



JUROKU Financial Group

2024

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。

Contents

十六FGの価値創造

トップメッセージ	03
会長×女性取締役 対談	11
経営・財務ハイライト	17
じゅうろくのあゆみ	21

価値創造の源泉

価値創造の源泉	23
十六フィナンシャルグループのポテンシャル	25
数字で見る十六フィナンシャルグループ	27
価値創造プロセス	29
長期ビジョン「16Vision-10」	31
第2次中期経営計画	33

十六FGのサステナビリティ経営

サステナビリティへの取組み	35
地域経済の活性化	39
特集 NOBUNAGA サクセッション設立1年	42
地域社会の持続的発展	43
特集 地域社会への貢献	46
環境保全と気候変動対策	47
多様な人材の活躍推進	57
特集 人事担当部長メッセージ	64
ガバナンスの高度化	65

4つの基本戦略

トランスフォーメーション戦略	71
マーケットインアプローチ戦略	73
ヒューマンイノベーション戦略	75
地域プロデュース戦略	77
特集 自治体との連携	79

十六FGの経営基盤

コーポレート・ガバナンス	81
役員一覧	85
リスク管理体制・コンプライアンス態勢	87
ステークホルダーエンゲージメント	91
連結財務諸表	95
ESGデータ	99
コーポレートデータ	101

Profile



十六フィナンシャルグループ

商 号	株式会社十六フィナンシャルグループ
所 在 地	岐阜県岐阜市神田町8丁目26番地
事 業 内 容	・銀行および銀行法により子会社とすることのできる会社の経営管理ならびにこれに付帯関連する一切の業務 ・銀行法により銀行持株会社が営むことができる業務
資 本 金	360億円
設 立 日	2021年10月1日
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場および名古屋証券取引所プレミアム市場

(2024年6月30日現在)

統合報告書の発刊にあたって

本書は、十六フィナンシャルグループにおける短・中・長期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編集したものです。

なお、編集にあたっては、IFRS財団(旧IIRC)が提唱する「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省による「価値協創ガイダンス2.0」などを参照しています。

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

報告対象期間 > 2023年4月～2024年3月(一部、2024年4月以降の情報を含みます)

※当社は2021年10月1日設立のため、十六フィナンシャルグループ連結の2021年3月期以前の計数は、参考として十六銀行を親会社とする十六銀行連結を記載しています。



トップメッセージ



株式会社 十六フィナンシャルグループ

代表取締役社長

池田直樹

伝統を礎に、新時代を拓く 地域総合金融サービスグループへ

当社は、1877年(明治10年)10月に、岐阜市において地元の商工業者・地主によって第十六国立銀行として創業しました。そして、旧本店竣工時に渋沢栄一氏から頂いた扁額「順理則裕」の精神は、現在に至るまで役職員に脈々と受け継がれています。

こうした140年超の歴史のなかで、2021年10月、「地域総合金融サービス業」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しました。当社グループは現在、当社および中核となる十六銀行を含む全12社で構成しています。

私たちを取り巻く環境は、少子高齢化や労働力不足などの現代社会が直面する課題に加え、テクノロジーの進化やサステナビリティへの意識の高まりを背景に、大きく変化しております。当社グループはこのような環境のなか、「異業種との連携」や「新会社の設立」による事業領域の拡大をはかり、これらを基盤として2023年4月より長期ビジョン「16Vision-10」と、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～」において、スピーディーな変革に取り組んでおります。

伝統を礎に、新時代を拓く地域総合金融サービスグループへと進化するために、幅広い事業領域を強みに施策と行動を大胆かつ柔軟にChange(チェンジ)し、持続可能な地域社会の形成に向けたChallenge(チャレンジ)を続け、ステークホルダーのみならず、お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献してまいります。

～順理則裕～

1931年(昭和6年)4月の旧本店竣工時に、渋沢栄一氏が十六銀行のために揮毫し寄贈いただいた扁額で、現在は役員会議室に掲示しています。

「道理に順(したが)って生きることは、すなわち繁栄につながる」という意味の言葉は、同氏の座右の銘として知られており、社員は、この言葉を大切に受け継いでいます。

持株会社活かしビジネスモデルを転換

十六フィナンシャルグループの設立から2年半余りが経過し、設立時に掲げた3つの柱である「事業領域の拡大」「グループ経営資源の最適配分」「ガバナンスの高度化」に対しては、大きな手応えを感じています。

まず、「事業領域の拡大」については、DXやまちづくり、経営承継など、企業や地域が抱える課題に対応した事業会社をスピード感をもってつくることができました。また、専門性が高い異業種企業との協業も積極的に行い、大きな効果を生んでいます。パートナーが「日本でトップクラスの会社」であることに意義があり、長年の信頼関係があっけはじめて「質の高いサービス提供」が可能になります。変革の時代では、「一歩先を行く」ことがお客さまからの信頼獲得につながります。当社の変化をお客さまに理解いただき、新たな価値を実感いただけるよう、新規事業領域で得たノウハウを活かし取り組んでいきます。

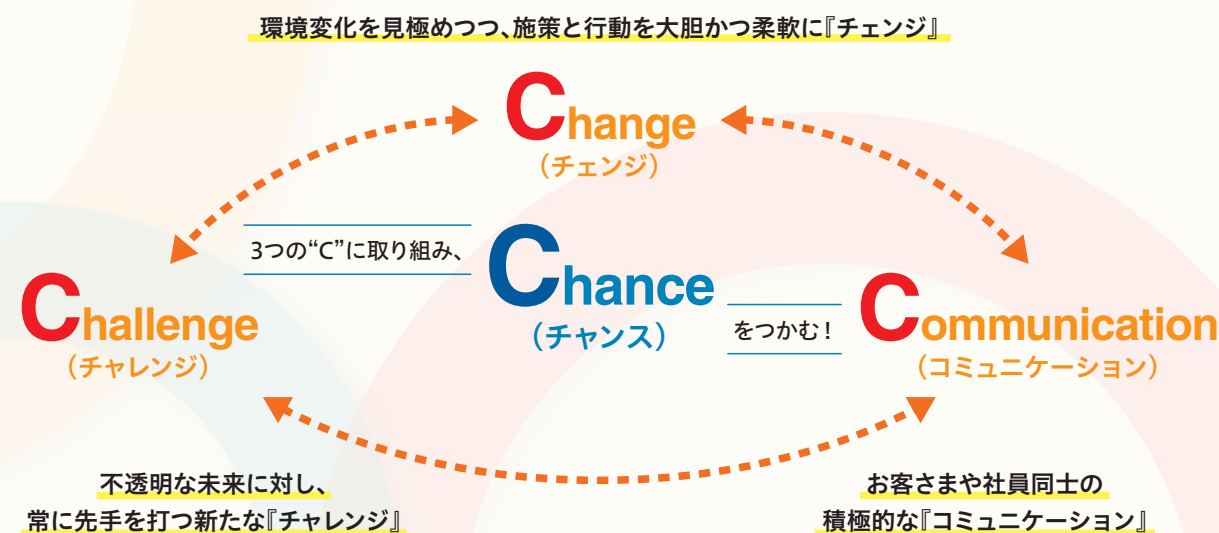
一歩先を行く、4つの“C”

不確実性が高まる現代において、まさに今、私たち地域金融機関の真価が問われています。持株会社化によりビジネスモデルを転換してきた当社グループは、環境変化を見極めつつ、施策と行動を大胆かつ柔軟に“Change(チェンジ)”し、不透明な未来に対し常に先手を打つ新たな“Challenge(チャレンジ)”を行い、お客さ

次に、「グループ経営資源の最適配分」については、2023年4月に新たな人事制度を導入し、あわせて全社員が持株会社に転籍しました。社員が「マイビジョン(めざす姿)」を表明し実現したいことを「コミット(目標化)」することで、個人の高い専門性や隠れた才能などを銀行業務の枠を超えて発揮できるようになりました。事業領域が拡大し、多様な社員が地域で活躍するチャンスも増えました。どういう形で地域に貢献したいのか、社員一人ひとりの想いを受け入れ挑戦を支えていきます。

「ガバナンスの高度化」については、2023年度に第三者関与による取締役会の実効性評価を実施し、当社の取締役会が適切に運営されていることを確認しました。さらなる企業価値の向上を目指し、多様なバックグラウンドを持つメンバーを揃え、様々な視点の意見を取り入れることで、意思決定の質をさらに向上させたいと思います。

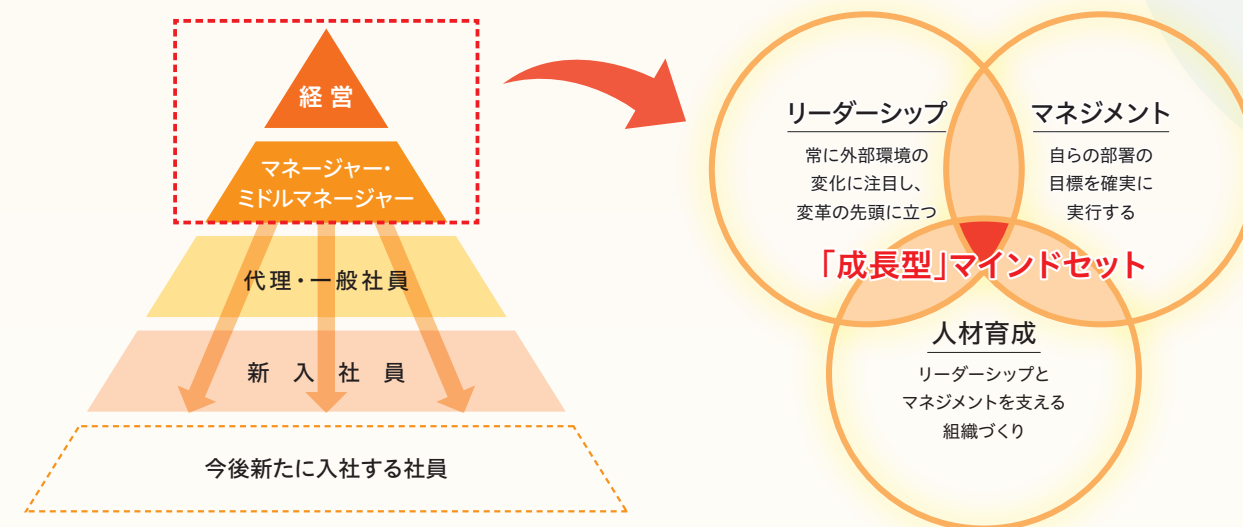
まや社員同士の積極的な“Communication(コミュニケーション)”をはかっていきます。グループ一体となってこの3つの“C”へ果敢に取り組むことで、“Chance(チャンス)”をつかみ、一歩先を行き、いつも地域の力になる地域総合金融サービスグループへと着実に歩みを進めてまいります。



「成長型」マインドセットの醸成

そして、これらの“C”を実行するうえで欠かせないのが「社員の意識改革」です。私たちのすべての活動を支える原点は、お客さまからの信頼にあります。お客さまとの信頼関係を構築するためには、全員が高いモチベーションをもってお客さまと十分に対話していく必要があります。高いモチベーションを維持するためには、一人ひとりがポジティブな「成長型」のマインドセットをもつことが重要です。特に、金利のある世界においては、常に外部環境の変化に注目し変革の先頭に立つ「リーダーシップ」や、自らの部署の目標を確実に実行する「マネジement」を発揮しつつ、それを支える「人材育成」を行うことで、組織内に「成長型」のマインドセットを醸成していくことが求められます。そのため私たちは、十六銀行の支店長、グループ会社の役員などのミドルマネジement層を対象とした「リーダーシップ研究会」を今年に入りいち早く

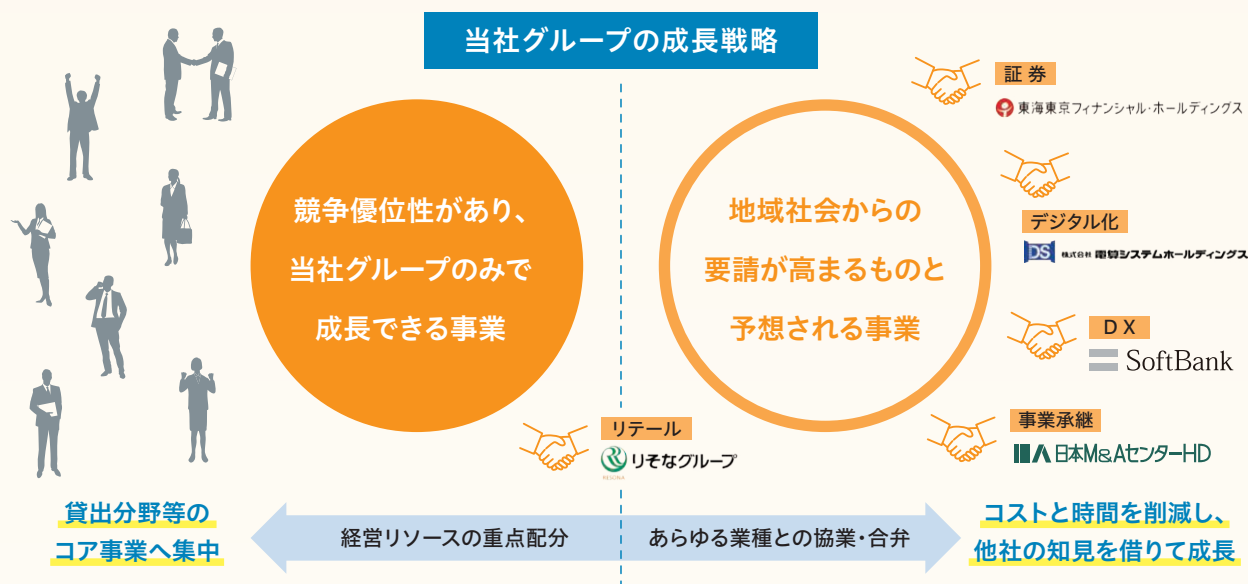
実施し、計6回の講義やグループワーク、プレゼンテーションを通じて、当社グループの目指すべき方向性を一致させるなか、金利のある世界においてコアビジネスに注力していく体制を整えました。



当社グループの成長戦略

当社グループの成長戦略については、預貸金など「競争優位性があり、自社のみで成長できるコアビジネス」に対しては、経営リソースを重点配分するなかで成長していきます。一方で、「今後、地域社会からの要請が高まると予想される事業」については、あらゆる業種との協業・合併を行うなかで、コストと時間をかけずに成長していきます。コアビジネスの真価の発揮のためには、お客さまとの十分な対話によるニーズや課題を把握するとともに、こうしたニーズに応える付加価値の高いサービ

スを提供するというマーケットインアプローチの取り組みが重要となります。140年超の歴史を有する十六銀行が培った、広く深い顧客基盤をもとにコアビジネスを深化させ、当社のグループ各社が新規事業領域で蓄積したノウハウを最大限に還元していくことで、「コアビジネスへのグループ一体営業」に努めていきます。金利のある世界では、本気でお客さまと向き合い・つながり・寄り添うことで、自分事のようにお客さまのことを理解できる存在を目指していきます。



異業種との協業により高付加価値提供

〈差し迫った重要な地域課題に本腰で取り組む〉

2023年7月、地域の中小企業の経営承継を支援するため、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であるNOBUNAGAサクセッションを立ち上げました。人口減少率や高齢化率で全国平均を上回る岐阜県では、代表者の高齢化や後継者不在から休廃業の増加が著しく、潜在的な経営承継ニーズには限りがありません。日常的に融資を受けている銀行には相談しづらい経営者の心情に寄り添うため「十六」を社名に入れず、銀行本体の業務からも切り離しました。経営者の深く切実な想いを、地域を愛し本気で経営に取り組む人につないでいきます。

〈地域にない高品質な金融サービスを〉

2024年2月には、リテール分野において「りそなグループ」との新たな協業を開始しました。保有するノウハウを相互に活用することで、両社の強みを最大限に発揮することを目指しています。2024年秋には、十六銀行でファンドラップの取扱いを開始し、お客さまの資産形成サポートの充実をはかります。また、2025年春にはバンキングアプリの提供も開始する予定です。特に、りそなグループのバンキングアプリは、利用者の評価が高く競争優位性も高いため、自社の商品として活用することで地域のあらゆる層のお客さまを囲い込むことが期待できます。お客さまのポケット、スマートフォンの中にアプリとして十六銀行を入れてもらう時代。自社開発の

コストや期間を削減しながら経営資源の最適化をはかるとともに、お客さまに対しては、これまで当地域にはなかったより高品質な金融サービスを提供していきます。

〈生産性を向上させ社員の創造力を最大化〉

当社グループはソフトバンクと連携し、DXによる役職員の業務効率化・生産性向上をはかり、コアビジネスへの好循環を目指しています。ソフトバンクから当社に派遣いただいた「部長・副部長級の社員など5名」の方々の全面協力により、2023年9月に十六銀行において新たなグループウェアの「Google Workspace (GWS)」を導入しました。また、2024年3月にはグループ全12社のグループウェアを統一し、コミュニケーションの刷新を通じた「真の変革」に挑戦しています。また、ソフトバンクの子会社が運営している「スタートアップ支援拠点: STATION Ai (国内最大のインキュベーター施設)」が2024年10月に愛知県で開業します。ソフトバンクとのつながりのなかで、当社は2024年4月より当社グループの社員1名を派遣しています。また、「STATION Ai」開業に向け、当社グループの投資専門会社であるNOBUNAGAキャピタルビレッジでは、2023年10月より月3回の相談会などを同施設内で実施し、全国から愛知県に集まる有望なスタートアップとの接点を強化しています。スタートアップを起爆剤に愛知県から世界的なイノベーションを創出できるよう積極的に協力していきます。

企業価値向上に向けた取組み

当社は、グループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を目的として、株主・投資家との建設的な対話を行うよう努めています。2023年度は「スモールミーティング」と「1on1ミーティング」を昨年度の2倍となる計30回開催し、ステークホルダーとより多くの接点をもつことに注力しました。対話のなかで出された要望事項については取締役会等で報告し、当社の企業価値向上に向けた今後の取組みについて議論しています。

こうした議論を踏まえて、株主還元の充実に向けては、株主還元方針を「総還元性向25%以上」から「配当性向30%以上」へと変更し、6期連続となる増益の達成とともに5期連続となる増配を実施しました。これにより、配当金総額は5年間で2倍超に増加するとともに、当社株主数も安定的に増加しています。また、政策投資株式の縮減に向けては、2023年度は当社の縮減方針に掲げる計画を上回るペースで対応しています。さらには、TCFD開示の拡充や、カーボンニュートラル達成時期を2050年から2030年に前倒しするなど気候変動対策にも積極的に取り組んでいます。

今後については、連結ROE5%以上の確保を目指していきます。PBRを改善するためには、ROEの向上が重要であり、株主の方々からいただいた資本を活用して中長期的に事業を成長させていく方針です。

金利のある世界におけるコアビジネスの真価の発揮とともに、異業種との協業等グループの成長につながる投資や、DXによる業務効率化に向けた投資などを積極的に行っていくことで、中長期的な視点で着実に収益を向上させていくことが重要です。そのためには、地域のお客さまからの安定した預金調達が必要であり、安全性や健全性の目安となる自己資本比率についても目標を達成していきます。こうした企業価値向上への道筋をしっかりと示したうえで、それを着実に実行していくことが、私に課された役割であり責任だと考えています。



多様な社員のチャレンジを後押し

「グループ経営資源の最適化」に向けて、22年ぶりとなる新たな人事制度の導入と全社員の持株会社への転籍を実施し、1年3か月が経過しました。効果としては、グループ経営理念が社員により浸透し、社員が自身の入社からこれまでの歩みを振り返るなかで、お客さまや地域のために何ができるのかをより深く考え、行動する機会が増えたことです。グループ一体経営に重点を置

いたことで、従来ネガティブなイメージがあった銀行以外のグループ会社への出向がポジティブなイメージへと変わっています。いくつかのグループ会社をつくる時、社員が幅広い事業領域でキャリアチャレンジできるよう、社内公募制度を活用しました。例えば、近年の新会社設立時には数名から10名程度の募集に対して、十六電算デジタルサービスで48名、カンダまちおこしで83名、NOBUNAGAサクセッションで61名の応募があり、社員の関心の高さが伺えました。

当社社員の共通の価値を探ると、「生まれ育った地域で暮らし続けたい」と考える社員が多いことが分かりました。地元で働きたくて当社に入社した社員が多いということです。そしてその社員に共通してあるのが「地域の役に立ちたい」という熱い想いです。こうした想いをもった社員が、個性を活かし地域のために自律してチャレンジできるよう戦略的にサポートしていきます。

さらに、D&Iの観点から、「プラス評価」の考え方のもと、上司は部下の想いや個性を受容し、社会人や地域の生活者として豊かな人生を実現できるよう業務以外の趣味や特技、社会貢献活動など踏み込んだ双方向の対話を行うようになり、上司との向き合い方が変わったことが、効果として挙げられます。これからも、社員一人ひとりが高いモチベーションをもって活躍できる組織風土を醸成していきます。

プロパー女性役員誕生で地域をリードしていく存在に

当社グループは、管理職への女性登用を積極的に行い、将来、管理職への登用が期待される女性リーダーの人材育成も計画的に実施してきました。こうしたなか、本年6月に、東海地区の地銀では初となるプロパーの女性を取締役執行役員に起用しました。サステナビリティなどに対する高い知識と実行力をもつ女性の取締役が意思決定に関与することで、女性目線の斬新なアイデアや創造的な解決策が生まれやすくなり、企業パフォーマンスの向上が期待できます。また、若手女性社員に

とって「自分の未来を見据えるためのロールモデル」があれば大きな励みになり、「自社で長く働きたい」といったマインドの醸成にもつながります。

女性が活躍する場が増える企業は、組織全体の活力も高まります。人口減少が課題となっているこの地域においては、特に女性の活躍は欠かせません。女性社員がキャリアを積みやすい環境を整えていくことで、地域社会の持続的発展に貢献していきたいと思っています。

岐阜県内最大のスポーツイベントにグループ全社をあげて参画

当社グループは、「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。今年の大会では107名が出走し、社員とその家族の約1,000名がボランティアや応援として参加しました。十六銀行140周年にあたる2017年に役員全員で完走を目指したことがきっかけで、それ以降、私自身は毎回ランナーとして参加しており、沿道のお取引先や知り合いと交流しながら楽しく走っています。



この大会は、スポーツを通じて地域の一体感を醸成する重要なイベントであるとともに、県外から集まる人にも岐阜の良さを知ってもらう絶好の機会にもなります。当社グループのランナーは、自社の企業広告で福地桃子さんが演じる「十六のモモ」のプリントTシャツを着用し、「大好きなこの街の未来をつくろう。」のメッセージを背負いアピールしながら走りました。また、ボランティアや応援者は、十六FGカラーのオレンジTシャツを着て「地域盛り上げ隊」としてランナーに笑顔と声援を届けました。

地元の大会に参加することで、この地域の景色の中に身を置くことの素晴らしさに気づく社員も多いと思います。自分の生まれ育った地域、近い人がいるところで走ったり、応援したりすることの価値観を実感することは、地域に根差し活動する金融機関として大事なことでないでしょうか。役員全員の出走に始まり、グループ全社をあげて大会に参画している意義はそこにあります。

持続可能なまちの実現に向けて

十六銀行が創立150周年を迎える節目の年となる2027年に、新たな本部ビル「16FGオフィス&パーク」の建設を計画しています。本事業は、当社グループの経営理念「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を具現化する、極めて重要なプロジェクトです。コンセプトは大きく2つあり、1つ目は「美しく居心地の良い共有空間」をつくり地域のみなさまに付加価値を提供していくこと。2つ目は「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、グループ一体でのビジネス推進体制に向け本部機能を集約することです。1階から3階は吹き抜けにしており、自然の風と光が通る屋根のある公園を計画しています。例えば高校生が将来、「学校の帰りに寄ったな」などと記憶に残るような、お洒落で自然と人が集まってくる空間を目指しています。また、オフィスのスマートビル化も検討しており、どこまでできるかわかりませんが、デジタルやロボット技術を活用し、学生に地元に戻って就職したいと思ってもらえる魅力的な職場づくりに挑戦していきたいと思っています。こうしたコンセプ



トのもと、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」を実現していきます。

当社グループは、お客さまや地域からの信頼があって初めて存在します。こうしたなかで、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」というグループのパーパスは、普遍的な価値観です。全社員がこの価値観を胸に、組織一丸となって、10年後のなりたい姿である、一歩先を行き、いつも地域の力になる地域総合金融サービスグループを目指し活動していきます。

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



会長
×
女性取締役
対談

塩崎 智子

取締役
(ファシリテーター)

村瀬 幸雄

代表取締役会長

伊藤 聡子

社外取締役

柘植 里恵

社外取締役
(監査等委員)

女性リーダーが切り拓く未来

～ 多様性がもたらす企業の成長と地域社会の発展 ～

企業の持続可能な成長と地域の課題解決に寄与する「女性活躍推進とガバナンスの高度化」をテーマに
対談を実施しました。

国際社会・地域社会の今後の 女性活躍推進のトレンドについて

塩崎 国際社会や地域社会で女性のリーダーシップがますます重要視されていますが、その背景についてご見解をお聞かせください。

柘植 国際的なトレンドとしては、女性のリーダーシップがジェンダー平等を推進し、社会福祉の向上に寄与するという認識が広がっています。クォータ制を先進的に導入した北欧諸国では男女共同参画が進んだことで、みなが住みやすい国になりました。また、紛争解決や平和構築にも女性のリーダーシップが効果的とされており、その重要性は増えています。

伊藤 地域社会でも、女性の活躍が重要視されています。日本では「労働力不足やマーケットの縮小」が国の成長を阻んでいる要因となっており、女性の労働参加が不可欠です。そのためには、出産や子育てを経験した女性が「仕事と家庭を両立できる環境」を整え、仕事のやりがいも母になる喜びも、どちらも捨てなくていい状況をつくっていく必要があると思います。

塩崎 そうですね。女性の活躍推進は、人口減少が深刻化する日本、特に地方において不可欠だと思います。長年に亘り女性の社会進出を支援する政策を実施してきた北欧諸国のように、女性の職場復帰やキャリア継続を支援するための具体的な施策が求められます。育児休業や柔軟な働き方の推進など、ワークライフバランスを重視した

取組みが重要ではないでしょうか。

伊藤 はい、男女平等の制度づくりは継続していかなければなりませんね。時短勤務も子育て女性にだけ適用されるのは不公平感につながり、逆に女性の肩身が狭くなり続かなくなってしまいます。男女問わず誰にでも適用されるべく効率化・多能工化がはかれることが必要だと思います。

柘植 性別にかかわらず、誰でも制度を利用する企業風土の醸成も必要ですね。

村瀬 そうしたなかで、今年6月に公表された「ジェンダーギャップ指数2024」において、日本のランキングは146ヶ国中118位とG7参加国で最下位でした。特に、政治・経済分野の低迷が続き、男女格差が解消していない現状を再

認識させられます。ジェンダー平等の推進に力を入れている国の先進的な取組みも参考にしつつ、女性の社会進出を支援するための政策を強化していかなければなりません。

伊藤 その通りですね。今こそ女性の多様な視点を取り入れながらイノベーションを起こしていかないと未来が危うい状況だと思います。

柘植 まさに本日のテーマである「女性の活躍」が求められる時ですね。女性がリーダーシップを取ることによって、組織や社会全体の多様性が向上し、より包括的な意思決定が可能になると考えます。また、異なる視点や経験が反映され、新たな発想でより効果的な施策が実施できるという利点もあります。



村瀬 そのためには企業文化の変革や企業内での意識改革が不可欠です。女性がキャリアを積むための制度や環境が整っている企業ほど、結果的に多様な人材が集まり、企業の競争力も向上します。フレックスタイム制度やリモートワークの導入、育児休業の拡充など、柔軟な働き方を積極的に支援していくことが求められます。

女性役員・管理職登用の意義や必要性 (企業や地域に与える影響)について

塩崎 次に、女性役員・管理職を登用する意義や必要性について伺います。女性のリーダーは、企業や地域にどのような影響を与えとお考えですか？

伊藤 日本人女性は世界トップレベルの学力があると思います。さらにSDGsが経営と深くかかわるようになってきた現代では、女性ならではの共感性やコミュニケーション能力、環境意識、社会貢献の視点などが不可欠で、女性役員や管理職のリーダーシップが強く求められます。

柘植 おっしゃる通り、優秀な女性が意思決定に関与することで企業に競争力が生まれますが、日本ではまだ女性役員や管理職の割合は低く、とりあえず社外役員で対処する企業が大半を占めています。そのような組織では将来、管理職や役員になりたい女性社員の育成にはつながっていかないと思います。

伊藤 若い女性社員にとっては「身近なお手本」が必要ですからね。

柘植 そんななかで、塩崎さんが今回、「十六フィナンシャルグループで初のプロパー女性取締役」になられたことは、とても大きな意義があると思います。今後、管理職や役員を目指して活躍する女性社員が増えるよう「良いロールモデル」になっていただければいいかと期待し

ています。

塩崎 ありがとうございます。女性役員や女性管理職が増えることで、若い女性社員の挑戦への意欲を引き出し、キャリアアップのモチベーションを高めるきっかけとなれば幸いです。組織にポジティブな影響が広がることで、企業としてさらなる成長が望めます。これからも、女性が活躍できる環境を整え、次世代リーダーの育成に努めていきたいと思っています。

伊藤 素晴らしいですね。地方では「女性はこうあるべき」というアンコンシャス・バイアスが強く、キャリア志向の女性は仕事のやりがいを求めて地域から流出していくという大きな課題があります。絶望感を抱く女性も多いのではないのでしょうか。そうしたなか、地元の企業で女性の管理職や役員が誕生していけば、その絶望が期待に変わり、地域にとどまる女性も増えていくと思います。

柘植 十六フィナンシャルグループに影響されて、地域の他の企業においても「プロパーの女性取締役を登用する動き」が広がっていくことを期待しています。

村瀬 みなさんのお話から、「女性役員や女性管理職が、企業や地域経済の持続的成長にとっていかに重要な役割を担っているか」が感じてとれました。特に、全国平均を上回るスピードで人口が減少していく岐阜県において、地域の優秀な女性を多様な場面で柔軟に活用する仕組みができれば、労働市場が活性化し、経済発展にもつながります。こうした背景からも、積極的な女性登用を行っている当社グループとしては、女性社員がキャリアを積みやすい環境をいち早く整え、そのモデルを地域に発信していくことが求められているのです。

女性役員登用を進めるための 「仕組みづくり」について

塩崎 当社グループの女性活躍推進の取組みについて伺います。まずは、「評価できる点」について、見解をお聞かせください。

伊藤 塩崎さんに続く女性役員や管理職をどんどん登用していくためには、その役職にふさわしい能力と経験を身に付けた女性を増やしていかなければなりません。そういった点では、女性のリーダーシップ育成プログラムとして融資業務の習得のための研修が実施されていることは評価できると思います。

柘植 新しい人事制度により柔軟な働き方の推進を具現化している点も優れていると思います。リテンション

制度^{※1}やジョブリターン制度^{※2}が実際に活用されていることは、社員が安心して仕事と家庭を両立できる環境を整えている証拠ですね。

塩崎 女性役席者比率は、2024年3月時点で11.8%となり、ここ3年で1.8ポイント増加しました。管理職だけでなく、将来管理職への登用が期待される女性の人材育成も計画的に実施しています。また、新人事制度において、育児短時間勤務の期間拡充や柔軟な運用へ改善したことなどにより、2023年度だけで104名がリテンション制度を利用しました。さらに、ジョブリターン制度にも2名の応募がありました。今後、さらなる制度の充実をはかつていく必要があると感じています。

村瀬 ESG経営や人的資本経営を推進する観点からも、女性管理職等の割合は、女性の活躍を端的に表す指標として重要な意味をもっています。それらの比率が高い企業は、社会的責任を果たすだけでなく組織パフォーマンスも向上します。女性主導による地域社会の課題解決に向けた斬新なアプローチも期待できます。

柘植 その観点では、十六フィナンシャルグループの女性プロジェクトチーム「Jewelica(ジュエリカ)」の活動や、NOBUNAGAキャピタルビルレジによる女性起業家の育成を目的としたイベントはとても有意義ですね。

塩崎 はい、どちらも女性社員が積極的に取り組んでおり、地域社会に対してポジティブなメッセージを伝えられているのではないかと感じています。

次に、「課題」について率直なご意見をお願いします。

柘植 女性管理職比率の一層の向上を目指してほしいです。女性の登用を進めるためには、企業内での仕組みづくりが不可欠ですが、一つに、出産を経験した女性が育児休業から復帰した後のキャリアパスが不透明であったり、昇進の機会が制限されたりすることへの不安を解消する必要があります。

伊藤 その通りですね。評価がマイナスの影響を受け、キャリアアップの弊害にならないよう、能力と実績を正しく評価できるようなジョブ型の仕組みも検討していくことが重要だと思います。目に見えない固定観念によってキャリアが閉ざされるようなことがあってはなりません。

村瀬 切実な課題であり、具体的な支援策と社員の意識改革が必要となりますね。

塩崎 先ほど伊藤取締役がおっしゃられた「女性役員や管理職にふさわしい能力と経験を身に付ける」ことは個人的にも当社の課題だと思っています。長期目線での人材育成や男女平等の働き方に改革していく必要があると考えます。

伊藤 そうですね。気をつけなければいけないのは、男性社員から「なぜあの女性が登用されるのか？」と不満の声が聞こえてくると本人のモチベーションが低下し、組織がうまく機能しなくなります。「男女平等の制度づくり」と合わせて「長期的な人材育成計画」が必要不可欠ですね。

塩崎 次のステップとして、女性管理職へのキャリアアップを支援するスキームの確立が求められています。例えば、2年間職場から離れていた女性社員が、復帰後に男性と同じように昇進していけるような、公平性かつ透明性ある昇進プロセスを導入していくことが重要です。女性が自信を持ってキャリアアップできる環境を整えることが、真の男女平等を実現する鍵になると思います。

