



JAMCO
SUSTAINABILITY

REPORT 2024

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。

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、お客さま、株主・投資家の皆さま、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図ることなどを目的に「CSRレポート」を制作していました。2023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、個別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

2023年4月1日～2024年3月31日を報告対象期間としています。また、掲載している各データは2024年3月31日時点の情報を反映したものととなります。

参考としたガイドライン

環境報告ガイドライン2018年版、GRIサステナビリティ・レポートング・スタンダード

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およ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きください。

私たちが進む道筋

JAMCO Vision 2030

CONTENTS

イントロダクション

経営理念	1
JAMCO Vision 2030 と 2024年度中期経営計画	2
ジャムコ 大空へのあゆみ	3
財務・非財務ハイライト	4

価値創造

トップメッセージ	6
サステナビリティ課題へのアプローチ	9
快適で持続可能な社会への 貢献を目指して	11
マテリアリティ（重要課題）	12
特集：技術イノベーションセンターの設立 ～未来を見据えたジャムコ価値創造の源泉～	14
Innovation Road Map 2050	16
ジャムコが提供する3つの価値	17

ESG 経営

環境

環境基本理念と環境方針	19
環境マネジメント体制	19
気候変動対応	20
環境負荷低減の取組み	23
Column 生物多様性の取組み	24

社会

人権の尊重	25
人権アセスメント	25
ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン	26
人財育成	28
労働安全衛生	31
安全と品質	32
サプライチェーンマネジメント	33
ステークホルダーエンゲージメント	34

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制	35
コンプライアンス	39
リスクマネジメント	40

コーポレートデータ

会社概要	41
株式情報	42

JAMCO Vision 2030 と 2024 年度中期経営計画

ジャムコグループは、2021年度に中長期ビジョン「JAMCO Vision 2030」を公表しました。JAMCO Vision 2030は、「技術と品質を翼に、快適で持続可能な未来へ」をスローガンとして、グループ全社の成長の方向性を示すものです。また、ビジョン実現に向けたロードマップとしてアクションプラン（行動計画AP2030）を掲げています。2024年5月には2024年度中期経営計画（中計）を公表し、アクションプランの着実な遂行と並行して、将来の成長を支える財務体質をはじめとした経営基盤の強化にも取り組んでいます。すでに取り組んでいるアクションプランの取組みですが、新たに定めた中計にも効果が波及しています。

2024

2027

2030

2024年度中期経営計画（2024～2026年度）

経営環境

- ・航空旅客需要の成長持続と、応需能力強化の要請
- ・サプライチェーンの回復遅れと人財不足
- ・人件費、部材費等の高騰
- ・世界経済、ドル円レートの不透明感

「選択と集中」による収益性向上と財務基盤強化

- 内装品事業の“深化”
 - ・応需能力・サプライチェーンの強化
 - ・品質向上
 - ・製造拠点の最適化
- シート事業の抜本的な“見直し”
 - ・新規開発凍結による止血
 - ・既存契約の確実な履行
- 整備事業と機器製造事業における“融合と成長”
 - 受注拡大および収益力強化を目的とした
 - ・運航機体数増加への対応
 - ・ホイール整備における自動化
 - ・防衛案件への対応

取組みの成果は中計にも波及

JAMCO Vision 2030

技術と品質を翼に、
快適で持続可能な未来へ

快適移動空間
価値ある環境性能
安全運航環境
を提供する

価値創造企業グループ

アクションプラン (行動計画 AP2030)

- ①JX2024成長戦略の遂行 : JAMCO Vision 2030 に掲げた戦略を個別の施策へ具体化
- ②SX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プログラムの推進 : 戦略的 DX 人財育成

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。

航空機内装品製造、航空機器製造、航空機整備の各事業分野において高い品質と安全性で快適な空の旅を支えています。

近年では気候変動対応・脱炭素化社会に向けた素材の軽量化にも取り組んでいます。

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

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）

株式会社ジャムコに商号変更、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

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

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

2024年（令和6年4月）

航空機器製造事業部と航空機整備事業部を統合
技術イノベーションセンターを設立
国内の航空機内装品製造子会社3社が合併、ジャムコエア
クラフトインテリアズを設立



N-62

1965年：伊藤忠式N-62型機、運輸省の型式証明を取得



727

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用ラバトリモジュールを受注



A380

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



787

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、ラバトリモジュール、フライトデッキ（操縦室）の内装・操縦室ドアおよび周辺隔壁を受注

2014年：ボーイング社から777-9用ラバトリモジュールを受注



A350

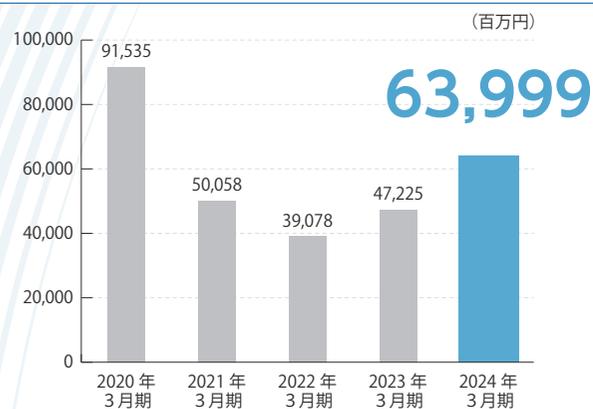
2015年：エアバス社からA350 ICE（Increased Cabin Efficiency）リヤギャレーを受注

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

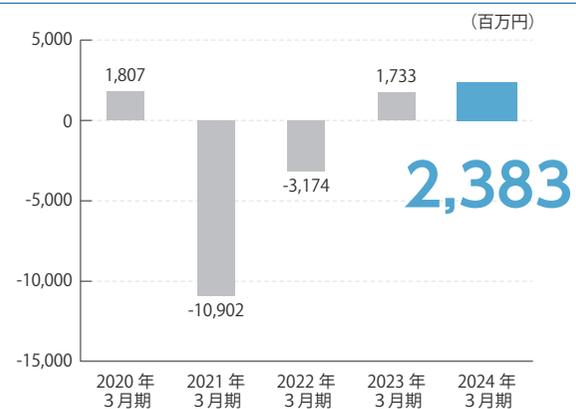
財務・非財務ハイライト

財務情報 (連結)

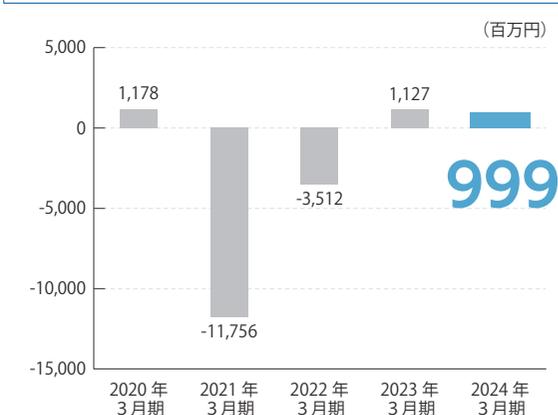
売上高



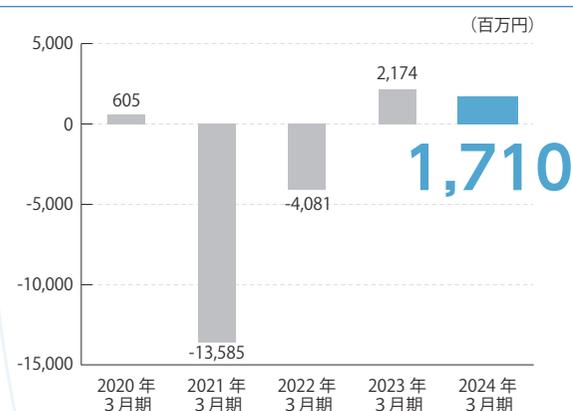
営業利益



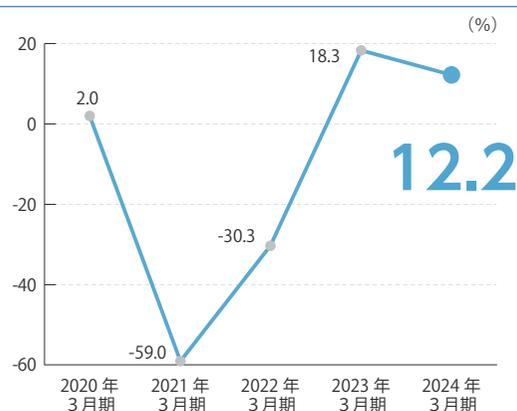
経常利益



親会社株主に帰属する当期純利益



ROE (自己資本当期純利益率)



財務情報の詳細については、以下よりご覧ください。

業績・財務

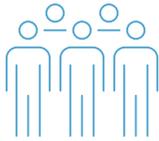


<https://www.jamco.co.jp/ja/ir/finance.html>

非財務情報 (特記以外は単体) ※2024年3月31日時点

従業員数

1,059 名
※連結2,692名



管理職に占める女性の割合 (2030年度までに10%以上を目標)

