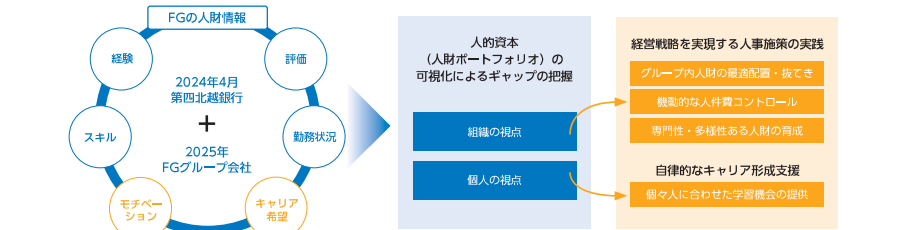


第三次中期経営計画

・キャリアサポートシステムの導入（2024年4月）

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

●キャリアサポートシステム



地域・お客さまの課題を解決する専門性・多様性ある人財基盤の強化

・DE&I（ダイバーシティ・エグイティ&インクルージョン）への取組強化

» DE&I推進室の設置（2024年7月）

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

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

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

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

女性を中心に多様性ある経営人財を育成し、当社の取締役会の多様性を確保していくことは、「人的資本価値向上」に向けた不可欠な要素であるとともに、ステークホルダーの皆さまからの強い要請となっています。

これまで当社では、上位職登用に向けた職務開発と意識向上に主眼を置いた「女性活躍推進プログラム」により女性次世代リーダー層の育成を進めてきましたが、経営人財の輩出に向けては、目指すキャリアをより明確にし、経営人財として必要な法人分野等のスキルやマネジメント