村瀬 課題をまとめると、まずは育児休業後のキャリアパスを明確にし、社員を積極的にサポートする仕組みをつくることが重要ではないでしょうか。女性社員の不安を軽減し自信をもって仕事に取り組めるよう促すことは大切です。また、当社の人材育成方針にもあるように、性別による職務分担をなくし、女性にも融資や渉外など幅広い職務の経験を積める機会をつくり、管理職を目指せるキャリアプランを示していくなどの具体的対策も求められます。女性役員登用を進めるためには、これらの仕組みを組織に浸透させていくことが重要だと思います。



※1 リテンション制度…育児短時間勤務制度、時間外勤務免除制度を小学校3年生修了時まで利用することができます。勤務時間帯も一人ひとりに合わせて設定可能であり、安心して育児との両立ができる体制を整えています。

※2 ジョブリターン制度…結婚、出産などのライフイベントにより、やむなく一旦退職することとなった元社員を再雇用する制度です。



次世代の女性リーダーに 伝えたいメッセージやアドバイス

村瀬 このテーマの最後に、女性取締役のみなさんから「地域で活躍する若手の女性社員に向けたメッセージやアドバイス」をしてください。

伊藤 みなさんの中には、「管理職を任せられてもできる自信がない。責任を負うのは大変だし、忙しくなって家庭や健康管理を犠牲にするのも不安」と思う人もいます。しかし、例えば、十六フィナンシャルグループが「地域の力になり続ける」には女性の力が欠かせません。その思いを実現させるには、「何がネックになっているのか、どうしたらもっとやりやすくなるのか」など、率直な思いを臆せずに発信してください。また、家庭において子育てや家事は夫婦二人でするもの。お互いに尊重し、支えあえる関係を築くことも大事ですね。

柘植 日本での女性活躍推進はまだ始まったばかりですが、少しずつ確実に進歩していると感じます。また、リモートワークの急速な導入拡大により、結婚・出産による女性の働き方の変化にも柔軟に対応することが可能な勤務体系もできつつあります。ぜひこれらの制度も活用し、自分の仕事にやりがいを感じて、キャリアプランをデザインしていったほしいと思います。そのためには、子育てで自分の仕事を犠牲にすることがないよう「どのようにしたら働き続けることができるか」という観点でいろいろな方法を検討してください。そのために足りない制度があれば、会社へも積極的に提言していったください。



塩崎 これからは、女性が働き続けるだけでなく、男性と同様にキャリアアップができる企業になることを目指していきたいですね。そのためにも、女性社員には新しい仕事や経験のない職務に積極的に挑戦してほしいと思

います。当社は、2030年度までに女性管理職の割合を2割まで増やすというKPIを掲げて取り組んでいます。今後は、様々なキャリアの女性管理職が活躍することで、若い女性たちも自身の将来をイメージしやすくなり、管理職を目指すことが特別なことではなくなってくると思います。当社の女性がリーダーシップを発揮する場を増やし、活躍している姿を地域に向けて発信していければと思います。

企業価値向上につながる ガバナンスの在り方

塩崎 次に、取締役会が適切に運営されている点や、当社グループの改善すべき課題等について、村瀬会長には取締役会議長としてのお立場で、伊藤取締役、柘植取締役には社外取締役としてのお立場で、見解をお聞かせください。

村瀬 企業価値を向上させるためには、取締役会の運営が極めて重要です。私は取締役会議長として、取締役会の実効性が確保されていることを確認するための仕組みを強化しています。2023年度には、外部機関による助言を得て、全取締役を対象に「取締役会実効性評価アンケート」を実施しました。その結果を踏まえ、取締役会機能のさらなる向上や議論の活性化をはかっていきたいと考えています。

伊藤 取締役会では、私たちのようなバックグラウンドが異なる社外取締役も自由に発言できる雰囲気があり、闊達な議論がなされていると思います。取締役会の実効性評価においても外部機関によって無記名でのアンケートがなされているので、率直な意見が届く仕組みができおり、スピーディーに改善がはかれる仕組みになっていると思います。

柘植 そうですね。社外取締役からの意見や質問がしやすい環境を作っていただけており、自由闊達な議論が行われていると私も感じます。審議事項や報告事項に関する資料についてもとても詳細に事前にご準備して送付していただけており、とても助かります。

村瀬 アンケート結果からは、取締役会全体が適切に機能していることを確認しましたが、取締役会資料の内容の見直しや、社内外の取締役および執行部門とのコミュニケーション機会のさらなる充実をはかる必要があるとも考えています。

柘植 確かに、資料の簡素化や複雑な内容の議題に対す

るポイントを絞った説明など、改善の余地はあると感じます。

伊藤 その他、異業種連携を強化する当社ならではの課題で、新しいグループ会社が次々と誕生するなかで、当社と合併先企業との間で企業文化や目指す方向性の違いが大きなリスクにつながることも想定しなければなりません。「どのような状況か、課題はないか、あるとすればどんな対処をしていくべきか」など、取締役会においても報告等の場を設けたほうがよいのかもしれないと感じています。

柘植 また、当社グループの改善すべき課題として気になっている点は、銀行の業務効率化に伴う営業店舗での顧客対応についてです。他行事例を見ると「店舗利用が不便になっている傾向」にあります。当社グループの十六銀行としては、「地域に根差し、顧客に寄り添った業務運営」を継続してもらいたいと感じています。

村瀬 引き続き、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、経営上の重要事項の議論を充実させるとともに、取締役会の運営について社外役員を交え継続的に改善していくことで、取締役会の実効性を一層高めていきます。

取締役会の多様性と機能強化

塩崎 最後に、今後、取締役会の多様性と実効性を高めるための取組みについて、ご意見をお聞かせください。

柘植 まず取締役会の多様性の観点で、それぞれが違った分野から社外取締役を選出いただいていることは、実効性を高めるためにも有効であると思っています。一方で、社内取締役については銀行員という同質な方になるので、そのなかで少しでも新しい視点で意見が出せるよう選出を工夫できると効果的ではないかと思っています。

村瀬 そうですね。取締役会に多様なバックグラウンドをもつメンバーを揃えることは、企業の持続可能な成長に不可欠ですね。多方面からの意見を取り入れることで、リスク管理や意思決定の質が向上します。特に、女性取締役の登用は、企業の社会的責任(CSR)や持続可能性(SDGs)にも大きく貢献しますから。そういった意味では、塩崎さんに期待するところは大きいですね。

塩崎 取締役の一員として、また現在担当しているサステナビリティの観点から、企業価値向上に向け、積極的に提言していきたいと思っています。また、取締役会の多様性は、企業の競争力を高めるだけでなく、社員一人ひとりの成長



にも寄与します。すべての社員が自分の意見を言いやすく、働きやすい環境づくりに貢献できるよう、努めていきます。

伊藤 私たち社外取締役が踏み込んだ議論を行っていくには、社内でどんな議論があったのかをしっかりと聞いたうえで、それぞれ多様で客観的な立場から率直に質問、意見を発していくことが必要だと感じます。また、社外取締役も、株主を含め、ステークホルダーの方々と接して意見を伺う機会があると、取締役会においてより実効性のある有効な発言ができるのではないかと思います。

柘植 私も同感です。定期的な取締役会以外に、理解を深める機会があるとありがたいですね。長期的な経営戦略についても、そのような場で、しっかりと議論していくことが重要だと思います。

伊藤 取締役会は「木」の議論より「森」の議論が必要な場だと思います。大枠の方向性についての議題も定期的に取り上げていただき、取締役会での方向性の議論の内容が社員にも伝わるよう工夫してみたいかがでしょうか。社員一人ひとりが経営意識を持ちながら、自己研鑽やチームビルディングの題材にいただけると、当社グループ全体の成長につながるのではないかと感じます。

村瀬 みなさんの意見をまとめると、取締役会の実効性を高めるためには、多様な意見を取り入れること、長期的な目線で議論はより活発に行うこと、取締役会以外のコミュニケーションも充実させることなどの点で改善の余地があり、検討していきます。私たちが取締役会で行う意思決定により進むべき方向性を示し、社員全員が同じ目標に向かって、共に前進していきましょう。

塩崎 長時間に亘る活発な議論をありがとうございました。取締役会の機能強化は、企業の持続的な成長を実現するのに必要不可欠であると実感しました。私も新たなステージでチャレンジしていきたいと思っています。



経営・財務ハイライト



十六銀行
頭取 石黒 明秀
(十六フィナンシャルグループ 取締役副社長)

2023年度の業績

2023年度のわが国経済は、新型コロナウイルス感染症が法令上、5類感染症に移行して人流が回復したことなどから、社会経済活動の正常化が一層進みました。これにより、旅行や飲食などのサービス消費が回復し、インバウンド需要も増加したほか、半導体などの部材不足の影響が緩和されたことにより、関連産業の裾野が広い自

動車の生産が増加するなど、企業業績は堅調に推移しました。金融環境においては、2024年3月に日本銀行がマイナス金利政策の解除を決め、金融政策の正常化に踏み出すなど、大きな転換点を迎えました。

当社グループの主要な営業基盤である岐阜・愛知両県においても、自動車の品質不正問題に伴い、一時的に

十六フィナンシャルグループ連結決算サマリー

(単位：億円)

	2024年3月	前期比
連結コア業務粗利益	733	△12
資金利益	528	17
役務取引等利益	185	△2
その他業務利益 (除く国債等債券損益)	18	△29
経費	441	2
うち人件費	234	△1
うち物件費	178	4
連結コア業務純益	292	△14
国債等債券損益	△142	△65
連結実質業務純益	149	△80
与信関係費用	9	△7
株式等関係損益	133	97
経常利益	279	7
親会社株主に帰属する当期純利益	193	7

十六銀行単体決算サマリー

(単位：億円)

	2024年3月	前期比
コア業務粗利益	642	△15
資金利益	540	22
役務取引等利益	125	△1
その他業務利益 (除く国債等債券損益)	△23	△34
経費	373	2
うち人件費	178	△3
うち物件費	169	6
コア業務純益	268	△17
国債等債券損益	△142	△65
実質業務純益	125	△83
与信関係費用	5	△9
株式等関係損益	133	97
経常利益	260	5
当期純利益	187	8

下押し圧力を受けたものの、主要産業のひとつである輸送用機械を中心として、生産や輸出が持ち直しました。個人消費については、人流がコロナ禍前の水準に回復し、持ち直しの動きが続くなか、物価上昇に賃金上昇が追いつかず、節約志向も強まっています。

こうした経済環境のなか、当社グループはグループの総合力を発揮し、お取引先の資金繰り支援や本業支援をはじめとした幅広い支援、付加価値の高いコンサルティング活動などに努めました。

この結果、当社グループの連結コア業務粗利益は、資金利益が増加した一方で、外貨調達コストの上昇などによりその他業務利益が減少したことから、前期比12億円減少の733億円となりました。

経費が、戦略的なDX投資の実施などで、前期比2億円増加の441億円となったことから、連結コア業務純益は前期比14億円減少の292億円となりました。

与信関係費用の減少や株式等関係損益の増加などから、経常利益は前期比7億円増加の279億円、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期比7億円増加の193億円となり、経常利益、親会社株主に帰属する当期純利益

ともに6期連続の増益となりました。

グループの中核企業である十六銀行につきましては、貸出金利息や有価証券利息配当金が増加し資金利益が増加した一方で、外貨調達コストの増加によりその他業務利益が減少したことなどから、コア業務粗利益は前期比15億円減少の642億円となりました。経費は前期比2億円増加の373億円となり、コア業務純益は前期比17億円減少の268億円となりました。国債等債券損益は外国債券や投資信託の評価損の処理により減少した一方で、株式等関係損益は、政策投資株式の売却を進めたことにより増加し、経常利益は前期比5億円増加の260億円、当期純利益は前期比8億円増加の187億円となり、経常利益、当期純利益ともに7期連続の増益となりました。

主要な勘定残高につきましては、貸出金残高は、前期比1,454億円増加の4兆8,704億円となり、預金等残高は、前期比1,260億円増加の6兆4,403億円といずれも順調に増加しました。

2024年度の業績見通し

2024年度は、2024年3月の日銀のマイナス金利解除・利上げに続き、今後の金融政策や為替相場の動向を勘案し、連結コア業務粗利益は前期比25億円増加の758億円を見込んでいます。一方で与信関係費用を保守的に見積り、経常利益は前期比4億円減少の275億円、親会社株主に帰属する当期純利益は前期比3億円減少の190億円と昨年並みの利益水準を維持する予想としています。

十六フィナンシャルグループ連結業績見通し

(単位：億円)

	2025年3月(予想)	前期比
連結コア業務粗利益	758	25
資金利益	534	6
役務取引等利益	184	△1
その他業務利益 (除く国債等債券損益)	40	22
経費	447	6
連結コア業務純益	311	19
経常利益	275	△4
親会社株主に帰属する当期純利益	190	△3

第2次中期経営計画の振り返り

2023年4月よりスタートした第2次中期経営計画では、テーマを「一歩先を行き、いつも地域の力になる ～1st stage～」として、4つの基本戦略「トランスフォーメーション戦略」、「ヒューマンイノベーション戦略」、「マーケットインアプローチ戦略」、「地域プロデュース戦略」に取り組んでいます。

第2次中期経営計画の初年度の活動の結果、2027年度の計数目標に対しては、連結当期純利益は6期連続での増益となり、連結自己資本比率は10.81%と伸長するなど、いずれの項目も堅調に推移しました。

	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
2027年度計数目標	200億円以上	5%以上	50%台	11%以上
2023年度(計画初年度)実績	193億円	4.62%	60.20%	10.81%

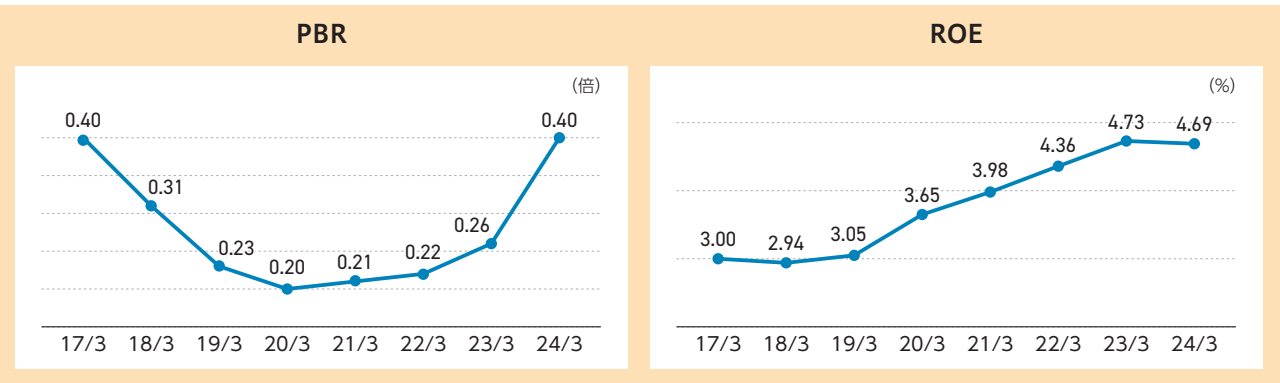


企業価値の向上に向けた取組み

PBR・ROEの推移

マイナス金利導入以降、金融業界を取り巻く環境は逆風が強まり、PBRは低水準となるなか、事業領域の拡大や異業種との協業・合併などにより、収益性の向上やコスト構造の変革に取り組んできました。

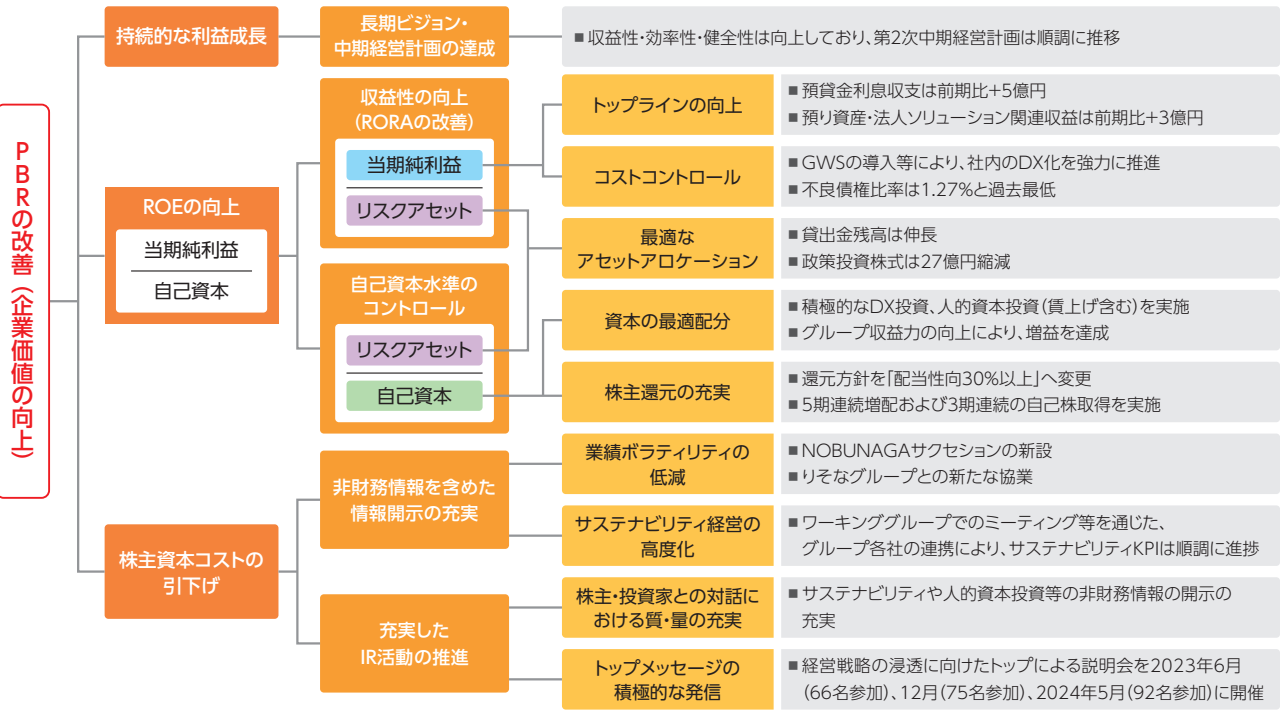
近年のROE向上に加え、2023年度は金融業界に対する収益改善への期待の高まりもあり、PBRは大きく改善することができました。



(※) 2022年3月期中間期以前は、十六銀行を親会社とする十六銀行連結決算の計数を記載

PBRの向上に向けた考え方

当社グループでは、より一層の企業価値向上を目指し、PBRの改善に向けて、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ます。



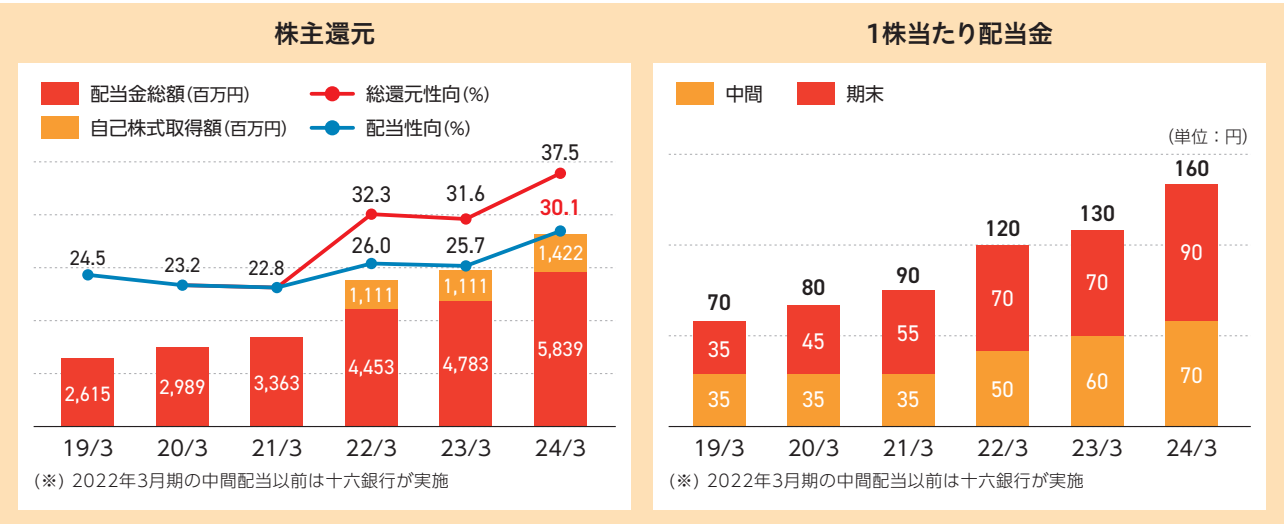
株主還元

当社は、株主のみなさまに対する利益還元の一層の充実をはかるため、株主還元方針を「総還元性向25%以上」から「配当性向30%以上」へと変更し、2024年3月期より、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。

2023年度はこの考え方に基づき、1株当たり年間配当金は昨年度より30円多い160円としました。

変更前 総還元性向 **25%以上**
(総還元性向：配当金+自社株買い)

変更後 配当性向 **30%以上**
(配当性向：配当金のみ)
*2024年3月期より適用



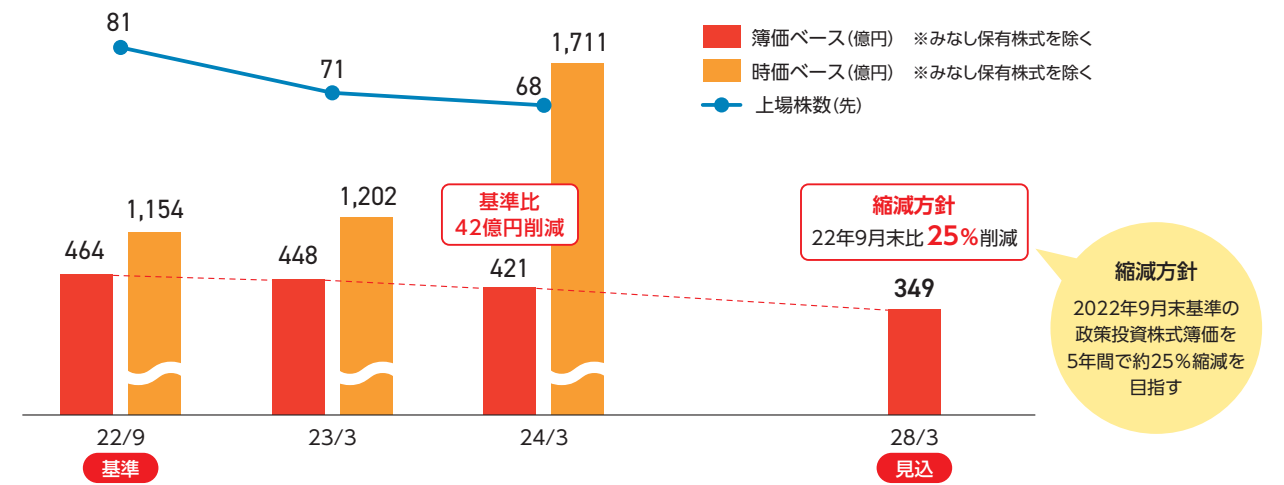
政策投資株式の縮減方針

当社グループでは、政策投資株式の縮減方針について「2022年9月末基準の政策投資株式簿価を5年間で約25%縮減を目指す」こととしています。

2024年3月末の政策投資株式簿価は421億円と着実に縮減を進めており、基準より累計で42億円削減し、36.7%の進捗率となりました。

今後もコーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえ、上場政策投資株式を保有するすべてのお客さまとの対話を進め、各々を取り巻く環境などを考慮したうえで、継続的な縮減を実施していきます。

政策投資株式会社(簿価ベース・時価ベース)



じゅうろくのあゆみ

十六銀行は、1877年(明治10年)10月、第十六国立銀行として創業して以来、地域のみな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。

- 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)

- 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



本店(岐阜市)

- 1975年3月
十六リース株式会社の設立

- 1984年4月
経営方針の制定
- 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

- 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

- 1972年9月
東京証券取引所第1部上場

- 1966年4月
基本方針・行動指針の制定

- 1931年4月
旧本店竣工



旧本店(岐阜市)

- 1907年2月
女性行員を初めて採用

- 1877年10月
第十六国立銀行創業

- 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
- 2015年
3月 バンコク駐在員事務所を設置
3月 シンガポール駐在員事務所を設置
- 2020年
2月 十六銀行グループSDGs宣言の制定
4月 十六銀行第15次中期経営計画スタート
- 2021年
4月 NOBUNAGAキャピタルベリッジ株式会社の設立
8月 株式会社電算システムホールディングスと合併事業の検討にかかる基本合意書を締結
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
4月 十六銀行に籍を置く全社員が十六フィナンシャルグループへ転籍
4月 シンボルマークを統一化
4月 株式会社日本M&Aセンターホールディングスと合併事業の検討にかかる基本合意書を締結
7月 NOBUNAGAサクセ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

2027年10月
創立150周年へ

2000

2010

2020

- 1997年8月
十六地域振興財団の設立

- 1993年3月
上海駐在員事務所を設置
- 1994年3月
名古屋ビル竣工



名古屋ビル(名古屋市)

- 2017年10月
創立140周年

- 2018年
3月 東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社との包括的業務提携に合意
3月 ハノイ駐在員事務所を設置
- 2019年6月
十六T T証券株式会社の営業開始

2020年6月 総預金 6兆円

2012年12月 総預金 5兆円

2016年12月 総貸出金 4兆円

2008年12月 総貸出金 3兆円

1989年11月 総貸出金 2兆円

1983年11月 総貸出金 1兆円

2010年12月 総預金 4兆円

1990年3月 総預金 3兆円

1987年9月 総預金 2兆円

1979年12月 総預金 1兆円

明治

大正

昭和

平成

令和



価値創造の源泉

強み1 グループ総合力 知的資本

持株会社体制への移行後、新規事業への参入などによる事業領域の拡大、役職員の意識改革・行動改革によるグループ連携強化やグループ経営資源配分の最適化、監査・監督機能の強化および業務執行スピードの向上をはかっています。

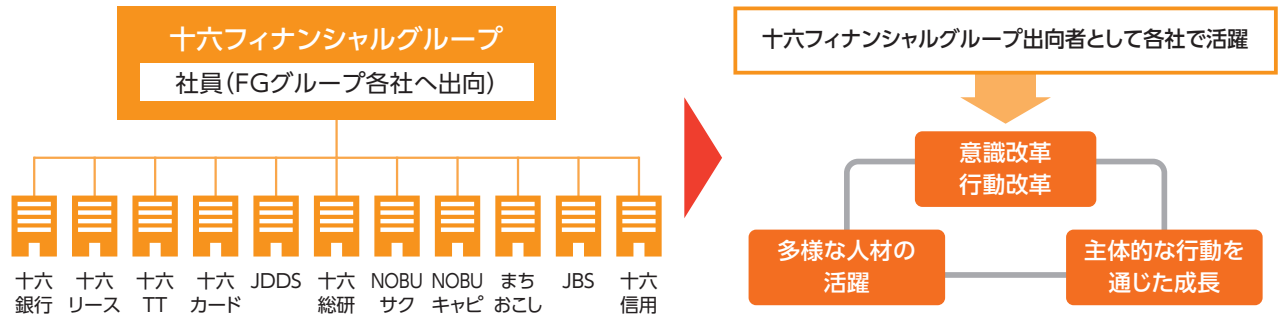
(2024年3月31日現在)

十六フィナンシャルグループ	出資割合 (FG・銀行)	業務内容
十六銀行	100%	銀行業務
十六ビジネスサービス	100%	事務受託業務
十六信用保証	100%	信用保証業務
十六総合研究所	100%	調査・研究業務、経営相談業務
十六TT証券	60%	金融商品取引業務
十六カード	100%	クレジットカード業務
十六リース	100%	リース業務
十六電算デジタルサービス 2022年3月事業開始	60%	決済・デジタルソリューション業務
NOBUNAGAサクセション 2023年7月設立	60%	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 2021年4月設立	100%	投資事業有限責任組合の運営・管理業務
カンダまちおこし 2022年4月設立	99%	地域活性化に関するコンサルティング業務

強み2 一人ひとりが活躍できる組織 人的資本

新人事制度の実施にあわせ、十六銀行に籍を置く全社員が当社へ転籍し、銀行を含むグループ会社への人的リソースの最適配分や社員の個性や才能を活かした人事異動が可能となりました。

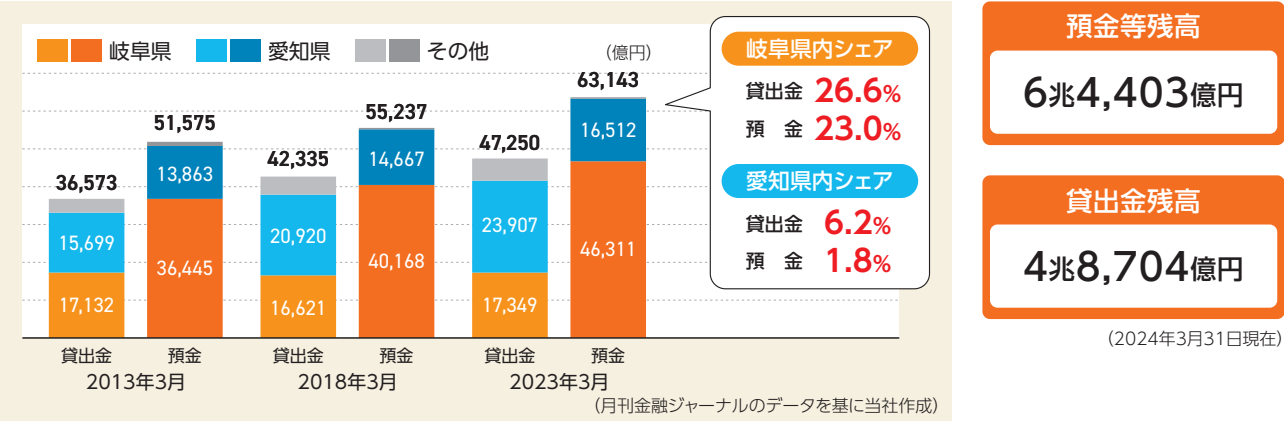
転籍した社員は当社に勤務する者を除き、銀行を含むグループ会社各社に出向のうえ活躍しています。



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

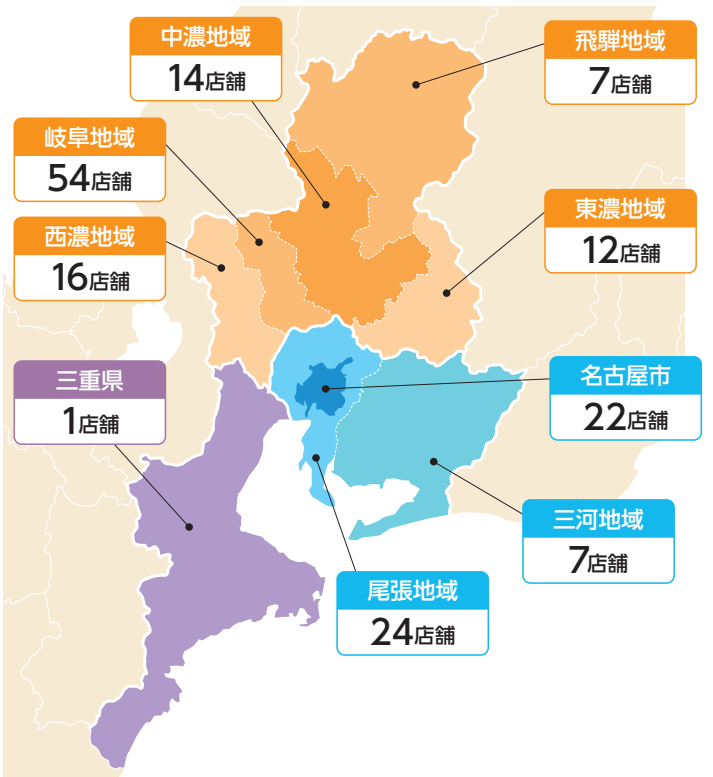
強み3 確固たるお客さま基盤 財務資本 社会関係資本

140年超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。

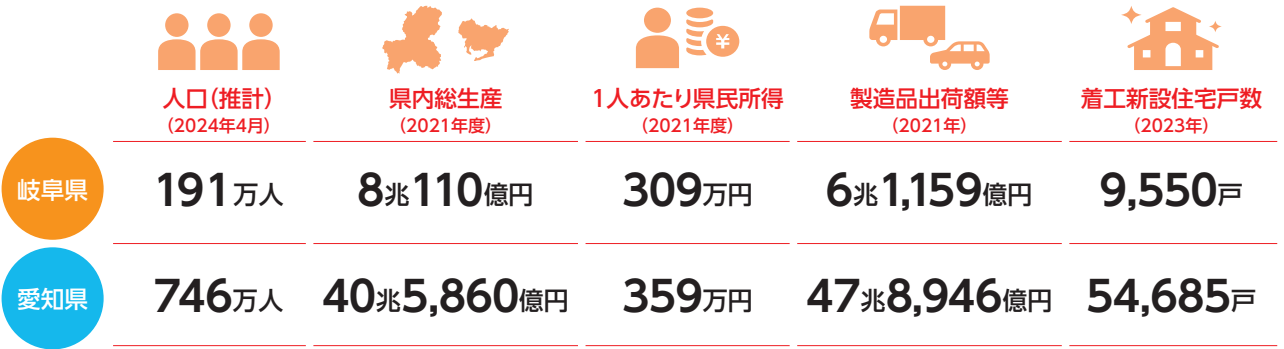


強み4 ネットワーク 社会関係資本

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

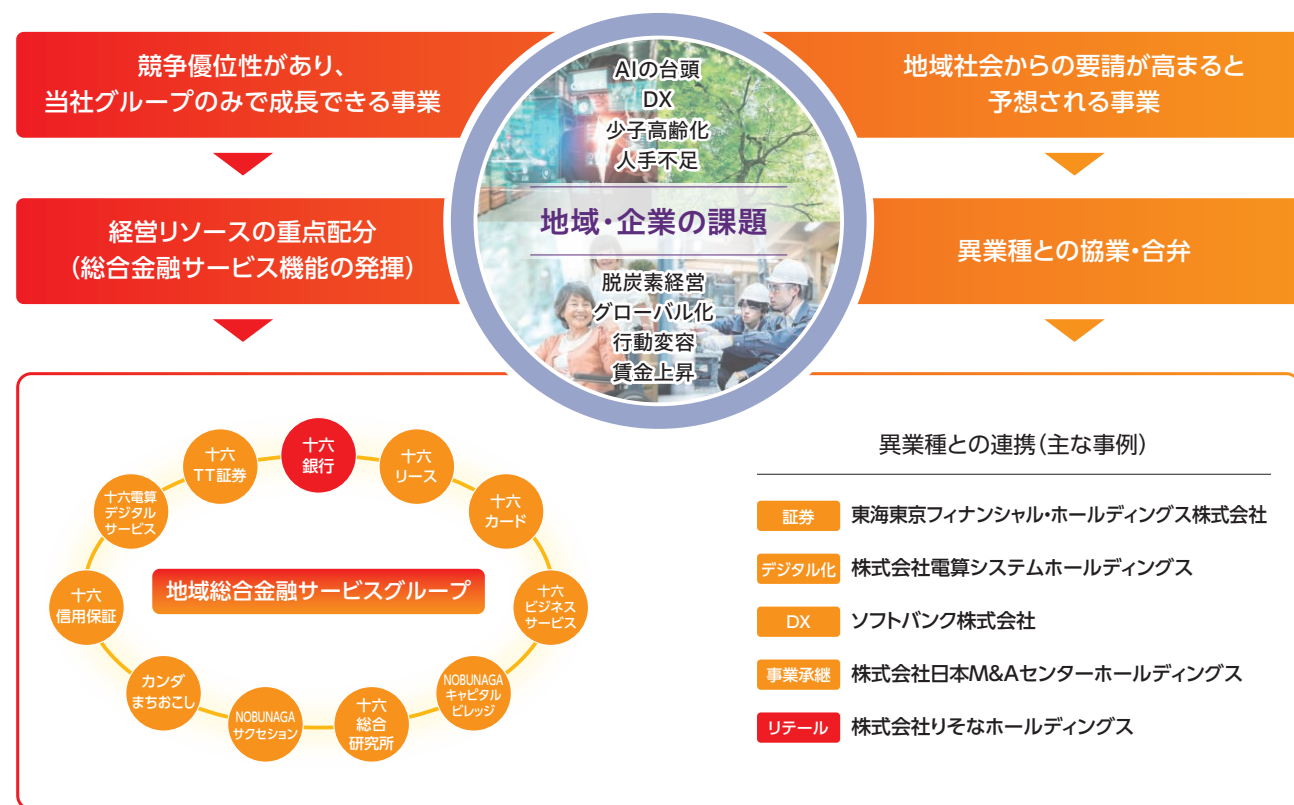


マーケットポテンシャル



十六フィナンシャルグループのポテンシャル

異業種との連携による成長戦略



ソフトバンク株式会社との協業 ～「Google Workspace」の導入～

異業種との連携

DX推進に向け、ソフトバンク株式会社の全面協力により、2023年9月に、新たなグループウェアによる生産性の向上を企図して、「Google Workspace」を十六銀行において導入しました。2024年3月までに当社グループの全社へ利用を拡大し、コミュニケーションの刷新を通じた「真の変革」に挑戦しています。

