



NihonRoshinkyo

DISCLOSURE 2026



Next Relation



一般社団法人

日本労信協



日本労信協の理念

私たちは、働く人への融資が円滑に進むよう
力を尽くす信用保証機関です。

私たちは、公益性に根ざした信用保証事業を行い、
働く人とその家族が安心して生活できる
共生社会の実現に寄与します。

私たちは、事業目的達成のため、
役職員の自己研鑽と相互啓発に努めます。

制定：2010.3.3 第37回通常総会

シンボルマークとコーポレートカラー（制定：1983.9.30 第21回理事会）



〔シンボルマーク〕

“人と人との交わり”をかたどったデザインは、日本労信協と労働金庫、および勤労者のみなさまが固く結びあって、ともに歩んでいく『協同』の想いを表しています。また、“花”をモチーフにした丸味のあるシルエットにより、あたたかさ、親しみやすさを表現しました。

〔コーポレートカラー〕

安らぎとさわやかさを感じさせる明るいグリーンが、安心な社会を目指す日本労信協の事業内容や活動姿勢を伝えます。

シンボルマークとコーポレートカラーは、地域の労働者（勤労者）信用基金協会においても統一的に使用されており、「勤労者のための信用保証事業団体」としての団結を示す役割も果たしています。

CONTENTS

ごあいさつ	2
概要／設立と役割	3
事業の仕組み	4
保証制度の概要	6
第9期中期経営計画の概要	7
2025 年度事業報告	10
2025 年度決算報告	15
2026 年度事業計画	16
経営管理体制	22
内部管理態勢	23
トピックス	30
日本労信協における SDGs に関する取組み	32
資料編	33
1. 財務データ	34
2. 統計データ	41
3. コーポレートデータ	47

表紙のイラスト

『Next Relation』というテーマから「関係」「繋がり」をキーワードに人と人との繋がりを繋いだイラストで表現しました。

白いベースを生かし、爽やかなイメージでタイトルやイラストを引き立たせました。



ごあいさつ



平素より、皆様方には格別のご高配を賜り、厚くお礼申し上げます。

日本労信協は1980年の設立以来、勤労者が健康で文化的な生活を営むために必要な資金を労働金庫からお借り入れになる際、日本労信協がその保証人となることで、勤労者への融資が円滑に進むことを役割としてまいりました。これまで長年にわたり事業を継続できておりますのも、ご利用いただいているお客さま、労働金庫をはじめとした社員および関連団体の皆様のご支援とご協力の賜物であり、心より感謝申し上げます。

2025年度は、前年から継続する高水準の賃金上昇や企業による堅調な設備投資の影響等により国内経済は緩やかな回復基調となったものの、継続的な円安と原材料費の高騰等に拠る物価上昇が家計の負担を増加させることとなり、勤労者を巡る環境は依然として厳しいものとなりました。

このような状況下での事業運営となりましたが、労働金庫と協働し勤労者の生活を支援する取組みを進めたことで、保証債務残高は2026年3月末現在で15兆67百億円となりました。ご支援をいただいた皆様に改めて感謝申し上げます。

2026年度は、「信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上」、「系統保証機関としての役割発揮」、「基盤となる職場環境の整備」を掲げた第9期中期経営計画「Next Relation」の最終年度となります。昨年度からの継続課題を着実に完遂するとともに、社会情勢の変化に応じた新たな課題に労働金庫と協働して取り組んで参ります。

具体的には、労働金庫における保証審査業務の効率化・迅速化に向けた取組みとしてAI保証審査モデルに係るシステム改修の支援、同モデルのチューニング等を行うとともに、代位弁済の抑制に向けた取組みとして保証履行請求案件の分析を行い、保証基準の見直し等につなげます。当協会にご返済いただくお客さまには、家計収支や担保不動産の状況を踏まえた最適な返済方法をご提案します。また、財務基盤の強化に向けてはOHR等の指標を整備するとともに、部門別管理会計による自律的な予算統制を行うことで経営管理の高度化に取り組めます。

本年も、日本労信協の業務内容や事業活動および決算・業務推移などをご紹介するための「Nihon Roshinkyo DISCLOSURE 2026」を作成いたしましたので、皆様の日本労信協に対するご理解を一層深めていただければ幸いに存じます。

2026年7月

理事長 戸守 学



概要

名 称	一般社団法人 日本労働者信用基金協会（日本労信協）
所 在 地	〒112-0004 東京都文京区後楽1丁目4番14号 後楽森ビル
理 事 長	戸守 学（ともし まなぶ）
設 立 年 月 日	1980年6月27日 *設立許可年月日 1980年8月25日 *一般社団法人移行認可年月日 2012年3月27日
準 拠 法	一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（一般法人法）
基 本 財 産	1,358億円
社 員	13労働金庫・2労（勤）信協・労働金庫連合会
保証債務残高	15兆6,741億円（補助金付事業の実績を除く）
役 職 員 数	201名（含む嘱託・派遣職員）

2026年6月29日現在

※基本財産・保証債務残高は2026年3月31日現在



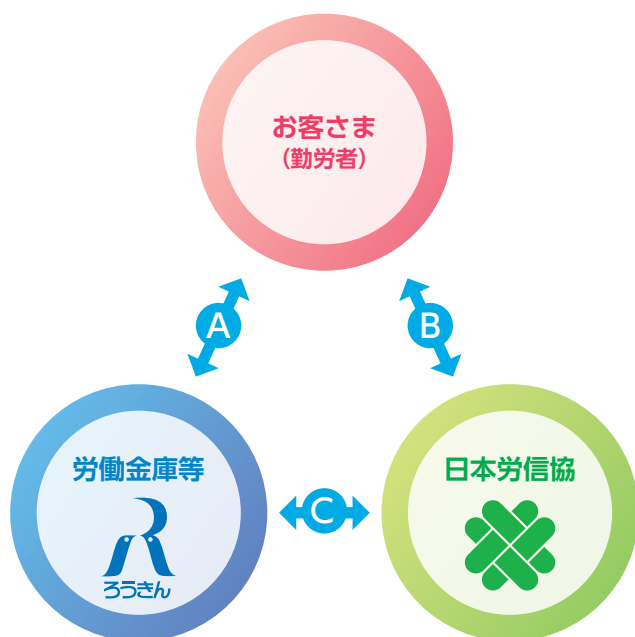
設立と役割

日本労信協は、1980年6月に全国の労働金庫や都道府県労（勤）信協等の出捐を得て旧民法第34条に基づく公益法人として設立された信用保証機関です。その後、公益法人制度改革に伴い、2012年4月に一般社団法人へ移行しました。

「公益性に根ざした信用保証事業を行い、働く人とその家族が安心して生活できる共生社会の実現に寄与する」という理念に基づき、日本労信協は、お客さまが労働金庫等から健康で文化的な生活を営むために必要な資金をお借り入れになる際に、お客さまの保証人となり、お客さまへの融資が円滑に進むよう力を尽くしています。

勤労者を取り巻く環境は絶えず変化しており、また、勤労者の金融ニーズも多様化しています。日本労信協は、こうした動きに機敏に対応し、信用保証事業を通じて勤労者の福祉向上に努めています。

融資契約と保証



A 融資契約 (お客さま⇄労働金庫等)

お客さまは、労働金庫等に融資のお申込みをします。労働金庫等は審査のうえ、お客さまと融資契約を結びます。

B 保証委託契約 (お客さま⇄日本労信協)

お客さまは、融資のお申込みと同時に労働金庫等を通じ、日本労信協へ保証のお申込みをします。

日本労信協は保証引受審査を行い、A融資契約と同時に、保証委託契約を結びます。

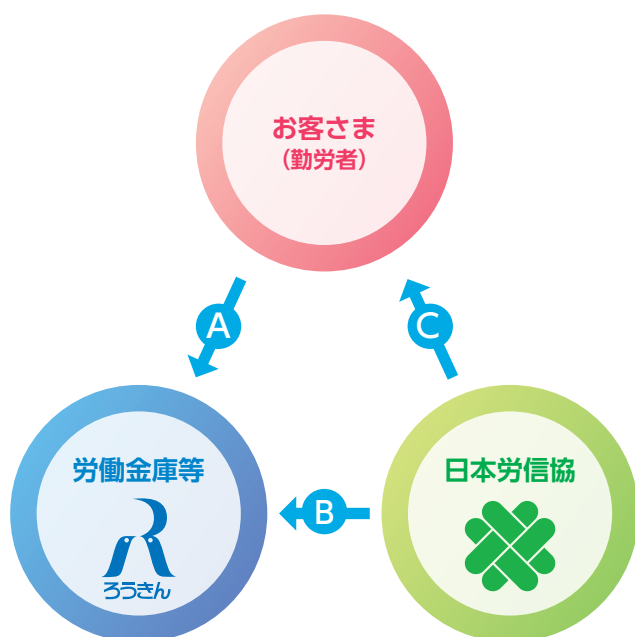
保証委託の内容や保証料の負担義務ならびに求償権の行使については、「保証委託約款」で約定しています。

C 保証契約 (労働金庫等⇄日本労信協)

労働金庫等と日本労信協との間の保証契約は、A融資契約およびB保証委託契約の成立をもって発効します。

なお、労働金庫等と日本労信協は、包括的な「保証約定書」を取り交わしています。

代位弁済と求償権



A 返済不履行 (お客さま⇒労働金庫等)

B 代位弁済 (日本労信協⇒労働金庫等)

お客さまが返済不履行となった場合、日本労信協は、労働金庫等の請求により、お客さまに代わって融資残金を労働金庫等へ支払います。

C 求償権行使 (日本労信協⇒お客さま)

B代位弁済によって日本労信協がお客さまに対する債権(求償権)を取得するため、お客さまは日本労信協に対してご返済いただくことになります。

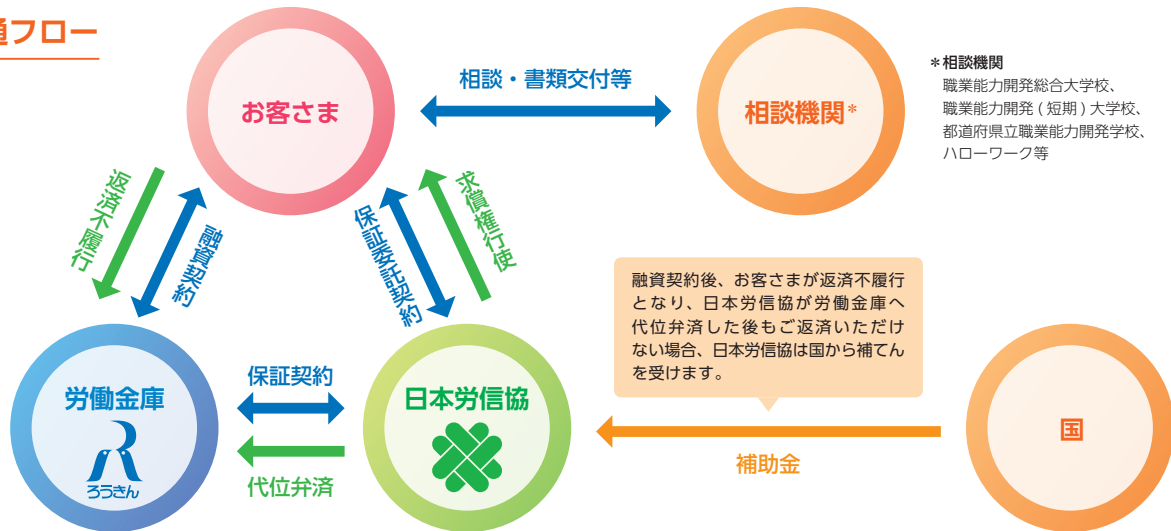


国（厚生労働省）との提携事業

日本労信協では、「就職安定資金融資制度*」に係る保証をはじめとし、求職者の就職支援等を目的とした、国（厚生労働省）との提携事業を行っています。

※ 2008 年 12 月から実施された国の緊急雇用対策の一つで、住居を失った勤労意欲のある勤労者を広く支援する制度です。ただし、本制度は、解雇・雇止めの減少や、代替制度の整備等により、2010 年 9 月末をもって新規取扱を終了しています。

共通フロー



技能者育成資金 融資制度

独立行政法人雇用・能力開発機構が取り扱っていた「技能者育成資金制度」（2010 年度末廃止）の代替制度として 2011 年 5 月から実施されている制度です。

経済的な理由により、公共職業能力開発施設等の行う職業訓練を受けることが困難な訓練生で、厚生労働省制定の要領に定める資格要件を満たす方を融資の対象としています。

求職者支援資金 融資制度

「訓練・生活支援資金融資制度」の後継事業として、2011 年 10 月から実施されている制度です。国の求職者支援制度による「職業訓練受講給付金」の支給対象となるお客さまで、本給付金では訓練期間中の生活費が不足する方等を融資の対象としています。

リ・スキリング等 教育訓練支援融資

スキルアップ等を目指す方々の教育訓練費と教育訓練期間中の生活を支える制度として 2025 年 10 月から実施されている制度です。

また、訓練を終了された方が一定の要件を満たした場合、債務残高の返済が一部免除されます。

【国との提携事業に係る保証実績】

年度	件数 (件)	金額 (千円)	保証債務残高に 占める割合 [金額ベース] (%)	制度別実施期間				
				就職安定	訓練・ 生活支援	技能者育成	求職者支援	教育訓練・ 受講者支援
2008	5,877	2,668,354	0.032	2008.12 ~				
2009	16,067	8,792,484	0.100		2009.8 ~			
2010	34,563	9,187,932	0.087	2010.9 制度終了	2011.9 制度終了	2011.5 ~	2011.10 ~	
2011	42,864	9,987,953	0.092					
2012	32,566	6,876,830	0.063					
2013	23,646	5,315,495	0.048					
2014	17,798	4,353,425	0.039					2014.10 ~
2015	10,808	3,639,365	0.033					
2016	7,104	3,327,213	0.029					
2017	6,224	3,063,095	0.026					
2018	5,512	2,766,789	0.022					
2019	4,510	2,471,663	0.018					
2020	3,884	2,143,859	0.015					
2021	3,613	1,902,084	0.013					
2022	3,422	1,737,105	0.012					
2023	3,167	1,596,416	0.010					
2024	2,849	1,449,717	0.009					
2025	2,706	1,374,031	0.009					2025.10 ~

(表示桁数未満は切捨)

保証制度の概要

◎資金使途は、健康で文化的な生活を営むために必要な資金（生活資金・住宅資金）としています。
◎勤労者のライフプランに合わせた様々な保証制度を用意しています。

日本労信協の保証制度は以下のとおりです。

2026 年 4 月現在

保証制度				組織区分 ^{※1}	保証限度額 (最高額)	保証期間 (最長)	保証料率	
							一括払	毎月払
無担保	無担保一般	証書貸付・ 手形貸付	組織	1,000 万円 (教育資金・ 住宅資金を 含む場合は 2,000 万円)	10 年 (教育資金は 20 年、 住宅資金は 25 年)	年 0.70%		
			未組織			年 1.20%		
			生協					
		証書貸付	組織			—	年 0.88%	
			未組織			—	年 1.38%	
			生協					
	無担保変動 ^{※2}	証書貸付	組織	2,000 万円	25 年	—	金庫料率	
			未組織					
			生協					
	無担保新保証	証書貸付	組織	1,000 万円	25 年	—	年 2.00%	
			未組織	300 万円	契約日より 1 年ごとの更新			
		カードローン	生協					
	マイプラン		組織	500 万円	契約日より 1 年ごとの更新	—	金庫料率	
			未組織	300 万円				
			生協	500 万円				
	目的別カードローン	カードローン	組織	1,000 万円	契約日より 1 ～ 3 年ごとの更新	—	年 0.70% ^{※3}	
			未組織			—	年 1.20% ^{※3}	
			生協			—		
	教育ローン (カード型)		組織	2,000 万円	20 年 (貸越利用は在学期間中)	—	年 0.70%	
			未組織			—	年 1.20%	
			生協			—		
	有担保	有担保一般	証書貸付・ 手形貸付	組織	1 億円	50 年	年 0.08% または 年 0.16%	年 0.10% または 年 0.19%
未組織				階層別保証料 ^{※4}				
生協								
根抵当ローン				組織	1 億円	契約日より 5 年ごとの更新 (個別貸付は 50 年)	年 0.08%	年 0.10%
				未組織			階層別保証料 ^{※4}	
				生協				
カード		カードローン	組織	1,000 万円	—		年 0.25%	
			未組織					
			生協					
有担保変動 ^{※2}		証書貸付	組織 (未組織・生協)	1 億円	50 年	—	金庫料率	
リバースモーゲージローン		証書貸付・ カードローン	組織	8,000 万円	被保証人が お亡くなりになるまで	—	年 0.55% または 年 0.96%	
			未組織					
	生協							

○保証限度額は、常用労働者かつ本人年収が 150 万円以上の方の場合の金額を表示しています（雇用形態・本人年収によって異なります）。
○無担保保証制度全体（証書貸付・手形貸付・カードローン）の保証限度額は 2,000 万円（ただし、教育資金・住宅資金を含む場合）、有担保保証制度全体（証書貸付・手形貸付・カードローン）の保証限度額は 1 億円としています。
○負債整理資金融資制度の保証限度額は、無担保貸付 1,000 万円（未組織は 500 万円）、有担保貸付 5,000 万円、やむを得ず無担保貸付と有担保貸付を併用する場合は総額で 5,000 万円としています。
○このほか、国（厚生労働省）との提携事業（※ P5 参照）や NPO 等非営利法人事業融資に対する保証も取り扱いしています。
○取り扱うローンの種類や保証限度額は、労働金庫により異なる場合があります。

※ 1 「組 織」… 労働金庫法第 11 条に規定する会員のうち、労働組合等の組合員またはこれに準ずる方。
「未組織」… 「組織」「生協」以外の方。
「生 協」… 労働金庫法第 11 条に規定する会員のうち、消費生活協同組合の組合員またはこれに準ずる方。
※ 2 無担保変動保証料制度および有担保変動保証料制度の保証料率は労働金庫により異なります。
※ 3 目的別カードローンの保証料率を無担保変動保証料制度と同じ保証料率としている労働金庫があります。
※ 4 有担保一般保証制度および根抵当ローン保証制度を利用する「未組織」の方については、お客さまの信用力に応じて、階層別に保証料率を適用しています。

計画の位置づけ

第9期中期経営計画(2024～2026年度)は新設住宅着工戸数の減少や少子高齢化の影響等による新規融資の減少、金利上昇や物価上昇と実質賃金の低下による債務不履行の増加懸念等、多くの不安要素がある中での事業運営となる。

めまぐるしく変化する社会環境の中で、適切に事業運営を行うためには迅速な意思決定と実践が求められ、状況を正しく把握・分析したうえで、速やかに施策を検討し、判断・実行することが不可欠となる。

第9期中期経営計画は、「信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上」「系統保証機関としての役割発揮」「基盤となる職場環境の整備」を事業の柱とし、適切な事業運営に必要な人材を継続的に輩出する仕組みを構築し、人材を基軸として保証制度の改善に取り組み、お客さまと労働金庫に貢献することを目的とする。



第9期中期経営計画の基本戦略



基本戦略 1 信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上

(1) 労働団体との交流等を通じた勤労者の安心感の向上

- ① 労働団体や事業団体等との情報交換を通じた保証制度の改善等
- ② ホームページ等の改善によるお客さま向けの情報発信の充実

(2) Web完結型保証審査の利便性の向上

- ① 新技術や新商品の導入によるWeb完結型保証審査の利便性向上
- ② AI保証審査の業務フローの改善等による審査結果通知の迅速化

(3) ご返済方法の拡充等を通じたお客さまの利便性向上

- ① 求償権のご返済方法や諸手続きの拡充による利便性の向上
- ② 家計の状況に沿った求償権のご返済方法の策定支援等
- ③ 自然災害の被災者に対する求償権の返済条件に係る柔軟な対応



基本戦略 2 系統保証機関としての役割発揮

(1) 労働金庫の融資関連課題の協働

- ① 融資伸長策や業務効率化策への着実な対応
- ② 労働金庫業務経験者の知見の活用等による金庫目線での課題対応
- ③ 信用リスク分析DBの活用支援等を通じた労働金庫の融資諸施策の検討支援
- ④ 保証制度や債権管理・回収に関する出張研修の実施

(2) 労働金庫の融資業務の円滑化等への貢献

- ① 保証業務担当各級会議や定期的な金庫訪問を通じた適時、適切な保証制度の改定
- ② 保証期間の延長や最終弁済時年齢の引き上げ等による商品性の向上
- ③ 変動保証料制度や階層別保証料率制度の適切な運用の支援
- ④ 少子高齢化や人口減少等の社会構造の変化を見据えた融資関連施策の検討
- ⑤ LGBTQをはじめ多様化が進む社会に適合する融資取引の検討
- ⑥ 初期与信モデルの性能評価等の内製化と労働金庫業態に沿う信用リスク分析等の実施
- ⑦ AI保証審査の導入支援およびAI保証審査モデルの性能向上
- ⑧ RANSシステムと受付システムの利用領域の整理
- ⑨ アール・ワンシステム更改に向けた当協会のシステム更改方針の策定
- ⑩ 北陸3労（勤）信協の円滑な事業譲受と地域労（勤）信協との情報共有

(3) 保証債務履行能力の堅持

- ① 堅調な新規保証引受と着実な求償権回収等による保証債務履行能力の維持・向上
- ② 経営管理機能の強化を通じた財務基盤の堅持
- ③ 事業の持続的な発展につながる深度あるデータ分析



基本戦略 3 基盤となる職場環境の整備

(1) 安心して働ける職場環境の整備

- ① 保証制度の改定等が経営に及ぼす影響や経営状態の共有
- ② リーガルチェックの堅確化等内部管理態勢の強化
- ③ 経営方針や人材育成方針の定期的な発信と実践
- ④ 定年延長に合わせた人事制度や人材活用のあり方の整理
- ⑤ 健康経営の取組みと実践
- ⑥ 相互に信頼し、率直に意見交換できる職場風土の醸成
- ⑦ 中央機関グループにおける賃金事務の集中化・効率化

(2) 職員のワーク・エンゲージメントの向上

- ① 人材育成計画と期待する職員像の明確化によるやりがいの醸成
- ② 政策課題等に関与する機会の確保
- ③ 継続的な業務改善の取組み
- ④ SDGsへの貢献を実感できる取組みの実施

(3) 職員の多様性の包摂

- ① 誰もが安心して働ける職場環境の推進
- ② 在宅勤務等、多様な働き方が選択できる就業ルールの検討
- ③ 専門職（スタッフ職能）キャリアの検討
- ④ ハラスメントの無い職場環境の整備
- ⑤ 出産、育児、介護等に伴い業務配慮等を要する職員と同僚職員双方が安心して働ける職場環境の整備





