

「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、経営資源の成長分野への重点的な投入、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、教育訓練等を含む人財投資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、労使間での協議を前提に、対処が必要な部分には適切な措置を実施するとともに、教育訓練等を含む人財投資について、当社の人財戦略に基づき①人財確保、②人財育成、③エンゲージメント、④ダイバーシティ＆インクルージョン、⑤組織風土・組織構造の5つの観点から積極的に人事施策を検討・実施してまいります。詳細は以下のとおりです。

●人財戦略

①人財確保

社内外を問わず優秀な人財確保のため、採用、処遇面、働き方、制度を柔軟に見直していく。

②人財育成

「安全・安心」はすべてに優先するという価値観を醸成・定着させる。

経営戦略実現に必要な専門人財を育成するとともに、各自の自律的なキャリア形成を支援する。

③エンゲージメント

社員と会社が深い信頼で繋がり、働き甲斐を感じながら互いに成長していく環境を整える。

④ダイバーシティ＆インクルージョン

性別・世代・知識・経験・価値観ほか多様な個性を積極的に評価し新たな価値を創造する組織を実現する。

⑤組織風土・組織構造

挑戦を認め、失敗を許容する組織風土を形成し、スピード感をもって改革・実行を推進する組織を作り上げる。

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登録日

【2024 年 4 月 25 日】

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/59793-08-00-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。

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 3 月 13 日

京王電鉄株式会社

代表取締役社長 社長執行役員 都村 智史