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

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



女性取締役育成プログラム
会長による「女性管理職マネジメント研修」



女性活躍推進プログラム



女性活躍推進プログラムのメンバー

●実践を主体とする「女性取締役育成プログラム」のカリキュラム

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

» 女性活躍推進と登用

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

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

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

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

» キャリア採用人財の活躍推進と採用手法の多様化

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

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

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

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

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

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

» 障がい者雇用への積極的な取り組み

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

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

第三次中期経営計画

・地域やお客さまの課題を解決できる専門性ある人財基盤の強化

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

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

▶ 営業マネジメント人財の育成強化および専門性の高い人財基盤構築

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

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

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

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

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

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

※2023年10月から環境省により認定開始された資格

▶ 人財育成投資額

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

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

※研修費用には研修施設運営費は含んでいません。

▶ 人的資本価値強化プロジェクト参画を通じた実践力・専門力の向上

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

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



▶ 新・構造改革2030プロジェクト

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

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

プロジェクトメンバーの声 ～プロジェクト活動の実践～

依木 絵梨
第四北越銀行
営業店

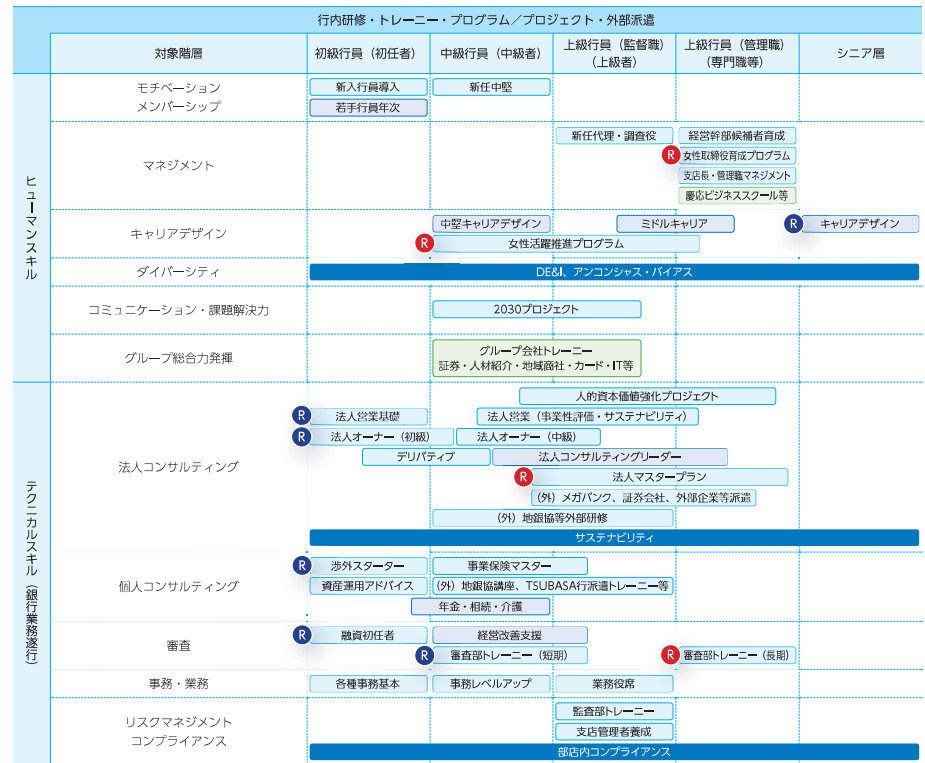
星野 啓介
第四北越銀行
営業店

これまで学んだ問題解決のフレームワークを、本プロジェクトの地域課題解決に向けたアイデア検討の中で実践することで、課題解決力・提案力が向上したと感じています。また、活動で得た知見やスキルを職場にも還元し、職場全体のスキルやエンゲージメント向上にも取り組んでいます。

経験・環境が異なるメンバーでひとつのアイデアを作り上げる中で、メンバー間の合意形成やスケジュール管理など自身のプロジェクトマネジメントスキルにおいて成長実感できました。また、プロジェクトで学んだスキルを、実際に職場で取り組んでいる地域振興支援の活動の中で実践しています。

※行員の所属は2024年6月末現在

● 第四北越銀行の研修体系



研修プログラムごとの受講人数

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

図中の個別研修プログラムは、右記の受講規模により色分けして表記しています。

(外) 外部派遣

R

男女問わずリスクリングを想定したメニュー

R

主に女性のリスクリングを想定したメニュー



サステナビリティ研修

DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進

～馬場取締役、大倉DE&I推進室長の対談～

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

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

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

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

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

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

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

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

お二人とも「女性活躍推進プログラム」の卒業生です。

現在は、プライム上場企業に一定比率以上の女性役員就任が求められるなど、要求される女性活躍のレベルが極めて高くなっている印象ですが、どんなことをお感じですか。また、今後はどのようなことが課題になってくるとお考えですか。

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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



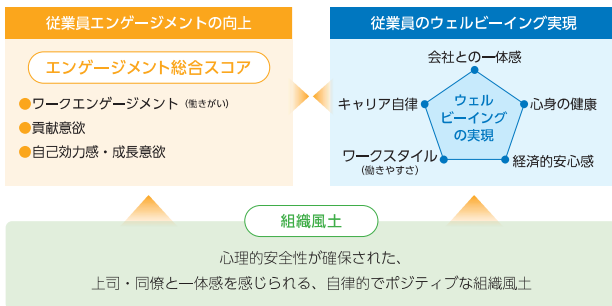
第三次中期経営計画

働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備

・従業員エンゲージメントの向上とウェルビーイングの実現

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

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



» 従業員エンゲージメント総合スコアとエンゲージメント向上に向けた取組強化

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

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

なお、株式会社日本投資環境研究所より当社グループの「従業員エン

ゲージメント総合スコア」は良好な水準であるとの評価を受けています。

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

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

・ウェルビーイング実現・エンゲージメント向上に向けた具体的取り組み

» 経営理念浸透と会社との一体感の醸成

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

当社グループは2018年の経営統合以来継続してきたさまざまな取組

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

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

» 自律的なキャリア形成の支援

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

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

女性活躍推進のプログラムメンバーの声 ～新たなキャリアへのチャレンジ～



佐藤 歩惟
第四北越銀行
営業店

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

トピックス 第四北越銀行の副業兼業制度

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



ヨガのインストラクター



サッカーのコーチ

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

・ワークスタイルの変革

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

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

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

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

第四北越銀行
「プラチナくるみんプラス」
認定取得 (2023年5月)

子育てサポート
不妊治療と
仕事の両立

新潟県内
企業で
初取得

第四北越銀行
「プラチナえるぼし」
認定取得 (2023年5月)

