

# 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

## マテリアリティの特定手順

### 1 【課題の抽出】

SDGs、ESG（環境、社会、ガバナンス）、地域課題などを考慮し、複数の課題を抽出

### 2 【優先すべき課題の絞り込み】

当社の経営理念、グループ各社の事業領域、営業基盤となる地域の特性、ステークホルダーとのエンゲージメントから、優先して取組む課題を絞り込み

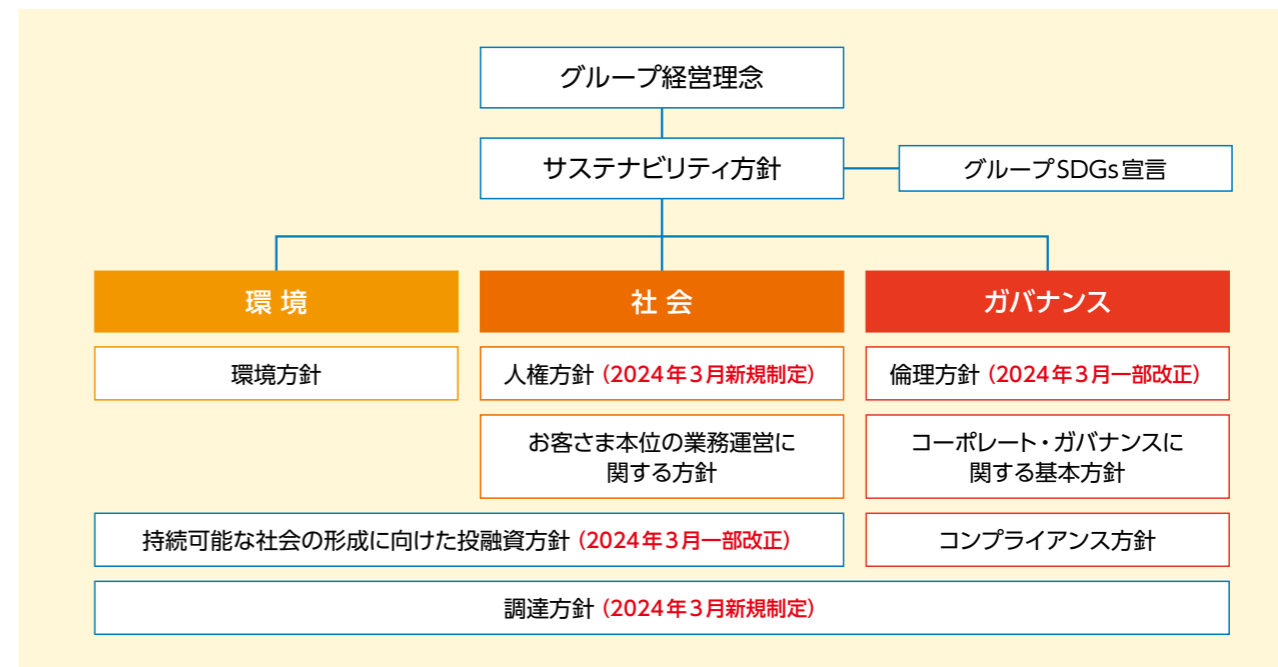
### 3 【マテリアリティの特定】

優先すべき課題をグループリングし、重要度が高い5つのマテリアリティを特定し、取締役会へ報告



## サステナビリティに関する主な方針の位置づけ

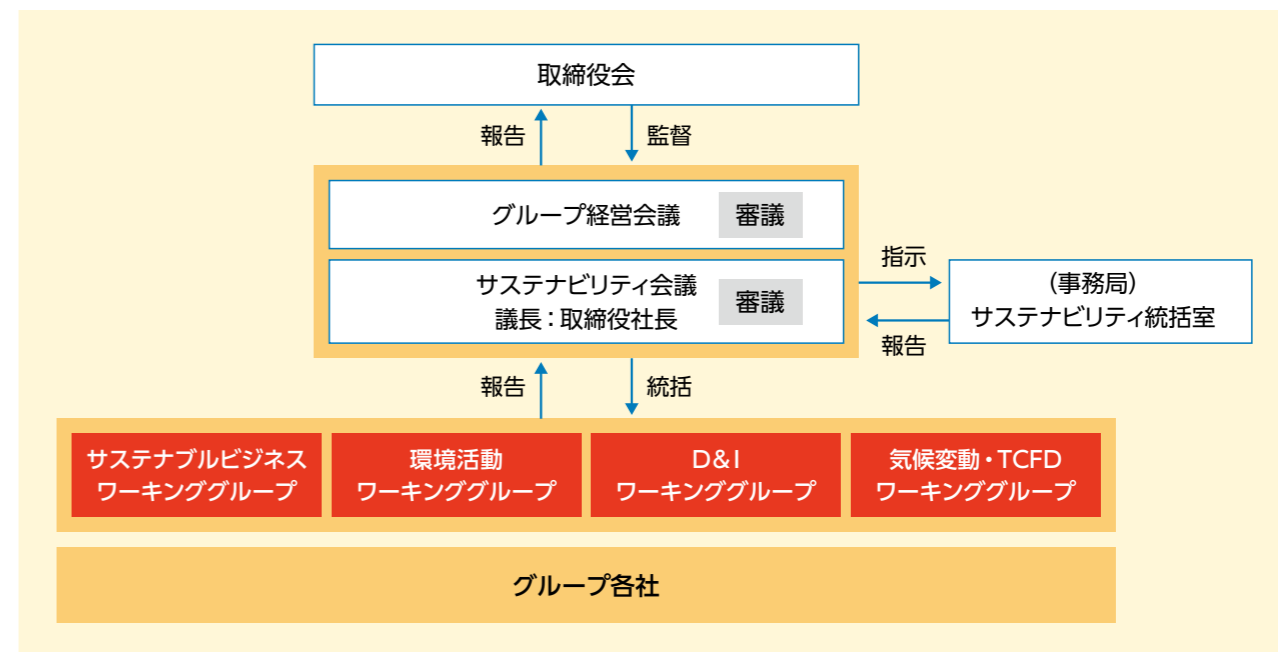
当社グループでは、サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針として「サステナビリティ方針」を掲げており、「環境」、「社会」、「ガバナンス」において各種方針を定めています。



## サステナビリティに関するガバナンス体制

サステナビリティに関する各種の取組みについては、取締役社長を議長とするサステナビリティ会議において審議を実施しています。

サステナビリティ会議における審議内容は3か月に1回以上取締役会に報告を実施し、取締役会がサステナビリティ会議を監督しています。



## サステナビリティへの取り組み

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。

### 重点課題(マテリアリティ)/サステナビリティKPI

	重点課題	取組施策
事業 (ビジネス)	地域経済の活性化	  <ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域経済の担い手を育成する創業・新規事業支援</li> <li>● 地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援</li> <li>● 豊かな暮らしを実現するための資産形成支援</li> </ul>
	地域社会の持続的発展	    <ul style="list-style-type: none"> <li>● 快適で魅力あるまちづくり</li> <li>● 地域資源を活用した次世代につながる価値創造</li> <li>● 地域企業や自治体のデジタル化推進</li> </ul>
経営 (マネジメント)	環境保全と気候変動対策	    <ul style="list-style-type: none"> <li>● 地域企業の脱炭素経営支援</li> <li>● 環境保全・環境負荷低減への取組み</li> <li>● 気候変動への対応とTCFDに沿った情報開示</li> </ul>
	多様な人材の活躍推進	  <ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成</li> <li>● ワークライフバランスを実現する働き方改革</li> <li>● 多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり</li> </ul>
	ガバナンスの高度化	 <ul style="list-style-type: none"> <li>● コーポレート・ガバナンスの高度化</li> <li>● リスク管理・コンプライアンスの強化</li> <li>● ステークホルダーエンゲージメント</li> </ul>



主な取組み	サステナビリティKPI			
	項目	数値目標	2024年3月実績 (進捗率) <sup>(※2)</sup>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ NOBUNAGAキャピタルビルレッジによるスタートアップ支援</li> <li>■ 地域VC・CVCとの連携</li> <li>■ 「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援</li> <li>■ 社会課題・環境課題解決への取組支援</li> <li>■ 新NISAに関する取組み</li> <li>■ お客さまの人生設計に合った長期目線の提案</li> <li>■ 経営承継セミナー</li> </ul>	サステナブルファイナンス実行額(うち環境分野)	2兆円 (8,000億円)	<sup>(※1)</sup> 4,594億円 (1,704億円) 22.9% (21.3%)	
	グループ預り資産残高	5,500億円	4,637億円	84.3%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 岐阜県白川村との地域活性化に関する包括連携協定</li> <li>■ 食のカatalogギフトを活用した地域事業者支援</li> <li>■ カンダまちおこしによる持続可能なまちづくり</li> <li>■ 十六電算デジタルサービスによるDX支援コンサルティング</li> <li>■ キャッシュレス化への取組み</li> <li>■ キャッシュレスを通じた地域経済の活性化</li> <li>■ 十六地域振興財団による活動</li> <li>■ 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催</li> <li>■ スポーツの振興支援</li> </ul>	ソーシャルインパクト投資	20億円	<sup>(※1)</sup> 3.7億円 18.5%	
	DX支援コンサルティング件数	3,000件	403件	<sup>(※1)</sup> 13.4%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 国際環境NGO CDP CEO来日記念イベントにおける取組事例発表</li> <li>■ 脱炭素コンサルティング</li> <li>■ 21世紀金融行動原則「最優良取組事例 環境大臣賞(地域部門)」の受賞</li> <li>■ 十六リースによる脱炭素支援</li> <li>■ CO<sub>2</sub>フリー電気の導入拡大</li> <li>■ TCFD提言に基づく開示</li> <li>■ ESG外部評価の取得</li> <li>■ イニシアチブへの参画</li> </ul>	CO <sub>2</sub> 排出量(2013年度比)	100%削減	42.7%削減	42.7%
	紙使用量(2019年度比)	50%削減	33.5%削減	67.0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 女性管理職への積極的な登用</li> <li>■ ジョブリターン制度</li> <li>■ 有給休暇の取得促進と時間外勤務の削減</li> <li>■ 社員への還元/ファイナンシャル・ウェルネスの向上</li> <li>■ 子育て支援</li> <li>■ 研修受講機会の充実による人的資本投資</li> <li>■ 自己啓発資格取得奨励金制度の拡充</li> <li>■ IT・DX人材の育成</li> <li>■ キャリアチャレンジ制度</li> <li>■ 新卒採用</li> <li>■ 異業種との積極的な人事交流</li> <li>■ 健康経営の推進</li> <li>■ 人材育成方針、社内環境整備方針、人材育成サイクル</li> <li>■ スキルガイドライン</li> <li>■ エキスパート制度</li> </ul>	女性管理職比率	20%	9.1%	45.5%
	有給休暇取得率	80%	54.7%	68.3%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サイバーセキュリティ管理態勢</li> <li>■ 教育・訓練</li> <li>■ 株主との対話の実施</li> <li>■ 人権方針の制定</li> <li>■ 人権方針に沿った取組み</li> </ul>	危機発生時における初動対応訓練の実施	年2回以上	8回	400%
	投資家との対話	年10回以上	30回	300%

(※1) 2022年4月からの累計値 (※2) 進捗率は、「2024年3月実績/2030年度目標」で計算

# 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支援

NOBUNAGAキャピタルビレッジでは、2024年10月の「スタートアップ支援拠点:STATION Ai」開業に向け、相談会等を毎月同施設内で実施し、全国から愛知県に集まる有望なスタートアップとの接点を強化しています。

また、2024年2月には女性起業家の育成を目的とした交流イベントを開催し、仕事と育児を両立させる知恵や、起業ノウハウなどを共有し、ビジネスチャンスにつながる女性の視点や発想について情報交換しました。

これからも、スタートアップ企業への支援を通じて、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。



### 地域VC・CVCとの連携

十六リースでは、NOBUNAGAキャピタルビレッジの投資先で、タイニーハウスの展開や空間プロデュース事業を手掛けるYADOKARI株式会社と、地域企業への新規事業提案や空間ソリューション提案をしていく事業連携を全国の地域金融機関で初めて開始しました。

また、植物残渣を素材とし、3Dプリンターなどの内装向け製造機械を活用してプロダクトを生み出す岐阜発のスタートアップ企業の株式会社Spacewaspとは、サーキュラーエコミー（循環型経済）の実現に向けて、植物残渣を素材として構築した内装材（ファニチャー、建材等）を、リースを通じて必要とする事業者へ提供するとともに、リース満了後は回収のうえ、エコリサイクルする取組みを検討しています。

