



持続可能な地域づくりのために

統合報告書

2023年3月期

ディスクロージャー誌 [企業情報編]

フィデアホールディングス株式会社
株式会社荘内銀行
株式会社北都銀行

一人ひとりの情熱と知恵と挑戦で、 東北を幸せと希望の産地にします。

Contents

グループ経営理念	2
あゆみ	3
グループ概要	5
わたしたちの営業地盤	7
財務ハイライト・非財務ハイライト	9
フィデアグループの統合戦略	11
フィデアグループの価値創造プロセス	13
CEOメッセージ	15
サステナビリティの取り組み	23
第4次中期経営計画の成果と課題	29
第5次中期経営計画の概要	31
基本方針1 顧客支援力の強化	33
基本方針2 サステナビリティ経営の実践	37
基本方針3 有価証券ポートフォリオの再構築	41
基本方針4 経費構造の改革	42
基本方針5 従業員満足度の向上	43
基本方針6 ガバナンス体制の高度化	45
ステークホルダーコミュニケーション	47
役員一覧	51
コーポレートガバナンスの状況等	53
コンプライアンスの取り組み	63
リスク管理の取り組み	65
会社概要	67

東北に誇りを持つ。東北で暮らすことが憧れになる。
そんな未来を、一人ひとりのアイデアとアクションで
生み出していきます。広げていきます。

東北に根差して、東北の人たちと育む新しい価値を
人々へ、世の中へ。

もう、何気なく夢見るだけでは、つくりたい未来には届かない。
大切なのは行動すること。
地域のいちばんのファンとして、サポーターとして、
いつだって同じ目線に立ちながら。
ときには金融機関らしくない、思い切ったチャレンジも取り入れて。

一人ひとりが、考えます。動きます。
世界のどこよりも幸せと希望が実る、
東北の未来のために、いま。

「FIDEA」という名称は、「信頼」を意味するラテン語の「FIDES」と「連携」を意味する英語の「ALLIANCE」を組み合わせることで、「信頼で結ばれ、地域と共に繁栄する金融グループ」を作り上げたい、という意志を表しております。

シンボルマークは、東北で生まれ、地球全体へ大きく広がる、私たちの「夢」を表しています。特に、「F」から広がる翼は、銀行から金融情報サービス業へと脱皮し、東北地方から大きく広がる革新の情報ネットワークを象徴しています。

シンボルカラーのグリーンは、「安心感」、「自然」、「癒し」を、ライトグリーンは「フレッシュ」、「芽吹き」、「発展・成長」へのイメージを連想させます。東北の雄大な「自然」、地域に密着した金融機関とお取引するお客さまの「安心」、そしてお客さまのお役に立つ金融情報サービスの芽吹きと成長、域外への発信と広がりを色彩面から表しています。

編集方針

本誌の編集にあたっては、国際統合報告評議会（IIRC）が提唱する「国際統合報告フレームワーク」および経済産業省による「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」などを参照しています。
本統合報告書は、銀行法第21条および第52条の29に基づいて作成したディスクロージャー誌です。本統合報告書に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。



フィデアホールディングスのあゆみ

フィデアグループは、荘内銀行、北都銀行の県境をまたがる経営統合により、東北初の広域地方銀行グループとして2009年に誕生しました。広域性、専門性、成長性の3つの強みを生かし、地域社会の持続的な発展に貢献してまいります。

荘内銀行



1878年12月
第六十七国立銀行として創業

1995年12月
荘銀ベンチャーキャピタル(現フィデアキャピタル)を設立



2001年4月
公益信託荘内銀行ふるさと創造基金を設立



2017年5月
現本店竣工

2019年8月
人材紹介業務を開始

2021年10月
東海東京証券株式会社との提携による金融商品仲介業務を開始

1941年4月
荘内銀行が営業開始(第六十七国立銀行、鶴岡銀行、風間銀行、出羽銀行が合併)

1998年4月
荘銀総合研究所(現フィデア情報総研)を設立

2005年6月
「均等推進企業表彰」厚生労働大臣優良賞を受賞

2010年4月
山形県内金融機関で初めて企業内保育施設を開設



「キッズワールドあゆみ」

2019年6月
「プラチナくるみん」認定取得



2020年10月
地域企業成長支援プラットフォーム「荘銀 Big Advance」運用開始



2009年10月
フィデアホールディングス設立(荘内銀行、北都銀行の共同持株会社)

2014年5月
荘内銀行、北都銀行の基幹系システムを統合

2016年6月
フィデアカードおよびフィデア情報システムズを完全子会社化

2019年10月
フィデア情報総研が営業開始(フィデア情報システムズとフィデア総合研究所が合併)

2021年4月
新しいグループ経営理念、行動指針を制定

2022年3月
TCFD提言への賛同を表明

2023年4月
第5次中期経営計画スタート

2013年12月
転換社債型新株予約権付社債60億円を発行

2016年6月
フィデアキャピタルが商号変更、営業開始

2018年10月
フィデアリースを取得、営業開始

2020年4月
第4次中期経営計画スタート

2021年12月
サステナビリティ方針を策定

2023年2月
公的資金を完済



1895年5月
増田銀行として創業

1964年5月
本店を秋田市に移転

1983年12月
羽後信用保証(現フィデアカード)を設立

(バンコクで開催した秋田フェアの様様)



2014年7月
バンコク駐在員事務所を開設

2019年8月
人材紹介業務を開始

2022年3月
21世紀金融行動原則「環境大臣賞」金融機関で初めて2度目の受賞

北都銀行

1922年3月
羽後銀行に商号変更

1974年2月
羽後電子計算センター(現フィデア情報総研)を設立

1993年4月
秋田あけぼの銀行を合併し北都銀行に商号変更

2016年1月
「女性が輝く先進企業表彰」総理大臣表彰を受賞

2021年10月
東海東京証券株式会社との提携による金融商品仲介業務を開始

フィデアグループが目指す姿

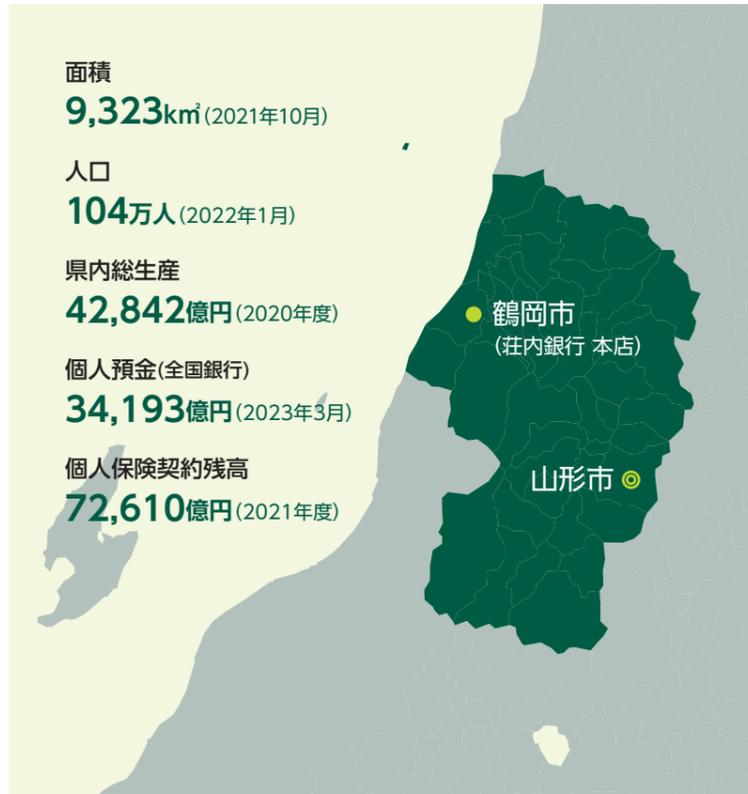
- 地域に密着した広域金融グループとして、地域の発展に貢献し続ける
- 将来にわたる安定した健全性を確保し、地域における金融仲介機能を十分に発揮する
- 従業員のモチベーションが上がる、ESが重視される、働きがいがあり従業員の成長をしっかりと応援する企業風土を実現する

わたしたちの営業地盤：山形県、秋田県のポテンシャル

山形県のポテンシャル

山形県は大きく分けて、観光資源や食文化、バイオベンチャー等、多様なリソースを有する庄内地域、豊富な森林資源を背景に歴史的に林業が盛んで近年は木質バイオマス発電も進展している最上地域、県都山形市があり人口・県内GDP・事業所数・従業者数など経済規模が全県の約5割を占める村山地域、製造業の集積度が高くモノづくり基盤も充実している置賜地域の4地域からなり、それぞれが特色を生かし県全体として多様に富みバランスの取れた構造を形成しています。

付加価値額の面からみると農林業、医療・福祉サービス、建設業、製造業などの構成比が比較的高い特徴があります。農業の産出額では、米や果実の割合が高く、野菜、豚・肉用牛が続き、多品目にわたってバランス良く生産されています。とりわけ果実は、「佐藤錦」や新品種「やまがた紅王」などで知られるさくらんぼや、「ラ・フランス」に代表される西洋なしが日本一の生産量を誇っています。また、製造業については、電子部品・デバイス・電子回路製造、情報通信機械器具製造、電気機械器具製造の3業種を合わせた製造品出荷額等が製造業全体の約35% (2019年)を占めています。

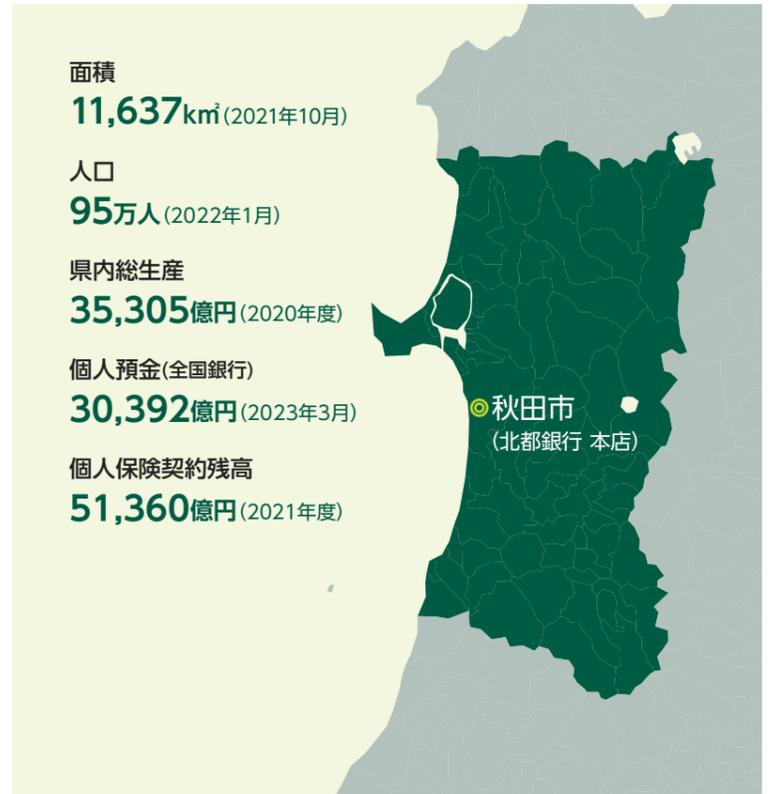


秋田県のポテンシャル

秋田県は、古くから農業、鉱業、林業を主力産業として栄えてきましたが、近年では第1次産業の割合は大きく低下しました。大手電気機械メーカーが当県に初の製造拠点を設置したことを契機に、現在では電子部品の生産を手がける企業の集積が進んでいます。

産業別構成をみると、前述の歴史から、農業を中心とした第1次産業の割合が全国比高く、「あきたこまち」で有名な米の産出額が全国上位となっているほか、米以外にも「比内地鶏」や「ハタハタ」、「秋田牛」といった全国に誇れる名産品を有しています。また、第3次産業の割合が全国比やや高く、業種別では卸・小売業の割合は全国を下回っている一方、政府サービス業の割合が全国を大きく上回っています。

第2次産業の割合が全国比低めとなっている中で、製造業では、製造品出荷額に占める電気機械の割合が圧倒的に高く、秋田県製造業のリーディング業種となっています。また、電気機械に次ぐ割合を有する食料品は、清酒の生産量が全国トップクラスであるなど、第1次産業の強さを背景に県内主要産業のひとつとなっています。



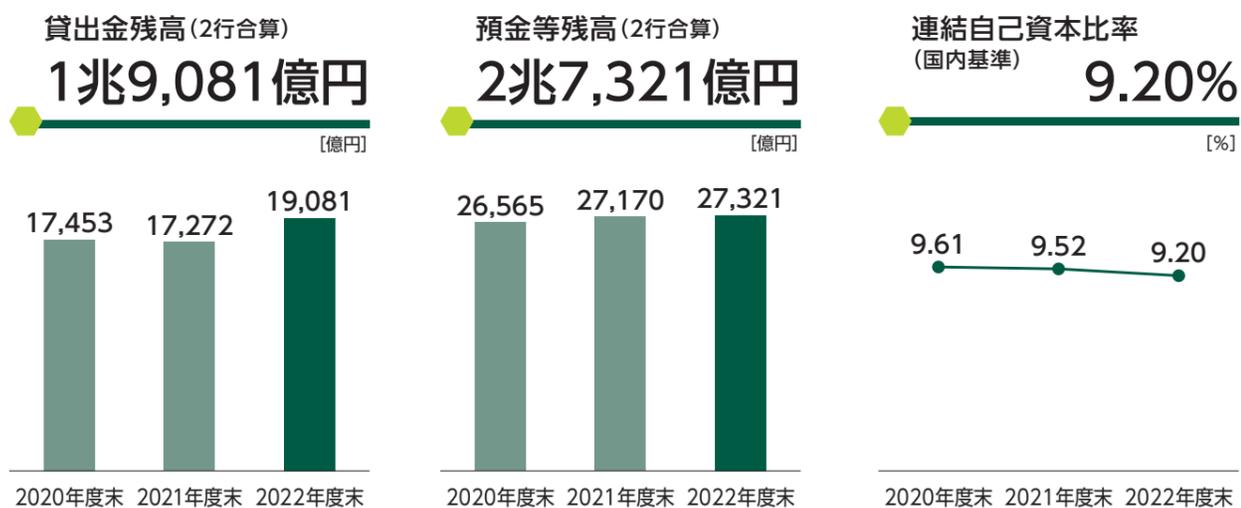
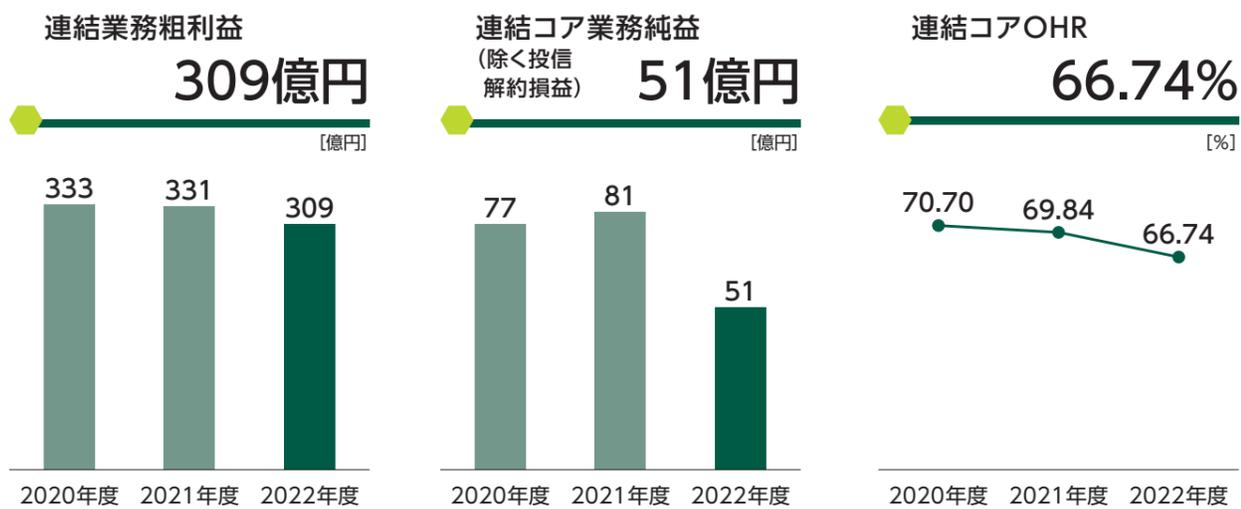
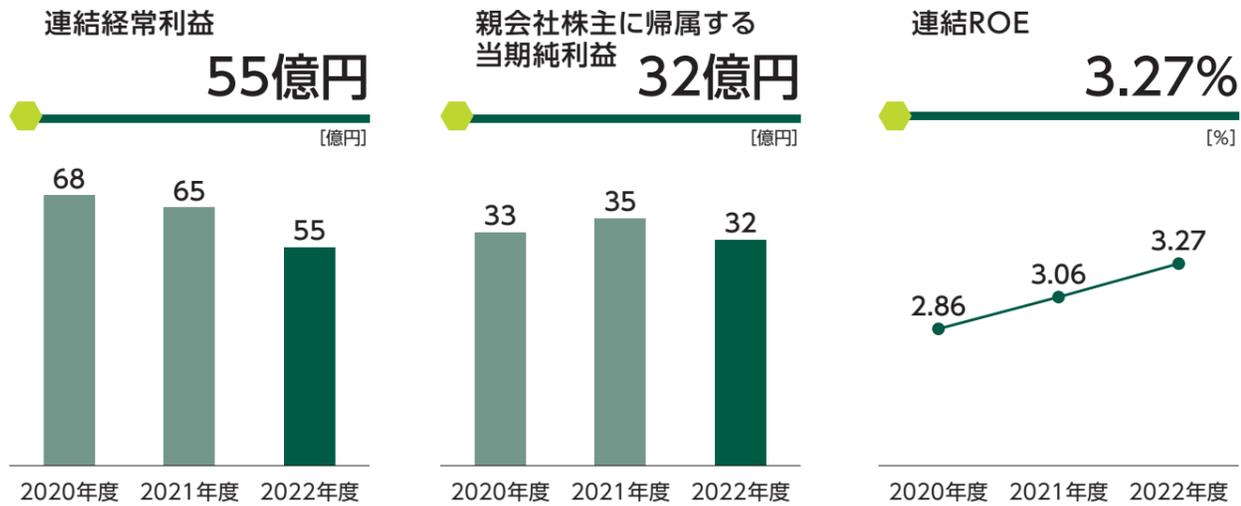
● 産業・暮らしの基盤 (全国で上位または特徴的な指標)



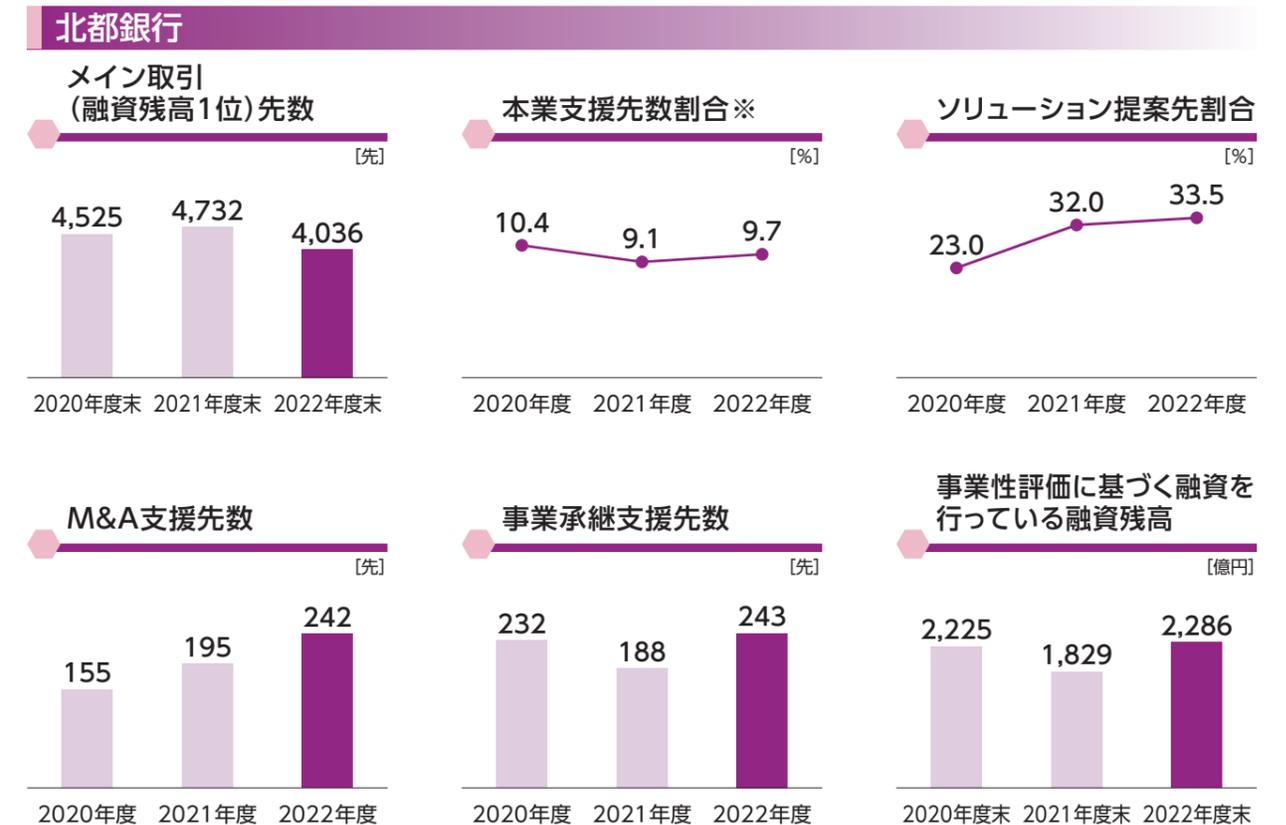
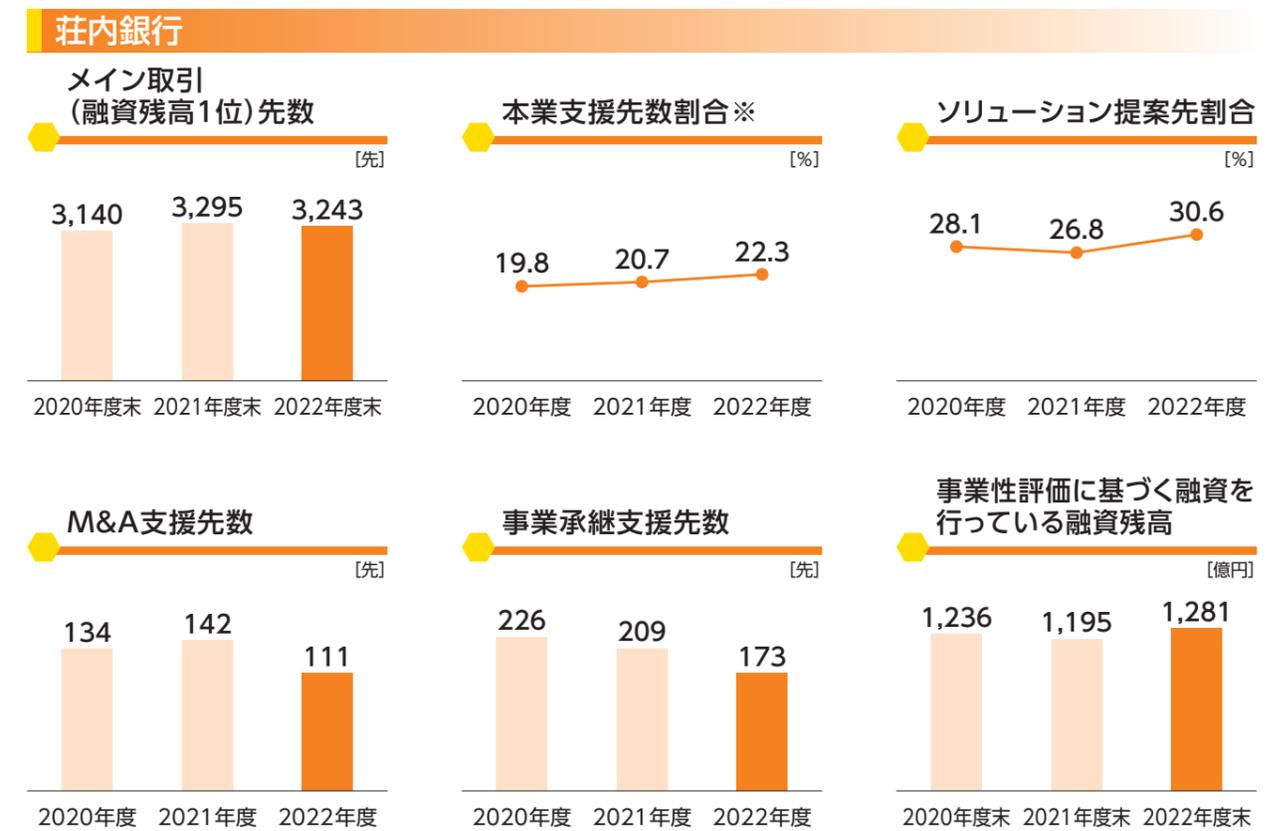
● 産業・暮らしの基盤 (全国で上位または特徴的な指標)



財務ハイライト(グループ)



非財務ハイライト



※全取引先に占める企業価値向上に資する支援先数

フィデアグループの統合戦略

オープンプラットフォーム戦略による統合シナジーの深掘り

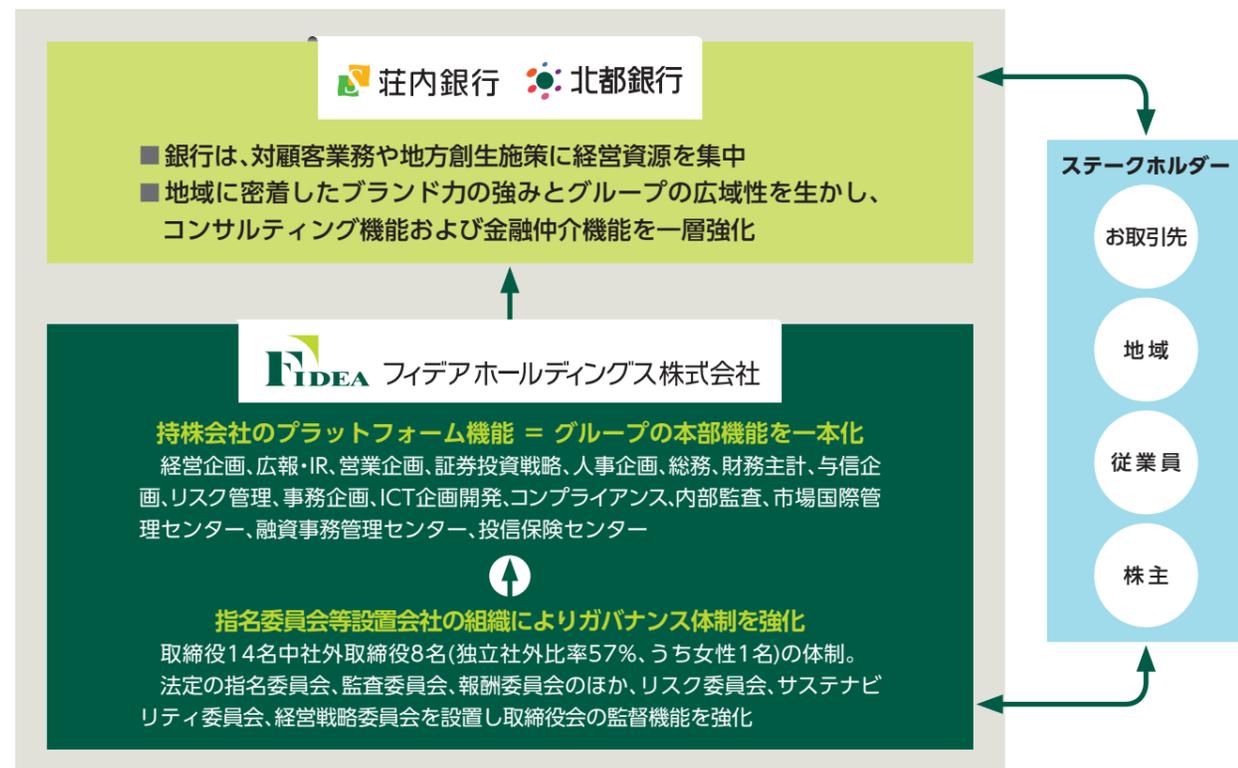
フィデアホールディングスは2009年10月に、山形県鶴岡市に本店を置く荘内銀行と、秋田県秋田市に本店を置く北都銀行が、共同で株式移転するかたちで設立された持株会社であり、2023年度は第15期目にあたります。

フィデアグループは、設立当初からオープンプラットフォーム戦略を標榜してまいりました。オープンプラットフォーム戦略とは、荘内銀行と北都銀行が、営業地盤である山形県、秋田県における独自のブランド力を一層強化するために、各銀行に共通するミドルオフィス、バックオフィス機能を持ち株会社にプラットフォームとして共有化し、経営資源の効率的かつ最適な活用を図るものです。経営統合当初から、証券投資戦略部門、主計部門、リスク管理部門、コンプライアンス部門、内部監査部門、IR部門などを持ち株会社に集約するとともに、各銀行においては人員再配置やネットワーク拡大などにより営業力強化に努めてまいりました。

