最終更新日：2026年6月30日

株式会社十六フィナンシャルグループ
代表取締役社長 グループCEO　池田　直樹
問合せ先：グループ企画部　058-207-0016
証券コード：7380
https://www.16fg.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社及びその子会社（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おります。

【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】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おります。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及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おります。

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」を定めております。
「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」は、当社ホームページに掲載しております。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

2021年６月改訂後のコーポレートガバナンス・コードの各原則をすべて実施しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1-4】（政策保有株式）
＜政策投資株式に関する方針＞
政策投資株式については、資本の効率性を十分に踏まえ、当社グループの財務体力に対してリスクが過大となることがないよう縮減することを基本方針とします。そのうえで、地域金融機関グループとして短期的な利益のみを求めるのではなく、取引先及び当社グループの中長期的な企業価値の向上等に資すると判断される場合には、政策投資株式を保有することとし、取締役会において定期的に保有意義や経済合理性について検証します。
こうした考え方のもと、当社グループでは、2023年４月より、政策投資株式の縮減目標を設定し、政策投資先との継続的な対話を通じて、縮減を進めてまいりました。2024年11月には、政策投資株式の縮減目標を変更し、政策投資株式貸借対照表計上額（みなし保有株式含む）の対連結純資産比率を中期経営計画最終年度末の2028年３月末までに15%未満とすることを目指しております。
なお、当社は、当社株式を政策投資株式として保有している取引先から当社株式売却等の意向が示された場合には、当社グループとの取引の縮減を示唆することなどにより、売却等を妨げることなく、原則として応じることとしております。
＜保有意義・経済合理性の検証＞
2026年３月末の保有株式については、2025年９月末を指標の基準日とし2026年５月の取締役会にて、株式保有リスクの程度を踏まえつつ、当社グループとの取引の有無、地元貢献度、業界優位・業務協力関係等により保有目的がはたされているかを、また、当社グループとの取引や配当金等による経費、信用コスト控除後の収益が保有に伴うコストを上回っているか等により経済合理性を有しているかを検証しました。
その結果、保有するすべての銘柄について、保有目的がはたされており、かつ経済合理性を有しているとの結論を得ております。
＜議決権行使基準＞
政策投資株式の議決権行使基準については、発行体が提出する議案に対して、当該発行体の中長期的な企業価値向上の蓋然性及び当社グループの保有目的との整合性について総合的に検討したうえで議決権を行使します。議決権の行使に当たって、議案の内容に疑義がある場合、株主の利益を損なう可能性がある場合等には、発行会社との対話を踏まえ賛否を決定します。
また、純投資目的である投資株式（政策投資株式からの振替含む）の議決権行使基準については、投資先の中長期的な企業価値向上を促すことで、株主利益の向上による投資リターンの拡大をはかる観点から、各議案（取締役の選任、監査役の選任、会計監査人・会計参与の選任、役員報酬枠増額、剰余金の処分、投資先の財務戦略や事業内容の変更、その他）の賛否を判断することとしております。
＜縮減目標に対する進捗状況＞

2026年3月末時点における、政策投資株式の貸借対照表計上額（みなし保有株式含む）は745億円、対連結純資産比率は15.7%となりました。
政策投資株式残高及び連結純資産比率の推移については、本報告書24ページをご参照ください。
なお、投資目的を純投資目的以外の目的から純投資目的に変更した銘柄につきましては、純投資部門において、配当や株価の水準を見ながら売却時期を判断しております。
政策投資株式の縮減状況につきましては、引き続き投資家の皆さまにIR説明会にて説明するとともに、当社ホームページ上で開示を行ってまいります。
決算説明会資料（https://www.16fg.co.jp/ir/presentation/）

【原則1-7】（関連当事者間の取引）
当社及びグループ会社が、役員及び主要株主等と取引（関連当事者間取引）を行う場合の手続き及びその管理態勢については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「株主の利益の保護（第16条）」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

【補充原則2-4-1】（中核人材の登用等における多様性の確保、人材育成方針及び社内環境方針）
＜中核人材の多様性の確保＞
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、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することを目指しております。これを受け、2023年4月から2028年3月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おります。
①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、長期ビジョン「一歩先を行き、いつも地域の力になる」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に果敢に挑み、実行できる人材の育成に努めてまいります。
・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。
②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まいります。
(1)経営戦略と人事戦略の融合
・人事部門と企画部門の連携による戦略的人員配置スキームの構築
・重要ポジション人材の育成と登用
・能力・スキルの可視化と適材適所の人員配置
(2)チャレンジングな組織風土の醸成
・2023年4月より導入した新人事制度及び持株会社への転籍における的確な運用
・新人事制度の浸透に向けた評価者レベルの向上
・年功序列的色彩を薄めた人事運用
(3)適切な人的資本投資
・研修等人材育成に資する施策の強化
・自立的行動を促すためのメリハリのある処遇
・戦略に基づく専門資格取得の推奨
・外部出向等による専門人材の育成
(4)人材・働き方の多様性確保
・ダイバーシティ及び多様で柔軟な働き方の推進
・ロケーションフリーの就労環境整備
・職務拡大に向けたリスキリング機会の充実
・専門人材や理系人材等の積極的な採用

こうした方針に基づき、中核人材に加え広く多様な人材の活躍を推し進めるための指標・目標および取組みについては、後記「III　株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3.ステークホルダーの立場の尊重に関する取組み状況」に記載しておりますので、ご参照ください。

＜女性の管理職登用・役員就任について＞
当社グループでは、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」や「女性管理職リスキリングプログラム」など、各階層に応じた女性向けの研修を実施しております。また、2025年度からは、法人営業のスキル定着をはかるリスキリングのプログラムも展開しております。当社グループでは2030年度に女性管理職比率を30%とする目標を掲げており、こうした取組の結果、2025年度末時点の女性管理職比率は12.3%となりました。
なお、2026年6月現在、当社の取締役10名のうち、3名が女性（社内1名、社外2名）となっております。また、当社及び株式会社十六銀行の執行役員（兼任）に女性1名が新たに就任いたしました。

＜中途採用者の管理職への登用について＞
当社グループでは、長期的な人材育成を重視した採用方針を採っており、中途採用者は少数にとどまっております。中途採用者についても、入社後の能力や実績に応じて公平に管理職への登用を行っておりますが、従業員全体に占める比率が限定的であることから、現時点で測定可能な目標を設定することは実情に即していないと考えております。
なお、協業先から受け入れていたIT・DX分野の専門人材について、2026年1月に当社へ転籍（中途採用）にて正式に迎え入れ、同年6月に当社の執行役員に登用しております。

＜外国人の管理職登用について＞
現状、当社グループにおける外国籍の従業員（※）は極めて限定的であり、組織全体における外国人材の比率を積極的に高めていく具体的な計画はございません。そのため、管理職候補となる外国人材の層が十分に厚くなく、現時点で測定可能な目標を設定することは困難であると判断しております。
（※）海外駐在員事務所の現地スタッフ3名（2026年3月31日現在）

【原則2-6】（企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮）
当社では、十六フィナンシャルグループ企業年金基金（以下「当基金」といいます。）を通じて、以下の態勢によって適切な年金資産の運用が行えるよう取り組んでいます。
・年金基金の運用に当たっては、当基金事務局に資産運用等に関する専門性を有する人材を配置しております。
・当基金は、規約の変更、毎事業年度の予算、決算、事業報告などの重要な事項について、事業主（当社）からの選定者と加入者において互選される者の半数ずつで構成される「代議員会」での議決を経る定めとしており、企業年金の受益者と会社との間における利益相反の適切な管理に努めております。
・人事・財務・リスク・市場取引等の業務に精通した者を構成員とする「資産運用委員会」において、基金の年金資産の効率的運用をはかるため、資産運用全般に関し審議を行い、理事会への諮問ならびに運用執行理事の業務の円滑化のための助言を行っております。

【原則3-1】（情報開示の充実）
(1) 当社は、「私たちの使命（mission）」、「私たちのめざす姿（vision）」、及び「私たちの価値観（value）」の3つからなる「グループ経営理念」を制定しております。また、今後のグループ経営の羅針盤となる「長期ビジョン」及び中期的な経営戦略である「第2次中期経営計画」（計画期間：2023年4月～2028年3月）を策定しております。

「グループ経営理念」「長期ビジョン」及び「第2次中期経営計画」については、当社ホームページに掲載しておりますので、ご参照ください。
グループ経営理念：（https://www.16fg.co.jp/company/philosophy/）
長期ビジョン：（https://www.16fg.co.jp/company/longvision/）
第2次中期経営計画：（https://www.16fg.co.jp/company/management-plan/）

(2) 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び方針については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

(3) 取締役の報酬等の決定に関する方針及び手続きについては、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「取締役の報酬等（第11条）」及び別紙「取締役の報酬等の決定に関する方針」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