今後も、当社グループ会社におけるリソースを提供することで、社会的課題の解決と事業の成長を支援していきます。

グループシナジー  
十六リース × NOBUNAGAキャピタルビレッジ



### 「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援

十六銀行および野村證券株式会社、有限責任監査法人トーマツの3社による民間主導型ベンチャー支援ネットワーク「NOBUNAGA 21」では、ベンチャースタートアップ支援を行っています。

2024年7月には、STATION Ai株式会社とともに、交流イベント「Encounter Day」を名古屋市中村区のグローバルゲートにて開催しました。

スタートアップ企業6社によるピッチのほか、今回初めて「ピックルボール」をコミュニケーションツールとしたビジネス交流会を行い、スタートアップ企業や地域企業のみならず幅広く参加いただきました。

今後も、「NOBUNAGA21」では多様な交流を通じたイノベーション創出を目指していきます。



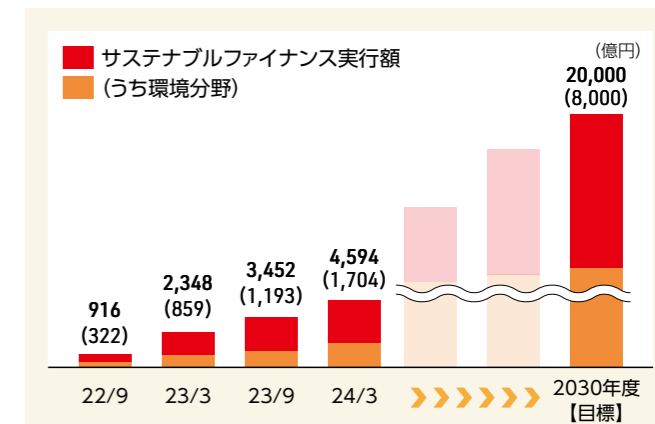
## 地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

### 社会課題・環境課題解決への取組支援

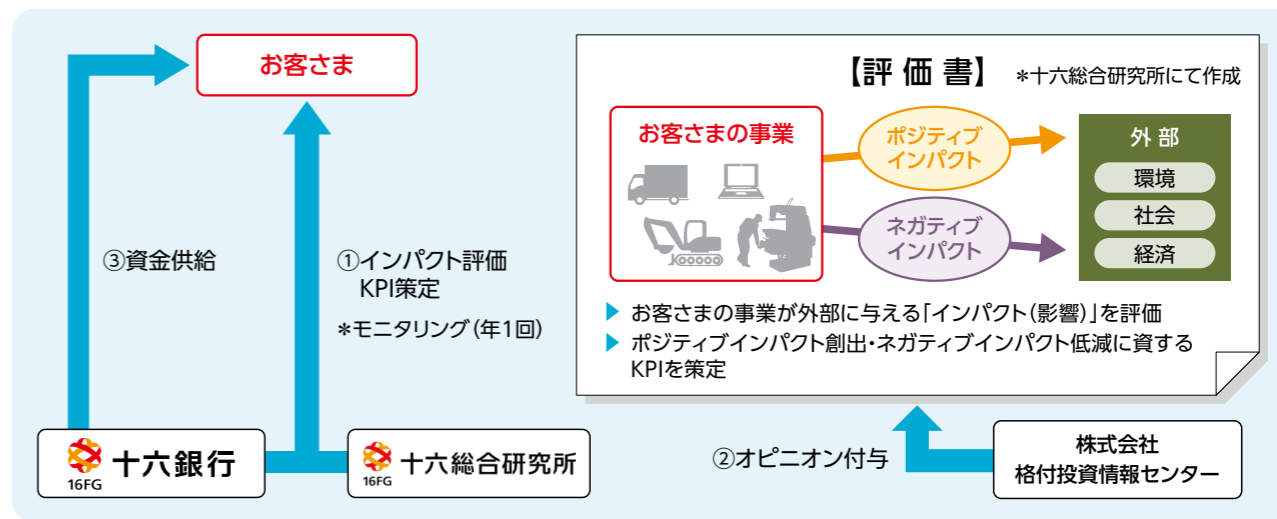
十六銀行では、お客さまの事業が外部（環境・社会・経済）に与える「インパクト（影響）」を評価（特定・分析）し、モニタリングを通じて「ポジティブインパクト創出」・「ネガティブインパクト低減」を継続的に支援していくことを目的とする「ポジティブインパクトファイナンス」など、サステナブル経営の実現に資する融資商品を取り扱っています。

2024年3月末時点で、総額4,594億円（うち環境分野1,704億円）のサステナブルファイナンスを実行し、2030年度の目標比22.9%（うち環境分野21.3%）の進捗率となっています。

〈サステナブルファイナンス実行額〉



【定義】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



## 地域経済の活性化

### 豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

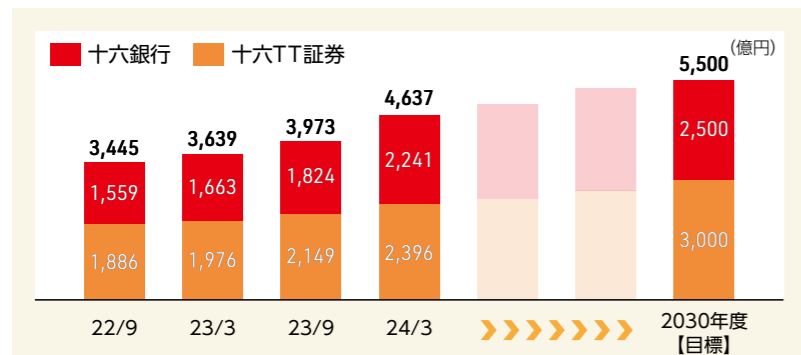
#### 新NISAに関する取組み

2024年1月より開始した新NISA制度を周知するため、十六フィナンシャルグループ(十六銀行・十六TT証券)「新NISA」パンフレットを新規調製したほか、各種キャンペーンの実施等により、NISA口座利用拡大に向けた取組みを推進しました。

こうした取組みにより、グループ全体の預り資産残高は、2024年3月末時点で4,637億円に増加しています。

引き続き、地域のお客さまのニーズにマッチした商品・サービスの提供を通じて、お客さまのライフプランに寄り添った資産形成・資産運用をサポートしていきます。

#### 〈グループ預り資産残高〉



【定義】十六銀行：投資信託 十六TT証券：株式、債券、投資信託、ファンドラップなど



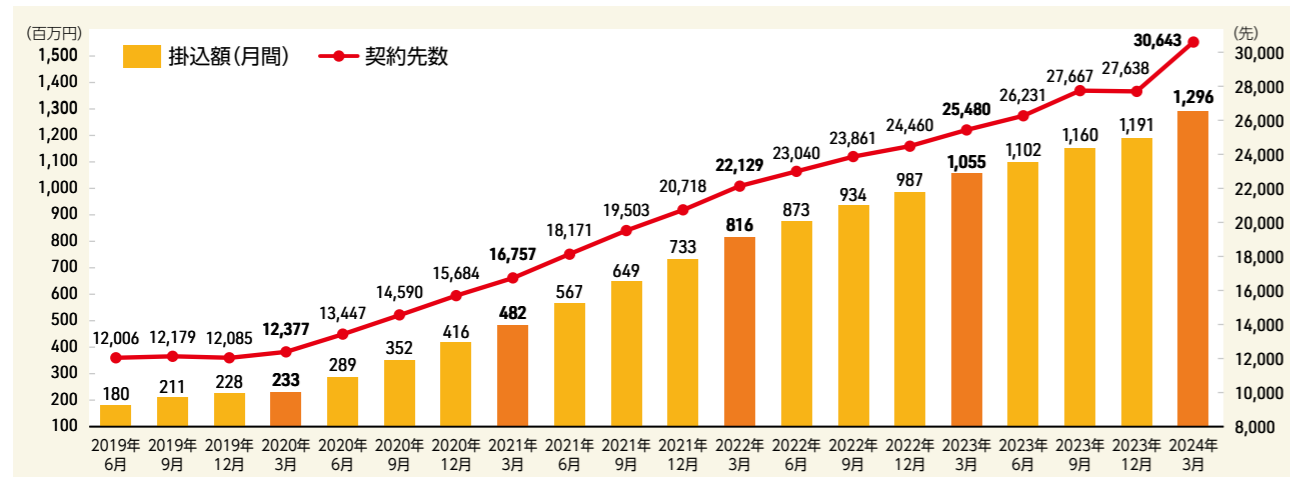
#### お客さまの人生設計に合った長期目線の提案

お客さまの安定的な資産形成のため、十六銀行では各種積立商品をラインナップしています。そのなかでも、「長期・積立・分散」投資に最適な投信積立の拡大に注力しています。

この結果、十六銀行の投信積立の契約先数は、2024年3月末基準で30,643先、1か月あたりの投信積立の掛込額は1,296百万円に拡大しています。

十六銀行では、お客さまとご家族の夢の実現や、安心の老後を迎えるために重要な資産形成を、一人ひとりに合った最適なご提案によりサポートしていきます。

#### 〈投信積立〉月間掛込額・契約先数の推移



## 特集

### NOBUNAGAサクセッション 設立1年

2023年7月に、株式会社日本M&Aセンターホールディングスとの合併会社として設立したNOBUNAGAサクセッションは、「あなたのベストM&Aパートナー」として、経営者のみなさまはもとより、そこで働くすべての人とその地域社会のお役に立てるよう最適なご提案を心がけています。

#### NOBUNAGAサクセッションの活動

グループシナジー  
NOBUNAGAサクセッション × 十六銀行

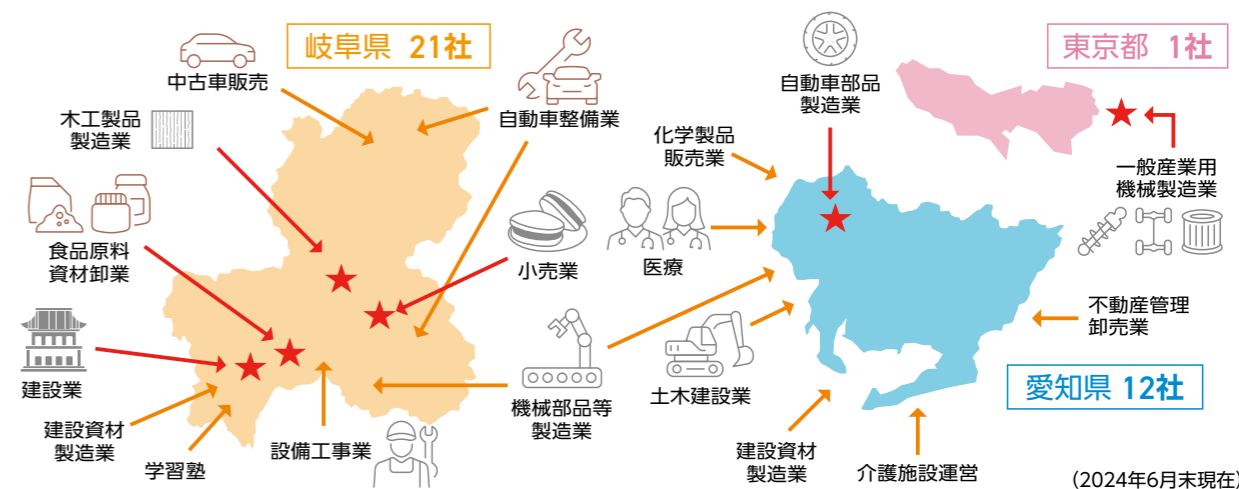
事業開始以降、十六銀行のお客さまへの同行訪問やセミナーの開催、営業部店内における勉強会等、経営承継ニーズの把握と課題解決につながる活動を連携して行っており、相談件数は順調に増加しています。

また、中小企業者への事業承継支援により中小企業の振興に資するため、2023年9月に岐阜市信用保証協会、2023年12月に名古屋市信用保証協会、2024年2月に岐阜県山県市・山県市商工会とそれぞれ協定を締結しました。

業歴や技術力、商品ブランディングなど素敵な特長をもつ企業を「地域ブランド企業」と捉え、2024年6月末時点における、アドバイザー契約の受託は累計34件、うち地域ブランド企業は6件となっています。

アドバイザー契約	34件
(うち地域ブランド企業)	6件

#### 〈アドバイザー契約の受託〉★は地域ブランド企業



#### 経営承継セミナー

2024年5月、株式会社日本M&Aセンターホールディングスの代表取締役社長である三宅卓さまに登壇いただき、岐阜県下3会場で開催しました。

「ニッポン総M&A時代へ」をテーマに、中小企業M&Aの第一人者である三宅社長から、人材不足の課題に立ち向かうためにM&Aが必要になることや、【後継者あり≠経営承継完了】の考え方にシフトチェンジする必要性などについて講演いただきました。



