

# 大光銀行 統合報告書

ディスクロージャー誌  
情報編

# 2025





# 身近で頼りがいのある存在として、 地域のために生き、 地域の元気な未来をつくる

## 経営理念

- お客様に信頼され、親しまれる銀行として地域社会の繁栄に奉仕する。
- 健全経営に徹し、強固な経営体質を築き、安定した発展を持続する。
- 優れた人材の育成に力を注ぎ、清新はつらつとした行風を確立する。

## Vision (なりたい姿)

- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

### 【10年後の目標】

ROE 株主資本コスト(CAPM)以上  
PBR 上場地域銀平均以上

10年後

### 【2027/3期目標】

ROE 4.0%  
当期純利益 30億円

バックキャスト

第13次中計

### 【2025/3期実績】 (1年目実績)

ROE 3.28%  
当期純利益 24.9億円

### 【2024/3期実績】

ROE 2.31%  
当期純利益 17.1億円

2022年5月  
SBIグループと戦略的資本業務提携を締結

前中計

2015年3月  
前長期ビジョンの策定…  
「もっと、親しまれる銀行」へ

※1「ROE」は連結。株主資本ベース  
※2「株主資本コスト(CAPM)」は5~6%程度と認識  
※3「当期純利益」は親会社株主に帰属する当期純利益

## 「統合報告書2025」で読んでいただきたいポイント

### Value Upの進捗

2024年度は、頭取が交代し新体制として動き出した年度であり、また第13次中計「Value Up〜ワクワクする未来へ〜」の1年目でもあります。経営トップとしてのこだわりや地域への想い、中計の進捗や今後の方針について、「トップメッセージ」でお伝えします。

### 大光らしさ

「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添うこと」。私たちの考える、この「大光らしさ」は、どんな場面で、どのように発揮されているのか。お客さまからいただいた声や担当者との熱い想いも交えて、「大光らしい」営業スタイルとして紹介します。

### ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みの一つとして、取締役会の実効性強化や企業価値向上について社外取締役各位からお考えを伺い、頭取と意見交換を行いました。その内容を「社外取締役メッセージ」として紹介しているほか、提言を受けての当行の対応を「トップメッセージ」でお伝えします。



## Mission (使命)

- お客さまの目指す「なりたい姿」の実現に貢献する

## Value (行動規範)

### 【たいこうの「地域密着宣言」】

私たちは、お客さまの良き相談相手として、

- お客さまを一番理解する銀行を目指します
- 「お客さま目線」で、全力で考えます
- お客さまの未来のために、新鮮な気付きをお届けします
- お客さまからのご相談に素早くお応えします
- お客さま一人ひとりに、いつも笑顔で心を込めて接します

## Purpose (存在意義)

- 身近で頼りがいのある存在として、地域のために生き、地域の元気な未来をつくる

## 大光銀行公式キャラクター |

## なじらっこ



お客さまとのコミュニケーションを大事にする当行のキャラクターとして、公募により、新潟の方言「なじら? (いかがですか?)」と「らっこ」を組み合わせ、ネーミングしています。新潟県各地を巡って、おいしい情報や楽しい情報などをPICK UPし、ホームページ等で発信しています。

## 編集方針

大光銀行では、ステークホルダーの皆さまに当行グループの持続的な価値創造に向けた取組みを分かりやすくお伝えすることを目的に「統合報告書2025」を作成いたしました。

編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC、現・IFRS財団)が発表した「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省の「価値協創ガイダンス2.0」などを参考にしております。

本誌は、銀行法第21条に基づいて作成したディスクロージャー誌(業務および財産の状況に関する説明書類)を兼ねております。ディスクロージャー誌としてご利用の際は、「大光銀行 ディスクロージャー誌 2025(資料編)」(当行ホームページ <https://www.taikobank.jp/>に掲載)をあわせてご覧ください。

本統合報告書には将来の業績に関する記述が含まれておりますが、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。

## 目次

### 大光銀行グループの価値創造

- 1 経営理念体系・目次・編集方針
- 3 トップメッセージ
- 9 社外取締役メッセージ
- 13 企業価値向上に向けた取組み
- 15 大光銀行のあゆみ
- 17 地域のポテンシャル
- 19 大光銀行グループの価値創造プロセス
- 21 財務ハイライト
- 22 非財務ハイライト
- 23 サステナビリティへの取組み

### 価値創造のための経営戦略

- 27 長期戦略方針・中期経営計画
- 32 SBIグループとの資本業務提携
- 33 お客さまへの提供価値の向上に向けて
- 34 チャンネル戦略
- 35 「大光らしい」営業スタイル
- 37 法人戦略
- 42 個人戦略
- 47 業務改革
- 49 人材戦略
- 55 環境への取組み
- 57 社会への取組み
- 59 ステークホルダーコミュニケーション

### 価値創造を支える経営基盤

- 61 コーポレート・ガバナンス
- 65 役員一覧
- 67 リスク管理体制
- 69 コンプライアンス(法令等遵守)

### コーポレート・データ

- 71 会社概要/組織図
- 72 主要な業務の内容/大光銀行グループの状況
- 73 ネットワーク

# 身近で頼りがいのある存在として、 地域のために生き、 地域の元気な未来をつくる

取締役頭取 川合昌一

## ■新体制1年目を振り返って

昨年6月に大光銀行の頭取に就任しました。折しも、10年後を見据えた長期戦略方針と最初の3年間の第13次中期経営計画「Value Up～ワクワクする未来へ～」をスタートさせた直後の就任であり、これまでの1年間、当行の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた基礎固めとして、態勢の構築に努めてきました。特に腐心してきたのが、お客さまに高い付加価値を提供していくための営業態勢の構築と、そのベースとして行員が高いモチベーションでお客さまと向き合っていくための人的資本経営の実践です。これらの取組みの概要はのちほどお話ししますが、態勢構築により成し遂げたい姿、それは「お客さまを一番理解す

る銀行」の実現にあります。

昨年の統合報告書でもお話ししましたとおり、私が頭取に就任する前からこだわり続けているのが、この「お客さまを一番理解する銀行」の実現です。長期戦略方針の行動規範、Valueの先頭に掲げるこの命題は、役職員全員が「お客さま本位の業務運営」に則った活動を行っていくための1丁目1番地として必要不可欠であると同時に、当行が地域においてプレゼンスを発揮し、お客さまから選ばれ続けていくための必要条件であると考えています。換言すれば、長期戦略方針のなりたい姿、Visionに掲げる「地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行」は、誰よりもお客さまを知ることなくしては成し得ないと思っています。

「お客さまを一番理解する銀行」の実現を図っていくうえで大切なことは、より多くのお客さまと接し、対話を深めていくことです。分からないことはお客さまが教えてください。対話を重ねることで、お客さまから学び行員自身の成長につなげることができますし、対話を通じてお客さまへの理解が深まることで、お客さまのお役に立ちたいという熱量が増してくると思っています。

私自身、頭取就任後に臨店や会合等を通じ、全ての営業店の数多くのお客さまにお会いしてきました。そこで感じたのが、支店長や営業担当者も含め、当行の担当者が深く理解できているお客さまは、当行に対して強いリレーションを感じてくださっているということです。「お客さまを一番理解する銀行」の実現への思いを強くするとともに、こ

のように感じてくださるお客さまをいかにして増やしていけるか、私はこれからもこの命題にこだわっていきたくと考えています。

業績面では、就任1年目の2024年度は、おかげさまで当初予想を上回る業績を収めることができました。これもひとえに、地域のお客さまや当行グループの役職員、それに株主・投資家の皆さまとの対話等を通じて、当行のVision、なりたい姿に向けて着実に歩を進められたからであり、全てのステークホルダーの皆さまに心より感謝申し上げます。

ここからは、1年目の取組みと見えてきた課題、その対応も含めた今後の経営戦略について、少し掘り下げてお話しさせていただきます。

第13次中計は概ね順調なスタート。課題は収益力の一段の強化

昨年4月より開始した第13次中計は1年目が終了しました。この第13次中計は、先行きの予測が困難なVUCA時代にも力強く存在価値を發揮できるように、重要課題（マテリアリティ）を起点に10年後を見据えたVisionと戦略方針を先に描き、それを実現するための最初の3年間の計画としてバックキャスト思考で策定しています。

第13次中計を構成する基本戦略は5つあり、それぞれのポイントは次のとおりです。

戦略① お客さまへの提供価値の向上

コンサルティング等の対面営業力をこれまで以上に強化し、お客さまに提供する付加価値を最大化する

戦略② 業務改革

AIの活用、デジタル化の促進、BPR施策の拡充により、業務の効率化と組織のスリム化を図る

戦略③ 人的資本の価値向上

人材への適切な投資や社内環境の整備を通じてやりがい・働きがいを高め、お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献できる多様な人材を育成する

戦略④ サステナビリティ経営の実践

「たいこうSDGs宣言」に従い、事業活動を通じた課題解決にグループ一体で取り組む

戦略⑤ 株主価値の向上

第13次中計の着実な実践により企業価値の向上を図るほか、株主還元方針に基づく株主還元、情報開示の充実による株主資本コストの引下げに取り組む

全てのステークホルダーに向けて価値を創出していく観点で設定した計数目標は、年次計画を別途定めている10項目中、財務指標の「OHR（コア業務粗利益ベース）」、「自己資本比率」、人的資本指標の「スキルポイント」、サステナブル指標の「CO<sub>2</sub>排出量の削減」、「サステナブルファイナンス実行額」の5項目について1年目の目標を達成し、また未達成の項目についても達成まであと僅かの水準であり、概ね順調なスタートと捉えています。健全性の維持と収益の最大化を図るという方針のもと、「自己資本比率」と並び最重要目標の一つに掲げている「ROE（連結・株主資本ベース）」は3.28%であり、年次計画に対しては未達成であったものの、スタート時（2023年度実績）の2.31%からは1ポイント近い改善を図ることができ、最終年度目標の4.0%が視界に入っています。ただ、ROEは改善が図られているとはいえ、市場金利の上昇により銀行業界全体として利益水準が高まっているなか、相対的な水準としてはまだ低く、収益力の一段の強化は引き続き課題として認識しています。

冒頭の1年目の振り返りでお話したとおり、この間に基礎固めとして力を入れてきたのが、営業態勢の構築であり、対面営業の強化です。「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添うこと」。私たちの考える、この「大光らしさ」を如何なく發揮できる場面は、「対面営業」をおいて他になく、対面営業の強化は、まさに当行の強みを活かし、絶対的な武器といえるまで高めていこうとする戦略になります。第13次中計では、対面営業をチャンネル戦略の柱に据え、非対面チャンネルは、お客さまの利便性向上と併せて対面営業に人材を再配置していくためのチャンネルとして整理し、それぞれ強化を進めています。

【第13次中計の計数目標と1年目実績】

【カテゴリ】	【目標項目】	【スタート値】 (2023年度)	【1年目実績】 (2024年度)	【最終年度目標】 (2026年度)	
財務指標 (連結ベース)	ROE <sup>(※1)</sup>	2.31%	3.28%	4.0%以上	
	当期純利益	17.1億円	24.9億円	30億円以上	
	OHR(コア業務粗利益ベース) <sup>(※2)</sup>	69.9%	68.1%	70%以下	
	自己資本比率	8.22%	8.60%	8%以上	
非財務指標	地域活性化 指標	お客さまの「なりたい姿」への貢献度 <sup>(※3)</sup>	69.6%	—	80%以上
		お客さまとの対話等の活動量 <sup>(※4)</sup>	105人分	109人分	127人分
	人的資本 指標	エンゲージメントスコア <sup>(※5)</sup>	61点	60点	68点以上
		社外経験割合 <sup>(※6)</sup>	17.3%	16.7%	22%以上
スキルポイント <sup>(※7)</sup>		68.4pt	72.1pt	75pt以上	
サステナブル 指標 (環境目標)	CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1・2)の削減	(2013年度比) ▲33%	(2013年度比) ▲42%	(2013年度比) ▲37%	
	サステナブルファイナンス実行額	264億円	494億円	(3年間累計) 1,125億円	

(※1) 株主資本ベース  
(※2) コア業務粗利益は投資信託解約損益を除く  
(※3) 法人取引先へのアンケートにより、当行の貢献度の評価を5段階で5または4と回答した先の全回答先に占める割合。アンケートは中計終了時に実施するため、2024年度は未算定

(※4) 営業店・本部の営業担当者がお客さまとの対話等にかける活動量  
(※5) 全従業員(産休・育休者を除く)を対象としたエンゲージメントサーベイの総合スコア([Wevox]により測定)  
(※6) 出向経験が3ヶ月以上ある行員および中途入行の行員の全行員に占める割合  
(※7) 「資格規程」に定める検定資格ポイント、通信教育ポイントの行員一人あたり平均値

企業価値の向上 = 株主価値の向上

「対面営業力の強化」については、人材の創出サイド・運用サイドのそれぞれにKPIを設定し、質・量の両面から強化を進めています。中計1年目は、KPIの年次計画に対しては期待どおりの進捗には至っていませんが、2年目以降に向けた基礎固めとして、まず創出サイドの施策では、業務改革の一環として、営業店の非営業部門（窓口営業部門、融資部門）を統合する組織改正や預り資産事務の電子化、投資信託にかかる内部管理責任者の配置見直しといった施策を順次、形にしてきているほか、2025年度の新入行員より育成方法を見直し、新たに「営業コース」を設けるなど、若手行員が早期に活躍できる仕組みを構築しました。

