



十六フィナンシャルグループ

---

統合報告書 **2025**  
(ディスクロージャー誌)

## 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

私たちは、持続可能な社会の実現に貢献していくために、  
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  
総合金融グループを目指します。

### 私たちの価値観 value

#### 信頼と倫理観 Trust & Integrity

私たちは、お客さまや地域の皆さまに信頼され、選ばれ続けるために、  
高い倫理観をもって行動します。

#### 創造と革新 Creation & Innovation

私たちは、たゆまぬ革新と挑戦でいかなる変化にも対応し、  
次の時代につながる新たな価値を創造します。

#### 多様性と受容 Diversity & Inclusion

私たちは、互いに個性を認め合い、多様な能力を活かすことで、  
グループの力を最大限に発揮します。

## 編集方針

本書は、十六フィナンシャルグループの持続的な価値創造に向けた取組みをステークホルダーのみなさまに分かりやすくお伝えすることを目的として作成しています。

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」および経済産業省の「価値協創ガイダンス」などを参照しています。

本書を通じて、「人と、地域と、未来をむすぶ 十六フィナンシャルグループ」の基本的な考え方をご理解いただきますようお願い申し上げます。



報告対象期間 2024年4月～2025年3月（一部2025年7月までの内容を含みます）

報告対象範囲 十六フィナンシャルグループおよびグループ会社

## Contents

### 十六FGの価値創造

- 03 トップメッセージ
- 11 取締役会議長×監査等委員 座談会
- 15 女性活躍推進 —リーダーシップと多様性—
- 17 経営・財務ハイライト
- 19 企業価値の向上に向けた取組み

### 価値創造の源泉

- 21 数字で見る十六フィナンシャルグループ
- 23 じゅうろくのおゆみ
- 25 価値創造の源泉
- 27 地域のポテンシャル
- 29 地域課題解決に向けたグループ総合力
- 33 企業価値向上のための戦略  
【異業種連携】～りそなグループとの協業～
- 35 企業価値向上のための戦略  
【異業種連携】～ソフトバンクとの協業～
- 37 価値創造プロセス
- 39 長期ビジョン「16Vision-10」
- 41 第2次中期経営計画

### 十六FGのサステナビリティ経営

- 43 サステナビリティへの取組み
- 45 重点課題（マテリアリティ）／サステナビリティKPI
- 47 地域経済の活性化
- 51 地域社会の持続的発展
- 55 環境保全と気候変動対策
- 69 多様な人材の活躍推進
- 85 ガバナンスの高度化

### 十六FGの経営基盤

- 91 コーポレート・ガバナンス
- 95 役員一覧
- 97 リスク管理体制・コンプライアンス態勢
- 101 ステークホルダーエンゲージメント

### コーポレートデータ

- 105 連結情報
- 109 ESGデータ
- 111 コーポレートデータ

## 情報開示体系



## トップメッセージ



©じゅうろくアプリス

株式会社 十六フィナンシャルグループ

代表取締役社長

池田直樹

### 150周年への第一歩 ——グループの力で挑む「ホップ」の年

当社は、1877年に岐阜市で創業した「第十六国立銀行」を起源とし、全国16番目に誕生したナンバーバンクとして、そのままに社名を受け継ぐ日本最古の金融機関です。創業以来、いかなる時代の変化にあっても、地域のみならず、そして岐阜・愛知の歴史とともに、変わらぬ姿勢で地域金融を担い続けてまいりました。

一方、近年は地域経済を取り巻く環境がかつてない速さで変化し、不確実性も一段と高まっています。こうした状況をいち早く捉え、当社は2021年10月、持株会社体制へと移行しました。現在は、中核の十六銀行をはじめとする12社で構成される地域総合金融サービスグループとして、「グループ総合力」と「異業種連携」を強みに、新たな価値の創出に挑んでいます。地域にとって大切なテーマに真摯に向き合い、お客さまの「一歩先を行く存在」として、信頼される金融サービスを提供し続けています。

そうした取組みの象徴が、今年4月にりそなグループとの協業でリリースした「じゅうろくアプリ」です。スマートフォンを通じて銀行機能を日常のポケットに収めたこのサービスは、地域のお客さまにとって新たな金融の入り口であり、将来に亘り当社グループを支える次世代型プラットフォームでもあります。こうした一つひとつの取組みを積み重ねながら、私たちは未来に向けて確かな歩みを進めています。

2027年度には、いよいよ創立150周年の節目を迎えます。この節目に向けて当社は2025年度からの3年間で「ホップ・ステップ・ジャンプ!」する成長イメージを描き、大きな飛躍を実現してまいります。そして、今年度は力強い第一歩を踏み出す「ホップ」の年。伝統を礎に、グループ一丸となって、全社員が確かな進化を遂げるチャレンジングな一年としてまいります。

## 不確実な時代に備えたグループ成長戦略

当社グループは、2023年4月にスタートした「長期ビジョン」(10年後のなりたい姿)の実現に向け、その前半5か年を計画期間とする「第2次中期経営計画」を策定し、着実に実行してまいりました。スタートから2年が経過した現在、連結当期純利益、連結修正OHR、連結自己資本比率は2027年度の目標水準を上回って推移しています。**【P18ご参照】**こうした進捗の一方で、DXや脱炭素経営の急速な進展、地政学リスクの高まり、物価上昇、人口減少・人材不足といった構造的課題により、外部環境の不確実性はかつてないほど高まっています。私たちは、いかなる環境変化にも備えられるよう体制そのものを見直し、変革を実施してきました。

その出発点となったのが、2021年10月の持株会社体制への移行です。これを契機に、事業領域の拡大に本格的に取り組み始めました。ベンチャー支援の「NOBUNAGA キャピタルビレッジ」、地域企業のDXを支援する「十六電算デジタルサービス」、まちづくりを担う「カンダまちおこ

し」、経営承継支援の「NOBUNAGAサクセッション」と、4つのグループ会社を短期間で立ち上げました。これらは単なる子会社ではなく、地域の構造課題に本気で向き合い、持続可能な地域づくりを支える専門機能として、当社グループの価値創出の中核を担っています。**【P29～32ご参照】**

また、これらの新会社を通じて得られた知見・ネットワークなどを、本業である金融サービスに還元することで、コアビジネスのさらなる充実につなげています。これこそが、地域とともに成長していく「グループ総合力」の真価を發揮する姿であり、当社ならではの経営基盤です。

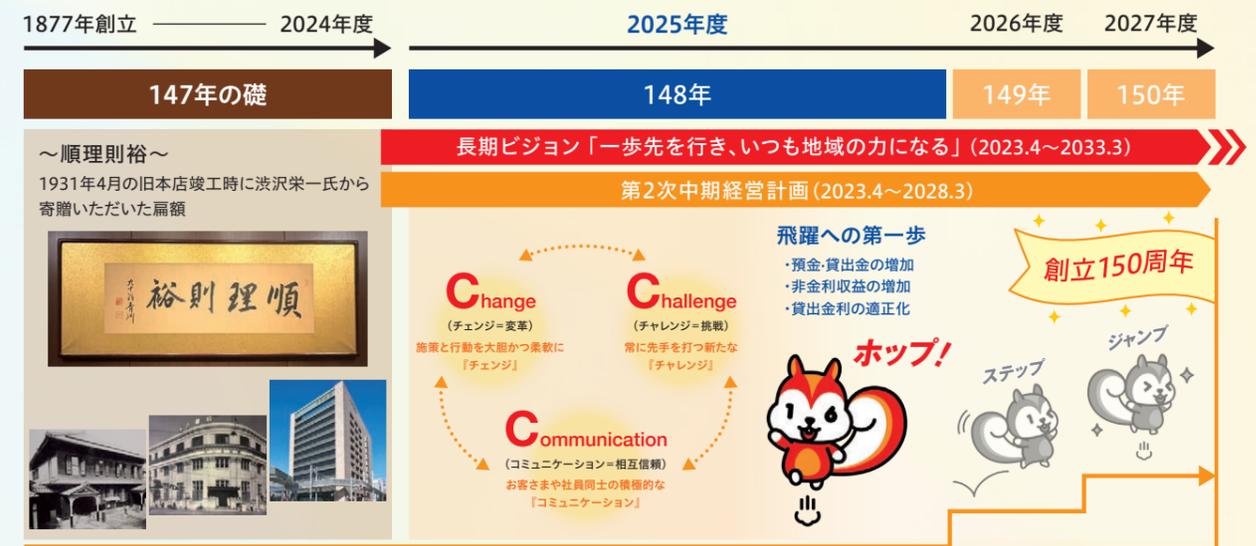
さらに、高度で専門的なニーズに迅速かつ的確に応えるため、「異業種との連携」にも注力しています。ソフトバンクやりそなホールディングスなど、各分野のトップランナーとの協業を通じて、金融の枠を超えた価値を地域に提供し、本業とも連動した先進的なサービスの創出を進めています。

1931年、本店移転時に渋沢栄一翁より贈られた扁額「順理則裕」には、「道理に順(したが)って生きるとは、すなわち繁栄につながる」との精神が込められています。この教えは今も当社の経営の根幹を支えています。こうした歴史と理念があるからこそ、私たちは変革の道を選びました。長年積み上げてきた信頼と実績を土台に、2021年10月の持株会社体制への移行を、ビジネスモデル転換の「起爆剤」として位置づけ、大きな一歩を踏み出しました。

そして現在、2027年度の銀行創立150周年に向けて、「ホップ・ステップ・ジャンプ!」という3年間の成長ストーリーを描いています。2025年度は力強い第一歩を踏み出す「ホップ」の年。147年の歴史を力に、私たちはすでにこの

最初の飛躍を未来に向けて踏み出しました。

また2025年度は、不確実性が一層高まるなかで、地域金融機関としての真価が問われる年でもあります。私たちは2024年度から継続している「3つのC」(Change・Challenge・Communication)に引き続き取り組み、変化に柔軟に対応し、挑戦を恐れず、対話を通じて信頼と共感を育んできました。その先に生まれる“Chance(機会)”を確実に捉え、「一歩先を行き、いつも地域の力になる」存在へ。ナンバーバンクとしての誇りを胸に、私たちはこれからも未来へ向けて変化し続けるグループでありたいと考えています。



## 人とのつながりを大切に——異業種連携の原点

私が異業種との連携を進めるうえで最も大切にしているのは、「人と人とのつながり」です。ビジネス戦略や業務拡大といった表面的な動きの背後には、誠実な対話の積み重ねと、時間をかけて築かれた信頼関係があります。そこにこそ、当社の異業種連携の本質があります。

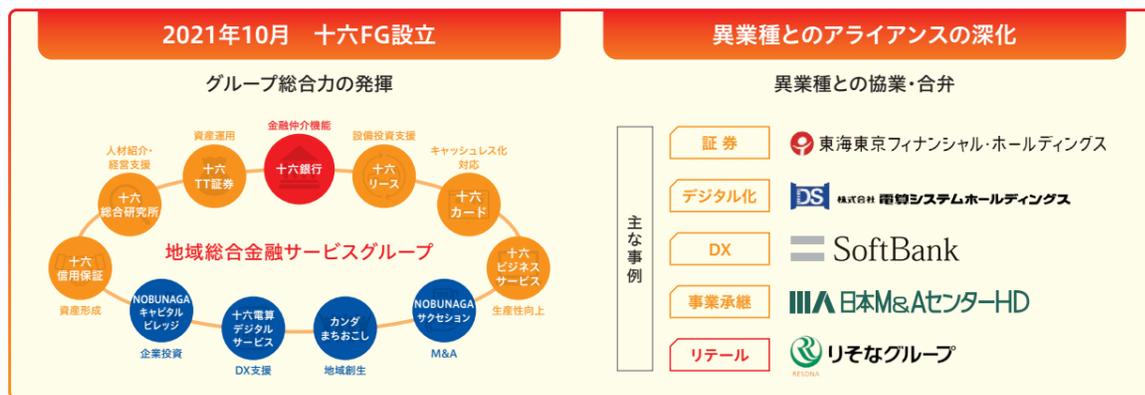
たとえば、ソフトバンクの宮川潤一社長との関係は、同氏が名古屋でインターネット事業を立ち上げた頃に始まり、20年以上に亘る誠実な交流を重ねてきました。この信頼が、現在の社内DX推進における技術連携や人材交流に結びつき、業務の効率化や社内コミュニケーションの活性化といった現場での成果に直結しています。**【P35～36ご参照】**

また、日本M&Aセンターホールディングスの三宅卓社

長とは、地域企業の経営承継という共通課題に取り組むなかで、本音で語り合える関係を築いてきました。そのなかで生まれた「本気で地域に向き合う」という想いの共有が、2023年7月の合併会社「NOBUNAGAサクセッション」の設立につながり、現在、地域の課題解決に向けた実践の場として機能し始めています。**【P32ご参照】**

こうした長年のつながりがある一方で、りそなグループとの提携は、ここ数年の対話を通じて築かれてきた新たな関係です。南昌宏社長とは幾度も対話を重ね、信頼関係を築いてきました。りそなグループが掲げる「リテールNo.1」という旗印、そして南社長が語る「フロントランナーとして地域に貢献していく」という姿勢には、当社が掲げる長期ビジョン「一歩先を行き、いつも地域の力になる」と

## いかなる環境変化にも備えられるよう変革を実施



## 伝統を礎に、新時代への大きな飛躍 ～ホップ・ステップ・ジャンプ!～

これら一連の取組みは、常に「一歩先を行く」地域総合金融サービスグループとしての姿勢を体現しており、取組みの積み重ねこそが現在の成長を支える原動力となっています。

そして、それを可能にしてきたのは、私たちが地域とと

もに歩んできた確かな歴史と、その中で培ってきた信頼です。中核の十六銀行は、岐阜県誕生の3年後の1877年に「第十六国立銀行」として岐阜市で創業しました。全国16番目のナンバーバンクとして地域密着の金融を貫き、日本最古の歴史を誇ります。

深く通じるものがありました。こうした価値観の共有から始まった協業は、エリアを超えた信頼に基づくパートナー関係へと発展しています。

昨年11月には、協業の第1弾として「十六銀行ファンドラップ」の取扱いを開始し、資産形成支援の分野で着実な成果を上げました。続く今年4月には、第2弾として新たな

バンキングアプリ「じゅうろくアプリ」をリリースし、地域で「一歩先を行く」という私たちの想いを、日常の金融体験を通じて発信しています。【P33～34ご参照】

私たちが大切にしてきた「人とのつながり」は、今こうして新たな価値を生み出す具体的なかたちとして結実しつつあります。



## 「じゅうろくアプリ」——金利のある時代における預金基盤の柱

「じゅうろくアプリ」は、スマートフォン一つでストレスなく銀行サービスをご利用いただける、新しい時代の金融接点です。単なる利便性の提供にとどまらず、お客さまと継続的につながることで、預金の安定的な確保につながる「粘着性のある預金」の形成を目指す、戦略的な取組みです。

金利のある時代において、いかにお客さまとの接点を持ち続けるかが、地域金融機関にとってこれまで以上に重要となっています。当社ではこのアプリを中核施策と位置づけ、全社を挙げて推進しています。プロモーションから導入支援まで、営業店と本部が一体となって動いているのは、その成果が預金基盤の強化に直結すると確信しているからにほかなりません。

逆説的な言い方かもしれませんが、私たちがアプリを導入したのは、地域のお客さまとの関係を「変えない」ためでもあります。もしデジタルの時代を迎えていなければ、親から子へ、子から孫へと、地域に暮らすお客さまが自然に十六銀行を利用し続けてくださったことでしょう。当社はまもなく創立150年を迎えますが、「お母さんやおじいさん

が使っていた銀行」として、今も選ばれてはいたはずで

しかし今では、ネットバンクや商業施設内の住宅ローン窓口など、多業態のサービスが地方にも浸透し、若い世代が最初からネットバンクを選ぶケースも増えています。そうしたなかで、地域との関係が希薄になると懸念しています。だからこそ、アプリは、これまで築いてきた関係を「維持・継続」するためのものと捉えています。

十六銀行は150店舗超のリアル店舗網を維持していますが、それだけでは今のお客さまに十分な価値を提供しき



れない時代になりました。スマートフォンが幅広い世代に浸透した今、リアルに加え、日常に寄り添うデジタル接点をもつことが、これからの地域金融機関に求められる姿だと考えています。もちろん社内的には、トランザクション処理

を効率化し、コンサルティング営業の質と量を高める効果も期待していますが、本質は、デジタルの力で「リアルだけでは支えきれない」お客さまとの関係を補完することにあると考えています。

## 「ポケットにいつも銀行を。」——地域に広がる「じゅうろくアプリ」のある暮らし

こうした想いを原動力に、私たちはいま、「じゅうろくアプリ」を広めるプロモーション活動に全力で取り組んでいます。

テレビCM、Web・交通広告などの各種メディアを活用したプロモーションに加え、全営業店でのアプリ専用ブースの設置や地域イベントへの参加を通じ、社員一人ひとりが広報活動を担っています。5年間で100万ユーザーの目標に対し、リリースから約2か月半で既に20万ユーザーにご利用いただき、個人預金の取込みにもつながる順調なスタートを切っています。

これまでも当社グループは、地域金融機関として地域の活性化やにぎわい創出に積極的に関わってきました。たとえば岐阜市中心部で開催される「道三まつり」や、岐阜県

最大級のスポーツイベント「高橋尚子杯 ぎふ清流ハーフマラソン」には毎年参加し、地域に根ざしたリアルな交流を大切に育んできました。

今年4月の「ぎふ清流ハーフマラソン」では、私をはじめ109名の社員がランナーとして出場し、1,000名を超える社員とその家族が沿道応援やボランティアとして参加しました。アプリオリジナルキャラクター「じゅうろくアプリ」のメッセージ入りTシャツを着用することで、地域イベントの熱気のなかでアプリの存在感が一気に高まりました。これからも「ポケットにいつも銀行を。」を合言葉に、「じゅうろくアプリ」のある暮らしを、もっと多くの方に届けてまいります。



## 企業価値向上に向けた取組み

金利のある世界が定着するなか、企業には短期的な利益ではなく、中長期的な視点で企業価値を高める力が求められています。当社グループでは、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」という理念のもと、ROEの改善、政策投資株式の縮減、資本配分の最適化などを進め、収益性・健全性・成長性のバランスを重視した経営改革に取り組んでいます。

### ①コアビジネスの深化

地域金融機関としての本源的な価値があらためて問わ

れています。資金提供にとどまらず、財務・非財務を含む経営課題に寄り添う姿勢が、地域企業の持続的成長を支えるうえでより重要になってきました。当社グループでは、企業の資金調達環境が変化する金利上昇局面において、資金ニーズへの対応に加え、経営全体を見据えた丁寧な対話と提案を重ねています。

地域企業の声にしっかり耳を傾け、日々のやりとりのなかから課題や気づきを捉え、グループ一体で対応力を高めていく。そうした地道な積み重ねを通じて、コアビジネスの深化をこれからも追求してまいります。

## ②資本効率と財務健全性の両立

企業価値の持続的な向上には、資本効率の改善と財務健全性の維持が不可欠です。当社グループでは、連結ROEの向上をはじめ、政策投資株式の着実な縮減、資本配分の最適化に取り組んでいます。2024年度にはROEが5%に迫る水準へと改善し、自己資本比率も連結で11%超を維持するなど、着実に成果が現れています。また、2025年3月末時点で政策投資株式の保有割合を20%未満に引き下げ、2028年3月末には15%未満とする目標に向けて、引き続き丁寧な対話を重ねながら取り組んでいきます。



株主還元についても、6期連続の増配と4期連続の自己株式取得を実施し、持続的かつ安定的な還元姿勢を示しています。[【P20ご参照】](#)

こうした資本戦略を通じて、地域社会からの信頼に応え、企業価値の持続的向上を目指してまいります。

## ③脱炭素経営で環境大臣賞、2年連続受賞

当社グループは、地域の持続可能な発展に向けて、脱炭素を中核とした経営支援に取り組んでいます。2024年度には、十六リースが地銀系リース会社として全国で初めて、「21世紀金融行動原則」に基づく「環境大臣賞(最優良取組事例)」を受賞しました。前年に十六銀行が同賞を受けており、グループとして2年連続の受賞となります。また、十六銀行では環境省が主催する第6回「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の間接金融部門において銅賞も受賞しており、専門部署と営業店が連携した脱炭素支援の取組みが外部から高く評価されました。[【P56ご参照】](#)

脱炭素支援は、地域企業に寄り添う経営支援であり、当社グループの企業価値を支える重要な柱です。今後もこの視点を大切に、地域と信頼を築きながら持続可能な未来に貢献してまいります。

## ②「アニマルスピリッツ」で挑む、自分らしいリーダーシップ

制度や仕組みだけでなく、変化に立ち向かう「人の力」に重きを置いた組織づくりを進めています。その一環として、自ら手を挙げたミドルマネージャーを対象に、当社グ



ループのエグゼクティブ・アドバイザーであり世界的経営学者でもある一條和生IMD教授を講師に迎え、研修「リート・ワークショップ」を実施しました。そこでは、「自分らしさを貫く生き方」を起点に、「共感力」をもって人と向き合い、「前に立つリーダー」としてチームを支え、そして「先頭に立つ勇気」をもって困難に挑む姿勢が語られました。これは役職や肩書きにとらわれず、自ら動き、周囲を動かす新しいリーダー像を示すものです。[【P79～82ご参照】](#)

私自身、「一人ひとりのアニマルスピリッツこそがリーダーシップの源泉である」と考えています。当社グループでは、銀行という枠を超えて、グループ全体で挑戦する人材を後押しし、多様な人材が自分らしいリーダーシップを発揮できる風土づくりを進めています。これからも「一歩先を行き、いつも地域の力になる」という長期ビジョンのもと、変革をリードする人と組織を育ててまいります。

## Challenge with the Region —— 持続可能なまちの実現に向けて

創立150周年という節目を見据え、当社グループでは新たな本社拠点「16FGオフィス&パーク」の建設プロジェクトを本格的に始動しました。「地域のみなさまが気軽に集い利用できる施設」と「当社およびグループ各社の本部が入居するオフィス」の複合ビルとして、2027年度の完成を目指しています。[【P104ご参照】](#)

吹き抜けを活かした自然光あふれる共有空間、水景・植栽による潤いのある環境、カフェやベーカリー、ブックストアやギャラリーなど気軽に立ち寄れるにぎわい施設を通じて、新たな地域の交流を生み出します。また、ソフトバンクの知見を取り入れたスマートビルとして多様な働き方に対応する快適なオフィスを整備し、井水熱を活用した空調や免震構造により、環境配慮と災害対応も両立しています。

地域の新たなランドマークとなるこのプロジェクトは、岐阜市が掲げる「持続可能なまちの実現に向けた、活力の源となるにぎわいをつなぎ、にぎわいづくりを支える空間の形成」にも呼応し、次世代を担

う若者たちにとっても「地元で働くことが誇り」となるような拠点づくりを進めています。

このプロジェクトは、創立150周年という大きな節目の年に完成を予定しています。当社グループにとってこの新拠点は、150年の歩みを未来へとつなぐ象徴であり、次なるステージへの出発点です。これからも私たちは、「一歩先を行き、いつも地域の力になる」存在として、伝統を礎に進化を重ね、地域とともに持続的な成長を実現してまいります。

みなさまにおかれましては、今後とも一層のご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。



## 変革の時代を切り拓く、多様なリーダーたち

制度や戦略をどれほど整えても、それを動かすのは「人の力」に他なりません。当社グループでは、変化の激しい時代において、一人ひとりが自ら考え、動き、学び続ける組織風土の醸成に取り組んでいます。とりわけ、地域金融のリーディングカンパニーとして、多様な人材が活躍できる環境づくりや、次世代を担うリーダーの育成を進めることは、企業価値を高めるうえでも不可欠なテーマです。

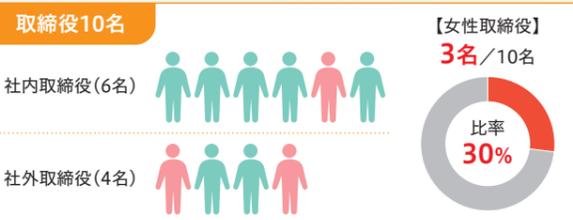
### ①女性登用がもたらす変化と未来

当社グループでは、2024年6月、東海地区の地銀として初めて、プロパーの女性を取締役執行役員に起用しました。さらに、今年6月にはグループ中核企業の十六銀行においても、プロパー女性を取締役常務執行役員に起用しました。現場で挑戦を重ねてきた女性社員の努力と成長が、経営の中枢で活かされるステージへとつながっていることを示すものです。[【P15～16ご参照】](#)

また、2025年6月には、当社の取締役に占める女性比

率が30%に到達しました。多様な視点が経営に加わることで、企業文化やガバナンスの進化が加速し、対話力や課題解決力の強化にもつながっています。[【P91ご参照】](#)

こうした変化をさらに確かなものにするため、私と頭取がサステナビリティをテーマに直接対話するミーティングを定期的に開催しています。昨年11・12月には、女性管理職限定で「女性が活躍できる会社とは？」をテーマに活発な議論を交わしました。こうした実践を通じて、多様性を尊重した経営の姿を地域社会に発信し、変革のモデルとなることを目指します。今後もすべての社員が個性を活かし挑戦できる環境を整え、地域とともに成長してまいります。



取締役会議長 × 監査等委員 座談会

# ～監査等委員の多様な視点で捉える、 実効性と透明性のあるガバナンス～



山下 明人  
取締役  
(監査等委員)

村瀬 幸雄  
代表取締役会長  
(取締役会議長)

石原 真二  
社外取締役  
(監査等委員)

柘植 里恵  
社外取締役  
(監査等委員)

## 取締役会の実効性対話の深化

―取締役会での議論の進め方やテーマの深まりについて

山下 2024年度は私にとって監査等委員としての初年度でした。取締役会では経営の根幹に関わるテーマについて社内外問わず率直で建設的な意見交換がなされ、非常に密度の高い議論が展開されていると感じました。なかでも

「16FGオフィス&パーク」に関する議論は、今後のグループの方向性に直結する重要なテーマであり、社外取締役の多様な視点加わることで、対話の質が一層高まったと実感しています。

石原 この1年で特に感じたのは、議論すべきテーマが明確に設定され、議長の議事運営が非常に的確だったことです。議論の焦点が整理されていて、私のように金融の専門ではない立場からでも、内容をしっかり把握したうえで意見を述べやすい環境が整ってきたと受け止めています。

山下 当社では全取締役が「取締役会の実効性評価に関するアンケート」に基づき自己評価を実施し、取締役会の諮問機関である経営諮問会議に諮問したうえで、取締役会にて審議しています。2024年度の自己評価結果は、「適切なテーマ設定がなされている」、「議論の内容が明快である」といった項目で高い評価を得ており、取締役会の質が年々着実に向上していることが確認されました。

柘植 私も取締役会の実効性評価の結果には共感しています。「率直に意見を交わせる雰囲気」や「建設的な対話の深化」といった点は、まさに私自身が出席するなかで感じていることです。単なる報告の場にとどまらず、戦略の本質に踏み込むような議論が自然と行われるようになってきており、そうした姿勢が少しずつ取締役会に根づいてきているのを実感しています。

石原 発言が自然に促される環境が整ってきたのは、大きな変化だと感じています。一方で、より議論に集中しやすくするためにも、資料構成にはもう工夫があると、さらによい場になるのではないかと期待しています。

村瀬 みなさんのお話を伺いながら、改めて、取締役会の活性化が一層深まっていると実感しています。当社の取締役会は、形式的な審議にとどまらず、本質に踏み込んだ対話を重ねることで、着実に前進してきたと感じています。議論すべきテーマが明確になり、社外取締役の多様な視点自然に引き出される環境が整ってきたことは、私たちが目指すガバナンスの姿に確実に近づいている証と言えるでしょう。取締役会の実効性評価で、議論の深さや率直な意見交換について高く評価された点は、大きな励みになりました。一方で、資料の構成や事前共有の在り方についてのご意見も、今後の議論をより深めていくうえで大切な視点だと捉えています。引き続き社外取締役のみなさんと連携し、多様性と透明性を兼ね備えた、実効性の高い取締役会を築いていくことが、意思決定の質をさらに高める土台になると考えています。

柘植 議論の在り方そのものも、少しずつ変わってきたと感じます。発言が一方通行で終わるのではなく、互いの意見に耳を傾けながら対話を重ねていく、そんな空気が自然に育ってきましたね。そのような質の変化が、企業価値を持続的に高めていく力になっているのではないかと思います。サステナビリティや人的資本といった中長期的なテーマも、構えることなくごく自然に議論されるようになってきました。

山下 私のような社内出身の取締役が、現場の実情や肌感を届けることで、社外のみなさんの視点と交差し、議論に厚みが増しているのを強く感じます。

石原 そうですね。社内外の多様な視点が変わることで、新たな気づき生まれ、それが実行段階での改善や改革につながっています。取締役会が単なる監督機能にとどまらず、経営とともに未来を構想し、つくり上げていく場へと進化しているのを、私自身、強く感じています。

村瀬 みなさんのお話をお聞きするなかで、取締役会の一層の機能向上など期待は大きいと感じました。私たちはこれからも対話を大切にしながら、よりよい取締役会運営を追求していきたいと思っています。

## ―現状を踏まえ、よりガバナンスを強化するための課題について

石原 これまでの議論でも触れられましたが、全体として改善が進む一方で、今後さらに議論の質を高めるためには、限られた時間のなかで何に焦点を当てるか、その絞り込みがより重要になると感じています。

柘植 おっしゃる通りです。特に資料の設計やテーマ設定において、全体像と重点ポイントがひと目で把握できるよう整理されていると、議論がより本質的な方向へ進みやすくなると考えています。情報量とわかりやすさのバランスを工夫すること、形式的な報告に終始せず、対話の余地を柔軟にもたせることも重要です。

村瀬 お二人のご意見にあるように、すでに取締役会の質は着実に高まっていますが、より実効性を高めていくためには、限られた時間のなかでどこに重点を置き、どのように議論を組み立てていくかが、これからさらに問われることになるでしょう。その進め方やメリハリのつけ方を意識しながら、今後も改善を積み重ねていきたいと考えています。



## 監査等委員会設置会社としての 監査・監督機能の強化

### —監査等委員会の活動状況(ガバナンスへの貢献 内容など)について

**山下** 監査等委員会設置会社へ移行した目的の一つに、監査・監督機能の強化および業務、執行のスピード向上という、明確な目的がありました。私たち監査等委員も、その趣旨を十分に理解したうえで、グループの持続的成長や中長期的な企業価値の向上に貢献できるよう、日々の活動に取り組んでいます。この点について、石原取締役はどのように感じていらっしゃいますか。

**石原** 私も同じ認識をもっています。監査等委員会には、経営の牽制役であると同時に、建設的な対話のパートナーとしての役割も求められています。当社では、社内外の委員が多様な視点をもち寄り、現場の実情を踏まえながら、経営陣と率直に意見を交わす姿勢が根づいてきました。そうした対話の積み重ねが、リスク対応やグループ経営に関する議論の深まりにつながっていると感じます。制度の枠を超えて、実効性のある監査・監督が機能している好例ではないでしょうか。

**柘植** まさに、見た目の整備だけでなく、実際に機能することが求められているのが監査等委員会だと感じています。私自身も、リスクの特定や内部統制の運用状況を確認する際、単に整備状況を見るのではなく、それが現場で実際に機能しているのかという点に注目するようにしています。限られた経営資源のなかで、どこに注力すべきかを見極め、より精度の高い監査につなげていくことが大切だと思います。まさに、そうした積み重ねこそが、ガバナンスの実質を支える土台になると考えています。

**村瀬** みなさんのご意見を踏まえ、監査等委員会の果たす役割が、当社にとって一層重要性を増していると改めて認識しています。制度として執行と監督を分離しているこ

とに加え、現場の情報や課題が委員のみなさんを通じて的確に経営に反映されている点は、当社のガバナンスにおける大きな強みといえます。形式にとどまらず、実効性をいかに高めていくかがこれからの鍵です。監査等委員会の機能をさらに磨き上げ、実質を伴った監督体制を築いていきたいと考えています。

### —報酬等諮問委員会の活動状況について

**石原** 2024年度は、譲渡制限付株式報酬にESG要素を組み込む制度設計を進めたことが、報酬等諮問委員会の大きな取組みの一つでした。報酬制度は、取締役の意識や行動にも影響を与える重要な仕組みであり、実効性のある設計を目指して議論しました。2025年度以降は、譲渡制限付株式報酬の一部をサステナビリティKPIと連動させる仕組みとすることで、制度が経営の方向性を明確に示し、社内外の理解と納得が得られるよう工夫しています。

**村瀬** 報酬制度にESGの視点を取り入れること自体が、まさにグローバルなガバナンストレンドに沿った取組みです。当社としても、制度を通じて経営理念や持続可能な成長への姿勢を明確に示すことができると感じています。報酬は処遇にとどまらず、取締役の意思決定にも大きく関わる要素です。

**石原** 報酬制度は経営と監督の接点でもあります。社外取締役や監査等委員には独立性を重視し、対象から外一方で、執行側には成果に応じた設計とすることで、バランスの取れた制度を目指しました。

**村瀬** 今後は、制度が実際にどう機能し、行動につながっているかを丁寧に見ていくことが重要です。報酬制度を企業価値向上につながる仕組みとして、これからも磨いていきたいと考えています。



## この先の期待に対するメッセージ

### —当社グループにおけるガバナンスの今後の進化 に向けて

**石原** 当社グループにとって、ガバナンスは単なる制度ではなく、「文化」として根づかせていくことが重要だと考えています。規程や体制の整備はもちろん大切ですが、最終的にはそれを運用する「人」の姿勢や行動が組織の質を決めます。

**柘植** おっしゃるとおりですね。制度の整備はあくまで出発点であり、むしろその後の運用にこそ本質があります。

**石原** 多様性の推進も含めて、一人ひとりがどう考え、どう動くかにかかっているという点は、ますます重要になってきていると感じます。私自身、取締役会や監査等委員会での議論が社内の風土形成にも波及していることを意識しながら、今後も独立した視点で問いを投げかけていきたいと思っています。

**柘植** 近年は「守り」だけでなく「攻めのガバナンス」も求められていますし、私自身、社外取締役・監査等委員として、経営の意思決定に建設的に関与していく意識を強めています。当社が地域の課題に向き合いながら、SDGsやGXといった文脈のなかで企業価値を高めようとしている姿勢には、大きな可能性を感じています。色々なチャレンジが地域貢献にもつながるといった実感があり、そうした意識を現場の社員にも少しずつ広げていけたらと思っています。

**山下** はい、私もその考えに深く共感します。ガバナンスの進化には、人的資本の育成と経営理念の浸透が不可欠だと思います。当社は2027年度に創立150周年を迎えます。その節目に向け、社員一人ひとりが自律的に動き、組織としての結束をさらに高めていくことが、次の成長ステージに向けた鍵になると感じています。

最近では、現場でも経営の背景や意思決定のプロセスに関心をもつ声が徐々に聞かれるようになり、意識の変

化が芽生え始めていると感じています。今後は、現場での実践を通じた学びや、身近なロールモデルの存在などを通じて、次世代のガバナンス人材の育成にもつなげていきたいと考えています。

**柘植** まさにその「次世代への継承」こそが、これからのガバナンスにおける大きなテーマだと思います。私たちが培ってきた経験や気づきを、いかに社内に還元していくか。若手や中堅社員がガバナンスをリアルに体感できる機会をどう設けていくかが問われていると感じます。

**石原** それこそが文化の定着につながっていくのではないのでしょうか。ガバナンスを制度として整えるのではなく、社員一人ひとりの意識のなかに息づく文化として根づかせることが、これからの組織に求められていると思います。

**村瀬** みなさんのご意見に、これからのガバナンスの方向性が凝縮されていると感じました。私は、ガバナンスの根底には「信頼」と「透明性」があると考えています。その信頼は、制度が真摯に機能し、それを支える企業価値向上の礎が社内に根づくことで生まれます。

**石原** おっしゃる通りで、制度を活かすためには、日常の意識や行動にまで落とし込まれていくことが重要だと感じています。

**村瀬** 当社では、制度の整備だけでなく、対話や実践を重ねることで、健全経営の基盤として根づかせていく努力を続けてきました。企業文化は、各社が目指す風土や価値観によって異なるものであり、当社らしさをどう体現していくかが問われています。今後、多様性の進展により、組織の構成や価値観も変化していくでしょう。だからこそ、どのような環境下でもガバナンスが一貫して機能するよう、当社らしいスタイルを定着させることが重要です。

ガバナンスは一過性のものでなく、継続的に維持・進化させていくべきものであり、議長としての責任を果たしながら、みなさんからのご意見を今後の取組みに活かしてまいります。





社内

取締役インタビュー

取締役  
塩崎 智子



# 女性活躍推進

「女性活躍」という共通  
社内・社外取締役それぞれの視座から

のテーマをもとに、  
語る——リーダーシップと多様性



社外

取締役インタビュー

取締役  
伊藤 聡子



## 地方で女性が挑戦を続けられる社会へ—— 育成と活躍を広げるために必要な変革とは？

地方で女性が挑戦を続けていくには、日々の現場で「挑戦してよかった」と実感できる機会の積み重ねが大切だと感じています。私自身、女性として初めて任される役割を経験することも多く、そのたびに周囲の期待を意識しながら引き受けてきました。将来が想像できず不安を抱えた時期もありましたが、支えてくれる上司や同僚の存在が大きき力になりました。

地方では依然として「都市部の方が成長の場が多い」と考えられる傾向があります。当社グループの十六総合研究所が今年4月に実施した調査でも、都市部でキャリアを積みみたいと考える若年層が一定数存在しています。特に女性は、仕事の機会に加え、家庭や育児との両立に対する不安が将来設計に影響を与えているのが実態です。