NOBUNAGAサクセッションは、今後も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。

# 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めます

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

### 岐阜県白川村との地域活性化に関する包括連携協定

まちづくり会社「カンダまちおこし」では、2024年5月に世界遺産の白川郷がある白川村と地域活性化に関する包括連携協定を締結しました。

白川村が行う企業誘致や産業創出・オーバーツーリズム対策など、持続可能な村づくりに向けた投資に必要な財源開発をサポートします。

カンダまちおこしが地方自治体と地域活性化に関する包括連携協定を締結するのは、白川村が初めてとなります。

今後も地域活性化のため、官民共創・公民連携による行政課題の解決に取り組んでいきます。



## 地域資源を活用した次世代につながる価値創造

### 食のカタログギフトを活用した地域事業者支援

じゅうろく地域創生プロジェクトの一環として、岐阜・愛知県の各地域ならではの名産品を集めた「地域名産品カタログギフト」を制作しました。

十六銀行におけるキャンペーンのプレゼント等として本カタログギフトを利用することにより、地域のお客さまの本業支援につなげています。

#### 地域名産品カタログギフト

「めぐり出逢う、産地食宝ギフト-岐阜・愛知-」

「おうちカフェごはんセット」や「魚屋店主のおまかせ魚便」など、本カタログでしか手に入らないオリジナルセットを開発して掲載しています。

また、事業者の商品をそのまま掲載するだけでなく、生産者の岐阜や愛知に対する思いやこだわりを感じられるカタログギフトです。



## カンダまちおこしによる持続可能なまちづくり

〈ローカル・クラウドファンディング“OCOS”〉  
2022年9月にスタートしたローカル・クラウドファンディング“OCOS”（おこす）は、プロジェクト数の増加に伴って認知度も高まっています。



### プロジェクトの一例



飛騨高山のウイスキー造りを応援!!  
「飛騨高山蒸溜所」×「HIDA BARREL」を堪能できる名古屋発バスツアー

飛騨高山の造り酒屋である有限会社船坂酒造店が過疎により廃校となった小学校をウイスキー蒸溜所として再生した「飛騨高山蒸溜所」の見学と、飛騨の家具メーカーである日進木工株式会社が製造を開始したウイスキー樽「HIDA BARREL」の工場を見学するウイスキーセミナー付きのバスツアー

### 〈企業版ふるさと納税マッチングサービス「CoLoRs」〉

2023年2月にスタートした、企業版ふるさと納税サービス「CoLoRs」（カラーズ）は、2023年10月に岐阜県より「企業版ふるさと納税マッチング支援業務」を受託するなど、提携自治体は34自治体まで増加しました。

引き続き、提携自治体の拡大に取り組み、地方創生や地域経済の活性化に貢献していきます。

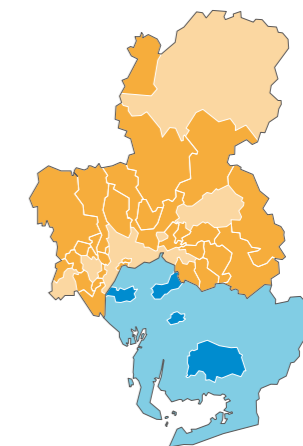


### 〈CoLoRs 提携自治体一覧〉

#### 岐阜県・愛知県の34自治体と提携

- 岐阜県
- 岐阜県内(市町村)
- 白川村・下呂市・恵那市・笠松町・美濃市・土岐市・八百津町・養老町・池田町・中津川市・瑞浪市・安八町・揖斐川町・大野町・関ケ原町・山県市・輪之内町・垂井町・北方町・関市・多治見市・川辺町・神戸町・瑞穂市・美濃加茂市・海津市・本巣市・郡上市・御嵩町
- 愛知県内(市町村)
- 岡崎市・春日井市・日進市・稲沢市

(2024年6月時点)



### 〈公民連携 財源アドバイザー／アレンジメントコンサルティング PRIDES(プライズ)〉

2023年10月より、地方自治体向けに外部財源を活用し、地域の再生をはかる施設・インフラ整備などのプロジェクトについて、スキーム立案から資金調達まで一貫してコンサルティングをするPRIDES（プライズ）のサービスを開始しました。

持続可能なまちづくりに向けた地方自治体の大きなプロジェクトに対して、専門性の高いアドバイスと資金調達アレンジメントを支援していきます。

## 地域社会の持続的発展

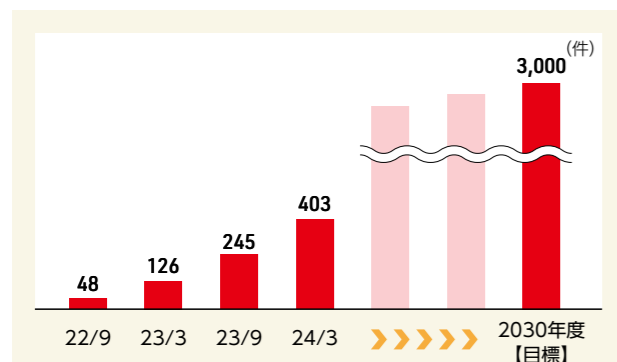
### 地域企業や自治体のデジタル化推進

#### 十六電算デジタルサービスによるDX支援コンサルティング

十六電算デジタルサービスでは、AI・RPAや情報セキュリティ対策、ネットワークシステムなどのデジタルソリューションを提供しています。

2023年度は、業務効率化などの案件を277件受注し、地域企業のDXに貢献しています。

(DX支援コンサルティング件数)



(2022年4月からの累計値)

内訳(2023年度)

業務効率化	78件	営業力強化	13件
インフラ	38件	販売在庫管理	7件
勤怠管理	36件	会計	5件
販路拡大	10件	セキュリティ対策	5件
給与	13件	その他	72件

#### キャッシュレス化への取組み

十六カードでは、お客さま・地域のキャッシュレス化を支援しています。

2023年12月、株式会社ネットプロテクションズと業務提携し、後払い決済サービスの提供を開始しました。十六カードの加盟店および法人会員は決済・請求業務のDX化による事業への集中と、未回収リスクの保証による経営基盤の安定化をはかることが可能となります。

また、2024年5月には株式会社 RemitAid と協業を開始しました。同社の決済プラットフォーム「RemitAid(レミットエイド)」を通じて、海外におけるクレジットカード等のデジタル決済ニーズへの対応と、海外の取引先より求められる銀行国際送金以外の決済手段の提供に取り組んでいます。

#### キャッシュレスを通じた地域経済の活性化

十六カードは、業務提携先であるナッジ株式会社および地元企業とともに、「自分の“推し”を応援できる」次世代型クレジットカード「Nudge(ナッジ)」の発行により、地域経済の活性化に取り組んでいます。

Nudgeカードは、利用額の一部が好きなスポーツチームやアニメ、団体の活動支援に充てられるほか、ユーザーは、クレジットカード利用額に応じたオリジナル画像や動画などの限定特典を受け取ることができるなど、「楽しく」利用できる工夫が満載のクレジットカードです。

地域におけるキャッシュレス浸透という社会的価値の創出とともに、地元企業の収益多様化等の課題解決に取り組んでいきます。



岐阜スwoopsカード



やくもカード



GIFUSHOカード

## 特集

## 地域社会への貢献

### 十六地域振興財団による活動

十六地域振興財団では、「地域活性化活動支援事業」および「奨学金給付事業」、「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では、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、または協賛する活動などを助成対象としており、2023年度末までに、累計838件、2億4,775万円の助成を行っています。

奨学金給付事業では、これからの岐阜県、愛知県を担う若者の教育機会を経済的側面から支援しており、現在までに、累計224名、3億2,280万円の給付を行っています。

芸術・文化の振興及び支援活動事業では、「クララザールじゅうろく音楽堂」を活用した若手演奏家支援企画を実施しており、実力ある若手演奏家が集う場として高い評価を得ています。



### 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催

2023年12月、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つ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では、今回で14回目の開催となり、岐阜県内の高校に通う18チーム36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。

本大会の開催を通して、高校生が楽しみながら金融経済について学び、将来社会人として必要となる金融経済の知識習得に向けたきっかけを提供しています。



### スポーツの振興支援

FC岐阜(プロサッカークラブ)と岐阜スwoops(プロバスケットボールチーム)のスポンサーとして、地元のプロスポーツを応援しており、冠試合の開催等を通じた支援を行っています。



# 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
- CO2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

### 国際環境NGO CDP CEO来日記念イベントにおける取組事例発表

企業、投資家、自治体のためのグローバルな環境情報開示システムを運営する非営利団体であるCDPの最高経営責任者(CEO)を務めるSherry Madera(シェリーマデーラ)氏の来日記念イベントでは、企業における取組みとして「脱炭素化に向けた金融機関の役割」をテーマに事例を発表しました。



**国際環境NGO CDP CEO Sherry Madera氏 来日記念イベント**

参加費 無料

英国の国際環境NGOであるCDPより、CEOのSherry Madera氏をお招きし、最新の国際情勢、および国内外におけるカーボンニュートラルの取り組みや脱炭素経営の進め方について考えます。また、企業における脱炭素に関する取組事例について、ご紹介いたします。

**プログラム**

- 情報開示に関するグローバルトレンド  
Sherry Madera氏  
CDP 最高経営責任者 (CEO)
- 炭素会計アドバイザー協会 資格説明  
代表 理事  
一般社団法人 炭素会計アドバイザー協会 代表理事
- 企業取組事例発表  
エネルギーの脱炭素化  
・中東電力大手の脱炭素化  
・製造業株式会社  
脱炭素化に向けた金融機関の役割  
・株式会社十六フィナンシャルグループ 債  
新たな脱炭素化技術  
・日本ガイシ株式会社 債

**開催概要**

開催日 2024年 5/22 水

時間 15:30 ~ 17:30

会場 グローバルホール1階  
東京都港区新橋4-6-21  
オンライン Microsoft Teams

対象 法人様、個人様、CDP会員様

定員 80名  
オンライン: 200名

**参加方法**

下記URLからお申し込みください。  
<https://www.cdpcorp.com/jp/>  
お申し込みの際は、事前にMicrosoft Teamsに接続可能な環境(ブラウザ、ヘッドセット、マイク)をご用意ください。  
詳細は下記URLをご覧ください。  
<https://www.cdpcorp.com/jp/>

共催 株式会社ウェストボックス 一般社団法人 炭素会計アドバイザー協会

## 脱炭素コンサルティング

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で10年来の実績を有する株式会社ウェストボックスとの事業共創による下記支援メニューを提供しています。

- 2021年8月~ カーボンニュートラルナビゲーター Supported by WasteBox
- 2023年2月~ 脱炭素経営移行計画レビュー
- 2023年8月~ 温室効果ガス排出量マネジメントシステム「トリアネットゼロ」
- 2024年3月~ カーボン・オフセット認証取得支援

お客さまが製造・販売する製品について、温室効果ガス排出量の算定やオフセットが適切に実施されていることを確認し、認証取得を支援



## 21世紀金融行動原則「最優良取組事例 環境大臣賞(地域部門)」の受賞

脱炭素支援メニューの拡充や脱炭素コンサルティング等の取組みを評価いただき、2024年3月には、21世紀金融行動原則の「2023年度最優良取組事例 環境大臣賞(地域部門)」を受賞しました。

この賞は、21世紀金融行動原則事務局が持続可能な社会の形成に資する取組事例を募集し、その中から金融機関の本業に即した取組みとして選定、表彰するなかの最高位の賞です。



## 十六リースによる脱炭素支援

地銀系リース会社としては初めてとなる「カーボンニュートラルプログラム」により、「CO2排出量の可視化 ⇒ 省エネ・創エネ・燃料転化によるCO2排出量の削減 ⇒ 削減しきれないCO2のオフセット」をワンストップで支援しています。また、2023年12月より、東京証券取引所の「カーボン・クレジット市場」に参加しています。

## 環境保全・環境負荷低減への取組み

### CO2フリー電気の導入拡大

当社は、グループの中核企業である十六銀行における岐阜県内の支店87拠点、ローンサービスセンター2拠点、研修施設等4拠点で使用する電力を2024年6月よりCO2フリー電気に切り替えました。

既に、十六銀行の本店ビルでは2021年11月より、また十六銀行の電算センター・事務センタービルは2023年10月よりCO2フリー電気を導入しており、年間の当社グループの電力使用における再生可能エネルギーの比率は約6割となる見込みです。

