

「マルチステークホルダー方針」の策定について

京都信用金庫（京都市下京区 理事長 榊田 隆之）は地域社会、会員、顧客、取引先、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、取組を進めてまいります。

方針や具体的な取組内容は、別紙をご覧ください。

以上

「マルチステークホルダー方針」

当金庫は、地域社会、会員、顧客、取引先、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. 職員への還元

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」に則り、当金庫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、人材投資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)

賃金の引上げについては物価動向や当金庫の経営状況を踏まえながら取り組むとともに、職員が多様化する社会で暮らしに合わせた働き方ができ、心身ともに健康で働くことができる職場環境を構築していきます。

人材投資については、地域社会の課題に対し分散型組織の中で日本一コミュニケーションがゆたかな会社を目指す対話型経営の風土の下、職員一人ひとりが自ら考え自立・自走する「自律型人材」を育成すべく多様な教育・研修制度を強化していきます。具体的には、業務上の知識だけでなく、人間性も高めていく社内研修の実施や、地域の課題解決プロジェクトの立案から実践までを行う研修等を通じて、職員の働きがい向上につなげてまいります。

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27日】
- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

[【https://www.biz-partnership.jp/declaration/56115-11-00-kyoto.pdf】](https://www.biz-partnership.jp/declaration/56115-11-00-kyoto.pdf)

3. その他のステークホルダーに関する取組（地域社会に対する取組）

当金庫は、「コミュニティ・バンク」の理念の元に、顧客をはじめとするステークホルダーと対話し共に行動することにより、ソーシャルグッドな地域社会への変革を目指し、持続可能な成長・発展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

2024年4月8日

京都信用金庫

理事長 榊田 隆之