

人的資本経営の実践

地域と私たちの持続的な成長に向けた第2次中計では、社会価値創造と企業価値向上の最大化に向けて、両価値の好循環を創出する経営を目指します。
この実現に向けた3つの基本戦略を推進する上で不可欠な経営基盤に人的資本経営を位置付けており、役職員一人ひとりの成長と組織全体の変革により、目指す姿の実現に向けて取り組みます。

しずおかFG 人的資本経営の考え方

私たちは、**多様性**を認め合い、互いの違いを強みに変える。
そして、一人ひとりが**自律**して学び、自らのキャリアを
切り拓きながら、新しいことに**挑戦**する。その積み重ねが、
組織を成長させる原動力となり、社会に新たな価値を生む。

多様性

多様な人財が融合し、互いの強みを活かし合うとともに、
一人ひとりが自分らしく働くことができる

自律

高い当事者意識を有し、自らのキャリアや学びを主体的に考え、
基本理念と行動の一致を実現する

挑戦

失敗を恐れず新しいことへ挑戦し、その挑戦から組織に
新たな可能性を広げ、社会に価値を創出する

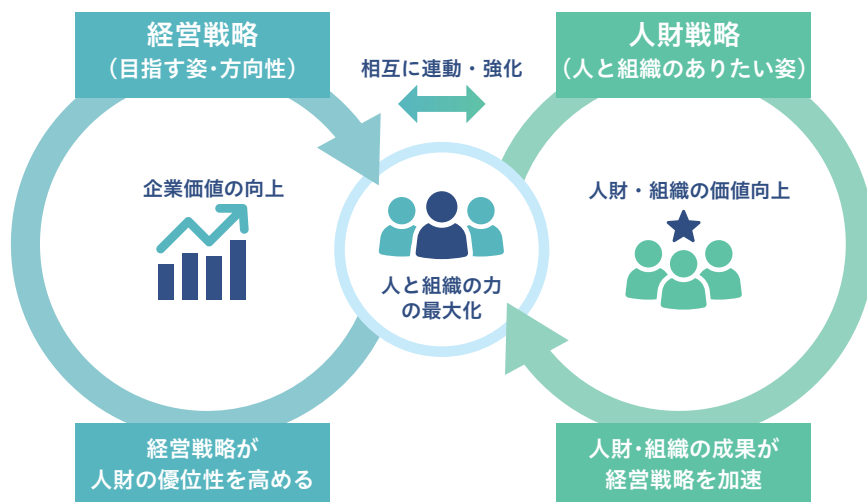


詳しくはこちら
Human Capital Report 2026



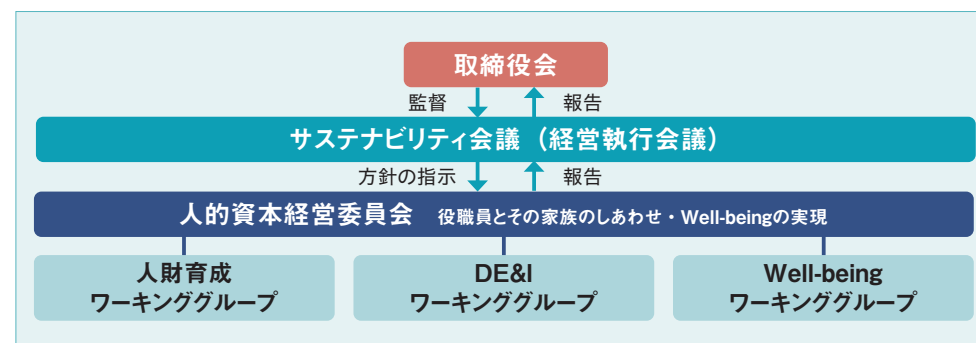
経営戦略と人財戦略の連動

経営戦略ではグループの目指す姿を未来志向で描き、人財戦略では人と組織のありたい姿を示します。
この2つの戦略が連動し、人と組織の力を最大化することで、持続的な企業価値向上を実現します。

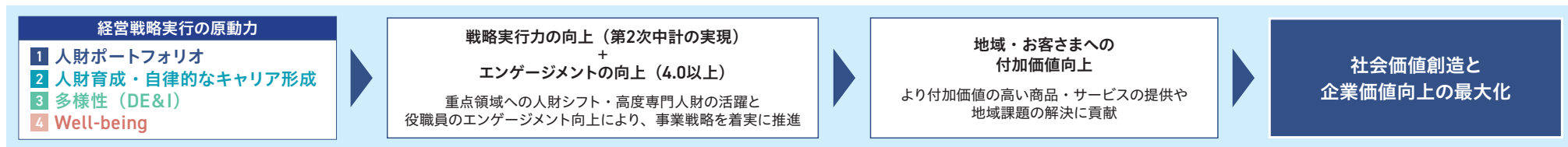


人的資本経営にかかるガバナンス体制

当グループでは人的資本経営委員会を設置し、グループ横断的に人的資本経営に関する課題や施策の進捗状況をモニタリングするとともに、重要施策の方向性について協議しています。委員会での議論の内容は、サステナビリティ会議（経営執行会議）、取締役会へ報告され、経営レベルでの意思決定や監督に反映することで人的資本経営にかかるガバナンスを確保しています。また、当委員会の下部組織として「人財育成」「DE&I」「Well-being」の3つのワーキンググループを設置し、役職員の声を踏まえて各テーマに関する施策を検討しています。



人的資本投資による価値創造ストーリー



人的資本を戦略の実行に不可欠な基盤としてさらなる充実を図り、持続的な企業価値向上を実現します。

	As is 現在地	Action 行動	To be これから	KPI 自主目標		
				KPI (自主目標)	2025年度 (実績)	2028年度
1 人財ポートフォリオ	高度化する戦略の実現に必要な人財の量・質・配置の最適化に課題	戦略人財の採用・育成強化 領域毎の人員の最適配置	経営戦略と連動した 人財ポートフォリオの最適化	一人当たり業務粗利益	65百万円	86百万円
				価値創造型人財	363名	520名
				課題解決型人財	665名	920名
				デジタル人財	90名	115名
				AI人財 NEW	—	150名
				キャリア採用者 ^{※1}	71名	100名 ^{※3}
2 人財育成・自律的な キャリア形成	戦略を加速させるための 知識・スキルが不十分 「やらされ感」「内向き志向」 のカルチャーが残存	知識・スキルの高度化と 自律的な挑戦を促す人財育成	自律的に学び、挑戦し、 新たな価値創造を生み出すと ともに、変革を担う人財が 継続的に育つ組織	キャリアマッチ度 ^{※1}	72.3%	75.0~80.0%
				マイキャリア・デザイン制度 利用人数	217名	前年度比上昇
3 多様性 (DE&I)	多様な人財の登用や挑戦 機会の創出に課題。様々 な価値観や経験を組織の 競争力に十分転換できて いない	人財価値を最大化する DE&Iの深化	多様な人財が能力を 最大限に発揮し、 組織の競争力向上に つながっている状態	女性役員比率 ^{※2}	20.0%	30.0%
				女性管理職比率	20.4%	27.0%
				正規雇用労働者の男女間賃金差異の改善 ^{※1}	67.4%	70.8% ^{※3}
				男性育休平均取得日数	31.6日	30日
				障がい者雇用率	2.55%	法定雇用率維持
4 Well-being	健康課題の多様化、役職員 エンゲージメントのさらなる 向上への対応が必要	健康経営のさらなる深化と ウェルビーイングの向上	一人ひとりが心身ともに健康で、 能力を最大限に発揮し、 個と組織の共成長につながる ウェルビーイングを実現	有給休暇取得率	72.3%	80.0%
				健康アプリダウンロード率	84.0%	90.0%
				定期健診後の二次検査受診率	53.1% (暫定値)	85.0% ^{※4}
				ストレスチェック受検率 ^{※1}	96.0%	100%

※1 静岡銀行単体 ※2 しずおかFG単体 ※3 2026年度目標 ※4 2027年度目標

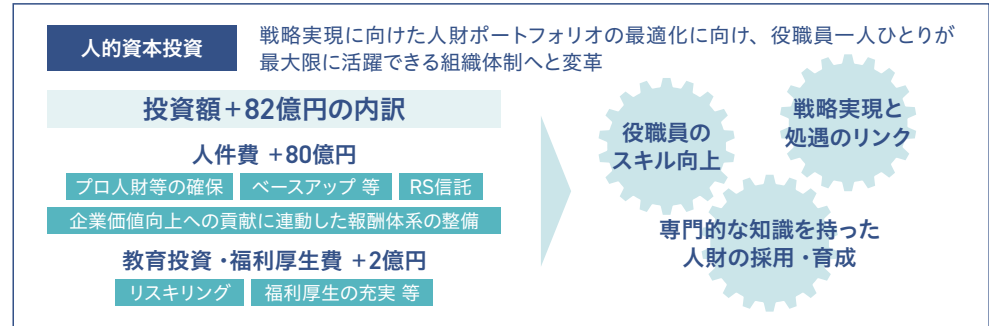
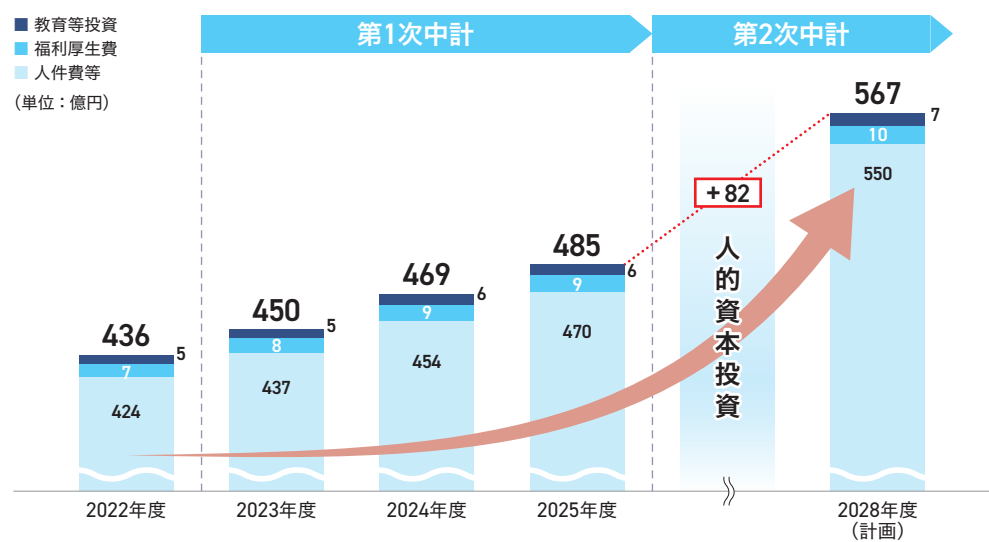
1 人財ポートフォリオ

経営戦略と連動した人財ポートフォリオの最適化

目指す姿 戦略実現に向けた人財を継続的に創出できる人財ポートフォリオの構築

中計で目指す人財戦略の実現に向けた人的資本投資

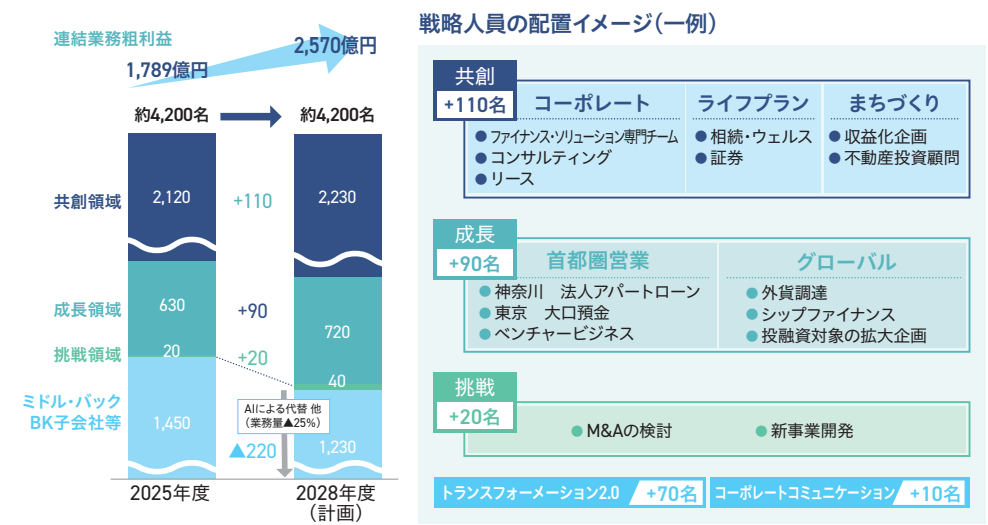
第2次中計では、戦略人財の採用・育成やAI活用に向けた教育等を中心に、人的資本投資を2025年度の485億円から2028年度には567億円へ拡充します。重点領域を担う人財の確保・育成と最適配置を進めるとともに、AIによる業務効率化を通じて、人員をより付加価値の高い業務へシフトします。これにより、一人当たりの生産性を高め、地域・お客さまへの提供価値の向上を通じて、持続的な企業価値向上につなげていきます。



