



JUROKU Financial Group

2023

統合報告書
(ディスクロージャー誌)

人と、地域と、未来をむすぶ

地域に根ざして、140余年。

わたしたちは、こころと伝統を受け継ぎながら、
みなさまと向き合い、ともに歩んできました。

人の価値観や社会を取り巻く環境は
急速に、大きく、変わってきています。

わたしたちも変わり続けなければなりません。

これまでの枠を超えた、
より自由で、斬新なアイデアをかなえるために。

新たな挑戦により、
夢や想いをかたちにするために。

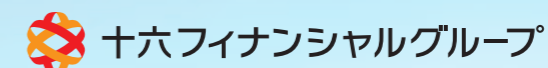
そして、なによりも、
ともに豊かな未来を創るために。

みなさまと地域のつながりや絆を、たいせつに。
十六フィナンシャルグループは、
人と、地域と、未来をむすびます。

Contents

十六FGの価値創造		十六FGの成長戦略	
トップメッセージ	03	第1次経営計画	55
会長×取締役 対談	09	マーケットインアプローチ戦略	57
経営・財務ハイライト	13	DX戦略	59
じゅうろくのあゆみ	17	地域コミット戦略	61
十六フィナンシャルグループの概要	19	長期ビジョン「16Vision-10」	63
地域のポテンシャル	21	第2次中期経営計画	65
数字で見る十六フィナンシャルグループ	23	特集 「岐阜市本庁舎跡活用事業」 優先交渉権者への選定	67
価値創造プロセス	25		
十六FGのサステナビリティ		十六FGの経営基盤	
サステナビリティへの取組み	27	コーポレート・ガバナンス	69
地域経済の活性化	31	リスク管理体制・コンプライアンス態勢	75
特集 NOBUNAGAサクセッションの設立	34	ステークホルダーエンゲージメント	79
地域社会の持続的発展	35	コーポレートデータ	81
特集 十六地域振興財団による社会貢献活動	38		
環境保全と気候変動対策	39		
多様な人材の活躍推進	47		
特集 新人事制度の導入と持株会社への転籍	51		
ガバナンスの高度化	53		

Profile



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

(2023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、国際統合報告評議会（IIRC、現IFRS財団）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「価値協創ガイドライン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 > 2022年4月～2023年3月（一部、2023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

一步先を行き、 いつも地域の力になる

2023年4月より、長期ビジョン「16Vision-10」と、第2次中期経営計画「一步先を行き、いつも地域の力になる～1st stage～」をスタートしました。

私たちを取り巻く環境は、人口減少や超高齢社会の進展などの日本固有の課題だけでなく、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大による生活様式の変容などにより劇的に変化しており、先が読めない時代に突入しています。こうした時代においては、将来を予測するのではなく、私たち自身の意思で未来を創っていくことが大切です。

このような考えから、第2次中期経営計画の策定にあたっては、既成概念より脱却し、今後のグループ経営の羅針盤となる長期ビジョンを新たに策定することとしました。

10年後のなりたい姿である長期ビジョン「16Vision-10」のテーマは、「一步先を行き、いつも地域の力になる」としました。

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を活用するとともに、事業領域の拡大などへの環境完備を強みとして、常に一步先を行き、いつも地域の力になる地域総合金融サービスグループとなることで、「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。

パーパスを原動力にサステナブルとグロースを実現

長期ビジョン「16Vision-10」を実現するための活動として、新たに「16 Group Energy」を掲げました。

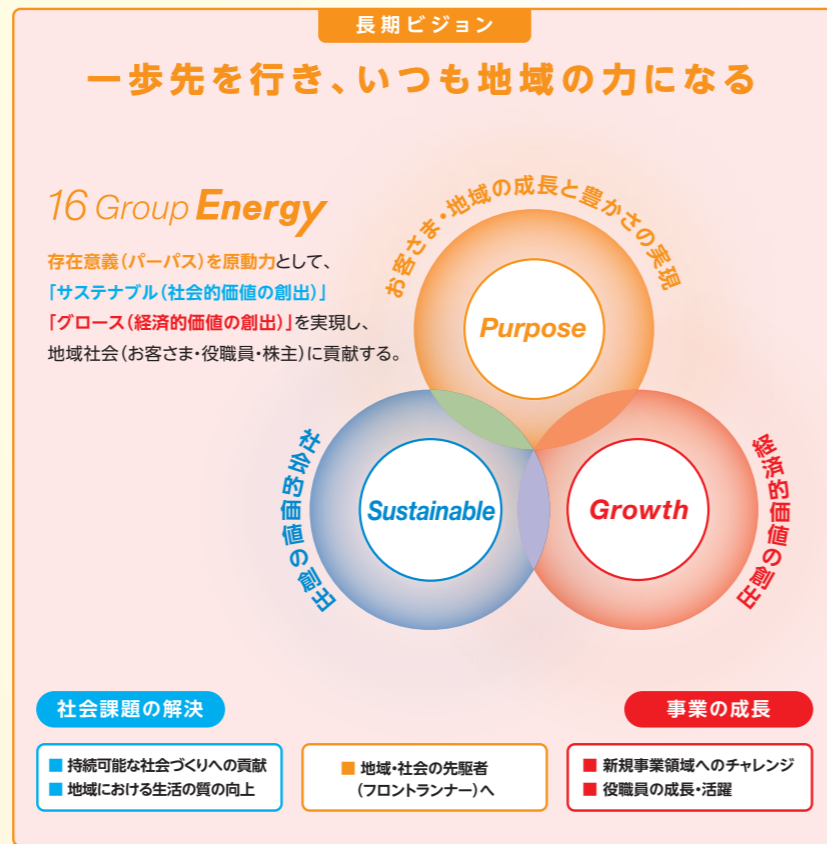
この図が示すように、私たちの大きな志である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」という存在意義(=パーパス)を原動力として、地域の社会課題の解決に取り組み、社会的価値を創出していくこと(=サステナブル)と、当社グループの事業の成長や私たち自身の成長・活躍により経済的価値を創出していくこと(=グロース)により、地域・社会のフロントランナーとして、一歩先を行き、いつも地域の力になる地域総合金融サービスグループを目指します。

長期ビジョンは、未来の当社グループの姿をデザインし、グループ全役職員が一丸となって前進するための羅針盤となるものです。全員がしっかりと理解し、日々の活動の積み重ねにより、実現していきたいと思えます。

また、この長期ビジョンの前半5か年を計画期間とする第2次中期経営計画を「1st stage」と位置付けました。

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組みとして推進していくことで、スピード感のある変革に挑戦し、新たな価値を創造していきます。



地域に根差す気持ち

長期ビジョンの策定にあたって、日頃当たり前となっている「お客さま」や「役職員」の在り方を、今一度見つめ直しました。

まず、私たちにとって「コアとなるお客さま」とは、地域で事業や自らの成長のために積極的にチャレンジしたり、リーダーシップを発揮するなど、「地域で生活するみなさま・地域に根差して活動を行う方」です。私たちはこうしたお客さまと、向き合い、つながり、寄り添うことで、お客さまをよく理解し、自分事として捉えていくことが大切です。

次に、お客さまと接する私たちの「共通の願い・想い」について考えました。全役職員が入社時に抱いていた気持ちは、地元を盛り上げたい、地元へ恩返ししたいなどといった「地域に根差す気持ち」であったと思えます。こうし

た願い・想いを持った役職員に対し、当社は最大限に能力を発揮できる環境を提供していきます。

一人ひとりが持てる能力を十分に発揮し、自らチャレンジする。また、地域への願いや想いを込めることで、地域のために主体的に行動する。このように多様性を発揮し、自らの成長を実感するなかで、最終的には地域の生活者として、役職員自身が豊かな人生を実現していただくことが重要です。

こうした価値観を役職員一人ひとりが理解し、共有していくことで、グループ全体で同じベクトルに向かって長期ビジョンの達成を目指していきます。



キーワードは「感謝」

長期ビジョンは、当社グループの10年後のなりたい姿であり、その実現のためには、職員一人ひとりが「働きがい」を持ってモチベーション高く、業務に取り組んでいくことが大切です。

「あなたにとっての働きがいは?」
 これは「サステナミーティング」で取り上げたテーマの1つです。「サステナミーティング」とは、私と銀行の頭取が、グループの職員とサステナビリティをテーマに意見交換を行うミーティングで、昨年8月からスタートしました。職員一人ひとりの意見をしっかりと聴くことを重視したいと考え、毎回5、6名の参加にとどめ、ごく少人数で開催しています。また、年齢別では、20代、30代の参加者が合わせて90%以上、平均年齢は32歳と比較的若い職員に多く参加してもらっています。少人数で距離感が近いということもあり、本音で意見交換ができていないのではな

かと思っています。
 そうしたミーティングで、参加者に「どんなときに働きがいを感じるか」を挙げてもらったところ、様々な意見のなか、毎回同じような傾向が見受けられました。

キーワードは「感謝」です。
 半数以上が「お客さまから感謝されたとき」と回答しています。また、「お客さまに喜んでもらったとき」、「お客さまの信頼を感じたとき」、「最初に相談されたとき」、「地域に貢献できたとき」など、すべての参加者がお客さまや地域への貢献に関することを働きがいに挙げています。
 職員はお客さまとのコミュニケーション、感謝、笑顔を働きがいと考えている。こうした考え方は、まさに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」につながるものだと思います。

地域の生活者として豊かな人生を実現していくために

当社グループは、2023年4月より新人事制度を導入しました。

導入の目的は3つあります。1つ目は、グループ経営理念に掲げる3つの価値観、「信頼と倫理観」、「創造と革新」、「多様性と受容」をすべての職員で共有し、体現していくことです。2つ目は、チャレンジ・創造・革新といった意識改革・行動改革を醸成すること、そして3つ目は、職員一人ひとりの主体的な行動を促し、自らの成長を実感していくことで、地域の生活者としてかけがえのない豊かな人生を実現してもらうことです。

当社グループが、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」を果たしていくためには、私たち自身が成長し、豊かな生活を実現していくことが非常に大切です。

私は当社グループの経営者として、全役職員が豊かな

人生を実現できるようコミットしていきます。

当社グループで最も大切な経営資源は人材であり、職員一人ひとりです。その職員一人ひとりの価値観を理解し、個々人が大切にするとグループの経営理念を結び合わせることで、主体的な行動へ変容させるとともに、自身の成長を実感できるようにサポートしていきます。

そのうえで、全役職員が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に向けて、能力を最大限に発揮し、また、お客さまと信頼関係を構築し、グループの各種戦略に積極的にチャレンジできるよう、人材育成に努めていきます。

企業活動は「人」で動いており、当社グループもまた「人」がいて初めて前進します。ヒューマンイノベーション戦略のもと、この「人」を大切にすることに、グループ全体でしっかりと取り組んでいきます。

経営承継支援を通じて地域経済の持続的成長に貢献

2023年7月3日、地域企業の経営承継問題の解決に貢献し、地域経済の持続的成長を支援していくために、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「NOBUNAGAサクセッション株式会社」を設立しました。

当社が営業基盤とする岐阜県・愛知県は、後継者不在などを要因として企業数が減少しています。何もしなければ、地域の活力は失われていきます。

かつて、高山の古い町並みにある創業200年を超える老舗酒蔵は、後継者がおらず廃業を考えていました。私たちの仲介で地元の高級旅館が経営を引き継ぎ、現在の年商は5倍、新たな雇用も生まれ、活気溢れる企業に様変

わりしました。もし廃業を選択していたら、建物は解体され、従業員は職を失っていたでしょう。

このような実体験からも、経営承継はこの地域の成長・豊かさを実現するうえでとても重要なファクターであり、解決すべき社会課題であると考えています。

今回の合併会社の設立は、こうした課題解決にさらなる覚悟を持って取り組もうという意志を示しています。

当社は、信頼関係と相互理解のある異業種パートナーとの協働、合併を成長戦略に掲げています。こうしたなか、今回の合併会社の設立には、より専門的な知見やソリューションを持つパートナーとして、日本M&Aセンターホールディングスに協力いただくこととしました。日本M&Aセンターホールディングスには、十六銀行でM&A業務に取り組み始めた2000年以来、様々な支援をいただき、信頼関係と相互理解を深めてきました。なお、これまで銀行単独での出資による専門会社の設立や業務提携レベルの取組みはありましたが、合併会社の設立は全国でも初の取組みです。

日本M&Aセンターホールディングスが有する経営承継に関する幅広いノウハウと、当社グループが有するこの地域における広く深い顧客基盤や日々集積する情報などを掛け合わせることで、地域の様々なフェーズにおける企業の「経営承継」ニーズに対応し、地域の成長と豊かさを実現していきます。

地域のみなさまとともに、未来を創造していきたい

2023年7月6日、当社は、岐阜市が推進する「岐阜市本庁舎跡活用事業」の趣旨に賛同し、公募型プロポーザルへ参加した結果、優先交渉権者に選定されたことを公表しました。

現在の本店ビルは、当時、銀行創立100周年を迎えた1977年に竣工して以来、46年が経過しています。そのため、当社は、来る2027年に十六銀行が創立150周年を迎える節目に向けて、新たな本部ビルの建設を検討していました。こうしたなか、2023年3月に岐阜市より本庁舎跡活用事業の募集要項が示され、内容を検討したところ、岐阜市が掲げる本事業に対する基本的な考え方が、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」につながると考えられたため、プロポーザルへの参加を決意しました。

コンセプトは、「ともに「#GIFU」の未来を創造する「16FGオフィス&パーク」」としました。「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」の両方を備えた拠点を整備し、中心市街地の魅力と回遊性を高めていきます。

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」を具体化する、極めて

重要なプロジェクトです。

私たちは、創業以来、岐阜市民のみなさまとともに歩み、成長を続けてきました。またこれからも、一歩先を行き、いつも地域の力になりたいと考えています。

美しく居心地の良い共有空間、時代を先取りしたワークプレイスを、岐阜市民のみなさまに愛された本庁舎跡に創り出し、地域のみなさまとともに、未来を創造していきたいと思っています。



Q(質) × A(受容) = E(成果)

2022年5月より当社のエグゼクティブ・アドバイザーにお迎えしている一條和生教授より、「変革の方程式」として「Q×A=E」つまり、「どんなに素晴らしい変革プランであっても人々に受け入れられなければ成果は出ない」という考え方を学びました。「Q」はQuality(質)、「A」はAcceptance(受容)、「E」はEffect(成果)です。

長期ビジョンや第2次中期経営計画に掲げる戦略も、職員一人ひとりが自分事として受け入れることで初めて実行できるものであり、実行なくして、私たちのパーパスである「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」はあり得ません。全役職員でしっかりと共有し、ベクトルを合わせていきたいと思えます。

また、現在、地域社会は様々な問題を内包しており、先が見えない時代に突入しています。こうした時代においては、従来からの既成概念を持って先を見通すことは難しく、全役職員が新たな価値観のもと、同じ方向に向かって心を1つにして前進していかなければなりません。そして、

全役職員がグループとしての信念をしっかりと持ち、リスクも受け止めたうえで、チャレンジ精神溢れるその歩みの先に光が見えてきます。

「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」というパーパスを原動力として、社会的価値・経済的価値の創出という確かな歩みを進めることで、私たち十六フィナンシャルグループは、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となります。

私たちには、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。全役職員がこの想いを胸に、「16 Group Energy」を発揮していくことで、ともに成長し、ともに前進していきます。

みなさまにおかれましては、「人と、地域と、未来をむすぶ 十六フィナンシャルグループ」にご期待いただくとともに、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 × 取締役 対談



石川 直彦
取締役(監査等委員)

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)

地域の多様性を活かし、ともに輝く未来を

地域社会が直面する多様な課題とともに、その解決のカギを握る
ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)をテーマに対談を実施しました。

地方創生 × D&I

村瀬 少子化が進むなかで、地域の活性化に向け「多様な働き手を積極的に受け入れる環境をどのように作り出すか」が求められています。

石川 そうですね。当社においても2023年4月よりスタートした新たな人事制度のなかで社員が自分自身の価値を見つけ出し、個性を活かしながら自律して成長していくことを促しています。

柘植 人的資本経営の流れが強まっていることから、多様性を受け入れ、全社員の価値を最大限に引き出せる新人事制度は、十六フィナンシャルグループの中長期的な価値向上にもつながりますね。

伊藤 現代のビジネスシーンでは、単なる専門知識や技術力だけではなく「感性」が求められるようになってきました。そのためには「豊かな自然や歴史・文化」を身近に感じられる環境がとても大切だと思います。そういう意味では地方の方が「感性」を磨くチャンスは多いと思います。

石川 豊かな自然と大都市が隣接するこの地域特有の地理的優位性をビジネスに結び付ける取組みは行われていますが、地域の多様性を高めることが私たちの役割でもありますので「感性」を磨く努力が必要ですね。

村瀬 地方にいても自分の力を引き出せる環境が整いつつありますね。地域の文化や価値を理解してビジネスに活かすことで「地域の人々と深いつながり」を築くことができます。より効果的なサービスの提供にもつながりますし。

伊藤 そのとおりです。昨今、東京の企業が地方にも活動拠点を拡大する動きがあります。地域独自の文化や価値を理解し、それに対応できる能力を高めたいという想いが強いと思います。逆に東京で活躍している方も意外と地方出身者が多いですから、育ってきた環境はビジネスで活躍できる重要な要素だと感じます。

村瀬 ひと昔前は、地域で完結する仕事が多く、岐阜から東京や海外にビジネスを広げるチャンスも制限されていました。テクノロジーの進歩は地方都市に新たな機会をもたらします。地理的な制約が少なくなることで、異なる背景を持つ人々から多様な視点やアイデアが集まり、より豊かで創造的な解決策も生まれやすくなります。

柘植 十六フィナンシャルグループは、ものづくりが盛ん

な愛知県・岐阜県を活動エリアとしているため、一人ひとりの多様な「感性」を地場産業の発展に寄与させることができれば大きな強みとなりますね。

伊藤 最近は消費者が質を求める時代になりました。この地域にはプロフェッショナルな人が多いので、消費者のマインドに合わせて本物の技術を販売に結び付けられれば十分にチャンスがあると考えています。

村瀬 地場産業は地域の伝統が形になったもので、サステナビリティの象徴とも言えます。都会の若者や外国人などが集まることで革新的なアイデアも生まれやすくなると思います。地域を支える当社としても、地域の持続的成長に積極的に貢献していきたいと考えています。

女性の活躍 × D&I

伊藤 岐阜県・愛知県にはものづくりの素晴らしい技術がありますが、これからはサービス業的な目線も必要だと感じています。そうした現場に女性が積極的に参加することで、新たなアイデアが生まれ出されるのではないかと期待しています。

村瀬 地場産業の発展には女性の活躍が欠かせませんね。こうしたなか、先般、世界経済フォーラムが公表した「ジェンダーギャップ指数2023」において日本は146か国中125位と低調でした。内容を見ると日本では、特に経済分野での格差が目立ちます。

柘植 経済については、上場企業へは「女性取締役の比率を30%以上に」などといった基準が課されてきていますが、個人的に政治の分野がまだまだ遅れていると感じています。政治が変わらないと国全体が変わっていかないと思います。

伊藤 確かに学生のうちはジェンダーギャップなんて感じていない人が多いと思います。しかし社会に出て働きだした途端に「あれ?何か違うぞ?」と男女間の不平等を感じる人が出てくるのが実態だと思います。

村瀬 政治と経済に目を向けると女性がまだまだ少ないことは事実であり、目に見えない明らかなギャップがあるのだと思います。

伊藤 女性が子供を産んでもキャリア形成できる環境を企業がしっかりとつくるべきです。しかし現実的には、子育てをしながら今までと同様のキャリアを続けることは無理だと



考える企業は多いのではないのでしょうか。この目線をなんとか改善していく必要があると思います。

村瀬 企業は、女性が産休・育休で一度会社から離れてもキャリアダウンしない人事制度をしっかりと整備しないといけない。男性の育休においても不利にならない仕組みをつくるのが非常に重要であり、企業の成長やイノベーションにもつながると思います。

柘植 最近仕事に対して意欲的な女性が増えていて一方で、「上位職には憧れない」という声も聞こえてきます。責任をプレッシャーに感じるという理由よりは、上司が長時間労働をしている姿から「プライベートや家庭生活とのバランスがとりにくい」といったワークライフバランスの欠如などをイメージする女性が多いのではないかと思います。女性の活躍を推進するためには、社内で影響力の強い上位職の人たちへの教育を行い、働き方を変えていただく必要があるのではないのでしょうか。

石川 女性の活躍を推進するための取組みが多く行われています。今まで男性が行うイメージの強い業務に就いた女性が「最初は不安でしたが、今は将来の可能性が広がったことに感謝しています。」と話していたと聞いています。

村瀬 今後は地域社会・企業ともに「育児制度や育児支援施設の充実、勤務体系の見直し」など、子供を育てやすい環境づくりに積極的に関与し、地域住民や社員がそれらを気軽に選択できるようにしていきたいですね。

伊藤 女性が働きやすい環境をつくるには、男性の価値観を変えていく必要性を感じています。職場環境が整ったとしても、家事・育児に対する男性の理解がなければ意味がありません。そこで企業側においても、男性が積極的に家事・育児に携わってもキャリア形成に支障がないよう配慮が必要だと思います。

柘植 そのとおりですね。男性の育休取得率を上げていくことは女性の活躍支援の面で有意義ですね。

村瀬 十六総合研究所が実施した「2023年度の新入社員の意識調査」のなかで「会社とはどんなところか?」について聞いています。女性のなかで最も多かった回答は「社会貢献の場」でした。女性回答の32%を占め、男性の21%よりはるかに多い結果となりました。

柘植 最近意欲的な女性が本当に多いと感じています。私が先日参加したダイバーシティについて議論する集まりでも、高校生や大学生の女性で意識の高い人たちが参加しており、非常に頼もしく感じました。

伊藤 同じ設問に対して「収入を得る場」と回答した人は男性33%、女性28%とともによく、現実的ですね。伝統的な価値観だと「男性が稼いで女性は家庭を守る」という風潮が強く男性はプレッシャーに感じていたと思うのですが、女性も同じように働く時代では男性だけが肩肘を張るのではなく、お互いに支え合うことができれば収入もそれなりに確保できるのではないのでしょうか。そういう生活が理想的だと思います。

ガバナンス × D&I

柘植 日本の企業文化は長い間、男性主導で形成されてきました。自分が思ったことを発言しない、疑問を持たない、昔から慣習的に決まっているなど同質性を重要とする空気が流れていて、不正の原因にもなっていると言われてます。その意味では社外取締役の選任が義務付けられたことは日本企業にとってはとても良いことだと思います。外部の目で見ると、「なぜこんなことをやっているんですか?」みたいなことに気が付きます。社外取締役の役割を学んでいるなかで、いかに空気を読まずに発言するかが重要と教えていただき、それからは私も意識して取締役会に臨んでいます。また、女性の取締役が増えることも、多様な意見



が出されるという面で取締役会の活性化につながるため、非常に意味があると思います。十六フィナンシャルグループで初の女性執行役員が就任されたことは素晴らしいことです。

村瀬 これからは日本特有の同質性や暗黙などという慣習は捨て、伊藤さんや柘植さんなど社外取締役の方にはもっと自由に発言してもらいたいと考えています。

石川 まず個人が自分の考えを言うことから始まります。そして議論を繰り返すことにより個人、そして組織において多様性が生まれるのだと思います。



伊藤 多様性を受け入れるというのは、個人がそれなりに自己を高めていないと、多様性を認めるスキルもない状態となってしまいます。まずは自分を見つめてしっかり成長していく。成長した自分だからこそ多様性を認められると思うので、自己研鑽は大事だと思います。

石川 一人ひとりが自律し、独自性を高めることが企業のガバナンスを高めることにもつながります。柘植さん、伊藤さんはどのように人間力を高められたのですか?

