Human Capital Report 2025.3

～人的資本経営～

私たちが目指すもの…… 5
たがいに協力する“協創”へ…… 5
私たちの事業…… 6
人的資本の考え方…… 7・8
西武信用金庫の「人的資本経営」とは?…… 7・8
私たちの取組み……9～14

Human Capital Report 2025.3 ～人的資本経営～

私たちが目指すもの

協同組合として、人と地域を“しあわせに、豊かに”することが私たちが目指すもの

地域の人々がたがいに協力して集まったのが協同組合の原点

【私たちは地域に根を張る存在】
人や地域をしあわせに、豊かにすることが使命 ⇒ 地域とともに繁栄する

自分の利益だけを考え、他者を顧みないと･･･ ⇒ 結局、自分も生き残れない

たがいに協力する“協創”へ

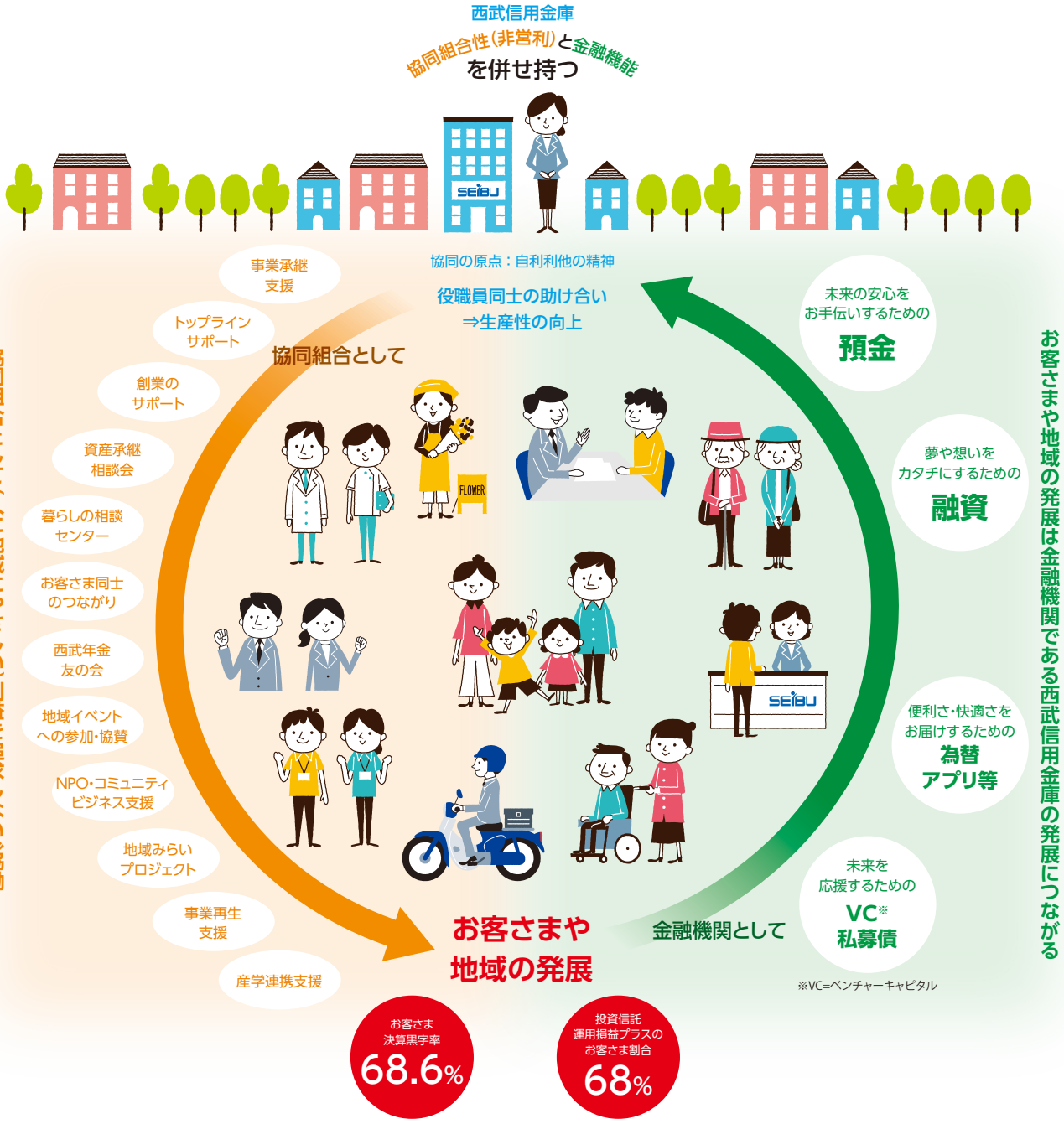
「自分の利益のために自らの成長、拡大を優先する（＝競争）」から
「自分だけではなく、みんなも。誰ひとり取り残さない（＝協創）」へ

