

新たな価値の創造

▶ 販路拡大を目指すお客さまへの支援

新潟県は、豊かな自然や特色ある地場産業といった地域資源や、日本海側随一の交通結節点であるという強みがあるものの、それらの強みが十分に発揮されていないという課題があります。加えて、人口減少や少子高齢化による県内マーケット規模の縮小を見据えて、県外や海外への販路拡大に関心を持つ地域企業が増えています。これらの課題・ニーズに対して、第四北越FGが持つ豊富な情報や幅広いネットワークを活用し、地域商社「ブリッジにいがた」では、販路開拓事業として、地域企業の販路拡大に向けた取り組みを行っています。

2019年10月に東京都中央区日本橋に開設した常設のアンテナショップ「ブリッジにいがた」では、新潟県産品の



販売に向けた企画、調達から店頭での販売まで一貫して自社で運営する体制としており、取り扱い商材は約800商品にまで拡大したほか、自社のECサイトでは約250商品を取り扱っています。また、同ショップには首都圏での法人向け販路開拓を行う専任者を配置し、地域商材の魅力や県内企業の技術力等の情報発信を積極的に行うとともに、首都圏での県産品に対する評価やニーズなどの市場情報を県内企業へ還元し、県産品の付加価値向上につなげています。

また、2022年7月には、「令和4年度 ベトナム向け県産品の販路開拓支援業務」（新潟県）を受託し、ベトナムにおける販路開拓に向けたセミナーの開催や県内企業とベトナムバイヤーとのオンライン個別商談機会の提供などを行いました。

新潟県産品の販路拡大を支援

アンテナショップ ブリッジにいがた

第四北越銀行
東京支店の1階に
アンテナショップを設置

取扱商材数は
約**800**商品まで拡大



アンテナショップ外観



商品

自社ECサイトの本格稼働（2021年度～）

ECサイトでは掲載商品を
約**250**商品まで拡大

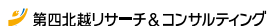
「ブリッジにいがた」オンラインショップ

<https://bridge-niigata.com/>



新潟の「おいしい」がココに。

▶ 経営改善に取り組むお客さまへの支援



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

経営コンサルティング事業では、新型コロナウイルス感染症等の影響により、借入金の返済負担等、財務上の問題を

抱えており、自ら経営改善計画等を策定することが難しい事業者に対して、経営改善計画策定支援を行うことで、中小企業等の経営改善・事業再生・再チャレンジを支援しています。中小企業庁が実施している「経営改善計画策定支援（通称：405事業）」における第四北越リサーチ&コンサルティングの取り扱い実績は42件（2023年3月期）で、405事業の取り扱い件数が全国1位（110件）の新潟県において、県内ナンバーワンの実績となっています。

▶ DXによるお客さまの業務効率化支援と利便性向上に向けた取り組み

DXによる業務効率化を目指すお客さまへの支援

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

当社では、2022年10月より、こうした地域課題に対して、事業性評価を起点に取引先の生産性向上などにグループ一体で取り組む「DX全店運動」を展開しており、インターネットバンキング導入も含め、既に約2,000件ものニーズをデータベース化してグループで対応しています。

また、地域全体のDX推進に向けて、行政との連携強化も同時に進めており、地域商社「ブリッジにいがた」では、国や県によるDX推進に向けた事業を数多く受託しています。

なお、当社は2022年11月、新潟県内の金融機関として初となる経済産業省が定めるDX認定制度に基づく「DX認定事業者」に認定されました。当社では、今後も当社グループが持つ多面的な課題解決機能の発揮により、デジタル技術を活用したお客さまの生産性向上に向けたご支援に積極的に取り組んでいきます。

＜ブリッジにいがたの主な受託業務＞

2022年5月	「地域DX促進活動支援事業」（令和4年度／経済産業省）
2022年7月	「DX推進支援業務」（令和4年度／新潟県）
2023年4月	「地域DX促進環境整備事業」（令和4年度補正／経済産業省）



事業者向けポータルサイト「CONNECT-BIZ（コネクトビズ）」の提供

2023年4月より、第四北越銀行において、お客さまの利便性向上や業務効率化のサポートを目的として、法人・個人事業主のお客さま向けポータルサイト「CONNECT-BIZ（コネクトビズ）」の取り扱いを開始しました。

「CONNECT-BIZ」では、社内の情報共有を強化するための機能や従業員の皆さまへ福利厚生サービスをご提供し、「社内掲示板」や「グループメッセージ」機能のほか、災害時に従業員の皆さまの「安否確認」を行う機能や同行からの「配信動画」を閲覧する機能があります。また、資金管理・インボイス管理などの提携サービスもご利用いただけます。



個人向けWebサービス「マイページ」の提供

第四北越銀行は、2023年4月、お客さまの利便性向上を目的として、個人向けWebサービス「マイページ」の取り扱いを開始しました。「マイページ」では、お客さまごとの専用Webページを構築することで、お客さまは、Webページから住宅ローンの正式申し込みや同行担当者へのお問い合わせなどが可能となりました。これにより、お客さまは、時間と場所を気にせずお好きなタイミングで住宅ローンのお手続きができるようになり、お申し込み手続きにかかる時間を大幅に削減できます。

「マイページ」は、お客さまと同行を結ぶ重要なチャネルとして、今後、住宅ローンのお申し込み手続きだけでなく、郵便物の電子交付や各種お手続きの受付を可能とする機能の拡充を検討しています。



新たな価値の創造

スマートフォン向けアプリの提供

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

2022年10月には、お客さまにより一層便利にご利用いただくため、スマートフォン向けアプリ「第四北越り」とるばんく」

を全面リニューアルしました。リニューアルにより、複数口座の残高や最大3年間の入出金明細を確認できるようになったほか、ご本人名義の口座間の振替取引やカードローン口座の借入・返済のお取り引きも新たにご利用いただけるようになりました。

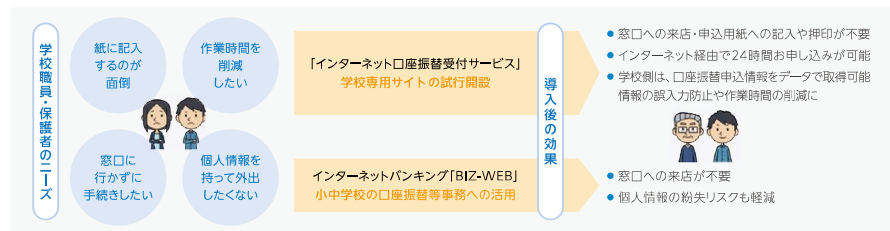
なお、これらのアプリや家計簿アプリなどの提携先企業のサービスをご利用いただける無料の共通ID「だいいほくえつID」は、直近4年間で約20万件超増加しています。



学校業務の事務効率化をサポート

第四北越銀行では、学校職員の皆さまの事務効率化と保護者の皆さまの利便性向上を目的として、学校業務のデジタル化に向けた試行的な取り組みを進めています。

2023年3月より、新潟県内の一部の私立校向けに「インターネット口座振替受付サービス」学校専用サイトを開設したほか、2023年4月には、県内の一部の公立小中学校へ同行の法人向けインターネットバンキング「BIZ-WEB」を順次導入しました。



相続手続き共通化によるお客さまの利便性向上

当社の地盤である新潟県は、全国平均に比べて高齢化が早いスピードで進んでおり、県内の金融機関では、相続手続きの件数が年々増加傾向にあります。相続手続きは、これまで金融機関ごとに、お客さまが記入する用紙や準備する書類が異なり、お客さまにとって煩雑だったため、県民の皆さまより「相続手続きを統一的に進められるようにしてほしい」との声も寄せられていました。

第四北越銀行では、こうした声に応え、県民の皆さまの利便性を高めるため、2022年11月に同じく新潟県内の地方銀行である大光銀行と書類等を可能な限り統一し、「預金等の相続手続き共通化」を開始しました。また、2023年4月からは新潟県内に本店を置くすべての信用金庫、信用組合および新潟県労働金庫との共通化が実現しました。

今後も、県内金融機関が共同で取り組める領域については、積極的に連携を深め、お客さまの利便性向上に取り組んでいきます。



地域への貢献につながる商品・サービスの提供

▶ 大雨災害対応窓口の迅速な設置による地域への貢献

2022年8月、新潟県下地域において、豪雨の影響により災害救助法が適用されるほどの大雨災害が発生しました。

第四北越銀行では、災害発生の当日に、大雨災害で被害を受けた個人および法人・事業主のお客さまからのご相談に迅速にお応えするため、「大雨災害関連融資相談窓口」を

設置するとともに、「大雨災害関連緊急特別融資」の取り扱いを開始し、復旧や事業継続に必要な資金などのご相談に応じました。

災害に対する当社の事業継続に関する対応はP.63をご覧ください。

▶ 寄付型私募債を通じた地域への還元

第四北越銀行では、お客さまからいただく私募債発行手数料の一部を自治体や教育機関などへ寄付する寄付型私募債に取り組んでいます。この寄付型私募債は、2013年9月に行行が国内で初めて取り扱いを開始したもので、2023年3月末までに合計923団体へ寄付を実施し、寄付金の累計額は1億8千万円にのぼっています。

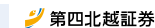
2022年7月には、「群馬・第四北越アライアンス」で連携している株式会社群馬銀行との共同企画として、新潟県および群馬県のフードバンク・子ども食堂運営団体への支援などの社会分野やカーボニュートラルなどの環境分野の取り組みの支援を目的として「グリーン&フードサポート私募債」の取り扱いを開始しました。2023年3月までの期間限定で取り組んだ本私募債には、65社の発行企業からご賛同いただき、2023年6月には、新潟県に総額927万6千円相当の食品

および金銭を寄付しました。

なお、他にも新潟県内各地域特有の課題解決や活性化に繋げることを目的とした地域限定の寄付型私募債を取り扱っているほか、2022年10月には、同年8月に新潟県下地域で発生した豪雨の影響により災害救助法が適用された自治体の復興支援に貢献することを目的として「県北豪雨復興支援私募債」(取扱期間:2022年10月~2022年12月)を取り扱いしました。



▶ 寄付型投資信託「にいがた未来応援日本株ファンド」を通じた地域への還元



第四北越証券では、2019年5月より、新潟県の未来を応援するための寄付型投資信託「にいがた未来応援日本株ファンド」(愛称:にいがたの架け橋)を販売しています。

本投資信託は、資金の一部を、新潟県に本社を置く上場企業などを対象とした「にいがた関連株式」に投資することで、新潟県の経済に貢献されている企業を応援する商品となっているほか、新潟県の未来づくりをご支援するため、お客さまよりご負担いただいた運用管理費用(信託報酬)の一部を設定会社とともに新潟県や県内の福祉団体へ寄付しています。2023年3月末までの累計寄付額は約45百万円となっています。



