

「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。」の実現を目指しています。

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考え、人財への投資が企業価値向上の起点であると認識しています。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、人財が生み出した付加価値を再び人財への分配・投資につなげることで、さらなる付加価値を創造し、付加価値最大化のサイクルを実現することで、賃金の引上げや教育訓練等を積極的に行い、人財投資といった従業員への持続的な還元を目指します。

当社は、「人こそが企業」であると考え、「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まいります。

（個別項目）

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

賃金の引上げについては、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

教育訓練等については、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。また、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。

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。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になった場合、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

【令和 7 年 3 月 17 日】

- ・パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/88045-04-00-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。

以上

令和 7 年 3 月 25 日

前田道路株式会社 代表取締役社長 今泉 保彦