4.9 %

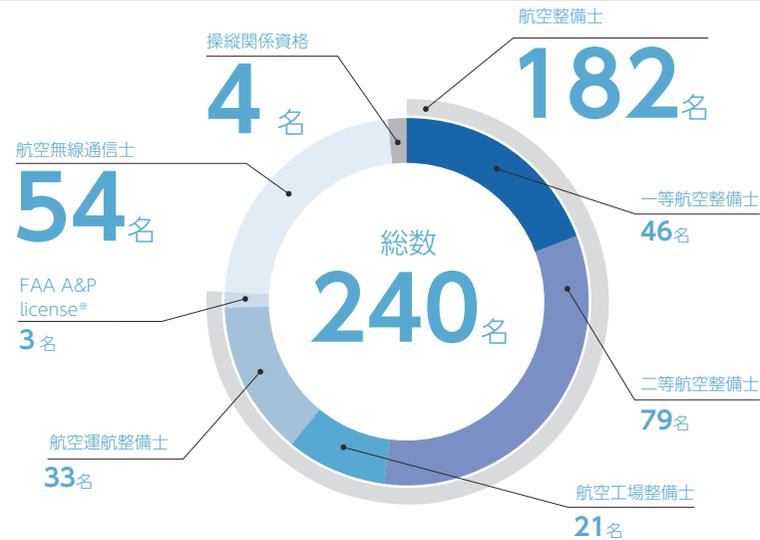


男性労働者の育児休業取得率

65.0 %



整備関係有資格者数



※ FAA A & P license : 米国連邦航空局が認定する航空整備士ライセンス

内装品関連耐空証明関係有資格者数

認証機関	有資格者数
FAA *1	12名
CAAS *2	2名
EASA *3	7名
国土交通省航空局	2名
総数	23名

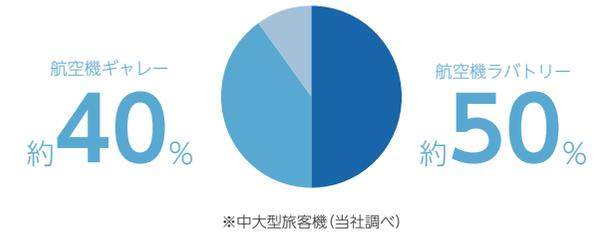
※1 FAA (Federal Aviation Administration) : 米国連邦航空局
 ※2 CAAS (Civil Aviation Authority of Singapore) : シンガポール航空局
 ※3 EASA (European Union Aviation Safety Agency) : 欧州航空安全庁
 ※ 航空機内装品等製造関連子会社を含む

非破壊検査の有資格者数

132 名



取扱い製品世界シェア



特許保有数

132 件

日本	71件
外国	61件



研究開発投資額

670 百万円



トップメッセージ

ジャムコの強みである高い技術力で航空業界のサステナビリティ向上に貢献してまいります。



代表取締役社長 CEO

恒松 孝一

入社して感じたジャムコの強みとは

「3つの良さ」を武器に業界での地位を確立

私は2023年4月にジャムコに入社し、このたび2024年6月に代表取締役社長を拝命いたしました。

ジャムコは私のこれまでの職歴にも共通する、「3つの良さ」を有しています。一つ目は開発から生産、販売、アフターサービスに至るまで、自社で一貫した対応ができる技術と体制を持っていること。二つ目は低価格路線を採らず、しっかりした良い製品をつくり、その価値をお客さまに認めていただいた上でふさわしい対価を得ていること。最後はグローバル市場において優れた製品とサービスが評価され、一定のリーダー的地位を確立していることです。無論、経営上の課題はありますが、成長の余地も大いにあるという印象を受けました。

航空業界におけるサステナビリティ

当社事業に直結する最重要課題

入社してから約1年の間に業務改革を担当しつつ社内の課題と向き合うなかで、航空業界におけるサステナビリティについて自分なりに考える時間がありました。

そこで感じたのは、航空業界は特にサステナビリティに対する感度が高いということです。近年、ジェット機の二



酸化炭素排出量が注目されるようになって旅客の関心が高まり、それが航空会社の関心事となり、さらに航空機メーカーの最重要課題へと波及しています。航空会社と航空機メーカーは当社の主要顧客であり、いまや当社にとって、サステナビリティは事業に直結する不可欠な要素であるとあらためて認識しています。

事業を通じたサステナビリティへの貢献

安全性と新技術の両立とリサイクルの推進

当社の主力事業である航空機内装品の分野に関しては、まずは元来求められてきた安全性や耐久性の基準を満たす必要があります。そのうえで軽量化などの環境対応技術に磨きをかけ、優位性を発揮することが事業拡大につながり、サステナビリティに貢献できると考えています。

その一つが、炭素繊維強化プラスチック（CFRP）の積極的な採用です。^{*1}より軽量化したギャレー（厨房設備）、ラバトリー（化粧室）、シート等を提供することで、フライトに必要な燃料が減るとともに、耐久性に優れた製品を長く使うことで、二酸化炭素の排出量削減につながります。また、CFRPのリサイクルにも取り組み、当社と名古屋大学等による共同研究が、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）の2023年度登録テーマとして採択されました。さらにJAXAと共同^{*2}で、「誰にも寄り添うトイレ」を目指して、インクルーシブな「バリアフリートイレ（ラバトリー）」の研究開発にも取り組んでいます。

当社では、こうした次世代製品や中・長期的な視野に立った革新的技術の開発、さらにジャムコの技術開発の根幹を支える人材育成に取り組むため、従来の「技術・イノベーション統括部」の機能を拡大強化し、2024年4月に「技術イノベーションセンター」^{*3}へと組織改編を行ないました。（詳細はP.14参照）

中期経営計画における施策

選択と集中による収益力向上と財務基盤強化

事業を通じてサステナビリティに貢献するためには、会社が健全に機能し、サステナビリティに十分配慮できることが前提となりますが、現在は厳しい事業環境にあると言わざるを得ません。COVID-19による移動制限は航空業界に甚大な影響を与え、その後のエンジニア等の人材不足や財務状況の回復の遅れなど、いまだ完全な復調には至って

いません。

中期経営計画^{*4}では、選択と集中による収益力向上と財務基盤強化を優先課題に掲げ、シート事業における新規開発凍結や、内装品子会社や事業部の統合など、会社を健全な状態へ導くための方策を採っています。

現在の事業のなかでも着実な収益が見込める分野に、限られたリソースを投入して少しずつ事業基盤を回復させる。そして基盤が強化され余力が生まれた時点で、リソースの投入分野を広げつつ、環境対応技術などで優位性を発揮してサステナビリティにも貢献する。このような段階を踏んで、経営資源のシフトを進めたいと考えています。

サステナブル経営における社長の役割

「決めること」「変えること」「儲かる文化」の浸透

企業経営にあたり、経営者の役割は「決めること」「変えること」「儲かる文化をつくること」の3つであると考え、社内にも伝えています。このうち「決める」「変える」は私自身が行なって見せるわけですが、「儲かる文化をつくる」は一言では伝わらないので、さまざまな機会を通して社員に感じてもらいたいと思っています。

儲かる会社には、いくつかのbehavior（行動様式）があります。その一つが“Bad News Fast”（悪い知らせは早く）です。なぜなら、悪い知らせというのは、この会社を良くするための有用な情報でありチャンスだからです。このような具体例を示しながら、「儲かる文化」を順次社内に浸透させたいと考えています。

*1：製品へのCFRP採用による軽量化▶P.18

*2：JAXAとの共同研究開発▶P.15

*3：技術イノベーションセンターの設立▶P.14

*4：2024年度中期経営計画▶P.2

人的資本についての考え方

社員の働きがいにつながるサイクルを重視

人財活用^{*5}の観点から能力開発、福利厚生分野への注力が有効であることはもちろんですが、その一方で、私は企業と社員の関係を、より原点に近い姿でイメージしています。それは「社員のがんばりが自社の成長につながり、賃金等を通じて還元されるサイクル」が、きちんと機能しているか、という点です。近年の議論では、この大事な部分への言及が少ない印象ですが、社員の働きがいを考える時、私は不可欠な視点ではないかと思っています。

当社は2024年度に「くるみん認定」を取得^{*6}するなど、社員が安心して仕事に専念できる環境づくりを目指していますが、個人的にはさきほどの、社員へ還元する好循環を続けていくことこそが、サステナビリティの重要な要素であると考えており、今後も重視していきたいと思えます。

当社がこれまで市場で確固たるポジションを確立してき



* 5 : 人的資本への取組み ▶ P.28
* 6 : 「くるみん認定」の取得 ▶ P.26

たのは、良い物をつくり続けてきた良い人がいたからです。「良い製品をつくる、良い人がいる。それがこの会社の財産なんだ」と、入社してすぐに気付きました。こうした社員に対して、さらなる意欲向上と生きがいを感じられるような企業風土の構築に務めたいと考えています。

ステークホルダーの皆さまへ

強みを活かし快適で持続可能な社会を実現

さきほども述べましたが、当社の強みは価格追求ではなく、良い物をつくり、その価値をお客さまに分かっていただいてふさわしい対価を得てきたことであり、これは製品のみならずサービスでも同様です。