経済合理性のみを追求した競争では、結局生き残れない。たがいに力を合わせ（協力し）て、成長しよう。

信用金庫（協同組合）の原点
「相互扶助」の理念
「自利利他」の精神

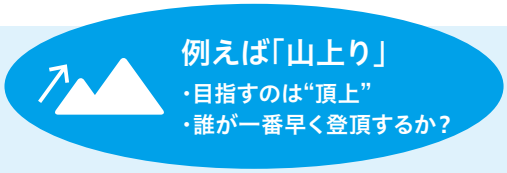
私たちの事業

自社の利益の最大化を目指す事業とは違い、
協同組合としてお客さまを“しあわせ”に、地域を“豊か”にすることが目標



人的資本の考え方

人口が増加し、経済規模が拡大する時代にあっては
「誰が一番早く頂上にたどり着けるか」のスピード勝負



目標を会社が定め、方針にしたがって
職員（社員）が活動

「言われたことをきちんとやる」「言われたこと以上にやる」

西武信用金庫の「人的資本経営」とは？

お客さまや地域から何を求められているか自ら考え、行動する役職員こそ“西武信用金庫そのもの”であると考えます。そのような役職員が「安心して、長く働く」環境を整えることが金庫経営にとって大切であり、地域の皆さまと役職員とが長い間、“やさしい”おつきあいをすることこそ、選ばれる条件であると考えています。

わたくしたちの基本理念
“人間主義”

