



私たちの目指す姿

経営理念

技術のジャムコは、士魂の気概をもって

一、夢の実現にむけて挑戦しつづけます。

一、お客様の喜びと社員の幸せを求めています。

一、自然との共生をはかり、豊かな社会づくりに貢献します。

私たちが進む道筋

JAMCO Vision 2030

私たちの指針

サステナビリティ
基本方針

▶ P.12

安全方針

▶ P.45

品質方針

▶ P.45

行動指針

▶ ※2

経営基本方針

▶ ※1

CONTENTS

ESG 経営

環境

29 環境基本理念と環境方針 / 環境マネジメント体制

31 気候変動対応 / TCFD

33 環境負荷低減の取り組み

38 Column 生物多様性の取り組み

社会

39 人権の尊重

40 人権アセスメント

41 ダイバーシティ & インクルージョン

42 人財育成

44 労働安全衛生

45 安全と品質 / サプライチェーンマネジメント

46 地域社会への貢献

ガバナンス

47 コーポレート・ガバナンス体制

50 リスクマネジメント

コーポレートデータ

51 ESGデータ表

54 GRI 対照表

編集方針

当社は2022年度まで、ジャムコグループのCSR（企業の社会的責任）に対する考え方
や課題への取り組みなどを紹介し、お客様、株主・投資家の皆様、取引先、従業員など、各
ステークホルダーとのコミュニケーションをはかることなどを目的に「CSRレポート」を
制作してまいりました。本年度からは、「サステナビリティレポート」に名称変更して、当
社のサステナブル経営への考え方を明示するとともに、特定した「マテリアリティ（重要
課題）」を開示し、脱炭素への取り組みについてはESGの分野別に編集しています。

対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日を報告対象
期間としています。

将来見通しに関する注意事項

本レポートにはジャムコグループの将来について
の計画や戦略、財務非財務情報に関する予想及
び見通しの記述が含まれています。したがって実
際の業績は、当社の見込みとは異なる可能性の
あることをご承知おください。

参考としたガイドライン

環境省「環境報告2018年版」、GRIスタンダード

※1 経営基本方針
<https://www.jamco.co.jp/ja/company/vision.html>

※2 行動指針
・安全・品質第一。コンプライアンスの徹底。
・自らの責任を全うする。業務の確実な遂行と、その確認を行い、次工程へわたす。

ジャムコ 大空へのあゆみ

ジャムコグループは、1955年に創業以来、一貫して航空機関連分野で技術革新を進めてきました。航空機整備、内装品等製造事業をはじめ、航空機シート製造分野などにおいて高い品質と安全性で乗客の快適な空の旅を支え、近年では気候変動対応・脱炭素社会への貢献として素材の軽量化に取り組んでいます。そうしたジャムコの原点から現在に至るあゆみをご覧ください。

1955年～1974年 飛躍への基盤づくり

- 1955年(昭和30年9月) 伊藤忠航空整備株式会社創立
調布飛行場に格納庫を建設して操業開始
- 1958年(昭和33年3月) 調布に機械工場、事務所の建物竣工
- 1960年(昭和35年5月) 航空大学校の訓練機の整備を開始
- 1963年(昭和38年11月) 運輸省航空局認定による装備品の修理改造認定取得
- 1969年(昭和44年11月) 運輸省航空局認定による航空機の修理改造認定取得

1975年～1994年 世界へ羽ばたく

- 1978年(昭和53年9月) ボーイング社の747増産計画に合わせ立川市の新立川航空機の構内に工場開設
- 1982年(昭和57年2月) 米国ワシントン州に米国法人JAMCO America, INC. を設立
- 1988年(昭和63年11月) 株式を店頭公開
- 1989年(平成元年4月) 株式会社新潟ジャムコを設立
- 1990年(平成2年3月) 株式会社宮崎ジャムコを設立
- 1991年(平成3年5月) ボーイング社から777用ラバトリーを受注
- 1992年(平成4年1月) 株式会社徳島ジャムコを設立

1995年～2014年 独自技術で世界No.1へ

- 1997年(平成9年4月) 株式会社ジェイテックを設立(現、株式会社ジャムコエアロテック)
- 1998年(平成10年12月) 東証市場第二部に上場。
公募増資後の資本金は53億59百万円
- 1999年(平成11年9月) 株式会社オレンジジャムコを設立
- 2004年(平成16年7月) シンガポールに、JAMCO Aero Design & Engineering PTE LTD. を設立
- 2011年(平成23年6月) JAMCO Philippines, INC. を設立
- 2013年(平成25年1月) 株式会社ジャムコエアロマニュファクチャリングを設立

2015年～現在 社会を快適・安全につなぐ

- 2015年(平成27年3月) 東証市場第一部に指定替え
- 2015年(平成27年6月) 株式会社中条ジャムコを設立
- 2022年(令和4年4月) 東証プライム市場へ移行

経営と成長

技術の変遷

N-62



1965年
伊藤忠式N-62型機、運輸省の型式証明を取得

B727



1970年 全日本空輸からボーイング727-200用、737用のギャレー、インサートを受注

767



1979年
ボーイング社から767ラバトリーモジュール300機分を受注

747-400



1986年
ボーイング社から747-400用ラバトリーモジュールを受注

A380



1996年 ドイツDASA社から垂直尾翼用スティフナーを受注

2002年 エアバス社からA380アッパーフロアービーム用ADP(炭素繊維構造部材)を受注

2005年 国立環境研究所向けに航空機搭載用温室効果ガス観測装置を納入

2005年 ボーイング社から787用ギャレー、ラバトリーモジュール、フライトデッキ(操縦室)の内装・操縦室ドア及び周辺隔壁を受注

787



A350

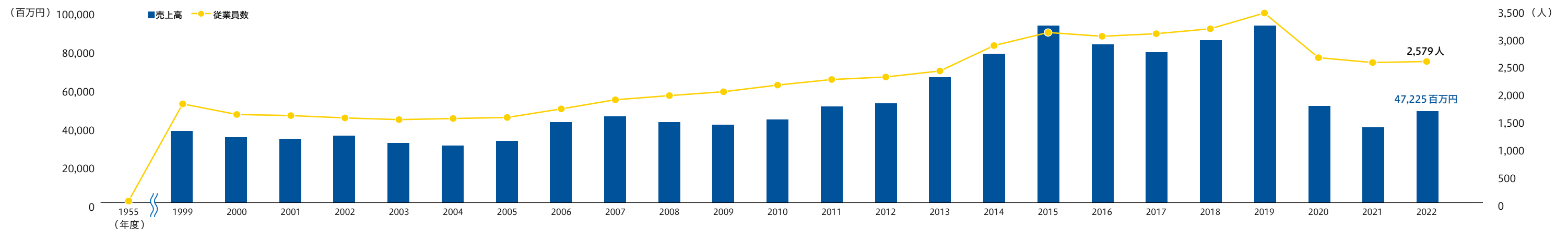


2015年 エアバス社からA350 ICE(Increased Cabin Efficiency) リヤギャレーを受注

2018年 KLMオランダ航空からボーイング787-10向けにVentureシートを受注

2019年 シンガポール航空ボーイング777向けのファーストクラスプレミアムシートを開発

売上高と従業員数のあゆみ



JAMCO Vision 2030に向けて

ジャムコグループは、2021年度に中長期ビジョン「JAMCO Vision 2030」を策定しました。

JAMCO Vision 2030は、「技術と品質を翼に、快適で持続可能な未来へ」をスローガンに、グループ全社の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目的として、2030年を視野に目指す成長の方向性を示したロードマップです。

JAMCO Vision 2030では、経営理念、経営基本方針、行動指針を礎とした経営戦略及び、その経営戦略を実現するための「2030年のありたい姿」と「アクションプラン（行動計画AP2030）」を示しており、グループ全員で共有・遂行しています。

AP2030は、①JX成長戦略の遂行（JAMCO Vision2030に掲げた戦略を個別の施策へ具体化）、②SX※¹推進プログラムの実施（全社サステナビリティ課題対応）、③HRX※²プログラムの推進（戦略的DX人財育成）を3本柱として推進

しています。

目指す姿への具体的取組みとして、自らが変革していく経路をJAMCO Transformation「JX」と名付け、2030年までの3段階に分けて実施しています。

当社グループは、航空業界を基軸に培ってきた技術と品質を両翼に、先端技術とイノベーションによる進化でさらなる事業領域の拡大を目指し、航空宇宙産業を通じた価値創造企業グループとして、快適で持続可能な社会へ貢献し続けてまいります。

※1 SX :Sustainability Transformation の略。
全社サステナビリティ課題対応

※2 HRX : Human Resources Transformation の略。
戦略的DX人財育成

※3 JaaS : (JAMCO as a Service)
当社が2030年に向かって確実に「成長」と「進化」を遂げながらJXを完遂するための実践として、さまざまなトランスフォーメーションを実践しながら、当社の事業モデル変革を実現し、モノづくりを通じた価値提供サービス企業となるための取組みの名称であり、当社の造語です。

技術と品質を翼に、
快適で持続可能な未来へ

JAMCO Vision 2030

JX2028

変革拡大期

- ▶ 改善・改革・変革の機運を企業文化として定着し、横断的に変革を仕掛ける組織、人財を恒常的に排出する仕組みをつくる。
- ▶ JaaSビジネスが定着・拡大していくための制度、プロセスの見直しと組織形成へ。
- ▶ 変革への取組みをグローバル化。

JX2022

基礎課題解決期

- ▶ グループ全体の課題を掘り起こし、デジタル技術活用による課題解決に取り組む。
- ▶ 業務改革プロセスのさらなる推進と収益基盤強化。
- ▶ HRX（戦略的DX人財育成）による、全役職者を対象とした教育プログラムの施行。

JX2025

変革始動期

- ▶ 改善・改革テーマの実装が完了し、その検証作業と新たな課題への取組み開始。
- ▶ 人財リソース管理や人財開発運用の強化に重点を置いた既存事業の改善、改革プロジェクト組成と管理。
- ▶ JaaS※³ビジネスを実現する組織の立ち上げと仕組みづくりの推進。

*Always Fly Together
for a Sustainable World*

2022

2025

2030

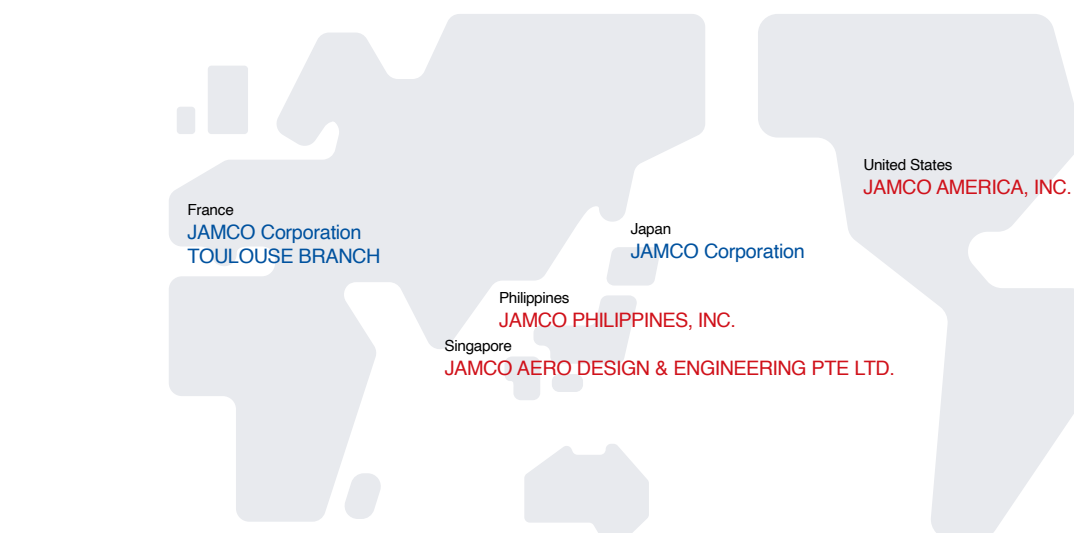
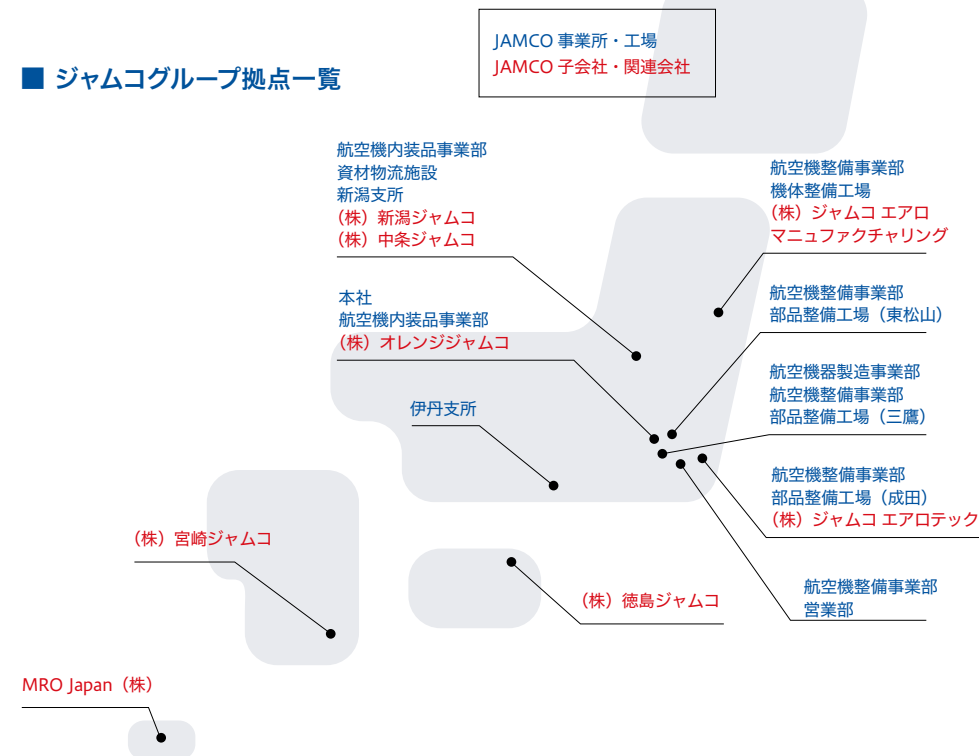
会社概要

(2023年3月31日現在)

会社名	株式会社ジャムコ
本社	東京都立川市高松町1丁目100番地
創立	1955年9月1日 伊藤忠航空整備株式会社創立 1970年6月16日 新日本航空整備株式会社に商号変更 1988年6月29日 株式会社ジャムコに商号変更
資本金	5,359,893千円
主な株主	伊藤忠商事株式会社 ANAホールディングス株式会社 昭和飛行機工業株式会社
従業員	2,579名(単体:1,106名)



■ ジャムコグループ拠点一覧



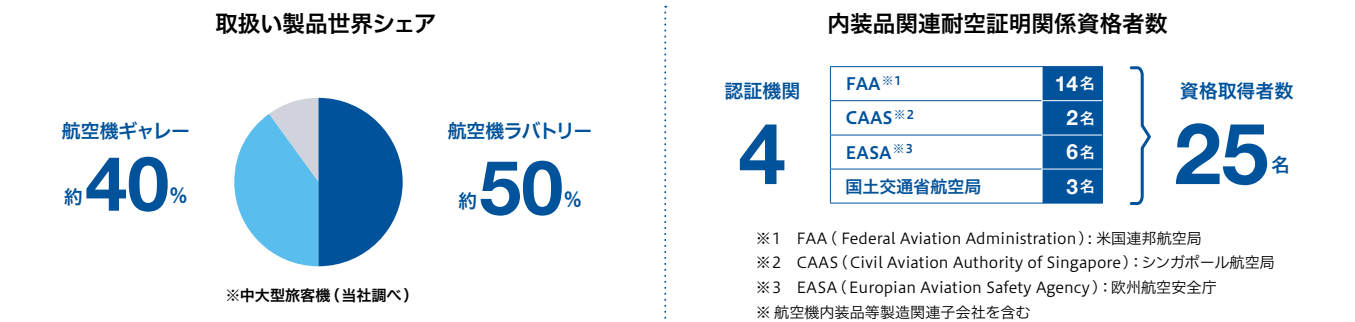
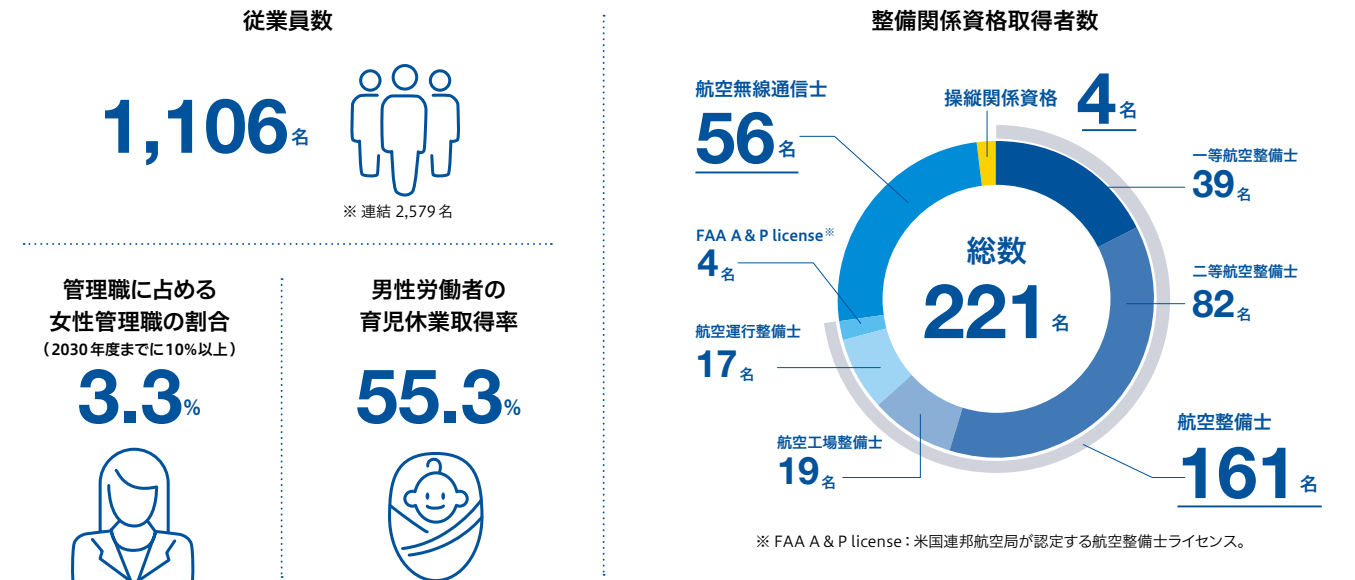
At a Glance

(2023年3月31日現在)

▶ 財務情報(連結)



▶ 非財務情報(特記以外は単体)





