

新たな価値の創造を支える経営基盤

5つの強み

トピックス

キャリアチャレンジ制度

第四北越銀行では、新たな職務・キャリアへのチャレンジの機会を創出し、成長支援とモチベーション向上による組織活性化を図るため、意欲や能力が高い行員を選抜し、希望の部店・役職に配属する「キャリアチャレンジ制度」を実施しています。職員自らが手を挙げて挑戦する仕組みとしており、新たなフィールドで活躍することを旨とする職員にとっては、従来の枠組みを超えた新たなキャリアパスになっています。

DX推進・新事業領域探索に向けた専門人財の育成・確保

DXの急速な進展や脱炭素化に向けた対応など取り巻く環境が大きく変化しているなか、専門分野や特定の事業領域に深い知見を持つ専門人財の育成・確保が大きな課題となっています。こ

うした課題に対応するため、第四北越銀行の新人事制度では、エキスパート制度を設け、専門性の高い行内人財の育成や中途採用人財を適切に処遇する体制を整えています。

トピックス

新・構造改革2030プロジェクトの実施

第四北越銀行では、サステナビリティへの希求やデジタル技術の進展などによって、今後経営環境がさらに大きく変化することを想定し、地域・お客さまが抱える課題・ニーズなどの仮説を立て、経営理念のもと、地域社会を取り巻く環境・社会問題の解決に取り組み、持続可能な地域社会を実現するため、金融・情報仲介サービスを含め従来の発想に留まらない新たなビジネスモデルを検討する「新・構造改革2030プロジェクト」を実施しました。

本プロジェクトは、頭取をプロジェクト責任者とし、新ビジネスのアイデア創出に向けた討議や企画立案などの実践を通じた人財育成・能力開発の機会として、本部・営業店・グループ会社の30代の若手職員が中心となって取り組みました。

参加した若手職員
(2021年11月～2022年3月) のべ **30名**



幅広い分野で活躍できる人員の適正配置によるコンサルティング機能の高度化

当社は、お客さまに多面的なコンサルティング機能を提供するため、銀行・証券・リース・カードなどの金融事業に加え、人材紹介会社や地域商社などの非金融事業も含めてワンストップでサービス提供

が可能な体制の整備に向けて取り組んでいます。また、グループが一体となったコンサルティング機能の高度化に向けて、グループ人財の再配置やグループ会社の組織活性化に取り組んでいます。

グループ全役職員が活躍するための人財マネジメントの実践

当社は、グループ企業を含む多様な役職員が健康に生き生きとやりがいを持って働き活躍できるよう、人財マネジメントのさまざまな取り組みを実践しています。

ニューノーマルに対応した柔軟性・生産性の高い働き方の定着

新型コロナウイルスの影響により、リモートワークの拡大など社会全体の働き方への意識が大きく変化しました。当社では、こうした働き方に関する環境の変化に対応し、働きやすい環境を整備するため、休暇の取得促進やテレワーク活用に積極的に取り組むなど、仕事の内容によって時間と場所を選択できる柔軟で生産性の高い働き方を進めています。

また、組織の生産性向上に向けて「組織コミュニケーションの活性化（『心理的安全性』の向上など）」や「職員のエンゲージメント向上」などをテーマとした管理職向け研修を継続的に実施し、管理職の意識改革を図っているほか、「キャリアチャレンジ制度」や「新・構造改革2030プロジェクト」などにより若手行員のモチベーション向上を図り、エンゲージメントの高い組織作りを進めています。

ダイバーシティ経営による多様な人財の活躍支援とサステナビリティ経営の実践

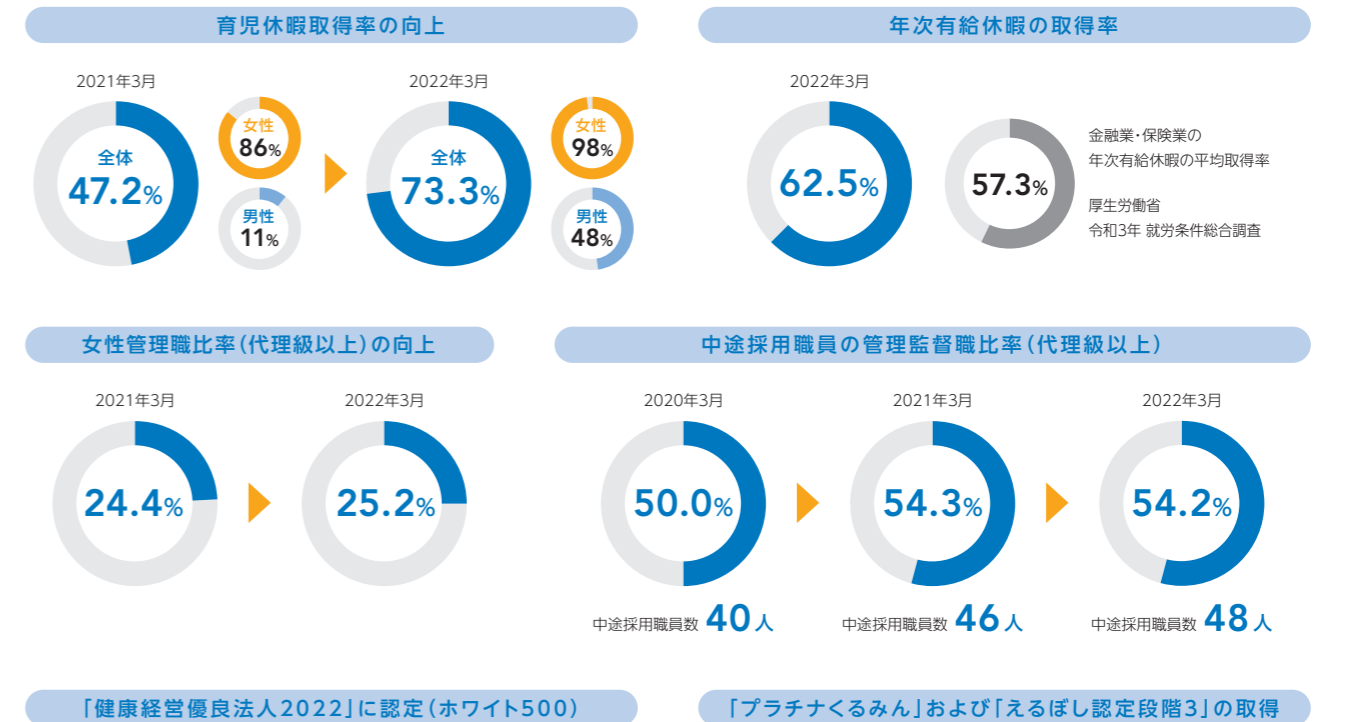
企業が持続的に発展していくためには、多様な人財基盤が不可欠であり、当社においても、女性やシニア層など多様な人財の活躍支援に向けたさまざまな取り組みを実施しています。