新たな価値の創造を支える経営基盤

FGの強み

地域社会に対して新たな価値を創造し、提供しつづけるための経営基盤として、新たな価値の創造を支える「FGの強み」についてご紹介します。

地域からの信頼

当社グループの中核企業である第四北越銀行は、明治初期から今日に至るまでの永きにわたり、新潟県に本店を置く地方銀行として、地域の皆さまに支えられながら、地方銀行としての役割・使命を果たすことで、地域の皆さまとの信頼関係を構築してきました。

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

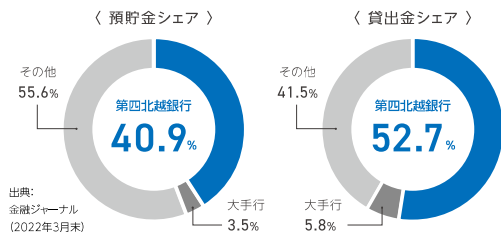
これからも、地域と共に



▶ 取引シェア

第四北越銀行の新潟県内における預貯金シェアは40.9%、貸出金シェアは52.7%とどちらも高いシェアを確保しています。また、「全国企業メインバンク動向調査(2022年)」(出典:帝国データバンク)では、メインバンク社数が約18,000社となり、これはメガバンク等に次ぐ

全国第9位、地方銀行では第5位の社数となりました。第四北越銀行が永年にわたり築き上げてきた営業基盤を当社グループの事業展開のプラットフォームとして、地域の皆さまの期待に応えるサービスを提供しています。



全国企業メインバンク社数(2022年)

全国では
メガバンク等に次ぐ
第9位
地方銀行では
第5位

出典:帝国データバンク(2022年10月末)

3つのシナジー効果の発揮

2021年4月からスタートしている第二次中期経営計画では、当社の強みである「合併シナジー」「グループシナジー」「TSUBASA連携シナジー」の3つのシナジー効果のさらなる発揮に向けて取り組んでいます。

なお、3つのシナジー効果の発揮に関する足元での取り組み状況につきましては、当社ホームページに掲載している「会社説明会資料」をご覧ください。

会社説明会資料

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



POINT 3つのシナジー効果とその内容

合併シナジーの最大化

- ノウハウの共有
- 重複機能の整理
- 経営資源の再配分



グループシナジーの最大化

FGグループ会社機能
の最大限の活用



TSUBASA 連携シナジーの最大化

地銀最大規模の
スケール
メリットの活用



合併シナジー

経営資源の再配分とノウハウの共有による金融・情報仲介機能の深化に向けた取り組み

当社では、第二次中期経営計画において、金融・情報仲介機能の深化に向けてさらなる体制の強化を図るため、銀行の店舗統合や本部スリム化、営業店業務改革などを通じ、重点分野への人的資本の戦略的な再配分を進めています。

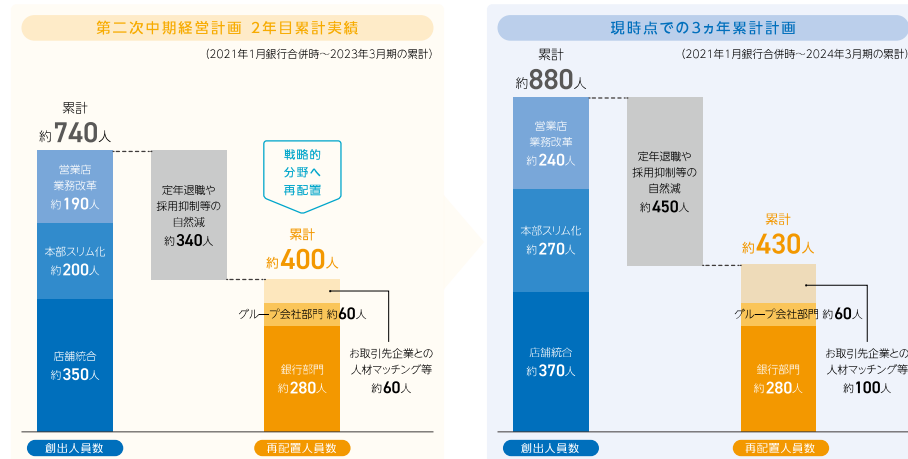
2021年1月の銀行合併から、第二次中期経営計画の2年目となりました2023年3月期までの累計で、約740人を創出し、グループ内外に約400人の再配置を実施しました。

第四北越銀行では、このような人的資本の戦略的な再配分を通じて、営業部門への人員シフトを積極的に進めており、2023年3月末

現在、営業担当者(営業店の渉外担当者や営業店に駐在する本部所属のコンサルティング担当者)は、2021年1月の銀行合併時から約140人増加しています。

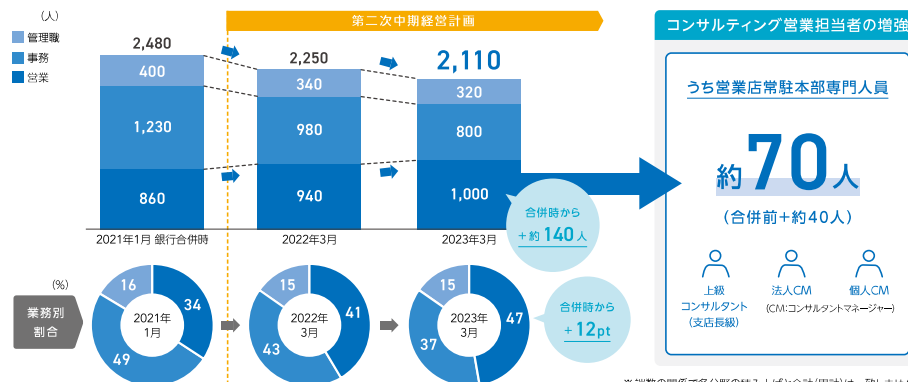
あわせて、ノウハウの共有を通じて、事業承継・M&A分野や資産運用分野などさまざまな分野でコンサルティング機能の拡充を図っています。

今後も経営資源の再配分を戦略的に進めるとともに、コンサルティング機能の拡充を図りながら、一層多様化・複雑化するお客さまのニーズに適切にお応えしていきます。



※ 端数の関係で各分野の積み上げと合計(累計)は一致しません。

銀行部門 営業店の行員数の推移(概数)(本部所属の営業店駐在人員を含む)



※ 端数の関係で各分野の積み上げと合計(累計)は一致しません。

新たな価値の創造を支える経営基盤

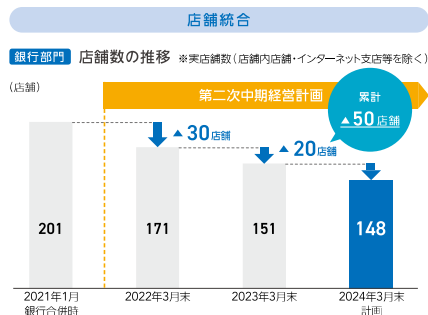
FGの強み

店舗統合の取り組み

第四北越銀行では、経営体質の強化に向けた重複機能の整理や店舗統合などに取り組んでいます。

店舗統合に関しては、銀行合併から累計50店舗の統合を進めてきました。さらに、追加で、今年度、3店舗を統合することを公表しています。

なお、店舗統合を進める一方で、コンサルティング機能の強化に向けて、2023年3月期には3店舗の新築を実施したほか、2023年7月には新潟県長岡市にグループの営業拠点と営業人員を集約した新たな営業拠点を新設しました。



グループシナジー

グループ総合力の発揮に向けた再編・グループガバナンスの強化

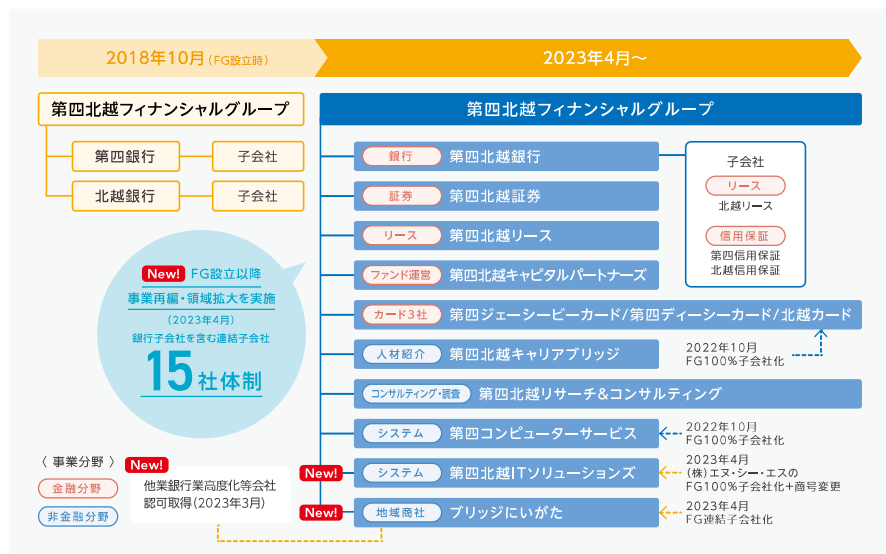
当社は、グループシナジーの最大化に向けて、経営統合以降、段階的にグループ会社の再編を進めています。

2022年10月には、「第四ジェーシーピーカード株式会社」「第四ディーシーカード株式会社」「北越カード株式会社」「第四コンピューターサービス株式会社」の4社を当社の100%子会社としました。

また、2023年4月には、地域のシステム会社である株式会社エヌ・シー・エスを当社の100%子会社としたうえで、「株式会社第四北越

ITソリューションズ」へ商号変更したほか、地域商社「株式会社ブリッジにいがた」も連結子会社としたことから、当社グループは現在、銀行子会社を含めて15社体制となっています。

また、グループシナジーの一層の発揮やグループガバナンスの強化に向けて、グループ会社の社長が参加する「グループ会社トップミーティング」を毎月開催するなど、組織横断的かつ重層的なガバナンス体制でPDCAを実施しています。



TSUBASA連携シナジー

「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である「TSUBASAアライアンス」は、2015年10月の発足以来、システム分野にとどまらず、営業推進や各種事務の共同化、リスク管理の高度化に加え、人的資本やサステナビリティへの取り組みなど、あらゆる分野に連携が拡大しています。

2023年3月期は、中立的な立場からオンラインで資産運用などのコンサルティングサービスをご提供する合弁会社「株式会社オウンド」の営業開始(2022年4月)や、人的資本の強化に向けた「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」の共同制定(2022年4月)、お客さまの温室

効果ガス排出量を算定しカーボン分析レベルを高めることを目的とした「ポートフォリオ・カーボン分析」への取り組み(2022年12月～2023年2月)など、各種施策に取り組んでいます。

なお、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、アライアンス発足から2023年3月期までの累計で106億円にのぼっています。