※ 人的資本投資額は2025年度の確定値をもとに記載しています。有価証券報告書の速報値確定に伴い更新した数値です。

戦略の実現に向けた人財ポートフォリオの最適化

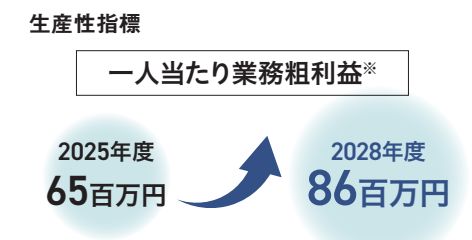
第2次中計では、事業領域を「共創」「成長」「挑戦」の3つに区分し、各領域の戦略に応じた人財の重点配置を行います。グループ全体の人員数は約4,200名と現状と同水準を維持しつつ、AIの活用による業務効率化等を通じてミドル・バック部門の業務量を削減し、捻出した人員を重点領域へ再配置することで、戦略の実行可能性を高めます。



一人当たりの生産性向上

戦略の実現に向けた人的資本投資の拡充と人財ポートフォリオの最適化により、役職員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる体制を整備します。

この投資効果は、生産性指標「一人当たり業務粗利益」の改善度合いにより成果を測ります。

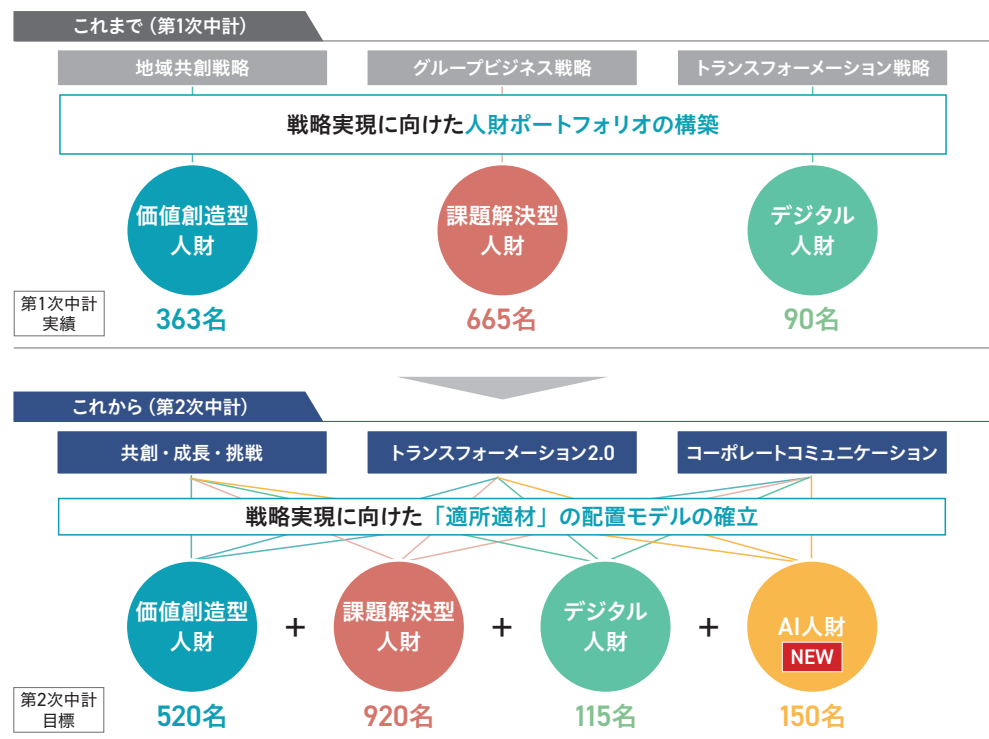
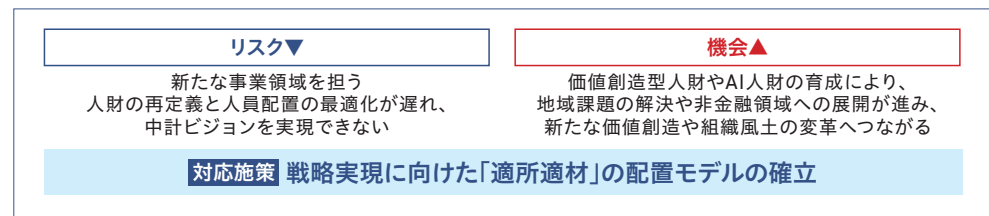


※ 連結業務粗利益÷フロント人員(3領域の人員数)

1 人財ポートフォリオ

戦略の変化に応じた戦略人財のアップデートと最適な配置

円金利の上昇や、生成AIをはじめとする技術の進展、地域における産業構造・社会構造の変容など、当グループを取り巻く経営環境は大きく変化しています。これに伴う経営戦略の変化による「リスクと機会」を把握し、第2次中計では、重点領域を担う人財の確保・育成、人員配置の最適化など、経営戦略と人財戦略を連動させ、人的資本をもとに企業価値のさらなる向上を目指します。



戦略人財の要件と期待効果

戦略人財

人財要件

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

名称 / 活躍分野

地域イノベーションコーディネーター	アクセラレーター
産学官との地域共創活動	地域課題解決に向けた伴走支援
イントレプレナー	エステートビジネスコーディネーター
社内での新規事業等の立ち上げ	地域や取引先の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	ウェルスコンシェルジュ
地域医療資源の維持・充実に向けた支援	対象となるお客さまの伴走支援
ベンチャービジネスサポーター	デジタルコンサルタント
スタートアップ企業の成長支援	IT・DX化支援によるお客さまの課題解決
デジタルコーディネーター	サステナブルコンサルタント
DX支援の受付、ITベンダーの引き合わせなど	GHG排出量削減に向けた資金支援など

期待効果新事業分野への参入、地域課題の解決

課題解決型人財

従来のコアビジネスを中心に、より高度な課題を解決する人財

名称 / 活躍分野

コーポレートコンサルタント	ライフプランコンサルタント
法人のお客さまのファイナンスや事業承継等に関するコンサルティング	個人のお客さまの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

期待効果地域における競争力の維持・強化

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

名称 / 活躍分野

デジタルスペシャリスト	データサイエンティスト
システム開発案件の推進・管理を主導	データ分析・AIモデル構築

期待効果「攻めの投資」による効果の最大化

AI人財

業務AIを開発・活用できる人財

データとAIを業務・サービスへ実装し、新たな価値創造を担う

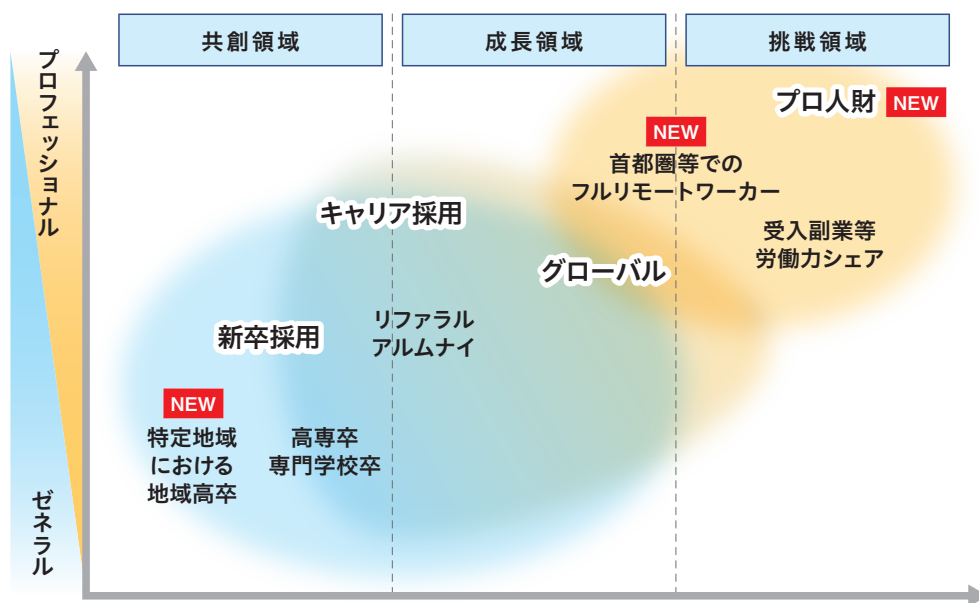
AI人財による業務変革

AIがヒトの業務を「代替・補完」することで、業務効率化と顧客体験の最適化を実現

期待効果生産性と創造性の向上による地域・お客さまへのさらなる価値提供

人財の確保に向けた採用の多様化

3つの事業領域それぞれで求められる人財像や専門性の違いを踏まえ、従来の新卒採用・キャリア採用に加え、リファラル、アルムナイ、グローバル人財、プロ人財、副業・兼業人財など多様な採用チャネルを活用します。必要な人財を最適なタイミングで確保・配置することで、戦略実行力を高め、持続的な企業価値向上の実現を目指します。



新卒採用における新たなネットワークの構築 ～高卒採用者の声～

仕事と大学を両立する高卒入社者



私は、高校卒業後に静岡銀行に入社し、働きながら大学に通っています。1年目はフロア・オペレーション、2年目以降は融資を担当し、日々刺激を受けながら、幅広い経験ができることにやりがいを感じています。支え合う仲間とともに成長できる職場で働けることを感謝するとともに、今後も私のような高卒採用者など、多様性を有する社員がさらに増えていくことを期待しています。

静岡銀行 駅南支店
村尾 杏太

キャリア採用強化に向けた新たな取組み

社員紹介制度

グループ役職員のネットワークを活用することで、個人の価値観や特性を踏まえ、当グループが求める人財にアプローチしています。

ダイレクトリクルーティング

人事部門にとどまらず、本部各部や地区カンパニー、グループ各社がそれぞれ求める人財要件に基づき採用活動を実施しており、より専門性の高い分野で即戦力となる人財の採用につなげています。

キャリア採用者の声

キャリア採用者がプロ人財としてグループ会社の社長に



不動産ファイナンスで地元・静岡県のまちづくりを応援するため、2007年にキャリア採用で静岡銀行に入社しました。ストラクチャードファイナンスが浸透していない時から様々な案件に挑戦させていただき、2023年には自身が代表を務めるSFG不動産投資顧問を設立することができました。この会社が高度な専門性を持ち、挑戦し続ける人が集まる組織へと成長させるとともに、「地域の困りごとはSFG不動産投資顧問に!」と思っていただけるよう目指してまいります。

SFG不動産投資顧問 代表取締役社長
渡邊 敬博

地元のメディア会社を経て静岡銀行に復帰



新卒で静岡銀行に入社後、一度は転職し、メディア運営会社でマーケティング等を経験しました。様々な企業の支援に携わる中で、「一つの企業を深く理解しながら価値創造に貢献したい」という思いが強まり、再び静岡銀行へ戻りました。現在はその経験を活かし、非対面チャネルを通じたお客さまへの情報発信に取り組んでいます。

静岡銀行 デジタルチャネル営業企画グループ
安間 愛

グローバル人財の確保

多様化・高度化するお客さまのニーズや地域課題に対応するため、様々なバックグラウンドを持つ人財の確保を進めています。その一環として、グローバルな視点や専門性を持つ人財の採用を強化し、新たな外国人採用ルートの確保に向けて、2025年度にインドの大学生を対象としたインターンシッププログラムを実施しました。現在、当グループでは11か国の国籍を持つ約40名のグローバル人財が活躍しており、多様な価値観や経験を組織の力につなげています。



