# サステナビリティへの取組み

## サステナビリティ方針の策定

当社グループでは、サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針として「サステナビリティ方針」を策定しています。

### サステナビリティ方針

十六フィナンシャルグループは、サステナビリティへの取組みを重要な経営課題と認識しています。気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に本業である「地域総合金融サービス業」を通じて取り組み、グループ経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献するとともに、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいります。

(※)サステナビリティの定義:お客さま・地域の成長と豊かさを実現できる社会を創り、将来の世代に引き継ぐこと

## サステナビリティKPI

サステナビリティへの取組みを一層強化していくために、5つの重点課題(マテリアリティ)に対して設定した「サステナビリティKPI」は、いずれの項目も順調に進捗しています。

**2030年度までの目標**

| 重点課題 | 項　目 | 数値目標 | 2023年3月実績(進捗率) | |
|---|---|---|---|---|
| 地域経済の活性化 | サステナブルファイナンス実行額<br>(うち環境分野) | 2兆円<br>(8,000億円) | (※) 2,348億円<br>(859億円) | 11.7%<br>(10.7%) |
| | グループ預り資産残高 | 5,500億円 | 3,639億円 | 66.1% |
| 地域社会の持続的発展 | ソーシャルインパクト投資 | 20億円 | (※) 2.7億円 | 13.7% |
| | DX支援コンサルティング件数 | 3,000件 | (※) 126件 | 4.2% |
| 環境保全と気候変動対策 | $CO_2$排出量(2013年度比) | 50%削減 | 43.6%削減 | 87.2% |
| | 紙使用量(2019年度比) | 50%削減 | 17.3%削減 | 34.6% |
| 多様な人材の活躍推進 | 女性管理職比率 | 20% | 7.7% | 38.8% |
| | 有給休暇取得率 | 80% | 54.0% | 67.6% |

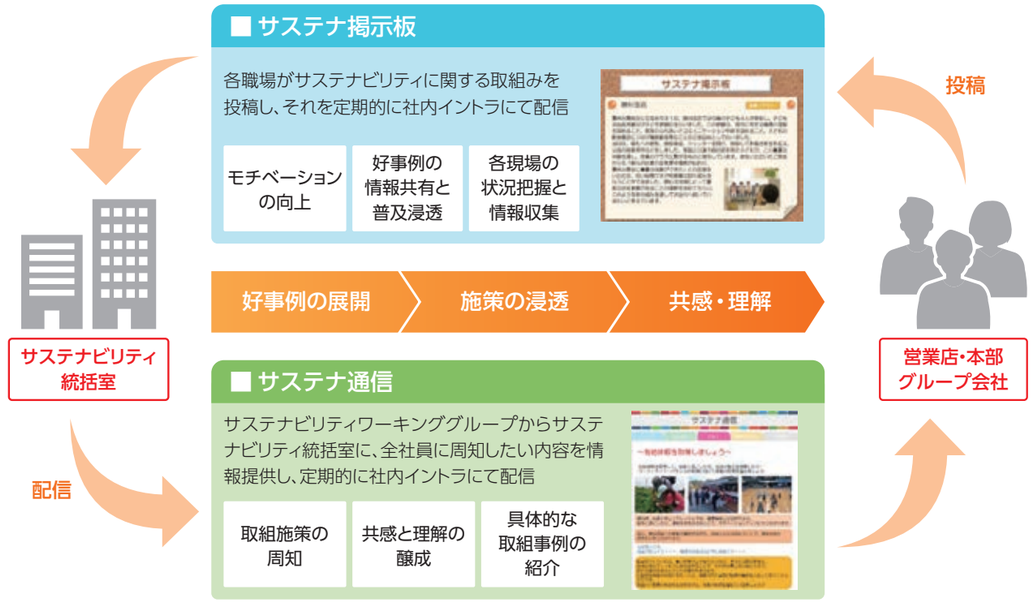
(※)2022年4月からの累計値

**継続的に取り組む目標**

| 重点課題 | 項　目 | 数値目標 | 2023年3月実績(進捗率) | |
|---|---|---|---|---|
| ガバナンスの高度化 | 危機発生時における初動対応訓練の実施 | 年2回以上 | 6回 | 300.0% |
| | 投資家との対話 | 年10回以上 | 15回 | 150.0% |

## サステナビリティの浸透に向けた施策の展開

「サステナ掲示板」や「サステナ通信」の社内イントラへの配信を通じて、当社グループ内における好事例の展開・施策の浸透をはかっています。




## 主なサステナビリティへの取組みと気候変動への対応の変遷

| | |
|---|---|
| 2020年 2月 | 「十六銀行グループSDGs宣言」の制定 |
| 2021年 4月 | 十六銀行にて「SDGs推進室」を新設 |
| 2021年 6月 | 十六銀行にてTCFD提言への賛同表明 |
| 2021年10月 | 当社設立<br>「十六フィナンシャルグループSDGs宣言」の制定 |
| 2022年 3月 | 当社にてTCFD提言への賛同表明 |
| 2022年 4月 | 当社にて「サステナビリティ統括室」を新設<br>十六銀行にて「SDGs推進室」を昇格させ「サステナビリティ推進部」を新設<br>「サステナビリティ会議」を新設 |
| 2022年 5月 | 「サステナビリティ方針」を策定<br>「サステナビリティKPI」を設定 |
| 2022年12月 | CDP気候変動調査2022にて「B」評価を取得 |
| 2023年 3月 | PCAFへ加盟 |

## サステナビリティへの取組み

十六フィナンシャルグループは、経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を目指し、ともに地域の未来を創造し、ともに持続的な成長を遂げる総合金融グループとして、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでまいります。

十六フィナンシャルグループ
SDGs宣言

### 重点課題（マテリアリティ）への取組施策

| | 重点課題 | 取組施策 | コンテンツ | |
|---|---|---|---|---|
| 事業（ビジネス） | 地域経済の活性化 | ● 地域経済の担い手を育成する創業・新規事業支援<br>● 地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援<br>● 豊かな暮らしを実現するための資産形成支援 | P31 NOBUNAGAキャピタルビレッジによるスタートアップ・ベンチャー投資<br>P31 オープンイノベーションへの取組み<br>P32 「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援<br>P32 社会課題・環境課題解決への取組支援<br>P33 ビジネス商談会による販路拡大支援<br>P33 信託業務への銀行本体参入<br>P33 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催による金融経済教育の実施<br>P34 NOBUNAGAサクセションの設立 | P57 ビジネスマッチングによる販路拡大支援<br>P57 リースを活用した設備投資への対応<br>P57 海外リサーチビジネスの提供開始<br>P57 人材紹介による課題解決<br>P58 資産形成支援に関する取組み<br>P58 非対面取引ニーズへの対応拡大<br>P61 地域経済の担い手育成<br>P62 金融リテラシー教育<br>P62 SDGs経営の導入支援 |
| | 地域社会の持続的発展 | ● 快適で魅力あるまちづくり<br>● 地域資源を活用した次世代につながる価値創造<br>● 地域企業や自治体のデジタル化推進 | P35 「じゅうろく・清流まちづくりファンド」の活用によるまちづくりへの貢献<br>P35 幅広いネットワークを活用した産官学連携<br>P36 観光マーケティング支援<br>P36 企業版ふるさと納税サービス「CoLoRs」の取扱い開始<br>P36 ローカル・クラウドファンディング“OCOS”のスタート<br>P37 地域のキャッシュレス化支援<br>P37 行政のデジタル化支援<br>P38 十六地域振興財団による社会貢献活動 | P59 非対面受付チャネルの拡充<br>P59 ATM・デジタルサイネージを活用した広告サービスの開始<br>P60 「DX認定事業者」の認定取得<br>P60 デジタル化支援の充実<br>P61 Skill matching 女性交流会の開催<br>P61 桜山支店の新築移転オープン<br>P62 地域資源の活用・地公体の支援<br>P67～68 「岐阜市本庁舎跡活用事業」優先交渉権者への選定 |
| 経営（マネジメント） | 環境保全と気候変動対策 | ● 地域企業の脱炭素経営支援<br>● 環境保全・環境負荷低減への取組み<br>● 気候変動への対応とTCFDに沿った情報開示 | P39 環境方針<br>P39 脱炭素コンサルティングサービスの提供<br>P40 環境省「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」への参加<br>P40 電気自動車（EV車）および充電設備の導入 | P40 岐阜大学との連携による環境保全活動<br>P40 行政との協働による森林づくり「じゅうろくの森“みたけ”」森林整備活動<br>P41～46 TCFD提言に基づく開示<br>P60 営業店改革プロジェクト |
| | 多様な人材の活躍推進 | ● ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成<br>● ワークライフバランスを実現する働き方改革<br>● 多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり | P47 リスキリング研修による職務転換<br>P47 女性管理職の積極的な登用<br>P48 ビジネススタイルの導入による意識改革<br>P48 健康経営認定取得<br>P48 有給休暇取得促進<br>P49 男性の育児休業・配偶者出産休暇制度の利用促進 | P49 人材育成方針と社内環境整備方針<br>P50 研修受講機会増加による人的資本への投資拡大<br>P50 専門人材の育成と資格取得のサポート<br>P50 お客さまと信頼関係を構築できる人材の育成<br>P50 キャリアチャレンジ制度の活用<br>P51～52 新人事制度の導入と持株会社への転籍 |
| | ガバナンスの高度化 | ● コーポレート・ガバナンスの高度化<br>● リスク管理・コンプライアンスの強化<br>● ステークホルダーエンゲージメント | P53 社外取締役メッセージ<br>P54, 69～72 コーポレート・ガバナンス<br>P54, 75～76 リスク管理体制 | P54,75, 77～78 コンプライアンス態勢<br>P79～80 ステークホルダーエンゲージメント |

# 地域経済の活性化

**めざす姿 ～VISION～**

幅広い金融サービスの提供により、地域企業の成長や地域経済の活性化に貢献します

**重点項目**

- 地域VC・CVC投資
- サステナブルファイナンス
- 経営承継コンサルティング
- 人材紹介
- 資産形成支援
- グループ預り資産残高

## 地域経済の担い手を育成する創業・新規事業支援

### NOBUNAGAキャピタルビレッジによるスタートアップ・ベンチャー投資

NOBUNAGAキャピタルビレッジは、2021年4月の設立以降、「ともにワクワクする、明日を」をポリシーに掲げ、「地域経済」・「金融」にシナジーのある全国のスタートアップ・ベンチャー企業へ投資するコーポレートベンチャーキャピタル（CVC）と、「地域における将来の担い手」に投資する地域ベンチャーキャピタル（地域VC）に積極的に取り組んでいます。

投資にとどまることなく、グループ内で連携してシナジーを発揮する事例も増えてきています。投資先の1つである次世代型クレジットカード『Nudge』を提供するナッジ株式会社との事業共創として、十六カードとの間でクラブオーナーを開拓する事業連携を全国の地方銀行で初めて開始しました。クレジットカードを通じて地域のファンコミュニティを拡大し、当地域から新たな価値発信を目指します。