柘植 今所属している監査法人の方々や諸先輩方の人間性が素晴らしく、その方達のなかで、人間力を高めるにはどういうことに注力すべきかなどの講演会を聞いたり、ディスカッションをしたりする機会をいただき、とても有益であったと思っています。また、自分でもいろいろなことに関心を持ち、専門分野だけでなく、他の分野のセミナーに参加したり、本を読んだりしながら学ぶ努力をしてきました。そのなかで素晴らしい人との出会いが大きく、いろいろな影響を受けたと思っています。

伊藤 私は職業上いろいろな世界の人に会える仕事に就いていたので、仕事を通じて多様な考え方があることを肌で感じつつ毎日を過ごしてきました。この結果が今の私の多様性になっていると思います。違う分野にいる方などに出

会える機会があれば、会った方がいいと思うし、どんなことも無駄になることはなく、自分から求めて経験を重ねていると必然的に自分に必要なものがつながっていくのかなと感じています。

柘植 若い人たちが育てる立場の人間としては、必要な情報や機会を与えて導いたり、ついてこれない社員がいたら引き上げて支援したりといったサポートは大切かなと思います。

伊藤 この人と仕事がしたいと思ってもらえる人になるには、究極的には自分の力というか魅力を高めることがとても重要となります。そのためには今、自分に与えられたことは一生懸命やり、信頼される人間になること。その積み重ねでいろんな人が受け入れてくれるようになり多様性につながってくると思います。

村瀬 昨年5月より当社のエグゼクティブ・アドバイザーに就任いただいているIMDの一條教授が講演で話されていたのですが、ヨーロッパの経営者の人たちが通うIMD経営大学院では毎日の夕方のカリキュラムにカクテルレセプションが2時間あるそうです。ここでは宗教、文化、国が違う人達と初めて会ったときでもコミュニケーションができるように訓練をしており、自分の持っている知識や経験を総動員して、初見の人との関係を構築していくそうです。

柘植 それには普段からいろいろな引出しを持っていないと会話が続きませんよね。

村瀬 自分も人間力を高めるためにそういう研鑽が必要ですね。当社グループの役職員においても人間力を磨くことを通じて、自らの成長を実感し、同じ会社・同じ地域で生活する1人として豊かな人生を実現してもらいたいです。また、それぞれの個性を活かし、この地域のみなさまの力になることで、当社グループの存在感を発揮してほしいと思います。



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)

2022年度の業績

2022年度のわが国経済は、引き続き新型コロナウイルス感染症の拡大による経済活動の制約を受けながらも、企業部門におきましては、経済正常化への期待感などから、コロナ禍で足踏みがみられた設備投資は持ち直しました。また、ウィズコロナに向けて3年ぶりに行動制限のない大型連休や年末年始を迎えたことから人流が戻り、個人消費は緩やかに持ち直しました。

当社グループの主要な営業基盤である岐阜・愛知両県におきましても、年明け以降、生産や設備投資に回復の動きがみられましたが、物価高による仕入コストの上昇分を販売価格へ十分に転嫁できず、中小企業を中心に企業収益に影響を与えました。一方、個人消費につきましては、行動制限の緩和による人流の増加などから、宿泊・飲食サービスを中心に回復の動きがみられました。

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コロナ禍における幅広い支援、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、役員取引等利益が増加したものの、十六銀行において外貨調達コストが増加したことなどから資金利益、国債等債券損益を除くその他業務利益が減少し、前期比37億円減少の745億円となりました。

経費が、人件費、物件費ともに減少し、前期比21億円減少の439億円となったことから、本業の利益である連結

コア業務純益は、前期に続き300億円台の306億円となりました。

国債等債券損益の増加と与信関係費用の減少などから、経常利益は、前期比5億円増加の272億円、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期比15億円増加の186億円となり、いずれも5期連続の増益となりました。

十六フィナンシャルグループ連結決算サマリー

	2023年3月	前期比
連結コア業務粗利益	745	△37
資金利益	511	△32
役員取引等利益	187	16
その他業務利益(除く国債等債券損益)	47	△20
経費	439	△21
うち人件費	235	△12
うち物件費	174	△9
連結コア業務純益	306	△15
国債等債券損益	△77	31
連結実質業務純益	229	16
与信関係費用	16	△12
株式等関係損益	36	△29
経常利益	272	5
親会社株主に帰属する当期純利益	186	15

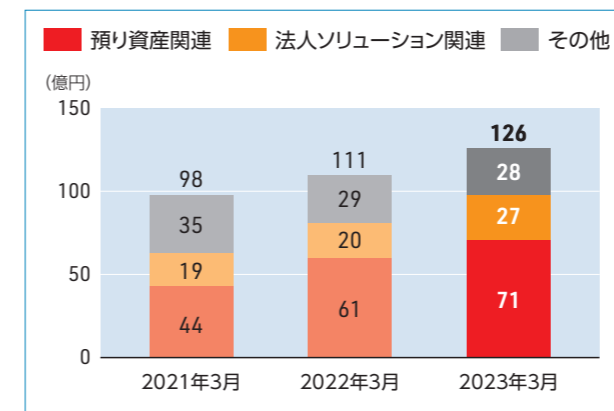
グループの中核企業である十六銀行につきましては、引き続き、預り資産関連と法人ソリューション関連が伸長し、役員取引等利益は、前期比15億円増加の126億円と過去最高を更新しましたが、外貨調達コストが増加したことなどから、コア業務粗利益は、前期比27億円減少の657億円となりました。

経費が前期比23億円減少の371億円となったことから、コア業務純益は、過去最高となった前期に次ぐ、前期比4億円減少の285億円となりました。

国債等債券損益の増加と与信関係費用の減少などにより、経常利益は、前期比10億円増加の255億円、当期純利益は、前期比6億円増加の179億円となり、いずれも6期連続の増益となりました。

銀行の本業利益として、当社グループの重要指標の1つとしている「顧客向けサービス業務利益」も大きく増加しており、2022年度は、100億円を超えた昨年度の114億円を大きく上回る、153億円となりました。

十六銀行単体の役員取引等利益の推移



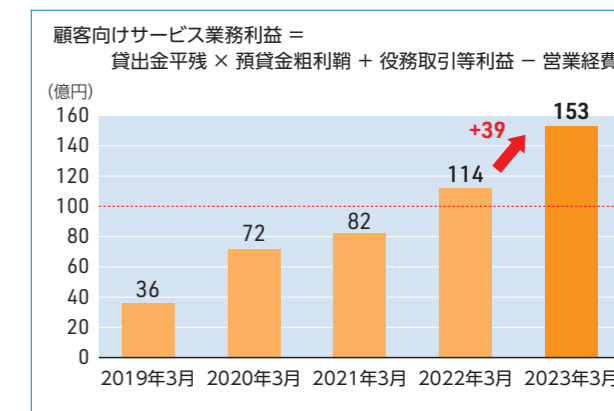
2023年度の業績見通し

2023年度は、外貨の調達金利の高止まりにより収益環境は不透明ではあるものの、2022年度に引き続き、貸出金利息や役員取引等利益は概ね堅調に推移する見込みです。一方で、株式等関係損益の減少および与信関係費用の増加から、経常利益は前期比27億円減少の245億円、親会社株主に帰属する当期純利益は、前期比16億円減少の170億円を見込んでいます。

十六銀行単体決算サマリー

	2023年3月	前期比
コア業務粗利益	657	△27
資金利益	518	△27
役員取引等利益	126	15
その他業務利益(除く国債等債券損益)	11	△15
経費	371	△23
うち人件費	181	△14
うち物件費	163	△8
コア業務純益	285	△4
国債等債券損益	△77	31
実質業務純益	208	28
与信関係費用	14	△11
株式等関係損益	36	△31
経常利益	255	10
当期純利益	179	6

十六銀行単体の顧客向けサービス業務利益の推移



十六フィナンシャルグループ連結業績見通し

	2024年3月(予想)	前期比
連結コア業務粗利益	710	△35
資金利益	500	△11
役員取引等利益	184	△3
その他業務利益(除く国債等債券損益)	26	△21
経費	440	1
連結コア業務純益	270	△36
経常利益	245	△27
親会社株主に帰属する当期純利益	170	△16

株主還元



当社は、金融取引を巡るリスクが多様化するなかにおいて財務体質の一層の向上に留意しつつ、安定的な配当を継続して実施することを基本方針とするとともに、経営環境や利益水準などを総合的に勘案し、総還元性向25%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。

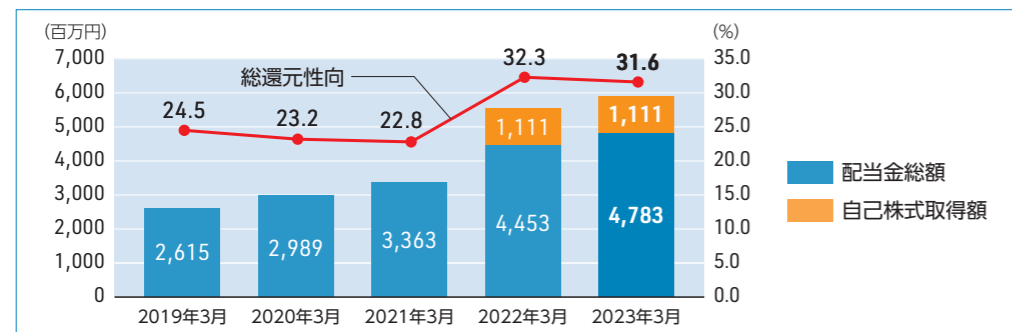
2022年度はこの考え方に基づき、年間配当金を昨年度より10円多い130円としました。また、2022年11月に自己株式の取得を実施しており、これを合わせた総還元性向は、31.6%となりました。

配当の状況

	2019年3月	2020年3月	2021年3月	2022年3月	2023年3月	2024年3月(予想)	
年間配当	70円	80円	90円	120円	130円	130円	
中間	普通配当	35円	35円	35円	50円	50円	60円
	その他	-	-	-	-	10円(記念配当)	-
期末	普通配当	35円	35円	45円	50円	70円	70円
	その他	-	10円(特別配当)	10円(記念配当)	20円(記念配当)	-	-

(※)2021年度中間以前は、十六銀行の配当実績

配当金総額と総還元性向の推移



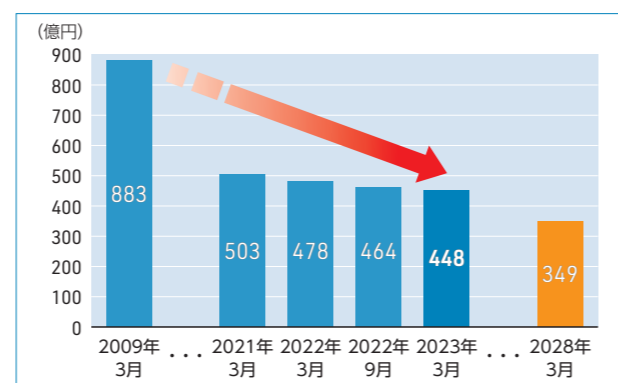
政策投資株式の縮減方針

当社グループでは、2009年度より政策投資株式の縮減に取り組んでおり、上場・非上場を含めた政策投資株式(簿価)の残高は、2009年3月末に883億円であったものが、2023年3月末には448億円まで縮減しています。

また、2022年9月末基準の政策投資株式(簿価)を2028年3月末までに約25%縮減していくことで、ガバナンスのさらなる強化をはかっていく方針です。

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、継続的な縮減を行ってまいります。

政策投資株式(簿価)の推移



第1次経営計画の振り返り

当社グループは、2021年10月より「第1次経営計画」をスタートしました。

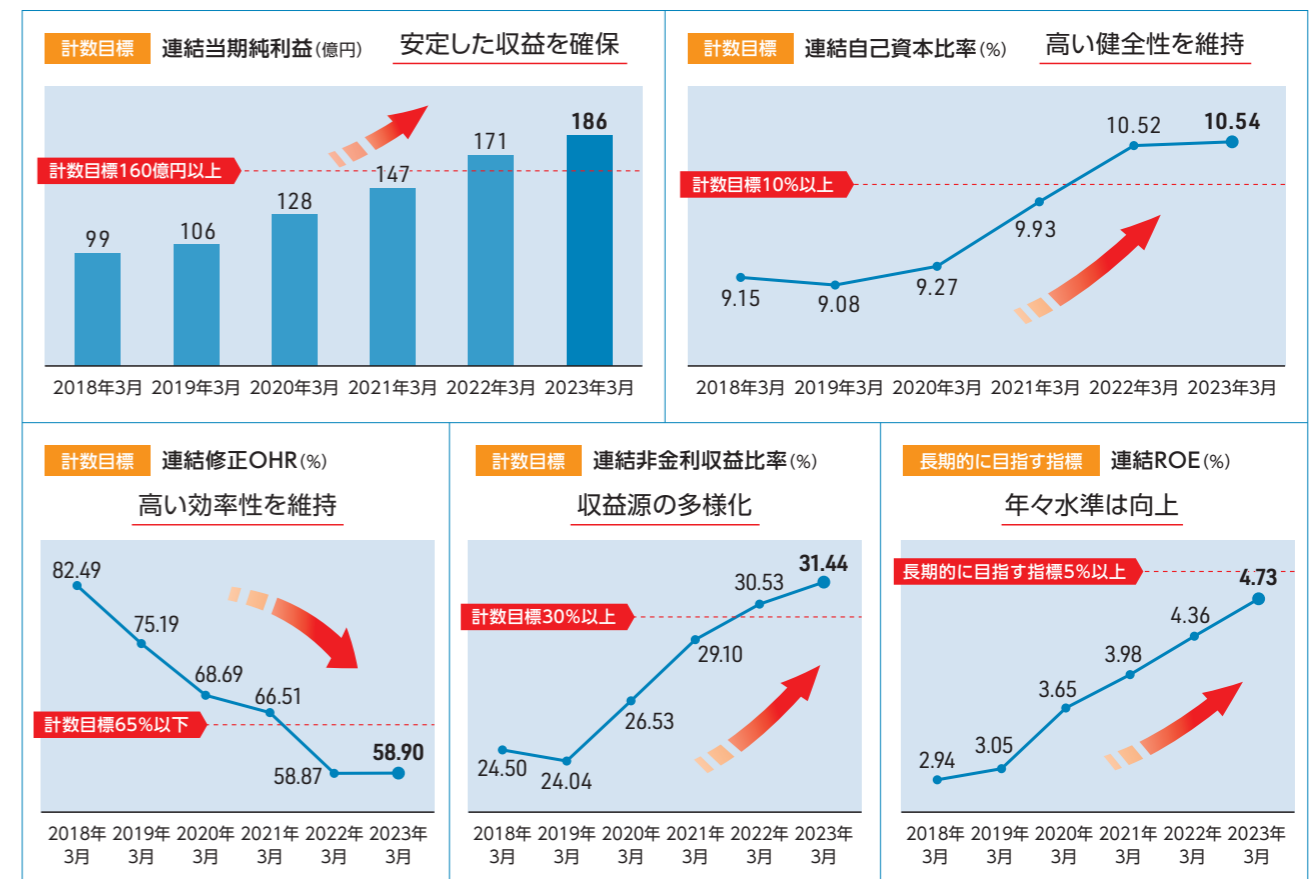
本経営計画では、課題解決力のさらなる発揮を目指す「マーケットインアプローチ戦略」と、快適性・生産性の向上を目指す「DX戦略」、地域のトータルデザインを目指す「地域コミット戦略」の3つの経営戦略に取り組むことで、「ともに地域の未来を創造し、ともに持続的な成長を遂げる総合金融グループ」を目指してきました。

この結果、計画最終年度となる2022年度は、すべての計数目標を達成しました。

また、長期的に目指す指標として掲げる「連結ROE」も大きく伸長するなど、グループの収益性・健全性・効率性は、いずれも着実に向上しています。

私たちのめざす姿

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



じゅうろくのあゆみ

十六銀行は、明治10年(1877年)10月、第十六国立銀行として創業して以来、地域のみならず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 女性行員を役員に登用
 - 10月 創立100周年



本店(岐阜市)

- 1993年3月
 - 上海駐在員事務所を設置

- 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

- 1984年4月
 - 経営方針の制定

- 1980年4月
 - 女子卓球部の創部

- 1975年3月
 - 十六リース株式会社の設立

1980

1970

1900

- 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

- 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

- 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

1980

1990

2000

- 1997年8月
 - 十六地域振興財団の設立

- 1994年3月
 - 名古屋ビル竣工



名古屋ビル(名古屋市)

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

- 2019年6月
 - 十六TT証券株式会社の営業開始

- 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

- 2017年10月
 - 創立140周年

- 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

- 2013年6月
 - 株式会社十六総合研究所の設立

- 2012年9月
 - 岐阜銀行との合併

- 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

2027年10月 創立150周年へ



16FG

統一化したシンボルマーク

- 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「一歩先を歩き、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 サクセッション株式会社の設立

- 2021年
 - 4月 NOBUNAGA キャピタルビレ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

- 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

2010

2020

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

明治

大正

昭和

平成

令和

十六フィナンシャルグループの概要

グループ経営理念

「グループ経営理念」は、十六銀行の基本理念を受け継ぎ、十六フィナンシャルグループにおける基本的な精神として、全役員活動のよりどころとするものであり、「私たちの使命」、「私たちのめざす姿」、「私たちの価値観」で構成しています。また、これを実践していくための役職員の具体的な行動を「私たちの行動基軸」としています。



グループストラクチャー

持株会社体制への移行後、連結収益力やグループガバナンスの強化を目的として、合併会社を除くグループ会社各社を、原則として十六フィナンシャルグループ、または十六銀行の100%子会社とし、グループ経営体制を整備しています。

(2023年7月3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	60%	決済・デジタルソリューション業務
NOBUNAGAサクセッション	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	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	99%	地域活性化に関するコンサルティング業務

シンボルマーク



コンセプト

3つのリングはそれぞれ、人のつながり、地域のつながり、グループのつながりから生まれる、あたらしい輪 (= 和) を表現。
 また、交差する部分の「十」と周囲の「六」つの頂点には、3つの輪が結びつき、絆となって共鳴しあうことで、ともに未来を創り、持続的に成長していくという願いを込めています。
 また、マークの赤色は積み重ねてきた「歴史」と「伝統」を、オレンジ色は、未来へふみ出す「挑戦心」と「躍動感」を表しています。

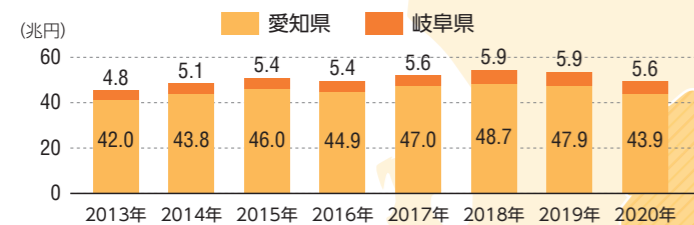
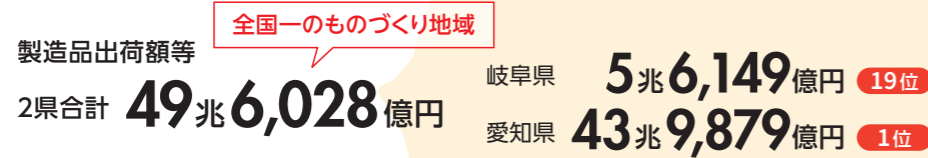
外部格付

十六フィナンシャルグループおよび十六銀行ともに、株式会社日本格付研究所 (JCR) より、長期発行体格付「A+」を取得しています。

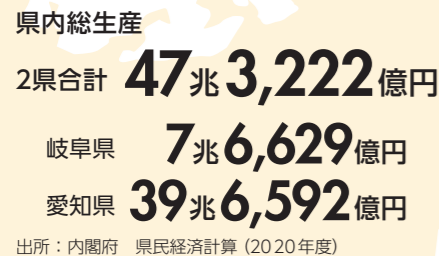
取得会社	十六フィナンシャルグループ	十六銀行
長期発行体格付	A+ (据置)	A+ (据置)
格付の見通し	安定的	安定的
格付取得日	2022年11月9日	

地域のポテンシャル

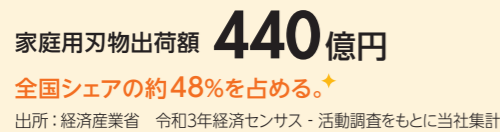
当社グループは、岐阜県・愛知県を主要な営業エリアとしています。自動車関連をはじめとし、刃物・陶磁器・プラスチック製品などの特色ある地場産業も多く、日本のものづくりを支える地域です。今後は東海環状自動車道の全線開通やリニア中央新幹線の開業などのインフラ整備、スタートアップの創出・育成やオープンイノベーションを促進する支援拠点の整備も予定されており、さらなる経済効果が期待されます。