役職員が安心して、長く働くことができる制度で後押し

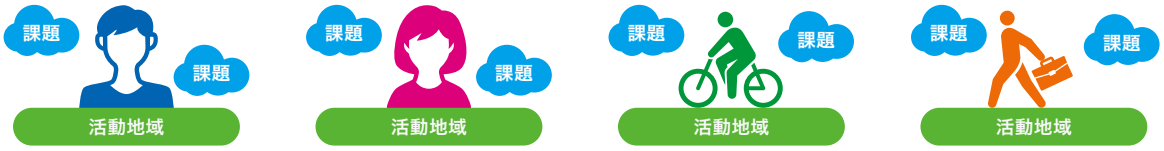
財務の健全性（強固な財務基盤）

本格的な人口減少社会の到来
多様化するニーズ、課題に柔軟に対応する必要

例えば「山下り」
・下りる場所は様々
・下り方は多種多様

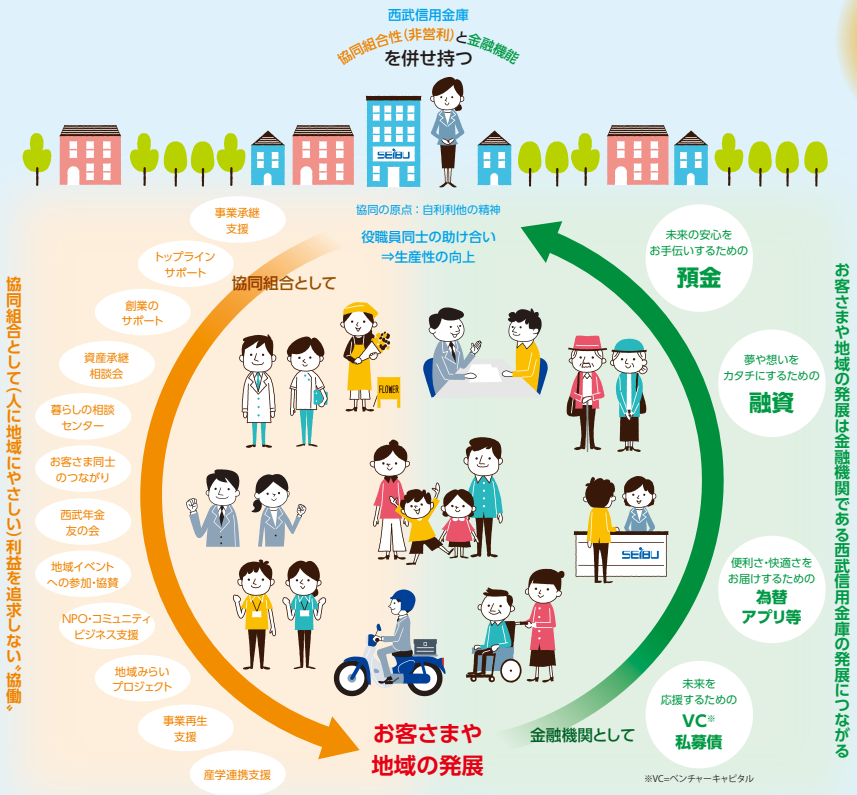
活動目標は一人ひとりが考える（プロアクティブ）　⇒　事業計画は“積み上げ方式”

何が求められるか？自ら考え、行動する



役職員一人ひとりが“西武信用金庫（＝人的資本）”。組織はその集合体である

“やさしい”役職員が事業を実践



お客さま地域を豊かに

お客さま側に立った評価指標

お客さま決算黒字率
68.6%

投資信託運用損益プラスのお客さま割合
68%

西武会*会員数
5,922名
（前年比＋275名）

＊西武会
当金庫のお客さまで構成する親睦組織　現在67支部

Human Capital Report 2025.3 ～人的資本経営～

私たちの取組み

西武信用金庫における人的資本への想いと具体的な取組みを開示します

- Ⅰ ワークライフバランスのとれた働きかたの充実をはかります（就業制度）
- Ⅱ 安全で安心できる職場環境づくりを目指します（心と身体の健康への取組み）
- Ⅲ やりがいをもって、力いっぱい働くための環境を充実させます（目標設定と評価）
- Ⅳ 職員の安心・豊かな暮らしを提供します（給与・手当）
- Ⅴ お客さまや地域をしあわせにできる能力を磨くことをサポートします（育成・研修）
- Ⅵ 多くの人々が西武信用金庫で働くことができるようにします（採用）
- Ⅶ 思いやりのあふれる職場をつくります（ダイバーシティ＆インクルージョン）
- Ⅷ 性差なく活躍できる職場にします（女性活躍推進）
- Ⅸ 職員も家族も彩り豊かな生活が送れるようにします（福利厚生）

