

「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

当社は、2030 事業計画の達成に向けて、社会課題解決に貢献する新たな価値の提供とモノづくり革新や社員一人ひとりの生産性向上による付加価値の最大化を通じて、持続的な成長を目指してまいります。その上で、生み出された収益・成果に基づき、経済情勢、当社の経営環境、従業員の貢献等の内外環境に鑑みながら、労働組合との真摯な話し合いを通じて、個々の意欲や成長に繋がる適切な賃金の引上げを行ってまいります。

また、人事戦略では「人と組織が繋がる高分子型組織」「変革をリードし、実現できる多様な人材育成」「成長分野に必要な人的リソースの確保」の3つの柱を掲げており、教育訓練等を積極的に取り組むことを通じて、従業員一人ひとりの自己実現の後押しやワークエンゲージメントの向上を図り、従業員への持続的な還元を行ってまいります。

(個別項目)

具体的には、人と組織の強化や重点分野へのリソースシフトに向けて、「安心できる居場所づくり、活躍できる舞台づくり、一人ひとりに光をあてる」をコンセプトに掲げ、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の実現に取り組んでいます。

また、本音で話し合う対話の促進や個々の価値観を活かしたマネジメントスタイルへの変革など、職場風土改革に加え、教育訓練等については女性やシニア従業員のさらなる活躍促進、若手従業員のキャリア開発などを推進し、価値創造と持続的成長に繋げていきます。その上で、賃金の引上げについては、労働組合との真摯な対話に基づき行います。

様々な才能や価値観を持つ人材の能力を最大限に発揮できるように、「人と組織の活性化」を促進し、社員一人ひとりの自己実現と企業価値の向上を目指してまいります。

2. 取引先への配慮

当社は、サプライチェーン全体の共存・共栄を目指して、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/57710-05-23-aichi.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、ステークホルダーや社会から信頼され、必要とされる企業であり続けるために、ステークホルダーの皆様との対話を重ね、2030 事業計画の達成に向けた KPI・目標を設定し、PDCA サイクルを回していくことが重要と考えています。これらを通じて、時代の変化に即した、社会の持続的な発展と当社の持続的な成長を目指してまいります。

なお、当社のステークホルダーとの関わりや活動状況につきましては、当社ウェブサイト「サステナビリティ」をご参照ください。

【<https://www.toyoda-gosei.co.jp/csr/>】

以上

令和 7 年 3 月 28 日

豊田合成株式会社

法人名

取締役社長 齋藤 克巳

役職・氏名（代表権を有する者）