豊かで持続可能な
社会の実現に向けて
さらに安全で地球にやさしい
航空技術に挑戦し続けます。

代表取締役社長

阿部俊之

✈ JAMCO Vision 2030 に向けて

現行のビジネスモデルからの

脱却と変革で厳しい事業環境を乗り越える

2019年に発生した新型コロナウイルス感染症（COVID-19：以下感染症）は瞬く間に世界規模でのパンデミックとなり、グローバル経済への甚大な影響へと波及し、人流制限を引き起こしました。航空産業に携わる当社もまた、パンデミックによる航空旅客需要の消失による業績悪化に直撃され、特に2020年度～2021年度は1955年の創業以来初めての2年連続での赤字決算を余儀なくされる事態に陥りました。パンデミックの影響が顕在化した2020年は先行き不透明感が色濃く業界全体を覆い尽くしていた時期です。社内の閉塞感を打破するためにも当社の将来ビジョンを再考すべきとの経営判断から、迅速で柔軟な取り組みを可能にする短期的な視野と、10年先を見据えた2030年におけるジャムコグループのあるべき姿、進むべき方向性を明文化した「JAMCO Vision 2030」を2021年に策定しました。

JAMCO Visionの核となる課題認識として、「これまでの常識・慣習に倣った現行のビジネスモデルからの脱却と変革」があります。当時のジャムコは創業65年を超える老舗

企業であり、「ジャムコ方式」でのビジネスの慣習が根強く、単年度ごとの改善・改革活動も成果を上げることができていませんでした。そのような企業文化での業績低迷からの脱却を促すには大胆な意識改革が必要でした。

JAMCO Visionで掲げられている、航空宇宙産業を通じた価値創造企業グループ像を実現するためには、「自ら変革していく意識を強く持つ」動機付けが必要です。この変革への取り組みをJAMCO Transformation、即ちJXと名付け、2022年度よりその活動を開始しました。プロジェクトオーナーは私が務め、グループ全体で取り組んでいます。

改革のスタートは痛みを伴うことも多いですが、JX2022に直接携わる従業員と周囲でサポートする従業員らが一丸となって目指す方向に主体的に動いてくれています。併せて、変革に必要な組織改革も実施しました。新設した技術イノベーション統括部では、先端技術とイノベーションにより事業領域を拡大し、さらなる企業価値の向上を目指して、全社横断的な新規事業の検討も行っています。また、当社におけるサステナビリティへの取り組みを強化すべくサステナビリティ推進室^{*1}を立ち上げました。CDP^{*2}のスコアが数ランク上がるなど、推進体制を整えた効果が始めています。

さらに、ビジネスの変革、社内組織改革を促進させるための人材育成にも重点的にリソースを振り分ける方針の下、DX人材育成プロジェクトも始動させています。これは長期的かつ幅広い視野を備えた次代の変革リーダーたるDX人材の育成、役職員全体の改革意識の向上とデジタルリテラシーの醸成を図ることが目的です。私もeラーニングなどで従業員と一緒に学んでいます。顧客のニーズに応える

✈ 経営環境の変化と課題認識

厳しい事業環境を乗り越えた先の体制強化へ

世界経済は、ウクライナ問題の長期化によるエネルギー価格の高騰、原材料価格や金利の上昇、世界的なインフレによる景気後退局面への懸念などにより、依然として不透明な状況が続いています。他方、航空輸送業界では、新型コロナウイルス感染症の鎮静化により旅客需要が回復し、各国エアラインでは運休していた機体をサービスに戻す動きや大口の機体発注などの動きが見られました。また、航空機メーカーにおいても航空旅客需要の回復に伴う新造

製品・サービスの供給を実現するには専門的で高度な知識、技量、経験を有する人材が必要であり、当社における人材は最も重要な資産であると認識しています。

2024年度までに基礎課題の解決に全力で取り組むことで、JXの成長ステージとなる「JX2025変革始動期」へつなぎ、ジャムコグループの進化をステークホルダーの皆様と体感しながら「JX2028変革拡大期」を迎えたいと考えています。

機体の増産に取り組んでいます。

今後のさらなる需要回復に備えた応需体制強化と生産業務効率改善活動を継続するとともに、国内外のサプライチェーンの強靱化とジャムコフィリピンの生産能力・機能拡張計画にも着手しました。

2022年度業績を振り返れば、航空旅客需要が国内線と同様に、国際線の回復に伴う運航機数の増加などが当社の業績回復につながり、2019年度以来3年ぶりの黒字決算となりました。

✈ 持続可能な社会への貢献

ジャムコの使命と顧客ニーズに応えた製品の提供

航空業界における重要な社会課題の一つが、カーボンニュートラルへの貢献です。この課題に取り組むことが我々の責任であり、大きなビジネスチャンスでもあります。

取組みとしては大きく2つの方向性があり、一つは、軽量化を追求することです。もう一つは、再生可能エネルギーを活用し、自社製品の製造組み立てに関わるエネルギーのネットゼロ化を進めるとともに、製品へのリサイクル材料の使用や、製造工程で発生する廃棄物及び製品自体のリサイクルを進めていくことです。

また、環境負荷の高い航空機の製造においても脱炭素化の動きが加速しており、置換材料として炭素繊維の技術開発が求められています。当社はこの研究において、航空機分野へ炭素繊維複合材を納入してきた知見を生かして取り組み、研究成果の社会実装を目指します。

さらに、eVTOL^{*3}に代表される新しいモビリティ時代の到来が予想されていますが、我々はこの分野へもいろいろな形で貢献できると考えています。eVTOLはバッテリー

を搭載し飛行するため、航空機以上の軽量化が求められ、当社の軽量でありながら耐久性に優れたものづくりのノウハウを活かせる分野です。また安全に空を飛ばすためには機体の定期的な運航整備が欠かせません。我々はヘリコプターから飛行機に至る幅広い機種の整備を行っており、ここで培った整備の知見は新しいモビリティ時代においても安全な運航の実現に貢献することができると考えています。

withコロナ時代では機内の衛生的な安心を提供することも重要なサービスです。航空機内の空気は数分おきにきれいな空気と入れ替えられる仕組みになっていますが、機内で過ごすことに心理的な不安を抱くお客様もいます。特に、ラバトリー（化粧室）の衛生環境の一層の整備は、お客様の不安を軽減するために必要な対策と考えています。当社は全日本空輸株式会社と共同開発したハンズフリー・トイレ・ドアの提供を2021年より開始しました。今後もタッチレスをキーワードにラバトリー製品の開発などお客様が安心して空の旅を過ごせるキャビン環境づくりに取り組んでいきます。

ESG 経営の取組み

時代が要請する社会課題の解決に貢献する

戦後の日本において航空機にかかるあらゆることが禁止された時代を経て、伊藤忠商事が米国より輸入した航空機の整備を行う会社として1955年、当社の前身企業が設立されました。その後、航空機を自社で開発し型式証明を取得するまでに至りました。そこで身に着けた航空機に関する開発能力や製造ノウハウ、また認証を取得するための知識を礎に、現在に至るまでさまざまな要請に応え続けています。

当社は1970年に初めてギャレー（厨房設備）を受注して旅客機の内装品の開発・製造を始めました。その後、ジャンボジェットに代表される大量輸送時代に受注が増え、成長してきました。2001年のアメリカ同時多発テロ事件が発生した際には、機体メーカーからの要請を受けコックピットへの人の侵入を防ぐ、より堅牢なコックピットドアを開発し他社に先駆けていち早く供給を開始しました。また、現在の旅は、ラグジュアリーさも求められるようになり、当社はプレミアムクラスを対象としたシートビジネスに参入するなど、その時代における要請に真摯に向き合い、事業を行ってきました。

一方で、当社は創立50周年を機に、創業以来代々の経営者が伝えてきた経営方針の根底にある普遍的な行動原理を再認識し、2005年にそれまで歩んできた50年を総括し、これから進むべき道標として、次の経営理念をまとめました。

ステークホルダーの皆様へ

航空宇宙産業を通じた価値創造グループとして成長を

当社は2020年度からの2年間、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックの影響で未曾有の困難に直面し、当社始まって以来の多額の赤字決算となりました。その間、ステークホルダーの皆様方には従来と変わらぬご支援ご協力をいただき、昨年度2022年度の決算で黒字決算を達成することができたことを深く感謝し、御礼申し上げます。

※1：2023年4月1日付でサステナビリティ推進部へ昇格

※2：CDP（旧称：カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト）は、持続可能な経済構築のために活動する非営利組織。気候変動、水セキュリティ、森林減少リスク・コミュニティの各分野における企業の取組み状況を分析し、A~Dまでのスコアで評価するもの。

※3：「Electric Vertical Take-Off and Landing aircraft」電動・垂直離着陸型の機体です。
出所は国交省の右サイト。001400794.pdf（mlit.go.jp）001429460.pdf（mlit.go.jp）



経営理念

技術のジャムコは、土魂の気概をもって

一、夢の実現にむけて挑戦しつづけます。

一、お客様の喜びと社員の幸せを求めていきます。

一、自然との共生をはかり、豊かな社会づくりに貢献します。

この経営理念を全グループ従業員が理解、共有することにより、さらなる企業価値の向上に努めようとしたものですが、今振り返れば、この理念は、いわゆる、E（環境への配慮）、S（社会的責任）、G（企業統治）の精神を包摂した内容となっていることがわかります。

そして今、サステナビリティに関するさまざまな課題があるなかでも、当社が掲げる「経営理念」を礎に、これまでと変わらず社会課題を解決する製品やサービスを提供し、それが当社の持続的な発展に資する価値を生み、当社に関わるすべての人々に還元される、そのような企業であり続けたいと思います。

当社グループは、JAMCO Vision 2030の掲げる次世代の企業に向かって、航空業界を基軸に培った技術と品質で、航空宇宙産業を通じた価値創造グループとして、快適で持続可能な社会へ貢献し続けてまいります。

引き続き従来と変わらぬご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

社会課題へのアプローチ

ジャムコグループは創業以来、航空機整備、航空機内装品、航空機器製造の製品・サービスの提供を通じ、快適で安心安全な空の旅に貢献してきました。また時代とともに地球環境をはじめとしたさまざまな社会課題の解決にも取り組んできました。

2021年8月には、課題解決に向けた取組みを一層強化するため、「サステナビリティ推進ボード（Sustainability Promotion Board：以下SPB）を設置し、サステナビリティ活動を推進してきました。

サステナビリティ経営の推進

当社は「自然との共生をはかり、豊かな社会づくりに貢献します。」との経営理念の実現に向けてサステナビリティ活動を推進し、社業を通じて社会に貢献することを経営基

本方針に掲げています。今後もサステナビリティ経営を基軸にステークホルダーの皆様との信頼関係を重視しながら、豊かで持続可能な社会づくりに貢献していきます。

サステナビリティマネジメント

SPBは、経営層によるサステナビリティに関する内部統制組織と位置付け、社長を議長にサステナビリティ推進、業務統括、経理財務をそれぞれ担当する執行役員で構成しています。SPBでは、当会社のビジョンや経営戦略に影響を及ぼすようなサステナビリティに関する重要な方針の決定及び重要課題（マテリアリティ）の特定、並びにこれらに関する施策や重要事項を決定するとともに、サステナビリティ活動全体の実効性の監視、監督を行っています。また、その決定事項や活動状況については、適時、取締役会に報告しています。

また2050年に向けたカーボンニュートラルをはじめとした環境課題への対応はもとより、ESG（環境・社会・ガバナンス）、SDGs（持続可能な開発目標）を踏まえた中長期的な視点でサステナビリティへの取組みを推進しています。

サステナビリティ基本方針

ジャムコグループは、自然との共生をはかり、企業活動を通じて人々の幸せと豊かな社会づくりを追求し、世界の持続的な発展に貢献していきます。

- グローバル社会が直面する地球環境問題をはじめとしたさまざまな課題に挑戦します。
- 地球温暖化の問題を喫緊の課題と認識し、あらゆる環境負荷低減施策に取り組みます。
- 事業環境の変化を新たな成長の機会と捉え、より安全で安心な製品・サービスの提供を通じて持続可能な社会づくりと企業価値の向上を目指します。



ジャムコは社会課題解決への取組みに当たって、事業とSDGsの関連性の検討を進め、SDGsの周知においてSDGsをテーマにした教育を実施し、事業活動を通じたSDGsの実現を目指しています。

■ サステナビリティ活動の推進体制

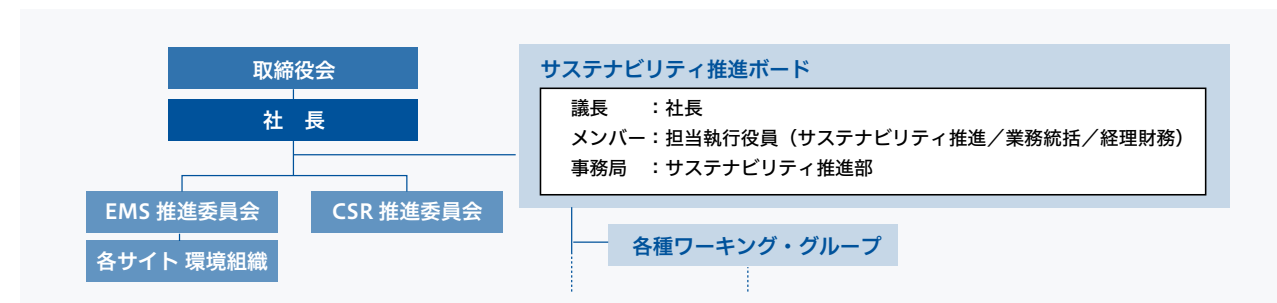
本社機構にサステナビリティ推進部を置き、同部はSPB事務局として、グループのサステナビリティ全体の取組みを統括するとともに、SPBの方針に沿ってマテリアリティ等の実務対応をするワーキング・グループの活動を主導して、気候変動課題への取組みを含めた活動を推進しています。サステナビリティ推進担当執行役員は、これらの活動状況を定期的に取締役会へ報告しています。

EMS 推進委員会

EMS 推進委員会は、社内規程及びISO14001 環境マネジメントシステムに則した環境保全活動を推進する組織です。サステナビリティ推進担当執行役員（環境統括責任者）を委員長にサステナビリティ推進部にEMS 推進委員会事務局を置き、各事業部長及びサステナビリティ推進部長（ともに、環境管理責任者）並びに各職場のエコリーダーを委員として構成しています。

CSR 推進委員会

CSR 推進委員会は、ISO26000 中核主題等の社会的な課題全般に対応するためのCSR 活動を推進する組織です。サステナビリティ推進担当執行役員を委員長にサステナビリティ推進部にCSR 推進委員会事務局を置き、それぞれの社会課題を主管する事業部及び本社各部門を代表する委員で構成しています。



持続可能な社会の実現に貢献するジャムコのサステナビリティ・マネジメント



木村 敏和

取締役 副社長執行役員
サステナビリティ推進担当

社会課題解決へのアプローチ

サステナビリティ課題への対応は、企業が存続するうえで必須の活動であるとともに、企業自身の発展にもつながる価値創造の機会と捉えています。

当社では、ジャムコグループのサステナビリティ活動を組織的に統括して確実に推進していくために、代表取締役社長を議長に、経営層による「サステナビリティ推進ボード（SPB）」を設置しています。SPBではこれまでに、グループのサステナビリティに関する基本方針を取締役に上程して定め、また、重点的に取り組むべき事項として7項目のマテリアリティ（重要課題）の特定と、各マテリアリティに関して2030年におけるジャムコグループのあるべき姿を設定しました。

JAMCO Vision 2030の推進

ジャムコグループの長期ビジョン「JAMCO Vision 2030」を実現するための戦略である「Action Plan2030（AP2030）」では、JX（JAMCO Transformation：成長戦略の遂行）、SX（サステナビリティ課題対応）、HRX（戦略的DX人財育成）の3つの戦略により事業モデルを変革し、航空宇宙産業を通じた価値創造企業グループへと発展するためのロードマップを定めています。このなかでSX推進プログラムでは、ジャムコグループの経営理念に基づいて定めた「サステナビリティについての基本方針：自然との共生をはかり、企業活動を通じて人々の幸せと豊かな社会づくりを追求し、世界の持続的な発展に貢献していきます。」に則して、マテリアリティをはじめとしたさまざまな課題への対応を推進しています。

カーボンニュートラルへの貢献

航空機の軽量化は燃費を改善し、CO₂排出量の削減につながります。炭素繊維複合材は軽量かつ強度に優れており、航空機では機体や翼などの構造部材や客室内装品等で幅広く活用されており必要不可欠な素材となっています。当社製品における具体例として、航空機内装品事業部の現在の主力製品であるギャレー（厨房設備）やラバトリー（化粧室）で使用しているハニカムパネルの素材には、以前はガラス繊維（GFRP）を主に使用していましたが、ボーイング787向け製品ではこれを炭素繊維（CFRP）に変更することによって約20%の軽量化を実現しました。エアバス機の例では同社の多くの機体で当社の炭素繊維構造部材が使用されており、機体の軽量化に貢献しています。また、最近では軽量化以外にもESGやSDGsを強く意識した製品へのニーズが高まっていることから、より高度で革新的な技術による製品開発や炭素繊維複合材をはじめとした製品のリサイクルの研究なども進めています。

これからもジャムコグループでは、製品・サービスの提供を通じてさまざまな社会課題の解決に役立てるよう努めてまいるとともに、価値創造企業として発展していくことを目指してまいります。

人的資本への対応について

当社は、「航空業界を基軸に、技術力を生かした付加価値の高い製品及びサービスを提供する。」を経営基本方針の一つに掲げ、飛行安全の確保と品質の向上を最優先に、顧客のニーズに応える製品・サービスの供給に努めています。その実現には、専門的で高度な知識・技能・能力、経験を有する人財が必要であり、当社における人財は最も重要な資産と言えます。またVUCAと呼ばれる不確実で先が見通しにくい時代において、環境の変化に柔軟に対応しながら、持続的に企業価値を向上させていくためには、新たな事業リスクへの対応や事業機会の創出がより一層求められています。このような変化に順応するための人財の確保や育成が急務となっています。こうした点も踏まえて育成面については、先に紹介した戦略的DX人財育成プロジェクトを始動させています。また、新たな未来を切り拓く人財を育成すると同時に、マテリアリティの一つとして「生き生きとした職場づくり」を掲げました。一人ひとりが誇りを持ち生き生きと働くことのできる職場の環境づくりに注力し、安全に、心身ともに健康で働けるような職場づくりはもとより、ダイバーシティやワークライフバランスの推進にも継続的に取り組んでいます。

ジャムコのマテリアリティ

カーボンニュートラルへの取組み

資源循環への取組み強化

あんしん、快適な移動空間の実現

サプライチェーンにおける関係者との
信頼関係強化

生き生きとした職場づくり

社会・地域への貢献

組織のレジリエンス強化



ジャムコグループが創造し続ける3つの価値、

快適移動空間
価値ある環境性能
安全運航環境

の提供を通じて
あんしん、快適な社会の実現に
貢献する企業を目指します。



価値創造の源泉

私たちジャムコグループは、時代とともに変化し続ける社会のニーズや課題に応え、お客様の「あんしん、快適」を追求することで新たな価値を創造し続けます。



経営理念

技術のジャムコは、士魂の気概をもって

- 一、夢の実現にむけて挑戦しつづけます。
- 一、お客様の喜びと社員の幸せを求めています。
- 一、自然との共生をはかり、豊かな社会づくりに貢献します。

1955年9月1日、小型航空機の整備事業から創業し、航空機部品・機器の製造、航空機内装品の製造へと事業を拡大し、大きく成長してきました。整備事業発展のなか「士魂商才」を掲げて経営にあたり、1965年に航空機製作の夢を実現するまでに技術力を高めました。それは、飛行機に対する情熱と粘り強い努力により成しえたものであり、その技術力は現在に継承され、そしてその精神は「士魂」として現在も息づいています。「士魂」は武士としての