今後も地方銀行最大規模となる本アライアンスを第四北越FGの「イノベーション加速のメインエンジン」と位置付け、より付加価値の高い金融・情報サービスを提供していきます。



群馬・第四北越アライアンスの取り組み

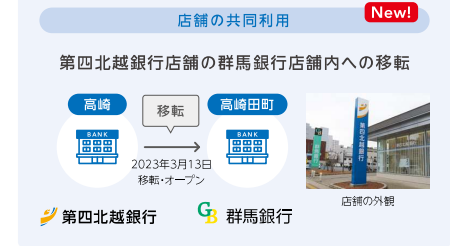
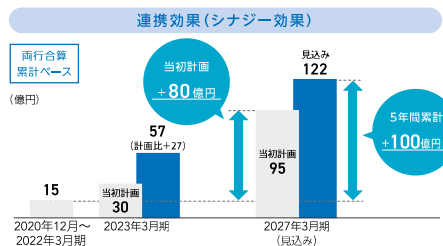
第四北越銀行と群馬銀行との連携協定である「群馬・第四北越アライアンス」では、2021年12月の発足以降、寄付型私募債の共同企画やお客さまセミナーの共同開催などに加え、合同研修やトレーニングの受け入れを通じた人事交流も活発に行うなど、連携領域が着実に拡大しています。

2023年3月には、第四北越銀行高崎支店が群馬銀行高崎田町

支店の敷地内に移転し、両行初となる共同店舗が誕生しました。

なお、両行合算での本アライアンスのシナジー効果は、アライアンス発足から2023年3月期までの累計で57億円にのぼっています。

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



新たな価値の創造を支える経営基盤

FGの強み

人的資本

当社は、従来より、従業員は重要な財産であるとの認識から人材を「人財」と表記してきました。また、人財を当社の持続的な発展に向けた礎となる重要な資本、いわゆる「人的資本」と捉え、「人的資本経営の実践」を中期経営計画の基本戦略として取り組んでいます。

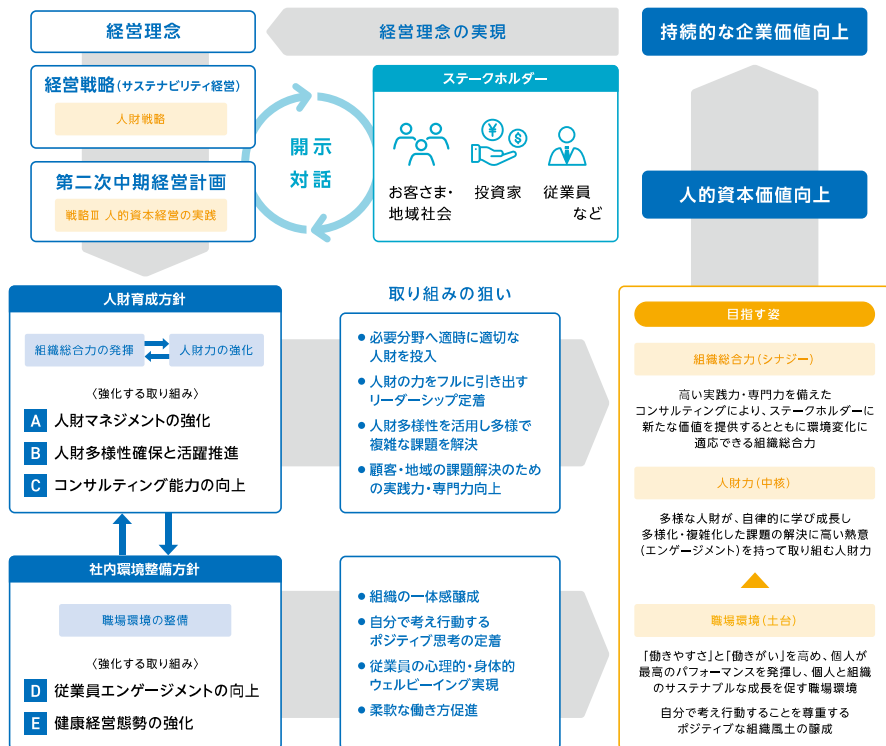
TOPICS 第二次中期経営計画 基本戦略Ⅲの変更および「人的資本戦略室」の設置

当社は、持続的な価値創造や競争優位を生み出す源泉である「人的資本」の価値向上に向けて、2023年4月より、第二次中期経営計画の基本戦略Ⅲ「人財力の育成・強化」を「人的資本経営の実践」へ変更しました。また、人的資本経営の企画立案を統括する「人的資本戦略室」を第四北越銀行人事部に新設しました。

今後も多様な職員が能力を発揮するための職場環境づくりを積極的に進め、引き続き人的資本価値の向上に取り組み、当社グループの競争優位性をさらに高めていきます。

人財戦略

当社では、人的資本経営の実践にあたり、人的資本に関して「組織総合力」「人財力」「職場環境」の3つの視点から目指す姿を設定し、これを実現するための人財育成と社内環境整備に関する方針を策定のうえ、実現に向けて強化する5つの取り組み（下図 **A～E**）を重点的に進めていきます。



▶ 人財育成方針の実現に向けた取り組み

人財育成方針

第四北越FGは、以下の2つのポリシーと社内環境整備を通じて、自律的に学び成長し、多様化・複雑化した環境・社会課題の解決に当事者意識を持って主体的に取り組む多様な人財を育成し、高い実践力・専門力を備えたコンサルティングにより、ステークホルダーに新たな価値を提供します。

人財における多様性の確保と活躍推進(D&I)

ジェンダー・国際性・職歴・年齢等の属性によらず従業員一人ひとりの価値観を尊重し、多様な人財の雇用と公正・適切な処遇のもと、多様性から生まれるイノベーションを社会課題の解決に活かしていきます。

コンサルティング機能強化と新たな価値創造に向けた人財育成と登用

DX・Sxなどの専門力と実践力を高め、ソリューション機能の強化による新たな価値の創造に向けて、コンサルティング営業分野をはじめ、IT・システム分野等、多様な経験や技能を持った人財を、新卒・キャリア(経験者)に関わらず採用・育成・登用していきます。

当社グループは、「人財育成方針」を実現するために、**A～C**の取り組みを重点的に進めていきます。

A 人財マネジメントの強化

「人財力」のシナジーを発揮し、「組織総合力」に転化していくための取り組みです。具体的には、さまざまな分野に強みを持つ人財のポートフォリオを構築するとともに、適切なタイミングで重要営業拠点に配置し、人財の力を組織として最大限に活かしていく人財マネジメントに取り組みます。併せて、多様化する人財の力をフルに引き出し、組織の力に転化していくためのリーダーシップ(インクルーシブ・リーダーシップ)を組織に定着させていく取り組みを進めていきます。

必要分野へ適時適材を投入できる体制の整備

当社グループは、従来からさまざまな分野に強みを持つ人財を強化する取り組みに注力してきました。第四北越銀行においては、高度な金融専門資格(FP 1級、中小企業診断士、証券アナリスト)保有者が合計289名(2023年3月末現在)おり、経営戦略を実現するためのコンサルティング能力の専門性をさらに高めるよう、専門資格取得に

向けたチャレンジプログラムなどに取り組んでいます。また、タレントマネジメントシステムの導入などにより人財のスキルやパフォーマンスの迅速な把握や可視化を進め、人財ポートフォリオマネジメントの高度化を図っていきます。

人財の力をフルに引き出すリーダーシップの定着

組織のリーダーシップの定着に向けては、第四北越銀行の管理職向けを中心に、リーダーに不可欠である「アンコンシャス・バイアス」についての研修や、「エンゲージメント向上のためのリーダーシップ」をテーマに、「組織のコミュニケーション活性化」「心理的安全性」などの研修を実施してきました。2023年度からは、グループ会社共同で管理職向け研修を実施するとともに、さらに研修内容を充実させ、「VUCA」※

の時代にいかに多様な個人の力を引き出し、組織の力に転化していくかなどをテーマに、リーダーシップの定着に向けた取り組みを強化していきます。

※ Volatility(変動性)、Uncertainty(不確実性)、Complexity(複雑性)、Ambiguity(曖昧性)の4つのワードの誤文字を取った言葉。先行きが不透明で将来の予測が困難な状態を意味する。

B 人財多様性確保と活躍推進

「人財力」の強化において、人財の多様性を確保し、さまざまな考え方やキャリアを持つ人財が議論することで生まれる新しい気づきやアイデアをお客さまや地域社会の課題解決に活かしていくことは「人財力」を強化していく観点から不可欠です。当社グループでは、人財の多様性確保は、主に女性とキャリア人財(経験者採用人財)の育成・登用により進めています。また、障がい者雇用についても、人財多様性確保と社会的要請に応える観点から積極的に取り組んでいくこととしています。

新たな価値の創造を支える経営基盤

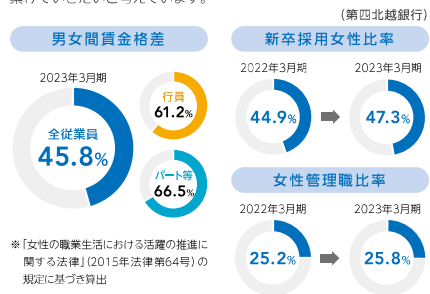
FGの強み

女性活躍推進と登用

第四北越銀行では、女性の次世代リーダーを育成する「女性活躍推進プログラム」による育成とプログラム修了者の登用を進めています。同プログラムは、1年半程度の期間を設けて、インターバルを置きながら研修や面接を継続的に実施し、さまざまな角度からリーダーとしての資質を向上させていくプログラムです。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おり、修了者のうち1名が2023年6月に第四北越銀行における初の女性取締役就任しました。当社は、こうしたプログラムにより女性人財の育成・登用を進めていくことが、「人財力」を強化し、女性管理職比率の向上・女性活躍推進にも繋がるものと考えています。また、仕事と育児の両立支援の取り組みを一層強化するとともに、女性の新卒採用にも積極的に取り組んでいます。

なお、当社では、人事制度および賃金体系において男女の賃金差を設けていませんが、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が男女間賃金格差の要因となっています。また、第四北越銀行においては、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、転居を伴う転勤のない同制度を選択

した行員の給与は、選任前の85～90%程度となりますが、すべての役職に就任可能であり昇格や昇進の制限はありません。当該制度を選択する職員の割合には、男女差（男性行員9.1%、女性行員61.9%）が生じており、男女間賃金格差の要因の一つとなっています。男女間賃金格差についても、前記の女性活躍推進プログラムなどによる女性の育成・登用に着実に取り組んでいくことによって、是正に繋げていきたいと考えています。