【第9期（2024～2026年度）主要計数計画】

（単位：百万円、％）

	2024 年度	2025 年度	2026 年度
新規保証引受	1,790,829	1,801,266	1,807,024
保証債務残高	15,202,891	15,444,820	15,693,267
決算保証料	24,006	24,263	24,482
代位弁済	28,401	28,516	27,984
代位弁済率	0.19	0.19	0.18
延滞率	0.09	0.09	0.09
求償権回収金	13,883	13,923	13,523
当期一般 正味財産増減額	7,708	7,513	5,490

※諸比率の定義・表示方法は P33 参照。



1. 概要

2. 設立と役割

3. 事業の仕組み

4. 保証制度の概要

5. 第9期中期
経営計画の概要6. 2025年度
事業報告7. 2025年度
決算報告8. 2026年度
事業計画

9. 経営管理体制

10. 内部管理体制

11. トピックス

12. 日本保証協会の
SDGsに関する取組

13. 資料編

2025年度は、国内経済が緩やかな拡大基調となったものの、勤労者にとっては、円安や物価上昇等により実質賃金は4年連続で減少したほか、日本銀行の政策金利の引上げに伴い住宅ローン利用者の負担が増すなど、依然として厳しい側面も見られました。また、通商政策や中東情勢をはじめとする地政学的リスクが高まるなか、日本社会における人口減少の影響が年々顕在化しつつあり、当協会を取り巻く事業環境は一段と不透明さを増しております。

斯かる状況下、働く人とその家族が安心して生活できるよう、「勤労者福祉の向上」「系統保証機関としての役割発揮」「職場環境の整備」の3点の基本戦略に沿って各施策を実行しました。

基本戦略 1 | 信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上

1. 労働団体との交流等を通じた勤労者の安心感の向上

(1) 労働団体や事業団体等との情報交換を通じた保証制度の改善等

- ① 中央労協主催の全国研究集会等への参加を通じて、社会の貧困実態や様々な社会支援活動について情報交換を行いました。
- ② しんきん保証基金、全国農協保証センターとの3団体連絡会議や個別の意見交換会等を通じて、他業態の経営環境や保証条件の情報収集を行いました。
- ③ 他金融機関の動向や外部コンサルタントとの意見交換を通じて得られた情報を元に途上与信モデルの導入を検討しました。
- ④ 労働金庫の顧客層や金利水準等を客観的に評価できるよう、外部コンサルタントが主催する金融機関間の情報交流会への参加を検討しました。
- ⑤ 雇用保険未加入者等を対象とするリ・スキリング等教育訓練支援融資制度の内容を厚生労働省と協議し、2025年10月1日より保証引受を開始しました。
- ⑥ 自治体提携融資制度の堅確な運営に努めるとともに制度の効率化に向けた取組みを行いました。

(2) ホームページ等の改善によるお客さま向けの情報発信の充実

- ① 2025年4月にホームページをリニューアルし、当協会の事業の仕組みや各種手続き等の情報を拡充しました。
- ② ホームページのリニューアルに併せてコンテンツ管理を内製化し、タイムリーな情報発信に取り組みしました。

2. Web 完結型保証審査の利便性の向上

(1) 新技術や新商品の導入による Web 完結型保証審査の利便性向上

- ① eKYC（顔認証等のデジタル技術によりオンライン上で本人確認を完結できる仕組み）による本人確認を円滑に実施し、審査業務の迅速化・堅硬化を行いました。また、2027年4月に予定される犯罪収益移転防止法の改正施行に向けてJPKI（公的個人認証サービス）の導入準備を進めました。
- ② Web 完結型保証審査の取扱商品に教育ローン（カード型）を追加するとともに各金庫の非対面取引の拡充等の要望にあわせた機能改善を行いました。

(2) AI 保証審査の業務フローの改善等による審査結果通知の迅速化

- ① 2025年3月にRANSシステム（Web 完結型保証審査システム）に導入した信用情報重複判定プログラムの活用やeKYCの導入を通じて、審査結果通知までの時間を短縮しました。
- ② お客さまが申込時に入力を行うよう、RANSシステムや確認書類アップロードシステムの入力項目に係る顧客宛説明を改善しました。

3. ご返済方法の拡充等を通じたお客さまの利便性向上

(1) 求償権のご返済方法や諸手続きの拡充による利便性の向上

- ① 当協会へご返済いただくお客さまの利便性向上に向けてホームページに払込取扱票の再送依頼機能等を付与しました。また、ホームページに付与した各種機能をより多くのお客さまにご利用いただくための施策を検討しました。
- ② インターネットで口座振替の申込ができるサービスを導入し、口座振替開始までの期間の短縮を図る等、お客さまの利便性向上に努めました。また、同サービスの利用率向上に向けて、案内方法の改善策を検討しました。
- ③ SMS（ショートメッセージサービス）にて決済用バーコードを送付する仕組みの導入は、SMSを悪用した詐欺等に対する行政庁の動向等を踏まえて見送りました。

(2) 家計の状況に沿った求償権のご返済方法の策定支援等

- ① 当協会へご返済いただくお客さまからの相談に丁寧に対応する態勢を整備し、家計の状況に応じた返済方法のご提案に努めました。
- ② 架電効率を高めるためプレディクティブコール（督促対象案件の連絡先へ自動的に一斉に架電し、応答があった場合にオペレーターに接続されるシステム）の運用方法を改善しました。また、裁判所からの連絡文書等の取込みについて AI-OCR（光学的文字認識に AI を組み合わせた文字認識機能）の活用を進め、業務効率化を図りました。

(3) 自然災害の被災者に対する求償権の返済条件に係る柔軟な対応

- ① 災害救援ローンの保証を通じて、自然災害に被災されたお客さまに対する継続的な支援をしました。
- ② 自然災害の影響により返済困難となったお客さまが自然災害ガイドラインを利用された場合には、労働金庫・弁護士等と連携して適切な事務手続きを行い、制度の趣旨に則って対応しました。

基本戦略 2 | 系統保証機関としての役割発揮

1. 労働金庫の融資関連課題の協働

(1) 融資伸長策や業務効率化策への着実な対応

- ① 労働金庫からの融資および保証制度に係る改善要望を労働金庫協会・労働金庫連合会と共有し、保証業務担当各級会議等での協議を通じて制度改善を進めました。また、住宅ローン不適切融資の抑制に向けて、労働金庫連合会と規程等の見直しを進めました。
- ② 労働金庫の問合せ対応や規程改定等を通じて保証条件の設定理由や金庫業務に関する知見の共有化を進めました。
- ③ 有担保ローンの非対面受付の拡大に向けた徴収書類の簡素化については、審査機能の低下等を懸念する金庫意見が多く聞かれたことから、対応を見送りました。

(2) 労働金庫業務経験者の知見の活用等による金庫目線での課題対応

- ① 労働金庫に出向した経験者による研修を実施し、労働金庫の業務やお客さまに関する知見を共有化しました。
- ② 金庫業務を習得し、その知見を当協会業務の改善につなげることを目的とする教育出向について、3 金庫に計 4 名を受け入れていただきました。
- ③ 金庫業務の理解促進を目的にアール・ワンシステムの融資関連システムの操作研修を実施しました。

(3) 信用リスク分析 DB の活用支援等を通じた労働金庫の融資諸施策の検討支援

データ分析ツールの活用に関する問合せ対応やデータ分析結果の提供等を行ったほか、データ分析ツールの活用をテーマとする出張研修を 1 金庫で実施しました。

(4) 保証制度や債権管理・回収に関する出張研修の実施

労働金庫から要請を受けて、代弁事例等をテーマとする出張研修を 2 金庫、債権管理・回収をテーマとする出張研修を 2 金庫、AI 保証審査をテーマとする出張研修を 2 金庫で実施し、融資審査や債権管理・回収に関する情報を提供しました。

2. 労働金庫の融資業務の円滑化等への貢献

(1) 保証業務担当各級会議や定期的な金庫訪問を通じた適時、適切な保証制度の改定

- ① 保証業務担当各級会議や定期的な金庫訪問を通じて他金融機関との競合上の課題等を伺い、保証条件の見直しや事務運用における改善を行いました。
- ② 労働金庫連合会と連携して様々な理由による収入減少に伴い返済困難となったお客さまに対して約定変更を柔軟に行えるよう保証条件の見直しをしました。
- ③ 有担保ローンの非対面受付の拡大に向けた徴収書類の簡素化については、審査機能の低下等を懸念する金庫意見が多く聞かれたことから、対応を見送りました。

(2) 保証期間の延長や最終返済時年齢の引き上げ等による商品性の向上

- ① 返済期間 50 年の有担保ローン導入による労働金庫の商品設計等を支援するとともに保証期間の延長に伴う各労働金庫のリスク管理方法を検証し、効果を確認しました。
- ② 労働金庫から寄せられたご意見を踏まえて教育ローン（カード型）の最終返済時年齢を満 76 歳から満 81 歳に引き上げる等、保証制度の改善に取り組みました。

(3) 変動保証料制度や階層別保証料率制度の適切な運用の支援

- ① 変動保証料制度に代位弁済率の抑制を目的とする審査基準を導入している 10 金庫と意見交換を行い、追加した審査基準の導入効果等を共有する等、労働金庫の変動保証料制度の適切な運用を支援しました。

② 変動保証料制度について、平均保証債務残高と保証収支額に応じて適用保証料率を優遇するよう制度内容を改めました。

③ 階層別保証料率制度について、新設した階層区分を含む変更申請をいただき、審査支援システムの設定変更等を適切に実施しました。

④ 労働金庫連合会と協議し、介護や傷病等を理由に一時的に収入減少したお客さまについて、収入回復までの期間、元金据置が利用できるよう制度改定を行いました。

(4) 少子高齢化や人口減少等の社会構造の変化を見据えた融資関連施策の検討

① 少子高齢化や人口減少等の社会構造の変化を踏まえ若年層やシニア層との取引拡大に向けて、大学生協を通じた取組み等の検討に着手しました。

② NPO 等非営利法人向けの保証条件について保証限度額の引き上げや保証期間の延長等の改善を行いましたが、創業資金や新規事業資金を資金使途の対象とするスキームの検討については先行他社からの協力が十分に得られない見通しとなったことから、検討方法を再考する扱いとなりました。

(5) LGBTQをはじめ多様化が進む社会に適合する融資取引の検討

① 労働金庫連合会と連携し、RANS システムの性別欄に「申告を希望しない」項目を 2026 年 3 月 23 日に新設しました。また、事実婚、同性パートナーの親族に係る資金等も保証の対象とするよう改善を進めました。

② 各種帳票のユニバーサルデザイン化やホームページの音声読み上げ機能の導入について検討を進めました。

(6) 初期与信モデルの性能評価等の内製化と労働金庫業態に沿う信用リスク分析等の実施

① 初期与信モデルの性能評価業務の内製化を行いました。

② 初期与信モデルの性能評価業務の内製化により、自由度を上げた分析ができる環境が整ったことから、労働金庫の融資施策に活用できる帳票等の検討に着手しました。

③ 初期与信モデルの再構築業務の内製化に向けた取組みを行いました。

(7) AI 保証審査の導入支援および AI 保証審査モデルの性能向上

① 労働金庫における AI 保証審査モデルの活用支援として審査支援システムの改修仕様を取りまとめ、2026 年度の実装を支援することとしました。

② AI 保証審査モデルのチューニング作業を実施し、事務の堅確化と自動承認率の向上に努めた他、初期与信モデル（有担保）のモデル更改に対応するための再構築作業等を実施しました。

(8) RANS システムと受付システムの利用領域の整理

2027 年度に予定される利用領域等の整理作業に向けて、労働金庫協会、労働金庫連合会と事務レベルの擦り合わせを開始しました。

(9) アール・ワンシステム更改に向けた当協会のシステム更改方針の策定

アール・ワンシステム更改コストの抑制に貢献するため、当協会保証システムに係る金庫独自バッチを移行対象外とすることとし、金庫独自バッチの機能を承継、昇華するための新システム構築を 2026 年 4 月より行うこととしました。

(10) 地域労（勤）信協との情報共有

① 保証業務担当各級会議等を通じて労働金庫業態の動向を地域労（勤）信協に情報共有しました。

② 北海道労働金庫および北海道勤労者信用基金協会の依頼に基づき、資産等にかかるデューデリジェンスを実施しました。

3. 保証債務履行能力の堅持

(1) 堅調な新規保証引受と着実な求償権回収等による保証債務履行能力の維持・向上

① 金庫訪問を通じて他社他行との競合上の課題や対応方法について意見交換等を行い、堅調な新規保証引受の確保に努めました。

② 2025 年 10 月のマイプランの保証料率の改定にあたり、端境期の対応を整理する等、円滑な制度導入を支援しました。

③ 案件毎に回収方針を策定し、求償権の着実な回収を図りました。有担保ローンの保証期間の延長に合わせて、有担保求償権の分割弁済を受け入れる際の弁済期間の上限を延長しました。

④ 2025 年度資金運用計画に基づき、公共債の 10 年ラダー運用に向けて、国債を 15 億円、共同発行地方債を 10 億円購入したほか、譲渡性預金を中心とする資金運用を行いました。

(2) 経営管理機能の強化を通じた財務基盤の堅持

① 初期与信モデル（有担保）の入替えに拠るリスク管理等への影響および対処方法を労働金庫に報告し、円滑な対応を支援しました。

② 財務基盤の堅持に向けて当協会の経営状態を適切に把握するため信用コスト率や OHR 等、リスク耐性および経営効率を評価するための管理指標を整備しました。



- ③ 厳格な予算統制による経営効率の向上に努め、自律的な予算統制の実現を目的として、2026 年度より部門別管理会計を導入することとしました。
- ④ ステークホルダーとの信頼関係の醸成に努めるため、主要計数の長期推移や当協会の収支状況を取りまとめ、保証業務担当各級会議に報告しました。

(3) 事業の持続的な発展につながる深度あるデータ分析

各金庫の競合先の商品制度や金利・サービスの情報を収集し、金庫訪問時に追従の要否等について意見交換を行いました。また、他社他行の動向としてグループウェアに掲載し共有しました。

基本戦略 3 | 基盤となる職場環境の整備

1. 安心して働ける職場環境の整備

(1) 保証制度の改定等が経営に及ぼす影響や経営状態の共有

- ① 会議資料等を通じて保証制度改定の背景や経営に及ぼす影響を役職員にて共有しました。
- ② 業務概況や各種計数をグループウェアで公開する等の取組みを通じて情報共有を進めました。また、役職員が正しく経営状況を把握し、役割発揮する環境の構築に向けて、部門別管理会計の導入を進めました。

(2) リーガルチェックの堅確化等内部管理態勢の強化

- ① 各部のリーガルチェック業務の堅確化・効率化を図るため、2025 年 4 月から AI 契約書審査サービスの利用を全部署に拡大しました。また、各種覚書の雛形の改定とともに、電子契約に関する社内ルールを整理しました。
- ② 2025 年 7 月 1 日付でプライバシーマークを取得し、JIS 規格による個人情報保護マネジメントシステムの運用を開始しました。
- ③ 「個人情報保護法のいわゆる 3 年ごと見直し」の動向について、情報収集を行い見直しに向けた諸規程等の改定作業を行いました。

(3) 経営方針や人材育成方針の定期的な発信と実践

- ① 役員コミットメントの発信等を通じて経営方針や人材育成方針を周知しました。
- ② 「2025 年度中央機関人事運営方針」を基本とし、「中央機関人事戦略」を踏まえ人材育成および人事の全体最適化の観点から人材育成マップを踏まえた人事異動を行い、中央機関としての役割発揮、および 2025 年度の事業遂行体制を構築しました。
- ③ 信用保証事業の実施に不可欠なコア技能、競合他社との差別化につながる差別化技能等を整理するとともに、職員の技能習得状況を意識した人事異動や教育研修の実施に向けて、「技能管理シート」を作成し、習得状況を確認しました。

(4) 定年延長に合わせた人事制度や人材活用のあり方の整理

2025 年度に満 60 歳に達する職員に対して制度の周知を行い、対象職員に職務および等級等を通知しました。併せて、人事評価マニュアルの改定を行いました。

(5) 健康経営の取組みと実践

- ① 「日本労信協 健康経営推進の取組み」および「2025 年度健康管理活動計画」における重点課題（過重労働対策、メンタルヘルスケアの推進、生活習慣病の予防等）を中心に取り組みました。また、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく行動計画（2025～2027 年度）の遂行のため、ノー残業デーや年休取得強化月間等を実施し、総労働時間の削減に取り組みました。
- ② 健康経営にかかる経営トップからの発信、「健康かわら版」の掲載、健康経営アプリの利用や健康管理にかかる動画視聴等により、職員の健康意識向上に努めました。また、ホームページに「日本労信協 健康経営推進の取組み」を公開し、取組み内容や各種指標を開示しました。健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）の認定を受けました。

(6) 相互に信頼し、率直に意見交換できる職場風土の醸成

- ① タウンホールミーティング等を通じて経営陣と職員の間で率直に意見交換を行い、職場のコミュニケーションの活性化や職場環境の改善等の施策につなげました。
- ② 部会や部門会議等を通じて日常の業務運営を適切に行い、役職員がお互いを信頼して働くことができる心理的安全性の高い職場風土の醸成を図りました。

(7) 中央機関グループにおける賃金事務の集中化・効率化

人事賃金システム更改については、各団体の人員体制の影響を受けて作業が遅延したため本番稼働時期を 2026 年 8 月としました。通勤費管理システム（通勤費 Web）は、予定どおり 2026 年 3 月より稼働を開始しました。

また、賃金事務の集中化については、2026 年度の継続課題とし、引続き中央機関として費用対効果を総合的に勘案して実施の最終判断を行っていくこととしました。

2. 職員のワーク・エンゲージメントの向上

(1) 人材育成計画と期待する職員像の明確化によるやりがいの醸成

- ① 必要な技能水準を明確にして、技能習得のために必要な業務経験を整理するとともにコア技能、差別化技能に整合する形に基準表を整理しました。
- ② 「キャリア研修」を受講した入会7年目の職員を対象にキャリア面談を実施し、職員が自身のキャリア形成を主体的に考える機会として活用しました。
- ③ 教育研修をはじめとした人材育成に係る施策等についての「教育研修・採用 News」を発行し、職員自身の能力開発意欲の向上に取り組みました。
- ④ 労働金庫への出向者との面談を実施し、出向者本人および出向先の上長に当協会が習得を期待する知識や経験を伝えるとともに業務内容の整合性のすり合わせを行いました。また、出向終了後は、労働金庫への出向経験を活かせる部署への配属を行いました。
- ⑤ 金庫出向の目的は人材交流を通じた業態の人材レベルの底上げと中央機関グループ業務の継続性・安定性の確保にあることを労働金庫協会、労働金庫連合会と確認し、2026年度の人事運営方針・春季人事異動方針を策定しました。

(2) 政策課題等に関与する機会の確保

- ① 提案者が改善提案内容の実現まで関わることを希望できる仕組みの業務改善提案制度を継続実施するとともに、前年度の表彰提案の内容をそれぞれ実現しました。
- ② 生成 AI の活用による業務改善を共通テーマとする部門別業務改善提案を実施し、生成 AI の活用策を検討しました。
- ③ IT・DX 研修にて抽出したデジタル技術を活用した新商品や業務効率化策は 2025 年度中に成案化に至らなかったことから、2026 年度に継続して取り組むこととしました。

(3) 継続的な業務改善の取り組み

- ① 全社的に継続して業務改善に取り組み、業務効率性やコスト意識を常に持つ改善意識の醸成に努めました。
- ② 個人情報保護対策監査において、被監査部以外の管理職が参加するトレーニー監査を実施しました。

(4) SDGs への貢献を実感できる取り組みの実施

物品購入を通じた障がい者を対象とする就労継続支援事業所の活動支援、備蓄品のフードバンクへの寄贈、寄付型自動販売機の設置等、職員が SDGs への貢献を実感できる取り組みを継続しました。

3. 職員の多様性の包摂

(1) 誰もが安心して働ける職場環境の推進

- ① 性自認や性的指向等による差別や不利益の無い職場環境を実現するため、「コンプライアンス違反等事例 Advance」の情報発信や、コンプライアンス研修等により多様性をテーマとした学習・啓発を行い、理解の促進を図りました。また、人事関連規程の改定に向けて労働組合と協議を行い、職場環境の整備を進めました。
- ② 障がい者雇用が進んでいる他社や業者から情報収集を行い、障がいのある職員が安心して円滑に業務を遂行できる態勢の整備を進めました。

(2) 在宅勤務等、多様な働き方が選択できる就業ルールの検討

- ① 在宅勤務の実施状況と業務の生産性について取りまとめ、在宅勤務の取扱いを再度周知しました。
- ② 2025 年 7 月に在宅勤務用端末の入替えを行い、在宅勤務の環境を改善しました。

(3) 専門職（スタッフ職能）キャリアの検討

職員が自身のキャリアを考えるきっかけとなるよう、自己申告書の見直し等を実施しました。また、「2026 年度中央機関人事運営方針」に沿った中央機関の人事・賃金・評価諸制度等の再構築を行うなかで、多様な働き方について検討していくこととしました。

(4) ハラスメントの無い職場環境の整備

- ① ハラスメントを発生させない職場環境を実現するため、ハラスメントに関する研修等を実施し、職員の意識醸成に取り組みました。
- ② ハラスメント外部相談窓口を周知することで、相談希望者による相談先の選択肢を広げ、活用を促しました。
- ③ 2025 年 12 月に「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を策定・公表しました。また、カスタマーハラスメントの研修を実施し、カスタマーハラスメント事例や対処方法の共有を進めました。

(5) 出産、育児、介護等に伴い業務配慮等を要する職員と同僚職員双方が安心して働ける職場環境の整備

- ① 出産、育児、介護等により職員が長期休職に入ることによって業務に大きな影響を受ける部署に対して派遣職員を採用して、人員調整を行いました。
- ② 「育児・介護休業法」および「次世代育成支援対策推進法」の改正に伴う関連諸規程の改定を行い、対象者（養育両立支援休暇を取得できる職員・介護休暇を取得している職員）に個別に意向聴取を行いました。

経常増減の部

1

経常収益は 317 億 78 百万円となり、前年度より 28 億 79 百万円増加しました。
増加の主な要因は、保証料が 11 億 83 百万円、受取損害金が 9 億 77 百万円増加したことにあります。

経常費用は 232 億 57 百万円となり、前年度より 12 億 92 百万円増加しました。
増加の主な要因は、代位弁済の増加により求償権残高が増加し貸倒引当金繰入額が 16 億 70 百万円増加したことにあります。