人材の運用サイドの施策としては、対面営業チャンネルにおける仕組み・仕掛けとして、お客さまのセグメントごとに、提供価値の定義（どのような価値を提供するか）や担当する営業担当者、その評価方法などを整合的に見直し、中計2年目の早い時期に適用できるよう準備を進めています。また、「お客さまを一番理解する銀行」を支える情報・データの蓄積と利活用も進め、お客さまの潜在ニーズの把握など活用の幅を拡げており、軌道に乗ってきています。

「金利のある世界」は、これまで以上に攻めの姿勢での営業力が試される世界であり、当行の強みを活かしながら、常に高いレベルを目指して態勢強化を続けていく考えです。

転換期にある地域と銀行業界。変化を恐れず、地域とともに新たな未来に挑む

次に、当行グループを取り巻く経営環境と、当行グループが進もうとしている方向性についてお話しします。

当行グループが主要な営業基盤としている新潟県は、広大な土地と豊かな自然に恵まれ、日本一の米どころとして知られています。製造業や建設業も盛んで、特に製造業は地域の特色を生かした産業が集積しており、その技術力は世界的にも高く評価されています。一方で、新潟県の総人口は趨勢的に減少が進んでおり、1997年の249万人をピークに年々減少し、足もとの2024年10月には209万人まで減少しており、2050年には152万人（2024年10月の72.7%）まで減少するという予測もあります。高齢化も進んでおり、新潟県の高齢化率（全人口に占める65歳以上人口の割合）は年々上昇し、2024年10月では34.3%と全国の29.3%を上回る水準となっています。働き手不足が見込まれるなか、地域企業には生産性の向上が求められています。



営業態勢の構築と併行して力を入れてきたのが、リスク管理態勢の強化です。収益力の強化とリスク管理の強化は車の両輪と認識しており、リスク管理の高度化に向け、2線・3線の態勢強化を図ってきました。今後も収益・リスクの両方に目配せしながら強化を図っていく方針です。

このほか、2022年に締結したSBIグループとの資本業務提携は、提供するソリューションの充実によるお客さまとのリレーション強化とともに、当行の収益増加・コスト削減にも貢献してきており、2024年度における寄与額は約3.5億円にのぼっています。もとより、お客さまの持つ課題に対し、より速く、より深く向き合っていくため、オープン・イノベーションの促進による総合サービス業としての機能強化を志向した提携であり、その趣旨からは、当行グループのお客さま基盤の中長期的視点での拡充を主目的としています。提携開始から3年目を迎え、収益増加・コスト削減にもインパクトを与えてきており、提携の効果を実感しています。2025年度は、より提携効果を高めるため、実際にお客さまの声を聞く営業担当者アンケートを行い、リレーション強化への寄与度を定性・定量の両面から把握し、SBIグループとも共有のうえ、業務提携のさらなる充実を図っていく方針としています。

また、新潟県の開業率は2.5%（2022年度）と全国平均の3.9%を大きく下回り、全国44位の水準となっています。事業所数や老舗企業数が多いことも要因の一つですが、経済の新陳代謝を活性化し、多様なビジネスを生み出していくためにも、起業家の育成や支援を進めていく必要があります。

私たち銀行業界を取り巻く経営環境をみますと、国内では日本銀行の金融政策により「金利のある世界」への移行が進むなか、海外に目を向けると、米国の通商政策の動向や地政学リスクなど、国内外の経済・金融市場や社会情勢を巡る不確実性の高まりに直面しています。当行グループの経営環境という視点では、同じ新潟県を地盤とする地域銀行が経営統合を発表し、県内の金融環境は再び変化のときを迎えています。

このように、地域、業界ともに大きな転換期にあるなか、経営環境は先行きの不透明さを増していますが、こうした転換期に当行グループとしてどのように対処していくか、その心持ちや姿勢、行動によって、未来は変わっていくと考えています。変化にはリスクを伴いますが、最も避けなければならないリスクは、変化を恐れ、挑戦から逃げることによる機会損失であり、最も重要な資本である「人」の成長の機会を失うことにもなりかねません。常に挑戦する姿勢を失わず、あらゆる機会をチャンスと捉えていく組織づくりに、私自身、チャレンジを続けていきます。

一方で、このような転換期にあっても当行グループの姿勢として変わらないこと、それは、地元・新潟県とともに生き続けるということです。人口減少に抗っていくことは容易ではありませんが、それでも地域金融機関として地域とともに持続可能性を探り、豊かな未来に向かって地域とともに歩んでいきたいと考えています。

**コーポレート・ガバナンスの充実、最も重要な経営課題の一つ。  
株主共同の利益とステークホルダーとの協働を確保しつつ、コーポレート・ガバナンスの充実に継続的に取り組む**

次に、コーポレート・ガバナンスの充実に向けた取組みについてお話しします。改めて言うまでもなく、コーポレート・ガバナンスの充実が企業経営において最も重要な経営課題の一つであり、中でも全ての企業活動の土台となる取締役会の機能強化は、当社が目指すVisionの達成に向けた迅速かつ果敢な経営判断を行っていかうえで、最も重要な取組みと認識しています。

当行では年1回、年度始めに役員アンケートを実施し、東京証券取引所の定めるコーポレートガバナンス・コードや当行の内部規程である「コーポレートガバナンス・ガイドライン」の遵守状況の自己評価を通じて、取締役会全体の有効性の確認を行っています。昨年実施したアンケートでは、取締役会全体の有効性については確保されていることを確認しつつ、取締役会の開催時間や決議・報告されている項目の適切性を課題として共有していました。そこで昨年10月からは、議論の時間を確保するための報告事項にかかる説明の簡略化や、オープンで自由闊達な議論を行うため、議題外のテーマとして金融業界や当行と関係が深い提携先等のトピックスを紹介し意見交換を行う取組みを開始し、これまでに定着が図られてきています。また、本年実施したアンケートでは、社外取締役より、当行を含め銀行業界を取り巻く喫緊の課題について、より未来志向での骨太の議論をすべき、との意見をいただきました。そこで、中計の省察など議論すべき重要議案については、特に社外取締役から進捗状況を深く理解いただき活発な意見交換を行っていただくため、進捗説明と議論の日を分け、議論は論点設定したアジェンダに基づいて行うなど、運営方法を見直しました。今後は、人口減少など経営環境が変化するなかでのビジネスモデルの在り方など、より長期的な視点に立った

**人材は価値創造プロセスの起点であり、差別化要素。人的資本の価値向上で強みを絶対的な武器に昇華させる**

次に、人的資本経営の実践についてです。地域金融機関である当行グループにとって最も重要な資本は人的資本であり、銀行経営の礎であるとともに、他の金融機関との差別化要因であると認識しています。「誰にも負けない高い熱量でお客さまに親身に寄り添うこと」——私たちの考える「大光らしさ」も、やはり「人」に起因しています。

「大光らしさ」の源泉は、当行の成り立ちにあります。相互扶助を旨とする無尽会社を前身にもつ当行は、「親しみやすさ」が組織文化として根付いており、地域やお客さまに対する熱い思いや、お客さまをより深く理解し、同じ目線で寄り添っていく姿勢は誰にも負けないと自負しています。この「大光らしさ」にさらに磨きをかけ、身近で頼りがいのある、地域の「かかりつけ医」のような役割を果たしていくこと、これこそが当行の存在意義、Purposeであり、地域の元気な未来につながっていくと確信しています。

長期戦略方針のVisionの一つには、人的資本の価値向上を通じて「働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行」を掲げ、第13次中計の基本戦略「人的資本経営の実践」では、重点施策として「多様な人材の育成と活躍促進」、「営業担当者のお客さまとの対話等の活動量の拡大」、「ウェルビーイングの向上」の3つを掲げています。

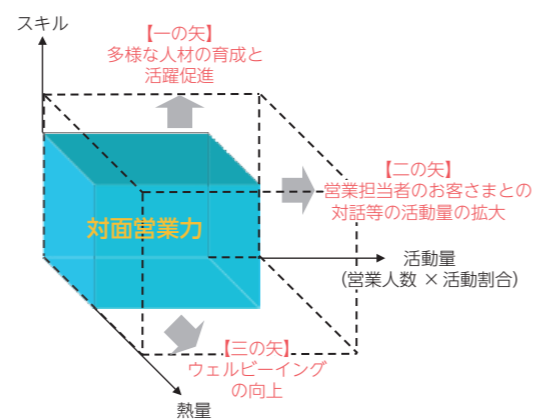
議論を活発化させていく考えています。

このほかの取締役会の機能強化に向けた仕組みの整備の一環として、取締役会が備えるべきスキルを特定したスキル・マトリックスを見直しました。これまでのスキル・マトリックスは、2021年6月の改訂版コーポレートガバナンス・コードの公表を受け制定したものであり、その後の社会情勢の変化や当行の長期戦略方針、第13次中計を踏まえた見直しを行っています。具体的には、備えるべきスキルを「企業共通」「(地域)金融機関特有」に大別し、新たに「サステナビリティ」、「IT・デジタル」を追加したほか、全てのスキルについて選定の考え方を整理し開示しています。取締役会が備えるべきスキルは、当社が中計を実現するために必要なスキルという考え方のもとで、今後は中計策定の都度、見直しの必要性を確認することとしており、適切に運用することで取締役会としての役割・責務を実効的に果たしてまいります。

政策投資株式の縮減にも取り組んでいます。当社が2025年3月末現在で保有する政策投資株式は、上場株式が22銘柄、非上場株式が41銘柄、時価合計額は62億27百万円であり、連結純資産額に占める割合は8.2%と10%を下回る水準となっています。政策投資株式については毎年、9月末基準で保有する全上場株式について、保有目的や経済合理性を精査し、取締役会で保有の適否を検証しており、2024年度は2銘柄を純投資目的に変更しました。目的変更したこれらの銘柄については、値上がり益や配当金などの観点から経済合理性が認められるため継続保有していますが、相場や業界動向、個別事象などに照らして、売却の妥当性を判断していく考えです。

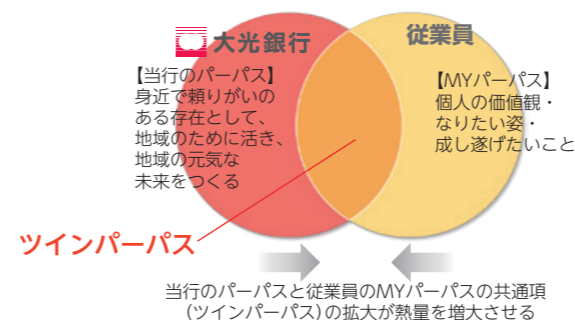
先ほど、第13次中計のチャネル戦略の柱に「対面営業力の強化」を据えているというお話をさせていただきましたが、当行では、この対面営業力は「活動量」、「スキル」、「熱量」の3つの要素の掛け算で表現されると捉えています。それぞれの要素を充実させていく施策が3つの重点施策であり、対面営業力を強化するための3本の矢との位置付けです。

**【対面営業力の強化に向けた「3本の矢」】**



このなかで、「活動量」や「スキル」のアップに向けた施策はイメージが付きやすいと思いますが、では「熱量」はいかにして高めていくのか。当行は第13次中計の開始と併せ、新たに「ツインパーパス」という概念を設けました。

**【熱量を高めていくための新たな概念「ツインパーパス」】**



**増配により株主還元を強化。ROEの改善を通じてPBRを高め、企業価値の向上を図る**

最後に、企業価値の向上に向けた考え方についてお話しします。当行のPBR（株価純資産倍率）は、足もと（本年6月19日現在）で0.18倍と低位であり、上場地域銀行平均0.47倍と比べても劣る状況にあります。

PBRの向上には、その算式要素であるROEやPER（株価収益率）の向上が必要ですが、当行の場合、特にROEの水準がPBRの実績に強く影響していると認識しています。長期戦略方針および第13次中計においてROEの向上を最重要目標の一つに掲げたのは、こうした課題感からであり、ROE（連結・株主資本ベース）は中計最終年度（2026年度）の4.0%以上、長期戦略方針での株主資本コスト（CAPM）以上（株主資本コストCAPMは5～6%程度と認識）を最低限の目標とし、さらなる高みに向けて企業努力を続けてまいります。そのうえで、PBRは長期戦略方針における目標値である上場地域銀行平均以上まで高めてまいりたいと考えています。

ROEは、RORA（リスク・アセット対比の収益性・効率性）や財務レバレッジを高めることで向上していきますが、

**地域の未来に向かって、大光銀行グループと共に歩んでいくステークホルダーの皆さまへ**

当行は地域金融機関として、地域やお客さまからの期待に対し適切にお応えすることで、この先10年、20年の未来に亘り、地域の活性化に責任を持って取り組んでまいります。このことは、サステナブルな地域社会の実現への貢献とともに、当行グループの存在意義を高め、従業員の働きがいや充実感にもつながっていくと考えています。

長期戦略方針のもとで、Visionの実現に向けて第13次中計をやり遂げることが私の使命です。伝統に甘んじることなく、チャレンジ精神を持って進化を続けていきます。

私自身が先頭に立ち、グループ役職員とともに前へ進んでまいりますので、ステークホルダーの皆さまにおかれましては、今後とも格別のご支援、ご高配を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