(4) 取締役会が業務執行取締役等を選定及び解職する場合の手続きならびに取締役候補者（監査等委員である者を含む）を指名する場合の手続き等については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「取締役会の役割（第3条第2項）」、「取締役候補者の決定（第10条）」及び別紙「取締役候補者の決定に関する方針」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

(5) 当社の個々の取締役候補の略歴及び指名理由等について、株主総会参考書類に掲載し、当社ホームページで公表しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/ir/meeting/）

【補充原則3-1-3】（サステナビリティについての取組み等）
＜サステナビリティについての取組み＞
当社グループは、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」を策定しております。また、「十六フィナンシャルグループＳＤＧｓ宣言」において、5つの重点課題を設定しております。
サステナビリティについての具体的な取組みについては、ホームページで開示しております。
サステナビリティの取組み（https://www.16fg.co.jp/sdgs/）

＜人的資本、知的財産への投資＞
人的資本への投資については、経営戦略に沿った人材育成をはかる方針としております。詳細は、【補充原則2-4-1】および後記「III　株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況」の「3.ステークホルダーの立場の尊重に関する取組み状況」に記載しておりますので、ご参照ください。
知的財産については、当社グループに蓄積された顧客ネットワークや各種データをはじめ、異業種との協業による知見やノウハウなどを、当社グループの成長やお客さまへの付加価値提供へとつながるよう、積極的に活用しております。なお、商品名やサービス名などの商標権等の知的財産については、グループ各社にて担当部署を定め、管理・活用しております。

＜気候変動への対応＞
当社は、気候変動への取組みを重要な経営課題として認識し、ＴＣＦＤ（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同を表明しております。気候変動がもたらす機会とリスクの把握に努め、ＴＣＦＤが推奨する開示の枠組みに基づき、ガバナンス、戦略、リスク管理、指標と目標に沿った適切な情報開示を進めております。また、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、大規模水害をリスク事象とした「物理的リスク」や脱炭素社会への移行をリスク事象とした「移行リスク」についてシナリオ分析を実施しております。
気候変動への対応（https://www.16fg.co.jp/sdgs/tcfd/）

【補充原則4-1-1】（経営陣に対する委任の範囲）
取締役会の専決事項及び業務執行取締役等に対する委任の範囲等の考え方については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「取締役会の役割（第3条）」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

【原則4-9】（独立社外取締役の独立性判断基準及び資質）
社外取締役（監査等委員である者を含む）の独立性を判断するための基準については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「独立性判断基準（第9条）」及び別紙「独立性判断基準」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

【補充原則4-10-1】（委員会構成の独立性に関する考え方等）
当社では、取締役会において、社外取締役が3分の1以上を占める構成としております。また、取締役会の意思決定の透明性及び公正性を確保することを目的に、取締役会の諮問機関として、「人事諮問委員会」及び「報酬等諮問委員会」の2委員会からなる「経営諮問会議」を設置しております。各委員会はいずれも社外取締役を委員長とし、社外取締役が過半数を占める構成としております。

【補充原則4-11-1】（取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方）
当社の取締役（監査等委員である者を含む）が有する主なスキル・経験等を一覧化したスキル・マトリックスは、本報告書の最終頁に掲載してお

ります。
　取締役会の構成の考え方については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「取締役会の構成（第4条）」、「取締役候補者の決定（第10条）」及び別紙「取締役候補者の決定に関する方針」に規定しておりますので、ご参照ください。
　なお、2024年6月に、当社初の女性社内取締役が就任いたしました。また、グループ中核企業である株式会社十六銀行においても、2025年6月に同行初の女性社内取締役（取締役常務執行役員）が就任し、2026年6月には、女性として初めて代表取締役（代表取締役専務執行役員）へ昇格しております。

【補充原則4-11-2】（取締役の兼任状況）
　取締役（監査等委員である者を含む）は、その役割を適切にはたすため、他の上場会社等の役員を兼任する場合には、その数は合理的な範囲にとどめることとし、役員の兼任の状況については、本報告書及び定時株主総会の「株主総会参考書類」にて毎年開示することとしております。
　本報告書提出日時点における他の上場会社等の役員兼任の状況は、以下のとおりです。
□監査等委員でない取締役
伊藤　聡子　伊藤聡子事務所株式会社　代表取締役
　積水樹脂株式会社　社外取締役
　三谷産業株式会社　社外監査役
　株式会社ＩＤＯＭ　社外取締役
　公益財団法人民間放送教育協会　理事
上田　泰史　明治安田生命保険相互会社　執行役専務グループ・チーフ・アクチュアリーＣＦＯ

□監査等委員である取締役
石原　真二　石原総合法律事務所所長
　株式会社愛弁協サービス　代表取締役
　大同メタル工業株式会社　社外取締役
柘植　里恵　柘植公認会計士事務所所長
　株式会社ラ・ヴィーダプランニング　代表取締役
　愛三工業株式会社　社外取締役
　ホシザキ株式会社　社外取締役（監査等委員）
　日本空調サービス株式会社　社外取締役

【補充原則4-11-3】（取締役会全体の実効性についての分析・評価）
　当社は、取締役会の運営の改善等に活用するため、取締役会の実効性に関する自己評価及び分析を毎年実施しております。2025年度における自己評価等については、全役員による自己評価及び取締役会の諮問機関である経営諮問会議に諮問したうえで、取締役会にて審議いたしました。
　なお、取締役会の実効性評価についての方針は、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「取締役会の評価（第6条）」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

＜2025年度の取締役会実効性評価の方法及び結果の概要＞
(1) 実効性評価の方法
・2026年3月に全取締役（10名）を対象にアンケートを実施。
・アンケートは、取締役会の構成（知識、経験のバランス、多様性の状況等）、取締役会の運営（開催頻度、審議時間、資料の内容）、取締役会等の責務（意思決定および監督機能等）、取締役に対する支援体制について網羅的に、選択式設問で構成。
(2) 分析結果
　自己評価の集計および分析の結果、当社の取締役会は適切に運営され、その実効性は確保されていることを確認しました。
　今後、取締役会機能の更なる向上やより深度ある議案の審議に向け、取締役会資料の内容・分量の見直しや、社外取締役に対する社内における議案の論点などの情報提供について、取締役会事務局の機能強化を通じて、継続的に取り組んでいくことを共有いたしました。
　引き続き、当社グループの持続的な成長と企業価値の向上のために、中長期的な経営戦略や成長戦略および外部環境を踏まえた経営テーマの審議と重要な経営リスクに対する監督を充実させるとともに、取締役会の運営について社外役員を交え継続的に見直しをすることで、取締役会の実効性を一層高めてまいります。
　なお、当社では、第三者関与による取締役会の実効性評価を3年に1回以上実施することとしており、2023年度における自己評価等につきましては、外部機関の助言を得ながら実施いたしました。

【補充原則4-14-2】（取締役に対するトレーニングの方針）
　取締役（監査等委員である者を含む）に対するトレーニングの方針については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「取締役等の支援体制に係る方針（第13条第1項、第2項）」に規定しておりますので、ご参照ください。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

【原則5-1】（株主との建設的な対話に関する方針）
　株主との建設的な対話に関する方針については、当社ホームページに掲載しております「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」の「株主の権利の確保等（第15条第3項）」及び別紙「株主との対話に係る態勢整備に関する方針」に規定しておりますので、ご参照ください。
　なお、株主や投資家との対話の中で寄せられた意見や要望は、取締役会へ定期的かつ必要に応じて報告しており、社外役員を交えた継続的な議論を通じて、経営戦略・施策へ反映することで企業価値向上に取り組んでまいります。
（https://www.16fg.co.jp/company/governance/）

【株主との対話の実施状況等】
　当社は、投資家との対話回数をサステナビリティＫＰＩにおいて定めており、2025年度は、年10回以上のＫＰＩに対し、54回の対話を実施いたしました。2026年度は、年間45回以上の対話をＫＰＩとしており、引き続き、積極的な対話と内容の充実に向けた取組みを強化してまいります。
　なお、アナリスト・機関投資家向け説明会資料及び主な質疑応答事項については、当社ホームページ上で開示しております。今後とも、株主との対話に関する実施状況等の詳細については、開示を拡充してまいります。
サステナビリティＫＰＩ（https://www.16fg.co.jp/sdgs/system/）
決算説明会資料（https://www.16fg.co.jp/ir/presentation/）

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示（アップデート）
英文開示の有無	有り
アップデート日付 更新	2026年5月26日

該当項目に関する説明

当社では、「長期ビジョン」（2023年４月～2033年３月（10年間））において、「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）に貢献することを掲げています。
また、第２次中期経営計画（2023年４月～2028年３月（５年間））では、「総合金融サービスグループ」として、グループシナジーを最大限に発揮するなか、収益性・効率性・健全性の向上をはかり、着実な利益成長と強固な財務基盤を目指しております。