戦略実現に向けた人財の育成と自律的なキャリア形成

目指す姿

戦略の担い手となる人財を計画的に育成し、自律的なキャリア形成により役職員一人ひとりの夢の実現をサポートする

社会価値創造と企業価値向上の最大化を実現するための人財を計画的に育成しつつ、役職員一人ひとりが成し遂げたい「夢」の実現に向けて、失敗を恐れず挑戦する組織風土の醸成や自律的なキャリアデザインを支援する制度の充実を図っています。

戦略の実現を支える人財育成

3つの変革

地域社会やお客さまの直面する課題が複雑化・多様化するなか、これらを解決し新たな価値を創出していくためには、多様な人財が挑戦・成長し、活躍し続ける組織風土と企業文化の醸成が必要です。この実現に向けた「ヒト本位の組織づくり」として「リーダー変革」「スキル変革」「共創・共育変革」の3つの変革に取り組みます。



リーダー変革

- ・変革の時代を導く視座の高いリーダーの選抜と共創・共育
- ・組織体制や地域特性に応じてチームリソースマネジメントを実現できるリーダー教育

スキル変革

- ・AIと共存・共創するリテラシー強化
- ・課題解決能力・価値創造分野の高度化を踏まえた必要スキルの変化への対応
- ・社内学習から越境学習の常態化
- ・シニア層のリカレント促進

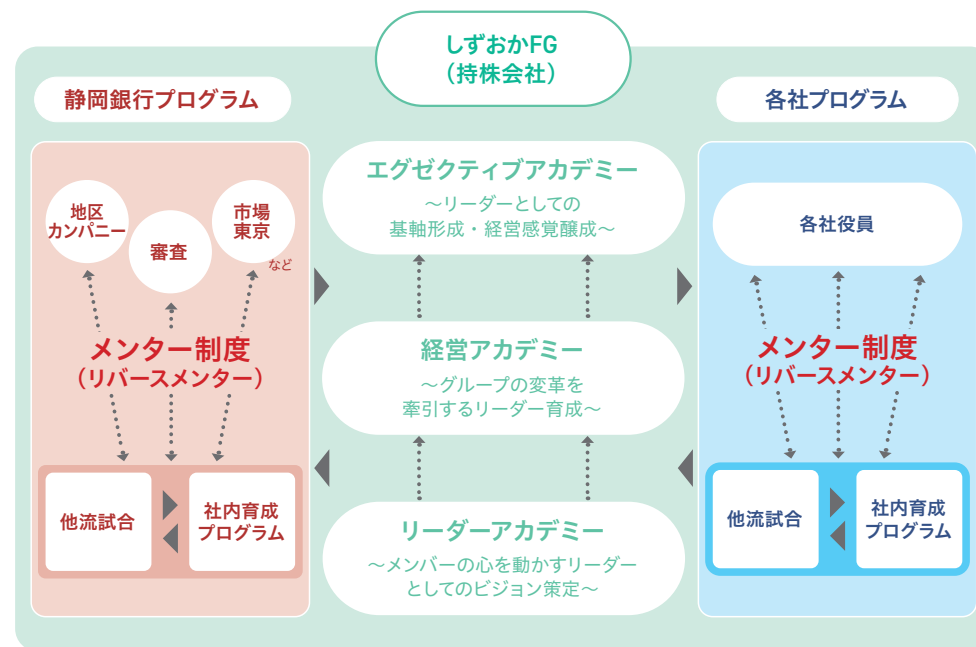
共創・共育変革

- ・HRミーティングの導入
- ・人事相談機能の見直し
- ・組織サーベイの導入

戦略を牽引するリーダーの育成(サクセッションの強化)

リーダー変革

当グループでは、次世代経営人財の育成を強化すべく、人財育成体系を「アカデミーシリーズ」と「各社プログラム」の二層構造に再編しました。アカデミーシリーズでは、将来のリーダーに求められる経営の視座や変革力を養い、各社プログラムでは、各事業領域を担う経営人財の育成を推進します。グループ共通のリーダーシップ基盤と専門性の両輪で、企業価値向上を牽引する人財の輩出を目指します。



2 人財育成・自律的なキャリア形成

バリューアップ支援制度・ミートアップ支援制度

スキル変革

自律的に能力開発へ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「バリューアップ支援制度」、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「ミートアップ支援制度」を導入しています。

主な支援実績

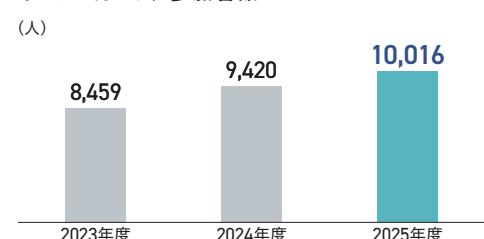
バリューアップ支援制度 (累計利用件数232件)	ビジネススクール（慶応MCC等）、データサイエンススクール、資格対策スクール 等
ミートアップ支援制度 (同151件)	異業種交流会、生成AIに関するシンポジウム、地域の歴史や食文化を学ぶイベント 等

オープンカレッジの開催

スキル変革

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。

オープンカレッジ参加者数

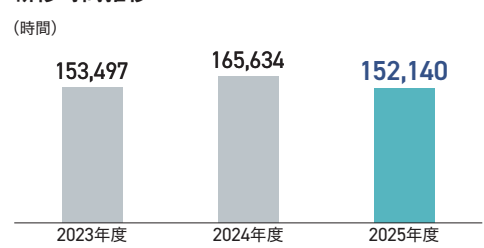


研修時間等の推移

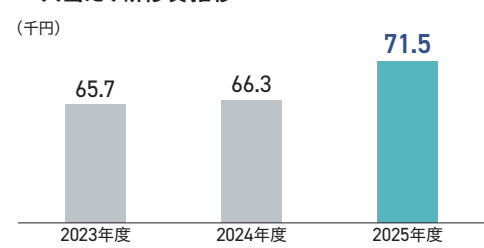
スキル変革

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



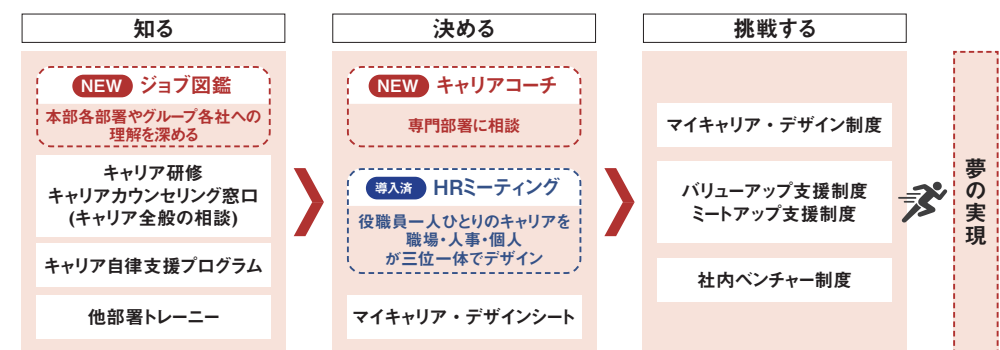
一人当たり研修費推移



自律と挑戦を促す組織風土づくり

共創・共育変革

役職員一人ひとりが、当グループで成し遂げたい「夢」の実現に向けて、失敗を恐れず挑戦する組織風土の醸成や自身のキャリア形成を自らデザインすることを支援する制度を充実させています。



ジョブ図鑑とキャリアコーチ制度

本部各部署やグループ各社の仕事内容や成長機会を可視化した「ジョブ図鑑」を発刊しました。加えて、キャリアとライフの両立や職務内容の理解を促す「キャリアコーチ制度」を導入しています。

HRミーティング（人財育成会議）

「HRミーティング」の実施により、個人のキャリアに対する育成方針について所属部門と人事部門が目線を合わせることで、組織全体でヒトを育てる文化を醸成し、キャリアに対する考え方のギャップを解消します。

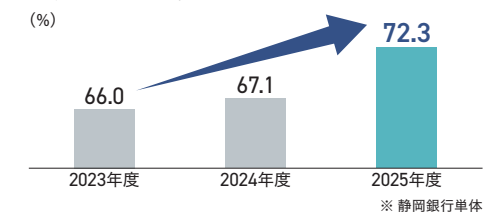
マイキャリア・デザイン制度

共創・共育変革

マイキャリア・デザイン制度は、社内外へのトレーニーを中心とした公募制の人財育成プログラムです。制度の内容は経営環境の変化に合わせて毎年アップデートし、2025年度は217名の応募がありました。またマイキャリア・デザインシートで設定したキャリア希望に対する現任部署の適合度（自身が希望する部署等に所属している割合）は静岡銀行単体で、72.3%となっています。今後も役職員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援する制度を充実させることで、挑戦を後押しする組織風土の定着を目指します。

マイキャリア・デザイン制度	
地域企業への派遣	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

キャリアマッチ度



一人ひとりの想いと経営戦略の一致

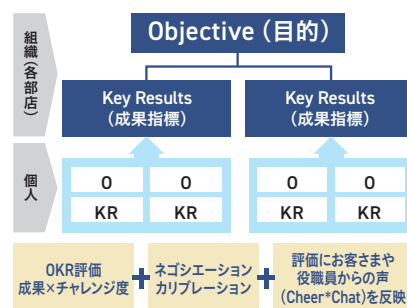
3つのValue

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「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 !	Be Innovative !	Do Collaboration !
「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	「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	「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制度（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现度合いを評価する「OKR評価」を導入しています。評価のプロセスにおいて、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いれる「カリブレーション」を実施するほか、お客さまや役職員の声など、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。加えて、個人のスキルや経験、キャリア希望などの人財情報を管理し、人財の最適配置等を支援するためのツールとしてタレントマネジメントシステム「Talent Palette」を導入しています。



タウンミーティングの開催

経営層と役職員が直接対話する機会として、タウンミーティングを実施しています。経営層と本音で対話し、基本理念や経営戦略への理解を深め、共創への意識と持続的成長に必要な文化風土の醸成を目指しています。2025年度からは柴田社長による若年層向けIR・タウンミーティングの開催や、登壇役員の拡充により、対話機会のさらなる充実を図っています。



エンゲージメントの向上に向けて

戦略の担い手である役職員一人ひとりのエンゲージメントの向上は、業務への取組姿勢への変化や離職リスクの軽減、ひいては新たな価値創造と生産性向上につながると考え、毎年度エンゲージメント調査を実施し、結果を踏まえた施策の展開と改善を継続しています。

これらの結果を踏まえ、現状の課題および今後の方針を明確化し、サステナビリティ会議（経営執行会議）および取締役会に毎年報告しています。また、静岡銀行においては、部店毎の結果を還元するとともに、全役職員を対象とした勉強会を開催し、当該年度の課題整理や次年度に向けたアクションプランの策定を行うなど、PDCAサイクルを回しています。

エンゲージメントスコアの推移



エンゲージメント調査を踏まえた課題の一例（他の構成要素と比較し、絶対水準が低位）

やりたいこと（WILL）

Value

中長期キャリアプラン

当事業年度のグループ全体のエンゲージメントスコアは3.86（5点満点中）となり、前年度比+0.05ポイントと過去最高を更新しました。

一方で、「やりたいこと（WILL）」3.20、「中長期キャリアプラン」3.14、「Value」3.18が、他の構成要素と比較して低水準にとどまっていることを課題として認識しています。これら課題に対しては、2026年度以降実施する「HRミーティング」等の対話を通じ、個と組織の共成長の実現を目指していきます。

なお、第2次中計では、「一人ひとりが自分らしく、本音で語り、本質を追求する組織」の実現を目指して、エンゲージメント向上に継続的に取り組み、2028年度の目標であるエンゲージメントスコア4.0以上の達成を図ります。