出所：経済産業省 令和3年経済センサス・活動調査



岐阜県



愛知県



数字で知る



プロジェクトを知る

東海環状自動車道の整備

- ・愛知県・岐阜県・三重県の3県に跨る延長約153kmの高規格道路。
- ・企業活動の向上、物流の効率化、観光活性化等のストック効果が期待される。
- ・2026年度に全線開通予定。
- ・東名・名神・中央道・東海北陸道における渋滞・事故時の迂回路、大規模災害時の代替路線としての役割も果たすことが可能。



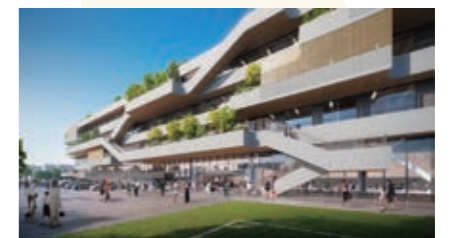
出所：岐阜国道事務所HP

リニア中央新幹線開通



STATION Aiの整備

- ・2024年10月に名古屋市昭和区に開業予定の国内最大のインキュベーション施設。
- ・スタートアップの創出・育成やオープンイノベーションを促進するために、国内外のスタートアップ支援機関・大学との連携等を通じて、様々な支援サービスを提供する予定。

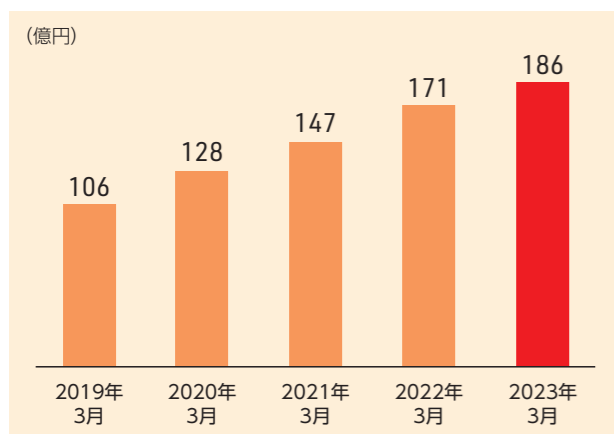


出所：株式会社STATION Ai HP

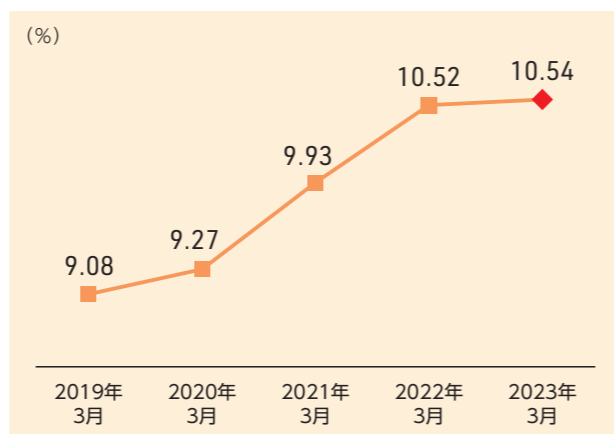
数字で見る十六フィナンシャルグループ

財務ハイライト

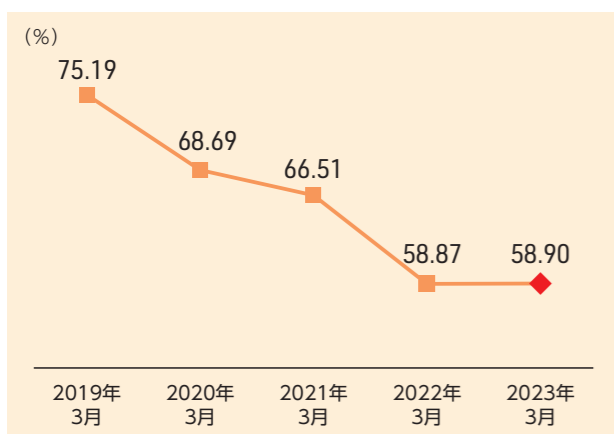
連結当期純利益 **186**億円



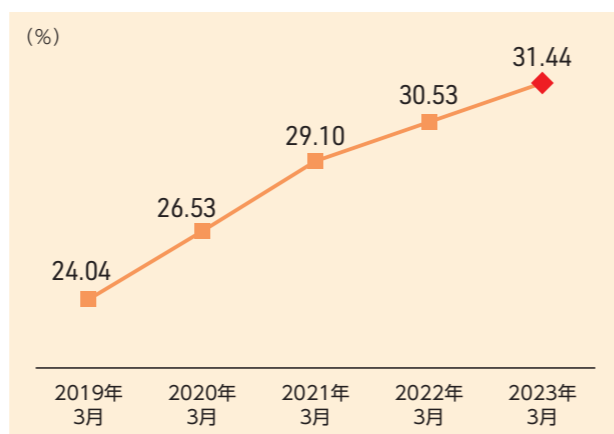
連結自己資本比率 **10.54%**



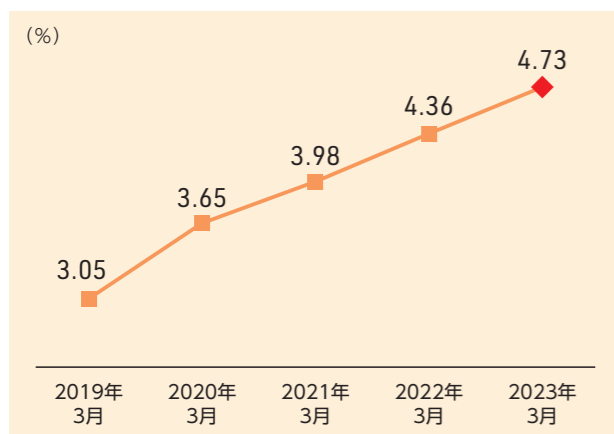
連結修正OHR **58.90%**



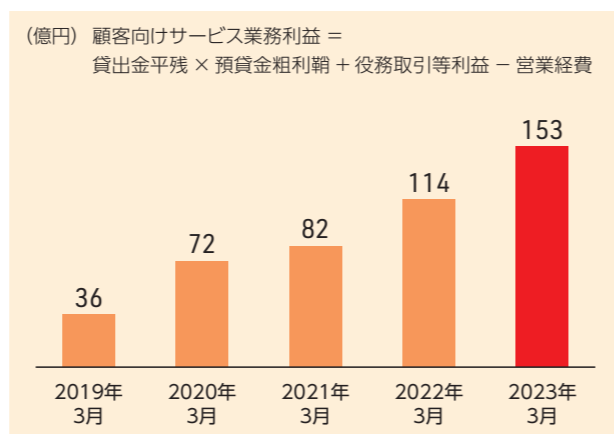
連結非金利収益比率 **31.44%**



連結ROE **4.73%**



顧客向けサービス業務利益 (十六銀行単体) **153**億円



非財務ハイライト

CO₂排出量の削減率



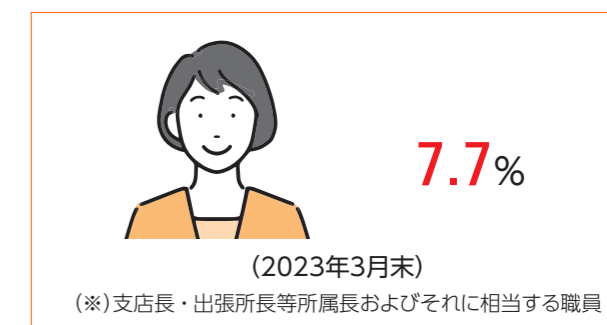
サステナブルファイナンスの実行額



DX支援コンサルティングの件数



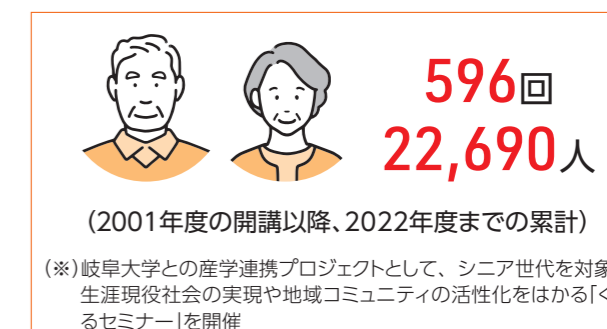
女性管理職^(※)の比率



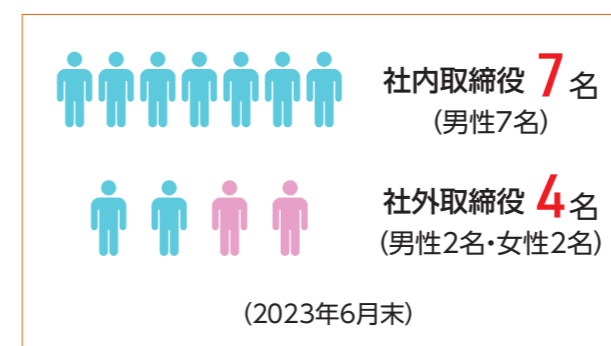
寄贈型私募債の発行状況



シニア向け生涯学習^(※)の実施状況



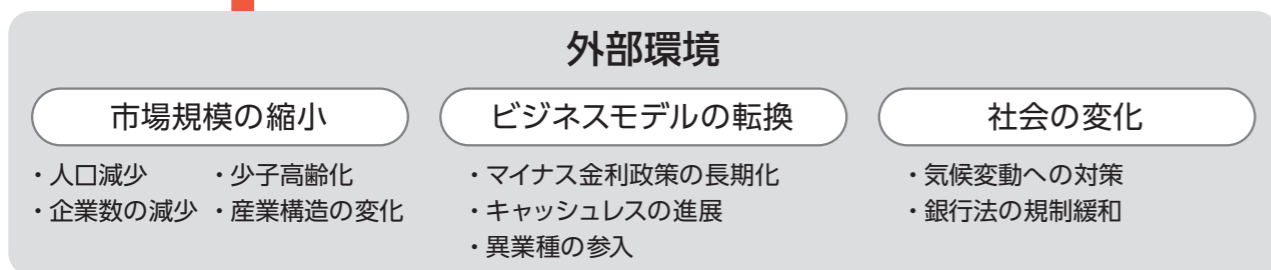
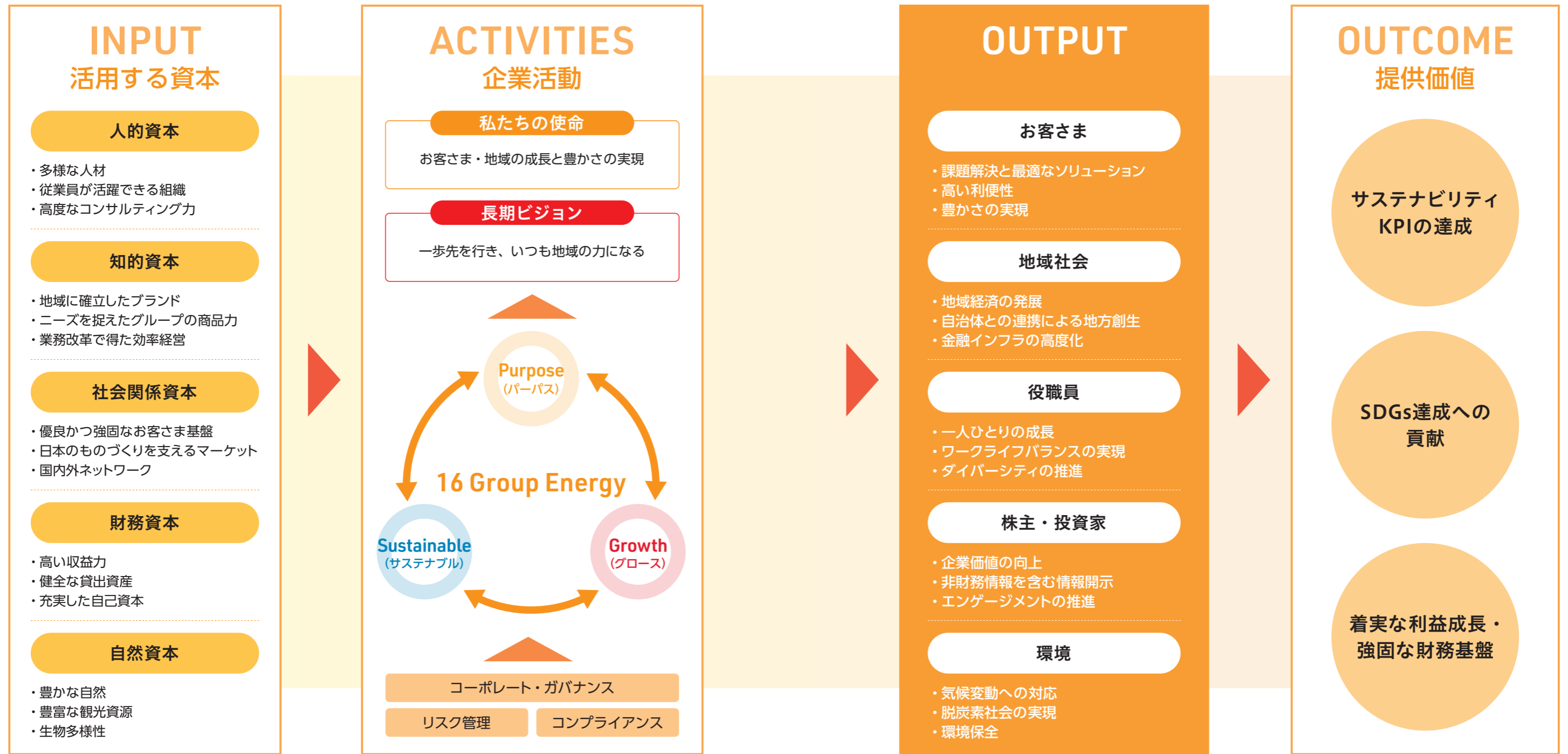
取締役会の構成



外部の評価



価値創造プロセス



十六FGの価値創造
十六FGのサステナビリティ
十六FGの成長戦略
十六FGの経営基盤

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」を通じて取組み、グループ経営理念である「お客さま・地域の成長と豊かさの実現」に貢献するとともに、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上を目指してまいります。



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

サステナビリティKPI

サステナビリティへの取組みを一層強化していくために、5つの重点課題(マテリアリティ)に対して設定した「サステナビリティKPI」は、いずれの項目も順調に進捗しています。

2030年度までの目標

重点課題	項目	数値目標	2023年3月実績 (進捗率)	
地域経済の活性化	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)	(※) 2,348億円 (859億円)	11.7% (10.7%)
	グループ預り資産残高	5,500億円	3,639億円	66.1%
地域社会の持続的発展	ソーシャルインパクト投資	20億円	(※) 2.7億円	13.7%
	DX支援コンサルティング件数	3,000件	(※) 126件	4.2%
環境保全と気候変動対策	CO ₂ 排出量 (2013年度比)	50%削減	43.6%削減	87.2%
	紙使用量 (2019年度比)	50%削減	17.3%削減	34.6%
多様な人材の活躍推進	女性管理職比率	20%	7.7%	38.8%
	有給休暇取得率	80%	54.0%	67.6%

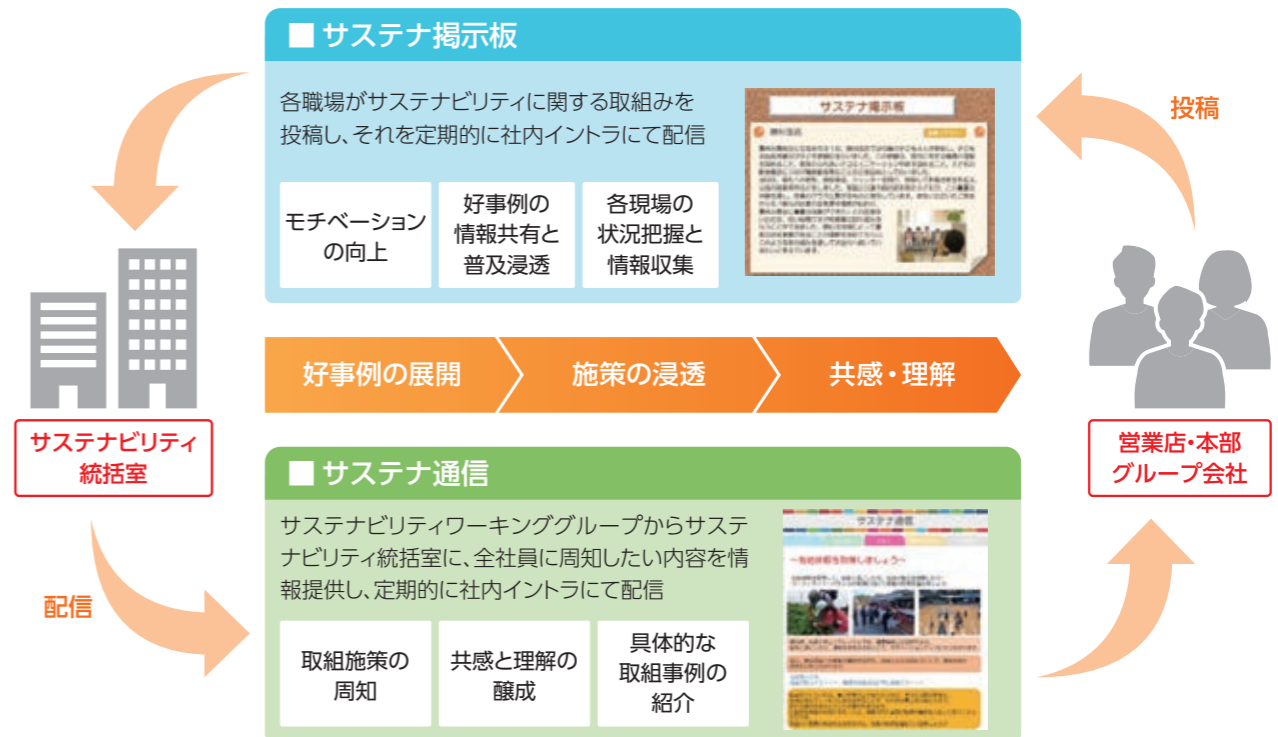
(※) 2022年4月からの累計値

継続的に取り組む目標

重点課題	項目	数値目標	2023年3月実績 (進捗率)	
ガバナンスの高度化	危機発生時における初動対応訓練の実施	年2回以上	6回	300.0%
	投資家との対話	年10回以上	15回	150.0%

サステナビリティの浸透に向けた施策の展開

「サステナ掲示板」や「サステナ通信」の社内イントラへの配信を通じて、当社グループ内における好事例の展開・施策の浸透をはかっています。



主なサステナビリティへの取組みと気候変動への対応の変遷

2020年 2月	「十六銀行グループSDGs宣言」の制定
2021年 4月	十六銀行にて「SDGs推進室」を新設
2021年 6月	十六銀行にてTCFD提言への賛同表明
2021年10月	当社設立 「十六フィナンシャルグループSDGs宣言」の制定
2022年 3月	当社にてTCFD提言への賛同表明
2022年 4月	当社にて「サステナビリティ統括室」を新設 十六銀行にて「SDGs推進室」を昇格させ「サステナビリティ推進部」を新設 「サステナビリティ会議」を新設
2022年 5月	「サステナビリティ方針」を策定 「サステナビリティKPI」を設定
2022年12月	CDP気候変動調査2022にて「B」評価を取得
2023年 3月	PCAFへ加盟

サステナビリティへの取組み

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)への取組施策

	重点課題	取組施策	コンテンツ
事業 (ビジネス)	地域経済の活性化	<ul style="list-style-type: none"> ● 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  	<p>P31 NOBUNAGAキャピタルビルドによるスタートアップ・ベンチャー投資</p> <p>P31 オープンイノベーションへの取組み</p> <p>P32 「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援</p> <p>P32 社会課題・環境課題解決への取組支援</p> <p>P33 ビジネス商談会による販路拡大支援</p> <p>P33 信託業務への銀行本体参入</p> <p>P33 「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催による金融経済教育の実施</p> <p>P34 NOBUNAGAサクセッションの設立</p>
	地域社会の持続的発展	<ul style="list-style-type: none"> ● 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    	<p>P35 「じゅうろく・清流まちづくりファンド」の活用によるまちづくりへの貢献</p> <p>P35 幅広いネットワークを活用した産官学連携</p> <p>P36 観光マーケティング支援</p> <p>P36 企業版ふるさと納税サービス「CoLoRs」の取扱い開始</p> <p>P36 ローカル・クラウドファンディング「OCOS」のスタート</p> <p>P37 地域のキャッシュレス化支援</p> <p>P37 行政のデジタル化支援</p> <p>P38 十六地域振興財団による社会貢献活動</p>
経営 (マネジメント)	環境保全と気候変動対策	<ul style="list-style-type: none"> ● 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    	<p>P39 環境方針</p> <p>P39 脱炭素コンサルティングサービスの提供</p> <p>P40 環境省「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」への参加</p> <p>P40 電気自動車(EV車)および充電設備の導入</p>
	多様な人材の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 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  	<p>P47 リスキリング研修による職務転換</p> <p>P47 女性管理職の積極的な登用</p> <p>P48 ビジネススタイルの導入による意識改革</p> <p>P48 健康経営認定取得</p> <p>P48 有給休暇取得促進</p> <p>P49 男性の育児休業・配偶者出産休暇制度の利用促進</p>
	ガバナンスの高度化	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<p>P53 社外取締役メッセージ</p> <p>P54, 69~72 コーポレート・ガバナンス</p> <p>P54, 75~76 リスク管理体制</p>
			<p>P57 ビジネスマッチングによる販路拡大支援</p> <p>P57 リースを活用した設備投資への対応</p> <p>P57 海外リサーチビジネスの提供開始</p> <p>P57 人材紹介による課題解決</p> <p>P58 資産形成支援に関する取組み</p> <p>P58 非対面取引ニーズへの対応拡大</p> <p>P61 地域経済の担い手育成</p> <p>P62 金融リテラシー教育</p> <p>P62 SDGs経営の導入支援</p>
			<p>P59 非対面受付チャネルの拡充</p> <p>P59 ATM・デジタルサイネージを活用した広告サービスの開始</p> <p>P60 「DX認定事業者」の認定取得</p> <p>P60 デジタル化支援の充実</p> <p>P61 Skill matching 女性交流会の開催</p> <p>P61 桜山支店の新築移転オープン</p> <p>P62 地域資源の活用・地公体の支援</p> <p>P67~68 「岐阜市本庁舎跡活用事業」優先交渉権者への選定</p>
			<p>P40 岐阜大学との連携による環境保全活動</p> <p>P40 行政との協働による森林づくり「じゅうろくの森“みたけ”」森林整備活動</p> <p>P41~46 TCFD提言に基づく開示</p> <p>P60 営業店改革プロジェクト</p>
			<p>P49 人材育成方針と社内環境整備方針</p> <p>P50 研修受講機会増加による人的資本への投資拡大</p> <p>P50 専門人材の育成と資格取得のサポート</p> <p>P50 お客さまと信頼関係を構築できる人材の育成</p> <p>P50 キャリアチャレンジ制度の活用</p> <p>P51~52 新人事制度の導入と持株会社への転籍</p>
			<p>P54, 75, 77~78 コンプライアンス態勢</p> <p>P79~80 ステークホルダーエンゲージメント</p>