TOPICS 女性活躍推進プログラム

次世代リーダーを担うことが期待される意欲ある女性行員を公募し、リーダーに求められる意識・行動変容や知識・スキルの相互研鑽を図る育成プログラムを実施しています。女性行員の確実なキャリアアップをサポートするとともに、エンゲージメントの高い人財基盤の構築につなげています。

プログラム参加者の声

「部下1人1人の不安や悩みをしっかりと感じ取りながら、必要とされ一緒に仕事をしたいと認められる管理職になり、お客さまから喜ばれる人財を育成したい。」

「管理職としての物事の考え方・捉え方や、より長期的な視点で物事を考える必要性を学んだ。また、プログラムで、具体的なアドバイスをもらい、強み・弱みを見つめなおし、自分のキャリアについて改めて考える機会となった。」

「参加メンバーの考えや意見を聞くことでたくさんの刺激をもらった。これからもメンバーの繋がりを大切にし、プログラム参加者ならではの銀行の課題解決等に取り組んでいきたい。」



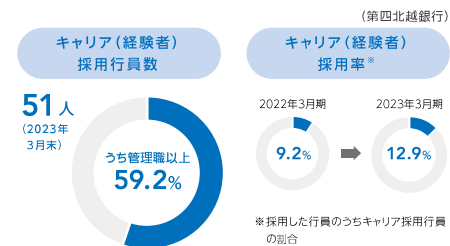
プログラムのキックオフミーティング

TOPICS TSUBASAクロスメンター制度

第四北越銀行は、地銀広域連携の「TSUBASAアライアンス」参加行と連携した取り組みとして、幹部候補層となる女性のキャリア形成やリーダーシップの向上を目的とした「TSUBASAクロスメンター制度」を実施しています。この制度では、アライアンスならではのネットワークを活かし、仕事上の上下関係がない他行のメンター・メンティを組み合わせることで、心理的安全性を担保しつつ、他行経営層の経験・知見・人間力に触れ、自行内では気づけない視点から自身の強み・弱みを見つめ直す機会を設定し、幹部候補層となる女性のキャリア形成に取り組んでいます。

キャリア採用人財の活躍推進と登用

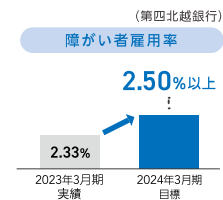
当社は、従来からキャリア（経験者）採用人財の活躍推進の重要性を認識しており、実際に2021年の子銀行合併時にはキャリア採用人財がシステム統合の重要な役割を果たすなどの活躍をしています。キャリア採用人財の活躍推進・登用にさらに積極的に取り組むにあたり、2021年より、第四北越銀行において専門的スキルを持つ人財のキャリアパス整備などを目的として、エキスパート制度（専門人財登用制度）を導入しています。今後も専門的なスキルを持つ人財を中心に採用を強化していくとともに、採用・育成体制の整備を通してキャリア採用人財の活躍推進・登用を進めていきます。



障がい者雇用への積極的な取り組み

障がい者雇用に際しては、人財の多様性確保や社会的要請を踏まえた重要性を認識するなか、地方の限られた採用市場のなかでいかに雇用をマッチングさせるかという課題に対する効果的な解決策の検討を進めながら、法定雇用率の達成に向けて取り組んできました。

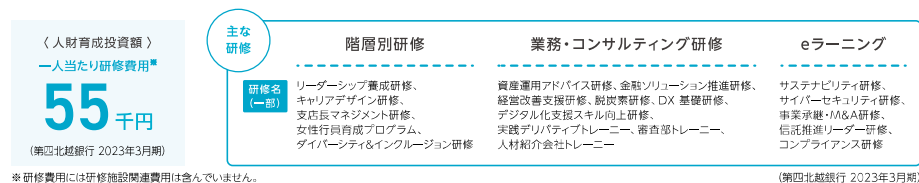
障がい者雇用への積極的な取り組みにあたっては、前記の課題認識を踏まえて、当社グループ内での対象職域拡大や支援機関との連携強化などの取り組みを行っており、2023年3月期において、障がい者雇用率は改善傾向にあります。引き続きこうした取り組みを継続し、障がい者雇用率の向上に努めていきます。



C コンサルティング能力の向上

当社が地域の皆さまの期待に応え、地域とともに持続的に成長し続けるためには、お客さまの課題解決をサポートし続ける必要があります。当社では、2021年の子銀行合併に際して、経営戦略の実現に向けた人財戦略の柱の一つとして「コンサルティング能力の向上」を掲げ、同戦略に対応した人財育成体系や人事評価制度などを整備してきました。今後は、経営戦略に対応して、サステナビリティ経営の観点から、お客さまや地域社会の多様化・複雑化した環境・社会課題の解決に主体的に取り組んでいくため、これまでの取り組みを土台に実践力・専門力の2軸でソリューション力を高め、コンサルティング能力向上への取り組みを強化していきます。また、コンサルティング能力向上への取り組みでは、自律的に学び、キャリアを選択していくことが人財の成長促進やエンゲージメント向上に繋がることから、リスキル・リカレント教育を含めて任意で参加できる学習機会と自律的キャリア選択機会を拡充し、当社グループ人財一人ひとりの「手挙げ文化」のマインドと挑戦意欲の向上に努めていきます。

引き続きコンサルティング能力の向上をはじめとした人財育成に向けた十分な投資を継続し、実践力・専門力の高い人財の育成を進め、地域課題の解決と新たな価値を提供できる人財ポートフォリオの構築に繋げていきます。



営業中核人財・グループ連携人財の育成

サステナビリティへの対応を中心としたお客さまの事業価値向上支援を実行できる人財、グループ会社間の連携によりお客さまに多角的なコンサルティングを提供できる人財、法人オーナーなどのお客さまに高度なウェルスマネジメントを実践できる人財など、コンサルティング営業の中核となる「営業中核人財」やグループ内連携を図っていく「グループ連携人財」については、人材像を明確にしたうえで、研修・

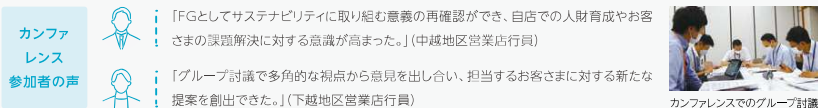
OJT体制を整備し、実践力を向上させていきます。また、第四北越銀行では、営業店・本部営業担当・外部トレーニングなどの戦略的な循環型配置や、地域創生に向けた組織横断型プロジェクトへの配置などを通してソリューション経験値を高め、人財のさらなる成長の加速を促進していきます。

新たな価値の創造を支える経営基盤

FGの強み

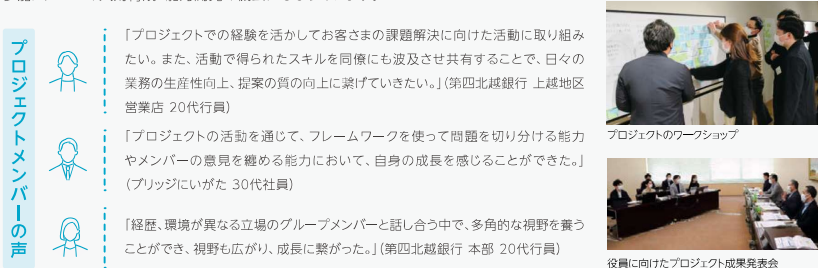
TOPICS サステナビリティ推進担当者カンファレンス

第四北越銀行では、サステナビリティの観点を踏まえた「企業の目指すべき姿」の実現に向けて、経営者の視点を持ち課題解決活動ができる人材の育成を目的として、各営業店のサステナビリティ推進担当者を対象とした実践的なカリキュラムに取り組みました。



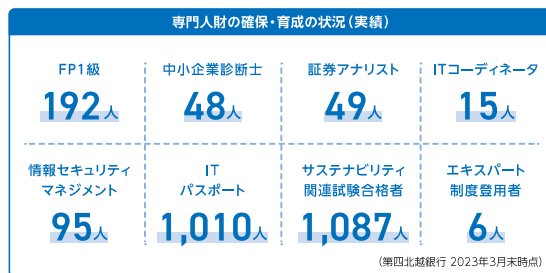
TOPICS 新・構造改革2030プロジェクトの実施

本プロジェクトは、2022年3月期から組織横断的な取り組みとして実施しており、2023年3月期は、当社グループ内の若手職員がメンバーとなり、「地域活性化プロジェクト構想による地域のサステナビリティの向上」をテーマに、事前学習やグループワークを繰り返し行い、新たなビジネスモデルを検討しました。本プロジェクトにより、アイデア創出に向けた討議や企画立案などを実践することで、参加メンバーの人財育成・能力開発の機会にもなっています。



専門人材の確保・育成

当社グループは、コンサルティングやDX・Sx・リスク管理分野など、キャリア採用者を含めた多様な専門人材を確保・育成するため、グループ会社間で連携し事業分野・専門分野に応じた一貫した育成体系を整備しています。また、第四北越銀行においては、ITパスポートやサステナビリティ関連資格の取得を奨励し、DXやSxに関する専門人材の裾野拡大に努めているほか、2022年3月期から「エキスパート制度（専門人材登用制度）」を開始しており、キャリアパス明確化や一貫した人事体系整備を通して、専門人材の確保・育成に努めています。



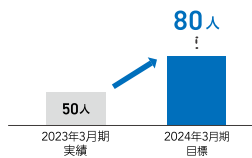
任意参加型学習機会および自律的キャリア選択機会の拡充

当社では、任意参加型学習機会である休日セミナーや自主勉強会などについて、従来から質・量ともに充実させてきました。2024年3月期は、こうした取り組みを統合、体系化したうえで、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のビジネスカレッジ「まなボット」を開設するほか、WEB媒体を活用した自己啓発プログラムを充実させるなど、学習機会のさらなる拡充を進める予定です。また、自律的キャリア選択に関しては、自らの強みや得意分野を伸ばすための研修機会や社外・異業種交流への派遣、既存のキャリアチャレンジ制度^{*}の拡充などにより、さらなる選択機会の拡大に取り組んでいます。

^{*}従業員希望により行内外の新たなキャリアにチャレンジする制度

(第四北越銀行)

キャリアチャレンジ制度活用者数



▶ 社内環境整備方針の実現に向けた取り組み

社内環境整備方針

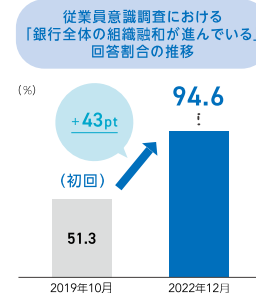
第四北越FGは、健康経営態勢の強化などに取り組み、従業員の心理的・身体的ウェルビーイングを実現するとともに、顧客や地域の信頼に応えるために自律的に行動するポジティブな組織風土の醸成によるエンゲージメント向上を図り、個人が最高のパフォーマンスを発揮し、個人と組織のサステナブルな成長を促す社内環境を整備していきます。

