

「マルチステークホルダー方針」

JAL グループは、「全社員の物心両面の幸福を追求し、一、お客さまに最高のサービスを提供します。一、企業価値を高め、社会の進歩発展に貢献します。」という企業理念を掲げております。企業理念の実現に向け、ESG 戦略を価値創造・成長を実現する最上位の戦略と位置づけ、社会的・経済的価値を創出し、企業価値の向上を図ります。これらの実現のためには、株主にとどまらず、従業員、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、価値共創や生産性の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、持続的な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。

1. 従業員への還元

JAL グループは、経営戦略の最上位に ESG 戦略を据え、事業活動を通じた社会課題の解決と事業構造改革の加速推進、付加価値の最大化の実現を目指しておりますが、こうした持続的な成長、価値創造ストーリーの実現を支える最も重要な要素は人財であるとの認識のもと、人財戦略を作成しております。

人財戦略では、「多様な人財が多様なフィールドで活躍できる環境を整え、能力の発揮に応じた還元を行い、エンゲージメント向上と価値創造を実現」することを目指しており、従来の考え方や制度・運用にとらわれることなく新たな施策を実行し、挑戦意欲を持って新しい価値を生み出すことのできる人財を育成、成長させていきます。

戦略の推進に当たっては、社員一人一人が貴重な人的資本であるという認識の下、積極的な教育訓練等の実施やキャリアデザイン支援強化、賃金の引上げを含む人財投資を通じた従業員への持続的な還元を実施することで、「モチベーションの向上による社員エンゲージメントの強化や更なる生産性向上」を実現することを特に重要な取り組みとして位置づけています。

(個別項目)

具体的には、賃金の引上げについて、高い能力をもつ社員の早期登用や、航空事業領域・成長領域を支える高度な専門性を有する人財の登用、シニア社員の活躍領域の拡大等に取り組むとともに、教育訓練等について、海外派遣や社内外への出向、DX 人財育成プログラムの拡充など、研修機会の増加を通じた知識・経験の多様化に取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

JAL グループ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ー方針の公表を自主的に取り下げます。

・パートナーシップ構築宣言のURL

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/16950-08-00-tokyo.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。

3. その他のステークホルダーに関する取組

当社および当社グループのその他のステークホルダーに関する取組は、コーポレート・ガバナンス報告書および統合報告書「JAL REPORT」を含め当社ウェブサイトに記載の通り、取組を進めています。

コーポレート・ガバナンスのURL

<https://www.jal.com/ja/philosophy-vision/governance/>

統合報告書「JAL REPORT」のURL

<https://www.jal.com/ja/sustainability/report/>

2025年3月24日

日本航空株式会社 代表取締役社長 執行役員 鳥取 三津子