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・ベンチャー投資

NOBUNAGAキャピタルビレッジは、2021年4月の設立以降、「ともにワクワクする、明日を」をポリシーに掲げ、「地域経済」・「金融」にシナジーのある全国のスタートアップ・ベンチャー企業へ投資するコーポレートベンチャーキャピタル(CVC)と、「地域における将来の担い手」に投資する地域ベンチャーキャピタル(地域VC)に積極的に取り組んでいます。

投資にとどまることなく、グループ内で連携してシナジーを発揮する事例も増えてきています。投資先の1つである次世代型クレジットカード「Nudge」を提供するナッジ株式会社との事業共創として、十六カードとの間でクラブオーナーを開拓する事業連携を全国の地方銀行で初めて開始しました。クレジットカードを通じて地域のファンコミュニティを拡大し、当地域から新たな価値発信を目指します。

これからも、成長が期待できるスタートアップへの投資を通じて、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。



オープンイノベーションへの取組み

十六銀行では、2020年2月にオープンイノベーションプログラムを運営するCreww株式会社と業務提携し、地域の企業が有する経営資源と、Crewwが運営するスタートアップコミュニティに登録されたスタートアップ企業の有する独自のアイデア・技術をコーディネートすることで、オープンイノベーションによる新規事業創出を支援しています。

2022年11月には、2021年の開催から2度目となる「十六銀行アクセラレーター2022」を実施しました。参加企業3社は、各スタートアップ企業との新規事業創出を目指しています。



「NOBUNAGA21」を通じた創業・ベンチャー支援

当社グループでは、2000年より野村證券株式会社、有限責任監査法人トーマツと連携した民間主導型ベンチャー支援ネットワーク「NOBUNAGA21」を通じてベンチャー・スタートアップ支援を行っています。

2023年1月には、ベンチャー・スタートアップ企業や起業家の発掘・育成をはかり、地域経済の活性化および発展に貢献することを目的として「NOBUNAGA21 第22回地域経済活性化セミナー」をナゴヤイノベーションズガレージで開催しました。

「空飛ぶクルマ」の実現に挑戦する株式会社SkyDrive 代表取締役CEO 福澤知浩氏によるキーンノートスピーチや、ビジネスプラン助成金(創業者向け「ファーストステージ」、新事業を展開する企業向け「ニュービジネスプラン」)のファイナリスト6社によるピッチなどを通じて、地域経済の基盤となっている伝統産業と、ベンチャー・スタートアップ企業が生み出すアイデアやテクノロジーの「出会いの場」を創出しました。

また、前回のビジネスプラン助成金で最優秀賞を受賞するなど今後の活躍が期待されるベンチャー・スタートアップ企業に対して、販路拡大や資金調達、事業戦略策定など、各社の成長課題に応じた伴走支援を6か月に渡って実施し、「NOBUNAGA21 第22回地域経済活性化セミナー」において成果発表を行いました。

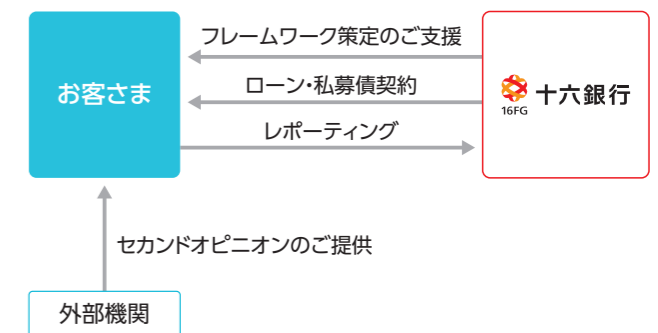
今後も、「NOBUNAGA21」の潤沢なリソースと幅広いネットワークを駆使し、ベンチャー・スタートアップ企業の成長支援を実施していきます。



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、社会課題・環境課題の解決に向けた事業者のみならずのSDGs・ESGに関する行動を金融面から支援する商品「じゅうろくSDGs・ESGファイナンス」を取り扱っています。本商品の利用にあたり、SDGs・ESGに関する取組みをフレームワークとして開示するに際し、外部機関からのセカンドオピニオンを取得するスキームとして、事業者さまにとっては、広く社会・利害関係先向けに社会課題・環境課題に対する自社の積極的な姿勢を発信することが可能となります。



COMMENT

サステナブルファイナンスは、都市圏の大手企業のみならず、中堅・中小企業にも裾野が広がっています。

一方で、国際原則を充足したフレームワークの策定や、外部機関からのセカンドオピニオン取得などが求められるため、単独で取り組むには難易度が高いファイナンスです。

十六銀行では、お客様のサステナブル経営の実現に向けた想いに寄り添い、お客様と外部機関の橋渡しをすることを大切にしています。今後も「じゅうろくSDGs・ESGファイナンス」を通じて、お客様とともに社会・環境課題の解決に貢献できるように努めていきます。



十六銀行
ソリューション営業部
尾美 康明

地域経済の活性化

ビジネス商談会による販路拡大支援

十六銀行では、商談会のコーディネートなどにより、お客さまの販路拡大を支援しています。

2022年10月に、十六銀行を含む地方銀行49行とリッキービジネスソリューション株式会社が、食品関連事業者さまの全国に向けた販路拡大支援を目的に開催した「地方銀行フードセレクション2022」では、お客さまの出展に際し、岐阜県内の商工会議所および商工会と連携し、補助金の活用案内や事前説明会の実施、当日のブースの装飾、社員の派遣など、出展事業者さまのサポートを実施しました。コロナ禍を経て定着しつつあるオンラインでの商談会「データベース商談会」も事業者さまにご案内することで、十六銀行の支援事業者・団体数は32事業者・団体となりました。



また、2023年6月には、交流人口の拡大や地域経済活性化をはかるため、中部経済産業局、岐阜県、中日本高速道路株式会社名古屋支社などとの共催により、岐阜エリアのサービスエリアやパーキングエリアの商業施設を運営するテナント12社と、商品・商材を提案する61の製造・卸売事業者との商談会を開催しました。地域ならではの農産品や加工食品、スイーツや地域に根づく工芸品まで、幅広い商品・商材について活発な商談が展開されました。

十六銀行では、今後も、ビジネス商談会を通じたマッチングにより、お客さまや地域の課題解決に努めるとともに、多様なニーズにお応えしていきます。

豊かな暮らしを実現するための資産形成支援

信託業務への銀行本体参入

十六銀行では、超高齢社会に突入するなか、お客さまの相続・資産承継に関する多様なニーズに対応するため、2019年5月の三井住友信託銀行株式会社との業務提携をはじめ、信託代理店として信託商品・サービスを取り扱ってきました。また、2022年9月には信託兼営認可を取得し、銀行本体で信託業務を開始しました。

信託業務の開始とともに取扱いを開始した「じゅうろくおひとりさま信託(未来よろしんたく)」は、お亡くなりになられた後の事務の受任と、その費用に関する金銭信託を「ワンパッケージ」にてお引受けできる全国初の商品です。

引き続き、地域のお客さまのニーズにマッチした信託商品・サービスの提供を通じて、お客さまの想いに寄り添った相続・資産承継をサポートしていきます。

全国初 終活サポートをワンストップ・ワンパッケージ

未来
よろしんたく

エンディングノート

「エコノミクス甲子園 岐阜大会」の開催による金融経済教育の実施

2022年12月、第17回 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付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は、今回で13回目の開催となり、岐阜県内の高校に通う11チーム22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。



実りの多い人生を上げるための資産形成支援として、若年層への金融経済教育の実施は重要です。今後も、金融リテラシーの向上のための取組みを継続していきます。

特集

NOBUNAGAサクセションの設立

2023年7月3日、地域企業の経営承継問題の解決に貢献し、地域経済の持続的成長を支援することを目的に、株式会社日本M&Aセンターホールディングスとの合弁会社として「NOBUNAGAサクセション株式会社」を設立し、事業を開始しました。

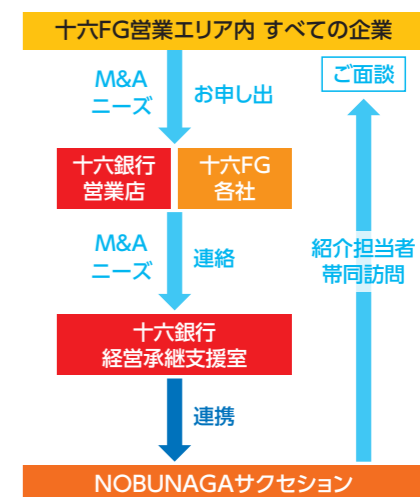
主に、岐阜県と愛知県を中心とする地域の事業者のみなさまの後継者不在などの様々な課題に対し、より最適な解決策をご提供できるよう経営承継支援に取り組んでいきます。



当社池田社長(中)、日本M&AセンターHD三宅社長(右)、NOBUNAGAサクセション福井社長(左)によるテープカット

会社概要

商号	NOBUNAGAサクセション株式会社	
事業内容	経営承継・M&Aアドバイザー業務	
出資金	200百万円(うち資本金100百万円)	
設立年月日	2023年7月3日	
株主・出資比率	十六フィナンシャルグループ 60%(出資額 120百万円)	日本M&Aセンターホールディングス 40%(出資額 80百万円)



COMMENT

当社は、十六フィナンシャルグループと日本M&Aセンターホールディングスとの合弁により、経営承継支援の専門会社として誕生しました。十六フィナンシャルグループの営業基盤・ネットワークと日本M&Aセンターホールディングスの経営承継に関するノウハウを融合することで、地域企業の経営承継支援問題の解決への貢献を目指しています。

NOBUNAGAサクセションという社名には、岐阜にゆかりのある戦国武将 織田信長の「NOBUNAGA」を冠することで、この地域を代表する経営承継・M&A支援会社として、経営者の想いをつなぎ(Succession)、未来をつくる会社としたいという願いを込めています。

現在、私たちの営業基盤である岐阜県、愛知県は、後継者問題や人材確保、地域インフラ・地場産業の維持、技術の伝承など、多くの課題に直面しています。これらの課題が解決されるからこそ、十六フィナンシャルグループのパーパスである「お客さま・地域の成長と豊かさ」が実現するものと考えています。

そのためにも、企業オーナーの相談相手としてやさしく時にきびしく、熱意を胸に本気で寄り添うことで、安心感と満足感につなげるとともに、地域課題に本気で向きあい、企業オーナーやステークホルダー、地域社会にとって最適なご提案により、信頼感のあるM&Aクオリティを目指します。

「あなたのベストM&Aパートナー」として、後継者不在や経営者の高齢化が進む企業の「1社でも多くの企業の存続を支援する」ことにより、経営者のみなさまはもとより、そこで暮らし、働く、すべての人や地域のお役に立てるよう「熱意」と「使命感」を胸に取り組みしていきます。



NOBUNAGAサクセション 代表取締役社長 福井 基泰

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

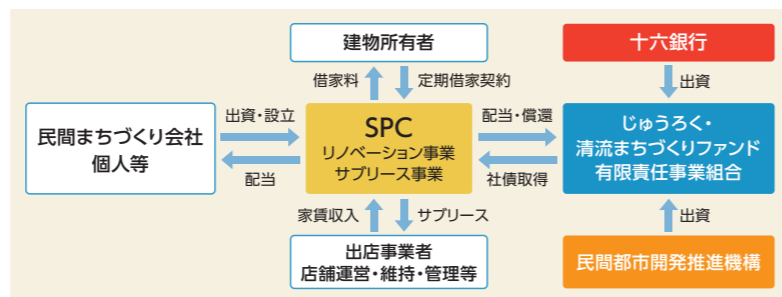
「じゅうろく・清流まちづくりファンド」の活用によるまちづくりへの貢献

十六銀行では、2019年3月に官民連携による中心市街地のにぎわいの創出を目的として、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、マネジメント型まちづくりファンド(※)「じゅうろく・岐阜市まちづくりファンド有限責任事業組合」を組成しました。その後、2022年4月には、岐阜市以外の地域においてもリノベーションによるまちづくりを活性化させるため、投資対象エリアを追加するとともに、ファンド名称を「じゅうろく・清流まちづくりファンド有限責任事業組合」へと変更しました。

2022年10月には、株式会社OUR FAVORITE CAPITALが各務原市民公園南に位置する旧精肉店をリノベーションして公園とまちをつなぐ場所とする整備事業に対し、第3号となる投資を実行しました。

今後も、地域金融機関として各エリアの遊休不動産へリスクマネーを供給することで、リノベーション投資を活性化させ、地域の「まちづくりプレイヤー」による活動を後押しするとともに、観光誘客や交流人口の増加を促すなど、中長期的なにぎわいの創出を目指します。

(※)「マネジメント型まちづくりファンド」：一般財団法人民間都市開発推進機構が地域金融機関と連携して、一定のエリアをマネジメントしつつ、当該地域の課題解決に資するリノベーションなどの民間まちづくり事業を連鎖的に進めるため、当該事業への出資などを行うファンドです。



地域資源を活用した次世代につながる価値創造

幅広いネットワークを活用した産官学連携

十六銀行では、地元の16の大学のほか、複数の公的機関などと連携協定を締結しており、お客さまが抱える課題などのご相談を大学や公的機関などにご紹介することで、課題解決へ向けた支援を行っています。

産学連携を活用した学生との協働により、地域のお客さまの新商品開発などの支援を行っているほか、岐阜大学との産学連携プロジェクトとして、シニア世代を対象に、生涯現役社会の実現や地域コミュニティの活性化を目的に2001年10月より「くるるセミナー」を開催しています。延べ2万2千人を超える方が受講するなど、地域社会の持続的な発展に貢献しています。

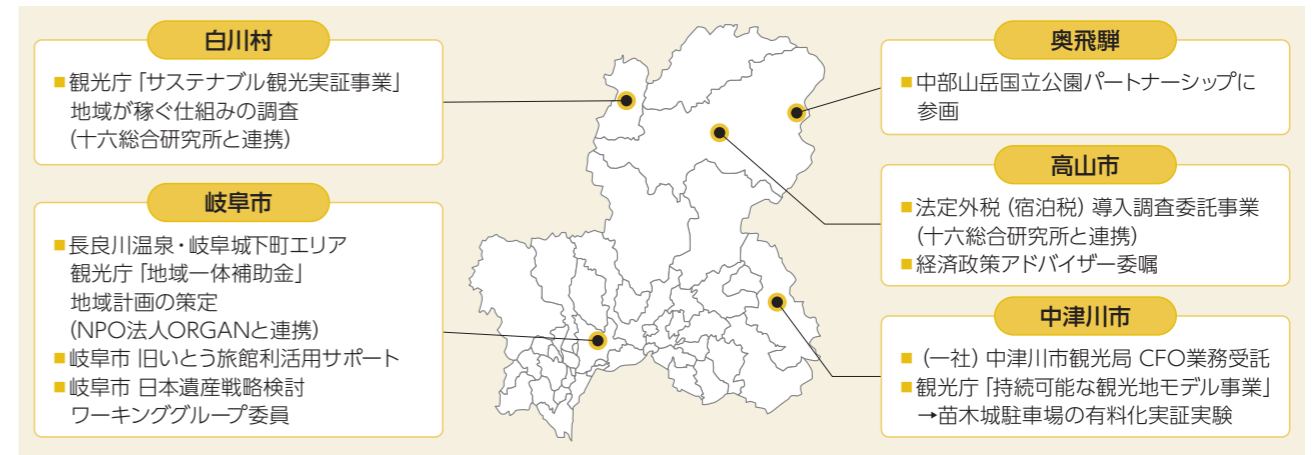


「くるるセミナー」の様子

観光マーケティング支援

まちづくり会社「カンダまちおこし」では、地域が観光による「稼ぐ力」の最大化と経済循環の改善をはかり、「持続可能な観光地づくり」を形成するための支援を行っています。

岐阜県下の観光地・商店街の持続可能性を高めるために必要と考えられるソリューションを提供し、行政からの受託や国の補助金のコンサルティングなど、2022年度は5地域の支援に関与しました。



企業版ふるさと納税サービス「CoLoRs」の取扱い開始

2023年2月より、カンダまちおこしにおいて、企業版ふるさと納税のマッチングを行う「CoLoRs」(カラース)の取扱いを開始しました。

企業版ふるさと納税を活用して、企業(Company)と地方(Local)の関係性(Relationship)を構築しながら、企業と地方双方の持続的な発展と課題解決を支援する寄附プログラムとして、順次対象自治体を拡大しています。



ローカル・クラウドファンディング“OCOS”のスタート

2022年9月より、カンダまちおこしにおいて、東海地区の金融機関では初の取組みとなるローカル・クラウドファンディング“OCOS”(おこす)をスタートしました。

地域におけるクラウドファンディングの浸透を通じて、事業やプロジェクトに対する新たなマネーフローの創出をはかり、ローカルビジネスの活性化や社会課題の解決につなげていきます。



COMMENT

ローカル・クラウドファンディング“OCOS”(おこす)は、「ローカルにまわる経済をおこす」をミッションに掲げ、地域の課題解決を目指すプロジェクトが地域の支援者から資金を集める仕組みを提供しています。私はキュレーター(企画編集者)として、プロジェクトを発起した方々に伴走し、地元の素敵な商品・サービスをたくさんの方に届けられるようプラットフォームを運営しています。これからも事業者のみなさまに寄り添い、地域課題を解決する様々なプロジェクトをサポートしていきます。

プロジェクトの詳細は、OCOSページをご覧ください。(https://www.oco-s.jp/) また、OCOSの公式Twitterや公式noteでは、キュレーターとしてプロジェクトの新着情報を綴っています。こちらもぜひフォローください。



カンダまちおこし
マーケティング事業部
大東 加奈

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

地域のキャッシュレス化支援

十六カードでは、DCおよびJCBのクレジットカードを通じてお客さまのキャッシュレス決済ニーズにお応えしています。新社会人向けクレジットカードから、ワンランク上のゴールドカード、事業者向けのプラチナカード、コーポレートカードなど、お客さまのライフスタイルやご要望に合わせたカードを取り揃え、幅広いニーズにお応えし、現在の会員数は20万人を超えています。

また、事業者向け法人カードは改正電子帳簿保存法に対応可能であり、事業者のみなさまの経理業務効率化に寄与し企業のDX化を支えています。

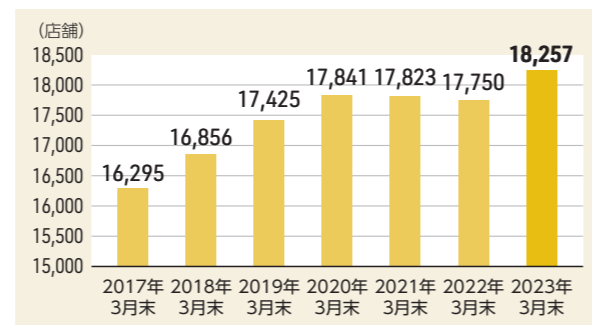
加盟店の取扱いでは、Visa、Mastercard®、JCBなどのクレジットカード決済や、QUICPayなどの電子マネー決済、コード決済、インバウンド向け決済など、幅広い決済ニーズに対応しており、地域のキャッシュレス化を後押ししています。

2022年12月には、事業者さまからの「店舗外のイベントでの決済をキャッシュレス化したい」、「期間や場所を限定して決済をキャッシュレス化したい」といったお声に対応し、キャッシュレス決済端末を貸し出す「クレジットカード決済端末レンタルサービス」を開始しました。

また、2023年4月には、一般財団法人岐阜県高等学校野球連盟とクレジットカードなどの加盟店契約を締結し、東海地区で初めて高校野球大会の入場料の支払いにキャッシュレス決済を導入しました。これにより、観客の入場時の利便性向上と現金にかかる事務負担の軽減をはかるとともに、高校生が決済端末を操作し、クレジットカードなどのキャッシュレス決済を経験することで、金融リテラシー教育の一環にもつなげています。

引き続き、カード会員さま、加盟店さまの双方に、より便利で安全なキャッシュレス決済を提供し、利便性を実感いただくとともに、地域のキャッシュレス化を支援していきます。

加盟店数の推移



行政のデジタル化支援

当社グループでは、行政のデジタル化を積極的に支援しています。

岐阜県笠松町に対しては、十六カードが2022年10月よりキャッシュレス端末の導入を支援し、役場窓口での各種証明書発行手数料や施設利用料のお支払いに、クレジットカードやコード決済、電子マネーなどのキャッシュレス決済が利用できるようになりました。また、2023年3月には、若手職員約20名に対し、十六電算デジタルサービスによるDX



研修会を開催しました。

2023年6月には、岐阜県御嵩町が岐阜県内で初めて運用を開始した「ふるさと納税自動販売機」について、十六カードがキャッシュレス化の支援を行いました。これにより、町外からのゴルフ場利用者は、町内のゴルフ場に設置されたふるさと納税自動販売機で、クレジットカードによるふるさと納税を行い、その場で返礼品を受け取ることが可能となりました。