当期経常増減額は 85 億 20 百万円となり、前年度より 15 億 86 百万円増加しました。

経常外増減の部

2

前年度発生した労（勤）信協からの事業譲受による保証債務承継一時金が当年度は発生しないこと等により、当期経常外増減額は 7 百万円のマイナスとなりました。

当期一般正味財産増減額

3

当期一般正味財産増減額は 85 億 12 百万円となり、前年度より 30 百万円増加しました。



基本戦略 1 | 信用保証事業を通じた勤労者福祉の向上

1. 労働団体との交流等を通じた勤労者の安心感の向上

(1) 労働団体や事業団体等との情報交換を通じた保証制度の改善等

- ① 中央労福協主催の諸会議への参加等を通じて、社会情勢や勤労者ニーズの変化を把握し、保証制度の改善につなげます。
- ② しんきん保証基金や全国農協保証センター等との交流を通じて、市場や保証制度の動向を把握します。
- ③ 市場調査や外部コンサルタントとの意見交換等を通じて、お客さまの利便性向上につながる新技術等の情報収集を行います。
- ④ 労働金庫の顧客層や金利水準等を客観的に評価できるよう外部コンサルタントが主催する金融機関の情報交流会等への参加を検討します。
- ⑤ 2025 年 10 月に開始した「リ・スキリング等教育訓練支援融資制度」に係る返済免除等補助金関連事務を堅確に実施するとともに運用面の改善に取り組みます。
- ⑥ 自治体提携融資制度の堅確な運営に努めるとともに、制度の効率化に向けた関係先との協議を進めます。

(2) ホームページ等の改善によるお客さま向けの情報発信の充実

お客さまが安心して当協会をご利用いただけるよう必要な情報を適時発信するとともに、お客さまのアクセス状況を分析し、利便性の向上を進めます。

2. Web 完結型保証審査の利便性の向上

2027 年 4 月の犯罪収益移転防止法施行規則の改正に向けて、Web 完結型保証審査の本人確認に JPKI（公的認証サービス）を導入する他、お客さまにご利用いただく画面の改善等を通じて利便性向上を進めます。

3. ご返済方法の拡充等を通じたお客さまの利便性向上

(1) 求償権のご返済方法や諸手続きの拡充による利便性の向上

- ① ホームページに新設したご返済に関する各種手続機能の利用拡大に向けて、お客さまへの周知活動に取り組みます。
- ② お客さまが安心してご返済いただけるよう利用チャネルや連絡方法等の最適化を検討します。

(2) 家計の状況に沿った求償権のご返済方法の策定支援等

お客さまの現在の収支状況等を丁寧に聞き取り、家計の状況や担保不動産の状況を踏まえた最適な返済方法を提案できる人材を育成し、お客さまに寄り添った最適な返済方法を提案します。

(3) 自然災害の被災者に対する求償権の返済条件に係る柔軟な対応

- ① 災害救援ローンの保証を通じて、被災されたお客さまを継続的に支援します。
- ② 自然災害の影響により返済が困難となったお客さまの自然災害ガイドラインの利用について、労働金庫・弁護士等と連携して適切に対応します。



基本戦略 2 | 系統保証機関としての役割発揮

1. 労働金庫の融資関連課題の協働

(1) 融資伸長策や業務効率化策への着実な対応

- ① 労働金庫の融資伸長、業務効率化、不適切利用の抑止等につながる施策の迅速な実現に労働金庫連合会と取り組みます。
- ② 倒産件数の増加等に伴う短期失業が代位弁済の直接的な原因とならないよう条件変更の拡充を検討します。
- ③ 金利上昇や物価高騰の債務不履行への影響を注視しつつ、新規商品の策定支援や融資取引者の囲い込み等を通じて労働金庫の資金調達への貢献に取り組みます。
- ④ 当協会職員向けに保証業務取扱規程等に保証条件の導入経過や規定趣旨を補完することによって、職員が規程・要領の意図を汲んだ対応ができるよう環境整備を進めます。
- ⑤ お客さまが住宅選びの前に保証の可否や借入可能額等を確認できるサービスの導入等を検討します。

(2) 労働金庫業務経験者の知見の活用等による金庫目線での課題対応

- ① 労働金庫からの出向者および労働金庫への出向経験者による研修を行い、労働金庫の業務やお客さまに関する知見を共有化します。
- ② 金庫業務の習得を目的とする教育出向や金庫業務の理解および中央機関職員としての自覚を促すための金庫業務体験研修を実施します。
- ③ 労働金庫が利用する融資関連システムに関する研修を実施し、労働金庫業務に整合的な事務が構築できる態勢の維持に取り組みます。

(3) 信用リスク分析DBの活用支援等を通じた労働金庫の融資諸施策の検討支援

金庫専用サイトに提供しているデータ分析ツールを労働金庫の信用リスク分析や融資施策の検討に活用いただけるよう金庫訪問等を通じて操作方法の支援等を行います。

(4) 保証制度や債権管理・回収に関する出張研修の実施

- ① 保証制度、代弁事例、債権管理・回収に関する研修メニューの整備を進め、労働金庫の融資審査や債権管理・回収に役立つ情報を提供します。
- ② 短期代弁の抑制等に向けて保証債務履行請求案件の分析を進め、融資審査や債権管理の参考情報としての提供または保証条件の見直しを行い労働金庫に還元します。

2. 労働金庫の融資業務の円滑化等への貢献

(1) 保証業務担当各級会議や定期的な金庫訪問を通じた適時、適切な保証制度の改定

保証業務担当各級会議や定期的な金庫訪問を通じて他金融機関との競合上の課題等を伺い、適宜、保証制度を見直すとともに、委託業務の運用状況の把握を通じて、事務の見直し等を検討します。

(2) 保証期間の延長や最終返済時年齢の引き上げ等による商品性の向上

- ① 返済期間 50 年の住宅ローン未導入金庫の審査基準の設定や導入済金庫の審査基準の見直し等を支援します。
- ② 教育ローン（カード型）の最終返済時年齢の引き上げが円滑に実施できるよう関連事務等の整理を行います。

(3) 変動保証料制度や階層別保証料率制度の適切な運用の支援

- ① 各労働金庫が追加した審査基準の内容や導入効果等の情報共有を進め、労働金庫の信用リスク管理および変動保証料制度の適切な運用を支援します。
- ② 階層別保証料率制度や各種保証料率制度を適切に運用するための改善策を検討します。
- ③ 顧客層の変化に柔軟に対応できるよう各種保証料率制度の適用保証料率の上下限等を検討します。

(4) 少子高齢化や人口減少等の社会構造の変化を見据えた融資関連施策の検討

- ① 少子高齢化・人口減少および外国人労働者の増加等の社会構造の変化を踏まえて労働金庫の取引拡大に寄与するよう保証制度の改善を進めます。
- ② リフォームおよび中古市場が拡張する中で取引形態や商品制度に変化等が生じた場合は、適宜、保証制度を見直し、金庫の対応を支援します。
- ③ 労働金庫協会との協議経過を踏まえ、NPO等非営利法人向け融資の利便性向上に向けた保証制度の見直しを進めます。

(5) LGBTQをはじめ多様化が進む社会に適合する融資取引の検討

労働金庫における 2026 年 4 月からの性別申告方法の変更に適切に対応するとともに、各種計数への影響等を検証します。

(6) 初期与信モデルの性能評価等の内製化と労働金庫業態に沿う信用リスク分析等の実施

- ① 初期与信モデルの性能評価業務の内製化に向けた取組みを継続し、試行結果を労働金庫と共有するとともに労働金庫の融資施策への活用を検討します。
- ② 将来的に初期与信モデルの再構築作業を内製化できるよう初期与信モデルの構築作業に取り組みます。

(7) AI 保証審査の導入支援および AI 保証審査モデルの性能向上

- ① AI 保証審査モデルの導入効果の改善に向けた審査支援システムの改修を支援します。
- ② 自動承認案件の代位弁済率の上昇を抑制しつつ、直近の審査動向を取り込む形の AI 保証審査モデルのチューニングに取り組みます。
- ③ AI 保証審査の導入効果を検証し、労働金庫の新規事務手数料の見直しに向けた検討を進めます。

(8) RANS システムと受付システムの利用領域の整理

労働金庫協会第 85 回企画会議（2024 年 9 月 20 日）の確認内容に沿って、2027 年度以降に検討する業態融資システムの収斂に向けた調整を継続します。

(9) アール・ワンシステム更改に向けた当協会のシステム更改方針の策定

アール・ワンシステム更改コストの抑制のため保証事務関連の金庫独自バッチと基幹システムの保証機能を承継する新保証システムの構築を開始します。また、新保証システム稼働後の代弁・求償権システムのあり方の検討に着手します。

(10) 地域労（勤）信協との情報共有

- ① 北海道労働金庫と連携して北海道労信協の事業譲渡検討作業を支援します。
- ② 保証業務担当各級会議を通じて地域労（勤）信協との情報共有を行います。

3. 保証債務履行能力の堅持

(1) 堅調な新規保証引受と着実な求償権回収等による保証債務履行能力の維持・向上

- ① 変動保証料制度や階層別保証料率制度の適正運用等を通じて堅調な新規保証引受による保証料の確保に努めます。
- ② お客さまのご返済状況等に応じた回収方針や返済期日の設定等により求償権の着実な回収を進めます。また、求償権回収を効率的に進めるため回収可能性の見極め作業を促進し、求償権の適切な棚卸を行います。
- ③ 2027 年 3 月の地域駐在嘱託職員制度廃止に向けて回収スキームの検証と新体制の構築に取り組みます。
- ④ 時価評価額と帳簿価格の乖離に留意しつつ、キャッシュフローの補強を念頭に置いた公共債運用と譲渡性預金の預入等に取り組むとともに、資金運用手法の拡張を検討します。

(2) 経営管理機能の強化を通じた財務基盤の堅持

- ① 2022 年度に構築し、2026 年 2 月に本番適用した初期与信モデル（有担保）の運用状況について評価・モニタリングを行います。
- ② 信用保証事業に即した OHR やコア業務純益の指標を整備し、リスク耐性等の指標と併せて経営管理機能の強化に取り組みます。
- ③ 部門別管理会計の導入により自律的な予算統制を進めます。
- ④ 経営諸指標やリスク耐性等の情報をステークホルダーと共有し、信頼関係の醸成に努めます。
- ⑤ 新公益法人会計基準等への移行に向けて、財務諸表や会計処理方法を整備します。

(3) 事業の持続的な発展につながる深度あるデータ分析

- ① 各労働金庫の競合先の商品制度や金利・サービスの情報を収集し、調査結果を踏まえた制度改善を各労働金庫と協議します。
- ② 家計状態が悪化したお客さまに対する早期の家計収支改善に向けたアプローチの実施やカードローンの更新審査の高度化に向けた途上与信モデルの概念実証を行います。

基本戦略 3 | 基盤となる職場環境の整備

1. 安心して働ける職場環境の整備

(1) 保証制度の改定等が経営に及ぼす影響や経営状態の共有

- ① 保証制度改定の背景や経営に及ぼす影響を全社的に共有し、当協会職員の現状認識の共通化を進めます。
- ② OHR とコア業務純益の改善に向けて、職員が意識的に取り組めるよう部門単位の収支状況を定期的に還元します。



(2) リーガルチェックの堅確化等内部管理態勢の強化

- ① AI 契約書審査サービスの利用状況等を検証し、活用方法の改善を進めます。
- ② 個人情報保護マネジメントシステムの運用による役職員の意識の向上および個人情報保護態勢の維持・強化を進めるとともに、2027 年 7 月のプライバシーマークの更新に向けた準備を進めます。
- ③ 「個人情報保護法のいわゆる 3 年ごと見直し」の動向を確認し、適切に法改正へ対応します。

(3) 経営方針や人材育成方針の定期的な発信と実践

- ① 役員からの経営方針や人材育成方針の発信を通じて当協会の基本的な考え方について浸透を進めるとともに各方針に沿った業務運営を行います。
- ② 信用保証事業の実施に不可欠なコア技能と競合他社との差別化につながる技能等の習得状況を確認し、適切な人事配置や教育研修計画に活用します。

(4) 定年延長に合わせた人事制度や人材活用のあり方の整理

2025 年 4 月からの定年延長による新賃金体系および人事制度の適切な運用に努めるとともに、運用状況の検証を行います。

(5) 健康経営の取組みと実践

- ① 「日本労信協 健康経営推進の取組み」に基づく各種施策および「2026 年度健康管理活動計画」の重点課題を中心に取り組み、職員のワーク・エンゲージメントやヘルスリテラシーの向上に努めます。
- ② 「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づく行動計画（2025～2027 年度）の実践により総労働時間を削減します。
- ③ 健康経営優良法人の継続認定に取り組みます。

(6) 相互に信頼し、率直に意見交換できる職場風土の醸成

- ① タウンホールミーティング等を通じて経営陣と職員の間で率直に意見交換を行い、職場環境の改善等の各種施策につなげます。
- ② 日常の業務運営におけるコミュニケーションを通じて、役職員がお互いを信頼して働くことができる心理的安全性が高くハラスメントの無い職場風土を醸成します。

(7) 中央機関グループにおける賃金事務の集中化・効率化

人事賃金システムの開発作業を進めるとともに、賃金事務の集中化については費用対効果を総合的に勘案して実施の最終判断を行ったうえで準備を進めます。

(8) 物理的な職場環境等の改善

業務 LAN の無線化やペーパーレス化を通じた作業スペースの拡張等により物理的な職場環境の改善を進めます。

(9) 事業継続計画の実効性の確保

自然災害やサイバー攻撃等の発生時に適切に対応できるよう具体的なシナリオによる BCP 訓練等を実施します。

(10) 人事諸制度等の再構築

「2026 年度中央機関人事運営方針」に沿って、採用から退職（65 歳定年に加えて 70 歳までの就業確保措置を含む）までの全体を見通した、中央機関の人事・賃金・評価諸制度等の再構築を行います。

2. 職員のワーク・エンゲージメントの向上

(1) 人材育成計画と期待する職員像の明確化によるやりがいの醸成

- ① 職員に必要となる技能を定めた「基準表」に沿った人材育成に取り組みます。
- ② 職員が自身のキャリア形成を主体的に考えられるよう、入会 7 年目の職員を対象とするキャリア面談や人材育成マップ等に沿った教育・研修を計画的に実施します。
- ③ 教育や採用にかかる情報発信等を通じて、研修内容や人材育成の取組みを周知し、職員の能力開発意欲の向上を進めます。
- ④ 労働金庫に出向する職員に対し当協会が期待する経験・習得内容を、出向先金庫と共有し着実に成果が得られるよう取り組みます。
- ⑤ 労働金庫との人材交流が労働金庫業態全体の人材レベルの引き上げにつながるよう人材交流のあり方を労働金庫協会・連合会と協議します。
- ⑥ 中長期的なシステム構想を策定し、その実現に向けた人材育成を含むロードマップを整備します。
- ⑦ 職員が日常業務を通じて勤労者や労働金庫への貢献を実感し、自己成長とやりがいを感じられるような業務の在り方を検討します。

(2) 政策課題等に関する機会の確保

- ① 職員が自ら提案した改善施策の実現に携わることのできる業務改善提案制度の継続や過年度に実施した業務改善施策を評価する仕組みの導入等により、業務改善意識およびワーク・エンゲージメントの向上を進めます。
- ② 2025 年度の生成 AI をテーマとした部門別の業務改善提案の業務実装を進めるとともに、業務効率化に向けた生成 AI の利用環境を整備します。
- ③ デジタル技術を活用して新たな価値を生み出すことや生産性・業務品質の向上に向けた施策のアイディアを広く職員から集め、その実現を進めます。

(3) 継続的な業務改善の取組み

- ① 全社的な業務改善を継続するとともに、業務改善効果や好事例を共有する等の取組みにより、業務改善意識の向上に努めます。
- ② 監査部以外の職員が監査業務に帯同するトレーニー制度の試行を継続し、第 9 期中期経営計画期間の試行結果を整理します。

(4) SDGs への貢献を実感できる取組みの実施

物品購入を通じた障がい者就労継続支援事業所の活動支援、不要となった事務用品の寄付等を通じて職員が SDGs への貢献を実感できる取組みを行います。

3. 職員の多様性の包摂

(1) 誰もが安心して働ける職場環境の推進

- ① 性自認や性的指向等による差別や不利益の無い職場環境を実現するため、「コンプライアンス違反等事例」や「コンプライアンス研修」等による情報発信と職員教育を行います。また、労働組合と協議のうえ、人事関連規程の改定および職員周知を行います。
- ② 障がいのある職員の能力や適性を活かすことができるよう業務内容を整備し、安心かつ円滑に業務を遂行できる態勢を整えます。

(2) 在宅勤務等、多様な働き方が選択できる就業ルールの検討

在宅勤務や副業・兼業等の多様な働き方が選択できるよう、中央機関内で協議のうえ、継続的に整理・見直しを行います。

(3) 専門職（スタッフ職能）キャリアの検討

職員の意向や専門能力に応じて、専門職（スタッフ職能）を選択して専門業務に継続して従事する等、多様な働き方を選択できる人事制度を労働金庫協会・連合会と協議します。

(4) ハラスメントの無い職場環境の整備

- ① ハラスメントを発生させない職場環境を実現するため、ハラスメントに関する研修等を実施し、職員の意識醸成に努めます。
- ② 当協会内の相談窓口および外部相談窓口の役職員周知を強化します。
- ③ カスタマーハラスメント事例や対処方法の共有を進めるとともに当協会での発生状況を把握のうえ、職員のサポートを行います。

(5) 出産、育児、介護等に伴い業務配慮等を要する職員と同僚職員双方が安心して働ける職場環境の整備

- ① 出産・育児・介護等により労働時間に制約が生じた職員や休職する職員が所属する部署において必要な人員調整や業務支援を行い、誰もが安心して働ける職場環境を整備します。
- ② 出産・育児・介護に関する制度周知を継続的に行い、各種制度を利用しやすい職場環境を整備します。



【主要計数】

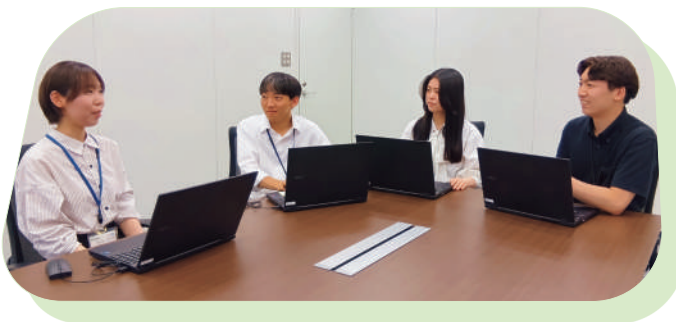
(単位：百万円)

項目		計画値	
		無担保	有担保
新規保証引受	1,907,766	480,010	1,427,756
保証債務残高	15,942,010	1,740,714	14,201,296
決算保証料	27,064	9,434	17,629
代位弁済	35,656	10,561	25,094
求償権回収金	18,000	2,145	15,855

【諸比率】

(単位：％)

項目	計画値
延滞率	0.12



日本労信協は、経営の健全性・適切性を確保するため、定款・業務方法書のほか諸規程等に則り、以下のとおり経営管理体制を構築しています。

理事会

日本労信協の業務執行の決定、理事の職務執行の監督、および代表理事・業務執行理事の選定・解職を行う機関です。3か月に1回以上開催するほか、必要に応じて開催します。15名の理事により構成されており、理事については、社員のほか、経営に関する客観的かつ専門的な助言・提言をいただくために、学識経験者等も含めることとしています。

常任理事会

日本労信協の業務運営に関する重要事項および理事会決議事項の執行に係る所要事項について、協議のうえ決議する機関です。代表理事および業務執行理事により構成されており、毎月1回以上定例開催するほか、必要に応じて開催します。

各種委員会

経営の適切性を高めることを目的として、定款第 37 条に拠り、各種委員会を設置しています。委員会への諮問事項は、理事会において決定し、委員長が委員会における審議結果をとりまとめたうえ、理事会に答申を行います。

- | | |
|-------------|---|
| (1) 経営政策委員会 | 事業計画の重点課題等を遂行していくため、またガバナンスの実効性確保のため、具体策等について審議します。 |
| (2) 役員選考委員会 | 日本労信協の役員候補者の選考について審議します。 |
| (3) 理事懲罰委員会 | 理事服務懲罰規程に基づき、専門的・多角的な観点から内容を審議するとともに、懲罰の種類等を審議します。 |
| (4) 役員報酬委員会 | 日本労信協の役員報酬について審議します。 |

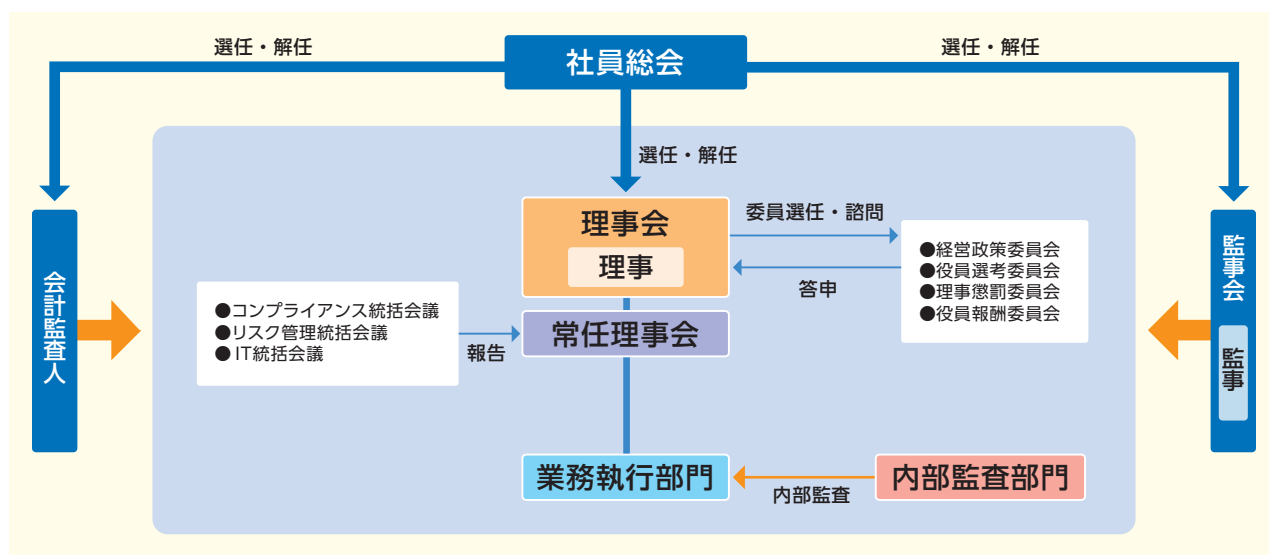
監事会

3名の監事（1名が常勤監事）により構成されており、協議のうえ監査方針、監査計画、監査の方法、監事業務の分担、監査報告、その他監査に関する重要事項の策定を行います。

ただし、監事会は各監事の権限を妨げることはできません。

*その他、統括会議等の設置により、経営管理の強化・充実を図っています。

【経営管理体制図】



統合的リスク管理態勢

日本労信協は、経営の安全性と健全な発展を目指し、業務運営に伴って発生する多様なリスクに対応するため、統合的リスク管理態勢の基本事項を「統合的リスク管理方針」等に定めています。これらに基づき、各種リスクの所在・管理方針・評価方法を明確にし、相互牽制が機能する体制の確保に努めて、統合的リスク管理態勢を構築しています。