当社の内装品事業は海外の顧客が多く、かつサステナビリティ分野で先行するEUの企業が多数含まれています。そういった顧客企業から、軽量化や耐久性といったサステナビリティにつながる性能において、当社はすでに一定の評価を得ていることは、非常に重要な点であると思えます。

これからも、サステナビリティに敏感な航空業界において、当社の強みであるサステナブル経営を推進することで企業としてさらなる成長を図るとともに、快適で持続可能な社会の実現に貢献^{*7}していきます。

ステークホルダーの皆さまには、今後とも引き続きご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

* 7 : 快適で持続可能な社会への貢献を目指して ▶ P.11



サステナビリティ課題へのアプローチ

ジャムコグループは航空機内装品製造、航空機器製造、航空機整備の各事業分野において、快適で安心安全な空の旅に貢献しています。また地球環境をはじめとしたさまざまなサステナビリティ課題の解決にも取り組んでいます。

サステナビリティ経営の推進

「自然との共生をはかり、豊かな社会づくりに貢献します。」
これは当社の経営理念の一節です。その実現に向けて、2022年に「サステナビリティ基本方針」を定め、社業を通じて社会に貢献すべくサステナビリティ経営を推進してきました。

ジャムコグループではこれからも、ステークホルダー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取り組んでいきます。

サステナビリティマネジメント

2021年8月、ジャムコグループは、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）を設置しました。

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および重要課題（マテリアリティ）の特定、なら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、監督を行なっています。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。

SPBでは、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めます。
- 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。

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。

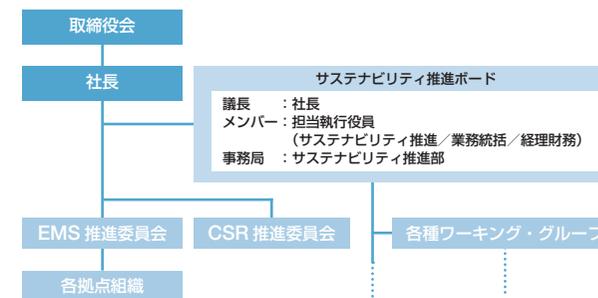
EMS 推進委員会

EMS 推進委員会は、社内規程および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、各事業部長およびサステナビリティ推進部長（ともに、環境管理責任者）なら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および本社各部門を代表する委員で構成しています。



担当役員メッセージ



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

カーボンニュートラルへの取組み

マテリアリティとして特定されている「カーボンニュートラルへの取組み」については、温室効果ガス（GHG）排出量の算定と削減を推進しました。算定は当社ならびに国内グループ会社について、Scope3までの把握が完了しました。各拠点における自発的な管理と算定業務の負荷軽減のため新たにシステムを導入したことなどで、効率化のみならずデータの精度も向上しました。これらの取組みの結果、2023年度の温室効果ガス排出量（Scope1、2）について、第三者機関による保証を取得しました。算定精度のさらなる向上や海外拠点の算定範囲拡大など、今後も継続的な改善に努めます。

また、GHGの排出削減に向けて、一部の拠点では太陽光発電による再生可能エネルギー生成設備の導入準備を進めており、今後は対象拠点を広げる予定です。

社会分野における取組み

当社の人権方針に基づく人権デュー・ディリジェンスの実施をサステナビリティ推進ボード（SPB）にて決定、開始しました。2023年度は第1フェーズとして、当社グループ海外拠点における地政学リスクや現地法規制、当社の使用する原材料等を分析し、注視・改善が必要な分野を特定しました。2024年度は対象拠点の拡大、リスクアセスメントの実施等へと移行し、必要な是正措置の実行へとつなげる予定です。

また、航空業界における人財の確保・育成は重要課題となっており、人的資本への対応は喫緊の課題と認識しています。これまで、厚生労

働大臣が認定する「くるみん認定」に取り組んできましたが、2024年度の初めに取得することができました。「くるみん認定」は、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として認定するものです。

加えて、健康経営の一環として2023年度より、指定医療機関における社員の人間ドック受診費用を全額会社負担としました。

エンゲージメント向上の取組み

取引先（委託先）向けCSRアンケート調査を定期的に実施しており、2023年度はこれに加えて会社訪問および意見交換を行ないました。サステナビリティに関する認識や課題の共有が進み、アンケートのスコアも着実に伸長しています。当社としても今後の対話充実化に資する有益な取組みになったと考えています。

マテリアリティへの対応

昨年度末に特定した7項目のマテリアリティ（重要課題）に対して、2023年度はその具体的な解決に向けて、事業部および本社において取組体制を構築しました。また、カーボンニュートラル、資源循環、人的資本経営に係るマテリアリティに対して焦点を当て、各部門がマテリアリティにどのようにかかわっているのか、今後どのように取り組んでいくのかなど、現状分析と対応の方向性などについて深掘りをするプロジェクトを立ち上げて推進しました。

快適で持続可能な社会への貢献を目指して

ジャムコグループは2022年度にマテリアリティを特定し、事業活動を通じてその解決に取り組んでいます。また、グループの事業活動の根幹となる研究開発についても、継続して充実を図っています。これらはJAMCO Vision 2030にて掲げる「価値創造企業グループ」の実現を目的としたものであり、かつグループが創業以来提供してきた「快適移動空間」「価値ある環境性能」「安全運航環境」の3つの価値を今後も継続して最大化するための取組みでもあります。

今後さらに3つの価値の最大化を目指してサステナビリティ活動・事業活動を推進し、「価値創造企業グループ」として持続可能な社会づくりに貢献し続けることを目指します。

《マテリアリティの解決》

- ・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の強化

《選択と集中》

- ・内装品事業の深化
- ・シート事業の抜本的な見直し
- ・整備事業と機器製造事業における融合と成長

収益力向上
・
財務基盤
強化

《研究開発の充実》

- ・技術イノベーションセンター
- ・Innovation Road Map 2050

競争優位性

JAMCO
Vision
2030

快適移動空間
価値ある環境性能
安全運航環境

を提供する

価値創造企業グループ



マテリアリティ (重要課題)

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およびアクションプラン（行動計画AP2030）との整合性をもって特定しました。JAMCO Vision 2030の実現に寄与すべく、マテリアリティの目標およびKPIは、経営計画とも連動させた設定としています。

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、さまざまなサステナビリティ課題のなかからマテリアリティの特定を行ないました。

STEP1 候補となる課題の抽出

- 国際ガイドライン（GRIスタンダード、SASB）やSDGs、ESG評価機関の評価項目などをベースに自社の事業活動での課題やお客様およびサプライチェーンパートナーとの取り組み課題を整理し、候補となる課題を抽出しました

STEP2 課題の評価

- 「STEP1」で抽出・整理した課題について、ステークホルダーおよび自社の視点で評価しました
- ステークホルダーからの視点では日々の事業活動における対話を重視して評価しました
- 自社の視点では、目指すべきビジョンとそれを実現するために重要な課題を重視して評価しました

STEP3 マテリアリティの特定

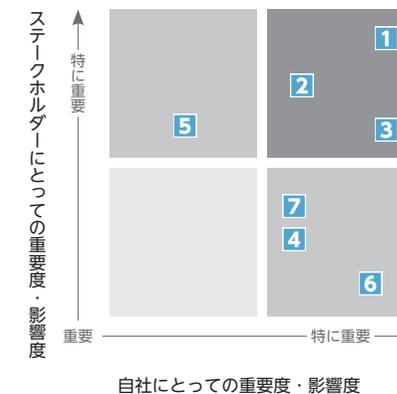
- 「STEP2」で実施した評価結果に基づき、事業部門と本社部門で構成されたワーキング・グループや、専門家との検討を通じて案を作成し、サステナビリティ推進ボードでの協議を経て決定、取締役会へ報告しました

特定したマテリアリティ

価値創造に関連するマテリアリティとして、下記7項目を特定しました。

- E** **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
- S** **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
- G** **7**：組織のレジリエンスの強化

マテリアリティマトリックス



マテリアリティへの取組み

2023年度は、カーボンニュートラル（**1**）と資源循環（**2**）について、現状把握・課題抽出を進め、全社共通理解のもと全社目標・方針、事業部での施策等について協議しました。また、生き生きとした職場づくり（**5**）では人的資本経営として必要な施策、目指す姿、KPIの検討を進めました。

マテリアリティ		貢献するSDGs	2030年に目指すべき姿	マテリアリティ解決のための方針・施策
1 カーボンニュートラルへの取組み	a. 技術開発を通じたカーボンニュートラルへの取組み		<ul style="list-style-type: none"> ● 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 <p>CO₂ 排出量削減目標 (2023年公表)</p> <p>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。</p> <p>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標とする</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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などの提供 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
	b. 生産効率向上などによるGHG 排出削減、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			<ul style="list-style-type: none"> ● 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
3 あんしん、快適な移動空間の実現			<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
4 サプライチェーンにおける関係者との信頼関係強化			<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
5 生き生きとした職場づくり	a. 新たな未来を切り拓く人財育成		<ul style="list-style-type: none"> ● 「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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
	b. 生き生きと働くための職場環境整備			
6 社会・地域への貢献			<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	<ul style="list-style-type: none"> 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
7 組織のレジリエンス強化			<ul style="list-style-type: none"> ● 「技術のジャムコは、土魂の気概をもって」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 	<ul style="list-style-type: none"> 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



