



十六フィナンシャルグループ°

2026

統合報告書（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けますようお願い申し上げます。



【報告対象期間】 2025年4月～2026年3月（一部2026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 グループCEOメッセージ
- 11 グループCEO補佐 / グループCAOメッセージ
- 15 グループCFOメッセージ
- 18 社外取締役メッセージ

価値創造の源泉

- 19 価値創造プロセス
- 21 地域とともに築いた歩み
- 23 歴史が育んだ価値創造の基盤
- 25 地域のポテンシャル
- 27 長期ビジョン「16Vision-10」
- 29 第2次中期経営計画
- 31 未来を切り拓く2つの強み(グループ総合力)
グループCOO / グループCSOメッセージ
- 35 未来を切り拓く2つの強み(異業種連携)
- ソフトバンクとの協業
- グループCDO×副CDO対談
- りそなグループとの協業
- 座談会

十六FGのサステナビリティ経営

- 43 グループCRO / グループCSuOメッセージ
- 44 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
- 57 社外取締役×グループ副CSuO対談
- 59 環境保全と気候変動対策
- 73 多様な人材の活躍推進
- 87 ガバナンスの高度化
社外取締役(監査等委員)メッセージ
- 91 グループ副CDOメッセージ
- 94 グループCAEメッセージ

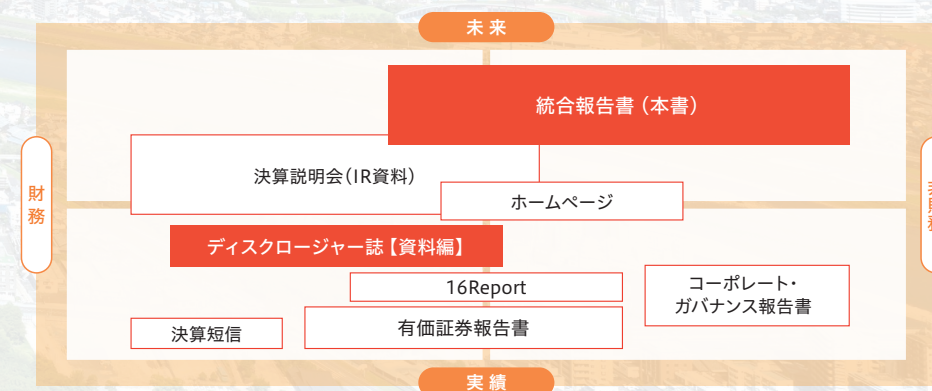
十六FGの経営基盤

- 95 コーポレート・ガバナンス
- 99 役員一覧
- 101 リスク管理体制・コンプライアンス態勢
- 105 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

- 111 連結情報
- 115 ESGデータ
- 117 外部評価・イニシアチブへの参画
- 118 財務・非財務ハイライト
- 119 コーポレートデータ

情報開示体系



グループCEOメッセージ



株式会社 十六フィナンシャルグループ
代表取締役社長 グループ CEO

池田直樹

大きな飛躍へのステップ ～変革の5年、その先の150周年へ～



2021年10月、当社は十六フィナンシャルグループとして新たな一歩を踏み出しました。先行きの不透明感が増すなか、いかなる環境変化にも備えられるよう、持株会社体制のもと変革を進めてまいりました。

その歩みは、まもなく5年の節目を迎えます。この間、私たちは新規事業会社の設立と異業種連携を通じて機能と専門性を広げ、地域総合金融サービスグループの基盤を着実に築いてきました。目指してきたのは、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、信頼されるサービスを提供し続けることです。こうした一歩一歩の積み重ねが、当社グループの成長を支えています。

「金利のある世界」が定着しつつある現在、預貸金ビジネスを中心とする本業の重要性は一段と高まっています。この機会を持続的な成長へとつなげるため、本年6月、十六銀行の新頭取就任とチーフオフィサー制度の導入により、新たな経営体制を始動しました。グループ総合力と異業種の知見を基盤に、人的資本を成長エンジンとして本業をさらに進化させ、地域課題の解決と当社グループの企業価値向上を両立させてまいります。

そして、いよいよ来年度は銀行創立150周年を迎えます。これまで当社グループを支えてくださったお客さま、地域のみなさま、株主・投資家のみなさまに、心より感謝申し上げます。同じ2027年度に開業を予定している新本社ビルは、地域のみなさまと築いてきた信頼を未来へつなぎ、新たな挑戦を形にする拠点です。アートを体現した「美しく居心地の良い共有空間」を創出し、人々の交流とにぎわいを通じて、街の活性化につなげます。

こうした未来を見据え、当社グループは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いています。2026年度は、大きな飛躍へと弾みをつける第二步「ステップ」を刻み、新経営体制のもと、グループ12社の総力を結集して、銀行創立150周年、そしてその先の未来へ確かな歩みを進めてまいります。

FG設立5周年 ― 地域を支える使命を次の成長へ

持株会社体制への移行後、当社が進めてきたのは、単なる組織変更ではありません。従来の金融サービスの枠を越え、お客さまが抱える課題をより幅広く、より深く支える。そうした覚悟をもって進めてきた変革でした。

その根底にあるのは、創業以来、地域とともに歩んできた当社の変わらぬ姿勢です。十六銀行は、岐阜県が誕生して間もない1877年、地元の商工業者が地域のためにつくった「第十六国立銀行」を起源としています。以来、地域産業の発展、商業や観光の広がり、災害からの復興など、地域が変化する節目に寄り添い、資金供給を通じて地域経済を支えてきました。私たちが大切にしてきたのは、地域を部分的にではなく、丸ごと支えるという考え方です。誤解を恐れずに申しあげれば、地域に必要なことを採算だけで判断することはできません。地域が厳しい時こそ踏ん張り、必要な機能を欠かさない。それが、地域と苦楽をともにしてきた当社の使命です。その使命のもと、預金や融資にとどまらず、地域の企業や個人に必要な金融・非金融サービスを「フルメニュー」で備えてきました。

現在は、人口減少・人材不足・経営承継・産業構造の変化など、地域が抱える課題は一段と複雑になっています。この変化をいち早く捉え、当社グループは、企業投資、DX支援、地域創生、経営承継支援を担う会社を矢継ぎ早に設立してきました。さらに、各分野で高い専門性をもつ

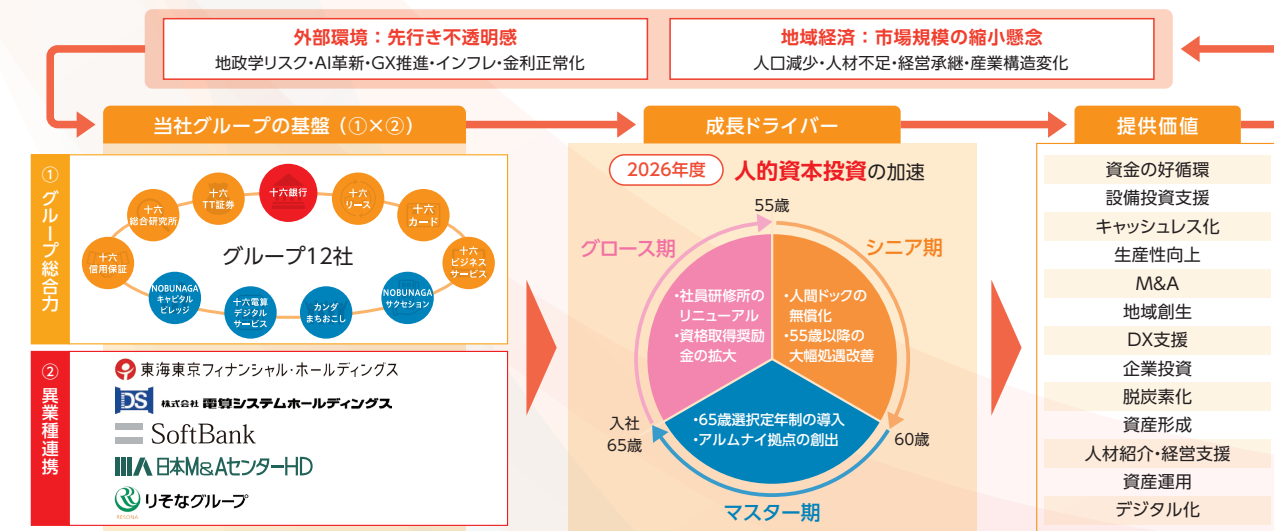
大手企業との連携を通じて、当社だけでは得られない知見も取り込んできました。こうした取組みを通じて、2021年10月のFG設立以降、現在までの株価は5倍以上となり、これまで進めてきた変革に対し、市場から一定の評価をいただいているものと受け止めています。

しかし、私は現状に満足しているわけではありません。グループ各社の機能や、異業種連携を通じて得た専門性やノウハウは、揃えるだけではお客さまへの価値になりません。社員一人ひとりがそれらを使いこなし、お客さまの課題に結びつけ、具体的な解決策として届ける。築いてきた基盤を社員の手で成果に変えていくことが、これからの重要な課題です。その実行力を高めるため、2026年度は人的資本投資を加速し、社員一人ひとりの専門性、提案力、実行力を高めていきます。

当社には、この街に根差し、その力になりたいという想いをもつ社員が多くいます。その社員の手で付加価値を届け、お客さまが抱える課題の解決を通じて、この街の成長と当社グループの企業価値向上を両立させていきます。

FG設立5周年を控え、銀行創立150周年を目前にした今、2026年度を「ステップ」の年として、地域を丸ごと支える覚悟を次の成長につなげ、150周年、そしてその先の未来へ向けて、確かな歩みを進めてまいります。

【当社グループの成長戦略】



長期ビジョンで目指す姿、第2次中期経営計画の計数目標見直し

こうした変革を支えてきたのが「長期ビジョン(10年)」と、その前半5か年を計画期間とする「第2次中期経営計画」で掲げる「4つの基本戦略」です。次ページ上段の図のとおり、各戦略に基づく取組みを着実に進めてきた結果、

当社の業績は順調に推移しています。2026年3月期は、十六FG連結、十六銀行単体ともに、コア業務純益、経常利益、当期純利益が過去最高となりました。連結当期純利益は273億円、連結ROEは6.16%となり、第2次中期経営計

2023年
4月

2025年度(創立148年)

2026年度(創立149年)

2027年度(創立150年)

長期ビジョン「一歩先を行き、いつも地域の力になる」(2023年度～2032年度)

第2次中期経営計画(2023年度～2027年度) 3年度目終了 / 残り2年度

《4つの基本戦略》

①トランスフォーメーション戦略

“変革”から“創造”へ

②ヒューマンイノベーション戦略

人材の価値を最大限に引き出す

③マーケットインアプローチ戦略

お客さまの期待を超えるサービスを!

④地域プロデュース戦略

地域を巻き込み新たな力になる

長期ビジョンで目指す姿、
第2次中期経営計画の計数目標の見直し

長期ビジョンで目指す姿

2025/11 2026/7
連結当期純利益
300億円以上 400億円以上 ▶ 600億円以上

第2次中期経営計画の計数目標

2025/11 2026/7
連結当期純利益
200億円以上 280億円以上 ▶ 350億円以上

連結ROE5%以上 6%以上 ▶ 7%以上

連結修正OHR50%台 50%台 ▶ 50%台前半

ホップ

ステップ

創立150周年



飛躍への第二歩

画で掲げていたROE6%以上の水準にも到達しています。

こうした成果と「金利のある世界」の定着を踏まえ、2025年11月の見直しに続き、2026年7月には、長期ビジョンで目指す姿、および第2次中期経営計画の計数目標を再び見直しました。長期ビジョンでは、2032年度の連結当期純利益を600億円以上に、第2次中期経営計画では、2027年度の連結当期純利益を350億円以上、連結ROEを7%以上に見直しました。あわせて、収益性の向上を踏まえ、修正OHRの目標も50%台前半へ引き下げました。

今回の見直しは、金利上昇による追い風を織り込んだだけのものではありません。預貸金ビジネスを中心とする

本業の力を一段と高め、地域課題の解決を通じて、当社グループの企業価値を持続的に高めていくという意味を、より高い目標として示したものです。

当社の長期ビジョンのテーマは、「一歩先を行き、いつも地域の力になる」です。「金利のある世界」では、お客さまとの対話を深め、資金需要を的確に捉え、本業の力で地域企業の成長を支えることが、これまで以上に重要になります。そのうえで、お客さまや地域が直面する課題の一歩先を見据え、グループ内外の機能を結びつけ、ともに解決策をつくっていく。その積み重ねが、地域の持続的な成長と当社グループの企業価値向上につながると考えています。

【P16ご参照】

金融再編の時代 ― 地域にとって最善の選択を

金融再編を巡る議論が活発になっています。同業再編による資産規模の拡大や経営効率の向上は、地域金融機関にとって重要な選択肢の一つです。経営基盤の強化など一定のメリットがあることも事実です。当社としても、同業との連携や統合を否定するものではありません。ただし、再編は目的ではなく、あくまで手段です。大切なのは、その組み合わせが「中長期的に価値を生み出せるのか」、

「お客さま、地域、社員、投資家・株主をはじめとするステークホルダーのみなさまにとって、納得できる選択となるのか」という点です。

規模を大きくするだけで、地域から選ばれる金融機関になれるわけではありません。「経済圏のつながり」、「商流・人流の親和性」、「地域との一体感」、「企業文化の相性」があってこそ、統合の効果は地域に還元されます。短期的な資本効率だけではなく、地域やステークホルダーのみなさまに中長期的な価値をもたらす選択であるかを見極める必要があります。

当社が目指すのは、岐阜県・愛知県を中心とする地域において、お客さまや地域社会から選ばれ続ける地域総合金融サービスグループです。同業再編がその実現に資するのであれば、当然、選択肢の一つとして検討すべきものです。

一方で、当社は、持株会社体制への移行前後から一貫して、銀行単体の枠にとどまらない成長のあり方を追求して



きました。「地域に必要な機能は何か?当社だけでは足りないものは何か?それを誰と組むことで最も早く実効性あるサービスとして地域に届けられるのか?」。私自身こうした問いを重ねながら、グループ会社の機能を拡充し、異業種の知見やノウハウを取り込み、当社らしい成長モデルを磨いてきました。

■ 当社独自の異業種連携 ― 信頼が生み出す地域価値

私が異業種との連携で最も大切にしているのは、「人と人とのつながり」です。ビジネス上の関係にとどまらず、経営トップ同士が対話を重ね、互いの考え方や目指す方向を理解する。その信頼関係があってこそ、各分野の専門性や先進的な知見を、地域のために活かすことができます。

ソフトバンクとの連携は、その象徴の一つです。2022年に協業を開始した際、私がまず重視したのは、社内DXを優先して進めることでした。いきなり外向けの新サービスをつくるのではなく、まず当社自身の業務の進め方、情報共有、データ活用を変える。そこが整って初めて、お客さまに新たな価値を届けられると考えたからです。

ソフトバンクの知見を取り入れたことで、社内DXは着実に進みました。コミュニケーションや情報共有のあり方が変わり、データを活用するための基盤も整いつつあります。さらに、営業活動や店舗ごとのパフォーマンスを可視化し、現場の行動につなげる仕組みづくりも進んでいます。

今後は、AIを単なる業務効率化の手段にとどめることなく、「人とデジタルを融合させた新たな金融価値の創出」に挑戦していきます。AIの活用によって、お客さまとの対話を一層深め、これまで見えにくかった変化や潜在的な課題に早く気づき、課題解決につながる提案へと結びつけていく。これが、ソフトバンクとの連携を通じて当

経営統合の動きが注目されるなかで、当社の戦略に対して「このままで十分なのか」と見られることもあるかもしれませんが、異業種連携は一過性の選択肢ではなく、当社が自ら考え、磨き上げてきた成長戦略です。この軸をぶらすことなく、地域にとって最善の選択を追求していきます。

社が目指す次のステージです。【P35～38ご参照】

こうした外部の知見を当社の現場に取り入れ、お客さまへの価値に変えていく考え方は、りそなグループとの連携にも共通しています。

「じゅうろくアプリ」は、りそなグループとの連携から生まれた代表的な取り組みです。私たちが重視したのは、単にアプリの仕組みを導入することではありません。りそなグループがリテール分野で積み上げてきた実績や利用データ、運用上の経験を学び、それを当社の営業現場で徹底して実践することでした。実際に成果を上げてきた確かな経験に基づくからこそ、迷いなく取り組むことができました。

その展開にあたっては、りそなグループとの協業に加え、イメージキャラクターの発信力や営業現場の社員によるお客さまへの丁寧なご案内を重ねながら、地域への浸透をはかってきました。30万ユーザー突破時には、りそなグループの南昌宏社長にご参加いただき、両グループの協業の絆と成果を共有しました。50万ユーザー突破時には、イメージキャラクターの福地桃子さんとともに、お客さまへの感謝や、アプリの価値を伝えてきた現場の努力を、より身近な形で届ける場としました。こうした節目をメディアを通じて地域にお伝えしてきたことも、アプリを日常に根づく金融接点として育てていくうえで大きな意

味があったと考えています。

異業種連携は、規模の拡大だけでは生み出しにくい価値を、地域に取り込むための重要な戦略です。外部の力

を当社の力へと変え、お客さま・地域に届けていく。その積み重ねが、当社グループならではの成長につながっています。【P39～42ご参照】

■ 「じゅうろくアプリ」―「金利のある世界」における預金基盤の柱

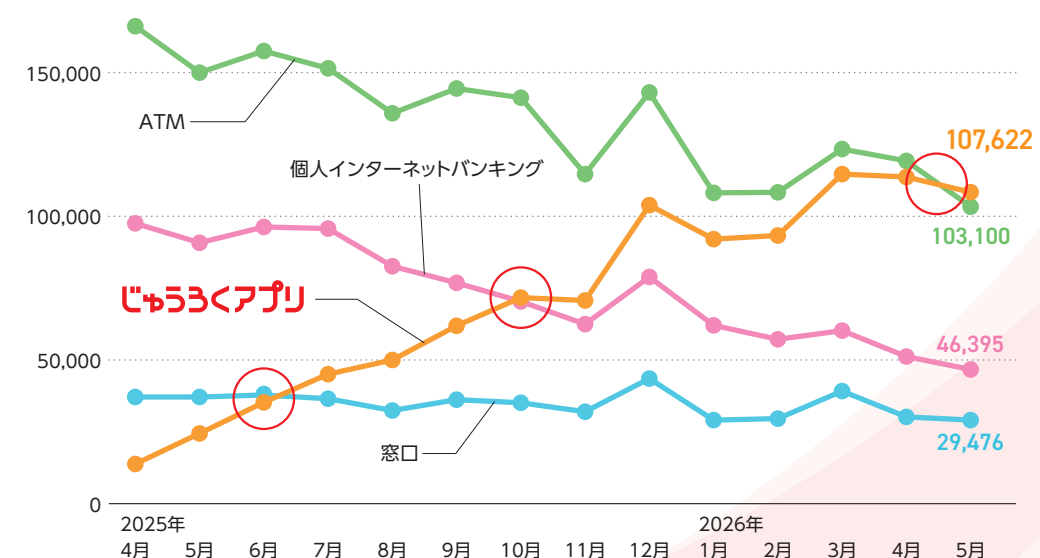
「じゅうろくアプリ」は、今年度中に70万ユーザー、最終的には100万ユーザーの獲得を目指しています。預金口座と結びつき、日々の暮らしのなかで利用される金融接点が広がることは、「金利のある世界」における安定した預金基盤の強化にもつながります。

こうした利用の広がりは外部からも評価されています。フラール株式会社が手がけるアプリ市場分析サービス「App Ape」において、東海地方の銀行アプリのなかで月間利用率および新規ユーザー数がNo.1となり、「App Ape Award 2025 特別賞(地域アプリ賞)」を受賞しました。地域のお客さまの日常に、アプリが着実に根づきはじめていることの表れです。

実際に、「じゅうろくアプリ」による振込件数は、2025年7月に窓口を、同年10月に個人インターネットバンキングを、2026年5月にはATMを上回り、個人振込で最も利用されるチャネルとなりました。資産形成の分野でも、アプリを通じて投資信託などの取引を始めるお客さまが増えています。

さらに、各種手続きや情報提供に加え、特殊詐欺被害の防止につながる仕組みなど、安心して使い続けていただくための機能も備えています。便利だけでなく、安心を日常のなかで届けることも、デジタルを活用した大切な寄り添い方です。

【個人のお客さま チャンネル別振込件数】



2026年5月、個人振込件数はATMを抜いて「アプリが最も利用される」チャネルに

一般的には、デジタルでの取引が広がれば店舗の役割は小さくなると思われがちです。しかし、私はむしろ逆だと考えています。なぜならば、デジタルで便利さが高まるほど、人生や経営の大切な場面では、人に相談する安心感や、一人ひとりに寄り添う丁寧な対応が、これまで以上に求められるようになるからです。だからこそ、デジタルの接点が広がるほど、リアルな接点の価値は高まります。

当社は、マイナス金利という厳しい収益環境のなかでも、効率化だけを優先して店舗を減らすのではなく、お客さまとの接点を大切に、店舗網を維持してきました。そ

して今、その判断が生きています。日常の取引はアプリで便利に行い、住宅ローン、相続、資産運用、経営承継などの大切な節目には、店舗で担当者に相談いただく。デジタルで接点を広げ、リアルで信頼を深め、その後もアプリを通じて関係をつないでいく。この循環が当社らしいリテール戦略です。

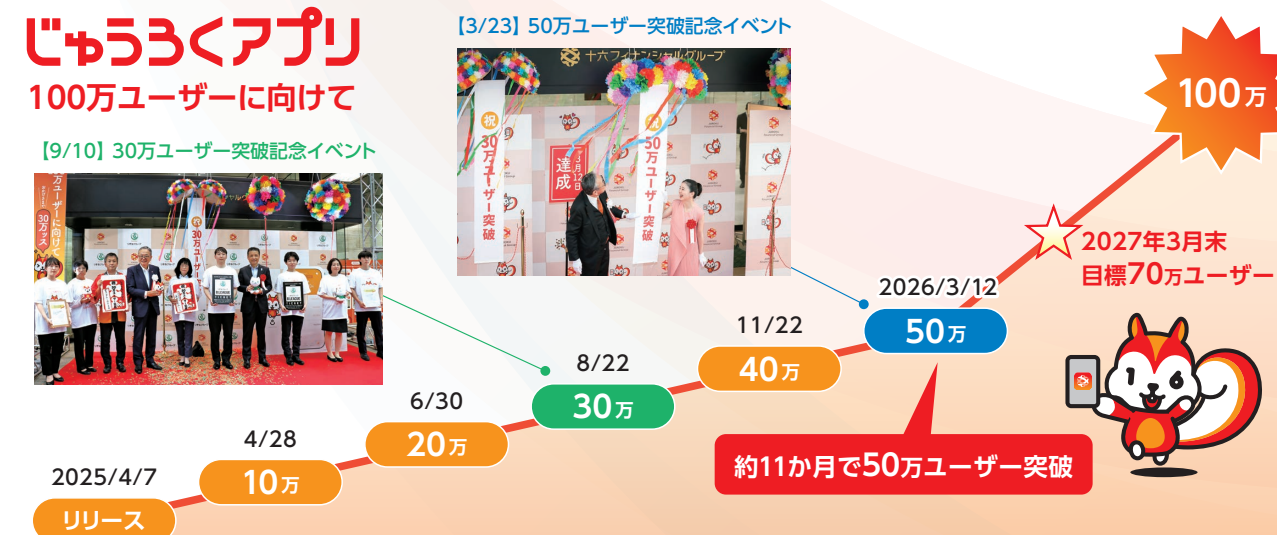
将来は、店舗をより相談しやすく、心地よく過ごしていただける空間へと進化させ、専門性と対話力を備えた社員による安心感のある相談を通じて、デジタルとリアルを行き来する当社らしいリテール戦略をさらに高めていきます。

じゅうろくアプリ 100万ユーザーに向けて

【9/10】30万ユーザー突破記念イベント



【3/23】50万ユーザー突破記念イベント



2026年度の成長エンジン ― 人的資本経営



これまで述べてきたグループ総合力、異業種連携、「じゅうろくアプリ」を起点としたリテール戦略を、実際の成果につなげるのは人です。どれだけ優れた機能や外部パートナーを持っていたとしても、お客さまの課題に結びつけ、具体的な解決策として届けなければ、価値にはなりません。

社員の力を成長戦略の実行力へ変えていくために、当社は人的資本経営を一段と強化しています。人的資本経営は、人事制度の話にとどまりません。社員が自ら学び、考え、お客さまの課題を見つけ、グループ内外の機能をつないでいく力を高めるものです。

地域金融機関である当社にとって、社員自身もまた地域の生活者です。この地域で暮らし、地域のお客さまと同じ生活感覚を持っているからこそ、経営や暮らしの悩みを自分ごととして受け止めることができます。この地域に根差した感覚は、当社の大きな財産です。

一方で、人柄の良さや地域への想いだけでは、お客さまの複雑な課題に応えることはできません。金融にとどまらず、事業承継、資産運用、デジタルなど、求められる知識や提案領域は広がっています。お客さまから信頼されるためには、温かさと専門性の両方が必要です。

チーフオフィサー制度導入 ― 戦略を動かす経営体制へ

これまで述べてきた成長戦略を確実に実行していくためには、経営体制そのものも進化させる必要があります。2026年6月、十六銀行では1996年入行・52歳の種村京平が新たに頭取に就任しました。あわせて、当社グループではチーフオフィサー制度を導入し、150周年、そしてその先を見据えた新たな経営体制を始動しました。

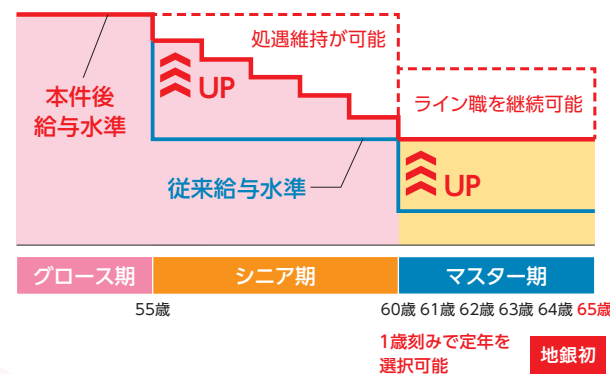
チーフオフィサー制度の導入は、単なる肩書の変更ではありません。グループCEOの統括のもと、各経営機能の権限と責任を明確にし、意思決定を迅速かつ専門的に進めます。また、十六銀行では、グループCEOを補佐する新頭取のもと、預貸金ビジネスを中心とする本業を一段と強化し

そのため、当社は「ずっと元気で、もっと豊かに、ここで働く」というコンセプトを策定し、65歳選択定年制や55歳以降の処遇改善、ナレッジポイントステージ認定制度などを導入しました。長く働ける仕組みをつくるだけでなく、長く学び、長く成長し、長く地域に貢献できる組織をつくるのが目的です。

65歳選択定年制では、従来60歳としていた定年を2026年度より1歳ずつ段階的に引き上げ、65歳まで延長するとともに、社員自らが1歳刻みで定年時期を選択できる仕組みとしています。あわせて55歳以降の処遇も見直し、年齢によらず、役割や貢献に応じて力を発揮し続けられる人事体系へ変えていきます。

シニア社員の経験、若手の感性、女性の視点、外部人材やデジタル人材の知見を組み合わせ、多様な人材が力を発揮することで、お客さまに提供できる価値は大きく広がります。

「金利のある世界」における本業の強化も、異業種連携による新たな価値創出も、「じゅうろくアプリ」と店舗網を結びつけたリテール戦略も、成果を左右するのは社員一人ひとりの実行力です。多様な人材の力を引き出し、地域課題の解決を当社グループの成長につなげていくことが人的資本経営の役割です。【P73～84ご参照】



ます。銀行、グループ会社、異業種パートナーの機能を結びつけるには、従来の縦割りだけでは限界があります。各経営機能を横串でつなぎ、経営資源を機動的に配分することで、グループの力を最大限に発揮し、成長戦略の実行力を高めていきます。

具体的には、CEOがグループ経営全般を統括し、COOが業務執行全般を、CFOが財務・資本政策・IRを、CSOが成長戦略を、CDOがデジタル・先端技術の活用を、CAOが人事・採用・人材育成を、CSuOがサステナビリティを、CROがリスク管理を、CAEが内部監査を担います。各チーフオフィサーへの実務執行権限の委譲等により、環境変化に対する

即応性を高めます。

また、当社グループでは、持続的な企業価値向上に向け、将来の経営を担う人材を継続的に選抜・育成する「サクセッションプログラム」を実施しています。2022年からは、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教授が指導にあたり、直近1年間では14名の執行役員を対象に、延べ7日間のケーススタディや合宿、プレゼンテーションを行いました。こうした継続的な育成・評価を進めるなか、今回は新頭取を選定するとともに、東海地区の地銀で初となるプロパーの女性代表取締役を登用しました。あわせて、柔軟な人材活用の一環として、ソフトバンク出身者を執行役員グループ副CDOに登用するなど、従来の枠にとらわれない人材活用も積極的に進めています。

創立150周年と新本社 ― 地域と歩み続ける覚悟を形に

その先に迎える2027年度は、大きな飛躍を遂げる「ジャンプ」の年です。当社グループは創立150周年を迎え、同じ年度には新本社ビルの竣工も予定しています。創業地に近い場所へ戻り、次の150年に向けた新たな歩みを始めます。

地域金融機関である当社にとって、地域は、事業環境が変わったからといって別の場所に置き換えられるものではありません。岐阜県・愛知県を基盤として、この地域とともに歩み続けるという経営の軸に方向転換はありません。地域社会の持続可能性は、当社グループの持続可能性であり、この地域で暮らす社員やその家族の未来にも直結しています。

中心市街地に新たな人の流れを生み出し、にぎわいを取り戻すことの難しさは十分に認識しています。それでも、この地域に根を張る当社として、経営者や世代が変わっても、地域の未来に関わり続けていく。その覚悟を形にしたいという想いを、新本社に込めています。

目指すのは、都心の一等地に建つ建物のように、規模や豪華さ、効率性を競うことではありません。岐阜の街に根差し、ここにしかない価値を生み出す、地域に必要な「場」をつくることです。公共の公園でもなく、商業施設でもない、雨風をしのぎながら自然の光や風を感じられる「美しく居心地の良い共有空間」と、社員やグループ各社、外部パートナー

計画を立てるだけでなく、現場を動かしお客さまへの価値に変える。各チーフオフィサーが連携し、グループ12社の総力を結集することで、2026年度の「ステップ」を確かなものとし、成長戦略を実行していきます。



が集い、交わることで、新しい発想や事業が生まれる「時代を先取りしたワークプレイス」を備えます。水・緑・光・アートが調和し、建物そのものが一つのアートとなって、街の新たな風景をつくる拠点にしたいと考えています。

1階から3階までは、地域のみなさまとの共有空間として「書店やカフェ、アートギャラリー」などを設ける構想を進めています。高校生が放課後に立ち寄り、友人と語らい、ときにはデートを楽しむ。地域内外から岐阜を訪れた方にも、心地よい時間を過ごしていただきたいと考えています。ここで過ごした若者が、将来、地元を離れたとしても、ふと思い出し、また帰りたと思える場所にしたい。こうした人の流れを生み出し、市街地の魅力と回遊性を高める一助にしたいと考えています。【P110ご参照】

創立150周年は、当社がこれまで何を大切にしてきたのか、そしてこれから何を目指すのかを、地域のみなさまに自分たちの言葉でお伝えできる大切な機会です。当社は、地域のみなさまに支えられ、150年の歩みを重ねてきました。150周年はゴールではありません。周年の終わりは、これからの始まりです。新本社を新たな出発点として次の150年もこの地域とともに歩み、「一歩先を行き、いつも地域の力になる」存在であり続けます。





十六銀行 新頭取

グループCEO補佐 / グループCAOメッセージ

CEO : Chief Executive Officer
CAO : Chief Administrative Officer

十六銀行 頭取
十六フィナンシャルグループ 取締役執行役員
グループCEO補佐 / グループCAO

種村 京平

149年の信頼を、150周年とその先の成長へ 新経営体制のもと、銀行本業を磨き、 お客さまとの接点を進化させる

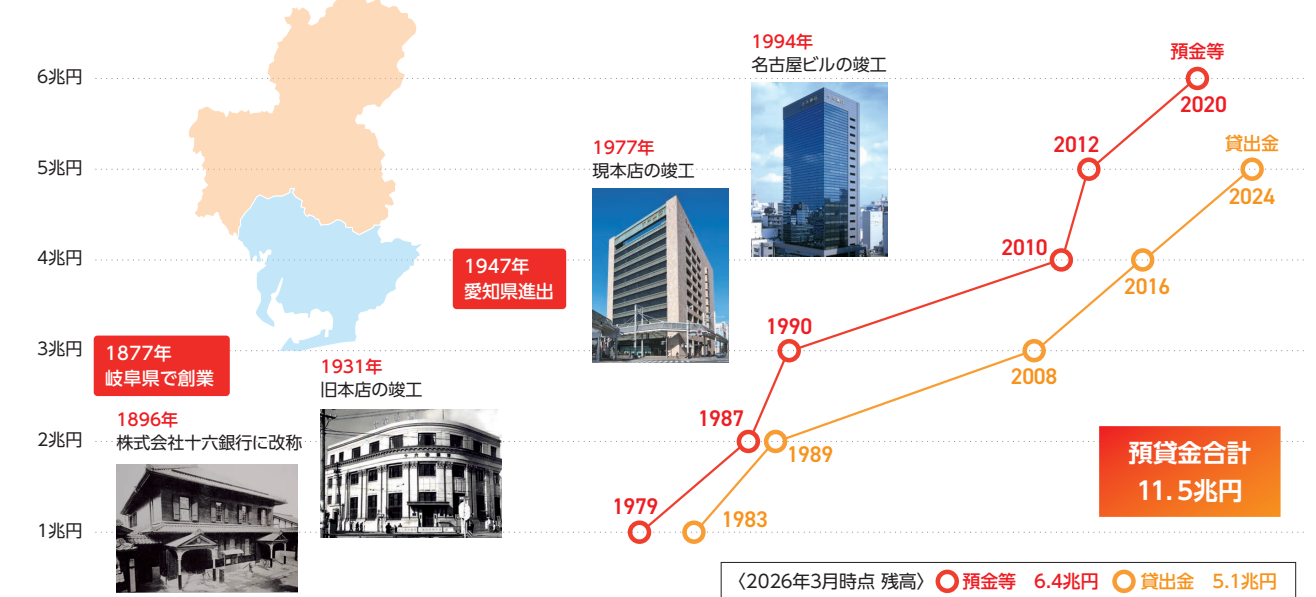
私は、2026年6月19日、十六銀行の頭取に就任するとともに、十六フィナンシャルグループのグループCEO補佐 / グループCAOに就任しました。十六銀行の経営を担うと同時に、グループの中核企業である銀行の立場から池田グループCEOを補佐し、その方針を銀行の経営と営業現場で着実に実行していきます。

十六銀行は、創業から100年を迎えた1977年に、現在の本店に移転しました。当時、預金・貸出金はいずれも1兆円に満たない規模でしたが、現在では預金等が6兆円を超え、貸出金も5兆円規模となっています。この歩みは、単なる規模の拡大ではなく、地域のお客さまから大切な資金をお預かりし、必要とする企業や個人のお客さまへお届けしてきた、地域金融機関としての役割の積み重ねにほかなりません。

その149年の歩みを受け継ぐ第14代頭取として、私の責任は、これまで築いてきた地域からの信頼を守り、次の成長へつなげることにあります。ただし、信頼の守り方は変わりつつあります。預金をお預かりし、融資を行うという従来の銀行業務だけで、地域から選ばれ続ける時代ではありません。環境変化を一步先に捉え、お客さまの挑戦や課題解決の先頭に立つことが求められています。

次の時代の十六銀行をつくるため、地域に根差したお客さま基盤、店舗網、社員の力、地域の情報を次の成長へつなげ、企業価値向上を実現していく。その実行に、頭取として、またグループCEO補佐として、真正面から向き合っています。

預金等・貸出金の拡大状況



新経営体制のもと、世代と専門性のシナジーを実行力に変える

私が頭取に就任したことについて、若さという点がクローズアップされることがあります。しかし、今回の新体制の本質は、若い頭取の誕生だけではありません。若い頭取と、チーフオフィサー制度を軸とする新たな経営体制が同時に動き出したことに大きな意味があります。十六銀行が創立150周年とその先を見据え、変化を先取りし、組織全体で次の成長をつくりだす意思を示すものです。

十六フィナンシャルグループでは、各分野を担う役員が明確な責任のもとでそれぞれの役割を果たします。若い世代の感度やスピード感、経験を積んだ経営陣の判断力、各分野の専門性、営業現場がお客さまと向き合う力を束ね、世代や役割の違いを実行力に変えていくことが、新経営体制の狙いです。

私はこれまで、経営企画部門を中心に、岐阜銀行との合併、十六TT証券の設立、持株会社体制への移行、その後の4つの新会社の設立、異業種連携、中期経営計画の策定など、当社グループが変化に対応するための基盤づくりに携わってきました。これからは、その経験を銀行本体の成長と営業現場の実行力強化に結びつけるとともに、グループCAOとして、社員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる組織づくりを進めていきます。

預金・貸出金を中心とした本業を磨き、お客さまとの接点を深め、営業店の社員が力を発揮できる環境をつくる。新経営体制のもと、銀行本体の現場力、営業力、収益力を高め、変化を成果につなげていくことが、頭取としての私の使命です。

「金利のある世界」で、預貸金ビジネスを企業価値向上の軸にする

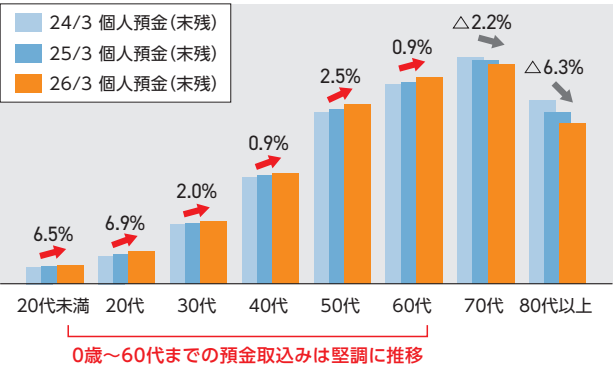
「金利のある世界」において、預金・貸出金を中心とした銀行本業の力を高めることは、当社の企業価値向上に直結します。そのために重要なのは、単に金利環境の追い風を受けることなく、お客さまとの接点を深め、預金と貸出金を持続的に積み上げることです。

2026年3月期の十六銀行単体の貸出金末残は、前期比831億円増加し、5兆1,158億円となりました。事業性貸出、住宅ローンなどが増加し、貸出金と預金等の利回り差も、2026年3月の四半期ベースで0.931%、前年同期比0.110ポイント改善しました。預金をお預かりし、貸出を通じて地域に資金を循環させる力をさらに高めることが、銀行本体の収益力を支える重要な柱になります。

一方で、預金は自然に集まるものではなくなくなっています。資産形成への関心の高まり、相続による資金移動、ネット銀行を含む競争環境の変化などにより、お客さまのお金の置き方、動かし方は変わっています。だからこそ、金利だけで一時的に預金を集めるのではなく、日常の利便性を高め、安心して相談できる環境と的確な提案を通じて、長く取引をいただける関係を築く必要があります。

当行の個人預金を年代別に見ると、20代未満から60代までの幅広い層で預金の取込みが進んでいます。一方、70代以上、とりわけ80代以上では預金が増加しており、相続に伴う資金の域外流出は、当行にとって明確な課題です。

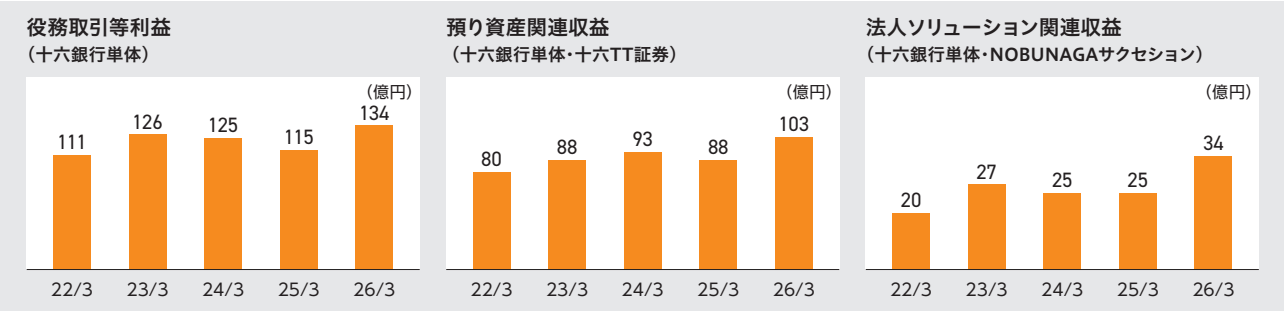
個人預金 年代別推移



若年層・現役世代には、「じゅうろくアプリ」を起点に日常取引を便利にし、生活口座として自然に使っていただく。資産形成層には、十六銀行や十六TT証券を通じて、預金にとどまらない運用・資産形成の選択肢を提供する。高齢のお客さまに対しては、相続が発生してから対応するのではなく、資産承継や運用、次世代への資金移転について早い段階からご相談いただける関係を築き、ご家族も含めて継続的に取引いただけるよう取り組みます。世代ごとのニーズに応じた関係を築き、相続後もお客さまとの接点を途切れさせないことが、これからの預金基盤の強化

預金・貸出金に加え、預り資産と法人ソリューションを伸ばす

本業収益力の強化は、預金・貸出金だけで完結するものではありません。資産形成への関心が高まるなかで、預金から投資信託や証券取引へ向かう資金の受け皿を、十六銀行と十六TT証券をはじめとする当社グループのなかでしっかりと担っていくことも重要です。十六銀行単体の役務取引等利益は、2026年3月期に134億円となり、前期から19億円増加しました。十六銀行と十六TT証券を合わせた預り資産関連収益は、ファンドラップを含む投資信託販売などが好調で、前期比15億円増加の103億円となりました。銀行と証券がそれぞれの専



営業現場とベクトルを合わせ、人的資本を最大限に発揮する

こうした本業収益力の強化を実現するのは、お客さまと日々向き合う営業店の社員です。一人ひとりが経営の方

につながると思っています。店舗もまた、預貸金ビジネスを進化させる重要な接点です。アプリで日常につながり、店舗と人で人生や企業経営の節目に深く寄り添う。こうした役割分担により、預金・貸出を基盤に、資産形成や相続、事業承継、DX支援などへと取引を広げていきます。私が目指すのは、金利だけで選ばれる銀行ではありません。日常的に使いやすく、困ったときに相談したくなり、大切な判断を安心して任せられる銀行です。お客さまとの取引が自然に根付き、預金と貸出を中心とした銀行本業が強くなる。その循環をつくることが、十六銀行の持続的な成長につながります。