## 環境保全と気候変動対策

### TCFD提言に基づく開示

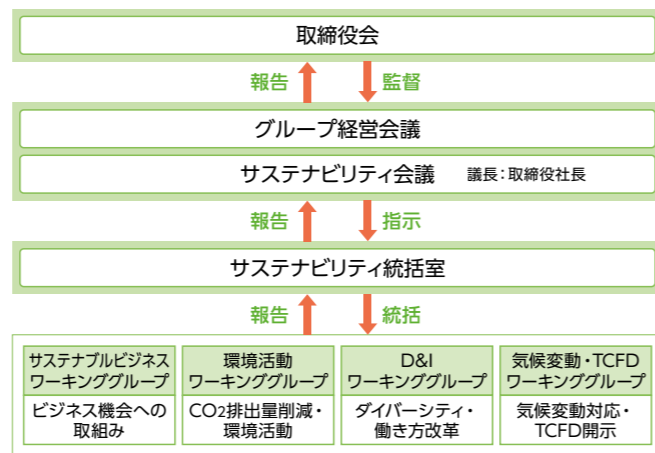
#### 〈ガバナンス〉

##### 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3か月に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	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	短期～長期 中期～長期	
	資源の効率性 エネルギー源	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	短期～長期	
	レジリエンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●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</li> </ul>	短期～長期 短期～長期	
リスク	物理的リスク	急性リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> <li>●当社グループ拠点や従業員の被災に伴う業務の中断</li> </ul>	短期～長期 短期～長期
		慢性リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	中期～長期
	移行リスク	政策・法律	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	中期～長期
		技術	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	中期～長期
		市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	中期～長期
評判	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</li> </ul>	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、資金用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。

---

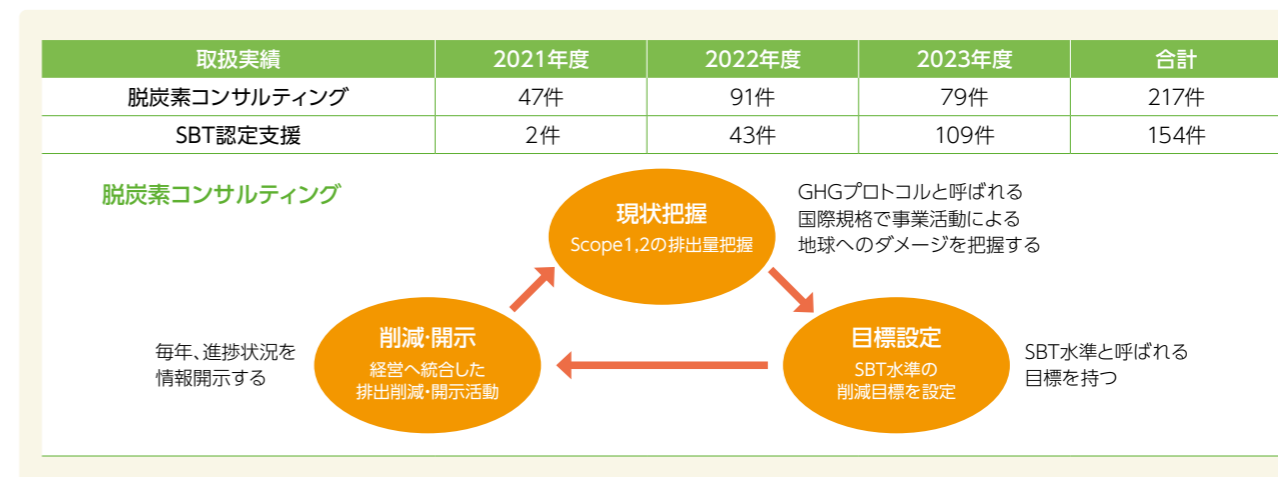
ポジティブインパクトファイナンス

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、217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、これまでに154社が認定を受けています。



さらに、脱炭素経営移行計画の作成支援や排出量算定のためのシステム環境の提供など、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。



## 環境保全と気候変動対策

### 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		移行リスクの事例	
			時間軸		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	運用と調達の間隔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

### 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	移行リスク
シナリオ	IPCC/RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)	IPCC/RCP2.6シナリオ(2℃シナリオ) 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 岐阜県・愛知県内の不動産(建物)担保 (保証付住宅ローンは除く)	電力セクター 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 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65億円	与信関係費用増加額 累計約30億円

※ 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

### 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65億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30億円の増加が見込まれるという結果となりました。

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(2024年3月末)

セクター	貸出残高(百万円)	割合
石油・ガス	36,562	0.7%
電力・ユーティリティ	45,424	0.9%
空運	17,038	0.3%
海運	3,091	0.1%
陸運	105,679	2.1%
自動車	78,241	1.6%
金属・鉱業	96,370	2.0%
化学	24,913	0.5%
建築資材・資本財	216,628	4.4%
不動産管理・開発	417,768	8.5%
飲料・食品	61,552	1.2%
農業	2,674	0.1%
製紙・林業	30,697	0.6%
合計	1,136,636	23.0%

※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

### 〈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。2024年3月の取締役会にて10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、リスクアパタイト・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、リスクアパ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。

## 環境保全と気候変動対策

### 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

十六フィナンシャルグループ(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・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。

#### セクター横断的に禁止する投融資

児童労働や強制労働、人身売買等の人権侵害への直接的または間接的な関与が認められる企業に対する投融資等を行いません。

#### 特定セクターに対する方針

石炭火力発電	石炭火力発電は、他の発電方式と比べ温室効果ガスの排出量や有害物質の排出量が多いといわれており、気候変動や大気汚染等、環境に重大な負の影響を及ぼす可能性があります。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を行いません。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。
非人道的兵器製造	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を行いません。
パーム油農園開発	パーム油が、日常生活に欠かせない製品に使用されている原料である一方で、パーム油農園の開発において、気候変動や地域住民・社会、生態系へ負の影響や、違法伐採や児童労働などの人権侵害が行われている可能性があります。パーム油農園開発に対する投融資等については、お客さまが行う環境・社会配慮に向けた対応状況を確認し、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。
森林伐採	大規模な森林破壊は気候変動や地域住民・社会、生態系へ重大な負の影響を及ぼす可能性があります。大規模な森林伐採や違法な森林伐採、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。

### (指標と目標)

#### CO2排出量実績 (単位: t-CO2)

算定項目		2022年度	2023年度	
Scope1	直接排出	1,488	1,347	
	Scope2	間接排出	6,020	6,153
Scope 1, 2の合計		<b>7,508</b>	<b>7,500</b>	
Scope3	カテゴリ1	購入した製品・サービス	14,234	14,761
	カテゴリ2	資本財	3,976	7,199
	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	1,536	1,467
	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,839	1,857
	カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	64	50
	カテゴリ6	出張	192	236
	カテゴリ7	雇用者の通勤	3,193	2,940
	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)	426	428
	カテゴリ14	フランチャイズ	—	—
	カテゴリ15	投資(上場株式・社債)	—	353,201
	投資(事業性融資)	9,011,285	3,153,964	
Scope 3の合計		<b>9,036,745</b>	<b>3,536,103</b>	

2022年度の実績は、数値の信頼性を確保するためScope1, 2, 3すべてにおいて独立した第三者の保証を取得しており、過去の速報値での公表数値から保証を取得した確定値に修正しています。2023年度の実績は速報値であり、今後独立した第三者から保証を取得する予定です。

Scope3カテゴリ15については、2023年度より事業性融資に加え、上場株式と社債について算定を実施しました。また、PCAFが公表した排出係数に関する推奨事項に基づき、2023年度より使用する排出係数を変更しています。なお、2022年度と同様の排出係数を採用した場合の2023年度の事業性融資に関する排出量は、7,994,579t-CO2となります。

### 当社グループのCO2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CO2排出量 (Scope1,2)については、当初「2030年度のCO2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す」という目標を掲げていましたが、2023年9月に目標を上方修正し、「2030年度までにカーボンニュートラルを達成する」としています。

**目標** 2030年度までにカーボンニュートラルを達成する。

#### CO2排出量(Scope1, 2)



2023年度のCO2排出量は、2013年度比42.7%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より、電気使用量を前期比3.5%削減しました。また、十六銀行本店ビルに加え、新たに十六銀行電算センター・事務センタービルにもCO2フリー電気を導入しており、再エネ比率の向上にも努めています。一方で、電気の排出係数(電力会社が公表する使用電力量1KWhあたりのCO2排出量を示す数値)が増加した影響により、CO2排出量は前期比微減にとどまりました。引き続き、CO2フリー電気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、CO2排出量削減に向けて取り組んでまいります。

### カーボンニュートラルに向けたロードマップ

カーボンニュートラルに向けたロードマップは以下のとおりです。各種施策を推進し、2030年度までにカーボンニュートラルを達成します。

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
Scope1	営業車を環境対応車両へ切替え (ガソリン車からHV・EVへ)							
Scope2	省エネ施策の実施 (店舗照明等のLED化、空調設備の更新)							
	自社契約電力の再生可能エネルギー化 (導入拠点を順次拡大)※							
	環境配慮型店舗導入の計画・実施 (営業拠点の移転・建替えに伴うZEB化)							
	太陽光発電設備設置の計画・実施							
オフセット	PPA活用の計画・実施 (オンサイト・オフサイト)							
	カーボンオフセットの導入検討・実施							

※2021年11月より十六銀行本店ビル、2023年10月より十六銀行電算センター・事務センタービル、2024年6月より十六銀行岐阜県内店舗87支店等に導入

## 環境保全と気候変動対策

### 投融資先のCO2排出量 (Scope3 カテゴリ15) の算定

金融機関のCO2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、保有有価証券 (国内上場株式・社債) および事業性融資 (国内法人向け融資) を対象としてCO2排出量を算定しています。

### 投融資先のCO2排出量 (Scope3 カテゴリ15)

セクター	CO2排出量 (t-CO2)		対象アセット	事業性融資 (国内法人向け融資) *財務データ不足先は除く
	上場株式・社債	事業性融資		
石油・ガス	2,661	463,246	上場株式・社債 CO2排出量=Σ(各投融資先の排出量×当社グループの投融資の寄与度) *各投融資先の排出量は企業開示データ等のScope1,2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先進国・セクター別の排出係数を用いて推計。 *寄与度=当社グループの投融資残高/投融資先の資金調達総額	
電力・ユーティリティ	231,236	115,910		
空運	96	33,287		
海運	1,682	20,507		
陸運	19,335	190,947		
自動車	8,729	25,626		
金属・鉱業	8,511	258,512		
化学	5,967	99,844		
建築資材・資本財	36,448	456,872		
不動産管理・開発	330	4,629		
飲料・食品	6,277	856,882		
農業	0	22,893		
製紙・林業	459	76,386		
その他	31,470	528,423		
<b>対象アセット合計</b>	<b>353,201</b>	<b>3,153,964</b>		
<b>合計</b>	<b>3,507,165</b>	<b>3,507,165</b>		
基準日			1.5	3.6
データクオリティスコア			90.1% (算定先の上場株式・社債 /上場株式・社債の合計)	98.0% (算定先の融資残高/融資 残高の合計)
カバー率				

今後、CO2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。

### 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)	2023年度までの実行額	進捗率
サステナブルファイナンス実行額	2兆円	4,594億円	22.9%
うち環境分野	8,000億円	1,704億円	21.3%

- 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

### <ESG関連 外部評価>



**FTSE Blossom Japan Sector Relative Index**

#### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。  
「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築されたESGインデックスの1つであり、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。



**S&P/JPX  
カーボン  
エフィシエント  
指数**

#### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は、S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定されています。  
S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。

### <イニシアチブへの参画>



#### CDP気候変動プログラム

国際環境非営利組織 (CDP) が、環境問題に対する企業の取組みを評価するCDP2023において「B」評価を取得しています。「B」評価は全8ランクの上位3番目となります。



#### 気候関連財務情報開示タスクフォース

2022年3月、気候関連財務情報開示タスクフォース (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) に賛同し、気候関連リスク・機会の開示に取り組んでいます。



#### PCAF

2023年3月、投融資先の温室効果ガス排出量の測定・開示を標準化することを目的として発足した国際イニシアチブである金融向け炭素会計パートナーシップ (Partnership for Carbon Accounting Financials) に加盟しました。PCAFが保有する知見やデータベースを活用し、投融資先のGHG排出量の測定・開示を行っています。



#### 持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則

環境省が主導する「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」に署名しています。環境・社会・経済へのポジティブインパクトの創出や、課題解決のサポートを通じて、持続可能な社会の形成に向けて必要な責任と役割を果たしていきます。



