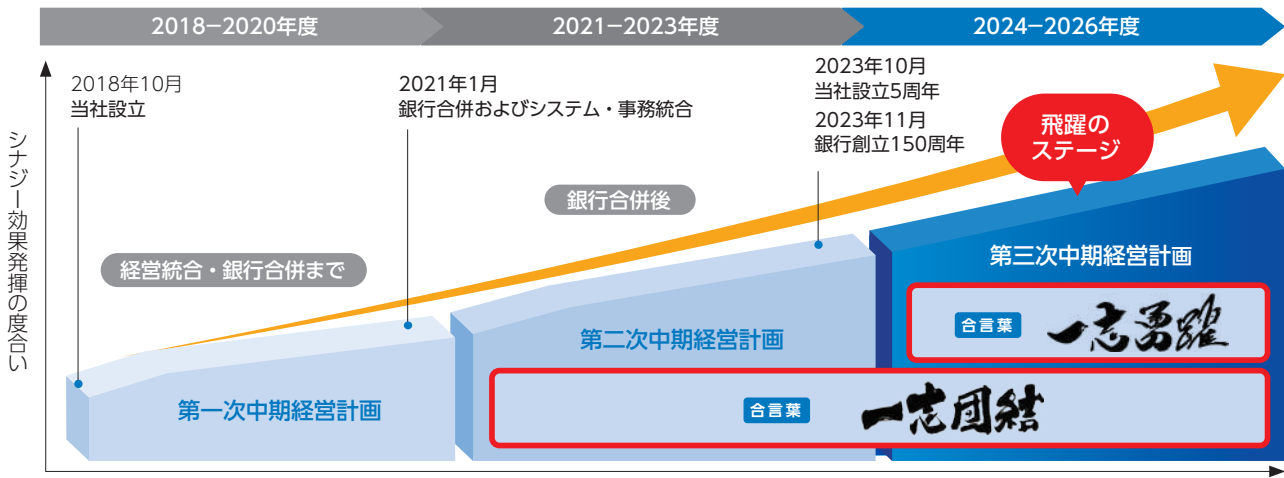
マテリアリティ	主に関連する 基本戦略 (掲載ページ)	具体的な取り組み	経営指標（KPI）	2025年度 実績	関連するSDGs
財務的課題					
成長性 収益力の強化	基本戦略 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ・Ⅳ (P.13、P.37、 P.43、P.47、 P.58)	・PBRの改善に向けた取り組み ・地域・お客さまを起点とした グループコンサルティング 機能の強化	連結当期純利益 ^{※1}	421億円	
効率性 生産性の向上	基本戦略 Ⅰ・Ⅱ・Ⅳ (P.37、P.43、 P.58)	・あらゆる接点におけるお客さまの 体験価値の向上 ・グループ一体となった業務効率化 の実現	連結OHR ^{※2} 連結ROE	47.9% 8.0%	
健全性 健全性の維持・向上	基本戦略Ⅳ (P.13、P.58)	・収益／リスク／健全性の一体管理	連結自己資本比率	12.07%	
環境・社会課題					
E（環境） 地球環境問題への 積極的な取り組み	基本戦略 Ⅰ・Ⅱ (P.37、P.43、 P.60)	・地球温暖化・気候変動への対応 ・CO2 排出量削減に向けた再エネ 導入、省資源・省エネルギー化の 促進 ・サステナブルファイナンスの推進	CO2 排出量削減率 (2013年度比) サステナブル ファイナンス実行額 (2021年度以降の累計)	(速報値) ▲74.3% 11,805億円	
S（社会） 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	基本戦略 Ⅰ・Ⅱ・Ⅲ (P.37、P.43、 P.47)	・人口減少・少子高齢化への対応 ・安心・安全な地域づくり (まちづくりへの貢献) ・起業・創業の推進による雇用の 維持・創出 ・DX の推進（取引先 DX・金融 DX） ・人生 100 年時代を見据えた 資産所得の増加、金融リテラシー の向上 ・SDGs 達成への貢献 ・DE&I の推進 ・人材育成・人材確保の促進 ・地域経済の活性化への貢献	創業・事業承継支援件数	3,478 件	
			DX・生産性向上支援件数 ^{※3}	319 件	
			経営指標等が改善した 取引先割合	73.4%	
			経営改善計画策定支援件数	436 件	
			デジタル顧客数 ^{※4}	54 万先	
			グループ預かり資産残高 ^{※5}	18,569 億円	
			販路開拓支援先数 (地域商社) ^{※6}	842 先	
			人材ソリューション支援件数 ^{※3}	517 件	
G（ガバナンス） 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	基本戦略 Ⅰ・Ⅲ・Ⅳ (P.37、P.47、 P.58、P.86)	・ステークホルダーエンゲージメント	女性管理職比率 ^{※7}	26.8%	
			グループ総取引先数 ^{※8}	66,206 先	

※1 親会社株主に帰属する当期純利益
※2 連結粗利益（国債等債券損益を除く）に対する連結営業経費の割合
※3 2024年度以降の累計
※4 だいたいほくえつID保有者（りとするばんく・マイページの利用者等）と個人eネットバンキング利用者の合計
※5 第四北越銀行の預かり資産（投資信託、公共債、保険）と第四北越証券の預かり資産（株式、債券、投資信託（除くMRF等））の合計額
※6 2019年10月以降の累計
※7 女性管理職（代理級以上）比率（銀行単体）
※8 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）

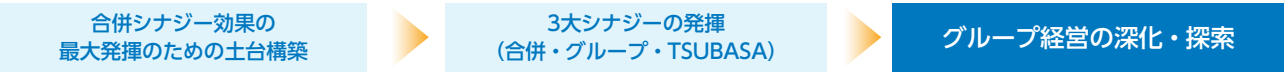
第三次中期経営計画の概要（計画期間：2024年4月～2027年3月）

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、全役職員の合言葉に「一志勇躍（いっしゅうやく）」を掲げ、グループ経営の深化・探索に取り組んでいます。



各計画期間における基本姿勢



基本戦略・重要戦術

第三次中期経営計画では、取り巻く経営環境を踏まえた「財務的課題」と「環境・社会課題」の2つの最重要経営課題（マテリアリティ P.33）の解決に向けて、4つの基本戦略と全戦略共通のテーマとして「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。

グループ経営の深化・探索を通じて、ダブルマテリアリティを同時に解決し、地域と当社が持続的に成長する好循環を実現するためのサステナビリティ経営を一層深化させていきます。

“グループ経営の深化・探索”を通じて最重要経営課題（マテリアリティ）を解決

基本戦略Ⅰ

重要戦術

グループ総合力の発揮

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

基本戦略Ⅱ

重要戦術

生産性向上の追求

⑤ あらゆる接点におけるお客さまの体験価値の向上

⑥ グループ一体となった業務効率化の実現

基本戦略Ⅲ

重要戦術

人的資本価値の向上

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

基本戦略Ⅳ

重要戦術

リスクマネジメントの深化

⑩ コンプライアンス最優先による業務運営の実践

⑪ グループガバナンスの深化

⑫ リスク管理態勢の深化

基本戦略

（全戦略共通のテーマ）TSUBASAアライアンスの深化

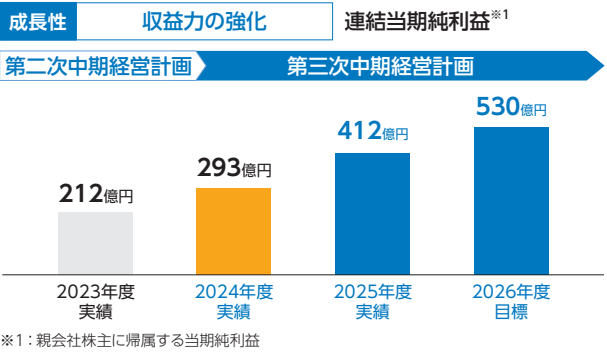
経営指標（KPI）

第三次中期経営計画では、最重要経営課題の解決に向けた基本戦略の達成度を測る指標として、「財務的課題」および「環境・社会課題」に関する経営指標（KPI）を設定しています。「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、「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。

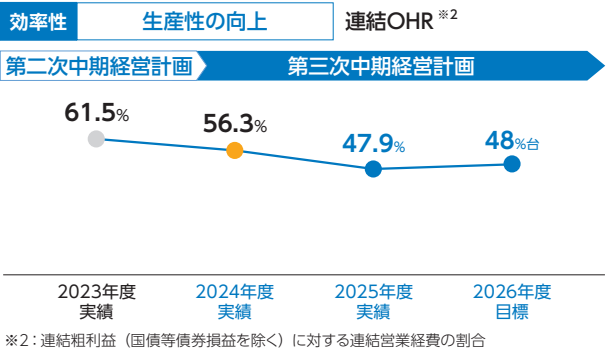
2026年度は、第三次中期経営計画の総仕上げとなる最終年度であり、地域へのさらなる貢献、企業価値の一層の向上に向けて、グループ役職員が一丸となって、目標達成に取り組んでいます。

なお、2026年7月に計画最終年度（2026年度）における「財務的課題」に関するKPIを上方修正し、連結当期純利益目標を530億円、連結OHRを48%台、連結ROEを8.9%以上としました。

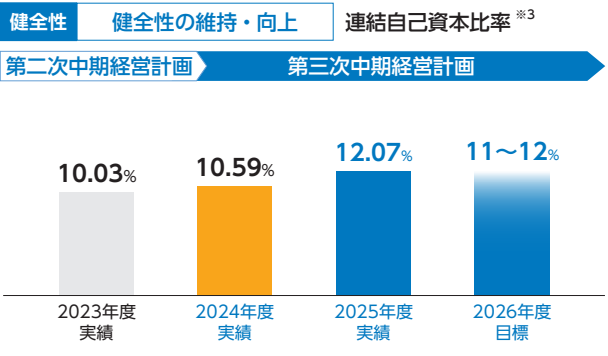
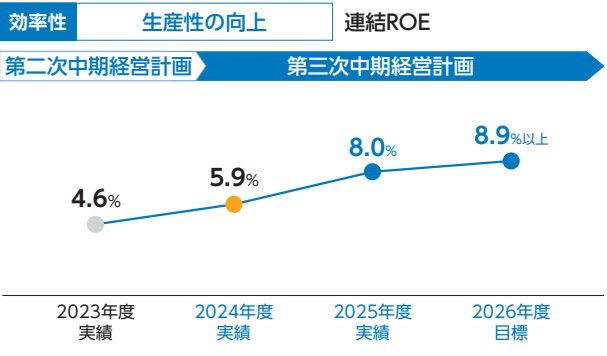
「財務的課題」に関する経営指標（KPI）



※1：親会社株主に帰属する当期純利益



※2：連結粗利益（国債等債券損益を除く）に対する連結営業経費の割合



※3：2025年3月末より信用リスクの計測手法を「標準的手法」から「基礎的内部格付手法」に変更

「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（KPI）	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績	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）	▲55.8%	▲67.2%	（速報値）▲74.3%	▲78%台
		サステナブルファイナンス実行額 ^{※4}	4,346億円	7,696億円	11,805億円	15,200億円
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	2,863件	2,917件	3,478件	3,280件
		DX・生産性向上支援件数 ^{※5}	90件	136件	319件	470件
		経営指標等が改善した取引先割合	75.2%	73.5%	73.4%	75%以上
		経営改善計画策定支援件数	531件	425件	436件	440件
		デジタル顧客数 ^{※6}	35万先	44万先	54万先	80万先
		グループ預かり資産残高 ^{※7}	14,533億円	15,228億円	18,569億円	18,570億円
		販路開拓支援先数（地域商社） ^{※8}	638先	730先	842先	930先
G	多様性の確保などが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 ^{※5}	160件	246件	517件	760件
		女性管理職比率 ^{※9}	26.0%	26.3%	26.8%	27.0%以上
		グループ総取引先数 ^{※10}	61,512先	62,990先	66,206先	69,400先

※4 2021年度以降の累計 ※5 2025年度実績、2026年度目標は2024年度以降の累計
※6 だいちほくえつID保有者（りとりばんく・マイページの利用者等）と個人eネットバンキング利用者の合計
※7 第四北越銀行の預かり資産（投資信託、公共債、保険）と第四北越証券の預かり資産（株式、債券、投資信託（除くMRF等））の合計額
※8 2019年10月以降の累計 ※9 女性管理職（代理級以上）比率（第四北越銀行単体） ※10 当社グループ各社と経常的に取引いただいている法人先数（延べ数）

基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮



グループ総合力の発揮

地域・お客さまを起点としたグループコンサルティングー持株会社体制の強化ー

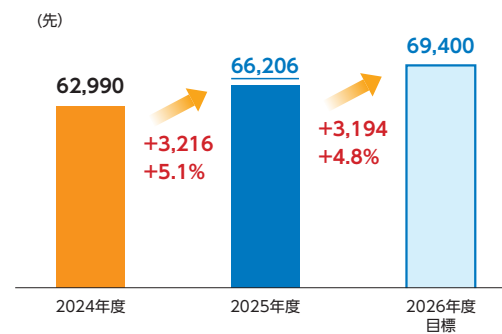
当社グループでは、グループが有する金融・情報仲介機能や国内外での幅広いネットワーク、ノウハウを融合させ、地域・お客さまの多様なニーズや課題の解決に向けた支援に積極的に取り組んでいます。

グループ一体となった最適なソリューションのご提供により、当社グループの取引の基盤となる「グループ総取引先数」は約6万6千先となりました。

地域・お客さまの多様なニーズ・課題を起点に最適なFG機能によるコンサルティング営業の実践を通じて、地域社会の持続的発展に貢献していきます。

■ グループ総取引先数

※ FG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）



円滑な資金供給などの金融仲介機能の発揮

● 中東情勢の緊迫化に伴う特別相談窓口の設置

第四北越銀行では、社会・経済情勢の変化により影響を受ける事業者さまを支援するため、資金繰り支援や経営相談など、きめ細やかな支援に取り組んでいます。

2026年3月には、中東情勢の緊迫化に伴い、直接的、間接的に事業に影響を受ける事業者さまへの支援として、「中東情勢関連特別相談窓口」を全店に設置し、「中東情勢関連特別融資」の取り扱いを開始しています。引き続き事業継続に必要な資金、各種貸出の返済条件の見直しなどのご相談に対応していきます。

● 企業価値担保権を活用した融資の実行

第四北越銀行では、2026年5月より事業性融資推進法に基づく「企業価値担保権」を活用した融資に取り組んでいます。本担保権は、担保や保証に過度に依存せず、お客さまの事業の強みや将来性に着目した新たな担保制度です。第四北越銀行は、お客さまの成長を実現するため、本担保権設定後も事業計画に基づく実効性のある伴走支援に取り組み、さらなる企業価値向上を支援していきます。



グループコンサルティング機能の強化 ～地域創生分野～

地域創生に向けた国内外連携の強化

当社では、グループのネットワークを最大限活用し、お客さま、行政、国内外の大手企業、外部専門家などの関係者の皆さまとタイアップしながら、地域経済圏（エコシステム）の総合プロデューサーとしての機能を担い、地域の持続的な好循環を持続させるための取り組みを推し進めています。

新潟県内では、村上・胎内地区における洋上風力発電事業や妙高地区での大規模リゾート開発などの地域に大きな影響を与える事業に対して、当社グループの機能や情報、ネットワークを活用しながらプロジェクトを後押ししています。

また、海外財閥グループによる交響楽団のコンサートを新潟に誘致するなど、金融の枠を超えて、グループ一体で地域創生の実現に挑戦しています。

● 地域創生に向けたグループ推進体制の強化

2025年6月に、地域創生の一層の推進に向けた体制を強化するため、地域創生に集中的に取り組む部署として、当社に「地域創生戦略本部」と「地域創生戦略部」を、第四北越銀行に「地域創生事業本部」と「地域戦略部」を設置しました。

また、2025年11月には、新潟県内のお客さまと国内外の情報・ネットワークをつなぐ地域創生に向けた戦略拠点として「東京ヘッドオフィス」を第四北越銀行東京営業部建物内に開設しました。同拠点を中心に、営業店・本部・グループ各社が組織横断的に連携することで、コンサルティング機能の一層の強化を図り、グループシナジーを最大限発揮していきます。

地域デザイン会社「REGIONAL SHIFT」の設立

当社は、2026年6月に、地域の課題解決と持続可能な発展を推進する地域デザイン会社「株式会社REGIONAL SHIFT」を当社100%子会社として設立しました。

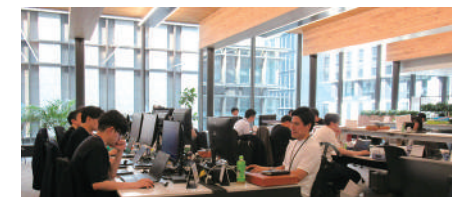
同社は、地域課題の解決に資する事業の企画・運営支援を担う会社として、国内外の多様なステークホルダーと連携しながら、従来の金融機能にとどまらない観光・食・文化・スポーツなどを起点とした交流人口・関係人口の創出、地域プロジェクトの事業化支援などに取り組み、新たな価値を創出していきます。

■ 新潟県内マーケットの深堀り



東京ヘッドオフィス
人員数

総勢約 **80人**
(本部内での兼務者を含む)
※ 2026年3月時点



東京ヘッドオフィスの様子

会社名	株式会社 REGIONAL SHIFT
設立日	2026年6月18日
本社所在地	東京都中央区京橋2-4-12 (第四北越銀行東京ヘッドオフィス内)
代表者	代表取締役社長 高橋 伸彰
資本金	90百万円
株主構成	第四北越フィナンシャルグループ100%
主な事業内容	・地域創生に関する事業の企画および運営支援 ・地域資源を活用した商品・サービスの企画・開発 等

VOICE



新会社の名称「REGIONAL SHIFT」には、「地域」そのものが変革し、新しい時代へと「転換」していくという想いを込めています。当社では、地域創生の取り組みをさらに発展させ、金融機能にとどまらない地域資源の魅力向上や、地域課題の解決に向けたプロジェクトの企画・運営支援を通じて、新たな価値を創出してまいります。

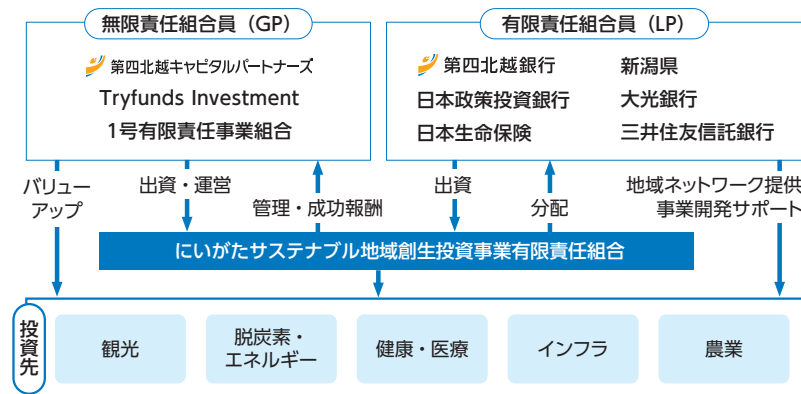
高橋 伸彰 ㈱REGIONAL SHIFT 代表取締役社長

基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮

「にいがたサステナブル地域創生投資事業有限責任組合」の設立

2025年7月に、第四北越銀行と第四北越キャピタルパートナーズは、新潟県などと共に、官民連携の地域創生ファンド「にいがたサステナブル地域創生投資事業有限責任組合」を設立しました。

2026年2月には、日本生命保険相互会社および三井住友信託銀行より追加出資を受け入れ、ファンド総額を拡大しています。



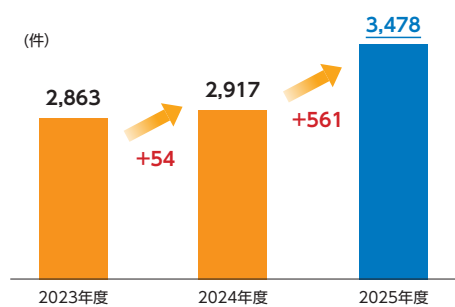
グループコンサルティング機能の強化～法人分野～

地域のビジネス創出や事業拡大に向けた多面的な支援

当社では、地域の雇用の創出に向けた取り組みをグループ一体で推進しており、行政、大学、支援機関などと連携しながら、経営相談から、事業創発、起業家育成、そして上場支援までを多面的に一貫してサポートするプログラムを構築しています。

また、第四北越キャピタルパートナーズでは、第四北越銀行と共同で設立した「第四北越地域創生投資事業有限責任組合」（第四北越地域創生ファンド）を通じて、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っています。

創業・事業承継支援件数



地域のビジネスの創出に向けた多面的な支援

多くの関係者と連携しながら第四北越FGが一貫して関与・支援するプログラム体系を構築

グループ内外連携	上場支援 IPO経営人材育成プログラム NIIGATA (2023年度～) ■新潟県内からのIPOを目指す経営者へ、IPOやその後の経営に必要な知識・情報を多方面の専門家が提供するプログラム。	主催 第四北越銀行・新潟県・東京証券取引所 新潟経済同友会・新潟ベンチャー協会 協力機関 証券会社、第四北越証券 監査法人、県内のファンド、県内各大学 等	全国で 2例目の取組
	事業化支援・事業成長支援 ビジネス・ブラッシュアップ・ブートキャンプ (2024年度～) ■NIP参加者や起業家の事業化・事業成長の加速を目的としたプログラム。初期段階の「レギュラー相談」と成長段階での「スペシャル相談」で構成。	主催 第四北越銀行 協力機関 第四北越リサーチ&コンサルティング 第四北越キャピタルパートナーズ にいがた産業創造機構、新潟県信用保証協会 新潟ベンチャー協会、新潟イノベーション・ベース	
	事業創発支援 新潟イノベーション・プログラム (NIP) (2018年度～) ■野村総合研究所が展開する事業創発プログラム。企業の新事業創発と学生を中心とした若手起業家育成の2つの役割を持つ。参加者の交流組織「新潟イノベーション・ネットワーク」も展開中。	主催 第四北越銀行・野村證券新潟支店 協力機関 野村総合研究所（プログラム統括） 第四北越リサーチ&コンサルティング アブリッジにいがた にいがた産業創造機構、新潟県信用保証協会、県内各大学 等	
	無料経営相談 にいがたパワーアップサロン (2019年度～) ■創業・第二創業や事業拡大・販路拡大など経営課題の解決に向けた無料個別経営相談会。 ■専門的なコンサルを必要とする場合、有料で対応。	主催 第四北越銀行 第四北越リサーチ&コンサルティング ■相談内容の例 事業計画の策定、販路開拓、資金繰りの円滑化、健康経営への取り組み、脱炭素経営への取り組みなど	

地域商社機能を活用した取り組み

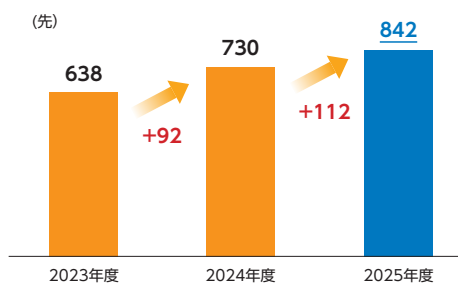
地域商社ブリッジにいがたでは、地域貢献を目的に「販路開拓」や「観光振興」などの支援事業に積極的に取り組んでいます。2025年5月に、新潟県内の特産品や農作物等のブランディングに向けて、プライベートブランド「美四季（うつくしき）」を立ち上げ、米や枝豆などの生産・販売を開始したほか、新潟県産品の海外への輸出などに取り組んでいます。

また、新たな事業として、2026年3月に、カーボンクレジット等の環境価値関連の商品・サービスを取り扱う「環境ビジネス」を開始したほか、2026年4月からは、地域活性化に向けた観光振興への一層の貢献を目的に「旅行業」を開始しています。



「美四季 弥彦産コシヒカリ」の稲刈りの様子

販路開拓支援先数（2019年10月以降の累計）



展示即売会の様子

VOICE



地域商社は、地域の魅力や価値を新潟県内外へつなぎ、持続可能な地域づくりに貢献することが使命です。ブリッジにいがたでは、販路開拓支援や、観光振興、プライベートブランド「美四季」の展開に加え、環境ビジネス、旅行業など、新たな挑戦を進めています。これからも地域の皆さまと連携し、新潟の未来を支える架け橋として挑戦し続けていきます。

小柳 徹 ㈱ブリッジにいがた 代表取締役社長

人材に関する課題解決支援に向けた取り組み

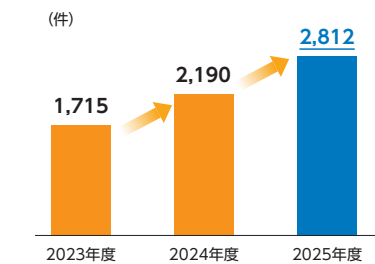
第四北越キャリアブリッジでは、人材マッチング事業と人材育成支援事業の2つの事業により、県内企業が抱える人材に関する課題解決支援を通じて、地域の雇用維持や創出に取り組んでいます。

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」など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ます。

人材育成支援事業では、「人財育成サポートプログラム」のほか、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。



人材紹介の相談受付件数（2019年10月以降の累計）



VOICE



社会環境が大きく変化し、企業経営において「人材」の重要性が高まっているなか、第四北越キャリアブリッジでは、地域企業の皆さまが抱える人材課題に対し、人材紹介と人材育成の両面から最適なソリューションを提供しています。単なる人材のマッチングにとどまらず、企業の将来を見据えた組織づくりや人材育成まで含めた継続的な支援を通じて、地域企業の成長を支えることで、地域全体の活力向上につなげてまいります。