女性の
活躍促進
最上位認定

新潟県内
企業で
初取得

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

第三次中期経営計画

女性活躍推進プログラムメンバーの声 ～仕事と育児の両立～



塚野 美和
第四北越銀行
コンサルティング事業部

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

▶ 経済的安心感（ファイナンシャルウェルネス）

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

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

▶ 心身の健康（健康経営態勢の強化）

多様な人財一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働き、能力を最大限発揮するために健康経営を実践し、働きやすい職場づくりや次世代育成支援、従業員の心身の健康管理体制の充実などを進めています。

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

こうした取り組みにより、第四北越銀行健康保険組合の20代から60代の全年齢層における医療費支出は、全健康保険組合および業態平均比良好な水準にあります（2023年度健康スコアリングレポートより）。
心身の健康は従業員のウェルビーイングを支える土台であり、最も基礎的な部分であるとの認識のもと、今後も健康管理体制の充実や健康リテラシー・運動習慣の向上などに努めていきます。

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

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

当社と第四北越銀行は、健康経営に対する取り組みが高く評価され、経済産業省および日本健康会議が主催する「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024（大規模法人部門「ホワイト500」）」に認定されています。なお、当社は2年連続の認定、第四北越銀行は旧行時代を含め7年連続の認定となります。

また、第四北越銀行は健康増進に向けた、ウォーキング・キャンペーンやヨガセミナーの開催、ウェアラブル端末の無償貸与など、従業員への運動機会提供や健康意識向上支援への取組実績が認められ、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2024」にも認定されました。



全戦略共通 T S U B A S Aアライアンスの深化

「TSUBASAアライアンス」の取り組み

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

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

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

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

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



「群馬・第四北越アライアンス」の取り組み

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

2024年3月期は、寄付型私募債の共同企画や、2店舗目となる店舗の

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

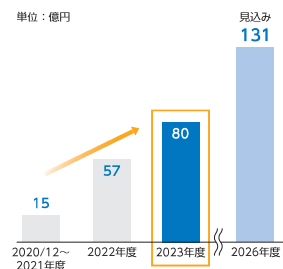
今後も営業エリアが隣接し合う地理的特性を活かした連携施策を実行し、さらなるシナジー発揮に取り組んでいきます。

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



群馬・第四北越 アライアンス

●連携施策によるシナジー効果（同行合算・累計）



●共同企画の寄付型私募債「グリーン&フードサポート私募債2」



第三次中期経営計画

基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化

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

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。

Ⅰ コーポレートガバナンス体制の概要

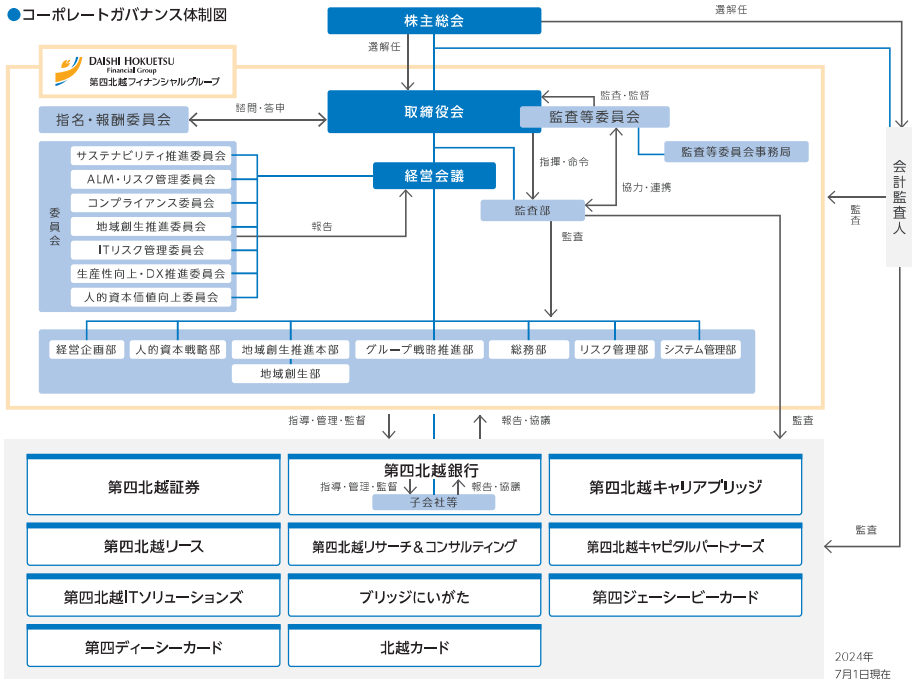
当社の取締役会は、ステークホルダーであるお客さまや地域、株主の皆さまからの高い評価と揺るぎない信頼を確立するため、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現する責務を負っており、この責務を果たすため、当社グループ全体の経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定を行うとともに、各取締役の業務執行の状況を監督しています。

