

統合報告書 2025

DAISHI HOKUETSU

INTEGRATED REPORT

株式会社 第四北越フィナンシャルグループ

本店所在地 … 〒951-8066
新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1
TEL … 025-224-7111 (代表)
URL … <https://www.dhfg.co.jp/>
編集・発行 … 第四北越フィナンシャルグループ 経営企画部
発行年月 … 2025年8月



このディスクロージャー誌は、
植物油インキで印刷しています。



見やすいユニバーサルデザイン
フォントを採用しています。



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



第四北越銀行は、
21世紀金融行動原則に
署名しています。



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

経営理念

目指す姿

私たちは

信頼される金融グループとして

みなさまの期待に応えるサービスを提供し
地域社会の発展に貢献し続けます

変化に果敢に挑戦し
新たな価値を創造します

行動の規範
(プリンシプル)

使命
(ミッション)

あるべき姿・方向性
(ビジョン)

金融・情報仲介機能の発揮による

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

金融・情報サービスグループ

写真：妙高山（日本百名山）

【編集方針】

第四北越フィナンシャルグループは、このたび、全てのステークホルダーの皆さまに当社の持続的な価値創造に向けた取り組みをご理解いただくため、「第四北越フィナンシャルグループ統合報告書2025」を作成しました。編集にあたっては、IFRS財団（IIIRC）が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省の「価値協創ガイダンス」等を参考にしています。また、詳細な財務データ等につきましては、「ディスクロージャー誌 2025」（当社ホームページ <https://www.dhfg.co.jp/financial/ir/disclo/>）をご覧ください。本報告書には、将来の業績に関する記述が含まれていますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。

【本書の報告対象期間および報告対象範囲】

報告対象期間：2024年4月～2025年3月（2025年7月までの内容も一部含む）
報告対象範囲：第四北越フィナンシャルグループおよびグループ会社



【計数の表示方法について】

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

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

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

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

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

Contents

Ⅰ マネジメントメッセージ

トップメッセージ	P.03
財務担当役員メッセージ	P.09
社外取締役メッセージ	P.15

Ⅱ 価値創造ストーリー

価値創造ストーリー概要	P.17
第四北越フィナンシャルグループのあゆみ	P.19
財務・非財務ハイライト	P.21
事業エリア	P.23
第四北越フィナンシャルグループの強み	P.25
マテリアリティ（最重要経営課題）	P.27

Ⅲ 目指す姿に向けた成長戦略

第三次中期経営計画の概要	P.29
基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮	P.31
基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求	P.35
基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上	P.38
グループ社員座談会 ～地域から頼りにされる人財になるために～	P.47
基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化	P.49
全戦略共通 TSUBASAアライアンスの深化	P.50

Ⅳ サステナビリティ経営

サステナビリティへの取り組み	P.51
----------------	------

Ⅴ 経営基盤の強化

コーポレートガバナンス・リスク管理	P.63
-------------------	------

Ⅵ ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーとのコミュニケーション	P.73
---------------------	------

Ⅶ コーポレートデータ

役員一覧	P.75
財務データ	P.79
非財務データ	P.80
グループ企業一覧	P.81

TOP MESSAGE

地域の持続的好循環を導く エコシステムを創造

代表取締役社長

殖 栗 道 郎



はじめに

平素より格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

当社グループを取り巻く経営環境は、人口減少・少子高齢化が加速度的に進行しているほか、デジタル技術の急速な進展に伴う異業種や新興企業の金融サービスへの参入等による競合激化、生成AIやAIエージェントといった革新的技術の台頭、さらには金利の正常化に伴う預金の獲得競争と厳しさを増しています。加えて、主要国の政策をめぐる世界経済の不確実性の高まりや、近年頻発する大規模災害など、類例のないリスクイベントが複雑性・変動性を増しながら絡み合い、変化し続けています。一方、長年続いたデフレからの脱却と

もに政府は「新しい資本主義」や「地方創生2.0」といった新たな構想を打ち出すなど、これまでのコストカット型経済から付加価値創出型の経済への移行の兆しも顕れています。

こうした変化こそ当社グループにとってのビジネスチャンス
の到来であると同時に地域社会の発展に向けて果たすべき役割も急速に高まってきていると認識し、当社が主要な営業基盤とする新潟県における持続的な好循環を導くエコシステムの創造^{*}に取り組んでいます。

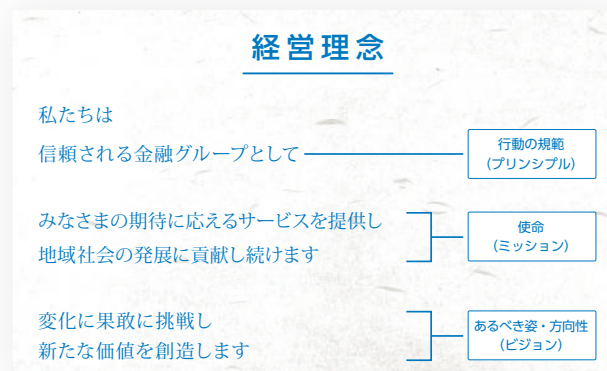
※ 脱炭素社会への移行、関係人口を増加させる面的な地域創生、生産性向上に向けたデジタルの活用、事業承継・M&A、資産運用・資産承継など

サステナブルな価値創造ストーリーの実践

当社グループの経営理念はサステナブルな価値創造ストーリーの大原則であり、いかなる環境下においても、この経営理念に則った行動を実践します。

当社グループは、150年以上にわたり刻々と変化する環境に都度臨機に対応し、地域金融機関としての役割・使命を果たすことによって、地域の皆さまとの信頼関係を築き、深めながら、地域とともに成長してきました。

この永年の歴史を背景とする「信頼関係」という強みは、当社グループの最重要資産、コア・コンピタンスです。この「信頼」をより一層強固なものとしていくため、これからも変化に果敢に挑戦し、新たな価値の創造を続け、ステークホルダーの皆さまのご期待にお応えしていきます。



企業価値の向上に向けて

私は社長として、当社グループの価値創造ストーリーを推進する責任を担っています。昨年の統合報告書でお伝えしたように、これまでの準備期間を経て、今こそ本領を発揮し、さらなる高みを目指すフェーズに入りました。この重要な局面において、私は陣頭指揮を執り、全社一丸となって挑戦を続けてまいります。

「飛躍のステージ」と位置付ける第三次中期経営計画の初年度となりました2024年度の実績は、この後、詳細をご説明しますが、連結当期純利益をはじめとした経営指標目標を達成し、上方修正をすることができました。

また、資本政策では、当社株式への投資魅力を一層高めていくため、2024年度に、1株当たり配当金を原則累進的とし、配当性向を40%程度とする株主還元方針へ見直すとともに、1株につき2株の割合での株式分割などを実施したほか、資本効率のさらなる向上および財務体質の強化を図るため、政策保有株式の縮減目標の見直しを行いました。

この結果、2024年度末のPBR（株価純資産倍率）は0.56倍となり、ようやく0.5倍を超えましたが、引き続きその構成要素であるROE（自己資本利益率）、PER（株価収益率）の向上に取り組み1倍以上を目指します。

ROEについては、当期純利益の増強を基本としつつ、収益の対になるリスクテイクの適切性を確保していくため、RORA（リスクアセット対比収益率）の改善やRAF（リスクアパタイト・フレームワーク）の構築に取り組んでいます。2024年度

のROEは5.9%と中長期的に目指していた水準である5%を上回りましたが、2026年度にはROEを7.5%以上、連結当期純利益を400億円に引き上げることを目標に掲げています。当社は、設立以来、設定した利益目標を每期達成してきました。引き続き経営理念を実践し、地域と当社グループのサステナビリティを実現するためには、安定した収益を確保し続け、ステークホルダーの皆さまへの果実の還元とともに新しい取り組みに挑戦して、さらなる高みを目指します。

PERにつきましては、当社の価値創造ストーリーを理解して頂くため、各種情報開示の強化や積極的なIR・SR活動を継続したほか、営業基盤である新潟県経済の魅力を高める取り組みとして、行政やファンドといった地域創生ファクターを有する方々による座組の構築を主導するなど、エコシステム創造の黒子として地域の面的な創生を推し進めてきています。

また、既存業務の深掘り（深化）と新しい領域からのマネタイズ（探索）に向けて、時には周到な準備に基づくプロジェクトを創り、また時には行動の過程で遭遇するチャンスの芽を鋭敏に見逃すことなく拾い上げ、大きな果実に育てていきます。

こうした活動を通じて、当社への成長期待を確実かつ安定したものとし「資本コスト」を低下させていきます。（※詳細P11）



トップメッセージ

“飛躍のステージ”と位置付ける第三次中期経営計画（2024-2026年度）

地域と当社グループの持続的な成長の実現～サステナビリティ経営の深化～

2024年4月よりスタートした第三次中期経営計画（以下、現中計）は、第一次・第二次中期経営計画において、同一県内のシェアNo.1、No.2の地方銀行による経営統合と合併、システム・事務統合によって構築した組織態勢と発揮したシナジーによる収益力を礎に、「グループ全役職員が志（＝経営理念）を一つに、強い気持ちで変化に挑戦し、勇ましく飛躍するステージ」と位置付け、スローガンとして「一志勇躍」を掲げ、さらなる高みへと歩みを進めています。

現中計では、地域と当社グループの持続的な成長への好循環を実現するサステナビリティ経営の深化に取り組んでいます。

当社グループは、最重要経営課題として、従来からの「財務的課題」に加え、地域社会が抱える「環境・社会課題」を統合的に捉えた「ダブルマテリアリティ」の視点から課題を設定しました。その同時解決に向けて、地方銀行最大規模とな

※ 経営統合の効果を最大化する統合プロセスのこと。経営統合の成功にはPMIの3本柱である①経営統合、②業務統合、③意識統合の実現が必要

●最重要経営課題（マテリアリティ）

環境・社会課題			財務的課題	
E	環境	地球環境問題への積極的な取り組み	成長性	収益力の強化
S	社会	地域・お客さまの課題解決を通じた地域経済・社会の活性化	効率性	生産性の向上
G	ガバナンス	多様性の確保などガバナンスの充実によるステークホルダーとの信頼関係の強化	健全性	健全性の維持・向上

スローガン（合言葉）



第三次中期経営計画の初年度（2024年度）を振り返って

現中計の初年度である2024年度は、まさに飛躍のステージの初年度に相応しく、大変良い形でスタートダッシュを飾ることができ、意義ある1年とすることができました。

「財務的課題」に関する経営指標では、コンサルティング機能の発揮に加え、国内市場金利の上昇などにより、連結当期純利益は、2024年5月公表の当初業績予想230億円、同年11月に上方修正した250億円、さらには2025年3月に再度上方修正した280億円を上回る293億円となり、当初策定した計画最終年度目標270億円を1年目で達成しました。

また、「環境・社会課題」に関する経営指標では、2030年度までのサステナブルファイナンス目標を1.5兆円から3兆円へ上方修正したほか、CO2排出量削減目標では、当社グループにおけるカーボンニュートラル（Scope1、2）の達成期限を2050年度から2030年度へ前倒しするとともに、投融資先のCO2排出量（Scope3カテゴリー15）についても2050年

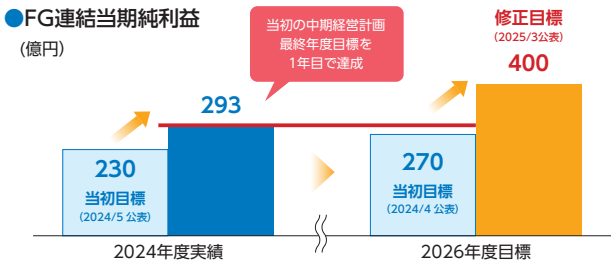
る広域連携「TSUBASAアライアンス」や「群馬・第四北越アライアンス」を最大限活用しながら、4つの基本戦略「Ⅰ グループ総合力の発揮」、「Ⅱ 生産性向上の追求」、「Ⅲ 人的資本価値の向上」、「Ⅳ リスクマネジメントの深化」にグループ一丸となって取り組むことで、持続可能な企業価値の創造を目指します。これらの取り組みの進捗状況はKPI（経営指標目標）を用いて測定・評価し、定期的に情報開示を行います。

当社の強みは、経営統合・銀行合併のPMI（Post Merger Integration）*における難易度の高い幾つものプロジェクトを通じて蓄積してきた知見・ノウハウや、シナジー効果として得た当社グループのソリューション能力、そして掲げた目標を成し遂げるという精神性にあると認識しています。

これまで着実に成果を残してきた足跡に誇りと自信を持ち、引き続き、志を一つに、地域と当社グループの未来へ挑戦し、勇躍していきます。（※詳細P29）

度までにカーボンニュートラルを達成する目標を新たに設定するなど、こちらの取り組みも着実に進捗しています。

こうした現中計の順調な進捗に加え、国内市場金利が策定当初の想定を上回って推移しているほか、2025年3月期から信用リスクの計測手法を「基礎的内部格付手法」へ変更したことに伴う精緻なリスク管理態勢のもとでの資産積上げによる収益効果などを新たに織り込み、2025年3月に計画最終年度（2026年度）における連結当期純利益目標を400億円に上方修正いたしました。



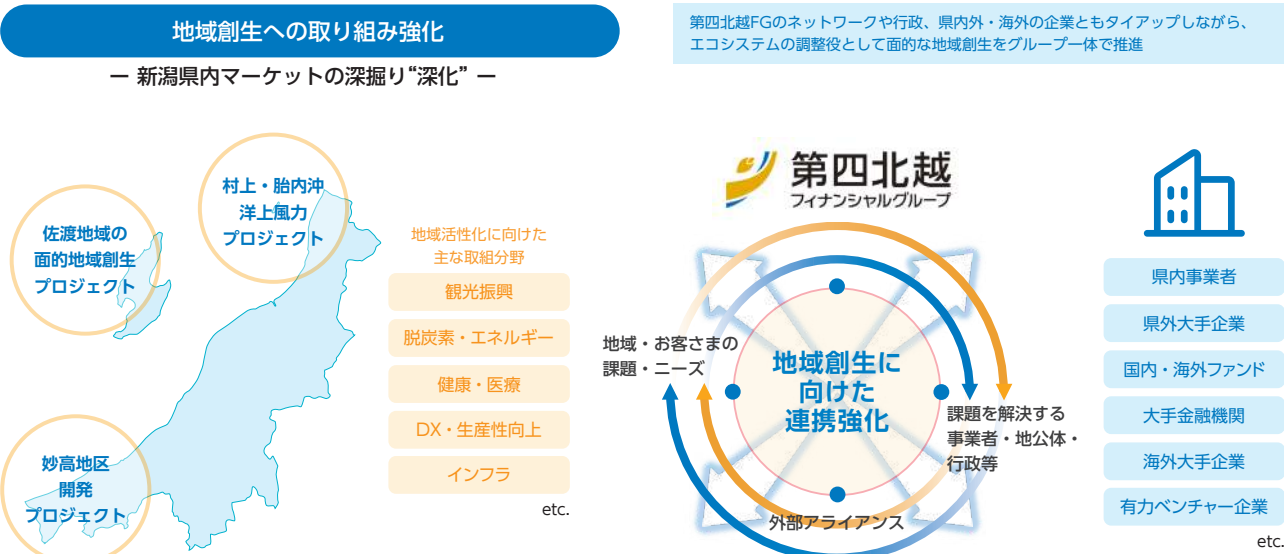
地域創生に向けた新たな価値創造に全力で挑戦

新潟県における観光分野でのコンテンツ力、つまり国内外から人やお金を呼び込む潜在力はとても大きく、伸びしろがあると認識しています。

最近の地域の明るい話題として、2024年7月に「佐渡島（さど）の金山」が新潟県で初めてユネスコ世界文化遺産に登録されたほか、同年12月には「日本の伝統的酒造り」がユネスコ無形文化遺産に登録されました。また、新潟県内では、妙高高原地域での大規模リゾート開発をはじめとする複数の大型開発プロジェクトが進んでいます。

当社グループでは、こうした地域経済に大きな影響・波及効果を与える地域創生プロジェクトに対して、組織横断のプロジェクトチームを組成して対応してまいりました。この機能強化に向けて、2025年6月にFGの「地域創生推進本部」と「地域創生部」をそれぞれ「地域創生戦略本部」と「地域創生戦略部」へ改称するとともに、第四北越銀行に「地域創生事業本部」と「地域戦略部」を新設しました。これらの部署では、地域創生に向けた新規事業の企画・立案・実行、およびその実現に向けたお客さま・行政・大手企業・外部専門家などのさまざまな関係者との連携強化や、高い専門性やコンサルティング能力が求められる地域への波及効果が大きい地域創生案件等に集中的に取り組んでいます。

あわせて、地域戦略部内に「地域デザイン会社準備室」を新設しました。具体的な設計はこれからとなりますが、この地域デザイン会社では、地域の課題解決や活性化に関わるデザイン（設計）を行うとともに、その実現に向けたプロジェクトの企画・運営に関与し、地域の経済振興や観光などにより積極的に貢献していくことを構想としています。



このほか、地域商社「ブリッジにいがた」では、2025年3月にシンガポールの食品商社向けに新潟県産品の輸出を初めて実施したほか、同年5月には新潟県内の特産品や農作物のブランディングに向けて自社ブランド「美四季（うつくしき）」を立ち上げるなど、新潟の魅力を県外・海外に対して発信する取り組みを強化しています。

現在は、高度成長期と異なり、金融機関側から新たな資金需要や付加価値を創出していく時代です。そのため、当社では、2018年の経営統合以降、銀行中心の企業集団から金融・情報サービス業としてのグループ経営体制へと変容・移行を進めてきています。また、今回の組織改正によって、従来からのコンサルティング営業に加え、地域創生に向けて当社グループが主導的に付加価値案件を創出していく営業スタイルを追求し、現中計で掲げているダブルマテリアリティの解決に繋がっていきます。

私は、こうした取り組みを着実に進めていけば、人口減少に抗い、必ずや地域全体を豊かにし、活性化させ、「共存共栄」していくことが可能であると考えています。そして、経営理念で掲げている「みなさまの期待に応えるサービスを提供し、地域社会の発展に貢献し続ける」という当社グループの最大の使命、存在意義、つまりは当社のパーパスをより確かなものへとしていきます。



トップメッセージ

グループコンサルティング機能のさらなる強化～グループ経営の深化と探索～

当社グループでは金融・情報仲介機能と国内外での幅広いネットワーク、ノウハウを融合させ、グループコンサルティング機能を強化してきています。

2024年7月に第四北越銀行の営業本部内に新設した「東京営業本部」に約30名を配置する大胆な経営資源配分を実施しています。加えて、「海外事業戦略室」を新設し、お客さまの海外における販路拡大等のご支援や、海外からの資本・投資の誘引等を通じて、新潟県内経済の持続的な成長につなげるため、大手コンサルティングファーム等との連携も開始しています。首都圏を中心とした県外や海外マーケットにおける取り組みで得た知見やノウハウ、ネットワークなどを新潟県内に還元することで、地域・お客さまの活性化につなげていきます。

これらに加え、グループ各社が相互に連携し、当社グループの機能を最大限活用してお客さまの多様なニーズに最適な

DXへの取り組み

DXへの取り組みとしまして、デジタル技術を活用した対面および非対面チャネルの運動性や一体性向上によるお客さま満足度の向上や、お客さまの生産性向上に向けたご支援を積極的に推進しています。

また、「金利ある世界」において、重要性が一層増している預金量の維持・増強の観点も踏まえ、お客さまの利便性向上と業務効率化を一体で進めており、店舗を中心とした対面チャネルと、スマートフォン向けアプリや法人ポータルサイトなどを中心とした非対面チャネルの機能向上・改善に継続して取り組んでいます。

付加価値創造の源泉である人的資本価値の向上に向けて

これからの時代はブランド、ソフトウェア、知的財産、顧客ネットワークといった無形資産の時代と言われておりますが、私は全ての付加価値の創造や競争優位を生み出す源泉は人であると認識しています。そこで当社では人材の材を財産の「財」と表現し、人財育成をはじめ、全職員が能力を最大限発揮できる環境整備や、職員によるウェルビーイングの向上に取り組んでいます。

2024年12月には、人的資本価値向上への取り組みを加速させる観点から、人的資本経営の実践における基本的な考え方として、①目指す姿、②求める人財、③多様な人財の確保と育成、④ウェルビーイングの実現とエンゲージメントの向上、⑤グループ人的資本価値の最大化を柱とする「人的資本経営方針」を策定しました。この方針では、これまで人的資本価値向上に資する投資を毎年5%以上増加させてきた取り組みを明文化しています。

ソリューションをご提供する「複線型」での連携にも継続して注力しており、当社グループの取引基盤である「グループ総取引先数」も増加しています。

また、グループ総合力の発揮に向けたグループ再編として、当社グループのシステム・生産性向上事業や信用保証事業、カード事業の再編を実施しました。

新潟県内トップバンクグループとして、金融面でのご支援にとどまらず、人材面やITを活用した生産性向上のご支援など、当社グループが有するさまざまな機能や豊富な情報、幅広いネットワークを最大限活用し、お取引先や地域の成長を引き続き力強くサポートしていきます。(※詳細P31)

当社の非対面チャネルにおけるサービスをメインでご利用いただいているお客さまは順調に増加しており、加えて、対面チャネルでご提供するサービスを通じて付加価値を高め、法人・個人のお客さまのライフスタイルの中に当社グループのサービスが組み込まれ、欠かせない存在となることで、粘着性の高い預金を増強します。

また、劇的に進化し続けている生成AI、AIエージェントといった技術を活用するため、4月に新たに設置したAI専任チームを中心に、業務への実装に向けた検討を開始しています。(※詳細P35)

多様性・ダイバーシティの観点では、「女性活躍推進プログラム（2021年度～）」、「女性取締役育成プログラム（2023年度～）」などに継続して取り組んでおり、受講者は累計で100名を超えました。このような取り組みなどを通じて、2024年6月に女性の社内取締役が1名（第四北越銀行取締役を兼務）就任しており、現時点における取締役会の女性比率は社外取締役1名を含め14.2%となっています。加えて、第四北越銀行では新たに女性の執行役員が1名就任、グループ企業の社長や銀行旗艦店の支店長に女性が就任するなど、次世代を担う女性の取締役候補者層は確実に拡大しています。

当社設立以降、順調に歩みを進めているのは、「人財」が着実に成長している「証」と捉えています。環境変化に果敢に挑戦し、新たな価値を創造できる人財の育成に引き続き取り組み、当社グループの持続的成長を実現する土台となる強固な人財基盤を構築していきます。(※詳細P38)

群馬銀行との経営統合に向けた基本合意について

当社と株式会社群馬銀行（当社と群馬銀行を併せ、以下「両社」、それぞれのグループ会社を含めて以下「両社グループ」といいます。）は、2025年4月24日に経営統合（以下「本経営統合」といいます。）に関する基本合意書を締結し、協議を開始しました。

群馬銀行が2020年12月にTSUBASAアライアンスへ参加したことを機に両社は連携するなか、1年後の2021年12月に、営業エリアが隣接しあう地理的特性を活かし、「地域への貢献」と「企業価値の持続的向上」を狙いとして、「群馬・第四北越アライアンス」を発足させ、共創関係を深めてまいりました。このアライアンスでは主に「地域創生・観光振興」「法人・個人ソリューション」「人材育成」などで連携しており、両社グループが有するノウハウの共有によるトップライン増強のほか、従業員向け研修の合同開催などの人事交流や、店舗の共同利用など、順調に成果を積み重ねてきました。この結果、2022年度から2024年度迄の収益効果額の累計は105億円と、当初5年間累計での目標80億円を3年で凌駕するなど、想定以上の大きな成果が現れています。

そして今般4月24日に、新潟と群馬、両県のトップバンクグループである両社グループが強みを持ち寄り協働することが、地域への貢献を永続的に果たし、ステークホルダーの皆さまの期待に応え、両社グループの経営理念やパーパスを実現するための最適な選択であるとの認識が両社で一致し、経営統合について基本合意いたしました。

アライアンスの経緯や地域金融機関を取り巻く環境の変化、第四北越銀行における合併・システム事務統合の進捗状況、私と群馬銀行深井頭取との信頼関係など、さまざまな要因が重なりあい、まさに「機が熟した」タイミングでの合意と認識しています。



2025年3月末時点における両社の単純合算の試算では、総資産21兆円、預金等残高17兆円となり、まさに地方銀行トップクラスの規模となりますが、本経営統合は、堅調な収益力と強固な財務基盤をもつ両社が統合することにより、経営の規模と質の両面で地方銀行トップクラスの新金融グループへとステップアップを目指します。当社は第四銀行と北越銀行による経営統合、および合併・システム事務統合の過程において経営統合を成功に導くPMIに関するノウハウを蓄積しており、本経営統合においてもこれらを最大限に活用することで、シナジー効果を最大限に発揮し、各社単独では成し得ない水準の利益を積み上げていきます。

本経営統合に関する基本合意を公表した直後から、私自身を含め、役員や営業店の支店長を中心に、お客さまや株主さま、地方公共団体への説明活動を実施してきました。その際に、「両社の得意分野を活かしたシナジー発揮を期待」「地域のトップバンクとして規模が大きくなることは頼もしい」「海外や関東とのネットワークの強化による情報仲介機能のさらなる充実をお願いしたい」など、本経営統合に対する期待と激励の声を数多く頂戴しました。また、当社グループの職員においては「自分自身の成長の契機としたい」、「群馬銀行との人財交流がさらに拡充されることで新たなスキルやノウハウを学び、より良いサービス提供につなげたい」など、前向きな意見が大宗を占めています。

私は、当社グループの未来を切り拓く責任を担う立場として、地域社会の発展と企業価値の最大化に全力を尽くす決意です。変化の激しい環境においても、挑戦を恐れず、ステークホルダーの皆さまの期待を超える成果を創出するために、留まることなく先を見据えた経営を実践してまいります。

皆さまには、従来にも増してご支援を賜りますよう心からお願い申し上げます。

財務担当役員メッセージ



代表取締役常務
柴田 憲

2024年度決算 – 第三次中期経営計画の初年度として順調なスタート–

第三次中期経営計画（以下、「中期経営計画」を「中計」といいます）の初年度である2024年度のFG連結当期純利益は、国内市場金利の上昇などにより貸出金利息や有価証券利息配当金が増加したほか、グループコンサルティング機能の発揮による非金利収益の増加や、ネット信用コストの減少などから、銀行単体の当期純利益が当社設立以来の最高益を更新したことを主因に、前年比81億円増益の293億円となりました。当社を設立した2018年度に計上した経営統合による負ののれん発生益を除いた実態ベースでは、FG連結当期純利益も過去最高となり、中計初年度として非常に順調なスタートとなりました。

当社はこれまでのマイナス金利下において、有価証券運用に頼らない強固な収益構造を目指す「ポートフォリオの変革」として、第一次・第二次中計で貸出金利息や非金利収益の増強を図ってきました。特に非金利収益については、M&Aや外為デリバティブなどによる法人役務収益（金融ソリューション収益）が地銀トップクラスの水準であることに加え、生命保険の手数料収入額が2022年度下期以降、2024年度下期まで連続して地銀トップ（出所：ニッキンレポート）となるなど、当社グループの大きな強みとなっています。

これに加えて、「金利のある世界」への回帰によって、今後RORA（リスクアセット対比収益率）の改善が見込まれる貸出金の増強にも注力しています。2024年7月には「東京営業本部」を立ち上げ、県内と県外の連携を強化することで、2025年3月末の県外事業性貸出残高は前年比で約2,400億円、16%の増加となり、貸出金利息の増加につながっています。また、2025年3月期から信用リスク計測において「基礎

的内部格付手法」へ移行しており、これを踏まえた最適なリスクテイクによって、地域貢献と当社の持続的な成長につなげていく方針です。

グループ会社部門については、中核事業と位置付ける証券・リース・カード事業の増益を主因に、前年比0.9億円増益の37億円となりました。グループ各社の自立的な成長に向けて着実に歩みを進めていますが、銀行の新潟県内でのシェアを踏まえると、さらなる成長の余地があると考えています。

FG連結（億円）	2024年度	
	決算	前年比
経常利益	411	102
当期純利益 ^{※1}	293	81

※1 親会社株主に帰属する当期純利益

銀行単体（億円）		2024年度	
		決算	前年比
コア業務粗利益		983	73
主要項目	貸出金利息	548	56
	有価証券利息配当金	460	70
	非金利収益 ^{※2}	294	7
経費（▲）		585	8
コア業務純益		397	65
除く投資信託解約損益		377	56
ネット信用コスト（▲）		35	▲22
有価証券関係損益		▲45	▲16
経常利益		351	97
当期純利益		252	91

※2 役務取引等利益および国債等債券損益を除くその他業務利益等の合計額（除く外貨調達コスト・市場運用部収益等、含むファンド損益）

グループ会社部門（億円）		2024年度	
		決算	前年比
グループ会社収益 ^{※3}		37	0

※3 グループ内取引に係る一過性の特別損失（減損損失）控除後

「第三次中期経営計画」における経営指標目標の上方修正 –さらなる高みを目指して–

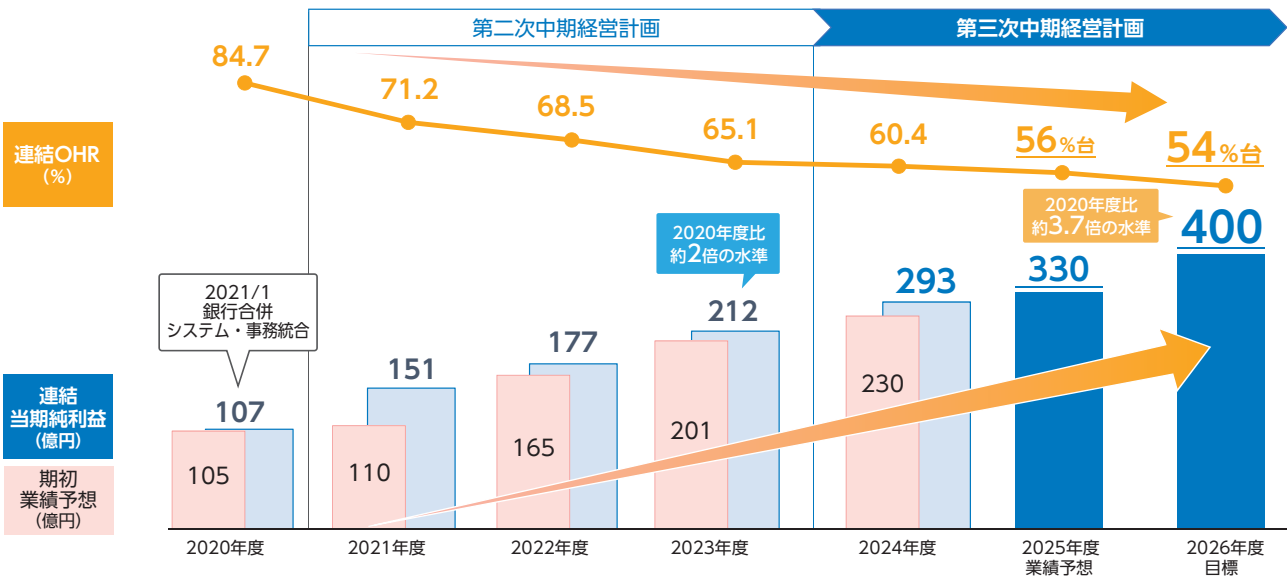
第三次中計は、マイナス金利解除前の金利水準を前提としてスタートし、その後の金融政策やマーケット環境の変化等を踏まえ必要に応じて計画を見直す方針としていました。

実績が順調に推移していることに加え、国内市場金利が計画策定時の前提を上回っていること、また、政策保有株式の縮減方針に基づく株式売却の実施や、「基礎的内部格付手法」への変更に伴う貸出等の資産積上げによる収益効果を新たに織り込み、計画最終年度（2026年度）における経営指標目標を2025年3月に上方修正しました。具体的には、連結当期純利益を400億円、連結OHRを54%台、連結ROEを7.5%

以上として、さらなる高みを目指していきます。

当社には、これまでの第一次・第二次中計において、掲げた目標を着実にクリアしてきた実績があります。前のページでご説明した当社の強みをより深掘りするとともに、伸びしろのある分野には経営資源を積極的に配分して、当社の企業価値を高めていきます。あわせて、グループ経営においても、既存事業の深化と新たな事業領域の探索に挑戦していきます。

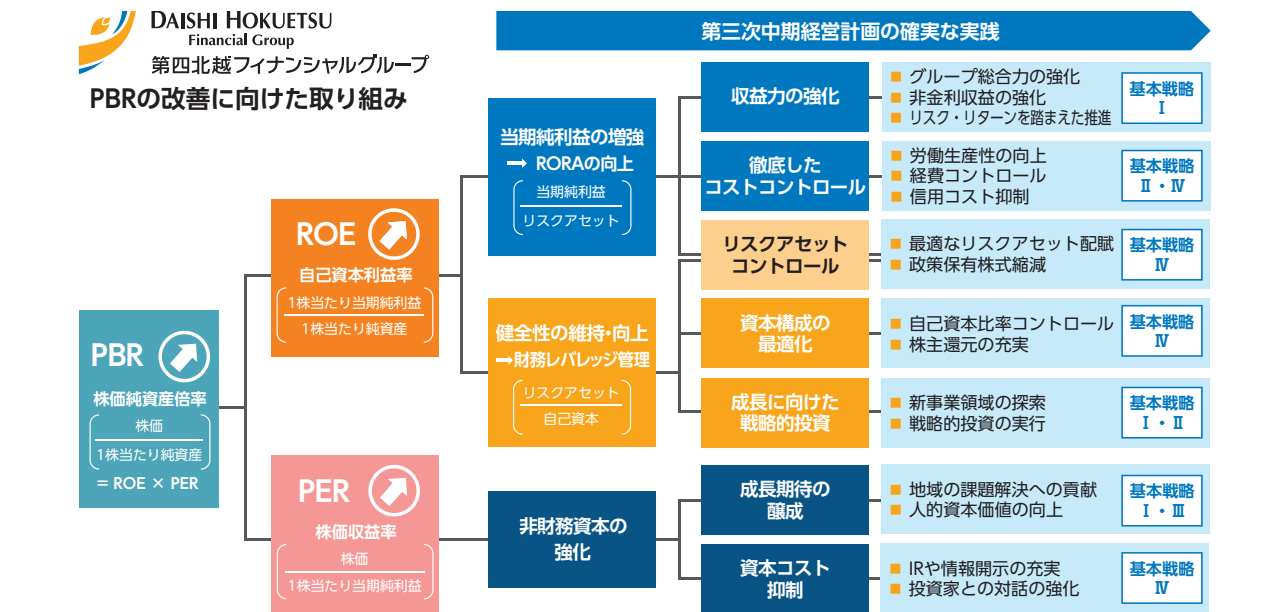
なお、最終年度目標の達成に向けた重要なステップである2025年度は、連結当期純利益330億円、連結OHR56%台、連結ROE6.4%を見込んでいます。