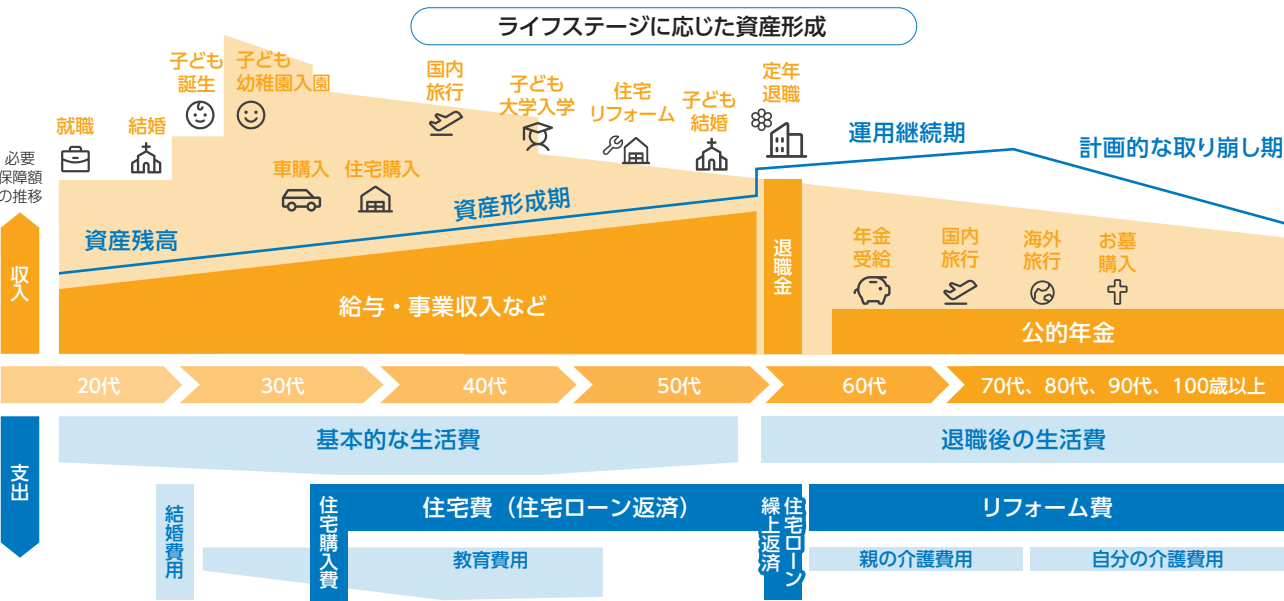
水谷 由紀恵 第四北越キャリアブリッジ㈱ 代表取締役社長

基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮

グループコンサルティング機能の強化～個人分野～

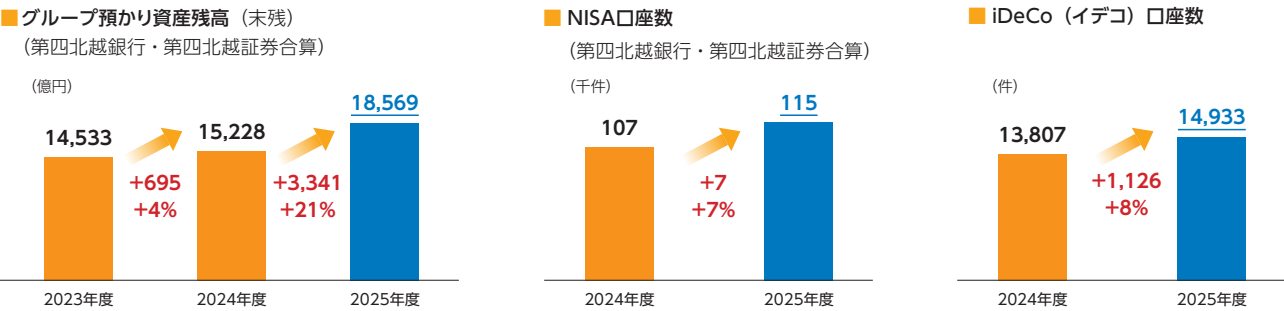
お客様のライフステージに応じたコンサルティング機能の発揮

当社グループでは、グループ一体でお客様のライフプランナーとして関係を深め、お客様のニーズを的確に把握しライフプランに寄り添った「資産管理型ビジネス」を推進しています。また、コンサルティングプラザを中核とした個人営業推進体制（詳細P.42）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。



資産形成支援の取り組み

当社グループでは、お客さま本位の業務運営のもと、お客さまの資産形成に関する多様なニーズにお応えするためのコンサルティングを実践しています。商品・サービスの拡充では、2025年7月に、第四北越証券で自社専用の投資信託「にいがた未来応援アジア・パシフィック株式ファンド（愛称：オリエンタルにいがた）」の新規取り扱いを開始したほか、2025年11月には、第四北越銀行で投資一任サービス「第四北越ファンドラップ」の取り扱いを開始しました。こうした取り組みなどにより、2025年度の「グループ預かり資産残高」は、前年から3,300億円以上増加し、1兆8,569億円となりました。

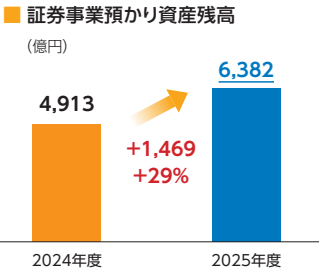


VOICE

社会環境の変化に伴い、資産形成の重要性が高まるなか、当社はお客様の多様なニーズにお応えするため、サービスの高度化とコンサルティング力の強化に取り組んでいます。

これまで培ってきた地域のお客さまとの信頼関係を礎に、対面ならではの価値とデジタルの活用を融合させた証券サービスを提供してまいります。

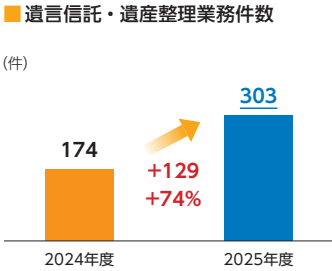
今村 博 第四北越証券(株) 代表取締役社長



資産承継支援の取り組み（相続関連業務）

第四北越銀行は、将来にわたる財産の管理などについてお悩みを抱えるお客さまのニーズにお応えするため、2019年に信託業務の認可を取得し、遺言信託や遺産整理業務のほか、遺言代用信託、家族信託取次ぎサービス、家族信託口座などの提案を通じて、お客さまの資産承継支援に取り組んでいます。

2026年4月には、三条市立大学および新潟県共同募金会と遺言信託業務の提携に関する協定を締結し、多様化する資産承継ニーズに対応しています。



個人向け総合コンサルティング拠点の活用

第四北越銀行では、多様化するお客さまのニーズにお応えするため、新潟県内の7カ所のコンサルティングプラザ（以下、CPといいます）に周辺店舗の人員を集約し、広域エリアの個人向け総合コンサルティング拠点を増加させるなど、面的な営業推進体制を拡大しています。また、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CPに設置することで、リテールサービスをワンストップで提供する体制を構築しています。

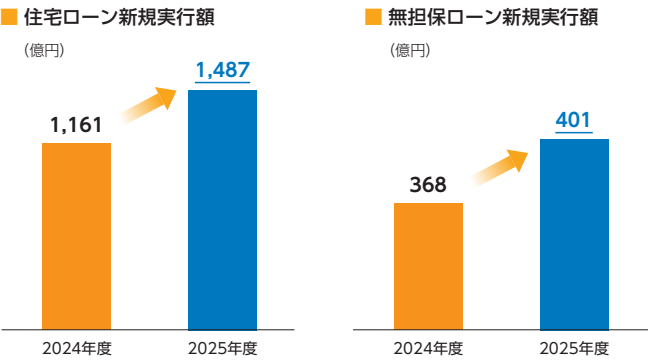
コンサルティングプラザを中核とした個人営業推進体制の強化



個人向けローンの商品拡充に向けた取り組み

第四北越銀行では、お客さまの環境配慮へのニーズやライフプランに合わせた個人ローンの商品拡充を進めています。「マイカーローン」「教育ローン」「フリーローン」「カードローン」では、お申し込みから契約までの手続きをWEB上で完結できるWEB受付システムを導入し、お客さまの利便性向上を図っています。また、住宅ローンにおいては、商品・サービス内容を拡充しながら、ローン取引を起点とした複合的なサービスを提供しています。

2025年4月	「住宅ローン（手数料定率タイプ）」の取り扱い開始
7月	住宅ローン等のお借り入れ期間を最長50年に延長

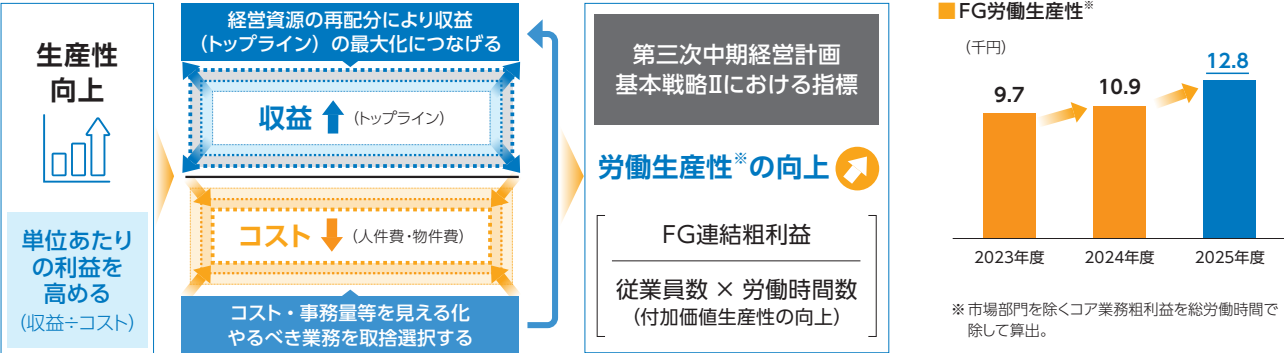


基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求



労働生産性の向上

当社グループでは、経営資源の効果的な配分による収益（トップライン）の最大化や、コスト削減に向けた取り組みにより、1人あたりの労働生産性は順調に向上しています。



対面・非対面チャネルの連動によるUXの向上

店舗ネットワークの最適化、業務効率化

当社グループでは、対面・非対面チャネルの連動によるUX（ユーザー・エクスペリエンス）の向上と、グループ一体となった業務効率化に取り組んでいます。

第四北越銀行における店舗ネットワークの最適化に関しては、2025年度も店舗統合を進めてきたほか、一部店舗を主に個人のお客さまを対象としたセミセルフ型店舗「スマートステーション」へリニューアルするなど、省力化店舗等への機能見直しを進めています。また、2024年度より「ECRS全社・全店運動」を実施し、非効率事務の改善やデジタル化などに積極的に取り組み、事務量の減少、事務集中部署業務のデジタル化などを進めていくことで、労働生産性の向上を図っています。

DX（デジタル・トランスフォーメーション）への取り組み強化

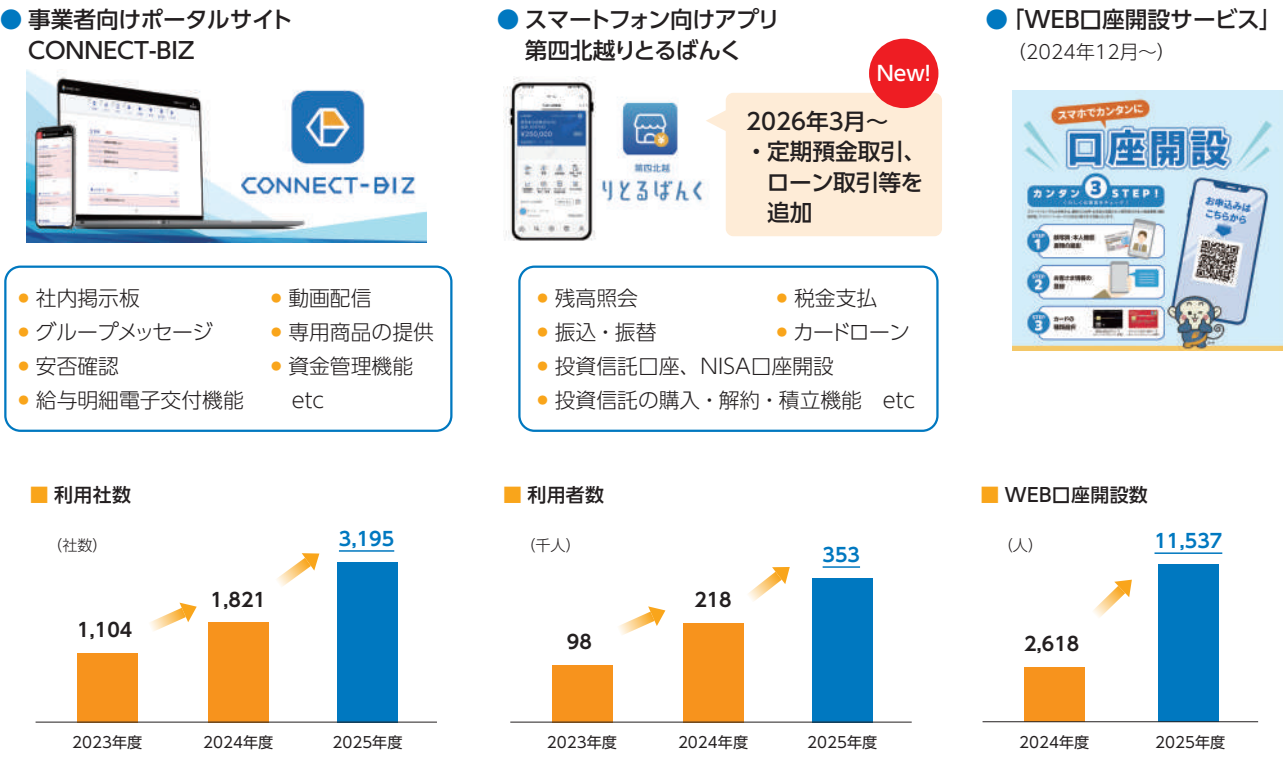
当社グループでは、DXへの取り組みとして、お客さま起点でのグループコンサルティング営業を通じて、お客さまの利便性向上や生産性向上に資する施策を推し進めており、当社グループの「デジタル顧客数」は54万先を超えています。

今後も、デジタル技術の進展や社会環境の変化を的確に捉えながら、付加価値の高い商品・サービスを提供していきます。

● 主な取り組み

2026年3月	スマートフォン向けアプリ「第四北越りとりばんく」に、「定期預金の口座開設・預入・解約」および「ローンの一部繰上返済・住宅ローンの固定金利再選択」などの機能を拡充
2026年4月	事業性証書貸付の新規契約において、紙の契約書への記入・押印に代わり、電子化された契約書に電子署名を行うことで契約手続きが完了する「電子契約サービス」の取り扱いを開始

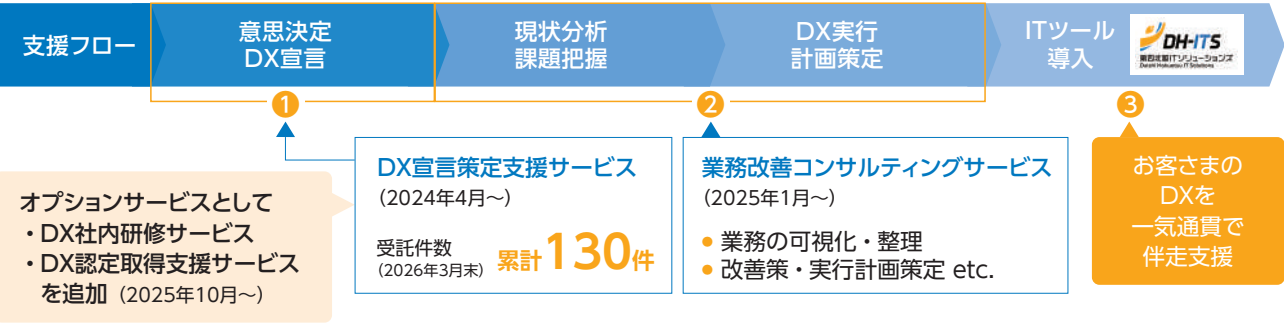
主な非対面チャネル



お取引先の生産性向上に向けたDXへの支援

働き方改革や人手不足などのお取引先の生産性向上に関する課題解決に向けて、当社グループでは、2024年4月より「第四北越DXコンサルティングサービス」を提供しています。第四北越銀行と第四北越ITソリューションズが連携しながらお客さまのDXを一気通貫で伴走支援する態勢を構築しています。また、新潟県などによる各種DX業務も積極的に受託し、地域全体のDXに向けた取り組みを加速しています。

● 「第四北越DXコンサルティングサービス」(2024年4月～)



● 地方公共団体と連携した取り組み

新潟県をはじめとした各種DX業務の受託や地方公共団体に特化したサービスの提供などを通じて、地域全体のDXに向けた取り組みを加速しています。

2025年10月	地方公共団体等の収納機関が、各金融機関等と個別に締結する口座振替契約を第四北越銀行へ一本化することができる「Web口座振替受付サービス（一括契約型）」の取り扱い開始
2026年5月	「令和8年度DX経営による企業価値向上プロジェクト業務（新潟県）」の受託（第四北越銀行）

基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求

● 給与計算を中心とした「BPOサービス」の試行開始

第四北越銀行では、2026年4月より、地域の労働力不足への対応やお客さまの業務効率化・生産性向上の支援などに向けて、新たに給与計算を中心としたBPO^{※1}サービス「第四北越BPOサービス『給与まるごとアウトソース』」の試行を開始しました。

本サービスは、クラウド上のソフトウェア（SaaS^{※2}）を活用して、バックオフィス業務を外部へ委託する「BPaaS^{※3}」形式のサービスで、お客さまの業務をSaaSの使用に合わせて標準化を図りながらアウトソーシングすることで、お客さまと銀行の双方の業務効率化・DX化につながる仕組みとなっています。

今後は、本サービスを地域のお客さまへ広く展開し、地域全体のDX化をグループ体となって推進し、地域社会の持続的な発展に貢献していきます。

なお、2027年4月に予定している当社と群馬銀行との経営統合後は、同行と連携し、本サービスの提供エリアの拡大を図っていきます。

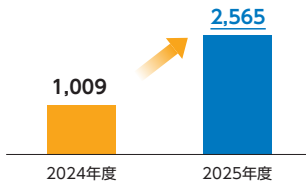
※1 BPO（Business Process Outsourcing）：企業の業務プロセスの一部を外部企業へ委託すること
※2 SaaS（Software as a Service）：ソフトウェアをインターネット経由で提供するサービス
※3 BPaaS（Business Process as a Service）：クラウドサービス（SaaS）と業務の外部委託（BPO）を融合したサービス

サービス名称	第四北越BPOサービス 「給与まるごとアウトソース」
受託者	 第四北越銀行
受託範囲	① 給与計算業務 （給与・賞与計算、給与・賞与振込、 社会保険料計算、給与明細作成等） ② 年末調整業務 （年末調整の内容確認・計算） ③ 人事・労務業務 （入退社手続き・身上関係変更等）

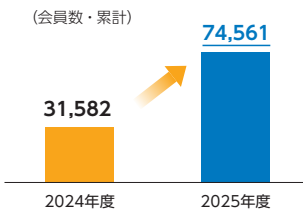
地域のキャッシュレス化推進

当社グループでは、地域のキャッシュレス化を積極的に推進しています。第四北越銀行で取り扱っている「TSUBASA第四北越キャッシュレス加盟店サービス」や「第四北越JCBデビット」の取り扱い件数は、いずれも順調に増加しています。

■ TSUBASA第四北越
キャッシュレス加盟店サービス
（加盟店数・累計）



■ 第四北越JCBデビット



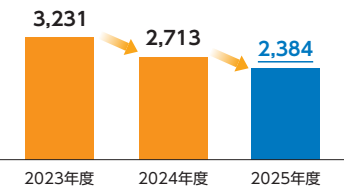
● 「新潟県下一斉キャッシュレス納付推進プロジェクト」の推進

第四北越銀行では、2024年10月に新潟税務署や新潟県納税貯蓄組合総連合会をはじめとする関係団体・金融機関と連名で発信した「新潟県下一斉キャッシュレス納付推進共同宣言」に基づき、国税等のキャッシュレス納付の普及に取り組んでいます。

新潟県内金融機関が連携し、これまで、各金融機関にデジタル化サポーターを配置したほか、ダイレクト納付に関するリーフレットなどの配布を進めています。また、2025年9月からは、毎月10日を「キャッシュレス納付推進強化デー」と定め、普及活動を一層強化しています。

今後も県内金融機関と共同で取り組みが可能な領域について連携を深め、お客さまの利便性や生産性の向上に向けたサービスを提供していきます。

■ 税公金納付書受付枚数
（第四北越銀行）
（千枚）



生成AIを活用した業務変革・高度化に向けた取り組み

AI活用に向けた取り組み－「AX[※]戦略部」の新設－

当社グループでは、AI活用による社内業務の効率化や金融サービスの高度化に取り組んでいます。

第四北越銀行では、2026年6月に「AX戦略部」を新設し、組織全体でAIを戦略的に活用するとともに、顧客のニーズや体験価値を起点とした業務プロセスの抜本的な見直しを通じて、当社グループにおけるAI活用の高度化に取り組んでいます。

※ AI Transformation の略称。AI（人工知能）を活用して業務プロセスやビジネスモデルの仕組み、組織のあり方などを根本から変革すること。

● AIガバナンス体制の構築

当社では、2026年4月に、AI利活用に関する基本方針「第四北越フィナンシャルグループ AIポリシー」を策定しました。本ポリシーは、AI活用におけるリスクも踏まえ、社会的責任と公共性を自覚し、論理・公平性・透明性を基盤としたガバナンスのもと、包摂的な金融の実現に取り組むことを基本方針としています。

また、本ポリシーのほか、AI管理規則を制定し、AIの適正かつ安全な利活用に向けた管理体制およびリスク管理の枠組みを整備しています。

人間・社会 への責任	信頼基盤の確保	地域社会 への貢献
1. 人間中心	4. プライバシー保護	8. 教育・リテラシー
2. 安全性	5. セキュリティ確保	9. 公正競争確保とイノベーションへの貢献
3. 公平性	6. 透明性	
	7. アカウンタビリティ	

● 群馬銀行との生成AI共同勉強会の開催

第四北越銀行では、2025年10月より、群馬銀行とAI分野に関する共同研究・企画を開始しました。2026年4月には、両行併せて約1,400人が参加した共同勉強会を開催するなど、両行従業員のAIリテラシー向上に取り組んでいます。

● 株式会社新潟日報生成AI研究所との連携

当社は、2025年6月に、生成AIを活用して地域の様々な課題に迅速かつ適切に対応し、地域の活性化を図ることを目的として、株式会社新潟日報生成AI研究所と連携協定を締結しました。2026年6月には、県内の大学生や若手社会人10名が参加したワークショップを開催しました。



ワークショップの様子

● 新潟県および日本アイ・ビー・エム株式会社との三者間連携協定の締結

当社は、2026年6月に、新潟県および日本アイ・ビー・エム株式会社と、新潟県の持続的な発展に向けて、地域のDX推進やデジタル人材の育成、雇用創出およびAIの活用などに関する連携協定を締結しました。

本協定により、当社、新潟県および日本アイ・ビー・エム株式会社のそれぞれが有するネットワークやノウハウなどの強みを活かし、AIやデジタル技術を活用しながら、地域のDX推進に向けた取り組みを加速していきます。



連携協定締結式の様子

■ 2026年度以降のAI推進施策（予定）

（2026年度）

- 生成AIを活用した社内業務問合せシステムの導入
- 社内会議等の議事録作成自動化
- AIロールプレイングによる営業担当者の育成支援

（2027年度）

- 融資案件組立業務の効率化・高度化に向けた社内ナレッジの構築
- 音声データなどを活用した面談記録作成支援

VOICE



AX（AItランスフォーメーション）とは、AIを前提に、人が担う業務、AIが担う業務、人とAIが協働する業務を再設計し、銀行のあり方そのものを変革する取り組みです。