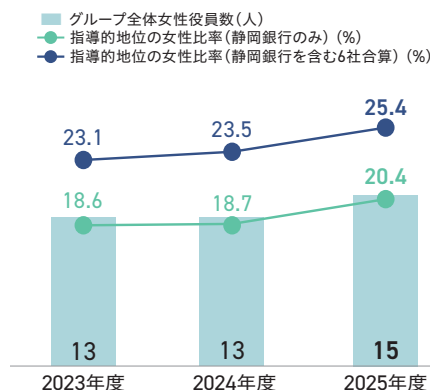
DE&I推進による新たな価値の創造

目指す姿 多様な人財が能力を最大限に発揮し、組織の競争力向上につなげる

役職員一人ひとりの多様な経験・キャリアおよび価値観を認め合い、掛け合わせることで、これまでにない発想や新感覚を生み出す「DE&I」を促進し、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。

女性活躍推進への取組み

当グループは、女性活躍の推進を単なる多様性施策ではなく、組織の意思決定の質を高め、新たな価値創造につながる経営課題として位置付けています。女性のキャリア形成支援や管理職登用の拡大を通じて、多様な視点が活かされる組織文化の醸成に向けて、管理職層における女性比率の向上や男女賃金差異の改善にも取り組んでいます。これらを通じ、多様な人財が能力を最大限に発揮できる組織づくりを進め、持続的な企業価値向上につなげていきます。



男女賃金差異の縮小に向けて

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。

静岡銀行の男女賃金差異

(%)

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)	81.4(20.4)	86.3(6.5)	96.2(44.9)
非管理職(正社員)	91.5(51.5)	92.5(35.3)	93.8(74.1)
その他	81.5(81.2)	—(—)	—(—)
全体	67.4(37.4)	64.1(21.2)	80.5(61.2)

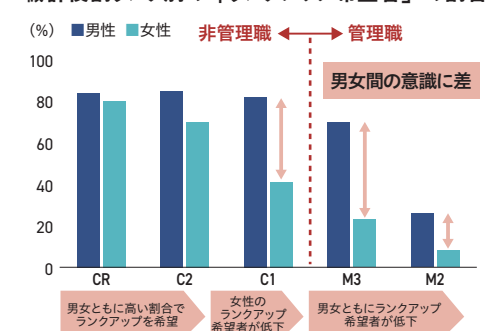
差異の構造分解

要因	内容	差異への寄与
職位 構成効果	管理職に占める女性比率の低さ	大
職種 構成効果	転居転勤ありの区分における女性比率の低さ	中
勤続年数 効果	育児休業等による一時的な勤続中断	小

キャリア形成に向けた課題認識

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



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支援を目的に、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施策を充実させています。

キャリアの 充実	COOトレーニー フルバンク店チャレンジ	若年層からマネジメント層まで、法人営業へのキャリアチェンジやフルバンク店長への登用を展望した研修やトレーニープログラムを実施しています。
マインド 醸成	女性メンター・ 役員メンター	役員、マネージャーがメンターとなり、1on1などを通じてリーダーとしての在り方や生き方などをコーチングし、マインドセットを習得する機会を提供しています。
	Design my life	キャリアデザインの必要性や自己認知、ありたい姿に即したアクションプランを作成するなど、階層別に研修を実施しています。

TOPICS

ウィメンズリーダープログラム(フルバンク店チャレンジ)

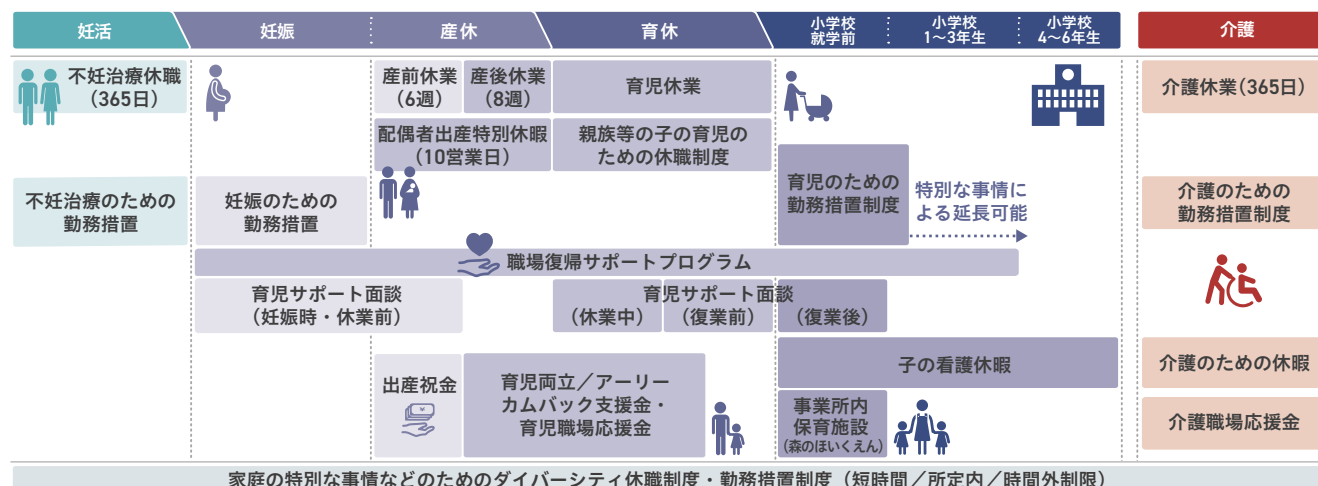
私はこれまで個人営業を中心に経験を積み、お客さまの課題解決に取り組んできました。本プログラムを契機に、これまで携わる機会の少なかった法人業務に挑戦し、ライン長として企業の成長や地域経済へどのように貢献していくのか、新たな視点を学んでいます。今回の経験を通じて視野を広げ、自身の可能性を高めるとともに、今後は、女性がより活躍できる職場づくりにも貢献していきたいと考えています。



静岡銀行 山下支店
野村 万里奈

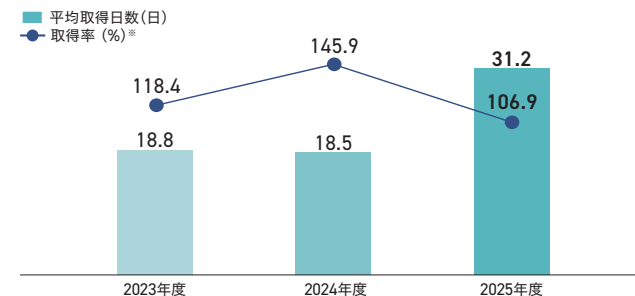
仕事と私生活の両立支援～様々な制度の充実～

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。



男性育休取得率100%維持

育児関連諸制度「いくさぽプログラム」を拡充し、育児等のライフイベントに応じて柔軟に働くことができるよう、時短勤務制度や、託児費用・家事代行サービスの費用補助制度を用意しています。また、性差のない育児参画を促進するため、男性の育児に対する意識改革や家庭と仕事におけるアンコンシャス・バイアスの是正を通じ、男性育休休業取得率100%の維持を目指しています。



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

多様な人財の活躍

障がい者の活躍支援

障がい者がやりがいや働きがいを感じながら、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月にしずぎんハートフルを設立しました。

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4社（静岡銀行、静岡リース、静岡ティーエム証券、しずぎんビジネスパートナーズ）における2026年6月時点の障がい者雇用率（グループ合算）は法定雇用率をクリアしています。



TOPICS

ヘルスキーパー制度

2024年4月よりダイバーシティ・健康経営の深化および地域の障がい者雇用創出に資する取組みとして、あん摩マッサージ指圧師の資格を保有する視覚障がい者を採用し、役職員向けにマッサージを行う「ヘルスキーパー制度」を導入しています。



LGBTQ+・SOGI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+等に関する施策を実施しています。また、VR体験や座談会などを通じ、「相手の立場で考える」機会を提供しています。



LGBTQ
アライバッジ

PRIDE指標2025
「シルバー」認定受賞



(株)チェリオコーポレーションのフロートの一員として、Tokyo Pride 2026に参加しました。

健康経営のさらなる深化とウェルビーイングの向上

目指す姿

一人ひとりが心身ともに健康で、能力を最大限に発揮し、個と組織の共成長につながるウェルビーイングを実現

全役職員とその家族のウェルビーイングの実現に向けて、心身の健康の保持・増進に加え、経済的・社会的な支援やキャリア形成支援を通じ、役職員一人ひとりがいきいきと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。

ヘルスウェルビーイングに関する取組み

健康経営の推進

役職員の健康保持・増進を重要な経営課題と位置付け、基本方針である「健康経営宣言」を定め、「社会・総合的健康」「からだの健康」「こころの健康」の3つの観点から、働きやすい環境づくりと健康づくりを支援しています。

社会・総合的健康	からだの健康	こころの健康
- 健康リテラシー向上 - 健康アプリの利活用 - うえるはびプログラムの浸透	- 二次健診・特定保健指導の推奨 - ウォーキングキャンペーンの実施 - 禁煙プログラムの提供	- メンタルヘルスケアセミナーの開催 - ショートサーベイの活用 - 長時間労働者に対するケア

健康関連KPI

項目	社会・総合的健康	からだの健康	こころの健康
KPI	健康アプリダウンロード率	定期健診後の二次検査受診率	ストレスチェック受検率※2
As-is	84.0%	53.1%※1	96.0%
To-be	90.0%	85.0%	100.0%

※1 暫定値 ※2 静岡銀行単体

TOPICS

「健康経営銘柄2026」選定と「健康経営優良法人2026～ホワイト500～」認定

優れた健康経営を実践する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、3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（ホワイト500）」も引き続き認定されました。



健康経営に関するエンゲージメント調査の推移

	2024年度	2025年度	前年度比
しずおかFGは積極的に健康増進に取組み、健康経営を普及している	3.87	3.94	+0.07
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	3.64	3.68	+0.04
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	3.59	3.63	+0.04

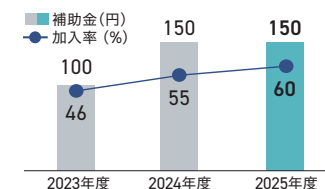
※5段階評価によるアンケートの平均点数

ファイナンシャルウェルビーイングに関する取組み

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円の拠出額に対し150円の補助金を支給しています。グループとしての一体感の醸成やグループ経営の推進、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で地域やお客さまへの貢献を目指します。

持株会補助金・加入率の推移



従業員向け株式報酬制度

グループ全従業員に対する株式交付制度として、RS信託(株式交付信託)を導入しています。2026年4月1日より制度を刷新し、交付する株式数は、全従業員一律で毎年30株としています。一人ひとりが会社のオーナーの一員として、未来の姿を同じ目線で考え、全員で成果を共有しあうことを目的としており、全従業員が株価上昇と増配メリットを享受しながら、株主目線での行動を促します。

キャリアウェルビーイングに関する取組み

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。奨学金の返済負担軽減による社会課題の解決と働きがいの向上に向けて、2026年度より若年層の職員を対象に、勤続年数に応じて支給する返済支援金を引き上げています。

ソーシャルウェルビーイングに関する取組み

産休・育休・介護休業にかかる職場応援金の新設

産前産後休業や育児・介護休業を周囲に気兼ねなく取得できる組織風土の醸成につなげるため、該当する職場に対し職場応援金を支給する制度を新設しました。

人的資本クロストーク ～多様性を力に、自律と挑戦が未来をつくる

しずおかFGでは、第2次中計の実現に向けた重要な基盤として人的資本経営を位置付けています。

多様な人財がそれぞれの強みを発揮し、自律的に挑戦し続ける組織を目指すなかで、しずおかFGの人的資本経営はどのようなステージにあるのでしょうか。

人的資本経営委員会議長と、キャリア採用者、専門人財、グローバル人財が、それぞれの立場から率直に意見を交わしました。



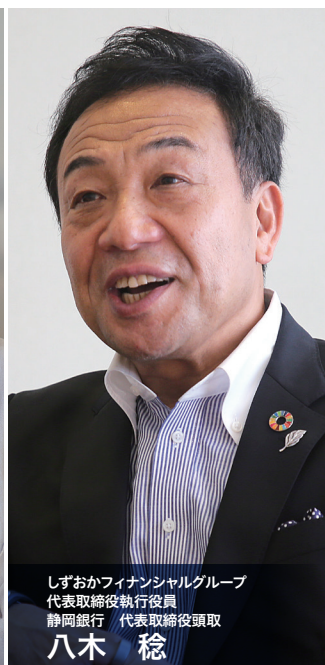
静岡銀行
ライフプランサポート部
ライフプランサポートグループ
課長 飯田 文萌