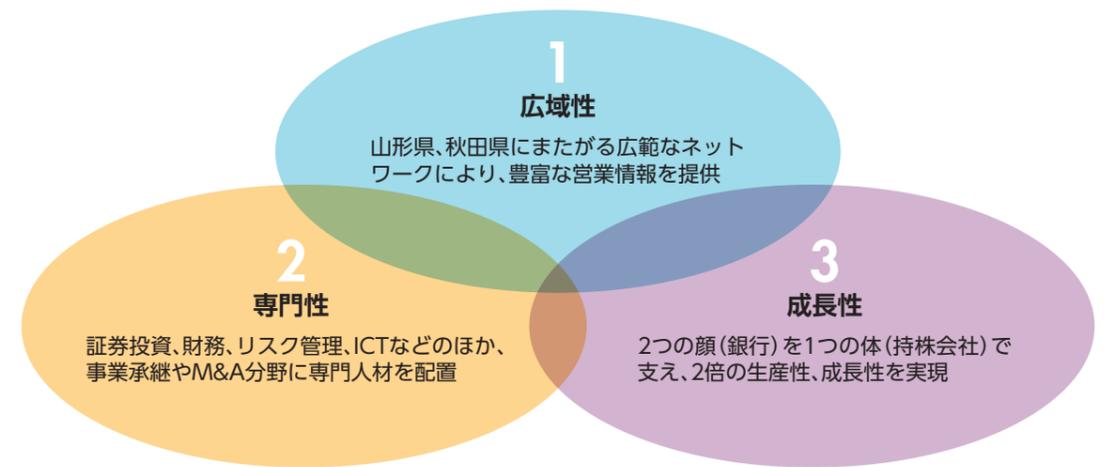
この間に、2014年には基幹システムの統合を果たし、引き続き、サブシステムの統合、ICT部門の一本化を進めてきましたが、その後、2016年にマイナス金利政策が導入され、地方銀行を取り巻く経営環境は一段と厳しさを増したことから、2017年度からの3か年計画、第3次中期経営計画においては、一層の経営統合シナジー抽出、オープンプラットフォーム戦略の進化に取り組まれました。効率的な経営基盤の確立、筋肉質な経営体質への改善を目指し、持ち株会社と各銀行の本部に共通する組織、営業店に共通する事務などについて、抜本的な見直しを行い聖域なき一本化を推進してきました。

一段進んだオープンプラットフォーム戦略が目指したのは、銀行が合併した場合と同じ水準の統合効果発揮であり、お客さまに向かう二つの顔(二つの地方銀行)を一つの体(一つの持ち株会社)で支える姿です。これまで各銀行に置いていた、経営企画部門、営業企画部門、人事企画部門、与信企画部門、事務企画部門などの企画機能を持ち株会社に集約し、人員の効率化や専門人材の一層の活用、ノウハウ共有を進めてきました。また、本部事務および営業店事務の共通化を図り、サブシステムや使用帳票ばかりでなく、事務集中部門(市場バック事務、融資事務、投信保険バック事務、営業店事務の一部)の集約も進みました。

持ち株会社においては、指名委員会等設置会社という先進的なコーポレートガバナンス体制を背景に、グループの本部機能を集約し一層の効率化、意思決定の迅速化を図るとともに、専門人材の活用により企画管理機能の高度化を進めています。また、荘内銀行、北都銀行においては、これまで以上にお取引先や地域のために経営資源を集中し、地域密着のブランド力の強みと県境をまたがる広域性を活用し、コンサルティング機能および金融仲介機能の一層の強化を実現しています。



県境をまたがる広域金融グループの3つの強み



フィデアグループは、山形県、秋田県を営業地盤とする荘内銀行、北都銀行を中心に、シンクタンク、システム開発・販売、リース業、クレジットカード事業、ベンチャーキャピタルなど投資業などを展開する広域地方銀行グループです。また、外部提携先や出資先と連携のうえ、再生可能エネルギー事業の運営に主体的に参画するほか、事業承継やM&Aのサポート、医療介護ビジネス支援、アグリビジネス支援、高度外国人材を含む人材紹介、クラウドファンディング組成、海外進出支援など、お客さまのニーズや課題にお応えする幅広い金融サービスを提供しています。

私たちはフィデアグループは、広域地方銀行グループとして3つの強みを持っていると考えています。

1つ目は、広範な営業エリアと豊富な情報量に基づく「広域性」です。県境をまたがり広がるネットワークを実現したことから、お互いのお取引先への情報提供の量や質はさらに高まっています。

2つ目の強みは、専門人材の配置による業務やサービスの「専門性」です。フィデアグループは、外部の専門家を多数招聘しています。リスク管理や、証券投資、システムなどの専門人材により企画管理機能の高度化を図るとともに、事業承継、M&Aなど営業のスペシャリストを配置し、より質の高いコンサルティング機能、ソリューションサービスの提供を実現しています。

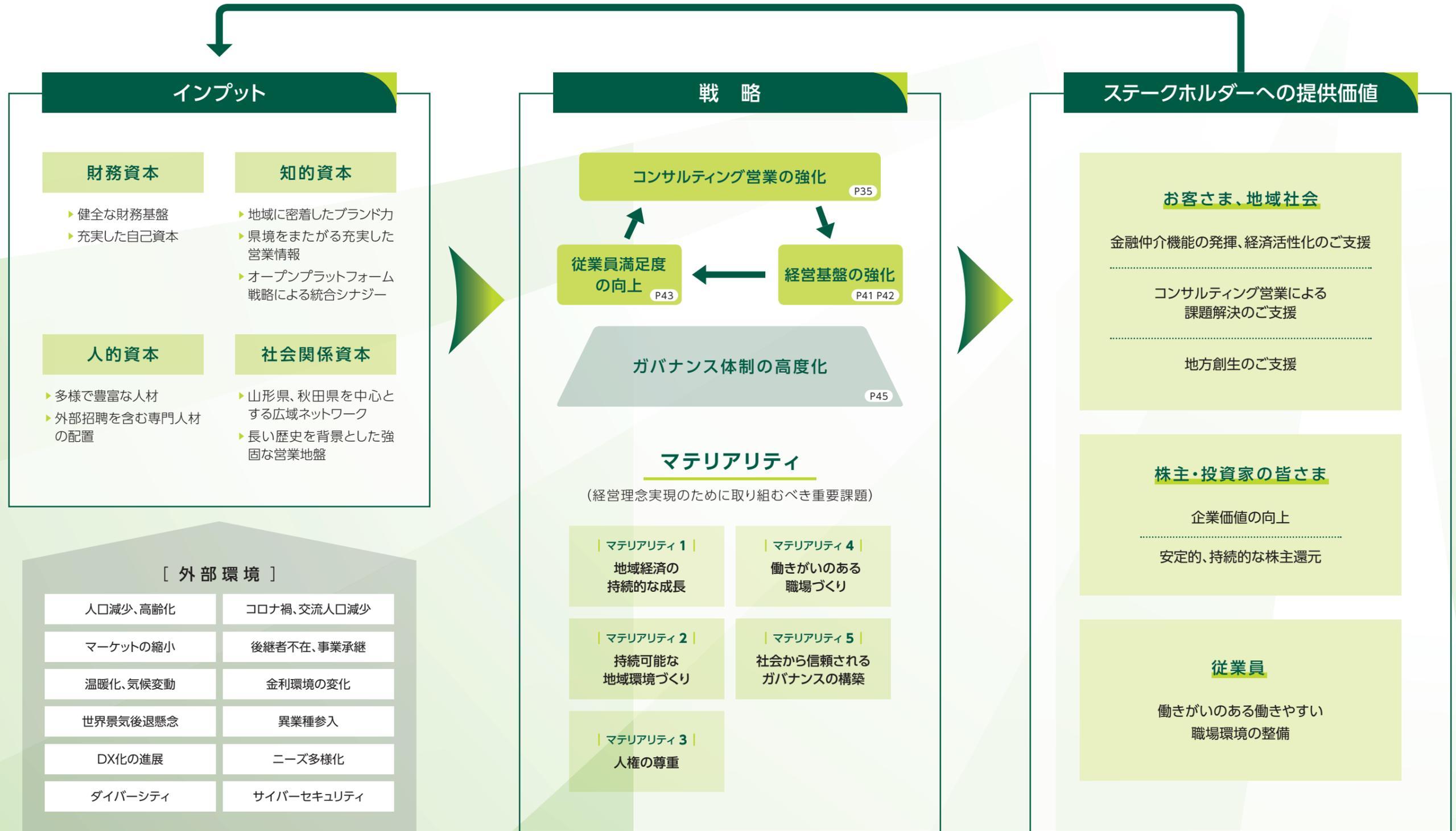
3つ目は、統合効果の深掘りにより得られる「成長性」です。フィデアグループは、持株会社のプラットフォーム機能を活用し、地域に密着する地域金融機関のブランド力などの強みを生かしながら、グループ戦略を展開しています。それぞれの地域において、各銀行のブランド、すなわち、顔を維持することによって、お取引先との信頼関係が維持され、お客さまの数は2倍になります。この2倍になったお客さまをフィデアホールディングスという1つの体で支えることで、他行に比べて2倍の成長性、生産性を実現していきます。



フィデアグループの価値創造プロセス

フィデアグループは、広域化により充実した経営資源を最大限に活用し、従業員満足度の向上により営業力強化を果たし経営基盤強化につながる好循環を生み出すことで、ステークホルダーの皆さまへの提供価値向上、グループ経営理念の実現を目指してまいります。

グループ経営理念  一人ひとりの情熱と知恵と挑戦で、東北を幸せと希望の産地にします。





お客さま、地域、従業員とともに
成長する広域金融グループへ

代表執行役社長CEO
新野 正博

はじめに

平素より、荘内銀行、北都銀行をはじめ、フィデアグループに格別のご高配を賜り、心より御礼申し上げます。

2023年4月に代表執行役社長CEOに就任いたしました新野正博と申します。

私たちが営業地盤とする東北地方は、長年にわたり人口減少・高齢化が進展し、それに伴い事業者数の減少も続くという構造的な課題を抱えております。

近時は東日本大震災や、地球温暖化の影響とも言われる集中豪雨等の自然災害が頻発するとともに、新型コロナウイルス感染症の拡大やウクライナ侵攻など、事前に想定することが困難な事態が現実が発生する、不確実性の高い時代を迎えております。

地域社会の持続的な成長、活性化を進める上で、地域金融機関とりわけ地方銀行の果たす役割が、またある意味で、その存在理由が、これまで以上に問われている時代は無かったのではないかと思います。

お客さま、地域、従業員とともに 成長する広域金融グループとして、 東北を幸せと希望の産地に

フィデアグループは、2009年10月、荘内銀行と北都銀行が、東北初の県境をまたがる経営統合を実現し、誕生した広域金融グループです。グループ誕生10年の節目を迎えたことに伴い、2021年にグループ経営理念を刷新いたしました。

経営理念「一人ひとりの情熱と知恵と挑戦で、東北を幸せと希望の産地にします。」は、フィデアグループとして理想とする姿、私たちが目指すべき姿を表

しています。地域を支える地方銀行として、地域経済の牽引役となる事業者支援はもとより、地域の産業振興・活性化、地方創生に資するプロジェクトにも主体的に参画することで、様々な課題を抱えているこの東北が、幸せと希望に満ち溢れた産地となることに貢献したいという、私たち役職員の願いと決意を込めています。

また、従業員一人ひとりが、こうしたお客さまや地域が有する様々な課題に対して、持ちうる情熱と知恵を出し合い、積極果敢に挑戦することに、働きがいややりがいを感じる企業文化をつくりたいと考えております。

人的資本価値の向上が、 企業価値の向上へ

企業の財産は人(人財)。従業員はコストではなく財産であり、企業価値を生み出す源泉であるという、人的資本経営の考え方が一般的となっています。特に、金融という形のない財・サービスの提供を生業とする、私たち銀行にとって、この考え方はダイレクトに当てはまります。

従業員一人ひとりの成長が、お客さまの課題やニーズに対するご提案や課題解決力の向上につながり、お客さまの成長にも貢献できる、その結果として、お客さまとの取引を通じて銀行の業績向上にもつながる、という成長の循環が幾重にも連なることが、企業価値の向上につながると考えます。こうした成長の循環を従業員自身も実感できれば、従業員にとっても働きがいややりがい、満足度の向上につながり、明日の成長に向けた自律的な成長努力へとつながります。従業員満足(ES)向上を起点としたお客さま満足(CS)向上、ひいては銀行としての業績向上(企業価値向上)という循環とも言えます。

第4次中期経営計画の総括、成果等

昨年度(2022年度)までの3か年、第4次中期経営計画として「お客さまの知恵袋 信頼され相談される銀行」をスローガンに、営業改革を中心とした構造改革を推進してきました。

この3年間は、コロナ禍に見舞われ、人流や経済活動が停滞し、地域経済にとって厳しい状況が続きました。さらに2022年初からは、欧米のウィズコロナ施策への転換、中国のゼロコロナ政策によるサプライチェーンの断絶、ウクライナショックに端を発したインフレによる資源価格高騰、海外金融当局による急速な利上げや円安進行など、グローバル経済のうねりが、地域経済に対しても色濃く影響を及ぼしました。

このような環境ではありましたが、私たちは第4次中期経営計画において、地域経済の発展への貢献、地域における金融仲介機能の発揮、従業員の成長を応援する企業風土確立を目指し、4つの基本方針、**a) トップライン収益の強化**、**b) 経費構造の改革**、**c) 働きがいのある職場づくり**、**d) SDGs宣言の実践**に取り組んでま

いりました。

a) トップライン収益の強化

コロナ禍における資金繰り支援から、事業の継続・発展のために必要となるあらゆる資金ニーズにお応えすることに加え、お取引先の課題解決をご支援する提案型、コンサルティング型営業を積極的に展開いたしました。マイナス金利政策が長引く中、貸出金利回りの低下を主な要因として引き続き預貸金利息差が減少していますが、山形県、秋田県における事業性貸出が増加しました。役務取引等利益は、事業承継やM&A分野、ビジネスマッチングなど法人関連の手数料が着実に増加しました。また、個人分野では、コロナショック、ウクライナショックなどの市場の混乱に見舞われましたが、市場動向に応じた丁寧なお客さま対応を継続した結果、投資信託や生命保険など預かり資産の販売手数料が増加しました。

b) 経費構造の改革

地域やお客さまの動向を踏まえた店舗ネットワークの見直し、非効率業務削減・本部事務集中などの営業店事務改革、グループの本部機能についてもバックオフィスやリスク管理業務に加え、経営企画、営業企画等の企画業務の持株会社への一本化などの効率化施策を強力に推進しました。こうした効率化施策を進める中で人員の再配置を行い、営業経費の削減と営業人員の再配置による組織生産性の向上を、同時に実現しました。また、投資案件について、投資委員会が持株会社と各銀行の投資計画を横断的に検討し、必要な投資を厳選することにより、将来的な財務影響を踏まえた投資コントロールを実施する体制を構築しました。

c) 働きがいのある職場づくり

第4次中期経営計画とともに「夢の銀行づくりプロジェクト」をスタートし、ワーク・ライフ・バランス



に秀でた特色ある銀行づくりに取り組みました。その一環として、勤務時間中の服装の自由化、副業・兼業制度の導入、上司と部下の1on1ミーティングなどの施策を実施いたしました。従業員満足度調査(モラルサーベイ)を継続的に実施しておりますが、従業員の総合満足度は長期的に上昇傾向となっております。また、コンサルティング営業人材の充実のため、スキル別・目的別の研修制度を整備するとともに、中期的なOJTプログラムを体系化し、若手行員から中堅リーダーまで本部主導による組織的なキャリア開発や人材育成に継続的に取り組んでいます。

d) SDGs宣言の実践

取締役会に設置したサステナビリティ委員会での議論を踏まえ、2021年にサステナビリティ方針を策定し公表いたしました。サステナビリティ方針の中で、フィデアグループと地域社会が、ともに持続的に成長していくため、①地域経済の持続的な成長、②持続可能な地域環境づくり、③人権の尊重、④働きがいのある職場づくり、⑤社会から信頼されるガバナンスの構築、の5つの重要課題をマテリ

ES向上を起点にCS向上 ▶ 企業価値の向上



アリティとして特定し、課題克服に取り組むとともに、気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に基づいた情報開示を実施しています。

第4次中期経営計画の最終年度2022年度の業績

第4次中期経営計画の基本方針の取り組みを定量的に評価する目標指標として、①2022年度の連結純利益30億円、②顧客部門業務純益(=顧客部門粗利益-顧客部門営業経費)の黒字化、③公的資金返済後の自己資本比率9%台、の3つを設定しておりました。2022年度の結果としては、連結純利益は目標を上回る32億円の実績となるとともに、顧客部門業務純益は8億円と第4次中期経営計画スタート前の2019年度と比較し25億円改善し黒字化を達成(黒字化の達成自体は1年前倒し)、自己資本比率についても公的資金返済後の2023年3月末9.20%と、いずれの項目も目標水準を上回りました。

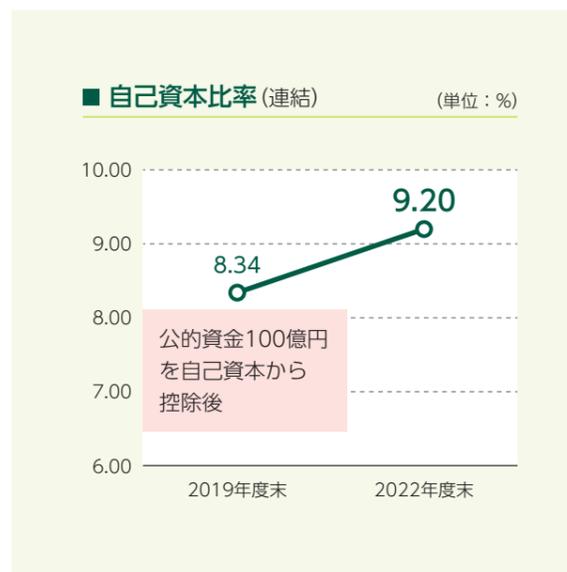
一方、市場部門については、2022年の世界的な金融市場の混乱の中、国内外の運用資産のほぼ全ての種別で資産価値が下落するという厳しい状況となり、

この間、当社の有価証券の評価損益(連結)は、2021年度末+148億円から2022年度末は△38億円まで縮小しています。市場動向を見ながらリスク抑制的な運営を進めてきたため、有価証券の評価損が大きな痛手になるような状況ではありませんが、安定的な収益基盤の確保に向けて、圧縮した有価証券ポートフォリオの再構築に取り組んでまいります。

2023年2月に公的資金を完済、自己資本比率の状況

フィデアグループ統合直後の2010年3月、地域での金融仲介機能の充実のために、フィデアホールディングスを通じて受け入れた公的資金100億円については、北都銀行単体およびグループ連結ベースでの利益剰余金の積み上がり状況を踏まえて、2021年9月末に半額の50億円を返済、残り50億円についても2023年2月に返済し、2025年3月末の期限を待たず、2年前倒しで完済することができました。

2023年3月末の連結自己資本比率は、第4次中期



経営計画スタート前、2019年度末は8.34%の実績(公的資金100億円を除く)でしたが、公的資金完済後、2022年度末は9.20%に上昇し、第4次中期経営計画の目標水準を達成しております。

これも、ひとえに、これまでのお取引先のご愛顧、株主の皆さまのご支援の賜物であり、感謝申し上げます。公的資金の返済後も、お客さま目線を第一として、地方銀行として金融仲介機能をしっかり果たすことで、地域経済の活性化、持続的な成長に貢献してまいりたいと考えています。

第5次中期経営計画、お客さま支援の徹底と経営基盤の強化

2023年度に新たな3か年計画、第5次中期経営計画をスタートいたしました。

第5次中期経営計画は、「持続可能な地域づくりのための変革 ~豊かな東北の未来に向けたお客さま支援の徹底と経営基盤の強化~」をテーマとして、お客さま満足度および株主価値の向上に取り組んでまいります。

目指す目標指標は、顧客部門経常利益の黒字拡大、最終年度に連結純利益40億円程度、また長期的なROE水準5%超としています。

これまでの経営改革は着実に進展しているとの手応えを感じていますが、人口や事業者数減少によるマーケット縮小という構造要因に加え、緩和的金融政策の長期化による利鞘の低減、異業種参入による競争環境激化等、私たちを取り巻く事業環境は依然として厳しい状況に変わりありません。地方銀行としてのあるべき姿を踏まえた不断の改革を進めていくこと、またそのスピードを上げていくことが引き続き必要となります。地域の持続的な成長、活性化を進める上で、地域金融機関とりわけ地方銀行の果たす役割は大きく、地域社会を支えるためには、何よりも私たち自身が持続的な存在であり続けることが必要不可欠となります。

そのために、地域やお客さまの様々な課題に対する顧客支援力を一層高めること、市場運用においては安定的な収益基盤となる有価証券ポートフォリオの再構築を図ること、業務効率化をさらに進めことでより筋肉質な経営体制を構築すること、様々な事業機会やリスクに対応するための高度なガバナンス体制の構築を図ることなどが必要と考え、第5次中期経営計画においても基本方針として取り組んでまいります。基本方針は、顧客支援力の強化、サステナビリティ経営の実践、有価証券ポートフォリオの再構築、経費構造の改革、従業員満足度(ES)の向上、ガバナンス体制の高度化の6項目です。このうち、顧客支援力の強化、有価証券ポートフォリオの再構築、従業員満足度(ES)の向上について、触れておきます。

顧客支援力の強化

第5次中期経営計画の基本方針の第一番目に、具体的な営業戦略として「顧客支援力の強化」を掲げました。現在の利益水準を維持・拡大するためには、2023年度経常利益ベースでも黒字化が見えてき

■ 連結純利益 (単位: 億円)



■ 顧客部門業務純益 (2行合算) (単位: 億円)



ている顧客部門の収益力を一層強化し、安定した収益基盤を維持することが課題と認識しております。そのため、貸出金利息が減少推移となる中では、法人関連の手数料収益の積み上げが喫緊の課題と考えています。レベルの高い提案やソリューションサービスを実現し維持していくために、プロ人材を中心にコンサルティングに秀でた営業人材を増強し、案件情報や営業ノウハウを共有する枠組みを強化します。

2023年2月にグループ横断のGX室、DX室を設置しました。これまで、フィデアグループでは、GX (Green Transformation) 関連分野においては、再生可能エネルギー事業の支援やお取引先向け温室効果ガス排出量算定支援などを実施してまいりました。また、DX (Digital Transformation) 関連分野においては、フィデア情報総研と荘内銀行・北都銀行が連携しお取引先のDX化支援などを進めてきました。これらの分野の営業面を統括し、具体的な提案営業の質を向上させるべくGX室、DX室を設置しました。専任の営業人員を配置し、グループ全体の案件情報を共有することで、多角的なお客さま支援を実現し、お客さま満足につなげてまいります。

2023年3月、北都銀行は、提携先である(株)ウェンティ・ジャパンが富山県入善町で開発を行ってきた洋上風力発電事業について、建設費用など67億円をプロジェクトファイナンスとして組成しました。本件は、地方銀行が洋上風力発電事業向けの融資契約を組成する全国でも初めてのプロジェクトファイナンスとなりました。北都銀行のプロジェクトファイナンス案件は25件、総額1,020億円となり、その全てが再生可能エネルギーに関する事業資金です。私たちの営業地盤である山形県・秋田県は風力発電を中心とした再生可能エネルギーの

適地であり、今後陸上だけでなく一般海域での洋上においても風力発電事業の開発が進みます。再生可能エネルギーを軸とした地域の産業振興、活性化など、これまで蓄積したノウハウを、GX室を通じて荘内銀行においても活用し、地域社会の脱炭素化への貢献を目指してまいります。

有価証券ポートフォリオの再構築

市場部門は、2022年度末には評価損益がマイナスに転じる状況となっていることから、2023年度は評価損益の回復を優先することといたします。第5次中期経営計画においては、①中期的な安定収益確保に向けたポートフォリオの構築、②マーケット変動を的確に捉えたキャピタル収益の追求と評価益の充実、③将来的な金利上昇リスクに配慮したリスクヘッジの実践、の3点を基本的な運営方針とし、有価証券ポートフォリオの再構築に取り組んでまいります。

従業員満足度 (ES) の向上

第5次中期経営計画の基本方針においても、会社の大切な財産である「人財」への投資を加速させ、従業員の満足度向上に取り組むこととしています。従業員一人ひとりの自律的成長を支援し、仕事にやりがいをもって気持ちよく働ける職場環境づくりを進め、従業員満足度の向上を図り、それを起点としてお客さま満足を実現するという「成長の循環」をつくるという狙いからです。

地方銀行の業務自体も旧来の内容から大きく変化してきています。預金を集めてご融資するというモデルから脱皮し、経営戦略として標榜するコンサルティング営業の展開にあわせた人材育成、専門家育成のためのリスキリングやスキルアップ、自律的なキャリア支援、ひいては評価や処遇の改善などを課題として、人事制度の改定も実施します。持続可能な地域づくりや地域の活性化に、従業員一人ひとり



が、働きがい、やりがいを感じながら、積極的主体的に貢献できるような会社を目指します。

広域金融グループとして フィデアグループが目指すもの

東北地方の中でも荘内銀行、北都銀行の営業地盤である山形県、秋田県は、人口減少、高齢化が顕著に進んでいる課題先進地域です。フィデアグループには、広範な営業エリアと豊富な情報量に基づく「広域性」、専門人材の配置による業務やサービスの「専門性」、統合効果の深掘りにより得られる「成長性」の3つの強みがあると考えています。この3つの強みにさらに磨きをかけ、「東北を幸せと希望の産地にする」という経営理念の実現に向けて、第5次中期経営計画においても、「持続可能な地域づくりのための変革」を掲げ、その実現を目指していきます。

地方銀行として引き続き地域の金融仲介機能を果たすことはもちろんですが、地域やお客さまの抱える課題に対して、しっかり寄り添い、課題解決型のコンサルティングを主体とした「コンサルティングに強い銀行」、「金融仲介機能+コンサルティング機能というビジネスモデルの銀行」を目指します。また山形や秋田の地理的な特性を生かしたGX支援や、中小企業の人手不足や生産性向上の課題に応えるDX支援をさらに強化することで、地域の持続的な成長、地域の活性化に貢献してまいります。

地域の強みや魅力を生かしながら、地元企業とともに、時には旗振り役としてトップダウンの手法により、また時には企業オーナーや経営者の方々に誠心誠意、丁寧に寄り添い、一緒に考え行動するボトムアップにより、地域のよりよい未来の創造に貢献してまいります。

サステナビリティの取り組み

当社は、グループ経営理念に基づき、東北地方に根差した地域金融機関として、地域経済の活性化、持続可能な地域社会の実現に貢献し地域のお客さまとともに成長していくというサステナビリティへの考え方について、サステナビリティ方針として策定しております。あわせて投融資方針等各種方針を明示し具体的に実践しております。

サステナビリティ方針

フィデアグループは、東北地方に根差し新しい価値を育む広域金融グループとして、「東北を幸せと希望の産地にする」という経営理念の実現に向け、我々を取り巻く、地域経済の持続的な成長、持続可能な地域環境づくり、人権の尊重、働きがいのある職場づくり、並びに社会から信頼されるガバナンス構築の5つを重要な社会課題として認識し、解決に取り組めます。これらの課題解決を通じて当社グループの企業価値向上を実現し、地域社会と地域経済の持続的な発展に貢献してまいります。

また、サステナビリティ方針を踏まえ、当社グループが「東北を幸せと希望の産地にする」という経営理念を実現するうえで取り組むべき5つの課題をマテリアリティ(重要課題)として特定しました。これらマテリアリティへの取り組みを通じて、SDGs達成に向けた社会課題解決に貢献してまいります。

<マテリアリティ(社会とフィデアグループが持続的に成長するための重要課題)>

1. 地域経済の持続的な成長

地域やお客さまが抱える課題の解決に取り組むとともに、デジタル技術も活用しながら、適切な投融資等の金融サービスを提供し、地域経済の持続的な発展に貢献します。また、地方自治体や教育機関等と協働で地方創生に取り組むことで、地域課題の解決を目指します。

2. 持続可能な地域環境づくり

環境に配慮した経営の実践を通じて地球温暖化や気候変動に対応するとともに、東北地方の豊かな自然の力を活用した再生可能エネルギー事業等に積極的に取り組み、脱炭素社会の実現を目指します。また、東北の農林水産業、観光産業などの産業を支える恵まれた自然環境を守る活動を支援し、持続可能な地域環境の実現に貢献します。

3. 人権の尊重

性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害、人種、国籍等、あらゆる人権を尊重します。

4. 働きがいのある職場づくり

全ての従業員が働きがいを感じ、能力を発揮できる職場環境を整備するとともに、従業員一人ひとりが希望する働き方を実現します。また、ダイバーシティと働き方改革を推進し、多様な人材の活躍機会を創出します。

5. 社会から信頼されるガバナンスの構築

透明性と実効性の高いコーポレート・ガバナンスを実現し、持続的な企業価値の向上に取り組めます。また、株主、お客さま、従業員、地域社会など多様なステークホルダーに対し積極的に情報を開示することで、信頼される企業を目指します。