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



課題 スケジュールの確認や連絡などにそれぞれ異なるツールを使用しており、時間や手間が発生

効果 「Google Workspace」に統一し、チャットや絵文字も利用することで、活発で効率的なコミュニケーションが実現



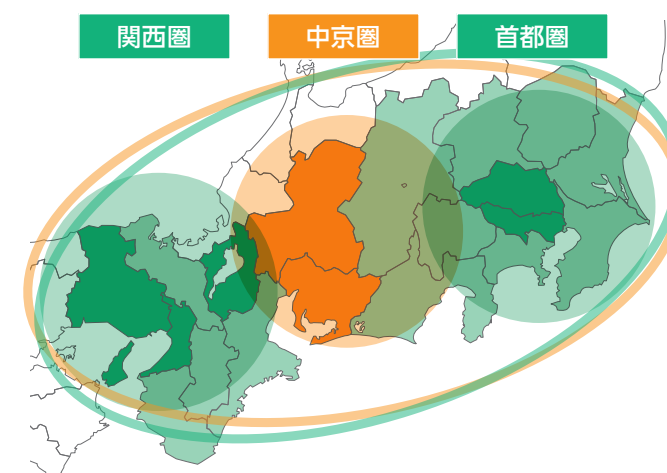
「Google Workspace」は、Google LLCの商標です。

株式会社りそなホールディングスとのリテール分野における戦略的業務提携

異業種との連携

2024年2月7日、当社は株式会社りそなホールディングスと「業務提携に関する協定書」を締結しました。「リテールNO.1」を長期ビジョンに掲げるりそなグループとリアルとデジタルの両面で協力して、情報・ノウハウを相互に活用し、さらなる地域経済への貢献ならびに持続的な成長を目指すとともに、新たなリテールバンキングのあるべき姿に向け、協働していきます。

両社グループは、今後もそれぞれが独立した金融機関として業務を展開しつつ、顧客ニーズの高度化・多様化、金融市場の環境変化等を踏まえ、両社グループのお客さまへのサービス向上および事業競争力の強化を目的としたデジタル化、ならびに、各々の営業エリアの地域活性化等において、強固な協調関係の構築を目指します。



提携の目的・狙い

- 首都圏・関西圏に確固たる顧客基盤を持ち、優れたソリューションを保有するりそなグループから商品・サービスの提供を受け、当社の営業エリアである中京圏のお客さまに、これまで当地域にはなかった商品・サービスを、当社グループを通じて提供する
- 当社グループの中核である十六銀行のコアビジネスの深化に一層取り組んで行くうえで、本提携をリテール戦略の柱として推し進める

リアル領域

事業承継・M&A、ビジネスマッチング、シンジケートローン、海外進出支援、サステナブルファイナンス、企業年金、不動産活用、相続関連業務等の信託業務、資産形成ビジネス・ファンドラップ、その他地域活性化支援等のソリューションサービス

デジタル領域

バンキングアプリを活用した中小企業・個人のお客さまへのDX／非対面ビジネスの強化、デジタルマーケティング、業務効率化等

人財育成

階層別研修や各種セミナーの共同開催、人材交流等

リリース予定

・2024年秋 ファンドラップ

資産形成層

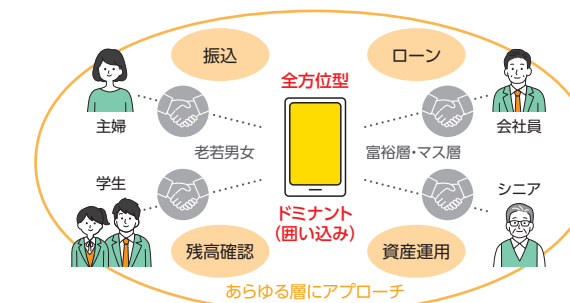
りそなファンドラップ

ターゲット棲み分け

富裕層

十六TT証券
16FG

・2025年春 バンキングアプリ

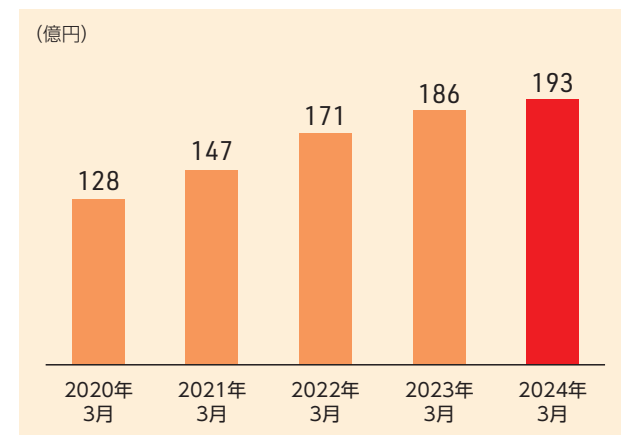




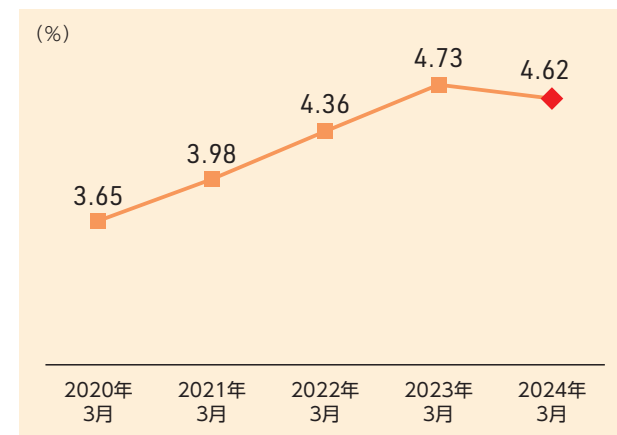
— 数字で見る十六フィナンシャルグループ —

財務ハイライト

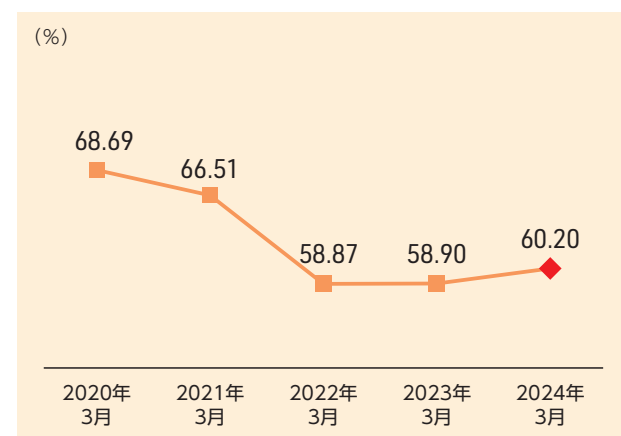
連結当期純利益 193億円



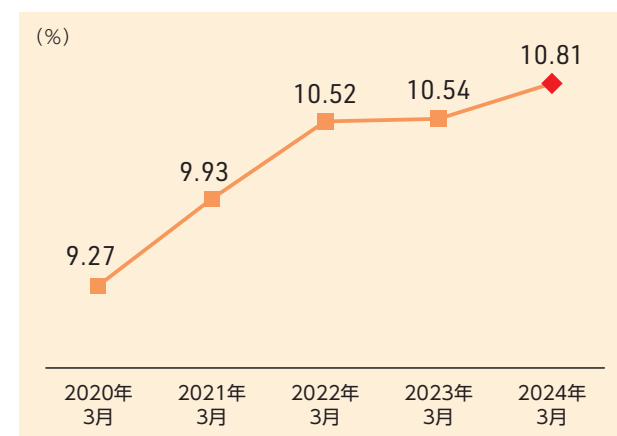
連結ROE 4.62%



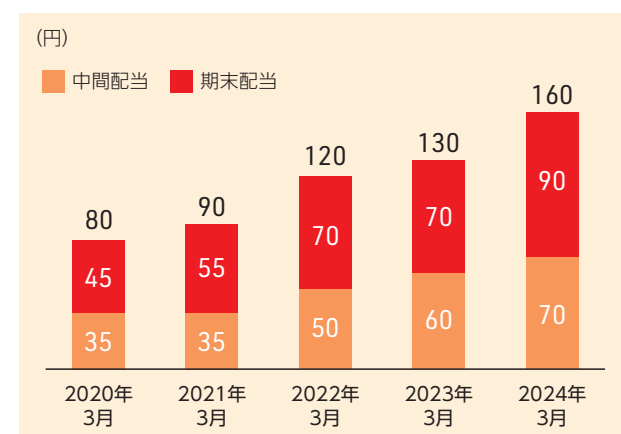
連結修正OHR 60.20%



連結自己資本比率 10.81%



1株あたり配当金 160円



十六フィナンシャルグループ 十六銀行

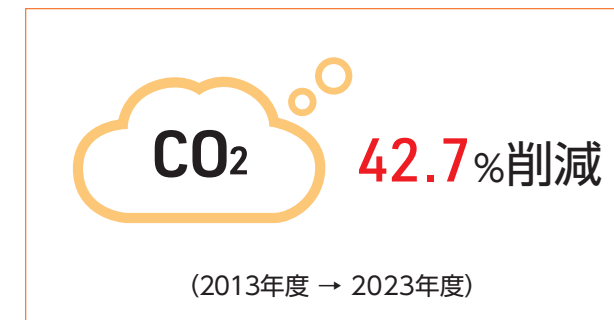
A+ **A+**

(長期発行体格付け)

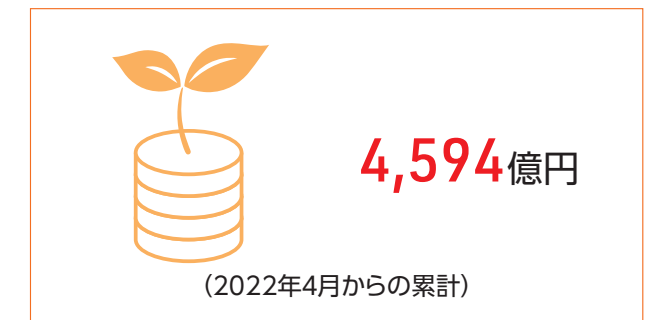
(株)日本格付研究所(JCR)
(2023年12月18日取得)

非財務ハイライト

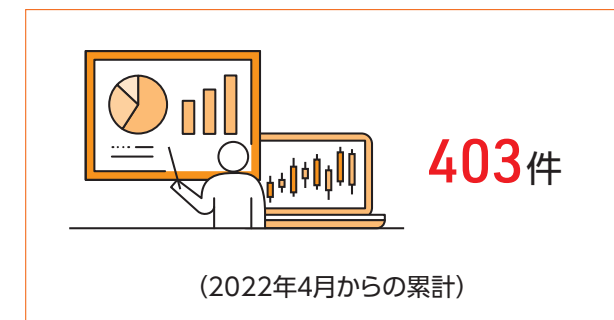
CO₂排出量の削減率



サステナブルファイナンスの実行額



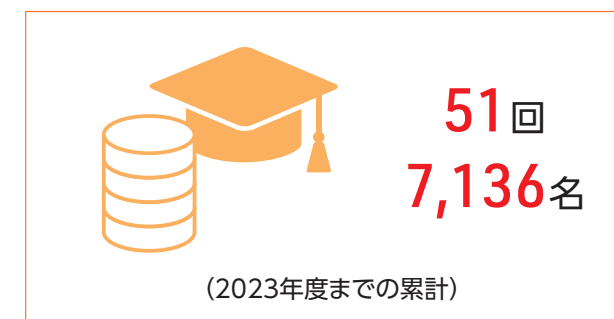
DX支援コンサルティングの件数



女性管理職^(※)の比率



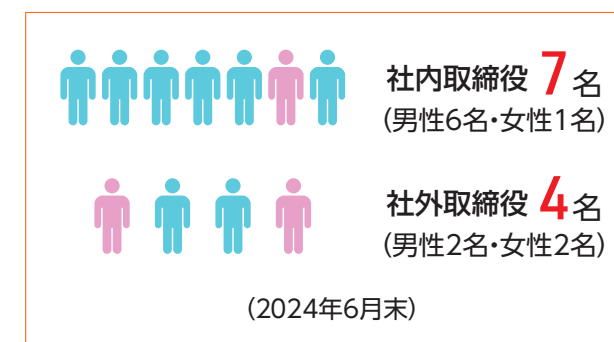
じゅうろくMONEY COLLEGE



キャリアチャレンジ制度への応募人数



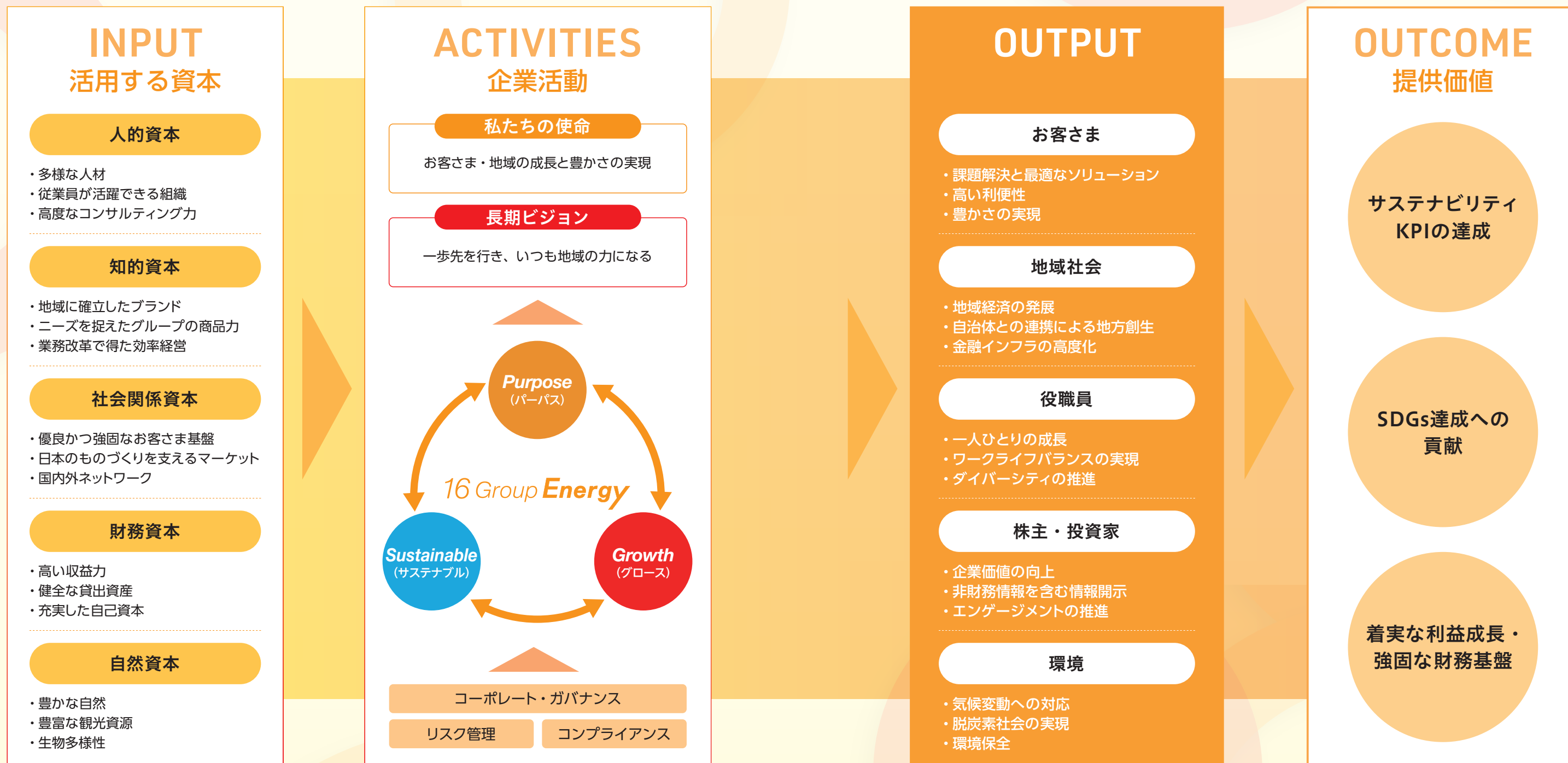
取締役会の構成



イニシアチブへの賛同



価値創造プロセス



外部環境

市場規模の縮小

- 人口減少
- 少子高齢化
- 企業数の減少
- 産業構造の変化

ビジネスモデルの転換

- 金融政策転換の動き
- デジタル技術の進展
- キャッシュレスの進展
- 異業種の参入

社会の変化

- 不透明な世界情勢
- 人生100年時代
- 気候変動への対策
- 銀行法の規制緩和

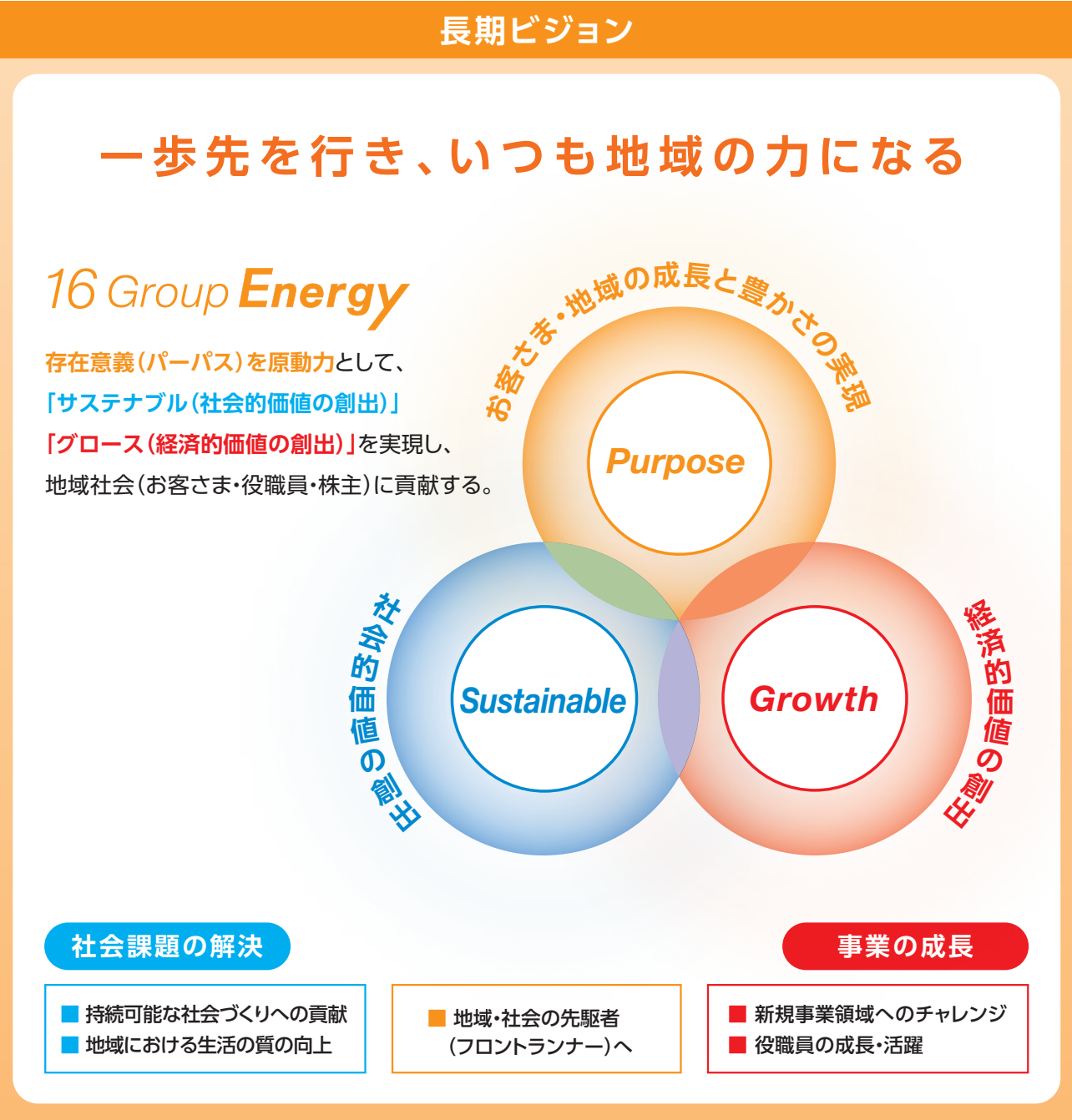




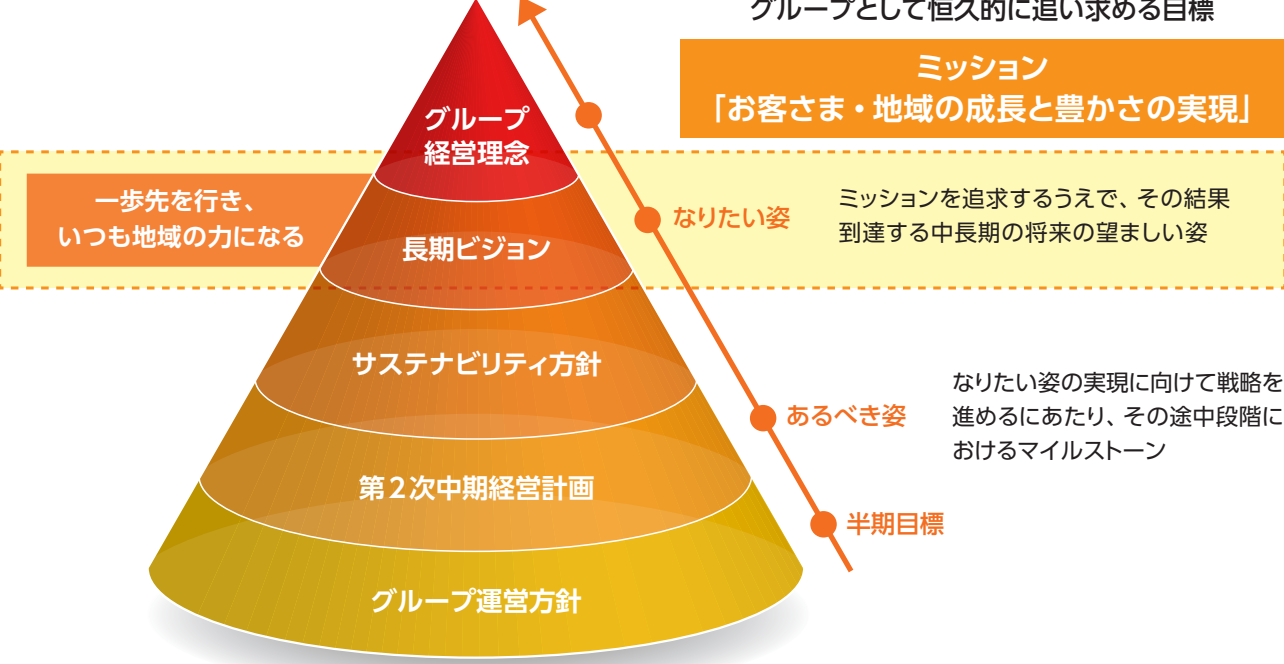
長期ビジョン「16Vision-10」

当社グループは、2023年4月より、今後のグループ経営の羅針盤として、10年後のなりたい姿である長期ビジョン「16Vision-10」（計画期間：2023年4月～2033年3月）をスタートしました。テーマを「一歩先を行き、いつも地域の力になる」とし、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」という存在意義（パーパス）を原動力として「サステナブル（社会的価値の創出）」と「グロース（経済的価値の創出）」を実現していくことで、地域社会（お客さま・役職員・株主）に貢献していきます。

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



〈長期ビジョンの位置づけ〉



エンゲージメントサイクル



長期ビジョンで大切にする価値観

お客さま

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

役職員

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

私たちが生まれ育ったこの地域で、キラリと輝く人や企業を育てたい！

長期ビジョンのターゲット

2032年度の目指す水準

- 連結当期純利益：300億円以上
- 連結自己資本比率：12%以上

様々な社会課題の解決

サステナビリティKPI（2030年度目標）の達成

第2次中期経営計画

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

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

2027年度の計数目標

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

長期ビジョン

第2次中期経営計画

次期中期経営計画

第1次経営計画

2021

2023

2028

2033

グループ全役職員の 意識改革・行動改革

経営戦略

**マーケットイン
アプローチ戦略**
～課題解決力のさらなる発揮～

グループ経営資源の結集による
コンサルティング機能の発揮

課題解決に向けた
多様なソリューションの提供

DX戦略
～快適性・生産性の向上～

デジタル技術やデータを利活用した
顧客へのアプローチ

業務のデジタル化加速による
活動時間の創出と価値向上

地域コミット戦略
～地域のトータルデザイン～

事業領域の拡大による
地域活性化のための中心的役割の発揮

グループ全役職員による
SDGs・地域創生への取り組み深化

一歩先を行き、いつも地域の力になる ～1st stage～

スピード感のある変革に挑戦し、新たな価値を創造する5年間

求められる社会像

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

4つの

基本戦略

トランスフォーメーション戦略 Transformation

“変革”から“創造”へ

トランスフォーメーションを起点とした
サステナビリティの実現

ヒューマンイノベーション戦略 Human Innovation

人材の価値を最大限に引き出す

役職員一人ひとりが自立的に
活躍できる組織環境の整備

マーケットインアプローチ戦略 Market in Approach

お客さまの期待を超えるサービスを!

ソリューション提案力の高度化と
多様な課題解決に向けた営業深化

地域プロデュース戦略 Region Produce

地域を巻き込む新たな力になる

一歩踏み込んだ地域への関わりと
緊急時も含めた強靱な地域の創生

新規事業領域の拡大

総合金融サービス機能の発揮

コアビジネス(預貸金・為替)の深化

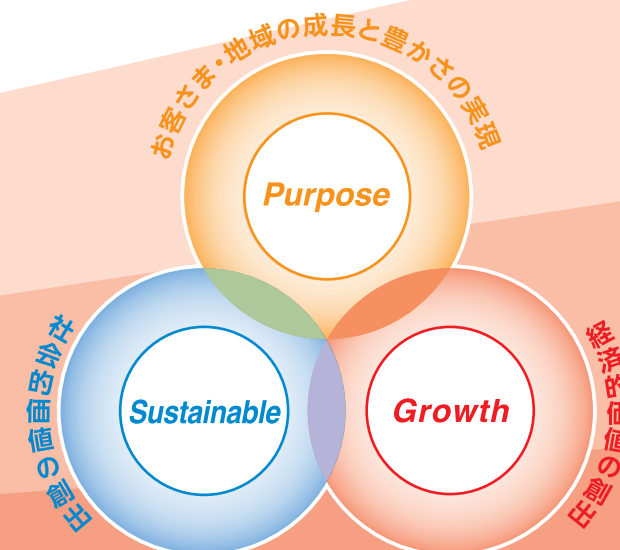
長期ビジョンのターゲット

2032年度の目指す水準

- ・連結当期純利益：300億円以上
- ・連結自己資本比率：12%以上

様々な社会課題の解決

サステナビリティKPI(2030年度目標)の達成



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

マテリアリティの特定手順

1 【課題の抽出】

SDGs、ESG（環境、社会、ガバナンス）、地域課題などを考慮し、複数の課題を抽出

2 【優先すべき課題の絞り込み】

当社の経営理念、グループ各社の事業領域、営業基盤となる地域の特性、ステークホルダーとのエンゲージメントから、優先して取り組む課題を絞り込み

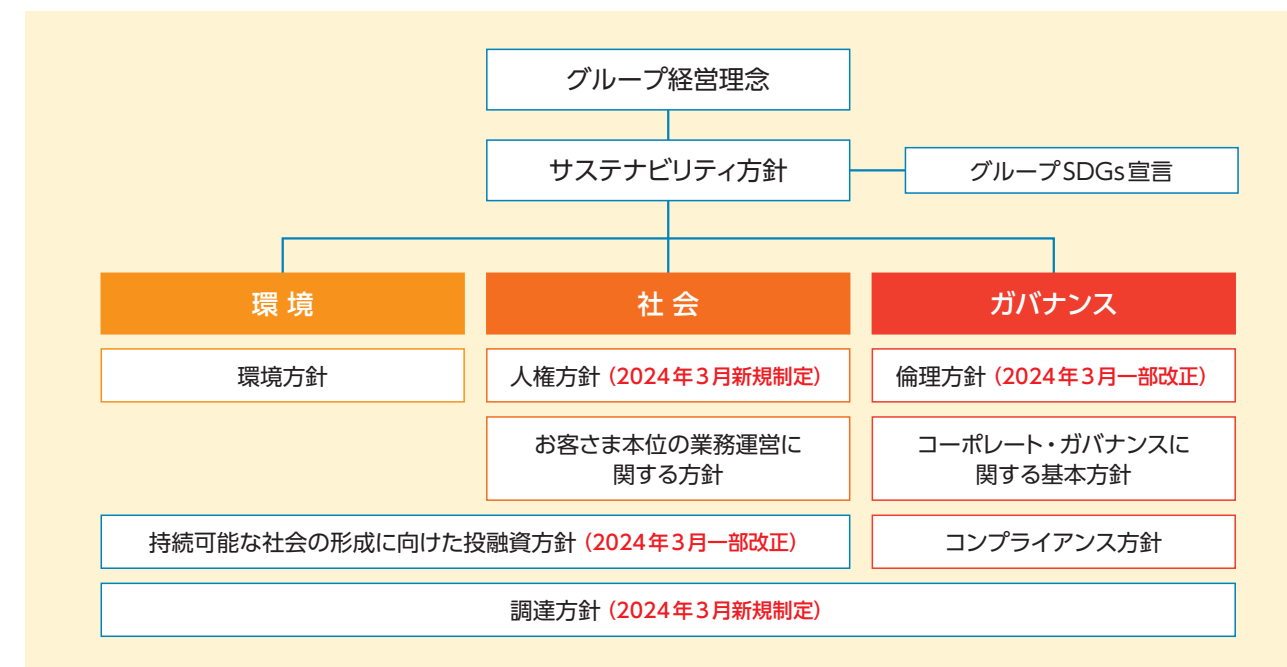
3 【マテリアリティの特定】

優先すべき課題をグループピングし、重要度が高い5つのマテリアリティを特定し、取締役会へ報告



サステナビリティに関する主な方針の位置づけ

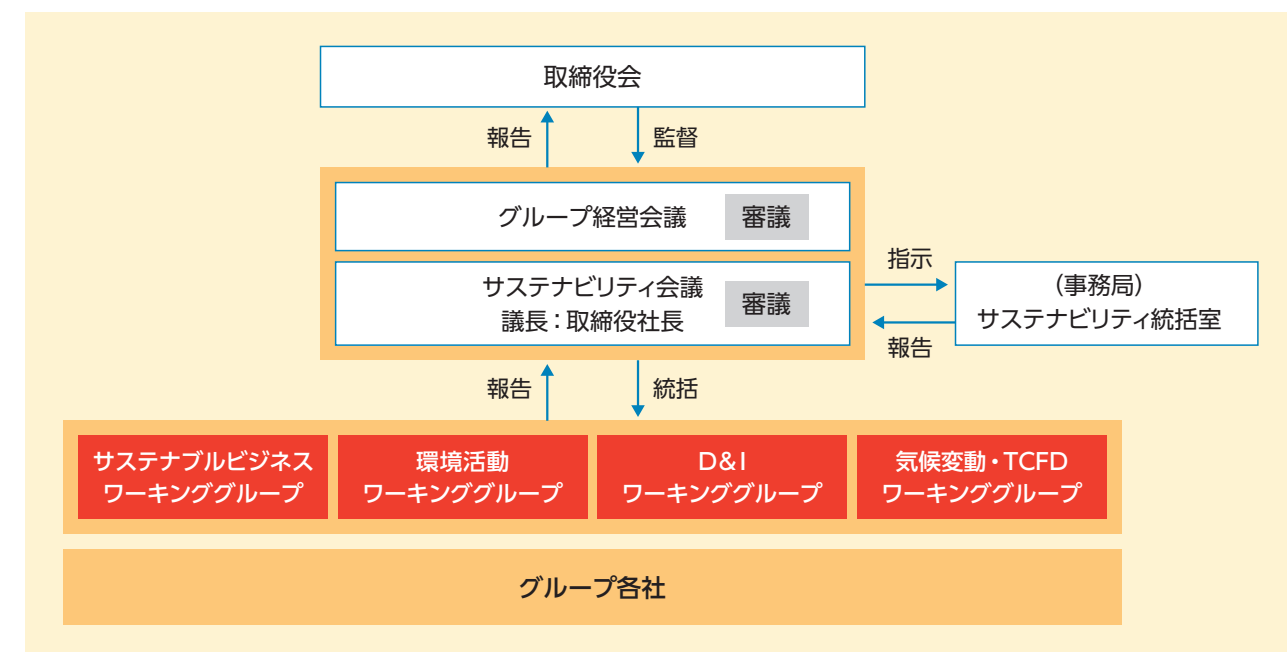
当社グループでは、サステナビリティを巡る取組みについての基本的な方針として「サステナビリティ方針」を掲げており、「環境」、「社会」、「ガバナンス」において各種方針を定めています。