門性を発揮し、お客さまの幅広い資産形成ニーズに応えています。法人ソリューション関連収益は、十六銀行とNOBUNAGAサクセッションを合わせて前期比9億円増加の34億円となりました。M&Aや事業承継をはじめ、地域企業の経営課題に応じた提案が、着実に成果につながっています。預金・貸出金を中心に、預り資産、法人ソリューションをバランスよく伸ばし、お客さまとの取引をより長く、複合的なものにしていくことで、十六銀行を起点としたグループの収益基盤を一段と強化していきます。

向性を自分の仕事として腹落ちさせ、同じ方向を向いて行動することが不可欠です。そのために、私自身も支店長

をはじめとする営業現場との対話を重ねています。就任後、岐阜・愛知県内の支店長との面談や、新入社員への講話などを通じて、私が大切にしたい考え方を直接伝えてきました。今後も、預金・貸出金を伸ばす意義を、社員全員が自分の言葉で語れるようにしていきたいと考えています。当社にとって最大の財産は「人」です。知識と対話力を磨いた社員が、デジタルやデータを活用しながら、お客さまの変化に気づき、必要な提案を先回りして行う。その力を十分に発揮できる環境を整えることも、頭取である私の重要な役割です。同時に、私自身の課題も明確です。本部・企画部門での経験が長かった分、お客さまと直接お会いし、関係を深める機会は、営業現場で長く経験を積んできた役員や社員ほど多くはありません。だからこそ、頭取就任後は、できる限り多くのお客さまに直接お会いし、私自身を知っていただくことから始めています。営業店の社員が前向きに力を発揮できるよう、私自身も十六銀行の顔として地域に出向きます。企画部門で

創立150周年とその先へ、挑戦を企業価値向上につなげる

頭取就任内定の記者会見からわずか3日後、私は「ぎふ清流ハーフマラソン」に参加しました。当日は、十六フィナンシャルグループから約130名のランナーと、1,000名を超えるボランティアが参加し、私自身も「新頭取」のたすきをかけて走りました。正直に申しあげれば、走る前は、地域のみなさまからどのような声をかけていただけるのか、不安がありました。しかし、いざ走り始めると、沿道や会場から想像以上に温かい声援をいただきました。手を振り、挨拶をしながら走るうちに、胸が熱くなるほどの感動を覚え、十六銀行がこの地域に支えられてきたことを、体で感じる機会となりました。そのときに改めて胸に刻んだのは、「この街への感謝であり、みなさまへ恩返しをしていきたいという想い」です。創立150周年は、これまでの歩みに感謝をお伝えする大切な節目です。同時に、これからの十六銀行がどのように変わり、お客さまとともに成長していくのかを示す機会でもあります。



培ってきた構想力を、これからは現場の実行力と結びつけていきます。その実行にあたっては、岐阜県と愛知県それぞれの地域特性を踏まえることが重要です。岐阜県では、長年に亘り築いてきたお客さまとの信頼関係と高い取引基盤をさらに深め、預金・貸出金を中心とした取引をより強固なものにしていきます。一方、愛知県は、当行にとって大きな成長余地のあるマーケットです。「じゅうろくアプリ」を通じて十六銀行を身近に感じていただき、より深い相談が必要になったときには、店舗や担当者による提案につなげていく。デジタルで接点を広げ、リアルで信頼を深めることで、預金・貸出金の基盤を着実に広げていきます。当行は、効率化だけを優先するのではなく、地域に看板があり、店舗があり、人がいることを大切にしてきた銀行です。「金利のある世界」が定着しつつある今、その判断が改めて意味を持つ局面に入っていると感じています。店舗と人という強みをデジタルと組み合わせ、岐阜県でも愛知県でも、十六銀行ならではのお客さま接点を磨いていきます。



これからは頭取として、自ら地域に出向き、お客さまと直接向き合う対話を本格化させていきます。だからこそ、150周年を記念の年にとどめず、声を伺い、十六銀行が次の時代にも必要とされる存在であり続けるための出発点にしたいと考えています。次の時代の十六銀行をつくるために、「金利のある世界」で預金・貸出金を中心とした本業をさらに強くし、お客さまとの接点を日常的で価値あるものへ進化させ、営業現場が力を発揮できる基盤を整える。そして、岐阜県では長年の信頼関係をさらに深め、愛知県では成長余地を捉えて新たな接点を広げていく。お預かりした預金を地域企業への融資につなげ、設備投資、雇用、賃上げ、経営承継、事業の成長へと循環させていきます。グループCEOが決断した新経営体制のもと、現場を支え、お客さまとの信頼を広げ、十六銀行の成長を確かな成果につなげるために、私は先頭に立って挑戦を続けてまいります。



グループCFOメッセージ

CFO: Chief Financial Officer

資本効率を高める財務戦略で
持続的な企業価値向上を実現する

～最適なバランスシート構築と資本配分を通じて成長を支える～

取締役執行役員
グループ CFO
沖本 直

企業価値の向上に向けて

「金利のある世界」が定着するなか、グループCEOが掲げる成長ストーリーを財務戦略の面から力強く牽引していきます。企業価値の持続的な向上には、資本コストや株価を強く意識し、「持続的な利益成長」「資本効率(ROE)の向上」「株主還元の実現」をバランスよく実現していくことが不可欠です。

足元では、「長期ビジョン」および「第2次中期経営計画」の目標を上方修正しました。RORAの改善と自己資本水準の的確なコントロールを通じ、これまで以上に資本効率を意識した運営を徹底していきます。

あわせて、収益性・リスク・資本効率の観点から、銀行を中心と

した最適なバランスシートの構築を進めます。

運用面では中小企業向け貸出や住宅ローンの質的向上をはかり、調達面では「じゅうろくアプリ」を通じた個人預金の増強や法人預金シェアの拡大により、安定的な資金利益を確保する強固な収益基盤を確立します。

さらに、株主資本コストの引下げに向け、非財務情報を含む積極的な開示と資本市場との建設的な対話を一層充実させます。

みなさまの期待に応えるべく、誠実かつ透明性の高い財務運営に努め、ステークホルダーに支持される企業価値向上に全力を尽くしてまいります。

2025年度の業績

連結コア業務純益、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益は過去最高

2025年度は、日本銀行による追加利上げなどにより、「金利のある世界」が定着するなかでの財務運営となりました。

連結コア業務粗利益は、十六銀行の資金利益の増加などにより、前期比103億円増加の871億円となりました。経常利益は、連結コア業務純益の増加に加え、株式等関係損益の増加などから115億円増加の427億円となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、65億円増加の273億円となり、連結コア業務純益、経常利益とともに過去最高となりました。

また、銀行以外のグループ会社による連結決算に寄与した当期純利益は、着実に増加しています。加えて、2021年以降設立した4社^(※)は、いずれも黒字化を達成し、順調に利益貢献を拡大するなど、グループ会社収益に占める存在感は高まっています。

(※)十六電算デジタルサービス、NOBUNAGAサクセッション、NOBUNAGAキャピタルビレッジ、カンダまちおこし

●十六フィナンシャルグループ連結

	2025年度実績
連結コア業務粗利益	871 (+103)
資金利益	621 (+77)
役務取引等利益	203 (+28)
その他業務利益(除く国債等債券損益)	45 (△4)
経費	471 (+24)
連結コア業務純益	399 (+78)
経常利益	427 (+115)
親会社株主に帰属する当期純利益	273 (+65)
自己資本比率	11.53 (+0.30)
ROE(純資産ベース)	6.16 (+1.35)

(カッコ内は前期比)

「長期ビジョン」で目指す姿、「第2次中期経営計画」の計数目標見直し

2023年4月に「長期ビジョン『16Vision-10』」および「第2次中期経営計画」をスタートして以降、日本銀行によるマイナス金利政策の解除や政策金利の引上げなど、金融政策の転換を背景に、マーケット環境が大きく変化したことなどから、「長期ビジョン」で目指す姿、および「第2次中期経営計画」の計数目標を見直しました。

長期ビジョンで目指す姿は、2032年度の「連結当期純利益」を600億円以上へと見直しました。また、第2次中期経営計画の計数目標は、2027年度の「連結当期純利益」を350億円以上へ、「連結ROE」は7%以上へ、「連結修正OHR」は50%台前半へ、それぞれ上方修正しました。

		《当初》		《2025年11月見直し》		《2026年7月見直し》	
長期ビジョン (2032年度目標)	2032年度 目指す姿	連結当期純利益	300億円以上	➡	400億円以上	➡	600億円以上
		連結自己資本比率	12%以上		12%以上		12%以上(変更なし)
		《当初》		《2025年11月見直し》		《2026年7月見直し》	
第2次中期経営計画 (2027年度目標)	収益性	連結当期純利益	200億円以上	➡	280億円以上	➡	350億円以上
		連結ROE	5%以上		6%以上		7%以上
	効率性	連結修正OHR	50%台		50%台		50%台前半
	健全性	連結自己資本比率	11%以上		11%以上		11%以上(変更なし)

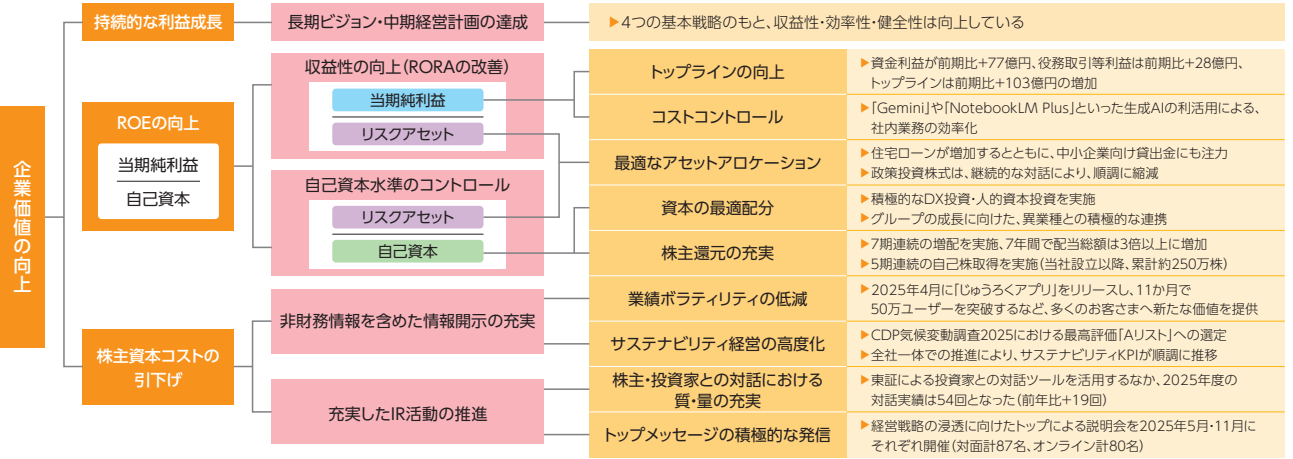
資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応

企業価値の向上に向けて、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きます。

2026年7月には、経営環境の好転を的確に捉え、「第2次中期経営計画」の計数目標を上方修正し、連結ROEの目標を7%

以上としました。

ROEの向上に向けて、「RORAの改善」と「自己資本水準のコントロール」を通じて、資本効率の一層の強化をはかっていきます。あわせて、非財務情報を含めた積極的な情報開示に取り組むとともに、資本市場との対話の充実に努めます。



金利のある世界での最適な運営

収益性・リスク・資本効率の観点から、最も効果的なバランスシートの構築をはかっていきます。

運用サイドにおいては、中小企業向け貸出金を中心とした質の高い貸出金の増強に取り組んでいきます。住宅ローンについても、新規実行レートの改善により、さらなる質の向上をはかります。

また、調達サイドでは、個人預金については、「じゅうろくアプリ」の一層の浸透をはかり、2026年度末で累計70万ユーザーの獲得を目指すとともに、給与振込や年金、住宅ローンといったアプリと親和性の高い取引を推進することで、個人預金の増加につなげていきます。法人預金については、貸出金シェアに見合った預金シェアの確保をはかるとともに、新規取引先に対するアプローチを強化していきます。

●連結バランスシート [2026年3月期 円貨平残ベース]

総資産7.5兆円(2026年3月期)			
《運用サイド》		《調達サイド》	
貸出金 5.0兆円	事業性 2.3兆円	個人預金 4.4兆円	預金 6.3兆円
	個人ローン 2.2兆円		
	地方公共団体 0.5兆円		
有価証券 1.0兆円		法人預金 1.7兆円	公金 0.2兆円
その他運用合計 1.5兆円		市場性調達 0.1兆円	
日銀預け金 1.0兆円		その他調達合計 0.7兆円	資本合計 0.4兆円
		資本合計 0.4兆円	

株主還元

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。

また、当社設立以降5期連続で自己株式の取得を実施しており、2025年度の総還元性向は42.1%、配当性向は31.3%となりました。

2026年度における1株あたり年間配当金は、8期連続の増配となる53円を予定しています。

株式分割および株主優待制度の拡充

2026年4月1日付で、普通株式1株につき5株の割合で株式分割を行い、株式の流動性向上と投資家層のさらなる拡大をはかっています。

また、株主優待制度では、対象となる保有株式数を見直し、分割前よりも少額の投資で「高賀の森水」や「カタログギフト」を受け取ることを可能とし、制度の拡充をはかりました。

●株式分割の内容

〈分割前株式〉	〈分割後株式〉	基準日	2026年 3月31日
1	対 5	効力発生日	2026年 4月1日

政策投資株式の縮減

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、「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2028年3月末までに15%未満とすることを目指す」とし、政策投資株式の縮減を一層進めています。

2026年3月末における政策投資株式の対連結純資産比率は、15.7%となりました。投資目的を純投資目的以外の目的から純投資目的に変更した銘柄については、配当や株価の水準を見ながら純投資部門の判断において売却を進めています。

引き続き、「2028年3月末までに15%未満とすることを目指す」縮減目標に向け、計画的な縮減を進めていきます。

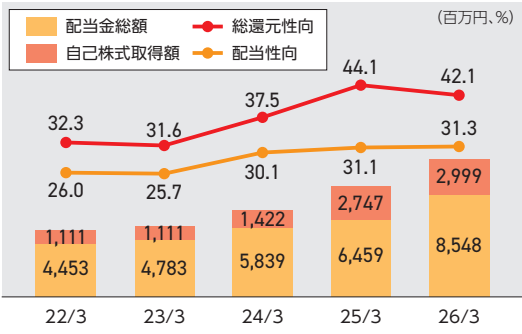
2026年度の業績予想

2期連続となる最高益

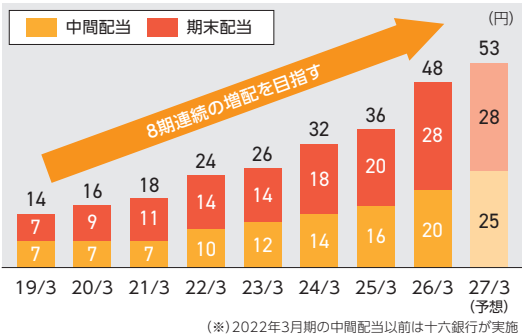
2026年度は、中東情勢の行方、金融資本市場の変動、米国の通商政策をめぐる動向など、先行きの不透明感には十分な注意が必要です。預貸金ビジネスの深化をはじめとした地域総合金融サービス機能の発揮と、第2次中期経営計画における経営戦略を着実に遂行することで、経常利益は前期比13億円増加の440億円、親会社株主に帰属する当期純利益は前期比27億円増加の300億円と、引き続き最高益を更新する計画としています。

「金利のある世界」が定着するなか、預金・貸出金の重要性が増しており、中核会社である十六銀行を中心にお客さまの資金ニーズに迅速、柔軟にお応えしてまいります。

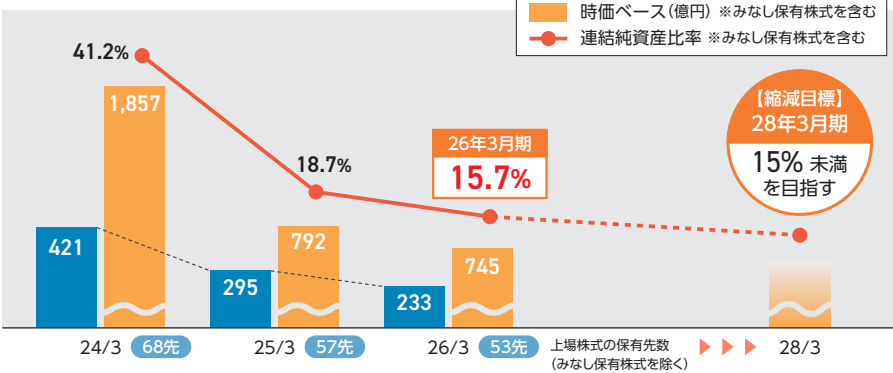
●株主還元の推移



●1株当たり配当金の推移(株式分割後換算)



●政策投資株式(簿価ベース・時価ベース)の推移



●十六フィナンシャルグループ連結

	2026年度予想 (億円)
経常利益	440 (+13)
親会社株主に帰属する当期純利益	300 (+27)

(カッコ内は前期比)

社外取締役メッセージ

コーポレート・ガバナンスの高度化と価値創造への提言

グループ横断的なガバナンスの深化を見据え、次なる成長へのリスクテイクと、健全なブレーキ機能のバランスを監督する

チーフオフィサー制度の導入とグループ経営の高度化

十六フィナンシャルグループがチーフオフィサー制度を導入することは、グループ経営の高度化と、持続的な企業価値向上に向けた重要な取組みであると考えています。私は2023年6月に社外取締役に就任して以来、取締役会での議論を通じて、当社グループが地域金融グループとしての使命を果たしながら、次の成長ステージに向けて経営体制を進化させようとしている姿勢を見てまいりました。今回のチーフオフィサー制度は、その進化を一段と加速させる経営基盤になるものと受け止めています。

金融機関を取り巻く環境は、金利のある世界への回帰、人口減少、デジタル化の加速、サステナビリティへの要請の高まりなど、大きく変化しています。こうしたなかで、従来の延長線上にとどまらず、変化を的確に捉え、迅速に意思決定し、実行へ移す体制を整えることは極めて重要です。

チーフオフィサー制度の意義は、各領域における権限と責任を明確にし、意思決定の質とスピードを高める点にあります。グループCEO、グループCOOを中心に、財務、戦略、デジタル、サステナビリティ、人事総務、リスク・コンプライアンス、監査などの重要領域ごとに統括責任者を配置することで、グループ全体の指針策定と結果責任が明らかになります。これにより、部門やグループ会社の垣根を越えた連携が進み、専門性を実行力へと結び付ける力が高まることを期待しています。

個別最適を防ぎ、グループ全体の価値向上へ導く

一方で、チーフオフィサー制度は制度を導入するだけで実効性が担保されるものではありません。各チーフオフィサーの役割、権限、責任、評価のあり方を明確にし、グループ経営会議や取締役会において、進捗と課題を継続的に確認していくことが重要です。特に、各領域の専門性が高まるほど、個別最適に陥る可能性もあります。だからこそ、それぞれの判断や取組みが、グループ全体の企業価値向上という共通目的に沿っているかを確認することが欠かせません。

社外取締役としては、執行側の挑戦を尊重しながらも、客観的かつ中長期的な視点から監督と助言を行っていきたいと考えています。私自身、生命保険会社において収益管理、



社外取締役 上田 泰史

アクチュアリー、リスク管理、財務といった領域に携わってきました。その経験も踏まえ、資本効率と健全性のバランス、リスクとリターンの見極め、財務・非財務の両面から見た企業価値向上、人的資本や組織文化が実行力を支える基盤となっているかといった観点を重視してまいります。

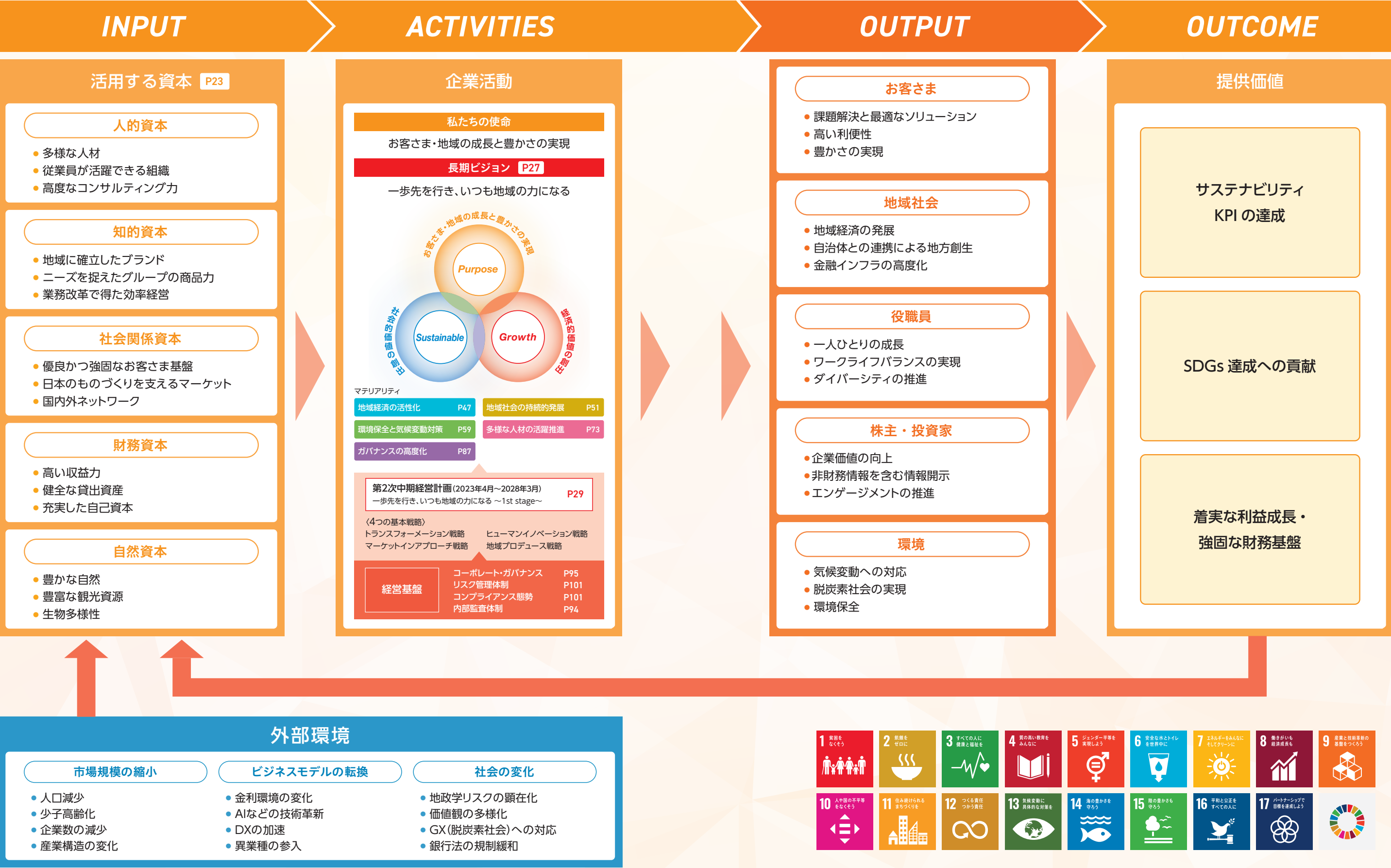
創立150周年と次の成長ステージに向けた監督

十六フィナンシャルグループは、2027年度に新本社ビルの開業、そして十六銀行創立150周年という大きな節目を迎えます。この節目は、これまで地域とともに築いてきた信頼を礎に、次の成長ステージへ進む好機です。チーフオフィサー制度を通じて、地域・お客さま・社員・株主さまをはじめとするステークホルダーに、より高い価値を提供していくことを期待しています。

地域のお客さまに対しては、金融にとどまらない課題解決力を発揮し、地域経済の持続的な発展に貢献すること。社員に対しては、専門性を磨き、主体的に挑戦できる機会を広げること。そして株主さまに対しては、健全なリスクテイクと資本効率の向上を通じて、中長期的な企業価値向上を示していくことが求められます。

チーフオフィサー制度が真に機能することで、当社グループは変化に的確に対応し、地域社会とともに持続的に成長する経営体制を確立できるものと確信しています。社外取締役として、取締役会での建設的な議論を通じてその進化を後押しし、企業価値向上に貢献してまいります。

価値創造プロセス



地域とともに築いた歩み

当社は、1877年(明治10年)10月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、地域のみなさまから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。

1877年 10月
第十六国立銀行創業

1896年
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年 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)



地元を支える銀行として創業

1900

1970

1980

1990

2010

2020

株式会社
十六フィナンシャル
グループ設立

2027年10月
創立
150周年へ

グループ総合力の発揮

地域の発展につながる資金供給

顧客基盤の拡大

1907年 2月
女性行員を初めて採用

1931年 4月
旧本店竣工



旧本店(岐阜市)
～順理則裕～
1931年4月の旧本店竣工時に渋沢栄一氏から寄贈いただいた扁額



1972年 9月
東京証券取引所第1部上場

1975年 3月
十六リース株式会社の設立

1977年
4月 新本店竣工
7月 女性行員を役員者に登用
10月 創立100周年

1979年
1月 十六ビジネスサービス株式会社の設立
5月 十六信用保証株式会社の設立

1980年 4月
女子卓球部の創部

1982年 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

1985年 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



本店(岐阜市)

1994年 3月
名古屋ビル竣工

1997年 8月
十六地域振興財団の設立



名古屋ビル(名古屋市)

2012年 9月
岐阜銀行との合併

2013年 6月
株式会社十六総合研究所の設立

2019年 6月
十六TT証券株式会社の営業開始

2021年 4月
NOBUNAGAキャピタルビレッジ株式会社の設立

2021年
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年
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年
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
7月 NOBUNAGAサクセッション株式会社の設立

2024年
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年
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

2026年
3月 「じゅうろくアプリ」50万ユーザー突破
6月 プロパー女性取締役を十六銀行の代表取締役に登用
6月 チーフオフィサー制度の導入

1 **1877年～2021年**

創業以来、地域のみなさまに支えられ、地域の発展とともに歩みを重ね、信頼と顧客基盤を築いてきました。



2 **2021年10月 十六FG設立**

持株会社体制へ移行し、環境変化に柔軟に対応できる経営基盤を構築しました。

【強み】



グループ総合力



異業種連携

3 **2027年度(来年度) 創立150周年・新本社開業**

これまでの感謝を未来への力に変え、新本社を起点に、地域のみなさまとともに新たな価値を創造し、次の時代へ挑戦します。



新本社イメージ

明治

大正

昭和

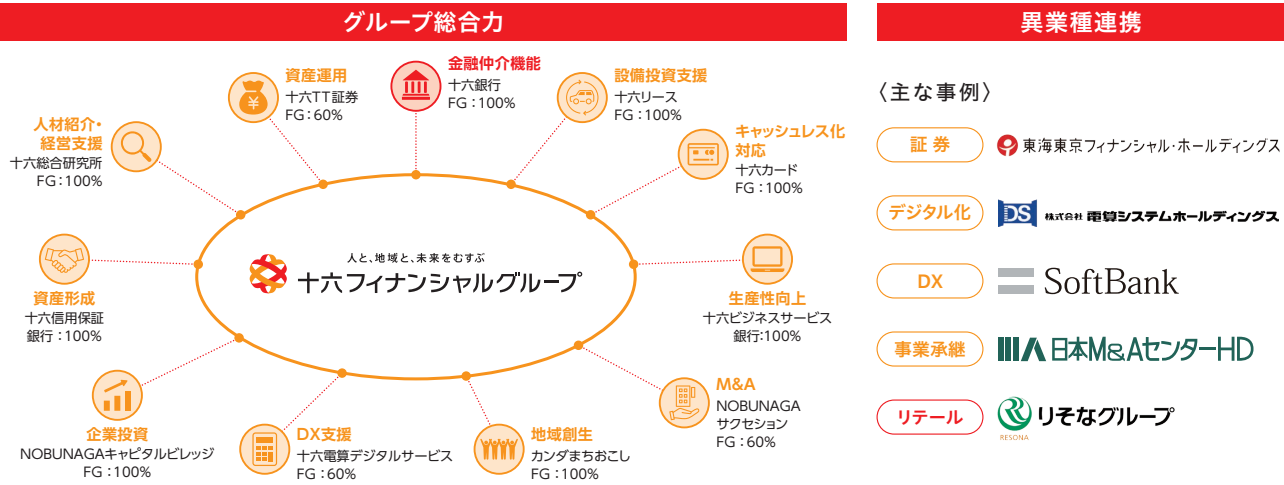
平成

令和

歴史が育んだ価値創造の基盤

知的資本 グループストラクチャー

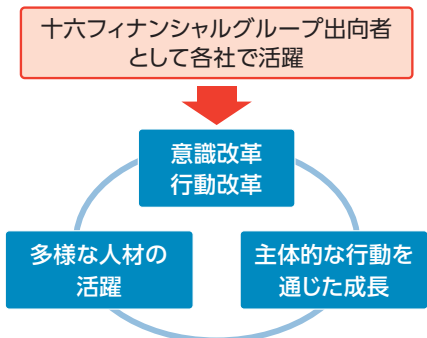
当社グループは、当社および十六銀行を含む連結子会社12社等で構成され、岐阜県・愛知県を主要な営業基盤とする地域総合金融サービスグループです。「グループ総合力」と「異業種連携」を強みに、地域のみならず多様な商品・サービスを提供しています。今後も、地域にとって大切なテーマに真摯に向き合い、お客さまの「一歩先を行く存在」として、信頼される金融サービスを提供し続けます。



人的資本 多様な人材と社員が活躍できる組織

当社グループ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を可能にしています。

また、多様なライフプランに配慮し、社員自らが1歳刻みで定年時期を選択できる「65歳選択定年制」を導入し、柔軟な働き方とキャリア形成をサポートしています。



財務資本 健全な財務基盤

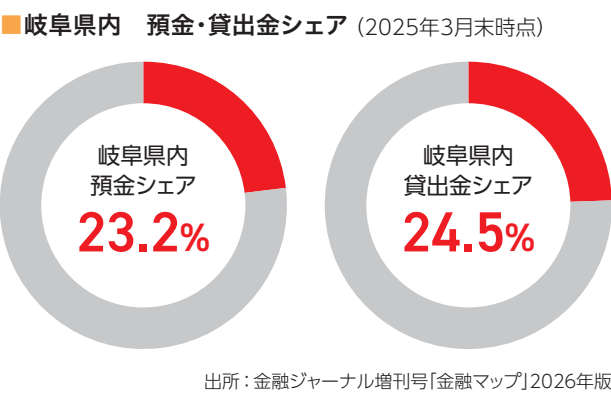
東海3県(岐阜・愛知・三重)の地方銀行グループのなかでトップクラスの収益力を誇っています。また、自己資本比率は11.53%、不良債権比率は1.20%と高い健全性を維持し、外部格付機関による評価は「A+」となっています。

親会社株主に帰属する当期純利益(連結)	273億円	不良債権比率(十六銀行単体)	1.20%
自己資本比率		外部格付	
十六FG連結	11.53%	格付投資情報センター(R&I) 日本格付研究所(JCR)	
十六銀行単体	10.09%	十六FG	A+ A+
		十六銀行	A+ A+

(2026年3月末時点)

社会関係資本 強固なお客さま基盤

149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。

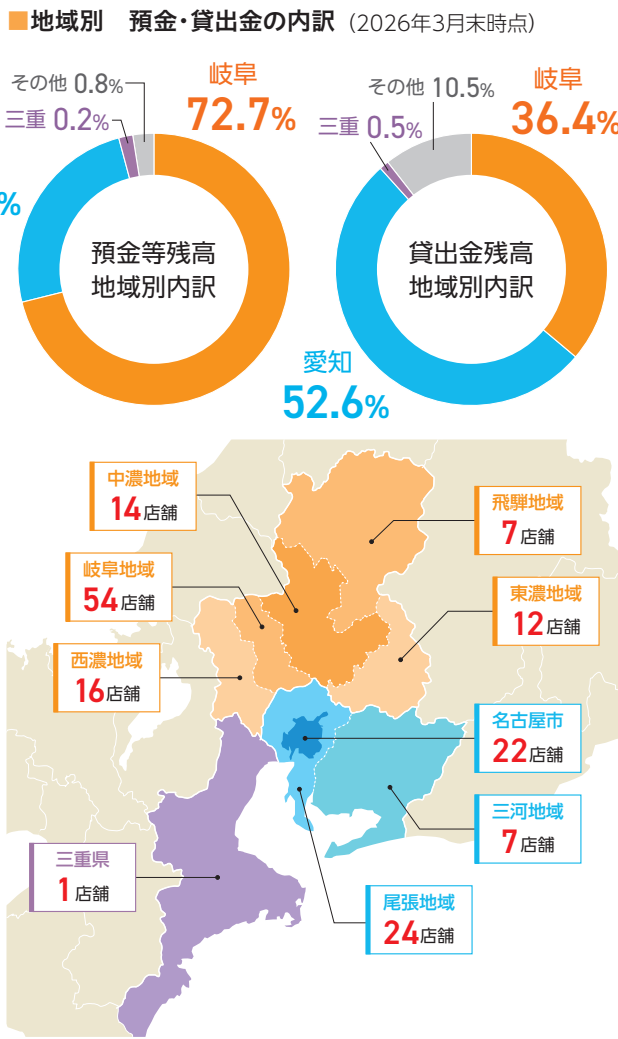


東海3県の店舗数

岐阜県	愛知県	三重県
103店舗	53店舗	1店舗

その他の地域

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



自然資本 豊かな自然と豊富な観光資源

岐阜県は、国土のほぼ中央に位置しており、全国では数少ない内陸県のひとつで、森と清流が織りなす四季折々の美しい景観と多くの観光資源に恵まれています。



地域のポテンシャル

当社グループは、岐阜県・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産業インフラの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・愛知県のポテンシャル

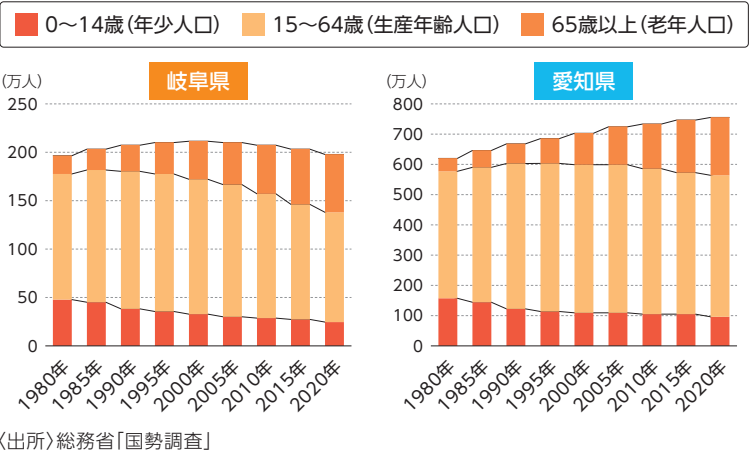
	岐阜県			愛知県		
項目	計数	全国順位		計数	全国順位	
人口	191万人	17位		746万人	4位	
総面積	10,621km ²	7位		5,173km ²	27位	
森林率	81.1%	2位		42.1%	41位	
県内総生産(名目)	82,251億円	20位		430,831億円	3位	
製造品出荷額等	67,202億円	20位		580,218億円	1位	
工場立地	72件	1位		55件	2位	
1人当たり県民所得	319万円	14位		381万円	2位	
新設着工住宅戸数	8,162戸	22位		51,482戸	4位	
持ち家比率	73.7%	6位		59.6%	40位	
						基準日 出所
						2024年10月1日 総務省
						2026年1月1日 国土地理院
						2022年3月31日 林野庁
						2023年3月31日 内閣府
						2024年 経済産業省
						2025年 経済産業省
						2023年3月31日 内閣府
						2025年 国土交通省
						2023年 総務省

地域課題

人口減少・少子高齢化

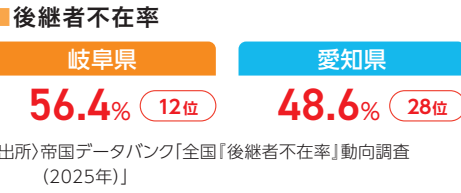
岐阜県は全国と同様、人口減少と少子高齢化が課題となっています。愛知県についても、少子高齢化が進行しており、今後は人口減少も予想されています。

人口推移



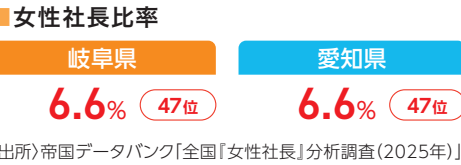
後継者不足

岐阜県における後継者不在率は56.4%と、全国平均の50.1%を上回っています。



女性活躍

岐阜県・愛知県における女性社長比率はともに6.6%と、全国平均の8.6%を下回っています。



岐阜県・愛知県の地理的特徴



プロジェクトを知る

産業インフラ

東海環状自動車道

- ▶愛知県、岐阜県、三重県の3県に跨る延長約153kmの高規格道路
- ▶沿線工業団地への自動車関連企業等の進出により、沿線市町では、製造業従業者数と製造品出荷額等が増加するなど、企業活動が向上
- ▶関東、中部および関西をつなぐ物流の大動脈の中間地点に位置していることから、大型物流拠点が続々立地するなど、物流の効率化に寄与

リニア中央新幹線

- ▶東京～名古屋間が最速40分、東京～大阪間が最速67分で結ばれ、移動時間が劇的に短縮
- ▶首都圏、中京圏、近畿圏の三大都市圏が一つになって、人口約6,600万人が集積する巨大都市圏が形成
- ▶東京～岐阜県駅(中津川市)間は60分程度、岐阜県駅～名古屋間は15分程度の所要時間となる予定

次世代産業

アジアNo.1航空宇宙産業クラスター形成特区

- ▶中部地域は、日本の航空機・部品の約3割、航空機体部品では約6割を生産する我が国随一の航空宇宙産業の拠点
- ▶2011年12月に愛知県・岐阜県が国際戦略総合特区「アジアNo.1航空宇宙産業クラスター形成特区」に指定
- ▶現在、中部5県(愛知・岐阜・三重・長野・静岡)の企業や団体の参加により、フルセットのクラスター形成に向けて前進

Central Japan Startup Ecosystem Consortium

- ▶広域産学官金が連携し、中部圏に「イノベーションのうねり」をもたらすような、スタートアップ・エコシステムの形成に向けた活動を展開
- ▶愛知県、岐阜県、三重県および静岡県内に本社があり、グローバルな活躍を目指す有望なスタートアップ企業を「J-Startup CENTRAL」として選定し集中支援を提供
- ▶当社グループのNOBUNAGAキャピタルビレッジが「サポーター」として参画

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年後の目指す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、長期ビジョンで目指す姿として、2032年度には連結当期純利益600億円以上、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。



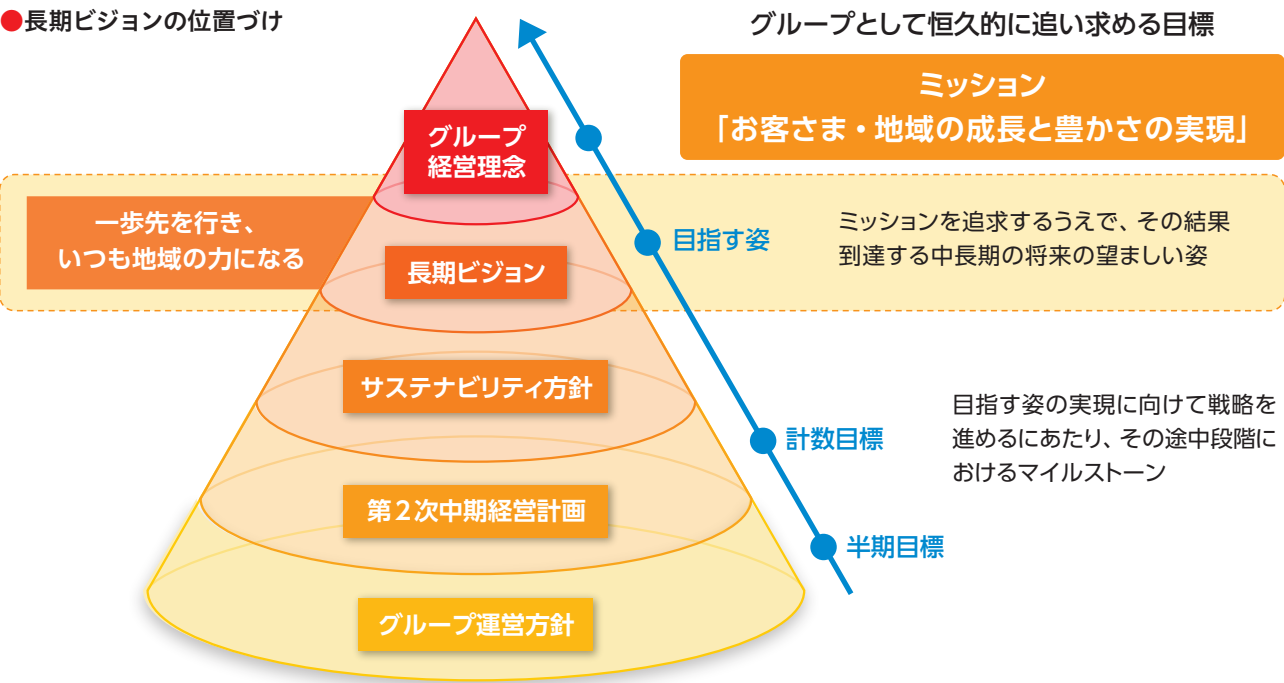
社会課題の解決

- 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

●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！

長期ビジョンで目指す姿

2032年度の目指す水準

連結当期純利益
600億円以上

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年後の目指す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350億円以上、連結ROE7%以上、連結修正OHR50%台前半、連結自己資本比率11%以上を目指します。

2027年度の計数目標

収益性		効率性	健全性
連結当期純利益	連結ROE	連結修正OHR	連結自己資本比率
350億円以上	7%以上	50%台前半	11%以上



未来を切り拓く2つの強み

強み① グループ総合力

グループCOO/グループCSOメッセージ

COO: Chief Operating Officer
CSO: Chief Strategy Officer

グループ総合力で、 お客さま・地域の成長を支える

～グループ各社の専門性を結びつけ、地域課題解決を持続的成長へつなげる～

取締役副社長
グループ COO / グループ CSO
白木 幸泰



複雑化する地域課題に向き合う

当社グループが発揮するグループ総合力とは、銀行を中核とする地域総合金融サービスグループとして、グループ各社の専門性を結びつけ、お客さま・地域の課題に深く入り込み、実効性ある解決策を提供していく力です。

地域社会を取り巻く環境は大きく変化しており、企業が直面する課題は複雑化しています。人口減少や人材不足、経営者の高齢化、デジタル化、脱炭素への対応などにより、企業が抱える課題は一つのテーマにとどまらず、相互に絡み合っています。