#### GXリーグ

2024年4月、経済産業省が公表した「GXリーグ」に参画しました。官・学と協働し、2050年カーボンニュートラル実現を目的としたGXリーグの趣旨に賛同し、カーボンニュートラルに向けた各種取組みを強化していきます。



#### 自然関連財務情報開示タスクフォースフォーラム

2024年4月、自然関連財務情報開示タスクフォース (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures: TNFD) の取組みに賛同し、TNFDフォーラムへ参画しました。TNFDフォーラムへの参画を通じて、自然関連の財務情報を開示する枠組みの構築に貢献していきます。

# 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
- 男性の育児休業取得促進
- 有給休暇取得促進
- 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

### 女性管理職への積極的な登用

女性管理職比率を2030年度末までに20%とする目標を掲げ、女性の管理職登用にに向けた取組みを積極的に実施しています。

	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度目標
女性管理職比率	6.7%	7.7%	9.1%	20.0%

女性管理職比率の向上に向けては、積極的な登用に加え、登用後のフォロー体制も拡充しており、新任管理職には本人との面談によるフォローに加え、所属長との連携を密にしながら育成をはかっています。また、女性支店長のさらなる活躍に向けて融資関連部署での研修機会を設けるなど、スキル面でのフォローも実施しています。さらに、次世代の管理職候補の育成に向けては、「次世代リーダー研修」を実施し、キャリア意識の向上に努めています。

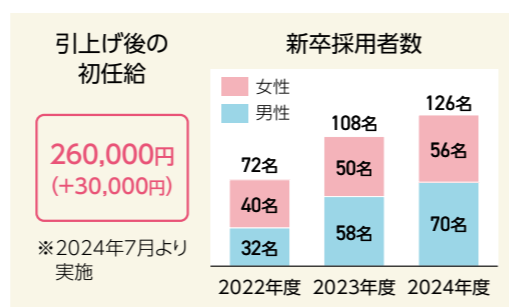
加えて、育児短時間勤務制度と時間外勤務免除制度を小学校3年生修了時まで利用できる「リテンション制度」や、結婚、出産などのライフイベントを経験した元社員や外部企業で経験を積んだ元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」の導入により、多くの女性が安心して働くことのできる職場環境を整備しています。

### 新卒採用

地域に根差し、地域のために能力を最大限発揮できる多様な人材を確保するために、2024年度の新入社員より初任給の引き上げを実施しました。

採用活動においては、個人の特性を重視した面接を実施しており、結果的に男女の採用割合はほぼ均等となっています。

また、男女問わず全員が幅広い業務に携わりながらキャリアを積めるよう、総合職での採用を続けています。



### ジョブリターン制度

新人事制度により、外部企業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を経験した元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」を導入しています。2024年7月までに2名を再雇用し、自身が培ってきた経験を活かして第一線で活躍しています。

#### 「ジョブリターン制度」利用者の声

結婚を機に十六銀行を退社し、他の会社で働いていた時期もありましたが、出産後は育児に専念していました。子どもが幼稚園に入園するタイミングで、また働きたいと考えていたときに、十六銀行の同期から「ジョブリターン制度」が導入されたことを教えてもらいました。この先長く勤めることを想定し、今後のキャリアアップの可能性や、子育て世代への制度の充実度を考慮するなかで、正社員として働きたいと考えて応募しました。復職後は、過去に自分が得た知識を活かせること、心強い同

僚や同期とともに働けることで、毎日、家庭とは違ったやりがいを感じています。私のように、出産・育児を経て再び働きたいと思う方は多くいると思います。再就職を考えたとき、勤務時間の制限やブランクがネックとなることが多々あると感じます。昔勤めていた会社と思えば一度話を聞くことも抵抗が少ないですし、かつての自分が積み上げてきたものが戻ってくる感覚は、「ジョブリターン制度」ならではの良さです。

十六銀行 システム部 設楽 今日子

### 異業種との積極的な人事交流

ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成に向けて、外部の専門的なノウハウや知見、異なる視点を学ぶとともに、多様な知識、経験の習得をはかるべく、異業種との積極的な人事交流を実施しています。

十六フィナンシャルグループ ↔ 東海東京フィナンシャル・ホールディングス

マーケットの最前線を経験し、深度ある金融担当に



デット・ストラクチャード推進部  
神谷 圭祐

2024年4月より東海東京証券に出向しています。主に既発外国債券のプロモート業務に従事しており、直接金融の世界に身を置くなかで、鮮度の高い情報をタイムリーにお客さまへお届けすることの重要性を改めて感じています。

銀行員時代に培った、数字には表れない事業性評価の考え方は、プロモート業務のなかの投資対象の将来性や基盤を捉える点において活用できており、難しさのなかにもやりがいを感じています。

最前線で刻々と変化するマーケット動向に接する日々の中、今まで以上に幅広い知識習得の必要性を感じますが、市場のダイナミックさに刺激を受けつつ自己研鑽に励み、深度ある銀証連携の担い手となる人材を目指します。

十六フィナンシャルグループ ↔ STATION Ai

地域を巻き込む十六FGの力でスタートアップを支援



インキュベーション事業推進部  
唐木 遥香

STATION Ai は、2024年10月に名古屋市にオープンする日本最大規模のオープンイノベーション拠点です。私は今、コミュニティマネージャーとしてスタートアップとパートナー企業・地域のイノベーション促進を行っています。また、社会人向けの起業家創出プログラムも任されており、起業家が成長できるエコシステムの構築を目指し活動しています。

その中で、スタートアップの成長と地域の発展が密接に関係していると実感し、地域を巻き込むには十六フィナンシャルグループが持つ地域との深い繋がりが重要だと実感しています。地域や、お客さまに対して新たな価値を提供し続け、地域全体の発展に寄与することを目指して、引き続き努力していきます。

東海東京フィナンシャル・ホールディングス ↔ 十六銀行

文化の違いを受け入れる、柔軟な企業風土を感じる



本店営業部 副部長  
相場 佳奈子

2023年10月より十六銀行に出向し、現在は本店営業部に所属しています。FAと同行してお客さまの資産運用相談や、部内でマーケット勉強会を行っています。本店営業部のメンバーはチームワークが高く、お客さまの課題解決のために一丸となって創意工夫した営業活動を行っており、私も前向きに楽しく業務に取り組んでいます。

十六フィナンシャルグループは伝統ある地域金融機関の一員として社会的責任を強く意識して活動する堅実な風土がある一方で、最近はDX化を着々と進め、文化の違い異業種との人材交流を積極的に実施するなど、柔軟さを兼ね備えた非常にバランスのとれた企業だと感じています。日々、目まぐるしく変わるマーケット環境のなか、私も十六フィナンシャルグループの一員として、少しでもお客さまのお役に立てるように、日々努力していきたいと考えています。

ソフトバンク ↔ 十六フィナンシャルグループ

新たな風を吹き込み、真のダイバーシティ実現へ



グループDX統括部 シニアマネージャー  
浅野 慎也

2023年4月より、畑違いの業界から十六フィナンシャルグループに出向して約1年半になります。現在、働き方改革、セキュリティの高度化、本丸の業務プロセス改革など、グループ全体の生産性向上を目指してDX推進に関わっています。業界特有の強固なセキュリティを維持しつつ、効率化・利便性向上を実現するため、日々頭を悩ませています。

十六フィナンシャルグループとソフトバンクでは大きく組織文化が違うことを肌で感じています。我々が出向していることで、DX推進はもちろんですが、異文化を受け入れ、良い点を取り込む企業風土が十六フィナンシャルグループ内に醸成されるきっかけになればと考えています。

本当の意味でのダイバーシティを実現し、新たな風を吹き込み、十六フィナンシャルグループとソフトバンクのサステナブルな関係を築いていきます。

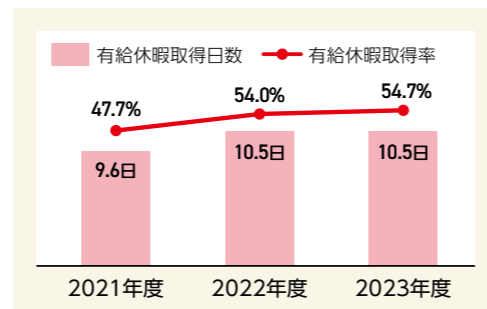
## 多様な人材の活躍推進

### ワークライフバランスを実現する働き方

#### 有給休暇の取得促進と時間外勤務の削減

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、有給休暇の取得を推進しています。半日年次有給休暇の活用促進や休暇が取得しやすい職場づくりにより、2030年度に有給休暇取得率を80%とする目標に対し、2023年度の取得率は54.7%となりました。

設備面では、全社員に業務用スマートフォンを貸与し、場所を問わずコミュニケーションが取れる環境を整備しています。また、2023年9月よりGoogle Workspaceを導入し、ファイルの共同編集やグループチャット、オンライン会議、カレンダー共有などをスムーズに行うことができる環境を整えており、効率的なデジタルコミュニケーションによって生産性を高めることで、時間外勤務の削減にも取り組んでいます。



#### 健康経営の推進

定期健康診断受診の徹底やストレスチェックの実施、相談窓口によるメンタルサポートなどに加え、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。こうした取り組みが評価され、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り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。

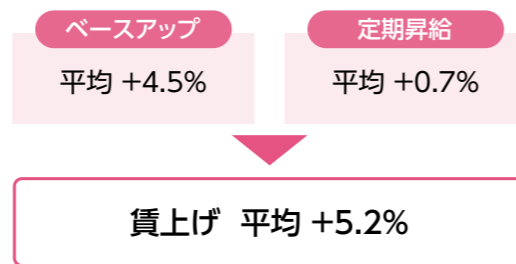


#### 社員への還元/ファイナンシャル・ウェルネスの向上

##### 賃上げ

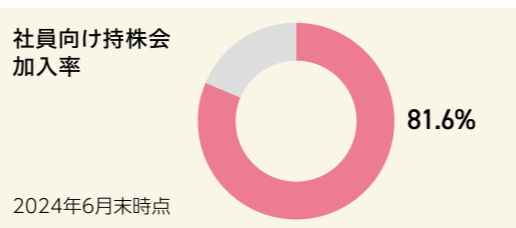
社員一人ひとりの意欲とチャレンジに応えるとともに、物価上昇への対応を両立することを目的として、2024年7月に平均4.5%のベースアップを実施しました。定期昇給分と合わせると平均5.2%の賃上げとなります。

ベースアップは、1982年に実施した4.9%以来の高い水準となり、若年層で最大13%、シニア層で平均9.2%の賃上げとするなど、様々な世代のモチベーション向上につなげています。



##### 社員向け持株会制度

企業価値の向上に対する意識や文化を醸成するとともに、当社グループの社員の資産形成をサポートするために、持株会の加入者に対して拠出金の5%に相当する額を奨励金として補助しています。また、年に2回、持株数に応じた配当金を再投資しています。



##### 奨学金返還支援制度

社員のファイナンシャル・ウェルネスを高める観点から、2024年5月に福利厚生制度の一環として、奨学金を利用して社員の対象に、借換資金を無利子で融資する制度を新設しました。奨学金の返済負担を軽減することで、働きがいやモチベーションの向上につなげています。

#### 子育て支援

新人事制度の導入を機に、育児と仕事の両立を支援する「リテンション制度」を新設しています。子どもが小学校3年生を修了するまで利用可能とし、勤務時間は8時30分から17時15分の範囲内において15分刻みで6時間または7時間のいずれかを選択できます。

また、男性社員を対象に「配偶者出産休暇」を導入しています。育児休業とは別に、配偶者の出産予定日の2週間前から配偶者の出産日の8週間後までの期間に3日の特別休暇を付与し、2023年度の取得率は92.3%となっています。

「リテンション制度」利用者数	「配偶者出産休暇」取得率
104名	92.3%
(2023年度)	

#### 〈外部からの評価〉

女性が活躍しやすい職場環境が整備された企業として岐阜県内で初認定



「えるぼし(3段階目)」  
(十六銀行)

#### 「リテンション制度」利用者の声

現在、小田井支店でFAリーダーとして働いています。3才となる娘の保育園の送り迎えの時間に合わせて9時～16時の6時間勤務を選択しています。

リテンション制度は15分刻みで勤務時間を柔軟に変更できるため、私のライフスタイルに合わせる事ができ、とても助かっています。

復帰するまでは正直、支店の上司・同僚に理解してもらえるかな?と心配していましたが、そんなことはまったくなく、肩身の狭い思いをしたことはありません。周囲のメンバーの理解のもと楽しく働ける環境が整っています。

