

# 東北労働金庫行動計画

2025年6月27日

## 【次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 一体型】

1. 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

### 2. 目標

(1) 次世代育成支援対策の内容

目標1 計画期間中に、育児休職の取得状況を次の水準以上にする。

- ① 育児休業を取得した男性職員の割合を50%とする。
- ② 育児休業および育児目的休暇を取得した男性職員の割合を100%とする。
- ③ 育児休業を取得した女性職員の割合を100%とする。

<対策>2025年4月～

- ・文書等で制度を周知し、取得推進を図る。
- ・育児休業等の取得を支援するため、改正育児・介護休業法の周知・研修を行い、サポート態勢を構築する。
- ・育児休業等相談窓口による職員および配偶者の妊娠・出産予定の把握、育児休業等の意向確認を実施する。

目標2 所定外労働時間の削減を図るため、部店単位のノー残業デーを月1日以上実施する。

<対策>2025年4月～

- ・就労状況の実績を還元する。
- ・過重労働防止の目的、健康障害防止に向けた取組みについて周知する。
- ・労使間で労働実態を共有し、課題を認識したうえで、労使共同で「東北労金のワークルールに関する確認書」を発信する。
- ・部店分会ごとに「部店単位のノー残業デー」を協議し、実施に向けて共同で取組む。

目標3 年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間12日以上とする。

<対策>2025年4月～

- ・毎月の保健衛生委員会等を通じて、定期的に労使で労働実態および年休取得状況と課題を共有した上で、年休取得推進に向けた取組みを実施する。

目標4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方を推進する。

フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均を毎月45時間未満とする。月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいない

- ① 業務時間を原則、8時～20時とする。
- ② 勤務間インターバルを原則12時間とする。

<対策>2025年4月～

- ・過重労働防止の目的、健康障害防止に向け、ワークルールを徹底するとともに、就業管理の適正化の取組みを実施する。

## (2) 女性の活躍推進に関する取組み内容

目標1 管理職に占める女性比率を30%以上にする。

<対策>2025年4月～

- ・年代別のキャリア研修を実施し、キャリア開発への行動促進、キャリア形成支援を行う。
- ・妊娠・出産～産休・育休～職場復帰をトータルでサポートするポータルサイトを構築し、仕事と育児の両立を総合的に支援する。

目標2 男女の平均継続勤務年数の差異を85%とする。

<対策>2025年4月～

- ・仕事と家庭との両立支援に向け、改正育児・介護休業法や当金庫制度に関し、周知・サポートを行う。

## 3. 取組結果

### (1) 次世代育成支援対策

	目標数値	基準日	取組結果
目標1	① 育児休業を取得した男性職員の割合を50%とする。	2025年3月末	68%
	② 育児休業および育児目的休暇を取得した男性職員の割合を100%とする。	2025年3月末	87%
	③ 育児休業を取得した女性職員の割合を100%とする。	2025年3月末	100%
目標2	所定外労働時間の削減を図るため、全部店統一のノー残業デーを月1日以上実施する。	2025年3月末	独自取組みとして実施
目標3	年次有給休暇の取得日数を、一人あたり平均年間12日以上とする。	2025年3月末	14.13日

(2) 女性の活躍推進に関する取組み

■ 女性管理職比率

※抽出条件：正職員

基準日	女性管理職比率
2019年3月末	27.3%
2019年9月末	27.3%
2020年3月末	27.0%
2020年9月末	28.1%
2021年3月末	27.0%
2021年9月末	27.0%
2022年3月末	29.0%
2022年9月末	28.7%
2023年3月末	27.6%
2023年9月末	28.5%
2024年3月末	27.1%
2025年3月末	28.68%

■ 男女間平均勤続年数差異

※抽出条件：正職員

基準日	男性	女性	計	男女間差異
2019年3月末	18.8	16.3	17.9	86.7%
2019年9月末	18.7	15.6	17.4	83.4%
2020年3月末	18.2	15.8	17.3	86.8%
2020年9月末	18.1	15.5	17.0	85.6%
2021年3月末	17.7	15.7	16.1	88.7%
2021年9月末	17.8	14.1	16.6	79.2%
2022年3月末	17.7	14.1	16.0	79.7%
2022年9月末	17.4	14.8	16.3	85.0%
2023年3月末	17.9	15.1	16.8	84.3%
2023年9月末	17.1	14.1	15.10	82.4%
2024年3月末	17.7	14.6	16.4	82.4%
2025年3月末	16.5	14.8	15.9	89.6%

【男女の賃金の差異】

男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)	
全労働者	66.4%
うち正規雇用労働者	68.3%
うち非正規雇用労働者	63.1%

- ・対象期間：2024年 事業年度（2024年4月1日～2025年3月31日まで）
- ・基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当等を除く
- ・正規雇用労働者：正職員、契約職員（無期雇用）
- ・非正規雇用労働者：有期雇用労働者、再雇用職員

以上