各種リスクへの取組み

1. 保証引受リスク

信用リスク（非予想損失）と信用コスト（予想損失）を計測し、デフォルト傾向を分析することにより、適切に保証引受リスクを管理します。

2. 資産運用リスク

日本労信協の資金を安全かつ効率的に運用するための基準を定め、金融市場の動向や資金繰りの状況等を常に見極めることにより、適切に資産運用リスクを管理します。

3. オペレーショナルリスク

各リスクから発生する損失事象等をオペレーショナルリスクとして一元的に管理します。

①事務リスク

職員の不正確な事務処理、事故・不正等により発生する事務リスクを未然に防止するため、事務手続き等の整備および相互牽制機能の確立により、適切に事務リスクを管理します。

③法務リスク

法令等を逸脱した行為により、訴訟等による金銭的な損失や社会的評価を損なう等の法務リスクを未然に防止するため、倫理法令等遵守に係る規程・ルールを整備、および研修等の実施により、適切に法務リスクを管理します。

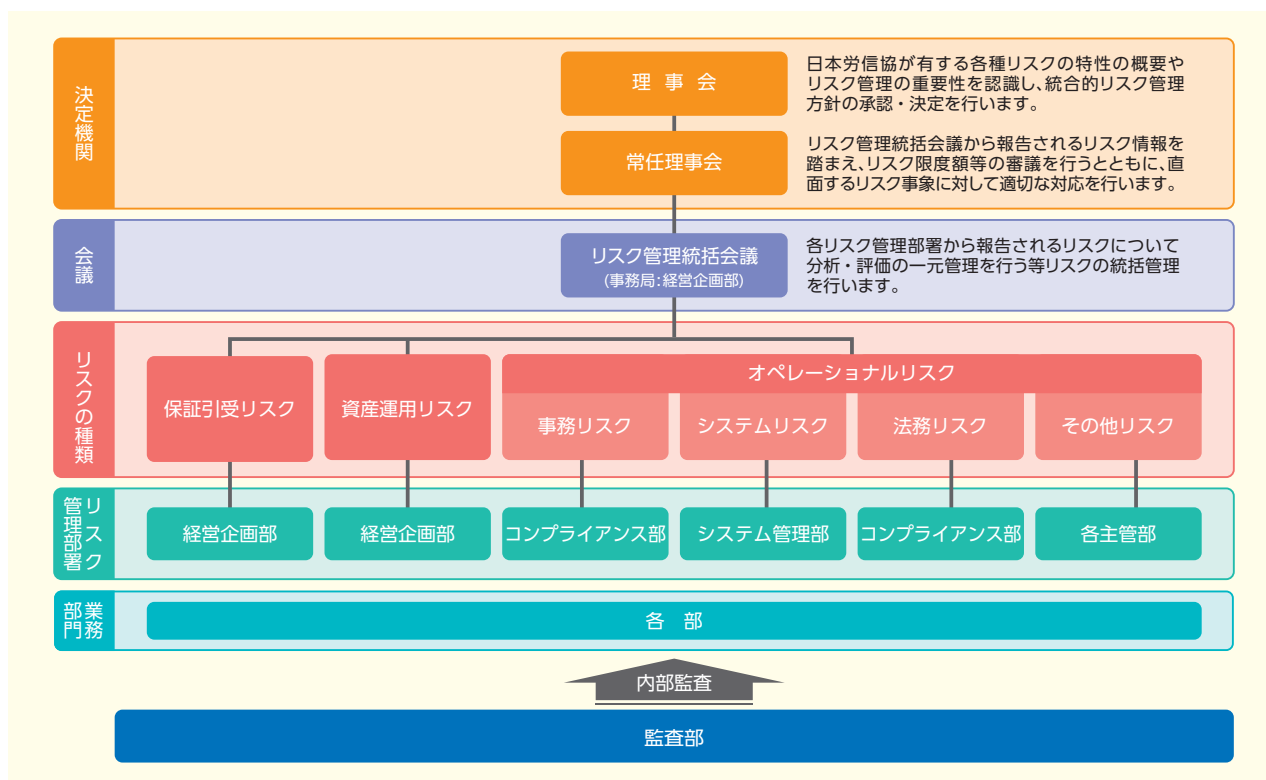
②システムリスク

コンピュータシステムの停止・誤作動等のシステム不備やコンピュータの不正使用等により発生するシステムリスクを未然に防止するため、安全対策基準、内部管理規程および手続き等の遵守ならびに相互牽制体制の確立により、適切にシステムリスクを管理します。

④その他リスク

人的リスク・有形資産リスク・風評リスク等の顕在化による影響を最小限に抑えるため、規程・ルールを整備および研修等の実施により、適切に管理します。

【リスク管理体制図】



内部統制システム

日本労信協は、一般法人法第90条第4項第5号に規定する「業務の適正を確保するための体制整備」への対応として、理事会において「内部統制システムに関する基本方針」を定め、実効性のある内部統制システムの整備・運用に努めています。

内部統制システムに関する基本方針

I 内部統制システムの整備・運用に関する基本的な考え方

一般社団法人日本労働者信用基金協会（以下「日本労信協」という。）は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第90条4項第5号および一般社団法人及び一般財団法人に関する法律施行規則第14条に基づき、業務の適正を確保するための体制（以下「内部統制システム」という。）を整備し、事務の効率性・有効性を高めていく。

II 内部統制に関する体制の整備

1. 理事の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) 公益性に根ざした信用保証事業を行う日本労信協は、より高いレベルのコンプライアンスが求められていることから、理事が率先してコンプライアンス態勢の確立に取り組むとしたコンプライアンス・ポリシーを実践するとともに、全ての役職員の意識と行動の指針として役職員行動規範を定め、これらを周知・徹底して、法令、定款および社会規範等を遵守する。

また、横断的組織としてコンプライアンス統括会議を設置し、コンプライアンス全般の状況把握と総合的な検討・評価を行うことでコンプライアンス態勢の実効性確保に努め、進捗状況等の事項について理事会に報告する。

- (2) 理事会は、理事会規程を定め、3か月に1回以上開催するほか必要に応じて随時開催して、理事が迅速に各種リスク管理の意思決定を行える体制を整え、理事間の意思疎通を図るとともに相互に業務執行を監視する。
- (3) 理事は、日本労信協における重大な法令違反その他コンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、直ちに代表理事および監事に報告する。
- (4) 監事は、理事会へ出席するほか、監事監査基準に基づき適時に監査することにより理事の職務執行状況をチェックし、法令もしくは定款違反のおそれまたは著しく不当な事案等が

生ずるおそれがあると認められるときは、直ちに理事または理事会に対し法令、定款および社会規範等の遵守に向けて助言または是正勧告することとする。

- (5) 日本労信協は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは取引をはじめ一切の関係を遮断するとともに、不当要求等があった場合は、必要に応じて外部の専門機関とも連携し、毅然とした態度で臨む。

2. 理事の職務の執行にかかる情報の保存及び管理に関する体制

- (1) 理事の職務執行に係る情報（社員総会・理事会・常任理事会・各種委員会議事録、稟議書等）については、社員総会規程、理事会規程、常任理事会規程、委員会規程または文書取扱規程等に基づき作成する。記録文書は、文書および電磁的記録の保存取扱規程に基づき、文書種類ごとに、定められた期間にわたり適時適切に保存・管理し、必要に応じて正当な権限を有する者が閲覧可能な状態を維持する。
- (2) 代表理事および業務執行理事（以下「代表理事等」という。）の業務執行については、理事会において、「代表理事等の業務執行状況報告」により報告する。
- (3) 個人情報等に関しては、プライバシーポリシーおよび情報セキュリティポリシー等を定め、専務理事を統括責任者とし適切な管理体制を整備し、情報漏えいの防止等を図る。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- (1) 各種リスクに関するリスク管理体制の基礎として、統合的リスク管理方針および統合的リスク管理規程を定め、個々のリスクについての管理部署を明確にする。また、リスクのモニタリングとコントロール機能発揮のため、「リスク管理統括会議」等を設置し、審議内容を理事会等に報告するなど同規程に従ったリスク管理体制を構築するとともに、ディスクロージャー誌等によりこれを開示する。
- (2) 財務報告の信頼性を確保するために、内部統制システムの有効性評価を継続的に実施する。



- (3) 自然災害等の不測の事態が発生した場合の対応としては、事業継続計画等に基づき、理事長を緊急対策本部長とする対策本部を設置して迅速な対応を行い、日本労信協における役職員の生命・資産・管理情報等の損失を最小限に止める体制を整えるものとする。

4. 理事の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- (1) 経営に係る重要な政策等については、常任理事会において議論を経て、執行決定を行う。
- (2) 理事会の決定に基づく業務執行が有効かつ効率的に行われることを確保するため、組織規程、理事職務権限規程、常任理事会規程、職務権限規程および業務分掌規程等を定め、これらの規程等に従い、適正な意思決定に基づく業務執行を円滑に進める。

5. 職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- (1) コンプライアンス・ポリシー、役職員行動規範およびコンプライアンス・プログラムから構成されるコンプライアンス・マニュアル、その他コンプライアンス態勢に係る規程等を定め、これらの研修等を通じて職員に周知・徹底する。
- (2) 職務執行に際して基になる規程等、各種契約およびその他必要なものについては、リーガル・チェックを実施する。
- (3) 役職員が法令違反その他コンプライアンス上の問題を直接通報することのできる内部通報システムとして、内部窓口のほか弁護士を外部窓口としたヘルプライン制度を整備するものとする。
- (4) 内部監査部門が、職員の職務執行が法令および定款に適合しているかについて点検する。

6. 監事とその職務を補助すべき職員を置くことを求めた場合における当該職員に関する事項

監事会が制定した監事会規程および監事監査基準に基づき、日本労信協職員の中から監事会事務局に専任の監事会事務局職員を任命する。

7. 前号の職員の理事からの独立性に関する事項及び当該職員に対する指示の実効性の確保に関する事項

- (1) 監事会事務局職員は、監査業務に必要な指示命令を監事より受け、監事以外からの指示命令を受けないものとする。
- (2) 監事会事務局職員の人事異動（異動先を含む）・

人事評価・懲戒処分等については、監事の同意を得ることとする。

- (3) 監事会事務局職員は、業務執行に係る役職を兼務しないこととする。

8. 理事及び職員が監事に報告するための体制その他の監事への報告に関する体制

- (1) 監事は、必要に応じて理事および職員に対して報告を求めることができるものとする。また、監事より報告を求められた役職員は、遅滞なく必要とされる報告を適正に行うものとする。
- (2) 監事は、コンプライアンス態勢および内部通報システムの運用に問題があると認めるときは、意見を述べるとともに、必要に応じて改善策の策定を求めることができるものとする。

9. 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制

理事は、監事への報告者について不利な取扱いを受けることのないようにすること、またその適正な運用を維持することにより、法令違反その他コンプライアンス上の問題について、監事への適切な報告体制を確保する。

10. 監事の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項

- (1) 監事がその職務について生じる費用の前払い等の請求をしたときは、担当部門において審議のうえ、当該監事の職務の執行に必要なないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理する。
- (2) 理事の職務執行を監査するために通常必要な監査費用については、理事は監事との協議のうえ予算に計上する。

11. その他監事の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監事は、会計監査人から監査計画を受領し、会計監査人が把握した内部統制システムの状況、リスクの評価と対応および監査重点項目等について説明を受け、意見交換を行うこと、また、必要に応じて会計監査人の往査および監査講評に立ち会うことのほか、会計監査人に対し監査の実施経過について、適宜報告を求めることができるものとする。

※ 2012年5月30日制定 第198回理事会
※ 2023年4月1日改定 第290回理事会
※ 2026年4月1日改定 第317回理事会

コンプライアンス（倫理法令等の遵守）

日本労信協は、以下の「コンプライアンス・ポリシー」を定め、コンプライアンス経営を実践し、“公益性に根ざした信用保証事業”を行う信用保証機関として、より一層の信頼を確立するよう努めていきます。

コンプライアンス・ポリシー

一般社団法人日本労働者信用基金協会（以下「日本労信協」という。）は、コーポレート・ガバナンスを充実し、一般社団法人としての自覚を持ち、日本労信協の目的である働く人とその家族が安心して生活できる共生社会の実現に寄与するため、内部統制態勢の構築とともにコンプライアンス（倫理法令等の遵守）を最重要課題のひとつとして位置付け、以下の項目を実践します。

1. コンプライアンスの実践

日本労信協におけるコンプライアンスとは、法令、企業倫理・内部規程、社会的規範等を遵守することであり、日本労信協は人間尊重の精神に立ち、自由闊達な組織風土を醸成することにより、コンプライアンスを誠実に実践します。

2. 社会的責任の自覚

日本労信協は、一般社団法人としての社会的責任を果たすために、積極的な社会貢献の推進および環境保全に取り組み、ステークホルダー（利害関係者）と協調しながら、事業運営の健全性、誠実性、透明性の確保に努めます。

3. 機密情報・個人情報の管理

日本労信協は、業務上知り得た機密情報やお客様の個人情報に関しては、厳正な管理を徹底します。とりわけ、個人情報は厳密なセキュリティ対策を講じ、法令および内部規程等に基づき適正に保護・管理します。

4. 経営情報の開示

日本労信協は、経営情報および会計報告を適正かつ適時に開示し、お客様に対し説明責任を果たします。

5. 反社会的勢力の排除

日本労信協は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力に対しては、これを断固として排除し、不当・不法な要求には一切応じません。

6. コミットメント

経営陣は、本ポリシー達成のために率先垂範し、全ての役職員がその意義を理解し実践するよう周知徹底します。また、これに反するような事態が発生したときは、自らが問題解決にあたる姿勢を内外に表明し、原因究明・再発防止に努めます。また、同時に迅速かつ確かな情報の公開と説明責任を果たし、権限と責任を明確にしたうえ、自らを含めて厳正に処分します。

【コンプライアンス態勢】

実践方法の具体化

1

コンプライアンス・ポリシー

日本労信協の役職員が実践すべき普遍的なルールを定めた基本方針です。

2

役職員行動規範

コンプライアンス・ポリシーに基づき具体的に事業活動を展開していくうえで、役職員一人一人が行動する際のガイドラインです。

3

コンプライアンス・プログラム

コンプライアンス・ポリシーを役職員一人一人が理解し、様々なルールを遵守する態勢を確立するためのプログラムです。

高いレベルの
コンプライアンスを
実現します



個人情報保護

日本労信協は、“お客さまの個人情報を適切に取り扱うことは社会的責任である”ことを認識し、以下の「プライバシーポリシー」を定めています。

プライバシーポリシー

一般社団法人日本労働者信用基金協会（以下「日本労信協」という。）は、融資に係る信用保証業務および付随する業務において取り扱う個人情報について、個人情報保護の重要性を強く認識し、「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号「個人情報保護法」）および関連する法令、ガイドライン等を遵守し、以下の基本方針に基づき、個人情報の適切な管理・利用に努めます。

なお、個人番号および特定個人情報の取扱いにつきましては、別途、「特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針」を定めます。

1. 日本労信協は、すべての事業で取り扱う個人情報および従業員等の個人情報の取扱いに関し、「個人情報の保護に関する法律」をはじめとする個人情報の取扱いに関する法令、国が定める指針その他の規範を遵守いたします。さらに、日本産業規格「JIS Q 15001 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した「プライバシーマーク」における個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針に基づいて個人情報保護マネジメントシステムを策定し、個人情報を保護いたします。
2. 日本労信協は、個人情報の取得、利用にあたっては、その利用目的を特定することとし、特定された利用目的の達成に必要な範囲を超えた個人情報の取扱い（目的外利用）はいたしません。また、目的外利用を行わないために、適切な管理措置を講じます。
3. 日本労信協は、ご本人の同意を得ている場合や法令にもとづく場合等を除き、取得した個人情報を第三者に提供することはいたしません。
4. 日本労信協は、個人情報の取扱いに関する苦情および相談を受けた場合は、その内容について迅速に事実関係等を調査し、合理的な期間内に誠意をもって対応いたします。

5. 日本労信協は、取得した個人情報を適切に管理するため、組織的・人的・物理的・技術的な安全管理措置を講じ、個人情報の漏えい、滅失または毀損の防止および是正に取り組みます。

6. 日本労信協は、社会情勢・環境の変化を踏まえて、継続的に個人情報保護マネジメントシステムを見直し、個人情報保護への取り組みを改善していきます。



一般社団法人日本労働者信用基金協会
理事長 戸守 学

制定：2005年3月31日
改定：2025年6月30日

【プライバシーポリシーに関するお問い合わせ窓口】

日本労信協の個人情報の取扱いに関するご質問等につきましては、下記の窓口にご連絡ください。

- ①住所
〒112-0004 東京都文京区後楽1丁目4番14号 後楽森ビル
一般社団法人日本労働者信用基金協会 コンプライアンス部
- ②電話番号 0120-866-416
- ③受付時間 月曜～金曜（土日祝日、12/31～1/3は除く）
9:00～17:00

反社会的勢力排除の取組み

日本労信協は、「反社会的勢力に対する基本方針」を以下のとおり宣言します。

反社会的勢力に対する基本方針

一般社団法人日本労働者信用基金協会は、反社会的勢力排除に向けた公共的使命と社会的責任を十分認識し、業務の適切性および健全性を確保するため、ここに反社会的勢力に対する基本方針を定めます。

- 1 反社会的勢力との関係を遮断し排除するため、理事長以下、全役職員が一丸となり、断固たる姿勢で臨むとともに、対応する役職員の安全を確保します。
- 2 反社会的勢力とは、取引等を含め一切の関係を持ちません。
- 3 反社会的勢力に対して、資金供与あるいは不適切な便宜供与等はいきません。
- 4 反社会的勢力による不当要求は断固として拒絶し、民事・刑事の両面から法的対抗措置を講じます。
- 5 反社会的勢力による不当要求に対応するため、警察、暴力追放運動推進センター、弁護士等の外部専門機関と緊密な連携関係を構築します。

カスタマーハラスメントに対する基本方針

日本労信協は、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を以下のとおり宣言します。

カスタマーハラスメントに対する基本方針

一般社団法人日本労働者信用基金協会（以下「日本労信協」という。）は、お客さまに対して円滑かつ公正な信用保証サービスを提供することを使命としています。そのために、すべてのお客さまに誠実に対応することを基本姿勢としつつ、あわせて、日本労信協で働くすべての役職員の心身の健康と安全を守る責任を有していると考え、「カスタマーハラスメントに対する基本方針」を定めます。

1. カスタマーハラスメントの定義

日本労信協では、お客さまからの相談・苦情等におけるクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・様態が社会通念上不相応なものであって、当該手段・様態により、役職員の就業環境が害されるものを「カスタマーハラスメント」と定義します。

2. 対象となる行為

- (1) 暴言、脅迫、侮辱、人格否定などの精神的攻撃
- (2) 威圧的・差別的・性的な言動
- (3) 身体的な攻撃またはその示唆
- (4) 土下座の要求
- (5) 長時間にわたる拘束、過度な繰り返し要求
- (6) 法的・社会的妥当性を欠く謝罪や金銭補償の要求
- (7) 日本労信協の業務の範囲や役職員の権限を超える不当な要求
- (8) SNS やインターネット上での誹謗中傷・名誉毀損行為
- (9) その他著しい迷惑行為

なお、以上の行為は例示であり、これらに限るものではありません。

3. 日本労信協の対応方針

日本労信協は、上記に該当するカスタマーハラスメントが認められた場合、以下のように対応いたします。

- (1) カスタマーハラスメントの中止を申し入れるとともに、毅然とした態度で対応します。
- (2) 必要によりお客さま対応等をお断りさせていただく場合がございます。さらに悪質と判断される行為が認められる場合には、警察・弁護士等の外部専門機関と連携し、法的措置等を含め厳正に対処いたします。
- (3) 該当役職員に対しては、心身のケアや職務上の支援を行います。

4. 役職員への取り組み

日本労信協では、カスタマーハラスメントへの適切な対応を可能とし、役職員の働く環境を守る責任を真摯に果たすため、以下の施策を講じています。

- (1) カスタマーハラスメントへの組織的対応の徹底
- (2) カスタマーハラスメントに関する報告・連絡・相談体制の確立
- (3) 役職員のプライバシー保護と不利益な取扱いの禁止
- (4) 再発防止のための記録・分析
- (5) 研修やマニュアル整備の実施

5. お客さまへのお願い

お客さまにおかれましては、安心してサービスをご利用いただけるよう、また役職員が適正に職務を果たせるよう、相互の尊重とご理解を賜りますようお願い申し上げます。

今後も、お客さまの信頼と期待に応えるべく、サービスの向上と公正な対応を両立させる取り組みを進めてまいります。



情報セキュリティ

日本労信協は、情報セキュリティ対策の方針や行動指針を情報セキュリティポリシーとして定め、これに基づき、情報資産の適切な保護および管理をしています。

情報セキュリティポリシー

一般社団法人日本労働者信用基金協会（以下「日本労信協」という。）は、保有するお客さま情報ははじめとする各種情報資産が事業運営の基盤であることを十分認識するとともに、事業を継続的・安定的に運営していく上で、保有する“情報”に対して適切な管理、ひいては適切な情報セキュリティ対策を実施することが、組織の責務として非常に重要であると認識しております。

この認識のもと、ここに情報セキュリティポリシーを定め、全ての役職員がその内容を十分に理解し、各種情報資産を適切に保護することに努めます。

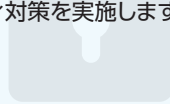
1 情報セキュリティ 管理体制等の確立

日本労信協は、情報セキュリティを維持するために、管理運営する組織・体制を確立します。



2 適切な 情報セキュリティ 対策の実施

日本労信協は、各種情報資産に係る不正アクセス、破壊、情報漏えい、紛失および改ざんなどを未然に防止するため、組織的、物理的、技術的および人的安全管理の観点から適切な情報セキュリティ対策を実施します。



3 法令および 情報セキュリティ 関連規程等の遵守

日本労信協は、情報セキュリティに関する法令、規制、指針、対外契約および別途定める情報セキュリティ関連規程を遵守します。



4 情報セキュリティ 教育等の実施

日本労信協は、全ての役職員に対して、情報セキュリティ意識の向上および情報資産の適切な管理を実行するための教育・訓練を継続的に実施します。



5 情報セキュリティ 監査の実施

日本労信協は、内部規程、社会的規範が遵守され、有効に機能しているかを検証するため、定期的かつ必要に応じて情報セキュリティ監査を実施します。



6 評価・見直し

日本労信協は、以上の取り組みを定期的に評価し、所要の見直しを行うことにより、情報セキュリティマネジメントを継続的に改善していきます。



すべての職員が活躍できる環境づくり ワーク・ライフ・バランス 「仕事と生活の調和」の実現に向けて

日本労信協 健康経営推進の取組み

理事長メッセージ

日本労信協は、「公益性に根ざした信用保証事業を行い、働く人とその家族が安心して生活できる共生社会の実現に寄与する」という理念を掲げており、この役割を果たすには、担い手である職員が心身ともに健康で、いきいきと働くことができる環境が不可欠であると考えています。