第四北越銀行では、女性活躍の推進に向けて、育児と仕事を両立しやすい環境の整備に取り組み、厚生労働大臣より「えるぼし認定段階3」と「プラチナくるみん」をダブル取得するなど、これまでも積極的に取り組んできました。2022年3月期は、第四北越銀行において、経営職層や管理職層への女性行員の登用にに向けた「女性活躍推進プログラム」を開始しており、現在13名の女性行員が同

プログラムに参加しています。こうした取り組みにより、第四北越銀行では、2022年6月、初の女性執行役員が就任しています。

当社では、ダイバーシティへの取り組みをより一層進めていくため、多様な人財がその発想や価値観を活かして活躍できる環境を整備するとともに、従業員がサステナビリティに関する諸課題について当事者意識を持って主体的に行動できるよう育成プログラムを策定し、サステナビリティとSDGsの意識醸成と理解促進に取り組んでいます。

〈ダイバーシティの取り組み（第四北越銀行）〉



職員による社会貢献活動

当社職員は、地域社会の一員として、積極的に地域の社会貢献活動に参加しています。参加にあたっては、職員自らが参加すべき社会貢献活動を考え、支援を必要としている人と実際に触れ合うことで、地域の社会課題解決に向けた意識向上につなげているほか、職員間のコミュニケーション強化によるエンゲージメントの向上にもつながっています。主な取り組みは、P.58「ステークホルダーとのコミュニケーション」をご覧ください。

新たな価値の創造を支える経営基盤

5つの強み

人事担当役員メッセージ



代表取締役専務
広川 和義

当社にとって「人財」は競争力の源泉です。私たちは、人財を当社の持続的な発展に向けた最も重要な資本として捉え、お客さまの信頼を積み重ねながら地域社会の持続的な成長に貢献するために、グループ人財の成長を支援し、職員の多様な働き方への支援や健康経営に積極的に取り組んでいます。

当社は、地域に信頼される金融・情報サービスグループとして、2018年に新潟県内に本店を置く2つの地方銀行の経営統合により誕生しました。私たちは、多面的・加速度的に変化し続ける社会に柔軟に対応して、お客さまのあらゆるニーズにお応えし、新たな価値を提供し、地域の発展に貢献し続けていくことを職員共通の志としています。

その志を実現するための具体的な処方箋と位置付けた第二次中期経営計画では、人財に関わる基本戦略として「人財力の育成・強化」を掲げ、その戦略実現のための施策として「組織融和の促進と意識の統合」「コンサルティング能力の向上」「グループ全役職員が活躍するための人財マネジメントの実践」を進めています。

「組織融和の促進と意識の統合」は、経営統合後の重要なプロセスである「職員の意識の統合」を速やかに進めることが目的であり、頭取による管理職向け説明会や経営陣と職員の対話交流会を継続実施し、職員が経営陣と自由闊達な議論を行うことにより、意識の統合と経営理念の共有を進め、併せてエンゲージメント向上に努めてきました。

「コンサルティング能力の向上」は、お客さまのあらゆるニーズにお応えするための当社人財の多面的なコンサルティング能力向上に向けた取り組みであり、異なる経験や技能、属性を持った多様な視点や価値観を尊重し、多様な人財の活躍を支える仕組みの整備などを内容としています。こうした取り組みにより、人財の自律的なキャリア形成に向けての意識が高まっており、専門分野や特定の新事業領域に深い知見を持つ人財の育成も着実に進めています。

「グループ全役職員が活躍するための人財マネジメントの実践」は、多様な価値観を持つ人財の能力を最大限に活かし、職員の新たな挑戦を後押ししながら、持てる力を最大限発揮できる環境を整備していく取り組みであり、柔軟な働き方を支えるIT・DX推進およびリモート環境の整備、就業継続支援策や健康経営の取り組みを進めており、さらなる環境整備を進めていくことが必要不可欠と考えています。

第四北越銀行では、2021年1月の合併を機に行員一人ひとりの能力伸長を促し成長を支援する人事制度を導入しました。

同制度のもとでは、各人のライフスタイルの変化に応じて多様な働き方が可能となるよう、勤務地域を限定できる「地域限定制度」を導入しているほか、テレワークや時差出勤の定着を図っています。多様なキャリア形成に向けては、場所や時間の制約を極力取り払いながらサステナブルな組織と個人の成長を支え、育児や介護などを抱える職員もいきいきと活躍できる環境を整備しています。また、コンサルティングや事業承継・M&A、IT関連などの専門分野に特化したエキスパート（専門人財役職）制度を導入し、職員の成長支援とモチベーション向上を通じた組織の活性化を目指しています。

多様な人財が持てる能力を最大限に発揮するためには、職員自身が心身共にポジティブに、健康で働ける環境を整備することが重要です。当社は積極的に「健康経営」に取り組んでおり、第四北越銀行においては健康経営優良法人認定制度である「ホワイト500」の認定を5年連続で取得しています。

女性の活躍推進に関しては、今年の6月には第四北越銀行でグループ初の女性執行役員が誕生しました。女性の取締役や経営職層など上位職へ登用できる人財の育成を更に進めていくため、第四北越銀行において昨年度より「女性活躍推進プログラム」を見直し、現在13名の職員が同プログラムに参加して、知識やスキルの相互研鑽を図り、次世代リーダーを担うことができる人財の育成を進めています。さらには、D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）への取り組みを一層強化するため、TSUBASAアライアンス参加行とともに「TSUBASAダイバーシティ&インクルージョン宣言」を共同で制定しており、今後TSUBASA参加行による役職員を対象とした各種共同研修など、本宣言に基づく連携施策を積極的に実施していきたいと考えています。

ここでご紹介した当社の人事関連の取り組みは一部ではありますが、当社では、こうした取り組みを通じて、これからも人財力を高め人的資本の価値向上によりグループ総合力を発揮し、信頼される金融・情報サービスグループとして地域の発展に貢献し続けていきます。



新たな価値の創造を支える経営基盤

5つの強み

4 組織総合力

■ 経営統合・合併を通じて得た変化への対応力・組織力

当社は、2018年10月、同一県内1位・2位、かつともに140有余年の歴史を持つ第四銀行と北越銀行(以下、両行)の経営統合に伴い、完全親会社として誕生しました。そして、2021年1月には、子銀行である両行が合併し、第四北越銀行が誕生しました。この間、新型コロナウイルス感染症という未曾有の災厄にも見舞われながら、子銀行合併とシステム事務統合を同時に実施するという極めて難易度の高いプロジェクト(合併・システム事務統合プロジェクト)に全役職員が一丸となって取り組み、無事成功させました。

当社グループは、経営統合・合併の成功に向けたさまざまな取り組みを通じて、変化への対応力と組織力を培ってきました。この変化への対応力・組織力は、多面的・加速的に変化する経営環境のなかで当社が持続的に成長していくための大きな強みであると認識しています。