2025年7月

取締役頭取 **川合昌一**

形が似た当行のシンボルマーク「ツインスマイル」をもじってネーミングしたこの概念では、当行のパーパスと従業員のMYパーパスが重なり合う（=Win-Winとなる）部分を「ツインパーパス」と定義しています。このツインパーパスの領域拡大がエンゲージメント、すなわち熱量の増大につながるという整理であり、領域拡大に向けては、当行のパーパスの理解と浸透、従業員のMYパーパスの再認識が必要であり、ツインパーパスに基づく活動の実践がさらなる熱量の増大につながっていくと考えています。

この考え方のもとで、昨年度新設した「キャリアデザインシート」において、部店長を除く全従業員から「なぜ働くのか」、「何を大切にしたいか」といったMYパーパスを作成してもらいました。熱量は、全ての活動の原動力ともいえる重要な要素であり、従業員一人ひとりの価値観を大切にしながら、共通価値を見出し、あるいは創造していくことで、お客さまの「なりたいたい姿」に真に寄り添った活動を行う態勢を構築していきます。

当行は、自己資本比率の逆数に等しい財務レバレッジは一定のレンジでコントロールし、貸出金や有価証券のポートフォリオの適正化や役務取引等利益など非アセット利益の増加によりRORAを高めていく方針です。

株主還元については、第13次中計の策定と併せ株主還元方針を見直しており、内部留保の充実を考慮しつつ、配当を基本とした利益還元を通して資本効率の向上を図ることとし、配当については1株につき年間50円を下限に、利益水準に応じて弾力的に利益還元を努めることとしています。この方針のもと、2024年度の1株当たり年間配当額は前年度から15円増配の65円とし、2025年度は業績予想を踏まえ、1株当たり年間70円とさらに増配を予想しています。

第13次中計では、ROEと並び自己資本比率を最重要目標に掲げているなか、今後の株主還元については、自己資本の充実度の状況などを踏まえつつ、継続的に利益水準を高めていくことで株主各位に報いていけるよう、中計を着実に実践していきたいと考えています。



## 大光銀行の企業価値向上に向けた取組みについて

社外取締役監査等委員の細貝氏、坂井氏、高橋氏、本間氏に取締役会の実効性強化や企業価値向上についてお考えを伺うとともに、当行の取組みについて、取締役会議長である取締役頭取の川合と意見交換を行いました。



社外取締役(監査等委員) 坂井 啓二      社外取締役(監査等委員) 本間 由美子      取締役頭取 川合 昌一      社外取締役(監査等委員) 細貝 巖      社外取締役(監査等委員) 高橋 正秀

### ポイント

- 当行の特性は、お客さまに寄り添う姿勢を大切にしている伝統と、たゆまぬ自己改善力。お客さま中心主義の深化、データに基づく課題の特定と改善、学習と成長の継続が持続的な成長と価値創出につながる(細貝)
- 会計、税務の専門家として、決算計数・指標を注視。SBIグループをはじめ外部との連携が中計達成のカギ(坂井)
- しがらみのない忌憚ない意見の表明が社外取締役の使命。中計の目標クリアに向け、ステークホルダーの立場に立った意見・提言から貢献していく(高橋)
- 堅実経営、地域密着が当行のイメージ。新潟県職員として地域行政のさまざまな業務に携わった立場から、当行の取組みをチェックし、必要な提言を行っていく(本間)

### 細貝取締役(監査等委員)

#### 取締役会での主な役割・関与内容

地域金融機関である当行の社外取締役として、2014年から取締役会に関与してきました。この間、マイナス金利政策やコロナ禍、さらには地政学的緊張の高まりなど、政治・経済・社会の構造が急速に変容し、世界情勢と国内情勢の連動性が一層強まるなか、不確実性が常態化していることを肌で実感しています。

そのような環境下において国内金融機関は、規制対応、リスクマネジメント、テクノロジーの進化、そしてESG(環境・社会・ガバナンス)への対応など、多面的な課題に直面しています。社外取締役としての私たちの役割は、これらの経営環境の変化を的確に把握し、未来志向の視点から助言を行うとともに、必要に応じて軌道修正を促し、持続可能な企業価値の創出に貢献することにあると考えています。

社外取締役は、経営陣とは異なる「外部の視点」から企業

価値の向上を監督する立場にあります。これは、短期的成果に偏らず、中長期的な戦略と現場の取組みを結びつけ、持続的な成長を支える橋渡しの役割を担うことを意味すると認識しています。

私自身、弁護士として30年以上にわたり、社会の変化とともに複雑化・多様化する法的課題に向き合ってきました。こうした経験が、当行の健全な経営と、ステークホルダーの皆さまのさらなる繁栄に貢献できるものであれば、誠に光栄に存じます。

#### 経営に対する評価

2024年度より開始した3年間の第13次中期経営計画「Value Up ～ワクワクする未来へ～」は、人口動態の変化やAIを核とする第4次産業革命といった時代の潮流を的確に捉えたものであり、お客さま満足度の向上、企業価値の増大、人的資本の強化、SDGsの推進など、当行が進むべき明確な方向性を示しています。計数目標をはじめ設定された個別目標は決して達成が容易ではありませんが、挑戦を続けるこそが、当行が新たな時代へ軽快な一歩を踏み出す原動力に

なるものと確信しています。

最も重要なのは、こうした中計の着実な実行と、それを支える進捗管理の徹底です。そしてその基盤となるのが、取締役会における意思決定の透明性と健全性にほかなりません。

私たち社外取締役は、取締役会における議論を活性化させ、多様な視点からの意見交換を通じて、客観性と公正性を確保することに重点を置いています。これにより経営の透明性を高め、ステークホルダーの皆さまからの信頼を一層強固なものにしていく所存です。

#### 社外取締役としての使命と未来への抱負

大光銀行における最も際立った特性は、お客さまに寄り添う姿勢を大切にしている伝統と、たゆまぬ自己改善力にあると感じています。私は、これから先いかなる変化が訪れようとも、以下の3点を中核に据えることで、持続的な成長と価値創出が

#### 頭取コメント

取締役会において、細貝取締役からの法務の専門家としての的確なご意見は、時に強力な後ろ盾となり、また時に失敗を防ぐ防波堤となり、たいへんに有難く思っています。当行の特性としてご意見をいただいた「お客さまに寄り添う姿勢を大切にしている伝統」と「たゆまぬ自己改善力」について、私も同意

可能になると考えています。

1. お客さま中心主義の深化  
単に「寄り添う」だけでなく、お客さまの本質的な課題や期待を深く理解し、先取りして応える力を高めること
  2. データに基づく課題の特定と改善  
「自己改善力」をより客観的かつ効率的に高めるために、データに基づいた仮説検証と課題設定を継続的に行うこと
  3. 学習と成長の継続  
一過性の改善に留まらず、組織全体が変化に適応し、学び続ける文化を醸成すること
- これらの取組みを通じて、当行はお客さまとともに、また広く地域社会とともに、持続可能な未来を切り拓いていけるものと信じております。社外取締役として、引き続きその一助となるよう尽力してまいります。

見であり、これが大光らしさの源泉といっても過言ではないと思っています。特性を活かしながら他の金融機関との差別化を図り、地域においてなくてはならない銀行としての地位を確立させるべく舵取りを行ってまいりますので、社外取締役の皆さんからは、引き続き広い視野でのご意見・ご指導をお願いいたします。

### 坂井取締役(監査等委員)

#### 取締役会での主な役割・関与内容

社外取締役は、外部の視点から、経営戦略への意見提供、会社が直面するリスクの指摘・対策の提案、株主へ影響を与える利益相反取引の監視、コーポレート・ガバナンスの実現のための経営の透明性の確保などが重要な役割と認識しています。

私は、会計、税務の専門的知識を有する公認会計士として、四半期毎に取締役会に上程される決算計数・指標には特に関心を持って見守っています。なかでも、債権の分類や貸倒引当金の金額について、気になる点があれば質問し、確認しています。また、株主共同の利益を代弁する独立社外取締役として、先だって金融庁から有価証券報告書の早期開示の要請があった際には、当該要請が株主にとり意義のあるものと考え、当行がどのような対応をするか質問したところ、株主総会開催日の2営業日ほど前に公表する予定との回答がありました。まだ第一歩ではありますが、当行が株主目線に立った経営を行っていることが改めて確認できたと思っています。

このほかの活動として、営業現場の状況を確認するため、営業店往査を行っています。そこでは、支店長をはじめ現場の皆さんとの意見交換を通じて、従業員の働きがいの状況などについて認識を深めています。

#### 経営に対する評価

現在推進している第13次中計では、経営環境として、人口減少による地域経済の先行きに対する不透明感が高まることともに、競合環境の厳しさが増しているなかで、ステークホルダーである地域社会、お客さま、従業員および株主のそれぞれに対し提供する価値を高め、地域から信頼され、地域と

ともに成長し、地域の未来を創造する銀行、また、働く全ての人が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行の確立を目指しており、そのなりたい姿にはたいへん共感が持てます。

本年5月と6月に開催された取締役会では、第13次中計の1年目終了時点での省察が行われました。従来、中計の省察は、担当役員の説明に時間を要し、「説明疲れ・聞き疲れ」が起きていましたが、今回は5月に省察の詳細な説明を受け、6月にはアジェンダに基づき議論を行うという運営がなされました。こうした取組みは取締役会の実効性向上につながると評価していますし、何より第13次中計をやり遂げようとする経営陣の強い意思を感じています。

1年目を終えた実績では、把握可能な10項目のうち5項目が計画値を達成しており、未達成となった項目についても連結ベースでのROE(株主資本ベース)や当期純利益は計画値まであと僅かの水準であり、概ね順調と捉えてよいと思っています。ROEや当期純利益をさらに高めていくためには、収益項目の増強に向けた施策の充実が当然のこととして、有価証券関連の損失縮小のための運用政策や、貸倒れによる貸出金償却の縮減に向けた経営改善支援のさらなる充実など、「損失を最小限にとどめる」ことも重要と考えています。

当行は第二地方銀行であり、経営資源に限られるなかにあつては、SBIグループをはじめ外部との連携を深め、お客さまのさまざまなニーズにお応えしていくことで、計画目標の達成はより実現性が増すのではないかと期待しています。

#### 社外取締役としての使命と未来への抱負

私たち社外取締役に課された使命は、経営陣から独立した立場として、株主をはじめとするステークホルダーの観点から経営を監督し、企業価値の最大化に寄与していくことと認識しています。

こうした認識のもとで、取締役会においては、公認会計士

としての専門的スキルを背景にした発言に重きを置きつつ、経営方針や経営戦略・営業戦略が持続的成長や中長期的な企業価値の向上に資するものとなっているか、当行が直面する

リスクの認識の範囲が適切か、経営陣・株主等との利益相反取引が生じていないか、などに関して積極的に意見を述べていきたいと考えており、私自身、努力を続けていく所存です。

頭取コメント

取締役会において、特に決算関連議案における坂井取締役からの会計、税務の専門家としてのご発言は、計数の深掘りのみならず、会計、税務を巡る社会情勢など広範に及んでおり、経営陣の見識を高めるうえでたいへんに参考になっています。多様化・高度化するお客さまのニーズにお応えしていくため、ご指摘いただいたSBIグループをはじめとする外部との連携は、総合

サービス業への進化を目指す当行にとって重要な取組みであります。外部の力も借りながらお客さまに付加価値をもたらし、それが当行の収益・利益につながり、ひいては持続可能な地域社会の実現につながっていく。これこそが地域金融機関の持続可能なビジネスモデルであり、より具体性・実現可能性のある戦略・戦術について取締役会での議論を深めてまいりたいと考えています。

高橋取締役(監査等委員)

取締役会での主な役割・関与内容

社外取締役は、会社とは利害関係のない外部から選任された取締役であり、社内のしがらみにとらわれず、客観的視点で経営全般を監視・監督し、コーポレート・ガバナンスを強化することが役割と自覚しています。私は、新潟県の地元新聞社の出身で記者と経営陣双方での経験を活かし、経営全般のほか、とりわけ公平・中立なジャーナリスト的視点で常にガバナンス、コンプライアンスが正常に機能しているかを問う姿勢を重視しています。

当行においては、取締役会や監査等委員会、指名報酬諮問委員会に参加しています。このほか、年1回の営業店往査にも参加し、営業現場の状況を把握しています。営業店往査では、店舗の立地によりマネーロンダリング対策など重点政策に特徴があり、店舗の特性を現場で学ぶ貴重な体験となるとともに、取締役会等での提言に活かしています。

取締役会で述べた意見の一例として、業務目標を達成できていない企業に対する与信状況について、「当行にとってリスクが高まっており、経営状況を厳しく監視しながら、他企業の動向も注視した審議をお願いする」と意見し、慎重対応を求めました。このほか、他の金融機関で発生し社会問題にもなった不祥事件に関し、「銀行の業務運営には高い倫理観が求められる」と意見し、当行にも同様の事案が起こり得ないか、現状を問うと同時に、コンプライアンスの徹底を求めました。経営陣からは私の意見に沿った対応を続けていただいております。このほかの意見も含め真摯に採り入れていただいていると感じています。

経営に対する評価

当行では年1回、社外取締役も含めた全取締役に対し、取締役会の実効性向上に向けたアンケートが実施されています。

頭取コメント

ジャーナリストと企業経営の両方を経験され、一般利用者の目線も持ち合わせた高橋取締役からのご意見・提言は、大所高所から各論まで多岐にわたるとともに、株主をはじめステークホルダーと利害を一にする社外取締役としての矜持に溢れており、我々経営陣に新たな気付きを与えてくださっています。

