



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 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

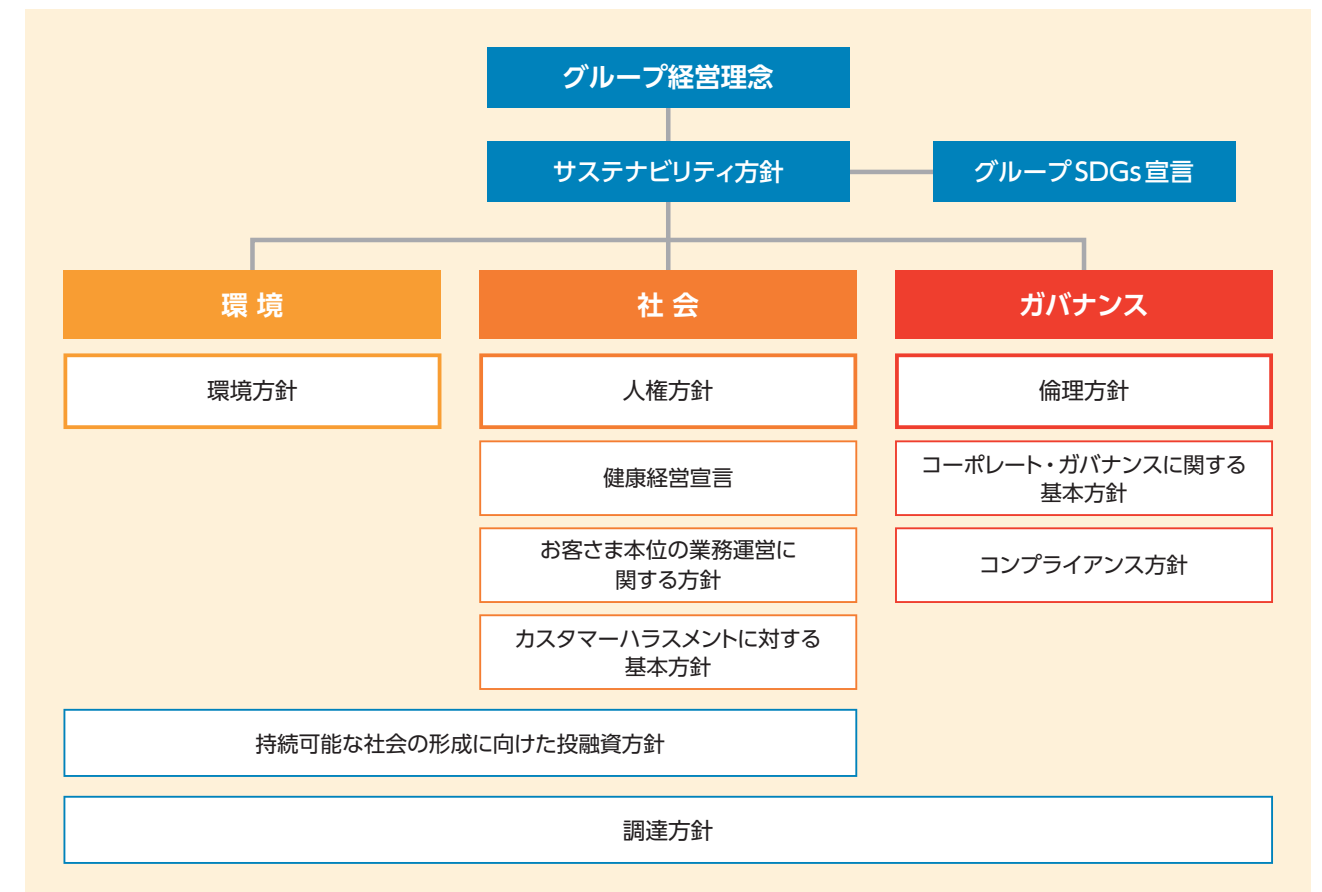
十六フィナンシャルグループは、サステナビリティへの取組みを重要な経営課題と認識しています。気候変動をはじめとするさまざまな社会課題の解決に本業である「地域総合金融サービス業」を通じて取り組み、グループ経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献するとともに、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいります。



(※) 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。



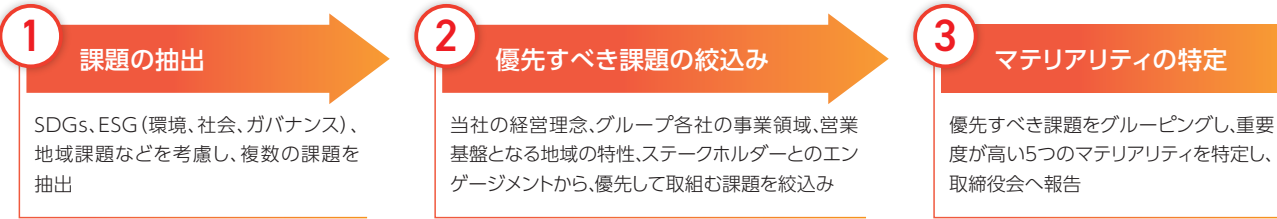
重点課題(マテリアリティ)/サステナビリティKPI

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 気候変動に具体的な対策を 17 持続可能な消費を推進しよう ● 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	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～

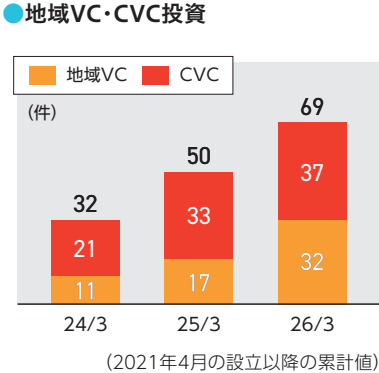
保険の提供にとどまらず、長年にわたり培ってきたリスクマネジメントの専門知識、広範なネットワーク、そしてスタートアップの挑戦を支援する多様なソリューションを提供する損害保険ジャパン株式会社と、スタートアップが安心して挑戦できる環境を整備し、その成長を加速させることを主たる目的として、「スタートアップの成長支援および社会課題の解決を目的とする連携協定」を締結しました。

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。

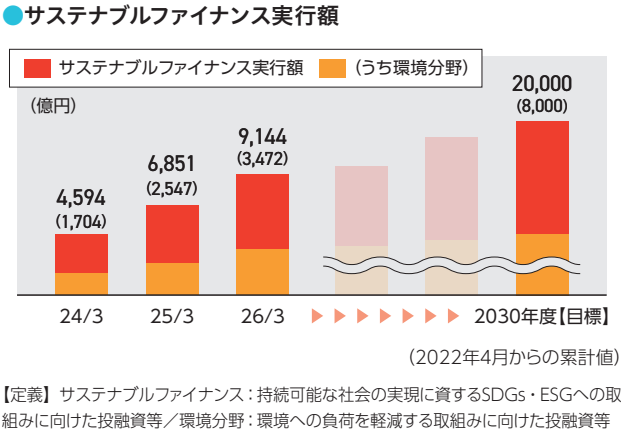


地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

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】

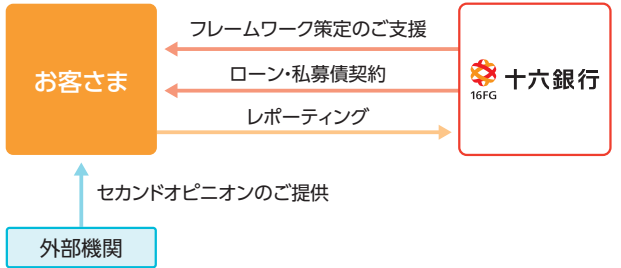
2026年3月末時点で、総額9,144億円(うち環境分野3,472億円)のサステナブルファイナンスを実行し、2030年度の目標比45.7%(うち環境分野43.4%)の進捗率となりました。



