

2024年4月1日

中央労働金庫

「マルチステークホルダー方針」の制定について

中央労働金庫（理事長 杉浦 賢次、以下 当金庫）は、協同組織経営において、労働組合・生活協同組合・その他労働者の団体等の会員および組合員の皆さま、地域社会の皆さま、業務全般にわたる取引先の皆さま、行政、職員をはじめとする多様なステークホルダーとの適切な協働に取り組むため、本日、「マルチステークホルダー方針」を制定し、公表いたしました。

当金庫では、多様なステークホルダーとの価値協創や生産性向上に取り組み、それにより生み出された収益や成果について、賃金の引上げや人材投資による職員への還元、労働組合・生活協同組合・その他労働団体等の会員および組合員の皆さまへの配慮など、マルチステークホルダーへの適切な分配を通じて、経済の持続的発展に貢献してまいります。

記

1. 公表日

2024年4月1日（月）

2. 「マルチステークホルダー方針」

別紙のとおり

以 上

「マルチステークホルダー方針」

当金庫は、協同組織経営において、労働組合・生活協同組合・その他労働者の団体等の会員および組合員の皆さま、地域社会の皆さま、業務全般にわたる取引先の皆さま、行政、職員（従業員）をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組んでまいります。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、職員（従業員）への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当金庫は、経営資源の成長分野への重点的な投入、職員（従業員）の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な成長と生産性向上に取り組み、付加価値の最大化に注力します。その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、自組織の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、それ以外の総合的な処遇改善としても、職員（従業員）のエンゲージメント向上や更なる生産性の向上に資するよう、人材投資を中心に積極的に取り組むことを通じて、職員（従業員）への持続的な還元を目指します。

（個別項目）

賃金の引上げについては、社会情勢や経営状況を踏まえ、労使間の真摯な対話により決定してまいります。また、賃上げの実施により労働環境を整備するとともに、「働き方改革」や「健康経営」の推進により、働きがいを感じられる組織風土の醸成に取り組んでまいります。

人材投資については、OJT・Off-JT・自己啓発という循環を通じて、「個（職員）の成長」を「組織（金庫）の成長」につなげるための能力開発に取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

当金庫はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

- ・ パートナーシップ構築宣言の登録日
【2024年3月7日】
- ・ パートナーシップ構築宣言のURL
【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/53348-11-00-tokyo.pdf>】

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

令和6年4月1日

中央労働金庫

理事長 杉浦 賢次