これからも、成長が期待できるスタートアップへの投資を通じて、地域経済と地域社会の持続的な発展に貢献していきます。

### オープンイノベーションへの取組み

十六銀行では、2020年2月にオープンイノベーションプログラムを運営するCreww株式会社と業務提携し、地域の企業が有する経営資源と、Crewwが運営するスタートアップコミュニティに登録されたスタートアップ企業の有する独創的なアイディア・技術をコーディネートすることで、オープンイノベーションによる新規事業創出を支援しています。

2022年11月には、2021年の開催から2度目となる「十六銀行アクセラレーター2022」を実施しました。参加企業3社は、各スタートアップ企業との新規事業創出を目指しています。

### 「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援

当社グループでは、2000年より野村證券株式会社、有限責任監査法人トーマツと連携した民間主導型ベンチャー支援ネットワーク「NOBUNAGA21」を通じてベンチャー・スタートアップ支援を行っています。

2023年1月には、ベンチャー・スタートアップ企業や起業家の発掘・育成をはかり、地域経済の活性化および発展に貢献することを目的として「NOBUNAGA21 第22回地域経済活性化セミナー」をナゴヤイノベーターズガレージで開催しました。

「空飛ぶクルマ」の実現に挑戦する株式会社SkyDrive 代表取締役CEO 福澤知浩氏によるキーノートスピーチや、ビジネスプラン助成金（創業者向け「ファーストステージ」、新事業を展開する企業向け「ニュービジネスプラン」）のファイナリスト6社によるピッチなどを通じて、地域経済の基盤となっている伝統産業と、ベンチャー・スタートアップ企業が生み出すアイディアやテクノロジーの「出会いの場」を創出しました。

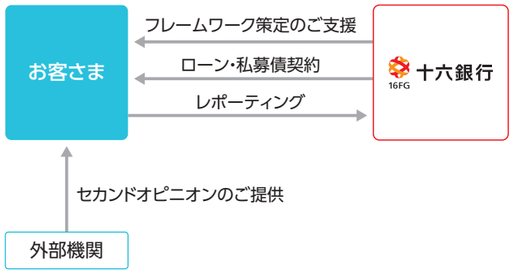
また、前回のビジネスプラン助成金で最優秀賞を受賞するなど今後の活躍が期待されるベンチャー・スタートアップ企業に対して、販路拡大や資金調達、事業戦略策定など、各社の成長課題に応じた伴走支援を6か月に渡って実施し、「NOBUNAGA21 第22回地域経済活性化セミナー」において成果発表を行いました。

今後も、「NOBUNAGA21」の潤沢なリソースと幅広いネットワークを駆使し、ベンチャー・スタートアップ企業の成長支援を実施していきます。

## 地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

### 社会課題・環境課題解決への取組支援

十六銀行では、社会課題・環境課題の解決に向けた事業者のみなさまのSDGs・ESGに関する行動を金融面から支援する商品「じゅうろくSDGs・ESGファイナンス」を取り扱っています。本商品の利用にあたり、SDGs・ESGに関する取組みをフレームワークとして開示するに際し、外部機関からのセカンドオピニオンを取得するスキームとしているため、事業者さまにとっては、広く社会・利害関係先向けに社会課題・環境課題に対する自社の積極的な姿勢を発信することが可能となります。




**COMMENT**

サステナブルファイナンスは、都市圏の大手企業のみならず、中堅・中小企業にも裾野が広がりつつあります。

一方で、国際原則を充足したフレームワークの策定や、外部機関からのセカンドオピニオン取得などが求められるため、単独で取り組むには難易度が高いファイナンスです。

十六銀行では、お客さまのサステナブル経営の実現に向けた想いに寄り添い、お客さまと外部機関の橋渡しをすることを大切にしています。今後も「じゅうろくSDGs・ESGファイナンス」を通じて、お客さまとともに社会・環境課題の解決に貢献できるように努めていきます。

十六銀行
ソリューション営業部
尾美 康明

# 地域経済の活性化

## ビジネス商談会による販路拡大支援

十六銀行では、商談会のコーディネートなどにより、お客さまの販路拡大を支援しています。

2022年10月に、十六銀行を含む地方銀行49行とリッキービジネスソリューション株式会社が、食品関連事業者さまの全国に向けた販路拡大支援を目的に開催した「地方銀行フードセレクション2022」では、お客さまの出展に際し、岐阜県内の商工会議所および商工会と連携し、補助金の活用案内や事前説明会の実施、当日のブースの装飾、社員の派遣など、出展事業者さまのサポートを実施しました。コロナ禍を経て定着しつつあるオンラインでの商談会「データベース商談会」も事業者さまにご案内することで、十六銀行の支援事業者・団体数は32事業者・団体となりました。

また、2023年6月には、交流人口の拡大や地域経済活性化をはかるため、中部経済産業局、岐阜県、中日本高速道路株式会社名古屋支社などとの共催により、岐阜エリアのサービスエリアやパーキングエリアの商業施設を運営するテナント12社と、商品・商材を提案する61の製造・卸売事業者との商談会を開催しました。地域ならではの農産品や加工食品、スイーツや地域に根付く工芸品まで、幅広い商品・商材について活発な商談が展開されました。

十六銀行では、今後も、ビジネス商談会を通じたマッチングにより、お客さまや地域の課題解決に努めるとともに、多様なニーズにお応えしていきます。

# 豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

## 信託業務への銀行本体参入

十六銀行では、超高齢社会に突入するなか、お客さまの相続・資産承継に関する多様なニーズに対応するため、2019年5月の三井住友信託銀行株式会社との業務提携をはじめ、信託代理店として信託商品・サービスを取り扱ってきました。また、2022年9月には信託兼営認可を取得し、銀行本体で信託業務を開始しました。

信託業務の開始とともに取扱いを開始した「じゅうろくおひとりさま信託〈未来よろしんたく〉」は、お亡くなりになられた後の事務の受任と、その費用に関する金銭信託を“ワンパッケージ”にてお引受けできる全国初の商品です。

引き続き、地域のお客さまのニーズにマッチした信託商品・サービスの提供を通じて、お客さまの想いに寄り添った相続・資産承継をサポートしていきます。

## 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催による金融経済教育の実施

2022年12月、第17回 全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園 岐阜大会」を開催しました。

エコノミクス甲子園は、金融経済教育の一環として、高校生が世の中の金融経済の仕組みを理解し、ライフデザインやお金とのかかわり方を考える力を身に付けるための教育イベントです。十六銀行が主催する岐阜大会は、今回で13回目の開催となり、岐阜県内の高校に通う11チーム22名が参加し、様々なジャンルのクイズを通じて金融の知識を競い合いました。

実りの多い人生を作り上げるための資産形成支援として、若年層への金融経済教育の実施は重要です。今後も、金融リテラシーの向上のための取組みを継続していきます。

# 特集 NOBUNAGAサクセション の設立

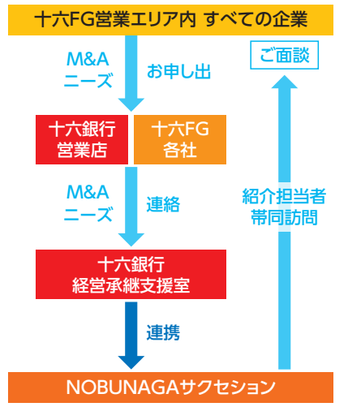
2023年7月3日、地域企業の経営承継問題の解決に貢献し、地域経済の持続的成長を支援することを目的に、株式会社日本M&Aセンターホールディングスとの合弁会社として「NOBUNAGAサクセション株式会社」を設立し、事業を開始しました。

主に、岐阜県と愛知県を中心とする地域の事業者のみなさまの後継者不在などの様々な課題に対し、より最適な解決策をご提供できるよう経営承継支援に取り組んでいきます。

当社池田社長（中）、日本M&AセンターHD三宅社長（右）、NOBUNAGAサクセション福井社長（左）によるテープカット

### 会社概要

| | |
|---|---|
| 商号 | NOBUNAGAサクセション株式会社 |
| 事業内容 | 経営承継・M&Aアドバイザリー業務 |
| 出資金 | 200百万円（うち資本金100百万円） |
| 設立年月日 | 2023年7月3日 |
| 株主・出資比率 | 十六フィナンシャルグループ 60%（出資額 120百万円）<br>日本M&Aセンターホールディングス 40%（出資額 80百万円） |




### COMMENT

NOBUNAGAサクセション
代表取締役社長
**福井 基泰**

当社は、十六フィナンシャルグループと日本M&Aセンターホールディングスとの合弁により、経営承継支援の専業会社として誕生しました。十六フィナンシャルグループの営業基盤・ネットワークと日本M&Aセンターホールディングスの経営承継に関するノウハウを融合することで、地域企業の経営承継支援問題の解決への貢献を目指しています。

NOBUNAGAサクセションという社名には、岐阜にゆかりのある戦国武将 織田信長の「NOBUNAGA」を冠することで、この地域を代表する経営承継・M&A支援会社として、経営者の想いをつなぎ（Succession）、未来をつくる会社としたいという願いを込めています。

現在、私たちの営業基盤である岐阜県、愛知県は、後継者問題や人材確保、地域インフラ・地場産業の維持、技術の伝承など、多くの課題に直面しています。これらの課題が解決されるときこそ、十六フィナンシャルグループのパーパスである「お客さま・地域の成長と豊かさ」が実現するものと考えています。

そのためにも、企業オーナーの相談相手としてやさしく時にきびしく、熱意を胸に本気で寄り添うことで、安心感と満足感につなげるとともに、地域課題に本気で向きあい、企業オーナーやステークホルダー、地域社会にとって最適なご提案により、信頼感のあるM&Aクオリティを目指します。

「あなたのベストM&Aパートナー」として、後継者不在や経営者の高齢化が進む企業の「1社でも多くの企業の存続を支援する」ことにより、経営者のみなさまはもとより、そこで暮らし、働く、すべての人や地域のお役に立てるよう「熱意」と「使命感」を胸に取り組んでいきます。

# 地域社会の持続的発展

**めざす姿 ～VISION～**

地域資源を活用した快適で魅力あるまちづくりや地域のデジタル化推進に取り組みます

**重点項目**

- 地域活性化への取組み
- 持続可能な観光地づくり
- ソーシャルインパクト投資
- DX支援コンサルティング
- 決済ソリューション
- キャッシュレス化

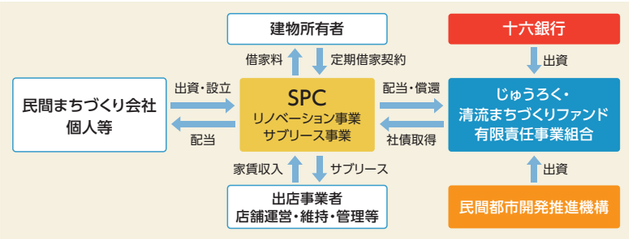
## 快適で魅力あるまちづくり

### 「じゅうろく・清流まちづくりファンド」の活用によるまちづくりへの貢献

十六銀行では、2019年3月に官民連携による中心市街地のにぎわいの創出を目的として、一般財団法人民間都市開発推進機構との共同出資により、マネジメント型まちづくりファンド(※)「じゅうろく・岐阜市まちづくりファンド有限責任事業組合」を組成しました。その後、2022年4月には、岐阜市以外の地域においてもリノベーションによるまちづくりを活性化させるため、投資対象エリアを追加するとともに、ファンド名称を「じゅうろく・清流まちづくりファンド有限責任事業組合」へと変更しました。