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（2024年4月新設）、生産性向上・DX推進委員会（2024年7月新設）、人的資本価値向上委員会（2024年7月新設）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。

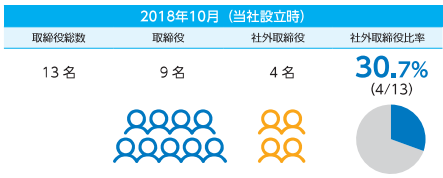
●コーポレートガバナンス体制図



●取締役会

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

●社外取締役比率の推移



●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)
2023年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

●経営会議

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

●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4項目を加えた13項目を特定しています。

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

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

氏名	社内取締役が経験 (担当役員、所管部長またはグループ会社社長) を有する分野						当社が社外取締役に特に期待する分野						
	②	③	④	⑤	⑥	⑪	⑫	①	⑥	⑦	⑧	⑨	⑬
並木 富士雄	経営戦略・サステナビリティ	リスク管理	人事管理	営業	企業審査	市場運用	システム事務	企業経営	経営理論	財務会計	法律	IT・システム	地域行政
施 秉 道 郎	●	●	●	●	●		●						
高 橋 信 憲	●	●	●	●	●		●						
柴 田 憲 牧	●	●		●		●							
田 中 孝 佳			●		●								
石 坂 貴 嗣				●									
宮 越 忠 範						●							
馬 場 佳 子			●										
此 村 隆 義		●			●								
松 本 和 明								●					
森 邦 雄										●			●
白 井 正 一											●	●	
菊 池 弘 之								●					
佐 藤 明													

※1. 15% 表示は、社外取締役かつ株式会社東京証券取引所の定めに基づく独立役員です。 ※2. 上記一覧表は社外取締役が有する全ての知見を表すものではありません。

第三次中期経営計画

2023年度の取締役会の実効性評価

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

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

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

2023年度の取組状況および2024年度の取組方針

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

2023年度の分析・評価結果

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

役員報酬

・取締役の報酬等の決定方針の概要

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

- 株主やその他のステークホルダーに対する説明責任を果たしえる公正かつ合理性の高い報酬内容とする。
- 報酬等の水準は、他社の水準等を勘案し、顕著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照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、単年度の業績指標の目標達成度合いに連動する賞与および中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高めるための信託型株式報酬で構成するものとする。
- 監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の監査・監督機能や独立性を考慮し、基本報酬のみとする。

なお、当社と子銀行の報酬制度は同一であり、当社および子銀行の取締役を兼任する監査等委員でない取締役の報酬額は、原則として兼任する子銀行の報酬額に一定の割合を集め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	「月別の固定報酬」とします。役位ごとに定めた基本報酬額を指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。
監査等委員である取締役	月額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

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

<2024年度目標>

当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益230億円、子銀行コア業務純益251億円

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
130%	299 億円以上	326.3 億円以上
120%	276 億円以上～299 億円未満	301.2 億円以上～326.3 億円未満
110%	253 億円以上～276 億円未満	276.1 億円以上～301.2 億円未満
100%	230 億円以上～253 億円未満	251 億円以上～276.1 億円未満
90%	207 億円以上～230 億円未満	225.9 億円以上～251 億円未満
80%	184 億円以上～207 億円未満	200.8 億円以上～225.9 億円未満
70%	161 億円以上	200.8 億円未満

