



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
〒990-0043 山形県山形市本町一丁目4番21号
TEL.023-606-0424
<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/>

2026年3月期

統合報告書

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

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。

行動指針〈Future7〉

- ▶ 前例にとらわれず、決して立ち止まらず、常に新しいことに挑み続けます。
- ▶ お客さまの夢を自分ごとにし、実現のために情熱をもって考え、動きます。
- ▶ 向上心・探究心・好奇心を心掛け、常に自らをアップデートしていきます。
- ▶ 高水準のコンサルティングで、地域に幅広い知見とアイデアを提供します。
- ▶ 一人ひとりを尊重し、個々の成長や挑戦を後押しできる組織を目指します。
- ▶ よく聞き、よく話す、声が闊達に飛び交う風通しのよい職場をつくります。
- ▶ 法令遵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。

本年度の統合報告書を通してお伝えしたいポイント

POINT 1 第6次中期経営計画の策定

CEOメッセージ、頭取・専務メッセージにおいて、第6次中期経営計画でグループが目指す姿や合併効果の発揮についてご説明しております。その他、「企業価値向上に向けて」において、ROEやPBR向上に向けた取り組みをお示ししております。

POINT 2 地域経済の活性化に向けた施策

新銀行が注力する地域経済の活性化に向けた取り組みを掲載いたしました。観光分野、再生可能エネルギー分野への取り組みを強化してまいります。

POINT 3 行員座談会（人的資本経営）

人事制度の改定により新設された職群「専門職」として活躍する行員や、自律的なキャリア形成を実践する行員とHD執行役人事部長による座談会の模様を掲載いたしました。第6次中期経営計画においても、人的資本経営を重視し経営基盤を強化してまいります。

Contents

グループ経営理念	1
荘内銀行と北都銀行の合併について	3
第6次中期経営計画の位置づけ	5
CEOメッセージ	7
財務ハイライト・非財務ハイライト	15
グループ概要	17
あゆみ	19
フィデアグループの価値創造プロセス	21
わたしたちの営業地盤	25
頭取・専務メッセージ	27
地域経済の活性化	31
行員座談会 自律的なキャリア形成	35
サステナビリティの取り組み	39
ステークホルダーコミュニケーション	55
役員一覧	61
コーポレートガバナンスの状況等	71
コンプライアンスの取り組み	77
リスク管理態勢の強化	79
会社概要	81

編集方針

本誌の編集にあたっては、「IFRS財団」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。

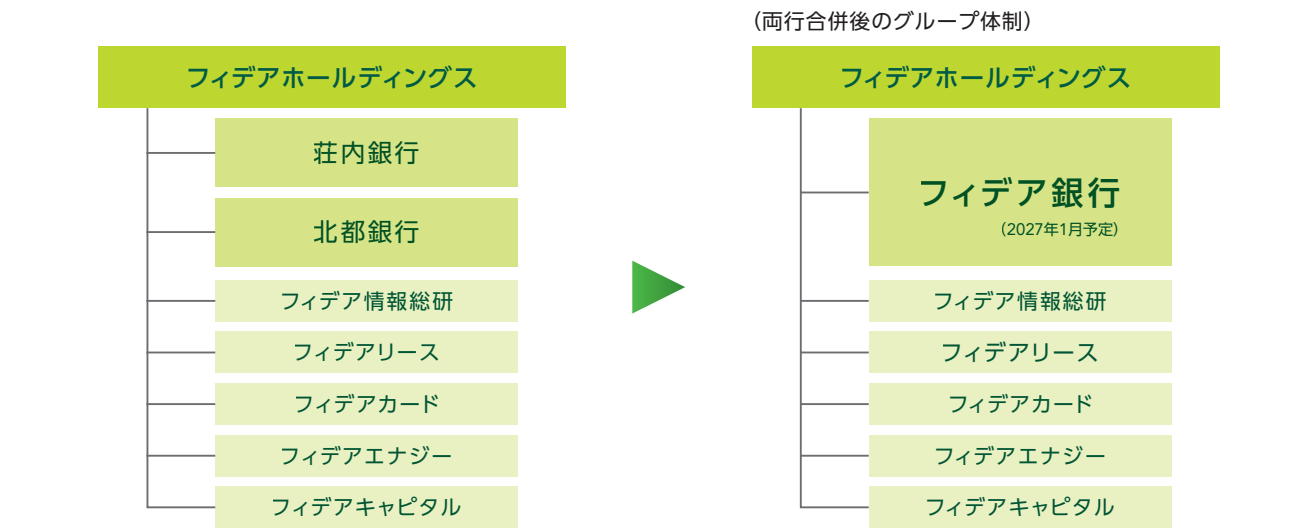
本統合報告書は、銀行法第21条および第52条の29に基づいて作成したディスクロージャー誌です。本統合報告書に将来の業績に関する記述が含まれておりますが、これらの記述は将来の業績を保証するものではなく、経営環境の変化等により、実際の数値と異なる可能性があります。



庄内銀行と北都銀行の合併について

●グループ再編について

- 2024年1月、フィデアホールディングス及び庄内銀行、北都銀行は、経営統合シナジーのさらなる発揮と地域のお客さまとの関係をより一層強化することを目指し、両行の合併及びシステム統合の協議を進めることを決定しました。2024年2月に設置したフィデアホールディングス及び両行を横断する合併準備委員会において、合併後の新銀行が目指す姿、両行の経営資源の効率的な活用、システム統合計画などについて検討を行い、合併に向けた準備を進めております。
- 2025年度より、実質1行の経営体制として合併効果を前倒しで発揮するため、両行の頭取、本部の役員及び部長の兼務体制をスタートしております。



●合併新銀行の概要

合併により誕生する新銀行の名称は「フィデア銀行」と決定しております。両行の経営統合以来15年が経過し、「フィデア」がお客さまに浸透していること、当社の発足理念は新銀行においても変わらないこと、そして、現在の経営戦略の柱であるコンサルティングにつながる意味を含有する点も新銀行の目指す姿に合致することから、新銀行の商号を「株式会社フィデア銀行」といたしました。



合併期日：2027年1月1日
資本金：85億円
従業員数：986名（2026年3月末合算）
株主：フィデアホールディングス（100％）

〈役員体制〉
代表取締役 頭取 佐藤 敬
代表取締役 専務執行役員 山科 宏幸
(2025年4月1日から、両名が庄内銀行、北都銀行の頭取、専務を兼務)

フィデアの理念、名称の由来

「信頼の輪で結ばれた、地域と共に繁栄する金融グループ」
FIDEs（ラテン語:信頼）× Alliance（英語:連携）
「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。」
Financial × IDEA（金融のアイデア、創意工夫）

●合併新銀行の本店所在地を山形県山形市とすることを踏まえ、2025年5月に庄内銀行の本店所在地を山形市に変更しております。

●合併により見込まれるシナジー効果

庄内銀行及び北都銀行の合併による営業人員の再配置及び営業ノウハウ共有などによる収益増強効果（トップラインシナジー）、経営効率化による経費削減効果（コストシナジー）の拡大により、一層の企業価値向上を図ってまいります。

また、合併費用及びシステム統合費用など経費増加要因（コストシナジー）につきましては、資金交付制度（最大30億円）を活用する方針であり、金融機能強化法に基づく実施計画が当局より認定されております。

収益増強効果(トップラインシナジー)

- 業務効率化により本部人員を営業人員として再配置
 - ― 事業承継及びM&A支援体制の強化、アドバイザー業務の内製化加速
 - ― 再エネ事業支援体制強化
 - ― 関連会社との協働によるDXコンサル人員の増強
 - ― 地方創生プロジェクトへの積極関与
 - ― 新たなビジネス分野への取り組み（観光、農業、自治体向けコンサル、新しいビジネスマッチング領域）
- ノウハウ共有、広域連携施策の強化
 - ― 本部渉外人員をエリア中核店に再配置し事業性理解活動を強化
 - ― 再生可能エネルギー事業支援の取り組み強化
 - ― お取引先の脱炭素の取り組み強化
 - ― 県境をまたがるビジネスマッチングの取り組み強化

経費削減効果(コストシナジー)

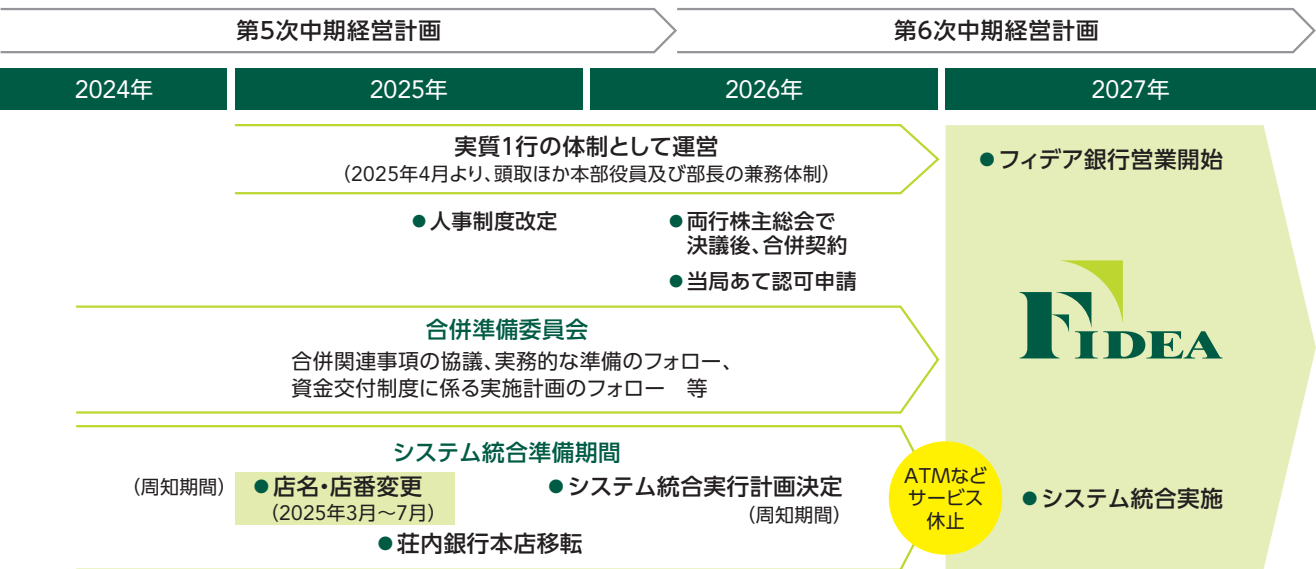
- システム統合による効率化
 - ― 両行システムの1システム化により運営コスト削減、重複業務解消
- 店舗の統合
 - ― 東京都、宮城県の重複店舗の統合
- 人員配置の最適化
 - ― 店舗統合及び業務効率化により人員配置を最適化
 - ― 採用活動、研修等の統合
- その他
 - ― 両行で重複する業務委託の統合及びその他の効率化効果

経費増加要因(コストシナジー)

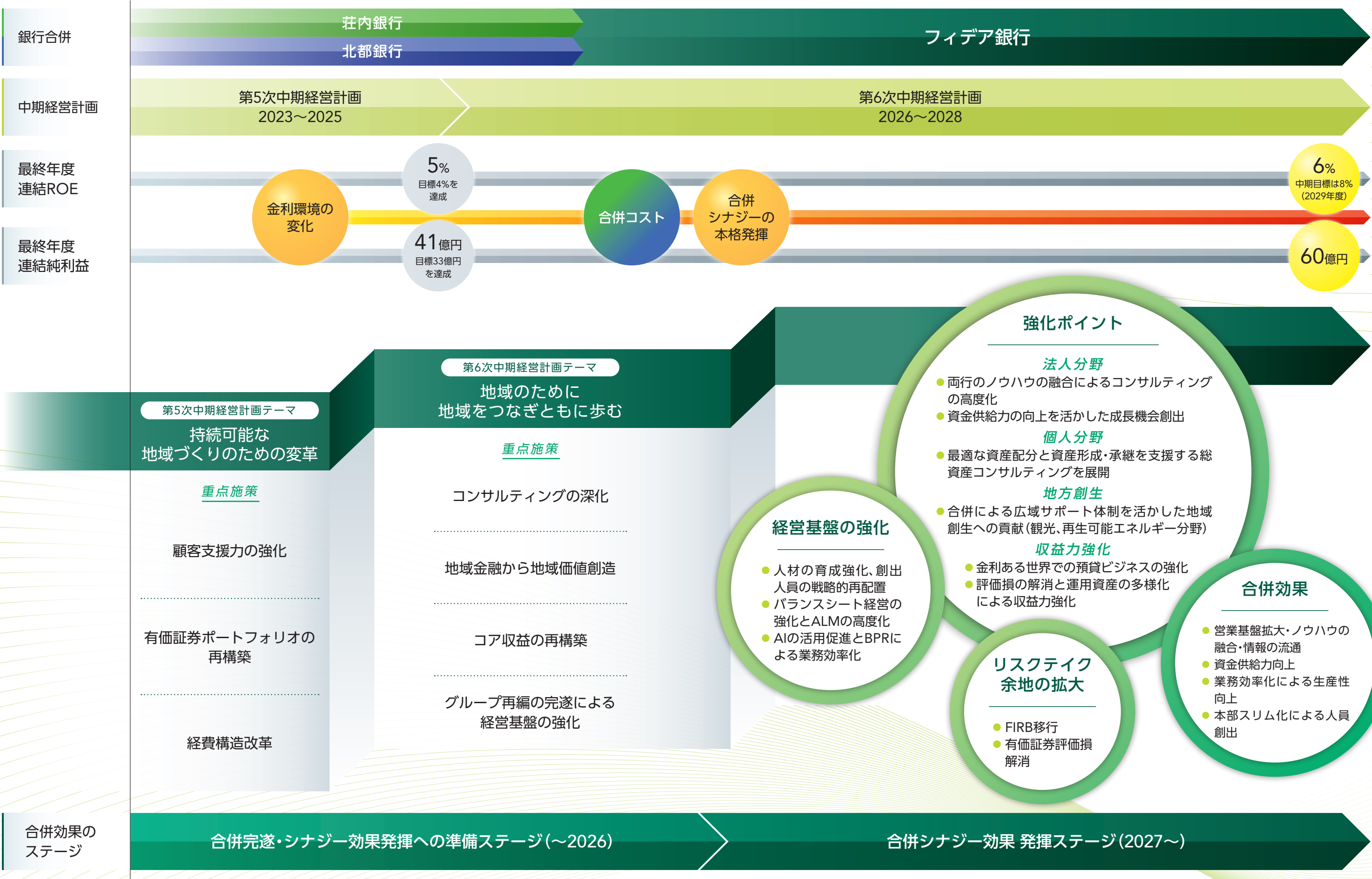
資金交付制度の活用

- システム統合関連費用
 - ― 合併と同時にシステム統合を実施するための一時費用及び設備投資に伴う減価償却費の増加
- 店舗及び本部の統合関連
 - ― 店舗統合及び本部拠点の集約に伴う費用
- その他
 - ― コンサルタント費用、看板の架け替え費用、預金通帳・証書の作成費用等

●合併までのスケジュール



第6次中期経営計画の位置づけ



地域とともに成長する金融グループへ 変革を力に、

代表執行役社長CEO
新野 正博

「フィデア銀行」の誕生

地域のために地域とともに成長する金融グループとして

当社グループは、2026年4月から3年間を計画期間とする第6次中期経営計画を策定し、「東北を幸せと希望の産地にする」という経営理念の実現と持続的な企業価値の向上に向けた活動を新たにスタートいたしました。また2027年1月には、金融当局の認可を前提に、グループ内の荘内銀行と北都銀行の合併により、山形県と秋田県の県境を跨ぐ広域地方銀行として「フィデア銀行」が誕生します。

当社グループが営業基盤を置く山形県と秋田県は、人口減少による経済規模の縮小が続く、地域経済の持続性に引き続き課題があります。域内では基幹産業の人手不足や後継者の不在に加えて、足元ではインフレ経済への転換による物価高騰が地域の産業に与える影響が目立ちつつあります。その一方で、両県には、豊かな自然を生かした農林水産業、全国屈指の風況が生む風力発電などによる再生可能エネルギー産業の可能性や、四季折々の美しい自然景観や文化、食などが織りなす観光資源のポテンシャルがあります。当社グループは、金融面のご支援にとどまらず、こうした地域の持つ可能性を点から線に、線から面にする役割を積極的に果たすことで、地域経済の持続的な成長を支援し、地域のために 地域をつないで ともあゆみながら成長していくことを目指しております。

第6次中期経営計画では、これまで以上に地域の事業者の皆さまへの支援力を強化することはもとより、フィデア銀行の広域体制のサポート力を存分に発揮することで、地域産業を活性化し、地域創生に貢献してまいります。

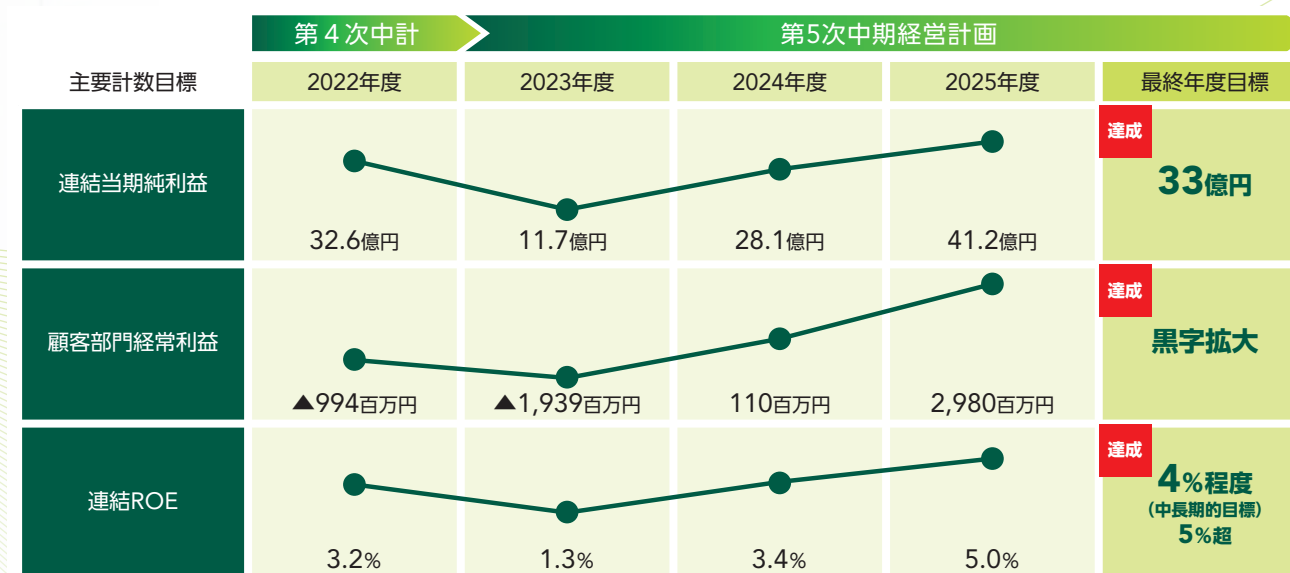
第5次中期経営計画の振り返り

前中計の第5次中期経営計画(2023年度からの3年間)は、内外共に環境変化が著しい期間でしたが、経営目標指標として定めた当期純利益、顧客部門経常利益、連結ROEの各指標全ての目標を達成し、経済環境の変化を成長に繋げることができました。

日本経済はアフターコロナ、更には長年続いたデフレ

経済を脱却して、賃金と物価上昇の好循環からなるインフレ経済への転換が進みました。これに伴い、日本銀行の金融政策もマイナス金利から段階的な政策金利の引き上げがなされ、プラス金利の時代となりました。このような環境変化も踏まえ、当社グループでは、次の時代の成長を目指し、2024年1月にグループ内再編として荘内銀行と北都銀行の合併に向けた検討を行うことを公表し、準備を開始しました。

主要な経営指標の推移



前中計期間中は、4度の政策金利引き上げが行われました。預金利回りが上昇した一方、貸出金利回りは預金に遅行して上昇するため、2024年度においては預貸金利息差にマイナスの影響となりましたが、貸出金利回りの追従と取引採算性を考慮した適正金利確保の取り組みにより、2025年度はプラスの影響へと転じ、資金収益は拡大しました。一方、有価証券運用は、金利上昇に伴い国債・地方債等の国内債の評価損益が悪化し、利息配当金や含み資産の活用などにより運用資産の健全化に注力いたしました。経費については、初任給改定や賃上げなど人件費増加要因や、物価上昇に加え、合併関連の費用が発生する中、コストマネジメントを徹底し、2025年度は、前中計最終年度である2022年度実績243億円をやや下回る241億円に抑えることができました。

金利ある世界の到来に合わせ、自己資本比率算定方法を2026年3月期より標準的手法(SA)から基礎的内部格付手法手法(FIRB)へ移行できたことは、次期中計での収益力向上やリスク管理の高度化の観点から、大きな成果の一つと考えています。

≫ 顧客支援力の強化

営業体制の面では、荘内銀行・北都銀行の合併効果を前倒しで実現すべく、2025年4月より両行の本部部署と役員を一本化し実質一行体制での運営をスタートしました。事業承継・M&Aをはじめとする両行のノウハウ共有化が進展し、事業性理解の活動の定着と高度化がお客さまへの提案の質の向上につながっています。事業者に対するソリューション支援件数は2022年度の927件に対し2025年度は1,723件と大きく伸長しました。合併メリットを生かし、資金供給力の向上に加えて、広域性と専門性を生かしたお客さま支援を更に拡充していくことが、今後の成長に向けた大きなテーマです。

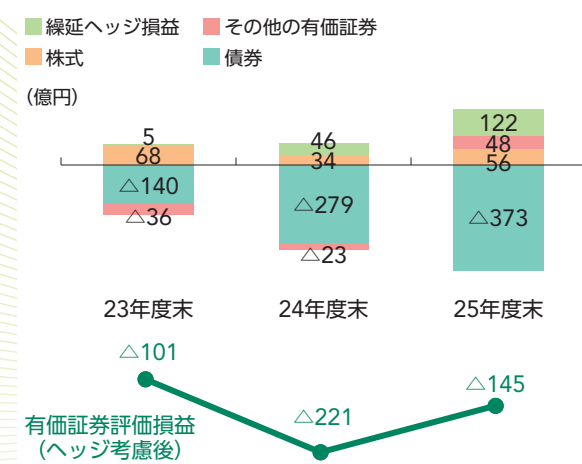
地域創生の面では、再生可能エネルギー事業へのファイナンス支援を通じて培った知見を生かし、再生可能エネルギーの地産地消を促進すべく、2024年10月に銀行業高度化等会社としてフィデアエナジーを設立し、地域企業の脱炭素経営支援を開始いたしました。また、両県の観光産業の活性化を促進するため、2025年4月に両行に観

光支援室を設置し、関係機関とのネットワークの構築や各地での講演など、幅広い活動を開始しております。これらの再生可能エネルギー、観光の分野は、地域の産業創出や活性化の観点からも重要な分野であり、今後も当社グループの専門性を高めて、両県の産業振興に積極的に貢献して行きたいと考えています。

≫ 有価証券運用

有価証券運用に関しては、国内外で金利が段階的に上昇する環境の中で、金利動向を慎重に見極め、リスクをコントロールしながら、国内債券を中心にポジション圧縮と段階的な損失処理を進めました。政策金利上昇が続いた2024年度以降は、前年比で悪化した有価証券評価損益について、ポジション圧縮と段階的な損失処理の実施すると共に、金利上昇ヘッジとしてスワップを活用した繰延ヘッジを行う運営に取り組んだ結果、2025年度末のヘッジ考慮後の評価損益は前年比で改善しました。併せて、金利上昇への耐性が高いポートフォリオを構築することにより、評価損を解消し、再び収益性を高めていくことが今後の課題です。

有価証券評価損益の推移



≫ サステナビリティ経営

地域の持続的な発展なくして、私たちの持続的な成長もあり得ません。当社グループでは、ESG(環境・社会・ガバナンス)の視点を経営の全領域に組み込んだサステナビリティ経営を推進しています。気候変動対応の観点では、フィデアグループのCO₂排出量(Scope1、2)削減割合

70%(2030年度の2013年度対比の目標)に対し2025年度で65%、サステナブルファイナンスの実行額目標である4,000億円(2021年度から2030年度の累計実行額目標)に対しては3,044億円(進捗率76.1%)と、順調に進捗しております。グループ内のCO₂排出量の削減については、フィデアエナジーによるグループ内への再生可能エネルギーの供給を開始したことが大きく寄与しております。

地域金融機関として持続的な成長を行うために必要となる資本のうち、基軸となるのが人的資本です。従業員一人ひとりが、それぞれの担当業務で役割に応じた活躍が出来るように、2025年7月に人事制度を改定しました。経営戦略に沿った専門性の高い人材の育成を意図し、新たに総合職・専門職の2つの職群を設けるなど、人事制度を抜本的に見直しました。従業員の処遇を改善すると共に、主体的なチャレンジによる昇進・昇格が促進され、働きがいの向上にも繋がっております。また、採用形態などを拡充し、多様な人材確保を推進しております。



第6次中期経営計画で目指す フィデアグループの姿

第6次中期経営計画の3年間に於いて最も重要なミッションは、グループ内の銀行合併によるリスクテイク余力の拡大と経営効率化の効果を最大限に生かし、グループの成長性を高めていくことにあります。まず1年目は合併の完遂とシナジー効果発揮への準備ステージ、2年目と3年目を合併シナジー効果発揮ステージと位置づけ、収益

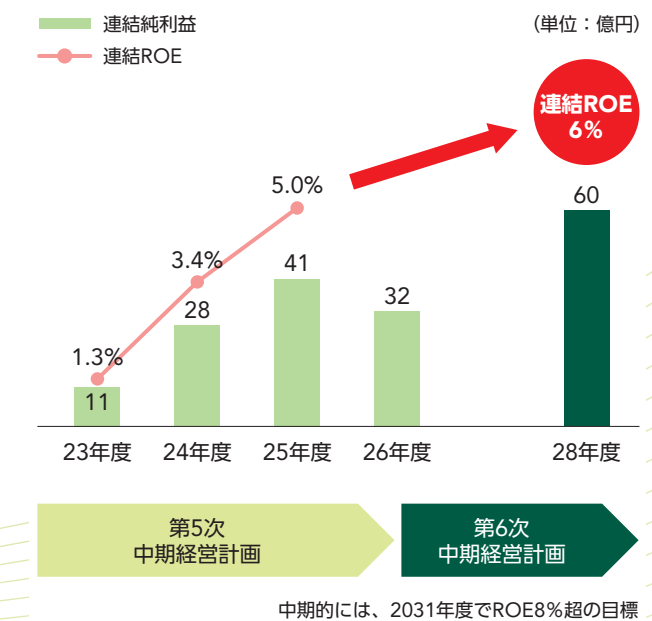
力向上に取り組んでまいります。

本中計のテーマを「地域のために 地域をつなぎ ともに歩む 〜変革を力に 専門性を高め 持続的成長へ 新フィデアの挑戦〜」と定めました。社会・経済環境の変化やグループ内の銀行合併の再編を変革として前向きに捉え、山形県・秋田県の広域連携を強めながら、営業店・本部双方の組織専門性を高めることで、地域やお客さまへの支援の質を高め、持続的成長(外部、内部とも)へ向け、新たなフィデアが挑戦していくという想いを込めました。

当社グループの成長は、地域の持続的な成長とともにあることを念頭に、「コンサルティングの深化」「地域金融から地域価値創造」「コア収益の再構築」「グループ再編の完遂による経営基盤の強化」の4つを重点施策としました。

目標とする経営指標については、2026年度においては、合併関連の費用や有価証券の損失処理により一時的に2025年度を下回る連結純利益を想定しておりますが、最終年度である2028年度については、連結純利益60億円程度、連結ROE6%以上としております。

連結純利益、連結ROEの推移



≫ コンサルティングの深化

地域の事業者が直面する経営環境は、かつてなく複雑さと困難さを増しております。原材料・エネルギーコストの高騰、慢性的な人手不足と賃上げへの対応、DX・AXの

デジタル化の波、後継者不在による事業承継問題、カーボンニュートラルへの対応など、これらの課題は複雑に絡み合い、規模の大小を問わず事業者の経営を圧迫しております。

第5次中期経営計画に引き続き、こうした地域の事業者の経営課題への対応や成長に資するコンサルティングの展開が、営業における最も大きなテーマの一つであることは不変です。

先述の通り、2025年の4月からの両行の実質一行体制において、事業者に対するソリューション支援件数は大幅な増加に繋がっております。両行における強みは、山形、秋田、福島、宮城に拠点を有する広域ネットワークに加え、出向や研修派遣により育成した、DX、GX、事業承継・M&Aなどの課題を解決する専門性の高い専任者が多数いること、また、海外拠点を起点にした支援が可能な専門人材が在籍していることなどにあります。

販路拡大・マッチングによる新市場開拓、M&A、第三者承継も含む事業承継、人材紹介、補助金・助成金活用、財務改善や経営改革へのハンズオン支援など、事業者のあらゆる経営課題の解決にお役に立てる専門性の高いコンサルティング銀行を目指しております。

もう一つの強みである広域性は、県境を跨いで流通させる情報を活用し、お取引先企業同士のマッチングや事業承継・M&Aの支援が可能である点です。地域の産業をより深く把握しているという地方銀行の強みを県境を跨いで掛け合わせることで、これまでの両県にない事業者

支援が可能となります。

また、引き続き注力する事業性理解活動では、お客さまの課題に対して営業店の担当者ベースで支援するのではなく、審査部門を含む各分野の専任者が参加するミーティングを重ね、お取引先ごとにオーダーメイド型でソリューションメニューを検討します。専門性を生かしたソリューション支援をお取引先企業の成長や企業価値向上、ひいては信頼関係の構築に繋げることが事業性理解活動の狙いです。

第6次中期経営計画では、コンサルティングの深化として、強みを更に伸ばし、事業者支援に生かしてまいります。特に2027年1月の合併以降はこうした広域性や専門性の強みをより強固なものとし、お客さまの真のニーズに沿ったご提案で他行差別化を図ることで、これまで以上に山形県・秋田県の地域経済にとってなくてはならない銀行を目指してまいります。

》 地域金融から地域価値創造

両行の合併により強化する専門性・広域性を、地域価値創造にも生かしてまいります。

現在、秋田県沖には洋上風力の促進地域・有望地域に指定され、開発が進んでいる海域が多数有ります。また、山形県においても遊佐沖、酒田市沖が指定され、今後開発が進んでいく見通しです。北都銀行では、再生可能エネルギー関連事業に対して長年ファイナンスを通じて積極的に支援してきた経緯があり、当該分野に知見を有してお

ります。フィデア銀行も、こうした知見を両県の再生可能エネルギー関連事業において生かしていくことで、地域の脱炭素化と、再生可能エネルギーを柱とした地域創生を積極的に支援してまいります。

洋上風力のプロジェクトに関して、インフレによるコストの増加を受け採算性を見直す等の動きがありました。国のエネルギー政策における洋上風力の位置づけは変わっておらず、また、FITからFIPへの移行などの対策も講じられております。当社グループにおいても、今後も再生可能エネルギー開発は主力電源化に向け進んでいく重要施策であるという認識は変わりません。再生可能エネルギー関連事業に関する知見を生かし、ファイナンス面でのプロジェクト支援に加え、地域の再エネ・脱炭素化に積極的に関与してまいります。

また、グループ子会社であるフィデアエナジーは、2025年6月からグループ内への電力小売りをスタートしておりますが、その範囲を拡げ、2026年6月からは秋田県内企業、自治体への供給を開始いたしました。今後導入の拡大に向けて再生可能エネルギーの地域内での消費を促進してまいります。

地域価値創造のもう一つの柱は、観光を軸とした地域活性化支援です。山形、秋田両県は、豊かな自然、文化、食、歴史の観光資源を豊富に有しており、国内外の観光客を引きつける独自の魅力にあふれた地域です。一方で、インバウンドを含む域外からの観光来訪者数および消費額は、全国で低位に位置しているのが現状です。そこには、業界における担い手や情報発信力、二次交通の不足といった課題があります。

第5次中期経営計画期間中には、観光支援室を新設し、行政、DMO、観光事業者などとの繋がりを構築し、観光事業者と外部機関を引き合わせることで、事業者が持つ課題解決に繋げる働きを始めております。同時に、地域の魅力的な観光コンテンツの企画には観光業以外の事業者に関心を持ってもらうことも重要と捉え、地域を巻き込んだ観光振興への意識醸成を目的としたセミナーの開催などの活動を開始しております。また、訪県観光客を呼び込むための仕掛けづくりや、稼ぐための高付加価値のコンテンツの共同企画など、観光関連事業者への多面的な支