長期ビジョンおよび第２次中期経営計画のもと、当社は企業価値の向上に向け、「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おります。
(1) 持続的な利益成長：長期ビジョン・第２次中期経営計画の達成
(2) ＲＯＥの向上：トップライン向上やコストコントロール等による収益性の向上、資本の最適配分や株主還元の充実等による自己資本水準のコントロール
(3) 株主資本コストの引下げ：非財務情報を含めた情報開示の充実、充実したＩＲ活動の推進
なお、当社は2025年11月に、長期ビジョンおよび第２次中期経営計画の計数目標を上方修正し、2027年度および2032年度の連結当期純利益をそれぞれ、280億円以上、400億円以上としたほか、2027年度の連結ＲＯＥを６％以上といたしました。
また、株主還元については、金融取引を巡るリスクが多様化するなかにあって財務体質の一層の向上に留意しつつ、安定的な配当を継続して実施することを基本方針とするとともに、経営環境や利益水準などを総合的に勘案し、配当性向30%以上を目安として、還元内容を決定することとしております。

当社は、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた現状分析や具体的な取組方針・目標、取組内容等につきまして、投資家の皆さまにＩＲ説明会にて説明するとともに、当社ホームページ上で開示を行っております。

決算説明会資料（https://www.16fg.co.jp/ir/presentation/）
（英語版　https://www.16fg.co.jp/english/）

2．資本構成

外国人株式保有比率	10%以上20%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	3,727,200	10.52
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	1,957,900	5.52
フジパングループ本社株式会社	959,700	2.70
十六フィナンシャルグループ従業員持株会	839,345	2.36
明治安田生命保険相互会社	740,595	2.09
JPモルガン証券株式会社	685,157	1.93
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	556,638	1.57
セイノーホールディングス株式会社	512,971	1.44
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	484,901	1.36
JP MORGAN CHASE BANK 385781	456,010	1.28

支配株主 (親会社を除く) の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

―――

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	銀行業
直前事業年度末における (連結) 従業員数	1000人以上
直前事業年度における (連結) 売上高	1000億円以上1兆円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

Ⅱ 経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	17 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長 更新	社長
取締役の人数	10 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
伊藤　聡子	その他								○			
上田　泰史	他の会社の出身者								○			
石原　真二	弁護士								○			
柘植　里恵	公認会計士								○			

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2) 更新

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
伊藤　聡子		○	当社の連結子会社である株式会社十六銀行との間で、一般預金者としての経常的な取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	伊藤聡子氏は、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、サステナビリティ等の分野において豊富な経験と幅広い見識を有しております。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しております。また、証券取引所が定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として届出するものです。
上田　泰史		○	上田泰史氏が執行役専務グループ・チーフ・アクチュアリーＣＦＯを務めている明治安田生命保険相互会社と当社の連結子会社である株式会社十六銀行との間には、預金等の取引がありますが、通常の銀行取引であり、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、取引の概要の記載を省略しております。	上田泰史氏は、明治安田生命保険相互会社執行役専務グループ・チーフ・アクチュアリーＣＦＯとして経営に携わり、財務・会計およびリスク管理等、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おります。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しております。また、証券取引所が定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として届出するものです。
石原　真二	○	○	当社の連結子会社である株式会社十六銀行及び十六ＴＴ証券株式会社との間で、通常の取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	石原真二氏は、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ます。2011年から石原総合法律事務所所長を務めており、これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しております。また、証券取引所が定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として届出するものです。
柘植　里恵	○	○	当社の連結子会社である株式会社十六銀行との間で、一般預金者としての経常的な取引がありますが、取引の規模や性質に照らして、株主・投資者の判断に影響を及ぼすおそれはないと考えられることから、概要の記載を省略しております。	柘植里恵氏は、公認会計士として財務及び会計に関する専門知識を有しております。当社会計監査人である有限責任監査法人トーマツ離籍後20年以上経過しており、現在は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おります。これまでの豊富な経験と幅広い知見を活かし、当社グループの持続的成長と中長期的な価値の向上のため、経営陣から独立した客観的立場から取締役会における意思決定の透明性・公平性の一層の確保と監督機能の一層の強化に貢献いただけると判断しております。また、証券取引所が定める独立性の基準を満たし、一般株主と利益相反が生じるおそれがないことから、独立役員として届出するものです。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の業務執行取締役からの独立性に関する事項

当社では、監査等委員会の補助使用人の取締役（監査等委員である者を除く）からの独立性の確保及び監査等委員会からの補助使用人に対する指示の実効性の確保を目的として、当社の「内部統制システム構築に関する基本方針」において、以下のとおり規定しております。
・監査等委員会の補助使用人の任命、異動及び考課等については、監査等委員会の同意を必要とする。
・監査等委員会の補助使用人は、専ら監査等委員会の指揮命令に従う。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は会計監査人から報告を求める会計監査の実施状況について監視を行うほか、会計監査人と随時意見交換の場を設け、財務報告に関する問題点等について議論することとしております。
監査等委員会は、内部監査部門から定期的に監査の実施状況の報告を受けるほか、監査等委員会が指示する監査の実施については、内部監査部門はその実施に必要な人員を充てるなど、監査等委員会による内部統制システムを用いた監査の円滑な実施のため、連携することとしております。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	人事諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	報酬等諮問委員会	5	0	2	3	0	0	社外取締役

補足説明 更新

取締役会において取締役の指名及び報酬等の特に重要な事項に関する検討に当たり、意思決定の一層の透明性及び公正性の確保に資するため、適切な関与及び助言を行うことを目的として、「経営諮問会議」を設置しております。「経営諮問会議」は「人事諮問委員会」及び「報酬等諮問委員会」の2委員会で構成され、諮問事項等は以下のとおりです。

○人事諮問委員会
(1) 諮問事項：取締役（監査等委員を含む）候補者の決定に関する事項、業務執行取締役等の選定及び解職に関する事項
(2) 委員長：社外取締役
(3) 委員：社内取締役2名、社外取締役2名
(4) 開催頻度：原則として年1回以上（2025年度は3回（2025年4月、2025年10月、2026年3月）開催）

(5) 出席状況（2025年度）：

役職名	氏　名	開催回数	出席回数（出席率）
取締役会長（代表取締役）	村瀬　幸雄	3回	2回(66%)
取締役社長（代表取締役）	池田　直樹	3回	3回(100%)
取締役（社外）、委員長	伊藤　聡子	3回	3回(100%)
取締役（社外）	上田　泰史	3回	3回(100%)
取締役（監査等委員）（社外）	石原　真二	3回	3回(100%)

(6) 事務局：秘書室

○報酬等諮問委員会
(1) 諮問事項：取締役（監査等委員を除く）の報酬等に関する事項、取締役会の実効性評価に関する事項、その他経営に関する重要な事項
(2) 委員長：社外取締役
(3) 委員：社内取締役2名、社外取締役2名
(4) 開催頻度：原則として年1回以上（2025年度は3回（2025年4月、2025年10月、2026年3月）開催）
(5) 出席状況（2025年度）：

役職名	氏　名	開催回数	出席回数（出席率）
取締役会長（代表取締役）	村瀬　幸雄	3回	2回(66%)
取締役社長（代表取締役）	池田　直樹	3回	3回(100%)
取締役（社外）	伊藤　聡子	3回	3回(100%)
取締役（社外）、委員長	上田　泰史	3回	3回(100%)
取締役（監査等委員）（社外）	石原　真二	1回	1回(100%)

(6) 事務局：秘書室

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明 更新

当社では、業績と企業価値向上への意欲や株主重視の経営意識をより一層高めるため、業績連動型報酬及び譲渡制限付株式報酬を導入しております。
(1) 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）」を指標としております。取締役（社外取締役及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、下記のとおりの金額の範囲内で支出いたします。

＜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	なし
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

(2) 譲渡制限付株式報酬
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図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様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、支給いたします。
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、確定金額報酬及び業績連動型報酬とは別枠にて、年額80百万円以内、割当株数は年間20万株以内としております。
なお、株式報酬型ストックオプションとしての新株予約権に関する報酬制度は、譲渡制限付株式報酬制度の導入に伴い廃止いたしました。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