近年、社会環境や働き方は大きく変化しており、職員の健康を守り、働きがいのある職場環境を整えることは、組織の持続的な発展のためにも重要なテーマとなっています。

日本労信協では、「職員が働きがいをもって安心して働き続けられる組織風土の確立と、職員の心身の健康保持増進による組織のパフォーマンス向上の実現」を経営課題と位置づけ、課題解決のための「健康経営戦略マップ」やさまざまな施策を含む一体的な枠組みとして「日本労信協 健康経営推進の取組み」*を策定し、健康保険組合との協働（コラボヘルス）や産業医・産業看護職と連携しながら「健康経営」を推進しています。

健康は個人だけの問題ではなく、組織全体で支え合いながら育んでいくものです。

日本労信協は、職員一人ひとりが自らの健康に主体的に向き合うとともに、組織としてもその取組みを積極的に支援し、これからも、職員の健康と働きがいを大切にする組織として、社会から信頼される法人であり続けることを目指してまいります。

一般社団法人 日本労働者信用基金協会
理事長 戸守 学



*「日本労信協 健康経営推進の取組み」日本労信協ホームページ（<https://www.nihonroshinkyo.org/about/workplace/>）に掲載

健康経営推進により期待する効果

- 組織パフォーマンスの向上
- 職員の心身の健康保持増進
- 職員が働きがいをもって安心して働き続けられる職場環境

健康経営の重点課題

- 健康管理態勢の確立
- 健康診断・事後措置の一体取組
- 過重労働対策
- メンタルヘルス対策
- 受動喫煙対策

労働金庫健康経営宣言

（2016年11月24日策定）

- 労金業態は、「働く人の夢と共感を創造する協同組織の福祉金融機関」として、その社会的使命と役割を果たすために、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を目指します。
- 各金庫・関連事業団体は、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に向け、具体的な施策を積極的に推進します。
- 労金業態に働くすべての役職員並びにその家族は、ヘルスリテラシーの向上と健康な心身づくりを自律的に実践します。

健康管理の取組みに関する行動計画

労金業態全体の健康管理指針である「労働金庫健康経営宣言」を具現化することを目的として、日本労信協では「健康管理の取組みに関する行動計画」を策定し、労金中央機関の他団体とも協力して「健康経営」を推進しています。

これらの取組みにより、健康経営優良法人認定制度（経済産業省・日本健康会議）において、2022年度から5年連続で健康経営優良法人（大規模法人部門）に認定されています。



健康管理の取組みに関する行動計画（第4期）

計画期間 2026年4月1日～2029年3月31日（3か年）

No.	基本項目	目標
①	健康管理態勢	- 健康経営に関する経営層の推進体制強化 - 健康管理スタッフ（健康管理担当者、産業看護職）の連携強化 - 健康管理担当責任者との連携強化 - PepUp（ヘルスケアアプリ）の活用による健康管理の効率化 - 健康経営優良法人の認定取得と調査結果の活用 - 職場に適した健康増進施策の実施
②	健康診断・事後措置	- 職員自身による現状（課題）の把握 - 生活習慣の改善（運動習慣率改善・食生活改善） - 健康教育によるヘルスリテラシーの向上
③	過重労働対策	職員一人当たりの平均年間総労働時間 1,800 時間以内
④	メンタルヘルス対策	- ストレスチェック受検率 100% - セルフケア・ラインケアの理解度や実践度の向上 - メンタルヘルス不調予防に関する経営層・管理職層の理解度向上
⑤	受動喫煙対策	- 喫煙者の禁煙支援 - 就業時間内禁煙の徹底 - 喫煙の健康影響についての理解度向上

一般事業主行動計画（仕事と育児・介護の両立支援の取組み）

日本労信協では「次世代育成支援対策推進法」に基づき、仕事と子育ての両立をはかるための雇用環境の整備や、子育てをしていない職員も含めた多様な労働条件の整備を進めるための「一般事業主行動計画」を、2011年度より策定しています。

また、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」施行に伴い、2016年度からは「女性活躍推進法」と一体とした行動計画を策定し、取組みを推進しています。

これらの取組みにより、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む「子育てサポート企業」として厚生労働大臣より認定され、これまでに5回、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得しています。



「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画（第6期） 「女性活躍推進法」に基づく行動計画（第4期）

計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日（3か年）

目標 総労働時間削減に向けた環境づくりをおこなっていく。

No.	具体的な取組	目標
①	年間48回以上のノー残業デー設定・実施	最低実施率 70% 全体実施率 80%以上
②	年3回の「年休取得強化月間」の設定・実施	最低実施率 70% 全体実施率 80%以上
③	5連続休暇の取得	組合員の取得率 100% 全体の取得率 80%以上
④	年休年間10日以上取得	組合員の取得率 100% 全体の取得率 80%以上
⑤	男性育児休職取得率	取得率 50%
⑥	男性育児休職および育児関連休暇取得率	取得率 100%
⑦	両立支援制度を利用しやすい環境の整備	- 利用可能な両立支援制度の周知方法の見直しを行う 「仕事と育児・介護の両立」に関する研修を開催する

計画の公表

日本労信協ホームページ (<https://www.nihonroshinkyo.org/about/workplace/>)
女性活躍・両立支援総合サイト (<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>)



日本労信協は、国連で採択された SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえ、労働金庫業態の“金融包摂”の取組みを系統保証機関として支援、推進してまいります。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

テーマと主な取組み事例	関連する SDGs
■ 各種ローンの信用保証を通じて働く人の豊かな暮らしづくりを支援 ● 教育機会の拡充への貢献 ・教育ローン、教育ローン（カード型）、求職者支援資金融資制度 ● 健康、福祉の増進への貢献 ・福祉ローン、福祉教育ローン、福祉マイカーローン、妊活サポートローン ● 暮らしの安全への貢献 ・マイカーローン、住宅ローン、カードローン ● 災害復旧への貢献 ・災害救援ローン、災害救援住宅ローン ● 地球環境への貢献 ・エコカー、ZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）住宅購入への融資	
■ 誰もが安心して働き暮らせる社会の実現 ● 働く人の様々な生活資金ニーズへの対応 ・外国人、非正規労働者の生活を守るローン制度の取扱い ・LGBTQ 等の同性パートナーへの対応 ・生活困窮者・子ども支援などの社会課題に取り組む NPO への支援・融資	
■ 当協会内で実施している取組み ● 働きやすい職場環境の整備 ・育児・介護休職の充実 ・各種休暇制度の改善 ● 地球環境の保全 ・ペーパーレス会議、電子稟議によるペーパーレス化の推進 ・クールビズの実施、名刺に環境負荷に配慮した素材を使用 ● 社会貢献活動 ・フードバンク団体への寄贈 ・寄付型自動販売機の設置 ・障がい者就労継続支援事業所からの物品購入 ・不要事務用品の寄付	

資料編

1. 財務データ

● 貸借対照表	34
● 正味財産増減計算書	36
● 財務諸表に対する注記	38

2. 統計データ

● 事業概況推移	41
● 主要計数推移	46

3. コーポレートデータ

● 組織図	47
● 社員一覧 / 役員名簿	48
● あゆみ	49
● 定款	50
● 事務所のご案内	53

○諸比率の定義・金額等表示方法

定 義	代 位 弁 済 率：保証債務平均残高に対する代位弁済の割合を示します。
	延 滞 率：保証債務残高に対する延滞の割合を示します。
	代弁能力係数：代位弁済原資（正味財産・債務保証損失引当金・貸倒引当金の合計から、必要基本財産と基本財産固定額を差し引いた額）の代位弁済リスク（2か月以上の延滞額）に対する倍率を示します。労働金庫の資産査定においては、優良保証の要件として、「代弁能力係数が1以上の保証機関の保証」であることが明示されています。

表示方法	◎件数・金額は表示された単位未満を切捨てて記載しています。
	◎増減率は、小数点第2位を四捨五入し第1位まで記載、諸比率は、小数点第3位を四捨五入し第2位まで記載しています。

貸借対照表

【2026 年 3 月 31 日現在】

(単位：円)

科 目		当年度 (2026.3.31)	前年度 (2025.3.31)	増 減
I 資産の部	1. 流動資産			
	現金預金	27,679,488,432	28,004,309,656	△ 324,821,224
	未収保証料	2,804,740,512	2,249,161,855	555,578,657
	未収金	125,091,180	124,403,821	687,359
	有価証券	131,757,811,329	136,181,452,543	△ 4,423,641,214
	未収利息	551,425,682	103,237,080	448,188,602
	その他流動資産	377,079,199	433,795,224	△ 56,716,025
	流動資産合計	163,295,636,334	167,096,360,179	△ 3,800,723,845
	2. 固定資産			
	(1) 基本財産			
	寄付金積立資産	3,609,000,000	3,609,000,000	0
	保証積立資産	135,728,655,008	132,243,881,281	3,484,773,727
	基本財産合計	139,337,655,008	135,852,881,281	3,484,773,727
	(2) 特定資産			
	保証基盤安定化積立資産	116,932,379,517	111,904,601,246	5,027,778,271
	退職給付引当資産	298,589,332	356,994,329	△ 58,404,997
	役員退任慰労引当資産	35,220,750	41,994,750	△ 6,774,000
	特定資産合計	117,266,189,599	112,303,590,325	4,962,599,274
	(3) 求償権	101,948,119,503	97,862,164,789	4,085,954,714
	貸倒引当金	△ 64,179,297,967	△ 59,735,169,479	△ 4,444,128,488
	(4) 保証債務見返	15,675,486,188,436	15,283,449,144,057	392,037,044,379
	(5) その他固定資産			
	建物	6,585,878	5,543,735	1,042,143
	什器備品	464,744,474	692,547,820	△ 227,803,346
	電話加入権	1,491,876	1,491,876	0
	ソフトウェア	453,365,082	1,259,054,673	△ 805,689,591
	ソフトウェア仮勘定	24,818,750	0	24,818,750
	敷金	249,235,414	250,213,830	△ 978,416
	出資金	1,050,000	1,050,000	0
	その他固定資産合計	1,201,291,474	2,209,901,934	△ 1,008,610,460
	固定資産合計	15,971,060,146,053	15,571,942,512,907	399,117,633,146
	資産合計	16,134,355,782,387	15,739,038,873,086	395,316,909,301



【2026年3月31日現在】

(単位：円)

科 目		当年度 (2026.3.31)	前年度 (2025.3.31)	増 減
Ⅱ 負債の部	1. 流動負債			
	未払金	1,156,563,311	1,180,200,166	△ 23,636,855
	預り金	14,188,964	9,343,762	4,845,202
	賞与引当金	90,724,475	86,612,363	4,112,112
	その他の流動負債	941,719	941,001	718
	流動負債合計	1,262,418,469	1,277,097,292	△ 14,678,823
	2. 固定負債			
	保証債務	15,675,486,188,436	15,283,449,144,057	392,037,044,379
	未経過保証料	88,707,637,619	92,808,460,390	△ 4,100,822,771
	債務保証損失引当金	112,295,693,256	113,347,699,741	△ 1,052,006,485
	退職給付引当金	298,589,332	356,994,329	△ 58,404,997
	役員退任慰労引当金	35,220,750	41,994,750	△ 6,774,000
	固定負債合計	15,876,823,329,393	15,490,004,293,267	386,819,036,126
	負債合計	15,878,085,747,862	15,491,281,390,559	386,804,357,303
Ⅲ 正味財産の部	1. 指定正味財産			
	寄付金	3,609,000,000	3,609,000,000	0
	指定正味財産合計	3,609,000,000	3,609,000,000	0
	(うち基本財産への充当額)	(3,609,000,000)	(3,609,000,000)	(0)
	(うち特定資産への充当額)	(0)	(0)	(0)
	2. 一般正味財産			
	(1) 代替基金	2,000,000,000	2,000,000,000	0
	(2) その他一般正味財産	250,661,034,525	242,148,482,527	8,512,551,998
	一般正味財産合計	252,661,034,525	244,148,482,527	8,512,551,998
	(うち基本財産への充当額)	(135,728,655,008)	(132,243,881,281)	(3,484,773,727)
	(うち特定資産への充当額)	(116,932,379,517)	(111,904,601,246)	(5,027,778,271)
	正味財産合計	256,270,034,525	247,757,482,527	8,512,551,998
	負債及び正味財産合計	16,134,355,782,387	15,739,038,873,086	395,316,909,301

目次

設立と役割

事業の仕組み

保証制度の概要

第9期中期
経営計画の概要2025年度
事業報告2025年度
決算報告2026年度
事業計画

経営管理体制

内部管理体制

トピックス

日本信託銀行の
SDGの取り組み

資料編

正味財産増減計算書

【2025 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日まで】

(単位：円)

科 目	当年度 (2025.4.1 ~ 2026.3.31)	前年度 (2024.4.1 ~ 2025.3.31)	増 減
I 一般正味財産増減の部			
1. 経常増減の部			
(1) 経常収益			
① 基本財産運用益			
基本財産受取利息	278,770,729	59,505,301	219,265,428
② 特定資産運用益			
特定資産受取利息	297,914,112	108,131,032	189,783,080
③ 事業収益			
保証料	26,191,050,633	25,007,545,616	1,183,505,017
受取損害金	4,369,774,014	3,392,036,758	977,737,256
償却求償権回収金	142,406,547	125,538,548	16,867,999
譲受求償権回収益	32,242,479	31,463,331	779,148
債権管理費回収金	74,217,661	50,541,722	23,675,939
④ 受取補助金等			
受取国庫補助金	25,503,248	20,318,731	5,184,517
⑤ 雑収益			
受取利息	59,003,776	10,375,895	48,627,881
有価証券利息	297,570,311	68,157,909	229,412,402
受取配当金	3,019,549	12,539,953	△ 9,520,404
受入手数料	595,200	595,200	0
受入団信保険料	95,528	130,005	△ 34,477
雑収益	5,997,872	11,506,286	△ 5,508,414
経常収益計	31,778,161,659	28,898,386,287	2,879,775,372
(2) 経常費用			0
① 事業費	[22,421,912,084]	[21,180,169,386]	[1,241,742,698]
貸倒損失	16,100,086	15,752,990	347,096
制度融資求償権償却費	20,213,567	19,131,294	1,082,273
貸倒引当金繰入額	16,863,038,895	15,192,122,412	1,670,916,483
債務保証損失引当金繰入額	1,009,909,520	977,491,432	32,418,088
給料手当	842,841,046	783,570,778	59,270,268
賞与引当金繰入額	73,580,927	68,063,064	5,517,863
退職給付費用	4,738,945	30,968,633	△ 26,229,688
社会保険料	147,976,794	141,451,957	6,524,837
人事厚生費	51,710,019	47,718,520	3,991,499
会合費	6,334,190	5,875,728	458,462
会議費	1,376,567	1,149,195	227,372
広告宣伝費	9,275,620	13,384,360	△ 4,108,740
交際費	212,990	180,043	32,947
旅費交通費	4,682,029	4,394,500	287,529
通信運搬費	87,783,338	103,354,916	△ 15,571,578
建物減価償却費	747,186	2,425,545	△ 1,678,359
什器備品減価償却費	182,580,181	90,141,051	92,439,130
ソフトウェア減価償却費	717,683,645	694,072,392	23,611,253
敷金償却費	981,114	968,695	12,419
備品費	3,263,335	35,209,649	△ 31,946,314
事務用品費	10,901,802	22,847,062	△ 11,945,260
図書費	168,095	96,710	71,385
保全管理費	455,035,481	713,034,117	△ 257,998,636
給水光熱費	4,418,962	5,173,617	△ 754,655
土地建物賃借料	197,458,303	215,653,410	△ 18,195,107
事務機械賃借料	216,048,293	205,658,656	10,389,637
諸謝金	5,271,061	4,855,963	415,098
租税公課	147,437,552	41,092,194	106,345,358
支払負担金	2,640,000	2,640,000	0
諸会費	1,749,696	1,748,596	1,100
信用調査費	32,844,822	30,765,817	2,079,005
債権管理費	101,620,147	120,906,201	△ 19,286,054
業務委託手数料	816,767,600	800,648,090	16,119,510
支払団信保険料	17,836,101	18,549,019	△ 712,918
支払手数料	3,741,060	3,917,598	△ 176,538
事務委託費	361,924,451	764,615,047	△ 402,690,596
雑費	1,018,664	540,135	478,529



【2025年4月1日から2026年3月31日まで】

(単位：円)

科 目	当年度 (2025.4.1 ~ 2026.3.31)	前年度 (2024.4.1 ~ 2025.3.31)	増 減
② 管理費	[835,834,646]	[784,596,369]	[51,238,277]
役員報酬	118,415,310	111,207,040	7,208,270
役員退任慰労引当金繰入額	13,462,750	13,204,500	258,250
給料手当	201,156,545	181,259,174	19,897,371
賞与引当金繰入額	17,143,548	18,549,299	△ 1,405,751
退職給付費用	1,515,519	7,725,963	△ 6,210,444
社会保険料	44,303,792	41,058,526	3,245,266
人事厚生費	23,619,343	21,382,312	2,237,031
会議費	6,298,262	6,782,804	△ 484,542
交際費	836,467	812,069	24,398
旅費交通費	2,085,745	2,272,945	△ 187,200
通信運搬費	6,083,579	6,112,701	△ 29,122
建物減価償却費	198,619	684,127	△ 485,508
什器備品減価償却費	48,533,971	25,424,398	23,109,573
ソフトウェア減価償却費	190,776,665	195,764,007	△ 4,987,342
敷金償却費	260,802	273,221	△ 12,419
備品費	734,762	510,382	224,380
事務用品費	388,134	385,988	2,146
図書費	592,885	722,578	△ 129,693
保安全管理費	5,173,658	4,714,282	459,376
給水光熱費	1,518,071	1,728,433	△ 210,362
土地建物賃借料	71,909,808	71,913,328	△ 3,520
事務機械賃借料	12,420,405	7,310,520	5,109,885
支払保険料	3,248,830	8,530	3,240,300
諸謝金	6,602,454	6,538,932	63,522
租税公課	1,498,000	620,200	877,800
支払負担金	139,326	281,889	△ 142,563
諸会費	683,600	657,200	26,400
支払寄付金	22,000,000	22,000,000	0
支払手数料	749,984	272,165	477,819
事務委託費	33,437,246	34,369,555	△ 932,309
雑費	46,566	49,301	△ 2,735
経常費用計	23,257,746,730	21,964,765,755	1,292,980,975
当期経常増減額	8,520,414,929	6,933,620,532	1,586,794,397
2. 経常外増減の部			
(1) 経常外収益			
① 保証債務承継一時金	0	1,444,448,389	△ 1,444,448,389
② 雑収益	0	237,445,496	△ 237,445,496
経常外収益計	0	1,681,893,885	△ 1,681,893,885
(2) 経常外費用			
① 固定資産売却損			
什器備品売却損	0	73,731,469	△ 73,731,469
② 固定資産除却損			
建物除却損	3	1,830,437	△ 1,830,434
什器備品除却損	5,578,043	71,048	5,506,995
ソフトウェア除却損	2,284,885	58,165,930	△ 55,881,045
経常外費用計	7,862,931	133,798,884	△ 125,935,953
当期経常外増減額	△ 7,862,931	1,548,095,001	△ 1,555,957,932
当期一般正味財産増減額	8,512,551,998	8,481,715,533	30,836,465
一般正味財産期首残高	244,148,482,527	235,666,766,994	8,481,715,533
一般正味財産期末残高	252,661,034,525	244,148,482,527	8,512,551,998
II 指定正味財産増減の部			
当期指定正味財産増減額	0	0	0
指定正味財産期首残高	3,609,000,000	3,609,000,000	0
指定正味財産期末残高	3,609,000,000	3,609,000,000	0
III 正味財産期末残高	256,270,034,525	247,757,482,527	8,512,551,998

財務諸表に対する注記

1 重要な会計方針

(1) 有価証券の評価基準及び評価方法

満期保有目的の債券・・・償却原価法（定額法）又は移動平均法による原価法によっている。

(2) 固定資産の減価償却の方法

①建物

定率法によっている。ただし、平成 28 年 4 月 1 日以降に取得した建物附属設備は定額法によっている。

②什器備品

定率法によっている。

③ソフトウェア

法人内における利用可能期間（5 年）に基づく定額法によっている。

(3) 引当金の計上基準

①債務保証損失引当金

債務保証に係る損失に備えるため、当期末における損失発生見込額を計上している。

②貸倒引当金

求償権等の貸倒損失に備えるため、一般債権については貸倒実績率により、貸倒懸念債権等特定の債権については個別に回収可能性を検討し、回収不能見込額を計上している。

③賞与引当金

職員に対する賞与の支給に備えるため、支給見込額のうち当期に帰属する額を計上している。

④退職給付引当金

職員の退職給付に備えるため、当期末における退職給付債務及び年金資産に基づき、当期末において発生していると認められる額を計上している。

⑤役員退任慰労引当金

役員の退任慰労金の支給に備えるため、内規に基づく当期末要支給額を計上している。

(4) 消費税等の会計処理

消費税及び地方消費税の会計処理は、税込方式によっている。

2 基本財産及び特定資産の増減額及びその残高

基本財産及び特定資産の増減額及びその残高は、次のとおりである。

(単位：円)

科 目	前期末残高	当期増加額	当期減少額	当期末残高
基本財産				
寄付金積立資産	3,609,000,000	-	-	3,609,000,000
保証積立資産	132,243,881,281	3,484,773,727	-	135,728,655,008
小 計	135,852,881,281	3,484,773,727	-	139,337,655,008
特定資産				
保証基盤安定化積立資産	111,904,601,246	5,027,778,271	-	116,932,379,517
退職給付引当資産	356,994,329	-	58,404,997	298,589,332
役員退任慰労引当資産	41,994,750	-	6,774,000	35,220,750
小 計	112,303,590,325	5,027,778,271	65,178,997	117,266,189,599
合 計	248,156,471,606	8,512,551,998	65,178,997	256,603,844,607



3 基本財産及び特定資産の財源等の内訳

基本財産及び特定資産の財源等の内訳は、次のとおりである。

(単位：円)

科 目	当期末残高	(うち指定正味財産 からの充当額)	(うち一般正味財産 からの充当額)	(うち負債に対応する額)
基本財産				
寄付金積立資産	3,609,000,000	(3,609,000,000)	-	-
保証積立資産	135,728,655,008	-	(135,728,655,008)	-
小 計	139,337,655,008	(3,609,000,000)	(135,728,655,008)	-
特定資産				
保証基盤安定化積立資産	116,932,379,517	-	(116,932,379,517)	-
退職給付引当資産	298,589,332	-	-	(298,589,332)
役員退任慰労引当資産	35,220,750	-	-	(35,220,750)
小 計	117,266,189,599	-	(116,932,379,517)	(333,810,082)
合 計	256,603,844,607	(3,609,000,000)	(252,661,034,525)	(333,810,082)

