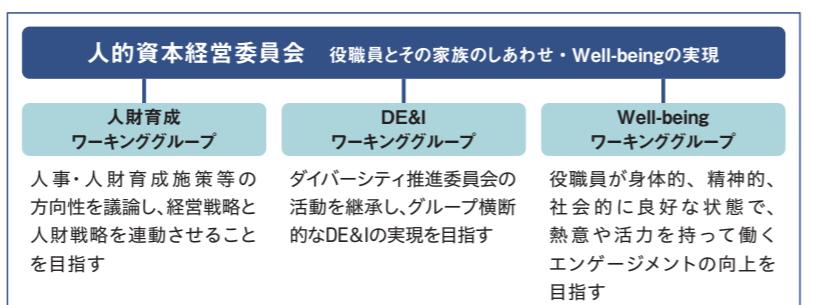


八木取締役×グループ社員座談会

しづおかフィナンシャルグループ 人的資本経営の現在地 — 現実に向き合い「理想」を追求 —



しづおかフィナンシャルグループ(以下「しづおかFG」)が、第1次中期経営計画において戦略の中心に据える人的資本経営。人的資本経営委員会議長と同メンバーが、人的資本経営のあるべき姿と実現に向けた課題について意見交換を行いました。



しづおかFGが人的資本経営に取り組む理由

事務局 しづおかFGが推進する第1次中期経営計画（以下「第1次中計」）では、「人的資本経営」を基本戦略の中心に据え、人財への投資や育成、組織風土の変革等を進めながら、計画の実現を目指しています。第1次中計の3年目を迎えた今、皆さんは人的資本経営をどのように捉えていますか。

北條 人口減少や、それに伴う労働力不足という社会課題が顕在化している中で、とりわけデジタル人財の不足はさらに加速すると言われています。静銀ITソリューションにおいても、将来的に人財確保が難しくなることは明らかですので、「人財=コスト」ではなく、「人財=資本」と捉え、社員への投資に力を入れているところです。

八木（稔） 皆さんは、管理職や人事分野の経験があり、経営の考えに理解を示してくれているかもしれません、実際の職場への浸透についてはどう感じていますか。

細田 若い世代は初任給の引上げやベースアップ等を経験し、人的資本経営の取組みを賃金という側面から体感できていると思います。しかし、人的資本経営の実現の先にある理想的な「組織」まではたどり着けていないと感じています。

佐野 人的資本経営と聞くと、「人に投資をする」イメージが先行するように思います。静銀ティーエム証券でも、個人が持つスキルを最適な形で発揮するという、本質的な人的資本経営が全社員に浸透しているかと問われると、まだ発展途上です。

八木（稔） 先ほど「労働力不足」の話がありました。日本では、2040年に1,100万人の労働力不足が生じると予想されており、経済などの先行きは不確実性が極めて高く、日本の人口減少は確実に進行します。日本全体の話とはいえ、1,100万人の労働需給ギャップが発生するとなれば、当然に多くの企業で「人財の確保」が経営課題のトップになる時代がやってくるわけです。

事務局 だからこそ、今、人的資本経営の重要性が叫ばれていますね。

八木（稔） 人的資本経営は、個人のスキルや知識、能力などを資本とみなし、企業がそれを借りて成長を果たしていくということです。この原点に立ち返ると、しづおかFGの人的資本経営も満足できるレベルにはありません。



しづおかFGの人的資本経営の理想と現実

事務局 現在の取組みをどのように評価していますか。

八木（稔） 10年ほど前、当時の静岡銀行グループが「時代を超えて存続し続ける企業グループ」であり続けるために、長期的な視点で目指す姿を策定する「10年委員会」を立ち上げました。議論の中では、「やらされ感」「短期思考」「上意下達」といった風土に対する多くの課題があげられ、その解決に向けて人事制度を刷新するなど、さまざまな手を打ってきました。あれから10年が経った今でも、この課題をクリアできているとは言えません。制度を整備しても、それを運用する役員や管理職、そして、社員一人ひとりが人的資本経営の本質を理解できていなければ本末転倒です。課題を整理しながら、るべき姿に向かって手を打っていくなければなりません。

事務局 2024年度に実施したカルチャー分析アンケートやグループ役職員エンゲージメントの調査結果でも、文化や風土に関する課題が浮き彫りになっています。

八木（稔） 組織に深く根付いた文化や風土を変えるのは、一筋縄ではいきません。エンゲージメント調査結果を見ると、若手社員のスコアは高く、ベテラン社員のスコアが低い傾向にあります。これは、率直に言って良くない状態だと感じています。若手社員は、その上司の姿を見ているわけですから、「いつか上司のようになりたい」と思われるような上司の姿であるべきです。

細田 マネージャー層に最も仕事が集中していることに苦しさを感じている人も多くいます。営業店では、地域のお客さまに多様な価値を提供する使命がある中で、多くの業務とプレッシャーがマネージャー層に寄せられます。本気で地域共創をやるんだという経営メッセージは伝わっていますが、マネージャー層は葛藤しているところだと思います。

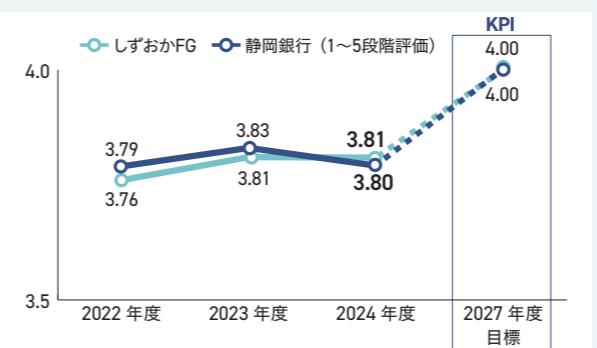
事務局 その原因は何だと思いますか。

八木（稔） 私たちは、お客さまの課題にスポットを当て、その解決に向けたソリューションの対価としてリターンを得られるはずですが、まずは自らの収益を優先するような思考に陥ってしまっているのではないかでしょうか。だから経営が発信するメッセージと社員の意識に大きなズレが生じる。このズレを直していくといけないと思っています。

細田 確かにそういう部分はあったかもしれません、第1次中計で目指す「社会価値創造」と「企業価値向上」の両立は、現場でも両方を本気でやろうという雰囲気に変わってきています。ただ、社会価値創造は、誰かの指示を待つのではなく、地域のためにできることを自分たちで考えなければならないため、まだ現場がそこに慣れていません。ようやく新しいアイデアが始めてきたところですので、1、2年で一気に変わるのは難しいと感じています。

エンゲージメントの向上

第1次中計では、2027年までにエンゲージメント調査結果の評点平均を4.0まで上昇させるKPIを設定しています。毎年度のエンゲージメント調査の結果をもとに、課題を抽出・検討し、各施策に反映するPDCAを通じて、人的資本経営の定着を図っています。



エンゲージメント調査を踏まえた課題の一例（前年度対比で低下した項目）

項目	2023年度	2024年度	前年度比
営業店やカンパニー、本部、グループ会社等組織を超えたフラットなコミュニケーションの実践	3.49	3.37	▲0.12
管理職などへのキャリアアップを図りたい	3.29	3.23	▲0.06



持株会社体制への移行がもたらした変化

事務局 2024年度の個社別のエンゲージメント調査結果を見ると、静銀ティーエム証券と静銀ITソリューションは前年度に比べて大幅に上昇しました。各社で感じる「変化」を聞かせてください。

佐野 静銀ティーエム証券は、持株会社体制への移行を機に、銀行の子会社から並列の会社となりました。正直に言って、移行前は少し距離感がありました。今では、研修などもすべて同じテーブル



で参加するようになり、一体感が強まっていると感じます。最近は、タウンミーティングで経営陣から若手社員に直接メッセージを伝える機会も増えています。直に経営者の声を聞くことで、人を大事にする会社であることが浸透し始めたことも大きいです。

八木(穂) タウンミーティングの参加者は比較的若手社員が多く、戦略の背景や意義を噛み砕き

北條 アンケートにさまざまな意見が出てきたことは、プラスに考えていいのではないかと思います。これまでアンケートですら、「空気を読んで」回答する文化もありましたので、意見を言える組織に変わってきたのは良いことだと思います。

細田 そうですね。私が入行した20年ほど前に比べれば、若手社員の発言も多いと思います。むしろ年次が上がるほど染みついた文化に慣れてしまう可能性があります。

佐野 私も少しずつ変わっています。静銀ティーエム証券では、当社独自のOKR版人事制度改革に着手します。第1次中計で進める「地域共創戦略」は、地域のために何ができるかを考え中長期的に追い求めるもので、すぐに成果が見えてくるものではありません。戦略自体も変わりつつありますし、グループ全体でルールや制度だけでなく、風土も変えようとしている感じます。ただ、各社で制度が違いますので、全体を見た時にうまくリンクしていない部分があるのかもしれません。

ながら伝えてきました。これからは、マネージャー層を対象に、普段から疑問に感じていることや、経営に対する不満を話せるミーティングをやってみてもいいかもしれません。

北條 静銀ITソリューションのエンゲージメント調査結果は向上しましたが、カルチャーはすぐには変わらないと思っています。「自信を持ってやれば大丈夫」というメッセージを受け取っても、「本当に大丈夫かな」と感じているのが中間層です。今までの文化から切り替えるタイミングが難しいのだと思います。

佐野 若手と中間層にギャップがあることを、今回の結果からもすごく感じました。そこを埋めていく作業は非常に難しいですが、ポイントとなる部分ですよね。

八木(穂) グループ会社間の関係をフラット化するのは、仕組みを変えることで実現できると思います。ただ難しいのは、心理的安全性が高く、フラットに物事を言えるか否か。短期思考から脱却し、仕事の意義ややりがいを見出すためには、仕組みを変えるだけでは不十分です。目に見えない空気感をどう変えていくのか。ここが人的資本経営の肝だと思っています。

DE&Iが変える文化や風土

細田 私が支店長を務める入野支店には、スポーツ採用者が在籍しています。また、以前所属していた店舗でも、キャリア採用者やアライアンス行である名古屋銀行からの出向者も在籍していました。外から多様な人財が加わることは、組織の空気を変える効果があり、人の流れが生まれると、ソフトの部分も変わってきます。

事務局 現在、キャリア採用者数は約200名で、グループ役職員全体の5%程度です。この比率がさらに上がると、風土もだいぶ変わるかもしれません。

八木(穂) 人財の多様化に関しては、採用者数増加の先にあるカルチャー変革までを目標にしたいですね。キャリア採用者が全役職員の3割まで増えれば、おそらく文化は変わるでしょう。女性の管理職比率も同じことが言えます。そのためにも、時代の価値観に合わせ、仕事とプライベートを両立しながら働く環境を整備し、「自分もそうなりたい」と思えるロールモデルを増やしていくことが重要だと考えています。

北條 以前は、男性と同じように長時間働く女性が昇進する傾向がありました。ところが、現在は、育休を2回取得した

私でも、今の立場に就くことができるわけです。こうした経験をもっと発信しなければいけないと思っています。

八木(穂) 労働力不足の問題を避けて通れない社会の中で、選ばれ続ける企業であるためには、その対応はどの企業にとっても経営課題の一丁目一番地です。だからこそ、企業の人事戦略は非常に重要なんです。

事務局 人を育てるこも大切になりますね。

八木(穂) もちろんです。冒頭に話したように、人的資本経営は企業が個人の能力や知識、スキルを借りながら、成長していくことですので、個人にとっても、自身の成長や自己実現につながります。自身の成長とプライベートを考えながら、長い社会人としてのキャリアを描くためには、やはり一人ひとりが自身の力を磨き、企業がそれを支援することが必要です。そして、手をあげてさまざまなことに挑戦できるよう、異動も含めて社内人財が流動化する仕組みも大切だと思います。

北條 社内人財の流動化は、スキルアップの機会にもなりますので、専門性を磨く観点からもメリットがあると感じています。外から人財が入ってくることも大切ですが、当社の場合は、専門性の確保を念頭に置いて、人財の流動化と外部採用のバランスをとることが一番の課題です。

八木(穂) 本人が、専門性を磨きたいと思えるかどうかかも大事です。会社がすべてを決めるのではなく、個人の希望が

受け入れられる柔軟性が必要だと感じています。それも踏まえて、人的資本経営のあり方を変えていかないといけません。

北條 自分の希望が通ることは、やりがい・働きがいにもつながりますし、エンゲージメントもきっと高まると思います。

佐野 今は、「専門資格を取りたい」と自ら手をあげる若手社員が多くいます。私は、新卒採用を担当していますが、就職前から将来の夢を語れる学生も多いですね。ただ残念なことに、年齢が上がるにつれて、その姿勢が見られなくなっています。

八木(穂) 若い頃の高いモチベーションや熱い想いを維持するために、挑戦する機会を与えて、成長の芽を育てることが大切ですね。役員や支店長クラスになれば、夢とは言わないまでも、自身で旗を掲げて、「こういう地域にしたい」「こんな支店を創りたい」といった想いが自然と出てきますが、そこに至る前にマネージャーになると、若い頃に抱いた想いがなくなってしまうのは大きな課題です。



人的資本経営が自走するために必要なカルチャー変革

事務局 グループ各社が人的資本経営を推進するうえで、課題に感じていることを教えてください。

北條 静銀ITソリューションでは、DX人財の育成が課題だと感じています。研修などを通じて習得したシステム関連の知識をいかに活用してグループ内で役立たせるか。新たな価値創造に向けた学びをアウトプットし、成功体験を重ねる機会を多く創出したいと考えています。

佐野 人財育成の観点で言いますと、静銀ティーエム証券の社員は、若手を中心に専門性の高い資格にチャレンジする文化が醸成されてきました。これによって専門性を極め、お客さまにより高い付加価値を提供したいと考える人財が育ってきた印象です。