(1) ガバナンス

当社は、2020年度にスタートした第4次中期経営計画とあわせて「フィデアグループSDGs宣言」を公表し、SDGsの趣旨に賛同し、地域課題の解決に向けた取り組みを通じて地域社会の持続的な発展を目指すこと、また役職員全員がSDGsの達成に取り組むことを表明しております。

このような中、2021年度には、当社グループのSDGs達成に向けた取り組み及びサステナビリティ経営の状況を評価、検証するとともに、今後のあり方などに関して取締役会に助言することなどを目的として、取締役会の任意組織として社外取締役等を中心に構成するサステナビリティ委員会を設置しました。

また、サステナビリティ委員会において決定した基本方針のもと、具体的な業務執行及び各種施策を検討し実行する当社及び社内銀行、北都銀行の横断的な会議体としてサステナビリティ推進会議を設置しております。サステナビリティ推進会議においては、当社グループ全体の取り組みとして、気候変動に加え、人権の尊重、雇用の多様化、地方銀行としての地域貢献のあり方等を検討しております。

サステナビリティ委員会は、サステナビリティ推進会議における検討内容及び各種施策への取り組み状況について報告を受け、その取り組み状況等を評価検証します。また、取締役会は、サステナビリティ委員会における審議内容について報告を受け、当社グループ全体のサステナビリティ経営への取り組み状況を監督評価する体制としております。



(2) 戦略

① 気候変動への対応

当社グループは、気候変動に起因するリスクが、戦略、財務、事業運営などに影響を与えるものと認識するとともに、持続可能な地域環境づくりのための再生可能エネルギー事業をはじめとしたサステナブルファイナンスを事業機会ととらえ積極的に取り組んでまいります。また、サステナビリティ方針に基づく投融資方針を下記のとおり定め公表しております。

投融資方針

- フィデアグループは、国連が採択したSDGs(持続可能な開発目標)の趣旨を踏まえ、グループ経営理念に基づく企業活動を通じた地域社会と地域経済の持続的な発展の実現に向け、地域における環境及び社会問題の解決につながる投融資を推進します。
- また、環境への負荷や人権問題など社会への影響の大きい事業等に対する投融資に関しては慎重に判断し、十分に留意します。
- 以下に例示するような事業に対して、積極的に支援を行います。
 - 地域社会や地域経済の持続的な発展に資する取り組み及びその事業(創業及び事業承継を含む)
 - 気候変動リスクを低減する省エネルギーや再生可能エネルギー事業、脱炭素社会の実現に寄与する事業
 - 水資源や森林資源などの保全に資する事業
 - 少子高齢化に対応する教育、医療や福祉に資する事業
 - 農林水産業や観光産業をはじめとした地域産業の振興に資する事業
 - 防災や減災に資する取り組み及びその事業
 - その他、持続可能な地域づくりに資する事業
- 以下のような先には投融資を行いません。
 - 反社会的勢力及び事業
 - 人権侵害や強制労働への関与先
 - 非人道的な兵器の開発・製造の関与先や、規制・制裁対象先
 - 新設の石炭火力発電所向け投融資
 ただし、例外的に取り組みを検討する場合は、発電効率性能や環境への影響、地域社会への影響、個別案件毎の背景や特性等について総合的に勘案し、慎重に対応を検討

(気候変動に伴うリスクと想定される影響)

当社は、気候変動に伴うリスクと機会について、短期、中期、長期の時間軸で分析を行っており、その内容は以下のとおりとなっております。(以下、「短期」5年程度、「中期」10年程度、「長期」30年程度)

	主なリスク	時間軸
移行リスク	◇ 気候変動問題に対する適切な取り組みや開示が他社比劣後することによる企業価値の低下	短期～長期
	◇ 気候変動に対応した規制や税制等が変更となり、お客さまの業績にネガティブな影響が及ぶことによる信用リスクの発生	中期～長期
	◇ 脱炭素関連技術の進捗、消費者の製品嗜好の変化等の市場環境の変化に伴い、お客さまの業績にネガティブな影響が及ぶことによる信用リスクの発生	中期～長期
物理的リスク	◇ 水害等に伴う不動産担保(建物等)の毀損や、お客さま事業施設が自然災害で被災し、事業が停滞することによる信用リスクの発生	短期～長期
	◇ 当社グループ事業施設の毀損による事業コストの増加や浸水被害等による営業停滞リスクの発生	短期～長期
機会	◇ 気候変動対策、脱炭素社会への移行を支援するための投融資やサービスの提供(山形県や秋田県沖における洋上風力発電事業など、脱炭素社会実現に向けた再生可能エネルギー事業へのファイナンスや脱炭素化に関連するコンサルティング機会の拡大など、環境負荷低減を目的とした商品・サービスの積極的な提供)	短期～長期
	◇ 当社グループの省資源・省エネルギー化の実施による事業コストの低下	短期～長期

サステナビリティの取り組み

(シナリオ分析)

シナリオ分析にあたっては、「環境省 TCFD提言に沿った気候変動リスク・機会のシナリオ分析実践ガイド(銀行セクター向け ver.2.0)」を参考とし、下記分析結果は、一定の前提条件のもとに試算しております。今回の分析範囲においては、当社グループの財務への影響は限定的なものとなりましたが、引き続きシナリオ分析の高度化に努めてまいります。

◎ 移行リスク

TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言が推奨するセクター等を対象に分析を行った結果、当社グループにおいて移行リスクの影響が大きいセクターとして、気候変動に関連する炭素税導入の影響が大きいと想定される「電力」「ガス」「石油」を選定しました。分析にあたっては、国際エネルギー機関(IEA)の「World Energy Outlook 2021」における、Net Zero Emissions by Scenario(NZE(1.5°Cシナリオ))などを参考に、炭素税の導入等、脱炭素社会への移行に伴う与信コストの影響を試算しました。

シナリオ	IEA(International Energy Agency:国際エネルギー機関) NZE(Net Zero Emissions)2050シナリオ
分析内容	◇ リスクと機会の影響評価のためのパラメータを特定。シナリオ下におけるパラメータ変化を基に炭素税が導入された場合の費用負担増加による与信先の財務内容が悪化するシナリオを想定し、当社グループの与信コストの変化を分析
分析対象	「電力」「ガス」「石油」
分析結果 与信コスト等	最大7.3億円

◎ 物理的リスク

台風・洪水や高潮等の急激的な自然災害による浸水被害を分析しました。分析にあたっては、国連気候変動に関する政府間パネル(IPCC)の8.5シナリオ(4°Cシナリオ)を前提に、当社グループに担保を提供している取引先の与信コストの影響額および当社グループの影響を試算しました。

シナリオ	IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change:国連気候変動に関する政府間パネル) RCP8.5(シナリオ)
分析内容	◇ 河川の氾濫等による浸水を想定し、不動産担保の毀損および投融資先の業績悪化による与信コストを分析 ①直接影響:不動産担保の毀損 ②間接影響:与信先の営業停止による売上や利益減少等を要因とした財務状況の悪化による信用格付の低下 ◇ 河川の氾濫等による浸水を想定し、当社が保有する店舗・ATM等への被害や営業停滞による影響を分析
分析対象	当社グループへ不動産担保(建物等)を提供している取引先 当社グループが保有する店舗・ATM、浸水被害による営業停滞日数等
分析結果 与信コスト等	最大19.9億円

② 人的資本に関する取り組み

当社グループは、地域経済の活性化、持続可能な地域社会の実現に貢献し地域のお客さまとともに成長していくための5つのマテリアリティを特定し、その課題解決に貢献するべく取り組んでおります。その中で、人的資本に関連した重要課題として、人権の尊重、働きがいのある職場づくりを掲げ、具体的な対応を進めております。

(イ)人権への取り組み

当社グループは、人権を尊重しあらゆる人権侵害行為の根絶を目指し、サステナビリティ方針に基づいた人権方針を定め公表しております。

また、企業活動が人権に与えるマイナスの影響を軽減することを目指し、企業の事業活動やサプライチェーンを通じて及ぼされる労働問題、消費者被害、地域住民への影響の排除などを含む投融資方針を前述のとおり定め公表しております。

人権方針

フィデアグループは、東北地方に根差し新しい価値を育む広域金融グループとして、地域社会の持続的な発展に貢献していきます。

地域社会の持続的な発展を目指すうえで、人権の尊重を重要な社会課題の1つとして認識し、本業を通じてこの解決に取り組んでいきます。

1. 国際規範の尊重

世界人権宣言をはじめとする人権に関する国際規範を尊重します。

2. あらゆる差別行為の根絶

性別、性的指向、性自認、宗教、信条、障害、人種、国籍等を理由とした差別や人権侵害を行いません。また、従業員一人ひとりの多様性を尊重し、あらゆるハラスメントや非人道的な扱いを根絶します。

3. 人権に関する教育の実施

従業員一人ひとりが人権問題に関する正しい認識と理解を深めるため、研修をはじめとし、人権に関する教育を実施します。

人権方針に基づく具体的な活動として、人権をテーマとした外部講師による研修のほか、新入行員研修や階層別研修など集合研修を通じた人権啓発、ハラスメントに係る相談窓口及び内部通報窓口の設置、全行員を対象としたハラスメント研修などを実施しております。

(ロ)社内環境整備への取り組み

当社グループは、従業員が能力を発揮できる職場環境づくり、健康で安全な職場環境の整備、多様な人材の確保などを目指し、サステナビリティ方針に基づいた社内環境整備方針を下記のとおり定め公表しております。

社内環境整備方針

従業員満足(ES)や自発的貢献意欲の向上を図り、これを起点としてお客さま満足(CS)の向上に繋がれるように、従業員一人ひとりが働きがいを持って能力を十分に発揮できる仕組みづくりと、安心して働き続けることができる働きやすい職場環境の整備に努めていきます。

また、性別や年齢などに関係なく様々な人材が活躍できる環境や仕組みを整備し、多様な人材が意欲をもって活躍する活力ある組織の構築を推進していきます。

社内環境整備方針に基づく具体的な活動として、第4次中期経営計画期間に夢の銀行づくりプロジェクトを推進しており、勤務時の服装自由化、アニバーサリー休暇の導入、テレワーク対象者の拡大、外部資格取得費用の補助拡大、副業兼業制度の導入、外部トレーニー派遣などポストチャレンジ制度の拡充、上司と部下の対話機会を創出する1on1ミーティングの導入、マネジメント層における日頃の行動を客観的に振り返る機会として360度評価の導入などを実施しております。

第5次中期経営計画においては、引き続き夢の銀行づくりプロジェクトを推進し、従業員の働きがい、エンゲージメントの向上に資する取り組みを次のステージへと進化させます。また人事制度の中核となる評価、報酬制度等の改定を予定しております。

(ハ)人材育成への取り組み

当社グループは、従業員が能力を発揮できる職場環境づくり、経営理念及び経営戦略に基づいた人材育成、従業員一人ひとりの活躍の応援を目指し、サステナビリティ方針に基づいた人材育成方針を下記のとおり定め公表しております。

人材育成方針

経営理念の実現に向け、従業員一人ひとりが行動指針(Future7)を主体的に実践し、地域やお客さまに寄り添い、それぞれが抱える課題の解決やニーズにお応えする、高次のコンサルティング力やソリューション提案力を身につけた人材を育成します。そのためには、一人ひとりのスキルに応じた各種研修(OFF-JT)、実践経験(OJT)、自己啓発(SD)を複合的に組み合わせ、従業員の自律的成長支援に不断に取り組んでまいります。また、多様な人材は新たな価値を生み出す源泉であると捉え、一人ひとりのモチベーション向上と自由な発想を促す個人の成長や経験の積上げ機会を設けていきます。

当社グループでは、経営理念を実現するために、一人ひとりがどのような姿勢・気持ちで行動するべきかを行動指針(Future7)として制定し、人材育成方針及び中期経営計画に基づき法人個人一体営業人材の育成に注力しております。

(3) リスク管理

当社グループは、マテリアリティとして、地域経済の持続的な成長、持続可能な地域環境づくり、人権の尊重、働きがいのある職場づくり、社会から信頼されるガバナンスの構築という5つの重要課題を特定し、地域に根差した事業を展開する広域金融グループとしてこれらの解決に貢献することが重要ととらえています。

事業遂行上のリスクの中でも、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項として、サステナビリティ関連リスクを含め事業等のリスクを認識しております。特に、重要なリスクとして、サステナビリティ関連リスクの一つである、地域経済の動向により影響を受けるリスク、気候変動リスクをトップリスクとして特定しておりますが、これらリスクは必ずしも独立して発生するものではなく、信用リスク、市場リスク、自己資本比率に関するリスクなど、他の様々なリスクの発生につながり、また、様々なリスクを増大させる可能性があることを認識しております。

リスク管理にあたる組織及びプロセスについて、グループ全体のリスク管理態勢として整備しております。サステナビリティ関連リスクを識別、評価、管理するプロセス、組織等は、統合的リスク管理態勢に統合されており、リスク区分に応じた管理部署を定めるとともに、当社グループ全体のリスク管理態勢を最高リスク管理責任者(CRO)、リスク統括部が統括しております。業務執行に係るリスクの状況については、リスクマネジメント会議で審議され、その審議内容を取締役会に設置されたリスク委員会に報告し検証等を行う体制としております。

(4) 指標及び目標

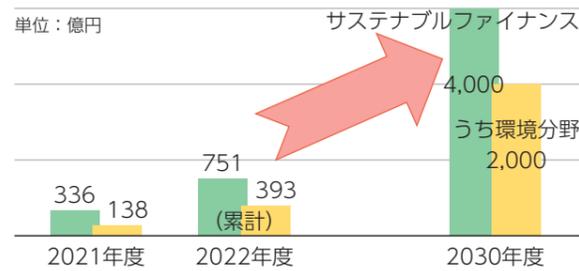
① 気候変動への対応

フィデアグループ投融資方針に基づきサステナブルファイナンスに積極的に取り組むとともに、2030年度までのCO2排出量55%削減(2013年度比)を目標に、再生可能エネルギー由来電力への転換、省エネルギー化、各種認証制度の活用などを進めてまいります。

サステナビリティの取り組み

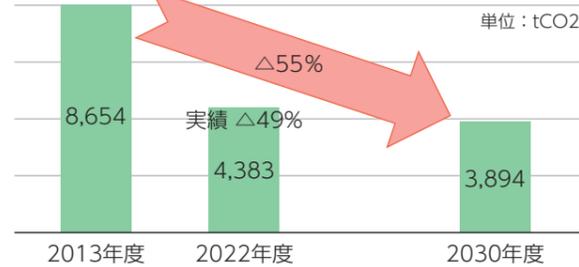
(イ) サステナブルファイナンス実行目標及び実績

2021年度から2030年度まで10年間の累計実行額目標4,000億円(うち環境分野 2,000億円、環境分野とは、フィデアグループ投融資方針で定める「気候変動リスクを低減する省エネルギーや再生可能エネルギー事業、脱炭素社会の実現に寄与する事業」、「水資源や森林資源などの保全に資する事業」)



(ロ) CO2排出量削減目標及び実績

2030年度までに2013年度比 △55%(2013年度排出量実績8,654tCO2)



ご参考: Scope3カテゴリのCO2排出量について

Scope1,2の算出に加え、今年度より、Scope3の一部のカテゴリについて排出量算出を開始しました。今後もScope3の算出対象範囲の拡大や排出量数値の精緻化に努めてまいります。

なお、Scope3の中でカテゴリ15(投融資)につきましては、金融機関において重要なCO2排出量削減の対象と認識しており、今後優先的に対応するセクターや温室効果ガス削減にむけた取り組みを検討し、開示の準備をしております。

カテゴリ	計測項目	2020年度	2021年度	2022年度
1	購入した製品・サービス	(tCO2) 3,860	(tCO2) 3,303	(tCO2) 3,224
2	資本財	4,381	4,103	4,655
4	輸送、配送	230	212	201
5	事業から出る廃棄物	2	1	1
6	出張	81	70	78
7	雇用者の通勤	1,452	1,361	1,567
12	販売した製品の廃棄	23	20	16
Scope3合計		10,028	9,069	9,742

※ Scope3のカテゴリ8,9,10,11,13,14は該当せず、排出量がゼロとなっております。
 ※ Scope3の算出方法は、「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Ver2.4(環境省、経済産業省)」を参考に、排出計数は「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データベースVer.3.2(環境省、経済産業省)」を使用しました。

② 人的資本に関する取り組み

人的資本に関連した重要課題として人権の尊重、働きがいのある職場づくりを掲げ、以下の目標指標を設定し具体的な対応を進めております。

(イ) 中核人材の登用等における多様性の確保に関するKPI

KPI指標	内容	実績(2022年度)		目標(2025年度)
		実数(分子/分母)	比率	
女性役員比率	フィデアホールディングスの女性役員(執行役を含む)比率	2/19	10.5%	12%
女性部長相当職比率	フィデアホールディングス:部長 荘内銀行及び北都銀行:部長(室長)、支店長	7/84	8.3%	12%
女性課長相当職比率	フィデアホールディングス:室長、センター長、チーム長 荘内銀行及び北都銀行:副部長、室長、センター長、副支店長、出張所長、次長、課長など	86/254	33.9%	30%
中途採用者の課長相当職比率	フィデアホールディングス、荘内銀行及び北都銀行の中途採用者の課長相当職比率	21/254	8.3%	18%

(ロ) 従業員満足度の推移

	2019年	2021年	2023年
総合満足度	3.42	3.58	3.58

※ 従業員満足度調査は、2年ごとに実施しており直近3回の調査結果を表示しております。
 ※ 総合満足度は従業員が5点満点で評価するもので、フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行に所属する正行員のほかパート嘱託等、3社に所属する全ての従業員を対象としております。(2023年回答者数:1,783名、回答率:97.6%)

当社グループでは地域の持続的な成長のためには、地元企業が抱える課題の解決に資するコンサルティングの提供が必要不可欠であると考えております。質の高いコンサルティング提案を実施するためには人材育成をこれまで以上に加速させる必要があり、下記(ハ)、(ニ)記載の項目について取り組みを強化しております。

(ハ) スキルバロメーターによる法人スキルの状況

法人スキル	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
A	195名(21%)	229名(27%)	211名(28%)
B	129名(14%)	119名(14%)	90名(12%)
C	113名(12%)	153名(18%)	141名(18%)
D	481名(52%)	345名(41%)	324名(42%)

※ スキルバロメーターは(株)フィデア情報総研が提供する業務スキルの習得状況を可視化するための評価ツールです。A~Dの各スキルのレベルは下記のとおりです。また、各スキルの人数の右側のパーセンテージは構成比を表示しております。

- A = 事業性貸出(プロパー)に加え、コンサルティング営業が可能
- B = 事業性貸出(プロパー)に加え、パターン営業が可能
- C = 法人基盤営業に加え、マル保貸出が可能
- D = スキルCに向けて育成途上にある

(ニ) 法人スキル育成施策(OJT連動研修等)参加人数

育成施策名	2020年度	2021年度	2022年度
審査部トレーニー	6名	19名	29名
集合研修	274名	259名	238名
OJT支援	31名	58名	58名

※ 審査部トレーニーは、融資審査の専門部署である「審査部」に営業店等の行員を一定期間(3か月~6か月程度)トレーニングのために派遣するものです。
 ※ 集合研修は、本部が主催する集合研修で現場におけるOJTと連動した法人スキル育成に資するものの合計参加者数を表示しております。
 ※ OJT支援は、実際の融資案件組成や格付申請、顧客交渉等の際に本部よりフォローを行い、人材育成を加速させる目的で実施する施策です。

(ホ) 1on1ミーティング実施状況

	2022年3月	2022年9月	2023年3月
実施率	84.7%	91.3%	91.0%

※ 1on1ミーティングでは、部下が主役となり上司との双方向のコミュニケーションの場として1対1で面談を行います。半年に1回実施しており、上記では直近3回の実施率を表示しております。

第4次中期経営計画の成果と課題

第4次中期経営計画 目標指標	2022年度連結純利益30億円以上 (その前提として顧客部門業務純益の黒字化) ※長期的な目線 公的資金返済後の連結自己資本比率9%台
-------------------	--

第4次中期経営計画では、これまで取り組んでまいりました営業体制の改革、経費構造改革などの着実な進展により顧客部門経常利益の改善が進んでおり、目標として掲げた親会社株主に帰属する当期純利益30億円以上、顧客部門業務純益の2行合算黒字化、公的資金返済後の連結自己資本比率9%台を達成しております。

目標指標	2022年度(最終年度) 目標水準	2022年度実績
親会社株主に帰属する当期純利益	30億円以上	32億円
顧客部門業務純益	黒字化	8億円 (1年前倒しで黒字化)

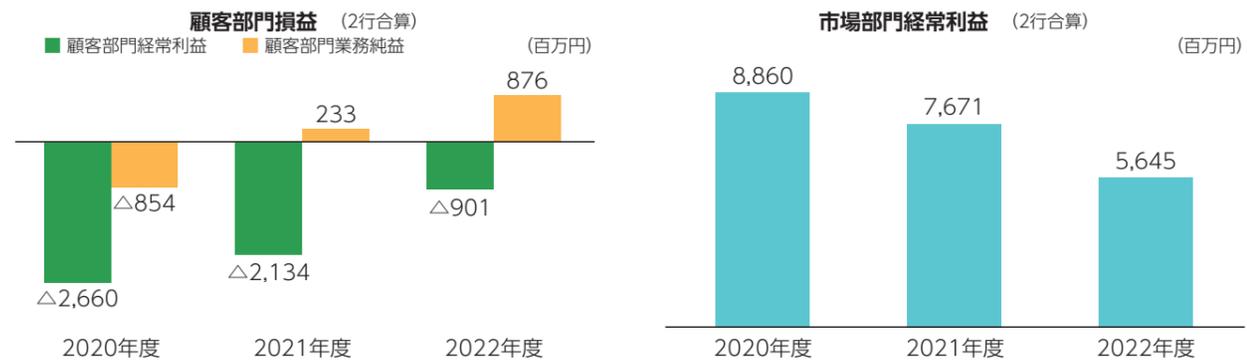
●部門別損益の状況

当社の主要な子会社である荘内銀行、北都銀行では、管理会計として部門別損益を導入し、顧客部門、市場部門及びその他に区分し、業績管理を行っております。

顧客部門経常利益は、預貸金利息差及び役務取引等利益の合計から、営業経費、与信関係費用等を差し引いて算出しており、顧客部門損益から与信関係費用を除いたものを顧客部門業務純益としております。また、市場部門経常利益は、有価証券利息配当金、国債等債券損益、株式等関係損益及び金銭の信託運用損益の合計から、営業経費、資金調達費用等を差し引いて算出しております。

顧客部門業務純益(2行合算ベース)の2022年度の実績は、預貸金利息差が減少した一方で、役務取引等利益の積み上げ及び経費削減により、前期比6億43百万円増加し8億76百万円となりました。前期に第4次中期経営計画の目標である黒字化を1年前倒しで達成しましたが、引き続き当期も改善しました。顧客部門経常利益(=顧客部門業務純益-与信関係費用)は、与信関係費用の減少を含め、前期比12億33百万円改善し△9億1百万円となりました。

市場部門経常利益(2行合算ベース)の2022年度の実績は、金利環境の変化やウクライナ情勢に伴う金融市場の動向を踏まえリスク抑制的な運営を継続したことなどから、国債等債券損益及び株式等関係損益を中心に前期比20億26百万円減少し5億645百万円と、ほぼ計画通りの着地となりました。

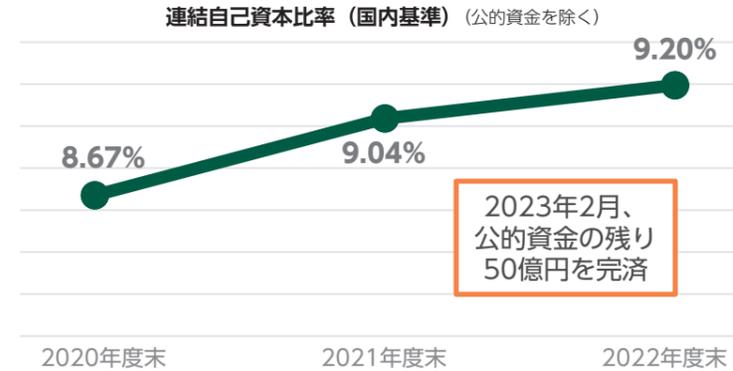


◇顧客部門経常利益=預貸金利息差+役務取引等利益-与信関係費用-営業経費+市場部門への資金貸利息 など

◇市場部門経常利益=有価証券利息配当金+債券5勘定戻+株式3勘定戻+金銭の信託運用損益-外貨調達費用-営業経費-顧客部門からの資金借利息 など

◇営業経費はリスク・アセット割として各部門に配賦

●自己資本比率の状況



連結自己資本比率(国内基準)について、2023年2月に公的資金の残り50億円を完済しておりますが、公的資金完済後の2023年3月末の実績は9.20%となり、第4次中期経営計画の目標水準公的資金完済後9%台という水準を達成しております。

国際的な自己資本比率規制であるバーゼルⅢは2023年より信用リスクやオペレーショナル・リスクの計測手法の見直しなどが段階的に実施されることが公表されており、これが将来的に自己資本比率の国内基準にも反映されることも勘案しながら、引き続き、経営基盤の健全性、安定性確保に取り組んでまいります。

●第4次中期経営計画の取り組み、総括

第4次中期経営計画においては、お客さまの知恵袋、信頼され相談される銀行をスローガンとして、地域経済の発展への貢献、地域における金融仲介機能の発揮、従業員の成長を応援する企業風土確立を目指し、4つの基本方針、①トップライン収益の強化、②経費構造の改革、③働きがいのある職場づくり、④フィデアグループSDGs宣言の実践に取り組んでまいりました。

① トップライン収益の強化

- コロナ禍への対応が進む中で、資金繰りニーズへの対応に限らず、お取引先の課題解決をご支援する提案型、コンサルティング型営業を積極的に展開、山形県及び秋田県における事業性貸出が増加推移
- 貸出金利回りの低下を主な要因として引き続き預貸金利息差が減少する一方、役務取引等利益は、預かり資産販売手数料のほか、事業承継・M&A、ビジネスマッチングなどに関連した法人手数料の積み上げなどにより着実に増加

② 経費構造の改革

- 持株会社と各銀行の投資計画を横断的に再検討し抜本的な見直しを実施
- 総人員が減少したこと、また店舗統合の効果などにより、計画前倒しで経費削減が進展

③ 働きがいのある職場づくり

- 夢の銀行づくりプロジェクトにより、ワーク・ライフ・バランスに秀でた特色ある銀行づくりに取り組み、その一環として、勤務時の服装自由化、副業・兼業制度の導入、上司と部下の1on1ミーティングの導入などを実施
- コンサルティング営業人材の充実のため、スキル別・目的別の研修制度を整備
- 中期的なOJTプログラムを体系化し若手行員から中堅リーダーまで本部主導による組織的なキャリア開発・人材育成に継続的に取り組む

④ SDGs 宣言の実践

- 取締役会に設置したサステナビリティ委員会での議論を踏まえ、2021年12月、サステナビリティ方針を策定し公表
- サステナビリティ方針の中で、フィデアグループと地域社会が、ともに持続的に成長していくための5つの重要課題をマテリアリティとして特定し、その対応の一環として気候変動関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言に基づいた情報開示を実施

第5次中期経営計画の概要

フィデアグループは、2023年度に第5次中期経営計画をスタートいたしました。第5次中期経営計画においては、顧客部門経常利益の黒字拡大に向けて貸出金利息および役務取引等利益のさらなる積み上げに注力するとともに、市場部門においては有価証券ポートフォリオの再構築により収益力の改善を図り、連結純利益40億円程度、顧客部門経常利益の黒字拡大、また長期的に連結ROE5%超の水準を目指してまいります。