サステナビリティに関するガバナンス体制

サステナビリティに関する各種の取組みについては、取締役社長を議長とするサステナビリティ会議において審議を実施しています。

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





サステナビリティへの取り組み

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 パートナー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 海の豊かさも守ろう 15 陸の豊かさも守ろう ● 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
経営（マネジメント）	多様な人材の活躍推進	5 ジェンダー平等を実現しよう 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
	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



主な取組み	サステナビリティKPI			
	項目	数値目標	2024年3月実績(進捗率) ^(※2)	
■ NOBUNAGAキャピタルビルレッジによるスタートアップ支援 ■ 地域VC・CVCとの連携 ■ 「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援 ■ 社会課題・環境課題解決への取組支援 ■ 新NISAに関する取組み ■ お客さまの人生設計に合った長期目線の提案 ■ 経営承継セミナー	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)	4,594億円 ^(※1) (1,704億円)	22.9% (21.3%)
	グループ預り資産残高	5,500億円	4,637億円	84.3%
■ 岐阜県白川村との地域活性化に関する包括連携協定 ■ 食のカタログギフトを活用した地域事業者支援 ■ カンダまちおこしによる持続可能なまちづくり ■ 十六電算デジタルサービスによるDX支援コンサルティング ■ キャッシュレス化への取組み ■ キャッシュレスを通じた地域経済の活性化 ■ 十六地域振興財団による活動 ■ 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催 ■ スポーツの振興支援	ソーシャルインパクト投資	20億円	3.7億円 ^(※1)	18.5%
	DX支援コンサルティング件数	3,000件	403件 ^(※1)	13.4%
■ 国際環境NGO CDP CEO来日記念イベントにおける取組事例発表 ■ 脱炭素コンサルティング ■ 21世紀金融行動原則「最優良取組事例 環境大臣賞(地域部門)」の受賞 ■ 十六リースによる脱炭素支援 ■ CO ₂ フリー電気の導入拡大 ■ TCFD提言に基づく開示 ■ ESG外部評価の取得 ■ イニシアチブへの参画	CO ₂ 排出量(2013年度比)	100%削減	42.7%削減	42.7%
	紙使用量(2019年度比)	50%削減	33.5%削減	67.0%
■ 女性管理職への積極的な登用 ■ 新卒採用 ■ ジョブリターン制度 ■ 異業種との積極的な人事交流 ■ 有給休暇の取得促進と時間外勤務の削減 ■ 健康経営の推進 ■ 社員への還元／ファイナンシャル・ウェルネスの向上 ■ 子育て支援 ■ 人材育成方針、社内環境整備方針、人材育成サイクル ■ 研修受講機会の充実による人的資本投資 ■ 自己啓発資格取得奨励金制度の拡充 ■ IT・DX人材の育成 ■ スキルガイドライン ■ キャリアチャレンジ制度 ■ エキスパート制度	女性管理職比率	20%	9.1%	45.5%
	有給休暇取得率	80%	54.7%	68.3%
■ サイバーセキュリティ管理態勢 ■ 教育・訓練 ■ 株主との対話の実施 ■ 人権方針の制定 ■ 人権方針に沿った取組み	危機発生時における初動対応訓練の実施	年2回以上	8回	400%
	投資家との対話	年10回以上	30回	300%

(※1) 2022年4月からの累計値 (※2) 進捗率は、「2024年3月実績/2030年度目標」で計算

地域経済の活性化

めざす姿
～VISION～

幅広い金融サービスの提供により、地域企業の成長や地域経済の活性化に貢献します

重点項目

- 地域VC・CVC投資
- サステナブルファイナンス
- 経営承継コンサルティング
- 人材紹介
- 資産形成支援
- グループ預り資産残高

地域経済の担い手を育成する創業・新規事業支援

NOBUNAGAキャピタルビレッジによるスタートアップ支援

NOBUNAGAキャピタルビレッジでは、2024年10月の「スタートアップ支援拠点:STATION Ai」開業に向け、相談会等を毎月同施設内で実施し、全国から愛知県に集まる有望なスタートアップとの接点を強化しています。

また、2024年2月には女性起業家の育成を目的とした交流イベントを開催し、仕事と育児を両立させる知恵や、起業ノウハウなどを共有し、ビジネスチャンスにつながる女性の視点や発想について情報交換しました。

これからも、スタートアップ企業への支援を通じて、地域経済と地域社会の持続的な発展に貢献していきます。



地域VC・CVCとの連携

十六リースでは、NOBUNAGAキャピタルビレッジの投資先で、タイニーハウスの展開や空間プロデュース事業を手掛けるYADOKARI株式会社と、地域企業への新規事業提案や空間ソリューション提案をしていく事業連携を全国の地域金融機関で初めて開始しました。

また、植物残渣を素材とし、3Dプリンターなどの内装向け製造機械を活用してプロダクトを生み出す岐阜発のスタートアップ企業の株式会社Spacewaspとは、サーキュラーエコノミー（循環型経済）の実現に向けて、植物残渣を素材として構築した内装材（ファニチャー、建材等）を、リースを通じて必要とする事業者提供するとともに、リース満了後は回収のうえ、エコリサイクルする取組みを検討しています。

今後も、当社グループ会社におけるリソースを提供することで、社会的課題の解決と事業の成長を支援していきます。



「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援

十六銀行および野村證券株式会社、有限責任監査法人トーマツの3社による民間主導型ベンチャー支援ネットワーク「NOBUNAGA21」では、ベンチャースタートアップ支援を行っています。

2024年7月には、STATION Ai株式会社とともに、交流イベント「Encounter Day」を名古屋市中村区のグローバルゲートにて開催しました。

スタートアップ企業6社によるピッチのほか、今回初めて「ピックルボール」をコミュニケーションツールとしたビジネス交流会を行い、スタートアップ企業や地域企業のみなさまに広く参加いただきました。

今後も、「NOBUNAGA21」では多様な交流を通じたイノベーション創出を目指していきます。



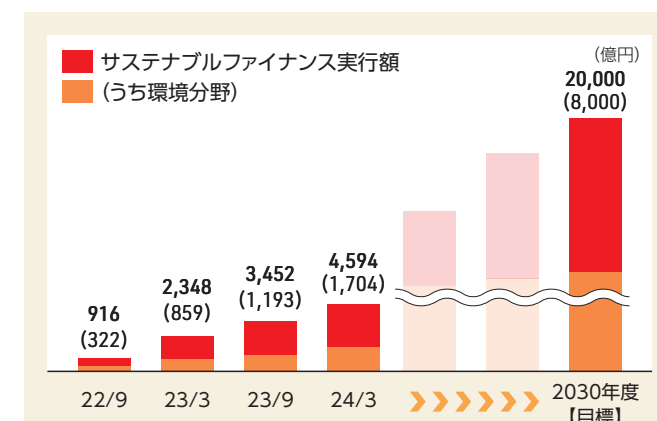
地域企業の成長に資する本業支援・経営承継支援

社会課題・環境課題解決への取組支援

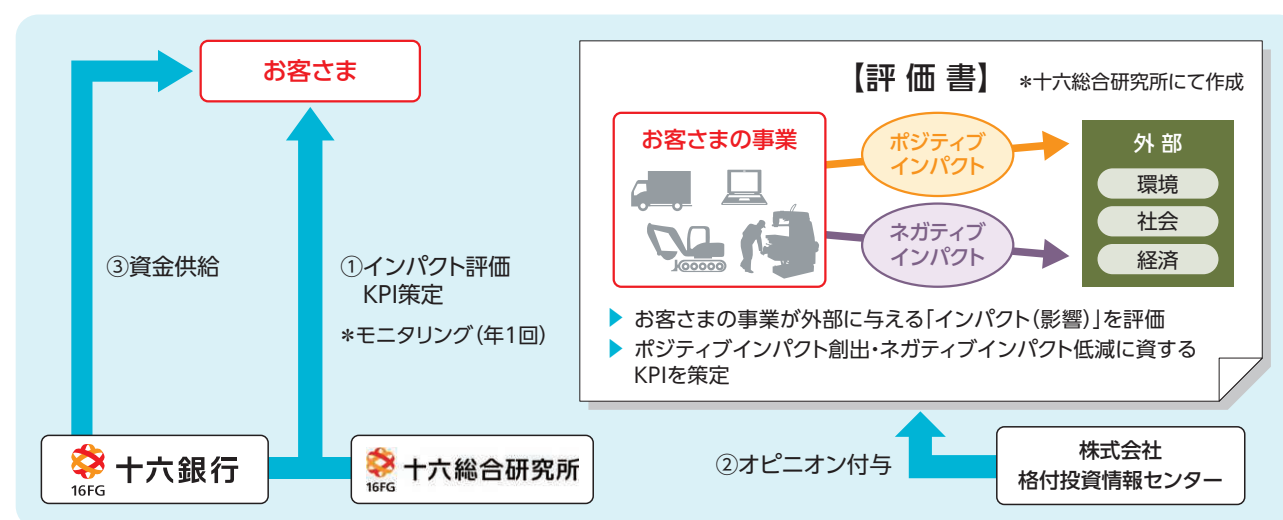
十六銀行では、お客さまの事業が外部（環境・社会・経済）に与える「インパクト（影響）」を評価（特定・分析）し、モニタリングを通じて「ポジティブインパクト創出」・「ネガティブインパクト低減」を継続的に支援していくことを目的とする「ポジティブインパクトファイナンス」など、サステナブル経営の実現に資する融資商品を取り扱っています。

2024年3月末時点で、総額4,594億円（うち環境分野1,704億円）のサステナブルファイナンスを実行し、2030年度の目標比22.9%（うち環境分野21.3%）の進捗率となっています。

（サステナブルファイナンス実行額）



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





地域経済の活性化

豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

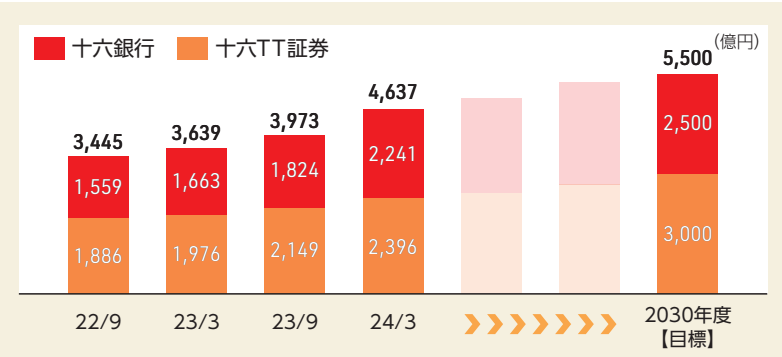
新NISAに関する取組み

2024年1月より開始した新NISA制度を周知するため、十六フィナンシャルグループ(十六銀行・十六TT証券)「新NISA」パンフレットを新規調製したほか、各種キャンペーンの実施等により、NISA口座利用拡大に向けた取組みを推進しました。

こうした取組みにより、グループ全体の預り資産残高は、2024年3月末時点で4,637億円に増加しています。

引き続き、地域のお客さまのニーズにマッチした商品・サービスの提供を通じて、お客さまのライフプランに寄り添った資産形成・資産運用をサポートしていきます。

〈グループ預り資産残高〉



【定義】十六銀行：投資信託 十六TT証券：株式、債券、投資信託、ファンドラップなど

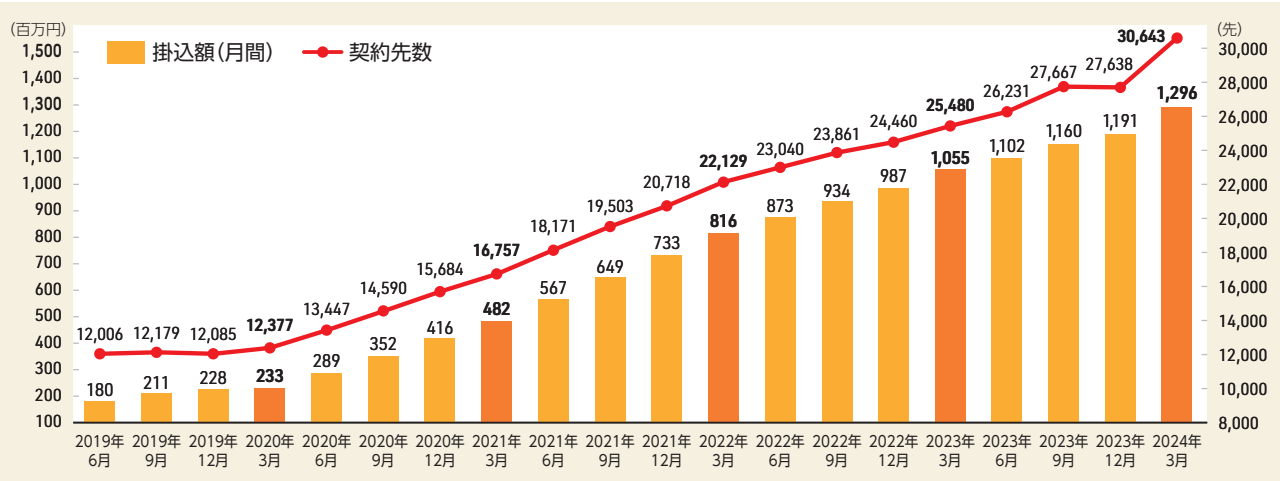
お客さまの人生設計に合った長期目線の提案

お客さまの安定的な資産形成のため、十六銀行では各種積立商品をラインナップしています。そのなかでも、「長期・積立・分散」投資に最適な投信積立の拡大に注力しています。

この結果、十六銀行の投信積立の契約先数は、2024年3月末基準で30,643先、1か月あたりの投信積立の掛込額は1,296百万円に拡大しています。

十六銀行では、お客さまとご家族の夢の実現や、安心の老後を迎えるために重要な資産形成を、一人ひとりに合った最適なご提案によりサポートしていきます。

〈投信積立〉月間掛込額・契約先数の推移



特集



NOBUNAGAサクセッション 設立1年

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サクセッションは、「あなたのベストM&Aパートナー」として、経営者のみなさまはもとより、そこで働くすべての人とその地域社会のお役に立てるよう最適なご提案を心がけています。

NOBUNAGAサクセッションの活動

グループシナジー
NOBUNAGAサクセッション × 十六銀行

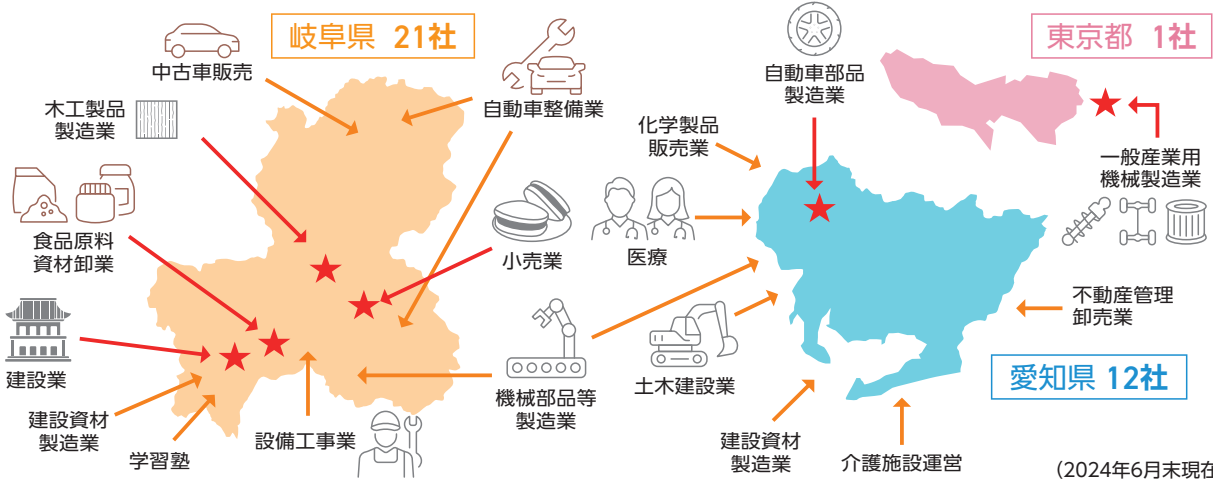
事業開始以降、十六銀行のお客さまへの同行訪問やセミナーの開催、営業部店内における勉強会等、経営承継ニーズの把握と課題解決につながる活動を連携して行っており、相談件数は順調に増加しています。

また、中小企業者への事業承継支援により中小企業の振興に資するため、2023年9月に岐阜市信用保証協会、2023年12月に名古屋市信用保証協会、2024年2月に岐阜県山県市・山県市商工会とそれぞれ協定を締結しました。

業歴や技術力、商品ブランディングなど素敵な特長をもつ企業を「地域ブランド企業」と捉え、2024年6月末時点における、アドバイザー契約の受託は累計34件、うち地域ブランド企業は6件となっています。

アドバイザー契約	34件
(うち地域ブランド企業)	6件

〈アドバイザー契約の受託〉★は地域ブランド企業



経営承継セミナー

2024年5月、株式会社日本M&Aセンターホールディングスの代表取締役社長である三宅卓さまに登壇いただき、岐阜県下3会場で経営承継セミナーを開催しました。

「ニッポン総M&A時代へ」をテーマに、中小企業M&Aの第一人者である三宅社長から、人材不足の課題に立ち向かうためにM&Aが必要になることや、【後継者あり≠経営承継完了】の考え方にシフトチェンジする必要性などについて講演いただきました。



NOBUNAGAサクセッションは、今後も地域の事業者のみなさまの後継者不在などの様々な課題に対し、より最適な解決策をご提供できるよう経営承継支援に取り組んでいきます。

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

- 地域活性化への取組み
- 持続可能な観光地づくり
- ソーシャルインパクト投資
- DX支援コンサルティング
- 決済ソリューション
- キャッシュレス化

快適で魅力あるまちづくり

岐阜県白川村との地域活性化に関する包括連携協定

まちづくり会社「カンダまちおこし」では、2024年5月に世界遺産の白川郷がある白川村と地域活性化に関する包括連携協定を締結しました。

白川村が行う企業誘致や産業創出・オーバーツーリズム対策など、持続可能な村づくりに向けた投資に必要な財源開発をサポートします。

カンダまちおこしが地方自治体と地域活性化に関する包括連携協定を締結するのは、白川村が初めてとなります。

今後も地域活性化のため、官民共創・公民連携による行政課題の解決に取り組んでいきます。



地域資源を活用した次世代につながる価値創造

食のカatalogギフトを活用した地域事業者支援

じゅうろく地域創生プロジェクトの一環として、岐阜・愛知県の各地域ならではの名産品を集めた「地域名産品Catalogギフト」を制作しました。

十六銀行におけるキャンペーンのプレゼント等として本Catalogギフトを利用することにより、地域のお客さまの本業支援につなげています。

地域名産品Catalogギフト

「めぐり出逢う、産地食宝ギフト-岐阜・愛知-」

「おうちカフェごはんセット」や「魚屋店主のおまかせ魚便」など、本Catalogギフトでしか手に入らないオリジナルセットを開発して掲載しています。

また、事業者の商品をそのまま掲載するだけでなく、生産者の岐阜や愛知に対する思いやこだわりを感じられるCatalogギフトです。



カンダまちおこしによる持続可能なまちづくり

〈ローカル・クラウドファンディング“OCOS”〉

2022年9月にスタートしたローカル・クラウドファンディング“OCOS”（おこす）は、プロジェクト数の増加に伴って認知度も高まっています。



プロジェクトの一例



飛騨高山のウイスキー造りを応援！！
「飛騨高山蒸溜所」×「HIDA BARREL」を
堪能できる名古屋発バスツアー

飛騨高山の造り酒屋である有限会社船坂酒造店が過疎により廃校となった小学校をウイスキー蒸溜所として再生した「飛騨高山蒸溜所」の見学と、飛騨の家具メーカーである日進木工株式会社が製造を開始したウイスキー樽「HIDA BARREL」の工場を見学するウイスキーセミナー付きのバスツアー

〈企業版ふるさと納税マッチングサービス「CoLoRs」〉

2023年2月にスタートした、企業版ふるさと納税サービス「CoLoRs」（カラーズ）は、2023年10月に岐阜県より「企業版ふるさと納税マッチング支援業務」を受託するなど、提携自治体は34自治体まで増加しました。

引き続き、提携自治体の拡大に取り組み、地方創生や地域経済の活性化に貢献していきます。



〈CoLoRs 提携自治体一覧〉

岐阜県・愛知県の34自治体と提携

■岐阜県

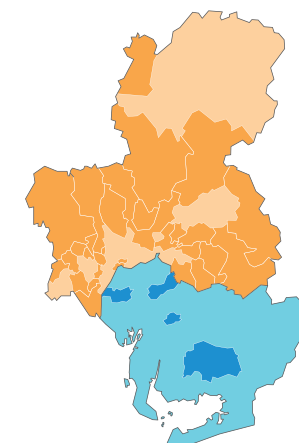
■岐阜県内(市町村)

白川村・下呂市・恵那市・笠松町・美濃市・土岐市・八百津町・養老町・池田町・中津川市・瑞浪市・安八町・揖斐川町・大野町・関ヶ原町・山県市・輪之内町・垂井町・北方町・関市・多治見市・川辺町・神戸町・瑞穂市・美濃加茂市・海津市・本巣市・郡上市・御嵩町

■愛知県内(市町村)

岡崎市・春日井市・日進市・稲沢市

(2024年6月時点)



〈公民連携 財源アドバイザー／アレンジメントコンサルティング PRIDES(プライズ)〉

2023年10月より、地方自治体向けに外部財源を活用し、地域の再生をはかる施設・インフラ整備などのプロジェクトについて、スキーム立案から資金調達まで一貫してコンサルティングをするPRIDES（プライズ）のサービスを開始しました。

持続可能なまちづくりに向けた地方自治体の大きなプロジェクトに対して、専門性の高いアドバイスと資金調達アレンジメントを支援していきます。



地域社会の持続的発展

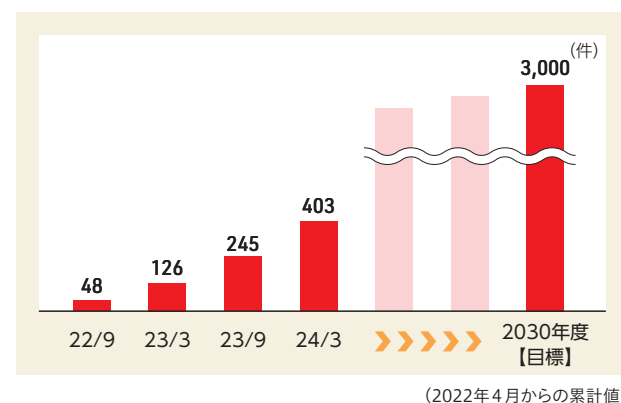
地域企業や自治体のデジタル化推進

十六電算デジタルサービスによるDX支援コンサルティング

十六電算デジタルサービスでは、AI・RPAや情報セキュリティ対策、ネットワークシステムなどのデジタルソリューションを提供しています。

2023年度は、業務効率化などの案件を277件受注し、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〉



内訳(2023年度)

業務効率化	78件	営業力強化	13件
インフラ	38件	販売在庫管理	7件
勤怠管理	36件	会計	5件
販路拡大	10件	セキュリティ対策	5件
給与	13件	その他	72件

キャッシュレス化への取り組み

十六カードでは、お客さま・地域のキャッシュレス化を支援しています。

2023年12月、株式会社ネットプロテクションズと業務提携し、後払い決済サービスの提供を開始しました。十六カードの加盟店および法人会員は決済・請求業務のDX化による事業への集中と、未回収リスクの保証による経営基盤の安定化をはかることが可能となります。

また、2024年5月には株式会社 RemitAid と協業を開始しました。同社の決済プラットフォーム「RemitAid(レミットエイド)」を通じて、海外におけるクレジットカード等のデジタル決済ニーズへの対応と、海外の取引先より求められる銀行国際送金以外の決済手段の提供に取り組んでいます。

キャッシュレスを通じた地域経済の活性化

十六カードは、業務提携先であるナッジ株式会社および地元企業とともに、「自分の“推し”を応援できる」次世代型クレジットカード「Nudge(ナッジ)」の発行により、地域経済の活性化に取り組んでいます。

Nudgeカードは、利用額の一部が好きなスポーツチームやアニメ、団体の活動支援に充てられるほか、ユーザーは、クレジットカード利用額に応じたオリジナル画像や動画などの限定特典を受け取ることができるなど、「楽しく」利用できる工夫が満載のクレジットカードです。

地域におけるキャッシュレス浸透という社会的価値の創出とともに、地元企業の収益多様化等の課題解決に取り組んでいきます。



岐阜スwoopsカード



やくもカード



GIFUSHOカード

特集

地域社会への貢献

十六地域振興財団による活動

十六地域振興財団では、「地域活性化活動支援事業」および「奨学金給付事業」、「芸術・文化の振興及び支援活動事業」の3つの公益目的事業を実施しています。

地域活性化活動支援事業では、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おり、2023年度末までに、累計838件、2億4,775万円の助成を行っています。

奨学金給付事業では、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おり、現在までに、累計224名、3億2,280万円の給付を行っています。

芸術・文化の振興及び支援活動事業では、「クララザールじゅうろく音楽堂」を活用した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。



「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催

2023年12月、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」を開催しました。エコノミクス甲子園は、金融経済教育の一環として、高校生が世の中の金融経済の仕組みを理解し、ライフデザインやお金とのかかわり方を考える力を身につけるための教育イベントです。十六銀行が主催する岐阜大会では、今回で14回目の開催となり、岐阜県内の高校に通う18チーム36名が参加し、様々なジャンルのクイズを通じて金融の知識を競い合いました。

本大会の開催を通して、高校生が楽しみながら金融経済について学び、将来社会人として必要となる金融経済の知識習得に向けたきっかけを提供しています。



スポーツの振興支援

FC岐阜(プロサッカークラブ)と岐阜スwoops(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を行っています。



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めます

重点項目

- 地域企業の脱炭素支援
- CO2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

当社グループ(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、環境保全への取組みを社会全体ではたすべき責務であると認識し、地域社会に奉仕する良き企業市民の責任として、事業活動を通じて環境問題に誠実に取り組むことで、持続可能な社会の形成に貢献するとともに企業価値の創造につなげます。

行動
指針

1. 環境関連の法律、規則、協定等を遵守します。
2. 環境保全への取組みは経営課題のひとつであると認識し、活動の情報開示に努めます。
3. 自らの企業活動による環境への影響を正しく捉え、省エネルギー・省資源等の環境負荷の軽減に努めます。
4. 環境に配慮した金融商品・サービスの開発・提供を通じ、お客さまの環境保全の取組みを支援します。
5. 長期的な視野に立ち、幅広く社会と連携・協力し社会貢献活動を推進します。
6. 役職員一人ひとりの環境意識の向上をはかるため、啓発・教育を行います。

地域企業の脱炭素経営支援

国際環境NGO CDP CEO来日記念イベントにおける取組事例発表

企業、投資家、自治体のためのグローバルな環境情報開示システムを運営する非営利団体であるCDPの最高経営責任者(CEO)を務めるSherry Madera(シェリーマデーラ)氏の来日イベントでは、企業における取組みとして「脱炭素化に向けた金融機関の役割」をテーマに事例を発表しました。



脱炭素コンサルティング

十六銀行では、お客さまの脱炭素経営をワンストップで支援するために、環境負荷、温室効果ガス排出量把握で10年来の実績を有する株式会社ウェストボックスとの事業共創による下記支援メニューを提供しています。

- 2021年8月～ カーボンニュートラルナビゲーター Supported by WasteBox
- 2023年2月～ 脱炭素経営移行計画レビュー
- 2023年8月～ 温室効果ガス排出量マネジメントシステム「トリアネットゼロ」
- 2024年3月～ カーボン・オフセット認証取得支援

お客さまが製造・販売する製品について、温室効果ガス排出量の算定やオフセットが適切に実施されていることを確認し、認証取得を支援



21世紀金融行動原則「最優良取組事例 環境大臣賞(地域部門)」の受賞

脱炭素支援メニューの拡充や脱炭素コンサルティング等の取組みを評価いただき、2024年3月には、21世紀金融行動原則の「2023年度最優良取組事例 環境大臣賞(地域部門)」を受賞しました。

この賞は、21世紀金融行動原則事務局が持続可能な社会の形成に資する取組事例を募集し、その中から金融機関の本業に即した取組みとして選定、表彰するなかの最高位の賞です。



十六リースによる脱炭素支援

地銀系リース会社としては初めてとなる「カーボンニュートラルプログラム」により、「CO2排出量の可視化 ⇒ 省エネ・創エネ・燃料転化によるCO2排出量の削減 ⇒ 削減しきれないCO2のオフセット」をワンストップで支援しています。また、2023年12月より、東京証券取引所の「カーボン・クレジット市場」に参加しています。

環境保全・環境負荷低減への取組み

CO2フリー電気の導入拡大

当社は、グループの中核企業である十六銀行における岐阜県内の支店87拠点、ローンサービスセンター2拠点、研修施設等4拠点で使用する電力を2024年6月よりCO2フリー電気に切り替えました。

既に、十六銀行の本店ビルでは2021年11月より、また十六銀行の電算センター・事務センタービルは2023年10月よりCO2フリー電気を導入しており、年間の当社グループの電力使用における再生可能エネルギーの比率は約6割となる見込みです。



環境保全と気候変動対策

TCFD提言に基づく開示

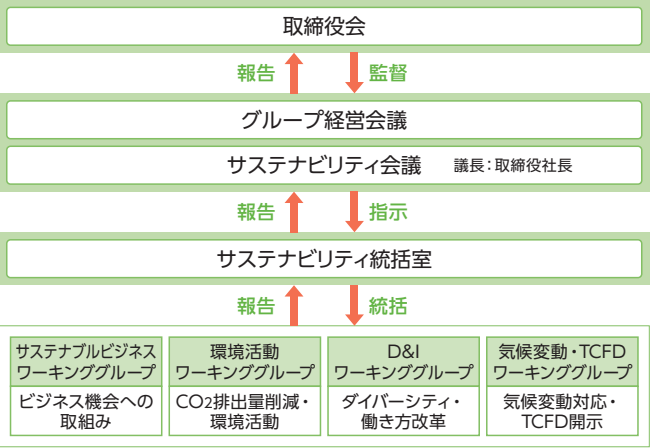
〈ガバナンス〉

サステナビリティ経営体制

当社グループでは、「サステナビリティ方針」で公表しているとおり、気候変動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。

この課題に適切に対応するため、取締役社長を議長とし、グループ経営会議の構成員、統括部長、サステナビリティ統括室長等により構成される「サステナビリティ会議」を設置しています。同会議は、原則として3か月に1回以上開催し、気候変動を含むサステナビリティに関する取組方針の策定、目標の設定および取組状況の確認といった重要事項について審議しており、その結果を経営戦略やリスク管理に反映しています。また、同会議における審議事項については、取締役会へ3か月に1回以上定期的に報告し、適切に監督される体制を整備しています。

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・TCFD」を所管する4つのワーキンググループを設置しています。各ワーキンググループは、担当常務役員を含む、グループ各社の組織横断的なメンバーで構成されており、原則として毎月1回以上開催し、それぞれが所管する事項について審議した結果を、サステナビリティ統括室に報告しています。