細田 一人ひとりの価値観の多様化が進むにつれて、希望する業務やキャリアパスも多岐にわたるようになってきています。専門性を高めたい人もいれば、趣味を充実させたい人もいますが、多種多様な人財がいることは組織の強みになると思います。また、シニア人財も増え、自店でも60歳以上の方が2名活躍しています。モチベーションも高く、豊富なスキルと経験を持ち合わせていますので、シニア人財が活躍する姿を一つのロールモデルとして発信することも良い影響をもたらすことができると思います。

八木(穂) 超高齢化社会の中で必要とされているのが、シニア世代のウェルビーイング（Age-Well-being）です。ここにスポットを当てる企業も出てきています。シニア世代に限らず、注意しなければならないのは、ウェルビーイングという言葉だけが

一人歩きしないことです。少なくとも1日の大半を仕事に費やすわけですから、やりがい・働きがいがなければウェルビーイングとは言えません。グループ各社の自立のもとで連携を図りながら、地域やお客さまの課題を解決することで、役職員を含めたすべてのステークホルダーのウェルビーイングの継続的向上とグループの企業価値向上を追求していきたいと思います。

事務局 最後に、八木さんにとって、人的資本経営を成功に導くために最も必要なことは何だと考えていますか。

八木(穂) 大きく分けて二つあります。まずは、全員が人的資本経営に対する理解を深めること。人的資本は会社のものと思ってオペレーションする人と、人的資本は個人のものを借りていることを理解できている人では、人に対する考え方や接し方がまったく変わります。本質をしっかりと理解したうえで、管理ではなく「支援」することが重要です。あと一つは、人的資本経営をもとに組織が

自走できる企業文化に変えていくことです。じずおかFGが抱える課題を踏まえ、さらに心理的安全性を高めて、くさい物に蓋をしない文化に変えていかなければなりません。カルチャーの変革は、私に与えられた最重要ミッションだと考えています。文化や風土は、何十年もかけて創られたもので、一気に変えるのは容易ではありませんが、今日、皆さんが話してくれたように、職場でも少しずつ「変化」を感じているのであれば、進むべき方向は間違っていないと思います。まだまだ曇り空かもしれませんが、その向こうにある青空に向かって、皆さんとともに歩んでいきたいと思います。

人的資本経営の実現に向けた取組み

しづおかフィナンシャルグループにおける人的資本経営への取組み

地域と私たちの持続的な成長に向けた第1次中期経営計画（以下、第1次中計）では、「社会価値創造と企業価値向上の両立」を掲げ、その実現に向けた戦略の中心に人的資本経営を置いています。地域社会やお客さまの直面する課題が多様化、複雑化する中、私たちは役職員一人ひとりの成長と組織全体の変革を通じてこれに向き合い、目指す姿の実現に向けて歩みを加速してまいります。



As-is	アクション	KPI(自主目標)		To-be
		2024年度	2027年度	
戦略実現に必要な人財ポートフォリオと足元の状況にギャップが存在	戦略実現に向けた人財ポートフォリオの構築	キャリア採用者数 85名	150名～	人財ポートフォリオの充足が戦略実現に直結
経営層の考え方と役職員の意識・行動にギャップが存在	一人ひとりの想いと経営戦略のペクトルの一致	価値創造型人財 218名 課題解決型人財 543名 デジタル人財 82名 認定者数 943名	520名 920名 115名	「企業理念」と「役職員の行動」の一致
「やらされ感」「短期思考」「上意下達」などの企業文化の残存	自律的な成長やキャリア形成を促進する制度の推進	女性管理職比率 (※) 18.7%	27%	企業文化の変革により「個の挑戦」を活性化させ、イノベーションを生み出す組織
画一的な働き方、個人が抱える健康課題の多様化	自律的で柔軟な働き方の浸透と健康経営の深化	男性育休平均取得日数 (※) 18.9日	30日	一人ひとりが能力を最大限に発揮し、やりがい・働きがいのあるウェルビーイングを実現
(※)静岡銀行 単体		企業理念と行動の一貫性 (エンゲージメント調査内の項目) 3.44	前年比上昇	
		挑戦に関する満足度の推移 (エンゲージメント調査内の項目) 3.00	前年比上昇	
		有給休暇取得率 71.5%	80%	
		健康アプリダウンロード率 78%	90%	
		定期健診後の二次検査受診率 53.6% (暫定値)	85%	
		ストレスチェック受検率 96%	100%	

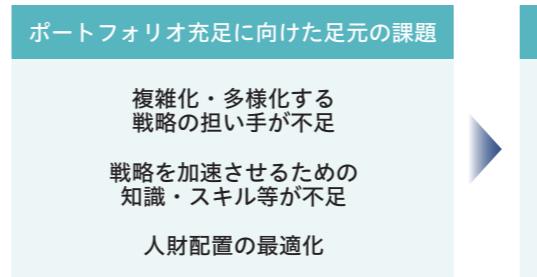
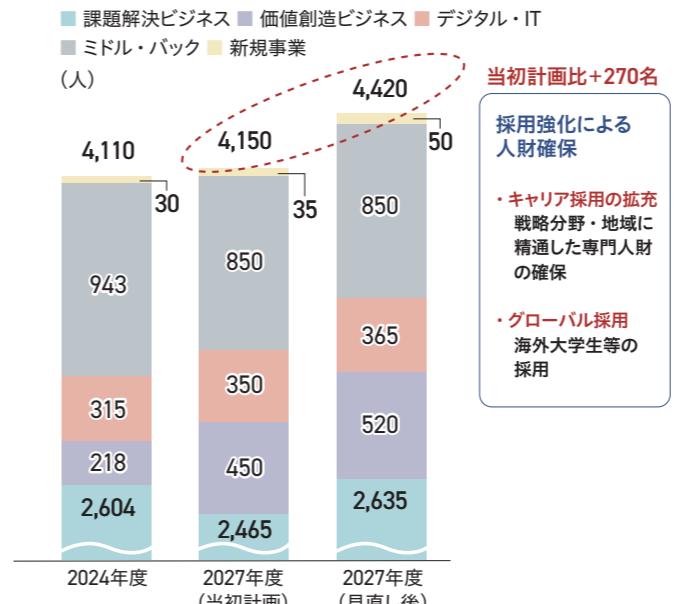
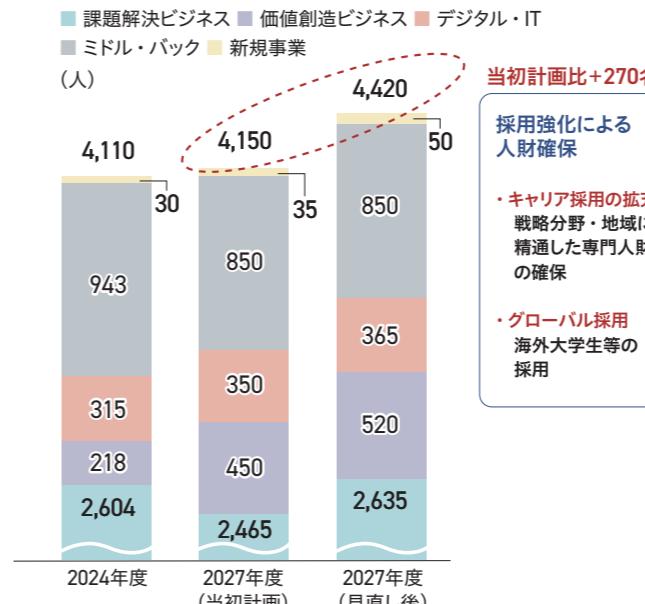
戦略実現に向けた人財ポートフォリオの構築

目指す姿 第1次中計の戦略を実現するための人財ポートフォリオの構築

戦略実現に向けた人財の育成、採用チャネル拡大等による人員の再配置
多様な人財を活かし、組織を導く次世代の中核人財育成

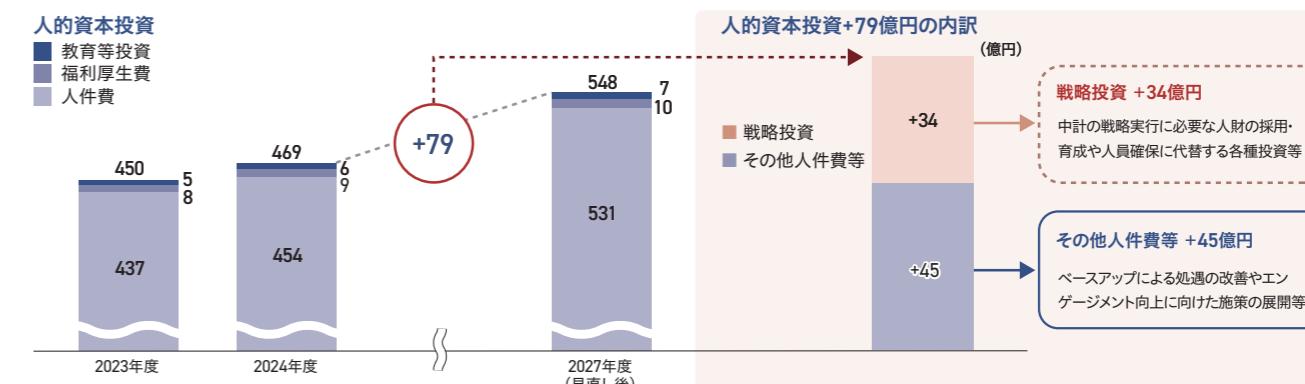
人財ポートフォリオ見直しによる戦略人財の再配置

第1次中計策定時からの環境変化を踏まえ、各戦略を加速させるために必要な人財ポートフォリオの見直しを実施しました。
キャリア採用の拡充等により人財を確保しつつ、重点分野への再配置を通じて企業価値の向上につなげます。



人的資本投資の拡充

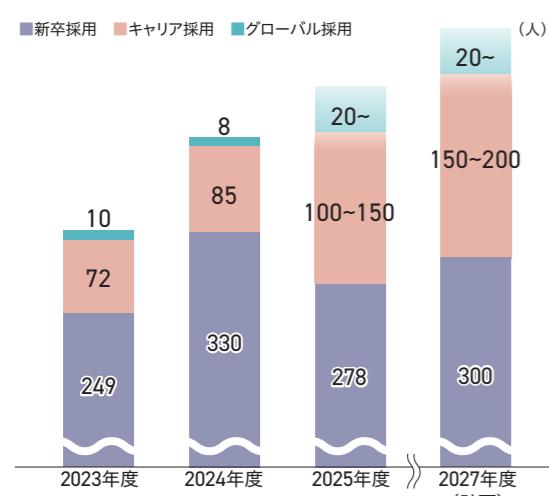
成長戦略の実現に向けた人財確保等を目的に、2027年度の人的資本投資額は2024年度比+79億円の増加を想定し、このうち34億円を戦略的投資と位置付けています。



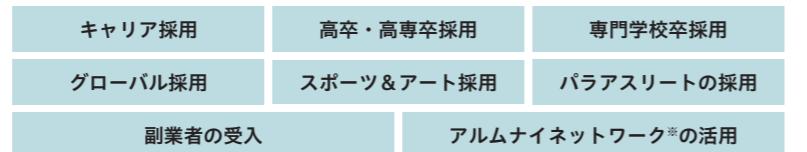
目指す人財ポートフォリオに向けた採用戦略

戦略分野・地域に精通した専門人財の確保に向けて、キャリア採用を中心に採用人数を増加させ、見直し後の人財ポートフォリオの構築を目指します。また、採用チャネルの多様化を通じて人財の多様性も確保し、役職員一人ひとりが持つさまざまな能力・経験・キャリア等を掛け合わせて「DE&I」を促すことで、地域社会の発展と当グループの持続的成長、企業価値の向上につなげます。

採用ポートフォリオの推移【HD】



採用チャネルの多様化



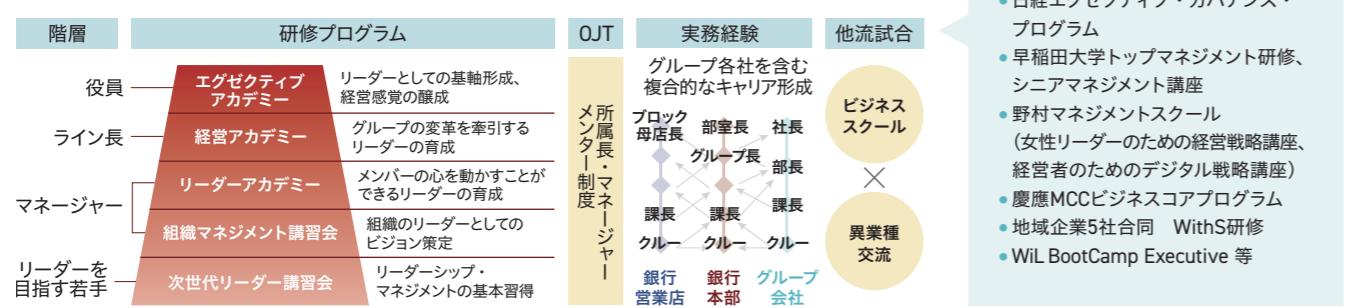
	2024年度	KPI
中途採用者管理職比率	61.5%	70% (2027年度末まで)
年間採用者数	58名	100名~
外国人採用者管理職比率	4.8%	10% (2027年度末まで)
年間採用者数	8名	20名~

成長戦略の担い手となる人財の育成

計画的に次世代の中核人財を育成するため、リーダー教育を段階的に実施するとともに、他流試合を通じて新たな人脈形成と自らの「視座や知」を高め、学ぶスタンスの定着を図っています。グループ全体で激しい環境変化に対応できる成長戦略の担い手を増加させるとともに将来のグループ各社の経営を担うリーダーを育成します。