企業価値向上に向けた取り組み

当社は2018年の設立以来、経営理念の実践を通じた企業価値向上を目指しています。企業価値は将来の収益性や資産価値、成長可能性等に基づき評価され、これらの要素は市場を通じて株価や時価総額に反映されることから、主要な評価

指標であるPBR（株価純資産倍率）の改善を意識した経営を実践しています。このPBRの向上には、ROE（自己資本利益率）とPER（株価収益率）の双方を高めていくことが重要であると考えています。



財務担当役員メッセージ

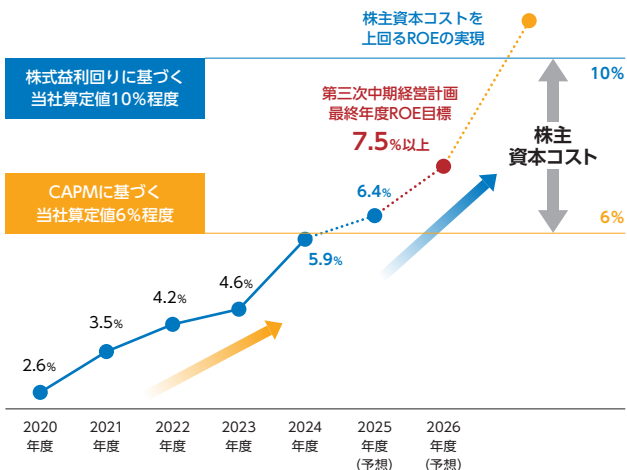
さらなるROE向上に向けた取り組み

PBRの向上に向けては、株主資本コストを上回るROEを実現する必要があります。当社の株主資本コストは、CAPM（資本資産価値モデル：リスクフリーレート・TOPIX期待リターン等の市場データを用いて当社算定）では6%程度、現在の株価水準から算出される株式益利回りでは10%程度と捉えています。

連結ROEについては、従来、「早期に5%以上を達成し、さらに高い水準を目指す」方針としていましたが、2024年度に5.9%と5%以上を達成したことから、2025年3月に「第三次中計最終年度の目標を7.5%以上」に上方修正しました。もっとも、この目標も通過点との認識です。次期中計は既にROE10%以上を標榜している群馬銀行との経営統合後のものになる予定ですが、当社としても株主資本コストを上回るROEの実現を目指していきます。

具体的には、前ページのロジックツリーに記載の通り、グループ総合力の強化等による収益力の増強に加え、労働生産

性の向上や信用コストの抑制等によるコストコントロールにより、RORAを向上させるとともに、成長分野への戦略的投資や適切な自己資本比率コントロール等による「財務レバレッジ管理」に取り組んでいきます。



コストコントロールと戦略的投資の実行

第三次中計では、社長が委員長、私が副委員長を務める「生産性向上・DX推進委員会」を通じて、トップラインの最大化に向けた経営資源配分の最適化や、適切なコストコントロールを踏まえた戦略的投資の実行に取り組んでいます。

経営総合・銀行合併を実施したこともあり、総資産が同規模の地銀他行と比較して連結OHRが高い点が当社の課題であると認識しています。2021年1月の銀行合併以降、トップラインの増強と併せて店舗統合（2021年1月から2025年3月までに62店舗、約30%減）や人員数の適正化（同約800名、約16%減）などのコストシナジーの発揮により、連結OHRは銀行合併時から24ポイント低下の60.4%まで低下させてきました。

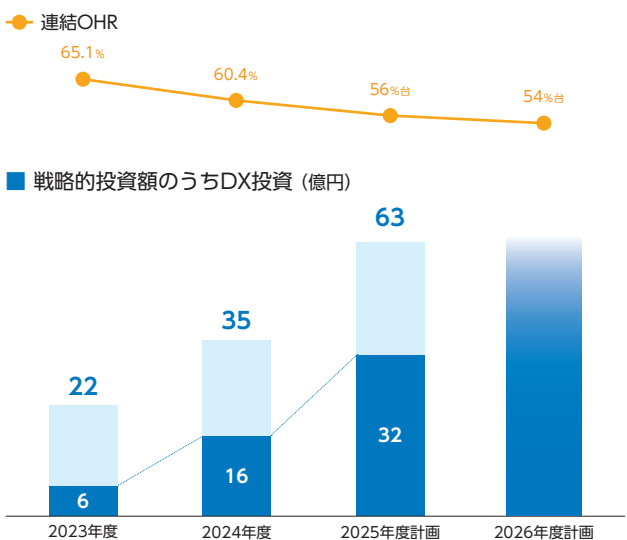
ここからさらに経営効率を高めていく方針ですが、デジタル技術の進展や非対面取引の拡大、高度化・多様化する地域・お客さまのニーズへの対応など、取り巻く経営環境を踏まえると、新たな付加価値を創造し続けていくためには、効率化とあわせて積極的な戦略的投資も実行していく必要があります。

効率化の観点では、店舗ネットワークにおける広域エリア化や店舗機能の変更といった最適化をさらに進めるほか、合併後に減少させてきた人員数も同規模他行との比較ではまだ多いことからさらなる適正化を進めていきます。これと同時に、コンサルティング機能の強化やお客さまの利便性向上に向けたデジ

タル投資などの戦略的投資や、付加価値を生み出す源泉である人財への投資（毎期前年比+5%以上）を実行していきます。

このように、第四銀行と北越銀行の経営統合によるシナジー効果を含めてトップラインとコストの両面で創出した投資余力を付加価値創造に向けた戦略的投資に振り向け、第三次中計最終年度には、連結OHRを50%台前半まで低下させる計画です。

●戦略的投資額（PLベース）・連結OHRの推移



■戦略的投資額のうちDX投資（億円）

自己資本比率のコントロール

当社および第四北越銀行は、金融庁の承認を受けて、2025年3月期から自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を、これまでの「標準的手法（SA）」から「基礎的内部格付手法（FIRB）」に変更しました。これにより、より精緻にリスク量を計測して自己資本比率を算定した結果、2025年3月期の連結自己資本比率は10.59%と前年比0.56ポイント増加し、健全性の観点からは十分な水準にあると認識しています。

今後、利益の積み上げやFIRBの資本フロア（リスクアセット額の下限值）の低下に伴い自己資本比率は段階的に上昇し、仮に2025年3月期と同じリスク量の場合は、2027年3月期には12%台となる見込みですが、リスクテイクによる資本の有効活用と健全性の維持・向上を両立させ、連結自己資本比率11%～12%のレンジを「目指す水準」として、適切にコントロールしていきます。

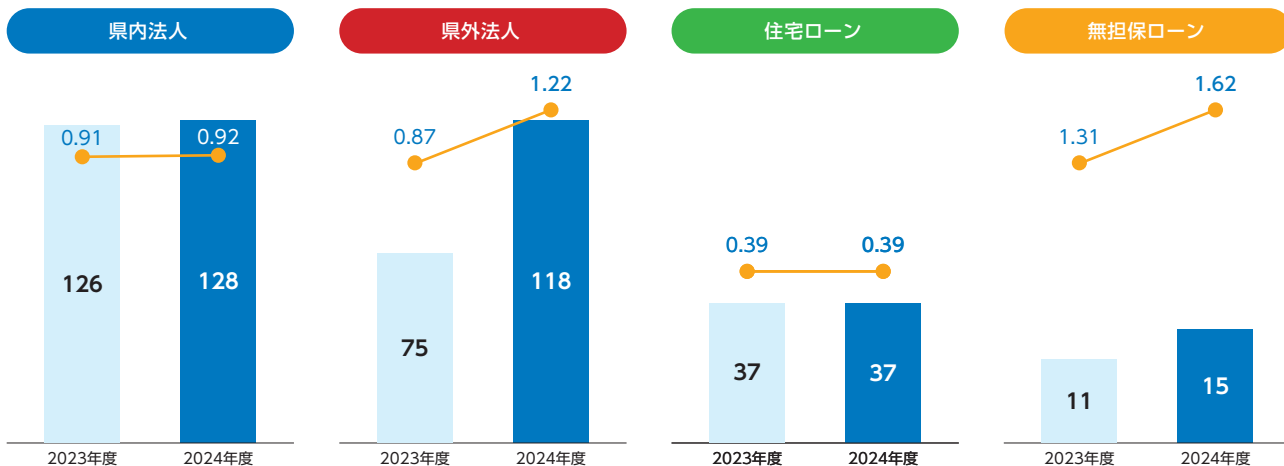
RORAの活用による収益力の強化

株主資本コストを上回るROEの実現に向けては、RAF^{*1}の高度化やRORA^{*2}のさらなる活用・改善が必要となります。

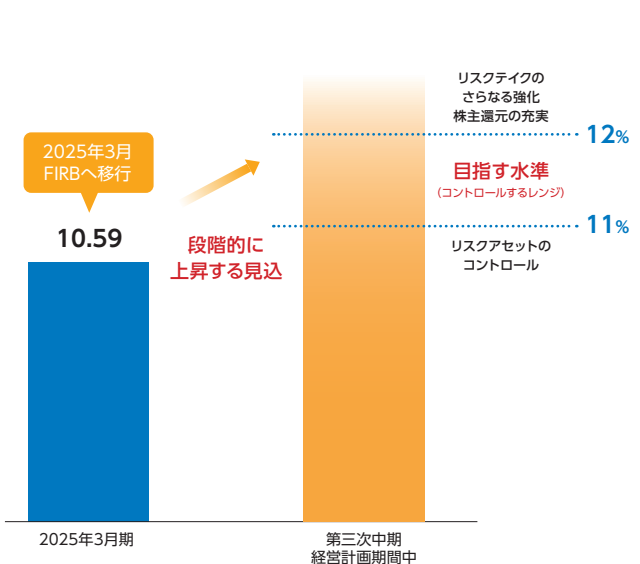
下図の通り、2024年度は特に県外法人と無担保ローンの増強に向けて経営資源を投入しRORAを向上させました。県外法人については2024年7月に東京営業本部を設置し人財を集中的に配置したことで、質の高い県外貸出やストラクチャード・ファイナンス等が伸長したほか、デリバティブ取引なども含めた非金利収益も拡大しました。無担保ローンについても、非対面

^{*1} RAF (Risk Appetite Framework)
収益やリスク特性に基づき、取るべきリスクの種類と水準を明確化した上で、リスクテイク計画を策定・遂行する経営戦略の枠組み
^{*2} RORA (Return on Risk Assets)
投融資から得られる収益が資産のリスクに対して効率的に獲得されているかを示す指標

●カテゴリー別RORA 棒グラフ：収益額（億円） 折れ線グラフ：RORA（%）



●FG連結自己資本比率 (%)



チャネルの強化やWEB広告などにより収益の積み上げを図りました。

今後は、FIRBへの移行により明確になったリスクテイク余力を活用し、引き続きRORAの高い県外貸出やストラクチャード・ファイナンス等に重点的に資本を配賦するとともに、グループ総合力を最大限発揮したコンサルティング営業の実践により収益力を強化し、ROEの向上につなげていきます。

財務担当役員メッセージ

政策保有株式の縮減

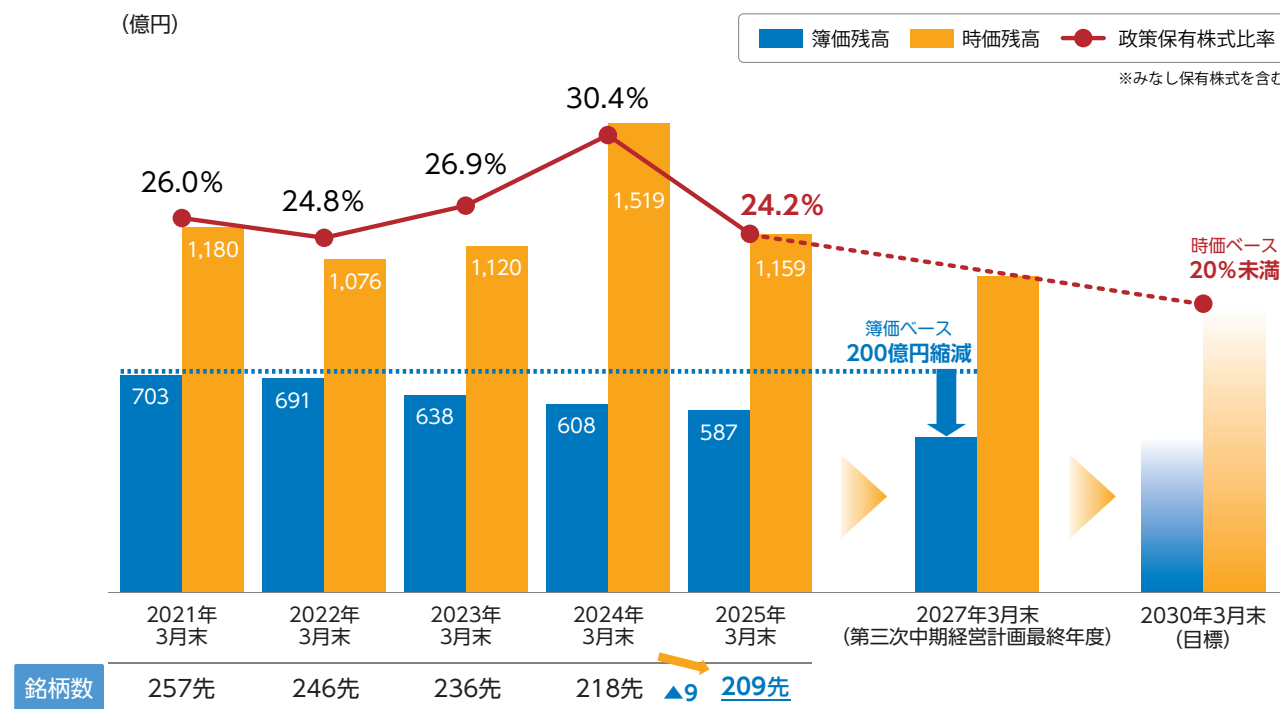
リスクアセットコントロールの視点からも、政策保有株式の縮減は重要なテーマです。

政策保有株式については、「取引先および当社グループの中長期的な企業価値の維持・向上に資すると判断される場合に限定的に保有する」としてしています。保有継続の適否に関しては、配当収入や預貸金取引等から得られる収益が当社の資本コストに見合っているかどうかの定量評価と、取引先の成長性や将来性、取引先と地域経済との関係性などの定性評価の両面から、毎年取締役会で個別別に保有意義の検証を行っています。保有意義が認められない株式については、取引先企業と取引条件改善等に関する十分な対話を経たうえで売却を進めています。

当社では、2023年5月に政策保有株式の縮減目標（2021年3月末から2026年3月末までの5年間で簿価100億円の縮減）を定めたのち、翌年の2024年5月には目標を上方修正（2021年3月末から2027年3月末までの6年間で簿価200億円の縮減）しました。また、機関投資家等との対話も踏まえ、2025年3月には時価ベースの政策保有株式が連結純資産に占める割合を20%未満とする目標を新たに設定するなど、政

●政策保有株式の縮減目標および実績

2020年度（第四北越銀行が合併により誕生した年度）から第三次中期経営計画の最終年度まで（2021年3月末～2027年3月末まで）に、第四北越銀行が保有する政策保有株式を200億円（簿価）縮減する。
 なお、2029年度まで（2030年3月末まで）に、みなし保有株式を含む政策保有株式（時価）の連結純資産に占める割合を20%未満とする。



策保有株式の縮減を一層進めることで、資本効率のさらなる向上および財務体質の強化を図っています。

なお、2022年度からこれまでに政策保有株式24銘柄を「純投資目的」に振り替えています。これは、第四北越銀行の市場運用部門において、他の純投資目的の株式や円建債券、外貨建債券などを含めた有価証券ポートフォリオ運用の観点から売買のタイミングを判断することが、運用収益、ひいては株主利益の最大化に資するとの考えによるものです。「純投資目的」に振り替えたすべての銘柄は、発行会社との合意に基づき売却の制限はなく、そのうち9銘柄はすでに市場運用部門の判断で2025年3月末までに売却済みであり、今年度に入ってから複数銘柄を売却しています。

政策保有株式の縮減により生じる資本については、当社の中長期的な企業価値の向上や地域の持続的な発展に資する成長分野への投資、具体的には地域創生に向けたファンドへの投資のほか、生産性の向上に向けたDX投資や、人的資本の活用に向けた人財への投資などの戦略的投資に活用していく方針です。

株主還元の実現

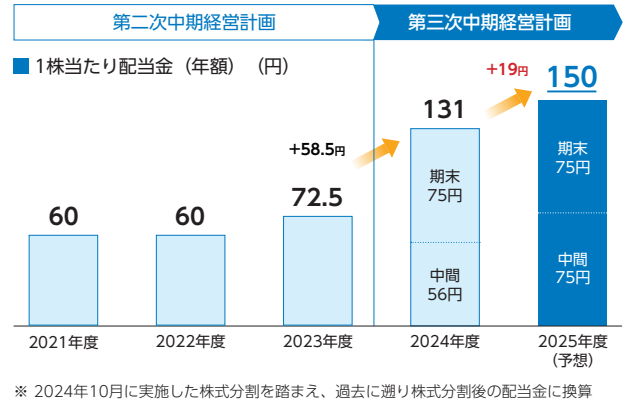
ROE向上に向けた財務レバレッジ管理の一環として、株主還元も重要なテーマです。

当社では2024年11月に株主還元方針を見直し、「1株当たりの配当金は原則として累進的とし、配当性向は40%程度、自己株式の取得は業績や市場環境等を総合的に考慮したうえで機動的に実施する」方針としました。

●株主還元方針および還元実績

金融グループの公共性に鑑み、将来にわたって株主各位に報いていくために、収益基盤の強化に向けた内部留保の充実を考慮しつつ、安定的な株主還元を継続することを基本方針といたします。具体的には、1株当たり配当金は原則として累進的とし、配当性向は40%程度とします。自己株式の取得は業績や市場環境等を総合的に考慮したうえで機動的に実施します。なお、当期純利益の増強を基本としてROE向上に取り組んでいく方針であり、2027年3月期には7.5%以上を目指します。

2024年度の期末配当金は、業績が当初の予想を上回ったことから、この株主還元方針に従い、2025年3月に公表した1株当たり70円から5円増配し、年間配当金は前年度比58.5円増配となる1株当たり131円（2024年10月1日に実施した株式分割を考慮後の配当金）としました。今後も内部留保の充実と成長投資のバランスを考慮しつつ、株主還元の拡充を目指していきます。



PER向上に向けた取り組み

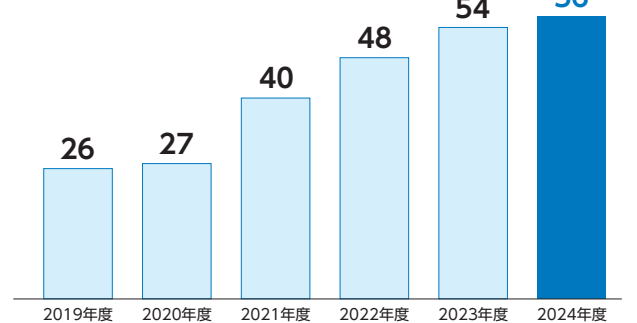
当社は資本コストの抑制によるPERの向上を目指し、適時適切な開示とともに、機関投資家をはじめとした株主の皆さまとのIR・SR活動を通じて、情報の非対称性の解消に積極的に取り組んでいます。

2024年度は、社長や経営企画部担当役員である私をはじめ、IR・SR担当者がラージIRや個人向け説明会を含め、年間56回のIR・SRを実施し、年々対話の回数を増加させています。機関投資家との対話においては、各社の議決権行使基準にも関連のあるROE、政策保有株式比率、女性取締役の登用等に関する当社の方針や取り組み状況のほか、サステナビリティへの取り組みなどについて幅広く意見交換を行っています。

また、地盤とする新潟県の将来性に対する期待感を高めていくことも重要と考えており、佐渡の面的地域創生や妙高地

区での大規模リゾート開発などのプロジェクトに対し、当社グループの機能や情報、ネットワークを活用しながら後押しするなど、新潟県との連携も深めながら、県内における関係人口・交流人口を増やす活動に積極的に取り組んでいます。

●IR・SRの実施回数



終わりに

当社は、本年4月に、群馬銀行との経営統合に関する基本合意を発表しました。「相互信頼・対等統合」の基本方針の下、単なる“足し算”ではなくトップラインシナジーの最大化に向けた“掛け算”の統合を実現していきます。

経営環境が激変する中、地域やお客さまの課題も多様化・高度化しており、われわれへの期待がますます大きくなってきていると感じています。今後も、第四北越フィナンシャルグループは、グループ総合力をさらに強化し、持続的な地域貢献という経営理念の実現に向けて取り組んでまいります。





社外取締役メッセージ

地域とともに新たなステージへの飛躍を目指して



当社の社外取締役は、各専門分野における高い見識と豊富な経験を有しており、当社のコーポレートガバナンスの向上に貢献しています。桑原美樹氏を当社初の女性社外取締役として新たに迎え、ガバナンスの実効性をさらに高めていくなか、「飛躍のステージ」と位置付ける第三次中期経営計画の取り組みに対する評価や、群馬銀行との経営統合に関する基本合意などについてご意見を伺いました。

第三次中期経営計画（2024－2026年度）の初年度となる2024年度における当社の取り組みについて、どのように評価していますか。

松本 第三次中期経営計画の極めて重要な初年度に、基本戦略に基づく様々な取り組みをグループ一体で大胆且つスピーディに実行し、中計最終年度の目標として掲げていた利益目標を初年度で達成しました。まさに「飛躍のステージ」に相応しいスタートダッシュになったと評価しています。

日本銀行による金融政策の変更など、2024年度も経営環境が大きく変化した年となりましたが、当社では経営環境の変化を機敏に捉え第三次中期経営計画の目標を直ちに上方修正しました。このほかにも、1株当たり配当金を累進的として配当性向を40%程度とする株主還元方針への見直しや、政策保有株式の時

価ベースでの縮減目標を新たに設定しました。私は社外取締役として、企業価値向上に向けた多くの施策を積極的かつ迅速に実行するためのサポートをしてきましたが、当社のこれまでの取り組みは、株式市場からも一定の評価をいただいていると認識しています。

日々急速に変化する経営環境下における、迅速な意思決定と高い実行力は当社の大きな強みです。これからも社外取締役として専門的な知見を活かしながら、お客さまや株主の皆さまをはじめ様々なステークホルダーの視点に立ったサステナブルな経営に向けて、しっかりと意見を述べていきます。

群馬銀行との経営統合に向けた基本合意が行われました。取締役会での議論や今後の展望について教えてください。

松本 最初に殖業社長から群馬銀行との経営統合について説明を受けた際は、私も含め社外取締役全員が驚きを持って受け止めました。第四銀行と北越銀行の経営統合・合併から数年であり、新体制が軌道に乗って地域金融機関として盤石な体制が整ったタイミングでしたので。

一方で、新潟県にとって深刻な問題である人口減少をはじめ、生成AIなどのデジタル技術の急速な進展、新たな異業種による金融分野への参入など、経営環境は激変しています。経営において環境認識は極めて重要な要素であり、当社では第三次中期経営計画の策定段階においても環境認識をテーマに深く議論してきましたので、「現状維持は衰退を意味する」という考え方が取

締役会で共通の認識となっていました。したがって、群馬銀行との経営統合については、すぐにその背景・目的などを理解することができ、当社の方針を全員が支持しました。群馬銀行との経営統合に向けた基本合意は、地域へのさらなる貢献に向けて、両社を新たなステージに導く経営判断だと思っています。

白井 取締役会では、「経営統合の目的」「経営統合の相手を群馬銀行とする理由」「経営統合後にどのような戦略を描き、どのようなシナジーが発揮できそうか」といった事項を中心に議論を行いました。取締役からはさまざまな意見が出されましたが、将来を見据えた今回の経営判断については、まさに今のタイミングであったと私も確信しています。

菊池 群馬銀行との経営統合に関しては、最終合意に向けてこれから本番となります。地域のお客さまや株主の皆さま、加えて当社の従業員の中にも、本経営統合に対して不安を抱く方がいるのではないかと思います。そうしたステークホルダーの方々に対して、本経営統合の目的などを丁寧に説明してご理解いただくことが経営統合を成功に導く重要な鍵になると考えており、万全を期して進めていこう、社外取締役として確認していきたいと思っています。

当社のコーポレートガバナンスについて、課題や改善すべき点がありますか。

菊池 2025年3月に実施した取締役会の実効性評価におけるアンケートにおいて、社内取締役を含めたほぼ全ての取締役から、多様性のさらなる確保が必要との課題認識が示されました。

桑原 昨年度は社内からの女性取締役が就任しましたが、このたび、当社初となる女性社外取締役として就任した私としては、従来にはなかった社外の女性による視点によって、当社のコーポレートガバナンスをさらに向上させていくことが使命だと考えています。とりわけ、企業におけるハラスメントに関する不祥事が相次

佐藤 当社は第四銀行と北越銀行の経営統合・合併を成功させた実績があります。よって、群馬銀行との経営統合も必ず成功するとの確信がありますし、両行の強みを掛け合わせて相乗効果を発揮し新たな価値を創造していくことで、新潟県と群馬県の両県にとっても大きな経済効果が期待できると考えています。地域に根差す当社として、経営理念に掲げているように、地域に貢献し続けていくことが最も重要な使命でありますので、この点は今後も検証し取締役会で意見を述べていきたいと思っています。

ぐなか、従業員が安心して働けて、能力を最大限発揮できる職場環境となっているか、しっかりと確認していきたいと思っています。

佐藤 当社は2030年までに女性取締役比率を30%以上とする目標を掲げていますが、現状はその途上にあります。今後は女性社員がキャリアを積みながら取締役に就任できるまでの支援体制をさらに強化するなど、女性活躍推進を加速していく必要があります。女性取締役育成プログラムの充実など、多様な働き方を支える制度の整備を一層進めていくことが求められます。

当社の企業価値向上に向けた取り組みについて、どのように評価していますか。

白井 東京証券取引所から「資本コストや株価を意識した経営の要請」が公表されて約2年が経ち、企業価値のさらなる向上に向けて、市場とのコミュニケーションの重要性が増しています。当社は機関投資家をはじめとした株主の皆さまとの対話を積極的に実施しており、その際に寄せられた多くの意見は取締役会に報告され、改善すべき点は積極的に議論されています。市場とのコミュニケーションを起点とした企業価値向上へのプロセスは、よく機能していると思います。

松本 当社の現状のPBRIはまだまだ十分な水準とは言えません。

その要因の一つとして、当社の魅力が十分に伝わっていないことも考えられます。より多くのステークホルダーに当社の魅力を伝えるためには、地域とともに成長していくストーリーを分かりやすく発信していくことが重要です。IR・SRや、各種情報開示の充実に一層力を入れ、地元新潟の魅力を積極的に広め、結果として当社への期待も高まるといった好循環につなげていけるよう意見具申していきたいと思っています。また新NISAなどを背景に個人株主も増加していますので、機関投資家のみならず、幅広い株主と適切にコミュニケーションをとっていくことも重要だと捉えています。

当社の今後の取り組みについての考えをお聞かせください。

松本 まずは群馬銀行との経営統合に関する最終合意に向けて、万全の態勢で準備を進めていくことが大切です。また第三次中期経営計画の目標を確実に達成し、同行との経営統合によるシナジーを発揮していくためのベースを築くとともに、市場との対話を重視した企業価値向上への取り組みも欠かせません。当社の経営理念や方針が実際の行動となり結果に結びついているのか、その因果関係は明らかであるかといった観点から検証し質問や指摘をしていくことで、業務執行取締役や経営幹部に新たな気付きを提供していきたいと思っています。

白井 2025年3月に自己資本比率算出における信用リスクの計測手法をFIRB（基礎的内部格付手法）へ移行しました。今後は、リスク管理の精緻化によるリスクテイクの拡大が可能となりますので、健全性を確保しつつ、地域への貢献に向けた収益力とともに資本効率をいかに高めていくかが重要だと考えます。他行の状況や機関投資家の動向なども常に確認し、私の知見を積極的に提供していくことで当社の持続的な成長に貢献したいと考えています。

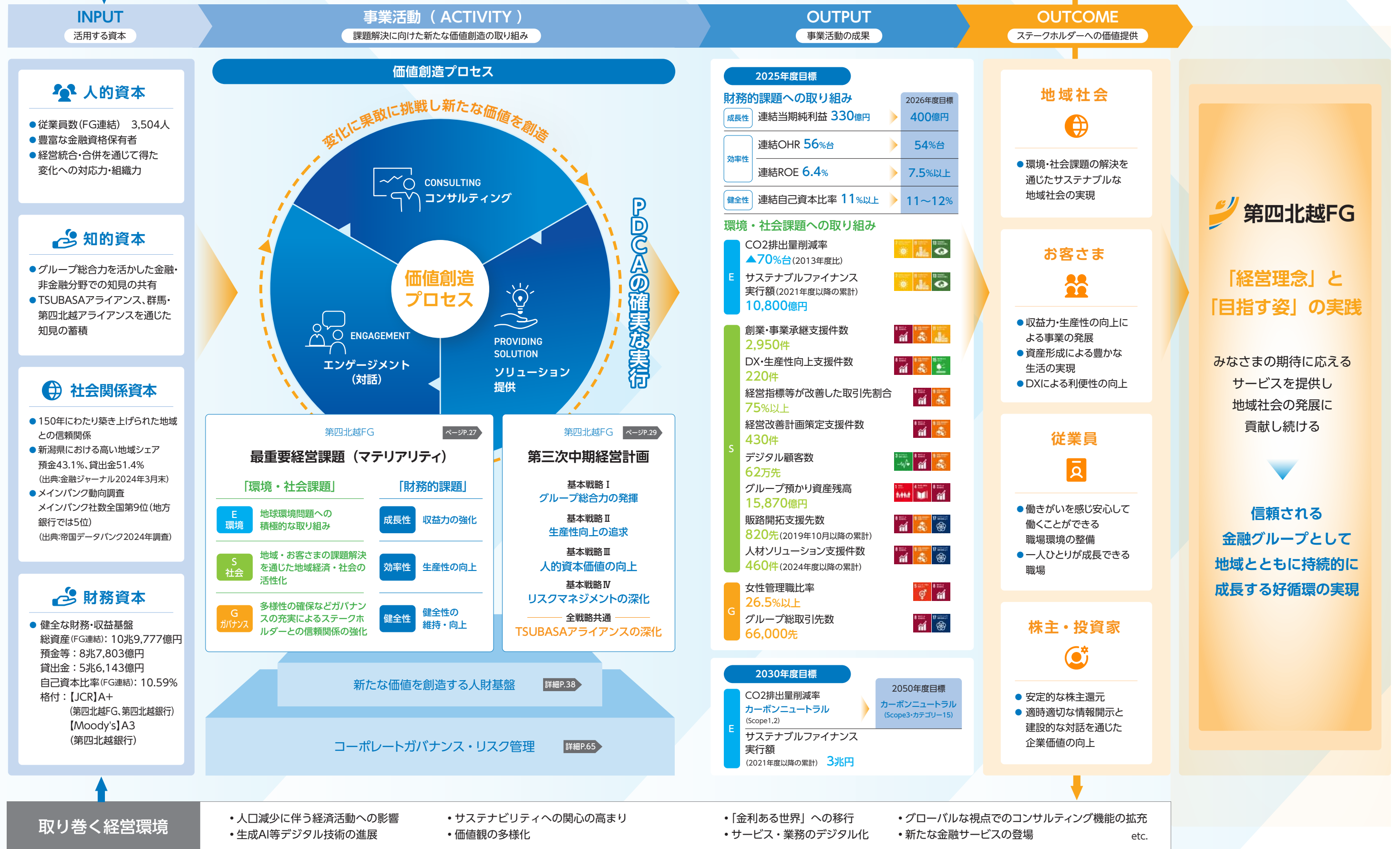
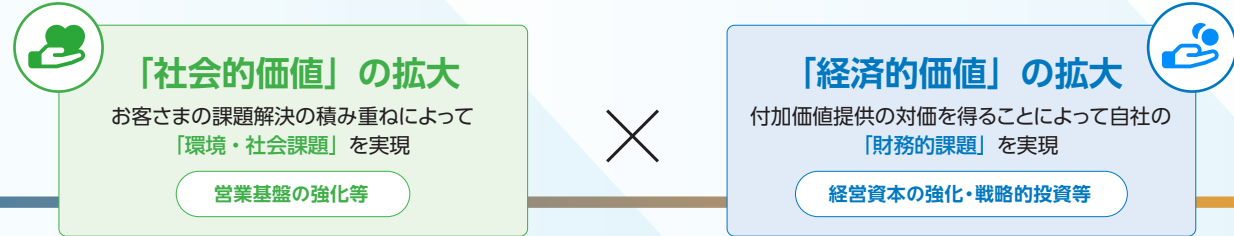
菊池 経営の根幹として、グループ全役職員のコンプライアンス

意識をさらに高めること、そして、コーポレートガバナンスの強化に引き続き取り組んでいくことが重要です。社外取締役として、公正性、透明性、客観性の視点を持って適切に助言していきます。

佐藤 人口減少が深刻化する中、地域社会との結びつきをさらに高めながら当社の企業価値を追求することで、地域が創り出す価値を拡大させていく活動を期待しています。経営理念に掲げているとおり、当社が地域への持続的な貢献を果たしていくよう、社外取締役として当社の取り組みをモニターしサポートしていきたいと思っています。

桑原 取締役会に社外からの多様な視点を提供していくことも私たちの重要な使命だと思います。既存の枠組みにとらわれず、柔軟かつ斬新な助言をしていくことで、当社の発展に貢献していきます。なお、働き方が多様化するなかで、人的資本価値をさらに高めていかなければなりません。働き甲斐のある職場づくりや人的資本価値の向上はどの業界においても共通の課題ですので、私のこれまでの経験や知見に基づいて助言していきたいと思っています。

価値創造ストーリー概要



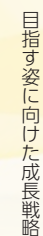
取り巻く経営環境

- 人口減少に伴う経済活動への影響
- 生成AI等デジタル技術の進展
- サステナビリティへの関心の高まり
- 価値観の多様化

- 「金利ある世界」への移行
- サービス・業務のデジタル化
- グローバルな視点でのコンサルティング機能の拡充
- 新たな金融サービスの登場
- etc.