2022年10月には、株式会社OUR FAVORITE CAPITALが各務原市民公園南に位置する旧精肉店をリノベーションして公園とまちをつなぐ場所とする整備事業に対し、第3号となる投資を実行しました。

今後も、地域金融機関として各エリアの遊休不動産へリスクマネーを供給することで、リノベーション投資を活性化させ、地域の「まちづくりプレイヤー」による活動を後押しするとともに、観光誘客や交流人口の増加を促すなど、中長期的なにぎわいの創出を目指します。




(※)「マネジメント型まちづくりファンド」:一般財団法人民間都市開発推進機構が地域金融機関と連携して、一定のエリアをマネジメントしつつ、当該地域の課題解決に資するリノベーションなどの民間まちづくり事業を連鎖的に進めるため、当該事業への出資などを行うファンドです。

## 地域資源を活用した次世代につながる価値創造

### 幅広いネットワークを活用した産官学連携

十六銀行では、地元の16の大学のほか、複数の公的機関などと連携協定を締結しており、お客さまが抱える課題などのご相談を大学や公的機関などにご紹介することで、課題解決へ向けた支援を行っています。

産学連携を活用した学生との協働により、地域のお客さまの新商品開発などの支援を行っているほか、岐阜大学との産学連携プロジェクトとして、シニア世代を対象に、生涯現役社会の実現や地域コミュニティの活性化を目的に2001年10月より「くるるセミナー」を開催しています。延べ2万2千人を超える方が受講するなど、地域社会の持続的な発展に貢献しています。

「くるるセミナー」の様子

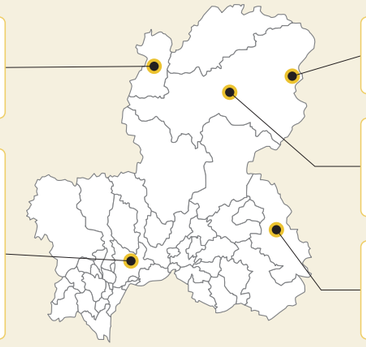
### 観光マーケティング支援

まちづくり会社「カンダまちおこし」では、地域が観光による「稼ぐ力」の最大化と経済循環の改善をはかり、「持続可能な観光地づくり」を形成するための支援を行っています。

岐阜県下の観光地・商店街の持続可能性を高めるために必要と考えられるソリューションを提供し、行政からの受託や国の補助金のコンサルティングなど、2022年度は5地域の支援に関与しました。

**白川村**
- 観光庁「サステナブル観光実証事業」地域が稼ぐ仕組みの調査(十六総合研究所と連携)

**岐阜市**
- 長良川温泉・岐阜城下町エリア観光庁「地域一体補助金」地域計画の策定(NPO法人ORGANと連携)
- 岐阜市 旧いとう旅館利活用サポート
- 岐阜市 日本遺産戦略検討ワーキンググループ委員



**奥飛騨**
- 中部山岳国立公園パートナーシップに参画

**高山市**
- 法定外税(宿泊税)導入調査委託事業(十六総合研究所と連携)
- 経済政策アドバイザー委嘱

**中津川市**
- (一社)中津川市観光局 CFO業務受託
- 観光庁「持続可能な観光地モデル事業」→苗木城駐車場の有料化実証実験

### 企業版ふるさと納税サービス「CoLoRs」の取扱い開始

2023年2月より、カンダまちおこしにおいて、企業版ふるさと納税のマッチングを行う「CoLoRs」(カラーズ)の取扱いを開始しました。

企業版ふるさと納税を活用して、企業(Company)と地方(Local)の関係性(Relationship)を構築しながら、企業と地方双方の持続的な発展と課題解決を支援する寄附プログラムとして、順次対象自治体を拡大しています。

### ローカル・クラウドファンディング"OCOS"のスタート

2022年9月より、カンダまちおこしにおいて、東海地区の金融機関では初の取組みとなるローカル・クラウドファンディング"OCOS"(おこす)をスタートしました。

地域におけるクラウドファンディングの浸透を通じて、事業やプロジェクトに対する新たなマネーフローの創出をはかり、ローカルビジネスの活性化や社会課題の解決につなげていきます。

**COMMENT**

ローカル・クラウドファンディング"OCOS"(おこす)は、「ローカルにまわる経済をおこす」をミッションに掲げ、地域の課題解決を目指すプロジェクトが地域の支援者から資金を集める仕組みを提供しています。私はキュレーター(企画編集者)として、プロジェクトを発起した方々に伴走し、地元の素敵な商品・サービスをたくさんの方に届けられるようプラットフォームを運営しています。これからも事業者のみなさまに寄り添い、地域課題を解決する様々なプロジェクトをサポートしていきます。

プロジェクトの詳細は、OCOSページをご覧ください。(https://www.oco-s.jp/)

また、OCOSの公式Twitterや公式noteでは、キュレーターとしてプロジェクトの新着情報を綴っています。こちらもぜひフォローください。

カンダまちおこし
マーケティング事業部
**大東 加奈**

# 地域社会の持続的発展

## 地域企業や自治体のデジタル化推進

### 地域のキャッシュレス化支援

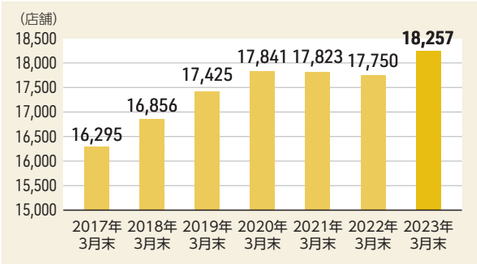
十六カードでは、DCおよびJCBのクレジットカードを通じてお客さまのキャッシュレス決済ニーズにお応えしています。

新社会人向けクレジットカードから、ワンランク上のゴールドカード、事業者向けのプラチナカード、コーポレートカードなど、お客さまのライフスタイルやご要望に合わせたカードを取り揃え、幅広いニーズにお応えし、現在の会員数は20万人を超えています。

また、事業者向け法人カードは改正電子帳簿保存法に対応可能であり、事業者のみなさまの経理業務効率化に寄与し企業のDX化を支えています。

加盟店の取扱いでは、Visa、Mastercard®、JCBなどのクレジット決済や、QUICPayなどの電子マネー決済、コード決済、インバウンド向け決済など、幅広い決済ニーズに対応しており、地域のキャッシュレス化を後押ししています。

**加盟店数の推移**




2022年12月には、事業者さまからの「店舗外のイベントでの決済をキャッシュレス化したい」、「期間や場所を限定して決済をキャッシュレス化したい」といったお声に対応し、キャッシュレス決済端末を貸し出す「クレジットカード決済端末レンタルサービス」を開始しました。

また、2023年4月には、一般財団法人岐阜県高等学校野球連盟とクレジットカードなどの加盟店契約を締結し、東海地区で初めて高校野球大会の入場料の支払いにキャッシュレス決済を導入しました。これにより、観客の入場時の利便性向上と現金にかかる事務負担の軽減をはかるとともに、高校生が決済端末を操作し、クレジットカードなどのキャッシュレス決済を経験することで、金融リテラシー教育の一環にもつなげています。

引き続き、カード会員さま、加盟店さまの双方に、より便利で安全なキャッシュレス決済を提供し、利便性を実感いただくとともに、地域のキャッシュレス化を支援していきます。

### 行政のデジタル化支援

当社グループでは、行政のデジタル化を積極的に支援しています。

岐阜県笠松町に対しては、十六カードが2022年10月よりキャッシュレス端末の導入を支援し、役場窓口での各種証明書発行手数料や施設利用料のお支払いに、クレジットカードやコード決済 、電子マネーなどのキャッシュレス決済が利用できるようになりました。また、2023年3月には、若手職員約20名に対し、十六電算デジタルサービスによるDX研修会を開催しました。

2023年6月には、岐阜県御嵩町が岐阜県内で初めて運用を開始した「ふるさと納税自動販売機」について、十六カードがキャッシュレス化の支援を行いました。これにより、町外からのゴルフ場利用者は、町内のゴルフ場に設置されたふるさと納税自動販売機で、クレジットカードによるふるさと納税を行い、その場で返礼品を受け取ることが可能となりました。

当社グループは、民間企業のみならず、自治体のキャッシュレス化支援にも積極的に取り組むことにより、地域のDX推進に貢献していきます。



特集

# 十六地域振興財団による社会貢献活動

十六地域振興財団は、1997年に十六銀行の創立120周年を記念して地域社会への貢献を目的に設立され、2009年に公益財団法人へ移行、2022年には内閣府の認定を受け、事業の実施区域を岐阜県および愛知県としました。

当財団は、地域のみなさまが取り組まれている様々な地域活性化活動に資金助成する「地域活性化活動支援事業」、岐阜県、愛知県出身者で大学に進学する学生への「奨学金給付事業」、豊かで潤いのある生活および活力ある地域社会の実現に寄与する「芸術・文化の振興及び支援活動事業」の3つの公益目的事業を実施しています。

## 地域活性化活動支援事業

岐阜県および愛知県下における地方公共団体または公共的な団体が主催、後援、または協賛する以下の活動などを助成対象としています。なお、当財団の設立以来、2022年度末までに累計796件、2億3,923万円の助成を行っています。

① 地域の産業の振興発展に関する事業　② 地域の社会生活環境の整備に関する事業
③ 地域の文化・スポーツ・国際化に関する事業　④ 上記活動に関する研修会・講演会の開催と人材育成

## 奨学金給付事業

2008年度より、これからの岐阜県を担っていく若者の教育機会を経済的側面から支援するため、奨学金給付制度を行っています。現在までに200名を超える奨学生に奨学金を給付しており、2023年度からは愛知県出身者にも対象を広げています。

2022年11月には、十六地域振興財団奨学生決定証書授与式を、十六銀行の奨学金制度で名古屋大学大学院法学研究科に進学したアジア留学生への授与式と合同で開催しました。

## 芸術・文化の振興及び支援活動事業

### 岐阜県教育文化財団との連携協定締結

2023年6月27日に公益財団法人岐阜県教育文化財団との間で、芸術・文化活動における包括連携協定を締結しました。この連携協定は、両者が芸術・文化の分野において包括的な連携のもと、相互に協力し、地域社会の発展に寄与することを目的としています。

