



Sustainability Book 2023

空間情報で未来に引き継ぐ世界をつくる



目次

はじめに 02

国際航業グループのサステナビリティ経営 03

- 03 トップコミットメント
- 04 目指すサステナビリティ経営
- 05 サステナビリティ方針
- 07 各サステナビリティ課題へのコミットメント
- 09 SDGsへの取り組み

国際航業グループのマテリアリティ 11

- 11 マテリアリティの特定プロセス
- 12 当社が取り組むマテリアリティ
- 14 国際航業の価値創造ストーリー
- 15 サステナビリティ経営の推進体制

気候変動対策 16

- 16 温室効果ガス排出量の削減
- 17 気候変動対策の技術サービス

多彩な人材の活躍促進 22

- 22 DEIの取り組みを開始
- 22 女性活躍推進法に基づく行動計画

- 23 男女賃金格差の状況について
- 23 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画
- 24 人材育成
- 26 柔軟な働き方
- 26 労働安全衛生
- 27 障がい者が技術で活躍する
- 27 「地域共生社会」へのチャレンジ

ガバナンスの充実 28

- 28 内部統制
- 29 国際航業統合マネジメントシステム（KKC-IMS）
- 31 コンプライアンス・リスクマネジメント
- 32 外部認証

ESGデータ 33

- 33 ガバナンス
- 34 環境
- 35 社会

GRIスタンダード対照表 37

はじめに

本ブックは、国際航業グループのサステナビリティ情報についてまとめています。持続的成長に向けた当社グループの姿勢や活動を、経営戦略と統合させたストーリーのなかで、ステークホルダーの皆様にはわかりやすくお伝えし、理解を深めていただくことを目的としています。

当社は2013年の早い時期に国連グローバル・コンパクトに署名して以来、サステナビリティ経営に取り組んでまいりましたが、近年の気候危機の急激な進展や新型コロナウイルスなどの社会の激震を受けて、社会における自社の存在意義の重要性を再認識したことで、サステナビリティ経営の質の向上と強化に取り組んでいます。WEBサイトには、様々な詳細なデータや過去の事例などについても紹介していますので、参考にしてください。

参考にしたガイドライン	GRI (Global Reporting Initiative) GRI Standard 【共通スタンダード】GRI1：基礎2021、GRI2：一般開示事項2021、GRI3：マテリアルな項目2021 【項目別スタンダード】GRI2016
組織の詳細 (GRI2-1)	会社名：国際航業株式会社 Kokusai Kogyo Co., Ltd. 法人形態：株式会社。株式非公開。 本社住所：東京都新宿区北新宿二丁目21番1号新宿フロントタワー 事業展開国：売上ベースでは国内事業が95%、海外事業が5%です。 海外事業の大部分は日本政府のODA事業で、多くの途上国で業務を行っています。
対象組織 (GRI2-2)	国際航業株式会社及び下記の全連結子会社 国際文化財株式会社、琉球国際航業株式会社、明治コンサルタント株式会社、KKCシステムズ株式会社、株式会社国際データプロダクションセンター、株式会社TDS、株式会社AiNest、株式会社三郷ひまわりエナジー
対象期間 (GRI2-3)	2022年4月1日～2023年3月31日
発行時期 (GRI2-3)	2023年10月（次回発行予定2024年10月。今回は初版となります）
情報の修正 (GRI2-4)	本レポートは初版のため、過去のレポートの修正はありません。
第三者保証 (GRI2-5)	本レポートに記載のデータについては第三者保証を取得しておりません。

お問合せ先
国際航業株式会社 経営管理本部 経営企画部 サステナビリティ推進グループ
〒169-0074 東京都新宿区北新宿二丁目21番1号 新宿フロントタワー
E-mail：info-kkc@kk-grp.jp