マネジメントメッセージ

価値創造ストーリー



サステナビリティ経営

経営基盤の強化

ステーキホルダーとの
コミュニケーション

コーポレートデータ

第三次中期経営計画

(2024-2026年度)

グループ経営の深化・探索

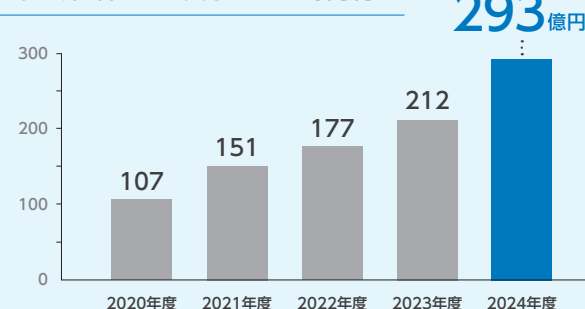
2024年 能登半島地震
「佐渡島の金山」がユネスコ
世界文化遺産に登録
「伝統的酒造り」がユネスコ
無形文化遺産に登録

2020年 新型コロナウイルス感染症
全国で緊急事態宣言発令

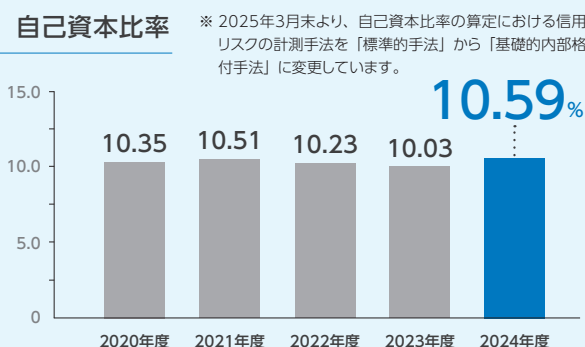
財務ハイライト

第四北越FG（連結）

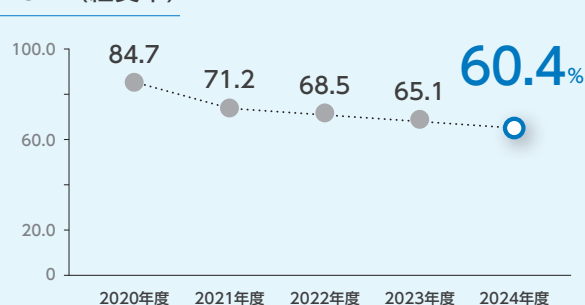
親会社株主に帰属する当期純利益



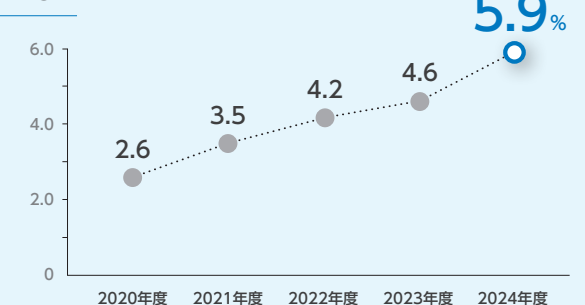
自己資本比率



OHR(経費率)

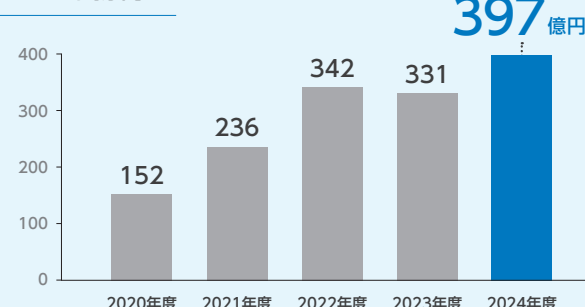


ROE

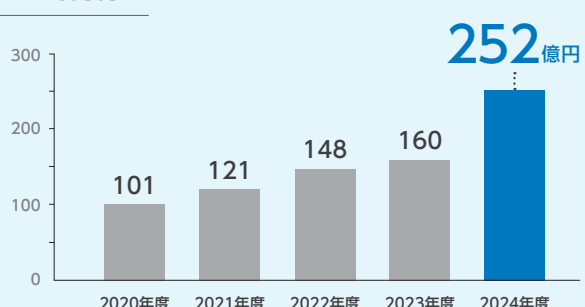


第四北越銀行（単体）

コア業務純益



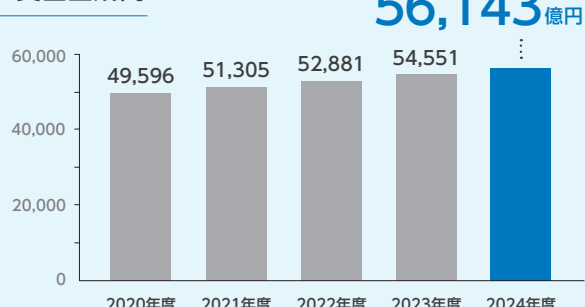
当期純利益



預金等残高



貸出金残高

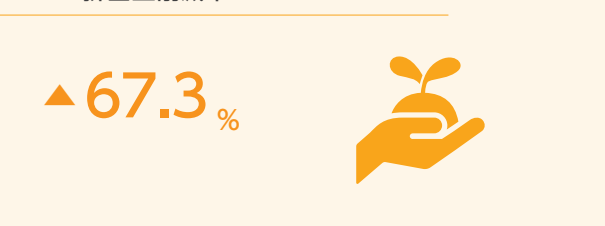


非財務ハイライト（2024年度）

環境

- Environment

CO2排出量削減率（2013年度比、速報値）



サステナブルファイナンス実行額（2021年度～、累計）



社会

- Social

従業員エンゲージメント総合スコア



金融教育活動の延べ参加者数（2013年～）



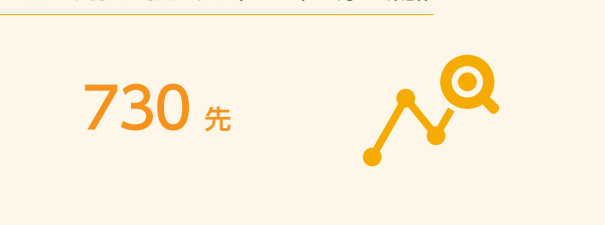
創業・事業承継支援件数



DX・生産性向上支援件数



販路開拓支援先数（2019年10月～、累計）



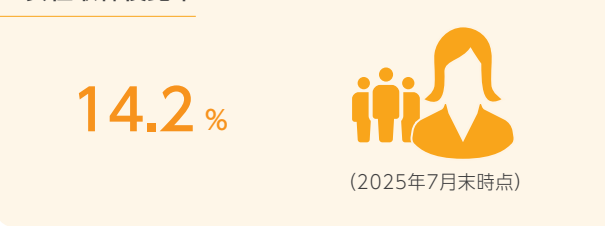
人材ソリューション支援件数



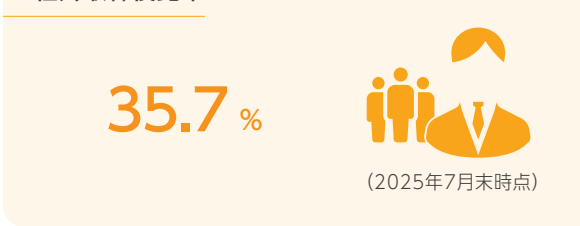
ガバナンス

- Governance

女性取締役比率



社外取締役比率

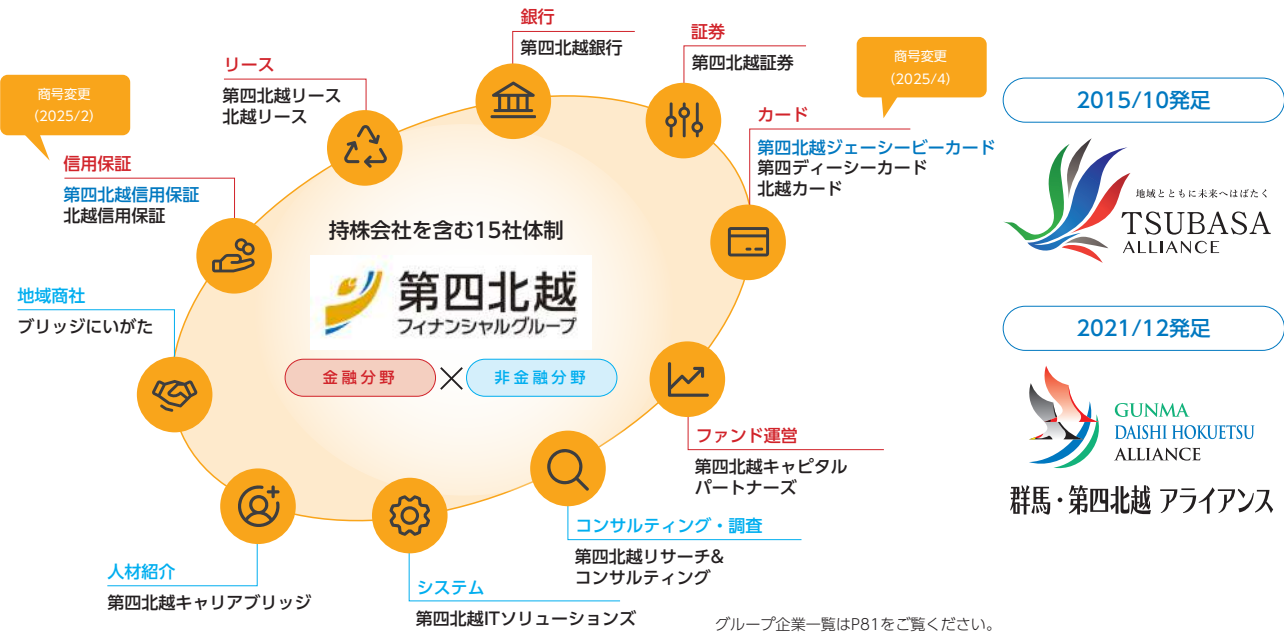


第四北越フィナンシャルグループの強み

グループ総合力・アライアンス 知的資本

当社グループは、当社ならびに第四北越銀行をはじめとした連結子会社14社、合計15社で構成され、銀行業務を中心に、リース業務、証券業務、クレジットカード業務、システム関連業務、人材紹介業務などを通じて、地域のお客さまに幅広い金融商品・サービスを提供しています。グループ各社の機能を活用し、地域・お客さまの多様なニーズに対応し、グループ各社が相互に連携し合い最適なソリューションを提供する「複線型」での連携を強化しています。

また、第四北越銀行を含む地方銀行10行による広域連携の枠組みである「TSUBASAアライアンス」や、第四北越銀行と群馬銀行との連携協定である「群馬・第四北越アライアンス」での連携を通じて、新たな価値の創造に取り組んでいます。



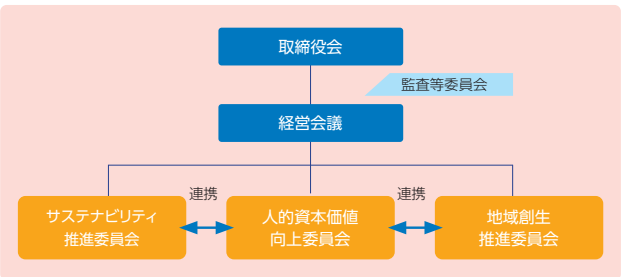
多様で豊富な人財 人的資本

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

また、当社グループでは、2024年7月に社長を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を新設し、グループ全体で人的資本価値を高めていくための各種施策を組織横断的に審議し実行する態勢としています。

なお、当社では2024年12月に制定した「人的資本経営方針」において、人的資本価値向上に資する投資を年5%以上増加させる方針を明確化し、多様な人財のさらなる成長を積極的に後押ししています。(詳細P43)

●人的資本価値向上委員会の新設



●専門資格等保有者数（第四北越FG）

専門資格	2024 年度
FP1 級	205
中小企業診断士	52
証券アナリスト	52
情報セキュリティマネジメント	165
IT コーディネータ	34
IT パスポート	1,323
脱炭素アドバイザーベーシック*	1,456
TOEIC800 点以上	26

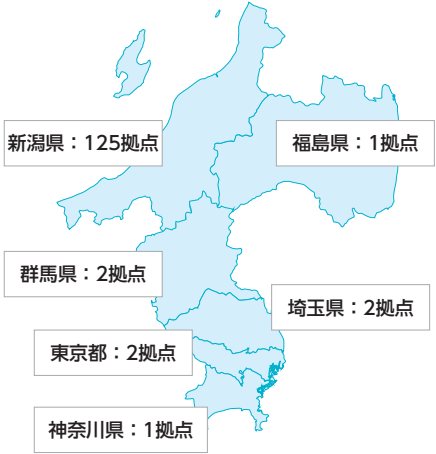
※複数資格保有者は1人として集計しています。

広域ネットワーク・地域からの信頼 社会関係資本

当社グループは、新潟県を中心に幅広いネットワークを有しています。第四北越銀行では、地域のお客さまの多様化するニーズにお応えする店舗網を構築しています。また、海外拠点として上海駐在員事務所を構え、お客さまの海外ビジネスに関するサポートを行っています。

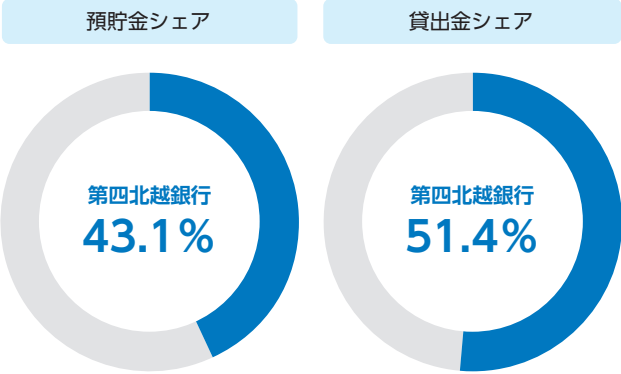
また、第四北越銀行は県内トップバンクとして、確固たるシェア（県内預貯金シェア43.1%、貸出金シェア51.4%）を有しているほか、「全国企業メインバンク動向調査（2024年）」（出所：帝国データバンク）では、メインバンク社数が約17,900社となり、メガバンク等に次ぐ全国第9位、地方銀行では第5位となっています。第四北越銀行は、国内で現存する銀行のなかで最も歴史を有する銀行であり、2023年11月に創立150周年を迎えました。地域の皆さまと永い歴史の中で構築してきた信頼関係のもと、当社グループでは多くのお客さまからお取り引きいただいています。

●第四北越銀行店舗網（2025年7月末時点）



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

●新潟県内預貸金シェア



出所：月刊金融ジャーナルより作成（2024年3月末基準）

安定した財務基盤 財務資本

当社の2025年3月期総資産（連結）は約11兆円、連結ベースの当期純利益（親会社株主に帰属する当期純利益）は293億円となっており、地方銀行の中でも上位の資産規模と相応の収益力を有しています。また、自己資本比率は10.59%となり、国内基準である4%、バーゼル合意に基づく国際統一基準である8%をともに上回っており、健全性の観点から十分な水準を確保しています。また、当社および第四北越銀行は、金融庁の承認を受けて、2025年3月期からの自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を、これまでの「標準的手法」から「基礎的内部格付手法」に変更しました。「基礎的内部格付手法」に基づき内部管理体制の高度化に取り組み、精緻なリスク管理と最適なリスクテイクを通じた資産の積上げにより、健全な与信ポートフォリオを構築し、経営の健全性および収益性の向上を図るとともに、地域における金融・情報仲介機能を積極的に発揮することにより、地域経済の活性化に貢献していきます。

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

●外部格付の状況

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

（2025年3月末現在）

第三次中期経営計画における取り組み

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

当社グループ一体となって、この2つの最重要経営課題を同時に解決し、地域と当社が持続的に成長する好循環を目指すサステナビリティ経営を深化させるべく、各課題を解決するための「経営指標（KPI）」を設定して取り組んでいます。



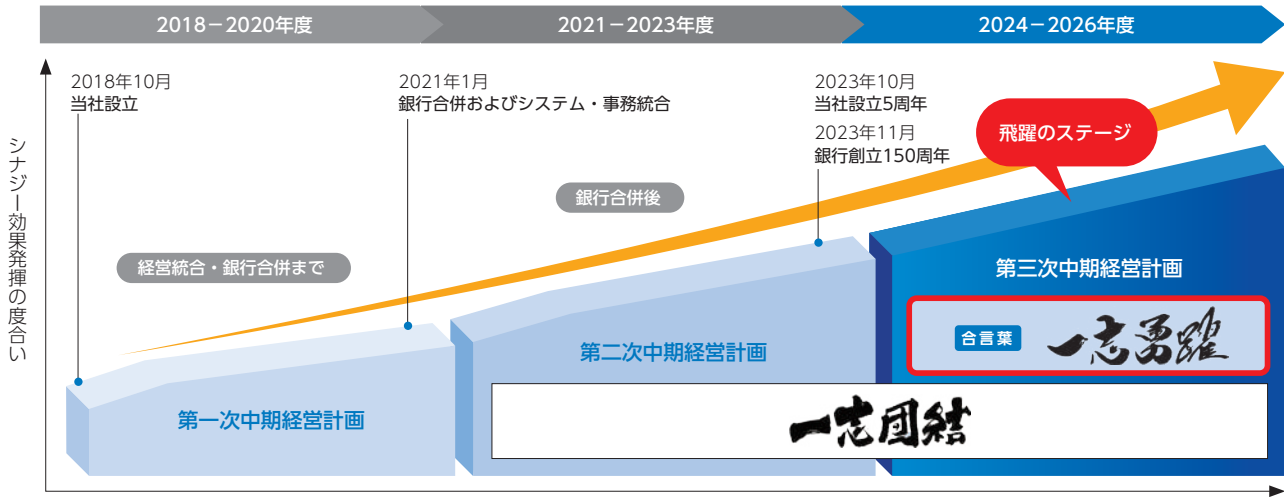
経営指標 (KPI)	関連するSDGs
CO2排出量削減率 (2013年度比)	     
サステナブルファイナンス実行額 (2021年度以降の累計)	
創業・事業承継支援件数	         
DX・生産性向上支援件数	
経営指標等が改善した取引先割合	
経営改善計画策定支援件数	
デジタル顧客数※1	
グループ預かり資産残高	   
販路開拓支援先数 (地域商社) ※2	
人材ソリューション支援件数	
女性管理職比率※3	   
グループ総取引先数※4	
連結当期純利益	  
連結OHR	
連結ROE	
連結自己資本比率	

経営指標（KPI）の目標、実績はP30をご覧ください。

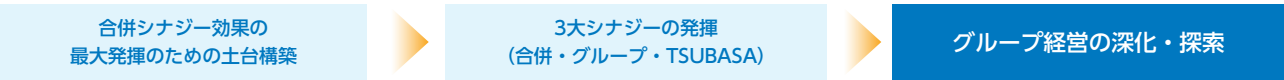
第三次中期経営計画の概要 (計画期間：2024年4月～2027年3月)

第三次中期経営計画の位置付け

2024年4月よりスタートした「第三次中期経営計画」では、第一次・第二次中期経営計画を礎に、新潟県を代表する金融・情報サービスグループとして「グループ全役職員が志を一つに、強い気持ちで変化に挑戦し、勇ましく飛躍するステージ」と位置付け、全役職員の合言葉に「一志勇躍（いっしゅうやく）」を掲げ、グループ経営の深化・探索に取り組んでいます。



●各計画期間における基本姿勢



基本戦略・重要戦術

第三次中期経営計画では、取り巻く経営環境を踏まえた「環境・社会課題」と「財務的課題」の2つの最重要経営課題（マテリアリティP27）の解決に向けて、4つの基本戦略と全戦略共通のテーマとして「TSUBASAアライアンスの深化」を掲げ、その基本戦略の実現に向けた12の重要戦術にグループ一丸となって取り組んでいます。

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

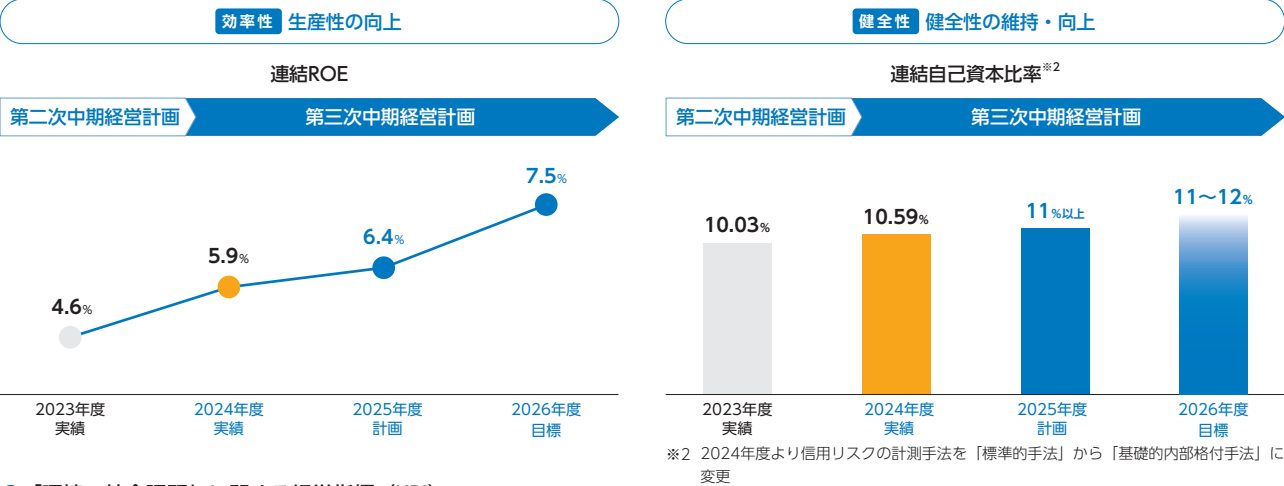
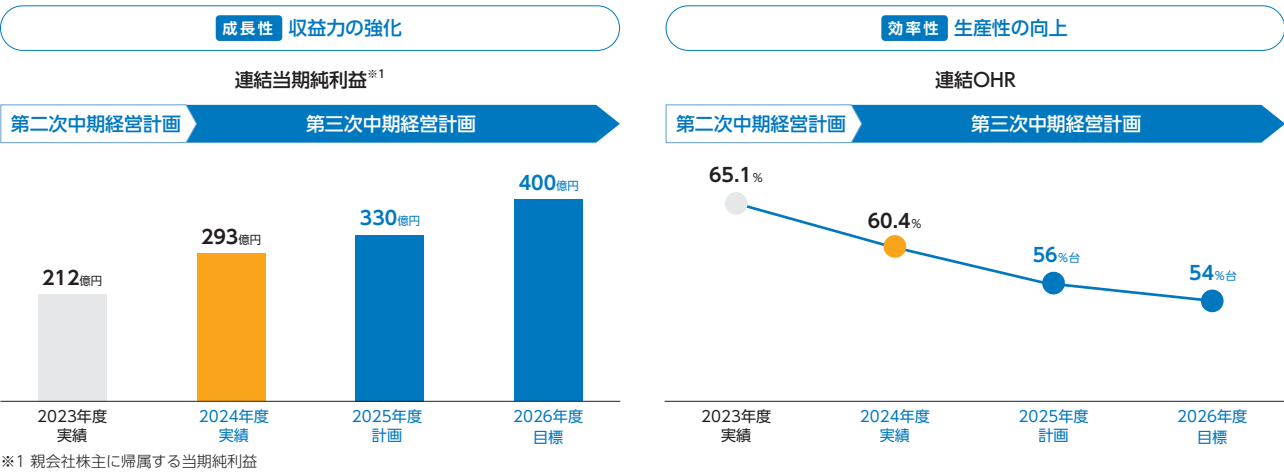


経営指標（KPI）

第三次中期経営計画では、最重要経営課題の解決に向けた基本戦略の達成度を測る指標として、「財務的課題」および「環境・社会課題」に関する経営指標（KPI）を設定しています。「財務的課題」に関するKPIは3つの最重要経営課題の分野ごとに、「環境・社会課題」に関するKPIはESGの各分野で区分した12の指標を掲げ、地域・お客さまの課題解決に向けて取り組んでいます。

なお、2025年3月に計画最終年度（2026年度）における「財務的課題」に関するKPIを上方修正し、連結当期純利益を400億円、連結OHRを54%台、連結ROEを7.5%以上といたしました。引き続き、グループ一丸となって、第三次中期経営計画の目標達成に取り組んでいきます。

●「財務的課題」に関する経営指標（KPI）



●「環境・社会課題」に関する経営指標（KPI）

環境・社会課題		経営指標（KPI）	2023年度実績	2024年度実績	2025年度目標
E	地球環境問題への積極的な取り組み	CO2排出量削減率（2013年度比）	▲55.8%	（速報値）▲67.3%	▲70%台
		サステナブルファイナンス実行額 ^{※3}	4,346億円	7,696億円	10,800億円
S	地域・お客さまの課題解決を通じた地域経済・社会の活性化	創業・事業承継支援件数	2,863件	2,917件	2,950件
		DX・生産性向上支援件数 ^{※4}	90件	136件	220件
		経営指標等が改善した取引先割合	75.2%	73.5%	75%以上
		経営改善計画策定支援件数	531件	425件	430件
		デジタル顧客数 ^{※5}	35万先	44万先	62万先
		グループ預かり資産残高	14,533億円	15,228億円	15,870億円
		販路開拓支援先数 ^{※6}	638先	730先	820先
G	多様性の確保などガバナンスの充実によるステークホルダーとの信頼関係の強化	人材リソース支援件数 ^{※4}	160件	246件	460件
		女性管理職比率 ^{※7}	26.0%	26.3%	26.5%以上
		グループ総取引先数 ^{※8}	61,512先	62,990先	66,000先

※3 2021年度以降の累計 ※4 2025年度目標は2024年度以降の累計 ※5 だいしほくえつID保有者（りとるばんく・マイページの利用者等）および個人eネットバンキング利用者数
※6 2019年10月からの累計 ※7 女性管理職（代理級以上）比率（銀行単体） ※8 当社グループ各社と経常的に取引いただいている法人先数（延べ数）

基本戦略 I グループ総合力の発揮

重要戦術

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

グループコンサルティング機能の強化～地域創生分野～

面的な地域創生に向けた取り組み

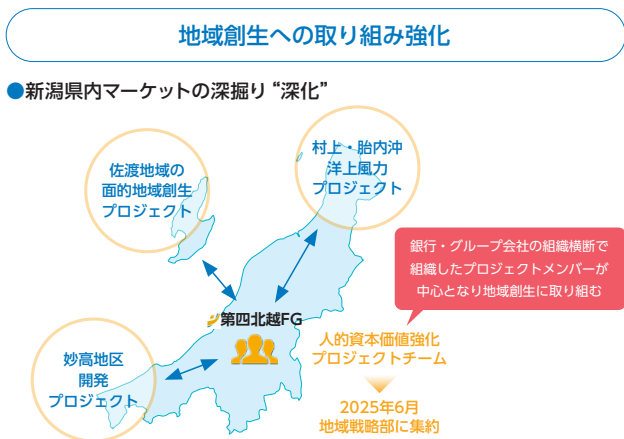
当社グループでは、面的な地域創生への取り組みを行政や首都圏・海外の大手企業などと連携しながら積極的に推進しています。新潟県内では、村上・胎内地区における洋上風力発電事業や妙高地区での大規模リゾート開発など、地域に大きな影響を与えるプロジェクトが進行しており、グループ内で組織横断のプロジェクトチーム「人的資本価値強化プロジェクト」を立ち上げ、当社グループの機能や情報、ネットワークを活用しながらプロジェクトを後押ししています。

また、2025年6月には、地域創生に向けた新規事業の企画・立案・実行、およびさまざまな関係者との連携強化や、地域創生案件等に集中的に取り組む部署として、FGの「地域創生推進本部」と「地域創生部」をそれぞれ「地域創生戦略本部」と「地域創生戦略部」へ改称するとともに、銀行に「地域創生事業本部」と「地域戦略部」を新たに新設しました。あわせて、地域戦略部内に「地域デザイン会社準備室」を新設しました。

●本部組織の改正（2025年6月）



●本部組織の新設（2025年6月）



地域活性化に向けた地域創生ファンドの設立

第四北越銀行は、2025年7月に、第四北越キャピタルパートナーズ株式会社のほか、Tryfunds Investment1号有限責任事業組合、新潟県、株式会社日本政策投資銀行、株式会社大光銀行と共同で、官民連携の地域創生ファンド「にいがたサステナブル地域創生投資事業有限責任組合」を設立しました。本ファンドは、新潟県の課題解決と地域活性化に不可欠な「観光」「脱炭素・エネルギー」「健康・医療」「インフラ」「農業」関連事業への投資を通じて、新潟県の持続可能な経済成長と地域の面的活性化を支援していきます。今後は、2025年12月末をめどに、本ファンドの趣旨にご賛同いただける投資家の方々からの追加出資を募り、最終的なファンド総額は40億円規模を予定しています。

名称	にいがたサステナブル地域創生投資事業有限責任組合
ファンド総額	26億2,600万円
無限責任組合員 ^{※1} (GP)	第四北越キャピタルパートナーズ 株式会社 Tryfunds Investment1号有限責任事業組合
有限責任組合員 ^{※2} (LP)	株式会社 第四北越銀行、新潟県、株式会社 日本政策投資銀行、株式会社 大光銀行
投資対象	● 新潟県の課題解決と地域活性化に不可欠な「観光」「脱炭素・エネルギー」「健康・医療」「インフラ」「農業」分野 ● 新潟県の持続可能な経済成長と地域の面的活性化に資する事業

※1 ファンド運営を行い、出資額に関わらず責任を負います。

※2 ファンドへの出資額を限度として責任を負います。

グループコンサルティング機能の強化～法人分野～

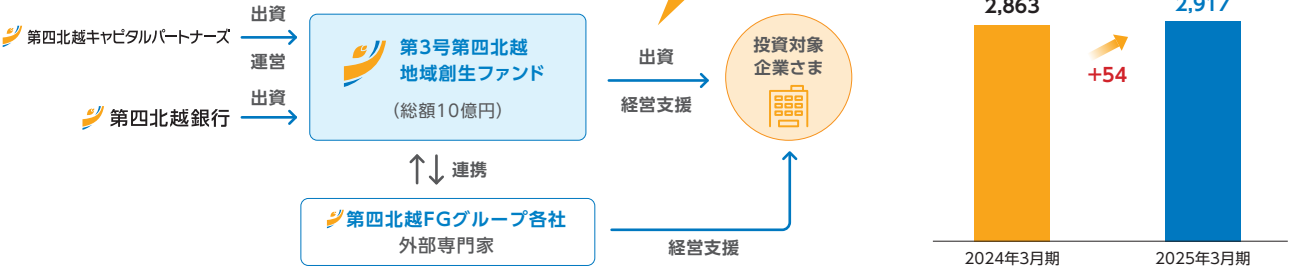
創業・第二創業、事業承継への取り組み

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

また、地域の雇用維持や経済の持続的な成長のためには、廃業の抑制のほか、M&Aなどの手法を活用した事業承継に対するサポートも地域金融機関として必須の役割となっています。第四北越銀行では、営業基盤や外部のネットワークも活用し、事業承継・M&A分野におけるお客さまのサポートを強化しています。

さらに、当社の投資専門子会社である第四北越キャピタルパートナーズでは、地域企業の喫緊の課題である事業承継や創業・新規事業分野開拓の支援を目的として、第四北越銀行と共同で、「第3号第四北越地域創生投資事業有限責任組合」（2025年3月）を設立しました。第四北越銀行と第四北越キャピタルパートナーズとの連携をより一層図っていくことで、資本性資金の供給と経営参加（ハンズオン）による伴走型の経営支援を行い、地域経済の持続的成長と投資先の企業価値向上に貢献していきます。

●第3号第四北越地域創生ファンドの組成（2025年3月） （第3号第四北越地域創生投資事業有限責任組合）



地域経済の成長に資する県内外連携、海外ビジネスの推進、新たな推進領域の拡大

第四北越銀行では、2024年7月に、県外全拠点におけるコンサルティング営業の推進・管理を行う「東京営業本部」を設置し、県外で培ったノウハウ、ネットワークを新潟県内に還元していくことで、新潟県内企業の持続的な成長につなげています。

また、「海外事業戦略室」も新設し、海外への販路拡大支援や海外からの投資を県内に呼び込む活動を展開しています。さらに当社では、「新事業企画室」を新設し、新事業分野への参入等の検討を進めています。

今後も県外や海外マーケット、新事業分野で得た知見やネットワークを最大限活用し、地域経済の成長に向けてグループ一体で取り組んでいきます。

県外営業推進態勢の強化

●“東京営業本部”の設置（2024年7月）



（上記以外の地区）北海道、富山県、愛知県、大阪府に各1拠点

- 県外駐在人員を含む
約30人体制
- ー主な推進分野ー
- ストラクチャードファイナンス
 - 事業性貸出
 - 法人ソリューション
 - 富裕層ビジネス
 - TSUBASA連携

etc.

