



【創立150周年へのステップ】

十六フィナンシャルグループは「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向け、
人的資本投資を加速します。

2026年2月17日
株式会社 十六フィナンシャルグループ

“ずっと元気で、もっと豊かに、ここで働く”

株式会社十六フィナンシャルグループ（代表取締役社長 池田 直樹）は、第2次中期経営計画の最終年度であり、銀行創立150周年の節目である2027年度に向け、3年間の成長ストーリーを「ホップ・ステップ・ジャンプ」と描いています。

今般、創立150周年への「ステップ」として人的資本投資を加速させます。「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、「65歳定年延長」とともに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」を導入します。地方銀行において、こうした柔軟な「65歳選択定年制」を導入するのは初となります（※）。

また、55歳以降（シニア世代）の「給与水準大幅引上げ」とともに、貢献や役割に応じた待遇体系へと刷新します。

さらに、これらと並行して、専門性の向上を目的とした「新たな人材育成施策」や「健康経営施策」を導入すること等人的資本投資を加速することで、お客さまや地域への提供価値を最大化してまいります。

（※）当社調べ

記

1. 社員の豊かさを支える「65歳選択定年制」と貢献・役割に応じた待遇体系

「65歳選択定年制」の段階導入	現在60歳としている定年を2026年度より1歳ずつ段階的に引き上げ、65歳まで延長します。個々の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「選択定年制」を導入することで、柔軟な働き方とキャリア形成をサポートします。
貢献や役割に応じた待遇体系の構築	55歳以降の給与水準を引き上げるとともに、60歳以降もライン職を継続可能とします。貢献や役割に応じて給与水準を維持または向上させることができる、年齢によらない待遇体系へと刷新します。
実施日	2026年4月1日

※上記内容は社員組合との合意を前提としております。

2. お客様・地域への価値提供を行う「新たな人材育成施策」

「ナレッジポイントステージ認定制度」の導入	お客様や地域への価値提供につながる専門性の向上を目的とした人材育成施策として、重要な資格・試験を体系化し、付与したポイントに応じてステージ認定を行う「ナレッジポイントステージ認定制度」を導入。
自己啓発支援	「自己啓発資格取得奨励金制度」を拡充し、難易度に応じて奨励金を支給。

＜ナレッジポイントステージ認定制度＞

お客様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、日々の学びを評価しステージを認定する仕組み（通称：ナレステ）の運用を開始しています。

・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様をお支えします。

・確かな専門性を証明する「アプラスバッジ」



上位ステージに認定した社員には、「アプラスバッジ」を付与します。このバッジは、大切なお客様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。

※バッジは「ブラック」「ゴールド」「シルバー」の3種類です。

3. 社員の健康を支える「健康経営施策」

健康の保持・増進	重大疾病的早期発見のため、人間ドックの受診料を被扶養者分も含めて会社が全額負担し、社員とその家族に健康の保持・増進を促します。
自発的な健康習慣の形成支援	P H R（健診情報やライログ）管理アプリを通じ、ウォーキングイベントや食生活改善支援を実施します。健康活動に連動したポイントプログラムにより、自発的に健康行動を習慣化できる環境を整えます。
ライフイベントに寄り添う支援	社員家族の大学進学等の教育資金負担をサポートするため、「社員向け進学サポートローン」を整備します。

柔軟な働き方の実現	1時間単位で取得可能な時間単位有給休暇制度を導入し、通院や家族のケアなど、ワークライフバランスに配慮した柔軟な働き方を実現します。
研修環境の整備	社員研修所をリニューアルし、学びの質を高めることで、次世代を担う人材を育成します。

以上

【ご照会先：十六フィナンシャルグループ（広報） TEL 058-266-2511】



人と、地域と、未来をむすぶ

十六フィナンシャルグループ[®]

「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向けた
人的資本投資施策について

“ずっと元気で、もっと豊かに、ここで働く”



© じゅうろくアbris



2026年2月17日

【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”



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歳以降の大幅待遇改善
- ✓ 貢献・役割に応じた待遇の実現

SHIFT(転換)

- ✓ 65歳選択年制
- ✓ 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

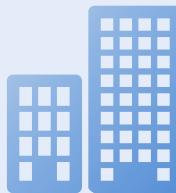
定年延長および55歳以降における処遇改善の目的

○ 目的

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」を両立させ、地域社会への貢献と企業価値の最大化を目指すとともに、当社で働く社員一人ひとりが**“地域の生活者として、定年後も見据えた豊かな人生を送る”**ための基盤を構築します。