現在、合併・システム事務統合プロジェクトを通じて培われたプロジェクトマネジメント力は、頭取をトップとする「構造改革推進委員会」をはじめとした各種プロジェクトにおいて活用されています。



■ 組織融和の促進と意識の統合

2021年1月、傘下の第四銀行と北越銀行は合併し、第四北越銀行として新しいスタートを切りました。こうした経緯を踏まえ、第四北越銀行では、人財面における重要なテーマとして、組織融和の促進と行員の意識統合に取り組んできました。

当社では、速やかに組織融和を図り、意識の統合を進めることが当社グループの組織力の強化につながると考え、管理職向けの頭取説明会や役員による職員との対話交流会の継続開催により、経営理念や中期経営計画の浸透と理解を図ってきました。また、旧行に拘らない積極的な人事異動や行内

研修により旧行意識を払拭し、行内セミナーなどを活用した行員交流機会の拡充などにより、コロナ禍においても十分なコミュニケーション機会を確保してきました。なお、銀行合併時の2021年1月から2022年6月までに約2,200名の人事異動を実施しました。こうした施策が実を結び、現在では、旧行意識は払拭されたと認識しており、当社グループ全役職員が経営理念という「志」のもと、「一志団結」して地域経済の発展に向けて取り組んでいます。

〈 意識統合に向けた説明会・交流会 〉

経営陣と職員との対話 (2021年1月~2022年5月)	
経営理念・中期経営計画の浸透に向けた説明会	参加人数 約 4,700 名
管理職向け頭取説明会	参加人数 約 300 名
対話交流会 会場・参加人数	のべ約 300 会場 約 7,000 名

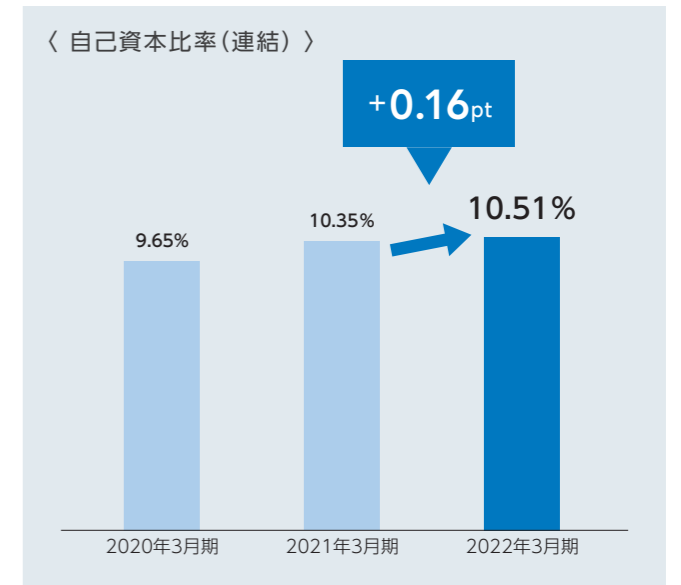


対話交流会の様子

5 健全な財務

■ 充実した自己資本

第四北越FG連結の2022年3月期自己資本比率は、前年同期比0.16ポイント上昇し、10.51%となりました。国内基準である4%、バーゼル合意に基づく国際統一基準である8%をともに上回っており、健全性の観点から十分な水準を確保しています。なお、外部格付は、第四北越FGでは、日本格付研究所(JCR)「A+」、第四北越銀行では日本格付研究所「A+」、ムーディーズ(Moody's)「A3」となっています。



〈 格付の状況 〉

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

(2022年3月現在)

■ 株主還元方針

当社では、金融グループの公共性に鑑み、将来にわたって株主各位に報いていくために、収益基盤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しており、具体的には、配当金と自己株式取得合計の株主還元率40%を目処としています。

なお、2022年3月期の連結ROEは、3.5%となり、前期比+0.9ポイント改善しました。現時点では、第二次中期経営計画の最終年度となる2024年3月期の目標を4.5%としておりますが、中長期的には、収益力を高めていくことを基本として5%以上を目指す方針としています。

〈 株主還元の実績 〉

	1株当たり配当額(年額)	株主還元率
2020年3月期	120円	42.5%
2021年3月期	120円	50.7%
2022年3月期	120円	36.1%

新たな価値の創造を支える経営基盤

コーポレートガバナンス・リスク管理体制

コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループは、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ることを基本的な考え方としています。

コーポレートガバナンス体制の概要

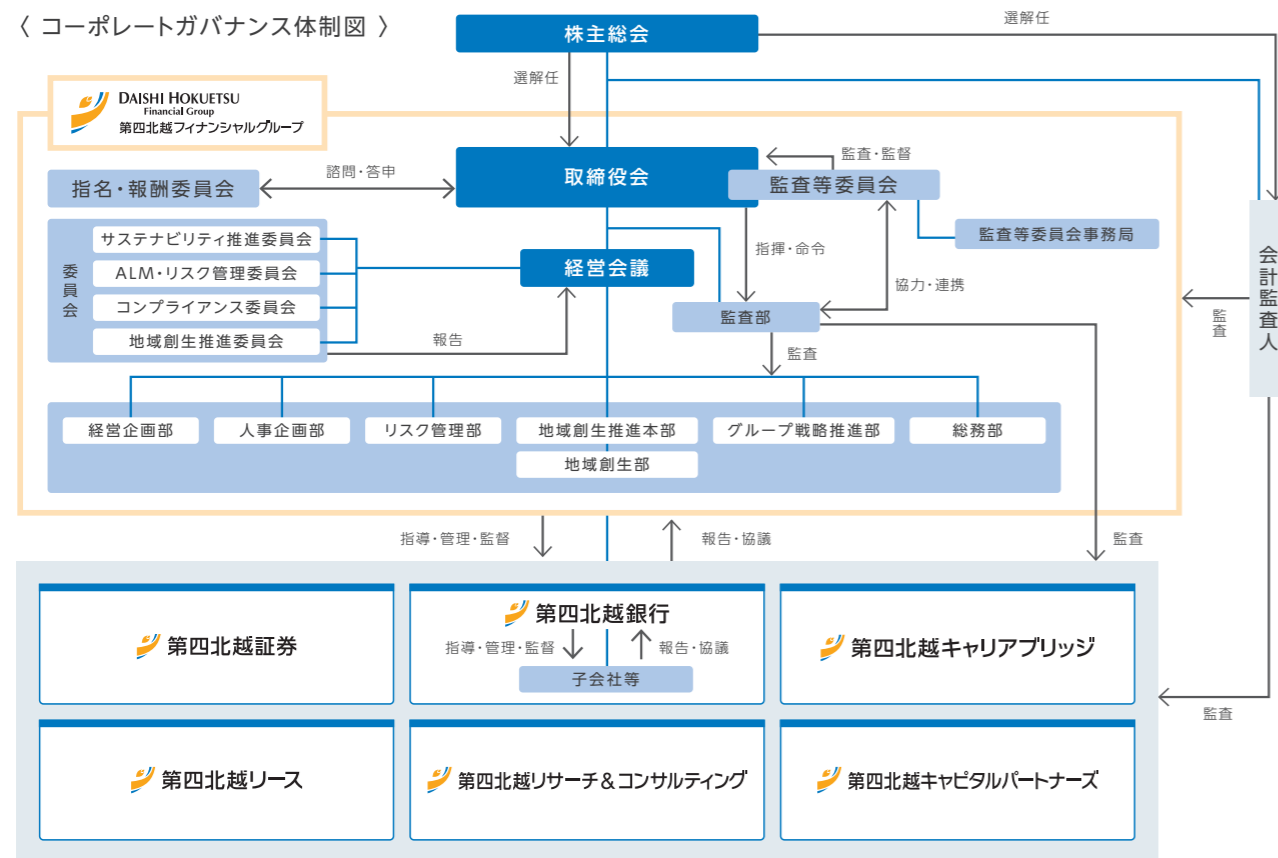
当社の取締役会は、ステークホルダーであるお客さまや地域、株主の皆さまからの高い評価と揺るぎない信頼を確立するため、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現する責務を負っており、この責務を果たすため、当社グループ全体の経営に関する基本的事項や重要な業務執行の決定を行うとともに、各取締役の業務執行の状況を監督しています。