海外ビジネス推進態勢の強化

●“海外事業戦略室”の設置（2024年7月）

- 7人体制
- 大手コンサルティングファームとの連携強化
 - etc.
- 新事業推進態勢の強化
- “新事業企画室”の設置（2024年7月）
- 3人体制
- 新規事業分野への参入等の検討
 - etc.

基本戦略Ⅰ グループ総合力の発揮

グループコンサルティング機能の強化～個人分野～

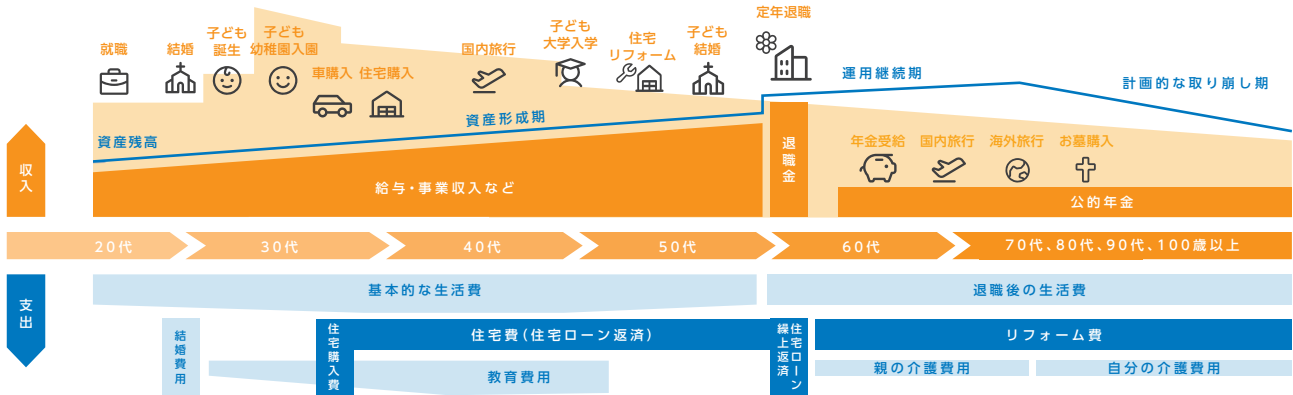
お客さまのライフステージに応じたコンサルティング機能の発揮



当社グループでは、グループ一体でお客さまのライフプランナーとして関係を深め、お客さまのニーズを的確に把握しライフプランに寄り添った「資産管理型ビジネス」を推進しています。また、コンサルティングプラザを中核とした個人営業推進体制を強化（詳細P35）するなど、コンサルティング機能の向上に取り組んでいます。



ライフステージに応じた必要保障額の推移

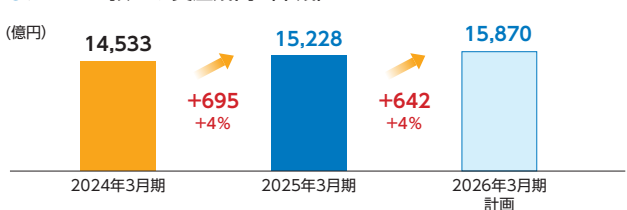


資産運用・資産承継コンサルティングの取り組み

当社グループでは、お客さま本位の業務運営のもと、お客さまの資産運用・資産承継に関する多様なニーズにお応えするためのコンサルティングを実践しています。地域の金融リテラシー向上に向けた各種セミナーを積極的に開催しているほか、第四北越銀行では、2025年1月より、個人のお客さまに代わって全自動で資産運用を行う、投資一任サービス「第四北越ゴールナビ」の取り扱いをスマートフォンアプリで開始するなど、商品・サービスの拡充にも取り組んでいます。こうした取り組みなどにより、2024年度の「グループ預かり資産残高」は、前期比695億円増加し、1兆5,228億円となりました。

今後もお客さまのニーズに合わせた最適なご提案やわかりやすい情報提供に努めてまいります。

●グループ預かり資産残高（末残）



個人向けローンの商品拡充に向けた取り組み

第四北越銀行では、お客さまの環境配慮へのニーズやライフプランに合わせた個人ローンの商品拡充を進めています。多様化するニーズに幅広くお応えるために、以下のとおり商品・サービスを拡充しています。

2024年4月	「ZEH [※] 」向け住宅ローンの手数料または金利の一部を優遇する「ZEH住宅応援プラン」の取り扱い開始
12月	住宅ローンの「全疾病保障付団体信用生命保険」に「認知症」および「うつ病」への保障を対象とした特約を追加
2025年4月	「住宅ローン（手数料定率タイプ）」の取り扱い開始
7月	住宅ローン等のお借り入れ期間を最長50年に延長

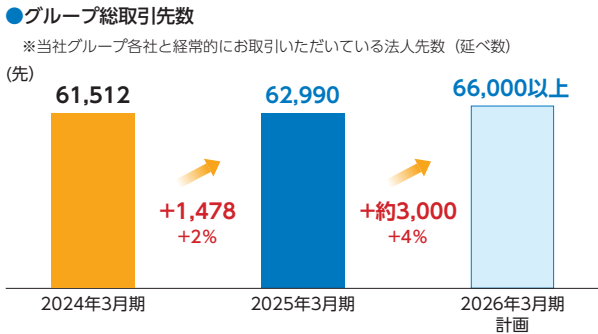
※ ZEH (net Zero Energy House)
外皮の断熱性能等を大幅に向上させるとともに、高効率な設備システムの導入により、室内環境の質を維持しつつ大幅な省エネを実現したうえで、再生可能エネルギーを導入することにより、年間の一次エネルギー消費量の収支がゼロになることを目指した住宅のこと。



グループコンサルティング機能の強化～FGグループ機能の深化・探索～

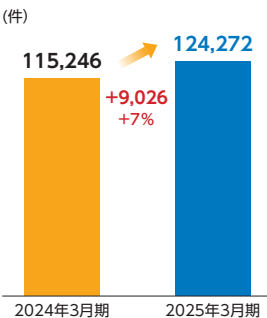
地域・お客さまを起点としたグループコンサルティングの強化

当社グループでは、グループが有する金融・情報仲介機能や国内外での幅広いネットワーク、ノウハウを融合させ、地域・お客さまの多様なニーズや課題の解決に向けたご支援に積極的に取り組んでいます。グループ一体となった最適なソリューションの提供により、当社グループの取引の基盤となる「グループ総取引先数」は約6万3千先となりました。
なお、グループ総合力の発揮に向けて、以下のグループ再編を実施しています。

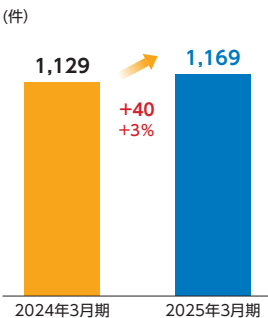


2025年1月	地域商社株式会社ブリッジにいがたの生産性向上事業を第四北越銀行と株式会社第四北越ITソリューションズへ移管・集約
2月	第四信用保証株式会社を「第四北越信用保証株式会社」へ商号変更
4月	第四北越信用保証株式会社の当社100%子会社化と北越カード株式会社の信用保証事業の同社への集約 第四ジェーシービーカード株式会社の「第四北越ジェーシービーカード株式会社」への商号変更と北越カード株式会社のJCBカード事業の同社への集約

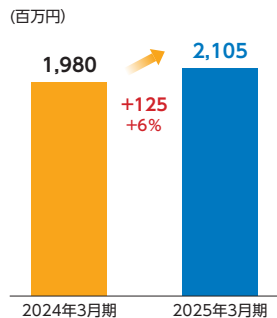
●証券仲介成約件数



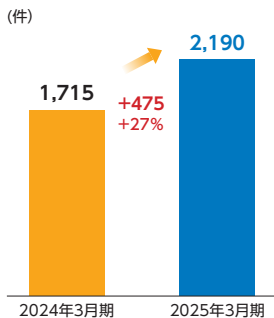
●リース案件紹介成約件数



●カード事業3社 ●ショッピング手数料



●人材紹介受付件数



新潟の魅力発信に向けた取り組み

地域商社ブリッジにいがたでは、東京・日本橋に常設しているアンテナショップ「ブリッジにいがた[※]」において、新潟県の各自治体と連携した地域PRフェアを随時開催し、お米・日本酒をはじめとした食料品や、工芸品・民芸品など、県内の特産品の販売を通じて「新潟」の魅力を発信しています。取り扱い商材は約600商品となっているほか、自社のECサイトでは約200商品を取り扱っており、県内企業の販路拡大に向けた取り組みを積極的に行っています。

また、2025年3月にシンガポールの食品商社向けに新潟県産品の輸出を初めて実施したほか、2025年5月にはプライベートブランド「美四季（うつくしき）」を立ち上げ、プライベート商品の第1弾としてプライベートブランド米「美四季 弥彦産コシヒカリ」の生産を開始しました。

※ アンテナショップ「ブリッジにいがた」は、2025年11月3日をもって営業を終了しますが、引き続き販路開拓事業や各種イベントを通じて、新潟県産商品の販売・PRに注力していきます。



プライベートブランド米の田植えの様子

基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求

重要戦術

5 あらゆる接点におけるお客さまの体験価値の向上

6 グループ一体となった業務効率化の実現

対面・非対面チャネルの連動によるUXの向上

店舗ネットワークの最適化、業務効率化

当社グループでは、対面・非対面チャネルの連動によるUX（ユーザー・エクスペリエンス）^{※1}の向上に取り組んでいます。

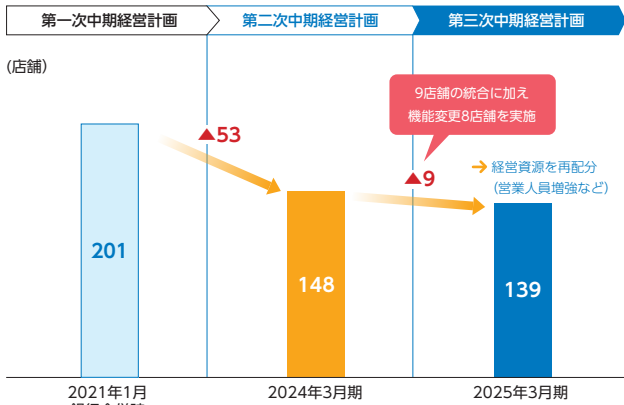
第四北越銀行における店舗ネットワークの最適化に関しては、2024年度に9店舗の統合を実施するとともに、一部店舗を主に個人のお客さまを対象としたセミセルフ型店舗「スマートステーション」へリニューアルするなど、8店舗の機能を変更しました。

また、当社グループでは、2024年4月より、業務・営業部門が一体となり生産性の大幅な向上を図るため、「ECRS（イクルス）の原則」^{※2}を組み入れた「ECRS全社・全店運動」を実施しています。お客さまと当社グループの双方がWin-Winとなるような非効率事務の改善やデジタル化などに積極的に取り組み、事務量の減少、事務集中部署業務のデジタル化および集約・再編を進めていくことで、労働生産性の向上を図っていきます。

※1 User Experience（ユーザー・エクスペリエンス）の略。日本語では「顧客体験」と訳され、お客さまが商品やサービスを通じて得られる体験のこと。

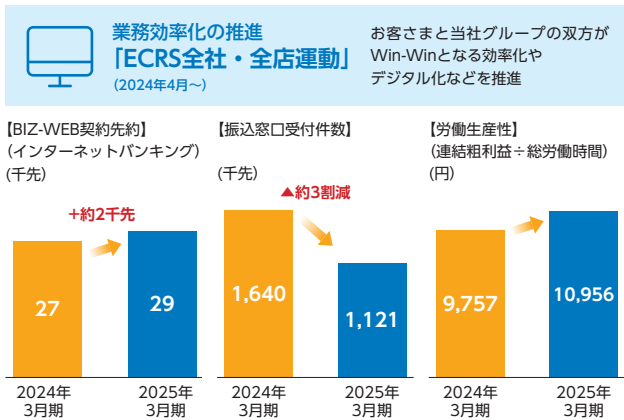
※2 廃止・排除（Eliminate）、統合・集中化（Combine）、工程見直し（Rearrange）、簡素化（Simplify）の4つの頭文字を取った業務改善を実施するうえでの順番と視点を示したものの。

●〈銀行部門〉店舗数^{※3}の推移



※3 実店舗数（店舗内店舗・インターネット支店等を除く）

●「ECRS全社・全店運動」



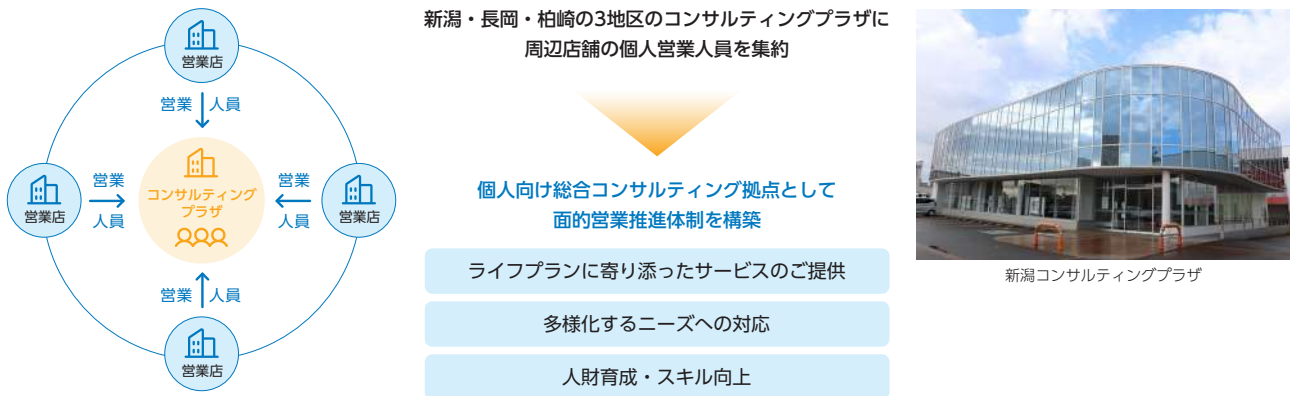
面的営業推進体制の拡大

第四北越銀行では、多様化するお客さまのニーズに応えるため、新潟県内の3地区（新潟、長岡、柏崎）のコンサルティングプラザ（以下、CPといいます）に周辺店舗の営業人員を集約し、リテールサービスをワンストップで提供する個人向け総合コンサルティング拠点とするなど、面的な営業推進に向けた体制の構築を進めています。

また、2025年2月には資産運用の専門担当者を配置した資産運用相談ブース「マネープランラボ」を新潟CP、柏崎CPにつづく3カ所目として、長岡CPに設置しました。

●コンサルティングプラザを中核とした個人営業推進体制の強化

（個人のお客さま向けの相談拠点）



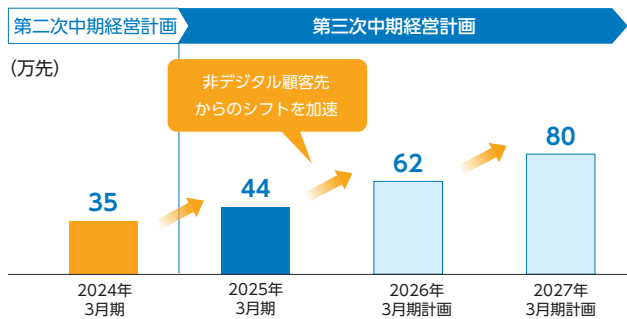
DXによる非対面チャネルの強化

当社グループでは、DXへの取り組みとして、お客さま起点でのグループコンサルティング営業を通じて、お客さまの利便性向上や生産性向上に向けたご支援を積極的に推進しています。非対面チャネルの利便性向上に継続して取り組んでいる結果、当社グループの「デジタル顧客数^{*}」は約44万先にのぼっています。

今後も、日々進化するデジタル技術を活用したサービスの拡充に取り組んでいきます。

^{*} だいたいほくえつID保有者（りとりばんく・マイページの利用者等）および個人eネットバンキング利用者数。

●デジタル顧客数



●主な取り組み

2024年7月	FG社長を委員長とする「生産性向上・DX推進委員会」の新設
12月	普通預金の「WEB口座開設サービス」の取り扱い開始
	スマートフォン向けアプリ「第四北越りとりばんく」に投資信託口座・NISA口座の開設および投資信託の購入・解約等の機能を追加
	個人向けWEBサービス「マイページ」に住所変更・電話番号変更、投資信託関連帳票の電子交付サービスの申し込みおよび閲覧の機能を追加
2025年2月	事業者向けポータルサイト「CONNECT-BIZ」にアプリ機能、給与明細電子交付機能を追加

主な非対面チャネル

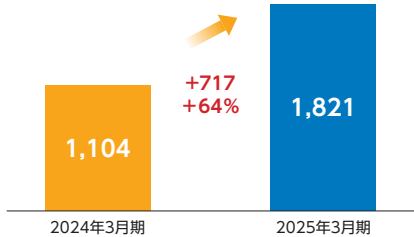
●事業者向けポータルサイト "CONNECT-BIZ"



- 社内掲示板
- グループメッセージ
- 安否確認
- 動画配信
- 専用商品の提供
- 資金管理機能 etc.

モバイル版アプリ
給与明細電子交付機能
提供開始（2025年2月）

【利用社数】（社数）



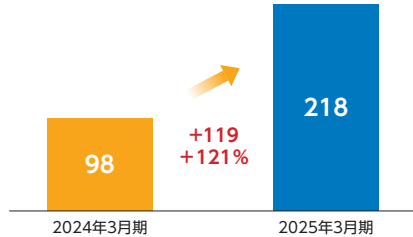
●スマートフォン向けアプリ "第四北越りとりばんく"



- 残高照会
- 振込・振替
- 税金支払
- カードローン etc.

投資信託口座、NISA口座開設
投資信託の購入・解約・積立機能
提供開始（2024年12月）

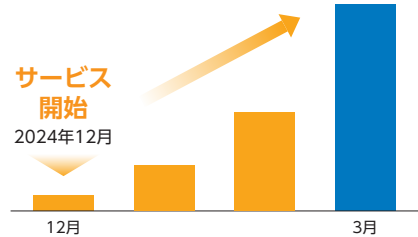
【利用者数】（千人）



●「WEB口座開設サービス」 （2024年12月～）



【受付件数の推移】（累計）



生成AI活用に向けた取り組み

当社グループでは、生産性を飛躍的に高めていくための生成AIの活用に向けた試行を開始しています。2025年6月には、生成AIを活用して地域のさまざまな課題に迅速にかつ適切に対応し、地域の活性化を図ることを目的として、株式会社新潟日報生成AI研究所と連携協定を締結しました。

●連携協定の締結（2025年6月）

第四北越FG × 新潟日報 生成AI研究所

— 主な連携事項 —

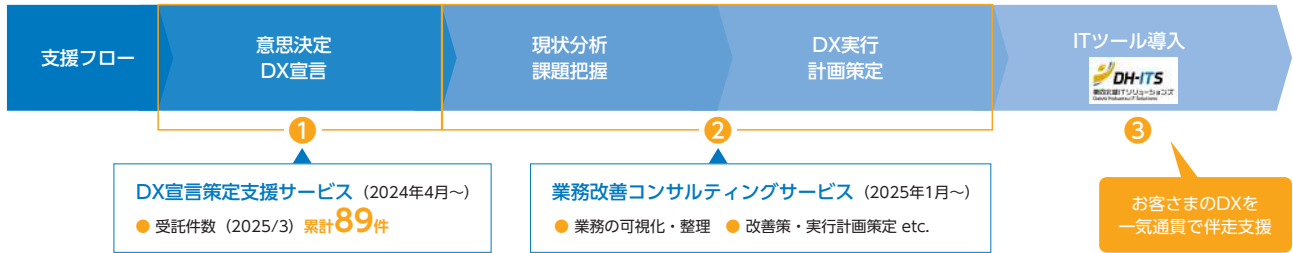
- 生成AIを活用した地域経済の活性化
 - 生成AI等の地域への普及
 - 生成AI等の新規事業の創出 etc.

基本戦略Ⅱ 生産性向上の追求

お取引先の生産性向上に向けたDXへのご支援

働き方改革や人手不足などから経営者の皆さまにとって生産性の向上は喫緊の課題となっています。そうした課題の解決に向けて、当社グループでは、2024年4月より「第四北越DXコンサルティングサービス」のご提供を開始し、第四北越銀行と第四北越ITソリューションズが連携しながらお客さまのDXを一気通貫で伴走支援する態勢としています。また、新潟県等による各種DX業務も積極的に受託し、地域全体のDXに向けた取り組みを加速しています。

●「第四北越DXコンサルティングサービス」(2024年4月～)



●新潟県等からの主な受託業務

2024年5月	令和6年度新潟県DXコンシェルジュ運営業務（公益財団法人にいがた産業創造機構）
8月	令和6年度支援機関連携DX意識改革業務（公益財団法人にいがた産業創造機構）
2025年4月	令和7年度DX経営による企業価値向上プロジェクト業務（新潟県）

地域のキャッシュレス化推進

当社グループでは、地域のキャッシュレス化を積極的に推進しています。第四北越銀行では2024年8月より「第四北越JCBデビット」、同年10月からは「TSUBASA第四北越キャッシュレス加盟店サービス」の取り扱いを開始しました。

また、2024年10月には、新潟税務署や新潟県納税貯蓄組合総連合会とともに「新潟県下一斉キャッシュレス納付推進プロジェクト」を立ち上げ、新潟県内金融機関が連携して、国税や地方税のキャッシュレス納付の普及に取り組んでいます。

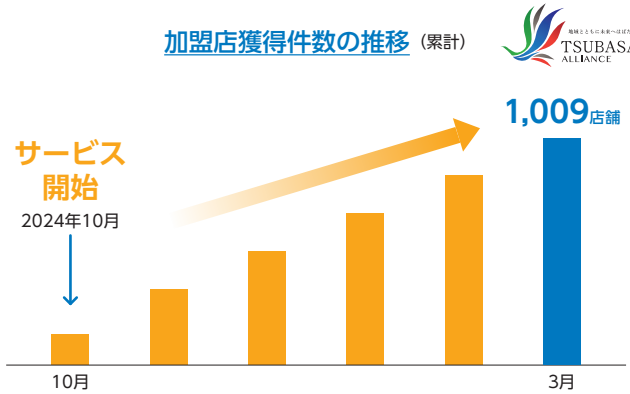
今後もお客さまのさまざまなニーズにお応えるため、利便性の向上と充実した商品・サービスの提供を通じて、地域社会の発展に貢献していきます。



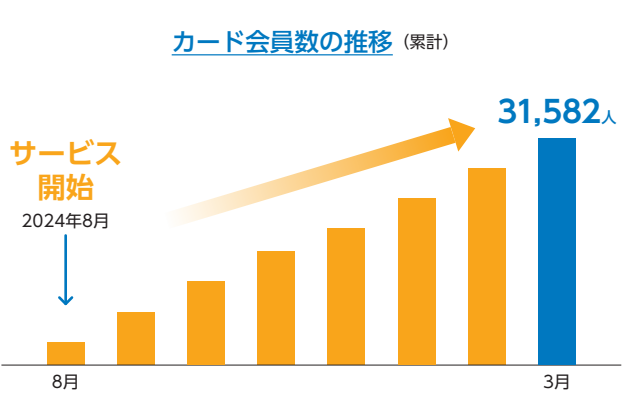
新潟県下一斉キャッシュレス納付推進共同宣言式

地域経済のキャッシュレス推進

●「TSUBASA第四北越キャッシュレス加盟店サービス」



●「第四北越JCBデビット」



基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

重要戦術

- 7 グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践
- 8 地域・お客さまの課題を解決する専門性・多様性ある人財基盤の強化
- 9 働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備

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する経営環境のもとで、ステークホルダーの期待に応え地域の発展に貢献し続けるため、当社グループは人財を競争優位の源泉と捉え、人的資本経営を実践することで人的資本価値の向上を図り、企業価値向上につなげていきます。

人的資本経営の実践に向けて、経営戦略と連動した人財戦略を策定・実行する体制とするため、当社社長を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を新設（2024年7月）し、同委員会の審議を経て、人的資本経営の実践における基本的な考え方や、当社グループの目指す姿、求める人財などを定めた「人的資本経営方針」を制定（2024年12月）しました。

第四北越フィナンシャルグループ人的資本経営方針

目指す姿	第四北越フィナンシャルグループは、人財を最も大切にすべき価値創造の源泉と捉え、経営理念のもと人的資本経営を実践し、地域社会の発展への貢献と当社グループの持続的な企業価値向上を図ります。併せて、本方針の考え方をグループ全体に浸透させ、すべての従業員がグループの一員であることの誇りと責任を感じることが出来る魅力ある企業グループを目指します。	
求める人財	主体的に変化に挑戦する人財	高い倫理観を持ち、行動力と当事者意識をもって主体的に変化に挑戦する人財
	新たな価値を創造する人財	専門性、実践力、問題解決思考力の向上に向けて自律的に学び、新たな価値を創造する人財
	組織力の最大化に貢献する人財	部門や会社を越えた幅広い関係者と連携しながら、組織力の最大化に貢献する人財
多様な人財の確保と育成	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、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進するとともに、従業員一人ひとりの成長・能力向上を積極的に支援し、前項に掲げる人財を育成・登用します。また、人的資本価値向上に資する投資を年5%以上増加させ、多様な人財の更なる成長を積極的に後押ししていきます。（子銀行における従前からの方針を踏襲）	
ウェルビーイングの実現とエンゲージメントの向上	従業員が心身ともに健康で自らの能力を最大限発揮できるよう、ウェルビーイングの実現に取り組むとともに、心理的安全性の高い職場環境を整備し、従業員エンゲージメントの向上を図ります。	
グループ人的資本価値の最大化	グループ全体での人財活用・活躍促進を推し進め、「公正性」「透明性」「客観性」を確保した処遇・登用と適材適所の人事運営により、グループ人的資本価値の最大化を図ります。	

第三次中期経営計画で掲げた重要戦術と上記方針のもと、グループ総合力の最大化に向けた人財ポートフォリオの構築や、高い専門性と多様性ある人財層の形成を進める施策に取り組んでいます。併せて、人的資本価値向上を支えるウェルビーイングの実現に向けて、エンゲージメントの高い職場環境づくりを進めています。

「一志勇躍」のスローガンのもと、全役職員が一丸となって「新たな価値を創造し、地域社会の発展に貢献し続ける」当社グループの経営理念を実践していきます。

経営理念	人的資本経営方針	第三次中期経営計画	戦術	主な施策	施策の狙い
			1 グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践	人財ポートフォリオの構築	経営戦略を実現するための人財ポートフォリオ構築
			2 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	価値創造に向けた人財育成・採用とDE&I推進（多様な人財の活躍）の加速	高い専門性と多様性のある人財ポートフォリオ構築に向けた人財育成・確保
			3 働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備	ウェルビーイング実現に向けたエンゲージメントの向上や健康経営態勢強化	心理的安全性が確保され、エンゲージメントを高める職場環境づくり

基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

グループ総合力を最大化する人財マネジメントの実践

人的資本価値向上委員会の役割

当社社長を委員長としグループ横断の参加メンバーで構成する「人的資本価値向上委員会」は、当社グループ全体の人的資本価値向上に向けた施策の立案、進捗・実効性の検証などのPDCAを主な役割として活動を進めてきています。2024年7月に新設して以降、2024年度は8回開催し、経営戦略を実現する人財の適正配置の土台となる人財ポートフォリオの構築、女性活躍推進における課題の抽出と対応、従業員エンゲージメント総合スコアによる組織診断と必要な職場環境の整備など、人的資本価値向上に関わるテーマについて議論を重ね、各種施策に反映しています。

人財ポートフォリオ構築の取り組み

人的資本価値向上委員会における現在の主要テーマである「人財ポートフォリオ（人財基盤）の構築」では、経営戦略の実現に向けて必要とする人財像の定義に基づく現状（As is）と目指す姿（Will be）を可視化し、両者にあるギャップの解消に向けた人財の育成・確保により、質と量を充たす人財ポートフォリオの構築を目指しています。

目指す人財ポートフォリオの構築にあたっては、これからの経営環境において必要となるスキル、職務経歴、特性・資質等を分析し、外部の知見も活用しながら人財区分毎に人財像の定義（以下、「人財定義」といいます）を固めていく予定です。

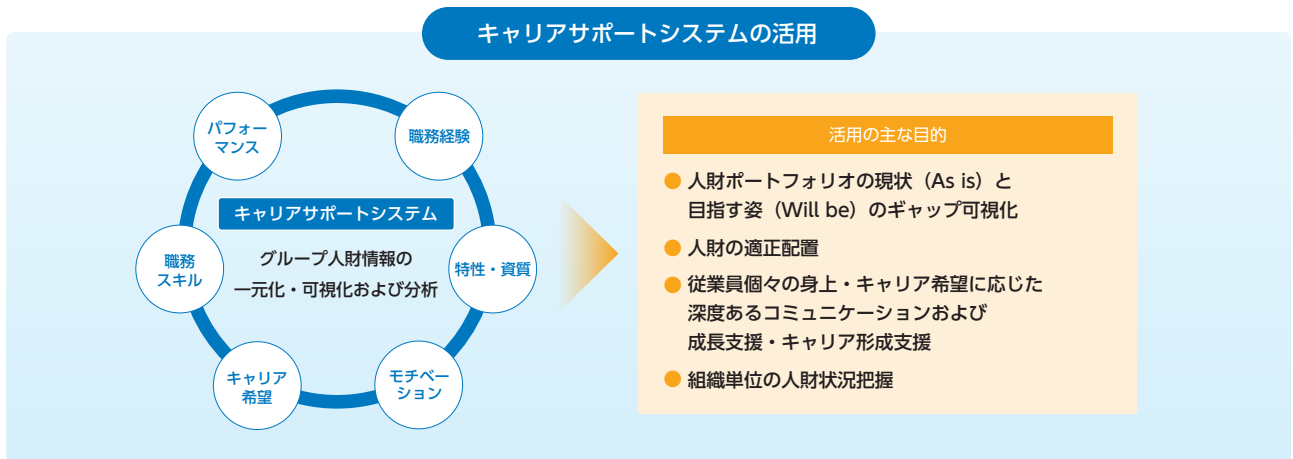
●現在検討中の人財ポートフォリオの概要

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

キャリアサポートシステム（人財情報基盤システム）の活用

実効性のある人事施策（人員配置・人材育成等）の立案や施策の効果検証、人事関連業務の効率化等への活用を主な目的に、人財情報の一元化・可視化および分析を可能とする人財情報基盤システム「キャリアサポートシステム(当社グループ内呼称)」を2024年に第四北越銀行で導入しました。2025年4月からはグループ全社に展開しています。

現在進めている人財ポートフォリオの構築やそれを土台とする人財の適正配置、人財定義が環境変化に整合しているかの検証に継続活用していくほか、労働実態を踏まえた職場環境の整備や組織のエンゲージメント診断等、人的資本価値向上を実現するためのメインインフラとして、活用領域を広げていきます。



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

新たな価値を創造する厚みのある人財ポートフォリオ構築に向けた育成・採用

複雑化・高度化する地域・お客さまのニーズに応えていくため、高度かつ幅広いコンサルティング営業が実践できる人財や専門性の高い人財の育成を進めるとともに、女性活躍推進をはじめとしたDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進することで、新たな価値を創造する専門性・多様性があり、質・量ともに厚みのある人財ポートフォリオ（人財基盤）を構築していきます。

高度なコンサルティング営業を実践できる専門性の高い人財の育成

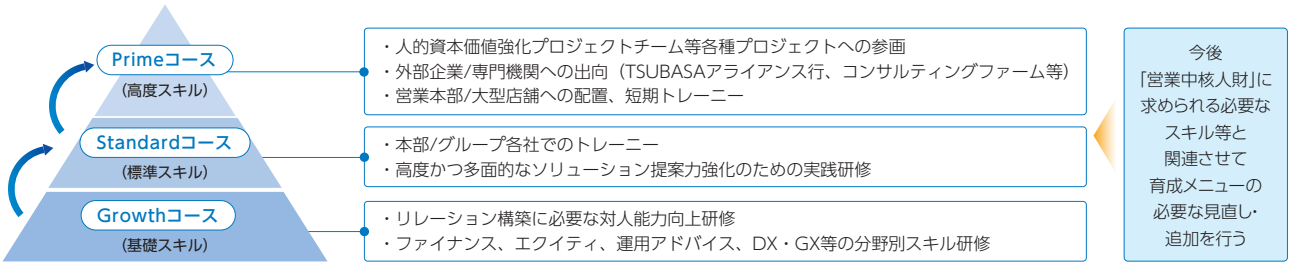
I コンサルティング営業の実践力・専門力向上

第三次中期経営計画のスタートに合わせ、地域やお客さまのニーズに的確にお応えできる人財を育成するため、従業員個々の現状のスキルレベルからより上位レベルを目指していく3段階の育成コース（Prime/Standard/Growth）を体系化しました。最上位レベルに位置付けるPrimeコースは、外部派遣や本部・大型店への配置等による実践重視の育成メニューのほか、銀行本部・営業店が連携して地域の面的創生に取り組む「人的資本価値強化プロジェクトチーム」（P31参照）への参画など、幅広い機会と実践を通じて営業担当者の実践力・専門力の向上を図っています。

