

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。

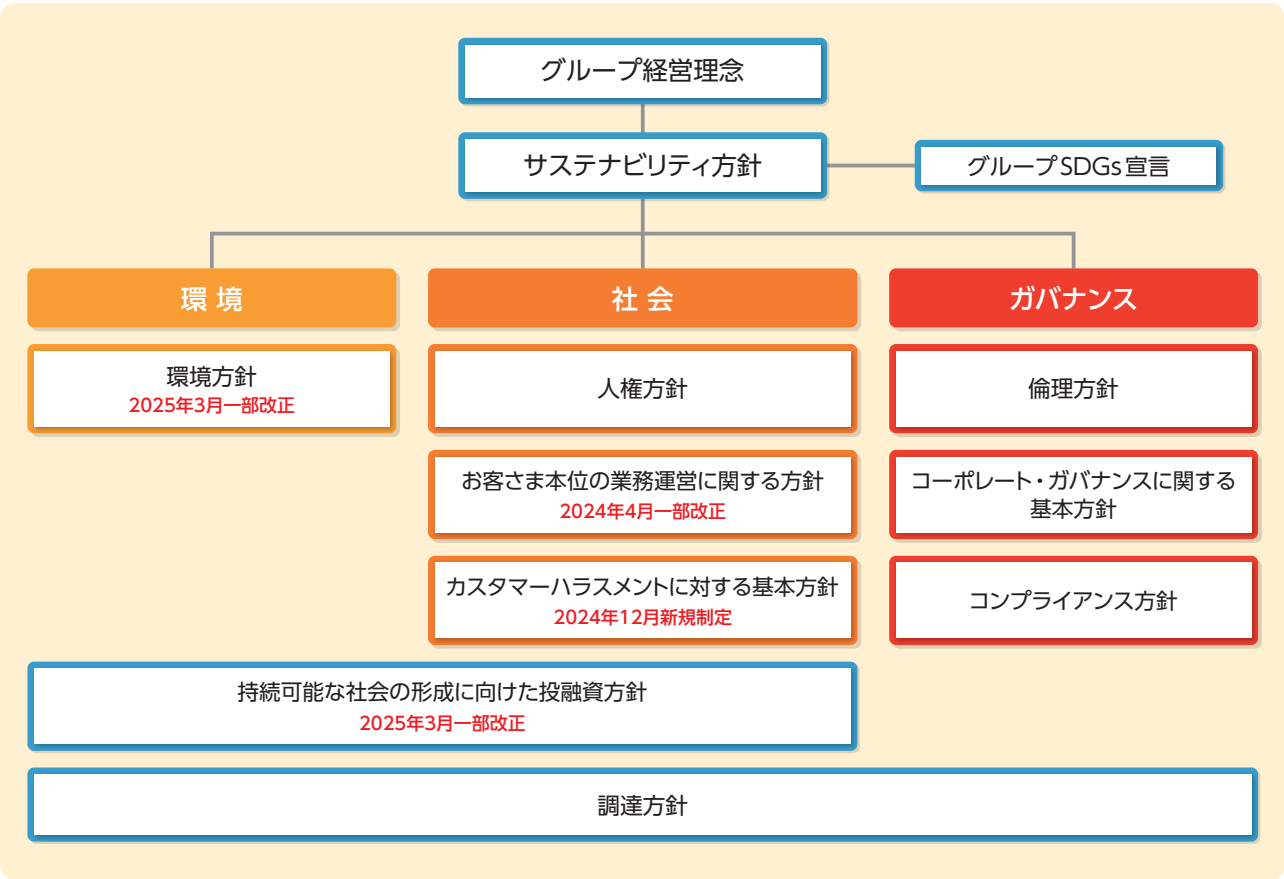
サステナビリティ方針

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。

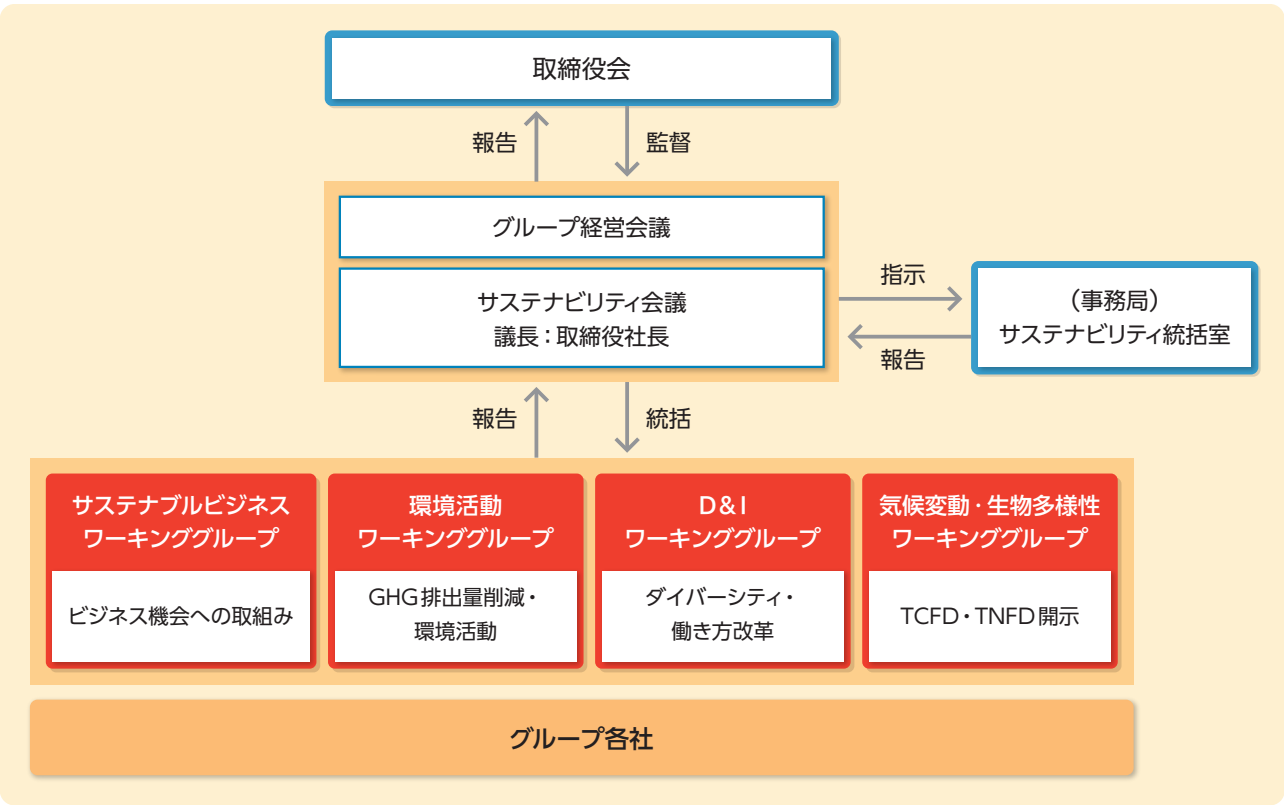


サステナビリティに関するガバナンス体制

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。

2024年4月	人権方針の制定、GX リーグ参画、TNFD フォーラム参画
2024年7月	カーボンニュートラルに向けたロードマップ、TCFD 開示の拡充、人権への取り組み
2024年10月	サステナビリティ情報の開示の充実、ESG外部評価
2025年1月	投融資ポートフォリオ削減目標の設定、環境方針の改正、ペーパーレス化の推進