〈戦略〉

気候変動に伴う機会とリスク

当社グループでは「短期」「中期」「長期」の時間軸を設定し、気候変動に伴うリスクと機会を分析しています。シナリオ分析結果等を活用し、脱炭素社会に向かうお客さまをサポートする能動的な対話（エンゲージメント）の実施や、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の強化により、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 ●災害対策のための公共事業やお客さまの設備資金需要の増加	短期～長期 中期～長期
	資源の効率性		●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	短期～長期
	エネルギー源			
	レジリエンス		●地域のレジリエンス強化に向けた、防災・減災に関する地公体等との協力体制構築の増加 ●気候変動に対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 リスク	●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 リスク	●降水や気象パターンの変化、平均気温の上昇、海面上昇等に伴うお客さまの業績悪化、担保価値の毀損による貸出資産価値の低下	中期～長期
	移行 リスク	政策・法律	●気候変動に関する政策、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
		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
		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	中期～長期
		評判	●気候変動に対する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

※「短期」：5年程度、「中期」：10年程度、「長期」：30年程度

気候変動に伴うビジネス機会への対応

脱炭素社会への移行に伴い、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、ファイナンス商品のラインナップを充実させて、提供しています。

グリーンローン・グリーン私募債

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

サステナビリティ・リンク・ローン

SDGs・ESGに関する事業挑戦目標であるサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、その達成度合いに応じて金利などの貸出条件を優遇する融資商品です。パリ協定が求める水準と整合する温室効果ガス排出量削減目標の設定などにより、お客さまの脱炭素経営への取組みを支援します。

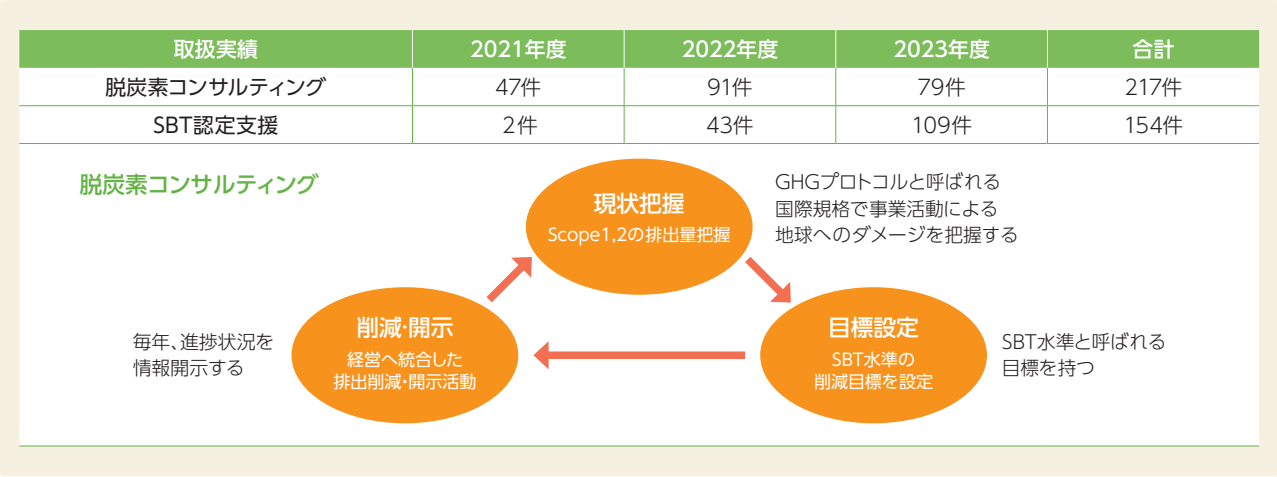
ポジティブインパクトファイナンス

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

地域企業の脱炭素化支援

お客さまの温室効果ガス排出量の可視化・削減目標の設定についてコンサルティングを実施し、カーボンマネジメントを支援しています。

2021年8月のサービス開始以降、217社に脱炭素コンサルティングを提供しています。また、お客さまのSBT認定（中小企業版）支援にも取り組んでおり、当社グループのサポートにより、これまでに154社が認定を受けています。



さらに、脱炭素経営移行計画の作成支援や排出量算定のためのシステム環境の提供など、お客さまの脱炭素経営実現に向けた継続的なサポート体制を構築しています。



環境保全と気候変動対策

気候変動に伴うリスクの事例

当社グループは、気候変動リスクを4つのカテゴリーに整理しています。気候変動から生じる物理的リスクおよび移行リスクについては、以下のような事例が想定されます。

リスクカテゴリー	定義	物理的リスクの事例	時間軸	移行リスクの事例	時間軸
信用リスク	お客さまの財務状況の悪化等により、オフ・バランス資産を含めた資産の価値が減少ないし消失し損失を被るリスク	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	短期～長期	気候変動に関する規制強化、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	異常気象の増加・深刻化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	異常気象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	移行リスク
シナリオ	IPCC／RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)	IPCC／RCP2.6シナリオ(2℃シナリオ) IEA／NZEシナリオ(1.5℃シナリオ)
リスク事象	大規模水害	脱炭素社会への移行
分析対象	岐阜県・愛知県内の貸出先 岐阜県・愛知県内の不動産(建物)担保 (保証付住宅ローンは除く)	電力セクター 自動車セクター
分析内容	お客さまの事業停止・停滞に伴う業績悪化 当社グループの不動産(建物)担保の毀損	お客さまの費用増加や売上高減少に伴う業績悪化
分析期間	2050年まで	2050年まで
分析結果	与信関係費用増加額 最大約65億円	与信関係費用増加額 累計約30億円

※ IPCC (Intergovernmental Panel on Climate Change)：気候変動に関する政府間パネル
※ IEA (International Energy Agency)：国際エネルギー機関

物理的リスク

雨が多い日本では、毎年大雨による河川の氾濫などにより、水害が発生しています。また、近年は、局地的に短時間で激しい雨が降るゲリラ豪雨が増加傾向にあり、当社グループの営業エリアにおいても大きな被害が発生しています。

物理的リスクでは、気候変動による大規模洪水の発生頻度の上昇を想定し、「RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)」を前提に、岐阜県・愛知県内において、気候変動に起因する大規模水害が発生した場合の与信関係費用への影響を試算したところ、約65億円の増加が見込まれるという結果となりました。

移行リスク

与信エクスポージャーが大きいセクターやTCFD提言が定義する炭素関連セクター等を対象に定性的な分析を行った結果、当社グループにおいて移行リスクの影響が大きいセクターとして「電力セクター」「自動車セクター」を選定しました。

移行リスクでは、「RCP2.6シナリオ(2℃シナリオ)」、「NZEシナリオ(1.5℃シナリオ)」を前提に、炭素税の導入など脱炭素社会への移行に伴う費用増加や売上高減少、市場の将来動向などを勘案のうえ、与信関係費用への影響を試算したところ、約30億円の増加が見込まれるという結果となりました。

分析結果は、一定の前提条件のもとに試算しています。今回の分析範囲においては、当社グループの財務への影響は限定的なものとなりましたが、引き続きシナリオ分析の高度化に努めていきます。

炭素関連資産

TCFD提言が開示を推奨する炭素関連資産について、セクターごとの貸出残高および全セクターに占める割合は以下のとおりです。

貸出残高に占める炭素関連資産の割合 (2024年3月末)	セクター	貸出残高(百万円)	割合
※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からは、水道、再生可能エネルギー発電セクターを除く	石油・ガス	36,562	0.7%
	電力・ユーティリティ	45,424	0.9%
	空運	17,038	0.3%
	海運	3,091	0.1%
	陸運	105,679	2.1%
	自動車	78,241	1.6%
	金属・鉱業	96,370	2.0%
	化学	24,913	0.5%
	建築資材・資本財	216,628	4.4%
	不動産管理・開発	417,768	8.5%
	飲料・食品	61,552	1.2%
	農業	2,674	0.1%
	製紙・林業	30,697	0.6%
	合 計	1,136,636	23.0%

〈リスク管理〉

気候変動リスクの特定・評価プロセス

当社グループでは、経営に重大な影響をもたらす可能性があるリスクをトップリスクと位置付けています。トップリスクについては、蓋然性および影響度の観点から、今後約1年以内に事業戦略に支障をきたし収益力を低下させるなど、財政状態、経営成績に重大な影響をもたらす可能性があるリスクを、取締役会にて選定しています。2024年3月の取締役会にて10のトップリスクを選定しており、その1つを「気候変動に関するリスク」としています。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、気候変動・脱炭素対応へ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。

気候変動リスクの管理プロセス

当社グループでは、統合的リスク管理の枠組みを整備しており、グループ全体の金融リスクを「信用リスク」、「市場リスク」、「流動性リスク」、「オペレーショナル・リスク」に分類のうえ、管理しています。気候変動リスクについては、金融リスクのリスクドライバーであるとの考えのもと、信用リスクやオペレーショナル・リスクなどのリスク管理の枠組みで管理しています。

また、収益、リスク、資本を有機的に結合し、一体管理を通じて企業価値の向上を目指す観点から、リスクアパタイト・フレームワーク(RAF)を導入しています。気候変動リスクについては、リスクアパタイト方針に取組みの深化やエンゲージメントを促進する旨を定め、適切な管理に努めています。



環境保全と気候変動対策

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。

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。

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。

特定セクターに対する方針

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。
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行われている可能性があります。パーム油農園開発に対する投融資等については、お客さまが行う環境・社会配慮に向けた対応状況を確認し、地域経済や環境への影響を考慮したうえで慎重に対応します。
森林伐採	大規模な森林破壊は気候変動や地域住民・社会、生態系へ重大な負の影響を及ぼす可能性があります。大規模な森林伐採や違法な森林伐採、焼却が行われている事業に対して投融資等はい行いません。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〉

CO2排出量実績（単位：t-CO2）

算定項目			2022年度	2023年度
Scope1		直接排出	1,488	1,347
Scope2		間接排出	6,020	6,153
Scope 1, 2の合計			7,508	7,500
Scope3	カテゴリ1	購入した製品・サービス	14,234	14,761
	カテゴリ2	資本財	3,976	7,199
	カテゴリ3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	1,536	1,467
	カテゴリ4	輸送、配送(上流)	1,839	1,857
	カテゴリ5	事業活動から出る廃棄物	64	50
	カテゴリ6	出張	192	236
	カテゴリ7	雇用者の通勤	3,193	2,940
	カテゴリ8	リース資産(上流)	—	—
	カテゴリ9	輸送、配送(下流)	—	—
	カテゴリ10	販売した製品の加工	—	—
	カテゴリ11	販売した製品の使用	—	—
	カテゴリ12	販売した製品の廃棄	—	—
	カテゴリ13	リース資産(下流)	426	428
	カテゴリ14	フランチャイズ	—	—
	カテゴリ15	投資(上場株式・社債)	—	353,201
		投資(事業性融資)	9,011,285	3,153,964
Scope 3の合計			9,036,745	3,536,103

2022年度の実績は、数値の信頼性を確保するためScope1, 2, 3すべてにおいて独立した第三者の保証を取得しており、過去の速報値での公表数値から保証を取得した確定値に修正しています。2023年度の実績は速報値であり、今後独立した第三者から保証を取得する予定です。

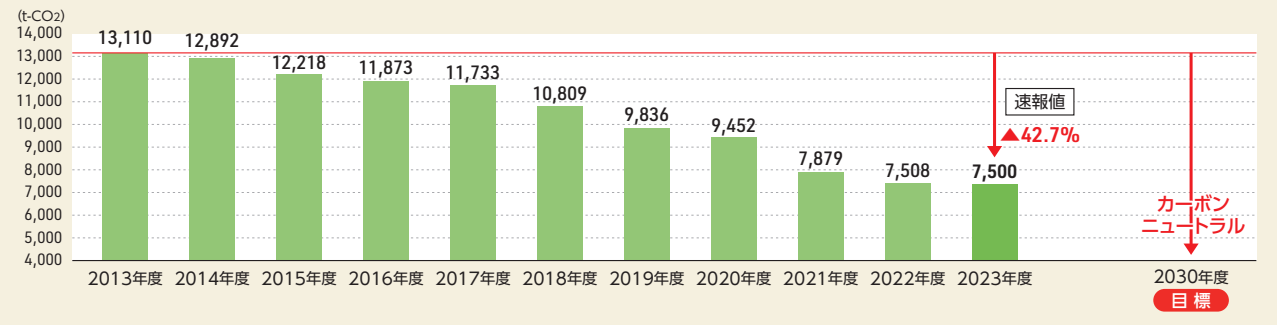
Scope3カテゴリ15については、2023年度より事業性融資に加え、上場株式と社債について算定を実施しました。また、PCAFが公表した排出係数に関する推奨事項に基づき、2023年度より使用する排出係数を変更しています。なお、2022年度と同様の排出係数を採用した場合の2023年度の事業性融資に関する排出量は、7,994,579t-CO2となります。

当社グループのCO2排出量の削減目標と実績推移

当社グループのエネルギー使用に伴って発生するCO2排出量（Scope1,2）については、当初「2030年度のCO2排出量を2013年度比50%削減し、2050年度までにカーボンニュートラルを目指す」という目標を掲げていましたが、2023年9月に目標を上方修正し、「2030年度までにカーボンニュートラルを達成する」としています。

目標 2030年度までにカーボンニュートラルを達成する。

CO2排出量(Scope1, 2)



2023年度のCO2排出量は、2013年度比42.7%の削減となりました。店舗照明のLED化や高性能な空調設備への更新などを進めたことにより、電気使用量を前期比3.5%削減しました。また、十六銀行本店ビルに加え、新たに十六銀行電算センター・事務センタービルにもCO2フリー電気を導入しており、再エネ比率の向上にも努めています。一方で、電気の排出係数(電力会社が公表する使用電力量1KWhあたりのCO2排出量を示す数値)が増加した影響により、CO2排出量は前期比微減にとどまりました。引き続き、CO2フリー電気の導入拡大や環境配慮型店舗の導入、営業車両のHV・EV化等を検討のうえ、CO2排出量削減に向けて取り組んでまいります。

カーボンニュートラルに向けたロードマップ

カーボンニュートラルに向けたロードマップは以下のとおりです。各種施策を推進し、2030年度までにカーボンニュートラルを達成します。

	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度	2028年度	2029年度	2030年度
Scope1	営業車を環境対応車両へ切替え（ガソリン車からHV・EVへ）							
Scope2	省エネ施策の実施（店舗照明等のLED化、空調設備の更新）							
	自社契約電力の再生可能エネルギー化（導入拠点を順次拡大）※							
	環境配慮型店舗導入の計画・実施（営業拠点の移転・建替えに伴うZEB化）							
	太陽光発電設備設置の計画・実施							
オフセット	PPA活用の計画・実施（オンサイト・オフサイト）							
	カーボンオフセットの導入検討・実施							

※2021年11月より十六銀行本店ビル、2023年10月より十六銀行電算センター・事務センタービル、2024年6月より十六銀行岐阜県内店舗87支店等へ導入



環境保全と気候変動対策

投融資先のCO2排出量（Scope3 カテゴリ15）の算定

金融機関のCO2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、この算定、モニタリング、削減への取組みを進めることが重要となります。当社グループでは、PCAFスタンダードの算定手法を活用し、保有有価証券（国内上場株式・社債）および事業性融資（国内法人向け融資）を対象としてCO2排出量を算定しています。

投融資先のCO2排出量（Scope3 カテゴリ15）

セクター	CO2排出量(t-CO2)		対象アセット	上場株式・社債	事業性融資（国内法人向け融資） *財務データ不足先は除く
	上場株式・社債	事業性融資			
石油・ガス	2,661	463,246	CO2排出量の算定方法		CO2排出量=Σ（各投融資先の排出量×当社グループの投融資の寄与度） *各投融資先の排出量は企業開示データ等のScope1,2を使用。データが取得できない場合は、PCAFデータベースから引用した売上高あたりの先進国・セクター別の排出係数を用いて推計。 *寄与度=当社グループの投融資残高／投融資先の資金調達総額
電力・ユーティリティ	231,236	115,910			
空運	96	33,287			
海運	1,682	20,507			
陸運	19,335	190,947			
自動車	8,729	25,626			
金属・鉱業	8,511	258,512			
化学	5,967	99,844			
建築資材・資本財	36,448	456,872			
不動産管理・開発	330	4,629			
飲料・食品	6,277	856,882	基準日	投融資残高 2024年3月末時点 投融資先の財務データ・排出量データ 2024年3月末時点で当社グループが保有する最新の決算期データ	
農業	0	22,893			
製紙・林業	459	76,386	データクオリティスコア	1.5	3.6
その他	31,470	528,423			
対象アセット合計	353,201	3,153,964	カバー率	90.1% （算定先の上場株式・社債 ／上場株式・社債の合計）	98.0% （算定先の融資残高／融資 残高の合計）
合 計		3,507,165			

今後、CO2排出量算定範囲の拡大やデータクオリティスコアの向上に向けて、取り組んでまいります。
また、今回の算定結果については、国際的な基準の明確化や推計の高度化等により、今後大きく変化する可能性があります。

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）	2023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	4,594億円	22.9%
うち環境分野	8,000億円	1,704億円	21.3%

- 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

〈ESG関連 外部評価〉



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

当社は、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されています。
「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」は、グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築されたESGインデックスの1つであり、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスです。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は、S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に選定されています。
S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性の水準に着目して、構成銘柄のウェイトを決定する指数です。

〈イニシアチブへの参画〉



CDP気候変動プログラム

国際環境非営利組織(CDP)が、環境問題に対する企業の取組みを評価するCDP2023において「B」評価を取得しています。「B」評価は全8ランクの上位3番目となります。



PCAF
Partnership for
Carbon Accounting
Financials

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プ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。



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。



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。



21世紀金融行動原則

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。



Taskforce on Nature-related
Financial Disclosures

自然関連財務情報開示タスクフォースフォーラム

2024年4月、自然関連財務情報開示タスクフォース(Taskforce on Nature-related Financial Disclosures:TNFD)の取組みに賛同し、TNFDフォーラムへ参画しました。TNFDフォーラムへの参画を通じて、自然関連の財務情報を開示する枠組みの構築に貢献していきます。



多様な人材の活躍推進

めざす姿
～VISION～

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

重点項目

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

ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成

女性管理職への積極的な登用

女性管理職比率を2030年度末までに20%とする目標を掲げ、女性の管理職登用にに向けた取組みを積極的に実施しています。

	2021年度	2022年度	2023年度	2030年度 目標
女性管理職比率	6.7%	7.7%	9.1%	20.0%

女性管理職比率の向上に向けては、積極的な登用に加え、登用後のフォロー体制も拡充しており、新任管理職には本人との面談によるフォローに加え、所属長との連携を密にしながら育成をはかっています。また、女性支店長のさらなる活躍に向けて融資関連部署での研修機会を設けるなど、スキル面でのフォローも実施しています。さらに、次世代の管理職候補の育成に向けては、「次世代リーダー研修」を実施し、キャリア意識の向上に努めています。

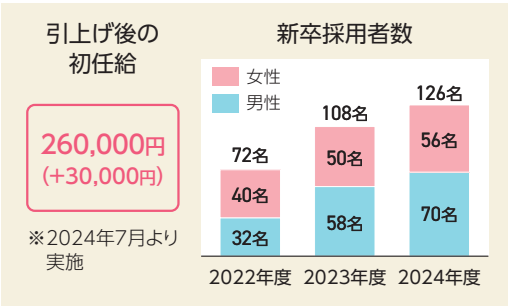
加えて、育児短時間勤務制度と時間外勤務免除制度を小学校3年生修了時まで利用できる「リテンション制度」や、結婚、出産などのライフイベントを経験した元社員や外部企業で経験を積んだ元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」の導入により、多くの女性が安心して働くことのできる職場環境を整備しています。

新卒採用

地域に根差し、地域のために能力を最大限発揮できる多様な人材を確保するために、2024年度の新入社員より初任給の引上げを実施しました。

採用活動においては、個人の特性を重視した面接を実施しており、結果的に男女の採用割合はほぼ均等となっています。

また、男女問わず全員が幅広い業務に携わりながらキャリアを積めるよう、総合職での採用を続けています。



ジョブリターン制度

新人事制度により、外部企業で経験を積んだ元社員や、結婚、出産などのライフイベントを経験した元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」を導入しています。2024年7月までに2名を再雇用し、自身が培ってきた経験を活かして第一線で活躍しています。

「ジョブリターン制度」利用者の声

結婚を機に十六銀行を退社し、他の会社で働いていた時期もありましたが、出産後は育児に専念していました。子どもが幼稚園に入園するタイミングで、また働きたいと考えていたときに、十六銀行の同期から「ジョブリターン制度」が導入されたことを教えてもらいました。この先長く勤めることを想定し、今後のキャリアアップの可能性や、子育て世代への制度の充実度を考慮するなかで、正社員として働きたいと考えて応募しました。復職後は、過去に自分が得た知識を活かせること、心強い同

僚や同期とともに働けることで、毎日、家庭とは違ったやりがいを感じています。私のように、出産・育児を経て再び働きたいと思う方は多くいると思います。再就職を考えたとき、勤務時間の制限やブランクがネックとなることが多々あると感じます。昔勤めていた会社と思えば一度話を聞くことも抵抗が少ないですし、かつての自分が積み上げてきたものが戻ってくる感覚は、「ジョブリターン制度」ならではないかと思っています。

十六銀行 システム部 設楽 今日子

異業種との積極的な人事交流

ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成に向けて、外部の専門的なノウハウや知見、異なる視点を学ぶとともに、多様な知識、経験の習得をはかるべく、異業種との積極的な人事交流を実施しています。

十六フィナンシャルグループ

東海東京フィナンシャル・ホールディングス

マーケットの最前線を経験し、深度ある金融担当に

デット・ストラクチャード推進部
神谷 圭祐

2024年4月より東海東京証券に出向しています。主に既発外国債券のプロモート業務に従事しており、直接金融の世界に身を置くなかで、鮮度の高い情報をタイムリーにお客さまへお届けすることの重要性を改めて感じています。

銀行員時代に培った、数字には表れない事業性評価の考え方は、プロモート業務のなかの投資対象の将来性や基盤を捉える点において活用できており、難しさのなかにもやりがいを感じています。

最前線で刻々と変化するマーケット動向に接する日々のなかで、今まで以上に幅広い知識習得の必要性を感じますが、市場のダイナミックさに刺激を受けつつ自己研鑽に励み、深度ある銀証連携の担い手となる人材を目指します。

東海東京フィナンシャル・ホールディングス

十六銀行

文化の違いを受け入れる、柔軟な企業風土を感じる

本店営業部
副部長
相場 佳奈子

2023年10月より十六銀行に出向し、現在は本店営業部に所属しています。FAと同行してお客さまの資産運用相談や、部内でマーケット勉強会を行っています。本店営業部のメンバーはチームワークが高く、お客さまの課題解決のために一丸となって創意工夫した営業活動を行っており、私も前向きに楽しく業務に取り組んでいます。

十六フィナンシャルグループは伝統ある地域金融機関の一員として社会的責任を強く意識して活動する堅実な風土がある一方で、最近はDX化を着々と進め、文化の違い異業種との人材交流を積極的に実施するなど、柔軟さを兼ね備えた非常にバランスのとれた企業だと感じています。日々、目まぐるしく変わるマーケット環境のなか、私も十六フィナンシャルグループの一員として、少しでもお客さまのお役に立てるように、日々努力していきたいと考えています。

十六フィナンシャルグループ

STATION Ai

地域を巻き込む十六FGの力でスタートアップを支援

インキュベーション事業推進部
唐木 遥香

STATION Ai は、2024年10月に名古屋市にオープンする日本最大規模のオープンイノベーション拠点です。私は今、コミュニティマネージャーとしてスタートアップとパートナー企業・地域のイノベーション促進を行っています。また、社会人向けの起業家創出プログラムも任されており、起業家が成長できるエコシステムの構築を目指し活動しています。

その中で、スタートアップの成長と地域の発展が密接に関係していると実感し、地域を巻き込むには十六フィナンシャルグループが持つ地域との深い繋がりが必要だと実感しています。地域や、お客さまに対して新たな価値を提供し続け、地域全体の発展に寄与することを目指して、引き続き努力していきます。

ソフトバンク

十六フィナンシャルグループ

新たな風を吹き込み 真のダイバーシティ実現へ

グループDX統括部
シニアマネージャー
浅野 慎也

2023年4月より、畑違いの業界から十六フィナンシャルグループに出向して約1年半になります。現在、働き方改革、セキュリティの高度化、本丸の業務プロセス改革など、グループ全体の生産性向上を目指してDX推進に関わっています。業界特有の強固なセキュリティを維持しつつ、効率化・利便性向上を実現するため、日々頭を悩ませています。

十六フィナンシャルグループとソフトバンクでは大きく組織文化が違うことを肌で感じています。我々が出向していることで、DX推進はもちろんですが、異文化を受け入れ、良い点を取り込む企業風土が十六フィナンシャルグループ内に醸成されるきっかけになればと考えています。

本当の意味でのダイバーシティを実現し、新たな風を吹き込み、十六フィナンシャルグループとソフトバンクのサステナブルな関係を築いていきます。



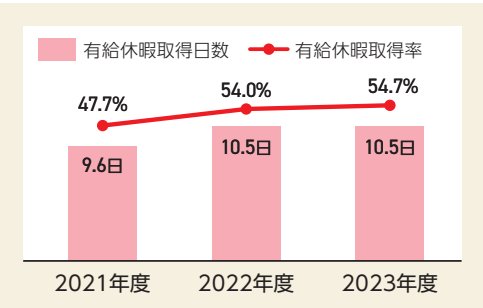
多様な人材の活躍推進

ワークライフバランスを実現する働き方

有給休暇の取得促進と時間外勤務の削減

ワークライフバランスを実現する働き方改革の1つとして、有給休暇の取得を推進しています。半日年次有給休暇の活用促進や休暇が取得しやすい職場づくりにより、2030年度に有給休暇取得率を80%とする目標に対し、2023年度の取得率は54.7%となりました。

設備面では、全社員に業務用スマートフォンを貸与し、場所を問わずコミュニケーションが取れる環境を整備しています。また、2023年9月よりGoogle Workspaceを導入し、ファイルの共同編集やグループチャット、オンライン会議、カレンダー共有などをスムーズに行うことができる環境を整えており、効率的なデジタルコミュニケーションによって生産性を高めることで、時間外勤務の削減にも取り組んでいます。



健康経営の推進

定期健康診断受診の徹底やストレスチェックの実施、相談窓口によるメンタルサポートなどに加え、定時退社日の設定や休暇制度の利用促進に取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。

今後も、社員とその家族の健康保持・増進やワークライフバランスの実現に向けた取り組みを進めていくとともに、健康で豊かな地域社会の発展に貢献していきます。



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

社員一人ひとりの意欲とチャレンジに応えるとともに、物価上昇への対応を両立することを目的として、2024年7月に平均4.5%のベースアップを実施しました。定期昇給分と合わせると平均5.2%の賃上げとなります。

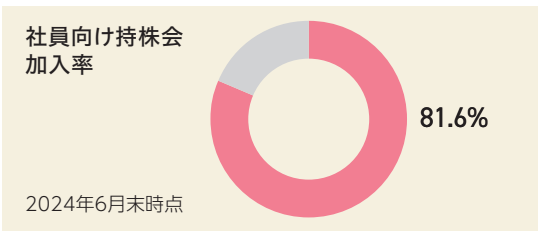
ベースアップは、1982年に実施した4.9%以来の高い水準となり、若年層で最大13%、シニア層で平均9.2%の賃上げとするなど、様々な世代のモチベーション向上につなげています。



賃上げ 平均 +5.2%

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、当社グループの社員の資産形成をサポートするために、持株会の加入者に対して拠出金の5%に相当する額を奨励金として補助しています。また、年に2回、持株数に応じた配当金を再投資しています。



奨学金返還支援制度

社員のファイナンシャル・ウェルネスを高める観点から、2024年5月に福利厚生制度の一環として、奨学金を利用して社員を対象に、借換資金を無利子で融資する制度を新設しました。奨学金の返済負担を軽減することで、働きがいやモチベーションの向上につなげています。

子育て支援

新人事制度の導入を機に、育児と仕事の両立を支援する「リテンション制度」を新設しています。子どもが小学校3年生を修了するまで利用可能とし、勤務時間は8時30分から17時15分の範囲内において15分刻みで6時間または7時間のいずれかを選択できます。

また、男性社員を対象に「配偶者出産休暇」を導入しています。育児休職とは別に、配偶者の出産予定日の2週間前から配偶者の出産日の8週間後までの期間に3日の特別休暇を付与し、2023年度の取得率は92.3%となっています。

「リテンション制度」利用者数	「配偶者出産休暇」取得率
104名	92.3%
(2023年度)	

「リテンション制度」利用者の声

現在、小田井支店でFAリーダーとして働いています。3才となる娘の保育園の送り迎えの時間に合わせて9時～16時の6時間勤務を選択しています。

リテンション制度は15分刻みで勤務時間を柔軟に変更できるため、私のライフスタイルに合わせることができ、とても助かっています。

復帰するまでは正直、支店の上司・同僚に理解してもらえるかな?と心配していましたが、そんなことはまったくなく、肩身の狭い思いをしたことはありません。周囲のメンバーの理解のもと楽しく働ける環境が整っています。

私のように共働きかつ頼れる人が近くにいない家庭にとって、小学校3年生まで短時間勤務が選択できることはとても心強いと思います。制度を利用したことで、周囲で支え合いながら仕事をすることの大事さに改めて気づき、出産前よりモチベーションが上がりました。育児と仕事を両立できる環境があること、また支えていただいている周囲の方々に感謝しています。

〈外部からの評価〉

女性が活躍しやすい職場環境が整備された企業として岐阜県内で初認定



「えるぼし(3段階目)」
(十六銀行)



十六銀行
小田井支店
福井 あかね

男性の育児休業取得者の声

第2子出産から2週間ほど、1才の長女の育児を担うため「産後パパ育休(出生時育児休業)」を取得しました。

申請するのに最初は気兼ねしましたが、社内でも多様性を認めていこうという価値観の浸透が進んでおり、上司・同僚に相談はしやすかったです。制度が施行されてまだ間もない時期であり、周囲に理解を得られるか、キャリアに影響があるのではないかと不安もありましたが、快く業務を引き受けてもらったことで安心して育児に専念できました。

育児期間中はワンオペ育児を経験し、それまで妻に任せていた育児や家事に対する理解が深まる良い機会となり、取得してよかったと感じました。

自分も含め共働きの世帯が増え、親族の援助を受けられる世帯ばかりではないため育休に限らず職場での理解は今後一層重要になってくると思います。男性で育休を取得したと言うと「すごいね」、「いいパパだね」と褒められることもありましたが、男性が育休を取得することが珍しくない社会になっていけばと思います。