今後は、現在検討を進めている人財ポートフォリオにおける「営業中核人財」の人財定義を固め、同定義に合う人財に必要なスキルや知識、特性・資質を反映した育成メニューの追加・見直し、専門部署や当社グループ会社へのトレーニング派遣等により高い専門スキルの習得や職務領域の拡大を図っていきます。

Primeコース
外部トレーニー・出向
11名
(第四北越銀行、2024年度)

実践を重視したコンサルティング営業力育成メニュー



Primeコース受講者の声 ～地域課題の解決に向けた新たなスキル習得～



西澤 慎太郎
第四北越銀行
大手信託銀行
出向

現在は大手の信託銀行に出向し、不動産ファンドの組成に関する業務を行っています。投資対象物件の探索および取得業務、投資家の招聘業務などを通じて、ファンド組成実務の習得や、各ステークホルダーの考え方、運用方針の理解に取り組んでいます。また、銀行では経験のできない不動産仲介実務に携わることで、不動産マーケットの動向や各種リスクの認識にもつながっていると感じています。出向経験を活かし、不動産ファンドの活用による、当行お客さまの投資機会の創出や課題解決、再開発を通じた地域の活性化などに貢献したいと考えています。

I 専門人財の育成

より複雑化・高度化する地域・お客さまのニーズにお応えしていくため、さらに高い専門スキルを有する人財を育成するこれまでの以下の取り組みに加えて、近時はデジタル技術を活用した生産性向上や、カーボンニュートラル実現など、環境変化を捉えた課題対応に必要な専門性を高めていく観点から、生成AIや脱炭素にかかる専門分野のスキル習得を強化しています。

- 「エキスパート制度」（専門人材役職制度）を活用した専門職務に特化した人財の登用
- IT・DXスキル習得やスキル高度化に向けた外部企業への研修派遣
- FP1級や証券アナリスト等をはじめとする専門性の高い資格取得促進のための対策講座・プログラムや奨励金制度の拡充



基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

●専門資格保有者数（第四北越フィナンシャルグループ）

資格	2022年度	2023年度	2024年度	資格	2022年度	2023年度	2024年度
FP1級	197人	205人	205人	ITコーディネータ	18人	25人	34人
中小企業診断士	48人	51人	52人	ITパスポート	1,066人	1,236人	1,323人
証券アナリスト	53人	54人	52人	TOEIC800点以上	26人	22人	26人
情報セキュリティマネジメント	104人	153人	165人	脱炭素アドバイザーベーシック*	－	1,152人	1,456人

※ 該当する資格が複数種類ありますが、複数資格保有者は1人として集計しています。

I 自律的な成長を支援する取り組み

従業員一人ひとりが自律し自らの成長を求めていくことが、貢献意欲や挑戦意欲を高め、専門性や多様性のある組織づくりにつながっていくものと考えます。

当社は、自らの成長意欲を喚起しキャリア形成を支援する目的から、キャリアチャレンジ制度等の各種制度・支援策を講じてスキルアップや新たな職務開発への挑戦をサポートする態勢を整備していきます。

●キャリアアップ支援策（研修以外）

キャリアチャレンジ制度(銀行)	希望する営業店支店長などのマネジメント層や専門部署への配属のほか、グループ各社、外部企業などへの出向により、キャリアアップを実現する制度を実施しています。
FGキャリアチャレンジ制度	当社グループ会社間での最長1年の研修出向により、新たな専門分野の習得やグループ連携力の向上を進める制度を2025年度から開始しました。
副業兼業制度	スキルを活かした教育・文化活動や地域貢献活動への参画を通じて、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制度です。第四北越銀行では、「副業制度」のほか、地域企業のニーズに応え兼務出向する「社外兼業制度」、定年退職後に銀行と業務委託契約を締結し起業を支援する「セカンドキャリア起業支援制度」を実施しています。
専門資格取得支援	FP1級など専門資格取得に向けたセミナー開催や、中小企業大学校・外部専門機関への研修派遣、奨励金の支給などにより、各種専門資格取得を促進しています。
自己啓発メニュー	自己啓発教材のWeb閲覧システムを更改し、学習環境を改善するとともに教材メニューを随時拡充しています。

キャリア採用による専門人財の確保

従来よりシステム分野や資産運用コンサルティングなどにおいて、専門性の高い人財の採用を積極的に行っており、現在多くのキャリア採用人財が活躍しています。

専門性・多様性と質・量の厚みのある人財ポートフォリオの構築に向け、第四北越銀行では、2025年度からリファラル採用*などの新たな採用チャネルにより、キャリア採用を強化しています。

※ 従業員が知人・友人を紹介する採用手法

●キャリア採用比率（第四北越銀行）

2022年度	2023年度	2024年度
12.9%	20.2%	18.1%

キャリア採用者の声 ～新たな職場でのやりがい～



高橋 遼平
第四北越銀行
システム部

私は、システム開発ベンダーとコンサルティングファームでの経験を経て、2024年に首都圏からUターンし、第四北越銀行システム部に入行しました。自身がこれまで培ってきたさまざまな知見を生まれ育った新潟に還元したいと思い、当行でチャレンジすることを選びました。

システム部では、お客さまや行員が各種システムをセキュアかつ安定的に利用できるよう運用・維持することに加え、新たなビジネス戦略を実現するためのIT戦略立案・ソリューション検討などを行っています。プロジェクトを通じて、チームメンバーとの共通の目標を達成し、お客さまや関係部署へ価値を提供できた時は、大きな達成感があるとともに、やりがいを感じられています。

DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）推進の加速

2024年7月に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、多様な見識や価値観、専門性を活かしたイノベーションの創出など、当社の持続的成長に向けて多様な人財が活躍するDE&I*の取り組みを加速させてきています。

※ Diversity(ダイバーシティ/多様性)、Equity(エクイティ/公平性)、Inclusion(インクルージョン/受容)の頭文字をとった言葉で、「多様性」を「受容・包摂」し、それぞれに「公平」な機会提供のもとで、互いに尊重し認め合いながら成長できる環境づくりを目指した考え方

I 女性活躍推進

当社グループでは、取締役会の多様性の確保および2030年女性取締役比率30%達成に向けて、これまでの「女性管理職比率」に加えて、女性取締役候補の最上位職層母集団となる「女性部長相当職比率」を2024年7月にKPIとして掲げ、各KPIの達成に向けた育成プログラムを体系化し、プログラムの実効性と育成の進捗に対するPDCAを実践しています。

●女性活躍を推進する育成プログラムの体系

当社グループの育成プログラムは、職位層ごとにKPIを掲げ、それを実現する職位層ごとかつ個々の従業員の職務歴・経験に応じた育成メニューをグループ内外で設定し、新たな職務開発・職務領域の拡大を図ってきています。

対象	プログラム名	主な育成メニュー	実績と目標		
マネジメント層	女性取締役育成プログラム	選抜 ● 当社経営層による講話・ディスカッション ● 社外女性経営者による講義 ◆ 育成計画に基づく部長職等への戦略的配置 ◆ 「TSUBASACロスメンター制度」 「外部メンタリング制度」などによるメンタリング	KPI	<直近実績>	
				2025年3月末	2025年6月末
ベ이스層・コア層	女性活躍推進プログラム 経営層育成コース 管理職育成コース	募集 ● 外部研修（異業種・TSUBASAアライアンス行等） ● オンラインビジネススクール受講 ● 個別キャリアコンサルティング ◆ 法人営業研修・融資研修・本部トレーニー	女性取締役比率	6.6%	14.2%
			女性部長相当職比率	8.1%	10.8%
全層	<第四北越銀行>法人分野・本部業務の経験機会拡大	◆ 法人営業研修・融資研修・本部トレーニー ◆ ジョブローテーションの高速化	女性管理職比率	26.3%	26.5%

（◆は第四北越銀行のメニュー）

女性活躍推進プログラム参加者の声 ～自己成長につなげる～



久保田 菜摘
第四北越銀行
監査部

本プログラムでは、多様な経歴の参加者と交流し大きな刺激を受けるとともに、仮説を立てて問題に向き合い、解決する手法を学び、仕事でも道筋を立てて物事を考える論理的思考を活かせるようになりました。現在は当行の自己資本比率等に関する監査業務を担当していますが、専門性の高い本部企画分野にも魅力を感じており、視野を広げ意欲的に仕事に挑戦し自己成長につなげたいと思います。



塩田 保奈美
第四北越IT
ソリューションズ

本プログラムへの参加は一步前に踏み出す挑戦でしたが、仕事を通じて誰かの役に立つという仕事の軸を再確認することができました。現在第四北越銀行のシステムヘルプデスク業務を担当していますが、お客さま起点で仕事を考える思考に変化したと実感しています。今後はAI活用等新しい業務領域にも積極的にチャレンジし、自己成長につなげるとともに周囲にも影響を与えられるような存在になりたいと思います。



女性活躍推進プログラムキックオフ研修



女性活躍推進プログラム4期生のメンバー



女性活躍推進プログラムパネルディスカッションの様子

基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

●男女間賃金格差の状況

当社グループでは、性別による処遇や登用等の差異は設けていません。2024年度の男女間賃金格差は、女性活躍推進の取り組みの成果もあり、主要な子会社である第四北越銀行の正規雇用労働者の同格差は前年比1.8pt改善し63.7%となりました（下表参照）。なお、「相対的に賃金の高い管理監督職に男性の割合が高いこと」「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の地域限定制度^{*}を女性が選択する割合が多いこと」が同格差の主な要因となっています。

現在、当該制度を選択する行員の割合が男性13%、女性69%となっている実態を踏まえ、新たな職務開発や幅広い職務経験が得られるカリキュラムを設定した育成プログラム（前掲参照）に取り組み、上位職へのキャリア形成に対する意欲喚起と活躍促進につなげています。

全従業員の男女間賃金格差（49.1%）が、正規雇用労働者の同格差（63.7%）から拡大する要因は、正規雇用労働者に比べ賃金の低い「パートタイマー」における女性の割合が多いことであり、正規雇用登用制度（正規雇用に転換する制度）による人財活用を促進し、賃金格差の縮小につなげていきます。

^{*} 通勤可能な範囲に勤務地を限定できる制度で、転居を伴う転動のない同制度を選択した行員の給与は選択前の85%～90%程度となりますが、昇格や昇進に制限はなくすべての役職への登用を可能としています。

●第四北越銀行の人員構成割合と男女間賃金格差（2024年度）

雇用区分・職位	人員構成割合 (全従業員に対する割合)			男女間賃金格差	
	男女合計				
		うち女性	うち男性		前年比
全従業員	100.0%	53.0%	46.9%	49.1%	+1.5pt
正規雇用労働者	71.3%	29.0%	42.3%	63.7%	+1.8pt
管理監督職	37.8%	9.2%	28.6%	78.2%	+0.5pt
その他	33.5%	19.8%	13.7%	85.9%	+3.9pt
パート・有期労働者	28.6%	23.9%	4.6%	69.2%	+0.3pt
うちパートタイマー	22.0%	21.4%	0.5%	107.8%	▲4.6pt

^{*} 男女間賃金格差＝女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金

本表では2024年度中に職位等に変更のない人員を集計対象としています。切り捨て表示しているため各計数の合計値が一致しない場合があります。

Ⅰ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個々の適性や能力を活かし安心して勤務を継続できるよう、聴覚障がいがある場合には音声認識アプリ機能のあるスマートフォンを貸与し健聴者とのコミュニケーションが取れる対応を行う等、障がいの状況に合わせながら広く業務に従事できる環境整備を行っており、第四北越銀行の2025年3月末時点における障がい者雇用率の実績は法が求める2.5%を達成しています。

今後も地域の専門機関（ハローワーク、就労支援機関）と連携した人財採用や、就労定着に向けたハード・ソフト両面からの職場環境整備などをさらに進め、障がい者雇用に対して積極的に取り組んでいきます。

Ⅰ人権尊重・LGBTQへの理解促進への取り組み

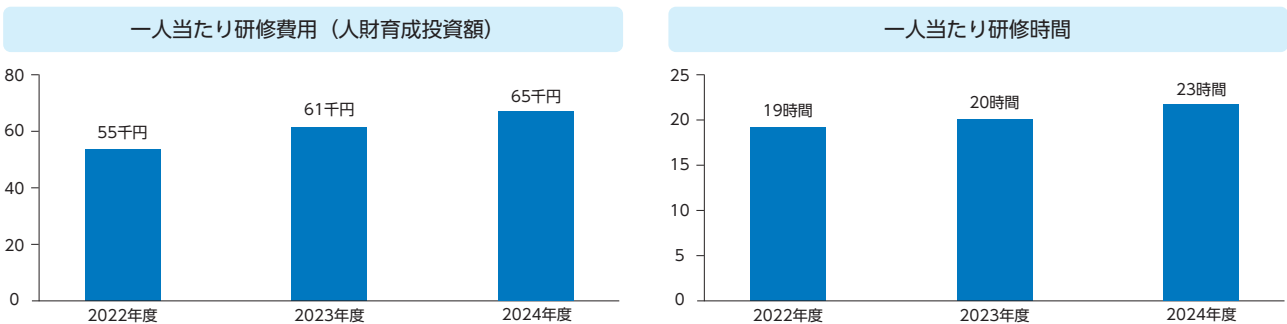
「サステナビリティ基本方針」（P51参照）の一つである「社会との信頼関係の確立」において、あらゆる企業活動において人権を尊重することを掲げ、ステークホルダーの皆さまを中心として人権尊重への取り組みを進めてきています。

2024年度においては、当社グループの営業基盤である新潟県において、同性カップルを婚姻相当の関係と認める「パートナーシップ制度」が導入されたことに対応して、管理職や営業担当者を対象に、性的マイノリティのお客さまや部下に対する具体的な対応方法や留意点についての研修を実施したほか、従業員の人権尊重に向けてハラスメント防止を強化する観点から、カスタマーハラスメント対策への方針を公表するとともに対応マニュアルを整備しました。

人的資本価値向上に向けた投資

当社グループは、「人的資本価値向上に資する投資を年5%以上増やす」ことを人的資本経営方針に掲げ、研修体系の充実や外部への研修派遣などへの投資を毎年継続して増やし、競争優位の源泉である人財の育成を強化してきています。

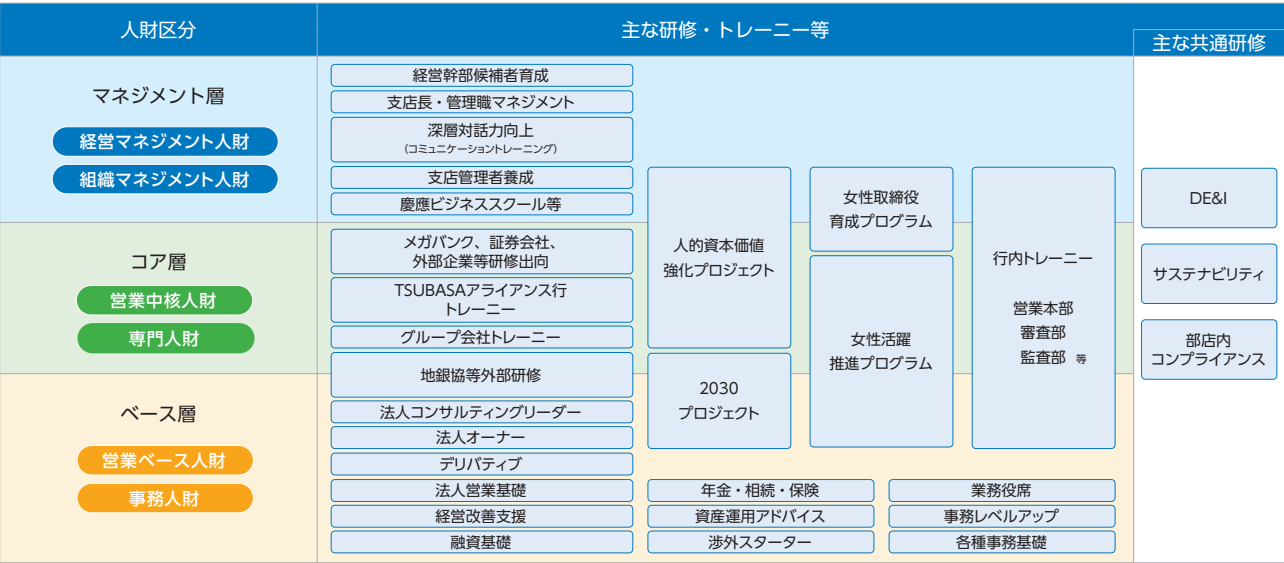
●人的資本価値向上に向けた投資の推移（第四北越銀行）



^{*} 研修費用には研修施設関連費用や研修受講時の人件費は含んでいません。

●第四北越銀行の研修体系

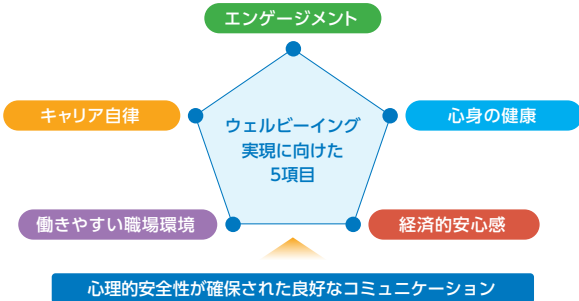
現在の研修体系に基づく人財育成を進めつつ、今後は人財区分ごとの人財定義を明確化し、必要とするスキルや特性・資質の向上に資するプログラムを研修体系に反映させ、より専門性・多様性を確保した目指す人財ポートフォリオを構築していきます。



働きがいや幸福感を実感できる職場環境の整備

ウェルビーイング実現に向けた取り組み

心理的安全性が確保された良好なコミュニケーションのもと、従業員一人ひとりが幸福感や充足感を感じられる職場環境の中で、従業員のエンゲージメントの向上と心理的・身体的なウェルビーイングの実現を図る取り組みを幅広く進めています。



エンゲージメント向上に向けた取組強化

Ⅰ従業員エンゲージメント総合スコア

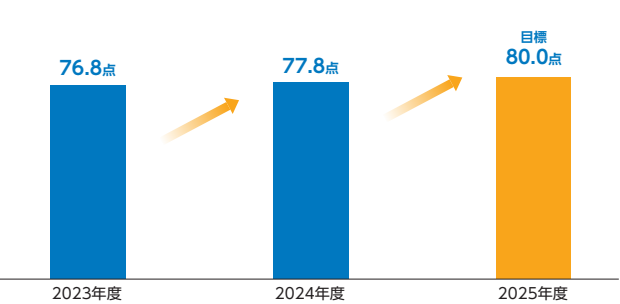
2018年の当社設立以来、継続的に実施している従業員意識調査をもとに、2023年度からは「従業員エンゲージメント総合スコア」を把握し、スコアの現状や変移などを踏まえてエンゲージメント向上への取り組みに反映しています。

「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」、当社グループの経営理念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^{*}の分析・助言も得てスコア化したものです。現状、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外部機関の評価を受けています。

さらなるエンゲージメント向上に向けて、2025年度からは同スコアの目標を80点に設定しました。グループの一体感醸成と働きがいを高めるとともに、キャリアアップの取り組みや従業員のウェルビーイング実現に向けた取り組みを加速していきます。

^{*} 外部機関：みずほインベスター・リレーションズ 株式会社

●エンゲージメント総合スコアの推移と目標



●従業員エンゲージメント総合スコアの要素別スコア

			2024年度	前年比
従業員エンゲージメント総合スコア (Ⅰ～Ⅲの3要素スコア平均値)			77.8	+1.0
要素名	内容	要素別スコア		
I	働きがい	仕事のやりがい、貢献・成長実感	75.6	+0.9
II	貢献意欲	地域・顧客・会社への貢献意欲	82.3	+1.0
III	自己効力感 成長意欲	活躍への自信・自己啓発意欲	75.5	+0.9

基本戦略Ⅲ 人的資本価値の向上

Ⅰエンゲージメント向上に向けた取り組み

経営理念は従業員の「志」であり、この「志」を全従業員で共有して一体感を醸成し、当社グループの全員が力を合わせて経営理念の実践に取り組んでいくことは、従業員の働きがいを支え、エンゲージメント向上の原動力となっています。

●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交流会等の継続的な開催

継続して実施してきている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（社長による若手社員向け説明会）」は、経営理念の浸透を通じた当社グループの一体感醸成につながっています。

●若手社員がグループの未来をデザインする「人的資本価値向上2030プロジェクト」

2021年度から継続して実施している「人的資本価値向上2030プロジェクト」は、「2030年の当社グループのあるべき姿とその実現」に向けて、業種を越えたグループ若手社員がワークショップやグループワークでの協働を通して柔軟な発想やリーダーシップを育成する取り組みです。2024年度は「地域課題解決×当社グループ新ビジネス」をテーマに実施し、半年間におよぶプロジェクト活動の中で実践・習得してきたデザイン思考等により企画した新ビジネスを発表する場として2025年3月に成果発表会を開催しました。



プロジェクトのグループワーク

プロジェクト参加メンバーの声 ～挑戦意欲の向上～



高橋 真莉香
第四北越銀行
営業店

「地域課題解決」という大きなテーマに向き合うことは、難しさも感じましたが、それゆえ自身にとって大きな挑戦であり、また成長の機会となりました。今後は、地域創生プロジェクトに参画するなど、より社会的な付加価値を生み出すことのできるキャリアにチャレンジしたいと考えています。

●心理的安全性を確保し、深度あるコミュニケーションを実践するための取り組み

マネジメント層を中心とした幅広い年代層を対象に、深層対話力の向上や心理的安全性の確保に向けた研修を実施し、深度あるコミュニケーションの実践につなげています。

健康経営態勢の強化

健康経営態勢の強化を進め、心身の健康管理体制の充実や柔軟で働きやすい職場環境整備への取り組みを積極的に行っています。

Ⅰ心身の健康管理体制の充実

従業員の心身の健康の維持向上を図るため、さまざまな取り組みを継続的かつ幅広く行ってきており、その結果、第四北越銀行健康保険組合における従業員の生活習慣病などのリスク保有者の割合や医療費支出は、全国健康保険組合平均および銀行業平均比で良好な状況を維持しています。

従業員一人ひとりの心身の健康維持・向上

主な取り組み	取り組みの概要
健診体制	2023年度から人間ドックの対象者を35歳以上に拡大し、疾病の早期発見・早期治療により重篤化を抑制しています。
コラボヘルス	婦人科健診、禁煙支援・無料歯科健診等、健康保険組合とのコラボヘルスを促進しています。
健康イベント	運動習慣・生活習慣の改善を促す観点から各種運動イベントを実施しています。
時宜を捉えた取り組み	近年の気候変動を捉えた夏季熱中症予防や、感染症対応等に幅広く取り組んでいます。
相談・支援体制	外部カウンセラーや社内の産業カウンセラー・キャリアコンサルタントによる相談体制を充実させています。

Ⅰ働きやすい職場環境整備

長時間労働の抑制や柔軟な働き方として、テレワーク、フレックスタイムの活用を促進しているほか、「専門資格取得や健康維持など多様な目的で取得できる休暇制度」や「家族の重篤な病気等のサポートや不妊治療等に対応できる休職制度」、「仕事と子育て・介護等家庭生活との両立の支えとなる制度」など、従業員のキャリア形成や個々のライフイベント・スタイルに即して利用できる諸制度の充実を図ってきています。

また、男性の育児参画を通じた男性のエンゲージメント向上や女性活躍推進につなげる観点から、男性の育児休業取得や取得日数長期化にも取り組むとともに、そうした取り組みと各職場の円滑な業務運営が両立できる体制として、必要な人材を各職場に派遣する「サポートチーム」を立ち上げています。

●健康および育児休業に関する指標（第四北越銀行）

指標	2022年度	2023年度	2024年度
定期健康診断受診率	100.0%	100.0%	100.0%
有所見率	26.0%	27.6%	27.0%
育児休業取得率（男女合算）	103.7%	104.0%	105.3%
うち男性の育児休業取得率	106.0%	108.8%	110.4%

Ⅰ取り組みに対する評価

DE&I推進や仕事と家庭生活との両立支援制度の充実に向けた取り組みが評価され、第四北越銀行は、2023年5月に女性活躍推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関する認定である「プラチナくるみんプラス」を取得しました。

また、健康経営の取り組みも高く評価され、当社と第四北越銀行は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2025（大規模法人部門「ホワイト500」）」の認定を受けています（当社は3年連続の認定、第四北越銀行は合併前から8年連続の認定）。

また、第四北越銀行は、ウォーキング・キャンペーンやウェアラブル端末の無償貸与など従業員の運動習慣定着や健康増進の取り組み実績が認められ、スポーツ庁より「スポーツエールカンパニー2025」に認定されています。



2025
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門
ホワイト500

第四北越FG
3年連続の認定取得

第四北越銀行
8年連続の認定取得



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
3年連続の認定取得

職員への
健康意識向上支援



女性の活躍促進
最上位認定

新潟県内企業で
初取得

経済的安心感（ファイナンシャルウェルネス）の醸成

報酬制度・福利厚生制度（持株会・確定拠出年金制度等）の整備や研修などにより、従業員の経済的安心感の醸成と会社業績・株価への意識向上を図っています。主な取り組み内容は以下のとおりです。

- 報酬制度：基本給与ベースアップ（当社グループ全従業員対象）、当社業績に連動した賞与制度（第四北越銀行ほか）
- 福利厚生制度：「信託型従業員持株インセンティブプラン（E-Ship）※」（当社グループ従業員持株会会員対象）
※当社株価上昇に応じた分配金を受け取れる制度
- 研修：退職金・年金制度の周知および資産形成支援を目的とした金融リテラシー向上研修等

グループ社員座談会 ～地域から頼りにされる人財になるために～



お客さまからの最初の相談相手となるために

馬場 人的資本戦略部長として多くの従業員に接していますが、ここ数年の大きな変化として「地域に貢献することをやりたい」という声が、年齢や性別を問わず聞かれます。第四北越フィナンシャルグループ(以下、「当社グループ」といいます)は「地域・お客さまから最初の相談相手になる」ことを目指し、「地域から頼りにされるコンサルティング営業」に取り組んでおり、私自身も支店長時代には会社を経営されているお客さまから「まずは支店長に聞いてもらいたい」と真っ先に相談されることにやりがいや手応えを感じてきました。第一線で活躍される皆さんが、日々の活動の中で経営理念の「地域社会の発展に貢献し続ける」を実践するために意識していることをお聞かせください。

小林 私は、第四北越銀行(以下、「当行」といいます)の本部に所属し、M&Aや事業承継に携わっています。個々のお客さまの課題解決に取り組むだけでなく、地域全体を活性化することがその地域のお客さまの課題解決にもつながる重要な活動であることを強く意識し活動しています。当社グループには、地域の面的創生に取り組む「人的資本価値強化プロジェクトチーム」があり、私もチームが取り組むスノーリゾート創生プロジェクトなどに積極的にに関わり、これまで培った専門的な知識や経験を活かしています。

大橋 昨年までは当行東京支店で大企業のお客さまを担当し、本部と連携して、ストラクチャードファイナンスなど多様な資金調達手法などの提案を行っていました。大企業とのお取引では、他業態を含めて競争が激しく、当社グループ内外の連携が必須であるとも強く感じて



いました。当社グループの地盤である新潟に戻り、東京支店で培ったスキルを活用して、より高度な提案ができるように努めた結果、お客さまのよい相談相手になっている実感があります。グループ内外連携をより活用していくことで、地域の発展にさらに貢献できると考え行動しています。

細谷 よい相談相手になるという点では、証券営業をしていると運用や投資以外のお悩みのご相談を受けることが多くあり、より幅広い知識が必要だと感じていました。そのような時に、当社グループ合同の女性活躍推進プログラムに参加できたことで、グループ連携の強みを理解することができ、実際に、法人のお客さまからの設備リース案件を第四北越リースに紹介する等の提案につなげることができました。

石塚 私は、他の銀行や生命保険会社での勤務を経て、2006年に当行にキャリア入行しました。当初は個人の資産運用アドバイスが主な業務でしたが、以前勤務していた営業店では法人オーナーのお客さまの期待に応えるため、自社株や事業用不動産、事業承継や相続など、幅広いご相談にお応えできるよう新たな知識の吸収に努めてきました。その中で得られた総合的なコンサルティングができる知識等を自身の強みと捉え活かしたいと考え、4年前に当行で専門能力を活かせる役職「エキスパート」を選択し現在に至っています。その後、コンサルティング事業部のプライベートバンクオフィス立ち上げに関わり、今は法人オーナー担当として後継者との関わりも含めて5年、10年といった長きに亘るリレーションを築いていくことにこだわって活動しています。



地域から頼りにされる人財に必要なもの

馬場 「地域から頼りにされる営業」を実践されている皆さんに続く人財を増やしていくためには、振り返ってみて、どのような学びや経験が必要だと考えますか。

大橋 東京支店勤務の際、支店長に「一流の仕事ができるようになりたければ一流に触れることが大切」とのアドバイスを受けました。プライベートでは美術館やレストランで一流の絵画やおもてなしに触れるようにし、仕事の面では、MBAオンラインセミナーなどに参加し会社の経営戦略を学ぶなど積極的に行動してきました。そうした金融以外の知見や体験などをお客さまに還元できるよう意識しリレーションを深めてきたことが、お客さまからの信頼に繋がっていると思います。

小林 私は外部の専門家やTSUBASAアライアンス行など様々なネッ



「なりたい自分」に向かって熱意を持って学び続ける

馬場 それぞれの持ち場での課題の解決に向けて学び続ける姿勢は頼もしい限りです。さらなる成長に向けて、どのような意識を持って取り組んでいますか。

小林 当社グループが目指す方向性をきちんと理解したうえで専門性を磨くことが重要だと思います。所属する部署で求められる自分の役割・領域はありますが、実際の案件ではさまざまな領域を跨いで関与していくことが求められており、幅広い分野の専門性を高めていく必要があります。多様化しているお客さまのニーズに的確に対応するために重要なのは、柔軟な対応と自分を磨き続けることだと思います。

石塚 FP1級技能士を取得して以降は、お客さまからどのような質問・課題の相談を受けても、それに応えることができるという自信を得られましたし、お客さまにも信頼を置いていただけていると感じています。多く



トワークを活かしてお客さまの課題に対応することで、幅広い課題に応えられる「頼りにされる人財」になれると考えています。そうした外部の方たちと連携できる関係を築くために専門的な知識を集中して一気に勉強したという経験があり、身に付けた知見や外部とのリレーションが現在さまざまな場面で役に立っていると思います。

細谷 証券営業においては、お客さまへのレスポンスの早さが重要だと思っています。株式市場が開いている間は、1分1秒で数字が変わり、相場が大きく変動することも多々あるからです。今では素早く対応することで、感謝されることが増えましたので、もっとお客さまに頼られる存在となるため、さらにスキルアップして半年ごとに資格を最低1つ取得するよう勉強を続けています。

の従業員に高度な知識が実践に活かせることを実感してほしいと思います。同僚にも私の体験とあわせて、知識の重要性や高度資格が役に立つことを広めているところです。

細谷 私が学びを続けられているのは尊敬する先輩の影響を強く受けているからであり、その先輩のように私自身がロールモデルになりたいと考え、当社グループの女性活躍推進プログラムに参加しました。これからも日々の活動の積み重ねを大切に、お客さま、市場に真摯に向き合っていくとともに、自己啓発を継続し自分を磨き続け、同僚や後輩にも良い影響を与える存在になりたいと思っています。

馬場 お客さまや上司とのそういう素晴らしい巡りあいと一層の自己研鑽が行動変容につながったことはすごく重要ですね。「地域に頼りにされる人財」となるためには、さまざまな特性や資質、そしてスキルや能力が求められています。皆さんのようにお客さまの期待に応えるためには何が必要かを考え、「なりたい自分」に向かって熱意を持って学び続けて成長していくことが大切です。当社グループでは、地域・お客さまの課題を解決できる専門性・多様性ある人財基盤[※]を構築していくため、従業員の皆さんがどんどん学んで成長し、多様な人財が活躍できる職場づくりを進めていきたいと思っています。その取り組みが、当社グループ全従業員の働きがいや成長意欲、貢献意欲などのエンゲージメントを高め、着実に当社グループの人的資本価値を向上させると確信しています。皆さんで「志」をひとつにして地域の持続的な発展に取り組んでいきましょう。

※ P39「人財ポートフォリオ構築の取り組み」参照

基本戦略Ⅳ リスクマネジメントの深化

重要戦術

10 コンプライアンス最優先による業務運営の実践

11 グループガバナンスの深化

12 リスク管理態勢の深化

リスク管理・コンプライアンス態勢のさらなる深化に向けた本部組織の一部改正

当社および第四北越銀行は、経営理念の実践を支えるリスク管理態勢のさらなる高度化を図るため、2025年2月よりリスク管理部門を「リスク管理部」と「コンプライアンス統括部」の2部体制としました。

また、第四北越銀行では、コンプライアンス態勢の強化やお客さまサービス品質のさらなる向上に向けて、事業開発企画部「お客さまサービス室」をコンプライアンス統括部へ移管しました。