AX戦略部は、その推進中核として、AIを単なる効率化に留めず、業務・組織・顧客接点を変革し新たな価値創出と生産性向上の両方を目指します。

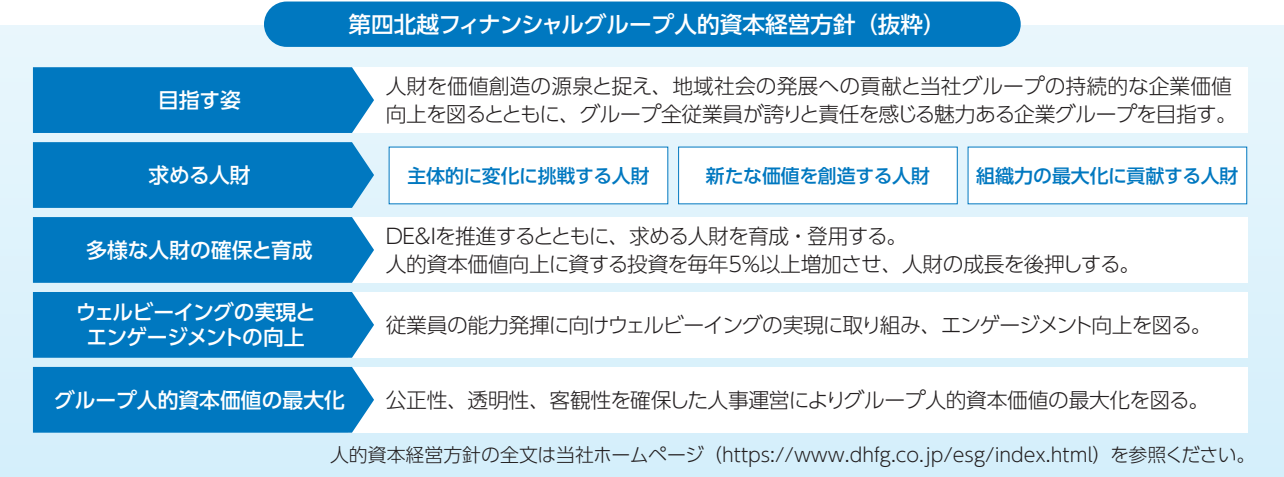
中上 貴久（株）第四北越銀行 執行役員 AX戦略部長

基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上



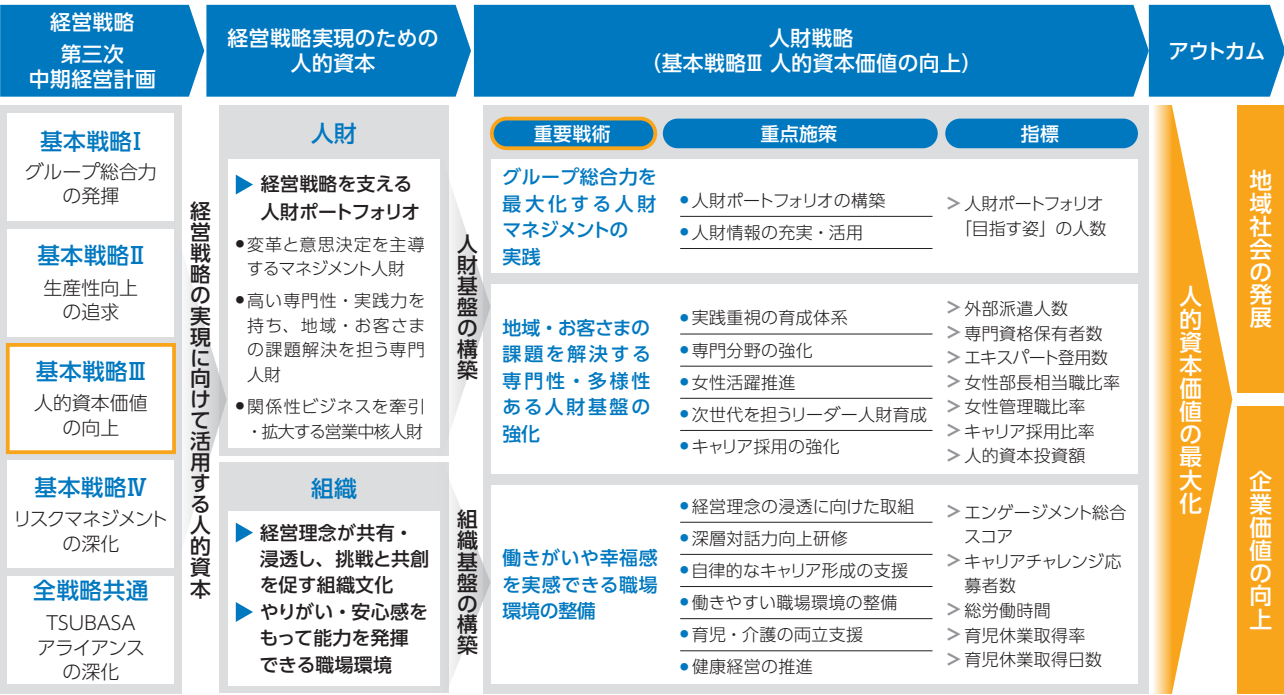
経営理念の実現に向けた人財戦略

当社グループでは、「人的資本経営方針」のもと、人財を価値創造の源泉と捉え、経営理念の実現に向けて人的資本価値の最大化に取り組んでいます。



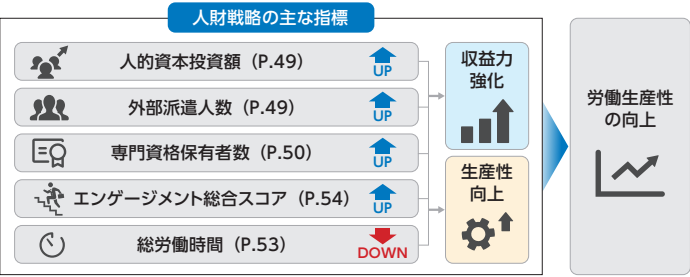
第三次中期経営計画では、4つの基本戦略の1つに人財戦略を位置付け、経営戦略の実現に必要な質と量を満たした「人財ポートフォリオ」の構築（詳細P.48）と、人財の能力発揮を支える「組織」の整備に向け、3つの重要戦術を推進しています（下表「人財戦略の価値創造プロセス」参照）。これらの戦術を通じて人的資本価値の最大化を図り、その成果を付加価値の創出や生産性の向上につなげることで、地域社会の発展・企業価値の向上を目指しています。人財戦略の推進にあたっては、社長を委員長としグループ各社社長などを主要メンバーとする「人的資本価値向上委員会」において、各施策の立案や進捗・実効性の検証を行っています。

人財戦略の価値創造プロセス



こうした取り組みの結果、人財戦略における各指標の向上や総労働時間の縮減を通じて収益力強化と生産性向上が図られ、「労働生産性*」は、每期着実に高まっています（詳細P.43）。

※市場部門を除くコア業務粗利益を総労働時間で除して算出。



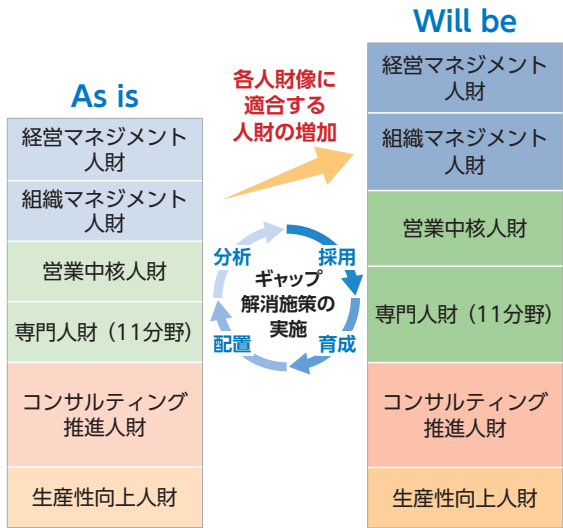
グループ総合力を最大化する人財マネジメント

経営戦略・営業戦略に即した人財マネジメントをグループ一体で推進し、人財力および総合力の最大化に取り組んでいます。

「人財ポートフォリオ」の構築

経営戦略の実現に必要な質と量を備えた人財基盤として目指す「人財ポートフォリオ」の構築を進めています。これまで、グループ全社員の職務経験・スキル・特性等を測定・分析し、経営戦略の実現に必要な人財像の定義に基づく現状（As is）と目指す姿（Will be）を可視化するとともに、そのギャップを特定しました。

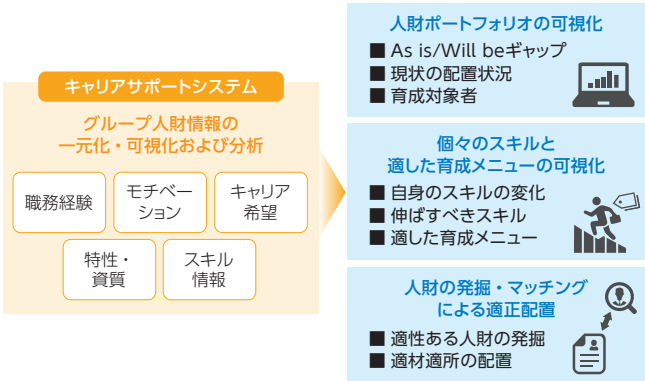
現在は、「目指す姿」実現に向けてAs is/Will beギャップ解消施策(採用・育成・配置等)を推進しています。今後も、変革・創造に求められるリーダーシップなど、環境変化に伴い重要性が増す能力・資質の探索を進め、経営環境や経営戦略の変化に応じて「目指す姿」を機動的に見直しながら、人財基盤の充実を図っていきます。



人財区分		人財像
マネジメント層	経営マネジメント人財	中長期の事業戦略で高い付加価値を生み出すとともに、組織全体のマネジメントを実践し当社グループの持続的な成長を牽引する人財
	組織マネジメント人財	地域・顧客の課題解決に向けて営業店やプロジェクトなどの組織マネジメントを実践する人財
コア層	営業中核人財	高度かつ幅広いコンサルティング能力と豊かな人間性を兼ね備え、当社グループ内外の幅広い関係者との連携・協働も柔軟に活用しながら、オーナーと強固なリレーションを構築し、地域創生と当社グループの持続的成長を牽引していく人財
	専門人財（11分野）	各専門分野で施策の企画立案・推進を担い、地域・当社グループの持続的な成長を牽引する人財【具体的な専門分野】 ①企業審査 ②経営改善・事業再生 ③SX ④DX ⑤システム開発 ⑥市場関連 ⑦リスクマネジメント（ALM） ⑧リスクマネジメント（ファシリティ） ⑨IR・SR ⑩監査 ⑪企画イノベーション
ベース層	コンサルティング推進人財	コンサルティング能力を有し、熟意をもってお客さまや地域の課題解決に取り組む人財
	生産性向上人財	集中部門や営業店を円滑に運営するとともに、生産性向上を主導する人財

人財情報の可視化・戦略的活用

人財情報を一元化・可視化する人財情報システム「キャリアアサポートシステム（当社グループ内呼称）」を、2024年に第四北越銀行で先行導入し、2025年4月よりグループ全社へ展開しました。蓄積された情報の分析・可視化により人財ポートフォリオの現状と課題を把握するとともに、個々の適性やキャリア志向に応じた育成の高度化と適正な配置を通じて、「目指す人財ポートフォリオ」の実現につなげていきます。



基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

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

当社グループの経営戦略は、地域・お客さまの課題解決を通じた価値創出を基軸としており、その実現には専門性と多様な視点を備えた人財基盤の強化が不可欠であることから、人財ポートフォリオの構築を通じて、活躍人財の特徴を分析・把握し育成施策に反映させるほか、AI活用による業務変革・事業革新等、今後必要となるスキルの早期習得を推進していきます。

人的資本価値向上に向けた投資と研修体系

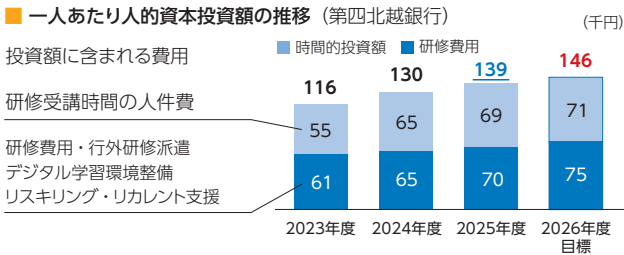
「人的資本価値向上に資する投資を年5%以上増加させる」ことを人的資本経営方針に掲げ、研修体系の充実や外部への研修派遣等への投資を毎年継続して増やし、専門性や実践力の向上に資する取り組みを推進・強化しています。

● 研修体系

「目指す人財ポートフォリオ」の実現に向け、求められる職務スキルに加え、パフォーマンス発揮の土台となる特性・資質（リーダーシップ、イノベーション等）の向上に資する内容を反映した人財区分別の育成カリキュラムを展開しています。また、AIや環境課題等のリテラシー向上に資する共通カリキュラムを組み合わせ、体系的に人財育成を行っています。

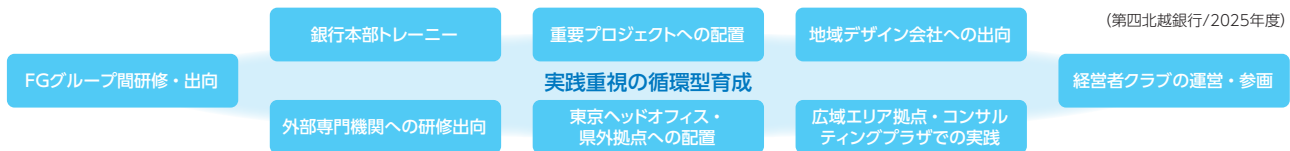
対象の人財区分	人財区分別の育成カリキュラム		主な共通カリキュラム
	目的	主な研修・トレーニー等	
■ マネジメント層 ■ 経営マネジメント人財 ■ 組織マネジメント人財	経営幹部人財の育成	●経営幹部候補者育成 ◆ビジネススクール	共通研修
	女性経営人財の育成およびプール拡充	●女性取締役育成プログラム ●女性活躍推進プログラム	
	次世代を担うリーダー人財の育成	●次世代リーダー育成プログラム	
	マネジメント・コミュニケーション強化	●支店長・管理職マネジメント ●深層対話力向上 ●支店管理者養成	
● コア層 ■ 営業中核人財 ■ 専門人財	地域創生を牽引する営業中核人財の育成	◆メガバンク、証券会社、外部企業等研修出向 ■社内トレーニー（グループ会社・銀行本部各部） ★人的資本価値強化プロジェクト	サステナビリティ
	重点分野の専門性強化	●地銀協等外部研修 ◆TSUBASAアライアンス行トレーニー ◆IT・DX・AI分野等の外部トレーニー ■社内トレーニー（グループ会社・銀行本部各部）	AI DE&I
● ベース層 ■ コンサルティング推進人財 ■ 生産性向上人財	コンサルティング業務別のスキル習得	●法人コンサルティング（法人コンサルティングリーダー、法人オーナー、デリバティブ、法人営業基礎、経営改善支援） ●個人コンサルティング（年金・相続・保険、資産運用アドバイス） ●地銀協等外部研修 ■社内トレーニー（グループ会社・銀行本部各部） ★人的資本価値向上2030プロジェクト	部店内コンプライアンス
	女性の職務領域拡大	●女性向け融資基礎研修	キャリア
	業務品質の向上と顧客対応力の強化	●店頭営業力強化 ●事務レベルアップ ●業務役席	

●研修（社内・社外） ■社内トレーニー ◆社外派遣・社外トレーニー ★プロジェクト



地域創生を牽引する営業中核人財の育成

地域・お客さまを取り巻く課題が複雑化する中、従来同様の金融サービスの提供にとどまらず、行政、国内外企業、外部専門家等と関係性を築き、連携・協働を通じて地域課題の解決と新たな価値創出につなげていく役割が求められています（詳細P.38）。当社グループでは、こうした役割を担い地域創生を牽引する「営業中核人財」を計画的に育成しています。具体的には、グループ内でのトレーニー・出向、地域創生等の組織横断プロジェクト参画、外部専門機関への派遣、県外拠点等への配置を通じ、多様な実践機会を積み重ねる循環型の育成を推進しています。これらの経験で得た知見や視点を組み合わせ、多面的な課題解決力と提案力を高め、地域・お客さまへの価値提供を高度化していきます。



VOICE



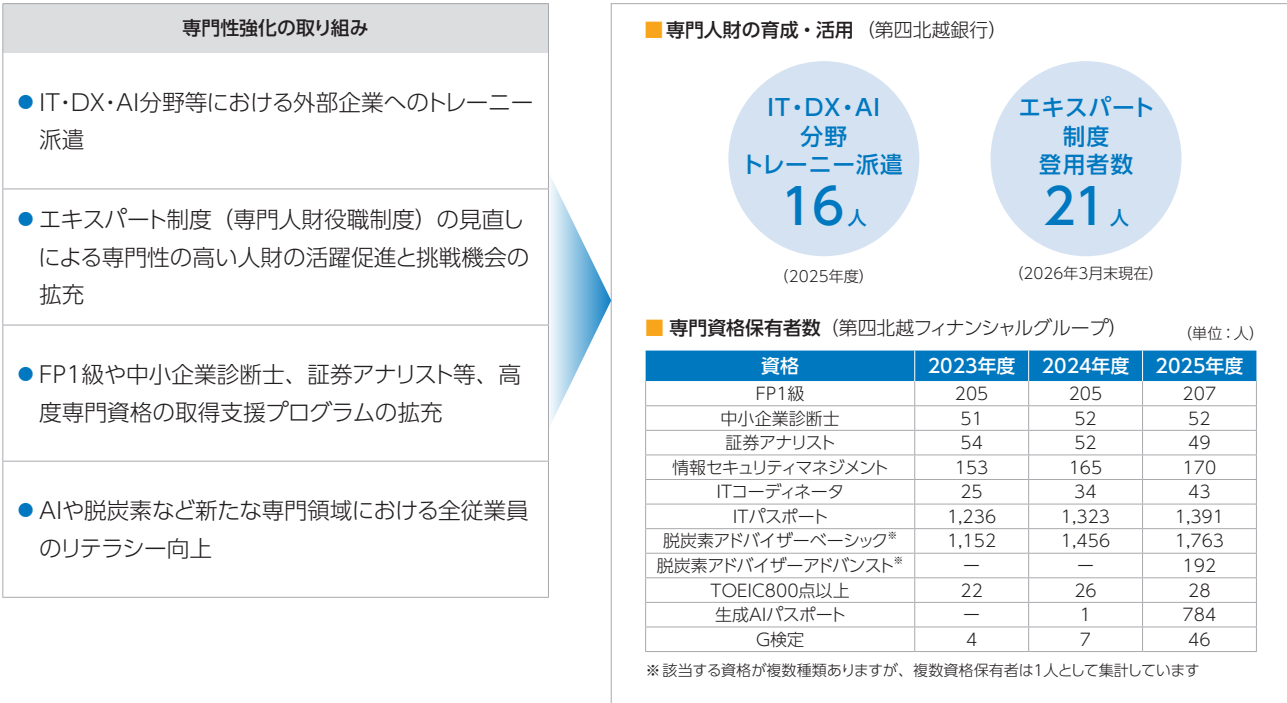
実務経験を通じて深化する専門性と地域への貢献

2025年度にメガバンクへ出向し、プロジェクトファイナンス案件に携わりました。ファイナンスの基礎に加え、再生可能エネルギーを取り巻く事業環境や社会的意義、金融機関の役割について実務を通じて理解を深めました。今後は出向先で得た知見を活かし、地域創生に直結する様々なプロジェクトに取り組み、地域の持続的発展に貢献していきたいです。

山口 諒（株）第四北越銀行 コンサルティング事業部

重点分野における専門性の強化

経営環境の変化に伴い、DX、AI、脱炭素等、専門性が求められる分野が一層広がっています。当社グループでは、外部企業へのトレーニー派遣やエキスパート制度の見直し、専門資格の取得支援等を通じて、幅広い分野で専門性を発揮できる人財の育成と、組織全体の専門性向上に取り組んでいます。また、シニア人財についても定年後の起業支援や専門性を活かした配置など、知見・経験を発揮できる機会の創出に取り組み、専門性の継続的な発揮を促進しています。



キャリア採用手法の多様化

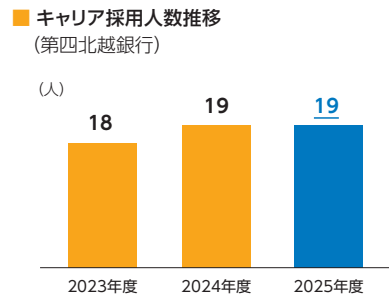
採用競争が激化する中、第四北越銀行では、当社グループの人材紹介会社である第四北越キャリアブリッジ株式会社を通じた採用に加え、従業員の知人・友人の紹介による「リファラル採用」や、退職者との関係性を継続的に築き採用機会の創出につなげる「アルムナイ採用」など、採用手法の多様化を進めています。こうした取り組みを通じて、外部で培われた高度な専門性や経験、多様な価値観や発想を持つ人財の確保を進め、コンサルティング機能の強化につなげています。

※ グループ社員座談会（P.55～P.57）を参照

多様な人財の活躍促進

多様な視点や経験を新たな価値創出につなげるため、当社グループでは、一人ひとりが能力や強みを生かして活躍できるよう、女性活躍推進に加えて、次世代リーダー・若手社員の育成や、障がい者雇用など、幅広い取り組みによりDE&I※を推進しています。

※ Diversity(多様性)、Equity(公平性)、Inclusion(受容)



基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

● 女性活躍推進

女性活躍推進は、経営の意思決定に多様な視点を取り込み当社の持続的な成長につなげる観点から重要な課題であると捉えており、2030年の女性取締役比率30%達成を目指し、職位に応じた戦略的な育成・配置などを通じて女性管理職および部長相当職の比率向上を図るとともに、若手層を含めた人財プールの拡充に取り組んでいます。

<戦略的育成プログラムの実施>

当社経営層や社外女性経営者による講義・ディスカッションや外部メンタリング、県内企業との異業種研修に加えて、行動特性のアセスメントによる適性把握を取り入れるなど、個々の強みや適性を活かす育成プログラムの高度化を図ってきました。自律的なキャリア形成と、上位職や未経験分野等への戦略的配置を連動させ、次世代リーダーを継続的に輩出する仕組みづくりを目指しています。

プログラム名		課題	主な育成メニュー (意思決定の多様性向上/顧客対応力強化/持続的成長の実現)	KPI	2025年度 実績	目標
女性取締役育成 プログラム		外部視点・経営 判断経験不足	●当社FG経営層による講話・ディスカッション	女性取締役比率 (意思決定層への登用)	14.2%	2030年 女性取締役比率 30%
			●社外女性経営者による講義			
		本部・専門分野 (審査・リスク等) の経験不足	●育成計画に基づく部長職等への戦略的登用			
			●法人営業、審査部門等本部への長期トレーニー			
女性活躍推進 プログラム		選 抜	●中核店への育成配置	女性部長相当職比率 (経営候補人財育成)	8.0%	2026年度 女性部長相当職比率 10%
			◆TSUBASAクロスメンター制度・外部メンタリング			
			●キャリア研修・個別キャリアコンサルティング			
			●異業種研修			
女性活躍推進 プログラム		募 集	●オンラインビジネススクール受講	女性管理職比率 (母集団形成)	26.8%	女性管理職比率 27%
			◆法人営業研修・融資研修・本部トレーニー			
法人分野・本部業務の 経験機会拡大		法人営業 経験不足	◆法人営業研修・融資研修・本部トレーニー	法人営業の 女性担当者割合 (女性の職務機会拡大)	15.1%	法人営業の 女性担当者割合 20%
			◆ジョブローテーションの高速化			

◆は第四北越銀行のみのメニュー

VOICE

経営視点を実践に活かし、組織の力につなげる

「女性取締役育成プログラム」への参加を通じて、コーポレートガバナンスや経営視点での意思決定について理解を深めました。プログラムで得た視座は、前職の第四北越キャリアブリッジの社長として経営判断に携わる中で活かされ、現在の支店長職においても、地域のお客さまの成長支援やチームマネジメントに活かしています。今後もこれらの学びと経験を組織に還元し、当社の企業価値向上と地域の持続的成長に貢献していきます。

（株）第四北越銀行 営業店支店長 岩橋 美穂



<男女間賃金格差の状況>

当社グループでは、性別によって処遇や登用等に差異は設けていません。男女間賃金格差は主に人員構成やライフスタイルに応じた働き方の選択等により生じており、上記の女性活躍推進をはじめとする人的資本価値向上に向けた取り組みにより、着実に改善しています。今後も、多様な人財の活躍推進に向けた以下の施策に取り組む、格差のさらなる縮小につなげていきます。

■ 第四北越銀行の男女間賃金格差

雇用区分・職位		人員構成割合 (全従業員に対する割合)			男女間賃金格差	
		男女合計				
				うち女性	うち男性	
全従業員		100.0%	53.1%	46.8%	50.6%	+1.5pt
正規雇用労働者		71.6%	29.4%	42.2%	65.7%	+2.0pt
	管理監督職	38.2%	9.7%	28.5%	79.3%	+1.1pt
	その他	33.3%	19.6%	13.7%	88.2%	+2.3pt
パート・有期労働者		28.3%	23.7%	4.5%	67.8%	▲1.4pt
	うちパートタイマー	21.6%	21.1%	0.5%	110.0%	+2.2pt

※ 男女間賃金格差＝女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金
本表では2025年度中に職位等に変更のない人員を集計対象としています。
切り捨て表示しているため各計数の合計値が一致しない場合があります。

主要要因	施策
① 相対的に賃金の高い管理監督職における男性比率が高い	▶ 女性のキャリア形成支援と上位職候補層の計画的な育成・戦略配置による上位職登用促進
② 相対的に賃金の低いパートタイマーにおける女性比率が高い	▶ 正規雇用登用制度（正規雇用に転換する制度）による人財活躍の促進
③ 地域限定制度*を選択する女性の比率が高い	▶ 柔軟な働き方・環境の整備と両立支援の強化

※ 通勤可能な範囲に勤務地を限定できる制度で、同制度を選択した場合の給与は選択前の85～90%程度となりますが、昇格や昇進に制限はなくすべての役職への登用を可能としています。

● 次世代を担うリーダー人財の育成と確保

2025年度より「次世代リーダー育成プログラム」を新設し、経営リーダーに必要な変革力や、経営基礎・リベラルアーツ等の幅広い知見の習得に加え、戦略立案とその実行を見据えた実践的な育成を通じ、将来の変革を担う人財層の拡充を図っています。

VOICE

変革を担うリーダーシップへの深化

本プログラムを通じ、従来の管理中心の視点から、変革を前提とした経営視点への転換の重要性を認識しました。特に、自ら考え挑戦し、内省を通じて持論を形成するサイクルの実践が、リーダーに不可欠であると実感しています。今後は、組織の力を最大限に引き出し、挑戦を恐れず変革を牽引していきたいと考えています。

（株）第四北越銀行 営業店 白川 祐太



● 若手社員の新たな視点で未来をデザインする「人的資本価値向上2030プロジェクト」

グループ若手社員が参画する「人的資本価値向上2030プロジェクト」は、未来起点で地域や当社グループのあるべき姿を定め、その実現につながる新ビジネスを検討する取り組みです。ワークショップやグループワークを通じて、当社の提供価値を深掘りすることで、柔軟な発想や新たな視点を持つ人財の育成につなげるとともに、本プロジェクトによるアイデアの事業化の検討も進めています。



VOICE

新たな視点を業務の付加価値向上につなげる

2030プロジェクトでは、将来の地域や当社グループのありたい姿から提供価値を考える視点や、お客さま起点でアイデアを具体化するプロセス、多様なメンバーとの議論を通じた合意形成のスキルを学びました。現在、出向先の第四北越銀行で担当しているデータ集計・分析では、使う人起点でのデータの付加価値向上を意識しながら業務に取り組んでいます。

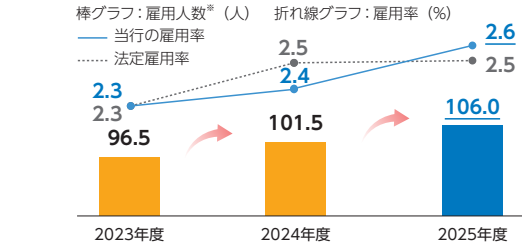
（株）第四北越 ITソリューションズ 木部 ほの香



● 障がい者雇用への積極的な取り組み

障がい者雇用の促進に向け、就労移行支援施設主催のイベントへの参加を通じ就労希望者との接点拡大に取り組んでいます。また、個々の能力や特性を活かせる職務領域の拡大を進めるとともに、職場への適応を支援するジョブコーチ養成や、視覚障がい者向け支援機器の導入、車いす対応トイレの増設など、支援体制と職場環境を整備し、多様な人財が安心して能力を発揮し活躍できる組織の実現を目指しています。

