

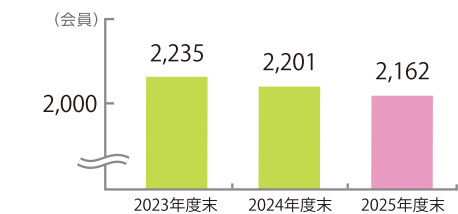
2025年度の事業環境と業績

事業環境

日本経済は緩やかな回復傾向を示した一方、長引く物価高による実質賃金の低下や世界情勢の悪化等により企業業績や暮らしの先行きは不透明なものになるなど、はたらく人とその家族を取り巻く環境は不安定な1年となりました。こうした状況の下、当金庫は「ろうきんの理念」の実践を通じたしあわせづくりのお手伝いとして、「グッドマネーの循環」を柱に〈ろうきん運動〉の浸透に向けた取組みを地道に進めてまいりました。

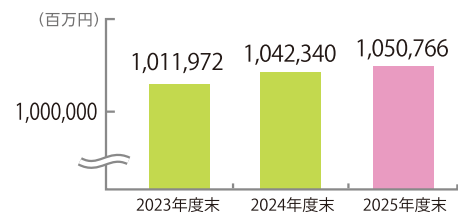
業績の概要

■会員数の推移 2,162会員



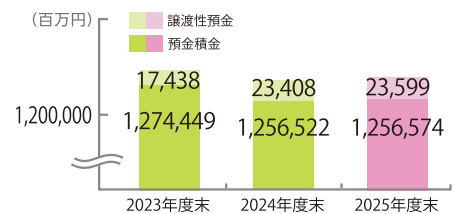
運営委員会や会員と連携した団体会員の加入促進により新たに12団体が加入した一方、「間接構成員の減少」等を理由に51会員が脱退しました。

■融資残高の推移 1兆507億66百万円



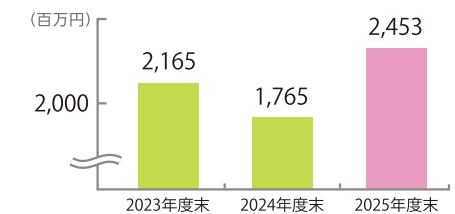
金利上昇局面における他行庫との競争激化や県内新設住宅着工戸数の減少の影響を受けつつも、「家計見直し運動」の展開や会員・住宅業者と連携したセミナー実施等により、期首比増となりました。

■預金残高の推移 1兆2,801億73百万円



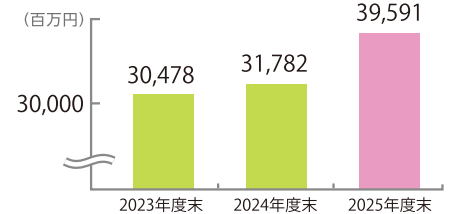
退職による財形・エース預金残高の減少や物価高を反映した生活用口座からの資金流出等が影響したものの、各種キャンペーン等により預金結集を強化した結果、期首比増となりました。

■当期純利益の推移 24億53百万円



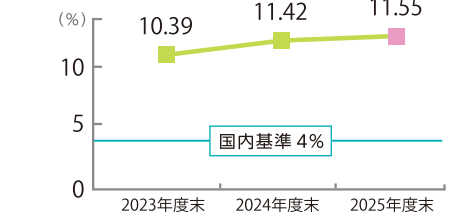
貸出金利息・有価証券利息の増加や業務の電子化・効率化を通じたコスト削減等により、計画値を上回る24億53百万円となりました。

