「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考え、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組みます。その上で、価値協創や生産性向上によって生み出した収益・成果について、マルチステークホルダーへ適切に分配することが賃金引き上げのモメンタム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、以下の取り組みを進めます。

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投入、従業員の能力開発やスキル向上などを通じ、持続的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り賃金を引き上げるとともに、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さらなる生産性向上に資するよう、人材投資を中心に積極的に取り組むことを通じて従業員への持続的還元を目指します。

(個別項目)

賃金の引き上げについては従来通り、経済・社会情勢、人材確保・定着、競争力維持の観点を踏まえ、労働組合と真摯な対話を経た上で適切に還元します。

人材投資については、生産性の高い働き方への変革を実現すべく、リモートワークなども含めた制度やしくみを整備するとともに、キャリア支援策や専門性・スキル向上の施策充実など、従業員の持続的成長に取り組みます。

具体的には創業当初より、目標設定→評価→フィードバックという人材育成サイクルの根幹を担う上司と部下の「話し合い面談」、昇格や職位付与など節目のタイミングに合わせて必要なスキル・能力開発を促す「階層別研修」、高技能者の知見・ノウハウを継承し、専門技能を磨くために体系化した「技能訓練制度」などを普遍的に実施しています。

加えて昨今は、従業員の多様なキャリア形成をサポートする「カフェテリア型の自己研鑽支援」、社内では得られない経験を通して視野拡大を狙う「他社交流型研修」、地域貢献に加えてセカンドキャリアにも寄与する「社外兼業機会」付与などにも積極的に取り組んでいます。

また、管理職を対象とし、ハラスメント防止を目的とした「思いやりコミュニケーション研修」を実施し、風通しの良い職場風土醸成を目指しています。

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、取り組みます。

・ パートナーシップ構築宣言の登録日【2023 年 12 月 11 日】

・ パートナーシップ構築宣言のＵＲＬ
【https://www.biz-partnership.jp/declaration/48009-05-23-fukuoka.pdf】

３．その他のステークホルダーに関する取り組み

当社は創業時より「地域密着」の事業活動を通じ、地域の皆様から愛され頼りにされる会社を目指しています。具体的には地場の仕入先様に対し、人的資本への投資がいかに企業の業績・価値向上につながるかなど、「健康経営」の意義・目的をはじめとする優良法人認定制度概要や取り組み内容について共有し、啓発しています。

また、2022 年に地域のパートナー制度(地場企業の事業運営上の様々な困り事への伴走型支援：当社従業員の派遣)にも着手し、地域の皆様のためにできることは何かを考えながら取り組んでいます。

以　上

2023 年 12 月 20 日

（令和 6 年 6 月 4 日 代表者の変更により更新）

トヨタ自動車九州株式会社　　代表取締役社長　長木　哲朗