静岡銀行
ストラクチャードファイナンス部
部長 簗 慎一郎



静岡銀行
浜北支店
リン ケイキョウ



しずおかフィナンシャルグループ
代表取締役執行役員
静岡銀行 代表取締役頭取
八木 稔

※ファシリテーターは、人的資本経営委員会事務局の鈴木由紀子（しずおかFG人事開発室）が務めました

第1次中期経営計画を振り返って

人的資本経営の現在地

事務局 第1次中計の3年間で振り返り、人的資本経営やカルチャー変革の進捗をどのように評価されていますか。

八木 第1次中計の3年間は、人的資本経営の「土台づくり」の期間だったと考えています。制度や仕組みの整備は着実に進みましたが、それだけでヒトや組織が変わるものではありません。私たちが目指すのは、一人ひとりが自らの意思を持って挑戦し、行動する組織文化を育てることです。そのため、タウンミーティングなどを通じて経営の考えを伝えるだけでなく、現場の「声」に耳を傾け、対話を重ねてきました。企業に染みついた文化は、一朝一夕に変わるものではありませんが、

制度を整える段階から、行動を変える段階へ着実に歩みを進めていると感じています。ただ、私の手応えより、皆さんが組織の変化をどう感じているかが重要だと思いますがどうでしょうか。

簗 私は一度他の銀行へ転職し、その後アルムナイとして戻ってきました。外部を経験した立場から見ると、多様性は大きく進んだと感じます。

キャリア採用やグローバル採用、高卒・高専卒・専門学校卒採用、スポーツ採用など、採用チャネルは大きく広がり、様々なバックグラウンドを持つ人財が自然に組織のなかで活躍しています。中にいると気づきにくい変化ですが、以前とは組織の景色が大きく変わっていると実感しています。

リン 私はグローバル採用者として、2016年度に入社しました。当時は海外出身の従業員が少なく、周囲も手探りの部分がありましたが、現在ではグローバル人財の採用が広がり、海外の大学との連携やインターンシップなど、新たな取組みも進んでいます。多様な価値観を持つ人財が増えたことで、新しい視点が受け入れられるようになり、組織の変化を実感しています。

飯田 私は証券会社からキャリア採用で入社しました。メンター制度などもあり、組織には比較的スムーズに溶け込むことができました。一方で、外から入った立場だからこそ感じるのは、率直な議論がまだ十分とは言えない場面があることです。変革をさらに進めるためには、立場に関係なく意見を交わせる文化の形成が、これまでに以上に重要になると感じています。

多様性を価値創造に つなげるために

事務局 多様な人財が集まるだけでなく、それを価値創造につなげるためには何が必要でしょうか。

簗 私は、多様性だけでは十分ではないと感じています。重要なのはインクルージョン（包摂）、つまり多様な人財が互いの違いを認め合いながら力を発揮できる環境です。

私はこれを「カレーライス理論」と呼んでいます。インドカレーは日本に伝わるなかで、日本人の嗜好に合わせて変化し、日本のカレーライスとして定着しました。組織も同じで、多様な人財を受け入れるだけでなく、お互いが歩み寄り、融合することで、新しい価値が生まれるのだと思います。

リン 現場で働いていても、多様な人財がいること以上に、それぞれが安心して意見を発信できる環境があるかどうかが重要だと感じます。

挑戦しやすい雰囲気や心理的安全性が土台にあってこそ、多様な視点が組織のスパイスになります。

八木 そのとおりだと思います。多様性を組織の力へ変えるうえで重要なのがマネジメントです。一人ひとりの強みを理解し、個性を活かしながら新たな価値を生み出していくことが求められています。

そして、その土台となるのが「自律」です。企業は役職員一人ひとりの人的資本によって成り立っています。だからこそ、それぞれが主体的に学び、挑戦し、その力を組織全体の成長へつなげていくことが、人的資本経営の本質だと考えています。



飯田 文萌 キャリア採用者／専門人財
前職・大手証券会社での経験を活かした
研修や、経済やマーケットに関する情報
発信を通じ、グループ全体の知識・スキル
向上に取り組んでいる

自律と挑戦を支える組織へ

事務局 自律的に挑戦する人財を増やすためには、どのような環境が必要でしょうか。

簗 制度はかなり整ってきました。マイキャリア・デザイン制度など、挑戦を後押しする仕組みがあります。

一方で、「失敗したらどう評価されるのか」と不安を感じる人もまだ少なくありません。挑戦するプロセスを評価し、失敗から

学ぶ文化がさらに浸透することが、自律的な行動につながると思います。

リン 私は、コーポレートコンサルタントとして法人営業を担当しており、お客さまの課題が高度化するなかで、学び続けることの重要性を日々感じています。

業務に追われると学習は後回しになりがちですが、お客さまへ価値を提供し続けるためには、知識や専門性を磨き続けることが欠かせません。学びを特別なものではなく、日常の仕事の一部として捉えることが重要だと思います。



簗 慎一郎 キャリア採用者／アルムナイ
本邦初の中小企業向けポジティブ・インパクト・ファイナンスの起案・実行や、不動産関連投資助言業務を行う「SFG不動産投資顧問」の設立に携わってきた

リン ケイキョウ グローバル人財
グローバル採用者として、2016年度に入社。社内ベンチャー制度に挑戦して得られた経験を活かし、県内企業とスタートアップ企業とのマッチングを多く手掛ける

飯田 営業店ではお客さまの多様なニーズにお応えするため、融資、相続、信託、保険など幅広い知識が求められ、専門性を磨き続けることが、お客さまへの付加価値の提供につながります。忙しいからこそ学ぶ時間を意識的に確保し、その積み重ねを自分自身の成長、そして組織の成長につなげていきたいと思っています。

八木 企業は皆さんの人的資本を「借りて」成長している存在です。だからこそ、企業の役割は能力を管理することではなく、一人ひとりの能力を引き出し、成長を支援することにあります。学びの機会や挑戦できる環境を整えることに加え、AIなどのテクノロジーも積極的に活用しながら業務を効率化し、創出した時間を思考や学習に充てていく。そうした環境づくりを進める

ことで、個人と組織がともに成長する好循環を生み出していきたいと考えています。

経路依存性を 乗り越えるために

事務局 ここまで挑戦を後押しする文化や学び続ける環境づくりについてお話いただきました。一方で、組織にはこれまでの成功体験や慣習から変わりにくい側面もあると思います。その点については、どのようにお考えでしょうか。

八木 組織変革の難しさを表す言葉に「経路依存性」があります。組織は過去の成功体験や積み重ねてきた仕組みの影響を受けるため、環境が変わっても従来のやり方を選びやすい傾向があります。銀行は特に、その傾向が強い組織かもしれません。この点を踏まえ、これまでに採用や人事制度、評価、働き方などを一体的に見直し、人的資本経営の土台づくりを進めてきました。ポイントは、バランスを欠かないように「全部」を変えたことです。

事務局 たしかに、制度改定や働き方の見直し以外にも、経営指標として、役職員エンゲージメントをサステナビリティ指標に導入したり、営業店の表彰制度も変えたりしてきましたね。

八木 そうですね、しかし、制度を整えただけで組織文化が変わるわけではなく、制度を活かすのはヒトであり、文化をつくるのもヒトであることを忘れてはいけません。制度を変えることはできますが、文化は制度だけでは変わりません。経路依存性を乗り越えるには、一人ひとりが自ら考え、挑戦し、その行動が周囲へ伝播していく。そうした行動の積み重ねが組織文化を変え、企業価値の向上につながると考えています。第2次中計では、制度を整える段階から、行動変容を実現する段階へと軸足を移します。これまで整備してきた制度が現場で十分に活かされ、一人ひとりの挑戦や成長につながっているかを追求していきたいと思います。

簗 外から戻ってきた立場としては、制度や働き方は確実に変わってきたと感じています。一方で、その変化が意思決定や行動にまで浸透しているかというと、まだばらつきがあります。多様な人財が増えたいま、ダイバーシティの良さを発揮するためにも、それぞれの視点を日々の仕事に活かしていく行動変容が重要だと思います。

人的資本の循環と 価値創出

事務局 ここまで一人ひとりの挑戦や成長についてお話いただきました。では、そうした取組みを組織全体の価値創出へつなげていくためには、何が重要になるとお考えでしょうか。

八木 人的資本経営を進めるなかで感じているのは、制度や仕組みを整えること自体が目的になってはいけないということです。本来は、それらを通じて一人ひとりの行動が変わり、その結果として価値創出につながることで初めて意味があります。企業は、役職員一人ひとりの人的資本によって成り立っています。そのため、個人の成長が組織の成果につながり、その成果が新たな成長機会として個人に還元される。こうした循環を生み出すことが、人的資本のあるべき姿です。

養 現場でも、個人の成長と組織の成果が結びついた時に、大きな手応えを感じることがあります。一方で、そのつながりが見えにくいと、学びや挑戦が個人のなかだけで完結してしまうこともあります。自分たちの挑戦が、どのような形で組織やお客さまへの価値につながっているのかを実感できることが、次の挑戦への原動力になるのだと思います。

リン 私自身も、学びや経験がお客さまへの提案につながり、それが成果として実感できた時に、自身の成長を強く感じます。こうした成功体験を積み重ねることが、自律的に学び続けるモチベーションにもなりますし、個人と組織の成長が繋がっていることを実感できる瞬間でもあります。

飯田 お客さまへの価値提供が組織の成果にも結び付く。そう



した循環を意識することが大切ですが、日々の業務に追われるなかでは、そのつながりを意識しにくい場面もあります。だからこそ、個人任せではなく、組織として学びや挑戦を後押しするマネジメントや環境づくりを行っていくことが重要だと感じています。

第2次中計で実現する 人的資本経営について

事務局 第2次中計では、人的資本経営をさらにどのように発展させていくのでしょうか。

八木 第1次中計では、人的資本経営の基盤づくりを進めてきました。第2次中計で問われるのは、その基盤を活かした行動発揮です。多様な人財が活躍できる環境のなかで、一人ひとりが自律的に考え、挑戦し、その成果がお客さまや地域への価値提供につながる。

そして、その成果がさらに個人の成長へと還元される。そうした人的資本の好循環を生み出すことが、企業価値の向上につながると考えています。

先ほどお伝えしたとおり、組織には、これまでの成功体験や慣習に引き寄せられる「経路依存性」に陥るリスクがあります。しかし、変化の激しい時代において、私たちが選ばれ続けるためには、柔軟に自らも変化していく必要があります。そのためには、一人ひとりが主体的に学び、挑戦し続ける組織でなければいけません。人的資本経営の主役は、役職員一人ひとりです。多様な仲間が互いの強みや価値観を尊重し、自ら学び、挑戦し、その力を組織の成長へとつなげていく。そうした一人ひとりの行動の積み重ねが、しずおかFGの新しい文化を育み、地域やお客さまへの新たな価値創造につながっていくと信じています。

私自身も、皆さんとの対話を大切にしながら、一人ひとりの挑戦を全力で後押ししていきます。ともに学び、ともに挑戦し、第2次中計を実りあるものにしていきましょう。

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

環境と経済が両立した社会の充実に向けて

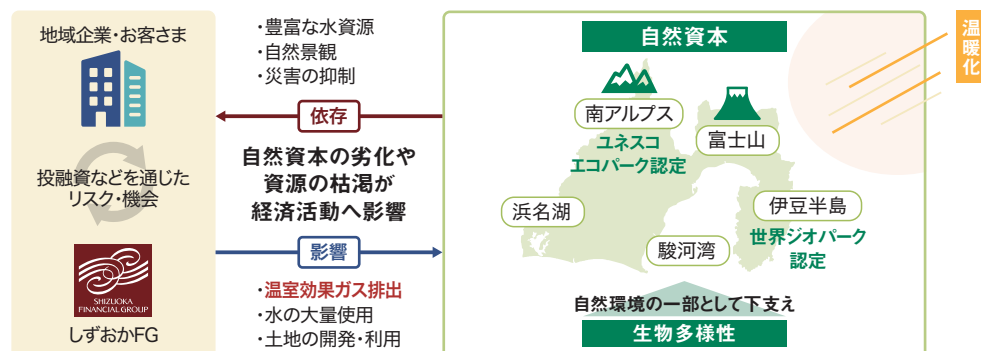
～しずおかFGと自然との関係についての考え方

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を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。この点を踏まえた一體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」を目指します。