これまでの取組みの成果・職員のしあわせ度数

従業員数

2024.3末	2025.3末
1,298名	1,326名

※グループ全体

従業員満足度

2023年度	2024年度
82%	81%

※エンゲージメントサーベイ調査による働きがいに対する満足度について「まあそうだ」「そうだ」と回答した職員の割合

Ⅰ ワークライフバランスのとれた働きかたの充実をはかります（就業制度）

西武信用金庫の想い

長い人生の中で、職員に仕事も私生活も充実した毎日を送ってもらいたい。
子育てや介護等、様々なライフイベントに対応できる働きかたを提供したい。

主な取組み

様々な特別休暇の創設と拡充に取り組んでいます。

▸▸▸未利用分を次年度以降に持ち越せる有給休暇制度（＝積立保存休暇）・リフレッシュ休暇・メディカルケア休暇

時間外労働の減少に向けた取組みに励んでいます。

▸▸▸労務管理システムの導入、稟議書・会議資料等のペーパーレス化推進

職住近接でゆとりある通勤の実現を目指します。

▸▸▸地元出身者の採用、通勤時間を考慮した人員配置

職員の生活事情に合わせた柔軟な制度を提供しています。

▸▸▸パパ育休制度の積極推進、子の看護休暇、介護休暇、介護短時間勤務制度の改正、時差勤務、フレックスタイム制

未来への願い

効率化を促進し、さらなる時間外労働の削減を目指します。

主な開示項目

年次有給休暇消化率

2023年度	2024年度
64.0%	65.6%

特別休暇利用回数（のべ取得回数）

2023年度	2024年度
3,773回	4,017回

時間外労働時間（非管理職平均／月）

2023年度	2024年度
14.0時間	13.0時間

職員のうち、当金庫営業エリア内居住者の割合

2024.3末	2025.3末
94.8%	94.4%

Ⅱ 安全で安心できる職場環境づくりを目指します（心と身体の健康への取組み）

西武信用金庫の想い

職員が心身ともに健康であり安心できる職場をつくっていきたい。
安全で安心できる職場環境を維持していきたい。

主な取組み

職員が健康的に働くことができる職場づくりを進めています。

▸▸▸くるみん認定の取得、健康経営優良法人認定、ストレスチェックの実施、スポーツ施設との連携

職員が心身ともに健康を維持できるよう積極的な補助を行っています。

▸▸▸職員向け団体３大疾病保障保険・団体長期障害所得補償保険への加入、インフルエンザ予防接種補助、人間ドック補助、ブライダルチェックの補助、プライバシーに配慮した名札

建物や設備等の積極的な更新を通じて快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

▸▸▸保谷、薬師駅前、本町通、田無支店新築、施設メンテナンス推進、ノートPC・スマートフォン配付

ハラスメント防止に取り組んでいます。

▸▸▸管理者向け研修の実施、内部通報者制度の浸透に向けた研修の実施

未来への願い

職員が心身ともに長期的な健康維持ができるよう計画的に投資していきます。

主な開示項目

健康診断受診率

2023年度	2024年度
100.0%	100.0%

ストレスチェック実施率

2023年度	2024年度
98.0%	98.0%

衛生管理者資格保有者数

2024.3末	2025.3末
17名	19名

2025 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

Human Capital Report 2025.3 ～人的資本経営～

Ⅲ やりがいをもって、力いっぱい働くための環境を充実させます（目標設定と評価）

西武信用金庫の想い

お客さまや地域・仲間を大切にすることを評価したい。
周囲の真のニーズに基づく目標設定や上司・部下間の対話を増やしたい。

主な取組み

お客さまや地域から選ばれるための様々な取組みを行っています。

▸▸▸数値重視の中期経営計画に代わる、言葉と対話を重視した中期経営“ビジョン”の策定

お客さまや地域を豊かにすることに“働きがい”や“喜び”を感じる職員を育て、評価する取組みを行っています。

▸▸▸お客さまの業績を評価に加える評価制度、業績だけではない日頃の活動・取組みを表彰する制度

本部から数字を要求するノルマ設定を撤廃します（一人ひとりの目標⇒各店舗の目標⇒それを合算したものが金庫の目標）。～割り算から足し算へ～

▸▸▸担当者が自ら考え、掲げた自主目標を自身の行動計画とする、積み上げ式の目標設定

上司・部下間の対話を積極的に行っています。

▸▸▸人財育成シートを活用した上司による支援、人事考課者研修の実施、本部スタッフによる支援

未来への願い

お客さまの“しあわせ”が、職員の評価となることを追求していきます。

主な開示項目

お客さまの決算黒字率

2024.3末	2025.3末
67.4%	68.6%

“顕著な取組み”の表彰件数

2023年度	2024年度
63件	34件

Ⅳ 職員の安心・豊かな暮らしを提供します（給与・手当）

西武信用金庫の想い

職員自身が“しあわせ”を感じ、不安のない豊かな生活を送ってもらいたい。
職員が“しあわせ”を感じられるよう手厚い処遇を実施していきたい。

主な取組み

担当する業務への手当を実施します。

▸▸▸渉外手当・職務手当の拡充

生活に関連する手当の拡充に取り組んでいます。

▸▸▸慶弔見舞金拡充、コロナ対応一時金、物価高手当一時金、相互扶助一時金、新入職員入庫支度金、ひとり親手当、家族障がい者手当、職員貸付制度（奨学金返済肩代り資金）、人的投資一時金