当社グループは、民間企業のみならず、自治体のキャッシュレス化支援にも積極的に取り組むことにより、地域のDX推進に貢献していきます。



特集

十六地域振興財団による社会貢献活動

十六地域振興財団は、1997年に十六銀行の創立120周年を記念して地域社会への貢献を目的に設立され、2009年に公益財団法人へ移行、2022年には内閣府の認定を受け、事業の実施区域を岐阜県および愛知県としました。

当財団は、地域のみなさまが取り組まれている様々な地域活性化活動に資金助成する「地域活性化活動支援事業」、岐阜県、愛知県出身者で大学に進学する学生への「奨学金給付事業」、豊かで潤いのある生活および活力ある地域社会の実現に寄与する「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

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、または協賛する以下の活動などを助成対象としています。なお、当財団の設立以来、2022年度末までに累計796件、2億3,923万円の助成を行っています。

- ① 地域の産業の振興発展に関する事業
- ② 地域の社会生活環境の整備に関する事業
- ③ 地域の文化・スポーツ・国際化に関する事業
- ④ 上記活動に関する研修会・講演会の開催と人材育成

奨学金給付事業

2008年度より、これからの岐阜県を担っていく若者の教育機会を経済的側面から支援するため、奨学金給付制度を行っています。現在までに200名を超える奨学生に奨学金を給付しており、2023年度からは愛知県出身者にも対象を広げています。



2022年11月には、十六地域振興財団奨学生決定証書授与式を、十六銀行の奨学金制度で名古屋大学大学院法学研究科に進学したアジア留学生への授与式と合同で開催しました。

芸術・文化の振興及び支援活動事業

岐阜県教育文化財団との連携協定締結

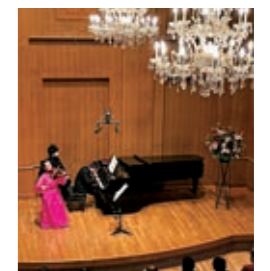
2023年6月27日に公益財団法人岐阜県教育文化財団との間で、芸術・文化活動における包括連携協定を締結しました。この連携協定は、両者が芸術・文化の分野において包括的な連携のもと、相互に協力し、地域社会の発展に寄与することを目的としています。



本協定に基づき、地域の芸術・文化の振興や発展、また、次世代を担う芸術・文化分野の人材育成のための取組みを展開していきます。

クララザールじゅうろく音楽堂

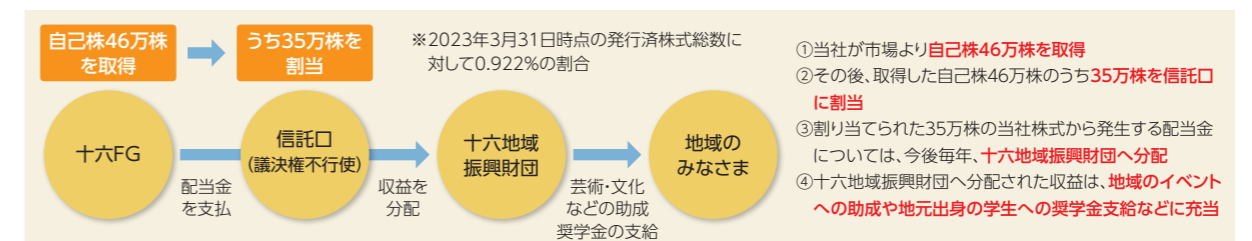
当財団では「クララザールじゅうろく音楽堂」を活用した良質な音楽の鑑賞・発表の場を提供するとともに、将来の音楽家の育成に努めています。



今後も地域のみなさまに優れた音楽を届けることにより、豊かで潤いのある地域社会の実現を支援していきます。

■十六地域振興財団の社会貢献活動賛助のための第三者割当による自己株式の処分

当社は、2023年5月開催の取締役会において、当財団の社会貢献活動を継続的、安定的に賛助する目的で第三者割当による自己株式の処分を行うことを決議し、2023年6月開催の定時株主総会にて承認されました。当財団を通じて、より一層地域社会の持続的な発展に貢献していきます。



環境保全と気候変動対策

めざす姿
~VISION~

脱炭素社会の実現に向けて、環境負荷低減と地域企業の脱炭素支援に取り組みます

重点項目

- 地域企業の脱炭素支援
- 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、お客様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

脱炭素コンサルティングサービス 「カーボンニュートラルナビゲーター Supported by WasteBox」 「脱炭素経営移行計画レビュー」の提供

十六銀行では、お客様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のプロフェッショナルで10年来の実績を有する株式会社ウェイストボックスと事業共創し、2021年8月より、脱炭素経営に向けたコンサルティングサービス「カーボンニュートラルナビゲーター Supported by WasteBox」を提供しています。

また、2023年2月には、カーボンニュートラルナビゲーターを高度化し、脱炭素経営移行計画の作成支援を行う「脱炭素経営移行計画レビュー」の取扱いを開始しました。お取引先の脱炭素経営の実現に向けて、具体的な「移行計画策定・実行」を支援することで、地域の脱炭素社会の実現に貢献していきます。

環境省「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」への参加

当社は、環境省が2022年9月に参加金融機関を募集していた「金融機関向けポートフォリオ・カーボン分析パイロットプログラム支援事業」の支援対象金融機関に採択されました。本支援事業は、環境省において、ポートフォリオ・カーボン分析(※)に基づいた金融機関による企業との対話・エンゲージメントを促し、脱炭素に向けた企業行動の変革を促進することを目的として実施されたものです。

当社では本支援事業への参加を通じて、お客様の温室効果ガス排出量を把握・算定するポートフォリオ・カーボン分析のノウハウを蓄積し、これらにより得られた知見や分析結果を今後のお客様の脱炭素化に向けた支援に活用していきます。

(※) 投資先企業の温室効果ガス排出量の算定に基づくカーボンの観点からの金融機関のポートフォリオの分析

環境保全・環境負荷低減への取組み

電気自動車(EV車)および充電設備の導入

当社グループでは、グループ全体で約1千台保有している車両をHV、EV車に更新するなど、順次クリーンエネルギー自動車へのシフトを進めています。

2023年3月には、十六リースにおいて、営業用車両として電気自動車(EV車)2台および充電設備4台(最大8台分)を導入、普通車からの更新により、CO2排出量は年間約3.8トンの削減となります。

十六リースでは今回の設備導入を契機として、自社のCO2排出量の削減はもとより、EV車と充電インフラ設備をワンストップでお客様にご提案できる体制を整えることで、お客様の脱炭素に向けた取組みを支援していきます。



岐阜大学との連携による環境保全活動

十六銀行と岐阜大学は、2012年4月に「環境保全における連携に関する覚書」を締結し、環境保全活動に連携して取り組んでおり、その一環として「エコ活動啓発ポスター」を募集しています。

12回目となる2022年度も、岐阜大学教育学部附属小・中学校の児童・生徒に募集を行い、厳選なる審査の結果、優秀賞3作品、岐阜大学長賞1作品、十六フィナンシャルグループ賞1作品、十六銀行賞1作品を決定しました。

今後も岐阜大学と連携して、環境保全の意識高揚に資する活動に取り組んでいきます。



行政との協働による森林づくり「じゅうろくの森“みたけ”」森林整備活動

2023年4月、岐阜県が推進する「企業との協働による森林づくり」の一環で、岐阜県および御嵩町との間で「じゅうろくの森“みたけ”」における森林づくり協定を締結しました。本協定は、2017年9月に十六銀行が岐阜県および御嵩町との間で締結していた協定の期限が到来することに伴い、新たに当社にて5年間の協定を締結し、活動を継続するものです。

社内では有志を募り、定期的に森林整備活動を実施しているほか、新入社員研修の一環とすることで、早くから社員の環境保全活動に対する意識の醸成をはかっています。



「じゅうろくの森“みたけ”」の概要

協定先	岐阜県および御嵩町	森の名前	じゅうろくの森“みたけ”
協定名	企業との協働による森林づくり協定	協定期間	2023年4月1日～2028年3月31日
場所	可児郡御嵩町中切地内他(御嵩町有林)	活動内容	森林整備(下刈り、除・間伐など)、環境学習(自然観察会など)など
面積	6.71ヘクタール		

環境保全と気候変動対策

TCFD提言に基づく開示

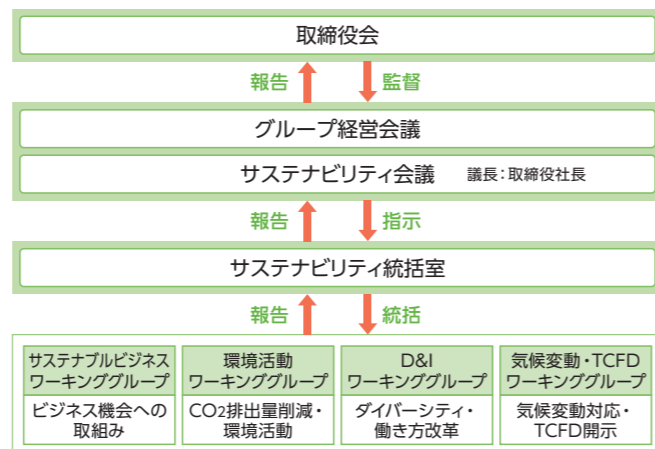
〈ガバナンス〉

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、取締役会へ年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 エネルギー源	●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
	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、資金用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

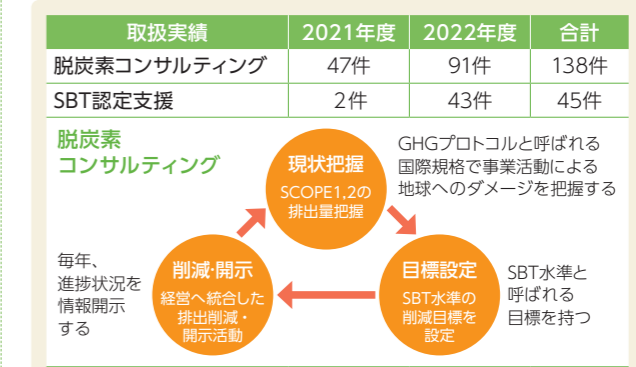
SDGs・ESGに関する事業挑戦目標であるサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）を設定し、その達成度合いに応じて金利などの貸出条件を優遇する融資商品です。パリ協定が求める水準と整合する温室効果ガス排出量削減目標の設定などにより、お客さまの脱炭素経営への取組みを支援します。

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、138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45社が認定を受けています。



さらに、2023年2月より、脱炭素経営移行計画の作成支援を開始し、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。

※SBT…「Science Based Targets」の略で、パリ協定が求める水準と整合した企業の中長期の温室効果ガス排出量削減目標であり、自社で設定した基準年度に対して一定水準での削減を約束するもの。

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	移行リスクの事例	
			時間軸	時間軸
信用リスク	お客さまの財務状況の悪化等により、オフ・バランス資産を含めた資産の価値が減少ないし消失し損失を被るリスク	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	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	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	短期～長期
オペレーショナルリスク	業務の過程、従業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従業員の被災に伴う業務の中断	短期～長期	短期～長期

環境保全と気候変動対策

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

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70億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25億円の増加が見込まれるという結果となりました。

	物理的リスク	移行リスク
シナリオ	IPCC/RCP8.5シナリオ(4℃シナリオ)	IPCC/RCP 2.6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70億円	与信関係費用増加額 累計約25億円

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

分析結果は、一定の前提条件のもとに試算しています。

今回の分析範囲においては、当社グループの財務への影響は限定的なものとなりましたが、引き続きシナリオ分析の高度化に努めていきます。

炭素関連資産

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(2023年3月末)

※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

セクター	貸出残高(百万円)	割合
石油・ガス	34,940	0.7%
電力・ユーティリティ	41,808	0.9%
空運	18,243	0.4%
海運	2,771	0.1%
陸運	114,570	2.4%
自動車	76,628	1.6%
金属・鉱業	101,992	2.1%
化学	24,345	0.5%
建築資材・資本財	224,654	4.7%
不動産管理・開発	415,410	8.7%
飲料・食品	59,156	1.2%
農業	2,614	0.1%
製紙・林業	32,098	0.7%
合計	1,149,230	23.9%

〈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のあるリスクをトップリスクと位置付けています。トップリスクについては、蓋然性および影響度の観点から、今後約1年以内に事業戦略に支障をきたし収益力を低下させるなど、財政状態、経営成績に重大な影響をもたらす可能性のあるリスクを、取締役会にて選定しています。2023年3月の取締役会にて11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。

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

当社グループは、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。

特定セクターに対する方針

石炭火力発電	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を行いません。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。
兵器	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を行いません。
森林伐採	違法な伐採や焼却が行われている事業に対して投融資等を行いません。また、森林伐採を伴う資金使途に対する投融資等については、地域経済や環境への影響を考慮したうえで慎重に対応します。

環境保全と気候変動対策

〈指標と目標〉

CO2排出量実績

当社グループでは、CO2排出量の算定に取り組んでおり、2022年度より自社のCO2排出量（Scope1,2）に加え、サプライチェーンにおける排出量（Scope3）についても算定しています。

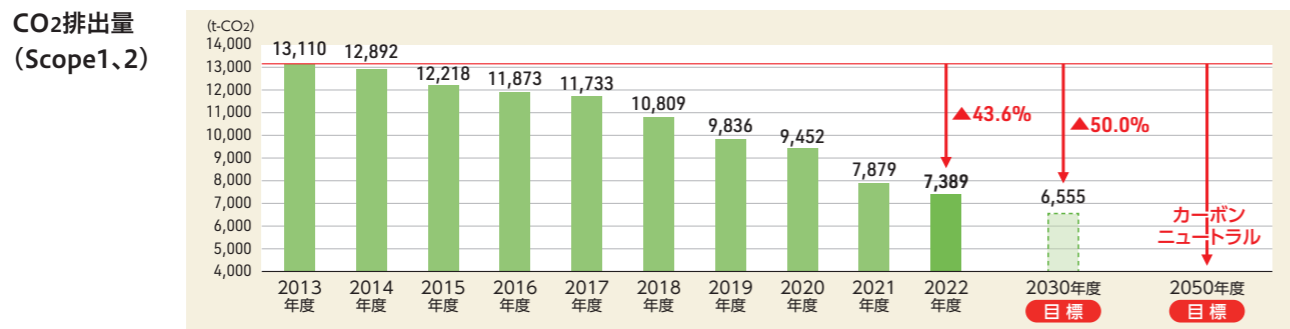
CO2排出量実績（単位：t-CO2）

算定項目		2021年度	2022年度
Scope1	直接排出	1,375	1,369
Scope2	間接排出	6,504	6,020
Scope 1, 2の合計		7,879	7,389
Scope3	カテゴリ1 購入した製品・サービス	12,992	12,940
	カテゴリ2 資本財	5,005	3,615
	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	1,548	1,507
	カテゴリ4 輸送、配送(上流)	1,695	1,672
	カテゴリ5 事業活動から出る廃棄物	50	53
	カテゴリ6 出張	146	174
	カテゴリ7 雇用者の通勤	3,106	2,908
	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)	383	426
	カテゴリ14 フランチャイズ	—	—
	カテゴリ15 投資	—	P46に記載
カテゴリ1~14の合計		24,925	23,295

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、以下の削減目標を設定し、脱炭素社会の実現に向けて取り組んでいきます。

目標 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します。



2022年度のCO2排出量は、2013年度比▲43.6%、前年度比490t-CO2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加え、2021年11月より十六銀行本店ビルにて「岐阜県産CO2フリー電気」を導入した効果によるものです。引き続き、再生可能エネルギー電力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。

なお、2021年度の実績については、算定方法を見直し、より精緻化した算定結果としており、独立した第三者による検証を受けています。

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、国内法人向け貸出を対象としてCO2排出量を算定しています。

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。

投融資先のCO2排出量（Scope3）

セクター	CO2排出量(t-CO2)	対象アセット	国内法人向け貸出(財務データ不足先は除く)
石油・ガス	107,352	CO2排出量の算定方法 CO2排出量=Σ(各貸出先の排出量×当社グループの貸出の寄与度) *各貸出先の排出量は企業開示データ、CDPデータ等を使用。データが取得できない場合は、PCAFデータベースから引用した売上高あたりの地域・セクター別の排出係数を用いて推計。 *寄与度=当社グループの貸出残高/貸出先の資金調達総額	貸出残高 2023年3月末時点 貸出先の財務データ・排出量データ 2023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
電力・ユーティリティ	94,137		
空運	34,006		
海運	22,366		
陸運	254,592		
自動車	28,225		
金属・鉱業	5,093,569		
化学	95,884		
建築資材・資本財	249,616		
不動産管理・開発	3,665		
飲料・食品	2,166,565		
農業	17,441		
製紙・林業	131,547		
その他	685,312		
合計	8,984,277		
		カバー率 (算定先の貸出残高/合計貸出残高)	98.0%

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)	2022年度 実行額	進捗率
サステナブルファイナンス実行額	2兆円	2,348億円	11.7%
うち環境分野	8,000億円	859億円	10.7%

- 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

イニシアチブへの賛同



CDP気候変動調査2022で「B」評価取得

当社は、CDPIによる2022年の気候変動調査で、8段階のうち上位3番目となる「B」評価を取得しました。

CDPIは、2000年に設立された英国の非政府組織（NGO）であり、投資家、企業、国家、地域、都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しています。2022年には、世界の時価総額の半分に相当する18,700社以上がCDPを通じてデータを開示しており、環境情報開示のグローバルスタンダードとなっています。

PCAFへの加盟

当社は、2023年3月にPartnership for Carbon Accounting Financials (PCAF)に加盟しました。

PCAFは、投融資先のCO2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的なイニシアチブであり、2020年11月に世界初の標準的な手法であるGlobal GHG Accounting and Reporting Standard for the Financial Industry(PCAFスタンダード)を開発しています。PCAFには、世界各地の400以上の金融機関が加盟しています。

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

リスクリング研修による職務転換

当社グループでは、十六銀行の営業店後方事務の本部集中化に伴い、これまで事務に従事してきた社員のリスクリングをはかり、FA担当者へと職務転換するため、「FA業務基礎研修」を実施しています。この研修を通じて、これまでに120名を超える社員が職務転換により、FA担当者となっています。

また、「FA業務基礎研修」の受講者を対象として、ロールプレイングによるスキルアップなどをカリキュラムとしたフォロー研修も定期的実施しており、業務面だけでなく、メンタル面のケアもはかっています。

女性管理職の積極的な登用

当社グループでは、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、女性管理職比率を2030年度末までに20%とする目標を掲げています。

こうしたなか、東海三県の地域金融機関で初の設置となった企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」をはじめ、育児短時間勤務の期間を子が小学校3年生を修了するまでに拡充する「リテンション制度」の導入など、育児と仕事を両立する社員のライフスタイルを支える制度の普及により、多くの女性が安心して働ける職場環境を整備しています。



COMMENT

〈支店長業務について〉

支店長を務めるのは、岐南支店で2か店目となります。新任支店長時と比較すると、気持ちにゆとりを持ってお客さまとお話ししたり、ご提案ができるようになってきました。また、支店長となったことで、これまで以上にお客さまや地域のために当社がお役に立てることはないかを、深く考えて活動するようになりました。当社の看板を背負う責任は重いですが、お客さまから教えていただくことも多く、とても充実した日々を過ごしています。

持続可能な社会、地域、経済のために、私たちができることを考え、ミッションを最大限に全うしていきたいと考えています。

〈ワークライフバランスの推進〉

入社してから融資業務に携わっていたこともあり、仕事をするうえで性別を意識したことはありませんでした。

しかしながら、34歳で出産を経験し、新しい命を前にして考え方や生活も大きく変化しました。職場復帰は出産から1年半後でしたが、家族、同僚、上司の理解、サポートを受けながら、自分のペースでキャリアを積むことができました。

これからは支店を運営する立場として、女性だけでなく、すべての人が働きやすい環境、多様な人材が挑戦し、活躍できる職場づくりに尽力していきたいです。



十六銀行
岐南支店 支店長
早川 ゆかり

ビジネススタイルの導入による意識改革

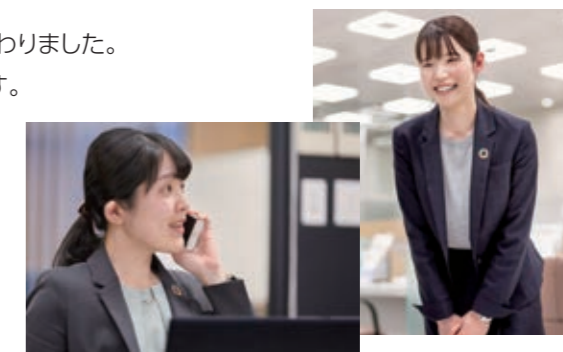
当社グループでは、2022年4月より、男女ともにビジネススタイルでの勤務を導入し、従来、性別や役職によってそれぞれ着用者の範囲を定めていた制服ならびに佩用章を廃止しました。

この取組みは、SDGsの推進ならびにジェンダー平等をはかるとともに、服装の違いにより生じる業務への先入観を払拭し、一人ひとりがより柔軟な発想をもって業務に取り組み、活力ある組織を醸成することを目的としています。

なお、環境への配慮として、回収した制服は製造元へと返却し、自動車用のアンダーカーペットやインテリア資材などへのリサイクル処理を依頼しました。

社員の声

- 徐々に服装にも個性が出るようになり、社内の雰囲気も変わりました。
- 服装に男女差がなくなり、一体感が生まれたように感じます。
- お客さまからも服装が変わっていいねと声をかけていただきました。
- 事務担当者ではなく、お客さまの担当者であるという意識になり、少しずつ考え方にも変化が出てきました。
- 仕事における考え方なども、以前と比べて様々な発想や意見が出るようになったと感じます。