～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。

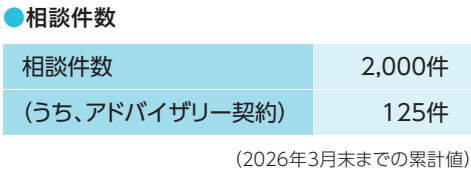


M&A支援会社 NOBUNAGAサクセション の取り組み

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】

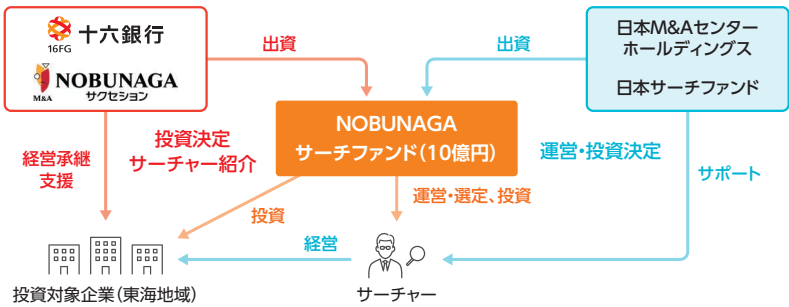
2023年7月の設立以降の相談件数は2,000件(うち、アドバイザー契約は125件)となりました。



～「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～

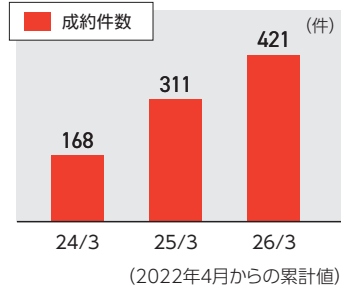
今後増加が見込まれる「高度外国人人材(※)」へのニーズ対応の強化を目的として、株式会社商船三井および株式会社MOL CAREERと外国人人材の活用に関する業務提携契約を締結しました。

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。

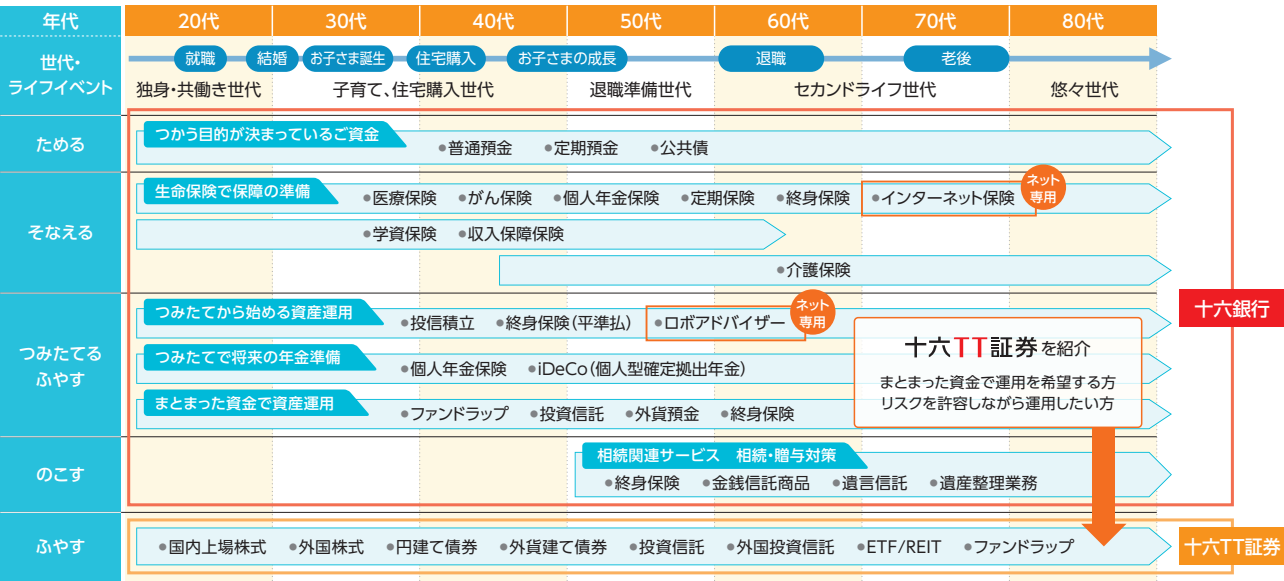
- ・国際業務(海外営業、インバウンド対応、海外拠点とのブリッジ人材)
- ・エンジニア(IT・機械・電気・建築設計・施工管理)

●人材紹介成約件数



豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

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

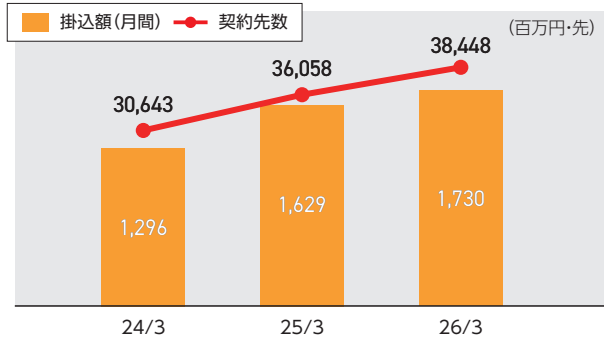
4 相談しやすい空間

資産形成支援・グループ預り資産残高

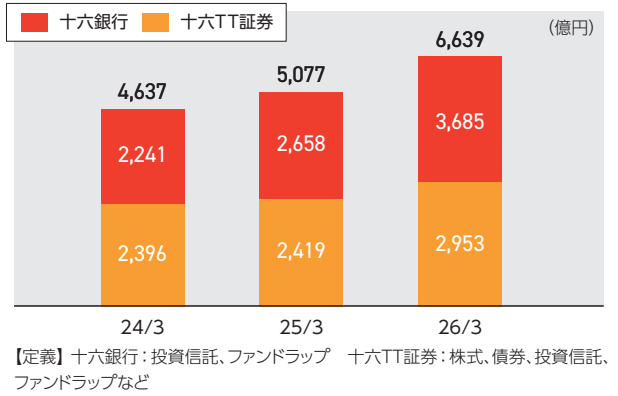
十六銀行では、「長期・積立・分散」投資に最適な投信積立の拡大に注力しており、2026年3月末時点における契約先数は38,448先、1か月あたりの掛込額は、1,730百万円へと拡大しています。

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
1	十六フィナンシャルグループ	銀行業
2	イビデン	電気機器
3	未来工業	化学
4	トーカイ	サービス業
5	セイノーホールディングス	陸運業

	銘柄名	業種
6	パローホールディングス	小売業
7	セリア	小売業
8	電算システムホールディングス	情報・通信業
9	フィットイージー	サービス業
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。