2025年度(2025年4月1日から2026年3月31日)の役員に対する報酬等の内容は、監査等委員を除く取締役208百万円(76百万円)、監査等委員である取締役31百万円(－百万円)、合計239百万円(76百万円)であります。うち、社外取締役に対する報酬等の内容は、監査等委員を除く社外取締役12百万円(－百万円)、監査等委員である社外取締役12百万円(－百万円)であります。
(注)取締役の報酬等の額には、当事業年度に係る業績連動型報酬56百万円、非金銭報酬等19百万円を含めております。上記の報酬等のうち、確定金額報酬以外の金額を、(　)内に内書きしております。また、非金銭報酬等には、譲渡制限付株式報酬に基づく費用計上額を記載しております。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役に対する報酬は、a.役割や責任に応じて月次で支出する「確定金額報酬」、b.単年度の業績等に応じて支出する「業績連動型報酬」、c.中長期の企業価値向上と株価上昇への意欲や士気を高めるための「譲渡制限付株式報酬」の3つの構成としております。
このうち、「業績連動型報酬」及び「譲渡制限付株式報酬」については、社外取締役及び監査等委員である取締役は対象外としております。
報酬等の額、配分等につきましては、役位の責務及び役割に応じて次の金額の範囲内で、報酬等諮問委員会への諮問を経た取締役会の決議により決定します。なお、監査等委員である取締役の報酬等については、監査等委員会の意見を踏まえ決定することとしております。
a.確定金額報酬の総額は、取締役(監査等委員である者を除く)については年額330百万円以内、監査等委員である取締役については年額80百万円以内としております。
b.業績連動型報酬は、確定金額報酬とは別枠で、親会社株主に帰属する当期純利益水準(連結)を基準として決定される金額の範囲内で支出するものであります。
c.譲渡制限付株式報酬は、確定金額報酬及び業績連動型報酬とは別枠で、譲渡制限付株式を年額80百万円の範囲で割当てることとしております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役の職務執行をサポートするため、取締役会議案の事前説明や各種情報提供を適宜行うこととしております。
監査等委員である取締役(社外である者を含む)のサポートを行うため、監査等委員会室を設置し、専任の担当者を配置しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役･顧問等の氏名等 更新

氏名	役職･地位	業務内容	勤務形態･条件 (常勤･非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
村瀬　幸雄	株式会社十六銀行　特別顧問	経済団体活動、社会貢献活動等	非常勤･報酬有	2026/06/19	1年

元代表取締役社長等である相談役･顧問等の合計人数 更新	1 名

その他の事項 更新

･当社に相談役･顧問制度はありません。
･株式会社十六銀行では、取締役会の決議によって相談役、顧問各若干名を定めることができる旨を定款に定めております。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

［取締役会］
当社の取締役会は、社外取締役4名を含む10名（男性7名、女性3名）で構成しております。取締役会の議長は取締役社長（グループＣＥＯ）が務め、法令で定められた事項及び当社グループの経営管理に関する重要事項や方針等について協議決定するとともに、取締役の職務の執行を監督することとしております。
取締役会に付議すべき事項は、「取締役会規程」及び「業務決裁権限規程」により明確化されており、十分な検討を確保するため、重要事項については、必要に応じて、グループ経営会議による協議を経ることとしております。
取締役会は、原則として毎月1回開催することとしております。
なお、取締役会の活動状況は下記のとおりです。

［グループ経営会議］
取締役会で決定した重要事項や方針等に基づき、グループＣＥＯ（議長）、グループＣＯＯ、グループＣＦＯ等で構成するグループ経営会議において、当社グループの経営管理における業務執行に関する事項を協議決定します。
グループ経営会議は、原則として毎月2回開催することとしております。

［経営諮問会議］
取締役会における意思決定の一層の透明性及び公正性を確保するため、取締役会の諮問機関として、人事諮問委員会及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おります。

［監査等委員会］
監査等委員会は社外取締役2名を含めた3名で構成し、原則毎月1回開催するほか必要に応じて随時開催することとし、内部監査部門による当社グループの経営監査等の報告を受けるほか、常勤の監査等委員が社内の主要な会議に積極的に参加し、その内容について必要に応じ監査等委員会で報告することで、監査等委員会による取締役の業務執行状況を監視・監査できる体制としております。また、監査等委員会室を設置し専任の従業員を配置することにより、監査等委員会の業務を補助し、監査等委員会による実効性の高い取締役の業務執行状況の監視・監査に努めることとしております。
なお、監査等委員会の活動状況は下記のとおりです。

［取締役会及び監査等委員会の活動状況（2025年度）］
(1) 取締役会の活動状況
＜開催頻度＞11回

＜出席状況＞

役職名	氏名	開催回数	出席回数（出席率）
取締役会長（代表取締役）	村瀬　幸雄	11回	10回(90%)
取締役社長（代表取締役）	池田　直樹	11回	11回(100%)
取締役	石黒　明秀	11回	11回(100%)
取締役	白木　幸泰	11回	11回(100%)
取締役	塩崎　智子	11回	11回(100%)
取締役	尾藤　喜昭（注）	2回	2回(100%)
取締役（社外）	伊藤　聡子	11回	11回(100%)
取締役（社外）	上田　泰史	11回	11回(100%)
取締役（監査等委員）	山下　明人	11回	11回(100%)
取締役（監査等委員）（社外）	石原　真二	11回	11回(100%)
取締役（監査等委員）（社外）	柘植　里恵	11回	11回(100%)

（注）尾藤喜昭は、2025年6月に取締役を退任しており、2025年5月開催の取締役会まで出席しております。

＜主な審議内容＞
・経営計画に関する事項（中期経営計画進捗状況（資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応状況を含む）、グループ総合予算進捗状況、「長期ビジョン」および「第2次中期経営計画」計数目標の見直し等）
・資本政策・株主還元に関する事項（配当の実施、自己株式取得の実施、株式分割・株主優待制度改定等）
・サステナビリティに関する事項（サステナビリティ会議における議事等）
・コーポレート・ガバナンスに関する事項（コーポレート・ガバナンスへの対応状況、株主・投資家との対話の実施状況、取締役会の実効性評価及び分析結果、政策投資株式における保有意義と経済合理性の検証結果等）
・リスク・コンプライアンスに関する事項（トップリスクの決定、グループコンプライアンス・プログラムの策定、リスクアペタイト・フレームワーク、グループリスク・コンプライアンス会議等の議事等）
・内部監査に関する事項（内部監査計画の策定、内部監査結果等）

(2) 監査等委員会の活動状況
＜開催頻度＞11回

＜出席状況＞

役職名	氏名	開催回数	出席回数（出席率）
監査等委員（常勤）	山下　明人	11回	11回（100%）
監査等委員	石原　真二	11回	11回（100%）
監査等委員	柘植　里恵	11回	11回（100%）

＜主な検討事項＞
・決議事項（取締役（監査等委員である取締役を除く）の選任についての監査等委員会の意見の決定、監査等委員である取締役選任議案についての同意、会計監査人の再任適否、「監査報告書」作成、株主総会における口頭報告の決定、監査等委員長選定及び委員長の任にあたる順序決定、常勤監査等委員・特定監査等委員・選定監査等委員の選定、監査等委員会監査計画・業務分担、会計監査人の報酬の額に関する同意、会計監査人による非保証業務提供に関する事前了解等）
・協議事項（「監査報告書」記載事項、電子提供措置事項記載書面、監査等委員の報酬額等）
・報告事項（月次内部監査結果報告、グループ経営会議・その他会議報告、子会社社長・本部部長等面談報告、会計監査人の監査状況報告等）

【執行役員制度・チーフオフィサー制度】
当社は執行役員制度を採用し、取締役会が選任する執行役員が責任をもって担当部門の業務執行に当たる体制としております。
また、2026年6月より、チーフオフィサー制度を導入し、経営の「監督」と「執行」の分離に加え、特定の経営機能に関する権限を各グループチーフオフィサーへ集約し、責任の所在を明確化しております。さらに、グループ会社間の垣根を越えた組織横断的な連携を強化し、意思決定のさらなる迅速化と専門性の向上、及びガバナンスの一層の強化をはかっております。
グループチーフオフィサーの役職と主な役割は、以下のとおりです。
・グループＣＥＯ（Chief Executive Officer）：最高経営責任者（グループの経営全般を統括）
・グループＣＯＯ（Chief Operating Officer）：執行統括責任者（グループ経営方針に基づく、グループの業務執行全般を統括）
・グループＣＦＯ（Chief Financial Officer）：財務統括責任者（財務・資金調達・予算管理・投資判断・ＩＲに関するグループ戦略を統括）
・グループＣＳＯ（Chief Strategy Officer）：戦略統括責任者（収益性・成長性・健全性向上に関するグループ戦略を統括）
・グループＣＤＯ（Chief Digital Officer）：デジタル統括責任者（先端技術を活用したグループ経営基盤の整備・運用を統括）
・グループＣＳｕＯ（Chief Sustainability Officer）：サステナビリティ統括責任者（ＥＳＧ・脱炭素・ＳＤＧｓ経営の推進、非財務情報開示に関するグループ戦略を統括）
・グループＣＡＯ（Chief Administrative Officer）：人事総務統括責任者（人事・採用・人材育成・総務に関するグループ戦略を統括）
・グループＣＲＯ（Chief Risk Officer）：リスク・コンプライアンス統括責任者（グループの戦略・運用・財務・法務リスクの特定・評価・対策を統括）
・グループＣＡＥ（Chief Audit Executive）：監査統括責任者（グループの内部監査・業務監査を統括）