私のように共働きかつ頼れる人が近くにいない家庭にとって、小学校3年生まで短時間勤務が選択できることはとても心強いと思います。制度を利用したことで、周囲で支え合いながら仕事をする事の大事さに改めて気づき、出産前よりモチベーションが上がりました。育児と仕事を両立できる環境があること、また支えていただいている周囲の方々へ感謝しています。



十六銀行 小田井支店 福井 あかね

#### 男性の育児休業取得者の声

第2子の出産から2週間ほど、1才の長女の育児を担うため「産後パパ育休(出生時育児休業)」を取得しました。

申請するのに最初は気兼ねしましたが、社内でも多様性を認めていこうという価値観の浸透が進んでおり、上司・同僚に相談はしやすかったです。制度が施行されてまだ間もない時期であり、周囲に理解を得られるか、キャリアに影響があるのではないかと不安もありましたが、快く業務を引き受けてもらったことで安心して育児に専念できました。

育児期間中はワンオペ育児を経験し、それまで妻に任せていた育児や家事に対する理解が深まる良い機会となり、取得してよかったと感じました。

自分も含め共働きの世帯が増え、親族の援助を受けられる世帯ばかりではないため育休に限らず職場での理解は今後一層重要になってくると思います。男性で育休を取得したと言うと「すごいね」、「いいパパだね」と褒められることもありましたが、男性が育休を取得することが珍しくない社会になっていけばと思います。



十六銀行 ソリューション営業部 大橋 佑太郎

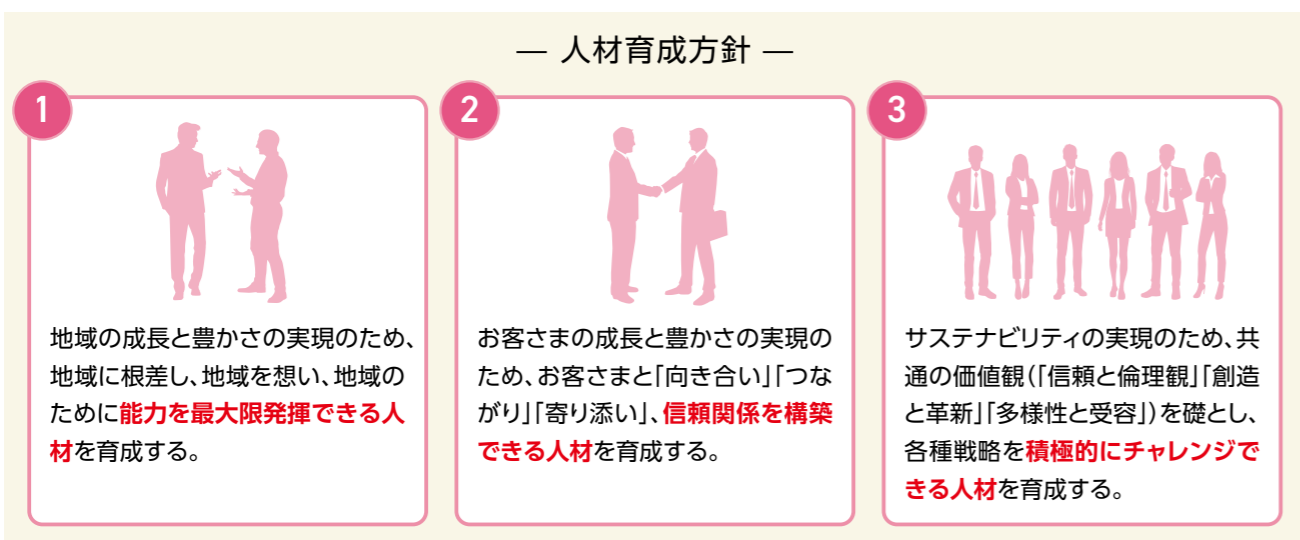
## 多様な人材の活躍推進

### 多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり

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)のひとつとして「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次中期経営計画では「ヒューマンイノベーション戦略」のもと、以下のとおり「人材育成方針」および「社内環境整備方針」を掲げています。

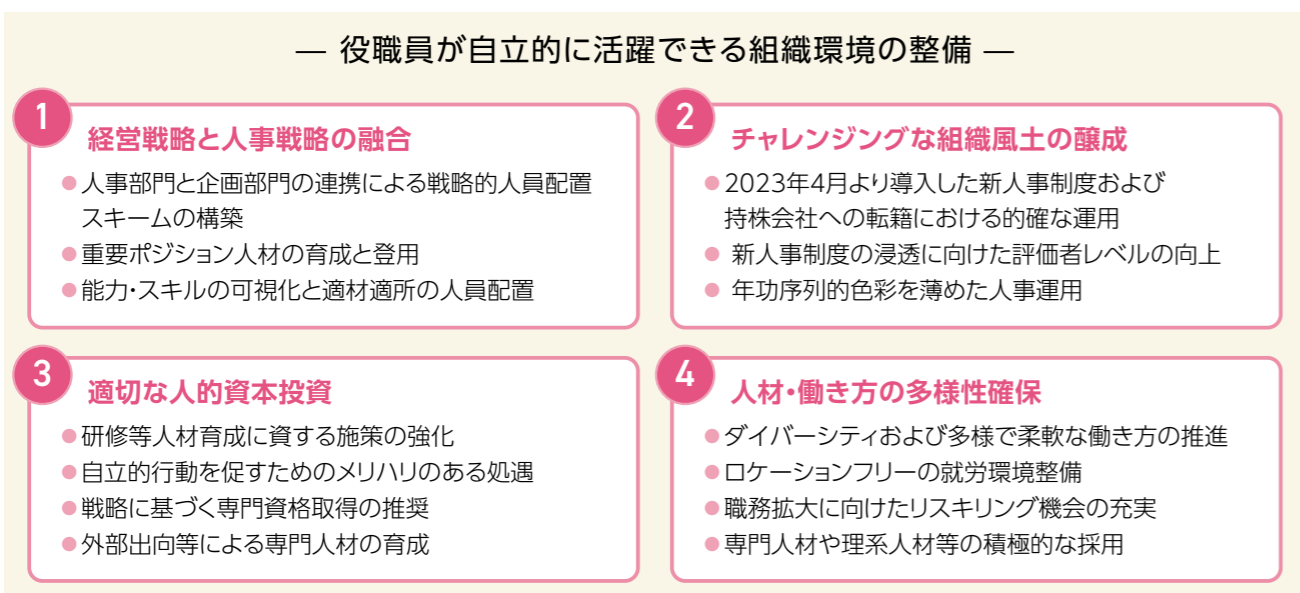
#### 〈人材育成方針〉

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、お客さまとの信頼関係を構築でき、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。



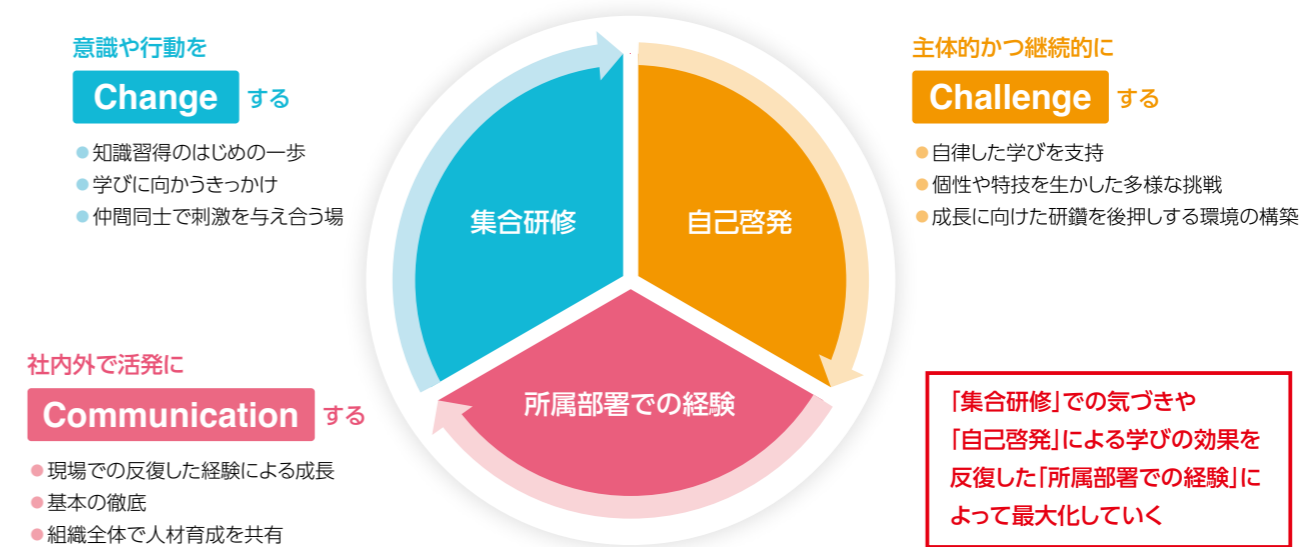
#### 〈社内環境整備方針〉

当社グループでは、グループ経営で最も重要な人材の育成を中心に、役職員のモチベーションアップやスキル向上に資する以下の取組みを実行し、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。



### 【人材育成サイクル】

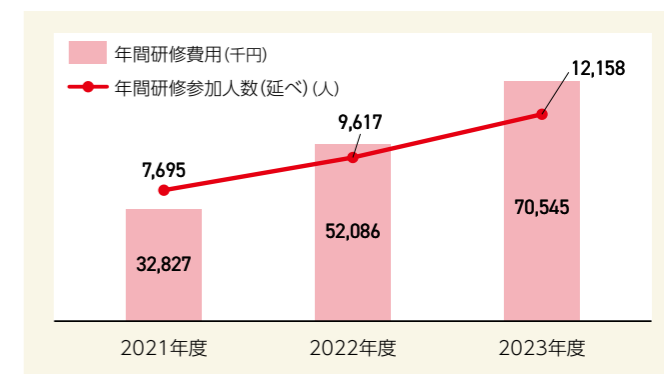
人材育成方針に掲げる人材の育成に向けて、以下の「人材育成サイクル」のもと、集合研修と自己啓発、所属部署での経験に複合的に取り組んでいます。



### 研修受講機会の充実による人的資本投資

集合研修を知識習得のはじめの一步、学びに向かうきっかけと捉え、幅広い社員に研修の受講機会を提供しています。

例えば、研修を通じて学ぶことの多い新入社員には、入社後3か月間の新入社員研修を実施し、社会人としての円滑なスタートを支援しています。また、支店長、本部マネージャーなどのミドルマネージャーを対象とした「リーダーシップ研究会」の開催など、階層別、業務別の研修を充実させることで、人的資本投資を進めています。



### 自己啓発資格取得奨励金制度

社員の成長と積極的なチャレンジに応えるために「自己啓発資格取得奨励金制度」を設け、指定する資格・検定試験に合格した場合に奨励金を支給しています。2024年4月には、高難易度の資格・検定試験について奨励金額を増額するなど、社員の多様なチャレンジを後押ししています。



### IT・DX人材の育成

デジタルを活用した業務の効率化や新商品・サービスの開発などに向けて、IT・DX人材の育成に注力しています。

ITパスポート試験の取得にグループを挙げて取り組むとともに、デジタルに関連する公的資格を幅広く自己啓発資格取得奨励金制度の対象とすることで、上位デジタル資格の取得もサポートしています。

資格種別	2023年度末	前年度比増加人数
ITパスポート試験	1,031名	351名
上位デジタル資格*	147名	62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。

## 多様な人材の活躍推進

### スキルガイドライン

「何を学ぶべきか」の羅針盤であり、業務別にチャレンジして欲しい資格・検定試験(身に付けて欲しいスキル)のガイドラインとして、「スキルガイドライン」を設け、社員一人ひとりが自主的かつ継続的に学ぶ環境を醸成しています。

### ●スキルガイドライン

ランク	融資	預り資産	システム・DX	その他
★★★★		FP技能検定1級 CFP	情報処理安全確保支援士 応用情報技術者試験	証券アナリスト 公認内部監査人(CIA)
★★★	財務2級	FP技能検定2級 AFP	基本情報技術者試験 情報セキュリティマネジメント試験	公認不正検査士(CFE)
	税務2級・法務2級			
	シニア・コンプライアンス・オフィサー・金融コンプライアンスオフィサー1級			
★★	財務3級・税務3級・法務3級・FP技能検定3級・ITパスポート試験			
★	金融業務4級実務コース 会員一種外務員資格試験・生命保険募集人資格取得試験・損害保険募集人一般試験			