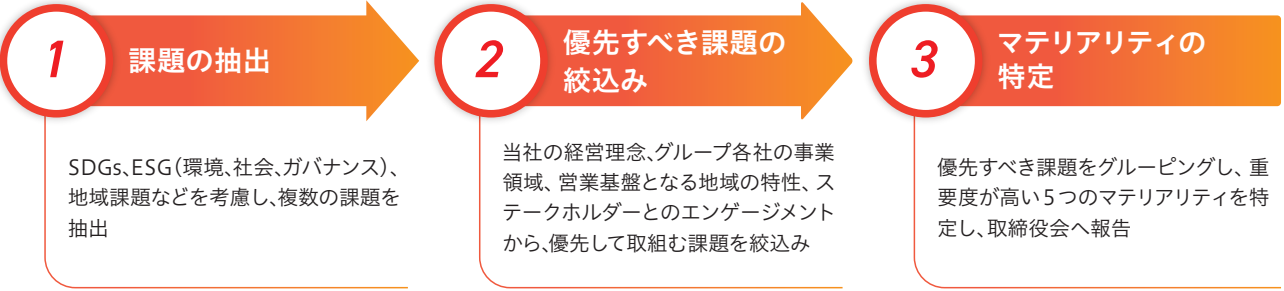
重点課題(マテリアリティ)／サステナビリティKPI

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	
		数値目標	2025年3月実績(進捗率)
事業(ビジネス)	地域経済の活性化	● 地域経済の担い手を育成する創業・新規事業支援 ● 地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援 ● 豊かな暮らしを実現するための資産形成支援	
	地域社会の持続的発展	● 快適で魅力あるまちづくり ● 地域資源を活用した次世代につながる価値創造 ● 地域企業や自治体のデジタル化推進	
	環境保全と気候変動対策	● 地域企業の脱炭素経営支援 ● 環境保全・環境負荷低減への取組み ● 気候変動への対応とTCFDに沿った情報開示	
経営(マネジメント)	多様な人材の活躍推進	● ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成 ● ワークライフバランスを実現する働き方改革 ● 多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり	
	ガバナンスの高度化	● コーポレート・ガバナンスの高度化 ● リスク管理・コンプライアンスの強化 ● ステークホルダーエンゲージメント	

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)	(※3)
■ 地域VC・CVCとの連携 ■ 「STATION Ai」の活用によるイノベーションの創発 ■ 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 ■ 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 ■ 経営承継支援 ■ 人材紹介による課題解決 ■ お客さまの人生設計に合った長期目線の提案 ■ オリジナル投資信託の販売	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)	6,851億円(2,547億円)	34.2%(31.8%)
	グループ預り資産残高	5,500億円	5,077億円	92.3%
■ 「じゅうろうく・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 ■ 提言書2025「これからの高齢者介護」の発刊 ■ 職業訓練の実施 ■ 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 ■ 自治体・地域との連携 ■ カンダまちおこしによる持続可能なまちづくり ■ 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～ ■ DX支援コンサルティング ■ キャッシュレス化支援	ソーシャルインパクト投資	20億円	7.0億円	35.0%(※1)
	DX支援コンサルティング件数	3,000件	777件	25.9%(※1)
■ 環境方針の制定 ■ 再生可能エネルギー由来の電力の導入拡大 ■ 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 ■ 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 ■ 地域自然環境の保全 ■ TCFD・TNFD提言に基づく開示 ■ ESG外部評価の取得 ■ イニシアチブへの参画	GHG排出量(2013年度比)	100%削減	77.2%削減	77.2%(※2)
	紙使用量(2019年度比)	50%削減	36.5%削減	73.0%
■ グループ全体における人的リソースの最適化 ■ 新卒採用 ■ ジョブリターン制度 ■ 障がい者の活躍支援 ■ 女性の活躍支援 ■ 女性プロジェクトチーム「Jewelina」の取組み ■ 異業種との人事交流 ■ キャリアチャレンジ制度 ■ エキスパート制度 ■ 戦略を支える人材ポートフォリオ ■ エンゲージメントサーベイの実施 ■ 仕事と生活の両立支援 ■ 社員への還元／フィナンシャル・ウェルネスの向上 ■ 健康経営の推進 ■ 研修受講機会の充実 ■ スキルガイドライン ■ 自己啓発資格取得奨励金制度	女性管理職比率	20%	11.2%	56.0%
	有給休暇取得率	80%	59.6%	74.5%
■ サイバーセキュリティ管理態勢 ■ グループ役職員への教育・啓発活動 ■ サイバーセキュリティ対策の取組み ■ システムリスク管理 ■ 業務継続体制 ■ 政策投資株式への対応 ■ 投資家との対話	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

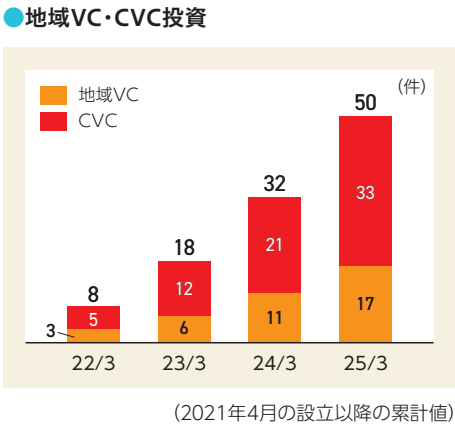
■ グループ預り資産残高

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

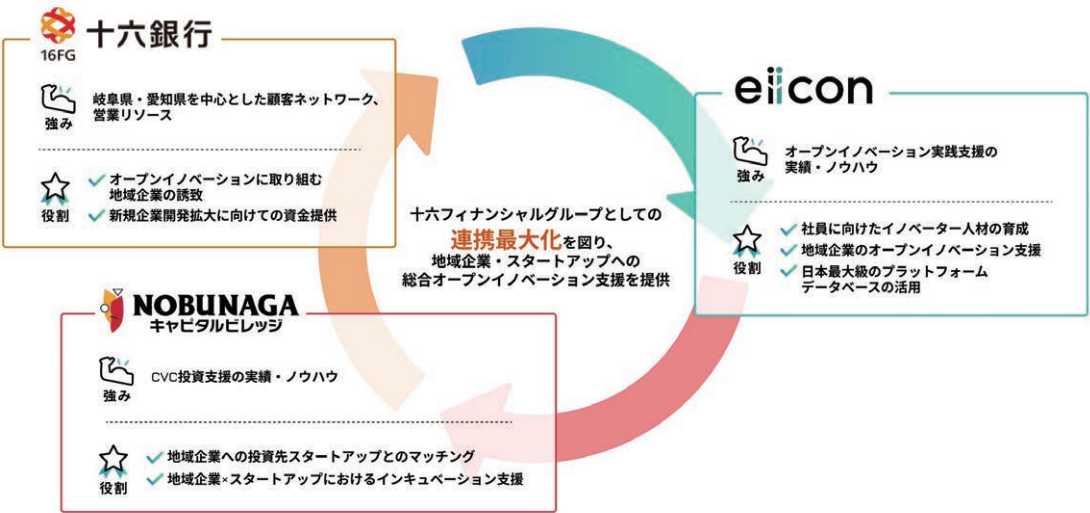
投資専門会社のNOBUNAGAキャピタルビレッジでは、地域経済・金融にシナジーのある企業や、事業共創が可能な企業への投資を加速させており、2021年4月の設立以降の投資件数は、累計で50件となりました。

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。



～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」

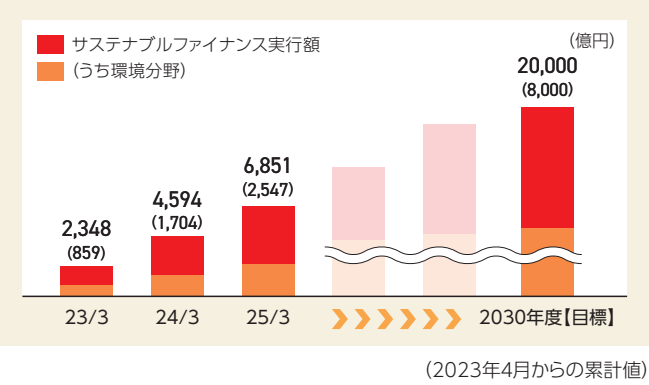
地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

