

Human Capital Report 2024.3

～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
私たちが考える人的資本とは?	7
私たちが考える人的資本経営	8
私たちの取組み	9～14

Human Capital Report 2024.3 ～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



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。

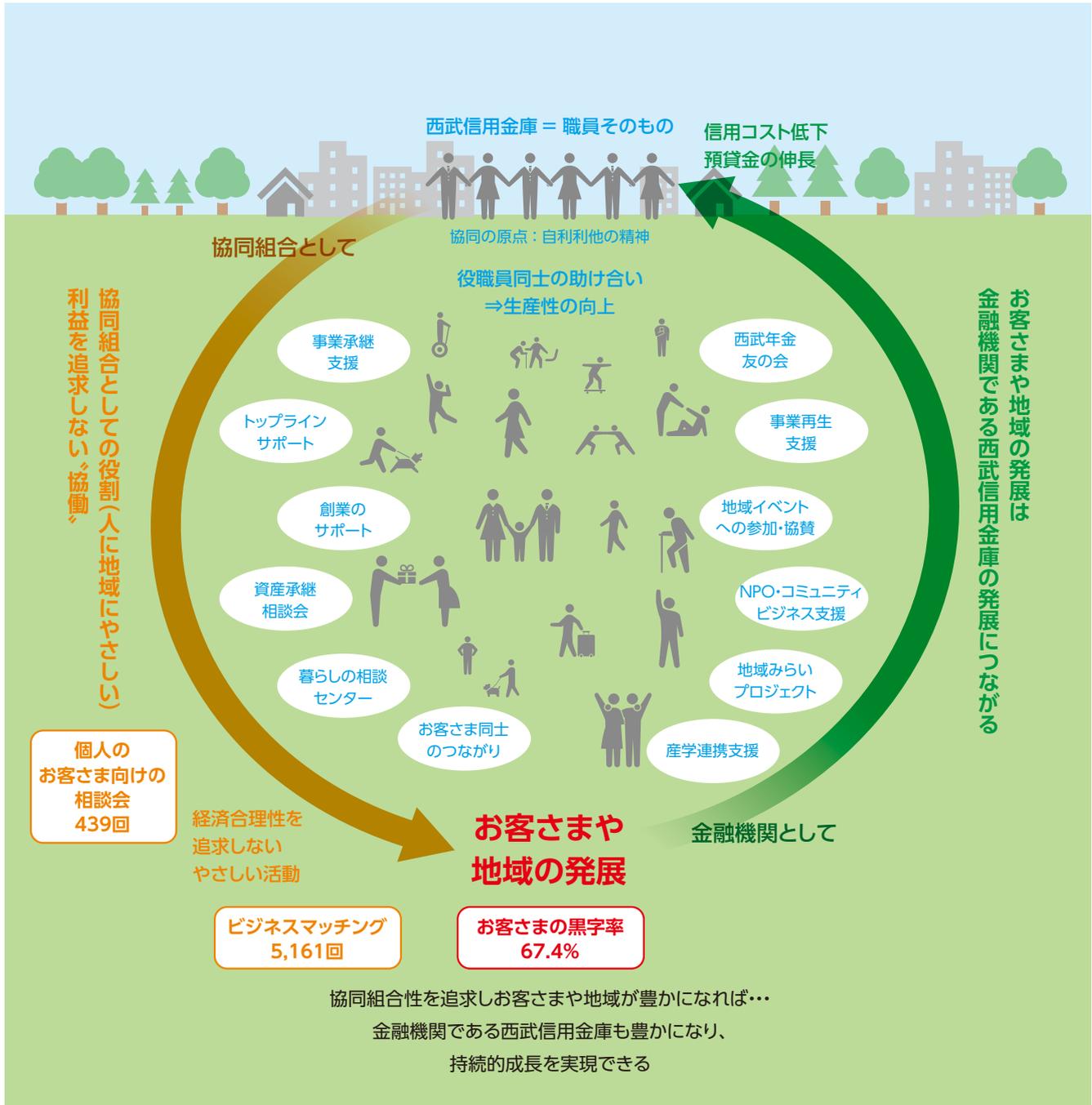
信用金庫(協同組合)の原点

「相互扶助」の理念

「自利利他」の精神

私たちの事業

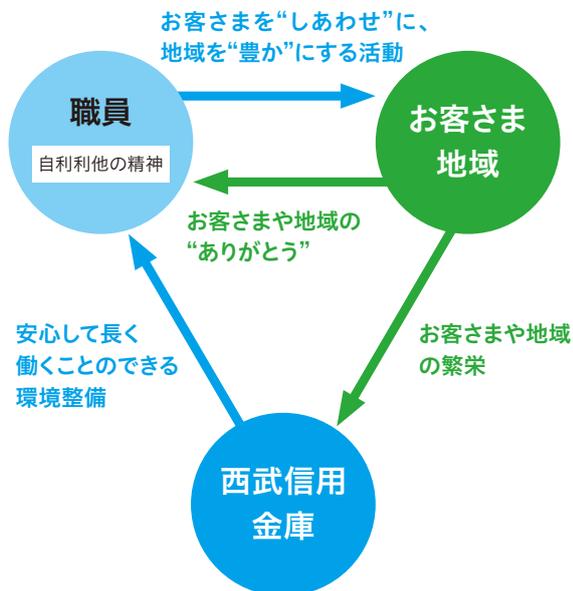
自社の利益の最大化を目指す事業とは違い、
協同組合としてお客さまを“しあわせ”に、地域を“豊か”にすることが目標