サステナビリティ推進委員会、ALM・リスク管理委員会、コンプライアンス委員会、地域創生推進委員会を設置しています。

なお、取締役の選解任や報酬、後継者計画に関する重要な事項を検討するにあたり、社外取締役の適切な関与や助言を得る機会を確保し、公正性・透明性・客観性を強化するため、取締役会の諮問機関として指名・報酬委員会を設置しています。上記の重要事項については、指名・報酬委員会における審議・答申を経て、取締役会にて決定しており、指名・報酬委員会の答申内容の決議において全会一致とならなかった場合には、両論併記のうえ取締役会に答申することとしています。

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、

〈コーポレートガバナンス体制図〉

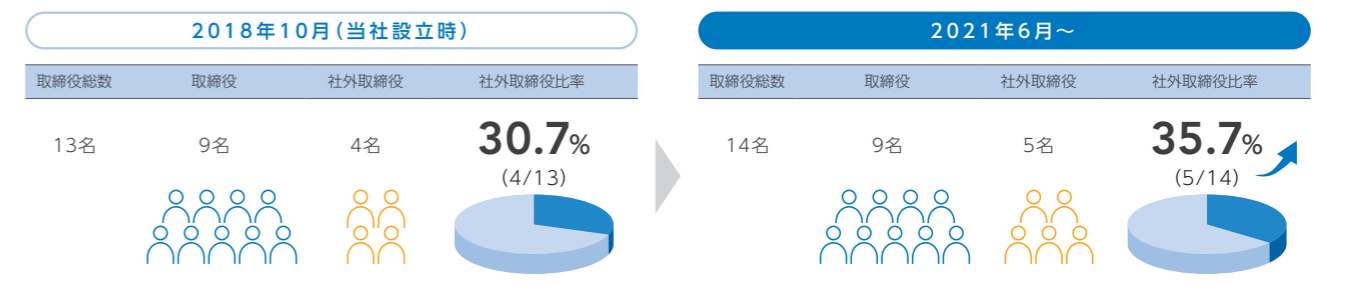


2022年6月24日現在

〈取締役会〉

議長	社長
構成	社外取締役の比率 35.7% (14名中5名)
2021年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

〈社外取締役比率の推移〉



〈監査等委員会〉

議長	常勤監査等委員
構成	社外取締役の比率 83.3% (6名中5名)
2021年度の開催回数	12回 (原則として毎月1回)

〈経営会議〉

議長	社長
構成	取締役 (監査等委員を除く)
開催頻度	原則として毎月2回

〈指名・報酬委員会〉

議長	社長
構成	社外取締役の比率 62.5% (8名中5名)
2021年度の開催回数	4回
主な審議事項	<ul style="list-style-type: none"> 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

当社の取締役会は、以下の通り、経営理念を実践し、中期経営計画を実現するために必要なスキルを取締役会全体として確保しています。

〈取締役が経験を有する分野〉

役職	氏名	経営戦略・サステナビリティ	リスク管理	人事管理	営業	企業審査	市場運用	システム事務
代表取締役会長	並木 富士雄	●	●		●	●		
代表取締役社長	殖栗 道郎	●		●	●			●
代表取締役専務	広川 和義	●	●	●				●
取締役	高橋 信	●			●	●		●
取締役	柴田 憲	●	●				●	
取締役	田中 孝佳			●				
取締役	牧 利幸				●			
取締役	渡辺 雅美					●	●	
取締役 (監査等委員)	木村 裕		●					

〈社外取締役に特に期待する分野〉

役職	氏名	企業経営	経営理論	財務会計	法律	IT・システム	地域行政
社外取締役 (監査等委員)	小田 敏三	●					
社外取締役 (監査等委員)	松本 和明		●				
社外取締役 (監査等委員)	森 邦雄						●
社外取締役 (監査等委員)	白井 正			●		●	
社外取締役 (監査等委員)	菊池 弘之				●		

新たな価値の創造を支える経営基盤

コーポレートガバナンス・リスク管理体制

2021年度の取締役会の実効性評価

当社の取締役会では、取締役会の構成や運営状況、取締役の活動状況等、取締役会の実効性に関する分析・評価を行い、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。

2021年度の実効性評価は、全取締役がアンケート形式による自己評価を行い、その結果を整理のうえ取締役会において分析・評価を実施し、右表〈2021年度の分析・評価結果〉に記載の理由等により取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。

2022年度は、2021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、具体的な対応方針は右表（下段）〈2022年度の対応方針〉に記載の通りです。

〈2021年度の分析・評価結果〉

内容
<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役は自らの知見に基づき、取締役会で積極的な発言を常時行い、適切な助言・監督を行っている ● 取締役会による監督のもと2021年1月の子銀行合併後、組織融和や店舗統合、グループ会社の再編や連携強化、コスト管理の徹底などに取り組み、シナジー効果が着実に現れている ● サステナビリティへの取り組みは、経営理念と同列に位置する基本的な経営方針であるとの認識のもと、2021年12月に「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」を制定した また、2022年4月より第二次中期経営計画の基本戦略に「サステナビリティ経営の実践」を新たに追加したほか、「環境・社会に配慮した投資方針」を制定、「サステナビリティ目標」および「CO₂排出量削減目標」を設定するなど、取締役会が主体的に気候変動問題をはじめとしたサステナビリティへの対応に取り組んでいる ● 2021年度は、2020年度の実効性評価に基づき抽出した課題に対する対応策として、「後継者の育成に向けた代表取締役等の知見の継承を行う機会の設定」「女性取締役の登用を見据えた積極的な人材育成の継続」などを実施し、着実に改善が図られている