高い倫理観、誠実で決して屈しない逞しい精神であり、この気概と技術をもって、夢の実現に挑戦し、お客さまと社員の幸せ、自然と社会への貢献を目指すという思いが込められています。

ジャムコグループは、常により良い製品・サービスの提供を追及して改革と変革に挑み、技術と品質の向上に注力してきました。私たちが提供するの「安全なフライトと快適な空の旅」であり、それを支える独自技術がジャムコの大いなる強みとなっています。製品の軽量化を実現する新技術の追求は、航空機の燃料消費の低減を通じてCO₂排出量の削減、地球環境保全に直接貢献します。また、人間工学を考慮し、多様性に配慮した製品・サービスの開発、更に衛生面を向上させる感染症対策など、持続可能な社会づくりに貢献できる価値創造の取組みは、世界各国のお客様から高い評価と信頼を得ています。

創業以来、変革の下に人と技術の成長を続け、価値を生み出してきました。ここでは、ジャムコのコアである独自技術から生み出された3つの価値をご紹介します。

ジャムコが提供する3つの価値

ジャムコが提供するさまざまな価値は、「快適移動空間」、「価値ある環境性能」、「安全運航環境」の3つに大きく分けることができます。これらは当社独自技術の結集であり、航空機を基軸とした製造・整備を通じてお客様との信頼関係を築いてきました。これからも当社は、人と技術をコアコンピタンスとして新たな価値を創出し続けることで、お客様とともに持続的成長を果たしていきます。

■ 快適移動空間の提供—人と環境に優しい内装品

当社が製造する航空機用の厨房設備（ギャレー）と化粧室（ラバトリー）は、世界のエアラインが運航する中大型の旅客機の多くに搭載されており、その世界シェアはギャレーで約40%、ラバトリーは約50%となっています（当社調べ）。これらギャレー、ラバトリー等の航空機内装品を構成する部品は、厳しい耐空性基準を満たす必要があります。例えばその主要構造材料であるハニカムパネルでは、炭素繊維やアラミド繊維といった特殊な素材を使用することで、軽量で難燃性を兼ね備えながら、高い強度と耐久性を実現しています。また、乗客用シートでは、安全性のみならずデザイン、素材、座り心地、使いやすさからギャザー（革シートのシワ）の寄せ

方に至るまで、搭乗するお客様の快適さを追求し、空の旅を満喫して頂ける製品を提供しています。



製品の設計・開発においては、耐久性や機能性はもとよりバリアフリーや衛生面にも配慮し、機体メーカーやエアラインからの細かいご要望にも柔軟に対応することで、お客様への提供価値の最大化に向けた挑戦を続けています。

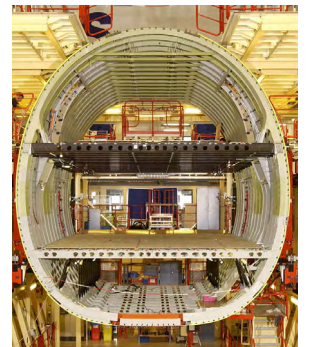
■ 価値ある環境性能の提供—高度な独自技術

航空・宇宙開発分野に求められるのは、厳しい基準を満たすための加工技術、安定供給のための生産設備、耐空性を保証するための品質管理体制です。ジャムコでは2003年より品質マネジメントシステムJIS Q 9100の認証を取得し、品質への徹底したこだわりをもって臨んでいます。

また、航空機に用いられる特殊金属の溶接、熱処理、ろう付け、非破壊検査などの特殊工程技術を積み上げ、航空宇宙分野における特殊工程の世界的認証制度Nadcapによる認証を、非破壊検査、複合材、レーザー加工の工程において取得

しています。

炭素繊維構造部材の加工では、当社が独自に開発したADP（Advanced Pultrusion）製法による連続成型技術が、航空機の軽量化に貢献しています。



※エアバス社提供

■ 安全運航環境の提供—国内最大の整備専門会社

1955年の創業以来、航空機の部品製造のみならず整備・改造事業においても、中小型機のメンテナンスセンターとして幅広いお客様のご要望に応じてきました。近年国内のエアラインにおいては、燃料効率の良いリージョナル機クラスの小形旅客機の需要が増えています。これまで蓄積してきた整備・改造の技術を活かし、小形旅客機分野でも定期整備や改造などの需要に応じられる体制を整えています。また、防衛省をはじめ、海上保安庁、航空大学校、警察など官公庁の特殊用途の機体は、機体メーカーとの技術提携や独自の技術

力を駆使して重装備や特殊任務のための改造なども実施してきました。こうした実績を技術の更なる深化に活かすことで、航空業界の安全と発展に寄与しています。



ジャムコの競争優位性 研究開発

■ 研究開発の考え方

安全と品質に十分配慮した製品及びサービスを開発、提供し、お客様とのよりよい信頼関係の構築に努めています。ESG（環境・社会・ガバナンス）・SDGs（持続可能な開発目標）に関連した社会課題に対して、サステナビリティ活動とイノベーション活動を通じて解決に挑みます。

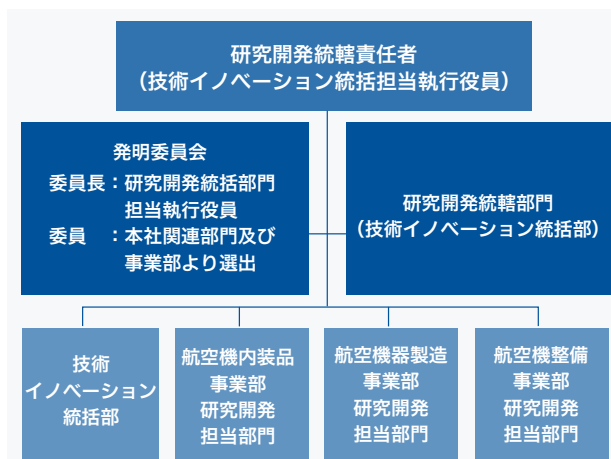
JAMCO Vision 2030で掲げる「価値創造企業グループ」を、“次世代モビリティ市場において「快適移動空間の提供」、「価値ある環境性能の提供」、「安全運航環境の提供」を行う企業グループ”と定義し、当社の技術をイノベーションとともに進化させてモノづくりへ落とし込み、価値ある製品やサービスを顧客に提供するための研究開発を推進しています。

■ 研究開発体制

研究開発については、テーマとその段階に応じて基礎研究、応用研究、工業化研究にカテゴリーを分け、基礎技術の探求から実用化に向けた研究開発に区分けして実施しています。

本社に技術イノベーション統括部を配置し、全社の技術的なイノベーション戦略の立案及び管理、革新的な技術の基礎または応用研究及び開発を行っています。

技術イノベーション統括部はJAMCO Vision 2030で示された、「技術と品質を翼に、快適で持続可能な未来へ」という指針を踏まえ、ジャムコの技術をイノベーションによって進化させながら、モノづくりを通じた価値提供サービス企業へ生まれ変わるために、ジャムコグループ全社を対象に、その技術戦略を個別の施策へ具体化し、その活動を推進していきます。



■ 研究開発マネジメント

技術イノベーション統括部は全社の研究開発を統轄し、技術イノベーション統括担当執行役員が務める研究開発統括責任者の下、研究開発の推進業務及び産業財産権等の管理業務を行っています。

技術イノベーション統括部及び各事業部技術部門にそれぞれ配置する研究開発グループは、「Innovation Road Map 2050」にて当社が提供する製品やサービスのあるべき姿を策定し、これに基づく新製品の試験的製作、新技術の研究、開発、採用、新市場の開拓、現有技術の改良・研究を各段階に応じて基礎研究、応用研究、工業化研究などを実施しています。具体的には基礎研究と応用研究を技術イノベーション統括部が担い、各事業部では製品化に直結する開発としての工業化研究を行っています。基礎開発から製品開発へと技術イノベーション統括部と事業部が連携して製品化に進める体制を構築しています。

特許または実用新案などの産業財産権は、積極的に取

得し、独創技術を追求し、製品へ活用していくことで持続可能な社会への貢献に努めています。

■ 研究開発を支える人財教育

ジャムコはテクノロジー主体となる世の中に対応する製品やサービスを生み出すべく、デジタル人財の確保やイノベティブな風土への改革を行い、人財と組織が持つ能力を最大限に発揮することを目指します。

「Innovation Road Map 2050」にて当社が提供する製品やサービスのあるべき姿を策定し、それぞれ短期、中長期の研究開発項目に応じて社内外の教育、セミナーを活用し、知識、知見の向上に努めています。また研究開発の基礎となる技術教育に関して、航空機内装品事業部、航空機器製造事業部においては技術員全員の基礎教育（E-learning、対面教育）と、小集団による専門教育を行っており、航空機整備事業部においては航空機メーカーの各種技術に対するフローダウン教育を行い知識、経験の共有を行っています。

開発に携わる人財に向けては、技術イノベーション統括部が中心となり、事業部間での情報交換（知見の融通）と、ディスカッションできる体制を整えています。また大学や研究開発法人、各企業等の研究機関と連携し、脱炭素化に向けた社会課題の解決を図る各種プロジェクトに積極的に参画し、当社が中心となって取り組むことで継続的な人財育成に努めています。また研究開発によって得られた失敗談を含む知見は、講演会等を通じて社外にも発信し、共有を図っています。

社会貢献との関連

当社では、地域の学校との交流や大学等での教育・学術支援、海外企業との連携による共同研究開発など、未来を担う人財の育成、雇用の創出、技術開発等を通じたイノベーションの創出に向けて、積極的に取り組んでいます。



マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティの特定

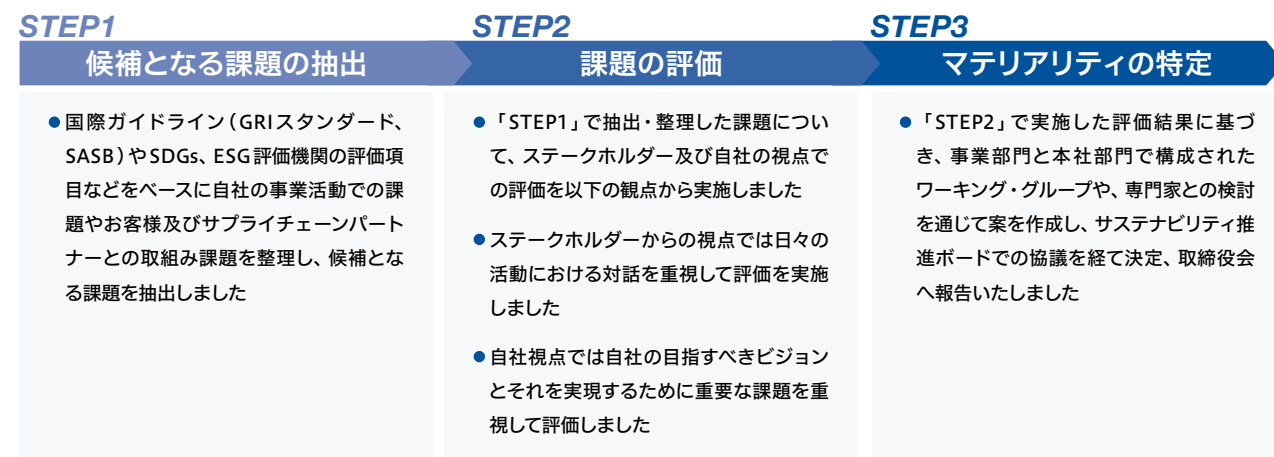
マテリアリティは、当社グループが目指す将来の社会像に向けてJAMCO Vision 2030及びAction Plan 2030（AP2030）と整合性をもって、特定しました。その具体的な目標設定及びKPIについては、経営計画と連動させながら推進していくことで、JAMCO Vision 2030の実現に寄与するものとなっています。

マテリアリティについては、その具体的な内容である施策・方針を明確にし、施策・方針ごとに2030年及び3年単位でのマイルストーンを設定し、当年度の事業計画のなかで具体的な取組みを進めています。

マテリアリティ特定プロセス

ジャムコグループでは下記の3つのステップを経て、さまざまな社会課題の中からマテリアリティの特定を行いました。その結果、価値創造に関連するマテリアリティとして特に重要と評価した次の7項目、①カーボンニュートラルへの取組み（技術開発を通じたカーボンニュートラルへの取組み、生産効率向上等によるGHG排出量削減、再生可能エネ

ルギーの積極的導入）、②資源循環への取組み強化、③あんしん、快適な移動空間の実現、④サプライチェーンにおける関係者との信頼関係強化、⑤生き生きとした職場づくり（生き生きと働くための職場環境整備）、また経営基盤整備に関連するマテリアリティとして、⑥社会・地域への貢献、⑦組織のレジリエンス強化、を特定しました。



マテリアリティマトリックス



マテリアリティと対応方針・施策

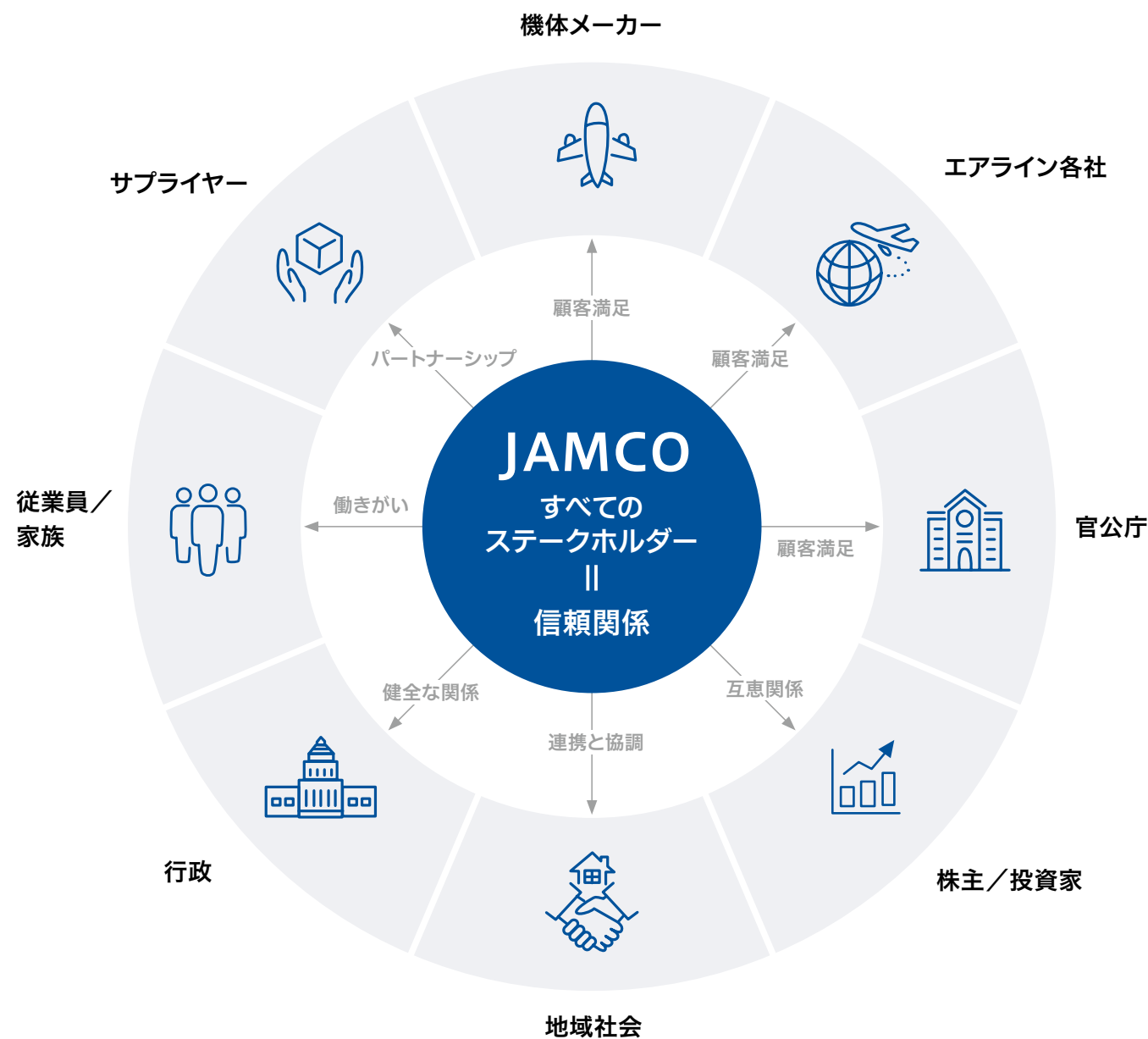
マテリアリティ	1 カーボンニュートラルへの取組み	2 資源循環への取組み強化
	1-a. 技術開発を通じた カーボンニュートラル への取組み	1-b. 生産効率向上等による GHG 排出削減、再生可 能エネルギーの積極的 導入
貢献するSDGs	    	   
2030年に向けたべき姿	- 気候変動について想定されたリスクが回避され、機会となるビジネスに参入できている - CO₂排出量削減目標が達成されている 当社グループは、2050年までにカーボンニュートラルの実現を目指します。 2030年目標 グループ全体のScope1とScope2の合計を、2019年度を基準として50%以上削減することを目指す	「技術力と品質」をさらに磨き、「経験と知識」を融合し進化させ、サーキュラーエコノミーへの移行に向けて廃棄ロスの削減、資源の循環を推進する
マテリアリティ解決のための方針・施策	① 当社製品のCO₂排出量削減の取組み（カーボンフットプリント、自然由来の素材、材料、部品の活用など） ② 当社製品の軽量化による機体の燃費効率の改善 ③ 他業種への軽量化技術等の提供 ④ 関連するコンソーシアムへの参加、業界全体の活動への貢献	① リサイクル原料の調達先の開拓と積極的な活用 ② 廃棄段階におけるリサイクル率向上 ③ 工場やオフィスの廃棄物削減