■ 障がい者雇用率・雇用者数推移（第四北越銀行）



※ 障がい者雇用率算定用の換算人数につき、1人未満の端数が発生する場合があります

● 人権尊重・LGBTQの理解促進への取り組み

「サステナビリティ基本方針」（詳細P.60）に基づき、あらゆる企業活動において、人権尊重の取り組みを進めてきており、性的マイノリティのお客さまや従業員への適切な対応に関する研修を実施するとともに、従業員の人権尊重・ハラスメント被害防止の観点でのカスタマーハラスメント対策の方針公表や対応マニュアルの整備などを行っています。

働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備

一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、安心して挑戦・成長できる職場環境の整備に向け、働きがいの向上や自律的なキャリア形成支援、心身の健康維持・増進など幅広い施策を推進し、ウェルビーイングの実現に取り組んでいます。

エンゲージメントの向上

全役職員が経営理念を共通の「志」とし、その実践に取り組むことにより、組織の一体感を高め、従業員の働きがいやエンゲージメント向上の原動力につなげています。役員と従業員が直接対話する交流会（詳細P.86）など、双方向のコミュニケーションを通じて経営理念や経営戦略への理解を深めているほか、管理職を対象としたトレーニング型コミュニケーション研修（深層対話力向上研修）を実施し、部下との対話の質を高めることで、組織の一体感や自己効力感の向上を促し、心理的安全性の確保と主体的な挑戦を支える組織風土の醸成に取り組んでいます。

基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

自律的なキャリア形成を支援する取り組み

新たな職務への挑戦機会として「キャリアチャレンジ制度」の活用を促進しています。本人の希望に基づく人財配置を通じて、一人ひとりが主体的にキャリアを切り拓きステップアップしていくことのできる機会を提供しています。希望するキャリアの実現は、専門スキルの向上やリスクの促進、付加価値創造の実践を通じた貢献実感・成長実感につながっています。

(第四北越フィナンシャルグループ/2025年度)

自律的なキャリア形成を支援する公募制度	
キャリアチャレンジ制度（銀行）	●希望するキャリア（部署・職務・外部企業等）への異動が可能
FGキャリアチャレンジ制度	●当社グループ会社への研修出向（最長1年）が可能
FGジョブトライアル制度 新設	●当社グループ会社の業務を短期間経験し、自身の適性把握により新たな挑戦を後押しする制度

キャリア
チャレンジ
応募者数
93人

VOICE

挑戦から広がる新たなキャリア

新入行員として赴任した県央地区で、為替・金利リスクに対応するデリバティブ取引に携わった経験から、金融マーケットの専門性向上を志してキャリアチャレンジ制度に挑戦し、市場運用部に配属になりました。現在は群馬銀行ニューヨーク支店にトレーニーとして赴任し、世界の金融市場の中心地で学んでいます。ここで得た知見を今後の有価証券運用やデリバティブ業務に活かし、当社グループの収益機会の創出につなげていきます。

(株)第四北越銀行 市場運用部（株)群馬銀行出向）**小林 夏菜子**

働きやすい職場環境の整備

多様な人財が持続的に活躍できる環境の実現に向け、ライフスタイルや価値観に応じた働き方の支援や、休暇制度をはじめとする福利厚生制度の拡充を進めています。これらの取り組みは生産性向上と総労働時間の縮減にもつながっています。

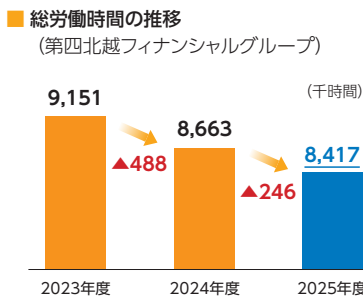
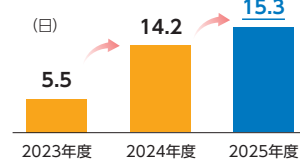
仕事と育児・介護との両立支援では、男性育休取得率100%の維持や長期取得の促進、法定を上回る介護休業制度や外部相談窓口の導入に加え、トップメッセージを盛り込んだ「介護ハンドブック」を作成し、介護離職の未然防止を図っています。また、第四北越銀行では、柔軟な働き方を推進するため、グループ内で先行してテレワークやフレックスタイム制を導入しています。

こうした取り組みが評価され、第四北越銀行では子育てサポート等に関する認定制度「プラチナくるみんプラス」の取得や、「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度(Ni-ful)知事賞」を受賞しています。

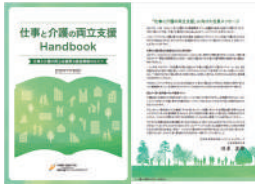
■育児休業取得率（第四北越フィナンシャルグループ）

指標	2023年度	2024年度	2025年度
育児休業取得率	102.4%	103.7%	101.5%
うち男性の育児休業取得率	105.8%	106.6%	106.2%

■男性育児休業取得日数（第四北越銀行）



介護 ハンドブック



VOICE

育休取得がもたらす働き方と行動の変化

法人営業に従事する中で、チームや上司の後押しを受け、第二子誕生時に産後パパ育休を取得しました。育休中は、仕事も育児も周囲の支えがあって成り立つと実感するとともに、限られた時間の中での優先順位を見極める意識も高まりました。また、復職後はお客さまの状況にこれまで以上に目を向けた対応ができるようになったと感じています。

保倉 弘徳 (株)第四北越銀行 営業店

経済的安心感の向上

基本給与のベースアップ（4年連続）や初任給引上げ（3年連続）などの報酬制度・体系の見直し^{*1}による処遇改善に加え、資産形成支援に向けた従業員持株会制度の拡充^{*2}や、退職後の生活に備えるための退職金・年金制度の周知、将来設計に関する研修等を通じて、従業員の経済的安心感の向上を図っています。

^{*1} 2026年7月末現在 ^{*2} 従業員持株会会員を対象に、株価上昇に応じた分配金を受け取ることができる「信託型従業員持株インセンティブプラン（E-Ship）」を導入

心身の健康維持・向上

心身の健康はウェルビーイングを支える基盤であるとの認識のもと、健康経営を通じて従業員の就業を支える取り組みを推進しています。これらを通じて、定期健康診断における有所見率に改善が見られるなど成果が現れています。

主な取り組み	概要
健診体制の充実	●健康診断の充実と、診療所と連携した受診後のフォロー強化による疾病の早期発見・早期対応
コラボヘルスの推進	●健康保険組合と連携した包括的な健康支援（婦人科健診、禁煙支援、無料歯科検診等）
健康リテラシー向上	●運動習慣・生活習慣改善および女性特有の健康課題への理解促進（eラーニング、情報発信等）
健康増進・運動機会の提供	●運動習慣定着に向けた各種運動イベントの実施
時宜を捉えた取り組み	●気候変動を捉えた熱中症予防対応（簡易問診、熱中症予防グッズの配布等）や感染症対応等
相談・支援体制	●外部専門家による医療・育児・介護等相談体制の充実



従業員の心身の 健康維持・向上

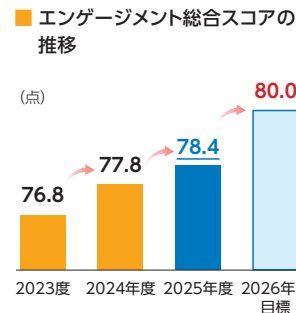
有所見率（第四北越銀行）

27.0% → 25.5%
2024年度 2025年度
1.5pt 改善

エンゲージメント総合スコア

ウェルビーイング実現に向けた各種取り組みの効果検証と施策の実効性向上につなげるため、従業員意識調査に基づく「エンゲージメント総合スコア^{*}」を把握しています。本スコアは、従業員の「働きがい」「貢献意欲」「自己効力感・成長意欲」の3要素をもとに算出しており、経営理念の浸透に向けた対話機会やキャリア形成支援等の取り組みを通じて、2025年度は3要素全てが改善し、総合スコアは良好水準の78.4点（前年比+0.6点）に向上しました。目標とする優良水準達成には改善の余地があることから、分析結果を踏まえ、各改善施策の一層の高度化に取り組み、エンゲージメントの向上を図っていきます。

^{*} 2023年度より毎年実施している従業員意識調査の回答結果を、外部機関（みずほインベスター・リレーションズ株式会社）の分析・助言を得てスコア化したもの



		2025年度	前年比
従業員エンゲージメント総合スコア（I～Ⅲの3要素スコア平均値）		78.4	+0.6
要素名	内容	要素別スコア	
I	働きがい	仕事のやりがい、貢献・成長実感	76.4 +0.8
II	貢献意欲	地域・顧客・会社への貢献意欲	82.7 +0.4
Ⅲ	自己効力感 成長意欲	活躍への自信・自己啓発意欲	76.0 +0.5

^{*} スコア水準の目安

優良：80点以上 良好：70点以上 注意：60点以上 要改善：60点未満

特に課題と捉えている事項	課題解決に向け現在取り組み中の施策
ライフステージや役割変化に伴うエンゲージメントの変動	●中長期のキャリアパス明確化 ●シニア層を含めた活躍支援 ●年齢・役職に拠らない挑戦機会の提供
属性・職務によるエンゲージメントの差	●両立支援や働き方の整備による活躍機会の提供 ●専門性や成長の可視化による成長実感を持てる仕組み構築

各種取り組みに対する外部からの評価

DE&Iの推進や仕事と育児・介護の両立支援、健康経営に関する取り組みの成果として、女性活躍や健康経営に関する国や県などによる各種認定を継続的に取得しています。これらは人的資本価値向上に向けた総合的な取り組みが着実に進展していることを示しています。



第四北越FG
4年連続の認定取得

第四北越銀行
9年連続の認定取得



新潟県内企業で
初取得（第四北越銀行）

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）

子育てサポート
不妊治療と仕事の両立



第四北越銀行
4年連続の認定取得

従業員への健康意識
向上支援



第四北越銀行
第四北越証券で取得

第四北越銀行では
最高位の「知事賞」を受賞

特集

グループ社員座談会 — 多様な経験から生まれた変化が、地域にもたらすもの —



遠藤 龍平
第四北越銀行
市場運用部

大桃 夏美
第四北越銀行
外部出向中

花水 聡美
第四北越フィナンシャルグループ
グループ戦略推進部

川原 準貴
第四北越リース
本社営業部

馬場 佳子
第四北越フィナンシャルグループ
取締役人的資本戦略部長

吉田 晋
第四北越証券
ブリッジにいがた出向中

※ 座談会時点（2026年5月）の所属
および役職を記載しています。



馬場 第四北越フィナンシャルグループ（以下、「当社グループ」といいます）では、経営理念の実現に向け、地域やお客さまの課題解決を通じた持続的な価値創出を支える人材基盤の強化を重要課題と位置付けています。

当社グループでは、多様なバックグラウンドや専門性を持つ人材がグループ横断で活躍できるよう、新たな経験・知識につながる外部への出向の拡充や、キャリア採用者・エキスパート人材の活用などを進めています。本日は、それぞれ異なる環境を経験してきた5名の皆さんが、その中で得た気づきや考え方の変化、そしてそれらがどのようにお客さまや地域への提案・課題解決につながっているかについて深掘りしていきたいと思います。

第1章 異なる環境での経験がもたらした気づき

大桃 私は旧第四コンピューターサービスに入社後、同社の第四北越銀行（以下、「当行」といいます）への統合に伴い、当行のシステム部門を経験し、現在は外部のAI関連企業に出向しています。銀行ではセキュリティや正確性を最優先としますが、出向先ではAIを業務に取り入れながら試行錯誤を重ねていくことが重視されています。実際に手を動かしながら活用方法を検討する中で、スピード感を持って業務に取り組むことの重要性を強く認識しています。こうした環境の中で、「自分

はこの環境で何を求められているか」「銀行から来た立場として何を持ち帰ることができるか」を強く意識するようになりました。これまでの銀行業務で培ってきた正確性や慎重さに加え、出向先で求められるスピード感や試行錯誤して取り組む姿勢を取り込んだことで、自分の役割をどう定義し、どのように能力を発揮していくかを深く考えるようになったことが、大きな変化だと感じています。

吉田 私は第四北越証券で法人営業を担当していましたが、FGキャリアチャレンジ制度を活用し、現在は当社グループの地域商社である「ブリッジにいがた」で企業の課題解決に携わっています。これまでと異なる環境で仕事をする中でまず感じたのは、自分自身の「引き出し」を増やす必要があるということでした。第四北越証券では、お客さまのニーズに応じて適切な金融商品を提案していましたが、ブリッジにいがたでは、お客さまの課題に対して解決策をゼロから考えることが求められており、自分で情報を集め、関係者と連携しながら解決策を組み立てていく必要があります。また、少人数の組織であるため、最後まで自分でやり切ることが求められ、「誰かが用意した枠組み」の中で提案するのではなく、自ら考えて形にしていくことが求められます。こうした経験を通じて、「商品起点」から「課題起点」へと考え方が変わり、お客さまの課題に対して自分がどのように貢献できるのかをより強く意識するようになりました。

花水 新たな経験という意味では、私自身、2021年に新設されたサステナビリティ推進室に配属された時に、過去の経験からでは答えを導き出せない仕事に取り組んだことがあります。例えば、水田の水を抜いてそのまま乾燥させておくと水田から発生するメタンガスの量が減り、温暖化防止に貢献できる「田んぼの中干し」という取り組みがあります。稲作が盛んな新潟県にとって、地域全体にメリットの大きい取り組みだと考え、グループ会社と連携し、普及策を検討しました。サステナビリティという新たな領域に挑戦する中で、私自身のマインドセットにも変化が生まれ、従来の発想にとらわれずに考えるようになったと感じています。



川原 私は第四北越リースにキャリア採用で入社しました。前職も同じリース業界ですが、分業制の中で専門性を深める前職と、営業担当が一貫して関わる現在の環境では、仕事の捉え方が大きく異なります。以前は特定分野には強みがある一方で、それ以外の分野では深く踏み込んだ提案が難しい場面もありました。現在は補助金や設備投資など幅広い領域に関わることで、お客さまとの対話の質や深さが向上しています。その中で、単に対応できる範囲が広がったというよりも、自分がどの領域でどのような価値を発揮するべきかを意識するようになり、専門性と俯瞰的な視点の両方を前提に仕事を考えるようになりました。



遠藤 川原さんのお話にあったように、「自分がどのような価値を発揮するのか」を意識することは重要だと考えます。私は当行の営業店業務を経験した後、現在は市場運用部で勤務しています。トレーニーとしてニューヨークに約1年間滞在した経験もありますが、考え方の変化という点では、最も大きなきっかけは市場運用部へ異動したことでした。それまではどちらかというと業務を正確に処理することが求められていましたが、現在は金融マーケットという不確実な環境の中で、自分の判断が結果に直結する仕事をしています。そのため、「何が正しいか」だけでなく、「自分はどう考え、判断するのか」を問われる場面が増えました。そうした経験を重ねることで、仕事のやり方だけでなく、判断の仕方や責任感など仕事との向き合い方そのものが大きく変化しました。

馬場 皆さんのお話を伺っていると、これまでとは異なる環境を経験することで得た新たな気づきをもとに、「自分はどのような価値を発揮できるのか」を考えるきっかけになっていることが非常に印象的でした。そして、そうした一人ひとりの思考の変化が周囲と共有されることで、組織にも新たな視点での発想が芽生えていくのだと思います。

特集 グループ社員座談会 ― 多様な経験から生まれた変化が、地域にもたらすもの ―

第2章 多様な知見の掛け合わせが高める組織の力

馬場 次に、皆さんが異なる環境での経験を通じて得た気づきや知見が、職場でどのように共有され活かされているのかについてもお聞きしたいと思います。

川原 現在の職場には、銀行からの出向者や他のリース会社出身者、異業種からのキャリア採用者など、多様なバックグラウンドを持つメンバーが在籍しており、それぞれが異なる経験を通じて培った知見を持ち寄ることで、社内の議論でもこれまでとは異なる着眼点が生まれていると感じています。その結果、従来のやり方にとらわれず業務の進め方を見直すことができ、業務効率化で生まれた時間によりお客さまと向き合う機会を増やし、一つの契約を起点にお客さまの事業全体を踏まえた次の提案につなげるなど、お客さまとの関係性を継続的に深めることができます。



吉田 第四北越証券にいた頃から、金融商品だけでは解決できない課題、事業や人、承継といった本質的なテーマに踏み込む必要性を認識していました。現在は、販路開拓や新規事業の相談を受けた際にも、ブリッジにいがた単体での解決ではなく、「当社グループ内のどの企業と連携すれば、より良い提案ができるか」という視点で考えるようになっています。



新たなビジネス機会の創出につながる場面も増えており、これまでとは異なる形でお客さまに貢献できています。こうした経験を通じて、「異なる知見を掛け合わせること」が新たな提案や事業機会につながるのだと感じています。この実感は現場で共有することで、個人の提案に留まらず、グループ全体で提供できる価値も広がっていき、それが結果として多くのお客さまから選ばれる理由になっていくのだと思います。

花水 今のお二人の話にもあったように、多様な知見が組み合わせることで、組織としての仕事の進め方や発想そのものも変わっていくものだと感じています。現在は、群馬銀行との経営統合に向けた統合推進室に所属していますが、両社で培ってきた業務プロセスや意思決定の考え方の違いなどを共有した上で、双方の良いところをどう組み合わせるかという観点を重視しています。その結果、意思決定の質とスピードが向上し、組織全体の変革につながっていると感じています。今後、経営統合を経てさらに異なる経験や考え方を持つ人材が増えていく中では、その多様性を強みに変えていく動きが一層重要になっていくと考えています。それぞれの知見を掛け合わせながらより良い形を模索し続けていくこと自体が、地域やお客さまへの提供価値を広げていく原動力になると考えています。

馬場 皆さんのお話から、異なる環境での経験を通じて得られた気づきをもとにした思考の変化は、従業員一人ひとりと組織の成長につながっていくことが分かりました。当社グループにおいては、グループ各社や組織の枠を越えて様々な知見を持ち寄り、お客さま・行政・外部専門家など多様な関係者の皆さまと連携することで、金融にとどまらない新たな価値創造につなげている点に大きな強みがあります。今後も人的資本への投資を通じて、こうした強みをさらに高め、地域やお客さまの課題解決に一層取り組んでいきます。

基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化

10 コンプライアンス最優先による
業務運営の実践

重要戦略

11 グループガバナンスの深化

12 リスク管理態勢の深化

内部監査体制

当社では、地域社会の課題解決と当社グループの持続的な成長に向けて、内部監査の機能強化および実効性向上に取り組んでいます。客観的で実効性のある内部監査を実施するために、監査部を取締役会の直轄組織とし、被監査部門から独立して牽制機能が働く体制としています。

監査部は、取締役会で承認を得た内部監査計画に基づき、ガバナンス、リスク管理および内部統制の有効性について内部監査を実施します。内部監査結果は取締役会および監査等委員会に報告し、発見された課題等への改善提案とその後のフォローアップを行っています。また、社外役員を含む取締役、監査等委員、グループ各社の業務執行部門およびリスク管理・コンプライアンス部門等との定期的な意見交換を通じて、グループ全体のリスク認識や課題を共有し、課題解決に向けた取り組みの支援も行っています。

内部監査体制の深化に向けた取り組み

当社では、内部監査の品質向上に向けて様々な取り組みを行っています。内部監査の国際基準である「グローバル内部監査基準(GIAS)」に基づく内部評価を実施しているほか、定期的に外部機関による評価を受け、評価結果を踏まえた改善に取り組んでいます。人材育成においては、内部監査の専門資格等の取得促進や外部研修への参加等のほか、若手や管理職の職員を監査部に戦略的に配置し、一定期間に経験を積ませた上で執行部門へ戻す「人材育成プログラム」を導入し、中長期的な育成にも取り組んでいます。

TSUBASA-AMLセンターへの業務委託によるマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止対策の高度化

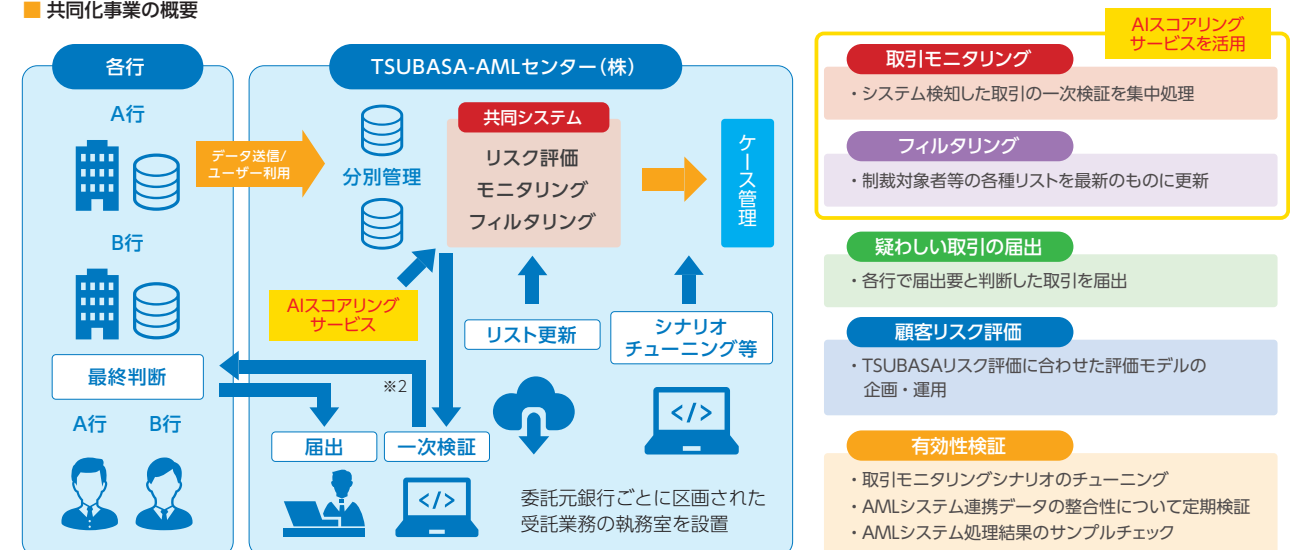
第四北越銀行では、2025年5月より、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止（以下、AML/CFT）対策を行うTSUBASA-AMLセンター株式会社と業務委託契約を締結し、取引モニタリング・疑わしい取引の届出をはじめとするAML/CFT対策業務を同社と協働しています。

TSUBASAアライアンス各行から参加するAML/CFT対策のエキスパートが、株式会社野村総合研究所の先進的な金融ITソリューションを活用し、取引モニタリングなど様々な対策を集中処理することで、犯罪利用を疑われる取引を的確・迅速に検知し、対処しています。

さらにマネー・ローンダリング対策業務の高度化・効率化を図るため、2026年6月より、株式会社マネー・ローンダリング対策共同機構^{※1}が提供するAIスコアリングサービスの活用を開始しました。AIによるスコアリング機能を活用することで、目検作業時間の削減および検知領域の拡大が可能となります。AI技術を活用しながら、AML/CFT対策の高度化と効率化に取り組んでいきます。

※1 2023年1月に全銀協加盟全行の資金拠出により全銀協100%出資会社として設立。

共同化事業の概要



※2 各行端末を設置し、銀行システム内の記録を閲覧しながら検証を実施

全戦略共通 TSUBASA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行が参加する広域連携の枠組み「TSUBASAアライアンス」は、2025年10月に発足10周年を迎えました。「地域とともに未来へはばたく」を共通のスローガンに、地方銀行最大規模のネットワークとスケールメリットを活かして、トップライン向上やコスト削減、さらにはAIなどのデジタル活用、人的資本やリスク管理など、多岐にわたる分野で連携を深めています。

現在、本アライアンスでは、口座振替や振込、相続手続きなどのバックオフィス業務を共同化する「TSUBASA共同事務センター構想」の検討を開始し、2026年7月にその運営を担う新会社を共同で設立しました。業務開始は2027年4月、相続手続きのシステムは2027年上期中のリリースを予定しています。

本構想は、一層深刻化していく要員不足問題の解決策となり得る重要な取り組みであり、将来的にはTSUBASAアライアンスの枠組みを超えて発展させていくことも視野に入れています。

第四北越銀行における本アライアンスでのシナジー効果額は、2015年10月から2026年3月までの累計で200億円を突破し、203億円にのぼっています。引き続き、本アライアンスを「イノベーション加速のメインエンジン」として最大限活用していきます。



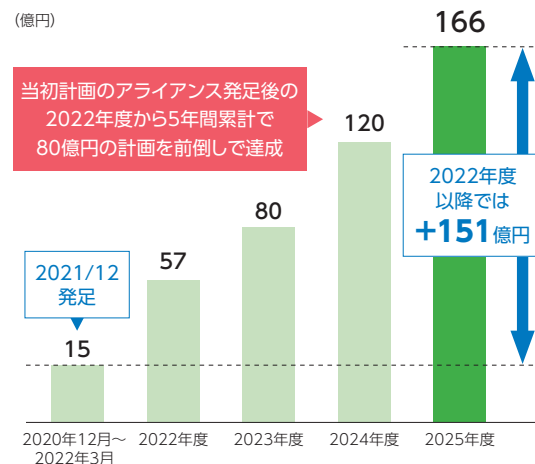
「群馬・第四北越アライアンス」の取り組み

2021年12月より、群馬銀行との間で「群馬・第四北越アライアンス」を締結しています。営業エリアが隣接する地理的特性を活かし、「地域へのさらなる貢献」と「企業価値の持続的向上」の実現に向けて、様々な分野での連携施策に取り組んでいます。両行合算の本アライアンスのシナジー効果は2026年3月末までの累計で166億円にのぼっており、当初計画を大幅に上回って進捗しています。

(第四北越フィナンシャルグループと群馬銀行の経営統合の詳細はP.9～P.12)



■ 第四北越銀行・群馬銀行 両行合算 連携施策によるシナジー効果 (2020/12～2026/3累計)