当社グループは、「社内環境整備方針」を実現するために、D～Eの取り組みを重点的に進めていきます。

D 従業員エンゲージメントの向上

当社は、2018年10月に新潟県内の2つの銀行グループの経営統合を目的に設立された会社であり、2021年に子銀行が合併したことも踏まえ、組織融和・意識統合を着実に進めることを優先課題として捉え、子銀行における管理職向け頭取説明会や全職員との役員対話交流会などの取り組みを重点的に行ってきました。

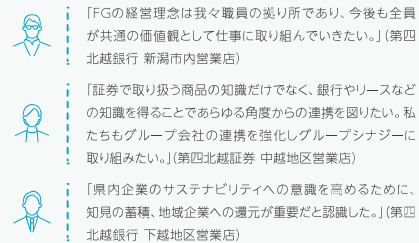
組織融和・意識統合の取り組みを進めるにあたっては、定期的に従業員意識調査を実施し、調査結果を踏まえた必要な施策に取り組んできたことによって、意識統合・組織融和は着実に進んでいることを確認しており、同時に従業員エンゲージメントも向上してきているものと認識しています。当社としては、子銀行合併後2年を経て、第四北越銀行における組織融和プロセスは概ね完了したものと捉えており、次のステップとして従業員エンゲージメント向上に向けた、当社グループ全体の意識統合や従業員のレジリエンス向上（ポジティブな思考の定着）、働きがい向上（自律的なキャリア選択機会拡充、副業兼業制度の活用）などに向けた取り組みに重点を移行することを予定しており、これに伴い新たなエンゲージメント指標の設定を検討しています。



TOPICS 経営陣と職員との対話交流会

組織融和の促進と意識の統合への取り組みとして、役員と当社グループ従業員が直接対話する「中期経営計画説明会」や「役員対話交流会」などを開催しています。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3月期も継続して開催しています。

役員対話交流会参加者の声



経営陣と職員との対話交流会

中期経営計画説明会

約4,700名が参加



FG社長による説明会

役員との対話交流会

のべ約400会場 約9,600名が参加



役員による対話交流会

半期毎に各職場で開催

頭取による管理職向け説明会「一志交流会」

のべ10回 約600名が参加



一志交流会

頭取による若手職員向け説明会「一志交流会 Next」

のべ2回 約60名が参加



一志交流会 Next

2023年1月開催

新たな価値の創造を支える経営基盤

FGの強み

副業兼業制度の導入（2023年3月）

第四北越銀行では、従業員の自己研鑽意欲の向上や自律的かつ複線的なキャリア形成を促すことにより、従業員のエンゲージメント向上に繋げるほか、従業員が自らの保有スキルや能力を活かして教育・文化活動や地域貢献活動、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的に副業兼業制度を導入しました。2023年6月現在で既に10人が本制度を利用し活躍しています。

副業制度	社外兼業制度	セカンドキャリア起業支援制度
銀行の勤務時間外に他の業務（主に教育・文化、地域貢献、家業など）に従事できる制度	地域企業の兼業人材ニーズに応える「時間・期間限定の兼業出向」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

E 健康経営態勢の強化

第四北越銀行では、2018年に「健康経営宣言」を公表したほか、仕事と子育ての両立に向けた職場環境の整備に加え、心身に負担がかかることが多い不妊治療に利用できる休暇制度やフレックスタイム制の導入など、ワークライフバランスの向上に繋がる仕事と子育ての両立支援体制の整備を進めてきました。

こうした取り組みが評価され、2018年以降、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、6年連続で「健康経営優良法人（ホワイト500）」に認定されているほか、2023年5月には、厚生労働大臣より、新潟県内企業で初となる「プラチナくるみんプラス」認定および「プラチナえるぼし」認定を取得しています。

当社は、従業員の心理的・身体的なウェルビーイングを実現するため、心身の健康管理体制の強化と働きやすさの向上をさらに進め、多様な人材一人ひとりが心身ともに健康に働ける環境整備を進めていきます。



「プラチナくるみんプラス」「プラチナえるぼし」認定式



柔軟な働き方の促進

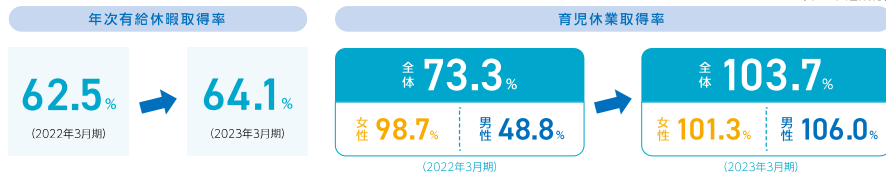
柔軟な働き方の促進による長時間労働の抑制は、当社が注力している健康経営の基本であるとともに、多様な人材が活き活きと働くための前提となることから、仕事と子育ての両立支援制度を含む柔軟な働き方ができる制度の整備と活用を進めています。

第四北越銀行では、2021年の合併時に導入した新人事制度により、休暇制度の拡充や時差勤務・テレワーク制度の導入を実施して

いるほか、2022年にはフレックスタイム制度の運用を開始しています。育児休業制度については、利用に向けた意識面での浸透が進んでおり、2023年3月現在では男女ともに高い利用率となっています。

今後は、当社グループ全体として制度整備を進めていくとともに、既存制度の活用促進に向けた意識向上についての取り組みを強化していきます。

（第四北越銀行）



※「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(1991年法律第76号)の規定に基づき算出。

心身の健康管理体制の充実

当社の健康経営体制では、主に健康保険組合と診療所スタッフ、および第四北越銀行の人事部門、健康経営推進室や産業保健スタッフ、従業員組合などが連携し、改善を進める体制を整備しています。

これまでも定期健診における人間ドック受診体制を充実させ、疾病の早期発見・早期治療の体制を整えるとともに、コロナワクチン接種接種にも積極的に取り組み、コロナ禍期間中の職員の健康悪化を抑制してきました。また、メンタルヘルスケアにおいても、ストレスチェックにさまざまな角度からメンタルヘルスをチェックする質問を追加して状況把握を行っているほか、第四北越銀行の全行員を対象としたパルスサーベイ^{※1}実施などにより、チェック結果を職員のウェルビーイング向上への取り組みに活用しています。さらに、職員が個別に悩みがある場合やメンタル面で不調が表れた場合のカウンセリング体制も整備しており、相談者の状況に応じて、産業医、診療所カウンセラー、外部カウンセラーなどのカウンセリングが受けられる体制としています。

今後は、健康リテラシーや運動習慣の向上などにより、心身がより良い状態を保つために職員が自己管理できる取り組みを強化していきます。なお、第四北越銀行では、既に希望者全員（全職員の81.7%）にウェアラブル端末^{※2}を配布し、運動や睡眠などの自己管理を促進しています。

〈健康診断受診率〉

100%

（第四北越銀行 2022年3月期～2023年3月期）

※1 従業員の仕事に対するモチベーションや成長意欲を毎月継続して確認するアンケート調査

※2 フィットネス・通電の状況などの健康管理データを身体に装着し計測する端末

第四北越銀行の健康経営推進体制





広川 和義

第四北越銀行 取締役会長
(第四北越銀行 人事担当)

組織融和・意識統合のステージから、 人的資本経営の実践ステージへ

ー 2023年度から、人材戦略を変更しましたが、理由を教えてください。

広川 新潟県内に本店を置く地方銀行2行（第四銀行・北越銀行）の持株会社として2018年に設立された当社は、従業員を重要な財産であると捉えていた旧行の伝統を引き継ぎ、人材を重視した経営を進めてきました。

人材戦略においては、当社設立後に計画していた銀行の合併というプロジェクトの実現に向けて、組織として一体感を高めることが重要であると考え、組織融和・意識統合を優先すべき課題として取り組んできました。

具体的には、職員一人ひとりの経営理念への共感と組織の一体感を高めるため、当社設立以降、社長をはじめとする役員とグループ職員が直接対話する「中期経営計画説明会」「役員対話交流会」の継続的な開催や積極的な人材交流に取り組み、経営理念をグループ役員職員共通の「志」として「一志団結」のスローガンを掲げる中、2021年1月にグループ中核の銀行合併プロジェクトを無事成功させ、第四北越銀行としてスタートすることができました。

経営統合に向けた多面的な組織融和・意識統合の取り組みの結果として、従業員意識調査において「銀行全体の組織融和が進んでいる」と回答した第四北越銀行職員の割合は、銀行合併前（2019年10月）実施の51.3%から直近（2022年12月）実施の94.6%まで上昇しており、銀行の組織融和・意識統合プロセスは概ね完了したものと捉えています。

こうした状況を踏まえ、当社は人材戦略をより実践的なステージに進めるタイミングと判断し、人材戦略を第二次中期経営計画の基本戦略「人材力の育成・強化」から「人的資本経営の実践」へ変更しました。

ー 人材戦略「人的資本経営の実践」によって、目指しているものは何ですか。

広川 人材戦略「人的資本経営の実践」は、サステナビリティ経営という当社の経営戦略を人的資本の視点から戦略的に実践していくことを企図しており、グループ全体の融和・意識統合を図りながら、人材の多様性とコンサルティング能力を高め、併せて、エンゲージメント向上とウェルビーイング実現を図っていく戦略です。具体的には、当社設立以降、組織融和・意識統合と並行して取り組んできた人材

Interview

多様性の確保やコンサルティング能力向上、健康経営（心身の健康管理体制の充実、柔軟で多様な働き方の促進等）などの取り組みを強化し戦略として再構築することで、人的資本価値を向上させサステナビリティ経営を実践していくことを目指します。

当社グループ役職員の「志」である経営理念には、「みなさまの期待に応えるサービスを提供し、地域社会の発展に貢献し続ける」ことを掲げています。人材戦略「人的資本経営の実践」においては、職員一人ひとりが経営理念の実現に取り組むステージとして、人的資本価値を向上するための多面的な取り組みを進めていきます。

人的資本経営実践の中核として人材力を強化

ー 人材戦略「人的資本経営の実践」の中心となる取り組みは何ですか。

田中 人材戦略「人的資本経営の実践」の中核は人材力を強化することであり、その中心となる取り組みが「人材多様性確保と活躍推進（D&I）」と「コンサルティング能力の向上」です。

お客さまや地域の多様化・複雑化する課題・ニーズへ対応する力を向上させていくためには、女性をはじめとするさまざまな属性・視点・能力・キャリアなどを持つ多様な人材の育成・確保が不可欠であり、人材の多様性とコンサルティング能力を高めていくことが、VUCAの時代において大きな環境変化に対応し、新たな価値の創造に向けて前進する推進力となります。