ご指摘のとおり、新潟県内における経営環境について今後も変化が続くことが予想されるなかにあつては、当行をご愛顧いただいておりますお客さまを大切にしながら、地域の「かかりつけ医」のような役割を果たしてまいりたいと考えていますので、引き続き建設的なご意見をお願いいたします。

今年度始めに実施されたアンケートで私は、「取締役会は、常務会（社内取締役による経営会議）で決められた報告・付議事項を社外取締役が事後承認する場としてセレモニー化・形骸化しかねない側面がある。社内・社外双方の取締役が活発に議論するためには、より議題を絞り込むと同時に、議題外のテーマとして他行の経営統合やネット銀行への対応など銀行業界を取り巻く喫緊の課題について、未来志向で『骨太の議論』をする必要がある」と提言しました。取締役会の機能強化に向けては、昨年から、議論の時間を確保するための報告事項にかかる説明の簡略化、議題外のテーマとして金融業界や当行と関係が深い提携先等のトピックスの紹介と意見交換、中計の省察など重要議案の運営方法の改善など、さまざま取組みが実施されてきています。こうした取組みの定着と絶え間ない改善の実践により、取締役会の機能は一段と向上していくと期待しています。

社外取締役としての使命と未来への抱負

冒頭述べたとおり、社外取締役の使命は、しがらみのない忌憚ない意見を取締役会で表明できるかどうかにかんじて考えています。人口減少が進む新潟県の第二地方銀行として中長期的に持続可能な確固たる経営基盤を築いていくために、危機感を共有し、事なかれ主義に陥ることなく、不良債権など貸出資産のチェックやコンプライアンス違反などのリスクを厳しく正す姿勢を貫いていく所存であります。そして、第13次中計に掲げる目標のクリアに向け、ステークホルダーの立場に立った意見・提言により貢献してまいりたいと考えています。

同じ新潟県を地盤とする地域銀行が経営統合を発表し、県内の金融環境は再び変化のときを迎えています。無尽会社を前身とする第二地方銀行で、より身近な「大光さん」という選択肢があることがステークホルダー、とりわけお客さまの利益につながると確信しています。信頼される銀行として当行が将来にわたって健全経営を維持するために、社外取締役の使命である監視・監督機能を果たしてまいります。

本間取締役(監査等委員)

※本間取締役は、本年6月開催の株主総会で新任の社外取締役として選任されています。

大光銀行に対する現時点でのイメージ

私は、本年6月開催の株主総会で社外取締役に選任されました。まだ社外取締役として実際の業務を経験しておらず、これから勉強していかなければならないことばかりですが、地方銀行を取り巻く環境が厳しさを増しているなか、社外取締役としての役割や責任の重さを考えると身の引き締まる思いであります。

私が現時点で大光銀行に抱いているイメージは、テレビCMで行員が「大光さん、大光さん」と声をかけられているシーンに象徴されるように、「親しみがある」、「フレンドリー」、「敷居が低い」といったイメージで、行員の皆さんの接客態度も丁寧で親切な印象があります。当行の公式キャラクターである「なじらっこ」もとても可愛らしくて大好きです。

地方銀行としての当行の経営についても、私自身は「堅実経営」、「地域密着」、「地域とともに」というイメージを強く持っていますが、一方で堅実というイメージは、受け止め方によってはインパクトが薄いと感ぜられることもあるかもしれません。また、新潟県内の他の地方銀行と比べると店舗数が少ないため、近くに当行の店舗がない地域では、新潟県内であってもなじみが薄いと感ぜる人がいるかもしれません。こうした地域の方々に対してどのようにしてプレゼンスを高めようとしているのか、関心を持っていきたいと考えています。

取締役会において発揮していきたい役割・関与内容

これまで、新潟県職員として監査や会計管理といった業務を経験するなかで、身に染みて大切さを感じていたことは、何か引っかかる点や違和感があつたら、それらをそのままスルーしてはいけないということです。些細なことと安易に捉えてスルーしてしまった後で、大きな問題に発展してしまうことはままあります。また、「以前からこうしているから」と漫然と引き継がれていることなども、それが本当に適切なのか、検証していくと、不適切であったことが判明する場合があります。長年組織の中にいると当たり前のこととして気付かなくなってしまうようなことを、社外の人間だからこそその視点でチェックし、疑問に感ぜる感性を大切にしながら職務にあたりたいと思います。

頭取コメント

当行では、取締役が備えるべき知識・経験・能力の一つに、地域金融機関特有の項目として「地域行政」を掲げています。それは、地域金融機関にとり、地域行政に対する理解や地域行政との関係性は持続可能な地域社会の実現を進めるために重要であり、持続可能な経営を監督するために重要なスキルと位置付けているからであります。

ガバナンスに関しては、制度的に確立されていても、機能していなければ意味がなく、実効的に機能させるためには、それを運用する「人」が重要です。誠実に伸び伸びと意見を言うことができる、風通しの良い組織風土となっているかどうか、外部の目線で確認していきたいと考えています。

また、県職員時代の体験として、消費者行政を担当していた、30年近く前のことで、これは大光銀行の事案ではありませんが、「銀行員の勧誘により、銀行ローンを組んで保険料一時払いで個人年金保険を契約したところ、保険会社が破綻して保険金や解約返戻金が大きく減額されることになったうえ、ローンはそのまま残った。銀行員の勤めることだから間違いないと信用して契約したのに、責任をとってほしい」といった苦情を取り扱ったことがありました。結果として、銀行が法的責任に問われることはありませんでしたが、新聞等でも大きく取り上げられ、銀行に対する信用、信頼というものの大きさゆえの事例であったと、鮮烈に記憶しています。今ではこのようなことはないかと思っておりますが、営業成績や銀行の利益を優先して、お客さまからの信頼を裏切ったり、信用を失ったりすることがないよう、当行がお客さまの立場に立った営業を行っているか、しっかり見ていきたいと考えています。

このほかにも、環境行政や男女共同参画の推進などに携わった経験も活かして、男女がともに働きやすく、その能力を発揮して活躍できているか、環境に配慮された事業実施であるか、などについても目を向けていく所存です。

ステークホルダーへの今後に向けたメッセージ

新潟県内の他の地域銀行が経営統合を予定しており、今後、当行も少なからず影響を受けることが予想されますが、地域密着の大光銀行の良さを活かし、一層の存在感を出していくことを期待しており、そのための役に立っていきたくと考えています。

加えて、歯止めのきかない人口減少、少子高齢化などにより、地域社会は活力を失いつつあるなかで、当行が地域経済の活性化に寄与し、ステークホルダーの皆さまの期待にお応えしていくために、また何よりも、当行の信用、信頼を守るために、社外取締役の一員として貢献できるよう精一杯努めてまいります。

本間取締役には、新潟県職員として行政に携わられてきた経験からのご意見・提言を期待するとともに、当行のDEIの取組みに対してもご指導をいただきたく期待をしておりますので、取締役会での忌憚のないご発言をお願いいたします。

# 企業価値向上に向けた取組み

## ○ 企業価値にかかる現状分析

金融業界を取り巻く環境変化が続くなか、収益力の強化に取り組んできましたが、PBR（株価純資産倍率）は低水準であり、PBRの向上には、ROEの改善と株主資本コストの引下げに向けた取組みが重要と認識しています。

低金利環境下で取り組んできた経営体質の強化を引き続き進めるとともに、地域経済の活性化の下支えを通じて経営基盤と収益力の強化を図ります。

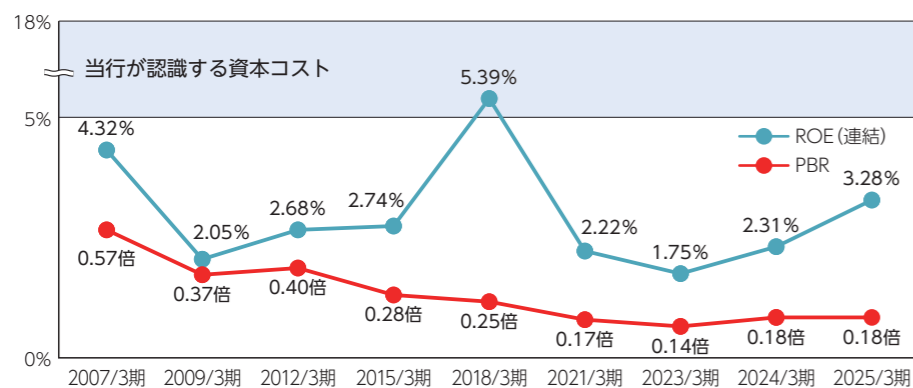
### 株主資本コストの現状認識

当行では、株主資本コストをCAPMおよび益利回り法により算定しており、CAPMに基づく算定値は5～6%程度、益利回り法に基づく算定値は18%程度と認識しています。

CAPMに基づく算定値 <small>(※1)</small>	5%～6%程度
益利回り法に基づく算定値 <small>(※2)</small>	18%程度

(※1) CAPM=リスクフリーレート+市場感応度×エクイティリスクプレミアム  
(※2) 株式益利回り=1株当り純利益÷株価

### ROE<sup>(※)</sup>、PBRの推移 (※)株主資本ベース



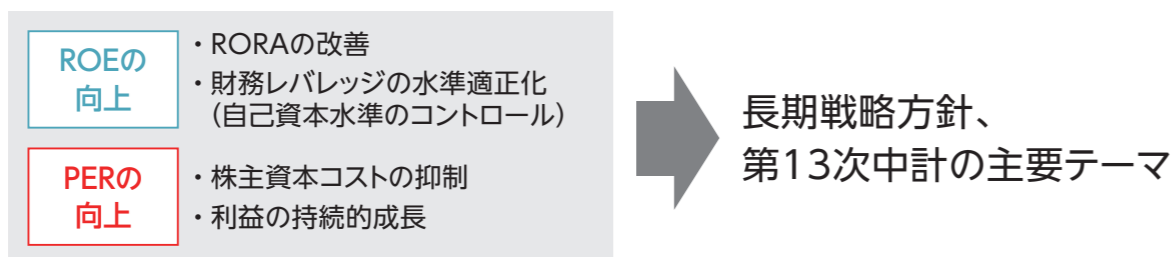
リーマン・ショックや金融緩和による低金利環境の長期化など、金融業界にとり厳しい経営環境が続いていたなか、ROE・PBRは低水準にとどまっていますが、企業価値の向上に向けた取組みを続けており、経営体質の強化は着実に進んでいると認識しています。

### PBR・ROE・PERの関係

$$\begin{aligned}
 \text{PBR} &= \frac{\text{株価}}{\text{1株当り純資産}} = \frac{\text{ROE (企業努力)}}{\text{1株当り純資産}} \times \frac{\text{PER (マーケットの評価)}}{\text{1株当り純利益}} \\
 &= \frac{\text{RORA} \times \text{財務レバレッジ} \text{ (※1)}}{\text{1株当り純資産}} \times \frac{1}{\text{株主資本コスト} - \text{期待成長率}} \text{ (※2)}
 \end{aligned}$$

(※1) RORA=純利益÷リスク・アセットで算出。アセット対比の収益性・効率性を表す  
(※2) 財務レバレッジ=リスク・アセット÷純資産で算出。財政状態を表す