企業情報の開示場所

●報告書 コーポレート・レポート
<https://www.kkc.co.jp/sustainability/data/>

サステナビリティ・ブック

●WEB 企業情報
<https://www.kkc.co.jp/company/>

サステナビリティ
<https://www.kkc.co.jp/sustainability/>

国際航業グループのサステナビリティ経営

トップコミットメント 空間情報で未来に引き継ぐ世界をつくるために

1990年代、世界の経済はグローバル化し、かつ急成長したことで、多くの人の暮らしが向上し、寿命も延びました。一方で、地球温暖化や海洋汚染などの環境問題および人権侵害の問題なども同時にグローバル化し、複雑に絡み合って解決が困難な状態となり、環境と社会的状況が悪化しています。すでに、世界中で異常気象による自然災害が増加し、感染症はSARS、MERS、新型コロナウイルスと、新たなウイルスが次々と発生、急拡大し、多くの人命が奪われています。この状況下で最も被害を受けているのは貧困層であり、貧富の差も拡大しています。今、地球と社会の危機は加速度的に進んでおり、私たちは激動の時代を迎えています。

経済発展による負の遺産を後世に残すことなく、地球と社会を健全な状態で未来へ引き継ぐことは、現代に生きる私たち全員の責任です。そして当社は、難しい社会課題を解決するための技術サービスを提供し、自治体や企業などの様々なステークホルダーがサステナビリティ経営を実現するための支援をしていくことを使命と定め、「空間情報で未来に引き継ぐ世界をつくる」というミッションを掲げました。

社会課題に敏感になり、最先端の技術、豊富な経験、高い志を持つ技術者と、それを支えるバックオフィスというすべてのリソースを結集して、未曾有の難題にチャレンジしていく覚悟です。そして、気候変動などへの様々なソリューションを提供することに加え、事業プロセスから生じる温室効果ガス（GHG）などの環境負荷をゼロとすることも目標とし、すべての多彩な社員に働きやすい職場環境と多様な能力を開花できる機会を提供することで、ミッションを成し遂げていく考えです。

当社は、サステナビリティ経営という言葉が一般化する以前から、これに取り組んでいます。国連グローバル・コンパクトには2013年に署名しました。そして、私はアントニオ・グテーレス国連事務総長から、2018年に国連グローバル・コンパクトのボードメンバーに任命されました。さらに、2050年までにGHG排出量ゼロとする目標を設定し、それは科学的根拠に基づく削減目標であるとして2021年にSBTi (Science Based Targets Initiative)から認定されており、この目標に沿って着実に実行しているところです。

しかし、カーボンニュートラルや人権などのグローバルな課題は、個社として取り組むことは重要ですが、一社だけの改善では解決できません。空間情報で未来に引き継ぐ世界をつくるために、国連グローバル・コンパクトボードメンバーでもある私と、社会の一員である国際航業は、サステナビリティ実現に向けて、民間セクターが社会的責任を果たすために、当社だけではなく、サプライチェーンの企業や競合企業にもサステナビリティ経営に取り組むように働きかけてまいります。

引き続き、温かいご支援を賜りますよう、心よりお願い申し上げます。

2023年3月

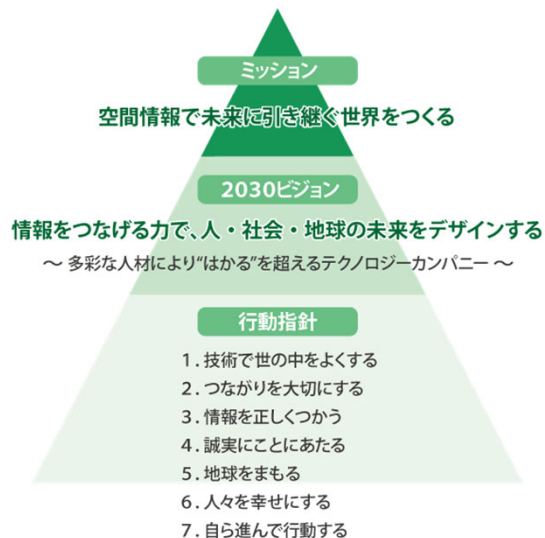
代表取締役会長 兼 執行役員CEO
国連グローバル・コンパクト ボードメンバー
呉 文 縉



