

## 従業員エンゲージメントを高める施策について

当社は、当社の原動力であり成長の源泉が「人材」と考えております。その考えのもと、「社会から必要とされる技術者集団」でありたいとの思いから「人材戦略方針」を掲げ、3つの柱「採用」「育成」「働きがい・働きやすさ」を中心に、人材の投資を拡充し、人材の質と量の充実を図っております。また、多様な人材が健康で安全にいきいきと働けるよう従業員エンゲージメントを高める施策を推進しております。

### 1. 賃金及び賞与などの処遇改善

今春の労働組合との労使交渉により、下記の内容で妥結いたしました。

#### ●優秀な人材確保のために

##### <初任給の改定>

- ・各学歴の初任給を2026年度より各2万円引上げ  
さらに2027年度より各2万円引上げ

学 歴	2025 年度		2026 年度		2027 年度
大学院	271,700 円		291,700 円		311,700 円
大学	260,000 円		280,000 円		300,000 円
高専	236,200 円	→	256,200 円	→	276,200 円
短大	226,100 円		246,100 円		266,100 円
専門 (1 年)	221,000 円		241,000 円		261,000 円
高校	215,000 円		235,000 円		255,000 円

#### ●エンゲージメント向上のために

##### <賃金改定・賞与金>

- ・【賃金改定】 組合員一人平均月額 25,000 円以上の賃金改定 (定期昇給含む)
- ・【改善率】 賃金改定+諸手当他の改定 合計約 9.4%の改善見込み
- ・【賞与】 組合員一人平均年間 2,040,000 円

#### ●働きやすさ・働きがいのために

##### <休暇取得の更なる充実>

- ・育児介護休業法に基づく子の看護等休暇の対象を小学校6年生まで拡大 (現行3年生)
- ・障がい者手帳更新手続きを目的とした休暇を新設 (1日)
- ・国民スポーツ大会への出場を目的とした休暇を新設 (5日)
- ・ドナー登録を目的とした休暇を新設 (5日)

### <諸手当の拡大>

- ・ 高度な公的資格保有者に対して資格手当を新設
- ・ 特別高圧ケーブル接続作業に対する手当を新設、増額
- ・ 災害復旧工事、緊急工事に対する手当を増額

### <福利厚生の変なる充実>

- ・ 家族と離れて勤務する社員に対し单身サポート手当（单身赴任・独身問わず）を新設
- ・ 住宅手当の増額、支給期間の拡大
- ・ 通勤時の新幹線利用料金を全額支給
- ・ 通勤時のJR、私鉄の特急利用料金を全額支給、支給要件の緩和
- ・ 転居を伴う転勤時の赴任料を現行の2倍相当へ増額
- ・ 30年勤続表彰（旅行クーポン）の金額を増額

### ●特別社員・パートタイマーの処遇改善

- ・ 組合員に準じた日単位・時間単位での賃金改定
- ・ 特別社員に対するフレックスタイム制の拡大

## 2. 従業員インセンティブ制度（譲渡制限付株式付与）の導入

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを従業員に与え、従業員が株主との一層の価値共有を進めることを目的とし、役職に応じ一人当たり 100 株または 200 株の当社普通株式を譲渡制限付株式として付与します。

以 上