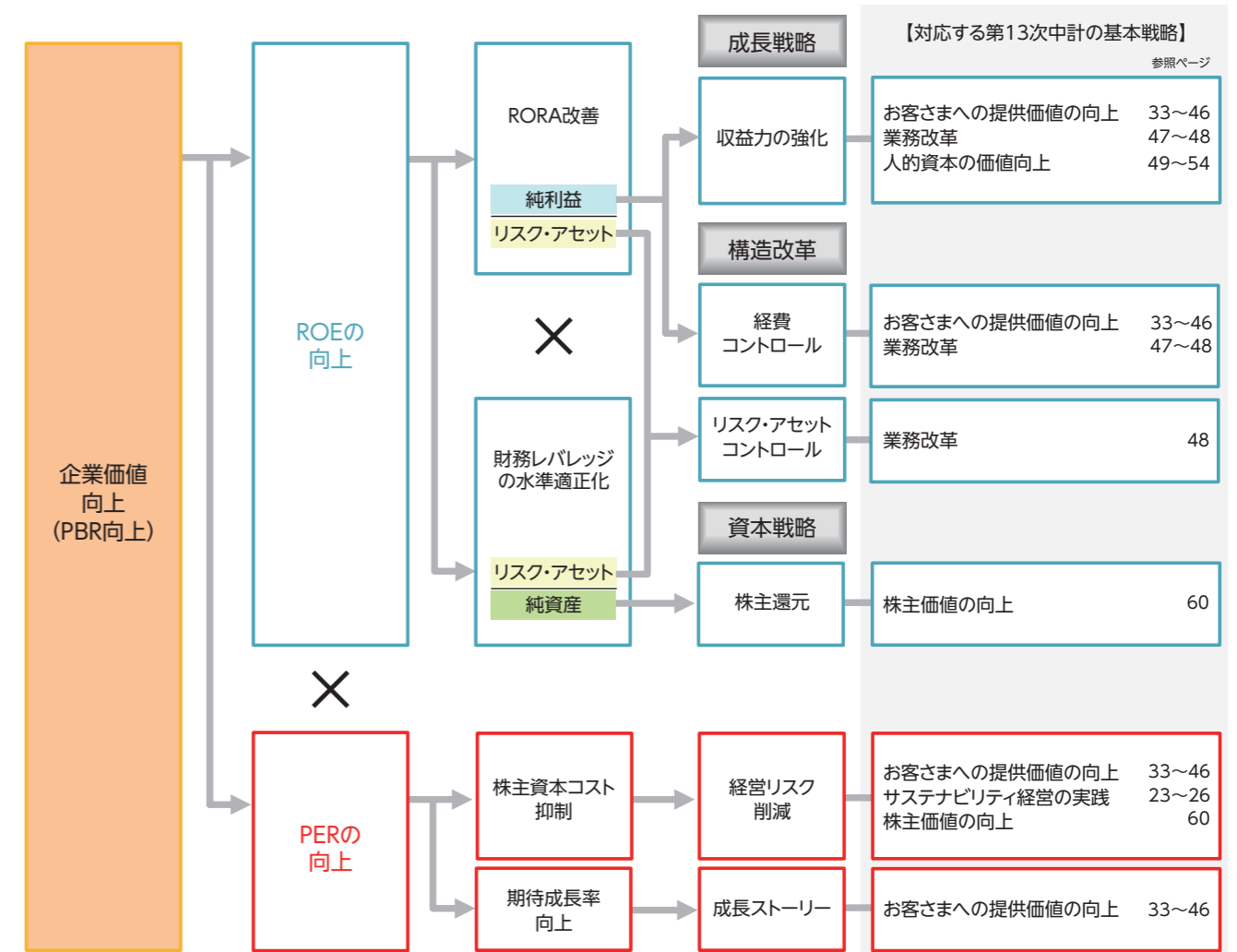
企業価値 (PBR) 向上のポイントを次のとおり認識



## ○ 企業価値向上ロジックツリー

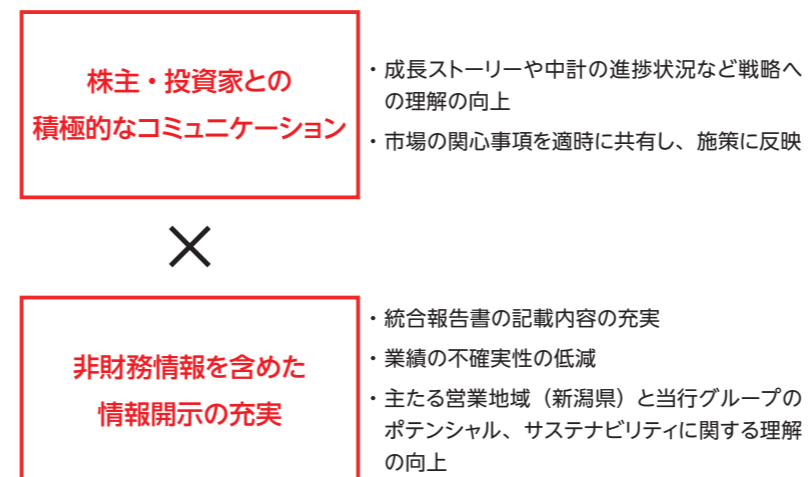
長期戦略方針に基づく第13次中計の施策を着実に実践し、企業価値の向上を図ります。

ROEの向上を最重要の経営指標に掲げ、第13次中計の最終年度は4.0%以上、第13次中計の開始から10年後となる長期戦略方針の最終年度（2033年度）には株主資本コスト（CAPM）以上に高め、PBRを2033年度に上場地域銀平均以上に高めます。



### 株主資本コスト (CAPM) の抑制に向けた取組み

株主資本コスト (CAPM) の抑制に向け、株主・投資家との積極的なコミュニケーションを図るとともに、非財務情報を含めた情報開示を充実させていきます。



成長戦略の蓋然性を高めつつ、市場との対話を通じて情報の非対称性を緩和していくことで、株主資本コストの引下げを図ります



# 大光銀行のあゆみ

大光銀行は、無尽の「互助の精神」を受け継ぐ庶民の銀行として、地域社会・経済の活性化に貢献することで、地域とともに成長を続けています。

## 大光の由来

観音經の一節「**廣大智慧観・無垢清浄光**」より命名  
「清らかな光で将来を見据え、地域経済発展のために社会の隅々まで明るく照らし出す」という思いが込められている

## Vision(なりたい姿)

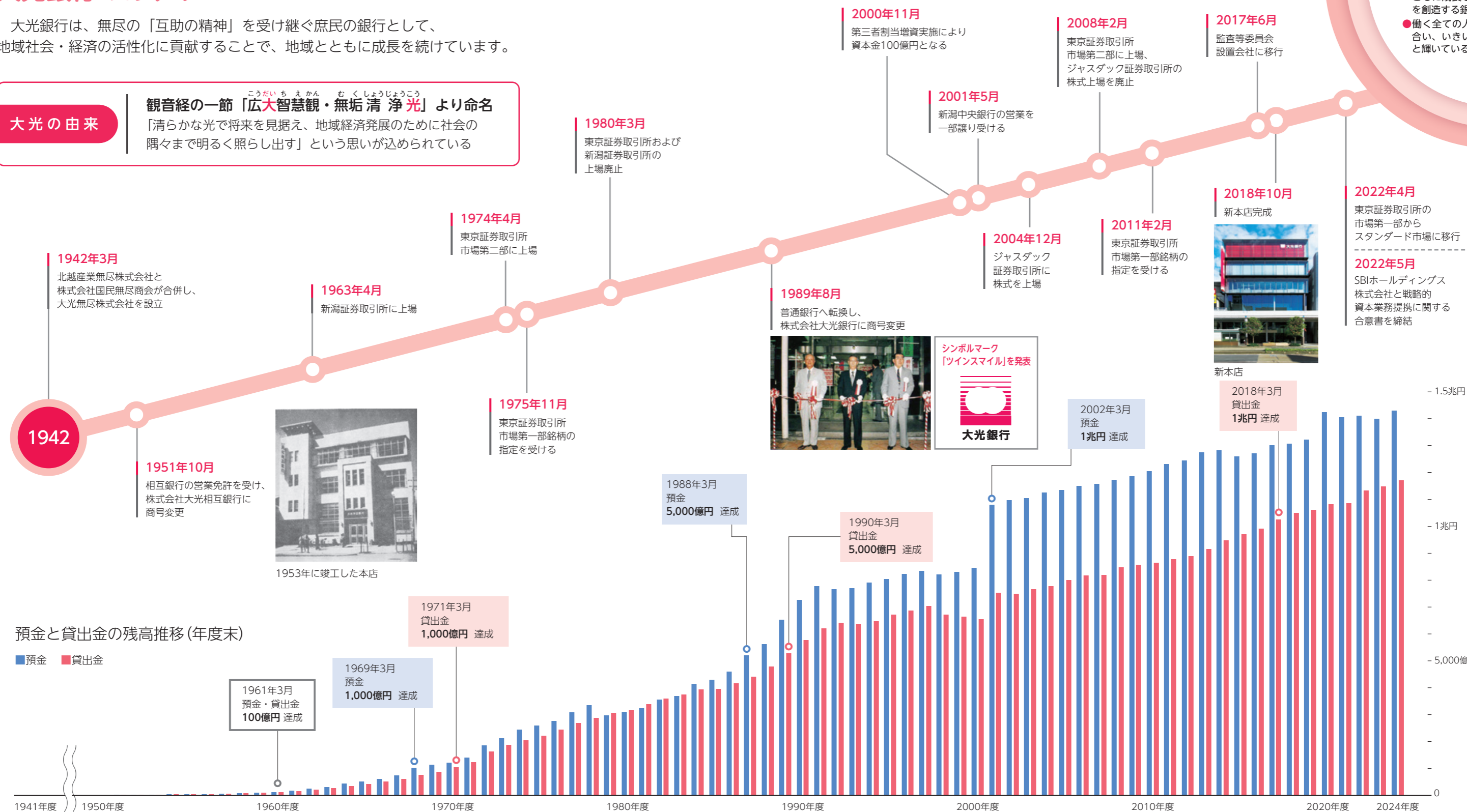
- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人々が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

大光銀行グループの価値創造

価値創造のための経営戦略

価値創造を支える経営基盤

コーポレート・データ



## グループ会社の動き

- 1974年 株式会社中央リース設立
- 1990年 大光ミリオンカード株式会社設立
- 1995年 大光ジェーシービー株式会社設立
- 2002年 大光ミリオンカード株式会社がたいこうカード株式会社に商号変更
- 2002年 たいこうカード株式会社と大光ジェーシービー株式会社が合併し、商号をたいこうカード株式会社とする
- 2003年 株式会社中央リースが大光リース株式会社に商号変更
- 2023年 大光キャピタル&コンサルティング株式会社設立

## 「大光らしさ」の進化

無尽・相互銀行時代から組織文化として引き継がれてきた「親しみやすさ」

誰にも負けない高い熱量でお客様に親身に寄り添う「身近で頼りがいのある存在」

# 地域のポテンシャル

当行グループが主要な営業基盤として  
いる新潟県は、本州の日本海沿岸のほぼ  
中央部に位置し、広大な土地と豊かな自然  
に恵まれ、日本一の米どころとして知ら  
れています。製造業や建設業も盛んで、  
特に製造業は地域の特色を生かした産業  
が集積しており、その技術力は世界的に  
も高く評価されています。

## 新潟県の基礎データ

	全国	新潟県	順位
面積	377,975km <sup>2</sup>	12,583km <sup>2</sup>	5位
人口	123,802千人	2,099千人	15位
県内総生産(名目)	5,505,304億円	89,735億円	17位
国内銀行預金残高 <sup>(※)</sup>	9,874,290億円	105,267億円	15位
国内銀行貸出残高	5,960,061億円	50,735億円	19位

(※) ゆうちょ銀行を除く

(出典) 新潟県勢要覧2025 (新潟県)

## 自然環境

新潟県は、東側に朝日山地、飯豊山地、越後山脈が連なり、西側には妙高山などの山々がそびえ、これらの山々を水源として、阿賀野川や信濃川などの数多くの河川が日本海に注いでいます。河川の下流には、越後平野、高田平野など広大で肥沃な平地地帯が広がり、全国有数の穀倉地帯となっています。日本海上には佐渡島と粟島の2つの離島があり、トキをはじめとする多種多様な恵まれた自然環境を有しています。

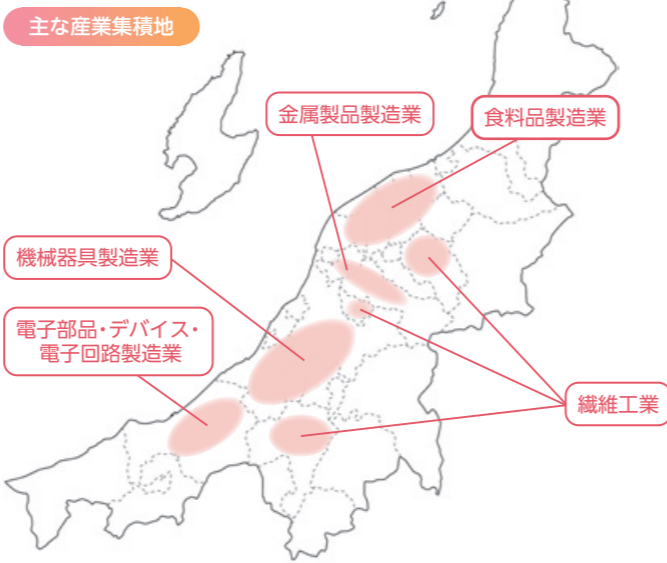
県内には20ヶ所の自然公園があり、その総面積は県土面積の4分の1を占め、全国で第2位の広さを誇っています。



## 経済・産業

新潟県産のコシヒカリは、「おいしいお米」の代名詞として広く知られており、米の産出額は全国1位となっています。米を中心とした農業をはじめ、農林水産物、天然資源や首都圏との交通利便性に優れた立地環境を生かし、食料品、機械、金属、化学、電子部品、繊維など、多様なものづくり産業が各地に集積しています。また、地域発展の基盤となる社会資本の整備や災害対応・除雪など地域の安全・安心の確保のため、建設業が基幹産業として発展しており、事業所数、従業員数は全国でもトップクラスとなっています。豊かな自然に育まれた食材と酒、温泉、文化・スポーツなど、地域資源を生かした観光などの取組みも活発となっており、第1次産業、第2次産業、第3次産業の連携によりさらなる成長が期待される地域です。

	新潟県	順位
農業	農業経営体数	43,502 2位
	農業産出額	2,281億円 14位
工業	事業所数	5,798 14位
	製造品出荷額等	53,983億円 26位
商業	事業所数	25,467 14位
	年間商品販売額	65,569億円 15位



- 主な全国1位
- 米の産出額
  - 米菓の出荷額
  - 切餅・包装餅の出荷額
  - 水産練製品の出荷額 (魚肉ハム・ソーセージを除く)
  - 石油ストーブの出荷額
  - ニット製セーター他の出荷額 (男子・女子)
  - 金属洋食器の出荷額
  - 原油の生産量
  - 天然ガスの生産量
  - 海水浴場の数

(出典) 新潟県勢要覧2025 (新潟県)