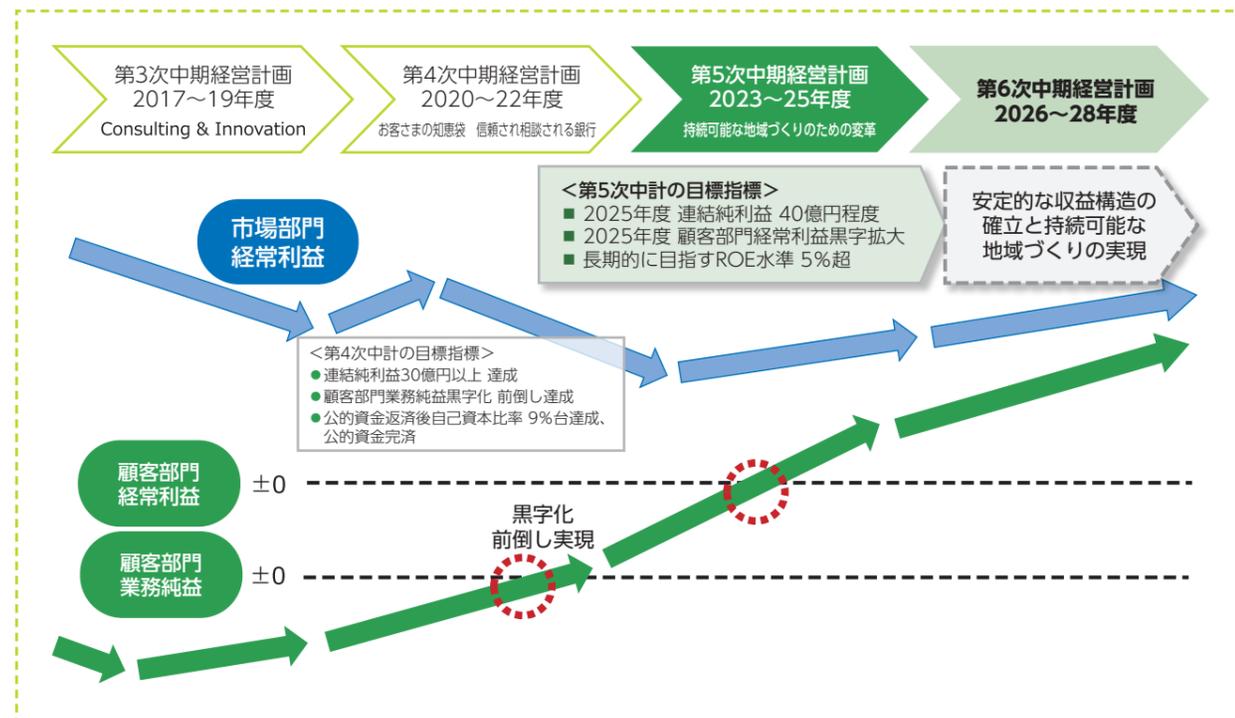
第5次中期経営計画のテーマと目指す水準

テーマ	持続可能な地域づくりのための変革 ～豊かな東北の未来に向けたお客さま支援の徹底と経営基盤の強化～
計画期間	2023～2025年度(3年間)
基本方針	<ul style="list-style-type: none"> ➤ お客さま支援の徹底と経営基盤の強化により、お客さま満足度(CS)および株主価値の向上を実現する <ol style="list-style-type: none"> 1. 顧客支援力の強化 2. サステナビリティ経営の実践 3. 有価証券ポートフォリオの再構築 4. 経費構造の改革 5. 従業員満足度(ES)の向上 6. ガバナンス体制の高度化
目標指標	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2025年度 親会社株主に帰属する当期純利益40億円程度 ➤ 2025年度 顧客部門経常利益(2行合算)の黒字拡大 ➤ 長期的に目指すROE水準5%超(グループ連結)

※ 顧客部門経常利益＝顧客部門業務純益(顧客部門粗利益－顧客部門経費)－与信関係費用

第5次中期経営計画の位置づけ

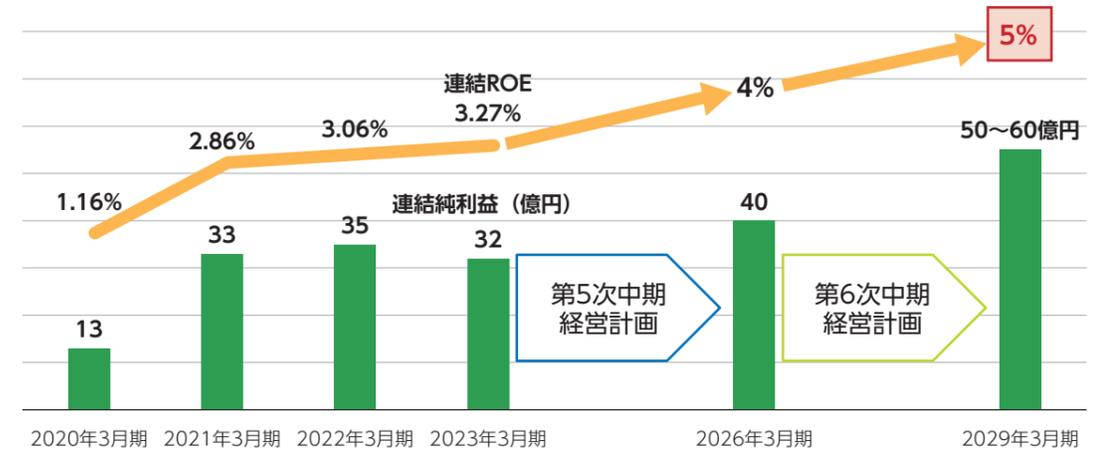
第5次中期経営計画においては、顧客部門経常利益の黒字拡大に向けて貸出金利息および役務取引等利益のさらなる積み上げに注力するとともに、市場部門においては有価証券ポートフォリオの再構築により収益力の改善を図ってまいります。



連結ROEの推移と目標水準

第4次中期経営計画において目標としていた顧客部門業務純益の黒字化および連結純利益30億円以上を達成し、一方で公的資金返済により株主資本が減少したことなどから、連結ROEは着実に改善し2022年度の実績は3.27%となりました。

第5次中期経営計画において、最終年度である2025年度の連結純利益の目標水準を40億円程度としていますが、この達成により連結ROEは4%程度まで向上する見込みとなっています。長期的な目標としている連結ROE5%超の達成のためには、連結純利益水準は50億円から60億円程度を実現する必要があると試算しており、引き続き、財務戦略、非財務戦略の両面から企業価値向上に注力してまいります。



ROE水準の改善のために

ROE改善の仕組み

ROE 収益性 = RORA リスクアセット利益率 ÷ 自己資本比率

現状 (2022年度) 3.27% = 0.31% ÷ 9.20%

ROE 収益性 × PER 市場評価 = PBR 市場評価

現状 (2022年度) 3.27% × 8倍前後 = 0.3倍程度

(財務戦略)

- ノンアセットビジネスの拡大
- 抜本的な経費削減の取り組み
- 市場部門の収益性回復
- 自己資本比率コントロール (リスクアセットのマネジメント)

(非財務戦略)

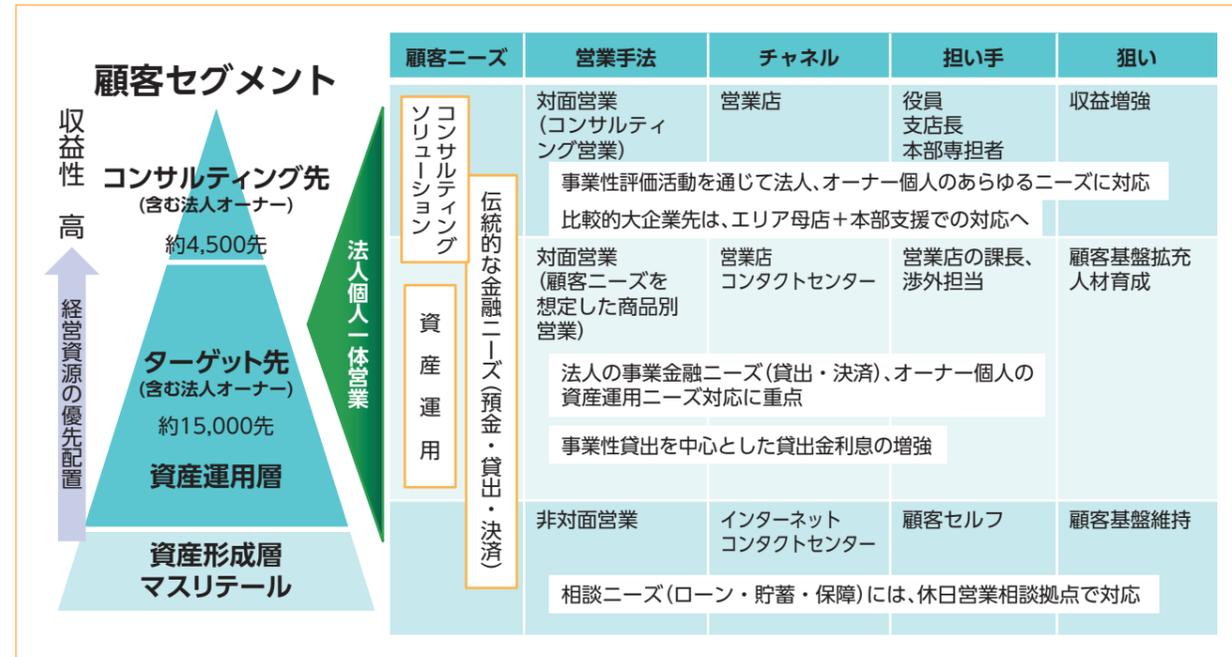
- 持続的成長のための地域課題の解決支援
- 法人営業スキルのレベルアップ、コンサルティング水準向上
- 本部事務集中部門の効率化など 統合シナジーの深掘り

基本方針1 顧客支援力の強化

コンサルティング営業体制の強化

顧客セグメント戦略に基づき、コンサルティング先およびターゲット先を中心に、法人個人一体営業を展開しており、第4次中期経営計画においては、期待収益を軸とした顧客セグメント基準による組織生産性向上、コンサルティング先およびターゲット先への営業体力集中を進めてまいりました。

第5次中期経営計画においては、多様化複雑化するお取引先のニーズに、より質の高いソリューションサービスでお応えするべく、事業性評価活動の進化、専門人材活用による営業体制強化を図るとともに、顧客セグメント選定基準の見直しを含め生産性および営業効率の向上を図ってまいります。



フィデアグループでは、法人および法人オーナー層を中心としたコンサルティング先、さらに資産運用層を含むターゲット先に経営資源を集中し、より効率的かつ収益性の高い営業体制構築を目指しています。荘内銀行および北都銀行におけるマーケット分析により、セグメントごとの収益性、採算性を把握しており、コンサルティング先、ターゲット先が、マスリテール先に比較して大幅に利益率が高くなっています。コンサルティング先、ターゲット先に対して、対面営業にかかる体力を集中し、営業店や本部のプロ人材による高度なソリューション営業を展開することで、顧客部門の収益力強化につなげてまいります。

伝統的な金融ニーズ(預金、貸出、決済)に限らず、法人経営に関するソリューション、法人オーナー個人としての資産承継や資産運用など、多岐にわたるお客さまのニーズにお応えするため、本部および役員、営業店がワン・チームでコンサルティングにあたる体制としています。また、法人個人一体営業人材の育成により、法人オーナーが抱える法人経営に関するニーズや課題、およびオーナー個人としてのニーズにワンストップでお応えできる営業担当者の充実に取り組んでいます。

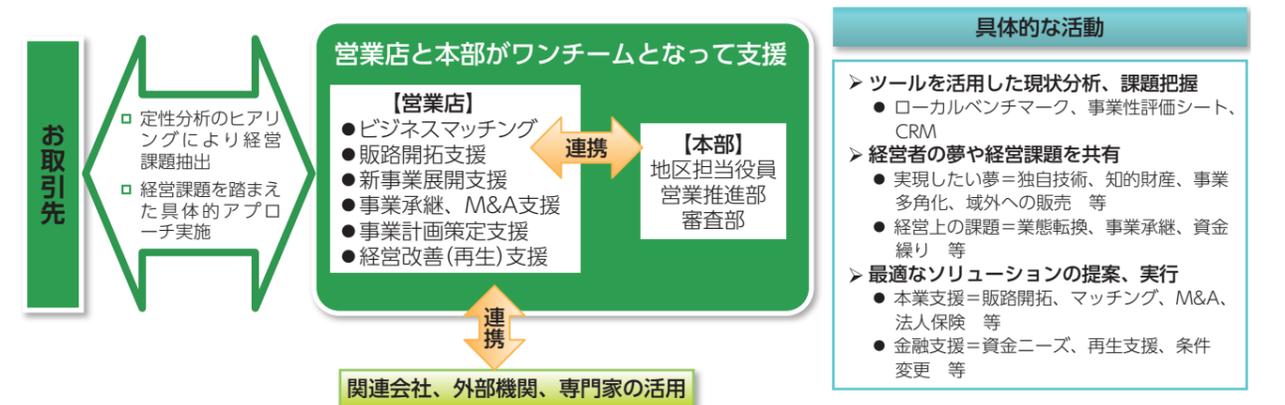
また、マスリテール層の多くが持つ「便利に、速く、簡単に」というニーズにお応えするべく、非対面チャネルの機能充実にも取り組んでおり、顧客利便性向上とともに、個人顧客基盤の維持、顧客接点の維持・確保にもつながるものと考えています。従来のインターネットバンキングやスマホアプリを活用した資金移動や口座照会、振込取引のほか、非対面で金融取引を完結したいというニーズにお応えし、投資信託取引、消費者ローン、諸届、口座開設などにも対応しております。また、投資信託、生命保険など預かり資産取引については、コールセンターを活用しながら、Web取引のご紹介や、相談ニーズをお持ちのお客さまの来店予約につなげています。

事業性評価活動の活用

荘内銀行、北都銀行では、お取引先の事業内容を把握し、現在の経営課題やニーズをお伺いし、事業性評価活動を行うことで本業支援や事業承継対策などの各種提案を実施しています。

特に、コンサルティング先に対しては、地区担当役員の主体的な関与のもと、お客さまの具体的な課題への対応方針を協議するミーティングを定期的に開催し、営業店、本部および役員が一体となったチーム営業の体制として取り組んでいます。

具体的には、ローカルベンチマークや独自の事業性評価シートを活用し現状分析や課題把握を行ったうえで、経営者のヒアリングにより、独自技術の活用、事業の多角化、商圏拡大などの実現したい夢や業態転換、事業承継などの課題を共有しています。共有した課題や夢は、本部、営業店が一体で行う事業性評価ミーティングにおいて最適なソリューションを検討し、必要であれば外部の提携先や専門家を活用しながら具体的なご提案につなげています。ソリューションサービスをご利用されたお取引先には、アフターフォローなど継続的なサポートを実施しています。



具体的な各種コンサルティング活動

荘内銀行、北都銀行に営業推進部コンサルティング営業室を設置し、配置した専門人材や採用したプロ人材を中心として、事業承継やM&Aなどのコンサルティングを行っています。

両行で案件情報を共有することで、ご提案の質の向上、営業ノウハウの共有、人材育成につなげています。

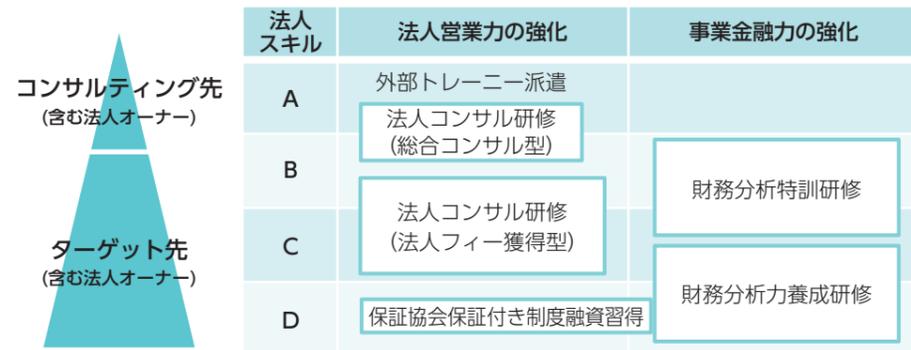
領域	主なコンサルティング活動
事業承継	<ul style="list-style-type: none"> 事業承継計画策定 株価算定(税理士連携) 株式移転対策(従業員持ち株会設置等) 株式集約・買収(フィデアキャピタル連携等) 各種税制活用提案
M&A	<ul style="list-style-type: none"> 企業選定に関する助言 スキーム策定に関する助言 各工程のスケジューリング 交渉に関する支援・助言 契約書等の作成支援 専門家との折衝
経営コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> 事業デューデリジェンス(環境分析) 事業計画策定支援 社内体制整備支援 業務効率化支援(フィデア情報総研連携、外部専門家の活用) 販路拡大、事業拡大支援(ビジネスマッチング)
人事コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> 人事制度改定支援(現状分析、方針策定、評価制度、賃金制度、制度移行、運用支援等) 社内規程整備支援 人材紹介業務(ビジネスマッチング)

基本方針1 顧客支援力の強化

法人個人一体営業人材の育成

コンサルティング営業を担う人材、法人営業スキルを身につけた営業人材の充実のため研修体系の見直しを行い、スキルレベルにあわせて目的別研修として体系化しています。これまで預かり資産を中心に営業活動を行っていた中堅行員、女性・若手行員を中心に、法人関連スキルを向上させ、法人営業力の強化、法人個人一体営業人材の育成を図っています。

事業性融資の入り口として保証協会保証付き制度融資の習得、基礎的な財務分析力を身につけることからスタートし、手数料収益獲得のためのソリューションサービスなどの研修、また、事業承継やM&Aスキームなどを習得し実践に生かすための総合コンサル型研修まで、法人スキルレベルにあわせてステップアップする体系としています。また、法人スキルAの担当者については、外部トレーニー派遣なども実施し、将来的な本部専門人材の充実も目指しています。



OJTプログラム(4つのステップ)

- ①既存先取引深耕：マル保など法人営業の基礎を習得
- ②新規先主体：取引拡充に取り組み、法人スキルを磨く
- ③コンサルティング先：オーナー層へのニーズ対応力強化
- ④コンサルティング先：新規先を含むソリューション営業

中期的なOJTプログラムを体系化し、本部の人事部門主導により、法人営業人材の育成に継続的に取り組んでいます。

ブロック母店を中心に計画的に人事異動を実施し、既存取引先の深耕や新規先の開拓、コンサルティング先向けのソリューション営業を経験させています。若手、中堅行員が実践的な営業スキルを身につけることで、キャリア開発やリーダー人材の育成につなげています。

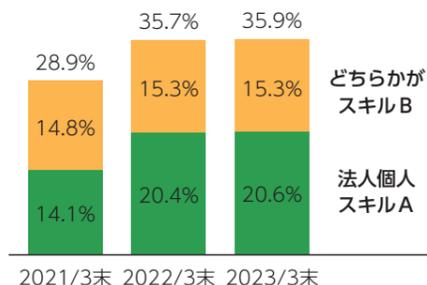
従業員のスキルレベルの把握

各従業員のスキルの状況を把握するために、独自のシステム「スキルバロメーター」を導入しています。法人スキルおよび個人スキルについて、上位のコンサルティング営業や資産運用・資産承継に関するスキルから、保証協会保証付き制度融資や消費者ローンなど入門レベルのスキルまで、従業員が自己評価をしたうえで上司がスキル認定を実施するシステムです。法人個人一体営業人材として、「法人スキル、個人スキルともにB以上の人材」の充実に向けて取り組んでいます。

(2023年3月末現在)

2行合算(比率)		個人スキル			
		A	B	C	D
法人スキル	A	20.6%	3.7%	0.3%	0.5%
	B	8.4%	3.2%	1.0%	0.6%
	C	10.2%	3.1%	2.2%	1.2%
	D	16.4%	8.3%	6.3%	13.9%

(基準)
法人A：コンサルティング営業
法人B：プロパー貸出
法人C：マル保など
個人A：資産運用、資産承継
個人B：提案営業など
個人C：ローン、保険、積立投信
スキルD=育成途上



ファイナンスを通じた持続可能な地域づくりへの貢献

荘内銀行は、2022年11月、東北電力(株)に対し、地球温暖化をはじめとした環境問題の解決に貢献する事業(グリーンプロジェクト)に係る資金として「グリーンローン」を実行しました。本件グリーンローンは、東北電力グループが運営する水力発電所設備の老朽化対策に活用されています。なお、山形県内の金融機関としては、東北電力(株)へのグリーンローン実行は荘内銀行が初となりました。

また、荘内銀行は、2023年3月、(株)日本政策投資銀行(DBJ)が組成した芙蓉総合リース(株)に対する「DBJ-対話型サステナビリティ・リンク・ローン」に基づくシンジケート・ローンに参加しました。一般的にサステナビリティ・リンク・ローンは、資金の借り手がサステナビリティに関する目標の達成に向けて行動し、その改善度合いと融資条件が連動するものであり、ローン利用企業のさらなるサステナビリティ経営高度化も期待されるものです。

ファンドを活用したエクイティ支援

荘内銀行、北都銀行は、(株)フィデアキャピタルとの共同出資により設立した「フィデア地方創生ファンド投資事業組合」を通して、地元企業の多様化する経営課題やニーズにお応えしています。両行でこれまでに、累計11社に対し206百万円の出資実績があり、生産量の増加や新規事業への参入などに向けた設備投資などにご活用いただいています。

このほか、両行は中小企業が抱える事業承継ニーズに対応するため、2022年8月にAJキャピタル(株)が運営する事業承継ファンド「サクセッション2号投資事業有限責任組合」に出資いたしました。当ファンドのM&Aに関する豊富な知見や実績を生かしながら、お取引先企業に対する資本政策の立案や経営支援を行うことにより、円滑な事業承継をサポートしてまいります。

フィデアグループは、今後もお取引先企業の多様なニーズや経営課題に対し積極的にソリューション提案を行い、一社一社のさらなる成長と地域の持続的な発展に貢献してまいります。

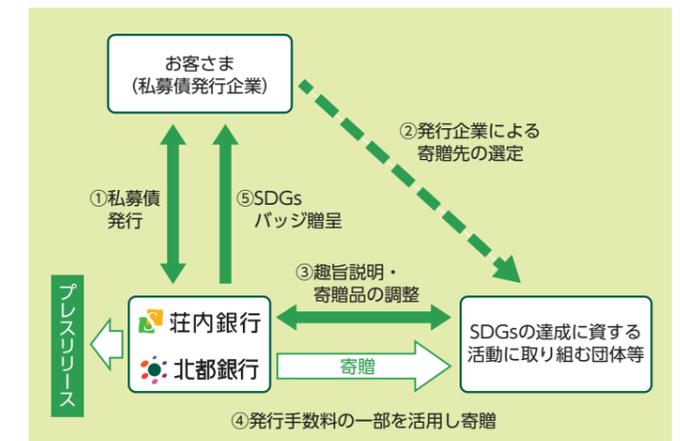
SDGs私募債の推進

荘内銀行、北都銀行は、地域におけるSDGsに関する取り組みの促進を目的として、寄付型私募債「荘銀SDGs私募債」、「SDGs ほくと寄付型私募債」、「ほくと・グリーン私募債」をそれぞれ取り扱っています。

これらの私募債は、発行する企業から銀行が受け取る手数料の一部を活用し、SDGsの達成等に資する活動に取り組む教育機関や地方公共団体、NPOなどに寄付や寄贈を行うものです。

2019年から取り扱いを開始しましたが、SDGsへの関心の高まりとともに相談件数が増加しており、2023年3月末までの累計発行実績は、荘内銀行で4,100百万円(43件)、北都銀行は2,160百万円(29件)となっています。

<SDGs私募債の概要>



地域の次世代経営人材の育成支援

荘内銀行は、お取引先企業の後継者や若手経営者、経営幹部を対象に、事業戦略や人材育成等の総合的なマネジメント力の向上および人的ネットワークづくりの支援を目的とする「次世代経営塾」を開講し、2023年3月に3期目が終了しています。

受講生は、全8回の講義を通して、実習やディスカッションなどにより経営の基本を体系的に学ぶとともに、自社の中期経営計画(アクションプラン)を策定するなど、実践的な内容となっています。



基本方針2 サステナビリティ経営の実践

フィデアグループは、山形県、秋田県を中心に東北地方を営業地盤とする広域地方銀行グループとして、経営理念、およびそれに基づくサステナビリティ方針を策定のうえ、地域経済の活性化、持続可能な地域社会の実現に貢献し地域のお客さまとともに成長していく姿を目指しています。第5次中期経営計画においては、基本方針に「サステナビリティ経営の実践」を掲げ、持続可能な地域づくりに具体的に取り組んでまいります。

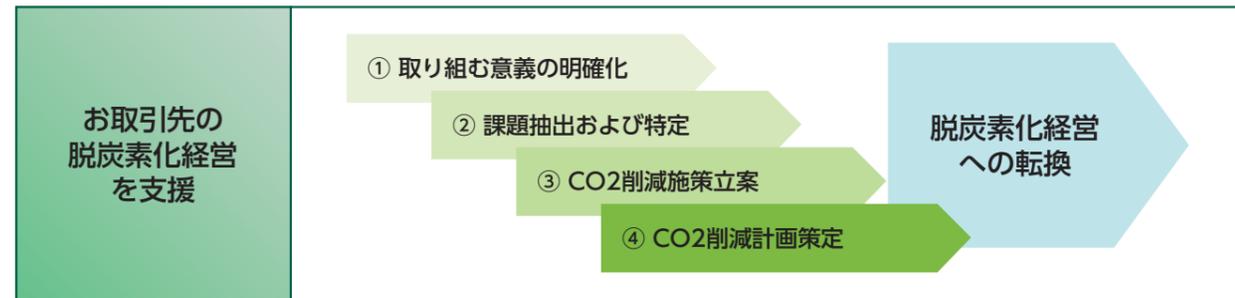
第5次中期経営計画のスタートに先立ち、2023年2月にフィデアホールディングスおよび荘内銀行、北都銀行にグループ横断の組織としてGX室、DX室を設置いたしました。グループ会社を含めた連携によりグループシナジーを最大限に発揮し、提供サービスやソリューションの質の向上、多角的なお客さま支援を実現してまいります。

地域のGX (Green Transformation) 支援

フィデアグループでは、これまで、GX関連分野において、再生可能エネルギー事業の支援やお取引先向け温室効果ガス排出量算定支援などを実施してまいりました。これらのコンサルティング業務を担う部署として、GX室を設置いたしました。専担の人員を配置したうえで、フィデアホールディングスに設置したGX室が関連分野のグループ営業戦略を企画し、荘内銀行および北都銀行のGX室においてお客さま向けコンサルティングなど具体的な活動を行ってまいります。

GX室の基本的な運営方針として、「地域の自然環境活用により、再生可能エネルギーを軸とした産業振興や地方創生および地域経済活性化に積極的に貢献する」こととしています。具体的には、①取引先企業の脱炭素化経営支援(脱炭素化経営コンサルティング、脱炭素化経営実現に向けたソリューション提供・資金供給)、②山形県・秋田県内の再生可能エネルギープロジェクトへ積極的に関与(地産地消サプライチェーンの構築と産業化支援、産業化や脱炭素化の支援資金の供給)、③山形県外・秋田県外の再生可能エネルギー関連ファイナンスへの積極的な取り組み(サステナブルファイナンスの増強)に注力してまいります。

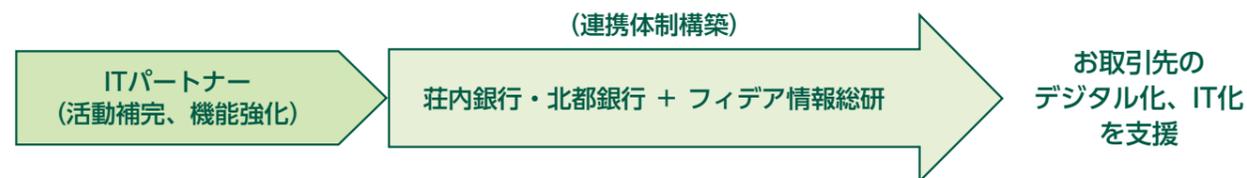
- 重点施策**
- 脱炭素化経営実現に向けたコンサルティングおよびソリューション提供(ビジネスマッチング・補助金申請支援)
 - 脱炭素化経営実現のための資金供給(サステナブルファイナンス)



地域のDX (Digital Transformation) 支援

フィデアグループでは、これまで、DX関連分野において、フィデア情報総研と荘内銀行、北都銀行が連携したうえで、お取引先のDX化支援を協働で実施してまいりました。DX室に専担の人員を配置し、荘内銀行、北都銀行とフィデア情報総研の連携体制を確立するほか、グループ外の連携先(ITパートナー)により活動補完、提供サービスの強化を図ってまいります。

DX室の基本的な運営方針として、「DXを通じて地方創生・地域経済の活性化に積極的に貢献する」こととしています。具体的には、①取引先企業の業務改革・生産性向上支援(DXコンサルティング、IT補助金申請の支援)、②地方公共団体の業務改善・市民サービス向上支援、地方創生および地域活性化の支援に注力してまいります。



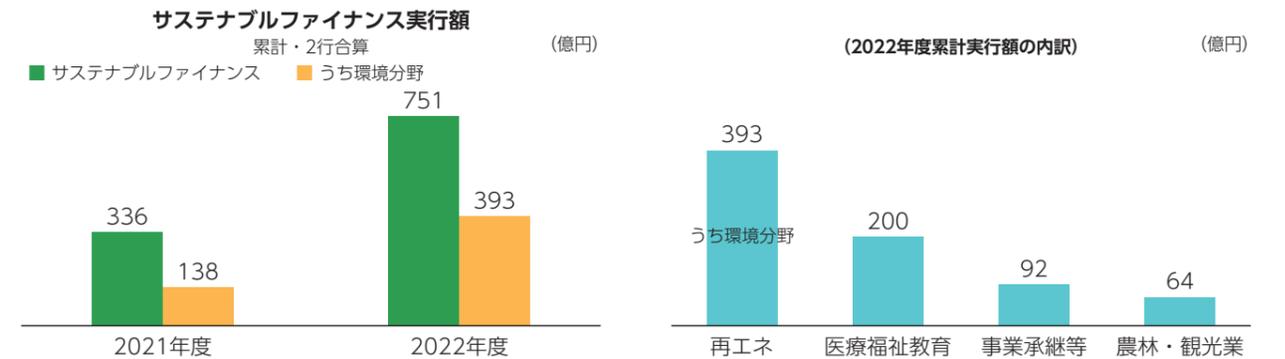
サステナブルファイナンスの取り組み

投融资方針に基づき、地域経済の持続的な成長、持続可能な地域環境づくりというマテリアリティ克服に向けて、サステナブルファイナンスに積極的に対応しています。公表しておりますサステナビリティ方針の目標指標としても、CO2排出量の削減目標とともに、2030年度までのサステナブルファイナンス累計実行額4,000億円、うち環境分野2,000億円を設定しております。