4 固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高

固定資産の取得価額、減価償却累計額及び当期末残高は、次のとおりである。

(単位：円)

科 目	取得価額	減価償却累計額	当期末残高
建物	133,318,931	126,733,053	6,585,878
什器備品	903,873,448	439,128,974	464,744,474
ソフトウェア	4,619,643,520	4,166,278,438	453,365,082
合 計	5,656,835,899	4,732,140,465	924,695,434

5 満期保有目的の債券の内訳並びに帳簿価額、時価及び評価損益

満期保有目的の債券の内訳並びに帳簿価額、時価及び評価損益は、次のとおりである。

(単位：円)

種類及び銘柄	帳簿価額	時価	評価損益
第 372 回利付国債 (10 年)	2,481,092,436	2,280,500,000	△ 200,592,436
第 375 回利付国債 (10 年)	1,520,890,679	1,380,300,000	△ 140,590,679
第 376 回利付国債 (10 年)	496,228,570	450,150,000	△ 46,078,570
第 261 回共同発行市場公募地方債	500,000,000	452,550,000	△ 47,450,000
第 379 回利付国債 (10 年)	501,492,437	467,750,000	△ 33,742,437
第 380 回利付国債 (10 年)	1,003,352,942	948,600,000	△ 54,752,942
第 273 回共同発行市場公募地方債	1,000,000,000	959,700,000	△ 40,300,000
合 計	7,503,057,064	6,939,550,000	△ 563,507,064

6 補助金等の内訳並びに交付者、当期の増減額及び残高

補助金等の内訳並びに交付者、当期の増減額及び残高は、次のとおりである。

(単位：円)

補助金等の名称	交付者	前期末残高	当期増加額	当期減少額	当期末残高	貸借対照表上の 記載区分
補助金						
雇用開発支援等補助金 (就職安定資金融資事業費)	厚生労働省	-	1,272,959	1,272,959	-	
高齢者就業機会確保等補助金 (長期失業者分)	厚生労働省	-	445,860	445,860	-	
緊急人材育成支援補助金 (旧緊急人材育成・就職支援)	厚生労働省	-	294,591	294,591	-	
雇用開発支援等補助金 (就職促進)	厚生労働省	-	170,000	170,000	-	
雇用開発支援等補助金 (技能者育成)	厚生労働省	-	8,692,998	8,692,998	-	
求職者訓練受講支援補助金 (求職者支援)	厚生労働省	-	9,767,590	9,767,590	-	
求職者訓練受講支援補助金 (求職者訓練受講支援)	厚生労働省	-	4,859,250	4,859,250	-	
合 計		-	25,503,248	25,503,248	-	

7 基金及び代替基金の増減額及びその残高

基金及び代替基金の増減額及びその残高は、次のとおりである。

(単位：円)

科 目	前期末残高	当期増加額	当期減少額	当期末残高
代替基金				
日本労信協第1回基金	2,000,000,000	-	-	2,000,000,000
代替基金 計	2,000,000,000	-	-	2,000,000,000

8 金融商品関係

(1) 金融商品の状況に関する事項

①金融商品に対する取組方針

当協会は、労働金庫の融資を利用する勤労者への信用保証を行う信用保証業を行っている一般社団法人であり、資金運用については定期預金、譲渡性預金、国債及び地方債の運用を行っている。なお、貸借対照表上の「有価証券」は、全て譲渡性預金である。

②金融商品の内容及びそのリスク並びにリスク管理体制

当協会の保有する金融資産は、主として定期預金、譲渡性預金、国債及び地方債であり、市場金利の推移や流動性の確保に注意を払いながら、安全かつ効率的に資金運用を行っている。信用力の高い金融機関の定期預金及び譲渡性預金と、格付の高い国債及び地方債を対象としているため、信用リスクは僅少である。債務保証契約及び求償権は、債務者の所得環境等の変化により、契約条件に従った債務履行がなされない可能性があるが、保証業務取扱規程、求償権管理回収規程等に従い、与信管理に関する体制を整備し運営している。

(2) 金融商品の時価等に関する事項

2026年3月31日における貸借対照表計上額、時価及びこれらの差額は、次のとおりである。

また、重要性の乏しい科目については記載を省略している。

(単位：円)

	貸借対照表計上額	時 価	差 額
①預け金			
現金預金	27,679,488,432	27,679,488,432	0
有価証券	131,757,811,329	131,757,811,329	0
寄付金積立資産	3,609,000,000	3,609,000,000	0
保証積立資産	135,728,655,008	135,728,655,008	0
保証基盤安定化積立資産	109,429,322,453	109,429,322,453	0
退職給付引当資産	298,589,332	298,589,332	0
役員退任慰労引当資産	35,220,750	35,220,750	0
計	408,538,087,304	408,538,087,304	0
②債券			
保証基盤安定化積立資産	7,503,057,064	6,939,550,000	△ 563,507,064
計	7,503,057,064	6,939,550,000	△ 563,507,064
③求償権			
貸倒引当金 (*)	△ 64,179,297,967		
計	37,768,821,536	37,768,821,536	0
④債務保証契約			
	15,675,486,188,436	96,861,352,902	

(*) 求償権に対応する貸倒引当金を控除している。

(注) 金融商品の時価の算定方法

①預け金

有価証券は全て譲渡性預金である。

満期のない預け金については、時価は帳簿価額と近似していることから、当該帳簿価額を時価としている。満期のある預け金については、残存期間に基づく区分ごとに、新規に預け金を行った場合に想定される適用金利で割り引いた現在価値を算定している。なお、残存期間が短期間（1年以内）のものは、時価は帳簿価額と近似していることから、当該帳簿価額を時価としている。

②債券

債券は国債及び地方債であり、市場価格を用いている。

③求償権

求償権については、見積将来キャッシュ・フローの現在価値又は担保による回収金見込額等に基づいて貸倒見積高を控除した金額に近似しており、当該価額をもって時価としている。

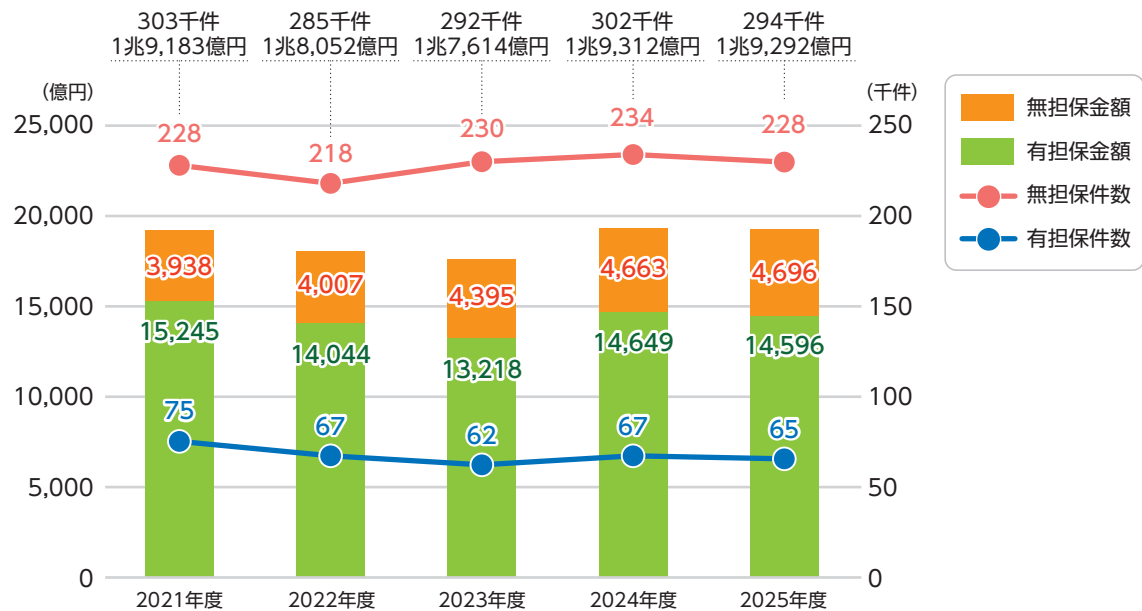
④債務保証契約

債務保証契約は、契約上の保証料の現在価値と将来の期待損失の現在価値との差額を時価としている。

事業概況推移

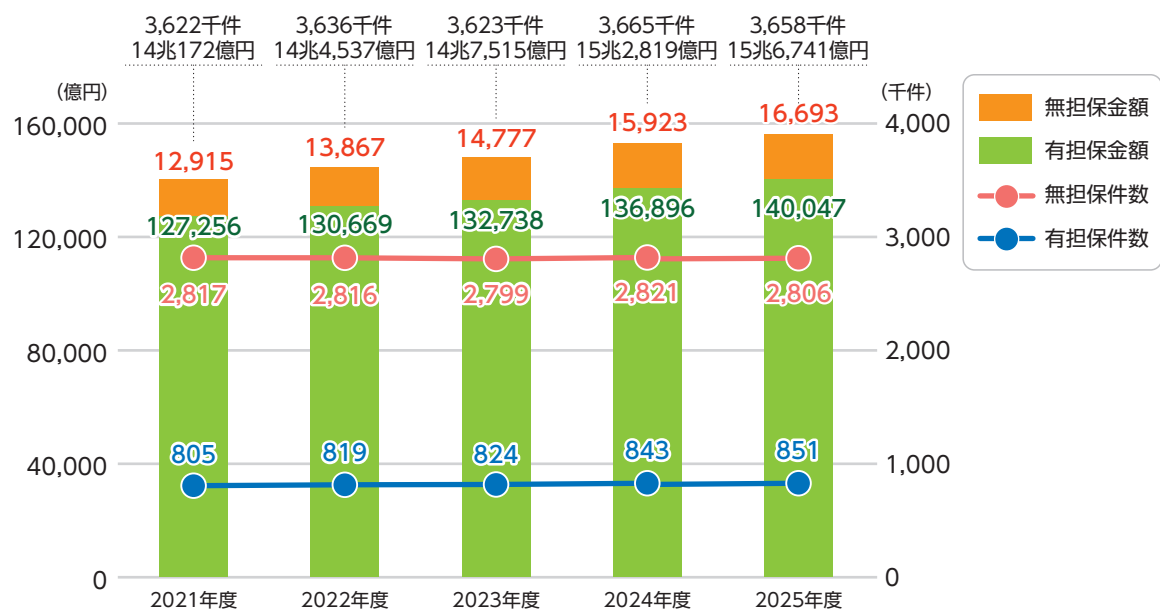
※国の損失補填付事業の保証に係る実績を除いています。

新規保証引受



他行競合等による影響を受け、前年度から7千件・19億円減少し、294千件・1兆9,292億円となりました。
担保区分ごとに前年度と比較すると、無担保が5千件減少・32億円増加、有担保が1千件・52億円減少しました。

保証債務残高



計画値を上回る新規保証引受により、前年度末から6千件減少・3,921億円増加し、3,658千件・15兆6,741億円となりました。

担保区分ごとに前年度末と比較すると、無担保が15千件減少・770億円増加、有担保が8千件・3,151億円増加しました。

概要

設立と役割

事業の仕組み

保証制度の概要

第9期中期経営計画の概要

2025年度事業報告

2025年度決算報告

2026年度事業計画

経営管理体制

内部管理体制

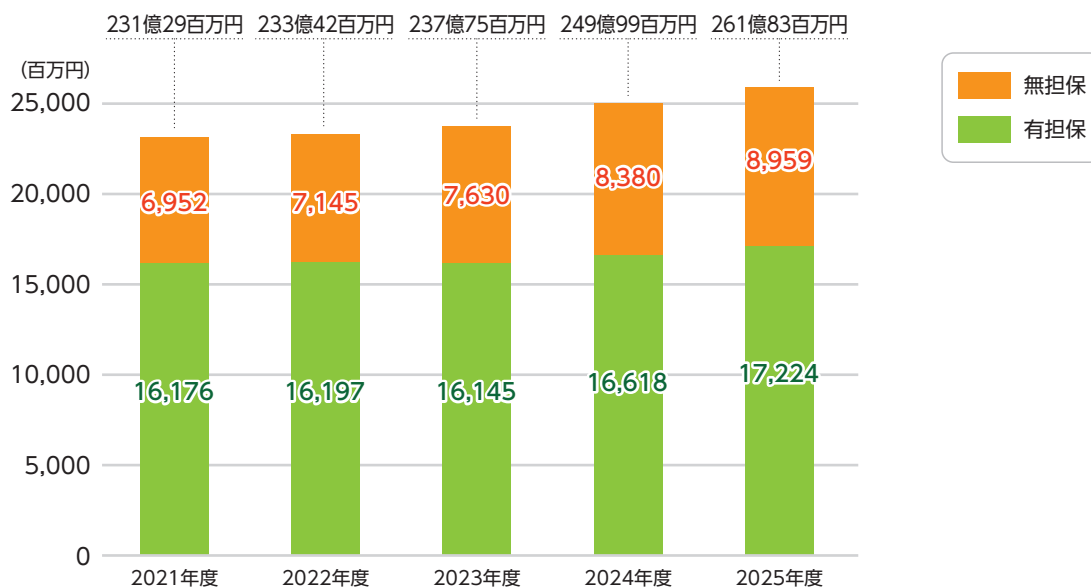
トピックス

日本信用保証の未来

資料編

事業概況推移

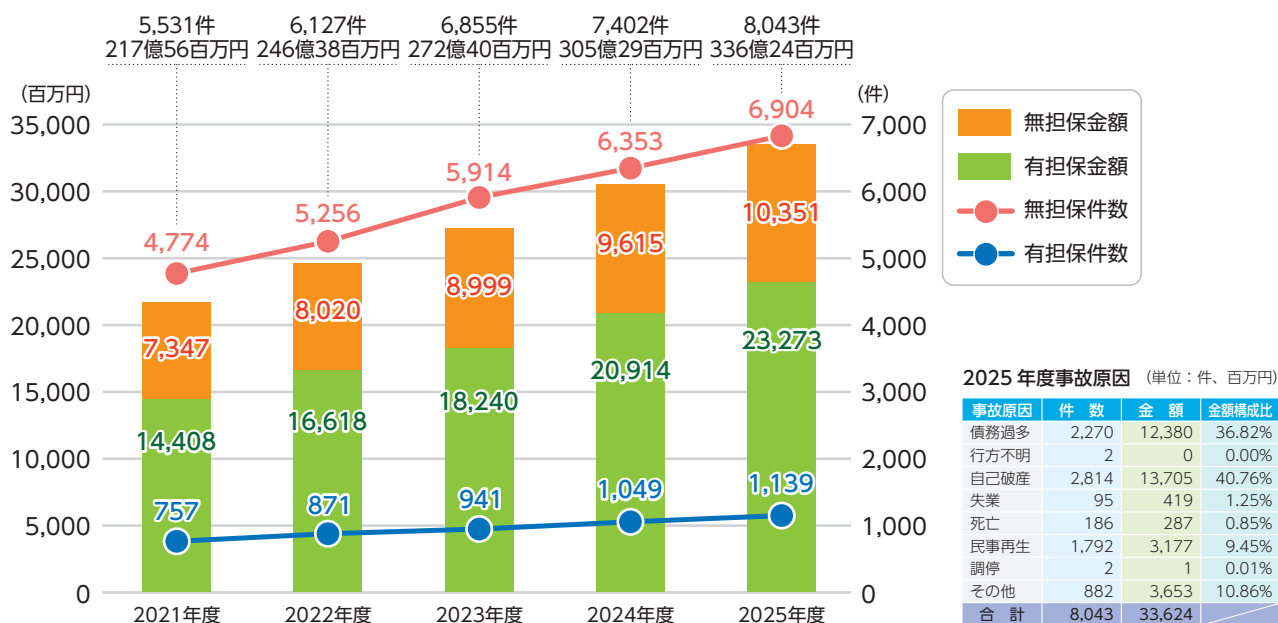
決算保証料



前年度から 11 億 84 百万円増加し、261 億 83 百万円となりました。

担保区分ごとに前年度と比較すると、無担保が 5 億 78 百万円、有担保が 6 億 5 百万円増加しました。

代位弁済



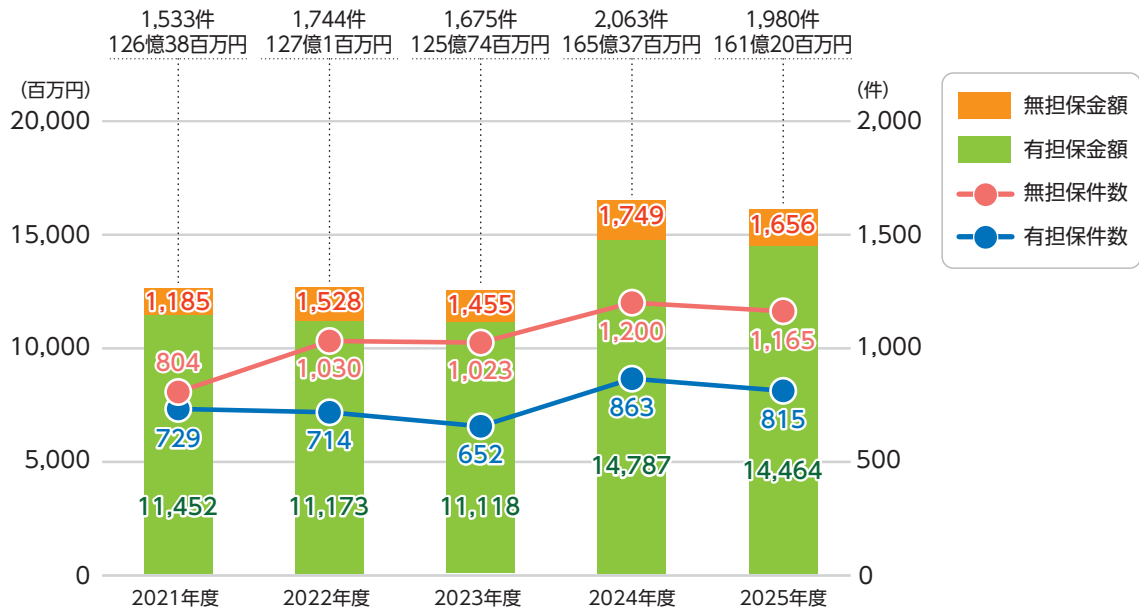
前年度から 641 件・30 億 95 百万円増加し、8,043 件・336 億 24 百万円となりました。

担保区分ごとに前年度と比較すると、無担保が 551 件・7 億 36 百万円増加、有担保が 90 件・23 億 59 百万円増加しました。



※国の損失補填付事業の保証に係る実績を除いています。

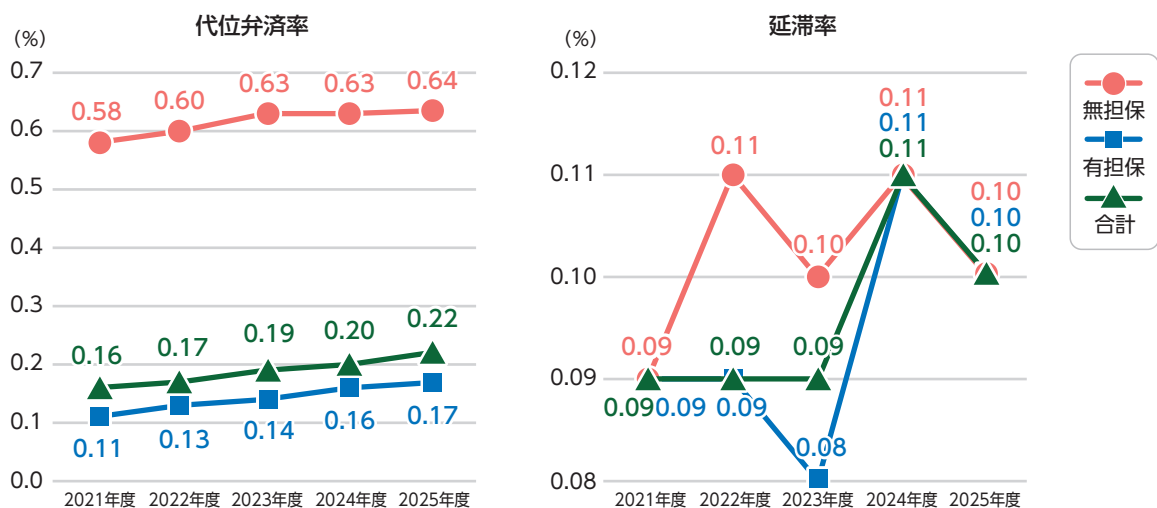
付保証延滞残高



前年度末から 83 件・4 億 16 百万円減少し、1,980 件・161 億 20 百万円となりました。

担保区分ごとに前年度末と比較すると、無担保が 35 件・93 百万円、有担保が 48 件・3 億 22 百万円減少しました。

代位弁済率および延滞率



代位弁済率は、前年度から 0.02 ポイント増の 0.22%となりました。

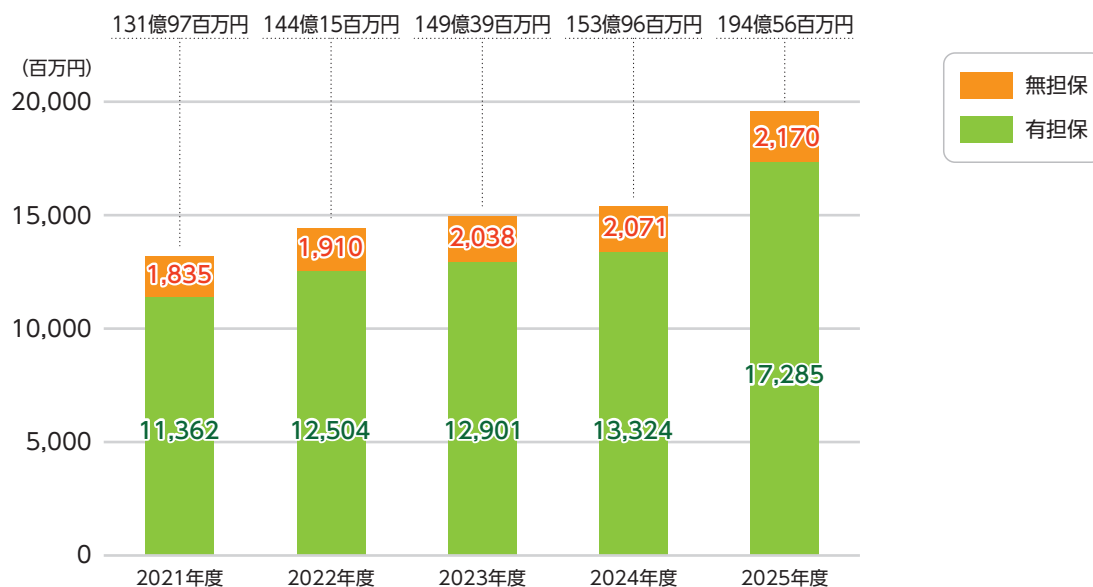
担保区分ごとに前年度と比較すると、無担保が 0.01 ポイント、有担保が 0.01 ポイント増加しました。

