

「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、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、光の未知未踏領域を追求し、そこから生まれる知識や新技術に基づいた新しい産業を創造し、科学技術の進歩とより豊かな社会・環境の実現、人類の健康と幸福に貢献することを目指しています。そのために必要な成長分野へ経営資源を重点的に投入し、従業員の能力開発やスキル向上等を通じて、持続的な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る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としても、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、従業員への持続的な還元を目指します

(個別項目)

当社は、未知未踏を追求し、光技術を用いた新産業を創造して企業価値を向上させるのは社員一人ひとりに負うところが大きいと考えております。すなわち、経営の基盤の一つは“従業員”になりますので、従業員を尊重し、能力開発を支援し、働きやすく安全な職場環境の提供を実施しています。人材投資として若手並びに管理者へ向けての研修を実施しており、それ以外の項目については、具体的には、次のような取り組みを進めております。

・賃金の改善

当社は、従業員の労働意欲向上のために毎年ベースアップを行っています。また、業績に応じて業績賞与を支給しており、今後も引き続き従業員への還元を目指してまいります。

・出産、育児、介護への対応

当社は、従業員が出産、育児、介護などで退職することなく、長期間安心して働

くことができ、その能力を発揮できる場を設けたいと考えています。そのため出産、育児、介護制度を充実させ、各種情報を従業員と共有するとともに、これら制度を取得しやすい環境の確立に努めています。なお、近年の育児休業からの復職率は100%です。

・健康経営の推進

当社は、経営の基盤であり、会社の財産である全ての従業員が仕事と家庭を両立しながら生き活きと長く働き続けることができるよう、社内の専門スタッフだけでなく、健康保険組合をはじめとした関連組織と連携して、総合的・計画的な施策を行うと共に、効果検証を踏まえ、次なる施策実施へ結び付けてまいります。なお、当社は2023年3月に「健康経営銘柄2023」「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）《ホワイト500》」の認定を受けました。「健康経営銘柄」は初の認定、「ホワイト500」は2018年から6年連続の認定となります。

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

【2021年7月31日】

・パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/1820-05-20-shizuoka.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11月7日

浜松ホトニクス株式会社

代表取締役社長 社長執行役員 丸野 正