十六銀行
ソリューション営業部
大橋 佑太郎



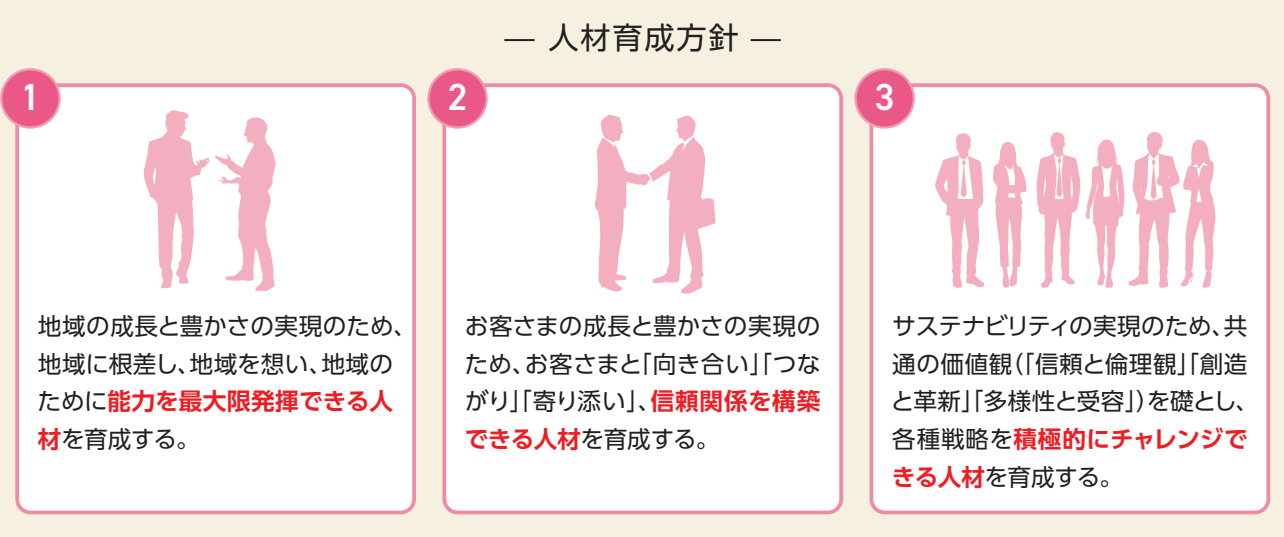
多様な人材の活躍推進

多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり

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

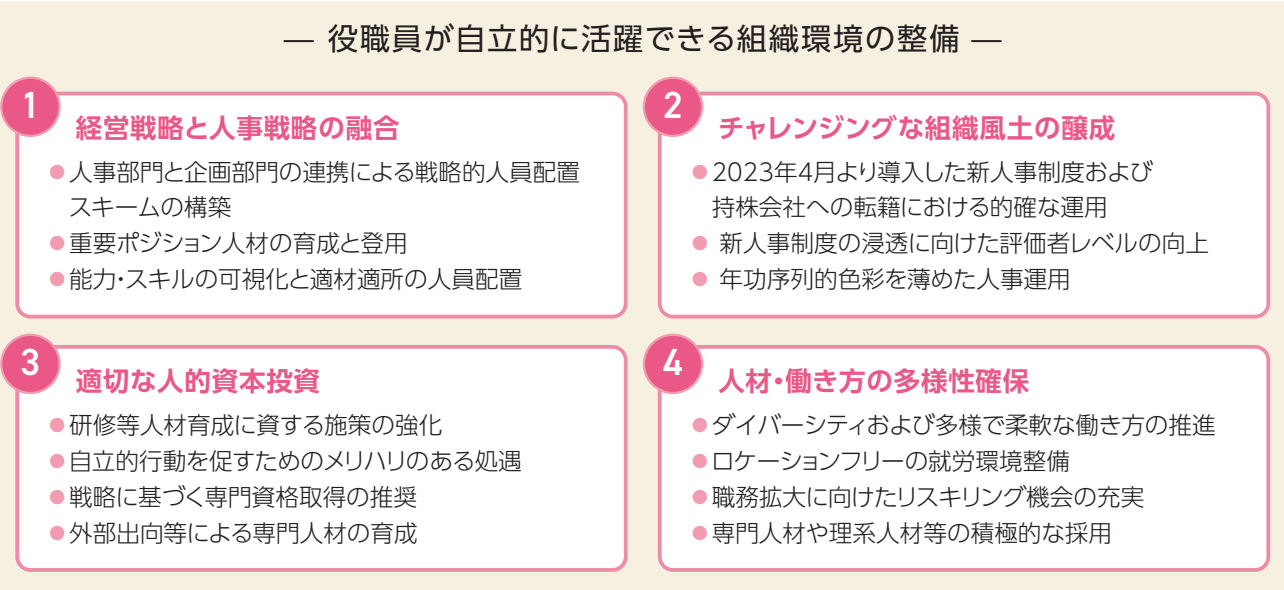
〈人材育成方針〉

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



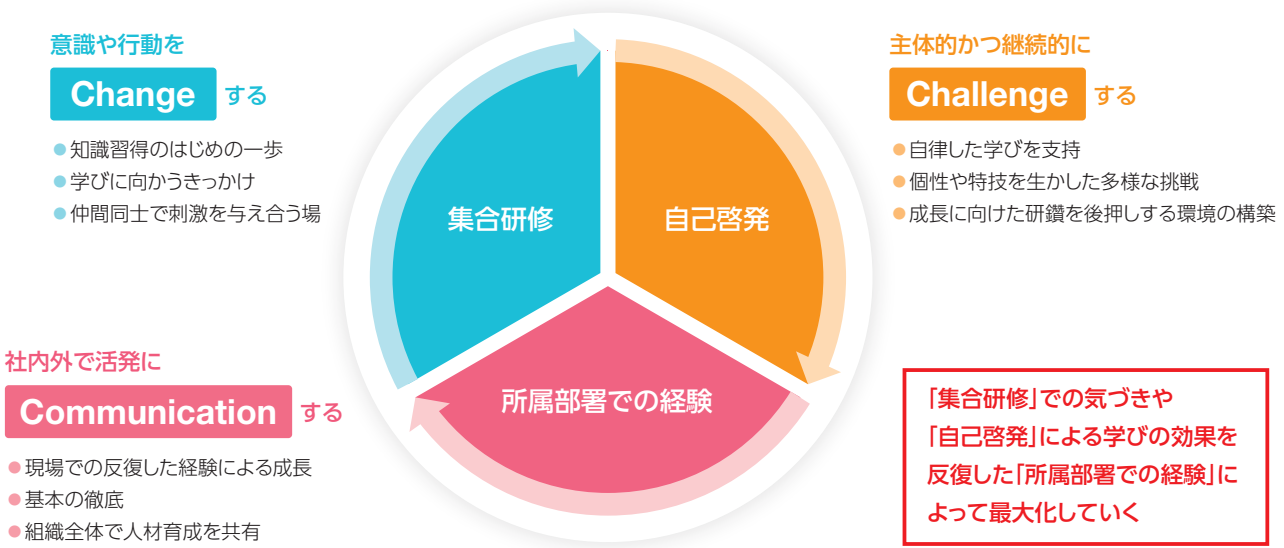
〈社内環境整備方針〉

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。



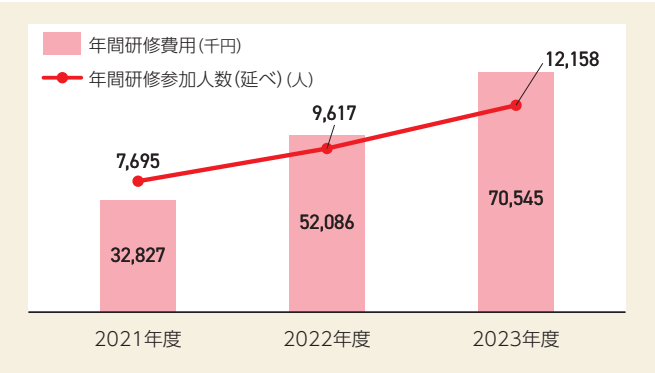
【人材育成サイクル】

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。



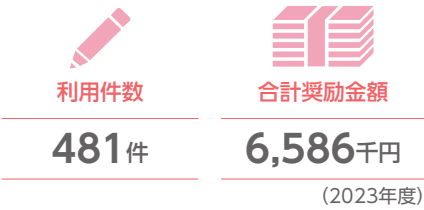
研修受講機会の充実による人的資本投資

集合研修を知識習得のはじめの一步、学びに向かうきっかけと捉え、幅広い社員に研修の受講機会を提供しています。例えば、研修を通じて学ぶことの多い新入社員には、入社後3か月間の新入社員研修を実施し、社会人としての円滑なスタートを支援しています。また、支店長、本部マネージャーなどのミドルマネージャーを対象とした「リーダーシップ研究会」の開催など、階層別、業務別の研修を充実させることで、人的資本投資を進めています。



自己啓発資格取得奨励金制度

社員の成長と積極的なチャレンジに応えるために「自己啓発資格取得奨励金制度」を設け、指定する資格・検定試験に合格した場合に奨励金を支給しています。2024年4月には、高難易度の資格・検定試験について奨励金額を増額するなど、社員の多様なチャレンジを後押ししています。



IT・DX人材の育成

デジタルを活用した業務の効率化や新商品・サービスの開発などに向けて、IT・DX人材の育成に注力しています。ITパスポート試験の取得にグループを挙げて取り組むとともに、デジタルに関連する公的資格を幅広く自己啓発資格取得奨励金制度の対象とすることで、上位デジタル資格の取得もサポートしています。

合格者数(延べ)	2023年度末	前年度比増加人数
ITパスポート試験	1,031名	351名
上位デジタル資格※	147名	62名

※上位デジタル資格とは、ITパスポートを除く情報処理技術者試験などで付与される資格を指します。



多様な人材の活躍推進

スキルガイドライン

「何を学ばべきか」の羅針盤であり、業務別にチャレンジして欲しい資格・検定試験(身に付けて欲しいスキル)のガイドラインとして、「スキルガイドライン」を設け、社員一人ひとりが自主的かつ継続的に学ぶ環境を醸成しています。

●スキルガイドライン

ランク	融資	預り資産	システム・DX	その他
★★★★★		FP技能検定1級 CFP	情報処理安全確保支援士 応用情報技術者試験	証券アナリスト 公認内部監査人(CIA)
★★★★	財務2級	FP技能検定2級 AFP	基本情報技術者試験 情報セキュリティマネジメント試験	公認不正検査士(CFE)
	税務2級・法務2級			
	シニア・コンプライアンス・オフィサー・金融コンプライアンスオフィサー1級			
★★★	財務3級・税務3級・法務3級・FP技能検定3級・ITパスポート試験			
★	金融業務4級実務コース 会員一種外務員資格試験・生命保険募集人資格取得試験・損害保険募集人一般試験			

キャリアチャレンジ制度

「新たな業務に挑戦したい」、「業務の幅を広げたい」、「専門分野の知識を身に付けたい」といった社員のマイビジョンに応える社内公募制度として「キャリアチャレンジ制度」を実施しています。

2023年7月に設立したNOBUNAGAサクセッションの設立メンバーをはじめ、中核企業である十六銀行の本部業務や、新規事業領域、外部企業(ソフトバンク株式会社、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社)への出向など、多くの社員が意欲的にチャレンジできる風土が醸成されており、多様な人材の活躍を後押ししています。

	応募職務	応募者数	採用数
2022年	カンダまちおこし 設立メンバー	83名	4名
	十六電算デジタルサービス 合併事業開始メンバー	48名	5名
	マーケット業務 十六銀行 本部業務(市場運用)	17名	2名
2023年	NOBUNAGAサクセッション 設立メンバー	61名	3名
	十六銀行 本部業務(営業支援、経営企画、営業企画、企業支援、ファシリティマネジメント)	27名	8名
	新規事業領域(IT・DX事業、スタートアップ支援事業)	23名	1名
	外部企業への出向 (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)	17名	3名

エキスパート制度

当社グループでは、2023年4月よりエキスパート制度を導入しています。エキスパートに任命した社員は本人の同意なく他部署への異動を行わず、専門性を重視した評価を行うこととしています。引き続き、専門スキルのさらなる向上を支援し、今後の経営戦略を担う重要ポスト人材の育成をはかっていきます。

特集

人事担当部長メッセージ



Well-beingの実現と多様性の発揮

2023年4月に新人事制度を導入して以来、1年3か月が経過しました。新人事制度の導入は、グループ経営理念に掲げる「信頼と倫理観」、「創造と革新」、「多様性と受容」の価値観をすべての社員が「共有」し「体現」すること、加えて社員一人ひとりが個性を発揮するなかで、自らの成長を実感し、地域の生活者としてかけがえのない豊かな人生を実現(Well-being)していくことを目的としています。

新人事制度の導入によって、当社グループには多くの変化(Change)が表れています。例えば、社内公募制度である「キャリアチャレンジ制度」では、2023年中に実に128名もの社員が「新たな業務に挑戦(Challenge)したい」という積極的な姿勢を見せてくれています。また、外部企業などで経験を積んだ元社員や、結婚、出産などのライフイベントを経験した元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」を利用し、2名の社員が当社グループへと戻ってきてくれました(2024年7月時点)。

さらに当社グループでは、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社やソフトバンク株式会社など、異業種との人事交流(Communication)を積極的に行っています。当社へお越しいただいているみなさんからの刺激はもとより、今後、他社でかけがえのない貴重な経験を積んだ社員が当社へと戻り、当社グループの成長へとつながる新しい風を吹き込んでくれることは非常に楽しみです。

外部環境が大きく変化するなかにあって、当社グループがサステナブルに成長していくためには、こうした「多様性の発揮」が重要かつ必要不可欠です。新人事制度の導入により、当社グループには、変化(Change)や挑戦(Challenge)を前向きに受け入れ、そしてこれらを継続(Continue)できる人材が増えました。引き続き、こうした人材を一人でも多く育成していくとともに、企業文化としてしっかりと定着させ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
グループ管理統括部 担当部長
平松 尚樹

●新人事制度の導入

コンセプト 1	組織の活性化と活力ある人材の創出 ・社員一人ひとりの「私のめざす姿」を表明 ・地域社会から必要とされる人材としての成長	1.マイビジョン・コミットの 新設 ・社員がマイビジョン(私のめざす姿)を表明 ・グループ経営理念を重ねるなかで、「実現したいこと」、 「チャレンジしたいこと」をコミット(目標化) ✔ 個人のパーパスを大切に、組織のパーパスとのコミットを
コンセプト 2	ミッションの明確化と行動変革 ・ミッションの明確化による行動変革の促進 ・意欲的でチャレンジングな社員の成長を後押し	2.新たな評価制度および 給与体系の策定 ・個性や多様性を育み、成長を促す新たな人事レビュー制度 ・年功要素ではなく、意欲とチャレンジに報いる処遇 ✔ 最短昇進年数の廃止、35才で部長職に就くことも可能に
コンセプト 3	個性・多様性を活かした企業風土の醸成 ・個性や多様性を育み、互いに尊重し合う組織の醸成 ・多様な人材の力をグループの推進力へ	3.多様な人材の活躍推進 ・リテンション制度の新設(育児制度の充実) ・エキスパート制度の新設(専門人材の育成) ・ジョブリターン制度の新設(元社員の再雇用) ✔ 多様な人的資本の価値を最大限に引き出す

「真」のジェンダーレスな職場環境の実現に向けて

当社グループでは従前より、いわゆる一般職を設けず、全社員を男女関係なくお客さまの課題解決や高い付加価値を提供する総合職と位置付けてきました。また、2020年以降は、デジタル技術を活用し営業店の後方事務を本部に集中する過程で女性のリスキリングを進め、現在では、FA(ファイナンシャル・アドバイザー)やグループ各社・本部各部の企画担当など、多くの女性がグループ各社の中枢を担うコア人材として活躍しています。

今後、サステナビリティKPIとして掲げる女性管理職比率20%以上(2030年度)の達成はもとより、女性の活躍領域をさらに拡大し、「真」のジェンダーレスな職場環境を実現していくうえで、最も重要となるのは社員一人ひとりのアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消であると考えています。

現在、女性の自立的なキャリア意識を醸成し管理職へのキャリアアップを目指す「次世代リーダー研修」のほか、「女性管理職向け融資業務研修」など、女性のさらなる活躍領域拡大に向けた意識改革やリスキリングの機会充実に努めています。当社グループの社員の多くが抱く「生まれ育ったこの地域に貢献したい」との想いをジェンダーレスに実現できるよう、誰もが働きやすい職場環境の実現に向けて取り組んでまいります。



ガバナンスの高度化

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

重点項目

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

コーポレート・ガバナンスの高度化

詳細は81ページから84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87ページから90ページに記載しています。

リスク管理に関する基本的な考え方

当社は、「統合的リスク管理方針」、「統合的リスク管理規程」などを定め、当社グループの業務運営に係るリスクの所在およびリスク管理に係る組織体制ならびにリスクの特定、評価、モニタリング、コントロールおよび削減に係る具体的な取決めについて規定することにより、業務の健全性および適切性の確保に努めています。

コンプライアンスに関する基本的な考え方

当社は、当社グループ共通の「倫理方針」、「コンプライアンス方針」を定め、高い企業倫理の構築と遵法精神の徹底により、社会からゆるぎない信頼を得ていくことを経営の最重要課題の1つと位置付け、コンプライアンス態勢の充実に努めています。

ステークホルダーエンゲージメント

詳細は91ページから94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。

社外取締役メッセージ

社外取締役
上田 泰史

Q. 社外取締役として、ご自身の経験を踏まえて、果たす役割をどのようにお考えでしょうか？

A. 社外取締役が果たすべき役割は、経営の監督はもとより取締役会意思決定の客観性や合理性を高めることにあります。主な視点としては、①経営監督と戦略策定の支援、②コーポレートガバナンスの強化、③リスク管理と内部統制の支援、④経営陣へのアドバイスと情報提供、⑤監査とコンプライアンスの支援があげられますが、私は金融、財務、リスク管理の専門家として、上記の中でも特に①、③、④の面から十六フィナンシャルグループの健全な経営と持続的な成長をサポートしていきたいと考えています。

具体的には、財務目標の設定や資本配分、金融環境や市場動向の分析、リスクとリターンバランスの確保、リスク評価やリ

スク管理のフレームワークなどについて適切なアドバイスを提供し、みなさまのお役に立ちたいと思います。

Q. 当社の課題と、今後期待することを教えてください。

A. 地銀（グループ）の最大のミッションは地域経済の活性化と地域住民の幸福度の醸成だと思います。我々をとりまく生活環境は、人口減少・高齢化や人手不足や原材料高によるインフレ進行、地球温暖化による災害の激甚化などは一層厳しさを増している一方で、金融経済面やテクノロジー面では、国内金利の正常化の兆しやICT・デジタル化の進展など、近年急激に変化をしています。

そのようななか、十六フィナンシャルグループは2023年4月から10年ビジョン「16Vision-10」を掲げ、パーパス経営を推進しています。私は変化が激しい時にこそパーパス経営は重要だと思っています。「変え続けなければいけないこと（変化への対応）」と「変えてはいけないこと（基本の徹底）」を両輪に経営を進めることが必要ですが、その根幹となるのがパーパスと考えるからです。グループ全員がパーパスを自分事化し、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を目指していただきたいと思います。

私もそうなるようにアドバイスしていきたいと考えています。

Q. 社外取締役として、ご自身の経験を踏まえて、果たす役割をどのようにお考えでしょうか？

A. 社外取締役としての役割は、取締役会などを通じて取締役などの業務執行をモニタリングしながら、すべてのステークホルダーの立場に立って、企業の持続的な成長と企業価値の向上のために意見を述べていくことだと考えています。

各企業は、コーポレート・ガバナンス体制の整備・強化に努めてきていますが、未だ企業の不祥事はなくなっていません。長年法曹実務家として企業の不祥事案件にも関わってきましたが、案件の多くは初期の段階で適切な対応を取っていれば大きな問題に発展することなく収束できたものです。そのためには、各種の規程や体制の整備はもちろん重要ですが、何でも相談できる企業風土を醸成することがそれ以上に重要だと私は考えます。リスクを回避し、紛争を予防し、企業価値を損なわないような視点から、これからも意見を述べていきたいと思っています。

Q. 当社の課題と、今後期待することを教えてください。

A. 人口減少、少子高齢化や後継者不足などによる地域経済の縮小化が深刻化していますが、十六フィナンシャルグループは、これまでDX化の推進や新人事制度を導入するなどの改革を進め、社会のニーズに応えるために子会社、合併会社を通じて事業

社外取締役
（監査等委員）
石原 真二

領域を拡大し、お客さまや地域社会の成長と豊かさの実現を目指して地道な活動を続け、順調に収益を上げてきています。

今後、金利ある世界を迎えて、地域総合金融サービスグループとしての更なる成長戦略を構築していく必要がありますが、先般、日本を代表する大手総合金融グループが顧客情報の不正利用等により金融庁から行政処分を受けました。高収益をあげていたにもかかわらず、このような不正が行われたのは、未だ、「利益追求至上主義」がはびこっている証左です。十六フィナンシャルグループも、連続して増収増益を続けていますが、今後も「ルールは守る」という当たり前のことを当たり前に行い、そして「正当な利益」を上げて、お客さまや地域社会に貢献できる企業であり続けることを期待しています。



危機発生時における対応訓練

2023年度実績	①風水害想定BCP訓練(全銀協主催)	②ATM障害発生時の初動対応訓練
	③サイバー攻撃演習(金融ISAC)	④地震想定BCP訓練(全銀協実施)
	⑤災害発生時の初動対応訓練	⑥サイバー攻撃演習(NISC)
	⑦BCP発動時における重要業務対応訓練	⑧ATM障害発生時の初動対応訓練

サイバーセキュリティ管理態勢

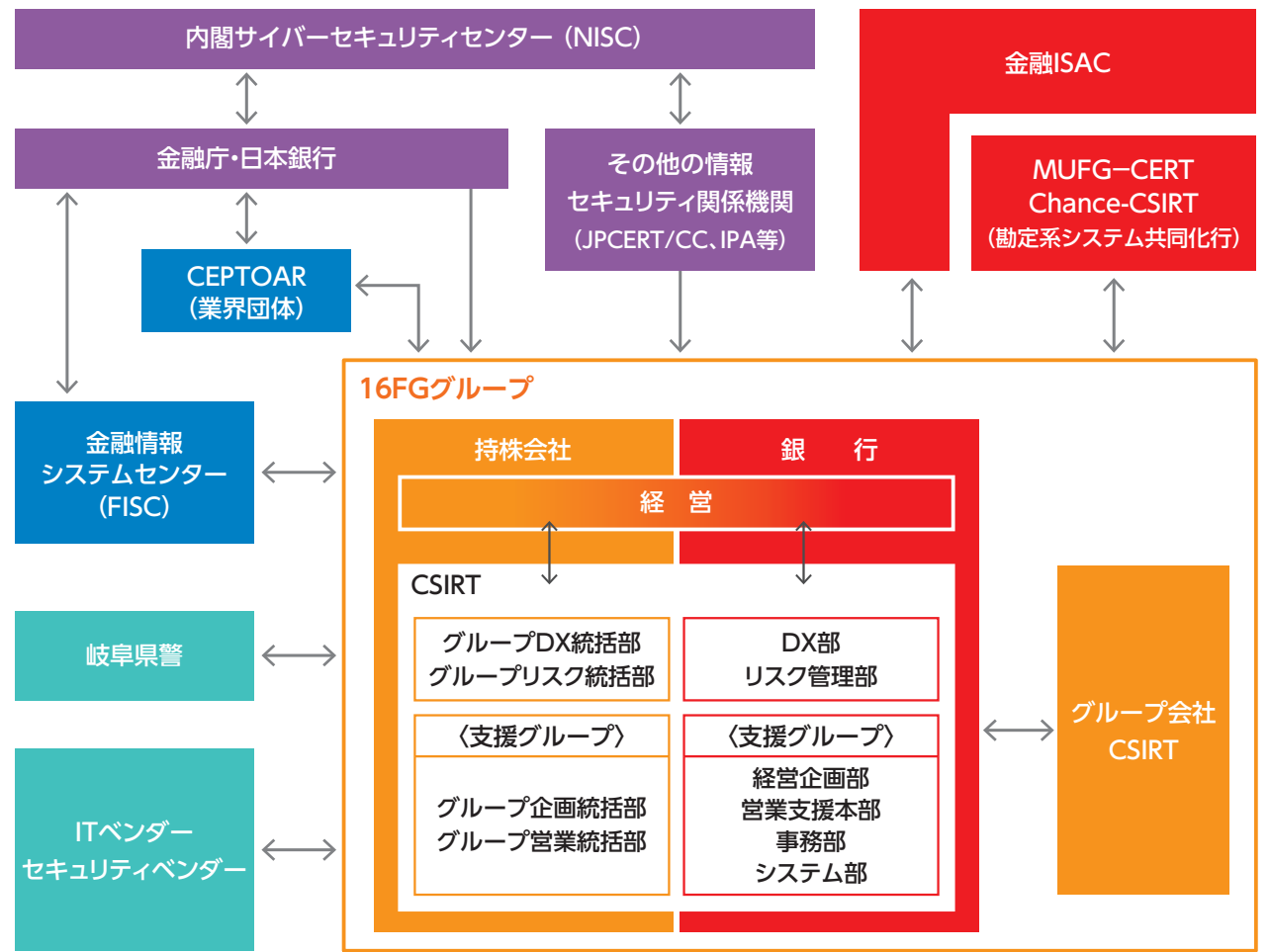
当社グループは、高度化・巧妙化するサイバー攻撃の脅威の高まりに対し、サイバーセキュリティ事案の未然防止や被害拡大の防止を目的として、サイバーセキュリティ管理態勢の強化に取り組んでいます。サイバーセキュリティに関するインシデント対応組織として、グループDX統括部およびグループリスク統括部が事務局であるCSIRTを設けており、CSIRTを中心とした緊急時のインシデント対応、平時の教育・啓蒙、脅威情報収集・分析等を行っています。

教育・訓練

インシデント対応の演習として、年2回の頻度でサイバー攻撃演習を実施しており、演習には担当役員、グループ会社社員、外部ベンダーなど、約50名が参加しています。

2017年11月に株式会社三菱UFJフィナンシャルグループのセキュリティインシデント対応組織「MUFG-CERT」と、「Chance地銀共同化システム」を共同で運営するChance行のChance-CSIRTとの人材交流・トレーニー派遣、脅威情報の共有など、サイバーセキュリティに関する共助を行っています。

このほかにも、日本の金入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。



投資家との対話

株主との対話の実施

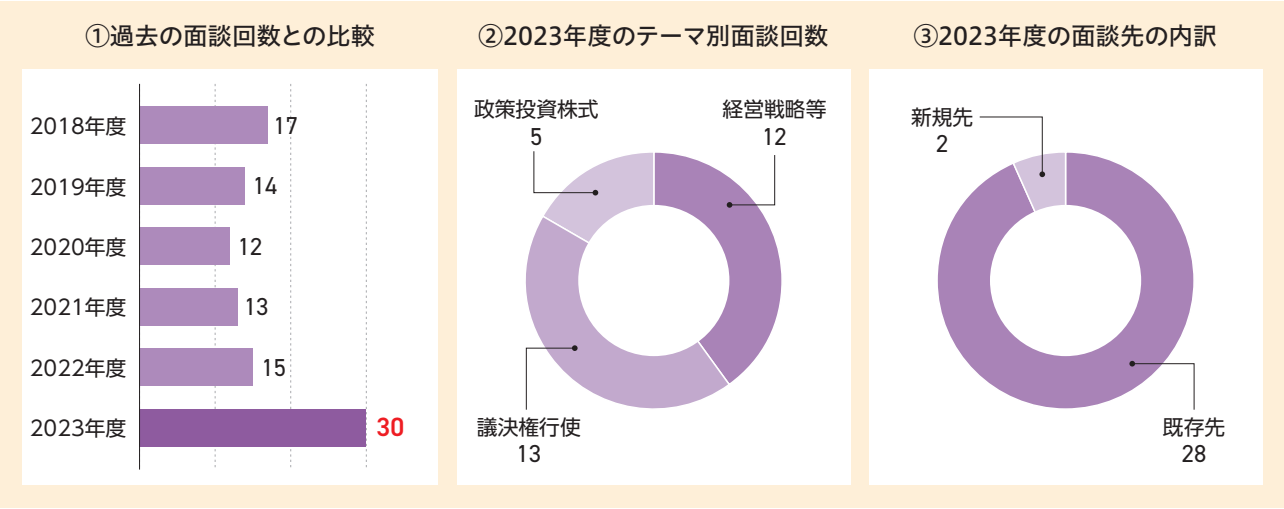
当社は、株主・投資家のみならずとの建設的な対話を通じて、当社グループへの理解を深めていただくため、2023年度は下表のとおり対話を実施しています。

対象投資家		当社対応者	開催回数	内容
一般株主		すべての取締役	1回	定時株主総会 出席者103名、ライブ配信93名
機関投資家	決算説明会	社長・常務執行役員 グループ企画統括部担当部長	2回	対面・オンライン形式で開催 【2023年12月 対面:45名、オンライン30名】 【2024年5月 対面45名、オンライン47名】
	スモールミーティング		1回	オンライン形式での開催 【機関投資家 10社】
	1on1ミーティング		4回	対面形式での開催 【国内投資家 4回 海外投資家 0回】
		グループ企画統括部担当部長	25回	対面・オンライン形式での開催 【国内投資家 25回 海外投資家 0回】

株主・投資家からの要望事項	当社の対応
株主還元の充実	3期連続となる自己株式取得・5期連続となる増配の実施（総還元性向:37.5%、配当性向:30.1%）
	総還元性向25%以上⇒配当性向30%以上へ配当方針見直しの実施【2024年3月公表】
政策投資株式の縮減	2023年度実績は、当社の縮減方針に掲げる計画を上回るペースで対応
指名・報酬ガバナンスの強化	経営諮問会議における委員の構成見直しの実施（社外取締役を過半数へ変更）【2024年6月20日変更】
女性役員の登用	2024年6月の株主総会において、当社初となる社内女性取締役の選任
気候変動対策	カーボンニュートラル達成時期の前倒し（カーボンニュートラル達成時期 2050年度⇒2030年度）
非財務情報の開示の充実	人的資本投資やサステナビリティへの取組みに関する開示の充実（IR資料、統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等）

【2023年度の個別面談（スモールミーティング、1on1ミーティング）の内訳】

2023年度は投資家との対話を30回実施しました。





人権尊重への取り組み

人権方針の制定

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

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

人権方針

十六フィナンシャルグループ（当社および連結子会社により構成される企業グループをいいます。）は、グループ経営理念に掲げる「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向けて人権の尊重が重要な経営課題であると認識し、事業活動における人権尊重の取り組みを推進するため、人権方針（以下「本方針」といいます。）を制定します。

1. 国際規範の尊重

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

2. 適用範囲

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

3. 行動指針 役職員への対応

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

お客さまへの対応

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

サプライヤー（納入業者）への対応

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

4. 人権デューデリジェンス

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

5. 救済措置

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

6. ガバナンス

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

7. 情報開示とステークホルダーとの対話

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

◆役職員への取り組み

〈健康経営の推進〉

定期健康診断受診の徹底や健康保険組合と連携した健康増進活動、ストレスチェックの実施や相談窓口によるメンタルサポートなどに加え、余暇の充実や家庭と仕事の両立をサポートするため、定時退社日の設定や休暇制度の利用促進に取り組んでいます。こうした取り組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人（大企業法人部門）」に認定されています。



〈差別・ハラスメントの防止〉

人権方針において、あらゆる差別および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を容認しないことを表明しています。また、倫理方針においても社員一人ひとりがその重要性を理解できるよう、研修等を通じて徹底しています。また、多様性を受け入れ、誰もが安心して働ける職場環境づくりのため、管理職を対象とする研修でLGBTQ+をテーマとするセミナーを受講し、理解を促進しています。

〈女性活躍推進〉

ダイバーシティを強みとする企業風土の醸成をはかるべく、管理職への女性登用を積極的にを行い、2030年度の女性管理職比率20.0%を目指しています。また、管理職への登用が期待される女性上級職の人材育成も計画的に実施しています。

〈人権啓発研修・人権啓発テスト〉

役職員一人ひとりが人権に対する正しい理解と認識を深められるよう、階層別研修等において人権啓発研修を実施しています。また、年2回（5月、11月）、全職員を対象として資料による学習と「人権啓発テスト」を実施しています。

〈内部通報制度・人事ホットライン〉

内部通報制度は、不適切な労務管理やハラスメントなどを含むコンプライアンス違反行為に関する通報や相談を受け付ける窓口であり、不正行為等の早期発見と是正をするものです。社内だけでなく、社外の弁護士事務所も相談窓口としています。人事ホットラインは、仕事上や人間関係の悩み、家庭内トラブルや金銭関係、健康上の悩みなどの個人の悩み相談窓口です。匿名での相談も可能です。

◆お客さま（個人）への取り組み

〈お客さま本位の業務運営〉

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。

〈お客さまの情報管理〉

グループ各社において取得したお客さまの情報は、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。

〈金融リテラシー教育〉

2023年1月に、金融リテラシーに関する体系的なメニュー「じゅうろく MONEY COLLEGE（マネーカレッジ）」を作成しました。グループ各社の知見を最大限に活用し、小学生からシニア層まで幅広い世代を対象に、資産形成・起業・キャッシュレス・ローンなどのセミナーを体系的に提供することで、地域の金融知識の向上に貢献できるよう取り組んでいます。

〈ユニバーサルな環境の整備〉

十六銀行における近年の新築移転店舗などでは、店舗のユニバーサルデザイン化の考え方を取り入れた設計としています。店舗内はバリアフリー化やピクトグラムの表示、視覚障がい者対応ATMの設置など、お客さまが安心してご利用いただける環境づくりを実施しています。

◆投融資先への取り組み

2024年3月に「持続可能な社会の形成に向けた投融資方針」を一部改正し、セクター横断的に禁止する投融資として、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行わないことを定めています。なお今後は、投融資先への周知や与信判断への反映について検討していきます。
十六フィナンシャルグループの投融資方針の詳細については、当社のホームページをご参照ください。
<https://www.16fg.co.jp/syakaikeisei.html>



◆調達先への取り組み

2024年3月に「調達方針」を制定し、人権の尊重について調達活動における基本的な考え方とサプライヤーに対する期待事項を定めています。なお今後は、サプライヤーへの周知や選別の方法等について検討していきます。
十六フィナンシャルグループの調達方針の詳細については、当社のホームページをご参照ください。
<https://www.16fg.co.jp/choutatsu.html>



トランスフォーメーション戦略

～“変革”から“創造”へ～

トランスフォーメーション戦略では、デジタルをはじめとするトランスフォーメーションを起点にビジネスモデルを革新し、生産性を向上させることでサステナビリティの実現に取り組みます。また、あらゆる業務をデジタル化することで、従業員の創造力を高め、グループの生産性最大化を目指します。

生産性の最大化

↑ 付加価値の向上(営業、コンサルティング、企画等)
↓ 業務負荷の低減(業務の効率化、事務の自動化等)

人・時間を創出し、
創造的な仕事へ
シフト

あらゆる業務のデジタル化



創造的な業務時間の捻出

データに基づく行動変革



お客さまとの継続的な取引

多様なワークスタイル



働きがいのある環境の整備

CRM(顧客管理システム)との連携による生産性の向上

2023年9月に導入したGoogle Workspaceは、グループ内の情報交換や情報共有の効率化により、生産性の向上に寄与しています。

また、CRM(顧客管理システム)で入力した業務計画表のGoogle Workspaceスケジュール機能への自動反映を実現することで、担当者の登録作業や職場内でのスケジュールの確認作業の軽減をはかっています。

Google Workspace

CRM で入力した業務計画が
Google Workspace のスケジュールに自動反映

No	面談時刻	面談計画 店番・C/F番号 顧客名	面談目的 詳細	活動結果・報告事項
1	10:30~11:30		事業性面談 新規開拓	
2	13:30~14:30		事業性面談 新規開拓	
3	16:00~16:30		(法人)海外ビジネス 外為	



「Google Workspace」は、Google LLCの商標です。

COMMENT

Google Workspace の導入によって私たちの働き方は劇的にチェンジしました。スケジュール調整は事前に伺いを立てることなく完了し、資料作成は複数人が同時に編集するなど、具体的な活用シーンは枚挙にいとまがありません。さらには、所属会社や所属部署の垣根を超えたコミュニケーション・コラボレーションが活発化し、グループシナジーを高めることにも繋がっています。誰ひとり取り残すことなく、Google Workspaceを徹底的に使いたおし、私たちの文化・風土そのものも変えていくチャレンジは続きます。

十六フィナンシャルグループ グループDX統括部 武藤 快



業務効率化に向けた取り組み

2024年3月、eラーニングシステム「Cloud Campus」の利用をグループ全社へ拡大しました。これにより、グループ全体で同一の研修の受講が可能となり、利便性の向上と業務効率化を実現しています。

また、2024年4月には、会社をまたいだ報告や申請による業務効率化とペーパーレス化を目的として、電子稟議・電子報告システム「Agile Works(アジャイルワークス)」の利用をグループ全社へ拡大しました。