2024年7月に世界文化遺産に登録された「佐渡島(さど)の金山」



日本三大花火大会の一つ「長岡まつり大花火大会」



豊富な積雪量を誇るスキュー・スノーボード場

## 交通インフラ

新幹線、高速道路網、空港、港湾の充実した交通インフラが整備され、国内各方面や対岸諸国との交通ネットワークが築かれています。

### 主な交通インフラ

- 新潟と関東・北陸の各地を結ぶ2つの新幹線 (上越新幹線・北陸新幹線)
- 関東・東北・北陸の各地を結ぶ5つの高速道路 (関越道・北陸道・磐越道・上信越道・日本海東北道)
- 新潟空港 (国内線：札幌・名古屋・大阪・神戸・福岡・沖縄) (国際線：ソウル・ハルビン・上海・台北)
- 港湾 (新潟港・直江津港・両津港・小木港など)

(2025年6月30日現在)



## 家計と暮らし

持ち家比率が全国的にも高い一方で、1世帯当たりの年間収入は全国平均よりもやや低くなっており、1世帯当たりの金融資産や家計資産は全国的にも低い順位となっています。安定的な資産形成・資産継承がより一層重要となっています。

	全国	新潟県	順位
持ち家比率	60.9%	74.0%	4位
年間収入 (1世帯当たり)	5,584千円	5,517千円	22位
月間消費支出 <sup>(※1)</sup> (1世帯当たり)	325千円	342千円	12位
金融資産 (1世帯当たり)	12,797千円	11,626千円	29位
家計資産 <sup>(※2)</sup> (1世帯当たり)	28,337千円	19,996千円	33位

(※1) 県庁所在市

(※2) 家計資産=金融資産-金融負債+住宅・宅地資産

(出典) 新潟県勢要覧2025 (新潟県)、2019年全国家計構造調査 (総務省)

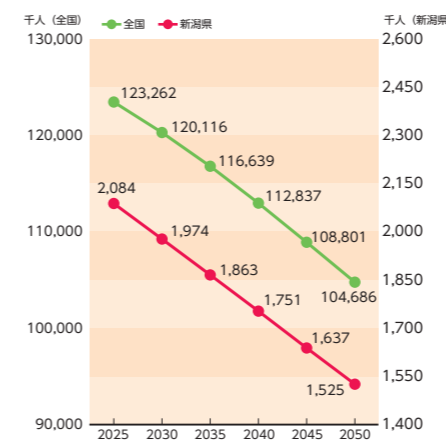
## 地域の課題

新潟県の総人口は、1997年の249万人をピークに年々減少し、2024年10月には209万人まで減少しており、今後も減少が続いた場合、2050年には152万人 (2024年10月の72.7%) まで減少するという予測もあります。高齢化も進んでおり、新潟県の高齢化率は34.3% (2024年10月) と年々上昇しています。働き手不足が見込まれるなか、地域企業には生産性の向上が求められています。

また、新潟県の開業率は2.5% (2022年度) と全国平均の3.9%を大きく下回り、全国44位の水準となっています。事業所数や老舗企業数が多いことも要因の一つではありますが、経済の新陳代謝を活性化し多様なビジネスを生み出していくためにも、起業家の育成や支援を積極的に進めていく必要があります。

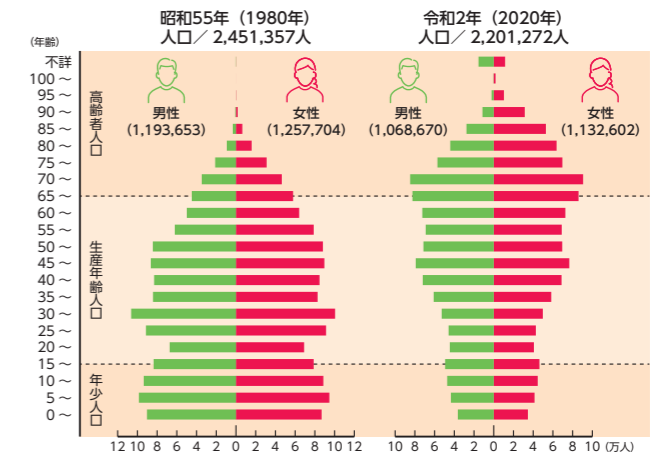
人口減少や少子高齢化に対応し、地域の持続可能性を高めていくには、進学・就職などにより県外への転出が多い若者を中心に、定住者を増加させることが必要であり、産業育成や地域企業の成長による働く場の創出、安心して生活できる環境づくりなど、地域の魅力を向上させることが重要な課題となっています。

### 将来推計人口 (全国・新潟県)



(出典) 「日本の地域別将来推計人口 (令和5年推計)」 国立社会保障・人口問題研究所

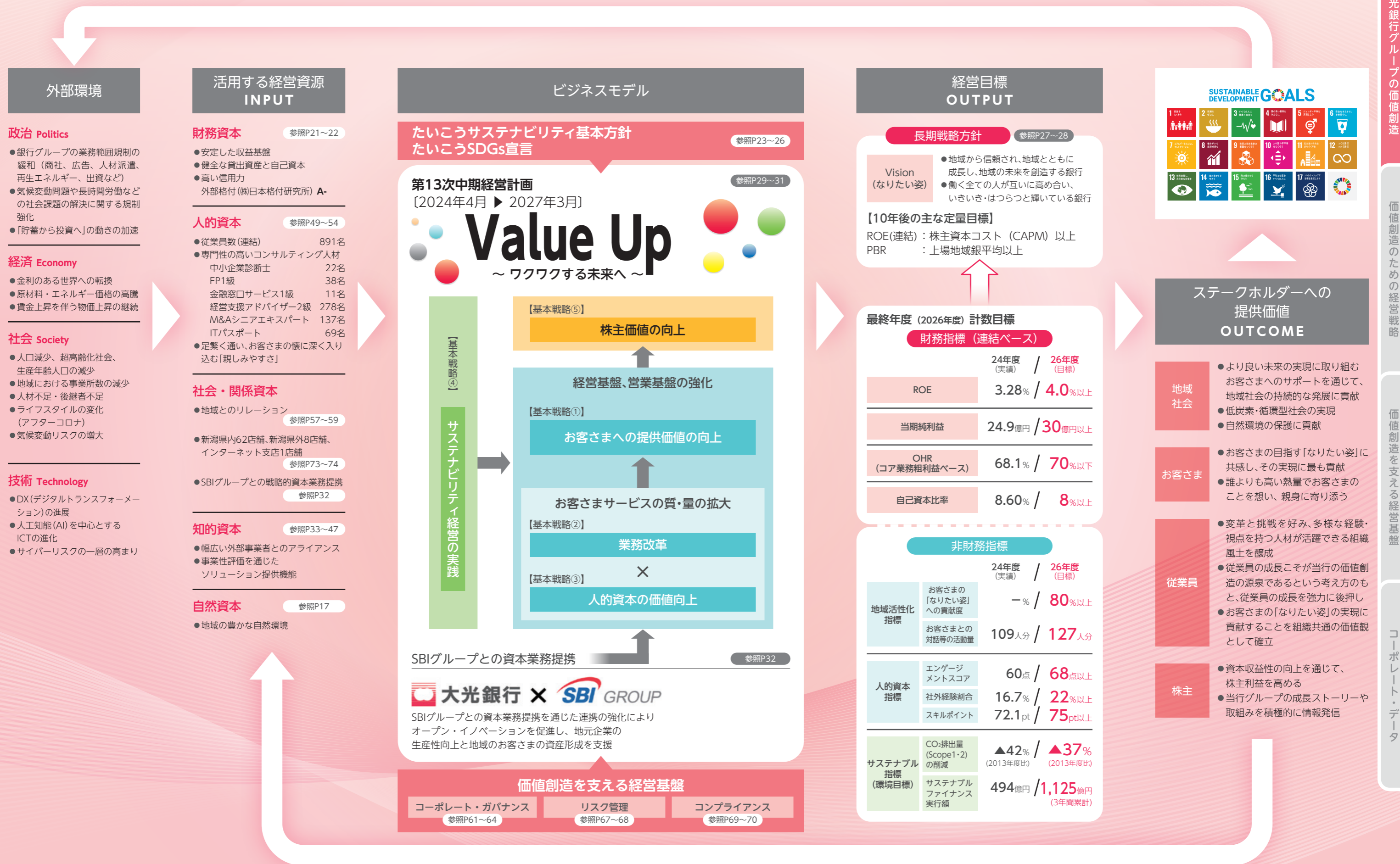
### 新潟県の人口構造の変化



(出典) 「国勢調査結果」総務省

# 大光銀行グループの価値創造プロセス

当行グループは、持続可能な社会の実現に向け、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組み、地域の活性化と当行グループの中長期的な企業価値の向上の両立を目指す持続的経営を行っています。当行グループが創造し各ステークホルダーに提供される価値は、当行グループが活用する経営資源を増強し、さらなる価値の創造へとつながります。



## 外部環境

### 政治 Politics

- 銀行グループの業務範囲規制の緩和（商社、広告、人材派遣、再生エネルギー、出資など）
- 気候変動問題や長時間労働などの社会課題の解決に関する規制強化
- 「貯蓄から投資へ」の動きの加速

### 経済 Economy

- 金利のある世界への転換
- 原材料・エネルギー価格の高騰
- 賃金上昇を伴う物価上昇の継続

### 社会 Society

- 人口減少、超高齢化社会、生産年齢人口の減少
- 地域における事業所数の減少
- 人材不足・後継者不足
- ライフスタイルの変化（アフターコロナ）
- 気候変動リスクの増大

### 技術 Technology

- DX（デジタルトランスフォーメーション）の進展
- 人工知能（AI）を中心とするICTの進化
- サイバーリスクの一層の高まり

## 活用する経営資源 INPUT

### 財務資本

参照P21~22

- 安定した収益基盤
- 健全な貸出資産と自己資本
- 高い信用力
- 外部格付（株式会社格付研究所）A-

### 人的資本

参照P49~54

- 従業員数（連結） 891名
- 専門性の高いコンサルティング人材
  - 中小企業診断士 22名
  - FP1級 38名
  - 金融窓口サービス1級 11名
  - 経営支援アドバイザー2級 278名
  - M&Aシニアエキスパート 137名
  - ITパスポート 69名
- 足繁く通い、お客さまの懐に深く入り込む「親しみやすさ」

### 社会・関係資本

- 地域とのリレーション 参照P57~59
- 新潟県内62店舗、新潟県外8店舗、インターネット支店1店舗 参照P73~74
- SBIグループとの戦略的資本業務提携 参照P32

### 知的資本

参照P33~47

- 幅広い外部事業者とのアライアンス
- 事業性評価を通じたソリューション提供機能

### 自然資本

参照P17

- 地域の豊かな自然環境

## ビジネスモデル

たいこうサステナビリティ基本方針  
たいこうSDGs宣言 参照P23~26

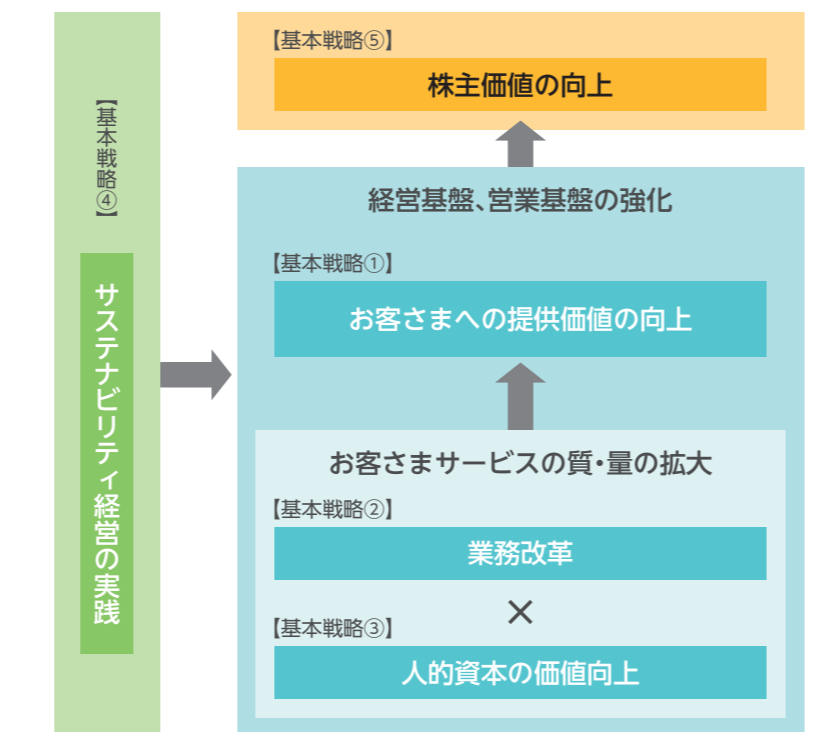
### 第13次中期経営計画

参照P29~31

[2024年4月 ▶ 2027年3月]

# Value Up

～ワクワクする未来へ～



SBIグループとの資本業務提携 参照P32



SBIグループとの資本業務提携を通じた連携の強化によりオープン・イノベーションを促進し、地元企業の生産性向上と地域のお客さまの資産形成を支援

## 価値創造を支える経営基盤

コーポレート・ガバナンス 参照P61~64

リスク管理 参照P67~68

コンプライアンス 参照P69~70

## 経営目標 OUTPUT

### 長期戦略方針

参照P27~28

Vision  
(なりたい姿)