技術イノベーションセンター長
執行役員

板倉 潮

術の開発に専念できる環境整備」を進め、ジャムコの価値創造により貢献することが、当センター設立のねらいです。

組織体制と各キャンパスの役割

「技術イノベーションセンター」は3つのキャンパスグループで構成されています。第一キャンパスグループは、無限の可能性と終わりのない学びの場の提供を目的とし、技術のジャムコを担う人財の養成、育成などを体系的に行なう教育プログラムの運用・管理を行ないます。第二キャンパスグループは、原則として、Innovation Road Map 2050に基づいて、次世代製品向け要素技術の応用とアドバンスドデザインを担い、10年以内の製品化・商品化を目指して技術開発と実用化を推進します。第三キャンパスグループは、CFRPのリサイクルや宇宙関連など、現在すぐに商品化に結びつかないものの、次の世紀につながるような革新的技術開発にチャレンジしていきます。

第一キャンパスグループ～次世代を担う人財の育成

技術と資格のラーニングセンター（人財養成・育成・再教育・リスキリング、資格・認定取得支援、特殊技術スキルアップ）

技術部門に配属された新入社員のエントリー教育のほか、全社員を対象とした初級技術教育、航空安全・品質教育を行ないます。また、製品開発・設計・製造等に関する基本



的技術を学ぶ初級・中級・上級教育に加えその上のマイスタークラスまで、特定分野だけでなく幅広い経験と知識を持った、プロジェクトリーダーを務められるような技術者の育成にも注力します。

特集：技術イノベーションセンターの設立 ～未来を見据えたジャムコ価値創造の源泉～

設立の目的と活動内容

2024年4月、本社組織である「技術イノベーション統括部」の機能を拡大・強化し、新たに「技術イノベーションセンター」へと組織改編を行ないました。

当社のコア・コンピタンスは、航空機内装品事業を中心とした航空宇宙産業における優れた技術開発力にあります。従来は製品開発や設計の実務によるOJTが主流でしたが、少子化やベテラン技術者の退職とともに、設計の標準化と流用設計の拡大に伴う新規設計機会の減少により、長年培ってきた技術力という貴重な財産を若い世代に継承・発展させることが難しくなってきました。

そこで、「技術イノベーションセンター」では、従来の

技術開発の統括に加え、新たに全社横断的に「技術のジャムコ」にふさわしい技術者を体系的に育成する機能を持たせました。

一方、航空機における次世代技術とは、実用化が10年以上先になると見込まれるもので、製品化を見据えて事業部とは密接に連携しながらも、製品開発とは別の環境で研究に専念することで、より成果が期待できる領域も含まれます。そこでJAMCO Vision 2030に基づき策定されたInnovation Road Map 2050に沿って、製品化への道筋が見えている研究開発と同時に、さらにその先の次世代を見据えて、長期目線で革新的な技術開発にも取り組みます。

このように「エンジニアの体系的な教育」と「次世代技

さらに業務遂行に必要な国家資格、技術者認定、特殊技能者資格などの取得やリスキリングなどの支援を行なうことで、当社技術者としてのスキルレベルの底上げと向上に取り組めます。

第二キャンパスグループ～10年単位の製品開発

製品応用研究・製品開発研究・アドバンスデザイン（次世代製品向け要素技術の応用と開発、設計製造プロセス革新、ジャムグループのブランド戦略を含むプロダクトデザイン）

Innovation Road Map 2050に従い、次世代製品向けに、顧客と市場ニーズを先取りする航空宇宙関連の技術開発と新技術の実用化を推進します。テーマとしては、航空業界でも重要な課題となっているサステナビリティ関連が中心で、JAXAと共同開発しているインクルーシブな「バリアフリートイレ（ラバトリー）」も第二キャンパスグループが担当しています。

第三キャンパスグループ～100年先を見据えた技術研究

革新技術研究（革新的技術開発へのチャレンジ）

2030年代半ばから本格化する複合材製航空機の退役を見据えた材料リサイクルや、次世代の客室サービスなどのサステナビリティに関連した研究のほか、現在の事業部ビジネス領域にはこだわらない新たな分野も含めて、次の時代を見据えた、まったく新しい革新的な技術開発を目指して活動しています。



Virtual Innovation Studio (VIS) の活用

社内に Virtual Innovation Studio (VIS) が完成し、このほど運用を開始しました。VISは、正面、側面と下面のスクリーンに投影された映像を、専用のVRメガネを通して立体的に見ることで、その世界に入ったような没入感を体験できます。

航空機内部を歩きつつ、そこに置かれた当社のシートやラバトリー等の立体映像で、製品の配色や形状、質感などを実物に近い感覚で確認できます。従来のモックアップと比べコストが抑えられるとともに、例えばエアラインのイメージカラーに合わせて配色の変更が瞬時に行なえるなど、製品の仕上がりイメージを事前にお客さまと共有しやすくなり、納品前のミスコミュニケーション防止にも役立ちます。今後はさらにコンテンツを充実させ、お客さまとの商談やプレゼンテーションの場での活用のほか、社員教育への利用も計画しています。



JAXA とバリアフリーラバトリーを共同開発

2024年1月、国立研究開発法人宇宙航空研究開発機構（以下、JAXA）は、当社との共同研究テーマである「ユニバーサルデザインの空旅」を実現する革新的な機内バリアフリートイレの提案」について、JAXAのホームページで公表しました。身体にハンディキャップがある方にとって課題となっていた、空の旅におけるラバトリー（機内トイレ）の問題を解決するソーシャルイノベーションのコンセプトを提案しています。



Innovation Road Map 2050

当社の技術イノベーションセンターおよ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ています。このロードマップに従って研究開発や技術開発を実施し、それらに携わる人財の教育についても推進しています。



ジャムコが提供する3つの価値

創業以来の「人と技術」を原動力に、3つの価値提供へコミット

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求して改革と変革に挑みながら、人と技術の成長を続け、価値を生み出してきました。

ジャムコグループ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・整備を通じてお客さまとの信頼関係を築いてきました。これからは、人と技術をコア・コンピタンスとして新たな価値を提供し続けることで、お客さまとともに持続的成長を果たしていきます。

ジャムコが提供する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

快適移動空間

「あんしん、快適」を追求した内装品

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、ラバトリーなど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、搭乗されるお客さまの快適さを追求し、空の旅を満喫していただ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、お客さまへの提供価値の最大化に向けた挑戦を続けています。

ギャレーの世界シェア※

: 約**40%**

ラバトリーの世界シェア※

: 約**50%**

※ 中大型機：当社調べ



価値ある環境性能

品質管理と独自技術で、環境に優しい航空機を実現

航空機が飛行するために必要不可欠な耐空証明においては、①強度・構造・性能についての基準、②騒音の基準、③発動機の排出物の基準の3つを満たす必要があります。①は航空機の安全性確保、②と③は環境への適合を目的とした基準であり、耐空性を保証することは、安全の確保だけでなく環境保全にも寄与しています。

ジャムコでは、航空宇宙分野で要求される品質マネジメントシステム JIS Q 9100 を取得し、耐空性を保証するための品質管理を徹底しています。

また、航空機に求められる環境性能として、機体の軽量化は燃料消費の低減に寄与し、CO₂排出量削減につながります。従来の航空機の主となる原材料はアルミやスチールなどの金属ですが、これらをより軽量かつ同程度の強度・安全性を持つ炭素繊維複合材料（CFRP）に置き換える動きが広がっています。ジャムコはこのCFRPの加工において、ADP（Advanced Pultrusion）製法による連続成型技術を独自で開発しました。1990年代から着実に納入実績を積み重ね、耐空性基準を満たしながら航空機の軽量化を推進することで、価値ある環境性能を実現しています。

中型旅客機の機体重量

：約**60**トン



機体の50%に
CFRPを適用した場合

：約**48**トン

20%の軽量化

出所：日本化学工業協会



安全運航環境

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さま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型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、小型旅客機の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では、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。国内エアラインの旅客機の車輪は離着陸時の安全を支える重要装備品です。当社の車輪整備事業は、国内最大級のホイールオーバーホールセンターを有し、環境に配慮した最新型の設備を導入し、自動化を図りつつ安全運航に貢献しています。こうした実績を技術のさら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。



環境

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

環境基本理念と環境方針



<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/environment.html>

基本的な考え方

当社では、経営理念およびサステナビリティ基本方針に基づき、環境保全に関する「環境基本理念」および「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