マテリアリティと対応方針・施策

マテリアリティ	3 あんしん、快適な移動空間の実現	4 サプライチェーンにおける関係者との信頼関係強化	5 生き生きとした職場づくり		6 社会・地域への貢献	7 組織のレジリエンス強化
			5-a. 新たな未来を切り拓く人財育成	5-b. 生き生きと働くための職場環境整備		
貢献するSDGs	 3 すべての人に健康と福祉を  5 ジェンダー平等を實現しよう  9 産業と技術革新の基盤をつくろう  12 つくも減らし、つくり責任  17 パートナリプで目標を達成しよう	 9 産業と技術革新の基盤をつくろう  10 人や国の不平等をなくそう  13 気候変動に具体的な対策を  16 平和と公正をすべての人に  17 パートナリプで目標を達成しよう	 3 すべての人に健康と福祉を  4 質の高い教育をみんなに  5 ジェンダー平等を實現しよう  8 働きがいも経済成長も  10 人や国の不平等をなくそう		 8 働きがいも経済成長も  11 住み続けられるまちづくりを  17 パートナリプで目標を達成しよう	 5 ジェンダー平等を實現しよう  8 働きがいも経済成長も  10 人や国の不平等をなくそう  16 平和と公正をすべての人に
2030年に目指すべき姿	●進化・発展する航空宇宙分野において、また生まれてくる革新的な次世代モビリティにおいて、当社の提供した製品やサービスが、より多くの人々が安心して快適に移動できる社会の実現に貢献している	●ジャムコの調達方針を十分に周知し、公正で健全なビジネス関係を築き、それぞれの国の文化や習慣を尊重し、サプライチェーンを通じた信頼関係を構築する	●「誠実で社員を大事にする会社」であり続ける。国内・海外を問わず、グループ全体で、社員の成長を支え、社員一人ひとりが仕事への誇りと高い技術力を持って業務に取り組み、生き生きと働く事のできる職場環境を作る		●良質な雇用環境の提供と社会貢献活動を通じてコミュニティの発展に貢献し、社会との信頼関係を構築する	●「技術のジャムコは、士魂の気概をもって」を基軸とする経営理念の下、顧客への製品・サービスの提供を通じて社会に貢献し、リスクマネジメントに取り組み、企業として永続する
マテリアリティ解決のための方針・施策	① 人に寄り添った空飛ぶ移動空間を実現するためのソリューションを提供 ② 空飛ぶ移動体験を“待ち”の時間から感動をもたらす時間へと変えるソリューションを提供 ③ 運航時の利便性の向上、環境負荷の軽減につながるソリューションを提供 ④ 次世代モビリティの社会基盤となるソリューションを提供	① 人権・社会・環境面のアセスメント及び協業関係強化 ② 製品・サービスにおけるライフサイクルでのGHG排出量削減への共同取り組み ③ 研究機関や素材メーカー、サプライチェーンパートナーとの新たな素材や工法に関する共同開発の推進	① 新技術開発や新事業展開のためのイノベーション人財の育成と採用 ② 多様な価値観（ダイバーシティ）を尊重し新たな価値の創出につなげられる人財の育成 ③ 自律型（自ら考え、行動する）人財の育成	① 個の多様性を認知・尊重する組織風土づくりと、多様な働き方の促進 ② 従業員の健康増進 ③ 教育機会の増加、学び直しの機会提供と積極的な自己啓発の促進	① 良質な雇用環境の提供を通じた社会への貢献 ② 積極的な社会貢献活動による社会からの信頼感の醸成	① リスクマネジメント体制の強化 ② ガバナンスの継続的強化 ③ 情報開示の充実によるエンゲージメント強化

ステークホルダーエンゲージメント

ジャムコは事業活動を行ううえで、お客様・取引先・株主・地域社会・従業員を含むすべてのステークホルダーの皆様から信頼される誠実な企業を目指し、ステークホルダーの皆様との対話を継続的にを行っています。当社グループに対するご意見やご期待を的確に把握し、事業活動に反映させることでステークホルダーと良好なエンゲージメントに努めています。



ステークホルダーとの対話

社外のステークホルダーからの問い合わせに対しては、Webサイト内にお問い合わせフォームを設け、ここに寄せられた意見・要望は、関連部門と共有し迅速に対応しています。

また、当社は、ステークホルダーとの対話を当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものと考え、積極的に実施しています。このうち投資家との対話の場として次のような機会を設けています。

投資家との対話の場

1. 機関投資家向け決算説明会（年2回）、工場見学会（年1回）を定例的に開催しています。2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、決算説明会については、5月は実開催+Live配信にて開催、11月は万全の感染症対策のうえ実開催しました（後日ビデオをコーポレートサイトに掲載）。なお、工場見学会は中止しました。
2. 機関投資家の要請等に応じて、One on One Meeting^{※1}、Small Meeting^{※2}に対応しています。
3. 個人投資家向け説明会を随時不定期に開催しています。
4. 個人株主向け工場見学会を開催しています。2022年度は新型コロナウイルス感染症の影響により中止しました。
5. 株主総会当日は、株主総会の模様をLive配信するとともに株主懇談会を開催しています。

※1 機関投資家やアナリストと行う個別面談
※2 決算説明会とは違い、少人数で行う面談

特集

脱炭素への挑戦

脱炭素（カーボンニュートラル）への貢献は、航空業界のみならず、社会全体の重要な課題となっています。

当社では、航空機分野へ炭素繊維の研究・開発・納入をしてきたこれまでの知見を生かし、航空機軽量化の追求、再生可能エネルギーの活用を両翼に、新しいモビリティ時代へ向けて挑戦をしています。

事業を通じたカーボンニュートラルの取組み

■ 製造における取組み

航空機内装品製造、航空機器製造、航空機整備の事業展開においては、国内拠点が大半を占めていますので、国内拠点が使用するエネルギーを、自然由来のエネルギーに転換することが、脱炭素への挑戦のはじめの一歩であると認識しています。また、製造・整備サービスに関係する施設設備においてエネルギー使用量の削減への取組みも重要な対策となります。

2023年度より、国内拠点における太陽光発電設備の導

入と製造工程における生産技術の改善活動などの各種検討を重ねており、エネルギー使用量の少ない製造・整備プロセスでの事業展開を目指して取り組んでいます。

商品開発、イノベーション技術の研究においては、お客様の要望を具現化すべく試行錯誤を重ねるなかで、お客様にサステナブルな素材や部品の活用に向けた提言をフィードバックするなどの取組みを進めるとともに、航空業界全体での脱炭素への技術開発などのコンソーシアムに参画して、新技術創出に向けた研鑽を重ねています。

■ さらなる温室効果ガス（GHG）排出量削減を推進

当社ではLED照明の導入、社有車のEV車への入れ替え、コンプレッサーや空調などの設定最適化を実施することにより、エネルギー使用量の削減を図ってきました。

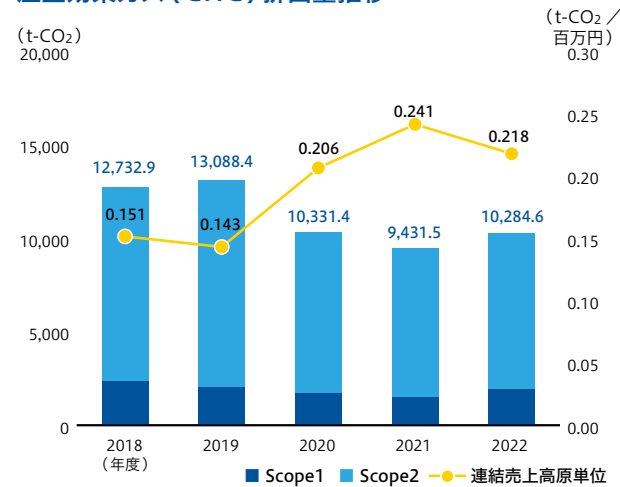
今後の取組みとしては、GHG排出量の削減目標「2030年にグループ全体のScope1とScope2の合計を、2019年度を基準として50%以上削減すること（2050年カーボンニュートラルの実現を目指す）」を達成するため、IT化やDXの推進等による工場の高効率・自動化、太陽光発電等の再生可能エネルギーの導入などによりエネルギー使用量のさらなる削減を進めていきます。

■ サプライチェーン全体での温室効果ガス排出削減

気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures：以下TCFD）提言の枠組みに基づく情報開示に向けて、2022年度からGHG排出量の算定と把握に取り組んでいます。

グループ全体のCO₂排出量Scope1、Scope2の算定の仕組みづくりが完了し、2022年度から継続的に算定を行っています。サプライチェーンを通じたScope3については算定の仕組みづくりに取り組んでいます。

温室効果ガス（GHG）排出量推移



CO₂排出量削減の具体的施策としては、従来のグループ全体での省エネルギー活動や省エネルギー設備への積極的な更新に加えて、製造・整備工場の生産を無駄なく効率的な業務プロセスに変換するシステムの構築や、太陽光発電設備導入に向けた取組みを加速しています。また、当社製品のライフサイクル全体でのCO₂排出量削減については、Scope3での排出量削減活動の一環として、当社の委託先企業の皆様との意見交換を積極的に進めています。

Q & A

航空業界全体で脱炭素化していく未来へ貢献



板倉 潮

参与・技術イノベーション統括部長

航空安全第一の上に立つ「脱炭素化」「軽量化」の課題

- Q** 航空業界を基軸に事業を展開するうえで、研究技術開発の分野から最も重視していることはなんですか。
- A** 単に当社が提供させていただいている製品やサービスがどの程度脱炭素化の促進に寄与できるかということだけでなく、航空会社による航空機運航も含めて、業界全体でどのような貢献ができるかを意識して研究開発を行っています。例えば、ギャレー、ラバトリー、乗客用の座席（シート）などを軽量化することによって、機体重量が軽減されるため、ジェット燃料が節減できるので、温室効果ガスの排出量の低減につながります。また、航空機用部品や製品の製造工程などで生じる端材を再利用できる形で回収して、別の航空機用製品に使用することによって、従来は廃棄していた部材のアップサイクル利用ができれば、資源循環のエコシステムの構築にも貢献できます。

- Q** 社会課題である脱炭素（低炭素）はジェット燃料を使う航空機の機能からも難しい課題ですが、内装製品の軽量化による燃費向上などで寄与していることについて、どのような苦労や課題がありましたか。
- A** サステナビリティを航空業界で展開していくために最も重要なことは、航空機の安全性を犠牲にしない、ということです。たとえば、どんなに環境負荷の低い材料があっても、それが簡単に燃えてしまったり、必要な強度を保てなかったりする性質のものであれば、航空機の安全性を保てません。航空機内装品の軽量化においても、航空安全が第一にあり、その上でどれだけ脱炭素化のための工夫を反映していけるかが課題です。

開発・導入事例

- Q** 脱炭素化の研究開発の一方で、コロナウイルス感染症の時代において乗客の安全安心のため衛生面でどのような製品開発を進めていますか。
- A** 機内の化粧室（ラバトリー）にはスペースを有効に使うために中折れ式のドアが多く採用されていますが、このタイプのドアは、内側から開けるときにハンドルを手でつかんで引くことが必要のため、コロナ禍では、衛生面で不安を感じられるお客様もいらっしゃいました。そこで、全日本空輸株式会社のご協力をいただき、ドアハンドルを手でつかまなくても開けられるように、肘などを使って簡単にドアを開けられるハンズフリーのドアハンドルを、お客様の声も取り入れながら開発して、ご採用いただきました。
- Q** 今後どのような課題解決に挑戦したいと考えていますか。
- A** ある製品のサステナビリティを考えたとき、その製品の材料が作られるところから、その製品が航空機の一部として利用されて、航空機が寿命を迎えて退役し、解体されるまでのライフサイクルを考えて、その役目を終えた製品の部品や材料を、もう一度再生して、再び航空機の一部となる製品に生まれ変わらせることができれば理想的です。このように航空業界のなかで資源循環のサイクルを回していくことができるように、それを支える技術の研究開発に取り組んでいきたいと思っています。



E 環境

ENVIRONMENT

ジャムコグループは、環境負荷の低い製品やサービスの提供へ向けた研究開発をはじめ、省エネルギー・省資源など環境保全に務め、環境と経済の両面から持続可能な社会に貢献していきます。

環境基本理念と環境方針

■ 基本的な考え方

当社では、経営理念及びサステナビリティについての基本方針に基づき、環境保全に関する「環境基本理念」及び「環境方針」を定め、事業活動を通じて地球環境保全活動に積極的に取り組んでいます。

環境基本理念

人類存続のための地球環境保全は
全世界の共通の願いである。

ジャムコグループは、グローバルに活動する企業として、地球環境問題を経営の最重要事項のひとつに位置付け、
基本理念を
“豊かさと共に生きている、地球環境にやさしい企業”
として企業活動を行い、地球を守り、
広く社会に貢献する。

環境方針

ジャムコは、「環境基本理念」に基づき、次の環境方針に従い地球環境の保全に取り組む。

1. すべての事業活動によって生じる環境への影響を的確に把握し、地球環境保全に配慮した活動の継続的改善を図り、環境汚染の未然防止に努める。
2. 環境保全に関わる法令、条例及びその他の要求事項を遵守する。
3. 事業活動によって環境に与える影響を評価し、著しい環境側面として改善を行う活動項目については環境目標を設定し且つ定期的に見直しを行い、環境保全活動を推進する。
4. 事業活動においては、地球温暖化防止対策として省エネルギーへの取組みを積極的に行い、環境負荷の低減に努める。
5. 環境方針を全ての役職員及び関係者に周知すると共に環境教育を行い、地球環境保全活動への意識向上を図る。

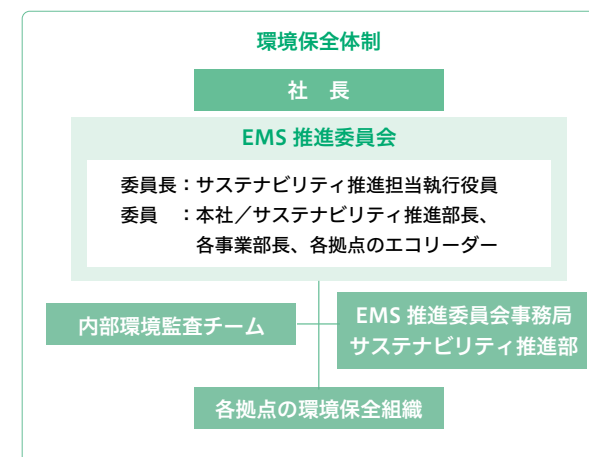
環境マネジメント体制

■ 環境保全活動の推進体制

当社が掲げた環境基本理念と環境方針を実現するため、環境保全活動の推進体制を構築しています。環境保全活動は、ISO14001（環境マネジメントシステム EMS: Environmental Management System）に準じた社内規則等に基づき活動しており、本社及び航空機器製造事業部においてはISO14001の認証を取得しています。

社長は環境基本理念を定め、それに沿ってサステナビリティ推進担当執行役員がEMS推進委員会委員長として全社の環境保全活動を統括し、マネジメントレビューを行っています。また、地域ごとに環境保全活動を一体となって行う拠点を設け、各拠点では、環境委員会などを通じて組織的に活動を推進しています。各拠点は単年度の「環境目標」を設定し、その達成に向けた計画的な活動の推進と内部環境監査によるチェックなどを通じて、継続的な改善に努めています。ISO14001認証取得拠点では、審査登録機関による定期的な審査を通じて適合性評価を受けています。

環境保全体制図



■ 環境監査体制

内部監査・外部審査では、環境保全活動が定められた要求事項に適合し適切に実施されているか、また、その活動が有効に維持されているかなどについて定期的に、必要に応じて随時確認することによって、是正・改善を図っています。

内部環境監査チームは、社内規程で定める資格要件を満たす内部監査員により構成しています。内部環境監査は、監査計画、監査チェックシートに基づいて実施しており、管理手順と運用状況との整合性を確認するなどの実地監査に主

眼を置いています。監査結果は監査ごとに報告書にまとめ、不適合事項に対しては是正処置を求めるなど、改善につなげています。なお、内部監査結果は年度ごとにまとめを行い、マネジメントレビューに反映しています。

ISO14001認証取得拠点においては、規格要求事項への適合状況について毎年外部審査を受審し、認証を継続しています。

■ 環境行動計画

環境保全活動の継続計画を実施

年度を通じた環境保全活動は、経営層によるマネジメントレビューによって総括され、課題については改善に向けて検討が加えられます。その検討を経て決定された重点実施事項に対して各拠点では、環境目標・実施計画・施策の策定（Plan）、施策の実践（Do）、環境目標の達成状況の確認と活動結果報告（Check）、そしてマネジメントレビュー（Action）へと、PDCAサイクルを回すことで継続的に活動しています。こうした継続的な取組みによって、環境に関するさまざまな動きや変化に対応するとともに、全社で役職員の環境意識を高めています。



環境影響評価及び法規制遵守の管理

事業活動において環境に影響を及ぼす環境側面を抽出し、特に改善を必要とするものや環境関連法令等で特別な管理を必要とするものに関しては、著しい環境側面としてその影響を評価しています。なお、法規制遵守の重要事項である「緊急事態への対応」や「排水」については、自主基準の設定及び定期的な確認を行うなど、管理策を強化しています。

気候変動対応

■ 経営戦略としての気候変動対応

当社グループは、「自然との共生をはかり、豊かな社会づくりに貢献します。」との経営理念のもと、事業を通じて社会に貢献することを経営基本方針に掲げています。持続可能な社会づくりと地球環境を保全するうえで気候

変動問題への対応は急務であり、気候変動が当社事業に与えるリスクと機会の分析・評価を踏まえた取組みを推進していきます。

■ TCFD 提言への賛同表明及び情報開示

当社は2022年11月、金融安定理事会（FSB）により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures（以下TCFD））」による提言への賛同を表明しました。気候関連課題に関する情報については、TCFDのフレームワークに則して、開示内容の充実に努めてまいります。

なお、気候変動対応の詳細に関しては右記 URL をご参照ください。



気候変動への対応（TCFD 提言に基づく情報開示） | サステナビリティ活動 | 株式会社 ジャムコ (<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/tcf.html>)

■ ガバナンス

当社の取締役会は、経営方針や経営計画等の経営の重要な意思決定・監督を通じて、気候関連リスク・機会への対応など気候関連課題を含むサステナビリティ活動に係る重要な方針や課題対応、人員計画や設備投資等のリソース配分の決定等に関与しています。

また当社ではサステナビリティ推進ボード（Sustainability Promotion Board：以下 SPB）を設置し、気候変動問題を含むサステナビリティ活動全体を推進するとともに、その活動の状況等については適宜、取締役会へ報告しています。

▶ SPB の組織体制、活動に関しては P.12 参照

■ リスク管理

当社は、経営環境の変化に伴って迅速かつ的確に対処できるリスクマネジメント能力とリスク対応の優劣が、企業の存続や企業価値の評価に直結してくるものと認識しています。リスクについては、サステナビリティ推進部が、世界各国の気候変動への取組み動向、ステークホルダーからの要請等さまざまな環境に関するデータを把握しつつ、気候関連リスクの識別、評価を行っています。機会に関しては、ワーキング・グループや関係部門と連携し、新たな価値創造に向けた、新規事業やビジネスにつなげるべく取り組んでいます。

▶ リスクマネジメント体制に関しては P.50 参照

■ 戦略

シナリオ分析に基づくリスクと機会

気候変動が当社及び当社事業に及ぼすリスクの抽出については、シナリオ分析（1.5℃シナリオ、4℃シナリオ）に基づいてリスクを認識しました。このうち長期リスクに備えるための戦略を検討するにあたっては、国連の IPCC（気候変動に関する政府間パネル）の第6次評価報告による地球温

暖化シナリオや国際エネルギー機関（IEA）の世界エネルギー見通し等を参考にインパクト分析を行いました。

さらに各シナリオが航空業界に与える影響を検証し、4℃と1.5℃シナリオで想定する社会像を作成し、リスクと機会の分析を実施しました。

シナリオ分析の結果

航空業界は、業界全体で2050年カーボンニュートラルに向けての動きが加速しています。ジャムコグループは業界の一員として4℃と1.5℃シナリオに基づき、サプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減に向けた活動を今後さらに推進するとともに、新たな取組みも進めていく必要があると認識しています。