戦略を牽引するリーダー育成の体系化(サクセション)

従来の銀行主体の単線型キャリアからグループ複線型キャリアへの異動配置等を通じて多様な経験を積むことで、リーダーとしての資質向上を図ります。



戦略人財の要件

第1次中計の基本戦略の担い手に定義した「3つの戦略人財」を計画的に育成することで、成長戦略を加速させます。

中計の戦略	3つの戦略人財	人財イメージ・期待効果
地域共創戦略	価値創造型人財	従来のコアビジネスにはない、新しい価値を創造できる人財 →新事業分野への参入、地域課題の解決
グループビジネス戦略	課題解決型人財	従来のコアビジネスを中心とした、課題解決ができる人財 →地域における競争力の維持・強化
トランシフォーメーション戦略	デジタル人財	テクノロジーを活用して、ビジネスモデルの変革や新たな顧客価値を提供できる人財 →「攻めの投資」による効果の最大化

マテリアリティに対応した戦略人財の認定状況

従来のコアビジネスを深掘りする課題解決型人財に加え、新たな価値創造を担う人財や、グループ内のシステム開発を主導するデジタル人財など、マテリアリティの解決に向けた戦略人財を活躍分野に合わせたスキル・公的資格等により認定し、計画的に育成しています。

価値創造型人財

名称	マテリアリティ					認定数 (2025年3月末)	KPI	アクション
	人口減少・少子高齢化への対応	地域社会の健全な成長	産業発展と金融イノベーション	デジタル社会の形成	環境と経済が両立した社会の充実			
地域イノベーションコーディネーター(ジュニア含む)	●	●	●	●	●	6名	35名	自治体・地域企業・学校等と地域共創の活動
アクセラレーター	●	●	●	●	●	1名	5名	地域課題解決に向けた伴走支援
インテレブラー	●	●	●	●	●	10名	13名	社内での主体的な起業・新規事業立ち上げ
エステートビジネスコーディネーター	●	●	●			5名	7名	地域や取引先の成長につながる不動産開発案件のアレンジ
ウェルネスコーディネーター	●	●	●			26名	34名	地域医療資源の維持・充実に向けた支援
ウェルスコンシェルジュ		●				14名	34名	ウェルス対象顧客に対する伴走支援
ベンチャービジネスサポート			●			16名	25名	スタートアップ企業の成長支援(ファイナンス、営業支援)
デジタルコンサルタント				●		15名	合計で212名	IT・DX化支援によるお客様の課題解決
デジタルロードマップ				●		40名		DX支援の受付、ITベンダーの引き合わせなど
サステナブルコンサルタント					●	85名	155名	GHG排出量削減に向けた資金支援(事後管理を含む)など
合計						218名	520名	

課題解決型人財

名称	マテリアリティ					認定数 (2025年3月末)	KPI	アクション
	人口減少・少子高齢化への対応	地域社会の健全な成長	産業発展と金融イノベーション	デジタル社会の形成	環境と経済が両立した社会の充実			
コーポレートコンサルタント	●	●	●			323名	460名	法人のお客さまに対するファイナンスや事業承継等に関するコンサルティング
ライフプランコンサルタント	●	●				220名	460名	個人のお客さまに対するライフプランニング(貯蓄・相続・ローン等)に関するコンサルティング
合計						543名	920名	

デジタル人財

主導的にシステム開発案件を推進・管理できる人財として、2027年度までに115名の育成を目指します。

名称	認定数 (2025年3月末)	KPI	アクション
デジタルスペシャリスト	77名	115名	システム開発案件の推進・管理を主導
データサイエンティスト	5名		ビジネス課題解決に資するデータ分析・AIモデル構築

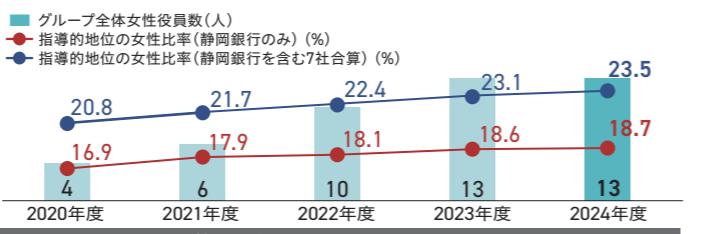
・価値創造型人財認定者の声

自身のキャリア目標の一つに、「不動産ファンド分野での第一人者になること」を掲げています。その点で、価値創造型人財は、私の目指す道を明確化するためのマイルストーンになると考えました。認定を得るまでの期間を含め、認定後はさらに責任感が増し、自己研鑽はもちろん、後輩の育成などにも以前より力を入れて取り組んでいます。今後も、グループ内外のステークホルダー等を巻き込み、不動産ファイナンス分野での価値提供を目指します。



グループ各社の女性活躍推進

DE&Iの深化を目指し、グループ横断的に女性の活躍を推進する施策に取り組んでいます。2025年4月現在、グループ会社の代表取締役を含め13名の女性役員が活躍しています。

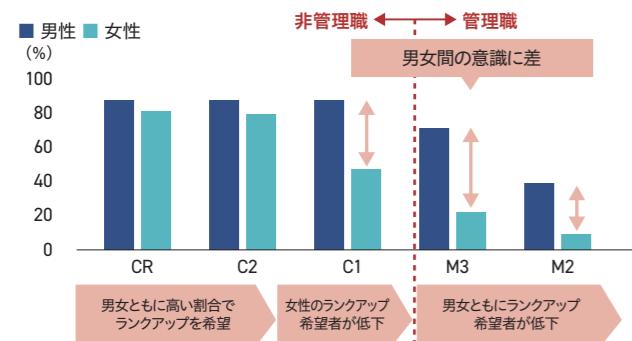


As-is	2024年度役員女性比率 20%	2024年度指導的地位にいる女性比率 18.7%	2024年度男性育休平均取得日数 18.9日
To-be	2027年度役員女性比率 30%	2027年度指導的地位にいる女性比率 27%	2027年度男性育休平均取得日数 30日以上

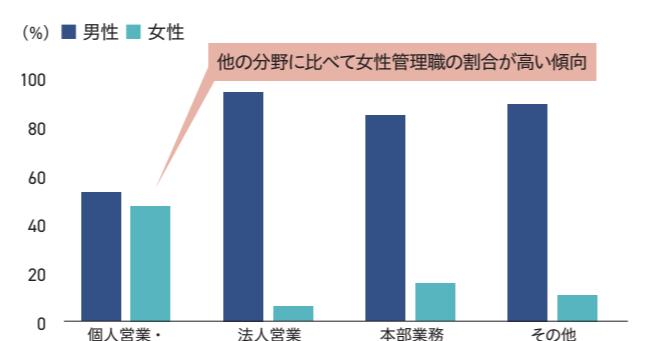
キャリア形成に向けた課題認識

中核子会社の静岡銀行では、職位別の「ランクアップ希望者」の割合において、男女ともに職位が上位になるほど下降する傾向を課題と認識しています。特に、管理職へのキャリアアップを目指す「C1」層では女性のランクアップ希望者の割合が大きく減少しており、男女間の意識に差が見られます。これは、女性のキャリアモデルが個人営業・資産運用分野に偏りがあることが要因の一つと捉えています。

職群役割ランク別の「ランクアップ希望者」の割合



男女別管理職比率



女性のキャリア形成に向けたサポート

多様な人財が活躍する風土の醸成とキャリア形成を支援することを目的に、上位役割ランクを見据えたキャリア形成へのマインドを醸成する女性役職員向けの研修「ウイメンズリーダープログラム」を実施しています。

制度利用者の声（フルバンク店チャレンジ）

私は窓口、FP、支店長などの業務を経験してきましたが、融資渉外業務を経験していませんでした。今回、フルバンク店の店長を視野に入れたチャレンジの機会をいただきました。今後は、より一層お客様のニーズに応え、さらなる価値創造に向けて、自分が果敢にチャレンジする姿を、私の3人の子供たちにも見せたいと思っています。



男女賃金差異の極小化（静岡銀行）

当グループでは、女性管理職比率の低さが男女の賃金差異を生じる要因の一つだと考え、女性活躍の推進を通じて、差異の極小化につなげています。

なお、静岡銀行の正社員においては、個人の価値観やライフスタイル等に合わせ、転居転勤の有無を自身で選択できる制度を導入しており、制度上の差異はありません。

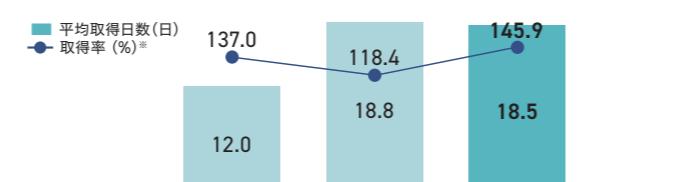
(%)

役職区分	賃金差異 (女性割合)	うち転居転勤あり	うち転居転勤なし
管理職（正社員）	82.0 (18.7)	94.4 (5.8)	97.1 (43.2)
非管理職（正社員）	91.1 (51.2)	90.9 (34.7)	87.7 (74.5)
その他	73.1 (76.7)	- (-)	- (-)
全 体	66.8 (35.4)	62.8 (20.6)	80.1 (60.7)

男性育休取得率100%維持

育児関連諸制度「いくさばプログラム」における各種制度を拡充し、性差のない育児参画の推進に向けた制度を整備しています。

また、男性の育休取得に対する抵抗感の払拭や家庭と仕事の両立におけるアンコンシャス・バイアスを是正し、グループ全体で男性の本質的な育児休業取得を支援しています。



*男性の育休取得率
(該当年度に)育休を取得した男性社員数 ÷ (該当年度に)配偶者が出産した男性社員数

一人ひとりの想いと経営戦略のベクトルの一致

目指す姿 「役職員一人ひとりの夢・行動」と「基本理念・経営戦略」の一致

取組課題 第1次中期経営計画への理解・浸透、人事評価制度の運用と浸透に向けた取組み

しづおかファイナンシャルグループでは、第1次中期経営計画（以下、第1次中計）に掲げた各種施策の実効性を高め、持続的な企業価値向上を実現するためには、経営戦略と役職員一人ひとりの想いや夢、そして日々の行動が同じ方向を向いていることが不可欠と考えています。そのため、全役職員が計画の趣旨を正しく理解し、自身の業務と結びつけて主体的に行動できるよう、対話や共有の機会を重ねながら、組織としての一体感の醸成に取り組んでいます。こうした取組みを通じて、経営戦略と役職員のベクトルを一致させ、より大きな成果と社会価値の創造につなげてまいります。

経営戦略の理解・浸透

役職員が経営戦略を正しく理解し、“自分ごと”として捉え行動に結び付けられるよう、さまざまな取組みを行っています。

タウンミーティングの開催

経営層と役職員が直接対話し、グループの方向性を理解する機会として、タウンミーティングを実施しています。2024年度は全日程を対面で行い、延べ445名が参加しました。

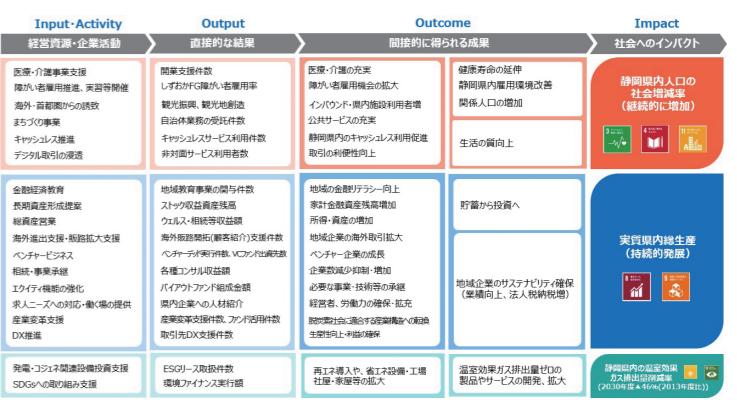


サステナ研修の実施

第1次中計の基本的な考え方であるパーカス経営やSX経営に対する理解を深めることを目的とした「サステナ研修」をグループ全役職員向けに実施しています。基本理念と経営戦略を理解し、自身の夢と日々の行動を結び付けるための冊子「マイ・サステナブック」を活用しながら4ステップに分けて実施し、延べ17,050名が参加しました。

インパクトロードマップ

第1次中計において目指す「社会価値創造と企業価値向上」の両立の考え方を社内に浸透させるため、日々の業務と社会インパクトのつながりを業務毎に整理したマップを作成しています。



経営戦略と役職員の行動のベクトルを一致させる人事評価制度の運用

役職員一人ひとりが、すべてのステークホルダーを意識しながら戦略実現に向け主体的に行動し、より高い成果に結びつけられるよう、組織と個人の目標を連動させる人事評価制度を運用しています。

3つのValue

基本理念とグループビジョンを実現するため、日々の行動で体现すべき価値基準を3つのキーワード「Value」と設定し、役職員が相互に発信しながらValueに則った行動を浸透させています。

Go Wild!

「変革に向けた野望」を掲げ
「挑戦と失敗からの学び」を繰り返している状態

Be Innovative!

「知の探索」を繰り返し破壊
からの創造を目指す「自己改革」を継続している状態

Do Collaboration!