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。

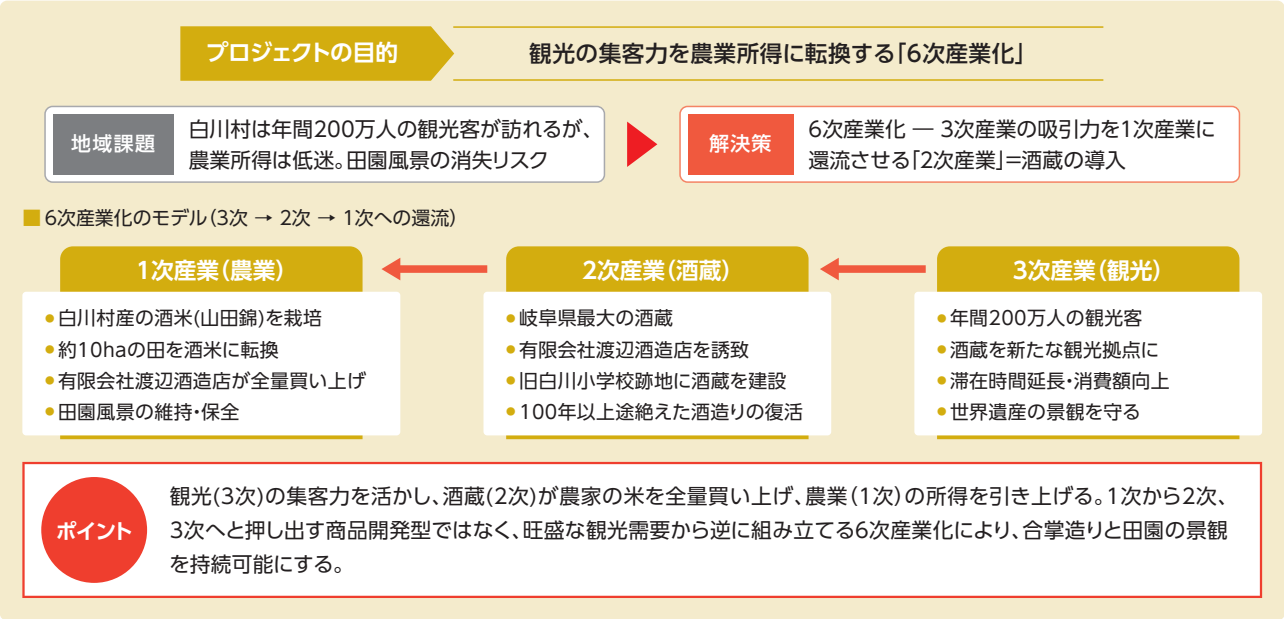


【持続可能な観光地づくり】

～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。



【ソーシャルインパクト投資】

〈ローカル・クラウドファンディング“OCOS”(オコス)〉

OCOSは、東海3県に特化したローカル・クラウドファンディング・プラットフォームで、地域の課題解決をはかり、社会にインパクトを生み出す事業者の資金調達をサポートしています。

2022年9月のサービス開始からのプロジェクト数は100を超え、支援総額は1億円を超えています。



掲載プロジェクト数	119PJ
支援総額	1億4,698万円
目標金額達成率	53.9%

(2026年3月末までの累計値)

＜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。



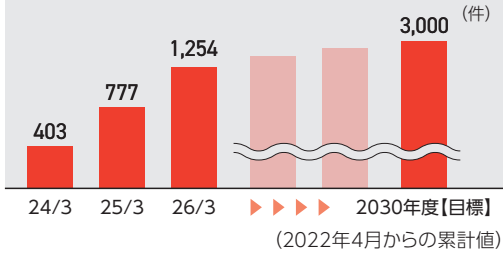
十六電算デジタルサービス の取組み

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。

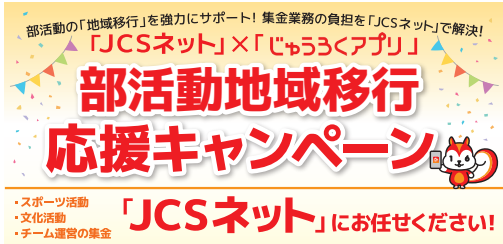
●DX支援コンサルティング件数



【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】

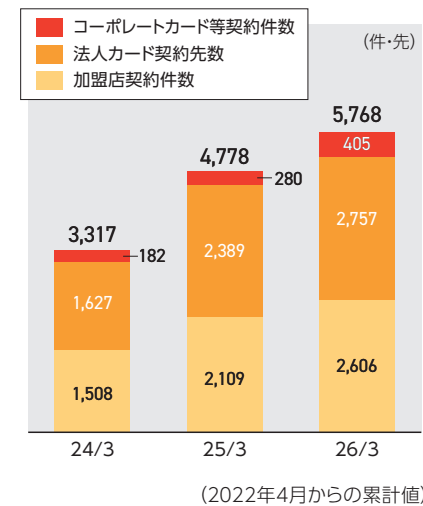
現在

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

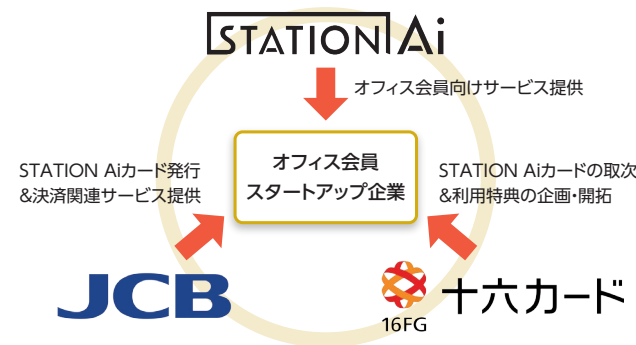
キャッシュレス決済比率向上による利便性の高い地域の実現

●キャッシュレス化支援件数



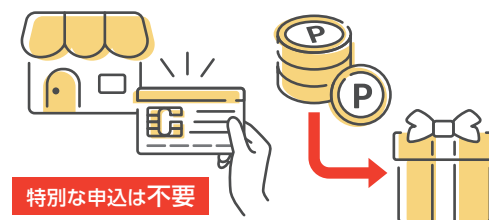
～株式会社ジェーシービーおよびSTATION Ai株式会社との協業～

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～

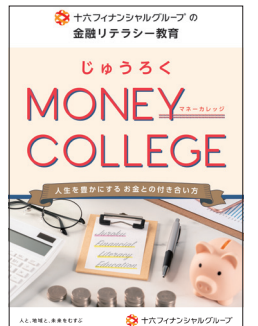
背景と位置づけ（マテリアリティへの貢献）

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。

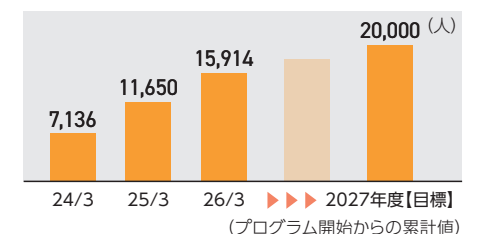


活動実績

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。そのためには、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

気候

自然

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。

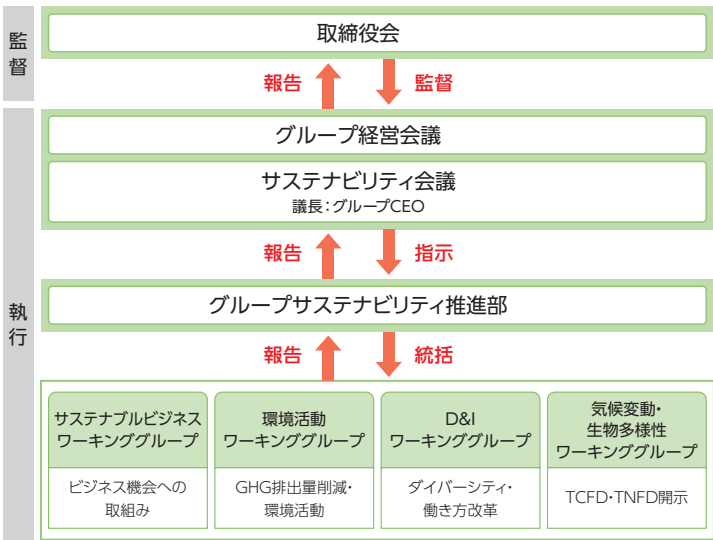
人権尊重への取組み [P85ご参照]