〈2022年度の対応方針〉

項目	内容
取締役会の多様性確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会の多様性確保に向けた、女性取締役の登用を見据えた人材育成（以前より女性職員を対象とした育成プログラムを実施しており、2022年6月に当社子会社の第四北越銀行において、当社グループ初の女性執行役員を選任済）
後継者育成の継続	<ul style="list-style-type: none"> ● 「後継者育成計画」に基づく、代表取締役による、取締役に対する育成評価のフィードバックや知見継承のための研修会等による後継者育成
社外取締役のさらなる機能発揮	<ul style="list-style-type: none"> ● 社外取締役とグループ各社の社長との継続的な意見交換等による、取締役会や指名・報酬委員会のさらなる活性化
サステナビリティを巡る課題への対応	<ul style="list-style-type: none"> ● サステナビリティ経営の実践に向けた取締役の主体的な自己研鑽を通じた知見の蓄積等による、取締役会におけるサステナビリティ(含むESG・SDGs)に関する議論のさらなる充実 ● 取締役会主導による当社グループ内および地域へのサステナビリティに関する意識の浸透促進 ● TCFD提言の枠組みに基づく開示を含むサステナビリティに関する開示の充実

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。

■ 役員報酬体系

基本報酬

区分	内容
監査等委員でない取締役	月額固定報酬とします。役位毎に定めた基本報酬額を指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。
監査等委員である取締役	月額固定報酬とします。常勤・非常勤の別によって基本報酬額を定め、監査等委員である取締役の協議にて決定します。

業績連動報酬

賞与は年度毎の業績に基づく業績連動報酬とします。目標とする利益水準や、その達成度合に応じた支給テーブルは、年度毎に指名・報酬委員会での審議および答申を経たうえで、取締役会にて決定します。

	内容
業績指標および当該業績指標を選択した理由	株主還元率の算出ベースとなる当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と、主要な子会社である子銀行の本業利益の水準を示すコア業務純益とします。
算定式	賞与＝役位毎の賞与基準額×業績連動係数
業績連動係数	業績連動係数＝当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益に係る適用倍率×0.5＋子銀行コア業務純益に係る適用倍率×0.5
適用倍率	当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益と子銀行コア業務純益の目標達成度合に応じて70～130%の幅で変動します。なお、当社連結の親会社株主に帰属する当期純利益もしくは子銀行コア業務純益が目標の50%以下、または減配となる場合には、指名・報酬委員会にて適用倍率を審議します。また、支給テーブル設定時には想定しえなかった一時的な特殊要因として勘案すべき要素が発生した場合等、その影響を排除したうえで業績等の評価を行うことが妥当であると認められる場合には、指名・報酬委員会にて適用倍率を審議することがあります。

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）および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。

後継者計画

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

候補者に求められる資質・能力の要件を具備するため、育成方針や育成メニュー、各候補者の育成状況の評価方法を定める「後継者育成計画」をもって構成されています。

当該計画に基づく社長候補者の育成状況等については、定期的に指名・報酬委員会に報告される仕組みとなっています。

新たな価値の創造を支える経営基盤

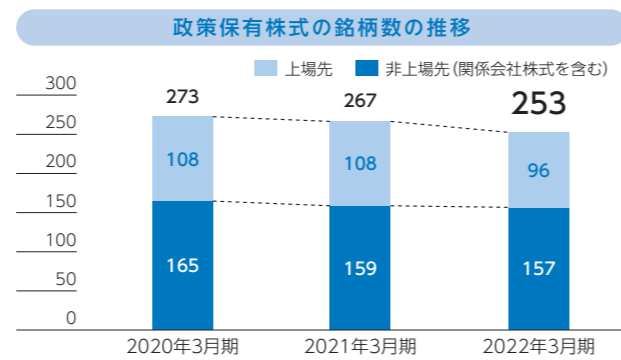
コーポレートガバナンス・リスク管理体制

政策保有株式に関する取り組み

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

2021年12月末基準で全保有銘柄の保有適否を検証し、保有意義が認められない政策保有株式については、取引先企業との十分な対話を経たうえで、引き続き縮減に向けた交渉を進めていくことを取締役会に報告しています。

なお、2022年3月期における保有銘柄数は前期比14銘柄減少しています。



政策保有株式に関する方針

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

リスク管理体制

リスク管理の基本方針

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

リスク管理体制の概要

上記の基本方針のもと、組織面では、リスクを横断的に把握・管理する統括部署として、リスク管理部を設置しています。また、当社グループにおけるALMおよび諸リスクの状況を総合的に把握・管理するとともに、対応策等の検討を通じ、当社グループに係る経営の健全性の維持並びに収益性の向上に資することを目的とした「ALM・リスク管理委員会」を設置し、定期的かつ必要に応じて随時開催しています。本委員会の議事内容等については、適宜取締役会等への報告がなされ、リスクに関わる諸問題の解決・改善を図っています。

