

## 『2026 年度事業計画』における施策展開

※カッコの項目は『第1 期中計』における協会課題を指す。

※施策展開案の☆は 2026 年度から新たに実施する取組み、★は 2025 年度から継続または強化する取組みを指す。

### (1) 業態総合力の発揮

#### 『ろうきんビジョン』取組方針の該当項目

1. 事業のあり方

2. チャネル戦略・システム活用

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
サービスの強化・ろうきんの価値向上	<p>★はたらく人がろうきん(金融機関)に求める要素や期待することの調査結果をふまえ議論・検討した施策・取組みの具体化・展開に向け、継続して金庫・連合会との意見交換や協議・調整を行う。</p> <p>★協同組合間連携に係る利便性向上に資する施策として、デジタルの活用を含めた協議を進めるとともに、対応方針等の具体化を図る。</p> <p>★『ろうきんLab<sup>※1</sup>』等を通じて協同組合間の協同による地域基盤づくり・就労支援・社会的金融等について調査研究を行い、はたらく人や地域にまつわる社会課題の解決に向け、金庫・会員・地域の仲間と協働した事業モデルの開発および具体化を迅速に行う。</p> <p>☆ろうきんの認知度・理解度向上等に資するWeb(SNS含む)を活用した取組みを積極的に展開する。</p>
データ・AI 利活用の実践	<p>★はたらく人一人ひとりのニーズ・課題に応じて最適な金融サービスを提供するため、データ分析の高度化による事業運営をめざすとともに、金庫・連合会と連携しデータ利活用推進体制の強化を図る。</p> <p>★データ利活用高度化人材の育成を継続するとともに、これまで得られた知見からData Robot<sup>※2</sup>を活用したユースケースの継続的な創出や一部業務への適用を通じて金庫および労金業態におけるデータ利活用の推進を図る。</p> <p>☆生成AIの急速な発展・浸透をふまえ、関係当局・他業態等の方針・事例や業態内の活用状況および課題等を収集・共有する。また、外部団体が実施する実践的な研修に参加し、得られた知識やスキルの金庫への還元を図る。</p>
各種計画の策定	<p>☆『第1 期中計』期間中における取組内容・結果等をふまえ次期中期経営計画を策定する。</p> <p>☆『ろうきん業態の総合的人材育成プラン』および金庫との意見交換・対話等をふまえ次期人材育成中期計画を策定する。</p>

※1 ろうきんLab : 労働金庫の持続的な発展に資する事業モデルの開発に向けた調査・研究を行う研究活動のこと。2026 年度からテーマを一部見直し、5つの分科会(「生協との協働による『グッドマネー運動』と地域基盤の拡大」「社会的金融の実践に向けた支援ネットワークの構築」「生涯取引の実現に向けた地域連携の在り方」「連携・協同による『居住支援』の促進」「働き方の多様化と労金利用に関わる整備」)で構成している。

※2 Data Robot : 将来を予測するためのデータ分析担当者向け機械学習プラットフォームのこと。高度な機械学習モデルを自動で学習し、顧客の行動予測や不正取引が発生する可能性など、複雑な未来を予測することに特化している。