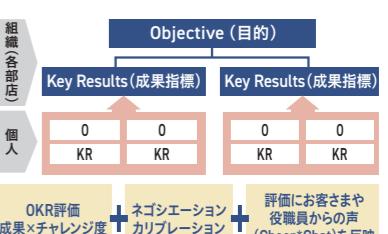
「フラットな関係」で自由な意見が飛び交い「協働による付加価値」が生まれ続けている状態

OKR評価（人事評価制度）

すべてのステークホルダーへの貢献ならびに組織のありたい姿の実現に向けた体現度合いを評価する「OKR評価」を導入しています。

2024年度からは、地域共創戦略に基づき設定する地域課題への取組みを部店OKRに設定することで、「基本理念・経営戦略」と「個人の日々の行動」「人事評価」「部店の取組み」の一致を図り、全役職員が地域共創戦略の実現に向けた取組みを加速しています。

人事評価のプロセスにあたっては、被評価者と評価者によるネゴシエーションや所属部店を超えてブロック・エリア単位等で横串を入れる「カリブレーション」、お客様や役職員の声など、多面的な意見を評価に反映しています。また、その内容を丁寧にフィードバックし相互に共有することで、役職員一人ひとりの行動変革につなげます。



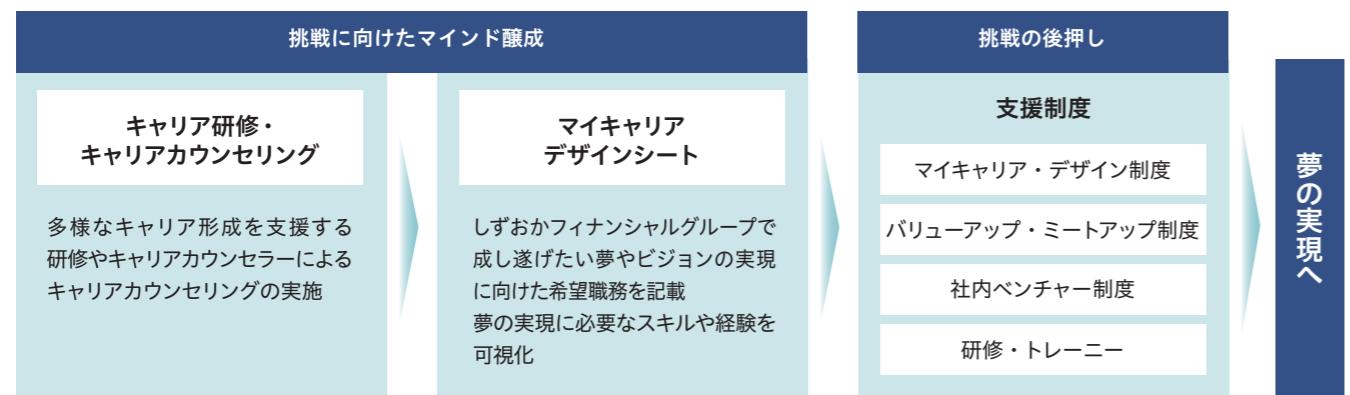
自律的な成長やキャリア形成を促進する制度の推進

目指す姿	しづおかフィナンシャルグループで働くことを通じて、役職員一人ひとりの「夢」を実現
取組課題	失敗を恐れず挑戦し、イノベーションを生み出せる組織風土の醸成 自律的な成長やキャリア形成を促進する制度の拡充

自律と挑戦を促す制度の充実

自律的なキャリア形成に向けた支援を体系化し、役職員一人ひとりの夢の実現をサポート

役職員一人ひとりが自らのキャリアを能動的に考え、実現に向けた行動を促すため、2024年度よりキャリア研修を実施しています。また、キャリアカウンセリング窓口の設置やマイキャリアデザインシートの刷新を行い、夢の実現をサポートする体制を整えています。



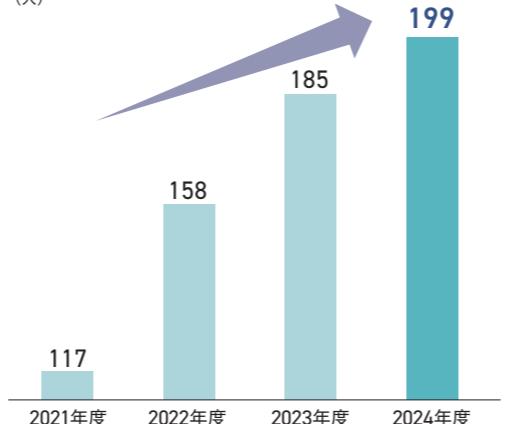
マイキャリア・デザイン制度

役職員一人ひとりの自律的なキャリアデザインと多様なキャリア形成を支援しています。公募制の人財育成プログラム「マイキャリア・デザイン制度」の内容は、経営環境の変化に合わせて毎年拡充し、制度の応募者数も年々増加しています。

また、2024年度からは、年間5日間、他部署の業務を経験できる「他部署トレーニー」を導入し、自律的なキャリア形成の促進につなげています。

マイキャリア・デザイン制度	
地域企業派遣	IT・DXプログラム
社外派遣・社内トレーニー	グループ会社間転籍制度
ポストチャレンジ・サイドジョブ	副業・兼業
価値創造プログラム	他部署トレーニー

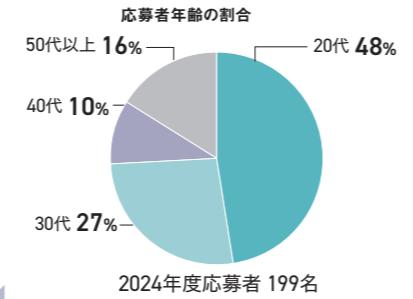
マイキャリア・デザイン制度応募者数の推移



制度利用者の声

ITリテラシーやお客さま起点での企画力の向上を目的として、本制度にエントリーしました。出向先では、企業の抱えるさまざまな課題に対し、最新のテクノロジーを活用したソリューションやデータドリブンなコンサルティング提案を経験することができました。

IT分野は技術の進歩が目まぐるしいですが、その波に置いていかれることなく、顧客体験の向上に資する取組みを企画できるよう、社内外を問わず常にアンテナを広げていきたいと思います。



バリューアップ制度・ミートアップ制度

自律的に能力開発に取り組む意欲的な役職員の支援を目的として、自ら企画した能力開発に関する取組みを金銭面で支援する「バリューアップ制度」、行政・地域企業等が主催する異業種交流会や地域イベント、取引先企業との勉強会等への参加費用を金銭面で一部支援する「ミートアップ制度」を導入しています。

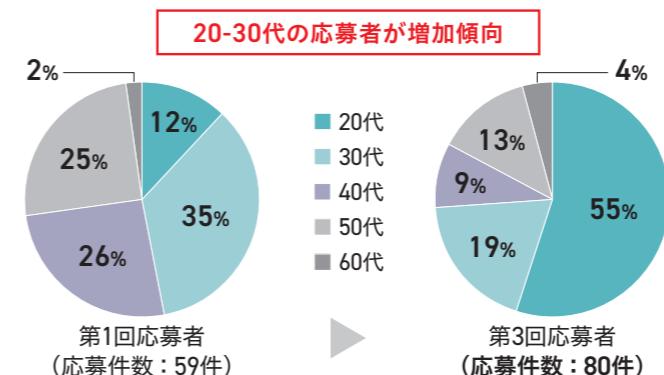
主な支援実績

- 【バリューアップ制度】(累計利用件数: 203件)
ビジネススクール（グロービス、早稲田大学等）、プログラミングスクール、資格対策スクール、語学スクール等
- 【ミートアップ制度】(累計利用件数: 107件)
若手経営者勉強会、地域の歴史を学ぶイベント、ワインの最新トレンドセミナー、釣り教室（まちおこし）、地元企業との異業種交流会 等

社内ベンチャー制度

「自律と挑戦」「失敗からの学び」を浸透させ、変革の意識を行動につなげるため、社内ベンチャー制度を実施しています。

第3回目となる2024年度は、グループ各社の幅広い世代から80件の応募が集まり、挑戦する企業文化がグループ全体に波及してきています。2025年8月に「ピッチコンテスト」を開催予定で、優秀なアイデアの事業化に向けた検討を行います。



第2回受賞テーマ

自治会を対象とした電子回覧、オンライン集金代行サービス



学びの領域の拡充

既存領域の学びに加え、リベラルアーツやDX・AI、健康経営、DE&I、生物多様性、ビジネスと人権など、「新たな領域の学び直し」の機会を提供することで、役職員の「知の探索」や人財そのものの魅力向上を支援しています。役職員一人ひとりが、学びの領域を広げることにより「個人と組織の共成長」につなげています。

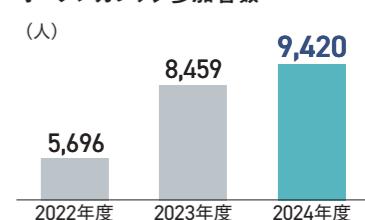
しづおかフィナンシャルグループオープンカレッジ（リベラルアーツ）の開催

役職員自身の魅力向上を図るセミナーを継続的に開催しています。休日開催や見逃し配信（アーカイブ動画）により、フレキシブルに学ぶ機会を提供しています。

2024年度主な講師

- 山口 真由氏（法学博士）
- 石黒 浩氏（ロボット工学者）
- ゴルゴ松本氏（お笑い芸人）
- 長田 麻衣氏（SHIBUYA109lab.所長）
- 鈴木 おさむ氏（スタートアップファクトリー代表）
- ハロルド・ジョージ・メイ氏（元タカラトミー、新日本プロレス社長）
- 谷本 道哉氏（順天堂大教授）
- 加藤 英明氏（生物学者）

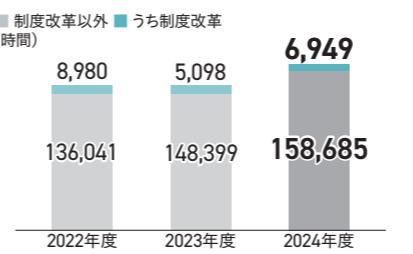
オープンカレッジ参加者数



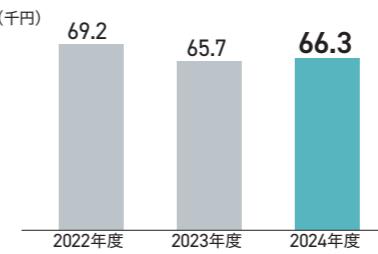
研修時間等の推移

対面型やオンライン研修に加え、動画視聴型研修を活用することで、時間や場所の制約がなく、役職員一人ひとりが自律的にキャリア形成に取り組める環境を整えています。また、リカレント・リスキリングの機会を拡大することで、学び直しに対する意識も高まっています。

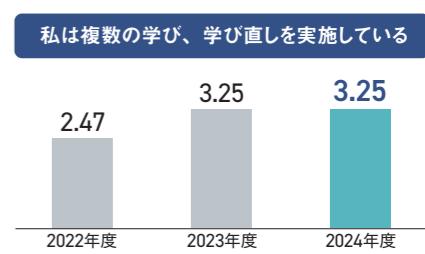
研修時間推移



一人当たり研修費推移



リカレントに関する意識調査の結果



自律的で柔軟な働き方の浸透と健康経営の深化

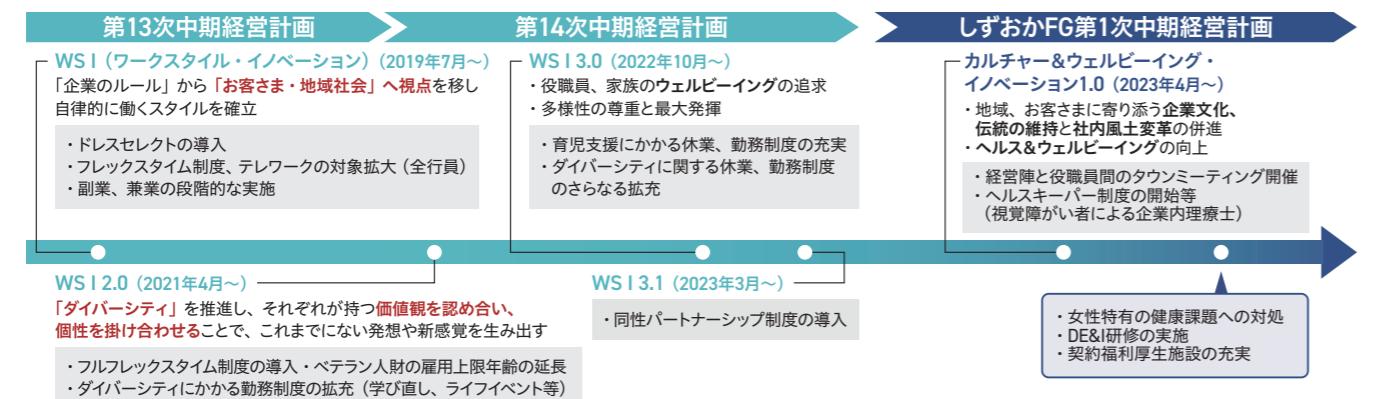
目指す姿

一人ひとりが能力を最大限に発揮できる柔軟な働き方の実現

取組課題

仕事と私生活の両立支援、働きやすい環境づくり、役職員の健康づくりの支援

2019年7月より、全役職員の柔軟な働き方を実現するための取組みとして「ワークスタイル・イノベーション」を推進し、フルフレックスタイム制度の導入など、さまざまな制度の導入・拡充を進めてきました。2023年4月からはこの取組みを「カルチャー&ウェルビーイング・イノベーション」へと発展させ、役職員一人ひとりのエンゲージメントとウェルビーイングの向上につながる施策を展開しています。



仕事と私生活の両立支援

両立のための支援策

役職員一人ひとりがそれぞれの環境で最大限のパフォーマンスを発揮できるよう、仕事と私生活の両立を支援する制度を整備・拡充し、利用を促進しています。在宅勤務やサテライト勤務、フルフレックスタイム制の利活用により、就業時間等に制約のある役職員の能力開発や働きがいを向上させ、業務や私生活に合わせた自律的な働き方を推進しています。