「人材多様性確保と活躍推進（D&I）」は、主に女性とキャリア人材（経験者採用人材）の育成・登用により進めています。女性の活躍推進に関しては従来より継続実施している第四北越銀行の「女性活躍推進プログラム」による育成に取り組んでおり、プログラム修了者から2023年6月に第四北越銀行において初の女性取締役が就任しました。

同プログラムでは、2022年度より新たな取り組みとしてTSUBASAアライアンス参加行間での「TSUBASAクロスメンター制度」を開始しました。プログラム参加者が他行経営層の方々から対話や助言を頂く機会を設けることで、より広い視野での知見を吸収し、次世代リーダー育成に向けたより質の高いキャリア形成プログラムとすることを目指しています。

「コンサルティング能力の向上」の取り組みとしては、2022年度より銀行の営業店サステナビリティ担当者向けに実践的な研修カリキュラムを開始するなど各種育成プログラムの質と量の充実を図っているほか、2023年度からはグループ全職員が自律的にキャリア形成・リスキルに取り組むことを支援するため、コーチング

人事担当役員インタビュー

手法やアプリを活用した業務効率化手法などの実践的なプログラムを受講できるグループ内ビジネスカレッジ「まなボット」を開設しました。引き続き育成・研修体系の整備・拡充を進め、実践力・専門力の高い人材力を更に磨いていきます。

人材力のシナジーとして組織総合力を発揮

ー 実践力・専門力の高い人材力をどのようにお客さまや地域のために活かしていくのですか。

田中 多様な強みを持つ人材の力を、人材ポートフォリオの構築と人材マネジメントの強化により組織の力（組織総合力）に転化し、お客さまや地域のために活かしていきます。

人材ポートフォリオの構築に向けては、能力・スキル・経験的確に把握し、お客さまや地域の課題・特性等に沿った人材配置の実効性を更に高めていくためタレントマネジメントに取り組み、2023年度中に第四北越銀行にそのインフラとなるタレントマネジメントシステムの導入を予定しています。

また、人材マネジメントの強化に関しては、職員のエンゲージメントを向上させ、個々の人材が有する力を組織として最大限引き出すリーダーシップを定着させるため、組織「リーダー」にとって不可欠な「アンコンシャス・バイアス」「組織内コミュニケーション（心理的安全性）」などのテーマに焦点を当てた研修に引き続き注力していきます。

こうしたことに不断に取り組みつつ深化させていくことが、お客さまや地域社会の課題を解決するための組織総合力を向上させ、皆さまの期待を上回る新たな価値の創造につながっていくと考えています。

エンゲージメント向上と ウェルビーイングを実現する職場環境

ー 「人的資本経営」においては、職場環境の整備にどのような取り組みを行うかも重要なポイントとなります。取り組み内容を教えてください。

田中 人材一人ひとりが心身ともに健康で活き活きと働き、能力を最大限に発揮できること、および自らの意思によって学び働くことができる職場環境が人的資本経営を実践していく土台になります。「健康経営態勢の強化」「従業員エンゲージメントの向上」の取り組みはこうした考えに基づいて強化を進めています。

「健康経営態勢の強化」は、当社グループではこれまでも健康経営



田中 孝佳

第四北越
フィナンシャルグループ 取締役
(人事企画担当)

や働き方改革に取り組んできており、第四北越銀行は「健康経営優良法人（ホワイト500）」の6年連続の認定取得に加え、「プラチナえるぼし」「プラチナくるみんプラス」など女性活躍・次世代支援の最上位の認定も取得しています。また、2022年度にフレックスタイム制の導入や育児休業制度の充実を図っており、仕事と育児等の両立を支援することで、より柔軟な働き方により能力をフルに発揮できる職場環境の整備を進めています。

「従業員エンゲージメントの向上」は、組織の一体感を高めるとともに、一人ひとりの働きがい高め、自ら考え行動することを尊重する組織風土を醸成していくための取り組みです。当社は、設立以来組織融和・意識統合に重点的に取り組んできましたが、加えて、第四北越銀行においては、グループ会社や取引先、地公体などへの派遣者を公募し新たなキャリアにチャレンジする制度（キャリアチャレンジ制度）を拡充したほか、副業兼業制度を導入し、教育・文化活動等での副業従事や、企業への兼業出向などによる地域の持続的成長への貢献を通して、生きがいや働きがいにより高めエンゲージメントの向上を図っています。こうした職場環境の整備は、従業員心身の健康と仕事・社会における充足感、いわゆるウエルビーイングを実現するとともに、お客さまや地域社会の課題解決に向けて従業員一人ひとりが自律的に能力を高めパフォーマンスを最大限発揮するための原動力になると捉えており、今後もその実現に注力していきたいと考えています。

持続的な企業価値向上に向けて

ー 大きく変化する環境においてどのように企業価値向上に取り組んでいきますか。

田中 当社グループの人材がその知識やスキルを向上させるとともに、環境変化への適応性や強靭性（レジリエンス）を高めていく「人的資本価値向上」によって、地域社会の発展に貢献し続けるための「持続的な企業価値向上」を図っていく人的資本経営の実践は、当社グループの経営理念の実践と同一の考え方で。

人的資本経営の実践で掲げた3つの柱「人材力の強化」「組織総合力の発揮」「職場環境の整備」での取り組みを通じ、人的資本価値の最大化に向けた多様な人材の職務適性やキャリア志向を捉えて中長期的な人材育成を進め、持続的な企業価値向上につなげていきます。

新たな価値の創造を支える経営基盤

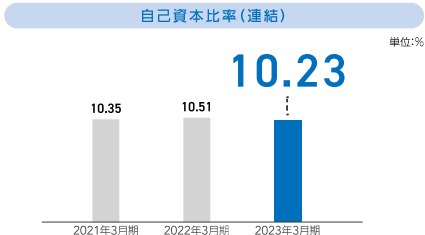
FGの強み

健全な財務

▶ 充実した自己資本

第四北越FG連結の2023年3月期自己資本比率は、10.23%となりました。

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



＜ 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 DAISHI HOKUETSU BANK	A+	A3

(2023年3月現在)

▶ 株主還元方針

当社では、金融グループの公共性に鑑み、将来にわたって株主各位に報いていくために、収益基盤強化に向けた内部留保の充実を考慮しつつ、安定的な株主還元を継続することを基本方針としており、具体的には、配当金と自己株式取得合計の株主還元率40%を目処としています。

2024年3月期は、本方針に基づき、普通配当金を年間10円増配するほか、当社設立5周年、第四北越銀行創立150周年を記念して、年間10円の記念配当を予定しています。

また、2023年3月期は、株主還元方針に基づく株主の皆さまへの安定的な利益還元および資本効率の向上を図るため、自己株式の取得(470,600株)を実施しました。

なお、2023年3月期の連結ROEは、4.2%となり、前期比+0.7ポイント改善しました。中長期的には、収益力を高めていくことを基本として5%以上を目指す方針としています。

＜ 株主還元の実績・予想 ＞

	1株当たり配当金(年間)			株主還元率
	普通配当金 うち増配	記念 配当金	合計	
2021年3月期	120円	—	120円	50.7%
2022年3月期	120円	—	120円	36.1%
2023年3月期	120円	—	120円	39.2%
2024年3月期(予想)	130円	10円	140円	—

コーポレートガバナンス

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。

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループでは、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。

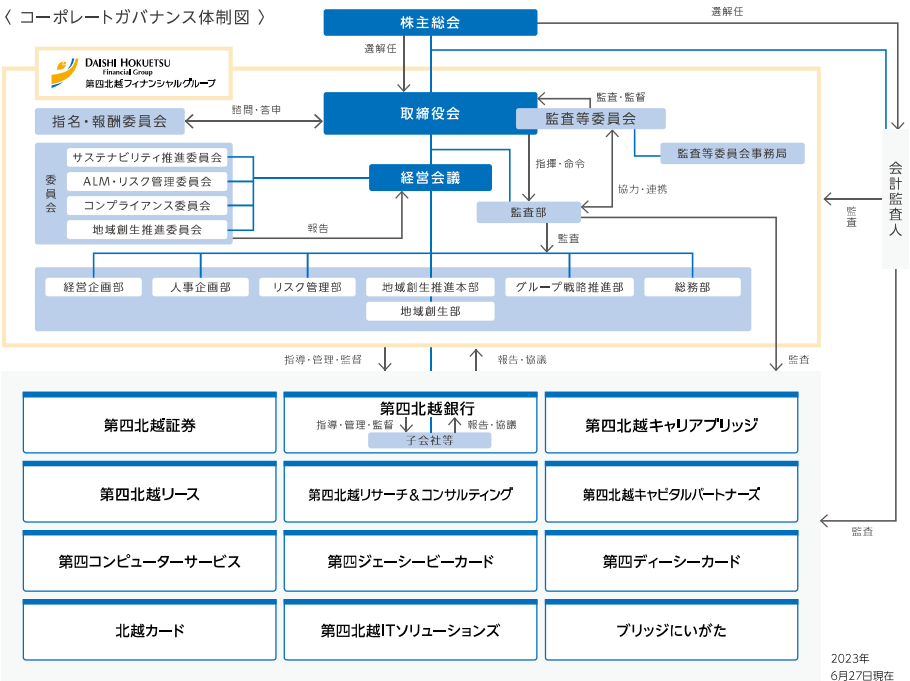
コーポレートガバナンス体制の概要

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を設置しています。

なお、取締役の選解任や報酬、後継者計画に関する重要な事項を検討するにあたり、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、両議併記のうえ取締役会に答申することとしています。



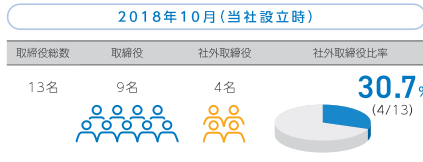
新たな価値の創造を支える経営基盤

コーポレートガバナンス

〈取締役会〉

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 35.7% (14名中5名)
2022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)
2022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2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、以下の通りであり、当社が経営理念を実践し、中期経営計画を実現するために必要なスキルを取締役会全体として確保しています。

氏 名	社内取締役が経験(担当役員または所管部長)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	⑦	⑧	①	⑥	⑦	⑧	⑨	⑬	
並 木 富士雄				●	●									
殖 栗 道 郎	●		●	●				●						
高 橋 信	●			●	●			●						
柴 田 憲	●	●				●								
田 中 孝 佳			●											
牧 利 幸				●										
石 坂 貴				●										
宮 越 忠 範						●								
此 村 隆 義		●			●				●					
小 田 敏 三										●				
松 本 和 明										●				
森 邦 雄											●			
白 井 正												●		
菊 池 弘 之													●	

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

2022年度の実効性の評価

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。

2022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「2022年度の分析・評価結果」に記載の理由等により取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。

2023年度は、2022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「2022年度の取組状況および2023年度の取組方針」に記載の通りです。