ワークライフバランスを実現する働き方改革

健康経営認定取得

当社グループは、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。

こうした取組みが評価され、経済産業省および日本健康会議が実施する「健康経営優良法人(大規模法人部門)」に認定されています。

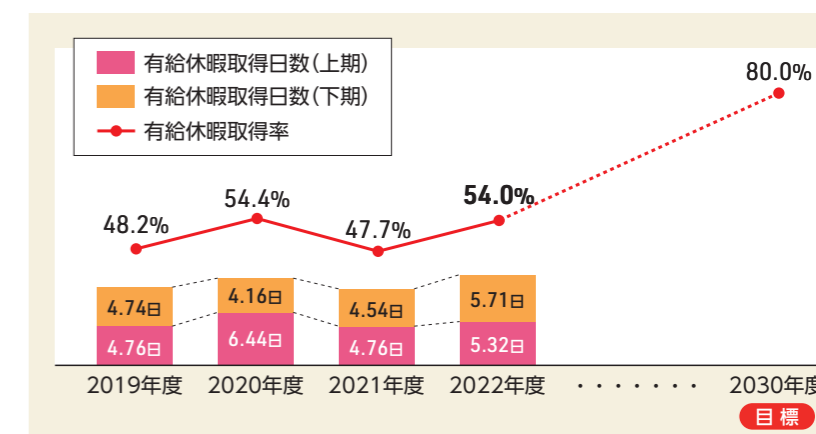
今後も、社員とその家族の健康保持・増進やワークライフバランスの実現に向けた取組みを進めていくとともに、健康で豊かな地域社会の発展に貢献していきます。



有給休暇取得促進

当社グループでは、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、有給休暇の取得を促進しています。

2030年度の取得率80%の目標に対し、2022年度の取得率は前年度比6.3ポイント上昇の54.0%となりました。



多様な人材の活躍推進

男性の育児休業・配偶者出産休暇制度の利用促進

当社グループは、2017年に配偶者出産休暇制度を導入して以降、毎年9割以上の社員が同制度を利用しています。加えて、2022年10月から「産後パパ育休」が始まったことで、男性社員の育児参加への流れはさらに加速しており、2022年度の配偶者出産休暇の取得率は100%となっています。男性社員が遠慮なく育児休業や配偶者出産休暇を取得できるよう、職場の上司に対しても積極的な働きかけを行っています。

COMMENT

2022年10月に第一子が誕生し、新設された「産後パパ育休」を11月～12月にかけて分割取得しました。

第一子ということもあり、出産前は不安がっていた妻も、育休取得を伝えるととても喜んでくれました。育休中は、子守り・妻のサポート・家事に追われる日々でしたが、家族との時間を満喫する良い機会になりました。

仕事面での不安もありましたが、周囲の理解・サポートがあったこと、働き方に合わせた分割取得が可能であったことから、迷わず取得することができました。

育休取得を通じて、育児に対する学び・苦勞を妻と共有でき、復帰後の私生活においてもその経験が活かしていると感じています。また、育休中の余暇時間で心身ともにリフレッシュすることができ、仕事に対するモチベーションや取組み方、将来に向けたビジョンなど、改めて考えを深めることができ、仕事にもプラスに働いています。

貴重な機会をいただけたこと、それを支えてくれた周囲の環境に感謝しています。



十六TT証券
名古屋支店
高橋 尚史

多様な人材の成長と挑戦を支える職場づくり

人材育成方針と社内環境整備方針

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1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次中期経営計画においては「ヒューマンイノベーション戦略」を掲げ、以下の方針のもと、人材の価値を最大限に引き出すとともに、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。

- ・地域の成長と豊かさの実現のため、地域に根差し、地域を想い、地域のために能力を最大限に発揮できる人材を育成します。
- ・お客さまの成長と豊かさの実現のため、お客さまと「向き合い」「つながり」「寄り添い」、信頼関係を構築できる人材を育成します。
- ・サステナビリティの実現のため、共通の価値観(「信頼と倫理観」「創造と革新」「多様性と受容」)を礎とし、各種戦略を積極的にチャレンジできる人材を育成します。

■社内環境整備方針

当社グループでは、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に転籍しました。今後は、当社が起点となり、連結子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を行っています。

加えて、2023年4月からは、新たな人事制度をスタートしています。社員がマイビジョン(私のめざす姿)を表明し、グループ経営理念と重ね合わせるなかで、実現したいこと、チャレンジしたいことをコミットする「マイビジョン・コミット」や、社員の趣味、特技、資格、地域貢献活動、仕事から離れた特性などを評価する「ダイバーシティレビュー」など、新たな評価制度を通じて、社員の自立性、独自性、独立性に基づくサステナブルな成長を促すとともに、多様性を引き出し、社員一人ひとりが地域の生活者として豊かな人生を実現することを目指していきます。

研修受講機会増加による人的資本への投資拡大

当社グループでは、研修を通じて習得すべきことが多い新入社員については、入社後、3か月間を新入社員研修の実施期間とし、社会人として円滑にスタートできるよう、十分な研修期間を設けています。

他にも、渉外担当者のスキルアップ向上のため、お客さまとの対話力やソリューション営業力の養成を目的としたアウトプット型の研修として、対話のきっかけや実際のお取引先企業の外部環境を分析してご提案につなげる研修を実施し、これまでに延べ600名を超える社員が受講しています。

また、自宅での自己啓発の一助として、週末オンライン講座(e-school)を定期的で開催し、マーケティング、マネジメント、金融知識など幅広いカリキュラムを提供するなど、研修受講機会増加による人的資本への投資拡大を進めています。



専門人材の育成と資格取得のサポート

当社グループでは、専門人材の育成をはかるため自己啓発資格取得奨励金制度を導入し、各種資格の取得者や検定試験の合格者に対し、奨励金を支給しています。

特に、DXに関する取組みが金融機関においても重要なテーマとなるなか、デジタル技術を理解し、業務の効率化や新たな商品・サービスを開発できる人材を育成するため、デジタルに関連する公的資格については幅広く奨励金制度の対象としています。

このうち、ITパスポート試験については、全社員による取組みを進めているほか、上位デジタル資格の取得やプログラミング講座の受講推奨も実施しています。

引き続き、資格取得や検定試験のサポートを通じて、社員一人ひとりの活躍に向けた支援を充実させていきます。

合格者数(延べ人数)	累計	うち2022年度中
ITパスポート試験	726名	611名
上位デジタル資格*	94名	27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。

お客さまと信頼関係を構築できる人材の育成

当社グループでは、お客さまと信頼関係を構築できる人材の育成を目指し、知識・スキルではなく、お客さまとの信頼関係構築に主眼をおいた研修として、「自信をもって行動する」、「学びを楽しむ」、「失敗を恐れない」などから構成される「成長マインドセット」を共有することで、当社グループ全体で営業活動における意識・行動様式の変革をはかっています。

研修カリキュラムは、所属長や上席者による自身の経験を踏まえた講義や、お客さまとの対話力・コミュニケーション力に関する講義、1on1面談、グループワークなど「お客さまとの信頼関係構築」をテーマに様々な切り口で構成しています。

受講対象者は、一般社員から役員者まで、当社グループの社員を幅広く対象としており、これまでに延べ1,500名を超える社員が研修に参加しています。

「お客さまとの信頼関係構築」が共通の価値感として定着することを目指し、当社グループ全体で取組みを進めていきます。

キャリアチャレンジ制度の活用

当社グループでは、「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」といった社員の想い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サクセッションの立ち上げメンバーについても、キャリアチャレンジ制度により意欲ある社員が選抜されました。今後も、社員がチャレンジする機会を積極的に設け、多様な人材の活躍を後押ししていきます。

特集

新人事制度の導入と持株会社への転籍

当社グループは、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」するとともに、社員一人ひとりが多様性を発揮するなかで、たゆまぬ創造と革新に向けた意識改革、行動改革を通じて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していくことを目的に、2023年4月1日より新人事制度を導入しました。

新人事制度の導入

<p>コンセプト1</p> <p>組織の活性化と活力ある人材の創出</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>1. マイビジョン・コミットの新設</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>✓ 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</p>
<p>コンセプト2</p> <p>ミッションの明確化と行動変革</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>2. 新たな評価制度および給与体系の策定</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>✓ 最短昇進年数の廃止、35才で部長職に就くことも可能に</p>
<p>コンセプト3</p> <p>個性・多様性を活かした企業風土の醸成</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>3. 多様な人材の活躍推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 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) <p>✓ 多様な人的資本の価値を最大限に引き出す</p>

(1) マイビジョン・コミットの新設

<p>マイビジョン・コミット</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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(目標化) 社員の自立性、独自性、独立性に基づき、サステナブルな成長の源泉となる意志、意欲を明確化
---------------------------	--

(2) 新たな評価制度および給与体系の策定

① 評価制度

<p>4つの評価体系</p>	<ul style="list-style-type: none"> マイビジョン・コミットを中心として、社員一人ひとりにスポットを当てた4つの評価体系(*)を新設(*)「マイビジョン・コミット」、「基本能力レビュー」、「ダイバーシティレビュー」、「活動評価レビュー」
<p>グループ経営理念のミッションを明確化</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「基本能力レビュー」においては、16段階の基本能力等級に応じ、グループ経営理念に基づく「アビリティ・ミッション(基本的な能力・使命)」を明確化 OODA(ウーダ)ループ(*)の要素を取り入れた「ステートメント(具体的な行動指針)」に基づくレビューを実施 <p>(*)OODAループは、将来の不確実性が高まっている環境下、明確なプロセスのない課題に対して、得られる情報から最善策を選択することに適した評価方法</p>
<p>多様性を育む評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティレビュー」においては、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 上司との対話を通じ、社員一人ひとりの潜在能力を引き出し、多様な人材の活躍を推進
<p>職務に応じた目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> 「活動評価レビュー」においては、社員がそれぞれの職務に応じた目標を設定。社員の活動内容をプラス評価

② 給与体系

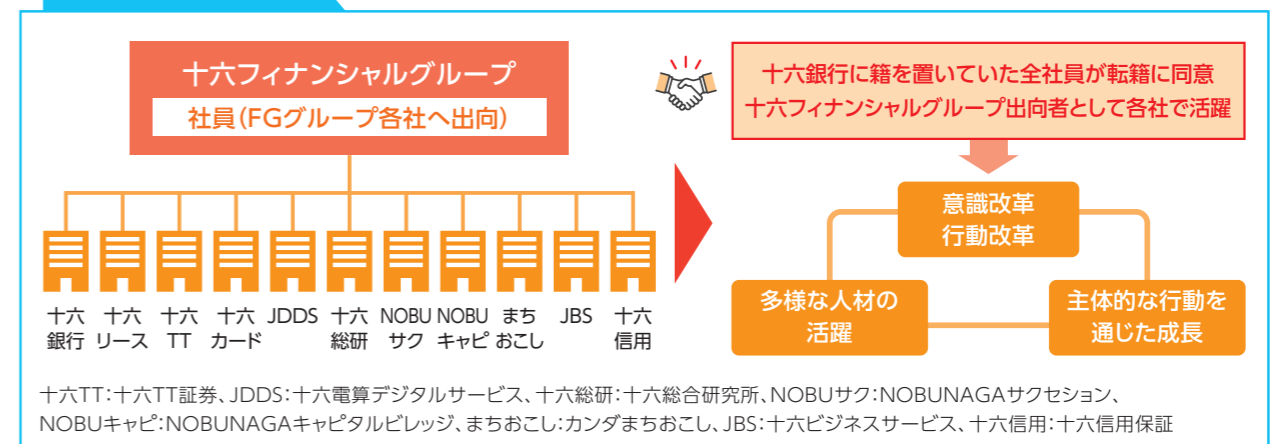
<p>仕組み</p>	<ul style="list-style-type: none"> 年齢ではなく、能力と職務に応じた処遇を実現するため、社員の意欲とチャレンジに報い、成長を促す給与体系を構築 16段階の「基本能力等級」と16段階の「職務等級」の組み合わせにより処遇が決まるシンプルな給与体系
<p>基本能力等級</p>	<ul style="list-style-type: none"> 最短昇進年数は設けず、いわゆる「飛び級」も可能 基本能力等級と職務等級との柔軟な組み合わせにより、35才で部長職に就くことも可能に 30才まで定期昇給を実施。若手のモチベーションを向上
<p>職務等級</p>	<ul style="list-style-type: none"> グループ全体の職務を「ライン職・営業職」、「スタッフ職」に大別のうえ、再定義 定年までのすべての年代を通じて同一の職務給テーブルを適用。満55才以降も職務給が下がらない仕組みを構築

(3) 多様な人材の活躍推進

<p>リテンション制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 育児短時間勤務と育児時間外勤務免除の期間を子が小学校3年生を修了するまでに拡充 育児短時間勤務の勤務時間は6時間または7時間とし、始業時刻から終業時刻の範囲内で柔軟に申請することが可能
<p>キャリアリターン制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 育児や介護と仕事を両立するため、社員の申請により職務を代理職から一般社員に変更可能 職務の変更から一定期間内であれば代理職に復帰可能
<p>エキスパート制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 対象業務は、DX、システム、市場運用、財務、マーケティング、リスク管理などを想定 社員がエキスパートに認定されると、原則、他部署への異動を行わない
<p>ジョブリターン制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> 外部企業等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等を経験した元社員を再雇用

新たな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に転籍しました。これにより当社が起点となり、銀行を含むグループ各社への人的リソースの最適配分や社員の個性や才能を活かした人事異動を行うことなどが可能となり、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各社に向向のうえ活躍しています。

持株会社への転籍



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

社外取締役メッセージ



社外取締役(監査等委員)
石原 真二

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？

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おりません。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おります。

Q 当社の課題と、今後期待することを教えてください。

人口減少・少子高齢化や経営者の後継者不足などによる地域経済の縮小化が深刻な問題となってきています。当社は、これらの課題に対処するためにグループ内のDX化を進め、そして十六電算デジタルサービスを通じて地域企業などのDX化の支援事業に乗り出しました。また、地域の魅力などを発掘し、発信していくために、カンダまちおこしを設立し、地元自治体、企業、大学、住民などと協働して地域の活性化のために幅広く活動しています。他にも、NOB UNAGAキャピタルビレッジやNOBUNAGAサクセッションなど、次々と地域社会のニーズに応え、お客さま・地域の成長と豊かさの実現を目指して活動しています。

当社が150年近くの長きに亘って地域金融機関として培ってきた信頼・情報・ノウハウなどをはじめ、各種情報などをグループ内で共有し、今後より多様化していく地域のニーズに適切・親切に対応できる地域のリーダー企業としてのさらなる活躍に期待しています。

コーポレート・ガバナンスの高度化

詳細は69ページから72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1つであると位置付けています。

これらの考え方のもと、取締役会において「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」を定めています。

【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75ページから78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79ページから80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。

第1次経営計画

当社グループは、2021年10月よりスタートした「第1次経営計画」（計画期間：2021年10月～2023年3月）において、グループ全役職員の意識改革・行動改革をはかるとともに、十六銀行の厚い顧客基盤や情報、ネットワークを最大限に活用し、3つの経営戦略「マーケットインアプローチ戦略」、「DX戦略」、「地域コミット戦略」に取り組み、グループシナジーを最大化することで、「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」を目指しました。

その結果、計画最終年度となる2022年度は、すべての計数目標を達成しました。

経営計画の概要図と計数目標に対する結果

第1次経営計画

計画期間：2021年10月～2023年3月

計数目標2022年度

連結当期純利益	連結自己資本比率	連結修正OHR	連結非金利収益比率	長期的に目指す指標
160億円以上	10%以上	65%以下	30%以上	連結ROE 5%以上

[2022年度(計画最終年度)の実績]

連結当期純利益	連結自己資本比率	連結修正OHR	連結非金利収益比率	連結ROE
186億円	10.54%	58.90%	31.44%	4.73%

私たちのめざす姿

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



経営戦略

- 「事業領域の拡大」と「多様化するニーズへの対応」を成長ドライバーとする3つの戦略により、グループシナジーの最大化をはかる。
- 役職員の意識改革・行動改革をはかるとともに、グループの顧客基盤・情報・ネットワークを最大限に活用する。

経営戦略	重点施策
------	------

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～

法人のお客さま 企業のライフステージに応じた課題への多様なソリューションの提供

● ソリューション提案力の強化

- 創業期・成長期における取組み
- 安定期における取組み
- 成熟期・再生期における取組み

● 対面取引の充実

● 非対面取引ニーズへの対応

● アライアンスの強化

● 個人のお客さま 生涯取引の実現に向けたコンサルティング体制の構築

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

1 非対面チャネルの充実

2 データ利活用・マスマーケティング

1 業務効率化による成長分野への人員創出

2 働き方改革・デジタル化支援

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

1 地域の魅力向上

2 地域課題の解決サポート

1 グループのSDGs・地域創生への取組み深化

2 お客さまや地域のSDGs取組み支援

グループ全役職員によるSDGs・地域創生への取組み深化

- 環境 (Environment)
- 社会 (Social)
- 企業統治 (Governance)

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～

法人

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

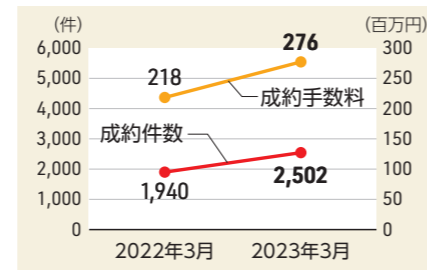
■ビジネスマッチングによる販路拡大支援

十六銀行では、多くのお客さまが経営課題として抱えるマーケティング、販路・市場開拓などのビジネスニーズに対して、十六銀行の情報ネットワークを活用して適切なビジネスパートナーをご紹介するなど、お客さまの新たな収益機会の創出や継続的な発展をサポートしています。

お客さまとの対話ツールとしてビジネスマッチングシステム「Linkers for BANK (リンカーズフォーバンク)」の活用が定着化したことにより、お客さまの課題・ニーズに合致したビジネスパートナーを迅速に提案することが可能となり、ビジネスマッチングの成約件数、成約手数料はともに大きく増加しました。

特に社会的課題として認知されている「脱炭素」の分野において、ビジネスマッチングは有効なソリューションツールとなるため、今後も省エネ・再エネなどに資するビジネスパートナーとの連携強化ならびに成功事例などの共有による社員の知見拡充を一層強化していきます。

ビジネスマッチングの成約件数・成約手数料の推移

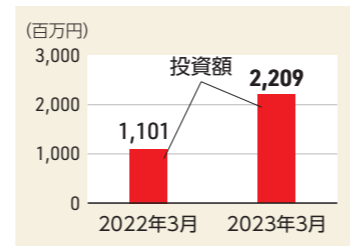


■リースを活用した設備投資への対応

十六リースは、リース業務を通じてお客さまの脱炭素経営に向けた設備投資案件のお手伝いをしています。

温室効果ガスの可視化に始まり、その削減提案やオフセットニーズへの対応に至るまで、脱炭素経営全般に対して具体的なお手伝いをしています。また、経営者のみなさまが抱えている様々なお困りごとにも対応できるよう、中古工作機械の探索サービスや不要となった車両のオークション代行による売却サービスなど、3R (Reduce, Reuse, Recycle) ニーズにも貢献しつつ、サステナブルなリース案件を創造し、お客さまの脱炭素経営に寄り添った活動を行っています。

サステナブルファイナンスの取扱状況



■海外リサーチビジネスの提供開始

十六銀行は、海外ビジネスのための「現地視察調査の代行サービス」を中国・シンガポール・タイ・ベトナムで実施しています。海外ビジネスに再び関心が高まる一方で、現地視察調査の人材やノウハウがない地元企業さまを支援しています。

現地に精通した十六銀行の駐在員がお客さまとオンラインで面談し、目的に合わせて調査の内容や手法を提案することからスタートします。その後、足を使ってローカル情報を直接入手するなどして課題解決を目指しています。



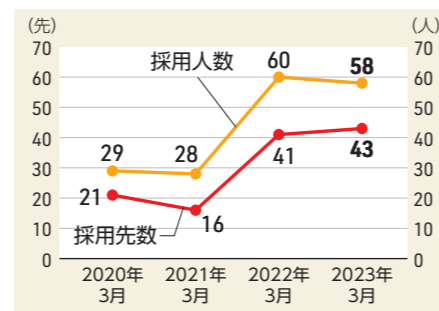
■人材紹介による課題解決

十六総合研究所は、地域金融機関のシンクタンクとして、地域や企業をよく知る立場から問題点を抽出、共有し、「人材」による企業の課題解決を目的として、2019年4月に人材紹介事業に参入しています。

企業が抱える課題の分析・抽出を行い、解決に導く能力や経験を有する人材マッチングを行うことができる人材紹介事業者として、4年続けて「先導的人材マッチング事業」の間接補助事業者に採択されました。

また、2023年2月には副業人材の紹介サービスも開始しました。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ます。

人材紹介の採用実績の推移



個人

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

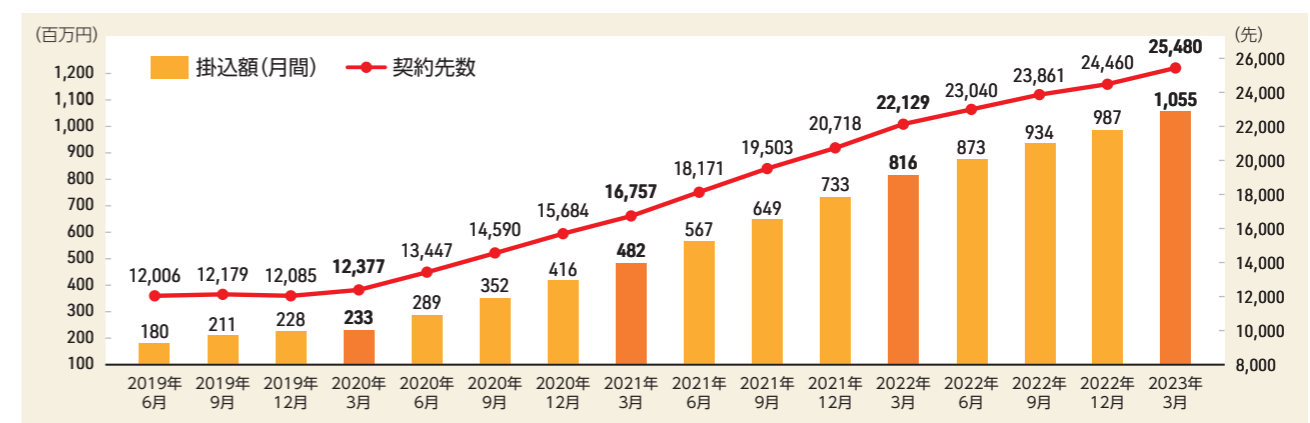
■資産形成支援に関する取組み

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、2023年3月末基準で25,480先(前年比+3,351先)、1か月あたりの投信積立の掛込額は1,055百万円(前年比+239百万円)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で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