当社の主力製品である航空機内装品等の軽量化などによる運航の燃料効率改善への貢献が求められており、その対応の可否が今後の受注や取引に影響するリスクがありますが、同時に機会でもあります。

今後、当社が製造・販売する低炭素及び強度の高い軽量化製品の開発が進むことで、メインターゲットの広胴機のみならず、市場規模拡大が見込まれる狭胴機においても当社の強みを活かした提案が可能となり、売上高の増加につながる機会になると考えています。

シナリオ分析に基づく指標と目標

JAMCO Vision 2030 及びそのアクションプランである JAMCO Transformation 2022（以下 JX2022）のもと、事業活動を通じて環境・社会課題を解決するために取り組むべきマテリアリティ（重要課題）を特定し、施策の実行と非財務 KPI の運用を通じて進捗管理を行っています。

JX2022 では、カーボンニュートラルへの貢献を目標に、CFRP 加工技術、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）プロジェクトとの次世代軽量カーボンハニカムパネルの研究開発の推進、製品リサイクルの推進、リサイクル材料の積極的活用などの取組みを行っており、これらの活動を通じて製品の脱炭素化に貢献できるよう研究開発を進めていきます。

温室効果ガス排出量の実績及び削減目標

	実績			
	(t-CO ₂)			
	2020 年 3 月期	2021 年 3 月期	2022 年 3 月期	2023 年 3 月期
Scope1	2,031.48	1,718.53	1,515.20	1,947.55
Scope2（マーケット基準）	11,056.90	8,612.83	7,916.33	8,337.04
合計	13,088.38	10,331.36	9,431.53	10,284.59

● 集計対象となる温室効果ガスの種類

本報告で集計している温室効果ガスの種類は、二酸化炭素、メタン、一酸化二窒素、ハイドロフルオロカーボン、パーフルオロカーボン、六ふっ化硫黄、三ふっ化窒素です。

● Scope1 排出量

国内の温室効果ガス排出量（非エネルギー起原を含む）は、地球温暖化対策推進法に規定された熱量換算係数及び炭素排出係数を用いて算出しています。

● Scope2 排出量

国内における購入電力の使用に伴う温室効果ガス排出量は、地球温暖化対策推進法に規定された電気事業者ごとの排出係数を用いて算出しています。

● Scope3 排出量

今後、排出量算定に向けた取組みを Scope3 に広げていきます。

削減目標

日本政府は2050年カーボンニュートラルと整合する目標として、2030年度に温室効果ガスを2013年度比で46%削減を目指すこと、さらに50%削減の高みに向け挑戦を続けることを表明しています。これを受けて当社では、2050年カーボンニュートラル、2030年についてはScope1とScope2の合計で、2020年3月期比50%以上の削減目標を設定しました。

環境負荷低減の取組み

事業活動における環境負荷低減の取組み

当社では航空機分野に特化し、航空機内製品及び機器の製造・修理、航空機並びに航空機装備品の整備・改造等の事業を行っています。右図は、当社の事業活動におけるエネルギーと資源の投入量（インプット）と、活動に伴って発生した製品及び環境負荷物質（アウトプット）の全体像をマテリアルバランスとして表したものです。当社では事業を通じて多くの資源を消費し、さまざまなものを排出しており、インプット・アウトプット両面における環境負荷を低減するため、その定量的な把握に努めています。

地球環境問題への取組みの重要性がますます高まるなか、さらなる環境負荷の低減に努めていきます。

省エネルギーの取組み

当社では、生産設備及び空気調和設備（エアコン）・照明機器・空気圧縮機のインバーター化などによる省エネルギー化、生産プロセスの効率化、燃料使用量の効率化など

目的

エネルギー使用量の削減

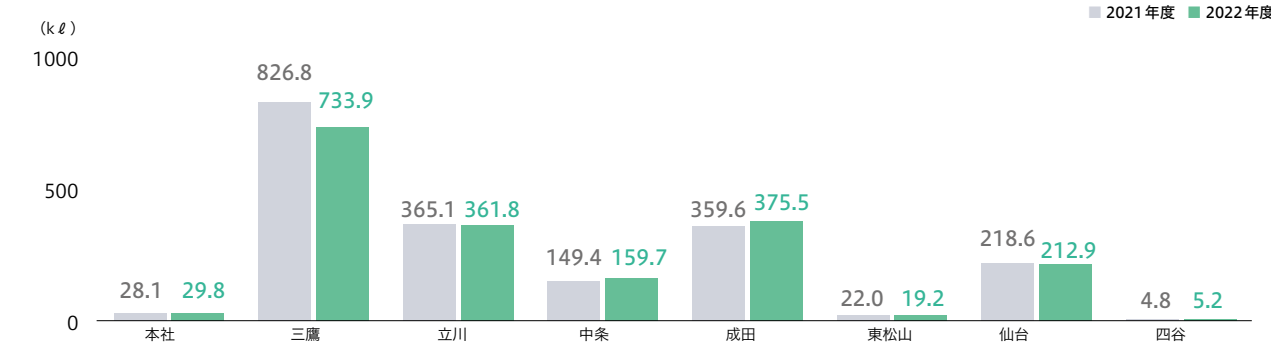
対象

「電力、都市ガス、LPガス、A重油、揮発油、軽油、灯油」

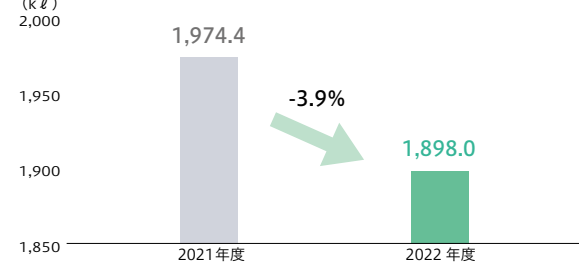
目標

2021年度対比1%以上の削減

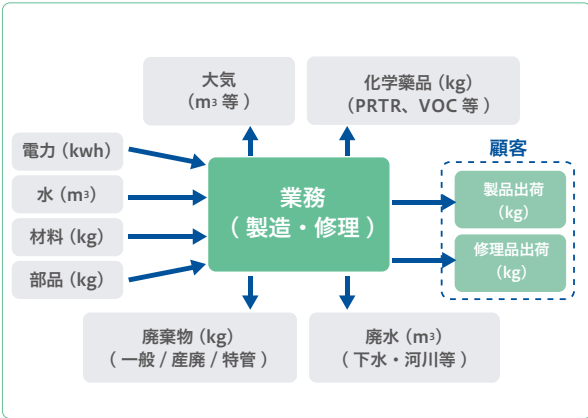
拠点別エネルギー使用量



エネルギー総使用実績



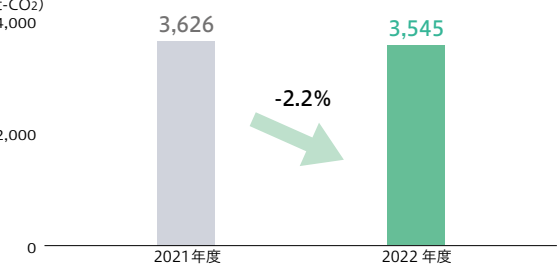
マテリアルバランス



を進めており、エネルギー使用量の削減に努めています。

2022年度において各拠点では、空気調和設備（エアコン）の効率的な運転及び高効率の設備を導入しました。また、照明設備については、水銀灯・蛍光灯の使用状況の確認、及びLED照明設備への入替え、（蛍光灯からLED照明設備への入替え：消費電力50%以上の削減効果）を行い、エネルギー使用量の削減に取り組みました。

CO₂排出量



その結果、LED照明設備への入替えについては、次表のとおり2022年度中に1,510台のLED化を実施し、2023年3月末現在の水銀灯及び蛍光灯の使用は1,069台となりました。これら照明設備入替えをはじめとしたエネルギーの削減活動により、エネルギー使用量については、2021年

度の1,974.4klに対し、2022年度は1,898.0klと3.9%減少し、1%以上削減という目標を達成しました。

また、CO₂（二酸化炭素）排出量については、2021年度の3,626t-CO₂に対し、2022年度は3,545t-CO₂となり、2.2%減少しました。

LED照明設備への入替え（2022年度計画と実績）

対象拠点	計画	実績
	蛍光灯→LED	蛍光灯→LED
	単位：台	単位：台
立川	1,348	1,406
中条	63	84
成田	20	20
合計	1,428	1,510

※蛍光灯 80W / 台 ➡ LED 照明設備 37W / 台などへの入替え
※四谷、東松山は、テナントとしての使用のため除外
※本社、仙台は、すべてLED照明設備へ入替え済み

水銀灯・蛍光灯の使用状況（2023年3月末現在）

対象拠点	水銀灯	蛍光灯
	単位：台	単位：台
三鷹	3	1,065
中条	0	1
合計	3	1,066
	1,069	

エネルギー削減対策の実施状況

対策（運用含む）項目		本社	三鷹	立川	中条	成田	東松山	仙台	四谷
変圧器	統廃合		○						
	高効率型の設備の導入		○	●					
空気圧縮機	エバポレータ設置などにより夜間運転の停止			○		○			
	吐出圧力の低減		○						
	省エネルギー型設備の導入（インバーター式）		○			○			
空気調和設備	設定温度遵守（室温 夏28℃、冬20℃目安）	●	●	●	●	●	●	●	●
	定期的なフィルター清掃	●	●	●	●	●	●	●	●
	省エネルギー型設備の導入（インバーター式、ヒートポンプ式）	○	●	●	○	●	●	○	
照明設備	こまめな消灯（休憩時等）	●	●	●	●	●	●	●	●
	照明器具清掃	●	●	●	●	●	●	●	●
	高効率型の照明設備の導入	○	●	●	●	●		●	
生産設備	加熱炉への断熱塗料塗布		○						
昇降設備	エレベーターの運転台数変更			○					
その他	未使用時のOA機器OFF	●	●	●	●	●	●	●	●
	デマンド計設置		○			○			
	低燃費自動車導入	○	○	○	○			○	
	自動販売機台数削減		○						
	業務工数低減	●	●	●	●	●	●	●	●

■ 水資源の取組み

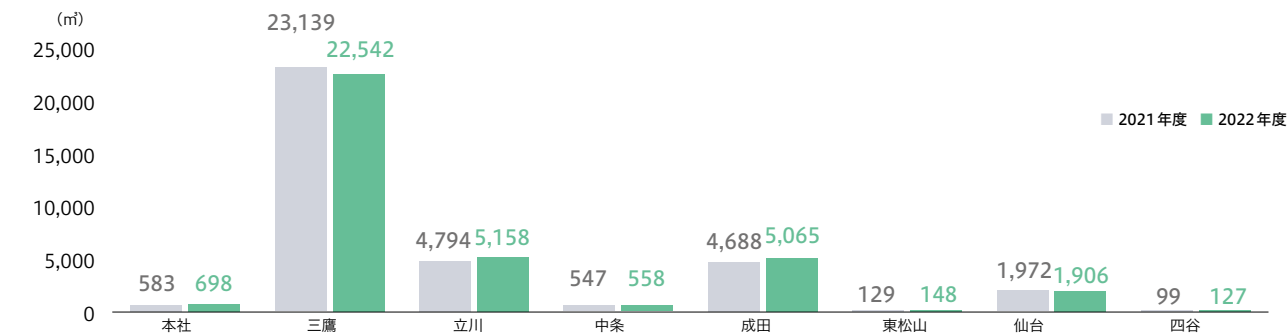
当社では、事業活動にて使用する水の使用量削減に向け、節水の徹底に努めています。

2022年度

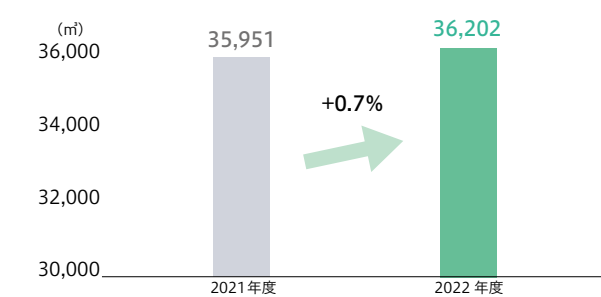
目的 水使用量を削減

目標 2021年度実績以下

拠点別水使用量



水総使用実績



コロナ禍の影響による在宅勤務が増加する一方で作業量が減少した2021年度に比べ、2022年度は作業量の回復で水使用量が増加し、2021年度比で0.7%増加しました。

■ 廃棄物削減の取組み

当社では、廃棄物の削減、再資源化及び化学物質の排出抑制・適正管理に取り組んでいます。2022年度は再資源化率も11%増加するなど、資源循環の取組みを進めました。

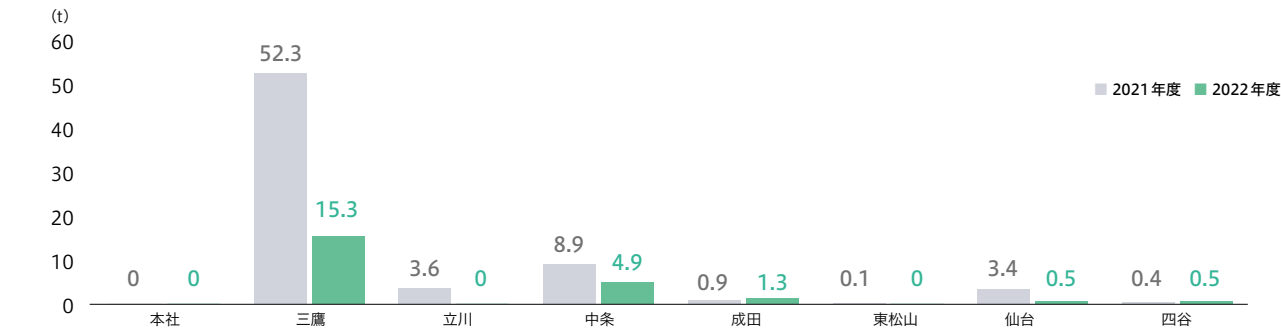
2022年度

目的 廃棄物排出量を削減

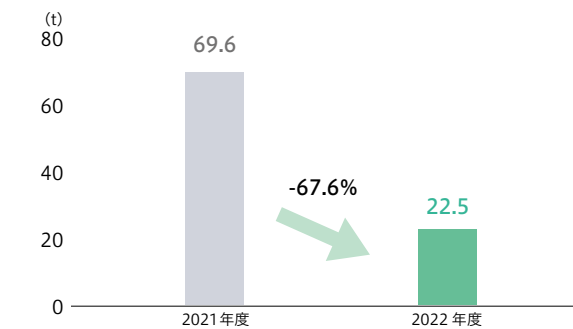
目標 2021年度実績以下

事業活動に伴って発生する排出物を廃棄物（一般廃棄物及び産業廃棄物を埋立処分されるもの）、再資源化物（一般廃棄物及び産業廃棄物を再資源化されるもの）、有価物の3種類に分別し、廃棄物の排出抑制と、再利用、再資源化等に努めています。廃棄物と再資源化物の排出状況は以下のとおりです。

拠点別廃棄物排出量

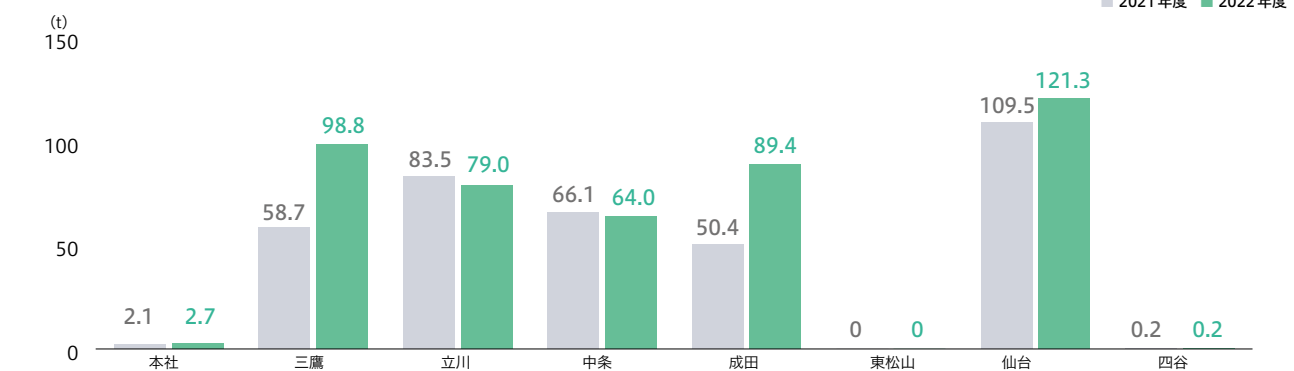


廃棄物総排出実績

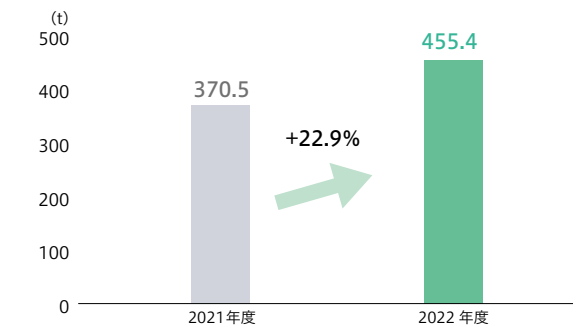


再資源化物、有価物が廃棄物に混入しないよう排出物の分別を徹底し、廃棄物の削減に努めました。2022年度の廃棄物総排出量は、2021年度比で67.6%減少しました。

拠点別再資源化物排出量

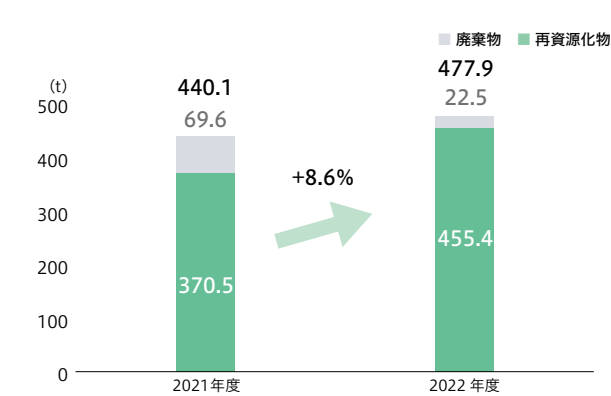


再資源化物総排出量



リサイクル可能な処理会社へ委託し再資源化を進めました。再資源化物総排出量は、2021年度比で22.9%増加しました。2021年度のコロナ禍より2022年度は作業が通常に戻ってきたため、廃棄物排出量が増加し、その中で再資源物となったものが多くなっています。

廃棄物及び再資源化物による排出量の対比



廃棄物の削減及び分別の徹底により環境負荷の低減に努めましたが、作業量の回復により再資源化物の排出量が増加しました。その結果、2022年度の廃棄物と再資源化物を合わせた総排出量は、2021年度比で8.6%増加しました。