サステナブルファイナンスの対象事業は、省エネ・再エネ、森林保全、少子化に対応する教育、医療・福祉、地域産業振興、防災・減災などの分野であり、このうち省エネ・再エネ、森林保全などを環境分野としております。

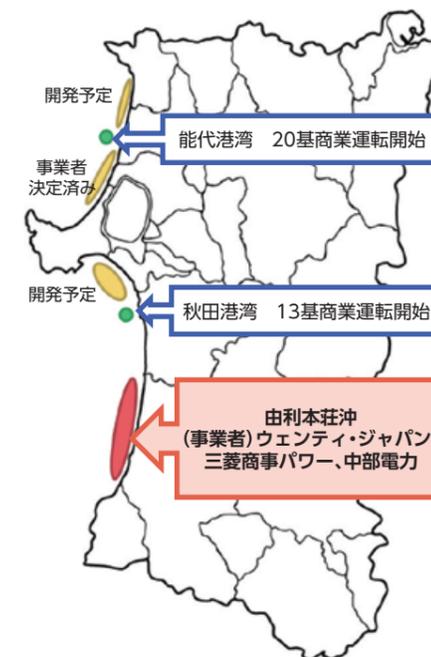
地元県内外を問わず、再生可能エネルギー事業関連などの事業性貸出には積極的に対応する方針としております。環境分野のサステナブルファイナンスは、再生可能エネルギー事業向けが中心となるものであり、2023年度から2024年度は230億円から240億円程度、第5次中期経営計画の最終年度2025年度は270億円程度の実行を計画しております。

北都銀行では、秋田県に本社を置く風力発電事業会社(株)ウェンティ・ジャパンと提携し、洋上・陸上風力発電の事業化のご支援やプロジェクトファイナンス組成に積極的に対応しています。2023年3月には、(株)ウェンティ・ジャパンが手掛ける富山県沖洋上風力発電事業について、富山県内の地域金融機関を参加行とするプロジェクトファイナンスを組成しました。これまでの北都銀行のプロジェクトファイナンス案件は合計25件、総額1,020億円となり、その全てが再生可能エネルギーに関する事業資金となっています。



秋田県沖 洋上風力発電事業への参画

環境省が発表している風力ポテンシャルマップでは、北東北から北海道の沿岸部の風況は、年間平均おおよそ7.0m/s以上と全国的に見ても高く、風力発電に適している地域といわれています。北都銀行を中心にフィデアグループとして、秋田県内の洋上・陸上風力発電事業を、部品製造、メンテナンスなど周辺事業を含めた地域産業化を支援しています。



- 2011年に秋田県は「新エネルギー産業戦略」(第1期)を発表し、再生可能エネルギーの導入拡大および関連産業の振興に向けた取り組みをスタート
- 2012年7月、太陽光、風力、水力、地熱、バイオマスによる再生可能エネルギーの固定価格買取制度(FIT)がスタート
- 2012年9月、風力発電事業会社(株)ウェンティ・ジャパン設立(北都銀行などが発起人となり、フィデアグループおよび地元企業、市民風力発電(札幌市)などが出資)
- 2013年、(株)ウェンティ・ジャパン、北都銀行が中心となり、秋田風力発電コンソーシアム「秋田風作戦」を設立。現在、自治体、大学、電力事業者、地元土木建設業者、製造業関連、発電部品メーカーなど100団体以上が会員として参加。コンソーシアムは、メイドイン秋田の風力発電機の製造や、風力発電と親和性の高い産業の育成を目指す
- 2021年12月、由利本荘沖の洋上風力発電事業者に(株)ウェンティ・ジャパンが参加する事業体が選定された(事業規模は約60万世帯の電力需要を賅える最大発電出力約82万kW、風車65基、建設費等4,300億円、運転維持費(20年間)3,091億円、2030年の稼働開始を計画)

基本方針2 サステナビリティ経営の実践

最近の主な取り組み

● 洋上風力発電事業 プロジェクトファイナンス組成 北都銀行の実績は累計1,000億円超に



入善沖完成イメージ写真
(株)ウェンティ・ジャパン提供

- 北都銀行は、(株)ウェンティ・ジャパンが富山県入善町で開発を行ってきた洋上風力発電事業について、建設費用など67億円をプロジェクトファイナンスとして組成いたしました。洋上風力発電事業向けの融資契約を地方銀行が組成するプロジェクトファイナンスとしては、本件が全国初となります。
- 北都銀行のプロジェクトファイナンス案件は、本件を含め25件、総額1,020億円となり、その全てが再生可能エネルギーに関する事業資金となっております。今後も蓄積したノウハウを活用し、脱炭素社会の実現に貢献してまいります。

● 地域産品の販路拡大支援

- 荘内銀行は、山形の魅力あふれる産品の宮城県への流通拡大を目的に、2023年5月に、宮城県の(株)ウジエスーパーと県内企業との商談会を開催いたしました。コロナ禍で売上が減少した山形県内の食品加工業者の売上回復のため、県外への新たな販路拡大を支援しております。(株)ウジエスーパーとの商談会は2011年から実施しており、今回は、2019年以来4年ぶりの開催となりました。
- 県境を越える広域金融グループならではの強みを生かし、ビジネスマッチングをはじめとするお取引先企業の経営課題解決をサポートしてまいります。



● SDGs・DXを起点とした地域産業活性化

- 荘内銀行は、2023年5月に、SDGsおよびDXの推進による地域産業活性化を目的にリコー・ジャパン(株)山形支社と連携協定を締結いたしました。本連携協定を通じて、リコーグループが持つ技術力や環境対応へのノウハウ、オフィス領域で培った課題解決力等を活用しながら、地元企業のSDGsやDXの推進に必要な様々な経営支援を行うことで、地域産業の持続的な発展に貢献してまいります。
- フィデアグループは、SDGs宣言のもと、地域課題の解決に向けた取り組みを通じて地域社会の持続的な発展を目指しております。お客さまとの対話を重視し、お取引先ごとの課題解決に資する提案型営業に注力しているほか、2023年2月に専担部署としてGX室およびDX室を新設するなど、提供サービスやソリューションのさらなる質の向上、多角的なお客さま支援に取り組んでおります。



● 地域の脱炭素化の取り組みを支援

- 荘内銀行および北都銀行は、地元企業の脱炭素経営の支援強化、地域の脱炭素化への貢献を目的に、CO2排出量管理サービスを提供するスタートアップ企業(アスエネ(株)・ゼロボード(株))とそれぞれビジネスマッチング契約を締結いたしました。この一環として、北都銀行は、2023年4月に、横手市、ゼロボード(株)と、「脱炭素社会の実現に向けた基本合意書」を締結いたしました。秋田県内の自治体としては初めての取り組みになりますが、市内の小中学校や公共施設250か所にCO2排出量を可視化するサービスを導入し地域の脱炭素化を支援する計画としております。
- アスエネ(株)、ゼロボード(株)の気候テック分野のクラウドサービス等を活用することにより、お取引先のCO2排出量の見える化をサポートし、CO2排出量削減のコンサルティングにつなげてまいります。



フィデアグループ これまでの取り組み

- 地銀初「再エネ100 宣言RE Action」に参画し、2050年までの使用電力の100%再エネ化を目指す。このほか、バイオマス発電など再生可能エネルギー事業、風力発電の地域産業化を目指すコンソーシアム秋田風作戦など、再エネ事業周辺企業の支援に取り組む
- 公益信託荘内銀行ふるさと創造基金や公益財団法人久米田羽後奨学会の運営
- 秋田版CCRC(移住・定住促進)事業、酒田市駅前再開発事業など市街地再開発・活性化事業への主体的な参画
- あきたベジフルサポートや6次産業化応援ファンドを通じたアグリビジネス支援
- 内閣府「地方創生に資する金融機関等の特徴的な取組事例」2年連続受賞(山形大学などと連携した産学金連携コーディネーター制度の取り組み、山形県タイ友好協会の活動)
- 女性活躍の支援(託児所や再雇用制度など能力を発揮しながら働き続けられる環境整備)
- 日本代表を輩出するバドミントンチームを核としたジュニアクラブ運営、地域のプロスポーツの支援によりスポーツ振興や地域活性化に貢献
- 荘銀かねやま絆の森による育林活動



湯上ウィンドファーム(秋田県湯上市)



企業内保育施設「キッズワールドあゆみ」(荘内銀行)



森林保全活動・荘銀かねやま絆の森



秋田版CCRC拠点施設
クロッセ秋田

基本方針3 有価証券ポートフォリオの再構築

市場部門の運営方針について

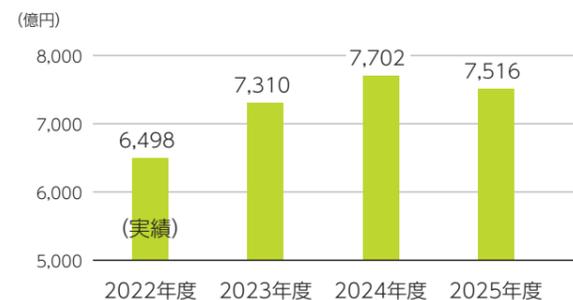
2022年に入ってから世界的なインフレ、各国中央銀行の金融引き締めにより金融市場が不安定化するなかで、市場部門においては、国内の金利上昇リスクの高まりに対応し、リスク抑制的な運営を継続してまいりました。そのような中でも、2023年3月末のその他有価証券の評価損益はマイナスに転じており、市場部門の収益力回復に向けて、第5次中期経営計画においては、「中期的な安定収益確保に向けたポートフォリオの構築」、「マーケット変動を的確に捉えたキャピタル収益の追求と評価益の充実」、「将来的な金利上昇リスクに配慮したリスクヘッジの実践」を基本方針に掲げ、有価証券ポートフォリオの再構築に取り組んでまいります。

なお、第5次中期経営計画期間中の市場部門経常利益については、インカム収益中心の保守的な計画としております。キャピタル収益を評価損益の改善に優先的に充当することなどから、債券および株式の売買損益をほぼゼロとして見込んでおります。また、国内金利ポジションについて、当面、金利上昇リスクをヘッジするなど抑制的に運営することから、有価証券利息配当金は減少する計画としております。

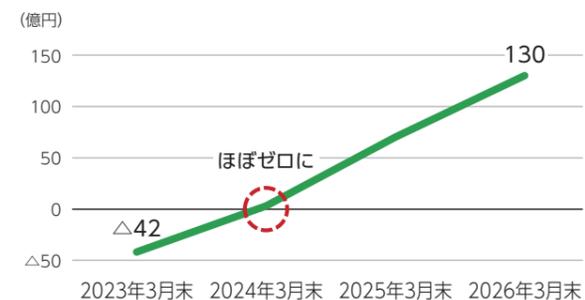
(市場部門 中期計画 2023年度～2025年度)

基本的な運営方針	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期的な安定収益確保に向けたポートフォリオの構築 ● マーケット変動を的確に捉えたキャピタル収益の追求と評価益の充実 ● 将来的な金利上昇リスクに配慮したリスクヘッジの実践
市場環境・展望	<ol style="list-style-type: none"> ① 第4次中期経営計画の後半から歴史的なインフレに伴う全相場下落となったが、第5次中期経営計画においてはインフレのピークアウトや景況感の悪化が顕在化し、グローバルな観点から「ディスインフレ」へ向かう展開を想定 ② 過度な金融引締懸念が和らぎ、リスクマネーの回復を見込むなかで、ポートフォリオ再構築の機会と捉える
相場動向・見通し	<ol style="list-style-type: none"> ① (国内金利) 日銀のイールドカーブコントロール政策の修正・撤廃、マイナス金利解除を想定。一時的な金利上昇も、追加引き締めなく次第に落ち着く ② (海外金利) FRBとECBは利上げ打ち止め、将来的な利下げ転換が意識されるなか、中立金利に向け低下含み ③ (国内株価) ボラタイルな環境が次第に落ち着き、堅調地合い
運営スタンス	<ol style="list-style-type: none"> ① 中期的に安定的な収益を生むポートフォリオを構築すべく、各相場見通しに基づいて残高積み上げを図る ② 市場環境に応じた売買によりキャピタル収益を追求しつつ、評価益の充実(評価損解消)を最優先とする ③ 日銀の政策変更等を睨みリスクヘッジの実践など金利リスクコントロールを行っていく
計画・目標	<p>市場部門 総合損益 259億円(第5次中期経営計画3か年の累計) ※ 市場部門 経常利益 87億円(3か年の累計) ※ 有価証券評価損益の改善 +172億円 (2023年3月末△42億円→2026年3月末130億円、繰延ヘッジ損益を含む)</p>

有価証券 平残計画



評価損益(繰延ヘッジ損益含む)計画



基本方針4 経費構造の改革

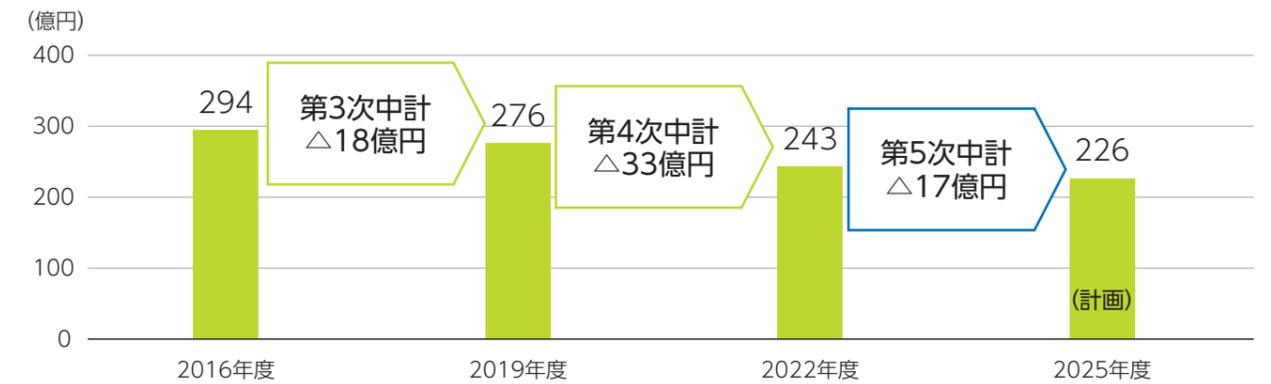
経営基盤強化のための経費構造改革の実現

第4次中期経営計画においては、グループ横断での抜本的な投資計画見直しや人員、店舗配置の見直しなどにより、ATM機や営業店端末の更改などの設備投資を実施した上で、計画以上の経費削減を実現いたしました。

第5次中期経営計画においては、2023年度に従業員の処遇引き上げをおこなったうえで、本部人員の効率化や、コンサルティング営業主体の営業体制への転換にあわせた人員配置・店舗網の見直しにより、引き続き、経費構造の改革に取り組んでまいります。投資委員会による投資案件のコントロール、廃止店舗を含む遊休不動産の管理コスト削減、予実管理のさらなる強化など、全方位的の物件費マネジメント実現に取り組めます。

また、本部部署毎、営業店毎の標準人員計画を精緻化し、経営戦略に沿った人材育成・配置により人的資源配分の最適化を実現いたします。その前提として、店頭事務人員のコンサルティング人員への完全シフトを目的とした「営業店事務ゼロ」に挑戦するとともに、本部事務集中部門においては業務フローの一本化、拠点集約による体制スリム化を進めてまいります。

経費(連結)の削減実績と計画



(経営効率化に向けた重点施策)

重点施策	実施施策
□ グループ横断かつ全方位的の物件費マネジメントの実現	<ol style="list-style-type: none"> ① 継続的な経費削減の取り組み強化と、抜本的な追加削減施策の検討・実施 ② 投資委員会による投資案件コントロールと進捗管理の徹底(半期毎に投資案件を精査、ヒアリングのうえ実施案件を協議、フォロー) ③ 統廃合店舗、社宅など遊休不動産の処分促進と管理コスト削減 ④ 修繕、更新に係る業者選定や工程管理など管財マネジメントに精通した専門人材の育成
□ 人的資源配分の最適化	<ol style="list-style-type: none"> ① 部署毎、営業店毎の標準人員計画の精緻化(本部各部のヒアリング、両行の業務一本化を前提とした重複人員調査、営業店事務量調査などをもとに標準人員計画見直し) ② 部署毎、営業店毎の標準人員計画、採用計画、出向計画を踏まえた人員コントロールの精緻化
□ 本部の事務集中部門のスリム化(集約事務削減のための顧客取引効率化、拠点集約)	<ol style="list-style-type: none"> ① 両行の業務フローの一本化、効率化 ② お取引先のDX化(IB等利用促進)推進、実態にあわせた現金取扱手数料見直し ③ 本部事務集中部門の機能別拠点集約などにより人員効率を最大化
□ 営業店事務ゼロへの挑戦(店舗機能の再構築、各種レス化)	<ol style="list-style-type: none"> ① 店舗機能の見直しなどにあわせて現金事務削減、機械化投資圧縮 ② 営業店から改善提案を募集。大胆な簡素化、業務削減を含む効率化を推進 ③ 事務スマート化ソリューション(タブレット、スマホ)の活用などにより店頭事務の各種レス化(伝票レス、現金レス等)、後方事務削減を推進 ④ 顧客セルフ型入出金機による現金取り扱いの削減

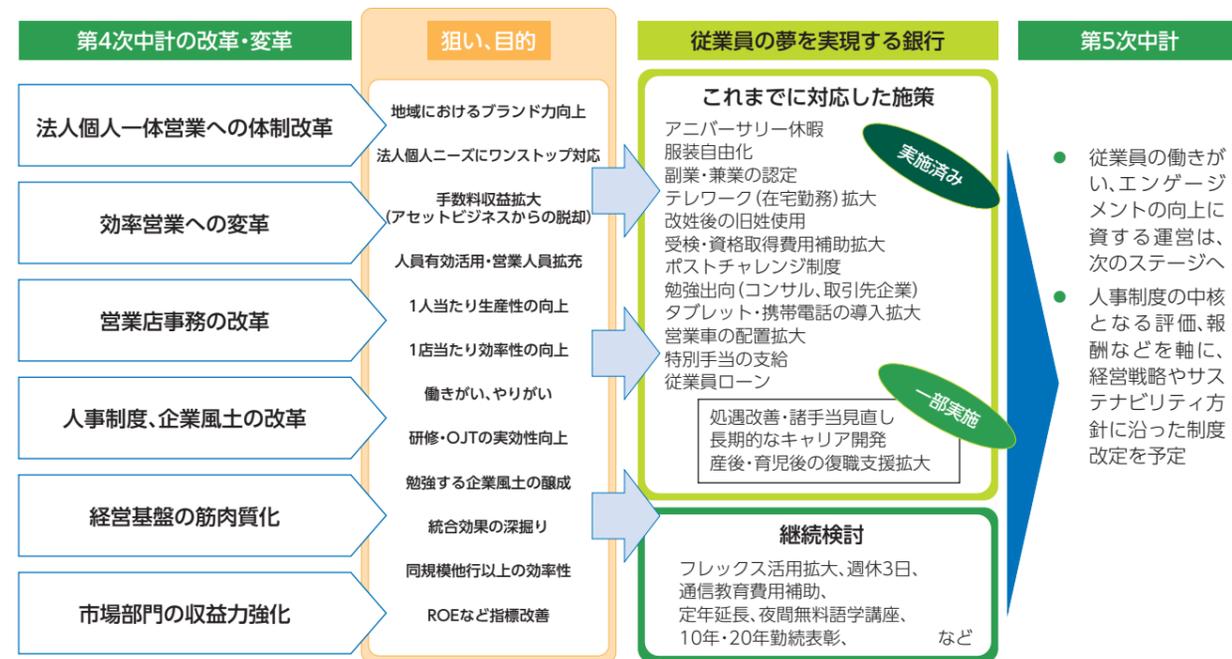
基本方針5 従業員満足度の向上

「夢の銀行づくりプロジェクト」の取り組み

フィデアグループでは、2020年度の第4次中期経営計画スタート時から、従業員が能力を最大限に発揮できる魅力ある職場環境づくりを実現するため、「夢の銀行づくりプロジェクト」を立ち上げ、ワークライフバランスに秀でた特色ある銀行づくりに取り組んでいます。ES(従業員の満足)追求を起点としたCS(お客さまの満足)の向上を目指し、経営トップとの部署別ミーティングの際の従業員の声、または労働組合からの要望も取り入れながら、これまでに様々な人事施策を実施してまいりました。休暇制度の充実、勤務中の服装自由化、兼業・副業の認定、テレワーク対象者の拡大、改姓後の旧姓使用のほか、自己啓発に係る受験費用等の補助などを実施しており、また、フレックス制の対象者拡大、週休3日制の導入などは引き続き検討していく項目としております。

第5次中期経営計画においては、ES向上につながる施策を引き続き検討していくほか、もう一歩進んだエンゲージメント向上策として人事制度改定を予定しております。

(夢の銀行づくりプロジェクトの概要)



(賃上げの実施および初任給の引き上げについて)

夢の銀行づくりプロジェクトの一環として、従業員の処遇向上に取り組む持続可能な地域づくりに貢献するべく、2023年度に賃上げおよび初任給引き上げを実施いたしました。

フィデアホールディングスおよび荘内銀行、北都銀行は、物価上昇などから従業員の生活を守るとともに、今後の処遇向上、人材確保を目的として、賃上げについては、ベースアップ等により、年間で約5%(昇給等を含む)引き上げることとし、また、初任給については、手当などにより調整することで、実質的に2023年度入行者より引き上げしております。

※ 初任給引き上げ

	引き上げ後	現行比
高等学校卒	153,000円	+15,000円
短期大学・専門学校卒	166,000円	+21,000円
大学卒	220,000円	+15,000円

人材制度の改定について

経営理念や具体的な経営戦略に沿った人事制度の整備と、従業員の働きがいやエンゲージメントの向上、人的資本価値の最大化の実現を目的として、抜本的な人事制度改定に着手しております。

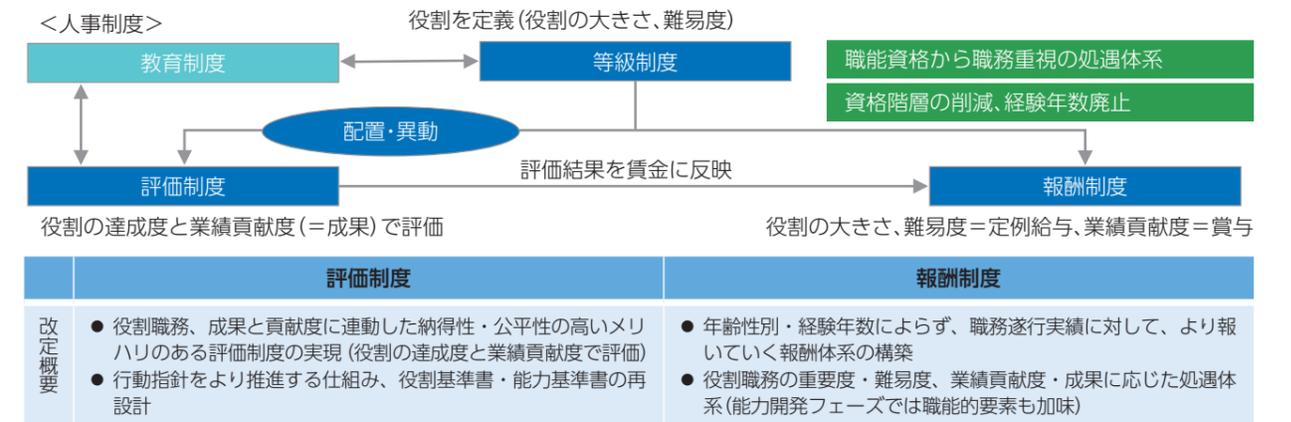
第5次中期経営計画においては、質の高いコンサルティング営業を実現するために専門家レベルの人材を育成、確保する方針であり、専門職などの複線型制度、人材育成プログラムの見直し、職務職責に応じた処遇の実現、職位登用のチャレンジ制度、女性やシニア層の活用促進、中途採用者の育成体系整備など、モチベーションや組織インセンティブの向上、多様な人材が活躍できる企業風土づくりに資する制度改定を検討しています。

(人事制度改定の目的)

働きがいの向上	① 経営戦略に沿った人事制度の整備	～専門性の高い人材の確保、育成～
	② 貢献度合いや職務・職責に応じた処遇の実現	～優秀人材・行員モチベーション向上、組織インセンティブ向上～
働きやすさの向上	③ 働き方改革に対応する制度設計	～多様な人材の確保～

(人事制度改定の概要)

基本概念	■主体的・自律的なキャリア形成	・キャリアプランを意識し、専門性をより高めていく制度の構築
	■納得性のある評価と処遇	・仕事や役割、貢献度に連動した納得性、公平性の高い、メリハリのある処遇体系の実現



ワーク・ライフ・バランスの推進

フィデアグループでは、全従業員が能力を十分に発揮できる仕組みづくり、仕事とプライベートのバランスを取りながら安心して働き続けることができる環境づくりに力を入れています。

これまで、育児休業制度の充実、育児と仕事の両立支援に関するガイドブックの策定、育児休業から職場復帰する従業員を対象とした相談会の開催などに取り組む、こうした育児支援施策が評価され、厚生労働大臣より子育てサポート企業として「くるみん認定」(荘内銀行は「プラチナくるみん認定」)を受けています。



「男性育休100%宣言」

荘内銀行・北都銀行は、従業員の多様なキャリア形成や仕事と家庭の両立を一層支援するべく、(株)ワーク・ライフバランス(東京都)が主催する「男性育休100%宣言」に賛同を表明いたしました。

「男性育休100%宣言」は、企業経営者が、男性の育児休業取得率100%の実現を目指すことを宣言し、具体的なアクションを発信していく取り組みです。男性の育児休業取得により、新しいコミュニティへの参加や価値観の変化を通じて、生産性の高い働き方につなげていくとともに、サステナブルな社会の実現に貢献していくものです。



基本方針6 ガバナンス体制の高度化

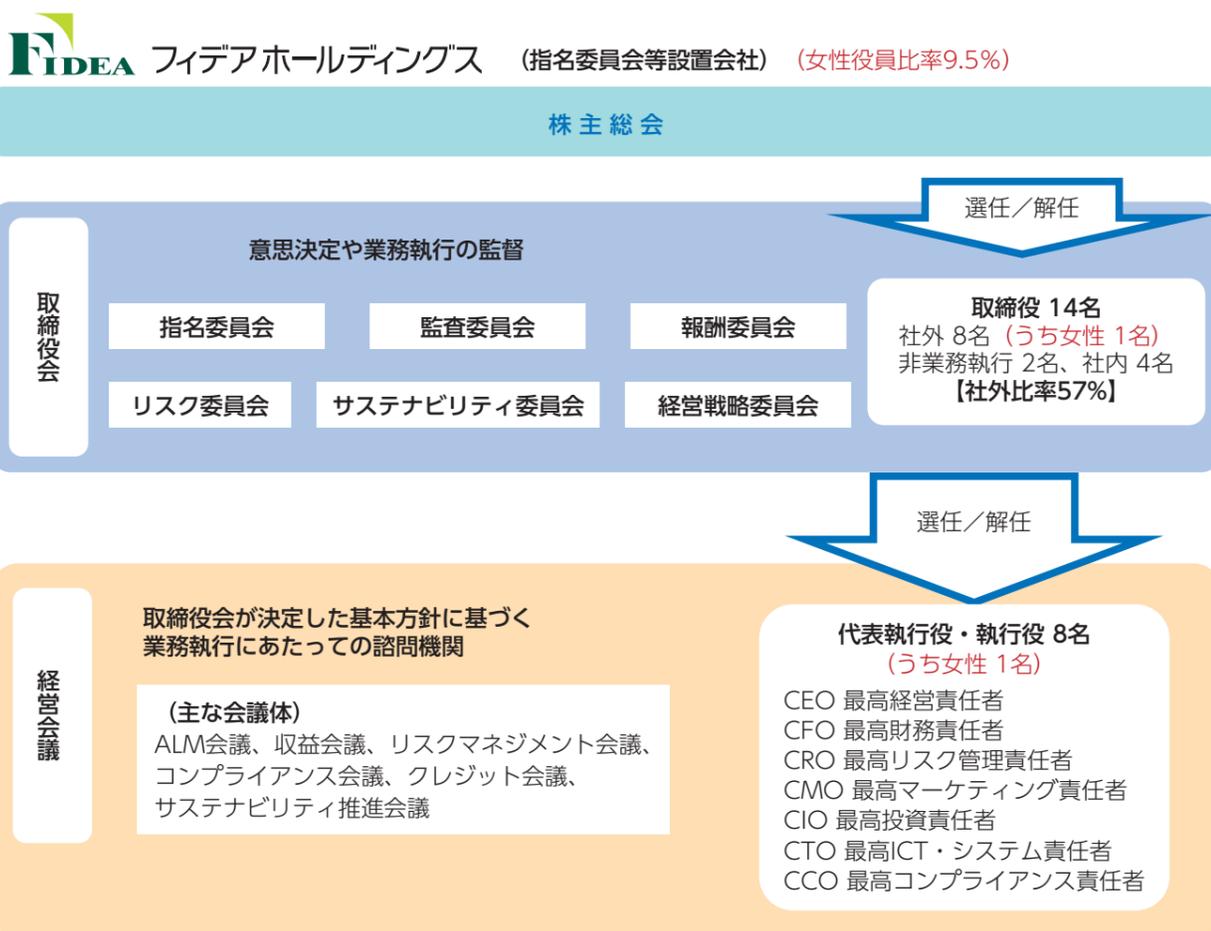
フィデアグループのコーポレートガバナンス体制

当社は、設立当初から会社組織を指名委員会等設置会社としております。

指名委員会等設置会社では、監督と業務執行が分離されることでガバナンス態勢がより一層強化されるとともに、取締役会から執行役に業務執行の決定権限が大幅に委譲されることにより、迅速な業務執行が可能となります。また、社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」が取締役人事及び役員報酬の決定並びに監査を実施するため、経営の透明性が向上いたします。また、当社においては、取締役会の監督機能の強化を目的として、法定の3つの委員会のほかに、任意の組織として「リスク委員会」「サステナビリティ委員会」「経営戦略委員会」を取締役会に設置しております。