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。



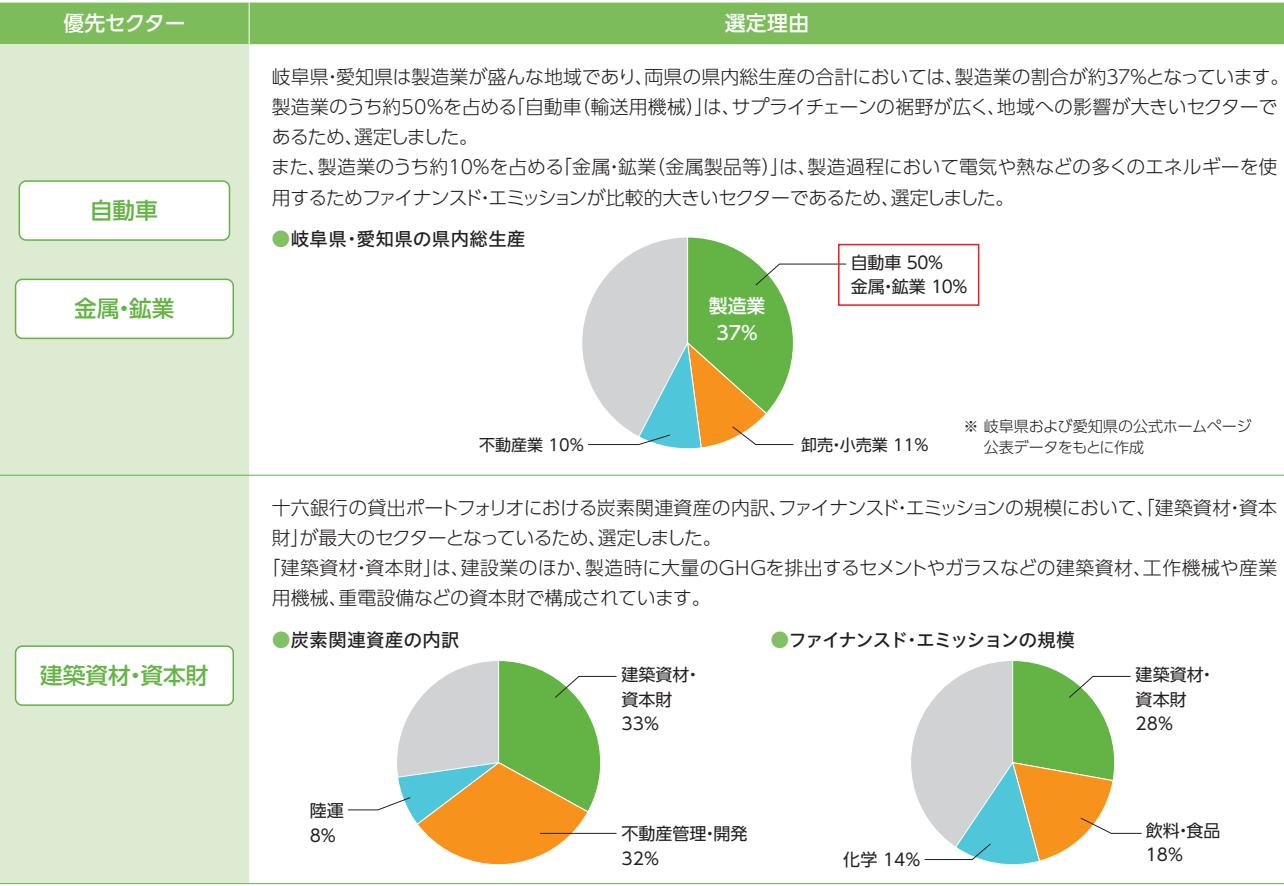
地域企業の脱炭素化支援

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

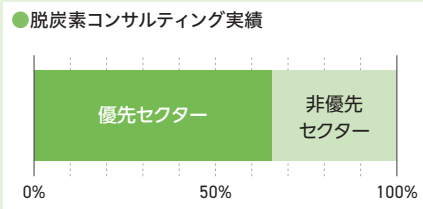
優先セクターの選定

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

2021年8月から開始したGHG排出量の算定や削減目標の設定をサポートする脱炭素コンサルティングについては、すでに431社のお客さまにご利用いただいています。そのうち66%にあたる283社は、上記の優先セクターのお客さまとなっています。今後も優先セクターのお客さまの脱炭素化支援に積極的に取り組み、地域の脱炭素化の実現に努めます。



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。

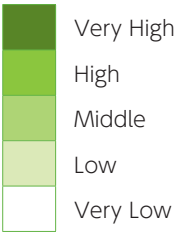
※ENCORE : Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure
企業の自然資本への依存や影響の大きさを把握するツール。
自然資本金融同盟 (NCFA)、国連環境計画世界自然保全モニタリングセンター (UNEP-WCMC) などが共同で開発。

●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

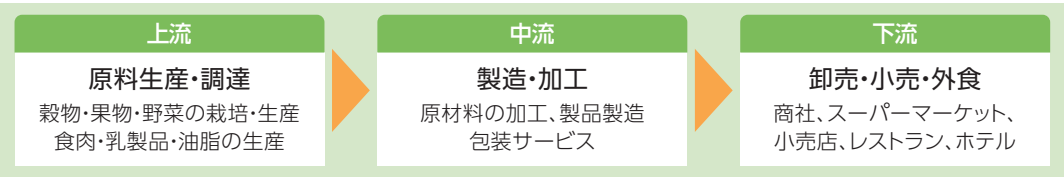
食品セクターの融資先の製造拠点を抽出し、「水利用」「排水」「土地利用」に関するリスクを、評価ツールを用いて分析しました。

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



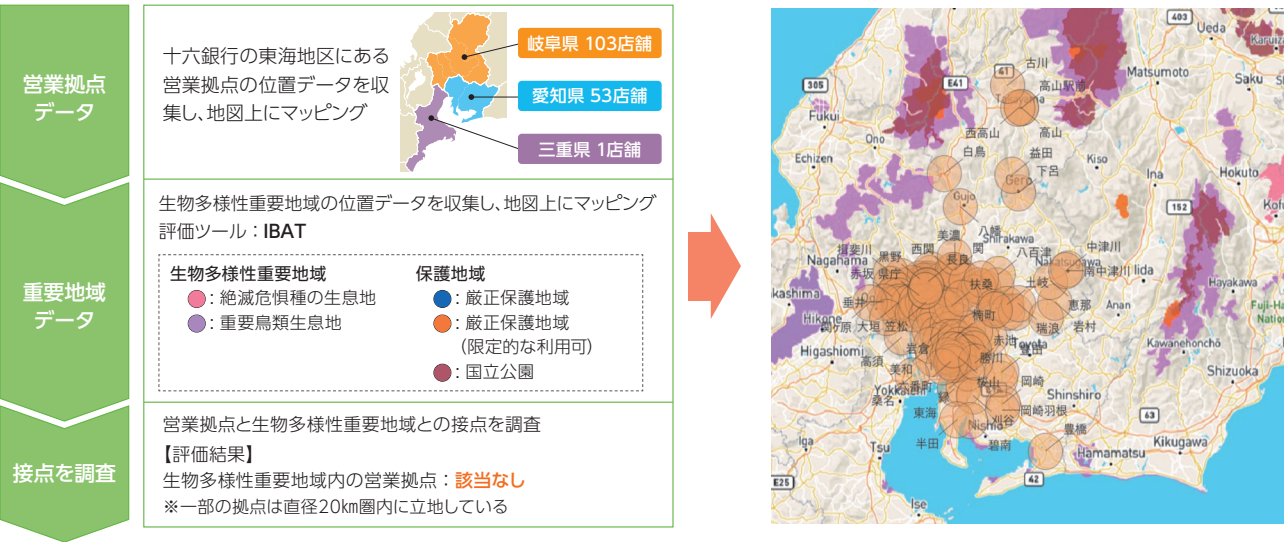
●自然に関するリスクと機会

	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

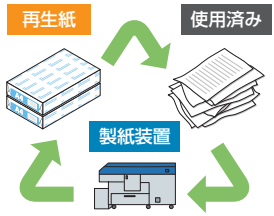
岐阜県が推進する「企業との協働による森林づくり」の一環で、岐阜県および御嵩町との間で森林づくり協定を締結しています。社内で有志を募り定期的に森林整備活動を実施しているほか、新入社員研修の一環とすることで、早くから社員の環境保全活動に対する意識の醸成をはかっています。



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はい行いません。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)