### キャリアチャレンジ制度

「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」といった社員のマイビジョンに  
 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サクセションの設立メンバーをはじめ、中核企業である十六銀行の本部業務や、  
 新規事業領域、外部企業(ソフトバンク株式会社、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社)への出向など、多くの  
 社員が意欲的にチャレンジできる風土が醸成されており、多様な人材の活躍を後押ししています。

	応募職務	応募者数	採用数
2022年	カンダまちおこし 設立メンバー	83名	4名
	十六電算デジタルサービス 合併事業開始メンバー	48名	5名
	マーケット業務 十六銀行 本部業務(市場運用)	17名	2名
2023年	NOBUNAGAサクセション 設立メンバー	61名	3名
	十六銀行 本部業務(営業支援、経営企画、営業企画、企業支援、ファシリティマネジメント)	27名	8名
	新規事業領域(IT・DX事業、スタートアップ支援事業)	23名	1名
	外部企業への出向 (ソフトバンク株式会社、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社)	17名	3名

### エキスパート制度

当社グループでは、2023年4月よりエキスパート制度を導入しています。エキスパートに任命した社員は本人の同意なく  
 他部署への異動を行わず、専門性を重視した評価を行うこととしています。引き続き、専門スキルのさらなる向上を支援  
 し、今後の経営戦略を担う重要ポスト人材の育成をはかっていきます。

## 特集

## 人事担当部長メッセージ

### Well-beingの実現と多様性の発揮

2023年4月に新人事制度を導入して以来、1年3か月が経過しました。新人事制度の導入  
 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」すること、加えて社員一人ひとりが個性を発揮するなかで、  
 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(Well-being)  
 していくことを目的としています。

新人事制度の導入によって、当社グループには多くの変化(Change)が表れています。  
 例えば、社内公募制度である「キャリアチャレンジ制度」では、2023年中に実に128名もの  
 社員が「新たな業務に挑戦(Challenge)したい」という積極的な姿勢を見せてきています。  
 また、外部企業など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を経験した  
 元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」を利用し、2名の社員が当社グループへと戻って  
 きてくれました(2024年7月時点)。

さらに当社グループでは、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社やソフトバ  
 ンク株式会社など、異業種との人事交流(Communication)を積極的に行っています。当社  
 へお越しいただいているみなさんからの刺激はもとより、今後、他社でかけがえのない貴重な経験を積んだ社員が当社へと戻り、  
 当社グループの成長へとつながる新しい風を吹き込んでくれることは非常に楽しみです。

外部環境が大きく変化するなかであって、当社グループがサステナブルに成長していくためには、こうした「多様性の発揮」が重  
 要かつ必要不可欠です。新人事制度の導入により、当社グループには、変化(Change)や挑戦(Challenge)を前向きに受け入れ、  
 そしてこれらを継続(Continue)できる人材が増えました。引き続き、こうした人材を一人でも多く育成していくとともに、企業文化  
 としてしっかりと定着させていきたいと思っています。



十六フィナンシャルグループ  
 グループ管理統括部 担当部長  
 平松 尚樹

### ●新人事制度の導入

<p><b>コンセプト1</b>  <b>組織の活性化と活力ある人材の創出</b>                  ・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</p>	<p><b>1.マイビジョン・コミットの                  新設</b>                  ・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)                  ✓ <b>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</b></p>
<p><b>コンセプト2</b>  <b>ミッションの明確化と行動変革</b>                  ・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</p>	<p><b>2.新たな評価制度および                  給与体系の策定</b>                  ・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                  ✓ <b>最短昇進年数の廃止、35才で部長職に就くことも可能に</b></p>
<p><b>コンセプト3</b>  <b>個性・多様性を活かした企業風土の醸成</b>                  ・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</p>	<p><b>3.多様な人材の活躍推進</b>                  ・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)                  ✓ <b>多様な人的資本の価値を最大限に引き出す</b></p>

### 「真」のジェンダーレスな職場環境の実現に向けて

当社グループでは従前より、いわゆる一般職を設けず、全社員を男女関係なくお客さまの課題解決や高い付加価値を提供する  
 総合職と位置付けてきました。また、2020年以降は、デジタル技術を活用し営業店の後方事務を本部に集中する過程で女性のリス  
 キングを進め、現在では、FA(ファイナンシャル・アドバイザー)やグループ各社・本部各部の企画担当など、多くの女性がグ  
 ループ各社の中枢を担うコア人材として活躍しています。

今後、サステナビリティKPIとして掲げる女性管理職比率20%以上(2030年度)の達成はもとより、女性の活躍領域をさらに拡大  
 し、「真」のジェンダーレスな職場環境を実現していくうえで、最も重要となるのは社員一人ひとりのアンコンシャス・バイアス(無意  
 識の思い込み)の解消であると考えています。

現在、女性の自立的なキャリア意識を醸成し管理職へのキャリアアップを目指す「次世代リーダー研修」のほか、「女性管理職向  
 け融資業務研修」など、女性のさらなる活躍領域拡大に向けた意識改革やリスキングの機会充実に努めています。当社グループ  
 の社員の多くが抱く「生まれ育ったこの地域に貢献したい」との想いをジェンダーレスに実現できるよう、誰もが働きやすい職場環  
 境の実現に向けて取り組んでまいります。

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

## コーポレート・ガバナンスの高度化

詳細は81ページから84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、当社グループ全従業員によりどころとする「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)」  
「創造と革新 (Creation & Innovation)」  
「多様性と包容 (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」「従業員」「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、最も重要な課題の一つであると位置づけています。

「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87ページから90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91ページから94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、従業員、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。

## 社外取締役メッセージ



社外取締役  
上田 泰史

スク管理のフレームワークなどについて適切なアドバイスを提供し、みなさまのお役に立ちたいと思います。

Q.当社の課題と、今後期待することを教えてください。

A.地銀(グループ)の最大のミッションは地域経済の活性化と地域住民の幸福感の醸成だと思います。我々をとりまく生活環境は、人口減少・高齢化や人手不足や原材料高によるインフレ進行、地球温暖化による災害の激甚化などは一層厳しさを増している一方で、金融経済面やテクノロジー面では、国内金利の正常化の兆しやICT・デジタル化の進展など、近年急激に変化をしています。

そのようななか、十六フィナンシャルグループは2023年4月から10年ビジョン「16Vision-10」を掲げ、パーパス経営を推進しています。私は変化が激しい時にこそパーパス経営は重要だと思っています。「変え続けなければいけないこと(変化への対応)」と「変えてはいけなないこと(基本の徹底)」を両輪に経営を進めることが必要ですが、その根幹となるのがパーパスと考えるからです。グループ全員がパーパスを自分事化し、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を目指していただきたいと思っています。

私もそうなるようにアドバイスしていきたいと考えています。

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？

A.社外取締役が果たすべき役割は、経営の監督はもとより取締役会の意思決定の客観性や合理性を高めることにあります。主な視点としては、①経営監督と戦略策定の支援、②コーポレートガバナンスの強化、③リスク管理と内部統制の支援、④経営陣へのアドバイスと情報提供、⑤監査とコンプライアンスの支援があげられますが、私は金融、財務、リスク管理の専門家として、上記の中でも特に①、③、④の面から十六フィナンシャルグループの健全な経営と持続的な成長をサポートしていきたいと考えています。

具体的には、財務目標の設定や資本配分、金融環境や市場動向の分析、リスクとリターンのバランスの確保、リスク評価やリ

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？

A.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ただけ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っています。

Q.当社の課題と、今後期待することを教えてください。

A.人口減少、少子高齢化や後継者不足などによる地域経済の縮小化が深刻化していますが、十六フィナンシャルグループは、これまでDX化の推進や新人事制度を導入するなどの改革を進め、社会のニーズに応えるために子会社、合併会社を通じて事業



社外取締役  
(監査等委員)  
石原 真二

領域を拡大し、お客さまや地域社会の成長と豊かさの実現を目指して地道な活動を続け、順調に収益を上げてきています。

今後、金利ある世界を迎えて、地域総合金融サービスグループとしての更なる成長戦略を構築していく必要がありますが、先般、日本を代表する大手総合金融グループが顧客情報の不正利用等により金融庁から行政処分を受けました。高収益をあげていたにもかかわらず、このような不正が行われたのは、未だ、「利益追求至上主義」がはびこっている証左です。十六フィナンシャルグループも、連続して増収増益を続けていますが、今後も「ルールは守る」という当たり前のことを当たり前に、そして「正当な利益」を上げて、お客さまや地域社会に貢献できる企業であり続けることを期待しています。



## 危機発生時における対応訓練

2023年度実績	①風水害想定BCP訓練(全銀協主催)	②ATM障害発生時の初動対応訓練
	③サイバー攻撃演習(金融ISAC)	④地震想定BCP訓練(全銀協実施)
	⑤災害発生時の初動対応訓練	⑥サイバー攻撃演習(NISC)
	⑦BCP発動時における重要業務対応訓練	⑧ATM障害発生時の初動対応訓練

### サイバーセキュリティ管理態勢

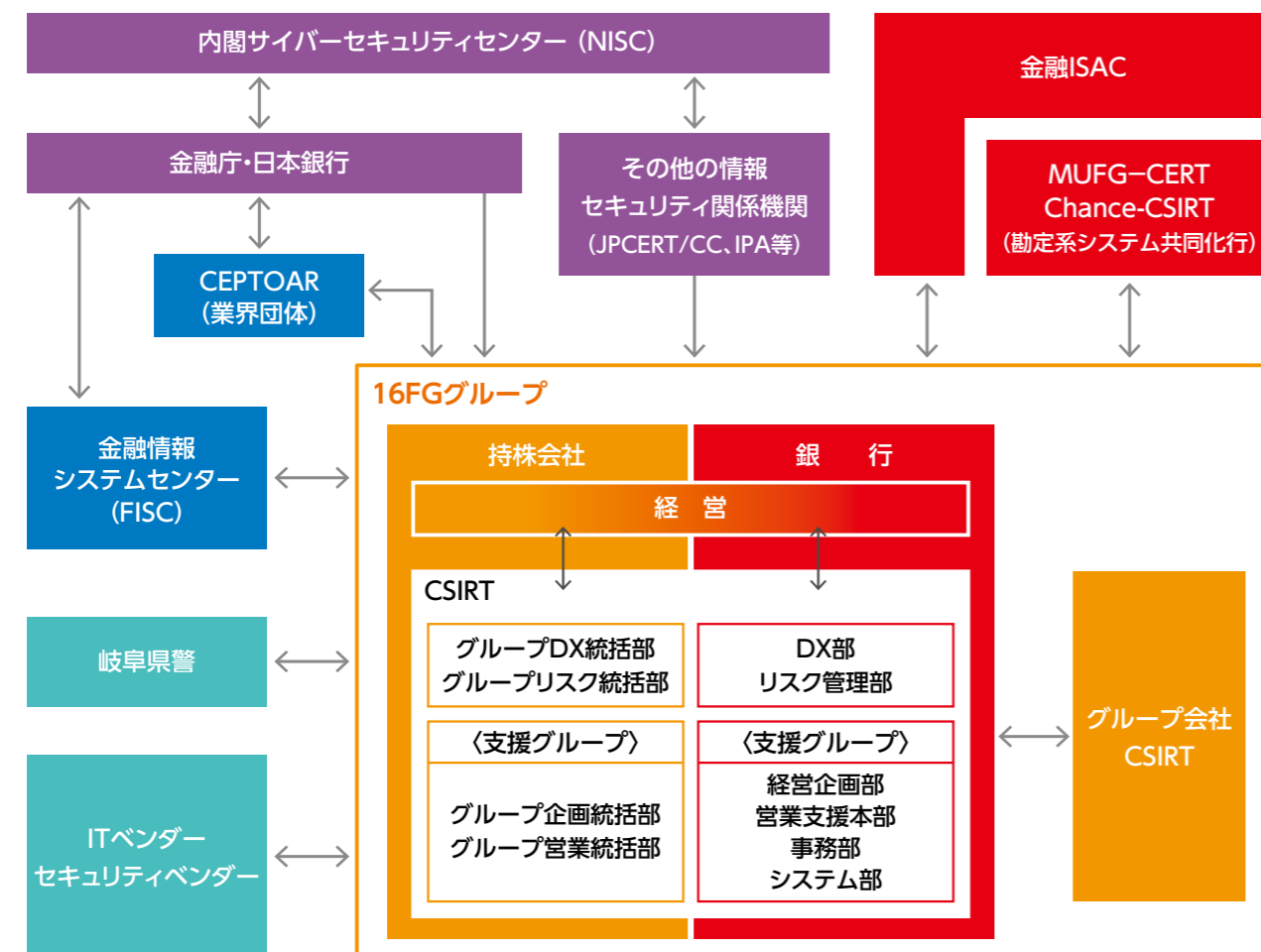
当社グループは、高度化・巧妙化するサイバー攻撃の脅威の高まりに対し、サイバーセキュリティ事案の未然防止や被害拡大の防止を目的として、サイバーセキュリティ管理態勢の強化に取り組んでいます。サイバーセキュリティに関するインシデント対応組織として、グループDX統括部およびグループリスク統括部が事務局であるCSIRTを設けており、CSIRTを中心とした緊急時のインシデント対応、平時の教育・啓蒙、脅威情報収集・分析等を行っています。