- 主な連携
- 両行の顧客基盤を活かした事業承継・M&A、ビジネスマッチング
 - 両行グループにおけるノウハウの相互活用・連携
 - 両行が保有する店舗などの共同利用
 - 両県の観光・物産振興や地域活性化に向けた連携 等

● 共同企画の寄付型私募債・ローン

地方創生私募債、地域脱炭素貢献ローン「Biz-Ecology」における地場産業応援型の取り扱いを開始しています。(2026年4月～)



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や自然資本、人的資本をはじめとしたサステナビリティへの対応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」という。)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』(2024年12月改定)

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みます。
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	地域社会ならびに当社のサステナビリティに関する諸課題の解決に向けて、役職員が当事者意識を持って主体的に行動するとともに、専門性と実践力を兼ね備えた人財基盤の強化に取り組みます。従業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、健康で活躍できる人事制度および職場環境を整備し、従業員のウェルビーイングを実現します。

ESGへの取り組み方針

SDGs宣言

人的資本経営方針

気候変動・自然資本への取り組みと情報開示

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、気候変動と並び、生物多様性の保全や自然資本への対応も企業にとって重要な取り組みのひとつとされており、お客さまおよび当社グループの自然資本や生物多様性への影響や依存を把握し、リスクの適切な管理やビジネス機会の獲得につなげていく必要があると認識しています。

さらには、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災害や、中東情勢等に起因する地政学的リスクの高まりなど、お客さまおよび当社グループの事業継続に影響を及ぼす様々なリスクへの対応が急務となっています。

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、経済と企業の持続的な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^{*1}(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。また、2025年8月に発刊した統合報告書から、TNFD^{*2}(自然関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示にも取り組んでいます。

^{*1} 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、サステナビリティ基準委員会 (SSB) が示すサステナビリティ開示基準に基づいた情報開示を進めていきます。

^{*2} TNFD (Task Force on Nature-related Financial Disclosures) : 2021年6月に国連環境計画・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・提供を目指すイニシアチブ。

サステナビリティへの取り組み

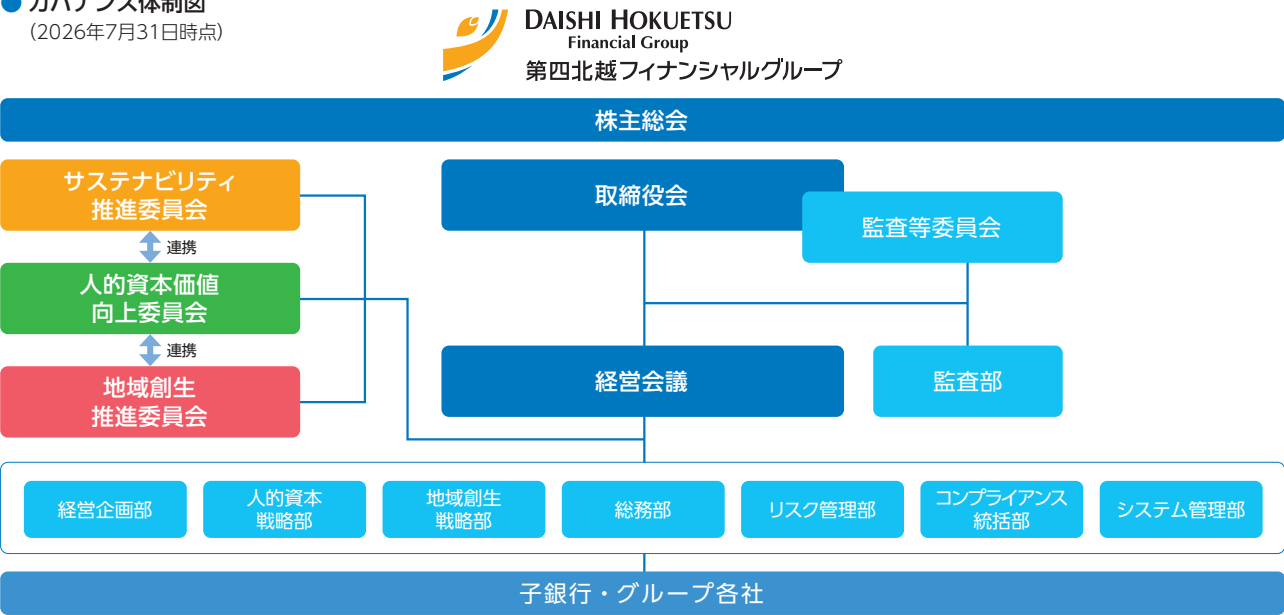
1 ガバナンス

当社の社長を委員長とし、担当役員、グループ各社社長、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および監査部長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を分析するとともに、それらの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（2025年度は12回開催）し、サステナビリティに関する取り組みに対してPDCAを実践するとともに、その内容を取締役会で審議するなど、取締役会がサステナビリティの推進にかかる意思決定および監督について主体的に関与する体制を構築しています。

また、2024年7月には当社の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のうえ、グループ一体で人的資本価値の向上に向けた取り組みを推進する体制としています。

● ガバナンス体制図
(2026年7月31日時点)

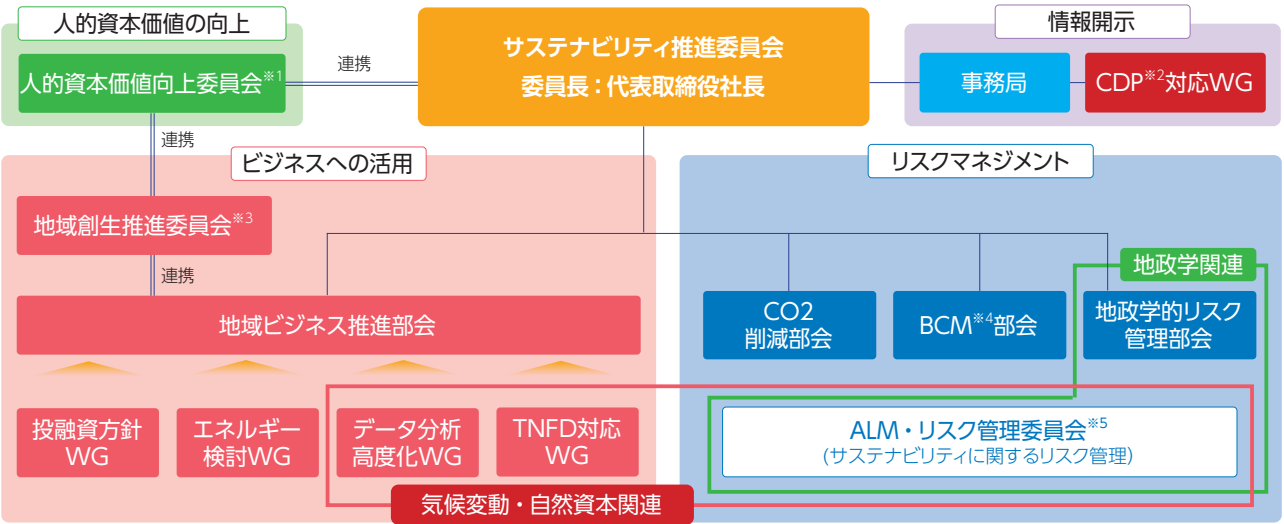


● 各会議体の役割

会議体	サステナビリティ関連の役割
取締役会 (議長：代表取締役社長)	・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 (議長：代表取締役社長)	・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、当社の取り組み状況等の進捗を管理し定期的に取締役会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 (委員長：代表取締役社長)	・サステナビリティに関する審議（リスクと機会の分析、分析結果に基づく戦略等）
委員長：当社社長 委員：当社サステナビリティ担当役員、グループ各社社長、当社および第四北越銀行部長（監査部長除く） オブザーバー：当社社内監査等委員、第四北越銀行社内監査等委員、当社監査部長、第四北越銀行監査部長	
取締役会での主な報告・審議事項	
2025年5月	・2024年度サステナビリティ推進活動実績報告および2025年度サステナビリティ取組方針
2025年11月	・2025年度上期サステナビリティ推進活動実績報告
【サステナビリティに関する主な取り組み】 ・CO2排出量削減目標の達成に向けた取り組み ・情報開示の充実化に向けた取り組み	
・サステナブルファイナンス目標の達成に向けた取り組み ・SSBJが示すサステナビリティ開示基準への対応 など	

● サステナビリティ推進委員会の体制図

サステナビリティ推進委員会では、気候変動や自然資本・生物多様性への対応のみならず、大規模災害時における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下部組織となる部会や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。



※1 人的資本価値向上委員会：当社社長を委員長とし、当社グループの持続的成長に向け、人的資本価値の向上をグループ一体で推進することを目的とする会議体。
※2 CDP：旧Carbon Disclosure Project。企業や自治体などに対して、環境への取り組みに関する情報開示を促す国際的な非営利団体。
※3 地域創生推進委員会：当社地域創生戦略本部長を委員長とし、地域および当社グループの持続的成長に向けて、地域創生全般の取り組みをグループ一体で推進することを目的とする会議体。
※4 BCM：Business Continuity Management。事業継続マネジメント。
※5 ALM・リスク管理委員会：当社リスク管理部担当役員を委員長として、当社グループにおけるALMおよび各種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・実施を通じ、当社グループの経営の健全性の維持および収益性の向上に取り組むことを目的とする会議体。

2 戦略

気候変動

● 気候変動に伴うリスクに対する認識

当社グループでは、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・定量的に分析しています。また、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や、お客さまに対する情報提供、さらにはコンサルティングサービスなど各種ソリューションの提供を通じて、地域における物理的リスクおよび移行リスクへの対応を後押しし、地域の脱炭素化に貢献していきます。

		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・台風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・台風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・台風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		

サステナビリティへの取り組み

● 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お客さま（法人）の担保毀損および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、お客さまの本社所在地、および工場や店舗などの重要拠点を対象に分析しています。

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	第四北越銀行の事業性融資先（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	7億円程度の信用コスト増加額を見込む	88億円程度の信用コスト増加額を見込む
	合計96億円程度の信用コスト増加額を見込む	

【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「エネルギー（電力、石油・ガス）」、「食品」、「不動産管理・開発」、「自動車」に加え、2025年度から新たに「トラックサービス」、「金属・鉱業」を分析対象に追加しています。

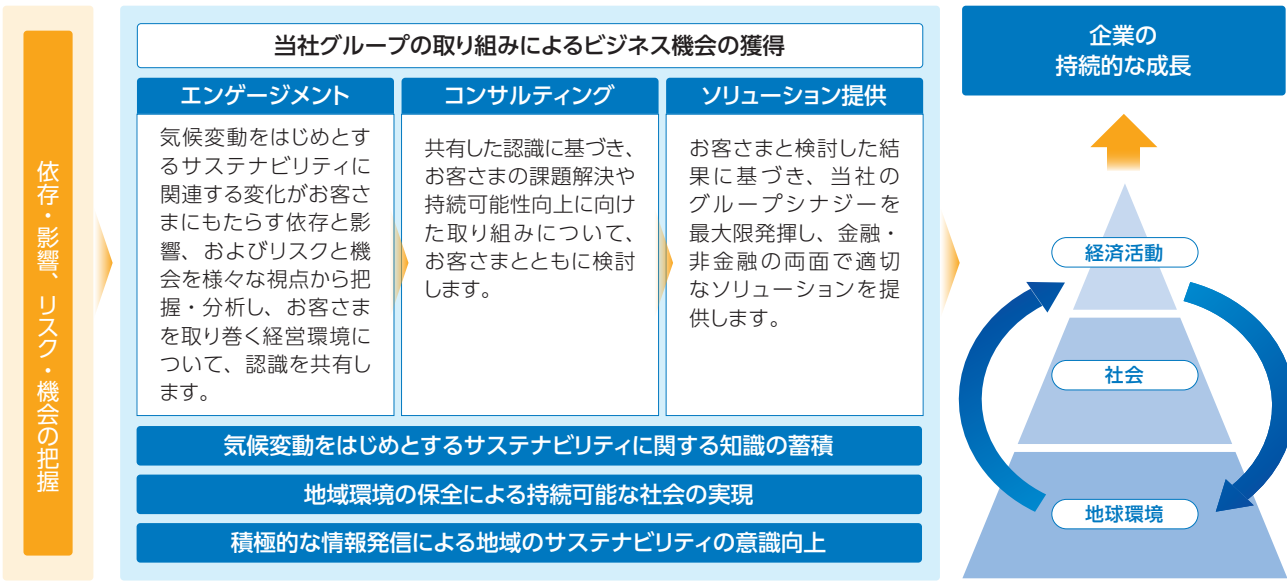
シナリオ	IEA（国際エネルギー機関）が示す、「持続可能な開発シナリオ（SDS）」と「ネットゼロ排出シナリオ（NZE）」
分析方法	・シナリオ下において、特定のセクターにおけるサンプル企業のBS/PLの将来予測（2021年～2050年）を実施し、同セクターに属する全企業に対して事業継続性を評価 ・特定セクターにおいて移行に伴う費用を踏まえた債務者区分のシミュレーションを実施し、信用コストの増加額を試算
分析対象	エネルギー（電力、石油・ガス）、食品、不動産管理・開発、自動車、トラックサービス、金属・鉱業
分析結果	合計37億円程度の信用コスト増加額を見込む

● 気候変動に伴う機会に対する認識

気候変動は、お客さまおよび当社グループの事業環境に大きな影響を及ぼす重要課題であると同時に、新たな事業展開につながる機会であると認識しています。

当社グループでは、お客さまおよび当社グループの収益向上と地域全体のサステナビリティ向上に貢献するべく、お客さまとのエンゲージメントを起点に、各種ソリューションの提供や経営課題の共有を通じて、お客さまの脱炭素化や環境保全の取り組みを後押ししています。

なお、当社グループは「2050年度までにScope3カテゴリー15を含むカーボンニュートラルを達成する」との目標を掲げており、その実現に向けてロードマップを策定しています（詳細P.70）。今後も策定したロードマップに基づき、お客さまおよび当社グループのCO2排出量削減に向けて取り組んでいきます。

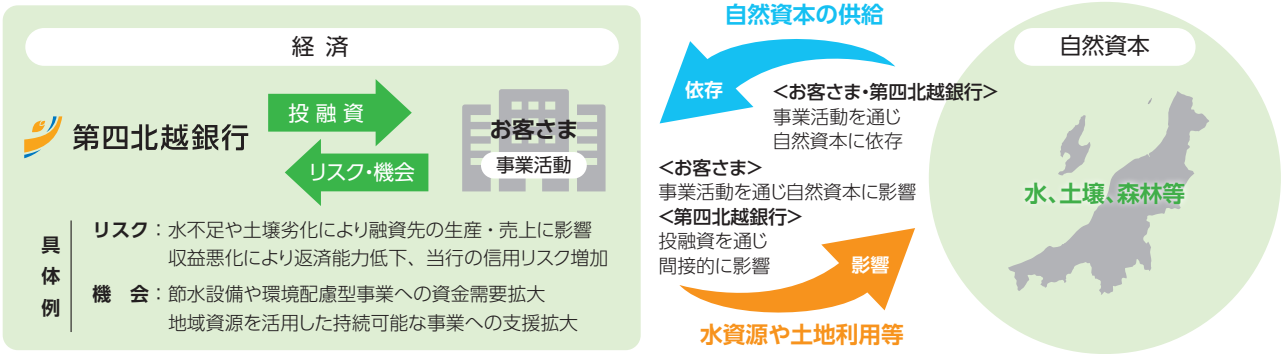


自然資本・生物多様性

● 自然資本・生物多様性との関わりと分析対象範囲

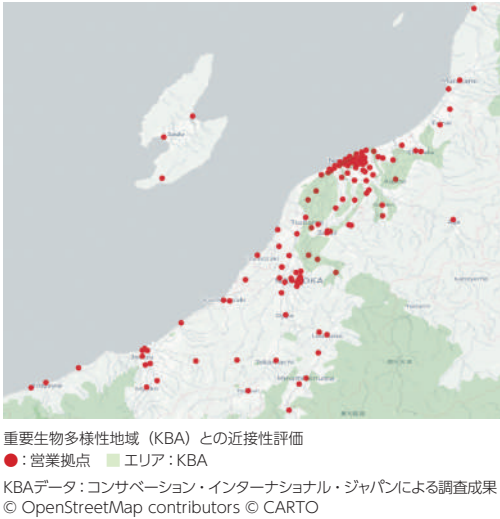
当社グループが主たる営業基盤とする新潟県は、日本一長い信濃川をはじめとする多くの川や山々に囲まれ、四季の移ろいを肌で感じられるほど豊かな自然に恵まれており、様々な動植物が息息・生育する地域です。当社グループは、自社の事業活動および投融資を通じて自然資本から様々な恩恵を受けており、同時に自然資本に対して影響を及ぼしていることを認識しています。

こうした認識のもと、自然資本に関するリスクと機会を適切に把握・評価するために、分析対象範囲を直接操業（第四北越銀行の事業活動）および投融資先（お客さまの事業活動）に設定しました。



● 第四北越銀行の事業活動（直接操業）の評価プロセスと結果

第四北越銀行の営業拠点を対象に自然関連の依存・影響の評価を実施し、分析を進めるために優先分析拠点（優先地域）を特定しました。なお、特定にあたっては、保護地域等との近接性、生物多様性リスク、水リスクについて自然資本評価ツールを活用して分析しました。重要生物多様性地域（KBA）が分布する越後平野に多数の営業拠点を有することから、KBAとの近接性が高い拠が多く、優先地域が多い結果となりました。ただし、営業拠点は主に金融サービスの提供を行う施設（一般的なオフィス）であるため、直接操業における自然資本への影響は限定的と評価しています。



サステナビリティへの取り組み

● 投融資先の評価プロセスと結果

TNFDが推奨するLEAPアプローチ^{*}に基づき、以下のプロセスで自然関連リスクと機会を把握・評価しました。

※企業が事業活動を通じて、自然資本への依存度や、どの程度の影響を与えているかを把握し、リスク管理と情報開示に取り組むための総合的な手法。



Locate（優先セクターの特定）

1. 法人向け投融資先を対象に、自然との接点の特定プロセスとして優先的に分析する投融資先セクター（優先セクター）を選定しました。

2. 優先セクターの選定においては、自然関連の依存・影響が相対的に高く、かつ第四北越銀行の投融資先において財務的重要性を考慮した結果、①建設 ②運輸 を特定しました。加えて、地域経済活性化の観点から重要性が高いセクターとして、③食品・飲料 ④金属製品（加工等）⑤自動車製造 を特定しました。

3. これら5つの優先セクターについて、ENCOREツール^{*}を使用してヒートマップを作成し、自然関連の依存・影響がM（中程度）以上の項目を識別しました。

※経済が自然にどのように依存し、影響を与える可能性があるのか、環境の変化がどのようにビジネスのリスクを生み出すのかを評価し、可視化するツール。

	依存（生態系サービス）												影響（圧力要因）									
	供給サービス			調整維持サービス								文化的サービス										
	動物由来のエネルギー	遺伝子試料	水の供給	固形廃棄物の浄化	土壌と土砂の保持	水の浄化	洪水の軽減	地球規模の気候調整	暴風雨の軽減	水量の調整	降雨パターンの調整	視覚的アメニティサービス	攪乱（騒音、光など）	淡水利用域	GHGの排出	海底利用域	有毒汚染物質の排出	水・土壌への富栄養物質の排出	水・土壌への固形廃棄物の発生と放出	土地利用域	水使用量	
建設	VL		M	VL	H	M	H	M	H	M	VH		VH	VH	H	M	H		M	L	L	
運輸	M		VL		L		M	M	M	L	M	VH	M		M		L	M	VL	M	L	
食品・飲料		VH	H	M	L	VH	M	VL	M	H			M		L		M	M	M	L	M	
金属製品			M	M	L	M	M	VL	M	M			M		L		VH		M	L	M	
自動車製造			L	L	M	M	M	VL	M	M	VL		VH		VL		M		L	L	L	

依存・影響の大きさ： **VH** とても高い／ **H** 高い／ **M** 中程度／ **L** 低い／ **VL** とても低い
注記）本表は、ENCOREツールから抽出されたデータのうち、優先セクターにおいて依存度・影響度が「中程度」以上と評価された項目を抽出したものです。

Evaluate（依存・影響の診断）

特定した優先セクターを対象に自然関連の依存・影響の詳細分析を進めるため、投融資先の立地市町村を踏まえ、セクターごとに投融資残高で重みづけを行い、優先分析拠点（優先地域）を選定しました。これらの優先地域の緯度・経度情報に基づき、投融資先の事業活動における自然資本への依存および自然資本に及ぼす影響について、自然資本評価ツールを活用した詳細分析を実施しました。その結果、各優先セクター・優先地域における自然関連のリスクと機会を特定しました。

Assess（リスクと機会の評価）

特定した自然関連リスクについて、金融機関のリスク分類（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、責任リスク）に整理し、2025年度の現状を基準として、1.5℃シナリオおよび4℃シナリオ^{*1}における影響の方向性（変化なし・増大・減少）を定性的に評価しました。リスクと機会の評価にあたっては、投融資先の直接操業並びにバリューチェーン全体における自然資本への依存・影響を把握するため、TNFDやSBTN（Science Based Targets Network）^{*2}の科学的知見を踏まえて整理されたHICL（High Impact Commodity List：影響度の高い原材料リスト）を活用し、投融資先を通じて第四北越銀行に影響を及ぼし得る自然関連リスクをセクター別に把握しました。

※1 1.5℃シナリオおよび4℃シナリオについてはP.66をご参照ください。
※2 企業や金融機関が科学的根拠に基づき自然資本（生物多様性・水・土地等）に関する目標を設定・管理するための国際的枠組み。

【シナリオ分析結果】

自然関連の物理的リスクおよび移行リスクについて、以下のステップでシナリオ分析を実施しました。

- ステップ1）優先セクターのリスクと機会を特定

ステップ2）金融機関のリスク分類（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、責任リスク）に整理

ステップ3）現状、1.5℃シナリオ、4℃シナリオで定性的な評価を実施^{*1}

ステップ4）評価結果を定量化し、セクター別にリスクを整理し、機会については個別に対応策を検討

優先セクター	1.5℃シナリオにおける傾向	4℃シナリオにおける傾向	第四北越銀行における主な影響と対応策の検討
建設	低炭素建材・環境配慮型建築への移行が加速し、木材・セメント等の調達制約および施工制約が顕在化。	洪水・異常気象等による労働環境悪化や工期遅延等が頻発し対策コスト増加。豪雪地帯特有の極端な降雪等の災害リスクも顕在化。	調達段階（木材・セメント等）を含め移行リスクを内包。各種環境認証制度の取得支援やBCP対応支援のほか、環境負荷の低減に資するファイナンスの提供を検討する。
運輸	脱炭素投資・燃料転換による移行リスクが顕在化。	洪水・異常気象等で物流インフラ被災が常態化。運行停止やルート変更等が頻発し対策コスト増加。	脱炭素化および燃料転換の遅れは、将来的なコスト増加や収益性の低下等につながり信用リスクの増大が懸念される。脱炭素コンサルティングのほか、物流拠点整備に対するファイナンスの提供を含むBCP対応支援を検討する。
食品・飲料	持続可能な原材料調達・サプライチェーン対応要請が加速。	原材料調達が不安定化し、調達コスト増加。水リスクなど生態系依存リスクが顕在化。米・日本酒等の県基幹産業におけるリスク増大。	自然資本への依存が高く、調達コスト上昇により収益が悪化し、信用リスクの増大が懸念される。持続可能な原材料調達（調達先分散や代替品確保等）に向けた支援や、環境負荷の低減に資するファイナンスの提供を検討する。
金属製品（加工等）	環境保全に向けた規制強化など、移行リスクが顕在化。	洪水・異常気象等による工場浸水・操業停止、高温による取水制限・冷却水不足、有害物質流出リスクが増大。県内集積地（燕三条等）の集中立地リスクも顕在化。	企業立地が特定エリアに集中し、災害発生時の信用・流動性リスクが高い。脱炭素や自然資本に関する啓蒙活動やBCP対応（製造拠点分散等）支援のほか、環境負荷の低減に資するファイナンスの提供を検討する。
自動車製造	脱炭素投資への移行、EV転換への対応要請の加速や、環境保全に向けた規制強化など、移行リスクが顕在化。	洪水・異常気象等による部品サプライチェーン寸断、操業停止、有害物質流出リスク増大。	脱炭素化およびEV転換への遅れは競争力低下につながり、信用リスク増大が懸念される。各種環境認証制度の取得支援やBCP対応（製造拠点分散等）支援のほか、環境負荷の低減に資するファイナンスの提供や事業領域の多角化（他セクターへの進出等）支援を検討する。

※1 シナリオ分析の前提条件
本分析では、2025年度の現状を基準とし、2050年時点での2つの将来シナリオで自然関連リスクを評価しています。
1.5℃シナリオ（TNFD #1: Ahead of the game／ネイチャーポジティブな世界）：国際社会が協調して脱炭素・自然保全に取り組み、市場の移行が進み、自然環境の保全・回復が実現する世界（主にIEA/NZE2050を参照^{*2}）
4℃シナリオ（TNFD #3: Sand in the gears／ネイチャーに無関心な世界）：経済優先が続き、政策対応や市場整合が進まず、自然環境が大幅に劣化する世界。（IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の高位温度上昇シナリオを参照）
※2 本分析では、1.5℃目標に近いケースとして、IEA（国際エネルギー機関）が公表するSDS（持続可能な開発シナリオ）を併せて参照しています。

Prepare（対応策）

【リスクへの対応策】

当社グループは、LEAPアプローチに基づく評価（含むシナリオ分析）の結果や新潟県の地域特性なども考慮しながら、お客さまの自然資本への依存および影響を早期に把握し、適切な管理に努めます。

お客さまとのエンゲージメントを起点としたコンサルティング機能の高度化を図り、自然資本の保全・回復や自然関連リスクの低減に向けた取り組みを支援し、お客さまおよび当社グループの自然関連リスク顕在化の抑制と事業のレジリエンス向上に取り組めます。

