

## 「マルチステークホルダー方針」

当社は、インフロニアグループの一員として、インフラの更新・最適化が進み、安全安心で持続可能な社会「どこまでも、インフラサービスの自由が広がる世界。」の実現を目指しており、株主、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は「ともに、インフラの未来に挑む」付加価値（※）協創のパートナーとして捉えています。

そのため、マルチステークホルダーとの適切な協働によって生み出された付加価値は、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うべきという観点から、従業員への還元や取引先への配慮として、以下の取り組みを進めてまいります。

（※）社会への貢献、会社の売上や利益、社員の給与、株主還元の各々が単独で向上するのではなく、これらすべてを連動してスパイラルアップするため、インフロニアグループでは付加価値を営業利益と総人件費、減価償却費、研究開発費の合計と定義しています。

## 記

### 1. 従業員への還元

インフロニアグループでは、人財は付加価値の最大化の原動力であるという考え方のもと、人財への投資が企業価値向上の起点であると認識し、持続的な成長と生産性向上に向けて積極的に投資を進めていきます。そして、人財が生み出した付加価値を再び人財への分配・投資につなげ、さらなる付加価値を創造するという、付加価値最大化のサイクルを実現することで賃金の引上げや人材投資といった従業員への持続的な還元を目指します。

その中でも当社は、「人こそが企業」であると考えており「社員一人ひとりに期待する役割の明確化による社員総活躍の実現」を人材マネジメント方針として掲げています。

企業の成長のためには、社員の成長を促し存分に力を発揮してもらうことが不可欠です。

生み出された付加価値を人的投資として社員に還元し、成長の好循環を確実に持続させて参ります。

具体的には以下の3つを推進します。

#### 1. 報酬と福利厚生 の維持向上

労使間の真摯な対話により、一步先のベースアップや納得性の高い賞与支給を実施しています。また健診項目の拡充や奨学金返還支援制度の導入などの福利厚生を通じ、従業員の安心を高めてまいります。

#### 2. 成長を促す仕組みの構築

人事制度において結果とともに過程を重視し挑戦を評価する仕組みを取り入れ、積極性を引き出します。教育面では長期の新入社員研修に加え、年代別に社員のニーズを汲み取った研修を実施し、スキルアップを支援します。

### 3. 働きやすい職場環境の整備

全社的に働き方改革に取り組みます。また施設等のハード面は勿論のこと、ライフスタイルにあわせた多様な働き方、ダイバーシティの浸透、エンゲージメントサーベイや自己申告制度による丁寧なコミュニケーションを推進し、より働きやすい環境を整備してまいります。

### 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。

・ パートナーシップ構築宣言の登録日

【令和5年4月5日】

・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/26617-04-00-tokyo.pdf>】

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5年4月11日

前田道路株式会社 代表取締役社長 今泉 保彦