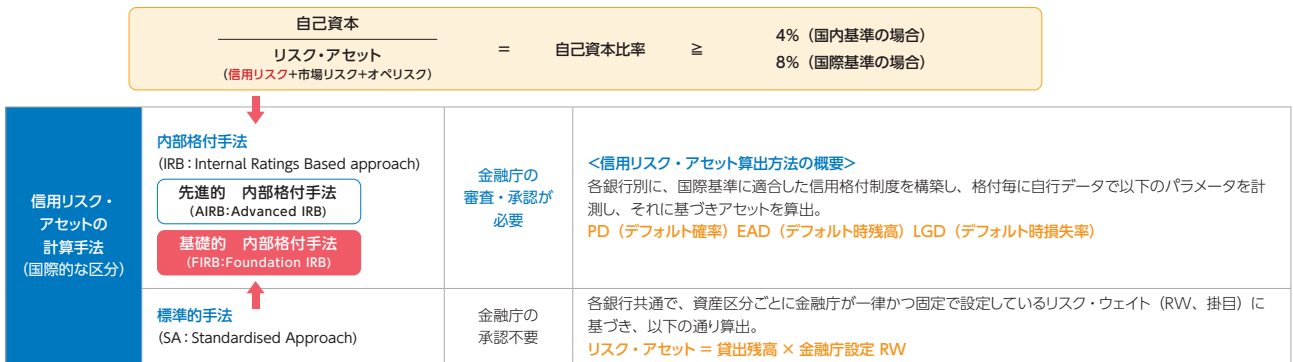
内部管理態勢の高度化

当社および第四北越銀行は、金融庁の承認を受けて、2025年3月期からの自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を、これまでの「標準的手法」から「基礎的内部格付手法*」に変更いたしました。

「基礎的内部格付手法」に基づく内部管理態勢の高度化に取り組み、地域経済の活性化に貢献していきます。

※ 基礎的内部格付手法：銀行内部の信用格付を用いて貸出資産等の信用リスクを計測することで、より適切にリスク量を自己資本比率に反映させる手法。

●銀行の自己資本比率算定における信用リスクの計測手法

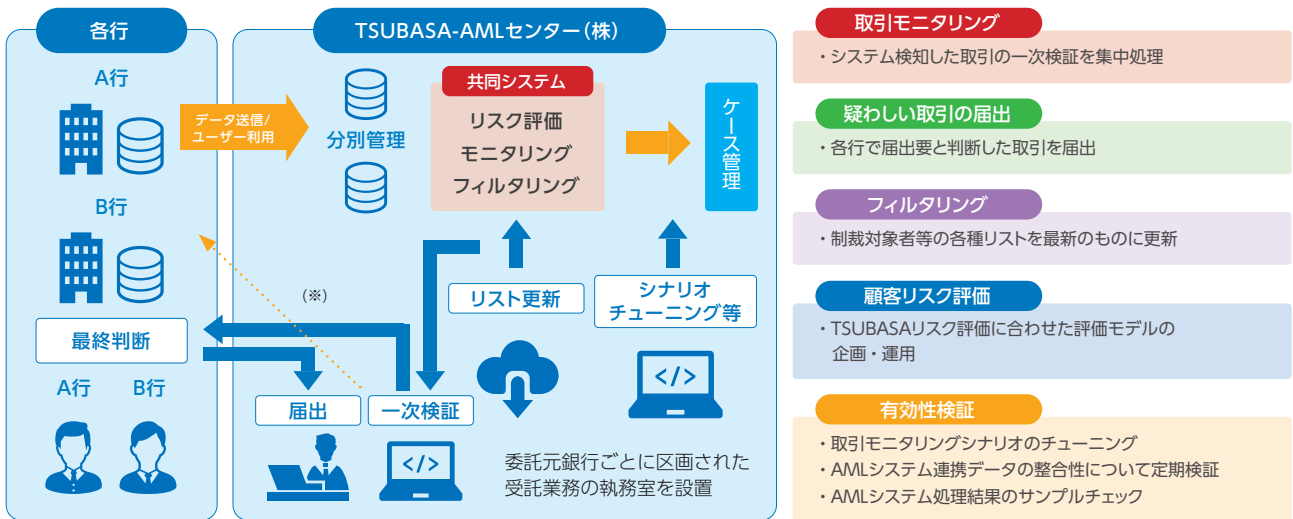


TSUBASA-AMLセンターへの業務委託によるマネー・ローンダリング及びテロ資金供与の防止対策の高度化

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

TSUBASAアライアンス各行から参加するAML/CFT対策のエキスパートが、株式会社野村総合研究所の先進的な金融ITソリューションを活用し、取引モニタリングなどさまざまな対策を集中処理することで、犯罪利用を疑われる取引を的確・迅速に検知し、対処します。この取り組みを複数の金融機関で共同化することで、AML/CFT対策の高度化と効率化を実現していきます。

●共同化事業の概要



※ 各行端末を設置し、銀行システム内の記録を閲覧しながら検証を実施

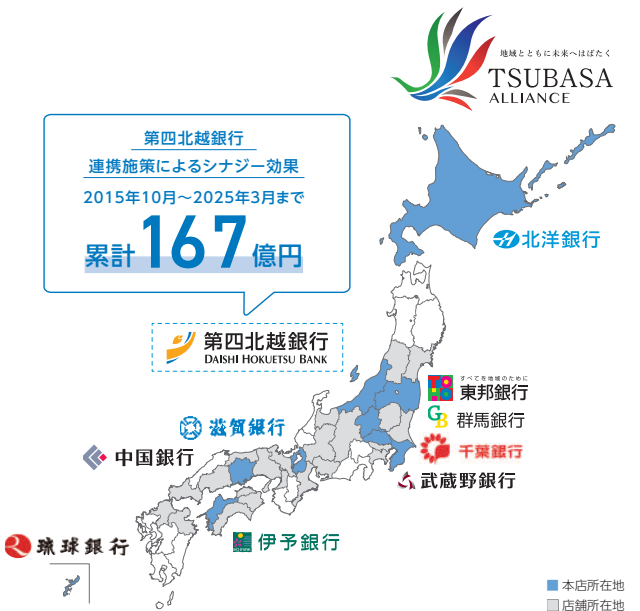
全戦略共通 TSUBASAアライアンスの深化

TSUBASAアライアンス

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、多岐にわたる分野での連携を推進しています。

2025年3月期は、「TSUBASAキャッシュレス決済プラットフォーム」を活用した加盟店事業（※詳細P37）を2024年10月より開始し、地域のキャッシュレス化を推進しているほか、TSUBASAアライアンス参加行のグループ会社間の連携による自治体向けのシステム導入などに取り組みました。また、2025年4月にはマネー・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（2023年11月設立）」が本格稼働し、第四北越銀行では、取引モニタリングなどのマネー・ローンダリング等対策に向けた主要業務の一部委託を通じて高度化と効率化に取り組んでいます（※詳細P49）。

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167億円にのぼっており、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。



群馬・第四北越アライアンス

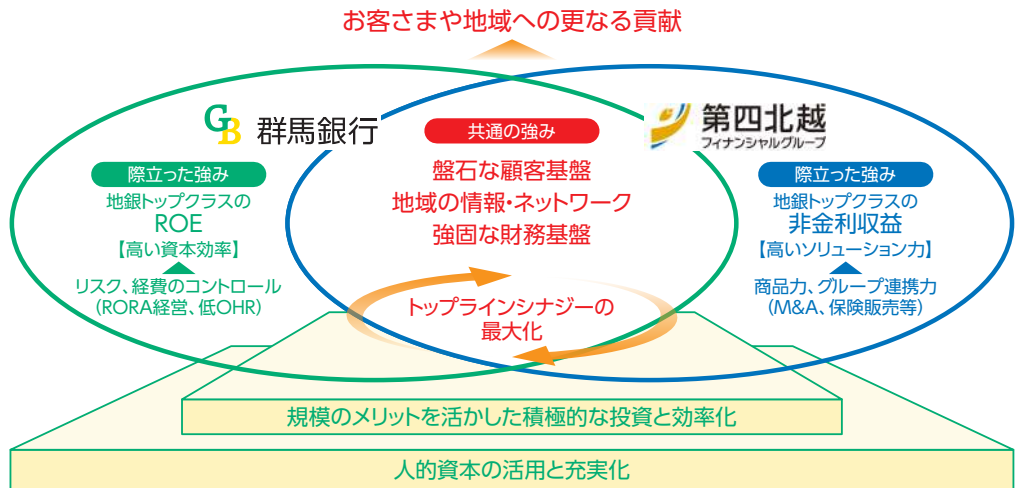
2021年12月より、群馬銀行との間で「群馬・第四北越アライアンス」を締結しています。本アライアンスの目的は、営業エリアが隣接しあう地理的特性を活かし、地域への更なる貢献と両行の企業価値の持続的向上に取り組んでいくことです。

●群馬銀行との経営統合に関する基本合意について

これまでのアライアンスの連携効果などを踏まえ、地域への更なる貢献を永続的に果たしていくためには、経営の「規模」と「質」の両面で地方銀行トップクラスの新金融グループへとステップアップすることが必要だと考え、2025年4月に経営統合の基本合意書を締結し、2027年4月（予定）の経営統合に向け協議・検討を開始しました。

両社グループが共通の強みとそれぞれの強みを持ち寄り協働し、規模のメリットや広大なネットワーク・情報連携の優位性を活用することで、トップラインシナジーの最大化を目指してまいります。

●両社グループのシナジー効果を表すイメージ図



サステナビリティへの取り組み

サステナビリティ基本方針

国内外において気候変動や自然資本、人的資本への対応をはじめとしたサステナビリティに関する動きが一層加速するなか、当社グループの姿勢・取り組みを明確化するため、「第四北越フィナンシャルグループ サステナビリティ基本方針」（以下、「サステナビリティ基本方針」）を制定し、グループ一体となって地域を取り巻く環境課題や社会課題の解決に向けたサステナビリティへの取り組みを推進しています。

第四北越フィナンシャルグループ 経営理念

第四北越フィナンシャル グループサステナビリティ基本方針（2024年12月改定）

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

地域課題への取り組み

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

環境問題への取り組み

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

社会との信頼関係の確立

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

人的資本経営の実践

地域社会ならびに当社のサステナビリティに関する諸課題の解決に向けて、役職員が当事者意識を持って主体的に行動するとともに、専門性と実践力を兼ね備えた人財基盤の強化に取り組めます。
従業員一人ひとりの価値観を尊重し、多様な人財が公正・適切な処遇のもと、健康で活躍できる人事制度および職場環境を整備し、従業員のウェルビーイングを実現します。

ESGへの取り組み方針

SDGs宣言

人的資本経営方針

気候変動・自然資本への取り組みと情報開示

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

また、気候変動と並び、生物多様性の保全や自然資本への対応も企業にとって重要な取り組みのひとつとされており、当社グループ、および取引先の自然資本への依存や影響を把握し、リスクの適切な管理やビジネス機会の獲得に繋げていく必要があると認識しています。

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

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

情報開示にあたっては、2022年3月期より、TCFD^{*1}（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言のフレームワークに基づいた情報開示の充実化に取り組んでいます。また、2024年2月にTNFD^{*2}（自然関連財務情報開示タスクフォース）が公表した開示提言（TNFD提言）に賛同するとともに、同年9月にはTNFD Adopter^{*3}として登録しており、今後、TNFD提言に基づいた情報開示を進めていきます。

^{*1} TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）：2015年12月に金融安定理事会（FSB）により設立された、気候関連情報開示を企業へ促す民間主導のタスクフォース。なお、TCFDは、2023年10月をもって解散しており、企業の情報開示に関する監督業務は国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）に移管されております。当社は、今後、ISSBおよび、日本におけるサステナビリティ基準委員会（SSBJ）が示すサステナビリティ開示基準に基づいた情報開示の充実化に向けた準備を進めていきます。

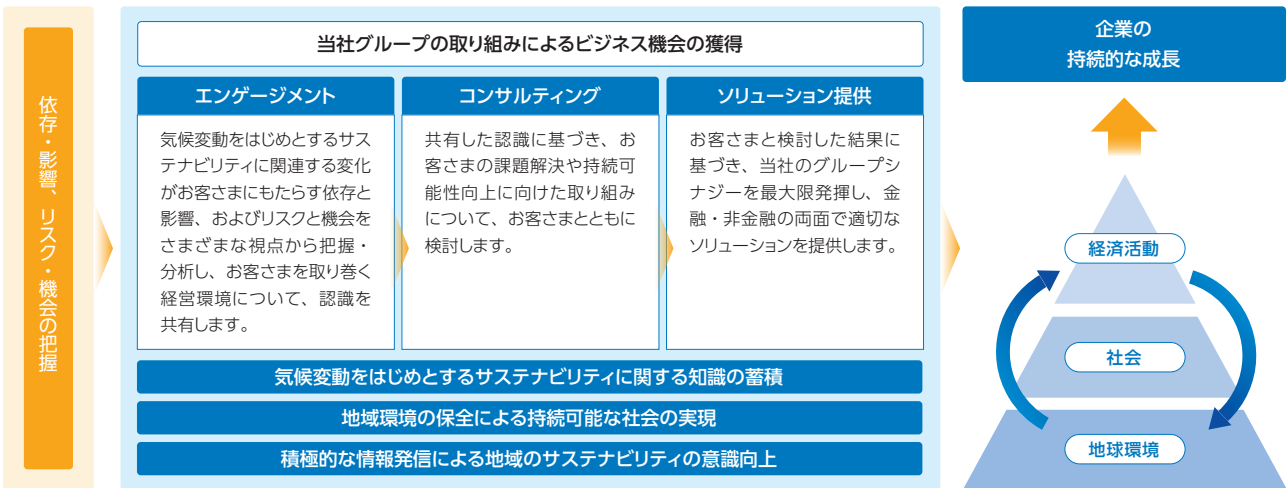
^{*2} TNFD（Task Force on Nature-related Financial Disclosures）：2021年6月に国連環境計画・金融イニシアチブ（UNEP FI）、国連開発計画（UNDP）、イギリスの環境NGO Global Canopy、および世界自然保護基金（WWF）により正式に発足した、自然資本や生物多様性に関連した幅広い情報開示の枠組みの開発・提供を目指すイニシアチブ。

^{*3} TNFD Adopter：TNFD提言に基づく開示を行う意向をTNFDのウェブサイト登録した企業等のことで、登録企業は2024年または2025年会計年度のいずれかにおいて、TNFD提言に基づいた開示を行うことが求められる。

●各種イニシアチブへの加盟



●第四北越フィナンシャルグループの役割



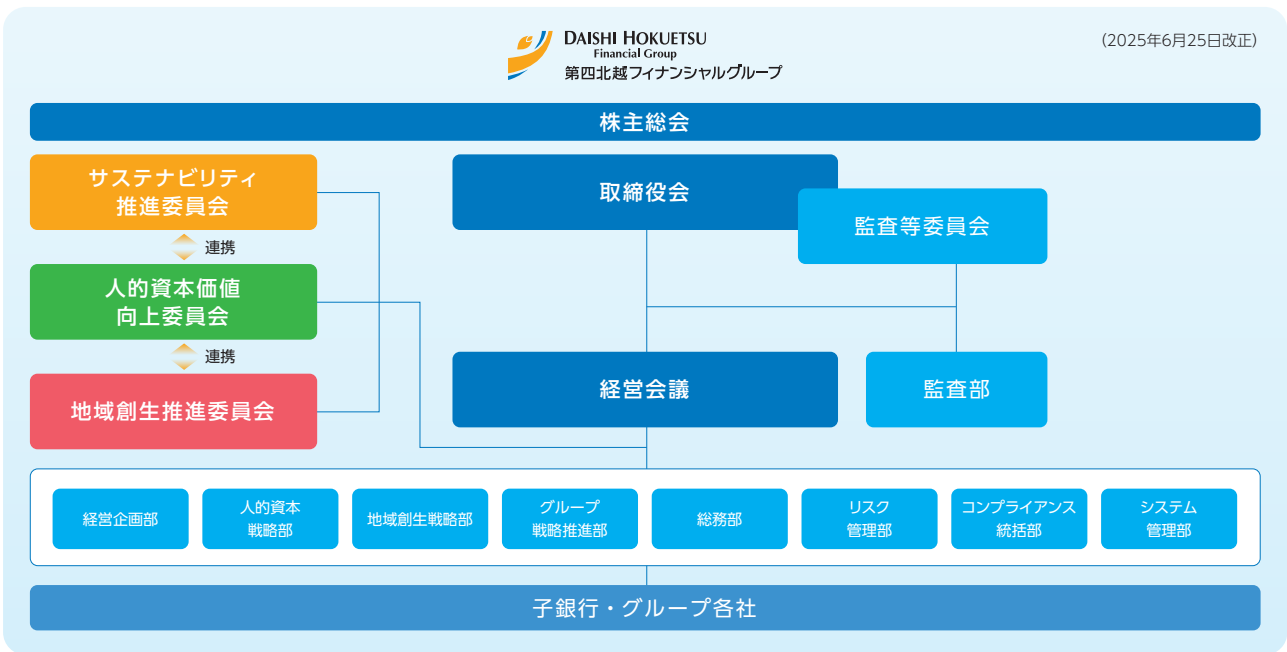
1 ガバナンス

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

同委員会は毎月開催（2024年度は12回開催）し、サステナビリティに関する取り組みへのPDCAを実践するとともに、それらの内容を取締役会で審議する体制を構築するなど、取締役会がサステナビリティにかかる意思決定や監督に関与する仕組みとしています。

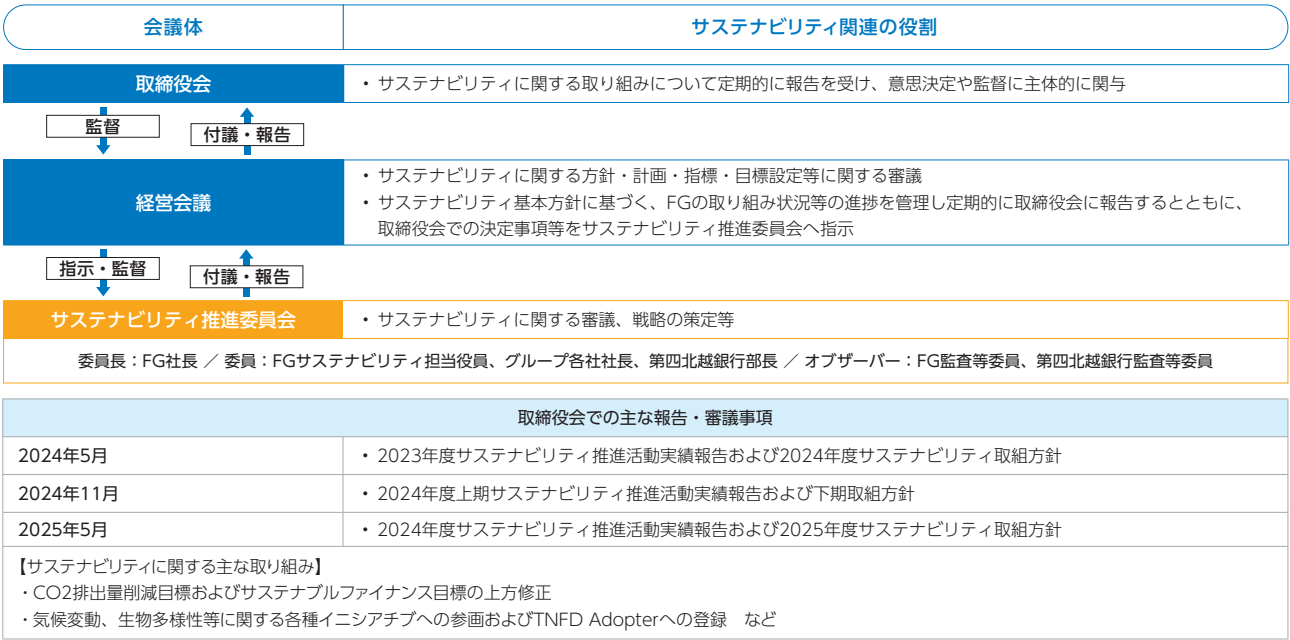
また、2024年7月には社長を委員長とする「人的資本価値向上委員会」を設置し、サステナビリティ推進委員会や地域創生推進委員会と連携し、営業戦略と連動した人財戦略の策定、実行を推進する体制としています。

●ガバナンス体制



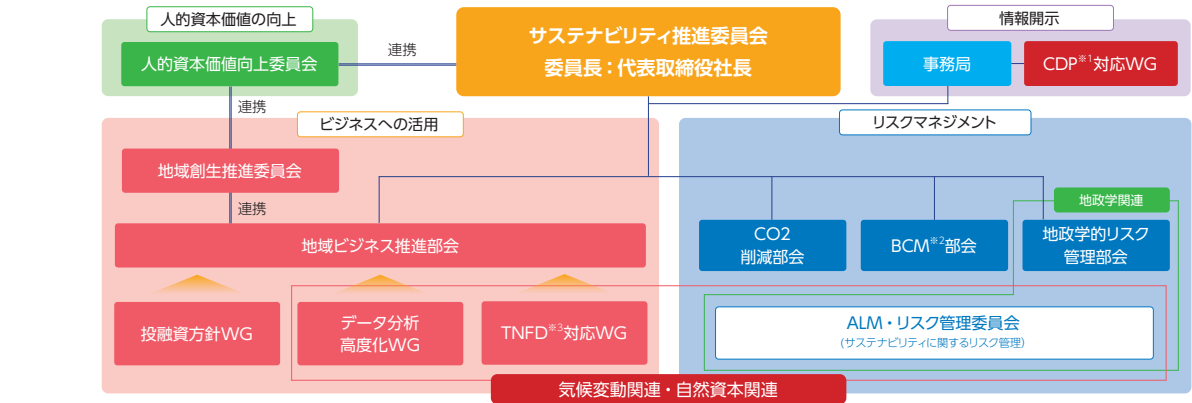
サステナビリティへの取り組み

●各会議体の役割



●サステナビリティ推進委員会の体制図

サステナビリティ推進委員会では、気候変動への対応のみならず、大規模災害時などでの事業継続に向けたリスクマネジメントや、人的資本価値向上への取り組みの深化に向けて、「ビジネスへの活用」、「リスクマネジメント」、「人的資本価値の向上」、「情報開示」の4つのカテゴリごとに部会やWG（ワーキンググループ）を設置し、各部会・WGで企画、実施した活動に対するPDCAを実践しています。



※1 CDP ：旧名CARBON DISCLOSURE PROJECT 英国の国際環境非営利団体
※2 BCM ：Business Continuity Management 事業継続マネジメント
※3 TNFD ：Taskforce on Nature-related Financial Disclosures 自然関連財務情報開示タスクフォース（詳細P51）

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

2 戦略

気候変動

I 気候変動に伴うリスクに対する認識

気候変動リスクについて、短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）の時間軸で物理的リスク・移行リスクと機会を認識し、当社グループへの影響を定性的・定量的に分析しており、それらの分析結果に基づいた当社グループのリスク管理体制の強化ならびにお客さまへの情報提供やコンサルティングサービス、ソリューション提供の充実に取り組んでいます。

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

I 気候変動に関するシナリオ分析

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

【物理的リスク】

気候変動に起因する大規模水害が発生した場合のお客さま（法人）の担保毀損および事業停滞による業績悪化の影響を分析しています。お客さまの事業停滞に伴う売上減少額につきましては、お客さまの本社所在地、および工場や店舗などの重要拠点を対象に分析しています。

シナリオ	4℃シナリオ*に基づき、気候変動に起因する100年に一度の大規模水害が発生する前提で洪水被害を想定 ※ IPCC（気候変動に関する政府間パネル）が設定したシナリオの1つ	
	①	②
分析方法	建物の洪水被害による担保毀損額を推計し、その結果から信用コストを試算	洪水により融資先の事業が停滞することによる売上減少額を推計し、その結果から信用コストを試算
分析対象	第四北越銀行が受け入れている不動産担保のうち「建物」に該当する担保	第四北越銀行の全融資先（大企業・公金を除く）における本社および重要拠点（工場・店舗など）
分析結果	8億円程度の信用コスト増加額を見込む	85億円程度の信用コスト増加額を見込む
	合計92億円程度の信用コスト増加額を見込む	

【移行リスク】

移行リスクは、第四北越銀行の融資ポートフォリオにおいて気候変動リスクの影響度が高い電力セクター、食品セクター、不動産管理・開発セクター、および自動車セクターを対象に分析しています。

シナリオ	IEA（国際エネルギー機関）が示す、「持続可能な開発シナリオ（SDS）」と「ネットゼロ排出シナリオ（NZE）」
分析方法	・本シナリオ下において、特定のセクター（下記分析対象）におけるサンプル企業のBS/PLの将来予測（2021年～2050年）を実施し、同セクターに属する全企業に対して事業継続性を評価 ・当該分析対象セクターの移行に伴う費用を踏まえた債務者区分のシミュレーションを実施し、信用コストの増加額を試算
分析対象	電力セクター、食品セクター、不動産管理・開発セクター、自動車セクター
分析結果	合計27億円程度の信用コスト増加額を見込む

サステナビリティへの取り組み

自然資本・生物多様性

I 当社グループと自然資本との関わり

自然資本とは、森林・土壌・水・大気・生物多様性など、自然によって形成される資本全体を指し、自然資本からさまざまな恩恵（生態系サービスといいます）を受けることで、私たちの生活や経済、社会が成り立っています。

当社グループが主たる営業基盤とする新潟県は、日本一長い信濃川をはじめとする多くの川や山々に囲まれ、四季の移ろいを肌で感じられるほど豊かな自然に恵まれており、様々な動植物が生息・生育する地域です。当社グループでは、自然資本や生物多様性は持続可能な社会を実現するための大前提と考え、「環境問題への取り組み」を「第四北越フィナンシャルグループ サステナビリティ基本方針」のひとつとして掲げています。

このような認識のもと、当社グループは、2024年2月に、企業が自然に関連した情報開示を行うことにより資金の流れを「ネイチャー・ポジティブ（自然に対して良い影響）」へ転換させることを目指すステークホルダー組織「TNFDフォーラム」に参画するとともに、2024年9月にはTNFD Adopterに登録しました。また、生物多様性に関連する各種イニシアチブに加盟し、自然資本への取り組みを積極的に進めています（各種イニシアチブへの加盟につきましてはP52をご覧ください）。

II LEAPアプローチの実施

当社グループの事業活動が、自然資本にどのように依存しているか、また、どのような影響を与えているかを把握するため、TNFD提言を参考に「LEAPアプローチ[※]」を部分的に実施しました。LEAPアプローチの概要は以下の通りです。

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

	フェーズ	内容	実施状況
1	Locate（発見する）	自然との接点を特定します。企業の事業活動がどの地域で自然に依存しているか、または影響を与えているかを明らかにします。	実施
2	Evaluate（診断する）	企業の活動がどのような生態系サービスに依存しているか、またその活動が自然にどのような影響を与えているかを分析します。	実施
3	Assess（評価する）	上記2を踏まえて、自然関連のリスクと機会を見極めます。これにより、企業が直面する可能性のあるリスクや、自然資本を活用する機会を特定します。	未実施
4	Prepare（準備する）	リスクと機会への対応策を整え、具体的な戦略やリソース配分計画を策定します。全体的なプロセスを報告し、透明性の高い情報開示を行います。	一部実施 (計画策定未実施)

Locate（自然との接点を発見する）

I 自然資本への依存と影響の確認

当社グループでは金融セクターの特徴から、自社の事業活動による自然への依存・影響よりも、投融資先の事業活動における依存・影響が大きいためを前提に、まずは「法人向け融資」を対象に、LEAPアプローチの「1.Locate」と「2.Evaluate」について、自然資本と経済活動との関連性を可視化するためのツールであるENCORE^{※1}を活用して分析を実施しました。

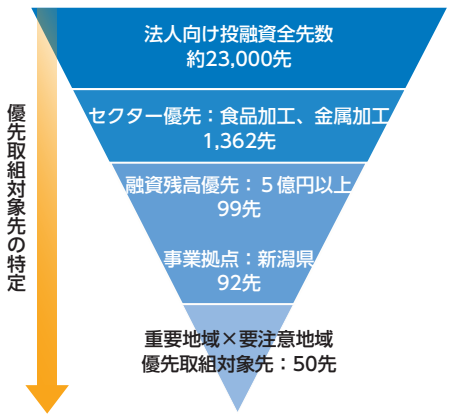
※1 ENCORE（Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure）は、国連環境計画・世界自然保全モニタリングセンター（UNEP・WCMC）などにより開発された、自然資本と経済活動との関連性を可視化するためのツールです。企業が自然資本への依存および影響を評価する際の参考情報として広く活用されており、業種別に自然資本との接点を定量・定性的に把握することが可能です。

I 優先取組対象先の特定

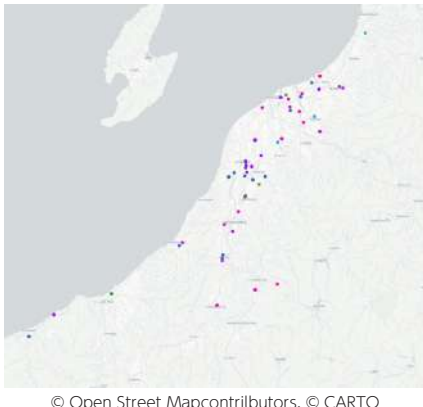
当社グループへの影響度の大きさ（業種や融資残高など）や、自然資本への依存や影響度の高さから、以下の手順でスクリーニング^{※2}を行いました。

①	法人向け融資先のうち、当社グループの地域特性を踏まえ、セクターを新潟県の基幹産業である「食品加工業」と「金属加工業」に特定
②	特定した企業のうち、融資残高5億円以上かつ事業拠点が新潟県内にある先に絞り込み
③	重要地域や要注意地域（水や土壌の影響を受けやすい地域や生物の重要生息地など）に事業拠点を有する50先を特定

※2 自然関連のリスクや機会を特定・評価するために、自然資本への依存と影響を詳細に分析し、優先的に取り組む項目や場所を特定するプロセス



セクター分類	先数
食品の加工と製造	17
金属加工・加工品製造	12
金属の鋳造	2
電気機器製造	1
電子機器製造	2
機械の製造	14
その他の輸送機器の製造	2
合計	50先



Evaluate（自然への依存と影響を診断する）

Locatelにて特定した50先を、ENCOREを用いてセクター別に「生態系サービスへの依存」と「自然資本への影響」を分析し、ヒートマップを作成しました。ENCOREにおける依存と影響を分析した結果、食品加工業においては、生態系サービスのうち「水供給」、「水の浄化」、「水流調整」において、いずれも高い依存度が確認されました。また、金属加工業においては、「土壌および水への有害物質の排出」において、高い影響があることが確認されました。

		生態系サービスへの依存								自然資本への影響						
		水供給	水の浄化	治水 (洪水制御)	嵐の緩和	水流調整	固形廃棄物の修復	土壌と堆積物の保持	降雨パターン調整	外乱 (騒音、光など)	温室効果ガスの排出	非温室効果ガス大気汚染物質の排出	土壌および水への有害物質の排出	土壌と水への栄養物質の排出	固形廃棄物の発生と放出	水の使用
食品加工業	魚、甲殻類、軟体動物の加工と保存	H	VH	M	M	H	M	L	—	M	L	L	M	VH	M	M
	果物や野菜の加工と保存	H	VH	M	M	H	M	L	—	M	L	L	—	—	M	M
	その他食品の製造	H	VH	M	M	H	M	L	—	M	L	L	M	—	M	M
金属加工業	金属の鋳造	M	M	M	M	M	—	M	M	H	M	M	H	M	L	L
	その他の金属加工品の製造	M	M	M	M	M	M	L	—	M	L	L	VH	—	L	M
	金属加工サービス活動	M	M	M	M	M	M	L	—	M	L	L	H	—	L	L
	電子部品・基板の製造	M	M	M	M	M	L	L	VL	M	VL	L	H	—	L	L
	電気照明器具の製造	M	M	M	M	M	M	L	M	M	VL	L	H	—	L	L
	汎用機械の製造	M	M	M	M	M	L	L	VL	M	L	M	M	—	L	M
	専用機械の製造	M	M	M	M	M	L	L	VL	M	L	L	M	—	L	M
	その他の輸送機器の製造	L	M	M	M	M	L	L	VL	M	VL	L	M	—	L	L

I 自然関連の依存と影響の評価結果

上記のヒートマップにより、中程度（M）以上と評価された生態系サービスへの依存および自然資本への影響について、自然状態が変化した場合における事業活動や社会環境に与える潜在的な変化を分析し、整理した結果は以下の通りです（「発生可能性」と「重要度」が高レベルとなった項目を記載）。

今後は、LEAPアプローチによる分析をさらに進め、取引先の自然資本に関する課題解決に向けたエンゲージメントに活用していきます。

セクター	自然状態の変化	事業活動や社会環境に与える潜在的变化（想定されるリスク）
食品加工業	水不足	・ 水資源の効率的な管理や代替水源の確保、環境対策強化が求められる ・ 水道料金の上昇 ・ 原材料となる魚や米・野菜などの収穫量が減少する
	地盤沈下	・ 操業立地が制限を受けたり、操業不能になる
	洪水や暴風雨等の自然災害の激化	・ 浸水により工場や設備に被害が発生し、操業停止、サプライチェーンの停止につながる ・ 原材料となる魚や米・野菜などの収穫量が減少する
	土壌侵食	・ 長期間の降雨や土壌侵食の進行により地滑りが発生した場合、操業立地が制限を受けたり、操業の一時停止や中断につながる
金属加工業	水不足	・ 水資源の効率的な管理や代替水源の確保、環境対策強化が求められる ・ 水道料金の上昇 ・ 製品の品質低下による売上減少 ・ 廃水処理が困難になり、環境汚染のリスクが高まる ・ 環境汚染への規制強化や、取引先からの環境対策要請により工場設備の更新費用が発生
	地盤沈下	・ 操業立地が制限を受けたり、操業不能になる
	洪水や暴風雨等の自然災害の激化	・ 浸水により工場や設備に被害が発生し、操業停止、サプライチェーンの停止につながる

