



2025年3月24日

各位

株式会社 第四北越フィナンシャルグループ
株式会社 第四北越銀行

「マルチステークホルダー方針」の制定について

株式会社 第四北越フィナンシャルグループ（社長：殖栗 道郎）と、子会社である株式会社 第四北越銀行（頭取：殖栗 道郎）は、下記の通り「マルチステークホルダー方針」（以下、「本方針」）を制定しましたので、お知らせいたします。

本方針は、従業員の賃金引き上げや、教育訓練・職場環境整備等の人的資本投資を促進するとともに、取引先等との適切な関係の構築、および取引先、地域、従業員、株主をはじめとする多様なステークホルダーに配慮した事業活動の推進を通じて、企業の持続的な成長と企業価値向上を図ることを目的としております。

当社は、新潟県内最大の金融・情報サービスグループとして、本方針のもと、マルチステークホルダーの皆さまの期待に応えるサービスや価値を提供することで、地域社会の持続的な発展に貢献してまいります。

記

1. 制定日

2025年3月24日

2. 制定内容

内容については別紙1、別紙2をご覧ください。

以上

【本件に関するお問い合わせ先】

株式会社 第四北越銀行

人事部／宮村、櫻井

電話 025(229)8102（内線 4930、4957）

「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、取引先、地域、従業員、株主など多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引き上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

1. 従業員への還元

当社は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益、成果に基づいて、「賃金決定の大原則」にのっとり、当社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以上の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性向上に資するよう、教育訓練費等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

(個別項目)

具体的には、賃金の引き上げについては、人的資本価値向上に向けた人財投資としての視点を持ち、物価上昇や経済情勢、当社の経営状況等を踏まえながら、労使間での真摯な対話に取り組み、長期安定的な処遇を通じて経済的安心感を提供します。教育訓練等については、多様な属性・経験・価値観をもつ人財が活躍できる組織の実現に向け、DE&I を推進するとともに、育成・研修投資を年 5%以上増加させ従業員一人ひとりの成長・能力向上を積極的に支援します。また、自律的なキャリア形成の支援やワークスタイルの変革、健康経営態勢の強化など、従業員が安心して働くことが出来、自らの能力を最大限発揮できる職場環境を整えることで、従業員のウェルビーイングを実現します。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

【パートナーシップ構築宣言のURL】 (パートナーシップ構築宣言ポータルサイトへのリンク)

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/79737-11-00-niigata.pdf>

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

3. その他のステークホルダーに関する取組

当社は、経営理念のもと、変化に果敢に挑戦し、グループ総合力を活かした事業活動を通じて、取引先、地域、従業員、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまに価値を提供することで、地域社会の持続的発展の実現に貢献してまいります。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取り組みを進めてまいります。

2025年3月24日

株式会社第四北越フィナンシャルグループ 代表取締役社長 殖栗 道郎

「マルチステークホルダー方針」

当行は、企業経営において、取引先、地域、従業員、株主など多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引き上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

1. 従業員への還元

当行は、経営資源の成長分野への重点的な投入、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益、成果に基づいて、「賃金決定の大原則」にのっとり、当行の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以上の総合的な処遇改善としても、従業員のエンゲージメント向上や更なる生産性向上に資するよう、教育訓練費等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。

(個別項目)

具体的には、賃金の引き上げについては、人的資本価値向上に向けた人財投資としての視点を持ち、物価上昇や経済情勢、当行の経営状況等を踏まえながら、労使間での真摯な対話に取り組み、長期安定的な処遇を通じて経済的安心感を提供します。教育訓練等については、多様な属性・経験・価値観をもつ人財が活躍できる組織の実現に向け、DE&I を推進するとともに、育成・研修投資を年 5%以上増加させ従業員一人ひとりの成長・能力向上を積極的に支援します。また、自律的なキャリア形成の支援やワークスタイルの変革、健康経営態勢の強化など、従業員が安心して働くことが出来、自らの能力を最大限発揮できる職場環境を整えることで、従業員のウェルビーイングを実現します。

2. 取引先への配慮

当行はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

【パートナーシップ構築宣言のURL】 (パートナーシップ構築宣言ポータルサイトへのリンク)

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/88117-11-00-niigata.pdf>

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

3. その他のステークホルダーに関する取組

当行は、経営理念のもと、変化に果敢に挑戦し、グループ総合力を活かした事業活動を通じて、取引先、地域、従業員、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまに価値を提供することで、地域社会の持続的発展の実現に貢献してまいります。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取り組みを進めてまいります。

2025年3月24日

株式会社第四北越銀行 取締役頭取 殖栗 道郎