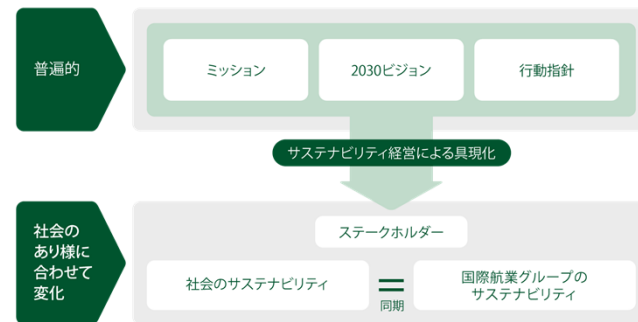
国際航業グループのサステナビリティ経営

目指すサステナビリティ経営

国際航業は定めたサステナビリティ方針の基で、経営者と全従業員がミッション、ビジョン、行動指針に従って正しい行動をとり、国際航業グループの社会価値と企業価値の向上を図っていきます。



この経営理念を長期にわたって具現化することが、私たちの目指すサステナビリティ経営です。地球と社会をサステナブルにすることに事業で貢献することで、社会から常に求められる企業となり、当社も持続的に発展していくのが目指す姿です。



国際航業グループは社会価値と企業価値とを長期的に両立させる経営を目指します。



国際航業グループのサステナビリティ経営

サステナビリティ方針

方針1：遵守する国際機関発行の文書

国連グローバル・コンパクトは、企業が影響の及ぶ範囲内で、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野において、国連の重要な宣言を基に定めた国連グローバル・コンパクト10原則（GC10原則）を支持し、実行に移すことを求めています。GC10原則は、いずれも世界的に採択・合意された普遍的な価値として国際社会で認められているものです。

国連グローバル・コンパクト10原則の基となっている宣言及び条約は次のとおりです。

- 人権：世界人権宣言（The Universal Declaration of Human Rights）
- 労働：労働における基本的原則および権利に関する ILO 宣言（The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work）
- 環境：環境と開発に関するリオ宣言（The Rio Declaration on Environment and Development）
- 腐敗防止：腐敗防止に関する国連条約（The United Nations Convention Against Corruption）

国際航業は2013年、これに率先して賛同して国連グローバル・コンパクトに署名を行い、GC10原則を遵守する経営を行っていくと地球に向けて宣言し、この原則を国際航業のサステナビリティ方針と定めて活動を進めています。

注釈：Global Compactの「コンパクト」は、「口約束」と「契約」の中間くらいの強さの約束を意味し、会員は地球と約束することを意味しています。

WE SUPPORT



国連グローバル・コンパクトの10原則

人権	企業は、 原則1：国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、 原則2：自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働	企業は、 原則3：組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、 原則4：あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、 原則5：児童労働の実効的な廃止を支持し、 原則6：雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環境	企業は、 原則7：環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、 原則8：環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、 原則9：環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	企業は、 原則10：強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

国際航業グループのサステナビリティ経営

方針2：適応する範囲

国際航業はサステナビリティ方針の適応する範囲を、自社の事業が直接影響を及ぼす範囲だけではなく、取引先や顧客及び末端の利用者を含むバリューチェーン全体とします。



国際航業は、

- 自社の経営者及び従業員が、GC10原則に沿った行動をとるように行動指針を作成し、浸透させます。
- 取引先に対しては、GC10原則を遵守した企業行動をとることを求めます。
- 顧客に対しては、顧客がGC10原則に沿った活動に役立てられる技術サービスを考えて提供します。
- 提供するほとんどの技術サービスの裨益者となる、環境、社会、人、また影響を受ける環境、社会、人を第一優先に技術サービスを考えます。

