

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で、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
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。

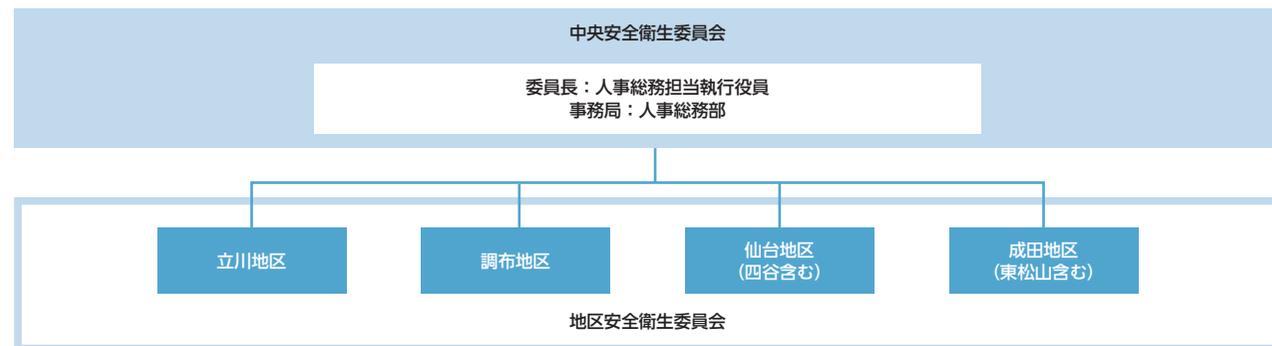
労働安全衛生重点項目の取組み

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

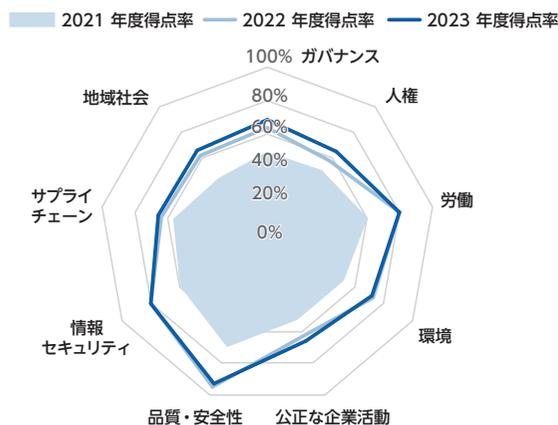


<https://www.jamco.co.jp/ja/csr/society/partner.html>

■ 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