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。

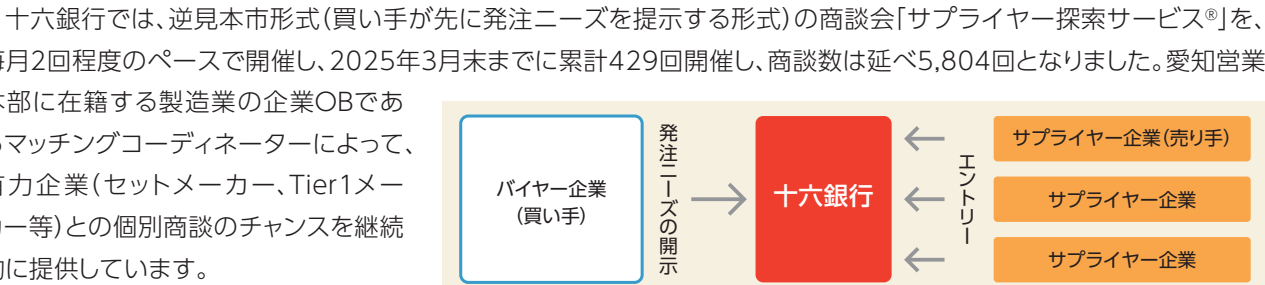
2025年3月末時点で、総額6,851億円(うち環境分野2,547億円)のサステナブルファイナンスを実行し、2030年度の目標比34.2%(うち環境分野31.8%)の進捗率となっています。

●サステナブルファイナンス実行額



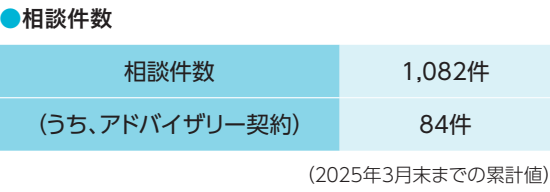
【定義】サステナブルファイナンス：持続可能な社会の実現に資するSDGs・ESGへの取組みに向けた投融資等／環境分野：環境への負荷を軽減する取組みに向けた投融資等

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



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。



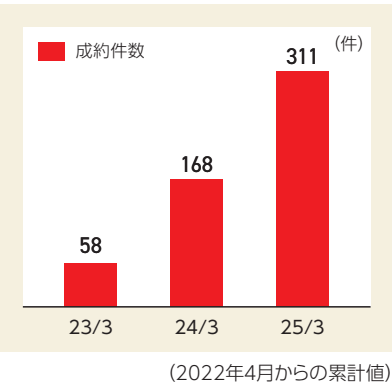
人材紹介による課題解決

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

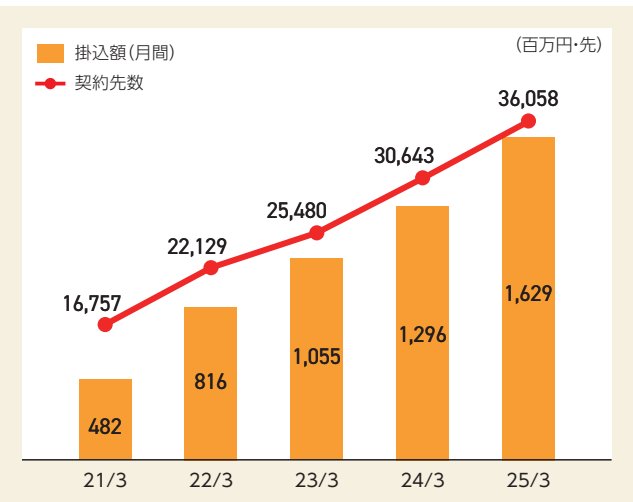
お客さまの人生設計に合った長期目線の提案

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ご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

	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

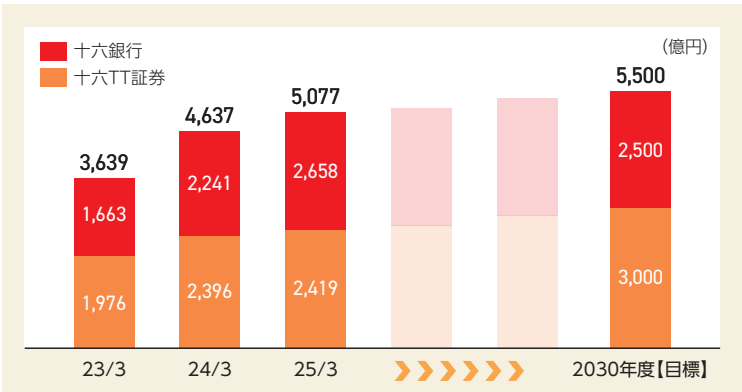
寄付先については、本ファンドの受益者(契約者)の想いを最大限反映させるためアンケートを実施のうえ選定し、2024年度分の寄付先は日本赤十字社岐阜県支部、社会福祉法人中部盲導犬協会および社会福祉法人岐阜県社会福祉協議会の3団体としました。2025年5月には、販売会社である十六銀行、十六TT証券ならびに投資信託の運用会社である明治安田アセットマネジメント株式会社の3社から3団体に対し合計で1,500万円超の寄付を行い、岐阜・愛知の豊かな地域づくりに貢献しています。



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

- 地域活性化への取り組み
- 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

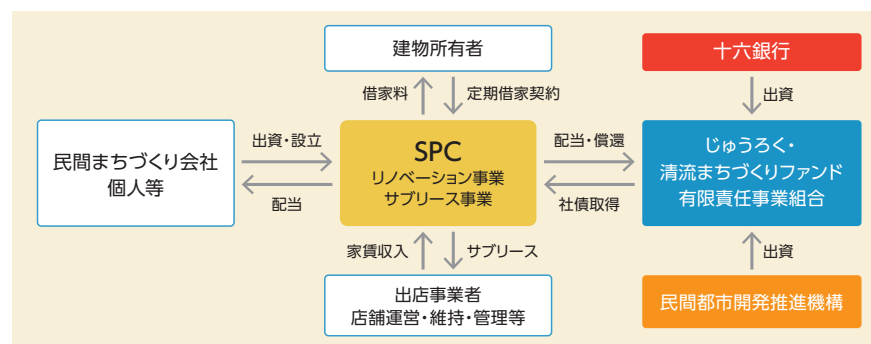
〇 快適で魅力あるまちづくり

地域活性化への取り組み

【「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併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「岐阜市リバースピッチ」を共催し、官民連携による課題解決につなげ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式」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た「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