だからこそ、私たち地域金融グループが果たすべき役割は、「地方でも専門性を磨き、挑戦を続けられるキャリアがある」という実績を積み重ねていくことだと考えています。実際に前例が生まれ、挑戦の姿が身近に見えることが、次世代の背中を押す大きな力になります。私自身も、挑戦する姿を見せることで誰かの背中を押せたらという思いをもち、目の前の役割に誠実に向き合ってきた結果、少しずつ道が開けてきた実感があります。

## 女性リーダーの挑戦を支えるために—— 当社が築くべき組織の仕組みと課題とは？

働き続けられる制度や環境は整ってきました。育児短時間勤務の柔軟化や企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」の運営、男性社員の育児休業取得率95.4%など、両立支援の実績も着実に積み上がっています。最近では、育児に限らず介護に関する悩みを抱える女性社員も増えており、ライフステージに応じた制度づくりは今後さらに重要です。

そのうえで、意欲ある女性が男性と同様にキャリアアップできる「チャンス」をしっかりとつくることも重要です。現在、次世代リーダー研修や女性管理職向けの専門研修、職

務ローテーションなどを通じて挑戦機会を積極的に提供しており、2024年度末時点で女性管理職比率は11.2%となりました。2030年度の20%達成に向けた取組みを継続していますが、その先を見据えるには、女性が着実にステップアップできる道筋を組織として明確に描き、進化させていく必要があります。

制度や機会が整っていても、挑戦をためらう場面は少なくありません。私も管理職の打診を受けた際、不安を抱いたことを覚えています。「リーダーはこうあるべき」という固定観念があったのかもしれませんが。リーダー像は一つではなく、前に立って牽引する人もいれば、周囲を支えながらチーム全体を活かしていく人もいます。多様なリーダー像を認め合い、安心して挑戦できる風土を育てていくことが、これからの組織にとって欠かせないと感じています。

## 次世代が一步踏み出すために—— 若手女性へのメッセージをお願いします

「自分にできるだろうか」と迷うのは自然な感情です。私も若い頃は、目の前の仕事に精一杯で、将来のキャリアを描く余裕はありませんでした。ただ、今振り返って感じるのは、「やってみなければ見えない景色がある」ということです。

役割に就いたその時点で自信が備わるわけではなく、経験を積み、小さな成功を重ねながら、自分なりのリーダー像が少しずつ育っていきます。完璧でなくて構わない。誠実に考え続け、一步を踏み出す姿勢こそが、次の誰かの挑戦を生み出します。

私もこれまで、先に道を拓いてくれた方々に背中を押されてきました。今度は私がみなさんの挑戦を支える存在でありたいと思っています。地方でも、女性が自らの可能性を伸ばし、挑戦を積み重ねていける環境をつくることは、地域金融機関で働く私たちの重要な使命のひとつです。これからも制度整備と現場の声の両輪を大切にしながら、挑戦の連鎖が自然に続いていく組織を育てていきたいと考えています。

そして、ぜひみなさん一人ひとりがその新たな挑戦の担い手となり、未来の地域をリードしていただきたい。

## 地方で女性が挑戦を続けられる社会へ—— 育成と活躍を広げるために必要な変革とは？

地方から女性が離れてしまう背景には、生きにくさを感じやすいという現実があります。「女性はこうあるべき」、「家事・育児は女性の役割」、「上に立つのは男性、女性は支える存在」といった固定観念を、地域社会全体で見直し、取り除いていく取組みが求められます。学校教育はもちろん、職場においても世代や性別を問わず意識を変えていく研修が必要ではないでしょうか。可能であれば、社員のご家族も巻き込んだ働きかけも大切です。たとえ職場で女性を評価し、活躍の場を整えても、家庭で夫婦が家事・育児を分担しなければ、女性に負担が集中し、仕事をあきらめざるを得ないからです。

地域の労働力不足が深刻化するなか、男性だけで企業や地域経済を支えることはもはや困難です。女性の感性や共感性、コミュニケーション能力は、企業の商品・サービス開発で競争力となるだけでなく、組織でもチームワークを生み出し、成長の原動力となります。そうした力を正しく理解し、女性が「自分は会社や社会に必要とされている」と実感できる環境を整えることが、地域と企業の持続的成長には不可欠だと感じています。

## 女性リーダーの挑戦を支えるために—— 当社が築くべき組織の仕組みと課題とは？

当社でも、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の視点から女性の活躍推進が進んでいますが、こうした取組みを真に組織の成長につなげるためには、エクイティ(公正性)を重視する意識が大切です。すべての人に同じ機会を与えるのではなく、一人ひとりの事情や状況に応じて配慮し、公平な環境を整えることが、当社のように多様な人材が力を発揮し合う組織づくりには欠かせないと感じています。例えば、出産・育児や介護などで一時的に職場を離れるとキャリアが遅れがちになり、復帰後も出社できなかつたり残業できなかつたり、家庭の事情で働き方に制約を受けることがあります。そうした状況を踏まえ、

力を発揮できる環境を整える必要があります。リモートワークや社内託児所の整備もその一例でしょう。

男女問わず、誰もがどんな状況でもキャリアを途切れさせず、スタートラインを同じにしたうえで、適切に評価・登用されることが望まれます。また、社員の意欲やスキルを引き出し挑戦を後押しするには、自由に意見が言え、否定されない職場風土が大切です。挑戦を評価し、失敗も学びとして共有できる、思いやりのある組織づくりを進めていくことも管理職の重要な役割だと考えます。

## 次世代が一步踏み出すために—— 若手女性へのメッセージをお願いします

みなさんがなぜ十六フィナンシャルグループで働きたいと思ったのでしょうか。おそらく、岐阜が好きで、岐阜の未来のために何か貢献したいという思いがあったのではないのでしょうか。その志に真剣に向き合えば、リーダーになることは決して負担ではなく、夢に近づく道だと感じられるはずです。責任ある立場に就くことで、自分が果たすべき役割がより明確になり、仕事のやりがいや生きがいも、これまでとは全く異なるものになるでしょう。

「リーダーは先頭に立って部下を引っ張る存在」と思うと「自分に務まるだろうか」と不安を感じるかもしれませんが、その感覚こそが今の時代に合ったリーダー像に近いのではないのでしょうか。明確な答えがない時代に必要なのは、対話を重ね、共感しながら組織を導いていく力です。これは、女性がもつ共感性や生活者としての視点に根ざすものであり、まさに時代が求めている力だと感じます。

あなたの中にある気づきや優しさ、直感は、これからの時代において不可欠な資質です。成功も失敗もすべてを学びに変えながら、しなやかでたくましい、新しい時代のリーダーを目指して歩んでいきましょう。あなたのその一歩が、組織を変え、そして社会を変えていきます。こうした取組みを通じて、多様な人材が安心して能力を発揮できる環境が整い、それが当社の持続的な成長へとつながっていくことを期待しています。

## 経営・財務ハイライト



十六銀行  
頭取 石黒 明秀  
(十六フィナンシャルグループ 取締役副社長)

### 2025年3月期の業績

当期のわが国経済は、マイナス金利の解除や物価上昇などデフレからの脱却を実現しつつ、緩やかな回復基調を維持しました。企業部門においては、価格転嫁の進展などにより収益が堅調に推移し、脱炭素化や自動化・DX化への設備投資が幅広い分野で進みました。鉱工業生産は弱含みの業種がみられたものの、インバウンド需要は好調を維持しました。金融環境においては、日本銀行による段階的な政策金利の引上げにより、日本は長らく続いた超低金利の状況から脱し、「金利のある世界」へ回帰しつつあります。

当社グループの主要な営業基盤である岐阜・愛知両県におきましても、大手自動車メーカーの一部車種の生産停止があったものの、設備投資は堅調に推移し、輸送用機械を中心に生産や輸出が増加しました。

さらに、インバウンド需要の増加により、飲食や観光などのサービス業が復調するなど、地域経済全体としては緩やかな回復が続きました。

こうした経済環境のなか、当社グループの連結コア業務粗利益は、資金利益およびその他業務利益が増加したことなどから、前期比35億円増加の768億円となりました。経費は、ベアの実施や戦略的なDX投資の実施などにより、6億円増加の447億円となり、連結コア業務純益は、29億円増加の321億円となりました。経常利益は、連結コア業務純益の増加などにより33億円増加の312億円、親会社株主に帰属する当期純利益は、15億円増加の208億円となり、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益ともに7期連続の増益となりました。

### ●十六フィナンシャルグループ(連結)

(単位：億円)

	2025年3月期実績	2026年3月期予想
連結コア業務粗利益	768 (+35)	825 (+57)
資金利益	544 (+16)	587 (+43)
役員取引等利益	175 (△10)	183 (+8)
その他業務利益(除く国債等債券損益)	49 (+31)	55 (+6)
経費	447 (+6)	480 (+33)
連結コア業務純益	321 (+29)	345 (+24)
経常利益	312 (+33)	315 (+3)
親会社株主に帰属する当期純利益	208 (+15)	215 (+7)

(カッコ内は前期比)

グループの中核企業である十六銀行につきましては、コア業務粗利益は、貸出金利息や預け金利息の増加などによる資金利益の増加と、外貨調達コストの改善などによるその他業務利益の増加などで、23億円増加の665億円となりました。経常利益は、与信関係費用が増加したものの、株式等関係損益が増加したことなどから、19億円増加の279億円、当期純利益は22億円増加の209億円となり、経常利益、当期純利益ともに8期連続の増益となりました。

### ●十六銀行(単体)

(単位：億円)

	2025年3月期実績	2026年3月期予想
コア業務粗利益	665 (+23)	-
コア業務純益	284 (+16)	315 (+31)
実質業務純益	128 (+3)	280 (+152)
与信関係費用	10 (+5)	25 (+15)
経常利益	279 (+19)	295 (+16)
当期純利益	209 (+22)	210 (+1)

(カッコ内は前期比)

### 2026年3月期の業績見通し

2026年3月期は、2025年3月に実施した利上げにより資金利益の増加を見込むことなどから、連結コア業務粗利益は前期比57億円増加の825億円を見込んでいます。経常利益は前期比3億円増加の315億円、親会社株主に帰属する当期純利益は前期比7億円増加の215億円と経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益ともに増益を見込んでいます。

### 第2次中期経営計画の振り返り

2023年4月よりスタートした第2次中期経営計画では、4つの基本戦略「トランスフォーメーション戦略」、「ヒューマンイノベーション戦略」、「マーケットインアプローチ戦略」、「地域プロデュース戦略」をグループの全社的な取組みとして推進しています。

2025年3月期は、計数目標としている「連結当期純利益」、「連結修正OHR」、「連結自己資本比率」が2027年度の目標水準に前倒しで到達し、「連結ROE」についても、目標の5%が目前に迫っています。

「連結ROE」を早期に5%以上確保することで、計数目標を前倒しで達成し、さらなる成長と企業価値の向上に向けて、目標の見直しを行ってまいります。

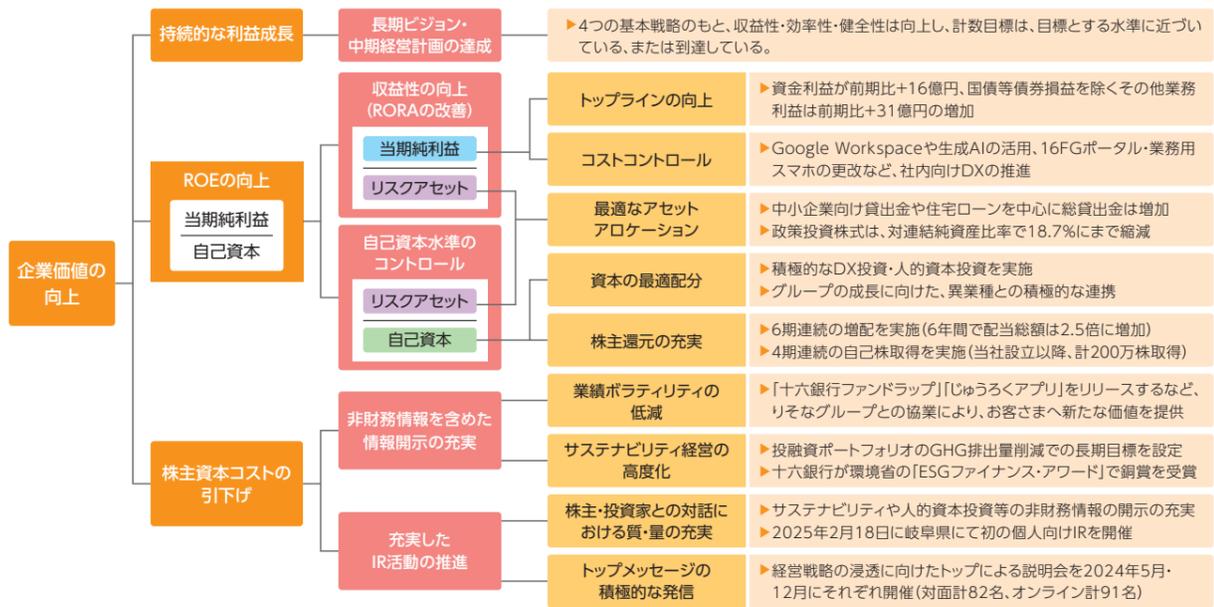
### 「第2次中期経営計画」期間

計数目標	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2028年3月期目標
連結当期純利益(億円)	171	186	193	208	200億円以上
連結ROE(%)	4.36	4.73	4.62	4.81	5%以上
連結修正OHR(%)	58.87	58.90	60.20	58.17	50%台
連結自己資本比率(%)	10.52	10.54	10.81	11.23	11%以上

# 企業価値の向上に向けた取組み

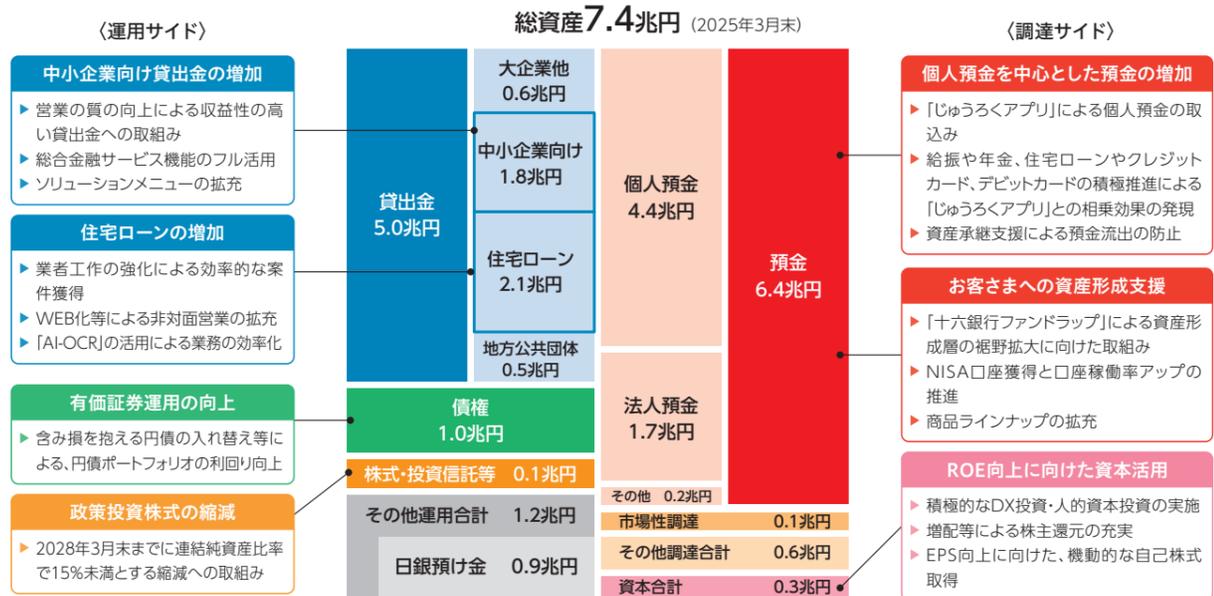
## 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

当社グループは、より一層の企業価値向上を目指し、ロジックツリーをもとに「持続的な利益成長」、「ROEの向上」、「株主資本コストの引下げ」につながる取組みを実践しています。



## 金利のある世界での最適な運営

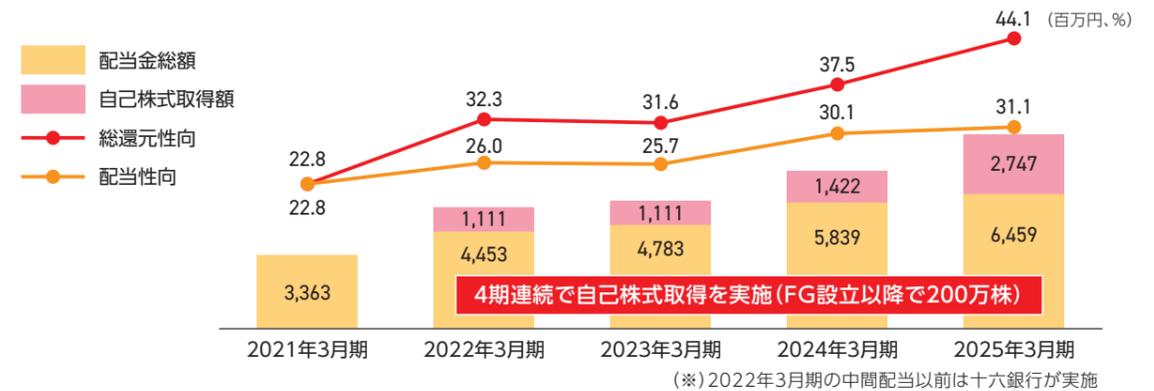
当社では、金利のある世界でグループ一層の成長を目指し、最も効果的なバランスシートの構築をはかっています。運用サイドにおいては、中小企業向け貸出金や住宅ローンの増加に向け、積極的な活動を展開しているほか、有価証券運用の向上や政策投資株式の縮減に向けた取組みを行っています。また、調達サイドでは、バンキングアプリ「じゅうろくアプリ」による個人預金の取込みなど、預金の増加や、お客さまへの資産形成支援の取組みを行うとともに、ROE向上に向けた資本の活用を行っています。



## 株主還元の実現

当社は、金融取引を巡るリスクが多様化するなかにあって財務体質の一層の向上に留意しつつ、安定的な配当を継続して実施することを基本方針とするともに、経営環境や利益水準などを総合的に勘案し、配当性向30%以上を目安として、還元内容を決定していくことを基本的な考え方としています。

2025年3月期はこの考え方にに基づき、1株あたり年間配当金は2024年3月期より20円多い180円としました。



	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
1株あたり配当金	90円	120円	130円	160円	180円
配当金総額	3,363百万円	4,453百万円	4,783百万円	5,839百万円	6,459百万円
配当性向	22.8%	26.0%	25.7%	30.1%	31.1%
自己株式取得額	—	1,111百万円	1,111百万円	1,422百万円	2,747百万円
総還元性向	22.8%	32.3%	31.6%	37.5%	44.1%

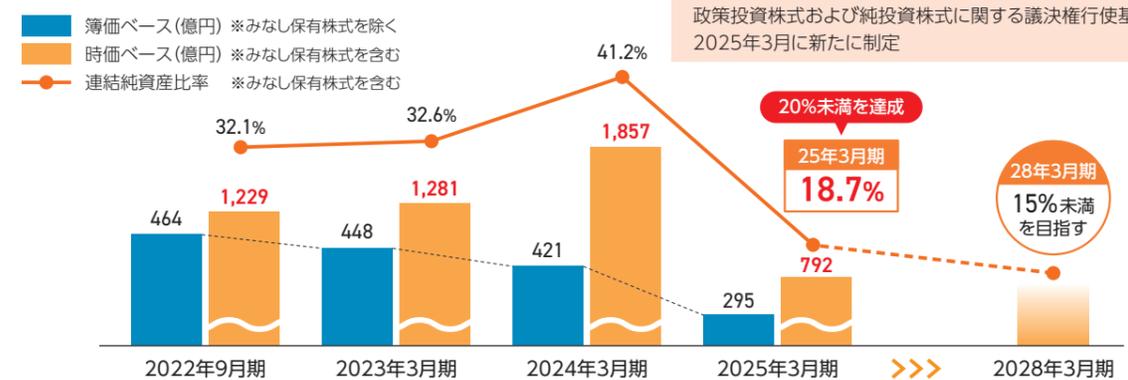
## 政策投資株式の縮減

当社は、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、十六銀行が保有する政策投資株式の縮減目標を、「簿価」ベースから「時価」ベースへと変更しました。変更後の縮減目標は、対連結純資産比率を「2025年3月末に20%未満」、第2次中期経営計画最終年度末の「2028年3月末までに15%未満とすることを旨とする」としています。

2025年3月期の時価ベースの政策投資株式は、792億円と縮減を進め、2025年3月末に20%未満とする目標を達成しました。

引き続き、2028年3月末までに15%未満とすることを旨とし、取引先企業との十分な対話を行いながら、政策投資株式の縮減を進め、ガバナンスの強化に取り組んでいきます。

### 政策投資株式(簿価ベース・時価ベース)の推移

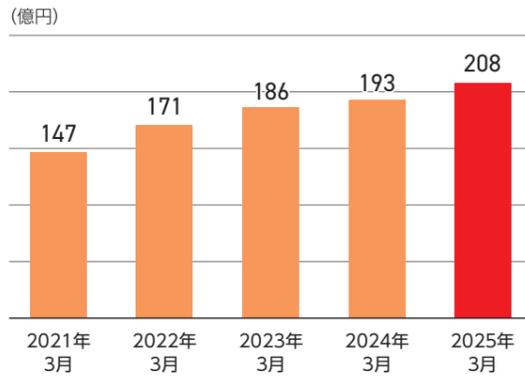


政策投資・純投資における当社グループの行動基準  
政策投資株式および純投資株式に関する議決権行使基準を2025年3月に新たに制定

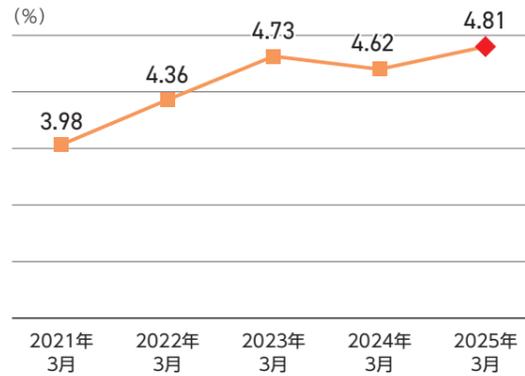
# 数字で見る十六フィナンシャルグループ

## 財務ハイライト

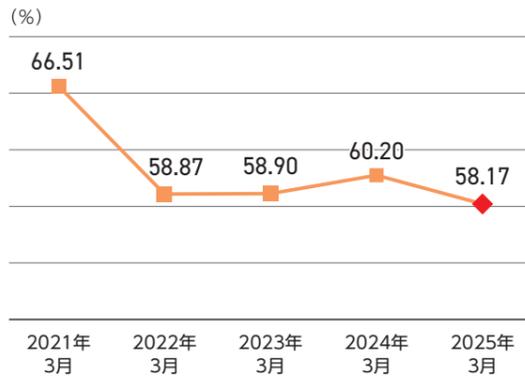
連結当期純利益 **208**億円



連結ROE **4.81**%



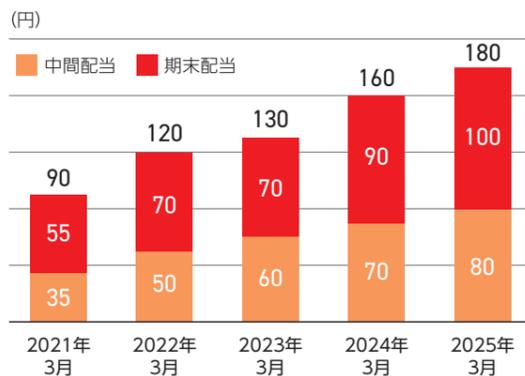
連結修正OHR **58.17**%



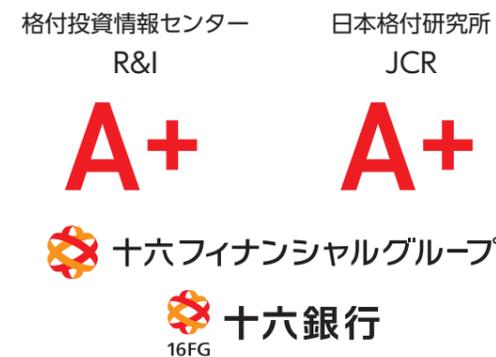
連結自己資本比率 **11.23**%



1株あたり配当金 **180**円



格付け



## 非財務ハイライト

サステナブルファイナンスの実行額



GHG排出量の削減率



金融リテラシー教育(じゅうろく MONEY COLLEGE)



スタートアップへの投資件数



女性管理職<sup>(※)</sup>の比率



じゅうろくアプリ 口座連携数



取締役会の構成



イニシアチブへの賛同



# じゅうろくのあゆみ

十六銀行は、1877年(明治10年)10月、第十六国立銀行として創業して以来、地域のみならず厚い信頼をいただき、着実に成長してきました。

2021年10月には、「地域総合金融サービス業」へとビジネスモデルを転換していくために十六フィナンシャルグループを設立し、持株会社体制へと移行。グループの総合力を発揮し、お客さまや地域の課題解決に取り組むことで、地域の持続的な成長に貢献しています。

**1896**  
3月 本店を中竹屋町に新築移転  
12月 株式会社十六銀行と改称



改組後の十六銀行本店(竹屋町時代)

**1897 10月**  
ふもと 富茂登(現在の岐阜市川原町)に十六銀行初の支店を開設



ふもと 富茂登(現在の岐阜市川原町)

**1900**

地元を支える銀行として創業

**1966**  
4月 基本方針・行動指針の制定  
**1972**  
9月 東京証券取引所第1部上場  
**1975**  
3月 十六リース株式会社の設立  
**1977**  
4月 新本店竣工  
7月 女性行員を役員に登用  
10月 創立100周年



本店(岐阜市)

**1970**

地域の発展につながる資金供給

**1980 4月**  
女子卓球部の創部  
**1982 8月**  
十六ダイヤモンドクレジット株式会社(現 株式会社十六カード)の設立  
**1984 4月**  
経営方針の制定  
**1985 8月**  
十六コンピュータサービス株式会社(現 十六電算デジタルサービス株式会社)の設立

**1980**

顧客基盤の拡大



名古屋ビル(名古屋市)

**1993 3月**  
上海駐在員事務所を設置  
**1994 3月**  
名古屋ビル竣工  
**1997 8月**  
十六地域振興財団の設立



旧本店(岐阜市)

**1931 4月**  
旧本店竣工

**1907 2月**  
女性行員を初めて採用

**1877 10月**  
第十六国立銀行創業

**2012**  
9月 岐阜銀行との合併  
**2013**  
6月 株式会社十六総合研究所の設立  
**2015**  
3月 バンコク駐在員事務所を設置  
3月 シンガポール駐在員事務所を設置  
**2017**  
10月 創立140周年  
**2018**  
3月 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社との包括的業務提携に合意  
3月 ハノイ駐在員事務所を設置  
**2019**  
6月 十六TT証券株式会社の営業開始

**2020**  
2月 十六銀行グループSDGs宣言の制定  
4月 十六銀行第15次中期経営計画スタート  
**2021**  
4月 NOBUNAGAキャピタルビレッジ株式会社の設立  
8月 株式会社電算システムホールディングスと合併事業の検討にかかる基本合意書を締結

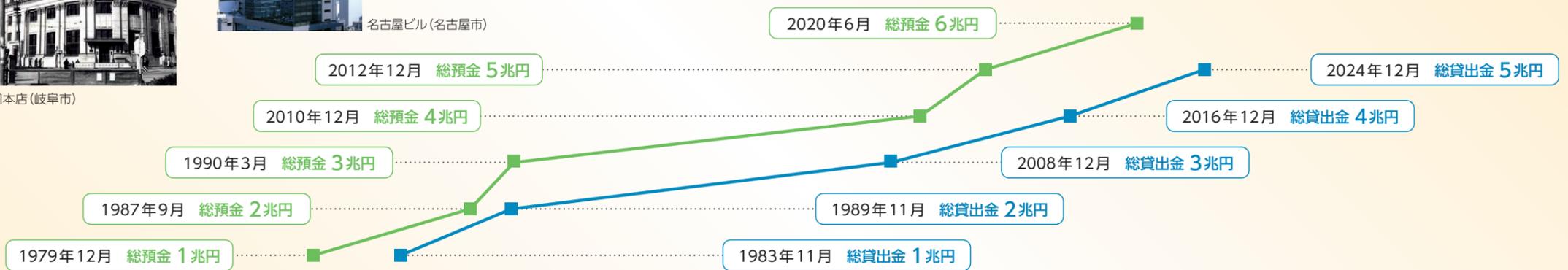
グループ総合力の発揮

株式会社十六フィナンシャルグループ設立

**2021**  
10月 株式会社十六フィナンシャルグループ設立  
10月 グループ経営理念の制定  
10月 第1次経営計画スタート  
10月 十六フィナンシャルグループSDGs宣言の制定

**2022**  
3月 十六電算デジタルサービス株式会社の事業開始  
4月 カンダまちおこし株式会社の設立  
4月 東京証券取引所プライム市場へ移行  
5月 ソフトバンク株式会社とDX推進の協業を開始  
5月 サステナビリティ方針の策定  
5月 サステナビリティKPIの設定  
**2023**  
4月 長期ビジョン「16Vision-10」の策定  
4月 第2次中期経営計画「一歩先を行き、いつも地域の力になる~1st stage~」スタート  
4月 新人事制度の導入  
4月 十六銀行に籍を置く全社員が十六フィナンシャルグループへ転籍

**2022**  
4月 シンボルマークを統一化  
4月 株式会社日本M&Aセンターホールディングスと合併事業の検討にかかる基本合意書を締結  
7月 NOBUNAGAサクセッション株式会社の設立  
**2024**  
2月 株式会社りそなホールディングスとの戦略的業務提携  
6月 プロパー女性社員を取締役に登用  
11月 「十六銀行ファンドラップ」をリリース  
**2025**  
4月 「じゅうろくアプリ」のサービス提供開始  
6月 プロパー女性社員を十六銀行の取締役に登用



明治

大正

昭和

平成

令和

# 価値創造の源泉

## 強み1 グループ総合力

知的資本

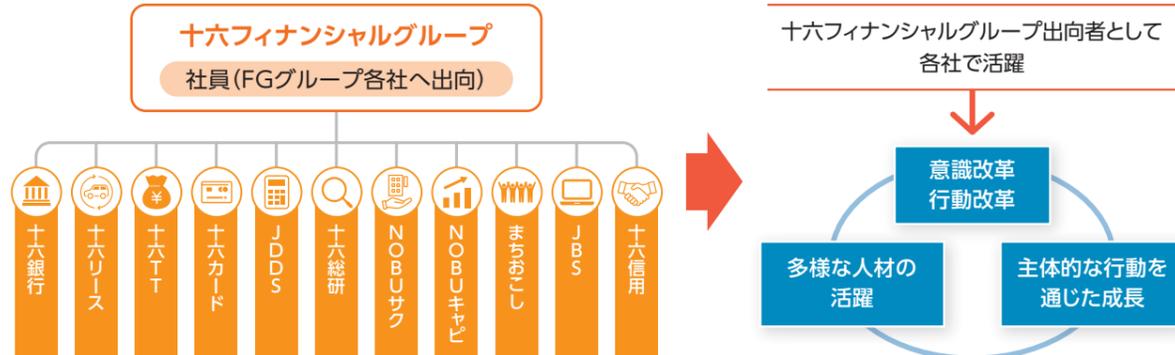
当社グループは、当社および十六銀行を含む連結子会社11社で構成され、銀行業務を中心にリース業務、金融商品取引業務、クレジットカード業務などに加え、新規事業への参入などによる事業領域の拡大をはかり、地域のみならず多様な商品・サービスを提供しています。



## 強み2 一人ひとりが活躍できる組織

人的資本

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しています。また、銀行を含むグループ会社各社で勤務する社員は、当社に在籍したまま出向する形態をとっており、人的リソースの最適配分や個々の個性や才能を活かした配置としています。



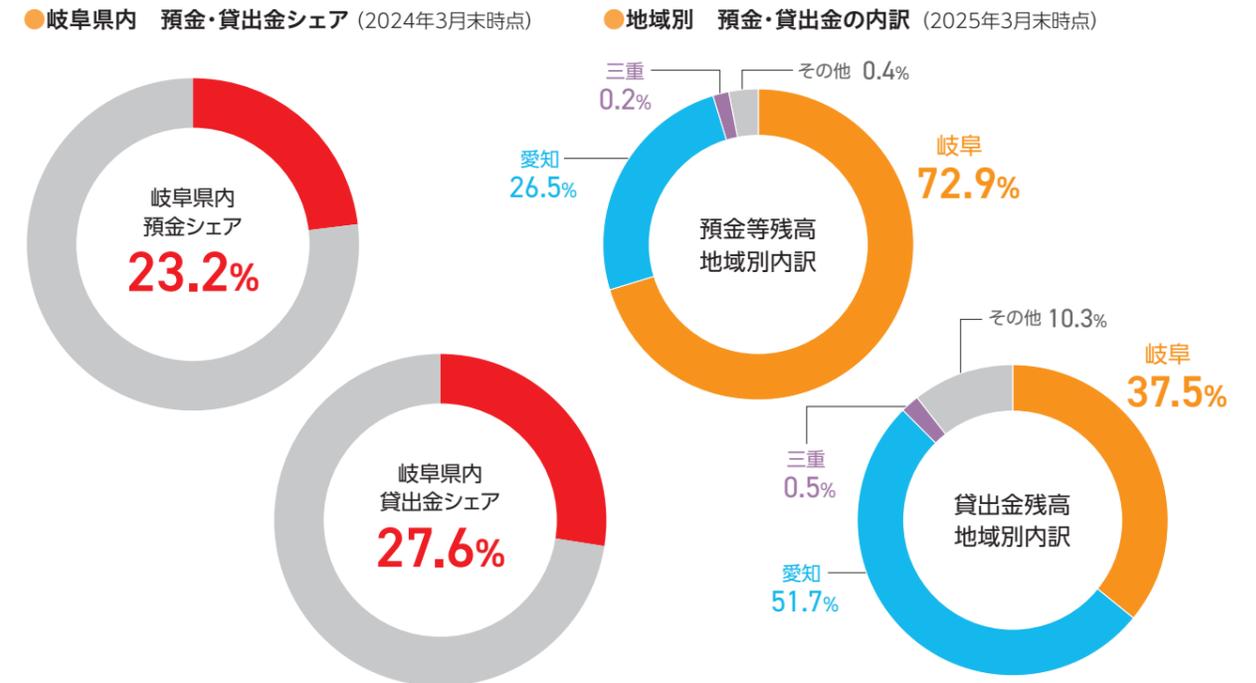
十六TT：十六TT証券、JDDS：十六電算デジタルサービス、十六総研：十六総合研究所、NOBUサク：NOBUNAGAサクセション、NOBUキャピ：NOBUNAGAキャピタルピレレッジ、まちおこし：カンダまちおこし、JBS：十六ビジネスサービス、十六信用：十六信用保証

## 強み3 確固たるお客さま基盤

財務資本

社会関係資本

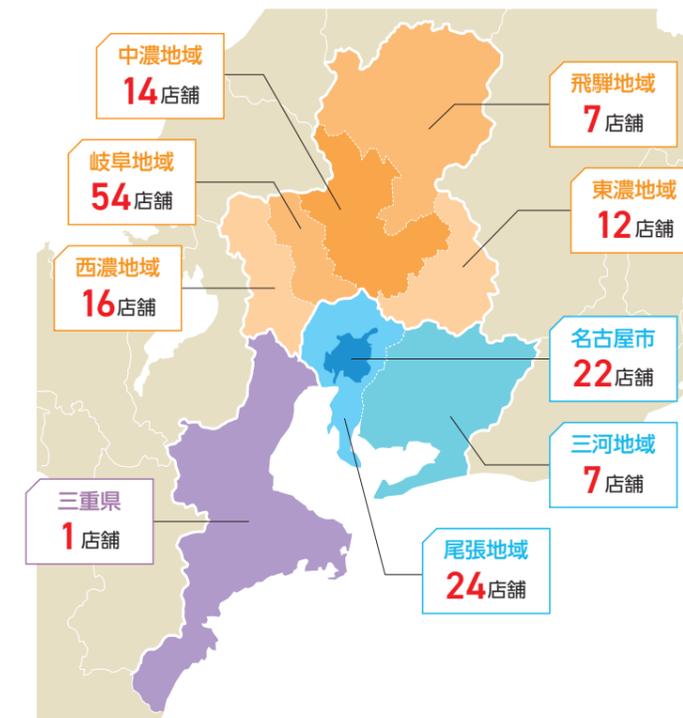
147年の歴史を有する十六銀行が培った、広く深い顧客基盤や日々集積する情報、張り巡らされた人的ネットワークにより、岐阜県における預金・貸出金のシェアは第1位となっています。



出所：金融ジャーナル増刊号「金融マップ」2025年版

## 強み4 ネットワーク

社会関係資本



岐阜・愛知県を中心としたネットワークを構築し、地域の課題解決に取り組んでいます。また、海外については、上海・シンガポール・バンコク・ハノイに駐在員事務所を有し、お客さまの海外ビジネス展開を支援しています。

### 東海三県の店舗数

岐阜県	103
愛知県	53
三重県	1

### その他の地域

東京支店	上海駐在員事務所
大阪支店	シンガポール駐在員事務所
仮想店舗(3店舗)	バンコク駐在員事務所
	ハノイ駐在員事務所

# 地域のポテンシャル

当社グループは、岐阜・愛知県を主要な営業エリアとしています。自動車関連をはじめとした製造業が集積しており、日本のものづくりを支える地域です。また、自然や文化を活かした観光資源も多く有しています。今後は、東海環状自動車道の全線開通やリニア中央新幹線の開業などのインフラ整備も予定されており、さらなる経済効果が期待されます。