〈2022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の変化が常態化・複雑化しているなか、取締役会による監督のもと、「一志団結」して第二次中期経営計画で掲げている3大シナジー(合併シナジー・グループシナジー・TSUBASA連携シナジー)の発揮に向けて各種施策に取り組んだ結果、2022年度の連結当期純利益が目標を上回るなど、着実に成果が現れている	
● サステナビリティに関する取り組みについては、2022年4月より第二次中期経営計画の基本戦略Ⅲ「サステナビリティ経営の実践」を追加するとともに、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、2023年4月より第二次中期経営計画の基本戦略Ⅲ「人材力の育成・強化」を「人的資本経営の実践」へ変更し、5月には第四北越銀行において「人的資本戦略室」を設置するなど、人的資本価値の向上や健康経営の実践に向けて取り組んでいる	
● また、2021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、「社外取締役とグループ会社社長による情報交換会」「サステナビリティに関する知見の蓄積に向けた外部講師による役員向け研修会の開催(全6回)」などを実施し、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	

〈2022年度の取組状況および2023年度の取組方針〉

項目	2022年度		2023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、女性取締役の登用を見据えた人材育成	● 社内の女性取締役候補者の育成に向けて「女性活躍推進プログラム」や「TSUBASAクロスメンター制度」を実施 ● 2022年6月に当社子会社の第四北越銀行において、女性執行役員を選任	● 取締役会の多様性確保に向けた、女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施による女性取締役の登用を見据えた人材育成 ※2023年6月に当社子会社の第四北越銀行において、女性取締役を選任済(同年初) ● 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 ※2023年6月に第四北越銀行において、証券会社出身者(経験者採用)を執行役員(第四北越証券の代表取締役社長を兼務)に選任済(同年初)
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、取締役に対する育成評価のフィードバックや知見継承のための研修会等による後継者育成	● 当社および子銀行の取締役、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	● 「後継者育成計画」に基づく、代表取締役による取締役への知見継承などの「内部資源の活用」とTSUBASAアライアンスや外部専門家、業界団体等の「外部資源の活用」を組み合わせた育成メニューの実施による後継候補者の育成
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等による、取締役会や指名・報酬委員会のさらなる活性化	● 社外取締役とグループ会社社長による情報交換会を開催し、グループ会社の概要や各社の事業内容について説明・意見交換したほか、社外取締役による営業店視察を実施 ● 2022年9月より毎月監査等委員会にて、所管部長より時宜に合ったトピックスの説明を実施	● 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、取締役会や指名・報酬委員会のさらなる活性化
サステナビリティを巡る課題への対応	● サステナビリティ経営の実践に向けた取締役の主体的な自己研鑽を通じた知見の蓄積等による、取締役会における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当社グループ内および地域へのサステナビリティに関する意識の浸透促進 ● TCFD提言の枠組みに基づく開示を含むサステナビリティに関する	● サステナビリティに関する知見の蓄積に向けて、外部講師による役員向け研修会を開催(全6回) ● 取締役会においては、サステナブルファイナンスやCO ₂ 削減に向けた取り組み状況など、サステナビリティ推進委員会における審議事項を報告 ● 情報開示については、TCFD提言に基づくサステナビリティに関する取り組みを有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書および統合報告書にて開示	● 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当社内および地域へのサステナビリティに関する意識の浸透促進 ● TCFD提言の枠組みに基づく開示や人的資本情報の開示を含むサステナビリティに関する開示の充実
取締役会の運営	—	—	● 社外取締役に対する適時・適切な情報連携体制の強化

新たな価値の創造を支える経営基盤

コーポレートガバナンス

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、

- 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。

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

▶ 役員報酬体系

基本報酬

区分	内容
監査等委員でない取締役	月額固定報酬とします。役位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。

内容	
業績指標および当該業績指標を選択した理由	株主還元率の算出ベースとなる当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と、主要な子会社である子銀行の本業利益の水準を示すコア業務純益とします。
算定式	賞与＝役位毎の賞与基準額×業績連動係数
業績連動係数	業績連動係数＝当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益に係る適用倍率×0.5＋子銀行コア業務純益に係る適用倍率×0.5
適用倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と子銀行コア業務純益の目標達成度合に応じて70～130%の幅で変動します。なお、当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益もしくは子銀行コア業務純益が目標の50%以下、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。

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。

- 具体的には、監査等委員でない取締役の報酬は、役割や責任に応じて支給する基本報酬のほか、社外取締役を除く取締役には、単年度の業績指標の目標達成度合に連動する賞与および中長期的な企業価値増大へのインセンティブを高めるための信託型株式報酬で構成するものとする。
- 監査等委員である取締役の報酬については、監査等委員である取締役の監査・監督機能や独立性を考慮し、基本報酬のみとする。

なお、2023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。

＜2023年度目標＞

当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益201億円、子銀行コア業務純益278億円

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%	261.3億円以上	361.4億円以上
120%	241.2億円以上～261.3億円未満	333.6億円以上～361.4億円未満
110%	221.1億円以上～241.2億円未満	305.8億円以上～333.6億円未満
100%	201億円以上～221.1億円未満	278億円以上～305.8億円未満
90%	180.9億円以上～201億円未満	250.2億円以上～278億円未満
80%	160.8億円以上～180.9億円未満	222.4億円以上～250.2億円未満
70%	160.8億円未満	222.4億円未満

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

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%

後継者計画

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

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。

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。

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。

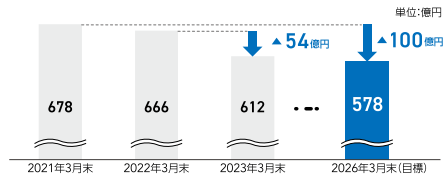
政策保有株式に関する方針

- 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うえで、政策保有株式の縮減を進める。
- 個別の政策保有株式については、「政策保有株式の保有に係る基本方針等」を定め、リターンおよびリスクを踏まえた中長期的な経済合理性や、取引先の成長性、将来性、もしくは再生等の観点、取引先と地域経済との関連性の観点および業務提携等の事業戦略上の観点から定期的に取締役会にて検証し、保有の適否を総合的に判断する。

この方針に沿って、政策保有株式の縮減をさらに進める観点から、2020年度（第四北越銀行が合併により誕生した年度）から5年間で（2021年3月末～2026年3月末）で、第四北越銀行が保有する政策保有株式を100億円（簿価）縮減する目標を定め、2023年5月に公表しました。

なお、2023年3月末時点における政策保有株式は、2022年3月末比10銘柄、簿価で54億円縮減しています。

政策保有株式の簿価の推移



Message

社外取締役メッセージ

小田 敏三

社外取締役 (監査等委員)



社外取締役から見た 第四北越フィナンシャルグループ

私は当社の社外取締役として、2018年10月の当社設立（経営統合）、2021年1月の第四銀行と北越銀行の合併に関わってきました。明治初期から、新潟県を営業地盤とする地方銀行として篇を削ってきた両行が、未来志向で経営統合を英断し、銀行合併とシステム・事務の統合を同時に成し遂げたことは、取締役会としての強いリーダーシップが発揮されたからこそ実現できたのだと思います。

第四北越銀行では、合併前から両行行員の交流人事を開始し、合併後は出身行に拘らない積極的な人事異動を進めたことや、役員が職員との対話を繰り返し行い経営理念を共通の志として浸透させてきたことで、合併から2年半近く経った今では、組織融和を超えて「一志団結」した組織へと着実に成長していると実感しています。

金融業は他の業種と比較して保守的と言われがちですが、当社は、将来を見据えた経営統合・銀行合併にとどまることなく、地方銀行の広域連携の枠組み「TSUBASAアライアンス」、さらには同アライアンスに参加するなかで営業エリアが隣接する群馬銀行との間で、「群馬・第四北越アライアンス」を新たに締結するなど、次の一手を打ち出し続けています。また、グループ総合力の強化に向けたシステム事業の再編など、事業領域の拡大も進めています。

今後も社外取締役として、業務執行部門の方々と、地域貢献を通じた当社の持続的成長に向けた戦略を積極的に議論していきたいと思っています。

取締役会の 役割と実効性について

取締役会の重要な役割の1つに、企業が中長期的に目指すべき方向をステークホルダーに示し、適切な監督を行いながら実現に導くことがあげられます。具体的には、地域金融の担い手として高い公共性が求められる当社が、経営理念に掲げる「地域社会の発展に貢献し続ける」ことを実現するために、取締役会として当社を主導していく必要があると思っています。

そのために、社外取締役に、これまでのそれぞれの経験を活かしながら、地域社会の抱えている課題を捉え、当社の取り組みがその解決につながっているのかを客観的な立場から考察し、社内とは違う見方を加えることで、「地域社会の発展に貢献し続ける」という経営理念の実現をより確実なものにしていくことが、重要な役割の1つと認識しています。当社の社外取締役は、さまざまな知識や経験をバランスよく備えた多様性のあるメンバーで構成され、取締役会では多くの意見が出され、議論が活発に行われています。私自身も、新潟県を地盤として日刊新聞を発行する企業の経営者として培った経験を活かし、当社の取り組みと地域社会との関わりを意識した視点から意見を述べるように心掛けています。

取締役会という時間的に限られた場で闊達で建設的な議論を行うためには、社外取締役が当社を深く知ることも重要です。当社では、社外取締役が銀行の営業店を訪問することにより現場職員の生の声を聞く機会や、グループ

会社の社長と情報交換を行う場が設けられていますので、私もより多くの現場で職員の方々と意見交換をしていきたいと考えています。

なお、当社の取締役会メンバーには現在、女性が不在です。私自身の会社においても女性をリーダーに抜擢することで組織が活性化し、会社全体の組織力向上につながった実績や、他の多くの企業においても、そうした事例を目の当たりにしてきました。さまざまな事情もありますが、女性職員にリーダーの経験を多くさせて自己の能力を高めてもらうことが重要だと考えています。当社は、働き方改革などを進めながら、女性活躍推進の取り組みを積極的に進めており、本年6月に第四北越銀行で初の女性取締役が就任しました。当社における取締役会の多様性確保に向けた女性取締役の登用については、取締役会の実効性評価においても課題と認識し、議論を重ねています。

当社は、経営理念に掲げているとおり、変化に果敢に挑戦し、新たな価値を創造していかなければなりません。

多くのステークホルダーが当社の今後に期待を寄せています。新潟県内最大の金融・情報サービスグループにおける社外取締役の1人として、これからも責務をしっかりと果たしていきます。



これからの 第四北越フィナンシャルグループについて

世の中の情勢が経験したことのないほど大きく変動している状況下、これからの環境変化は予想することが困難ですが、当社にとって新たなビジネスチャンスは多くあるはずです。