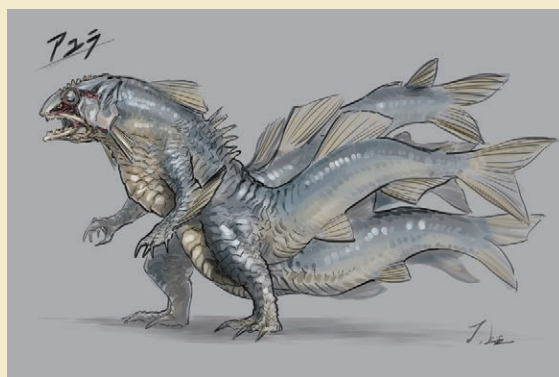
【ローカル・クラウドファンディング“OCOS”（オコス）】

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。

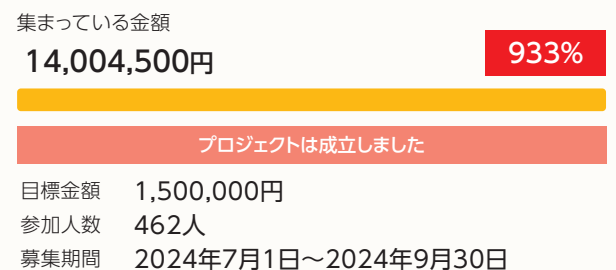


プロジェクトの一例

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。



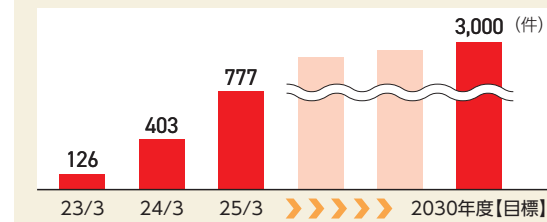
地域企業や自治体のデジタル化推進

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



（2022年4月からの累計値）

～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。



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

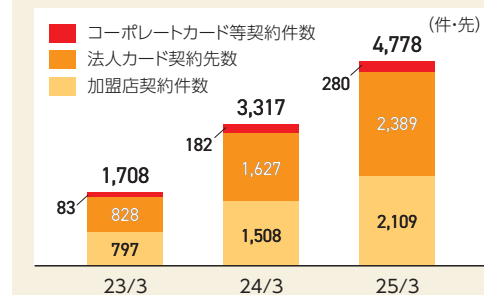
キャッシュレス化支援

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



（2022年4月からの累計値）

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、定期的に取締役会に報告します。
- 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

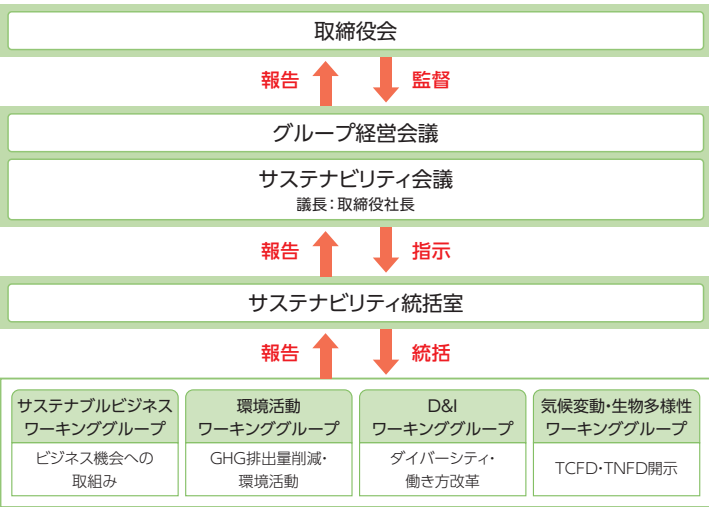
すべての役職員、お客さま、サプライヤー等のステークホルダーの人権を尊重することを「人権方針」に定めています。また、人権侵害への関与が認められる企業に対する投融資等を行わないことを「持続可能な社会の形成に向けた投融資方針」にて定めています。

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ミ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。

●サステナビリティに関するガバナンス体制



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役職員の被災に伴う業務の中断
慢性			●降水や気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇等に伴うお客さまの業績悪化、担保価値の毀損による貸出資産価値の低下 ●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

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

サステナビリティ・リンク・ローン

SDGs・ESGに関する事業挑戦目標であるサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、その達成度合いに応じて金利などの貸出条件を優遇する融資商品です。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。

ポジティブインパクトファイナンス

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

地域企業の脱炭素化支援

お客さまの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



気候



自然

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	時間軸	移行リスクの事例	時間軸
信用リスク	お客さまの財務状況の悪化等により、オフ・バランス資産を含めた資産の価値が減少ないし消失し損失を被るリスク	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



自然

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



気候



自然

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%
	不動産管理・開発	409,403	8.0%
農業・食料・林産物	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・土壌への栄養汚染物質の排出	水・土壌への有害汚染物質の排出	固形廃棄物の排出	妨害・騒音、光害等	外来種の侵入	
食料品														Very High
金属製品														High
自動車														Middle
エネルギー														Low
建設														Very Low
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替えにより、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

重要地域データ

接点を調査

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

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

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、地域のみなさまとともに、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はいりません。「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はいりません。

(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はいりません。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等を確認し、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等を確認し、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に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等を確認し、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はいりません。
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等を確認し、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-CO₂)

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		7,500	2,986
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		3,536,103	11,443,416

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



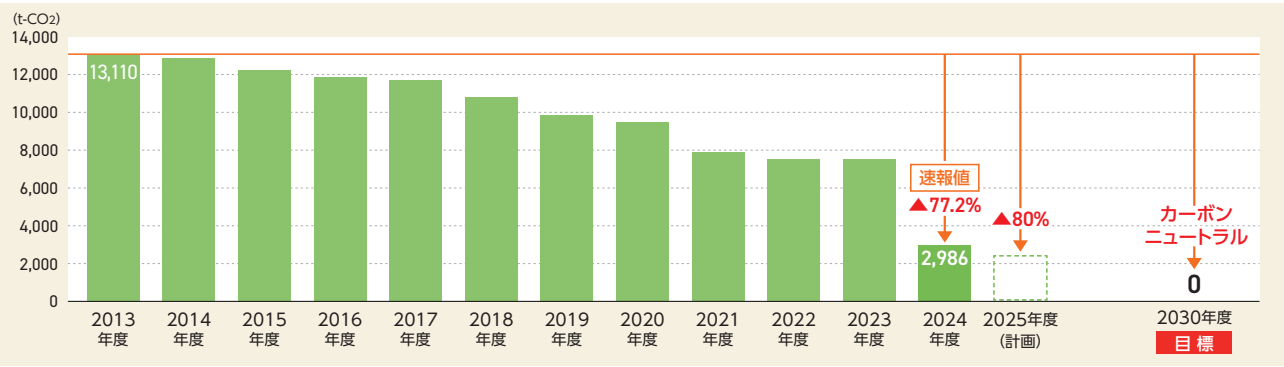
当社グループのエネルギー使用に伴って発生するGHG排出量 (Scope1,2) について、2030年度までにカーボンニュートラルを達成することを目標とし、脱炭素社会の実現に向けて取り組みます。

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、CO₂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。CO₂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-CO₂をオフセットしました。

引き続き、CO₂フリー電気の導入拡大や環境配慮型店舗の導入、営業車両のHV・EV化等を検討のうえ、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-CO₂)

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
合 計	377,225	1,434,822	3,569,454	6,061,915	3,946,679	7,496,737
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%			