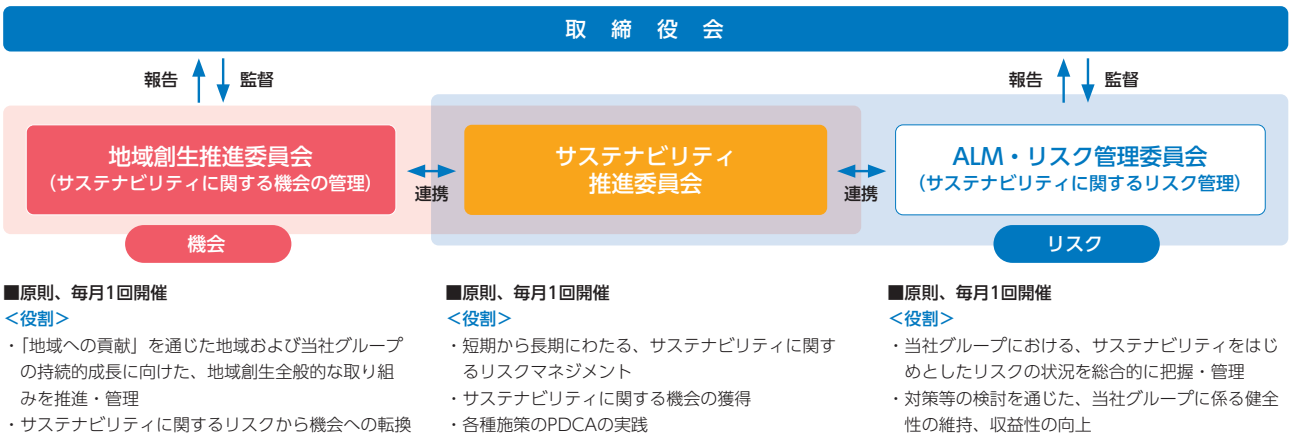
サステナビリティへの取り組み

3 リスク管理

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

リスク管理の枠組みにおいては、気候変動リスクが、地球環境ひいては地域経済に重大な影響をもたらすリスクであると認識し、信用リスク、市場リスク、流動性リスク、オペレーショナル・リスクの管理において、気候変動リスクを考慮に入れたリスク管理体制の高度化を進めています。また、サステナビリティ推進委員会とALM・リスク管理委員会、および地域創生推進委員会が連携し、サステナビリティに関するリスクと機会を管理し、適宜、取締役会へ報告することで、管理・監督を行っています。

●サステナビリティに関する管理体制



『第四北越フィナンシャルグループ 環境・社会に配慮した投融資方針』（2022年5月制定）

第四北越フィナンシャルグループは、投融資を通じて地域を取り巻くさまざまな環境・社会問題の解決に資する諸活動を積極的に支援してまいります。

また、社会の持続可能性に影響を与えると考えられる以下の特定事業等に対する投融資については、記載の対応方針によって当該事業等から生じる影響の低減・回避に努めてまいります。

石炭火力発電事業	新たな石炭火力発電所建設事業に対する投融資は原則として行いません。ただし、石炭火力に頼らざるを得ない国や地域の電力・資源事情等を踏まえ、例外的に取り組みを検討する場合には、OECD公的輸出信用アレンジメント等の国際的ガイドラインや発電効率性能、環境や地域社会への影響等を総合的に勘案したうえで、慎重に取り組みを検討します。
森林伐採事業	森林伐採事業向け投融資を検討する際は、国際的に認められている認証（FSC ^{※1} 、PEFC ^{※2} ）の取得状況や環境への配慮、地域社会とのトラブル発生状況などに十分注意のうえ、投融資判断を行います。
パーム油農園開発事業	環境保全や人権保護の観点から、パーム油農園開発事業への投融資については、国際認証（RSPO ^{※3} ）の取得状況や環境への配慮、人権侵害の有無、地域社会とのトラブル発生状況などに十分注意の上、投融資判断を行います。
兵器製造事業	クラスター弾などの非人道的な兵器を製造している企業への投融資は行いません。

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

※2 Programme for the Endorsement of Forest Certification（森林認証プログラム）

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

※3 Roundtable on Sustainable Palm Oil（持続可能なパーム油のための円卓会議）

パーム油に関連する7セクター（パーム油生産業、搾油・貿易業、消費者製品製造業、小売業、銀行・投資会社、環境NGO、社会・開発系NGO）で運営する非営利組織

I 与信残高における炭素関連資産[※]の割合

2025年3月末の第四北越銀行の貸出金等（含む私募債）に占める炭素関連資産[※]の割合は21.1%となっています。

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

4 指標と目標

I CO2排出量実績

当社グループは、TCFD提言等を踏まえ、以下のとおりCO2排出量を算定しています。今回より、Scope3の算定カテゴリーを拡大し、カテゴリー1～7、およびカテゴリー15を算定しました。

なお、2024年度のCO2排出量実績については、開示情報の透明性・正確性確保に向けて第三者検証を受ける予定としています。今回算定した排出量は速報値であり、第三者検証を受けた確定値は、確定次第、当社のホームページで公表します。

(単位：t-CO2)

算定項目	算定範囲	2024年度排出量		算定項目	算定範囲	2024年度排出量
Scope1	グループ 全体	2,895	Scope3※1	カテゴリー1（購入製品・サービス）	グループ全体	25,122
				カテゴリー2（資本財）		7,336
				カテゴリー3 (Scope1、2に含まれない燃料、エネルギー関連活動)		1,667
カテゴリー4（輸送・配送〔上流〕）		3,193				
Scope2		2,591		カテゴリー5（事業から出る廃棄物）	第四北越銀行単体	450
カテゴリー6（出張）				グループ全体	456	
カテゴリー7（通勤）					1,008	
Scope1、2の合計		5,486		カテゴリー15（投融資）※2	第四北越銀行 単体 (ビジネスローン)	6,589,030

※1 算定方法、排出係数等については、「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン/ver.2.7（環境省・経済産業省2025年3月）」、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位についてVer.3.5（環境省2025年3月）」を参照しています。

※2 Scope3カテゴリー15の内訳

投融資先が排出する温室効果ガスの排出量であるScope3カテゴリー15は、金融機関におけるScope3のなかでも大きなウエイトを占めることから、PCAF^{※3}スタンダードの計測手法を参考に、第四北越銀行の全ての国内向け事業性融資（プロジェクトファイナンスを除く）を対象として算定しています。

今回の算定は、投融資先の公表値を用いて算出する先を東京証券取引所（プライム、スタンダード、グロース）に上場している先に拡大して算定しました。

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

業種	排出量 ^{※4} (t-CO2)	炭素強度 ^{※5}	業種	排出量 ^{※4} (t-CO2)	炭素強度 ^{※5}
農業	76,778	8.38	自動車及び部品	110,429	2.48
製紙・林業製品	118,088	35.32	電力ユーティリティ	593,729	17.87
飲料	19,875	3.14	不動産管理・開発	114,399	0.92
加工食品・加工肉	580,947	4.75	鉄道輸送	17,580	5.02
金属・鉱業	281,054	68.56	トラックサービス	294,396	5.82
化学	285,867	29.31	海上輸送	151,420	17.40
石油及びガス	92,025	4.74	航空貨物	1,719	4.54
石炭	-	-	旅客運輸	-	-
建築資材	168,854	16.89	その他	2,075,969	2.02
資本財	1,605,893	3.14	合 計	6,589,030	

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

①：東京証券取引所市場（プライム、スタンダード、グロース）に上場している融資先の合計約220社は公表値

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

※5 炭素強度：炭素強度とは、融資先の売上高（百万円）あたりのCO2排出量（t-CO2）のことで、融資先の売上高に応じたCO2排出量を把握するために使用されます。炭素強度の数値が大きいほど、売上高に比して多くのCO2を排出していることになります。

上記「炭素強度」は、業種ごとに以下の計算式で算出しており、第四北越銀行の融資残高で加重平均した業種ごとの炭素強度を算定しました。（計算式の融資残高＝第四北越銀行の融資残高）

炭素強度＝Σ〔融資先の炭素強度×融資先の融資残高〕／業種別の融資残高合計

サステナビリティへの取り組み

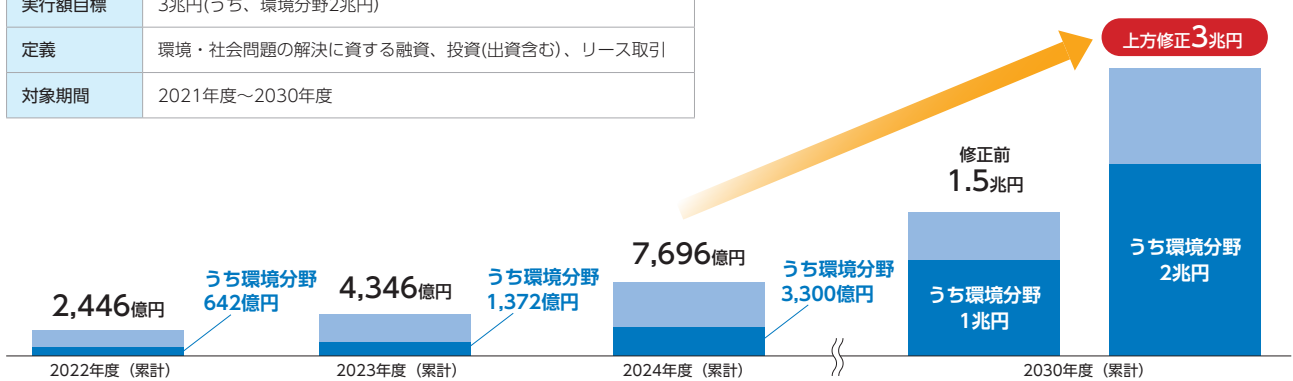
I サステナブルファイナンス目標

当社グループは、2025年3月に「サステナブルファイナンス目標（2021年度から2030年度までの累計実行額1.5兆円（うち環境分野1兆円）」を上方修正し、累計実行額目標を3兆円（うち環境分野2兆円）としました。地域の脱炭素社会の実現に向け、当社グループ一体となって目標達成に取り組んでいきます。

サステナブルファイナンス目標・実績

●目標内容

実行額目標	3兆円(うち、環境分野2兆円)
定義	環境・社会問題の解決に資する融資、投資(出資含む)、リース取引
対象期間	2021年度～2030年度

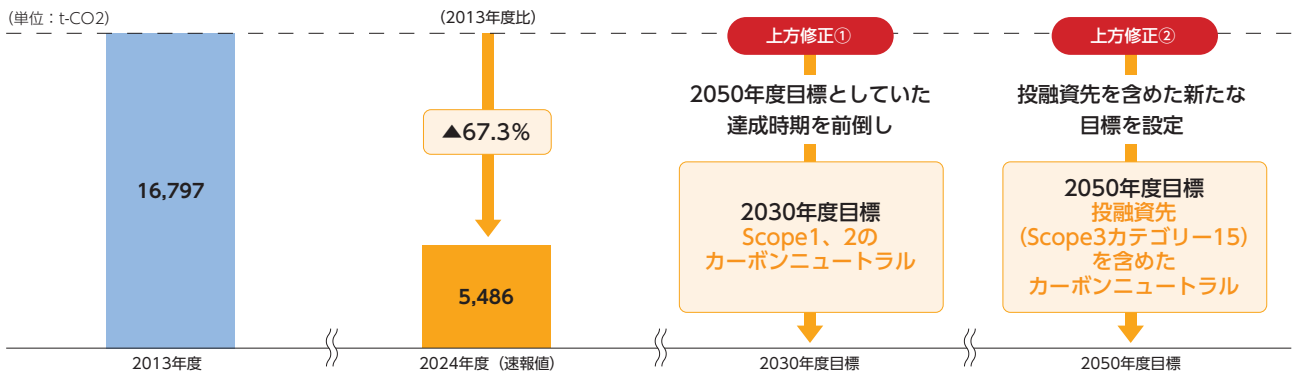


I CO2排出量削減目標

当社グループは、2024年10月に「CO2排出量削減目標（2030年度までに2013年度比▲65%削減）」、および「2050年カーボンニュートラル宣言」を上方修正し、当社グループにおけるカーボンニュートラル（Scope1、2）の達成期限を2050年度から2030年度に前倒しました。

また、新潟県全体の脱炭素社会の実現に向けた取り組みを積極的に主導していく観点から、当社の投融資先のCO2排出量であるScope3カテゴリ15についても、2050年度までにカーボンニュートラルを達成する目標を新たに設定しました。

CO2排出量削減目標・実績



●Scope別CO2排出量※の推移

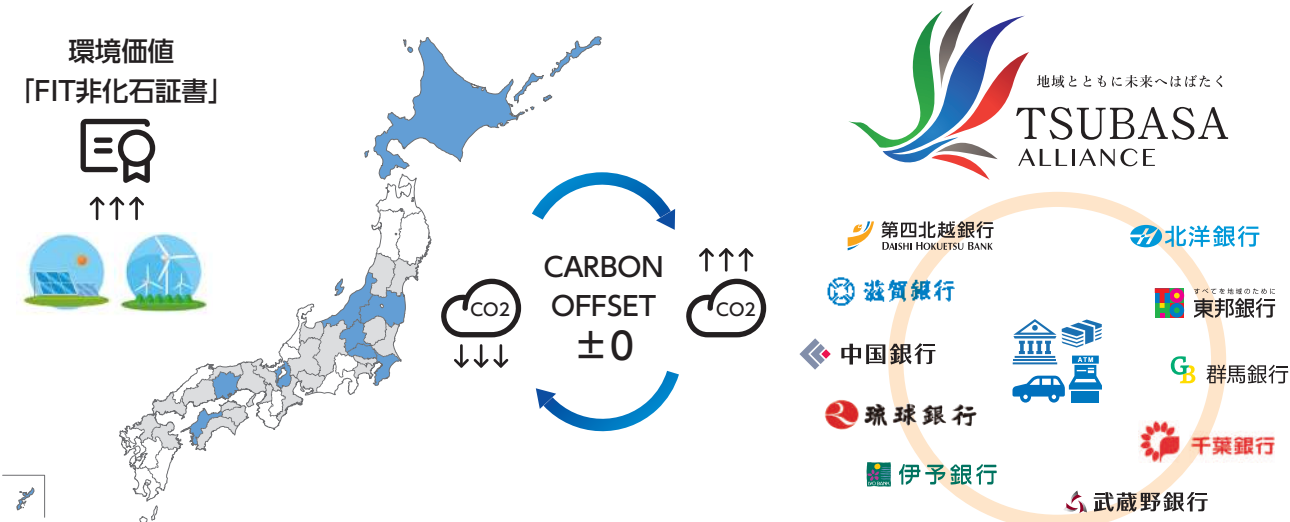
	2013年度	2022年度	2023年度	2024年度 (速報値)	2013年度比
Scope1	4,826	3,478	3,109	2,895	▲40.0%
Scope2	11,971	7,455	4,320	2,591	▲78.3%
合計	16,797	10,933	7,429	5,486	▲67.3%

※ Scope別CO2排出量については、当社グループ各社における、エネルギー種別（電気・ガス等）毎の使用量および（年度毎・事業者毎の）CO2排出係数を用いて算定しています。Scope2のCO2排出量は、電力のCO2換算係数（電力会社の発電時CO2排出量に応じて毎年変動）の影響を受けることから、使用電力量が同量であっても、使用者のCO2排出量が各電力会社および年度によって異なります。

サステナビリティに向けた当社グループの取り組み

TSUBASAアライアンス参加行による「FIT非化石証書」の共同購入

第四北越銀行では、2025年3月にTSUBASAアライアンスの参加行とともに、各行の営業エリアで創出された「FIT非化石証書[※]」を購入しました。本取り組みは、各行の営業エリアで創出された「環境価値」の地産地消のほか、再エネ価値取引市場の活性化、および「FIT非化石証書」の普及を目的に「TSUBASAアライアンス」参加行の連携施策として実施しました。当行は新潟県内で創出された「FIT非化石証書」を25万kwh購入し、電力使用によるCO2排出のオフセット（相殺）に利用しました。



※ FIT制度（再生可能エネルギーの固定価格買取制度）が適用される非化石電源（太陽光・風力・バイオマスといった再生可能エネルギー等の発電時にCO2が発生しない電源）で発電された電力の「環境価値」部分を証書化したもので、電力使用によるCO2排出量の削減に利用できる。

CDP「気候変動レポート2024」において「B」スコアを獲得

当社グループは、英国の国際環境非営利団体であるCDPによる気候変動質問書において、上位から3番目の「B」スコアを獲得しました。

CDPは、環境への取り組みを投資判断の基準とする投資家等により設立された世界有数のESG評価機関で、毎年、世界主要企業に環境に対する取り組みや、情報開示等についての質問書を送付し、その回答に基づいて8段階のスコア（A、A-、B、B-、C、C-、D、D-）で評価をしています。

「B」スコアは「マネジメントレベル」とされており、「自社の環境リスクやその影響を認識し、行動している企業」として評価されています。



温室効果ガス（GHG）排出量の第三者保証取得

当社グループは、2023年度の温室効果ガス（GHG）の排出量について、ソコテック・サーティフィケーション・ジャパン株式会社による第三者保証を取得しました。

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





サステナビリティへの取り組み

企業の脱炭素経営をサポート～GXコンサルティングサービス～

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

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

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



SDGsの達成に向けた取組状況を診断～第四北越SDGsコンサルティングサービス～

第四北越銀行と第四北越リサーチ＆コンサルティングでは、地域におけるSDGsの達成に向けた取り組みを支援するため、「第四北越SDGsコンサルティングサービス」を提供しています。このサービスでは、法人のお客さまのSDGsの達成に向けた取組状況を診断し、その結果を踏まえたコンサルティングを実施するほか、お客さま独自のSDGs宣言の作成をサポートしており、2021年9月のサービス開始から2025年3月末までの取り扱い件数は、累計4,300件を超えています。



S-1グランプリ（サステナビリティNo.1グランプリ）の実施

第四北越フィナンシャルグループでは、クイズなどを通じてサステナビリティ関連の知識習得・意識向上を図るとともに、全職員が一体となってサステナビリティに取り組む社内イベント「S-1グランプリ（サステナビリティNo.1グランプリ）」を実施しました。予選ラウンドを勝ち上がった24チームが、だいいしほくえつホールで行われた決勝ラウンドに進出し、日頃の学習の成果を競い合いました。



生物多様性の保全に向けた取り組み

当社グループでは、植林による環境保全活動として、2009年より「だいいしほくえつの森づくり」活動を実施しています。森づくり活動は、東蒲原郡阿賀町、および胎内市荒井浜森林公園で実施し、延べ、約4,600本を植樹しました。また、役職員の有志による募金組織「第四北越まごころの会」では、ボランティア活動として、特別天然記念物に指定されているトキの生息地域の保護や、絶滅危惧種に指定されている「トゲゾ[®]」の生息調査など、生物多様性の保全に向けた取り組みを積極的に行っています。

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



地域への貢献につながる商品・サービスの提供

寄付型私募債、寄付型ローンを通じた地域への貢献

第四北越銀行では、お客さまからいただく私募債発行手数料の一部を自治体や教育機関などへ寄付する寄付型私募債に取り組んでいます。この寄付型私募債は、2013年9月に同行が国内で初めて取り扱いを開始したもので、2025年3月末までに合計1,075団体へ寄付を実施し、寄付金の累計額は2億20百万円にのぼっています。2024年度は、「佐渡島の金山」の世界文化遺産登録を記念した私募債や、群馬・第四北越アライアンスで共同企画した私募債などを取り扱うなど、合計623万円を新潟県内の自治体や団体へ寄付し、地域創生やSDGsへの取り組みを支援しました。

また、融資実行額の0.05%相当額を自治体へ寄付し、脱炭素事業等に活用いただくローン商品「Biz-Ecology」などを通じて、お客さまの資金ニーズにお応えするとともに、地域の脱炭素化に向けた取り組みを支援しています。



＜SDGs私募債＞グリーン＆フードサポート私募債3の寄付金贈呈式

●主な寄付型私募債、寄付型ローンの寄付実績

名称	寄付先	寄付内容
＜SDGs私募債＞グリーン＆フードサポート私募債3	新潟県	114万7千円相当（食品および寄付金）
地域脱炭素貢献ローン「Biz-Ecology」	新潟県	405万6,621円（寄付金）
世界文化遺産登録記念「佐渡島の金山」私募債＜SDGs私募債＞	佐渡市	102万5,200円（寄付金）
地域脱炭素貢献ローン「Biz-Ecology」		
地域創生型個人ローン「職員向けみらい応援ローン」	新潟県フードバンク連絡協議会 他	255万4,000円（寄付金）

寄付型投資信託を通じた地域への貢献

第四北越証券では、新潟県の未来を応援するための寄付型投資信託として、「にいがた未来応援ファンド（愛称：にいがたの架け橋 2019年5月～）」、「にいがた未来応援グローバル株式ファンド（愛称：グローバルにいがた、2023年7月～）」を販売しています。

これらの投資信託は、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、新潟県経済に貢献している企業を応援しています。また、お客さまからいただいた運用管理費用（信託報酬）の一部を、運用会社とともに新潟県の未来づくりを支援するために、新潟県や県内の福祉団体へ寄付しています。2025年3月末までの第四北越証券と運用会社の累計寄付額は約1億12百万円となっております。



新潟県への贈呈式

フードロス削減BOXの寄贈

第四北越リースでは、2024年12月に設立50周年記念事業として、サステナブルファイナンスの収益の一部を活用し、公益財団法人ドナルド・マクドナルド・ハウス・チャリティーズ・ジャパンにフードロス削減BOX^{※1}およびBOX内の商品を寄贈しました。

フードロス削減BOXは、ドナルド・マクドナルド・ハウスにいがた^{※2}に設置され、同施設利用者が、BOX内のお菓子やレトルト食品などを無料で受け取ることができる仕組みとなっています。

※1 ZERO株式会社が展開するパッケージ変更等の理由で流通できなくなったフードロス商品の無人販売BOXのこと。
※2 公益財団法人ドナルド・マクドナルド・ハウス・チャリティーズ・ジャパンが運営する入院・通院中の子供とその家族のための滞在施設で、にいがたハウスは2022年10月に、国内12か所目、日本海側では初のハウスとして開設。



ドナルド・マクドナルド・ハウスチャリティーズ・ジャパンへの贈呈式

コーポレートガバナンス・リスク管理

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、当社グループが経営理念の実現を通して地域社会に貢献することにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するため、企業統治の基本的な考え方、基本方針等を定めた「コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定し、公表しています。

基本方針

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

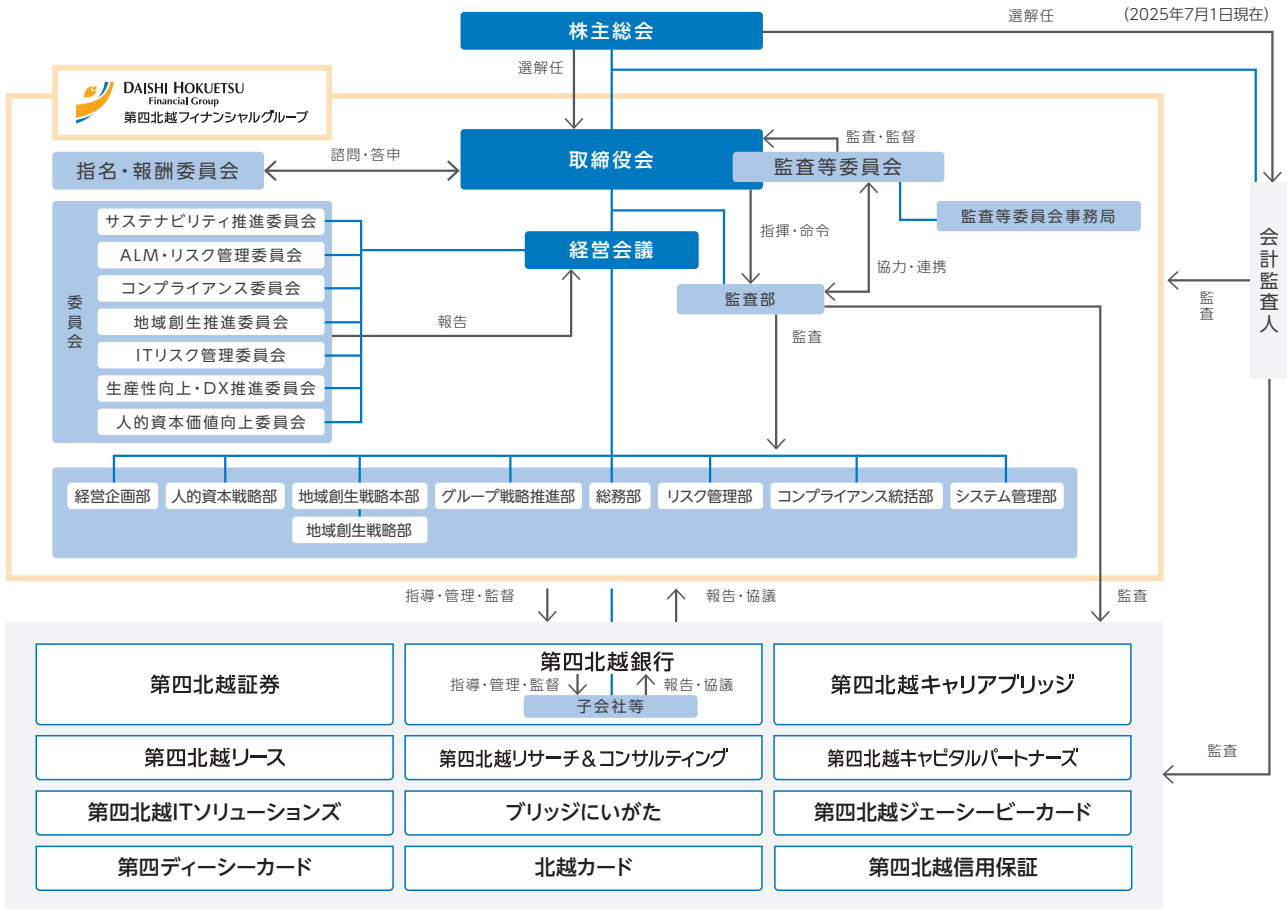
コーポレートガバナンスの体制の概要

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

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

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

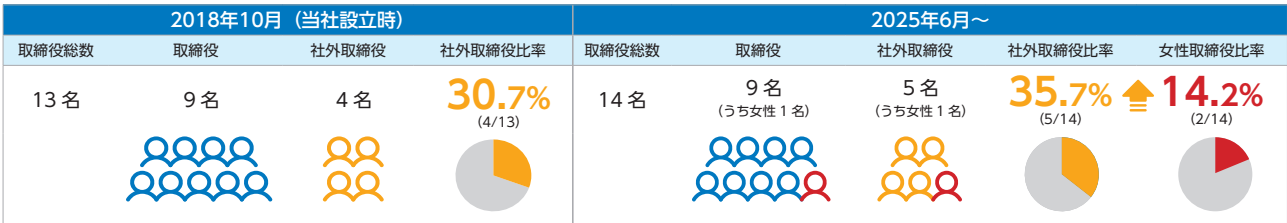


●取締役会

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 35.7% (14名中5名)
2024年度の開催回数	12回（原則として毎月1回）

※上記の取締役会の開催回数のほか、会社法第370条および当社定款第27条第2項の規定に基づき、取締役会決議があったものとみなされる書面決議が1回ありました。

●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)
2024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

●指名・報酬委員会

議長	代表取締役社長
構成	社外取締役の比率 71.4% (7名中5名)
2024年度の開催回数	3回
主な審議事項	①取締役の選任・解任 ②代表取締役の選定・解職 ③役付取締役の選定・解職 ④取締役（監査等委員を除く）の報酬等（報酬限度額および個人別報酬額） ⑤取締役（監査等委員）の報酬等（個人別報酬額の配分に関する事項は含まない） ⑥後継者計画 ⑦株式報酬制度の期間延長 ⑧業績連動報酬における業績連動指標の見直し

●取締役会が備えるべき知識・経験・能力

当社は取締役会が備えるべき知識・経験・能力として、一般企業に共通する9項目に、地域金融グループである当社特有の3項目を加えた12項目を特定しています。

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

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

	氏名	社内取締役が経験（担当役員、所管部長またはグループ会社社長）を有する分野							当社が社外取締役に特に期待する分野				
		② 経営戦略・サステナビリティ	③ リスク管理	④ 人事管理	⑤ 営業	⑩ 企業審査	⑪ 市場運用	⑫ システム事務	① 企業経営	⑥ 経営理論	⑦ 財務会計	⑧ 法律	⑨ IT・システム
監査等委員でない取締役	並木 富士雄	●	●		●	●		●					
	殖栗 道郎	●		●	●			●					
	高橋 信	●	●		●	●		●					
	柴田 憲	●	●				●						
	牧 利幸				●								
	田中 孝佳			●	●								
	石坂 貴				●								
	馬場 佳子			●									
監査等委員である取締役	保坂 成仁				●								
	松本 和明 社外									●			
	白井 正 社外										●		●
	菊池 弘之 社外											●	
	佐藤 明 社外								●				
	栗原 美樹 社外								●				

コーポレートガバナンス・リスク管理

2024年度の実効性評価

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。

2024年度の実効性評価は、客観性を担保することを目的として、外部機関によるコンサルティングを受け実施しました。なお、評価にあたっては、取締役会を対象とした実効性評価のほか、各取締役の個人評価や、指名・報酬委員会の実効性評価も実施しています。

取締役会を対象とした評価については、外部機関の意見を踏まえ策定したアンケートに基づき全取締役が自己評価を行い、それらの回答に対して、外部機関による分析・評価結果も踏まえ、取締役会において分析・評価を実施し、下表（2024年度の分析・評価結果）に記載の理由により取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。

2025年度は2024年度の実効性評価に基づく対応策を検討・実施し、取締役会のさらなる実効性向上に取り組んでいきます。なお、具体的な取組方針は次ページ（2024年度の取組状況および2025年度の取組方針）に記載のとおりです。

●2024年度の分析・評価結果

内 容

- 社内取締役は各専門分野における豊富な経験を活かし、業務執行取締役または監査等委員としての職務・職責を適切に果たしている
- 社外取締役は監査等委員として各自が有する専門的な知見に基づき、取締役会で積極的に発言を行い、適切な助言・監督を行っている
- 当社を取り巻く経営環境が複雑性や不確実性を一層増しながら加速度的かつ多面的に変化しているなか、取締役会による監督のもと、飛躍のステージと位置付け2024年度からスタートさせた第三次中期経営計画では、“一志勇躍”をスローガンに取り組み、2024年度の連結当期純利益は目標を大きく上回る結果となった
- 当社の財務的課題と環境・社会課題（ダブルマテリアリティ）の克服に向けたサステナビリティへの取り組みについても、2024年度のサステナブルファイナンス実行額（2024年度:3,351億円）やCO2排出量削減実績（2013年度比：▲67.3%）はいずれも目標を達成した。また適切な情報開示に向けたCO2排出量に対する第三者保証を取得するなど、当社の「サステナビリティ基本方針」（2021年12月制定）に基づくグループ一体での推進は順調に進捗している
- 人的資本経営に関する取り組みについては、第三次中期経営計画において「人的資本価値の向上」を基本戦略の1つに掲げ、経営理念の実践に向けたグループ一体での人材マネジメント態勢の構築に取り組んでいる。また職場環境の整備にも積極的に取り組み、「健康経営優良法人2025（大規模法人部門「ホワイト500」）」「スポーツエールカンパニー2025」「プラチナくるみんプラス認定」「プラチナえるばし認定」を取得し、国などからも一定の評価を受けるなど健康経営を積極的に実践している。なお、『ホワイト500』は、当社では3年連続、子会社の第四北越銀行では8年連続で認定された

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。

2024年度は、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いたしました。

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まいります。



社外取締役とグループ会社社長による情報交換会

●2024年度の取組状況および2025年度の取組方針

項目	2024年度		2025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	● 女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施など、取締役・経営層への女性登用に向けた計画的な人材育成と社外候補者の探索	● 第6期定時株主総会において、当社初の女性取締役を社内から選任済 ● 社内候補者の育成については、「TSUBASAクロスメンター制度」を実施したほか、「女性活躍推進プログラム」はグループ会社職員も参加対象とした ● 最上位プログラムである「女性取締役育成プログラム」や当社会長・社長による「女性管理職向けマネジメント研修」を開催	● 「2030年までに女性取締役比率30%以上」の達成に向けた、女性職員を対象とした育成プログラムの継続実施などの取締役・経営層への女性登用に向けた計画的な人材育成や、社外候補者の探索 ※2024年6月に社内から初の女性取締役を1名選任。2025年6月には社内の女性取締役（1名）に加え、社外からも女性取締役を1名選任済（当社初）
後継者育成の継続	● 「後継者育成計画」に基づく、代表取締役による取締役等への知見継承などの「内部資源の活用」とTSUBASAアライアンスや外部専門家、業界団体等の「外部資源の活用」を組み合わせた育成メニューの実施による後継候補者の育成	● 代表取締役会長による研修会に続き、当社および第四北越銀行の取締役、常勤監査等委員を対象とした代表取締役社長による研修会を開催 ● 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、「LGBTQ」、「敵対的買収」、「生成AI」、「サイバーセキュリティ」に関する勉強会・講演会を開催	● 「後継者育成計画」に基づく、会長・社長による取締役をはじめとした経営陣への知見継承や取締役相互での勉強会の開催などによる「内部資源の活用」と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継続的な後継候補者の育成
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 ● 気候変動・生物多様性関連情報や人的資本情報の開示を含むサステナビリティに関する開示の拡大・充実およびCO2排出量をはじめとした気候変動関連計数の精度向上	● 取締役会においては、サステナブルファイナンスやCO2削減、人的資本価値の向上に向けた取り組みや、取り組みを通じて認識した課題および対応策など、サステナビリティ推進委員会における審議事項を報告 ● CO2排出量削減実績の進捗を踏まえ、カーボンニュートラルの達成時期を前倒しするとともに、2050年度にはScope3カテゴリー15を含むカーボンニュートラルを達成する目標に修正 ● 統合報告書においては、ダブルマテリアリティの特定や、財務担当役員メッセージ等を記載	● サステナビリティに関する議論のさらなる充実 ● TCFD提言の枠組みに基づく気候変動関連情報や人的資本情報の開示を含むサステナビリティに関する開示の拡大・充実に加え、賛同済であるTNFDの提言に沿った情報開示にも取り組み、自然資本や生物多様性の保全に積極的に関与する
取締役のサポート体制	● 経営環境の変化への的確な対応を目的とした、サステナビリティ、人的資本価値（含む女性活躍促進）、株式価値（PBR等）・資本効率（ROE等）といったコーポレートガバナンスに関する外部専門家によるセミナーの開催など、情報等入手機会の適時適切な提供	● 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、グループ会社各社の2024年度経営方針を説明したほか、監査等委員情報交換会では社外取締役を対象とし外部講師によるサイバーセキュリティに関する講演を実施 ● 監査等委員会では、経営企画部長より「生産性向上・DXの取組」等の説明を実施 ● 当社役員、グループ会社社長、第四北越銀行部店長が参加する全体会議の開催に際し、社外取締役の参加	● 機動的な資本政策や株主・投資家との積極的な対話に向けた資本コストやPBRIに関する議論の充実 ● FIRB移行後の適切な投資判断に資するRORA・RAFなど議論の深化による企業価値向上に向けた質的改善 ※2025年3月末より自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を、これまでの「標準的手法（SA）」から「基礎的內部格付手法（FIRB）」に移行済 ● 社外取締役へのサポートとして、審議テーマに関する周辺情報や外部環境等に関する情報インプットの拡充
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	● 2024年度実効性評価より、外部機関によるコンサルティングの導入を決定 ● 外部機関の意見を踏まえ策定したアンケートに基づき全取締役が自己評価を実施	—
審議の更なる活性化に向けた取り組み	—	—	● 持続的な成長と企業価値の向上に向けて、事業ポートフォリオの最適化、人的資本を含む経営資源配分、資本コスト等に関する取締役会での議題を年間を通じて計画的に設定のうえ、取締役会における議論の更なる充実を図る ● 企業カルチャーに関する理解を深めるための経営会議や取締役会での議論の充実を図る