TOPICS

社外取締役とグループ会社社長による情報交換会の実施

当社では、取締役会や指名・報酬委員会における社外取締役のさらなる機能発揮を目的として、社外取締役が当社グループに関する理解を深めるための取り組みを行っています。

2023年3月期は、社外取締役とグループ会社社長による情報交換会を実施したほか、社外取締役による第四北越銀行の営業店視察を実施しました。

今後も、当社の活動に関する情報提供や研修等の実施を通じて、社外取締役の当社グループに関する理解を深め、社外取締役のさらなる機能発揮によるガバナンスの強化を図っていきます。



社外取締役とグループ会社社長による情報交換会

新たな価値の創造を支える経営基盤

リスク管理体制

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。

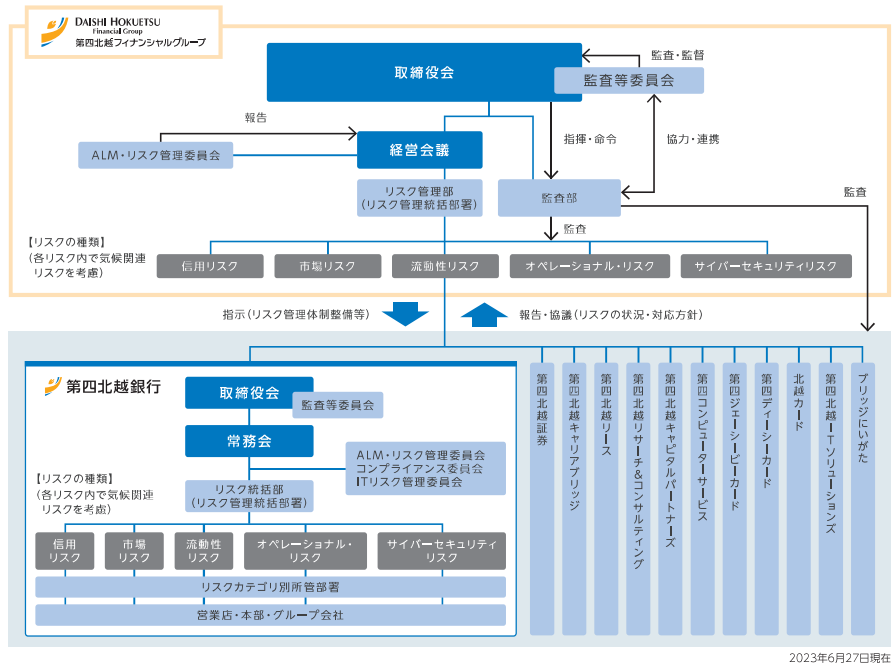
さらに、被監査部門からの独立性を確保した取締役会直轄の監査部

(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＞



2023年6月2日現在

リスクの種類毎の定義と管理体制

信用リスク

「信用リスク」とは、取引先の倒産や信用状況の悪化等により、貸出金の元本や利息の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクのことです。当社グループでは、信用リスク管理に関する諸規程に基づき、信用リスクを適切に運営・管理しています。体制面では、信用リスクの管理部署であるリスク管理部が、信用リスク管理に関する諸規程の整備や分析・評価・改善活動の企画・運営を行っています。

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

よって資産の健全化を図っています。また、貸出金等の信用格付・自己査定については、営業店と本部部門による二段階の査定体制により、厳正に実施しています。更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部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、業務プロセス・役職員の行動・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外生的な事象の発生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、風評リスクに区分し管理しています。

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」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への対応を強化するため、サイバーセキュリティ管理に関する基本方針や、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業の未然防止や予防管理の検討等を実施しています。2023年度は、以下の3点を基本方針として各種施策に取り組んでおり、その状況について定期的に経営会議に報告しています。

- ①システム障害については、「障害の真因分析および改善策の実効性」や「BCP訓練の実効性」を検証することを通じて自律的な改善を図り高度化を進める。また、オペレーショナル・レジリエンス確保に向けた「当社グループ内システムの相互連関性のマッピング」「サードパーティリスク管理」「IT人財計画の精緻化」への取り組みを進める。
- ②環境変化を捉えながら、TSUBASA行との情報交換を密にして、サイバーセキュリティ対策の高度化を進める。
- ③当社グループ各社の100%子会社化推進など、グループガバナンス体制の整備・強化を図ってきており、当社グループ全体のITガバナンス体制構築の一環としてITリスク管理体制を一層強化する。

新たな価値の創造を支える経営基盤

リスク管理体制

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。

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、平時より定期的な訓練を実施してその結果を取締役会に報告し、業務継続体制の課題や改善点について検証を行っています。

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。

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、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、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・ローンダリング及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。

▶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きました。

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・サービスのご提案やわかりやすい情報提供等に努め、お客さまの安定的な資産形成に貢献していきます。

なお、その取り組み状況を定期的に公表し、より良い業務運営の実現に向けて、基本方針・アクションプランを随時見直していきます。

▶内部統制システムに関する事項

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

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2022年度の取り組み状況・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/>

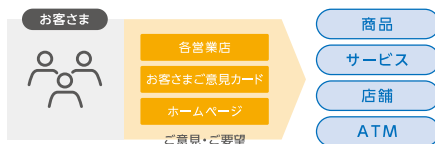


ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、お客さま、地域社会、株主、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。



お客さまからのご意見を踏まえたサービス改善の事例

- スマートフォンアプリ「第四北越りとりばんく」のリニューアル(詳細はP.37をご覧ください)
- 新潟県内金融機関における相続手続きの共通化(詳細はP.37をご覧ください)

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」を開校しています。開校から2023年3月期までの累計で13,486名に参加いただいています。



訪問授業

▶ 「第四北越奨学会」による奨学金給付

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 **1,248**名
1963年3月期～2023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ブアップコンサート」を開催しています。



小学生バレーボール大会

だいしほくえつホール

▶ 「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贈呈式

寄贈した除雪機

株主とのコミュニケーション

▶ ディスクロージャー活動

当社は、株主の皆さまから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。

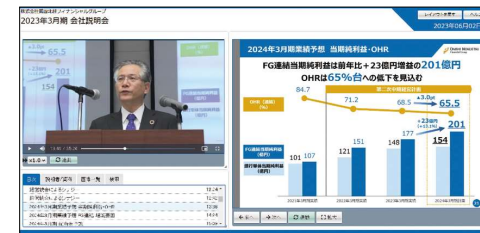
2023年3月期は、個人投資家の皆さま、機関投資家の皆さまを対象に会社説明会を開催しました。なお、会社説明会動画および資料は、当社ホームページよりご覧いただけます。

会社説明会資料

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



個人投資家向け会社説明会



会社説明会動画の様子

▶ 株主優待制度

当社は、株主の皆さまの日頃からのご支援に感謝するとともに、当社株式への投資魅力を高め、より多くの皆さまに長期間当社株式を保有していただくことを目的に、株主優待制度を導入しています。

保有株式数	優待品の金額
100株以上1,000株未満	2,500円相当
1,000株以上	6,000円相当

対象の株主さま	毎年3月31日を基準日とし、100株(1単元)以上の株式を継続して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。
内容	①地元新潟県の特産品および各種寄付コースを掲載したカタログ ②TSUBASAアライアンス共同企画として他県の特産品を掲載したカタログ

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“一志団結”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。

「役員対話交流会」等についての詳細はP.48をご覧ください。



役員対話交流会

役員一覧

取締役 (2023年6月27日現在)



代表取締役会長
並木 富士雄

取締役在任年数	4年9ヶ月
取締役会出席回数	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	9,200株



代表取締役社長
殖栗 道郎

取締役在任年数	4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	4,500株



代表取締役専務
高橋 信

取締役在任年数	4年9ヶ月
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	5,050株



取締役
柴田 憲

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	3,200株



取締役
田中 孝佳

取締役在任年数	2年
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	5,026株



取締役
牧 利幸

取締役在任年数	2年
取締役会出席回数	12回／12回
所有する当社の株式数	900株



取締役
石坂 貴

新任

所有する当社の株式数	1,500株
------------	--------



取締役
宮越 忠範

新任

所有する当社の株式数	750株
------------	------

取締役 (2023年6月27日現在)



取締役(監査等委員)
此村 隆義

新任

所有する当社の株式数	1,900株
------------	--------

社外取締役 (2023年6月27日現在)



社外取締役(監査等委員)
小田 敏三

取締役在任年数	4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	4,000株



社外取締役(監査等委員)
松本 和明

取締役在任年数	4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	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	200株



社外取締役(監査等委員)
白井 正

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	200株



社外取締役(監査等委員)
菊池 弘之

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	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、2022年6月の当社第4期定時株主総会終結時から2023年6月の当社第5期定時株主総会前までを記載しています。

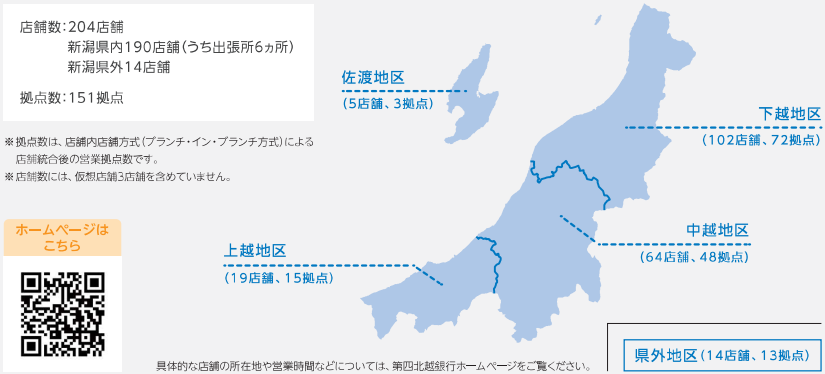
グループ企業一覧

グループ各社の状況

(2023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	327億7,600万円
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
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
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 (だいいし海上ビル)	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 (だいいし海上ビル)	ベンチャーキャピタル業務	1984年 6月 8日	2,000万円
第四コンピューターサービス 株式会社 新潟市中央区登一丁目1番17号 (第四北越銀行役務センター内)	コンピューター関連業務	1976年 5月10日	1,500万円
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 (だいいし海上ビル)	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 (だいいし海上ビル)	クレジットカード業務	1990年 3月 1日	3,000万円
北越カード 株式会社 長岡市今朝日一丁目9番20号 (北越東ビル4F)	クレジットカード・ 信用保証業務	1983年 6月 1日	2,045万円
株式会社 第四北越ITソリューションズ 新潟市中央区沼里東二丁目11番21号	コンピューター関連業務	1970年 3月20日	1億円
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
北越リース 株式会社 長岡市今朝日一丁目9番20号 (北越東ビル5F)	リース業	1982年 11月 1日	1億円

第四北越銀行店舗のご案内 (2023年7月31日現在)



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

紺碧色(こんぺきいろ)

「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、更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。