情報開示の方針

- サステナビリティに関する国際基準と情報公開の枠組みとして、世界中で最も多くの企業に使われているGRI（Global Reporting Initiative）に準拠した情報公開を行う方針です。

国際航業グループのサステナビリティ経営

各サステナビリティ課題へのコミットメント

国際航業は、国連と民間（企業・団体）が手を結び、健全なグローバル社会を築くための世界最大のサステナビリティ・イニシアチブである国連グローバル・コンパクトの活動に、2013年に署名して以来、積極的に参加しています。

国連グローバル・コンパクト

UNGCは2001年に創立され、2023年7月現在で、会員数は世界で23,000以上が署名しています。

国際航業は2013年9月に署名しました。

当社代表取締役会長の呉 文 縉が国連グローバル・コンパクトのボードメンバーを、2018年6月より務めています。



グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン

日本のネットワークには、2023年7月現在で560社以上が参加しています。

当社代表取締役会長の呉 文 縉が理事を務めるほか、多くの従業員が積極的に活動に参加しています。参加状況については、2022年度は従業員が環境経営分科会、防災減災分科会、腐敗防止分科会の幹事を務めています。

また、2019年7月より、GCNJ事務局へ従業員を出向させています。

国連グローバル・コンパクト以外にも、当社の事業が関係する重要な社会課題に関する様々なイニシアチブに、積極的に参加しています。



国際航業グループのサステナビリティ経営

ARISE

ARISE（アライズ）は国連防災機関（UNDRR）公認の民間企業ステークホルダーグループであり、防災・減災分野にコミットする世界各地の企業・団体が参画しています。会員企業・団体は、防災・減災とレジリエンス強化を目指し活動しています。国際航業は2011年の創設時から参加しています。



Business Ambition for 1.5°C

UNFCCCが、世界中の組織に2050年までの温暖化ガス排出量ゼロの実施を呼びかけるRace to Zero Campaign を実施しています。その傘下イニシアチブの一つで、UNGC、SBT、CDP、WWFが実施しており、その目標にコミットする企業が参加しています。国際航業は2020年6月に参加しました。



Caring for Climate

UNGCがUNFCCCとUNEPと共同で実施する、企業のリーダーが気候変動問題の解決に取り組むためのイニシアチブです。2007年に開始され、世界の400社以上が参加しています。国際航業は2015年10月に署名しました。



WEPS

2010年3月に国連グローバル・コンパクトとUNIFEM（現UN Women）が共同で作成した女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則です。現在は、UN Womenが推進しており、2023年1月時点で世界の7400社以上が署名しています。国際航業は2021年8月に署名しました。



TCFD

気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）が2017年6月に発表した最終報告書で、企業に気候変動関連リスク、及び機会に関するリスクについての開示を推奨しました。国際航業は2017年6月時の発表時に賛同しました。



SBTi

パリ協定で掲げた「世界の平均気温上昇を2℃未満に抑える」という目標を達成するために、企業が科学と整合した温室効果ガスの削減目標を設定し、公的に宣言・実行していく取り組みです。国際航業は2021年9月にSBTiの承認を受けました。



JCI (Japan Climate Initiative)

宣言「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同し、脱炭素社会の実現に向けて真剣に取り組むを進める企業、自治体、団体、NGOのプラットフォーム。2023年1月17日現在、合計：726団体。国際航業は2018年7月に参加しました。



国際航業グループのサステナビリティ経営

SDGsへの取り組み SDGs宣言



国際航業のシンボルマーク「e」は、Earth（地球）のE、地球上に循環する生命の流れ、事業の流れを象徴しています。地球とそこに宿る生命を持続可能にすることを、事業の中核とすることを表しています。このシンボルマークは、SDGs（Sustainable Development Goals）の前身のMDGs（Millennium Development Goals）ができるさらに前の1997年10月1日に、創業50周年を記念して導入しました。私たちは地球規模の社会課題に常に敏感となり、豊富な経験から培われた技術と先端技術を駆使して、課題解決の取り組みを継続しています。