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社は監査等委員会設置会社を採用しております。
監査等委員会設置会社を採用することで、業務執行の権限を取締役社長が議長を務めるグループ経営会議に委任し、取締役会における経営の監督機能を強化するとともに、迅速な経営判断を可能とし、当社グループの健全で持続的な企業価値の向上に資するものと考えております。
また、監査等委員である取締役が取締役会において議決権を保有することで、監査等委員会における経営の監査・監督の機能の強化をはかります。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	法定期日よりも早期に、株主総会の招集通知を発送しております。 また、招集通知の内容については、東京証券取引所及び当社ホームページに掲載しております。
集中日を回避した株主総会の設定	極力多くの株主さまにご出席いただくため、集中日を避けて開催するよう努めております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネット等による議決権行使を可能としております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ＩＣＪが運営する議決権行使電子プラットフォームを利用しております。
招集通知（要約）の英文での提供	招集ご通知の英訳版を作成し、東京証券取引所及び当社ホームページに掲載しております。
その他	株主総会における事業報告等のビジュアル化など、株主の皆さまに対する分かりやすい説明に努めております。

2．IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
個人投資家向けに定期的説明会を開催	当社では、個人投資家向け会社説明会を開催し、グループ成長戦略や株主還元、当社のガバナンス体制などに関する説明を実施しております。	あり
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	半期ごとにアナリスト・機関投資家向けの説明会を開催しております。引き続き、会場とＷＥＢライブ配信の同時開催を予定しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	アナリスト・機関投資家向けの説明会資料を掲載しております。 ＜IR資料掲載ホームページのＵＲＬ＞ https://www.16fg.co.jp/ir/presentation/	
IRに関する部署（担当者）の設置	担当役員：グループＣＦＯ 担当部署：グループ企画部 担当者：グループ企画部マネージャー	
その他	機関投資家向けのワン・オン・ワン・ミーティングを継続的に実施しております。	

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	「内部者取引管理規程」及び「適時開示規程」において、投資家等外部利害関係者の利益を損なうことがないようにしなければならない旨定めております。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	＜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。 ＜サステナビリティ会議＞ サステナビリティを巡る課題に適切に対応するため、グループＣＥＯを議長とするサステナビリティ会議を設置しています。同会議は、原則として3か月に1回以上開催し、気候変動を含むサステナビリティに関する取組方針の策定、目標の設定及び取組状況の確認といった重要事項について審議しており、その結果を経営戦略やリスク管理に反映しています。また、同会議における審議事項については、取締役会へ3か月に1回以上定期的に報告し、適切に監督される体制を整備しています。 ＜十六フィナンシャルグループＳＤＧｓ宣言＞ 5つの重点課題（マテリアリティ） ・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 ＜気候変動への対応＞ 当社は、ＴＣＦＤ（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同を表明しており、ＴＣＦＤが推奨する開示の枠組みに基づき、情報を開示しております。 当社グループのＧＨＧ排出量については、２０３０年度までにカーボンニュートラルを達成するという目標を掲げ、省エネルギー施策の実施やＣＯ２フリー電気の導入拡大を進めております。 投融資先のＧＨＧ排出量については、２０５０年度までにカーボンニュートラルを達成することを目標としています。脱炭素コンサルティングやサステナブルファイナンス商品の提供を通じて、お客さまの脱炭素への取組みをご支援し、地域の脱炭素化に貢献します。 (https://www.16fg.co.jp/sdgs/tcfd/)
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	「適時開示規程」を定め、当社及びグループ会社における重要事実を適時に開示することにより、当社グループの利害関係者に対して的確かつ迅速な情報を提供することとしているほか、特定の者への選択的開示を行ってはならないこと、また正確かつ分かりやすく伝達することとしております。

その他	【中核人材に加え広く多様な人材の活躍を推し進めるための指標・目標および取組み】 ＜指標と目標＞ ① 指標：IT・DX人材の育成（注）1 目標：300名（2030年度末） 2025年度実績：274名 ② 指標：男性の育児休業取得率（7日以上）（注）2 目標：100%（2030年度末） 2025年度実績：100.0% ③ 指標：有給休暇取得率（注）3 目標：80%（2030年度末） 2025年度実績：63.3% ④ 指標：女性管理職比率（注）4 目標：20%（2030年度末） 2025年度実績：12.3% ⑤ 指標：エンゲージメントスコア（注）5 目標：69.0(2030年度末) 2025年度実績：66.4 ⑥ 指標：アブセンティーズム（病気による欠勤日数の全従業員平均）（注）6 目標：1.2日以下(2030年度末) 2025年度実績：1.5日 ⑦ 指標：プレゼンティーズム（Wfun判定）（注）7 目標：A (2030年度末) 2025年度実績：A （注）1 IT・DX人材とは、情報処理安全確保支援士や応用情報技術者試験、基本情報技術者試験などの上位デジタル資格・試験の合格者及びITデジタル関連業務の6か月以上経験者としております。 （注）2 社内の育児目的休暇を含む育児休業等を7日以上取得した者の人数により算出しております。 （注）3 有給休暇取得率の算出にあたっては、特別休暇として付与する「看護等休暇」は除外しております。 （注）4 管理職に占める女性労働者の割合は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（2015年法律第64号）の規定に基づき算出したものであります。 （注）5 株式会社リクルートのサーベイ「Geppo」を利用し、職員エンゲージメントを調査しております。 （注）6 病気による欠勤日数は、長期欠勤者（1か月超）の欠勤期間（有給休暇消化・土日祝日除く）であります。 （注）7 Wfun（Work Functioning Impairment Scale）とは、産業医科大学で開発された、健康問題における労働機能障害の程度を測定するための調査票であります。 上記の指標について、グループが一体となり、働きやすい環境を整えるとともに、変革の時代に適応できる多様な人材の育成をはかるべく、以下の取組みを実施しております。 ・休職前のキャリアデザイン研修、休職中の管理職による面談、休職後のフォロー研修を主な内容とする「育休者応援プログラム」の実施(2016年4月) ・半日年次休暇制度の導入(2016年4月) ・企業内保育施設「じゅうろくスマイルルーム」の設置(2016年4月) ・配偶者出産休暇制度の創設(2017年4月) ・デジタルに関連する公的資格の取得奨励金の設定(2020年4月) ・プログラミング講座の受講推奨(2020年7月) ・看護・介護休暇の時間単位取得制度の創設(2021年1月) ・事務担当者の職域拡大に向けたリスキリング研修の実施(2021年3月～) ・お客さまと信頼関係を構築できる人材育成研修の実施(2021年11月～) ・デジタル分野の人材育成など、DX推進に向けたソフトバンク株式会社からの人材受入れ(2022年5月) ・新人事制度の導入(2023年4月) ・株式会社十六銀行に籍を置く全社員の当社への転籍(2023年4月) ・育児短時間勤務、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する「リテンション制度」の導入(2023年4月) ・育児や介護と仕事の両立のため、申請により一定期間代理職から一般職への職務変更を可能とする「キャリアリターン制度」の導入(2023年4月) ・元社員を再雇用する「ジョブリターン制度」の導入(2023年4月) ・専門人材としてキャリアを形成する「エキスパート制度」の導入(2023年4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人事交流の実施(2023年10月：受入、2024年4月：派遣) ・高難易度資格・検定試験の取得奨励金の増額と対象資格の拡充(2024年4月) ・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の強化を目指す「リーダーシップ研究会」の開催(2024年2月から5月) ・エンゲージメントサーベイの導入（2024年7月） ・次代を担うミドルマネージャーの育成に向けた「リトリート・ワークショップ2024」の開催（2024年11月から2025年3月） ・自己啓発資格取得奨励金制度の対象資格の追加（2025年4月） ・国の制度や当社の休業支援制度をまとめた「子育て支援ガイド」と「介護支援ガイド」の制定（2025年8月） ・生成AIを活用したチャットボット「育児・介護両立支援ナビ」の開設（2025年8月）

・職員一人ひとりの知識レベルの底上げと専門性の強化を目的とした新たな自己啓発支援制度の導入（2026年１月）
・資格や試験の取得状況を体系的にポイント化し、その累計に応じてステージを認定する「ナレッジポイントステージ認定制度」の導入（2026年２月）
・職員自らが1歳刻みで定年時期を選択できる「65歳選択定年制」の導入（2026年４月）
・55歳以降（シニア世代）の給与水準引き上げを含む、年齢によらない、貢献や役割に応じた処遇体系の構築（2026年４月）
・時間単位年次有給休暇制度の導入（2026年４月）
・グループ経営理念の実現に向けて、原動力となる従業員の健康増進を目指す「健康経営宣言」の制定（2026年４月）
・代表取締役社長を最高責任者とする健康経営における推進体制の構築（2026年４月）
・被扶養者分も含めた人間ドック受診料の会社負担を開始（2026年４月）
・社員家族の大学進学等の教育資金負担をサポートする「社員向け進学サポートローン」の整備（2026年４月）
　また、女性活躍に係る取組みが評価され、株式会社十六銀行においては、これまでに以下の認定を取得しております。
・岐阜県が実施する「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」の認定を取得(2016年２月)
・女性活躍推進法に基づく「えるぼし」の認定を取得(岐阜県内企業初)(2016年４月)
・岐阜市が実施する「ぎふし共育・女性活躍企業」の認定を取得(2020年２月)