妊娠	妊娠	産休	育休	小学校 就学前	小学校 1~3年生	小学校 4~6年生	介護
不妊治療休職 (365日)		産前休業 (6週)	産後休業 (8週)	育児休業 (子が2歳に達するまで待機児童となる場合 子が3歳に達するまで)		介護休業 (365日)	
不妊治療のための 勤務措置制度 (短時間/所定内/時間外制限)	妊娠のための 勤務措置制度 (短時間/所定内/時間外制限)	配偶者出産特別休暇 (10営業日)	親族等の子の育児の ための休職制度	育児のための 勤務措置制度 (短時間/所定内/ 時間外制限)	子にかかる特別な 事情がある場合、 育児のための勤務措置 制度の期間延長可	介護のための 勤務措置制度 (短時間/所定内/ 時間外制限)	
		職場復帰サポートプログラム					
		育児サポート面談 (妊娠時・休業前)	育児サポート面談 (休業中)	育児サポート面談 (復業前)	育児サポート面談 (復業後)	子の看護休暇 (子が1人の場合5日 子が2人以上の場合10日)	介護のための休暇 (対象者が一人の場合5日 対象者が2人以上の場合10日)
		出産祝金	育児休業世帯応援金・ 育児休業世帯応援金プラス・ 育児両立/アーリーカムバック支援金	事業所内 保育施設 (森のまくらん)			
家庭の特別な事情などのためのダイバーシティ休職制度・勤務措置制度 (短時間/所定内/時間外制限)							

障がい者の活躍支援

障がい者がやりがいや働きがいなどを感じながら、安心して働くことのできる就労環境を整備し、社会への参画を支援することを目的として、2019年10月にしづぎんハートフル株式会社を設立しました。

グループ各社での障がい者雇用も浸透しており、障がい者雇用率算出にかかる関係会社特例の対象子会社5社（静岡銀行、静銀リース、静銀ティーエム証券、静銀モーゲージサービス、静銀ビジネスクリエイト）における2025年6月時点の障がい者雇用率（グループ合算）は2.57%と法定雇用率（2.5%）をクリアしています。

また、障がい者の活躍推進に取り組む国際イニシアチブ「The Valuable 500」の考え方賛同し、同イニシアチブに加盟しています。



2024年4月より、あん摩マッサージ指圧師の資格を保有する知覚障がい者を採用し、ヘルスキー・ペー制度を本格導入しました。

健康経営に関する主な取組み

しづおかフィナンシャルグループでは、全役職員とその家族のウェルビーイングのために、一人ひとりが能力を最大限発揮できるよう、健康関連KPIを定め、個人のからだとこころの健康に関する支援に取り組んでいます。

As-is	健康アプリダウンロード数 78%	定期健診後の二次検査受診率 53.6% (暫定値)	ストレスチェック受検率 96%
To-be	健康アプリダウンロード数 90%	定期健診後の二次検査受診率 85%	ストレスチェック受検率 100%

社会・総合的健康(うえるはぴプログラム)

役職員一人ひとりの健康に対する意識の変革を促し、健康管理・運動等の健康増進につながる行動に対し、さまざまな福利厚生メニューを選択できるカフェテリアプランに使用可能なポイントを付与し、役職員の自律的・継続的な健康づくりを促進しています。ポイントについては、取引先の商品や宿泊施設等でも利用することができ、役職員の健康への取組みが取引先支援へもつながる制度となっています。

からだの健康

健康行動の変革に向け、健康保険組合とのコラボヘルスとして、定期健診後の二次検査、特定保健指導の受診率向上に取り組んでいます。

Financial Wellnessへの取組み

しづおかフィナンシャルグループでは、価値創造の担い手である役職員自身の「Financial Wellness※」実現に向けて、資産形成や傷病時の給付等制度面の充実を図ることで経済的な支援に取り組んでいます。※将来の金銭的な状況について安心感があり、生活を楽しむための選択ができる状態

従業員持株会制度

株式価値の共有を通じ、地域の社会価値とグループの企業価値を高め合う意識・文化を醸成するとともに、グループ役職員の資産形成を支援するために1口1,000円の拠出額に対する補助金を100円から150円へ増額しました。グループとしての一体感醸成やグループ経営の一層の推進、役職員のウェルビーイングの実現を図り、高いモチベーションのもと地域やお客さまへの貢献を目指します。

奨学金返済支援制度

2020年4月より「奨学金返済支援制度」を設けています。若年層の役職員を対象に勤続年数に応じた返済支援金を支給し、奨学金の返済負担軽減による社会的課題の解決と働きがいの向上を目指します。

健康増進と連動したカフェテリアプラン

専用のアプリで登録した健康管理・運動等の健康増進につながる行動に対し、さまざまな福利厚生メニューを選択できるカフェテリアプランに使用可能なポイントを付与し、役職員の自律的・継続的な健康づくりを促進しています。ポイントについては、取引先の商品や宿泊施設等でも利用することができ、役職員の健康への取組みが取引先支援へもつながる制度となっています。

こころの健康

産業保健スタッフによる相談体制整備やストレスチェック、休職者の復職支援など、メンタルヘルスケア体制の充実に取り組んでいます。

RS信託

グループ全従業員に対する株式交付制度としてRS信託を導入しました。従業員が株価上昇と配当メリットを享受し、自身の資産形成につなげつつ、株主としての目標を持った行動を促します。

その他の具体的な施策

- 確定拠出年金(401k)の運用商品追加ならびにファイナンシャルウェルネス研修を実施
- 借家に居住する場合に結婚後5年間月額30,000円を支給する新生活応援金
- 階層別講習会において投資教育を実施
- 私傷病による休業時において傷病手当金(健康保険)の支給期間満了後、一定期間基準給与の80%を支給する特別給与や健康保険組合による付加給付等

TOPICS

「健康経営銘柄2025」の選定と「健康経営優良法人2025～ホワイト500～」に認定

健康経営に優れた企業として経済産業省と東京証券取引所が共同で選定する「健康経営銘柄」に2年連続で選定されました。併せて、「健康経営優良法人認定制度」において「ホワイト500」にも認定されました。



健康経営に関する意識調査の推移

評価項目	2023年度	2024年度	前年度比
しづおかFGは積極的に健康増進に取り組み、健康経営を普及している	3.79	3.87	+0.08
ヘルスリテラシーの向上に向けて、役職員への教育を実施している	3.52	3.64	+0.12
長時間労働者やメンタルヘルス不調者への対応に関する取組みを行っている	3.54	3.59	+0.05

※5段階評価によるアンケートの平均点数

環境への取組み

目指す姿 地域の自然環境・産業を守り、持続可能な社会の実現に貢献

取組課題 気候変動への対応ならびに自然資本・生物多様性の保全・回復に向けた環境経営の推進強化

MESSAGE



取締役 伊藤 元重

(内閣官房「GX実行会議」構成員)

気候変動問題、生物多様性・自然資本などの社会的課題は、地域としての対応が重要な意味を持っている。そうした地域の様々なレベルでの対応を有効かつ迅速に進めるために、地域金融機関に求められる役割は大きい。しづおかフィナンシャルグループはこうした地域的な対応の進展を図るべく、様々なレベルでの取組みを進めている。

中期経営計画においては、静岡県内の温室効果ガス排出量削減率などの社会インパクト指標を掲げ、それを踏まえた取組みを検討している。自治体や地域金融機関との連携を進めること、サステナブルファイナンスを通じた地域社会へのインパクト創出、グループ会社によるカーボンクレジット創出支援など、地域全体を巻き込んだ取組みの輪を広げている。また、地域の官民の多様な組織・企業と緊密な関係を築いてきたことに加え、気候変動問題などの社会的課題への対応で求められる活動について様々な知見を蓄積してきた。地域全体としての社会課題解決を実現するローカルSDGsを進める上で、当グループが構築してきた地域のネットワークを活用することの効果は大きいはずだ。

グループ本体のビジネス活動においても、着実に取組みが進んでいる。気候変動問題を例にとると、当グループはスコープ1やスコープ2のレベルでの排出削減目標を設定し取り組んできたが、足元では、当初の目標を超えるスピードで排出削減を実現している。今後、必要と判断したときには、J-クレジットの活用などを通じてさらに高い目標に置き換えることも検討すべきだろう。地域の脱炭素化を進めるためには、再生可能エネルギーの発電量の拡大や、それを支える電力ネットワークの構築が求められるが、当グループは電力事業やその周辺分野にも積極的に取り組んでいる。

気候変動問題に加えて、近年は生物多様性・自然資本の課題への対応にも注目が高まっており、当グループでもこの分野への取組強化を進めようとしている。具体的には、企業が自然資本や生物多様性に関するリスクや機会を評価し、財務情報として開示するための国際的な枠組みであるTNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) に登録し、その活動の中で、融資取引にかかるセクターごとの自然への依存と影響についての分析や、生物多様性セミナーの開催などを行っている。

地域の金融中核企業に期待される役割をしっかりと果たすべく、今後も地域の様々なステークホルダーとの連携を強化しながら取組みを進めていきたい。

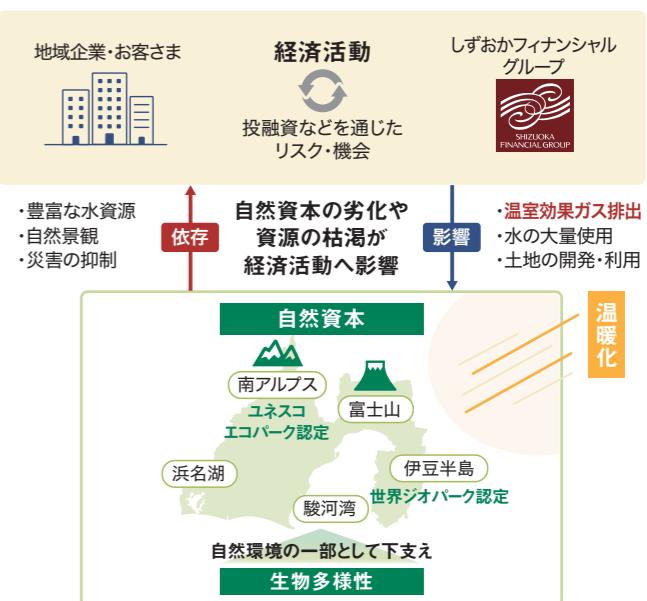
環境と経済が両立した社会の充実に向けて ～しづおかフィナンシャルグループと自然との関係についての考え方

当グループの主要なマーケットである静岡県は、日本最高峰の富士山はじめとした豊かな自然環境に恵まれた地域であり、地域の産業ならびに当グループは、これらの自然環境を基盤として成り立っています。しかしながら、地球温暖化や自然資本の毀損、それによる生態系サービス・生物多様性の損失は急速に進んでおり、これらは深刻な危機として私たちの暮らしや企業の事業活動への脅威と認識されています。このような背景のもと、当グループでは、第1次中期経営計画のマテリアリティの一つに「環境と経済が両立した社会の充実」をあげています。

地球温暖化による海水温上昇が海洋の生態系や漁獲量に影響を与えるなど、気候変動と生物多様性・自然資本は相互に複雑な関係があるため、課題に対する取組みもトレードオフとなる可能性を認識したうえで対応を進めていく必要があります。

この点をしっかりと踏まえた一体的な取組みにより課題を解決し、当グループだけでなく地域やお客さまなどのステークホルダーの価値向上につなげることで、「環境と経済が両立した社会の充実」を目指してまいります。

しづおかフィナンシャルグループと自然との関係



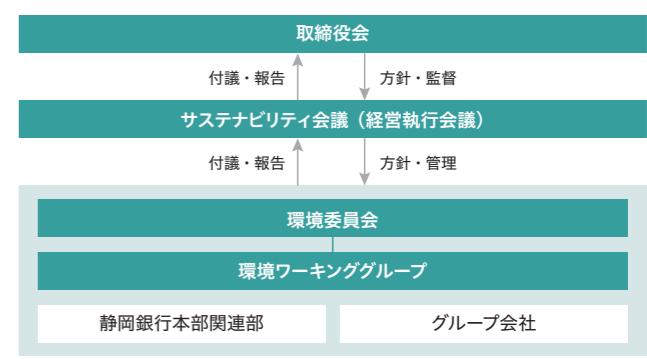
気候変動／自然資本・生物多様性への取組み (TCFD提言・TNFD提言に基づく情報開示)

Ⅰ ガバナンス

環境への取組みにかかるガバナンス体制

グループのサステナビリティ経営の実現に向けて、グループ環境方針^{*}のもと、当社子会社をメンバーに含む「環境委員会」と、その下部組織として「環境ワーキンググループ」を設置し、気候変動対応や自然資本・生物多様性等の環境経営に関する方針・施策について横断的に議論しています。この内容は、サステナビリティ会議（経営執行会議）を経て取締役会において必要に応じて付議・審議および定期的に報告されることで、地域の脱炭素化や自然資本、生物多様性の保全・回復に関するガバナンス体制を確保し、実効性の高い施策を機動的に実現してまいります。

▶ P.86 人権尊重への取組み



*グループ環境方針はホームページでご覧いただけます。

TOPICS

CDPの気候変動調査で最高評価「Aリスト」に認定

2025年2月、CDP^{*}による2024年度の気候変動調査において、気候変動分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップ等が認められ、最高評価となる「Aリスト」に認定されました。なお、「Aリスト」は世界で462社、このうち日本企業は136社が認定されています。