廃棄物の削減と再資源化率の向上

分別管理の徹底

材質別の分別回収を徹底して金属類及び紙類（コピー用紙、段ボール、新聞紙等）の有価物化、再資源化（リサイクル）を促進し、廃棄物の削減に取り組んでいます。

再資源化率の向上

再資源化率の向上については、廃棄物処理委託先との調査、協議により、マテリアルリサイクル、サーマルリサイクルなどの再資源化品目の増加に取り組んでいます。

廃棄物の適正管理

当社では、廃棄物については、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の考えを基本に、その削減に取り組んでいます。

また、廃棄物の処理を委託している業者に対しては、定期的に現地調査や情報収集を行い、処理工程の把握、マニフェスト等の記録管理及び許可更新など、廃棄物の処理が適正に行われていることを確認しています。

PCB（ポリ塩化ビフェニール）含有機器について

当社では、2016年12月にすべてのPCB含有機器の廃棄を完了しました。しかし2022年1月にPCB含有機器の使用を再調査した結果、3台が存置、使用されていることが判明しました。これらは2022年度中にすべて廃棄し、2023年5月に安全に処理されたことを確認しました。

化学物質の管理

事業活動で使用する化学物質は、性状や危険性及び有毒性などに応じて法令等で規制されており、特に有害性の強い物質については、社内規程に管理手順を定め、物質の漏洩や紛失のないよう適切に管理しています。また、実際に化学物質を取り扱う作業者は、必要な資格を保有し、管理手順に基づき適切に作業を行っています。

グリーン調達への推進

当社は、あらゆる企業活動における環境配慮と、生産・販売する製品のライフサイクルにおける環境への負荷低減に継続して取り組むため、環境への負荷の少ない部材や部品を優先的に調達するための「グリーン調達基準」を定め、実行しています。

フロンの適正管理

当社建物のエアコン、冷蔵・冷凍庫などに使用されるフロン類には温室効果の原因となる物質が含まれており、地球温暖化の防止の観点からリストを作成し、異常等がないか定期的に点検を実施しています。

また、航空機へ搭載する冷凍冷蔵機器・エアーコンディショナー等の装備品へフロン類を充填及び回収する業務を実施しており、「第一種フロン類充填回収業者」の登録を受けています。



Column

生物多様性の取組み

当社は、気候変動や温暖化など地球環境の変化は、人や動植物にも大きな影響を与えることを認識しています。また、環境保全と生物多様性の課題に取り組み、環境全体に関する情報開示フレームワークである自然関連財務情報開示タスクフォース（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures、以下TNFD）へも深い関心を寄せています。

TNFDは2021年6月に立ち上がり、民間企業や金融機関が、自然資本及び生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価し、開示するための枠組みの構築が



環境保全活動



東京グリーンシップ・アクション

進んでいます。また、国際会計基準（IFRS）財団傘下の International Sustainability Standards Board（ISSB）は、生物多様性・生態系・生態系サービスに関する新たな基準設定プロジェクトを開始すると発表していることから、当社グループにおいてもTNFDの枠組みを基にした情報開示への取組みが必要と考えています。2023年度にリサーチを開始して具体的な取組みへの検討を進めていきます。

生物多様性保全活動においては、地域に根差した取組みに参画しており、東京都が企業・NPOなどと連携して行う自然環境保全活動である東京グリーンシップ・アクションに参画しています。里山の環境を維持するため、下草刈り、植樹などの活動を通して、さまざまな植物が存続できる環境づくりに協力しています。

S 社会

SOCIAL

ジャムコグループは、すべての人々の人権尊重を常として事業に取り組んできました。「誠実で、人を大事にする会社」であり続けるために、グループを支える社員の成長を支え、誰もが生き生きと働くことができる職場環境づくりを推進しています。



人権の尊重

■ 基本的な考え方

ジャムコグループは、コンプライアンス規範において、関連する法律、国際ルール、社内規程類等を遵守するとともに高い倫理観と社会的良識をもって行動することを誓約しています。本規範に基づき、「国際人権章典」及び国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」に記された人権を尊重したうえで国内諸法令を遵守することとし、人種、宗教、性別、年齢、性的思考、障がい、国籍などによる一切の差別と児童労働、強制労働、過重労働及びハラスメントを禁止しています。また、結社の自由や団体交渉権、最低賃金をはじめとする従業員の基本的権利を尊重しています。これらの事項は、サプライチェーン全体に対しても、遵守を求めてまいります。

■ 推進体制

人権と労働に関する事項は、CSR推進委員会が中心となってグループを統括しています。CSR推進委員会は、サステナビリティ推進担当執行役員を委員長に、定期及び随時に開催しており、人権に関する研修や人権リスクへの対応など、人権に関する活動全般を推進しています。

人権方針

ジャムコグループは、経営理念の実現と持続的成長のために、人権を尊重する責任を果たします。

- 1.国際人権基準（注）に基づき、人権を尊重する取組みを推進し、持続可能な社会づくりに貢献します。
- 2.国際人権基準に基づき、事業活動を行う国及び地域の法令を遵守します。
- 3.人権への負の影響を発生させる行為はしません。
- 4.人権への負の影響を発生させた、又は関与した場合には、速やかにその救済の手続を取ります。
- 5.人権への負の影響を発見した場合の通報先として、社内又は社外のホットライン窓口を運用します。
- 6.人権への負の影響を発生させるリスクの回避及び低減に取り組めます。
- 7.人権について、全役職員に対する啓発活動を推進します。
- 8.ビジネスパートナー等に対し、人権を尊重し、負の影響を発生させないように求めます。
- 9.事業活動に関連する人権問題について、ステークホルダーと適切に対話し、情報開示を行っていきます。

（注）：「国際人権基準」は、次の考え方などに代表される「ビジネスと人権に関する国際人権基準」を指す
 ・「世界人権宣言と国際人権規約」（国連）
 ・「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」（ILO/国際労働機関）
 ・「ビジネスと人権に関する指導原則」（国連）

■ 人権に関する通報・相談窓口

ジャムコグループでは人権侵害の早期発見と是正を可能にするため、通報窓口を適切に運用するとともに、実効性ある仕組みづくりに継続して取り組んでいます。

コンプライアンスホットライン（通報・相談窓口及びハラスメント等相談窓口）を社内外に設置し、各窓口では匿名の相談も受け付けています。寄せられた通報・相談内容については、厳格な守秘義務を負った窓口従事者が、社内関係部署及び外部コンサルタント、弁護士などと連携し、可能な限り誠

実かつ迅速な対応に努めています。具体的な運用方法を定めた社内規則には、通報者が不利益を被ることがないように、通報者の保護を定めるとともに、定期的な研修その他の方法によって、通報・相談窓口の連絡先や正しい知識を周知徹底すること等により、運用の高度化に取り組むことを定めています。なお、当該規則は、2022年6月に施行された改正公益通報者保護法に応じる形で、大幅な拡充を図っています。

人権アセスメント

■ 人権に関するリスク調査

当社では、社内の人権リスクを網羅的、体系的に把握・分析するために、人権に関する主要な国際ルールやフレームワークに照らし、企業が配慮すべき主要な人権及び企業活動に関連する人権に関するリスクの項目（25の分野）※1について、アセスメントを実施しています。現状の結果を踏まえ対策を講じて取組みを推進していきます。またグループ内のみならず、事業とサプライチェーン全体でいかなる人権侵害（特に児童労働や強制労働、抑圧やハラスメント、差別や暴力等）も容認しないという方針のもと、働く人の人権を守るための取組みを継続的に実施していきます。取引先には、1年に1回CSRアンケート調査を実施し、その中で人権に関するリスクアセスメントを行っています。

▶ CSRアンケート調査：2022年度の調査結果は、P.46参照

※1 法務省人権擁護局発行「「ビジネスと人権」への対応」より

■ 人権啓蒙活動

ジャムコグループでは、人権に関する啓蒙活動として、全ての役職員にコンプライアンスハンドブックを配布しており、そのなかの、基本的人権の尊重に関する行動指針において下記の通り表明しています。

- 私たちは、あらゆる場面で接する人々の基本的人権を尊重します。
- 私たちは、人種・国籍・信条・性別・年齢・社会的身分・出身地・疾病・障がいなどによる差別を行いません。また、性的少数者（セクシャルマイノリティ）に対して、差別を行いません。

日々の事業活動のなかでは、職場の仲間はもちろん、お客様や取引先、地域社会の皆様など、さまざまな考え方や価値観を持つ人々と接する機会がありますが、社会生活の基本として、相手を否定することなく、お互いに認め合い、敬意と尊厳を持って接するように啓蒙しています。

ダイバーシティ&インクルージョン

ジャムコグループは、さまざまな背景を持つ社員が活躍できる職場環境を整え、人財のダイバーシティ（多様性）の推進を図ることで、グループの持続的成長とより良い社会づくりに貢献していきます。

■ ワークライフバランスの推進

ジャムコグループは多様な人財が生き生きとやりがいを持って働き、能力を最大限発揮できる職場環境を整えるために、社員のワークライフバランスを推進する各種制度を整えています。

当社では一般事業主行動計画を策定し、仕事と子育ての両立を推進しており、育児休業後の職場復帰や待機児童問題などに対応しています。主要事業拠点（立川地区）では、テナント・オーナーが開設した企業主導型保育所を優先的に利用できる環境を整えています。また、従業員のニーズに対応し、育児を対象とし在宅勤務制度を導入しており、女性社員のみならず男性社員にも広く活用されています。

これからも当社では、従業員が働きやすい環境づくりを従業員とともに検討し、充実を図っていきます。

主なワークライフバランス支援制度と利用実績（2022年）

制度	概要	男性（人）	女性（人）
産前産後休暇	産前6週間、産後8週間の計14週取得可能	-	5
出産時休暇	4日間取得可能	40	-
育児休業	子が1歳6ヶ月（最長2歳年度）に達するまで	2	9
育児時短制度	子の12歳到達後最初の3月31日までに、1日あたりの所定労働時間を2時間の範囲で短縮して勤務することが可能	3	20
子の看護休暇	12歳までの子の学校行事などを目的として、子1人につき年間5日間取得可能（2人の場合：10日、3人以上の場合：15日）	102	23
介護休暇	介護を目的として、年間で5日間取得可能	4	1
介護休業	介護を目的として、最長93日間取得可能	0	0
在宅勤務制度	育児を対象とした在宅勤務制度	5	5

※その他、育児フレックス勤務、時間外勤務免除制度、深夜残業免除制度、育児休業者復帰プログラム（WIWIW）、介護支援休暇等があります。
※利用実績の対象は正社員、パートタイマー社員、嘱託社員です。

総実労働時間の短縮

● 年次有給休暇の取得促進

年休取得8日以上（管理職を含めた全従業員100%取得）とし、2023年3月末時点の管理職を含めた全従業員の年休取得割合は84.8%となっています。引き続き、取得状況を注視し100%の取得を目指します。2022年の年間の平均有給休暇取得日数は16.57日となりました。

● 時間外労働時間の削減

労使間で定期的に行っている時間外労働時間削減協議会では、事業部の抱えている諸問題に対し、会社側と協議できる場を設ける等、より実態に即した運用・開催を実施しています。

● 計画に基づく時間外労働時間管理の徹底

勤怠システムでは警告アラート等の機能により本人及び管理者自身が時間外労働時間の管理をしやすくすることで、残業の超過などを未然に防ぐことができます。

■ 柔軟な働き方の提供

柔軟な働き方を支援するための企業内サテライトオフィスの設置

従業員の柔軟な働き方を実現する施策の一つとして、一般事業主行動計画（計画期間2021/4/1～2023/3/31）の目標の一つに「企業内サテライトオフィスの設置」を掲げ、航空機器製造事業部（調布地区）に当社初となる企業内サテライトオフィスを設置しました。

労使関係

当社では、労使協調のもと、より良い職場づくりに向け取り組むとともに、ジャムコ労働組合との間で労働協約を結び、賃

金、労働時間、安全衛生、福利厚生など解決すべき課題や会社の向かうべき方向について真摯に話し合い、良好な信頼関係を築いています。

また定期的に、「中央労使協議会」を開催し、代表取締役社長をはじめとする経営幹部が出席のもと、さまざまなテーマについて意見や情報を交換しており、制度や施策の充実に取り組んでいます。

2022年度末時点で、ジャムコ労働組合の組合員数は718人であり組合加入資格者の加入比率は100%となっています。

人財育成

■ 人財育成の基本方針

人財育成については、経営理念の実現とともに会社の持続的成長に資する人財育成を基本とし、その重要な施策である教育訓練は、実施体制や内容等を社内規程に定めて計画的に実施しています。

当社は、「航空業界を基軸に、技術力を生かした付加価値の高い製品及びサービスを提供する」を経営基本方針のひとつに掲げ、飛行安全の確保と品質の向上を最優先に顧客のニーズに応える製品・サービスを提供しています。それを支え、実

現する人財には、誠実且つ公正な倫理観、専門的で高度な知識・技量・能力、さらには豊富な経験が求められます。また最近では、産業構造の変質やデジタル技術の進展などによって、新たなリスク対応や事業機会の創出なども課題であり、こうした課題にも対応できる人財も必要になってきています。以上のような人財を計画的、継続的に育成するために、当社では教育訓練システムを定めて運用し、必要に応じてその内容を適宜見直ししながら人財育成を推進しています。

■ 人財育成体制

教育訓練に関する社内規程に教育訓練の実施体制や教育体系等を定めています。教育体系は、「階層別研修」、「選拔式研修」、「専門スキル研修」、「語学研修」、「テーマ別研修」、「自己啓発研修」で構成し、その概要は次のとおりです。

a. 階層別研修

階層別研修は、新たな昇格者向けにエントリー研修とブラッシュアップ研修で構成し、当該役職に期待される役割の理解とそれに応じた能力の向上及び職場で直面する課題解決の思考や手法等の習得を目的としています。

b. 選拔式研修

将来の幹部候補者を選抜して早期に育成するための研修で、事業環境を認識させながら気付きを与えて自覚と行動変革を促すとともに、マネジメント能力の向上を図っています。

又、女性活躍推進も重要な経営課題としており、女性リーダー及びその候補者育成のためのトレーニングプログラムを通じて、リーダーとしての役割を理解して自覚を促すとともに、ビジネススキルを向上させる研修を実施しています。

c. 専門スキル研修

職務上必要となる社内資格や公的資格、専門的な知識・技術・技能等を習得するため、各事業部による専門教育を計画的に実施しています。

d. 語学研修

会社の国際競争力向上に向けて、海外派遣プログラム、語学学校の研修プログラム、E-learningやオンライン英会話など種々のカリキュラムを実施しています。

e. テーマ別研修

各種法令、社会情勢や事業環境の変化等に応じて、コンプライアンスや情報セキュリティをはじめ、一般的、専門的知識の醸成を目的とした研修を随時実施しています。

f. 自己啓発研修

個人のキャリアアップ、スキルアップに資する各種通信教育、E-learning等の自己啓発教育を自律的に受講する制度を設けています。

グローバル人財の育成

欧米主要航空機メーカーや各国エアラインとのビジネス、また海外グループ拠点など、国際舞台でリーダーシップを発揮できるグローバル人財の育成は当社にとって重要な課題です。

当社では単なる語学力向上のみならず、異なる文化・慣習の吸収ならびに、ビジネス現場に近い環境での語学活用能力を高め、グローバル人財としての土台作りを目的に、米国大学における語学研修プログラムへの派遣やフィリピンの語学学校への短期留学などを実施しています。

DX人財の育成支援

当社は、JAMCO Vision 2030においてHRX（戦略的DX人財育成）を主要課題の一つとして掲げ、人財開発を通じてイノベーションを創出する組織づくりを目指し、取組みを加速しています。

また、全役職員にDX時代に適応する人財育成プログラムを実施するため、人事総務部を中心としたHRXワーキンググループを組成し、人財育成プログラムを設計しました。このプログラムは2023年度から運用を開始しています。

■ 人財育成と魅力的な職場づくり

当社は、従業員一人ひとりが最も重要な経営資源であり、従業員の成長こそがジャムコの持続的発展につながるものと考えています。従業員一人ひとりが仕事への誇りと高い技術力を持って業務に取り組み、積極的に新しい分野や業務にチャレンジする組織づくりを目指して、その基盤となる人財育成に取り組むとともに、生き生きと働ける魅力的な職場環境づくりを推進しています。また、その実現のために従業員が高いモチベーションで働ける公平・公正な評価制度を整備しています。

従業員意識アンケートを原則2年毎に実施しており、その結果は経営層を含め全社へフィードバックしています。年に1回実施しているストレスチェックについては、詳細なフィードバックレポートを関係者に配信するとともに、職場環境を改善するための具体策を指導するなど、従業員満足度やエンゲージメントの向上にも努めています。

■ 人財獲得・育成への取組み

当社は、持続的成長のために、「グローバルな視点やマインドを持っている人」、「強い意志を持ち、自ら考え行動できる人」、「周囲と協力し、より大きな力を生み出せる人」、「責任感を持って、最後まであきらめない人」を求める人物像に掲げて人財の獲得に努めています。

採用活動では座談会や面接、内定者のフォローアップ等を通じ、ジャムコで働く具体的なイメージを伝え、入社後のミスマッチを防ぐようにしています。

人財の定着では、入社後の働きやすさや働きがいの向上につなげるために「新人サポート制度」や「新入社員フォローアップ教育」等の施策を実施しています。

また従業員一人ひとりが長期にわたって高いモチベー

ションを維持し、能力を発揮していけるように、キャリアデベロップメントプログラムを策定しており、キャリアローテーション制度、サクセッションプランを運用しています。福利厚生面では、育児・介護と仕事との両立を図るため

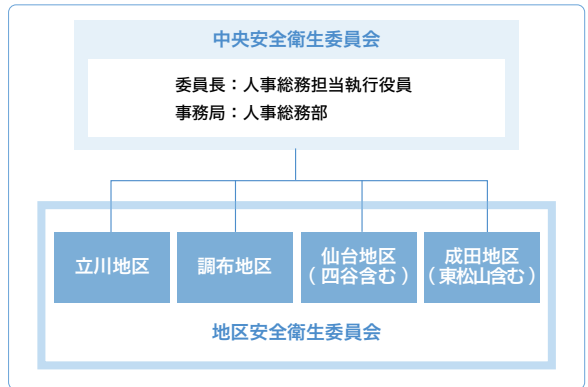
に、ワークライフバランスのための休暇制度の充実や介護支援紹介サービスの提供、また在宅勤務制度や短時間勤務制度などを設けています。

労働安全衛生

■ 労働安全衛生の基本方針

労働安全の確保は、経営の最も重要な基盤であり、社会への責務です。ジャムコは、安全衛生への意識を高め、誰もが心身とも健康で安全に、安心して働くことのできる職場環境づくりを目指すことを基本方針としています。安全衛生活動の推進組織として、人事総務担当執行役員を委員長とする中央安全衛生委員会を置き、また地区ごとに地区安全衛生委員会を設置し、組織的に活動しています。

安全衛生管理体制



※地区ごとの安全衛生担当者として、従業員規模に応じて統括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医を配置しています
※地区ごとに労働安全衛生法に定められた作業主任者を選任しています