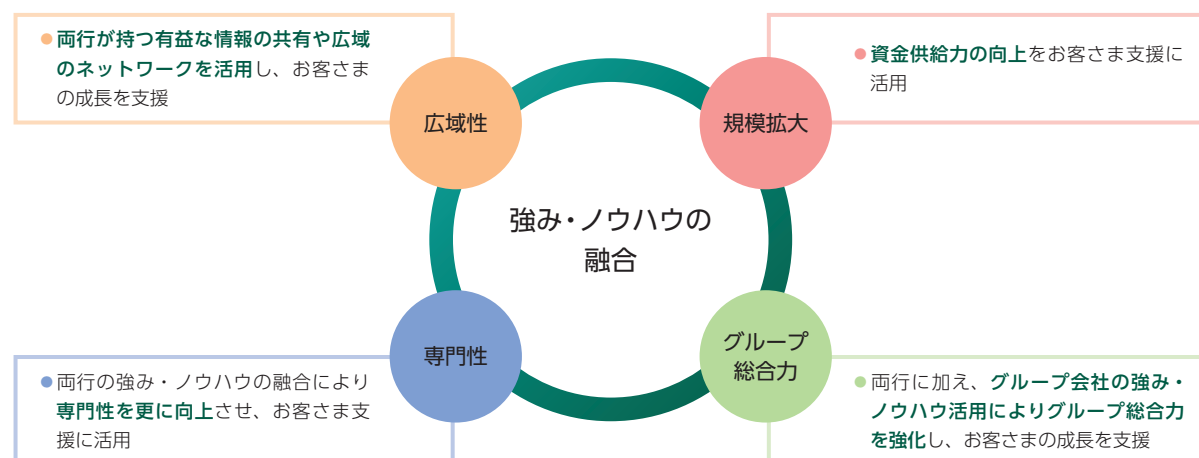
援と地域ブランドの積極的な発信も支援したいと考えています。第6次中期経営計画期間においても、関係機関の協議会や連携事業への参画を通してより強固なネットワークを構築するとともにノウハウを蓄積し、地域に密着した銀行の強みを生かして観光産業の持続可能な成長に貢献してまいります。宿泊、飲食、交通、工芸など、地域産業が連携して、域外から人と資金を呼び込む仕組みづくりを行うことで、金融の枠を超えた地域創生のプラットフォームとしての役割を担ってまいります。

- 
訪日インバウンド等拡大への取組強化
 - 海外ネットワークを持つ旅行会社との連携協定
 - 高付加価値インバウンド旅行者、国内富裕層に向けた誘客促進
- 
地域観光関連事業者の成長支援
 - 観光における地域課題解決に向けた取り組みによる事業者の成長支援
- 
観光支援に関わるネットワーク構築
 - 行政、DMO 等が進める協議会への参加、連携事業への参画を通じたネットワーク構築、ノウハウの蓄積

》 コア収益の再構築

長く続いたマイナス金利の環境から金利ある世界への転換により、銀行の利益構造も大きく変化しました。具体的には、預貸金金利の上昇により、預貸金ビジネスの強化によるバランスシートの拡大が収益に直結しやすい環境となりました。また、有価証券運用に関しては、運用資産の評価額変動、運用利回りの向上やインフレ耐性の観点や、金利動向や相場の変化を捉え収益を上げられるポートフォリオの構築が重要と捉えております。

今般、自己資本比率算定方法を基礎的内部格付手法へ移行したことにより、2025年度末で9.85%であった連結自己資本比率は、現状シナリオベースで2028年度末には11.8%程度まで上昇する試算です。当社グループでは、第6次中期経営計画における同比率の目標を10%程度とし、銀行合併による規模拡大により生まれるリスクテイク余力と併せ、この資本バッファ分を顧客支援強化と有価証券運用の収益力向上に活用していく考えです。

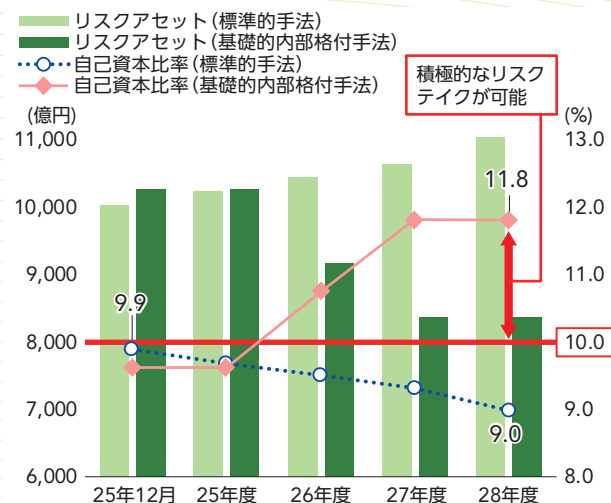


貸出金に関しては、地元企業向けの事業性貸出による支援を第一義として取り組むことに加え、東京地区におけるコーポレートファイナンス、ストラクチャードファイナンスへの取り組みを強化し、貸出金の残高増強を図ってまいります。有価証券運用については、債券投資に関しては、中計前半は金利先高観を見据えた抑制スタンスを継続し、ポートフォリオ全体の評価額改善を進め、中計後半に向けて積極的な投資再開を図っていく考えです。同時に、株式やオルタナティブ資産への投資を段階的に拡大することで、インフレ耐性と収益性を高めてまいります。

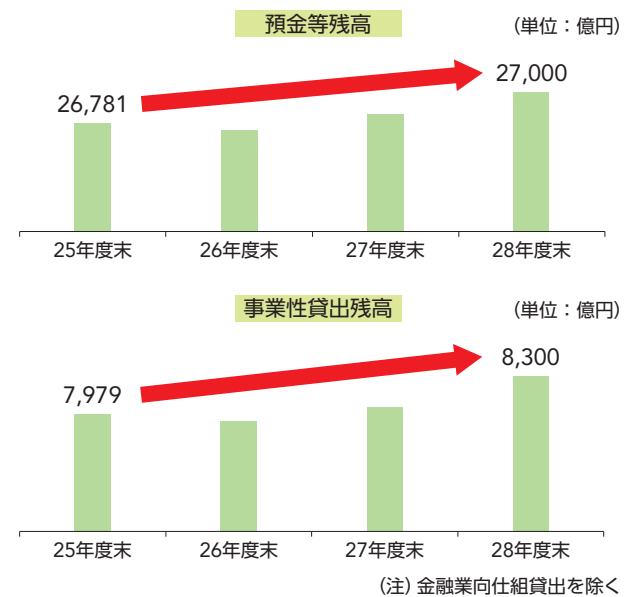
このような方針のもと、2025年度末に4,010億円であった有価証券残高を、最終年度である2028年度末には6,600億円まで増加させる計画とし、2027年度末には評価損益+40億円と含み損を解消し、2028年度末には評価損益+110億円を計画しております。

預金は収益の源泉と捉え、法人預金・個人預金ともに残高増加に向けた取り組みをこれまで以上に強化してまいります。マイナス金利の環境下における預金の獲得スタンスは、過度な金利競争を避けた運営を行っており、そのスタンスは変わりませんが、個人のお客さまのライフサイクルに応じたご相談の中での当行をメイン化していただく総資産営業の取り組みを強化することや、法人のお客さまの決済用預金や従業員の方のお取引を獲得する取り組みなどを強化し、定着性の高い良質な預金の獲得に一層注力する考えです。

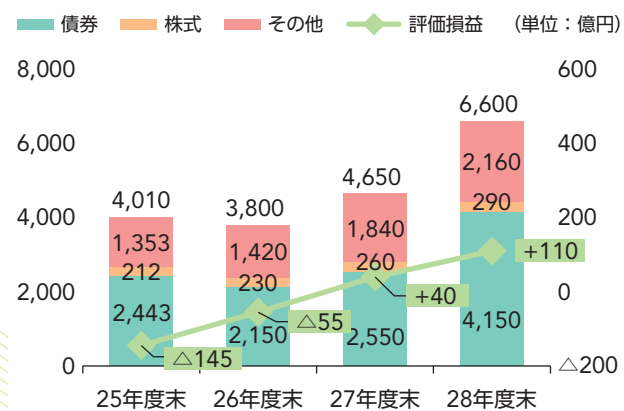
基礎的內部格付手法への移行による自己資本比率変動の試算



預金・貸出金(事業性貸出)残高の推移



有価証券評価損益の推移(計画)



グループ再編の完遂による経営基盤の強化

グループ内の銀行合併を契機に、持株会社も含めた本部機能のスリム化と重複業務の解消、人材把握の一元化に加え、BPRの推進とAI活用によるDX・AX化に積極的に取り組み、経営戦略に沿った戦略的人員配置を実現します。これらの合併効果と効率化推進により100名程度の人員を創出し、営業部門を含む重点分野に配置することにより、経営基盤の強化に繋げてまいります。また、前中計期間中に行っていた外部への出向や研修派遣を拡大し、コンサルティング営業人材の育成に引き続き注力し、強みである専門性を更に高めてまいります。

また、先述の通り預貸金や有価証券の資産規模拡大が収益に直結する環境への変化の中での運用と調達におけ

る期間・金利管理による収益性の向上、金利リスクのコントロールに向けて、バランスシート経営とALMの高度化を図るとともに、貸出利回りや有価証券ポートフォリオの変化による評価資産別RORA分析を精緻化し、リスク・リターン最適化を図ることも、第6次中期経営計画における重点施策です。

変革を力に 専門性を高め 持続的成長へ

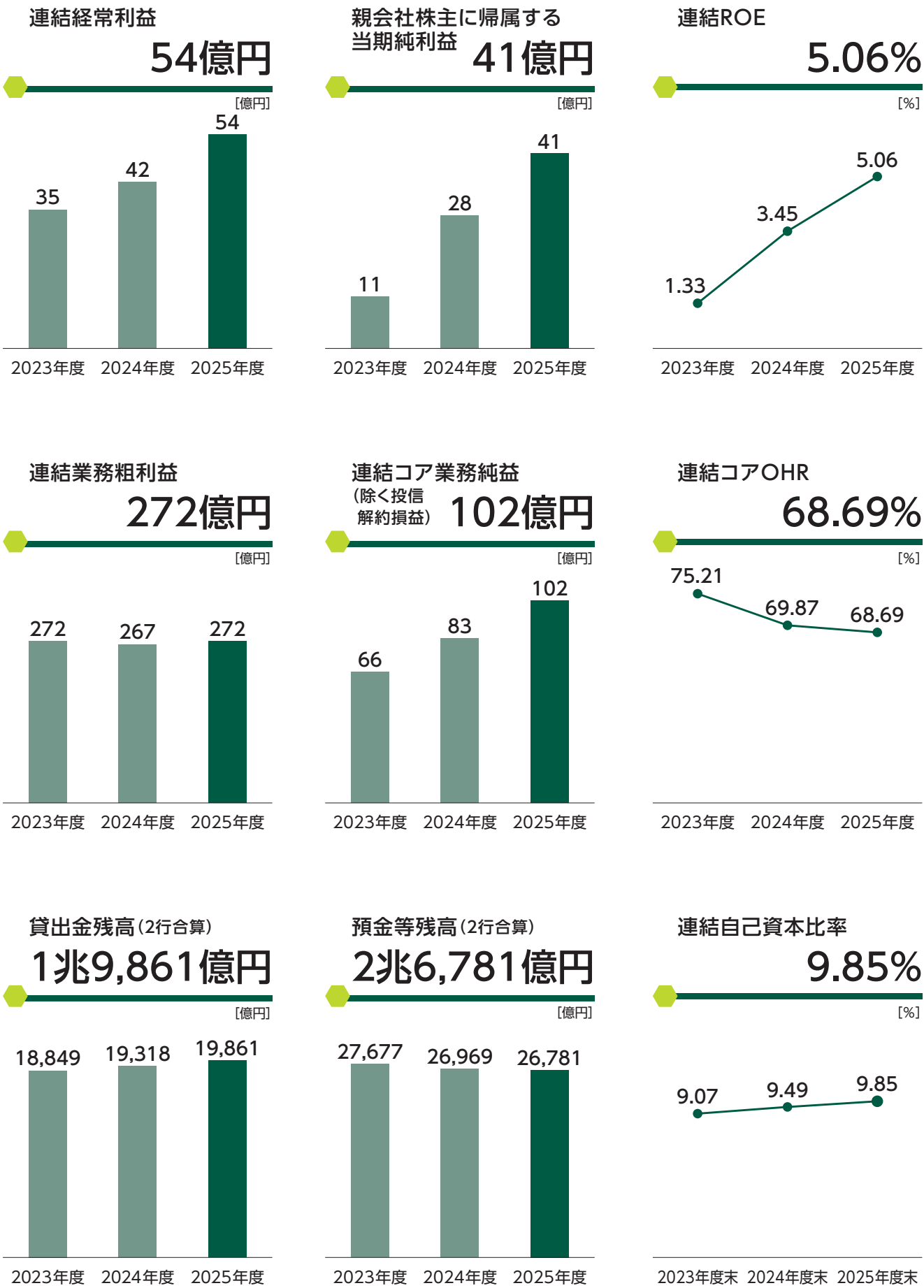
当社グループは、2009年の経営統合以降、様々な業務における統一化や本部体制の一本化なども含めた統合を進め、両行の強みを共有し生かし合い、常に変革を重ねてきました。2027年1月のグループ内の銀行合併以降も、環境変化に応じて絶えず変革を続ける、この姿勢は不変であります。合併後の新銀行であるフィデア銀行では、事業

承継やM&A、GX化、DX・AX化など、変化する社会のニーズに沿った支援を行うとともに、再生可能エネルギー事業や観光など新たな産業の創出や、次代の地域を支える可能性を持つ産業を積極的に支援・育成して、地域価値の創造と地域経済の持続的な成長に貢献してまいります。

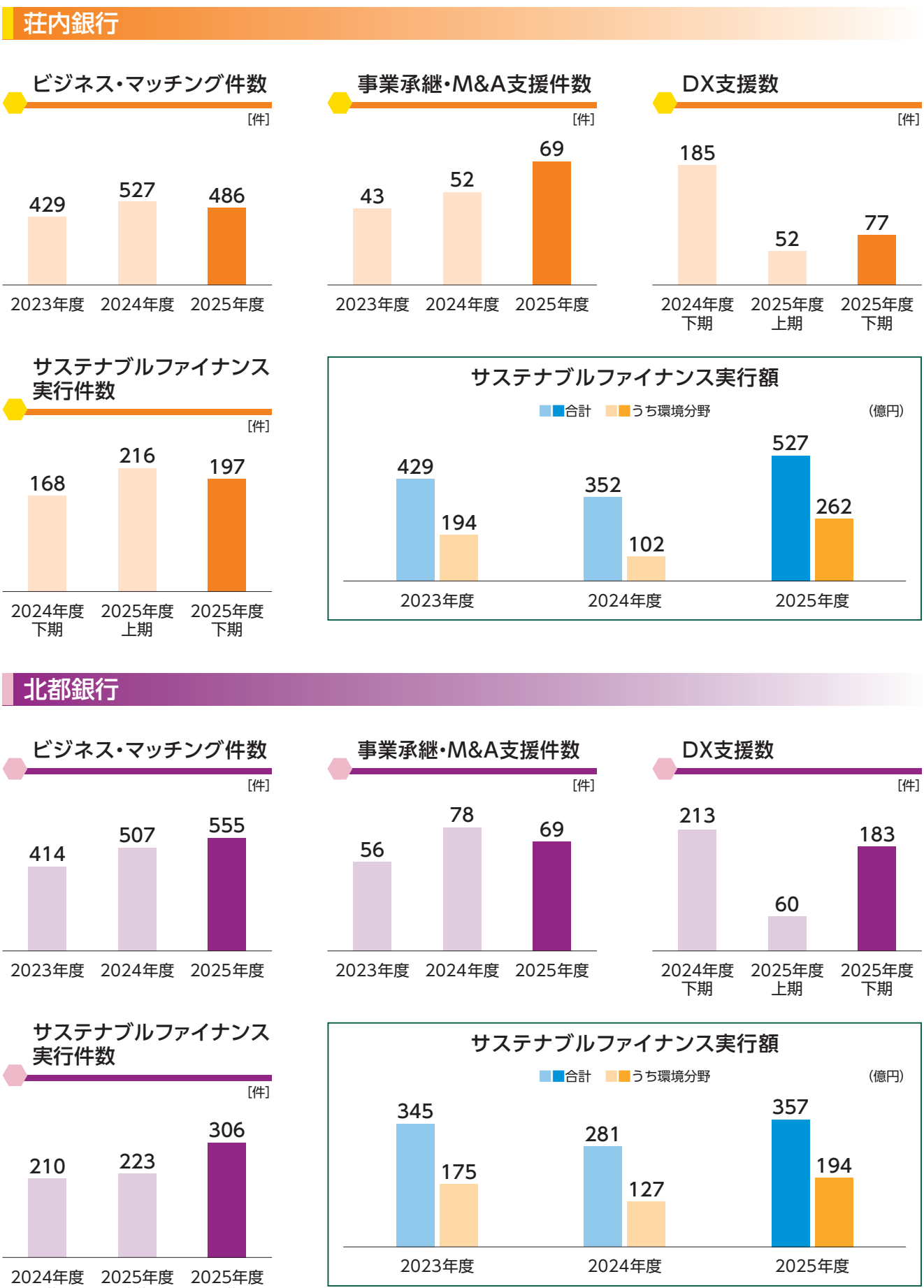
また、社会経済環境の変化を捉えて成長するため、地域貢献への熱意や使命感を持った高い専門性を有する人材の育成や、多様な人材確保と従業員の働きがい向上など人材投資を拡充し、当社グループの企業価値の向上と持続的な成長に繋げてまいります。株主・投資家の皆さま、お客さま、地域社会を構成するすべてのステークスホルダーの皆さまへの感謝と共に、地域の未来に向けて全役職員一丸となって、「地域のために 地域をつなぎ」とともに歩む」金融グループを目指して邁進してまいりますので、今後より一層のご支持を賜れますようお願い申し上げます。



財務ハイライト(グループ)



非財務ハイライト



※ビジネス・マッチング件数は、提携先とのマッチング件数と、取引先同士のマッチング件数の合計

グループ概要

プロフィール

	フィデアホールディングス	荘内銀行	北都銀行
設立	2009年10月1日	1878年12月1日	1895年5月3日
本店所在地	宮城県仙台市	山形県山形市 (2025年5月変更)	秋田県秋田市
代表者	代表執行役社長CEO 新野正博	代表取締役頭取 佐藤 敬 代表取締役専務執行役員 山科宏幸 (2025年4月1日付 両行兼務)	
資本金	180億円	85億円	125億円
総資産	(連結) 2兆9,157億円	1兆4,450億円	1兆4,739億円
純資産	(連結) 859億円	591億円	289億円
従業員数	(連結) 1,376名	500名	486名
店舗数 (統合店を除く)	—	30か店 (ブランチインブランチ統合店を含む：88か店)	37か店 (ブランチインブランチ統合店を含む：85か店)
銀行以外の 関連会社	フィデアカード フィデアリース フィデア情報総研 フィデアエナジー フィデアキャピタル	—	—
格付	JCR：BBB+（安定的）	JCR：BBB+（安定的）	JCR：BBB+（安定的）

2026年3月31日現在

外部連携先

主な連携先

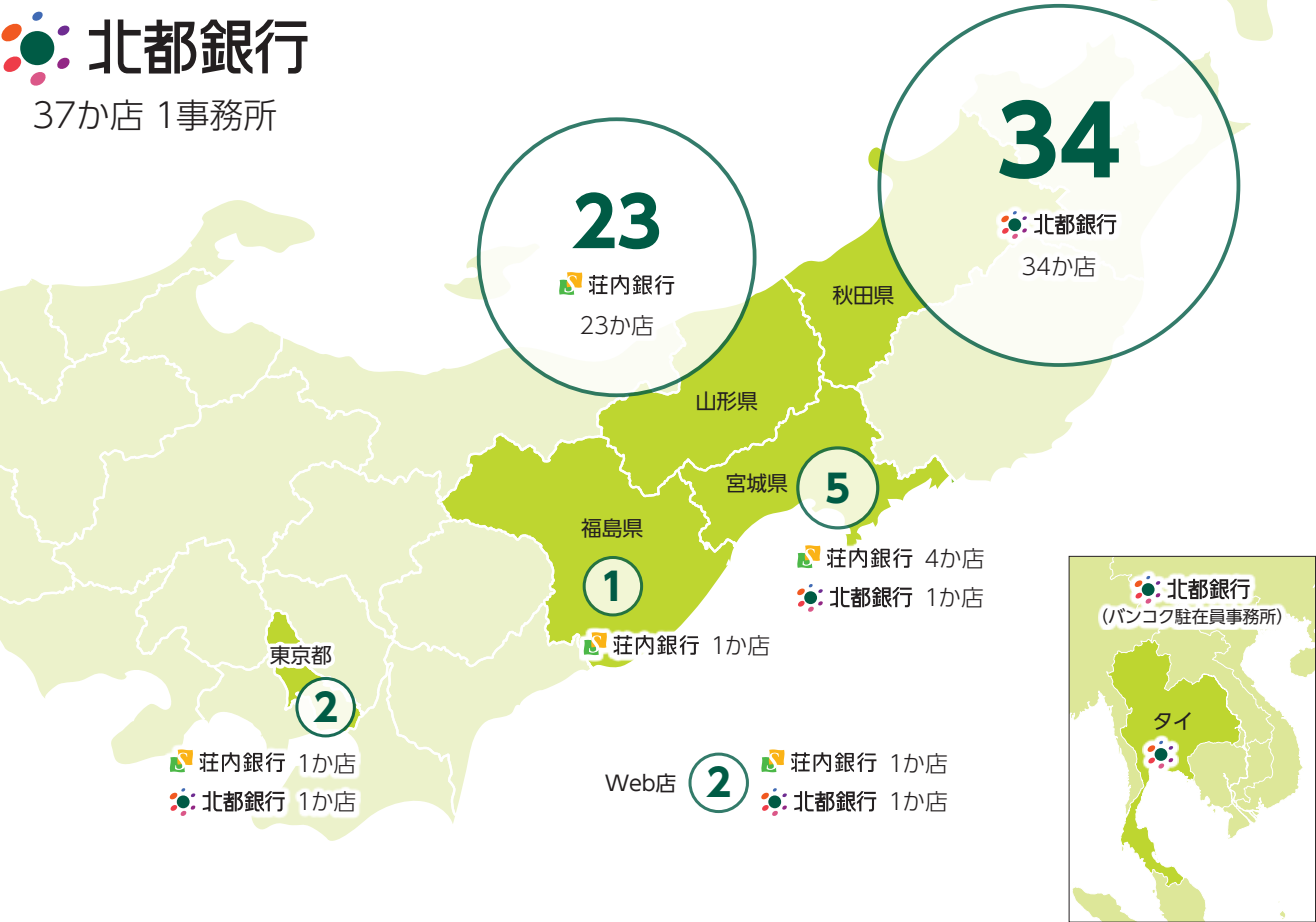
- 山形県、秋田県、各県内市町村と地域活性化支援や災害復旧支援等のための連携を実施
- 山形大学、秋田大学、東北公益文科大学、国際教養大学、慶応義塾大学等と連携し、大学発ベンチャーや地域活性化に係るプロジェクト等を支援
- 環境省東北地方環境事務所と「脱炭素およびローカルSDGsの実現に向けた連携協定」を締結。脱炭素の取り組みの普及・促進などを通じて、地域内のローカルSDGs実現を支援。お取引先向けに脱炭素経営支援セミナーを共同開催
- 山田&パートナーズ、M&Aキャピタルパートナーズ、ストライク、事業承継推進機構、みずほ信託銀行、ヒューレックスグループなどと連携し、お取引先の事業承継やM&A、相続対策、後継者確保等を支援
- 商工中金と「事業再生・経営改善支援に関する業務協力契約」を締結し、事業再生や経営改善支援をはじめとした各種ソリューションの提供により、地域の中小企業の持続的成長を積極的に支援
- MS&ADインターリスク総研、ゼロボード、アスエネ、バイウィルなどと連携し、お取引先の脱炭素ニーズに対応すべく、CO₂排出量の算定を支援
- アジアを中心とした海外の金融機関等との提携や、ASEAN経済共同体の中心地であるタイ王国バンコク事務所の駐在員を活用し、お取引先の海外進出や販路拡大を支援
- クラウドファンディングサイトを運営するREADYFOR社、CAMPFIRE社と連携し、ファンド組成の実績を積み上げ
- ウェンディー・ジャパンと「インバウンド推進による観光振興支援に関する協定」を締結し、秋田県、山形県のインバウンド誘客推進や両県の魅力の発信などにより、地域の観光振興を支援

ネットワーク

荘内銀行
30か店

北都銀行
37か店 1事務所

● 2026年3月末現在
(ブランチインブランチ方式による統合店を除く)



海外の金融機関等(直接提携先)

- カシコン銀行(タイ王国)
- タイ国投資委員会(政府機関)
- バンクネガラインドネシア
- ベトコム銀行(ベトナム社会主義共和国)
- バオベトホールディングス(ベトナム社会主義共和国)
- マレーシア工業開発銀行
- BDOユニバンク(フィリピン共和国)

出資を含む連携先

- 脱炭素化支援機構(脱炭素事業)
- ウェンティ・ジャパン(風力発電事業)
- 地域ヘルスケア産業支援ファンド(医療・介護ビジネス)
- とうほくのみらい応援ファンド(アグリビジネス)
- あきたアグリサポート(アグリビジネス)
- あきた食彩プロデュース(アグリビジネス)
- PNB-INSPIRE Ethical Fund 1
(イスラム法適格ファンド・ハラールビジネス支援)
- FinTechビジネスイノベーションファンド(SBIグループ)
- 庄交コーポレーション(観光事業)

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。

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

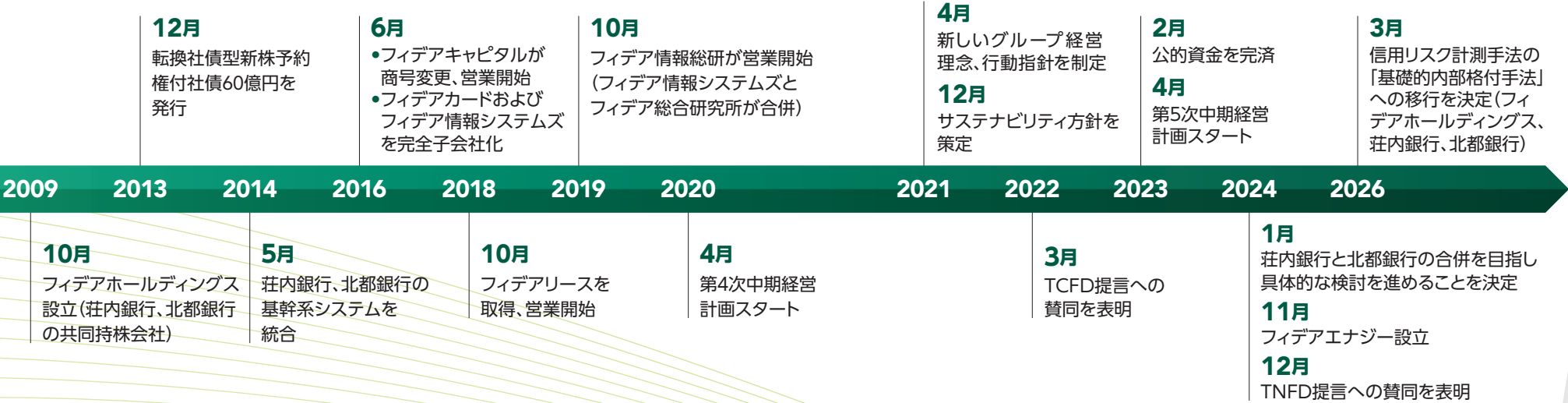
将来にわたる
安定した健全性を確保し、
地域における
金融仲介機能を
十分に発揮する

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
しっかり応援する
企業風土を実現する

荘内銀行



フィデア



北都銀行

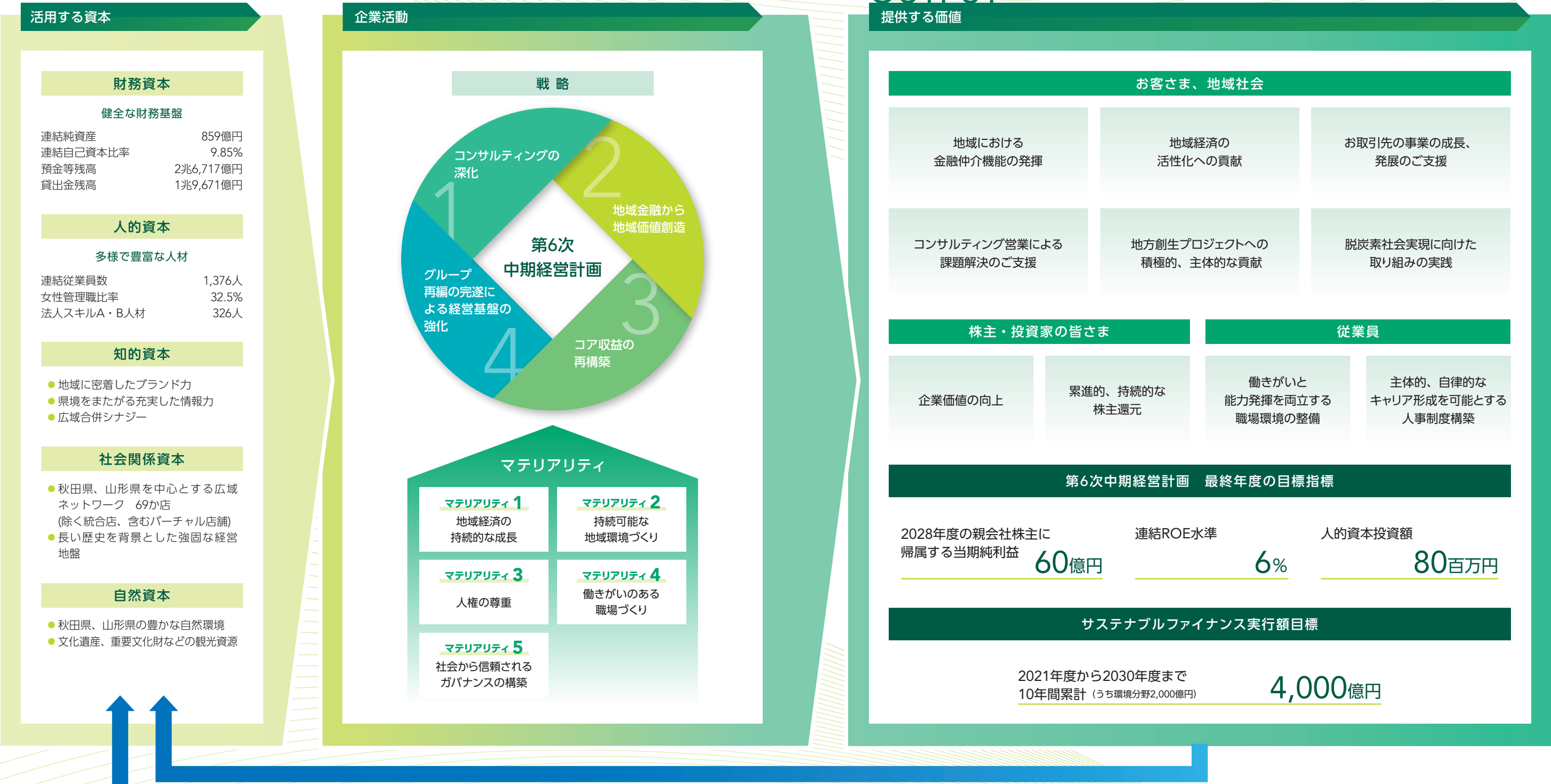


フィデアグループの価値創造プロセス

フィデアグループは、経営資源の投入と最適化を通じて、事業戦略を遂行し地域の課題の解決に向き合っています。継続的かつ持続的に価値創造が可能となるサイクルを構築し、ステークホルダーの皆さまと好循環を生み出すことで、経営理念の実現を目指します。

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。



- 外部要因
- 人口減少、高齢化
● 金利環境の変化
● 人材確保難
- マーケットの縮小
● インフレの進展
● ダイバーシティ
- 後継者不在、事業承継
● 異業種参入
● サイバーセキュリティ
- 温暖化、気候変動
● DX化の進展
● コンプライアンス