» 非金銭報酬

非金銭報酬は信託型株式報酬であり、役位ごとに定めた報酬基準額を、指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。報酬額に応じたポイントを毎年1回付与し、当社および子銀行の取締役（監査等委員である取締役を含みます）、または執行役員のいずれも退任した際に累積ポイントに相当する当社株式および当社株式の換価処分相当額の金銭を、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、報酬の種類ごとに役位に応じた基準額を定めています。報酬の構成割合は、賞与の業績連動係数が100%の場合、基本報酬：賞与：信託型株式報酬＝50：25：25を概ねの目安としています。

後継者計画

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

求められる資質・能力の要件を具備するため、育成方針や育成メニュー、各候補者の育成状況の評価方法を定める「後継者育成計画」をもって構成されています。当該計画に基づく社長候補者の育成状況等については、定期的に指名・報酬委員会に報告される仕組みとなっています。

政策保有株式に関する取り組み

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

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

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

第三次中期経営計画

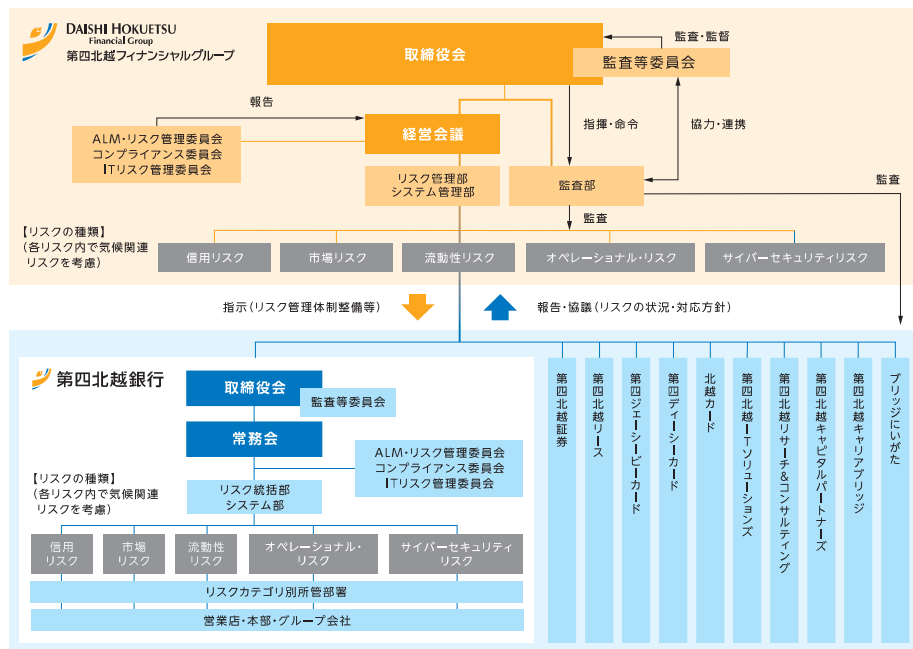
リスク管理の基本方針

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

リスク管理体制の概要

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

●リスク管理体制図



2024年7月1日現在

リスクの種類ごとの定義と管理体制

・信用リスク

「信用リスク」とは、取引先の倒産や信用状況の悪化等により、貸出金の元本や利息の償値が減少ないし消失し、損失を被るリスクのことです。当社グループでは、信用リスク管理に関する諸規程に基づき、信用リスクを適切に運営・管理しています。体制面では、信用リスクの管理部署であるリスク管理部が、信用リスク管理に関する諸規程の整備や分析・評価・改善活動の企画・運営を行っています。第四北越銀行においては、営業推進部門から完全に分離した審査部門が、厳正な監査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重を、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、従業員の活動、システムが不適切、もしくは機能しないこと、または外生的な事象により損失を被るリスクのことであり、当社グループではリスク要因によって、事務リスク、システムリスク、情報セキュリティリスク、法務リスク、人的リスク、有形資産リスク、外部委託リスク、風評リスク、その他リスクに分類して管理しています。