労働安全衛生重点項目の取組み

2022年度は「安全・安心」な職場環境づくりに努め次の重点項目に取り組みました。

2022年度重点項目

- 1.安全衛生水準向上のための安全衛生教育の実施
- 2.従業員の健康管理体制の強化
- 3.メンタルヘルスケアへの取組み
- 4.被災報告、ヒヤリハット情報の共有による労働災害撲滅への取組み
- 5.派遣会社への安全衛生活動の支援協力の要請

当社では社員の健康を守るため全従業員に対して、法定のストレスチェックに加えてメンタルヘルス教育を行っているほか、健康診断受診の義務化、一定年齢以上の人間ドック受診支援、24時間健康相談を受け付ける外部相談窓口を設置するなどの健康維持のための環境を整えています。

災害時の対応

労働災害や震災時の対応などについて、従業員等への周知や工場勤務の従業員を対象とした安全衛生教育の実施、安否確認の訓練など、社員の安全意識向上にも日々取り組んでいます。

安全と品質

■ お客様への責任

ジャムコは、安全と品質への配慮を第一に、お客様にご満足いただける製品とサービスの提供を通じて、社会に貢献しています。

飛行安全の確保

ジャムコは経営基本方針の第一に、「飛行安全の確保と品質の向上を図る」を掲げています。航空業界に軸足を置き事業を展開する上で不可欠な、安全と品質に十分配慮し、そして技術力を生かした付加価値の高い製品やサービスを提供し続けることで、自らが持続可能な企業となり、ひいては健全で持続可能な社会づくりにも貢献したいと考えています。

安全文化の醸成と品質向上への取組み

ジャムコは、航空機及びその装備品等の製造、整備等を通じて、お客様の安全運航に貢献しています。ジャムコグループの安全・品質マネジメントシステム（管理体制）を盤石な体制にし、組織横断的に安全文化の醸成と品質の向上に取り組み、PDCAを確実に回すことで、製品及びサービスの品質向上、安全性の確保、お客様からの信頼の向上に努めています。

■ 安全方針

安全最優先の原則 「航空安全の確保は、当会社における最も重要な基盤であり、顧客及び社会への責務である。」

関係法令等の遵守の原則 「私たちは、関係法令等を遵守し、互いに協力連携して、航空安全を追求します。」

安全管理体制の継続的改善の原則 「航空安全のために、全役職員が一丸となって安全マネジメントシステムを機能させ、改善に取り組み続けます。」

サプライチェーンマネジメント

ジャムコグループは、良きパートナーとして取引先とともに発展できるよう、常に誠実な対応を心がけ、公正で健全な関係構築に努めています。

当社では従来、各国・地域の法令に則り、社会規範を遵守した調達を推進してきました。しかし近年の社会的要請の高

安全マネジメントシステム

ジャムコは、グループ企業と一丸となって航空安全を推進しています。ハザード、リスク及び不安全事故等に対して、安全を推進する部門が網羅・集約して、航空安全を推進し、全役職員が一丸となってお客様の安全、航空の発展に努めています。

■ 品質方針

ジャムコグループは、航空産業に携わるものとしての誇りと責任を自覚し、お客様が安心できる製品及びサービスを提供し続けます。

品質保証体制・検査体制の強化

品質管理を徹底するため、製造部門と品質保証部門、品質監査部門及び検査部門の連携を強化し、品質マネジメントシステムのさらなる追求を推進しています。

品質マネジメントシステム

経営責任者が定めた品質方針を基盤とし、各組織の業務形態に合わせた品質方針をJIS Q 9100の要求事項に基づき確立し、実施し、維持することにより、お客様にご満足いただける高品質な製品とサービスの提供を積極的に推進しています。

マネジメントシステムの認証維持・継続

当社の事業は航空宇宙産業特有の高度な品質保証体制が求められており、日本及び海外航空局の認定、JIS Q 9100「品質マネジメントシステム」及びISO27001「情報セキュリティマネジメントシステム」などの認証を取得して、それぞれの事業内容にふさわしい品質保証体制等を構築しています。

認証取得については以下のURLをご参照ください。

 <https://www.jamco.co.jp/ja/company/certification.htm>

まりを受けて、取引先とともにCSRに取り組み、社会への責任をより積極的に果たしていく必要があると考えています。

調達方針をグループ企業と共有し、取引先の皆様とも協力しながらサプライチェーン全体での取組みを進めてまいります。

■ 調達方針

ジャムコグループは、調達方針を定め、取引先に対してもその遵守を求め、サプライチェーン全体でCSR活動を推進しています。

1. 健全な取引関係の構築

- 取引先との相互理解と信頼関係を大切に、健全な取引関係を維持します。
- すべての取引について、公正且つ適正な取引条件を遵守します。
- 取引先の経営状況、技術力、企業姿勢などを評価し、企業の社会的責任を尊重した取引を進めます。

2. 取引先の公正な選定と適正な調達

- 品質、価格、納期などの客観的な購買基準と合理的な判断に基づき、取引先を選定します。

3. 不明朗な関係の排除

- 公正、公平で透明な取引に努め、業務に関連した個人的な報酬、口銭の授受及び社会的常識範囲外の接待や贈与を受けません。

4. 法令遵守・倫理

- 取引を行う各国及び地域の関連する法令を遵守します。
- 業界基準及び動向を常に注視し、これを尊重した取引に努めます。
- 下請代金支払遅延等防止法に定められた親事業者の義務を遵守し、独占禁止法に定められた優越的な地位の濫用として禁止されている不正を行いません。
- 取引に関連する機密事項を漏洩しません。
- 提供を受けた情報や知的財産を提供者の了解なく社外に公表しません。
- 紛争鉱物に対し、サプライチェーンの透明性の確保と責任ある調達を実施します。

5. グリーン調達

- グリーン調達を推進し、環境保全、資源保護などに充分配慮した取引を行います。

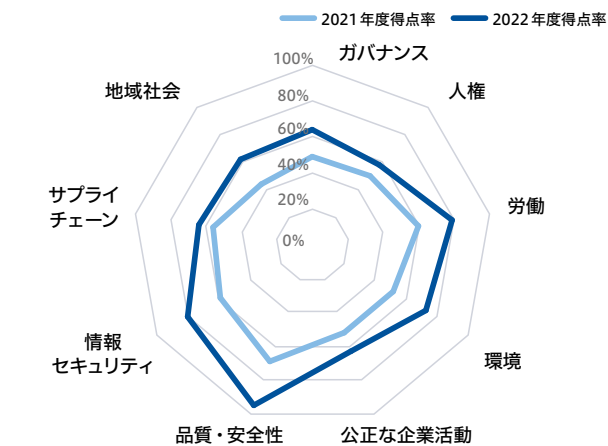
6. 人権の尊重及び労働安全衛生

- 基本的人権を尊重し、労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

アセスメント

グループ会社と委託先のCSRの現状を把握するために、CSRアンケート調査を実施しています。2022年度は2021年度と同様にグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）が策定した「CSR調達セルフ・アセスメント質問表（共通SAQ）※」を参考に作成した質問表を用いて調査を実施しました。アンケートは50社（航空機整備事業部の委託先5社、航空機器製造事業部の委託先5社、航空機内装品事業部の委託先36社及びグループ会社4社）を対象に実施しました。回答結果は右上の図の通りです。

2022年度SAQ回答結果（全50社平均）



※CSR調達セルフ・アセスメント質問表（共通SAQ）は、サプライチェーンを構成するすべての企業が、SAQの回答を通じて相互理解を深め、グローバルレベルでのCSR調達が実践できるよう、国連グローバル・コンパクトの10原則をはじめ、ISO26000やGRI等の国際規格との整合性に配慮して作成されたものです。

すべての項目において前年度の得点率を上回る結果となりました。当社が改善を要すると判断したサプライヤーに対しては、相互に課題を確認のうえ改善に向けた支援等に努めていきます。

紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国及びその周辺国において産出されるタンタル、スズ、タングステン、金の4種類の鉱物（紛争鉱物）が、当地で残虐行為を行っている武装勢力の資金源となることが国際問題となっています。当社では、当地の紛争を助長することがないよう、紛争鉱物と認められた原材料の不使用を宣言するとともに、お客様からの紛争鉱物規制に関する調査・報告の要請にも適切に対応しています。

また、これら4種類の鉱物に関係する原材料の調達先に対し、紛争鉱物を含有していないことの誓約書の提出を求めています。

地域社会への貢献

■ 地域ボランティア活動

ジャムコグループは、地域社会の一員として皆様との関係を大切に考えています。地域の皆様との交流や教育、学術支援、海外企業との連携による共同研究開発などをはじめ、ボランティア活動などの社会貢献活動を展開しています。

G ガバナンス

GOVERNANCE

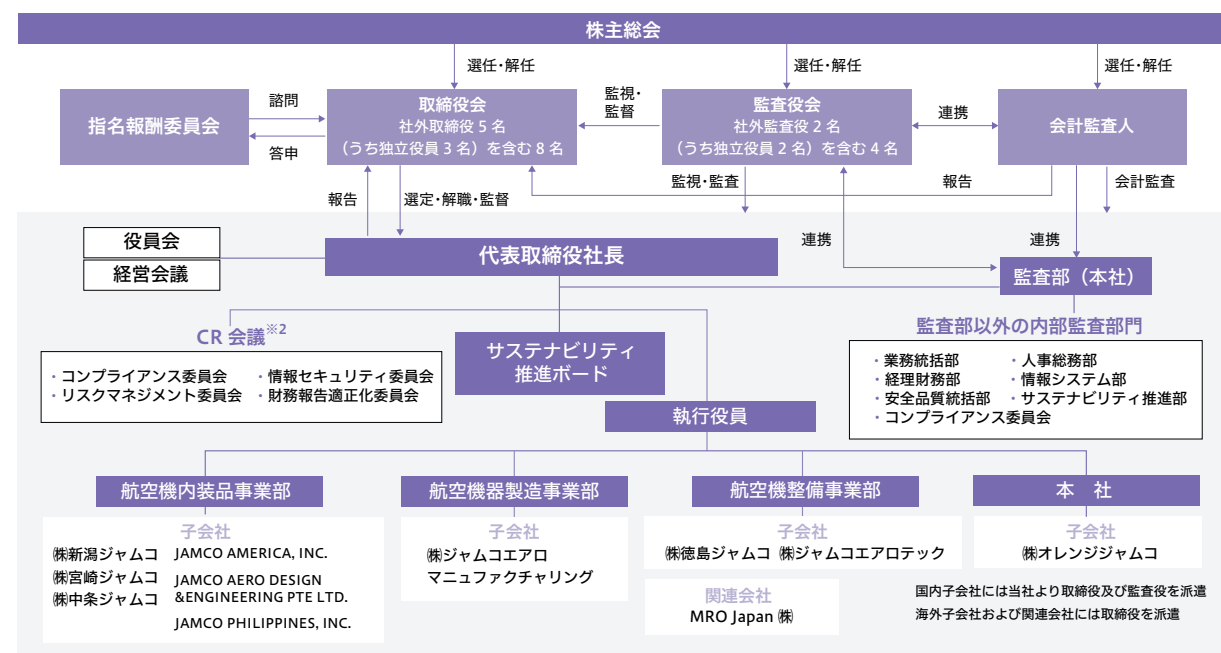
当社では、「技術のジャムコは、士魂の気概をもって」を基軸とする経営理念のもと、顧客への製品とサービスの提供を通じて、社会に貢献し、企業として持続することが経営上の最も重要な方針と位置付けています。その実践に向け株主、経営者及び従業員が効率的な連合体として機能し、ステークホルダーに利益を還元しつつ企業価値の向上を図るとともに、経営の透明性確保及び説明責任の強化に取り組むことがコーポレート・ガバナンスの基本であると認識しています。

コーポレート・ガバナンス体制※1

当社の取締役会は、非常勤の社外取締役5名（内、独立役員3名）を含めた8名で構成し、株主から委任を受け、経営責任と業務執行の監督を確実に遂行することを目的に、常勤、非常勤監査役出席のもと毎月1回定例及び適宜臨時

に開催しており、経営の基本方針や意思決定、及び業務上の重要な事項の決議、並びにその報告を受けるなど、充分に機能を果たしています。

コーポレート・ガバナンス体制図



※1 2023年6月末現在の状況を記載しています
 ※2 CR会議（Compliance & Risk）内部統制を統括する組織

■ 役員の選任に関する方針と手続き

取締役の選任に当たっては、経営者として社内を把握して適切な意思決定と業務執行の監督ができる者、経営や航空業界に精通している社外取締役、企業経営や企業法務に関する知見等を備える独立社外取締役をバランスよく選任することがより適切な意思決定と業務執行の監督のためには肝要と考えています。

取締役の候補者の選任案は、当社が定めた基準を総合的に考慮して、代表取締役社長が策定しており、取締役会に先立ち、主要株主への説明並びに独立役員が過半数を構成する指名報酬委員会での審議を経て、取締役会で決定して

います。監査役候補者の選任案も、当社が定めた選任基準を総合的に考慮して、監査役会の同意を得たうえで代表取締役社長が策定し、取締役会で決定しています。

なお、独立役員の独立性については、東京証券取引所が定める「上場管理等に関するガイドライン」における独立性基準を満たす当社としての独立性判断基準を定めており、独立役員の選任に際しては当該基準に照らして一般株主との利益相反が生じる恐れがないことを確認しています。また候補者の資質については、会社経営に精通した者であってかつ当社の経営にふさわしい専門的な知見を有する候補者を選任しています。

スキル・マトリックス

	役職	氏名	企業経営	業界の知見	海外経験	製造・整備・技術・品質	財務・会計	人事・労務・人財開発	法務・コンプライアンス	リスクマネジメント
1	代表取締役 社長 CEO	阿部 俊之	●		●					●
2	代表取締役 副社長執行役員	米倉 隆	●	●		●				
3	取締役 副社長執行役員	木村 敏和				●		●	●	
4	社外取締役	高端 優	●	●	●					
5	社外取締役	原田 茂		●	●	●				
6	社外取締役 (独立役員)	鈴木 伸一	●	●		●				
7	社外取締役 (独立役員)	渡辺 樹一			●		●			●
8	社外取締役 (独立役員)	鶴 由貴							●	●
9	常勤監査役	蕪木 昇		●		●	●			
10	常勤監査役	粕谷 寿久	●			●				●
11	社外監査役 (独立役員)	高橋 均			●				●	●
12	社外監査役 (独立役員)	池之上 孝幸			●		●			

※各役員に特に期待される項目を3つまで記載しています。上記一覧表は、各役員の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

■ 監査役会

監査役会は、社外監査役2名（内、独立役員2名）を含む4名で構成し、毎期の監査役監査方針と監査計画を策定して、会計監査人、内部監査部門との連携を保ちながら全般的、かつ重点監査事項について監査を行い、随時必要な提言・助言並びに勧告を行っています。なお、社外監査役を選任するための基準としては、監査役会関連規程に一定の要件を定めているほか、株式会社東京証券取引所の独立性の基準も準用しています。

■ 指名報酬委員会

指名報酬委員会は、常勤取締役2名、独立社外取締役3名、独立社外監査役1名の6名で構成し、取締役会の諮問機関として、取締役及び執行役員の指名及び報酬等に係る議案を審議し、取締役会に対して答申を行っています。

■ 業務執行の体制

当社では、経営の意思決定機能と業務執行機能の区分を明確化し、迅速な意思決定及び経営基盤の強化を目的に執行役員制を採用しています。執行役員は取締役会ほかによる意思決定の下、委任された担当職務を執行します。

業務の執行組織は、航空機内装品事業部、航空機器製造事業部、航空機整備事業部の3事業部、本社の組織体制となっており、本社機構については、内部監査を行う監査部を代表取締役社長の直轄の組織とすることで独立性を保ち、各部門の機能ごとに担当する執行役員を配置することによって、それぞれの組織に責任と権限を与えています。このように各組織の独立性を高めることによって、迅速な業務執行と相互牽制が可能となっています。

■ 取締役会の実効性評価

当社では企業価値を向上させるため、コーポレート・ガバナンスの構築を重視し、さらなる高度化を図るため、毎年、アンケート調査を実施し取締役会の実効性を評価しています。客観性・透明性を担保するためアンケートの設計及びその分析評価には、外部機関を活用しています。

■ 取締役・執行役員に対するトレーニングの方針

取締役、執行役員の就任に際しては、役員として遵守すべき法的な義務、責任等について外部セミナー等を受講しています。社外取締役についてはその就任に際してオリエンテーションを実施して、当社の経営戦略、事業内容、財務内容等について、社長、CFO、その他担当の役員から個別に説明しています。また在任期間を通じて必要に応じて随時説明等を行っています。

■ 役員報酬について

当社の役員報酬の規定は、上場企業や各業種別の報酬水準を客観的に分析・比較して立案し、大株主との協議並びに独立役員が過半数を構成する指名報酬委員会の答申を受け、取締役会の決議により定めています。

コーポレート・ガバナンスの詳細については、コーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。

 <https://www.jamco.co.jp/ja/ir/governance/governance/main/00/teaserItems2/0/linkList/0/link/pdfFile.pdf>

■ リスクマネジメント基本方針

当社では、経営環境の急速な変化に迅速かつ的確に対処する能力を備えていることが肝要であり、その対応の優劣は、企業存続や企業価値評価に直結するという認識のもと、リスクマネジメントに取り組んでいます。また、リスクマネジメントは「損失を未然に防ぎまたは最小限に止めることを目的とする」だけでなく、「企業価値を向上させる経営上の戦略的ツール」であるとも認識しています。

■ リスク管理体制

内部統制体制の構築と維持に関する基本方針に従い、代表取締役社長が取締役または執行役員の中からリスクマネジメントの統轄責任者としてチーフ・リスクマネジメント・オフィサー（CRO）を指名しています。代表取締役が議長となり内部統制全体を統轄する組織であるCR会議の下部組織として、CROが委員長となる「リスクマネジメント委員会」を設置してリスクマネジメントを推進しています。

各部署では、災害リスク、社会リスク、政治リスク、経済リスク、戦略リスク、オペレーションリスク、ガバナンス・企業文化リスクなど、およそ160項目にわたるリスクの洗い出しを行い、部門固有のリスクについてはそれぞれの部署での評価、分析を行い、継続的な対策を行っています。一方、全社に影響を及ぼす主要リスクについては、各部署からリスクマネジメント委員会へ報告、リスクマネジメント委員会で対策案を策定し、CR会議の承認を経て、全社に対策を周知します。

また、グループ企業と直接的に関係する部門は、グループ企業においてもリスクが顕在化し得ることを認識し、グループ企業の日常のリスクマネジメントに協力する体制をとっています。

■ 情報セキュリティへの取り組み

ジャムコグループは、航空産業を基軸に培ってきた技術と品質で、快適で持続可能な社会へ貢献し続けることを将来に向けての Vision として掲げています。情報セキュリティの確保はその実現への必須要件であることから、情報セキュリティ基本方針に基づき、情報セキュリティマネジメントシステムの確実な運用、監視及び継続的な改善に取り組んでいます。

具体的なセキュリティの強化策として、社外からの不正アクセス対策、コンピュータウイルス対策、USB メモリなどのデバイス制御、スパムメール対策、標的型攻撃メール訓練の実施、定期的な情報セキュリティ内部監査などを実施しています。

 情報セキュリティの詳細については以下の URL をご参照ください。
<https://www.jamco.co.jp/ja/ir/governance/isms.html>