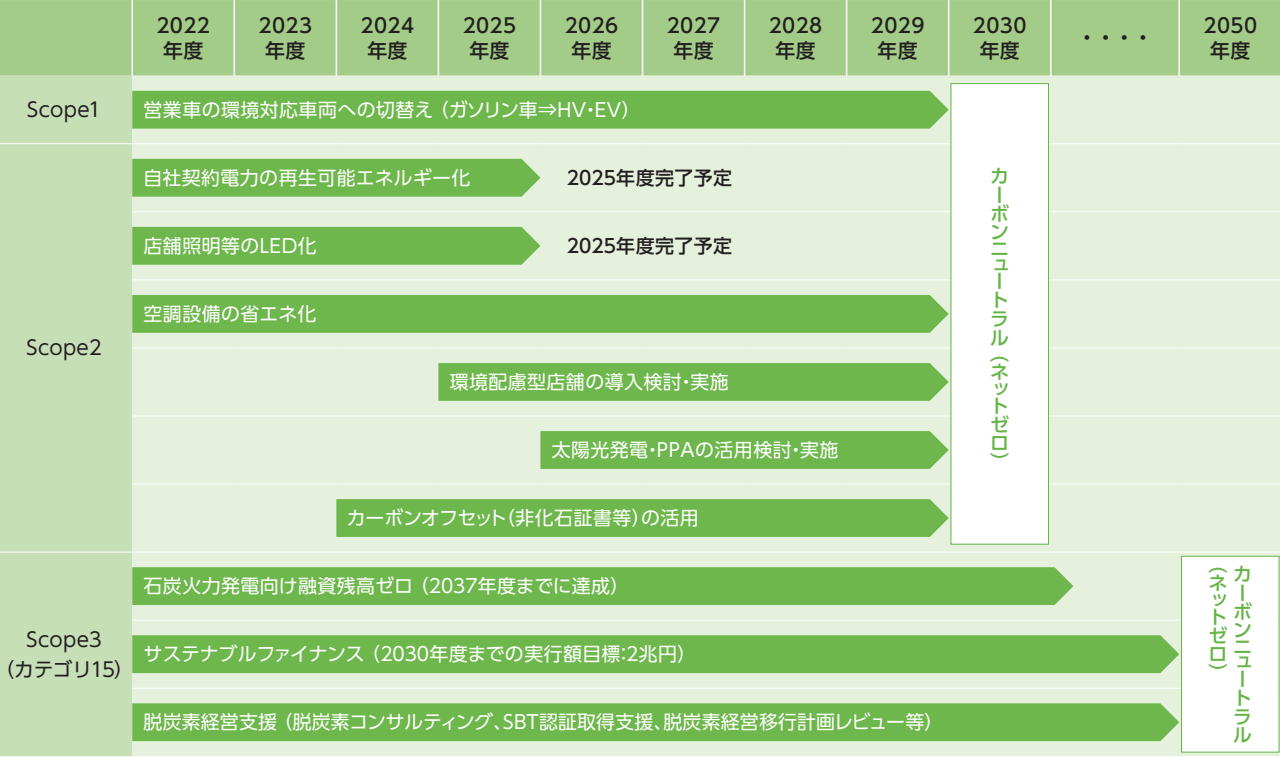
対象アセット	上場株式・社債、事業性融資(国内法人向け融資)	*財務データ不足先は除く
算定方法	GHG排出量 = Σ(各投融資先の排出量 × 当社グループの投融資の寄与度) *各投融資先の排出量は企業開示データ等を使用。データが取得できない場合は、PCAFデータベースから引用した売上高あたりの先進国・セクター別の排出係数を用いて推計 *寄与度=当社グループの投融資残高／投融資先の資金調達総額	
基準年度	2024年度	*投融資残高：2025年3月末時点の残高 *投融資先の財務データ：2025年3月末時点で当社グループが保有する最新の決算期データ

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融資先の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。

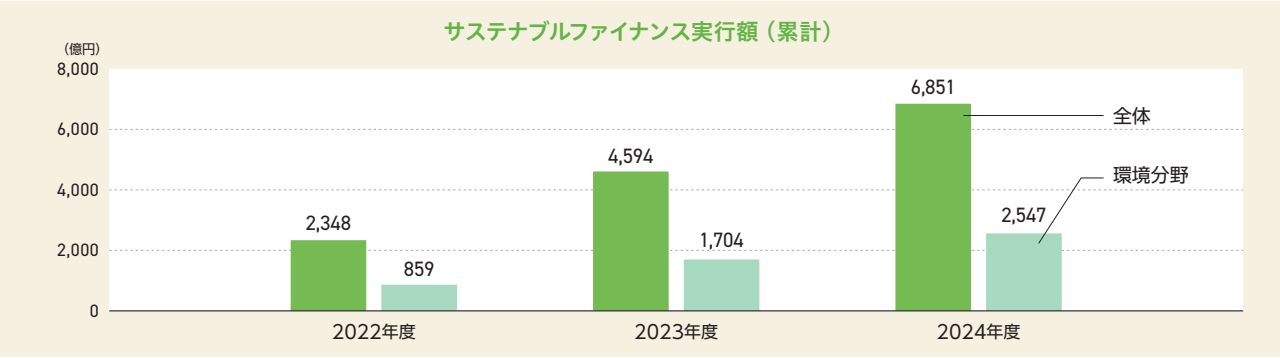


サステナブルファイナンス実行額目標



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、投融資先の温室効果ガス排出量の測定・開示を標準化することを目的として発足した国際イニシアチブである金融向け炭素会計パートナーシップ(Partnership for Carbon Accounting Financials)に加盟しました。PCAFが保有する知見やデータベースを活用し、投融資先のGHG排出量の測定・開示を行っています。
持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則		環境省が主導する「持続可能な社会の形成に向けた金融行動原則」に署名しています。環境・社会・経済へのポジティブインパクトの創出や、課題解決のサポートを通じて、持続可能な社会の形成に向けて必要な責任と役割を果たしていきます。
GXリーグ		2024年4月、経済産業省が公表した「GXリーグ」に参画しました。官・学と協働し、2050年カーボンニュートラル実現を目的としたGXリーグの趣旨に賛同し、カーボンニュートラルに向けた各種取組みを強化していきます。
自然関連財務情報開示タスクフォースフォーラム		2024年4月、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures:TNFD)の取組みに賛同し、TNFDフォーラムへ参画しました。TNFDフォーラムへの参画を通じて、自然関連の財務情報を開示する枠組みの構築に貢献していきます。

多様な人材の活躍推進

めざす姿
～VISION～

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

重点項目

■ 女性管理職の育成

■ 男性の育児休業取得促進

■ 有給休暇取得促進

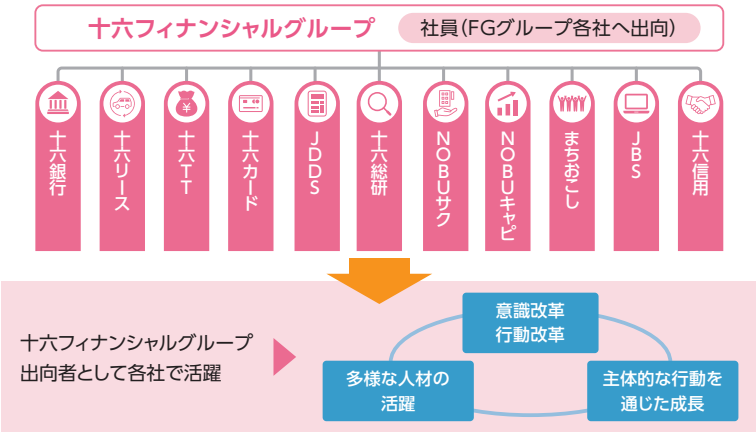
■ IT・DX人材の育成

ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成

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サク：NOBUNAGAサクセション、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

コンセプト1

組織の活性化と活力ある人材の創出

・社員一人ひとりの「私のめざす姿」を表明

・地域社会から必要とされる人材としての成長

コンセプト2

ミッションの明確化と行動変革

・ミッションの明確化による行動変革の促進

・意欲的でチャレンジングな社員の成長を後押し

コンセプト3

個性・多様性を活かした企業風土の醸成

・個性や多様性を育み、互いに尊重し合う組織の醸成

・多様な人材の力をグループの推進力へ

1.マイビジョン・コミットの新設

・社員がマイビジョン(私のめざす姿)を表明

・グループ経営理念を重ねるなかで、「実現したいこと」、「チャレンジしたいこと」をコミット(目標化)

✓ 個人のパーパスを大切に、組織のパーパスとのコミットを

2.新たな評価制度および給与体系の策定

・個性や多様性を育み、成長を促す新たな人事レビュー制度

・年功要素ではなく、意欲とチャレンジに報いる処遇

✓ 最短昇進年数の廃止、35才で部長職に就くことも可能に

3.多様な人材の活躍推進

・リテンション制度の新設(育児制度の充実)

・エキスパート制度の新設(専門人材の育成)

・ジョブリターン制度の新設(元社員の再雇用)

✓ 多様な人的資本の価値を最大限に引き出す

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います。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。