本協定に基づき、地域の芸術・文化の振興や発展、また、次世代を担う芸術・文化分野の人材育成のための取組みを展開していきます。

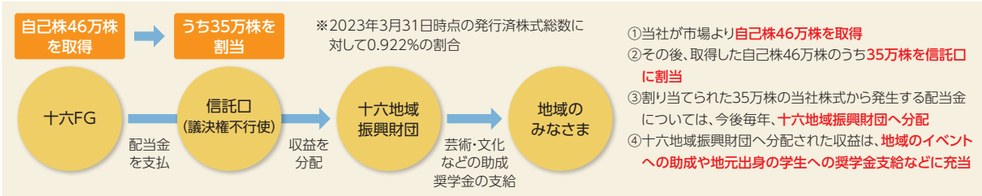
### クララザールじゅうろく音楽堂

当財団では「クララザールじゅうろく音楽堂」を活用した良質な音楽の鑑賞・発表の場を提供するとともに、将来の音楽家の育成に努めています。

今後も地域のみなさまに優れた音楽を届けることにより、豊かで潤いのある地域社会の実現を支援していきます。

## ■十六地域振興財団の社会貢献活動賛助のための第三者割当による自己株式の処分

当社は、2023年5月開催の取締役会において、当財団の社会貢献活動を継続的、安定的に賛助する目的で第三者割当による自己株式の処分を行うことを決議し、2023年6月開催の定時株主総会にて承認されました。当財団を通じて、より一層地域社会の持続的な発展に貢献していきます。



# 環境保全と気候変動対策

**めざす姿 ～VISION～**

脱炭素社会の実現に向けて、環境負荷低減と地域企業の脱炭素支援に取り組みます

**重点項目**

- 地域企業の脱炭素支援
- $CO_2$排出量削減
- 紙使用量削減
- 営業車両のHV・EV化

## 環境方針

**基本理念**

当社グループ(当社および連結子会社により構成される企業グループをいう。)は、環境保全への取組みを社会全体ではたすべき責務であると認識し、地域社会に奉仕する良き企業市民の責任として、事業活動を通じて環境問題に誠実に取り組むことで、持続可能な社会の形成に貢献するとともに企業価値の創造につなげます。

**行動指針**

1. 環境関連の法律、規則、協定等を遵守します。
2. 環境保全への取組みは経営課題のひとつであると認識し、活動の情報開示に努めます。
3. 自らの企業活動による環境への影響を正しく捉え、省エネルギー・省資源等の環境負荷の軽減に努めます。
4. 環境に配慮した金融商品・サービスの開発・提供を通じ、お客さまの環境保全の取組みを支援します。
5. 長期的な視野に立ち、幅広く社会と連携・協力し社会貢献活動を推進します。
6. 役職員一人ひとりの環境意識の向上をはかるため、啓発・教育を行います。

## 地域企業の脱炭素経営支援

### 脱炭素コンサルティングサービス「カーボンニュートラルナビゲーター Supported by WasteBox」「脱炭素経営移行計画レビュー」の提供

十六銀行では、お客さまの脱炭素経営をワンストップで支援するために、環境負荷、温室効果ガス排出量把握のプロフェッショナルで10年来の実績を有する株式会社ウェイストボックスと事業共創し、2021年8月より、脱炭素経営に向けたコンサルティングサービス「カーボンニュートラルナビゲーター Supported by WasteBox」を提供しています。

また、2023年2月には、カーボンニュートラルナビゲーターを高度化し、脱炭素経営移行計画の作成支援を行う「脱炭素経営移行計画レビュー」の取扱いを開始しました。お取引先の脱炭素経営の実現に向けて、具体的な「移行計画策定・実行」を支援することで、地域の脱炭素社会の実現に貢献していきます。

### 環境省「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」への参加

当社は、環境省が2022年9月に参加金融機関を募集していた「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」の支援対象金融機関に採択されました。本支援事業は、環境省において、ポートフォリオ・カーボン分析(※)に基づいた金融機関による企業との対話・エンゲージメントを促し、脱炭素に向けた企業行動の変革を促進することを目的として実施されたものです。

当社では本支援事業への参加を通じて、お客さまの温室効果ガス排出量を把握・算定するポートフォリオ・カーボン分析のノウハウを蓄積し、これらにより得られた知見や分析結果を今後のお客さまの脱炭素化に向けた支援に活用していきます。

(※)投融資先企業の温室効果ガス排出量の算定に基づくカーボンの観点からの金融機関のポートフォリオの分析

## 環境保全・環境負荷低減への取組み

### 電気自動車(EV車)および充電設備の導入

当社グループでは、グループ全体で約1千台保有している車両をHV、EV車に更新するなど、順次クリーンエネルギー自動車へのシフトを進めています。

2023年3月には、十六リースにおいて、営業用車両として電気自動車(EV車)2台および充電設備4台(最大8台分)を導入、普通車からの更新により、$CO_2$排出量は年間約3.8トンの削減となります。

十六リースでは今回の設備導入を契機として、自社の$CO_2$排出量の削減はもとより、EV車と充電インフラ設備をワンストップでお客さまにご提案できる体制を整えることで、お客さまの脱炭素に向けた取組みを支援していきます。

### 岐阜大学との連携による環境保全活動

十六銀行と岐阜大学は、2012年4月に「環境保全における連携に関する覚書」を締結し、環境保全活動に連携して取り組んでおり、その一環として「エコ活動啓発ポスター」を募集しています。

12回目となる2022年度も、岐阜大学教育学部附属小・中学校の児童・生徒に募集を行い、厳選なる審査の結果、優秀賞3作品、岐阜大学長賞1作品、十六フィナンシャルグループ賞1作品、十六銀行賞1作品を決定しました。

今後も岐阜大学と連携して、環境保全の意識高揚に資する活動に取り組んでいきます。

### 行政との協働による森林づくり「じゅうろくの森“みたけ”」森林整備活動

2023年4月、岐阜県が推進する「企業との協働による森林づくり」の一環で、岐阜県および御嵩町との間で「じゅうろくの森“みたけ”」における森林づくり協定を締結しました。本協定は、2017年9月に十六銀行が岐阜県および御嵩町との間で締結していた協定の期限が到来することに伴い、新たに当社にて5年間の協定を締結し、活動を継続するものです。

社内で有志を募り、定期的に森林整備活動を実施しているほか、新入社員研修の一環とすることで、早くから社員の環境保全活動に対する意識の醸成をはかっています。

**「じゅうろくの森“みたけ”」の概要**

| | |
|---|---|
| 協定先 | 岐阜県および御嵩町 |
| 協定名 | 企業との協働による森林づくり協定 |
| 場所 | 可児郡御嵩町中切地内他（御嵩町有林） |
| 面積 | 6.71ヘクタール |

| | |
|---|---|
| 森の名前 | じゅうろくの森“みたけ” |
| 協定期間 | 2023年4月1日～2028年3月31日 |
| 活動内容 | 森林整備（下刈り、除・間伐など）、環境学習（自然観察会など）など |

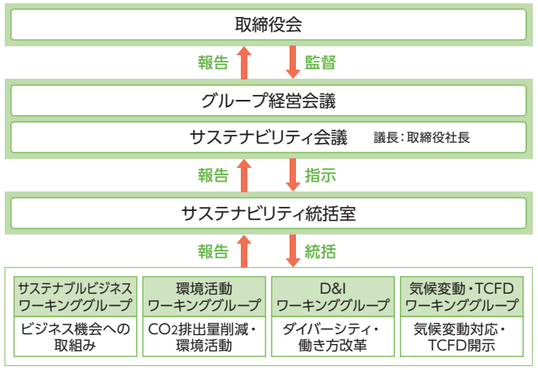
# 環境保全と気候変動対策

## TCFD提言に基づく開示

### 〈ガバナンス〉

#### サステナビリティ経営体制

当社グループでは、「サステナビリティ方針」で公表しているとおり、気候変動をはじめとするサステナビリティへの取組みを、重要な経営課題と認識しています。また、「十六フィナンシャルグループSDGs宣言」では、「地域経済の活性化」「地域社会の持続的発展」「環境保全と気候変動対策」「多様な人材の活躍推進」「ガバナンスの高度化」を重点課題としています。




この課題に適切に対応するため、取締役社長を議長とし、グループ経営会議の構成員、統括部長、サステナビリティ統括室長等により構成される「サステナビリティ会議」を設置しています。同会議は、原則として3か月に1回以上開催し、気候変動を含むサステナビリティに関する取組方針の策定、目標の設定および取組状況の確認といった重要事項について審議しており、その結果を経営戦略やリスク管理に反映しています。また、同会議における審議事項については、取締役会へ年1回以上定期的に報告し、適切に監督される体制を整備しています。

さらに、サステナビリティ会議の下部組織として、「サステナブルビジネス」「環境活動」「D&I」「気候変動・TCFD」を所管する4つのワーキンググループを設置しています。各ワーキンググループは、担当常務役員を含む、グループ各社の組織横断的なメンバーで構成されており、原則として毎月1回以上開催し、それぞれが所管する事項について審議した結果を、サステナビリティ統括室に報告しています。

### 〈戦略〉

#### 気候変動に伴う機会とリスク

当社グループでは「短期」「中期」「長期」の時間軸を設定し、気候変動に伴うリスクと機会を分析しています。シナリオ分析結果等を活用し、脱炭素社会に向かうお客さまをサポートする能動的な対話（エンゲージメント）の実施や、サステナブルファイナンス、トランジションファイナンス等の金融支援の強化により、事業機会の創出やリスク低減につなげていきます。

| 評価項目 | | | 主な機会やリスク | 時間軸 |
|---|---|---|---|---|
| 機会 | 製品・サービス | | ●お客さまの脱炭素社会への移行を支援する投融資やコンサルティング提供等、ビジネス機会の増加<br>●災害対策のための公共事業やお客さまの設備資金需要の増加 | 短期～長期<br>中期～長期 |
| 機会 | 資源の効率性<br>エネルギー源 | | ●省資源、省エネルギー化、新技術の活用による事業コストの低下 | 短期～長期 |
| 機会 | レジリエンス | | ●地域のレジリエンス強化に向けた、防災・減災に関する地公体等との協力体制構築の増加<br>●気候変動に対する適切な取組みと開示による企業価値の向上 | 短期～長期<br>短期～長期 |
| リスク | 物理的リスク | 急性リスク | ●異常気象の増加・深刻化に伴うお客さまの業績悪化、担保価値の毀損による貸出資産価値の低下<br>●当社グループ拠点や役職員の被災に伴う業務の中断 | 短期～長期<br>短期～長期 |
| リスク | 物理的リスク | 慢性リスク | ●降水や気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇等に伴うお客さまの業績悪化、担保価値の毀損による貸出資産価値の低下 | 中期～長期 |
| リスク | 移行リスク | 政策・法律 | ●気候変動に関する政策、規制強化などに伴うお客さまの業績悪化による貸出資産価値の低下 | 中期～長期 |
| リスク | 移行リスク | 技術 | ●低炭素技術への投資の失敗、移行コストなどに伴うお客さまの業績悪化による貸出資産価値の低下 | 中期～長期 |
| リスク | 移行リスク | 市場 | ●消費者行動の変化、原材料コストの上昇などに伴うお客さまの業績悪化による貸出資産価値の低下 | 中期～長期 |
| リスク | 移行リスク | 評判 | ●気候変動に対する適切な取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 |

