

Human Capital Report 2026.3

～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
人的資本の考え方……………	6
西武信用金庫の「人的資本経営」とは?……………	6
私たちの取組み……………	7～12

Human Capital Report 2026.3 ～人的資本経営～

私たちが目指すもの

協同組合として、人や地域を“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

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



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

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」

人的資本



働きやすさ
能力向上
報酬体系
福利厚生



例えば「山上り」

- ・目指すのは“頂上”
- ・誰が一番早く登頂するか？

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

西武信用金庫の「人的資本経営」とは？

私たちの信用金庫(協同組合)は、人と人とが協力して集まった組織であり、会社(組織)があって、その組織のために人を集めるというものは一線を画す存在です。そのため西武信用金庫は職員そのものであり、言い方を換えれば“職員こそ西武信用金庫”であると考えます。そのため西武信用金庫そのものである職員が安心して働くことができるようサポートすることこそ「人的資本経営」だと考えています。

お客さま側に立った評価指標

お客さま
決算黒字率

68.04%

投資信託運用
損益プラスのお客さま割合

88%

西武会*会員数

6,398名
(前年比+476名)

*西武会
当金庫のお客さまで構成する
親睦組織 現在69支部

Human Capital Report 2026.3 ～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(心と身体への健康への取組み)
- 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 お客さまや地域をシェア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		従業員満足度	
2025.3末	2026.3末	2024年度	2025年度
1,326名	1,382名	81%	82%
※グループ全体		※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、在宅勤務
未来への願い

主な開示項目

年次有給休暇消化率	
2024年度 65.6%	2025年度 62.7%
特別休暇利用回数 (のべ取得回数)	
2024年度 4,017回	2025年度 3,911回
時間外労働時間 (非管理職平均/月)	
2024年度 13.0時間	2025年度 13.0時間
職員のうち、 当金庫営業エリア内居住者の割合	
2025.3末 94.4%	2026.3末 94.0%

II 安全で安心できる職場環境づくりを目指します(心と身体への健康への取組み)

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きたい。 安全で安心できる職場環境を維持していききたい。
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、保健師との面談、産業医による高ストレス者のフォロー面談、健康セミナーやメンタルヘルスセミナーの実施、ウォークイベントの実施 ※「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。 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(GLTD)への加入、インフルエンザ予防接種補助、人間ドック補助、プライダグルチェックの補助、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等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、オリジナルアロマの調香 季節に合わせて、快適で安全に働ける環境づくりを進めています。 ▶▶▶クールビズ、ウォームビズ、熱中症対策用品の支給 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、内部通報制度の浸透に向けた研修の実施
未来への願い

主な開示項目

健康診断受診率	
2024年度 100.0%	2025年度 100.0%
ストレスチェック実施率	
2024年度 98.0%	2025年度 94.1%
衛生管理者資格保有者数	
2025.3末 19名	2026.3末 20名



心身の健康を守る取組みをさらに進化させ、「健康で働き続けられる組織」を実現するため、予防・支援・環境整備への投資を継続していきます。

Human Capital Report 2026.3 ～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

職員同士の関係性を良好にし、安心して働ける環境を充実させています。

- ▶▶社内コミュニケーションアプリ (Ourly) の導入、感謝を言葉にして届けるカード(サンクスカード)の導入

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。

- ▶▶お客さまの業績を職員の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

一人ひとりの職員の声を尊重し、成長や働き方を支える取組みを積極的に行っています。

- ▶▶人材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、自己申告制度

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

2025.3末	2026.3末
68.64%	68.04%

“顕著な取組み”の表彰件数

2024年度	2025年度
34件	111件

公正な評価に関する満足度

2024年度	2025年度
81.86%	82.58%

自己申告の提出率

2024年度	2025年度
69.78%	70.61%



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、物価高対応一時金、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)、人的資本投資一時金、住宅手当

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。

- ▶▶昇給率7.64%(総合職・業務職)

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

2024年度	2025年度
105.7億円 (@842万円)	114.7億円 (@894万円)

昇給率(総合職・業務職)

2024年度	2025年度
8.02%	7.64%

男女賃金格差(非管理職職員)

2024年度	2025年度
84.3%	67.4%

※男性職員の給与を100とした場合の割合

管理職に占める女性割合

2024年度	2025年度
9.5%	14.1%

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。
主な取り組み

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、田植え・稲刈り研修、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
お客さまや地域の“しあわせ”を自分ごととして考えられる心を育み、努力できる人財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	
2024年度 3,971時間	2025年度 4,457時間
研修費	
2024年度 69,343千円	2025年度 127,331千円
外部セミナー・研修への参加者数	
2024年度 153名	2025年度 205名
対話集会の実施回数 (意見交換会)	
2024年度 12回	2025年度 6回 (※会場集約のため)
資格保有者数	
2025.3末 中小企業診断士 31名 宅地建物取引士 113名	2026.3末 中小企業診断士 33名 宅地建物取引士 119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。
主な取り組み

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、1対1の対面面接による応募者の想いを丁寧に受け止める採用

様々なキャリアを持った方の採用を行います。

- ▶▶アルムナイ採用、リファラル採用、専門人財の採用の実施

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(東京発!物産・逸品見本市、ビジネスフェア)見学会の実施、各種イベント(バーベキュー、研修体験等)への参加

未来への願い
共感を広げる取り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

金庫全体の離職率	
2024年度 4.38%	2025年度 3.42%
入庫3年以内の離職率	
2024年度 25.9%	2025年度 24.8%
キャリア採用・アルムナイ採用者数	
2024年度 7名	2025年度 7名
インターンシップ参加者数	
2024年度 198名	2025年度 242名

Human Capital Report 2026.3 ～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)を大切にしたい。

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。

▶▶▶メディア、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(西武しんきんパートナー株式会社)の設立、車いす体験プログラム

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

多様な個性が自然に受け入れられ、誰もが自分らしく活躍できる職場を実現していきます。

主な開示項目

障がい者新規採用数

2024年度

6名

2025年度

7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

2025.3末

1,031名

2026.3末

1,151名

65歳以上継続雇用率

2024年度

84.6%

2025年度

88.9%

60歳定年時再雇用率

2024年度

100.0%

2025年度

96.2%

障がい者雇用率

2024年度

2.5%

2025年度

3.1%



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。

主な取り組み

女性の役職への登用にに向けた取り組みを行います。

- ▶▶女性の活躍に向けた各種研修の実施、女性活躍推進法に基づく厚生労働大臣認定「えるぼし」取得

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・事務長の配置

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。

- ▶▶柔軟な働き方を実現するため、育児のための時差勤務制度、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

2025.3末	2026.3末
男性: 48.8%	男性: 55.2%
女性: 51.2%	女性: 44.8%

出産に伴う退職者

2024年度	2025年度
0名	0名

育児短時間勤務制度利用者数

2025.3末	2026.3末
63名	69名

役職への登用

2024年度	2025年度
男性: 67.3%	男性: 45.2%
女性: 32.7%	女性: 54.8%

育休取得率

2024年度	2025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みたい。

主な取り組み

職員やその家族の将来を支える“お金の安心”に備える仕組みを整えます。

- ▶▶ライフデザインセミナーの開催、全国信用金庫厚生年金基金への加入

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(9施設)

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、バスケットボール部、卓球部、バレーボール部、陸上競技部、軽音楽部、駅伝協創部等)

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させます。

主な開示項目

福利厚生施設の利用者数

2024年度	2025年度
148名	153名

職員組合主催行事の参加者数

2024年度	2025年度
842名	855名

福利厚生に関する満足度

2024年度	2025年度
65.66%	70.44%