企業価値向上に向けて

連結ROEの推移

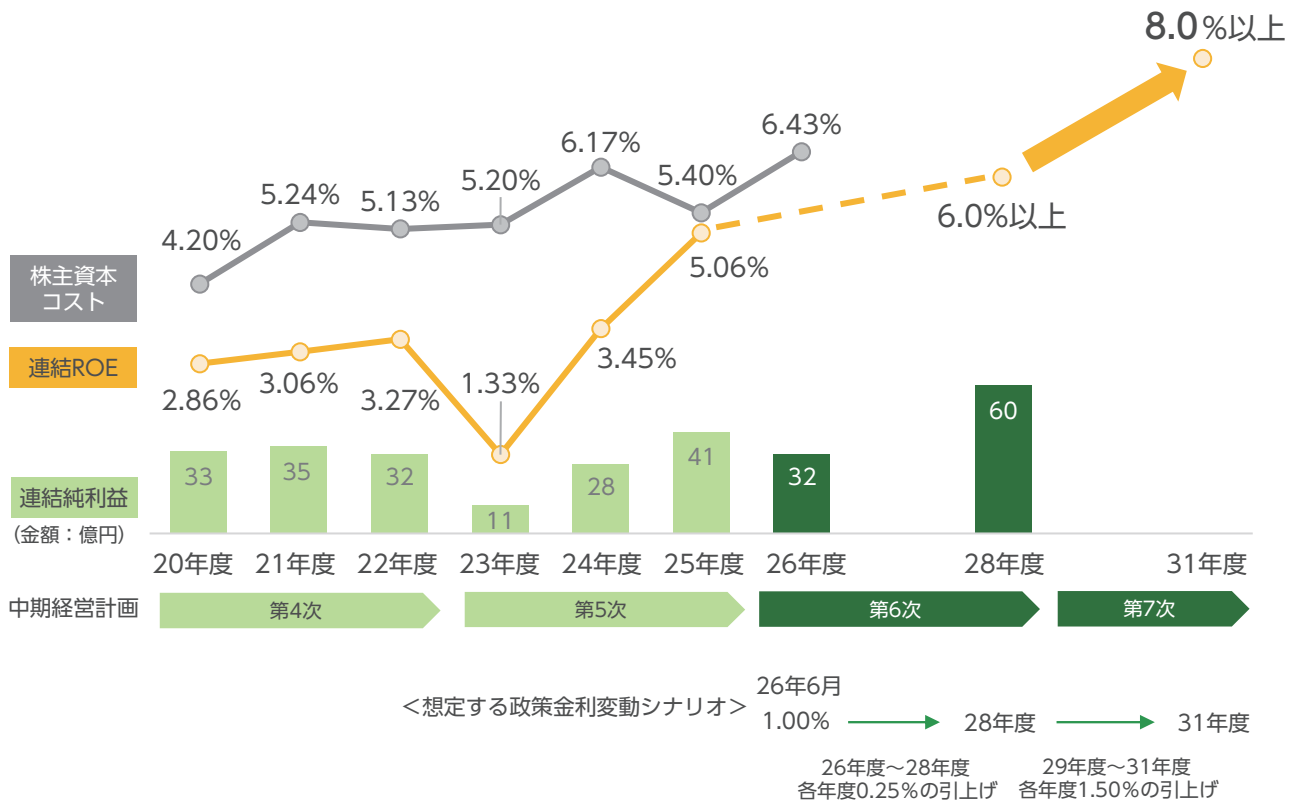
2025年度までの推移

第4次中期経営計画期間中の連結ROEは、目標としていた顧客部門損益の黒字化および連結純利益30億円の達成に加え、2023年2月に公的資金を返済したことを主因として株主資本が減少し、上昇しました。第5次中計期間においては、2023年度に合併を見据えた財務基盤の健全化を図る目的で貸倒引当金を積み増したことなどから一時的に連結純利益が減少し、連結ROEは1.3%に低下しました。2025年度には、2024年7月以降の政策金利上昇による預貸金利息差や預け金利息などの資金収益の増加により連結純利益が増加したことを主因とし、連結ROEは5.0%に上昇し、第5次中計における最終年度目標である4%を上回りました。

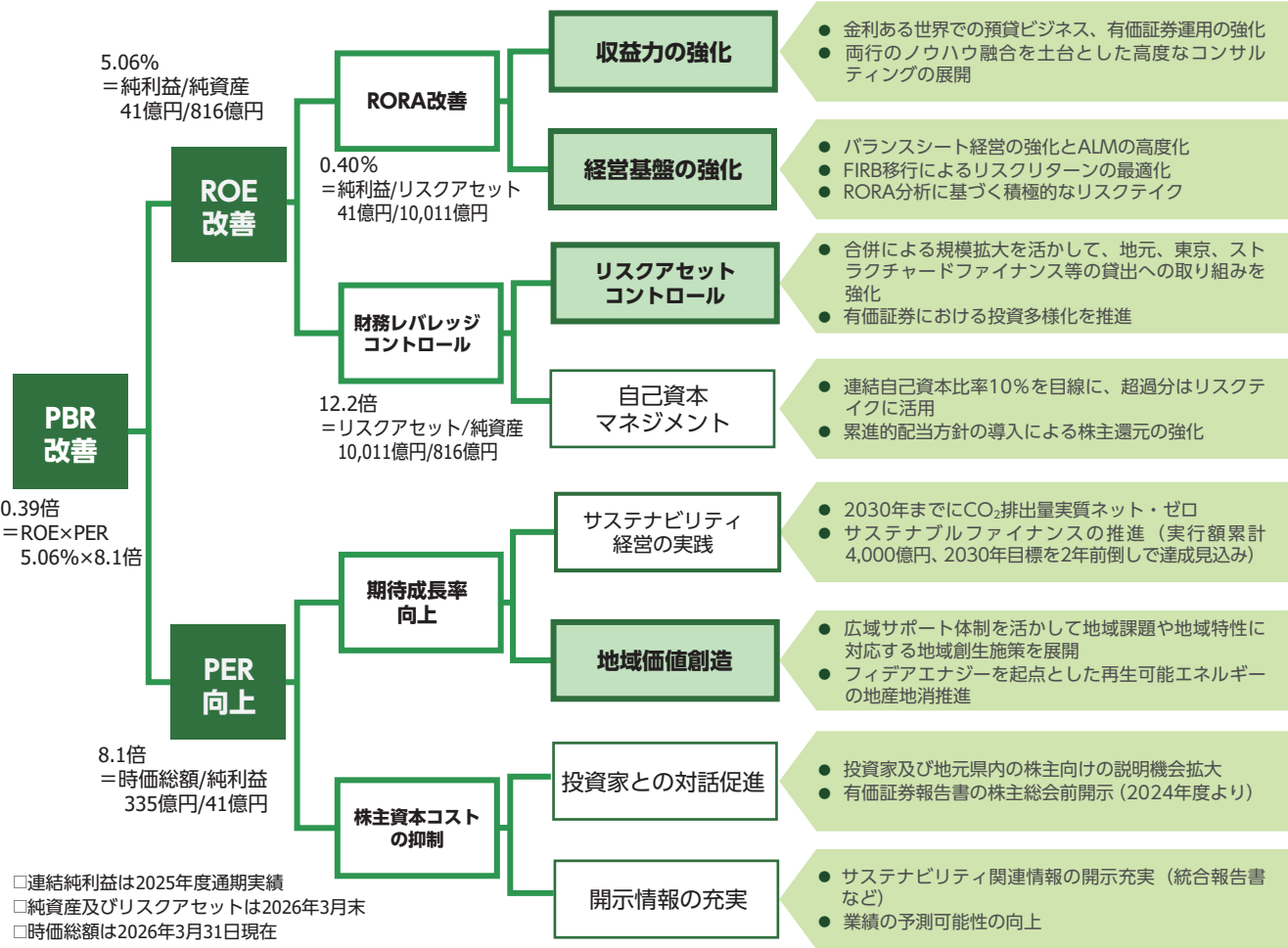
第6次中期経営計画における見通し

第6次中期経営計画期間の連結ROEは、最終年度である2028年度で6%以上を目標としております。コンサルティングの深化による役務収益増強に取り組む一方、2026年度は、2027年1月に予定する銀行合併に関する一時費用により連結純利益は2025年度を下回る32億円を見込んでおり、連結ROEは低下する見通しです。2027年度からの2年間は、合併シナジー効果であるリスクテイク余地の拡大を生かした貸出金および有価証券運用残高の増加などを背景とした収益増強、有価証券評価損の解消と投資再開による評価益拡大を見込んでおります。なお、2029年度以降も政策金利が上昇するシナリオにおいて、2031年度の連結ROEは8.0%以上の目標としております。

第5次中期経営計画においては目標とする連結ROEの水準を上回ったものの、CAPMベースの株主資本コストは5%～6%で推移すると推計していますが、それを上回るべく、中計を着実に実行し、事業リスクの低減、投資家との対話の充実に努めてまいります。



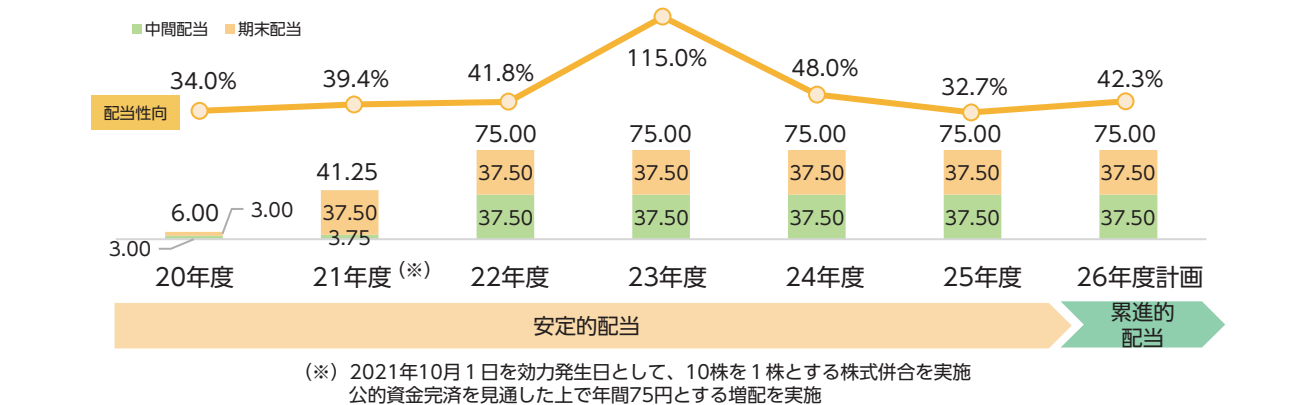
PBR改善に向けた取り組み



株主還元方針の変更

フィデアホールディングスは、持続的な企業価値の向上と株主の皆さまへの利益還元を実現するため、従来の安定的配当を基本とする方針を見直し、2026年度より累進的配当を基本とする方針といたしました。

本方針のもと、減配を行わず、原則として配当維持または増配を実施することで、株主の皆様の長期的な保有に応え、より一層の投資価値向上を目指してまいります。尚、配当性向は、親会社株主に帰属する当期純利益の40%程度を目標とします。今後も成長投資と株主還元のバランスの最適化を図りながら、強固な財務基盤の構築と持続的な利益成長を実現してまいります。



わたしたちの営業地盤～秋田県・山形県のポテンシャル～

フィデアグループの営業エリアである秋田県、山形県は、四季折々の自然や歴史的文化財などの観光名所、全ての再生可能エネルギーが揃う豊富な地域資源を有しており、また優れた教育環境が整備された「モノづくり・ヒトづくり」に適した地域です。

両県の沿岸部は全国的にみても風況が優れており、2050年のカーボンニュートラル実現を背負う洋上風力発電事業が進む先進地域でもあります。



※秋田県、遊佐町、酒田市の発表資料より当社作成
※2025年7月28日に店名変更

洋上風力発電事業の状況

秋田県沖・220.5万kW	
(促進区域)	
①秋田県八峰町・能代市沖	37.5万kW
②秋田県能代市・三種町・男鹿市沖	41.5万kW
③秋田県男鹿市・潟上市・秋田市沖	31.5万kW
⑤秋田県由利本荘市沖	73.0万kW
(有望区域)	
④秋田県秋田市沖	37万kW
山形県沖・95.0万kW	
(促進区域)	
⑥山形県遊佐町沖	45.0万kW
(有望区域)	
⑦山形県酒田市沖	50万kW

秋田県

秋田県は、豊かな自然資本を活かした独自の産業構造を有しています。伝統的な強みである農業(米作)に加え、豊富な森林資源や水資源を背景とした木材加工業や電子部品・デバイス製造業などの製造業が地域経済を牽引してきました。

近年は、国内屈指の風況に恵まれた環境を活かし、洋上風力を核とした再生可能エネルギー産業の集積が急速に進んでいます。豊富なグリーン電力を強みに、脱炭素化を目指す企業の誘致や新産業の創出を図るなど、伝統産業の基盤と次世代エネルギーシフトを融合させた、持続可能な地域経済モデルへの転換を強力に推進しています。

●人口	86万人(2026年4月)
●県内総生産	37,396億円(2023年度)
●個人預金残高	30,897億円(2025年3月末)
●個人保険契約残高	47,787億円(2025年3月末)

山形県

山形県は、多様な地形と気候を活かした高い技術力を有するモノづくり県です。伝統的な果樹王国として農業競争力が高い一方、産業の核は製造業にあります。特に、精密機械や電子部品、自動車関連などの高度なモノづくり産業が集積しており、独自の技術を持つ優良な中小企業が地域経済を支えています。

近年は、有機ELやバイオテクノロジーなど次世代の成長産業の育成に注力しているほか、優れた水資源を活かした日本酒やワインなどのブランド化、豊富な温泉や自然を活かした観光業の活性化を推進し、多様な産業の付加価値の向上を図っています。

●人口	98万人(2026年4月)
●県内総生産	47,650億円(2025年度)
●個人預金残高	34,232億円(2025年3月末)
●個人保険契約残高	68,354億円(2025年3月末)

●秋田県 産業・暮らしの基盤(全国で上位または特徴的な指標)

文化・福祉	産業	教育・スポーツ
持ち家率 ※全国1位 77.1%	誘致企業数 (2025年度認定分) 内、再生可能エネルギー関連 6社 26社	全国学力テスト 小学校国語 全国 1 位
介護老人福祉施設 34.7 か所 (65歳以上人口10万人あたり) ※全国2位	風力発電導入量 約913MW ※全国3位	高等学校ラグビー 全国優勝最多 15 回
～ユネスコ無形文化遺産～ 大日堂舞楽・角館のお祭り・ 土崎港曳山まつり・ 西馬音内の盆踊り・ 毛馬内の盆踊り・ 花輪ばやし・男鹿のナマハゲ	地熱発電導入量 約135MW ※全国2位	社会体育施設数 906.9 施設 (人口100万人あたり)(2025年) ※全国2位
	タイ進出企業 (県内関係累計) 37社	

●山形県 産業・暮らしの基盤(全国で上位または特徴的な指標)

文化・暮らし	産業	観光・特産
一般世帯の平均人員 2.61人 ※全国1位	老舗企業出現率 5.34% ※全国2位	さくらんぼ収穫量 13,000t ※全国1位 国内75%
三世帯同居率 13.9% ※全国1位	業歴100年超 921社 (2024年)	西洋なし収穫量 13,200t ※全国1位 国内67%
～ラーメン県そば王国～ 1世帯あたり年間消費額 25,102円 ※全国1位	製造業付加価値額 1兆1,431億円 (2022年、前年比+254億円)	国・県指定等文化財件数 921件 (2026年1月15日現在)
ラーメン店舗数 (人口10万人あたり) 57.92軒 ※全国1位		～歴史的観光資源～ 銀山温泉・宝珠山立石寺・ 最上公園・上杉神社・羽黒山
そば店舗数 (人口10万人あたり) 43.14軒 ※全国2位		

●洋上風力発電事業の秋田県・山形県への波及効果
※秋田県は海域2港湾、山形県は2海域として、両県公表資料による

●山形県・秋田県の訪県外国人旅行者の状況
※2025年官公庁公表資料による

経済波及効果	雇用創出効果	外国人旅行者訪県数	外国人旅行消費額
秋田県 5,638億円 山形県 1,054億円	秋田県 34,952人 山形県 7,383人	秋田県 13.8万人 山形県 25.2万人 (全国:4,268万円 2025年12月推計値)	秋田県 45億円 山形県 148億円 (全国:8兆6,419億円)

専門性と広域性を発揮し、 両県の地域価値向上へ



株式会社荘内銀行
株式会社北都銀行

代表取締役頭取 佐藤 敬

株式会社荘内銀行
株式会社北都銀行

代表取締役
専務執行役員 山科 宏幸

秋田県と山形県が持つポテンシャル

佐藤頭取 近年の秋田県は、陸上・洋上風力発電を中心とする再生可能エネルギー開発が進展しており、その導入量は全国トップクラスです。地域経済への波及効果は大きく、関連産業の集積のほか、クリーンエネルギーの供給力を強みとした産業誘致を促進することで、新たな産業の創出につながることが期待されます。

また、かつて近代化を支えた農林・鉱物資源を現代のニーズに合わせて再構築する6次産業化や、ユネスコ無形文化遺産に登録された「男鹿のナマハゲ」に代表される文化、祭礼、自然などを、体験価値へと転換するブランド化にも力を入れています。

人口減少率が全国でも高い水準にある中で、DXやクリーンエネルギーを活用した産業誘致を進めるとともに、

豊かな自然、文化、地域資源を、技術とブランド力によって高付加価値化していくことが、持続可能な地域社会の形成に向けた重要な鍵になると考えています。

山科専務 山形県の産業の大きな特長は、世界市場でも評価される独自性の高い技術力を有し、グローバルなサプライチェーンを支える企業が多く存在する、厚みのある製造業の基盤です。加えて、近年は農業の6次産業化が進展しているほか、産学連携による研究開発やスタートアップ企業への支援も活発になっています。

再生可能エネルギーについては、現在、太陽光やバイオマスを中心に導入が進んでおり、風力や地中熱発電についても大きな導入ポテンシャルを有しています。

また、山形県は独自の歴史、自然景観、精神文化に恵まれています。これらを生かした体験型観光コンテンツを効果的に企画・発信することで、観光産業は、将来の地域

経済を支える成長産業となる可能性を有しています。

秋田県と山形県には、豊かな自然や文化を有し、再生可能エネルギー産業や観光分野に成長の可能性を持つなど、多くの共通点があります。同時に、それぞれが異なる産業基盤や技術、地域資源を有しており、両県の強みを掛け合わせることで、新たな価値を生み出すことができます。

私たちは、こうした地域の可能性を、金融と知見によってつなぎ、支え、地域の持続可能な発展に貢献する存在でありたいと考えています。

合併を通じてフィデア銀行が地域に提供する 新たな価値

佐藤頭取 2024年11月に荘内銀行と北都銀行の合併を公表して以降、日々、両県のお客さまと接する中で、応援や期待とともに、不安の声もいただいております。中でも、合併によってどのような新しい価値が生まれるのかというご質問を多くいただいております。新銀行への期待の大きさをうれしく感じています。

私は、この合併を、両行がこれまで培ってきた地域との信頼関係、現場力、専門的な知見やノウハウを融合し、両県のお客さまに新たな価値を提供していくための挑戦であると捉えています。

新銀行が提供する具体的な価値の一つが、広域ネットワークを生かした支援です。私たちは地方銀行として、両県の各地域に深く根ざし、地域の情報を日々収集・蓄積し、営業活動に生かしております。

例えば、販路拡大などのニーズがあれば、従来はそれぞれの銀行内で情報を共有し、ご提案をしていました。県境を越えた合併により、情報の量と対象エリアの双方が広がり、お客さまの課題解決に向けた選択肢を大きく増やすことができます。

こうした合併の効果は、販路開拓や仕入先の紹介といった商流支援にとどまらず、事業承継やM&Aなど幅広い分野に及びます。



い分野に及びます。

これらの効果を合併に先駆けて発揮するために、2025年の4月から、私と山科専務が両行を兼務するとともに、本部組織や役員体制を一体化した「実質一行体制」へ移行し、両行間の情報連携を一段と強化しました。その結果、本部渉外担当者が両県のお客さまを訪問し、相互にお引き合わせするなど、具体的な取り組みが生まれています。

また、金融やコンサルティングの支援に加え、今後は両県の経営者同士の交流促進にも力を入れていきたいと考えています。これまで接点なかった地域や業種の経営者が交流することで、新たな商流が生まれるだけでなく、互いに刺激を受け、新たな発想や挑戦につながることを期待しています。

山科専務 県境を越えた広域地方銀行となることで、広域ネットワークを生かしたビジネスマッチングをはじめとする支援に加え、両行それぞれが培ってきた専門性を融合し、これまで以上に多様で質の高い価値をお客さまに提供できるようになります。

両行はこれまで、専門的なコンサルティングを強みとして他行との差別化を図る経営戦略のもと、行内の人材育成プログラムや外部出向を通じて、専門性の高い人材を育成してきました。出向先は、各分野の先進行、信託銀行、コンサルティング会社、自治体など多岐にわたります。出向者は銀行本部に戻った後、お客さまへのコンサルティング営業に加え、行内の人材育成においても力を発揮しています。

こうした人材育成の好循環によって、両行本部の専門性を高め、営業活動を活性化し、ソリューション支援件数の増加につなげてきました。

また、荘内銀行は事業承継・M&A、北都銀行はプロジェクトファイナンスや再生可能エネルギー関連事業への支援など、それぞれが得意とする分野を有しています。

実質一行体制への移行後は、事業性理解活動においても、両行の本部担当者が銀行の垣根を越え、共通の企業、



共通の課題と向き合い、知見を持ち寄る体制となりました。その結果、お客さまの課題を彫り下げる議論が、より多角的かつ深度あるものになってきたと実感しています。

事業性理解活動を通じたコンサルティングの深化は、第6次中期経営計画の重点施策です。合併によって専門性の融合をさらに加速し、お客さまへの提供価値を一層高めています。

また、両県で注力している再生可能エネルギー事業についても、山形県の洋上風力発電の支援に、北都銀行が培ってきた知見を活用することができます。観光分野においても、両県の事業者を結び付けた広域観光コンテンツの企画などを通じ、地域創生にこれまで以上に貢献していきたいと考えています。

こうした合併効果を生かし、フィデアグループの強みである「広域性」と「専門性」に磨きをかけ、地域で暮らす人々、地域で営みを行う企業に対する提供価値を高めていきます。

フィデア銀行が目指す姿

山科専務 お客さまとの関係をより深めるためには、コンサルティングの質を高めると同時に、お客さまと接する機会を増やしていくことが重要です。このため、営業部門の体制にも取り組んでいきます。

経営統合以降、両行は業務の共通化・効率化を進め、営

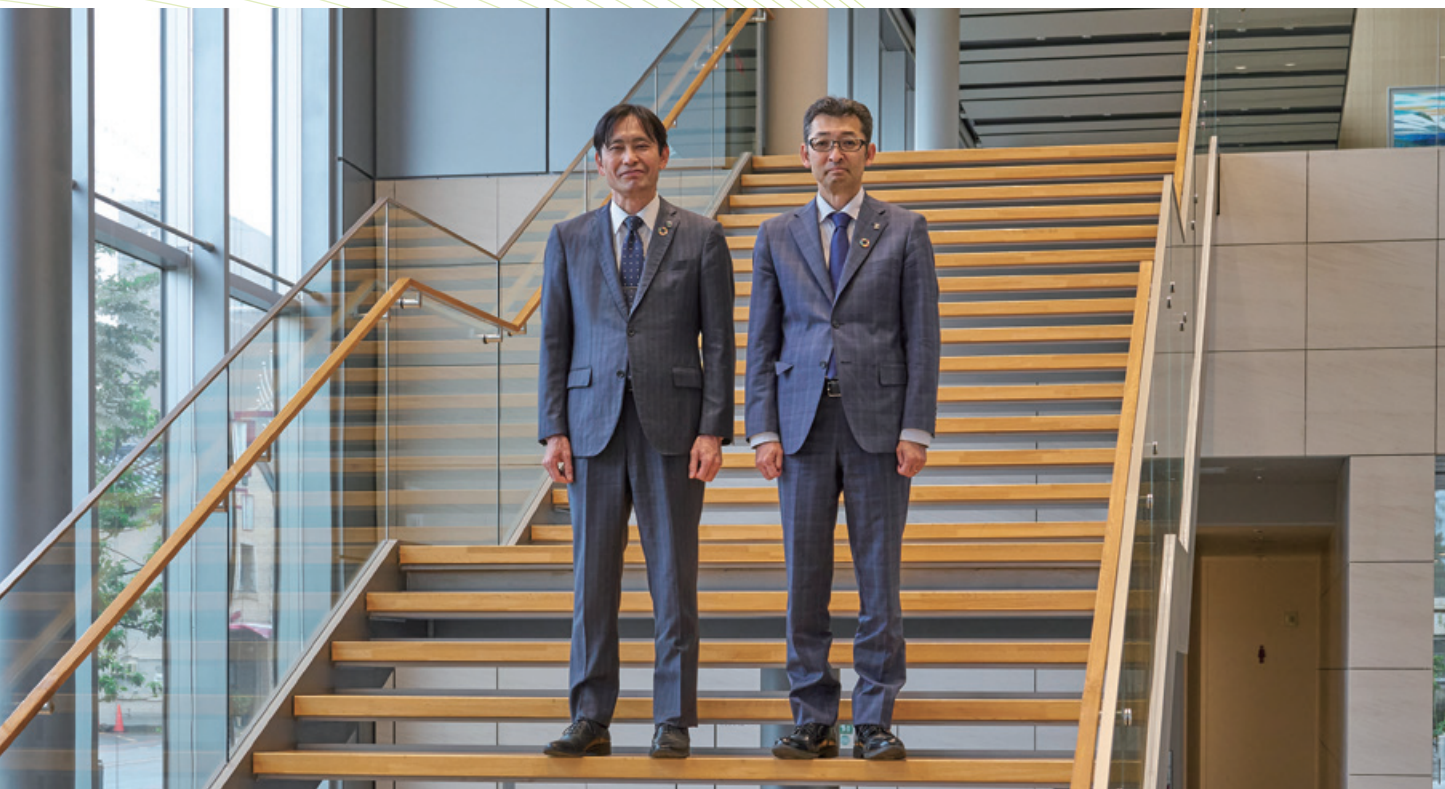
業力の強化につなげてきました。第6次中期経営計画では、本部業務のスリム化やAIの活用、BPRの推進によって、100名規模の人員を営業部門に再配置し、お客さまと向き合う時間を増やすことで、より丁寧にニーズを把握し、提案活動を活性化していきます。

佐藤頭取 お客さまへのコンサルティングを通じて提供価値を高めるとともに、第6次中期経営計画では、収益力の強化に向けた施策として、「預貸金ポートフォリオの拡大」を重要なテーマに掲げています。

中長期的なポートフォリオの拡大には、金利競争による一時的な取引の獲得ではなく、継続的に取引いただける関係を築くことが不可欠です。そのためには、これまで以上に多くの経営者や個人のお客さまと接点を持つ必要があります。

経営者の課題や悩みに対しては、グループ内外のネットワークを活用したオーダーメイド型の提案や、専門性を生かした、差別化した提案を行っていきます。また、個人のお客さまのライフイベントに関するご相談に対しては、専門スタッフが複数の選択肢を分かりやすく提示し、的確な提案を行います。こうした取り組みを積み重ねることで、地域のお客さまから継続的に選ばれる銀行を目指します。

合併は、単なる効率化や経費削減を目的とするものではありません。地域やお客さまへの支援力を高め、地域とともに成長していくための挑戦です。私たちは、その覚悟を持って、これからも挑戦を続けていきます。



地域経済の活性化

コンサルティングの深化

専門性の発揮

荘内銀行と北都銀行は、2027年1月の合併を見据え、2025年4月より役員・本部行員の両行兼務し、一体運営を開始いたしました。両行の各分野における専門性の高い人材を相互に活用し、両県の情報流通を活性化させることで、合併による専門性・広域性向上のメリットを前倒しで発揮しております。

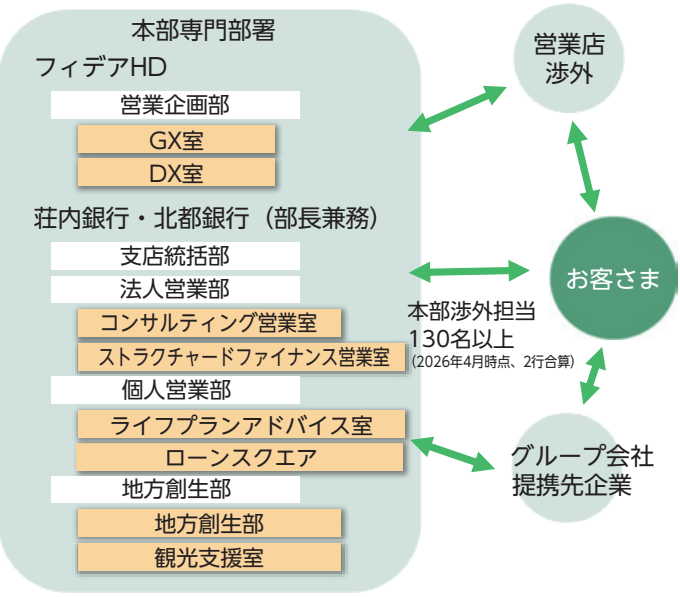
法人営業部、個人営業部各部に合計130名以上の本部渉外担当を配置し、営業店担当との常同訪問などにより、専門的なご相談にも対応できる推進体制としています。

第6次中期経営計画においては、企画系、センター系本部を中心としたスリム化、AI利用促進、BPRによる業務効率化により、営業店と本部を合わせ100人程度の人員を営業部門を中心に増員し、顧客支援力強化に繋げてまいります。

- 第6次中期経営計画KPI
- ・業務効率化による営業部門への戦略的人員配置数 100人

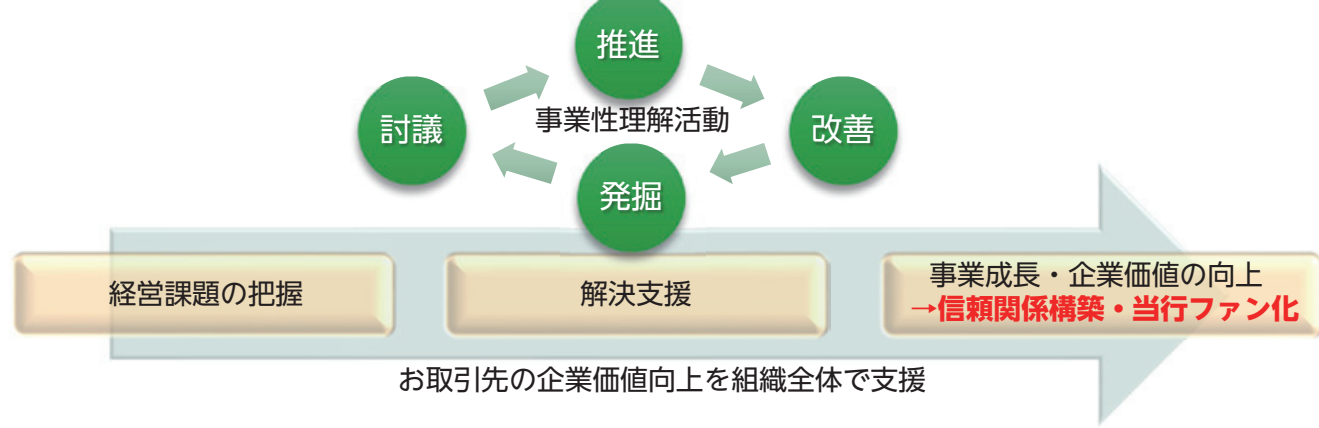
・ソリューション支援件数(累計) 5,600件

オーダーメイド型のコンサルティングを提供



事業性理解活動を軸としたコンサルティング活動

フィデアグループでは、お客さまの夢、課題に対し、組織全体の知見を持ち寄り対応策を討議する事業性理解活動をベースとした提案営業に注力しています。営業店担当者、本部(営業部門・審査部門)、地区担当役員などが参加し、お取引先ごとに行う事業性理解ミーティングでは、顧客セグメントや属性だけではなく、ヒアリングにより得た非財務情報にも着目し、企業が認識する現状課題に加え、潜在的なニーズや将来的に予測される課題や成長可能性を掘り起こし、お取引先同士のビジネスマッチングやグループ内外の連携も含めた対応について討議します。合併による専門性・広域性を生かした事業性理解活動をさらに深化させ、提案力向上、ひいてはお取引先企業の価値向上に貢献してまいります。



主なコンサルティング領域	
領域	主なコンサルティング内容
事業承継	・事業承継計画策定 ・株式移転対策（従業員持株会設置等） ・各種税制活用提案 ・株価算定（税理士連携） ・株式集約・買取（フィデアキャピタル連携等）
M&A	・企業選定に関する助言 ・各工程のスケジュールリング ・契約書等の作成支援 ・スキーム策定に関する助言 ・交渉に関する支援・助言 ・専門家との折衝
経営コンサルティング	・事業デューデリジェンス（環境分析） ・社内体制整備支援 ・販路拡大、事業拡大支援（ビジネスマッチング） ・事業計画策定支援 ・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）
人事コンサルティング	・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）

コンサルティングの深化

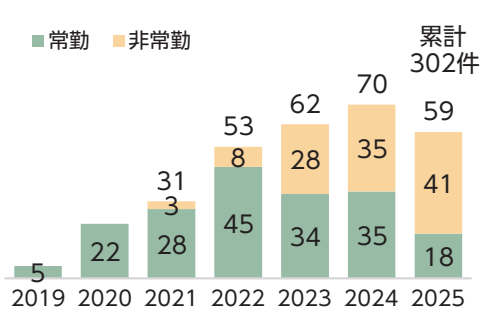
地域課題解決に資するコンサルティング業務

フィデアグループは、人材不足や、DX化による業務効率化、法令対応など、地域企業が持つ課題の解決を積極的に支援し、地域金融グループとして、地域事業の持続可能な成長に資するコンサルティングを行っております。

■ 人材紹介業務

豊富なデータベースを持つ複数の人材会社と業務提携により幅広い人材紹介ニーズに対応できる体制を構築し、2019年8月の人材紹介業務開始以降、新たな支援メニューとして推進し、採用・入社決定件数は増加しております。また、2020年度より内閣府の「先導的人材マッチング事業」に参画し、経営幹部や後継者など経営人材の紹介を通して事業の継続、成長性向上に寄与しています。