【会社の視点】

社員生涯価値(ELTV)の最大化



定年延長の導入

- ✓ 専門性や顧客ネットワーク、経験値を65歳まで長く活用
- ✓ 社員生涯価値(ELTV)を最大化し社員の付加価値を組織の成長へ直結

期待する役割の明確化

- ✓ 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、処遇を改善するとともに、期待される役割を明確化
- ✓ 原則シニア期にポストオフし、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

【社員の視点】

地域の生活者としての豊かな人生の実現



経済的基盤の強化

- ✓ 定年延長による処遇改善により、地域社会で豊かな生活を送れる経済的基盤の強化
- ✓ 55歳から60歳までの処遇変動が緩やかとなり、意欲を維持し60歳以降へ移行可能

豊かな人生の実感

- ✓ 長年培ったスキルを組織の財産として活用し、「自分らしい貢献」により、働く喜びと確かな手応えを実感

「65歳選択定年制」と貢献・役割に応じた待遇イメージ

【給与水準イメージ】

《現行》



《65歳選択定年制》 定年延長および55歳以降における待遇改善後



お客さま・地域への価値提供を行う人材の育成施策

- ◆ 資格・試験の取得、通信講座の修了、e-schoolの受講により「ナレッジポイント」を付与します。
- ◆ 「ナレッジポイント」の累計ポイント数に基づいてステージを認定し、ステージに応じた「アリスバッジ」と「認定証」を授与します。

＜ナレッジポイントステージ認定制度＞

お客さま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、日々の学びを評価しステージを認定する仕組み

【累計ポイント】

● ブラック
300ポイント以上
+ 高難易度資格※

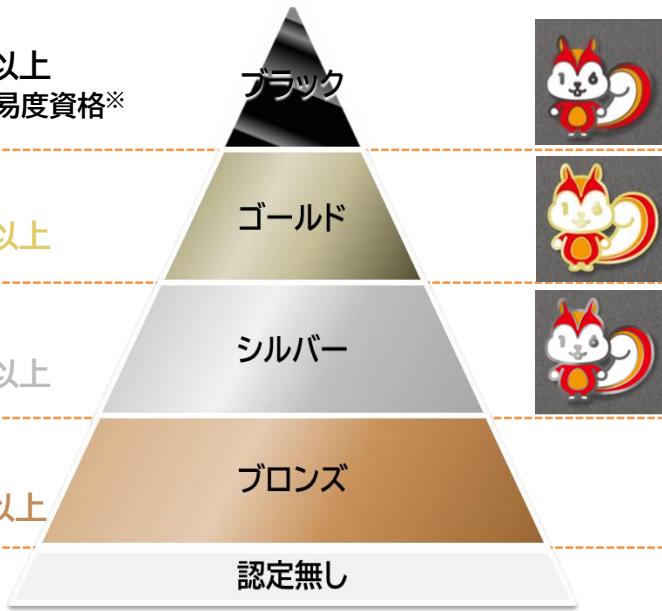
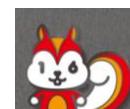
● ゴールド
300ポイント以上

● シルバー
200ポイント以上

● ブロンズ
100ポイント以上

○ 認定無し

【アリスバッジ】



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します。



専門性を証明する「アリスバッジ」

上位ステージに認定した社員には、「アリスバッジ」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。





社員の健康を支える「健康経営施策」

十六FG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。

健康経営の目標

- ◆ 働きがいの向上
- ◆ 心身の健康保持・増進
- ◆ 働きやすく活力あふれる環境づくり

主な健康経営施策

- ① 健康の保持・増進
- ② 自発的な健康習慣の形成支援
- ③ ライフイベントに寄り添う支援
- ④ 柔軟な働き方の実現
- ⑤ 研修環境の整備

重大疾病の早期発見のため、**人間ドックの受診料を被扶養者分も含めて会社が全額負担**し、社員とその家族に健康の保持・増進を促します。

PHR(健診情報やライフログ)管理アプリを通じ、**ウォーキングイベントや食生活改善支援を実施**します。健康活動に連動したポイントプログラムにより、自発的に健康行動を習慣化できる環境を整えます。

社員家族の大学進学等の教育資金負担をサポートするため、「**社員向け進学サポートローン**」を整備します。

1時間単位で取得可能な時間単位有給休暇制度を導入し、通院や家族のケアなど、ワークライフバランスに配慮した柔軟な働き方を実現します。

社員研修所をリニューアルし、学びの質を高めることで、次世代を担う人材を育成します。