SDGs達成への当社の取り組み

技術サービスによる社会課題の解決

SDGsは、人類と地球の繁栄のための2030年までの行動計画であり、SDGsのゴールとターゲットはMDGsを基にして、それが達成できなかったものを全うすることを目指していると、SDGsの前文に書かれています。

国際航業グループは、MDGsでは多くの開発途上国で、国内で培った技術と経験を活かして取り組んできましたが、さらにユニバーサル目標となったSDGsでは、地球規模の環境問題や様々な社会問題を解決するために、新たなソリューション技術を開発し、SDGsの多くのターゲットに取り組んでいます。

国際航業グループの強みは、独自にデータを取得し、IoT技術を活用してそれを分析・解析して、ソリューションに活かす技術を持つことです。また、SDGsの先を見据えて、脱炭素や様々な適応策の技術サービスの提供も行っています。



事業プロセスによる悪影響の削減

国際航業グループが事業プロセスで環境へ及ぼす悪影響は大きくはありませんが、航空写真撮影時に用いる飛行機や業務で使用する車両、またオフィスで使用する電気の発電の際などに、二酸化炭素が排出されます。そのため、気候変動による世界の平均気温の上昇を産業革命前と比べ1.5℃に抑えるという目標に向けて、国際的イニシアチブに参加して計画的に実行しています。また、従業員の人権尊重と労働環境の改善には、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン(DEI)の方針として採用し、取り組みを始めています。そして、腐敗防止は法治国家が成立するための最重要基盤であるとの認識に基づき、全従業員に徹底を図っています。さらに、これらをバリューチェーン全体に広めることにも取り組んでいます。

従業員のSDGs研修

従業員が多くのシーンでSDGs達成に向けた行動をとるように、全従業員が毎年SDGsをeラーニングで学習し、確認試験を受けています。

国際航業グループのサステナビリティ経営

国際航業が取り組んでいるSDGsゴール

ゴール	目標	技術サ ビス	事業プロ セス
	あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ	●	—
	飢餓に終止符を打ち、食糧の安定確保と栄養状態の改善を達成するとともに、持続可能な農業を推進する	●	—
	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する	●	—
	すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	—	—
	ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る	●	●
	すべての人々に水と衛生へのアクセスと持続可能な管理を確保する	●	—
	すべての人々に手ごろで信頼でき、持続可能かつ近代的なエネルギーへのアクセスを確保する	●	—
	すべての人々のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワークを推進する	●	●
	レジリエントなインフラを整備し、包摂的で持続可能な産業化を推進するとともに、イノベーションの拡大を図る	●	●

ゴール	目標	技術サ ビス	事業プロ セス
	国内および国家間の不平等を是正する	●	●
	都市と人間の居住地を包摂的、安全、レジリエントかつ持続可能にする	●	—
	持続可能な消費と生産のパターンを確保する	●	—
	気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る	●	●
	海洋と海洋資源を持続可能な開発に向けて保全し、持続可能な形で利用する	●	—
	陸上生態系の保護、回復および持続可能な利用の推進、森林の持続可能な管理、砂漠化への対処、土地劣化の阻止および逆転、ならびに生物多様性損失の阻止を図る	●	—
	持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する	—	●
	持続可能な開発に向けて実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する	—	●

国際航業グループのマテリアリティ

マテリアリティの特定プロセス

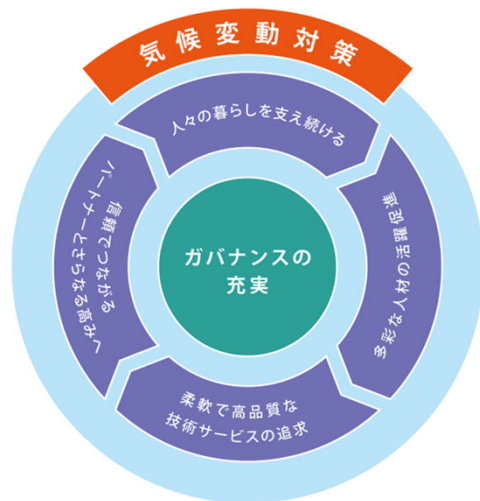
国際航業ビジョン2030を踏まえ、SDGs、ISO26000（社会的責任に関する手引）、GRI2021、国連グローバル・コンパクト10原則などの国際的な目標及びガイドラインを参照し、以下のプロセスで重要課題（マテリアリティ）を2022年に特定しました。