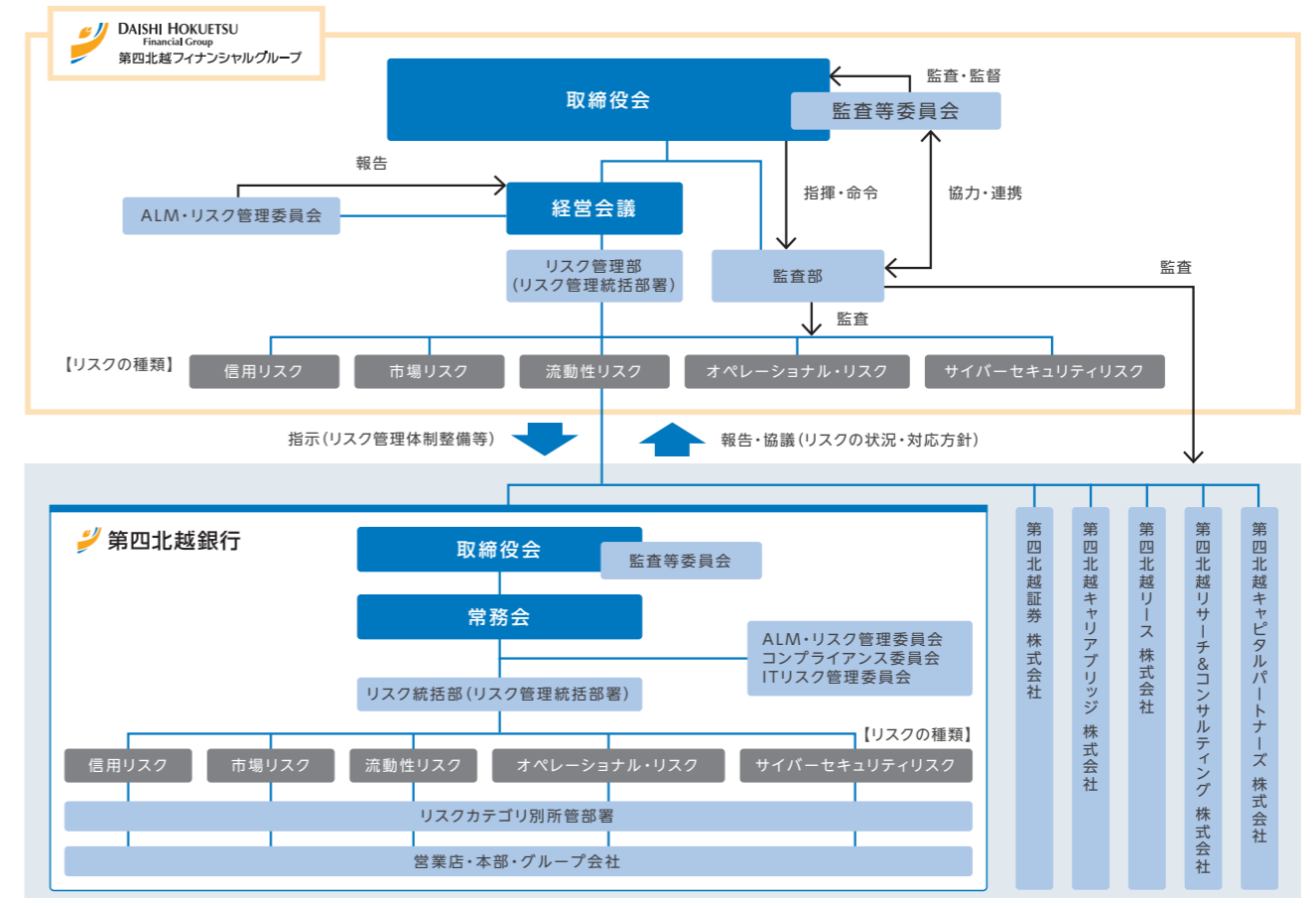
さらに、被監査部門からの独立性を確保した取締役会直轄の

監査部(内部監査部門)が業務全般にわたって厳正な監査を実施し、内部管理体制の適切性・有効性を検証しています。

このようなリスク管理体制のもとで、健全性の確保と資本の有効活用を目的として、第四北越銀行に対しリスク資本配賦を実施しています。

また、地震等の大規模災害の発生など業務が継続できなくなる不測の事態を想定し、第四北越銀行において優先して継続する重要業務等を定めており、当社が同行に対し適時・的確に管理、指示を行うことを「業務継続に関する基本規程」に定めるなど、危機管理体制を構築しています。

〈リスク管理体制図〉



2022年6月24日現在

リスクの種類毎の定義と管理体制

信用リスク

「信用リスク」とは、取引先の倒産や信用状況の悪化等により、貸出金の元本や利息の価値が減少ないし消失し、損失を被るリスクのことです。

当社グループでは、信用リスク管理に関する諸規程に基づき、信用リスクを適切に運営・管理しています。

体制面では、信用リスクの管理部署であるリスク管理部が、信用リスク管理に関する諸規程の整備や分析・評価・改善活動の企画・運営を行っています。

第四北越銀行においては、営業推進部門から完全に分離した審査部門が、厳正な融資審査を実施し問題債権を適切に管理している

ほか、全行を挙げた取り組みである取引先に対する経営改善支援活動などによって資産の健全化を図っています。また、貸出金等の信用格付・自己査定については、営業店と本部部門による二段階の査定体制により、厳正に実施しています。更に監査部門による監査では、信用格付・自己査定の適切性・妥当性を検証しています。

与信ポートフォリオについても、特定の地域、業種、企業、グループ等への与信集中の管理を適切に行っています。また、信用リスクの定量化^{*}を行い、自己資本に見合った信用リスクリミットの設定等を行っています。

^{*}信用リスクの定量化とは、与信ポートフォリオが内包する信用リスク量を、統計的手法を用いて数値化・推計することです。

市場リスク

「市場リスク」とは、国内外の金利、有価証券等の価格、外国為替相場等の市場要因が変動することによって、資産・負債の価値が変動して損失を被るリスクのことです。

当社グループでは、市場リスクを適正規模に調整し、安定的な収益を確保するため、ALM運営方針を定め、その方針に従って有価証券

運用におけるリスク限度額や損失限度額などを決定しています。

また、ALM・リスク管理委員会において、リスク管理に係る重要事項を審議するほか、有価証券運用において重要な事態が発生した場合には速やかに経営に報告する体制としています。

新たな価値の創造を支える経営基盤

コーポレートガバナンス・リスク管理体制

流動性リスク

「流動性リスク」とは、資金繰りにおいて必要な資金確保が困難となることや通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク(資金繰りリスク)、および市場取引において著しく不利な条件・価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク(市場流動性リスク)のことです。

当社グループでは、第四北越銀行において「流動性リスク管理規程」を制定し、資金繰りに関する管理部署が資金繰り状況を把握・分析し、必要に応じて適切な市場調達を実施しています。

また、不測の事態に備え資金繰り逼迫度に応じて、各々の局面において迅速な対応が行えるよう、対応策や報告連絡体制を定めています。

オペレーショナル・リスク

「オペレーショナル・リスク」とは、業務プロセス・役職員の行動・システムが不適切であること、もしくは機能しないこと、または外生的な事象の発生により損失を被るリスクのことであり、当社グループでは、リスク要因によって、事務リスク、システムリスク、情報セキュリティリスク、法務リスク、人的リスク、有形資産リスク、外部委託リスク、風評リスクに区分し管理しています。

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

サイバーセキュリティリスク

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

2022年度は、インターネットやクラウドサービスの利活用等のDX

(デジタル・トランスフォーメーション)を進めるうえで付随するリスクに対するマネジメントの深化を図る必要があることから、内部ネットワーク環境のリスク管理に加えて、クラウドサービス利用も踏まえた外部リスクの管理体制を強化することを基本方針とし、所管部門のITリスクに関する知見の強化や早期警戒情報に基づく行動力の強化、訓練による対応力強化等に取り組んでおり、その状況について定期的に経営会議に報告しています。

業務継続

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

資源の保全に努めることを基本方針としています。

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

コンプライアンス

■ コンプライアンスに関する基本方針

当社では、信用の維持、業務の健全性および適切性の確保のため、コンプライアンス体制の整備・確立を図るとともに、当社グループの役職員が、常に経営理念に拠って立ち、当社グループが果たすべき