【機会への対応策】

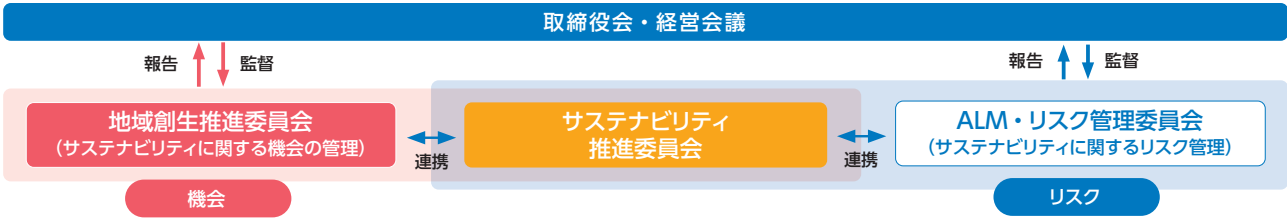
当社グループは、LEAPアプローチに基づく評価（含むシナリオ分析）の結果を通じて、お客さまの事業拡大や新規事業の創出を支援するコンサルティング機能の高度化に取り組んでいきます。また、自然関連課題への対応を含むお客さまとのエンゲージメントを通じて、環境配慮型ビジネスなどを支援することで、地域全体の自然資本・生物多様性保全や経済活性化に貢献するとともに、当社グループの事業機会の拡大を図ります。

サステナビリティへの取り組み

3 リスク管理

当社グループでは、リスク管理の枠組みにおいて、気候変動リスクおよび自然関連リスクが、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・リスクの管理にあたっては、気候変動リスクおよび自然関連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。また、サステナビリティ推進委員会とALM・リスク管理委員会、および地域創生推進委員会が連携し、サステナビリティに関するリスクと機会を管理し、適宜、取締役会へ報告することで、管理・監督を行っています。

● サステナビリティに関する管理体制



■ 原則、毎月1回開催

<役割>

- ・「地域への貢献」を通じた地域および当社グループの持続的成長に向けた、地域創生全般的な取り組みを推進・管理
- ・サステナビリティに関するリスクから機会への転換

■ 原則、毎月1回開催

<役割>

- ・短期から長期にわたる、サステナビリティに関するリスクマネジメント
- ・サステナビリティに関する機会の獲得
- ・各種施策のPDCAの実践

■ 原則、毎月1回開催

<役割>

- ・当社グループにおける、サステナビリティをはじめとしたリスクの状況を総合的に把握・管理
- ・対策等の検討を通じた、当社グループに係る健全性の維持、収益性の向上

環境・社会に配慮した投融資方針

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ご支援する一方で、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。

「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様々な環境・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。

与信残高における炭素関連資産の割合

2026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21.5%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。

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。

また、2025年度のCO2排出量実績については、開示情報の透明性・正確性確保に向けて第三者検証を受ける予定としています。

今回事算定した排出量は速報値であり、第三者検証を受けた確定値は、確定次第、当社グループのホームページで公表します。

(単位：t-CO2)

算定項目	算定範囲	2025年度排出量	算定項目	算定範囲	2025年度排出量
Scope1	グループ全体	2,843	Scope3※1	カテゴリー1（購入製品・サービス）	29,014
				カテゴリー2（資本財）	74,838
カテゴリー3（Scope1、2に含まれない燃料、エネルギー関連活動）		1,590			
カテゴリー4（輸送・配送〔上流〕）		3,323			
カテゴリー5（事業から出る廃棄物）		第四北越銀行単体		569	
カテゴリー6（出張）		グループ全体		434	
カテゴリー7（通勤）				995	
カテゴリー15（投融資）※2		第四北越銀行単体（ビジネスローン）		6,442,409	
Scope2	1,473				
Scope1,2の合計	4,316				

※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.2.8（環境省・経済産業省2026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.3.6（環境省2026年4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.3.6（環境省2026年4月）」を参照しています。

※2 Scope3カテゴリー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カテゴリー15は、金融機関におけるScope3の中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、第四北越銀行の全ての国内向け事業性融資（プロジェクトファイナンスを除く）を対象として算定しています。

※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。

■ Scope3カテゴリー15の内訳

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	96,131	8.84	自動車および部品	100,756	2.26
製紙・林業製品	127,551	34.22	電力ユーティリティ	561,210	17.64
飲料	15,977	3.50	不動産管理・開発	126,141	0.86
加工食品・加工肉	563,577	4.61	鉄道輸送	23,845	3.51
金属・鉱業	251,881	53.71	トラックサービス	282,338	5.23
化学	359,147	35.75	海上輸送	179,705	14.73
石油およびガス	92,789	4.03	航空貨物	694	0.38
石炭	-	-	旅客空輸	-	-
建設資材	157,406	15.58	その他	2,085,374	1.87
資本財	1,417,880	2.84	合 計	6,442,409	

※4 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：以下に該当する融資先のうち、実測値の把握が可能な合計約370社は実測値

・東京証券取引所市場（プライム、スタンダード、グロース）上場先 ・「SDGsリンク・ローン」利用先（第四北越銀行） ・GHG排出量算定ツール導入先（第四北越銀行）

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、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、業種ごとに試算しています（計算式の融資残高＝第四北越銀行の融資残高）。

炭素強度＝Σ〔融資先の炭素強度×融資先の融資残高〕／業種別の融資残高合計

● 温室効果ガス（GHG）排出量の第三者保証取得

当社グループは、2024年度の温室効果ガス（GHG）の排出量について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者保証を取得しました。

当社グループでは、2024年10月に上方修正したCO2排出量削減目標の達成に向け、当社グループの事業活動に基づく環境負荷の低減に取り組んできました。今後は、保証の範囲を拡大していくとともに、取得した第三者保証による信頼性・透明性の高いデータに基づき、お客さまとのエンゲージメントを進め、脱炭素社会の実現に向けて貢献していきます。

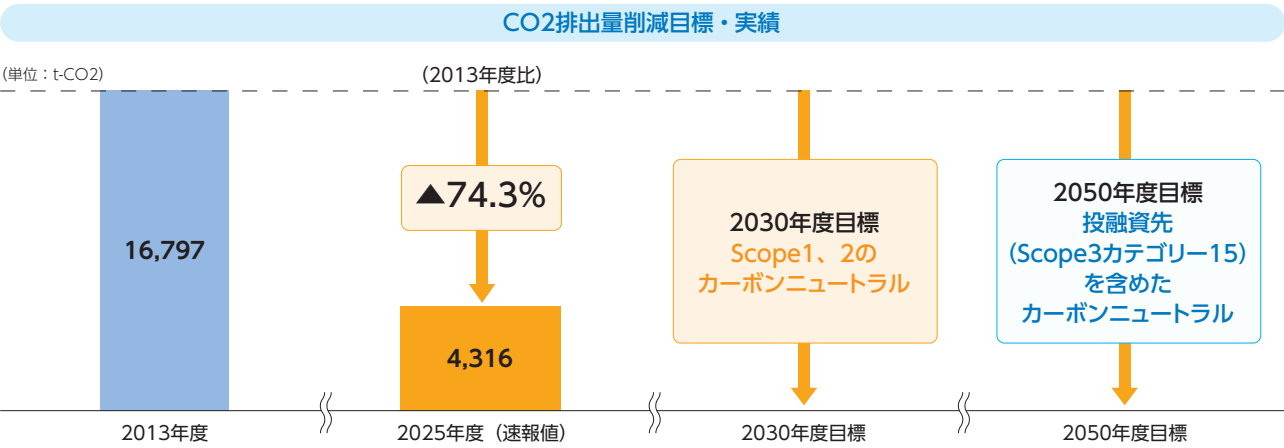


サステナビリティへの取り組み

CO2排出量削減目標

当社グループでは、脱炭素社会の実現に貢献するため、「CO2排出量削減目標」を設定し、お客さまおよび当社グループのCO2排出量削減に取り組んでいます。

2025年度のCO2排出量（速報値）は、4,316t-CO2となり、2013年度比▲74.3%の削減率となりました。引き続き、2030年度目標（Scope1,2のカーボンニュートラル）および2050年度目標（投融資先の排出量であるScope3カテゴリー15を含めたカーボンニュートラル）の達成に向けて、各種取り組みを進めていきます。



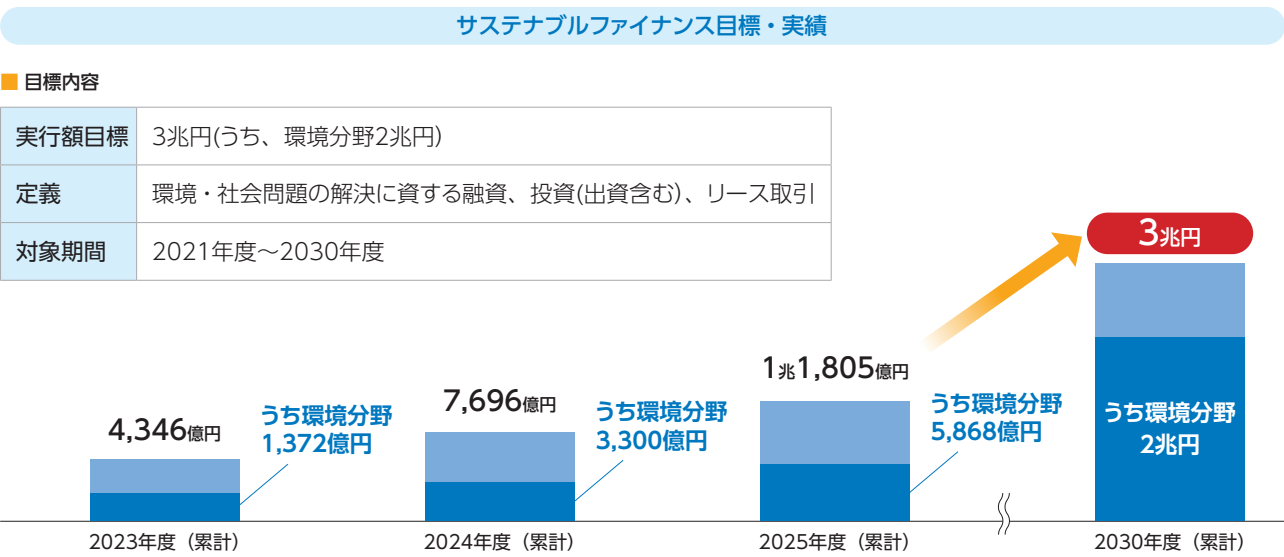
■ Scope別CO2排出量*の推移

	2013年度	2023年度（★）	2024年度（★）	2025年度 （速報値）	2013年度比
Scope1	4,826	3,109	2,905	2,843	▲41.1%
Scope2	11,971	4,320	2,607	1,473	▲87.7%
合計	16,797	7,429	5,512	4,316	▲74.3%

※ Scope別CO2排出量については、当社グループ各社における、エネルギー種別（電気・ガス等）毎の使用量および年度毎・事業者毎のCO2排出係数を用いて算定しています。また、★を付している事業年度のCO2排出量については、ソコテック・サティフィケーション・ジャパン株式会社より第三者保証を取得しています。（詳細P.68）

サステナブルファイナンス目標

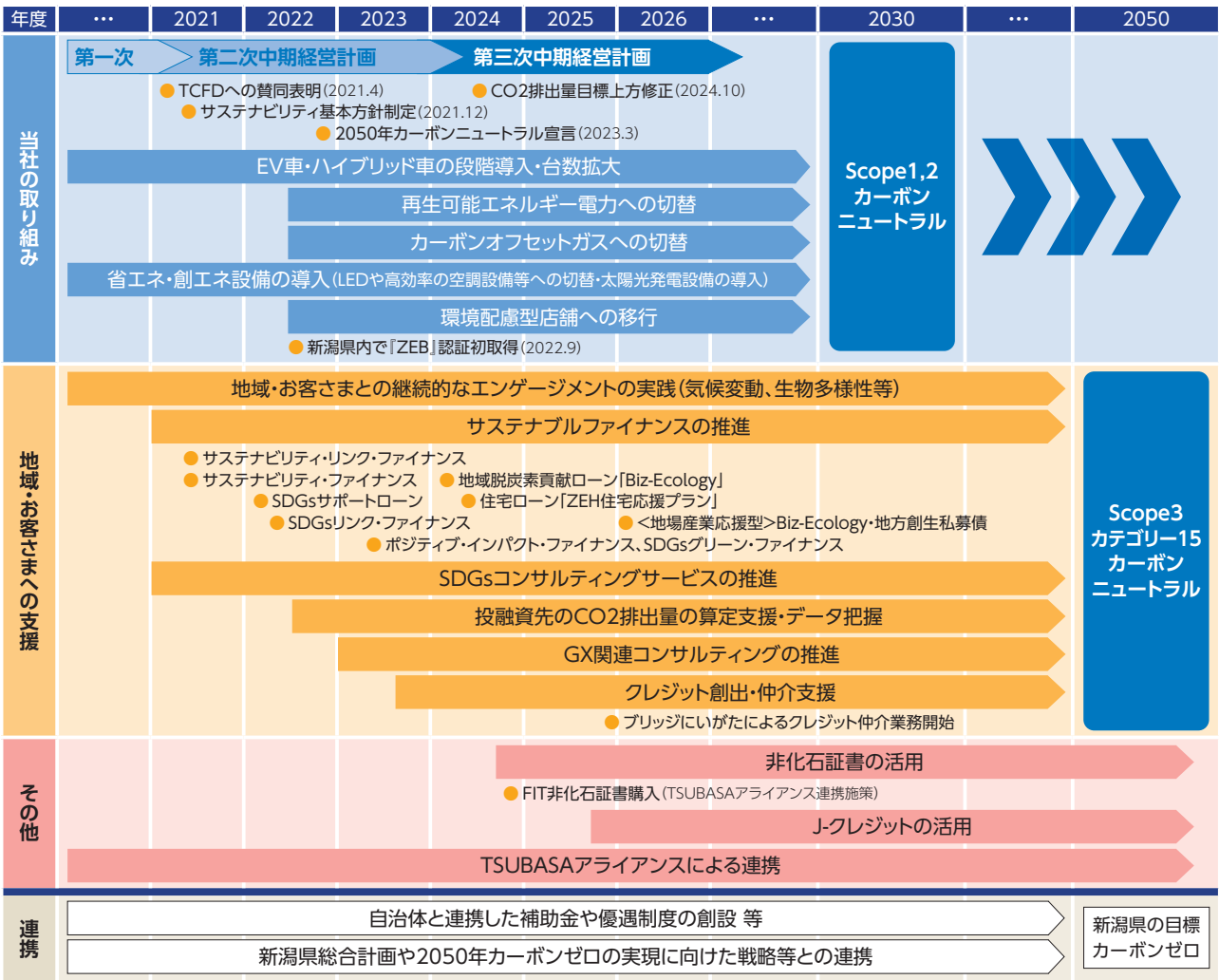
当社グループは、「サステナブルファイナンス目標（2021年度から2030年度までの累計実行額3兆円（うち環境分野2兆円））」を設定し、その達成に向けて取り組んでいます。2021年度～2025年度の累計実行額は1兆1,805億円となりました。引き続き、地域の脱炭素社会の実現に向けて、グループ一体となって目標達成に取り組んでいきます。



当社グループの取り組み

2050年度カーボンニュートラルに向けたロードマップ

当社グループは、サステナビリティに関するリスクや機会の認識を踏まえ、日本政府や新潟県が掲げている「2050年カーボンニュートラル」の実現に貢献するべく、当社グループ自らがCO2排出量の削減に取り組むとともに、地域・お客さまとの継続的なエンゲージメントを通じて、脱炭素社会の実現に取り組んでいます。



各種イニシアチブとの連携

当社は、持続可能な地域社会の実現に向けて、関連する各種イニシアチブへ参画しています。今後も各種イニシアチブの活動へ主体的に取り組むとともに、活動を通じて得られる知見・ノウハウを地域へ還元していきます。



サステナビリティへの取り組み

CDP「気候変動調査2025」において最高評価である「Aリスト」認定を取得

当社は、環境情報開示における国際的な非営利団体であるCDPが2025年に実施した気候変動調査において、気候変動に対する取り組みや情報開示の透明性などが評価され、最高評価である「Aリスト」企業に初めて認定されました。なお、今回の「Aリスト」企業への認定は、新潟県内金融機関において初となります。



当社グループのカーボンニュートラルに向けた取り組み

当社グループでは、「Scope1,2のカーボンニュートラル」実現に向けて、営業拠点の「ZEB（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）※」化を推進しています。

直近では、2026年3月に新築移転した第四北越銀行新津支店において『ZEB』の認証を取得したほか、営業拠点における再生可能エネルギー由来電力や、カーボンオフセットガスの導入などを進めています。



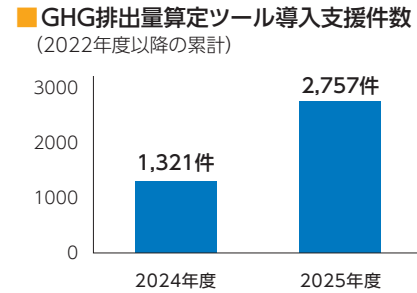
第四北越銀行新津支店

※Net Zero Energy Buildingの略称で、快適な室内環境を実現しながら、省エネ設備や再生可能エネルギーの導入により、エネルギー消費量をゼロにすることを目指した建物のこと。

地域・お客さまのカーボンニュートラルに向けた取り組み



当社グループでは、GHG排出量算定ツールの導入支援に取り組んでいます。2022年度から2025年度までの累計支援件数は2,757件となりました。お客さまにおけるCO2排出量の可視化を起点とし、お客さまの脱炭素経営の支援、ひいては地域全体のカーボンニュートラル実現に貢献していきます。



環境省よりESGリース「優良取組認定事業者」に認定 第四北越リース株式会社

第四北越リースでは、2025年6月、環境省が推進する「脱炭素社会の構築に向けたESGリース促進事業」（以下、本事業）の指定リース事業者に5年連続で採択されました。さらに、令和7年度では、「優良取組認定事業者」として認定されました。

本事業は、環境省が定める基準を満たす脱炭素機器をリースにより導入した場合、リース料総額に対して一定の補助率に応じた補助金をリース料に充当し、お客さまへ還元する制度です。

優良取組認定事業者は、本事業における指定事業者のうち、顕著な実績や取り組みを行っている事業者として、環境大臣から認定を受けた事業者を指します。



「GXコンサルティングサービス」・「サステナビリティ経営方針策定サービス」を通じたお客さまのサポート 第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社

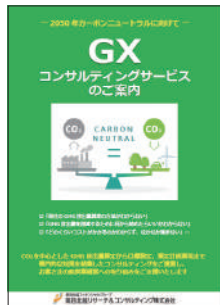
第四北越リサーチ&コンサルティングでは、株式会社Sustechと連携し、お客さまの脱炭素経営の推進・実現をトータルサポートする「GXコンサルティングサービス」を提供しています。

本サービスは、脱炭素化支援プラットフォーム「CARBONIX※」を活用し、お客さまの温室効果ガス（GHG）排出量の削減目標の設定から、削減ロードマップの作成、GHG排出量の算定代行まで、脱炭素経営の実現に向けた取り組みをトータルでサポートしています。

また同社では、2026年4月から「サステナビリティ経営方針策定サービス」の取り扱いを開始しました。

本サービスでは、環境認識に加え、バリューチェーン分析、マテリアリティの特定、マテリアリティに対応したKPIの設定などを通じて、サステナビリティ経営方針の策定を支援するとともに、お客さまの特性を踏まえた価値創造プロセスや、サステナビリティ・ビジョンの策定を支援しています。

※株式会社Sustechが提供する、お客さまのGHG排出量を計測し、可視化するツール。

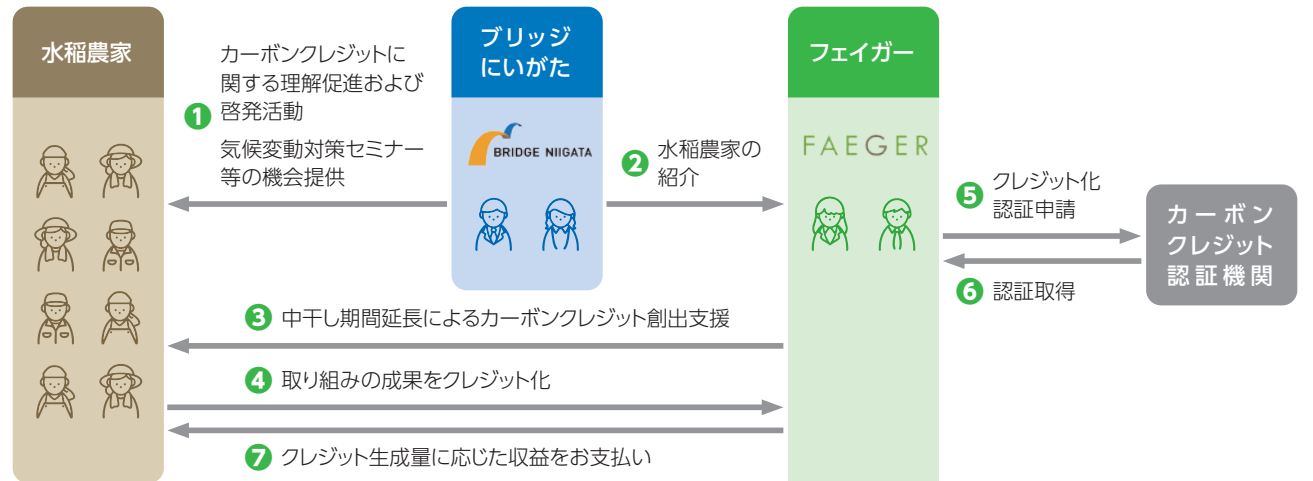


「環境価値関連商品・サービス」を通じた農業振興への貢献

ブリッジにいがたは、2026年3月からカーボンクレジット*の販売などをはじめとした「環境価値関連商品・サービス」（以下、「本事業」）の取り扱いを新たに開始しました。

本事業を通じて、カーボンクレジットの購入ニーズがある新潟県内のお客さまへの供給体制を整備するとともに、農業由来のカーボンクレジットの創出事業を展開する株式会社フェイスと連携し、新潟県内の水稻農家に対するカーボンクレジットの創出支援と新たな収益機会の提供を行い、地域における農業の持続的な成長および地域全体の脱炭素化を推進していきます。

※企業や自治体等が省エネや森林保護等を通じて削減・吸収したCO2などの温室効果ガスの削減量や吸収量を「クレジット」として国が認証を行い、他者との売買を可能とする仕組み。



生物多様性の保全に向けた取り組み

第四北越銀行役職員の有志による募金組織「第四北越まごころの会」では、ボランティア活動として、特別天然記念物に指定されているトキの生息地域の保護や、絶滅危惧種に指定されている「トゲゾス*」の生息調査など、生物多様性の保全に向けた取り組みを積極的に行っています。

※湧き水に棲む大きさ4〜6cmの淡水魚で、農業の近代化とともに激減し、新潟県では「絶滅危惧1類」に指定されています。



TSUBASAアライアンス連携施策 ～フードドライブの取り組み～

第四北越銀行は、生活困窮者支援およびフードロス削減に向けた取り組みの一環として、2026年2月に「TSUBASAアライアンス」参加行と共に、家庭で余っている食品を職員から募るフードドライブ*を実施しました。

回収した食品は、全10行合計で1,458kgに上り、各行を通じて全国各地のフードバンクや社会福祉協議会などへ寄付しました。

※各家庭などで、余っている食品や、食べられるにもかかわらず、様々な理由で廃棄されてしまう食品・食材を持ち寄り、回収して、地域の福祉施設などへ寄付する活動。



SDGs QUEST みらい甲子園

高校生のサステナビリティへの意識醸成を支援し、具体的なアクションを後押しするため、高校生が様々な社会課題の解決策となる「SDGsアクション」のアイデアを考え、発表するコンテスト「SDGs QUEST みらい甲子園 上越エリア大会」（2025年度、新潟県・群馬県・栃木県対象）に、第四北越銀行が共催企業として初めて参画しました。

また、群馬・第四北越アライアンスの一環として、群馬銀行が特別協賛し、共同でコンテストを運営しました。

今後も、次世代への支援活動を通じて、新潟の未来を担う子どもたちの成長を支えていきます。



コーポレートガバナンス・リスク管理

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社では、当社グループが経営理念の実現を通し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、基本方針等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しています。