- 地域から信頼され、地域とともに成長し、地域の未来を創造する銀行
- 働く全ての人が互いに高め合い、いきいき・はつらつと輝いている銀行

### 【10年後の主な定量目標】

ROE(連結)：株主資本コスト（CAPM）以上  
PBR：上場地域銀平均以上

### 最終年度（2026年度）計数目標

#### 財務指標（連結ベース）

	24年度 (実績)	26年度 (目標)
ROE	3.28%	4.0%以上
当期純利益	24.9億円	30億円以上
OHR (コア業務粗利益ベース)	68.1%	70%以下
自己資本比率	8.60%	8%以上

#### 非財務指標

	24年度 (実績)	26年度 (目標)
地域活性化指標		
お客さまの「なりたい姿」への貢献度	—%	80%以上
お客さまとの対話等の活動量	109人分	127人分
人的資本指標		
エンゲージメントスコア	60点	68点以上
社外経験割合	16.7%	22%以上
スキルポイント	72.1pt	75pt以上
サステナブル指標 (環境目標)		
CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1・2)の削減	▲42%	▲37% (2013年度比)
サステナブルファイナンス 実行額	494億円	1,125億円 (3年間累計)

## ステークホルダーへの提供価値 OUTCOME

### 地域社会

- より良い未来の実現に取り組むお客さまへのサポートを通じて、地域社会の持続的な発展に貢献
- 低炭素・循環型社会の実現
- 自然環境の保護に貢献

### お客さま

- お客さまの目指す「なりたい姿」に共感し、その実現に最も貢献
- 誰よりも高い熱量でお客さまのことを想い、親身に寄り添う

### 従業員

- 変革と挑戦を好み、多様な経験・視点を持つ人材が活躍できる組織風土を醸成
- 従業員の成長こそが当行の価値創造の源泉であるという考えのもと、従業員の成長を強力に後押し
- お客さまの「なりたい姿」の実現に貢献することを組織共通の価値観として確立

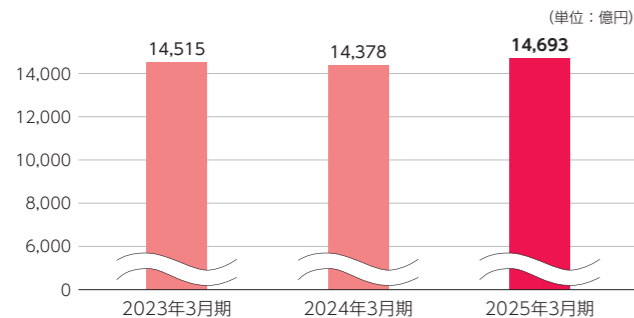
### 株主

- 資本収益性の向上を通じて、株主利益を高める
- 当行グループの成長ストーリーや取組みを積極的に情報発信

# 財務ハイライト

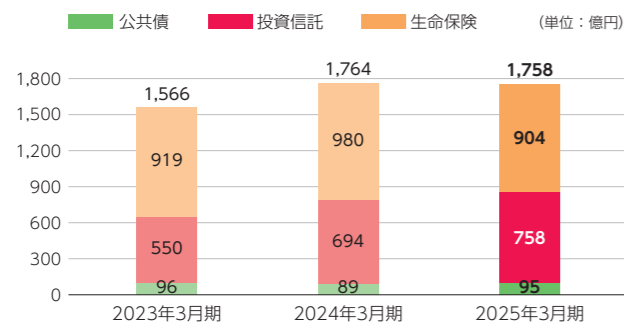
## 預金等残高

1兆4,693億円



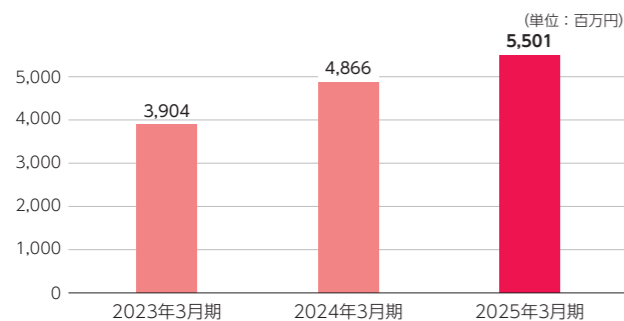
## 預り資産残高

1,758億円



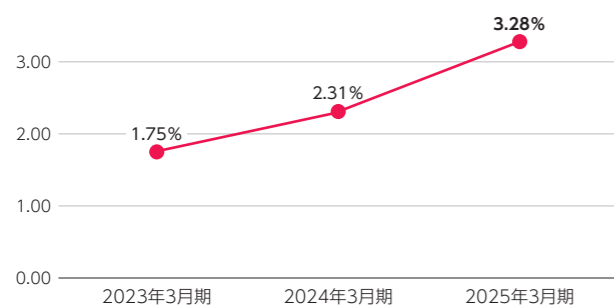
## コア業務純益 (除く投資信託解約損益)

55億1百万円



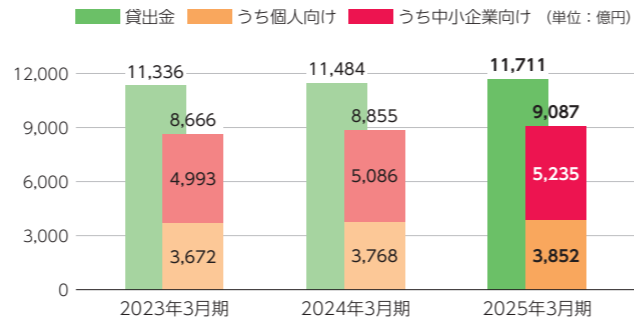
## ROE (※)

3.28%



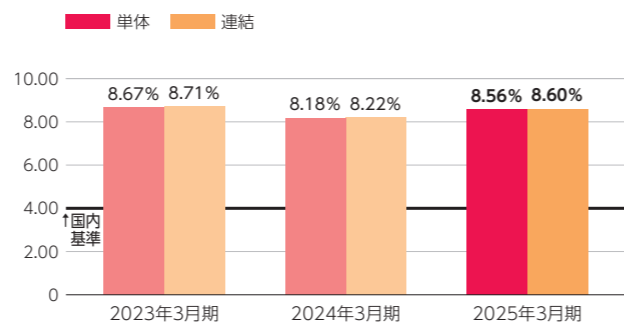
## 貸出金残高・中小企業等向け貸出金残高

貸出金 1兆1,711億円  
中小企業等向け貸出金 9,087億円



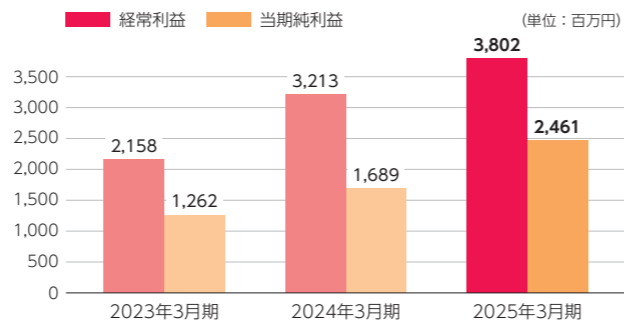
## 自己資本比率

単体 8.56%  
連結 8.60%



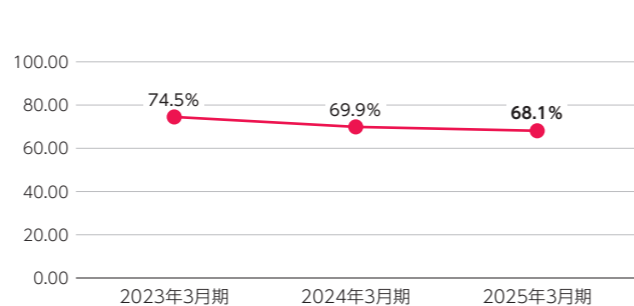
## 経常利益・当期純利益

経常利益 38億2百万円  
当期純利益 24億61百万円



## OHR (コア業務粗利益ベース) (※)

68.1%

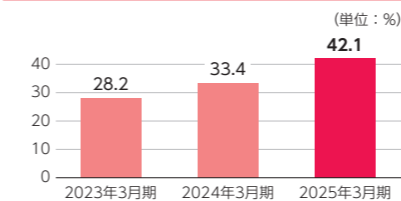


OHR (経費率) = 経費 ÷ コア業務粗利益 (除く投資信託解約損益)

# 非財務ハイライト

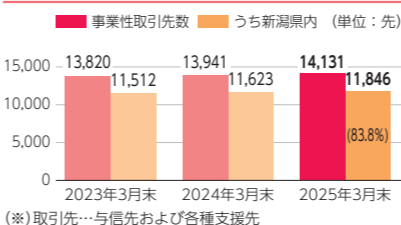
## 地域社会

### CO<sub>2</sub>排出量削減率 (2013年度比)

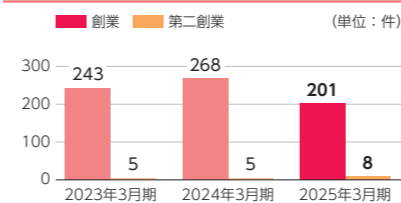


## お客さま

### 事業性取引先数 (※)

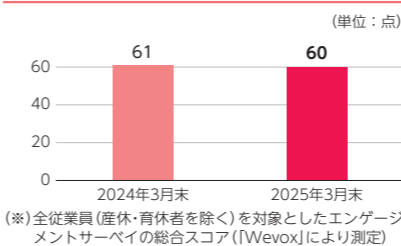


### 当行が関与した創業・第二創業の件数



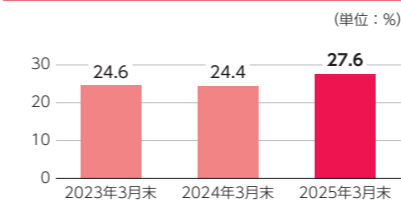
## 従業員

### エンゲージメントスコア (※)



## 従業員

### 管理職 (副長以上) に占める女性の割合 (連結)

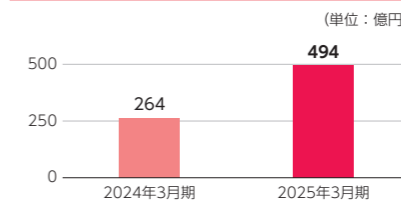


## 外部からの評価

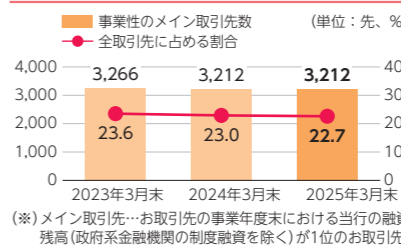
### 格付 株式会社日本格付研究所 (JCR) (2025年3月31日現在)



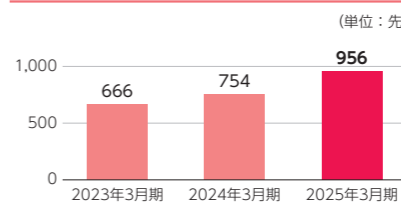
### サステナブルファイナンス実行額



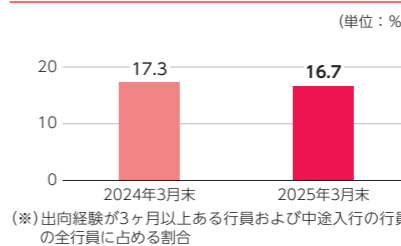
### 事業性のメイン取引先数 (※)・全取引先に占める割合



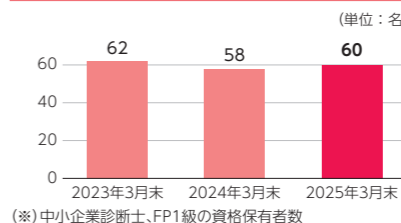
### 事業承継支援先数



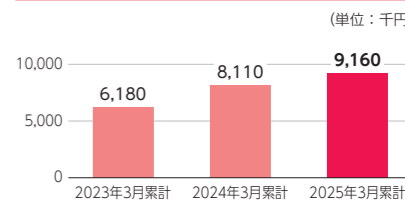
### 社外経験割合 (※)



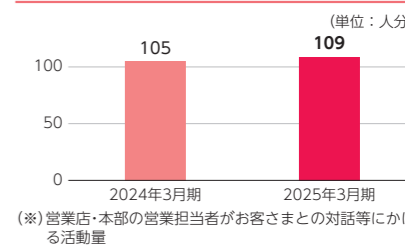
### 公的資格保有者数 (※)



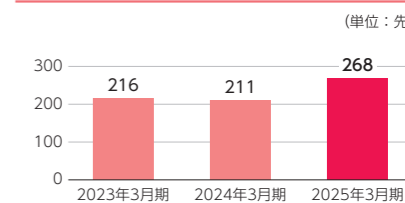
### SDGs私募債による寄付額 (2019年10月からの累計)



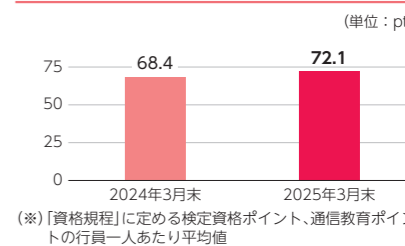
### お客さまとの対話等の活動量 (※)