保証債務の延滞残高が前年度より 4 億 16 百万円減少したことにより、付保証延滞率は、前年度から 0.01 ポイント減の 0.10%となりました。

担保区分ごとに前年度末と比較すると、無担保が 0.01 ポイント、有担保が 0.01 ポイント減少しました。

事業概況推移

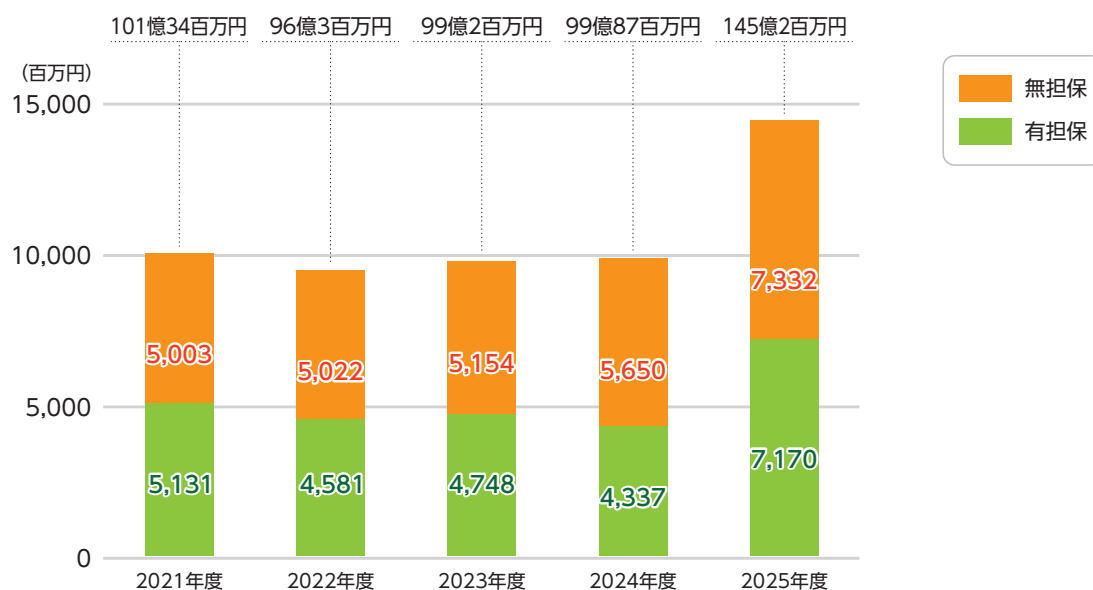
求償権回収金



定例返済額の増額折衝等を強化したことや、競売および任意売却による物件売却の実施増加により、前年度から 40 億 60 百万円増加し、194 億 56 百万円となりました。

担保区分ごとに前年度と比較すると、無担保が 99 百万円、有担保が 39 億 61 百万円増加しました。

求償権償却額



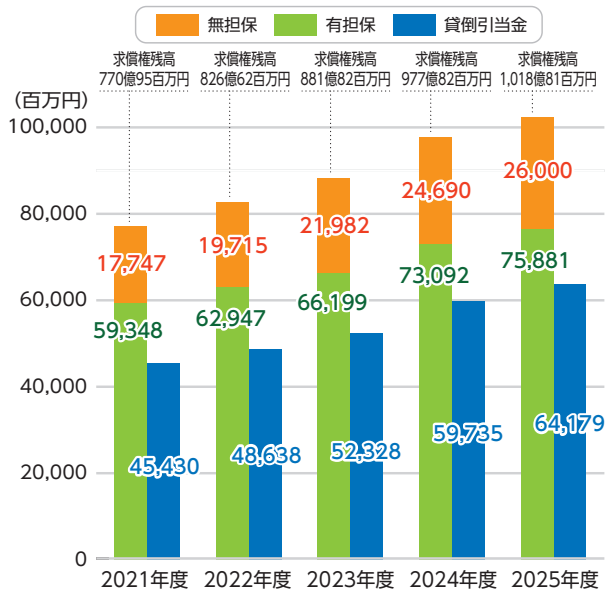
前年度から 45 億 14 百万円増加し、145 億 2 百万円となりました。

担保区分ごとに前年度と比較すると、無担保が 16 億 81 百万円増加し、有担保が 28 億 32 百万円増加しました。

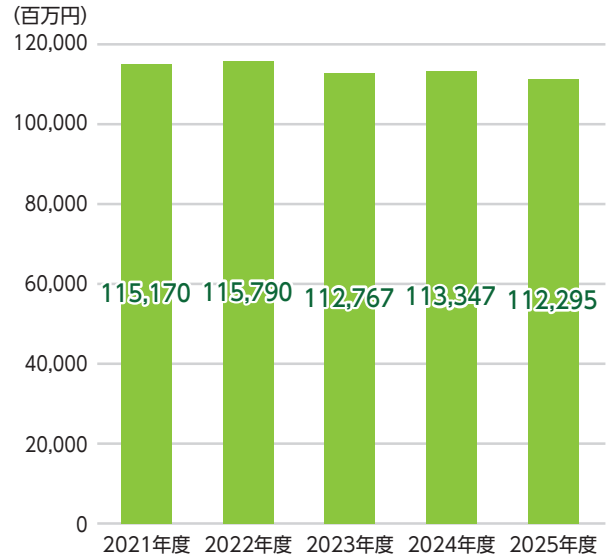


※国の損失補填付事業の保証に係る実績を除いています。

期末求償権残高と貸倒引当金



債務保証損失引当金

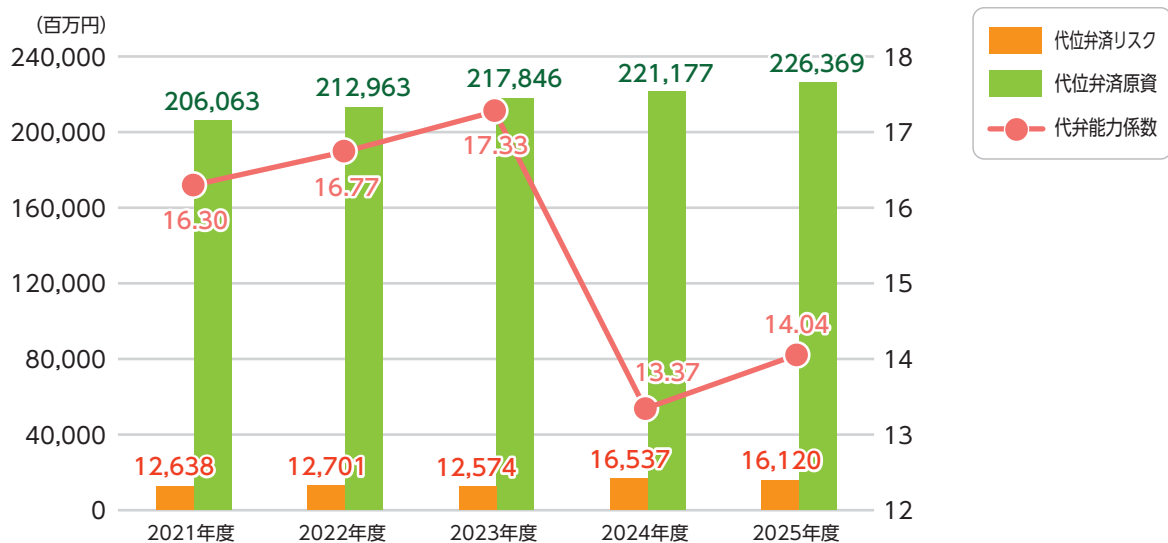


期末求償権残高は、前年度末から 40 億 98 百万円増加し、1,018 億 81 百万円となりました。

貸倒引当金は、前年度から 44 億 44 百万円増加し、641 億 79 百万円となりました。

債務保証損失引当金は、前年度から 10 億 52 百万円減少し、1,122 億 95 百万円となりました。

代弁能力係数

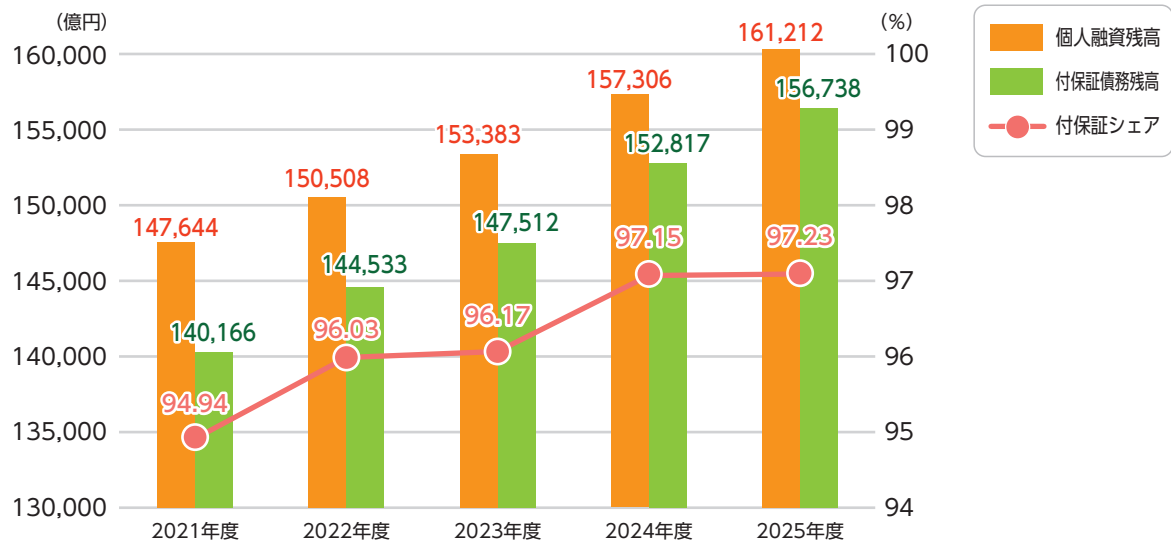


代弁能力係数は、前年度から 0.67 ポイント増加し、14.04 となりました。

事業概況推移

※国の損失補填付事業の保証に係る実績を除いています。

労働金庫の個人融資に占める付保証シェア



労働金庫の個人融資に占める、日本労信協保証の割合を残高ベースで示したものです。
付保証シェアは、前年度末から 0.08 ポイント増加し、97.23%となりました。

主要計数推移

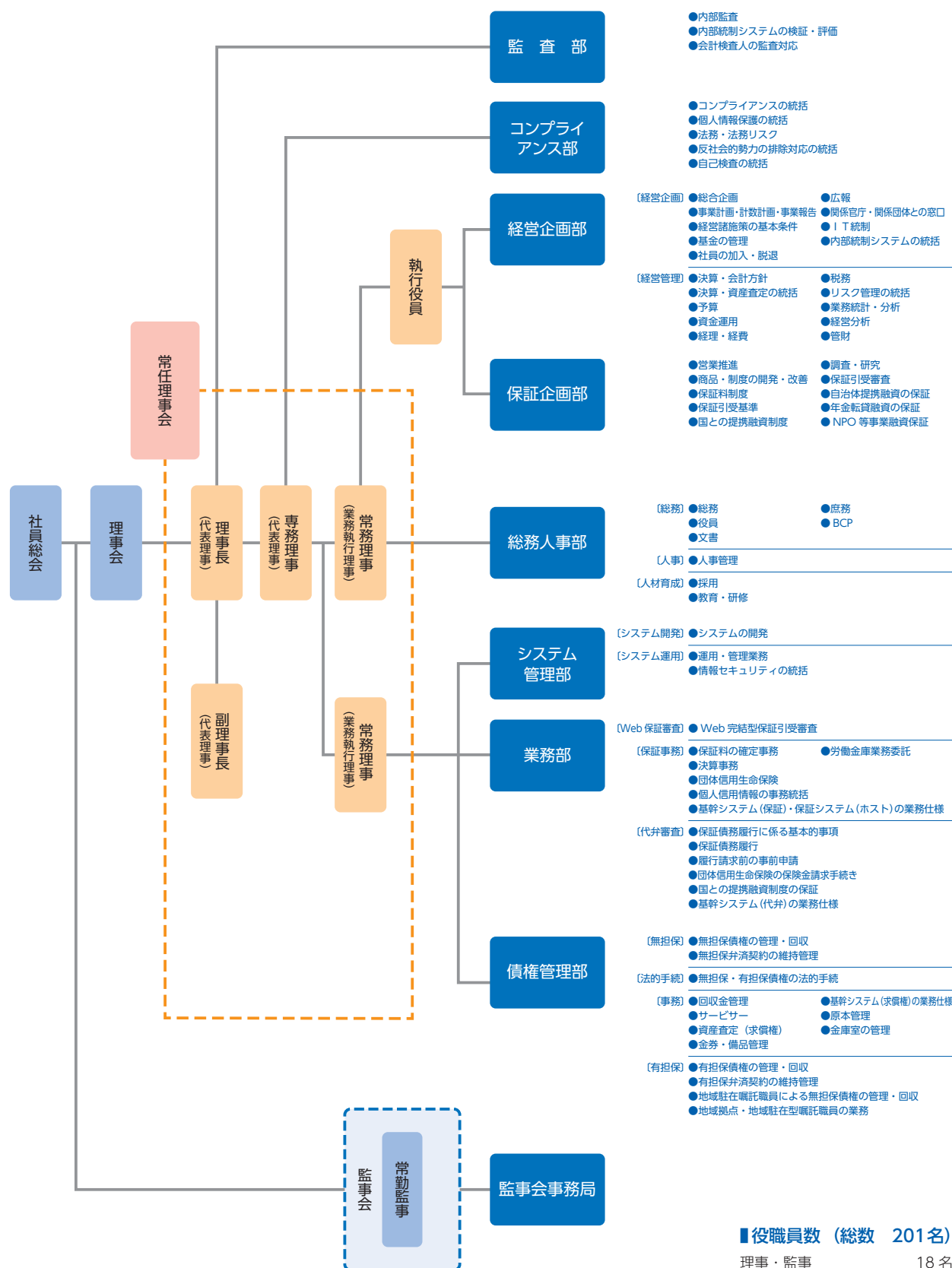
【2021 年度～ 2025 年度】

(単位：件、百万円)

		2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
基本財産		124,614	128,493	131,139	135,852	139,337
	寄付金	3,609	3,609	3,609	3,609	3,609
	保証積立資産	121,005	124,884	127,530	132,243	135,728
新規保証引受	件数	303,327	285,672	292,950	302,031	294,130
	金額	1,918,311	1,805,208	1,761,404	1,931,283	1,929,291
保証債務残高	件数	3,622,638	3,636,002	3,623,582	3,665,060	3,658,221
	金額	14,017,207	14,453,736	14,751,553	15,281,999	15,674,112
決算保証料		23,129	23,342	23,775	24,999	26,183
付保証延滞残高	件数	1,533	1,744	1,675	2,063	1,980
	金額	12,638	12,701	12,574	16,537	16,120
代位弁済	件数	5,531	6,127	6,855	7,402	8,043
	金額	21,756	24,638	27,240	30,529	33,624
求償権残高	件数	23,894	25,547	27,036	29,736	31,156
	金額	77,095	82,662	88,182	97,782	101,881
求償権回収金		13,197	14,415	14,939	15,396	19,456

日本労信協組織図

2026年6月30日現在



概要

設立と役割

事業の仕組み

保証制度の概要

経営計画の概要

2025年度事業報告

2025年度決算報告

2026年度事業計画

経営管理体制

内部管理体制

トピックス

日本労信協の取組

資料編

社員一覧

2026 年 6 月 29 日現在

労働金庫

北海道労働金庫
東北労働金庫
中央労働金庫
新潟県労働金庫
長野県労働金庫
静岡県労働金庫
北陸労働金庫
東海労働金庫
近畿労働金庫
中国労働金庫
四国労働金庫
九州労働金庫
沖縄県労働金庫

労（勤）信協

北海道勤労者信用基金協会
静岡県勤労者信用基金協会

労働金庫連合会

合計 16 社員

役員名簿

2026 年 6 月 29 日現在

理事長	戸守 学*	一般社団法人 日本労働者信用基金協会
副理事長	江川 光一*	一般社団法人 全国労働金庫協会 副理事長
専務理事	小野 隆*	一般社団法人 日本労働者信用基金協会
常務理事	杉山 紀恵*	一般社団法人 日本労働者信用基金協会
常務理事	山口 剛史*	一般社団法人 日本労働者信用基金協会
理事	杉山 元	北海道労働金庫 理事長
理事	杉浦 賢次	中央労働金庫 理事長
理事	佐々木 龍也	東海労働金庫 理事長
理事	平川 陽一	近畿労働金庫 専務理事
理事	青柳 直	九州労働金庫 理事長
理事	岡田 博志	労働金庫連合会 専務理事
理事	佐保 昌一*	労働者福祉中央協議会 事務局長
理事	小熊 栄*	日本労働組合総連合会 副事務局長
理事	勝木 江津子*	東京協立法律事務所 弁護士
理事	林 晃司*	マイスター会計事務所 代表 公認会計士
常勤監事	富高 誠*	一般社団法人 日本労働者信用基金協会
監事	宮沢 彰	長野県労働金庫 専務理事
監事	竹井 豊*	公益財団法人 公益法人協会 常務理事

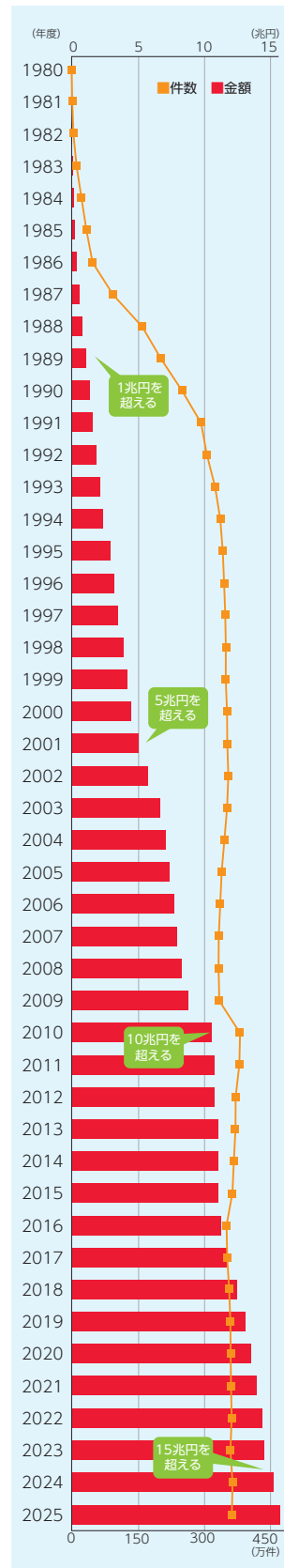
* 社員外役員となります。



あゆみ

1980年	6月	日本労働者信用基金協会創立総会開催 *事務所は港区新橋2丁目12番地7号「労金新橋ビル」
	7月	大蔵・労働大臣へ設立許可申請
	8月	社団法人設立許可
		保証債務および損害補償債務の最高限度額を「基本財産の80倍」に設定
	10月	信用保証事業開始
1983年	9月	旧保証システム稼働
1984年	4月	事務所移転 *港区新橋5丁目10番地5号「同和ビル」に移転
	6月	保証債務および損害補償債務の最高限度額を「基本財産の150倍」に引上げ
1988年	1月	旧求償権システム稼働
	6月	事務所移転 *千代田区神田駿河台2丁目9番地「駿河台フジビュービル」に移転
1989年	11月	保証債務残高が1兆円を超える
1991年	4月	保証料体系の改定
1994年	6月	事務所移転 *千代田区神田駿河台2丁目2番地「御茶ノ水杏雲ビル」に移転
1997年	4月	求償担保方式導入
1998年	4月	求償権管理・回収直轄化方針の策定
2000年	5月	事務所移転 *文京区後楽1丁目4番14号「後楽森ビル」に移転
2001年	4月	組織区分別保証料率導入
	5月	新求償権システム（前求償権システム）稼働
2002年	3月	保証債務残高が5兆円を超える
2003年	4月	地域駐在嘱託職員配置
2004年	2月	全国版信用リスク管理システム（RANP）稼働
2005年	4月	変動保証料制度導入
2006年	4月	階層別保証料率制度導入
2007年	7月	新保証システム（前保証システム）稼働
2008年	12月	就職安定資金融資の保証引受開始（2010.9新規取扱終了）
2009年	8月	訓練・生活支援資金融資の保証引受開始 （2011.10後継事業「求職者支援資金融資制度」に移行）
2010年	3月	日本労信協「理念」制定
	10月	保証債務残高が10兆円を超える
	11月	代弁審査システム（D-TWIN）稼働
2011年	3月	東日本大震災被災者救済を目的とした無担保融資に係る保証引受開始
	5月	技能者育成資金融資の保証引受開始
	8月	「個人債務者の私的整理に関するガイドライン」への対応開始
	10月	求職者支援資金融資の保証引受開始
2012年	4月	非営利型一般社団法人へ移行
		西日本事務所開設 *大阪市淀川区西宮原1丁目6番44号 近畿労働金庫 新大阪事務所内
2013年	4月	NPO等非営利法人事業融資の保証引受開始
	6月	次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得
2014年	4月	西日本事務所移転 *大阪市淀川区宮原3丁目5番36号「新大阪トラストタワー」に移転
2015年	4月	札幌事務所開設 *札幌市豊平区豊平4条3丁目1番地1号「シャルム豊平」
2016年	3月	求償権回収におけるコンビニ入金の取扱いを開始
2017年	4月	平成28年熊本地震被災者救済を目的とした無担保融資に係る保証引受開始 「自然災害による被災者の債務整理に関するガイドライン」への対応開始
2018年	3月	札幌事務所閉所
		西日本事務所移転 *大阪府吹田市豊津町10番34号「井門江坂駅前ビル」に移転
	10月	Web完結型保証審査（カードローン）取扱開始
2019年	10月	労働金庫へデータ分析ツール提供
2020年	3月	全国労働者信用基金協会連合会の解散（2020.2.17臨時総会にて決議）
2021年	5月	保証・代弁・求償権の3システムを統合した新基幹システム稼働
	9月	Web完結型保証審査（無担保保証書貸付）取扱開始
2022年	3月	健康経営優良法人（大規模法人部門）認定
2023年	4月	AIを用いたWeb完結型保証審査を開始
2024年	3月	西日本事務所閉所
	9月	保証債務残高が15兆円を超える
2025年	7月	プライバシーマーク取得