こうした変化に応えるため、当社グループは、長年に亘り地域のお客さまと築いてきた接点や信頼関係を土台に、機能と専門性を広げてきました。銀行に加え、1970年代半ばから1980年代前半にかけて、リース、信用保証、事務受託、カードなどの会社を設立し、地域に根差した金融機能を整えてきました。これらの会社も、設立当時の役割にとどまることなく、時代や地域の要請に応じて、脱炭素支援、審査の高度化、生産性向上、キャッシュレス化などへ事業領域を広げています。

さらに、2021年10月の持株会社体制への移行前後には、証券、企業投資、DX支援、地域創生、経営承継支援といった新たな事業領域を担う会社を相次いで設立しました。当社グループの特徴は、「長い歴史のなかで培い進化させてきた機能」と「環境変化を捉えて新たに加えた専門

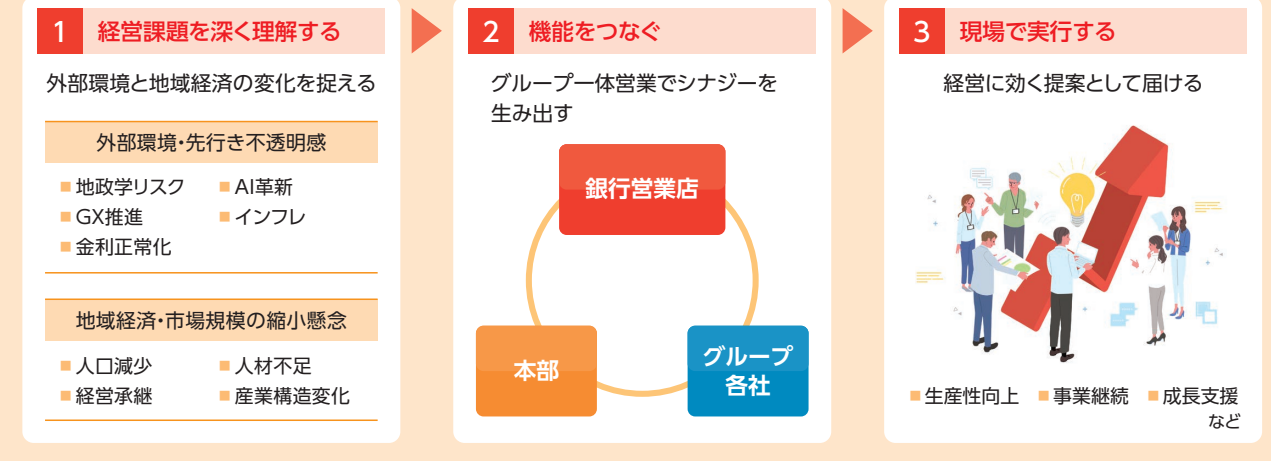
性」の双方をあわせ持つことにあります。これらをお客さま・地域の課題を起点に結びつけることで、銀行だけでは十分に答えられない課題にも、解決策の幅と深さを広げています。

グループCOOとしての私の役割は、銀行、グループ各社、本部をつなぎ、グループの機能を「実際に動く形」にすることです。グループ各社の専門性が会社ごとの取組みにとどまっていたら、グループ総合力は発揮できません。必要な機能を結びつけ、銀行支店長・営業担当者などが提案できる形に落とし込み、現場で実行する。その実行力を高めることが、私の重要な役割です。

とりわけ、「金利のある世界」では、お客さまの生産性向上や成長に資する提案を通じて、設備資金や運転資金の需要を的確に捉え、預貸金取引を深めることが重要です。さらに、リース、企業投資、DX、地域創生、経営承継などのグループ各社がもつ機能を銀行営業に取り込み、非金利収益機会の拡大にもつなげていきます。

また、グループCSOとしては、こうして生み出したグループシナジーを個別の成果にとどめず、長期ビジョンや第2次中期経営計画へと結びつけていきます。地域課題の解決を、地域企業の成長、地域経済の活性化、当社グループの収益基盤強化へとつなげ、グループ総合力を成長戦略そのものへ高めていきます。

お客さま・地域の成長と豊かさの実現 ↔ 当社グループの持続的成長



地域課題に深く入り込み、具体的な成果へ

私は、2021年10月から2026年6月まで十六リースの社長を務めました。十六リースは、リースを単なる設備導入の手段として捉えるのではなく、地域企業の設備投資の背景にある経営課題に向き合い、脱炭素、生産性向上、経営高度化へと支援領域を広げています。なかでも、設備投資と密接に関わる脱炭素支援は、その進化を象徴する取組みの一つです。

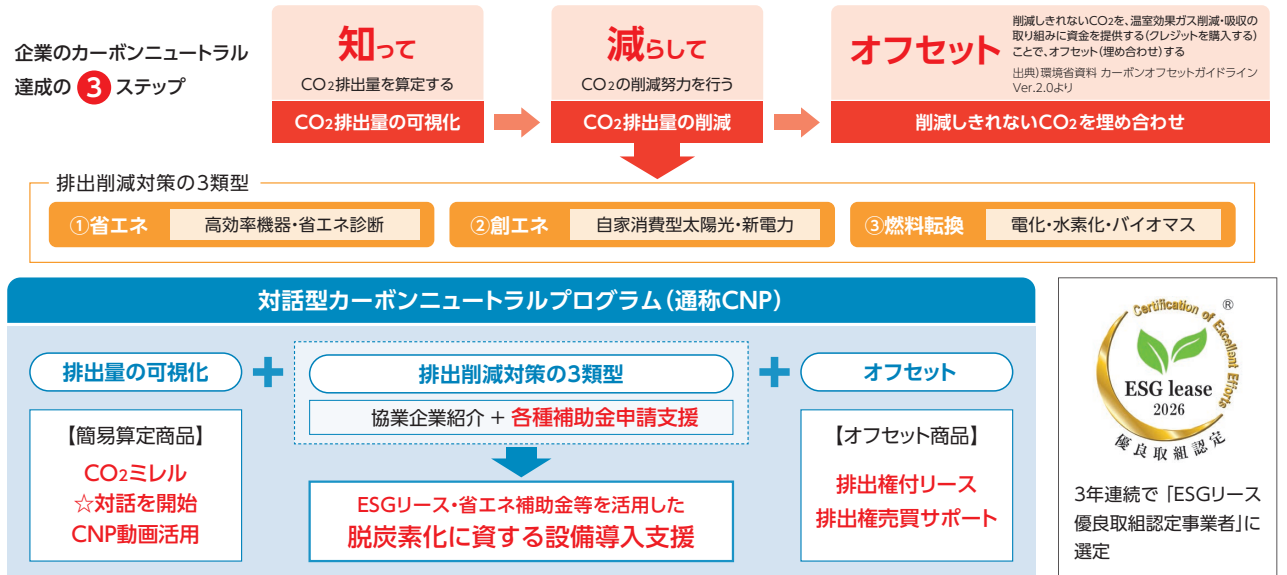
脱炭素は、地域企業にとって重要な経営課題である一方、地域の中堅・中小企業では、日々の事業運営やコスト対応が優先され、必要性を理解していても具体的な取組みに踏み出しにくい面があります。だからこそ、環境対応だけでなく、省エネや電力コスト削減、PL（損益計算書）の改善まで見据え、お客さまの経営に効く提案として届ける

ことが重要です。

例えば、工場の屋根への太陽光発電設備の導入を検討していたお客さまがいました。設備を導入するだけでは、どれだけCO₂を削減できるのか、投資効果がどの程度あるのかは分かりません。そこで、排出量を可視化し、設備導入による削減効果と電力コストへの影響を示したうえで、補助金の活用や、削減しきれないCO₂のオフセットまでを一体で提案しました。こうした一つひとつの課題に必要な機能を組み合わせ、実行まで支える取組みが、十六リースの「ワンストップ支援メニュー」です。

地元中小企業へのこうした取組みが高く評価され、2024年度には、21世紀金融行動原則「最優良取組事例環境大臣賞」を地銀系リース会社として全国で初めて受賞

●ワンストップ支援メニューの内容（脱炭素という一つの課題に対し、金融・非金融の機能を組み合わせる支援した代表的な事例）



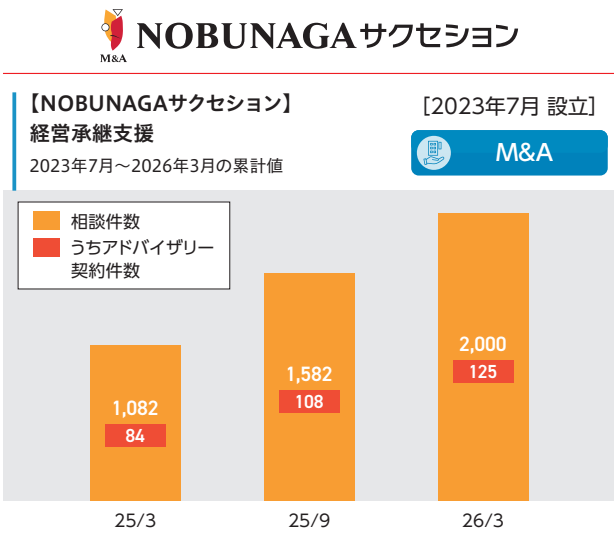
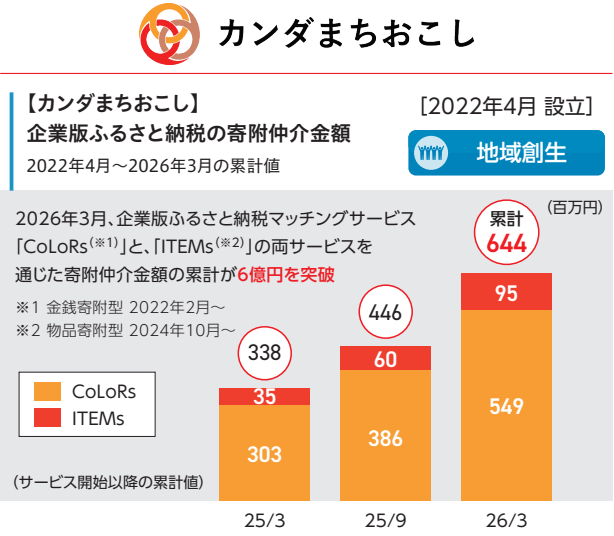
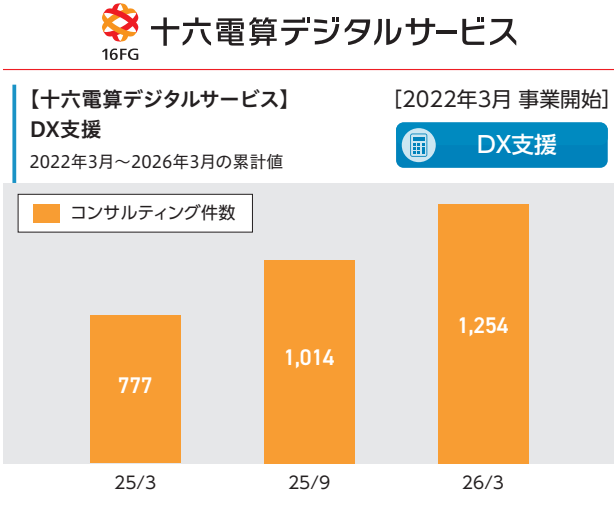
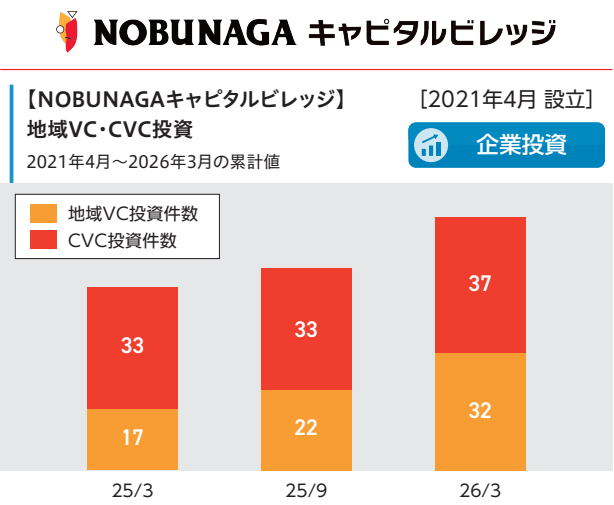
しました。こうした脱炭素支援を継続・発展させ、2026年6月には、環境省のESGリース促進事業において、3年連続で「ESGリース優良取組認定事業者」に選定されました。2026年度の認定事業者のうち、3年以上連続で選定されたのは全国で十六リースを含め4社、東海エリアでは同社のみです。こうした評価は、環境対応と経済合理性を両立させ、お客さまの経営に具体的な効果をもたらしてきた取組みの表れです。

また、経営承継の分野では、NOBUNAGAサクセションが、地域企業の存続と成長に深く入り込んでいます。後継者不足は、一企業の問題にとどまらず、雇用、技術、取引基盤、地域産業の維持に関わる重要な課題です。日本サーチファンドと共同で設立した「NOBUNAGAサーチファンド1号」【P48ご参照】では、経営者を志す人材と、経営承継

課題を抱える地域企業を結びつけ、企業の持続的な成長・発展を目指しています。経営承継を単なる譲渡・譲受の支援にとどめず、次世代の経営人材による成長支援へと広げている点に、当社グループらしさがあります。

地域創生の分野では、カンダまちおこしが、全国的にも先進的な財源開発の仕組みづくりに取り組んでいます。自治体や地域の課題を見える化し、企業や個人の共感を寄付や物品支援につなげることで、地域課題解決に必要な財源を生み出しています。企業版ふるさと納税マッチングサービス「CoLoRs」と物品寄附型サービス「ITEMs」を通じた寄附仲介金額は、累計6億円を突破しました。融資や投資だけではない「寄付」という資金循環を、地域課題解決の仕組みとして広げる、当社グループならではの挑戦です。【P53ご参照】

持株会社体制への移行前後に設立した新たな事業会社（下記4社）は、地域VC・CVC投資、DX支援、地域創生、経営承継の各分野で着実に実績を積み上げています。会社を設立し、機能を加えること自体が目的ではありません。地域課題を事業機会として捉え、収益につながる事業へと育てることで、当社グループの事業基盤を広げ、持続的成長につなげていきます。



銀行を中心に、グループシナジーを生み出す

グループ総合力を成果につなげるうえで重要なのは、グループ会社の商品・サービスを単に並べることではありません。お客さまの課題を起点に、必要な専門機能を組み合わせ、経営に効く提案として届けることです。

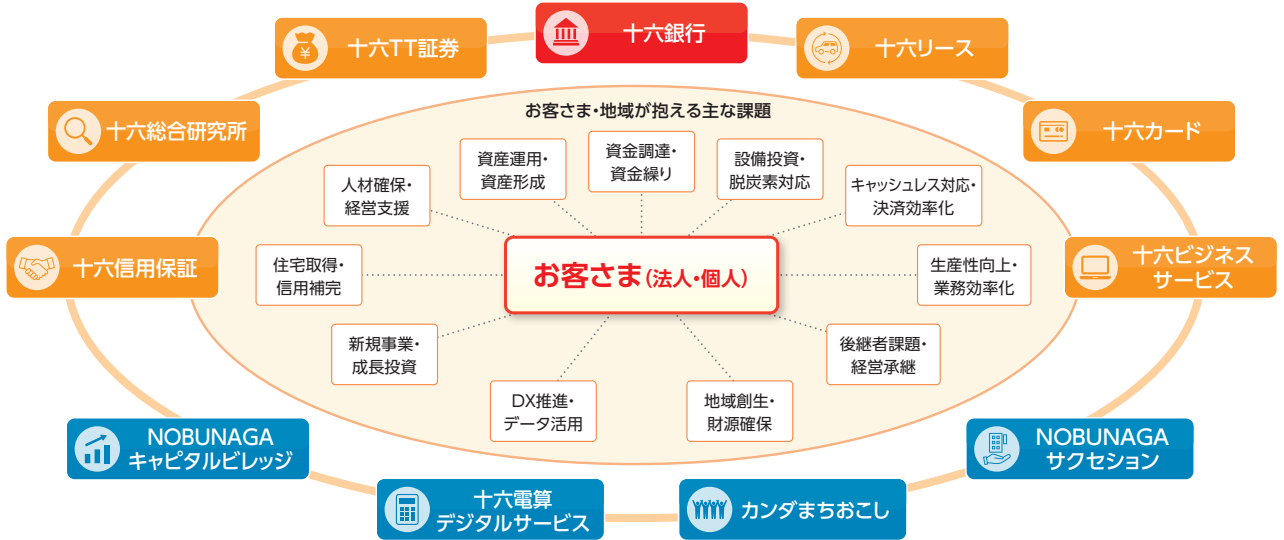
その起点となるのは、「カスタマーセントリック（お客さま起点）」の考え方です。課題解決を一時的に押しつけるのではなく、お客さまの事業内容、収益構造、設備投資計画、将来の成長戦略などを理解し、何がお客さまの生産性向上や成長につながるのかを考え抜く。銀行支店長・営業担当者が当社グループの先頭に立ち、グループ各社のサービスを“鞆に入れて”提案することで、単なる紹介を超えたシナジーが生まれます。

銀行はお客さまとの対話を通じて課題を把握し、グループ各社は専門性を提供し、本部は横断的に支援する。例え

ば、NOBUNAGAキャピタルビレッジはスタートアップへの投資や成長支援の知見を、十六電算デジタルサービスはDXや業務効率化の知見を、カンダまちおこしは自治体や地域課題に対する財源開発の知見を、NOBUNAGAサクセションは経営承継の知見を、それぞれ銀行営業に結びつけています。銀行を起点に、これらの専門機能をお客さまの課題に応じて組み合わせることで、銀行単独では十分に答えられない課題にも、解決策の幅と深さを広げることができます。

こうした取組みは、お客さまの成長を支えるだけでなく、当社グループ自身の成長にもつながります。預貸金ビジネスを基盤に、既存領域を深掘りしながら、新たな課題解決領域を開拓することが、銀行を中心としたグループ総合力の発揮です。

●お客さま・地域の課題を起点に、グループ各社の専門機能を組み合わせる



創立150周年、その先の成長戦略へ

創立150周年は、これまで地域とともに歩んできた当社グループが、地域のみなさまへの感謝を形にし、その先の成長へ踏み出す大切な節目です。周年ブランディングや地域イベントでは、銀行・グループ各社がそれぞれの強みを持ち寄り、グループ一体となって地域のみなさまとこの節目を盛り上げていきます。私自身もグループCOO / グループCSOとして組織の先頭に立ち、各社の力を結集し、150周年をグループ総合力の発揮と次の成長につなげていきます。

さらに、2027年度に開業予定の新本社では、当社グループの機能を集め、グループ会社同士の連携を一段と高めていきます。社員同士、グループ会社同士、お客さま・地域との接点がより密接になることで、各社の機能を日常

的に掛け合わせ、新たな価値を創出していきます。

創立150周年と新本社を新たな出発点として、銀行・グループ各社をつなぎ、地域課題の解決を当社グループの成長へ結びつける。グループ総合力を地域の未来を動かす力へと高め、「一歩先を行き、いつも地域の力になる」存在として、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献していきます。



強み② 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(ソフトバンク)とDX推進の協業を進めています。ソフトバンクが有する技術やノウハウを有効活用し、当社グループの生産性向上や、お客さま・地域のデジタル化を支援することで、地域経済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」/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、人材交流を開始しました。
ソフトバンクの部長級などの人材を受け入れ、当社グループのデジタル化に伴う業務効率化や生産性最大化に向けたプロジェクトを推進するとともに、当社からの出向によるデジタル人材の育成にも力を入れています。

■人材交流の実績 (2026年6月末実績)

ソフトバンクからの受入れ		ソフトバンクへの出向	
2022年5月1日～	累計11名	2024年7月1日～	累計2名

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、円滑な社内外コミュニケーション、スマホ活用による場所にとられないリモートワークや隙間時間の有効活用を定着させました。現在は、グループ間の連携強化とシナジーの最大化を進めながら、業務高度化へ向けた強固なデジタル基盤としてフル活用しています。

2025

生成AIによる業務変革の加速

2025年3月より全役職員で生成AI「Google Workspace with Gemini」、同年6月より「NotebookLM」の活用を開始しました。社内データのRAG活用や議事録作成など業務内での生成AI活用を常態化させることで当社グループのさらなる業務効率化を進めるとともに、「生成AI活用コンテスト」を開催し、全社的なAIリテラシーの底上げとボトムアップの意識改革を推進しています。



ビジネスマッチング契約を締結し、地元企業のDX推進を開始

2025年10月より地元企業をソフトバンクへ紹介し、DXを共同提案するビジネスマッチング契約を締結しました。当社の強固な顧客基盤とソフトバンクの豊富なソリューションを掛け合わせ、地域経済のDXをともに牽引してまいります。

2026



執行役員
グループCDO
浅井 裕貴

執行役員
グループ副CDO
久保田 健司

共創が切り拓く「新しい景色」
—社内DXの進化から地域金融の変革へ—

ソフトバンクとの「DX推進の協業」開始から4年。ソフトバンクの全面協力により、当社グループの生産性は飛躍的に向上し、社内文化も大きく変化しました。

本対談では、当社のDXを統括する浅井グループCDOと、2022年にソフトバンクから出向し、2026年6月に当社へ転籍し、執行役員となった久保田グループ副CDOが登場。「外部人材の知見」と「地域金融の現場力」の融合が生み出すスピード感と、社内DXの取組みで得たノウハウをお客さま・地域へ波及させることにより、どのような新しい景色が創造できるのか、その展望について熱く語り合いました。

—「チーフオフィサー制度の導入」と「転籍」が
象徴するDXへの本気度

浅井 当社とソフトバンクは2022年から協業を開始し、当初は久保田さんを含む2名に出向いただきました。その後もこの4年間で累計11名を受け入れ、ベンダーとしてではなく「同志」として経営の深いレイヤーから一緒に入り込んでいただき変革を進めてきました。

久保田さんの転籍と同タイミングでのチーフオフィサー制度の導入は、この強固な関係とDXへの取組みを継続・発展させていくという当社の本気度の表れです。

久保田 今でこそ、私も「転籍」という形でグループの一員としてより深い信頼関係を感じていますが、この4年間は激動でした。他業界から来て最初に目に留まったのは、アナログな手法が残った非効率な働き方でした。

一例として、会議の日程を決める際、紙の予定表や手帳を見ながら電話をかけ合い調整し、変更があればまた一からやり直すといった具合で、コミュニケーションに対するギャップを感じましたね。

浅井 本当に驚かされていたのをよく覚えています。金融業界のなかから見ると、違和感を覚えなくなっていた部分に対し、久保田さんはじめソフトバンクのみなさんには、そうした金融機関特有の「おかしい」を感じ取る「センサー」の役割を果たしてもらったと感じています。

そこから私たちは働き方の前提を根本から変える決断をし、目指すべき方向性を定め、まず初めに「Google Workspace(GWS)」の導入に動き出しました。導入して終わりではなく、「誰一人取り残さない」「全員が使い倒す」を合言葉(スローガン)にグループ全社で取組みを徹底したことで、デジタル化の遅れをたった4年で埋めることができた。この「異業種の意見を受容する文化」と「圧倒的な団結力」の掛け合わせこそが、私たちの最大の強みであり差別化要因です。

久保田 異業界から来た私が感じた「なぜこうなっているのですか?」という率直な問いかけを十六FGのみなさんが柔軟に受け入れ、すさまじい団結力で使い倒してくれたからこそその成果ですね。

とはいえ、現場からのボトムアップだけでは、これほど大

きな変革は進みません。この驚異的なスピード感を裏で支え、今もなお機能し続けているのが、月に1回、グループCEOや頭取と直接議論する「デジタルブリーフィング」の場です。

浅井 そうですね。何億円もかかるような投資案件について、分厚い説明資料を並べ、何か月もかけて決定していく方法ではなく、実際のデモを経営陣に直接プレゼンし「当社のDXの方向性」を少人数でスピーディに決めていきました。このブリーフィングはGWSの導入にとどまらず、今もあらゆるDX戦略の意思決定エンジンとして続いています。トップの迅速な決断と、現場の圧倒的な実行力。この両輪が揃っているからこそ、私たちは次のステップへ迷いなく踏み込めるのです。

—データ統合基盤と生成AIが変える業務プロセスと「収益への接続」

久保田 協業開始後に描いた全体構想「NEXT 16 プラットフォーム」は、着実にフェーズを移行しています。

まず土台となる銀行のネットワーク回線から改善に着手しましたね。当時閉ざされた環境を前提としていた従来の銀行回線ではGWSの導入に耐えられないとわかり、数億円を投じてネットワーク帯域を増強し、今後のDX推進を支える強靱な土台を構築しました。

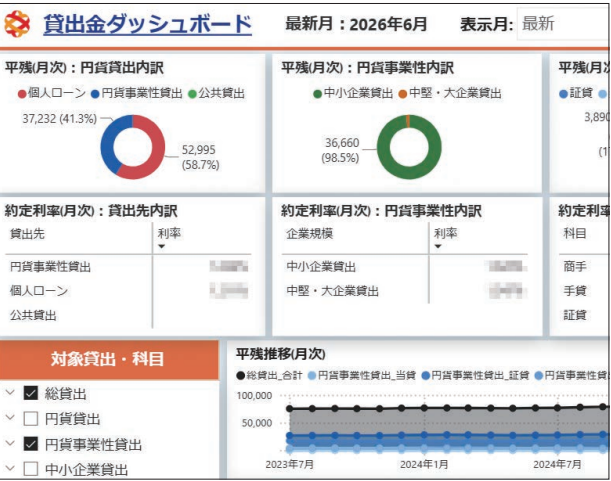
この土台をもとに2025年3月には「統合データ基盤」を構築し、3年にわたるロードマップを策定し歩みを進めています。

浅井 銀行には過去から蓄積された約220のサブシステムが存在し、データが「サイロ化(孤立化)」していました。今回構築した統合データ基盤は、それらのシステムを一元化するための強固な土台です。これまで特定の部署や個人しかデータを活用できなかった状態から、誰もが活用できる状態、いわゆる「データの民主化」を実現できるものです。

すでに預金や貸出実績がダッシュボードで確認できる環境になっており、今後はSFA(営業支援システム)やAIをこ

の基盤に連携することで社員、支店、企業としてのパフォーマンスを多角的に可視化する将来を見据えています。

過去の実績だけでなく、「目標に対して何が足りないか」「次にどんな行動をすべきか」という未来のパフォーマンスをデータドリブンで導き出す。協業開始当初から描いていたデータ基盤の構築が形になり、実際の営業現場で活用できる環境が整ってきました。こうしたDXの力でお客さまへの付加価値を最大化していくプロセスこそが、これまでの銀行のあり方を変える真の営業変革につながると考えています。



久保田 全社員が業務用スマホやPCで生成AI「Gemini」を利用できる環境を整えており、活用も急速に進んでいます。日々の書類作成や会議の要約のほか、お客さまへのご提案の壁打ちなどで、多様な業務の効率化に貢献しています。2026年3月には全社員を対象に「生成AI活用コンテスト」を開催し、なんと1,600件を超えるアイデアが集まりました。

浅井 デジタルリテラシーを底上げする機会として、ソフトバンクにアドバイスをもらい実施しました。驚いたことに、自らシステムを組んで提出してくる社員もいて、現場のポテンシャルとリテラシーは確実に向上していることを実感しました。今後も継続して実施することで、経営陣では考えつかないようなアイデアが生まれてくることを期待して

います。

久保田 汎用的なAIの活用にとどまらず、2026年4月より、iPadを十六銀行の全営業担当者に配布し、お客さまの財務情報や業界動向を分析した「対話ツール」の運用を開始しました。お客さまとの対話時に、個社別にカスタマイズされたグラフ表示や、具体的なヒアリングポイントの提示、トークスクリプトの作成が可能となりました。日々の業務で使用するシステムへ生成AIをビルトインするフェーズまで活用は進んでいます。

今後は、業務特化型のAIエージェントの整備や、職員に一人一体のAIアシスタントがいる未来の実現に向け、引き続きロードマップに沿って着実に歩みを進めていきます。

浅井 もちろん、華やかなDXだけでなく生産性向上にも継続して地道に取り組んでいます。BPR(業務プロセス改革)によって事務部門のさらなる効率化をはかり、創出できた人員・時間を、営業を支える本部機能やグループ会社での高付加価値な業務へと「再配置」していきます。当社グループにおける生産性の最大化を目指し、社内DXは継続していきます。

—トランスフォーメーション戦略の先に目指す「新しい景色」

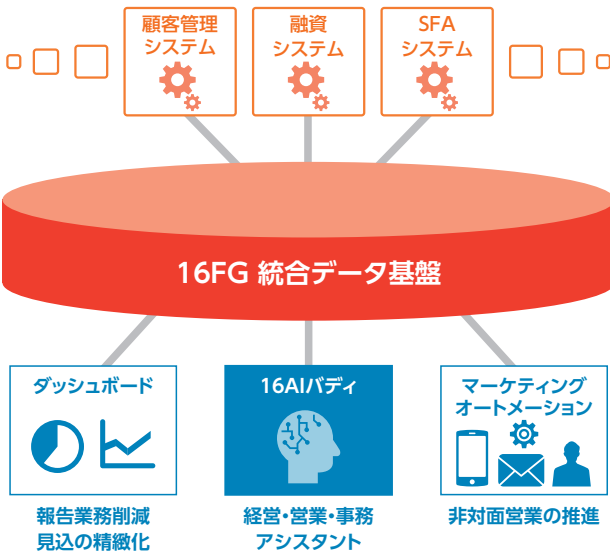
浅井 DXは今やあらゆる戦略の基盤となり、十六FGの成長を下支えする重要な柱となっています。これまでは、社内の生産性を高めてきましたが、次なるステップとして、そこで得たノウハウをもとに地域のDX推進に貢献していくフェーズへと進んでいます。

個人向けには、6月に55万ユーザーを突破した「じゅうろくアプリ」を起点に「デジタルマーケティング」を本格化させていきます。構築したデータ基盤を最大限に活かすことで、個々のお客さまに寄り添った価値を提供していきます。

法人向けには、すでに取り組んでいる十六電算デジタルサービスによる地域密着のDX伴走支援に加え、ソフトバンクと連携し、より先進的なDXソリューションを提供するビジネスマッチングも新たに開始しています。

久保田 十六FGは岐阜・愛知県に確かな顧客基盤を持っています。この強みを活かして地域のお客さまが抱える多様なDXニーズを的確に汲み取り、ソフトバンクの持つ最先端の技術と掛け合わせることで、この地域のデジタル変革をより一層加速させていきます。

地域の事業者さまが、自社の成長ステージに最適化されたDX支援をダイレクトに享受していただけるエコシステムを、十六FGと、ソフトバンクの「EBC (Executive Briefing Center)」や日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」とも連携しながら、地域社会に実装



していきます。

浅井 当社グループは銀行創立150周年となる2027年度に新本社ビルの開業を予定しています。新本社設計段階から、ソフトバンクに全面協力いただき、次世代スマートビルとして、顔認証セキュリティゲートや最先端のビルアプリを備え、より快適な働き方を目指しています。

また、当社のオフィスであると同時に、地域のみなさまが日常の憩いや居心地のよい時間を分かち合う「開かれた共有空間」として、地域共創を具現化するシンボルを目指しています。デジタルがもたらす豊かな暮らしと、これからの時代の働き方をリアルに体感できる、地域の新たな未来への発信源となるはずです。

久保田 新本社PJには私も企画段階から携わってきたため、非常に楽しみです。

転籍して立場が変わったことで、十六FGの一員として「会社が変わるために必要と思うことは、遠慮せずに言う」という意識がより強くなりました。

十六FGの社員がイキイキと、自分の力を開放して仕事ができるような環境を整え、「新しい景色」を一緒に見届けたいと心から思っています。4年前に描いた構想が着実に形になり、会社が大きく変わっていくこの刺激的な環境に感謝しています。

浅井 十六FGとソフトバンク。お互いの信頼関係が単なるコンサルティングではなく、未来の「地域共創」へ向かうワンチームになりつつあることを実感しています。

経営として、異業種の知見を吸収しながら自走できるDX人材の育成をさらに加速させ、私たちはこれからも、当社の強みである「圧倒的な実行力」を武器に、地域金融の枠を超えた課題解決を牽引し、ステークホルダーのみなさまとともにまだ見ぬ「新しい景色」を実現してまいります。

強み② 異業種連携 ～りそなグループとの協業～

当社は、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。

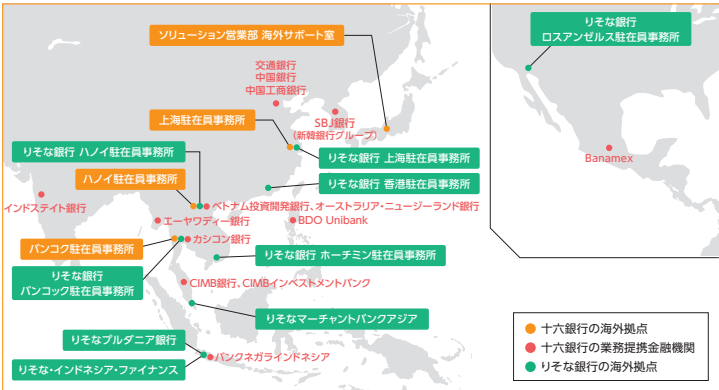
主な協業施策	デジタル領域	●「じゅうろくアプリ」のリリース ●銀行業務支援ツール「Data Ignition」の導入
	リアル領域	●「十六銀行ファンドラップ」のリリース ●りそなアセットマネジメント株式会社が運用する投資信託の取扱い ●「輸出債権保証」・「保証ファクタリング」・「請求書カード払いオンライン」の取扱い ●ファイナンスでの連携(シンジケートローン・ノンリコースローン) ●商談会の開催 ●海外進出分野での連携
	人材育成	●りそなグループへ社員を派遣 ●研修を通じた人員交流
	その他	●法人決済プラットフォーム「FlexPay(フレックスペイ)」への参画

海外進出分野での連携

2025年8月、十六銀行と株式会社りそな銀行は、「国際業務における相互連携に関する基本合意書」を締結しました。

両行は、それぞれがASEAN地域を中心に築いてきたネットワークやノウハウを相互に活用し、互いの強みを融合することで、より質の高い海外ビジネス支援体制の構築を目指していきます。

主な提携内容	海外現地情報の提供
	海外ネットワークの相互活用
	イベント・セミナーの共同開催
	人材交流

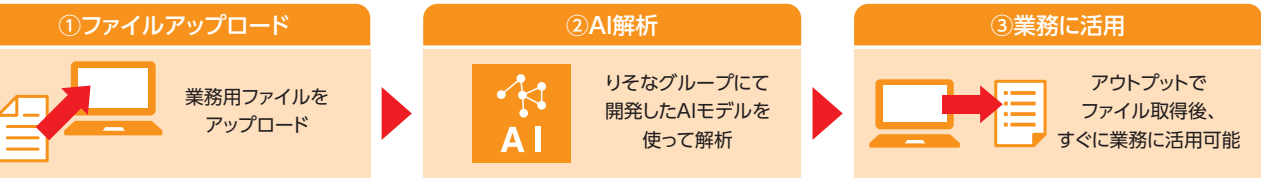


銀行業務支援ツール「Data Ignition」の導入

2025年10月、十六銀行は、株式会社りそなホールディングス(りそなHD)、株式会社りそな銀行および株式会社ブレインパッドが共同で開発した銀行業務支援ツール「Data Ignition」を導入しました。

「Data Ignition」は、金融商品に対するお客さまのニーズをスコア化して予測できるシステムです。りそなグループにおいて高い効果を実現したAIに必要なデータを読み込ませることにより、ニーズの高いお客さまへ優先的にアプローチすることが可能となりました。

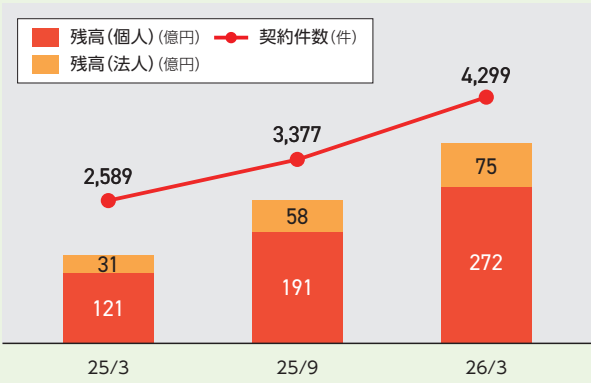
また、契約書の内容を即時にチェックする機能等も実装しており、業務の効率化にも寄与しています。



協業第1弾 十六銀行ファンドラップ

- 2024年11月、協業の第1弾となる「十六銀行ファンドラップ(※)」をリリースし、販売実績は好調に推移しています。
- 2026年3月末時点で、契約件数が4,299件、預り資産残高が個人272億円、法人75億円と順調に拡大し、資産形成支援に寄与しています。

※お客さまが金融機関と投資一任契約を結び、さまざまな金融商品への投資を金融機関に一任するサービス



協業第2弾 じゅうろくアプリ —リリースから約11か月半で50万ユーザー突破—

- 2025年4月、協業の第2弾となる「じゅうろくアプリ」をリリースし、2026年3月に50万ユーザーを突破しました。
- 2026年2月には、2025年にユーザーに最も愛されたアプリを選バイイベント「App Ape Award 2025」において、岐阜に本社を置く企業で初めて「特別賞(地域アプリ賞)」を受賞しました。
- 今後も、新機能の追加や利便性の向上を重ね、地域のみなさまにとってより身近で頼れるアプリを目指していきます。

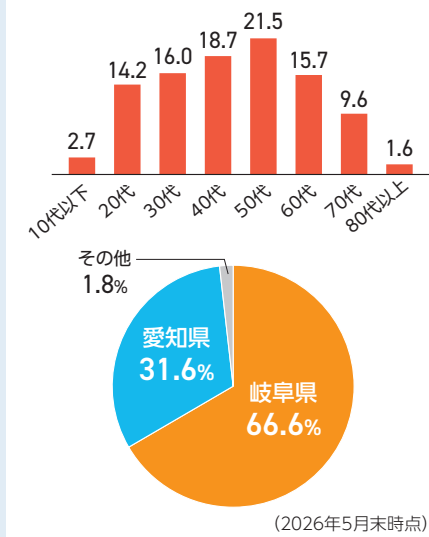
【機能追加】

2025年7月	住所変更、電話番号追加・変更等
2025年11月	投資信託(購入・解約、投信積立の契約・変更等、運用損益の確認、各種帳票の閲覧)
2026年3月	ファンドラップ残高照会、アドバイス配信

ストア評価 **4.6**
★★★★★
「App Store」での評価(2026年6月30日時点)

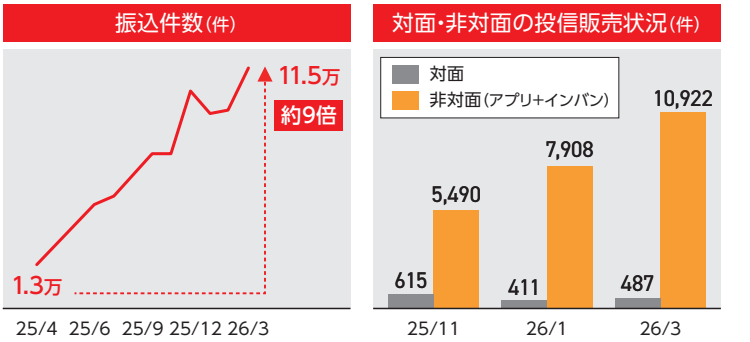
AppApe Award 2025
特別賞「地域アプリ賞」

年代別・地域別の割合 (単位: %)



「じゅうろくアプリ」導入効果

- じゅうろくアプリ経由の振込は、リリースから1年で約9倍へと急増しました。
- 2025年11月のアプリ投資機能追加により、個人非対面の投信販売件数が増加しました。





データサイエンスが結ぶ、 新たな顧客体験の創出

りそなHDとの戦略的業務提携がもたらす
「じゅうろくアプリ」の進化と未来

2026年3月、十六銀行とお客さまをつなぐ非対面チャネルの要である「じゅうろくアプリ」はユーザーが50万人を突破しました。この節目を迎え、さらなる顧客体験の向上と新しいマーケティングモデルの創出を目指し、当社は、りそなHDとの提携に基づく人材交流を活発化させています。りそなHDに出向し、最先端のデジタルマーケティングを学んだ帰任社員・現役出向社員の2名と、十六銀行でアプリ推進を担う専担者が、データがもたらす「リアルとデジタルの融合」の可能性について語り合いました。

テーマ① 異業種からの刺激と「データ駆動」の組織風土

一まず、りそなHDへの出向を通じて、どのような刺激や環境の変化を感じたか教えてください。

足立 一番の刺激であり、十六銀行に最も持ち帰りたいと感じているのは、「データを経営上の重要資産と位置づけ、あらゆる施策の設計から効果検証、その後の改善サイクルに至るまでをデータ前提で行う文化(データドリブン)」が組織全体に深く浸透している点です。部内はマーケティング、AI開発、可視化など分野ごとに分かれているのですが、役職や部門の垣根を越えて非常にフラットに意見交換ができる風土があります。そのため、多様な視点からより良いアイデアが次々と生まれ、早い段階で合意形成がなされて施策がスピーディーに実行されていく環境に、日々大きな刺激を受けています。

横井 本当にその通りですね。私が所属していた部署では、半分以上が転職されてきた非金融業界出身の方で、いい意味で「銀行であって銀行でない」ようなアジャイルな空気感がありました。私自身、本業のなかの10%を本業以外の自由なチャレンジに充ててよい「10%チャレンジ」という制度を利用し、出向中に外部の医療機関やベンチャー企業と共同で、働く人の生産性向上に関する研究プロジェクトを立ち上げ、セミナー開催などを通じて具体的な成果を出すことができました。会社がこうした挑戦を仕組みとして後押しする風土があることで、社員の意識がより能動的に



横井 孝

十六銀行 リテール営業部。大学で学んだデータサイエンスの知識やデジタル分野の強みを活かし、「キャリアチャレンジ」制度を通じてりそなHDデータサイエンス部へ1年間出向。帰任後はその知見を現場へ還元し、新たなマーケティングモデルの創出に取り組む。

変わっていく様を身をもって学べたことは大きな財産です。また、金融リテラシー教育といった地域貢献への取り組み姿勢を非常に重視するなど、どこまでも徹底して「お客さま・地域」を向いた姿勢にも、地方銀行の社員として深く共感するとともに感銘を受けました。

テーマ② 「推進」から「対話」へ。アプリの役割の進化

一口座登録数50万件を突破した「じゅうろくアプリ」の現状の強みと、見えてきた課題をどう捉えていますか。

堀田 リアル(対面)の面から言うと、これまで接点を持つことが少なかったサラリーマン層や主婦層といった幅広いお客さまと、アプリをきっかけに改めてつながることができた点が最大の強みです。デジタル面でも、50万人規模のお客さまの行動やニーズに関するデータを蓄積できる基盤が整いました。しかし、これまでは全員へ向けた一括配信の割合が高く、せっかく蓄積されつつあるデータを、お客さま一人ひとりに最適化されたきめ細やかなマーケティングへどう活かしていくか、という知見やノウハウの蓄積はこれからの大きな課題だと考えています。まさに、アプリを知っていただくフェーズから活用いただくフェーズへの過渡期にあると感じています。