**岐阜県**

総面積 **10,621** km<sup>2</sup> (7位)

人口 (総人口) **193** 万人 (17位)

県内総生産 (名目) **8兆109** 億円 (20位)

1人当たり県民所得 **309** 万円 (15位)

製造品出荷額等 **6兆5,412** 億円 (20位)



白川郷



飛騨高山

**愛知県**

総面積 **5,173** km<sup>2</sup> (27位)

人口 (総人口) **747** 万人 (4位)

県内総生産 (名目) **40兆5,859** 億円 (3位)

1人当たり県民所得 **359** 万円 (2位)

製造品出荷額等 **52兆4,097** 億円 (1位)



STATION Ai



中部国際空港

〈出所〉  
人口(総人口)：人口推計(2023年10月1日)、総面積：国土地理院(2025年1月1日)  
県内総生産(名目)・1人当たり県民所得：内閣府(2022年3月31日)、製造品出荷額等：経済産業省 経済構造実態調査(2023年)

## プロジェクトを知る

### 東海環状自動車道の整備

- 愛知県・岐阜県・三重県の3県に跨る延長約153kmの高規格幹線道路。
- 企業活動の向上、物流の効率化、観光活性化等のストック効果が期待される。
- 東名・名神・中央道・東海北陸道における渋滞・事故時の迂回路、大規模災害時の代替路線としての役割も果たすことが可能。



### リニア中央新幹線開通



## 地域課題

	岐阜県	愛知県
人口の転入超過数	▲4,516人 (34位)	▲7,408人 (46位)
起業数*	1,420件 (18位)	7,074件 (4位)
新規設立事業所数	1,327所 (17位)	5,756所 (3位)
女性社長比率	6.00% (47位)	6.60% (46位)
後継者不在率	58.1% (35位)	50.1% (18位)
DCIに見る都道府県別デジタル度	54.6ポイント (29位)	68.6ポイント (2位)

※法人設立登記数 各法務局の株式、合名、合資、合同設立数から算出

〈出所〉  
人口の転入超過数：住民基本台帳人口移動報告 2023年結果(2024年1月30日)  
起業数：法務省登記統計 設立数、新規設立事業所数：厚生労働省「雇用保険事業年報」(2024年3月31日)  
女性社長比率：TDB全国「女性社長」分析調査(2024年11月28日)、後継者不在率：TDB全国「後継者不在率」動向調査(2024年11月22日)  
DCIに見る都道府県別デジタル度：野村総合研究所「都道府県別デジタル度2024」(2023年)

地域課題解決に向けたグループ総合力



企業投資

2021年4月 設立

未来を変える投資で、地域にワクワクを。

NOBUNAGAキャピタルブリッジ株式会社  
代表取締役社長 峠 清孝

地域課題

自社が取り組むミッションと地域課題との関係性について

当社のミッションは、「地域に新しいビジネスを創出し、持続可能な社会を構築していく」ことです。当社は、2021年に十六フィナンシャルグループの投資専門会社として設立され、「ともにワクワクする、明日を。」というポリシーのもと、地域にイノベーションをもたらす取組みを進めています。

主な事業は、全国の最先端の技術やサービスを有するスタートアップとのコーポレートベンチャーキャピタル(CVC)を通じた事業共創・協業です。投資を通じて地域に新たな価値やサービスを提供し、地域社会の活性化を図るとともに、将来の地域を担う起業家の育成・支援にも力を注いでいます。

東海エリアは、自動車産業を中心に「ものづくり」で発展してきた地域ですが、近年では企業を取り巻く環境が大きく変化し、そのスピードも年々加速しています。多くのお客さまや地域が「何かしらの変革」を求めていると感じており、当社はこれまでに出会ったスタートアップの知見や、投資事業で培ったイノベーション創発のノウハウを活かし、未来創造の一助となることを目指しています。

振り返り

これまでに得られた成果と、地域・お客さまにもたらした変化について

当社の投資件数は、2025年6月末時点で累計53件、うちイグジット2件を記録しています。全国で活躍するスタートアップとの事業共創・協業を通じて、地域に新たな価値やサービスを提供できているという実感があります。

例えば、キッチンハイクが展開する「保育園留学®」では、首都圏の子育て世代に対し、地域でのプチ移住を提案し、2022年10月に岐阜県美濃市との連携を開始。これまでに143組・延べ3,000人以上の家族が地域に滞在する成果につながり

ました。また、推し活向けクレジットカード「ナッジ」との連携では、グループ会社の十六カードを通じて、岐阜のバスケットボールチームや地域アニメと連動し、日本初の高校生が運営するクレジットカードの発行も実現。地域発の新たな話題を提供しています。

設立当初は、スタートアップとの事業連携の機会すら得にくい状況にありましたが、現在ではグループ各社や地域のお客さまから連携ニーズやスタートアップ探索の相談を数多く受けるようになりました。スタートアップや起業家との関わりは、当社メンバーにとどまらず、十六フィナンシャルグループ全体、さらには地域社会全体へと前向きな波及をもたらしていると考えています。

未来展望

今後の重要テーマや地域とともに歩む未来像について

投資件数のさらなる拡大により、地域に新たな産業や文化、そして起業家が次々と生まれ、地域の持続的な活性化につながることを期待しています。当社では、「2030年までに300件のスタートアップに投資する」というKPIを掲げており、地域にインパクトをもたらすには、どれだけの新しい価値を提案すべきかを逆算したうえで設定しています。

医療・宇宙・AIなど幅広い分野で、新たな社会の創造に挑戦するスタートアップと地域をつなぎ、地域のみなさまが「ワクワク」できるような未来をともに描いていきたいと考えています。

1877年10月、地域に民間融資を行う銀行がなかった時代に、岐阜の商工業の発展を願って十六銀行を創業したのは、当時20歳の渡辺甚吉でした。設立から5年目を迎えた当社も、その精神をしっかりと受け継ぎ、地域や社会にとって「必要とされる」、「なくてはならない」存在となるべく、今後も力強く歩みを進めてまいります。

地域課題に本腰を入れて取り組む——十六フィナンシャルグループ設立に伴い誕生した新規事業会社4社のトップが語る使命



DX支援

2022年3月 事業開始

デジタルの力で、地域に持続可能性を。

十六電算デジタルサービス株式会社  
代表取締役社長 西部 里美

地域課題

自社が取り組むミッションと地域課題との関係性について

当社のミッションは、「デジタルと決済ソリューションを通じて、地域企業の生産性向上に寄与し、持続的な成長に貢献すること」です。これは、十六フィナンシャルグループが掲げる経営理念「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を体現するものです。

わが国における中長期的な最重要課題は、人口減少社会に対応するための生産性向上です。とりわけ地方においては、この課題の重要性と緊急性が一段と高まっています。若者の都市部への流出が進むなか、少子高齢化にともなう生産年齢人口の減少も加わり、地域の中小企業では慢性的な人手不足などの経営課題が顕在化しています。こうした状況は、事業の継続や成長にとって大きな足かせとなっています。

当社は従来から、口座振替による集金代行サービスの提供を通じて、中小事業者のみなさまの業務の合理化・効率化を支援してきました。これに加え、2022年には、他業銀行業高度化等会社の認可を受け、より一層広範なお客さまのDX促進・生産性向上支援に取り組んでいます。

振り返り

これまでに得られた成果と、地域・お客さまにもたらした変化について

当社が提供する決済ソリューションでは、現在4,000社を超えるお客さまからの委託を受け、月間50万件以上・金額にして110億円を超える集金業務を受託しています。

集金代行業務の主要なお客さまの事業は、医療・介護、社会インフラ、教育など人口減少社会の影響が大きいエッセンシャルな事業が多く、とりわけその生産性向上が重要な課題となっています。これら中小事業者の集金業務に限らず、周辺業務や事業継続に不可欠な課題、法制度変更対応などの支

援にも注力し、評価をいただいています。

DX推進においては、2030年までに3,000件の対応を目標として取り組んでおり、2022年度から2024年度までの3年間で累計777件に達しました。しかも、年間の対応件数は毎年約100件ずつ増加し、2024年度は1年間で374件に対応しました。

中小事業者の生産性向上には、業務プロセスが可視化されていないこと、ITスキル人材が不足していること、という大きく二つの課題が横たわっています。このため真に対処すべき課題が潜在化している、課題に最適なソリューションが選択できない、あるいはせっかく導入したソリューションを使いきれないなどの問題に直面している事業者が少なくありません。当社では、お客さまの業務プロセスの可視化、対処すべき重要課題の共有、最適なソリューション選択、導入・活用まで一気通貫で対応することにより、二つの課題の解決支援に努めてきており、その評価が対応案件数の年を追うごとの増加に表れてきていると自負しています。

未来展望

今後の重要テーマや地域とともに歩む未来像について

人口減少は今後ますます加速していくことが確実であり、企業も社会も単なるデジタル化から、まさしく変革を伴うDXへとステージを移していかなければなりません。当社としては、IT、とりわけ今後ますます成長が期待されるAI活用に加え、ビジネスプロセス変革に関する知見を高めることで、複雑化・多様化する地域企業の経営課題や業務課題に対して的確に伝えていきたいと考えています。そして、DX支援のスペシャリストとして、お客さまの「いつか夢見た未来の実現」に、より一層貢献していきたいと考えています。



地域創生

2022年4月 設立

「公益を民が担う」社会へ  
第3の金融「寄付」がまちを動かす。

カンダまちおこし株式会社  
代表取締役社長 田代 達生

地域課題 自社が取り組むミッションと  
地域課題との関係性について

当社のミッションは、「岐阜県を中心とした各エリアの最前線でまちづくりや地域課題解決に取り組む当事者たちをサポート」することです。あらゆる地域・あらゆる課題解決に共通することとして、「人材」「計画」「組織」そして「財源」という4つの不可欠な要素の投入が必要です。これら4要素はいわば四面体のような関係にあり、その体積が大きくなるほど、地域の力は強固なものになります。

当社はこの4要素のうち「財源」の問題にフォーカスしています。自治体や民間が財源を生み出すのに必要な仕掛け・ノウハウは、テクノロジーとして確立・共有されていません。とりわけ、十六フィナンシャルグループが主に扱う融資や投資、どちらも我が国では数百兆円の市場を形成していますが、我々が最も関心を寄せる「寄付」という領域はそれらと並ぶ「第三の金融」でありながら、我が国においては融資や投資の数百分の1、年間2兆円の市場にとどまっています。我々はこうした領域に、企業版ふるさと納税の仲介、クラウドファンディング・個人版ふるさと納税のプラットフォーム、また宿泊税など法定外税の導入コンサルティングを通じて、おそらく日本初となる専門的な「財源開発会社」の機能を提供し、当社ミッション「ローカルにまわる経済をおこす」の社会実装に取り組んでいます。

振り返り これまでに得られた成果と、地域・  
お客さまにもたらした変化について

当社の財源開発に関する事業は、2024年度に大きな飛躍を遂げました。

サービス開始から3年が経過したローカルクラウドファンディング「OCOS」はこれまでに100件のプロジェクトを掲載、2024年度末までの累計で123百万円の支援を集めています。昨年度は目標金額を達成するプロジェクトが全体の半数を超え、岐阜・愛知に特化したクラウドファンディングサイトとして認知を得てきています。

当社の中核サービスである企業版ふるさと納税のマッチングは、昨年度単年度で259百万円、サービス開始から2年余りの累計で338百万円の寄付を成立させました。昨年度は金銭のマッチングサービスCoLoRs(カラーズ)に加え、物品寄付の仲介を行う新サービスITEMs(アイテムズ)を新たにリリースし、支援の仕組みを拡大しています。

さらに、2024年10月には共同運営の形で、岐阜に特化したふるさと納税ポータルサイト「ぎふちよく」を開始し、第一号プロジェクトとなる「白川村の蔵」のプロジェクトで4億円を超える寄付を集める大きな成果を上げることができました。

これらの取組みの結果、当社がこれまでに仲介し、地域や民間企業に対して開発できた財源の総額は660百万円に達しました。そのうち実に521百万円が2024年度の1年間で成立しました。

未来展望 今後の重要テーマや  
地域とともに歩む未来像について

前述した、まちづくりに必要な「人材」「計画」「組織」「財源」の4要素のうち、多くの地域、とりわけ人口減少が著しく進む地域が直面しているのは、地域人口が減るのにあわせ人材や財源がやせ細っていく一方で、社会課題は複雑化・深刻化していくという現実です。こうした状況に対し、自治体のみが単独で課題を抱え込む従来型の構図で対処することは極めて困難です。

そこで私たちは「公益を民が担う」まちづくりを提唱しています。企業あるいは個人がもつ資源をまちに投資し、自治体と民間が連携してまちの課題解決にあたっていく姿が21世紀においては標準形となっていくと考えています。そのために、自治体や地域の困りごと・課題を「見える化」し、「共感ポイント」を明確にしたうえで、企業や個人にとっての「関わりしろ」をデザインしていくことで、寄付などの資源のマッチングがより活発化する世界を目指します。そのために、自治体職員のリテラシー向上を目指した「シン・財源開発集中ゼミ」の開催や、物品寄附マッチングのさらなる活性化に取り組みます。



M&A

2023年7月 設立

経営承継で、地域の灯を絶やさない。

NOBUNAGAサクセション株式会社  
代表取締役社長 角 知篤

地域課題 自社が取り組むミッションと  
地域課題との関係性について

当社のミッションは、「1社でも多くの地域企業の存続を実現すること」です。帝国データバンクの調査によれば、岐阜県では58.1%、愛知県では50.1%の企業が後継者未定と回答しています。また、中小企業庁の調査では、2025年時点における全国の経営者のうち約65%が70歳以上となり、その半数である127万人が後継者未定、さらにそのうち約60万人が黒字廃業の可能性があると考えられています。

これが事実であるならば、この地域においても2社に1社が後継者未定であり、その半数が黒字廃業に至る可能性があるという、深刻な状況にあると捉えています。この課題を放置すれば、地域企業の減少にとどまらず、雇用の喪失、ひいては地域経済そのものが甚大な影響を受けかねません。経営承継は、もはや一企業の問題ではなく、地域全体の課題であると考えています。

振り返り これまでに得られた成果と、地域・  
お客さまにもたらした変化について

当社は2023年7月の設立以来、約1,000件の譲渡相談をいただいています。これは、従来のほぼ2倍の水準であり、大きな反響を得ています。譲渡に関するアドバイザーの受託件数は50件を超え、成約件数も20件を上回りました。取り組んでいるディールも、地域特有の小規模案件から、上場に準じるような大型案件まで業種も多岐に亘ります。

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による合併会社として設立されました。十六フィナンシャルグループは、この地域において圧倒的な「信用力」や「安心感」、お客さまとの広く深いリレーション、そして情報量を強みとしています。一方、日本M&Aセンターホールディングスは、中小・中堅企業のM&Aにおいて10,000件を超える成約実績を有し、圧倒的なディールスキルと、実務に根ざしたサービスメニューを提供しています。

両社の強みを掛け合わせることで、他には真似のできない

M&Aソリューションを提供しており、それが相談件数の増加や高い成約率、そして「成約」だけでなく「成功」につながる要因となっています。M&Aにおいて「成約」と「成功」は全くの別物であり、当社および十六銀行が仲介してきた案件において「成功率」が高いのは、こうした強みに裏打ちされたものだと思っています。

未来展望 今後の重要テーマや  
地域とともに歩む未来像について

当社設立以降、相談件数は大幅に増加していますが、帝国データバンクの調査結果を踏まえれば、地域内における潜在的ニーズはまだ十分に捉え切れていないとも言えません。設立3年目を迎える2025年度は、より多くのお客さまに当社の存在とミッションを知っていただき、あわせて、M&Aがすべてのステークホルダーにとってポジティブで幸福な選択肢であることを丁寧にお伝えしていきたいと考えています。

20年以上前のことですが、初めて地域企業のM&Aに携わり、その意義深さに心を奪われました。クロージングの日、契約を終え社員に語る社長の姿は、今も忘れることのない感動的なシーンでした。その地域企業は今も事業を継続して、地域で雇用を生み出しています。

また、経営者の若返りが企業業績にプラスの影響を与えようという調査結果もありますが、我々が仲介したM&Aで地域企業を承継した若い経営者は、新商品・サービスを次々と生み出して業績を大幅に向上させ、さらに新たな事業を創出するなど、自社だけでなく地域経済に大きなインパクトを与えています。

経営者の高齢化に加え、経営環境自体がかつてないスピードで変化・複雑化しています。このような時代において、経営力のある第三者を後継者とする選択は、より現実的なものになっており、今やポジティブな選択肢となっています。当社はM&Aというソリューションを通じて、1社でも多くの経営承継を実現し、この地域の持続的な成長と豊かさの実現に取り組んでまいります。

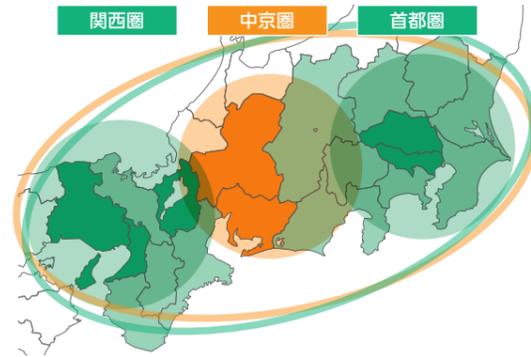
# 企業価値向上のための戦略

## 【異業種連携】～りそなグループとの協業～

当社は、2024年2月に株式会社りそなホールディングスとリテール分野における戦略的業務提携を締結しました。「リテールNo.1」を掲げるりそなグループとリアルとデジタルの両面で協力して、情報・ノウハウを相互に活用し、さらなる地域経済への貢献ならびに持続的な成長を目指すとともに、新たなリテールバンキングのあるべき姿に向け、協働しています。

両社グループは、顧客ニーズの高度化・多様化、金融市場の環境変化等を踏まえ、両社グループのお客さまへのサービス向上および事業競争力の強化を目的としたデジタル化、ならびに、各々の営業エリアの地域活性化等に取り組んでいます。

両社社長をトップとする「提携推進協議会」の設置と、16のワーキンググループを立ち上げ、提携強化を進めています。



## 「じゅろくアプリ」のサービス提供開始

2025年4月、新たなバンキングアプリ「じゅろくアプリ」のサービス提供を開始し、2025年6月末時点のダウンロード(口座連携)数は20万件に達しました。

じゅろくアプリは、「ポケットにいつも銀行を。」のコンセプトに基づき、銀行にいつでも、どこでも、ストレスなくご利用いただけるアプリです。

十六銀行では、使いやすさを追求した新たなバンキングアプリを通じて、お客さまとより身近につながる、かんたん・便利で高品質なサービスの提供に取り組んでいきます。



画面はイメージです

**ストア評価 4.7**  
 ★★★★★  
 「App Store」での評価(6月30日時点)  
 App Storeは、Apple Inc.の商標です。

「じゅろくアプリ」の詳細については、  
 十六銀行ホームページをご覧ください。

### ～プロモーション活動の紹介～

「じゅろくアプリ」のプロモーションとして、オリジナルキャラクター「じゅろくアプリス」を制作しました。サービス提供開始日には、十六銀行本店前においてイベントを開催したほか、ATMや相談ブースなどの銀行店舗機能を提供する地域応援車両を「じゅろくアプリ」仕様にラッピングし、各地域のイベント会場などでプロモーションに活用しています。

さらに、テレビCMやWeb広告、交通広告など、各種メディアでの展開に加え、十六銀行の各店舗には、アプリ専用ブースを設置し、独自の装飾を施すことで、全社を挙げたプロモーション活動を行っています。

**“じゅろくアプリス”について**

**誕生日** 1月6日  
**身長** 16cm  
**体重** 1.6kg  
**口ぐせ** 「～ッス！」

**趣味** 預金  
**特技** 資産運用  
**好物** 栗きんとん、くるみ味噌の五平餅  
**性格** 好奇心旺盛で、いたづら好き。とぼけたことばかり言ってるようだが、実は、じゅろくアプリのこと、誰よりも詳しいらしいよ。



## 「十六銀行ファンドラップ」のリリース

2024年11月、「十六銀行ファンドラップ」をリリースしました。ファンドラップは、お客さまとの投資一任契約により、さまざまな金融商品への投資を一任いただけるサービスで、投資が初めてのお客さまや資産運用に不安を持たれているお客さまにも、わかりやすく、取り組みやすい商品性が特徴です。

2025年6月末時点の累計契約件数は2,990件、累計契約金額は176億円となり、お客さまの資産形成をサポートしています。

### 十六銀行ファンドラップの3つの魅力



- 1 ご要望に応じた最適な資産配分
- 2 定期的な資産配分比率の見直し等
- 3 定期的な運用報告

## その他の協働事例

### 投資信託の取扱い

りそなアセットマネジメント株式会社が運用を行う、富裕層向けのファンドラップのようなサービスを、少額から手軽に始められるよう設定されたラップ型ファンド「りそなラップ型ファンド【愛称:R246】(3ファンド)」と、NISA制度のつみたて投資枠対象ファンド「Smart-i(10ファンド)」の販売を開始(2024年1月)

りそなラップ型ファンド【愛称:R246】	3ファンド
Smart-i	10ファンド

### りそな安心輸出保証の取扱い

りそな決済サービス株式会社と「りそな安心輸出保証取扱いに関する契約書」を締結(2024年8月)

### 商談会の開催

りそなグループ4行(りそな銀行・埼玉りそな銀行・関西みらい銀行・みなと銀行)と「十六銀行×りそなグループニーズマッチングWeb商談会」を開催(2024年11月)



### グループ会社間の連携

当社グループのカンダまちおこし、りそなグループの株式会社地域デザインラボさいたま、および株式会社ひろぎんホールディングス子会社のひろぎんエリアデザイン株式会社の3社による「企業版ふるさと納税研究会」を設立(2024年8月)



### ファイナンスでの連携

シンジケートローンやノンリコースローン等への取り組みを継続的に実施

### 人材交流

株式会社りそなホールディングス データサイエンス部へMA(マーケティングオートメーション)業務の習得を目的に、当社社員1名を派遣(2025年1月)

### COMMENT

#### 株式会社りそなホールディングスへ派遣

2025年1月より、株式会社りそなホールディングスに出向し、「りそなグループアプリ」におけるアドバイス配信業務に従事しています。お客さま一人ひとりに最適化されたコミュニケーションを通じて、バンキングアプリをより身近に感じていただけるよう取り組んでいます。現在、りそなグループアプリのダウンロード数は900万件を超えており、そこから得られる膨大なデータと、それを活用する分析体制は類を見ないものであり、日々多くの刺激を受けています。

「リテールNo.1」を掲げるりそなグループとのアライアンスを通じて、これまでにない顧客価値の創出に貢献できる人材を目指し、地域のお客さまとのエンゲージメントを高めるために、何ができるかを考え、実行していきます。



データサイエンス部  
横井 孝

# 企業価値向上のための戦略

## 【異業種連携】～ソフトバンクとの協業～

当社はソフトバンク株式会社(以下、ソフトバンク)とDX推進の協業を進めており、当社グループの業務効率化・生産性向上やお客さま・地域のデジタル化支援に向け、ソフトバンクが有する技術やノウハウを有効に活用することで、地域の活性化および地域社会への貢献を目指しています。

### 2020 固定電話を廃止し、全役職員へスマートフォンを配布／電話業務の環境を刷新

2020年9月から、全行的に固定電話を廃止し、全役職員にソフトバンクキャリアのスマートフォンを配布しました。各担当者がスマートフォンを保有していることで、取次ぎなくダイレクトにつながり、円滑なコミュニケーションが可能となりました。

### 2022 ソフトバンクと「DX推進の協業」を開始／人材交流を開始

2022年5月に、ソフトバンクとDX推進の協業を決定し、人材の受入れを開始しました。ソフトバンクの部長級人材を受け入れ、当社グループの社員とともに、業務効率化、生産性最大化に向けたプロジェクトを推進し、十六フィナンシャルグループのデジタル化、お客さま向けサービスのデジタル化に取り組んでいます。

#### DX推進の具体的な内容

- 1 当社グループのお客さま接点のデジタル化によるロイヤリティ向上
- 2 データ分析・活用による当社グループのマーケティング・プロモーションの高度化
- 3 デジタル技術活用による当社グループの業務の効率化・快適性の向上
- 4 人事交流によるデジタル分野の人材育成
- 5 オープンイノベーションによる新規ビジネスの創出
- 6 キャッシュレス化・決済分野における協業

### 2023 Google Workspaceの導入

ソフトバンクの全面協力により、2023年9月に、新たなグループウェア「Google Workspace」を十六銀行において導入しました。2024年3月には当社グループ全社へ利用を拡大し、グループ間の連携強化や、グループシナジーの最大化に取り組んでいます。

Google Meetの利用など、多様な社内外コミュニケーション環境に活用しているほか、社内スマートフォンへ利用を拡大し、外出先や移動中など場所にとられない円滑なコミュニケーションとリモートからの利用や隙間時間を活用し機動力のある働き方の実現に取り組んでいます。



Google WorkspaceはGoogle LLCの商標です。

### 2025 生成AIの活用開始

2025年3月より全役職員で生成AI「Google Workspace with Gemini」の活用を開始しました。Google Workspace環境内での利用が可能であり、その各種ツールと連携するとともに、当社グループ内の閉域環境でサービスを楽しむことができます。業務内での生成AI活用を常態化させることで当社グループの更なる業務効率化を進めています。



## 特集

# 「STATION Ai」への参画

東海地域のスタートアップのさらなる支援やオープンイノベーションの促進、スタートアップエコシステムの形成・発展に取り組むことを目的に、2024年10月に名古屋市昭和区に開業した、ソフトバンク株式会社の子会社が運営事業を担う日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」に最高位となるプログラムスポンサーとして参画しました。

当社は、プログラムスポンサーとして、社会人向け起業家・新規事業人材育成プログラムである「ACTIVATION Lab」の支援を行っています。また、当社グループがもつスタートアップ支援のノウハウや情報を提供する相談窓口を設置し、当社がこれまで形成してきた岐阜県を中心とするスタートアップのコミュニティと、STATION Aiに入居・参画する愛知県のスタートアップなどとの連携をはかっています。

STATION Aiでは、STATION Ai株式会社とソフトバンク株式会社へ派遣した2名の出向者が、ACTIVATION Labやソフトバンク社が有する最新のテクノロジー体験施設「EBC STATION Ai」の運営に携わっています。



### 【ACTIVATION Lab】とは

挑戦する社会人の「起業」や「新規事業」を実現するためのプログラムで、先輩起業家による実体験を基にした講演や事業開発について学べる勉強会、自分のアイデアを形にする実践型講座を提供しています。加えて、起業や新規事業経験豊富なメンターによる伴走型メンタリングを行い、起業できる状態まで一気通貫したサポートを提供します。



### COMMENT

#### ソフトバンク株式会社へ派遣

2024年10月より、ソフトバンク株式会社に出向し、現在、STATION Ai内にある「EBC (Executive Briefing Center)」にて、法人CEO・CXOのお客さまへ、AIやIoTをはじめとする最先端ソリューションを紹介する業務に従事しています。

日々、さまざまな業界の著名な企業のお客さまとお会いし、議論を重ねるなかで、みなさまの事業領域を超えた深い興味・関心や、20年先を見据えた課題意識には、圧倒されるばかりです。出向期間を通じて、より専門的かつ広範囲な知識の習得に努め、それらを活用したビジネスモデルに関するインプットを深めていきたいと考えています。

帰任後は、この経験を活かし、デジタル化推進や生成AIを活用した新たな金融サービスの創造に貢献したいと考えています。今後も常に挑戦し続け、より一層お客さまに寄り添ったサービスを提供することを目指します。



EBC企画推進部  
毛受 由菜

# 価値創造プロセス

## 活用する資本 INPUT

- 人的資本**
  - 多様な人材
  - 従業員が活躍できる組織
  - 高度なコンサルティング力
- 知的資本**
  - 地域に確立したブランド
  - ニーズを捉えたグループの商品力
  - 業務改革で得た効率経営
- 社会関係資本**
  - 優良かつ強固なお客さま基盤
  - 日本のものづくりを支えるマーケット
  - 国内外ネットワーク
- 財務資本**
  - 高い収益力
  - 健全な貸出資産
  - 充実した自己資本
- 自然資本**
  - 豊かな自然
  - 豊富な観光資源
  - 生物多様性

## 企業活動 ACTIVITIES

**私たちの使命**  
お客さま・地域の成長と豊かさの実現

**長期ビジョン**  
一歩先を行き、いつも地域の力になる

**コーポレート・ガバナンス**  
リスク管理    コンプライアンス

## OUTPUT

**お客さま**

- 課題解決と最適なソリューション
- 高い利便性
- 豊かさの実現

**地域社会**

- 地域経済の発展
- 自治体との連携による地方創生
- 金融インフラの高度化

**役職員**

- 一人ひとりの成長
- ワークライフバランスの実現
- ダイバーシティの推進

**株主・投資家**

- 企業価値の向上
- 非財務情報を含む情報開示
- エンゲージメントの推進

**環境**

- 気候変動への対応
- 脱炭素社会の実現
- 環境保全

## 提供価値 OUTCOME

- サステナビリティ KPI の達成
- SDGs 達成への貢献
- 着実な利益成長・強固な財務基盤

**外部環境**

- 市場規模の縮小**
  - 人口減少
  - 少子高齢化
  - 企業数の減少
  - 産業構造の変化
- ビジネスモデルの転換**
  - 金融政策転換の動き
  - デジタル技術の進展
  - キャッシュレスの進展
  - 異業種の参入
- 社会の変化**
  - 不透明な世界情勢
  - 人生100年時代
  - 気候変動への対策
  - 銀行法の規制緩和

十六FGの価値創造

価値創造の源泉

十六FGのサステナビリティ経営

十六FGの経営基盤

コーポレートデータ

# 長期ビジョン「16Vision-10」

当社グループは、2023年4月より、今後のグループ経営の羅針盤として、10年後のなりたい姿である長期ビジョン「16Vision-10」（計画期間：2023年4月～2033年3月）をスタートしました。テーマを「一歩先を行き、いつも地域の力になる」とし、「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（お客さま・役職員・株主）に貢献していきます。

また、当社グループは、今後10年で社会課題の解決と、企業としての持続的な成長や企業価値向上の両立を実現していく方針であり、長期ビジョンのターゲットとして、2032年度には連結当期純利益300億円以上、連結自己資本比率12%以上を確保するとともに、様々な社会課題の解決としてサステナビリティKPI（2030年度目標）の達成を目指していきます。

## 長期ビジョン

### 一歩先を行き、いつも地域の力になる

#### 16 Group Energy

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）」**  
**「グロース（経済的価値の創出）」**を実現し、  
 地域社会（お客さま・役職員・株主）に貢献する。



#### 社会課題の解決

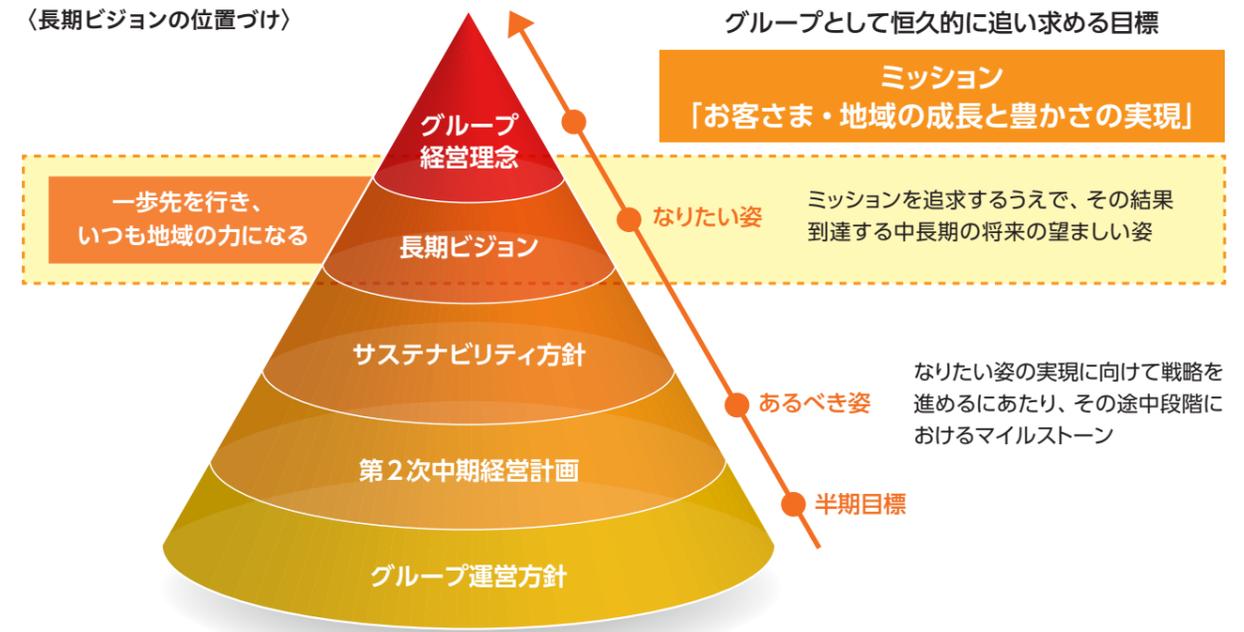
- 持続可能な社会づくりへの貢献
- 地域における生活の質の向上

#### 事業の成長

- 新規事業領域へのチャレンジ
- 役職員の成長・活躍

- 地域・社会の先駆者（フロントランナー）へ

〈長期ビジョンの位置づけ〉



#### エンゲージメントサイクル



#### 長期ビジョンで大切にする価値観

##### お客さま

当社グループは、地域で生活するみなさまや、地域に根差して活動を行う方とともに歩みます。お客さまをよく理解し、自分事として、ともに課題の解決に努めます。



##### 役職員

私たち役職員には、生まれ育ったこの地域に貢献したいという共通の想いがあります。当社グループは、全役職員がこの想いを胸に、最大限に能力を発揮できる環境を醸成します。



私たちが生まれ育ったこの地域で、キラリと輝く人や企業を育てたい！

#### 長期ビジョンのターゲット

2032年度の目指す水準 ■ 連結当期純利益：300億円以上 ■ 連結自己資本比率：12%以上

様々な社会課題の解決 ■ サステナビリティKPI（2030年度目標）の達成

# 第2次中期経営計画

当社グループは、2023年4月からグループ経営の羅針盤となる「長期ビジョン」(10年間)と、長期ビジョンの前半5か年を計画期間とする第2次中期経営計画「一歩先を行き、いつも地域の力になる ~1st stage~」をスタートしました。

第2次中期経営計画では、10年後のなりたい姿からバックキャストで描いた「トランスフォーメーション戦略」、「ヒューマンイノベーション戦略」、「マーケットインアプローチ戦略」、「地域プロデュース戦略」の4つの基本戦略を全社的な取り組みとして推進していくことで、長期ビジョンの実現とともに、2027年度には連結当期純利益200億円以上、連結ROE5%以上、連結修正OHR50%台、連結自己資本比率11%以上を目指します。