【期末保証債務残高の推移】



【保証事業を譲り受けた
労（勤）信協】

1994年	3月	高知県労信協
1999年	1月	島根県勤信協
	3月	広島県労信協
		香川県勤信協
2000年	1月	栃木県労信協
	3月	宮城県勤信協
	9月	大分県労信協
2001年	2月	長崎県勤信協
	3月	岡山県労信協
		徳島県勤信協
		福岡県労信協
		佐賀県労信協
	9月	滋賀県労信協
	11月	奈良県労信協
2002年	3月	和歌山県労信協
		岩手県勤信協
		福島県労信協
		熊本県勤信協
		鹿児島県労信協
	9月	青森県労信協
		秋田県労信協
	11月	京都府労信協
		兵庫県勤信協
2003年	3月	山梨県労信協
	9月	愛媛県労信協
	10月	大阪府勤信協
2004年	1月	長野県労信協
	3月	千葉県労信協
		岐阜県労信協
	4月	沖縄県労信協
	9月	愛知県勤信協
	11月	三重県勤信協
2006年	1月	山口県福基協
2010年	11月	茨城県労信協
		群馬県労信協
		埼玉県労信協
		東京共同保証
		神奈川県労信協
2013年	8月	山形県労信協
2022年	10月	新潟県労信協
2024年	8月	富山県勤信協
		石川県労信協
		福井県労信協

【保証限度額の推移】

年月		1980.10	1981.9	1983.3	1989.4	2001.3	2014.10
保証 限度額	無担保	300万円	500万円	500万円	500万円	1,000万円	2,000万円
	有担保	2,000万円	2,000万円	3,000万円	5,000万円	1億円	1億円

※ 2026年4月現在の保証制度の概要はP6参照

定 款

第 1 章 総則

(名称)

第 1 条 この法人は、一般社団法人日本労働者信用基金協会と称する。

(事務所)

第 2 条 この法人は、主たる事務所を東京都文京区に置く。
2 この法人は、理事会の決議によって従たる事務所を必要な地に置くことができる。これを変更または廃止する場合も同様とする。

第 2 章 目的および事業

(目的)

第 3 条 この法人は、労働者への融資の円滑のために公益性に根ざした信用保証事業を行い、もって労働者とその家族が安心して生活できる共生社会の実現に寄与することを目的とする。

(事業)

第 4 条 この法人は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。
(1) 労働金庫が行う労働者およびその労働者と生計を一にする配偶者その他の親族に対する融資に係る債務保証
(2) 労働金庫が行う国および独立行政法人の融資制度に係る債務保証
(3) 労働金庫および他の金融機関が行う労働者を対象とする自治体提携融資に係る債務保証
(4) 労働者信用基金協会（この法人と類似の事業を行う各都道府県単位に設立される法人（以下「労信協」という。）の信用保証事業の承継に伴う労働金庫以外の金融機関が行う労働者に対する生活資金および住宅資金の融資に係る債務保証
(5) 労働金庫が行う特定非営利活動法人等非営利法人への融資に係る債務保証
(6) その他この法人の目的を達成するために必要な事業
2 前項の事業は、日本国内において行うものとする。
3 第 1 項第 1 号から第 5 号までに規定する業務の方法は、業務方法書に定める。

(保証債務の最高限度)

第 5 条 この法人の保証債務の最高限度額は、基本財産の 150 倍とする。

第 3 章 社員

(社員の資格)

第 6 条 この法人の社員たる資格を有する者は、次に掲げる者でこの法人の目的および事業に賛同する者とする。
(1) 労働金庫
(2) 労信協
(3) 労働金庫連合会

(社員の資格の取得)

第 7 条 この法人の社員になろうとする者は、理事会の定めるところにより申込みをし、その承認を受けなければならない。

(任意退社)

第 8 条 社員は、理事会において別に定める退社届を提出することにより、任意に退社することができる。

(除名)

第 9 条 社員が次のいずれかに該当するに至ったときは、社員総会の決議によって当該社員を除名することができる。
(1) この定款その他の規則に違反したとき。
(2) この法人の名誉を傷つけ、または目的に反する行為をしたとき。
(3) その他除名すべき正当な事由があるとき。
2 前項の規定により社員を除名しようとする場合には、その社員に社員総会で弁明の機会を与えなければならない。

(社員資格の喪失)

第 10 条 前 2 条の場合のほか、社員は、次のいずれかに該当するに至ったときは、その資格を喪失する。
(1) 当該社員が解散したとき。
(2) 総社員が同意したとき。

第 4 章 社員総会

(構成)

第 11 条 社員総会は、すべての社員をもって構成する。

(議決権)

第 12 条 社員総会における議決権は、1 社員につき 1 個とする。

(権限)

第 13 条 社員総会は、次の事項について決議する。

- (1) 社員の除名
- (2) 理事、監事および会計監査人の選任または解任ならびに会計監査人を再任しないこと
- (3) 理事および監事の報酬等の額
- (4) 定款の変更
- (5) 解散および残余財産の処分
- (6) その他社員総会で決議するものとして法令またはこの定款で定められた事項

(開催)

第 14 条 この法人の社員総会は、定時社員総会として毎年度 6 月に 1 回開催するほか、必要がある場合に臨時社員総会を開催する。

(招集)

第 15 条 社員総会は、法令に別段の定めがある場合を除き、理事会の決議に基づき理事長が招集する。
2 総社員の議決権の 5 分の 1 以上の議決権を有する社員は、理事長に対し、社員総会の目的である事項および招集の理由を示して、社員総会の招集を請求することができる。

(議長)

第 16 条 社員総会の議長は、理事長が当たる。

(定足数)

第 17 条 社員総会は、総社員の過半数が出席しなければ成立しない。

(決議)

第 18 条 社員総会の決議は、総社員の議決権の過半数を有する社員が出席し、出席した当該社員の議決権の過半数をもって行う。
2 前項の規定にかかわらず、次の決議は、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の 3 分の 2 以上に当たる多数をもって行う。
(1) 社員の除名
(2) 監事の解任
(3) 定款の変更
(4) 解散
(5) その他法令で定められた事項

(議事録)

第 19 条 社員総会の議事については、法令で定めるところにより、議事録を作成する。
2 議長および議長の指名した出席社員 2 名以上は、前項の議事録に記名押印する。

第 5 章 役員および会計監査人

(役員および会計監査人の設置)

第 20 条 この法人に、次の役員を置く。
(1) 理事 11 名以上 15 名以内
(2) 監事 2 名以上 3 名以内
2 理事のうち 3 名を代表理事とする。
3 代表理事以外の理事のうち 2 名以内を業務執行理事とする。
4 この法人に会計監査人を置く。

(役員および会計監査人の選任)

第 21 条 理事および監事ならびに会計監査人は、社員総会の決議によって選任する。
なお、社員総会に提出する会計監査人の選任に関する議案の内容は、監事の過半数をもって決定する。
2 理事および監事は、社員の役職員の中から選任する。ただし、理事のうち 9 名以内、監事のうち 2 名以内は、社員の役職員以外の者の中から選任することができる。
3 第 1 項の決議によって選任された理事のうちから、理事会において代表理事として理事長 1 名、副理事長 1 名、および専務理事 1 名を選定する。
4 第 1 項の決議によって選任された理事のうちから、理事会において業務執行理事として常務理事 2 名以内を選定する。

(理事の職務および権限)

第 22 条 理事は、理事会を構成し、法令およびこの定款で定めるところにより、職務を執行する。
2 代表理事は、法令およびこの定款で定めるところにより、この法人を代表し、その業務を執行し、業務執行理事は理事会において別に定めるところにより、この法人の業務を執行する。
3 理事長は、会務を総理する。
4 副理事長は、理事長が欠けたとき、または理事長に事故あるときは、その職務を代行する。
5 専務理事は、理事長および副理事長を補佐して業務を統括し、理事長および副理事長が欠けたとき、または理事長および副理事長に事故あるときは、その職務を代行する。



- 6 常務理事は、代表理事を補佐して業務を執行する。
- 7 代表理事および業務執行理事は、3箇月に1回以上、自己の職務の執行の状況を理事会に報告しなければならない。

(監事の職務および権限)

- 第23条 監事は、理事の職務の執行を監査し、法令で定めるところにより、監査報告を作成する。
- 2 監事は、いつでも、理事および使用人に対して事業の報告を求め、この法人の業務および財産の状況の調査をすることができる。
 - 3 監事は理事会に出席し、必要があると認めるときは、意見を述べなければならない。

(会計監査人の職務および権限)

- 第24条 会計監査人は、法令で定めるところにより、この法人の貸借対照表および損益計算書（正味財産増減計算書）ならびにこれらの附属明細書を監査し、会計監査報告を作成する。
- 2 会計監査人は、いつでも、次に掲げるものの閲覧および謄写をし、または理事および使用人に対し、会計に関する報告を求めることができる。
 - (1) 会計帳簿またはこれに関する資料が書面をもって作成されているときは、当該書面
 - (2) 会計帳簿またはこれに関する資料が電磁的記録をもって作成されているときは、当該電磁的記録に記録された事項を法令で定める方法により表示したもの

(役員および会計監査人の任期)

- 第25条 理事および監事の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとし、再任を妨げない。
- 2 補欠として選任された理事または監事の任期は、前任者の任期の満了する時までとする。
 - 3 理事または監事は、第20条に定める定数に足りなくなるときは、任期の満了または辞任により選任した後も、新たに選任された者が就任するまで、なお理事または監事としての権利義務を有する。
 - 4 会計監査人の任期は、選任後1年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。ただし、その定時社員総会において別段の決議がされなかったときは、再任されたものとみなす。

(役員および会計監査人の解任等)

- 第26条 理事、監事および会計監査人の解任ならびに会計監査人を再任しないことについては、社員総会の決議による。
- なお、社員総会に提出する会計監査人の解任および再任しないことに関する議案の内容は、監事の過半数をもって決定する。
- 2 監事は、会計監査人が次のいずれかに該当するときは、監事全員の同意により、会計監査人を解任することができる。この場合、監事は、解任した旨および解任の理由を、解任後最初に招集される社員総会に報告するものとする。
 - (1) 職務上の義務に違反し、または職務を怠ったとき。
 - (2) 会計監査人としてふさわしくない非行があったとき。
 - (3) 心身の故障のため、職務の執行に支障があり、またはこれに堪えないとき。

(役員および会計監査人の報酬等)

- 第27条 理事の報酬等は、社員総会において定める総額の範囲内で、理事会において別に定める支給基準に従って支給することができる。
- 2 監事の報酬等は、社員総会において定める総額の範囲内で、監事の協議によって定める。
 - 3 会計監査人に対する報酬等は、監事の過半数の同意を得て理事会において定める。

(責任免除または限定)

- 第28条 この法人は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律（以下「一般法人法」という。）第114条の規定により、理事および監事ならびに会計監査人の同法第111条第1項の損害賠償責任について、法令に定める要件に従い、賠償責任額から法令に定める最低責任限度額を控除して得た額を限度とし、理事会の決議によって免除することができる。
- 2 この法人は、一般法人法第115条の規定により、非業務執行理事等の同法第111条第1項の損害賠償責任について、法令に定める要件に従い、賠償責任を限定する契約を締結することができる。ただし、当該契約に基づく責任の限度は、一般法人法第113条第1項で定める最低責任限度額とする。

第6章 理事会

(構成)

- 第29条 この法人に理事会を置く。
- 2 理事会は、すべての理事をもって構成する。

(権限)

- 第30条 理事会は、次の職務を行う。
- (1) この法人の業務執行の決定
 - (2) 理事の職務の執行の監督
 - (3) 代表理事および業務執行理事の選定および解職
- 2 理事会は、次に掲げる事項その他の重要な業務執行の決定を理事に委任することができない。
 - (1) 重要な財産の処分および譲受け
 - (2) 多額の借財
 - (3) 重要な使用人の選任および解任
 - (4) 従たる事務所その他の重要な組織の設置、変更および廃止
 - (5) 理事の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制その他法人の業務の適正を確保するために必要なものとして法令で定める体制の整備
 - (6) 第28条第1項の責任の免除および同条第2項の責任限定契約の締結

(招集)

- 第31条 理事会は、理事長が招集する。
- 2 理事長が欠けたとき、または理事長に事故があるときは、第22条第4項または第5項に拠り、副理事長または専務理事が理事会を招集する。

(議長)

- 第32条 理事会の議長は、理事長が当たる。

(定足数)

- 第33条 理事会は、その構成員の過半数が出席しなければ成立しない。

(決議)

- 第34条 理事会の決議は、決議について特別の利害関係を有する理事を除く理事の過半数が出席し、その過半数をもって行う。

(決議の省略)

- 第34条の2 この法人は、理事が理事会の決議の目的である事項について提案をした場合において、当該提案につき理事（当該事項について議決に加わることができるものに限る。）の全員が書面または電磁的記録により同意の意思表示をしたとき（監事が当該提案について異議を述べたときを除く。）は、当該提案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなす。

(議事録)

- 第35条 理事会の議事については、法令で定めるところにより、議事録を作成する。
- 2 出席した代表理事および監事は、前項の議事録に記名押印する。ただし、代表理事が出席しなかった場合は、出席した理事および監事が記名押印する。
 - 3 前条により決議の省略があった場合は、議事録作成に係る職務を行った理事が第1項の議事録に記名押印する。

(常任理事会)

- 第36条 この法人に常任理事会を置く。
- 2 常任理事会は、理事長、副理事長、専務理事、常務理事で構成する。
 - 3 常任理事会は、理事会より委任を受けた事項について協議し、決議することができる。
 - 4 監事は、必要があると認めるときは、常任理事会に出席し、意見を述べることができる。
 - 5 第1項の常任理事会に関する規程は、理事会において別に定める。

第7章 委員会

(委員会)

- 第37条 この法人は、理事会が必要であると認めたときに、委員会を設置することができる。
- 2 委員会の任務、構成および議事の運営に関し必要な事項は、理事会の決議によって別に定める委員会規程による。

第8章 事務局

(事務局)

- 第38条 この法人の事務を処理するため、事務局を設置する。
- 2 事務局には、所要の職員を置き、理事長が任免する。
 - 3 事務局の組織および運営に関する事項は、理事会の決議を経て理事長が別に定める。

定 款

第 9 章 資産および会計

(基本財産)

- 第 39 条 この法人に、基本財産を設ける。
- 基本財産は、次の各号に掲げるものにより構成する。
 - 寄付金
 - 保証積立資産

(基本財産の維持および処分)

- 第 40 条 この法人は、基本財産の適正な維持および管理に努めるものとする。
- 基本財産は、これを消費し、または抵当権その他の物権のために供してはならない。
 - やむを得ない理由により基本財産の一部を取り崩す場合には、社員総会の承認を得なければならない。

(基本財産および保証基盤安定化積立資産の積み立ておよび取り崩し)

- 第 41 条 事業年度末において正味財産の増加額が生じたときは、次のとおり基本財産および保証基盤安定化積立資産に積み立てる。
- 保証債務の最高限度に対する事業年度末の保証債務の割合（以下「保証限度率」という。）が 75%より高い場合
保証限度率が 75%となるまで正味財産の増加額を基本財産（保証積立資産）に積み立てる。残余の正味財産の増加額は保証基盤安定化積立資産に積み立てる。
事業年度末における正味財産の増加額の全額を基本財産（保証積立資産）に積み立てても保証限度率が 75%を上回る場合は保証限度率を 75%とするのに必要な金額を保証基盤安定化積立資産から取り崩し、基本財産（保証積立資産）に積み立てる。
 - 保証限度率が 75%以下の場合
事業年度末における正味財産の増加額の全額を保証基盤安定化積立資産に積み立てる。この場合、基本財産（保証積立資産）の取り崩しは行わない。
- 2 事業年度末において正味財産の減少額が生じたときは、保証基盤安定化積立資産を取り崩す。

(資産の運用)

- 第 42 条 この法人は、次の方法以外によりその金融資産を運用してはならない。
- 労働金庫連合会、労働金庫または理事会で決議した金融機関への預金（元本について損失が生じるおそれがある預金を除く）
 - 国債証券、政府保証債券、地方債証券（ただし、市場公募債に限る）の保有
 - 公社債投資信託の保有

(基金)

- 第 43 条 この法人は、基金を引き受ける者の募集をすることができる。
- 拠出された基金は、基金の拠出者と合意した期日まで返還しない。
 - 基金の返還の手続については、返還する基金の総額について定時社員総会の決議を経るものとするほか、基金の返還を行う場所および方法その他の必要な事項を理事会において別に定める基金取扱規程によるものとする。

(事業年度)

- 第 44 条 この法人の事業年度は、毎年 4 月 1 日に始まり、翌年 3 月 31 日に終わる。

(事業計画および収支予算)

- 第 45 条 この法人の事業計画および収支予算書については、毎事業年度の開始の日の前日までに、理事長が作成し、理事会の承認を受け、定時社員総会に報告しなければならない。
- 前項の書類については、主たる事務所および従たる事務所に、当該事業年度が終了するまでの間備え置くものとする。

(事業報告および決算)

- 第 46 条 この法人の事業報告および決算については、毎事業年度終了後、理事長が次の書類を作成し、監事の監査を受け、かつ、第 3 号から第 5 号までの書類について会計監査人の監査を受けた上で、理事会の承認を受けなければならない。
- 事業報告
 - 事業報告の附属明細書
 - 貸借対照表
 - 損益計算書（正味財産増減計算書）
 - 貸借対照表および損益計算書（正味財産増減計算書）の附属明細書
- 2 前項の承認を受けた書類のうち、第 1 号、第 3 号および第 4 号の書類については、定時社員総会に報告するものとする。ただし、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律施行規則第 48 条に定める要件に該当しない場合には、第 1 号の書類を除き、定時社員総会への報告に代えて、定時社員総会の承認を受けなければならない。
- 3 第 1 項の書類のほか、次の書類を主たる事務所に 5 年間備え置くとともに、定款、社員名簿を主たる事務所に備え置くものとする。
- 監査報告書
 - 会計監査報告書

(剰余金分配の禁止)

- 第 47 条 この法人は、剰余金の分配を行うことができない。

第 10 章 定款の変更および解散等

(定款の変更)

- 第 48 条 この定款は、社員総会において、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の 3 分の 2 以上の決議によって変更することができる。

(解散)

- 第 49 条 この法人は、社員総会において、総社員の半数以上であって、総社員の議決権の 3 分の 2 以上の決議その他法令で定められた事由により解散する。

(残余財産の処分)

- 第 50 条 この法人が清算をする場合において有する残余財産は、社員総会の決議を経て、公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律第 5 条第 17 号に掲げる法人または国もしくは地方公共団体に贈与するものとする。

第 11 章 情報公開および個人情報保護等

(情報公開)

- 第 51 条 この法人は、公正で開かれた活動を推進するため、その活動状況、運営内容、財務資料等を適正かつ適時に開示するものとする。
- 情報公開に関し必要な事項は、理事会の決議によって別に定める。

(個人情報保護)

- 第 52 条 この法人は、個人情報保護に万全を期すものとする。
- 個人情報保護に関し必要な事項は、理事会の決議によって別に定める。

(公告の方法)

- 第 53 条 この法人の公告は、官報に掲載する方法による。
- この法人の貸借対照表および損益計算書（正味財産増減計算書）の公告は、前項にかかわらず、定時社員総会ごとにその終結の日後 5 年間を経過するまでの間、継続してインターネットに接続された自動公衆送信装置を使用する方法による。

第 12 章 補則

(委任)

- 第 54 条 この定款に定めるもののほか、この定款の施行に必要な事項は、理事会の決議によって別に定める。

附則

- この定款は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律（以下この附則において「整備法」という。）第 121 条第 1 項において読み替えて準用する同法第 106 条第 1 項に定める一般法人の設立の登記の日から施行する。
- 整備法第 121 条第 1 項において読み替えて準用する同法第 106 条第 1 項に定める特例民法法人の解散の登記と一般法人の設立の登記を行ったときは、第 44 条の規定にかかわらず、解散の登記の日の前日を事業年度の末日とし、設立の登記の日を事業年度の開始日とする。
- この法人の最初の代表理事は金子彦彦（理事長）および中島努（専務理事）、業務執行理事は百濟哲行（常務理事）および志賀直範（常務理事）とする。
- この法人の最初の会計監査人は新日本有限責任監査法人とする。
- この定款は、2024 年 6 月 28 日に一部変更し、同日から施行する。

定款の変遷

2012 年 4 月 1 日	設置
2013 年 6 月 27 日	変更
2015 年 6 月 29 日	変更
2020 年 6 月 29 日	変更
2023 年 6 月 29 日	変更



事務所のご案内

■ 一般社団法人 日本労働者信用基金協会

〒112-0004 東京都文京区後楽1丁目4番14号 後楽森ビル7・17階

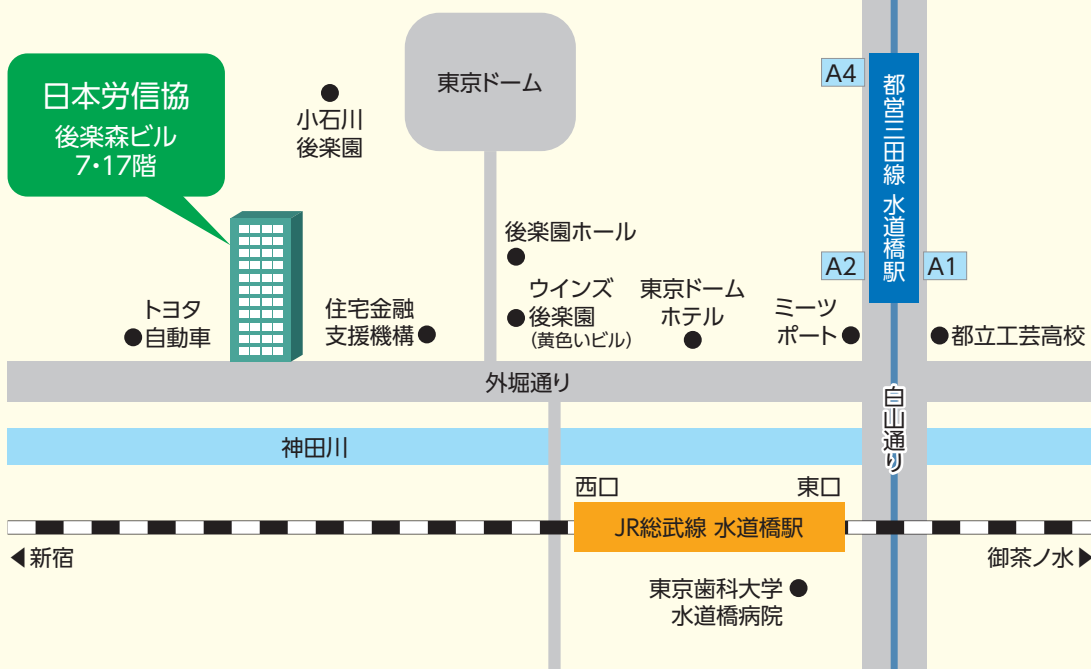
TEL 03-3818-2811 (代)

● JR 総武線 水道橋駅

西口より徒歩 4 分

● 都営三田線 水道橋駅

A2 出口より徒歩 7 分





一般社団法人
日本労働者信用基金協会(日本労信協)

〒112-0004 東京都文京区後楽1丁目4番14号 後楽森ビル7・17階
TEL 03-3818-2811 (代)

ホームページアドレス

<https://www.nihonroshinkyo.org/>



2026年7月発行