

2025 年 5 月 22 日

各 位

会 社 名 日 本 オ ラ ク ル 株 式 会 社

代 表 者 名 代 表 執 行 役 内 海 寛 子

(コード番号 4716 東証スタンダード市場)

問 合 せ 先 I R 部 デ ィ レ ク タ ー 西 尾 有 貴

(TEL.03-6834-6666)

「マルチステークホルダー方針」更新のお知らせ

当社は 2023 年 4 月 6 日に「マルチステークホルダー方針」を策定・開示し、さらに同年 5 月 25 日に更新・開示しておりますが、経済産業省による記載要領変更を受け、「マルチステークホルダー方針」を改訂いたしました。

多様なステークホルダーの皆さまと価値を共創することの重要性を踏まえ、今後も適切な協働を推進してまいります。

※ 添付資料：「マルチステークホルダー方針」

(2025 年 5 月 22 日取締役会決議)

以上

「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、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、経営資源の成長分野への重点的な投入、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」にのっとり、当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、教育訓練等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。

具体的には、賃金の引上げについて社会情勢や経営環境を踏まえた競争力のある賃金の設定に努めるとともに、当社が大きく成長していくために重要な経営戦略の1つとして掲げている、カルチャー&インクルージョンに関する施策に継続的に取り組んでまいります。また、教育訓練等について自社製品である Oracle Human Capital Management (HCM) Cloud の活用、社内外の研修・教育訓練の提供、社内人材アドバイザーによるカウンセリングやメンタリング・プログラムの提供など、従業員の能力開発・自律的なキャリア形成のための支援施策を推進し、従業員エンゲージメントの向上に取り組んでまいります。

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。

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/25876-07-00-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

日本企業の最も重要な基幹システムを支える当社は、フルスイートの統合クラウドアプリケーションと、次世代クラウド・インフラストラクチャーの両方を提供できるベンダーです。真のテクノロジーアドバイザー、そしてパートナーとして、日本企業のビジネス拡大、革新的な挑戦を成功へ導いてまいります。

そのために、我々自身のイノベーションも加速させるとともに、社会の課題解決に繋がる事業活動を推進し、新たな価値創造を重ねることで継続的な企業価値の向上に取り組んでまいります。

当社リソースや強みを活かした社会貢献活動に取り組み、地域社会やコミュニティの発展に寄与していきます。

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5月22日

日本オラクル株式会社

代表執行役

内海 寛子