収益性	連結当期純利益	200億円以上	連結ROE	5%以上
効率性	連結修正OHR	50%台		
健全性	連結自己資本比率	11%以上		

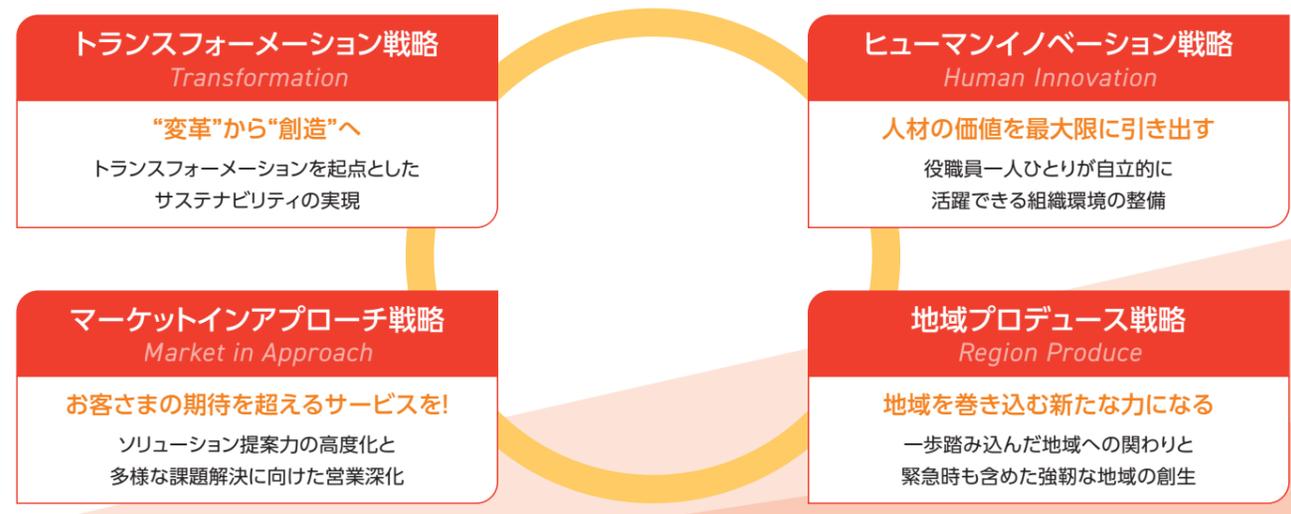
## 長期ビジョン



**一歩先を行き、いつも地域の力になる ~1st stage~**  
 スピード感のある変革に挑戦し、新たな価値を創造する5年間

求められる社会像  
 ・持続可能な社会  
 ・多様な幸せが実現できる社会  
 ・レジリエントな社会

### 4つの基本戦略



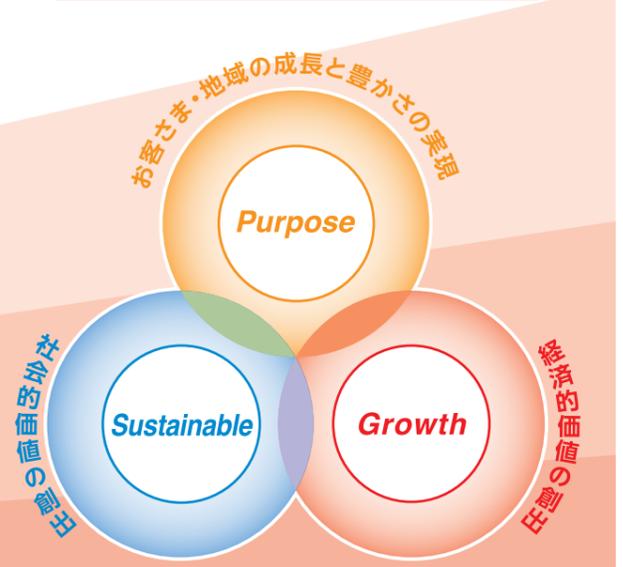
### 長期ビジョンのターゲット

2032年度の目指す水準

連結当期純利益	300億円以上
連結自己資本比率	12%以上

### 様々な社会課題の解決

サステナビリティKPI (2030年度目標) の達成



- 新規事業領域の拡大
- 総合金融サービス機能の発揮
- コアビジネス(預貸金・為替)の深化

### グループ全役職員の意識改革・行動改革

### 経営戦略

**マーケットインアプローチ戦略**  
 ~課題解決力のさらなる発揮~

- グループ経営資源の結集によるコンサルティング機能の発揮
- 課題解決に向けた多様なソリューションの提供

**DX戦略**  
 ~快適性・生産性の向上~

- デジタル技術やデータを利活用した顧客へのアプローチ
- 業務のデジタル化加速による活動時間の創出と価値向上

**地域コミット戦略**  
 ~地域のトータルデザイン~

- 事業領域の拡大による地域活性化のための中心的役割の発揮
- グループ全役職員によるSDGs・地域創生への取り組み深化

# サステナビリティへの取り組み

## 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り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

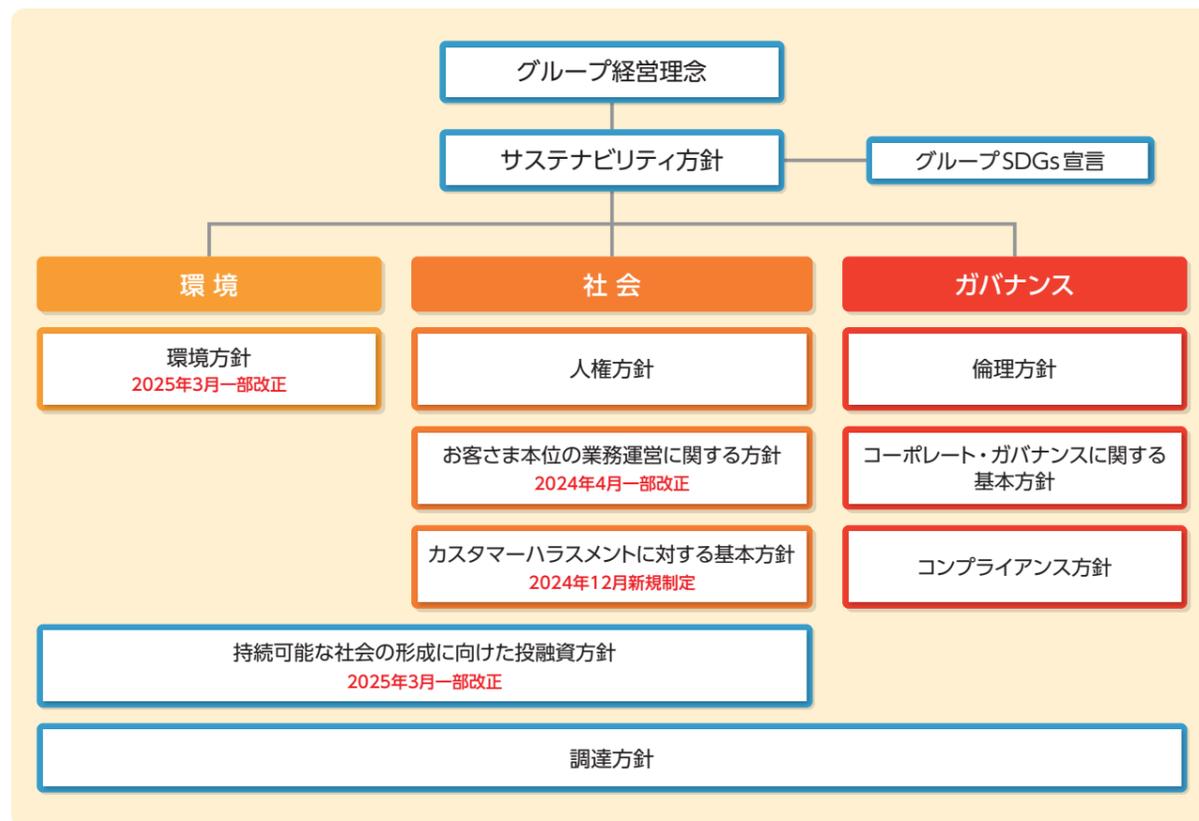
十六フィナンシャルグループは、サステナビリティへの取り組みを重要な経営課題と認識しています。気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に本業である「地域総合金融サービス業」を通じて取り組み、グループ経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献するとともに、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいります。



(※) 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、「サステナビリティ方針」のもと、「環境」、「社会」、「ガバナンス」において各種方針を定めています。

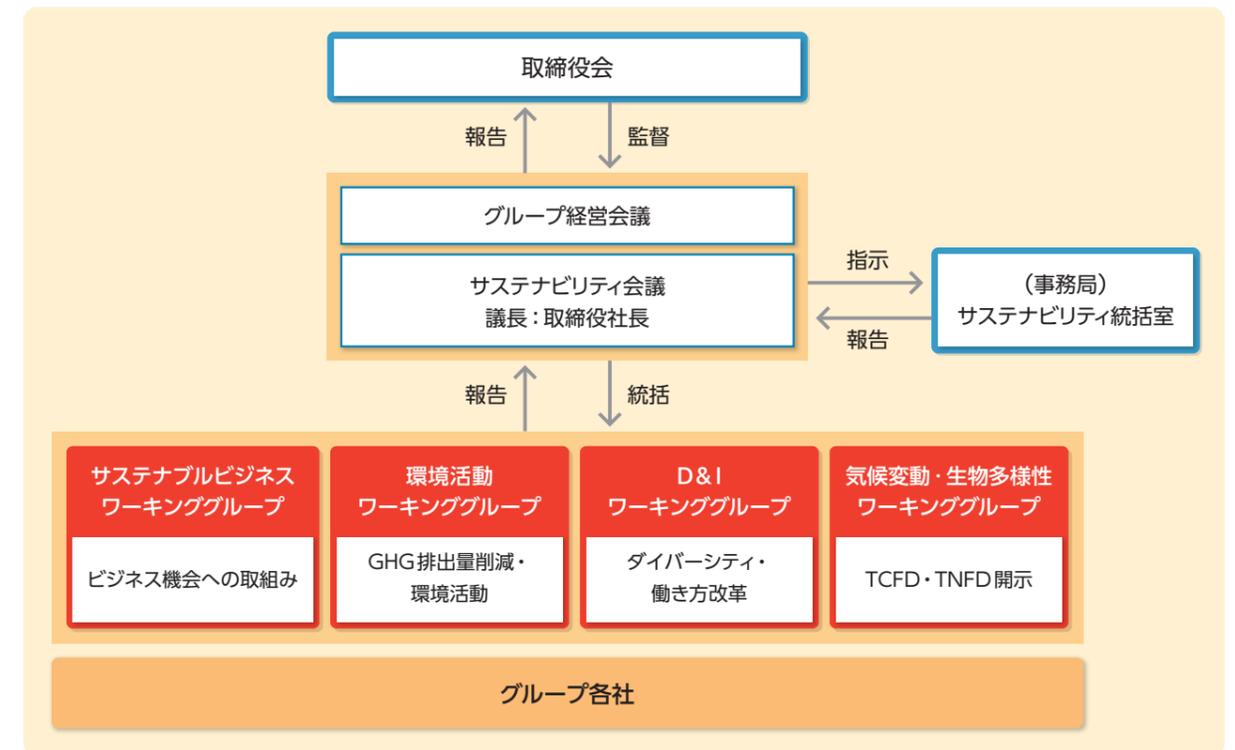


## サステナビリティに関するガバナンス体制

サステナビリティに関する各種の取り組みについては、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。

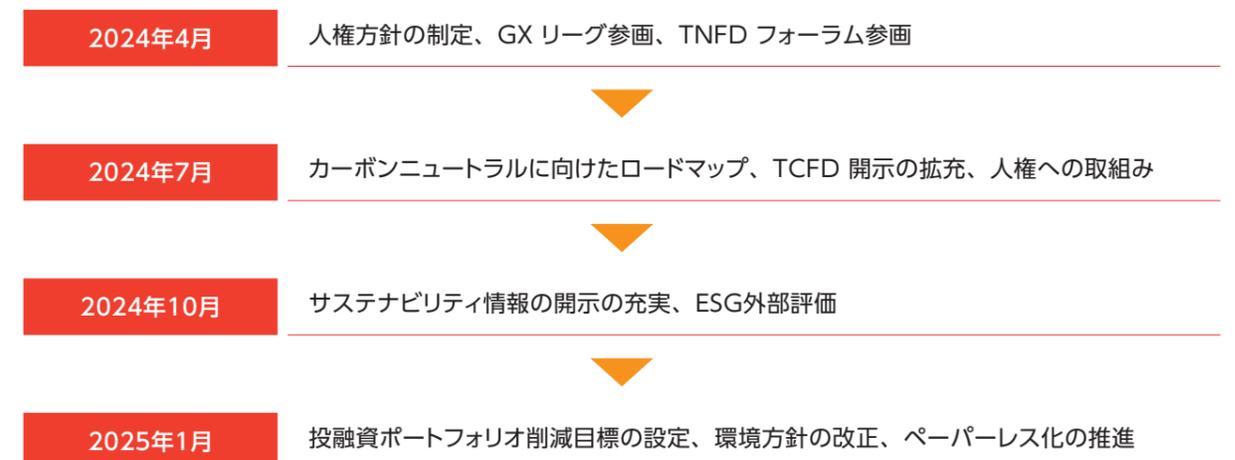
サステナビリティ会議における審議内容は3か月に1回以上取締役会に報告を実施し、取締役会がサステナビリティ会議を監督しています。

4つのワーキンググループは、担当役員を含む、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。



## サステナビリティ会議における主な議題

2024年度のサステナビリティ会議で議論された、主な議題は以下のとおりです。



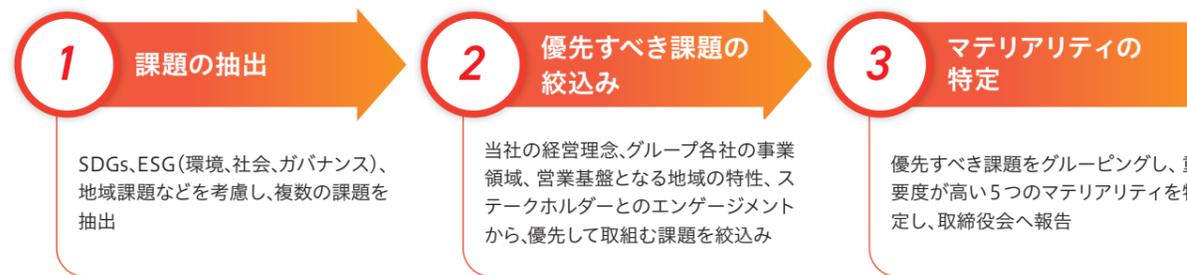
# 重点課題(マテリアリティ)/サステナビリティKPI

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>
	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>
経営 (マネジメント)	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>

### マテリアリティの特定手順



主な取組み	サステナビリティKPI			
	項目	数値目標	2025年3月実績 (進捗率)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 地域VC・CVCとの連携</li> <li>■ 「STATION Ai」の活用によるイノベーションの創発</li> <li>■ サステナブルファイナンスによる社会・環境課題への取組支援</li> <li>■ サプライヤー探索サービス<sup>®</sup>(逆見本市商談会)による販路拡大支援</li> <li>■ 経営承継支援</li> <li>■ 人材紹介による課題解決</li> <li>■ お客さまの人生設計に合った長期目線の提案</li> <li>■ オリジナル投資信託の販売</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)	(※1) 6,851億円 (2,547億円)	(※3) 34.2% (31.8%)
	グループ預り資産残高	5,500億円	5,077億円	92.3%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「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</li> <li>■ 提言書2025「これからの高齢者介護」の発刊</li> <li>■ 職業訓練の実施</li> <li>■ VTuberを活用したクレジットリテラシー教育動画プロジェクト</li> <li>■ 自治体・地域との連携</li> <li>■ カングマちおこしによる持続可能なまちづくり</li> <li>■ つなぐ伝統工芸アート展 ～障がいのあるアーティスト×岐阜の伝統工芸～</li> <li>■ DX支援コンサルティング</li> <li>■ キャッシュレス化支援</li> </ul>	ソーシャルインパクト投資	20億円	(※1) 7.0億円	35.0%
	DX支援コンサルティング件数	3,000件	(※1) 777件	25.9%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 環境方針の制定</li> <li>■ 再生可能エネルギー由来の電力の導入拡大</li> <li>■ 21世紀金融行動原則「2024年度最優良取組事例 環境大臣賞」を受賞</li> <li>■ ESGファイナンス・アワード・ジャパン間接金融部門で銅賞を受賞</li> <li>■ 地域自然環境の保全</li> <li>■ TCFD・TNFD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>	GHG排出量(2013年度比)	100%削減	(※2) 77.2%削減	77.2%
	紙使用量(2019年度比)	50%削減	36.5%削減	73.0%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ グループ全体における人的リソースの最適化</li> <li>■ 新卒採用</li> <li>■ ジョブリターン制度</li> <li>■ 障がい者の活躍支援</li> <li>■ 女性の活躍支援</li> <li>■ 女性プロジェクトチーム「Jewelja」の取組み</li> <li>■ 異業種との人事交流</li> <li>■ キャリアチャレンジ制度</li> <li>■ エキスパート制度</li> <li>■ 戦略を支える人材ポートフォリオ</li> <li>■ エンゲージメントサーベイの実施</li> <li>■ 仕事と生活の両立支援</li> <li>■ 社員への還元/フィナンシャル・ウェルネスの向上</li> <li>■ 健康経営の推進</li> <li>■ 研修受講機会の充実</li> <li>■ スキルガイドライン</li> <li>■ 自己啓発資格取得奨励金制度</li> </ul>	女性管理職比率	20%	11.2%	56.0%
	有給休暇取得率	80%	59.6%	74.5%
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ サイバーセキュリティ管理態勢</li> <li>■ グループ役職員への教育・啓発活動</li> <li>■ サイバーセキュリティ対策の取組み</li> <li>■ システムリスク管理</li> <li>■ 業務継続体制</li> <li>■ 政策投資株式への対応</li> <li>■ 投資家との対話</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	9回	450.0%
	投資家との対話	年10回以上	35回	350.0%

(※1)2022年4月からの累計値 (※2)速報値 (※3)進捗率は、「2025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

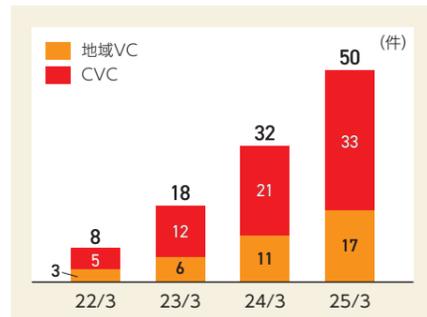
## 地域経済の担い手を育成する創業・新規事業支援

### 地域VC・CVCとの連携

投資専門会社のNOBUNAGAキャピタルビレッジでは、地域経済・金融にシナジーのある企業や、事業共創が可能な企業への投資を加速させており、2021年4月の設立以降の投資件数は、累計で50件となりました。

2025年3月には、東海エリアで活躍するスタートアップやベンチャー企業およびSTATION Aiに入居するスタートアップが対象の新ファンド「NOBUNAGA Growing Fund」を設立し、地域における将来の担い手を応援するとともに事業共創・協業を行うことで、地域に新しい価値やサービスを提案しています。

●地域VC・CVC投資



(2021年4月の設立以降の累計値)

### ～株式会社eiiconとの事業共創～

市場環境が変化し技術革新が加速するなかにおいて、中堅・中小企業が競争力を高め、中長期的な成長を実現するためには、異なる分野の知識や技術といった外部リソースを活用するオープンイノベーションが有効な手法であることから、十六銀行では、NOBUNAGAキャピタルビレッジの投資先で、オープンイノベーションに特化したハンズオンコンサルティングを提供する株式会社eiiconと当地域のオープンイノベーション活性化を目的とした事業共創を開始しました。



## 「STATION Ai」の活用によるイノベーションの創発

当社が最高位となるプログラムスポンサーとして参画する、日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」では、「じゅうろくりバースピッチ」の開催や十六銀行の取引先および若手社員を対象とした見学ツアーの開催など、入居・参画するスタートアップや事業会社などとの接点を強化しています。また、毎月16日を「十六デー」と称し、テーマを変えながら相談会「十六オフィスアワー」を実施しており、入居する企業から高い評価をいただいています。



### 十六オフィスアワーの開催内容

2024年12月	十六銀行 & NOBUNAGAキャピタルビレッジ 十六銀行 & 愛知県信用保証協会	「資金調達相談会」 「融資相談会」
2025年1月	十六銀行 & 株式会社Stayway (外部企業)	「補助金活用相談会」
2025年2月	十六電算デジタルサービス	「製造業向けDX相談会」
2025年3月	十六カード	「キャッシュレス相談会」

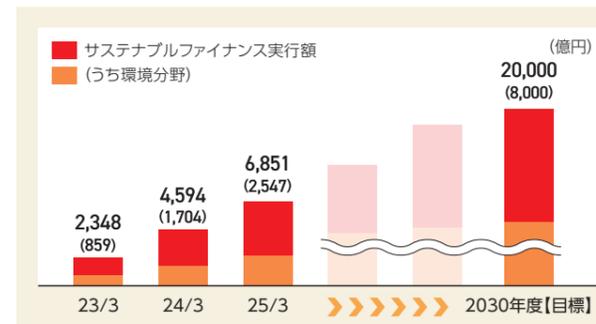
## 地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

### サステナブルファイナンスによる社会・環境課題への取組支援

十六銀行では、地球環境・社会問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「じゅうろくSDGs・ESGファイナンス」や事業者さまのSDGsに関わる取組みを評価のうえ、KPIを設定し、モニタリングを通じてこの達成を支援する「じゅうろくポジティブインパクトファイナンス」など取引先の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。

2025年3月末時点で、総額6,851億円(うち環境分野2,547億円)のサステナブルファイナンスを実行し、2030年度の目標比34.2%(うち環境分野31.8%)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



(2023年4月からの累計値)

【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资等／環境分野：環境への負荷を軽減する取組みに向けた投融资等

### サプライヤー探索サービス®(逆見本市商談会)による販路拡大支援

十六銀行では、逆見本市形式(買い手が先に発注ニーズを提示する形式)の商談会「サプライヤー探索サービス®」を、毎月2回程度のペースで開催し、2025年3月末までに累計429回開催し、商談数は延べ5,804回となりました。愛知営業本部に在籍する製造業の企業OBであるマッチングコーディネーターによって、有力企業(セットメーカー、Tier1メーカー等)との個別商談のチャンスを継続的に提供しています。



### 経営承継支援

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のNOBUNAGAサクセッションでは、経営承継ニーズの把握と課題解決につながる活動を十六銀行をはじめとしたグループ各社と連携して行っており、2023年7月の設立以降、相談件数は順調に増加しています。



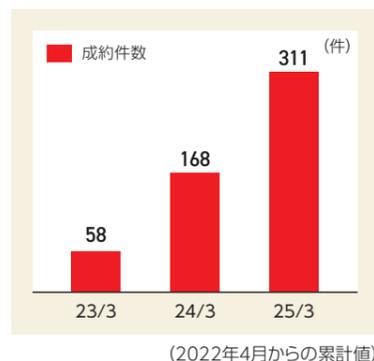
### 人材紹介による課題解決

十六総合研究所では、地域金融機関のシンクタンクとして、人材紹介業務に加え、新入社員向けのセミナーや人事制度支援コンサルティングなどを複合的に展開し、お客さまの人事面における支援を行っています。

2024年度の人材紹介業務における成約件数は143件と2019年4月の人材紹介業務参入以来、過去最高となり2022年4月からの累計成約件数は311件となりました。

また、地域における人材不足の問題を解決することを目的として、2025年5月に愛知産業大学において、十六銀行の取引先企業20社が参加する「合同企業説明会 in 愛知産業大学」を開催しました。

### ●人材紹介成約件数



## ○豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

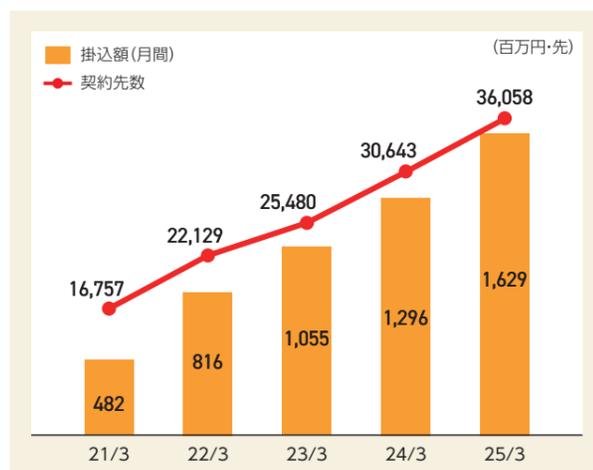
### お客さまの人生設計に合った長期目線の提案

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、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お提案によりサポートしています。

「長期・積立・分散」投資に最適な投信積立においては、2025年3月末時点での契約先数は36,058先、1か月あたりの掛込額は、1,629百万円へと拡大しています。

また、ウェルスナビ株式会社が提供する全自動の資産運用サービス「WealthNavi for 十六銀行」を提供するなど、お客さまの多様なニーズにお応えしています。

### ●〈投信積立〉月間掛込額・契約先数の推移



### オリジナル投資信託の販売

十六銀行および十六TT証券では、オリジナル投資信託「岐阜・愛知地域応援ファンド(愛称:ノブナガファンド)」を2024年1月より販売しています。

本ファンドは、投資対象を岐阜県または愛知県に本社がある企業などの関連株式としています。また、十六銀行および十六TT証券がファンドから受け取る報酬の一部を「岐阜県および愛知県の未来づくり」のために寄付することにより、地域経済の活性化と地域社会への貢献につなげています。



### 岐阜・愛知の企業を応援する地域密着型ファンド

●組入上位10銘柄 岐阜・愛知関連株式 2024年12月30日現在

順位	銘柄名	業種
1	イビデン株式会社	電気機器
2	株式会社電算システムホールディングス	情報・通信業
3	株式会社セリア	小売業
4	太平洋工業株式会社	輸送用機器
5	株式会社パローホールディングス	小売業
6	株式会社トーカイ	サービス業
7	セイノーホールディングス株式会社	陸運業
8	未来工業株式会社	化学
9	株式会社十六フィナンシャルグループ	銀行業
10	トヨタ自動車株式会社	輸送用機器

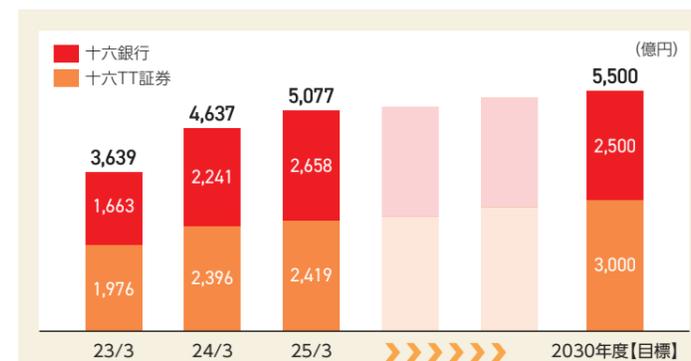
寄付先については、本ファンドの受益者(契約者)の想いを最大限反映させるためアンケートを実施のうえ選定し、2024年度分の寄付先は日本赤十字岐阜県支部、社会福祉法人中部盲導犬協会および社会福祉法人岐阜県社会福祉協議会の3団体としました。2025年5月には、販売会社である十六銀行、十六TT証券ならびに投資信託の運用会社である明治安田アセットマネジメント株式会社の3社から3団体に対し合計で1,500万円超の寄付を行い、岐阜・愛知の豊かな地域づくりに貢献しています。



オリジナル投資信託の販売等に加え、十六銀行においては、2024年11月にリリースした「十六銀行ファンドラップ」の販売も寄与し、十六TT証券と合算した2025年3月末時点のグループ預り資産残高は5,077億円となりました。

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、ファンドラップ 十六TT証券:株式、債券、投資信託、ファンドラップなど

# 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

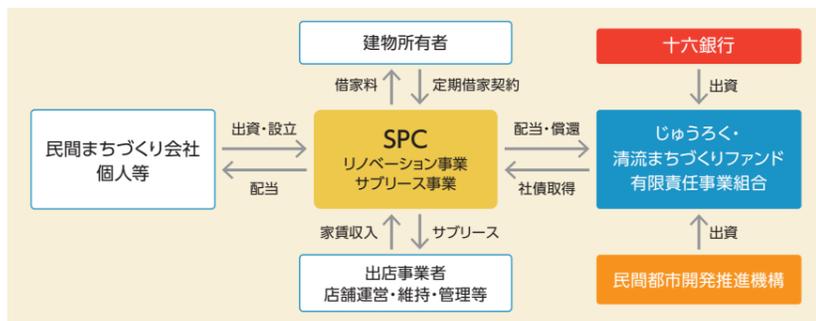
## ○ 快適で魅力あるまちづくり

### 地域活性化への取組み

#### 【「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】

2019年3月に組成した、十六銀行と一般財団法人民間都市開発推進機構との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た共同出資によるマネジメント型まちづくりファンド(※)「じゅうろく・清流まちづくりファンド有限責任事業組合」では、2024年10月に株式会社OUR FAVORITE CAPITALが、岐阜県各務原市的那加商店街エリアを中心としたまちなかでの創業を促進するため、市有施設のリノベーション案件に対し、第6号となる投資を実行しました。

地域金融機関として、各エリアの遊休不動産ヘ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ています。



(※)「マネジメント型まちづくりファンド」とは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、当該事業への出資を行うファンドです。

#### 【提言書2025「これからの高齢者介護」の発刊】

十六総合研究所では、高齢者介護の持続可能性を高め、地域社会に暮らすすべての人々の尊厳を守りながら、安全・安心な生活を確保していくために、今私たちに必要とされていることについての調査・研究の結果をとりまとめた提言書「これからの高齢者介護」を発刊しました。

少子高齢化による人口構造の変化により、高齢者介護の環境・条件は今よりいっそう厳しくなることが予想されるなか、本書では、要介護者、ケアラー(家族介護者)、介護職員、地域・国、次世代の人々が、それぞれ最高の満足を得るのは非常に難しいことから、他とのバランスを考慮しながら、過不足のない効率的な介護を目指していく「五方よし」の考え方を提案しています。



#### 【職業訓練の実施】

当社グループでは、障がい者に対する就業支援などの社会貢献活動に取り組んでいます。株式会社電算システムホールディングスとの合弁会社でデジタルソリューションを提供する十六電算デジタルサービスでは、岐阜県立障がい者職業能力開発校において、就労に必要な知識や技能習得のための情報リテラシー訓練を実施しています。

また、十六銀行、十六TT証券および十六カードでは、当社の金融リテラシー教育「じゅうろく MONEY COLLEGE (マネーカレッジ)」のセミナーを実施し、訓練生の金融リテラシーを支援しています。



#### 【VTuberを活用したクレジットリテラシー教育動画プロジェクト】

十六カードでは、親しみをもってクレジットリテラシーを習得できるよう、株式会社any styleと協力し、「VTuber」月宮花音さんによるクレジットリテラシー教育動画プロジェクトを開始しました。

金融リテラシー教育に「VTuber」を活用するエンターテインメント要素を取り入れることで、若年層がクレジットカードの正しい使い方を学び、将来に亘って安心してキャッシュレス決済を行うことのできる環境づくりに貢献しています。



#### 【自治体・地域との連携】

当社は、地域総合金融サービスグループとして、地方自治体が抱える課題の解決に取り組んでいます。2025年2月には岐阜県岐阜市と「岐阜市リバーズピッチ」を共催し、官民連携による課題解決につながる取り組みを行いました。また、同年3月には、岐阜県笠松町と「かさまつまちづくり共創パートナー」協定を締結するなど、地域との協働を推進しています。

また、十六銀行では、2025年4月より、岐阜県指定金融機関業務を開始し、お客さまや地域のみなさまの思いにこれまで以上にコミットし、県民サービスの利便性向上に貢献しています。



さらに、まちづくり会社のカンダまちおこしでは、2025年4月に岐阜商工会議所および株式会社リーピーと「ふるさと納税×クラウドファンディング×中小企業活性化に関する連携協定」を締結し、ふるさと納税とクラウドファンディングの長所を組み合わせ「シビック・クラウドファンディング」の活用などにより、中小企業の活性化をはかっています。



## 地域資源を活用した次世代につながる価値創造

### 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”（オコス）】

OCOS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。プロジェクト数の増加に伴って認知度も高まってきており、2025年3月末時点における応募購入総額は1億円を超えました。

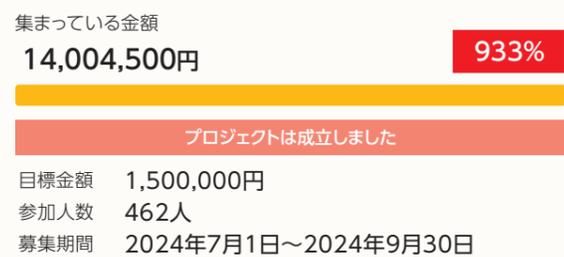


#### プロジェクトの一例

#### 岐阜県舞台の特撮怪獣映画「アユラ」を完成させたい！



もしアユが巨大化し、岐阜の街に現れたら…「岐阜を舞台に本気で特撮を撮りたい」そんな想いから始まったプロジェクト。



#### 【企業版ふるさと納税マッチングサービス「CoLoRs(カラーズ)」「ITEMs(アイテムズ)」】

2024年10月より新たに「物品寄附」のマッチングサービス「ITEMs」の提供を開始しました。自社の商品をまちに役立ててほしい企業と、必要な物品を寄付してほしい自治体を“逆見本市型”でマッチングしています。

2025年3月末時点における提携自治体(岐阜県・愛知県内)は、CoLoRsが46自治体、ITEMsが22自治体となり、寄附総額は3億3,000万円を超えました。



#### 【岐阜県白川村との連携～白川村の蔵プロジェクト～】

2024年10月にスタートした岐阜県白川村と有限会社渡辺酒造店による地域発展型の酒蔵づくりプロジェクト「白川村の蔵」に参画・協力しています。2026年の竣工・稼働を目指す酒蔵の建設に向け、白川村の「公民連携アドバイザー」として企業版ふるさと納税の仲介など、プロジェクト全体の財源開発をサポートしています。



### つなぐ伝統工芸アート展 ～障がいのあるアーティスト×岐阜の伝統工芸～

当社では、障がいのあるアーティストの創作活動と社会参加を支援し、その可能性を広げるための取組みを推進しています。2024年11月から2025年1月にかけて開催した「つなぐ伝統工芸アート展」では、岐阜県在住のアーティストが描いた絵画やデザインを、水うちわや岐阜提灯、岐阜和傘といった地元の伝統工芸品にあしらった作品を制作・展示しました。

この取組みから、参加アーティストのデザインを用いた「水うちわ」がふるさと納税の返礼品に選定されるという成果も生まれています。

今後も、岐阜県の伝統産業の振興に貢献するとともに、障がいのあるアーティストのさらなる活動を支援していきます。



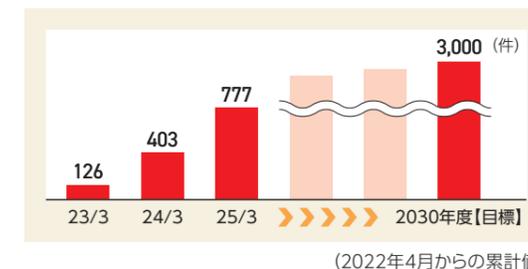
## 地域企業や自治体のデジタル化推進

### 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。

2024年度は374件の案件を受注し、2022年4月からの累計は777件となり、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



十六電算デジタルサービス × NOBUNAGAキャピタルビレッジ  
グループ連携

#### ～岐阜県恵那市との連携～

2025年6月、十六電算デジタルサービスとNOBUNAGAキャピタルビレッジは、岐阜県恵那市とリニア中央新幹線の開通を見据えたまちづくりの推進および地域課題の解決に向けて、DX分野での連携ならびにスタートアップ企業との連携促進を目的とした連携協定を締結しました。

今後、恵那市内の高等学校において、起業支援講座やデジタル分野に関する講座の実施など、地域の持続的発展と地域課題の解決に資する取組みを進めていきます。

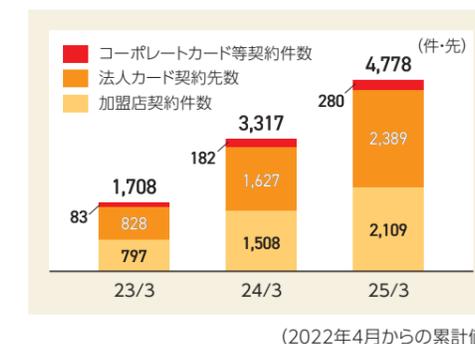
### キャッシュレス化支援

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多様なキャッシュレス決済ニーズにお応えしています。

法人・事業主のみなさまには、経費事務の効率化や手形・小切手に代わる決済手段として、法人カードをご提案しているほか、キャッシュレス化が進む学校・行政機関のデジタル化も積極的にサポートしています。

さらに、新たな取組みとして、株式会社miiveと協業し、同社が提供する福利厚生プラットフォームを活用して、「地域のキャッシュレス化推進」と「企業の人材確保」という社会課題の解決にも取り組んでいます。

#### ●キャッシュレス化支援件数



# 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めます

重点項目

- 地域企業の脱炭素支援
- GHG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

十六FG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、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」に向けて環境保全が重要な経営課題であると認識し、事業活動における環境保全の取組みを推進するため、環境方針(以下「本方針」といいます。)を制定します。

### 行動指針

- 1. 環境関連法規等の遵守**  
環境関連の法令、規則等を遵守します。
- 2. 環境負荷の軽減**  
省エネルギー・省資源、汚染防止、廃棄物の削減、リサイクルを推進し、環境負荷の軽減に努めます。
- 3. 事業活動を通じた環境保全**  
環境に配慮した商品・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。
- 4. 気候変動への対応**  
気候変動が及ぼすリスクを認識し、温室効果ガス排出量削減に向けて具体的な目標を設定し、脱炭素社会の実現を目指します。
- 5. 自然資本・生物多様性の保全**  
事業活動を通じた自然資本・生物多様性への影響に配慮し、自然環境の保護や生態系の保全に努めます。
- 6. 啓発・教育の実施**  
役職員一人ひとりの環境保全に対する意識を向上させるため啓発・教育を実施し、環境保全活動に積極的に取り組みます。
- 7. ガバナンス**  
本方針は、取締役会にて決議されます。また、環境保全に関する取組状況について、定期的に取り締役に報告します。
- 8. 情報開示とステークホルダーとの対話**  
環境に関する情報開示を充実させ、ステークホルダーとの対話を通じて、環境保全の取組みの向上と改善に努めます。

## 環境負荷低減への取組み

### 再生可能エネルギー由来の電力の導入拡大

当社は、脱炭素社会の実現に向けて、「2030年度までにカーボンニュートラルを達成する」目標を掲げています。2021年11月に十六銀行本店ビルに再生可能エネルギー由来の電力を導入、その後も導入範囲を拡大していき、2025年7月に自社契約電力すべての再生可能エネルギー化が実現しました。



## 地域企業の脱炭素支援

### 21世紀金融行動原則「2024年度最優良取組事例 環境大臣賞」を受賞

十六リースでは、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、2025年3月には、地方銀行系のリース会社としては全国で初めて21世紀金融行動原則の「2024年度最優良取組事例 環境大臣賞」を受賞しました。

2024年3月に十六銀行が環境大臣賞を受賞したことに続き2年連続での受賞となりました。



### 受賞理由

- ・ 低炭素・脱炭素機器の導入により、脱炭素経営を促進する立場のリース会社が、CO2の可視化とオフセットも加えた「ワンストップ支援メニュー」を単独で中小企業向けに策定・推進している点が画期的であること
- ・ 「排出権付リース」に独自性があり、ベテラン社員の対話力を脱炭素の領域で活かしていること

### 「ESGファイナンス・アワード・ジャパン」(間接金融部門)で銅賞を受賞



十六銀行は、2025年2月、環境省がESG金融のさらなる普及・拡大と質の向上につなげることを目的として開催する「第6回ESGファイナンス・アワード・ジャパン」の間接金融部門において、銅賞を受賞しました。



### 受賞理由

- ・ 自動車関連顧客の多さという商圈特性を活かし、中堅・中小企業に非常に高いレベルの脱炭素コンサルティングサービスを独自で提供し、着実に実績を上げていること
- ・ 専門的知識をもつ本部担当者と営業店担当者が連携してコンサルティングに取り組み、お客さまとの対話機会を通じて社内の人材育成に積極的に取り組んでいること