社会的責任と公共的使命を認識し、全国銀行協会が制定した「行動憲章」を理解し実践することを基本方針としています。

■ コンプライアンス体制

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

全体のコンプライアンス体制の整備・確立を図っています。

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

■ コンプライアンス意識の浸透、定着に向けた取り組み

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

行っています。

また、当社グループ各社において、コンプライアンスの浸透状況の把握と、課題の早期発見・牽制の強化に向けた取り組みの充実を図るとともに、当社のリスク管理部によるモニタリングと監査部によるコンプライアンス体制の検証により実効性の確保に努めています。

■ 内部通報制度(オピニオンボックス)

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

ため、情報管理を徹底しているほか、通報を理由として不利益な取り扱いを受けないことを確保する体制を整備しています。

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

■ 反社会的勢力との関係遮断

当社グループは、暴力、威力と詐欺の手法を駆使して経済的利益を追求する集団または個人、いわゆる反社会的勢力との関係を遮断するため、「反社会的勢力に対する基本方針」を定めています。

警察や弁護士等の外部専門機関と緊密な連携強化を図り、反社会的勢力に対する裏取引、不適切な便宜提供および資金提供は行いません。

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

■ マネー・ローndリング等防止体制

当社グループでは、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与の防止が金融機関として果たすべき重要な責務であることから、経営戦略上の重要な課題の一つとして位置付け、「マネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策に関する基本方針」に基づく組織的な対策の実践に取り組んでいます。

当社においては、リスク管理部担当役員を統括責任者、リスク管理部を統括部署とし、当社グループ全体のマネー・ローndリングおよびテロ資金供与対策を一元的に管理する体制とし、管理の

状況は、定期的にコンプライアンス委員会、取締役会等に報告しています。

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

- 商品・サービス等が、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与に利用されるリスクの特定、評価とリスクに応じたリスク低減措置の実施
- マネー・ローndリングおよびテロ資金供与リスクを適切に管理するための各種ITシステムの導入

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

さらに、第四北越銀行がTSUBASAアライアンス参加行と共同出資して設立した「TSUBASAアライアンス株式会社」では、同社内に「アンチマネーローndリングセンター(AMLセンター)」を開設

し、参加行と協働して、マネー・ローndリングおよびテロ資金供与の防止に向けたリスク管理体制の高度化を進めています。

新たな価値の創造を支える経営基盤

コーポレートガバナンス・リスク管理体制

■ 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」に基づき、資産運用アドバイス業務におけるお客さま本位の取り組みを進めてきました。

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

「お客さま本位の業務運営に関する基本方針」および「2022年3月期の基本方針における取り組み状況・成果指標(KPI)」については、当社ホームページに掲載しています。

基本方針における取り組み状況・成果指標(KPI)

<https://www.dhfg.co.jp/other/fulciary/>



■ 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。

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。

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

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



■ 金融ADR制度(裁判外紛争解決手続)への対応

金融ADR制度とは、お客さまと金融機関との間で発生したトラブルについて、中立・公正な第三者である紛争解決機関によるあっせん・調停・仲裁のもと、裁判外で簡易・迅速に解決を行う制度です。第四北越銀行では、指定紛争解決機関である一般社団法人 全国銀行協会との間で、紛争解決手続にかかる契約を締結しています。

第四北越銀行が契約を締結している指定紛争解決機関

全国銀行協会相談室

☎0570-017109

☎03-5252-3772

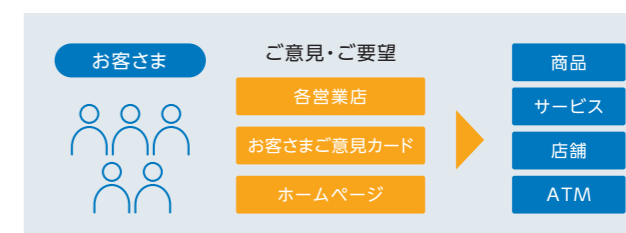
受付時間:平日/9:00~17:00
(銀行休業日・祝日を除きます)

ステークホルダーとのコミュニケーション

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

お客さまとのコミュニケーション

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



地域社会とのコミュニケーション

■ 金融教育活動

第四北越銀行では、地域の子どもの心身育成を支援するため、金融教育活動として、2014年3月期より「だいしほくえつアカデミー」を開校しています。開校から2022年3月期までの累計で12,146名に参加いただいています。



訪問授業の様子

■ 「第四北越奨学会」による奨学金給付

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

奨学金支給者数
(1963年3月期～2022年3月期) **1,218名**

■ スポーツ・文化振興に向けた取り組み

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

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



小学生バレーボール大会の様子



だいしほくえつホール

■ 「第四北越まごころの会」によるボランティア活動

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



佐渡トキ保護センターへの車の寄贈

ステークホルダーとのコミュニケーション

株主とのコミュニケーション

■ ディスクロージャー活動

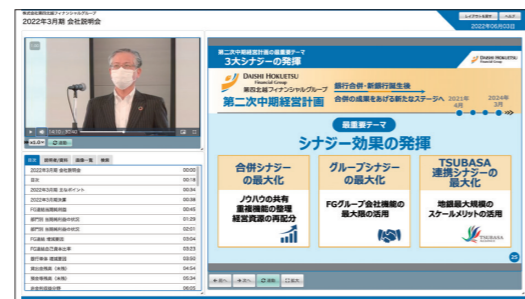
当社は、株主の皆さまから経営状況やサステナビリティへの取り組みなどをご理解いただけるようディスクロージャー活動に積極的に取り組んでいます。

2022年3月期は、機関投資家の皆さまを対象に会社説明会(本決算・中間決算)を開催したほか、個人投資家の皆さまには、説明資料および動画を当社ホームページにて配信しました。

会社説明会資料



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



会社説明動画の様子

■ 株主優待制度

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

対象の株主さま	毎年3月31日を基準日とし、100株(1単元)以上の株式を継続して1年以上保有(毎年3月31日および9月30日現在の当社株主名簿に、同一株主番号で連続して3回以上記録)する株主さまを対象とします。
内容	①地元新潟県の特産品および各種寄付コースを掲載したカタログ ②TSUBASAアライアンス共同企画として他県の特産品を掲載したカタログ



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

職員とのコミュニケーション

当社では、経営理念の実現に向けて、全役職員が“一志団結”して日々の業務に取り組めるよう、社長をはじめとした役員が直接考え方やコンプライアンスの重要性を職員に伝える「役員対話交流会」を実施しています。

また、職員への「エンゲージメント調査」や合併後の組織融和に向けた「融和アンケート」を定期的実施し、その結果を取締役に報告することで、職員の声を経営に取り入れるなど、エンゲージメントを高めるための取り組みを実施しています。



役員対話交流会の様子

コーポレートデータ 役員一覧

取締役

(2022年6月24日現在)