ステップ	作業	実施方法
1	差別化要因と収益の源泉の整理	サステナビリティ推進チームでショートリストを作成後、経営チーム（取締役、監査役、執行役員で構成）で議論を行った。
2	関連する ESG 課題の抽出	サステナビリティ推進チームでESG課題のショートリストを作成し、経営チームでESG課題ごとにリスクと機会、及び事業への影響度合いを議論し、重要なESG課題を抽出した。
3	重要課題の特定	ステップ1と2の結果を基に、サステナビリティ推進チームで重要課題を複数案作成し、それを叩き台として経営チームが議論して特定した。

国際航業グループのマテリアリティ

当社が取り組むマテリアリティ

国際航業が長期的に、事業を通じて地球と社会のサステナビリティへより大きな貢献を果たし、そしてそれが会社自身の持続的成長にもつながるようにするために、経営上の優先課題として6つの重要課題（マテリアリティ）を定めました。これらをすべての事業活動の中に組み入れて循環させることで、国際航業の社会価値と企業価値とをしっかりと同期させていきます。



ストーリーで語るマテリアリティ

「柔軟で高品質な技術サービスの追求」

国際航業は、技術の力で今と未来の社会課題を解決するテクノロジーカンパニーです。私たちを取り巻く社会課題は多様化、複雑化を増しています。さらにその先には、先が読めない不確実な未来が待ち構えています。このような今と未来の社会課題に対しベストなソリューションを提供するためには、経験と実績に裏打ちされた今の技術の深化はもちろんのこと、進取の気風のもとで新たな技術やサービスの探索を果敢に進めることが重要と認識しています。こういった、高品質な空間情報の利活用を軸としたソリューションの提供を通じて、今と未来の社会課題の解決に貢献します。

「多彩な人材の活躍促進」

多様化、複雑化する社会課題の解決のために国際航業が最も重要と認識している資本は「人の力」です。国際航業は、社会課題の解決という同じ目的を持つ多彩な人材を原動力としています。自由闊達な社風の中で、従業員が、それぞれの能力を発揮し、社会課題の解決という共通の目的を果たし、同時に一人一人が自己実現でき、家族も幸福感を感じられる環境を整備します。

「信頼でつながるパートナーとさらなる高みへ」

国際航業は、多様化・複雑化する全ての社会課題に対応するためには、自社単独で取り組むのではなく、様々な知見やスキルを持った組織、人々との連携が不可欠と認識しています。社会課題の解決といった同じ志を持つ、企業、自治体、市民団体など様々なパートナーと連携し他にはできないサービスを広く展開することで活動の範囲を広げ、同時に顧客と社会にベストなソリューションを提供します。

「気候変動対策」（最重要課題）

人類が直面する最も重大な社会課題の一つが気候変動です。国際航業は、先進的に気候変動対策に取り組んできましたが、この問題解決は国際航業の最大の使命であり、かつ飛躍的な発展をもたらすチャンスです。経営資源を集中的に投入することで、技術とサービスを飛躍的に拡大し、脱炭素社会の実現と気候変動リスクにレジリエントな社会構築に貢献します。同時に、国際航業の飛躍のための成長エンジンとします。