※「短期」：5年程度、「中期」：10年程度、「長期」：30年程度

#### 気候変動に伴うビジネス機会への対応

脱炭素社会への移行に伴い、お客さまの資金需要の拡大や事業再編、新たな金融商品・サービスの需要増加が見込まれ、当社グループにとってはビジネス機会が増えています。当社グループは、金融・非金融機能を活用した様々なファイナンスやソリューションの提供に積極的に取り組み、お客さまの課題解決に努めます。

**環境課題解決へのファイナンス**

お客さまの脱炭素経営や環境配慮への取組みに向けた資金調達に対応するため、ファイナンス商品のラインナップを充実させて、提供しています。

**グリーンローン・グリーン私募債**

再生可能エネルギー発電設備の導入や省エネ性能の高い機器への切替えなど、資金使途を環境課題の解決に資する資金に限定した融資商品です。外部機関からセカンドオピニオンを取得するスキームにより、社会や利害関係者に向けて、自社の環境への取組姿勢を発信することができます。

**サステナビリティ・リンク・ローン**

SDGs・ESGに関する事業挑戦目標であるサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、その達成度合いに応じて金利などの貸出条件を優遇する融資商品です。パリ協定が求める水準と整合する温室効果ガス排出量削減目標の設定などにより、お客さまの脱炭素経営への取組みを支援します。

**ポジティブインパクトファイナンス**

企業活動が、環境・社会・経済のいずれかの側面に与える影響を包括的に分析・評価し、ポジティブなインパクトの創出とネガティブなインパクトの低減に資するKPIを設定する融資商品です。KPI達成状況のモニタリングを通じて、お客さまの取組みを継続的に支援します。

**地域企業の脱炭素化支援**

お客さまの温室効果ガス排出量の可視化・削減目標の設定についてコンサルティングを実施し、カーボンマネジメントを支援しています。
2021年8月のサービス開始以降、138社に脱炭素コンサルティングを提供しています。
また、お客さまのSBT認定（中小企業版）支援にも取り組んでおり、当社グループのサポートにより45社が認定を受けています。

| 取扱実績 | 2021年度 | 2022年度 | 合計 |
|---|---|---|---|
| 脱炭素コンサルティング | 47件 | 91件 | 138件 |
| SBT認定支援 | 2件 | 43件 | 45件 |

さらに、2023年2月より、脱炭素経営移行計画の作成支援を開始し、お客さまの脱炭素経営実現に向けた継続的なサポート体制を構築しています。

※SBT…「Science Based Targets」の略で、パリ協定が求める水準と整合した企業の中長期の温室効果ガス排出量削減目標であり、自社で設定した基準年度に対して一定水準での削減を約束するもの。

#### 気候変動に伴うリスクの事例

当社グループは、気候変動リスクを4つのカテゴリーに整理しています。気候変動から生じる物理的リスクおよび移行リスクについては、以下のような事例が想定されます。

| リスクカテゴリー | 定義 | 物理的リスクの事例 | 時間軸 | 移行リスクの事例 | 時間軸 |
|---|---|---|---|---|---|
| 信用リスク | お客さまの財務状況の悪化等により、オフ・バランス資産を含めた資産の価値が減少ないし消失し損失を被るリスク | 異常気象の増加・深刻化に伴うお客さまの業績悪化、担保価値の毀損による貸出資産価値の低下 | 短期～長期 | 気候変動に関する規制強化、低炭素技術への投資失敗、消費者行動の変化などに伴うお客さまの業績悪化による貸出資産価値の低下 | 中期～長期 |
| 市場リスク | 金利、為替および株式等の様々な市場のリスク・ファクターの変動により、資産および負債（オフ・バランスを含む）の価値が変動し損失を被るリスクならびに資産および負債から生み出される収益が変動し損失を被るリスク | 異常気象の増加・深刻化に伴う投資先の業績悪化による保有有価証券価格の下落 | 短期～長期 | 気候変動に関する規制強化、低炭素技術への投資失敗、消費者行動の変化などに伴う投資先の業績悪化による保有有価証券価格の下落 | 短期～長期 |
| 流動性リスク | 運用と調達の期間のミスマッチや予期せぬ資金の流出により、必要な資金確保が困難になる、または通常よりも著しく高い金利での資金調達を余儀なくされることにより損失を被るリスク、市場の混乱等により市場において取引ができなかったり、通常よりも著しく不利な価格での取引を余儀なくされることにより損失を被るリスク | 異常気象で被災したお客さまの資金需要発生による預金流出 | 短期～長期 | 気候変動リスクへの対応の遅れに伴う当社グループの信用悪化による資金調達環境悪化および預金流出 | 短期～長期 |
| オペレーショナルリスク | 業務の過程、役職員等の活動もしくはシステムが不適切であること、または外生的な事象により損失を被るリスク | 当社グループ拠点や役職員の被災に伴う業務の中断 | 短期～長期 | 気候変動への不適切な対応等に伴う罰金、訴訟による損失 | 短期～長期 |

# 環境保全と気候変動対策

## シナリオ分析

気候変動に関するリスクが当社グループに及ぼす影響を把握するため、「物理的リスク」「移行リスク」についてシナリオ分析を実施しています。

### 物理的リスク

雨が多い日本では、毎年大雨による河川の氾濫などにより、水害が発生しています。また、近年は、局地的に短時間で激しい雨が降るゲリラ豪雨が増加傾向にあり、当社グループの営業エリアにおいても大きな被害が発生しています。

物理的リスクでは、気候変動による大規模洪水の発生頻度の上昇を想定し、「RCP8.5シナリオ（4℃シナリオ）」を前提に、岐阜県・愛知県内において、気候変動に起因する大規模水害が発生した場合の与信関係費用への影響を試算したところ、約70億円の増加が見込まれるという結果となりました。

### 移行リスク

与信エクスポージャーが大きいセクターやTCFD提言が定義する炭素関連セクター等を対象に定性的な分析を行った結果、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「電力セクター」「自動車セクター」を選定しました。

移行リスクでは、「RCP2.6シナリオ（2℃シナリオ）」、「NZEシナリオ（1.5℃シナリオ）」を前提に、炭素税の導入など脱炭素社会への移行に伴う費用増加や売上高減少、市場の将来動向などを勘案のうえ、与信関係費用への影響を試算したところ、約25億円の増加が見込まれるという結果となりました。

| | 物理的リスク | 移行リスク |
|---|---|---|
| シナリオ | IPCC／RCP8.5シナリオ（4℃シナリオ） | IPCC／RCP 2. 6シナリオ（2℃シナリオ）<br>IEA／NZEシナリオ（1.5℃シナリオ） |
| リスク事象 | 大規模水害 | 脱炭素社会への移行 |
| 分析対象 | 岐阜県・愛知県内の貸出先<br>岐阜県・愛知県内の不動産（建物）担保<br>（保証付住宅ローンは除く） | 電力セクター<br>自動車セクター |
| 分析内容 | お客さまの事業停止・停滞に伴う業績悪化<br>当社グループの不動産（建物）担保の毀損 | お客さまの費用増加や売上高減少に伴う業績悪化 |
| 分析期間 | 2050年まで | 2050年まで |
| 分析結果 | 与信関係費用増加額　最大約70億円 | 与信関係費用増加額　累計約25億円 |

※ IPCC（Intergovernmental Panel on Climate Change）：気候変動に関する政府間パネル
※ IEA（International Energy Agency）：国際エネルギー機関

分析結果は、一定の前提条件のもとに試算しています。

今回の分析範囲においては、当社グループの財務への影響は限定的なものとなりましたが、引き続きシナリオ分析の高度化に努めていきます。

## 炭素関連資産

TCFD提言が開示を推奨する炭素関連資産について、セクターごとの貸出残高および全セクターに占める割合は以下のとおりです。

**貸出残高に占める炭素関連資産の割合（2023年3月末）**

※貸出残高=貸出金、外国為替、支払承諾等の合計
※電力・ユーティリティセクターからは、水道、再生可能エネルギー発電セクターを除く

| セクター | 貸出残高（百万円） | 割合 |
|---|---|---|
| 石油・ガス | 34,940 | 0.7% |
| 電力・ユーティリティ | 41,808 | 0.9% |
| 空運 | 18,243 | 0.4% |
| 海運 | 2,771 | 0.1% |
| 陸運 | 114,570 | 2.4% |
| 自動車 | 76,628 | 1.6% |
| 金属・鉱業 | 101,992 | 2.1% |
| 化学 | 24,345 | 0.5% |
| 建築資材・資本財 | 224,654 | 4.7% |
| 不動産管理・開発 | 415,410 | 8.7% |
| 飲料・食品 | 59,156 | 1.2% |
| 農業 | 2,614 | 0.1% |
| 製紙・林業 | 32,098 | 0.7% |
| 合　計 | 1,149,230 | 23.9% |

〈リスク管理〉

## 気候変動リスクの特定・評価プロセス

当社グループでは、経営に重大な影響をもたらす可能性があるリスクをトップリスクと位置付けています。トップリスクについては、蓋然性および影響度の観点から、今後約1年以内に事業戦略に支障をきたし収益力を低下させるなど、財政状態、経営成績に重大な影響をもたらす可能性があるリスクを、取締役会にて選定しています。2023年3月の取締役会にて11のトップリスクを選定しており、その1つを「気候変動に関するリスク」としています。異常気象・自然災害の増加や、気候変動対策における国際的機運の高まりをふまえて選定したものであり、気候変動・脱炭素対応への遅れ等による貸出先の業績悪化やビジネスモデルの陳腐化をリスクシナリオとした予兆管理やリスクコントロール策を講じています。

## 気候変動リスクの管理プロセス

当社グループでは、統合的リスク管理の枠組みを整備しており、グループ全体の金融リスクを「信用リスク」、「市場リスク」、「流動性リスク」、「オペレーショナル・リスク」に分類のうえ、管理しています。気候変動リスクについては、金融リスクのリスクドライバーであるとの考えのもと、信用リスクやオペレーショナル・リスクなどのリスク管理の枠組みで管理しています。

また、収益、リスク、資本を有機的に結合し、一体管理を通じて企業価値の向上を目指す観点から、リスクアペタイト・フレームワーク（RAF）を導入しています。気候変動リスクについては、リスクアペタイト方針に取組みの深化やエンゲージメントを促進する旨を定め、適切な管理に努めています。