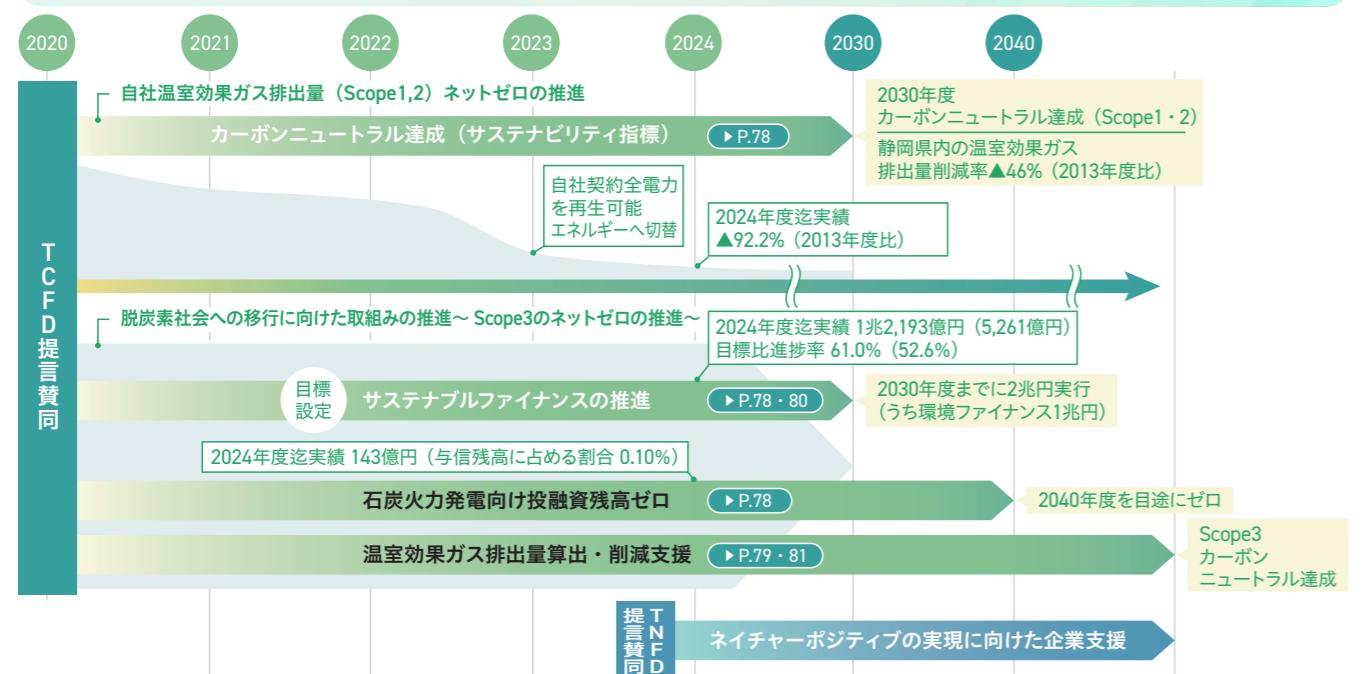
*環境情報開示における国際的な非営利団体



戦略

しづおかフィナンシャルグループでは、気候変動や自然資本の毀損がもたらすリスク・機会の把握に取り組みつつ、当グループおよび地域の脱炭素化ならびにネイチャーポジティブの実現に向けた移行計画を策定しています。移行計画に沿った各種施策にグループ・地域一体となって取り組むことで、「環境と経済が両立した社会の充実」を目指します。

移行計画（機会）



シナリオ分析（リスクの把握）

気候変動による当グループへの影響を把握するため、シナリオ分析（気候変動に関するリスクが与信ポートフォリオに与える影響の把握）を実施しています。2024年度は、移行リスクの分析対象を全業種に拡大しました。リスクリターンのバランスを保ちながら、さらなる与信管理の精緻化・高度化を図り移行計画の実現に取り組んでまいります。

（移行リスク）

対象業種	電力業	製紙業	自動車・同付属部品製造業	金属・鉱業	陸運業	その他
使用したシナリオ	・IEA・50年実質ゼロシナリオ (NZE2050) ・NGFS Net Zero 2050	・IEA・ETP2017Beyond2°Cシナリオ ・NGFS Net Zero 2050	・NGFS Net Zero 2050	・IEA NZEシナリオ (WEO2023)		
分析方法	シナリオに基づき炭素税等の予測データを使用して2050年までの損益財政状態の変化を予想し、与信関係費用の変化を分析					
分析結果	与信関係費用増加額：2050年までに合計で最大約683億円（うち「その他」約466億円）					

（物理的リスク）

対象範囲	静岡県・神奈川県・東京都の中小企業の建物毀損・事業継続リスクにかかる与信関係費用の算出	静岡県・神奈川県・東京都の住宅ローン取引先の建物毀損にかかる与信関係費用の算出
使用したシナリオ	IPCC第6次報告書におけるRCP8.5 (4°Cシナリオ)	
分析方法	事業所情報や担保所在地情報をハザードマップと重ね、水害時における浸水リスクを分析	
分析結果	与信関係費用増加額：2050年までに合計で最大約173億円	

リスク管理

投融資方針

クレジットポリシーと照らし合わせて、環境や社会に対し影響を与える可能性がある投融資について取上げの可否を判断しています。地域の持続的成長・脱炭素化に向けた取組みを強化するため、環境負荷が高いとされる石炭火力発電への投融資を原則として実施しないことを盛り込んだ「特定セクターに対する投融資方針」を制定しています。

リスク管理体制

しづおかフィナンシャルグループでは、気候変動や自然資本の毀損に関するリスクについても、他の事業リスクと同様にリスクアベタイト・フレームワーク (RAF) を活用し、統合的に管理しています。グループ各社は、環境ワーキンググループや環境委員会等での審議内容を踏まえ、自らリスク管理を行い、その状況を持株会社に報告します。持株会社は、リスク管理統括部署によるモニタリング指導を通じてグループ全体のリスクを適切にコントロールするとともに、グループCROがリスクの状況を取締役会へ定期的に報告し、グループ全体でのリスク管理体制を整備しています。（リスク管理体制全般は「コンプライアンスの徹底とリスクマネジメント」に記載しています） ▶P.105

気候変動や自然資本の毀損に関するリスク管理

TCFD提言およびTNFD提言を踏まえて、気候変動や自然資本の毀損に関するリスクを統合的に把握し、リスクの分類ごとに以下のとおり物理的リスク、移行リスクおよびシステムリスクを想定しており、各種リスクの特性を踏まえ、気候変動や自然資本の毀損等による影響を考慮し、適切に管理・見直しを行います。

リスクカテゴリー	物理的リスク	移行リスク	システムリスク	時間軸*
信用リスク	自然災害・社会インフラの損壊等によるお客様の資産・業績の悪化や、保有する担保資産の毀損に伴う与信関係費用の増加	政策・規制・技術開発の変化など事業環境の変化によるお客様の業績悪化に伴う与信関係費用の増加	自然システムの不安定化に伴う生態系サービスの低下により左記物理的リスク・移行リスクが顕在化、複合化	短期
市場リスク	生態系の単一化の進行に起因する自然災害等の増加によるお客様の業績悪化とそれに伴う保有株式等の価値の下落	政策・規制・技術開発の変化など事業環境の変化に伴う保有株式等の価値の下落	物理的リスク・移行リスクの顕在化、複合化により金融システム全体が不安定化し、株式等の価値が下落	中長期
流動性リスク	自然災害等に起因したお客様の手許現金ニーズ急増に伴う預金流出や、金融市場の混乱による市場調達の難航	移行リスクへの対応が不十分との市場評価に伴う信用格付けの悪化とそれに伴う市場調達手段の制限	物理的リスク・移行リスクの顕在化、複合化に伴い金融システム全体が不安定化し、資金調達が難航、信用不安により預金流出	
オペレーションナル・リスク	自然災害等に起因する自社建物等の有形資産の毀損、システム障害発生やこれらに伴う業務中断	新しい環境規制やシステム変更等への対応不足による評判悪化、訴訟等を通じた賠償責任発生や業務の中止	物理的リスク・移行リスクの顕在化、複合化により金融システム全体が不安定化し、システム障害・業務中断リスクが顕在化	

* 物理的リスク：（短期）自然災害の発生によるお客様の業績への影響、（中長期）気候変動によるお客様の業績への影響

移行リスク：（短期）自然災害の発生によるお客様の業績への影響、（中長期）規制などの導入等の影響によるお客様の業績への影響

システムリスク：（短期）自然災害の発生によるお客様の業績への影響や金融市場への影響、（中長期）社会の不安定化によるお客様の業績への影響

指標と目標

「環境と経済が両立した社会の充実」の実現に向け、以下の目標を設定しています。その他詳細なデータ等は、「別冊『しづおかフィナンシャルグループ 総合報告書2025』」に掲載しています。

2030年度カーボンニュートラルの達成（Scope1・2）

2030年度までにカーボンニュートラル（Scope1・2）を達成する目標を設定しています。2024年度の温室効果ガス（GHG）排出量は、2013年度比92.2%削減の1,450トンとなりました。なお、GHG排出量算定結果の信頼性を高めるため、一般財団法人日本品質保証機構による第三者検証を受けています。（対象範囲：Scope 1～3全て。2024年度GHG排出量は現在検証実施中）

サステナブルファイナンス2兆円（2030年度までの累計実行額）

2030年度までにサステナブルファイナンスを累計で2兆円（うち環境ファイナンス1兆円）実行する目標を設定しています。2024年度までの4年間で累計1兆2,193億円（うち環境ファイナンス5,261億円）を実行しています。

目標	2兆円（1兆円）
実績	1兆2,193億円（5,261億円）
進捗率	61.0% (52.6%)

石炭火力発電向け投融資残高ゼロ（2040年度を目指す）

石炭火力発電向け投融資残高について、2040年度を目指す目標を設定しています。2025年3月末の石炭火力発電向け投融資残高は143億円、与信残高に占める割合は0.10%です。

■ 地域の脱炭素化への取組み支援

第1次中期経営計画では、社会インパクト指標「静岡県内の温室効果ガス（GHG）排出量削減率 2013年度比▲46%（2030年度）」を掲げています。しづおかファイナンシャルグループでは、脱炭素化への取組みに関するヒアリング活動からGHG排出量算定、削減に向けた資金面の支援、さらには資金面に留まらない多様なメニューまで、グループの総合金融サービスやコンサルティング機能などを通じて、地域企業の脱炭素経営を促進し、地域の脱炭素化に向けて取り組んでいます。

これまでの主な取組み	今後の方針	目指す指標
STEP 1 現状把握 エンゲージメント（ヒアリング活動）	・ヒアリングの継続 ・地域企業の課題の顕在化と伴走支援	
STEP 2 GHG排出量の可視化 「しづおかGXサポート」の提供 自治体や地域金融機関等地域一体での連携 Scope3カテゴリ15の試算	・地域一体でのGHG排出量の可視化の加速 ・削減への取組み支援	静岡県内のGHG排出量削減率 2013年度比▲46%（2030年度）
STEP 3-1 削減支援（資金面） サステナブルファイナンス（ポジティブ・インパクト・ファイナンス等） 共通KPIの策定	・サステナブルファイナンスの実行を通じた削減支援 ・共通KPIを活用した社会インパクトの創出	
STEP 3-2 資金面以外の多様な支援 J-クレジット創出支援 ESGリース促進事業	・多様な支援メニューの提供による脱炭素経営の促進	

STEP 1 エンゲージメント（ヒアリング活動）の実施

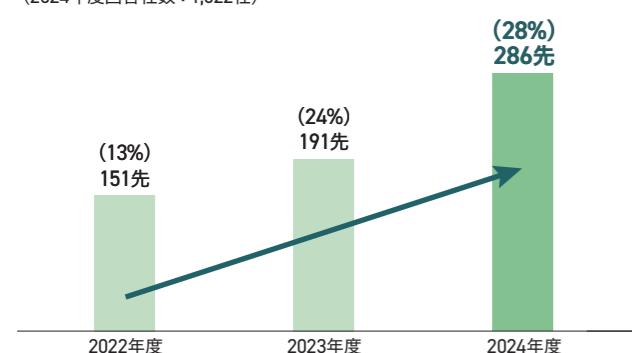
2021年度より静岡県内の取引先企業に対し、脱炭素化への取組みに関する一斉ヒアリングを実施しています。

足元では、自社の取引先からGHG排出量算定を求められる企業も増加傾向にあり、GHG排出量算定ツール「しづおかGXサポート」を活用して、自社のGHG排出量を算定する企業が前年度に比べて大幅に増加しています。

今後も、しづおかGXサポートをはじめとした脱炭素化に関する様々なソリューションメニューの提供を通じ、自治体や他の金融機関とも連携した伴走支援を実施することで、地域の脱炭素化を推進してまいります。

取引先からの要請により脱炭素化に向けた取組みを行う企業数

(2024年度回答社数：1,022社)



GHG排出量を算定している企業数

(2024年度回答社数：1,856社)



STEP 2 GHG排出量の可視化

地域企業におけるGHG排出量を見える化するための算定ツール「しづおかGXサポート」を提供しています。また、地域一体となって静岡県内のGHG排出量削減目標を達成するため、自治体や他の地域金融機関と連携するプラットフォームを構築しています。

2025年4月より、静岡県内すべての地方銀行・信用金庫において「しづおかGXサポート」の取扱いを開始しています。2025年3月末時点でのしづおかGXサポートの提供数は1,669件（うち静岡銀行提供：1,282件）と、多くの地域企業にご利用いただいている。



STEP 3-1 サステナブルファイナンスを通じた地域社会へのインパクト創出

しづおかファイナンシャルグループでは、持続可能な地域社会づくりに資する金融サービスを提供しています。2021年10月に「サステナブルファイナンス目標」を設定しており、お客さまの事業活動を通じた環境・社会課題解決への取組みを支援すべく、ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）をはじめとするサステナブルファイナンスの推進に努めています。