しずおかFG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

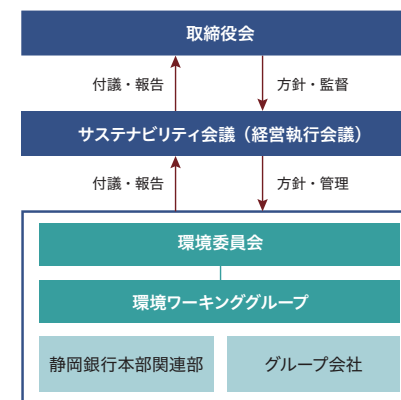
(TCFD提言・TNFD提言に基づく情報開示)

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。

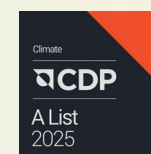
→ グループ環境方針



TOPICS

CDPの気候変動調査で最高評価「Aリスト」に2年連続で認定

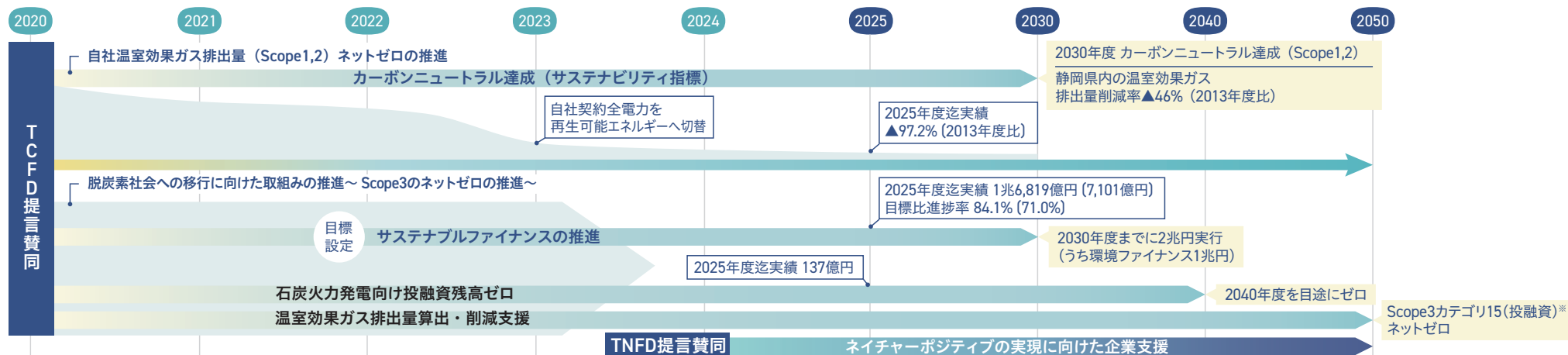
2025年12月、環境情報開示における国際的な非営利団体であるCDPによる2025年度の気候変動調査において、気候変動分野の透明性とパフォーマンスにおけるリーダーシップ等が認められ、最高評価となる「Aリスト」に認定されました。なお、「Aリスト」評価は今回で2年連続2度目の認定となります。



戦略

しずおかFGでは、気候変動や自然資本に起因するリスク・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）



※対象は、事業性融資およびプロジェクトファイナンス

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。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℃シナリオ ・ NGFS Net Zero 2050	NGFS Net Zero 2050		
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437億円（うち「その他」約281億円）					

（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209億円	

リスク管理

リスク管理体制

しずおかFGでは、気候変動や自然資本に起因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ペタイト・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）

→ P103 RAF・リスク管理体制

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。

→ 特定セクターに対する投融資方針



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に起因するリスクを統合的に把握し、リスクの分類毎に以下のとおり物理的リスク、移行リスクおよびシステミック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	システミックリスク	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さまの資産・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さま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 ～ 中長期
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さま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	
流動性リスク	自然災害等に起因したお客さま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断	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さまの業績への影響、（中長期）気候変動によるお客さまの業績への影響

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

システミックリスク：（短期）自然災害の発生によるお客さま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さまの業績への影響

指標と目標

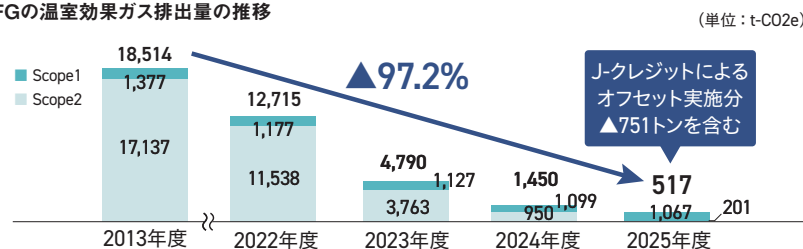
「環境と経済が両立した社会の充実」の実現に向け、以下の目標を設定しています。その他詳細なデータ等は、「別冊『しずおかフィナンシャルグループ 統合報告書2026』」に掲載しています。 → 別冊 P235

自社のGHG排出量 (Scope1,2)

目標 2030年度までにカーボンニュートラル達成

地域の脱炭素化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。2025年度の温室効果ガス(GHG)排出量(Scope1,2)は、再生可能エネルギーや静岡県内で創出されたJ-クレジットの活用等により、2013年度比97.2%削減の517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:Scope1～3すべて。2025年度GHG排出量は現在検証実施中)

しずおかFGの温室効果ガス排出量の推移



投融資を通じたGHG排出量 (Scope3カテゴリ15)

目標 2050年度までにScope3カテゴリ15(投融資)ネットゼロ

New

2026年度より、気候変動対応に関する長期目標として「Scope3カテゴリ15(投融資)*におけるネットゼロ(2050年度)」を設定するとともに、その達成に向けた取組みとして、「事業性融資取引先のGHG排出量の削減」を第2次中計の新たなエンゲージメント指標に設定しています。

※対象は、事業性融資およびプロジェクトファイナンス

新たな目標を設定した背景

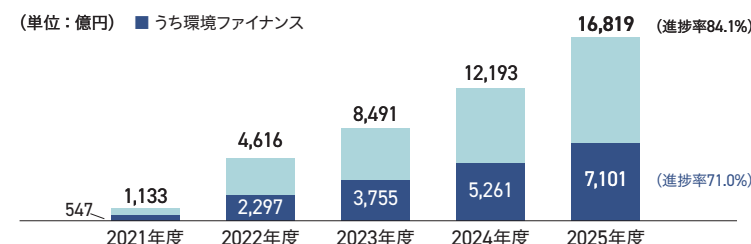
しずおかFGは、中計で目指す社会インパクト指標の一つに「静岡県内の温室効果ガス排出量を2013年度比46%削減(2030年度)」を掲げ、自社に留まらず、地域のステークホルダーと連携した脱炭素化を推進しています。中でも、金融を通じて地域の事業活動を支援する金融機関にとって、Scope3カテゴリ15(投融資)に関する取組みは、地域の脱炭素化に向けた最重要課題と認識しています。こうした背景のもと、「事業性融資取引先のGHG排出量の削減」を第2次中計でコミットするエンゲージメント指標の一つに位置付け、取引先の脱炭素化支援を通じて、社会インパクトの実現に向けた取組みを加速させていきます。

サステナブルファイナンス累計実行額

目標 2030年度までにサステナブルファイナンス累計2兆円(うち環境ファイナンス1兆円)

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。2025年度までの5年間で累計1兆6,819億円(うち環境ファイナンス7,101億円)を実行しています。

サステナブルファイナンス実行額の推移 (累計)



石炭火力発電向け投融資残高

目標 2040年度を目途に石炭火力発電向け投融資残高ゼロ

石炭火力発電向け投融資残高について、2040年度を目途にゼロとする目標を設定しています。2026年3月末の石炭火力発電向け投融資残高は137億円、与信残高に占める割合は0.09%です。

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は以下のとおりです。

土地	総空間フットプリント (㎡)	200,974㎡
水利用	水使用量 (㎡)	45,787㎡
廃棄物	廃棄物総量 (t)	694 t

※1 土地面積は、しずおか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)

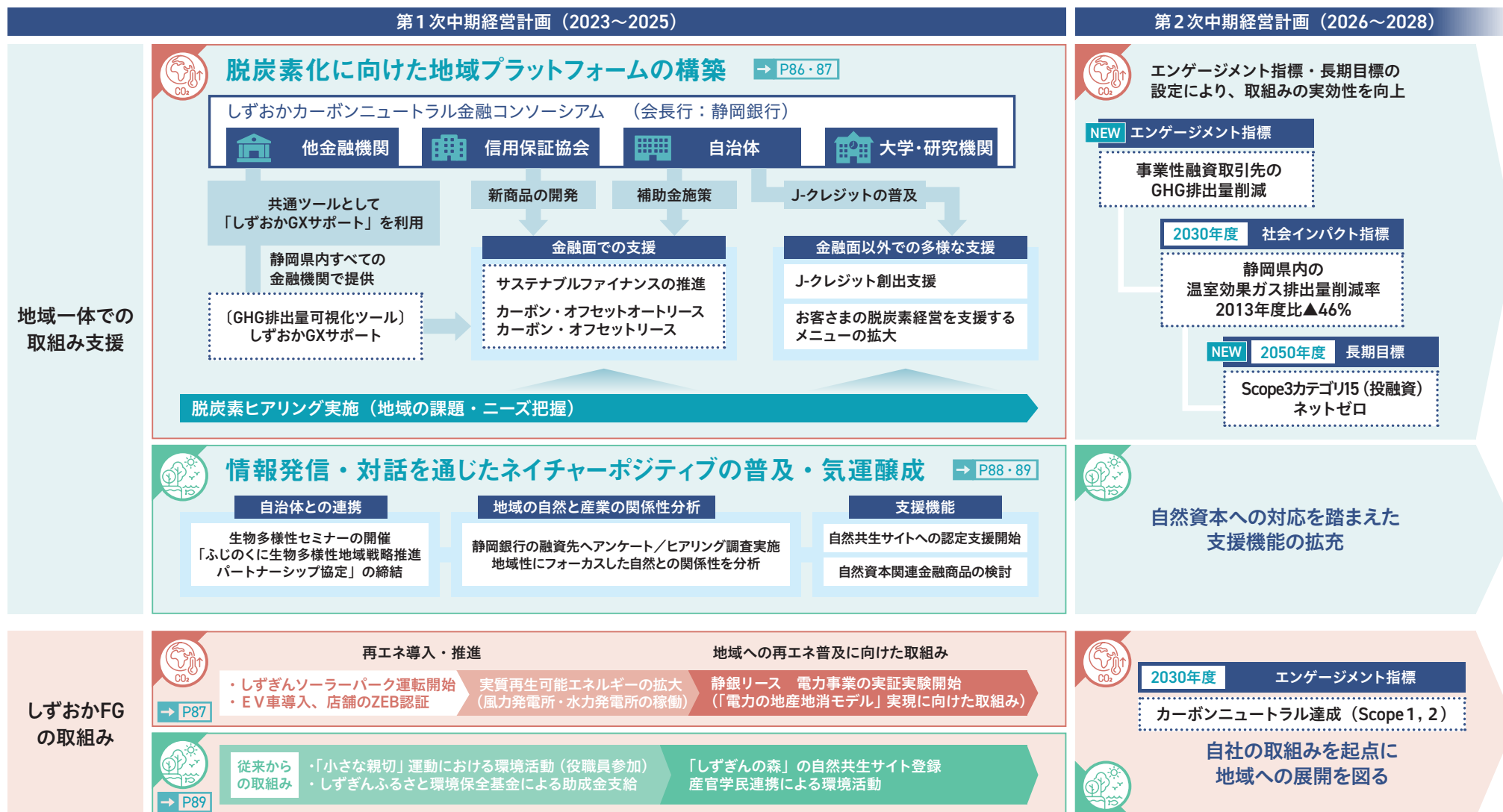
※3 廃棄物は、2025年度に提出した産業廃棄物管理票に基づき算定しており、算定対象範囲はしずおかFG全社(海外駐在員事務所を除く)。廃棄物総量にプラスチック排出量を含む