## 寄付を通じた自然環境への取組み

### 地域自然環境の保全

十六銀行では、2025年1月と3月に岐阜県の長良川や愛知県の藤前干潟など地域の自然環境の保全の取組みとして、岐阜県や藤前干潟クリーン大作戦実行委員会へ寄付を実施しました。



長良川(岐阜県)



藤前干潟(愛知県)

環境保全と気候変動対策

TCFD・TNFD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



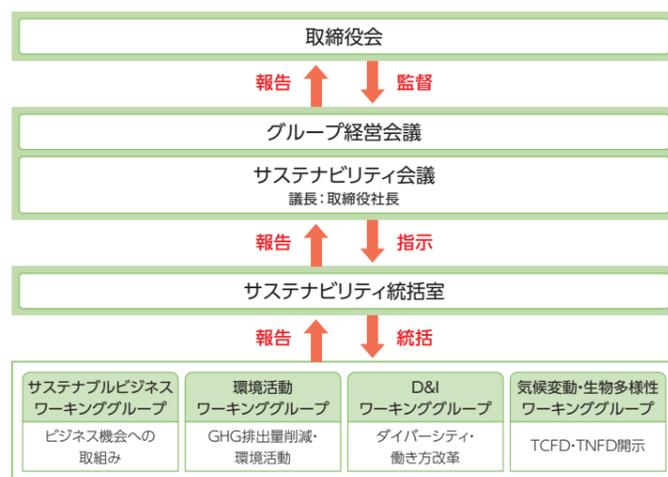
サステナビリティ方針と重点課題

当社グループでは、「サステナビリティ方針」を制定し、気候変動や生物多様性・自然資本をはじめとするサステナビリティへの取り組みを、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。

経営者の役割と取締役会による監督

これらの重点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、気候変動や生物多様性・自然資本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。

●サステナビリティに関するガバナンス体制



サステナビリティ推進体制

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・生物多様性」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。

人権尊重への取組み

すべての役員、お客さま、サプライヤー等のステークホルダーの人権を尊重することを「人権方針」に定めています。また、人権侵害への関与が認められる企業に対する投融資等を行わないことを「持続可能な社会の形成に向けた投融資方針」にて定めています。

戦略

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、気候変動や生物多様性・自然資本に関するリスクと機会を分析しています。また、複数のリスクが顕在化し複合することにより、金融システム全体の不安定化につながるシステムックリスクについても認識しています。シナリオ分析結果等を活用し、お客さまとのエンゲージメントの実施や、グリーンファイナンス、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	短期～長期	
	市場	●災害対策のための公共事業やお客さまの設備投資に伴う資金需要の増加 ●自然資本の保全や回復に貢献する事業に関する資金需要の増加	中期～長期 中期～長期	
	資源効率	●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 ●リサイクル等を通じた資源効率の向上による調達コストの低下	短期～長期 短期～長期	
	評判	●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 ●気候変動や生物多様性・自然資本に関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 短期～長期	
リスク	物理的リスク	急性	●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 ●当社グループ拠点や従業員の被災に伴う業務の中断	短期～長期 短期～長期
		慢性	●降水や気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇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 ●水資源枯渇による取水制限や水価格の高騰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 中期～長期
	移行リスク	政策・法律	●気候変動、生物多様性・自然資本に関する政策、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
		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 ●脱炭素社会・ネイチャーポジティブ経済への移行に伴う既存事業モデルの陳腐化による企業価値の低下	中期～長期 中期～長期
		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
		評判	●気候変動や生物多様性・自然資本への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
訴訟	●環境汚染など自然関連の損害を引き起こした企業への融資に関して銀行が訴訟の対象となるリスク	中期～長期		

※「短期」：5年程度、「中期」：10年程度、「長期」：30年程度

ビジネス機会への対応



脱炭素・ネイチャーポジティブ経済への移行に伴い、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、各種ファイナンス商品を提供しています。

グリーンローン・グリーン私募債	サステナビリティ・リンク・ローン	ポジティブインパクトファイナンス
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。	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。お客さまのSDGs・ESGに関する取組みを対外的に発信することで、社会的な支持の獲得につながります。	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

お客さまの脱炭素経営を支援するため、各種コンサルティングサービスを順次開発し、ラインナップを充実させています。GHG排出量の可視化、削減目標の設定を実施する脱炭素コンサルティングは、2021年8月の取扱開始以降、352社に提供しています。また、そのうち6割以上の企業が当社グループのサポートにより、中小企業版SBTの認定を取得しています。

取扱開始	サービス内容	取扱件数 (件)				
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	合計
2021年8月	脱炭素コンサルティング【GHG排出量算定、削減目標設定】	47	91	79	135	352
2021年8月	中小企業版SBT認定取得支援【パリ協定に整合した削減目標設定】	2	43	109	76	230
2023年2月	脱炭素経営移行計画レビュー【移行計画策定・進捗レビュー】			4	3	7
2023年8月	温室効果ガス排出量マネジメントシステム【GHG排出量算定システム】			161	125	286
2024年3月	カーボン・オフセット認証取得支援【オフセット対象製品の認証取得】				6	6

環境保全と気候変動対策

リスクの事例



当社グループは、気候変動や生物多様性・自然資本に関するリスクを4つのカテゴリーに整理しています。気候変動や生物多様性・自然資本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	大規模な自然災害(洪水、干ばつ、森林火災など)の発生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	気候変動や生物多様性・自然資本に関する規制強化、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	大規模な自然災害(洪水、干ばつ、森林火災など)の発生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	気候変動や生物多様性・自然資本に関する規制強化、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	大規模な自然災害(洪水、干ばつ、森林火災など)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	気候変動や自然災害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	気候変動や生物多様性・自然資本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

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、最大約66億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、累計約22億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/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66億円	与信関係費用増加額 累計約22億円

※ 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(2025年3月末)

セクター	貸出残高(百万円)	割合
エネルギー	石油・ガス	28,511 0.6%
	電力・ユーティリティ	46,633 0.9%
運輸	空運	3,748 0.1%
	海運	78 0.0%
	陸運	84,887 1.7%
	自動車	71,739 1.4%
素材・建築物	金属・鉱業	40,455 0.8%
	化学	74,102 1.5%
	建築資材・資本財	440,573 8.6%
農業・食料・林産物	不動産管理・開発	409,403 8.0%
	飲料・食品	51,278 1.0%
	農業	4,526 0.1%
	製紙・林業	24,491 0.5%
合計	1,280,424	25.1%

※ 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は、水道事業、再生可能エネルギー発電事業を除く

環境保全と気候変動対策

依存と影響



当社グループの事業活動と自然資本との関係について把握するため、投融資を通じた自然資本への依存と影響について分析しました。具体的には、自然関連のリスク分析ツールであるENCORE(※)を活用し、十六銀行と融資取引のある法人取引先について、セクターごとに自然資本への依存と影響のヒートマップを作成しました。そのなかで、リスクスコアが高く、融資額が一定以上のセクターについて、以下のとおり整理しました。

※ENCORE: Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure  
 企業の自然資本への依存や影響の大きさを把握するツール。自然資本金同盟 (NCFA)、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター (UNEP-WCMC) などが共同で開発。

自然資本への依存

	供給		調整・保守										文化														
	バイオマス供給	遺伝物質	水供給	動物由来エネルギー	地球規模の気候調整	地域の気候調整	降雨パターンの調整	空気浄化	土質調整	土壌・土砂貯留	固形廃棄物の浄化	水質浄化	水流調整	洪水緩和	暴風雨緩和	騒音減衰	受粉	生物学的防除	個体数と生息地の維持	大気・生態系による希釈	感覚的影響の調整	レクリエーション	視覚的アメニティ	教育、科学、研究	精神、芸術、象徴		
食料品																											
金属製品																											
自動車																											
エネルギー																											
建設																											
卸売																											
小売																											
陸運																											

自然資本への影響

	水使用量	生物資源の利用(魚、木材等)	非生物的資源の利用(鉱物等)	土地利用域	淡水利用域	海底利用域	GHGの排出	GHG以外の大気汚染物質の排出	水・土壌への有害汚染物質の排出	水・土壌への栄養汚染物質の排出	固形廃棄物の排出	妨害騒音、光害等	外来種の侵入	影響レベル														
														Very High	High	Middle	Low	Very Low										
食料品																												
金属製品																												
自動車																												
エネルギー																												
建設																												
卸売																												
小売																												
陸運																												

その結果、自然資本への依存においては、供給サービスの「水供給」、調整・保守サービスの「水流調整」「洪水緩和」「暴風雨緩和」「土壌・土砂貯留」などに依存しているセクターが多いことがわかりました。また、自然資本への影響については、「水使用量」「水・土壌への有害汚染物質の排出」「GHGの排出」などの影響が大きいことがわかりました。今後は、自然資本への依存と影響の分析についてさらなる高度化を進め、自然関連のリスクと機会の特定に向けて取り組んでまいります。

当社の事業活動と自然との接点



TNFD提言に推奨されているLEAPアプローチに沿って、当社グループの融資ポートフォリオにおいて優先的に取り組むセクターを抽出し、セクターごとに分析を進めました。そのなかで、自然資本への依存と影響の度合い、融資額、エンゲージメントの状況等をふまえて、特に優先的に取り組むセクターとして「食品セクター」を特定し、以下のとおり分析しました。

食品セクター

依存と影響	食品製造拠点等の加工過程において水資源を利用しており、「水供給」「水質浄化」「水流調整」など水に関する生態系サービスに大きく依存しています。また、「水使用量」「水・土壌への有害汚染物質の排出」について自然資本への影響が大きくなっています。さらに、農地拡大や製造拠点の建設による「土地利用域」への影響も考えられます。
リスクと機会	製造拠点の取水制限や地下水採取に対する規制や課税などによる「政策・法律リスク」や、環境負荷の高い製品の不買運動などの「評判リスク」に関する事例が確認されています。一方で、環境に配慮した製品ラインナップへの切换により、ビジネス機会の獲得につながる可能性があります。

融資先の製造拠点の分析

食品セクターの融資先の製造拠点を抽出し、「水利用」「排水」「土地利用」に関するリスクを、評価ツールを用いて分析しました。

評価対象リスク	「水利用」 取水の停止	「排水」 汚染事故への罰則	「土地利用」 土地開発への批判・規制
評価視点	水資源の枯渇地域では、水資源の保全のため、製造拠点の取水への批判や規制につながるリスクが高い	水質汚染が発生している地域では、水質悪化防止のため、排水規制や罰則につながるリスクが高い	土地利用面積が拡大している地域では、生物多様性への影響を抑制するため、開発への批判や規制につながるリスクが高い
評価ツール	Aqueduct 水資源の需給が逼迫している地域を特定 	Water Risk Filter 水質汚染が発生している地域を特定 	Biodiversity Risk Filter 土地利用の拡大している地域を特定 
評価結果	リスクが高い地域の拠点: 該当なし	リスクが高い地域の拠点: 該当拠点を特定	リスクが高い地域の拠点: 該当なし

当社の営業拠点と自然との接点



当社グループの営業拠点と自然資本との関係について把握するため、主要営業地域である東海地区において、十六銀行の営業拠点と生物多様性の重要性が高い地域との接点を調査しました。その結果、同地域内に位置する拠点はなかったものの、一部の拠点が同地域の直径20km圏内に立地することが確認されました。一方で、営業拠点がオフィスであるため、生物多様性に与える影響は限定的であると考えられます。

十六銀行の営業拠点と生物多様性重要地域

**営業拠点データ**

十六銀行の東海地区にある営業拠点の位置データを収集し、地図上にマッピング

- 岐阜県 103店舗
- 愛知県 53店舗
- 三重県 1店舗

**重要地域データ**

生物多様性重要地域の位置データを収集し、地図上にマッピング

評価ツール: IBAT

生物多様性重要地域	保護地域
●: 絶滅危惧種の生息地	●: 厳正保護地域
●: 重要鳥類生息地	●: 厳正保護地域 (限定的な利用可)
	●: 国立公園

**接点を調査**

営業拠点と生物多様性重要地域との接点を調査

【評価結果】生物多様性重要地域内の営業拠点: 該当なし

※一部の拠点は直径20km圏内に立地している

環境保全と気候変動対策

環境保全への取組み



当社グループは、豊かな自然に恵まれた岐阜県、愛知県を主要な営業基盤としています。自然環境の保護や生態系の保全のため、森林保全活動や廃棄物削減、リサイクルなどに取り組み、自然と共生する社会の実現を目指します。

**じゅうろくの森“みたけ”森林保全活動**

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森林づくり協定を締結しています。社内では有志を募り、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。



場所	可児郡御嵩町
面積	6.71ha
活動	森林整備、環境学習

**長良川清掃活動**

長良川は日本三大清流の1つであり、岐阜市の中心を流れる地域の大切な財産です。この長良川を守るため、地域のみならずともに、年2回清掃活動を実施しています。



**紙資源のリサイクル**

廃棄する文書について、古紙回収業者や製紙業者と連携し、クローズドリサイクルに取り組んでいます。廃棄した文書は100%リサイクルされ、段ボールや紙袋になり、当社グループで再利用しています。



**資源循環モデルATMの導入**

サーキュラーエコノミー\*の実現に向けて、使用済ATMを回収・分解し、再利用できる部品を搭載した新しい「資源循環モデル」ATMを採用し、3店舗に配置しました。

\*循環型経済。省資源で持続可能な製品を作り消費活動を行うなど、資源を有効活用し、環境破壊のリスクを低減させる経済形態のこと



設置店舗 【岐阜県】川島支店、美濃加茂支店 【愛知県】東海支店

リスク管理(リスクと影響の管理)

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ます。2025年3月の取締役会においては、「気候変動に関するリスク」「自然災害リスク」を含む10のトップリスクを選定しています。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、これらのリスクへの対応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。

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。気候変動リスクや自然災害リスクについては、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、自然災害リスクについては、モニタリング指標を「サステナブルファイナンス年間実行額」と定め、持続可能な社会の実現に向けた取組みについて、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。気候変動リスクの低減や生物多様性の保全など環境・社会的課題に向けポジティブな影響を及ぼす取組みへの投融資に積極的に取り組む一方で、重大なリスクまたはネガティブな影響を与える可能性のある投融資は禁止または慎重に対応することを定めています。また、気候変動、生物多様性・自然資本の損失、人権課題には相互関係があり、これらの課題に対して統合的に取組みを進めるべきであると認識しています。

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。

1. 環境・社会的課題解決に向けポジティブな影響を及ぼす投融資

環境・社会的課題解決に向けポジティブな影響を及ぼす、以下の投融資については積極的に取り組みます。

- (1) 再生可能エネルギーや省エネルギーなど気候変動リスクの低減に資する取組み
- (2) 水資源や森林資源の保護など生物多様性の保全に資する取組み
- (3) 創業、イノベーション創出、事業承継など地域経済の持続的発展に資する取組み
- (4) 高齢化、少子化等の課題に対応する医療、福祉、教育の充実に資する取組み

2. 環境・社会に対する重大なリスクまたはネガティブな影響を与える可能性のある投融資

環境・社会に対する重大なリスクまたはネガティブな影響を与える可能性がある投融資については以下の方針とします。

(1) 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。「ワシントン条約」に違反する事業、「ラムサール条約指定湿地」や「ユネスコ指定世界遺産」へ負の影響を与える事業に対する投融資等を行いません。

(2) 特定セクターに対する取組方針

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。
石炭採掘	石炭採掘事業に対する投融資等については、採掘現場の運営等が適切に管理されない場合、炭鉱事故による労働災害の発生や有害廃棄物による地域住民・社会、生態系へ負の影響を及ぼす可能性があることから、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。
石油・ガス採掘、石油・ガスパイプライン敷設	石油・ガス採掘事業、石油・ガスパイプライン敷設に対する投融資等については、石油・ガス採掘、石油・ガスパイプライン敷設が、流出事故による海洋・河川の汚染、地域住民・社会、生態系へ負の影響を及ぼす可能性があることから、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。
大規模水力発電	新規の大規模水力発電事業(出力30MW以上かつダム壁の高さが15メートル以上)に対する投融資については、水力発電がダム建設に伴い生態系へ負の影響を与える可能性があることや、住民移転が地域社会に負の影響を与える可能性があることから、お客さまが行う環境や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。
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おこな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、森林伐採に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

GHG排出量実績



GHG排出量実績 速報値

(単位: t-CO<sub>2</sub>)

算定項目		2023年度	2024年度(速報値)
Scope1	直接排出	1,347	1,301
Scope2	間接排出	6,153	1,685
Scope 1, 2の合計		<b>7,500</b>	<b>2,986</b>
Scope3	カテゴリ1	購入した製品・サービス	14,761
	カテゴリ2	資本財	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	1,467
	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,857
	カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	50
	カテゴリ6	出張	236
	カテゴリ7	雇用者の通勤	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)	428
	カテゴリ14	フランチャイズ	—
	カテゴリ15	投融資	3,507,165
Scope 3の合計		<b>3,536,103</b>	<b>11,470,438</b>

2023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います。2024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。

また、2024年度より、Scope3カテゴリ15の対象範囲を投融資先のScope1, 2に加え、Scope3まで拡大しました。その内訳は、投融資先のGHG排出量(Scope3カテゴリ15)に記載しています。

当社グループのGHG排出量(Scope1,2)の削減目標と実績



当社グループのエネルギー使用に伴って発生するGHG排出量(Scope1,2)について、2030年度までにカーボンニュートラルを達成することを目標とし、脱炭素社会の実現に向けて取り組みます。

**Scope 1, 2の目標** 2030年度までにカーボンニュートラル(ネットゼロ)を達成する。

当社グループのGHG排出量(Scope1,2) 速報値



2024年度のGHG排出量は、2013年度比77.2%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の省エネ施策を実施したほか、CO<sub>2</sub>フリー電気の導入を拡大し、再エネ比率の向上にも努めました。CO<sub>2</sub>フリー電気は、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87店舗等に導入しています。また、環境価値の地産地消を目的に、岐阜県内の水力発電により創出されたFIT非化石証書3,000MWhを購入し、1,263t-CO<sub>2</sub>をオフセットしました。

引き続き、CO<sub>2</sub>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、GHG排出量削減に向けて取り組みます。

投融資先のGHG排出量(Scope3カテゴリ15)の削減目標と実績



金融機関のGHG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、これらの算定、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)を対象として投融資先のGHG排出量を算定しています。引き続き算定対象範囲の拡大や算定精度の向上に努めるとともに、算定結果を活用して投融資先の脱炭素に向けた取組みを支援し、投融資先のGHG排出量について2050年度までにカーボンニュートラルを達成することを目指します。

なお、PCAF算定基準の変更や投融資先のGHG排出量の開示拡大等により、今後の算定結果が大きく変化する可能性があります。

**Scope 3カテゴリ15の目標** 2050年度までにカーボンニュートラル(ネットゼロ)を達成する。

投融資先のGHG排出量(Scope3カテゴリ15) 速報値

(単位: t-CO<sub>2</sub>)

セクター	上場株式・社債		事業性融資		合計	
	Scope1+2	Scope3	Scope1+2	Scope3	Scope1+2	Scope3
石油・ガス	997	92,423	376,609	147,157	377,606	239,580
電力・ユーティリティ	292,188	297,003	182,301	377,876	474,489	674,879
空運	0	0	3,916	1,007	3,916	1,007
海運	3,749	1,129	819	982	4,568	2,111
陸運	2,746	5,553	292,364	138,328	295,110	143,881
自動車	4,619	314,061	31,470	256,821	36,089	570,882
金属・鉱業	8,205	12,551	252,565	176,430	260,770	188,981
化学	9,459	21,058	463,133	425,571	472,592	446,629
建築資材・資本財	10,188	442,609	257,534	1,729,493	267,722	2,172,102
不動産管理・開発	119	1,582	4,478	49,661	4,597	51,243
飲料・食品	6,814	17,070	890,238	385,495	897,052	402,565
農業	77	1,428	46,274	29,354	46,351	30,782
製紙・林業	221	1,288	53,061	95,707	53,282	96,995
その他	37,843	227,067	714,692	2,248,033	752,535	2,475,100
<b>合計</b>	<b>377,225</b>	<b>1,434,822</b>	<b>3,569,454</b>	<b>6,061,915</b>	<b>3,946,679</b>	<b>7,496,737</b>
データクオリティスコア	1.7	1.8	3.4	3.5		
カバー率		90.3%		98.5%		

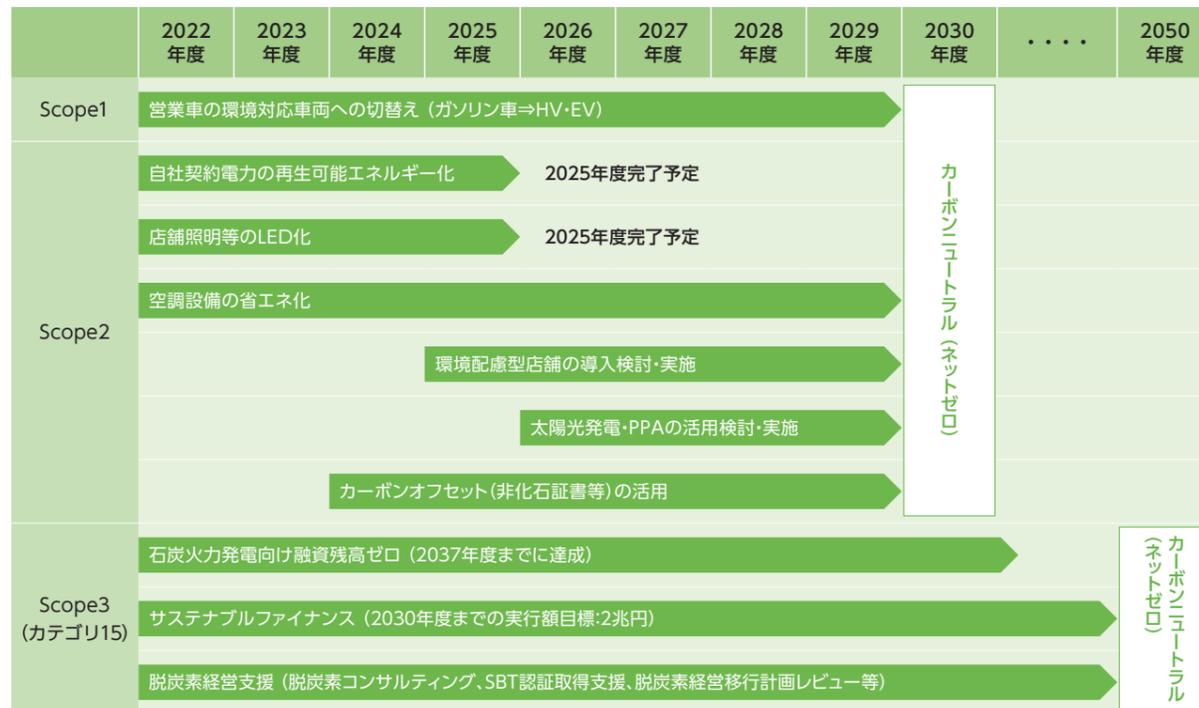
対象アセット	上場株式・社債、事業性融資(国内法人向け融資) *財務データ不足先は除く
算定方法	GHG排出量 = Σ(各投融資先の排出量 × 当社グループの投融資の寄与度) *各投融資先の排出量は企業開示データ等を使用。データが取得できない場合は、PCAFデータベースから引用した売上高あたりの先進国・セクター別の排出係数を用いて推計 *寄与度=当社グループの投融資残高/投融資先の資金調達総額
基準年度	2024年度 *投融資残高: 2025年3月末時点の残高 *投融資先の財務データ: 2025年3月末時点で当社グループが保有する最新の決算期データ

環境保全と気候変動対策

カーボンニュートラルに向けたロードマップ



当社グループおよび投資先先のGHG排出量削減に向けて各種施策を推進し、カーボンニュートラルを達成します。

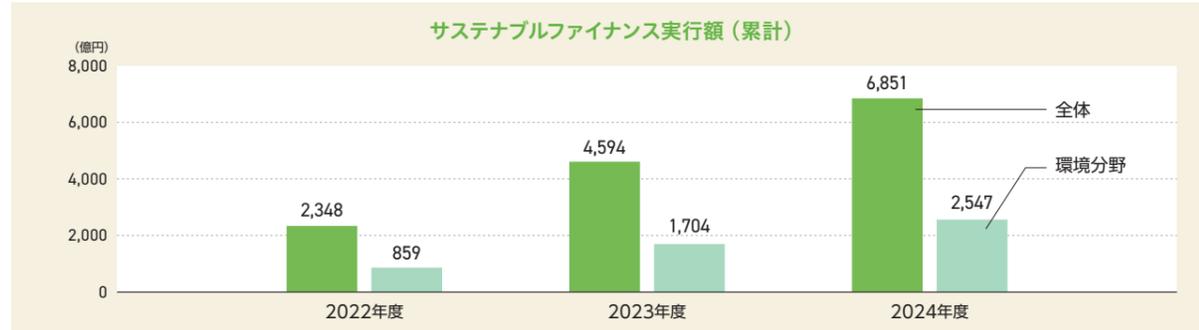


サステナブルファイナンス実行額目標



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、脱炭素社会やネイチャーポジティブ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)	2024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	6,851億円	34.2%
うち環境分野	8,000億円	2,547億円	31.8%



- 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

外部からの評価

〈ESG関連 外部評価〉

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		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CDP2024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、投資先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、投資先先の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

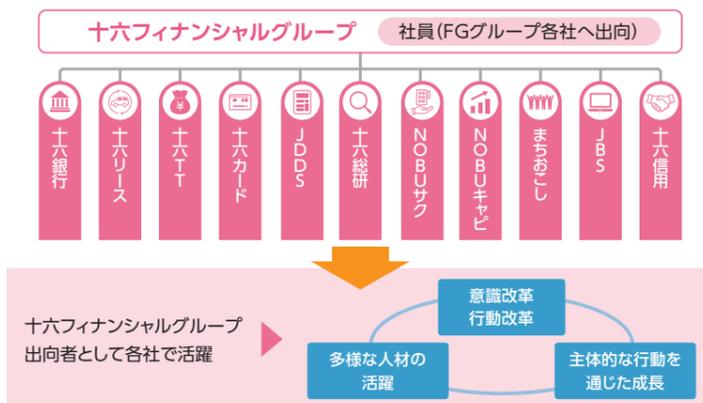
- 女性管理職の育成
- 男性の育児休業取得促進
- 有給休暇取得促進
- IT・DX人材の育成

## ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成

### グループ全体における人的リソースの最適化

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へと転籍しました。これにより、当社を起点とした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を活かした配置を進めています。

また、グループ会社間での昇進・昇格を伴うクロス人事も実施しており、人材交流を通じた新たな経験による成長とグループ連携の一層の強化をはかっています。



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サフ:NOBUNAGAサクセッション、NOBUキャピ:NOBUNAGAキャピタルビルレッジ、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

### 新人事制度の浸透

当社グループでは、2023年4月より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ます。

#### ●新人事制度の導入

<p>コンセプト 1</p> <p><b>組織の活性化と活力ある人材の創出</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員一人ひとりの「私のめざす姿」を表明</li> <li>・地域社会から必要とされる人材としての成長</li> </ul>	<p>1.マイビジョン・コミットの新設</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・社員がマイビジョン(私のめざす姿)を表明</li> <li>・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)</li> </ul> <p>✓ 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</p>
<p>コンセプト 2</p> <p><b>ミッションの明確化と行動変革</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ミッションの明確化による行動変革の促進</li> <li>・意欲的でチャレンジングな社員の成長を後押し</li> </ul>	<p>2.新たな評価制度および給与体系の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・年功要素ではなく、意欲とチャレンジに報いる処遇</li> </ul> <p>✓ 最短昇進年数の廃止、35才で部長職に就くことも可能に</p>
<p>コンセプト 3</p> <p><b>個性・多様性を活かした企業風土の醸成</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・個性や多様性を育み、互いに尊重し合う組織の醸成</li> <li>・多様な人材の力をグループの推進力へ</li> </ul>	<p>3.多様な人材の活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リテンション制度の新設(育児制度の充実)</li> <li>・エキスパート制度の新設(専門人材の育成)</li> <li>・ジョブリターン制度の新設(元社員の再雇用)</li> </ul> <p>✓ 多様な人的資本の価値を最大限に引き出す</p>

### 新卒採用

当社グループでは、長期ビジョン「一歩先を行き、いつも地域の力になる」の実現に向けて、採用活動を一層強化しています。具体的には、学生との対話の機会を拡充し、学生一人ひとりが自身の将来像と当社のビジョンを重ね合わせられるよう、相互理解を深めることに注力しました。

この結果、2025年度の新卒採用では、Uターン者やDX推進を担う理系出身者など多様な価値観や専門性をもつ個性豊かな新入社員が150名入社しました。当社は、こうした多様な人材がその能力を最大限発揮できる、魅力ある職場環境の整備と育成に努めることで、社員の成長が「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」につながる好循環を創出していきます。



	2023年度	2024年度	2025年度
新卒採用者数	108名	126名	150名
Uターン比率	21%	23%	34%
新卒採用者のうち理系人材	7名	6名	13名

### 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年度は2名、2025年度は7月までに1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おり、周りの社員にも良い刺激となっています。

COMMENT

#### 「ジョブリターン制度」利用者の声

十六銀行 本店営業部 高木 麻衣

私は、大学では外国語学部に所属し、大好きな英語を学びました。在学中は留学も経験しましたが、コロナ禍となり、十分な経験ができませんでした。人生で一度は海外で勤務をしてみたいと夢見ながらも充実した銀行員生活を送るなかで、1年間、米国テーマパークにて勤務する機会を得たことから、夢を叶えるため当社を退職しました。銀行業務に楽しさを感じていたなかでしたので、このタイミングでの退職は非常に悩みましたが、一生に一度の機会なのでチャレンジすることを選びました。

1年の米国での勤務を終え、再度当社にて勤務することができ、非常にうれしく思っています。退職時より、「ジョブリターン制度」の案内を受けており、戻ってきた際にはまず「ジョブリターン制度」を利用してみようと思っていました。

米国では、うまく伝えられない難しさや文化の違いを感じながらも、一流の接客を学ぶことができ、夢を叶えることができました。復職後は、社外で身に付けたコミュニケーション能力を活かして、大好きなこの地域のお客さまに貢献したいと思えます。ジョブリターン制度は、自分のやりたかったことに挑戦したうえで復職できる良い制度だと感じています。

### 障がい者の活躍支援

当社グループでは、様々な障がいを抱える社員がそれぞれの部署で能力を発揮しています。多様な人材の活躍推進の一環として、岐阜県立岐阜聾学校の生徒をお招きし、職場見学会を開催しました。聴覚障害をもつ社員の働く様子を見学したのち、交流会では聴覚障害をもつ社員と同じ職場で働く健聴者の社員も参加し、手話や指文字を用いて交流しました。生徒にとって健聴者の社員との関わり方について考える良い機会になったと感じていただきました。

ハンディキャップを抱える方とそうでない方が同じ職場で働くにあたっては、相互理解が欠かせません。今後も誰もが働きやすい職場づくりにグループ全体で取り組んでいきます。



## 多様な人材の活躍推進

### 女性の活躍支援

当社グループでは従前より、男女関係なく、全社員を総合職として採用し、お客さまの課題解決や高い付加価値の提供を目指しています。2020年以降は、デジタル技術を活用した業務効率化を進め、営業店の後方事務を担当していた女性のリスクリングをはかり、現在はFA業務やグループ各社・本部などの企画業務を担当するなど、多くの女性が当社グループの中核を担うコア人材として活躍しています。また、2025年度からは、法人営業のスキル定着をはかるリスクリングのプログラムも展開しています。

さらに、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」や「女性管理職向けリスクリングプログラム」など、意識改革やリスクリングの機会充実に努めています。

●女性管理職比率



### 女性プロジェクトチーム「Jewelina」の取り組み

2020年2月に発足した女性プロジェクトチーム「Jewelina」は、女性ならではの視点で地域社会の課題を捉え、既存の枠組みにとらわれない自由な発想でお客さまや地域の課題解決に取り組んでいます。

現在、9名の女性社員で活動しており、特技や資格を有する地域の女性と地域企業をマッチングする「Skill matching by ガラスの靴プロジェクト」や岐阜市中心市街地「柳ヶ瀬」の活性化を目的とした地域イベント「おさんぽ日和in柳ヶ瀬」の企画・運営等を行っています。Jewelinaは、これからも時代や社会のニーズに合わせた活動を展開し、多様な幸せが実現できる地域社会の創造に貢献していきます。



### 異業種との人事交流

当社グループは、多様なバックグラウンドや知見を持つ人材の活躍を推進するため、外部との連携を通じた積極的な人材交流を行っています。

具体的には、協業先や業務提携先との人材受入れや人材派遣に加え、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社、株式会社電算システムホールディングス、株式会社日本M&Aセンターホールディングスとの合併によるグループ会社運営を通じた連携など、多様な形態での人材交流により、組織内に幅広い視点や専門性を取り込み、当社グループ全体の多様性の確保につなげています。

当社グループ	受入れ	派遣
ソフトバンク	6名	2名
STATION Ai	1名	1名
りそなホールディングス	1名	1名
東海東京フィナンシャル・ホールディングス	2名	2名

※表記簡素化のため法人格省略(2025年3月時点)

### COMMENT



NOBUNAGAサクセション専務取締役 齊藤 皓介  
(株式会社日本M&Aセンターホールディングスより出向)

2023年7月の当社設立以来、取締役として経営に携わらせていただき、この6月からは専務取締役として、営業推進を中心に経営全般を担わせていただいています。設立から2年間で最も深く学んだのは、真に地域を想うM&Aの重要性です。私たちは、単なる経営承継や再編に留まらず、地域やお取引先の未来まで深く見据えたM&Aを推進しています。この地域を深く考え抜く姿勢こそが、他社にはない最大の特徴であり、私個人の価値観も大きく変化しました。当社では十六フィナンシャルグループという強固な基盤と日本M&Aセンターホールディングスのディールノウハウによって、初回のご面談からお客さまに安心してご相談いただいております。合併会社のシナジーを日々実感しています。これからも両社の特徴を最大限に活かして、お客さまへ業界最高品質のM&Aサービスを提供してまいります。

### 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。

これまでも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チャレンジできる機会を創出してきました。

2024年度は、本部業務だけでなく、外部企業(株式会社りそなホールディングス)への出向や、海外駐在員業務など、合計9つの業務の募集を行い、意欲のある86名の社員からの応募があり、2025年4月までに9名を登用しています。

引き続き、社員が積極的にチャレンジできる機会を創出し、多様な人材の活躍を後押ししていきます。

	応募職務	応募者数	採用数
2024年度	バンキングアプリ関連業務	13名	0名
	DX推進業務	19名	1名
	基幹システム開発業務	7名	2名
	サステナビリティ関連業務	7名	1名
	中小企業支援業務(外部機関)	15名	0名
	海外駐在員業務	7名	2名
	マーケット業務	9名	1名
	ソリューション業務(十六リース)	5名	1名
	経営承継(M&A)支援業務(NOBUAGASAKUセクション)	4名	1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。エキスパート制度とは、専門的な知識や経験を活かし、各種戦略を具現化できる専門人材を「エキスパート」として任命し、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。

2024年度は23名の応募があり、うち10名をエキスパートに任命しました。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の人材の育成をはかっていきます。

### 戦略を支える人材ポートフォリオ

当社グループでは、戦略を支える人材ポートフォリオとして専門性を持った人材の育成に取り組んでいます。

グループ経営理念の追求および長期ビジョンへの到達には、戦略や施策に対応できるスキルの定着を目指すとともに、社員一人ひとりの成長に向けた環境を整備し提供していくことで、人材の価値の最大化をはかっていく必要があります。

IT・DXについては、情報処理安全確保支援士や応用情報技術者試験、基本情報技術者試験などの上位デジタル資格・試験の合格者およびITデジタル関連業務の6か月以上経験者を「IT・DX人材」と定義し、2030年度末に300名の目標に対し、2024年度末現在で238名を育成しています。

また、地域企業の脱炭素経営を支援するため、炭素会計アドバイザー資格3級の合格者数を2025年度末に600名とする目標を掲げ、2024年度末において417名が合格し、カーボンニュートラルナビゲーター(脱炭素経営コンサルティング)の契約件数352件(2024年度末までの累計)につなげています。

このほか、地域企業の経営承継の課題解決に貢献するための知識習得として、2024年度末において金融業務2級 事業承継・M&Aコースに1,198名が合格しています。経営承継・M&A分野にて、より高度な専門性を有する社員の育成に取り組むことで、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サクセションとともに、経営承継コンサルティング件数の増加につなげています。

IT・DX人材:238名(2030年度目標:300名)	
・情報処理安全確保支援士合格者 ・応用情報技術者試験合格者 ・基本情報技術者試験合格者 など	ITデジタル関連業務 6か月以上経験者
炭素会計アドバイザー資格3級合格者	417名
金融業務2級 事業承継・M&Aコース合格者	1,198名

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

エンゲージメントサーベイの実施

当社グループでは、社員のエンゲージメント向上を推進するなか、2024年7月よりエンゲージメントサーベイの実施を開始しました。これらのサーベイ結果に基づき、引き続き当社グループ全体の持続的な成長を支える職場環境の構築に注力していくことで、社員がより高い働きがいを実感できるよう努めていきます。

	2024年7月 (第1回)	2025年2月 (第2回)	前回比
エンゲージメント 総合スコア <sup>(※)</sup>	65.8	66.4	+0.6

(※) 株式会社リクルートのサーベイ「Geppo」を利用。

仕事と生活の両立支援

当社グループでは、社員が仕事と生活の調和をはかりながら能力を十分に発揮できるよう、両立支援制度の拡充に取り組んでいます。

〈子育て支援〉

2023年4月より、「リテンション制度」を導入し、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年生を終了するまでに拡充しました。加えて、育児短時間勤務の勤務時間を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な勤務を可能とした結果、2024年度の「リテンション制度」の利用者数は117名となりました。このほか、社員の0歳から小学校就学前までの子供を保育する企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」を2016年より運営しており、2024年度は15名の社員が利用しています。