2023年6月の定時株主総会後の体制として、取締役14名中、独立社外取締役8名(57.1%)、非業務執行取締役2名、社内取締役4名と、独立社外取締役が過半数を占める構成としております。また、このうち社外取締役に女性1名が選任されているほか、執行役には子銀行出身の女性1名が選任されており、当社役員に占める女性比率は9.5%※となっております。

※ 女性2名÷取締役・執行役21名(取締役と執行役を兼任している者は1名の役員としてカウント)



リスク管理態勢の高度化、リスクアペタイト・フレームワーク運用態勢について

当社グループは、第5次中期経営計画において資本の効率的な活用のため連結ROE5%超を長期的に目指す水準としております。この実現のために、取る、あるいは許容するリスクの種類と量(リスクアペタイト)を明確にし、グループ全体のリスクをコントロールする枠組みとして「リスクアペタイト・フレームワーク」を導入、運営しております。目標を達成するために単にリスクを抑制するのではなく、資本の有効活用による適切なリスクテイクを促すようリスク管理態勢の高度化を図っています。また、統合ストレステストによるリスク分析を実施し、アクションプランの策定、業績への影響、有価証券運用に伴う評価損益、自己資本比率への影響等を検証した上で、リスクアペタイトを決定しています。

なお、業務戦略・業務運営方針の策定にあたり、経営上、特に重大なリスクとして「トップリスク」を設定しております。

(2023年3月に選定したトップリスクは、次のとおりです。)

トップリスク	リスク事象
競争環境の変化	地域金融機関の再編や異業種企業による金融分野への参入等の金融業界の競争環境(営業基盤等)激化
戦略遂行を阻害するリスクの顕在化(人材不足等)	専門人材確保や育成の困難化による当社の競争力やサービス提供力の低下
国内金融政策の大幅引締への転換	日銀新総裁の下での段階的な利上げ、バランスシートの大幅圧縮等、大幅な金融引締による影響
金融機関の信用低下による流動性不安	国内外金融機関の信用低下による預金流出、破綻等にもなう流動性懸念
与信関係費用の増加	コロナ影響の再燃・長期化、実体経済の悪化やゼロゼロ融資返済に伴う与信関係費用の増加等
世界的な高インフレの継続	世界的対立構造の拡大や供給制約に起因したエネルギー、食料等の価格上昇の長期化による企業の大型破綻や金融収縮など深刻な景気後退
環境問題解決への意識の強まり(気候変動リスク)	気候変動リスクに対する規制(開示)・監督の厳格化及び、貸出先の事業や財務状況に及ぼす悪影響、当社グループの気候変動に対する対応への批判に伴う企業価値の毀損
システム障害の発生	人為的過失、機器の故障、災害、サイバー攻撃等の要因によるシステム障害の発生、サービスの停止
災害の発生、地政学的リスク顕在化	大規模災害や地政学的リスクの発生等、コントロールの及ばない事態の発生による業績や財務状況への悪影響
金融犯罪等外部からの脅威の増加	犯罪・テロ組織からの攻撃による業務停止や情報漏えい、不正送金等の発生による決済機能等のサービス停止 マネー・ロンダリング、経済制裁対象先、反社会的組織への対応不備による業務停止等の処分や評判悪化
役職員による不祥事件の発生	法令等違反の発生や社会的目線から乖離した行為による信頼の毀損等

※ 上記は認識しているリスクの一部であり、上記以外のリスクによっても経営上、特に重大な悪影響が生ずる可能性があります。

ステークホルダーコミュニケーション

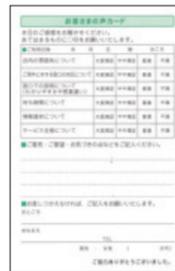
フィデアグループは、「お客さま」、「株主・投資家の皆さま」、「地域社会」、「従業員」等の様々なステークホルダーの皆さまと幅広くコミュニケーションを行い、地域の持続的な成長に向け貢献してまいります。

●各ステークホルダーへの主なコミュニケーション手段



お客さまとのコミュニケーション

店頭へ「お客さまの声カード」を設置し、お客さまからいただく貴重なご意見を、サービスの品質向上に役立てています。お客さまの声を起点とした業務改善や従業員一人ひとりのスキルアップに努めてまいります。



従業員とのコミュニケーション

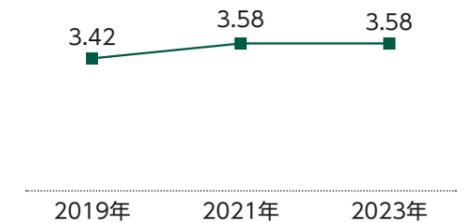
サステナビリティ方針の一環として、人材育成方針および社内環境整備方針を策定し、従業員の能力を発揮できる環境づくり、働きがいのある職場づくりに取り組んでいます。

第5次中期経営計画の基本方針の一つとして従業員満足度の向上を掲げ、上司と部下の質の高い1on1ミーティングによりコミュニケーション向上を図るとともに、主体的かつ自律的なキャリア形成、納得性のある評価と処遇の実現に向けた人事制度の改定を2024年度に予定しております。

従業員満足度を客観的に評価する方法として、定期的に「従業員満足度調査・モラルサーベイ」を実施しております。従業員満足度調査は、働きがい、モチベーション、企業風土、処遇、職場環境などに関する満足度など、従業員の意識を明らかにすることを目的として実施しています。調査結果を、グループの人事施策などに反映するとともに、中期経営計画が目指すES（従業員満足）からCS（お客さま満足）向上につなげています。

従業員満足度調査の結果を見ると、総合満足度は長期的に改善が続いています。調査結果を踏まえ、労働環境の改善を図るとともに、1on1ミーティングにおける事前アンケート内容の見直しを行っています。引き続き、経営トップのビジョンの浸透、経営方針の共有を図ってまいります。

●従業員満足度調査 総合満足度評価



■従業員満足度調査は、2年ごとに実施しており直近3回の調査結果を表示しております。

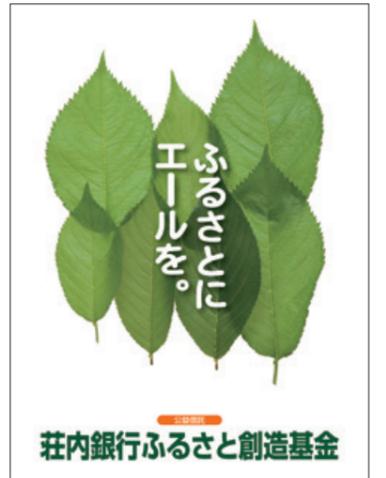
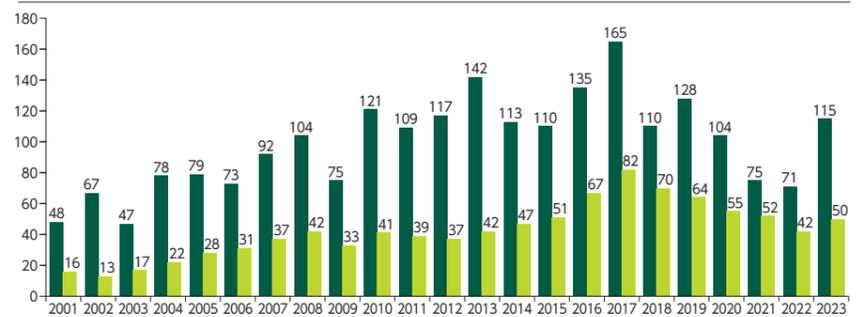
■総合満足度は従業員が5点満点で評価するもので、フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行に所属する正行員のほかパート従業員等、3社に所属する全ての従業員を対象としております。(2023年回答者数:1,783名、回答率:97.6%)

地域社会・環境とのコミュニケーション

●「公益信託荘内銀行ふるさと創造基金」

荘内銀行は、2001年から当基金を通じ、山形県内の学校教育・社会教育・文化的活動に取り組む団体に助成金を贈呈しています。子どもの健全育成や自然環境の保全、伝統文化の継承など、幅広い分野にわたって地域課題の解決を支援しています。また、交流や情報交換の機会を設けるなど、助成団体のさらなるネットワーク拡大にも貢献しています。2023年度までに、応募総数2,278件に対し978件の助成を行っています。

これまでの助成実績 (■申請件数 ■助成件数)



●「北都グリーンアクション」の推進

北都銀行では、地域特性である豊かな自然を活用した再生可能エネルギー事業に着目し、地域の再エネ導入拡大を積極的に支援しています。また、2021年からは、秋田県の脱炭素化と地域経済の持続的な成長に向けた「北都グリーンアクション」を推進。2050年までに使用電力を100%再エネ転換することを表明した「再エネ100宣言 RE Action」への参画をはじめ、地元大学との産学金連携や地域企業の脱炭素経営を後押しする商品・サービスの取扱い等、多角的な取り組みを進めています。



●女性活躍支援に向けた自治体との連携

フィデアグループは、ダイバーシティと働き方改革を推進し、多様な人材の活躍機会創出に取り組んでいます。

北都銀行では、秋田県の女性活躍に関する課題解決に向け発足した官民一体のプロジェクト「ラウンドテーブル」に参画しています。第一線で活躍する女性による講演会や、さまざまな年代でのキャリアアップや思い描くリーダー像について自由に意見交換をする学びの場で、自治体職員、民間企業の女性従業員とともにプロジェクトチームの一員として運営に携わっています。

また、荘内銀行では、酒田市の「日本一女性が働きやすいまち宣言」に賛同しました。誰もが生き生きと働き続けることのできる環境の整備と、女性が個性と能力を十分に発揮し、その思いを叶えられることを目指すという趣旨に、全行で取り組んでいます。

オール秋田で目指すゴールは...

- ① 女性の挑戦や活躍への意識改革の推進
- ② 企業や地域の枠を超え、女性同士のネットワークの構築・拡大
- ③ 自分の持っているポテンシャルの発見、発揮
- ④ 生き生きと働き続けるモチベーション、コミュニケーション能力の向上
- ⑤ 今後のキャリアアップを見据えたスキルの習得、視野拡大
- ⑥ 自分に合ったビジョン・ライフプランが描けるようになる

ステークホルダーコミュニケーション

株主との対話の方針

「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第1条において、当社コーポレートガバナンスの基本的な考え方として、「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、株主との間で建設的な対話を行う」ことを基本的な方針としております。

また、具体的な取り組み方針、体制整備などにつきましては、フィデアグループのコーポレートガバナンス原則第20条および別紙6に規定し公表しております。

同方針に基づき、2022年度は、当社ホームページへの資料掲載に加え、代表執行役社長CEOによる説明動画のオンデマンド配信を行いました。さらに、株主や投資家との対話により寄せられた意見等は、IR部担当役員が経営陣へ適宜フィードバックし取締役会に報告する体制としております。

●フィデアグループのコーポレートガバナンス原則

第20条 (株主との対話)

1. 取締役会は、株主の意見が取締役会全体に確実に共有されるよう努める。
2. 当社の取締役会は、株主との建設的な対話を統括する責任者を決定し、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、株主とコーポレートガバナンス及び重要な経営上の方針について随時議論するものとする。当該対話を行うに際しては、株主間において情報格差が生じないように十分留意するものとする。
3. 当社は、株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針（別紙6）を定め開示する。

【別紙6】株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針

1. 株主の皆さまとの対話
株主の皆さまからの対話の申込みに対して、IR部担当役員を責任者として積極的に機会の提供を図る。社長（最高経営責任者）のほか、担当役員以外の役員も対話に参加する。また、子銀行の頭取及び担当役員のほか、その他の役員も参加する。
2. 建設的な対話を促進するための体制
IR部及び子銀行の人事総務室（以下、「担当部門」）を株主の皆さまからの対話の申込み窓口とする。また、担当部門は、営業部門や管理部門と連携することにより、各種の経営情報を収集・分析し、適切な形で株主の皆さまへ提供する体制を整備する。
3. 個別の対話以外の対話手段の充実
株主の皆さまとの対話の一環として、各種の会社説明会を継続実施する。またIRサイトやディスクロージャー誌などにより、分かりやすい情報開示に努める。
4. 株主意見のフィードバック
株主の皆さまとの対話のなかで把握した意見や懸念は、IR部担当役員から経営陣へ適宜フィードバックするとともに、取締役会及び監査委員会への報告を実施する。
5. インサイダー情報の管理
重要な会社情報を適切に管理し、インサイダー取引の未然防止を図るための行内規程を定め周知徹底する。また、株主の皆さまへの公平性を確保するため、各四半期の決算発表日までの期間中は、業績の見通しに関するコメントを差し控える。

●IRに関する活動状況

個人投資家向けに定期的説明会を開催	各子銀行が、株主の皆さまや地域のお取引先の方々を対象にIR説明会を開催しております。毎年、決算発表後速やかに各子銀行の各地区において、決算の概要や経営の基本方針について、経営トップ自らが説明をしております。新型コロナウイルスの感染拡大の影響を踏まえ開催を中止しておりましたが、2023年度より再開しております。
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	定期的に東京でIR説明会を開催しております。2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大の状況を踏まえ開催中止とし、2021年度からは、経営トップが通期決算及び経営方針を説明する動画をオンデマンド配信しておりました。2023年度は、東京でのIR説明会を再開しております。
IR資料のホームページ掲載	当社ホームページに経営方針や業績、最近の取組みについて記載した投資家向け説明資料を掲載しているほか、決算短信、決算説明資料、有価証券報告書、四半期報告書、ディスクロージャー誌、事業のご報告、決算情報以外の適時開示資料を掲載しております。
IRに関する部署（担当者）の設置	適時開示及びIRに係る情報開示は、経営企画部及びIR部が担当しております。

株主還元方針

当社は、顧客部門の収益性改善ならびに自己資本充実の状況を踏まえ、2023年2月に、B種優先株式発行により導入していた公的資金の完済を実現いたしました。中期経営計画の進捗状況及びB種優先株主様向けの配当負担軽減を勘案し、2021年度に普通株式の株主さま向けの株主還元充実を目的として増配をおこなっておりますが、2022年度の株式配当金につきましても、前事業年度同様、年間1株当たり75円（うち中間配当金37円50銭）として実施しております。

当社は、グループの中核事業である銀行業をはじめとした各種事業の公共性を鑑み、長期的視野に立った経営基盤の確保に努めながら、引き続き、株主の皆さまに対し安定的な配当を行うことを基本方針としてまいります。2023年度の株式配当金につきましても1株当たり75円（うち中間配当金37円50銭）を継続する予定としております。

	19/3期	20/3期	21/3期	※ 22/3期	23/3期	24/3期予想
【普通株式】						
1株当たり年間配当金 （うち中間配当）	6円 （3円）	6円 （3円）	6円 （3円）	中間 3円75銭 期末 37円50銭	75円 （37円50銭）	75円 （37円50銭）
配当金総額（百万円）	1,088	1,088	1,088	1,359	1,354	1,354
配当性向（連結）	29.6%	88.3%	34.0%	39.4%	41.8%	75.2%
【B種優先株式】						
配当金総額（百万円）	113	113	114	57	29	—

※ 2021年10月1日を効力発生日として、10株を1株とする株式併合を実施しています。

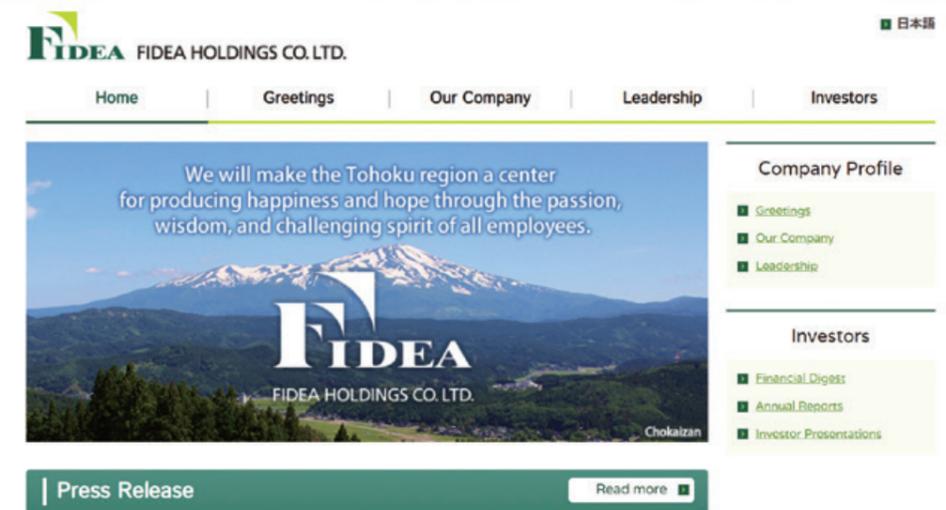
ディスクロージャーの考え方

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図り、もって株主の皆さまに当社株式を安心して長期的に保有していただくため、最良のコーポレートガバナンスを実現することを目的として、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」を制定し公表しております。

「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」第1条において、当社コーポレートガバナンスの基本的な考え方として、グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保することとしており、「会社情報を適切に開示し、透明性を確保する」ことを基本的な方針としております。

また、ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等については、「適時開示規程」を策定の上、情報取扱責任者を定め、金融商品取引法などのほか上場会社として求められる適時適切な情報開示に、真摯に取り組んでおります。適時開示規程において、情報開示担当部署を経営企画部およびIR部とし、適時開示に係る情報収集を迅速かつ網羅的に行い、常にステークホルダーの視点に立った正確かつ公平な会社情報の開示を適時適切に行えるよう社内体制の充実に努めております。

さらに、当社では、海外投資家向け情報開示を充実させるべく、英文のホームページを開設しております。決算短信、投資家向け説明資料、株主総会招集通知、中期経営計画など主要なリリースペーパーについて、英文版を公表しております。



価値創造実現のための経営基盤

役員一覧

※フィデアホールディングス 女性役員比率9.5% (取締役1名、執行役1名在籍)

フィデアホールディングス株式会社

2023年6月23日付



取締役会長
田尾祐一



取締役
兼代表執行役社長
新野正博

- CEO: 最高経営責任者
- 経営戦略委員会委員長
- サステナビリティ委員会委員



取締役
伊藤 新

- サステナビリティ委員会委員
- 経営戦略委員会委員



取締役
松田正彦

- サステナビリティ委員会委員
- 経営戦略委員会委員

取締役(非業務執行)
富樫 秀雄

- サステナビリティ委員会委員
- 監査委員会委員

取締役(非業務執行) 取締役会議長
西堀 利

- 指名委員会委員
- 報酬委員会委員
- リスク委員会委員
- サステナビリティ委員会委員
- 経営戦略委員会委員 (元みずほ銀行頭取)

取締役(社外)
小川 昭一

- 監査委員会委員
- 経営戦略委員会委員 (元㈱池田泉州銀行副頭取)

取締役(社外)
福田 恭一

- 指名委員会委員長
- 報酬委員会委員長
- リスク委員会委員
- 経営戦略委員会委員 (元明治安田損害保険㈱社長)

取締役(社外)
堀 裕

- 指名委員会委員
- 報酬委員会委員 (弁護士)

取締役(社外)
近野 博

- 監査委員会委員 (公認会計士)

取締役(社外)
布井 知子

- 監査委員会委員長
- リスク委員会委員
- サステナビリティ委員会委員 (元BNPパリバ証券㈱代表者室長、元アースウォッチ・ジャパン理事・事務局長)

取締役(社外)
廣瀬 渉

- 指名委員会委員
- 報酬委員会委員
- サステナビリティ委員会委員
- 経営戦略委員会委員 (元山形県教育委員会教育長)

取締役(社外)
甲斐 文朗

- サステナビリティ委員会委員長
- 監査委員会委員
- リスク委員会委員
- 経営戦略委員会委員 (元日本銀行秋田支店長)

取締役(社外)
青木 淳

- 指名委員会委員
- 報酬委員会委員
- サステナビリティ委員会委員
- 経営戦略委員会委員 (元㈱資生堂代表取締役常務、現㈱淳風満帆代表取締役)

執行役副社長
宮下 典夫

- 最高財務責任者(CFO)
- 最高ICT・システム責任者(CTO)
- 経営戦略委員会委員

常務執行役
小野山 公彦

- 最高リスク管理責任者(CRO)
- リスク委員会委員長

常務執行役
伊藤 大介

- 最高マーケティング責任者(CMO)
- 経営戦略委員会委員
- 営業企画部長

常務執行役
浅見 英紀

- 最高投資責任者(CIO)

執行役
工藤 仁

- 最高コンプライアンス責任者(CCO)

執行役
木戸 祐

執行役
堀越 智則

- ICT第一企画部長

株式会社 荘内銀行

2023年6月20日付

取締役会長執行役員
田尾 祐一

代表取締役頭取
松田 正彦

取締役専務執行役員
日野 俊孝

取締役常務執行役員
櫻井 晋

取締役常務執行役員
井上 義紀

取締役(非常勤)
西堀 利

取締役(非常勤)
新野 正博

取締役(非常勤)
廣瀬 渉

取締役(社外)
遠藤 涼一

取締役常勤監査等委員
皆川 陽

取締役(社外)監査等委員
岸 三郎兵衛

取締役(社外)監査等委員
酒井 忠久

常務執行役員
小野山 公彦

常務執行役員
高橋 勝敏

常務執行役員
山科 宏幸

執行役員
杉本 一伸

執行役員
土田 諭

- 資金証券部長

執行役員
本間 元毅

- 新庄支店長

執行役員
工藤 正寛

- 酒田中央支店長

執行役員
近藤 司

- 本店営業部長

執行役員
黒田 隆行

- 営業推進部長

執行役員
増田 貴久

- 山形営業部長

株式会社 北都銀行

2023年6月20日付

代表取締役頭取
伊藤 新

取締役専務執行役員
笹淵 一史

取締役専務執行役員
松田 卓

- 資金証券部長

取締役常務執行役員
相場 修

取締役常務執行役員
佐藤 敬

取締役(非常勤)
西堀 利

取締役(非常勤)
新野 正博

取締役(社外)
石井 資就

取締役(非常勤)
佐藤 裕之

- サステナビリティ委員会委員

取締役(社外)
檜岡 孝武

取締役常勤監査等委員
佐藤 節

取締役(社外)監査等委員
奥山 和彦

取締役(社外)監査等委員
湊 貴美男

常務執行役員
嵯峨 修

常務執行役員
小野山 公彦

執行役員
木藤 康嗣

- 大曲支店長

執行役員
保坂 幸悦

- 審査部長

執行役員
渡邊 幸一

- 本店営業部長

執行役員
佐藤 公誠

- 横手支店長

執行役員
竹村 敬

- 大館支店長

執行役員
小西 暁

- 湯沢支店長

執行役員
安達 光

- 土崎支店長

価値創造実現のための経営基盤

コーポレートガバナンスの状況等

コーポレートガバナンスの概要

●コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図る観点から、意思決定の透明性及び公正性を確保するとともに、保有する経営資源の有効な活用と迅速果敢な意思決定により経営の活力を増大させることが、コーポレートガバナンスの要諦であると考え、コーポレートガバナンスの充実に取り組んでおります。

※ フィデアグループのコーポレートガバナンス原則 より

第1条(コーポレートガバナンスの基本的な考え方)

当グループは、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組む。

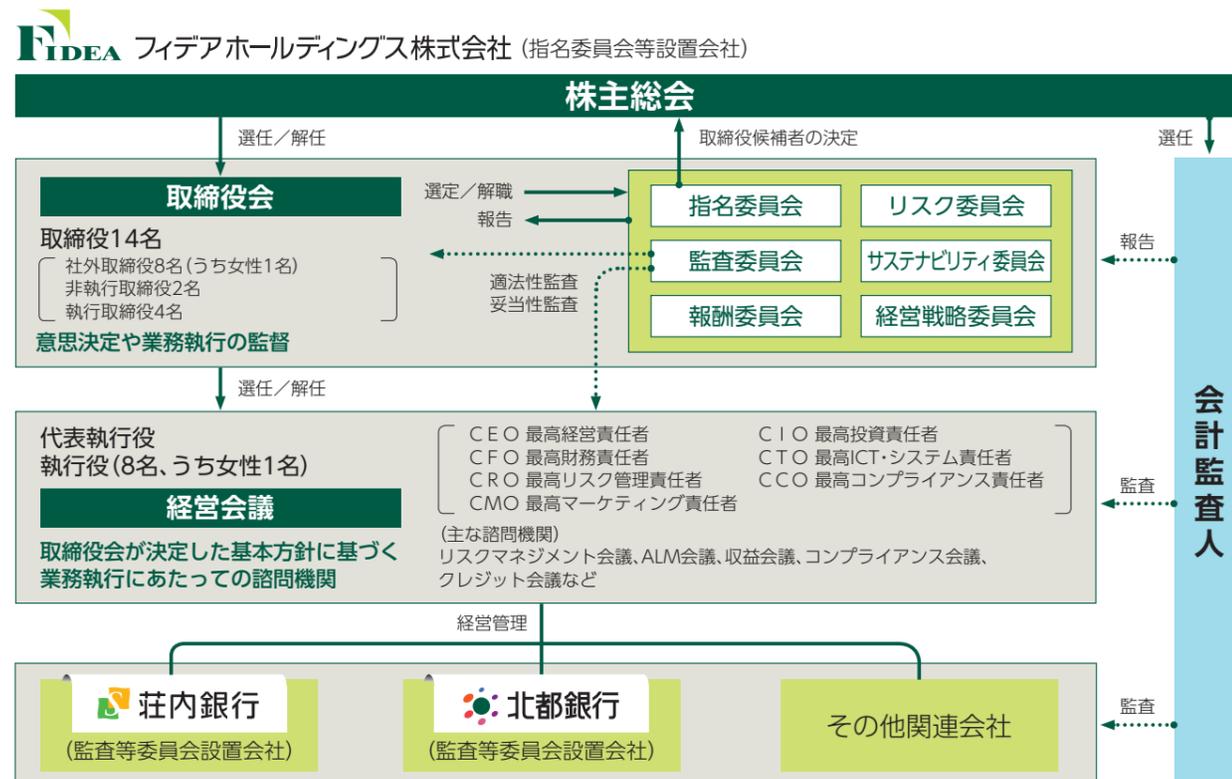
当グループの持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源の有効な活用と迅速・果敢な意思決定により経営の活力を増大させることが、コーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本方針に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組む。

- ① 株主の権利を尊重し、平等性を確保する
- ② 株主を含むステークホルダーの利益を尊重し、それらステークホルダーと適切に協働する
- ③ 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する
- ④ 独立社外取締役が中心的な役割を担う仕組み(独立社外取締役を主な構成員とする会議の開催等)を構築し、取締役会による業務執行の監督機能をより実効化する
- ⑤ 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、株主との間で建設的な対話を行う

●現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

当社は、設立当初から会社組織を指名委員会等設置会社としております。指名委員会等設置会社では、監督と業務執行が分離されることでガバナンス態勢がより一層強化されるとともに、取締役会から執行役に業務執行の決定権限が大幅に委譲されることにより、迅速な業務執行が可能となります。また、社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」が取締役人事及び役員報酬の決定並びに監査を実施するため、経営の透明性が向上いたします。

●企業統治の体制の概要等(コーポレートガバナンス体制図)



会社の機関の内容

※ 各委員会の構成

名称	法定/任意	開催	委員長	委員	主な目的等
指名委員会	法定	年1回以上 随時	社外取締役	社外取締役3名、 非業務執行取締役1名	株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定。
監査委員会	法定	原則毎月	社外取締役	社外取締役3名、 非業務執行取締役1名	取締役および執行役の職務執行の監督のほか、監査方針、監査計画、株主総会に提出する会計監査人の選解任議案等の内容を決議。
報酬委員会	法定	年1回以上 随時	社外取締役	社外取締役3名、 非業務執行取締役1名	取締役および執行役が受ける個別の報酬等の内容について決議。
リスク委員会	任意	四半期毎	CRO (執行役)	社外取締役3名、 非業務執行取締役1名	各種リスクに対する業務執行状況の検証等を実施。また、リスクアパタイト・フレームワークの企画運営の検証等を実施。
サステナビリティ委員会	任意	年1回以上 随時	社外取締役	社外取締役3名、 非業務執行取締役2名、 社内取締役3名 等	当社グループのSDGs達成に向けた取り組み、およびサステナビリティ経営の状況の評価、検証等を実施。また、今後のサステナビリティ経営のあり方などに関して取締役会に助言等を実施。
経営戦略委員会	任意	年1回以上 随時	社内取締役 (執行役CEO)	社外取締役5名、 非業務執行取締役1名、 社内取締役2名、 執行役2名	当社グループの企業価値向上、成長戦略実現に向けて、中長期的な経営戦略を検討し、ビジネスモデル再構築のための経営改革への取り組み状況の検証等を実施。また、今後の経営改革のあり方などについて、取締役会に助言等を実施。