横井 その課題を解決し、アプリを次のステージへ引き上げるための鍵が、お客さまの行動や属性を起点に最適な情報を届ける「アドバイス配信」です。これは単なる商品ありきの推進ツールではありません。利益優先で一律に不要な情報を送りすぎれば、お客さまは「自分には関係ない」と感じて心が離れてしまいます。たとえば、お客さまが自動車税の支払いをアプリでされたという履歴(イベント)を捉え、車の買い替えや今後の維持費を先読みしてマイカーローンのタイムリーな案内を自動配信する。このように、必要な情報を必要としている方だけに届けることで、初めてお客さまに「自分ごと」として受け止めてもらうことができ、

アプリ、ひいては当社グループへのエンゲージメント(愛着)を高める接点へと進化します。

堀田 「商品ありきではなく、お客さま起点でのコミュニケーションツールである」という視点ですね。じゅうろくアプリが目指す最終的なゴールは、日常の決済やお困りごとの解消といった利便性の追求にとどまらず、お客さま自身にもなかったさまざまなライフイベントの「気づき」を最適なタイミングで発信していけるデジタルツールになることです。お二人が出向先から持ち帰るデータサイエンスの知見によって、既存ユーザーの方が「いま、どのような情報を求めているか(あるいは求めているか)」が鮮明に可視化されれば、今後のアプリのあり方も大きく変わってくると確信しています。

テーマ③ LTV(顧客生涯価値)を最大化するデータ駆動の営業

足立 りそなHDのマーケティングで重視されている指標の一つに「LTV(顧客生涯価値)」があります。短期的な収益効果だけを追うのではなく、お客さまと長期的な信頼関係を築き、生涯にわたる取引を通じて価値を最大化していく考え方です。

横井 目先の成果ではなく、お客さまとの長期的な関係を重視するということですね。

足立 そのとおりです。効果検証の結果、お客さまのエンゲージメント低下や負担につながると判断されれば、実施中の施策でも迅速に見直す柔軟な姿勢が徹底されています。こうしたエンゲージメント重視の手法は、十六銀行のデジタル戦略において非常に参考になる視点です。

横井 実際、アドバイス配信の効果検証では、配信したグループとそうでないグループに統計的にも明らかな差が確認されました。これを全社規模でお届けすれば、多くのお客さまの行動変容を後押しできます。これは経験や勘だけでは成し得ない規模感です。

1,000万人規模のお客さまのデータ分析から構築された、りそなHDの先進的なスコアリングモデル「Data Ignition」は、まさに宝の山です。このノウハウを存分に活用し、十六銀行のお客さまのニーズに合わせてブラッシュアップし、地域へ還元していくことが、出向を経験した私たちの使命です。

テーマ④ 「デジタル×リアル」の融合で地域を豊かに

足立 これからの時代は、アプリ単体で完結させるのではなく、対面チャネルと組み合わせた「オムニチャネル(チャネル連携)」の実現が、より重要になると考えています。

例えば、住宅ローンに関心があるお客さまのデータを捉え、アプリで最適な情報を提供して来店につなげたり、コールセンターで電話がつながらなかったお客さまへアプリでフォロー通知を送り、希望者のみに再度対面でアプ



堀田 貴史

十六銀行 リテール営業部 課長代理。じゅうろくアプリの推進専担者として、非対面チャネルの拡充を通じた顧客基盤の強化と、十六銀行でのアプリ活用ノウハウの共有を牽引する。

ローチしたりといった連携です。

横井 デジタルと対面の接点を切り離さず、お客さまの状況に応じて最適なチャネルへつなぐということですね。

足立 そのとおりです。営業エリアが定まっており、地域の店舗密度が高い地方銀行だからこそ、チャネルをまたいでお客さまのデータを一貫して扱い、アプリと営業店がそれぞれの強みを活かして役割分担できることが最大の武器になります。

横井 私も同感です。本部と営業店の距離の近さは大きな強みです。非対面のデジタルと対面のリアルを、全く異なる別個のサービスとして切り離さず、双方がいつでもバトンを渡し合える「表裏一体の連携サービス」として捉え直す必要があります。

本部のデジタル施策が、どのようなデータやお客さまのニーズに基づいているのかを営業店にも丁寧に共有し、お互いが納得感を持って動くことで、対面営業にもポジティブな変化が生まれるはずですよ。

堀田 まさに、本部と営業店が共通認識を持ち、デジタルとリアルを一体で動かすことが重要です。りそなHDとの人材交流によって、データ分析とデジタルマーケティングに対する考え方は、根本から大きく進化し始めています。

これからは、データ分析によって得られた知見や効率化のメリットを、自社のマーケティングや本部の効率化だけに使うのではなく、デジタルとFace to Face、すなわち営業店での対面の両面から、いかにお客さまへ付加価値として還元していけるかが重要です。

デジタルという新しい「懸け橋」と、長年培ってきた「リアルな地域のつながり」を高次元で融合させることこそが、十六フィナンシャルグループの掲げる「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を、非対面時代においても、よりスピーディーに、より深く体現していく確かな原動力になると確信しています。



足立 結佳

りそなHD データ戦略部に出向中。横井のバトンを受け継ぎ、現在進行形で最新のデータ利活用手法やAIエージェントの活用、長期的なエンゲージメント向上を最優先するマーケティングオートメーション(MA)ツールの活用ノウハウを吸収している。



グループCRO / グループCSuOメッセージ

CRO: Chief Risk Officer
CSuO: Chief Sustainability Officer

地域の未来に責任を持ち、 持続可能な成長を支える

～目標を行動へ、行動を成果へつなげる～

十六銀行 取締役専務執行役員
十六フィナンシャルグループ 取締役執行役員
グループ CRO / グループ CSuO

塩崎 智子

当社グループは、創業以来、時代の変遷とともに移り変わる地域の課題に向き合い、地域とともに歩んできました。事業領域を広げ、地域総合金融サービスグループへと進化した現在、私たちが果たすべき役割はこれまで以上に大きくなっています。人口動態の変化や産業構造の転換、気候変動対応など、先行きの不確実性が高まるなか、中長期的な視点で地域の持続可能性を高めていくことが、当社グループ自身の存在意義そのものであり、持続的な企業価値の向上にもつながります。

こうした考えのもと、当社グループでは5つのマテリアリティを特定し、サステナビリティKPIを通じて、経営と事業活動にサステナビリティを組み込んでいます。【P45～46 ご参照】

私がSDGs推進を担当した2021年4月当時を振り返ると、各部署のサステナビリティの取組みをグループ共通の目標につなげる仕組みが十分に整っていませんでした。特に苦労したのがKPIの設定です。何を成果と捉え、どの水準を目指すのか。正解がないなか、各部署との対話と議論を重ね、一つひとつ指標を形にしました。その後、全社的なサステナビリティ会議の実施、各ワーキンググループの設置、役員報酬へのKPI反映など、実効性を担保する体制を構築しました。こうした土台のもと、社員一人ひとりの意識が変わり、それぞれの挑戦が具体的な実績として表れています。

地域のお客さまに脱炭素やサステナビリティ経営をご提案するからには、まず私たち自身が率先して取り組まなければなりません。その実践の具体的な成果として、当社グループのGHG排出量を2013年度比83.6%削減しました。また、2025年度までのサステナブルファイナンス実行額は累計9,144億円となり、地域への資金循環を着実に進めています。

地域企業の脱炭素経営支援では、2023年度に十六銀行、2024年度に十六リースが環境大臣賞を受賞し、当社グループとして2年連続の受賞となりました。金融による資金支援にとどまらず、リース、コンサルティングなど、グループの総合力を活かした取組みの成果です。

さらに、CDP気候変動調査2025では最高評価の「Aリスト」に選定され、2026年にはFTSEのESGスコアの向上により「FTSE JPX Blossom Japan Index」の構成銘柄に初めて選定されました。

こうした高い評価をいただいている背景には、外部機関の客観的な視点や最新の知見を、単なる自己評価の向上にとどめるだけでなく、地域のお客さまへの課題解決提案に還元してきたプロセスがあります。組織全体で本気でサステナビリティを追求し、地域にノウハウを還元し続けた結果が、外部評価の向上につながったものと受け止めています。

グループCRO / グループCSuOとして、気候変動や自然災害、サプライチェーンにおける人権問題など、地域経済に影響を与えるリスクを的確に把握することは重要な責務です。一方で、リスクの管理にとどまらず、それらをお客さまとの対話のきっかけとし、地域のレジリエンスを高める新たな事業機会へと転換していくことこそが、地域金融機関の役割だと考えています。

創立150周年は、新本社の開業とともにサステナビリティ経営を次の段階へ進める節目です。地域を牽引する企業として自ら先頭に立って行動し、得られた知見や成果を地域社会に広く発信していく。短期的には効果が見えにくくても、地域の成長に不可欠な取組みを見極め、伴走し続ける。目標を行動へ、行動を地域のお客さまの成果へつなげ、150周年のその先も持続可能な未来をともに切り拓いていく。それが、私たちのサステナビリティ経営です。

サステナビリティへの取組み

サステナビリティ方針の策定

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

サステナビリティ方針

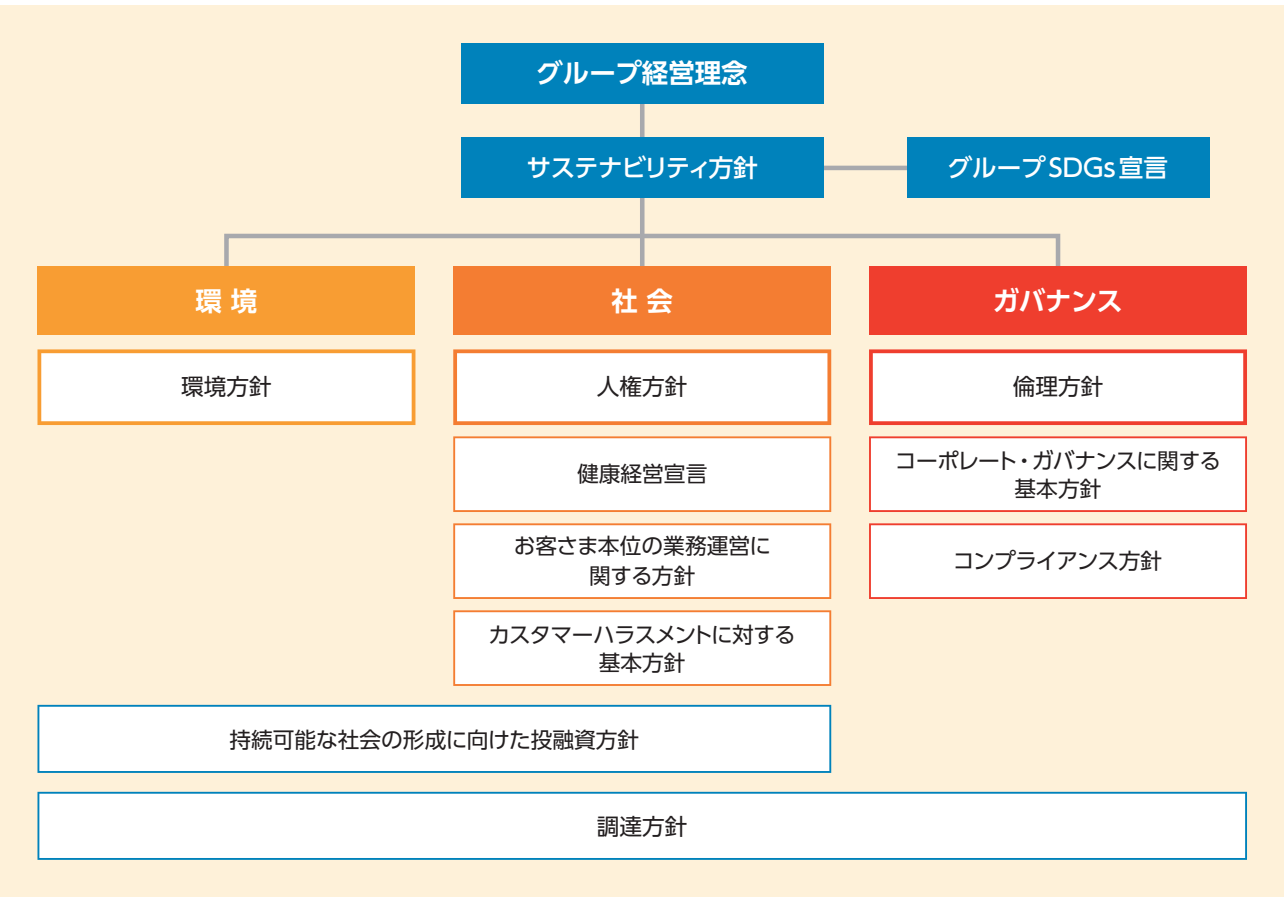
十六フィナンシャルグループは、サステナビリティへの取組みを重要な経営課題と認識しています。気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に本業である「地域総合金融サービス業」を通じて取り組み、グループ経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献するとともに、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいります。



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

サステナビリティ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。



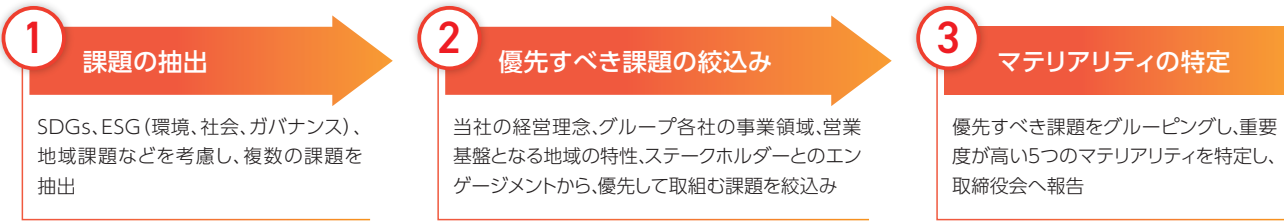
重点課題(マテリアリティ)/サステナビリティKPI

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	8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう ● 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	4 質の高い教育をみんなに 8 働きがいも経済成長も 11 住み続けられるまちづくりを 17 パートナリシップで目標を達成しよう ● 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	7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに 13 気候変動に具体的な対策を 14 海の豊かさを守ろう 15 陸の豊かさを守ろう ● 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
	多様な人材の活躍推進	5 ジェンダー平等を促進しよう 8 働きがいも経済成長も ● 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
経営 (マネジメント)	ガバナンスの高度化	16 平和と公正をすべての人に ● 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	2026年3月実績(進捗率)	
● 地域VC・CVC投資 ● 損害保険ジャパン株式会社との連携協定の締結 ● サステナブルファイナンス ● 経営承継コンサルティング ● 「NOBUNAGAサーチファンド1号」の共同設立 ● 人材紹介 ● 商船三井グループとの業務提携契約の締結 ● 資産形成支援 ● グループ預り資産残高	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)9,144億円(3,472億円)	45.7%(43.4%)
	グループ預り資産残高	5,500億円	6,639億円	120.7%
● 愛知県岡崎市「南公園整備事業(PFI事業)」への参画 ● 岐阜市中心市街地活性化企画「おさんぽ日和 in 柳ヶ瀬」の開催 ● 岐阜県白川村「白川村の蔵」プロジェクトへの参画 ● ソーシャルインパクト投資 ● DX支援コンサルティング ● キャッシュレス化支援 ● 株式会社ジェーシービーおよびSTATION Ai株式会社との協業 ● 金融リテラシー教育の推進	ソーシャルインパクト投資	20億円	(※1)10.2億円	51.0%
	DX支援コンサルティング件数	3,000件	(※1)1,254件	41.8%
● 環境方針の制定 ● 気候変動対策の推進 - CDP気候変動調査2025「Aリスト」に選定 ● TCFD・TNFD提言に基づく開示 - ガバナンス - 戦略 - リスク管理 - 指標と目標	GHG排出量(2013年度比)	100%削減	(※2)83.6%削減	83.6%
	紙使用量(2019年度比)	50%削減	41.6%削減	83.2%
● グループ全体における人的リソースの最適化 ● 65歳選択定年制の導入と55歳以降における処遇改善 ● 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 ● 「Jewelvia」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/ファイナンシャル・ウェルネスの向上 ● 健康経営の推進 ● 研修受講機会の充実 ● 自己啓発資格取得奨励金制度 ● ナレッジポイントステージ認定制度 ● 人権尊重への取組み	女性管理職比率	20%	12.3%	61.5%
	有給休暇取得率	80%	63.3%	79.1%
● 業務継続態勢 ● 政策投資株式への対応 ● サイバーセキュリティ管理態勢 ● 脅威情報の共有、共助の取組み ● 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 ● 投資家との対話 ● 内部監査体制	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%
	投資家との対話	年10回以上	54回	540%

(※1) 2022年4月からの累計値 (※2) 速報値 (※3) 進捗率は、「2026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

● 経営承継コンサルティング

● 資産形成支援

● サステナブルファイナンス

● 人材紹介

● 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

当社は、日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」に最高位スポンサーとして参画しており、東海地域のスタートアップの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・発展に取り組んでいます。

STATION Aiでは、取引先を対象とした見学ツアー等の開催に加え、派遣した出向者が社会人向け起業家・新規事業人材育成プログラムである「ACTIVATION Lab」の運営に携わっています。



投資専門会社 NOBUNAGA キャピタルビレッジ の取り組み

NOBUNAGAキャピタルビレッジでは、投資を通じて地域に新たな価値やサービスを提供し、将来を担う起業家の育成・支援に取り組んでいます。

具体的には、コーポレートベンチャーキャピタル(CVC)を通じ、全国最先端の技術やサービスを有するスタートアップとの事業共創・協業を推進しています。さらに、東海エリアで活躍するスタートアップや「STATION Ai」に入居する企業を対象としたファンドを活用し、地域の将来を担う起業家を応援するとともに、共創を通じて地域に新しい価値を提案し続けています。

【地域VC・CVC投資】

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、2021年4月の設立以降の投資件数は、累計で69件となりました。

～損害保険ジャパン株式会社との連携協定の締結～

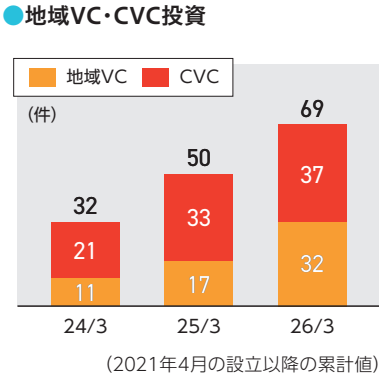
保険の提供にとどまらず、長年にわたり培ってきたリスクマネジメントの専門知識、広範なネットワーク、そしてスタートアップの挑戦を支援する多様なソリューションを提供する損害保険ジャパン株式会社と、スタートアップが安心して挑戦できる環境を整備し、その成長を加速させることを主たる目的として、「スタートアップの成長支援および社会課題の解決を目的とする連携協定」を締結しました。

本連携の具体的な取り組みの一つとして、再生医療の拡大という社会課題解決に向け、出資先である株式会社Quastellaと損害保険ジャパン株式会社では、再生医療の安定的な提供を支えることを目的に、細胞製造事業者向けサービスの共同開発を進めています。

～グループ連携 NOBUNAGAキャピタルビレッジ×十六銀行～

当社グループでは、スタートアップに対して、多面的な支援に取り組んでおり、資金面においては、投資(エクイティ)だけでなく、融資(デット)による支援も積極的に行っています。

これまでに、株式会社オプティマインドおよび株式会社パワーウェーブに対して、NOBUNAGAキャピタルビレッジによる出資と十六銀行による融資を実施し、包括的なファイナンス支援に取り組ましました。

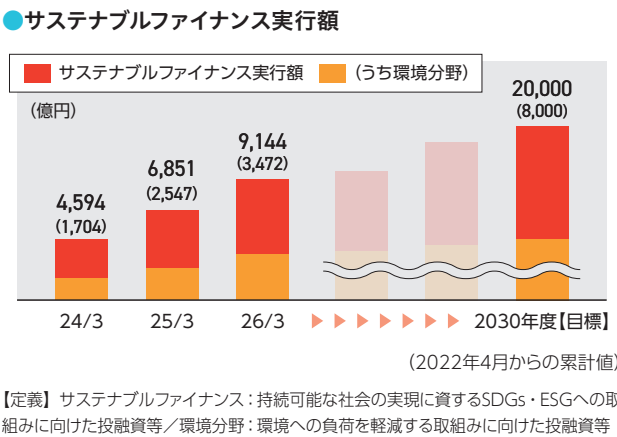


地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

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。

【サステナブルファイナンス】

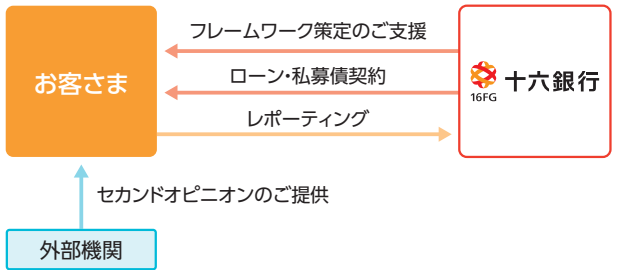
2026年3月末時点で、総額9,144億円(うち環境分野3,472億円)のサステナブルファイナンスを実行し、2030年度の目標比45.7%(うち環境分野43.4%)の進捗率となりました。



～じゅうろくサステナビリティローンによる支援～

2026年2月、十六銀行は、TSUCHIYA株式会社とじゅうろくサステナビリティローンの契約を締結しました。サステナビリティローン契約締結は、東海3県に本店を置く金融機関において初(※)となります。(※)契約締結時点、十六銀行調べ

今回の資金は、TSUCHIYA株式会社が新設した次世代技術開発拠点「テクニカルイノベーションセンター」の建設資金等に充当されています。同施設は、「100%ZEB」認証の維持を通じて環境負荷低減を実現するほか、岐阜県大垣市との協定に基づく「指定一般避難所」としての防災機能も備えており、地域のレジリエンス向上に大きく貢献しています。

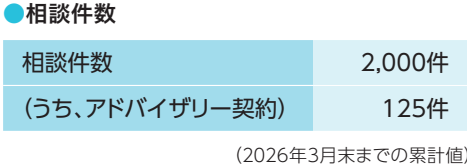


M&A支援会社 NOBUNAGAサクセション の取り組み

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います。

【経営承継コンサルティング】

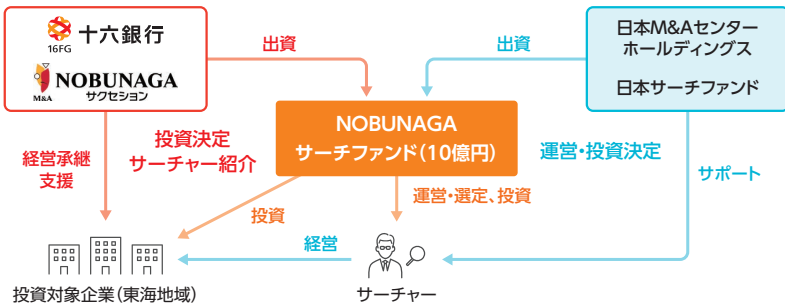
2023年7月の設立以降の相談件数は2,000件(うち、アドバイザー契約は125件)となりました。



～「NOBUNAGAサーチファンド1号」の共同設立～

NOBUNAGAサクセションと十六銀行は、株式会社日本M&Aセンターホールディングスの連結子会社である株式会社日本サーチファンドと共同で「NOBUNAGAサーチファンド1号投資有限責任組合」を設立しました。

本ファンドを通じて、株式会社日本サーチファンドが選考した経営者を志す全国の優秀な人材(サーチャー)とNOBUNAGAサクセションが探索・受託する経営承継問題を抱える中小企業を結び付け、経営承継課題の解決と企業の持続的な成長・発展を目指します。



シンクタンク 十六総合研究所 の取り組み

十六総合研究所は、地域金融機関のシンクタンクとして、地域経済や業界動向などの調査・分析のほか、人材紹介業務、合同企業説明会・新入社員向けセミナーの開催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ています。

【人材紹介】

2025年度の人材紹介業務における成約件数は110件となり2022年4月からの累計成約件数は421件となりました。

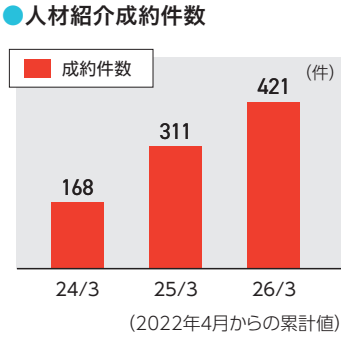
～商船三井グループとの業務提携契約の締結～

今後増加が見込まれる「高度外国人人材(※)」へのニーズ対応の強化を目的として、株式会社商船三井および株式会社MOL CAREERと外国人人材の活用に関する業務提携契約を締結しました。

提携により、商船三井グループが長年培ってきた外国人雇用の知見および人材ネットワークと当社グループの地域に根差した顧客基盤を融合させ、地域企業の人材確保および定着支援をはかっていきます。

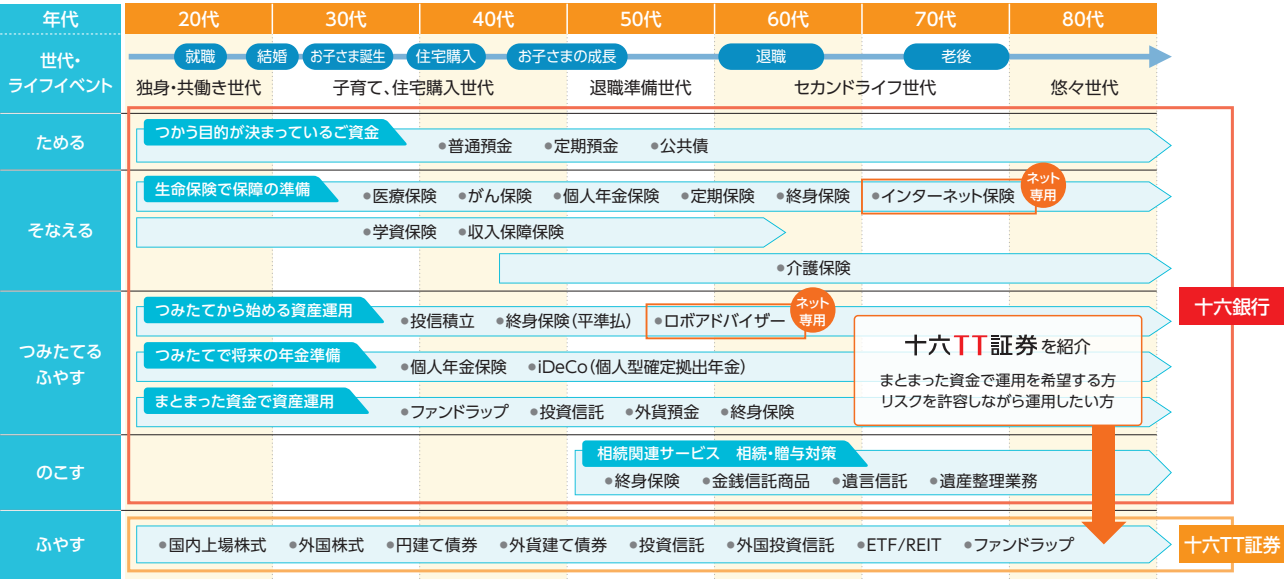
(※)主に「技術・人文知識・国際業務の在留資格」および「大卒以上、高度な日本語力+語学・技術スキル」を有し、以下の業務を行う所定のスキルを有する人材をいいます。

- ・国際業務(海外営業、インバウンド対応、海外拠点とのブリッジ人材)
- ・エンジニア(IT・機械・電気・建築設計・施工管理)



豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

当社グループでは、お客さまとその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。十六銀行と十六TT証券がそれぞれの強みを活かして、資産形成に向けた最適なポートフォリオ提案と継続的なフォローアップを行っています。



～十六銀行の資産運用相談ラウンジ「PLAZA JUROKU」～

資産運用の相談を専門に行う店舗です。はじめての資産運用から、より一歩進んだ投資手法、ゆとりあるセカンドライフの準備、大切なご資産にかかる税金の相談など、専門のスタッフが応えています。

PLAZA JUROKUの特徴

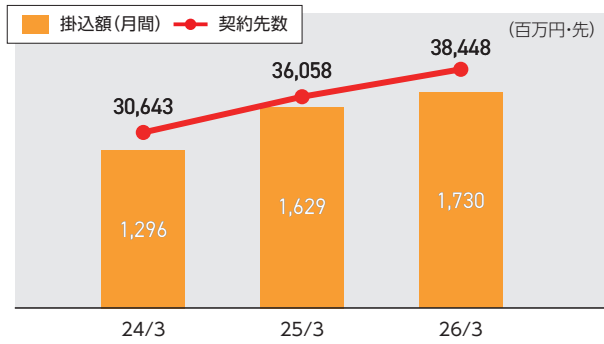
- 1 土日も営業 (店舗により異なります)
- 2 ご意向に沿った商品・サービスのご案内
- 3 事前予約で待ち時間なし
- 4 相談しやすい空間

資産形成支援・グループ預り資産残高

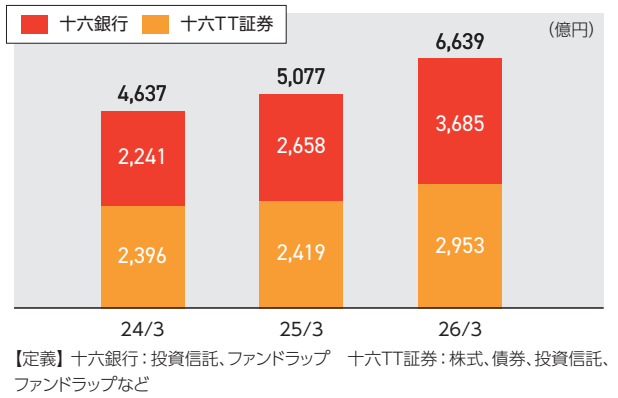
十六銀行では、「長期・積立・分散」投資に最適な投信積立の拡大に注力しており、2026年3月末時点における契約先数は38,448先、1か月あたりの掛込額は、1,730百万円へと拡大しています。

また、十六銀行と十六TT証券を合算した2026年3月末時点のグループ預り資産残高は6,639億円となり、2030年度目標の5,500億円を前倒しで達成しました。

●〈投信積立〉月間掛込額・契約先数の推移



●グループ預り資産残高



【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

	銘柄名	業種		銘柄名	業種
1	十六フィナンシャルグループ	銀行業	6	パローホールディングス	小売業
2	イビデン	電気機器	7	セリア	小売業
3	未来工業	化学	8	電算システムホールディングス	情報・通信業
4	トーカイ	サービス業	9	フィットイージー	サービス業
5	セイノーホールディングス	陸運業	10	東京窯業	ガラス・土石製品

(2025年12月30日現在、敬称略)

【ファンドラップ】

当社グループでは、十六銀行は「十六銀行ファンドラップ」を、十六TT証券は「じゅうろくTTファンドラップ」を提供し、お客さまの投資目線やリスク許容度に合わせて、最適なポートフォリオを構築し、市場の変化に応じた最適な資産配分を提供しています。

【ロボアドバイザー(投資一任サービス)】

十六銀行では、高度な知識がなくても、スマートフォンやパソコンから簡単に資産運用を始められるよう、ウェルスナビ株式会社の「WealthNavi for 十六銀行」と株式会社お金のデザインの「THEO+ 十六銀行」を提供しています。



資産形成層 十六銀行 16FG

ターゲット棲み分け

富裕層 十六TT証券 16FG

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

● ソーシャルインパクト投資

● 決済ソリューション

● 持続可能な観光地づくり

● DX支援コンサルティング

● キャッシュレス化

快適で魅力あるまちづくり

当社グループが持つ幅広い事業領域を最大限に活かし、プラットフォームの構築やイノベーションの創出に努め、地域一体となったまちづくりに取り組んでいます。

地域活性化への取り組み

～愛知県岡崎市「南公園整備事業(PFI事業)」への参画～

十六銀行では、PFI等の公民連携事業へ積極的に関与しています。愛知県岡崎市が実施するPFI事業「南公園整備事業」では、十六銀行を主幹事とした総額16億4,400万円の優先貸付契約を締結し、アレンジャー（主幹事）として本事業の円滑な組成を支えるとともに、多世代交流によるコミュニティの活性化と地域の魅力向上を金融面から支援しています。

実施自治体	岡崎市
実施事業者	岡崎南公園マネジメント株式会社 (特別目的会社：SPC)
事業内容	岡崎市南公園における、既存施設の解体・撤去、新たな公園施設の設計・建設、開業準備および長期間にわたる維持管理・運営



出所：岡崎市南公園マネジメント株式会社HP

～岐阜市中心市街地活性化企画「おさんぽ日和 in 柳ヶ瀬」の開催～

当社の女性社員プロジェクトチーム「Jewelja(ジュエリア)」は、岐阜市中心市街地「柳ヶ瀬」のにぎわい創出を目的としたイベント「おさんぽ日和 in 柳ヶ瀬」を企画・開催しました。

2024年1月から2025年12月にかけて計7回開催し、延べ50店舗の事業者が出店、3,000名を超える方々にご来場いただきました。地域の事業者や住民のみなさまと一体となって作り上げる企画として、中心市街地の活性化と新たな魅力の発信に貢献しています。

【開催内容】

2024年 1月	「美と健康のマルシェ・岐阜物産展」
2024年 3月	「親子のアート・岐阜物産展」
2024年 9月	「日本あそびの玉手箱」
2024年12月	「サンタさんからの贈り物」(クリスマスイベント)
2025年 2月	「わたしに贈るご褒美タイム」(バレンタインイベント)
2025年 8月	「美と健康のマルシェ summer ～太陽の下で輝く自分へ～」
2025年12月	「岐阜市喫茶探訪記」

ジュエリア
Jewelja とは

「Juroku(十六FG)」・「Jewelry(宝石・輝き)」・「axia(価値のある／ギリシャ語)」を組み合わせた造語で、「地域全体が輝くための価値ある情報をお届けしていきたい」との想いを込めています。

地域資源を活用した次世代につながる価値創造

まちづくり会社 カンダまちおこし の取り組み

カンダまちおこしでは、「寄附の仲介」を専門領域とした「まちづくり財源開発」を展開しています。自治体と民間をつなぐ架け橋として両者の連携を深め、持続可能なまちづくりに不可欠な「応援的財源」の創出に取り組んでいます。

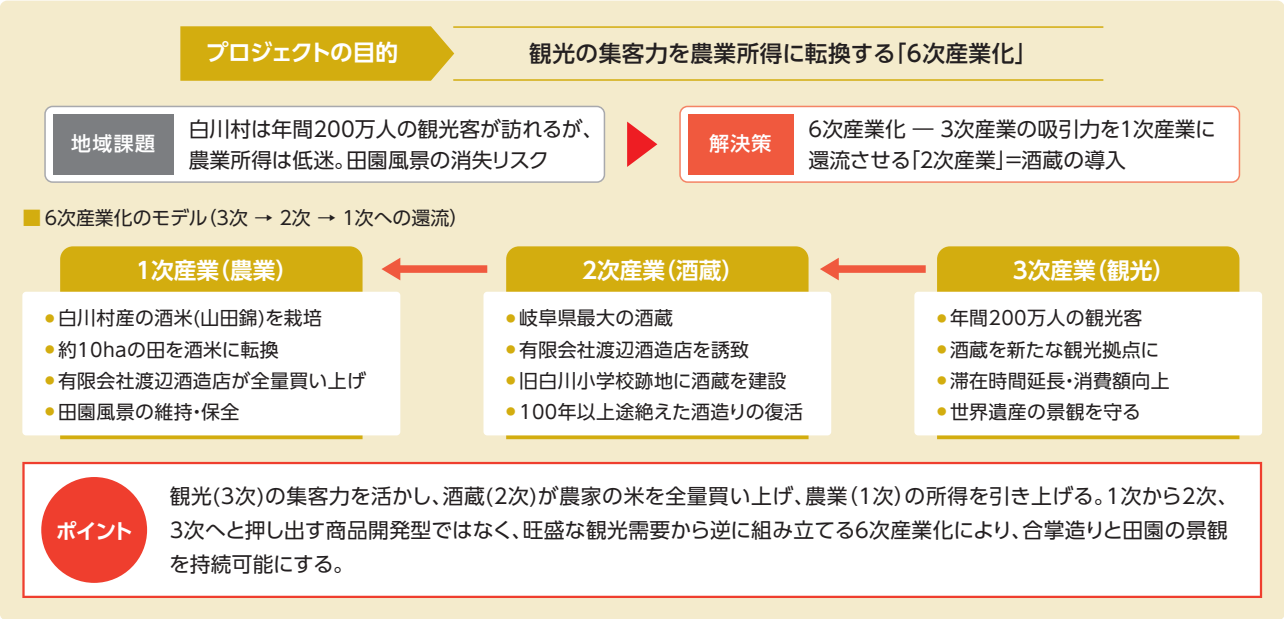


【持続可能な観光地づくり】

～岐阜県白川村「白川村の蔵」プロジェクトへの参画～

カンダまちおこしは、世界遺産「白川郷」で知られる岐阜県白川村の「公民連携アドバイザー」に就任し、白川村と有限会社渡辺酒造店が推進する酒蔵づくりプロジェクト「白川村の蔵」に参画しています。

本プロジェクトは、白川村初となる日本酒酒蔵の誘致を目指すものです。総投資額約18億円のうち、企業版ふるさと納税やクラウドファンディング型ふるさと納税を通じて4億円超を創出し、当社は得意とする応援的財源の開発を通じて、持続可能な地域・観光地づくりに貢献しています。



＜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)」＞

企業版ふるさと納税マッチングサービス「CoLoRs(金銭寄附)」「ITEMs(物品寄附)」は、企業が自治体と連携したまちづくりへの参画を通じて、「民が公益をともに担う」社会づくりを目指すサービスです。

一般財源では賄いきれない公立高等学校の大規模設備更新を「物品寄附スキーム」で支援するなど、学校・生徒・企業の「三方良し」を実現する独自の仕組みを構築しています。

2026年3月末時点で岐阜・愛知両県の提携自治体数は62に達し、累計寄附総額は6億円を超えるなど、地域社会への貢献を力強く拡大しています。



契約自治体数	62自治体
寄附仲介総額	6億4,394万円
うち、金銭	5億4,937万円
うち、物品	9,457万円

(2026年3月末までの累計値)

～企業の森「太平の森 白川」の開設と農林水産省による「農山漁村への貢献活動に係る取組証明書」の取得～

カンダまちおこしの企業版ふるさと納税マッチングサービス「CoLoRs(カラーズ)」を通じた寄附仲介をきっかけに、株式会社太平製作所は岐阜県白川村に企業の森「太平の森 白川」を開設しました。

岐阜県・白川村・株式会社太平製作所・カンダまちおこしの4者連携によるこの森林づくり活動が、農山漁村の課題解決と社会的インパクト創出につながる先進的なモデルとして国から評価され、農林水産省が令和7年度より創設した「農山漁村への貢献活動に係る取組証明書」を、中部地方の金融機関グループとして初めて取得しました。



＜自治体との協定による戦略的ファンドレイジング＞

人口減少に伴う税収減などを背景に、多くの自治体で未来に向けた前向きな投資が難しくなりつつあります。このような状況に対し、自治体との協定に基づき、戦略的なファンドレイジングを展開しています。企業版ふるさと納税やクラウドファンディング型ふるさと納税といった複数の仕組みを横断的に活用し、地域社会が潤う新たな財源開発を実践しています。

●連携協定締結自治体

岐阜県大野町 2025年6月 大野町運動公園リニューアルプロジェクトに関する包括連携協定	岐阜県池田町 2025年6月 池田温泉再生プロジェクトに関する協定	岐阜県下呂市 2025年10月 戦略的な企業版ふるさと納税活用に関する連携協定

地域企業や自治体のデジタル化推進

当社グループでは、政府および全国銀行協会が掲げる「2026年度末までの手形・小切手全面廃止(交換枚数ゼロ)」の達成に向け、デジタル決済への移行サポートを積極的に推進しています。お客さまの事業形態や要望に合わせて、電子記録債権(でんさい)や法人向けインターネットバンキングへの移行等をきめ細かく提案し、事業性決済のデジタル化・ペーパーレス化を通じて、地域事業者の業務効率化と生産性向上を強力に後押ししています。

また、人口減少による構造的な人手不足など、地域企業が直面する経営課題に対し、デジタル技術を活用した持続的な成長支援を推進しています。セミナー等を通じてキャッシュレス化や法対応、業務効率化等の最新事例を広く紹介するとともに、DXに向けた第一歩を踏み出すお客さまの潜在ニーズを丁寧に整理し、実務に即した具体的なロードマップを提案するなど、グループ総合力を活かした伴走型のDX支援を展開しています。



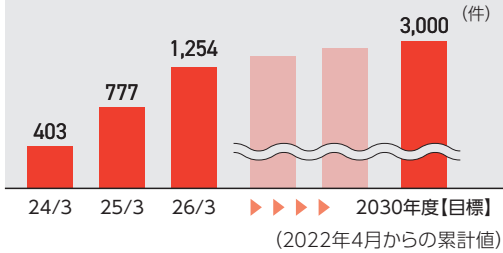
十六電算デジタルサービス の取組み

株式会社電算システムホールディングスとの合併会社の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。

【DX支援コンサルティング】

2025年度は477件の案件を受注し、2022年4月からの累計は1,254件となり、地域企業のDXに貢献しています。

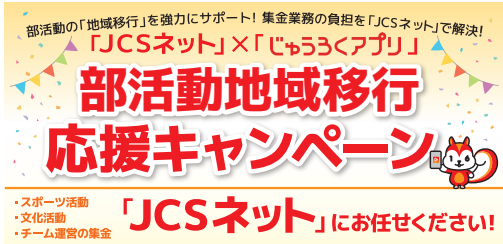
●DX支援コンサルティング件数



【決済ソリューション】

教員の働き方改革などを背景に進む「学校部活動の地域移行」においては、受け皿となる地域クラブ等運営者の集金をはじめとする事務負担が大きな課題となっています。

こうした課題をDXで解決するため、代金収納サービス「JCSネット」の基本月額手数料を優遇する「部活動地域移行応援キャンペーン」を実施し、決済ソリューションを通じた地域社会の課題解決に取り組んでいます。



～岐阜県恵那市との連携協定に基づく高校生向けの特別講義～

十六電算デジタルサービスとNOBUNAGAキャピタルビレッジは、岐阜県恵那市との連携協定に基づき、「未来都市・恵那市の将来を担う人財の発掘と育成」を目的とした特別講義を岐阜県立恵那南高等学校にて開催しました。

次世代を担う生徒たちが自身の進路やキャリアの可能性を広げる契機となるよう、NOBUNAGAキャピタルビレッジによる「スタートアップの事業成長とキャリア」、および十六電算デジタルサービスとコクー株式会社による「デジタル・IT分野と未来の働き方」をテーマに講義を実施しました。