「人々の暮らしを支え続ける」

国際航業は、国土の復興から安心安全なまちづくり、人類最大の危機ともいえる気候変動対策へと、人々の暮らしを支えるためのサービスを提供してきました。しかし、人類が取り組むべきサステナビリティ課題は気候変動対策にとどまりません。これからも新たな社会課題の探求とその解決のために自らの変革を続け、今と未来の人々の暮らしを支え続けます。そして、当社自身も持続的に成長を続け、中長期的に企業価値を向上してゆきます。

「ガバナンスの充実」

柔軟で高品質な技術サービスを追求し、多彩な人材の活躍を促進し、そして信頼でつながるパートナーとともに、気候変動対策をはじめ、今と未来の社会課題の解決を通じて未来に引き継ぐ世界をつくるのが当社の姿です。このような活動によって国際航業自身も、持続的に成長し、中長期的な企業価値を創造し続けるためには、全社の価値観を共有することが極めて大切だと認識しています。すべての従業員の価値観の共有のもと、多彩な人材の強みを組織の強みに昇華させ、多様で複雑、そして不確実性に満ちた新たな社会課題解決に向けた果敢な挑戦を続けるためのガバナンス体制を強化します。

国際航業グループのマテリアリティ

サブマテリアリティ

マテリアリティを着実に実行していくために、マテリアリティごとにサブマテリアリティを設定しています。初年度は従業員がマテリアリティの意図を正しく理解すること

を目的としているため、KPIはあえて設定しておりません。今後、サステナビリティ経営の進捗度や従業員の理解の深化度をみながら、KPIを設定していく計画です。

マテリアリティ	サブマテリアリティ
気候変動対策	- 気候変動リスクと機会への戦略的対応 ①事業活動における温室効果ガスの排出量削減 ②サプライヤーも含めた温室効果ガスの排出量削減 ③TCFD提言に基づく情報開示 - 気候変動関連事業の拡大 ①気候変動への適応を事業で実装 ②脱炭素分野への経営資源の集中
人々の暮らしを支え続ける	検討中
多彩な人材の活躍促進	- ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）の推進 - 家族を含めた社員相互理解の促進 - 自由な職場環境／Work Life Balanceの整備 - 従業員の専門分野の拡大と能力の向上
柔軟で高品質な技術サービスの追求	- 技術・サービスの深化 - 一歩先の問題解決のための技術・サービスの探索
信頼につながるパートナーと更なる高みへ	- 同じ志を持つパートナーとの連携 ①社会 ②顧客 ③他の企業 ④協力会社 との連携
ガバナンスの充実	- 共通の目的と価値観に沿った全従業員の行動 ①企業倫理の浸透・コンプライアンスの推進 ②全社リスクの適切なマネジメント ③全社統一的セキュリティの確保 ④社内コミュニケーションの活性化 - 取締役会の実行性の向上 - ステークホルダーとの対話 ①事業活動の透明性の確保 ②ステークホルダーとのコミュニケーション