　なお、当社グループは、人的資本経営における多様性の確保が持続的な成長に不可欠であるとの認識のもと、多様なバックグラウンドや知見を持つ人材の活躍を推進するため、外部との連携を通じた積極的な人材交流を行っております。
　具体的には、協業先であるソフトバンク株式会社からの人材受入れ（2025年度末５名）及び当社からの人材派遣（2025年度末２名）をはじめ、業務提携先である株式会社りそなホールディングス（2025年度末１名）、STATION Ai株式会社（2025年度末１名）への人材派遣を実施しております。特に、りそなホールディングスとの協業により2025年４月よりサービス提供を開始した「じゅうろくアプリ」は、2026年３月に50万ユーザーを突破いたしました。同社への派遣から帰任した職員は、現在、当社内にて同アプリのマーケティング業務に従事しており、外部への派遣を通じて得た知見・ノウハウを活用することで、地域のお客さまの利便性向上に繋げております。
　加えて、東海東京フィナンシャル・ホールディングス株式会社、株式会社電算システムホールディングス、株式会社日本M&Aセンターホールディングスとの合弁によるグループ会社運営を通じた連携など、多様な形態での人材交流により、組織内に幅広い視点や専門性を取り込み、当社グループ全体の多様性の確保に繋げております。

Ⅳ内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

当社は、当社の業務及び当社グループの業務の適正を確保するための体制を整備するため、取締役会において「内部統制システム構築に関する基本方針」を決議し、以下のとおり業務の適正を確保する体制を定めております。
また、内部統制システムの運用状況の概要については、以下のとおりです。

＜内部統制システム構築に関する基本方針＞
1．当社グループ（当社及び連結子会社により構成される企業グループをいう。）の取締役の職務の執行が法令及び「定款」に適合することを確保するための体制
(1) 当社は、「グループ経営理念」のもと、「倫理方針」、「コンプライアンス方針」をはじめとする各種の規程を定め、当社グループ全体に周知する。当社の取締役及び執行役員は、これらの規程に則って経営にあたることにより、法令及び「定款」を遵守する。また、市民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する。
(2) 連結子会社の取締役及び執行役員は、当社グループ共通の「グループ経営理念」、「倫理方針」及び各社の事業内容、規模等に応じて定める各種方針等に基づき、社会的な要請に応える適法かつ公正な事業活動に努めるとともに、「コンプライアンス規程」を定め、法令等を遵守し、社会規範を尊重して行動する。

2．当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
業務の執行状況の効率的な検証を確保するため、職務の執行に係る情報及び文書（含、電磁的記録）の取扱いに関する規程を定め実施及び管理するとともに、必要に応じて、かかる規程の遵守状況を検証し、見直しを行う。
また、取締役が、必要な時にこれらの情報及び文書等を閲覧することができる体制を確保する。

3．当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
(1) 当社は、リスク管理を経営の健全性及び安全性を確保するための重要な業務と位置づけ、「統合的リスク管理方針」をはじめとする各種リスクに関する規程を定め、当社グループにかかるリスクを網羅的及び統括的に管理する。これらの規程に従って、適切にリスクの計測及び評価ならびにリスク管理態勢の改善を行う。また、内部監査部門がリスク管理態勢の適切性及び有効性を検証する体制を構築し、不断にその改善をはかる。
(2) 当社は、リスクを統括する部署を定めるとともに、リスクごとに主管する部署を明確化し、当社グループ全体のリスク管理の実効性を確保する。また、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等の組織体制を整備し、リスクの状況及びその管理状況については、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する。
(3) 連結子会社は、リスク管理を所管する会議を設置のうえ、リスクを適正かつ統合的に管理するものとし、リスク管理上問題がある事案を当社に報告する体制とするほか、当社内部監査部門は、連結子会社のリスク管理状況等を把握すべく監査を実施する。

4．当社グループの取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
(1) 当社は、「グループ経営理念」を機軸として策定された経営計画等に基づき当社グループの経営管理を行う。
(2) これらの計画等の進捗状況は、適時に取締役会に報告し、必要に応じて所要の対応を行う。
(3) 当社において取締役会に付議すべき事項については、「取締役会規程」等により明確化するとともに、十分な検討を確保するため、重要事項については、必要に応じて、役付取締役等で構成するグループ経営会議の協議を経るものとする。また、「業務決裁権限規程」等において、業務の重要性等に応じた適切な権限委譲を定め、取締役の職務の執行の効率化をはかる。
(4) 当社は、連結子会社との連携を強化し、情報共有を促進するなかで、諸問題の効率的な解決をはかるため、当社経営陣と連結子会社の代表者が定期的に意見交換を行う。
(5) 当社は、トップマネジメント、組織及びリスク管理等に関する規程を定め、連結子会社にこれらに準拠した態勢を効率的に構築させるため、必要な情報提供を行う。

5．当社グループの使用人の職務の執行が法令及び「定款」に適合することを確保するための体制
(1) 当社は、法令等遵守を業務の最重要事項の一つに位置づけ、「倫理方針」及び「コンプライアンス方針」等の規程を定めるとともに、統括管理する部署を設ける。 また、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、コンプライアンスに係る諸問題への対応にあたる。
(2) 連結子会社は、コンプライアンス会議を設置のうえ、社内コンプライアンス態勢を適切に管理及び運営するものとし、コンプライアンス違反事案については当社に報告する体制とするほか、当社内部監査部門は、連結子会社の法令等遵守態勢等につき監査を実施する。
(3) 当社グループは、法令違反その他のコンプライアンスに関する事項についての社内報告体制及び社外の弁護士を直接の情報受領者とする内部通報制度を整備し、法令違反等の早期発見及び未然防止に努める。

6．企業集団における業務の適正を確保するための体制
(1) 当社グループの適正な業務運営を確保するため、「グループ経営管理規程」を制定し、当社グループの健全で適切な経営管理態勢を整備する。
(2) 当社役職員を連結子会社の役員に就任させるなど連結子会社の取締役会への出席等を通じて、当該子会社における業務の状況を監督する。
(3) 当社は、当社グループの経営の健全性を維持するため、「グループ内取引管理規程」等の規程を定め、当社グループ内取引等に関する管理態勢を整備する。
(4) 内部通報制度を当社グループ全体での制度とし、連結子会社の職員等からの通報及び相談も可能とする体制とする。
(5) 当社グループにおける財務報告の信頼性を確保するための態勢を整備する。
(6) 当社の内部監査部門は、当社の内部監査を実施するほか、当社グループ各社の内部監査の実施または当社グループ各社の内部監査部門と連携することにより、当社グループの内部監査結果を取締役会及び監査等委員会へ報告する。

7．連結子会社の取締役の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
(1) 当社は、役職員を連結子会社の役員に就任させるなどにより、連結子会社の取締役会において、職務の執行の状況に係る報告を受ける。
(2) 当社は、「グループ経営管理規程」に基づき、連結子会社の業務内容を的確に把握するため、定期的または必要に応じて随時、協議または報告を求める。
(3) 当社は、連結子会社の状況を適時適切に把握し、重要と認める事項については、すみやかに取締役会等に報告するとともに、所要の対応を行う。

8．監査等委員会がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
監査等委員会の職務を補助するため、監査等委員会室を設け、適切な人員1名以上を専任の使用人として配置する。当該業務にあたる者の職

位、資質、陣容については、監査等委員会の意見を聴取して決定する。

9．上記使用人の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
　監査等委員会の職務を補助すべき使用人の任命、異動及び考課等については、監査等委員会の同意を必要とする。また、当該使用人は、専ら監査等委員会の指揮命令に従う。

10．当社グループの役職員が当社の監査等委員会に報告するための体制その他監査等委員会への報告に対する体制
(1)　監査等委員会は、「監査等委員会規程」に基づき、必要に応じて、会計監査人、取締役、内部監査部門等の使用人その他の者に対して報告を求める。
(2)　当社グループの役職員ならびにこれらの者から報告を受けた者は、監査等委員会の要請に応じて、必要な報告及び情報提供を行う。
(3)　当社グループの役職員は、当社グループに著しい損害を及ぼすおそれがあることを発見したときは、当該事実を監査等委員会へ報告する。

11．前項の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
　当社グループは、前項の報告者に対して、報告等を行ったことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いを行うことを禁止するとともに報告者に対して不利な取扱いが行われないよう適切に対応する。

12．監査等委員の職務の執行について生ずる費用等の処理に係る方針に関する事項
　当社は、監査等委員がその職務の執行について費用等の請求をしたときは、当該監査等委員の職務の執行に必要でないことを証明した場合を除き、これに応じる。

13．その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制
(1)　監査等委員は、グループ経営会議をはじめ当社の重要な会議に出席することができるほか、監査等委員会が内部監査部門等と連携することにより、当社グループの業務の執行状況を把握する。
(2)　監査等委員会は、内部監査部門に対して、必要かつ具体的な指示を行うなど、内部監査部門に対する指揮命令権を確保する。