人材紹介業務 採用・入社決定件数の推移



➢ 地域経済の発展を担う次世代の人材育成支援

荘内銀行と北都銀行は、お取引先企業の後継者や若手経営者の総合的な経営マネジメント力の体得と人的ネットワークづくりを目的とした「次世代経営塾」を開講しております。当塾では、経営の基本となるマネジメントや計数管理の知識を習得するほか、自社のあるべき姿を設定し、取り組むべき実行プランの作成を行うことで、経営者に必要な知識を習得することに加えて、次世代を切り拓き力強く企業を牽引する力を養います。

フィデアグループは、お取引先企業の多様な課題に寄り添い、共に解決に取り組んでまいります。



■ DX化支援体制

多様化、複雑化する企業の経営課題をヒアリングし、フィデア情報総研とのグループ内の連携により精緻なBPR診断を実施し、課題と対策を明確化した上で、効果的なDX化の導入・導入後支援により事業者の課題解決を支援しています。人口減少が進む地方において、DX化の支援により地域企業の持続的な成長に貢献するため、第6次中期経営計画においては、行内のDX支援コーディネーター保有者を50人程度まで増加させることとしています。

- 第6次中期経営計画KPI
- DX支援コーディネーター 50人(2025年度比+33人)

経営課題

- 採用難
- 業務の見直し・効率化
- 生産性の向上
- 法令対応

フィデア情報総研と協働でBPR診断を実施
⇒課題にあったDX化の導入時・導入後支援

BPR診断による課題と対策の明確化

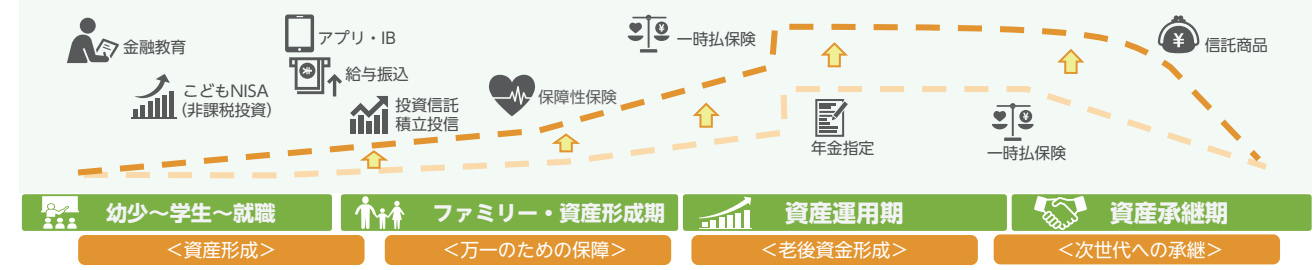
経理業務DX	人事労務DX
在庫管理DX	建設・建築DX
サイバーセキュリティ	医療・介護DX

総資産コンサルティングの展開

個人のお客さまに対しては、ライフステージに応じた最適な資産配分と資産形成・承継を支援する総資産コンサルティングを行っています。資産を「殖やすこと」だけでなく、「守り、次世代に引継ぐこと」も重視し、預金・融資や投資信託・保険に加え、不動産や家族信託などによる円滑な資産承継を支援しております。第6次中期経営計画においては、住宅ローン利用者やお取引先企業従業員取引を中心に世帯メイン化により、販売手数料などのフロー収益に加え、ストック収益もより重視した運営を行ってまいります。

- 第6次中期経営計画KPI
- 個人預かり金融資産 2兆4,800億円(2025年度末比+1,200億円)

＜ライフステージに沿った資産形成を支援＞



持続可能な観光地形成に向けて

秋田県、山形県は、各地の豊かな自然と四季折々の気候、民俗文化、食文化などを有しており、これらは魅力的な観光資源です。2025年11月には、米国の有力旅行メディア[National Geographic]が発表した「2026年に行くべき世界の旅行先25選」において、山形県が日本で唯一選ばれるなど、注目が高まっています。一方、地域の観光関連事業には、人材不足、認知度不足、インバウンドへの対応など、様々な課題があります。

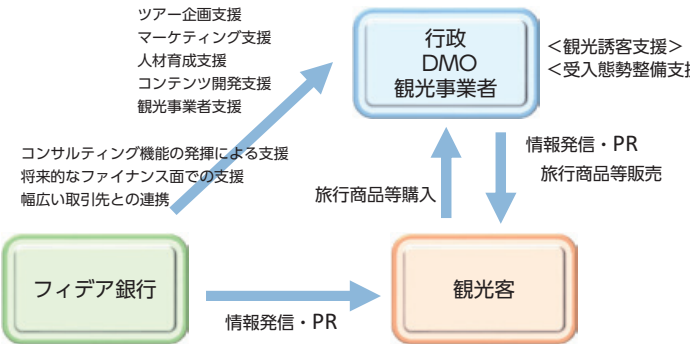
そうした中、荘内銀行と北都銀行は、2025年4月に観光支援室を新設し、自治体やDMOなど関係機関との連携体制の構築により、観光コンテンツの企画やブランド化を通じた高付加価値化や情報発信・販路拡大支援などの取り組みを開始しました。将来的な金融面での支援や、従来から取り組んでいるDX化やビジネスマッチングなどの幅広い事業者支援と併せ、地域の観光振興を支援してまいります。

フィデアグループは、グループのネットワークと広域地方銀行のネットワークの強みを最大限発揮し、地域の持続可能な観光産業の形成、ひいては地域価値の向上に積極的に貢献してまいります。

観光振興の取組み

■ 地域観光の活性化支援

行政やDMOと連携した観光誘客や受入態勢整備に加え、当行やグループ企業のコンサルティング機能の発揮により課題解決に貢献してまいります。



秋田県・山形県の観光資源（自然・文化・食）



■ 外部機関との連携

荘内銀行と北都銀行は、東北へのインバウンド拡大を目的に、2025年9月に海外に販売ネットワークを持つウェンディー・ジャパン株式会社と連携協定を締結しました。インバウンドの誘客推進の他、「山形・秋田の魅力」の戦略的な発信、二次交通の確保等による受入態勢の整備等、観光推進に関する事業展開を連携し進めてまいります。

また、荘内銀行は、日本遺産認定ストーリーの魅力発信による地域の観光振興・交流人口拡大など地域活性化への取り組み支援を目的に、2025年9月、銀行としては初めて文化庁と「日本遺産オフィシャルパートナーシッププログラム」を締結しました。本プログラムに賛同し、情報発信及び普及啓蒙活動により貢献してまいります。

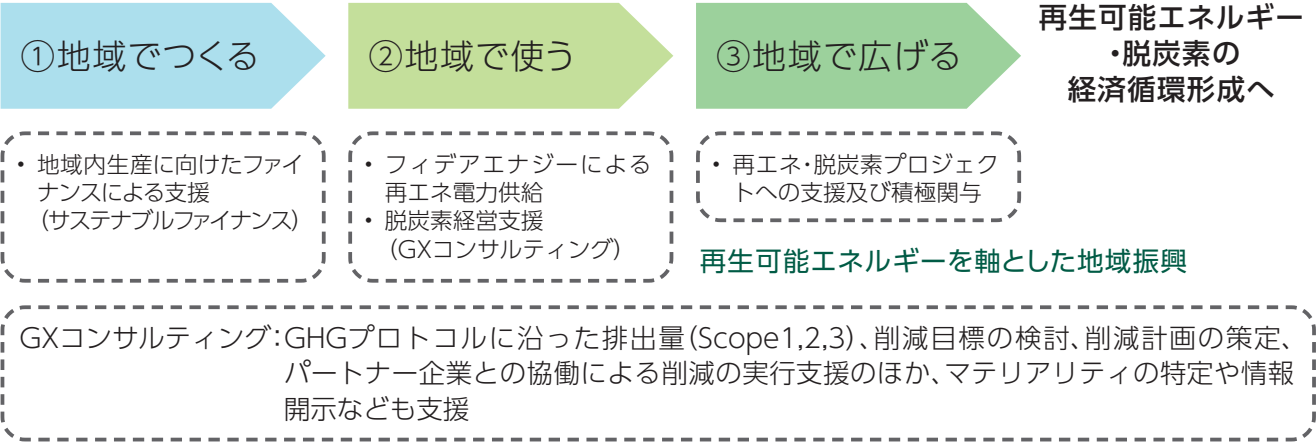
■ 地域を挙げた機運の醸成

自治体との連携などによる観光事業者向け研修会の開催のほか、各地域でのお客さま向けの会合の中で外部講師による講演会を実施するなど、地域における観光に対する意識や機運醸成に繋げる取り組みを展開しております。現在観光に携わっていない事業者にも地域の観光のポテンシャルや観光振興による経済波及効果などに関心をお持ちいただけるよう活動を展開し、地域を巻き込んだ観光振興を促進してまいります。



地域振興に向けた再生可能エネルギーの取り組み

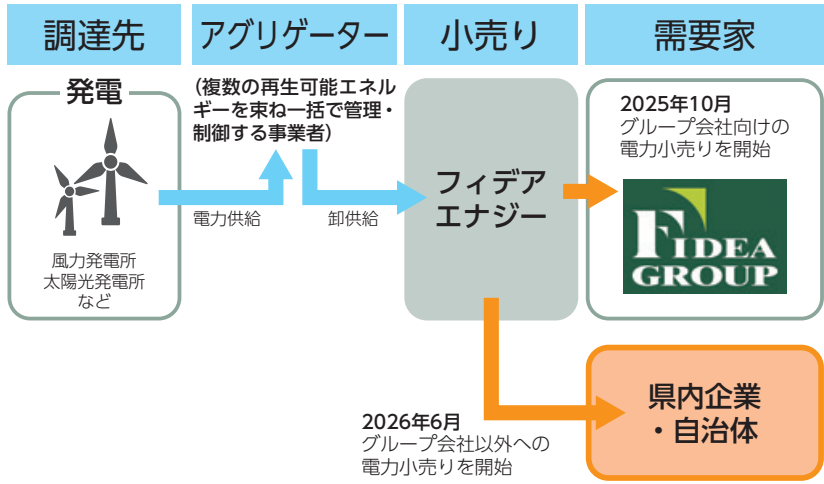
フィデアグループは、金融面のみならず、電力供給や脱炭素化コンサルティングを通じた地域企業の脱炭素経営支援による再生可能エネルギー活用を促進しています。再生可能エネルギー開発・脱炭素化における知見を生かし、今後も地域のプロジェクトに積極的に参画し支援してまいります。



■ フィデアエナジーによる電力小売りの開始

グループ子会社であるフィデアエナジーは、2025年10月よりグループ会社向けの電力小売りをしております。そして、2026年6月からは、県内企業や自治体などグループ会社以外への小売りを開始いたしました。フィデアエナジーは、初の電力小売事業を取り扱う銀行業高度化等会社として2024年11月に設立し、将来的には再生可能エネルギー発電事業、カーボンプレジット事業、脱炭素コンサルティング事業をあわせて取り扱う総合的な脱炭素支援体制の構築を目指しております。

グループが培ってきた再生可能エネルギー事業の知見を生かした総合的な支援により、地域の脱炭素化と経済の好循環に貢献してまいります。



■ J-クレジットの地産地消にかかる自治体との連携

北都銀行は、J-クレジットの創出により地域のカーボンニュートラル実現に向けて取り組む自治体と連携協定を締結いたしました。この協定は、自治体と当行がJ-クレジットの販売（当行による販売先の紹介、当行の連携先を活用した販売促進）、J-クレジットの地産地消の推進、J-クレジットの活用に関する普及啓発などを連携して行うものです。フィデアグループは、自社のカーボンオフセットによる脱炭素化を推進するとともに、脱炭素化に積極的に取り組む地域に賛同し、積極的に支援してまいります。



地域経済の持続的な発展を担う人材育成

～自律的なキャリア形成と戦略的な人材配置～

行員4名が、自律的なキャリア形成や専門的スキルの習得・発揮についての自身の経験談や考え、また、2025年7月の人事制度改定におけるメリットや、これからの課題などについて語りました。



伊藤 里美
荘内銀行 北支店
支店長

三浦 吉大
荘内銀行 地方創生部
地方創生室
アシスタントマネージャー

黒田 隆行
フィデアHD 執行役
人事部長

佐藤 祥恵
北都銀行 法人営業部
コンサルティング営業室
アシスタントマネージャー

岩井 晶幸
荘内銀行 北都銀行 法人営業部
ストラクチャードファイナンス営業室
マネージャー

— それぞれの分野を掘り下げ、専門的なスキルを磨く（外部出向による専門家育成）

黒田 フィデアグループでは、経営戦略に連動した人材戦略を実現するために、2025年7月より人事制度を改定し、主体的で自律的なキャリア形成の支援と、専門性の高い人材が成長し、活躍できる組織づくりを目的として「総合職・専門職」の2つの職群の選択が可能になりました。これにより、これまで以上に専門的な分野を深掘りしてスキルアップ、キャリアアップしやすい環境を整えました。また、重点領域や成長分野を牽引する人材育成の一環として、その分野の先進企業や自治体へ積極的に行員を派遣しており、これはコンサルティング営業の深化を図っていく上での他行差別化の一つです。

佐藤 私は1年間の出向を通して事業承継コンサルティングの業務に携わり、お客さまへのご提案の幅や質を含めた営業力が着実に向上しました。出向を通して、この業務において、自分の知識を絶えずアップデートすること、お客さまに気付きや驚きを与え、心に寄り添ったご提案をすることがどれほど重要かを身に沁みて感じました。それだけではなく、周囲の仕事に対する意識の高さにも刺激を受け、ハードに勉強するのがあたりまえという雰囲気や、お客さまとの折衝時の気配りの細やかに驚きました。はじめは毎日必死でしたが、周囲の支えのおかげで乗り切ることができたと思っています。

岩井 私30代のうちに新しい刺激を受けられたことが成長に繋がり、業務における視野も広がったと実感しています。出向が決まった時は初めて取り組む分野に緊



佐藤 祥恵

ポストChallenge制度を活用し、コンサルティング営業室に配属
信託銀行に出向し、事業承継コンサルティングに携わる

▶ 地元企業の事業承継支援を担当

張したものの、新たなことを学ぶことができる期待感の方が大きかったです。背中を押し、常にサポートしてくれた銀行にも感謝していますし、東京での単身赴任を理解し、支えてくれた家族にもとても感謝しています。これからの企業成長にはM&Aは重要な位置づけとなってくるので、LBOローンについての知見が得られたことは意義深いと考えています。行内でノウハウを伝播させ、実現案件を増やし、地域の持続的な発展に貢献していきたいです。

三浦 山形県環境エネルギー部での業務では、洋上風力のプロジェクト実現に向けた利害関係者との調整にも携わり、そういった会議や住民説明会にも運営側として参加し、その過程を間近で経験することができました。銀行の再生可能エネルギーとの関わりとは違った側面についての知見を得ることができ、業務に生きていますし、出向を通してできた関係者との関わりも生かしていきたいです。人口減少や経済規模の縮小という地元地域の共通の課題認識を持つ自治体に人脈を築けたことは大きいですし、今後積極的に調整の役割を果たしていきたいと思っています。

黒田 第6次中計においても、こうしたスキルアップのための出向を継続して行っていく計画ですし、当行を退職して他社でスキルアップした人材を採用するアルムナイ採用に続き、今年1月からは行員の人脈の中から人材を紹介するリファラル採用を開始しました。これらも、銀行の

役割が多様化している中、専門性の高い多様な人材を確保することが目的です。

— 自ら手を挙げ、キャリアを形成する（ポストChallenge制度・行員登用制度）

黒田 また、フィデアグループでは、以前より、行員が希望する部署での業務経験や外部出向に手を挙げることができるポストChallenge制度や、正社員を志望する契約行員のキャリア実現をサポートする行員登用制度を設けています。自発的に自身のキャリアを描き、実現に向けて努力することで、人材ひいては組織の成長の活性化に繋がっています。

伊藤 私は契約行員として営業店での業務に携わる中で、子育てと仕事の両立に精いっぱいな時期ではありましたが、より仕事の幅を広げていきたいと考えるようになり、行員登用を志望しました。その当時の面談の中で、正社員になるからには、役席者を目指して欲しいと言われたことを記憶しています。振り返れば、当時から、雇用形態で線引きするのではなく、契約行員を重要な人的資本として認識して適材適所で活躍を期待する企業風土がありました。

黒田 伊藤さんはその後、役席者として、現在は支店長として部下のマネジメントを行われています。部下のキャリア形成支援においては、どのようなことを心掛けているでしょうか。



岩井 晶幸

LBOローンの先進行に出向

▶ ストラクチャードファイナンス及びプロジェクトファイナンスの推進、管理を担当



伊藤 里美

契約行員としてのキャリアを経て、行員に登用

▶ 営業店で営業やマネジメントを磨き、2026年4月より支店長として活躍

伊藤 まずは、その方が望む働き方についてよく会話をします。その上で、今後のキャリアや、今必要とされる能力と今後必要となってくるスキルや経験、そのためにやるべきことを一緒に考えていくことが必要だと考えています。自分自身の経験を振り返ると、その時の役割において求められるスキルを着実に習得することと、中期的な目線で組織により貢献していくためのスキルアップや経験は、どちらも大切であったと思います。担当している業務や業績に関することは半期や年度単位でのアドバイスになりがちですが、自身のキャリアについては、中期的な目線で考える必要があるため、それを促し、希望するキャリアの実現に繋がればと考えています。

黒田 部店長は自身の経験や銀行のキャリアに関する理解が深い訳ですので、部下行員の担当業務や業績の管理だけでなく、キャリア形成に関するアドバイスを積極的に行ってほしいです。

佐藤さんは、ポストChallenge制度を活用し、コンサルティング推進部で業務を経験し、同部に配属となりました。振り返っていかがですか。

佐藤 事業承継の分野に関心が深まったきっかけは、FPの勉強を進める中で、これからの秋田県では、事業承継や相続の分野の重要性が増していくと実感したことでした。そうした中で、本部の事業承継担当者とお客さまを常同訪問していくうちに、本部担当者の知識の豊富さとお客さまとの信頼関係構築への姿勢に刺激を受け、自分も専

門的な知識を深めたいと考えるようになり、ポストChallenge制度に手を挙げました。振り返れば、事業承継の分野に関心を持ち、支店で日々の業務を行いながらモチベーションを高く保ち専門的な勉強を継続できたのは、キャリアを後押しするこの制度の存在が大きかったです。

このように、ポストChallenge制度は自己研鑽を後押ししてくれる制度ではありますが、新たな分野にチャレンジするためには自発的に勉強し、知識を身に付ける必要があります。それをサポートしてくれた当時の支店のメンバーには感謝していますし、他の行員も自律的にこの制度を利用するきっかけとなるように、上司や周囲の働きかけがあれば良いと思います。

— 2つの職群のメリット、今後の人材育成の活性化に向けて

黒田 昨年の7月の人事制度改定によって、役割の重要性や業務の難易度、および業績貢献に応じた処遇の実現や、冒頭で触れたように「総合職・専門職」の2つの職群の選択が可能になるなどの変化がありました。みなさんはこの変化をどう受け止めていますか。自身のキャリア像の変化などはあったでしょうか。

伊藤 キャリアを自発的に考え、自分の意思を示すことができる仕組みが整った点で、自律的なキャリア形成を支援する仕組みが前進したと思います。専門職に関しては、これまでの経験の中では、短期間の異動で担当業務が



三浦 吉大

山形県環境エネルギー部に出向し、再生可能エネルギー関連の施策に携わる

▶ 県内の再生可能エネルギーのプロジェクト支援に関与

変わるケースもありましたので、中長期で専門性の高い人材を育成できることは良いことだと思います。

岩井 私も伊藤支店長と同様のメリットを感じています。実際に、専門職コースを選択したことで、これまで学んできた専門的な知見を生かして、中期的なスパンでLBOローンを活用した成長支援を地元東北の企業に浸透させていく決意を新たにしています。

一方で、まだこの制度はできたばかりですが、今後は専門職コースを選択した場合のより具体的なキャリアプランのモデルが示されればより活用を促すことができると思いますし、私たちが今後活躍することが、そのモデルを示すことにも繋がると考えています。

三浦 それはポストChallenge制度にも当てはまっていて、興味を持っている人が、実際にどのような仕事をするのかなど、より具体的にイメージすることができれば、手を挙げやすくなり、人材の育成が促進され、良い循環が生まれるのではないかと思います。制度の利用を検討する行員向けの説明会の実施なども良いのではないのでしょうか。

佐藤 最近機会があり参加した大学生との座談会では、専門職に興味を持っている方が多いことを実感しました。専門職が十分に浸透し、それを知ってもらえれば、当行を志望していただくきっかけにもなるのではないかと思います。また、個人的な印象ですが、これまではどちらかというとリーダーシップを発揮できる人が評価されやすいと感じられましたが、各人が持つ専門的なスキルを生かした活躍も評価されやすくなることは喜ばしいです。

黒田 みなさんの生きたご意見、ありがとうございます。専門性の向上や自律的なキャリア形成を実践するみなさんが制度を前向きに捉え、決意を新たにしてくれていることを頼もしく思います。仰る通り、手を挙げようか迷っている人の後押しも必要ですね。専門的な人材が増え、地域のお客さまに質の高いコンサルティングを還元し、その成果を企業価値の向上につなげるという好循環を実現していきたいですね。

2027年1月の合併により、みなさんは同じフィデア銀行の行員となりますから、専門的なスキルを伝播し合い、お互いに刺激を受けながら一緒に成長していきましょう。

サステナビリティの取り組み

サステナビリティ方針、5つのマテリアリティ、投融资方針など各種方針につきましては、
当社ホームページにおいて、公表しております。
https://www.fidea.co.jp/company/sustainability/sus_policy.html
<https://www.fidea.co.jp/company/sustainability/policies.html>

■（１）サステナビリティ全般

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、当社取締役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並びに荘内銀行及び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。同会議は、当社社長並びにグループ両行の頭取をはじめとするマネジメント幹部を構成メンバーとしており、経営陣が自ら議論に参加しリーダーシップを発揮することで、実効性のある推進体制を構築しております。ここでは、当社グループ一体の取り組みとして、気候変動への対応に加え、人的資本や多様性への対応、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。

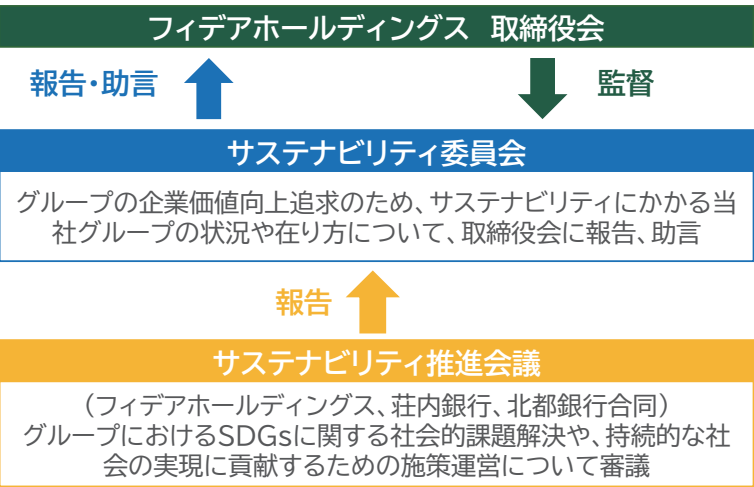
②戦略

当社は、グループ経営理念に基づき、当社グループの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するとともに、あわせて投融资方針等各種方針を明示し具体的に実践しております。

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。

（地域課題を踏まえたフィデアグループのマテリアリティ）

地域課題	フィデアグループ 持続的な成長を実現するためのマテリアリティ	フィデアグループの おもな取り組み	KPI	実績 (2025年度)
人口減少・少子高齢化の加速、深刻な担い手不足に伴う事業継続リスクの顕在化、および地域産業の活力低下	地域経済の持続的な成長	●取引先企業のDX支援 ●事業承継・M&A支援の強化	2030年度まで サステナブルファイナンス累計実行額4,000億円 うち環境分野累計実行額2,000億円	3,044億円 (進捗率76.1%) うち環境分野1,450億円 (進捗率72.5%)
気候変動リスクへの適応、生物多様性の保全を含む自然資本の維持、および持続可能な地域資源の活用推進	持続可能な地域環境づくり	●環境配慮型経営の実践と、再生可能エネルギー事業への積極的な取り組みによる脱炭素社会の実現 ●東北の豊かな自然の力を活用した産業（観光業、農林水産業）の支援 ●自然環境の保全活動を支援し、持続可能な地域環境の実現に貢献	2030年度まで CO ₂ 排出量（Scope1、2）2013年度比△70%の削減、各種認証制度の利用を含め2030年度のネットゼロ達成を目指す	△65.0%（2013年度比）削減
国際社会における人権尊重の要請の高まりと、多様性の尊重	人権の尊重	●あらゆる属性や背景を持つ人々の人権を尊重 ●「人権方針」の策定 ●ハラスメント防止のための相談窓口の設置	—	人権啓発・ハラスメント対策研修・勉強会の実施
多様な人材の確保と働き方の多様化への対応	働きがいのある職場づくり	●ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ●従業員満足度調査の実施 ●1on1ミーティング（上司と部下のコミュニケーションツール）の実施 ●人材育成・リスキリング	2028年度まで 女性役員比率25% 女性管理職比率35% 中途採用者の管理職比率15% 男性育児休業平均取得日数20日 障がい者雇用率2.7%	17.4% 32.5% 12.6% 14.5日 2.1%
多様なステークホルダーからの信頼確保と、透明性の高い経営に対する社会的要請	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を図る ●株主やお客さまなど多様なステークホルダーへの積極的な情報開示を通じて、信頼される企業を目指す	—	東京都・山形県・秋田県の計12会場における会社説明会（IR）の開催



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判断しております。

リスク管理にあたる組織及びプロセスについて、リスク管理態勢の強化、リスク管理態勢の整備状況（79ページ）として記載しております。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。

■（２）気候変動への対応

当社グループは、サステナビリティ方針の中で、重要な社会課題の一つである持続可能な地域環境づくりに取り組むこととしており、その一環として、2022年3月にTCFD提言への賛同を表明しています。再生可能エネルギー事業のご支援や自治体と協働しての脱炭素化のご支援など持続可能な地域社会の実現に主体的に貢献するとともに、これまでのTCFD提言の枠組みを基礎としつつ、今後はSSBJ (Sustainability Standards Board of Japan: サステナビリティ基準委員会) 基準に準拠した情報開示に取り組んでまいります。

①ガバナンス

当社グループの気候変動への対応に関するガバナンスは、サステナビリティ全般のガバナンスに組み込まれています。詳細については「（１）サステナビリティ全般 ①ガバナンス」を参照ください。

②戦略

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ビジネス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资方針を定め公表しております。

（カーボンニュートラルに向けた移行計画）

当社グループは、2030年度のカーボンニュートラル（ネットゼロ）達成及び地域の脱炭素化支援に向けたロードマップを策定しました。フィデアエナジー株式会社による再生可能エネルギー由来の電力供給を核に、当社グループ及び地域のお客さまの脱炭素化を一体的に推進してまいります。

	第4次中期経営計画		第5次中期経営計画		第6次中期経営計画			...
	2020～2022	2023～2025	2026	2027	2028	2030		
推進体制等	●サステナビリティ委員会およびサステナビリティ推進会議を設置		●GX室設置 ●GXリーグ参画 ●フィデアエナジー株式会社設立		【開示高度化に向けた検討】 ●SSBJ(サステナビリティ基準委員会)の開示基準に準じたサステナビリティ開示 ●第三者保証の取得 ●TNFD提言に基づく情報開示の充実			
方針開示等	●SDGs宣言 ●TCFD提言賛同		●環境方針策定 ●TNFD提言賛同					
Scope1,2	●CO ₂ 排出量削減目標設定(2013年度比)		2025年目標(中間目標) △60.0% 【削減実績】 △65.0%		【主なCO ₂ 排出量(Scope1、2)の削減策】 ●フィデアエナジー株式会社等による当社グループ内への再生可能エネルギー由来の電力供給 ●営業店・本部等、拠点使用照明のLED化 ●カーボンクレジット(J-クレジット等)やグリーン電力証書の活用			2030年目標 △70.0% (各種認証制度の活用によりネットゼロ)
Scope3	●カテゴリ1～15の算定開始							
	●脱炭素コンサルティングの推進(お客さまの脱炭素化に向けた伴走支援) ●フィデアエナジー株式会社による地域への再生可能エネルギー由来の電力供給を開始予定							
サステナブルファイナンス	●サステナブルファイナンス目標額設定 2021年度から2030年度までに累計実行額4,000億円(うち環境分野2,000億円) ●グリーンローン、サステナビリティ・リンク・ローン取扱開始 2025年までの累計実行額 3,044億円(うち環境分野1,450億円)							

サステナビリティの取り組み

（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）

	主なリスクと機会	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（脱炭素経営に必要な『知る』『測る』『減らす』の各ステップに合わせた最適なソリューションの提供）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
	◇ 再生可能エネルギーの地産地消の実現及び地域脱炭素経営支援体制の構築（フィデアエナジー株式会社による地域に豊富に存在する再生可能エネルギー資源を活用した発電プロジェクトへの支援や、地域内で発電した再生可能エネルギーの電力を最大限活用できる体制の整備等、カーボンニュートラルとグリーンビジネスの創出等を通じた地域のエネルギー収支改善と経済活性化を実現）	短期～長期

（地域の脱炭素化と「再生可能エネルギーの地産地消」に向けて - 電力小売事業への参入）

当社グループの営業地盤である東北地方は、再生可能エネルギー資源を豊富に有する地域として、発電事業者による投資活動、開発が進んでおります。一方、地元で発電しているメリットを地域企業が享受できていないことが課題と認識しています。これに対応するため、2024年11月に当社の完全子会社として「フィデアエナジー株式会社」を設立しました。再生可能エネルギーの地産地消を実現すべく、主に北都銀行で培ってきた再生可能エネルギー事業への知見を活用し、秋田県内をはじめとする風力発電等の電力を供給する電力小売事業を通じて、地域の脱炭素化と地域経済の活性化に積極的に貢献しております。

2025年度より開始した電力小売事業においては、先行して当社グループ拠点約50％への電力小売りを実施し、当社グループ内での供給体制を確立いたしました。2026年度中には地域の一般事業会社への電力小売りを開始する計画です。今後は、再生可能エネルギー発電事業、カーボンクレジット事業、及び脱炭素コンサルティング事業を統括的に展開し、地域における総合的な脱炭素支援体制の確立を目指してまいります。

2025年度までの同社の取組実績は以下のとおりです。

【2025年度までの取組実績】

取組内容	契約件数	年間CO ₂ 削減想定量
電力小売り	110件	843t-CO ₂
太陽光発電所セカンダリ案件の取得	1件	216t-CO ₂

（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。今回より物理的リスクにてシナリオ分析対象とする貸出範囲を、「これまでの不動産担保提供先のみ」から「不動産担保の提供有無に関わらず、営業地盤とする山形県内・秋田県内の全法人融資先」に拡大し、シナリオ分析の精緻化を図っております。引き続きシナリオ分析の高度化や社内でのリスク管理への活用を進めてまいります。

イ. 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℃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への影響額を試算しました。

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」
観測期間	2050年まで
分析結果 与信コスト等	最大6.8億円

ロ. 物理的リスク

台風・洪水や高潮等の急性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、気候変動に関する政府間パネル（IPCC）の8.5シナリオ（4℃シナリオ）を前提に、当社グループが営業地盤とする山形県内、秋田県内の全法人融資先の与信コスト及び当社グループへの影響額を試算しました。

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、不動産担保の毀損及び投融資先の業績悪化による与信コストを分析 直接影響：不動産担保の毀損 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	当社グループにおける山形県内、秋田県内の法人融資先 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
観測期間	2050年まで
分析結果 与信コスト等	最大46.1億円

③リスク管理

当社グループの気候変動への対応に関するリスク管理は、サステナビリティ全般のリスク管理に組み込まれています。詳細については「（1）サステナビリティ全般 ③リスク管理」を参照ください。なお、当社グループの事業に重要な影響を及ぼす気候変動（TCFD）および生物多様性（TNFD）に関するリスクについては、トップリスクとして特定し、管理しております。

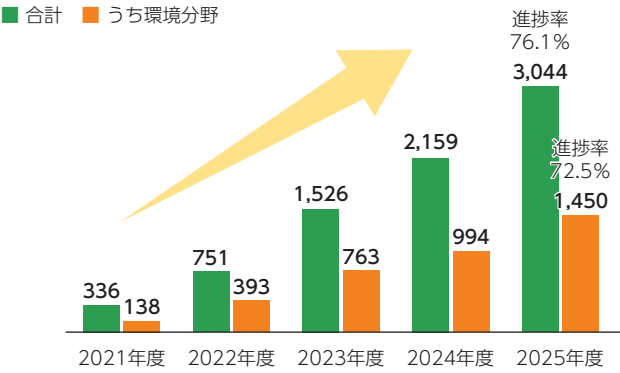
④指標及び目標

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70％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、カーボンクレジット（J-クレジット等）及びグリーン電力証書の活用などを進めてまいります。