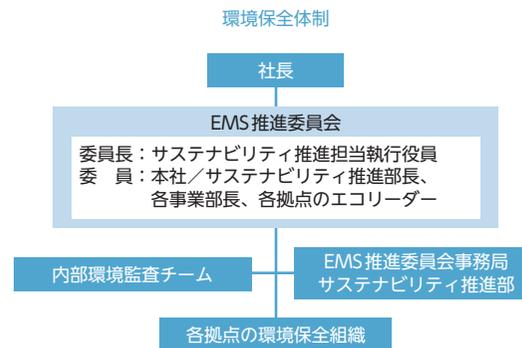
環境保全活動の推進体制

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、Environmental Management System：以下EMS）に準じた社内規則などに基づき活動しており、本社、機器製造工場およびジャムコエアロマニュファクチャリングにおいては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なっています。また、地域ごとに環境保全活動を一体となつて行なう拠点を設け、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ない、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、全社で従業員の環境意識を高めています。

Plan	企業が持つ環境への影響・リスクを表面化
Do	表面化したリスクに対して取組みを実施
Check	取り組んだ内容を評価
Action	必要な箇所を適宜改善

■ 環境影響評価および法規制遵守の管理

事業活動において環境に影響をおよ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、自主基準の設定および定期的な確認を行なうなど、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 提言への賛同表明および情報開示

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います。

なお、気候変動対応の詳細に関しては当社のWEBサイトをご参照ください。



気候変動への対応



<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/tcfcd.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など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.9参照

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など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、評価を行なっています。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.40参照

戦略

■ シナリオ分析に基づくリスクと機会

気候変動が当社および当社事業におよぼすリスクの抽出については、シナリオ分析（4℃シナリオ、1.5℃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ないました。

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・販売する低炭素およ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なっています。

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なっており、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。

CONTRAIL プロジェクトへの参画

航空機による大気観測「CONTRAIL プロジェクト^{*}」では、ジャムコが開発に携わった大気観測装置が使用されています。航空機上で温室効果ガスの観測を行っており、その解析結果は地球温暖化研究のための貴重なデータとして、世界中に配信されています。

※ 環境省委託事業による補助を受けています



温室効果ガス排出量の実績および削減目標

実績

(t-CO₂)

	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期
Scope1	1,718	1,515	1,947	2,003
Scope2 (マーケット基準)	8,612	7,916	8,337	8,208
合計	10,330	9,431	10,284	10,211

※ JAMCO PHILIPPINES, INC. と JADE ENGINEERING PTE LTD. はロケーション基準

CDP への回答

当社は非営利組織 CDP による企業の取組み状況分析に、気候変動・水セキュリティの分野で回答しています。



第三者保証

ジャムコグループは、2023 年度（2023 年 4 月～2024 年 3 月末）の温室効果ガス（GHG）排出量データ（Scope1、2）について、国際的な基準である ISO14064-3:2019 に準拠した第三者検証を実施し、その検証機関であるソコテック・サーティフィケーション・ジャパンによる保証報告書（限定的保証水準）を取得しました。



● 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およ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

2023 年度は Scope3 排出量の算定に取り組み、一部の海外拠点を除く暫定的な排出量を算定しました。

今後、算定手順を確立して精度向上を図るとともに算定範囲の拡大を進める予定です。

■ 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。

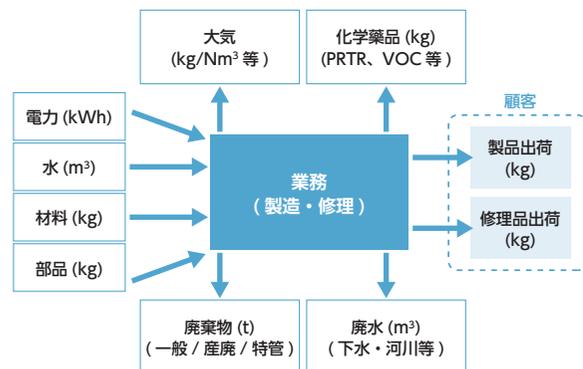
環境負荷低減の取組み

事業活動における環境負荷低減の取組み

当社は航空機分野に特化し、航空機内装品および機器の製造・修理、航空機ならびに航空機装備品の整備・改造等の事業を行なっています。下図は、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および環境負荷物質（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。

マテリアルバランス



省エネルギーの取組み

当社では、生産設備および空気調和設備（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を進めており、エネルギー使用量の削減に努めています。

2023年度において各拠点では、空気調和設備（エアコン）の効率的な運転と共に、より高効率な設備の導入や更新を進めました。また、照明設備については、LED照明設備への入替えなどを行ない、エネルギー使用量の削減に取り組みました。

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。

廃棄物削減の取組み

当社では、廃棄物の削減、再資源化に取り組んでいます。

分別管理の徹底

材質別の分別回収を徹底して金属類および紙類（コピー用紙、段ボール、新聞紙など）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

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

当社は、3R（リデュース・リユース・リサイクル）の考えを基本に、廃棄物の削減に取り組んでいます。

また、廃棄物処理の委託先に対して、定期的に現地調査や情報収集を行ない、処理工程の把握、マニフェスト等の記録管理および許可更新など、廃棄物の処理が適正に行なわれていることを確認しています。

- ・省エネルギーの取組み
- ・水資源の取組み
- ・廃棄物削減の取組み

については、各使用量／排出量の削減実績をデータ集にて公開しております。

環境関連データ（データ集）



https://www.jamco.co.jp/ja/csr/environmental_report/main/03/teaserItems2/02/linkList/04/link/07_Date.pdf

化学物質の管理

事業活動で使用する化学物質は、性状や危険性および有害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なっています。

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を推進しています。

フロンへの適正管理

当社では、フロン排出抑制法^{*}に基づいて、フロン類を適正に管理しています。

エアコン、冷蔵・冷凍庫などに使用されるフロン類には、地球温暖化の原因となる物質が含まれており、これらの機器については台帳を整備し、定期点検を実施しています。

また、当社では「第一種フロン類充填回収業者」の登録を受け、航空機へ搭載する冷凍冷蔵機器・エアコンディショナーなどの装備品に関して、フロン類を充填および回収する業務を実施しています。

^{*} フロン類の使用の合理化および管理の適正化に関する法律

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、自然資本およ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、具体的な取組みについて今後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として、東京都が企業・NPOなどと連携して行な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、実生苗の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。



里山保全活動

社会

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、従業員の成長を支え、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

人権方針ほか



<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/society.html>

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」および国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」に記された人権を尊重したうえで諸法令を遵守することとし、人種、宗教、性別、年齢、性的志向、障がい、国籍などによる一切の差別と児童労働、強制労働、過重労働およ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、遵守を求めています。

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、定期およ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・相談窓口およ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、社内関係部署およ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などにより、運用の高度化に取り組むことを定めています。

人権アセスメント

人権デュー・ディリジェンス

ジャムコグループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスを開始しています。

2023年度は人権リスクアセスメントに着手しました。今後、ジャムコグループおよびサプライチェーンに対する人権リスクアセスメントを通じて重要な人権課題を中心とした現状・実態把握を行なっていきます。また、取引先には、

1年に1回CSRアンケート調査を実施し、そのなかで人権に関するリスクアセスメントを行なっています。

▶ CSRアンケート調査:2023年度の調査結果は、P.33参照

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、すべ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、基本的人権の尊重に関する行動指針において次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ないません。また、性的少数者（セクシャルマイノリティ）に対して、差別を行ないません。

ほかにも、役職員向けの定期研修に加え、2023年度は経営層・海外グループ会社幹部への研修を実施しており、役職員の人権意識は年々向上しています。

日々の事業活動のなかでは、職場の仲間はもちろん、お客さまや取引先、地域社会の皆さまなど、さまざまな考え方や価値観を持つ人たち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発しています。

ダイバーシティ・エクイティ&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従業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）、エクイティ（公正性）およびインクルージョン（包括性）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、従業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、育児を対象とした在宅勤務制度を導入しており、女性従業員のみならず男性従業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。

子育てサポート企業としてくるみん認定を取得

2024年5月13日、当社は東京労働局長から基準適合一般事業主認定通知書を受け、「くるみん」認定を取得しました。「くるみん」は「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証であり、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業に認められる認定です。



GLTD（団体長期障害所得補償保険）制度の導入

当社は2022年度よりGLTD（団体長期障害所得補償保険）制度を導入しており、従業員が就業不能状態となってしまった場合に、安心して療養に専念できる環境を整え、早期の就労復帰を支援しています。

一般事業主行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、従業員全員が働きやすい環境をつくることによって、従業員がその能力を十分に発揮できやすくするようにする。また次世代育成支援に加え、女性の活躍の推進を行うために、次のように行動計画を策定する。

1. 次世代育成支援（期間：2023年4月1日～2026年3月31日）

目標 1 年次有給休暇の時間単位取得の導入

<取組内容>

- 2023年4月～労働組合との協議、運用及び制度の決定。

目標 2 航空業界人財創出のための就業体験機会の提供

<取組内容>

- 2023年4月～工場見学会、インターンシップ等の開催。

2. 女性活躍推進（期間：2023年4月1日～2026年3月31日）

目標 1 女性の役職者（主任以上）の割合を10%以上とする。（2023年3月1日現在9.22%）

<取組内容>

- 2023年4月～交流機会の設定等による女性同士のネットワーク形成支援や、フェムテックへの取組みを通じて、女性がより働きやすい環境を作っていく。教育やワークショップ等を通じて、女性が役職者を目指すきっかけづくりと育成を行う。

