

2020年度事業計画

『2020年度事業計画』は、金庫をとりまく事業環境や、2018-19年度における成果と課題を踏まえて施策を補強し、第6期中計の完遂および次期中計を見据えた「持続可能な事業モデル」の構築をめざして取り組みます。

1. 『2020年度事業計画』の考え方

新型コロナウイルスの感染拡大による『緊急事態宣言』は解除されましたが、社会・経済活動や勤労者の生活への影響が依然として続いています。

こうした状況のなか、金庫は、利用者と職員の生命と安全を守る「感染防止」と経済インフラとしての「業務継続」に向けて適切な対応に努めるとともに、会員と連携して「組合員の生活支援」に取り組み、協同組織の福祉金融機関として使命・役割を果たします。

『第6期中期経営計画』は、「Face to Faceのコミュニケーションを大切にする」「コストを極力抑えつつ、業容拡大により収益の確保を図る」の2点を計画の基調に据えて取り組んできました。

今次中計の総仕上げを行う『2020年度事業計画』は、会員・組合員のニーズに応えつつ必要な収益を確保するため一定の業容拡大を図るとともに、《あるべき姿》の実現に向けて、これまで以上に「経営基盤・内部管理面の課題」およびSDGsなど「社会的要請」への対応に力点を置いて取り組みます。

ついては、2019年度の事業計画をベースに、

- 職域を中心とした取引基盤の強化
- さらなるお客様本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー）
- 働き方改革・健康経営の実践

の3つの観点から施策を補強して、今次中計の完遂と、次期中計を見据えた「持続可能な事業モデルの構築」をめざします。

(1) 職域を中心とした取引基盤の強化

① 職域での営業活動の強化

2020年度は、改めて労働金庫の基本に立ち返り、職域での推進活動（相談・提案、セミナー開催、会員訪問など）に注力して、「働く人のベスト金融アドバイザー」としての役割発揮および将来にわたり事業・運動を展開していくための取引基盤の強化を図ります。

(ア) 金庫がこの間展開してきた「利用者のライフプラン支援」を、引き続き重要課題と位置づけて取り組みます。とりわけ、退職後の生活資金に関する社会的関心・不安が高まっていることを受け、職域を中心としたセミナー・相談会の開催や、タブレット端末を活用した対面での丁寧な相談・提案活動を通じて、現役世代の組合員に対する資産形成支援を積極的に推進します。

(イ) 会員・推進機構と連携・協働して、多重債務防止の啓発活動や、他行・他社ローンの借換えによる可処分所得の向上に取り組みます。

(ウ) 会員・推進機構に協力をいただきながら、未加入団体や、個人取引が進んでいない未推進会員へのアプローチを強化して、基盤拡大・取引拡大を図ります。

② ITを活用した組合員の利便性の向上

ITを活用した新しいサービスを提供して、組合員の利便性向上と利用拡大を図ります。

(ア) 会員組合員による無担保ローン・マイプランの申し込み手続きを、金庫のタブレット端末や利用者のスマートフォン・パソコンから、ペーパーレス・印鑑レスで完結させるシステム「R-NEXT」の運用を開始します。また、「R-NEXT」の有担保ローンへの適用拡大を検討します。

(イ) 「ろうきんアプリ」の利用促進を図るとともに、QRコード決済事業者との連携をいっそう進めます。

③ 「金融包摂」への貢献

事業活動を通じたSDGsへの貢献の一環として、そのスローガン「誰一人取り残さない」や、全ての人々が必要な金融サービスにアクセスし利用できる状況をめざす「金融包摂」の観点から、多様な利用者層のライフプラン支援に取り組み、取引基盤・労金運動の拡大につなげます。

(ア) パート・有期契約等の組合員に対し、将来の生活設計を見据えた計画的な積立や、いざという時の小口のローン利用などを提案して、生活基盤の確保と安定をサポートします。

(イ) 職域を離れた退職世代の利用者に対し、「中央ろうきん友の会」と連携して、金融資産の運用・管理に向けた情報提供を行います。併せて、預金保護や生涯取引に向けて「後見制度支援預金」^(注1)の導入を検討します。