＜内部統制システムの運用状況の概要＞
1．コンプライアンス態勢及びリスク管理体制
　当社は、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及び指示等を行うため、また、当社グループの統合的リスク管理及びポートフォリオ管理の観点から、必要となる対応を検討するとともに、統合的リスク管理の状況を把握し、分析、評価及び改善活動に関する審議を行うため、グループリスク･コンプライアンス会議及びグループリスク･コンプライアンス委員会を定期的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審議内容について取締役会に報告しております。
　また、連結子会社は、適宜コンプライアンス会議及びリスク管理会議を開催し、自社の取締役会に報告するほか、不祥事案、リスク管理上問題がある事案等を適時適切に当社に報告しております。

2．取締役の職務執行の適正性及び効率性の確保
　当社は、取締役会を原則として毎月1回以上開催し、法令で定められた事項及び当社グループの経営管理に関する重要事項や方針等について協議決定するとともに、取締役の職務の執行を監督しております。
　また、取締役会の委任に基づくグループ経営会議を必要に応じ随時開催し、取締役会で決定した重要事項や方針等に基づき、当社グループの経営管理における業務執行に関する事項を協議決定しております。
これにより、取締役会による実効性の高い監督機能ならびに経営陣による迅速な意思決定を実現しております。

3．グループにおける業務の適正性の確保
　当社は、連結子会社に役員を派遣し、取締役会への出席等を通じて連結子会社の業務及び取締役の職務執行状況を監督するほか、当社経営陣と連結子会社代表者との会議を定期的に開催し、連結子会社から予算の進捗状況及び活動状況の報告を受けるとともに、経営計画及び予算の達成に向けて協議をしております。
　また、連結子会社は、当社へ協議または報告すべき事項を定めた「グループ経営管理規程」に基づき、当社へ適時適切に協議または報告しているほか、当社の内部監査部門は、連結子会社の内部監査部門と連携し、監査等委員会において、当社グループの内部監査結果等を報告しております。

4．監査等委員会監査の実効性の確保
　当社は、代表取締役と監査等委員との定例的会合を開催し、経営上の諸問題や監査等委員会監査の環境整備の状況等について意見交換を実施しております。
　また、監査等委員は、グループ経営会議等の重要な会議への出席、業務決裁文書等の閲覧により業務執行が適切に行われていることを確認するとともに、内部監査部門その他内部統制部門との連携により、監査等委員会監査の実効性確保に努めております。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

1．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方
　当社グループは、反社会的勢力との関係を遮断するため、以下のとおり「反社会的勢力に対する基本方針」を定めております。
(1)　組織としての対応
　反社会的勢力に対しては、当社グループの社会的責任を強く認識し、組織全体として対応します。
(2)　外部専門機関との連携
　平素から警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携をはかります。
(3)　取引を含めた一切の関係遮断
　反社会的勢力とは、取引を含めて一切の関係を遮断します。
(4)　有事における民事と刑事の法的対応
　反社会的勢力による不当要求に対しては、民事と刑事の両面から法的対応を行います。
(5)資金提供や利益供与等の禁止
　いかなる理由があっても反社会的勢力に対する資金提供や利益供与等は行いません。

2．反社会的勢力排除に向けた整備状況
　当社及びグループ会社では、上記基本方針のもと、反社会的勢力との関係遮断に向けた組織的対応力を向上させることを目的として「反社会的勢力対応規程」を整備しております。

また、当社は上記基本方針及び「反社会的勢力対応規程」に基づき、以下の態勢を構築しております。
(1) グループリスク管理部は当社グループの反社会的勢力への対応について統括管理を行う。
(2) グループリスク管理部は当社グループの反社会的勢力に対する取組状況等について、定期的にグループリスク・コンプライアンス会議に報告を行う。
(3) グループリスク管理部は本規程の内容等を社内へ周知する。

V その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

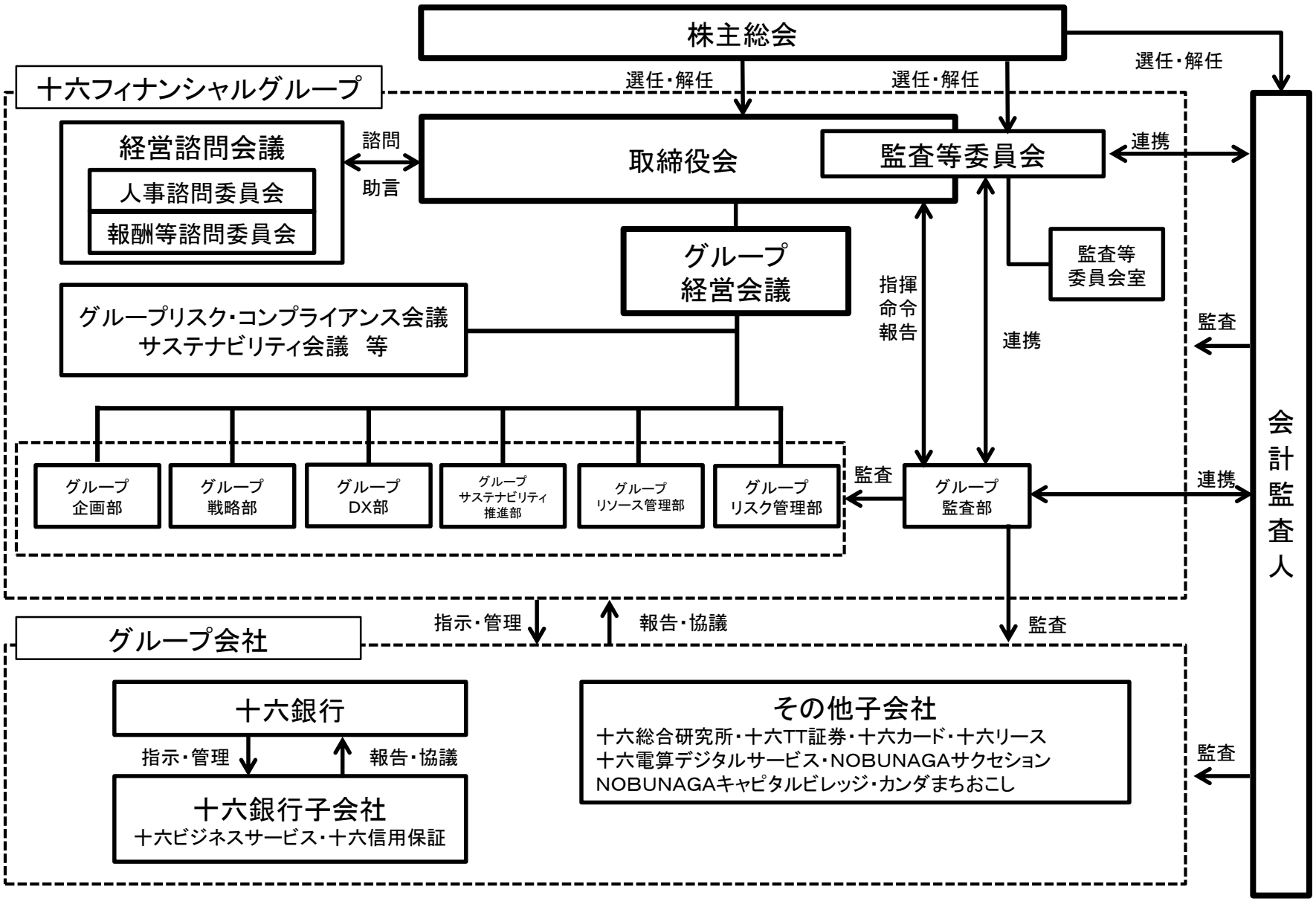
―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