目標 2 計画期間内において女性従業員の育児休業取得率100%を維持するとともに男性従業員の育児休業取得率の維持、向上（50%以上）を目指し、男性の育児への参画に取り組む。

<取組内容>

- 2023年4月～育児休業制度の周知徹底。育児休業者の円滑な職場復帰を支援する。

総実労働時間の短縮

■ 年次有給休暇の取得促進

管理職を含めた全従業員の年休取得8日以上を目標とし、2024年3月時点の達成率は100%となっています。

■ 時間外労働時間の削減

時間外労働時間の削減を目的に、労使が参画する「時間外労働時間削減協議会」を定期的に開催しています。各組織が抱えている諸問題について、実態に即した協議を重ねています。

■ 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などの機能により本人および管理者自身が時間外労働時間の管理をしやすいことと、残業の超過などを未然に防ぐことができます。

主なワークライフバランス支援制度と利用実績（2023年）

制度	概要	男性 (名)	女性 (名)
産前産後休暇	産前6週間、産後8週間の計14週取得可能	—	4
出産時休暇	4日間取得可能	18	—
育児休業	子が1歳6ヶ月（最長2歳年度）に達するまで	13	4
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	4	18
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）	139	33
介護休暇	介護を目的として、年間で5日間取得可能	5	0
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・介護・私傷病を対象とした在宅勤務制度	24	19

※ 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（WIWIV）、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。

柔軟な働き方の提供

■ 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の出席のもと、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。

2023年度末時点で、ジャムコ労働組合の組合員数は698人で、組合加入資格者の加入比率は100%となっています。

■ 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、航空機整備・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。

障がい者雇用

ジャムコグループでは、障がいを持つ人の雇用創出と活躍推進に継続的に取り組んでいます。

グループ各社において、障がい者がともに働きやすい職場環境の整備に努めるとともに、1999年に設立した特例子会社で、工場内の補助的作業を委託している（株）オレンジジャムコ（当社100%出資、社員数32名、2024年3月現在）における雇用も積極的に進めています。障がい者雇用率は3.2%（2024年3月現在、法定雇用率2.3%）となっています。

今後も障がい者の能力を引き出して働く意欲を高められるよう、努力を続けていきます。



人財育成

人財育成の基本方針

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、実施体制や内容など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、技術力を活かした付加価値の高い製品およびサービスを供給する」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・サービスを供給しています。それを支え、実現する人財には、誠実かつ公正な倫理観、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が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などを定めています。教育体系は以下の項目にて構成しています。各研修の位置づけは、次ページの教育体系図にて示しています。

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フォロー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および職場で直面する課題解決の思考や手法などの習得を目的としています。

b. 選抜式研修

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、事業環境を認識しながら気付きを得られるよう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。

また、女性活躍推進も重要な経営課題としており、女性リーダーおよ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. 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。

d. 専門スキル教育

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・技能などを習得するため、各事業部による専門教育を計画的に実施しています。



e. テーマ別研修

各種法令、社会情勢や事業環境の変化などに応じて、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. 自己啓発支援

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など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。

教育体系図

種別		目的	職群						
			B4	B3	B2 (主任)	B1 (係長級)	A3 (課長級)	A2 (次長級)	A1 (部長級)
階層別 エントリー 研修	社内・社外 研修	新たな職群に昇格した従業員が、当該職群で必要となる能力の向上を図るための教育であり、教育の中で当該職群の役割及び期待される職務の遂行レベルを理解し、必要な知識・技術・技能の習得及び能力の向上を図る。	新入社員 エントリー教育		B2 エントリー教育	B1 エントリー教育	A3 エントリー教育	A2 エントリー教育	A1 エントリー教育
			新入社員 フォローアップ 教育		B2 フォローアップ 教育	B1 フォローアップ 教育	多面評価+ グループ コーチング		多面評価+ グループ コーチング
階層別 フォローアップ 研修		従業員が在籍職群で必要となる能力を再認識のうえ、維持向上を図るための教育であり、職場で直面する問題をテーマとした演習を行ない、その解決を通じて職場で実践・活用できる問題解決の考え方や手法を学ぶ。	3年目教育 (キャリア教育)						
選拔式 研修	社内・外部 派遣研修	将来の幹部となり得る候補者を選抜し早期に育成するための教育であり、事業環境を認識しながら気付きを得られるよう、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る。				幹部候補者育成セミナー			経営幹部候補者 育成セミナー
						女性リーダー研修			
語学 研修	海外コース	グローバル人材育成のための語学研修制度で、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用意しています。海外派遣プログラムは語学力の向上に加え、グローバル思考の醸成も目的としています。	海外派遣プログラム・語学学校						
	国内コース		短期集中コース・自己啓発教材 ※ E-learningやオンライン英会話等						
専門スキル 教育		職務上必要となる、専門的な知識・技術・技能を習得する。	各事業部による専門教育						
テーマ別 研修 (ナレッジ研修)	社内・社外 研修	各種法令や必要な知識を学ぶ従業員等が社会情勢や事業環境に応じて必要となる知識の向上を図る。	労務管理、財務会計、コンプライアンス、リスクマネジメント、情報セキュリティ、安全品質、環境・サステナビリティなど						
自己啓発支援		個人のキャリアアップ、スキルアップに資する機会を与える。	DX推進						
			ビジネススキル						
			ITリテラシー						

なお、近年の人財育成においては以下2点について重点的に取組みを推進しています。

■ 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づくりを目的に、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。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、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、その結果を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などを通じ、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」などの施策を実施しています。

また従業員一人ひとりが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、キャリア開発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、誰もが心身ともに健康で安全に、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。

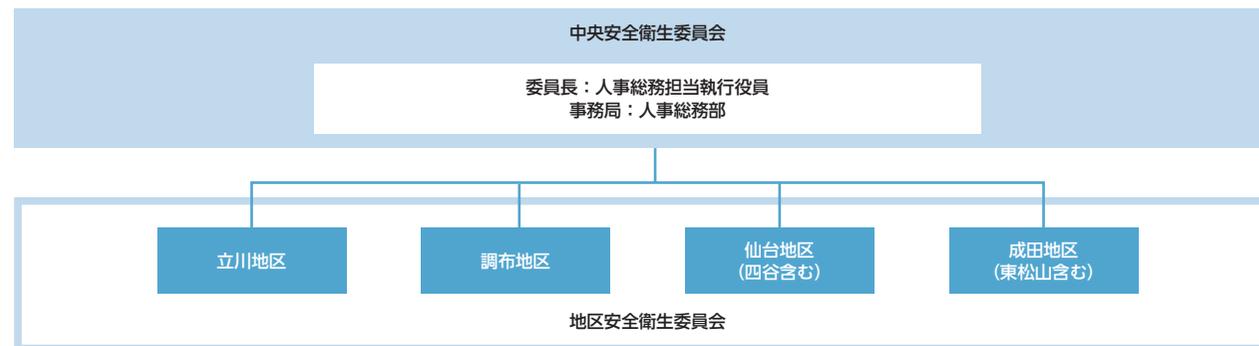
労働安全衛生重点項目の取組み

2023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。

2023 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. 従業員の健康に対する意識改革
5. 派遣会社への安全衛生活動の支援協力の要請

安全衛生管理体制



- ※ 地区ごとの安全衛生担当として、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

当社では従業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、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

お客さまへの責任

ジャムコは、安全と品質への配慮を第一に、お客さま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うえで不可欠な、安全と品質に十分配慮し、そして技術力を活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、航空機およびその装備品等の製造、整備などを通じて、お客さま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、製品およびサービスの品質向上、安全性の確保、お客さま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。」

■ 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、リスクおよ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さまの安全、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、品質監査部門およ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、お客さま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、日本および海外航空局の認定、JIS Q 9100「品質マネジメントシステム」および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当社のWEBサイトをご参照ください。

認証取得



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

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掛け、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、取引先の皆さま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います。

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。

調達方針

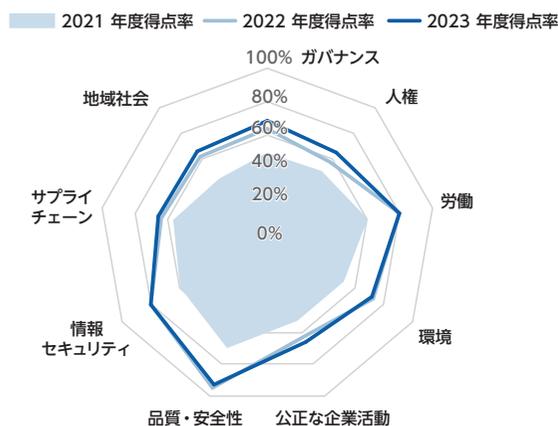


<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/society/partner.html>

■ 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。2023年度も2022年度、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56社 (航空機整備・製造事業部の取引先15社、航空機内装品事業部の取引先37社およびグループ会社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。