基本給のベースアップや初任給の引き上げに取り組んでいます。

▸▸▸ベースアップ７％（全職員対象定期昇給含む）、有期雇用契約の無期限化

未来への願い

職員が不安のない豊かな生活を送れるよう手厚い処遇を実施し続けます。

主な開示項目

総額人件費　（@）内は一人当たり

2023年度	2024年度
100.6億円（@828万円）	105.7億円（@842万円）

昇給率（総合職・業務職）

2023年度	2024年度
6.44%	8.02%

男女賃金格差（非管理職職員）

2023年度	2024年度
84.4%	84.3%

※男性職員の給与を100とした場合の割合

Ⅴ お客さまや地域をしあわせにできる能力を磨くことをサポートします（育成・研修）

西武信用金庫の想い

職員一人ひとりが他者を思いやり、お客さまの“しあわせ”が自分の“しあわせ”だと考えられる心を育成したい。お客さまの悩みを解決するためのコストはすべて研修費という意識のもと、実効性の高い研修や補助も行いたい。

主な取組み

職場内や研修等での対話増加に取り組んでいます。

▸▸▸各種研修内容における対話の重視、マンツーマンリーダーによる新入職員フォロー、職員旅行への奨励金支給、海外研修の実施、近隣店舗間の助け合い制度導入、本部職員による融資案件支援等

金庫内外での多種多様な研修、就労環境を提供しています。

▸▸▸若手職員の林業体験研修、eラーニングシステムの導入、本部内でのトレーニー、出向派遣（行政・取引先企業・NPO等）、出向受入（行政・金融機関・取引先企業等）

通信講座、検定試験や資格取得への補助を行っています。

▸▸▸任意通信講座修了者半額補助、金庫所定の検定試験合格者全額補助、各種資格取得後の奨励金支給、若手職員に対する新聞購読料負担

未来への願い

心の育成を、途絶えることなく時間をかけて実施します。

主な開示項目

研修時間

2023年度	2024年度
2,329時間	3,971時間

研修費

2023年度	2024年度
56,074千円	69,343千円

外部セミナー・研修への参加者数

2023年度	2024年度
98名	125名

対話集会の実施回数（意見交換会）

2023年度	2024年度
7回	12回

資格保有者数

2024.3末	2025.3末
中小企業診断士 29名	中小企業診断士 31名
宅地建物取引士 115名	宅地建物取引士 113名

Ⅵ 多くの人々が西武信用金庫で働くことができるようにします（採用）

西武信用金庫の想い

心のふれあいによってもたらされる“しあわせ”に共感してもらえる人に、一人でも多く仲間になってもらいたい。

主な取組み

西武信用金庫に興味を持ってもらいます。

▸▸▸インターンシップ、大学と連携した企業紹介、アルムナイ交流会の実施

共感を重視した採用活動を行います。

▸▸▸採用ホームページや会社説明会の充実、キャリア・アルムナイ・リファラル採用の実施

入庫内定者を手厚くフォロー、入庫までの不安を払拭します。

▸▸▸入庫前アルバイト採用・内定者向け懇親会および当金庫2大イベント見学会の実施

未来への願い

共感を広げる取組みやツールを充実させ、働きたくなる金庫を目指します。

主な開示項目

入庫3年以内の離職率

2024.3末	2025.3末
23.2%	25.9%

キャリア採用・アルムナイ採用者数

2023年度	2024年度
12名	7名

Human Capital Report 2025.3 ～人的資本経営～

Ⅶ 思いやりのあふれる職場をつくります（ダイバーシティ＆インクルージョン）

西武信用金庫の想い

信用金庫のルーツである相互扶助の精神で、職員同士がたがいの個性を認め合い、誰もが活躍できる職場をつくりたい。ダイバーシティ（仕組みづくり）だけで終わらせず、多様性のある人々がともに活躍できること（インクルージョン）が大切であると考えます。