## (2) 業態の持続可能性の検証と対応

### 『ろうきんビジョン』取組方針の該当項目

### 3. 事業の持続可能性の確保

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
<p>金庫経営の適切なモニタリング および持続可能性確保に向けた 取組み</p>	<p>★外部環境が大きく変化する中でのアール・ワンシステム更改を見据え、金庫の運動・事業の継続性の確保に向け、金庫経営の実態をより掘り下げて分析・把握したうえで、収益源の多様化、経営の効率化、営業力の強化に資する好事例の共有、IT投資のあり方や各種施策の検討を通じ、中央機関が一体となって金庫を支援する。</p> <p>☆金庫が貯蓄と投資のバランスのとれた総合的な推進施策を展開して預金の維持・増強を図れるよう、預金・預かり資産を中心に顧客取引・離脱に係る分析を金庫別を実施し、その結果や特徴点等を還元することで、金庫を支援する。</p> <p>★総合的な資産形成による預金維持・獲得に向けた金庫の取組み・施策事例を共有するとともに、連合会と連携して金庫の預金増強に資する施策を検討する。</p> <p>★労金業態の住宅ローンの与信信用リスク・収益性分析を実施するとともに、金利上昇局面における住宅ローンの適切な管理に向けて、個別での分析を希望する金庫に対しては、分析結果の提供や分析結果の報告会等を通じて金庫の課題解決を支援する。</p> <p>☆国内金利の上昇が資金利益、有価証券評価損益、信用リスクに及ぼす影響を掘り下げて分析し、その結果を金庫に還元することで、金庫の収益管理、リスク管理を支援する。</p> <p>★『第1期中計』における金庫実績(中計KPI)について、現行の指標に基づく分析および結果の共有を継続して行う。また、「業態共通課題」の達成に向け、必要に応じて当該指標の変更・追加を行う。</p> <p>★労働金庫監査機構による総合監査、テーマ監査およびフォローアップ等の実施により、金庫経営の健全性を確保するとともに、経営格差の是正に向けた経営相談・指導等を行う。</p> <p>★金庫の経営環境等を勘案の上、業態セーフティネットの定量面における適切性を検証する。また、各種制度が適時適切に適用できるよう、他業態からの情報収集等を行い、連合会と連携して制度全般の見直しについても検討する。</p> <p>★業態標準・参考手数料等について、良質な商品・サービスの提供を前提に社会動向や競争力の確保をふまえ、適切な手数料水準について分析を進めるとともに金庫と協議を重ねたうえで必要に応じて設定・見直しを行う。</p> <p>☆金融機関共通の課題に対して、他業態との共同した取組みの観点をふまえ、金庫の経営基盤強化に資する施策等に係る調査を行う。</p>
<p>業務継続に係る金庫等との連携</p>	<p>★大規模災害、システム障害、サイバー犯罪など、緊急時やイレギュラー時の対応に備えるため、オペレーショナル・レジリエンスおよび協会の対応力強化の観点をふまえ金庫支援・協会規程の整備に取り組む。</p> <p>☆SNSモニタリングについて、夜間・休日等に発生する事案を検知する仕組みや管理体制を構築し、モニタリング強化に取り組む。</p>

(3) 中央機関としての役割発揮

『ろうきんビジョン』取組方針の該当項目

3. 事業の持続可能性の確保

4. 人材戦略

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
〔理念・ビジョンの実践に向けた事業運営の支援〕	
中央労働団体・会員推進機構との連携	<p>★こくみん共済 coop と協同して開催する「協創政策協議会」および同協議会の検討部会において、業務効率化や社会課題解決等に資する取組み・施策を議論し、業態での展開を図る。</p> <p>★労金運動中央推進会議の運営方法等について、同会議の三役会等を中心に議論・整理し、必要に応じて見直しを図る。また、個人とのリレーションシップの強化や同会議で確認された内容を各組織・単組へ浸透させるために必要な取組みを検討・議論する。</p> <p>☆業態で実施した預金等に係る分析結果等をふまえ、主に個人・団体における預金増強に向け必要な施策・取組み等について会員推進機構等との意見交換を実施する。</p> <p>★労働組合会計のガバナンス強化に向け、金庫・連合会と連携し産別等に継続して情報発信を行う。</p>
地域共生における連携・取組みの支援	<p>★フリーランスなど働き方の多様化をふまえ整理した会員組織形態に基づく取引およびはたらく人の生活課題の解決に向けた施策の具体化を進める。</p> <p>★ソーシャルファイナンス(社会的金融)として、金庫による各団体等に対する金融面でのサポート強化や、職員の社会課題解決に資する支援ネットワークの構築・仲介の意義・重要性の理解促進に向け、金庫の取組み・実績の共有や意見交換等を行う。</p> <p>☆2025 国際協同組合年 (I Y C 2025)の総括をふまえ、協同組合に係る継続した職員教育(学習会)や協同組合としての労働金庫のプレゼンスを高める取組み等を進める。</p>
協会の専門機能の発揮	<p>★会計基準および税法等の改正に係る情報を金庫に提供し、金庫の決算業務に係る支援を行う。</p> <p>★重要法令・制度等に係る情報発信、金庫法務相談・照会対応および金庫への情報還元により、金庫を実務面で支援する。</p> <p>★改正高年齢者雇用安定法等をふまえた取引資格の確認強化および商品・サービスの継続提供に係る金庫の取組事例・進捗状況を適宜確認するとともに、必要とされる情報等を金庫に共有する。</p> <p>★金庫の取組みや業態内外の先進事例、新たな事業モデル開発に資する調査・研究内容等について、調査情報『think-R』およびレポート等を通じて発信する。</p> <p>★ろうきん相談所を運営するとともに、金庫の苦情対応力向上や類似事案の発生防止に向け、事例の収集・分析・共有を通じて金庫を支援する。</p>