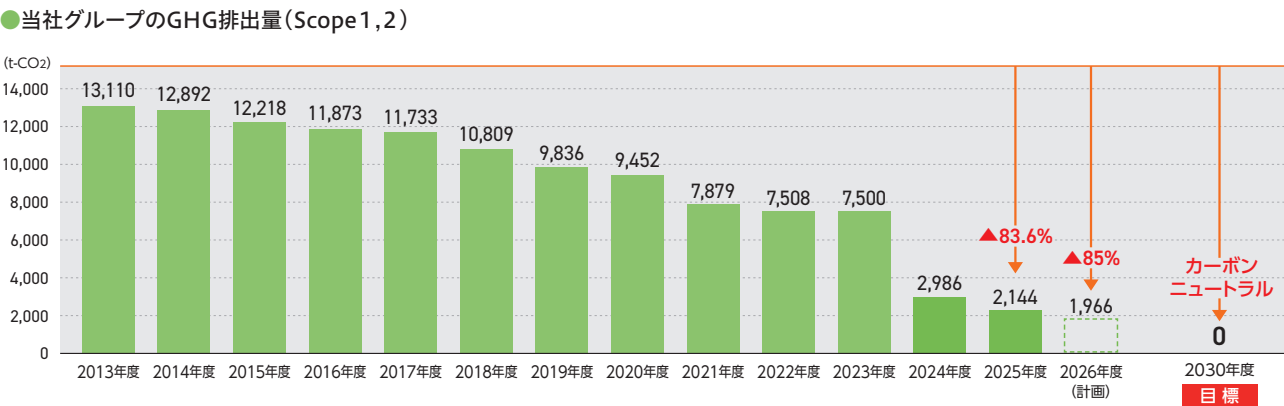
算定項目		2024年度	2025年度
Scope1	直接排出	1,301	1,246
Scope2	間接排出	1,685	898
Scope 1, 2の合計		2,986	2,144
Scope3	カテゴリ1	購入した製品・サービス	14,454
	カテゴリ2	資本財	6,251
	カテゴリ3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	1,338
	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,833
	カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	74
	カテゴリ6	出張	174
	カテゴリ7	雇用者の通勤	2,441
	カテゴリ8	リース資産(上流)	—
	カテゴリ9	輸送、配送(下流)	—
	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 (Scope3カテゴリ15) (単位: t-CO2)

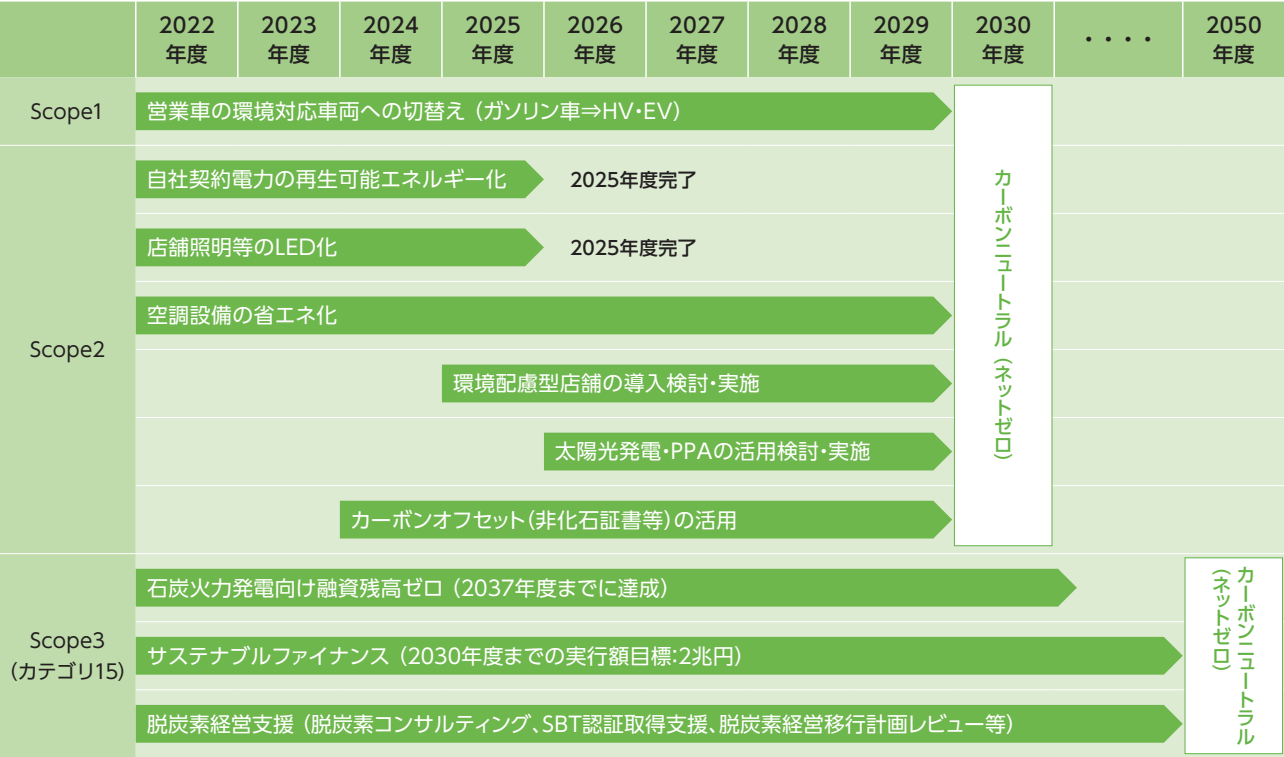
セクター	上場株式・社債		事業性融資		合計	
	Scope1+2	Scope3	Scope1+2	Scope3	Scope1+2	Scope3
石油・ガス	1,145	111,063	349,777	199,636	350,922	310,699
電力・ユーティリティ	227,203	178,888	221,808	403,456	449,011	582,344
空運	0	0	6,334	1,701	6,334	1,701
海運	3,256	5,903	470	563	3,726	6,466
陸運	13,837	62,750	306,962	211,297	320,799	274,047
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。



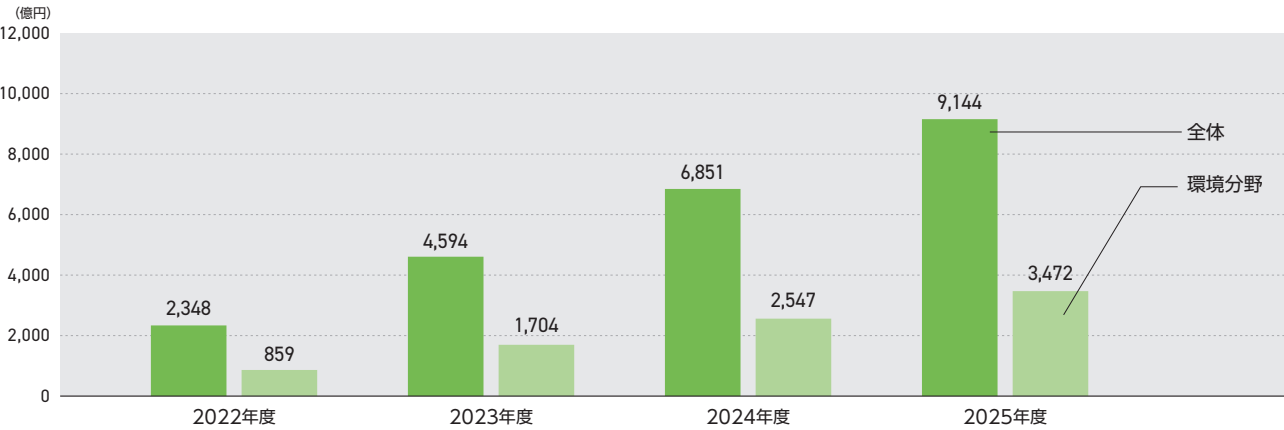
サステナブルファイナンス実行額目標



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)