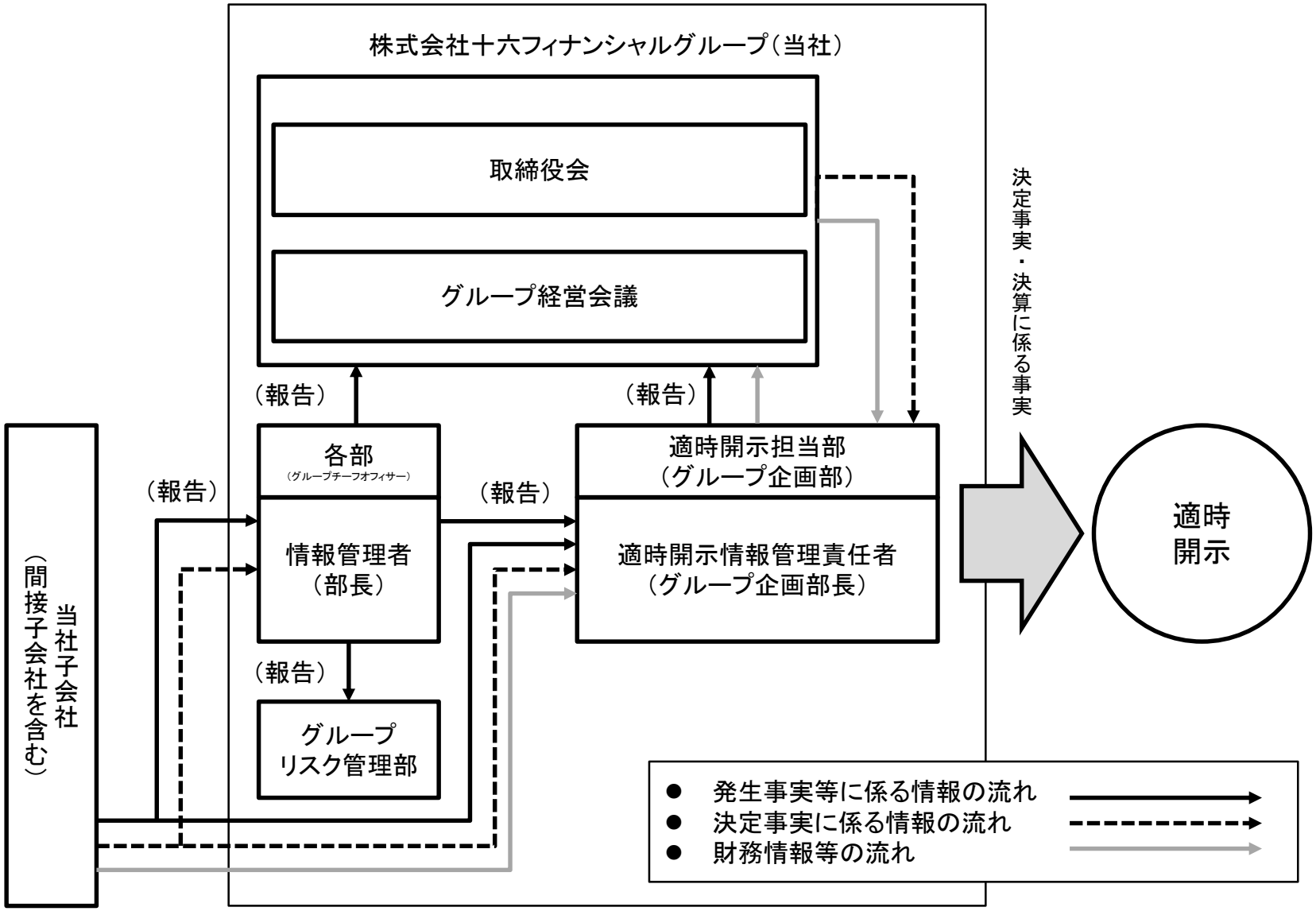
＜適時開示体制の概要＞
当社は、当社グループの利害関係者に対して的確かつ迅速な情報を提供し、風評リスク及び内部者取引を未然防止するとともに、当社への適切な評価を確保することを目的に、社内規程として「適時開示規程」を制定しております。本規程において、当社及び当社連結対象子会社における決定事実に関する情報、発生事実に関する情報もしくは決算に関する情報で投資者の行動に影響を与えるものを重要事実とし、これを適切に管理し可能な限り速やかに開示するとともに、正確かつ分かりやすく伝達することに努めるよう定めております。

「適時開示規程」に基づく情報開示に係る体制
・重要事実の管理のため、適時開示情報管理責任者を設置するとともに、各部に情報管理者を設置します。
・適時開示担当部署はグループ企画部、適時開示情報管理責任者はグループ企画部長とします。
・発生事実に関する重要事実を取得した役職員は直ちに情報管理者に伝達、情報管理者は直ちに当該情報に係る業務の担当部に報告します。報告を受けた、あるいは自ら重要事実を取得した各部は、直ちに適時開示情報管理責任者、グループチーフオフィサー及びグループリスク管理部に報告し、適時開示情報管理責任者は代表取締役に報告します。
・重要事実は可能な限り速やかに開示するものとし、公表にあたっては、適時開示に関する法令等の規制を踏まえ、利害関係者への適切な情報提供及び風評リスク回避のため、正確かつ分かりやすく伝達することに努めます。

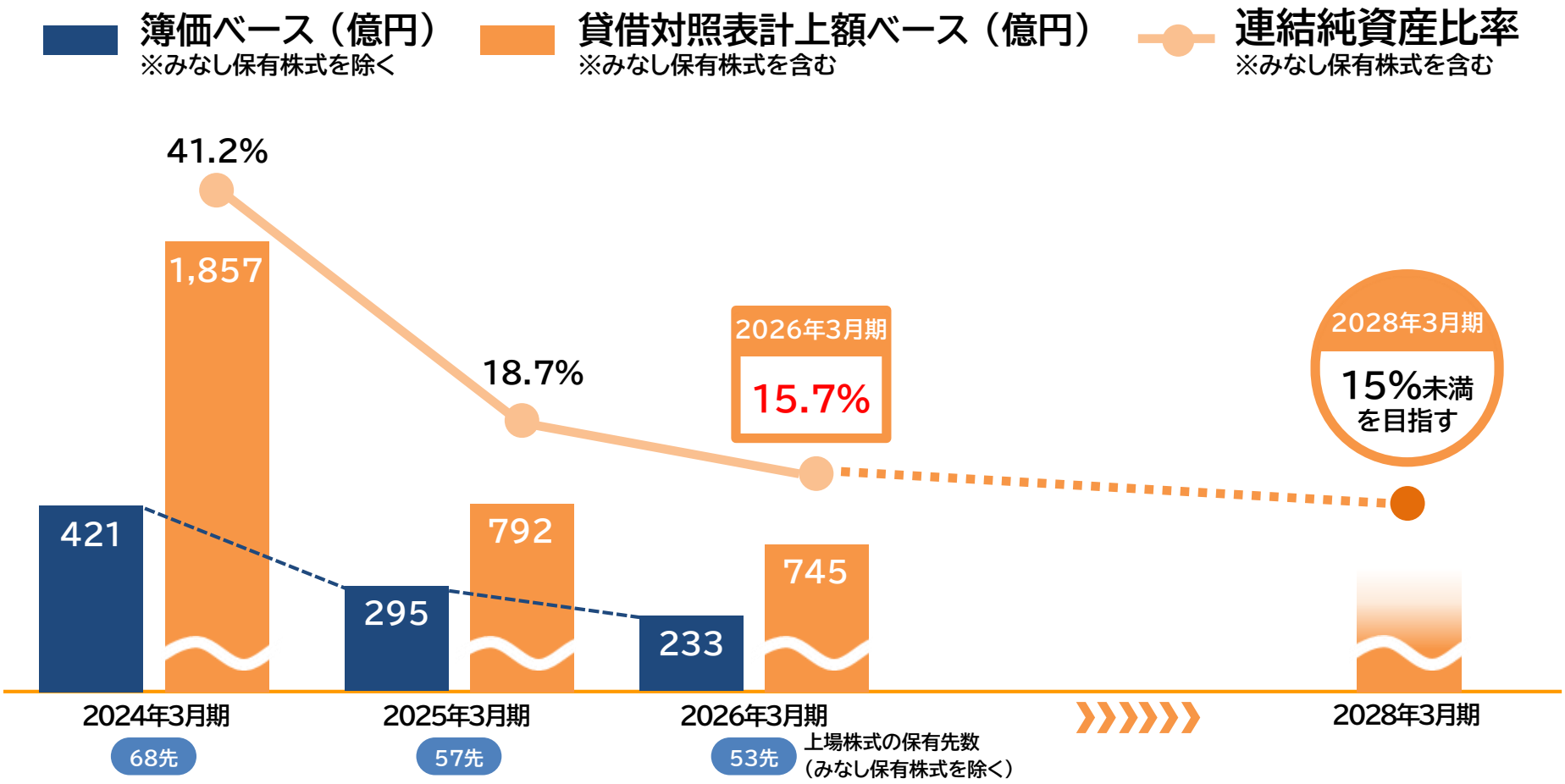
コーポレート・ガバナンス体制（模式図）



適時開示体制の概要（模式図）



政策投資株式残高及び連結純資産比率の推移



当社取締役(監査等委員である者を含む)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等	取締役の主なスキル・経験等						
			企業経営	金融	財務・会計	法務・リスク管理	人事	地方創生	ESG・サステナビリティ
監査等委員でない取締役	池田 直樹	取締役社長（代表取締役）	●	●	●	●	●		●
	白木 幸泰	取締役副社長（代表取締役）	●	●				●	●
	種村 京平	取締役執行役員	●	●	●	●	●		
	塩崎 智子	取締役執行役員	●	●		●		●	●
	沖本 直	取締役執行役員	●	●	●	●			
	伊藤 聡子	取締役 社外						●	●
	上田 泰史	取締役 社外	●	●	●	●			
監査等委員である取締役	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。