## 投融資方針の策定

当社グループでは、「持続可能な社会の形成に向けた投融資方針」を定めています。

**基本方針**

当社グループは、環境・社会的課題解決に向けた取組みを、投融資業務を通じて積極的に支援することにより、お客さまの中長期的な企業価値向上や持続的成長に寄与するよう努めます。一方、環境・社会に対する重大なリスクまたは負の影響を与える可能性のある投融資については、慎重に判断することで、その影響を低減・回避するよう努めます。

**特定セクターに対する方針**

| | |
|---|---|
| 石炭火力発電 | 石炭火力発電所の新設および既存発電設備の拡張を資金使途とする投融資等は行いません。ただし、災害時対応や日本政府のエネルギー政策に沿った案件等を例外的に検討する場合は、慎重に対応します。 |
| 兵　器 | クラスター弾、対人地雷、生物・化学兵器の非人道性を踏まえ、資金使途にかかわらず、こうした兵器を製造する企業に対する投融資等は行いません。 |
| 森林伐採 | 違法な伐採や焼却が行われている事業に対して投融資等を行いません。また、森林伐採を伴う資金使途に対する投融資等については、地域経済や環境への影響を考慮したうえで慎重に対応します。 |

# 環境保全と気候変動対策

## 〈指標と目標〉

### $CO_2$排出量実績

当社グループでは、$CO_2$排出量の算定に取り組んでおり、2022年度より自社の$CO_2$排出量（Scope1,2）に加え、サプライチェーンにおける排出量（Scope3）についても算定しています。

**$CO_2$排出量実績**（単位：t-$CO_2$）

| 算定項目 | | | 2021年度 | 2022年度 |
|---|---|---|---|---|
| Scope1 | | 直接排出 | 1,375 | 1,369 |
| Scope2 | | 間接排出 | 6,504 | 6,020 |
| Scope 1，2の合計 | | | 7,879 | 7,389 |
| Scope3 | カテゴリ1 | 購入した製品・サービス | 12,992 | 12,940 |
| | カテゴリ2 | 資本財 | 5,005 | 3,615 |
| | カテゴリ3 | Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | 1,548 | 1,507 |
| | カテゴリ4 | 輸送、配送（上流） | 1,695 | 1,672 |
| | カテゴリ5 | 事業活動から出る廃棄物 | 50 | 53 |
| | カテゴリ6 | 出張 | 146 | 174 |
| | カテゴリ7 | 雇用者の通勤 | 3,106 | 2,908 |
| | カテゴリ8 | リース資産（上流） | — | — |
| | カテゴリ9 | 輸送、配送（下流） | — | — |
| | カテゴリ10 | 販売した製品の加工 | — | — |
| | カテゴリ11 | 販売した製品の使用 | — | — |
| | カテゴリ12 | 販売した製品の廃棄 | — | — |
| | カテゴリ13 | リース資産（下流） | 383 | 426 |
| | カテゴリ14 | フランチャイズ | — | — |
| | カテゴリ15 | 投資 | — | P46に記載 |
| カテゴリ1～14の合計 | | | 24,925 | 23,295 |

### 当社グループの$CO_2$排出量の削減目標と実績推移

当社グループのエネルギー使用に伴って発生する$CO_2$排出量（Scope1,2）について、以下の削減目標を設定し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいきます。

**目 標** 2030年度の$CO_2$排出量を2013年度比50%削減し、2050年度までにカーボンニュートラルを目指します。

**$CO_2$排出量（Scope1、2）**

2022年度の$CO_2$排出量は、2013年度比▲43.6%、前年度比490t-$CO_2$の削減となりました。店舗照明のLED化や高性能な空調設備への更新などを進めたことに加え、2021年11月より十六銀行本店ビルにて「岐阜県産$CO_2$フリー電気」を導入した効果によるものです。引き続き、再生可能エネルギー電力の導入拡大や環境配慮型店舗の導入、営業車両のHV・EV化等を検討のうえ、$CO_2$排出量削減に向けて取り組んでまいります。

なお、2021年度の実績については、算定方法を見直し、より精緻化した算定結果としており、独立した第三者による検証を受けています。

### 投融資先の$CO_2$排出量（Scope3 カテゴリ15）の算定

金融機関の$CO_2$排出量においては、投融資を通じた間接的な排出（Scope3 カテゴリ15）が大きな割合を占めるため、この算定、モニタリング、削減への取組みを進めることが重要となります。当社グループでは、PCAFスタンダードの算定手法を活用し、国内法人向け貸出を対象として$CO_2$排出量を算定しています。

今後、$CO_2$排出量算定範囲の拡大やデータクオリティスコアの向上に向けて、取り組んでまいります。

また、今回の算定結果については、国際的な基準の明確化や推計の高度化等により、今後大きく変化する可能性があります。

**投融資先の$CO_2$排出量（Scope3）**

| セクター | $CO_2$排出量（t-$CO_2$） |
|---|---|
| 石油・ガス | 107,352 |
| 電力・ユーティリティ | 94,137 |
| 空運 | 34,006 |
| 海運 | 22,366 |
| 陸運 | 254,592 |
| 自動車 | 28,225 |
| 金属・鉱業 | 5,093,569 |
| 化学 | 95,884 |
| 建築資材・資本財 | 249,616 |
| 不動産管理・開発 | 3,665 |
| 飲料・食品 | 2,166,565 |
| 農業 | 17,441 |
| 製紙・林業 | 131,547 |
| その他 | 685,312 |
| 合　計 | 8,984,277 |

| | |
|---|---|
| 対象アセット | 国内法人向け貸出（財務データ不足先は除く） |
| $CO_2$排出量の算定方法 | $CO_2$排出量＝Σ（各貸出先の排出量×当社グループの貸出の寄与度）<br>*各貸出先の排出量は企業開示データ、CDPデータ等を使用。データが取得できない場合は、PCAFデータベースから引用した売上高あたりの地域・セクター別の排出係数を用いて推計。<br>*寄与度＝当社グループの貸出残高／貸出先の資金調達総額 |
| データクオリティスコア | 3.6 |
| 基準日 | 貸出残高<br>2023年3月末時点<br>貸出先の財務データ・排出量データ<br>2023年3月末時点で当社グループが保有する最新の決算期データ |
| カバー率（算定先の貸出残高／合計貸出残高） | 98.0% |

### サステナブルファイナンス実行額目標

当社グループでは、お客さまの環境課題の解決に向けた取組みを本業を通じて支援し、脱炭素社会の実現に貢献するため、サステナブルファイナンスの実行額について以下の目標を設定しています。

| | 2030年度目標額（9年間累積） | 2022年度実行額 | 進捗率 |
|---|---|---|---|
| サステナブルファイナンス実行額 | 2兆円 | 2,348億円 | 11.7% |
| うち環境分野 | 8,000億円 | 859億円 | 10.7% |

●サステナブルファイナンス：持続可能な社会の実現に資するSDGs・ESGへの取組みに向けた投融資等
●環境分野：環境への負荷を軽減する取組みに向けた投融資等

### イニシアチブへの賛同

21世紀金融行動原則　TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES　CDP DISCLOSURE INSIGHT ACTION　PCAF Partnership for Carbon Accounting Financials

#### CDP気候変動調査2022で「B」評価取得

当社は、CDPによる2022年の気候変動調査で、8段階のうち上位3番目となる「B」評価を取得しました。

CDPは、2000年に設立された英国の非政府組織（NGO）であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。2022年には、世界の時価総額の半分に相当する18,700社以上がCDPを通じてデータを開示しており、環境情報開示のグローバルスタンダードとなっています。

#### PCAFへの加盟

当社は、2023年3月にPartnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)に加盟しました。

PCAFは、投融資先の$CO_2$排出量の測定・開示を標準化することを目的として発足した国際的なイニシアチブであり、2020年11月に世界初の標準的な手法であるGlobal GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry(PCAFスタンダード)を開発しています。

PCAFには、世界各地の400以上の金融機関が加盟しています。

# 多様な人材の活躍推進

**めざす姿 ～VISION～**

ダイバーシティや働き方改革を推進し、多様な人材が活躍できる職場づくりに努めます

**重点項目**

- 女性管理職の育成
- 有給休暇取得促進
- 男性の育児休業取得促進
- IT・DX人材の育成

## ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成

### リスキリング研修による職務転換

当社グループでは、十六銀行の営業店後方事務の本部集中化に伴い、これまで事務に従事してきた社員のリスキリングをはかり、FA担当者へと職務転換するため、「FA業務基礎研修」を実施しています。この研修を通じて、これまでに120名を超える社員が職務転換により、FA担当者となっています。

また、「FA業務基礎研修」の受講者を対象として、ロールプレイングによるスキルアップなどをカリキュラムとしたフォロー研修も定期的に実施しており、業務面だけでなく、メンタル面のケアもはかっています。

### 女性管理職の積極的な登用

当社グループでは、ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成をはかるべく、女性管理職比率を2030年度末までに20%とする目標を掲げています。

こうしたなか、東海三県の地域金融機関で初の設置となった企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」をはじめ、育児短時間勤務の期間を子が小学校3年生を修了するまでに拡充する「リテンション制度」の導入など、育児と仕事を両立する社員のライフスタイルを支える制度の普及により、多くの女性が安心して働ける職場環境を整備しています。

**COMMENT**

十六銀行
岐南支店　支店長
**早川 ゆかり**

**〈支店長業務について〉**

支店長を務めるのは、岐南支店で2か店目となります。新任支店長時と比較すると、気持ちにゆとりを持ってお客さまとお話ししたり、ご提案ができるようになってきました。また、支店長となったことで、これまで以上にお客さまや地域のために当社がお役に立てることはないかを、深く考えて活動するようになりました。当社の看板を背負う責任は重いですが、お客さまから教えていただくことも多く、とても充実した日々を過ごしています。

持続可能な社会、地域、経済のために、私たちができることを考え、ミッションを最大限に全うしていきたいと考えています。

**〈ワークライフバランスの推進〉**

入社してから融資業務に携わっていたこともあり、仕事をするうえで性別を意識したことはありませんでした。

しかしながら、34歳で出産を経験し、新しい命を前にして考え方や生活も大きく変化しました。職場復帰は出産から1年半後でしたが、家族、同僚、上司の理解、サポートを受けながら、自分のペースでキャリアを積むことができました。

これからは支店を運営する立場として、女性だけでなく、すべての人が働きやすい環境、多様な人材が挑戦し、活躍できる職場づくりに尽力していきたいです。

### ビジネススタイルの導入による意識改革

当社グループでは、2022年4月より、男女ともにビジネススタイルでの勤務を導入し、従来、性別や役職によってそれぞれ着用者の範囲を定めていた制服ならびに佩用章を廃止しました。

この取組みは、SDGsの推進ならびにジェンダー平等をはかるとともに、服装の違いにより生じる業務への先入観を払拭し、一人ひとりがより柔軟な発想をもって業務に取り組み、活力ある組織を醸成することを目的としています。