今後も恵那市と強固に連携し、産官学共創による地域課題の解決と持続可能な発展に貢献していきます。



十六カード の取組み

十六カードでは、クレジットカードを通じ、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・個人事業主のお客さまに向けては、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のカード活用を提案しています。また、キャッシュレス化が進む学校や行政機関においても、決済端末の導入をはじめとするデジタル化を積極的にサポートしています。

【キャッシュレス化支援】

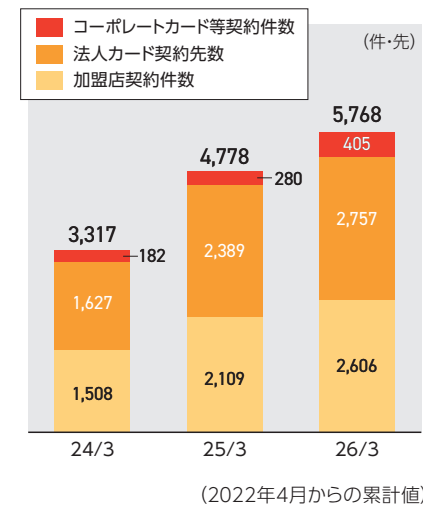
現在

加盟店サービスを中心とした地域のキャッシュレス化推進

将来

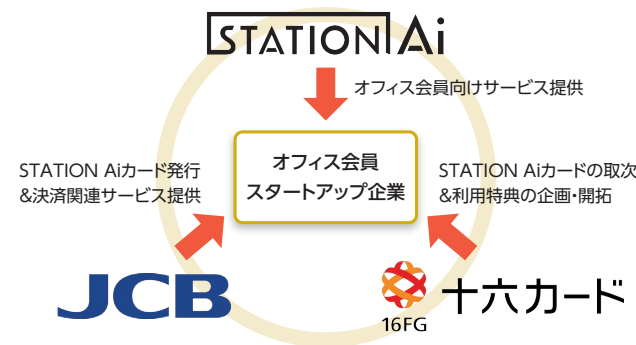
キャッシュレス決済比率向上による利便性の高い地域の実現

●キャッシュレス化支援件数



～株式会社ジェーシービーおよびSTATION Ai株式会社との協業～

十六カードは、株式会社ジェーシービーおよびSTATION Ai株式会社と連携し、日本最大級のオープンイノベーション拠点「STATION Ai」に入居するスタートアップ企業向けに「STATION Ai JCB Biz ONEカード」の発行を開始しました。本カードは、株式会社ジェーシービーが発行し、当社は取次店として入会促進を担っています。通常は法人カードの発行が難しい設立間もないスタートアップ企業に対しても、円滑な資金決済手段を提供し、経営基盤の強化を支援しています。



【オリジナルサービス「エリワン」】

十六カードまたはじゅうろくJCBデビットを地元のエリワンパートナーでご利用いただくと、カードを利用した際に貯まるグローバルポイント・J-POINTが2倍になったり、割引が受けられたりするサービスです。エリワンでお得に貯めたポイントはバラエティ豊かな商品や提携ポイントなどに交換できます。



【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を提供しています。

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、将来にわた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。



特集

金融リテラシー教育の推進

～「じゅうろく MONEY COLLEGE」をはじめとする次世代育成と地域共創～

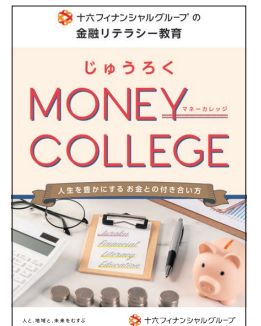
背景と位置づけ（マテリアリティへの貢献）

当社グループは、サステナビリティの重要課題（マテリアリティ）である「地域社会の持続的発展」および中期経営計画における「地域プロデュース戦略」の一環として、持続可能な地域社会の担い手育成に注力しています。成年年齢の引下げや学校教育における金融経済教育の拡充など、社会的な要請が高まるなか、2023年1月に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）」を策定しました。本プログラムを通じて、地域全体の金融リテラシー向上と健全な未来の創出を目指しています。

プログラムの特長：グループ総合力の発揮

「じゅうろく MONEY COLLEGE」は、小学生から高校生・大学生、社会人、シニア層に至るまで、あらゆるライフステージに応じた最適なカリキュラムを提供している点が大きな特長です。「金融基礎」から「資産形成」「キャッシュレス」「ローン」「起業（資金調達）」まで多岐にわたるテーマをカバーしています。

講義にあたっては、テーマに応じて十六銀行、十六TT証券、十六カード、NOBUNAGA キャピタルビレッジなど、グループ各社の専門知識を持つ社員が講師として直接教壇に立ち、グループ総合力を活かした実践的な教育を地域に還元しています。



主な取組みとトピックス：次世代との共創・体験型学習の進化

●地域共創型ボードゲーム「のぶながマネースタディ」の展開

2023年10月、小学校高学年向けに「金融教育」と「ふるさと教育」を掛け合わせた岐阜県版金融ボードゲーム「のぶながマネースタディ」を制作しました。本ゲームの開発では、岐阜県立岐阜高等学校クイズ研究部の生徒のみなさんとのテストプレイを重ね、名称やイベントカードの選定に現役高校生のリアルな視点を反映させています。地域社会や次世代との「共創」による、楽しみながら学べるオリジナル教材として高い評価を得ています。



●多様なステークホルダーへのアプローチ

学校教育機関への出張講義にとどまらず、岐阜県立障がい者職業能力開発校での「情報・金融リテラシー職業訓練」の毎年の継続実施など、包摂的な社会の実現に向けた取組みを多角的に展開しています。

～「エコノミクス甲子園」岐阜大会の開催（2025年12月）～

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」岐阜大会を主催しています。16回目の開催となった2025年度は9チーム18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。



～のぶながキッズマネーアカデミーの開催（2026年3月）～

十六銀行は、金融経済教育推進機構（J-FLEC）との共催による「のぶながキッズマネーアカデミー2026 春」を開催しました。

世界的な教育啓発キャンペーン「グローバル・マネー・ウィーク」への参画事業として実施した本イベントでは、J-FLEC認定アドバイザーによる講義に加え、「のぶながマネースタディ」を活用した体験型学習を行いました。

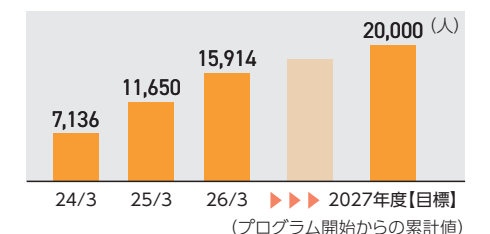


活動実績

2023年のプログラム開始以来、地域のみなさまからの要請に応え、開催回数・受講者数ともに着実に増加しています。

2026年3月末時点における累計受講者数は、15,914名となりました。

●金融リテラシー教育受講者数



早川 ゆかり

執行役員グループ副CSuO

伊藤 聡子

社外取締役

対 談

金融の枠を超え、地域課題の最前線へ — 共創のプラットフォームが描く持続的な発展 —

十六フィナンシャルグループ(FG)が、地域総合金融サービスグループとして地域社会の持続的発展に向けてどのような役割を果たしていくべきか。報道・情報番組キャスターや大学客員教授を務め、地方創生やサステナビリティ分野に豊富な知見を持つ伊藤聡子社外取締役と、2000年に十六銀行に入行し、支店長や地域創生部長として長年現場で地域企業に伴走し、今年6月に執行役員グループ副CSuOに就任した早川ゆかりが、地域課題への認識から、現場での実践、そして多様な人材が輝く未来像について語り合いました。

地域課題の認識

— 人口減少の現実と「選ばれる地方」への転換 —

早川 今年の6月に執行役員グループ副CSuOを拝命し、現在は当社の主要マーケットである岐阜県・愛知県の持続的な発展と、地域経済の活性化を牽引するミッションを担っています。私の生まれ故郷であり、岐阜の中心街である柳ヶ瀬エリアで2021年から1年半ほど支店長を務めていた時、直接街の人々と接するなかで地域課題として感じたことは大きく2つありました。1つ目は地域事業者が直面する後継者不在や人手不足といった事業存続に関わる問題。2つ目は市街地の空洞化に伴い、空き地や商店街の空き家の増加といった、街の活気を維持するための都市機能、不動産活用の問題。これらの地域の生の声に触れ、早急なアクションが必要だと強く実感しました。



伊藤 かつて賑わいの中心であった繁華街に空き家が増えているというのは、全国の多くの地方都市に共通する切実な問題です。人手不足やDX化への対応も、地域企業のみならず、全国にとって非常に頭の痛い課題だと思います。

早川 本当にそうですね。ただ、ここ最近ではこの柳ヶ瀬エリアにも、変化の兆しが表れています。比較的安い家賃や岐阜市の空き店舗補助金などを上手く活用し、若い方がカフェや高級パン店などを新規出店する動きが活発化しています。平日昼間の人通りや古い物件の設備面など課題は残りますが、点と点とはいえ、新たな活気が生まれてきていることに希望と期待を感じています。

伊藤 人口減少や、若者・女性の県外流出は、地域が直面する最も深刻な課題です。しかし、今お話いただいた柳ヶ瀬の新規出店の動きは地域の賑わい創出のきっかけになり得る非常に素晴らしい動きです。若い人たちにとって重要なのは、単に仕事があるかどうかではなく、挑戦したいと思える魅力的な環境があるかどうかということです。私が取材した長野県小諸市の事例でも、閑散としていた商店街に、東京や横浜など県外からお店をやりたい人を募集したところ、多くの方が移住して自らの感性でリノベーションしながらおしゃれなカフェやお花屋さんを開いて話題のスポットになっています。東京で諦めかけた夢を地域で叶えたいと考える若者は確かに存在します。地域のなかにいい意味で「よそ者」の新しい視点やセンスが入ることで、地

元の良さが再発見され、それが地元の若者のモチベーションにもつながり、地域全体が活気づくということもあるのではないのでしょうか。

早川 民間主導で若者や女性が働きたいと思える魅力ある仕事や環境を作ることに加え、県外企業や人材といった新たな力と結びつく仕掛けによる高付加価値な産業づくりが大切なんですね。

伊藤 もう一つの鍵だと思っているのは「IT・DX人材の誘致」です。DX関連の仕事は働く場所を選びません。県外から専門的なIT人材を呼び込み、地方にしながらも最先端の働き方ができる環境を、自治体などと一体となって作り出すことが、「選ばれる地方」になるための大きな推進力になるはずです。

当社グループの取組み・地域共創 —「つなぐ役割(ハブ)」としての価値創造—

早川 地域に生まれつつある「点」の動きや、バラバラに存在する地域の資源、そして意欲あるプレイヤーを結びつけ、「面」へと広げていくための「プラットフォーム(ハブ)」になり地域の力になることこそが、十六FGの使命です。私が担当している十六銀行の地域創生部では、官民連携(PPP/PFI)や地元大学との産学連携を通じて、インフラ再整備などのまちづくりに構想段階からパートナーとして深く参画しています。また、グループ会社の「カンダまちおこし」では、企業版ふるさと納税の仲介を積極的に行い、地域の事業者さまの寄付金を、老朽化したインフラの整備など、地域課題の根本的な解決資金へと還流させる仕組みを構築し、すでに大きな成果を上げています。

伊藤 企業版ふるさと納税を活用し、企業の資金と地域の未来への思いを結びつける「ハブ」としての取組みは、十六FGの地域総合金融サービスグループとしての好事例といえるでしょう。今後は産業構造も変革していきます。下請け型から提案型へ、地域内から地域外・海外市場へ、ワンマン経営から多様な人材を活かすチーム経営へ。そのためにも、十六FGがいかに地域内外の「連携」の軸となるかが、非常に重要です。たとえば、地域企業が直面する事業承継問題においても、外部人材や次世代の経営手法を取り入れるなどの攻めの手法も効果的だと感じています。

早川 事業承継を前向きな機会と捉えることは非常に重要です。グループ会社のNOBUNAGAサクセッションは、1社でも多くの地域企業の事業承継の実現を目指し2023年に設立しました。経営力のある有能な経営者を地域内外から探し、後継者とすることは後継者不在の経営者にとってポジティブな選択肢の一つとして捉え、積極的に支援しています。経営環境がかつてないスピードで変化・複雑化する時代だからこそ、グループ総合力を発揮し、様々な地

域課題にソリューションを提供できる体制で、地域の力になれる存在であり続けることが、私たちに求められる重要な役割であると考えています。

地域社会への価値提供 — 多様な人材が輝く「ロールモデル」へ —

伊藤 岐阜や愛知には、豊かな自然資本や長年培われたものづくりの技術と知恵、伝統文化など、世界に誇るべき素晴らしい地域資源があります。デジタル時代だからこそ、職人技や地域に根差した文化の価値は一層高まります。このような地域資源に最先端のデジタル技術や、外部の多様な人材の新しい視点を取り入れることで、意欲ある人材が「ここで働きたい」「挑戦したい」と思えるような、魅力ある次世代のビジネスを生み出していくことができるはずです。そのためには、誰にも公正に機会が与えられ、生き生きと活躍できる地域社会、価値観をつくることが不可欠です。地元の有力企業や金融機関から、年齢や性別、キャリアに関わらず、多様なバックグラウンドを持つ人材がリーダーとして当たり前のように登用され、活躍している姿を見せること。それが、地域で働く若者や女性たちの「ここにはチャンスがない」という考えを、「自分もここで挑戦したい」という期待に変え、地域にとどまる大きな理由になるはずです。



早川 私も入行以来、現場を経て現在の立場に至るなかで、当社グループが多様な人材の活躍を本気で進めてきたことを実感しています。今後は伊藤さんが仰る通り、公正な機会を提供する「DE&I」へさらに一歩進めることが不可欠です。地方から若者や女性の流出を食い止めるには、身近に「あんな風になりたい」と思えるロールモデルが存在することです。まず私たち十六FGが「誰もがやりがいを持って働ける企業」のロールモデルとして一歩先を行く存在になることで、地域社会の変革に貢献したいと思っています。当社グループは2027年10月に銀行創立150周年という大きな節目を迎えます。これまでの歴史と伝統を大切にしながらも、性別や年齢、キャリアの背景を問わず多様な個の力を結集し、金融の枠を超えた一歩先を行く価値創造により、地域の持続的発展に全力で向き合い、貢献してまいります。

環境保全と気候変動対策

めざす姿
～VISION～

脱炭素社会の実現に向けて、
環境負荷低減と地域企業の脱炭素支援に取り組みます

重点項目

● 地域企業の脱炭素支援

● 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り組みを推進するため、環境方針を制定します。

環境方針

当社ホームページをご参照ください。
<https://www.16fg.co.jp/kankyohoushin.html>

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り組みを支援します。

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。

気候変動対策の推進

CDP気候変動調査2025における最高評価「Aリスト」への選定

当社は、2025年12月、環境情報の開示を世界的に推進するCDP^(※)による2025年の気候変動調査において、気候変動への取組みや情報開示の透明性などが評価され、最高評価となる「Aリスト」に選定されました。

GHG排出量削減に向けた取組みをより一層推進し、当社のカーボンニュートラルを早期に達成するとともに、お客さまの脱炭素経営支援を通じて、持続可能な社会の実現を目指していきます。

(※) 世界で唯一の独立した環境情報開示システムを運営する国際的な非営利団体。世界で24,800社以上の企業がデータを開示しており、同調査では「A」から「D-」までの8段階で評価



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。

監督体制

取締役会においては、サステナビリティに関する重点課題(マテリアリティ)への取組状況やサステナビリティKPIの進捗状況について監督しています。

執行体制

サステナビリティを巡る課題に適切に対応するため、グループCEOを議長とし、各チーフオフィサー等により構成される「サステナビリティ会議」を設置しています。同会議は、原則として3か月に1回以上開催し、気候変動を含むサステナビリティに関する取組方針の策定、目標の設定及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ています。

さらに、サステナビリティ会議の下部組織として、「サステナブルビジネス」「環境活動」「D&I」「気候変動・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チーフオフィサーを含む、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、グループサステナビリティ推進部に報告しています。

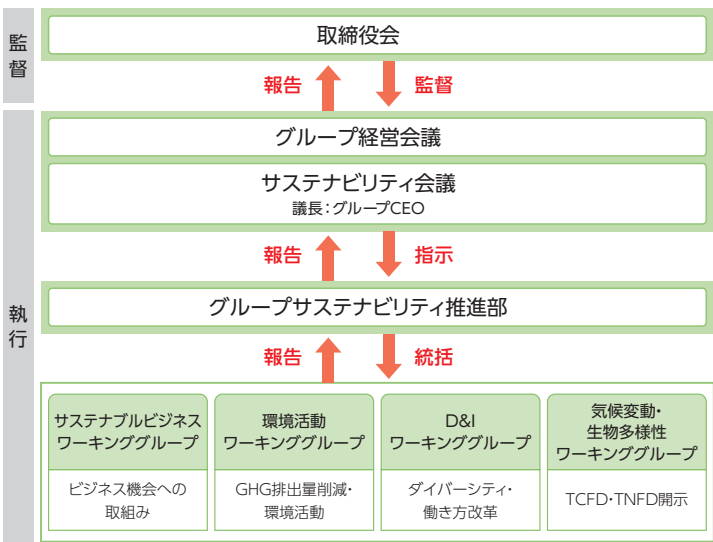
人権尊重への取組み [P85ご参照]

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。

ESG要素を反映した役員報酬制度 [P98ご参照]

持続的な成長と企業価値の向上を目指し、役員報酬の一部にESG要素を反映させる株式報酬制度を導入しています。ESG要素の評価指標については、前年度のサステナブルファイナンス実行額、GHG排出量削減率、女性管理職比率などのサステナビリティKPIの達成状況を採用しています。

サステナビリティに関するガバナンス体制



サステナビリティ会議の主な審議事項

- ・サステナビリティ関連方針の改正
- ・TCFD/TNFD提言に基づく開示
- ・投融資ポートフォリオ削減目標の設定
- ・カーボンニュートラルに向けたロードマップ
- ・外部評価機関によるESG評価
- ・健康経営の推進
- ・ペーパーレス化の推進
- ・サステナビリティKPI進捗状況

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。

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・減災に関する地方公共団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
	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。



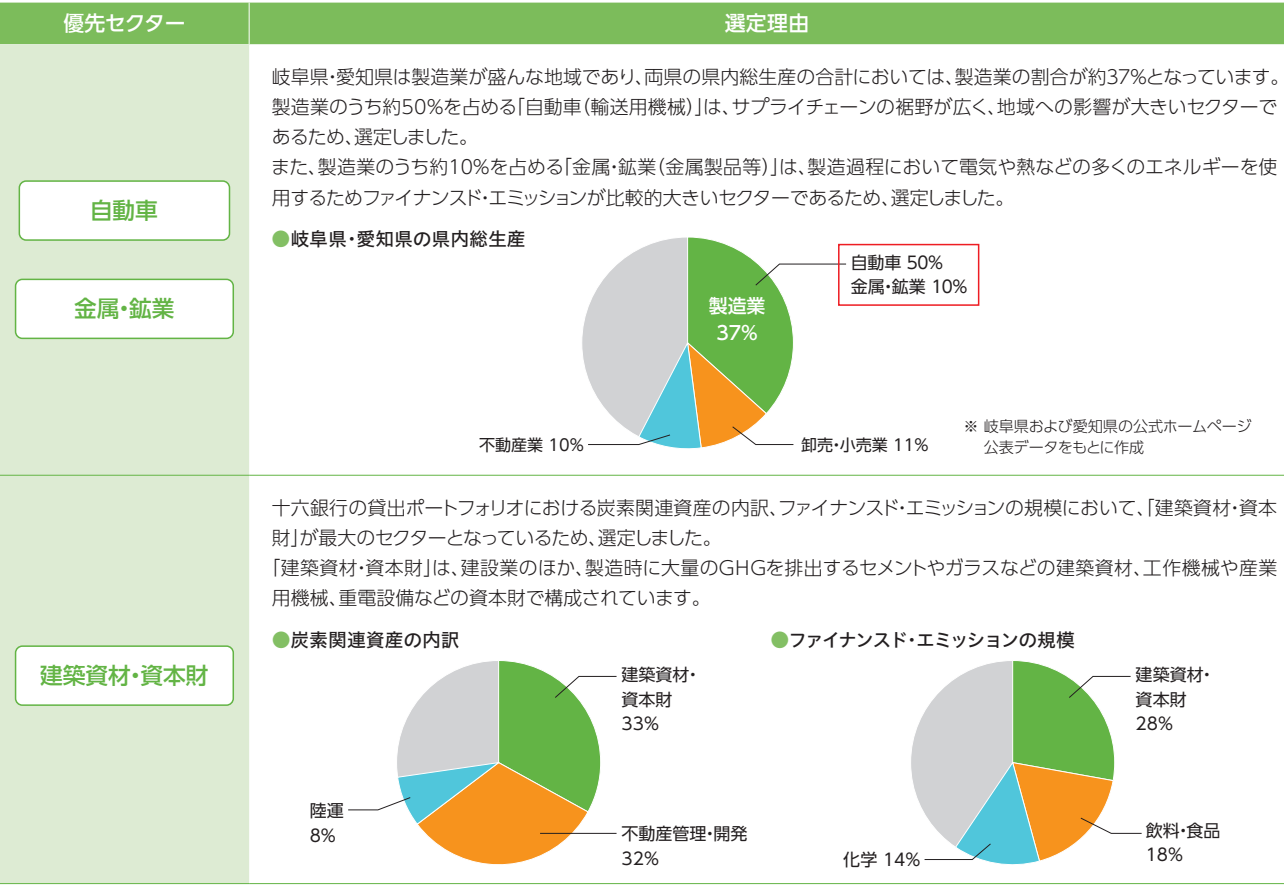
地域企業の脱炭素化支援

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、431社に提供しています。また、そのうち7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。

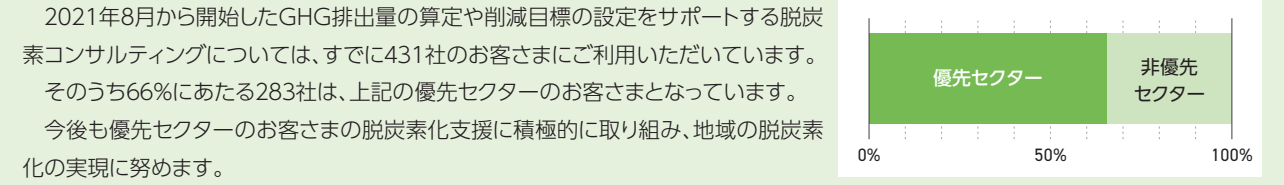
取扱開始	サービス内容	取扱件数(件)					
		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	合計
2021年8月	脱炭素コンサルティング【GHG排出量算定、削減目標設定】	47	91	79	135	79	431
2021年8月	中小企業版SBT認定取得支援【パリ協定に整合した削減目標設定】	2	43	109	76	84	314
2023年2月	脱炭素経営移行計画レビュー【移行計画策定・進捗レビュー】			4	3	4	11
2023年8月	温室効果ガス排出量マネジメントシステム【GHG排出量算定システム】			161	125	64	350
2024年3月	カーボン・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	4	10

優先セクターの選定

当社グループでは、地域の脱炭素化を効果的に牽引するため、地域企業への脱炭素化支援における優先セクターとして、「自動車」「金属・鉱業」「建築資材・資本財」の3セクターを選定しました。本選定にあたっては、主要営業基盤である岐阜・愛知県の地域特性、貸出ポートフォリオにおけるシェア、投融資先のGHG排出量(ファイナンスド・エミッション)を総合的に勘案しています。



優先セクターへのエンゲージメント



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

近年、気温上昇に起因する大雨や台風などの気象災害の激甚化や頻発化が観測されています。このため2025年度より、物理的リスクを急性リスクと慢性リスクに分け、急性リスクについては、水害と暴風、慢性リスクについては気温上昇について分析しました。

それぞれのリスク事象発生時のお客さまの業績悪化及び不動産担保の毀損に伴う与信関係費用への影響額を算出したところ、約129億円の増加が見込まれるという結果となりました。

	急性リスク		慢性リスク
リスク事象	水害	暴風	気温上昇
シナリオ	IPCC/SSP5-8.5(4℃シナリオ) IPCC/SSP1-1.9(1.5℃シナリオ)		
分析対象	岐阜県・愛知県内の事業性貸出先 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)		岐阜県・愛知県内の事業性貸出先
分析内容	100年に1度の水害時のお客さまの事業停止・停滞に伴う業績悪化及び不動産(建物)担保の毀損に伴う与信関係費用の増加額	100年に1度の暴風発生時のお客さまの事業停止・停滞に伴う業績悪化及び不動産(建物)担保の毀損に伴う与信関係費用の増加額	平均気温上昇による労働生産性の低下に起因した、お客さまの業績悪化に伴う与信関係費用の増加額
分析期間	2050年まで	2050年まで	2050年まで
分析結果	与信関係費用増加額 最大約54億円	与信関係費用増加額 最大約31億円	与信関係費用増加額 累計約44億円

※ IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change) : 気候変動に関する政府間パネル
※ SSP (Shared Socioeconomic Pathways) : 共有社会経済経路シナリオ



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、これまでの「電力セクター」「自動車セクター」に加えて、「石油・ガスセクター」「運輸セクター」を分析対象に選定しました。

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額を算出したところ、約47億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
リスク事象	脱炭素社会への移行
シナリオ	NGFS/NetZero2050(1.5℃シナリオ)、Current Policies(3℃シナリオ)
分析対象	電力セクター、自動車セクター、石油・ガスセクター、運輸セクター
分析内容	脱炭素社会への移行による炭素税導入、エネルギーコスト増加による費用増加、市場需要の変動、追加の設備投資の発生に起因するお客さまの業績悪化に伴う与信関係費用の増加額
分析期間	2050年まで
分析結果	与信関係費用増加額 累計約47億円

NGFS : 気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク

物理的リスク及び移行リスクの分析結果は、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、リスク事象の発生可能性を考慮すると当社グループの財務への影響は限定的なものとなり、当社事業の持続可能性に重大な懸念を与えるものではないと判断しています。

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 (2026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	35,784	0.7%
	電力・ユーティリティ	47,776	0.9%
運輸	空運	2,848	0.1%
	海運	66	0.0%
	陸運	108,624	2.1%
	自動車	60,998	1.2%
素材・建築物	金属・鉱業	47,560	0.9%
	化学	80,130	1.5%
	建築資材・資本財	447,860	8.6%
農業・食料・林産物	不動産管理・開発	429,574	8.3%
	飲料・食品	62,190	1.2%
	農業	4,319	0.1%
	製紙・林業	28,444	0.5%
合 計		1,356,173	26.2%

※ 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

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。

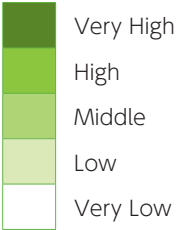
※ENCORE : Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure
企業の自然資本への依存や影響の大きさを把握するツール。
自然資本金融同盟 (NCFA)、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター (UNEP-WCMC) などが共同で開発。

●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
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。

投融資先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。

●食品セクターの依存と影響・リスクと機会

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換えにより、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

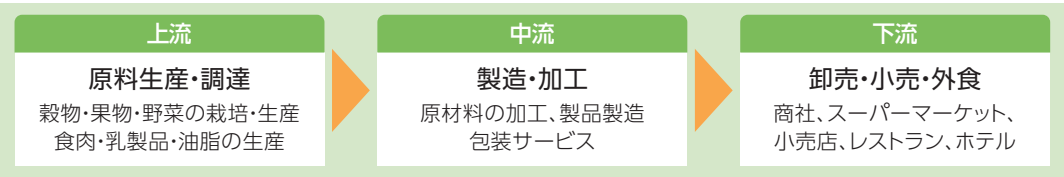
食品セクターの融資先の製造拠点を抽出し、「水利用」「排水」「土地利用」に関するリスクを、評価ツールを用いて分析しました。

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

食品セクターのバリューチェーン分析

食品セクターのバリューチェーンを上流、中流、下流に分けて整理し、それぞれにおける自然関連リスクと機会を特定・分析しました。

●食品セクターのバリューチェーン



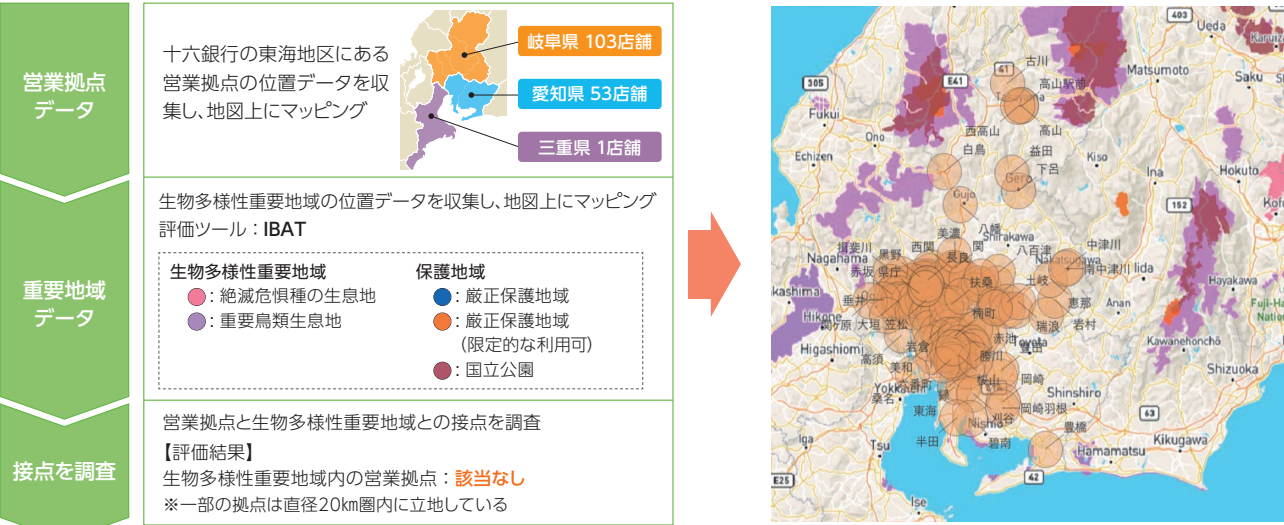
●自然に関するリスクと機会

	カテゴリ	自然に関するリスクと機会	上流	中流	下流
移行リスク	政策	農地拡大の規制や製造拠点の取水制限等の導入による生産コストの増加			
	政策	食品廃棄物の削減やリサイクル促進に関する規制の強化への対応コストの発生			
	市場	脱炭素への対応による原材料・エネルギー価格の高騰			
	市場	消費者行動の変化による需要の低下や対応コストの発生			
	技術	環境負荷を低減する技術開発の遅れによる競争力の低下			
	評判	消費者・社会からの批判による製造拠点の操業停止・需要の減少			
	賠償責任	法規制の強化や導入による賠償責任の発生			
物理的リスク	急性	気候変動や生態系サービスの低下に伴う自然災害の増加による影響と対応コストの増加			
	慢性	自然環境の変化や生態系サービスの低下による水の供給や農作物の収穫量減少			
機会	市場	食品廃棄物の削減とアップサイクルによる新規事業の創出			
	資源効率	水の再利用率向上による環境負荷軽減とコストの削減			
	製品・サービス	環境配慮型の製品・サービスへの移行による差別化			
	評判資本	環境負荷低減への取組みに伴うブランドイメージの向上による売上増加			
	生態系保護	環境保全・復元に伴う生態系サービスの向上による農林水産物の収穫量増加			

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



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。

サーキュラーエコノミーの普及活動

2026年3月に「サーキュラーエコノミーセミナー」を開催しました。本セミナーでは、関係省庁による基調講演のほか、スタートアップ企業が登壇し、資源循環と事業成長を両立させるビジネスモデルを紹介しました。また、登壇者によるトークセッションを実施しました。本セミナーを通じて、サーキュラーエコノミーの普及浸透には、官民の連携や企業間の連携が重要であること、スタートアップ企業等による革新的な技術を持つプレイヤーが結びつく新たなネットワークの構築が不可欠であることを周知しています。

セミナープログラム

- 1 基調講演
環境省中部地方環境事務所・経済産業省中部経済産業局による講演
- 2 スタートアップピッチ
事業を通じたサーキュラーエコノミーの取組み紹介
- 3 トークセッション
登壇者による意見交換



じゅうろくの森“みたけ”森林保全活動

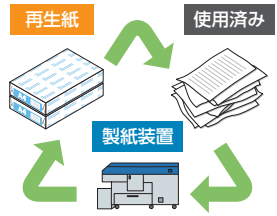
岐阜県が推進する「企業との協働による森林づくり」の一環で、岐阜県および御嵩町との間で森林づくり協定を締結しています。社内で有志を募り定期的に森林整備活動を実施しているほか、新入社員研修の一環とすることで、早くから社員の環境保全活動に対する意識の醸成をはかっています。



場所	可児郡御嵩町
面積	6.71ha
活動	森林整備、環境学習

紙資源のリサイクル

使用済コピー用紙などを回収し、再生紙としてリサイクルする小型製紙装置を導入しています。再生紙は、当社グループで再利用し、環境負荷低減に取り組んでいます。



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。



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の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のあるリスクを、取締役会にて選定します。2026年3月の取締役会においては「気候変動リスク」「自然災害の激甚化」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。サステナビリティ関連のリスクについては、ビジネス、環境、D&Iなどの観点から認識のうえ、サステナビリティ会議にて審議し、審議内容は取締役会に報告しています。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はい行いません。

(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はい行いません。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、森林伐採を伴う資金使途に対する投融資等については、地域経済や環境への影響を考慮したうえで慎重に対応します。



指標と目標

GHG排出量実績

● GHG排出量実績 (単位：t-CO2)

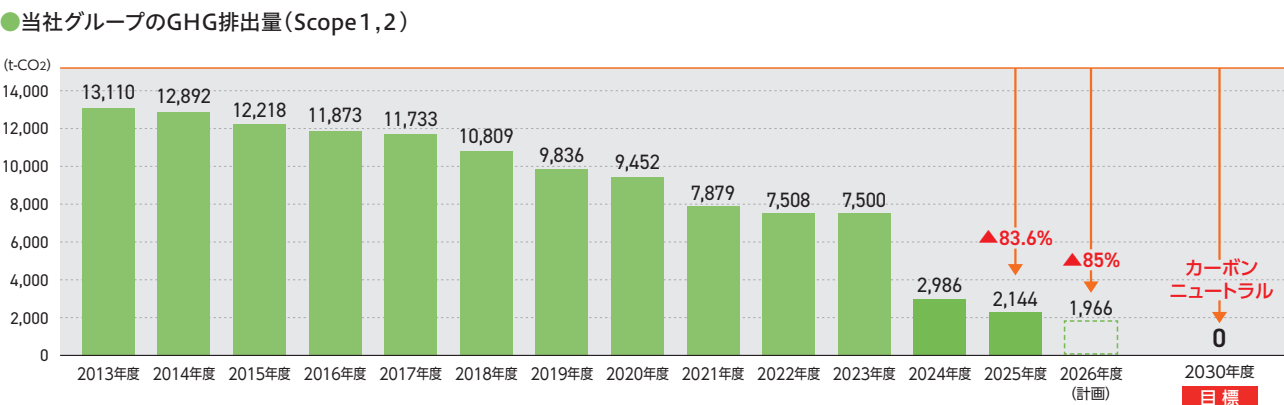
算定項目		2024年度	2025年度
Scope1	直接排出	1,301	1,246
Scope2	間接排出	1,685	898
Scope 1, 2の合計		2,986	2,144
Scope3	カテゴリ1	購入した製品・サービス	14,454
	カテゴリ2	資本財	6,251
	カテゴリ3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	1,338
	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,833
	カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	74
	カテゴリ6	出張	174
	カテゴリ7	雇用者の通勤	2,441
	カテゴリ8	リース資産(上流)	—
	カテゴリ9	輸送、配送(下流)	—
	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)	457
	カテゴリ14	フランチャイズ	—
	カテゴリ15	投融資	11,443,416
Scope 3の合計		11,470,438	10,406,443

GHG排出量の実績については、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。

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。



2025年度のGHG排出量は、2013年度比83.6%の削減となりました。十六銀行のすべての営業店舗で照明をLED化したほか、高性能な空調設備へ順次更新した結果、電気使用量を前期比3.8%削減しました。また、愛知県店舗にもCO2フリー電気の導入を拡大し、すべての自社契約電力において再生可能エネルギー化を達成しました。引き続き、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、十六銀行の保有有価証券 (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 (Scope 3 カテゴリ15) (単位: t-CO2)

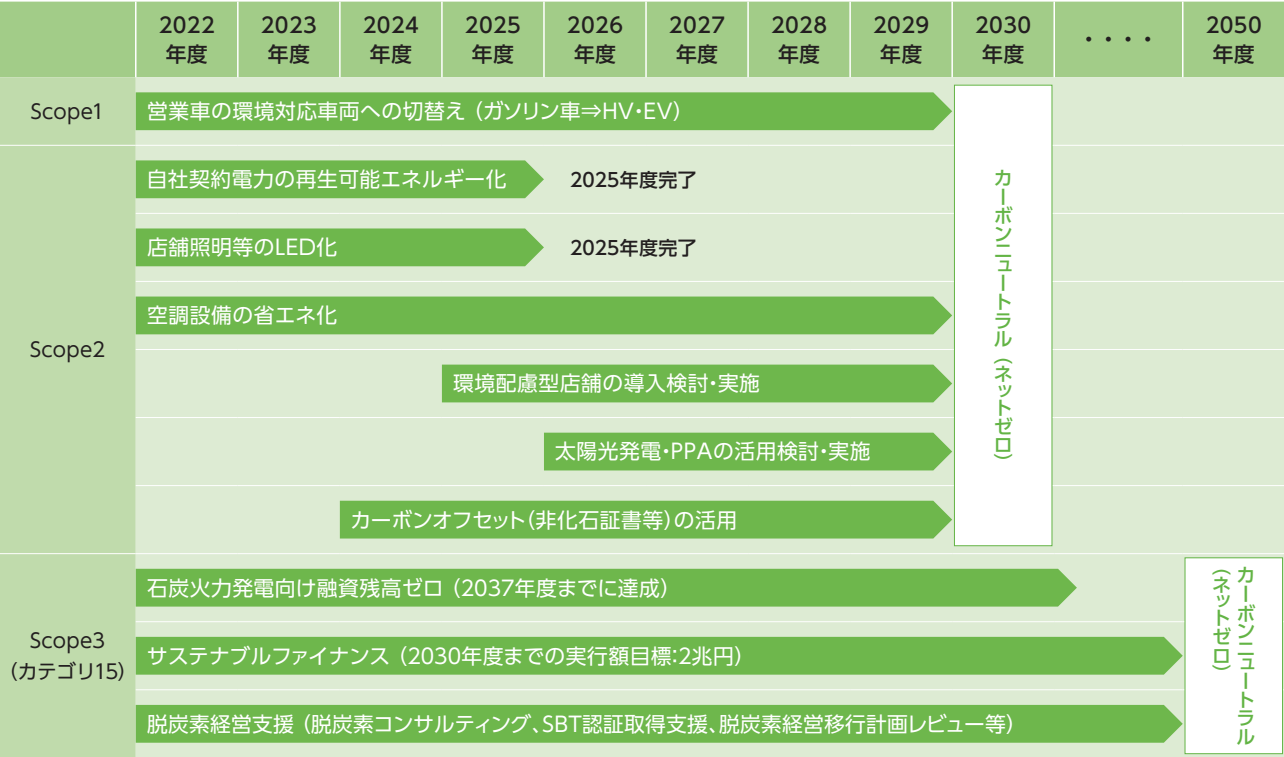
セクター	上場株式・社債		事業性融資		合計	
	Scope1+2	Scope3	Scope1+2	Scope3	Scope1+2	Scope3
石油・ガス	1,145	111,063	349,777	199,636	350,922	310,699
電力・ユーティリティ	227,203	178,888	221,808	403,456	449,011	582,344
空運	0	0	6,334	1,701	6,334	1,701
海運	3,256	5,903	470	563	3,726	6,466
陸運	13,837	62,750	306,962	211,297	320,799	274,047
自動車	2,712	287,890	27,349	253,458	30,061	541,348
金属・鉱業	13,976	25,947	253,357	200,999	267,333	226,946
化学	9,667	22,317	448,527	465,336	458,194	487,653
建築資材・資本財	20,312	241,059	230,457	1,628,970	250,769	1,870,029
不動産管理・開発	109	1,462	4,665	45,184	4,774	46,646
飲料・食品	6,926	21,236	787,089	412,475	794,015	433,711
農業	89	1,284	33,317	20,032	33,406	21,316
製紙・林業	186	884	63,653	106,731	63,839	107,615
その他	18,326	178,234	450,336	1,783,222	468,662	1,961,456
合 計	317,744	1,138,917	3,184,101	5,733,060	3,501,845	6,871,977
データクオリティスコア	1.6	2.0	3.3	3.4		
カバー率	91.6%		98.3%			

対象アセット	十六銀行保有の上場株式・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 × 十六銀行の投融資の寄与度) *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 = 十六銀行の投融資残高 / 投融資先の資金調達総額
基準年度	2025年度 *投融資残高: 2026年3月末時点の残高 *投融資先の財務データ: 2026年3月末時点で十六銀行が保有する最新の決算期データ

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。



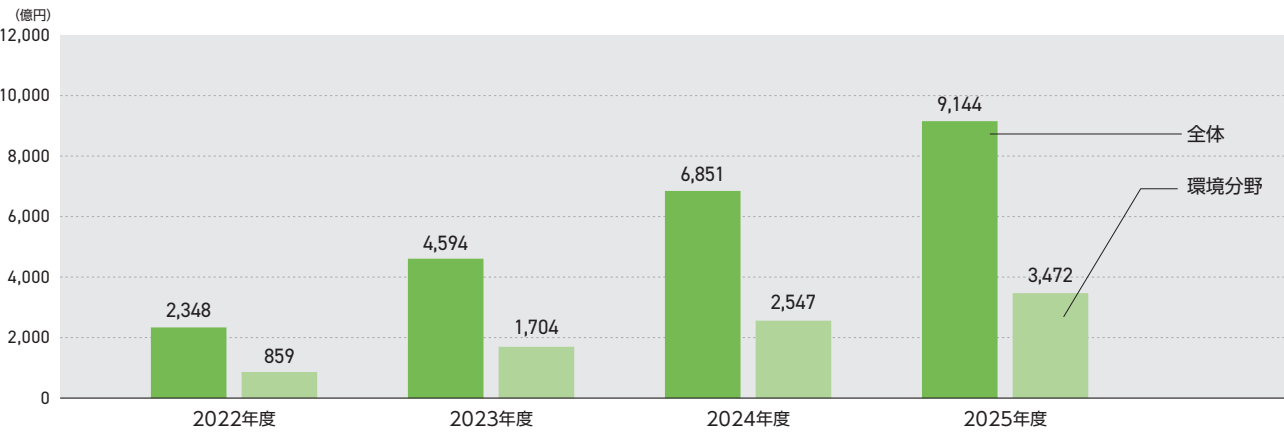
サステナブルファイナンス実行額目標



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)	2025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	9,144億円	45.7%
うち環境分野	8,000億円	3,472億円	43.4%

