

## 「マルチステークホルダ一方針」

キャタピラージャパンは、お客さま、株主、取引先、従業員、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、企業経営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

当社では、当社の企業戦略の実現、またお客様がより良い、より持続可能な世界を構築していく上で、人材は重要な資産であると位置づけております。

誠実さ、卓越性、チームワーク、コミットメント、サスティナビリティといった従業員の行動における価値観は当社の戦略の基盤であり、その価値基準に則りながら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。ハイパフォーマンスなチームであり続けるために、多様な人材が個々の力を最大限に活かせる環境の整備に加え、「Performance-Based Culture」の強化、自律的なキャリアデベロップメント意識の醸成、「Power of Everyone」の推進等の各種施策に継続的に取り組んでいます。

これらの実現のため、賃金改善と配分については「Pay for Performance」の原則を維持しつつ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、全体的な底上げを行い、人材獲得から育成において適切な配分を行うよう人材への投資を進めております。特に人材育成においては、リーダーシップ育成研修・語学研修といった教育訓練等だけではなく、当社の「学び・教え合いながらお互いを高め合う文化」に基づき、社員が社内講師となって知識・経験を共有する研修も充実させます。

また、自律的なキャリア・能力開発に関する意識強化の観点から、昨今ではキャリア形成支援にも注力しており、上司・配下間での「1on1 ミーティング」を通じた将来に向けたキャリアと能力開発プランの策定や、幅広い視野でキャリアを考える機会として、従来の経験重視からスキルベースへシフトし、社員が自律的にスキルを軸としたキャリア設計ができる環境づくりを進めています。

働き方の観点からも、個々の力を最大限に活かすことができるよう、コアレスフレックスタイム制度の整備、法を上回る水準での育児・介護と仕事の両立支援制度の環境整備、また病気と仕事の両立支援制度の導入など、多様な人材が活躍できる勤務形態の整備や福利厚生の実現に取り組んでいます。今後も、エンゲージメント向上に繋がるよう、人材投資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)

具体的には賃金の引上げについて、若年層への投資にも配慮した配分の実現と、人への投資部分への一層の配分増加に取り組むとともに、教育訓練等については社員の成長を継続的に支援するため、当社の「People Priorities/人材戦略」に沿ったオンラインラーニング等を通じたリーダーシップやビジネススキルの習得を促進し、全ての社員が各々の役割でのリーダーシップを発揮できる環境づくりを目指します。

#### 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となった場合、マルチステークホルダ一方針の公表を自動的に取り下げます。

- ・パートナーシップ構築宣言の登録日【2022年9月23日】
- ・パートナーシップ構築宣言のURL【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/17442-05-18-kanagawa.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。

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

2025年 12月 1日

キャタピラージャパン合同会社  
法人名

代表執行役員 比留間 茂  
役職・氏名（代表権を有する者）