■預かり資産残高の推移 395億91百万円



金利上昇に伴う国債購入の増加やNISA口座契約の推進に伴う投資信託購入の増加等により、期首比増となりました。

■自己資本比率(単体)の推移 11.55%



融資残高増加の鈍化によりリスクアセット額の増加が限定的となった一方、増益により自己資本の額が増加した結果、前期比+0.13ポイントの11.55%となりました。

●主な事業状況の推移

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
経常収益	14,885	14,974	15,000	15,191	18,203
経常利益	2,926	3,043	2,892	2,319	3,285
当期純利益	2,196	2,292	2,165	1,765	2,453
純資産額	84,771	83,434	83,932	81,322	80,023
総資産額	1,347,219	1,396,688	1,432,508	1,429,795	1,416,531
貸出金残高	931,556	974,429	1,011,972	1,042,340	1,050,766
有価証券残高	137,204	125,558	121,463	108,811	101,487
預金積金残高	1,199,923	1,229,121	1,274,449	1,256,522	1,256,574
出資総額	3,856	3,849	3,842	3,811	3,807
出資総口数(口)	3,856,836	3,849,612	3,842,234	3,811,919	3,807,964
出資に対する配当金	115	115	115	114	114
職員数(人)	672	662	637	627	650
単体自己資本比率(%)	10.96	10.59	10.39	11.42	11.55

(注) 預金積金残高は、譲渡性預金を除いて記載しています。

働きやすい職場環境の整備(2025年度取組実績)

職員が心身ともに健康で安心して働き続けることができる職場づくりとして、「仕事と子育ての両立支援」や「女性職員の更なる活躍に向けた環境づくり」等を積極的に推進しました。

■一人あたりに換算した有給休暇付与日数に対する取得日数の割合(正職員)

83.0%

管理職を含めた全職員の年間平均有給休暇取得日数の増加に向け、年2回の年休計画表の作成や、保健衛生委員会における年休取得状況の労務確認等の対策を実施しています。

■管理職を含む所定外労働時間

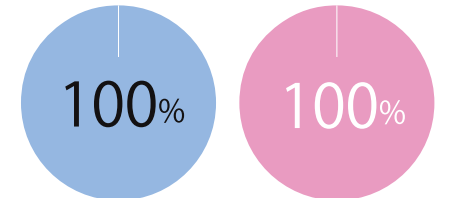
前年度比 **-5,315 時間**

働き方改革を進め、ワークライフバランスの向上を図るため、「いっせいのー残業デー」の実施をはじめとした各種取組みに注力しています。

■仕事と子育て、介護・治療の両立支援

「仕事と子育て」のほか、「仕事と介護・治療」の両立支援に向けた制度や支援プログラム等を策定し、職員のやりがい・働きがいをしっかりと支える職場づくりを進めています。

■対象者のうち育児休業等(育児目的休暇制度を含む)を利用した職員の割合



男性職員

女性職員

すべての職員が、性別に関わらず職業生活と家庭生活の両立を図りながら、十分に能力を発揮し活躍できる環境づくりに向けて行動計画を策定しています。

■職員の健康管理

職員の健康管理に関する「静岡ろうきんの行動目標」および「心と体の健康づくり計画」を策定し、「健康診断・事後措置」「過重労働対策」「メンタルヘルス対策」「受動喫煙対策」等の具体的な取組みを通じ「健康経営」を推進しています。

■女性職員の割合(2026年4月1日現在)



正職員に占める割合 **38.6%**

係長級に占める割合 **27.8%**

管理職に占める割合 **6.4%**

多様な人材活用として、特に女性職員のキャリア形成につながる職場環境や教育体制の整備を目的とした行動計画を策定しています。

■労働災害の防止

労働災害の防止に向け、発生頻度が高い事故や事象について発生原因の把握とその防止対策に努め、事例に基づく研修資料を作成・共有化することで事業所全体の安全衛生管理の強化に取り組んでいます。

やりがい・働きがいのある職場づくりに向けた取組み“SHIFT”

中期計画『en縁』の基本戦略のひとつである「職員の満足度向上と信頼される組織

・ひとづくり」の実践に向け、働き方改革・女性活躍・健康経営等・職員エンゲージ

メント向上に資する取組みを推進することを目的に、「やりがい・働きがいの

ある職場づくり推進委員会」を設置し、“SHIFT”をキーワードに

取組みを進めています。