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

・サイバーセキュリティリスク

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

営会議が所管部署からの報告を受け、必要な指示を行う体制としています。

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

第三次中期経営計画

業務継続

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

コンプライアンス

・コンプライアンスに関する基本方針

当社では、信用の維持、業務の健全性および適切性の確保のため、コンプライアンス体制の整備・確立を図るとともに、当社グループの役職員が、常に経営理念に拠って立ち、当社グループが果たすべき社会的責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、リスク管理部をコンプライアンス統括部署とし、コンプライアンスに関する施策の企画や当社グループ内におけるコンプライアンスの状況についてのモニタリング等を実施しています。また、経営に直結したコンプライアンス委員会を原則として毎月1回開催し、当社グループのコンプライアンス管理の状況等について審議を行い、当社グループ全体のコンプライアンス体制の整備・確立を図っています。

・コンプライアンス意識の浸透、定着に向けた取り組み

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

・内部通報制度（オピニオンボックス）

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

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

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

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

・マネー・ロンダリング等防止体制

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

当社においては、リスク管理部担当役員を統括責任者、リスク管理部を統括部署とし、当社グループ全体のマネー・ロンダリング等対策を

一元的に管理する体制とし、管理の状況は、定期的にコンプライアンス委員会、取締役会等に報告しています。

また、第四北越銀行をはじめとする当社グループ各社においても、それぞれ役員の中から統括責任者を選任するとともに、統括部署を定め、マネー・ロンダリング等の未然防止および特殊詐欺などのさまざまな金融犯罪からお客さまの財産を保護するため、主に以下の取り組みを行っています。

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

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

さらに、国際的な要請が一層強まるなか、2023年11月にTSUBASAアライアンス参加行のうち千葉銀行、中国銀行、および株式会社 野村総合研究所とともに合弁会社である「TSUBASA-AMLセンター株式会社」を設立しました。

同社では、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与防止対策に関する企画・調査業務のみならず、オペレーションレベルに踏み込んだ共同化を実現するため、TSUBASAアライアンス参加行の豊富な知識・経験

と株式会社 野村総合研究所の先進的な金融ITソリューションを融合し、マネー・ロンダリングおよびテロ資金供与対策における中核業務を共同運営しています。

当社では、今後もTSUBASAアライアンス参加各行の知見やノウハウを活用しながら、国際的な要請であるマネー・ロンダリングおよびテロ資金供与防止対策の高度化に継続的に取り組んでいきます。

・お客さま本位の業務運営（フィデューシャリーデューティー）

第四北越銀行および第四北越証券では、2019年6月に当社が公表した「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」「アクションプラン」に基づき、資産運用アドバイス業務におけるお客さま本位の取り組みを進めています。

引き続き、全役職員がお客さまの最善の利益の実現に向けて、投資目的やライフサイクルに応じた適切な商品・サービスの提案やわかりやすい情報提供等に努め、お客さまの安定的な資産形成に貢献してまいります。

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まいります。

・内部統制システムに関する事項

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

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

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

<https://www.dhfg.co.jp/esg/governance/>



MESSAGE

社外取締役メッセージ

社外取締役としてのご自身の役割をどのようにお考えですか。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

社外取締役（監査等委員）

松本 和明

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

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

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

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

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

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

当社にとっての課題・改善点についてお聞かせください。

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

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

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

最後に第四北越FGへの今後の期待についてメッセージをお願いします。

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

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

ステークホルダーとのコミュニケーション

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

お客さまとのコミュニケーション

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



地域社会とのコミュニケーション

・金融教育活動

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



「だいしほくえつアカデミー」

・「第四北越奨学会」による奨学金寄付

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

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

・スポーツ・文化振興に向けた取り組み

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

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

・「第四北越まごころの会」によるボランティア活動

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



佐渡トキ保護センターへの寄贈

ボランティア活動

株主・投資家とのコミュニケーション

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

会社説明会資料

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



●主な活動実績（2023年度）

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

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

●株主・投資家の皆さまのご意見等を反映した主な取り組み

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



個人投資家向け会社説明会



機関投資家向け会社説明会（ラージIR）

職員とのコミュニケーション

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

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



役員対話交流会

役員一覧

取締役 (2024年6月25日現在)



取締役会長
並木 富士雄

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



代表取締役社長
殖栗 道郎

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



代表取締役専務
高橋 信

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

取締役 (2024年6月25日現在)