### M&A支援先数



### スキルポイント (※)



## 株主

### 社外取締役比率 (2025年6月24日現在)

33%

# サステナビリティへの取組み

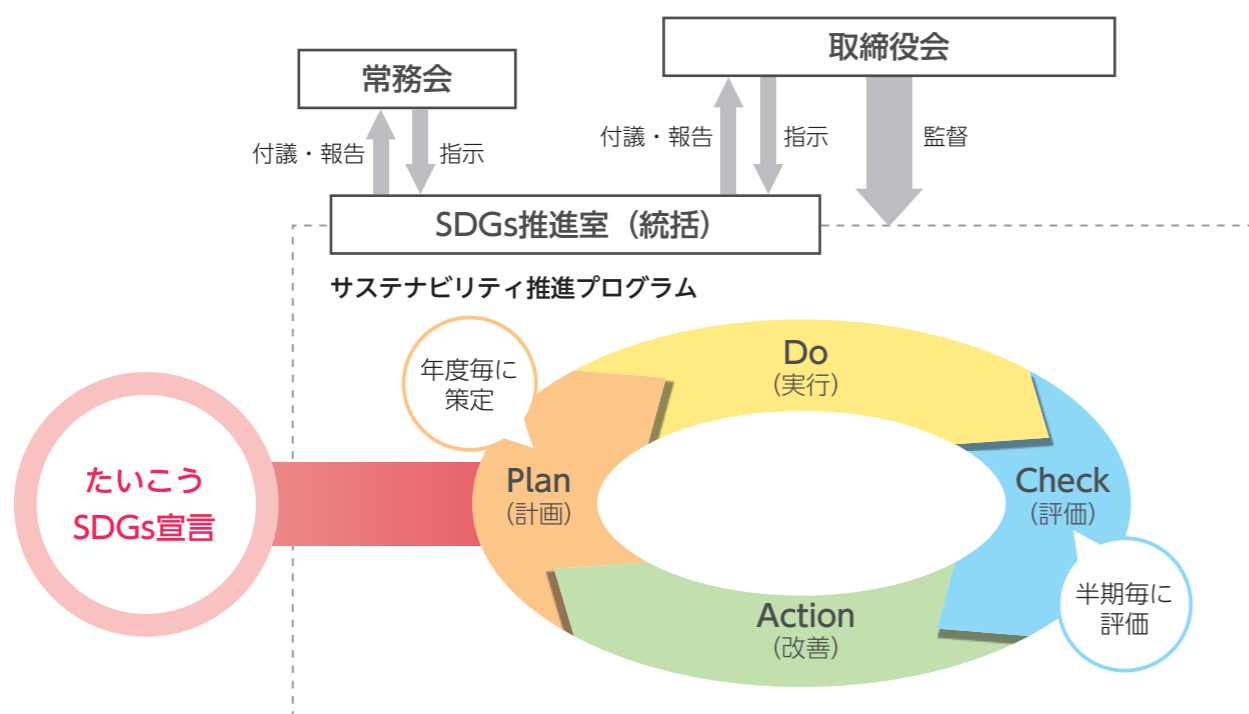
当行グループでは、地域の活性化と中長期的な企業価値の向上の両立を目指す持続的経営を基本方針とし、「たいこうSDGs宣言」に掲げる4つのテーマに則した15の重要課題に対し、グループ一体となり、事業活動を通じた課題解決に取り組んでいます。

## ○ サステナビリティ基本方針

当行グループは、持続可能な社会の実現に向け、経営理念に基づく企業活動を通じて、地域社会の抱える課題や気候変動等の環境問題など、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組み、地域の活性化と当行グループの中長期的な企業価値の向上の両立を目指す持続的経営を行ってまいります。

## ○ サステナビリティ推進態勢

当行は、SDGs（持続可能な開発目標）の達成や、政府が掲げる2050年カーボンニュートラルの実現に向けた取組みをグループ一体で推進していくため、総合企画部内にSDGs推進室を設置し、グループ全体を統括しています。SDGs推進室の主導のもと、年度毎に取締役会の承認を受けた「サステナビリティ推進プログラム」を策定しています。「サステナビリティ推進プログラム」には、当行グループが重要課題に掲げる事項について、年度の取組みと目標値（KPI）を定め、実施状況やKPIの実績値を半期毎に取締役会に報告し、改善を図っていく態勢としています。



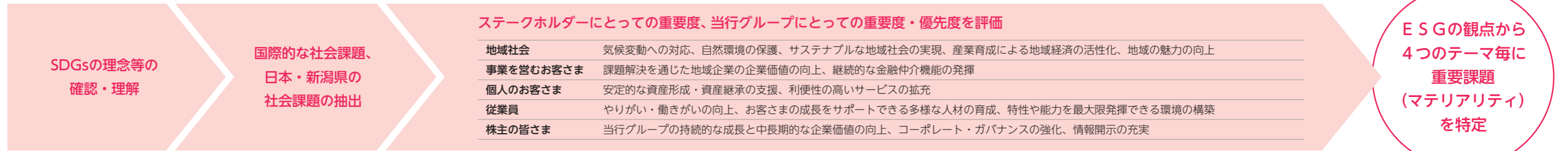
## ■ 2025年度「サステナビリティ推進プログラム」の概要

カテゴリー	主な実施内容	KPI
<b>環境</b>		
サステナブルファイナンスの推進	・魅力的なサステナブルファイナンス商品の開発	2023年度～2030年度までの8年間の累計実行額 3,000億円以上 <2025年度目標 390億円>
環境保全・気候変動対応に資するソリューションの推進	・SDGs関連ソリューションの推進 <small>参照P56</small> 「たいこうSDGsサポートサービス、省エネ診断、CO <sub>2</sub> 排出量可視化サービス、省エネ設備導入支援サービス、省エネ補助金申請支援サービス、太陽光発電設備導入支援サービス、カーボン・オフセットの取次ぎ、J-クレジットの申請、電力料金削減サービス等」	2025年度の利用件数 100件以上
CO <sub>2</sub> 排出量の削減 (Scope1・Scope2)	・クールビズ・ウォームビズの実施 ・残業時間の縮減 ・省エネ設備の導入 (低燃費車輦への入替、店舗新築時のZEB認証の取得等)	CO <sub>2</sub> 排出量 (Scope1・2) の削減目標として2030年度までに2013年度比▲46% <2025年度目標 2013年度比▲37%以下>
CO <sub>2</sub> 排出量の削減 (Scope3)	・Scope3算定方法の調査・研究	
気候変動リスクに関する認識強化	・気候変動リスク (物理的リスク) に関するシナリオ分析の調査・研究	
<b>地域経済・社会</b>		
お客さまの目指す「なりたい姿」の実現への貢献	・第13次中期経営計画の「お客さまへの提供価値の向上」の施策 <small>参照P33～46</small>	※第13次中期経営計画の「地域活性化指標」
基本的人権の尊重	・人権に関する教育の実施 ・「人権方針」 <small>参照P26</small> に基づく人権デューデリジェンスの実施	
責任ある投融資	・「サステナブル投融資方針」 <small>参照P25</small> の遵守状況のモニタリング	
社会貢献の取組み	・「1店舗1貢献運動」 <small>参照P58</small> の継続実施 ・地域の文化・スポーツの振興 <small>参照P57</small>	
<b>ダイバーシティ</b>		
多様な人材の育成、ウェルビーイングの向上	・第13次中期経営計画の「人的資本の価値向上」の施策 <small>参照P49～54</small>	※第13次中期経営計画の「人的資本指標」
女性活躍の推進	・全行員のキャリアデザイン作成 ・キャリア形成の支援体制構築 ・ロールモデルとなる女性管理職の育成 ・退職者の復職制度の推進および中途採用の積極運用	・管理職 (副長以上) に占める女性の割合 2029年度末 30%以上 <2025年度末目標 28%以上> ・営業職に占める女性の割合 2029年度末 30%以上 <2025年度末目標 29%以上>
	・男性の育児休業取得促進に向けた取組み	・男性の育児休業取得日数 2029年度 4.00日以上 <2025年度目標 3.00日以上>
<b>ガバナンス</b>		
取締役会の実効性の確保	・役員アンケートの実施と実施結果に基づく改善対応	
内部統制システムの整備	・「内部統制の体制整備の基本方針」に基づく体制整備	
情報開示の充実	・統合報告書の充実	
	・会社説明会などを活用したIR活動の充実 <small>参照P59～60</small>	

※下線は2025年度に追加した項目

## 重要課題(マテリアリティ)と「たいこうSDGs宣言」

### 重要課題 (マテリアリティ) の特定プロセス



### 重要課題 (マテリアリティ)、事業機会とリスク、「たいこうSDGs宣言」

テーマ	重要課題 (マテリアリティ)	当行グループにとっての事業機会とリスク		たいこうSDGs宣言
		事業機会	リスク	
E 環境	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動への対応</li> <li>自然環境の保護</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素化に向けた設備投資等の資金需要の増加</li> <li>環境保全・気候変動対応につながる商品・サービスのニーズの拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術革新や市場変化への対応の遅れなどによるお客さまの業績の悪化</li> <li>お客さまの事業施設の被災による業績の悪化や担保価値の毀損</li> <li>当行の事業施設の被災</li> </ul>	<p>当行グループは、サステナビリティ基本方針に基づき、地域社会を取り巻くさまざまな課題の解決に向けた活動に取り組み、国連において採択されたSDGs (持続可能な開発目標) の達成に貢献してまいります。</p> <p>事業活動を通じて環境保全の取組みを積極的かつ継続的に展開することで、低炭素・循環型社会の実現に貢献します。 参照P55～56</p>
S 地域経済・社会	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブルな地域社会の実現</li> <li>産業育成による地域経済の活性化</li> <li>地域の魅力の向上</li> <li>課題解決を通じた地域企業の企業価値の向上</li> <li>継続的な金融仲介機能の発揮</li> <li>安定的な資産形成・資産継承の支援</li> <li>利便性の高いサービスの拡充</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部環境の変化に対応するための資金繰り支援・本業支援の機会の増加</li> <li>事業承継・M&amp;Aニーズの拡大</li> <li>資産形成・資産運用ニーズの拡大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の企業の生産性が向上しないことによる業績の悪化</li> <li>経営者の高齢化などによる事業所数の減少</li> <li>地域の魅力低下による人口減少の加速</li> <li>地域の預金等の資産の地域外への流出</li> </ul>	<p>お客さまに深く入り込み、課題解決をサポートすることで、地域経済の活性化と持続可能な社会の実現に貢献します。 参照P33～46、P57～58</p>
S ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>やりがい・働きがいの向上</li> <li>お客さまの成長をサポートできる多様な人材の育成</li> <li>特性や能力を最大限発揮できる環境の構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多様な人材の活躍によるサービスの高付加価値化</li> <li>組織の活性化を通じた生産性の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスの悪化による競争力の低下</li> <li>人材不足による組織体制の弱体化</li> </ul>	<p>ワークライフバランスの実現や人材育成機会の充実などにより、多様な人材が誇りと高いモチベーションを持って働ける職場環境の構築に取り組みます。 参照P49～54</p>
G ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>当行グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上</li> <li>コーポレート・ガバナンスの強化</li> <li>情報開示の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>持続的な企業価値の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会からの信頼の低下</li> </ul>	<p>コーポレート・ガバナンスの充実により、健全で透明性の高い経営体制の確立に努めます。 参照P61～64</p>

### サステナブル投融資方針

環境や社会に大きな影響を与えると考えられる分野への投融資に関する取組姿勢を明確化し、環境・社会的課題に配慮した投融資を行っていくため、サステナブル投融資方針を制定しています。

**サステナブル投融資方針**

<基本姿勢>  
当行グループは、「たいこうサステナビリティ基本方針」に基づき、主要業務である投融資活動について、社会や環境への影響を、ポジティブインパクトの創出と、ネガティブインパクトの抑制の2つの観点から適切に評価したうえで判断を行います。

<ポジティブインパクトの創出のために積極的に支援する事業>

- 気候変動リスクを低減する再生可能・省エネルギー関連事業
- 自然環境の保護、資源・土地利用の持続可能な管理に関する事業
- 少子高齢化等の社会課題の解決につながる事業
- その他持続可能な社会の形成にポジティブな影響を与える事業

<ネガティブインパクトの抑制のために慎重に判断する事業>

- 石炭火力発電事業
- 森林伐採事業
- パーム油農園開発事業
- 兵器製造事業

### 人権方針

当行グループの人権に対する取組みを明確化し、全役職員に定着させ、実践していくため、人権方針を制定するとともに、本方針に基づき、人権デューデリジェンスを実施しています。

**人権方針**

当行グループは、お客さまに信頼され、親しまれる銀行グループとして、サステナブルな地域社会を実現するために、お客さま、役職員、あらゆるステークホルダーの人権を尊重します。

- 国際規範の尊重  
「世界人権宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」等の人権に関する国際規範に則って人権を尊重します。
- 役職員の人権の尊重  
全役職員の人権を尊重し、全役職員がお互いをビジネスパートナーとして認め合う働きやすい職場環境の構築に努めます。人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地、その他の地位又はこれに類するいかなる事由による差別、ハラスメント行為、人権侵害を容認しません。
- お客さまに対する対応  
お客さまの人権を尊重し、サービスの提供にあたり差別的な扱いのないよう努めます。また、お客さまに対しても、人権を尊重し、人権を侵害しないよう働きかけていきます。
- サプライヤーに対する対応  
サプライヤーに対しても人権を尊重し、人権を侵害しないよう求めていきます。サプライヤーが人権に対し、負の影響を及ぼしている場合には、適切な対応をとるよう働きかけていきます。
- 人権に関する教育  
人権課題の解決に向け、役職員一人ひとりが人権に関する正しい知識と理解を深めるため、人権啓発活動や教育・研修を継続的に実施します。