

【エージーピー】成長の実現に向けた人的資本投資の実行（賃金水準引き上げ）

株式会社エージーピー（代表取締役社長：杉田武久）は、中期経営計画において、ESG経営を推進していくことで、「成長の実現」と「戦略投資と還元の両立」を目指しております。

当社は、企業成長に資するダイバーシティ経営を行うこと、多様性/主体性を追求し実行力の高い「人」と「組織」づくりを目指しており、人的資本経営を加速させています。

この度、新たな人材の確保・維持に向けた採用力の強化と、従業員が安心して仕事に集中できる環境整備を目的に賃金水準の引き上げを実施します。

3-3)

ESG経営の推進

『社会：Social』 ～従業員の成長と共に企業成長を～



社会 Social

AGPにとって、人材は価値創出の原動力であり最大の資本です。
従業員の成長と共に企業価値の向上を実現します。

【AGPの方針 ～従業員のエンゲージメント向上に向けて～】

- 従業員を経営のステークホルダーとしてより重要視し、戦略的に人材開発・育成に投資し、従業員一人一人の幸せと健康を重視した人材マネジメントシステムの運用で、**従業員がやりがいを持って安心して仕事に集中できる環境**を提供します。
- 経営層・従業員全員でダイバーシティ経営における理解を深め、**多様性のある人材が長期にわたって企業の価値創造に貢献できる環境**を作ります。

企業成長に資する ダイバーシティ経営

- ◆ ダイバーシティ経営に対する理解の浸透
- ◆ 多様な社員の活躍を推し進める場の環境構築
 - ・ 女性活躍推進の取り組み
 - ・ 外国籍社員と共にグローバル化推進
- ◆ 育児・介護・病気と仕事を両立させるための取り組み

労働条件と労働環境の更なる改善

- ◆ 従業員への投資と還元の充実
- ◆ 新人事評価制度の安定運用（FY21導入）
 - ・ 透明性・公平性のある評価・報酬システム運用
 - ・ 人的資本投資を積極的に行い、自己啓発を促進する資格・研修制度の拡充を図る。
- ◆ 従業員の生活向上に向けた退職金制度の拡充
 - ・ 確定拠出型年金導入（FY23）
 - ・ ESOP導入の検討（従業員の経営参画の意識向上に資する制度導入）

地域レジリエンス強化

各地域空港の再エネ拠点化に伴う、地域レジリエンス強化に向けた取り組み

- ◆ 仕事と生活が調和できる環境の提供
多様な働き方促進（テレワーク、フレックス勤務）

1. 賃金水準引き上げについて

AGPにとって人材は「価値創出の原動力であり最大の資本である」という考えがあります。この4月に組織改革を行い新たな体制でスタートしておりますが、戦略目標である成長事業の創出、技術研究開発、財務戦略、資本政策等の実行を加速させるとともに、抜本的な業務改革を推進し付加価値を高めて

いくためにも、優秀な人材の確保は不可欠であり、外部の人材にとって魅力ある賃金水準に引き上げます。また、従業員の成長と共に企業価値の向上を実現させるためには従業員の能力開発も必要です。物価上昇を背景に最低賃金の引き上げが続く中、従業員の生活水準を維持する一助となるような賃金引き上げが課題だと考えておりますが、自身の能力を高め会社が必要とするスキルを具備し付加価値が出せるようになっていただく必要もあります。そのため、少しでも昇格意欲が増す魅力的な昇格給になるような賃金水準体系に引き上げたいと考えました。

ただし、運用が形骸化しやすい昇格審査については、人事評価制度で定めた各等級の求める人物像に基づいて厳格な運用をすることを前提にします。

2. 賃金水準引き上げの内容

【対象者】 全従業員

【引上げ額】 一人当たり平均 月額 10,166 円（最大 20,000 円）

【賃上げ率】 平均 3.6% 定期昇給昇格を含む賃上げ率 6.2%相当

3. 実施時期

2024年6月1日より

以上