

2025年1月15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

2025年1月15日（水）

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」にのっとり、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、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、職員への持続的な還元を目指します。

（個別項目）

具体的には、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、賃上げを含む労働環境の改善に取り組むとともに、「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。教育訓練等については、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。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/82054-11-00-tokyo.pdf>】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

3. その他のステークホルダーに関する取組

当金庫は、金庫の社会的責任と公共的使命を十分に認識し、公正で透明性のある適正な業務運営の遂行を通じて、会員・組合員をはじめとする多様なステークホルダーの期待・信頼に応えていきます。

また、ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、相互の理解と協働を深め運動・事業による社会的課題の解決を図り、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

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7年 1月 15日

中央労働金庫

理事長 杉浦 賢次