●サステナブルファイナンス実行額 (累計)



- 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

多様な人材の活躍推進

めざす姿
～VISION～

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

重点項目

● 女性管理職の育成

● 有給休暇取得促進

● 男性の育児休業取得促進

● IT・DX人材の育成

グループリソース管理部長メッセージ

「ず～っと元気で、もっと豊かに、ここで働く」多様性が地域の未来を紡ぐ原動力になる



杉山 英俊
グループリソース管理部長

■私たちの「人」への変わらぬ想い

「生まれ育った、この地域に貢献したい」——この純粋な想いを胸に、日々お客さまと向き合う社員たちこそが、当社の何よりの財産であり、誇りです。

金利のある世界の到来や生成AIの急速な進化など、私たちが取り巻く環境は目まぐるしく変化しています。しかし、どれほど時代が変わろうとも、地域のお客さまに深く寄り添って未来を創り出すのは、私たち自身にほかなりません。

だからこそ私たちは、2027年度の創立150周年に向けた大切なステップの年として、人的資本投資をかつてない規模で加速させています。

■人生100年時代、すべての世代が主役になれる場所

私たちが掲げる人的資本投資のコンセプトは「ず～っと元気で、もっと豊かに、ここで働く」です。このコンセプトには、社員一人ひとりが地域の生活者として、生涯に亘って豊かで幸せな人生(Well-being)を実現してほしいという会社としての願いが込められています。

その願いを体現したのが、2026年4月にスタートした「65歳選

択定年制」です。地方銀行初の試みとして、自らの人生設計に合わせて1歳刻みで定年を選択できるようにしました。

長年培ってきた経験や顧客ネットワークは、組織にとっても、地域社会にとっても、かけがえのない財産です。また、55歳以降(シニア世代)の給与水準を大幅に引き上げ、年齢にかかわらず貢献や役割を正当に評価する処遇体系へと刷新したのも、「自分らしい貢献」を通じて、働く喜びと

確かな手応えを現役としていつまでも実感してほしいからです。

もちろん、この挑戦は若い世代、そしてこれから入社する未来の仲間にもつながっています。

2026年4月に初任給を28万円へと引き上げたほか、2026年7月には物価上昇や生活基盤の安定を見据え、4年連続のベースアップを実施しました。働くことへの安心と期待が、次世代のイノベーションを生む土壌になると信じているからです。

また、日々の学びを可視化する「ナレッジポイントステージ認定制度(ナレステ)」では、最高位のブラックステージを目指して、世代を問わず自律的に学び続ける姿が見られます。彼らの胸に輝く、専門性の証である「アプリスバッジ」は、「大切なお客さまのために、もっと役立ちたい」と願い、努力を重ねた社員の「誠実さの証」そのものです。私たちは、こうした自律的な挑戦と努力に、心から応える組織であり続けたいと考えています。

■ともに、地域の未来を紡ぐために

多様な価値観や経験を持った一人ひとりが、お互いを尊重し、刺激し合い、イノベーションを起こしていく。そんな「多様性と受容」に満ちた企業風土は、着実に当社に根づいています。

私たちの人的資本投資は、まだ始まったばかりです。社員が自らの可能性を信じて輝き、生涯に亘ってこの地域で豊かな人生を送るための投資を、今後も加速させていきます。

社員が幸せであり、その情熱が地域のお客さまへと伝播していく。この循環こそが、私たちの存在意義(パーパス)である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」につながっていくものと確信しています。

【グループ経営理念】お客さま・地域の成長と豊かさの実現

当社で働く社員一人ひとりが、地域の生活者として、生涯に亘り、豊かな人生を送るための基盤を構築します

【コンセプト】“ず～っと元気で、もっと豊かに、ここで働く”

入社

55歳

60歳

65歳

グロース期

シニア期

マスター期

PRE(学生)

・社員研修所のリニューアル

START(形成)

・ナレッジポイントステージ認定制度の開始

・資格取得奨励金の拡大

GROW(発展)

・人間ドックの無償化

・社員向け進学サポートローンの新設

・ヘルスケアアプリの導入

PEAK(中核)

・55歳以降の大幅処遇改善

・貢献・役割に応じた処遇の実現

SHIFT(転換)

・65歳選択定年制

・60歳以降の柔軟な働き方の実現

CONNECT(継続)

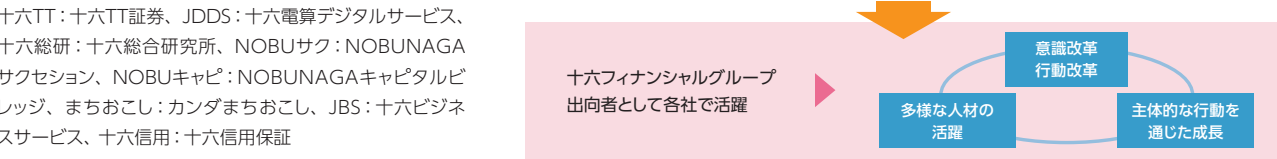
・アルムナイ拠点の創出

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。



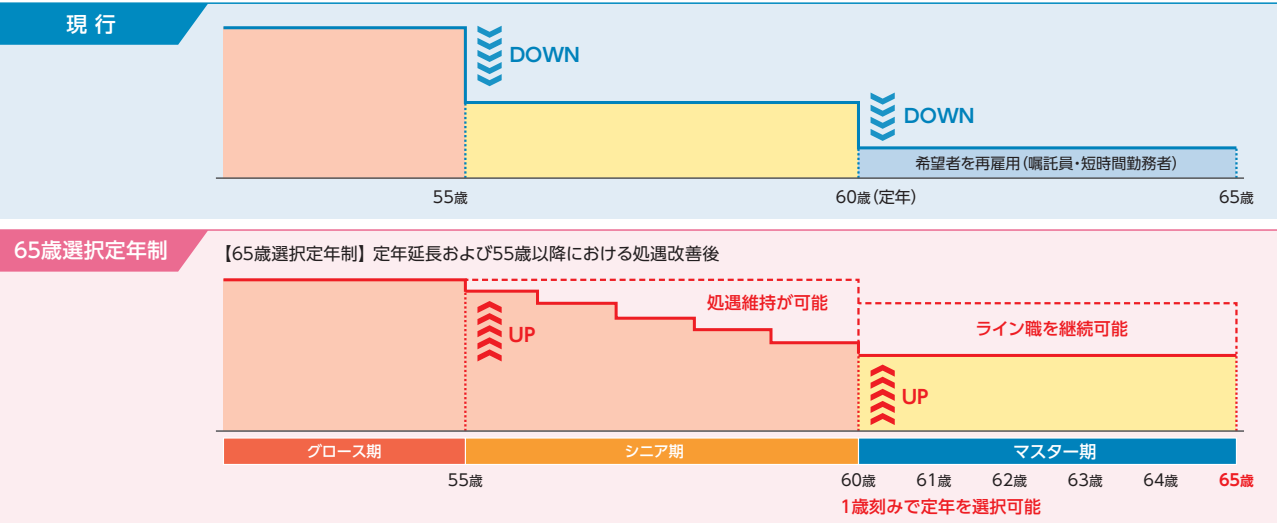
65歳選択定年制の導入と55歳以降における処遇改善

当社グループでは、2026年4月より「ず～っと元気で、もっと豊かに、ここで働く」をコンセプトに掲げ、人生100年時代における「シニア人材の活性化」と「組織の持続的成長」の両立に向けて、定年延長の導入および55歳以降における処遇改善を推進しています。長年培った専門性や顧客ネットワーク、経験値を65歳まで長く活用することで、社員生涯価値(ELTV)の最大化をはかり、社員の付加価値を組織の成長へ直結させることを目指しています。

具体的には、55歳到達月の翌月から60歳到達月までを「シニア期」、60歳到達月の翌月から65歳までを「マスター期」と定め、処遇の改善とともに期待される役割の明確化をはかっています。原則シニア期にポストオフとすることで、シニアの知見継承と若手の活性化・登用を両立させ、組織の健全性を維持していきます。定年延長制度の導入に伴い、2026年4月から10月までに60歳に到達する対象者26名のうち21名が定年延長を選択しており、その選択率は81%と高い水準となっています。

これらにより、55歳からの処遇変動を緩やかにして意欲の維持を可能とするほか、地域社会で豊かな生活を送るための経済的基盤を強化しています。社員が「自分らしい貢献」を通じて働く喜びと確かな手応えを実感できるよう努め、一人ひとりが地域の生活者として定年後も見据えた豊かな人生を実現する基盤を構築することで、地域社会への貢献と企業価値の最大化へつなげていきます。

【55歳以降の給与水準イメージ】



新卒採用

当社グループでは、優秀かつ多様な人材の確保を目的に、新卒採用活動を強化しています。

地元大学との連携強化のみならず、関東・関西圏をはじめとした地域外の大学に対しても積極的な情報発信を展開し、多様なバックグラウンドを持つ学生との接点拡大に注力しています。また、入社後のミスマッチを抑制し、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、採用担当者や先輩社員が一人ひとりの学生に寄り添い、当社グループの業務内容や企業文化への理解を深めるきめ細やかなコミュニケーションを継続しています。

この結果、2026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157名入社しました。

地域への深い愛着と多様な専門性を併せ持つ人材ポートフォリオを構築することで、当社グループの持続的な成長を推進していきます。



	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
新卒採用者数	108名	126名	150名	157名
Uターン比率	21%	23%	35%	40%
理系人材	7名	6名	13名	14名

〈2026年度新入社員のメッセージ〉

COMMENT

東京の大学へ進学し、そのまま東京で就職するか迷う時期もありましたが、大好きな地元で家族の近くで安心して働きたいと考え、Uターン就職を決めました。当社を選んだ一番の決め手は、企業説明会の時から感じた「社員の方々の温かさ」です。面接だけでなく、懇親会や内定式の前など節目ごとに丁寧なメッセージをくださり、その手厚いサポートに大きな安心感を抱いて入社を決意しました。

入社後3か月間の研修を経て、現在は窓口業務を担当しています。まずは、地域のお客さまや地元の方々から信頼され、愛される存在になることが目標です。そしてゆくゆくは、幅広い経験や挑戦ができる当社の環境を活かし、お客さまはもちろん、ともに働く仲間や地域を幅広くバックアップできるような、自分らしい役割を見つけて成長していきたいです。



十六銀行 六番町支店
大矢 夢乃

ジョブリターン制度

当社では、他社での経験や結婚・出産などのライフイベントを通じて、新たな知見やスキルを培っ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。

本制度により、2024年度に2名、2025年度に1名を再び迎え入れました。多様なバックグラウンドや社外で磨いた専門性、独自の視点を持つ社員は、組織に新たな刺激をもたらす原動力として活躍しています。

障がい者の活躍支援

当社グループでは、障がいを持つ社員が、それぞれの部署で能力を最大限に発揮しています。

直近では、ダイバーシティの推進に向けて積極的な採用活動を行い、十六ビジネスサービスに3名、十六電算デジタルサービスに2名の計5名を新たな仲間としてグループに迎え入れました。各社では、社員が個々の特性を活かして業務に取り組めるよう、職場環境の整備や相互理解に努めています。今後も、すべての社員がお互いの個性を尊重し合い、誰もが活き活きと働くことのできる職場づくりにグループ一丸となって取り組んでいきます。

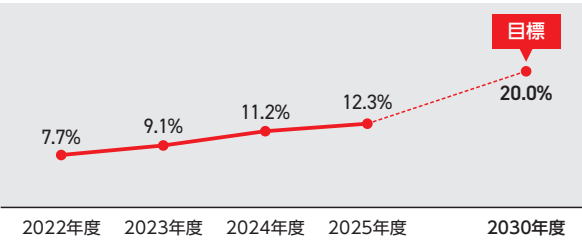
女性の活躍支援

当社グループでは従前より、性別を問わず全社員を総合職として採用し、お客さまの課題解決と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推進し、これまで営業店の後方事務を担っていた女性社員のリスキリング(スキル転換)を強化してきたことで、現在では多くの女性が、FA業務や本部・グループ各社の企画業務などを担当し、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、自立的なキャリア意識の醸成や管理職へのステップアップを目指す「次世代リーダー研修」をはじめ、「女性管理職リスキリングプログラム」など、各階層に応じた研修を実施しています。さらに、2025年度からは法人営業のスキル定着をはかるプログラムも展開し、さらなるキャリアアップを後押ししています。

女性管理職比率



女性プロジェクトチーム「Jewelvia」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「Jewelvia」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、管理職を含めた10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」のほか、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」を2025年度中に2回開催しました。Jewelvia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。

ジュエリア
Jewelvia



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	5名
		派遣	2名
	STATION Ai	派遣	1名
	り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(2026年3月時点)

COMMENT

2024年からの2年間、ソフトバンク株式会社へ出向し、主にスマートビルなどのアドバイザー業務に従事しました。完全な門外漢からのスタートでしたが、金融の知見を活かしつつ、最先端技術が都市を動かすダイナミズムを体得するとともに、街やビルの可能性を広げるITやデータ活用の最前線を肌で感じてきました。

帰任後は、2027年度開業予定の新本社ビル建設プロジェクトに携わっています。私の使命は、単なるスマートビルの構築ではなく、その先を見据えた空間づくりにあると考えています。誰もが憩える空間やにぎわいをもたらす設計を通じて、新本社という「点」の価値を、中心市街地の回遊性や活性化という「面」の価値へ広げることです。培った先進的な知見と地域への想いを掛け合わせ、この地域の豊かな未来づくりに貢献してまいります。



十六フィナンシャルグループ
グループリソース管理部
調査役 松井 一真

キャリアチャレンジ制度

当社グループは、社員一人ひとりの「マイビジョン(私のめざす姿)」に寄り添い、主体的な挑戦を支援する社内公募として「キャリアチャレンジ制度」を実施しています。各種業務への公募を行う本制度には、2025年度に延べ35名からの応募があり、これまでの累計登用者数は延べ57名にのぼります。

本制度では、十六銀行の本部業務や新規事業領域(NOBUNAGAサクセッションなど)への登用をはじめ、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、株式会社りそなホールディングスなど)への出向など、グループの枠を超えた広範な成長機会を提供しています。

多様な専門業務への挑戦の場を設けることで、社員が自分らしく成長できる環境を整備しており、今後もこうした機会の提供を通じて、高い志を持って挑戦し続ける社員の成長を後押ししていきます。

	応募職務	応募者数	採用者数
2025年度	アプリ関連業務	3名	0名
	DX推進業務	16名	1名
	基幹システム開発業務	5名	1名
	マーケット業務	8名	1名
	経営承継(M&A)支援業務 (NOBUNAGAサクセッション)	3名	1名

エキスパート制度

当社グループでは、今後の経営戦略を担う専門人材を育成するため、2023年4月より「エキスパート制度」を導入しています。

本制度では、原則として本人の同意なく他部署への異動を行わず、専門性を重視した人事評価を実施することで、高度な知識や経験を活かして各種戦略を具現化できる人材の育成・登用に努めています。2025年度も多数の応募のなかから新たに4名を任命し、現在、本制度が適用されているエキスパートは総勢22名となりました。

また、2026年4月からは、経営学の知見と高度なデータサイエンススキルを兼ね備えた「ビジネスサイエンティスト」の育成を目指し、社員1名を滋賀大学大学院 経済学研究科 経営分析学専攻(MBANコース)へ派遣しています。同大学院の文理融合カリキュラムを通じた実践的な学びにより、グループ経営戦略を牽引する重要ポスト人材の専門性をさらに高め、人的資本の高度化を推進しています。

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、社員一人ひとりがサステナビリティ方針や第2次中期経営計画において展開される戦略および施策を実行するためのスキルの定着を目指せるよう、その社員一人ひとりの成長に向けて適切に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、戦略を支える人材ポートフォリオとして、2030年度末に300名の目標を掲げて育成しています(2025年度末現在274名)。

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級の取得を推奨するなか、2025年度末において585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431件(2025年度末までの累計)の獲得につなげています。

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、2025年度末において金融業務2級 事業承継・M&Aコースに1,124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職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サクセッションとともに、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:274名(2030年度目標:300名)		炭素会計アドバイザー資格 3級合格者	金融業務2級 事業承継・M&Aコース合格者
・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	585名	1,124名

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

当社グループは、人的資本を経営の重要な基盤と位置づけ、社員のエンゲージメント向上を推進しています。

その具体的な施策として、2024年7月よりエンゲージメントサーベイを導入しています。サーベイの分析結果に基づき、グループ全体の持続的な成長を支える職場環境の整備に注力することで、社員一人ひとりがより高い働きがいを実感できるよう努めています。

実施時期	2024年7月(第1回)	2025年2月(第2回)	2026年2月(第3回)
エンゲージメント総合スコア ^(※)	65.8	66.4	66.4

(※) 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、育児短時間勤務および育児時間外勤務免除の適用期間を「小学校3年生の修了まで」に拡充しています。また、育児短時間勤務の選択肢を6時間または7時間とし、始業から終業までの範囲内で柔軟に勤務できる体制を整えたことで、2025年度の利用者数は102名にのぼっています。このほか、2016年より運営している企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」(対象:0歳から小学校就学前まで)は、2025年度に8名の社員が利用しました。

また、男女ともに仕事と子育てを両立できるよう、公的制度や社内制度を網羅した「子育て支援ガイド」を制定したほか、生成AIを活用したチャットボット「育児・介護両立支援ナビ」を開設し、必要な情報へスピーディーにアクセスできる環境を整備しています。

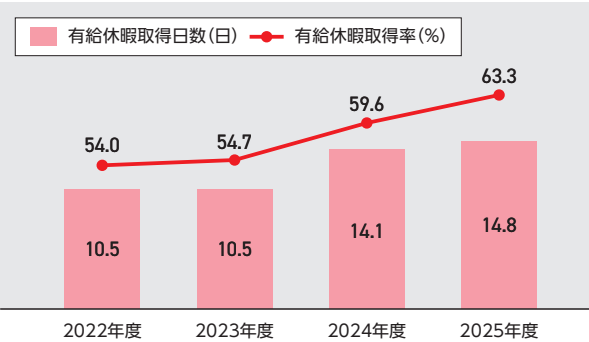
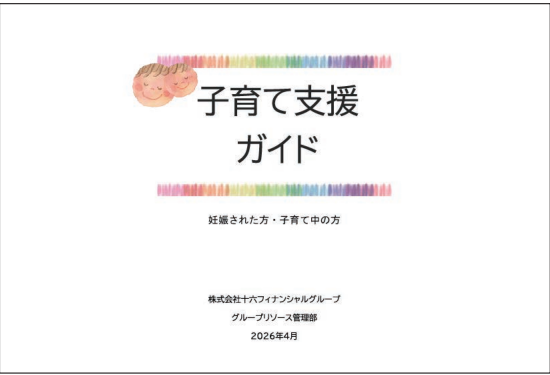
男性社員の育児参画にも注力しており、2017年4月に導入した配偶者出産休暇(3日間の特別休暇)の2025年度取得率は86.1%となりました。さらに長期の育児休業取得を推進した結果、育児目的休暇を含む育児休業等の「7日以上取得率」は、2025年度に100%を達成しました。

〈有給休暇の取得促進〉

ワークライフバランスの実現に向けた働き方改革の一環として、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、休暇を取得しやすい職場環境の整備により、2025年度の取得率は63.3%(※)となりました。

さらに、2026年4月からは新たに時間単位年次有給休暇制度を導入し、より柔軟な働き方が可能な環境を整えています。

(※) 2024年度より、有給休暇に連続特別休暇(4日または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〉

当社グループでは、社員一人ひとりの意欲と挑戦に応え、メリハリのある処遇を実現するため、4年連続となるベースアップを実施し、定期昇給などと合わせて5.1%の賃上げを実施しました。

また、新卒採用の競争力強化と優秀な人材の確保に向け、3年連続となる初任給の引き上げを行い、2026年度入社の初任給は、従来より2万円増額の28万円としました。

さらに、社員への積極的な還元策として、2025年9月の「じゅうろくアプリ」30万ユーザー突破、および2026年3月の50万ユーザー突破を記念し、グループの全社員へ大入袋(祝金)をそれぞれ支給しました。

〈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月より福利厚生制度の一環として、奨学金を利用して社員を対象に、借換資金を無利子で融資する制度を導入しています。奨学金の返済負担を軽減することで、一人ひとりの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

当社グループは、グループ経営理念「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向けて、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、成長を実感し活き活きと働くことが大切であると考えています。そのなかで、従業員の健康づくりを積極的に支援するとともに、働きやすく活力あふれる環境づくりを目指し、2026年4月に「健康経営宣言」を新たに制定しました。

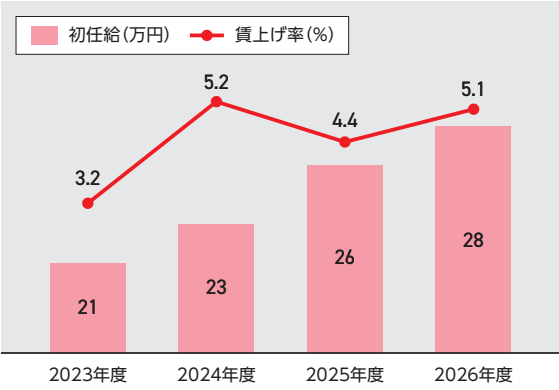
また、グループCEOを最高責任者とする推進体制を構築し、施策の実施状況や課題などについて、定期的にグループ経営会議および取締役会へ報告を行う体制を整備しています。さらに、社員組合、健康保険組合、産業医およびグループ各社が密に連携し、グループ一体となって健康経営を推進しています。

具体的な取り組みとして、2026年4月より、人間ドック・脳ドックの健診料を被扶養者分も含めて会社が負担し、社員とその家族に健康の保持・増進を促しています。また、職場での「骨ウェーブ測定会」の開催や、当社卓球部が出場するホームマッチにおいて来場者向けの健康増進イベントを実施するなど、スポーツを通じて健康意識の向上をはかるとともに、地域のみなさまとともに会場を盛り上げることで、組織の活力向上とエンゲージメント強化につなげています。

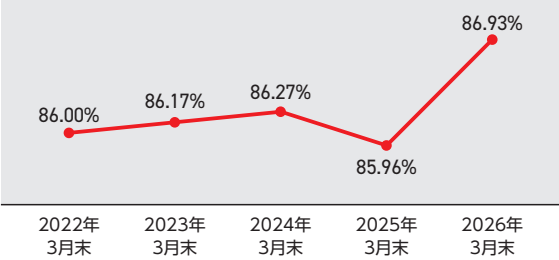
また、十六総合研究所では「健康経営コンサルティング事業」を展開し、地域企業の健康経営を伴走支援しています。

対外的な評価としては、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人認定制度」において、7年連続で「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています(持株会社体制移行前の十六銀行の認定を含む)。

今後も、健康経営の実践を通じて、従業員が活き活きと活躍できる環境を育むとともに、地域のみなさまと心身ともに健康で豊かな社会の実現を目指していきます。



●社員向け持株会加入率



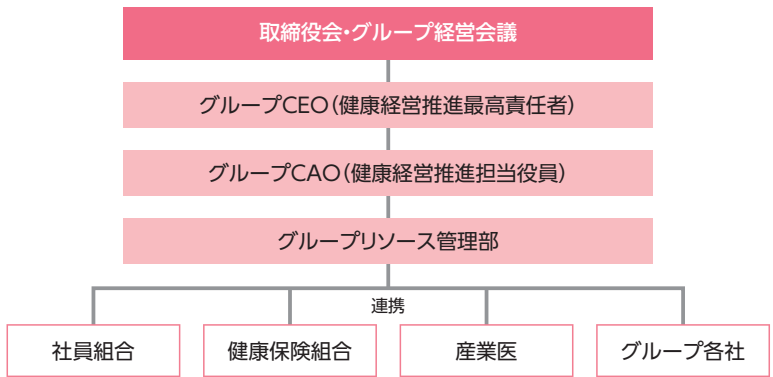
〈健康経営宣言〉

十六フィナンシャルグループでは、グループ経営理念に「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を掲げています。この経営理念を実現するためには、原動力となる従業員一人ひとりが心身ともに健康で、成長を実感し活き活きと働くことが大切です。

また、従業員自身には、この地域で暮らす一人の生活者として、健康で豊かな人生を歩んでほしいと願っています。十六フィナンシャルグループは、従業員の健康づくりを積極的に支援するとともに、働きやすく活力あふれる環境づくりに努めることで、健康経営を実現します。

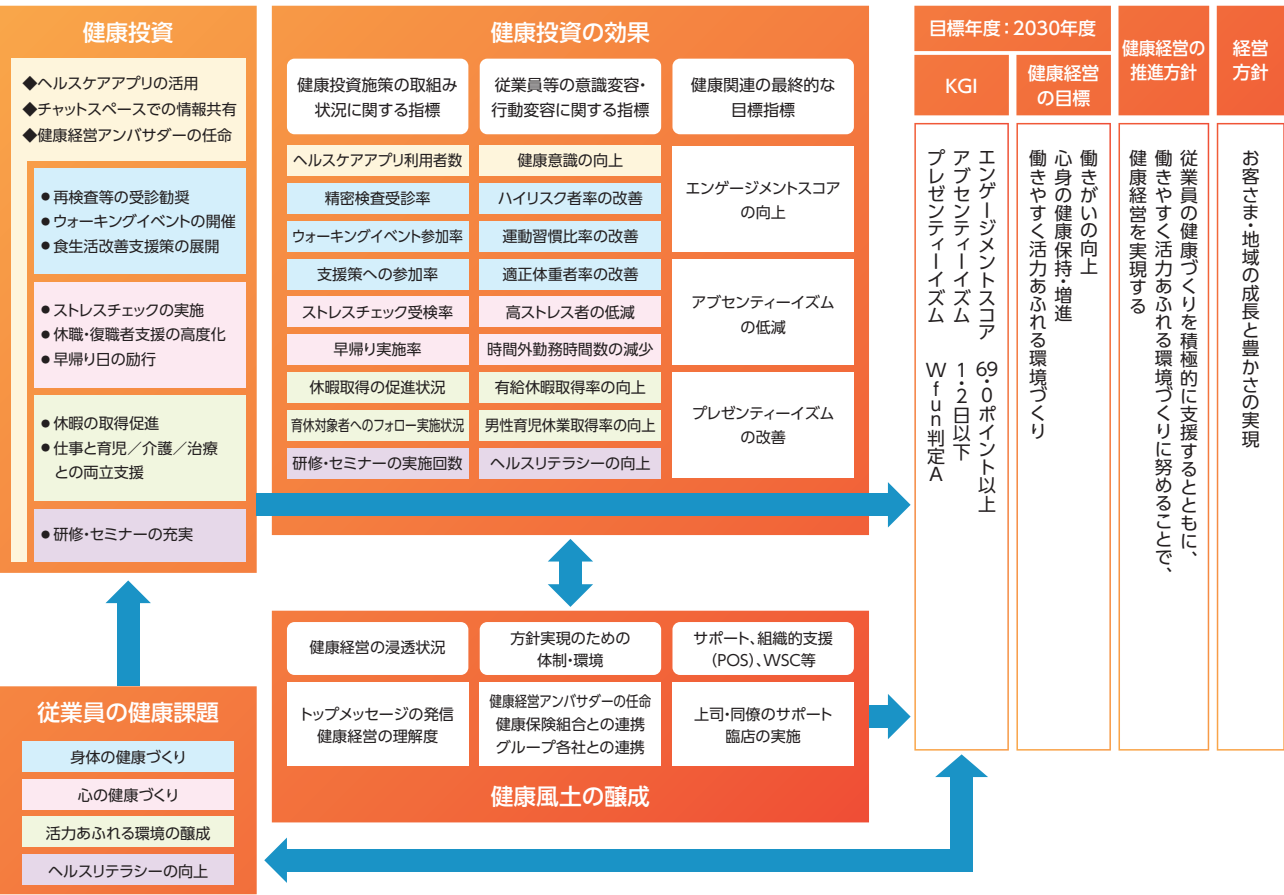
〈健康経営の推進体制〉

グループCEOを最高責任者とする推進体制を構築し、取締役会・グループ経営会議への定期的な報告を行っています。また、社員組合・健康保険組合・産業医・グループ各社と連携し、健康経営の推進に向けて取り組んでいます。



〈健康経営戦略マップ〉

十六フィナンシャルグループ 健康経営戦略マップ



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

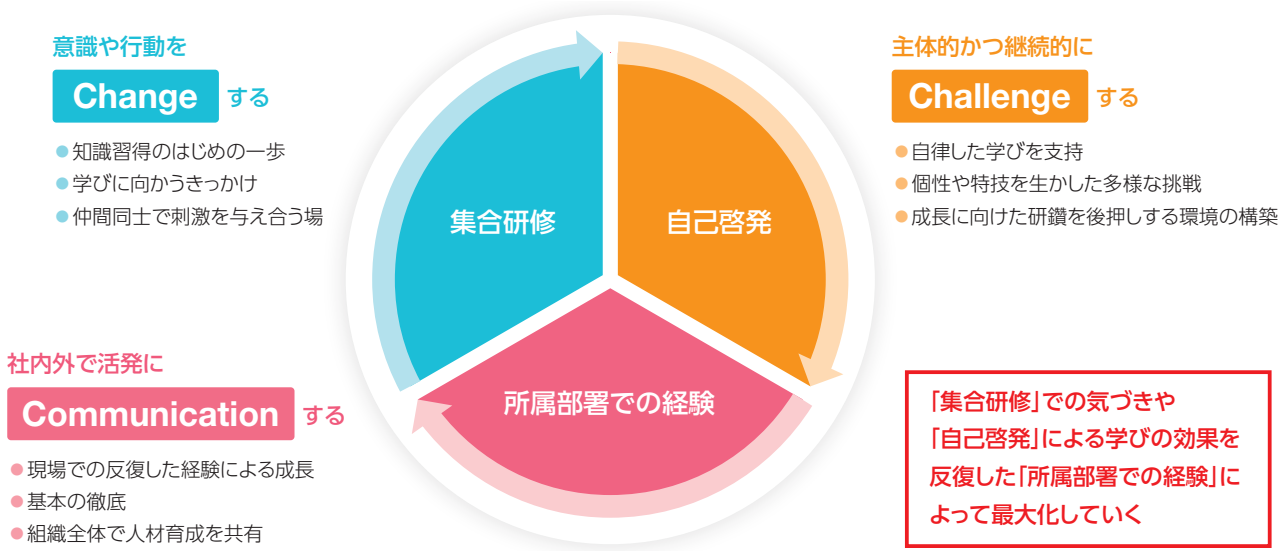
- 研修等人材育成に資する施策の強化
- 自立的行動を促すためのメリハリのある処遇
- 戦略に基づく専門資格取得の推奨
- 外部出向等による専門人材の育成

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。

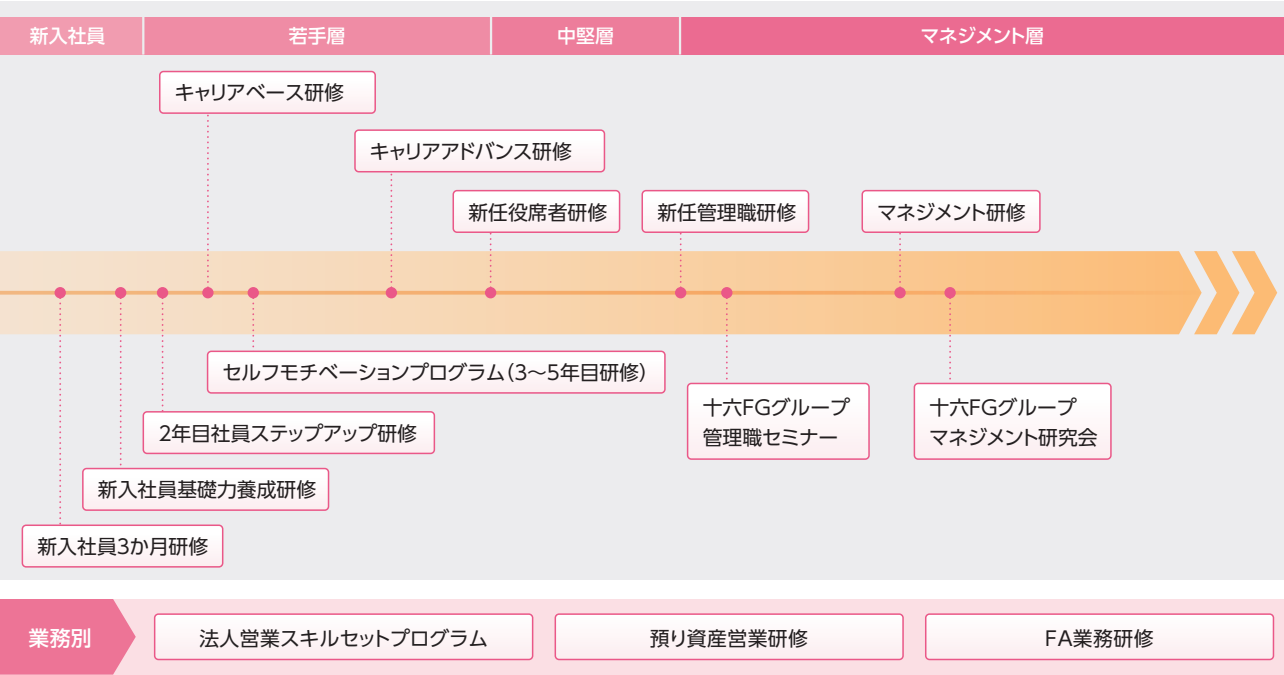


研修受講機会の充実

当社グループでは、集合研修を知識習得の第一歩、自発的な学びへの契機と位置づけ、階層別・業務別の体系的なプログラムを通じて人的資本投資を推進しています。

階層別研修では、入社後3か月間の「新入社員3か月研修」を皮切りに、基礎知識を固める「新入社員基礎力養成研修」、2年目社員のスキル向上とマインドセットをはかる「2年目社員ステップアップ研修」、3～5年目の若手社員を対象とした「セルフモチベーションプログラム」のほか、「新任役席者研修」や「新任管理職研修」、新任支店長・新任マネージャー向けの「マネジメント研修」など、各キャリアステージに応じた学びの場を設けています。

業務別研修では、「FA業務研修」や「預り資産営業研修」に加え、若手渉外・融資担当者向けの「法人営業スキルセットプログラム」を展開するなど、金利のある世界における対応力の強化に向けて、実践的な支援を行っています。



＜新入社員3か月研修の実施＞

当社グループでは、入社後の3か月間を新入社員の重要な育成期間と位置づけています。2026年度は、3か月間を確かな成長機会とするために、「集合研修」と「営業店勤務」を交互に実施する新たな形態としました。

集合研修では、ビジネスマナーや倫理観（コンプライアンス）、コミュニケーションなどのビジネス基礎から銀行業務の基本までを重点的に実施し、研修でのインプットと現場でのアウトプットを繰り返すことで、当社グループの一員として活躍するための土台づくりに努めています。また、期間中は主体的な参加を促すとともに、同期や配属先の上司・先輩との交流を深めることで、ポジティブな帰属意識の醸成とエンゲージメントの向上をはかっています。



＜自己啓発講座の開催＞

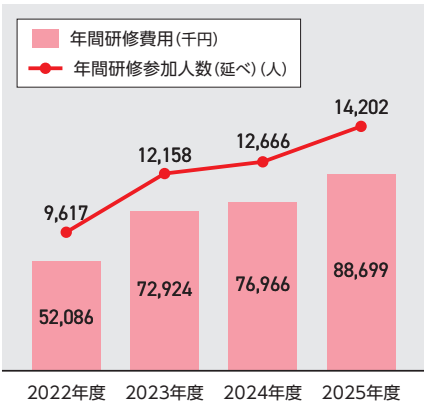
社員の自分らしい成長を後押しするために、様々なカリキュラムによる自己啓発講座を開催しています。

「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を提供しています。

主なカリキュラム	●各種資格対策講座（FP、財務、税務）	●金融スキル高度化講座
	●GWS活用講座	●スタートアップ支援体感講座
	●「まちづくり・地域経済」講座	

これらの研修や自己啓発講座などを実施したことで、2025年度の研修費用は88,699千円、研修参加人数（延べ）は14,202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いきます。



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・試験に合格した場合に奨励金を支給しています。「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）の費用を全額補助しているほか、2025年12月より「新たな自己啓発支援制度」として奨励金支給対象となる資格・試験を大幅に拡充し、社員の多様なチャレンジを後押ししています。

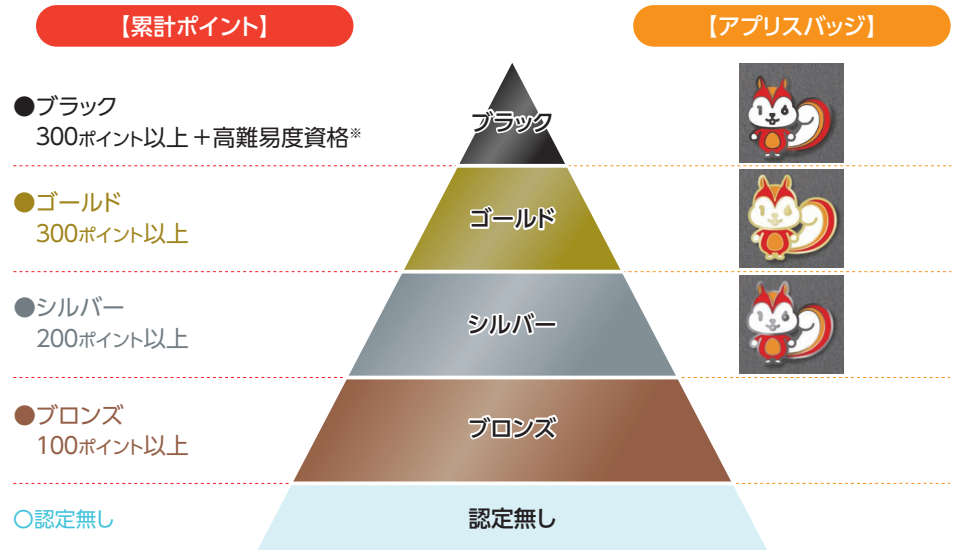
主な対象資格	奨励金	主な対象資格	奨励金
税理士	300,000円	情報処理技術者試験	
公認会計士	300,000円	情報処理安全確保支援士	150,000円
中小企業診断士	300,000円	高度試験（各試験合格毎）	100,000円
証券アナリスト	200,000円	応用情報技術者試験（AP）	50,000円
FP1級	200,000円	基本情報技術者試験	20,000円
CFP	200,000円	情報セキュリティマネジメント試験	20,000円
社会保険労務士	200,000円	ITパスポート試験	10,000円
司法試験	300,000円		



ナレッジポイントステージ認定制度

お客さまや地域の多岐にわたる課題に対し、確かな知識を持って伴走できる人材を育成するため、地域総合金融サービスグループの一員として取得すべき資格・試験を可視化したうえで、その資格や試験の取得状況を体系的にポイント化し、累計ポイント数に応じてステージを認定する「ナレッジポイントステージ認定制度」を導入しました。最高位の「ブラックステージ」認定を目指した自律的な学びを促すとともに、確かな専門性を証明する「アブリスバッジ」を付与することで、社員自らが高い目標を掲げてチャレンジし、専門性を武器に新たな価値を創造し続けるための意識・行動改革を後押ししています。

また、お客さま・地域への価値提供に不可欠な金融基礎知識として、10の資格・試験を「ベーシックナレッジ」と定め、昇級・昇進要件としています。若手社員を中心に適切なタイミングでの学習を促すことで、お客さまとの信頼関係構築に向けた確かな知識の習得を目指しています。



*司法試験、税理士、公認会計士、社会保険労務士、中小企業診断士、FP1級、CFP、証券アナリスト、情報処理安全確保支援士など

■専門性を証明する「アブリスバッジ」

上位ステージに認定した社員には、「アブリスバッジ」を付与します。このバッジは、大切なお客さまを支えるために必要な専門性を備えていることの証となります。



■最高位「ブラックステージ」の認定

難易度の高い専門資格を保有し、継続的に知見を深めた社員を「ブラックステージ」として認定します。この厳しい基準をクリアした社員が、各分野の頼れる相談相手としてお客さまをお支えます。



COMMENT

「ブラックステージ到達者の声」

高難易度資格であるFP1級に合格し、「ナレッジポイントステージ認定制度」において最高位となるブラックステージに到達することができました。

以前からFP1級の取得に向けて学習を進めてはいたものの、明確な取得時期を定めていなかったため、思うように学習が進捗していませんでした。そんな時にこの制度がスタートし、「次のステージ認定までに必ず合格しよう」という強い目的意識と学習意欲が芽生えました。また、同僚と学習の進捗状況や現在のステージを共有し、お互いに刺激し合える環境や手厚い自己啓発資格取得奨励金制度もモチベーションの維持につながりました。今後も現状に満足することなく、ブラックステージの誇りを胸に自律的な学びを継続していきたいと思っています。



十六フィナンシャルグループ
グループ戦略部
大坪 雅樹

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

当社ホームページをご参照ください。
<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〉

役員	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	投融資方針による人権への負の影響の低減・回避
サプライヤー	人権方針および調達方針の手交による周知活動

投融資方針

当社ホームページをご参照ください。
<https://www.16fg.co.jp/syakaikaisei.html>



調達方針

当社ホームページをご参照ください。
<https://www.16fg.co.jp/choutatsu.html>



〈救済措置〉

役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

ウェブアクセシビリティの導入

当社ホームページにおいて、年齢や身体的な条件にかかわらず、利用されるみなさまが必要な情報へ円滑にアクセスいただける環境の実現を目指し、2026年3月よりウェブアクセシビリティ^(※)ツールを導入しました。ホームページを利用されるみなさまは、自身の状況に合わせて、「文字サイズ」や「色彩」など、閲覧環境をリアルタイムにカスタマイズすることが可能となり、快適に利用できる環境を整えています。

(※)年齢や身体的な条件にかかわらず、誰もがホームページ等で提供される情報や機能を、支障なく利用できること

●主要な機能（HP内画面表示ボタン）



ガバナンスの高度化

社外取締役（監査等委員）メッセージ



「予防法務」の強化と「世間の視点」を礎に、
経営陣の健全かつ果敢なリスクテイクを
支える経営基盤を構築する

石原 真二
社外取締役 監査等委員（弁護士）

健全かつ持続的な成長を支える 「攻めのガバナンス」

コーポレートガバナンスのあり方について、私は単に不祥事を防止するための統制体制にとどまらず、企業の健全かつ持続的な成長（企業価値の向上）を支える強固な経営基盤を構築していくこそが本質であると考えています。企業を取り巻く環境の変化が激しい現代において、前例を踏襲しているだけでは持続的な成長は望めません。取締役会には、業務執行の適切な監視・監督という役割に加え、中長期的な成長戦略について建設的な議論を行うことが強く求められています。