(注1)「後見制度支援預金」とは、高齢者本人の財産のうち、a)日常的な支払いに必要十分な金銭を預貯金として成年後見人が管理し、b)普段使用しない金銭を「後見制度支援預金」口座に預け入れる仕組み。b)の取引を行う場合には、予め家庭裁判所が発行する「指示書」が必要となる。それによって、本人財産の保護を簡易・確実に行うことができる。

(ウ) 幅広い世代に応じたセミナーを開催し、組合員・勤労者の金融リテラシーの向上を図ります。

(2) さらにお客様本位の業務運営（フィデューシャリー・デューティー）

① 「お客様本位の業務運営」の実践に向けた職員育成

あらゆる業務の遂行において、利用者の利益を最優先に考える「お客様本位の業務運営」のいっそうの定着を図り、利用者からの信用・信頼の向上に努めます。

(ア) 役職員に対する教育・研修などを通じて、「お客様本位の業務運営に関する取り組み方針」の徹底を図ります。

(イ) 利用者が自らのニーズやリスク許容度に見合った最適な商品・サービスを選択できるよう、それをサポートする職員の知識・提案スキルの向上を図ります。

② 役職員の倫理観・コンプライアンス意識の醸成

「お客様本位の業務運営」の実践、さらには不祥事故の根絶に向け、経営からのメッセージ発信や教育研修を通して、役職員の倫理観の醸成、コンプライアンス意識の涵養に取り組みます。

(3) 働き方改革・健康経営の実践（を通じた組織風土の確立）

働き方改革・健康経営を実践し、職員が心身ともに健康で安心して働き続けられる職場環境の整備に取り組みます。

併せて、職員一人ひとりが「労働金庫で働くこと」に対する誇りと熱意＝“ろうきんマインド”を醸成し、多様な人材が高いモチベーションをもって働くことができる組織風土の確立をめざします。

① 職員が健康で安心して働き続けられる職場づくり

(ア) 近年の技術革新を活用した業務効率化（RPAによる定型業務の自動化、各種手続きのペーパーレス化など）を進めるとともに、柔軟な働き方に向けた環境整備（時差勤務等の活用、テレワーク^(注2)の導入検討）、役職員の意識改革を通じた「タイムマネジメント」の強化に取り組み、総労働時間を削減して、働き方改革を推進します。

(注2)テレワークとは、「tele = 離れた所」と「work = 働く」を合わせた造語で、情報通信技術を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。

(イ) 同一労働同一賃金について、法改正やガイドラインを踏まえ、人事諸制度を点検のうえ適切に対応します。

(ウ) 『健康経営行動計画』を実践するとともに、傷病を抱えた職員が治療と仕事を両立できる職場環境の整備、受動喫煙防止対策の強化（金庫敷地内全面禁煙・就業時間内禁煙）に取り組みます。

② “ろうきんマインド”の醸成

経営からのメッセージの発信、「ろうきんの理念」や社会的意義を再認識できる研修等の拡充、CSR経営に係る諸施策の職員周知を図り、職員のモチベーションアップと、理念を体現できる人材の育成に取り組みます。

2. 2020年度の計数目標

『第6期中期経営計画』では、各年度の計数目標は、単年度の事業計画を策定する際に、その時点での業績見込みや内外環境を見極めて策定することとしています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、金庫・営業店の活動に相当の影響が生じることが想定され、現時点で感染の収束時期や業績への影響度合い等を見通すことは困難です。

つきましては、会員討議に諮った右表の「2020年度の計数目標」を設定し、会員と連携して組合員の生活支援に取り組み、使命・役割を果たしていきますが、目標と業績が大きく乖離する可能性があります。

業績や取り組みの進捗状況については、新型コロナウイルス感染症の影響も含めて、会員・推進機構（諸会議）に報告していきます。

| 目標項目 | 2020年度目標 |
|----------|----------|
| ① 預金残高増加 | 800億円以上 |
| ② 融資残高増加 | 800億円以上 |
| ③ コア業務純益 | 75億円以上 |
| ④ OHR | 90%以下 |

※自己資本比率は、計数目標として設定しませんが、経営の健全性を確保する観点から国際統一基準8%を最低限維持します。