なお、環境への配慮として、回収した制服は製造元へと返却し、自動車用のアンダーカーペットやインテリア資材などへのリサイクル処理を依頼しました。

**社員の声**

- 徐々に服装にも個性が出るようになり、社内の雰囲気も変わりました。
- 服装に男女差がなくなり、一体感が生まれたように感じます。
- お客さまからも服装が変わっていいねと声をかけていただきました。
- 事務担当者ではなく、お客さまの担当者であるという意識になり、少しずつ考え方にも変化が出てきました。
- 仕事における考え方なども、以前と比べて様々な発想や意見が出るようになったと感じます。

## ワークライフバランスを実現する働き方改革

### 健康経営認定取得

当社グループは、定期健康診断受診の徹底や健康保険組合と連携した健康増進活動、ストレスチェックの実施や相談窓口によるメンタルサポートなどに加え、余暇の充実や家庭と仕事の両立をサポートするため、定時退社日の設定や休暇制度の利用促進に取り組んでいます。

こうした取組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人（大規模法人部門）」に認定されています。

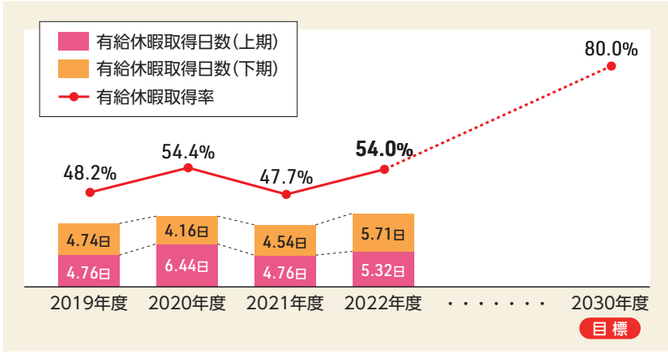
今後も、社員とその家族の健康保持・増進やワークライフバランスの実現に向けた取組みを進めていくとともに、健康で豊かな地域社会の発展に貢献していきます。

2023
健康経営優良法人
Health and productivity

### 有給休暇取得促進

当社グループでは、ワークライフバランスを実現する働き方改革の1つとして、有給休暇の取得を促進しています。

2030年度の取得率80%の目標に対し、2022年度の取得率は前年度比6.3ポイント上昇の54%となりました。



# 多様な人材の活躍推進

## 男性の育児休業・配偶者出産休暇制度の利用促進

当社グループは、2017年に配偶者出産休暇制度を導入して以降、毎年9割以上の社員が同制度を利用しています。加えて、2022年10月から「産後パパ育休」が始まったことで、男性社員の育児参加への流れはさらに加速しており、2022年度の配偶者出産休暇の取得率は100%となっています。男性社員が遠慮なく育児休業や配偶者出産休暇を取得できるよう、職場の上司に対しても積極的な働きかけを行っています。

COMMENT

2022年10月に第一子が誕生し、新設された「産後パパ育休」を11月～12月にかけて分割取得しました。

第一子ということもあり、出産前は不安がっていた妻も、育休取得を伝えるととても喜んでくれました。育休中は、子守り・妻のサポート・家事に追われる日々でしたが、家族との時間を満喫する良い機会になりました。

仕事面での不安もありましたが、周囲の理解・サポートがあったこと、働き方に合わせた分割取得が可能であったことから、迷わず取得することができました。

育休取得を通じて、育児に対する学び・苦労を妻と共有でき、復帰後の私生活においてもその経験が活きていると感じています。また、育休中の余暇時間で心身ともにリフレッシュすることができ、仕事に対するモチベーションや取組み方、将来に向けたビジョンなど、改めて考えを深めることができ、仕事にもプラスに働いています。

貴重な機会をいただけたこと、それを支えてくれた周囲の環境に感謝しています。

十六TT証券
名古屋支店
**髙橋 尚史**

## 多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり

### 人材育成方針と社内環境整備方針

当社グループは、グループ経営理念において、私たちの価値観(value)の1つとして「多様性と受容(Diversity&Inclusion)」を掲げています。これを受け、2023年度から2027年度を計画期間とする第2次中期経営計画においては「ヒューマンイノベーション戦略」を掲げ、以下の方針のもと、人材の価値を最大限に引き出すとともに、役職員一人ひとりが自立的に活躍できる組織環境を整備していきます。

#### ■人材育成方針

当社グループでは、以下の考え方のもと、お客さまや地域の成長と豊かさ、サステナビリティの実現のため、能力を最大限に発揮し、お客さまとの信頼を構築でき、グループの各種戦略を積極的にチャレンジできる人材の育成に努めていきます。

- 地域の成長と豊かさの実現のため、地域に根差し、地域を想い、地域のために能力を最大限に発揮できる人材を育成します。
- お客さまの成長と豊かさの実現のため、お客さまと「向き合い」「つながり」「寄り添い」、信頼関係を構築できる人材を育成します。
- サステナビリティの実現のため、共通の価値観(「信頼と倫理観」「創造と革新」「多様性と受容」)を礎とし、各種戦略を積極的にチャレンジできる人材を育成します。

#### ■社内環境整備方針

当社グループでは、2023年4月に十六銀行に籍を置く全社員が持株会社である当社に転籍しました。今後は、当社が起点となり、連結子会社への人的リソースの最適配分や、社員の個性や才能を活かした人事異動を行っていきます。

加えて、2023年4月からは、新たな人事制度をスタートしています。社員がマイビジョン(私のめざす姿)を表明し、グループ経営理念と重ね合わせるなかで、実現したいこと、チャレンジしたいことをコミットする「マイビジョン・コミット」や、社員の趣味、特技、資格、地域貢献活動、仕事から離れた特性などを評価する「ダイバーシティレビュー」など、新たな評価制度を通じて、社員の自立性、独自性、独立性に基づくサステナブルな成長を促すとともに、多様性を引き出し、社員一人ひとりが地域の生活者として豊かな人生を実現することを目指していきます。

### 研修受講機会増加による人的資本への投資拡大

当社グループでは、研修を通じて習得すべきことが多い新入社員については、入社後、3か月間を新入社員研修の実施期間とし、社会人として円滑にスタートできるよう、十分な研修期間を設けています。

他にも、渉外担当者のスキルアップ向上のため、お客さまとの対話力やソリューション営業力の養成を目的としたアウトプット型の研修として、対話のきっかけや実際のお取引先企業の外部環境を分析してご提案につなげる研修を実施し、これまでに延べ600名を超える社員が受講しています。

また、自宅での自己啓発の一助として、週末オンライン講座(e-school)を定期的に開催し、マーケット、マネジメント、金融知識など幅広いカリキュラムを提供するなど、研修受講機会増加による人的資本への投資拡大を進めています。

### 専門人材の育成と資格取得のサポート

当社グループでは、専門人材の育成をはかるため自己啓発資格取得奨励金制度を導入し、各種資格の取得者や検定試験の合格者に対し、奨励金を支給しています。

特に、DXに関する取組みが金融機関においても重要なテーマとなるなか、デジタル技術を理解し、業務の効率化や新たな商品・サービスを開発できる人材を育成するため、デジタルに関連する公的資格については幅広く奨励金制度の対象としています。

このうち、ITパスポート試験については、全社員による取組みを進めているほか、上位デジタル資格の取得やプログラミング講座の受講推奨も実施しています。

引き続き、資格取得や検定試験のサポートを通じて、社員一人ひとりの活躍に向けた支援を充実させていきます。

| 合格者数(延べ人数) | 累計 | うち2022年度中 |
|---|---|---|
| ITパスポート試験 | 726名 | 611名 |
| 上位デジタル資格※ | 94名 | 27名 |

※上位デジタル資格とは、ITパスポートを除く情報処理技術者試験などで付与される資格を指します。

### お客さまと信頼関係を構築できる人材の育成

当社グループでは、お客さまと信頼関係を構築できる人材の育成を目指し、知識・スキルではなく、お客さまとの信頼関係構築に主眼をおいた研修として、「自信をもって行動する」、「学びを楽しむ」、「失敗を恐れない」などから構成される「成長マインドセット」を共有することで、当社グループ全体で営業活動における意識・行動様式の変革をはかっています。

研修カリキュラムは、所属長や上席者による自身の経験を踏まえた講義や、お客さまとの対話力・コミュニケーション力に関する講義、1on1面談、グループワークなど「お客さまとの信頼関係構築」をテーマに様々な切り口で構成しています。

受講対象者は、一般社員から役席者まで、当社グループの社員を幅広く対象としており、これまでに延べ1,500名を超える社員が研修に参加しています。

「お客さまとの信頼関係構築」が共通の価値感として定着することを目指し、当社グループ全体で取組みを進めていきます。

### キャリアチャレンジ制度の活用

当社グループでは、「新たな業務に挑戦したい」、「業務の幅を広げたい」、「専門分野の知識を身に付けたい」といった社員の想いに応える社内公募制度としてキャリアチャレンジ制度を実施しています。

2023年7月に設立したNOBUNAGAサクセションの立ち上げメンバーについても、キャリアチャレンジ制度により意欲ある社員が選抜されました。今後も、社員がチャレンジする機会を積極的に設け、多様な人材の活躍を後押ししていきます。

特集

# 新人事制度の導入と持株会社への転籍

当社グループは、グループ経営理念に掲げる「信頼と倫理観」、「創造と革新」、「多様性と受容」の価値観をすべての社員が「共有」し「体現」するとともに、社員一人ひとりが多様性を発揮するなかで、たゆまぬ創造と革新に向けた意識改革、行動改革を通じて自らの成長を実感し、地域の生活者としてかけがえのない豊かな人生を実現していくことを目的に、2023年4月1日より新人事制度を導入しました。

## 新人事制度の導入

**コンセプト1　組織の活性化と活力ある人材の創出**
- 社員一人ひとりの「私のめざす姿」を表明
- 地域社会から必要とされる人材としての成長

**コンセプト2　ミッションの明確化と行動変革**
- ミッションの明確化による行動変革の促進
- 意欲的でチャレンジングな社員の成長を後押し

**コンセプト3　個性・多様性を活かした企業風土の醸成**
- 個性や多様性を育み、互いに尊重し合う組織の醸成
- 多様な人材の力をグループの推進力へ

**1. マイビジョン・コミットの新設**
- 社員がマイビジョン（私のめざす姿）を表明
- グループ経営理念を重ねるなかで、「実現したいこと」、「チャレンジしたいこと」をコミット（目標化）

✔ 個人のパーパスを大切に、組織のパーパスとのコミットを

**2. 新たな評価制度および給与体系の策定**
- 個性や多様性を育み、成長を促す新たな人事レビュー制度
- 年功要素ではなく、意欲とチャレンジに報いる処遇

✔ 最短昇進年数の廃止、35才で部長職に就くことも可能に

**3. 多様な人材の活躍推進**
- リテンション制度の新設（育児制度の充実）
- エキスパート制度の新設（専門人材の育成）
- ジョブリターン制度の新設（元社員の再雇用）

✔ 多様な人的資本の価値を最大限に引き出す

### （1）マイビジョン・コミットの新設

| | |
|---|---|
| マイビジョン・コミット | ■ 社員がマイビジョン（私のめざす姿）を表明し、グループ経営理念と重ね合わせるなかで、「実現したいこと」、「チャレンジしたいこと」をコミット（目標化）<br>■ 社員の自立性、独自性、独立性に基づき、サステナブルな成長の源泉となる意志、意欲を明確化 |