基本方針

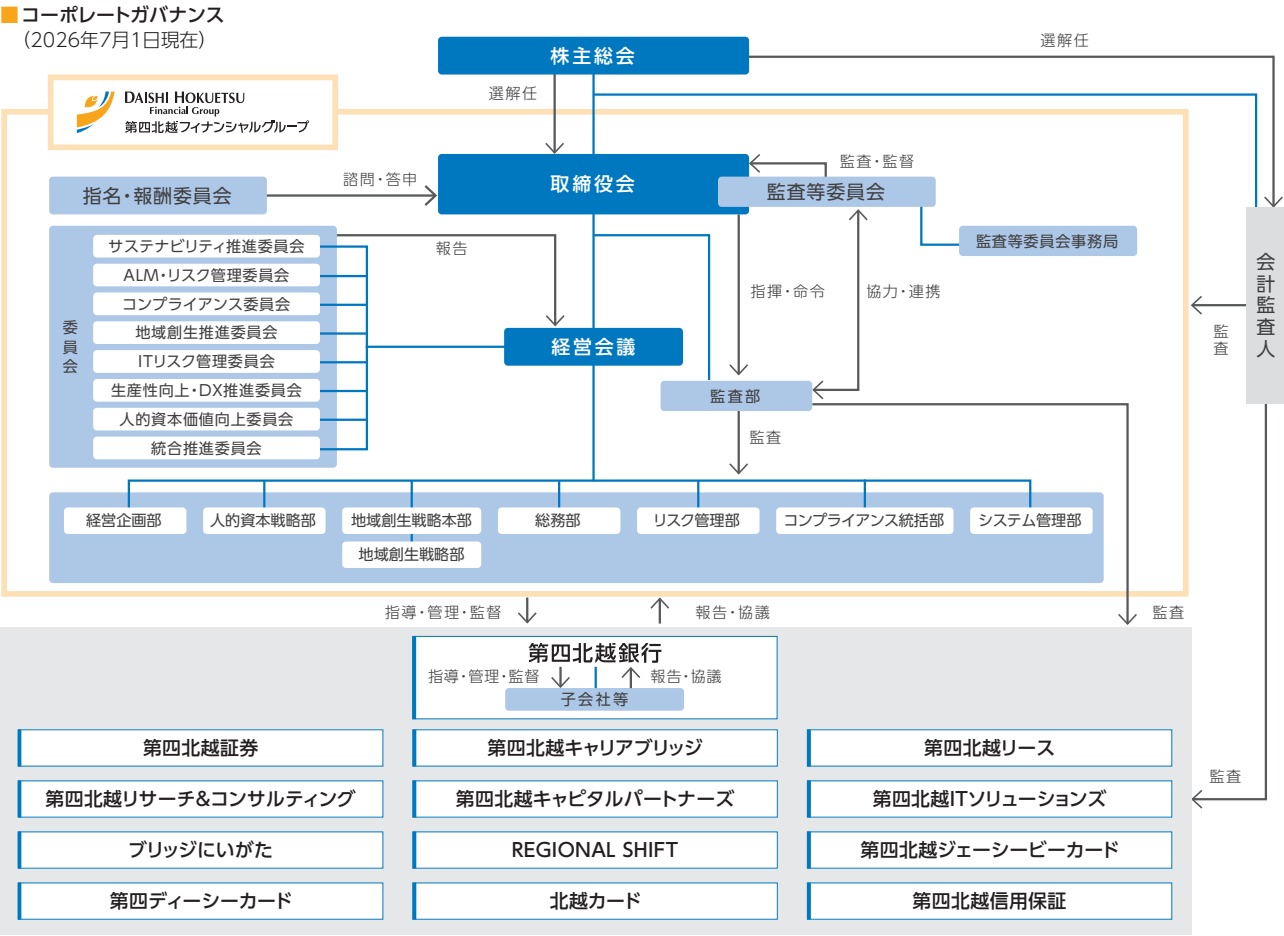
当社グループは、ステークホルダーであるお客さまや地域、株主の皆さまからの高い評価と揺るぎない信頼を確立するため、財務面での健全性や収益力の向上とともに、コーポレートガバナンスの強化・充実を経営上の重要課題と認識し、企業経営に関する監査・監督機能の充実や経営活動の透明性向上に努めます。

コーポレートガバナンスの体制の概要

当社の取締役会は、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、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現する責務を負っており、この責務を果たすため、当社グループ全体の経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定を行うとともに、各取締役の業務執行の状況を監督しています。

また、当社では、取締役会と同様に監督機能を担うとともに取締役の業務執行を監査する監査等委員会、取締役会の方針に基づき業務執行に係る事項の決定やグループ経営計画・戦略の執行状況の管理、取締役会から委任を受けた事項について決議・協議する経営会議をはじめ、サステナビリティ推進委員会、ALM・リスク管理委員会、コンプライアンス委員会、地域創生推進委員会、ITリスク管理委員会、生産性向上・DX推進委員会、人的資本価値向上委員会、統合推進委員会を設置しています。

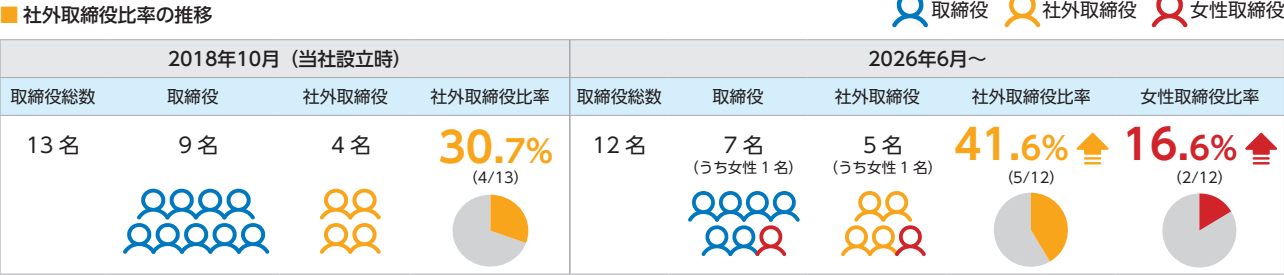
なお、取締役の選解任や報酬に関する重要事項や後継者計画の検討にあたり、社外取締役の適切な関与や助言を得る機会を確保し、公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。上記の重要事項については、指名・報酬委員会における審議・答申を経て、取締役会にて決定しており、指名・報酬委員会の答申内容の決議において全会一致とならなかった場合には、両論併記のうえ取締役会に答申することとしています。



■取締役会

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 41.6% (12名中5名)
2025年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

※左記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款第27条第2項の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなされる書面決議が3回ありました。



■監査等委員会

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)
2025年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

■指名・報酬委員会

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 83.3% (6名中5名)
2025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 ⑦賞与支給テーブル (業績連動係数) の設定

取締役会が備えるべき知識・経験・能力

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3項目を加えた12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

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現し、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。

社外取締役は、それぞれの豊富な経験と幅広い知見と見識、専門性を活かし、当社グループの監査機能や取締役会における意思決定・監督機能の実効性向上への貢献を期待し、選任しています。(社外取締役の略歴等の詳細はP.89～P.90)

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							当社が社外取締役に特に期待する分野				
	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	⑩ 企業審査	⑪ 市場運用	⑫ システム事務	① 企業経営	⑥ 経営理論	⑦ 財務会計	⑧ 法律	⑨ IT・システム
監査等委員でない取締役												
殖 栗 道 郎	●		●	●			●					
高 橋 信	●	●		●	●		●					
柴 田 憲	●	●				●						
牧 利 幸				●								
石 坂 貴				●								
馬 場 佳 子			●									
監査等委員である取締役				●								
保 坂 成 仁				●								
松 本 和 明									●			
白 井 正										●		●
菊 池 弘 之											●	
佐 藤 明								●				
栗 原 美 樹								●				

コーポレートガバナンス・リスク管理

2025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。

2025年度の実効性評価は、前年度に実施した外部機関によるコンサルティング結果を踏まえて実施しました。なお、評価にあたっては、取締役会を対象とした実効性評価のほか、各取締役の個人評価や、指名・報酬委員会の実効性評価も実施しています。

取締役会を対象とした評価については、アンケートに基づき全取締役が自己評価を行い、それら回答に対して、取締役会において分析・評価を実施し、下記の〈2025年度の分析・評価結果〉に記載の理由により、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。

2026年度は2025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次ページの〈2025年度の取組状況および2026年度の取組方針〉に記載のとおりです。

2025年度の分析・評価結果

内 容

- 社内取締役は各専門分野における豊富な経験を活かし、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一層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、2024年度からスタートさせた第三次中期経営計画においては、“一志勇躍”をスローガンにコンサルティング機能の強化をはじめグループ総合力の発揮に取り組み、2025年度の連結当期純利益は、2025年3月に上方修正した第三次中期経営計画の最終年度（2026年度）目標を1年前倒しで達成した。
- 当社の財務的課題と環境・社会課題（ダブルマテリアリティ）の克服に向けたサステナビリティへの取り組みについても、2025年度のサステナブルファイナンス実行額（2025年度：4,109億円）やCO2排出量削減実績（2013年度比：▲74.3%）はいずれも目標を達成した。CO2排出量削減に関しては、国際環境非営利団体「CDP」による2025年気候変動調査において最高ランクの「Aリスト」に認定された。また、2025年度の統合報告書よりTNFD提言に基づく自然資本・生物多様性に関する情報開示を行うなど、当社の「サステナビリティ基本方針」（2021年12月制定）に基づくグループ一体での推進は順調に進捗している。
- 人的資本経営については、第三次中期経営計画において「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財マネジメント態勢の構築に取り組んでおり、人的資本価値向上に資する投資を前年度比5%以上増やす方針で取り組んでいる（2025年度実績：行員一人当たり投資額70千円*、前年度比+7.4%）。また、職場環境の整備にも積極的に取り組み、「健康優良法人2026（大規模法人部門『ホワイト500』）」「スポーツエールカンパニー2026」「プラチナくるみんプラス認定」「プラチナえるぼし認定」「新潟県多様で柔軟な働き方・女性活躍実践企業認定制度（Ni-ful）ゴールド認定企業」を取得し、国や新潟県などからも一定の評価を受けるなど健康経営を積極的に実践している。なお、『ホワイト500』は、当社では4年連続、子会社の第四北越銀行では9年連続で認定された。

* 研修受講時間の人件費を除く。

コーポレートガバナンス強化の変遷

第一次中期経営計画（2018年度～2020年度）	第二次中期経営計画（2021年度～2023年度）	第三次中期経営計画（2024年度～2026年度）
● 指名・報酬委員会導入（2019年3月～） ● 取締役会資料配付日の早期化（2019年6月～） ● 社外取締役向け事前説明にTV会議を活用（2020年7月～）	● 社長経験者による取締役向け研修会開始（2021年4月～） ● FG取締役と社外取締役との個別面談開催（2022年10月～） ● 社外取締役とグループ会社社長との情報交換会開催（2023年1月～） ● 子銀行で初の女性取締役選任（2023年6月～）	● 当社初の女性取締役選任（2024年6月） ● 実効性評価に外部の第三者機関を活用（2025年2月） ● 当社初の女性社外取締役選任（2025年6月） ● カルチャー監査の実施（2026年2月）

2025年度の取組状況および2026年度の取組方針

項目	2025年度		2026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	● 「2030年までに女性取締役比率30%以上」の達成に向けた、女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施などの取締役・経営層への女性登用にに向けた計画的な人財育成や、社外候補者の探索	● 第7期定時株主総会において、当社初の社外女性取締役を選任済（社内女性取締役と合わせて2名（女性取締役比率14.2%）） ● 社内候補者の育成については、「TSUBASKロスメンター制度」を実施したほか、「女性活躍推進プログラム」はグループ会社職員も参加対象とした ● 最上位プログラムである「女性取締役育成プログラム」や当社会長・社長による「女性管理職向けマネジメント研修」を開催	● 「2030年までに女性取締役比率30%以上」の達成に向けて、取締役・経営層へのさらなる女性登用にに向けた人財育成の強化や、社外候補者の継続的な探索 ※2026年6月に取締役会の人数を見直し、取締役12名に対し、女性取締役2名（社内1名、社外1名）、女性取締役比率16.6%）
後継者育成の継続	● 「後継者育成計画」に基づく、会長・社長による取締役をはじめとした経営陣への知見継承や取締役相互での勉強会の開催などによる「内部資源の活用」とTSUBASAA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継続的な後継候補者の育成	● 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社長による研修会、女性管理職および部長を対象とした経営トップ経験者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、「生成AI」、「サイバーセキュリティ」に関する勉強会、「地域活性化策」に関する講演会を開催	● 「後継者育成計画」に基づく、経営トップ経験者による取締役をはじめとした経営陣への知見継承や取締役相互での勉強会の開催などによる「内部資源の活用」とTSUBASAAライアンスや外部専門家、各界で活躍する著名人、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継続的な後継候補者の資質・能力の向上
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 ● TCFD提言の枠組みに基づく気候変動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・充実に加え、賛同済であるTNFDの提言に沿った情報開示にも取り組み、自然資本や生物多様性の保全に積極的に関与する	● サステナビリティ推進委員会においてサステナブルファイナンスやCO2削減、人的資本価値の向上に向けた取り組みや、取り組みを通じて認識した課題および対応策など、取締役会にて議論を実施 ● 国際環境非営利団体「CDP」による2025年気候変動調査において最高ランクの「Aリスト」に認定 ● TNFD提言に基づく自然資本・生物多様性に関する情報開示	● 気候変動や自然資本への対応に加え、地域への取り組みや人的資本の強化などの観点を踏まえたサステナビリティへの取り組みのさらなる強化 ● サステナビリティに関する情報開示のさらなる充実 ● サステナビリティ基準委員会（SSBJ）が示すサステナビリティ開示基準に基づいた情報開示への準備
取締役の能力向上に資するサポート体制の強化	● 機動的な資本政策や株主・投資家との積極的な対話に向けた資本コストやPBRIに関する議論の充実 ● FIRB移行後の適切な投資判断に資するRORA・RAFなど議論の深化による企業価値向上に向けた質的改善 ● 社外取締役へのサポートとして、審議テーマに関する周辺情報や外部環境等に関する情報インプットの拡充	● 経営トップ経験者による「資本コスト経営」をテーマとした勉強会の実施 ● 2025年3月末より自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を、これまでの「標準的手法（SA）」から「基礎的内閣付手法（FIRB）」に移行 ● 社外取締役とグループ会社社長による情報交換会の開催や、監査等委員会における当社の各種施策の取り組み状況等の説明、全体会議や若手社員成果発表会への参加を通じて当社への理解が深まる情報提供を実施 ● 執務環境に左右されないように、経営会議へのペーパーレスシステムの導入	● 機動的な資本政策や株主・投資家との積極的な対話に向け、資本コスト・PBRIに関する議論を深めるための継続的な情報提供の実施 ● 社外も含めた新任取締役に対する研修の設定など、経験年数に応じた継続的なトレーニング体制の構築 ● 自己研鑽に資する図書推薦やセミナーの紹介、外部有識者との接触機会の提供拡大、時宜にかなったテーマの研修や講演会の計画的な実施 ● 社外取締役へのサポートとして、グループシンクタンク等を活用した周辺情報や外部環境の情報インプットの拡充、現場見学等の実施
審議のさらなる活性化に向けた取り組み	● 持続的な成長と企業価値の向上に向けて、事業ポートフォリオの最適化、人的資本を含む経営資源配分、資本コスト等に関する取締役会での議論を年間を通じて計画的に設定のうえ、取締役会における議論のさらなる充実を図る ● 企業カルチャーに関する理解を深めるための経営会議や取締役会での議論の充実を図る	● 取締役会での議論を事前に設定のうえ、議論のさらなる活性化に向けた議題資料の早期配布や社外取締役に対する事前説明の実施 ● 外部専門家との共同により、全職員へのアンケート実施による企業カルチャー監査を実施し、経営会議および取締役会での議論を実施	● 持続的な成長と企業価値の向上に向けた、事業ポートフォリオや人的資本等の経営資源配分に関する議論や、資本コスト等のさらなる理解と経営戦略との整合性に関する議題の設定 ● 地域創生における大型プロジェクト案件に関して、主要リスクの分析・管理能力の質的向上 ● 企業カルチャーの分析結果を基に「より好ましいカルチャーを有する組織」の実現に向けた議論の実施
AIの戦略活用に向けた議論の深化	—	—	● AIの戦略活用に向けた課題認識や進捗状況の定期的な取締役会への報告、議論の機会を増やすことでAI活用具体化に向け一層のスピード向上を図る

コーポレートガバナンス・リスク管理

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上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	月額額の固定報酬とします。役位毎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	月額額の固定報酬とします。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

賞与は年度毎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、年度毎に指名・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、2026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出した理由	第三次中期経営計画で取り組むダブルマテリアリティの克服に向け、財務的課題と環境・社会課題に関する指標を採用 ＜財務的課題＞ 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。 ＜環境・社会課題＞ 環境・社会課題に関するKPIの達成度とします。
算定式	賞与＝役位毎の賞与基準額×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×0.4＋子銀行コア業務純益に係る適用倍率×0.4＋環境・社会課題に関するKPI達成度×0.2

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、環境・社会課題に関するKPI達成度に応じて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、または減配となる場合には、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。
------	---

【2026年度目標】

当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益500億円、子銀行コア業務純益569億円（2026年6月24日時点）

倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益	子銀行コア業務純益	環境・社会課題に関するKPI達成度
130%	650億円以上	739.7億円以上	
120%	600億円以上～650億円未満	682.8億円以上～739.7億円未満	達成状況に応じて都度決定
110%	550億円以上～600億円未満	652.9億円以上～682.8億円未満	達成状況に応じて都度決定
100%	500億円以上～550億円未満	569億円以上～652.9億円未満	KPI指標 全12項目達成
90%	450億円以上～500億円未満	512.1億円以上～569億円未満	KPI指標 10項目以上達成
80%	400億円以上～450億円未満	455.2億円以上～512.1億円未満	KPI指標 達成が9項目以下
70%	400億円未満	455.2億円未満	

● 環境・社会課題に関するKPI

環境・社会課題		経営指標	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）	▲78%台
		サステナブルファイナンス実行額 ^{※1}	15,200億円
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	3,280件
		DX・生産性向上支援件数 ^{※2}	470件
		経営指標等が改善した取引先割合	75%以上
		経営改善計画策定支援件数	440件
		デジタル顧客数 ^{※3}	80万先
		グループ預かり資産残高 ^{※4}	18,570億円
		販路開拓支援先数（地域商社） ^{※5}	930先
		人材ソリューション支援件数 ^{※2}	760件
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	女性管理職比率 ^{※6}	27.0%以上
		グループ総取引先数 ^{※7}	69,400先

※1 2021年度以降の累計 ※2 2024年度以降の累計 ※3 だいいほくえつID保有者（りとるばんく・マイページの利用者等）と個人eネットバンキング利用者の合計
※4 第四北越銀行の預かり資産（投資信託、公共債、保険）と第四北越証券の預かり資産（株式、債券、投資信託（除くIMRF等））の合計額
※5 2019年10月以降の累計 ※6 女性管理職（代理級以上）比率（第四北越銀行単体） ※7 当社グループ各社と経常的に取引している法人先数（延べ数）

● 非金銭報酬

非金銭報酬は信託型株式報酬であり、役位毎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、報酬の種別毎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。

コーポレートガバナンス・リスク管理

後継者計画

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、社長を最適なタイミングで最適な人物に継承するための後継者計画として「①後継者選定計画」および「②後継者育成計画」を策定しています。

「①後継者選定計画」は、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、指名・報酬委員会で定めた「あるべき社長像（取締役像）」や「社長（取締役）に求められる資質・能力」に基づき同委員会での審議を経て選定するプロセスなどを定めています。

「②後継者育成計画」は、「社長（取締役）に求められる資質・能力」の要件を具備するための育成方針や、内部資源・外部資源を活用した育成メニュー、各候補者の育成状況の評価方法などを定めています。

①「後継者選定計画」に基づく主な取り組み

● 代表取締役社長による育成評価

代表取締役社長は、指名・報酬委員会で定めた「社長（取締役）に求められる資質・能力」に基づき、将来の社長・取締役候補者（現在の取締役および執行役員）の資質・能力の向上度合いや今後の課題を把握する育成評価を実施し、各候補者に対して評価内容や育成ポイントについてフィードバックを実施

- 取締役と社外取締役との定期的な面談

将来の社長候補者となる取締役が社外取締役の知見に触れる機会を増やすとともに、社外取締役が適正な社長後継者を
選定できるよう、各取締役と社外取締役全員が定期的に面談を実施

● 社長候補者および取締役候補者と社外取締役との面談

指名・報酬委員会における社長候補者および取締役候補者を選定するプロセスにおいて、各候補者の資質や能力を見極めるために社外取締役全員との面談を実施

②「後継者育成計画」に基づく主な取り組み

内部資源を活用した育成

● 経営トップ経験者による将来の社長候補者への知見継承

将来の社長候補者への知見継承を目的に、経営トップ経験者による研修会を毎月開催

● 経営トップ経験者による取締役候補者への知見継承

これからの経営を担う人財への知見継承を目的に、経営トップ経験者による女性管理職や本部部長を対象とした研修会を定期的に開催

● 将来の社長候補者である取締役相互での勉強会

将来の社長候補者同士が、経営理論などの経営全般についてディスカッションを行う勉強会を毎月開催

外部資源を活用した育成

- 外部講師による各種研修会、講演会の開催

生成AIやサイバーセキュリティなどをテーマに、外部講師による経営層向けの各種研修会、講演会を開催

経営を担う役職への選任を通じた育成

- 子銀行の執行役員や女性管理職等をグループの社長に選任

将来の取締役候補者となる可能性のある子銀行の執行役員や女性を含む管理職等をグループ会社の社長に選任しており、これまでに5名の子銀行執行役員および3名の女性を含む子銀行管理職6名（計11名）がグループ会社社長に就任

リスク管理

リスク管理の基本方針

当社では、当社グループが直面する様々なリスクに対して、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並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。

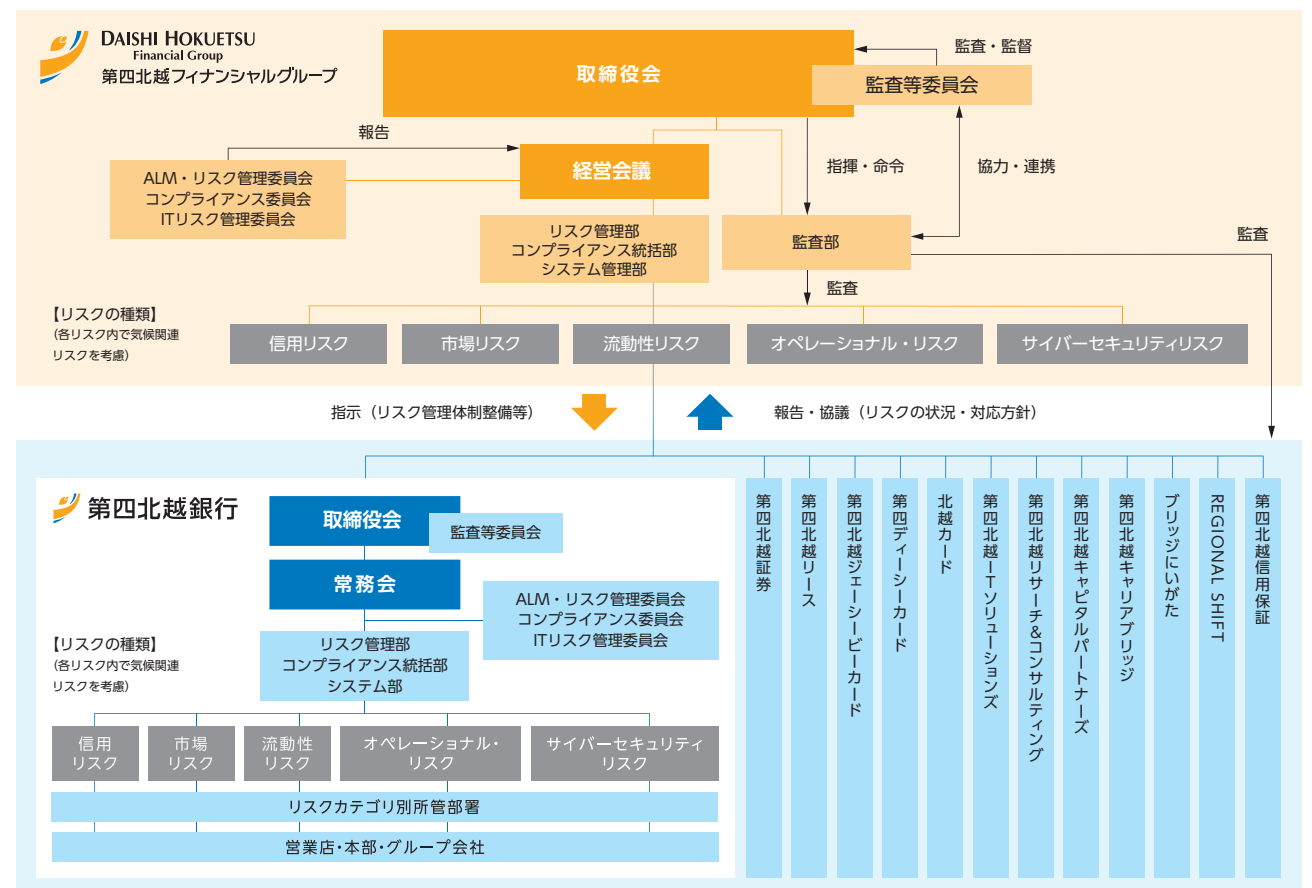
さらに、被監査部門からの独立性を確保した取締役会直轄の監査部（内部監査部門）が業務全般にわたって厳正な監査を実施し、内部管理体制の適切性・有効性を検証しています。

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

(2026年7月1日現在)



コーポレートガバナンス・リスク管理

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、役職員の活動もしくはシステムが不適切であり、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コンプライアンス統括部において、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の検討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方針・計画の策定を行った上で、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、当社グループ一丸となって緊急時対応および早期警戒に対応する体制としています。

その他の主なリスク

●外的要因（紛争・国家間対立、資源価格の変動等）に関するリスク

世界経済は、中東地区の緊張の継続に加え、主要国間の地政学的対立や通商政策の変動等により、不確実性の高い状況が続いています。また、金融政策の動向やインフレ、海外経済の減速、資源価格の変動等が、実体経済および金融市場に影響を及ぼす可能性があります。

こうした外的要因により、企業業績の悪化や金融市場の不安定化が生じた場合、当社グループにおいては、与信関係費用の増加や保有資産の評価損・減損の発生等を通じて、業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があり、ALM・リスク管理委員会において、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。

●サステナビリティに関するリスク

環境・社会を維持または向上させながら、経済と企業の成長を実現するサステナビリティの考え方が広く社会に浸透し、国内外でその取り組みに対する重要性が急速に高まっています。これらの取り組みが不十分である場合、お客さまおよび市場からの信用失墜等により、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。

当社グループでは2021年度に「サステナビリティ基本方針」を制定し、サステナビリティ推進委員会のもと、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。

●金融犯罪に関するリスク

当社グループでは、振り込め詐欺やキャッシュカードの偽造・盗難、インターネットバンキングの不正送金等の金融犯罪による被害を未然に防止するため、セキュリティ強化に向けた対策を講じています。また、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を経営の重要課題と位置付け、グループとしての管理態勢の強化に取り組んでいます。

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従業員・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。

また、危機事象発生時の当社グループ従業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。

コーポレートガバナンス・リスク管理

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。

●コンプライアンス体制

当社では、コンプライアンス統括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。

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、年度毎に「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。

●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。

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。

●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コンプライアンス統括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。

●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、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・ローンダリング等防止体制

当社グループでは、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与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・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に関する基本方針」に基づく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、コンプライアンス統括部担当役員を統括責任者、コンプライアンス統括部を統括部署とし、当社グループ全体のマネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策を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・ローンダリングやテロ資金供与の未然防止および特殊詐欺などの様々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。

