

「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、従業員及びその家族、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、「社員の幸福と発展成長」も経営の目的と捉え、「会社は人に始まり人に終わる」「会社は人が全て」の考えのもと、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行うことが、持続的な成長と生産性向上をもたらし、付加価値の最大化の源泉となるものと位置付けております。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、社会情勢と自社の状況を踏まえた適切な方法・時期にて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の一環として、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、人財育成の拡充を中心に積極的な投資に取り組み、従業員への持続的な還元を目指します。

また、当社は創業時から「フェア」「実力主義」「抜擢人事」「エンパワメント」をポリシーとして人財の登用を進めております。

(個別項目)

具体的には、人的資本の最大化の打ち手として、継続して積極的な採用活動、各階層別の十分な教育への投資、企業理念やパーパスに基づいた諸活動、各個人の意欲を重視した職務付与などを実施しています。また、2021年度より環境変化に対応すべく、人的資本の最大限の活用のための施策を検討開始いたしました。その中では、働き方の多様化、働く環境、多様な人財の確保、組織風土・カルチャー、プロフェッショナル人財の観点から、順次再定義・見直しを行っており、リモートワーク等を2020年度より実施し、2022年には定常的な仕組みとして導入しております。

また、賃金の引上げについては、2023年度より直接雇用の社員全員の報酬の底上げを実施しています。2024年度からは、従来の体系（期待役割・能力中心）から職務ミッションを重視した体系へ改訂を行ないました。担当職務のコアとなるミッションを「変化創出」と「価値向上」に再定義してコース体系を整理し、より各個人の適性・能力・アウトプットに応じて処遇できる報酬体系へと見直しました。加えて若年層の報酬水準のアップと初任給の改善にも取り組んでおります。引き続き、「業績見通し」「景気・経済・物価動向」「他社動向・企業間競争力」を考慮しつつ、必要に応じて「給与体系の見直し」を実施してまいります。

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2月7日】
- ・ パートナーシップ構築宣言のURL
【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/23074-09-00-kanagawa.pdf>】

3. その他のステークホルダーに関する取組

当社は、社会、ステークホルダーにとって重要度が高くかつ経営へのインパクトも高いと考えられる項目として以下のマテリアリティを設定いたしました。

- ① 顧客課題の解決を通じ経済の発展に寄与する
- ② 安全安心で快適な暮らしを創る
- ③ 持続可能な地球環境を創る
- ④ 経営・事業のレジリエンスを強化する

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6年2月29日

株式会社マクニカ
法人名

代表取締役社長 原 一将
役職・氏名（代表権を有する者）