※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

脱炭素化・ネイチャーポジティブ実現への取組みと今後の展望

第1次中計では、地域の多様なステークホルダーとの連携のもと、脱炭素社会の実現に向けた地域プラットフォームの構築や、自然資本分野における情報発信・対話等を通じた取組みの展開など環境分野における基盤形成を進めてきました。

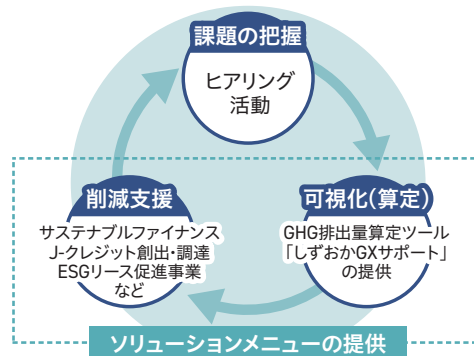
第2次中計では、新たに設定した指標・目標の実現に向け、これまでに整備した基盤をもとに支援機能の一層の拡充を図り、取組みを深化・加速させることで、持続可能な社会の実現に貢献します。



脱炭素社会の実現に向けた地域一体での取組み支援

しずおかFG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（2013年度比▲46%、2030年度）」を掲げ、地域の脱炭素化を目指しています。その実現に向け、取引先とのエンゲージメントを通じた課題の共有、GHG排出量算定ツールの提供、金融支援を含む排出量削減に向けたソリューション等、各取引先に対するきめ細かな課題解決支援メニューを提供するとともに、自治体や地域金融機関等との連携を通じて、地域一体での脱炭素化に向けた取組み支援を行っています。

地域一体での連携による 取組みの深化・拡大

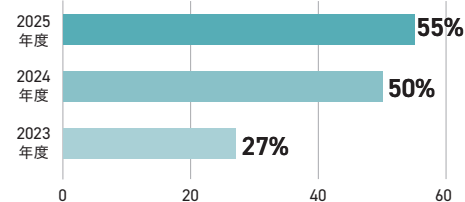


エンゲージメント（ヒアリング活動）の実施

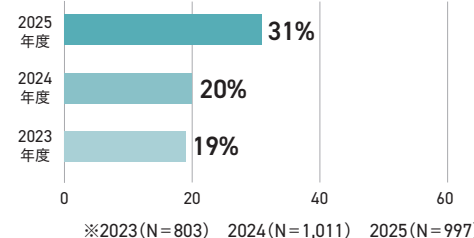
2021年度より静岡県内の取引先企業に対し、脱炭素化への取組みに関する一斉ヒアリングを継続的に実施しています。お客さまの脱炭素化に対する意識は年々高まっており、GHG排出量の算定に留まらず、削減目標を設定する企業が増加するとともに、取組み対象をサプライチェーン全体へ拡大する企業も増加しています。

2025年度のヒアリング調査結果

GHG排出量を算定する企業数の割合



GHG削減目標を設定している企業数の割合



→ 2025年度のヒアリング調査結果について



脱炭素化に向けたソリューションの提供

脱炭素化に関するヒアリング活動を通じて把握した企業毎の課題や取組状況を踏まえ、GHG排出量算定から削減に向けた具体的な取組みの実行までを、金融・非金融の両面から一体的に支援しています。

静岡銀行では、取引先のサプライチェーン全体での脱炭素化への取組みを支援するべく、2025年11月より、Scope3算定機能を備えた新たなGHG排出量算定ツール「しずおかGXサポートZ」の提供を開始しました。

今後も、脱炭素化に向けた取組状況やニーズを的確に捉えつつ、企業毎の課題に応じたきめ細かな支援につなげていきます。

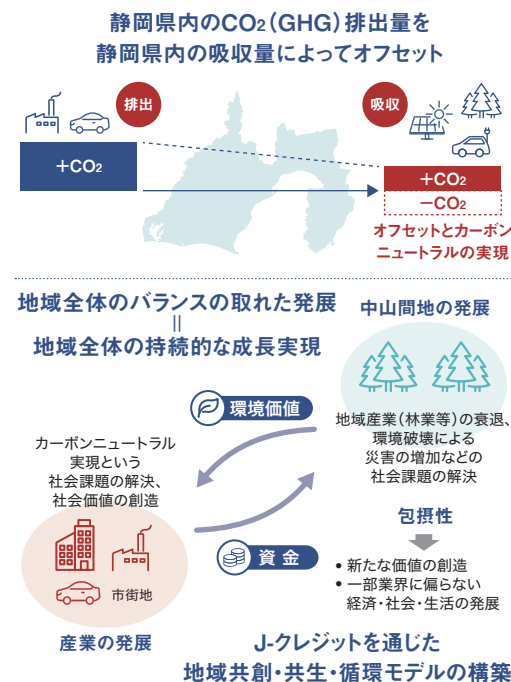
GHG 排出量算定	・「しずおかGXサポート」(算定範囲:Scope1,2)の提供 ・「しずおかGXサポートZ」(算定範囲:Scope1,2,3)の提供 NEW
削減目標 設定	・支援先の紹介(省エネ診断、ロードマップ策定) ・SBT認定支援
削減策 実行	・省エネ・再エネ事業者の紹介(太陽光・蓄電池・省エネ設備導入) ・J-クレジット創出・活用支援 ・ESGリソース促進事業 ・サステナブルファイナンス (ポジティブ・インパクト・ファイナンス等)

J-クレジット創出・活用支援

静銀経営コンサルティングでは、金融グループで唯一の「J-クレジット・プロバイダー※」としてJ-クレジットの創出から認証、販売、活用までを一貫して支援し、2025年度までに累計12件のJ-クレジット創出に貢献しています。

静岡県内で創出された森林由来のクレジットを県内企業の脱炭素経営に活用する「地産地消カーボンニュートラル」を推進することで、森林の環境価値の向上と地域経済活性化の好循環を実現するモデルの構築に取り組んでいます。

※ J-クレジット制度に基づき認証されるGHG排出量削減・吸収量の創出や活用の促進を目的として、クレジットの創出および活用を支援する事業者



地域での連携 ～サプライチェーン一体での脱炭素化への取組み支援～

静岡銀行では、静岡県内の金融機関や自治体、大学等と連携して2024年に設立した「しずおかカーボンニュートラル金融コンソーシアム」を活用し、地域一体での脱炭素化に向けた取組みを推進しています。

2025年度は、同コンソーシアムに加え、静岡県環境資源協会や静岡県内の大手企業とも連携し、取引先に対して、中小企業のサプライヤーを主な対象としたサプライチェーン企業を一堂に会しての脱炭素化に関する勉強会を開催。また、ニーズの高まったサプライヤー企業に対する省エネ診断や具体的なGHG排出量削減策の実施等の伴走支援を行い、サプライチェーン全体での脱炭素化への取組みを進めました。

サプライチェーン一体での脱炭素化の実践支援

(株)日立産機システムの静岡県内大手サプライヤーである(株)ケーイーコーポレーションは、サプライチェーン企業を対象とした勉強会をきっかけに、省エネ診断を実施しました。生産設備の運用改善による待機電力の削減や空調・設備更新等の約20の施策により、エネルギー使用量、GHG排出量の削減ポテンシャルを可視化したうえで、優先して取り組む施策を整理し、順次実行しました。静岡銀行では、引き続き設備の更新や補助金の活用検討等の支援メニューを段階的に提供し、さらには他のサプライヤー数社へも取組みが広がるなど、サプライチェーン全体での脱炭素化の進展に貢献しています。

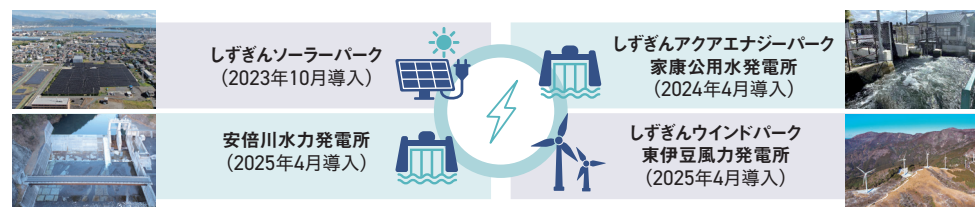


自社の脱炭素化に向けた取組み

再生可能エネルギーの活用

しずおかFG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。2025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で創出されたJ-クレジットの活用により、2013年度比97.2%削減の517トンとなりました。

また、2023年10月に稼働開始した「しずぎんソーラーパーク」における太陽光発電のほか、2025年度には、新たに「しず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由来の電力を導入し、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。



電力事業への取組み

静銀リースでは、2025年2月より「電力事業」の実証実験を開始しました。静岡銀行の一部店舗に再生可能エネルギー由来の電力を供給する取組みを通じて、地域の関連事業者との連携を深めながら、再生可能エネルギーの利用拡大と地産地消の実現に向けた事業モデルの検証を進めています。 → P55

TOPICS

ESGファイナンス・アワード・ジャパン 4年連続金賞受賞

2026年2月、環境省が ESG 金融のさらなる普及・拡大と質の向上を目的として開催する第7回「ESG ファイナンス・アワード・ジャパン」の間接金融部門において、静岡県内における地域一体での取組み支援を継続的に推進していることなどが評価され、最高位である「金賞（環境大臣賞）」を受賞しました。



TOPICS

エネルギーの地産地消に向けた社会実験に関する連携協定を締結

静銀リースは、2026年3月、小山町と㈱カクイチと「小山町産エネルギーの地産地消によるゼロカーボンシティに向けた社会実験などに関する連携協定」を締結しました。

本協定では、小山町産エネルギーの地産地消に向けた社会実験などを通じて、地域の脱炭素化に資する取組みの実現性を検討していきます。

今後も、金融・リース機能を通じて得られた知見を地域へ展開し、地域課題の解決を支援していくことで、環境と経済が両立する持続可能な地域社会の実現に貢献していきます。



自然資本・生物多様性に関する分析状況

しずおかFGは、2023年12月にTNFD提言へ賛同して以降、静岡県内の特徴的な自然環境に着目しながら分析対象業種を選定し、取引先の事業と自然資本・生物多様性に関する分析を進めています。選定した業種を対象に、ENCOREによる分析や、お客さまアンケート、ヒアリング調査を実施し、各地域の自然との関係（依存・影響）を整理したうえで、各業種におけるリスクと機会について分析しています。

分析対象業種の選定

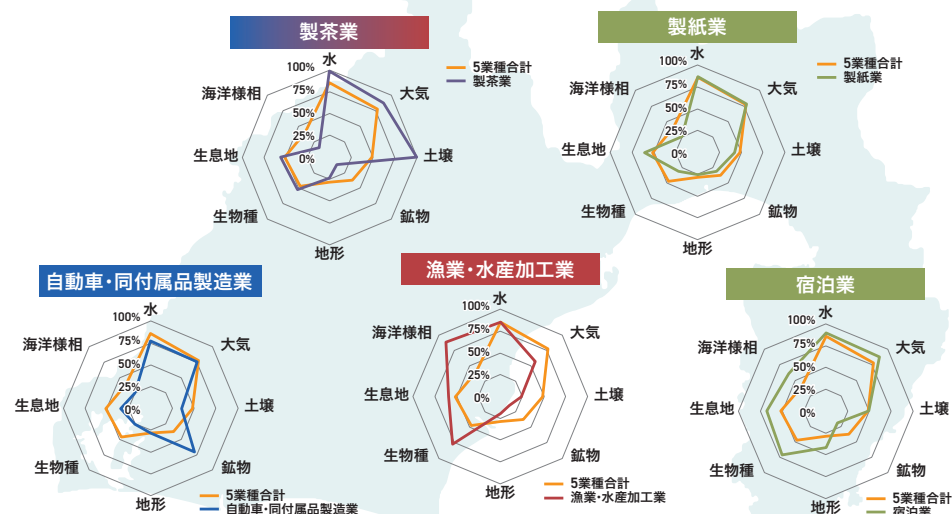
静岡県は、西部・中部・東部で異なる自然環境を有しており、それぞれの地域特性を背景に特色ある産業が形成されています。分析対象は、地域の特徴的な自然に着目し、地理的特性と産業構造を関連づけながら、代表的な業種を選定しています。