特に、少子高齢化や人口減少が進む地域に根ざす金融機関グループにおいては、「地域経済の発展」と「中長期的な収益性向上」を両立させる視点が極めて重要です。経営陣がその実現に向けて積極的にリスクテイクできるよう支えながら、そのリスクの適正性および妥当性を適切に管理・検証していくためには、取締役会の実効性を絶えず向上させ、社外の幅広い様々な知見を経営に活用していくことが重要になると確信しています。

重要な経営資源としての 法務・コンプライアンス

法務やコンプライアンスは、時に企業活動を制約・制限するものというマイナスのイメージを持たれがちですが、私はこれこそが企業価値の向上を支える「重要な経営資源」であると捉えています。地域総合金融サービスグループである十六フィナンシャルグループにとって、最も重要な資産は社会やステークホルダーからの「信用・信頼」に他なりません。この大切な資産を今後も維持し、さらに高めていくためには、単なる法令遵守（コンプライアンス）の枠を超え、高い倫理観に基づく企業風土や「16FGスピリット」をグループ全体に醸

成していくことが不可欠です。

グループ経営が一段と進展するなかでは、グループ各社が強固に連携して統治体制を整備することが重要となります。マネー・ローンドリング対策や個人情報保護、サイバーセキュリティ対策、さらには生成AIの活用に伴う新たな法的課題など、私たちが直面するリスクは高度化・複雑化の一途をたどっています。こうした環境変化を踏まえ、問題が発生した後の対応体制を構築することは当然ですが、それ以上にリスクを早期に把握し、損害の発生を未然に防止する「予防法務」の機能を構築・強化していくことが最優先課題です。その意味において、今般「チーフオフィサー制度」が導入されたことは、グループ全体のガバナンスを実効的に強化するものとして大いに期待しています。

「世間の視点」を持ち、 独立した立場から提言する

「企業の常識は世間の非常識である」ということは、社会の様々な場面で往々にして見受けられるところです。私たち社外取締役（監査等委員）に求められる役割は、企業から完全に独立した立場から、経営の健全性と透明性を確保するとともに、中長期的な企業価値向上の観点から建設的な提言を行うことにあります。

私は弁護士としての専門的な知見や経験を活かし、法的リスクやコンプライアンス上の課題について客観的な視点から意見を述べるよう心掛けています。同時に、経営判断の適法性や妥当性を厳格に検証し、内部統制やリスク管理体制の整備・運用状況を積極的に監視・監督してまいります。今後も、経営陣をはじめとする関係者との適切な対話を通じて、十六フィナンシャルグループの持続的な成長と地域社会への貢献に尽力してまいります。

株主の視点に立ち、空気を読まずに直言する。
「資本コスト」と「ROIC」を意識した
適切なリスクテイクを促すガバナンスへ

柘植 里恵
社外取締役 監査等委員（公認会計士）

地域課題の解決と 事業ポートフォリオの最適化

コーポレートガバナンス・コードの制定以降、企業に求められるガバナンスは、従来の「守り」だけでなく、持続的な企業価値向上に向けた積極的な経営判断や成長投資を促す「攻めのガバナンス」が重要視されるようになりました。そのためには、適切なリスクテイクを後押しする姿勢や、長期的な視点に立った経営資源の配分、そして事業ポートフォリオ戦略を着実に実行していく統治機能が求められます。

現在、十六フィナンシャルグループは、グループ総合力を活かした多様な事業を通じて地域課題の解決に取り組んでいます。着実な成果を上げている一方で、今後はこれらの事業ポートフォリオについて「現在のままでよいのか、見直しの必要はないのか」という点も含め、限られた経営資源をどのように最適配分していくべきか、取締役会においてさらに深度ある議論を重ねていく必要があると感じています。公認会計士としての知見を活かし、持続的な価値創造に向けた必要な助言と支援を積極的に行ってまいります。

財務・会計の専門性から見た 「資本コスト経営」の進化

当社は、10年間の長期ビジョン「16Vision-10」および「第2次中期経営計画」を掲げ、現在は極めて順調に計画が進捗しています。社会情勢や政策金利の引上げといったマクロ環境の変化を捉え、計数目標の上方修正を公表するなど、これまでの経営陣の経営判断は非常に的確であったと評価しています。

今後の「攻めのガバナンス」においては、従来の収益力や資本効率の追求に加え、近年特に重要性が増している「資本コスト」の概念を一段と経営に浸透させることが不可欠です。当社でもROE向上に向けた様々な施策が展開されています

が、今後はさらに一歩進め、事業ごとの稼ぐ力や資本効率を精緻に測る「ROIC（投下資本利益率）」を意識した経営をさらに深めていく必要があると考えます。資本の最適配分を考慮したうえで、ROICを用いた経営判断や、投資家を意識した透明性の高い情報開示（ディスクロージャー）体制をさらに強化していけるよう、取締役会での議論をリードしていきたいと考えています。

「金利のある世界」における 経営判断と監督責任

私が社外取締役（監査等委員）として常に心掛けているのは、独立した第三者の立場で、いかに「空気を読まずに直言し」、株主や投資家のみなさまの視点から、会社の持続的な成長に必要な意見を述べていくかということです。

日本経済が「金利のある世界」に本格的に突入するなか、地方銀行業界には生き残りをかけた経営統合や業界再編の大きな波が押し寄せています。このような激変期において、当社がさらに発展していくためには、デジタル化・DXの推進や非金利収益の拡大を加速させることはもちろん、地方銀行としての原点である「地域経済の発展に資する」という役割を高い次元で守り抜かなければなりません。急激な社会情勢の変化に伴い、今後はこれまで以上に重大な経営判断を迫られる局面が増えてくると予想されます。その意思決定が本当に当社の未来と発展に資するものであるか、判断の「プロセス」に誤りがないかを、社外取締役の立場から厳格に監督していきます。

また、こうした取締役会での議論やプロセスについては、株主のみなさまの視点に立ち、透明性の高い情報開示を通じて発信していくことも重要であると考えています。当社グループが中長期的な企業価値の向上と持続的な成長を実現できるよう、引き続き職責を全うしてまいります。

めざす姿
～VISION～

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

重点項目

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

コーポレート・ガバナンスの高度化

詳細は95ページから98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/>

リスク管理・コンプライアンスの強化

詳細は101ページから104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。

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

- 預貯金獲得競争の激化
- 景気後退、金融市場の混乱
- 地政学リスクの深刻化
- 生成AI・DXの急激な進展
- 人口減少、少子高齢化
- コンプライアンスリスク
- 金融犯罪の脅威
- サイバー攻撃・システム障害
- 気候変動リスク
- 自然災害の激甚化

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105ページから110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。

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。

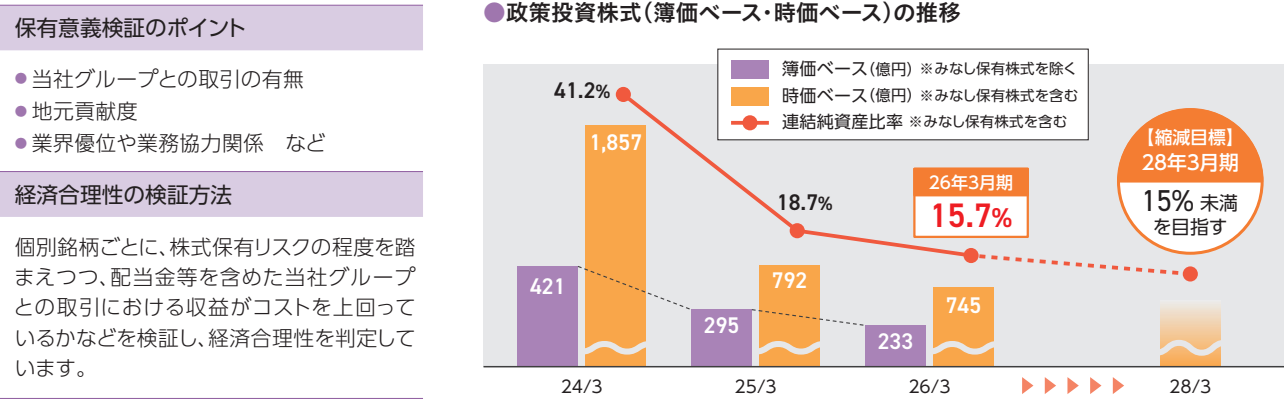
なお、当社は、当社株式を政策投資株式として保有している取引先から当社株式売却等の意向が示された場合には、当社グループとの取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることなく、原則として応じることにしています。

〈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。



サイバーセキュリティ



グループ副CDOメッセージ

当社グループは、デジタルテクノロジーを活用した多様なサービス開発を加速させています。一方で、高度化するサイバー攻撃をトップリスクと認識し、お客さまの重要な資産と社会インフラを守り抜くことを経営の最重要課題と位置づけています。私たちは、サイバーセキュリティを安心・安全なデジタル化を推進するための「攻めのガバナンス」への投資と捉えています。24時間365日の監視体制(SOC)や外部監査の徹底に加え、フロンティアAI等による最新の脅威も見据え、勘定系システム共同化行で運営する「Chance-CSIRT」や金融ISAC等との強固な外部連携により、先手を打つ態勢を整えています。この実効性を高める最大の鍵は「人」と「組織」のレジリエンスです。今後も実践的な訓練や高度専門人材の育成を継続し、グループ全体で「セキュリティ・ファースト」の企業文化を深く醸成してまいります。

執行役員 グループ副CDO 平野 勝敏

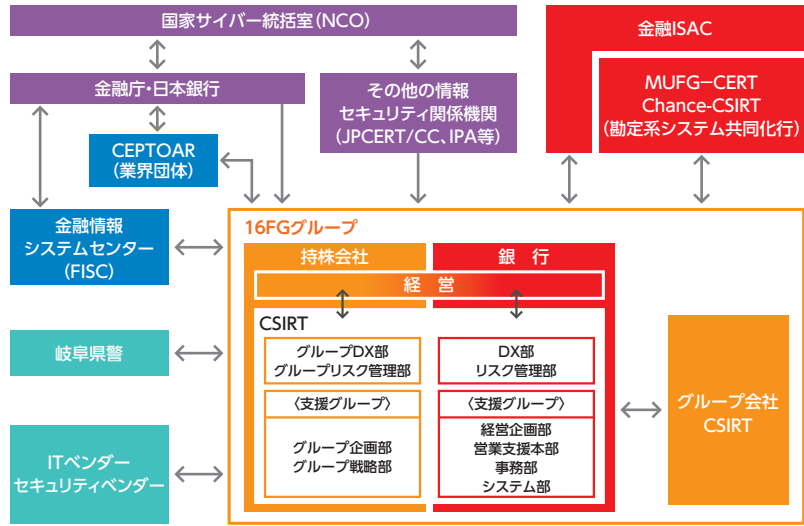
ガバナンス体制

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部およびグループリスク管理部が事務局である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

「Chance地銀共同化システム」を共同で運営するChance行のChance-CSIRTは、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、2017年11月にアライアンスを締結し、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。

インシデントレスポンス態勢

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回実施しています。演習には担当役員やグループ会社社員に加え、外部のセキュリティベンダーなど約90名が参加し、有事に備えた管理態勢の確認を行っています。より実践的な演習とするため、事前にシナリオを開示しないブラインド方式を採用しています。また、グループ会社におけるランサムウェア感染をはじめ、多様なサイバー攻撃手法に対応できるよう演習内容の多様化をはかっています。

インシデント発生時には、原因の究明、是正措置、再発防止策を関連部署と連携して実施し、適切な対応に努めています。

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(短時間勤務者を含む)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。

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。
サイバーセキュリティ高度化施策の立案および外部監査	当社グループは、ゼロトラストセキュリティの概念のもと、多層防御の実現に向けた多様な施策を展開しています。さらに、ガバナンス体制において外部監査(第三者評価)を実施、また、セキュリティベンダーによるペネトレーションテスト(疑似侵入テスト)を通じて、客観的なリスクを把握し、そこで判明した課題に対して迅速に対策を講じることで、防衛体制のさらなる高度化をはかっています。 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、委託先管理	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年1回以上の頻度で実施しています。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

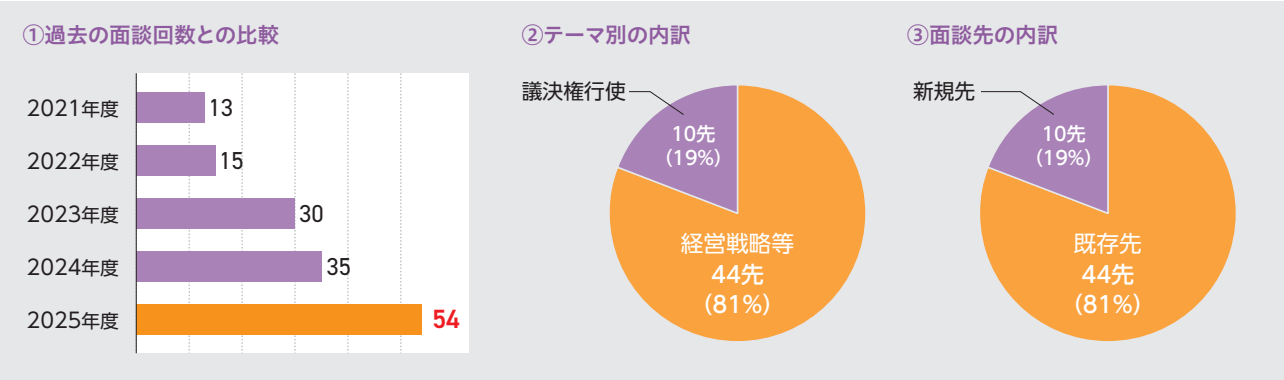
情報システムに障害が発生した場合は広範囲な業務に影響を及ぼすこと等を踏まえ、情報システムの安定的な稼働を維持するための各種システム・インフラの二重化、複数拠点データセンターによる災害対策システムの設置等の障害発生防止策を講じています。加えて、コンティンジェンシープランの作成や障害発生時を想定した訓練の実施により、不測の事態にも備えています。

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。2025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 (2025年度中間・本決算に関する説明会)	2回	グループCEO グループCFO	対面・オンライン形式での開催 【2025年11月:対面 43名、オンライン 28名】 【2026年 5月:対面 42名、オンライン 63名】
スモールミーティング	1回	グループCEO グループCFO	オンライン形式での開催 【機関投資家11社】
1on1ミーティング	9回	グループCFO他	対面形式での開催 【国内投資家:9回 海外投資家:0回】
	45回		対面・オンライン形式での開催 【国内投資家:29回 海外投資家:16回】

●2025年度の個別面談の内訳



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。2025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	7期連続となる増配を実施、5期連続の自己株式取得を実施（総還元性向:42.1%、配当性向:31.3%） 2026年4月1日に1株につき5株の割合で株式分割を実施 - 株主優待制度の拡充
政策投資株式の縮減	2026年3月末の対連結純資産比率は15.7%と順調に推移
ガバナンスの強化	意思決定の迅速化や専門性の向上等を目的にチーフオフィサー制度を導入
生産性の向上	計数“ダッシュボード”の導入や生成AI“対話ツール”の活用展開
気候変動対策	2025年の気候変動調査において、最高評価となる「Aリスト」に選定
人的資本投資	65歳への定年延長 - 地銀初となる、社員が自らの意思により、60歳から65歳まで1歳刻みで定年を選択できる65歳選択定年制の導入 - 社員の日々の学びを評価するナレッジポイントステージ認定の運用開始 - 人間ドックの無償化など、健康経営を推進
情報開示の充実	2026年2月、日本経済新聞社主催の「第5回日経統合報告書アワード」において、当社の統合報告書2025が「優秀賞」を受賞

内部監査体制



グループCAEメッセージ

当社グループを取り巻く環境の不確実性が増すなか、不祥事を未然に防ぎ、高い倫理観に基づいた強固なガバナンスの構築が不可欠であり、高度な内部監査の実施こそがグループCAEである私の最大の使命です。

今般のチーフオフィサー制度への移行は、経営の「執行スピード」を加速させます。内部監査部門は、このスピード感と「監査の実効性」を両立させ、経営の持続的な発展と企業価値向上、そして健全な企業文化の醸成を支えることを目指します。具体的には、グループ内の各種データの継続的なモニタリングや生成AI等の活用によりリスクを的確に特定し、より深度ある監査を実践してまいります。

十六フィナンシャルグループは、高度化された内部監査を通じて、未来へ向けた健全かつ盤石な経営基盤を維持し、ステークホルダーのみなさまに最も信頼される金融グループであり続けるために全力を尽くしてまいります。

執行役員 グループCAE 三好 晴之

グループの内部監査態勢

当社は、内部監査部門として「グループ監査部」を設置しています。グループ監査部は、業務執行（第1線）、信用リスク管理部署（第2線）から独立した「第3線」として、グループ全体の内部管理態勢の適切性・有効性を評価・検証しています。

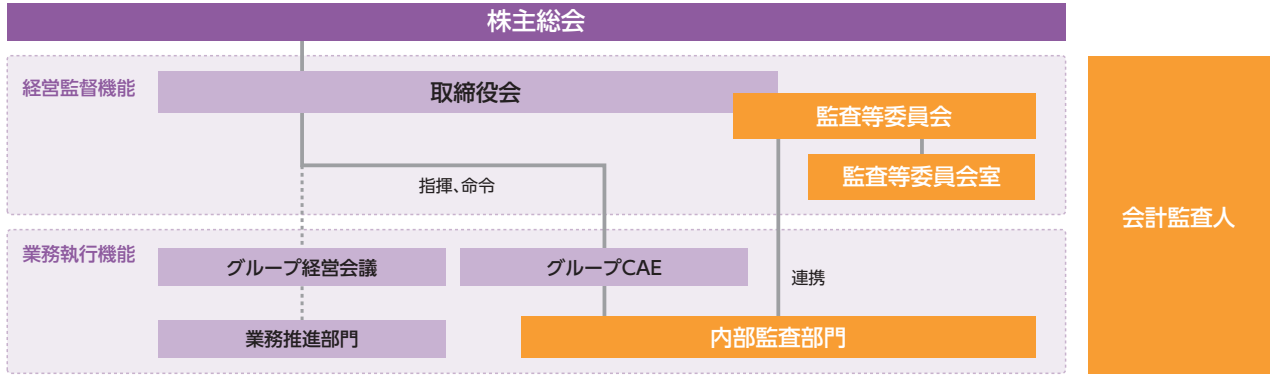
中核子会社である十六銀行においても内部監査部門として「業務監査部」を設置していますが、「グループ監査部」の全員が「業務監査部」を兼務することにより、当社と十六銀行との間で緊密な連携・協調体制を構築しています。これにより、グループ横断的な重要テーマの把握や各社の監査状況の共有等を通じ、グループ全体の内部管理態勢が適切に機能しているかを検証しています。

当社の内部監査部門は取締役会の直轄組織として位置づけられており、毎年の内部監査計画は取締役会の承認を得るとともに、半年間の内部監査の結果を取締役に報告しています。また、監査等委員会に対しては、毎月実施した監査内容を報告して連携しています。監査等委員会への報告内容は、報告書として月次で社外取締役を含めた取締役へ回覧しています。

内部監査の品質向上・高度化への取組み

内部監査の世界基準である「グローバル内部監査基準」に基づいて毎年行う自己評価と、3年に1回の監査法人等による外部評価によって明らかになった課題を改善することで、内部監査の品質向上と高度化を進めています。

この他、十六銀行以外のグループ各社の内部監査部門に対しては、当社によるリスクベースでの監査の支援や共同監査を実施し、グループ全体の内部監査の高度化に努めています。



コーポレート・ガバナンス

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。

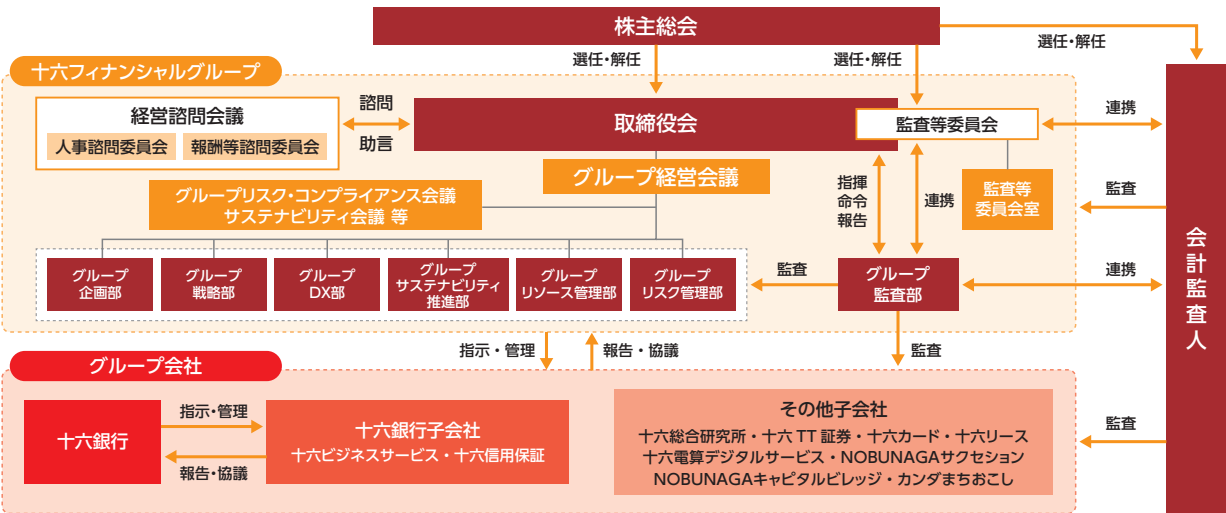


コーポレート・ガバナンス体制

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。



経営人材の育成・選定(サクセッションプラン)

持続的な企業価値向上には、将来の経営を担う人材を計画的に育成し、適切なプロセスで経営を引き継ぐことが重要です。当社グループでは、役員層から次世代の経営を担うミドルマネジャーまでを対象に、経営人材を計画的に育成・選定するサクセッションプランを実施しています。2022年からは、エグゼクティブ・アドバイザーである一條和生IMD教授の指導のもと、ケーススタディや合宿、プレゼンテーションなどを実施しています。直近1年間では、14名の執行役員を対象に延べ7日間のプログラムを行いました。

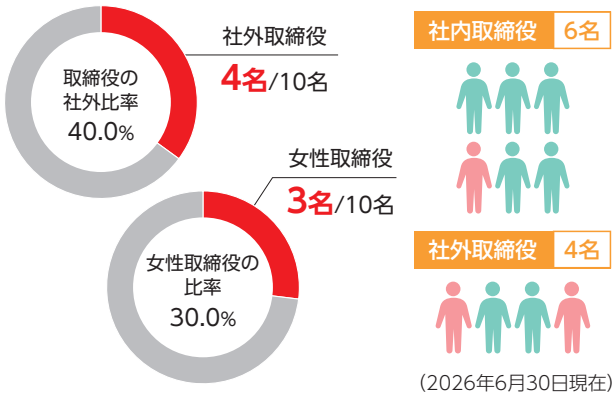
後継者の選定では、継続的な育成・評価に加え、経営諮問会議の人事諮問委員会における検討や社外取締役等の意見を踏まえ、候補者を多面的に評価しています。今後も、経営環境や経営体制の変化を見据え、経営人材の育成・選定を継続し、ガバナンスの強化につなげていきます。

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パ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。

2026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%としています。



当社取締役の主なスキル・経験等(スキル・マトリックス)

(2026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	池田 直樹	取締役社長(代表取締役)	●	●	●	●	●		●
	白木 幸泰	取締役副社長(代表取締役)	●	●				●	●
	種村 京平	取締役執行役員	●	●	●	●	●		
	塩崎 智子	取締役執行役員	●	●		●		●	●
	沖本 直	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	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を決定するほか、会社法第363条第2項に基づき、業務執行取締役から3か月に1回以上の職務執行状況の報告を受けることで、その職務執行を監督しています。

2025年度の実績は11回開催しており、個々の取締役の出席状況は右表のとおりであります。

また、2025年度の実績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	10回(90%)
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	11回(100%)
取締役	白木 幸泰	11回	11回(100%)
取締役	塩崎 智子	11回	11回(100%)
取締役	尾藤 喜昭 ^(注)	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	11回	11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) 尾藤喜昭は、2025年6月に取締役を退任しており、2025年5月開催の実績は出席していません。

2025年度の実績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、株式分割・株主優待制度改定等
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。2025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。

〈2025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

- ・2026年3月に全取締役(10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(知識、経験のバランス、多様性の状況等)、取締役会の運営(開催頻度、審議時間、資料の内容)、取締役会等の責務(意思決定および監督機能等)、取締役に対する支援体制について網羅的に、選択式設問で構成。

(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、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、取締役会事務局の機能強化を通じて、継続的に取り組んでいくことを共有いたしました。

引き続き、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上のために、中長期的な経営戦略や成長戦略および外部環境を踏まえた経営テーマの審議と重要な経営リスクに対する監督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	11回	11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%)

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委員会で構成され、下表の事項に関する助言を行っています。

2025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3回開催しました。

■2025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	3回	2回(66%)
取締役社長(代表取締役)	池田 直樹	3回	3回(100%)
取締役(社外) 委員長	伊藤 聡子	3回	3回(100%)
取締役(社外)	上田 泰史	3回	3回(100%)
取締役(監査等委員)(社外)	石原 真二	3回	3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	3回	2回(66%)
取締役社長(代表取締役)	池田 直樹	3回	3回(100%)
取締役(社外)	伊藤 聡子	3回	3回(100%)
取締役(社外) 委員長	上田 泰史	3回	3回(100%)
取締役(監査等委員)(社外)	石原 真二	3回	3回(100%)

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 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 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、下表のとりの金額の範囲内で支出することとしています。																						
株式報酬 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、株主のみなさまと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20万株以内としています。2025年度以降は株式報酬の一部にESG要素を反映す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運動部分」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運動部分の構成割合の目安は5%としています。	■ 業績連動型報酬枠 <table border="1"> <thead> <tr> <th>親会社株主に帰属する 当期純利益水準（連結）</th><th>報酬枠</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td>40億円以下</td><td>－</td></tr> <tr> <td>40億円超 ～ 60億円以下</td><td>30百万円</td></tr> <tr> <td>60億円超 ～ 80億円以下</td><td>40百万円</td></tr> <tr> <td>80億円超 ～ 100億円以下</td><td>50百万円</td></tr> <tr> <td>100億円超 ～ 120億円以下</td><td>60百万円</td></tr> <tr> <td>120億円超 ～ 140億円以下</td><td>70百万円</td></tr> <tr> <td>140億円超 ～ 160億円以下</td><td>80百万円</td></tr> <tr> <td>160億円超 ～ 180億円以下</td><td>90百万円</td></tr> <tr> <td>180億円超 ～ 200億円以下</td><td>100百万円</td></tr> <tr> <td>200億円超</td><td>110百万円</td></tr> </tbody> </table>	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
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																						

当社は、株式報酬の健全性を確保するため、以下の3つの仕組みを導入しています。

- 株式の譲渡制限期間を退任時までと設定し、報酬の支払いを中長期にわたり実質的に繰り延べることで、持続的な企業価値向上への意識を高めています。
- 法令、社内規程又は本契約の遵守状況を評価に反映させ、企業価値の持続的な向上をはかる健全なインセンティブとして機能させています。
- 法令、社内規程又は本契約に重要な点で違反したと当社の取締役会が認めた場合に本株式の全部を当然に無償で取得する条項(マルス・フローバック条項)を設けています。

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。)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 執行役専務グループ・チーフ・アクチュアリーCFOとして経営に携わり、財務・会計およびリスク管理など、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。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的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。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的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



池田 直樹

取締役社長(代表取締役)
グループCEO(十六銀行取締役)

1980年 4月	株式会社十六銀行入行	2014年 6月	同 取締役副頭取(代表取締役)
2005年 4月	同 高山支店長	2021年 10月	当社取締役社長(代表取締役) 株式会社十六銀行取締役 現任
2008年 6月	同 取締役名古屋支店長	2026年 6月	当社取締役社長(代表取締役) 現任 グループCEO
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		



白木 幸泰

取締役副社長(代表取締役)
グループCOO / グループCSO

1985年 4月	株式会社十六銀行入行	2019年 4月	同 取締役常務執行役員営業統括本部長
2010年 4月	同 羽島支店長	2021年 4月	同 取締役常務執行役員営業支援本部長
2012年 3月	同 各務原支店長	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 十六リース株式会社取締役社長(代表取締役)
2014年 6月	同 執行役員一宮支店長	2026年 4月	当社取締役専務執行役員グループ戦略部長
2016年 6月	同 常務執行役員愛知営業本部長	2026年 6月	当社取締役副社長(代表取締役) グループCOO / グループCSO 現任
2017年 6月	同 取締役常務執行役員愛知営業本部長 / 営業統括副本部長		



種村 京平

取締役執行役員
グループCEO補佐 / グループCAO(十六銀行取締役頭取)

1996年 4月	株式会社十六銀行入行	2025年 6月	当社執行役員グループ企画統括部長 株式会社十六銀行常務執行役員
2017年 6月	同 経営企画部課長	2026年 4月	当社執行役員グループ企画部長
2021年 10月	当社グループ企画統括部マネージャー	2026年 6月	当社取締役執行役員 グループCEO補佐 / グループCAO 現任 株式会社十六銀行取締役頭取(代表取締役) 現任
2022年 6月	当社グループ企画統括部担当部長 株式会社十六銀行経営企画部長		
2023年 6月	当社執行役員グループ企画統括部担当部長 株式会社十六銀行執行役員経営企画部長		



塩崎 智子

取締役執行役員
グループCRO / グループCSuO(十六銀行取締役専務執行役員)

1995年 4月	株式会社十六銀行入行	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
2017年 6月	同 垂井支店長	2025年 6月	当社取締役執行役員グループリスク統括部長 / サステナビリティ統括室長 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
2018年 6月	同 星が丘支店長	2026年 4月	当社取締役執行役員グループリスク管理部長 / グループサステナビリティ推進部長
2021年 4月	同 地域創生部SDGs推進室長	2026年 6月	当社取締役執行役員 グループCRO / グループCSuO グループリスク管理部長 / グループサステナビリティ推進部長 現任 株式会社十六銀行取締役専務執行役員(代表取締役) 現任
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		



沖本 直

取締役執行役員
グループCFO(十六銀行執行役員)

1998年 4月	株式会社十六銀行入行	2025年 6月	当社執行役員グループ企画統括部担当部長 / グループリスク統括部担当部長 株式会社十六銀行執行役員経営企画部長 / リスク管理部長
2019年 4月	同 秘書室東京事務所長	2026年 4月	当社執行役員グループ企画部担当部長 / グループリスク管理部担当部長
2020年 4月	同 秘書室東京事務所長 / 東京支店副支店長	2026年 6月	当社取締役執行役員 グループCFO グループ企画部長 現任 株式会社十六銀行執行役員経営企画部長 現任
2021年 10月	当社グループ管理統括部マネージャー		
2023年 7月	株式会社十六銀行高山支店長 / 高山駅前支店長		
2024年 10月	当社グループリスク統括部担当部長 株式会社十六銀行リスク管理部長		



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	2021年 10月	当社取締役 現任
2010年 4月	開志創造大学院大学客員教授 現任	2025年 4月	伊藤聡子事務所株式会社代表取締役 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		



上田 泰史

取締役(社外)

1988年 4月	明治生命保険相互会社入社	2021年 4月	同 常務執行役 グループCRO
2013年 4月	明治安田生命保険相互会社 収益管理部長	2023年 6月	当社取締役 現任
2017年 4月	同 執行役員収益管理部長	2024年 4月	明治安田生命保険相互会社 専務執行役 グループCRO
2018年 4月	同 執行役	2026年 4月	同 執行役専務グループ・チーフ・アクチュアリー CFO 現任
2019年 4月	同 常務執行役		
2020年 4月	同 常務執行役 グループ・チーフ・アクチュアリー		



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	2019年 6月	同 執行役員岡崎支店長
2013年 1月	同 経営企画部課長	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)
2014年 10月	同 各務原支店副支店長	2021年 10月	株式会社十六銀行 常勤監査役
2016年 6月	同 黒野支店長	2024年 6月	当社取締役(監査等委員) 現任
2018年 1月	同 関支店長	2026年 6月	株式会社十六銀行監査役 現任
2019年 4月	同 岡崎支店長		



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	2018年 6月	株式会社十六銀行監査役
2011年 8月	石原総合法律事務所所長 現任	2021年 10月	当社取締役(監査等委員) 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	2022年 12月	株式会社愛弁協サービス代表取締役 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	2007年 6月	株式会社ラ・ヴィータプランニング代表取締役 現任
1995年 4月	公認会計士登録	2021年 10月	当社取締役(監査等委員) 現任
1999年 1月	柘植公認会計士事務所所長 現任		

執行役員

執行役員 グループCDO	浅井 裕貴	十六銀行取締役 常務執行役員	執行役員 グループCOO補佐	角 知篤	NOBUNAGAサクセッション 取締役社長
執行役員 グループ副CSO	高野 稔英	十六銀行取締役 常務執行役員	執行役員 グループ副CSO	八神 尚城	十六銀行取締役 常務執行役員
執行役員 グループCOO補佐	國島 正人	十六銀行常務執行役員	執行役員 グループ副CDO	平野 勝敏	十六銀行執行役員
執行役員 グループCAE	三好 晴之	十六銀行執行役員	執行役員 グループ副CSuO	早川 ゆかり	十六銀行執行役員
執行役員 グループ副CDO	久保田 健司	十六銀行執行役員			

(2026年6月30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」、「当社グループ役職員等の行動規範」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、「当社グループ役職員等の行動規範」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職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管理部を設置し、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。

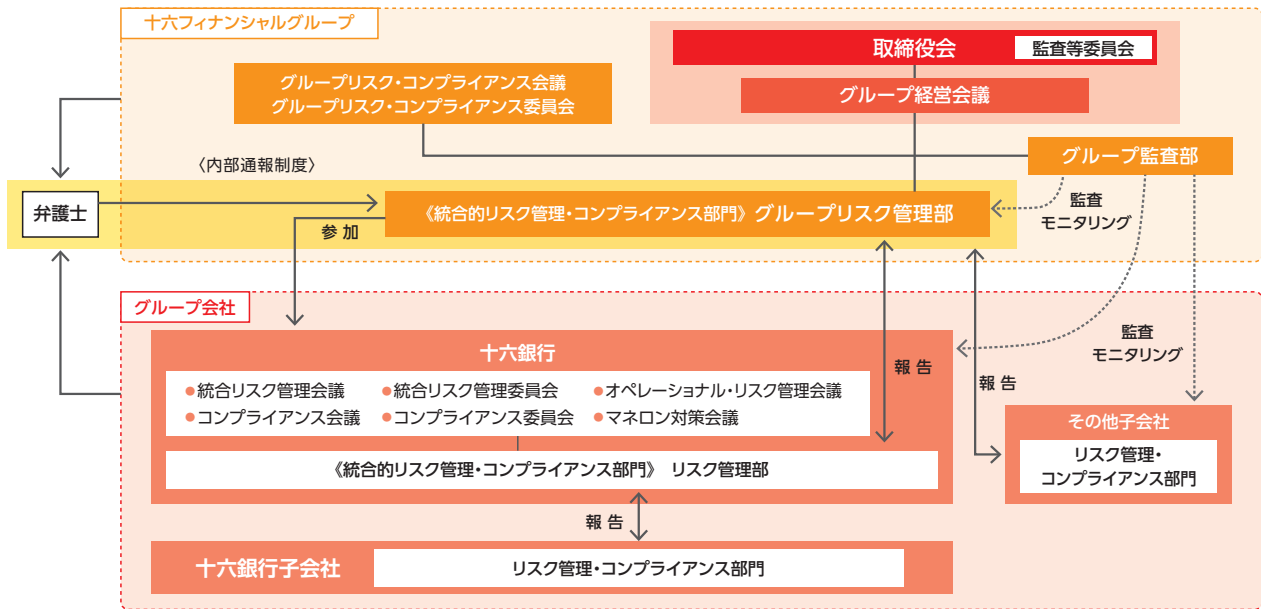
具体的には、グループCROを議長とするグループリスク・コンプライアンス会議を組織し、グループ内におけるリスク管理およびコンプライアンスにかかる状況を把握し、分析、評価および改善活動に関する審議または討議を行っています。リスク管理の状況等はグループCROより取締役会へ年2回報告しているほか、必要に応じて随時報告し、リスク管理の適切性や実効性、コンプライアンスの態勢の状況等を審議・検証する体制となっています。

これらの報告に基づき、取締役会は、グループを取り巻く各種リスクの状況を包括的にモニタリングするとともに、重要な対応策の協議・決定を行い、グループ全体のリスクマネジメントを監督しています。

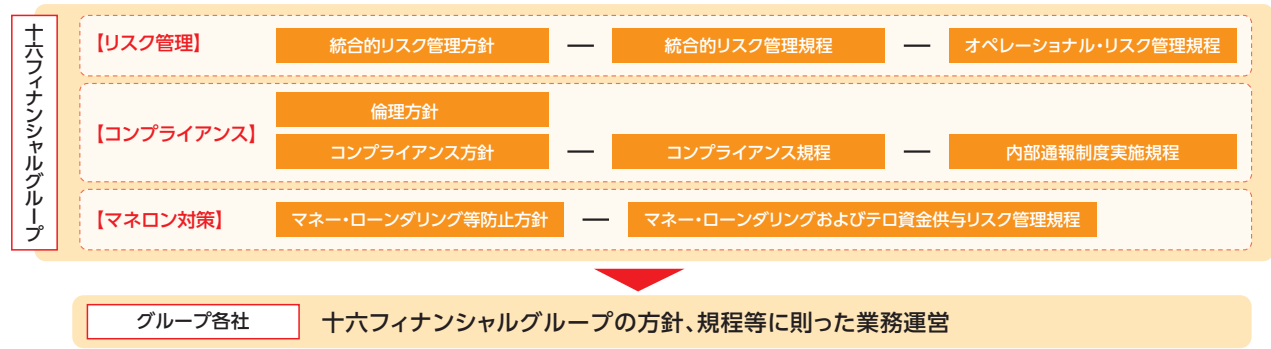
なお、内部監査部門であるグループ監査部が、リスク管理体制の適切性および有効性を検証し改善をはかっているほか、グループ全体のコンプライアンス態勢等につき監査を実施しています。

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。

〈コンプライアンス態勢・リスク管理体制〉



〈リスク管理・コンプライアンス関連の方針および規程等〉



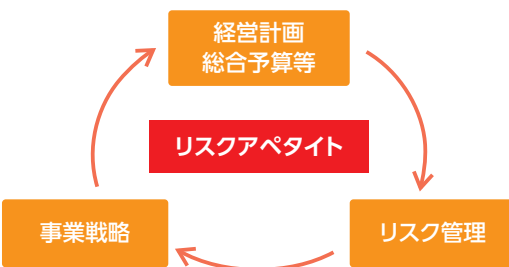
リスク管理体制

■リスクアベタイト・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「リスクアベタイト」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「リスクアベタイト・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。

〈リスクアベタイト・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

- 預金獲得競争の激化
- 景気後退、金融市場の混乱
- 地政学リスクの深刻化
- 生成AI・DXの急激な進展
- 人口減少、少子高齢化
- コンプライアンスリスク
- 金融犯罪の脅威
- サイバー攻撃・システム障害
- 気候変動リスク
- 自然災害の激甚化

■自己資本管理

自己資本比率は、銀行法第52条の25の規定に基づき、銀行持株会社が銀行持株会社及びその子会社の保有する資産等に照らし自己資本の充実の状況が適当であるかどうかを判断するための基準(2006年金融庁告示第20号)に定められた算式に基づき、連結ベースについて算出しています。

なお、当社は、国内基準を適用のうえ、信用リスク・アセットの算出においては標準的手法を採用し、オペレーショナル・リスク相当額の算出においては、標準的計測手法を採用しています。

また、当社は、2025年3月末より、バーゼルⅢ最終化を適用しています。

コンプライアンス態勢

■コンプライアンス体制

当社は、グループリスク管理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(※)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備しています。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、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。また、管理職を対象としたハラスメント防止の研修を実施しています。

(※)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、グループリスク管理部へ報告、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]グループリスク管理部は、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]グループリスク管理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。

■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(みなし公務員その他公務員に準ずる者を含む。)ならびにお客さま、株主、外部委託先・提携先等といった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、社会通念を超えた接待・贈答等の提供・受領を含むあらゆる形態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、全ての役職員(社外取締役、短時間勤務者、派遣社員を含む)向けの研修や、具体的な事例を取り上げた勉強会を継続的に実施し、「倫理方針」および腐敗行為防止に関する内容を周知し、遵守を徹底するほか、第三者に対する支払いおよびその他支出についての必要に応じた社内検証の実施や、正確で完全な帳簿と記録の作成、関係資料の適切な保持・管理を行っています。

〈2025年度の取組状況〉

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

■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。

通報によりコンプライアンス違反が確認された場合には速やかに是正措置および再発防止策を講じるとともに、違反行為に関与した役職員等に対して適切な処分等を実施します。また、被通報者や調査協力者の名誉、プライバシー等に十分配慮したうえで、通報者へ調査結果や是正措置等に関するフィードバックを行っています。

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。

(※)贈収賄、横領、社会通念を超えた接待・贈答等の提供・受領等

■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。

さらに、十六銀行では「顧客説明管理規程」ならびに「顧客サポート等管理規程」に基づき、苦情等の管理を行う専門部署を設け、お客さまからの苦情・要望等を広く受け付けています。苦情等の解決に向けた具体的な取組みとして、お寄せいただいた声は関係部署間で速やかに共有して迅速かつ誠実に対応するほか、原因究明および再発防止策の策定を実施しています。

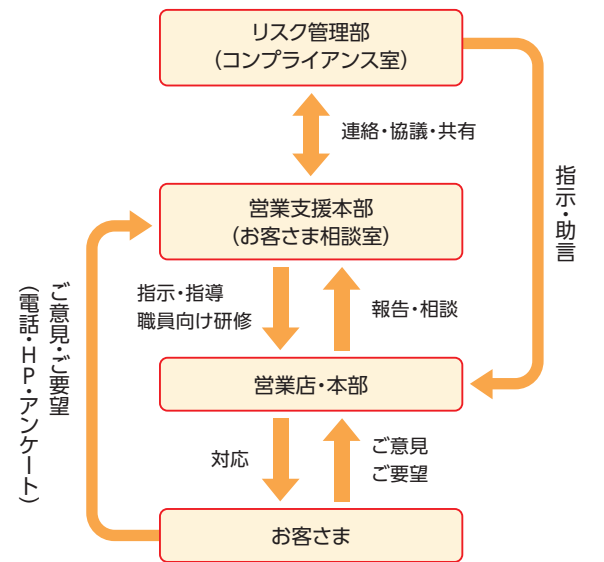
また、収集した苦情・要望等のデータは定期的に経営陣へ報告され、PDCAサイクルを通じて商品・サービスの改善や継続的な業務プロセスの見直しに活かされています。

■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管理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。

ステークホルダーエンゲージメント

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。

「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、グループCEO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。