- 商品・サービス等が、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与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・ローンダリングおよびテロ資金供与リスクを適切に管理するための各種ITシステムの導入
- 金融庁が策定した「マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与対策に関するガイドライン」に基づく、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、第四北越銀行がTSUBASAアライアンス参加行と共同出資して設立した「TSUBASAアライアンス株式会社」では、同社内に「アンチマネーローンダリングセンター（AMLセンター）」を開設し、参加行と協働して、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与の防止に向けたリスク管理体制の高度化を進めていますが、国際的な要請が一層強まる中、株式会社野村総合研究所とともに、マネー・ローンダリングおよびテロ資金供与防止対策の共同運営を行う合併会社「TSUBASA-AMLセンター株式会社」を2023年11月に設立しました。

同社では、マネー・ロー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、オペレーショナル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・ロー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することとします。

第四北越銀行では、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・ロー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ます。

基本方針における取り組み状況・成果指標（KPI）

「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」および2025年度の取組状況・成果指標（KPI）については、当社ホームページに掲載しています。

<https://www.dhfg.co.jp/other/fiduciary/>



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/>



ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、地域社会、お客さま、従業員、株主・投資家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取り組んでいます。

地域社会とのコミュニケーション

次世代育成に向けた取り組み

第四北越銀行では、地域の学校のニーズに合わせた出張授業を実施しているほか、2013年度より、様々な分野のプロや専門家と接する体験ができる「だいしほくえつアカデミー」を開校するなど、地域の子どもの心身育成を支援するための金融教育活動に取り組んでいます。

また、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。



「だいしほくえつアカデミー」の様子



金融教育活動
参加者数（累計）

17,724人

2026年3月末時点



奨学金支給者数

1,371人

2026年7月末時点

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、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ブアップコンサート」や「落語の独演会」などを開催しています。



地域のスポーツクラブへのサポート



「落語独演会」の様子

「第四北越まごころの会」によるボランティア活動

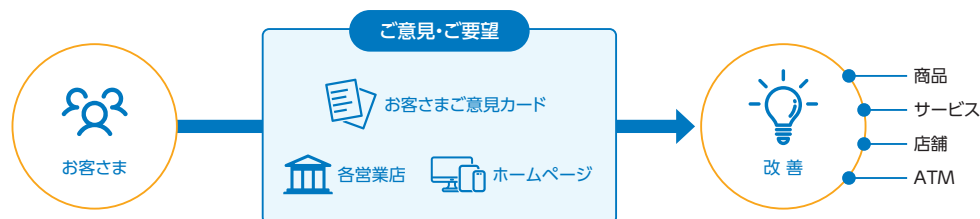
第四北越銀行では、役職員の自主参加募金組織である「第四北越まごころの会」を通じて、新潟県内の自然保護ボランティア活動への参加や、環境保護・社会福祉団体などへの寄付活動を行っています（詳細P.72）。



佐渡トキ保護センターへの寄贈

お客さまとのコミュニケーション

第四北越銀行では、本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」や、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。



従業員とのコミュニケーション

当社グループでは、経営理念や中期経営計画のさらなる浸透に向けて、社長による管理職や若手従業員向けの説明会に加え、役員と職員との対話交流会も定期的に開催しています。また、「従業員意識調査」を定期的実施するなか、当社グループの「従業員エンゲージメント総合スコア」は前年よりも向上し、外部機関からは良好な水準との評価を受けています（詳細P.54）。



対話交流会の様子

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を通じて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（2025年度）

活動内容	回数	対応者	対話先
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・代表取締役常務（財務担当）・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	代表取締役常務（財務担当）	アナリスト等
個人投資家向け会社説明会	2	社長・代表取締役常務（財務担当）	個人株主
アナリスト・機関投資家との個別面談（IR）	22	代表取締役常務（財務担当）・経営企画部	アナリスト等
機関投資家との個別面談（SR）	40	代表取締役常務（財務担当）・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見直し	2026年4月・7月	第三次中期経営計画の上方修正
政策保有株式の縮減方針の見直し	2026年5月	時価ベースの縮減目標の上方修正
統合報告書の記載内容充実	2026年8月	社外取締役座談会、グループ企業社長のメッセージの充実 等

●株主優待制度

当社は、株主還元の一環として、2018年（当社設立時）より株主優待制度を導入しています。300株以上600株未満を保有いただいている株主さまには、新潟県内産品を贈呈しています。また、600株以上保有いただいている株主さまは、新潟県の特産品または各種寄付コース、もしくはTSUBASA共同企画である他県の特産品コースのお好きな商品をお選びいただけます。今後も株主の皆さまにお楽しみいただけるよう充実に努めていきます。

対象の株主さま
毎年3月31日を基準日とし、当社株式を継続して1年以上保有（毎年3月31日および9月30日現在の当社株主名簿に、同一株主番号で連続して3回以上記録）する株主さまを対象とします。

■優待品の金額

保有株式数	金額
300株以上600株未満	1,000円相当
600株以上6,000株未満	2,500円相当
6,000株以上	6,000円相当



役員一覧

取締役 (2026年6月24日現在)

代表取締役社長 殖栗 道郎

取締役在任年数	7年9カ月
取締役会出席回数	12回/12回
監査等委員会出席回数	—
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	38,100株



略歴、地位および担当	
1986年 4月	株式会社第四銀行入行
2008年 4月	同 柏崎南支店長
2012年 6月	同 総合企画部長
2015年 6月	同 東京支店長兼東京事務所長
2016年 6月	同 執行役員東京支店長兼東京事務所長
2017年 4月	同 執行役員グループ戦略企画部長
2017年 6月	同 取締役兼執行役員グループ戦略企画部長
2018年 6月	同 常務取締役
2018年10月	当社 取締役
2021年 4月	当社 代表取締役社長 株式会社第四北越銀行 取締役頭取(代表取締役)
2024年 6月	当社 代表取締役社長 取締役会議長 統括・監査部担当(現任) 株式会社第四北越銀行 取締役頭取(代表取締役) 取締役会議長 統括・秘書室・監査部担当(現任)

代表取締役専務 高橋 信

取締役在任年数	7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	—
指名・報酬委員会出席回数	—
所有する当社の株式数	40,400株



略歴、地位および担当	
1985年 4月	株式会社北越銀行入行
2009年 7月	同 五泉支店長
2013年 6月	同 融資部長
2015年 6月	同 営業統括部長
2017年 6月	同 取締役総合企画部長
2018年 6月	同 常務取締役総合企画部長
2018年10月	当社 取締役
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 常務取締役 事務本部長
2023年 6月	当社 代表取締役専務 リスク管理部 (現リスク管理部・コンプライアンス統括部)・ システム事務部門(現システム管理部・事務部門) 担当(現任) 株式会社第四北越銀行 専務取締役(代表取締役)事務本部長 事務統括部・システム部・事務サービス部・ 事務サポート部・リスク統括部 (現リスク管理部・コンプライアンス統括部) 担当
2026年 6月	同 取締役会長(代表取締役) 事務本部長 事務統括部・システム部・事務サービス部・ 事務サポート部・リスク管理部・ コンプライアンス統括部担当(現任)

代表取締役常務 柴田 憲

取締役在任年数	6年
取締役会出席回数	12回/12回
監査等委員会出席回数	—
指名・報酬委員会出席回数	—
所有する当社の株式数	28,900株



略歴、地位および担当	
1989年 4月	株式会社第四銀行入行
2011年 2月	同 燕南支店長
2015年 6月	同 総合企画部長
2018年 6月	同 取締役兼執行役員総合企画部長
2018年10月	当社 経営企画部長
2020年 6月	当社 取締役経営企画部長 株式会社第四銀行 常務取締役 総合企画部長
2021年 1月	当社 取締役 株式会社第四北越銀行 常務取締役
2023年 6月	同 専務取締役(代表取締役) 総合企画部・東京事務 所・市場運用部担当
2024年 6月	当社 代表取締役常務 経営企画部・グループ戦略 推進部・市場運用部門担当
2026年 6月	当社 代表取締役常務 経営企画部・ 人的資本戦略部・総務部・市場運用部門担当(現任) 株式会社第四北越銀行 取締役副頭取(代表取締役) 総合企画部・市場運用部・東京事務所担当(現任)

取締役 (2026年6月24日現在)

取締役 牧 利幸

取締役在任年数	5年
取締役会出席回数	12回/12回
監査等委員会出席回数	—
指名・報酬委員会出席回数	—
所有する当社の株式数	11,800株



略歴、地位および担当	
1990年 4月	株式会社第四銀行入行
2015年 6月	同 亀田支店長
2017年 6月	同 三条支店長兼三条東支店長
2018年 6月	同 執行役員 コンサルティング推進部長
2018年10月	当社 営業企画部長
2019年 6月	株式会社第四銀行 取締役兼執行役員 コンサルティング推進部長
2019年 6月	同 取締役兼執行役員営業本部長
2020年 6月	同 常務取締役営業本部長兼地方創生推進本部長
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 専務執行役員営業本部長 兼地方創生推進本部長
2021年 4月	当社 地域創生部長
2021年 6月	当社 取締役地域創生推進本部長兼地域創生部長 株式会社第四北越銀行 常務取締役営業本部長
2023年 6月	当社 取締役地域創生推進本部長
2024年 6月	株式会社第四北越銀行 専務取締役(代表取締役) 営業本部長
2024年 7月	同 専務取締役(代表取締役)営業本部長 兼東京営業本部長 コンサルティング事業部・ 事業開発企画部担当
2025年 6月	当社 取締役地域創生戦略本部長、 地域創生戦略部担当(現任) 株式会社第四北越銀行 専務取締役(代表取締役) 地域創生事業本部長兼営業本部長 兼東京営業本部長、地域戦略部担当
2026年 2月	同 専務取締役(代表取締役) 地域創生事業本部長、地域戦略部担当
2026年 6月	同 取締役副頭取(代表取締役) 地域戦略部・AX戦略部担当(現任)

取締役 石坂 貴

取締役在任年数	3年
取締役会出席回数	11回/12回
監査等委員会出席回数	—
指名・報酬委員会出席回数	—
所有する当社の株式数	10,400株



略歴、地位および担当	
1986年 4月	株式会社北越銀行入行
2007年10月	同 吉田支店長
2009年 6月	同 一ノ木戸支店長
2014年 4月	同 新津支店長
2017年 4月	同 ソリューション営業部長
2018年10月	当社 営業企画部担当部長
2019年 4月	株式会社北越銀行 営業統括部長
2019年 6月	同 執行役員営業統括部長
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 執行役員営業本部副本部長
2021年 6月	当社 地域創生推進本部副本部長 兼地域創生部担当部長 株式会社第四北越銀行 執行役員営業本部副本部長兼事業開発企画部長
2021年10月	第四北越キャピタルパートナーズ株式会社 代表取締役社長
2023年 6月	当社 取締役地域創生推進本部副本部長 兼地域創生部長 株式会社第四北越銀行 常務取締役営業本部副本部長兼事業開発企画部長
2024年 6月	同 常務取締役営業本部副本部長 コンサルティング事業部・事業開発企画部副担当
2025年 6月	当社 取締役地域創生戦略本部副本部長、 地域創生戦略部副担当(現任) 株式会社第四北越銀行 常務取締役 営業本部副本部長兼東京営業本部副本部長、 コンサルティング事業部・事業開発企画部担当
2026年 2月	同 常務取締役地域創生事業本部副本部長、 コンサルティング事業部・事業開発企画部担当
2026年 6月	同 常務取締役 コンサルティング事業部・ 事業開発企画部担当(現任)

役員一覧

取締役 (2026年6月24日現在)

取締役 馬場 佳子

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

—

指名・報酬委員会出席回数

—

所有する当社の株式数

4,884株



略歴、地位および担当

1991年 4月 株式会社第四銀行入行

2016年 2月 同 稲田支店長

2019年 5月 第四北越キャリアブリッジ株式会社
代表取締役社長

2022年 6月 株式会社第四北越銀行 執行役員

2023年 6月 同 取締役南新潟支店長

2024年 6月 当社 取締役

2025年 6月 当社 取締役人的資本戦略部長
株式会社第四北越銀行 取締役人事部長

2026年 3月 当社 取締役人的資本戦略部長兼DE&I推進室長

2026年 6月 当社 取締役(現任)
株式会社第四北越銀行 取締役高田営業部長
兼高田中央支店長兼南高田支店長(現任)

取締役 (監査等委員) 保坂 成仁

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

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

23,700株



略歴、地位および担当

1986年 4月 株式会社第四銀行入行

2006年 6月 同 姥ヶ山支店長

2008年 4月 同 稲田支店長

2013年 6月 同 直江津支店長

2016年 2月 同 新発田支店長

2017年 6月 同 執行役員長岡営業部長

2019年 6月 同 執行役員東京支店長

2021年 1月 株式会社第四北越銀行 執行役員東京支店長

2021年 6月 同 執行役員高田営業部長兼高田中央支店長
兼本町出張所長

2023年 6月 同 取締役(監査等委員)

2025年 6月 当社 取締役(監査等委員) (現任)

社外取締役 (2026年6月24日現在)

社外取締役（監査等委員）

松本 和明

取締役在任年数

7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

1,600株



略歴、地位および担当

2011年 4月

明治大学大学院経営学研究科
兼任講師（現任）

2012年 4月

長岡大学経済経営学部 人間経営学科 教授

2017年 4月

長岡大学経済経営学部 経済経営学科 教授

2018年10月

当社 社外取締役（監査等委員）（現任）

2019年 4月

京都産業大学経営学部
マネジメント学科 教授（現任）

社外取締役（監査等委員）

白井 正

取締役在任年数

4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

6,000株



略歴、地位および担当

1981年 9月

デロイト・ハスキングズ・アンド・セルズ
公認会計士事務所
（現有限責任監査法人トーマツ）入所

1984年 4月

公認会計士登録

1993年 6月

有限責任監査法人トーマツ パートナー

2015年10月

同 評議員・監査委員会委員長

2020年10月

かなで監査法人 監事

2022年 6月

当社 社外取締役（監査等委員）（現任）

2024年10月

かなで監査法人 パートナー（現任）

社外取締役 (2026年6月24日現在)

社外取締役（監査等委員） 菊池 弘之

取締役在任年数

4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

800株



略歴、地位および担当

1996年 4月 弁護士登録(新潟県弁護士会所属)

2004年 6月 榎谷小路法律特許税務事務所 所長(現任)

2005年 4月 弁理士登録

2006年 4月 税理士登録

2016年 8月 新潟県弁護士会 会長
関東弁護士連合会 常務理事

2022年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役（監査等委員） 佐藤 明

取締役在任年数

2年

取締役会出席回数

11回/12回

監査等委員会出席回数

11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



略歴、地位および担当

1981年 4月 株式会社新潟日報社入社

2016年 3月 同 取締役

2018年 3月 同 常務取締役

2020年 3月 同 専務取締役

2022年 3月 同 代表取締役社長(現任)

2022年 6月 株式会社新潟放送
(現株式会社BSNメディアホールディングス)
社外取締役(現任)

2024年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

社外取締役（監査等委員） 栞原 美樹

取締役在任年数	1年
取締役会出席回数	11回/12回
監査等委員会出席回数	11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



略歴、地位および担当

1979年 4月 株式会社テレビ朝日入社

2013年 6月 株式会社新潟テレビ21 取締役東京支社長

2015年 6月 同社 常務取締役東京支社長

2016年 3月 同社 常務取締役営業局長

2017年 6月 同社 代表取締役社長(現任)

2025年 6月 当社 社外取締役(監査等委員)(現任)

財務データ

連結業績サマリー

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
経常収益	135,711	148,759	182,058	194,646	260,253
連結粗利益	91,349	91,239	97,189	103,586	97,207
資金利益	60,396	67,919	64,268	73,584	90,088
役務取引等利益	21,065	22,821	25,407	25,258	29,393
その他業務利益	9,887	498	7,514	4,743	▲22,274
営業経費（▲）	65,070	62,556	63,338	62,661	64,595
貸倒償却引当費用（▲）	7,600	5,395	7,246	5,560	10,301
償却債権取立益	501	482	752	835	737
株式等関係損益	3,667	534	2,502	3,260	38,735
その他	698	744	1,010	1,651	▲667
経常利益	23,545	25,048	30,868	41,112	61,115
特別利益	418	1,046	1,512	393	288
特別損失（▲）	622	1,144	2,622	330	1,657
税金等調整前当期純利益	23,342	24,949	29,758	41,176	59,746
法人税、住民税および事業税（▲）	8,281	6,699	9,198	10,524	20,190
法人税等調整額（▲）	▲469	366	▲644	1,300	▲2,550
当期純利益	15,530	17,883	21,204	29,350	42,106
非支配株主に帰属する当期純利益（▲）	385	115	1	0	2
親会社株主に帰属する当期純利益	15,144	17,768	21,203	29,349	42,103

連結貸借対照表サマリー

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
資産の部合計 ^{※1}	10,670,473	10,518,089	11,138,009	10,977,796	10,840,284
うち有価証券	2,501,271	2,871,378	3,072,041	2,904,886	2,513,197
うち貸出金	5,114,102	5,265,963	5,430,402	5,580,589	5,872,093
負債の部合計 ^{※1}	10,236,442	10,102,139	10,638,106	10,498,925	10,270,833
うち預金	8,207,503	8,367,554	8,498,683	8,522,003	8,513,335
うち譲渡性預金	233,401	213,228	206,769	212,011	169,685
純資産の部合計 ^{※1}	434,031	415,949	499,902	478,870	569,451
株主資本合計 ^{※1}	408,999	424,413	435,315	455,399	480,854
うち利益剰余金 ^{※1}	281,700	294,499	309,972	331,103	356,138
その他の包括利益累計額	19,987	▲8,463	64,568	23,464	88,586
非支配株主持分	5,044	－	19	6	9

※1 「税効果会計に係る会計基準の適用指針」を2024年度の期首から適用しています。当該会計方針の変更は遡及適用され、2023年度以前については遡及適用後の数値を記載しています。

財務指標等（連結）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
自己資本比率（％） ^{※2}	10.51	10.23	10.03	10.59	12.07
1株当たり純資産（円） ^{※3,4}	1,574.71	1,542.86	1,902.22	1,829.28	2,169.74
1株当たり当期純利益（円） ^{※4}	55.40	65.29	79.11	111.97	160.59
1株当たり配当金（円） ^{※4}	20	20	24.16	43.66	63
配当性向（％）	36.1	30.7	30.8	39.8	40.0
自己資本利益率（ROE）（％）	3.5	4.2	4.6	5.9	8.0

※2 2025年3月末より、自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を「標準的手法」から「基礎的内部格付手法」に変更しています。
※3 「税効果会計に係る会計基準の適用指針」を2024年度の期首から適用しています。当該会計方針の変更は遡及適用され、2023年度以前については遡及適用後の数値を記載しています。
※4 当社は、2024年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施し、2025年10月1日付で普通株式1株につき3株の割合で株式分割を実施しています。
上記表内では、これらの株式分割が2021年度の期首に行われたものと仮定して算定しています。

非財務データ

Environment：環境

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
CO2排出量（Scope1、Scope2合計）	t-CO2	7,429	5,512	（速報値）4,316
サステナブルファイナンス実績（2021年度からの累計実行額）	億円	4,346	7,696	11,805
第四北越SDGsコンサルティングサービス実績（累計）	件	3,242	4,368	5,868

Social：社会

第四北越フィナンシャルグループ	単位	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	人	3,549	3,504	3,456
女性部長相当職比率	％	5.4	8.1	8.0
女性管理職比率（代理級以上） ^{※1}	％	23.8	23.9	24.8
育児休業取得率	％	102.4	103.7	101.5
うち男性労働者の育児休業取得率	％	105.8	106.6	106.2
うち女性労働者の育児休業取得率	％	98.5	101.1	96.9
男女間賃金格差	％	49.8	51.1	53.0
うち正規雇用労働者（社員・行員）	％	63.1	65.0	67.0
うち有期労働者・パートタイマー	％	68.1	66.8	66.6
従業員エンゲージメント総合スコア	点	76.8	77.8	78.4

第四北越銀行	単位	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	人	2,979	2,935	2,893
女性管理職比率（代理級以上） ^{※1}	％	26.0	26.3	26.8
育児休業取得率	％	104.0	105.3	102.6
うち男性労働者の育児休業取得率	％	108.8	110.4	107.4
うち女性労働者の育児休業取得率	％	98.5	101.2	98.2
男女間賃金格差	％	47.7	48.7	50.0
うち正規雇用労働者（社員・行員）	％	61.9	63.2	64.7
うち有期労働者・パートタイマー	％	69.0	68.5	67.1
年次有給休暇取得率	％	67.3	66.7	67.4
新卒女性採用比率	％	35.8	40.7	34.9
キャリア採用比率	％	20.2	18.1	15.5
障がい者雇用率	％	2.3	2.4	2.6
一人当たり研修費用（人財育成投資額）	千円	61	65	70
時間的投資額 ^{※2} を含まない	千円	116	130	139
時間的投資額 ^{※2} を含む				

※1 管理職は、業務上の決裁および重要な事務処理の承認等の権限や業務の統括、部下の指導・育成などの職務内容・職務権限から判断し、代理級以上の従業員としています。なお、労働基準法における管理監督者に占める女性従業員の割合は、2026年3月末時点で第四北越FG13.9%、第四北越銀行15.9%です。
※2 研修受講時間の人件費

Governance：ガバナンス

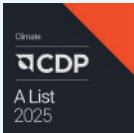
	単位	2023年度	2024年度	2025年度
取締役の人数 ^{※3}	人	14	15	14
うち女性取締役の人数 ^{※3}	人	0	1	2
うち社外取締役の人数 ^{※3}	人	5	5	5

※3 2026年6月24日現在：取締役12人、うち女性取締役2人、うち社外取締役5人

外部評価

CDP

当社はCDP「気候変動レポート2025」において「A」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

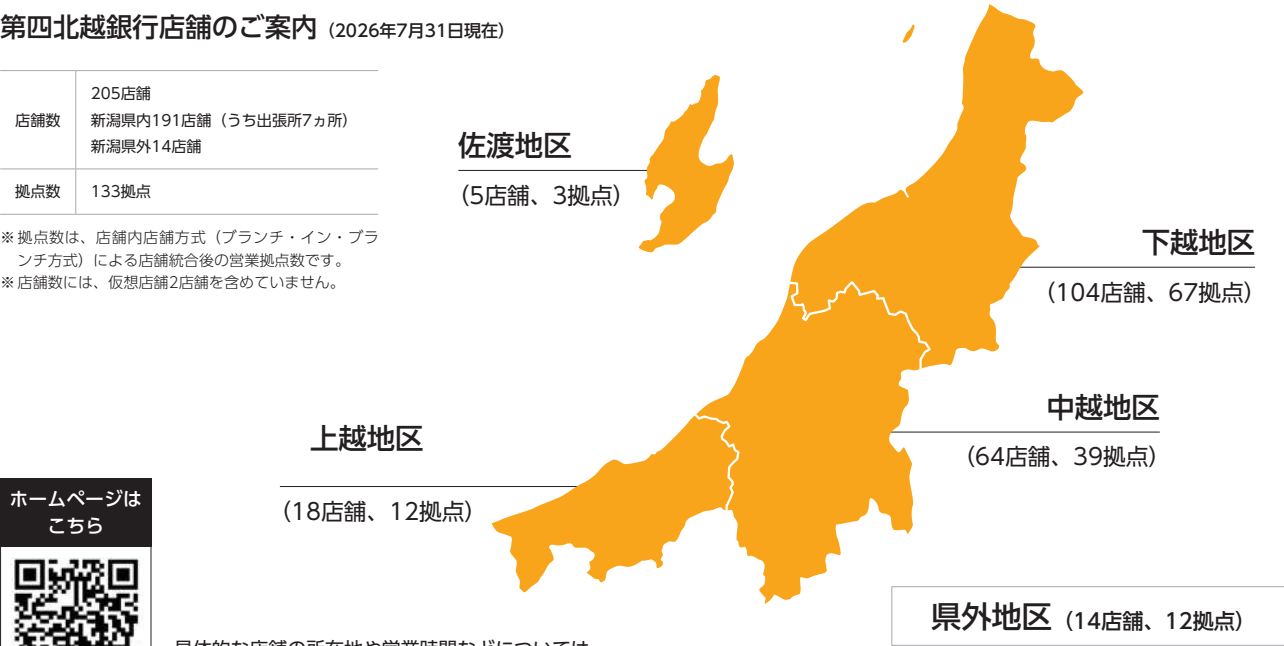
(2026年7月31日現在)

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 新潟市中央区南笹口一丁目2番1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
第四北越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 長岡市今朝白一丁目9番20号（北越東ビル4F）	クレジットカード業務	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 新潟市中央区沼垂東二丁目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	2019年 4月 1日	7,000万円
株式会社 REGIONAL SHIFT 東京都中央区京橋二丁目4番12号	コンサルティング業務	2026年6月18日	9,000万円
第四北越信用保証 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	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（2026年7月31日現在）

店舗数	205店舗 新潟県内191店舗（うち出張所7ヵ所） 新潟県外14店舗
拠点数	133拠点

※ 拠点数は、店舗内店舗方式（ランチ・イン・ブランチ方式）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。



コーポレートマーク・カラー

第四北越FGの
コーポレートマーク・カラー

コーポレートマーク



「新潟県」の地形をモチーフとして、大地を豊穡な稲穂の実りの「**黄金色（こがねいろ）**」、その大地を潤す河川と世界へ広がる雄大な日本海をコーポレートカラーである「**紺碧色（こんぺきいろ）**」で表現。

マークの中の楕円形は、新潟の島々と稲穂をイメージしデザイン化。

上昇する2本のラインにより、第四銀行・北越銀行が1つの大きなうねりとなり、未来に向けて変化に果敢に挑戦し、地域へ貢献し続けていくことを表現。

コーポレートカラー



「信頼」「誠実」「未来志向」などを想起させる青系色のなかでも、濃く美しい青。

新潟県に面する雄大な日本海や豊穡な大地を潤し日本海へ注ぐ信濃川や阿賀野川に代表される河川、さらには広く深く澄み渡る青空をイメージ。

新しい金融グループが地域からの信頼を得ながら、未来に向けて持続的に成長していく姿を表現。

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 … 2026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。