また、2017年4月に導入した配偶者出産休暇(3日間の特別休暇)は、取得が社内で定着しており、2024年度の取得率は104.5%となりました。現在は、男性社員による長期の育児関連休暇・休業の取得促進にも注力しており、社内の育児目的休暇を含む育児休業等の7日以上取得を2030年度に100%とする目標に対し、2024年度の取得率は95.4%となりました。



企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」

COMMENT

「リテンション制度」利用者の声

現在、2人の子育てをしながらリテンション制度を利用し、FAとして活動しています。この制度がなければ、仕事を続けることは難しかったかもしれません。今の私にとって不可欠な支えです。

15分単位で勤務時間を柔軟に選択できるため、子どもの保育園への送迎に合わせて無理なく働ける環境は非常にありがたいです。そして何より心強いのは、職場の深い理解です。同僚が私の勤務時間を考慮してアポイントを調整してくれるなど、制度の利用が「当たり前」の文化として根付いており、日々安心して業務に励むことができている。

また最近では、会社全体のサポート体制もさらに進化していると感じます。本部が主催する会議もリテンション制度の利用者向けにオンラインで開催されたり、会議の報告書に「リテンション制度利用者の参加時間」を記入する欄が設けられたりと、多様な働き方を尊重する具体的な取組みが増えています。同じように家庭と仕事を両立しながら頑張る仲間の姿は、私にとって大きな励みになっています。

リテンション制度のおかげで、子どもと向き合う大切な時間を確保できるだけでなく、自身のスキルアップのための資格学習にも時間を使うことができます。

これからも、リテンション制度を活用し、子育て中の社員が安心して働き続けられることを心から期待しています。

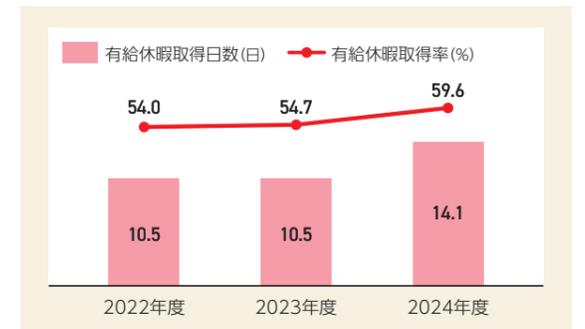


十六銀行 春日井支店  
藤井 美月

〈有給休暇の取得促進〉

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80%とする目標に対し、2024年度の取得率は59.6%となりました。

(※) 2024年度より、有給休暇に連続特別休暇(4日もしくは5日)を加えて算出しています。

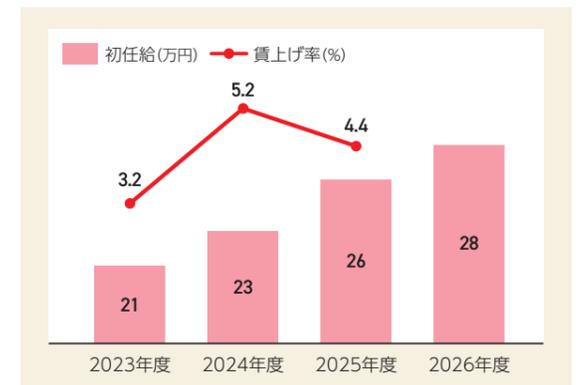


社員への還元／ファイナンシャル・ウェルネスの向上

〈賃上げ・初任給引上げ〉

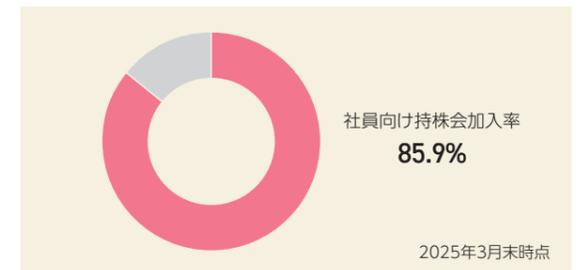
社員一人ひとりの意欲とチャレンジに応え、メリハリのある処遇を実現するため、3年連続となるベースアップを実施しました。2025年7月には、平均3.6%のベースアップを実施し、定期昇給分と合わせると、平均4.4%の賃上げとなりました。

また、新卒採用の競争力強化と多様かつ優秀な人材確保を目的として、3年連続となる初任給の引上げを実施します。2026年度入社の初任給は、現行より2万円増加の28万円となります。



〈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、奨学金を利用してある社員を対象に、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。

健康経営の推進

当社グループでは、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推進していくとともに、健康で豊かな地域社会の発展に貢献していきます。





## 多様な人材の活躍推進

### 〈新入社員3か月研修の実施〉

当社グループでは、新入社員に対して入社後3か月間の集合研修を行ったうえで正式配属を行っています。3か月間の集合研修では、社会人としてのビジネスマナーから倫理観(コンプライアンス)、金融(銀行)業務の基礎、各種ソリューションやグループ会社を含めた当社の概要、さらには地域との関わり合いまで、幅広いカリキュラムを提供することで、正式配属後に当社グループの一員として活躍できる人材を目指した育成を行っています。また、研修期間中は特にコミュニケーションを重視し同期との交流を促すことで、チーム(同期)のつながりや一体感、ポジティブな帰属意識を醸成し、育成のみならず定着も支援しています。



### 〈ミドルマネジメント層の育成〉

取り巻く環境が変化するなか、ミドルマネジメント層のリーダーシップとマネジメントを強化するために全6回の「リーダーシップ研究会」を開催しました。対象者を支店長、本部マネージャーなどのミドルマネージャー約210名とし、経営陣による講話やグループワーク、チームごとのプレゼンテーションを通じて、リーダーとして与えられた環境のなかでパーパスや長期ビジョンにかなった「自身のリーダーシップ」を発揮できる自律型人材の育成と、成長マインドセットに基づく「ミドルアップダウン経営」の機能強化をはかっています。

さらに、サクセッションプランの一環として、次代を担うミドルマネージャーを育成するために、当社のエグゼクティブ・アドバイザーである一條和生IMD教授を講師に招き、全29名の受講のもと「リトリート・ワークショップ2024」を開催するなど、ミドルマネジメント層の意識改革と育成に努めています。

「リトリート・ワークショップ2024」参加メンバーによる座談会の様子をP79~82に掲載しています。

### 〈自己啓発講座の開催〉

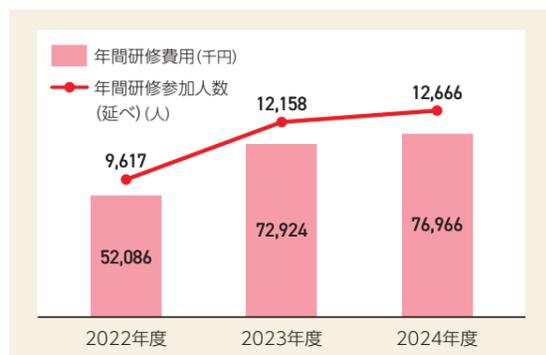
社員の自分らしい成長を後押しするために、様々なカリキュラムによる自己啓発講座を開催しています。

[e-school]の名称にて、開催形式を集合型、オンライン型としているほか、開催時間を休日や平日夜間とするなど、社員の多様なライフスタイルに合わせた自己啓発機会として、2024年度は全25回開催しています。

主なカリキュラム	資格取得講座 (FP1級対策講座、FP2級対策講座)	金融スキル高度化講座
	● 事業承継講座	● 人材紹介講座
		● GWS活用講座

これらの研修や自己啓発講座を開催した結果、2024年度の研修費用は76,966千円、研修参加人数(延べ)は12,666人となりました。

引き続き、学びに向かうきっかけとして意識や行動の変革につながる研修を実施するとともに、成長に向けた研鑽を後押しする環境の構築に努めることで、適切かつ充実した人的資本投資を進めてまいります。



## 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。さらに、「FP1級合格対策プログラム」など、一部の資格では学習教材(対策講座)の費用を合格者に対して全額補助しています。

様々な資格・検定試験について奨励金額を設定することで、社員の多様なチャレンジを後押ししています。

主な対象資格	奨励金	主な対象資格	奨励金
税理士	300,000円	情報処理技術者試験	
公認会計士	300,000円	情報処理安全確保支援士	150,000円
中小企業診断士	300,000円	高度試験(各試験合格毎)	100,000円
証券アナリスト	200,000円	応用情報技術者試験(AP)	50,000円
FP1級	200,000円	基本情報技術者試験	20,000円
CFP	200,000円	情報セキュリティマネジメント試験	20,000円
社会保険労務士	200,000円	ITパスポート試験	10,000円
司法試験	300,000円		

利用件数  
**418件**

合計奨励金額  
**6,098千円**  
(2024年度)

### COMMENT

#### 「FP1級合格対策プログラム」利用者の声

社内の奨励金制度である「FP1級合格対策プログラム」を活用して、FP1級に合格できました。挑戦のきっかけは、まさにこの「FP1級合格対策プログラム」の募集を見かけたことです。学習を始めたころは、膨大なFP1級の試験範囲に圧倒されましたが、「長く続けられるように、根を詰めすぎず、気分転換も大切に」、「細かいテーマ毎にインプットとアウトプットを繰り返し、「理解できた」という実感を持つ」ことを心掛けながら、時に同じプログラムへの参加者と励まし合うことで、合格まで走り切ることができました。

FP1級の学習は想像以上に大変でしたが、幅広い知識を習得できた今、お客さまの課題解決に多方面からアプローチができるようになったと実感しています。



十六銀行 愛知営業本部  
足立 結佳

## スキルガイドライン

当社グループでは、戦略を支える人材ポートフォリオの構築に向けて、誰もが一年に少なくとも一つは公的資格・検定試験に挑戦する「One Year One Challenge!」を合言葉に自己啓発を推奨しています。そのなかで、「何を学ぶべきか」の羅針盤であり、ランク別、業務別にチャレンジして欲しい資格・検定試験や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」を設けることで、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。

基本能力等級	ランク	法人営業	預り資産営業	システム・DX	その他
A5以上	★★★★★ (高難易度資格)	中小企業診断士	FP技能検定1級・CFP	情報処理安全確保支援士	税理士・公認会計士 証券アナリスト 社会保険労務士・司法試験 公認内部監査人(CIA)
	★★★★★	炭素会計アドバイザー資格2級 金融業務2級事業承継・M&Aコース	DCプランナー2級	応用情報技術者試験 基本情報技術者試験	宅地建物取引士 統計検定2級
A4	★★★★	財務2級 炭素会計アドバイザー資格3級	金融業務3級シニアライフ・ 相続コース	情報セキュリティ マネジメント試験	公認不正検査士(CFE)
		法務2級・税務2級・FP技能検定2級・AFP			
A3	★★★	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			
A3	★★	法務3級・財務3級・税務3級・FP技能検定3級・ITパスポート試験			
新入社員 (A3)	★	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			

『magic middle!』

十六銀行  
安八支店長  
**松尾 知是**

十六銀行  
執行役員 各務原支店長  
**古田 宏司**

グループ営業統括部 担当部長  
**小林 雅樹**

十六銀行  
芥見支店長  
**松村 弘美**

「リトリート・ワークショップ2024」参加メンバーによる座談会

# 変革を担うミドルマネージャー

## — 現場から未来を切り拓く挑戦 —

本座談会では、当社の人材戦略を現場から支え、変革を牽引する4名のミドルリーダーが登場。世界トップクラスのビジネススクールIMDの一條和生教授を講師に迎え、2024年11月から2025年3月にかけて実施された「リトリート・ワークショップ2024」(全3回・計6日間)での学びをもとに、自身の変化や現場での実践、そして未来への想いを語っていただきました。

本対話からは、人材戦略の実行プロセス、現場に芽生える変革の意識、そしてリーダーシップの本質が浮かび上がります。十六フィナンシャルグループの未来を、現場から切り拓く挑戦の姿がここにあります。

### リトリート・ワークショップで得た学びと、現場で起こした変化について

**松村** 今回のリトリートを通じて、最も印象に残っているのは「自分らしいリーダーシップでいい」というメッセージです。今までは「どう見られているか」を気にしすぎていた

のですが、素直な姿勢で向き合うことが、かえて信頼につながるのだと感じました。「リーダーシップとは何か」を改めて見つめ直すなかで、“Authenticity(真真正正性)”というキーワードが心に残りました。無理に演じるのではなく、自分の価値観を大切にしながら人と接する姿勢こそが、組織

を前進させると気づけたことは大きな変化です。

**古田** 私自身も“Authenticity”の重要性を改めて実感しました。以前は「強さ」を前面に出すことがリーダーの役割だと考えていましたが、今では役割や得意分野に応じて周囲に託すことも、組織としての力を最大化するために必要だと感じるようになりました。自然体であることが、結果として信頼にもつながっていると実感しています。これまで私は「どう伝えるか」に意識が向いていましたが、今では「何を」「どう語るか」によって、組織に信頼と前向きな空気を生み出せると感じています。支店長同士の関係性も、以前よりフラットで本音を交わせるようになりました。

**松尾** 私は「衝突を恐れない」という先生の言葉が強く残っています。最初はとても緊張しましたが、自分の意見をしっかりと伝えたいという相手の考えを聞く。そのプロセス自体がチームにとって大切だと学びました。研修中に行われたグループディスカッションでは、対話の質が大きく変わりました。批判せず、遮らず、最後まで傾聴する——この姿勢を支店でも意識するようになり、最近では部下の報告に対し、「なぜそう考えたの?」と背景に踏み込んで聞くようになっています。すると、ただの報告では終わらず、そこから「学び合い」が始まるような感覚が生まれました。

**小林** “Bets & Choices”というキーワードも印象的でした。戦略的な意思決定の場面では、何を選び、何を捨てるかが常に問われます。DXやリテール分野で重要な判断を求められる場面に直面した際、この考え方を思い出し、「この判断は未来にどんな価値を生むのか」という問いを立てることで、自分なりの判断軸が定まってきたと感じています。また、現場のメンバーにも「この選択は自分たちの未来への投資だ」と伝えることで、共通の意識を育むきっかけにもなりました。意思決定の背景にある思考まで共有していくことが、今の自分に求められるリーダーの役割なのだと感じています。

**松村** 実際、現場でも変化が起きています。私はペア制度を支店に導入して、社員同士が教え合う環境を整えました。支店長とFA、融資代理と外交、外交代理とFAといった組み合わせにより、育成される側も指導する側も学び合う関係が築かれています。これはまさに、リトリートで学んだ「プロジェクト型の共創」を現場に応用した取り組みです。指導する側にとっても、自身の経験を言語化して伝える力が養われていて、結果として組織全体のリーダーシップ力が高まっていると感じます。

**松尾** 私も「褒める・感謝する・先頭に立つ」という3つの軸



### 一條 和生 教授

IMD(International Institute for Management Development)教授  
十六フィナンシャルグループ エグゼクティブ・アドバイザー

で支店運営に取り組んでいます。成果が出たときに、そのプロセスを丁寧にフィードバックし、言葉でしっかり感謝を伝えるようにしています。それによりメンバーのモチベーションも高まり、組織の一体感が強くなりました。特に、メンバーが「自分が見られている」という安心感をもてるようになると、小さなチャレンジも前向きに取り組んでくれるようになりました。

**古田** 私は、少しユーモアを交えてメッセージを発信するようにしています。言葉のトーンひとつで、組織の空気がぐっと柔らかくなり、前向きな雰囲気生まれることを実感しています。以前は「伝えるべきことを伝える」一方通行でしたが、今は「どう伝わるか」まで意識するようになりました。一條先生が話されていた「心理的安全性」の重要性——それを現場で実現するための具体的なアプローチとして、日々のコミュニケーションを見直すようになったのです。

**小林** リトリートでの最大の学びは、やはり「自分の在り方を深く問い直す」ことでした。DXや業務改革など、大きな変化のなかにあるからこそ、リーダーが自分自身と向き合うことが最も重要だと気づかされました。自分のあり方が変われば、見える景色も変わる——その変化は、確実に組織に波及していくものだと感じています。

### 次世代を担うミドル層に求められるリーダー像について

**小林** 私は、ミドルには「翻訳者」としての役割があると考えています。経営のビジョンや意図を現場にわかりやすく伝えるとともに、現場のリアルな声を経営に届ける。その双方向のパイプ役を果たすことが、まさに今、求められて



古田支店長

いると思います。特に、営業現場の見直しに向けた当社の取組みは、準備から実行に向けた動きが進んでおり、現場の一人ひとりが主体的に動くためには、私たちミドル層が「なぜこの変革が必要なのか」を自分の言葉で語れることが重要です。

**松村** まさにそうですね。私自身、トップの想いを「自分の言葉で語る」ことの難しさを痛感してきました。でも一方で、それを乗り越えることが自分らしいリーダーシップへの第一歩だとも感じています。研修を通じて、「誰かのリーダー像を真似るのではなく、自分らしいスタイルでいい」という言葉に背中を押され、自分の生き方や価値観と会社のビジョンを重ね合わせながら、仲間と日々対話するようになりました。すると、少しずつですが、メンバーからも「自分もやってみよう」という声が出るようになり、自律的な動きが芽生えはじめています。

**松尾** お二人のお話を聞いていて、私も「リーダーとは孤独な存在」だと思っていた考えが、研修を通じて変わったことを思い出しました。今は「チームで創るリーダーシップ」にシフトしています。たとえば最近では、若手社員と1on1の機会を増やししながら、それぞれに合った「褒め方」や「叱り方」を模索しています。一人ひとり違う背景や価値観を持っているからこそ、画一的な対応では響きません。そうした日々の積み重ねが、自分なりのリーダー像をつくる土台になっている気がします。失敗や迷いもありますが、むしろそれを共有することで、メンバーとの関係も深まっていると感じます。

**古田** 確かに、社会や組織の価値観の変化とともに、リーダーに求められる姿勢も変わってきていますね。以前は「背中から引っ張る」タイプのリーダーが理想とされる傾向にありましたが、今は「共に考え、共に進む」姿勢がより重視されているように感じます。「上に立つより前に立つ」と

いう言葉の重要性を、今回の研修で改めて認識しました。リーダーには、完璧であることよりも迷いや弱さも見せながら「一歩前に踏み出す勇気」が求められていると感じています。こうした姿勢こそが、信頼と共感を生み、組織の風土を変えていく原動力になると確信しています。

**小林** 今のお話を聞いていて思い出したのですが、研修で「信頼と共感を築くには、支配するより支援する姿勢が大切」という話がありました。完璧なリーダーであるよりも、自分を開示し、人としてのリアルな姿を見せることで、逆に安心感を与えられる。私はそれを心がけるようになってから、部内でも相談や挑戦が増えた実感があります。

**松村** そうですね。私たちは今、ある意味で「正解のない時代」を生きています。だからこそ、完璧な答えよりも、「自分がどうありたいか」という問いをもつことが大事。研修でも「答えよりも問いを立てる力」がリーダーに求められていると学びましたが、それは現場でも実感します。私たち自身が問い続け、悩みながらも前に進む姿を見せることで、メンバーも安心して挑戦できる。そんな文化を育てていきたいですね。

**古田** まさに。私自身も最近は「なぜこの行動が必要か」をメンバーと一緒に考える場を意識的に設けています。答えを与えるのではなく、問いを共に考える。そのプロセスが、共感や信頼のベースになっていると感じます。そして、最終的にはメンバー自身が自分なりの答えを見つけて行動できるようになる。それが本当の意味でのリーダー育成なのかもしれません。

**松尾** 私もまだ道半ばですが、「リーダーらしさ」より「自分らしさ」に重きを置くようになってから、周囲との関係性がずいぶん変わってきました。これからも、自分自身を更新し続けながら、現場からの変革を実現していきたいと思っています。



松村支店長



小林担当部長

### 未来への挑戦

#### 一地域とともに描く十六フィナンシャルグループの姿

**古田** 私はこれまで支店長として、地域のお客さまと日々接してきましたが、今改めて思うのは、「十六がいてくれてよかった」と言われる存在になりたいということです。リトリートでの学びを経て、目の前のお客さまへの提案が地域全体の未来につながる——そんな意識が強くなりました。これからのミドルリーダーには、目の前の業務に加えて、地域全体を見渡しながらか、未来を形づくっていく姿勢が求められると感じています。

**松尾** 私も最近、「つなぐ役割」と「裾野の拡大」というキーワードを意識しています。これまでの法人営業の経験を活かして、当社と接点のないお客さまや若い世代の方々にも、積極的に声をかけるようになりました。さらに、私自身が支えられてきた分、これからは後輩を支えていきたい——そういう循環が地域にも組織にも必要だと感じています。

**松村** 「地域とともに」という視点は、まさに当社の長期ビジョン「一歩先を行き、いつも地域の力になる」に直結していますよね。ただ、それを実現するには、現場の一人ひとりがビジョンを「自分ごと」として捉える必要があります。私はまず、「自分がどう生きたいか」という問いから始めて、それをビジョンと重ねながら、支店運営に向き合っています。

**小林** お二人のお話、とても共感します。先ほども言いましたが、経営と現場の間をつなぐ「翻訳者」としての役割を強く意識しています。今は、りそなホールディングスとの協業、特に「じゅろくアプリ」の推進を通じて、お客さまとの接点をいかにシンプルかつ本質的なものにできるか、営業の在り方を見直す視点から取り組んでいるところです。現場の声を吸い上げ、経営にフィードバックしながら、現実的で持続可能な変化を進めていくことが私の使命だと思っています。

**古田** 小林さんのように、本部から現場に寄り添う姿勢があるのは頼もしいですね。私は「人と人の対話」にこそ、当社らしさがあると思っています。リトリートでも「AIと人間の知識創造」というテーマがありましたが、今後AIが形式知を担う時代にあって、人間が担うべき「暗黙知や直観」の部分に、私たちの価値があると感じています。テクノロジーをどう活かすか以上に、人がどのように関わるかが重要なのだと思います。

**松尾** 確かに、「誰が語るか」で同じ提案でも伝わり方が変わりますよね。最近は、部下の相談にもなるべく「個別対応」を意識していて、それぞれの価値観や成長段階に合わせた言葉がけをしています。そうした積み重ねが、組織としての信頼感を醸成すると思うのです。

**松村** 私の支店でも、若手からベテランまでが自発的に行動する場面が増えてきました。そうした雰囲気を作るには、やはり「上司の姿勢」が大切で、私自身も「まず自分が変わる」ということを意識しています。リーダーが自分の生き方と向き合うことが、組織全体の変化を生む起点になると、リトリートで気づかされました。

**小林** 私も、判断の場面で「この選択が未来にどうつながるか?」という問いをもつようになっています。メンバーには、「この取組みは未来への投資なのだ」と伝えることで、日々の業務に意義を感じてもらえるよう意識しています。

**古田** みなさんの取組み、非常に頼もしく感じました。最終的に問われるのは、「実行の質」だと思います。理念や長期ビジョンは大切ですが、それを行動に落とし込めなければ意味がありません。だからこそ、ミドルがビジョンの翻訳者でありながら、自ら率先して実行するリーダーであることが重要です。地域のみなさまに、当社グループが未来を見据え、理念をかたちにする挑戦を続けていることを感じていただけるよう、私自身が先頭立って行動してまいります。



松尾支店長

多様な人材の活躍推進

人権尊重への取組み

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

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



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、人権尊重の取組みの向上と改善に努めます。

人権デューデリジェンス

当社グループは、人権方針のもと、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取り組んでいます。

〈負の影響の防止・軽減〉

■ステークホルダー別の取組み

役職員	健康経営の推進、差別・ハラスメントの防止、LGBTQ+の理解促進、女性活躍推進 人権啓発研修・人権啓発テスト、内部通報制度・人事ホットライン
お客さま	お客さま本位の業務運営、情報管理、個人情報保護、コンプライアンス マネー・ローンダリング、ユニバーサルな店舗づくり、金融リテラシー教育
投融資先	責任ある投融資の推進（投融資方針）
サプライヤー	責任ある調達活動（調達方針）

〈救済措置〉

役職員やお客さまをはじめとするステークホルダーに対して、電話やホームページなど、相談可能な窓口を設置し、人権に関する相談、差別・ハラスメント等に関する相談など適切に対応しています。

〈情報開示とステークホルダーとの対話〉

人権の尊重が重要な経営課題であると認識するなか、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、人権尊重に関する取組みをホームページ等で公開しています。

主な取組み

〈カスタマーハラスメントに対する基本方針の制定〉

当社グループは、「人権方針」の趣旨に基づき、社会問題として認知が高まるカスタマーハラスメントから職員の人権を守るため、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定しています。

お客さまからの要求の内容に妥当性を欠くものや、要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものに対しては、合理的な解決に向けて、理性的な話し合いを行い、より良い関係の構築に努め、適切に対処していきます。

社員が安心して働ける健全な職場環境を維持していくとともに、お客さまからの信用や信頼に応え、ご満足いただける顧客サービスを提供することを心掛けています。

〈内部通報制度〉 詳細は99ページに記載しています。

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。

■投融資方針

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HPをご参照ください。

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



■調達方針

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HPをご参照ください。

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



# 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

## 社外取締役メッセージ



社外取締役  
上田 泰史

### ①企業ガバナンスにはどのような姿勢・視野が求められますか？

地域金融機関を取り巻く環境は急速に変化しており、地域社会のニーズも多様化しているため、当社は今までと同様に地域経済との密接な連携を維持しながらも、新しいアイデアやアプローチを提言し、地域の人口減少や高齢化等の閉塞感を打破していけるよう、地域社会の持続可能な発展をサポートしていくべきです。このためには、当社のガバナンスもより柔軟性や透明性を高めていく必要があると思います。

### ②ご自身の経験を踏まえ、当社のガバナンス態勢における課題を、どのように感じていますか。

新しいアイデアやアプローチを提言し続けていくためには、これまでの成功体験に基づく思考だけでなく、当社の全従業員が新たな発想で、自由闊達に議論できる環境が重要だと考えています。また、おかしいことはおかしいと言える組織風土の醸成も油断してはいけません。当社のガバナンス態勢についても同様です。当社が抱える本質的な課題、特に地域社会との関係における課題を掘り下げ、議論をさらに活発化させることで、より建設的で実効性のある経営戦略を策定することができると思います。

### ③当社が今後さらに発展していくために、社外取締役として果たすべき役割はどのように考えますか？

当社が今後も健全に発展していくために、社外取締役として、これまでの知見と経験を活かし、第三者の客観的な視点で執行部に対して助言していくことが大切であると考えています。不安定な金融環境やAIの台頭などにより、大きく変化する社会生活環境のなかで、地域社会やお客さまとの関係を維持・向上させていくためには、軸がぶれない経営となっているか見守っていく必要があります。また、企業文化や組織固有の慣行を、新たな視点から見直す機会を提供することも重要な役割です。これらの活動を通じて、当社が地域社会のなかで持続可能な成長を遂げるため、最大限のサポートをしていく所存です。

## コーポレート・ガバナンスの高度化

詳細は91ページから94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97ページから100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101ページから104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。

### トップリスクの認識

当社グループでは、蓋然性および影響度の観点から「今後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事象」をトップリスクとして取締役会にて選定しています。トップリスクに対しては、あらかじめ必要な対策を講じてリスクを制御するとともに、リスクが顕在化した場合にも機動的に対応可能とする管理に努めています。

また、トップリスクについては、会議等において定期的に全社員に周知しています。

#### リスク事象

- 金利ある世界での競争激化
- 景気後退、金融市場混乱
- 政治・地政学リスク
- サイバー攻撃・DXの急激な進展
- 反社会的勢力への対応及びマネー・ロンダリング対策の不備
- 人的・コンプライアンスリスク
- 与信関係費用増大
- システム障害
- 気候変動に関するリスク
- 自然災害リスク

ガバナンスの高度化

サイバーセキュリティ

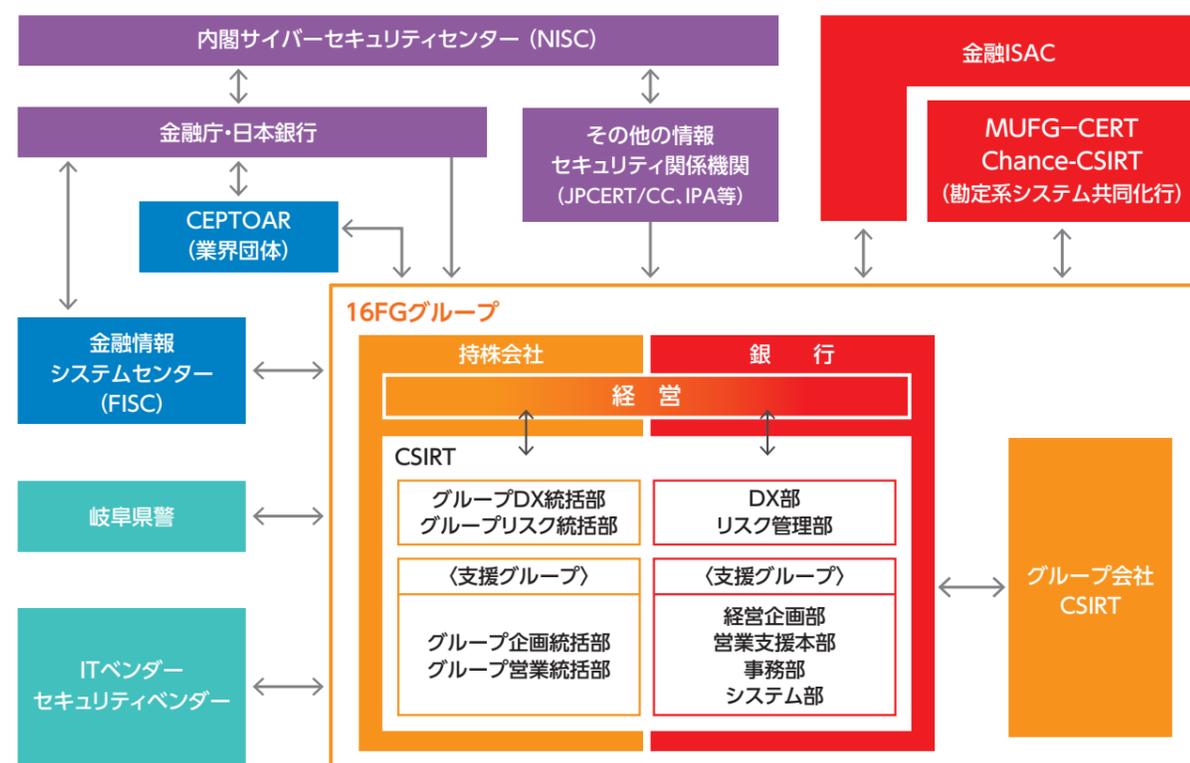
ガバナンス体制

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、「サイバー攻撃」をトップリスクの一つと認識し、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、情報セキュリティ管理規程および情報システム管理規程を定め、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。

取締役会や経営会議に対する適時適切な報告を通じ、環境の変化に応じた合理的な経営判断ができるガバナンス態勢を整備し、経営層の積極的な関与のもと、効果的かつ効率的なサイバーセキュリティ戦略の推進と、サイバー攻撃に対する日々の防衛に努めています。

サイバーセキュリティ管理態勢

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、グループ各社と連携しています。CSIRTを中心として、緊急時のインシデント対応、平時の教育・啓発、脅威情報収集・分析等を行っています。



脅威情報の共有、共助の取組み

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、日本の金融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。

グループ役員への教育・啓発活動

当社グループは、サイバー攻撃へのリテラシー向上を目的として、グループの全社員を対象とする不審メール訓練(年2回以上)やeラーニング(年2回以上)、セキュリティアクションの自己評価(年4回程度)、注意喚起(適時)などを実施し、教育・啓発活動に継続的に取り組んでいます。

情報処理技術者試験合格者への自己啓発資格取得奨励金の整備や、社内エキスパート制度の活用などにより、専門性をもつ人材の育成に取り組んでいます。

また、当社グループは、サイバー攻撃のインシデント対応演習を年2回の頻度で実施しており、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。演習シナリオを事前に開示せず、その場で議論を積み重ねるブラインド・シナリオや、グループ会社がランサムウェア感染するシナリオなど、多様なサイバー攻撃手法に対応できるよう演習を実施しています。



インシデント対応演習の様子

サイバーセキュリティ対策の取組み

脅威情報分析、セキュリティ監視

当社グループでは、お客さまに安全・安心にサービスをご利用いただくため、脆弱性対策の徹底、多層防御体制、脅威動向の分析や異常検知モニタリングなどを実施し、サイバーセキュリティ対策を強化しています。また、外部の専門ベンダーによる24時間365日のセキュリティアクション監視SOCをはじめ、各種の監視体制を整備しています。

外部監査およびサイバーセキュリティ高度化施策の立案

当社グループは、これまでもNIST(米国立標準技術研究所)が定める国際標準ガイドラインであるCyberSecurity Frameworkに基づいた外部監査アセスメント、セキュリティベンダーによる疑似侵入テストであるペネトレーションテストなどの外部監査を実施し、判明した課題に対し取組みの強化・高度化に努めてきました。2024年10月には、金融庁から「金融分野におけるサイバーセキュリティに関するガイドライン」が公表されており、当ガイドラインに準拠するよう活動しています。

リスク評価、クラウド利用システム管理

新規導入システムについて、公益財団法人金融情報システムセンター(FISC)の安全対策基準をベースとした重要度に応じたチェックリスト等により、当社グループ基準が遵守できているか、事前にレビューを行っています。利用しているクラウドサービスについては、当社グループ基準についての準拠状況評価を、導入時だけでなく導入後も定期的実施しております。委託先の負荷軽減のために外部有識者のリスク評価が得られるサービスを活用している場合もあります。

脆弱性診断

外部に公開しているシステムについては、意図しない対応漏れや設定不備が存在していないことを定期的に確認するため、高頻度でプラットフォーム脆弱性診断が実施できる自動ツール・サービスを導入しており、最も頻度が高いシステムでは週次で脆弱性診断を実施しています。また、判明した脆弱性・指摘については改善につなげています。

システムリスク管理

情報システムに障害が発生した場合は広範囲な業務に影響を及ぼすこと等を踏まえ、情報システムの安定的な稼働を維持するための各種システム・インフラの二重化、複数拠点データセンターによる災害対策システムの設置等の障害発生防止策を講じています。加えて、コンティンジェンシープランの作成や障害発生時を想定した訓練の実施により、不測の事態にも備えています。

## ガバナンスの高度化

### 業務継続体制

当社グループは、地震、風水害、大規模なシステム障害といった不測の事態が発生した際、お客さま、役員およびその家族の安全確保を最優先したうえで、必要不可欠な金融サービスを可能な限り速やかに提供することで地域経済を支えるとともに、十六銀行の決済機能の維持に努め、金融システムへの影響を最小限に抑えることを基本方針としています。緊急事態の発生時、またはその発生が予測される場合には、速やかに「緊急時対策本部」を設置し、対策の確立と営業店への指示を迅速に実行する体制を構築しています。

### 政策投資株式への対応

#### 〈政策投資株式に関する方針〉

政策投資株式については、資本の効率性を十分に踏まえ、当社グループの財務体力に対してリスクが過大となることがないように縮減することを基本方針とします。そのうえで、地域金融機関グループとして短期的な利益のみを求めるとはならず、取引先及び当社グループの中長期的な企業価値の向上等に資すると判断される場合には、政策投資株式を保有することとし、取締役会において定期的に保有意義や経済合理性について検証します。

こうした考え方のもと、当社グループでは、2023年4月より、政策投資株式の縮減目標を設定し、政策投資先との継続的な対話を通じて、縮減を進めてきました。

2024年11月からは、縮減目標を以下のとおりとし、政策投資株式の縮減を一層進めています。

- ① 政策投資株式貸借対照表計上額(みなし保有株式含む)の対連結純資産比率を2025年3月末に20%未満とする。
- ② ①の水準を中期経営計画最終年度末の2028年3月末までに15%未満とすることを旨とする。

なお、当社は、当社株式を政策投資株式として保有している取引先から当社株式売却等の意向が示された場合には、当社グループとの取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることなく、原則として応じることをしています。

#### 〈議決権行使基準〉

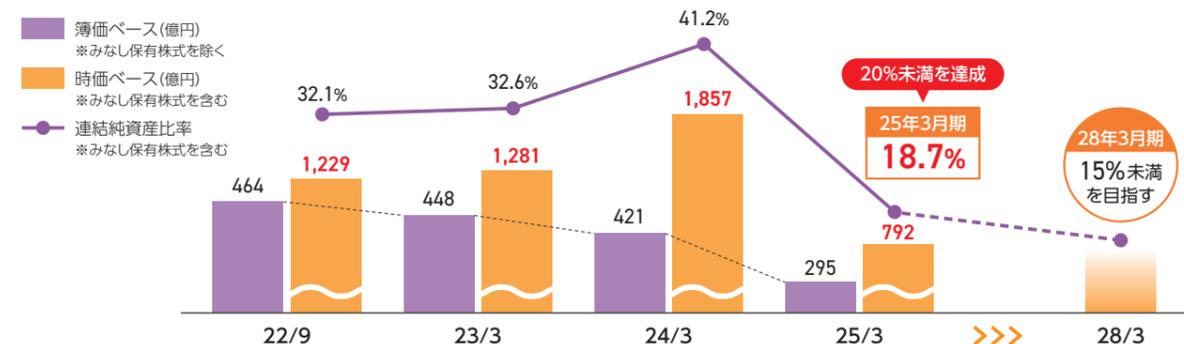
政策投資株式の議決権行使基準については、発行体が提出する議案に対して、当該発行体の中長期的な企業価値向上の蓋然性及び当社グループの保有目的との整合性について総合的に検討したうえで議決権を行使します。議決権の行使に当たって、議案の内容に疑義がある場合、株主の利益を損なう可能性がある場合等には、発行会社との対話を踏まえ賛否を決定します。

#### 〈保有合理性の検証方法〉

政策投資として保有する上場株式について、株式保有リスクの程度を踏まえつつ、政策投資としての保有意義が果たされているか、また、経済合理性を有しているかを検証しています。