2023年度SAQ 回答結果 (全56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。

全項目の平均得点率が2022年度：71ポイントから2023年度：73ポイントとなり、2ポイント上昇しました。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などに努めています。

■ 紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国およ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なっている武装勢力の資金源となってい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、お客さま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さまとの関係を大切に考えています。地域の皆さまとの交流や教育、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。

社会貢献活動



<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/feature/contribution.html>



立川市社会福祉協議会への食品寄付

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なううえで、お客さま・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さまから信頼される誠実な企業を目指しています。ステークホルダーとの対話は、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。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の良好なエンゲージメントに努めています。

	ステークホルダーの関心領域	主なコミュニケーション手段
 お客さま	高品質な製品、問い合わせへの迅速な対応、付加価値の高い製品、サポートの充実	カスタマーサポート、定期的な打ち合わせ、顧客満足度調査、工場見学、展示会
 取引先	調達方針、社会的課題解決に向けた要求、事業動向および取引実績分析内容、製品・技術の動向、化学物質情報伝達スキームの効率化、GHG 排出量算定の要求	CSR アンケート、訪問説明、調達方針説明会
 株主・投資家	持続的成長に向けた中長期的な経営戦略、事業部ポートフォリオの転換の進捗状況、財務状況、事業活動の動向と成果、ESG への取組み	株主総会、決算説明会、工場見学会、One on One Meeting、Small Meeting、個人投資家向け説明会、個人株主向け工場見学会、株主・投資家向け冊子、IR コンテンツ（公式ウェブサイト）
 地域社会	地域コミュニティへの参画、企業市民としての責任の遂行、事業を通じた地域社会への貢献、寄付	企業版ふるさと納税、拠点周辺地域の環境保全活動
 従業員	労働環境の向上、福利厚生制度の充実、評価・人事制度の充実、社内風土の向上、経営方針、人材育成制度の充実、労働安全制度の整備、社内報	労使協議会、経営層からの情報発信（Viva Engage）、人材育成プログラム、コンプライアンスホットライン、安全衛生委員会
 NGO・NPO	地域環境保全、生態系保全、被災地支援、サプライチェーンリスク	環境保全活動への参加、ボランティア活動
 教育・研究機関	産学連携（共同研究等における企業側の知見の活用）	学生向け会社見学会、共同研究
 官公庁・自治体	社会課題解決への積極的な支援	官公庁との意見交換、経済団体・業界団体を通じた対話、各種調査やアンケート協力

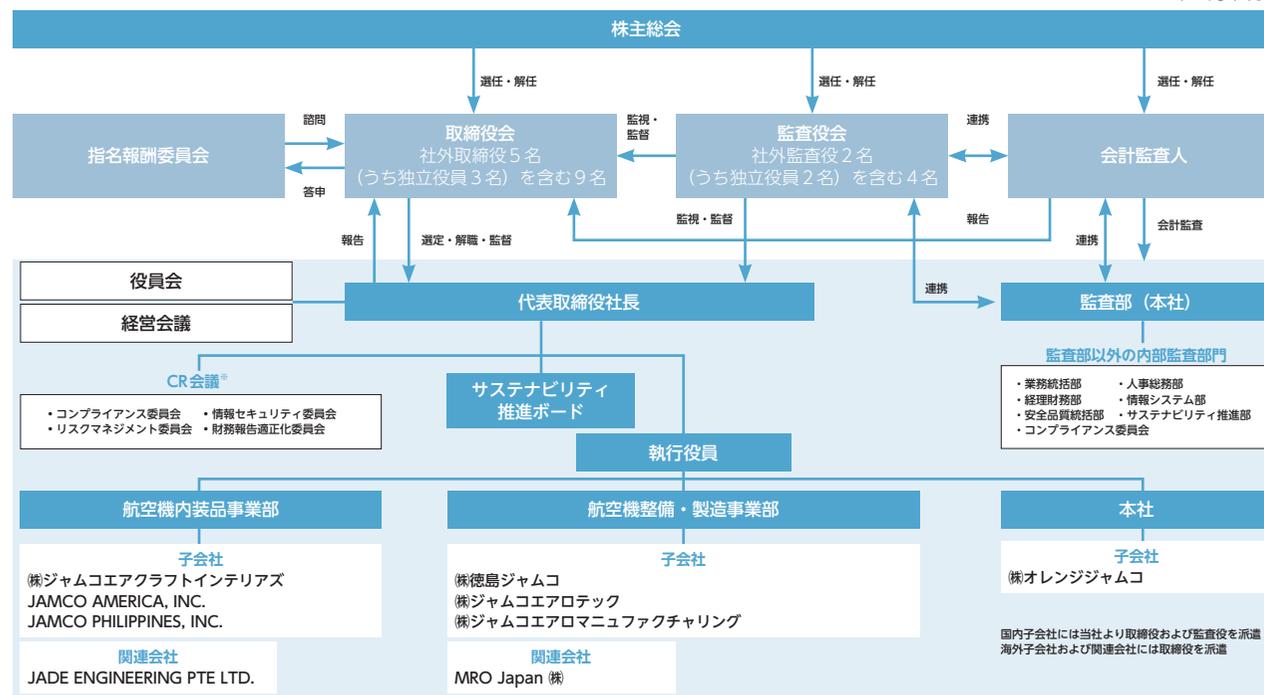
ガバナンス

当社では、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。その実践に向け企業価値の向上を図るとともに、経営の透明性確保およ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

当社の取締役会は、非常勤の社外取締役5名（うち、独立役員3名）を含めた9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4名出席のもと毎月1回定例および適宜臨時に開催しており、経営の基本方針や意思決定、および業務上の重要な事項の決議、ならびにその報告を受けるなど、十分に機能を果たしています。

2024年6月末現在



※ CR (Compliance Risk) 会議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良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、主要株主への説明なら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、株式会社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つ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。

役員紹介／スキルマトリクス



氏名	阿部 俊之	恒松 孝一	米倉 隆	木村 敏和	高端 優	原田 茂	鈴木 伸一	渡辺 樹一	鶴 由貴	蕪木 昇	粕谷 寿久	高橋 均	池之上 孝幸
役職	取締役	取締役	取締役	取締役	社外取締役	社外取締役	社外取締役 (独立役員)	社外取締役 (独立役員)	社外取締役 (独立役員)	監査役	監査役	社外監査役 (独立役員)	社外監査役 (独立役員)
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	●	●						●	●		●	●	

※ 各役員に特に期待される項目を3つまで記載しております。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。

コーポレート・ガバナンス強化の変遷

2009年度	<ul style="list-style-type: none"> ・内部統制規程発効 ・CR会議設置、下部5委員会設置 (コンプライアンス、リスクマネジメント、情報セキュリティ、規程、財務報告適正化) ・CCO、CRO、CIO指名 ・リスクマネジメント規程発効 ・財務報告にかかわる内部統制規程発効 ・コンプライアンス規程発効 ・コンプライアンス規範制定
2013年度	<ul style="list-style-type: none"> ・執行役員規程発効 ・災害対応・事業継続マネジメント規程発効 ・事業継続の基本方針制定
2014年度	<ul style="list-style-type: none"> ・経営会議規程発効
2021年度	<ul style="list-style-type: none"> ・指名報酬委員会規程発効
2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・社外取締役に女性を初登用
2023年度	<ul style="list-style-type: none"> ・譲渡制限付株式報酬制度を導入

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ない、随時必要な提言・助言ならびに勧告を行なっています。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3名、独立社外取締役3名、独立社外監査役1名の7名で構成し、取締役会の諮問機関として、取締役および執行役員の指名および報酬に係る議案を審議し、取締役会に対して答申を行なっています。

CR（Compliance Risk）会議

内部統制全体を統轄する組織として、「CR（Compliance Risk）会議」（議長：代表取締役社長）を設置し、内部統制に関する基本方針を策定しています。また、取締役または執行役員のなかからコンプライアンスの統括責任者としてチーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）、情報システム及び情報セキュリティについてはチーフ・インフォメーション・オフィサー（CIO）、リスク管理についてはチーフ・リスクマネジメント・オフィサー（CRO）、財務報告の適正化についてはチーフ・ファイナンシャル・オフィサー（CFO）を指名し、それぞれの内部統制に係る取組みを統轄・管理・監督しています。

業務執行の体制

経営の意思決定機能と業務執行機能の区分を明確化し、迅速な意思決定およ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もと、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、航空機整備・製造事業部の両事業部、本社の組織体制となっており、本社機構については、内部監査を行な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・ガバナンスの維持・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およ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などを受講しています。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なっています。

役員報酬について

当社の役員報酬は、株主総会で決定された報酬総額の範囲内で、同業種や同規模の上場会社などの客観的なデータに基づく報酬水準を勘案して定めています。報酬の具体的な支給方法や額を定める規定は、取締役会の諮問機関で、独立役員が委員の過半数を占める指名報酬委員会の答申を受けて、取締役会で決定しています。

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。

コーポレート・ガバナンス報告書



https://www.jamco.co.jp/ja/ir/governance/governance/main/00/teaseritems2/0/linkList/0/link/CG_20240626.pdf