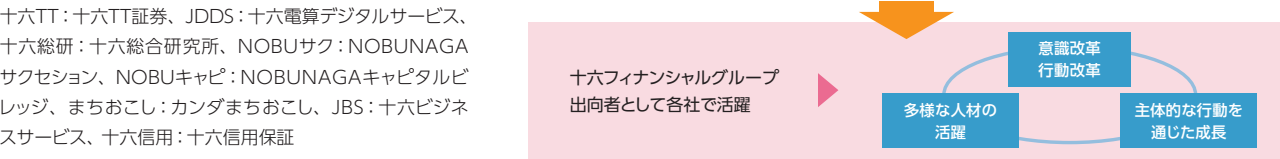
・アルムナイ拠点の創出

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。



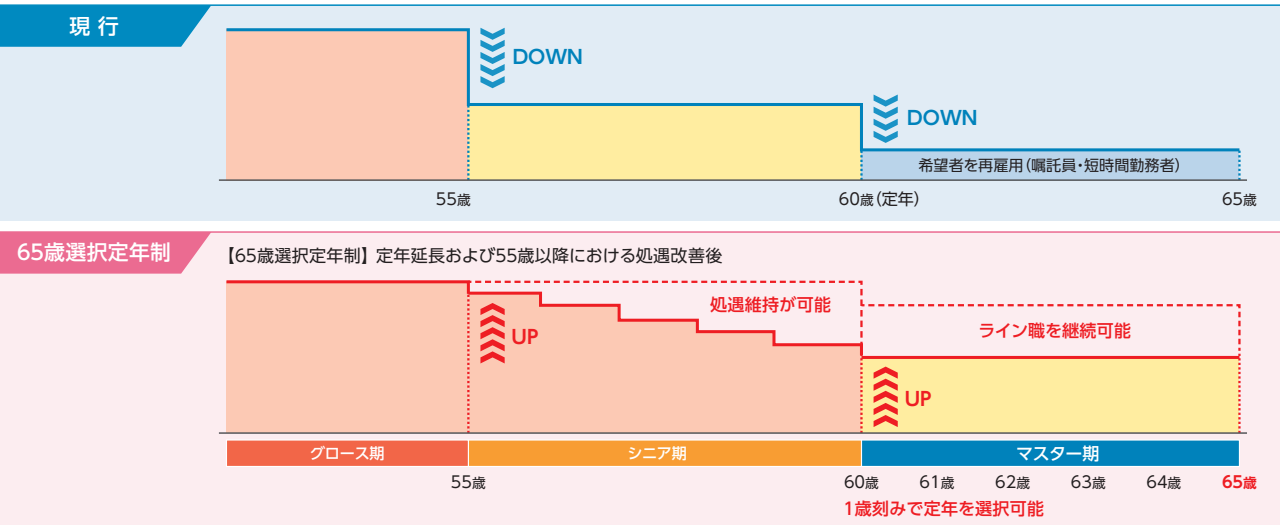
65歳選択定年制の導入と55歳以降における処遇改善

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。

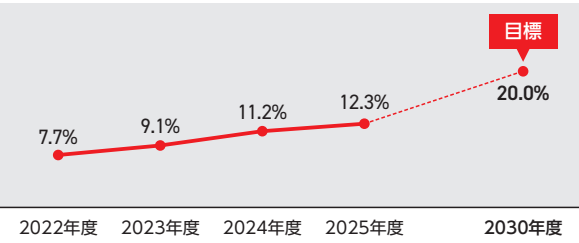
女性の活躍支援

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リ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。

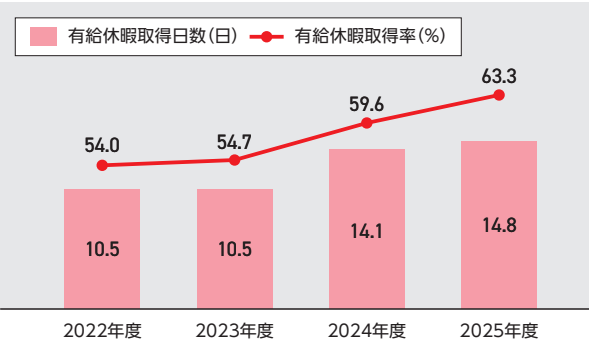
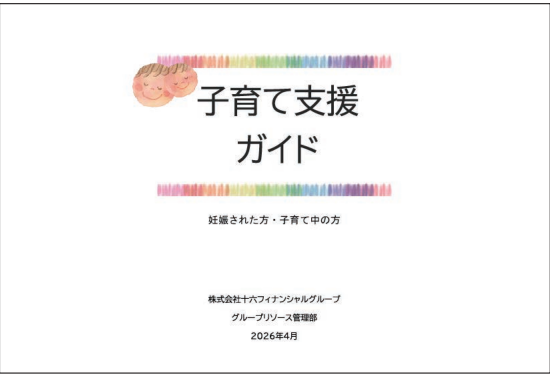
男性社員の育児参画にも注力しており、2017年4月に導入した配偶者出産休暇(3日間の特別休暇)の2025年度取得率は86.1%となりました。さらに長期の育児休業取得を推進した結果、育児目的休暇を含む育児休業等の「7日以上取得率」は、2025年度に100%を達成しました。

〈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、成長を実感し生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。

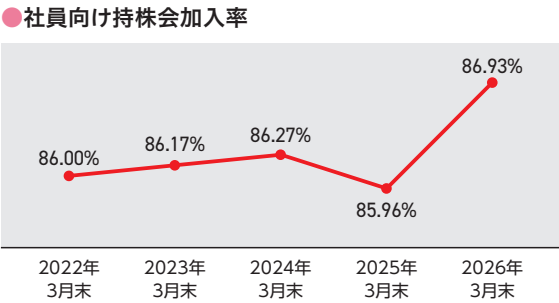
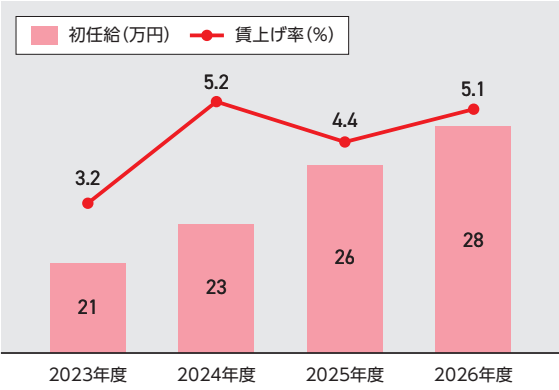
また、グループCEOを最高責任者とする推進体制を構築し、施策の実施状況や課題などについて、定期的にグループ経営会議および取締役会へ報告を行う体制を整備しています。さらに、社員組合、健康保険組合、産業医およびグループ各社が密に連携し、グループ一体となって健康経営を推進しています。

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、従業員が生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。



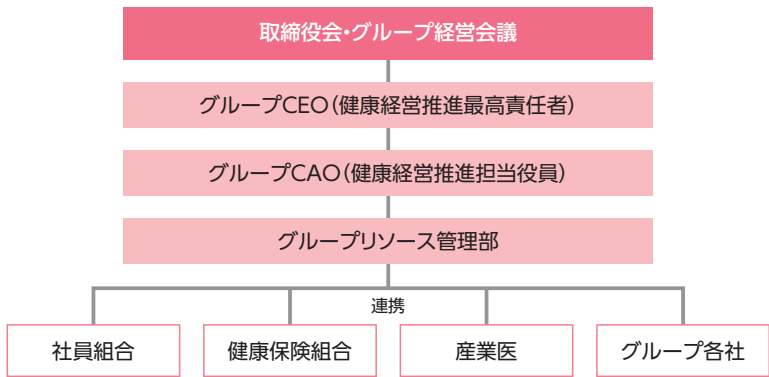
〈健康経営宣言〉

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、成長を実感し生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。