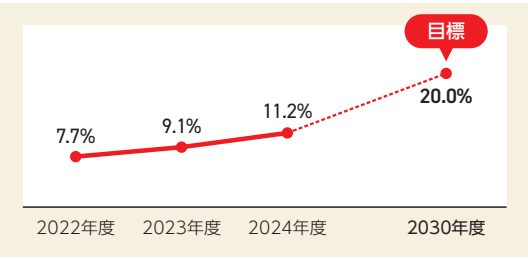
多様な人材の活躍推進

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「Jewelial」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「Jewelial」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。Jewelial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	ソフトバンク	受入れ	6名
		派遣	2名
	STATION Ai	派遣	1名
	リそなホールディングス	派遣	1名
	東海東京フィナンシャル・ホールディングス	派遣	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(株式会社リ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 (NOBUNAGAサクセション)	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。

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 ^(※)	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ます。

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り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ています。

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。

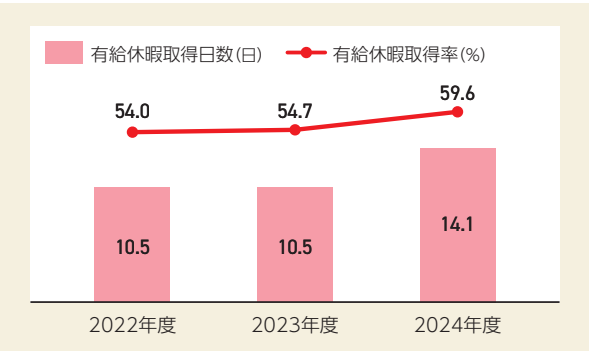


十六銀行 春日井支店
藤井 美月

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。

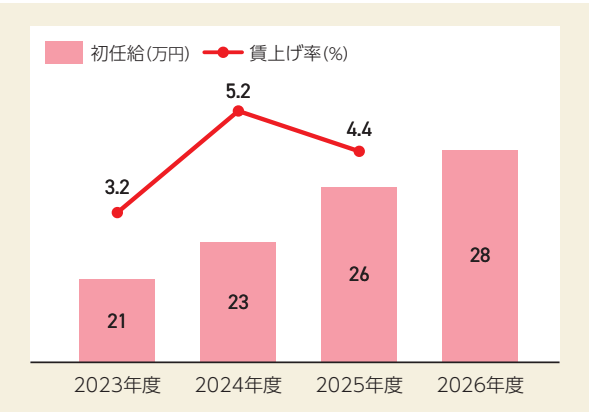


社員への還元／ファイナンシャル・ウェルネスの向上

賃上げ・初任給引上げ

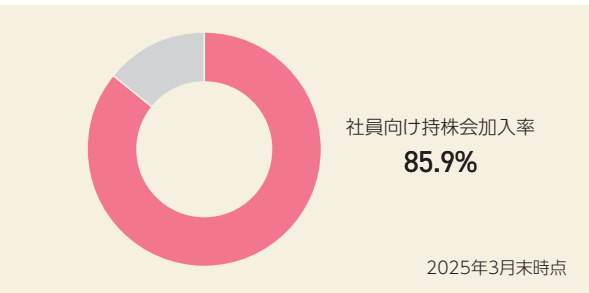
社員一人ひとりの意欲とチャレンジに応え、メリハリのある処遇を実現するため、3年連続となるベースアップを実施しました。2025年7月には、平均3.6%のベースアップを実施し、定期昇給分と合わせると、平均4.4%の賃上げとなりました。

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、奨学金を利用している社員を対象に、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

多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり

当社グループは、グループ経営理念において、私たちの価値観 (value) のひとつとして「多様性と受容 (Diversity & Inclusion)」を掲げています。これを受け、2023年度から2027年度を計画期間とする第2次中期経営計画では「ヒューマンイノベーション戦略」のもと、以下のとおり「人材育成方針」および「社内環境整備方針」を掲げています。

■ 人材育成方針

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

— 人材育成方針 —

1

地域の成長と豊かさの実現のため、地域に根差し、地域を想い、地域のために**能力を最大限発揮できる人材**を育成する。

2

お客さまの成長と豊かさの実現のため、お客さまと「向き合い」「つながり」「寄り添い」、**信頼関係を構築できる人材**を育成する。

3

サステナビリティの実現のため、共通の価値観（「信頼と倫理観」「創造と革新」「多様性と受容」）を礎とし、各種戦略を**積極的にチャレンジできる人材**を育成する。

■ 社内環境整備方針

当社グループでは、グループ経営で最も重要な人材の育成を中心に、役職員のモチベーションアップやスキル向上に資する以下の取組みを実行し、役職員一人ひとりが自立的に活躍できる組織環境を整備していきます。

— 役職員が自立的に活躍できる組織環境の整備 —

1 経営戦略と人事戦略の融合

- 人事部門と企画部門の連携による戦略的人員配置スキームの構築
- 重要ポジション人材の育成と登用
- 能力・スキルの可視化と適材適所の人員配置

2 チャレンジングな組織風土の醸成

- 2023年4月より導入した新人事制度および持株会社への転籍における的確な運用
- 新人事制度の浸透に向けた評価者レベルの向上
- 年功序列的色彩を薄めた人事運用

3 適切な人的資本投資

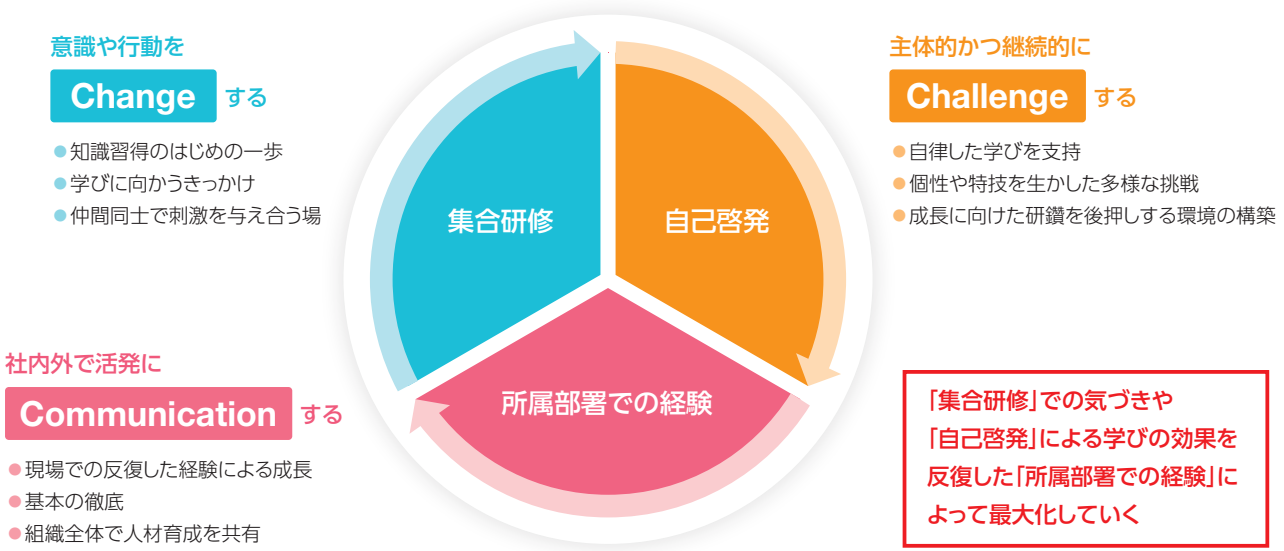
- 研修等人材育成に資する施策の強化
- 自立的行動を促すためのメリハリのある処遇
- 戦略に基づく専門資格取得の推奨
- 外部出向等による専門人材の育成