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
	<p>★法務・コンプライアンス対応力向上とガバナンスの強化に向けて、会員・金庫のコンプライアンスおよび内部監査業務の取組みを支援する。</p> <p>★手口が複雑化・巧妙化する金融犯罪等について、監督官庁および各業界団体が一体となった取組みである「業態横断的な広報活動」に継続して参画するとともに、連合会と連携のうえ金庫における利用者対応に係る法務面での判断や未然防止の取組み等に係る支援を行う。</p> <p>★社会的課題の解決に資する商品・サービスや取組み等を基軸に、金庫のSDGsに係る取組内容を調査するとともに、デジタルデバイス等での円滑な閲覧が可能となるよう、フォーマットにも留意しながら『SDGsレポート 2026』を制作する。</p>
〔理念・ビジョンの実践に向けた人材運営の支援〕	
労働金庫にふさわしい組織風土の確立と発展	<p>★「労働金庫にふさわしい『組織風土』の確立に向けた取組みイメージ」をふまえ、働きがい・やりがいと働き続けやすさの両立（「全ての職員が健康でいきいきと能力発揮し、成長し、働き続けられる、お互いを尊重し、助け合える組織風土」の確立）に資する研修ツール類の提供、先進事例の共有等を継続して行う。</p> <p>★これまでの取組みの成果や現状の課題把握等を目的として『第3回職員意識アンケート調査』を実施するとともに、経年および金庫間の比較検証を実施し、職場改善や職員意識の向上に資する取組みへの活用を図る。</p> <p>★育児・介護と仕事の両立や女性活躍、障がい者雇用など、多様な人材の活躍や柔軟な働き方の実現に向けて、金庫の実態調査と分析、金庫間の比較検証、全国会議を通じた情報還元、業態内外の先進事例の共有等を継続的に実施する。</p> <p>★健康経営を経営課題として捉え、全国会議の開催等による情報還元や好事例共有を通じ業態全体の健康経営の推進に取り組むとともに、業態共通の健康課題の改善を図る。また、健康経営優良法人の全団体認定やスコアアップのための調査分析や情報提供、健保との連携した取組みを継続して実施する。</p> <p>☆『労働金庫業態におけるあらゆるハラスメント禁止ガイドライン』（2021年4月）に基づいた、ハラスメント根絶に向けた金庫の取組みの支援として、労働施策総合推進法の改正（カスハラ・就活セクハラの対応義務化）への対応に向けた研修ツールの作成・提供等を行う。</p>
改革・挑戦意欲にあふれ、共感を生む人づくり	<p>★階層別理念研修等において、「理念を自分ごと化」し、「実践へと結びつける」プログラムを企画・実行する。また、理念実践サイクルに基づき、内部講師の有効活用、ツールの継続作成、実践事例表彰の企画、対話（ダイアログ）文化の促進、内部広報（動画、ニュース提供）等を段階的に行う。</p> <p>★ソーシャルファイナンス実践講座や消費者教育スキルアップ講座、価値創造人材育成プログラム等において、「ろうきんらしさ」を体現できる人材を育成する。ろうきんの存在価値を深く理解し、職域や地域を問わず共感・共鳴を生み出し、価値創造の源となる人材の育成を図る。</p>