主な取組み

みんながそれぞれの個性と能力を
発揮できることこそ
真のダイバーシティ＆インクルージョン
だと考えます

異業種経験者や障がい者採用に取り組みます。

▸▸▸金融機関、ベンチャーファンド、保険会社の出身者等

障がい者等への理解促進に取り組みます。

▸▸▸ダイバーシティ＆インクルージョン研修、障害者差別解消法研修、店舗設備のバリアフリー化、認知症サポーター全店配置等、特例子会社を目指した西武しんきんパートナー㈱の設立

シニア職員の活躍に取り組みます。

▸▸▸定年再雇用制度の見直し、証券会社OB・公務員OBの採用（若手職員の指導役）、永年の経験を活かし職員やお客さまをサポートする役割の設置（幕賓役・カスタマーアテンダント担当）

未来への願い

自分とは違う個性を持つ職員があたりまえに存在し、活躍できる職場を目指します。

主な開示項目

障がい者新規採用数	
2023年度	2024年度
6名	6名

ユニバーサルマナー検定・認知症サポーター資格保有者数	
2024.3末	2025.3末
842名	1,031名

65歳以上継続雇用率	
2023年度	2024年度
86.4%	84.6%

60歳定年時再雇用率	
2023年度	2024年度
87.5%	100.0%

Ⅷ 性差なく活躍できる職場にします（女性活躍推進）

西武信用金庫の想い

地域社会で我々西武信用金庫がお客さまや地域から選ばれ続けるために、男性中心の意思決定から脱却し、公平に働ける制度や成長する機会を拡充し、女性による意思決定や活躍の機会を増やしたい。

主な取組み

女性の役職への登用に向けた取組みを行います。

▸▸▸活躍に向けた各種研修の実施

男女ともに育児休暇の取得増加に向けて取り組んでいます。

▸▸▸イクメン・イクボス宣言活動の実施、暮らしの相談センター長・事務長の新設

短時間勤務制度等、働きやすい制度の拡充に取り組んでいます。

▸▸▸育児短時間勤務制度の改正（小学校卒業まで延長）、介護短時間勤務制度の改正、制服の廃止

今までの経験やキャリアを踏まえた働き方を提供します。

▸▸▸暮らしの相談センターの設置、暮らすメイト担当の新設・配置

未来への願い

制度や登用だけではなく、男性職員の理解も含めた意識改革も追求します。

主な開示項目

新卒採用時男女比率

2024.3末	2025.3末
男性：43.2%	男性：48.8%
女性：56.8%	女性：51.2%

出産に伴う退職者

2023年度	2024年度
0名	0名

育児短時間勤務制度利用者数

2024.3末	2025.3末
63名	63名

役職への登用

2024.3末	2025.3末
男性：88.9%	男性：67.3%
女性：11.1%	女性：32.7%

育休取得率

2023年度	2024年度
男性：100.0%	男性：100.0%
女性：100.0%	女性：100.0%

Ⅸ 職員も家族も彩り豊かな生活が送れるようにします（福利厚生）

西武信用金庫の想い

職員も職場を離れれば地域の住民であり、家族も含めた職員の生活を彩り豊かなものにしてもらいたい。

主な取組み

福利厚生サービスや福利厚生施設の拡充に取り組んでいます。

▸▸▸リロクラブや屋内スポーツ施設、スポーツクラブとの提携拡充

職員同士のつながりの充実に取り組んでいます。

▸▸▸職員同士の懇親のために費用補助、職員組合主催のいちご狩りやボウリング大会等

サークル活動の拡充に取り組んでいます。

▸▸▸各種サークル活動への支援（サッカー部、野球部、テニス部、バスケ部、卓球部、軽音楽部等）

未来への願い

職員とその家族がさらに彩り豊かな生活を送れるようにサポートを充実します。

主な開示項目

福利厚生施設の利用者数

2023年度	2024年度
44名	148名

サークル活動入部率

2024.3末	2025.3末
16.2%	17.7%

職員組合主催行事の参加者数

2023年度	2024年度
877名	842名