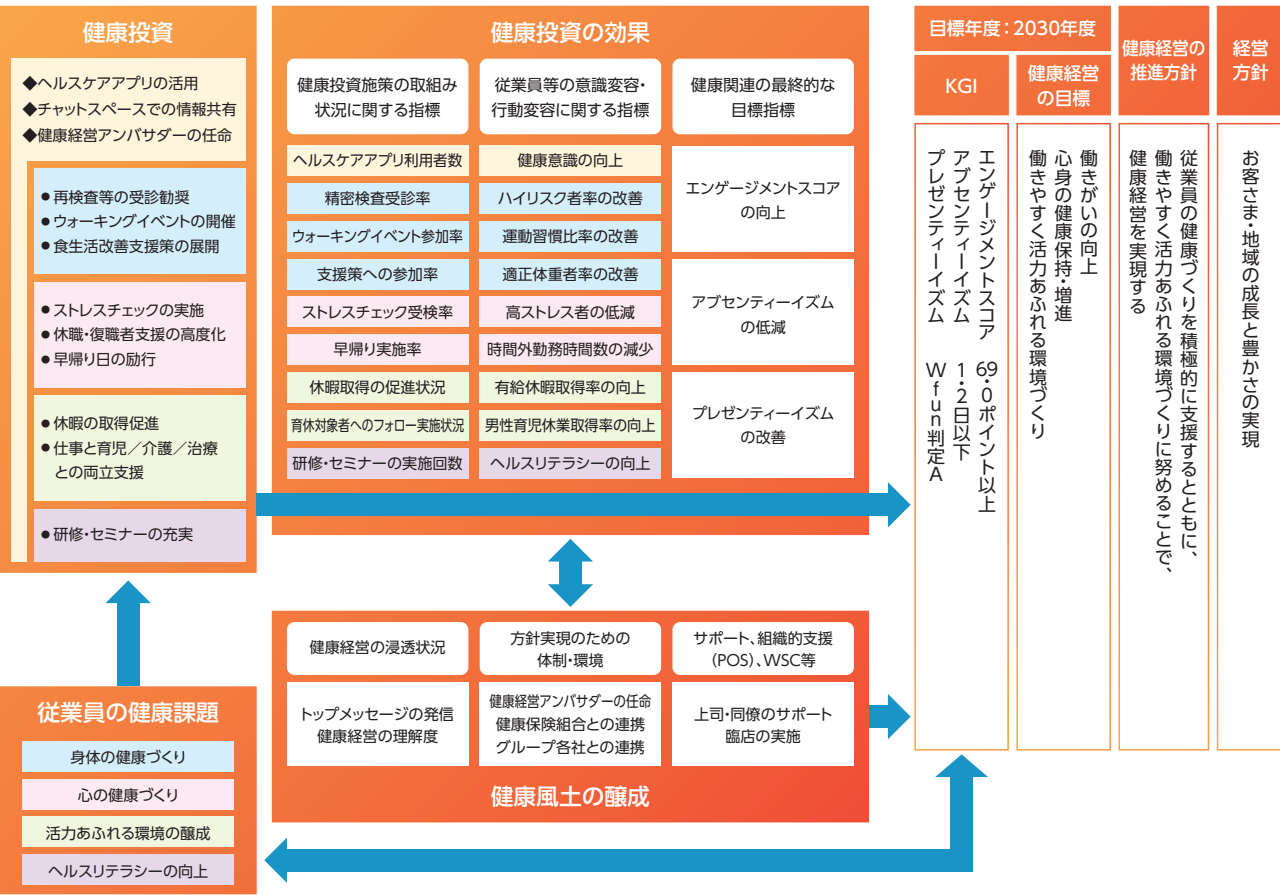
〈健康経営の推進体制〉

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

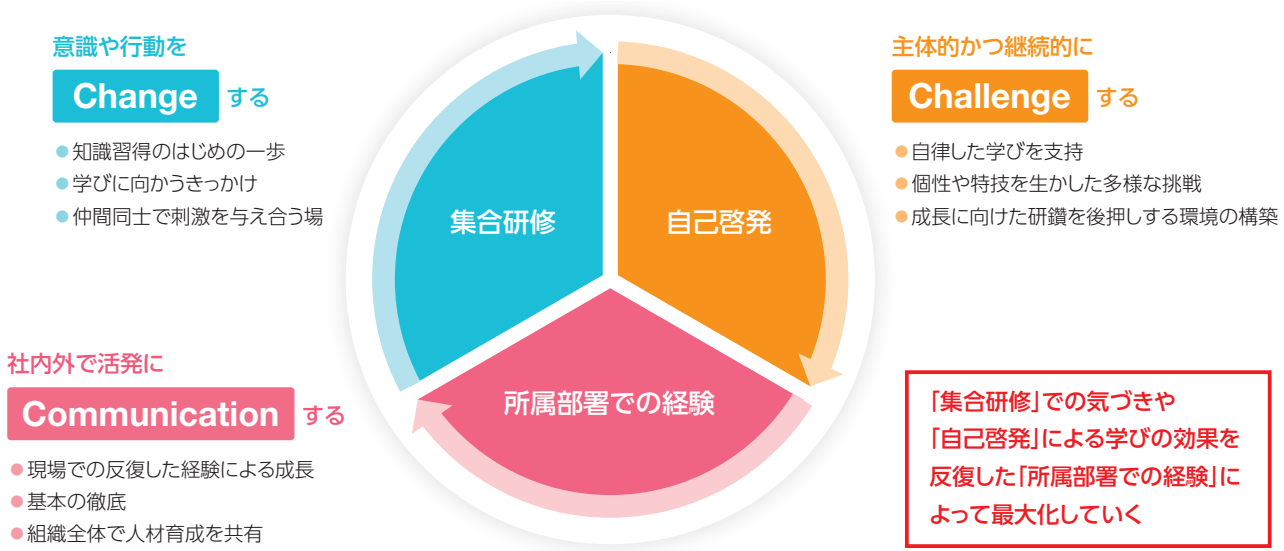
- 研修等人材育成に資する施策の強化
- 自立的行動を促すためのメリハリのある処遇
- 戦略に基づく専門資格取得の推奨
- 外部出向等による専門人材の育成

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。

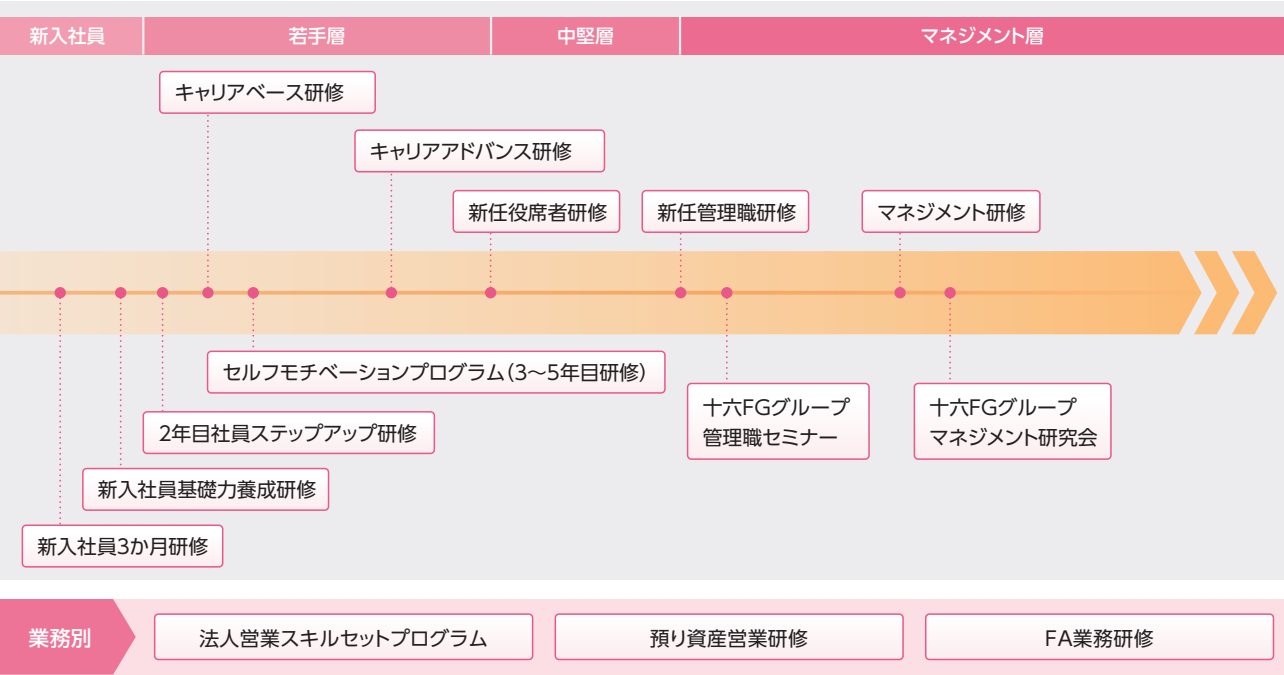


■ 研修受講機会の充実

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＞

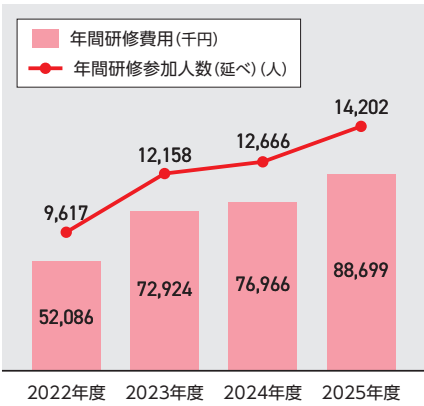
社員の自分らしい成長を後押しするために、様々なカリキュラムによる自己啓発講座を開催しています。