4 人材・働き方の多様性確保

- ダイバーシティおよび多様で柔軟な働き方の推進
- ロケーションフリーの就労環境整備
- 職務拡大に向けたリスキリング機会の充実
- 専門人材や理系人材等の積極的な採用

【人材育成サイクル】

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

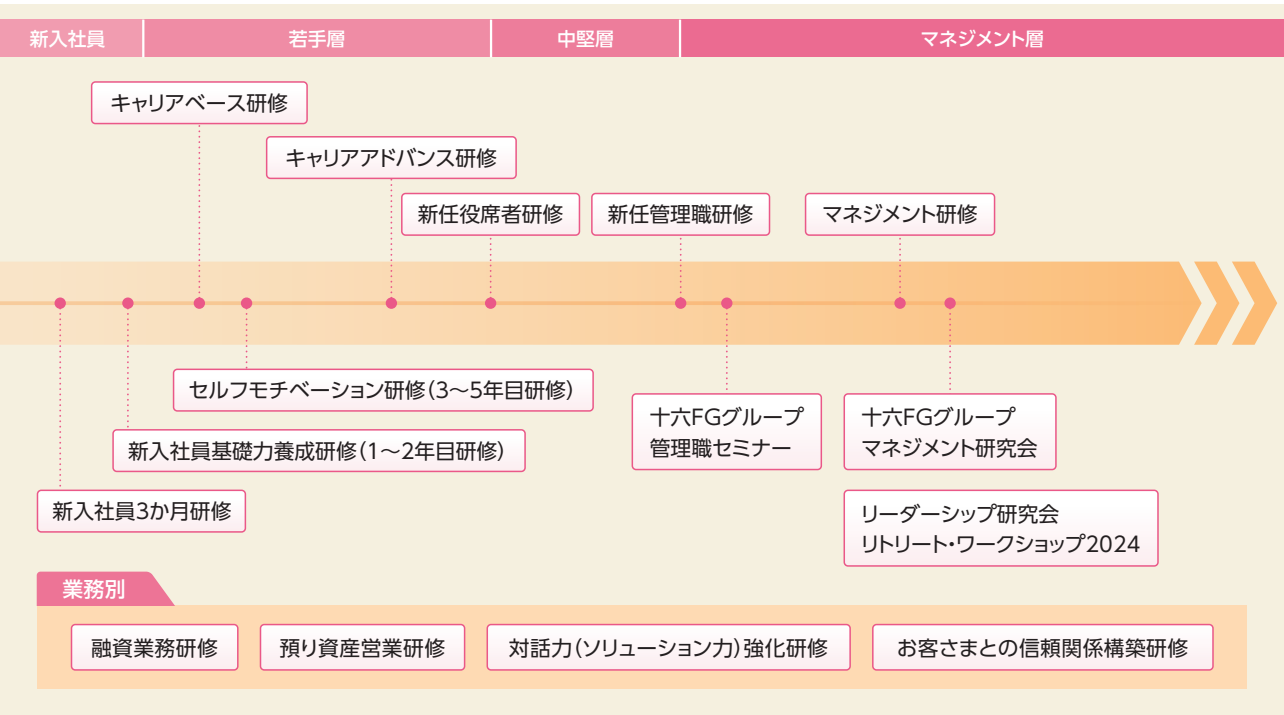


研修受講機会の充実

当社グループでは、集合研修を知識習得のはじめの一歩、学びに向かうきっかけと捉え、階層別、業務別など、幅広い社員に研修の受講機会を提供することで、人的資本投資を進めています。

階層別には、新入社員に対する入社後3か月間の集合研修のほか、入社後2年間で育成期間と位置づけた「新入社員基礎力養成研修」、「新任役席者研修」や「新任管理職研修」、新任支店長や新任マネージャーを対象とした「マネジメント研修」など、各階層に応じた研修を実施しています。

また、業務別には、「融資業務研修」や「預り資産営業研修」に加え、「対話力やソリューション営業力の強化に向けた研修」を実施するなど、急速に変化する環境に柔軟に対応していくための知識習得を支援しています。



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＞

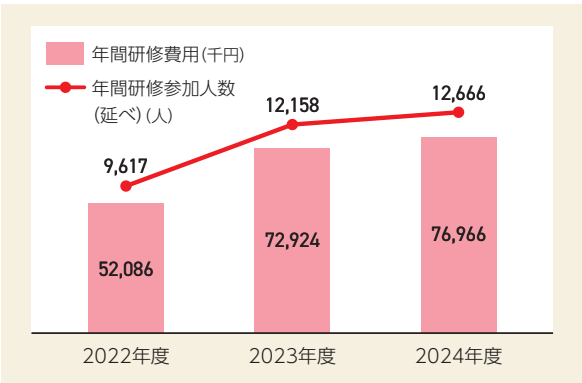
社員の自分らしい成長を後押しするために、様々なカリキュラムによる自己啓発講座を開催しています。

「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
税理士	300,000円
公認会計士	300,000円
中小企業診断士	300,000円
証券アナリスト	200,000円
FP1級	200,000円
CFP	200,000円
社会保険労務士	200,000円
司法試験	300,000円

主な対象資格	奨励金
情報処理技術者試験	
情報処理安全確保支援士	150,000円
高度試験(各試験合格毎)	100,000円
応用情報技術者試験(AP)	50,000円
基本情報技術者試験	20,000円
情報セキュリティマネジメント試験	20,000円
ITパスポート試験	10,000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			
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壇。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、かえっ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(真実性)”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伝えたくて相手の考えを聞く。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しています。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実感しています。

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「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もっているからこそ、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「背中で引っ張る」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氣」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、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——と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「じゅうろくアプリ」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しています。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、私自身が先頭に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

人権尊重への取り組み

人権方針の制定

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

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

■人権方針

<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り組みを推進するため、人権方針（以下「本方針」といいます。）を制定します。

1. 国際規範の尊重

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

2. 適用範囲

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

3. 行動指針

役職員への対応

十六フィナンシャルグループは、人種、国籍、出身、信条、宗教、年齢、性別、性的指向、性自認、身体的特徴、障がい、健康状態等を理由とするあらゆる差別や、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等のハラスメント行為および強制労働や児童労働等の人権侵害を容認しません。
労働基準法をはじめとする法令に従い、過重労働の抑制や時間外労働の低減に努め、労働者が健康かつ安全に働ける職場環境を提供するとともに、法令で定められた最低賃金以上の賃金を保障し、結社の自由と団体交渉権を尊重します。また、人権啓発研修等の実施により、役職員一人ひとりが人権に対する正しい理解と認識を深められるよう努めます。

お客さまへの対応

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

サプライヤー（納入業者）への対応

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

4. 人権デューデリジェンス

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

5. 救済措置

十六フィナンシャルグループは、役職員や提供する商品・サービスが、人権への負の影響を引き起こしたもしくは助長した、または取引関係により直接関連したことが明らかになった場合には、その救済に向けて適切に対応します。
お客さまをはじめとするステークホルダーに対しては、電話、ホームページ等を通じて人権に関する相談を受け付けます。役職員に対しては、差別やハラスメント等に対する内部通報窓口や相談窓口を設置し、匿名での相談にも適切に対応します。

6. ガバナンス

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

7. 情報開示とステークホルダーとの対話

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

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り組み

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 マナー・ロンドリング、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り組みをホームページ等で公開しています。

主な取り組み

〈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

〇 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、当社の全役職員が新たな発想で、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考えます。