当社は、指名委員会等設置会社とし、監督と業務執行を分離することでガバナンス態勢を一層強化する一方、取締役会から執行役に業務執行の決定権限を大幅に移譲することにより、迅速な業務執行体制の構築を図っております。また、社外取締役が過半数を占める「指名委員会」「監査委員会」「報酬委員会」が取締役の選解任及び役員報酬の決定並びに監査を実施し経営の透明性を高めるとともに、任意組織として「リスク委員会」「サステナビリティ委員会」「経営戦略委員会」を設置しております。当社の意思決定、執行及び監査にかかる組織は以下のとおりです。

●取締役会

取締役会は、取締役14名で構成され、うち社外取締役8名(うち女性1名)、非業務執行取締役2名、執行役及び銀行頭取を兼務する取締役4名となっております。取締役会は、法令で定められた事項や経営の基本方針及び経営上の重要事項に係る意思決定を行うとともに、取締役及び執行役の職務の執行状況を監督し、原則として毎月1回開催しております。

※ 取締役会審議案件の内訳

2022年度開催回数	内訳	比率	議題
14回	ガバナンス	59%	株主総会関連、内部統制、報告書関連の承認、情報開示 等
	経営戦略	35%	グループ経営の状況、決算、利益計画、人事、組織改正 等
	資本政策	6%	配当(方針)、自己株式取得・処分 等

●指名委員会、監査委員会、報酬委員会

指名委員会は、取締役5名、うち社外取締役4名、非業務執行取締役1名により構成され、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定しております。指名委員会は、1年に1回以上、必要に応じて随時開催しております。

2023年6月23日現在

指名委員会	(委員長)		(委員)		
	福田 恭一 (社外取締役)	西堀 利 (非業務執行取締役)	堀 裕 (社外取締役)	廣瀬 渉 (社外取締役)	青木 淳 (社外取締役)
2022年度開催回数	主要議題				
9回	<ul style="list-style-type: none"> 役員人事に関する件 子会社の役員人事に関する件 取締役(除く社外取締役)の兼職に関する件 2021年度役員業績評価に関する件 経営戦略委員会委員の選定に関する件 代表執行役等の後継者育成計画策定に関する件 				

※ 代表執行役等の後継者育成計画

当社は、指名委員会で審議する事項のひとつに、当社グループの5つのマテリアリティ(重要課題)の解決や経営理念の実現に直結するテーマとして、当社代表執行役社長および中核子会社である荘内銀行代表取締役頭取・北都銀行代表取締役頭取の後継者育成計画を掲げております。

当社グループは、持続的な成長と中長期的な企業価値向上の実現を目指しています。その目的を達成するため、経営トップの交代を適切なタイミングで行うべく、計画的に後継者育成を進めながら、あるべき経営トップ像や求められる資質を十分吟味し、最もふさわしい経営トップを選定いたします。

価値創造実現のための経営基盤

コーポレートガバナンスの状況等

監査委員会は、取締役5名、うち社外取締役4名、非業務執行取締役1名により構成され、取締役及び執行役の職務執行の監督のほか、監査方針、監査計画、株主総会に提出する会計監査人の選解任議案等の内容を決議しております。監査委員会は、原則として毎月1回開催しております。

2023年6月23日現在

	(委員長)	(委員)			
監査委員会	布井 知子 (社外取締役)	小川 昭一 (社外取締役)	近野 博 (社外取締役)	富樫 秀雄 (非業務執行取締役)	甲斐 文朗 (社外取締役)
2022年度開催回数	主要議題				
12回	<ul style="list-style-type: none"> ・第13期決算監査について ・「常勤の監査委員」「特定監査委員」選定の件 ・2022年度監査方針並びに監査計画について ・監査委員会監査基準改定の件 				

報酬委員会は、取締役5名、うち社外取締役4名、非業務執行取締役1名により構成され、取締役及び執行役が受ける個別の報酬等の内容について決議しております。報酬委員会は、1年に1回以上、必要に応じて随時開催しております。

2023年6月23日現在

	(委員長)	(委員)			
報酬委員会	福田 恭一 (社外取締役)	西堀 利 (非業務執行取締役)	堀 裕 (社外取締役)	廣瀬 渉 (社外取締役)	青木 淳 (社外取締役)
2022年度開催回数	主要議題				
8回	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年度役員報酬に関する件 ・2021年度役員変動報酬(役員賞与)の支給に関する件 ・譲渡制限付株式報酬制度の導入に関する件 				

● リスク委員会

取締役会における任意組織としてリスク委員会を設置しております。リスク委員会は、委員長である常務執行役CROと委員である社外取締役3名、非業務執行取締役1名により構成され、各種リスクに対する業務執行状況やリスクアペタイト・フレームワークの企画運営の検証等を行っております。リスク委員会は、事務局をリスク統括部とし、原則として四半期に1回開催しております。

2023年6月23日現在

	(委員長)	(委員)			
リスク委員会	小野山 公彦 (常務執行役CRO)	西堀 利 (非業務執行取締役)	福田 恭一 (社外取締役)	布井 知子 (社外取締役)	甲斐 文朗 (社外取締役)
2022年度開催回数	主要議題				
5回	<ul style="list-style-type: none"> ・リスクアペタイト・フレームワーク(RAF)に関する活動計画2021年度実績と2022年度活動計画 ・ロシアによるウクライナ侵攻を受けた市場の混乱、相場急変時の対応について ・2022年3月期(2021年度)地域金融機関ポートフォリオについて ・中長期ポートフォリオの課題について ・統合ストレステストについて 				

● サステナビリティ委員会

取締役会における任意組織としてサステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会は、当社グループのSDGs達成に向けた取り組み及びサステナビリティ経営の状況を評価、検証するとともに、今後のあり方などに関して取締役会に助言等を行っております。サステナビリティ委員会は、事務局を経営企画部とし、原則として1年に1回以上開催することとしております。

2023年6月23日現在

	(委員長)	(委員)			
サステナビリティ委員会	甲斐 文朗 (社外取締役)	西堀 利 (非業務執行取締役)	布井 知子 (社外取締役)	廣瀬 渉 (社外取締役)	青木 淳 (社外取締役)
		富樫 秀雄 (非業務執行取締役)	新野 正博 (取締役)	伊藤 新 (取締役)	松田 正彦 (取締役)
		佐藤 裕之 (北都銀行取締役)	—	—	—
2022年度開催回数	主要議題				
4回	<ul style="list-style-type: none"> ・TCFD(気候変動関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った開示並びにそれに伴う各種目標額等の設定について ・CO2排出量削減施策について ・サステナブルファイナンス実績額積上げに向けた施策について ・多様性KPIの第5次中期計画目標及び人的資本開示について ・マテリアリティ達成に向けたこれまでの取り組みについて 				

● 経営戦略委員会

取締役会における任意組織として経営戦略委員会を設置しております。経営戦略委員会は、持続的な企業価値向上に向けた中長期の経営戦略を検討し、ビジネスモデル再構築のための経営革新を一層進めるため、取締役会に対し助言等を行っております。経営戦略委員会は、事務局を経営企画部とし、原則として1年に1回以上開催することとしております。

2023年6月23日現在

	(委員長)	(委員)			
経営戦略委員会	新野 正博 (取締役)	西堀 利 (非業務執行取締役)	小川 昭一 (社外取締役)	福田 恭一 (社外取締役)	廣瀬 渉 (社外取締役)
		甲斐 文朗 (社外取締役)	青木 淳 (社外取締役)	伊藤 新 (取締役)	松田 正彦 (取締役)
		宮下 典夫 (執行役員副社長)	伊藤 大介 (常務執行役CMO)	—	—
2022年度開催回数	主要議題				
3回	<ul style="list-style-type: none"> ・第5次中期経営計画策定状況について 				

● 経営会議

経営会議は、取締役会が決定した基本方針に基づく業務執行にあたっての代表執行役社長の諮問機関として、執行役で構成しております。当社及び当社グループ全体の業務執行に係る重要事項について決定等を行っております。経営会議は、原則として毎週1回開催しております。

取締役・監査役の選任方針

- 社内取締役及び執行役候補者決定の基準は、次のとおりとする
 - ① 銀行の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができること
 - ② 知識及び経験を有し、かつ十分な社会的信用を有すること
- 社外取締役候補者決定の基準は、次のとおりとする
 - ① 社外取締役にふさわしい人格・識見を有すること
 - ② 豊かな業務経験または専門経験を有すること
 - ③ 十分な社会的信用を有すること
 - ④ 社外取締役として独立性を維持できること
 - ⑤ 心身ともに健康であること
- 指名委員会で決定した執行役候補者は取締役会に、取締役候補者は株主総会に付議し決定する

<ご参考>フィデアグループの「社外取締役の独立性に関する基準」

- 当グループ関係者
 - ① 当グループの業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人(以下、「業務執行者」という)ではなく、過去においても業務執行者ではなかったこと
 - ② 当社の現在の主要株主(議決権所有割合10%以上の株主をいう)、またはその親会社若しくは重要な子会社ではなく、またはそれらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近5年間ににおいても業務執行者ではなかったこと
- 取引関係者
 - ① 当グループを主要な取引先とする者、またはその親会社若しくは重要な子会社ではなく、またはそれらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近5年間ににおいても業務執行者ではなかったこと
 - ② 当グループの主要な取引先である者、またはその親会社若しくは重要な子会社ではなく、またはそれらの者が会社である場合における当該会社の業務執行者ではなく、最近5年間ににおいても業務執行者ではなかったこと
 - ③ 当グループから一定額(過去3事業年度の平均で年間1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額)を超える寄付または助成を受けている組織の業務執行者ではないこと
 - ④ 当グループから取締役を受け入れている会社、またはその親会社若しくは子会社の役員ではないこと
- 専門的サービス提供者
 - ① 現在、当グループの会計監査人または当該監査法人の社員等ではなく、最近5年間ににおいて当該社員等として当グループの監査業務を担当したことがないこと
 - ② 弁護士やコンサルタント等として、役員報酬以外に当グループから過去3年平均にて年間1,000万円以上の金銭その他の財産上の利益を得ていないこと

価値創造実現のための経営基盤

コーポレートガバナンスの状況等

4. その他

- ① 上記1～3に掲げる者の配偶者または二親等内の親族ではないこと
- ② 当社の一般株主全体との間で上記にて考慮されている事由以外の事情で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれのない人物であること
- ③ 上記2でいう主要な取引先は、最近3事業年度各年度の連結売上高(当社の場合は、連結経常収益)の2%以上を基準に判定する
- ④ 仮に上記2～4①いずれかを充足しない者であっても、当該人物の人格、識見等に照らし、当社の十分な独立性を有する社外取締役としてふさわしいと当社が考える者については、当社は、当該人物が会社法上の社外取締役の要件を充足しており、かつ、当該人物が当社の十分な独立性を有する社外取締役としてふさわしいと考える理由を、対外的に説明することを条件に、当該人物を当社の社外取締役候補者とすることができる

取締役の選任理由

取締役選任理由	
田尾祐一	これまで株式会社みずほ銀行常務執行役員、みずほ総合研究所株式会社代表取締役副社長を歴任。2016年より当社取締役兼代表執行役社長就任以後、株式会社北都銀行取締役及び株式会社荘内銀行代表取締役頭取、取締役会長を兼務するなど、当グループを執行面から包括的に運営管理しております。金融業界における経験と経営に関する相当程度の知見を有しており、その豊富な経験と知見を当社取締役会において活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化が期待できるため取締役といたしました。
新野正博	新野氏は、これまで株式会社みずほ銀行の営業店長やリテール法人営業推進部長などを歴任。2019年より当社執行役や常務執行役を経て、専務執行役として営業関連部門および人事総務関連部門の統括に携わり、本年4月からは当社代表執行役社長として、当社を統括する立場にあります。金融業界における経験と経営に関する相当程度の知見を有しており、その経験や知見を当社取締役会において活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化が期待できるため、取締役としました。
伊藤 新	当社執行役及び株式会社北都銀行取締役として、営業関連部門を統括する立場に携わる等、豊富な業務経験を有し、業務全般を熟知しております。また、株式会社北都銀行代表取締役頭取としての経験を通じ、経営に関する豊富な知見も有しております。その経験や知見を当社取締役会において活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化が期待できるため取締役といたしました。
松田正彦	当社執行役及び株式会社荘内銀行取締役として、財務、経営企画、リスク管理、コンプライアンス、営業関連統括等に携わる等、豊富な業務経験を有しております。また、株式会社荘内銀行代表取締役頭取として同行を統括する立場であり、その経験や知見を当社取締役会において活かすことにより、取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化が期待できるため取締役といたしました。
富樫秀雄	当社執行役及び株式会社荘内銀行取締役として長年にわたり有価証券運用に携わり、また営業店の担当役員としても豊富な経験を有しております。その豊富な経験と高い識見・専門性を活かし、当社取締役会の意思決定機能や監督機能の実効性強化等が期待できるため取締役といたしました。
西堀 利	西堀氏を非業務執行(社内)取締役とした理由は、同氏には長年、当社独立社外取締役として監督機能の実効性向上に貢献していただいたほか、取締役会議長として執行部門との情報交換や認識共有を図っていただきましたが、厳しい経営環境の下、地方銀行に求められる経営革新のスピードアップのためには、西堀氏が社外取締役としての活動の中で得た当社に関する知識や経験を活かしつつ、当グループの経営改革を執行部とともに引き続き推進していただくことが適切との判断からであります。西堀氏は、株式会社みずほフィナンシャルグループ常務取締役財務・主計グループ長(CFO)、株式会社みずほ銀行取締役頭取を歴任されており、西堀氏の経営者としての豊富な経験と高い識見を活かし、引き続き当グループの発展に貢献いただけることを期待し、取締役といたしました。引き続き、取締役会議長、指名委員会委員、報酬委員会委員、リスク委員会委員、サステナビリティ委員会委員及び経営戦略委員会委員を兼務していただき、非業務執行取締役として客観的な立場で経営に関与していただきます。
小川昭一	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、小川氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
福田恭一	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、福田氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
堀 裕	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、弁護士として長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、堀氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
近野 博	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、公認会計士として長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、近野氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
布井知子	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、布井氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
廣瀬 渉	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、山形県行政における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、廣瀬氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
甲斐文朗	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、金融業界における長年の経験を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、甲斐氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。
青木 淳	会社法第2条第15号に規定する社外取締役であり、コンサルティング業界において豊富な経験を有しているほか、人事戦略においても豊富な経験を有しており、その高い見識を当社の経営に反映していただくことにより、コーポレートガバナンスのより一層の強化が図られるものと判断し取締役といたしました。なお、青木氏は、当社の関係会社・主要株主・主要な取引先の業務執行者等ではなく、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員に指定しております。

スキルマトリクス

各取締役が保有するスキルのうち、特に期待する分野は以下のとおりであります。

<各取締役のスキルマトリクス>

	企業経営	金融	事業戦略	財務・会計	人事戦略 人材育成	リスク マネジメント	法務・コンプ ライアンス	地域経済
田尾 祐一	●	●	●					●
新野 正博	●	●	●		●			
伊藤 新	●	●	●					●
松田 正彦	●	●	●					●
富樫 秀雄		●				●		●
西堀 利	●	●	●	●	●	●		
小川 昭一	●	●	●					
福田 恭一	●	●			●	●	●	
堀 裕							●	
近野 博				●				
布井 知子		●			●	●	●	
廣瀬 渉								●
甲斐 文朗		●				●		
青木 淳	●	●	●		●			

※上記一覧表は、各取締役が有するすべての知見を表すものではありません。

役員トレーニング

当社は、以下のとおり、取締役の研鑽及び研修にかかる基本的な方針を定めております。

1. 新任取締役(独立社外取締役を含む)は、就任に際して必要なトレーニングを受けるとともに、当グループの経営戦略、財務状態その他の重要な事項につき説明を受ける。
2. 取締役は、その役割を果たすために、当グループのコーポレートガバナンス、財務状態、法令等遵守その他の事項に関して、常に積極的に情報を収集し、研鑽を積み重ねなければならない。

●取締役に対するトレーニングに関する方針

取締役会は、取締役がその役割・責任を適切に果たしていくうえで必要な知識・情報を取得、更新することができるよう就任時に加え、就任後も継続的に外部機関が提供する講習なども含め必要な機会を提供、斡旋するとともに、その費用を支援する。

なお、新任の社外取締役には、就任時において、当グループの歴史、経営理念、事業構造などに関する知識・情報を取得する機会も提供する。

取締役会の実効性確保、実効性評価の状況

当社では、事業年度ごとに取締役の自己評価をもとに取締役会全体の実効性について分析・評価することとしております。

2022年度は、2023年3月に実施した各取締役によるアンケート方式での評価・意見をもちに、6月の取締役会において協議いたしました。その結果、当社の取締役会は全体として「概ね適切」に運営されており、引き続き取締役会の実効性は確保されていると評価しております。

(1) 2022年度の取組方針への対応状況

- ① 次期中期経営計画を見据えた経営革新
取締役会において前年度決算および第4次中期経営計画の総括を行い、諸課題への対応策を年度計画及び第5次中期経営計画に反映させることで経営革新の実効性向上を図りました。また、主要な戦略・施策の実施状況を確認し、改善対応策等についても具体的に議論しております。
- ② 取締役会の機能向上
取締役会の任意組織として経営戦略委員会を新たに設置し、今後の戦略や第5次中期経営計画に向けた取組みについて議論を深めております。また、引き続き事前に資料を展開し充実した議論形成を図っております。

価値創造実現のための経営基盤

コーポレートガバナンスの状況等

- ③ 効果的な議論形成
社外取締役の経営会議への参加や子銀行社外取締役との意見交換会等を通して、執行の状況や地域特有の経営環境などへの理解を深め、より効果的な議論形成の促進を図っております。

(2) 2023年度の取組方針

- ① 中期経営計画の達成に向けた経営革新
第5次中期経営計画における主要戦略のPDCA管理を実施することで計画実現の実効性向上を図るとともに、コンサルティング業務の強化に向けた、新施策の立案・実行を進めてまいります。
- ② 取締役会の機能向上
実効性の高い監督及び機能強化を通じ、社長を中心とした経営陣の迅速・果敢なリスクテイクを支えてまいります。
- ③ 効果的な議論形成
議案説明時の論点明確化、社外取締役への情報提供の一層の充実に取り組むなど、議論形成の充実を図ってまいります。

※ 取締役の取締役会及び各委員会への当連結会計年度中の出席状況

氏名	在任期間	取締役会及び各委員会への出席状況						
		取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会	リスク委員会	サステナビリティ委員会	経営戦略委員会
田尾 祐一	6年9か月	14/14回(100%)	—	—	—	—	4/4回(100%)	3/3回(100%)
伊藤 新	3年9か月	14/14回(100%)	—	—	—	—	4/4回(100%)	3/3回(100%)
松田 正彦	9か月	12/12回(100%)	—	—	—	—	4/4回(100%)	3/3回(100%)
富樫 秀雄	1年9か月	14/14回(100%)	—	12/12回(100%)	—	—	4/4回(100%)	—
西堀 利	7年9か月	14/14回(100%)	9/9回(100%)	—	8/8回(100%)	5/5回(100%)	4/4回(100%)	3/3回(100%)
小川 昭一	6年9か月	14/14回(100%)	—	12/12回(100%)	—	—	—	3/3回(100%)
福田 恭一	6年9か月	14/14回(100%)	9/9回(100%)	—	8/8回(100%)	5/5回(100%)	—	3/3回(100%)
堀 裕	6年9か月	14/14回(100%)	9/9回(100%)	—	8/8回(100%)	—	—	—
近野 博	2年9か月	13/14回(92%)	—	10/12回(83%)	—	—	—	—
布井 知子	2年9か月	14/14回(100%)	—	12/12回(100%)	—	5/5回(100%)	4/4回(100%)	—
廣瀬 渉	1年9か月	14/14回(100%)	9/9回(100%)	—	8/8回(100%)	—	4/4回(100%)	3/3回(100%)
甲斐 文朗	1年9か月	13/14回(92%)	—	10/12回(83%)	—	4/5回(80%)	4/4回(100%)	3/3回(100%)

役員報酬制度

● 役員の報酬等の額又はその算定方針の決定に関する方針

当社は、固定報酬(基本報酬)のほか、譲渡制限付株式報酬および変動報酬(役員賞与)を導入しております。

当社は、グループ経営理念のもと、東北地方に根差す地域金融機関として持続可能な地域社会実現に貢献し、地域のお客さまの成長とともに中長期的な企業価値向上を実現することを目指しております。この経営理念実現のため、各役員が果たすべき役割を最大限発揮するインセンティブ及び役員の役割発揮に対する対価とすることを目的として、報酬制度を決定しております。

当社の社内取締役(非業務執行取締役を除く)及び執行役に対し、固定報酬として役位を基に役割や責任に応じて支給する(a)基本報酬、中長期的な企業価値向上に対するインセンティブを高めることを目的として支給する(b)譲渡制限付株式報酬を支給しております。この報酬(a)(b)については、「フィデアグループ取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針」に則り、報酬委員会において審議・決定しております。

また、変動報酬とする(c)役員賞与は単年度業績向上へのインセンティブを高めるため、各エンティティの業績等を勘案した組織評価と各役員の業務執行としての業績貢献度合いを勘案した個人評価を踏まえて決定しております。組織評価の業績指標はフィデアホールディングス連結及び各銀行における中期経営計画の目標である当期純利益とその中で特に重視している顧客部門業務純益

を中心に各種施策の進展度合いを勘案して、また、個人評価は各役員の業務執行分野の業績貢献度合いを勘案して、指名・報酬委員会が評定し、最高1.5か月相当から最低0.3か月相当の賞与マトリックスにて個別支給額を決定しております。なお、2021年度の当期純利益は当社連結が3,506百万円(当初業績予想比+106百万円、前期比+191百万円)、顧客部門業務純益は当社(荘内銀行と北都銀行の合算)が233百万円(内部計画比+1,277百万円、前期比+1,087百万円)となっております。

非業務執行取締役及び社外取締役の報酬は、経営への監督機能を有効に機能させるため、(a)基本報酬のみとしております。

なお、「フィデアグループ取締役および執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針」及び報酬委員会の主な開催内容は次のとおりであります。

● フィデアグループ取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する基本方針

- 報酬委員会は、当社定時株主総会ならびに同日開催の当社取締役会において決定される当社の役員改選に合わせて毎年6月に開催し、当社役員の個人別の報酬等の内容を決定する。
- 報酬委員会は、上記と共に、荘内銀行及び北都銀行の定時株主総会ならびに同日開催予定のそれぞれの取締役会において決定される役員改選に合わせて毎年6月に開催し、各行取締役の個人別の報酬等の内容を審議し、意見の提言を行う。荘内銀行及び北都銀行は、それぞれの株主総会の決議及び当社報酬委員会の意見の内容を受けて、それぞれの取締役会において、それぞれの代表取締役頭取に各行取締役の個人別の報酬等の内容の決定を一任する決議を行う。各代表取締役頭取は各行取締役の個人別報酬等の内容を決定する。
- 前項に関わらず、当社は必要に応じて報酬委員会を開催し、当社役員の個人別の報酬等の内容を決定及び各行取締役の個人別の報酬等の内容を審議し、荘内銀行及び北都銀行に対して意見の提言を行うことができる。
- 当社役員及び各行取締役の個人別の報酬については、報酬委員会規程に基づき、報酬委員会における公正厳格な協議により決定し、または意見の提言を行う。
- 当社役員及び各行取締役の個人別の役員賞与については、報酬委員会規程に基づき、直前期業績に顕在する貢献、その他特に勘案すべき事項を踏まえた報酬委員会における公正厳格な協議により決定し、または意見の提言を行う。

● 譲渡制限付株式報酬制度について

報酬委員会は2022年5月13日、2022年度より譲渡制限付株式報酬制度を導入することを決議しました。この制度は、経営陣に当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的とするものです。具体的には、一定期間、自由に譲渡その他の処分をすることができないこと及び一定の事由が生じた場合には当社が無償取得することを条件に、当社普通株式を取締役(非業務執行取締役、社外取締役及び監査委員を除く)及び執行役に付与いたします。譲渡制限付株式の割当てに関するその他の具体的内容につきましては、報酬委員会において決定いたします。

● 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

当事業年度(自2022年4月1日 至2023年3月31日)

役員区分	員数(人)	報酬等の総額(百万円)	固定報酬(百万円)		変動報酬(百万円)	その他(百万円)
			基本報酬	自社株取得目的報酬		
取締役(社外取締役を除く)	3	51	46	0	1	3
執行役	9	125	108	2	7	8
社外取締役	8	66	66	—	—	—
計	20	243	220	3	8	11

- (注) 1. 当事業年度中に在任した役員数は取締役5名、執行役9名、社外取締役7名であります。上表の支給人員との相違は、無報酬の取締役が2名、執行役を兼務する取締役が1名、当事業年度中に社外取締役から非業務執行取締役となった取締役が1名存在していることによるものであります。
2. 報酬等の総額には、当社の主要子会社である荘内銀行及び北都銀行の取締役としての報酬99百万円(うち取締役(社外取締役を除く)3名80百万円、執行役1名18百万円)を含めておりません。当該報酬等を含めたグループの報酬等の総額及び員数は以下のとおりです。

役員区分	員数(人)	報酬等の総額(百万円)	固定報酬(百万円)		変動報酬(百万円)	その他(百万円)
			基本報酬	自社株取得目的報酬		
取締役(社外取締役を除く)	5	132	111	3	6	11
執行役	9	144	124	3	8	9
社外取締役	8	66	66	—	—	—
計	22	343	301	6	14	21

3. 変動報酬には役員賞与が該当します。
4. その他には、従前支給していた自社株取得目的報酬に代えて2022年5月13日に導入を決定した譲渡制限付株式報酬が該当します。

価値創造実現のための経営基盤

コーポレートガバナンスの状況等

政策投資株式

当社グループは、政策投資株式の残高削減を基本方針としております。

● 保有意義・経済合理性の検証

保有する政策投資株式については、事業年度ごとに、取締役会において政策投資目的で保有する個別の株式の保有目的の適切性及び保有目的の達成状況の検証、並びに保有に伴う便益等が当社の資本コストに見合っているかの経済合理性の検証を行い、その企業の地域経済への貢献度合い等も含め総合的に保有の適否を判断しております。その結果、保有の適切性が不十分と判断される場合には、当該企業の理解を得たうえで縮減を図っております。

● 政策投資株式に係る議決権行使基準

議決権行使にあたっては、株式保有先の経営方針やガバナンス、業容などを勘案した上で、企業価値の向上という観点も踏まえ、総合的に賛否を判断いたします。なお、株式価値に大幅な変動を与える場合や、議案内容に不明な点がある場合には、個別に対話を行い、賛否を判断しております。

内部統制システムの基本方針

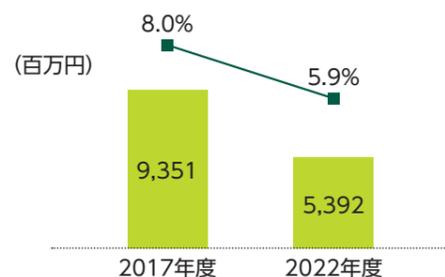
● 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、当社グループが法令・定款に適合し、かつ、業務の適正を確保するために、次のとおり内部統制の整備・強化に取り組んでおります。

1. 当社の役職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
 - (1)当社は、役職員の職務の執行が法令及び定款に適合するよう、企業理念、コンプライアンス態勢規程等を定め、役職員全員がこれを遵守する。
 - (2)当社は、法令等遵守態勢の整備・強化等を図るため、コンプライアンス会議を設置し、法令等遵守に係る十分な審議を行い、法令等遵守態勢の充実・強化を図る。
 - (3)当社は、市民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、毅然とした態度で臨むとともに、反社会的勢力との取引を遮断するため、当該情報を一元管理・共有し、警察等の外部専門機関とも連携し、組織全体として対峙する体制を整備する。
 - (4)役職員は、法令等違反又はその疑いのある行為等を発見したときは、速やかに所管部署に報告する。
2. 当社の執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
 - (1)当社は、各種議事録のほか執行役の職務の執行にかかる文書を、社内規程等に基づき適切に保存及び管理を行う。
 - (2)当社は、情報資産の安全対策の基本方針としてセキュリティポリシーを定める。
3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
 - (1)当社は、業務において保有するすべてのリスクの管理に関する基本方針としてリスク管理方針を定め、社内に浸透を図る。
 - (2)当社は、定期的にリスクの全体状況を把握するとともに、各種リスクの測定及び対応方針の検討を行う。また、リスクマネジメント会議にて、リスク管理に係る十分な審議を行い、統合的なリスク管理態勢の運営強化を図る。
 - (3)業務部門から独立した内部監査部門は、各部門の業務運営状況を監査し、各種リスク管理態勢の適切性・有効性の検証を行い、取締役会はその結果の報告を受ける。
4. 当社の執行役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
 - (1)当社は、取締役会において定めた経営の基本方針に基づき、執行役が委任を受けた業務の執行を行う。執行役の職務は、執行役規程、付議基準及び組織規程・業務分掌に基づき業務執行責任を明確化し、相互牽制を図り、適正な職務の遂行が行われる体制とする。
 - (2)当社は、迅速かつ質の高い経営執行を確保するための体制として、社長の諮問機関である経営会議を設置し、取締役会から委任された重要な業務執行に係る具体的事項について十分な審議を行う。
5. 当社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
 - (1)当社グループの健全かつ円滑な運営を行うため、グループ経営管理規程を定める。また、グループ会社の運営を管理する部門を設置する。
 - (2)当社は、子会社等への不当な要求等を防止するための体制を強化する。
 - (3)当社は、子会社等の事業内容の定期的な報告を受けるとともに、重要な案件についての事前協議を適正に行う。
6. 当社の監査委員会の職務を補助すべき取締役及び従業員に関する事項
 - (1)監査委員会の職務を補助する従業員を配置した場合、その従業員は監査委員会又は特定監査委員の指示に従い、その職務を行う。
 - (2)監査委員会の職務を補助する従業員にかかる人事異動、人事評価、懲戒処分等に関する事項は、事前に特定監査委員の同意を得る。

