

「マルチステークホルダー方針」

当社は、企業経営において、株主にとどまらず、従業員、取引先、顧客、債権者、地域社会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、並びに当社企業理念であります「常に時代の風を読み、変化する社会の要請に即応しながら、一歩先のテーマに取組み、企業価値の向上と、経営の安定に努め、ひいては豊かな社会の実現に貢献する」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、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

当社の中期経営計画では、国内・海外において重点戦略を推進していく上で、総合的・大局的な視点を持つ人材の育成が急務となっています。総合物流企業にふさわしい企画力・提案力・実行力を備えた人材の確保・育成の為、採用の強化と教育体制の充実を含めた人事政策のさらなる改善に取り組んでおり、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む、社員のモチベーション向上や組織の活性化、更にはお客様への新たな価値創造や付加価値の最大化を実現していきます。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、自社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、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、教育訓練等を中心に積極的に取り組むことを通じて、従業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、2024年4月にベースアップを実施するなど、これまでも継続的に実現してまいりましたが、今後も物価変動・経済情勢など外的環境と当社の経営状況など内的環境を勘案し、適切な方法と時期に還元を実現してまいります。また、2023年4月から導入している人事制度では、評価・報酬制度の見直しや、65歳への定年延長を実施するなど持続的な従業員への還元を実施しています。また、教育訓練については、階層別研修を始め、各年代・各役割に必要な教育の拡充や自己啓発プログラムの強化、並びにダイバーシティ経営の推進のため、女性活躍推進、シニア世代の活躍機会の拡大などに取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

当社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/88921-08-00-hyogo.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

当社は港湾物流企業として、社会に必要とされるものを届け続けるために、今後も事業を継続・発展させていくことが使命であると考えています。その為にも当社の「企業行動憲章」にもあるように、環境への配慮や、法令遵守、安全、ガバナンスのさらなる強化を実践してまいります。社会の持続可能性と会社の持続可能性、そのどちらも念頭に置き、これまで以上に社会をより豊かにできる新しい価値の創造を進めてまいります。

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

2025年3月25日

株式会社上組

法人の名称

代表取締役社長 深井 義博

代表者の役職及び氏名