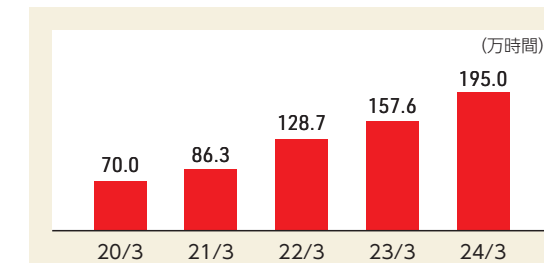
さらに、社内ポータルサイト「JUROKUポータル」を「16FGポータル」へと刷新し、グループ全体における情報の発信・共有により、コミュニケーションを強化しています。

デジタル化の加速による業務量の削減

十六銀行では、業務・チャネル変革を推進し、デジタル化・ペーパーレス化に取り組んだ結果、2024年3月末で2017年3月比195.0万時間の業務量の削減となりました。

店頭タブレットの対象メニュー拡大や、ロットスキャナを活用した融資業務の本部集中拡大などによる営業店業務の効率化に加え、Google Workspaceの導入も業務量の削減に寄与しています。

〈業務量の削減状況 [2017年3月末比]〉



WEBローンサービスセンターの開設

十六銀行は、2023年4月に、対面での手続きが中心となっている住宅ローンについて、受付チャネルの充実およびお客さまの利便性向上、非対面分野における市場開拓を目的として、WEBローンサービスセンターを開設しました。WEBローンサービスセンターの住宅ローンは、店頭における社員サービスを省略し、お客さま自身でホームページ等を参考に借入金額や資金計画などを決定のうえ、WEBにて手続きを行うことで、店頭受付より低い金利の提供を可能にしており、今後成長が見込まれる非対面分野のサービスを充実させることで、多様化する顧客ニーズへの対応に取り組んでいます。

オンライン面談システムの活用

十六TT証券は、2023年12月より、お客さまの利便性および営業活動の生産性向上を目的として、bellFace(ベルフェイス)を導入しました。

bellFaceはベルフェイス株式会社が提供する電話面談システムであり、アプリのインストールやURL発行などの事前準備が不要で、電話とPC・スマートフォンを使用して資料や画面の共有をすることができます。

管理画面からSMSで目論見書や販売用資料を送信することにより、大量の目論見書等を持ち歩く必要がなくなり、対面営業の業務効率化にも寄与しています。

十六電算デジタルサービスによるDX支援

十六電算デジタルサービスでは、お客さまの個別要望に応える受託開発のみならず、サービスを提案し、オフラインすることでビジネスを生み出す活動に注力しています。

また、DX化支援セミナーである「DXまちかど研究会」の定期開催や、集金代行サービスであるJCSネットの機能拡充による請求管理サービス、BCP策定支援、IT資産管理業務などによりお客さまのDX化を支援しています。

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！～

マーケットインアプローチ戦略では、コアビジネスの深掘りに加え、グループベースでの事業領域の拡大や新規事業の探索により、お客さまや地域の多様な課題解決やニーズに応えるとともに、お客さまのニーズやマーケット特性に応じた最適な営業態勢の構築を行うことで、盤石な取引基盤の確立とともに、地域における存在感の一層の発揮を目指します。

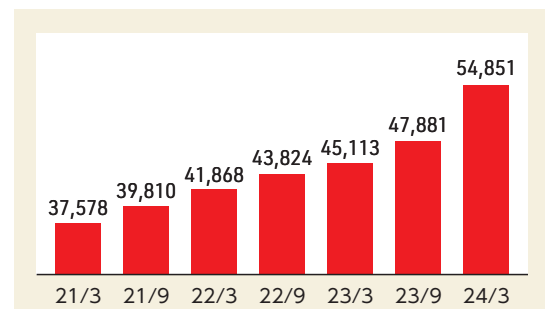


オリジナル投資信託の販売開始

十六銀行および十六TT証券では、2024年1月より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)」の販売を開始しました。

本ファンドは、新NISA対象ファンドであることに加え、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。

〈NISA口座数〉



グループシナジー
十六銀行 × 十六TT証券



人材紹介による課題解決

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

人材紹介業務においては、2019年4月の参入以来、過去最高となる110人の成約となりました。

また、2024年6月には、ネパールのIT人材に特化した人材紹介サービス「Japal(ジャパール)」を手掛ける南海電気鉄道株式会社と、岐阜県内および愛知県内の地銀グループとしては初となる業務提携契約を締結しました。「Japal」は、社会課題となっている日本のIT人材不足の問題を解決することを目的とした海外人材紹介支援ワンストップサービスです。

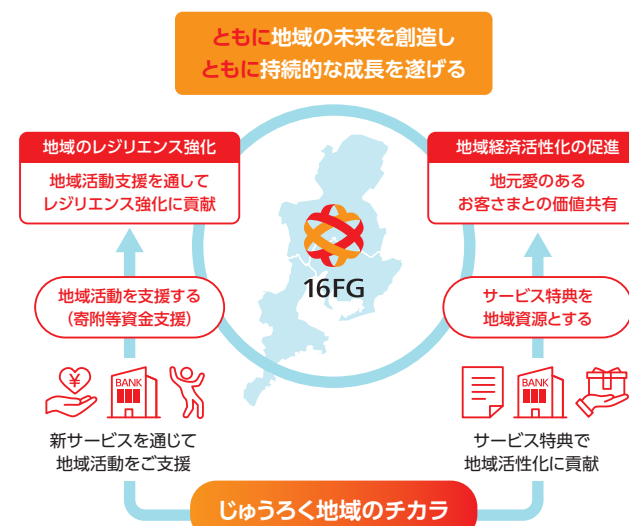
今後もグループ間の連携を強化することで成約件数の増加を目指していきます。



じゅうろく地域のチカラ

2024年3月より、十六銀行のポイントサービス「J-Pointスタイル」を「じゅうろく地域のチカラ」と名称変更し、お客さま・地域の成長と豊かさの実現を目指して、地域の未来を育むサービスへと変更しました。

特典の内容については地域資源を活かした商品・サービスとするとともに、寄付等の資金支援を通じた地域活動支援により、地域経済の活性化や地域社会の持続的発展への貢献を目指しています。



リーダーシップ研究会

金利のある世界が到来するなど取り巻く環境が変化するなか、ミドルマネジメント層のリーダーシップとマネジメントを強化するために、2024年2月より「リーダーシップ研究会」を開催しています。対象者を、十六銀行営業店長および本部マネージャーなどのミドルマネージャーとし、経営陣による講話やグループワーク、チームごとのプレゼンテーションを通じて、リーダーとして与えられた環境のなかでパーパスや長期ビジョンにかなった「自身のリーダーシップ」を発揮できる自律型人材の育成と、成長型マインドセットに基づく「ミドルアップダウン経営」の機能強化を目指しています。

COMMENT

リーダーシップ研究会に参加し、コアビジネス強化に取り組むためのリーダーシップについて学びました。

役員講話では、当社グループの現状と課題を認識し、支店長として発揮すべきリーダーシップとは何か考える機会となりました。私としては、お客さまの最良のパートナーとなる人材の育成を一つの使命として取り組んでいきたいと考えています。

グループワークにおいては、様々なテーマのもと、単なる理想にとどまることなく営業現場での実践を念頭に、キャリアの異なる支店長の方々と議論を重ねることで、今後の支店運営におけるアイデアや知見を多く得ることができました。

また、本研究会を通じて学んだことの一つが「みんながリーダーである」ということです。私自身だけでなく、支店のメンバーも自律的に活躍できるよう、環境の整備と能力開発のサポートに努めながら、お客さまや地域の課題解決に全力で取り組んでいきます。



十六銀行
西多治見支店 支店長
植手 裕貴

COMMENT

私たちの部署では、「マーケットインアプローチ戦略」のもと、お客さまの声やニーズに真摯に向き合い、それにお応えする金融商品の選定・導入・推進を行っています。

今回の「ノブナガファンド」は、さらに一歩踏み込み、商品開発段階から関与し、地域のお客さまニーズへの対応だけでなく、「地域プロデュース戦略」の要素を含め、当社グループオリジナルの投資信託を組成し、2024年1月の新NISA制度のスタートに合わせてリリースしました。

「ノブナガファンド」の、地域のお客さまの資産形成を通じた地元企業の応援と、投資を通じた地域社会への寄付を通じた社会貢献という商品コンセプトは、投資信託を単なる金融商品として捉えるのではなく、当社グループの経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向け、地域の投資資金の好循環のプラットフォームを構築したいという想いで開発したものです。

リテール営業の分野においても「一歩先を行き、いつも地域の力になる」取り組みができるよう、今後もさまざまな営業企画・推進を実施していきます。



十六フィナンシャルグループ
グループ営業統括部 マネージャー
宮崎 茂樹

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～

ヒューマンイノベーション戦略では、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、お客さまと信頼関係を構築でき、グループの各種戦略に積極的にチャレンジできる人材の育成に努めるとともに、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取組みを実行することで、一人ひとりが自立的に活躍できる組織環境の整備を目指しています。

1 経営戦略と人事戦略の融合

2 チャレンジングな組織風土の醸成

3 適切な人的資本投資

4 人材・働き方の多様性確保

チャレンジングな組織風土の醸成

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転籍し、当社を起点として連結子会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、2023年4月よりスタートした新人事制度では、社員がマイビジョン(私のめざす姿)を表明し、グループ経営理念と重ね合わせるなかで、実現したいこと、チャレンジしたいことをコミットする「マイビジョン・コミット」や、社員の趣味、特技、資格、地域貢献活動、仕事から離れた特性などを評価する「ダイバーシティレビュー」など、新たな評価制度を通じて、社員の自立性、独自性、独立性に基づくサステナブルな成長を促すとともに、多様性を引き出し、一人ひとりが地域の生活者として豊かな人生を実現することを目指しています。

適切な人的資本投資

当社グループでは社員一人ひとりが10年後にめざす姿(マイビジョン)を定め、その一人ひとりの想いを実現するため、階層別・業務別に各種研修を実施しています。

階層別研修では、新入社員に対する入社後3か月間の研修や「新任役席者研修」、「新任管理職研修」、新任支店長や新任マネージャーを対象とした「マネジメント研修」などを実施しています。また、業務別研修では、「融資業務研修」や「預り資産営業研修」に加え、「対話力(ソリューション力)強化研修」を実施するなど、階層別・業務別の研修を充実させることで、人的資本投資を進めています。

研修時間(延べ)

78,820時間
(2023年度)

若手社員向け勉強会

十六銀行では、若手社員の提案力強化を目的に大手メーカー出身のマッチングコーディネーターと連携して、発想力をテーマとした勉強会を実施しています。

また、多種多様な課題解決を行うための目利き力の向上に向けて取引先工場見学会を実施し、見るべきポイントの習得をはじめ、より実践的な活動を通じたスキル向上をはかっています。



企画者の声

勉強会は、若手社員のリアルな声に耳を傾け、「若手社員が求めているものは何か」を徹底的に考えて企画しています。また、部内で意見を出し合いながら、「参加者の発想力や提案力の強化」につながる内容となるように心がけています。

勉強会の企画を通して、「相手(若手社員やお客さま)のことを徹底的に考えること」は仕事を行ううえで大切なことであると、改めて感じています。

十六銀行 愛知営業本部 調査役 宇野 晃祐



参加者の声

勉強会の内容は、「お客さまへの価値創造」にフォーカスされており、「お客さま」を意識し続けた勉強会でした。また、工場見学では、企業の方の生の声を聴くことができ、他のお客さまに応用できそうなことを考える良い機会となりました。

勉強会への参加を通して、「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」を考えることが、当社グループの発展に寄与するのだと強く感じました。

十六銀行 美和支店 藤原 良介



人材・働き方の多様性確保

社員一人ひとりが多様な活躍ができるようリスキリングの機会充実に努め、女性管理職の育成を目指す「次世代リーダー研修」のほか、「女性管理職向け融資業務研修」など、女性の活躍推進に向けた研修も継続的に実施しています。

設備面では、全社員に業務用スマートフォンを貸与し、場所を問わずコミュニケーションが取れる環境を整備しているほか、Google Workspace の導入により、ファイルの共同編集やグループチャット、オンライン会議、カレンダー共有などをスムーズに行うことができる環境を整えるなど、効率的なデジタルコミュニケーションにより生産性を高めています。

COMMENT

「次世代リーダー研修」を受講して

受講当初は、自身のリーダー像やなりたいたい姿がイメージできず、不安な気持ちでいっぱいでした。しかし、これまでの自身の歩みや思考を振り返ることで、自らを肯定し次のステップを想像する良い機会になりました。また、入社年次が同じ仲間だけでなく、違う入社年次、違う職場のメンバーとも悩みを共有できたことで、様々な迷いも払拭できたように思います。私は本研修の受講期間中に支店長になりましたので、まさにリーダーとなる心の準備ができた研修でした。

これからは、支店を運営する立場として、女性や男性の区別なく、すべての人が多様な活躍・働き方ができる職場づくりを目指していきたいと思っています。



十六銀行
鶴支店 支店長
加納 溶子

地域プロデュース戦略

～地域を巻き込む新たな力になる～

地域プロデュース戦略では、地域のサステナビリティやレジリエンスといった課題に対し、当社グループが持つ幅広い事業領域を最大限に活かし、新たな地域像の構築に取り組めます。また、当社グループが中心となって、プラットフォームの構築やイノベーションの創出、レジリエンスの強化に努めることで、地域一体型での強靱なまちづくりの実現を目指します。



岐阜県美濃市との連携

十六銀行は、岐阜県美濃市や古民家再生ノウハウを有する地域事業者「みのまちや」などととも、美濃市の歴史的な資源である「うだつの上がる町並み」や「本美濃紙」などを活用しながら古民家再生事業を行い、地域の空き家問題の解決と新たな観光需要の創出につなげました。

古民家の改修に伴う資金調達支援は十六銀行が中心となり、ファンドを含めた多様で効果的な手法を提案し、資金繰り安定化につなげました。また、ソフト面の充実には、株式会社エイチ・アイ・エス(HIS)と株式会社キッチンハイクを



美濃市に紹介し、HISは、観光ツアーの実施など、地域観光資源を活かした誘客事業を行いました。キッチンハイクは、「保育園留学®」という独自サービスを提供し、大都市圏から美濃市に留学する園児の親にコワーキングスペースを提供し、美濃市の自然と文化を体験できる機会を創りました。

こうした取組みが評価され、内閣府の地方創生SDGs官民連携取組事例の最も優れた取組みとして、「内閣府地方創生推進事務局長賞」を受賞いたしました。

COMMENT

地域創生部では、地域の空き家や古民家の活用、中心市街地の活性化等において、ファンド等の資金面だけでなく、地域の課題に対して地域のみなさまと一緒に取り組んでいます。

多くの地域で人口減少や少子高齢化が加速するなか、空き家・古民家の利活用や中心市街地の活性化は地域の最重要課題であると考えています。

今回の岐阜県美濃市の案件を契機として、今後も当社グループの総合力を発揮し、地域資源を活用した持続可能な魅力あるまちづくりの実現に向けて取り組んでいきます。

十六銀行 地域創生部 武藤 明



職業訓練の実施

十六銀行および十六電算デジタルサービスでは、岐阜県立障がい者職業能力開発校において、情報リテラシーおよび金融リテラシーの職業訓練を実施しました。

情報リテラシーでは、デジタルソリューションを提供する十六電算デジタルサービスと投資専門会社のNOBUNAGA キャピタルビレッジが出資するコワー株式会社とともに、就労に必要な知識や技能習得のための職業訓練を行いました。

また、金融リテラシー向上を支援するため、2023年1月に策定した金融リテラシー教育「じゅうろく MONEY COLLEGE (マネーカレッジ)」のセミナーを十六銀行が実施しました。

今後、十六TT証券および十六カードによるセミナーも予定しており、引き続き、訓練生に対する就業支援など、地域の金融リテラシー向上に貢献していきます。



金融リテラシー教育の実施

金融リテラシーに関する体系的な教育メニュー「じゅうろく MONEY COLLEGE (マネーカレッジ)」に加え、2023年10月、小学校高学年向けの金融ボードゲーム「のぶながマネースタディ」を制作しました。

のぶながマネースタディは、「金融リテラシー教育」にふるさと岐阜の魅力を知る要素を盛り込んだ「MONOPOLY」をベースとする岐阜県版金融ボードゲームです。岐阜県立岐阜高等学校のクイズ研究部の生徒の方から、数回のボードゲーム体験を通じてゲーム名やイベントカードの選定などについてアドバイスを受け、ゲーム内容に反映させています。

また、2023年12月には、岐阜県職員組合の組合員向けに「マネーセミナー」を実施するなど、金融リテラシーの向上に努めています。

実施状況 (2024年3月末実績)	累計開催 回数	累計 受講者数
じゅうろく MONEY COLLEGE	51回	7,136名
のぶなが マネースタディ	7回	504名



提言書2024「これからの地域医療」の発刊

十六総合研究所では、かけがえのない地域の暮らしを、将来に亘りいっそう明るいものにしていくためには、地域における医療提供体制が持続可能であることが重要であると考え、地域医療の調査・研究を続け、結果をとりまとめた提言書「これからの地域医療」を発刊しました。

少子高齢化の進展や疾病構造の変化、医療技術の進歩などにより、わが国の医療を取り巻く情勢は大きく変化するなか、本書では、地域医療の現状や課題、医療体制が抱える諸問題などに触れ、目指すべき医療の姿と、進められている改革や取組みを、インタビューや事例を交えて紹介しているほか、看取りや人生会議(ACP)に関するWEBアンケートの結果を考察し、それらを踏まえた提言を行っています。



特集

自治体との連携

16FGオフィス&パーク

グループ経営理念の実現に向けて、十六銀行が創立150周年を迎える節目の年となる2027年に新たな本部ビルの建設を計画し、現在、2027年の開業に向けて各種機能や設備の検討を進めています。

「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することで、中心市街地の魅力と回遊性の向上を目指します。

また、グループ一体でのビジネス推進体制に向けて本部機能を集約する計画です。

〈イメージ〉



● 2023年7月
「岐阜市本庁舎跡活用事業」
優先交渉権者への選定を発表

● 2023年8月
岐阜市と基本協定締結

● 2025年
工事開始

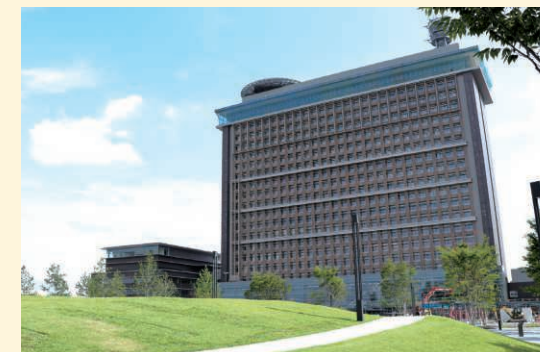
● 2027年
開業

2027年10月
十六銀行
創立150周年

岐阜県指定金融機関へ(2025年4月～)

2024年3月の岐阜県議会において、2025年4月から2030年3月までの5年間、十六銀行が岐阜県の指定金融機関を務めることが決定しました。

お客さまや地域のみなさまの想いに、これまで以上にコミットし、岐阜県の事務効率化や県民サービスの利便性向上に貢献できるよう取り組んでいきます。



岐阜県内の自治体における指定金融機関の受託状況

十六銀行では、岐阜県内全域の幅広い店舗網により、22自治体で指定金融機関（交代制含む）を受託しています。

指定金融機関の自治体数

22自治体／42自治体（岐阜県内）

（2024年6月末現在）

自治体との連携協定

当社グループ各社では、地方創生や地域活性化に向けて自治体との連携を強化しています。

十六銀行				NOBUNAGA サクセション	カンダまちおこし		
32自治体				1自治体	34自治体		
岐阜県	岐阜県内 14市町	愛知県内 16市町	三重県内 1市	岐阜県内 1市	岐阜県	岐阜県内 29市町	愛知県内 4市町

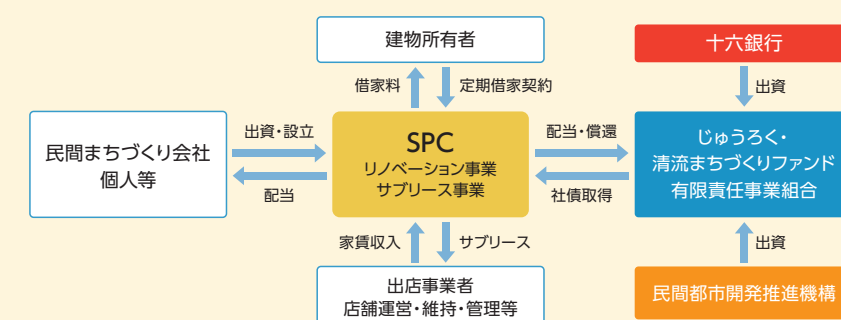
（2024年6月末現在）

〈愛知県岡崎市との連携〉

十六銀行が、一般財団法人民間都市開発推進機構との共同出資により設立した「じゅうろく・清流まちづくりファンド」は、投資対象エリアに「岡崎市の公民連携まちづくりQURUWA戦略を推進するエリア（うち、一部地区を除く）及びその周辺エリア」を追加し、地域金融機関として、同エリアの遊休不動産に対して出融資によるリスクマネーを供給することでリノベーション投資を活性化させ、地域のまちづくりプレーヤーによる活動を後押ししています。

岡崎市のQURUWA戦略※は、暮らしの質とエリアの価値向上を目指し、同地区の課題解決を目的として、民間主導による空き店舗等未利用不動産の商業的利活用や、リーダーシップを発揮する事業者・市民等の発掘・育成・そのための伴走支援が行われています。

※ QURUWA 戦略：名鉄東岡崎駅、乙川河川緑地、中央緑道、籠田公園、りぶら、岡崎公園などの公共空間を活用した公民連携プロジェクトを実施することで、各拠点間の回遊を実現し、まちの活性化をはかる戦略





コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

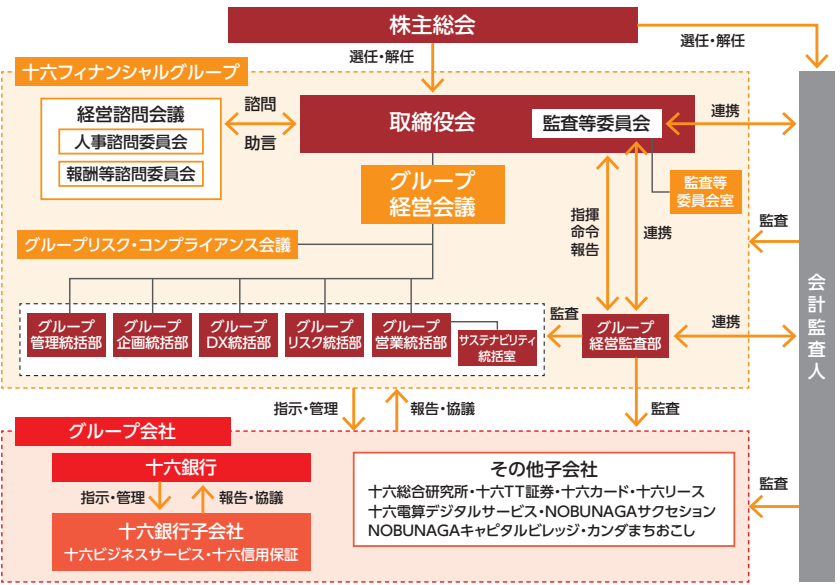
当社およびその子会社(以下「当社グループ」といいます。)は、当社グループにおける基本的な精神として、全役職員のよりどころとする「グループ経営理念」を掲げ、これまでの伝統と信頼をもとに、なくてはならない存在として、お客さまと地域に寄り添い、持続的な成長と豊かな未来の実現に貢献してまいります。また、経営理念を起点にグループとして実現したい未来を描き、その実現に向け主体的に変革していくことが重要であるとの考えのもと、今後のグループ経営の羅針盤となる長期ビジョンを策定しています。

コーポレート・ガバナンス体制

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。

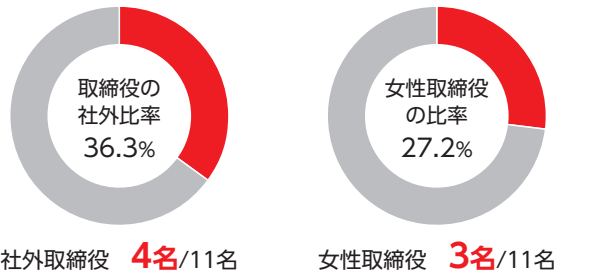
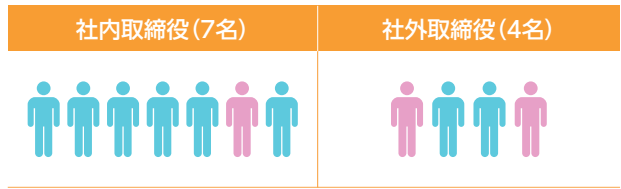
各グループ会社は、グループ全体の経営方針などにに基づき事業計画を立案し、迅速な経営判断と業務執行のスピード向上をはかることで、効率的な業務運営に努めています。



取締役会の構成

当社は、取締役会を多様な知見または専門性を備えたバランスの取れた構成とするよう努めています。また、経営の監督はもとより取締役会の意思決定の客観性および合理性を高めるため、独立社外取締役を全取締役の員数の3分の1以上置くこととしています。

なお、2024年6月より当社では初となる女性の社内取締役が就任しています。



取締役会の活動状況と構成

取締役会は、法令で定められた事項および経営に関する重要事項について協議決定するほか、会社法第363条第2項に基づき、業務執行取締役は3か月に1回以上、自己の職務の執行状況を取締役に報告し、取締役の職務の執行を監督しています。

2023年度の実効性評価の方法および結果の概要

2023年度の実効性評価の方法

(1) 実効性評価の方法

・2024年3月に全取締役(11名)を対象に無記名方式のアンケートを実施。

・アンケートは、取締役会の構成および運営等について網羅的に、選択式設問31問(5段階評価)および記述式設問9問で構成。

(2) 分析結果

アンケートの分析・評価の結果から、当社の取締役会は適切に運営され、取締役会全体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議論の活性化に向け、取締役会資料の内容・分量の見直しや、社内外の取締役および執行部門とのコミュニケーション機会の充実について、継続的に取り組んでいくことを共有しました。

引き続き、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、経営上の重要事項の議論を充実させるとともに、取締役会の運営について社外役員を交え継続的に見直しをすることで、取締役会の実効性を一層高めてまいります。

氏名	開催回数	出席回数(出席率)
村瀬 幸雄	11回	11回(100%)
池田 直樹	11回	11回(100%)
石黒 明秀	11回	11回(100%)
白木 幸泰	11回	11回(100%)
尾藤 喜昭	11回	11回(100%)
太田 裕之	11回	11回(100%)
伊藤 聡子	11回	11回(100%)
上田 泰史	9回	9回(100%)
石川 直彦	11回	11回(100%)
石原 真二	11回	11回(100%)
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、右表の事項に関する助言を行っています。

2023年度は、「人事諮問委員会」および「報酬等諮問委員会」をそれぞれ2回開催しました。また、各委員の出席状況につきましては、全委員がすべての委員会に出席(出席率:100%)しています。

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

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および分析を毎年実施しています。2023年度における自己評価等については、外部機関の助言を得ながら実施し、取締役会の諮問機関である経営諮問会議に諮問したうえで、取締役会にて審議しました。

〈2023年度の実効性評価の方法および結果の概要〉

(1) 実効性評価の方法

- ・2024年3月に全取締役(11名)を対象に無記名方式のアンケートを実施。
- ・アンケートは、取締役会の構成および運営等について網羅的に、選択式設問31問(5段階評価)および記述式設問9問で構成。

(2) 分析結果

アンケートの分析・評価の結果から、当社の取締役会は適切に運営され、取締役会全体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議論の活性化に向け、取締役会資料の内容・分量の見直しや、社内外の取締役および執行部門とのコミュニケーション機会の充実について、継続的に取り組んでいくことを共有しました。

引き続き、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、経営上の重要事項の議論を充実させるとともに、取締役会の運営について社外役員を交え継続的に見直しをすることで、取締役会の実効性を一層高めてまいります。



コーポレート・ガバナンス

監査等委員会監査の状況

監査等委員会は社外取締役である監査等委員2名を含む3名の監査等委員(3名のうち1名は常勤監査等委員、2024年6月20日現在)で構成され、原則毎月1回開催しているほか、監査等委員の業務を補助するため、監査等委員会室を設け、経営の業務執行に対する客観的な監視・監査機能の確保をはかっています。

常勤監査等委員は、監査等委員会で定めた監査方針、監査計画、職務分担等に従い、取締役会、グループ経営会議、グループリスク・コンプライアンス会議およびサステナビリティ会議などの重要会議への出席、重要書類の閲覧、代表取締役その他の取締役等との面談などにより、取締役の職務執行について監査を実施しています。非常勤の社外監査等委員は、監査等委員会などでの議論を踏まえて常勤監査等委員と意思疎通をはかって連携し、監査を実施しています。なお、社外監査等委員である柘植里恵は、公認会計士資格を有し、財務および会計に関する専門知識を有しています。

また、監査等委員会は、内部統制システムの整備・運用状況、監査等委員以外の取締役選任に対する意見決定、監査等委員以外の取締役の報酬に対する意見決定、会計監査人の再任適否、会計監査人の報酬額に関する同意、会計監査人による非保証業務の事前了解などについて検討を行ったほか、内部監査部門、会計監査人とも意見交換を実施し、監査の実効性を高めています。2023年度において当社は監査等委員会を11回開催し、個々の監査等委員の出席状況は上表のとおりです。

役員報酬

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

確定金額報酬			
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。			
業績連動型報酬枠			
親会社株主に帰属する当期純利益水準(連結)	報酬枠	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	－	120億円超～140億円以下	70百万円
40億円超～ 60億円以下	30百万円	140億円超～160億円以下	80百万円
60億円超～ 80億円以下	40百万円	160億円超～180億円以下	90百万円
80億円超～100億円以下	50百万円	180億円超～200億円以下	100百万円
100億円超～120億円以下	60百万円	200億円超	110百万円
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4万株以内としています。			

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。)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。過去に社外取締役および社外監査役となること以外の方法で会社経営に関与したことはありませんが、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当社の取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけるものと判断し選任しています。	
社外取締役 上田 泰史	
明治安田生命保険相互会社 専務執行役グループCROとして経営に携わり、リスク管理など、金融関連分野における豊富な経験と幅広い見識を有しています。これまでの豊富な業務経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的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当社の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当社の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当社の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。	

当社取締役(監査等委員であるものを含む)の主なスキル・経験等(スキル・マトリックス)

(2024年6月30日現在)

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



役員一覧

取締役

村瀬 幸雄

取締役会長(代表取締役)
(兼 十六銀行取締役会長)



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

池田 直樹

取締役社長(代表取締役)
(兼 十六銀行取締役)



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

伊藤 聡子

取締役(社外)



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

上田 泰史

取締役(社外)



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

石黒 明秀

取締役副社長
(兼 十六銀行取締役頭取)



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

白木 幸泰

取締役専務執行役員
(兼 十六リース取締役社長)



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

山下 明人

取締役(監査等委員)



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

石原 真二

取締役(監査等委員・社外)



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

尾藤 喜昭

取締役常務執行役員
(兼 十六銀行取締役常務執行役員)



1988年 4月 株式会社十六銀行入行
2014年 10月 同 海外サポート部課長
2017年 6月 同 監査役室長
2019年 4月 同 市場証券部長
2021年 4月 同 市場運用部長
2021年 7月 同 業務監査部調査役(部長待遇)
2021年 10月 当社執行役員グループ経営監査部長
株式会社十六銀行執行役員業務監査部長
2022年 6月 当社取締役常務執行役員グループリスク統括部長 **現任**
株式会社十六銀行取締役常務執行役員 **現任**

塩崎 智子

取締役執行役員
(兼 十六銀行執行役員)



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

柘植 里恵

取締役(監査等委員・社外)



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

執行役員

常務執行役員 所 孝一

(兼 十六銀行取締役専務執行役員)

常務執行役員 児玉 英司

(兼 十六銀行取締役常務執行役員)

常務執行役員 新実 努

(兼 十六銀行取締役常務執行役員)

執行役員 浅井 裕貴

(兼 十六銀行常務執行役員)

執行役員 福井 基泰

(兼 NOBUNAGAサクセッション取締役社長)

執行役員 平野 勝敏

(兼 十六銀行執行役員)

執行役員 角 知篤

(兼 十六銀行常務執行役員)

執行役員 種村 京平

(兼 十六銀行執行役員)

執行役員 三好 晴之

(兼 十六銀行執行役員)

(2024年7月1日現在)



リスク管理体制・コンプライアンス態勢

倫理方針

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

「倫理方針」は大きく分けて「当社グループの企業倫理」、「当社グループ役職員等の行動規範」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。