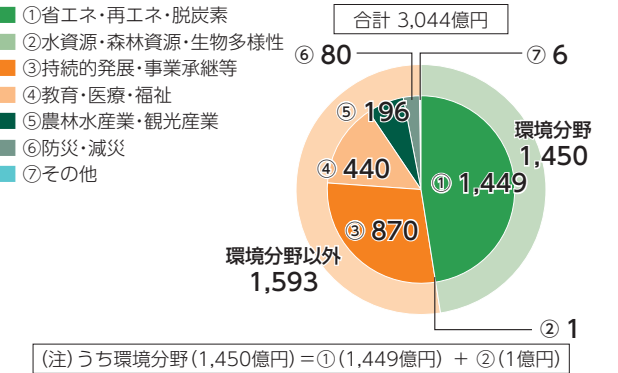
イ. サステナブルファイナンス実行目標及び実績

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）

【サステナブルファイナンス累計実行額】（単位：億円、2行合算）



【サステナブルファイナンス累計実行額の内訳】（単位：億円）



サステナブルファイナンスの累計実行額は2021年度から2025年度までに3,044億円の実績となっており、2030年度までの累計実行目標4,000億円に対して進捗率は76.1％と順調に推移しております。うち環境分野での累計実行額は1,450億円と、サステナブルファイナンス全体の約50％を占めています。

当社グループでは、再生可能エネルギー分野のコンサルティング営業を強化しており、これまで陸上風力発電事業、バイオマス発電事業向けのプロジェクトファイナンス組成などで実績を積み上げております。秋田県沖、山形県沖を中心とした洋上風力発電事業の本格化も予定されており、引き続きリスク管理を強化しながら、脱炭素社会実現に向けて積極的に貢献してまいります。

※うち環境分野＝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、生物多様性などの保全に資する事業」

サステナビリティの取り組み

ロ. CO₂排出量削減目標及び実績

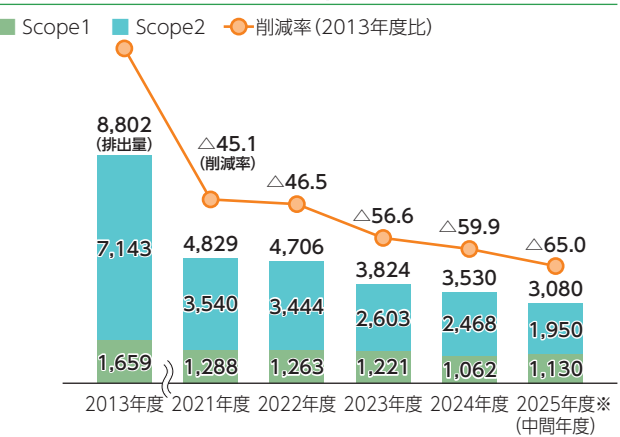
目標:「2025年度までに2013年度比△60%」、「2030年度までに2013年度比△70%」及び「2030年度ネットゼロ(2013年度排出量実績8,802t-CO₂)」(Scope 1、2合計)(実績)

2025年度より、Scope 1 及びScope 2 の算定対象に連結子会社 5 社(フィデアカード株式会社、フィデアリース株式会社、株式会社フィデア情報総研、フィデアエナジー株式会社、株式会社フィデアキャピタル)を新たに加えました。
算定範囲を拡大したうえで、2025年度のCO₂排出量削減実績(Scope 1 及びScope 2 の合計)は2013年度比△65.0%となり、2025年度削減目標(2013年度比△60%)を達成いたしました。

引き続き、使用電灯のLED化、使用電力の再生可能エネルギー由来電力への切り替え、カーボンプレジット(J-クレジット等)及びグリーン電力証書の活用など、具体的な施策を順次進めてまいります。

※2026年3月31日時点:再生可能エネルギー切り替え39か店(62%)、LED対応34か店(54%)

【CO₂排出量削減実績 (Scope 1、2)】 (単位:t-CO₂、%)



※【2025年度】うち連結子会社 5 社:277t-CO₂
(Scope 1 :108t-CO₂、Scope 2 :169t-CO₂)

i. Scope 1、2のCO₂排出量及び削減率(実績・目標)

		単位 (t-CO ₂)	排出量	削減率
基準年度 (実績)	2013年度	直接排出 (Scope 1)	1,659	—
		間接排出 (Scope 2)	7,143	—
		Scope 1、2合計	8,802	—
中間年度 (実績)	2025年度	直接排出 (Scope 1)	1,130	△32%
		間接排出 (Scope 2)	1,950	△73%
		Scope 1、2合計	3,080	△65%
2030年度 (目標)		直接排出 (Scope 1)	988	△40%
		間接排出 (Scope 2)	1,612	△77%
		Scope 1、2合計	2,600	△70%

ii. Scope 3について

Scope 3 (カテゴリ 1～14) の算定方法は、「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 Ver2.8 (環境省、経済産業省)」を参考に、排出係数は「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 Ver3.6 (環境省、経済産業省)」を使用しております。カテゴリ 3、8～11、14は該当せず、排出量はゼロとなっております。

算定項目 (t-CO ₂)		2025年度
カテゴリ 1	購入した製品・サービス (コピー用紙等)	2,803
カテゴリ 2	資本財 (建築、ソフトウェア等)	4,176
カテゴリ 4	輸送、配送 (上流)	257
カテゴリ 5	事業から出る廃棄物	1
カテゴリ 6	出張 (鉄道、航空機等)	153
カテゴリ 7	雇用者の通勤 (自動車、鉄道、バス等)	1,345
カテゴリ 12	販売した製品の廃棄	21
カテゴリ 13	リース (店外ATM)	294
カテゴリ 15	投融資 (事業性融資)	5,267,686
合 計		5,276,736

iii. Scope 3 (カテゴリ 15)について (事業性融資を対象に炭素関連18セクターに分類)

- a. Scope 3 (カテゴリ 15) は、気候変動におけるリスクと機会を捉えていく重要な項目と考えております。GHG排出量の算定においてはパーセフォニ社が提供するPCAF (※ 1) に準拠した算定方式、各種排出係数を内包した炭素会計プラットフォーム (※ 2) を用いて事業性融資のお取引先全量を対象として実施しました。
- b. Scope 3 (カテゴリ 15) の算定・開示にあたっては、SSBJ基準を踏まえ、対象となる炭素関連セクターの範囲を従来の14分類から18分類に拡大 (※ 3) し、より網羅的な開示へと高度化を図るとともに、取引先企業に対する脱炭素支援ビジネスの拡充に活用してまいります。
- c. 今後は、算定精度の向上を図っていくほか、カテゴリ 15における算定対象のアセット (住宅ローン、自動車ローン、プロジェクトファイナンスなど) の拡大を検討していく予定です。

- d. カテゴリ 15 (投融資) におけるCO₂排出量削減に向け、サステナブルファイナンスに取り組むとともに、再生可能エネルギーを軸とした産業振興等を通じて地方創生に寄与し、持続可能な地域社会の実現に積極的に貢献してまいります。また、2026年度中にはフィデアエナジー株式会社による地域の一般事業者への再生可能エネルギーを由来とした電力供給を行う予定です。

Scope 3 カテゴリ15 (事業性融資)	エネルギー		自動車・部品	トラック・サービス	運輸				素材・建築物				農業・食料・林産物				その他	合計		
	石油・ガス	石炭			電力・ユーティリティ	鉄道輸送	海上輸送	旅客空輸	航空貨物	金属・鉱業	化学	建設資材	資本財	不動産・建設	農業	飲料			加工食品・加工肉	穀物・林業製品
Financed Emissions (t-CO ₂)																				
Scope1、2	573,813	31,557	1,004,900	—	1,365	—	121,510	—	230,014	57,219	43,068	121,628	65,278	3,021	—	1,057,776	4,843	42,698	3,358,691	
Scope3	381,895	125,653	191,600	—	27,112	—	147,446	—	77,051	36,568	24,695	7,886	374,340	10,440	—	260,053	6,197	238,062	1,908,995	
Scope1、2、3	955,708	157,210	1,196,499	—	28,477	—	268,956	—	307,065	93,787	67,763	129,514	439,618	13,461	—	1,317,829	11,040	280,760	5,267,686	
データクオリティスコア (※ 4)																				
Scope1、2	3.91	2.14	3.80	—	3.09	—	3.76	—	4.09	4.01	3.88	4.00	3.67	3.71	—	4.01	4.02	3.99	3.82	
Scope3	3.91	2.14	3.80	—	3.09	—	3.76	—	4.09	4.01	3.88	4.00	3.67	3.71	—	4.01	4.02	3.99	3.82	
貸出金残高 (億円)																				
Scope1、2、3	967	37	1,252	—	350	—	158	—	589	107	146	18	1,131	1,019	—	220	53	2,041	8,089	
件数																				
Scope1、2、3	1,761	22	194	0	65	0	243	0	1,462	170	13	41	2,174	612	0	0	263	170	2,024	9,214

- ※ 1 PCAF: [Partnership for Carbon Accounting Financials] 金融機関の投融資ポートフォリオにおけるGHG排出量を計測・開示する方法を開発する国際的なイニシアティブ
- ※ 2 炭素会計プラットフォームを用いた算定にあたっては、当社グループで使用している日銀業種分類から世界産業分類 (GICS) へ変換する必要があります。その変換については環境省の業種紐付表をベースとしており、複数の変換先が存在する場合は、過少の算定とならないようにするため変換先の排出係数の最も高いものを対象として計算しております。従って、お客さまの実際に営んでいる事業内容とは一部一致しないものがあります。
- ※ 3 対象セクターを従来の14分類から18分類へ細分化し、分析を精緻化しました。細分化したのは、「航空貨物」「旅客空輸」(旧:空運)、「鉄道輸送」「トラックサービス」(旧:陸運)、「建設資材」「資本財」(旧:建築資材・資本財)、「飲料」「加工食品・加工肉」(旧:飲料・食品)の各分野となります。
- ※ 4 データクオリティスコア:データクオリティスコアは、ファイナンスドエミッションにおけるGHG排出量データの品質を5段階で示した数値であり、1に近いほど品質が高く、5に近いほど推計値を多く使用しているものになります。

スコア	分 類	概 要
1	開示情報	企業開示の排出量データ (第三者機関認証あり)
2		企業開示の排出量データ (第三者機関認証なし)
3	推 計 情 報	企業のエネルギー消費量と排出係数に基づく推計の排出量データ
4		企業の生産量と排出係数に基づく推計の排出量データ
5		企業の売上高と排出係数に基づく推計の排出量データ
		企業への投融資残高と排出係数に基づく推計の排出量データ

■ (3) 生物多様性保全・自然資本への対応

①「ネイチャーポジティブ」の実現に向けて

当社グループは、「東北地方に根差した地域金融機関として地域社会と地域経済の活性化に貢献し、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の考え方にに基づき、マテリアリティの一つとして「持続可能な地域環境づくり」を掲げています。
当社グループの事業活動は、地域の豊かな自然資本 (※ 1) と、それによって生み出される生態系サービスの恩恵に深く依存しています。同時に、事業活動が自然に負の影響を与える可能性も認識しており、自然資本の損失は、気候変動と並ぶ重要な経営課題であり、看過できない事業リスクとなっています。地域経済の持続的な成長を実現するためにも、ネイチャーポジティブ (※ 2) に向けた取り組みは喫緊の課題です。

このような背景から、当社グループは、情報開示を進めるための国際的な枠組みである自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD) (※ 3) が公表したTNFD提言に賛同を表明し、TNFDフォーラムに参画いたしました。これに先立ち、2024年12月には、環境問題への積極的な経営姿勢を示す「環境方針」を制定。この方針に基づき、金融機関としての投融資における環境配慮はもちろん、自らの事業活動における環境負荷の軽減と生物多様性の保全を具体的な目標として実践してまいります。

- ※ 1 自然資本: 森林、水、土壌、大気、生物資源、鉱物資源等、生物・非生物を含めた自然によって形成される資本 (ストック) のこと
- ※ 2 ネイチャーポジティブ: 自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め反転させること (自然再興とも呼ばれる)
- ※ 3 TNFD: [Taskforce on Nature-related Financial Disclosures] 自然関連の財務情報を開示する枠組の開発・提供を目指す国際イニシアティブ

②地域とともに進める「ネイチャーポジティブ」への実践活動

地域の自然資本は、観光資源として、当社グループの取引先企業や地域の自治体にとってもその保全に対する重要性が高まっています。当社グループは、地域に根差した金融機関として、環境方針に基づき、地域社会との協働を通じて自然資本の保全・回復に貢献しています。

「荘銀かねやま絆の森活動」

2010年以来、山形県の「荘銀かねやま絆の森」(金山町) を拠点とし、山形県、金山町、地元林業者と連携して継続している森づくり活動です。行員が主体的に植林や育樹などの現地活動に参加することで、生物多様性の保全に貢献するとともに、森林の持つCO₂吸収源としての機能を高め、カーボンニュートラルへの貢献意識を醸成しています。さらに、再生可能エネルギー、カーボンニュートラル、SDGsをテーマとしたワークショップを開催し、サステナブルな社会の実現に向けた実践の場・学びの拠点として活動を推進しています。



サステナビリティの取り組み

- 【地域清掃活動】

当社グループは、環境方針に基づき、主体的な参加と協働による地域貢献活動を推進しています。

(主な地域清掃活動)

グループ傘下の両行がそれぞれの基盤地域で事務局となり、地域の自治体や企業と連携して定期的な清掃活動を行っています。
- 荘内銀行：鶴岡小さな親切の会（日本列島グリーン大作戦）

毎年7月の第1日曜日に、会員及び会員の家族約600名が集まり、鶴岡公園周辺の清掃活動を行っています。なお、本活動は今後も継続的に実施してまいります。
- 北都銀行：北都創業130周年地域貢献活動

地域の皆さまに対する今までの感謝の想いを込め、また持続可能な地域社会の実現に貢献するべく、秋田本店営業部前を流れる旭川沿いの歩道において、清掃活動を行っています。なお、本活動は今後も継続的に実施してまいります。



これらの活動を通じて、河川など公共の場における生態系への負のインパクトの軽減及び地域の水資源の保全に貢献しています。これは、地域社会の環境美化と持続的な環境負荷の軽減を目指す重要な取り組みです。

- 【環境に配慮した店舗づくり】(店舗の緑化推進)
- 事業拠点となる自社店舗の整備においても、地域の環境と調和した店舗づくりを進めています。

■荘内銀行 鶴岡営業部における取り組み

2017年の店舗新築に合わせ、敷地内及び建物屋上（6階）に合計728.85㎡の緑化スペースを整備しました。高低木や地被類など470本を新たに植栽したことで、隣接する内川沿いの植生と連続する景観を形成するとともに、地域の緑化に寄与しました。



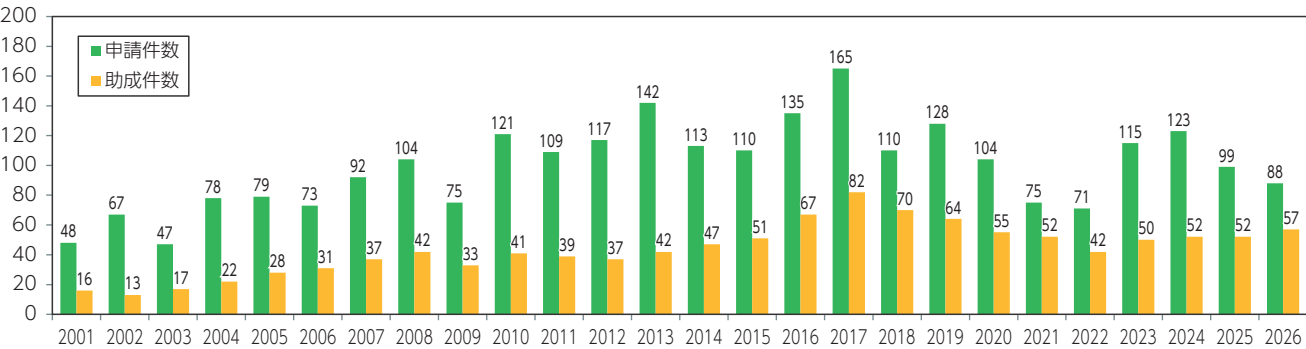
- 【地域の環境活動を支える助成支援】
- 当社グループは、自らの活動に加え、地域の方々による環境保全活動や次世代育成を資金面からも後押ししています。

■公益信託荘内銀行ふるさと創造基金

2001年の創設以来、山形県内における学校教育・社会教育・文化的活動をはじめ、多岐にわたる地域課題の解決に取り組む団体を支援しています。近年では、海洋環境の改善活動や湿地の生態系保全など、生物多様性の保全や自然環境の保護を目的とした事業への助成を積極的に行い、地域における環境保全活動の輪を広げています。



- 【2026年までの助成実績】
- ・累計助成件数：1,139件（※うち、環境保全・生物多様性関連：128件）
 - ・累計助成金額：200百万円



- ③今後の展望
- 今後は、TNFD提言に基づく情報開示の枠組み（LEAPアプローチ（※4）等）を活用し、地域における自然関連のリスクと機会の評価を深めてまいります。また、地域のお客さまに対して、自然資本の保全に資する金融ソリューションの提供を図り、当社グループの強みである「広域性」と「地域密着」を活かして、ネイチャーポジティブな地域社会の実現に貢献してまいります。

※4 LEAPアプローチ：企業や金融機関が自然関連課題を評価・管理することを可能とするために、TNFDが開発した評価手法。Locate（発見）・Evaluate（診断）・Assess（評価）・Prepare（準備）の4ステップで分析する。

■（4）人的資本、多様性への対応

- ①戦略
- 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・多様性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、人材育成を掲げ、具体的な対応を進めています。

- （人材戦略に関する基本方針）
- グループ経営理念及び行動規範＜Future 7＞を实践し経営戦略の実現を担う人材を中長期的に育成・確保するため、人づくり、組織づくり、環境づくりの観点から人材戦略を展開し、人的資本価値の最大化を目指します。経営戦略の柱であるコンサルティングの深化を推進するために、内部人材の育成、外部人材の活用、人員配置の最適化など、具体的な施策を展開していきます。また、マテリアリティ解決のためのサステナビリティ方針に基づき、人権方針、人材育成方針、社内環境整備方針を制定し、働きがいのある、働きやすい職場環境の実現を目指します。
- 従業員の給与等は、役割の重要性や業務の難易度、並びに成果を踏まえた評価制度に基づき、公正かつ適切に決定することを基本方針としており、これにより従業員の能力発揮及びエンゲージメント向上による組織の活性化を図り、経営戦略の実現につなげてまいります。

経営理念

第6次中期経営計画基本方針

テーマ

地域のために、地域をつなぎ、ともに歩む
～変革を力に、専門性を高め、持続的成長へ、新フィデアの挑戦～

第6次中期経営計画KPI

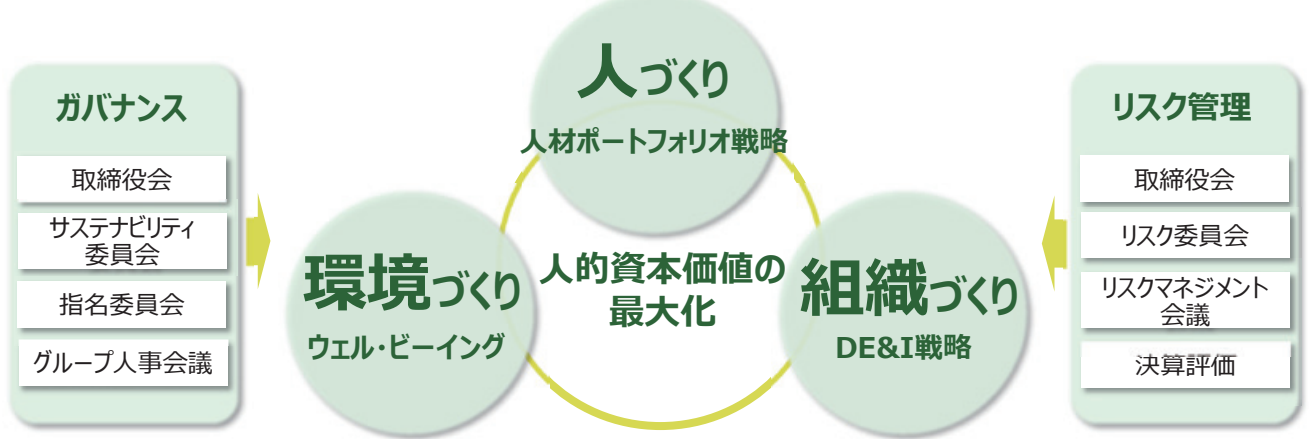
「連結純利益60億円程度」・「ROE6%以上」
「自己資本比率10%以上」

行動指針 Future7

1. 前例にとらわれず、決して立ち止まらず、常に新しいことに挑み続けます。
2. お客さまの夢を自分ごとにし、実現のために情熱をもって考え、動きます。
3. 向上心・探究心・好奇心を心掛け、常に自らをアップデートしていきます。
4. 高水準のコンサルティングで、地域に幅広い知見とアイデアを提供します。
5. 一人ひとりを尊重し、個々の成長や挑戦を後押しできる組織を目指します。
6. よく聞き、よく話す、声が聞達に飛び交う風通しのよい職場をつくれます。
7. 法令遵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。

人材戦略に関する基本方針

人的資本充実のために「人づくり」・「組織づくり」・「環境づくり」を軸として、人材の成長と組織基盤の強化を通じて、グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上を実現する。



- （ガバナンス・リスク管理）
- ガバナンス面では、取締役会や経営陣を支える管理職層において、ジェンダー・職歴・年齢等の多様性が確保され、それらの中核人材が経験を重ねながら、取締役や経営陣に登用される仕組みを構築することを目的としてグループ人事会議を設置しております。グループ人事会議での議論は、指名委員会、取締役会への報告を通じて人的資本経営の実現に向けたガバナンスを確保しております。
- また、当社グループの人的資本、多様性に関するリスク管理は、サステナビリティ全般のリスク管理に組み込まれています。詳細については「(1) サステナビリティ全般 ③リスク管理」を参照ください。

サステナビリティの取り組み

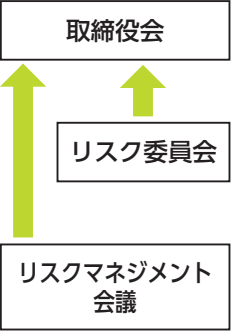
<グループ人事会議>

グループ人事会議	
構 成 員	社長、両行頭取、CHRO、人事担当役員
開 催	原則、年2回(上期・下期各1回)
内 容	経営人材・専門人材の配置計画 多様性確保に関する事項 ・女性役員候補者の育成計画 ・女性中核人材登用候補者の配置計画 ⇒グループ人事会議の審議内容、結果を指名委員会に報告



<リスクマネジメント会議>

リスクマネジメント会議	
構 成 員	社長、両行頭取、CRO、CHRO、人事担当役員
開 催	原則、年2回(上期・下期各1回)
内 容	人材確保にかかる人的リスクの把握・分析 人材確保および定着に向けた対応策の検討 ・中途退職者の状況、新卒採用者の離職状況について ・新卒採用の状況について ・今後の対応策について ⇒リスクマネジメント会議の審議内容を取締役に報告



②指標及び目標

当社グループは、2027年1月1日に予定している銀行合併による本部・センター人員のスリム化と採用の強化、AIの活用やBPRの推進等により、営業部門人員の増強を実現してまいります。人材ポートフォリオ戦略に基づく、人的リソースの最適配分と研修の拡充や自己啓発支援の強化等により、営業戦略を担うコンサルティング人材を計画的かつ継続的に育成するとともに、外部への研修派遣等により高い専門性を有する本部渉外人員を増強し、経営戦略の実現に向けた人材ポートフォリオの確立を目指します。

現状	施策	目標
2025年度実績 1,715人	人材ポートフォリオ戦略 ・人材ポートフォリオの可視化・分析・戦略立案の体制構築 ・人的リソースの最適配分 人材育成 ・経営戦略を支えるコンサルティング人材の育成 ・外部研修派遣による専門性の向上 採用強化 ・採用チャネル拡大による人材確保およびオンボーディング施策による早期戦力化	2028年度計画 1,670人
営業部門 1,024人 (60%)		営業部門 1,060人 (63%)
企画系 352人 (21%)		企画系 280人 (17%)
センター系 233人 (14%)		センター系 190人 (11%)
育成対象等 106人 (6%)		育成対象等 140人 (8%)

イ.人づくり

a. 人材育成

人材育成の具体的施策として、法人営業力と事業金融力(取引先の経営支援や途上管理)を軸とした「研修(OFF-JT)」、「実践(OJT)」、「自学」の三位一体による人材育成プログラムを展開しております。法人営業力強化に向けた階層別研修と実践(OJT)の連動により事業金融領域において競争力のある人材を育成するとともに、部店長級をはじめとする管理職層のマネジメント強化に資する研修を実施し、経営視点に基づく意思決定力や組織マネジメント力を高め、組織の持続的成長を牽引するリーダーを育成してまいります。

また、高度な専門スキルの習得を目的として、外部機関への研修出向を継続して実施し、外部で習得した知見を社内に蓄積することで、組織的な課題解決力の向上に取り組んでまいります。

b. 自律的キャリア形成支援

「自学」推進については、第5次中期経営計画においては、自律的キャリア形成支援の取り組みとして、FP1級や中小企業診断士などの専門性の高い資格や、事業性理解並びにSDGs・ESG、脱炭素、DX、M&A関連資格など、当社グループで取り組みを強化している分野の資格保有者数を2025年度までに1,500名とする計画とし、2025年度実績1,567名と計画を上回る結果となりました。第6次中期経営計画(以下、6次中計)では、営業戦略、リカレント、リスクリングの観点から重点資格を絞り込み、FP1級、事業承継/M&Aエキスパート、DX支援コーディネータ、ITパスポート、生成AI/パスポートの資格取得を推進してまいります。

c. 人的資本投資

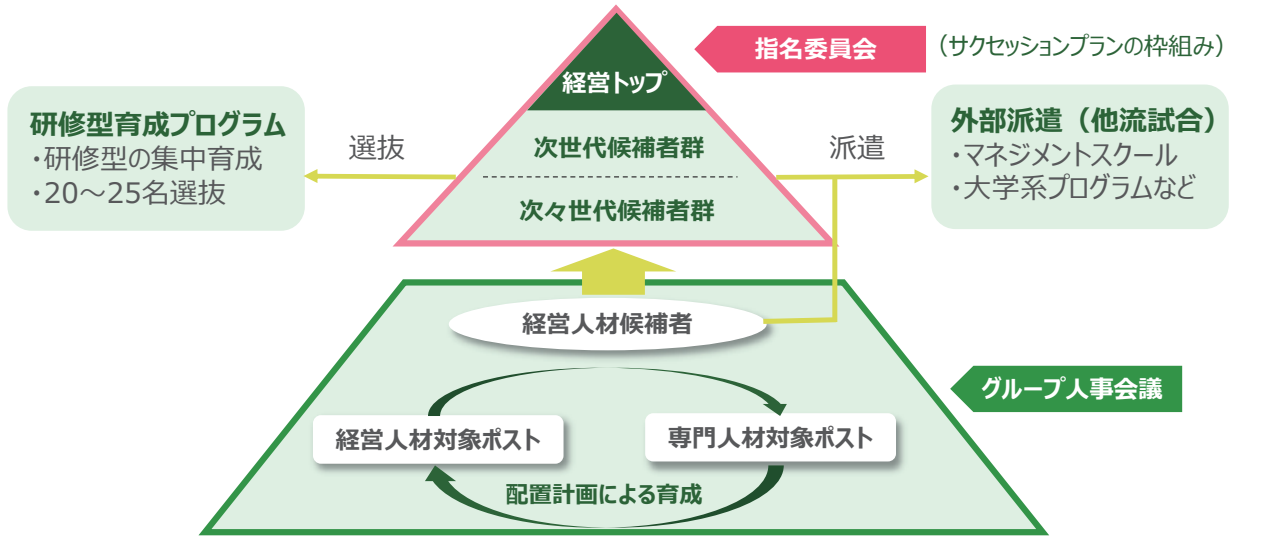
当社グループが目指す、高いコンサルティング力を有する人材を育成するうえで、研修費や検定試験の受験費用の補助、自己啓発奨励金など、必要な人への投資を計画的に実施してまいります。6次中計では、人材ポートフォリオ戦略の推進に資するタレントマネジメントシステムへの投資や、自学・リスクリングツールの拡充、管理職層におけるマネジメント力の向上、及び大局的な観点から事業戦略を考えることができる経営人材候補者の育成等への投資を拡大してまいります。

d. 次世代経営人材の育成

当社グループでは、将来の経営を担う人材の安定的な輩出に向け、経営人材の計画的な育成及びサクセッションプランの高度化に取り組んでおります。

具体的には、指名委員会において、次世代候補者群の中から、将来のCXO(CEO、CFO等)の後継候補者を審議することで、経営トップのサクセッションにつなげるとともに、グループ人事会議において経営人材候補者を選定し、経験が必要な領域への計画的な配置を通じて、次世代候補者へのステップアップを進めております。

今後の取り組みとして、育成中の候補者群の中から20~25名程度を選抜し、外部講師による研修型の短期集中的な育成プログラムを実施いたします。経営変革を実現するための事業構想力を鍛錬するとともに、外部マネジメントスクール等での他流試合を経験させ、社外の人脈形成や視野の拡大を促してまいります。



※ 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定め公表しております。

<集合研修>

■経営職階・管理職階～リーダーシップ・プログラム～

経営視点に基づく意思決定力や組織マネジメント力を高め、組織の持続的成長を牽引できるリーダーを育成

	プログラム	対象者	内容	人数
継続	新任支店長研修	新任支店長	本部各部署の講義を通して新任支店長としての営業店運営方法を習得。	全員
	フィデアマネジメント研修	新任支店長	支店長としての人材育成、職場環境づくりを習得。	全員
新規	次世代経営人材養成研修(指名制)	副支店長級以上	事業戦略を考える力を鍛錬し、経営変革ができる人材を養成するインターバル研修(外部講師を想定)を受講。	年間6~8名
	組織マネジメントアップデート研修	部店長	新任支店長以降、マネジメント研修がないため、2~3年の支店運営経験者に対し組織マネジメントスキルをアップデート。多面評価による評価ギャップの把握、能力開発への活用方法を習得。	年間30名
	管理職層研修	次長・課長	求められている管理職の役割を認識しながら、管理職としての行動を習得。	年間20名

サステナビリティの取り組み

■法人営業力強化

事業金融領域において競争力のある人材の要件定義を行い、強化すべきスキルを特定しプログラムを展開

プログラム		対象者	内容	人数
継続	融資担当役席者研修	融資担当役席	営業店融資業務の要としてのスキルアップ。 これまでの審査部門の講義に加え、外部講師による研修実施。	年間45名
	審査部トレーニー (3～6か月間)	融資担当者 ～融資担当役席	格付業務、審査業務、途上与信管理業務の実践による業務習得。	年間5名
新規	事業性理解強化研修	法人渉外役席者	ビジネスモデル分析の手法を学び、事業性理解活動の幅を広げる。	年間30名
	法人コンサルティング 営業研修	法人渉外担当者	事業承継、M&Aスキルの習得、業種別特性の理解を図る。	年間20名
	コンサルティング営業室 短期トレーニー	法人渉外経験者	担当先の事業承継ニーズに対し分析を行い提案書を作成し提案まで一連の流れを経験することで法人コンサルスキルの向上を図る。	年間12名

<6次中計期間中のKPI>

現状	施策	目標
2025年度実績 スキルランク 法人スキルA・B ※1 326名 外部研修派遣 派遣者数（延べ）※2 18人 保有資格 FP1級技能士 32人 事業承継/ M&Aエキスパート 241人 DX支援 コーディネーター 17人 ITパスポート 44人 生成AIパスポート 0人 人的資本投資 投資額 ※4 52百万円	コンサルティング営業人材の拡大 ・人材育成プログラムによるコンサルティング営業人材の拡大 ・外部研修派遣による専門人材の育成、組織における課題解決力の向上 ・スキルバロメーターを通じたAsis-Tobeギャップの把握と施策への反映 自律的キャリア形成支援 ・営業戦略やリカレント・リスキリングに資する資格取得の推進 ・自己啓発奨励金、セミナー受講費用等の補助拡大 人的資本投資 ・人材育成、人材開発にかかる人的資本投資の強化	2028年度目標 スキルランク 法人スキルA・B ※1 350名 外部研修派遣 派遣者数（延べ）※3 30人 保有資格 FP1級技能士 50人 事業承継/ M&Aエキスパート 300人 DX支援 コーディネーター 50人 ITパスポート 100人 生成AIパスポート 50人 人的資本投資 投資額 ※4 80百万円

※1 スキル判定は、株式会社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「スキルバロメーター」を活用しております。6次中計期間において、従来の業務知識の習得状況に加え、実績などの定量的要素等を加味した評価マトリックスに見直しを行い、タレントマネジメントの高度化を目指します。

①基礎評価	業務知識の習得状況 (ランクA～D)	①～③の評価マトリックスに基づき、 最終評価 (A～D) 決定
②定量評価	直近1年間の個人成績 (ランクA～D)	
③定性評価	コンサルティング 営業力評価 (ランクA～D)	

※2 派遣者数の実績は5次中計期間(2023年度～2025年度)の延べ人数です
※3 派遣者数の目標は6次中計期間(2026年度～2028年度)の延べ人数です
※4 投資額は、研修費、研修旅費、自己啓発奨励金、通信講座補助、システム投資及び人的資本強化に資する投資額です