■ プライバシーポリシー（個人情報保護）

「個人情報保護方針」を制定

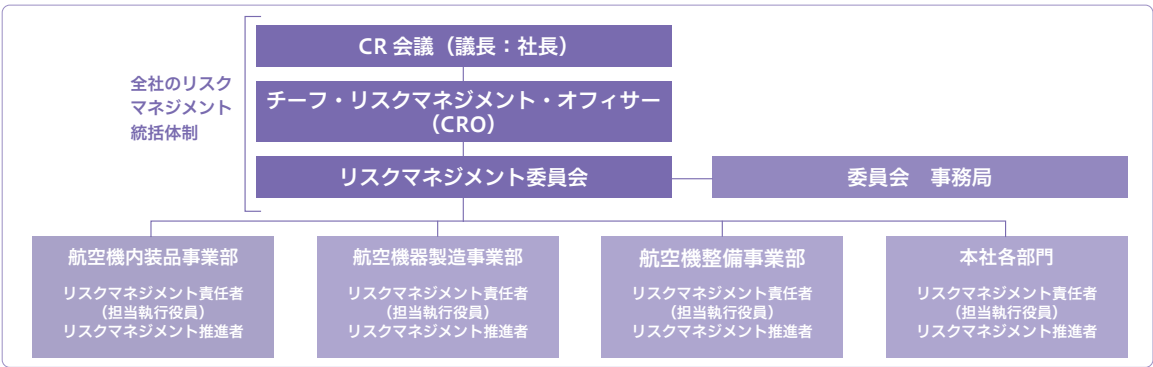
ジャムコグループは、個人情報（特定個人情報を含む）を適正に取り扱い、個人情報の保護を徹底することが社会的責務であるとの認識のもと、以下の「個人情報保護方針」を制定し、グループとして個人情報保護に取り組んでいます。

 個人情報保護方針についての詳細は以下の URL をご参照ください。

個人情報保護方針
(<https://www.jamco.co.jp/ja/privacy.html>)

個人情報保護法に基づく公表事項
(<https://www.jamco.co.jp/ja/matters.html>)

リスクマネジメント推進体制図



ESGデータ表

環境

	単位	対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度
エネルギー					
組織内のエネルギー消費量	GJ	連結（海外含む全て）	221,499.9	213,148.3	229,060.0
非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（燃料）	GJ	連結（海外含む全て）	30,173.9	26,117.5	34,360.0
非再生可能エネルギー源に由来する総燃料消費量（電気）	GJ	連結（海外含む全て）	191,326.0	187,030.8	194,700.0
エネルギー削減量 前年度比	GJ	連結（海外含む全て）	-42,411.3	-8,350.7	15,911.7
燃料	GJ	連結（海外含む全て）	-5,358.0	-4,256.4	8,242.5
電気	GJ	連結（海外含む全て）	-37,053.3	-4,295.2	7,669.2
温室効果ガス排出量					
温室効果ガス排出量（スコープ1）	t-CO ₂	連結（海外含む全て）	1,718.53	1,515.20	1,947.55
エネルギー由来	t-CO ₂	連結（海外含む全て）	1,715.04	1,512.74	1,944.59
非エネルギー由来	t-CO ₂	単体	3.49	2.46	2.96
温室効果ガス排出量（スコープ2）	t-CO ₂	連結（海外含む全て）	8,612.83	7,916.33	8,337.04
温室効果ガス（GHG）排出量の削減 前年度比	t-CO ₂				
スコープ1	t-CO ₂	連結（海外含む全て）	-312.95	-203.33	432.35
スコープ2	t-CO ₂	連結（海外含む全て）	-2,444.07	-696.5	420.71
水と廃水					
排水量	m ³	連結（国内のみ）	47,848	49,593	57,820
下水道	m ³	連結（国内のみ）	32,310	36,487	37,126
河川	m ³	連結（国内のみ）	15,538	13,106	20,694
水資源使用量（取水）	m ³	連結（国内のみ）	47,848	49,593	57,820
上水	m ³	連結（国内のみ）	43,228	44,905	52,755
地下水	m ³	連結（国内のみ）	4,620	4,688	5,065
排出先					
下水道	m ³	連結（国内のみ）	31.2	31.2	31.2
河川	m ³	連結（国内のみ）	960.0	960.0	960.0
廃棄物（合計）	kg	連結（国内のみ）	953,490.8	974,954.5	841,684.7
木くず	kg	連結（国内のみ）	86,580.0	78,550.0	65,300.0
混合（管理型）	kg	連結（国内のみ）	2,080.0	100.0	2,750.0
金属くず	kg	連結（国内のみ）	85,101.5	160,102.0	58,936.6
廃プラスチック類	kg	連結（国内のみ）	327,249.0	235,928.3	206,488.6
汚泥	kg	連結（国内のみ）	17,749.8	42,259.3	38,584.7
紙くず	kg	連結（国内のみ）	176,767.0	168,438.0	154,703.5
廃油（原料含む）	kg	連結（国内のみ）	71,705.1	93,247.3	120,778.5
廃酸	kg	連結（国内のみ）	135,491.4	103,822.8	134,892.3
硝子・陶磁器くず	kg	連結（国内のみ）	910.0	125.2	464.0
その他	kg	連結（国内のみ）	49,857.0	92,381.6	58,786.5
処分方法別の廃棄物					
リサイクル	kg	連結（国内のみ）	866,520.7	909,054.6	757,074.5
埋め立て	kg	連結（国内のみ）	86,970.1	65,899.9	84,607.2
有害物質管理					
化学物質管理（取扱量）					
塩化メチレン（ジクロロメタン）	t	連結（国内のみ）	22.650000	22.700000	26.516000
メチレンビス（4,1-フェニレン）=ジイソシアネート	t	連結（国内のみ）	0.000600	3.435000	0.008650
フェノール	t	連結（国内のみ）	1,641.837000	1,245.660000	3.056051
ホルムアルデヒド	t	連結（国内のみ）	417.000000	310.000000	0.796081
トリクロロエチレン	t	連結（国内のみ）	1,264.000000	1,900.000000	1.100000

	単位	対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度
大気汚染物質管理（測定濃度）					
SOx（硫黄酸化物）	μg/Nm ³	連結（国内のみ）	48,142,699,920	55,420,893,360	19,762,381,296
NOx（窒素酸化物）	μg/Nm ³	連結（国内のみ）	84,391,947,900	83,990,649,600	72,277,077,600
ばいじん	mg/Nm ³	連結（国内のみ）	2	7	4
水質汚濁物質管理（測定濃度）					
pH	mg/L	連結（国内のみ）	6.9	7.0	7.2
BOD（生物化学的酸素要求量）	mg/L	連結（国内のみ）	7	14	2
COD（化学的酸素要求量）	mg/L	連結（国内のみ）	3	6	2
SS（浮遊物質質量）	mg/L	連結（国内のみ）	1	1未満	2
ふっ素及びその化合物	mg/L	連結（国内のみ）	5	6	3

※ メタンと一酸化二窒素は二酸化炭素に換算して算出

社会※1

	単位	対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度
従業員数					
連結	名		2,649	2,560	2,579
単体	名		1,224	1,150	1,106
管理職 男性	名		258	238	245
管理職 女性	名		6	7	9
上記以外の正社員 男性	名		687	632	575
上記以外の正社員 女性	名		129	124	117
出向者（受入） 男性	名		40	47	56
出向者（受入） 女性	名		7	5	9
有期契約社員 ※派遣社員は除く 男性	名		70	69	69
有期契約社員 ※派遣社員は除く 女性	名		19	15	8
無期契約社員 ※派遣社員は除く 男性	名		7	7	6
無期契約社員 ※派遣社員は除く 女性	名		1	6	12
男性合計	名		1,062	993	951
女性合計	名		162	157	155
従業員数の各種内訳					
30歳未満 男性	名		185	163	130
30歳未満 女性	名		46	36	29
30歳未満 合計	名		231	199	159
30～50歳 男性	名		504	477	452
30～50歳 女性	名		98	100	100
30～50歳 合計	名		602	577	552
50歳超 男性	名		373	353	369
50歳超 女性	名		18	21	26
50歳超 合計	名		391	374	395
新卒採用者数 男性	名		34	14	0
新卒採用者数 女性	名		14	3	0
中途採用者数 男性	名		3	2	7
中途採用者数 女性	名		7	1	7
平均勤続年数 男性	ヶ月		19.23	19.76	20.79
平均勤続年数 女性	ヶ月		10.53	11.38	11.38
自己都合離職率	%		2.0	4.0	4.6

※1 特別な記載がない限り当社単体における実績

ESG データ表 /GRI 対照表

社会※1

	単位	対象範囲	2020 年度	2021 年度	2022 年度
ダイバーシティ					
女性従業員比率	%		16.9	16.5	16.6
女性管理職比率	%		2.5	2.6	3.3
女性新卒採用比率	%		29.2	17.6	－
障がい者雇用数	名	連結	56	57	55
障がい者雇用率	%	連結	3.0	3.1	3.1
高年齢者雇用者数（60歳以上）	名		70	74	73
男女の賃金差異					
正規労働者	%		74.0	76.2	78.1
嘱託	%		85.9	84.7	80.4
非正規労働者	%		99.0	84.0	78.2
正規労働者 男性	円	平均	6,868,833	5,883,494	6,652,372
正規労働者 女性	円	平均	5,084,640	4,485,541	5,194,584
研修と教育					
研修関連費用支出	円		10,056,697	61,916,102	73,854,135
情報セキュリティ研修 受講者数	名		403	1,242	1,156
管理職（マネジメント）研修 受講者数	名		25	28	40
キャリア開発レビュー					
定期的なレビューを受けている従業員数 男性	名		601	601	576
定期的なレビューを受けている従業員数 女性	名		109	107	111
合計	名		710	708	687
人権に関する研修※2					
人権研修 受講者数（従業員）	名		1,261	1,189	1,135
人権研修 受講者数（役員）	名		22	21	19
ワーク・ライフ・バランス					
短時間勤務制度等利用者数	名		21	19	23
在宅勤務制度利用者数	名		9	12	10
介護休暇取得者数	名		26	28	18
有給休暇取得率	%		70.6	73.8	84.8
残業 総時間	時間		149,449:49	187,783:05	195,664:11
メンタルヘルスケア					
ストレスチェック実施率	%		94.8	95.0	96.8
健康診断					
定期健康診断受診率	%		99.9	100.0	99.9
特定保健指導対象者率	%		11.1	13.4	11.7
労働災害の発生状況					
労働災害件数	件		16	11	15
労働災害件数 うち、死亡にいたる労働災害件数	件		0	0	0
休業1日以上の労働災害による死傷者数	名		1	6	7
休業災害度数率	%		0.4	2.5	2.7
職業性疾病度数率	%		0.0	0.0	0.0
労働組合員構成率	%		100%	100%	100%
顧客プライバシー					
顧客プライバシー侵害に対する不服申立	件		0	0	0
顧客データの漏洩、窃盗、紛失	件		0	0	0

※1 特別な記載がない限り当社単体における実績

※2 例）ハラスメント（パワハラ・セクハラ・マタハラ等）、LGBTQ に対する差別と偏見、障がいのある人に対する差別と偏見、同和問題等に関する研修

GRI スタンドード対照表

GRI2: 一般開示事項 2021

スタンダード	開示事項	該当ページ
1. 組織と報告実務	2-1 組織の詳細	会社概要・At a Glance P7-8
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	有価証券報告書
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	編集方針 P2、裏表紙
	2-4 情報修正・訂正記述	—
	2-5 外部保証	—
2.事業活動と労働者	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	会社概要・At a Glance 有価証券報告書 P7-8
	2-7 従業員	会社概要・At a Glance 人財育成 ESGデータ P7-8 P42-43 P52
	2-8 従業員以外の労働者	—
	2-9 ガバナンスの構造と構成	コーポレート・ガバナンス P47
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P48
3.ガバナンス	2-11 最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンスに関する報告書
	2-12 インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ経営の推進 リスクマネジメント P12 P50
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティ経営の推進 リスクマネジメント P12 P50
	2-14 サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティ経営の推進 担当役員メッセージ コーポレート・ガバナンス P12 P14 P47
	2-15 利益相反	コーポレート・ガバナンスに関する報告書
	2-16 重大な懸念事項の伝達	リスクマネジメント P50
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P48
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P49
	2-19 報酬方針	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P49
	2-20 報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス コーポレート・ガバナンスに関する報告書 P49
	2-21 年間報酬総額の比率	—
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	トップメッセージ 担当役員メッセージ P9-11 P14
	2-23 方針声明	ジャムコグループ 経営理念 ジャムコの価値創造プロセス 人権の尊重 P1 P15 P39-40
	2-24 方針声明の実践	マテリアリティの方針・施策 人権の尊重 サプライチェーンマネジメント P22-24 P39-40 P45-46
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	コーポレート・ガバナンス体制 リスクマネジメント P47 P50
4.戦略、方針、実務慣行	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	人権の尊重 P39-40
	2-27 法規制遵守	ジャムコの競争優位性 研究開発 環境マネジメント体制 化学物質の管理 安全と品質 サプライチェーンマネジメント P19-20 P30 P37 P45 P45-46
	2-28 会員資格を持つ団体	
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントのアプローチ	ステークホルダーエンゲージメント P25-26
	2-30 労働協約	労使関係 ESGデータ P42 P53
GRI3：マテリアルな項目 2021	3-1 マテリアルな項目の決定プロセスの開示	マテリアリティ（重要課題） P21
	3-2 マテリアルな項目のリスト	ジャムコの価値創造プロセス マテリアリティの方針・施策 P15-16 P22-24
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	サステナビリティ経営の推進 P12-14

経済				
GRI 201： 経済パフォーマンス 2016	201-1	創出、分配した直接的経済価値	At a Glance 有価証券報告書	P8
	201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動対応	P31-32
	201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書	
	201-4	政府から受けた資金援助	—	
GRI 202： 地域経済での存在感 2016	202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別）	—	
	202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—	
GRI 203： 間接的な経済的 インパクト 2016	203-1	インフラ投資および支援サービス	地域社会への貢献	P46
	203-2	著しい間接的な経済的インパクト	—	
GRI 204： 調達慣行 2016	204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—	
GRI 205： 腐敗防止 2016	205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—	
	205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	—	
	205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—	
GRI 206： 反競争的行為 2016	206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—	
	207-1	税務へのアプローチ	—	
GRI 207： 税金2019	207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	—	
	207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	—	
	207-4	国別の報告	—	
環境				
GRI 301： 原材料 2016	301-1	使用原材料の重量または体積	—	
	301-2	使用したリサイクル材料	—	
	301-3	再生利用された製品と梱包材	脱炭素への挑戦	P27-28
GRI 302： エネルギー 2016	302-1	組織内のエネルギー消費量	環境負荷低減の取組み ESGデータ	P33-34 P51
	302-2	組織外のエネルギー消費量	環境負荷低減の取組み	P33-34
	302-3	エネルギー原単位	—	
	302-4	エネルギー消費量の削減	環境負荷低減の取組み ESGデータ	P33-34 P51
	302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	脱炭素への挑戦	P27-28
GRI 303： 水と廃水 2018	303-1	共有資源としての水との相互作用	—	
	303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—	
	303-3	取水	—	
	303-4	排水	ESGデータ	P51
	303-5	水消費	水資源の取組み ESGデータ	P35 P51
GRI 304： 生物多様性 2016	304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—	
	304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—	
	304-3	生息地の保護・復元	生物多様性の取組み	P38
	304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—	
GRI 305： 大気への排出 2016	305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	脱炭素への挑戦 気候変動対応 ESGデータ	P27-28 P32 P51
	305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	脱炭素への挑戦 気候変動対応 ESGデータ	P27-28 P32 P51
	305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	—	
	305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	脱炭素への挑戦	P27-28
	305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	脱炭素への挑戦 気候変動対応 ESGデータ	P27-28 P32 P51
	305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—	
	305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	ESGデータ	P52
GRI 306： 廃棄物 2020	306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	廃棄物削減の取組み	P35-36
	306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	廃棄物削減の取組み ESGデータ	P35-36 P51
	306-3	発生した廃棄物	廃棄物削減の取組み ESGデータ	P35-36 P51
	306-4	処分されなかった廃棄物	廃棄物削減の取組み ESGデータ	P35-36 P51
	306-5	処分された廃棄物	廃棄物削減の取組み ESGデータ	P35-36 P51

GRI 307： 環境コンプライアンス 2016	307-1	環境法規制の違反	環境マネジメント体制	P30
GRI 308： サプライヤーの環境面の アセスメント2016	308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	
	308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	サプライチェーンマネジメント	P45-46
社会				
GRI 401： 雇用 2016	401-1	従業員の新規雇用と離職	ESGデータ	P52
	401-2	—	—	
	401-3	育児休暇	At a Glance ダイバーシティ & インクルージョン	P8 P41
GRI 402： 労使関係 2016	402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	
GRI 403： 労働安全衛生 2018	403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	労働安全衛生	P44
	403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生	P44
	403-3	労働衛生サービス	労働安全衛生	P44
	403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	労働安全衛生	P44
	403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	労働安全衛生	P44
	403-6	労働者の健康増進	労働安全衛生	P44
	403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	労働安全衛生	P44
	403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	—	
	403-9	労働関連の傷害	ESGデータ	P53
	403-10	労働関連の疾病・体調不良	ESGデータ	P53
GRI 404： 研修と教育 2016	404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—	
	404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	人財育成	P42-43
	404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	ESGデータ	P53
GRI 405： ダイバーシティと 機会均等 2016	405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	ダイバーシティ & インクルージョン 人財育成 コーポレート・ガバナンス ESGデータ	P41 P42-43 P48 P53
	405-2	基本給と報酬総額の男女比	ESGデータ 有価証券報告書	P53
GRI 406： 非差別 2016	406-1	差別事例と実施した救済措置	人権の尊重	P39
GRI 407： 結社の自由と 団体交渉 2016	407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	—	
GRI 408： 児童労働 2016	408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権アセスメント サプライチェーンマネジメント	P40 P45-46
GRI 409： 強制労働 2016	409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	人権アセスメント サプライチェーンマネジメント	P40 P45-46
GRI 410： 保安慣行 2016	410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—	
GRI 411： 先住民族の権利 2016	411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—	
GRI 413： 地域コミュニティ 2016	413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	—	
	413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所	—	
GRI 414： サプライヤーの社会面の アセスメント 2016	414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—	
	414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	サプライチェーンマネジメント	P45-46
GRI 415： 公共政策 2016	415-1	政治献金	—	
GRI 416： 顧客の安全衛生 2016	416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	安全と品質	P45
	416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—	
GRI 417： マーケティングと ラベリング 2016	417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	安全と品質	P45
	417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—	
	417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—	
GRI 418： 顧客プライバシー 2016	418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	該当事項なし ESGデータ	P53
GRI 419： 社会経済面の コンプライアンス 2016	419-1	社会経済分野の法規制違反	—	



株式会社ジャムコ

〒190-0011 東京都立川市高松町1丁目100番地

tel:042-503-6523 (サステナビリティ推進部)

<https://www.jamco.co.jp/>

2023年11月発行