

東北労働金庫行動計画

2026年6月22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。

【2026年4月～】

- ・育児休業等相談窓口での妊娠・出産・育児といったライフイベントにおける職員の意向確認を継続実施し、制度利用が浸透する取組みを強化する。

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。

【2026年4月～】

- ・ノー残業デーを全店が実施できるよう、実施予定日を設定し、職場内での取組みを行う。

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。

【2026年4月～】

- ・年休取得状況のモニタリングを行い、計画的な取得促進の取組みを継続する。

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各月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。

【2026年4月～】

- ・月平均の法定時間外労働60時間厳守を重点目標として、月次モニタリングにより適宜指導を行う等、就業管理を強化する。

(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。

【2026年4月～】

- ・内部ネットワークを活用した動画視聴促進等を通じて、仕事と育児・介護の両立を支援する。

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。

【2026年4月～】

- ・上記取組みを継続し、仕事と家庭の両立支援サポートを実施する。

3. 取組み結果

(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。	2026年3月末	75.0% (達成)
	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。		93.7% (未達成)
	③ 育児休業を取得した女性職員の割合を100%とする。		92.3% (達成※) ※対象者は全員取得済み (育児休業開始日が次年度となる職員有り)
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。		2026年1月より 取組み強化 ※実施日・結果を管理
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。	13.4日 (達成)	
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各月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。	2025年10月より 本格実施 ※特例報告書提出必須 (未達成)	

(2) 女性の活躍推進に関する取組み

目標数値		基準日	取組結果
目標 1	管理職に占める女性比率を30%以上にする。	2026年3月末	28.4% (未達成)
目標 2	男女の平均継続勤務年数の差異を85%とする。		92.0% (達成)

■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	28.6%
2026年3月末	28.4%

■係長級にある者に占める女性労働者の割合

※抽出条件：正職員

基準日	係長級女性比率
2026年3月末	39.2%

■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%
2026年3月末	16.3	15.0	15.9	92.0%

【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	68.4%
うち正規雇用労働者	71.1%
うち非正規雇用労働者	60.7%

- ・対象期間：2025年 事業年度（2025年4月1日～2026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

[注釈・説明]

※同一の役割であれば、男女で賃金や処遇の差はありません。

※男女間の賃金差異の主な要因としては、管理職に占める女性職員の比率が低いこと、契約職員の女性比率が高いことが挙げられます。

以上