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。

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

【グループ経営理念】

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



〇 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。

〇 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

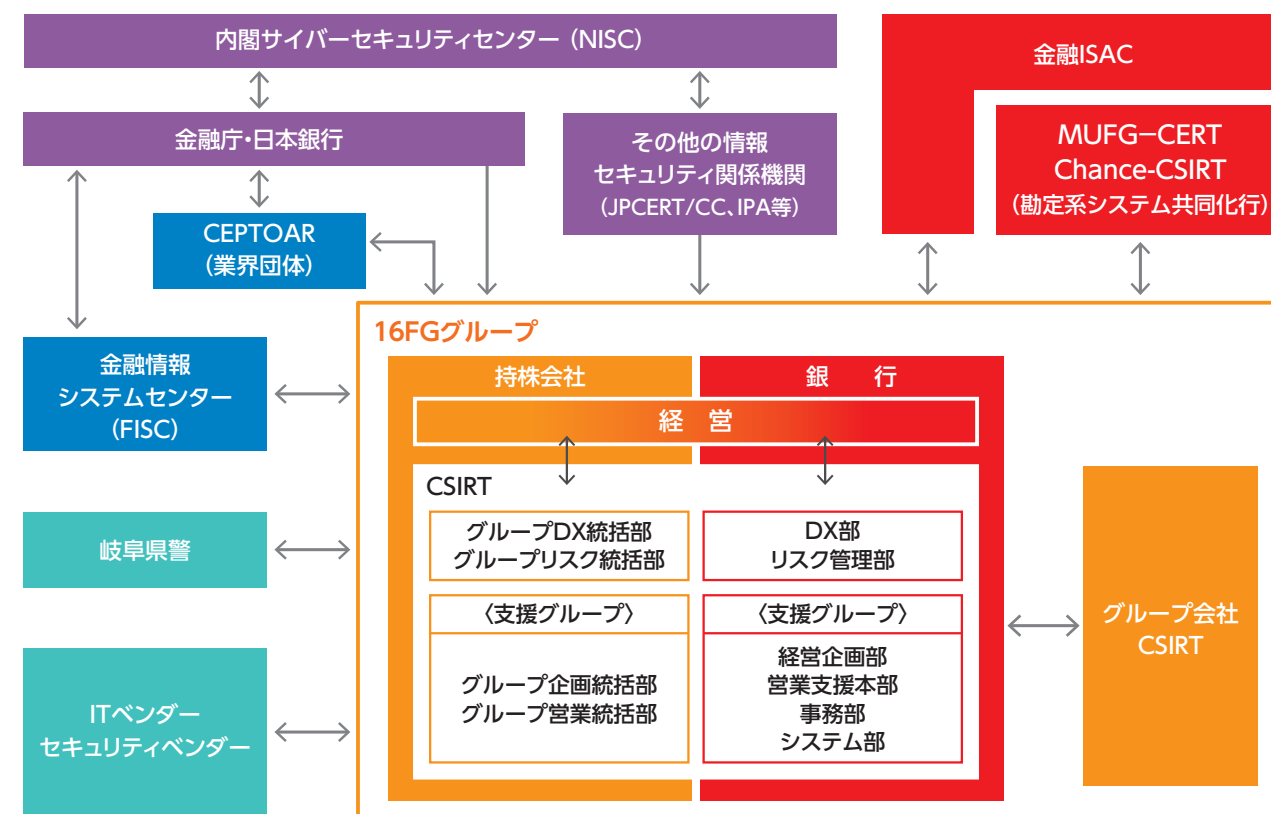
ガバナンス体制

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・トレーニング派遣、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。

グループ役職員への教育・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を実施しております。委託先の負荷軽減のため、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、役職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のではなく、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%未満とすることを目指す。
- 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としています。

〈議決権行使基準〉

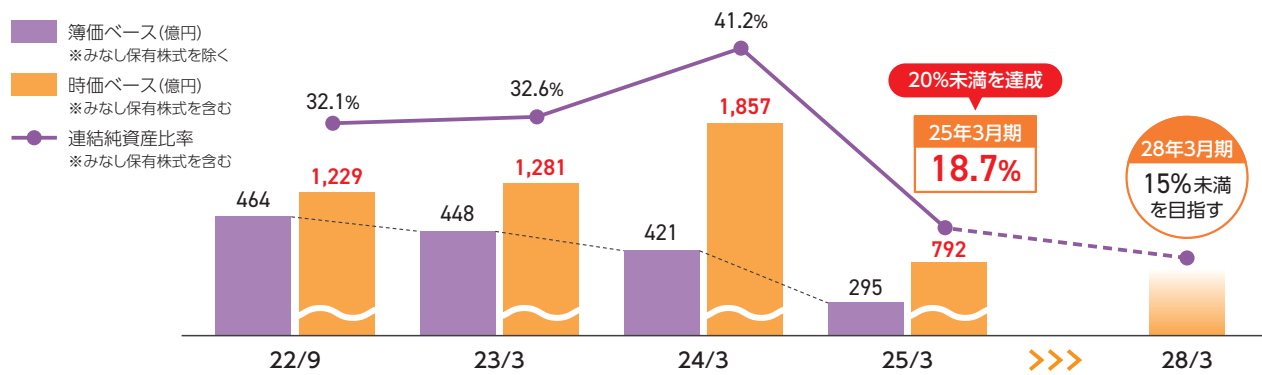
政策投資株式の議決権行使基準については、発行体が提出する議案に対して、当該発行体の中長期的な企業価値向上の蓋然性及び当社グループの保有目的との整合性について総合的に検討したうえで議決権を行使します。議決権の行使に当たって、議案の内容に疑義がある場合、株主の利益を損なう可能性がある場合等には、発行会社との対話を踏まえ賛否を決定します。

〈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	■ 当社グループとの取引の有無 ■ 地元貢献度 ■ 業界優位や業務協力関係 など
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

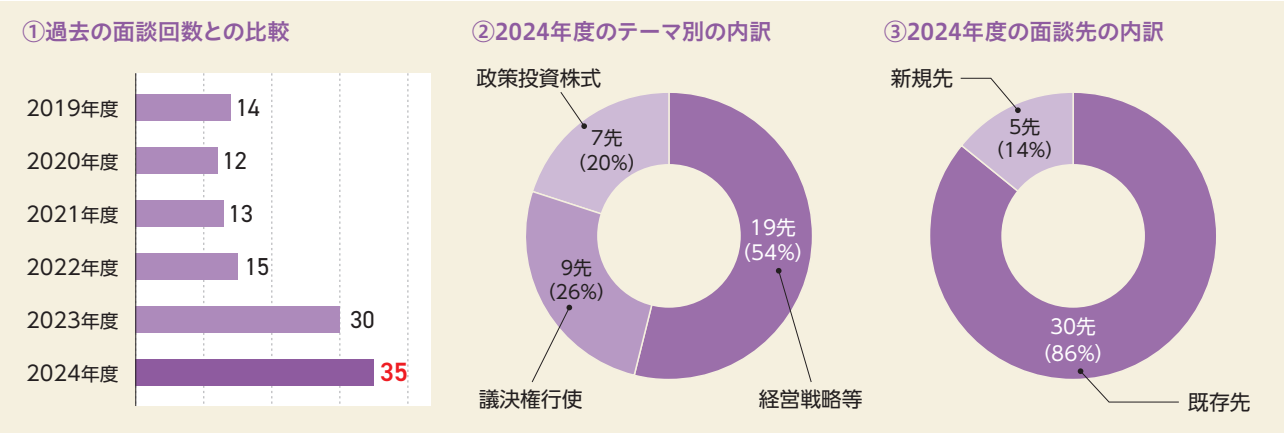


投資家との対話

当社は、株主・投資家のみなさまが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
株主還元の充実	■ 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	■ 2024年11月に政策投資株式の縮減方針を変更 ・ 簿価ベースから時価ベースへ変更 ・ 対連結純資産比率を2025年3月末に20%未満とする ・ 中計最終年度の2028年3月末に15%未満を目指す ■ 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
ガバナンスの強化	■ 2025年6月20日付で、取締役役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	■ 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 ■ 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
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	■ 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 ■ 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