〈2025年10月9日開催〉
講師：宮田 裕章 氏
(慶應義塾大学 教授)
テーマ
『いのち輝く未来社会への共創』



〈2026年4月7日開催〉
講師：弘兼 憲史 氏
(漫画家)
テーマ
『島耕作から見る日本の未来像』

じゅうろくプロムナードコンサート

当社は、地域のみなさまに芸術・文化に親しんでいただくため、毎年、「じゅうろくプロムナードコンサート」を開催しています。半世紀以上の歴史を誇り、中部・東海地区をリードするプロ・オーケストラ「名古屋フィルハーモニー交響楽団」による本格的な演奏をお届けし、多くのみなさまにお楽しみいただいています。

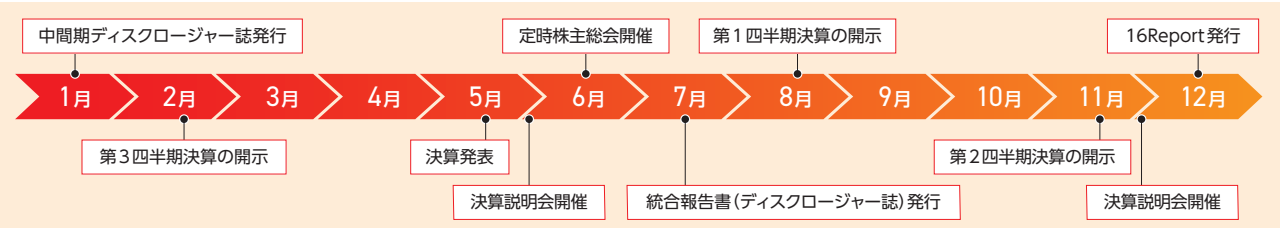


株主・投資家とのエンゲージメント

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。



株主優待制度

当社株式への投資魅力を高め、より多くのみなさまに当社株式を保有していただくことを目的として株主優待制度を実施しています。

	夏の株主優待	冬の株主優待
基準日	3月31日	9月30日
保有株式数	200株以上	1,000株以上
優待内容	ナチュラルミネラルウォーター「高賀の森水」1箱(500ml×24本)	選べる名産品カタログ 地元名産品等の中から1点選択

(2026年6月30日現在)

役職員とのエンゲージメント

「じゅうろくアプリ」100万ユーザーに向けて

「じゅうろくアプリ」のユーザー拡大を支えた社員一人ひとりの取組みに感謝し、30万ユーザー、50万ユーザーという節目の達成に合わせて記念イベントを開催しました。特別ゲストとともに達成の喜びを分かち合うとともに、全社員に「大入り袋」を配布し、次の目標、さらにその先の100万ユーザーに向けた一体感を高めました。



2025年9月 30万ユーザー突破記念イベント

信頼を重ねてきたパートナーである「りそなグループ」の南昌宏社長を特別ゲストにお迎えし、30万ユーザー突破をお祝いし、獲得実績が優秀な社員・営業部店への記念品贈呈なども行いました。



2026年3月 50万ユーザー突破記念イベント

当社のイメージキャラクターを務める「俳優の福地桃子さん」を特別ゲストにお迎えし、50万ユーザー突破をお祝いし、獲得実績が優秀な社員・営業部店への記念品贈呈なども行いました。



特殊詐欺未然防止に対する褒賞金の贈呈

当社は、パーパスの実現に貢献する優れた行動を称える「褒賞金制度」を設けています。

2025年12月には、営業店窓口やATMでお客さまの異変に気づき、警察と連携して特殊詐欺被害を未然に防いだ11支店17名の社員に、初めて褒賞金を贈呈しました。地域金融機関としてお客さまの大切な資産を守った行動を全社で称え、共有することで、社員の働きがいと防犯意識を高め、自律的な行動が広がる企業風土の醸成につなげています。

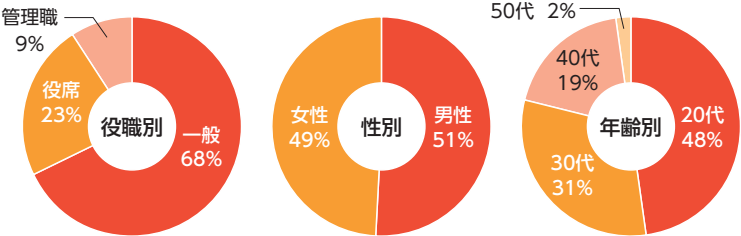


「サステナミーティング」～社員の“働きがい”につながる意見交換の場～

当社グループでは、経営トップと社員がサステナビリティに関するテーマについて直接意見交換を行う「サステナミーティング」を実施しています。グループCEOおよび十六銀行の頭取が参加し、2022年8月から2026年6月までに計60回開催、公募に応募した社員のなかから355名の社員が参加しました。

入社3年目限定開催、女性管理職限定開催、経営トップが各地区ブロックへ訪れるサテライト開催も実施しています。毎回6名という少人数制をとることで、社員一人ひとりが日頃感じている率直な想いを経営陣へダイレクトに届けることのできる、質の高いコミュニケーションの機会となっています。

参加者内訳



地域社会とのエンゲージメント

子ども食堂への寄付

十六リースは、創立50周年の記念事業の一環として、「ぎふこども食堂ネット」へ米や菓子などの食料品を寄贈しました。こうした取組みを通じて、地域社会が抱える子ども・若者の貧困問題の解決に向けた実質的な支援を行うとともに、未来を担う世代の健やかな成長と持続可能な地域社会づくりに貢献しています。



障がい者職業能力開発校における就業支援

当社グループは、岐阜県立障がい者職業能力開発校の訓練生を対象に、情報リテラシーや金融リテラシーを学ぶ職業訓練を実施しています。知識の習得から実践的なスキルの向上までを支援し、一人ひとりの強みや希望に応じた就労・就職につなげています。

障がい者の社会参加支援

当社は、多様な個性が輝く社会の実現と地域文化の振興に向け、障がいのあるアーティストの美術作品の使用権を購入し、その自立と社会参加を支援しています。さらに、それらのアート作品と岐阜の歴史ある伝統工芸を融合させ、「水うちわ」や「和傘」、「あんどん」などのオリジナル工芸品を企画・制作しました。

この取組みを広く発信するため、アーティストと地域社会を結び「つなぐ伝統工芸アート展」を十六銀行の店舗等で開催し、展示後の作品は地域の小学校や特別支援学校へ寄贈しています。

こうした活動を通じて、障がいのある方々の社会参加を力強く後押しするとともに、地域の持続可能な芸術・文化活動の推進に貢献しています。



地域のスポーツ振興への貢献

当社は、第81回国民スポーツ大会冬季大会スケート競技会（スピード）「クリスタル国スポ岐阜2027」の趣旨に賛同し、冬季国スポパートナーとして協賛金を贈呈しました。本大会の開催を応援することで、地域のスポーツ振興や青少年育成を支援するだけでなく、岐阜県全体のさらなる活性化と魅力発信に寄与しています。



オリジナル投資信託を通じた寄付

十六銀行および十六TT証券が取り扱う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）」では、地域密着型の取組みとして、運営報酬の一部を「岐阜県および愛知県の未来づくり」のために寄付しています。寄付先の選定にあたっては受益者へのアンケートを実施し、想いを反映した形で両県内で社会貢献活動を行う団体を支援しています。2025年度は約8百万円を寄付しました。



じゅうろくSDGs私募債、じゅうろくSDGs住宅ローンによる寄付

当社グループは、企業や個人のお客さまの金融取引を通じて、地域社会へ還元する仕組みを提供しています。「じゅうろくSDGs私募債『つながるこころ』」は、私募債の発行企業さまから受け取る手数料の一部を拠出し、地域の学校や地方公共団体、医療・福祉施設、公益活動を行う法人団体へ寄付・寄贈する商品です。寄付・寄贈先を発行企業に直接お選びいただくことで、SDGsへの取組み姿勢を広く発信していただけます。

また、「じゅうろくSDGs住宅ローン」では、環境に配慮した省エネルギー住宅（ZEH住宅など）の取扱実績に応じた金額を岐阜・愛知両県の「環境関連基金」へ寄付し、地域の環境保全や住宅環境整備に貢献しています。

本取組みを通じ、お客さまとともに持続可能な社会づくりを推進しており、2025年度の実績は、私募債による寄付・寄贈が約1,400万円、住宅ローンによる寄付が約300万円となりました。

信託を活用した寄付

十六銀行では、地方公共団体や社会福祉・教育機関等において、「遺贈寄付」に関する提携を行っており、地域のお客さまの「想い」の実現を支援しています。

〈遺贈寄付提携先〉

都道府県・市町村	社会福祉・教育機関等
岐阜県・岐阜市・高山市・安八町・池田町・揖斐川町・恵那市・大野町・海津市・各務原市・笠松町・可児市・川辺町・北方町・岐南町・郡上市・下呂市・神戸町・坂祝町・白川町・白川村・関ヶ原町・関市・多治見市・垂井町・土岐市・富加町・中津川市・羽島市・東白川村・飛騨市・七宗町・瑞浪市・瑞穂市・御嵩町・美濃市・本巣市・八百津町・山県市・養老町・輪之内町・美濃加茂市・大垣市・桑名市・岡崎市・尾張旭市・江南市・小牧市・日進市	国立大学法人東海国立大学機構（名古屋大学・岐阜大学）・日本赤十字社（岐阜県支部・愛知県支部）・社会福祉法人岐阜県社会福祉協議会・社会福祉法人名古屋市社会福祉協議会・社会福祉法人中部盲導犬協会・社会福祉法人大垣市社会福祉協議会・社会福祉法人各務原市社会福祉協議会・社会福祉法人岐阜市社会福祉協議会・社会福祉法人羽島市社会福祉協議会

PICK UP 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、地域のみなさまが取り組んでいる様々な地域活性化活動に資金助成する「地域活性化活動支援事業」、岐阜県・愛知県出身者で大学に進学する学生への「奨学金給付事業」および豊かで潤いのある生活および活力ある地域社会の実現に寄与する「音楽芸術文化の振興及び支援活動事業」等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しています。2025年度は、33件の事業に助成を行い、2025年度末時点で、累計910件、2億6,106万円の助成を行っています。

【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。2025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11名に奨学金を授与しました。現在までに累計247名、3億5,720万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。2025年度は、主演公演を6回実施し、2025年度末までに累計50回の主演公演を実施しています。

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～

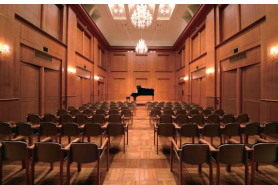
1991年に開館した音楽専用ホール「真鍋記念館クララザール」が2014年に閉館した際、地域の貴重な文化資産を取り壊しの危機から守るべく引き継ぎ、2015年に「クララザール じゅうろく音楽堂」として復活させました。以来、地域のみなさまへ上質な音楽をお届けするとともに、国内外で活躍するアーティストへの演奏機会の提供や、地域の発表の場としても幅広く活用されています。

当館を起点とした活動は、2024年から継続して、公益社団法人企業メセナ協議会による「This is MECENAT」に認定されています。これからも当館を「地域の財産」として大切に守り抜き、芸術文化を次世代へ継承する基盤として、多様な個性が輝く心豊かな社会づくりに貢献していきます。



※2024年から継続認定

クララザール
じゅうろく音楽堂



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、当社後援の「第19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、FC岐阜（プロサッカークラブ）と岐阜スーパース（プロバスケットボールチーム）のスポンサーとして、地元のプロスポーツを応援しており、冠試合の開催等を通じた支援も行っています。



高橋尚子杯 ぎふ清流ハーフマラソン2026

当社グループは、岐阜県内最大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毎年参画しています。

2026年4月に開催された同大会には、当社グループから約130名がランナーとして参加し、コーポレートカラーであるオレンジのユニフォームを身にまとい、初夏の爽やかな日差しの中、新緑の岐阜市街を駆け抜けました。また、総勢1,140名がボランティアとして参加し、大会の円滑な運営を支えるとともに、沿道からランナーに笑顔と熱い声援を届けました。

市民ランナーや地域のみなさまからは「十六さんの応援に力をもらった!」「頑張っているね」などお褒めの言葉を多くいただき、地域の活気づくりに貢献するとともに、地域を牽引する地域総合金融サービスグループとして、存在感を発揮しました。



ランナーの声

大人になるにつれて誰かに応援される体験が少なくなるなか、「ぎふ清流ハーフマラソン」では沿道を埋め尽くす大勢の方々から熱い声援をいただき、改めて応援の力の大きさを実感しました。

当日は何度も心が折れそうになりましたが、「最後まで諦めない姿を見せたい」「大会を支えてくださるみなさまの熱い思いに応えたい」という一心で前を向き、無事にゴールまで走り抜くことができました。完走後もボランティアの方々笑顔で温かく労ってくださり、地域のみなさまの大きな愛情を感じる大会でした。

来年もより多くの方々に参加し、この素晴らしい感動をともに分かち合いたいです。

十六銀行 企業支援部 高木 聖太



新本社ビルの建設〈2027年度開業予定〉

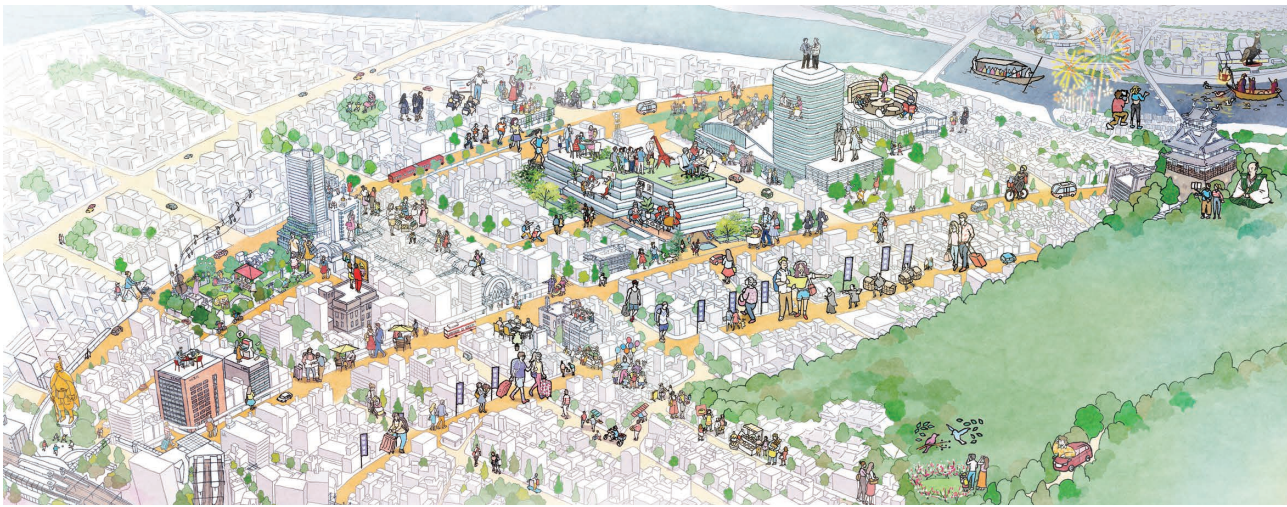
現在、「地域のみなさまが気軽に集い利用できる施設」と「当社およびグループ各社の本部が入居するオフィス」を複合した新本社ビルの建設工事が順調に進捗しており、十六銀行の創立150周年の節目となる2027年度の開業を予定しています。

1階にはカフェやベーカリー、ブックストアを併設し、地域のみなさまが日々の暮らしのなかで憩い、自然に交流できる開かれた空間を創出します。

「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、取り組んでまいります。

新本社ビルのコンセプト

「美しく居心地の良い共有空間」と「時代を先取りしたワークプレイス」を備えた拠点を整備し、中心市街地の魅力と回遊性を高める。



建物の構成	
7F	オフィスフロア (当社本部・グループ各社本部)
4F	
3F	食堂、エントランス、会議室、 災害対策会議室
2F	テラス、銀行・証券営業店舗、他
1F	飲食物販店舗、駐輪場、ATM、 貸金庫、エントランス、大会議室、他
地下1F	駐車場



連結情報

連結財務諸表

連結貸借対照表

(単位：百万円)

科 目	2024年度 2025年3月31日	2025年度 2026年3月31日
【資産の部】		
現金預け金	1,076,465	1,099,800
商品有価証券	9	1,207
金銭の信託	12,027	13,030
有価証券	1,307,046	1,112,551
貸出金	5,003,947	5,076,206
外国為替	7,368	6,677
リース債権及びリース投資資産	57,183	57,936
その他資産	56,323	64,590
有形固定資産	55,256	68,891
建 物	9,012	8,239
土 地	40,698	38,642
建設仮勘定	814	16,273
その他の有形固定資産	4,730	5,736
無形固定資産	8,452	7,665
ソフトウェア	4,171	5,811
のれん	2,288	674
その他の無形固定資産	1,992	1,179
退職給付に係る資産	20,387	26,962
繰延税金資産	522	554
支払承諾見返	13,332	12,122
貸倒引当金	△22,848	△22,180
資産の部合計	7,595,477	7,526,018

(単位：百万円)

科 目	2024年度 2025年3月31日	2025年度 2026年3月31日
【負債の部】		
預 金	6,354,870	6,378,470
譲渡性預金	13,000	3,000
売現先勘定	80,012	75,741
債券貸借取引受入担保金	118,400	46,539
借入金	508,008	431,468
外国為替	437	677
信託勘定借	223	217
その他負債	59,825	67,300
賞与引当金	1,350	1,330
退職給付に係る負債	5,334	4,493
睡眠預金払戻損失引当金	207	121
偶発損失引当金	635	730
特別法上の引当金	24	29
繰延税金負債	9,704	24,286
再評価に係る繰延税金負債	6,558	6,211
支払承諾	13,332	12,122
負債の部合計	7,171,927	7,052,741
【純資産の部】		
資本金	36,000	36,000
資本剰余金	60,989	61,013
利益剰余金	281,528	302,532
自己株式	△6,281	△9,250
株主資本合計	372,236	390,295
その他有価証券評価差額金	28,245	55,521
繰延ヘッジ損益	379	990
土地再評価差額金	12,270	11,468
退職給付に係る調整累計額	5,996	10,187
その他の包括利益累計額合計	46,891	78,167
非支配株主持分	4,421	4,813
純資産の部合計	423,550	473,276
負債及び純資産の部合計	7,595,477	7,526,018

連結損益計算書

(単位：百万円)

科 目	2024年度 (2024年4月1日から2025年3月31日まで)	2025年度 (2025年4月1日から2026年3月31日まで)
経常収益	136,301	169,093
資金運用収益	63,857	78,975
貸出金利息	41,987	53,997
有価証券利息配当金	18,361	18,607
コールローン利息及び買入手形利息	1	5
預け金利息	2,259	5,887
その他の受入利息	1,247	477
信託報酬	2	1
役務取引等収益	24,110	27,055
その他業務収益	31,119	30,128
その他経常収益	17,211	32,932
償却債権取立益	14	3
その他の経常収益	17,196	32,928
経常費用	105,062	126,326
資金調達費用	9,445	16,809
預金利息	3,585	11,571
譲渡性預金利息	9	3
コールマネー利息及び売渡手形利息	－	4
売現先利息	4,991	3,051
債券貸借取引支払利息	276	513
借入金利息	557	1,638
その他の支払利息	25	27
役務取引等費用	6,599	6,673
その他業務費用	41,794	52,343
営業経費	44,127	47,079
その他経常費用	3,095	3,420
貸倒引当金繰入額	1,739	2,079
その他の経常費用	1,356	1,341
経常利益	31,238	42,766
特別利益	1,924	3
固定資産処分益	0	3
退職給付信託返還益	1,923	－
特別損失	2,539	2,886
固定資産処分損	114	46
減損損失	2,417	2,835
金融商品取引責任準備金繰入額	7	4
税金等調整前当期純利益	30,623	39,884
法人税、住民税及び事業税	10,414	12,255
法人税等調整額	△934	△143
法人税等合計	9,479	12,112
当期純利益	21,144	27,772
非支配株主に帰属する当期純利益	304	391
親会社株主に帰属する当期純利益	20,840	27,380

連結包括利益計算書

(単位：百万円)

科 目	2024年度 (2024年4月1日から2025年3月31日まで)	2025年度 (2025年4月1日から2026年3月31日まで)
当期純利益	21,144	27,772
その他の包括利益	△40,210	32,077
その他有価証券評価差額金	△36,970	27,275
繰延ヘッジ損益	△1,896	611
土地再評価差額金	△189	－
退職給付に係る調整額	△1,154	4,191
包括利益	△19,066	59,849
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	△19,368	59,457
非支配株主に係る包括利益	302	391

連結株主資本等変動計算書

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

2025年度(2025年4月1日から2026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	60,989	281,528	△6,281	372,236
当期変動額					
剰余金の配当			△7,178		△7,178
親会社株主に帰属する当期純利益			27,380		27,380
自己株式の取得				△3,011	△3,011
自己株式の処分		24		43	67
土地再評価差額金の取崩			802		802
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	－	24	21,003	△2,968	18,058
当期末残高	36,000	61,013	302,532	△9,250	390,295

	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	28,245	379	12,270	5,996	46,891	4,421	423,550
当期変動額							
剰余金の配当							△7,178
親会社株主に帰属する当期純利益							27,380
自己株式の取得							△3,011
自己株式の処分							67
土地再評価差額金の取崩							802
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	27,275	611	△802	4,191	31,275	391	31,667
当期変動額合計	27,275	611	△802	4,191	31,275	391	49,726
当期末残高	55,521	990	11,468	10,187	78,167	4,813	473,276

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

科 目	2024年度 (2024年4月1日から 2025年3月31日まで)	2025年度 (2025年4月1日から 2026年3月31日まで)
営業活動による キャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	30,623	39,884
減価償却費	3,460	3,805
減損損失	2,417	2,835
のれん償却額	452	452
貸倒引当金の増減(△)	△368	△668
賞与引当金の増減額(△は減少)	66	△20
退職給付に係る資産の増減額(△は増加)	1,924	△1,085
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△265	△273
睡眠預金払戻損失引当金の増減(△)	△64	△85
偶発損失引当金の増減(△)	△31	94
特別法上の引当金の増減額(△は減少)	7	4
資金運用収益	△63,857	△78,975
資金調達費用	9,445	16,809
有価証券関係損益(△)	△253	△4,801
金融派生商品未実現損益(△)	△532	△927
為替差損益(△は益)	0	△1
固定資産処分損益(△は益)	113	42
商品有価証券の純増(△)減	△1	△1,197
金銭の信託の純増(△)減	1,197	△1,003
貸出金の純増(△)減	△165,533	△72,258
預金の純増減(△)	△33,864	23,599
譲渡性預金の純増減(△)	－	△10,000
借入金(劣後特約付借入金を除く)の純増減(△)	161,681	△76,539
預け金(日銀預け金を除く)の純増(△)減	△724	1,136
コールマネー等の純増減(△)	△16,554	△4,271
債券貸借取引受入担保金の純増減(△)	△4,075	△71,860
外国為替(資産)の純増(△)減	△1,143	690
外国為替(負債)の純増減(△)	△671	239
リース債権及びリース投資資産の純増(△)減	△1,728	△752
信託勘定借の純増減(△)	53	△5
資金運用による収入	64,267	77,413
資金調達による支出	△8,126	△14,518
その他	31,677	△6,009
小計	9,594	△178,250
法人税等の支払額	△7,208	△12,070
法人税等の還付額	490	1
営業活動によるキャッシュ・フロー	2,876	△190,319

(単位：百万円)

科 目	2024年度 (2024年4月1日から 2025年3月31日まで)	2025年度 (2025年4月1日から 2026年3月31日まで)
投資活動による キャッシュ・フロー		
有価証券の取得による支出	△214,777	△323,520
有価証券の売却による収入	234,332	469,665
有価証券の償還による収入	93,258	98,827
有形固定資産の取得による支出	△2,076	△17,125
無形固定資産の取得による支出	△2,956	△2,965
有形固定資産の売却による収入	106	134
その他の支出	△52	△35
投資活動によるキャッシュ・フロー	107,834	224,979
財務活動による キャッシュ・フロー		
自己株式の取得による支出	△2,757	△3,011
自己株式の売却による収入	0	－
配当金の支払額	△6,155	△7,178
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	△8,912	△10,190
現金及び現金同等物に 係る換算差額	△0	1
現金及び現金同等物の 増減額(△は減少)	101,797	24,471
現金及び現金同等物の 期首残高	968,268	1,070,066
現金及び現金同等物の 期末残高	1,070,066	1,094,537

ESGデータ

環境 (Environment)

エネルギー使用量				
項 目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
都市ガス	千m ³	104	105	105
液化石油ガス(LPG)	t	17	18	18
灯油	KL	13	9	7
ガソリン	KL	458	441	418
電力	千KWh	16,708	16,103	15,477
うち、CO ₂ フリー電気の使用量	千KWh	3,254	9,040	13,299

GHG排出量				
項 目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
Scope1(直接排出)	t-CO ²	1,347	1,301	1,246
Scope2(間接排出)	t-CO ²	6,153	1,685	898
総排出量 (Scope1,2)	t-CO ²	7,500	2,986	2,144
Scope3				
カテゴリ1 購入した製品・サービス	t-CO ²	14,761	14,454	16,304
カテゴリ2 資本財	t-CO ²	7,199	6,251	9,921
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 ²	1,467	1,338	1,287
カテゴリ4 輸送・配送 上流	t-CO ²	1,857	1,833	1,998
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	t-CO ²	50	74	80
カテゴリ6 出張	t-CO ²	236	174	242
カテゴリ7 雇用者の通勤	t-CO ²	2,940	2,441	2,317
カテゴリ8 リース資産 上流	t-CO ²	—	—	—
カテゴリ9 輸送、配送 下流	t-CO ²	—	—	—
カテゴリ10 販売した製品の加工	t-CO ²	—	—	—
カテゴリ11 販売した製品の使用	t-CO ²	—	—	—
カテゴリ12 販売した製品の廃棄	t-CO ²	—	—	—
カテゴリ13 リース資産 下流	t-CO ²	428	457	472
カテゴリ14 フランチャイズ	t-CO ²	—	—	—
カテゴリ15 投資(上場株式・社債)	t-CO ²	353,201	1,812,047	1,456,661
投資(事業性融資)	t-CO ²	3,153,964	9,631,369	8,917,161
Scope3の合計	t-CO ²	3,536,103	11,470,438	10,406,443

*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	2023年度	2024年度	2025年度
サステナブルファイナンス実行額	億円	2,245	2,257	2,293
うち、環境分野	億円	844	843	925
脱炭素コンサルティング	件	79	135	79
SBT認定支援	件	109	76	84

社会 (Social)

人的資本(ダイバーシティ等)				
項 目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	人	2,278	2,202	2,161
年代層：20～29歳	人	369	410	491
年代層：30～39歳	人	544	480	388
年代層：40～49歳	人	551	536	549
年代層：50歳～	人	814	776	733
うち、女性従業員数	人	858	848	838
女性従業員比率	%	37.7	38.5	38.8
嘱託、臨時職員、海外現地採用者数	人	721	659	576
平均年齢	歳	43.1	42.7	42.1
平均勤続年数	年	20.4	20.1	19.5
うち、男性の平均雇用年数	年	21.7	21.3	20.3
うち、女性の平均雇用年数	年	18.3	18.2	18.2
平均年間給与	千円	7,132	7,446	7,695
平均給与月額	千円	415	431	450
男女賃金差異(全労働者)	%	46.0	48.7	53.0
うち、正規雇用労働者	%	67.2	69.9	74.1
うち、パート・有期労働者	%	60.1	56.5	60.1
新卒採用人数	人	108	126	150
うち、女性採用者数	人	50	56	59
自己都合退職率	%	5.8	5.4	5.8
障がい者雇用率	%	2.7	2.8	2.7
管理役職者数	人	493	488	470
うち、女性管理職数	人	45	55	58
女性管理職比率	%	9.1	11.2	12.3

項 目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
役職者数合計	人	1,100	1,081	1,042
うち、女性役職者数	人	130	148	161
女性役職者比率	%	11.8	13.7	15.5
有給休暇取得日数	日	10.5	14.1	14.8
有給休暇取得率	%	54.7	59.6	63.3
育児休業取得率(男性)	%	92.3	104.3	105.5
育児休業取得率(女性)	%	100.0	100.0	100.0
育児休業取得率(男女)	%	95.1	102.1	103.2
介護休業取得者数	人	2	0	1
時短勤務制度利用者	人	110	117	102

人的資本(人的リソース・人材育成)				
項 目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
社内公募(キャリアチャレンジ)制度利用人数	人	128	86	35
年間研修費用	千円	72,924	76,966	88,699
研修参加人数(延べ)	人	12,158	12,666	14,202
年間研修時間(延べ)	時間	78,820	89,066	98,595
一人あたり平均研修時間	時間	35	40	46
能力開発研修※1	受講者数(延べ・人)	8,029	8,372	9,741
	研修時間数(延べ・時間)	56,096	60,999	71,929
	一人あたり平均研修時間	25	28	33
ITパスポート試験合格者数	人	1,031	1,010	974
上位デジタル資格※2 合格者数	人	147	216	278

※1「新任支店長研修」「新任管理職研修」「新任役席者研修」「新入社員研修」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	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害発生件数	件	17	15	15
ストレスチェック受検率	%	99.1	99.9	100.0
高ストレス者比率	%	11.6	12.0	12.9
人間ドックの費用補助利用者数	人	2,556	2,936	2,717
特定保健指導実施率	%	80.3	81.9	85.5
適正体重維持者率※1	%	69.2	68.5	61.8
喫煙率	%	13.7	13.8	13.8
運動習慣者率※2	%	18.8	19.2	16.6

※1 BMIが18.5～25未満の割合 ※2 1週間に2回、1回当たり30分以上の運動を実施している人の割合

社会貢献				
項 目	単位	2023年度	2024年度	2025年度
非営利団体等への寄付金額※1	百万円	9.4	22.4	24.5
金融教育受講者数※2	人	7,136	4,514	4,264

※1「じゅうろくSDGs私募債」「じゅうろくSDGs住宅ローン」「ノブナガファンド」「じゅうろく地域のチカラ」による寄付金額の集計 ※2「じゅうろくMONEY COLLEGE」受講者数

ガバナンス (Governance)

取締役会				
	単位	2023年度	2024年度	2025年度
取締役総数	人	11	11	10
うち、社外取締役	人	4	4	4
うち、女性取締役	人	2	3	3
取締役会開催回数	回	11	11	11
平均出席率	%	100	99	99

経営諮問会議(人事諮問委員会・報酬等諮問委員会)				
	単位	2023年度	2024年度	2025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	2	2	3
平均出席率	%	100	100	93

監査等委員会				
	単位	2023年度	2024年度	2025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				
	単位	2023年度	2024年度	2025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	19	26	25
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	3	3	8

(※)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

外部評価・イニシアチブへの参画

外部からの評価

CDP気候変動調査「Aリスト」		国際環境非営利組織(CDP)が実施する2025年の気候変動調査において、戦略や情報開示が世界最高水準と認められ、最高評価である「Aリスト」に選定されました。
健康経営優良法人(大規模法人部門)		従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践している企業として、2020年から7年継続して選定されています。
DX認定事業者		デジタル技術を活用したビジネスモデルの変革や、それを支える経営体制が評価され、経済産業省が定める「DX認定事業者」に選定されています。
日経統合報告書アワード2025「優秀賞」		当社グループの価値創造ストーリーや、財務・非財務の統合的な情報開示の姿勢が、投資家等から高い評価を獲得し、「優秀賞」を受賞しました。
ぎふSDGs推進パートナー(ゴールドパートナー)		SDGs達成に向けた優れた取り組みを実践する企業として、岐阜県の「ゴールドパートナー」に登録されています。地域の持続可能な発展に貢献しています。
十六リース ESGリース優良取組認定事業者		環境省の「ESGリース促進事業」において、脱炭素機器のリース普及等の優れた取り組みが評価され、十六リースが2024年から3年連続で選定されました。

ESGインデックスへの組み入れ

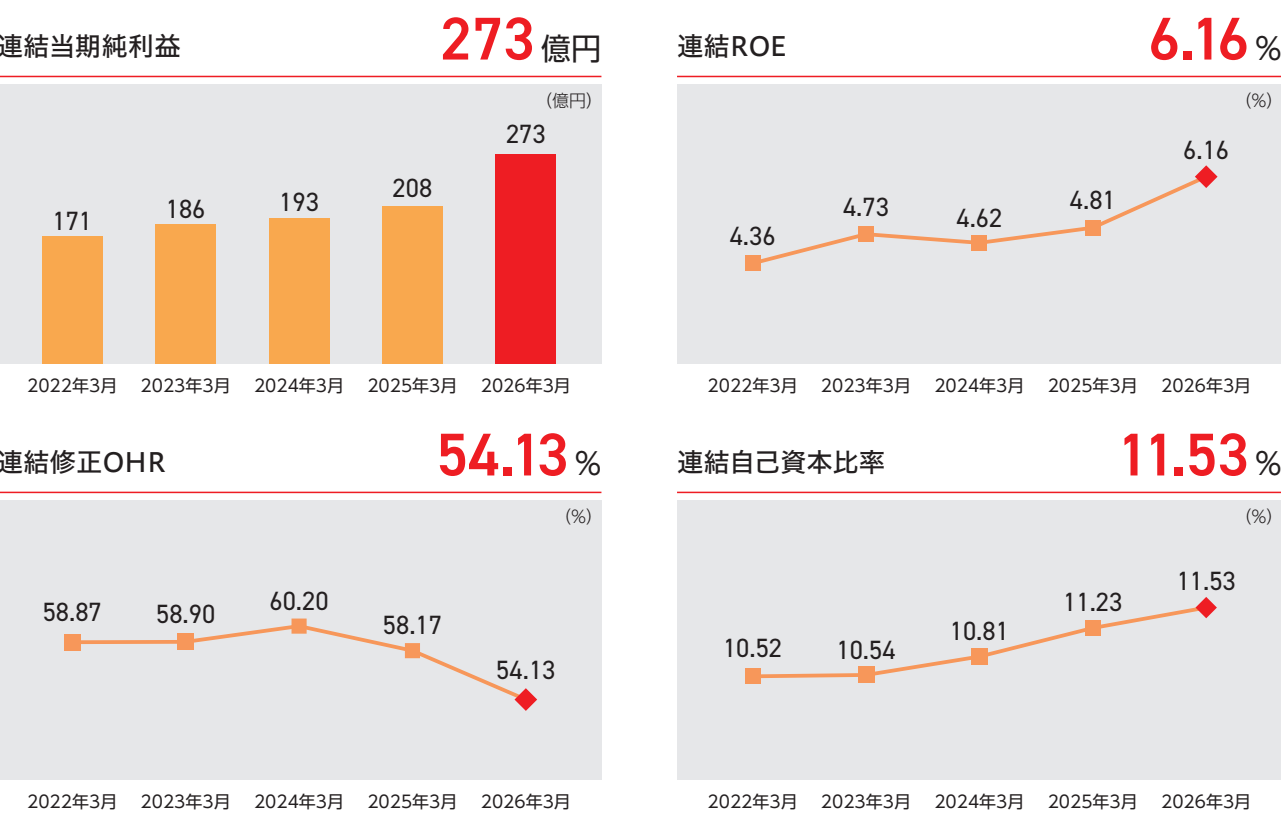
FTSE JPX Blossom Japan Index FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index	 	ESGの対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映する指数です。2026年、新たに「FTSE JPX Blossom Japan Index」に選定されたほか、「Sector Relative Index」にも引き続き選定されています。
S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数		環境情報の開示状況や炭素効率性の水準に着目してウエイトを決定するS&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定されています。

イニシアチブへの参画

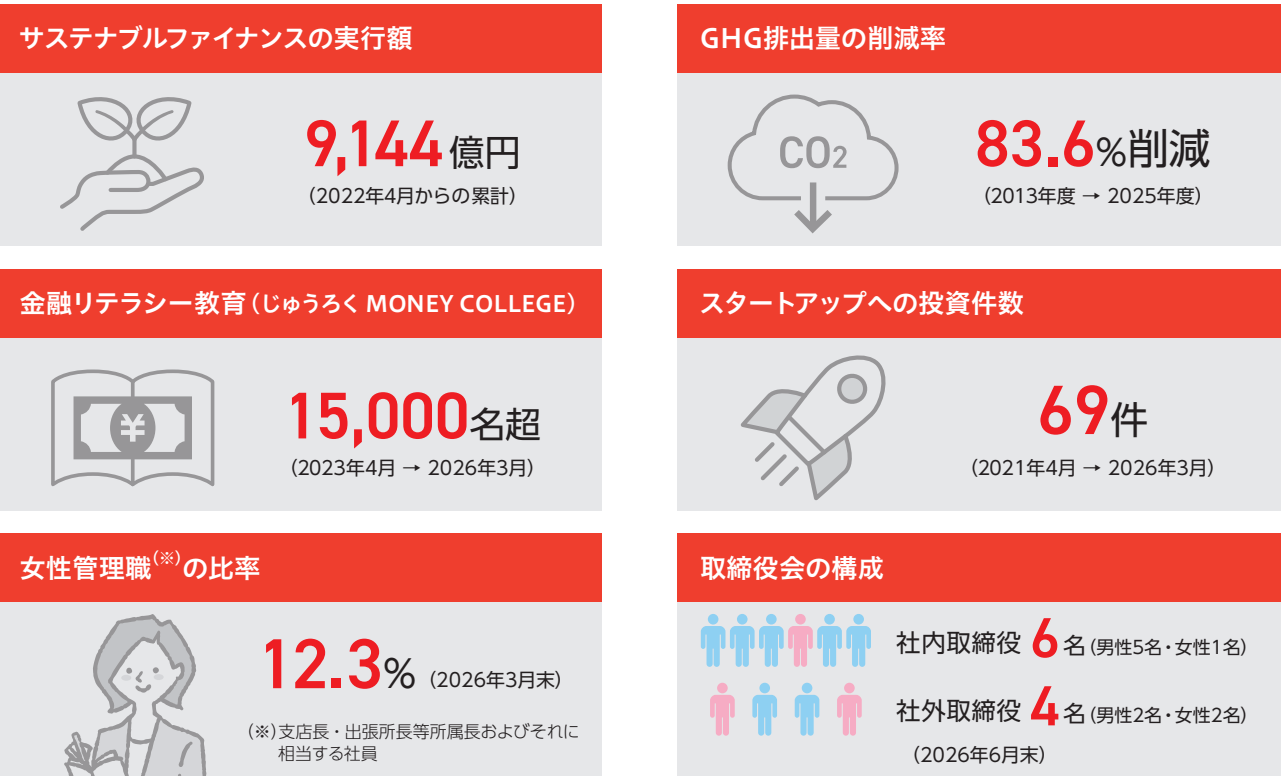
CDP		2022年2月、国際環境非営利組織であるCDPIに署名しました。CDPIは、企業や投資家に対し、環境に関する重要な情報の開示を促進するため、グローバルな情報開示システムを提供しています。
GXフューチャー・コンソーシアム		2026年4月、「GXフューチャー・コンソーシアム」へ参画しました。気候関連情報の開示高度化や、サプライチェーン全体でのGX推進等に取り組んでいます。
気候関連財務情報開示タスクフォース		2022年3月、気候関連財務情報開示タスクフォース(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)に賛同し、気候関連リスク・機会の開示に取り組んでいます。
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。
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。
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。

財務・非財務ハイライト

財務ハイライト

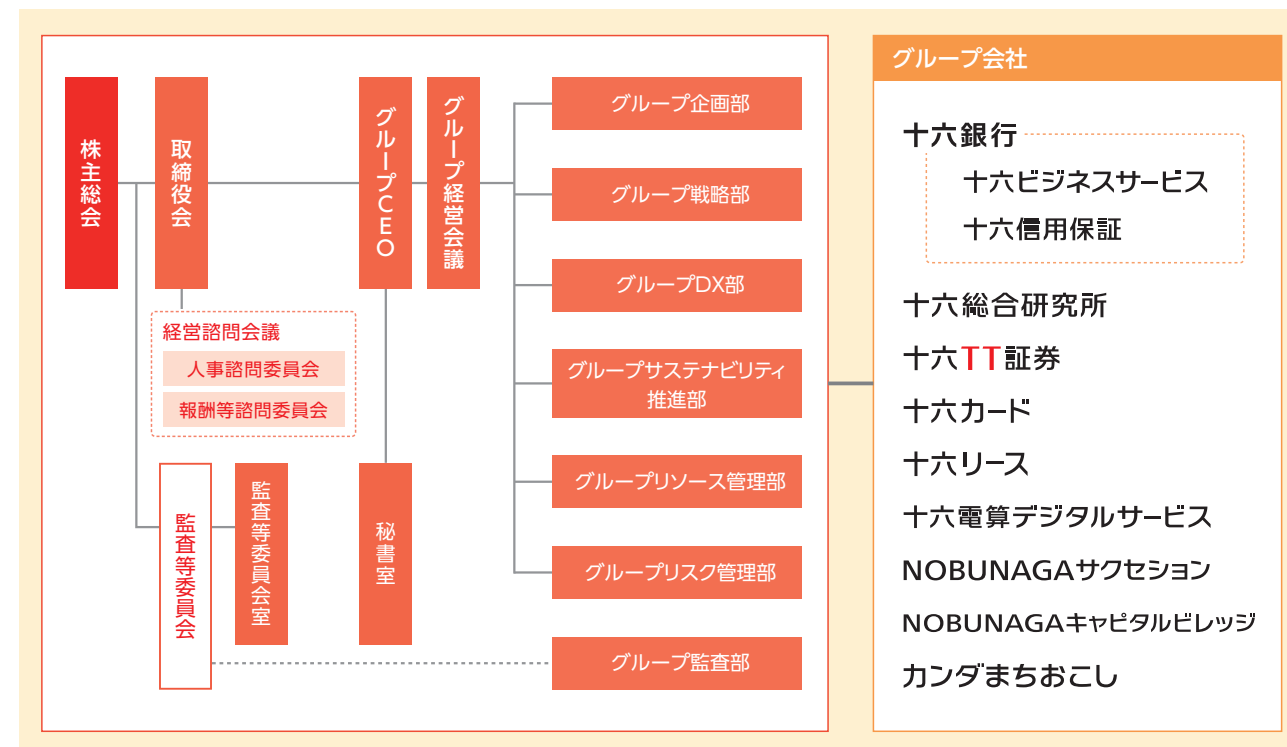


非財務ハイライト

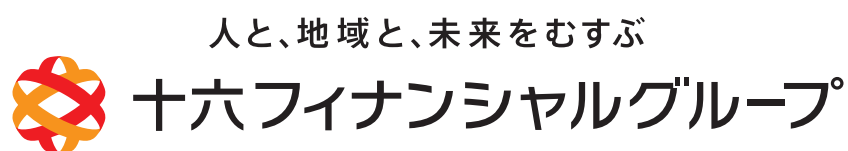


十六フィナンシャルグループ[®]

(2026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アドバイザリー業務
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
カング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



「統合報告書2026（ディスクロージャー誌）」

2026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]2026」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。