### （2）新たな評価制度および給与体系の策定

① 評価制度

| | |
|---|---|
| 4つの評価体系 | ■ マイビジョン・コミットを中心として、社員一人ひとりにスポットを当てた4つの評価体系（※）を新設<br>（※）「マイビジョン・コミット」、「基本能力レビュー」、「ダイバーシティレビュー」、「活動評価レビュー」 |
| グループ経営理念のミッションを明確化 | ■ 「基本能力レビュー」においては、16段階の基本能力等級に応じ、グループ経営理念に基づく「アビリティ・ミッション（基本的な能力・使命）」を明確化<br>■ OODA（ウーダ）ループ（※）の要素を取り入れた「ステートメント（具体的な行動指針）」に基づくレビューを実施<br>（※）OODAループは、将来の不確実性が高まっている環境下、明確なプロセスのない課題に対して、得られる情報から最善策を選択することに適した評価方法 |
| 多様性を育む評価 | ■ 「ダイバーシティレビュー」においては、社員の趣味、特技、資格、地域貢献活動、仕事から離れた特性などを評価<br>■ 上司との対話を通じ、社員一人ひとりの潜在能力を引き出し、多様な人材の活躍を推進 |
| 職務に応じた目標 | ■ 「活動評価レビュー」においては、社員がそれぞれの職務に応じた目標を設定。社員の活動内容をプラス評価 |

② 給与体系

| | |
|---|---|
| 仕組み | ■ 年齢ではなく、能力と職務に応じた処遇を実現するため、社員の意欲とチャレンジに報い、成長を促す給与体系を構築<br>■ 16段階の「基本能力等級」と16段階の「職務等級」の組み合わせにより処遇が決まるシンプルな給与体系 |
| 基本能力等級 | ■ 最短昇進年数は設けず、いわゆる「飛び級」も可能<br>■ 基本能力等級と職務等級との柔軟な組み合わせにより、35才で部長職に就くことも可能に<br>■ 30才まで定期昇給を実施。若手のモチベーションを向上 |
| 職務等級 | ■ グループ全体の職務を「ライン職・営業職」、「スタッフ職」に大別のうえ、再定義<br>■ 定年までのすべての年代を通じて同一の職務給テーブルを適用。満55才以降も職務給が下がらない仕組みを構築 |

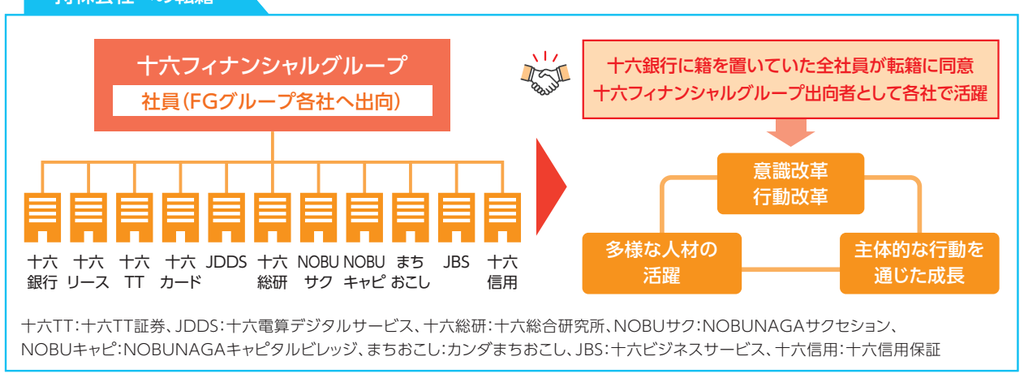
### （3）多様な人材の活躍推進

| | |
|---|---|
| リテンション制度 | ■ 育児短時間勤務と育児時間外勤務免除の期間を子が小学校3年生を修了するまでに拡充<br>■ 育児短時間勤務の勤務時間は6時間または7時間とし、始業時刻から終業時刻の範囲内で柔軟に申請することが可能 |
| キャリアリターン制度 | ■ 育児や介護と仕事を両立するため、社員の申請により職務を代理職から一般社員に変更可能<br>■ 職務の変更から一定期間内であれば代理職に復帰可能 |
| エキスパート制度 | ■ 対象業務は、DX、システム、市場運用、財務、マーケティング、リスク管理などを想定<br>■ 社員がエキスパートに認定されると、原則、他部署への異動を行わない |
| ジョブリターン制度 | ■ 外部企業等で経験を積んだ元社員や、結婚、出産などのライフイベント等を経験した元社員を再雇用 |

新たな人事制度の実施にあわせ、十六銀行に籍を置く全社員が当社に転籍しました。

これにより当社が起点となり、銀行を含むグループ各社への人的リソースの最適配分や社員の個性や才能を活かした人事異動を行うことなどが可能となり、転籍した社員は当社に勤務する者を除き、銀行を含むグループ各社に出向のうえ活躍しています。

## 持株会社への転籍




十六TT：十六TT証券、JDDS：十六電算デジタルサービス、十六総研：十六総合研究所、NOBUサク：NOBUNAGAサクセション、NOBUキャピ：NOBUNAGAキャピタルビレッジ、まちおこし：カンダまちおこし、JBS：十六ビジネスサービス、十六信用：十六信用保証

# ガバナンスの高度化

**めざす姿 ～VISION～**

ガバナンスの高度化と適切な情報開示により透明性の高い経営体制の確立に努めます

**重点項目**

- 第三者関与による取締役会の実効性評価
- 第三者関与による内部監査体制高度化の評価
- 危機発生時における初動対応訓練の実施
- 投資家との対話

## 社外取締役メッセージ

社外取締役（監査等委員）
石原 真二

**Q 社外取締役として、ご自身の経験を踏まえて、果たす役割をどのようにお考えでしょうか?**

社外取締役としての役割は、取締役会などを通じて取締役などの業務執行をモニタリングしながら、すべてのステークホルダーの立場に立って、企業の持続的な成長と企業価値の向上のために意見を述べていくことだと考えています。

各企業は、コーポレート・ガバナンス体制の整備・強化に努めてきていますが、未だ企業の不祥事はなくなっていません。長年法曹実務家として企業の不祥事案件にも関わってきましたが、案件の多くは初期の段階で適切な対応を取っていれば大きな問題に発展することなく収束できたものです。そのためには、各種の規程や体制の整備はもちろん重要ですが、何でも相談できる企業風土を醸成することがそれ以上に重要だと私は考えます。リスクを回避し、紛争を予防し、企業価値を損なわないような視点から、これからも意見を述べていきたいと思います。

**Q 当社の課題と、今後期待することを教えてください。**

人口減少・少子高齢化や経営者の後継者不足などによる地域経済の縮小化が深刻な問題となってきています。当社は、これらの課題に対処するためにグループ内のDX化を進め、そして十六電算デジタルサービスを通じて地域企業などのDX化の支援事業に乗り出しました。また、地域の魅力などを発掘し、発信していくために、カンダまちおこしを設立し、地元自治体、企業、大学、住民などと協働して地域の活性化のために幅広く活動しています。他にも、NOBUNAGAキャピタルビレッジやNOBUNAGAサクセションなど、次々と地域社会のニーズに応え、お客さま・地域の成長と豊かさの実現を目指して活動しています。

当社が150年近くの長きに亘って地域金融機関として培ってきた信頼・情報・ノウハウなどをはじめ、各種情報などをグループ内で共有し、今後より多様化していく地域のニーズに適切・親切に対応できる地域のリーダー企業としてのさらなる活躍に期待しています。

## コーポレート・ガバナンスの高度化

詳細は69ページから72ページに記載しています。

### コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社およびその子会社（以下「当社グループ」といいます。）は、当社グループにおける基本的な精神として、全役職員のよりどころとする「グループ経営理念」を掲げ、これまでの伝統と信頼をもとに、なくてはならない存在として、お客さまと地域に寄り添い、持続的な成長と豊かな未来の実現に貢献していきます。また、グループ経営理念を起点にグループとして実現したい未来を描き、その実現に向け主体的に変革していくことが重要であるとの考えのもと、今後のグループ経営の羅針盤となる長期ビジョンを策定しています。

**【グループ経営理念】**

| | |
|---|---|
| □私たちの使命（mission） | お客さま・地域の成長と豊かさの実現 |
| □私たちのめざす姿（vision） | ともに地域の未来を創造し、ともに持続的な成長を遂げる総合金融グループ |
| □私たちの価値観（value） | 「信頼と倫理観（Trust & Integrity）」<br>「創造と革新（Creation & Innovation）」<br>「多様性と受容（Diversity & Inclusion）」 |

**【長期ビジョン「16Vision-10」】2023年4月～2033年3月（10年間）**

□テーマ　一歩先を行き、いつも地域の力になる

□「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」という存在意義（パーパス）を原動力として、サステナブル（社会的価値の創出）とグロース（経済的価値の創出）を実現していくことで、地域社会である「お客さま」「役職員」「株主」に貢献することを目指します。

当社では、あらゆる面での健全性に対する信頼の確保が、金融機関を中心とする当社グループの経営に欠くことのできない要件であると考えています。このための基礎となるのが、当社をはじめとするグループ全体の組織および経営管理体制やその仕組みであり、これらを適切に整備しコーポレート・ガバナンスの充実をはかることは、最も重要な課題の1つであると位置付けています。

これらの考え方のもと、取締役会において「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を定めています。

**「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」**
当社ホームページをご参照ください。　https://www.16fg.co.jp/company/governance/

## リスク管理・コンプライアンスの強化

詳細は75ページから78ページに記載しています。

### リスク管理に関する基本的な考え方

当社は、「統合的リスク管理方針」、「統合的リスク管理規程」などを定め、当社グループの業務運営に係るリスクの所在およびリスク管理に係る組織体制ならびにリスクの特定、評価、モニタリング、コントロールおよび削減に係る具体的な取決めについて規定することにより、業務の健全性および適切性の確保に努めています。

### コンプライアンスに関する基本的な考え方

当社は、当社グループ共通の「倫理方針」、「コンプライアンス方針」を定め、高い企業倫理の構築と遵法精神の徹底により、社会からゆるぎない信頼を得ていくことを経営の最重要課題の1つと位置付け、コンプライアンス態勢の充実に努めています。

## ステークホルダーエンゲージメント

詳細は79ページから80ページに記載しています。

当社グループは、「グループ経営理念」において、私たちの行動基軸として「エンゲージメントサイクル」を掲げ、お客さま、地域社会、役職員、株主・投資家など、すべてのステークホルダーのみなさまとのエンゲージメントを大切にしています。