### 教育・訓練

インシデント対応の演習として、年2回の頻度でサイバー攻撃演習を実施しており、演習には担当役員、グループ会社社員、外部ベンダーなど、約50名が参加しています。

2017年11月に株式会社三菱UFJフィナンシャルグループのセキュリティインシデント対応組織「MUFG-CERT」と、「Chance地銀共同化システム」を共同で運営するChance行のChance-CSIRTとの人材交流・トレーニー派遣、脅威情報の共有など、サイバーセキュリティに関する共助を行っています。

このほかにも、日本の金入機関の間でサイバーセキュリティに関する情報の共有・分析、安全性の向上のための協働活動を行っている金融ISACを通じた情報共有など金融業界全体のセキュリティ向上に努めています。



## 投資家との対話

### 株主との対話の実施

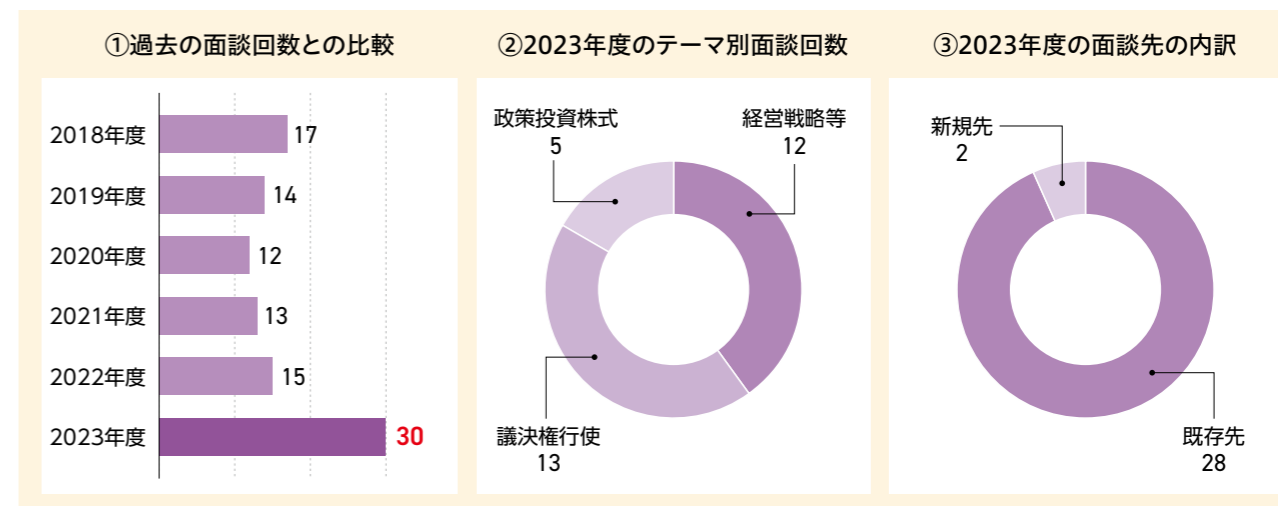
当社は、株主・投資家のみならずとの建設的な対話を通じて、当社グループへの理解を深めていただくため、2023年度は下表のとおり対話を実施しています。

対象投資家	当社対応者	開催回数	内容
一般株主	すべての取締役	1回	定時株主総会 出席者103名、ライブ配信93名
機関投資家	決算説明会	2回	対面・オンライン形式で開催 【2023年12月 対面:45名、オンライン30名】 【2024年5月 対面45名、オンライン47名】
	スモールミーティング	1回	オンライン形式での開催 【機関投資家 10社】
	1on1ミーティング	4回	対面形式での開催 【国内投資家 4回 海外投資家 0回】
	グループ企画統括部担当部長	25回	対面・オンライン形式での開催 【国内投資家 25回 海外投資家 0回】

株主・投資家からの要望事項	当社の対応
株主還元の充実	3期連続となる自己株式取得・5期連続となる増配の実施(総還元性向:37.5%、配当性向:30.1%) 総還元性向25%以上⇒配当性向30%以上へ配当方針見直しの実施【2024年3月公表】
政策投資株式の縮減	2023年度実績は、当社の縮減方針に掲げる計画を上回るペースで対応
指名・報酬ガバナンスの強化	経営諮問会議における委員の構成見直しの実施(社外取締役を過半数へ変更)【2024年6月20日変更】
女性役員の登用	2024年6月の株主総会において、当社初となる社内女性取締役の選任
気候変動対策	カーボンニュートラル達成時期の前倒し(カーボンニュートラル達成時期 2050年度⇒2030年度)
非財務情報の開示の充実	人的資本投資やサステナビリティへの取組みに関する開示の充実(IR資料、統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等)

### 【2023年度の個別面談(スモールミーティング、1on1ミーティング)の内訳】

2023年度は投資家との対話を30回実施しました。



## 人権尊重への取り組み

### 人権方針の制定

国内外において、人権への意識が高まるなか「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」等に則り、2024年3月に人権方針を制定しました。

本方針は、十六フィナンシャルグループのすべての役職員に適用するとともに、お客さま、サプライヤー等のステークホルダーに対しても、本方針の趣旨に沿って人権を尊重することを謳っています。

#### 人権方針

十六フィナンシャルグループ（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います。）は、グループ経営理念に掲げる「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向けて人権の尊重が重要な経営課題であると認識し、事業活動における人権尊重の取り組みを推進するため、人権方針（以下「本方針」といいます。）を制定します。

##### 1. 国際規範の尊重

十六フィナンシャルグループは、事業活動を行う各国・地域で適用される法令を遵守するとともに、人権に関しては、「国際人権章典」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範を尊重します。

##### 2. 適用範囲

本方針は、十六フィナンシャルグループのすべての役職員に適用されます。また、お客さま、サプライヤー等のステークホルダーに対しても、本方針の趣旨に沿って人権を尊重することを期待します。

##### 3. 行動指針 役職員への対応

十六フィナンシャルグループは、人種、国籍、出身、信条、宗教、年齢、性別、性的指向、性自認、身体的特徴、障がい、健康状態等を理由とするあらゆる差別や、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為および強制労働や児童労働等の人権侵害を容認しません。

労働基準法をはじめとする法令に従い、過重労働の抑制や時間外労働の低減に努め、労働者が健康かつ安全に働ける職場環境を提供するとともに、法令で定められた最低賃金以上の賃金を保障し、結社の自由と団体交渉権を尊重します。また、人権啓発研修等の実施により、役職員一人ひとりが人権に対する正しい理解と認識を深められるよう努めます。

##### お客さまへの対応

十六フィナンシャルグループは、お客さまの人権を尊重し、商品・サービスの提供にあたり差別的な取扱いのないよう努めます。投融資等の事業活動を通じて、人権への負の影響を引き起こすもしくは助長する、または取引関係により直接関連する可能性があることを認識し、人権への負の影響が生じる場合には、お客さまに適切な対応をとるよう働きかけ、人権尊重の取り組みを推進します。

##### サプライヤー（納入業者）への対応

十六フィナンシャルグループは、自らのサプライチェーンにおける人権への負の影響を排除するため、サプライヤーに対して人権を尊重し、侵害することのないよう働きかけていきます。

##### 4. 人権デューデリジェンス

十六フィナンシャルグループは、人権デューデリジェンスを通じて、事業活動による人権への負の影響を防止または軽減するよう努めます。

##### 5. 救済措置

十六フィナンシャルグループは、役職員や提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしたもしくは助長した、または取引関係により直接関連したことが明らかになった場合には、その救済に向けて適切に対応します。

お客さまをはじめとするステークホルダーに対しては、電話、ホームページ等を通じて人権に関する相談を受け付けます。役職員に対しては、差別やハラスメント等に対する内部通報窓口や相談窓口を設置し、匿名での相談にも適切に対応します。

##### 6. ガバナンス

本方針の制定および改定は、グループ経営会議での審議を経て、取締役会において決議されます。

##### 7. 情報開示とステークホルダーとの対話

十六フィナンシャルグループは、人権に関する取り組みについてホームページ等で公開し、ステークホルダーとの対話を通じて、人権尊重の取り組みの向上と改善に努めます。

#### ◆役職員への取り組み

##### 〈健康経営の推進〉

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。こうした取り組みが評価され、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（大企業法人部門）」に認定されています。



##### 〈差別・ハラスメントの防止〉

人権方針において、あらゆる差別およびセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為を容認しないことを表明しています。また、倫理方針においても社員一人ひとりがその重要性を理解できるよう、研修等を通じて徹底しています。また、多様性を受け入れ、誰もが安心して働ける職場環境づくりのため、管理職を対象とする研修でLGBTQ+をテーマとするセミナーを受講し、理解を促進しています。

##### 〈女性活躍推進〉

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、管理職への女性登用を積極的に行い、2030年度の女性管理職比率20.0%を目指しています。また、管理職への登用が期待される女性上級職の人材育成も計画的に実施しています。

##### 〈人権啓発研修・人権啓発テスト〉

役職員一人ひとりが人権に対する正しい理解と認識を深められるよう、階層別研修等において人権啓発研修を実施しています。また、年2回（5月、11月）、全職員を対象として資料による学習と「人権啓発テスト」を実施しています。

##### 〈内部通報制度・人事ホットライン〉

内部通報制度は、不適切な労務管理やハラスメントなどを含むコンプライアンス違反行為に関する通報や相談を受け付ける窓口であり、不正行為等の早期発見と是正をするものです。社内だけでなく、社外の弁護士事務所も相談窓口としています。人事ホットラインは、仕事上や人間関係の悩み、家庭内トラブルや金銭関係、健康上の悩みなどの個人の悩み相談窓口です。匿名での相談も可能です。

#### ◆お客さま（個人）への取り組み

##### 〈お客さま本位の業務運営〉

当社グループ共通の「顧客保護等管理方針」を定め、グループ全体として、お客さまの保護および利便性の向上をはかるよう努めています。十六銀行および十六TT証券においては、「お客さま本位の業務運営に関する方針」を策定・公表し、お客さま本位の目線で商品・サービスの品質のさらなる向上に取り組んでいます。

##### 〈お客さまの情報管理〉

グループ各社において取得したお客さまの情報は、外部への漏洩や紛失など様々なリスクを十分に認識のうえ、適切な取扱いを行うよう、「情報セキュリティ管理規程」を定めるとともに、「個人情報保護方針（プライバシー・ポリシー）」を公表しています。

##### 〈金融リテラシー教育〉

2023年1月に、金融リテラシーに関する体系的なメニュー「じゅうろく MONEY COLLEGE（マネーカレッジ）」を作成しました。グループ各社の知見を最大限に活用し、小学生からシニア層まで幅広い世代を対象に、資産形成・起業・キャッシュレス・ローンなどのセミナーを体系的に提供することで、地域の金融知識の向上に貢献できるよう取り組んでいます。

##### 〈ユニバーサルな環境の整備〉

十六銀行における近年の新築移転店舗などでは、店舗のユニバーサルデザイン化の考え方を取り入れた設計としています。店舗内はバリアフリー化やピクトグラムの表示、視覚障がい者対応ATMの設置など、お客さまが安心してご利用いただける環境づくりを実施しています。

#### ◆投融資先への取り組み

2024年3月に「持続可能な社会の形成に向けた投融資方針」を一部改正し、セクター横断的に禁止する投融資として、児童労働や強制労働、人身売買等の人権侵害への直接的または間接的な関与が認められる企業に対する投融資等は行わないことを定めています。なお今後は、投融資先への周知や与信判断への反映について検討していきます。

十六フィナンシャルグループの投融資方針の詳細については、当社のホームページをご参照ください。

<https://www.16fg.co.jp/syakaikeisei.html>



#### ◆調達先への取り組み

2024年3月に「調達方針」を制定し、人権の尊重について調達活動における基本的な考え方とサプライヤーに対する期待事項を定めています。なお今後は、サプライヤーへの周知や選別の方法等について検討していきます。

十六フィナンシャルグループの調達方針の詳細については、当社のホームページをご参照ください。

<https://www.16fg.co.jp/choutatsu.html>