①地域毎の特徴的な自然環境 → ②地域毎に発展した産業構造 → ③代表的な業種を選定

西部		中部		東部	
浜名湖	天竜川	駿河湾	安倍川	富士山	富士川
遠州灘	天竜美林	大井川	南アルプス	田子の浦	伊豆半島
自動車・同付属品製造業	製茶業	漁業・水産加工業	製紙業	宿泊業	

重視される自然資本

取引先にアンケートを実施し、事業において重視される自然資本を分析しました。「水」はいずれの業種でも重視される一方で、自動車・同付属品製造業で車体等の製造に使用される鉄などの「鉱物」が重視されるなど、各業種の特徴に応じた差異を確認することができました。



各業種の自然資本との依存・影響関係とリスク・機会の分析

各業種と各地域の自然資本との依存・影響関係およびリスクと機会の分析結果は、以下のとおりです。業種毎に差異はあるものの、地域の自然資本は競争力の源泉であり、地域経済の持続可能性に不可欠です。今後も自然関連課題への対応を通じて、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。

	自動車・同付属品製造業	製茶業	漁業・水産加工業	製紙業	宿泊業
依存	●洗浄・切掘工程、熱処理工程で大量の水を使用（天竜川流域の水資源に依存）	●茶葉栽培に必要な安定的で適度な気温、降雨、日照	●漁獲や原料調達（駿河湾産シラス等豊かな生態系） ●経節加工工程での井戸水の使用	●洗浄や抄紙工程で大量の水を使用（源流域森林等の水源涵養、富士川の水資源に依存）	●自然景観、温泉、水資源等の自然環境が観光価値を形成
影響	●洗浄・加工工程における排水の発生 ●製造工程に伴うGHG排出・産業廃棄物の発生	●過剰施肥による窒素流出 ●河川・水域の富栄養化	●加工工程の残渣・排水 ●輸送工程でのGHG排出	●抄紙工程等における排水の発生 ●工場運営・原材料調達に伴う生態系への影響	●施設運営に伴う水利用、エネルギー消費 ●人流増加による自然景観の毀損
リスク	●渇水等による操業制約 ●鉱物資源の供給不足による調達コスト増加	●気温上昇、降雨パターンの変化による品質・収量の不安定化 ●土壌劣化等による産地競争力の低下	●海水温上昇や生態系変化による漁獲量の不安定化	●水資源不足、原材料供給制約による生産制約 ●環境規制強化による追加投資	●景観悪化や自然災害による需要減少 ●温泉資源の枯渇による事業停止
機会	●資源循環や水利用効率による競争力向上 ●リサイクル市場拡大	●高品質茶・有機茶によるブランド力向上 ●精密施肥による土壌環境改善	●養殖技術の向上等資源管理高度化 ●ブルーカーボン等新市場の開拓	●水利用効率化によるコスト削減 ●FSC認証取得等による競争力強化	●自然景観を活かした高付加価値観光 ●省エネ・水利用効率化によるコスト削減
自然資本の観点から、お客さまの競争力向上につながる機会を金融面・非金融面から支援					

生物多様性重要地域等に所在する取引先向け融資割合*

0.25%	0.23%	0.12%	0.01%	0.27%
-------	-------	-------	-------	-------

*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先に対する融資残高の総貸出金全体に占める割合

*Biodiversity Intactness 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

分析結果の詳細は、「自然資本・生物多様性に関する基礎調査報告書」をご確認ください。 → [自然資本レポート](#)



ネイチャーポジティブに向けた取組み

静岡県・地域NPOと連携し「生物多様性セミナー」を開催

2025年10月、静岡県およびNPO法人ホールアース自然学校と「生物多様性セミナー」を共催し、セミナーおよび静岡県内の自然共生サイトの見学会を実施しました。地域企業や自治体の担当者などが参加し、本セミナーをきっかけに、事務局が設置した相談窓口へ生物多様性保全・回復に向けた活動の個別相談をいただくなど、地域のネイチャーポジティブ実現に向けた気運醸成につなげることができました。



本部タワー敷地内の「しずぎんの森」が 環境省の「自然共生サイト」に認定

2025年9月、しずぎん本部タワー敷地内の「しずぎんの森」が、環境省の「自然共生サイト※」に認定されました。

「しずぎんの森」は、在来植物を主とした森の緑地が広がり、希少猛禽類ハヤブサの繁殖活動が確認されるなど、市街地域の生物の貴重な生息環境となっており、このような生物多様性とその保全・回復への継続的な取組みが評価されました。

今後も、「しずぎんの森」の生物多様性の保全活動を継続するとともに、ネイチャーポジティブ実現に向けた活動を強化し、社会価値の創造に取り組んでまいります。

※地域生物多様性増進法に基づく生物多様性維持等の実施計画の実施区域として認定された区域



静銀経営コンサルティングが地域企業の「自然共生サイト」への認定を支援

静銀経営コンサルティングは、「地域共創・共生・循環モデル構築」の取組みの一環として、愛管(株)における環境省の「自然共生サイト」への申請支援を行い、2025年12月に認定されました。

当社は、静岡銀行と連携し、浜松市や各種専門家の協力を得ながら、本サイト内の植生等の同定調査や、生物多様性の価値の立証など、認定に向けた伴走支援に取り組みしました。地域資源を守りながら持続可能な事業活動を支援することで、地域企業を起点としたネイチャーポジティブへの取組みを推進しています。



「小さな親切」運動 ～ 「『みどりの日』自然環境功労者環境大臣表彰」を受賞

「小さな親切」運動は、思いやりの「心の芽」を育てる運動です。“できる親切はみんなでしょう。それが社会の習慣となるように”をスローガンに、「小さな親切」の実践を呼びかけています。静岡県本部では、1997年2月の設立当初から静岡銀行の役員が代表を務め、事務局を静銀総合サービスに設置するなど、グループ全体で積極的に運動に関わっています。

2026年5月には、里山再生や棚田保全、クリーン作戦といった長年にわたる自然環境に関する普及啓発などの取組みが認められ、『みどりの日』自然環境功労者環境大臣表彰を受賞しました。

なお、2025年度末の会員数は、企業・団体・学校・個人合計で32,130人、このうちしずおかFGの会員は6,008人と、多くの役職員が活動に参加しています。

里山づくり

2025年度は、20会場で会員643人(うちしずおかFGの会員274人)が424本の植樹と森林整備活動を行いました。また、棚田保全活動にも取り組んでおり、収穫物は児童福祉施設など子どもたちのために寄付しています。



クリーン作戦

2025年度は、静岡県内154会場で会員5,371人(うちしずおかFGの会員2,550人)が清掃活動や福祉施設の奉仕活動等に参加しました。



産官学民連携による生物多様性保全活動

～静岡市SDGsチャレンジ連携アワード「ユース賞」を受賞

静岡銀行は、地域の大学、自然保全団体、企業、静岡市等と連携し、静岡市葵区にある自然共生サイト「麻機遊水地」において、特定外来生物「ナガエツルノゲイトウ(南アメリカ原産の多年草の一種)」の駆除活動に取り組んでいます。ナガエツルノゲイトウは繁殖力が強く、地域の生態系への影響が懸念されていることから、産官学民がそれぞれの強みを活かして協力し、防除活動を推進しています。

ネイチャーポジティブに向けた多様な連携が評価され、2026年2月には静岡市SDGsチャレンジ連携アワード「ユース賞」を受賞しました。



公益信託しずぎんふるさと環境保全基金

静岡県内で環境保全に取り組む個人や団体などに、「公益信託しずぎんふるさと環境保全基金」を通じて助成金を支給しています。2025年度は、24先に対し合計300万円の助成を行いました。これにより、1993年の基金設立以来、助成先はのべ762先、助成金の総額は9,601万円となりました。

人権尊重への取組み

しずおかFGは、人権の尊重が経営の重要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、すべ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、児童労働・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、「しずおかフィナンシャルグループ人権方針」を定めています。

→ グループ人権方針



人権尊重への取組みにかかるガバナンス体制

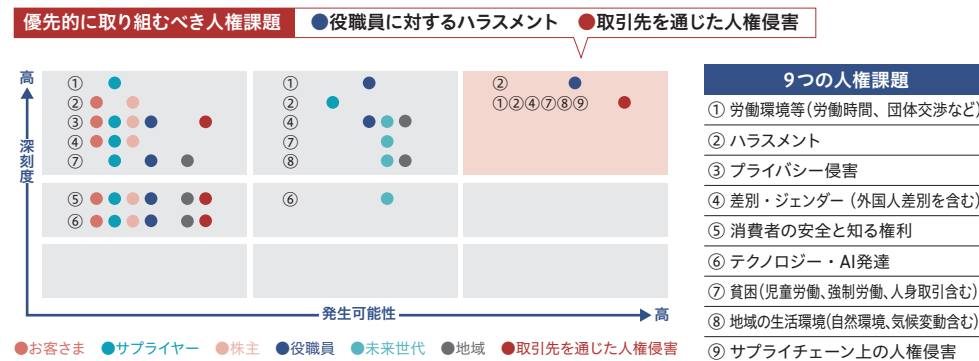
「環境委員会」、「人的資本経営委員会」ならびにこれらの下部組織である「人権ワーキンググループ」で、人権尊重に関する方針・施策について横断的に議論しています。議論の内容は、サステナビリティ会議（経営執行会議）を経て取締役会において必要に応じて付議・審議および定期的に報告されることで、人権尊重に関するガバナンス体制を確保し、実効性の高い施策を機動的に推進することを目指します。

人権尊重に関する課題の特定・評価

当グループの事業活動や取引関係を通じて発生する可能性のある人権尊重に関する課題について、人権侵害の深刻度および発生可能性の観点から特定・評価し、「人権リスクマップ」として整理しています。

整理の結果、「役職員に対するハラスメント」および「取引先を通じた人権侵害」を、当グループが優先的に取り組むべき課題として選定しています。

人権リスクマップ



人権尊重への具体的な取組み

人権尊重に関する課題の特定・評価の結果を踏まえ、以下の取組みを行っています。

課題	具体的な取組み
役職員に対するハラスメント	全役職員が互いをビジネスパートナーとして尊重し合う組織づくりに向け、人権啓発に関する研修・教育を継続的に実施しています。また、ハラスメント根絶に向けた研修や職場単位の取組みを通じて、良好な職場環境の構築とエンゲージメント向上を図っています。
取引先を通じた人権侵害	静岡銀行では、与信取引を通じて人権や環境・社会に影響を及ぼし得る立場にあることを踏まえ、融資先における人権リスクおよび対応状況を継続的にモニタリングしています。課題がある場合には、お客さまとの対話・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。なお、2025年度のモニタリングにおいて、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ていません。
その他	しずおかFGでは、重要な業務委託業者を対象に、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います。課題がある場合には、対話・協働を通じて是正を働きかけることとしています。なお、2025年度のモニタリングにおいて、人権侵害や強制労働等が行われている業務委託業者は確認されていません。

是正・救済に向けた取組み

当グループでは、内部通報制度「オピニオンボックス」や社内外のハラスメント相談窓口を設置し、役職員からの人権に関する相談を受け付ける体制を整備しています。2025年度からは、社内ベンチャー制度で事業化したreLays(株)による「内部通報窓口サービス」を活用し、採用活動における学生の相談窓口も設置しています。匿名性の確保や報復の禁止など、相談者・通報者の保護を徹底したうえで、是正・救済に向けて取り組んでいます。

なお、お客さまからの苦情やご要望は、店頭のほかグループ各社の相談窓口で受け付け、各業務の担当部署が改善および再発防止を検討する体制としています。

TOPICS

AI活用における人権影響への対応(AIポリシーの制定)

AIが飛躍的に進展する一方で、AI活用を通じた人権への影響が重要な課題として認識されていることを踏まえ、当グループでは「しずおかフィナンシャルグループAIポリシー」を制定しています。

同ポリシーで、人間中心の価値の尊重や、AIによる意図せぬ差別の可能性に留意すること等を示すことにより、人権尊重を含むAIの適切な活用に向けた環境を整備しています。