保有意義検証のポイント	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 当社グループとの取引の有無</li> <li>■ 地元貢献度</li> <li>■ 業界優位や業務協力関係 など</li> </ul>
経済合理性の検証方法	個別銘柄ごとに、株式保有リスクの程度を踏まえつつ、配当金等を含めた当社グループとの取引における収益がコストを上回っているかなどを検証し、経済合理性を判定しています。

#### ●政策投資株式(簿価ベース・時価ベース)の推移

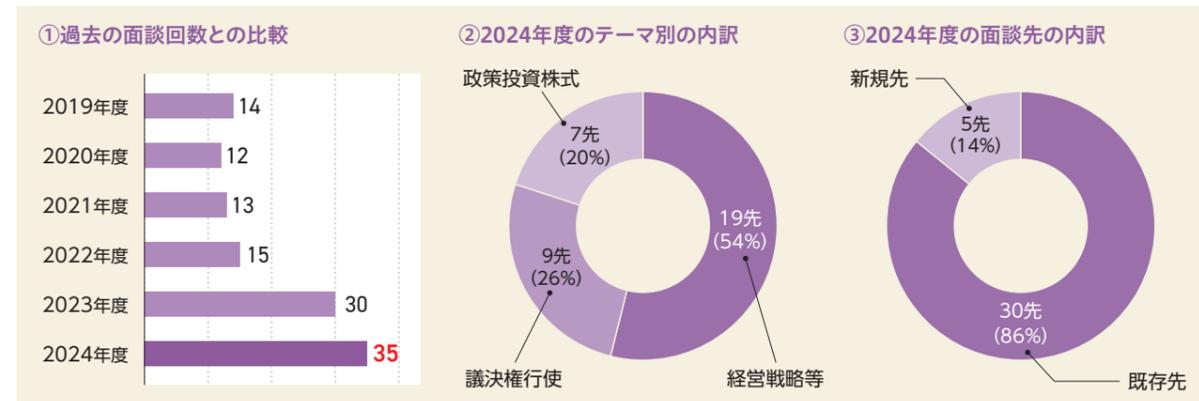


### 投資家との対話

当社は、株主・投資家のみならず当社グループの戦略や業務内容、財務状況を理解し、経営の健全性を適切に判断できるよう情報開示に努めています。2024年度は、以下のとおり対話を実施しています。

活動内容	実績	説明者	内容
機関投資家向け決算説明会(2024年度中間・本決算に関する説明会)	2回	社長、常務執行役員、グループ企画統括部担当部長	対面・オンライン形式での開催 【2024年12月:対面 37名、オンライン 44名】 【2025年 5月:対面 44名、オンライン 52名】
個人投資家向け会社説明会	1回	社長、常務執行役員、グループ企画統括部担当部長	対面形式での開催【2025年2月:70名】
スモールミーティング	1回	社長、常務執行役員、グループ企画統括部担当部長	オンライン形式での開催 【機関投資家3社】
1on1ミーティング	6回		対面形式での開催 【国内投資家:6回 海外投資家:0回】
	28回	グループ企画統括部担当部長	対面・オンライン形式での開催 【国内投資家:23回 海外投資家:5回】

#### 【2024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】



対話のなかで寄せられた要望事項については、取締役会および経営陣へ適時適切に報告しています。2024年度は以下の対応を実施しました。

株主・投資家からの要望事項	当社の対応
株主還元の実現	■ 4期連続となる自己株式取得・6期連続となる増配を実施(総還元性向:44.1%、配当性向:31.1%)
政策投資株式の縮減	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2024年11月に政策投資株式の縮減方針を変更                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・簿価ベースから時価ベースへ変更</li> <li>・対連結純資産比率を2025年3月末に20%未満とする</li> <li>・中計最終年度の2028年3月末に15%未満を目指す</li> </ul> </li> <li>■ 2025年3月末の対連結純資産比率は18.7%となり、目標を達成</li> </ul>
ガバナンスの強化	■ 2025年6月20日付で、取締役会に占める独立社外取締役の比率が40%に向上
女性役員の登用	■ 2025年6月20日付で、プロパー女性を十六銀行初となる取締役常務執行役員へ起用するとともに、取締役(FG)に占める女性取締役比率が30%に向上
気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 投融資先のGHG排出量(Scope3カテゴリ15)削減における長期目標の設定</li> <li>■ 脱炭素化社会実現に向けて、地域企業への脱炭素コンサルティングなどによるエンゲージメントの実施</li> </ul>
情報開示の充実	■ 地方銀行で最も早い有価証券報告書の開示(株主総会の8日前)
株主対話の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 2025年2月に当社初となる個人投資家向け会社説明会を開催</li> <li>■ 東証による投資家との対話の後押しツールを活用し、2024年12月に「機関投資家からのコンタクトを希望する」ことを東証あて申請。以降、新規投資家からの面談依頼が増加</li> </ul>

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

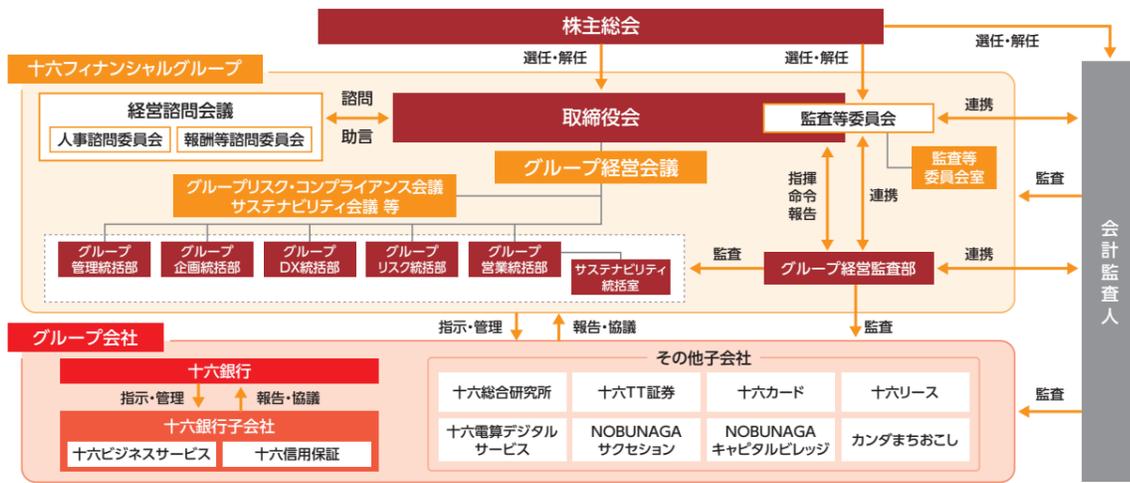
当社およびその子会社(以下「当社グループ」といいます。 )は、当社グループにおける基本的な精神として、全役職員のよりどころとする「グループ経営理念」を掲げ、これまでの伝統と信頼をもとに、なくてはならない存在として、お客さまと地域に寄り添い、持続的な成長と豊かな未来の実現に貢献してまいります。また、経営理念を起点にグループとして実現したい未来を描き、その実現に向け主体的に変革していくことが重要であるとの考えのもと、今後のグループ経営の羅針盤となる長期ビジョンを策定しています。

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



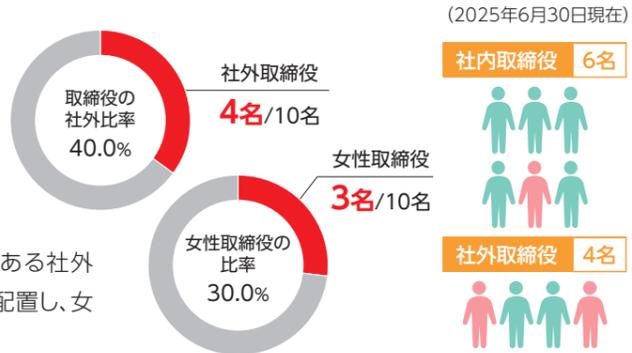
## コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査等委員会設置会社とし、取締役会は意思決定のみならず、より監査・監督機能を強化しています。業務執行取締役と監査等委員である取締役をそれぞれ選任することで、監査等委員によるグループ全体の経営管理に対する監査態勢、業務執行取締役に対する監督態勢を強化しています。また、グループ会社の業務執行の状況およびリスク管理の状況、コンプライアンス態勢などをモニタリングし、グループ全体の経営管理態勢の構築に努めることで、コーポレート・ガバナンス体制の一層の高度化をはかっています。各グループ会社は、グループ全体の経営方針などに基づき事業計画を立案し、迅速な経営判断と業務執行のスピード向上をはかることで、効率的な業務運営に努めています。



## 取締役会の構成

当社は、取締役会を多様な知見または専門性を備えたバランスの取れた構成とするよう努めています。また、経営の監督はもとより取締役会の意思決定の客観性および合理性を高めるため、独立社外取締役を全取締役の員数の3分の1以上置くこととしています。2025年6月30日現在、取締役10名のうち、独立性のある社外取締役4名を配置しています。また、女性取締役は3名を配置し、女性取締役比率は30%に向上しています。



## 当社取締役の主なスキル・経験等(スキル・マトリックス)

(2025年6月30日現在)

	氏名	当社における地位	取締役の主なスキル・経験等						
			企業経営	金融	財務・会計	法務・リスク管理	人事	地方創生	ESG・サステナビリティ
監査等委員でない取締役	村瀬 幸雄	取締役会長(代表取締役)	●	●	●	●	●	●	
	池田 直樹	取締役社長(代表取締役)	●	●	●	●	●		●
	石黒 明秀	取締役副社長	●	●	●		●		
	白木 幸泰	取締役専務執行役員	●	●				●	●
	塩崎 智子	取締役執行役員	●	●				●	●
	伊藤 聡子	取締役 社外						●	●
	上田 泰史	取締役 社外	●	●		●			
ある取締役 監査等委員でない取締役	山下 明人	取締役	●	●	●				
	石原 真二	取締役 社外				●	●		
	柘植 里恵	取締役 社外			●				●

※本一覧表は、各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

## 取締役会

取締役会は、法令で定められた事項および経営に関する重要事項について協議決定するほか、会社法第363条第2項に基づき、業務執行取締役は3か月に1回以上、自己の職務の執行状況を取締役に報告し、取締役の職務の執行を監督しています。2024年度の取締役会は11回開催しており、主な審議内容等は以下のとおりであります。

役職名	氏名	開催回数	出席回数(出席率)
取締役会長(代表取締役)	村瀬 幸雄	11回	11回(100%)
取締役社長(代表取締役)	池田 直樹	11回	11回(100%)
取締役	石黒 明秀	11回	10回(90%)
取締役	白木 幸泰	11回	11回(100%)
取締役	尾藤 喜昭	11回	11回(100%)
取締役	塩崎 智子(注1)	9回	9回(100%)
取締役	太田 裕之(注2)	2回	2回(100%)
取締役(社外)	伊藤 聡子	11回	11回(100%)
取締役(社外)	上田 泰史	11回	11回(100%)
取締役(監査等委員)	山下 明人(注1)	9回	9回(100%)
取締役(監査等委員)	石川 直彦(注3)	2回	2回(100%)
取締役(監査等委員)(社外)	石原 真二	11回	11回(100%)
取締役(監査等委員)(社外)	柘植 里恵	11回	11回(100%)

(注1) 塩崎智子及び山下明人は、2024年6月に取締役に就任しており、2024年6月開催の取締役会から出席しております。(注2) 太田裕之は、2024年6月に取締役を退任しており、2024年5月開催の取締役会まで出席しております。(注3) 石川直彦は、2024年6月に取締役を辞任しており、2024年5月開催の取締役会まで出席しております。

### (2024年度の取締役会で議論された主な審議内容)

区分	主な審議内容等
経営計画に関する事項	中期経営計画進捗状況(資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応状況を含む)、グループ総合予算進捗状況等
資本政策・株主還元に関する事項	配当の実施、自己株式取得の実施等
サステナビリティに関する事項	サステナビリティ会議における議事等
コーポレート・ガバナンスに関する事項	コーポレート・ガバナンスへの対応状況、株主・投資家との対話の実施状況、取締役会の実効性評価及び分析結果、政策投資株式会社における保有意義と経済合理性の検証結果等
リスク・コンプライアンスに関する事項	トップリスクの決定、グループコンプライアンス・プログラムの策定、リスクアペタイト・フレームワーク、グループリスク・コンプライアンス会議等の議事等
内部監査に関する事項	内部監査計画の策定、内部監査結果等

## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の運営の改善等に活用するため、取締役会の実効性に関する自己評価及び分析を毎年実施しています。2024年度における自己評価等については、全役員による自己評価及び取締役会の諮問機関である経営諮問会議に諮問したうえで、取締役会にて審議しました。

### 〈2024年度の取締役会実効性評価の方法及び結果の概要〉

#### (1) 実効性評価の方法

- ・2025年3月に全取締役(11名)を対象にアンケートを実施。
- ・アンケートは、取締役会の構成および運営等について網羅的に、選択式設問10問(4段階評価)で構成。

#### (2) 分析結果

自己評価の集計および分析の結果、当社の取締役会は適切に運営され、グループ全体の視点や中長期的な視点に立った自由闊達で建設的な議論が行われており、取締役会としてその実効性は確保されていることを確認しました。

今後、取締役会機能の更なる向上やより深度ある議案の審議に向け、取締役会資料の内容・分量の見直しや、社外取締役に対する社内における議案の論点などの情報提供について、継続的に取り組んでいくことを共有しました。

引き続き、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のために、経営上の重要事項の議論を充実させるとともに、取締役会の運営について社外役員を交え継続的に見直しをすることで、取締役会の実効性を一層高めてまいります。

なお、当社では、第三者関与による取締役会の実効性評価を3年に1回以上実施することとしており、2023年度における自己評価等につきましては、外部機関の助言を得ながら実施いたしました。

## 監査等委員会監査の状況

監査等委員会は社外取締役である監査等委員2名を含む3名の監査等委員(3名のうち1名は常勤監査等委員、2025年6月20日現在)で構成され、原則毎月1回開催しているほか、監査等委員の業務を補助するため、監査等委員会室を設け、経営の業務執行に対する客観的な監視・監査機能の確保をはかっています。

役職名	氏名	開催回数	出席回数(出席率)
監査等委員(常勤)	山下 明人 <sup>(注1)</sup>	9回	9回(100%)
監査等委員	石原 真二	11回	11回(100%)
監査等委員	柘植 里恵	11回	11回(100%)
監査等委員(常勤)	石川 直彦 <sup>(注2)</sup>	2回	2回(100%)

(注1) 山下明人は、2024年6月に取締役に就任しており、2024年6月開催の監査等委員会から出席しております。(注2) 石川直彦は、2024年6月に取締役を辞任しており、2024年5月開催の監査等委員会まで出席しております。

## 経営諮問会議

当社は、取締役会における意思決定の一層の透明性および公正性を確保するため、取締役会の諮問機関として、社外取締役を委員長とし、社外取締役を過半とする経営諮問会議を設置しています。

「経営諮問会議」は、「人事諮問委員会」および「報酬等諮問委員会」の2委員会構成され、下表の事項に関する助言を行っています。

2024年度は「人事諮問委員会」および「報酬等諮問委員会」をそれぞれ2回開催しました。

人事諮問委員会	
1	取締役候補者の決定に関する事項
2	業務執行取締役等の選定および解職に関する事項
報酬等諮問委員会	
1	取締役の報酬等に関する事項
2	取締役会の実効性評価に関する事項
3	その他経営に関する重要な事項

### 〈2024年度の経営諮問会議の出席状況〉

#### ■ 人事諮問委員会

役職名	氏名	開催回数	出席回数(出席率)
取締役会長(代表取締役)	村瀬 幸雄	2回	2回(100%)
取締役社長(代表取締役)	池田 直樹	2回	2回(100%)
取締役(社外) 委員長	伊藤 聡子	2回	2回(100%)
取締役(社外)	上田 泰史	2回	2回(100%)
取締役(監査等委員)(社外)	石原 真二 <sup>(注1)</sup>	1回	1回(100%)
株式会社十六銀行取締役(社外)	清水 成信 <sup>(注2)</sup>	1回	1回(100%)

#### ■ 報酬等諮問委員会

役職名	氏名	開催回数	出席回数(出席率)
取締役会長(代表取締役)	村瀬 幸雄	2回	2回(100%)
取締役社長(代表取締役)	池田 直樹	2回	2回(100%)
取締役(社外)	伊藤 聡子	2回	2回(100%)
取締役(社外) 委員長	上田 泰史	2回	2回(100%)
取締役(監査等委員)(社外)	石原 真二 <sup>(注1)</sup>	1回	1回(100%)
株式会社十六銀行取締役(社外)	清水 成信 <sup>(注2)</sup>	1回	1回(100%)

(注1) 石原真二は、2024年10月開催の人事諮問委員会及び報酬等諮問委員会より委員として出席しております。(注2) 清水成信は、2024年4月開催の人事諮問委員会及び報酬等諮問委員会まで委員として出席しております。なお、清水成信は、2024年5月に株式会社十六銀行の取締役を辞任しております。

## 役員報酬

当社は、2022年6月17日に開催された第1期定時株主総会における決議に基づき、取締役に対する報酬等を「確定金額報酬」、「業績連動型報酬」、「株式報酬」の3つの構成としています。なお、社外取締役および監査等委員である取締役の報酬等については、中立性および独立性を高めるため、「確定金額報酬」のみとしています。

確定金額報酬	業績連動型	
役割や責任に応じて支給する取締役(監査等委員である取締役を除く。)の確定金額報酬の合計額は、年額330百万円を上限、監査等委員である取締役の確定金額報酬の合計額は、年額80百万円を上限としています。	業績連動型報酬は、毎年度の当社グループの業績向上への貢献意欲を高めることを目的とし、当社グループの最終的な経営成績である「親会社株主に帰属する当期純利益水準(連結)」を指標としています。取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)の業績連動型報酬の合計額は、確定金額報酬とは別枠にて、右表のとおり金額の範囲内で支出することとしています。	
株式報酬	業績連動型報酬枠	
譲渡制限付株式報酬は、当社の企業価値の持続的な向上をはかるインセンティブを与えるとともに、株主のみならずの一層の価値共有を進めることを目的とし、原則として年1回、譲渡制限期間が設定された譲渡制限付株式を付与します。譲渡制限付株式の付与のための報酬は金銭債権とし、その合計額は、確定金額報酬および業績連動型報酬とは別枠にて、年額80百万円以内、割当株数は年間4万株以内としています。2025年度以降は株式報酬の一部にESG要素を反映させることとしています。具体的には、譲渡制限付株式報酬を「基本部分」と前年度のサステナビリティKPIの達成に向けた取組状況に応じて支給する「サステナビリティKPI連動部分」の構成とし、株式報酬の総額に占めるサステナビリティKPI連動部分の構成割合の目安は5%としています。	親会社株主に帰属する当期純利益水準(連結)	
	報酬枠	
	40億円以下	—
	40億円超～60億円以下	30百万円
	60億円超～80億円以下	40百万円
	80億円超～100億円以下	50百万円
	100億円超～120億円以下	60百万円
	120億円超～140億円以下	70百万円
	140億円超～160億円以下	80百万円
	160億円超～180億円以下	90百万円
	180億円超～200億円以下	100百万円
	200億円超	110百万円

取締役(社外取締役および監査等委員である取締役を除く。)における各報酬の構成割合の目安については、確定金額報酬100:業績連動型報酬50:株式報酬15(報酬が満額支払われる場合。連結子会社の取締役を兼務する場合、連結子会社からの報酬を含む。)としています。

## 社外役員の選任理由(社外取締役が当社の企業統治において果たす機能および役割)

### 社外取締役 伊藤 聡子

報道・情報番組キャスターや大学教授を務め、環境やエネルギー、地方創生、ESG、サステナビリティなどの分野において豊富な経験と幅広い見識を有しています。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけるものと判断し選任しています。

### 社外取締役 上田 泰史

明治安田生命保険相互会社 専務執行役員グループCROとして経営に携わり、リスク管理など、金融関連分野における豊富な経験と幅広い見識を有しています。これまでの豊富な業務経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけるものと判断し選任しています。

### 社外取締役(監査等委員) 石原 真二

弁護士としての豊富な経験と法務全般に関する専門的知識を有しており、2011年から石原総合法律事務所所長を務めています。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけるものと判断し選任しています。

### 社外取締役(監査等委員) 柘植 里恵

公認会計士として財務および会計に関する専門知識を有しており、1999年に開設した柘植公認会計士事務所所長、2007年に設立した株式会社ラ・ヴィーダプランニング代表取締役を務めています。これまでの豊富な業務経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的な成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけるものと判断し選任しています。

# 役員一覧

## 取締役

**村瀬 幸雄** 取締役会長(代表取締役)  
(兼 十六銀行取締役会長)



1979年 4月 株式会社十六銀行入行  
1993年 6月 同 香港支店長  
1994年 2月 同 名古屋駅前支店長  
1998年 4月 同 人事部長  
2004年 6月 同 常務取締役  
2009年 6月 同 専務取締役(代表取締役)  
2013年 9月 同 取締役頭取(代表取締役)  
2021年 6月 同 取締役会長兼頭取(代表取締役)  
2021年 10月 当社取締役会長(代表取締役)  
**現任**  
株式会社十六銀行取締役会長  
(代表取締役) **現任**

**池田 直樹** 取締役社長(代表取締役)  
(兼 十六銀行取締役)



1980年 4月 株式会社十六銀行入行  
2005年 4月 同 高山支店長  
2008年 6月 同 取締役名古屋支店長  
2012年 4月 同 取締役名古屋営業部長  
2013年 6月 同 常務取締役事務部長  
2013年 9月 同 常務取締役  
2014年 6月 同 取締役副頭取(代表取締役)  
2021年 10月 当社取締役社長(代表取締役)  
**現任**  
株式会社十六銀行取締役  
**現任**

**石黒 明秀** 取締役副社長  
(兼 十六銀行取締役頭取)



1987年 4月 株式会社十六銀行入行  
2009年 6月 同 東海支店長  
2011年 10月 同 人事部課長  
2014年 4月 同 人事部副部長  
2016年 6月 同 経営管理部長  
2017年 6月 同 執行役員経営管理部長  
2018年 6月 同 取締役執行役員経営管理部長  
2019年 6月 同 取締役執行役員経営企画部長  
2020年 6月 同 取締役常務執行役員  
2021年 10月 当社取締役副社長 **現任**  
株式会社十六銀行取締役頭取  
(代表取締役) **現任**

**白木 幸泰** 取締役専務執行役員  
(兼 十六リース取締役社長)



1985年 4月 株式会社十六銀行入行  
2010年 4月 同 羽島支店長  
2012年 3月 同 各務原支店長  
2014年 6月 同 執行役員一宮支店長  
2016年 6月 同 常務執行役員愛知営業本部長  
2017年 6月 同 取締役常務執行役員愛知営業本部長兼営業統括副本部長  
2019年 4月 同 取締役常務執行役員営業統括本部長  
2021年 4月 同 取締役常務執行役員営業支援本部長  
2021年 10月 当社取締役専務執行役員  
グループ営業統括部長 **現任**  
十六リース株式会社取締役社長  
(代表取締役) **現任**

**塩崎 智子** 取締役執行役員  
(兼 十六銀行取締役常務執行役員)



1995年 4月 株式会社十六銀行入行  
2017年 6月 同 垂井支店長  
2018年 6月 同 星が丘支店長  
2021年 4月 同 地域創生部SDGs推進室長  
2021年 10月 当社グループ営業統括部マネージャー  
株式会社十六銀行地域創生部  
SDGs推進室長  
2022年 4月 当社サステナビリティ統括室長  
株式会社十六銀行サステナビリティ  
推進部長  
2023年 6月 当社執行役員サステナビリティ統括室長  
株式会社十六銀行執行役員サステ  
ナビリティ推進部長  
2024年 6月 当社取締役執行役員 サステナビ  
リティ統括室長  
2025年 6月 当社取締役執行役員グループリスク  
統括部長  
兼サステナビリティ統括室長 **現任**  
株式会社十六銀行 取締役常務執行役  
員 サステナビリティ推進部長 **現任**

**伊藤 聡子** 取締役(社外)



1989年 10月 報道・情報番組キャスターと  
して活動開始  
2010年 4月 事業創造大学院大学客員教授  
**現任**  
2015年 4月 新潟大学非常勤講師 **現任**  
2020年 6月 株式会社十六銀行取締役  
2021年 10月 当社取締役 **現任**  
2025年 4月 伊藤聡子事務所株式会社  
代表取締役 **現任**

**上田 泰史** 取締役(社外)



1988年 4月 明治生命保険相互会社(現 明治  
安田生命保険相互会社)入社  
2013年 4月 明治安田生命保険相互会社収益  
管理部長  
2017年 4月 同 執行役員収益管理部長  
2018年 4月 同 執行役員  
2019年 4月 同 常務執行役員  
2020年 4月 同 常務執行役員 グループ・チーフ  
・アクチュアリー  
2021年 4月 同 常務執行役員 グループCRO  
2023年 6月 当社取締役 **現任**  
2024年 4月 明治安田生命保険相互会社  
専務執行役員 グループCRO **現任**

**山下 明人** 取締役(監査等委員)



1988年 4月 株式会社十六銀行入行  
2013年 1月 同 経営企画部課長  
2014年 10月 同 各務原支店副支店長  
2016年 6月 同 黒野支店長  
2018年 1月 同 関支店長  
2019年 4月 同 岡崎支店長  
2019年 6月 同 執行役員岡崎支店長  
2020年 10月 十六ビジネスサービス株式会社  
取締役社長(代表取締役)  
2021年 10月 株式会社十六銀行 常勤監査役  
2024年 6月 当社取締役(監査等委員) **現任**

**石原 真二** 取締役(監査等委員・社外)



1985年 4月 弁護士登録(愛知県)  
石原法律事務所(現 石原総合法  
律事務所)入所  
2011年 8月 石原総合法律事務所所長 **現任**  
2016年 4月 愛知県弁護士会会長  
日本弁護士連合会副会長  
2018年 6月 株式会社十六銀行監査役  
2021年 10月 当社取締役(監査等委員) **現任**

**柘植 里恵** 取締役(監査等委員・社外)



1990年 4月 監査法人トーマツ(現 有限責任  
監査法人トーマツ)  
名古屋事務所入所  
1995年 4月 公認会計士登録  
1999年 1月 柘植公認会計士事務所所長  
**現任**  
2007年 6月 株式会社ラ・ヴィーダプランニ  
ング代表取締役 **現任**  
2021年 10月 当社取締役(監査等委員) **現任**

## 執行役員

- 常務執行役員 **所 孝一** (兼 十六銀行取締役専務執行役員)
- 執行役員 **浅井 裕貴** (兼 十六銀行常務執行役員)
- 執行役員 **高野 稔英** (兼 十六銀行常務執行役員)
- 執行役員 **平野 勝敏** (兼 十六銀行執行役員)
- 執行役員 **國島 正人** (兼 十六銀行執行役員)
- 執行役員 **沖本 直** (兼 十六銀行執行役員)

- 執行役員 **澤田 大輔** (兼 十六総合研究所取締役社長 兼 十六銀行常務執行役員)
- 執行役員 **角 知篤** (兼 NOBUNAGAサクセッション取締役社長 兼 十六銀行常務執行役員)
- 執行役員 **種村 京平** (兼 十六銀行常務執行役員)
- 執行役員 **三好 晴之** (兼 十六銀行執行役員)
- 執行役員 **平松 尚樹** (兼 十六銀行執行役員)

(2025年7月1日現在)

# リスク管理体制・コンプライアンス態勢

## 倫理方針

当社グループは、高い企業倫理の確立と遵法精神の徹底をはかり社会からの揺るぎない信頼を確立することを目的として「倫理方針」を制定しています。

「倫理方針」は大きく分けて「当社グループの企業倫理」、「当社グループ役員等の行動規範」の2部から構成されています。「当社グループの企業倫理」は、当社グループの経営理念を実現するために遵守すべき企業としての倫理観、価値観を明らかにしたものであり、「当社グループ役員等の行動規範」は、企業倫理を受けて業務を行う上で私たち当社グループの役員等が守るべき規範をまとめたものです。

## グループ全体のリスク管理体制・コンプライアンス態勢

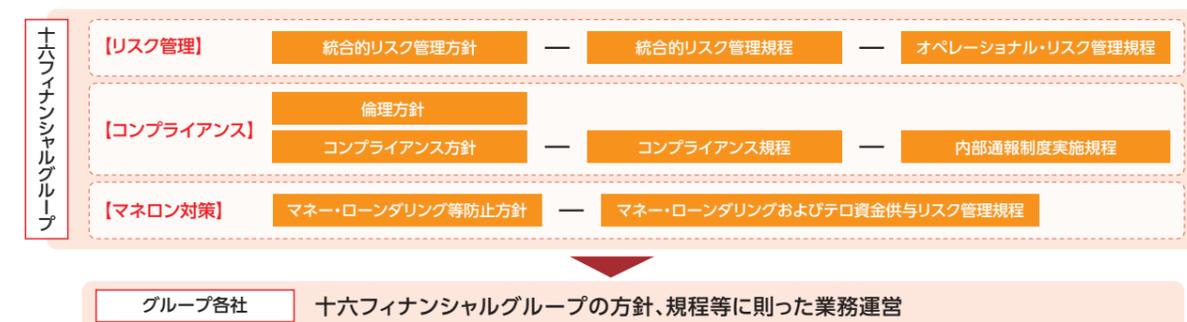
当社は、リスク管理、コンプライアンスの統括部署としてグループリスク統括部を設置し、当社グループにおけるリスク管理体制およびコンプライアンス態勢の整備に努めているほか、リスク管理プロセス等に経営陣が積極的に関与し、その有効性と適切性を検証・モニタリングする体制としています。

具体的には、取締役社長を議長とするグループリスク・コンプライアンス会議を組織し、グループ内におけるリスク管理およびコンプライアンスにかかる状況を把握し、分析、評価および改善活動に関する審議または討議を行っています。また、リスク管理の状況等はグループリスク統括部担当役員より取締役会へ年2回報告しているほか、必要に応じて随時報告し、リスク管理の適切性や実効性、コンプライアンスの態勢の状況等を審議・検証する体制となっています。

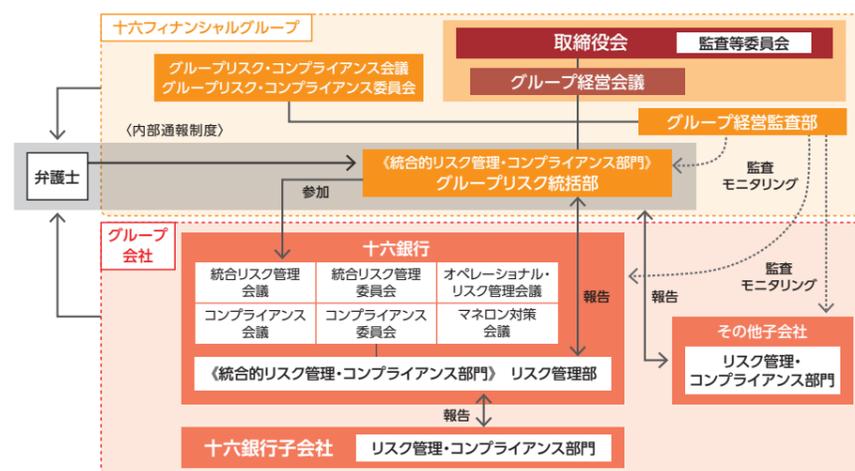
なお、内部監査部門であるグループ経営監査部が、リスク管理体制の適切性および有効性を検証し改善をはかっているほか、グループ全体のコンプライアンス態勢等につき監査を実施しています。

当社は、リスク管理およびコンプライアンスをグループ経営の健全性、安全性を確保するための重要な業務と位置付け、リスク管理およびコンプライアンスにかかる方針・規程等を整備しています。また、グループ各社は、当社の方針・規程等に基づき、自社の方針・規程等を定め、適切な業務運営に努めています。

### 〈リスク管理・コンプライアンス関連の方針および規程等〉



〈リスク管理体制・コンプライアンス態勢〉



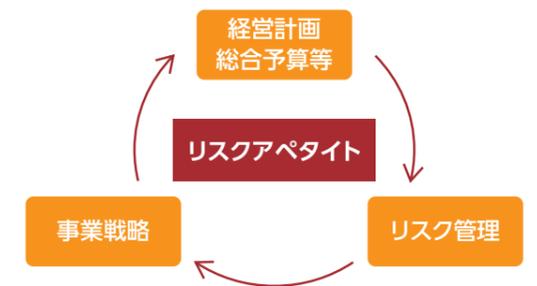
## リスク管理体制

### ■リスクアペタイト・フレームワーク

当社グループでは、適切にテイクするリスクの種類と量を「リスクアペタイト」として明確化し、それを起点として経営管理やリスク管理を行う「リスクアペタイト・フレームワーク (RAF)」を導入しています。

グループ経営理念における「私たちのめざす姿」の達成に向けて、RAF運営を通じた「収益・リスク・資本の最適化」をはかり、より多くの収益機会の追求とより適切なリスクコントロールを可能とすることで、経営計画・総合予算等、事業戦略の実効性を高めています。

〈リスクアペタイト・フレームワークの概要〉



### ■トップリスクの認識

当社グループでは、蓋然性および影響度の観点から「今後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事象」をトップリスクとして取締役会にて選定しています。トップリスクに対しては、あらかじめ必要な対策を講じてリスクを制御するとともに、リスクが顕在化した場合にも機動的に対応可能とする管理に努めています。

また、トップリスクについては、会議等において定期的に全社員に周知しています。

リスク事象	リスクシナリオ
金利ある世界での競争激化	<ul style="list-style-type: none"> <li>貸出金・預金の獲得競争の激化</li> <li>預金の調達コスト上昇及び流動性リスクの増大</li> </ul>
景気後退、金融市場混乱	<ul style="list-style-type: none"> <li>金利上昇、株価下落による有価証券評価損益の悪化</li> <li>インフレ再燃、報復関税の応酬、中国不動産不況からの景気後退</li> </ul>
政治・地政学リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>米国を中心とする自国第一主義による世界の分断進行</li> <li>ロシア・ウクライナ戦争及び中東情勢緊迫の長期化</li> <li>中台・朝鮮半島有事の勃発</li> </ul>
サイバー攻撃・DXの急激な進展	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部委託先を含むサイバー攻撃による顧客からの信認低下</li> <li>生成AIの台頭等デジタル化の進展による他業界との競争激化</li> </ul>
反社会的勢力への対応及びマネー・ロンダリング対策の不備	<ul style="list-style-type: none"> <li>反社会的勢力との取引発生による信用失墜</li> <li>マネー・ロンダリング対策不備、外為法令等違反による行政処分・信用失墜</li> </ul>
人的・コンプライアンスリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報漏えい、横領、インサイダー取引等の不適切な行為による当社グループの企業価値低下</li> <li>グループの成長や業務継続に不可欠な人材確保難化</li> </ul>
与信関係費用増大	<ul style="list-style-type: none"> <li>インフレ再燃による原材料高、人手不足による企業業績の悪化</li> </ul>
システム障害	<ul style="list-style-type: none"> <li>システム障害による顧客からの信認低下</li> </ul>
気候変動に関するリスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>脱炭素対応の遅れによる当社グループの企業価値低下</li> <li>異常気象に伴う事業停止・担保価値の低下</li> <li>脱炭素化移行の遅れによる企業業績の悪化・与信関係費用増加</li> </ul>
自然災害リスク	<ul style="list-style-type: none"> <li>大規模な地震、風水害の発生による資産の毀損・業務継続困難</li> </ul>

## コンプライアンス態勢

### ■コンプライアンス体制

当社は、グループリスク統括部をコンプライアンスに関する統括部署とし、グループ全体のコンプライアンスの状況について管理しています。

コンプライアンスの具体的な行動計画である「グループコンプライアンス・プログラム」を毎年度策定し、グループ全体の適切なコンプライアンスリスク管理を実施しています。当社グループのコンプライアンスが適切に実践されていることの確認や「グループコンプライアンス・プログラム」の進捗状況、内部通報や腐敗行為（※1）などを含むコンプライアンスの状況についてモニタリングを行うとともに、コンプライアンス態勢について審議および指示などを行うため、グループリスク・コンプライアンス会議およびグループリスク・コンプライアンス委員会を定期的にもしくは随時開催しています。グループリスク・コンプライアンス会議の内容については取締役会へ報告し、取締役会の適切な監督がはかれる体制を整えています。

役職員等がコンプライアンス違反行為またはそのおそれのある行為を発見した際の対処方法（※2）については、コンプライアンス規程やコンプライアンスマニュアル内に明記しており、このような行為に関する事実確認・調査を行う体制を整えています。

なお、グループ全体のコンプライアンス意識の醸成にあたっては、「倫理方針」を周知し、社外取締役を含む役員を対象とした研修、および全ての職員（短時間勤務者、派遣社員を含む）を対象とした研修または勉強会を継続的に実施しており、近時発生している企業における法令等違反行為、不正行為、腐敗行為、ハラスメント等、コンプライアンス上問題のある行為を事例として取り上げています。

（※1）贈収賄、横領、社会通念を超えた接待・贈答等の提供・受領等  
（※2）コンプライアンス違反行為またはそのおそれのある行為を発見した際の対処方法（概要）：

- ①〔発生の報告〕発見者は、グループリスク統括部へ報告、または「内部通報制度」に基づき、担当弁護士へ通報または相談を行う。
- ②〔グループ経営会議等への報告〕グループリスク統括部は、必要に応じてグループ経営会議等への報告を行う。
- ③〔事実確認・調査〕グループリスク統括部は事実確認を指示または実施する。具体的手順および調査方法等は「不祥事等対応マニュアル」に従って実施する。
- ④〔報告〕事実確認の結果、必要に応じて、コンプライアンス会議等への報告を行う。
- ⑤〔是正措置および再発防止措置〕調査結果等を踏まえ、是正措置および再発防止措置について取締役会等へ報告する。