Human Capital Report 2024.3 ～人的資本経営～

私たちが考える人的資本とは？

事業の目的	お客さまを“しあわせ”に、地域を“豊か*”にする *豊かとは・・・物質的なものだけではなく、精神的なものも「豊か」にするという意味です
人的資本の位置づけ	人に地域に未来に“やさしい”「人」が西武信用金庫そのもの 人と人が集まってできた「協同組合」であるため、役職員そのものが西武信用金庫であると考えます
職員への期待	お客さまを“しあわせ”に、地域を“豊か”にすることに働きがいを感じる職員になってほしい
人財育成のポイント	自分だけではなく、他者も良くなるように、主体的に考え行動し、他者と一緒に成長できる“やさしい職員”を育成します
人的資本への投資	職員が安心して長く働くことのできる、環境を整備すること



職員はお客さまのために
考える。実行する。

金庫は職員のために
考える。実行する。



私たちが考える人的資本経営

職員が“安心して長く”働くことのできる職場づくりが基本思想

なぜ、安心？



お客さまや地域に“やさしい”活動に徹し人や地域から「ありがとう」と言ってもらうことを何よりの“しあわせ＝働きがい”と思っもらうにはまず、金庫自体が職員に対して“やさしく”なければならぬと考えます。お客さまや地域を“しあわせ”に“豊か”にする職員は職員自身も“しあわせ”であり、“豊か”でなくてはならないと考えているからです。

なぜ、長く？



お客さまや地域を“しあわせ”に“豊か”にすることは容易なことではなく、短期間で成果は出ません。お客さまや地域と長い時間をかけて、たがいの信頼関係を強くする必要があります。

また、長い時間をかけて構築した人間関係こそがお客さまや地域へ良いインパクトを生み出します。転職市場が活況で、より良い条件を求めて働く場所を変えることが普通となりつつある現在にあっても“長く働いた経験こそ西武信用金庫の財産”という思想を持ち続けたいと考えているからです。



職員を大切にすること = 西武信用金庫の人的資本経営

“やさしい”人を創る経営

Human Capital Report 2024.3 ～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ますようにします(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
1,298名
前年度対比+44名

※グループ全体

従業員
満足度
82%

※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、職員が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
<p>様々な特別休暇の創設と拡充に取り組んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶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 <p>時間外労働の減少に向けた取組みに励んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶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 <p>職住近接でゆとりある通勤の実現を目指します。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶地元出身者の採用、通勤時間を考慮した人員配置 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶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

2023年度
年次有給休暇消化率
64.0%

2023年度
特別休暇利用回数
取得回数:のべ**3,773**回

2023年度
時間外労働時間
(非管理職平均)
14.0時間

職員のうち、当金庫営業エリア内居住者の割合
94.8%(2024.3末)

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
<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶くるみん認定の取得、健康経営宣言、ストレスチェックの実施、スポーツ施設との連携 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶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、インフルエンザ補助、人間ドック補助 <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶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・スマートフォン配布 <p>ハラスメント防止に取り組んでいます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶▶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

2023年度
健康診断受診率
100.0%

2023年度
ストレスチェック実施率
98.0%

衛生管理者資格保有者数
17名(2024.3末)



Human Capital Report 2024.3 ～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

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。

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ほしい。
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)

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)

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

お客さまの決算黒字率

67.4% (2024.3末)

2023年度

“顕著な取組み”の表彰件数

63件



主な開示項目

2023年度

総額人件費(一人当たり)

100.6億円 (@828万円)

2023年度

昇給率

総合職・業務職:**6.44%**

2023年度

男女賃金格差(パート除く)

65.4%
(前年度対比0.1%縮小)

※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”だと考えられる職員の心を育成したい。お客さまの悩みを解決するための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、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。



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もってもらいます。

- ▶▶インターンシップ、大学と連携した企業紹介

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

2023年度
研修費
56,074千円

2023年度
外部セミナー・研修
への参加者数
98名

2023年度
対話集会の実施回数
7回(意見交換会)

2023年度
研修時間
2,329時間

検定試験保有者数
中小企業診断士:**29名**
宅地建物取引士:**115名**

主な開示項目

当金庫を志望する学生数
2,244名(2024.3卒)

入庫3年以内の離職率
23.2%(2024.3末)

キャリア採用・
アルムナイ採用者数
12名(2023年度)



Human Capital Report 2024.3 ～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

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

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)

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

主な開示項目

2023年度
障がい者新規採用数
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
842名(2024.3末)

2023年度
65歳以上継続雇用率
86.4%

2023年度
60歳定年時再雇用率
87.5%(希望者は100%)

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。



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

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

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、暮らし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。



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。

- ▶▶ リオ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(職員組合)。

- ▶▶ 職員関係費の活用、職員組合主催のいちご狩りやボーリング大会等

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

新卒採用時男女比率

男性: **43.2%**

女性: **56.8%** (2024.3卒)

2023年度

出産に伴う退職者

0名

育児短時間勤務制度

利用者数

63名 (2024.3末)

役職への登用

男性: **88.9%**

女性: **11.1%** (2024.3末)

2023年度

育休取得率

男性: **100.0%**

女性: **100.0%**

主な開示項目

2023年度

福利厚生施設の

利用者数

44名

サークル活動入部率

16.2% (2024.3末)

2023年度

職員組合主催行事の参加数

877名

