

「マルチステークホルダー方針」

当社は、経営上の基本理念を実現するために、長期的な視野のもと、事業を通じた社会課題の解決と社会の一員としての責任ある活動を両輪とした企業経営を進めています。そのような企業経営は、顧客、株主、取引先、従業員、地域社会など当社を取り巻くさまざまなステークホルダーからの信頼があって初めて可能となります。

マルチステークホルダーとの信頼関係を構築し、適切な協働によって企業価値の向上と社会の持続可能な発展・成長につなげていくためには、企業活動によって生み出された収益・成果のマルチステークホルダーへの適切な分配も重要であると考えています。その中でも、特に、従業員への還元や取引先への配慮が、わが国の賃金引上げモメンタムの維持や経済の持続的発展の観点から強い社会的要請となっていることを踏まえ、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、持続的な成長と生産性向上による付加価値の最大化にはイノベーションが重要であると考えています。イノベーションは、多様な専門性や価値観を持つ従業員がチームとして集まり、一人ひとりが熱意をもって自律的に協力し合うことから生まれるものと考えています。そのため当社は、従業員の多様性を尊重し、様々な人材教育・成長の機会を設けて、従業員が生き生きと活躍できるようにするとともに、安全で快適な職場環境づくりと自律的風土の醸成に努めています。

また収益・成果の分配として、「賃金決定の大原則」に則り会社の状況を踏まえ、賃金の引上げを行うとともに、賃金以外の総合的な処遇改善として、従業員のワーク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、新たなスキルの獲得機会の提供をはじめとする人材投資に積極的に取り組むことで、従業員への持続的な還元を目指しています。

(個別項目)

具体的には、業績状況や物価変動などを踏まえた賃金引上げと賞与の支給、フレックスタイム、テレワークの活用など多様な働き方の推進、男性育児休暇や介護休暇の拡充をはじめとするワークライフバランス施策の充実に取り組んでいます。また、人材投資として、グローバル・ビジネスリーダーや高度専門職等の育成プログラム、スキルアップのための自己啓発プログラムの強化、ジョブ型要素を加えた賃金・評価制度の導入に加えて、女性活躍推進やシニア世代の活躍機会の拡大などダイバーシティのための施策も推進しています。さらに、自社技術を用いた検診への補助やウォーキングイベントの実施などの健康経営、ハラスメント防止研修などのコンプライアンス推進にも取り組み続けています。

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、取り組んでまいります。

・パートナーシップ構築宣言の登録日

【2022年7月20日】

・パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/13897-05-21-kyoto.pdf>】

### 3. その他のステークホルダーに関する取組

当社は、ステークホルダーとの信頼関係の構築に向け、企業活動全般についてステークホルダーと円滑な双方向のコミュニケーションを積極的に行います。具体的な取組は、当社ウェブサイトを参照ください。

・ステークホルダーエンゲージメントの URL

【[https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/approach/stake\\_holder/engagement.html](https://www.shimadzu.co.jp/sustainability/approach/stake_holder/engagement.html)】

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

2023年2月8日

株式会社島津製作所

代表取締役社長 山本 靖則