COMMENT

物価上昇や少子高齢化など、私たちを取り巻く環境が変化するなか、将来に備えた資産形成の需要は今後ますます高まってくると考えています。

私は、銀行はお客さまにとって安心してお金の話ができる数少ない場所だと思っています。そのため、日ごろからお客さまの声に耳を傾け、どういった人生を思い描いているのか、またそれを実現するためにはどのようなお手伝いができるのかを考え、お客さま一人ひとりに合わせた資産形成のサポートに取り組んでいます。

また、2024年よりNISA制度が大幅に拡大、恒久化され、より長期投資への関心も高まってくることと思います。こうした諸制度の情報提供を通じて「相談してよかった」と感じていただき、「何かあったら十六さんにまず相談しよう」と思ってもらえるよう今後も多くのお客さまの資産形成のサポートを行ってまいります。



十六銀行
加納支店 FAリーダー
西原 沙織

■非対面取引ニーズへの対応拡大

お客さまの非対面取引ニーズに対応できるよう、資産運用やローンなどの取引にも非対面取引サービスを拡充しています。

資産運用については、2022年11月より全自動の資産運用サービス「WealthNavi for 十六銀行」の取扱いを開始しました。来店が難しい20～50代の働く世代の方でも、スマホなどを起点に一人ひとりに合った運用提案と運用状況の確認が可能です。

住宅ローンでは、WEB専用の住宅ローン窓口としてWEBローンサービスセンターを開設し、ローンの借換えについて、1度の来店で手続きが完了できる仕組みを整えました。



DX戦略 ～快適性・生産性の向上～

1. デジタル技術やデータを活用した顧客へのアプローチ

■非対面受付チャネルの拡充

十六銀行は、2021年4月にAIRPOSTを利用して、来店することなく、口座振替の申込みができるようになりました。AIRPOSTはTOPPANエッジ株式会社が運営するスマートフォン向けサービスであり、お客さまはAIRPOSTを活用して複数の自治体・企業に対して手続きが可能となります。順次サービス内容を拡大し、2022年には「住所などの更新手続き」、「最新取引情報の申告」を立て続けに導入しました。AIRPOSTの導入により24時間、どこからでも手続きの申込みが可能となり、今後さらにAIRPOSTを活用する自治体や企業が増えることによって、一層のサービス拡張も可能となります。



■ATM・デジタルサイネージを活用した広告サービスの開始

2022年12月より、地域の事業者さま、地公体のみなさま向けに、営業店舗などに設置しているATMやロビーに設置しているデジタルサイネージを活用した広告サービスを開始しました。従来は、十六銀行のサービスや商品の発信のみを対象としていましたが、地域の事業者さま、地公体のみなさまの販売支援やPRに活用いただける媒体としてサービスを開始しています。希望される地域のATMや営業店舗のみで広告できるなどアレンジが可能な設計としており、利用者さまのニーズに合わせて活用いただいています。



■ロッツスキャナの運用開始

十六銀行では、支店事務の業務効率化に向けてロッツスキャナの運用を順次開始しています。ロッツスキャナの導入により、今まで支店にて実施していた伝票・帳票類の処理を、即日本部の集中部署が対応することとなり、大幅に支店事務の負担が軽減されました。今後、支店における帳票類に関する事務処理のうち、約8割を本部に集中していきます。デジタルを活用した業務効率化により経営資源配分の最適化をはかることで、事業者さまの経営課題に対するコンサルティングや個人のお客さまへの資産運用・相続相談など、より付加価値の高いサービスを提供していきます。

2. 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

■営業店改革プロジェクト～業務量の削減～

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、2023年3月末で2017年3月末比154.6万時間の削減となり、目標の150万時間以上の業務量削減を達成しました。

〈2023年3月末実績と推移〉

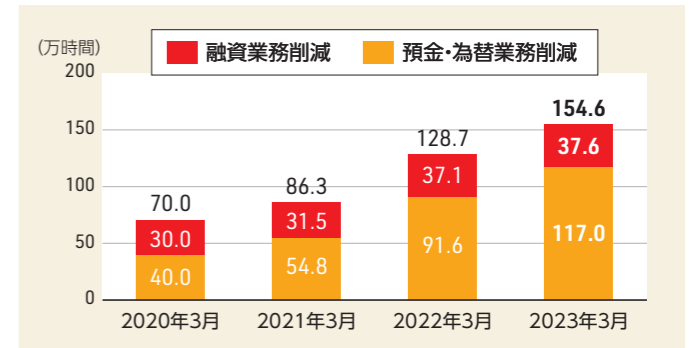
①預金・為替業務

営業店後方事務についてさらなる本部集中を進めた結果、2017年3月末比117.0万時間の削減となりました。

②融資業務

融資事務の本部集中・手続き見直し・書類作成・資料簡素化などに取り組み、2017年3月末比37.6万時間の削減となりました。

業務量の削減状況(2017年3月末比)



■「DX認定事業者」の認定取得

2023年3月、経済産業省が定めるDX認定制度において、経営ビジョンの策定や戦略・体制の整備などをすでに行い、DX推進の準備が整っている事業者として「DX認定事業者」に認定されました。本認定の取得を機に、あらゆる業務をデジタル化し、役職員の創造力を最大にすることで、生産性の最大化を目指す取組みを加速していきます。



■デジタル化支援の充実

2022年3月に事業を開始した十六電算デジタルサービスでは、グループ各社からの紹介を中心に、お客さまに寄り添ったITコンサルティングを展開しています。「いつか夢見た未来の実現」を経営理念に掲げ、当社の「課題発見能力」と電算システムホールディングスの「ソリューション提供能力」を活用することで、お客さまと地域の持続的な成長をデジタル化によりサポートしています。2023年3月期のDX支援コンサルティング件数は多くのご相談をいただいた結果、成約件数126件と順調に推移しています。今後も製品ありきのセールスではなく、お客さまの事業内容、規模や業務フローを踏まえた最適なソリューションを提供することで、お客さまと地域のデジタル化ニーズにお応えしていきます。

COMMENT

お客さまと日々お話しするなかで、デジタル技術を活用した業務効率化や生産性向上への期待は想像以上に大きいと感じています。お客さまの潜在ニーズを探っていくことにやりがいを感じるとともに、喜んでいただけることが私のモチベーションになっています。

私のミッションはお客さまの課題を解決することが第一であるなかで、そのための選択肢の1つがデジタル技術の活用であると考えています。今後も、お客さまの課題解決に向けて、総合的なご提案やご支援ができるよう、伴走して取り組んでいきます。



十六電算デジタルサービス
DXコンサルティング部
山田 侑宇希

地域コミット戦略 ～地域のトータルデザイン～

1. 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

■Skill matching 女性交流会の開催

十六銀行は、2020年2月に女性職員による商品・サービス開発プロジェクトチーム「Jewelica(ジュエリア)」を設立し、地元の女性が活躍する機会を創出するとともに、地域を活性化したいという想いから、特技や資格を有する地元の女性と地元企業をマッチングするサービス「Skill matching by ガラスの靴プロジェクト」に取り組んでいます。

2023年3月には、「Skill matching by ガラスの靴プロジェクト」のメール配信登録者を対象に、登録者同士が交流をはかれる機会を提供し、目標への第一歩を踏み出す仲間の輪を広げていくことを目的として「Skill matching 女性交流会」を開催しました。

参加女性からは「同じ意見を持った女性と交流ができたことで、今後の方向性がはっきりし、前進できた。」などの声もあり、地域で輝く地元女性の活躍の場や交流の創出を支援できました。

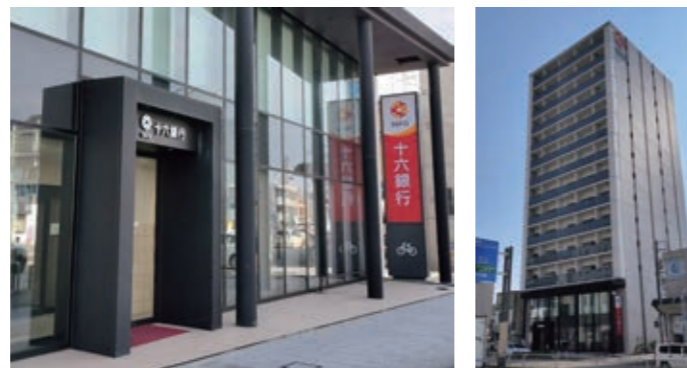


■桜山支店の新築移転オープン

2022年5月に十六銀行桜山支店を移転オープンしました。

当地区は名古屋市立大学をはじめ、多数の高校や名古屋市博物館、公立病院などが点在する名古屋でも屈指の文教地区です。

親密企業である共栄ライフパートナーズ株式会社に当社グループ所有の土地を賃貸して再開発いただき、新築した建物の1、2階を銀行の支店、3～14階を単身者向け賃貸住宅(84戸)として活用することで、地域の賃貸住宅の需要にお応えしています。



■地域経済の担い手育成

NOBUNAGAキャピタルビルレッジは地域企業や地域のみなさまと連携し、起業家や今後の地域経済の担い手の育成に注力しています。



2023年3月には「『大空革命』20年後の空を描こう」をテーマに地域の大学生や高校生を対象に、新しい未来の空ビジネスについてのイベントを開催しました。参加者からは想定外のワクワクするアイデアが数多く飛び出し、20年後の空ビジネスへの期待が膨らむイベントとなりました。

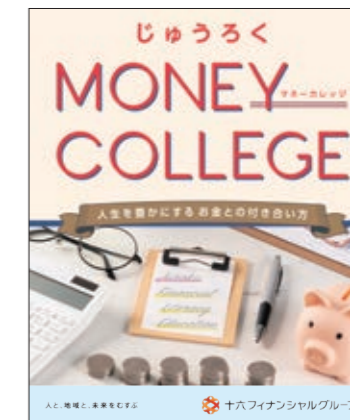
NOBUNAGAキャピタルビルレッジでは、今後も地域の未来を感じ取るイベント「NOBU Capi」やスタートアップ創出イベントなどを通じて地域経済の担い手育成に取り組んでいきます。

2. グループ全役職員によるSDGs・地域創生への取り組み深化

■金融リテラシー教育

成年年齢の引下げや高校での資産形成授業の開始など、金融教育への関心が高まるなか、2023年1月に金融リテラシーに関する体系的な金融教育メニュー「じゅうろく MONEY COLLEGE(マネーカレッジ)」をリリースしました。

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。



COMMENT

当社グループは地域総合金融グループとして、付加価値の高い金融リテラシー教育の提供を期待されていると考えています。

「じゅうろくMONEY COLLEGE(マネーカレッジ)」の開講に向けて、学校側の先生方と面談を繰り返すなかで気付いたことは、地域、学校、学科、学年などの違いで真に身に付けてほしいと考える金融教育方針がそれぞれ相違することです。

当初は、メニューに掲載されているセミナーを選択していただき、実施していましたが、現在はそれぞれの相違点を洗い出したうえで、社内でカリキュラムを検討し、付加価値の高いオーダーメイドのセミナーを開催しています。

長期ビジョン「16Vision-10」のテーマである「一歩先を行き、いつも地域の力になる」のもと、今後も当地域の金融リテラシー教育の向上に貢献できるよう取り組んでいきます。



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
渡部 尚浩

■地域資源の活用・地公体の支援

十六銀行は、イラストマップのデジタル化支援を行う株式会社Strolyと協業し、デジタルマップ「Stroly」のサービス提供を開始しました。「Stroly」の提供を通じて、ペーパーレス化や周遊客のデータ化など、地方自治体や地域事業者のDXと、地域の魅力向上による観光振興を支援しています。

なお、本件取組みは「令和4年度 地方創生に資する金融機関等の『特徴的な取組事例』」として内閣府から表彰を受けました。



■SDGs経営の導入支援

地域の事業者さまの企業活動において、SDGsの重要性が高まるなか、十六銀行では外部との連携による、SDGs経営支援にも注力しました。

2022年7月には岐阜・愛知・三重の3県下を営業基盤とする事業者さまのSDGs経営をサポートするため日本政策金融公庫と連携し、資金供給およびソリューション提供などの分野での連携強化に合意し、「SDGs経営支援スキーム」を創設しました。

相互にノウハウを補完・共有しながら、資金調達のほか、SDGs経営への取組み状況に応じて、目標設定支援や脱炭素コンサルティングなどのソリューションを提供することで、地域の事業者さまの持続的な成長と発展に貢献していきます。

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

一歩先を行き、いつも地域の力になる

16 Group Energy

存在意義（パーパス）を原動力として、
「サステナブル（社会的価値の創出）」
「グロース（経済的価値の創出）」を実現し、
 地域社会（お客さま・役職員・株主）に貢献する。

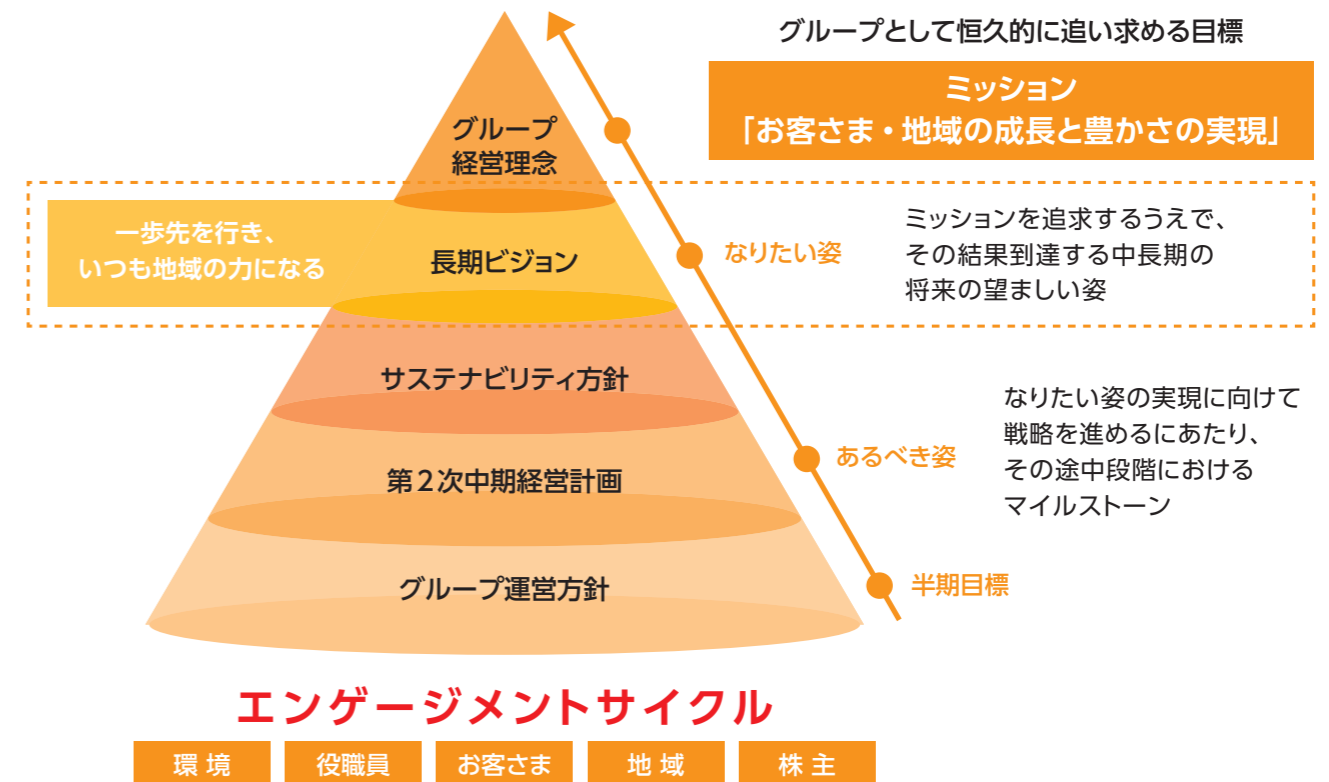
社会課題の解決

- 持続可能な社会づくりへの貢献
- 地域における生活の質の向上

事業の成長

- 地域・社会の先駆者（フロントランナー）へ
- 新規事業領域へのチャレンジ
- 役職員の成長・活躍

〈長期ビジョンの位置付け〉



長期ビジョンで大切にしている価値観

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	様々な社会課題の解決
<ul style="list-style-type: none"> ● 連結当期純利益：300億円以上 ● 連結自己資本比率：12%以上 	<p>サステナビリティKPI（2030年度目標）の達成</p>

第2次中期経営計画

当社グループは、2023年4月より、長期ビジョン「16Vision-10」（計画期間：2023年4月～2033年3月）とともに、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～」(計画期間：2023年4月～2028年3月)をスタートしました。

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。

第2次中期経営計画 (2023年4月～2028年3月)

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



16 Group Energy
の発揮

- 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

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

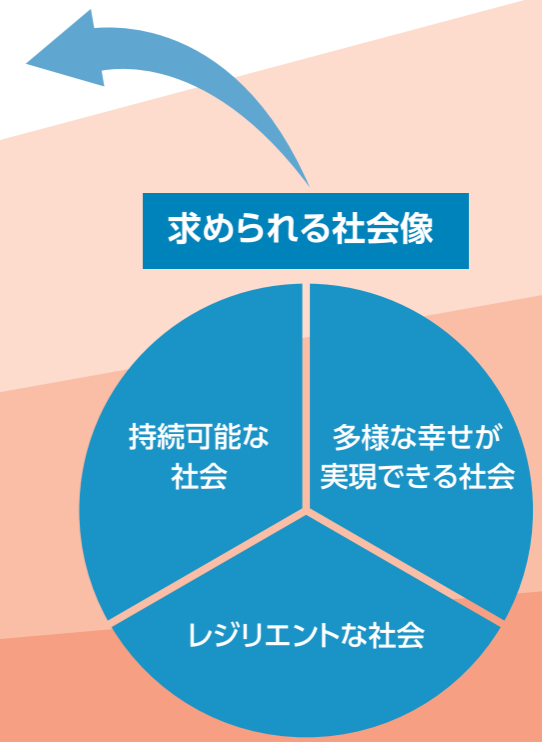
お客さまの期待を超えるサービスを!

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

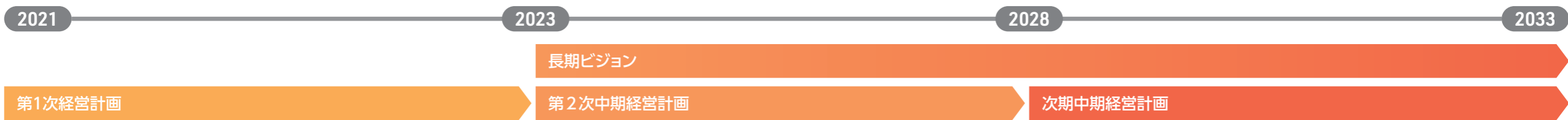
地域プロデュース戦略
Region Produce

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



私たちの使命 (mission) | お客さま・地域の成長と豊かさの実現



2027年度の計数目標

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

十六FGの価値創造
十六FGのサステナビリティ
十六FGの成長戦略
十六FGの経営基盤



特集

「岐阜市本庁舎跡活用事業」 優先交渉権者への選定

当社は、岐阜市が推進する「岐阜市本庁舎跡活用事業」の趣旨に賛同し、公募型プロポーザルへ参加した結果、優先交渉権者に選定されました。

今後、岐阜市が掲げる「持続可能なまちの実現に向けた、活力の源となるにぎわいをつなぎ、にぎわいづくりを支える空間の形成」の実現に向けて取り組んでいきます。

Concept

～ともに“#GIFU”の未来を創造する「16FGオフィス&パーク」～

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

〈提案内容〉

概要	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社グループが入居するオフィスのほか、多目的会議室やギャラリー、まちづくりサポート施設、起業支援施設など、地域のみなさまが気軽に集い、利用できる施設を配置した複合オフィスビルを整備します。 ● オフィスを上層部(4～7階)に配置し、地上3階までを地域のみなさまと共用する場として地域に開放します。 ● 災害時には、一時的に避難できる場所を1階に設け、防災力強化をはかります。
構造	地上7階・地下1階(免震構造)
スケジュール(予定)	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業用定期借地権設定契約締結 2024年3月 ● 工事開始 2025年2月 ● 開業 2027年4月



コーポレート・ガバナンス

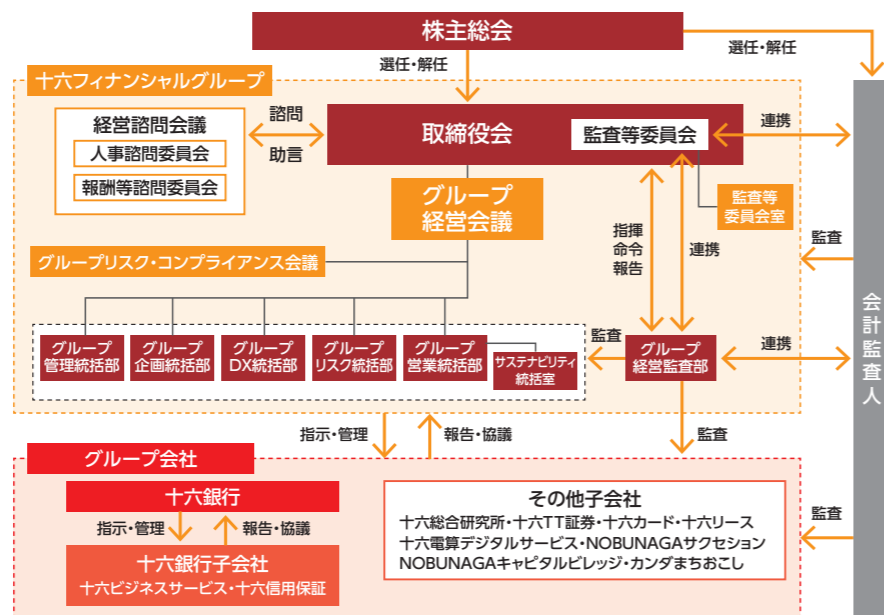
コーポレート・ガバナンス体制

当社は監査等委員会設置会社とし、取締役会は意思決定のみならず、より監査・監督機能を強化しています。

業務執行取締役と監査等委員である取締役をそれぞれ選任することで、監査等委員によるグループ全体の経営管理に対する監査態勢、業務執行取締役に対する監督態勢を強化しています。