ロ.組織づくり

当社グループは、多様な人材の確保と育成、公平な評価・登用、包摂的な組織文化の醸成を推進し、女性活躍推進体制を一層強化するとともに、中途採用者の管理職への登用など、中核人材の登用等における多様性の確保についても積極的に取り組み、性別や年齢などに関係なく、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。

a. 中核人材の登用等における多様性の確保

「女性役員比率」は、第5次男女共同参画基本計画における女性登用加速化の方針に対応し、2025年度は、17.4%と5次中計期間において6.9%上昇しました。一方、5次中計の目標であった19%の達成にはあと一歩及ばなかった(計画比マイナス1名)ことから、6次中計では、銀行内部人材の役員登用をさらに意識し、サクセッションプランに基づく女性役員候補の計画的な配置・育成を継続。各分野で活躍する複数のロールモデルを確立していくとともに、豊富な経験と高い識見・専門性を有する女性外部人材の積極的な登用を同時に進めてまいります。

「女性管理職比率」は、2025年度目標(部長級12%、課長級30%)に対し、それぞれ14.5%、37.3%と目標を上回りました。その結果、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合は32.5%に達しております。今後も組織の柔軟性と競争力強化に向け、積極的な育成・登用を継続してまいります。

「中途採用者の管理職比率」は、2025年度目標18%に対し13.2%と未達となり、中途採用者の管理職登用に向けた人材育成が課題であると認識しております。引き続き、専門性の高い人材の確保や組織の活性化に向け、ダイレクトリクルーティングやアルムナイ・リファラル採用など、通年採用などの取り組みを充実させるとともに、中途採用者向けの研修・育成体系を整備し、人材の定着と早期の能力発揮を促してまいります。また、業務面やプライベートに関する身近な相談相手としてマンツーマンリーダーを配置し、組織風土への適応を支援してまいります。

b. 育児休業の取得促進

男性職員の積極的な育児参加を促し、育児休業取得率100%の継続はもとより、平均取得日数の増加に取り組んでまいります。対象者一人ひとりに対する育児休業取得の意向確認と両立支援制度の周知を継続し、男性の育児参画による女性の継続就業を後押しするとともに、従業員の重要なライフイベントをサポートすることで、モチベーションや生産性の向上を図ります。

c. 従業員の仕事と介護等の両立支援体制の充実に向けた取組み

少子高齢化の進展や家族構成の変化により、就業と介護を両立する従業員が今後さらに増加することが見込まれています。加えて、育児・介護休業法の改正により、事業主には、従業員の状況に応じた柔軟な支援や情報提供、相談体制の整備など、実効性ある対応が一層求められるようになりました。こうした環境変化を踏まえ、地域の専門的知見を有する福祉関係機関との連携を通じて、実効性のある支援のあり方を検討・実践し、従業員が安心して働き続けられる職場環境づくりを目指しています。

d. 障がい者雇用の促進

ダイバーシティの推進及び包摂的な職場環境の実現を目的として、法定要件の充足はもちろんのこと、積極的な障がい者雇用の拡大に取り組み、障がいのある従業員がそれぞれのスキルや個性を活かしながら、安心して働くことができる職場環境を整備します。

<6次中計期間中のKPI>

現状	施策	目標
2025年度実績 女性役員比率 ※1 17.4% 女性管理職比率 ※2 32.5% 中途採用者の 管理職比率 ※3 12.6% 男性育児休業 平均取得日数 14.5日 障がい者雇用率 2.1%	女性活躍推進 ・キャリアオーナーシップの浸透 ・サクセッションプランに基づく女性役員候補の計画的な育成 多様な人材の確保 ・中途採用の強化と教育体制の整備 仕事と育児・介護の両立支援 ・研修・情報発信による対象者ならびに全社的な制度理解の促進 ・外部事業者との連携、支援体制強化 障がい者雇用の促進 ・業務運営体制の構築と職場環境整備 ・管理責任者の配置とスキルに応じた業務差配による定着と活躍支援	2028年度目標 女性役員比率 ※1 25% 女性管理職比率 ※2 35% 中途採用者の 管理職比率 ※3 15% 男性育児休業 平均取得日数 20日 障がい者雇用率 2.7%

※1 女性役員比率はフィデアホールディングスの女性役員(執行役を含む)の比率です
※2 管理職は次の役職を対象としております
管理職:部長、単独室長、支店長、室長、センター長、チーム長、副部長、副支店長、出張所長、次長、課長
※3 中途採用者には臨時職員の社員登用者を含みます

サステナビリティの取り組み

<労働者の男女の賃金の額の差異(実績)>

女性活躍推進法に基づく、労働者の男女の賃金の額の差異(以下、男女間賃金差異)は以下の通りです。男女間賃金差異の主な要因は、正規雇用労働者における管理職比率の差異や、非正規雇用労働者(パート・有期労働者)に占める女性の割合が8割を超えるなどの、雇用形態による差異が大きく影響しております。当社グループでは、特に女性の法人分野におけるキャリア開発を強化しており、従来の枠組みにとらわれず活躍の場を広げていくとともに、仕事と家庭の両立に向けた各種制度の拡充に取り組み、男女間賃金差異の縮小、ひいては生産性向上に努めてまいります。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度実績
全労働者	54.3%	59.8%	59.3%
正規雇用労働者	69.7%	76.7%	75.2%
パート・有期労働者	72.7%	79.4%	68.7%

※フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行の社員

【参考指標1】

雇用形態別人員構成

	2023年度実績		2024年度実績		2025年度実績	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
正規雇用労働者	672名 (55.0%)	549名 (45.0%)	653名 (55.3%)	527名 (44.7%)	666名 (55.6%)	531名 (44.4%)
パート・有期労働者	96名 (16.1%)	500名 (83.9%)	84名 (15.3%)	464名 (84.7%)	84名 (15.5%)	459名 (84.5%)

【参考指標2】

男女別の平均年齢・平均勤続年数

	2023年度実績		2024年度実績		2025年度実績	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
平均年齢	41.9歳	42.8歳	42.2歳	43.7歳	42.6歳	44.2歳
平均勤続年数	18.2年	18.2年	18.6年	19.0年	19.0年	19.5年

ハ.環境づくり

当社グループは、従業員満足度の向上が従業員の成長を促進し、さらにはお客さま満足度の向上、地域貢献の原動力になると考え、働きがいのある職場づくり、従業員が能力を最大限に発揮できる魅力ある職場づくりに取り組んでおります。

a. エンゲージメント

従業員の意識(働きがい、モチベーション、企業風土、職務内容、職場環境、処遇等)に対する満足度)を明らかにし、グループ施策に反映させることを目的として、隔年で従業員満足度調査を実施しております。直近では2024年11月5日～11月29日に実施し、グループ合計1,665名(フィデアHD216名、荘内銀行701名、北都銀行748名)が回答しております。調査結果を踏まえ、物価上昇等への対応及び優秀な人材確保を目的とした賃上げや初任給引上げによる直接的な処遇改善に加え、頭取・社長と従業員の対話機会を拡充し、経営ビジョンの共有に取り組んでおります。

b. 健康経営

地域とともに発展する銀行であり続けるためには、従業員とその家族一人ひとりが心身ともに健康であることが不可欠であると考えております。当社グループは、健康意識向上とワークライフバランスの推進を通じて、生き活きと働き続けられる職場づくりに取り組み、将来にわたり地域社会の発展に貢献する企業を目指します。

c. 従業員処遇

従業員処遇については、経営戦略と連動した人材戦略の実現に向け、2025年7月に人事制度の改定を行いました。新人事制度では、職能資格から職務重視の処遇体系への改定により、役割職務の重要度、難易度、及び業績貢献に応じた評価と処遇を実現する制度としております。また、新たに専門職コースを設け、主体的・自律的キャリア形成を通じて、専門性の高度化及び継続的な能力発揮を促進してまいります。

賃金を含む従業員の処遇改善は、採用競争力の強化や持続的な企業価値向上の観点から、重要な経営課題と位置付け、物価動向や労働市場の環境、業績等を総合的に勘案し見直しを行っております。引き続き、処遇改善及び賃金水準の適正化を通じて、優秀な人材の確保と従業員エンゲージメントの向上に取り組んでまいります。

※ 従業員の健康維持・増進に向けた健康経営やフィナンシャル・ウェルネスの向上など、ウェルビーイングの向上を目指し、サステナビリティ方針に基づいた社内環境整備方針を定め公表しております。

<6次中計期間中のKPI>

現状	施策	目標
2025年度実績		2028年度目標
エンゲージメント	リレーションシップ®と共感の醸成	エンゲージメント
従業員満足度※1	・経営層と従業員のコミュニケーションを活性化。経営トップから従業員へビジョン、想い、方針、戦略の伝播	従業員満足度※1
定着率※2	従業員処遇	定着率※2
	・役割職務の重要度や難易度、業績貢献に応じた評価・処遇の実現	
ワークライフバランス	ファイナンシャルウェルビーイング	ワークライフバランス
有給休暇取得率	・確定拠出年金、従業員持株会、財形等を通じた資産形成支援と、金融リテラシーの向上	有給休暇取得率
時間外勤務時間数	健康経営	時間外勤務時間数
	・現状分析、健康課題の抽出	
健康経営	・健康経営“新”方針策定、施策スタート	健康経営
精密検査受診率	・2029年度までに「健康経営優良法人ホワイト500」の認定を目指す	精密検査受診率
ストレスチェック受検率		ストレスチェック受検率
アブセンティーズム※3		アブセンティーズム※3

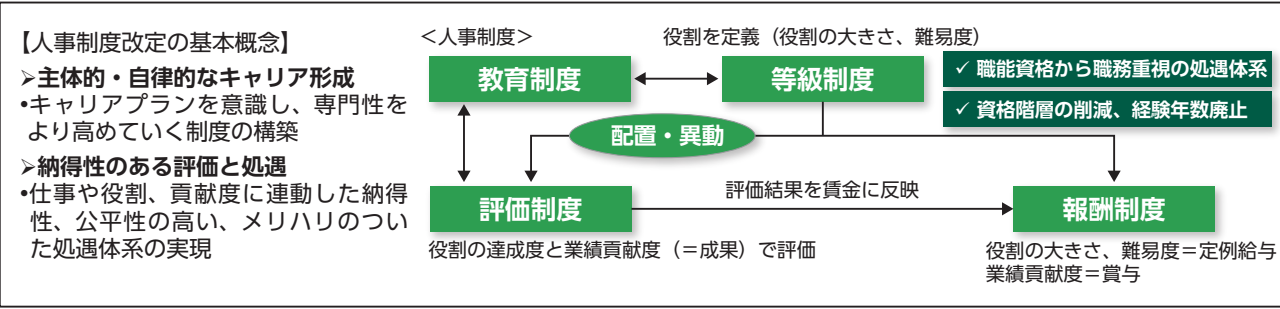
※1 従業員満足度調査は、株式会社リクルートマネジメントソリューションズが提供するサーベイシステムを使用し、当社への外部委託により実施しております。総合満足度は従業員が5点満点で評価するもので、フィデアホールディングス、荘内銀行、北都銀行に所属する正社員のほか嘱託社員及び契約社員等、3社に所属する全ての従業員を対象としております

※2 定着率は、入社後3年以内の社員の在籍率です

※3 アブセンティズムは、疾病等による1ヵ月以上の長期休業者数です

■経営戦略と連動した人事戦略・抜本的な人事制度改定(人材育成、従業員エンゲージメント向上、定着率・生産性向上)

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～



サステナビリティの取り組み

＜初任給改定・賃上げ実績＞

実施年度	内容
2023年度	・初任給引き上げ 大学卒220,000円（+15,000円） ・年間5%程度の賃上げ実施（昇給等を含む）
2024年度	年間5%程度の賃上げ実施（昇給等を含む）
2025年度	人事制度改定及び諸手当見直し等により年間5.7%程度の賃上げ実施（昇給等を含む）
2026年度	初任給引き上げ 大学卒260,000円（+40,000円）短大卒206,000円（+40,000円）高卒200,000円（+47,000円） ※2026年度の賃上げは検討中

＜社内環境整備方針に基づく主な取り組み＞

項目	内容
アニバーサリー休暇制度	従業員本人や家族の誕生日、結婚記念日などの記念日及びその前後の日に、年1回取得できる休暇制度。 有給休暇の取得促進による、ワークライフバランスの充実に取り組んでおります。2025年度は1,511名の従業員がアニバーサリー休暇を取得しております。
テレワーク	本部従業員の企画業務や報告資料の作成、営業店従業員のお客さま向け提案書の作成等、モバイル端末を活用した新たな働き方を実現することで、多様かつ柔軟な働き方の中から、従業員一人ひとりが集中的かつ効率的な働き方を自律的に選択し、高いパフォーマンスの発揮と生産性の向上を目指しております。
ポストチャレンジ制度	外部専門機関やグループ各本部等の研修派遣先におけるトレーニー経験を、従業員自らが手を挙げ経験することを通じ、働きがいを醸成するための制度。 知識習得や幅広い人脈づくりを通じ、キャリアアップを目指す従業員を支援しております。2025年度は8名の応募があり、うち3名についてトレーニー派遣を実施しております。
服装自由化	それぞれの業務に相応しい清潔感がある服装に配慮しながら、ビジネスウェアのほか、ビジネスカジュアルウェア（ジャケット等）、カジュアルウェア（襟なしシャツ、デニム等）などの服装を自主的に選択可能としております。
1on1ミーティング	業務面談や業務報告とは異なり、部下の話すことに耳を傾け、部下が自ら行動できるように導き支援する場として制度を設置。部下が、やりがいや意義をより感じながら仕事に取り組むことができる環境を整備。 半年に一回、1on1ミーティングを実施し、上司と部下が1対1による対話を深めることを通して、従業員のキャリア支援を行うとともに一人ひとりのモチベーションアップにつなげていきます。
副業、兼業	従業員の多様な働き方を支援するとともに、当社業務（銀行業務）外の活動による新たな知識やスキルの習得、ひいては従業員の自律的かつ主体的なキャリア形成を応援するもの。 中小企業診断士などの保有資格を活かした講義や講演、NPO法人の理事、スポーツ少年団のコーチや審判など、原則として、地域貢献に資する事業の副業・兼業を認めております。これまでに延べ23名が副業・兼業を行っております。主な内容として、地元中高生向けのスポーツ指導、市民ランナー向け練習コーチ、地元音楽イベントへの出演、原稿執筆など、幅広い分野で活躍しております。
リカレントツール（eラーニング）/通信講座の費用補助	通信講座及びeラーニング受講費用の半額を補助。eラーニングは従来の金融に関するコンテンツに加え、企画書やビジネス文章の書き方、プレゼンテーション力・交渉力などのビジネススキルや、PowerPoint・Excelの実用的な操作方法、語学など、幅広いコンテンツを受講可能としております。 知識の広がりや興味の深掘りを後押しすると共に、中堅以上のリスキリングを促進。高い知的好奇心のもと、自律的に「学び」を楽しむことができる組織風土を目指していきます。

項目	内容
多面評価	マネジメント層における日頃の行動を多面的に評価・フィードバックし、自身の行動を部下や同僚、上司がどのように受け止めているか客観的に振り返る機会として導入。 自身や上司の評価だけで気づかなかったマネジメント上の強みや弱みを把握。新たに得た「気づき」をもとに、自己認識の変化と行動変容を促すことを目的に実施しております。
フレックスタイム制の対象者拡大	社員（非管理職）に限定していたフレックスタイム制について、対象を嘱託社員及び契約社員に拡大。労働時間管理にかかる各自の自主性を尊重し、業務効率と生産性の一層の向上を目指します。
時間単位の年次有給休暇付与	全従業員を対象に、年5日を上限とした1時間単位の年次有給休暇の取得を制度化。利便性向上による、年次有給休暇の取得促進及び、仕事とプライベートの両立を支援します。
キャリアサポート休暇制度	従業員の不妊治療を行うための入院または通院について、積立休暇（繰り越し時に消滅する年次有給休暇の積み立て分）の優先使用を可能とし、時間単位の取得を許可する制度。 増加傾向にある不妊治療に対応し、仕事と不妊治療の両立を支援。一定の職務経験を積んだ従業員の離職防止を図ります。
勤続表彰制度	勤続10年及び勤続25年の全役職員を対象とし、組織貢献に対する慰労と感謝を伝える制度。 勤続10年の役職員には特別休暇3日と記念品、勤続25年の役職員には特別休暇5日と一定額の旅行費用を会社が負担する内容としております。

二. 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することを目指し、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す労働問題、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。

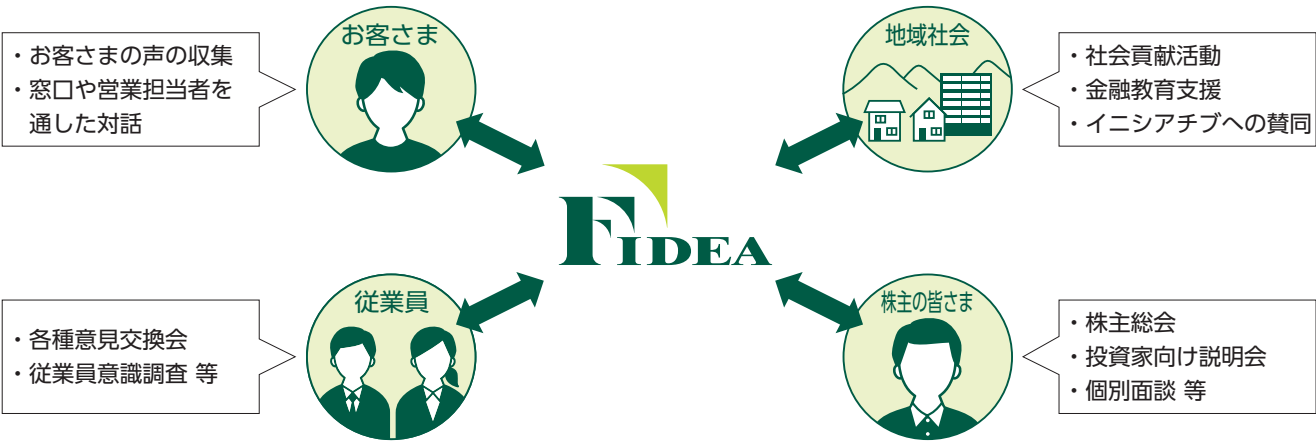
当社グループでは、人権を尊重する取り組みとして、一般社団法人全国銀行協会が発行する「みんなの人権を守るために」を基礎資料とした、全役職員向け勉強会の実施、人権をテーマとした外部講師による研修、新入社員研修・階層別研修など集合研修を通じた人権啓発、カスタマーハラスメントの対応方針や発生時の対応方法にかかる勉強会等を実施しております。

また、ハラスメントに係る相談窓口及び内部通報窓口を設置。相談者が安心して相談できるよう配慮し、窓口担当者には年齢や性別の異なる複数人の担当者を配置しております。

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」など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とり、地域の持続的な成長に向けて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



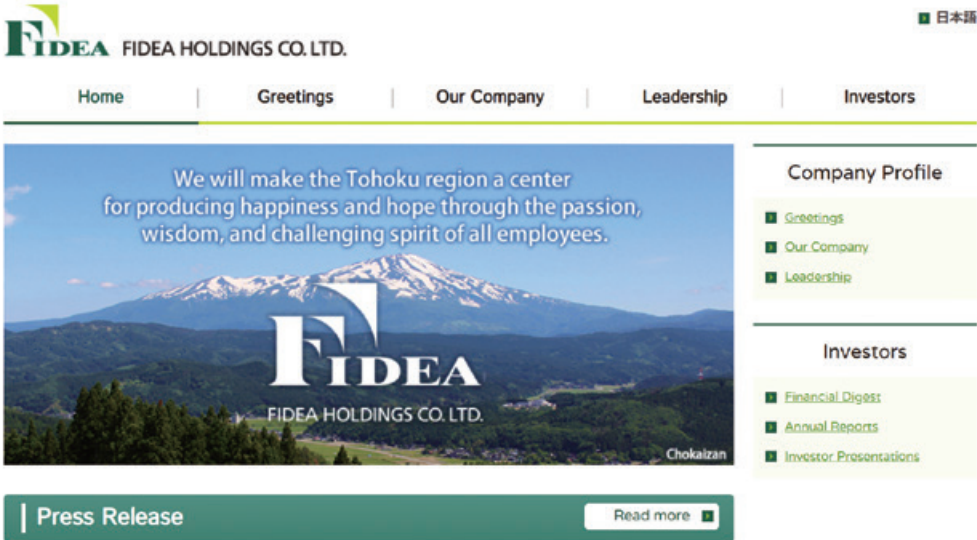
ディスクロージャーの考え方

当社グループの持続的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 (https://www.fidea.co.jp/)。

「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及び広報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、アニュアルレポート、株主総会招集ご通知及び参考資料、主要なリリースペーパーなどについて、英文版を公表しております。



当社 英文ホームページ <https://www.fidea.co.jp/en/>

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条及び別紙6に規定し公表しております (https://www.fidea.co.jp/governance/)。同方針に基づき、2025年度は、代表執行役社長CEOによる機関投資家向け説明会を開催し、リアル開催に加えてライブ配信、オンデマンド配信を行っております。また、鶴岡市、秋田市において、株主・個人投資家向け説明会を開催し、こちらもオンデマンド配信を実施いたしました。

なお、説明会のほか、ワン・オン・ワン・ミーティングやWeb会議、電話会議などの際に株主や投資家の皆さまから寄せられた意見等は、広報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。

●IRに関する活動状況

アナリスト・機関投資家向けに定期的に説明会を開催	機関投資家向けラージミーティングは、通期決算などの説明の場として、1年に1回、6月頃に開催しており、ライブ配信、オンデマンド配信を実施しております。 なお、ワン・オン・ワン・ミーティング、電話会議等によるインタビューにも、要請の都度対応しております。
個人投資家向けに定期的に説明会を開催	2024年2月より、秋田・山形県内で当社代表執行役社長CEOならびに銀行頭取（当社取締役）による、個人投資家向け説明会を開催しており、当社グループの経営方針についてご理解いただけるよう努めております。
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、最近の取り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 (https://www.fidea.co.jp/)。 また、当社ホームページの英文サイトには、決算短信（抜粋）、投資家向け説明資料、アニュアルレポート、株主総会招集ご通知及び参考資料、適時開示資料（一部）などの英文版を掲載しております (https://www.fidea.co.jp/en/)。
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、広報IR部及び経営企画部が担当しております。

株主還元方針

2026年3月期は、預貸金利息差の拡大や預け金利息など資金利益が増加したことにより連結純利益は増益となりました。配当につきましては、年間75円（中間配当金37円50銭）の配当を継続いたしました。また、2027年3月期につきましても、株式配当金年間75円（中間配当金37円50銭）とする予定です。

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と持続的な利益の成長に努めながら、株主の皆さまに対し累進的な配当を行うことを基本方針とします。配当性向は、親会社株主に帰属する当期純利益の40％程度を目標といたします。

	23/3期	24/3期	25/3期	26/3期	27/3期予想
【普通株式】					
1株当たり年間配当金（うち中間配当）	75円 (37円50銭)	75円 (37円50銭)	75円 (37円50銭)	75円 (37円50銭)	75円 (37円50銭)
配当金総額（百万円）	1,354	1,355	1,354	1,353	1,353
配当性向（連結）	41.8%	115.0%	48.0%	32.7%	42.3%

【B種優先株式】（公的資金＝2022年9月に完済）

配当金総額（百万円）	29	—	—	—	—
------------	----	---	---	---	---

ステークホルダーコミュニケーション

従業員とのコミュニケーション

●経営者と従業員のコミュニケーション

フィデアグループでは、社長及び頭取などの経営層と従業員のミーティングを随時実施しています。こうした取り組みは、経営層、従業員による双方向のコミュニケーションを行うことで、経営トップのビジョンの浸透、経営方針の共有に繋がると同時に、最前線で働く従業員の生の声を聞くことで、それぞれの考えや実情をきめ細かく把握し、経営に反映させることを目的としており、ボトムアップの意識醸成にも繋がっています。フィデアグループは、経営層と従業員のフラットな対話の機会を継続して設けることで、組織が一丸となって地域経済の発展に貢献できる、強固な組織基盤の構築に努めてまいります。



<社長ミーティング>

HD社長が各地区で従業員とのミーティングを実施しています。ミーティングでは、社長の言葉で経営方針を伝えとともに、一人ひとりが日頃感じていることや伝えたいことを率直に話し合い、情報共有と対話の場となっています。



<新入行員の頭取・専務座談会>

4月1日の入行式後、新入行員と頭取及び専務の座談会では、仕事をする上での疑問や不安に対し、トップが自らの経験を交えたアドバイスを行うことで、新入行員はこれからの銀行員生活に対するイメージを膨らませました。

●フィナンシャルウェルビーイングの向上への取り組み

従業員の自律的な資産形成を支援する取り組みの一環として、従業員持株会の積立可能額の上限引上げや、持株奨励金の増額などを行いました。フィデアホールディングスは、従業員のキャリア形成はもとより、適切な資産形成を行えるよう仕組みづくりを行ってまいります。

お客さまとのコミュニケーション

荘内銀行と北都銀行では、店頭に設置している「お客さまの声カード」やお客さま相談室を通して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。



地域社会・環境とのコミュニケーション

●地域の暮らしへの貢献

荘内銀行と北都銀行は、寄贈などを通じた地域の暮らしの安全や福祉の充実への貢献を目的とした活動を継続して行っています。2025年度は、地域の安全を守る警察への横断旗寄贈や、未来を担う子どもたちの成長を支える児童福祉施設へのランドセルの寄贈、地域の交通利便性の向上に繋がる自治体のコミュニティサイクル事業への電動自転車などの寄付及び敷地内へのサイクルポート設置などを行いました。フィデアグループは、地域の暮らしの豊かさの向上に積極的に取り組み、地域から信頼され続ける銀行を目指してまいります。



●地域のスポーツ振興への取り組み

北都銀行では、バドミントンを通じた社会貢献として、地元の青少年を対象としたバドミントン教室を定期的に開催しています。この取り組みでは、バドミントン国内最高峰リーグである「S/Jリーグ」に所属するバドミントン部による指導を通し、基礎的な技術のみならず、協調性、行動力を養うとともに、子どもたちが持つ夢の可能性を広げることを目的としており、青少年の健全な育成を支援するとともに地域のスポーツ振興とコミュニティの活性化に貢献しています。

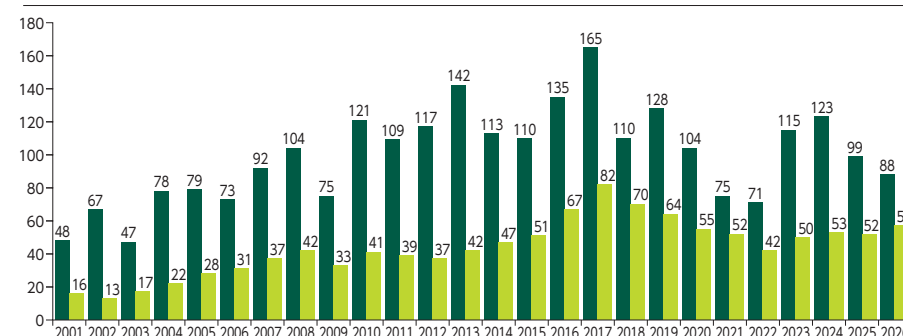


明治安田presents 中学生向けバドミントン教室の様子

●「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。2026年までに、総応募件数2,588件に対し1,139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)



ステークホルダーコミュニケーション

お客さま本位の業務運営について

当社グループは、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「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。」という経営理念の実現に向け、お客さまの安定的な資産形成及び資産運用に役立つ質の高い金融商品・サービスの提供を通じて、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。

「お客さま本位」の実現に向け、お客さまの最善の利益の追求、金融商品の最終受益者であるお客さまが分かりやすい情報の提供を徹底し、お客さまに信頼される存在になることを目指します。

その実現に向け、「お客さま本位の業務運営方針」を制定し、取組状況及び成果指標については定期的に公表するとともに、本方針は、より良い業務運営を実現するため定期的に見直しをしてまいります。

「お客さま本位の業務運営方針」

1. お客さまの最善の利益の追求
- お客さまの最善の利益を追求するため、高度な専門性と職業倫理に基づきニーズや目的に適したコンサルティングを実践してまいります。
- 「お客さま本位」の取組みが、継続的な取引やお客さまの生活の質の向上につながることを企業文化として定着をはかります。
2. 利益相反の適切な管理
- お客さまとの利益相反の可能性がある取引を正確に把握し、お客さまの利益を不当に害していないか判断・特定し、適切に管理して利益相反の防止に努めます。
- なお、利益相反管理体制の概要は、「利益相反管理方針」にて公表しております。
3. お客さまにご負担いただく手数料等
- お客さまにご負担いただく手数料やその他費用は、どのようなサービスの対価に関するものか情報提供し、正しくご理解いただくため、分かりやすく丁寧な説明に努めます。
4. 重要な情報の分かりやすい提供
- お客さまの投資・運用に関する知識・経験、財産の状況や取引の目的等を十分に確認し、金融商品・サービスのリスクやその特性を踏まえた、分かりやすく丁寧な情報提供に努めます。
- お客さまに正しくご理解いただけるよう、明確かつ平易で誠実な情報提供、提案・推奨する金融商品・サービスの選定理由について、分かりやすく丁寧な説明に努めます。
- 投資・運用に関する知識・経験が浅いお客さま、高齢のお客さまへの提案・推奨については、より分かりやすく丁寧な説明に努めます。特に高齢のお客さまについては、ご家族を含めてご理解いただけるよう説明に努めます。
5. お客さまにふさわしいサービスの提供
- お客さまが適切な金融商品・サービスの選択ができる幅広い金融商品・サービスを選定し、ラインナップの整備、インターネット等を活用した取引チャネル、情報提供の充実に努めます。
- お客さまにふさわしい金融商品・サービスのコンサルティング提案および推奨を行うため、投資経験や投資目的などのヒアリングを丁寧に行い、お客さまの投資方針の理解に努めます。
- お客さまのリスク許容度や投資期間等が、金融商品・サービスの提供にふさわしくない場合、販売を控える対応をいたします。
- お客さまが保有する金融商品や提供サービスについて、お客さまのライフプランや経済環境の変化を踏まえた、定期的なアフターフォローの実施に努めます。
6. お客さま本位の態勢整備とコンサルティング機能の強化
- 誠実・公正にお客さまの最善の利益の追求を最優先に提供できる人材を育成するため、行内研修・教育の充実、資格取得等を一層推進してまいります。
- 「お客さま本位」の業務運営を推進するための業績評価体系の構築と役職員の適切な評価に努めてまいります。

「お客さま本位の業務運営」及び2025年度の取り組み状況について、当社ホームページにおいて公表しております。
⇒ https://www.fidea.co.jp/fiduciary_duty/

(主に取り扱う金融商品・サービスの概念図)



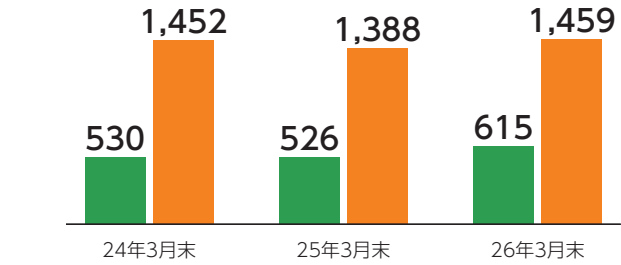
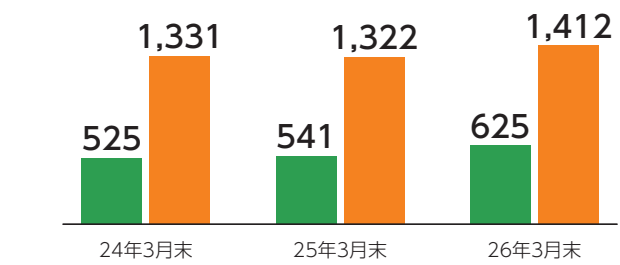
(投資信託及び生命保険の預かり残高)

荘内銀行

北都銀行

■ 投資信託 ■ 生命保険

■ 投資信託 ■ 生命保険

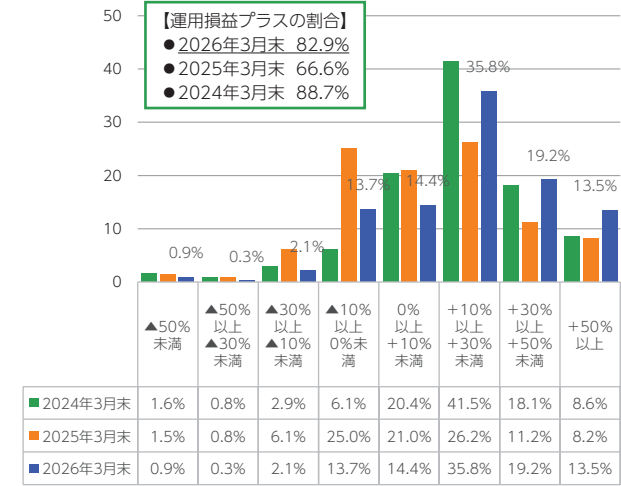
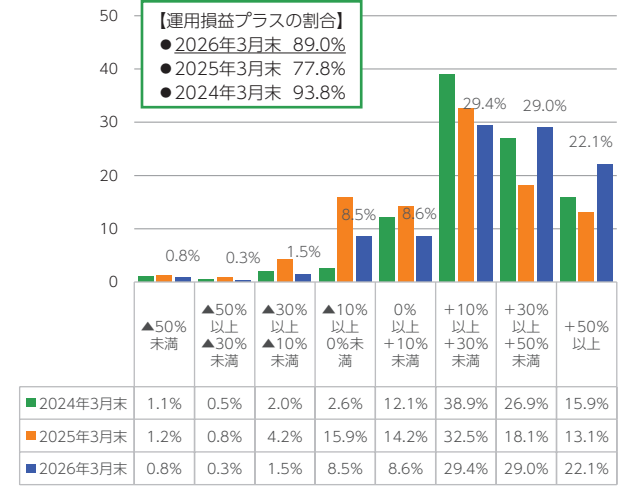