コンプライアンス

基本的な考え方

当社は企業・役職員のコンプライアンス遵守に関する「コンプライアンス規範」を公表しています。

■ コンプライアンス規範

ジャムコグループは、企業としての社会的責任を果たし、社会からの信頼に応えていく企業であることを目指します。

ジャムコグループの役職員は、次の原則に基づき、関連する法律、国際ルール、社内規程類等を遵守すると共に高い倫理観と社会的良識をもって行動します。

- (1) 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、お客さまとのよりよい信頼関係の構築に努めます。
- (2) 環境問題への配慮については、別途定めた基本理念、企業行動指針の精神を遵守し、自主的、積極的に取り組みます。
- (3) 個人の人格・個性を尊重すると共に、差別・ハラスメント等の行為のない、安全で働きやすい環境の確保に努めます。
- (4) 業務上知り得た内部情報に基づくインサイダー取引（不公正な株取引等）を行いません。
- (5) 誠実で公明な取引を心がけ、政治、行政とは良識ある健全な関係を保ちます。
- (6) 反社会的勢力には毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断します。
- (7) グローバル企業の一員として、諸外国の慣習、文化を尊重し、国際社会との協調に努めます。

コンプライアンス体制図



コンプライアンス体制

CR会議の下部組織として、CCOを委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置してグループのコンプライアンス活動を推進しています。本社の人事総務部にコンプライアンス委員会事務局を設置しており、コンプライアンス活動全般について年度ごとに活動計画を策定し、グループ全体を主導しています。また、CCOは、コンプライアンス委員会の活動状況などを定期的に取り締役会へ報告しています。

コンプライアンスを支える取組み

コンプライアンス委員会による定期的な取組みに加え、コンプライアンス上の問題を自浄作用で早期に是正することを目的とした「コンプライアンスホットライン」を設置しており、役職員は問題を発見し次第、通報することと規定しています。

また、各部門が社外関係先と契約等を締結する際、法務部門の審査を経ることを規定しています。

反社会的勢力への対応については、関係を確実に遮断すべく、対応方針や外部専門機関との連携、各々が日常業務において実施すべき手順等を規定しています。

独占禁止法への対応については、違反行為を未然に防止することを目的として、禁止行為や遵守すべき事項を規定しています。

また、これらの取組みを社内研修、社内報などで適宜告知し、確実な履行に努めています。

リスクマネジメント

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

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ない、部門固有のリスクについてはそれぞれの部署での評価、分析を行ない、継続的な対策を行なっています。一方、全社に影響をおよ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、グループ会社と直接的に関係する部門は、グループ会社においてもリスクが顕在化し得ることを認識し、グループ会社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。

リスクマネジメント体制図



2023年度は、リスクマネジメント委員会で主要なリスクのうち優先度が高く事業への影響が大きなリスクを選定して、CR会議へ提言するとともに関係部門へ対策の立案と是正計画の策定を指示しました。

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、監視およ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当社のWEBサイトをご参照ください。

プライバシーポリシー（個人情報保護）

情報セキュリティ基本方針



<https://www.jamco.co.jp/ja/ir/governance/isms.html>

「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、「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。

個人情報保護方針の詳細については当社のWEBサイトをご参照ください。

個人情報保護方針



<https://www.jamco.co.jp/ja/privacy.html>

会社概要 (2024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 2,692名 (単体:1,059名)



ジャムコエアクラフトインテリアズ 新潟工場



ジャムコフィリピン

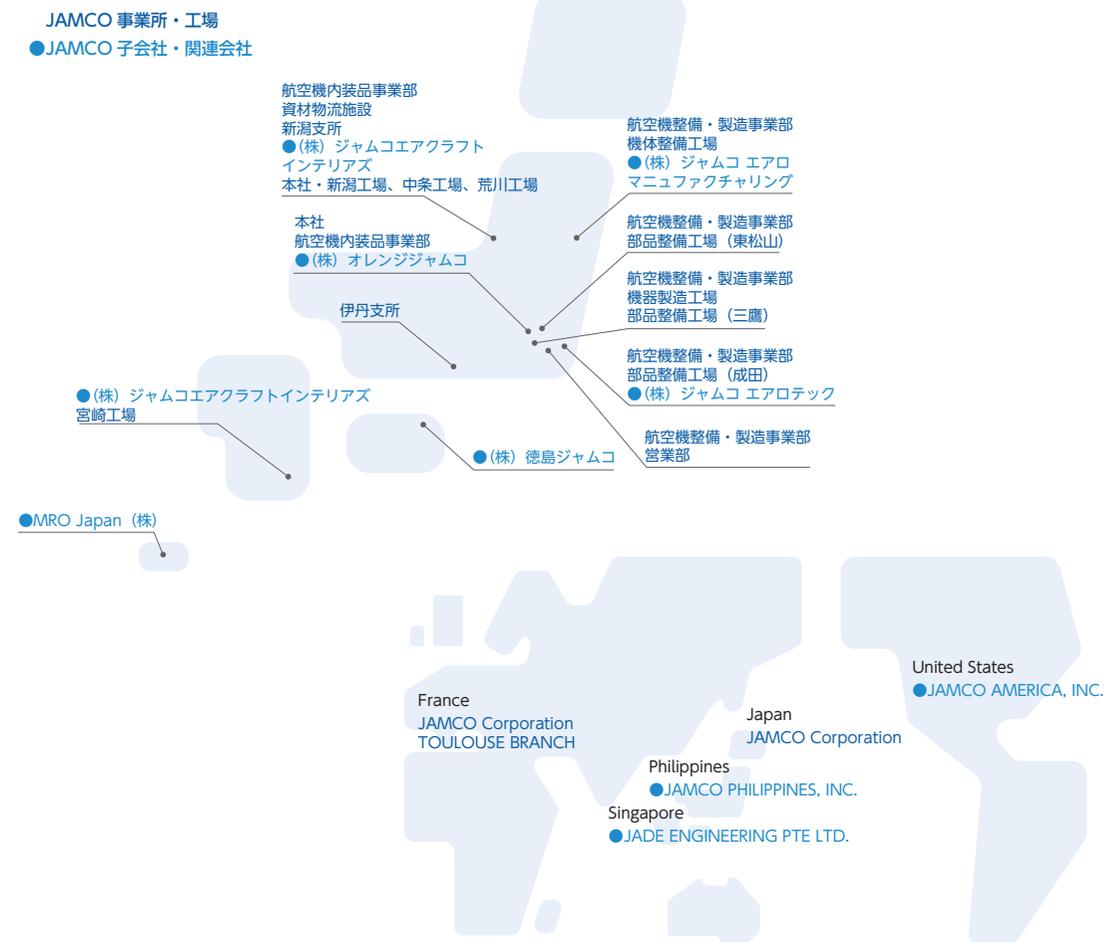


ジェイドエンジニアリング



ジャムコアメリカ

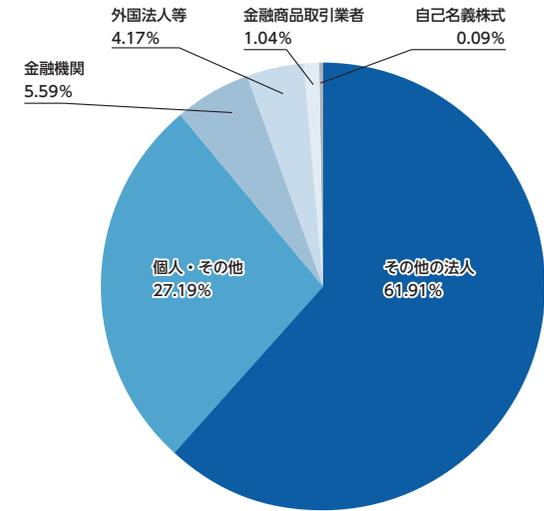
ジャムコグループ拠点一覧



株式情報

上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場	
証券コード	7408	
株式及び株主数	発行可能株式総数	80,000,000株
	発行済株式総数	26,863,974株
	株主数	7,494名 (うち単元株主数6,877名)

所有者別株式分布状況



株主名	持株数 (千株)	割合 (%)
その他の法人	16,632	61.91
個人・その他	7,305	27.19
金融機関	1,501	5.59
外国法人等	1,120	4.17
金融商品取引業者	279	1.04
自己名義株式	24	0.09

大株主 (上位10名)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
伊藤忠商事株式会社	8,956	33.37
ANAホールディングス株式会社	5,373	20.02
昭和飛行機工業株式会社	2,003	7.46
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,117	4.16
ジャムコ従業員持株会	407	1.51
株式会社日本カस्टディ銀行 (信託口)	267	0.99
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB)	241	0.89
J. P. MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMS RE CLIENT ASSETS-SETT ACCT	190	0.70
MSIP CLIENT SECURITIES	171	0.63
GOLDMAN SACHS INTERNATIONAL	116	0.43

※ 持株比率は、自己株式 (24,852株) を控除して計算しております。

本レポートに関するお問合せ先: 〒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)