 <p>代表取締役会長 並木 富士雄</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>3年9ヶ月</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>指名・報酬委員会出席回数</td><td>4回/4回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>8,600株</td></tr> </table>	取締役在任年数	3年9ヶ月	取締役会出席回数	12回/12回	指名・報酬委員会出席回数	4回/4回	所有する当社の株式数	8,600株	 <p>代表取締役社長 殖栗 道郎</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>3年9ヶ月</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>指名・報酬委員会出席回数</td><td>4回/4回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>3,500株</td></tr> </table>	取締役在任年数	3年9ヶ月	取締役会出席回数	12回/12回	指名・報酬委員会出席回数	4回/4回	所有する当社の株式数	3,500株
取締役在任年数	3年9ヶ月																
取締役会出席回数	12回/12回																
指名・報酬委員会出席回数	4回/4回																
所有する当社の株式数	8,600株																
取締役在任年数	3年9ヶ月																
取締役会出席回数	12回/12回																
指名・報酬委員会出席回数	4回/4回																
所有する当社の株式数	3,500株																
 <p>代表取締役専務 広川 和義</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>3年9ヶ月</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>指名・報酬委員会出席回数</td><td>4回/4回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>5,700株</td></tr> </table>	取締役在任年数	3年9ヶ月	取締役会出席回数	12回/12回	指名・報酬委員会出席回数	4回/4回	所有する当社の株式数	5,700株	 <p>取締役 高橋 信</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>3年9ヶ月</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>4,150株</td></tr> </table>	取締役在任年数	3年9ヶ月	取締役会出席回数	12回/12回	所有する当社の株式数	4,150株		
取締役在任年数	3年9ヶ月																
取締役会出席回数	12回/12回																
指名・報酬委員会出席回数	4回/4回																
所有する当社の株式数	5,700株																
取締役在任年数	3年9ヶ月																
取締役会出席回数	12回/12回																
所有する当社の株式数	4,150株																
 <p>取締役 柴田 憲</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>2年</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>2,500株</td></tr> </table>	取締役在任年数	2年	取締役会出席回数	12回/12回	所有する当社の株式数	2,500株	 <p>取締役 田中 孝佳</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>1年</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>4,826株</td></tr> </table>	取締役在任年数	1年	取締役会出席回数	12回/12回	所有する当社の株式数	4,826株				
取締役在任年数	2年																
取締役会出席回数	12回/12回																
所有する当社の株式数	2,500株																
取締役在任年数	1年																
取締役会出席回数	12回/12回																
所有する当社の株式数	4,826株																
 <p>取締役 牧 利幸</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>1年</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>900株</td></tr> </table>	取締役在任年数	1年	取締役会出席回数	12回/12回	所有する当社の株式数	900株	 <p>取締役 渡辺 雅美</p> <table border="1"> <tr><td>取締役在任年数</td><td>1年</td></tr> <tr><td>取締役会出席回数</td><td>12回/12回</td></tr> <tr><td>所有する当社の株式数</td><td>1,212株</td></tr> </table>	取締役在任年数	1年	取締役会出席回数	12回/12回	所有する当社の株式数	1,212株				
取締役在任年数	1年																
取締役会出席回数	12回/12回																
所有する当社の株式数	900株																
取締役在任年数	1年																
取締役会出席回数	12回/12回																
所有する当社の株式数	1,212株																

役員一覧

取締役

(2022年6月24日現在)



取締役(監査等委員)
木村 裕

取締役在任年数	2年
取締役会出席回数	12回 / 12回
監査等委員会出席回数	12回 / 12回
所有する当社の株式数	1,300株

社外取締役

(2022年6月24日現在)



社外取締役(監査等委員)
小田 敏三

取締役在任年数	3年9ヶ月
取締役会出席回数	11回 / 12回
監査等委員会出席回数	11回 / 12回
指名・報酬委員会出席回数	4回 / 4回
所有する当社の株式数	3,100株



社外取締役(監査等委員)
松本 和明

取締役在任年数	3年9ヶ月
取締役会出席回数	12回 / 12回
監査等委員会出席回数	12回 / 12回
指名・報酬委員会出席回数	4回 / 4回
所有する当社の株式数	100株



社外取締役(監査等委員)
森 邦雄

取締役在任年数	1年
取締役会出席回数	12回 / 12回
監査等委員会出席回数	12回 / 12回
指名・報酬委員会出席回数	4回 / 4回
所有する当社の株式数	0株



社外取締役(監査等委員)
白井 正

新任

所有する当社の株式数	0株
------------	----



社外取締役(監査等委員)
菊池 弘之

新任

所有する当社の株式数	0株
------------	----

※ 取締役会、監査等委員会および指名・報酬委員会の出席回数は、2021年6月の当社第3期定時株主総会終結時から2022年6月の当社第4期定時株主総会前までを記載しています。

グループ企業一覧

グループ各社の状況

(2022年3月31日現在)

会社名	主要な事業の内容	設立年月日	資本金
株式会社 第四北越銀行 新潟市中央区東堀前通七番町1071番地1	銀行業	1873年11月 2日	327億7,600万円
第四北越証券 株式会社 長岡市城内町三丁目8番地26	証券業	1952年 8月 8日	6億円
第四北越キャリアブリッジ 株式会社 新潟市中央区東大通一丁目2番25号(北越第一ビルディング2F)	人材紹介業、企業の人材に関するコンサルティング業務	2019年 5月24日	3,000万円
第四北越リース 株式会社 新潟市中央区明石二丁目2番10号	リース業	1974年11月11日	1億円
第四北越リサーチ&コンサルティング 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号(だいし海上ビル)	コンサルティング業務、経済・社会に関する調査研究・情報提供業務	1997年 7月 1日	3,000万円
第四北越キャピタルパートナーズ 株式会社 新潟市中央区東大通二丁目1番18号(だいし海上ビル)	ベンチャーキャピタル業務	1984年 6月 8日	2,000万円
第四信用保証 株式会社 新潟市中央区本町通五番町224番地1(富有社ビル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 長岡市宮原二丁目13番23号(長陵社ビル1F)	信用保証業務	1986年 8月20日	2億1,000万円
北越リース 株式会社 長岡市今朝白一丁目9番20号(北越東ビル5F)	リース業	1982年11月 1日	1億円
第四コンピューターサービス 株式会社 新潟市中央区鏡一丁目1番17号(第四北越銀行総務センター内)	コンピューター関連業務	1976年 5月10日	1,500万円
第四ジェーシービーカード 株式会社 新潟市中央区上大川前通八番町1245番地(だいし上大川ビル3F)	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 新潟市中央区上大川前通八番町1245番地(だいし上大川ビル1F)	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・信用保証業務	1983年 6月 1日	2,000万円

■ 第四北越銀行店舗のご案内 (2022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カ所)
新潟県外14店舗

拠点数: 161拠点

※ 拠点数は、店舗内店舗方式(ランチ・イン・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3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。