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
	<p>★変革型経営人材育成プログラム等において、職員に継続的な学びと挑戦の機会を提供し、変革の先導者として成長できる環境を整備する。階層ごとに個別化された学びを支援し、体験型プログラムや自由参加型セミナーを強化するとともに、対話型組織開発のセッションを導入し、外部との学び・外部での学びの輪を広げる。</p>

#### (4) 中央機関が一体となった人づくり・組織づくり

『ろうきんビジョン』取組方針の該当項目

4. 人材戦略

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
人材育成	<p>★中央機関人材育成マップおよび 2026 年度人事運営方針に基づき、業態に貢献し金庫・顧客から頼りにされる職員の育成および中央機関としての持続可能な業務体制の構築に向け、連合会・日信協等と連携のうえ人員配置や業務ローテーション、団体間人事交流を適時適切に実施する。</p> <p>★中央機関人材育成マップおよび 2026 年度教育研修計画に基づき、理念の理解と実践、中央機関としての高い専門性、自ら考え行動し解決を図っていく人材の育成に向け、中央機関各団体と連携のうえ全国研修への参加促進、中央機関としての研修開催等に取り組む。</p>
組織づくり	<p>★労働金庫にふさわしい組織風土の確立に向けて、職場コミュニケーションの活性化や心理的安全性の確保、生産性向上を図る。また、失敗を恐れずに部門や組織を超えて挑戦することを推奨し、職員がやりがいを感じながら成長できる職場をめざす。そのために、役職員間における意見交換の場の設定、研修内容の充実を図る。また『第3回職員意識アンケート調査』の分析、経年・他団体との比較検証を行い、職場活性化策への活用を図る。</p> <p>★健康経営を経営課題として捉え、健康経営優良法人の認定取得および各種健康指標のスコアアップに取り組むとともに、啓発活動等を定期的に行い、役職員の健康増進と意識向上を図る。またストレスチェックの分析検証・活用を図る。</p> <p>★育児・介護と仕事の両立や女性活躍、障がい者雇用など、多様な人材の活躍や柔軟な働き方の実現に向けて、職場環境の整備や職員に向けた研修や情報提供を実施する。</p> <p>☆業務遂行体制の維持・向上に向け、中央機関としての中長期視点の要員計画に基づき、協会・連合会・日信協3団体の合同採用を実施する。オープンカンパニー※3の充実や大学との連携など大手就職ナビサイト以外のルート開拓を図る。また、中途採用について、新卒採用の補完から戦略的な人材獲得へ位置づけを変更して積極的に取り組む。</p> <p>★新たな中央機関の人事賃金評価制度の構築に向け、労働組合との協議を並行しながら概要・詳細・移行設計等を計画的に進める。</p> <p>★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人事・賃金諸制度を再構築し、中央機関にふさわしい人材育成と適切な労働力確保を可能とする戦略的観点の明確化を図る。</p>

取組事項	2026 年度事業計画 施策展開
業務改革・効率化・活性化	<p>★新労働金庫会館移転に向け紙資料の削減、不要な保存資料の廃棄、キャビネットの削減等を計画的に進めるとともに、中央機関各団体と連携して業務プロセスの見直しを行い、ペーパーレス化・業務効率化を図る。</p> <p>★新人事賃金システムの本番稼働をふまえ、中央機関が連携した事務削減・効率化に取り組む。またタレントマネジメントシステム<sup>※4</sup>の上期中の導入を進める。</p> <p>☆協会内での業務効率化や高度化に向けた支援ツールとして生成AIのさらなる活用を推進する。</p>
新労働会館建設に係る対応	<p>★職員がいきいきと働ける生産性の高い職場づくりに向け、新労働金庫会館における新たなオフィスとワークスタイルのあり方等について、連合会と連携のうえ検討・具体化を進める。</p>

※3 オープンカンパニー :就職前の学生に企業や業界をより深く理解してもらうために開催する選考を目的としないイベント(会社説明会や職場見学、社員との座談会等)のこと。

※4 タレントマネジメントシステム:従業員の経歴、スキルや経験、キャリアイメージといった人材に係るデータを一元管理するとともに、戦略的な人材配置や育成、評価等に活用するためのシステムのこと。

以 上