(投資信託における運用損益別お客さま比率)

投資信託の運用損益は、良好なマーケット環境を受けて、運用損益プラスの割合が増加しています。今年度の特徴は30%以上プラスの割合が大きく伸び、大幅マイナスの割合も縮小しています。

荘内銀行

北都銀行

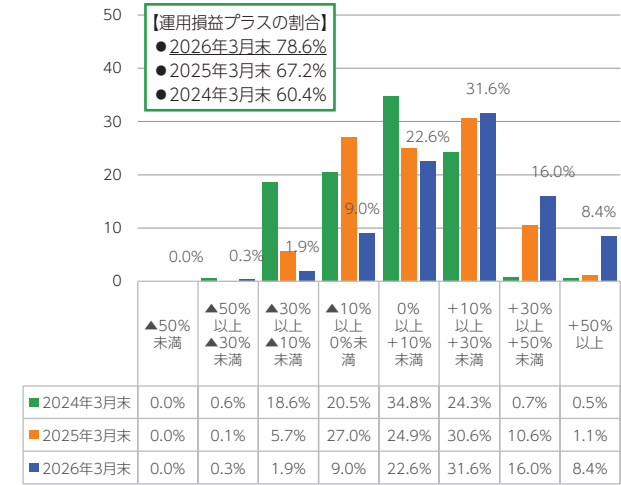
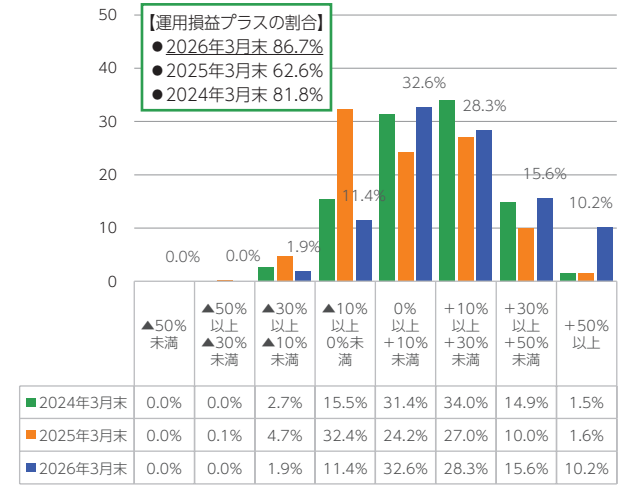


(外貨建て一時払保険における運用損益別お客さま比率)

外貨建て一時払生命保険の運用損益は、投資対象の中心である米国金利の変動が少なかったことに加え、円安による資産効果の寄与により、運用損益のプラス割合が増加しています。今年度は投資信託と同様、50%以上のプラスの割合が大きく伸びています。

荘内銀行

北都銀行



価値創造実現のための経営基盤

役員一覧

取締役		兼務
	新野 正博	取締役 兼 代表執行役社長 CEO 経営戦略委員会委員長、リスク委員会委員、 サステナビリティ委員会委員 荘内銀行 非常勤取締役 北都銀行 非常勤取締役
	佐藤 敬	取締役 サステナビリティ委員会委員、経営戦略委 員会委員 荘内銀行 代表取締役頭取 北都銀行 代表取締役頭取
	山科 宏幸	取締役 サステナビリティ委員会委員、経営戦略委 員会委員 荘内銀行 代表取締役専務執行役員 北都銀行 代表取締役専務執行役員
	富樫 秀雄	取締役（非業務執行） 監査委員会委員、サステナビリティ委員会 委員 フィデアカード株式会社監査役 株式会社フィデアキャピタル監査役 フィデアリース株式会社監査役 株式会社フィデア情報総研監査役 フィデアエナジー株式会社監査役
	西堀 利	取締役（非業務執行） 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、 経営戦略委員会委員 荘内銀行 非常勤取締役 北都銀行 非常勤取締役
	堀 裕	取締役（社外） 指名委員会委員、報酬委員会委員 (弁護士)
	布井 知子	取締役（社外） 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)
	廣瀬 渉	取締役（社外） 指名委員会委員長、報酬委員会委員長、サ ステナビリティ委員会委員、経営戦略委員 会委員 荘内銀行 非常勤取締役 (元山形県教育委員会教育長)
	青木 淳	取締役（社外） 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)
	佐藤 史朗	取締役（社外） 指名委員会委員、報酬委員会委員、経営戦 略委員会委員 (元損害保険ジャパン日本興亜㈱代表 取締役副社長執行役員、元セゾン自 動車火災保険㈱代表取締役社長)
	成田 恭子	取締役（社外） 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CFA協会共同事務局長、元 CDP Worldwide-Japan キャピタル マーケット リード)
	葉山 良子	取締役（社外） 監査委員会委員 (公認会計士)

執行役		管掌、兼務
新野 正博	代表執行役社長（取締役を兼務） 経営戦略委員会委員長、リスク委員会委員、サス テナビリティ委員会委員	CEO（最高経営責任者）
宮下 典夫	執行役副社長	CTO（最高ICT・システム責任者） CHRO（最高人事責任者） (荘内銀行執行役員、北都銀行執行役員)
小野山 公彦	専務執行役 リスク委員会委員、経営戦略委員会委員	CFO（最高財務責任者） フィデアカード株式会社取締役 フィデアリース株式会社取締役 株式会社フィデア情報総研取締役 フィデアエナジー株式会社取締役
浅見 英紀	常務執行役 経営戦略委員会委員	CIO（最高投資責任者）
堀越 智則	常務執行役 ICT第一企画部長	
工藤 仁	執行役	CCO（最高コンプライアンス責任者） (荘内銀行執行役員、北都銀行執行役員)
木戸 祐	執行役	(荘内銀行執行役員、北都銀行執行役員)
黒田 隆行	執行役 人事部長	(荘内銀行執行役員、北都銀行執行役員)
石上 靖晃	執行役 営業企画部長 経営戦略委員会委員	CMO（最高マーケティング責任者） (荘内銀行執行役員、北都銀行執行役員) フィデアカード株式会社取締役 株式会社フィデアキャピタル取締役 フィデアリース株式会社取締役 株式会社フィデア情報総研取締役 フィデアエナジー株式会社取締役
南澤 弘規	執行役 信用リスク部長 リスク委員会委員長、経営戦略委員会委員	CRO（最高リスク管理責任者） (荘内銀行執行役員、北都銀行執行役員)
山谷 友明	執行役 経営企画部長	

価値創造実現のための経営基盤

役員一覧

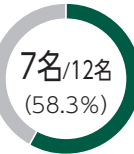
当社のガバナンス体制の特徴

- ▶ 指名委員会等設置会社を選択
- ▶ 監督と執行を分離

非業務執行取締役



独立社外取締役



氏名	2026年 6月 現在の 在任 期間	選任理由	スキル ※下記一覧表は、取締役が有する				マトリックス すべての知見を表すものではありません。					取締役会及び各委員会への出席状況 （2025年度）						
			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	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
新野 正博	3年	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及び人事総務関連部門の統括に携わり、2023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生かすことにより、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、取締役としております。	●	●	●			●				18/18回 (100%)	—	—	—	5/5回 (100%)	3/3回 (100%)	3/3回 (100%)
佐藤 敬	1年	佐藤氏は、株式会社北都銀行取締役として営業部門、審査部門を統括する立場に携わり、また、経営企画、財務、リスク管理等についても豊富な業務経験を有しており、業務全般を熟知しております。また、2025年4月より、荘内銀行並びに北都銀行の代表取締役頭取として、両行を統括する立場にあります。その経験や知見を当社取締役会において生かすことにより、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、取締役としております。	●	●	●						●	13/13回 (100%)	—	—	—	—	3/3回 (100%)	3/3回 (100%)
山科 宏幸	1年	山科氏は、株式会社荘内銀行の一員として、営業店長を歴任し、営業企画に携わる等、豊富な業務経験を有しております。また、2025年4月より、荘内銀行並びに北都銀行の代表取締役として両行を統括する立場にあります。その経験や知見を当社取締役会において生かすことにより、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、取締役としております。	●	●	●						●	13/13回 (100%)	—	—	—	—	2/3回 (67%)	3/3回 (100%)
富樫 秀雄	5年	富樫氏は、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。同氏のその豊富な経験と高い識見・専門性を生かし、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、取締役としております。		●					●		●	18/18回 (100%)	—	13/13回 (100%)	—	—	3/3回 (100%)	—
西堀 利	11年	西堀氏は、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いており、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、同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生かしつつ、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。同氏は、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、同氏の経営者としての豊富な経験と高い識見を生かし、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、取締役としております。	●	●	●		●	●	●			18/18回 (100%)	14/14回 (100%)	—	11/11回 (100%)	5/5回 (100%)	3/3回 (100%)	3/3回 (100%)
堀 裕	10年	堀氏は、弁護士として培われた豊富な経験と法務全般への高い識見を有しております。同氏は取締役在任年数10年を超えますが、豊富な経験や金融法務の高い識見・専門性を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。								●		18/18回 (100%)	13/14回 (93%)	—	10/11回 (91%)	—	—	—
布井 知子	6年	布井氏は、BNPパリバグループにおいて、コンプライアンス・人事部門のグローバルヘッドを歴任されたほか、同グループで多様な金融業務を経験されており、また、国際環境NGOの日本法人である認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンの理事・事務局長を務められるなど、同氏の海外法人勤務で培ってこられた豊富な経験と高い識見、国際感覚を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。		●				●	●	●		18/18回 (100%)	—	13/13回 (100%)	—	5/5回 (100%)	3/3回 (100%)	—
廣瀬 涉	5年	廣瀬氏は、山形県商工観光部長、企画振興部長、企業管理者、教育委員会教育長を歴任し、2019年からは公益財団法人山形県建設技術センター理事長、2020年から株式会社荘内銀行の社外取締役に就任するなど、山形県行政勤務で培ってこられた豊富な経験、事業者支援における高い識見や行政感覚を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。									●	18/18回 (100%)	14/14回 (100%)	—	11/11回 (100%)	—	3/3回 (100%)	3/3回 (100%)
青木 淳	3年	青木氏は、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いることから、同氏の高い識見を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。	●	●	●			●				18/18回 (100%)	14/14回 (100%)	—	11/11回 (100%)	—	2/3回 (67%)	3/3回 (100%)
佐藤 史朗	2年	佐藤氏は、損害保険ジャパン日本興亜株式会社の代表取締役副社長執行役員、セゾン自動車火災保険株式会社の代表取締役社長などを歴任されており、保険業界において培った豊富な経験と高い識見・専門性を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。	●	●	●							17/18回 (94%)	13/14回 (93%)	—	10/11回 (91%)	—	—	3/3回 (100%)
成田 恭子	2年	成田氏は、証券会社のアナリストやファンドマネージャーを長く経験されたほか、国際環境NGOの日本拠点であるCDP Worldwide-Japanの活動に参加された経験も有しており、その高い識見・専門性を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。		●			●		●			18/18回 (100%)	—	11/13回 (85%)	—	5/5回 (100%)	3/3回 (100%)	3/3回 (100%)
葉山 良子	1年	葉山氏は、公認会計士として監査法人に長く勤務し、会計監査・内部監査に関する豊富な経験を有しているほか、上場企業の社外監査役等も歴任されており、その豊富な経験と高い識見・専門性を生かし、経営陣から独立した立場で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に大いに貢献いただくことを期待し、取締役としております。					●		●	●		13/13回 (100%)	—	11/11回 (100%)	—	—	—	—

価値創造表現のための経営基盤

社外取締役メッセージ

当社グループは、地域に密着した広域金融グループとして、地域経済の発展と持続的な企業価値の向上を目指しております。

社外取締役の皆さまより、当社グループに対する①コーポレートガバナンスの評価と強化への提言、②中長期的な視点での経営への助言、③ステークホルダーとの対話、信頼醸成、④サステナビリティ・ESGへの取り組み、⑤社外取締役の視点から見た期待について提言いただいております。



社外取締役と従業員の意見交換会

銀行持株会社に相応しいガバナンスを目指して



取締役
堀 裕

私は社外取締役のなかで最も長い在任期間となりました。就任当時は傘下子銀行が公的資金注入行として銀行の健全化に向けた強力な指導による改革が急がれ、指名委員会等設置会社であるフィデアホールディング株式会社の取締役会の議案も、銀行持株会社としてのモニタリング機能を担保するというよりも、業務の現場に近いものも散見されていました。その後速やかに整理された体制整備がなされ、公的資金も完済されたことにより、持株会社と子銀行とのあるべき適正な関係に配慮した真摯な議論や議案選定がなされる土台が仕上がりつつあることを実感いたします。このように積み上げた議論や経験は、子銀行が一行に統合されても合併しても本質的に何ら変わるものではありません。

いよいよ2027年1月1日には県境をまたいだ広域地方銀行であるフィデア銀行が誕生することとなります。広域性は、両県の情報の流通により地域事業者への支援力の向上に繋がるなど、確かに事業拡大の可能性に貢献します。その一方で、限られた人的資源による広範な地域対応は従来の地域との希釈化も懸念されます。合併後も地方銀行としての役割が十分に果たせるようそうしたリスクも念頭におく必要があり、今後は更に他行の動向や顧客に係る情報の定期的な取引状況の推移の指標等による定期的な管理も経営管理として更に重要になってくるはずです。

私は以前にも銀行の統合や合併に弁護士としてではありますが相応に係わって参りました。統合には統合の、合併には合併の避けて通れない問題が存在することを実感しております。例えば広域性による問題や組織の統合による問題を、持株会社であるフィデアホールディング株式会社において今までに試行錯誤しながら丁寧に積み上げてきた議論や経験にどのように、どの範囲で組み込み反映させていくのが今後のコーポレートガバナンスの重要な骨組みになると確信しております。私は微力ではありますがAIでは超えられない知識と経験で引き続き貢献させていただく所存です。

地域の成長に向けて、経営資源を



取締役
布井 知子

繰り返し言われていることですが、東北の金融機関を取り巻く環境は、人口減少や地域産業構造の変化、金利・為替・物価動向の不確実性、デジタル化の進展などにより、大きな転換期の渦中にあります。こうした環境下において、当行が持続的な成長を実現し、中長期的な企業価値を高めていくためには、短期的な収益のみに偏ることなく、地域社会との共存共栄を基盤とした経営を着実に進めることが重要です。本年度は、新フィデア銀行としての経営基盤と事業運営体制を確立し、次なる成長に向けた礎を築く重要な一年であると認識しています。

私達、社外取締役は、独立した立場から取締役会に参画し、経営の健全性・透明性を確保するための監督機能を果たすとともに、当行の成長戦略に対して建設的な提言を行うことを重視しています。特に、資本効率の向上、リスクアセットの適切なコントロール、地域のお客さまへの伴走支援、人的資本の強化といったテーマは、今後の当行の価値創造において重要な論点であると認識しています。とりわけ私は、国全体で人手不足が深刻化する中において、限られた人材の力を最大限に引き出すとともに、当グループが多様な人材から選ばれる組織となるための取り組みに注目しています。

取締役会では、経営陣の施策や投資判断について、リスクとリターン、ステークホルダーへの影響、中長期的な競争力の観点から議論を深めています。社外の視点から必要な問いを投げかけ、経営陣の挑戦を後押しすることが、私達の重要な役割であると考えています。不確実性が高まる時代には、リスクを適切に把握・管理しながら、成長機会へとつなげる姿勢が求められます。当行が地域に根差した金融仲介機能を発揮し続けられるよう、ガバナンスの実効性を高め、健全なリスクテイクを支える経営基盤の強化に貢献してまいります。株主・投資家の皆さまには、今後とも当行の中長期的な価値創造にご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

ガバナンスの実効性向上に向けて



取締役
廣瀬 渉

コーポレートガバナンスは、同コードの原則に準拠するだけでなく、実質的に機能しているかを不断に検証しなければなりません。毎年行う取締役会全体の実効性評価はそのための重要な手法ですが、「年中行事」に終わらせることなく、取締役会改革のためのツールとして活用する必要があります。

当社では、アンケート結果と取締役会における議論を踏まえ、2025年度取組方針への対応状況と、併せて2026年度取組方針を開示しています。2026年度は、合併完了を踏まえ、持株会社と銀行の機能・責任の再整理や取締役会と執行部門の役割・権限の明確化等、グループガバナンスの高度化に取り組むこととしています。これは必要な対応ですが、「守り」に留まらず「攻め」のガバナンスに繋がっているか検証することが肝心です。

コーポレートガバナンスコードには、取締役会の運営だけでなく、指名報酬委員会に関する原則も盛り込まれています。当社のような指名委員会等設置会社は、監督と執行が明確に分離されていることから、委員会の運用の質がそのままガバナンスの質に直結すると考えています。

私は2年前から指名報酬委員長を務めておりますが、改めて職責の重さを認識しています。経営トップの選解任や後継者計画策定・運用、企業価値を高めるための報酬体系の設計と個別の報酬の妥当性の検証等、重要かつ高難度です。

委員長として、この重責に応えるため、可能な限り執行側との情報格差解消に努めること、後継者計画や報酬制度設計のプロセスに関わるようにすること、自らが議題管理や議事進行を主導するよう心掛けること等の取り組みを、関係者の理解と協力を頂きながら進めているところです。

当社におけるコーポレートガバナンスの取り組みは、「形式」だけでなく「実質」も確実に充実度を高めていますが、なお道半ばの部分もあると考えています。今後もガバナンスの原点に立ち返りながら、一層の充実を図り、当社グループの企業価値向上に貢献できるよう努力します。



取締役
青木 淳

秋田・山形の生産性・所得・価値を上げる

人口減少・高齢化・人手不足は、秋田・山形が直面する厳しい現実です。金融機関が晒される顧客や資金需要の漸減というリスクも顕著です。しかし私は、この環境では「縮小均衡が運命！」と嘯くのではなく、「新たな成長こそ宿命？」と問い掛けたい。

世界には、地域産業の変革に貢献する先駆的な地域金融機関もあります。農業、観光、エネルギー、医療・介護など、地域の強みである産業に対して人財、智恵、ネットワークを提供し、生産性を向上させ付加価値を創出しています。金融機関自身も技術提携や事業承継の支援、長期投資、プラットフォーム運営などへ役割を拡げ、非金利収入を多元化しています。

共通点は、地域金融の強みである「ビジネスの解像度の高さ」から、ミクロな現場情報を主要産業そのものの高付加価値化につなげていることです。丹念な現場情報の収集と編集、横展開による活用は、現場と意思決定者の距離が近いからこそできます。金融機関が「地域」×「特定産業」両軸の専門性を磨くことで、単なる融資を越えた地域の産業構造の強化を担うことが可能なのです。

フィデアホールディングスにも、産業変革の触媒となる潜在力があります。中期経営計画の第6次は、2行の合併を機に広域性・専門性・総合力を発揮する新たなフェーズですが、地域企業・自治体・教育機関・専門人材・情報を結び付ければ、産業単位で生産性と付加価値を高めることができます。最終的に目指すのは、地域の「所得」を増やし「価値」を上げ、ここに暮らす人々の「生活の質」を高め、「誇り」を呼び覚ますこと。

特に重要なのがAX(AIトランスフォーメーション)です。農業では経験や勘をデータ化し少人数でも高品質な生産を可能に。観光では宿泊・交通・飲食をつなぎ地域全体のブランド力・収益力アップ。医療・介護や物流では人材不足を補いながらサービス品質を向上。AXには効率化以上に、事業の仕組みを変えて付加価値を爆誕させる力があります。人口減少と共に成長軌道を描くには最も現実的な手段です。

人口減少社会における新たな成長モデルを秋田・山形という最先端地域から実証することで、フィデアホールディングスは日本の未来に希望の灯を点す存在にもなります。



取締役
佐藤 史朗

新たな成長への挑戦 ―ステークホルダーの皆さまと共に

5月に第6次中期経営計画が公表されました。また、来年1月にはフィデア銀行が新たなスタートを迎えます。今後3年間は、新銀行の将来を方向付ける極めて重要な期間であり、第6次中期経営計画はその成否を左右する重要な指針であると認識しています。

新銀行として最も重要な使命は、すべてのステークホルダーから信頼され、期待に応え続ける金融機関となることです。そのためには、中期経営計画に掲げた各施策を着実に実行し、持続的な成長と健全な経営基盤の確立を実現していかなければなりません。

一方で、経営計画の本質は数値目標の達成だけにあるものではありません。重要なのは、第6次中期経営計画が掲げるテーマ(ビジョン)を実現し、その理念や価値観を組織全体に浸透させることです。

金融機関に対する社会的な期待は大きく変化しています。人口減少や地域経済の構造変化に加え、AIをはじめとする技術革新、地政学的リスクの高まりなど、経営環境の不確実性はこれまで以上に増しています。そのような環境の中で、フィデア銀行には、単なる資金仲介機能にとどまらず、お客様や地域社会が抱える課題に寄り添い、その解決に向けて価値ある提案を行うことが期待されています。地域経済の持続的な発展に貢献することこそが、地域金融機関としての重要な使命であり、その積み重ねが信頼と企業価値の向上につながるものと考えます。

また、持続的な成長を実現するためには、健全で透明性の高いガバナンスが不可欠です。経営の意思決定プロセスの高度化、リスク管理態勢の強化、コンプライアンスの徹底を通じて、すべてのステークホルダーから信頼される経営基盤を構築していくことが求められています。

私は社外取締役として、独立した立場から経営を監督するとともに、中長期的な企業価値向上の視点で積極的な提言を行い、フィデア銀行が地域社会とともに成長し、持続的な発展を遂げることに貢献してまいります。

第6次中期経営計画の実現を通じて、フィデア銀行が「地域になくてはならない存在」「安心して任せられる銀行」として、より一層信頼される金融機関となることを期待しています。



サステナビリティ経営向上のための2つの視点

取締役
成田 恭子

フィデアホールディングスが設立されて17年、今年度から第6次中期経営計画が本格始動しました。サステナビリティに対する金融機関のスタンスがグローバルに変化する中、フィデアグループのサステナビリティ戦略は、これまでの中計にしっかり組み込まれ、実行されてきました。基盤とする地域は、自然との関わり合いが深く、そのリスクを見極め望ましい方向へ移行するように地域を支援することは、フィデアグループの使命の一つであり、地域に根差す金融機関として、ぶれずに取り組んできたことは評価できると思います。

サステナビリティ経営を深め、今後さらに企業価値を高めていくには、以下の2つの視点が重要と考えます。まず、経営が様々な取り組みを「コスト」ではなく、「投資」の考え方で検討することです。中長期的に経済的、社会的価値の向上につながるならば、目標を設定して行動することができます。二つ目は、グループ全体、各部門が、継ぎ目なく情報の共有や協働を行うことです。これらの視点は、フィデアグループが目指す収益基盤の強化と地域貢献の両立をつなぐ役割を果たすものと考えます。

サステナビリティへの取り組みは、多くの地域金融機関にとって、既に営業戦略やリスク管理の一部となっており、この先はビジネスへの実装を通して、財務パフォーマンスに貢献する段階に来ています。フィデアグループでは、ビジネスへの活用として、サステナブルファイナンスの他、グリーントランスフォーメーションの専門部署に蓄積されたノウハウの活用や、再生可能エネルギー由来の電力供給を通じた地域の脱炭素化に向けた支援などにより、地域のニーズに総合的な解決策を提供できる体制にあります。「フィデアグループができること」を幅広いステークホルダーにアピールし、ビジネスのすそ野を広げてほしいです。

来年1月の2銀行の合併を良い機会とらえ、「オールフィデア」が、変化に対応する柔軟さと、確固とした使命感を備えた企業文化を形成し、グループの目指す姿に向かって進むことを期待します。



中長期的な視点から、 真の「地域価値創造企業」になるために

取締役
葉山 良子

フィデアグループが今年度スタートした「第6次中期経営計画」は、2027年1月の荘内銀行と北都銀行の合併を大きな柱とし、広域的な経営基盤の確立とコア収益の再構築を目指すロードマップとなっています。この中期計画の推進にあたり、私が社外取締役として特に重視しているのは、会社が短期的な利益にとらわれず、持続的な企業価値向上を見据えた経営判断をしていく姿勢です。地域金融機関を取り巻く環境は、人口減少や産業構造の変化、デジタル化の加速など、かつてないスピードで変容しています。このような状況下で目先の利益確保だけを考えてしまえば、長期的な競争力を損なうリスクがあります。中長期的な視点に立ち、地域経済の未来を共に創るという使命を軸に、戦略を着実に実行していくことが必要です。

社外取締役としては、経営陣の戦略遂行や意思決定が、この長期的視点に沿っているかを確認し、必要に応じて問い直す役割を担っています。戦略遂行において、短期的な収益性だけでなく、地域社会への貢献度、人的資本の強化、デジタル基盤の整備といった長期的価値創造の観点が織り込まれているかをチェックし、他社の事例も踏まえた経営の選択肢を広げることも助言していければと考えています。

一方、不確実性が高い現在のような経営環境においては、リスクマネジメントの高度化も極めて重要です。金融リスクのみならず、オペレーショナルリスク、サイバーリスク、レピュテーションリスクなど、多様なリスクが複雑に存在する時代です。私は、リスクを適切に管理しながら成長機会へと転換することが必要であり、そのためには、リスクの早期把握と透明性の高い情報共有、そして経営陣と取締役会の間での率直な議論が重要と考えています。

フィデアグループが地域とともに持続的に成長していくために、社外取締役として、長期的視点に立った健全なガバナンスと建設的な提言を通じ、計画の実効性を高める役割を果たしていきたいと考えています。

価値創造実現のための経営基盤

役員一覧



(左) 代表取締役頭取 佐藤 敬
(右) 代表取締役専務執行役員 山科 宏幸

株式会社 荘内銀行 (2026年6月18日付)

役 職	氏 名	委 嘱	兼 務
代表取締役頭取	佐藤 敬		フィデアホールディングス 取締役 北都銀行 代表取締役頭取
代表取締役専務執行役員	山科 宏幸		フィデアホールディングス 取締役 北都銀行 代表取締役専務執行役員
取締役専務執行役員	日野 俊孝		北都銀行 取締役専務執行役員
取締役常務執行役員	井上 義紀		
取締役常務執行役員	土田 諭	資金証券部長	北都銀行 取締役常務執行役員
取締役	松田 正彦		フィデアホールディングス 会長
取締役 (非常勤)	西堀 利		フィデアホールディングス 非業務執行取締役
取締役 (非常勤)	新野 正博		フィデアホールディングス 取締役兼代表執行役社長
取締役 (非常勤)	廣瀬 渉		フィデアホールディングス 社外取締役
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	工藤 正寛		
常務執行役員	安達 光		北都銀行 常務執行役員
執行役員	杉本 一伸		北都銀行 常務執行役員
執行役員	増田 貴久		
執行役員	前田 義人	仙台支店長	北都銀行 執行役員
執行役員	石上 靖晃		フィデアホールディングス 執行役 北都銀行 執行役員
執行役員	山口 城弘	法人営業部長	北都銀行 執行役員
執行役員	岡部 智克		北都銀行 執行役員
執行役員	藤原 牧	個人営業部長	北都銀行 執行役員
執行役員	渡邊 敦宏	山形本店営業部長	
執行役員	宮下 典夫		フィデアホールディングス 執行役副社長 北都銀行 執行役員
執行役員	工藤 仁		フィデアホールディングス 執行役 北都銀行 執行役員
執行役員	木戸 祐		フィデアホールディングス 執行役 北都銀行 執行役員
執行役員	黒田 隆行		フィデアホールディングス 執行役 北都銀行 執行役員
執行役員	南澤 弘規	信用リスク管理室長	フィデアホールディングス 執行役 北都銀行 執行役員

※ランチ・イン・ランチ方式による統合店舗などの支店長の兼務の表示を省略しております
※フィデアホールディングスおよび北都銀行を除く子会社の兼務を省略しております



2026年4月5日 荘内銀行・北都銀行 合同部店長会議

株式会社 北都銀行 (2026年6月19日付)

役 職	氏 名	委 嘱	兼 務
代表取締役頭取	佐藤 敬		フィデアホールディングス 取締役 荘内銀行 代表取締役頭取
代表取締役専務執行役員	山科 宏幸		フィデアホールディングス 取締役 荘内銀行 代表取締役専務執行役員
取締役専務執行役員	日野 俊孝		荘内銀行 取締役専務執行役員
取締役常務執行役員	伊藤 大介		
取締役常務執行役員	佐藤 公誠		
取締役常務執行役員	土田 諭		荘内銀行 取締役常務執行役員
取締役	伊藤 新		フィデアホールディングス 会長
取締役 (非常勤)	西堀 利		フィデアホールディングス 非業務執行取締役
取締役 (非常勤)	新野 正博		フィデアホールディングス 取締役兼代表執行役社長
取締役 (社外)	石井 資就		
取締役 (非常勤)	佐藤 裕之		フィデアホールディングス 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	大石 茂樹		
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	渡邊 幸一		
常務執行役員	安達 光		荘内銀行 常務執行役員
常務執行役員	杉本 一伸		荘内銀行 常務執行役員
執行役員	竹村 敬	横手支店長	
執行役員	小西 暁	本店営業部長	
執行役員	前田 義人		荘内銀行 執行役員
執行役員	佐藤 幸司	本荘支店長	
執行役員	石上 靖晃		フィデアホールディングス 執行役 荘内銀行 執行役員
執行役員	鈴木 幹	審査部長	
執行役員	佐々木 重和	土崎支店長	
執行役員	山口 城弘	法人営業部長	荘内銀行 執行役員
執行役員	岡部 智克		荘内銀行 執行役員
執行役員	藤原 牧	個人営業部長	荘内銀行 執行役員
執行役員	宮下 典夫		フィデアホールディングス 執行役副社長 荘内銀行 執行役員
執行役員	工藤 仁		フィデアホールディングス 執行役 荘内銀行 執行役員
執行役員	木戸 祐		フィデアホールディングス 執行役 荘内銀行 執行役員
執行役員	黒田 隆行		フィデアホールディングス 執行役 荘内銀行 執行役員
執行役員	南澤 弘規	信用リスク管理室長	フィデアホールディングス 執行役 荘内銀行 執行役員

※ランチ・イン・ランチ方式による統合店舗などの支店長の兼務の表示を省略しております
※フィデアホールディングスおよび荘内銀行を除く子会社の兼務を省略しております

価値創造実現のための経営基盤

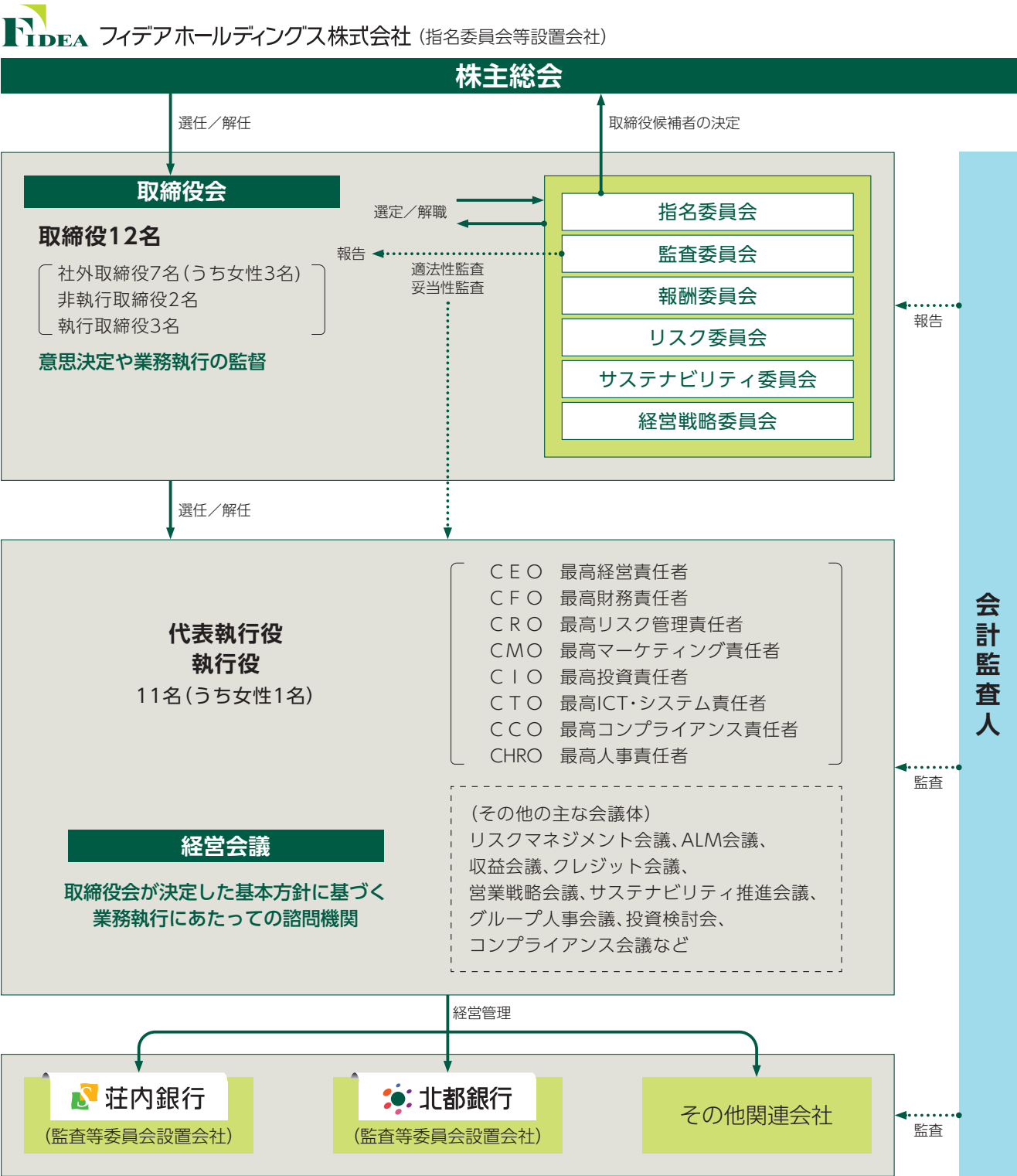
コーポレートガバナンスの状況等

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断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。