また、グループ会社の業務執行の状況およびリスク管理の状況、コンプライアンス態勢などをモニタリングし、グループ全体の経営管理態勢の構築に努めることで、コーポレート・ガバナンス体制の一層の高度化をはかっています。

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



取締役会の活動状況

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会に報告し、取締役の職務の執行を監督しています。

2022年度の実績(11回開催)では、特に、資本政策や株主還元に関する方針(2022年4月、10月、11月)、サステナビリティへの取組み(2022年5月)、新人事制度の導入(2022年7月、9月、12月)、「長期ビジョン」および「第2次中期経営計画」策定(2022年12月、2023年1月、2月)について議論、審議などを行いました。

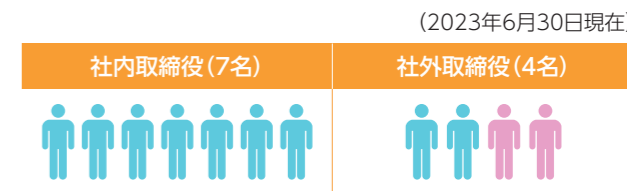
なお、2022年度の個々の取締役の出席状況は右表のとおりです。

氏名	開催回数	出席回数
村瀬 幸雄	11回	11回
池田 直樹	11回	11回
石黒 明秀	11回	11回
白木 幸泰	11回	11回
尾藤 喜昭	9回	9回
太田 裕之	11回	11回
浅野 紀久男	11回	11回
伊藤 聡子	11回	11回
石川 直彦	11回	11回
石原 真二	11回	11回
柘植 里恵	11回	11回

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。



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、「人事諮問委員会」および「報酬等諮問委員会」の2委員会からなる「経営諮問会議」を設置しています。

各委員会は、いずれも社外取締役を委員長とし、社外者が過半数を占める構成として、右表の事項に関する助言を行っています。

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、全取締役が「取締役会の実効性評価に関するアンケート」に基づき自己評価を実施し、これらの自己評価の内容を集計および分析した結果を整理し、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ています。

なお、2022年度における「取締役会全体の実効性評価」の結果概要は以下のとおりです。

自己評価の集計および分析の結果、当社の取締役会は、グループ全体の視点や中長期的な視点に立った自由闊達で建設的な議論が行われており、取締役会としてその実効性は確保されていることを確認しました。

引き続き、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値向上のために、適時適切な情報提供に努め、サステナビリティをはじめとする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、意思決定機能および監督機能を十分に発揮し、取締役会の実効性を一層高めてまいります。

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、2023年6月16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、監査等委員会が定めた監査方針、監査計画、職務分担などに従い、取締役会およびグループ経営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などの面談などにより、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。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。

2022年度において、当社は監査等委員会を11回開催しており、個々の監査等委員の出席状況は右表のとおりです。

氏名	役職名	開催回数	出席回数
石川 直彦	監査等委員 (常勤)	11回	11回
石原 真二	監査等委員 (社外)	11回	11回
柘植 里恵	監査等委員 (社外)	11回	11回

コーポレート・ガバナンス

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、右表のとおり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
40億円以下	-
40億円超～60億円以下	30百万円
60億円超～80億円以下	40百万円
80億円超～100億円以下	50百万円
100億円超～120億円以下	60百万円
120億円超～140億円以下	70百万円
140億円超～160億円以下	80百万円
160億円超～180億円以下	90百万円
180億円超～200億円以下	100百万円
200億円超	110百万円

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、株主のみならず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

2021年4月から明治安田生命保険相互会社 常務執行役グループ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)

	氏名	現在の当社における地位	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	●	●		●			
	太田 裕之	取締役	●	●	●		●		
	伊藤 聡子	取締役(社外)						●	●
	上田 泰史	取締役(社外)	●	●		●			
ある取締役 監査等委員で	石川 直彦	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 執行役員
2019年 4月 同 常務執行役員
2020年 4月 同 常務執行役員 グループ・チーフ・アクチュアリー
2021年 4月 同 常務執行役員 グループCRO
現任
2023年 6月 当社取締役 **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**

石川 直彦

取締役(監査等委員)



1986年 4月 株式会社十六銀行入行
2004年 6月 同 東海支店長
2007年 6月 同 内田橋支店長
2009年 4月 同 経営企画部ブランド戦略室長
2014年 6月 同 秘書室秘書役
2016年 6月 同 執行役員本店営業部長
2018年 6月 同 常勤監査役
2021年 10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**

太田 裕之

取締役
(兼 十六TT証券取締役社長)



1983年 4月 株式会社十六銀行入行
2009年 6月 同 法人営業部長
2010年 6月 同 取締役秘書役
2013年 6月 同 取締役豊田支店長
2014年 4月 同 取締役営業統括部部長
2014年 6月 同 常務取締役営業統括部部長
2016年 6月 同 取締役常務執行役員
2018年 12月 同 取締役専務執行役員
2019年 6月 十六TT証券株式会社取締役社長(代表取締役) **現任**
2021年 10月 当社取締役 **現任**

柘植 里恵

取締役(監査等委員・社外)



1990年 4月 監査法人トーマツ(現 有限責任監査法人トーマツ)名古屋事務所入所
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)

常務執行役員 **児玉 英司** (兼 十六銀行取締役常務執行役員)

執行役員 **浅井 裕貴** (兼 十六銀行執行役員)

執行役員 **角 知篤** (兼 十六銀行執行役員)

執行役員 **加藤 剛** (兼 十六銀行執行役員)

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 **塩崎 智子** (兼 十六銀行執行役員)

執行役員 **種村 京平** (兼 十六銀行執行役員)

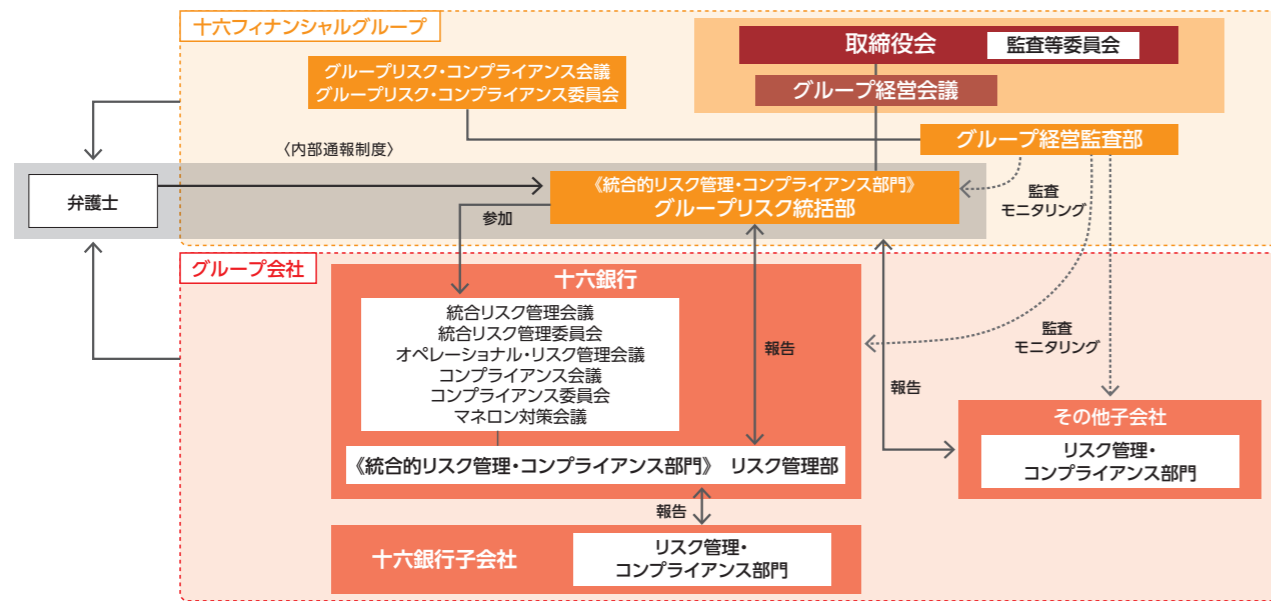
(2023年7月3日現在)

リスク管理体制・コンプライアンス態勢

グループ全体のリスク管理体制・コンプライアンス態勢

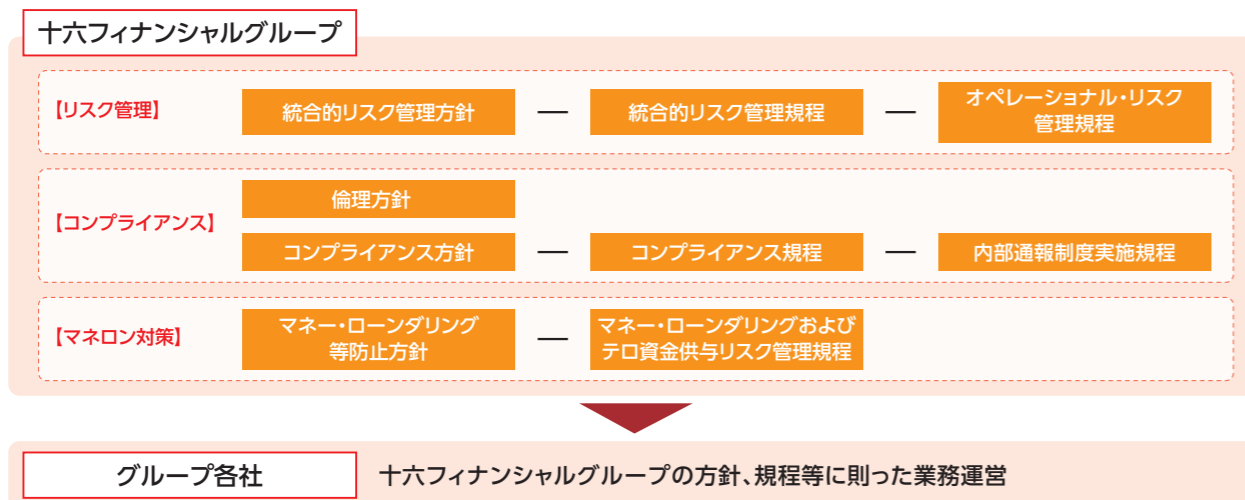
当社は、リスク管理、コンプライアンスの統括部署としてグループリスク統括部を設置し、当社グループにおけるリスク管理体制およびコンプライアンス態勢の整備に努めています。また、取締役社長を議長とするグループリスク・コンプライアンス会議を組織し、グループ内におけるリスク管理およびコンプライアンスにかかる状況を把握し、分析、評価および改善活動に関する審議または討議を行うとともに、定期的にまたは必要に応じて随時、取締役会に報告または付議しています。

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



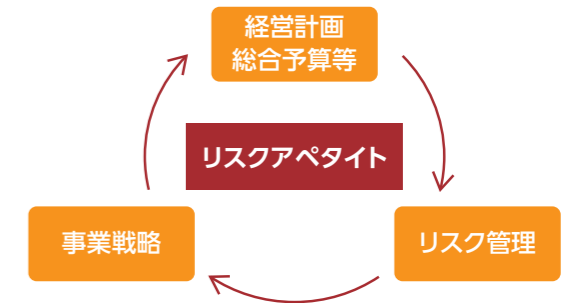
〈リスク管理体制〉

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事象」をトップリスクとして選定し、あらかじめ必要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。

2023年3月の取締役会にて選定したトップリスクは以下のとおりです。

リスク事象	リスクシナリオ(例)
金融システム不安、覇権主義の強まりによる世界経済・金融環境の悪化	・金融システム不安、ウクライナ侵攻長期化・台湾問題・米中対立等覇権主義的行動を発端とする世界経済の悪化、資金需要の低迷、与信先の業況悪化 ・営業基盤とする岐阜県、愛知県の経済情勢悪化による収益機会減少、与信関係費用増加
日米の金融政策変更の影響	・日米の金融政策動向を契機とする市場変動リスク（有価証券評価損益悪化、資金運用収益の低下等） ・国内における金融緩和政策の継続による預貸金収益の圧迫
気候変動に関するリスク	・異常気象、気候変動、脱炭素対応への遅れ等による与信先の業績悪化、ビジネスモデルの陳腐化
深刻な感染症の影響	・アフターコロナにおける経済回復の遅れ、新たな感染症の出現による経済活動の停滞長期化 ・業務継続態勢維持への支障
大規模災害の発生	・南海トラフ地震等による当社グループの業務継続困難、地域経済の混乱等による与信先の業績悪化に伴う当社グループの財政状態への影響
サイバー攻撃	・顧客情報の流出やサービスの停止による機能停止、多額の補償金や損失の発生
DXの急激な進展	・他業態のさらなる参入、代替サービスの登場による競争激化、デジタルサービス導入の遅れ等による競争力の低下に伴う顧客離れ
与信に関するリスク	・不動産等与信集中業種における信用悪化に伴う与信関係費用増加 ・大口与信先の業績悪化、倒産に伴う多額の与信関係費用発生 ・地域産業が人材不足、業態転換による時代への適合ができない等により衰退し、与信関係費用が増加
人的・コンプライアンスリスク	・経営者の事故発生による会社の持続的成長、ビジネス戦略への影響、職場統制混乱 ・人材の教育不足、流出等による生産性の低下、専門的業務の継続困難 ・「お客さま本位の業務運営に関する方針」の不徹底等による金融庁からの行政処分、役員員の不祥事発生、マスコミ報道等による信用失墜、顧客離れ
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、各種外為法令違反による業務停止命令等の処分や課徴金等の支払いおよび信用失墜
システム障害	・大規模なシステム障害が発生し、顧客に不便・不利益が発生することによる信用失墜、業務停止等

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な行動計画である「グループコンプライアンス・プログラム」を毎年度策定し、グループ全体の適切なコンプライアンスリスク管理を実施しています。

また、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を確認するとともに、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、グループリスク・コンプライアンス会議の内容を取締役に報告しています。

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の早期発見と是正をはかるため、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。

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および高度化に努めています。

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。

- 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。

<p>銀行に関するご相談・ご照会・ご意見・苦情の受付窓口</p>	<p>【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)</p>
<p>十六銀行が契約している指定紛争解決機関</p>	<p>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</p> <p>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</p>

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みられるなか、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ます。

● リスク評価書

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

● 役職員の研修

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

● 遵守状況の監査

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

ステークホルダーエンゲージメント

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

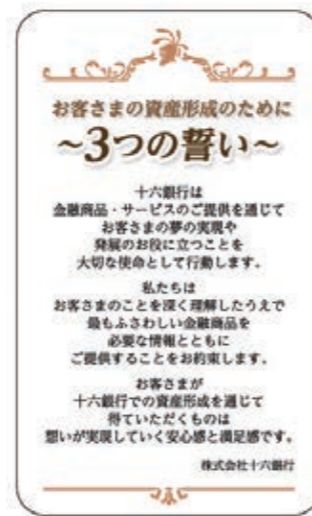
当社グループ(十六銀行および十六TT証券を対象とします。)は、資産形成・資産運用・資産承継業務において、お客さまの想いに寄り添った取組みを徹底するため、「お客さま本位の業務運営に関する方針」を策定・公表しています。

本方針のもと、当社グループは、共通の価値観として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み、その状況を定期的に公表します。

また、お客さま本位の業務運営をより進展させるため、取組状況の検証を行い、定期的に方針を見直しています。

さらに、十六銀行では、「お客さまの資産形成のために~3つの誓い~」という指針も策定・公表しています。

この「お客さまの資産形成のために~3つの誓い~」を携帯用カードとして全職員が携行し、お客さまの資産形成・資産運用のご相談を承る際は、常にこの想いを大切に、各種金融商品をご提案しています。



役職員とのエンゲージメント

サステナミーティングの開催

2022年8月より、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」を定期的に開催しています。募集形式による少人数のミーティングで、堅苦しい会議ではなく、カフェスタイルのリラックスした雰囲気の中で行われており、2023年3月末時点で12回開催、合計67名が参加しています。

「働き続けたい会社ってどういう会社?」、「どうしたら仕事がおもしろくなる?」、「あなたの目指す将来像は?」など、身近なテーマを取り上げることで参加者は日ごろ感じている率直な想いを語るなど、サステナビリティの理解促進に向けて闊達な意見交換がなされています。



地域社会とのエンゲージメント

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

当社グループは、スポーツを通じた地域の活性化に積極的に取り組んでいます。



FC岐阜と岐阜スコープスをスポンサーとして支援しており、冠試合の開催を通じて地元プロスポーツチームを応援しています。



2023年5月に当社後援の「第16回じゅうろくカップU-11岐阜県サッカー大会」を開催しました。



2023年4月に開催された「ぎふ清流ハーフマラソン」に、グループ各よりランナーおよび大会ボランティアとして参加しました。

卓球部の活躍

当社卓球部は、1980年に「十六銀行卓球部」として創部して以来、みなさまの温かいご支援のもと地道な努力を重ね、国内大会において多くの優勝・入賞を達成してきました。2023年4月からは「十六フィナンシャルグループ卓球部」として新たなスタートを切っています。2023年6月に開催された「前期日本卓球リーグ」では、女子2部で全勝優勝を果たし、1部復帰を決めました。

また、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・レベル向上にも努めています。

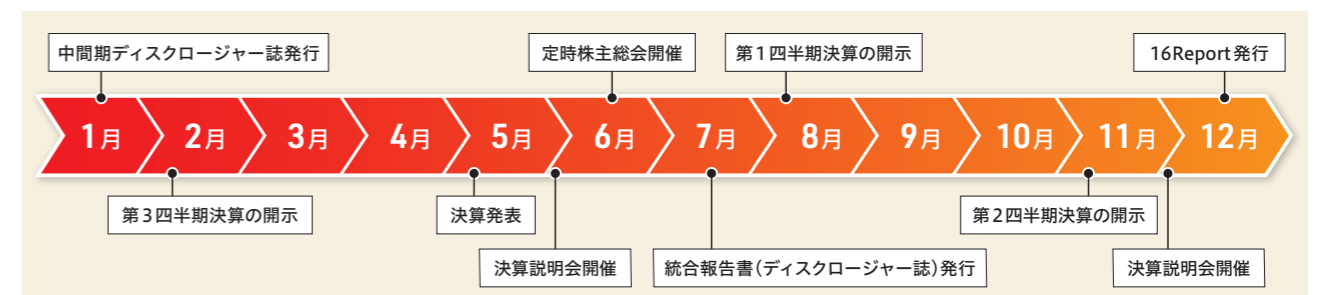


株主・投資家とのエンゲージメント

IRカレンダー

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

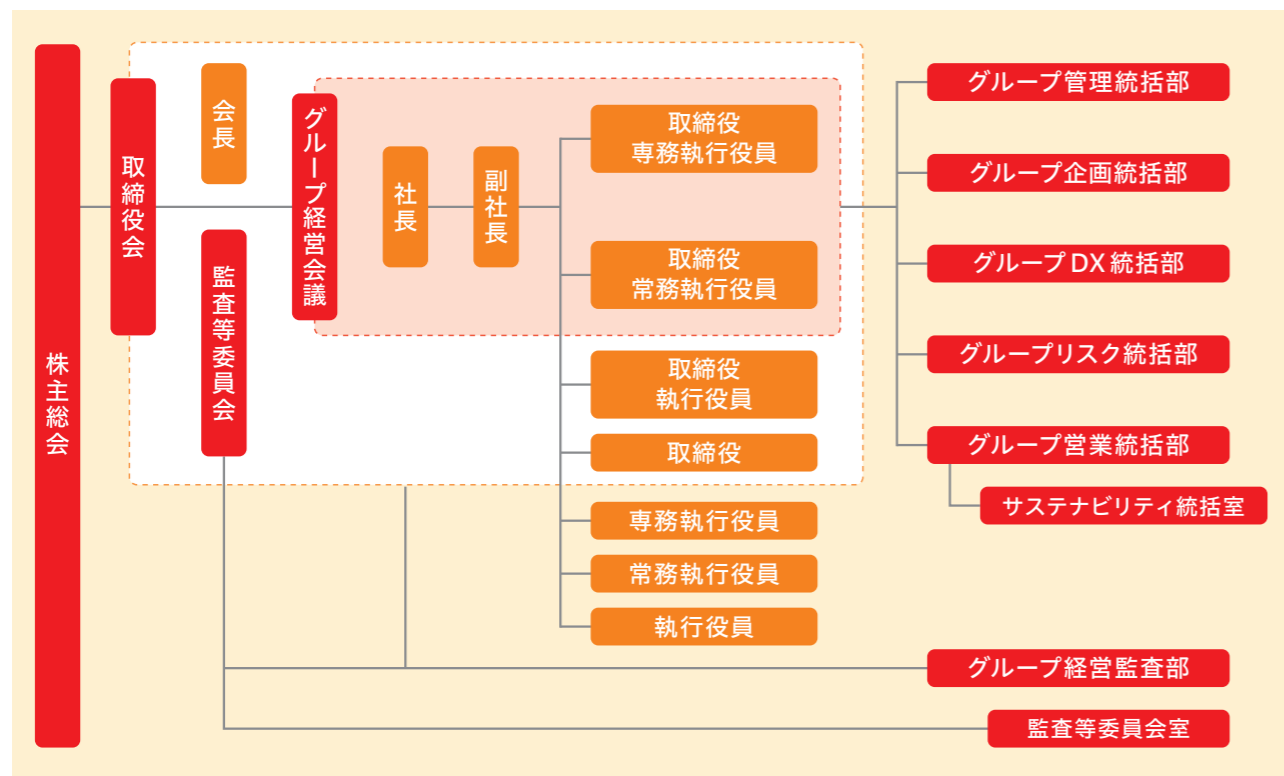
今後もこうした取組みを充実させるとともに、株主・投資家のみなさまからのご意見・ご要望を真摯に受け止め、持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に努めていきます。



コーポレートデータ

組織体制

(2023年6月30日現在)



グループ会社一覧

(2023年7月3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



人と、地域と、未来をむすぶ



十六フィナンシャルグループ

「2023 統合報告書(ディスクロージャー誌)」

2023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「2023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。