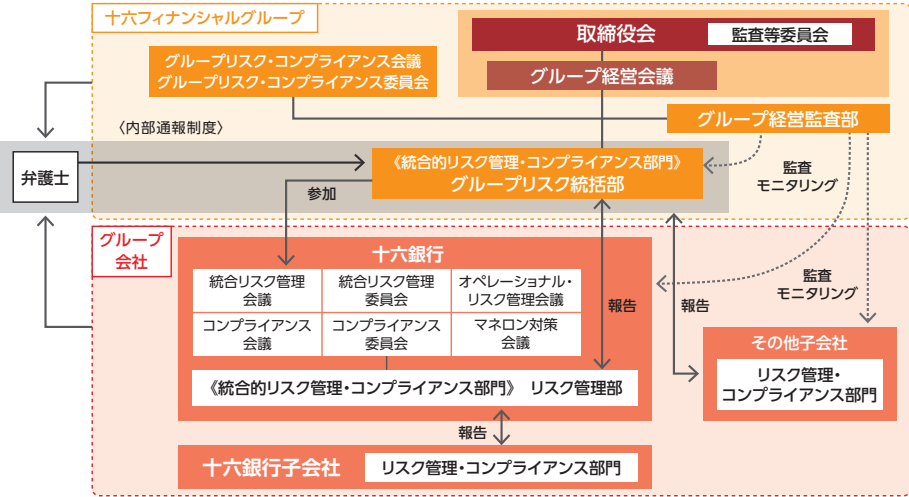
グループ全体のリスク管理体制・コンプライアンス態勢

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

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

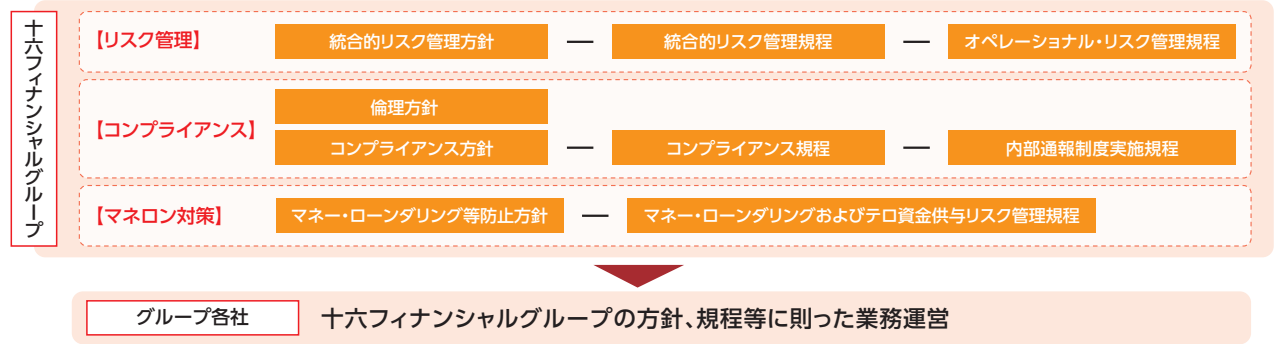
なお、内部監査部門であるグループ経営監査部が、リスク管理体制の適切性および有効性を検証し改善をはかっているほか、グループ全体のコンプライアンス態勢等につき監査を実施しています。

リスク管理体制・コンプライアンス態勢



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

リスク管理・コンプライアンス関連の方針および規程等



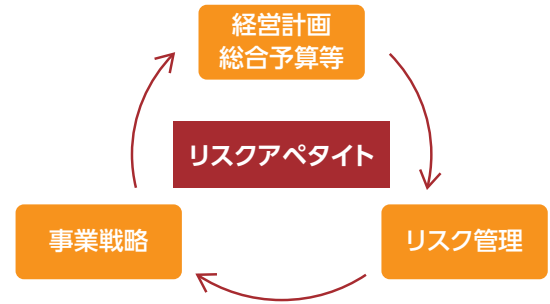
〈リスク管理体制〉

リスクアペタイト・フレームワーク

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

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

リスクアペタイト・フレームワークの概要



トップリスクの認識

当社グループでは、蓋然性および影響度の観点から「今後1年以内に、事業戦略に支障をきたし収益力を低下させるなど、財政状態、経営成績に重大な影響をもたらす可能性のあるリスク事象」をトップリスクとして取締役会にて選定しています。トップリスクに対しては、あらかじめ必要な対策を講じてリスクを制御するとともに、リスクが顕在化した場合にも機動的に対応可能とする管理に努めています。

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

リスク事象	リスクシナリオ
金利ある世界での競争激化	- 貸出金・預金の獲得競争の激化 - 預金の調達コスト上昇および流動性リスクの増大
景気後退、金融市場混乱	- 金利上昇、株価下落による有価証券評価損益の悪化 - インフレ再燃、中国・米国不動産不況からの景気後退
政治・地政学リスク	- 自国第一主義の台頭による世界の分断、米中対立による関税引上げ - ロシア・ウクライナ戦争、中東情勢の緊迫化 - 中台・朝鮮半島有事の勃発
気候変動に関するリスク	- 脱炭素対応の遅れによる当社グループの企業価値低下 - 異常気象に伴う事業停止・担保価値の低下 - 脱炭素化移行の遅れによる企業業績の悪化・与信関係費用増加
自然災害リスク	大規模な地震、風水害の発生による資産の毀損・業務継続困難
サイバー攻撃・DXの急激な進展	- サイバー攻撃による顧客からの信認低下 - デジタル化の進展による他業界との競争激化
与信関係費用増大	インフレ再燃による原材料高、人手不足による企業業績の悪化
人的・コンプライアンスリスク	不適切な行為による当社グループの企業価値低下
反社会的勢力への対応およびマネー・ローndリング対策の不備	- 反社会的勢力との取引発生による信用失墜 - マネー・ローndリング対策不備、外為法令等違反による行政処分・信用失墜
システム障害	システム障害による顧客からの信認低下



リスク管理体制・コンプライアンス態勢

〈コンプライアンス態勢〉

■コンプライアンス体制

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

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

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

■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

■顧客保護

当社は、当社グループ共通の「顧客保護等管理方針」を定め、グループ全体として、お客さまの保護および利便性の向上をはかるよう努めています。十六銀行および十六TT証券においては、「お客さま本位の業務運営に関する方針」を策定・公表し、お客さま本位の目線で、商品・サービスの品質のさらなる向上に取り組んでいます。

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

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

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

- ①[発生の報告]発見者は、グループリスク統括部へ報告、または「内部通報制度」に基づき、担当弁護士へ通報または相談を行う。
- ②[グループ経営会議等への報告]グループリスク統括部は、必要に応じてグループ経営会議等への報告を行う。
- ③[事実確認・調査]グループリスク統括部は事実確認を指示または実施する。具体的手順および調査方法等は「不祥事対応マニュアル」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。

などした場合には厳正に対処することを明示し、役職員が利用しやすいよう配慮しています。また、社内窓口だけでなく、外部の弁護士を通報・相談窓口とし、内部通報制度の充実・整備をはかっています。

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

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

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

・指定紛争解決機関

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

銀行に関するご相談・ご照会・ご意見・苦情の受付窓口	【受付時間】 月曜日～金曜日 9:00～17:00（祝日および銀行の休業日を除く）
十六銀行が契約している指定紛争解決機関	一般社団法人全国銀行協会（連絡先:全国銀行協会相談室） 〈電話〉 0570-017109 または 03-5252-3772 一般社団法人信託協会（連絡先:信託協会信託相談所） 〈電話〉 0120-817335 または 03-6206-3988

■お客さまの情報管理

当社は、お客さま情報の安全管理が最重要課題の1つであると認識しています。

グループ各社において取得したお客さまの情報については、外部への漏洩や紛失など様々なリスクを十分に認識のうえ、適切な取扱いを行うよう「情報セキュリティ管理規程」を定めると

ともに、「個人情報保護方針（プライバシー・ポリシー）」を公表しています。

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

■反社会的勢力の排除

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

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

■マネー・ローンダリング等防止の取組み

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

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

・リスク管理態勢

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

・リスク評価書

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

・役職員の研修

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

・遵守状況の監査

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

■腐敗防止への取組み

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

当社は、贈収賄、横領、社会通念を超えた接待・贈答等の提

供・受領等の腐敗行為を防ぐため、倫理方針を周知の上、全ての役職員を対象に腐敗行為防止に関する内容を含む研修または勉強会を継続的に実施しています。

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



ステークホルダーエンゲージメント

当社グループは、すべてのステークホルダーのみなさまとのエンゲージメントを大切にし、その考え方を「～のために(for)」から「～とともに(with)」へと進化させてきました。

また、「グループ経営理念」において、私たちの行動基軸として「エンゲージメントサイクル」を掲げ、お客さまや地域の課題に向き合い、ともに解決を目指しています。

お客さまとのエンゲージメント

お客さま本位の業務運営に関する方針

当社グループは、資産形成・資産運用・資産承継業務において、お客さまと向き合い、つながり、想いに寄り添った取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。

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

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

さらに、2024年4月より十六銀行と十六TT証券では、本方針に基づく具体的な取組みとして、「お客さま本位の取組方針」を定め、実践しています。

加えて、2024年6月には、十六銀行の「お客さまの資産形成のために～3つの誓い～」を、十六フィナンシャルグループの指針へと改正し、全職員が常にこの想いを大切にしている行動しています。

「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。
<https://www.16fg.co.jp/unei.html>



お客さまの資産形成のために

3つの誓い

十六フィナンシャルグループは
金融商品・サービスのご提供を通じて
「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に向け
お客さまの想いに寄り添います。

私たちは
お客さまのことを深く理解し、自分事として捉え
最もふさわしい金融商品・サービスを
必要な情報とともにご提供することをお約束します。

お客さまが
資産形成を通じて得ていただくものは
お客さま一人ひとりの想いが実現していく
安心感と満足感です。

十六フィナンシャルグループ

十六経済懇談会

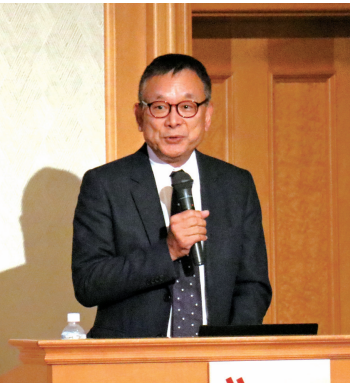
取引先企業の経営者や地方公共団体首長等との懇親を深めることを目的として、社長による当社グループの取組みについての紹介や講師による講演など、会員のみなさまの事業発展に向けた活動を行っています。

〈2023年4月5日開催〉



〈講師〉
加来耕三さま
(歴史家／作家)
〈テーマ〉
戦国武将に学ぶ
リーダーの条件

〈2023年10月5日開催〉



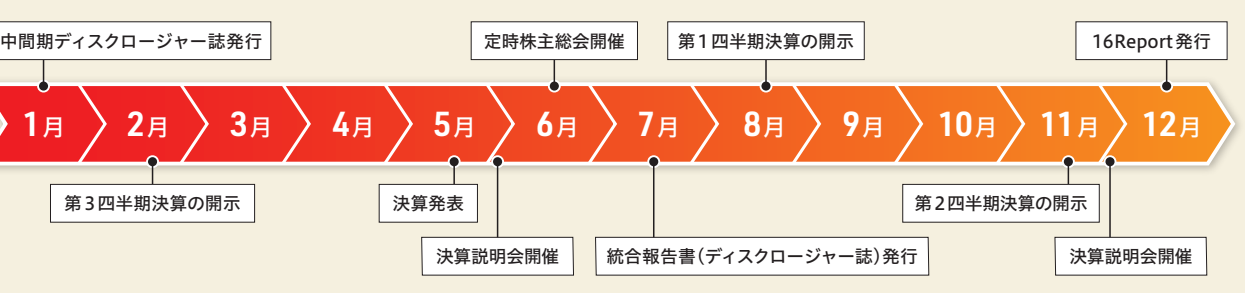
〈講師〉
村井満さま(公益財団法人日本
バドミントン協会会長)
〈テーマ〉
この不確かな時代を経営する
～Jリーグの朝礼より～

株主・投資家とのエンゲージメント

IRカレンダー

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

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



地域社会とのエンゲージメント

信託を活用した寄付

十六銀行では、ご自身の遺産を社会貢献に役立ててほしいという「遺贈寄付」への注目が高まるなか、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	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

地域スポーツ振興による地域のみなさまとのエンゲージメント

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

また、2024年5月には当社後援の「第17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。





ステークホルダーエンゲージメント

「高橋尚子杯 ぎふ清流ハーフマラソン2024」～グループ全社を挙げて地域を活性化～

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。

2024年4月に開催された同大会には、当社グループから「社長はじめ107名」がランナーとして参加し、炎天下のなか岐阜の市街地を疾走しました。また、「じゅうろく地域盛り上げ隊」や「新入社員」などを含む約1,000名がボランティアとして参加し、ランナーに笑顔と声援を届けました。



市民ランナーや地域のみなさまからは「十六さん頑張っているね」「元気をもらったよ!」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

高校・大学と陸上の長距離種目に打ち込んできた私は、社会人になってからも時間を見つけてマラソンの練習に励んでいました。そのようななか、当社が一丸となって盛り上げる「ぎふ清流ハーフマラソン」に初めて出走しました。当日は体感温度が30℃を超える真夏日でしたが、地域のみなさんの大声援に後押しされ「1時間39分22秒」という目標を上回るタイムで走り切ることができました。岐阜の伝統的な街並みや地域の方々との触れ合いを楽しむことができ、私が生まれ育った地元の良さを改めて実感することができました。

十六銀行 長良支店 伊藤 優衣



応援者の声

地域のイベントに裏方として参加することで、地域の実情を少しでも知りたいと考え、じゅうろく地域盛り上げ隊に入隊しました。入社1年目で応援ボランティアとして参加した「ぎふ清流ハーフマラソン」は、地域と一体感を感じることができる大イベントだと感じました。そして今回は、ランナーのみなさんを鼓舞することはもちろん、一緒に応援している人や、沿道を通りかかった人、中継を見ている人たちまで活気づけるよう精一杯応援しました。日焼けとともに良い思い出が残りました。

十六銀行 黒野支店 井上 貴翔



役職員とのエンゲージメント

「サステナミーティング」～社員の“働きがい”につながる意見交換の場～

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

2022年8月からスタートして、2024年6月までに31回開催し、181名の社員が参加しました。

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

What is “サステナミーティング”？

- 少人数で経営陣と社員がダイレクトに意見交換
- 社員が参加しやすいよう各地でサテライト開催
- コーヒーやスイーツなどのあるカフェのような空間を演出
- リラックスした雰囲気でお話トーク
- 様々な年齢や性別の社員が同じテーマで交流
- 若手限定開催や女性限定開催などの特別企画も実施

若手社員から経営陣にこのような質問が出ました！

- ・社長や頭取になると決まったときの心境は？
- ・仕事が辛いときはどうやって乗り越えますか？



参加者の声

普段なかなかお話しすることができない経営陣の方々との談話は、とても貴重な経験になりました。自分が働く会社のトップの方々のお考えを聞いたこと、そればかりか「池田社長や石黒頭取は普段どのような生活をされてみえるのだろう?」など、普段は聞きたくても聞けない踏み込んだ質問にも、親身になってお答えいただきました。仕事のモチベーションもより一層高まり、今後も機会があれば積極的に参加させていただきたいです。



十六銀行 本郷支店
三代 雄太

始まる前はとても緊張しましたが、リラックスした空間で楽しくサステナビリティへの理解を深めることができました。

池田社長と石黒頭取が、普段現場で働く私たちの思いや考えに真剣に耳を傾けてくださり、同じ目線に立ってアドバイスいただいた貴重な時間でした。

また、私たちに期待する活動などについて直接伺うことができ、より一層気が引き締められました。

今後も開催を続けていただきたいと思いますし、私自身も再度参加したいです。



十六銀行 守山支店
毛受 由菜



連結情報

連結財務諸表

連結貸借対照表

(単位：百万円)			(単位：百万円)		
科 目	2022年度 2023年3月31日	2023年度 2024年3月31日	科 目	2022年度 2023年3月31日	2023年度 2024年3月31日
【資産の部】			【負債の部】		
現金預け金	751,946	973,943	預 金	6,266,980	6,388,734
コールローン及び買入手形	35,000	—	譲渡性預金	13,000	13,000
商品有価証券	84	8	売現先勘定	97,834	96,567
金銭の信託	11,311	13,224	債券貸借取引受入担保金	—	122,475
有価証券	1,464,506	1,473,329	借入金	329,500	346,326
貸出金	4,695,447	4,838,414	外国為替	1,725	1,109
外国為替	7,027	6,225	信託勘定借	38	169
リース債権及びリース投資資産	53,512	55,455	その他負債	53,291	60,949
その他資産	103,728	95,486	賞与引当金	1,232	1,283
有形固定資産	57,369	57,558	退職給付に係る負債	5,932	5,571
建 物	9,948	9,655	睡眠預金払戻損失引当金	362	271
土 地	43,398	43,398	偶発損失引当金	693	667
建設仮勘定	—	29	特別法上の引当金	11	17
その他の有形固定資産	4,022	4,475	繰延税金負債	6,879	27,647
無形固定資産	7,292	7,414	再評価に係る繰延税金負債	6,401	6,401
ソフトウェア	2,949	3,483	支払承諾	14,110	13,055
のれん	3,193	2,741	負債の部合計	6,797,995	7,084,248
その他の無形固定資産	1,149	1,189	【純資産の部】		
退職給付に係る資産	13,195	23,821	資本金	36,000	36,000
繰延税金資産	213	317	資本剰余金	61,818	60,960
支払承諾見返	14,110	13,055	利益剰余金	251,973	266,176
貸倒引当金	△24,189	△23,217	自己株式	△3,068	△3,560
資産の部合計	7,190,557	7,535,038	株主資本合計	346,723	359,576
			その他有価証券評価差額金	28,882	65,214
			繰延ヘッジ損益	117	2,275
			土地再評価差額金	12,453	12,453
			退職給付に係る調整累計額	547	7,151
			その他の包括利益累計額合計	42,000	87,093
			非支配株主持分	3,837	4,119
			純資産の部合計	392,561	450,790
			負債及び純資産の部合計	7,190,557	7,535,038

連結損益計算書

(単位：百万円)		
科 目	2022年度 (2022年4月1日から2023年3月31日まで)	2023年度 (2023年4月1日から2024年3月31日まで)
経常収益	112,685	128,835
資金運用収益	53,896	59,510
貸出金利息	38,145	38,507
有価証券利息配当	13,947	18,929
コールローン利息及び買入手形利息	3	6
預け金利息	1,526	773
その他の受入利息	273	1,293
信託報酬	0	3
役務取引等収益	24,321	24,727
その他業務収益	29,851	30,303
その他経常収益	4,614	14,291
償却債権取立益	6	11
その他の経常収益	4,608	14,279
経常費用	85,422	100,927
資金調達費用	2,768	6,616
預金利息	162	149
譲渡性預金利息	2	2
コールマネー利息及び売渡手形利息	66	44
売現先利息	2,307	6,042
債券貸借取引支払利息	6	11
借入金利息	210	354
その他の支払利息	12	11
役務取引等費用	5,573	6,135
その他業務費用	32,895	42,696
営業経費	42,239	44,072
その他経常費用	1,945	1,406
貸倒引当金繰入額	1,482	707
その他の経常費用	462	698
経常利益	27,262	27,908
特別利益	0	—
固定資産処分益	0	—
特別損失	266	106
固定資産処分損	113	88
減損損失	150	11
金融商品取引責任準備金繰入額	2	5
税金等調整前当期純利益	26,996	27,801
法人税、住民税及び事業税	7,058	6,870
法人税等調整額	1,177	1,411
法人税等合計	8,236	8,281
当期純利益	18,760	19,519
非支配株主に帰属する当期純利益	129	201
親会社株主に帰属する当期純利益	18,630	19,318

連結包括利益計算書

(単位：百万円)		
科 目	2022年度 (2022年4月1日から2023年3月31日まで)	2023年度 (2023年4月1日から2024年3月31日まで)
当期純利益	18,760	19,519
その他の包括利益	△22,982	45,094
その他有価証券評価差額金	△20,305	36,332
繰延ヘッジ損益	117	2,157
退職給付に係る調整額	△2,793	6,604
包括利益	△4,221	64,614
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	△4,352	64,411
非支配株主に係る包括利益	130	202



連結株主資本等変動計算書

2022年度(2022年4月1日から2023年3月31日まで) (単位：百万円)

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	36,000	61,807	238,135	△2,221	333,721
当期変動額					
剰余金の配当			△4,806		△4,806
親会社株主に帰属する当期純利益			18,630		18,630
自己株式の取得				△1,114	△1,114
自己株式の処分		10		267	278
土地再評価差額金の取崩			15		15
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	－	10	13,838	△847	13,002
当期末残高	36,000	61,818	251,973	△3,068	346,723

	その他の包括利益累計額					新株 予約権	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	49,188	－	12,468	3,341	64,998	179	3,705	402,604
当期変動額								
剰余金の配当								△4,806
親会社株主に帰属する当期純利益								18,630
自己株式の取得								△1,114
自己株式の処分								278
土地再評価差額金の取崩								15
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	△20,306	117	△15	△2,793	△22,998	△179	131	△23,045
当期変動額合計	△20,306	117	△15	△2,793	△22,998	△179	131	△10,043
当期末残高	28,882	117	12,453	547	42,000	－	3,837	392,561

2023年度(2023年4月1日から2024年3月31日まで) (単位：百万円)

	株主資本				
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計
当期首残高	36,000	61,818	251,973	△3,068	346,723
当期変動額					
剰余金の配当			△5,115		△5,115
親会社株主に帰属する当期純利益			19,318		19,318
自己株式の取得				△1,428	△1,428
自己株式の処分		△857		936	78
土地再評価差額金の取崩					
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)					
当期変動額合計	－	△857	14,202	△492	12,852
当期末残高	36,000	60,960	266,176	△3,560	359,576

	その他の包括利益累計額					非支配 株主持分	純資産 合計
	その他有価証券 評価差額金	繰延ヘッジ 損益	土地再評価 差額金	退職給付に係る 調整累計額	その他の包括 利益累計額合計		
当期首残高	28,882	117	12,453	547	42,000	3,837	392,561
当期変動額							
剰余金の配当							△5,115
親会社株主に帰属する当期純利益							19,318
自己株式の取得							△1,428
自己株式の処分							78
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)	36,331	2,157	－	6,604	45,093	282	45,376
当期変動額合計	36,331	2,157	－	6,604	45,093	282	58,228
当期末残高	65,214	2,275	12,453	7,151	87,093	4,119	450,790

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位：百万円)

科 目	2022年度 (2022年4月1日から 2023年3月31日まで)	2023年度 (2023年4月1日から 2024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	26,996	27,801
減価償却費	3,038	3,275
減損損失	150	11
のれん償却額	452	452
貸倒引当金の増減(△)	△1,619	△971
賞与引当金の増減額(△は減少)	△136	51
退職給付に係る資産の増減額(△は増加)	△3,026	△1,434
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△174	△129
睡眠預金払戻損失引当金の増減(△)	△139	△91
偶発損失引当金の増減(△)	△14	△26
特別法上の引当金の増減額(△は減少)	2	5
資金運用収益	△53,896	△59,510
資金調達費用	2,768	6,616
有価証券関係損益(△)	4,148	948
金融派生商品未実現損益(△)	△959	△6,047
為替差損益(△は益)	△4	△8
固定資産処分損益(△は益)	112	88
商品有価証券の純増(△)減	30	75
金銭の信託の純増(△)減	299	△1,912
貸出金の純増(△)減	△173,623	△142,967
預金の純増減(△)	41,689	121,754
譲渡性預金の純増減(△)	△1,000	－
借入金(劣後特約付借入金を 除く)の純増減(△)	△1,076,296	16,825
預け金(日銀預け金を除く)の 純増(△)減	439	△1,105
コールローン等の純増(△)減	△35,000	35,000
コールマネー等の純増減(△)	△35,912	△1,267
債券貸借取引受入担保金の 純増減(△)	△87,537	122,475
外国為替(資産)の純増(△)減	1,834	802
外国為替(負債)の純増減(△)	130	△615
リース債権及びリース投資 資産の純増(△)減	1,031	△1,942
信託勘定借の純増減(△)	38	131
資金運用による収入	54,232	59,071
資金調達による支出	△2,697	△6,526
その他	△27,589	△8,130
小計	△1,362,232	162,699
法人税等の支払額	△7,914	△7,169
法人税等の還付額	940	1,238
営業活動によるキャッシュ・フロー	△1,369,207	156,768

(単位：百万円)

科 目	2022年度 (2022年4月1日から 2023年3月31日まで)	2023年度 (2023年4月1日から 2024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	△313,959	△217,173
有価証券の売却による収入	236,427	205,657
有価証券の償還による収入	71,867	86,327
有形固定資産の取得による支出	△1,003	△2,082
無形固定資産の取得による支出	△1,568	△2,165
有形固定資産の売却による収入	120	133
その他の支出	△69	△38
投資活動によるキャッシュ・フロー	△8,184	70,657
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	△1,114	△1,428
自己株式の売却による収入	0	0
配当金の支払額	△4,806	△5,115
財務活動によるキャッシュ・フロー	△5,921	△6,543
現金及び現金同等物に 係る換算差額	4	8
現金及び現金同等物の 増減額(△は減少)	△1,383,308	220,890
現金及び現金同等物の 期首残高	2,130,686	747,378
現金及び現金同等物の 期末残高	747,378	968,268



ESGデータ

環境 (Environment)

エネルギー使用量				
項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
都市ガス	千m³	74	76	104
液化石油ガス(LPG)	t	10	10	17
灯油	KL	10	11	13
ガソリン	KL	497	493	458
電力	千KWh	17,899	17,322	16,708
うち、CO ₂ フリー電気の使用量	千KWh	725	1,762	3,254

GHG排出量				
項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
Scope1(直接排出)	t-CO ₂	1,375	1,488	1,347
Scope2(間接排出)	t-CO ₂	6,504	6,020	6,153
総排出量(Scope1, 2)	t-CO ₂	7,879	7,508	7,500
Scope3				
カテゴリ1 購入した製品・サービス	t-CO ₂	12,992	14,234	14,761
カテゴリ2 資本財	t-CO ₂	5,005	3,976	7,199
カテゴリ3 Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO ₂	1,548	1,536	1,467
カテゴリ4 輸送・配送 上流	t-CO ₂	1,695	1,839	1,857
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	t-CO ₂	50	64	50
カテゴリ6 出張	t-CO ₂	146	192	236
カテゴリ7 雇用者の通勤	t-CO ₂	3,106	3,193	2,940
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	383	426	428
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
投資(事業性融資)	t-CO ₂	—	9,011,285	3,153,964
Scope3の合計	t-CO ₂	24,925	9,036,745	3,536,103

*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	2021年度	2022年度	2023年度
サステナブルファイナンス実行額	億円	1,930	2,348	2,245
うち、環境分野	億円	730	859	844
脱炭素コンサルティング	件	47	91	79
SBT認定支援	件	2	43	109

社会 (Social)

人的資本(ダイバーシティ等)				
項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	人	2,548	2,375	2,278
年代層：20～29歳	人	353	335	369
年代層：30～39歳	人	728	638	544
年代層：40～49歳	人	611	551	551
年代層：50歳～	人	856	851	814
うち、女性従業員数	人	930	875	858
女性従業員比率	%	36.5	36.8	37.7
嘱託、臨時職員、海外現地採用者数	人	916	816	721
平均年齢	歳	43.0	44.2	43.1
平均勤続年数	年	20.1	19.1	20.4
うち、男性の平均雇用年数	年	21.4	20.5	21.7
うち、女性の平均雇用年数	年	17.9	16.7	18.3
平均年間給与	千円	6,870	6,976	7,132
平均給与月額	千円	404	412	415
男女賃金差異(全労働者)	%	40.2	43.6	46.0
うち、正規雇用労働者	%	64.8	66.1	67.2
うち、パート・有期労働者	%	63.8	62.2	60.1
新卒採用人数	人	75	72	108
うち、女性採用者数	人	36	40	50
障がい者雇用率	%	2.4	2.6	2.7
管理役職者数	人	496	477	493
うち、女性管理職数	人	33	37	45

項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
女性管理職比率	%	6.7	7.7	9.1
役職者数合計	人	1,168	1,117	1,100
うち、女性役職者数	人	126	130	130
女性役職者比率	%	10.8	11.6	11.8
有給休暇取得日数	日	9.6	10.5	10.5
有給休暇取得率	%	48.6	54.1	54.7
育児休業取得率(男性)	%	89.8	100.0	92.3
育児休業取得率(女性)	%	100.0	100.0	100.0
育児休業取得率(男女)	%	93.8	100.0	95.1
介護休業取得者数	人	3	5	2
時短勤務制度利用者	人	107	89	110

人的資本(人的リソース・人材育成)				
項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
社内公募(キャリアチャレンジ)制度利用人数	人	150	—	128
年間研修費用	千円	32,827	52,086	70,545
研修参加人数(延べ)	人	7,695	9,617	12,158
年間研修時間(延べ)	時間	52,362	66,680	78,820
一人あたり平均研修時間	時間	21	28	35
能力開発研修※1	受講者数(延べ・時間)	5,305	4,986	8,029
	研修時間数(延べ・時間)	37,387	33,830	56,096
	一人あたり平均研修時間	15	14	25
ITパスポート試験合格者数	人	130	726	1,031
上位デジタル資格※2 合格者数	人	76	94	147

※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」等といった階層別の研修

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

健康経営				
項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受検率	%	98.5	99.0	99.1
人間ドックの費用補助利用者数	人	2,861	2,747	2,556

その他				
項 目	単位	2021年度	2022年度	2023年度
SDGs私募債 取扱総額	億円	117.8	127.2	86.3
うち、寄付金総額	百万円	14.6	13.9	7.5

ガバナンス (Governance)

取締役会				
	単位	2021年度	2022年度	2023年度
取締役総数	人	11	11	11
うち、社外取締役数	人	4	4	4
うち、女性取締役	人	2	2	2
取締役会開催回数	回	7	11	11
平均出席率	%	100	100	100

経営諮問会議(人事諮問委員会・報酬等諮問委員会)				
	単位	2021年度	2022年度	2023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	1	2
平均出席率	%	100	100	100

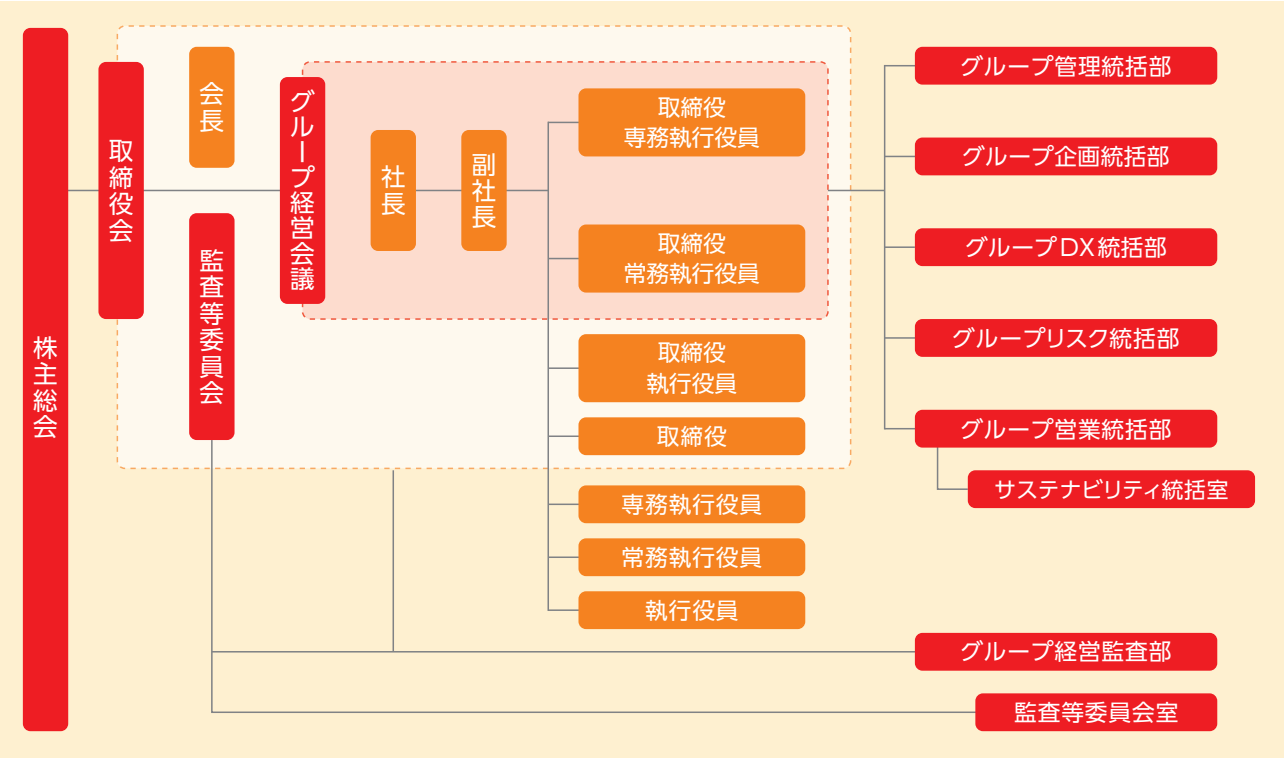
監査等委員会				
	単位	2021年度	2022年度	2023年度
監査等委員総数	人	3	3	3
うち、社外取締役数	人	2	2	2
うち、女性取締役	人	1	1	1
委員会開催回数	回	7	11	11
平均出席率	%	100	100	100

コンプライアンス・腐敗防止				
	単位	2021年度	2022年度	2023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	18	16	19
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
内部通報受付件数	件	4	5	3

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

コーポレートデータ

組織体制 (2024年6月30日現在)



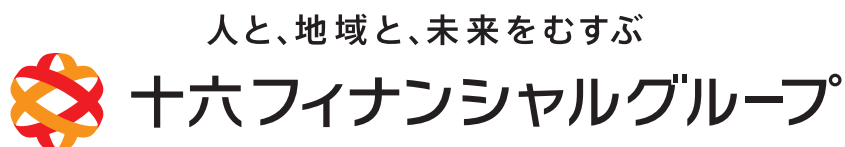
グループ会社一覧 (2024年6月30日現在)

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
カンダまちおこし株式会社	岐阜市神田町6丁目11番地1 (058) 262-1613	地域活性化に関するコンサルティング業務
十六ビジネスサービス株式会社	岐阜市中竹屋町34番地 (058) 266-2682	事務受託業務
十六信用保証株式会社	岐阜市神田町7丁目12番地 (058) 266-1616	信用保証業務

大好きなこの街の
未来をつくろう。

CMギャラリーは
こちら





「2024 統合報告書(ディスクロージャー誌)」

2024年7月発行

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

本書および「2024ディスクロージャー誌[資料編]」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。