※ コーポレートガバナンス体制図（2026年6月25日現在）



※ コーポレートガバナンスの基本的な考え方、株主の権利・平等性の確保、ステークホルダーの利益の尊重、適切な情報開示と透明性の確保、取締役会等の責務及び株主との対話について、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」として当社ホームページにおいて公表しております。
<https://www.fidea.co.jp/governance/>

●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。

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・評価しており、課題に対する改善策の検討を通じて、更なる実効性の向上に取り組んでおります。2026年度は、当社グループにとって新たな中期経営計画の始動及び傘下銀行の合併を迎える重要な転換期であり、グループガバナンスの高度化を通じて持続的な成長の実現に向けた経営基盤の強化に取り組んでまいります。

(1) 2025年度の実行方針への対応状況

- ① ガバナンスの高度化
第5次中期経営計画の主要戦略の進捗状況や、人材資本、サステナビリティ等の企業価値向上に向けた課題の把握と改善策に関する議論の充実を図っております。
「業務執行」と「経営の監督」の分離の進展に向けて、取締役会の運営方法や与信案件の決裁権限を中心に付議基準を変更いたしました。
- ② 取締役会の機能向上
2026年度からスタートする第6次中期経営計画を策定する中で、銀行合併と金利環境の変化を踏まえた成長戦略について議論を実施しました。
取締役を対象とした営業店視察・行員との意見交換会、取締役と執行部門のディスカッション等を実施し、現場実態の把握に努めました。
- ③ 効果的な議論形成
経営上の重要事項の議論を充実させるため、資料の事前共有に努め、多面的かつ建設的な議論形成を推進しております。

(2) 2026年度の実行方針

- ① グループガバナンスの高度化
銀行合併による体制の変更を契機として、持株会社と銀行の機能と責任を再整理し、これまで以上に環境変化に迅速に対応出来る経営体制の構築を進めてまいります。
投資家や地域の実態等について、持株会社と銀行の取締役間におけるコミュニケーションの活性化を図り、グループ課題への対応力向上に取り組んでまいります。
- ② 取締役会の機能向上
監督と執行の分離による機動的な経営をより実効的に機能させるため、取締役会と執行部門の役割と権限の明確化、取締役間での理解、認識の統一を図ってまいります。
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に貢献するため、2027年1月の銀行合併に向けた関連する議案や、人的資本経営や収益力の強化等、持続的成長に向けた経営戦略に関する議論の充実を図ります。
- ③ 効果的な議論形成
付議基準の更なる見直しにより、議案の絞り込みを図り、重要な意思決定に係る議論の充実を図ります。

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

会社の機関の内容(2025年度の状況)

※ 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。
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	取締役及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	社外取締役3名、 非業務執行取締役1名 等	各種リスクに対する業務執行状況の検証等を実施。また、リスクアペタイト・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4名、 非業務執行取締役2名 等	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	CEO	社外取締役5名、 非業務執行取締役1名 等	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13名で構成され、うち社外取締役8名（うち女性3名）、非業務執行取締役2名、執行役及び子銀行取締役を兼務する取締役3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

2025年度開催回数	内訳	比率	議題
13回	ガバナンス	56%	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	39%	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	5%	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。

監査委員会は、取締役4名、うち社外取締役3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。

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。

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、当社グループの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。

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。

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、当社グループの持続的な企業価値向上に向けた中長期的経営戦略を検討し、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。

各委員会の開催状況

委員会	2025年度開催回数	主要議題
指名委員会	14回	・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 ・経営戦略委員会委員の選定に関する件
監査委員会	13回	・第16期事業年度決算監査について ・「常勤の監査委員」「特定監査委員」選定の件 ・2026年度監査方針並びに監査計画について
報酬委員会	11回	・2025年度役員報酬に関する件 ・2024年度役員業績連動報酬の支給に関する件 ・譲渡制限付株式報酬制度（RS）に係る個人別報酬等の内容の決定に関する件
リスク委員会	5回	・2024年度RAFの実績と2025年度活動計画について ・統合ストレステスト結果を踏まえた資本頑健性評価 ・FIRB移行後のリスク・アセット運営、RORA運営について ・2026年度 トップリスクについて
サステナビリティ委員会	3回	・有価証券報告書におけるサステナビリティ開示内容について ・フィデアグループCO ₂ 排出量削減に向けた追加施策について ・フィデアグループのサステナビリティについて
経営戦略委員会	3回	・フィデアグループの現状認識と第6次中計策定に向けた検討ポイント ・長期収益シミュレーションを踏まえた第6次中計策定に向けた課題認識

経営会議及び主な会議体

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。

また、当社グループ全体の業務執行に関連した業務別の会議体として、リスクマネジメント会議、ALM会議、収益会議、クレジット会議、営業戦略会議、サステナビリティ推進会議、グループ人事会議、投資検討会、コンプライアンス会議などを設置しております。

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

取締役及び執行役の選任方針

取締役の選任については、当社指名委員会において取締役候補者の選定を行い、株主総会にて決議しています。また、取締役の解任については、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則【別紙3】取締役等候補を決定するに当たっての方針」に記載の要件を満たさなくなった場合などを解任の基準とし、当社ホームページ (<https://www.fidea.co.jp/governance/>) において公表しております。

執行役の選解任については、指名委員会において執行役候補者の選定を行い、取締役会にて決定しております。指名委員会において、解任すべきまたは再任すべきでないとした執行役は、執行役候補者に指名いたしません。

また、社外取締役を選任するための独立性に関する基準を指名委員会において決定し、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則【別紙2】社外取締役の独立性に関する基準」として、当社ホームページ (<https://www.fidea.co.jp/governance/>) において公表しております。

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及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。

- ※ 指名委員会の経営幹部育成に係る基本的な方針
現状、当社グループの経営管理部門は外部人材が中心に担っております。地方銀行として、地域経済をはじめ、地元で詳しい人材を登用することが望ましいと考えており、今後は内部人材の登用に努め、将来的に最高幹部にも内部人材を登用していきたいと考えております。
- ※ グループ人事会議による多様な経営人材候補者の育成
当社グループの企業価値向上に重要な役割を果たす人的資本について、多様な中核人材が経験を重ねながら取締役や経営陣に登用される仕組みを構築することを目的として、グループ人事会議を設置しております。

役員トレーニング

当社は、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則」において、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、研鑽を積まなければならない。

また、「フィデアグループのコーポレートガバナンス原則【別紙4】取締役に対するトレーニングに関する方針」を定め、当社ホームページ (<https://www.fidea.co.jp/governance/>) において公表しております。

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、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（監査委員を除く）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」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）業績連動報酬は当社執行役及び各銀行執行役員に対する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重視している顧客部門経常利益を中心に各種施策の進展度合いを勘案して、個人評価は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3.5か月相当から最低0.5か月相当の評価・報酬マトリックスにて個別支給額を決定しております。なお、2025年度の当期純利益は当社連結が4,128百万円（当初業績予想比＋828百万円、前期比＋1,312百万円）、顧客部門経常利益は当社（荘内銀行と北都銀行の合算）が2,980百万円（内部計画比＋2,478百万円、前期比＋2,870百万円）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。

■ 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

- イ. 報酬委員会は、当社定時株主総会並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。
- ロ. 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並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。
- ハ. 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。
- ニ. 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、又は意見の提言を行う。
- ホ. 当社役員及び各行取締役の個人別の業績連動報酬については、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、又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日に、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（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。

■ 役員報酬体系の変更について

報酬委員会は2026年1月22日、役員報酬体系の変更について決議しました。短期的な業績に連動して年1回支給される業績連動報酬について、2026年度支給分より役員報酬における割合を引き上げいたします。

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

当社ではコンプライアンスに関する責任者としてCCO(最高コンプライアンス責任者)を任命し、また統括部署としてコンプライアンス統括部(各銀行においてはコンプライアンス部)を設置し、コンプライアンスリスク及び法務リスクの管理等を行う態勢を整備しております。

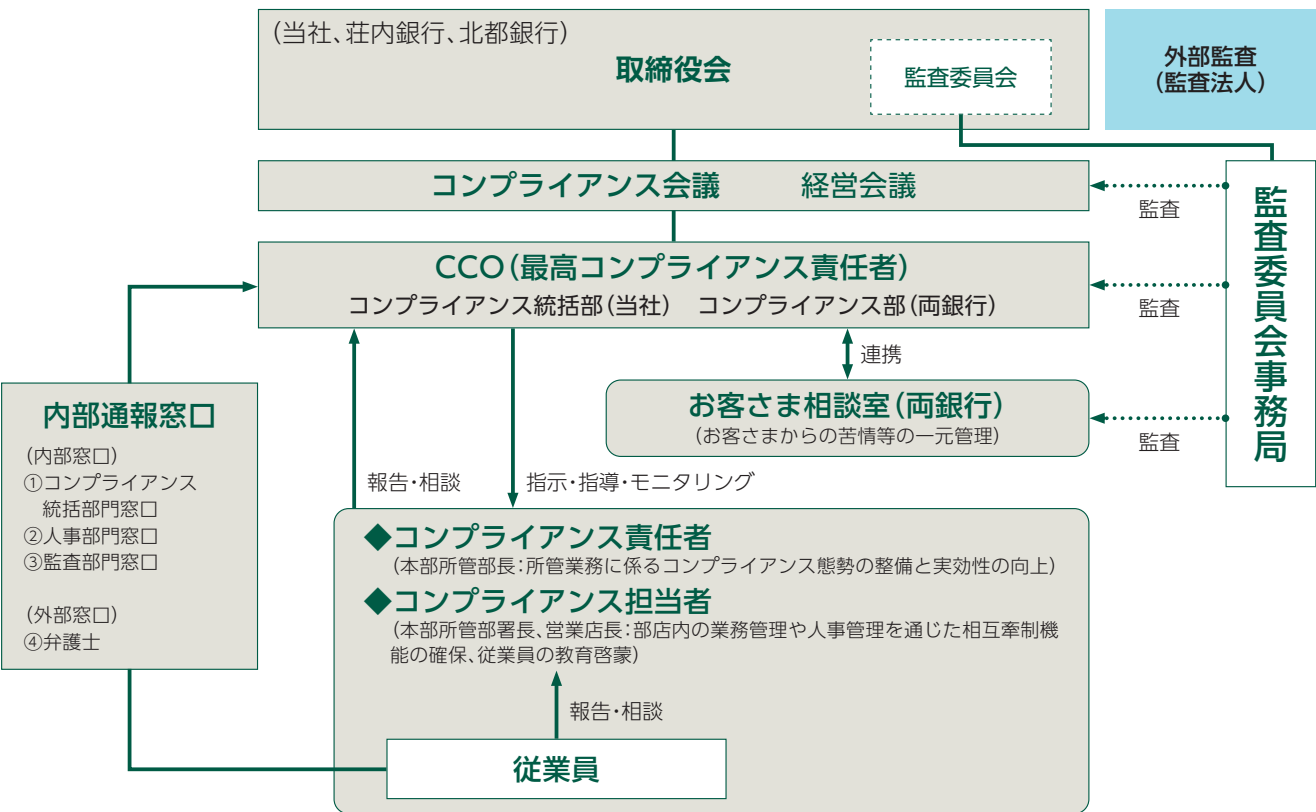
また、当社グループとして、業務の健全かつ適切な運営を通じて地域経済の発展に貢献するとともに、法令等遵守を重んじる企業風土を醸成することを目的として法令等遵守方針を定め、法令等遵守を経営の最重要課題のひとつとして取り組んでおります。

また、当社グループとして年度ごとの具体的な実行計画である「コンプライアンスプログラム」を定め、四半期ごとに開催するコンプライアンス会議において、その進捗状況を管理し評価することで、グループ全体のコンプライアンス態勢の向上につなげております。また、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、重要な苦情・トラブル、不祥事件に関する事項、内部通報受付状況、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随時報告を受け、必要があればコンプライアンスプログラムの見直しを行うなど、継続的にコンプライアンス態勢の改善、向上を実現する態勢を整備しております。

※ 法令等遵守方針

当社グループは、法令等遵守方針において、法令等遵守に係る基本方針、法令等遵守態勢の整備の徹底、その遵守方法を明示しており、法令等遵守に係る基本方針としては、(1)銀行の社会的責任と公共的使命を認識し、健全かつ適切な業務運営により社会の信頼の確立を図ること、(2)法令、各種ルール、社内規程等を遵守し、社会規範、企業理念及び行動規範に基づいた公正かつ適切な事業活動を行うこと、(3)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の3点を定めております。

●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。

内部通報に係る内部窓口としてコンプライアンス統括部門、人事部門、監査部門に担当を設置することに加え、外部窓口として弁護士による通報窓口を設置しております。内部通報制度は、当社グループの役職員(嘱託、パートタイマー、派遣社員及び出向者等を含む)のほか、退職後1年以内の従業員を利用対象として、匿名であっても内部通報窓口を利用することができることとしております。

また、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徹底するなど、情報の秘匿性、通報者等の保護態勢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。

さらに、内部通報を受けた場合には、コンプライアンス統括部署の指示に基づき法令等違反行為の有無の調査を実施し、違反行為が認められた場合には速やかに是正措置、再発防止に取り組むとともに、通報に関する秘密の保持、本件窓口利用者又は調査協力者に対する不利益な取り扱いの防止等に取り組むこととしております。

※ 反社会的勢力の排除

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を定め、「反社会的勢力への対応にかかる基本方針」として公表しております。

当社グループは、「反社会的勢力への対応にかかる基本方針」において、(1)反社会的勢力による不当要求に対しては、グループとして毅然とした態度で対応すること、(2)反社会的勢力との取引を含めた関係を遮断すること、(3)反社会的勢力への対応に際し、適切な助言・協力を得ることができるよう、平素より警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等との緊密な連携関係を構築すること、(4)反社会的勢力による不当要求は断固として拒絶し必要に応じて民事と刑事の両面から法的対応を行うこと、(5)反社会的勢力に対する資金提供や利益供与は断固として拒絶することを宣言しております。

※ 贈収賄等の防止に向けた取り組み

当社グループでは、「コンプライアンスマニュアル」を制定し、銀行としての信用と信頼を確立し維持していくための行動規範を定め、従業員及び役員に徹底しております。贈収賄、汚職、腐敗の防止を目的として、コンプライアンスマニュアルにおいて、過度な接待や贈答その他利益供与を行うことを禁止しております。また、従業員及び役員が、常識を超える接待や贈答を受領する見返りとして、不当な融資を実行することや債権回収などに手心を加えることは、社会規範から逸脱するばかりでなく法令違反にあたる場合があることをコンプライアンスマニュアルに明示し、銀行業務の健全かつ適切な運営の維持につなげるべく取り組んでおります。

コンプライアンスマニュアルは、全役職員を対象としたコンプライアンス勉強会において定期的に取り上げ、継続的な周知活動を実施し、当社グループ全体のコンプライアンス意識の醸成につなげております。

※ マネー・ロンダリング等及び金融犯罪対策に向けた取り組み

当社グループでは、マネー・ロンダリング等及び金融犯罪対策が、金融機関としての重大な責務であり、経営の最重要課題の一つと捉え、その対策に取り組んでおります。

マネー・ロンダリング等及び金融犯罪対策に係る当社グループの基本方針として、単に関連法令等(犯罪による収益の移転防止に関する法律、組織的な犯罪の処罰及び犯罪収益の規制等に関する法律、外国為替及び外国貿易法のほか取引時確認制度、疑わしい取引の届出制度など)の形式的な遵守にとどまらず、検証と高度化を進め実効性のある管理態勢の確立に取り組んでおります。

マネー・ロンダリング等及び金融犯罪対策に係る統括部署をコンプライアンス統括部とし、2025年10月には専任部署となる金融犯罪対策室の新設により組織体制の強化を図り、内部規程等を整備するとともに、リスクベース・アプローチに基づいた顧客管理を継続し、口座開設等の際にお客さまの本人確認や取引目的確認を徹底しているほか、日常的なモニタリングにより検知した疑わしい取引等を速やかに関係当局に届け出する体制を構築しております。

また、当社グループは、役職員に対し、マネー・ロンダリング等及び金融犯罪対策に係る理解を深め、役割に応じた専門性、適合性等の維持向上を図るため研修等を継続的、定期的に実施しております。

さらに、マネー・ロンダリング等及び金融犯罪対策の状況について定期的に内部監査を実施し、その結果を踏まえて更なる態勢改善に努めております。

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げる取り組みが求められているものと認識しています。第6次中期経営計画においては、コンダクト・リスク管理を組織風土に定着させるべく取り組みを継続してまいります。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・透明性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。

価値創造実現のための経営基盤

リスク管理態勢の強化

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。

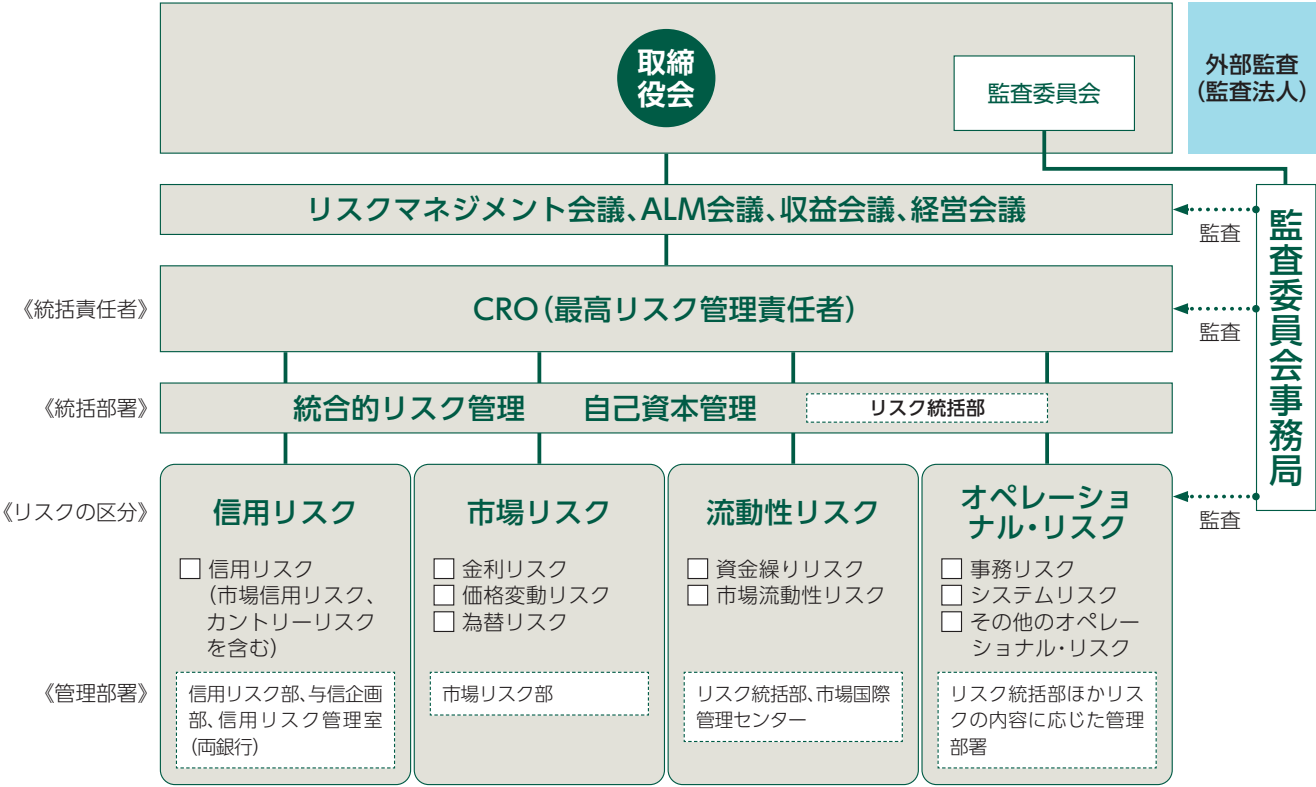
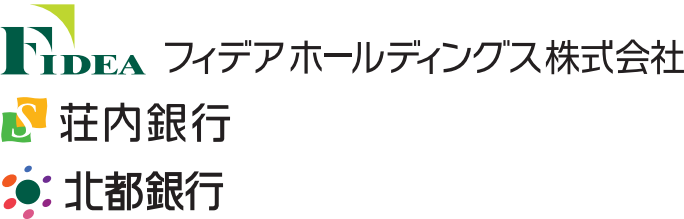
当社グループでは、管理すべきリスクを信用リスク、市場リスク、流動性リスク及びオペレーショナル・リスク（事務リスク、システムリスク及びその他のオペレーショナル・リスク）に区分及び特定し、統合的リスク管理、自己資本管理とあわせ、それぞれのリスクの定義と管理基本方針及び管理規程を制定しております。

また、当社のリスク管理体制は、統括責任者であるCRO（最高リスク管理責任者）のもと、リスク管理部署としてリスク統括部、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。さらに、当社と子銀行の間でリスク管理業務を適切かつ迅速に遂行するため、当社と子銀行などグループ企業との間の指示、報告及び協議のルールをグループ経営管理規程において明確化しております。

加えて、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。

リスク管理体制図



トップリスクについて

当社グループでは、各種のリスクが顕在化した結果、当社グループに損失を与える可能性のある事象をリスク事象と定め、その影響度と蓋然性に基づき重要度を判定の上、「トップリスク」として特定し、管理しております。

2026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
当社子会社（『荘内』・『北都』）の合併に向けた不測の事態の発生	● 事務・システムの統合に関連した不測の事態発生に伴う、システム障害等のオペレーショナル・リスク顕在化。また、銀行合併に伴う各種費用の高騰や、想定外の追加費用の発生による収益の圧迫。
国内金利の上昇継続、国内外株価の下落	● 政策金利上昇や地政学リスク等に起因する、国内金利上昇・国内外株価下落に伴う有価証券評価損益の悪化。政策金利上昇継続に対し、貸出金利への転嫁不足となることによる収益の減少。
競争環境の激化	● 地域の少子高齢化や人口減少による経済規模の縮小、異業種企業による金融分野への参入や統廃合等の再編による金融業界の競争激化を受けた既存収益基盤の毀損。預金獲得競争等の預金基盤の不安定化に伴う、資金繰り・流動性リスクの上昇。
与信関係費用の増加	● 円安の長期化、資源（原油）価格や物価の高騰等による企業の売上原価率の上昇に伴う投融资先の業況悪化や、設備投資の負担増を背景としたプロジェクトファイナンスを含む投資案件の計画見直しによる収益の圧迫。
サイバー攻撃・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（含むサードパーティリスク）。
人的資本の低下	● 有能な人材の流出及びダイバーシティへの対応の遅れ、並びに新規採用及び人材育成の不調による人的資本の低下。
当社に対する信頼感の喪失	● 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・風評悪化、不適切な労務管理や営業行為等による行政処分（含むコンダクトリスク）。
大規模地震、風水害等の災害及び獣害の発生	● コントロールの及ばない自然発生的な事象により、拠点・施設の損壊、役職員及び取引先の被災、物流の寸断等が生じ、業務継続が困難となる事態の発生。
金融犯罪等外部からの脅威の増加	● 犯罪組織からの攻撃による当行顧客の金融犯罪被害や当行口座の不正利用の増加。マネー・ローンドリング、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行政処分や評判悪化。
環境リスクへの対応遅延（TCFD・TNFD等）	● 気候変動（TCFD）や生物多様性（TNFD）を含む環境リスクへの対応要請が高まるなか、リスク管理や情報開示への対応が遅れた場合のステークホルダーからの信頼低下等による企業価値の毀損。

（注）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。

サイバーセキュリティの取り組み

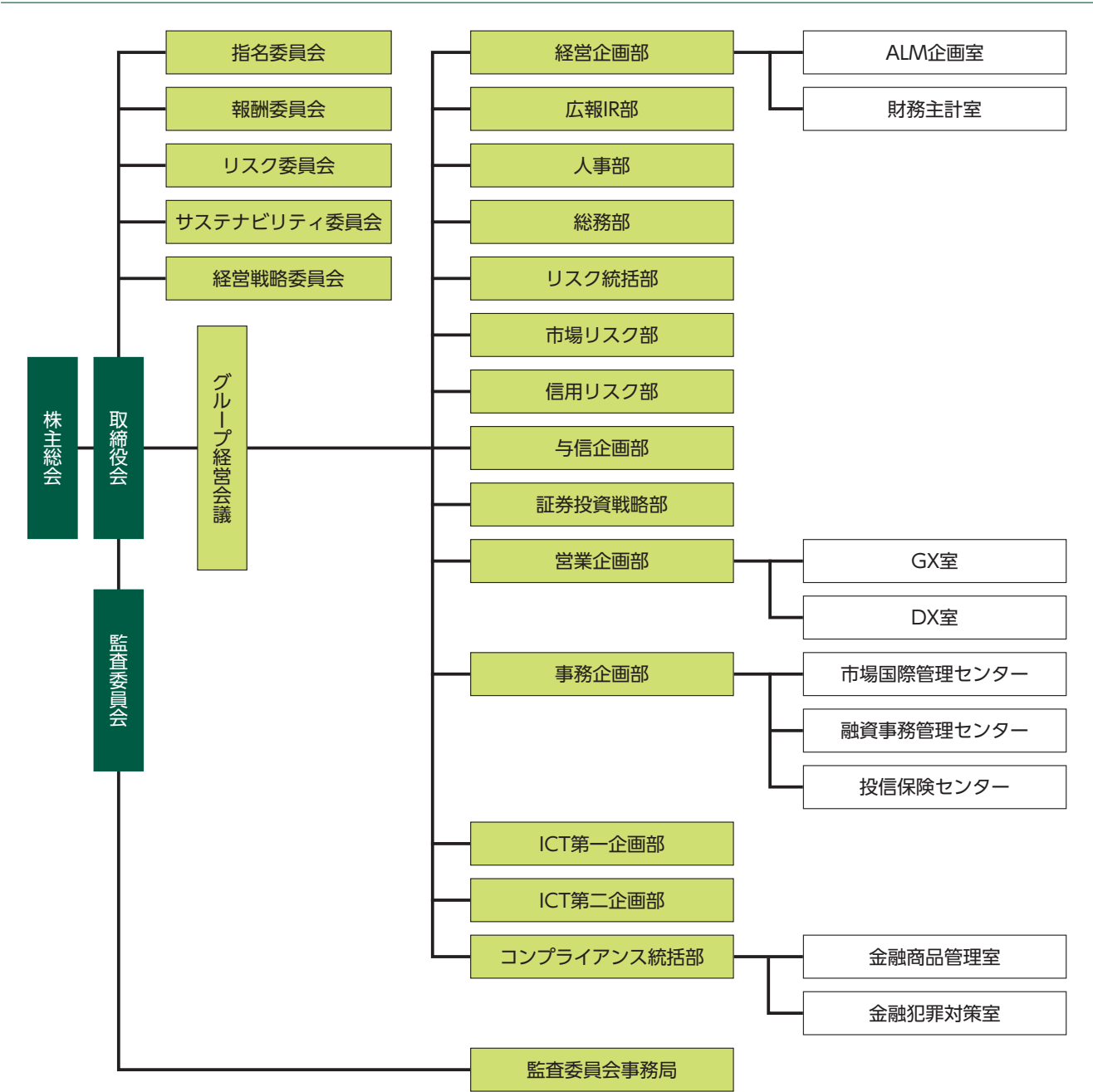
システムやデータをサイバー攻撃から保護するサイバーセキュリティへの取り組みは、お客さまの大切な資産や情報を預かる当社グループとして最も重視する分野の一つとなっております。

当社グループは、システムリスク管理の基本方針として、システム障害の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ことでシステムの安全稼働に万全を期すことを定めており、これに基づきセキュリティ・ポリシー及びシステムリスク管理規程を策定し、フィデア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、継続的なサイバーセキュリティ対策の強化に取り組んでおります。サイバー攻撃への対応を含む、組織内の情報セキュリティ問題を専門に扱う組織CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を中心として、グループ内外の啓蒙活動、非常時に備えた訓練を行っているほか、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。

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+（安定的）「株式会社日本格付研究所」

組織図 2026年4月1日現在



大株主

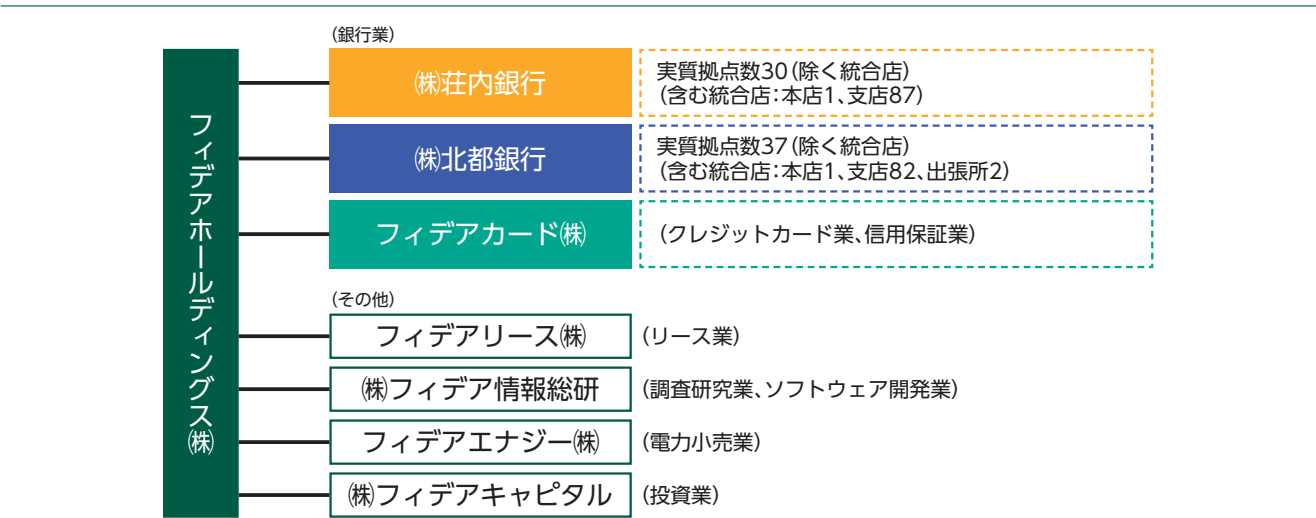
2026年3月31日現在		
氏名又は名称	所有株式数 (千株)	普通株式の発行済株式（自己株式を除く。） の総数に対する所有株式数の割合（％）
日本マスタートラスト信託銀行（信託口）	2,373	13.14
フィデアホールディングス従業員持株会	558	3.09
日本カストディ銀行（信託口）	425	2.35
高橋 慧	272	1.50
JP MORGAN CHASE BANK 385781	245	1.36
公益財団法人克念社	178	0.98
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	177	0.98
庄司 隆弘	168	0.93
広野 摂	165	0.91
野村信託銀行（投信口）	146	0.80

所有者別の株式保有状況

2026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	計	
株主数（人）	4	17	29	1,414	92	45	23,833	25,434	－
所有株式数（単元）	24	33,549	3,872	28,974	16,455	86	94,251	177,211	421,022
所有株式数の割合（％）	0.01	18.93	2.18	16.35	9.29	0.05	53.19	100.00	－

(注) 自己所有株式82,015株は、「個人その他」に820単元、「単元未満株式の状況」に15株含まれております。

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	山形県山形市本町一丁目4番21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	秋田県秋田市旭北錦町2番1号	1974年2月27日	50百万円	100%
フィデアエナジー(株)	秋田県秋田市中通三丁目1番41号	2024年11月1日	25百万円	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%