「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。

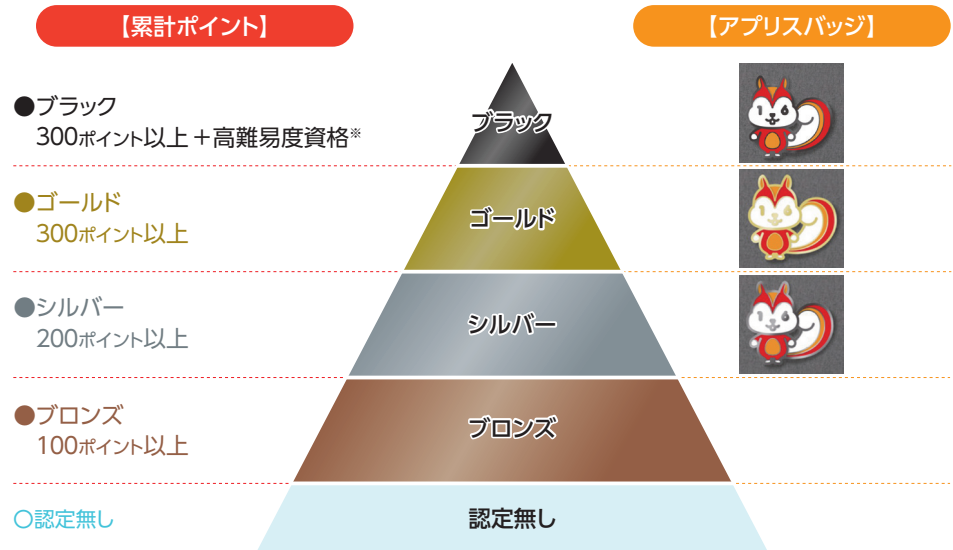
主な対象資格	奨励金	主な対象資格	奨励金
税理士	300,000円	情報処理技術者試験	
公認会計士	300,000円	情報処理安全確保支援士	150,000円
中小企業診断士	300,000円	高度試験（各試験合格毎）	100,000円
証券アナリスト	200,000円	応用情報技術者試験（AP）	50,000円
FP1級	200,000円	基本情報技術者試験	20,000円
CFP	200,000円	情報セキュリティマネジメント試験	20,000円
社会保険労務士	200,000円	ITパスポート試験	10,000円
司法試験	300,000円		



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。

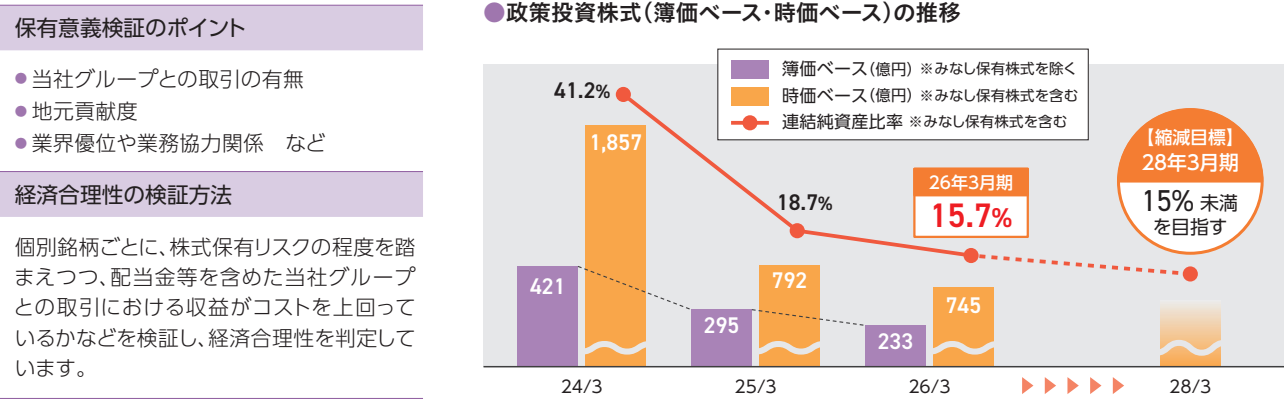
なお、当社は、当社株式を政策投資株式として保有している取引先から当社株式売却等の意向が示された場合には、当社グループとの取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることなく、原則として応じることにしています。

〈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

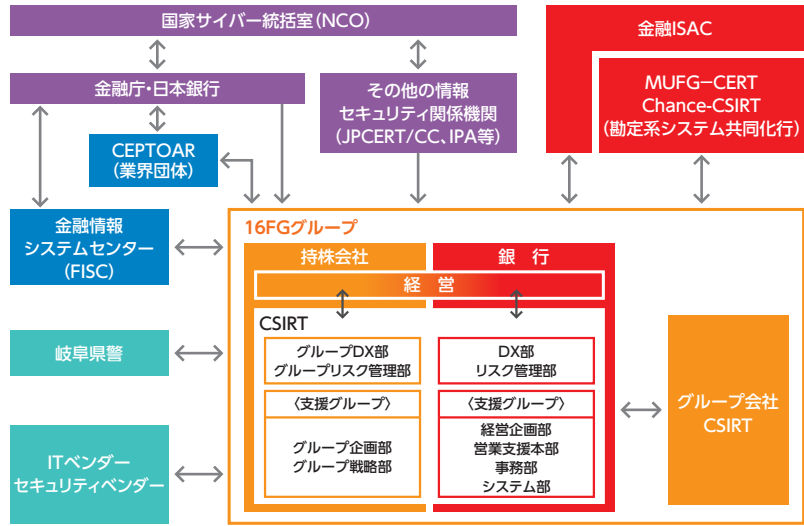
ガバナンス体制

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

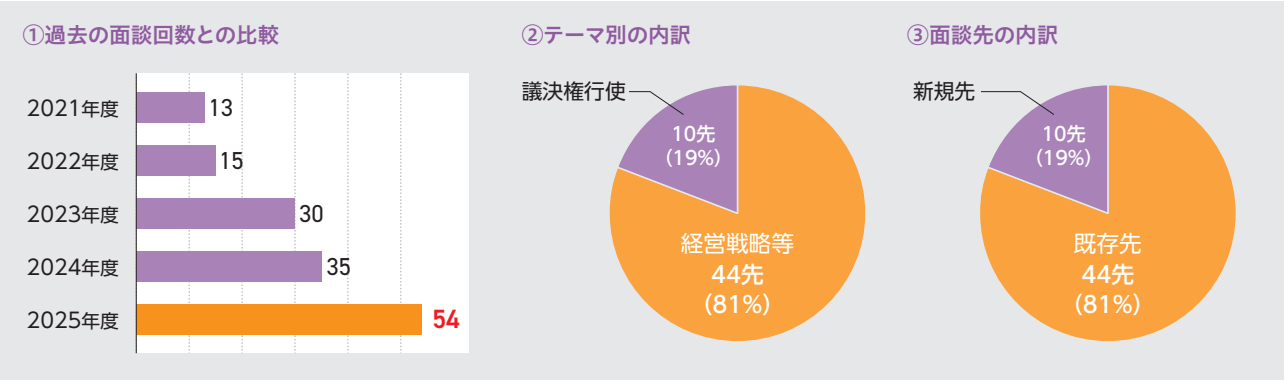
情報システムに障害が発生した場合は広範囲な業務に影響を及ぼすこと等を踏まえ、情報システムの安定的な稼働を維持するための各種システム・インフラの二重化、複数拠点データセンターによる災害対策システムの設置等の障害発生防止策を講じています。加えて、コンティンジェンシープランの作成や障害発生時を想定した訓練の実施により、不測の事態にも備えています。

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。