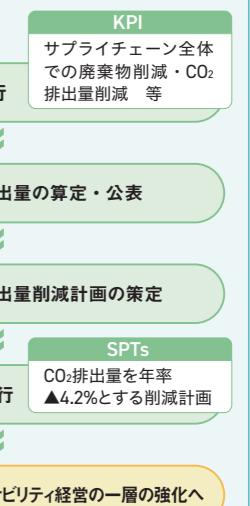
・サステナビリティ経営を実践する地域企業の伴走支援

株式会社野木商店は、鉄・非鉄金属を専門とする金属スクラップリサイクル業者として、資源効率の最大化に向けた取組みを推進しています。同社はサプライチェーン全体の意識を高め、環境負荷低減に貢献したいとの想いから、2021年9月に静岡銀行と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（PIF）」契約を締結しました。PIF実行後には環境配慮への意識が一層強化され、CO₂排出量の算定結果の公表を開始し、さらに2年後には、CO₂排出量の削減計画を策定しました。

そして、2024年3月には、年度毎のCO₂排出量削減計画（年率4.2%減）を具体的なサステナビリティ・パフォーマンス・ターゲット（SPTs）としたサステナビリティ・リンク・ローン（SLL）を静岡銀行と締結するに至りました。これらの取組みを通じて、同社はサステナビリティ経営を推進し、リサイクルされた金属と天然資源から生産された金属とのCO₂排出量比較等の検証結果をもとに、リサイクルのメリットを社会に広く訴求していく計画です。

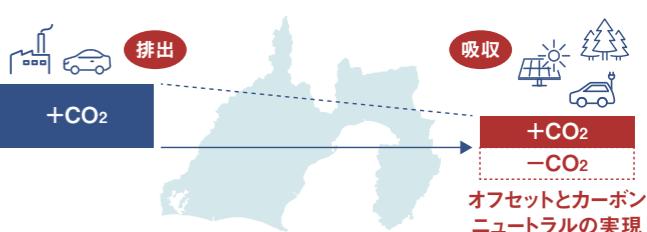
同社のようにPIFで掲げたKPIに真摯に取り組み、企業価値向上と社会価値創造の両立を目指す姿は、サステナビリティ経営を実践する企業のロールモデルといえます。

今後も、PIFを通じて社会へのインパクトを包括的に分析し、KPIに対する定期的なモニタリングを継続とともに、ファイナンス等のさらなる支援を行うことで、お客さまとともに社会課題や環境問題の解決に貢献してまいります。

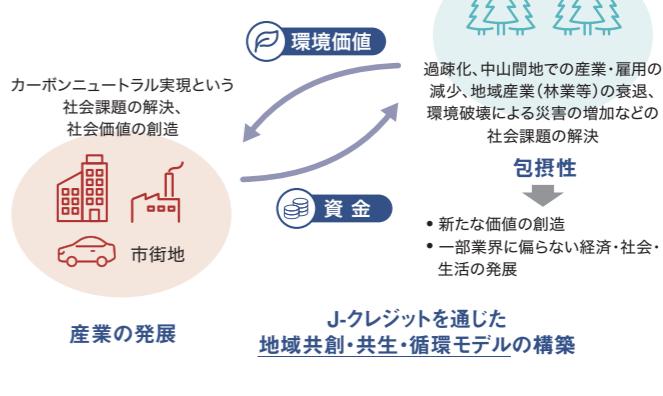


地産地消カーボンニュートラルの考え方

静岡県内のCO₂(GHG)排出量を静岡県内の吸收量によってオフセット



地域全体のバランスの取れた発展 || 地域全体の持続的な成長実現



・「南アルプスカーボンクレジット」の販売を完了

静銀経営コンサルティングが認証支援・販売業務を担い、特種東海製紙グループの十山株式会社が創出した「南アルプスカーボンクレジット」について、2024年度に認証されたクレジットの販売を完了しました。しづおかファイナンシャルグループ、静岡銀行、静銀経営コンサルティングを含む県内の8企業が購入しました。購入対価は、森林管理等に活用され、地産地消のカーボンニュートラル実現や、生物多様性の保全等につながっています。

クレジット販売量 1,348t-CO₂

クレジット取引を通じた効果

- ・カーボンオフセットへの利用
- ・購入金額をクレジット創出地における森林管理に再投資

自然資本・生物多様性に関する分析状況

しづおかフィナンシャルグループは、2023年12月にTNFD提言へ賛同して以降、同提言に沿って、自然資本・生物多様性との関係性およびリスク・機会の特定に向けた分析を進めています。

静岡銀行の事業性融資先のうち、地域産業の特徴や融資残高等を踏まえて抽出した「製紙業」を含む3セクター^{*1}を対象に、ENCORE^{*2}による分析やお客さまへのアンケートおよびヒアリング^{*3}をもとに、各セクターの事業とそれらの事業拠点が集積する地域の自然との関係性について分析を行いました。

*1 「製紙業」、「自動車・同付属品製造業」、「漁業・水産加工業」の3セクター *2 セクターや地理情報に基づいて、自然への依存や影響の大きさを把握するツール

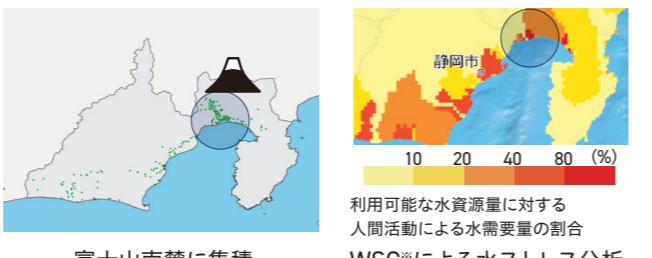
*3 対象セクターのお客さま1,011社のうち221社が回答（回答率21.9%）、アンケート回答企業の中から一部企業に対して追加のヒアリング調査を実施

製紙業

製紙業が集積する静岡県東部地域

本セクターが集積する静岡県東部地域について、生物多様性の状況や水ストレスに関する分析を行うとともに、事業者の立地状況について確認しました。

本セクターの事業者が集積する富士山南麓において、絶滅危惧種や固有種が集中するエリアは見られませんでした。しかし、安定的な水供給が見込まれるもの水需要が供給を上回っているなど、水の需要と供給のバランスに留意が必要なエリアが見られました。



※ 東京大学「グローバル水循環社会連携講座」が提供するWater Security Compass 日本版 (URL: <https://water-sc.diasjp.net>, 2025年7月15日アクセス)

製紙業と自然との関係

ENCOREによる分析に加えて、お客さまアンケートとヒアリング調査を実施し、静岡県東部地域に立地する本セクターと自然とのつながりを具体的に確認しました。

アンケートでは、自然との関係を「該当なし」と回答する企業が複数見られたものの、「該当なし」以外の回答割合から分かるように、本セクターは、特に抄紙などの加工工程において地下水や工業用水を大量に使用し、水資源に大きく依存していることに加え、化石燃料の使用に伴うGHG排出や廃棄物の発生など自然への影響も大きく、自然と密接に関係しています。

依存

自然から受ける恩恵	原料調達	加工	梱包	輸送	該当なし
川や湖、地下からの水の使用（量）					
綺麗な水の使用（質）					
安定した気候					
質の高い土壌（作物の生育など）					
森林等による土砂の流出防止・斜面の安定化					
農水産物、森林資源など自然由来の資源の利用					
遺伝物質を使用した研究、製品開発					
暴風雨や洪水などによる被害の防止・軽減					
水、土壤、空気の浄化機能					
ごみや排泄物の分解・吸収					
干涸・湿地・沿岸など事業に関わる生物の生息地維持					
自然の景観等による心身の豊かさへの寄与					

影響

自然に与える負荷	原料調達	加工	梱包	輸送	該当なし
大量の水の使用					
河川への排水					
温室効果ガス（GHG）の排出					
ホコリやガスなどの排出					
化学物質や重金属などの排出					
窒素やリンなどを過剰に排出					
ごみや廃棄物の発生と排出					
開発や造成による土地利用					
魚や木材などの生物資源の採取					
石、砂、金属などの鉱物資源の採取					
照明の使用や騒音の発生					

自社の事業活動において「依存している」、「影響を与えている」と思う項目に回答した企業の割合を表示



静岡県東部地域の自然と製紙業とのつながり

本セクターが集積する静岡県東部地域は、標高3,776mの富士山から水深2,500mに達する駿河湾までの6,000m以上の高低差がわずか90kmの間に存在し、多様な自然環境が形成されている世界有数の地域です。富士山麓に降った雨や雪解け水は森林の水源涵養機能により豊富な地下水として蓄えられ、地域の産業や暮らしに活用されています。また山梨・長野県を源流とし、複数の河川を合わせ駿河湾に注ぐ富士川など、豊かな自然資本に恵まれた地域です。

本セクターは、原料の洗浄、抄紙などの各工程で、富士山や富士川の伏流水などの豊富な地下水に支えられている一方、使用後の水を浄化処理のうえ工業用下水路を通じて駿河湾へ排出する等、地域の自然と密接に関係しています。

カテゴリ	特徴的な自然	主な機能	製紙業との関わり
森林	・富士山麓	・水源涵養 ・CO ₂ の吸収 ・生息地の維持	依存 ・原材料（木材）の供給源 ・加工時に使用する水の源流 ・事業で排出するCO ₂ を吸収
河川	・富士川	・水循環 ・自然災害の緩和 ・生息地の維持	依存 ・洗浄や抄紙などの各工程で使用する水を供給 影響 ・使用後の排水により、水質や生態系に影響を与える可能性
海	・駿河湾 ・田子の浦	・生息地の維持 ・自然災害の緩和 ・CO ₂ の吸収	影響 ・使用後の排水により、水質や生態系に影響を与える可能性 ・沿岸部での大規模な工場開発により生態系に影響を与える可能性

「自動車・同付属品製造業」、「漁業・水産加工業」を含めた分析の詳細は、ホームページでご確認ください。

<https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/environment/natural-capital.html>

静岡県内の生物多様性重要地域（Key Biodiversity Area）、生態系の完全性が高い地域（BII^{*}スコア0.95以上）、および生態系の完全性が急速に低下している地域（BIIスコア0.7以下）に所在する、静岡銀行の事業性融資取引に対する融資残高の総貸出金全体に占める割合は以下のとおりです。

対象セクター	製紙業	自動車・同付属品製造業	漁業・水産加工業
割合	0.01%	0.20%	0.08%

* Biodiversity Integrity Index

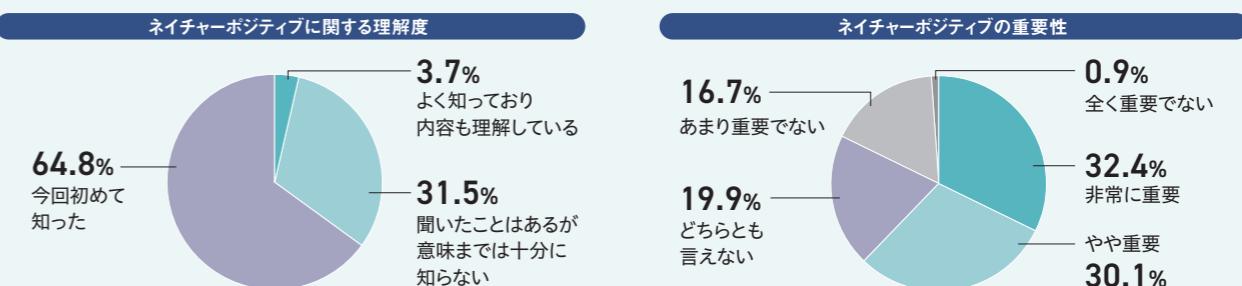
地域の生物多様性が自然状態にどれだけ近いかを示す指標で、1に近いほど生態系の完全性が保たれ、値が低いほど生物多様性の損失が進行していることを示す

当グループでは、引き続き、自然資本・生物多様性との関係性およびリスク・機会の特定に向けた分析を進めつつ、地域内外のステークホルダーと協働しながら気候変動への対応を進めるとともに、地域産業の基盤である自然資本・生物多様性の保全・回復への取組みを通じて、マテリアリティ「環境と経済が両立した社会の充実」の実現を目指します。

「ネイチャーポジティブ」に関するアンケート調査

今回、お客さまに実施したアンケートでは、「ネイチャーポジティブ」^{*}に対する認識についても回答いただきました。「ネイチャーポジティブ」について、9割以上の企業が「意味までは十分に知らない」「今回初めて知った」と回答された一方、本アンケート等を通じて、6割以上の企業が、経営において「ネイチャーポジティブ」を「重要」と認識されるに至りました。

当グループでは、本アンケート結果を踏まえ、「ネイチャーポジティブ」のさらなる周知と普及に取り組んでまいります。



* 本アンケートにおいて、「ネイチャーポジティブ」とは、「自然を回復軌道に乗せるため、生物多様性の損失を止め、反転させる」ことと定義しています。

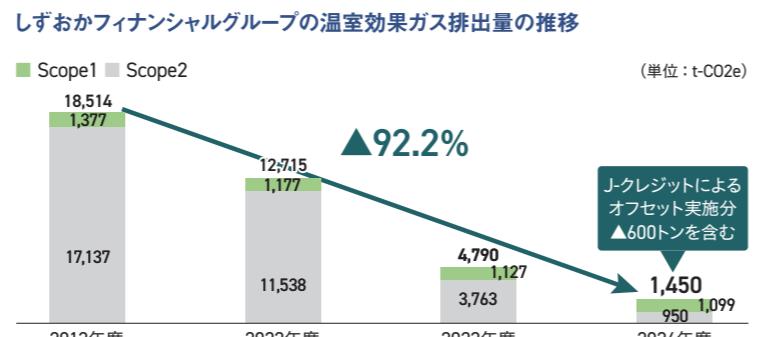
■自社GHG排出量削減に向けた取組み

温室効果ガス（GHG）排出量削減への取組み（再生可能エネルギーの活用）

しづおかフィナンシャルグループでは、地域の脱炭素社会の実現に向けた取組みを加速させるため、2030年度までにカーボンニュートラル（Scope1・2）を達成する目標を設定しています。2024年度の温室効果ガス排出量は、再生可能エネルギーの導入や静岡県内にて創出されたJ-クレジットの活用により、2013年度比92.2%削減の1,450トンとなりました。