コーポレートガバナンス・リスク管理

役員報酬

取締役の報酬等の決定方針の概要

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

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

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

役員報酬体系

●基本報酬

区分	内容
監査等委員でない取締役	月額 of 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 of 固定報酬とします。常勤・非常勤の別によって基本報酬額を定め、監査等委員である取締役の協議にて決定します。

●業績連動報酬

賞与は年度毎の業績に基づく業績連動報酬とします。目標とする利益水準や、その達成度合に応じた支給テーブルは、年度毎に指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。なお、2025年度における指標の目標額および支給テーブルは以下のとおりです。

	内容
業績指標および当該業績指標を選択した理由	第三次中期経営計画で取り組むダブルマテリアリティの克服に向け、財務的課題と環境・社会課題に関する指標を採用 <財務的課題> 株主還元率の算出ベースとなる当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と、主要な子会社である子銀行の本業利益の水準を示すコア業務純益とします。 <環境・社会課題> 環境・社会課題に関するKPIの達成度とします。
算定式	賞与＝役位毎の賞与基準額×業績連動係数
業績連動係数	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益に係る適用倍率×0.4+子銀行コア業務純益に係る適用倍率×0.4+環境・社会課題に関するKPI達成度×0.2
適用倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と子銀行コア業務純益の目標達成度合に応じて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。

【2025年度目標】

当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益330億円、子銀行コア業務純益414億円

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	環境・社会課題に関するKPI達成度
130%	429億円以上	538.2億円以上	
120%	396億円以上～429億円未満	496.8億円以上～538.2億円未満	達成状況に応じて都度決定
110%	363億円以上～396億円未満	455.4億円以上～496.8億円未満	達成状況に応じて都度決定
100%	330億円以上～363億円未満	414億円以上～455.4億円未満	KPI指標 全12項目達成
90%	297億円以上～330億円未満	372.6億円以上～414億円未満	KPI指標 10項目以上達成
80%	264億円以上～297億円未満	331.2億円以上～372.6億円未満	KPI指標 達成が9項目以下
70%	264億円未満	331.2億円未満	

環境・社会課題に関するKPI

	環境・社会課題	経営指標	2025年度目標
E	地球環境問題への積極的な取り組み	CO2排出量削減率（2013年度比）	▲70%台
		サステナブルファイナンス実行額	10,800億円
S	地域・お客さまの課題解決を通じた地域経済・社会の活性化	創業・事業承継支援件数	2,950件
		DX・生産性向上支援件数	220件
		経営指標等が改善した取引先割合	75%以上
		経営改善計画策定支援件数	430件
		デジタル顧客数*	62万先
		グループ預かり資産残高	15,870億円
		販路開拓支援先数	820先
G	多様性の確保などがバナンスの充実によるステークホルダーとの信頼関係の強化	女性管理職比率	26.5%以上
		グループ総取引先数	66,000先

※ だいしほくえつID保有者（りとるばんく・マイページの利用者等）および個人eネットバンキング利用者数

●非金銭報酬

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

●報酬の構成割合

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



コーポレートガバナンス・リスク管理

●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コンプライアンス統括部において、オペレーショナル・リスク管理に関する重要事項の起案、グループ企業からのオペレーショナル・リスクに関する報告の受領・モニタリング、オペレーショナル・リスク管理体制についての有効性の検証および見直し等を行っています。

●サイバーセキュリティリスク

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

サイバーセキュリティ管理に関する体制は、取締役会がサイバーセキュリティ管理に関する方針・計画の策定を行った上で、取締役会および経営会議が所管部署からの報告を受け、必要な指示を行う体制としています。

また、ITリスク管理委員会において、サイバー攻撃に対する具体的な対応策の検討・実施に関する協議を行うほか、サイバーセキュリティ事案等が発生した場合は、ITリスク管理委員会の委員およびサイバーセキュリティ管理責任者が必要と認める者で構成する「組織内CSIRT」が、影響および原因調査、復旧策の検討・実施にあたり、当社グループ一丸となって緊急時対応する体制としています。

【その他の主なリスク】

●外的要因（紛争・国家間対立、関税政策等）に関するリスク

中東やウクライナにおける紛争の深刻化・長期化、米国トランプ政権による相互関税の導入等に伴い、企業業績の悪化や金融市場の混乱が生じる可能性があり、これらにより、当社グループにおいて、与信関係費用の増加や保有資産の評価損・減損の発生、資金流動性の低下等につながる可能性があります。ALM・リスク管理委員会において、重要な事態が発生した場合には速やかに経営に報告する体制としています。

●サステナビリティに関するリスク

環境・社会を維持または向上させながら、経済と企業の成長を実現するサステナビリティの考え方が広く社会に浸透し、国内外でその取り組みに対する重要性が急速に高まっています。これらの取り組みが不十分である場合、お客さまおよび市場等からの信用失墜等により、当社グループの業績および財務状況に悪影響を及ぼす可能性があります。当社グループでは2021年度に「サステナビリティ基本方針」を制定し、サステナビリティ推進委員会のもと、グループ一体となって地域を取り巻く環境課題や社会課題の解決に向けたサステナビリティへの取り組みを推進しています。

●金融犯罪に関するリスク

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

業務継続

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

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

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、当社グループの従業員が、常に経営理念に拠って立ち、当社グループが果たすべき社会的責任と公共的使命を認識し、全国銀行協会が制定した「行動憲章」を理解し実践することを基本方針としています。

●コンプライアンス体制

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

なお、当社の経営理念の理解に基づくコンプライアンス最優先の業務運営を実践するための計画として、年度毎に「コンプライアンス・プログラム」を取締役会決議により策定するとともに、定期的に取り締り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、当社のコンプライアンス統括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、当社グループ従業員が経営に資する意見、提言、要望および法令違反行為の通報等を受け入れる内部通報制度（オピニオンボックス）を設けており、その通報窓口を当社のコンプライアンス統括部および監査等委員会としています。同制度では、通報者保護のため、情報管理を徹底しているほか、通報を理由として不利益な取り扱いを受けないことを確保する体制を整備しています。

なお、本制度の通報内容や対応結果等については定期的に取り締役に報告しています。

●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、コンプライアンス統括部担当役員を統括責任者、コンプライアンス統括部を統括部署とし、当社グループ全体のマネー・ロ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
- 当社グループ全従業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の高度化に資する企画・調査業務の運営を共同で行うと同時に、2025年度より、第四北越銀行、千葉銀行、中国銀行、北洋銀行の豊富な知識・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させた共同システムを導入してオペレーションの共同化を開始しています。

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

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

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2024年度の取組状況・成果指標（KPI）については、当社ホームページに掲載しています。
<https://www.dhfg.co.jp/other/fiduciary/>



●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/>



ステークホルダーとのコミュニケーション

当社は、地域社会、お客さま、従業員、株主・投資家など多くのステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションを重ねることで、信頼関係を築いています。また、経営の健全性と透明性の確保を目的として、当社の経営状況やサステナビリティ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。

地域社会とのコミュニケーション

次世代育成に向けた取り組み

第四北越銀行では、地域の学校のニーズに合わせた出張授業を実施しているほか、2014年3月期より、さまざまな分野のプロや専門家と接する体験ができる「だいしほくえつアカデミー」を開校するなど、地域の子どもたちの心身育成を支援するための金融教育活動に積極的に取り組んでいます。

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



「だいしほくえつアカデミー」の様子

金融教育活動
参加者数
(累計) **16,642人** 2025年3月期

奨学金
支給者数 **1,336名** 2025年7月末時点

地域への貢献に向けた寄付

当社では、地域への貢献に向けて、さまざまな寄付を実施しています。

2024年9月には、「佐渡島の金山」が世界文化遺産に登録されたことを契機とし、佐渡観光振興支援を通じて新潟県経済の発展に寄与するため、新潟県に500万円を寄付しました。さらに、2024年12月には、経済的困難を抱えるひとり親世帯や、地震や大雨で被災され厳しい生活環境にある子育て世帯等を支援するため、「北陸4県（新潟、福井、石川、富山）連携プロジェクト『あしながサンタ2024-Not Alone-』」に対して500万円を寄付しました。



「あしながサンタ2024-Not Alone-」への贈呈式の様子

スポーツ・文化振興に向けた取り組み

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

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



「蝶花楼桃花 独演会」の様子

「第四北越まごころの会」によるボランティア活動

第四北越銀行では、役職員の自主参加募金組織である「第四北越まごころの会」を通じて、新潟県内の自然保護ボランティア活動への参加や、環境保護・社会福祉団体などへの寄付活動を行っています。（ボランティア活動の詳細P61）

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」や、ホームページやコールセンターなどを通じてお客さまからいただくご意見・ご要望を共有し、サービスの改善を図っています。



従業員とのコミュニケーション

当社グループでは、経営理念や中期経営計画のさらなる浸透に向けて、社長による管理職や若手従業員向けの説明会に加え、役員と職員との対話交流会も定期的に開催しています。また、「従業員意識調査」を定期的実施するなか、当社グループの「従業員エンゲージメント総合スコア」は前年よりも向上し、外部機関からは良好な水準との評価を受けています。（詳細P44）



社長による若手従業員向け説明会の様子

株主・投資家とのコミュニケーション

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

会社説明会資料

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



●主な活動実績（2024年度）

活動内容	回数	対応者	対話先
定時株主総会	1	社長・取締役・監査等委員	個人・法人株主等
機関投資家向け会社説明会（ラージIR）	2	社長・代表取締役常務（財務担当）・取締役	機関投資家等
機関投資家向け会社説明会（スモールIR）	2	社長	アナリスト等
個人投資家向け会社説明会（IR）	1	代表取締役常務（財務担当）	個人株主
アナリスト・機関投資家との個別面談（IR）	10	代表取締役常務（財務担当）・経営企画部	アナリスト等
機関投資家との個別面談（SR）	40	代表取締役常務（財務担当）・経営企画部	機関投資家等

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

●株主・投資家の皆さまのご意見等を反映した主な取り組み

内容	決定・公表時期	概要
株主還元方針の見直し	2024年11月	配当性向の引き上げおよび増配
第三次中期経営計画の見直し	2025年3月	第三次中期経営計画の上方修正
政策保有株式の縮減	2025年3月	時価ベースの縮減目標策定
多様性の確保	2025年6月	社外からの女性取締役の招聘
統合報告書の記載内容充実	2025年8月	サステナビリティ関連の記載充実、従業員エンゲージメント総合スコアの目標値掲載

●株主優待制度

当社は、株主還元の一環として、2018年（当社設立時）より、株主優待制度を導入しています。2024年10月1日の株式分割を機に100株以上200株未満を保有している株主さまへ、地元の新潟県内産品（米菓詰め合わせ）を贈呈しています。また、200株以上保有いただいている株主さまは、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、もしくはTSUBASAアライアンス共同企画としてアライアンス行の属する県の特産品を掲載したカタログの中から、好きな商品をお選びいただけます。今後も株主の皆さまにお楽しみいただけるよう充実に努めていきます。

対象の株主さま	毎年3月31日を基準日とし、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。
---------	--

【優待品の金額】

保有株式数	金額
100株以上200株未満	1,000円相当
200株以上2,000株未満	2,500円相当
2,000株以上	6,000円相当





役員一覧

取締役（2025年6月25日現在）



取締役会長
並木 富士雄

略歴、地位及び担当

1975年 4月	株式会社第四銀行入行
1998年 8月	同 柏崎南支店長
2000年 2月	同 業務開発部長
2002年 2月	同 燕支店長
2004年 6月	同 三条支店長兼三条南支店長
2005年 6月	同 取締役三条支店長
2006年 6月	同 取締役上越駐在・高田支店長
2007年 4月	同 取締役兼執行役員 上越駐在・高田支店長



代表取締役社長
殖栗 道郎

略歴、地位及び担当

1986年 4月	株式会社第四銀行入行
2008年 4月	同 柏崎南支店長
2012年 6月	同 総合企画部長
2015年 6月	同 東京支店長兼東京事務所長
2016年 6月	同 執行役員東京支店長 兼東京事務所長
2017年 4月	同 執行役員グループ戦略企画部長
2017年 6月	同 取締役兼執行役員 グループ戦略企画部長
2018年 6月	同 常務取締役



代表取締役専務
高橋 信

略歴、地位及び担当

1985年 4月	株式会社北越銀行入行
2009年 7月	同 五泉支店長
2013年 6月	同 融資部長
2015年 6月	同 営業統括部長
2017年 6月	同 取締役総合企画部長
2018年 6月	同 常務取締役総合企画部長
2018年 10月	当社 取締役
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 常務取締役 事務本部長



代表取締役常務
柴田 憲

略歴、地位及び担当

1989年 4月	株式会社第四銀行入行
2011年 2月	同 燕南支店長
2015年 6月	同 総合企画部長
2018年 6月	同 取締役兼執行役員総合企画部長
2018年 10月	当社 経営企画部長
2020年 6月	当社 取締役経営企画部長 株式会社第四銀行 常務取締役 総合企画部長

2008年 4月	同 常務取締役営業本部長
2011年 6月	同 専務取締役（代表取締役）
2012年 6月	同 取締役頭取（代表取締役）
2018年 10月	当社 代表取締役社長
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 取締役頭取（代表取締役）
2021年 4月	当社 代表取締役会長 株式会社第四北越銀行 取締役
2024年 6月	当社 取締役会長 統括（現任）

2018年 10月	当社 取締役
2021年 4月	当社 代表取締役社長 株式会社第四北越銀行 取締役頭取（代表取締役）
2024年 6月	当社 代表取締役社長 取締役会議長 統括・監査部担当 （現任） 株式会社第四北越銀行 取締役頭取（代表取締役） 取締役会議長 統括・秘書室・監査 部担当（現任）

2023年 6月	当社 代表取締役専務 リスク管理部 （現リスク管理部・コンプライア ンス統括部）・システム事務部門 （現システム管理部・事務部門） 担当（現任） 株式会社第四北越銀行 専務取締役（代表取締役）事務本 部長 事務統括部・システム部・事務 サービス部・事務サポート部・リ スク統括部（現リスク管理部・コ ンプライアンス統括部）担当 （現任）
----------	--

2021年 1月	当社 取締役 株式会社第四北越銀行 常務取締役
2023年 6月	株式会社第四北越銀行 専務取締役（代表取締役） 総合企 画部・東京事務所・市場運用部担 当（現任）
2024年 6月	当社 代表取締役常務 経営企画部・ グループ戦略推進部・市場運用部 門担当（現任）

取締役（2025年6月25日現在）



取締役
牧 利幸

略歴、地位及び担当

1990年 4月	株式会社第四銀行入行
2015年 6月	同 亀田支店長
2017年 6月	同 三条支店長兼三条東支店長
2018年 6月	同 執行役員コンサルティング推進 部長
2018年 10月	当社 営業企画部長
2019年 6月	株式会社第四銀行 取締役兼執行役員コンサルティング 推進部長
2019年 6月	同 取締役兼執行役員営業本部長
2020年 6月	同 常務取締役営業本部長兼地方創 生推進本部長
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 専務執行役員営業本部長兼地方創 生推進本部長
2021年 4月	当社 地域創生部長

略歴、地位及び担当

1987年 4月	株式会社第四銀行入行
2009年 2月	同 長岡市役所前支店長
2011年 2月	同 五泉支店長
2013年 6月	同 十日町支店長
2015年 6月	同 人事部長
2017年 6月	同 執行役員人事部長
2018年 10月	当社 人事企画部担当部長
2019年 6月	株式会社第四銀行 取締役兼 執行役員人事部長
2020年 6月	同 常務取締役本店営業部長兼新潟 空港出張所長

略歴、地位及び担当

1986年 4月	株式会社北越銀行入行
2007年 10月	同 吉田支店長
2009年 6月	同 一ノ木戸支店長
2014年 4月	同 新津支店長
2017年 4月	同 ソリューション営業部長
2018年 10月	当社 営業企画部担当部長
2019年 4月	株式会社北越銀行 営業統括部長
2019年 6月	同 執行役員営業統括部長
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 執行役員営業本部副本部長
2021年 6月	当社 地域創生推進本部副本部長兼 地域創生部担当部長 株式会社第四北越銀行 執行役員営 業本部副本部長兼事業開発企画部 長

2021年 6月	当社 取締役地域創生推進本部長兼 地域創生部長 株式会社第四北越銀行 常務取締役営業本部長
2023年 6月	当社 取締役地域創生推進本部長
2024年 6月	株式会社第四北越銀行 専務取締役（代表取締役） 営業本部長
2024年 7月	同 専務取締役（代表取締役）営業 本部長兼東京営業本部長 コンサル ティング事業部・事業開発企画部 担当
2025年 6月	当社 取締役地域創生戦略本部長・ 地域創生戦略部担当（現任） 株式会社第四北越銀行 地域創生事業本部長兼営業本部長 兼東京営業本部長 地域戦略部担当（現任）

2021年 1月	株式会社第四北越銀行 専務執行役員本店営業部長兼新潟 空港出張所長
2021年 6月	当社 取締役 株式会社第四北越銀行 常務取締役 本店営業部長兼新潟空港出張所長
2023年 6月	当社 取締役 人事企画部（現人的 資本戦略部）・総務部担当（現 任） 株式会社第四北越銀行 常務取締役 総務部担当・人事部副担当（現任）

2021年10月	第四北越キャピタルパートナーズ 株式会社 代表取締役社長
2023年 6月	当社 取締役地域創生推進本部副本 部長兼地域創生部長 株式会社第四北越銀行 常務取締役 営業本部副本部長兼事業開発企画 部長
2024年 6月	同 常務取締役営業本部副本部長 コンサルティング事業部・事業開 発企画部副担当
2025年 6月	当社 取締役地域創生戦略本部副本 部長・地域創生戦略部副担当（現 任） 株式会社第四北越銀行 常務取締役 営業本部副本部長兼東京営業本部 副本部長 コンサルティング事業部・事業開 発企画部担当（現任）

役員一覧

取締役 (2025年6月25日現在)



取締役
馬場 佳子

略歴、地位及び担当		
1991年 4月	株式会社第四銀行入行	
2016年 2月	同 稲田支店長	
2019年 5月	第四北越キャリアブリッジ株式会社 代表取締役社長	
2022年 6月	株式会社第四北越銀行 執行役員	
2023年 6月	同 取締役南新潟支店長	
2024年 6月	当社 取締役	
2025年 6月	当社 取締役人の資本戦略部長 (現任)	
	株式会社第四北越銀行 取締役人事部長 (現任)	



取締役 (監査等委員)
保坂 成仁

新任

略歴、地位及び担当		
1986年 4月	株式会社第四銀行入行	
2006年 6月	同 姥ヶ山支店長	
2008年 4月	同 稲田支店長	
2013年 6月	同 直江津支店長	
2016年 2月	同 新発田支店長	
2017年 6月	同 執行役員長岡営業部長	
2019年 6月	同 執行役員東京支店長	
2021年 1月	株式会社第四北越銀行 執行役員東京支店長	
2021年 6月	同 執行役員高田営業部長兼高田中央支店長兼本町出張所長	
2023年 6月	同 取締役 (監査等委員)	
2025年 6月	当社 取締役 (監査等委員) (現任)	

社外取締役 (2025年6月25日現在)



社外取締役 (監査等委員)
松本 和明

略歴、地位及び担当		
2011年 4月	明治大学大学院経営学研究科 兼任講師 (現任)	
2012年 4月	長岡大学経済経営学部 人間経営学科 教授	
2017年 4月	長岡大学経済経営学部 経済経営学科 教授	
2018年 10月	当社 社外取締役 (監査等委員) (現任)	
2019年 4月	京都産業大学経営学部 マネジメント学科 教授 (現任)	



社外取締役 (監査等委員)
白井 正

略歴、地位及び担当		
1981年 9月	デロイト・ハスキンス・アンド・セルズ公認会計士事務所 (現有限責任監査法人トーマツ) 入所	
1984年 4月	公認会計士登録	
1993年 6月	有限責任監査法人トーマツ パートナー	
2015年 10月	同 評議員・監査委員会委員長	
2020年 10月	かなで監査法人 監事	
2022年 6月	当社 社外取締役 (監査等委員) (現任)	
2024年 10月	かなで監査法人 パートナー (現任)	

社外取締役 (2025年6月25日現在)



社外取締役 (監査等委員)
菊池 弘之

略歴、地位及び担当		
1996年 4月	弁護士登録 (新潟県弁護士会所属)	
2004年 6月	榎谷小路法律特許税務事務所 所長 (現任)	
2005年 4月	弁理士登録	
2006年 4月	税理士登録	
2016年 8月	新潟県弁護士会 会長 関東弁護士連合会 常務理事	
2022年 6月	当社 社外取締役 (監査等委員) (現任)	



社外取締役 (監査等委員)
佐藤 明

略歴、地位及び担当		
1981年 4月	株式会社新潟日報入社	
2016年 3月	同 取締役	
2018年 3月	同 常務取締役	
2020年 3月	同 専務取締役	
2022年 3月	同 代表取締役社長 (現任)	
2022年 6月	株式会社新潟放送 (現株式会社BSNメディアホールディングス) 社外取締役 (現任)	
2024年 6月	当社 社外取締役 (監査等委員) (現任)	



社外取締役 (監査等委員)
柴原 美樹

新任

略歴、地位及び担当		
1979年 4月	株式会社テレビ朝日入社	
2013年 6月	株式会社新潟テレビ21 取締役東京支社長	
2015年 6月	同社 常務取締役東京支社長	
2016年 3月	同社 常務取締役営業局長	
2017年 6月	同社 代表取締役社長 (現任)	
2025年 6月	当社 社外取締役 (監査等委員) (現任)	

財務データ

連結業績サマリー (単位：百万円)

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
経常収益	143,132	135,711	148,759	182,058	194,646
連結粗利益	84,918	91,349	91,239	97,189	103,586
資金利益	60,516	60,396	67,919	64,268	73,584
役務取引等利益	19,914	21,065	22,821	25,407	25,258
その他業務利益	4,486	9,887	498	7,514	4,743
営業経費 (▲)	71,960	65,070	62,556	63,338	62,661
貸倒償却引当費用 (▲)	5,044	7,600	5,395	7,246	5,560
償却債権取立益	996	501	482	752	835
株式等関係損益	9,768	3,667	534	2,502	3,260
その他	▲1,177	698	744	1,010	1,651
経常利益	17,500	23,545	25,048	30,868	41,112
特別利益	1,039	418	1,046	1,512	393
特別損失 (▲)	818	622	1,144	2,622	330
税金等調整前当期純利益	17,721	23,342	24,949	29,758	41,176
法人税、住民税および事業税 (▲)	5,951	8,281	6,699	9,198	10,524
法人税等調整額 (▲)	327	▲469	366	▲644	1,300
当期純利益	11,441	15,530	17,883	21,204	29,350
非支配株主に帰属する当期純利益 (▲)	646	385	115	1	0
親会社株主に帰属する当期純利益	10,795	15,144	17,768	21,203	29,349

連結貸借対照表サマリー (単位：百万円)

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
資産の部合計 ^{※1}	9,706,729	10,670,473	10,518,089	11,138,009	10,977,796
うち有価証券	2,451,146	2,501,271	2,871,378	3,072,041	2,904,886
うち貸出金	4,937,462	5,114,102	5,265,963	5,430,402	5,580,589
負債の部合計 ^{※1}	9,252,357	10,236,442	10,102,139	10,638,106	10,498,925
うち預金	8,113,424	8,207,503	8,367,554	8,498,683	8,522,003
うち譲渡性預金	76,876	233,401	213,228	206,769	212,011
純資産の部合計 ^{※1}	454,371	434,031	415,949	499,902	478,870
株主資本合計 ^{※1}	389,011	408,999	424,413	435,315	455,399
うち利益剰余金 ^{※1}	272,154	281,700	294,499	309,972	331,103
その他の包括利益累計額	46,188	19,987	▲8,463	64,568	23,464
非支配株主持分	18,479	5,044	－	19	6

※1「税効果会計に係る会計基準の適用指針」を2025年3月期の期首から適用しています。当該会計方針の変更は遡及適用され、2024年3月期以前については遡及適用後の数値を記載しています。

財務指標等（連結）

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
自己資本比率（％） ^{※2}	10.35	10.51	10.23	10.03	10.59
1株当たり純資産（円） ^{※3,4}	4,760.75	4,724.15	4,628.60	5,706.68	5,487.84
1株当たり当期純利益（円） ^{※4}	118.14	166.20	195.89	237.35	335.91
1株当たり配当金（円） ^{※4}	60	60	60	72.5	131
配当性向（％）	50.7	36.1	30.7	30.8	39.8
自己資本利益率（ROE）（％）	2.6	3.5	4.2	4.6	5.9

※2 2025年3月末より、自己資本比率の算定における信用リスクの計測手法を「標準的手法」から「基礎的内部格付手法」に変更しています。

※3「税効果会計に係る会計基準の適用指針」を2025年3月期の期首から適用しています。当該会計方針の変更は遡及適用され、2024年3月期以前については遡及適用後の数値を記載しています。

※4 当社は2024年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っています。上記表内では、当該株式分割が2021年3月期の期首に行われたものと仮定して算定しています。

非財務データ

人的資本

Environment：環境

	単位	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
CO2排出量（Scope1、Scope2合計）	t-CO2	10,933	7,429	(速報値) 5,486
サステナブルファイナンス実績 (2021年度からの累計実行額)	億円	2,446	4,346	7,696
第四北越SDGsコンサルティングサービス実績（累計）	件	1,913	3,242	4,368

Social：社会

●第四北越フィナンシャルグループ

	単位	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員数	人	3,463	3,549	3,504
女性部長相当職比率	％	－	5.4	8.1
女性管理職比率（代理級以上） ^{※1}	％	23.8	23.8	23.9
育児休業取得率	％	－	102.4	103.7
（男性の取得率）	％	－	105.8	106.6
（女性の取得率）	％	－	98.5	101.1
男女間賃金格差	％	46.8	49.8	51.1
（正規雇用労働者）	％	61.6	63.1	65.0
（パート・有期労働者）	％	66.0	68.1	66.8
従業員エンゲージメント総合スコア	点	－	76.8	77.8

●第四北越銀行

	単位	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
従業員数	人	3,035	2,979	2,935
女性管理職比率（代理級以上） ^{※1}	％	25.8	26.0	26.3
育児休業取得率	％	103.7	104.0	105.3
（男性の取得率）	％	106.0	108.8	110.4
（女性の取得率）	％	101.3	98.5	101.2
男女間賃金格差	％	45.8	47.7	48.7
（正規雇用労働者）	％	61.2	61.9	63.2
（パート・有期労働者）	％	66.5	69.0	68.5
年次有給休暇取得率	％	64.1	67.3	66.7
新卒女性採用比率	％	47.3	35.8	40.7
キャリア採用比率	％	12.9	20.2	18.1
障がい者雇用率	％	2.3	2.3	2.4
一人当たり研修投資額	千円	55	61	65

※1 管理職は、職務内容・職務権限から判断し、代理級以上の従業員としています。なお、労働基準法における管理監督者に占める女性従業員の割合は、2025年3月期時点で第四北越FG12.3%、第四北越銀行13.9%です。

Governance：ガバナンス

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

※2 2025年6月25日現在：取締役14人、うち女性取締役2人、うち社外取締役5人

外部評価

CDP 当社はCDP「気候変動レポート2024」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。 
---	---	---

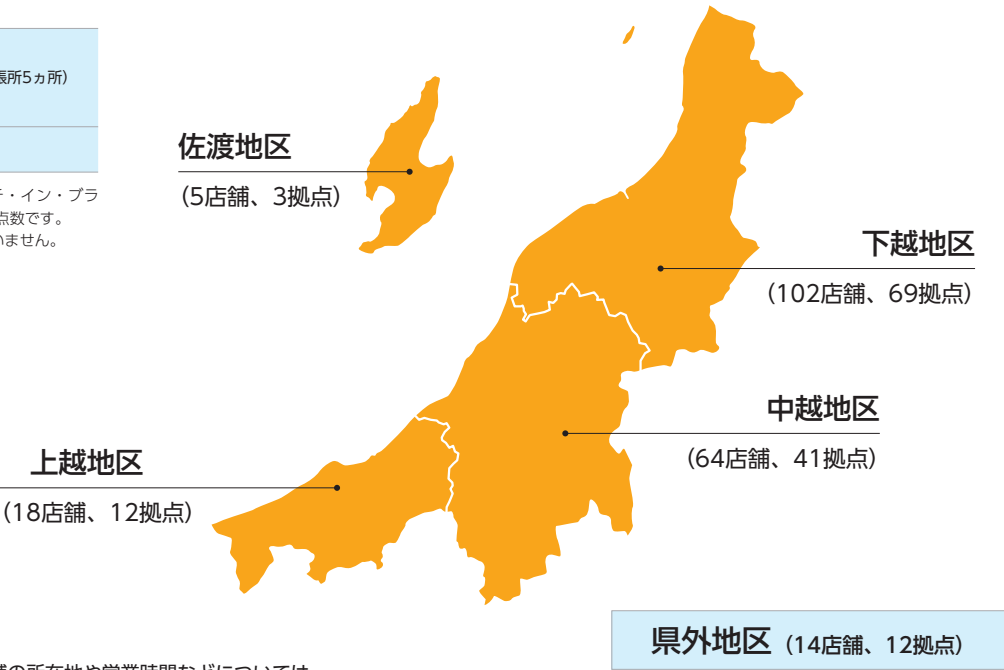
グループ企業一覧

グループ各社の状況			
(2025年7月31日現在)			
会社名	主要な事業の内容	設立年月日	資本金
株式会社 第四北越銀行 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	銀行業	1873年11月2日	327億7,699万円
第四北越証券 株式会社 長岡市大手通二丁目3番地10 (米百俵プレイス西館6F)	証券業	1952年 8月 8日	6億円
第四北越リース 株式会社 新潟市中央区明石二丁目2番10号	リース業	1974年11月11日	1億円
北越リース 株式会社 長岡市大手通二丁目3番地10 (米百俵プレイス西館7F)	リース業	1982年11月 1日	1億円
第四北越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 (だいに海上ビル)	クレジットカード・ 信用保証業務	1982年11月12日	3,000万円
第四ディーシーカード 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号 (だいに海上ビル)	クレジットカード業務	1990年 3月 1日	3,000万円
北越カード 株式会社 長岡市今朝白一丁目9番20号 (北越東ビル4F)	クレジットカード業務	1983年 6月 1日	2,045万円
株式会社 第四北越ITソリューションズ 新潟市中央区沼垂東二丁目11番21号	システム関連業務	1970年 3月20日	1億円
第四北越リサーチ＆コンサルティング 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号 (だいに海上ビル)	コンサルティング業務、経済・社会に 関する調査研究・情報提供業務	1997年 7月 1日	3,000万円
第四北越キャピタルパートナーズ 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号 (だいに海上ビル)	ファンドの組成・運営に関する業務	1984年 6月 8日	2,000万円
第四北越キャリアブリッジ 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号 (北越第一ビルディング2F)	人材紹介業、企業の人材に関する コンサルティング業務	2019年 5月24日	3,000万円
株式会社 ブリッジにいがた 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	販路開拓事業、 観光振興事業	2019年 4月 1日	7,000万円
第四北越信用保証 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号 (北越第一ビルディング3F)	信用保証業務	1978年10月27日	5,000万円
北越信用保証 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号 (北越第一ビルディング3F)	信用保証業務	1986年 8月20日	2億1,000万円

第四北越銀行店舗のご案内 (2025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	137拠点

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



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しデザイン化。

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

コーポレートカラー



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

新潟県に面する雄大な日本海や豊穡な大地を潤し日本海へ注ぐ

信濃川や阿賀野川に代表される河川、さらには広く深く澄み渡る青空をイメージ。

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