### ■内部通報制度

当社は、内部通報制度をグループ全体の制度とし、コンプライアンス違反行為（法令等違反行為、不正行為、腐敗行為、社内ルール違反行為、ハラスメント等）の早期発見や是正、防止

をはかるため、当社およびグループ各社に内部通報窓口を設けています。

内部通報制度は、当社および連結子会社の全ての役員、従業員および短時間勤務者等（執行役員、従業員および短時間勤務者等については、退任または退職の後1年を経過しない者を含む。）を対象としており、通報・相談したことについての秘密は厳守されること、通報・相談したことにより不利益に扱われることは一切ないこと、通報・相談したことにより不利益に扱われるなどした場合には厳正に対処することを明示し、役職員が利用しやすいよう配慮しています。また、社内窓口だけでなく、外部の弁護士を通報・相談窓口とし、内部通報制度の充実・整備をはかっています。

内部通報制度の総責任者として、内部通報制度最高責任者を設置し、グループ全体における内部通報制度の役職員への周知に努めています。

なお、内部通報制度の内容は、社内イントラネットに掲載し広く周知しているほか、業務用スマートフォンでも閲覧できる仕組みとしています。

### ■顧客保護

当社は、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。

「顧客保護等管理方針」では、以下により、お客さまの保護および利便性の向上をはかることを目的としています。

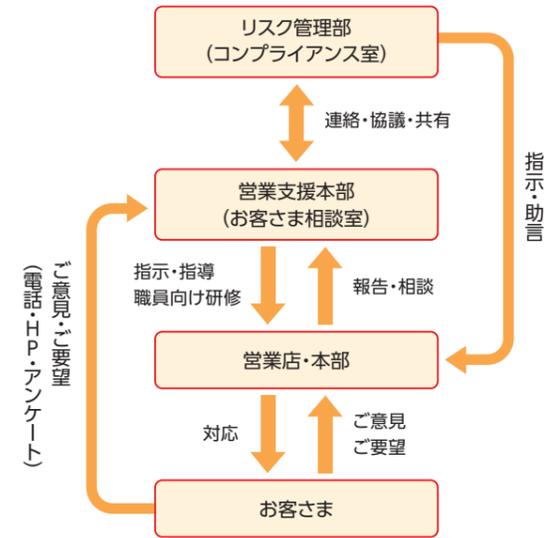
- ①お客さまに対する商品・サービス等の適切な説明および情報提供
- ②お客さまからの要望・相談・問い合わせや苦情等への適切な対応
- ③お客さまに関する情報の適切な管理
- ④外部委託業務の適切な管理
- ⑤お客さまの利益が不当に害されることのないよう利益相反の適切な管理

### ■ご意見・相談窓口の設置

お客さまからのご意見・ご要望などを題材にした職員向けの集合研修を毎年実施するなど、顧客保護やコンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

### ・指定紛争解決機関

十六銀行では、以下の指定紛争解決機関と契約を締結し、中立・公正な第三者機関の関与により、裁判によらず簡便かつ迅速な紛争解決をはかる手続きである金融ADR制度に適切に対応しています。



### 銀行に関するご相談・ご照会・ご意見・苦情の受付窓口

【受付時間】月曜日～金曜日 9:00～17:00  
（祝日および銀行の休業日を除く）

### 十六銀行が契約している指定紛争解決機関

一般社団法人全国銀行協会（連絡先：全国銀行協会相談室）  
〈電話〉0570-017109 または 03-5252-3772

一般社団法人信託協会（連絡先：信託協会信託相談所）  
〈電話〉0120-817335 または 03-6206-3988

### ■お客さまの情報管理

当社は、お客さま情報の安全管理が最重要課題の1つであると認識しています。

グループ各社において取得したお客さまの情報については、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。

この規程において、情報資産保護の総責任者として情報管理最高責任者を設置し、情報資産の種類により責任部署を定め、より実効性のある情報資産の保護に努めています。

### ■反社会的勢力の排除

当社は、当社グループ共通の「反社会的勢力に対する基本方針」を定め、グループ全体として、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは断固として対決し、関係を遮断するための態勢を整備しています。

具体的には、外部専門機関などと緊密な連携をはかるとともに、役職員への研修などにより実効性を高めています。

### ■マネー・ローンダリング等防止の取組み

国際的なテロの脅威の高まりや、犯罪者集団、テロリストによる資金移転の広域化および国際化などが見られるなか、金融機関などにはマネー・ローンダリング、テロ資金供与および拡散金融（以下「マネー・ローンダリング等」といいます。）の防止が国際的にも強く要請されています。

当社はグループリスク統括部がグループ全体のマネー・ローンダリング等対策を統括し、グループ各社においては、マネー・ローンダリング等対策に係る責任者を役員のなかから選任しています。

#### ●リスク管理態勢

マネー・ローンダリング等の防止を経営上の最重要課題と位置付け、実効性のあるリスク管理態勢を構築し、さらなる高度化をはかっていきます。

#### ●リスク評価書

直面しているマネー・ローンダリング等にかかるリスクを特定・評価し、リスクに見合った低減措置を実施するため「特定事業者作成書面等（リスク評価書）」を策定します。

#### ●役職員の研修

役職員向けの研修などを継続的に実施し、マネー・ローンダリング等対策に関する当社グループ役職員の知識・理解を深め、各部門の役割に応じた専門性・適合性の向上をはかります。

#### ●遵守状況の監査

マネー・ローンダリング等対策の遵守状況について、監査部門が独立した立場から定期的かつ必要に応じて内部監査を実施し、その監査結果を踏まえてさらなる態勢の改善に努めます。

### ■腐敗防止への取組み

当社は、「倫理方針」のなかで、国内外および直接間接を問わず、公務員等ならびに当社グループの事業に関わる全てのステークホルダーに対する贈収賄のほか、横領、背任行為、金品または接待等利益の收受および供与などの腐敗行為の禁止を定め、腐敗行為防止に取り組んでいます。

当社は、贈収賄、横領、社会通念を超えた接待・贈答等の提供・受領等の腐敗行為を防ぐため、倫理方針を周知の上、全ての役職員を対象に腐敗行為防止に関する内容を含む研修または勉強会を継続的に実施しています。

また、第三者に対する支払いおよびその他支出について、必要に応じて社内検証を行っているほか、正確で完全な帳簿と記録を作成し、適切に保持・管理するものとしています。

〈2024年度の取組状況〉

腐敗行為発生件数	0件
腐敗行為に関連する罰金・罰則・和解にかかる支出額	0円

# ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、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、その考え方を「～のために(for)」から「～とともに(with)」へと進化させてきました。

また、「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、お客さまや地域の課題に向き合い、ともに解決を目指しています。

## ○ お客さまとのエンゲージメント

### お客さま本位の業務運営に関する方針

当社グループは、資産形成・資産運用・資産承継業務において、お客さまと向き合い、つながり、想いに寄り添った取り組みを徹底するため、「お客さま本位の業務運営に関する方針」を策定・公表しています。

当社グループは、「一歩先を行き、いつも地域の力になる」という長期ビジョンのもと、大切にしている価値観として、お客さまの事を深く理解し、自分事として捉え、お客さま本位の目線で、商品・サービスのさらなる品質向上に取り組みます。

また、お客さま本位の業務運営をより進展させるため、定期的にその取組状況の検証および公表を行い、本方針を見直していきます。

「お客さま本位の業務運営に関する方針」の詳細については、当社ホームページをご覧ください。



### 十六経済懇談会

取引先企業の経営者や地方公共団体首長等との懇親を深めることを目的として、社長による当社グループの取組みについての紹介や講師による講演など、会員のみなさまの事業発展に向けた活動を行っています。



〈2024年4月4日開催〉  
講師：三宅 民夫 氏  
(元NHKアナウンサー/立命館大学衣笠総合研究機構 客員研究員)  
テーマ  
「混迷の時代に「幸せの言葉術」のすすめ～アナウンサー人生で学んだ知恵～」



〈2025年4月9日開催〉  
講師：今村 翔吾 氏  
(歴史小説・時代小説家/一般社団法人ホンミライ 代表理事)  
テーマ  
「歴史から学ぶ教訓」

### じゅうろく地域のチカラ

十六銀行と取引のある個人のお客さまを対象に、地域経済活性化の促進および地域社会の発展に貢献することを目的として、地域資源を活かした商品・体験活動を提供しています。

「じゅうろく地域のチカラ」の詳細については、十六銀行ホームページをご覧ください。



## ○ 役職員とのエンゲージメント

### 「サステナミーティング」～社員の“働きがい”につながる意見交換の場～

サステナビリティに関するテーマについて、当社の社長および十六銀行の頭取と当社グループの社員が意見交換を行う「サステナミーティング」を開催しています。

2022年8月からスタートして、2025年3月までに43回開催し、253名の社員が参加しました。

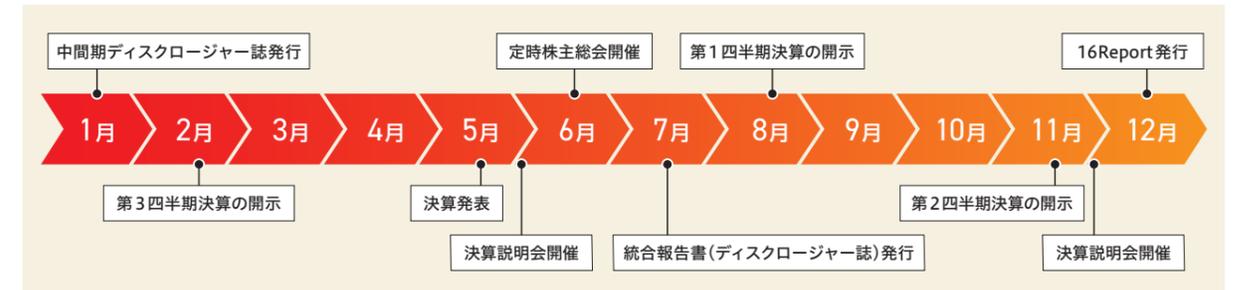
毎回5～6人程度の少人数制で実施することで、社員が日頃感じている率直な想いを経営トップに本音で話し意見交換できる貴重な場となっています。

## ○ 株主・投資家とのエンゲージメント

### IRカレンダー

当社は、株主総会や決算説明会の開催、統合報告書の発行などを通じて、当社グループのサステナビリティへの取組みや成長戦略、財務情報などを、株主・投資家のみなさまに分かりやすくご理解いただけるよう努めています。

今後もこうした取組みを充実させるとともに、株主・投資家のみなさまからのご意見・ご要望を真摯に受け止め、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に努めていきます。



## ○ 地域社会とのエンゲージメント

### 金融リテラシー教育

金融リテラシーに関する体系的な金融教育メニュー「じゅうろく MONEY COLLEGE (マネーカレッジ)」による地域の学生向けセミナーの累計受講者は、2025年3月末時点で11,650名となりました。また、小学校高学年向けの金融ボードゲーム「のぶながマネースタディ」では、楽しみながら金融やふるさと岐阜について学習できる場を提供しています。



### 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催

十六銀行では、全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」の岐阜大会を主催しています。15回目の開催となった2024年度は、岐阜県内の高等学校に通う16チーム32名が参加しました。本大会の開催を通して、金融知識の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

当社卓球部では、競技活動と併せて、地域主催の卓球教室などに積極的に参加し、卓球競技の普及・レベル向上に努めています。

また、2024年12月の「第47回岐阜県U12バスケットボール大会」への特別協賛に加え、2025年4月には当社後援の「第18回じゅうろくカップU-11岐阜県サッカー大会」を開催するなど、スポーツを通じた地域の活性化に取り組んでいます。

さらに、当社グループでは、岐阜県最大級のスポーツイベントである「高橋尚子杯 ぎふ清流ハーフマラソン」に主要スポンサーとして参画しており、2025年4月に開催された大会では、ランナー109名とボランティア1,000名超が参加しました。

加えて、FC岐阜(プロサッカークラブ)と岐阜スゥープス(プロバスケットボールチーム)のスポンサーとして、冠試合の開催等を通じた地元のプロスポーツの支援も行っています。



ステークホルダーエンゲージメント

〇 十六地域振興財団による社会貢献活動

公益財団法人十六地域振興財団では、「地域活性化活動支援事業」、「奨学金給付事業」、「音楽芸術文化の振興及び支援活動事業」および「美術芸術文化の振興及び支援活動事業」の4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、または協賛する活動などを助成対象とするなか、2024年度は、一般社団法人岐阜県医師会の在宅医療提供拠点エリア設備整備事業など39件の事業に、計803万円の助成を行いました。2024年度末時点における助成実績は、累計877件、2億5,578万円となりました。



奨学金給付事業

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います。2024年度は、岐阜・愛知両県出身の大学進学者が対象の「十六地域振興財団奨学金」として新たに12名に奨学金を授与し、既存の奨学生32名と合わせて44名に計1,700万円の給付を行いました。十六地域振興財団奨学金は、現在までに累計236名、3億3,980万円の給付を行っています。



音楽芸術文化の振興及び支援活動事業

クララザールじゅうろく音楽堂を活用し、国内外で活躍するアーティストの良質な音楽の鑑賞・発表の場を提供しています。また、岐阜県教育文化財団と連携協定を締結し、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。

～クララザール じゅうろく音楽堂について～

1991年に音楽専用ホール「真鍋記念館クララザール」として開館し、2014年に閉館した当館を引き継ぎ、2015年より「クララザール じゅうろく音楽堂」として、地域のみなさまに愛され続ける音楽堂として、心に残る音楽をお届けしています。



2024年には、「クララザール じゅうろく音楽堂を起点とした地域貢献活動」が、公益社団法人企業メセナ協議会の実施するメセナ活動認定制度「This is MECENAT 2024」に認定されました。



美術芸術文化の振興及び支援活動事業

2024年11月に、新たに内閣府の認定を受けました。十六銀行本店ビルにて地元出身画家等の作品など、豊かで良質な絵画等の展示を行うことを予定しています。

〇 16FGオフィス&パーク〈2027年度開業予定〉

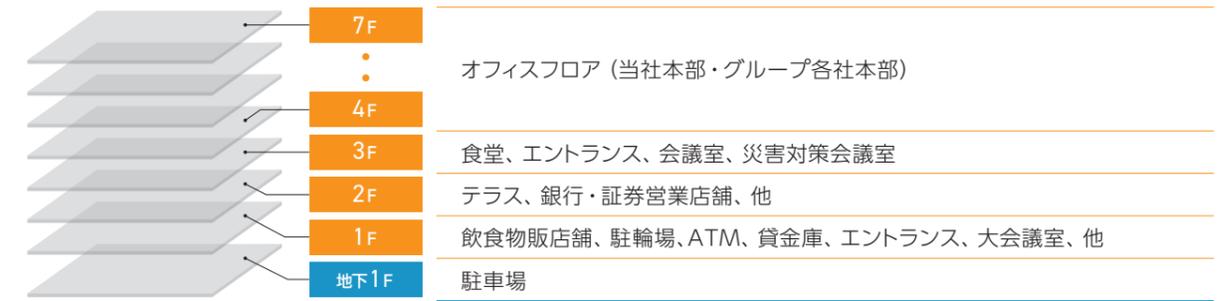
2025年2月より、「地域のみなさまが気軽に集い利用できる施設」と「当社およびグループ各社の本部が入居するオフィス」の複合ビル「16FGオフィス&パーク」の建設に着手しました。「岐阜市本庁舎跡活用事業」の活用事業者として、岐阜市が掲げる「持続可能なまちの実現に向けた、活力の源となるにぎわいをつなぎ、にぎわいづくりを支える空間の形成」の実現に向けて取り組んでいきます。

概要

敷地面積	11,868.09㎡
延床面積	約37,500㎡
規模・高さ	地上7階、地下1階(高さ:約34.5m)
構造	鉄骨造、鉄筋コンクリート造(免震構造)



建物の構成



# 連結情報

## 連結財務諸表

### 連結貸借対照表

(単位：百万円)			(単位：百万円)		
科 目	2023年度 2024年3月31日	2024年度 2025年3月31日	科 目	2023年度 2024年3月31日	2024年度 2025年3月31日
<b>【資産の部】</b>			<b>【負債の部】</b>		
現金預け金	973,943	1,076,465	預 金	6,388,734	6,354,870
商品有価証券	8	9	譲渡性預金	13,000	13,000
金銭の信託	13,224	12,027	売現先勘定	96,567	80,012
有価証券	1,473,329	1,307,046	債券貸借取引受入担保金	122,475	118,400
貸出金	4,838,414	5,003,947	借入金	346,326	508,008
外国為替	6,225	7,368	外国為替	1,109	437
リース債権及びリース投資資産	55,455	57,183	信託勘定借	169	223
その他資産	95,486	56,323	その他負債	60,949	59,825
有形固定資産	57,558	55,256	賞与引当金	1,283	1,350
建 物	9,655	9,012	退職給付に係る負債	5,571	5,334
土 地	43,398	40,698	睡眠預金払戻損失引当金	271	207
建設仮勘定	29	814	偶発損失引当金	667	635
その他の有形固定資産	4,475	4,730	特別法上の引当金	17	24
無形固定資産	7,414	8,452	繰延税金負債	27,414	9,704
ソフトウェア	3,483	4,171	再評価に係る繰延税金負債	6,401	6,558
のれん	2,741	2,288	支払承諾	13,055	13,332
その他の無形固定資産	1,189	1,992	負債の部合計	7,084,016	7,171,927
退職給付に係る資産	23,821	20,387	<b>【純資産の部】</b>		
繰延税金資産	759	522	資本金	36,000	36,000
支払承諾見返	13,055	13,332	資本剰余金	60,960	60,989
貸倒引当金	△23,217	△22,848	利益剰余金	266,851	281,528
資産の部合計	7,535,480	7,595,477	自己株式	△3,560	△6,281
			株主資本合計	360,250	372,236
			その他有価証券評価差額金	65,214	28,245
			繰延ヘッジ損益	2,275	379
			土地再評価差額金	12,453	12,270
			退職給付に係る調整累計額	7,151	5,996
			その他の包括利益累計額合計	87,093	46,891
			非支配株主持分	4,119	4,421
			純資産の部合計	451,464	423,550
			負債及び純資産の部合計	7,535,480	7,595,477

## 連結損益計算書

(単位：百万円)		
科 目	2023年度 (2023年4月1日から2024年3月31日まで)	2024年度 (2024年4月1日から2025年3月31日まで)
経常収益	128,835	136,301
資金運用収益	59,510	63,857
貸出金利息	38,507	41,987
有価証券利息配当	18,929	18,361
コールローン利息及び買入手形利息	6	1
預け金利息	773	2,259
その他の受入利息	1,293	1,247
信託報酬	3	2
役務取引等収益	24,727	24,110
その他業務収益	30,303	31,119
その他経常収益	14,291	17,211
償却債権取立益	11	14
その他の経常収益	14,279	17,196
経常費用	100,927	105,062
資金調達費用	6,616	9,445
預金利息	149	3,585
譲渡性預金利息	2	9
コールマネー利息及び売渡手形利息	44	-
売現先利息	6,042	4,991
債券貸借取引支払利息	11	276
借入金利息	354	557
その他の支払利息	11	25
役務取引等費用	6,135	6,599
その他業務費用	42,696	41,794
営業経費	44,072	44,127
その他経常費用	1,406	3,095
貸倒引当金繰入額	707	1,739
その他の経常費用	698	1,356
経常利益	27,908	31,238
特別利益	-	1,924
固定資産処分益	-	0
退職給付信託返還益	-	1,923
特別損失	106	2,539
固定資産処分損	88	114
減損損失	11	2,417
金融商品取引責任準備金繰入額	5	7
税金等調整前当期純利益	27,801	30,623
法人税、住民税及び事業税	6,870	10,414
法人税等調整額	1,411	△934
法人税等合計	8,281	9,479
当期純利益	19,519	21,144
非支配株主に帰属する当期純利益	201	304
親会社株主に帰属する当期純利益	19,318	20,840

## 連結包括利益計算書

(単位：百万円)		
科 目	2023年度 (2023年4月1日から2024年3月31日まで)	2024年度 (2024年4月1日から2025年3月31日まで)
当期純利益	19,519	21,144
その他の包括利益	45,094	△40,210
その他有価証券評価差額金	36,332	△36,970
繰延ヘッジ損益	2,157	△1,896
土地再評価差額金	-	△189
退職給付に係る調整額	6,604	△1,154
包括利益	64,614	△19,066
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	64,411	△19,368
非支配株主に係る包括利益	202	302

連結株主資本等変動計算書

2023年度(2023年4月1日から2024年3月31日まで)

(単位:百万円)

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	36,000	61,818	251,973	△3,068	346,723
会計方針の変更による累積的影響額			674		674
会計方針の変更を反映した当期首残高	36,000	61,818	252,648	△3,068	347,398
当期変動額					
剰余金の配当			△5,115		△5,115
親会社株主に帰属する当期純利益			19,318		19,318
自己株式の取得				△1,428	△1,428
自己株式の処分		△857		936	78
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	-	△857	14,202	△492	12,852
当期末残高	36,000	60,960	266,851	△3,560	360,250

	その他の包括利益累計額					非支配株主持分	純資産合計
	その他有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	土地再評価差額金	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	28,882	117	12,453	547	42,000	3,837	392,561
会計方針の変更による累積的影響額							674
会計方針の変更を反映した当期首残高	28,882	117	12,453	547	42,000	3,837	393,235
当期変動額							
剰余金の配当							△5,115
親会社株主に帰属する当期純利益							19,318
自己株式の取得							△1,428
自己株式の処分							78
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	36,331	2,157	-	6,604	45,093	282	45,376
当期変動額合計	36,331	2,157	-	6,604	45,093	282	58,228
当期末残高	65,214	2,275	12,453	7,151	87,093	4,119	451,464

2024年度(2024年4月1日から2025年3月31日まで)

(単位:百万円)

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	36,000	60,960	266,851	△3,560	360,250
当期変動額					
剰余金の配当			△6,155		△6,155
親会社株主に帰属する当期純利益			20,840		20,840
自己株式の取得				△2,757	△2,757
自己株式の処分		29		36	65
土地再評価差額金の取崩			△6		△6
連結子会社株式の取得による持分の増減		△0			△0
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	-	29	14,677	△2,720	11,985
当期末残高	36,000	60,989	281,528	△6,281	372,236

	その他の包括利益累計額					非支配株主持分	純資産合計
	その他有価証券評価差額金	繰延ヘッジ損益	土地再評価差額金	退職給付に係る調整累計額	その他の包括利益累計額合計		
当期首残高	65,214	2,275	12,453	7,151	87,093	4,119	451,464
当期変動額							
剰余金の配当							△6,155
親会社株主に帰属する当期純利益							20,840
自己株式の取得							△2,757
自己株式の処分							65
土地再評価差額金の取崩							△6
連結子会社株式の取得による持分の増減							△0
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△36,968	△1,896	△182	△1,154	△40,201	301	△39,899
当期変動額合計	△36,968	△1,896	△182	△1,154	△40,201	301	△27,914
当期末残高	28,245	379	12,270	5,996	46,891	4,421	423,550

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)

科目	2023年度 (2023年4月1日から 2024年3月31日まで)	2024年度 (2024年4月1日から 2025年3月31日まで)
<b>営業活動による キャッシュ・フロー</b>		
税金等調整前当期純利益	27,801	30,623
減価償却費	3,275	3,460
減損損失	11	2,417
のれん償却額	452	452
貸倒引当金の増減(△)	△971	△368
賞与引当金の増減額(△は減少)	51	66
退職給付に係る資産の増減額(△は増加)	△1,434	1,924
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△129	△265
睡眠預金払戻損失引当金の増減(△)	△91	△64
偶発損失引当金の増減(△)	△26	△31
特別法上の引当金の増減額(△は減少)	5	7
資金運用収益	△59,510	△63,857
資金調達費用	6,616	9,445
有価証券関係損益(△)	948	△253
金融派生商品未実現損益(△)	△6,047	△532
為替差損益(△は益)	△8	0
固定資産処分損益(△は益)	88	113
商品有価証券の純増(△)減	75	△1
金銭の信託の純増(△)減	△1,912	1,197
貸出金の純増(△)減	△142,967	△165,533
預金の純増減(△)	121,754	△33,864
借入金(劣後特約付借入金を除く)の純増減(△)	16,825	161,681
預け金(日銀預け金を除く)の純増(△)減	△1,105	△724
コールローン等の純増(△)減	35,000	-
コールマネー等の純増減(△)	△1,267	△16,554
債券貸借取引受入担保金の純増減(△)	122,475	△4,075
外国為替(資産)の純増(△)減	802	△1,143
外国為替(負債)の純増減(△)	△615	△671
リース債権及びリース投資資産の純増(△)減	△1,942	△1,728
信託勘定借の純増減(△)	131	53
資金運用による収入	59,071	64,267
資金調達による支出	△6,526	△8,126
その他	△8,130	31,677
小計	162,699	9,594
法人税等の支払額	△7,169	△7,208
法人税等の還付額	1,238	490
営業活動によるキャッシュ・フロー	156,768	2,876

(単位:百万円)

科目	2023年度 (2023年4月1日から 2024年3月31日まで)	2024年度 (2024年4月1日から 2025年3月31日まで)
<b>投資活動による キャッシュ・フロー</b>		
有価証券の取得による支出	△217,173	△214,777
有価証券の売却による収入	205,657	234,332
有価証券の償還による収入	86,327	93,258
有形固定資産の取得による支出	△2,082	△2,076
無形固定資産の取得による支出	△2,165	△2,956
有形固定資産の売却による収入	133	106
その他の支出	△38	△52
投資活動によるキャッシュ・フロー	70,657	107,834
<b>財務活動による キャッシュ・フロー</b>		
自己株式の取得による支出	△1,428	△2,757
自己株式の売却による収入	0	0
配当金の支払額	△5,115	△6,155
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	-	△0
財務活動によるキャッシュ・フロー	△6,543	△8,912
<b>現金及び現金同等物に 係る換算差額</b>	8	△0
<b>現金及び現金同等物の 増減額(△は減少)</b>	220,890	101,797
<b>現金及び現金同等物の 期首残高</b>	747,378	968,268
<b>現金及び現金同等物の 期末残高</b>	968,268	1,070,066

# ESGデータ

## 環境 (Environment)

エネルギー使用量				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
都市ガス	千m <sup>3</sup>	76	104	105
液化石油ガス(LPG)	t	10	17	18
灯油	KL	11	13	9
ガソリン	KL	493	458	441
電力	千KWh	17,322	16,708	16,103
うち、CO <sub>2</sub> フリー電気の使用量	千KWh	1,762	3,254	9,040

GHG排出量				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
Scope1(直接排出)	t-CO <sub>2</sub>	1,488	1,347	1,301
Scope2(間接排出)	t-CO <sub>2</sub>	6,020	6,153	1,685
総排出量(Scope1,2)	t-CO <sub>2</sub>	7,508	7,500	2,986
Scope3				
カテゴリ1 購入した製品・サービス	t-CO <sub>2</sub>	14,234	14,761	14,454
カテゴリ2 資本財	t-CO <sub>2</sub>	3,976	7,199	6,251
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	t-CO <sub>2</sub>	1,536	1,467	1,338
カテゴリ4 輸送・配送 上流	t-CO <sub>2</sub>	1,839	1,857	1,833
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	t-CO <sub>2</sub>	64	50	74
カテゴリ6 出張	t-CO <sub>2</sub>	192	236	174
カテゴリ7 雇用者の通勤	t-CO <sub>2</sub>	3,193	2,940	2,441
カテゴリ8 リース資産 上流	t-CO <sub>2</sub>	—	—	—
カテゴリ9 輸送、配送 下流	t-CO <sub>2</sub>	—	—	—
カテゴリ10 販売した製品の加工	t-CO <sub>2</sub>	—	—	—
カテゴリ11 販売した製品の使用	t-CO <sub>2</sub>	—	—	—
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	t-CO <sub>2</sub>	—	—	—
カテゴリ13 リース資産 下流	t-CO <sub>2</sub>	426	428	—
カテゴリ14 フランチャイズ	t-CO <sub>2</sub>	—	—	457
カテゴリ15 投資(上場株式・社債)	t-CO <sub>2</sub>	—	353,201	1,812,047
投資(事業性融資)	t-CO <sub>2</sub>	9,011,285	3,153,964	9,631,369
Scope3の合計	t-CO <sub>2</sub>	9,036,745	3,536,103	11,470,438

\*Scope3カテゴリ8～12,14については、事業の性質上該当ありません。

環境ファイナンス				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
サステナブルファイナンス実行額	億円	2,348	2,245	2,257
うち、環境分野	億円	859	844	843
脱炭素コンサルティング	件	91	79	135
SBT認定支援	件	43	109	76

## 社会 (Social)

人的資本(ダイバーシティ等)				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	人	2,375	2,278	2,202
年代層：20～29歳	人	335	369	410
年代層：30～39歳	人	638	544	480
年代層：40～49歳	人	551	551	536
年代層：50歳～	人	851	814	776
うち、女性従業員数	人	875	858	848
女性従業員比率	%	36.8	37.7	38.5
嘱託、臨時職員、海外現地採用者数	人	816	721	659
平均年齢	歳	44.2	43.1	42.7
平均勤続年数	年	19.1	20.4	20.1
うち、男性の平均雇用年数	年	20.5	21.7	21.3
うち、女性の平均雇用年数	年	16.7	18.3	18.2
平均年間給与	千円	6,976	7,132	7,446
平均給与月額	千円	412	415	431
男女賃金差異(全労働者)	%	43.6	46.0	48.7
うち、正規雇用労働者	%	66.1	67.2	69.9
うち、パート・有期労働者	%	62.2	60.1	56.5
新卒採用人数	人	72	108	126
うち、女性採用者数	人	40	50	56
自己都合退職率	%	6.9	5.8	5.4
障がい者雇用率	%	2.6	2.7	2.8
管理役職者数	人	477	493	488
うち、女性管理職数	人	37	45	55

項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率	%	7.7	9.1	11.2
役職者数合計	人	1,117	1,100	1,081
うち、女性役職者数	人	130	130	148
女性役職者比率	%	11.6	11.8	13.7
有給休暇取得日数	日	10.5	10.5	14.1
有給休暇取得率	%	54.0	54.7	59.6
育児休業取得率(男性)	%	100.0	92.3	104.3
育児休業取得率(女性)	%	100.0	100.0	100.0
育児休業取得率(男女)	%	100.0	95.1	102.1
介護休業取得者数	人	5	2	0
時短勤務制度利用者	人	89	110	117

人的資本(人的リソース・人材育成)				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
社内公募(キャリアチャレンジ)制度利用人数	人	—	128	86
年間研修費用	千円	52,086	72,924	76,966
研修参加人数(延べ)	人	9,617	12,158	12,666
年間研修時間(延べ)	時間	66,680	78,820	89,066
一人あたり平均研修時間	時間	28	35	40
能力開発研修 <sup>※1</sup>	受講者数(延べ・人)	4,986	8,029	8,372
	研修時間数(延べ・時間)	33,830	56,096	60,999
ITパスポート試験合格者数	一人あたり平均研修時間	14	25	28
	時間	726	1,031	1,010
上位デジタル資格 <sup>※2</sup> 合格者数	人	94	147	216

※1 「新任支店長研修」「新任管理職研修」「新任役員研修」「新入社員研修」等といった階層別の研修

※2 「情報処理安全確保支援士」「応用情報技術者試験(AP)」「基本情報技術者試験」など

健康経営				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害発生件数	件	16	17	15
ストレスチェック受検率	%	99.0	99.1	99.9
人間ドックの費用補助利用者数	人	2,747	2,556	2,936

その他				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
SDGs私募債 取扱総額	億円	127.2	86.3	81.9
うち、寄付金総額	百万円	13.9	7.5	8.1

## ガバナンス (Governance)

取締役会				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
取締役総数	人	11	11	11
うち、社外取締役	人	4	4	4
うち、女性取締役	人	2	2	3
取締役会開催回数	回	11	11	11
平均出席率	%	100	100	99

経営諮問会議(人事諮問委員会・報酬等諮問委員会)				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
各委員会委員数	人	5	5	5
うち、社外者	人	3	3	3
各委員会委員長	—	社外取締役	社外取締役	社外取締役
各委員会開催回数	回	1	2	2
平均出席率	%	100	100	100

監査等委員会				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
監査等委員総数	人	3	3	3
うち、社外取締役	人	2	2	2
うち、女性取締役	人	1	1	1
委員会開催回数	回	11	11	11
平均出席率	%	100	100	100

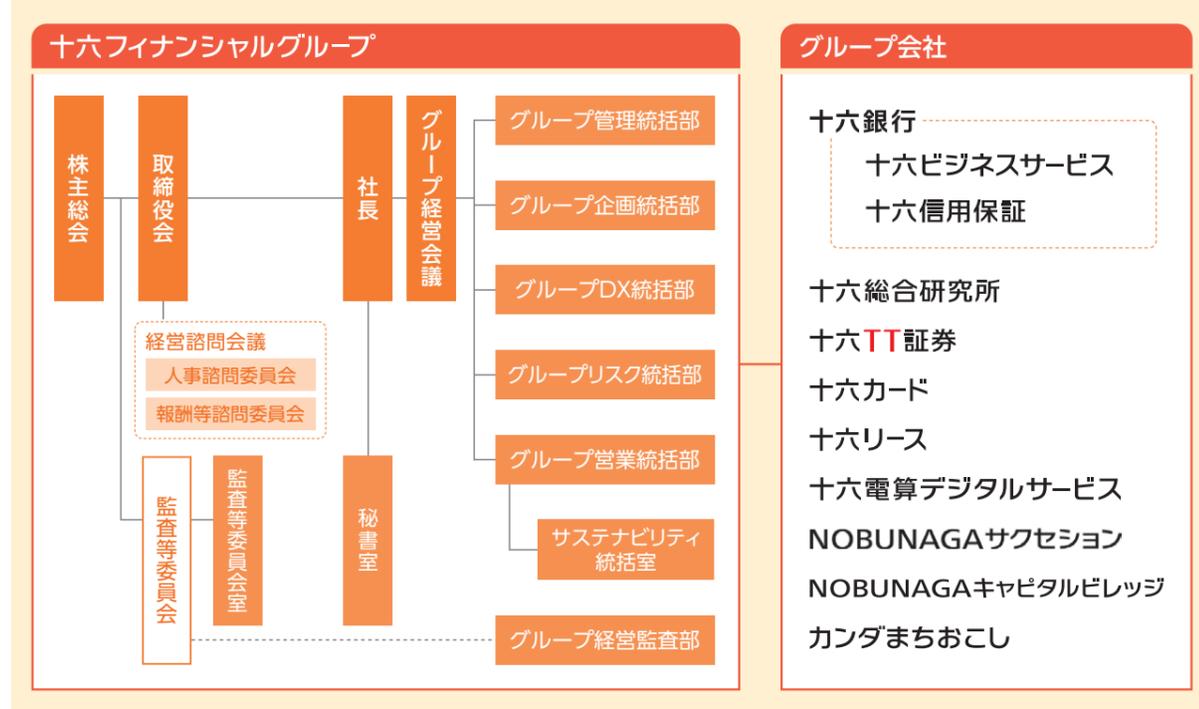
コンプライアンス・腐敗防止				
項目	単位	2022年度	2023年度	2024年度
コンプライアンス研修実施回数(当社が当社グループ社員を対象として開催した研修)	回	16	19	26
コンプライアンス違反事案発生件数(※)	件	0	0	0
腐敗行為発生件数および腐敗行為に関連する罰金、罰則、和解にかかる支出額	件/円	0/0	0/0	0/0
1億ドルを超える罰金・和解金の件数・金額	件/円	0/0	0/0	0/0
内部通報受付件数	件	5	3	3

(※) 銀行法第53条ならびに銀行法施行規則第35条に基づき当局へ届け出した不祥事件

# コーポレートデータ

●組織体制

(2025年6月30日現在)



●グループ会社一覧

(2025年6月30日現在)

会社名	所在地	業務内容
株式会社十六銀行	岐阜市神田町8丁目26番地 (058) 265-2111	銀行業務
株式会社十六総合研究所	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 266-1916	調査・研究業務、経営相談業務
十六TT証券株式会社	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 266-4516	金融商品取引業務
株式会社十六カード	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 263-1116	クレジットカード業務
十六リース株式会社	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 262-3116	リース業務
十六電算デジタルサービス株式会社	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 262-1116	決済・デジタルソリューション業務
NOBUNAGAサクセッション株式会社	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 266-9161	経営承継・M&Aアドバイザー業務
NOBUNAGAキャピタルビレッジ株式会社	岐阜市神田町6丁目11番地1 (058) 264-5516	投資事業有限責任組合の運営・管理業務
カンダまちおこし株式会社	岐阜市神田町6丁目11番地1 (058) 262-1613	地域活性化に関するコンサルティング業務
十六ビジネスサービス株式会社	岐阜市中竹屋町34番地 (058) 266-2682	事務受託業務
十六信用保証株式会社	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 266-1616	信用保証業務

# ポケットに いつも銀行を。

## じゃろくアプリ



人と、地域と、未来をむすぶ

十六フィナンシャルグループ

ダウンロードは  
こちらから!



人と、地域と、未来をむすぶ



十六フィナンシャルグループ

「統合報告書2025 (ディスクロージャー誌)」

2025年7月発行

発行：株式会社十六フィナンシャルグループ グループ企画統括部  
岐阜市神田町8丁目26 TEL (058)207-0016(代)  
ホームページ <https://www.16fg.co.jp/>

本書および「ディスクロージャー誌 [資料編] 2025」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資料(業務及び財産の状況に関する説明書類)です。「資料編」は、十六銀行の店頭で閲覧できるほか、十六フィナンシャルグループのホームページに掲載しています。



UD FONT

見やすいユニバーサルデザイン  
フォントを採用しています。