2023年10月に運転を開始した「しづぎんソーラーパーク」における太陽光発電をはじめ、地域における自然由来の再生可能エネルギーの普及と活用に取り組んでいます。2025年度には「しづぎんウインドパーク東伊豆風力発電所」および「中部電力安倍川水力発電所」による、実質再生可能エネルギーの導入をスタートしました。

また、静銀リースでは地域事業者と連携し、静岡銀行の一部店舗への再生可能エネルギー供給を実施する電力事業（発電・小売）の実証実験を開始しました。今後は、その結果をもとに地域へのさらなる再生可能エネルギーの普及を目指してまいります。



IT資産のリユースファースト

しづおかフィナンシャルグループでは、グループの全システムを対象にパブリッククラウド化を最優先に検討する「クラウドファースト」の方針に基づき、消費電力および温室効果ガスの削減に積極的に取り組んでいます。2025年度より、さらにIT資産の適正処分（IT Asset Disposition）を進めることで、環境配慮型の経営を推進します。具体的には、システムの更改等で不要になった旧機器の処分について、従来は廃棄を前提としていましたが、原則リユース・リサイクルを前提とする方針に変更しました。これにより、機器の新規購入、廃棄に伴う温室効果ガスの排出量を削減いたします。

■自社のネイチャーポジティブに向けた取組み

しづおかフィナンシャルグループは、2023年12月にTNFD提言※の採用者「TNFD Adopter」に登録し、当グループおよび地域のネイチャーポジティブに向けた取組みを推進しています。2024年11月には「生物多様性のための30by30アライアンス」に賛同し、当グループ所有地の整備・管理や地域における自然保全活動への参画・支援を通じ、地域の生物多様性の保全・回復に取り組んでいます。

※ 自然関連財務情報開示タスクフォース<Taskforce on Nature-related Financial Disclosures : TNFD>が公表した開示提言



TNFDにおけるグローバル中核開示指標

TNFDで推奨されるグローバル中核開示指標について、データ整備を開始しました。

土地	総空間フットプリント (m ²)	201,910m ²
水利用	水使用量 (m ³)	41,171m ³
廃棄物	廃棄物総量 (t)	785t

※1 土地面積は、しづおかFG全社（海外駐在員事務所を除く）面積（寮社宅、借地含む）

※2 水使用量の算定対象範囲は静岡銀行（本部は実数値、営業店は使用料金から使用量を推計）

※3 廃棄物は、2024年度に提出した産業廃棄物管理票に基づき算定しており、算定対象範囲はしづおかFG全社（海外駐在員事務所を除く）。廃棄物総量にプラスチック排出量を含む

※4 上記以外のグローバル中核開示指標は業務上該当なく対象外

■人権尊重への取組み

しづおかフィナンシャルグループは、人権の尊重が経営の重要な課題であることを認識し、基本理念「地域とともに夢と豊かさを広げます。」のもと、自らの事業活動または取引関係を通じて人権に負の影響を与えないよう努めるとともに、人権侵害が生じ、または生じるおそれがある場合は、その是正に向けて適切に対応することにより、全ての方の人権が尊重される社会の実現に貢献します。

人権方針の制定

企業の人権尊重に関する責任への関心・期待が国内外で大きな高まりを見せるなか、児童強制労働の禁止など、人権尊重に関する国際的な基準に則り、「しづおかフィナンシャルグループ人権方針」を制定しています。

※人権方針の全文はホームページでご覧いただけます（<https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/action-policy.html>）

人権尊重への取組みにかかるガバナンス体制

「環境委員会」、「人的資本経営委員会」ならびにこれらの下部組織である「人権ワーキンググループ」で、人権尊重に関する方針・施策について横断的に議論しています。議論の内容は、サステナビリティ会議（経営執行会議）を経て取締役会において必要に応じて付議・審議および定期的に報告されることで、人権尊重に関するガバナンス体制を確保し、実効性の高い施策を機動的に推進することを目指します。

人権尊重への具体的な取組み

融資先との協働

静岡銀行では、与信取引を通じた人権侵害やそのおそれがないか、適切な対応がとられているかをモニタリングしており、お客さまの対応に課題がある場合には、お客さまとの協働を通じて負の影響の防止・軽減を図ることとしています。2024年度のモニタリング結果では、人権侵害・強制労働等が行われている事業への与信は確認されませんでした。

サプライヤー（取引事業者）との協働

しづおかフィナンシャルグループにおける重要な業務委託業者との取引関係を通じた人権侵害やそのおそれがないか、モニタリングを実施しており、2024年度のモニタリングの結果、人権侵害・強制労働等が行われている業務委託業者は確認されませんでした。

役職員への取組み

しづおかフィナンシャルグループでは、全役職員がお互いをビジネスパートナーとして認め合い、人権を尊重することを目指し、階層別研修やオープンカレッジにおいて人権啓発に関するカリキュラムやセミナーを充実させるなど、役職員一人ひとりが人権に関する正しい認識と理解を深めることができるよう継続的な取組みを行っています。

また、役職員の幸せとやりがいを高めるため、ハラスメントの根絶に向けた対応を強化しています。全マネージャーに向けた研修の実施や、職場単位での勉強会を年1回実施し、良好な職場環境の構築やコミュニケーションの向上を図っています。

・LGBTQへの取組み

性的マイノリティに関する差別等の人権侵害によるハラスメント防止を図るとともに、多様性を尊重する企業風土を醸成するため、同性パートナーシップ制度の導入やハンドブックの作成、アライバッジの配付等、LGBTQに関する施策を実施しています。こうした取組みが評価され、PRIDE指標2024「ゴールド」認定を受賞しました。



※役職員への取組みの詳細はホームページでご覧いただけます（<https://www.shizuoka-fg.co.jp/sustainability/diversity-equity-inclusion.html>）

是正・救済に向けた取組み

しづおかフィナンシャルグループでは、内部通報制度「オピニオンボックス」やグループ社内外にハラスメント相談窓口を設置し、グループ役職員の人権に関する相談を受け付ける体制を構築しています。匿名性への配慮や相談者・通報者への報復行為の禁止など、相談者・通報者の保護を徹底したうえで、是正・救済に向けた取組みを行っています。

なお、お客様からの苦情やご要望は、静岡銀行お客様サービス室およびグループ各社の窓口で受け付けており、各業務の担当部署が改善策・再発防止を検討する体制としています。

TOPICS

ステークホルダーへの価値提供

地域との調和を図り、豊かで持続可能な社会の実現に向けて、金融経済教育を含む地域人財育成、地域の文化やスポーツの振興、業務継続体制の整備に取り組むなど、すべてのステークホルダーへの価値提供に努めています。

しづおかフィナンシャルグループのステークホルダー



未来世代

地域の未来を描くための“今”しかできない経験の提供

GOTEMBA MIRAI PROJECT

「若者の人口流出」や「担い手不足」等の地域課題を抱える御殿場市と連携し、地域の高校生を中心とした若手人財育成プログラムを提供しました。様々なプログラムを通じて自律的な解決方法を見つけること、地域活性化を実現することを目指すプロジェクトです。

アントレプレナーシップ・ワークショップ

地域の高校生30名に対し、月1回程度のアントレプレナーシップ・ワークショップを実施しました。御殿場の「農業・食」をテーマに、5人1組で地域の課題を探査し、解決アイデアを考案、行動に移すまで、静岡県立大学の学生や静岡銀行の行員がサポート役として参加しながら、斬新なビジネスアイディアを創出しました。



「御殿場市 MIRAI FES 2025 powered by TGC」を開催!

地域活性化プロジェクト「GOTEMBA MIRAI PROJECT」の集大成として、アントレプレナーシップ・ワークショップの最終成果発表会と、参加する高校生のプロデュースによる、東京ガールズコレクションとのコラボレーションイベントを開催しました。学生が考案したコンセプトのファッショニショのほか、トークショー・お笑いライブ等を実施し、約1000名が会場を訪れ、高校生の活躍に大きな拍手が送られました。



金融経済教育

お金に関する正しい知識と適切な判断力の習得を目的とした金融経済教育を通じて、地域の将来を担う「未来世代」から高年層まで幅広い年代を対象に金融リテラシーの向上に取り組んでいます。

地域の学校のニーズに合わせた出張授業や銀行見学会の実施、大学や企業での金融講座の実施など、地域の多様なニーズに応え、金融や経済自身の生活との関わりを学ぶ機会の提供に努めています。



1億円レプリカ体験



地域の高校での出張授業



大学での「金融講座」

全国高校生金融経済クイズ選手権「エコノミクス甲子園」静岡大会

高校生が経済や金融に関する知識を競う「エコノミクス甲子園」静岡大会を開催しています。

2024年度は、静岡県内の高校から27チーム54名が参加し、沼津東高校のチームが優勝して全国大会への出場権を獲得しました。



しづおかキッズアカデミー

地域の子どもたちが、ふるさとの魅力や産業を楽しく学びながら郷土愛を育み、地域を担う人財に成長することを目的に開催しています。

<2024年度の実施内容>

@焼津（焼津水産高等学校）

～駿河湾がもたらす豊かな海の資源と環境を学ぶ

@静清バイパス（清水立体工事現場 ほか）

～地域の道(物流)の歴史や文化を学ぶ

@浜松（静岡大学）

～光の実験教室&経済カードゲームで学ぶ



スポーツ支援

地域の子どもたちの健全な育成と、地域スポーツの振興支援を目的に、各種スポーツ大会に協賛しています。

<しづぎんカップ>

・静岡県ユースU-11サッカー大会

・静岡県スポーツ少年団学童公式野球大会

・全国少年少女草サッカー大会

・静岡県U-12リーグ（Sリーグ）



地域・お客さま 文化振興を通じた豊かな地域社会の創造

しづぎんユーフォニア・コンサート

国内外の一流アーティストの演奏を地域の皆さんにお楽しみいただいている。入場料収入は、公益信託「しづぎんふるさと環境保全基金」に寄付しています。



ライトアップコンサート「威風堂々」

浜松市の指定有形文化財に指定されている浜松営業部本館をライトアップするとともに、営業室内でコンサートを開催しています。



地域・株主・お客さま

経済活性化に向けた地域との協働・コミュニケーション

次世代経営者塾 Shizuginship

次世代経営者塾「Shizuginship」は、次世代を担う経営者・後継者の皆さんに“研鑽”と“交流”的「場」を提供する会員制サービスとして、2007年4月に発足しました。

セミナー（講演会）、ゼミナール（勉強会）、視察など各種イベントの開催等により、会員の皆さんの事業発展とともに、地域人財の育成に向けた活動を展開しています。

2024年度の主な活動



海外視察



しづぎんカルチャー・フォーラム「しづぎん寄席」

日本の伝統話芸である落語会の開催を通じて、地域の皆さんに笑顔あふれるひとときをお届けしています。



富士山静岡交響楽団

オフィシャルパートナーとして、静岡県唯一の常設プロオーケストラの活動を支援しています。



地域・役職員

地域の“いざ”を支える社会インフラづくり

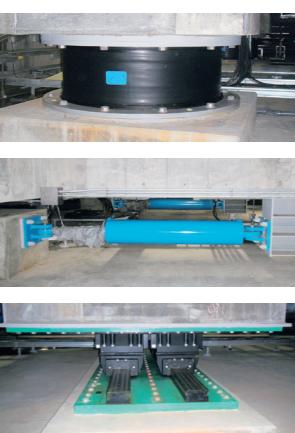
業務継続体制の整備

銀行業務は、その公共性の高さから、業務の継続性の確保が強く求められています。しづおかファイナンシャルグループでは、大規模災害や危険性が高い感染症の発生時にも重要な業務を継続する、あるいは早期に再開できるよう、業務継続計画（BCP）として「非常事態対策要綱」を定め、継続的に見直しを行うことにより非常事態の発生に備えています。

免震設備の導入など建物の地震対策や、自家発電装置の設置、非常用通信機器をはじめとする防災対策資機材の配備に加え、コンピューターシステムのバックアップ体制を整備し、非常事態発生時においても業務を迅速に再開できる体制を確保しています。

また、業務継続のための訓練やバックアップセンターの運用訓練など、多様かつ実践的な訓練を定期的に実施しています。

しづぎん本部タワーの免震設備



アイソレーター

周期の短い激しい揺れを長い周期の揺れに変える装置

ダンパー

建物の揺れを減らすエネルギー吸収装置

直動転がり支承

水平方向の抵抗が極めて小さく地面の揺れを建物に伝えにくくする装置

「共助」で取り組む地域防災

地域防災訓練への参加

静岡銀行では、津波避難ビル指定の各支店（興津支店、下島支店、蒲原支店、松崎支店、稻取支店）において、津波避難を想定した地域防災訓練に協力しています。地元自治体や町内会等と連携し、実際に地域にお住まいの方々とともに階段を登り、避難ルートを確認しています。



NTTドコモとの共同訓練

静岡銀行とNTTドコモ東海支社では、災害発生時のサービス提供に関する協定を締結し、災害に備えて平時から協力関係を構築するとともに、災害発生時には相互が持つ設備や機器、施設などを有効に活用することとしています。共同防災訓練実施時には、静岡銀行の移動店舗車「クルリア」による緊急時の金融サービスの提供や、NTTドコモと連携した被災者支援を確認しあうなど、地域との連携強化に取り組みました。



内閣府「災害への備え」コラボレーション事業賛同企業に採択

内閣府が、日頃の事業活動を通じた国民の防災意識向上を目的として取り組んでいる『災害への備え』コラボレーション事業の賛同企業に採択され、防災セミナーなど地域の皆さんへ参加を呼び掛けています。



「水の架け橋ネットワークシステム」への参加