● 連結純資産に対する政策投資株式の比率

■ 貸借対照表計上額(2行合算) ■ 比率



7. 当社の監査委員会への報告に関する体制

- (1)執行役及び所管部署は、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは、直ちに監査委員へ報告する。
 - (2)監査委員会は、監査委員会規程等に基づき、必要に応じ、いつでも役職員に報告を求めることができるものとする。
 - (3)監査委員会は、監査委員会規程等に基づき、必要に応じ、いつでも子会社等の役職員に報告を求めることができるものとする。
 - (4)監査委員会へ報告をした者について、当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを行うことを禁止する。
8. その他当社の監査委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
- (1)監査委員会は、監査委員会規程等に基づき、取締役会及び経営会議のほか、重要な意思決定の過程及び業務執行状況を把握するため、重要な会議に出席できることとする。
 - (2)監査委員会は、代表執行役及びCEO(最高経営責任者)・CFO(最高財務責任者)・CRO(最高リスク管理責任者)・CMO(最高マーケティング責任者)・CIO(最高投資責任者)・CTO(最高ICT・システム責任者)・CCO(最高コンプライアンス責任者)と定期的に会合を持ち、また、会計監査人と緊密な連携を保ち、積極的に情報交換を行い、実効的な監査に努めることとする。
 - (3)監査委員がその職務の執行について、当社に対し、費用の前払い等の請求をしたときは、担当部署において審議の上、当該請求に係る費用等が当該監査委員の職務の執行に必要なものと認められた場合を除き、速やかに当該費用等を処理する。

● 内部統制システムの運用状況(2022年度の概要)

- ① 内部統制全般
 - イ グループの内部統制を有効に機能させるためにグループを統制する各種基本方針を制定し、それらの運用状況について、取締役会を通じて定期的に確認しながら、継続的に改善を図っている。
- ② リスク管理体制
 - イ 取締役会における任意組織としてリスク委員会を設置。リスク委員会は委員長である常務執行役CROと委員である3名の社外取締役と、1名の非業務執行取締役により構成され、各種リスクに対する業務執行状況や今後構築を図っていくリスクアベタイト・フレームワークの企画運営の検証等を行っている。
 - ロ フィデアグループ共同で定期的に開催するリスクマネジメント会議等リスク管理に係る経営会議において、市場リスク、信用リスク等各種リスクの所管部署よりリスクの状況を報告することにより全体状況を把握するとともに、各種リスクの対応方針を検討している。
 - ハ また、当社監査委員会事務局は子会社の内部監査部署と協働のうえ、各部門の業務運営状況を監査し、各種リスク管理態勢の適切性や有効性の検証を行い、当社及び子会社の取締役会へ監査結果を報告している。
- ③ コンプライアンス体制
 - イ コンプライアンスプログラムを取締役会で決議し、当社及び子会社で定期的に開催するコンプライアンス会議等によりコンプライアンスプログラムの諸施策の進捗状況検証とモニタリング等を行っている。
- ④ 執行役の職務執行
 - イ 当社は、取締役会において執行役を選任し業務執行を委任し、執行役の管掌を次のとおりとしている。CEO、CFO、CRO、CMO、CIO、CTO、CCO
 - ロ 執行役の職務については、執行役規程、付議基準表及び組織規程・業務分掌事項に定め、業務執行責任を明確化している。
 - ハ また、社長の諮問機関である経営会議を設置し、経営会議規程を定め運営している。
- ⑤ グループ経営管理体制
 - イ 子会社における重要な意思決定事項については、グループ経営管理規程により、当社取締役会において決議又は報告を行っている。
 - ロ また、重要な案件(経営計画の策定等)については、必要に応じて事前協議を行っている。
- ⑥ 監査委員会の監査体制
 - イ 監査委員会の職務を補助すべき使用人に関する規程を定め、当該使用人の執行役からの独立性を確保するために必要な事項を規定し、配置された場合の体制を整備・構築している。
 - ロ 監査委員会に対する報告に関する規程を定め、取締役、執行役及び使用人、並びに子会社の取締役、監査等委員、その他業務を執行する使用人等が監査委員会に報告すべき事項を規定している。
 - ハ 「監査委員会に対する報告に関する規程」において、報告又は通報した者が当該報告又は通報をしたことを理由に不利な取扱いを受けない体制を確保している。
- 二 監査委員会は当社及び子会社の監査を実施するとともに、必要に応じて代表執行役等と業務執行状況について意見交換を行っている。また、監査委員会は会計監査人及び当社監査委員会事務局より監査結果等の報告を受けるとともに、経営上の重要事項について意見交換を行っている。

● 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当社は、金融機関のもつ公共的使命及び社会的責任の重みを常に認識し、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断するため、「反社会的勢力への対応にかかる基本方針」を定め、社内外の態勢を整備し、反社会的勢力との取引遮断に向けて組織的に取り組んでおります。

価値創造実現のための経営基盤

コンプライアンスの取り組み

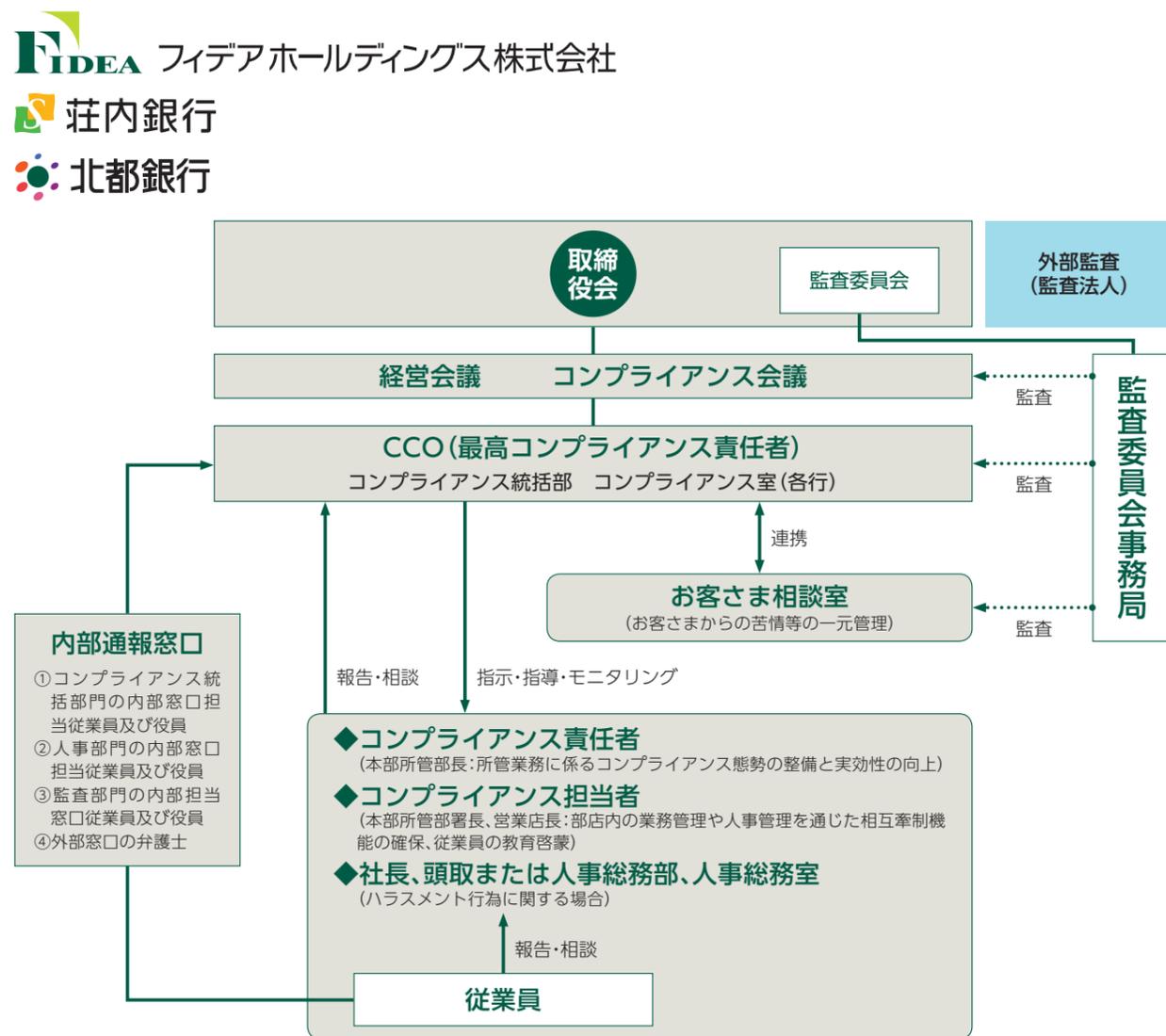
コンプライアンス態勢の状況

当社グループでは、業務の健全かつ適切な運営を通じて、地域経済の発展に貢献するとともに、法令等遵守を重んじる企業風土醸成のために、法令等遵守方針として基本方針、法令等遵守態勢整備の徹底、遵守方法を定め、法令等遵守を経営の最重要課題のひとつとして取り組んでおります。

当社は、子銀行から定期的にコンプライアンスプログラムの進捗状況、訴訟案件、反社会的勢力に関する情報の報告を受けるほか、重要な苦情・トラブル、不祥事件に関する事項、内部通報情報、その他法令等遵守、顧客保護等管理に関する重要事実については随時報告を受け、改善等を図るべく検討を行う態勢を整備しております。

また、当社グループでは、法令等遵守方針において、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力は断固として排除することにしており、反社会的勢力に対しては当社グループ内外の態勢を整備し、組織として毅然とした態度で臨むことしております。また、反社会的勢力による不当介入は断固として排除するとともに、反社会的勢力との取引を未然に防止することにしております。

●コンプライアンス体制図



※ 内部通報制度の概要

代表執行役社長の責任のもと、当社グループ並びに当社グループの従業員及び役員の法令違反行為等の早期発見、是正、さらにはコンプライアンス経営の実践を目的として、内部通報制度を整備しております。

当社グループ内のコンプライアンス統括部門、人事部門、監査部門に加え外部弁護士による通報窓口を設置し、通報者等が特定されないよう適切な措置をとること、通報者等に対して不利益な取り扱いを行ってはならないことを定めるなど、情報の秘匿性、公平性を確保することで従業員等が安心して利用できるような体制を確保しております。

コンダクト・リスク管理の定着に向けて

当社グループのコンプライアンスにかかる基本的な考え方を、グループ行動指針に「法令順守と高い倫理観に基づき、地域の一員として責任ある行動をします。」として目指す姿を明らかにし、役職員が共有しています。

コンプライアンス・リスクの管理は経営上の最重要課題であり、企業価値の向上につながる取り組みが求められているものと認識しています。第5次中期経営計画においては、従来の法令等遵守よりも広い概念としてコンダクト・リスク管理を志向してまいります。コンダクト・リスクとは、社会規範等(法令にあたらぬ、慣習、道徳、マナーなど)からの逸脱により、利用者保護や市場の公正・透明の確保に影響を及ぼし、金融機関自身にも信用毀損や財務的負担を生ぜしめるリスクです。「コンプライアンス」は、法令や規範を守ることに焦点をあて、企業の求めに従業員が応じる受動的な面がありました。過度なコンプラ(屋上屋や守れないルール)や「守る」「従う」という思考から、「人に見られなくても正しいことをする」「法令違反でないから問題ない」では許されない」というインテグリティ(誠実、真摯、高潔などの価値観)の醸成に努め、コンダクト・リスク管理の定着を図ってまいります。

金融ADR制度への対応について

荘内銀行と北都銀行は、お客さまからのご相談・ご要望・苦情等について適切な対応を行っております。また、2010年10月1日に金融ADR制度がスタートしたことに伴い、指定銀行業務紛争解決機関として「全国銀行協会」と契約し、柔軟な解決を図るべく対応を行っております。

○全国銀行協会相談室

全国銀行協会相談室は、銀行に関する様々なご相談やご照会、銀行に対するご意見・苦情を受け付けるための窓口として、全国銀行協会が運営しています。ご相談・ご照会等は無料です。くわしくは、全国銀行協会のホームページ(<https://www.zenginkyo.or.jp/adr/>)をご参照ください。

また、全国銀行協会相談室がお客さまから苦情の申出を受け、原則として2か月を経過してもトラブルが解決しない場合には、「あっせん委員会」をご利用いただけます。くわしくは全国銀行協会相談室にお尋ねください。

【ご相談・ご要望・苦情等受付相談窓口】

◎株式会社 荘内銀行 お客さま相談室
フリーダイヤル 0120-019-874
(受付時間：平日9時～17時)

◎株式会社 北都銀行 お客さま相談室
フリーダイヤル 0120-491-044
(受付時間：平日9時～17時)

◎全国銀行協会相談室
電話番号 0570-017109
または 03-5252-3772
(受付時間：平日9時～17時)
全国銀行協会は銀行法及び農林中央金庫法上の指定銀行業務紛争解決機関です。

価値創造実現のための経営基盤

リスク管理の取り組み

リスク管理態勢の整備状況

当社グループでは、取締役の積極的な関与のもと内部管理態勢の充実・強化を図るとともに、リスク管理を重視する企業風土の醸成に努めており、当社グループ全体のリスク管理態勢の最適化を図りながら、子銀行の業務の健全性確保を通じてグループ全体の健全性確保に努めております。

当社のリスク管理体制は、CRO（最高リスク管理責任者）のもと、リスク統括部、市場リスク部、信用リスク部、与信企画部、事務企画部及びICT第一企画部を設置し、各種リスクに機動的に対応する体制としております。子銀行に対する経営管理としては、リスク管理業務を適切かつ迅速に遂行するため、当社と子銀行及びグループ企業間の指示、報告及び協議のルールを明確化しております。

また、取締役会における任意組織としてリスク委員会を設置し、各種リスクに対する業務執行状況やリスクアパタイト・フレームワークの企画運営の検証を行っております。

当社グループでは、リスクは収益の源泉であるとの観点から、収益性や効率性を強く意識した運営を志向し、各種リスクの規模及び特性に応じた最適なポートフォリオの構築と収益の確保を目指しております。

加えて、管理すべきリスクを信用リスク、市場リスク、流動性リスク及びオペレーショナル・リスク（事務リスク、システムリスク及びその他のオペレーショナル・リスク）に区分及び特定し、統合的リスク管理、自己資本管理とあわせ、それぞれのリスクの定義と管理基本方針及び管理規程を制定しております。

各リスクの定義及び管理態勢は次のとおりです。

●リスク管理体制図

FIDEA フィデアホールディングス株式会社

庄内銀行

北都銀行



各リスクの定義及び管理態勢

●統合的リスク管理

統合的リスク管理とは、当社グループ各社が直面するリスクに関して、それぞれのリスク・カテゴリー毎に評価したリスクを総体的に捉え、経営体力(自己資本)と比較・対照し、それに見合った適切なリスク管理を行うことをいいます。リスク対比の収益性を高めていくため、リスク・カテゴリー別のリスクを総体的に捉え、リスクの洗い出し、継続的なモニタリング、評価・分析、リスク管理態勢の高度化に向けた改善活動等を通して、適切なリスク管理を行っております。

●自己資本管理

自己資本管理とは、自己資本比率の算定、自己資本充実度の評価及び自己資本充実に関する各種施策を実施することをいいます。当社グループの健全性確保、収益性向上の観点から、業務やリスクの規模・特性に見合った自己資本を将来にわたって維持・向上させていくため、資本政策を含めた適切な自己資本管理態勢を整備しております。また、法令等に定める自己資本の充実度に関する情報開示を適時適切に行っております。

●信用リスク管理

信用リスクとは、信用供与先の財務状況の悪化等により、資産(オフ・バランス資産を含む)の価値が減少ないし消失するなどの損失を被るリスクをいいます。個々の信用リスクの度合いを適正に把握した上で、信用リスクの分散を基本とした信用集中リスク管理を行い、最適な与信ポートフォリオの構築と資産の健全性及び収益性の向上を図っております。また、個別案件の取組みにあたっては、クレジットポリシーに基づき適切な対応を行い、同一グループ先、同一業種及び同一地域等に貸出が集中しないよう信用リスクの分散を行うとともに、大口与信先等について信用供与等限度額管理を実施しております。

●市場リスク管理

市場リスクとは、金利、株式等の様々な市場のリスク・ファクターの変動により、保有する資産や負債(オフ・バランスを含む)の価値が変動し損失を被るリスク及び資産負債から生み出される収益が変動し、損失を被るリスクをいい、主に金利リスク、価格変動リスク及び為替リスクに大別して管理しております。当社グループの経営体力、投資スタイル、取引規模及びリスク・プロファイル等に見合った適切な各種リスク限度枠等を設定するとともに、市場取引部門(フロントオフィス)、事務管理部門(バックオフィス)及びリスク管理部門(ミドルオフィス)が相互牽制機能を発揮するなど、適切なリスク管理態勢を整備しております。

●流動性リスク管理

流動性リスクとは、運用と調達の間隔のミスマッチの拡大や予期せぬ資金の流出により必要な資金確保が困難になる、又は通常より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)及び市場の混乱等により市場取引が不能に陥ることにより被るリスク、又は通常より著しく不利な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)をいいます。当社グループの戦略目標、業務の規模・特性及びリスク・プロファイルに見合った適切な資金繰りリスク及び市場流動性リスクについて、流動性リスクの管理を行う部門(流動性リスク管理部門)及び資金繰りの運営を行う部門(資金繰り管理部門)を明確に区分し、適切な相互牽制機能が発揮できる流動性リスク管理態勢を整備しております。

●オペレーショナル・リスク管理

オペレーショナル・リスクとは、業務の過程、役職員の活動若しくはシステムが不適切であること又は外生的な事象により損失を被るリスクをいい、事務リスク、システムリスク及び風評リスク等のその他オペレーショナル・リスクの3つに大別して管理しております。なお、オペレーショナル・リスクには、業務委託先等に関するリスクを含んでおります。

(1) 事務リスク管理

事務リスクとは、営業店及び本部の役職員が業務運営上発生するすべての事務において、正確な事務を怠る、あるいはミス・事故・不正等を起こすことにより、当社グループの資産及び信用が損害を被るリスクをいいます。事務水準の維持向上、事故の未然防止を目的として、役職員が法令や定款等のほか、諸規程、事務手続集、事務リスク管理の手引及び通達等に基づき、適正な事務を遂行することを通じて、事務リスクを適切に管理する態勢を整備しております。

(2) システムリスク管理

システムリスクとは、コンピュータシステムのダウン又は誤作動等、システムの不備等、更にコンピュータの不正使用、サイバー攻撃等による顧客データの紛失、破壊、改ざん、漏洩等により、損失を被るリスクをいいます。システムの障害発生を未然に防止するとともに、予期せず発生した障害の影響を極小化するなど、システムの安全稼働に万全を期しております。あわせて、セキュリティポリシーを策定し、当社グループの情報資産を適切に保護するための内部管理態勢を整備しております。

(3) 風評リスク等のその他のオペレーショナル・リスク管理

風評リスク等のその他のオペレーショナル・リスクとは、事務リスク、システムリスクを除いたオペレーショナル・リスクで、具体的には以下のリスクをいいます。

a. 法務リスク・コンプライアンスリスク(コンダクト・リスクを含む)

当社グループが関与する各種取引において、法令等違反の発生や社会的目線から乖離した行為による信頼の毀損、不適切な契約等による損失の発生並びに法令等遵守態勢の未整備や遵守基準の不徹底等により損失を被るリスク

b. 人的リスク

人材の流出・喪失、士気の低下、不十分な人材育成、人事上の不公正や差別的行為、不適切な就労状況・職場環境等により損失を被るリスク

c. 有形資産リスク

災害・犯罪又は資産管理の瑕疵等の結果、有形資産の毀損や執務環境の低下により損失を被るリスク

d. 風評リスク

評判の悪化や風説の流布等で信用が低下することにより損失・損害を被るリスク

e. 危機管理

業務の継続に重大な影響を及ぼすような大規模災害発生等に対応する行内体制の整備

オペレーショナル・リスクに分類するその他オペレーショナル・リスクについて、リスクの顕在化の未然防止及び顕在化後の影響を極小化させるため、各リスクに関連する規程に基づき適切な管理を行っております。

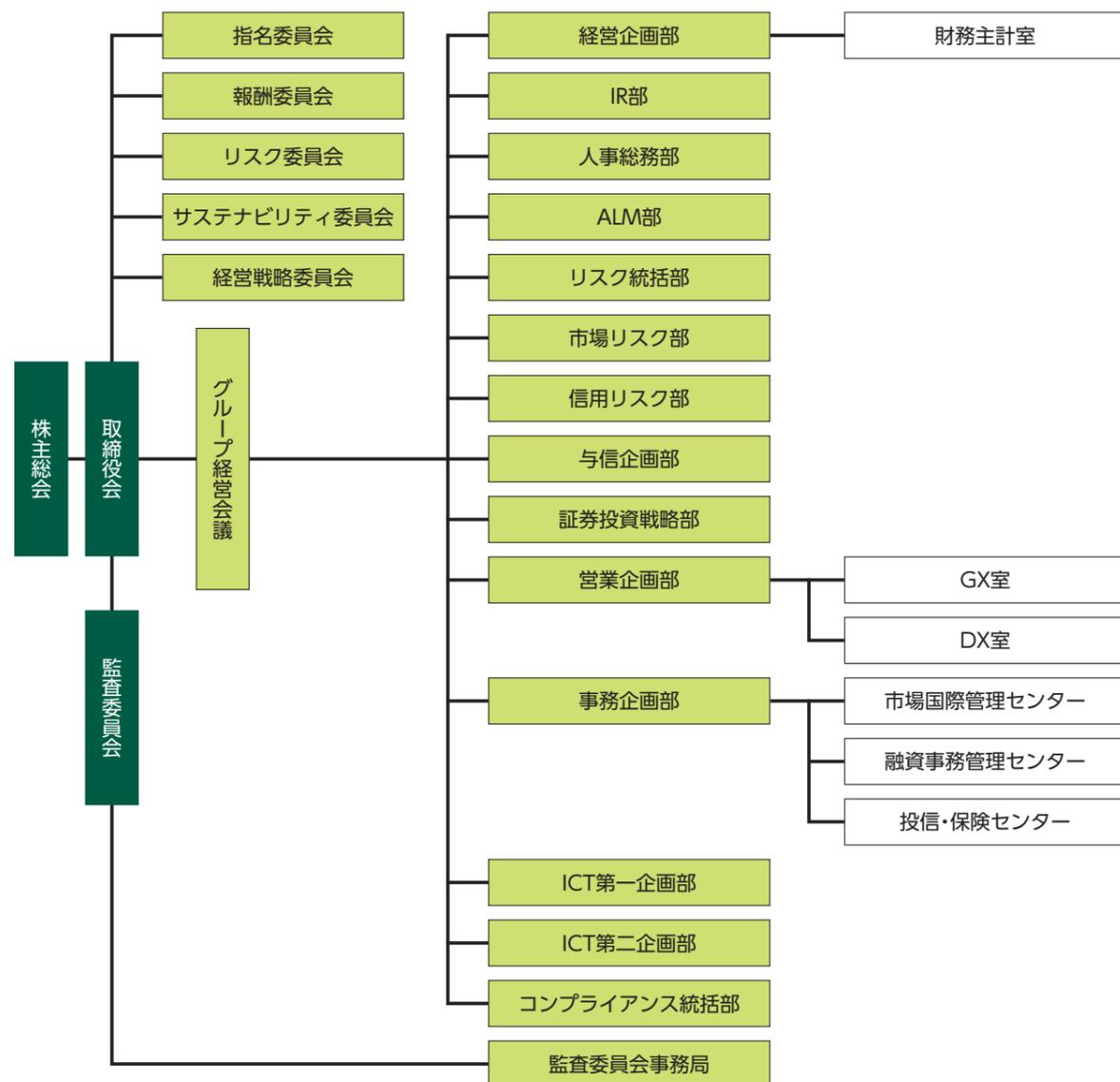
会社概要

フィデアホールディングス株式会社

所在地	宮城県仙台市青葉区中央三丁目1番24号
事業内容	銀行持株会社
資本金	180億円
設立	2009年10月1日
上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場 (証券コード: 8713)
格付	BBB+ (株式会社日本格付研究所)

組織図

2023年4月1日現在



大株主

2023年3月31日現在

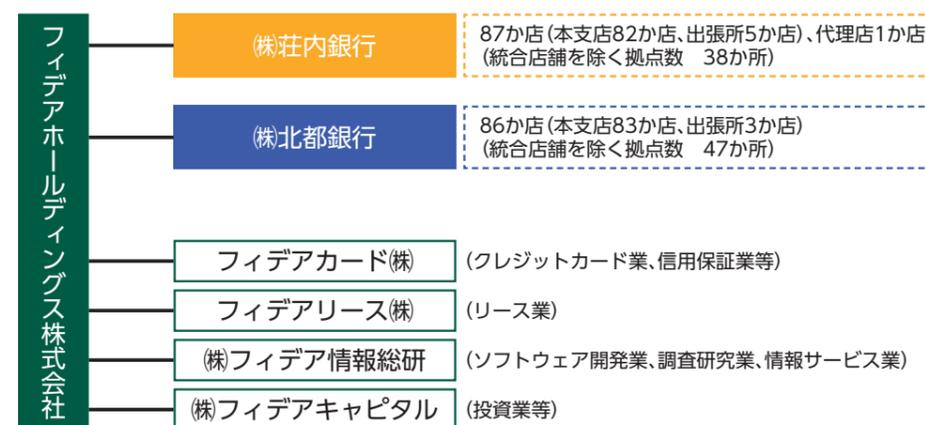
氏名又は名称	所有株式数 (千株)	普通株式の発行済株式 (自己株式を除く。)の総数に対する所有株式数の割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	2,486	13.76
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	766	4.24
フィデアホールディングス従業員持株会	535	2.96
株式会社日本カストディ銀行 (信託口4)	183	1.01
JP MORGAN CHASE BANK 385781	179	0.99
公益財団法人克念社	178	0.98
広野 撰	165	0.91
庄司 隆弘	163	0.90
DFA INTL SMALL CAP VALUE PORTFOLIO	150	0.83
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	149	0.82

所有者別の株式保有状況

2023年3月31日現在

区分	株式の状況 (1単元の株式数 100株)							単元未満株式の状況 (株)	
	政府及び地方公共団体	金融機関	金融商品取引業者	その他の法人	外国法人等		個人その他		
株主数 (人)	4	21	35	1,506	101	30	21,917	23,614	-
所有株式数 (単元)	24	39,763	5,271	27,937	21,097	75	82,377	176,544	487,722
所有株式数の割合 (%)	0.01	22.52	2.99	15.82	11.95	0.04	46.66	100.00	-

事業系統図



関係会社の状況

連結子会社	所在地	設立	資本金	当社議決権比率
(株) 荘内銀行	山形県鶴岡市本町一丁目9番7号	1878年12月1日	8,500百万円	100%
(株) 北都銀行	秋田県秋田市中通三丁目1番41号	1895年5月3日	12,500百万円	100%
フィデアカード(株)	秋田県秋田市中通三丁目1番34号	1991年2月1日	50百万円	100%
フィデアリース(株)	山形県山形市本町一丁目4番21号	1976年9月21日	50百万円	100%
(株) フィデア情報総研	秋田県秋田市山王三丁目4番23号	1974年2月27日	50百万円	100%
(株) フィデアキャピタル	山形県山形市本町一丁目4番21号	1995年12月18日	80百万円	50%

フィデアホールディングス株式会社

〒980-0021 宮城県仙台市青葉区中央三丁目1番24号
TEL.022-290-8800
<http://www.fidea.co.jp/>

株式会社 荘内銀行

〒997-8611 山形県鶴岡市本町一丁目9番7号
TEL.0235-22-5211
<https://www.shonai.co.jp/>

株式会社 北都銀行

〒010-0001 秋田県秋田市中通三丁目1番41号
TEL.018-833-4211
<https://www.hokutobank.co.jp/>