取締役 (監査等委員)
此村 隆義

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

社外取締役 (2024年6月25日現在)



社外取締役 (監査等委員)
松本 和明

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



社外取締役 (監査等委員)
森 邦雄

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



社外取締役 (監査等委員)
白井 正

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



代表取締役常務
柴田 憲

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



取締役
牧 利幸

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



取締役
田中 孝佳

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



取締役
石坂 貴

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



取締役
宮越 忠範

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



取締役
馬場 佳子

所有する当社の株式数	514株
------------	------



社外取締役 (監査等委員)
菊池 弘之

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



社外取締役 (監査等委員)
佐藤 明

所有する当社の株式数	0株
------------	----

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

財務データ

連結業績サマリー (単位：百万円)

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

連結貸借対照表サマリー (単位：百万円)

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

財務指標等 (連結)

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

非財務データ

人的資本

●第四北越フィナンシャルグループ

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

●第四北越銀行

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

金融教育活動

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

外部評価

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

グループ企業一覧

グループ各社の状況

(2024年7月31日現在)			
会社名	主要な事業の内容	設立年月日	資本金
株式会社 第四北越銀行 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	銀行業	1873年11月2日	327億7,699万円
第四北越証券 株式会社 長岡市大手通二丁目3番地10（米百俵ブレイス西館6F）	証券業	1952年 8月 8日	6億円
第四北越リース 株式会社 新潟市中央区明石二丁目2番10号	リース業	1974年11月11日	1億円
北越リース 株式会社 長岡市大手通二丁目3番地10（米百俵ブレイス西館7F）	リース業	1982年11月 1日	1億円
第四ジェーシーピーカード 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号（だいち海上ビル）	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（だいち海上ビル）	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 長岡市夕陽一丁目9番20号（北越東ビル4F）	クレジットカード・ 信用保証業務	1983年 6月 1日	2,045万円
株式会社 第四北越ITソリューションズ 新潟市中央区弥生東二丁目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一丁目1番18号（だいち海上ビル）	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（だいち海上ビル）	ファンドの組成・運営に関する業務	1984年 6月 8日	2,000万円
第四北越キャリアブリッジ 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号（北越第一ビルディング2F）	人材紹介業、企業の人材に関する コンサルティング業務	2019年 5月24日	3,000万円
株式会社 ブリッジにいがた 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	販路開拓事業、 観光振興事業、生産性向上事業	2019年 4月 1日	7,000万円
第四信用保証 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号（北越第一ビルディング3F）	信用保証業務	1978年10月27日	5,000万円
北越信用保証 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号（北越第一ビルディング3F）	信用保証業務	1986年 8月20日	2億1,000万円

第四北越銀行店舗のご案内（2024年7月31日現在）

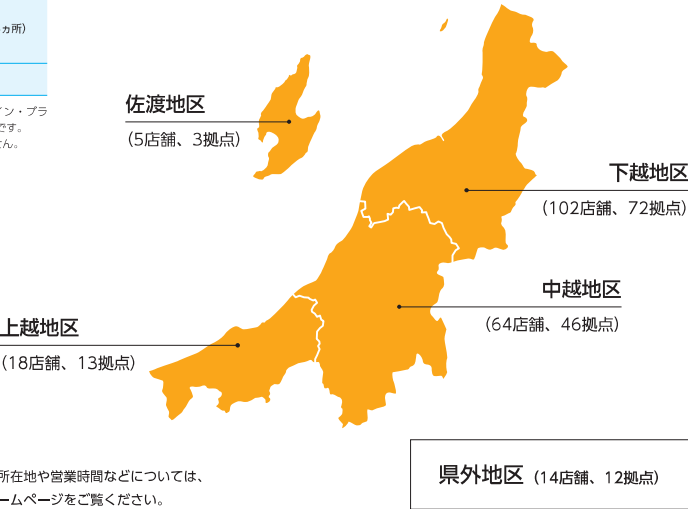
店舗数	203店舗 新潟県内189店舗（うち出張所5ヵ所） 新潟県外14店舗
拠点数	146拠点

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

ホームページは
こちら



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



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。