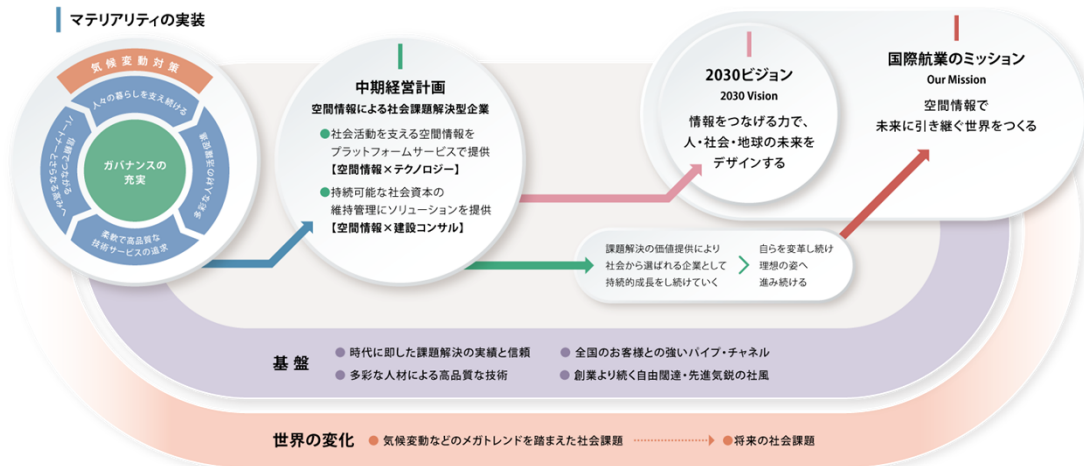
国際航業グループのマテリアリティ

国際航業の価値創造ストーリー

国際航業は、多彩な人材により蓄積された高品質な技術と、全国に張り巡らされたお客様との強いパイプなどを競争力の源泉とし、インフラ整備に必要な測量・調査・設計の技術サービスを提供でき、特に環境・防災・気候変動分野に強い、ユニークな総合建設コンサルタントとして、安心で安全、豊かな社会の実現に貢献してきました。現在は事業領域を、インフラマネジメント、脱炭素、再生可能エネルギー分野にも広げています。

今、世界では、気候危機をはじめとした様々なサステナビリティ課題の深刻化が加速度的に進んでいます。複雑に絡み合ったこれらの課題は予測も対応も非常に困難ですが、そのような中でも、今と未来の社会にベストなソリューションを提供することが、国際航業の存在意義であり、かつ国際航業自身の持続的発展の機会です。そのために必要なことは、一步先の社会課題を読む力と、自社内のリソースのみならず様々な力を統合して問題を解決する力を持つことです。その実現のため国際航業は6つのマテリアリティ（経営上の重要課題）を特定しました。これらを経営にしっかりと実装することで、経営資源の融合と統合、ビジネスモデルの進化と経営基盤の

マテリアリティの実装



強化を進めていきます。

中期経営計画（2023～2025）では、従来の総合建設コンサルタントから、空間情報を利活用した社会課題解決型企業として進化することを目指します。そのため、サービスやリソースのアロケーションを行い、ビジネスモデルも変革していきます。

また、気候変動対策への貢献を当社の成長エンジンと位置

づけ集中的な取り組みを行うとともに、将来の社会課題の探索と課題解決のためのリソースへの投資を続けます。

さらにその先でもレジリエントな経営基盤のもとで自らを変革しながらビジネスモデルの進化を続け、さまざまな内外のリソースを統合することで、公共・民間のバリューチェーン全体に課題解決を提供する地球規模の企業になることを目指しています。

国際航業グループのマテリアリティ

サステナビリティ経営の推進体制

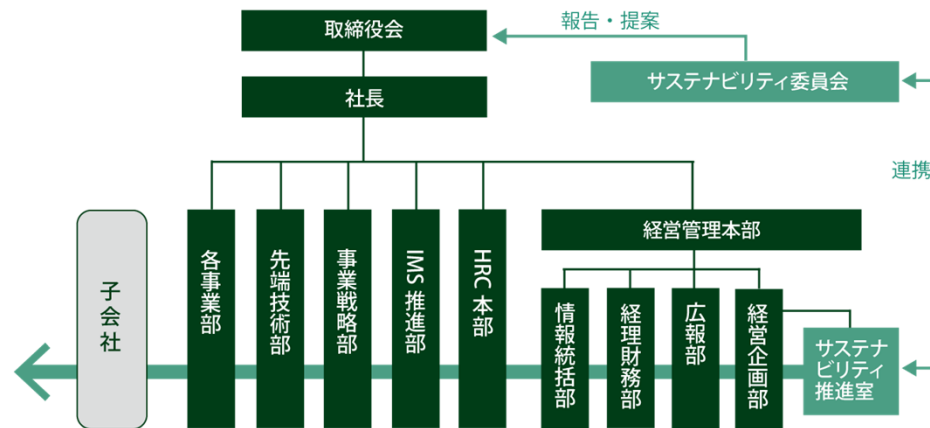
国際航業はサステナビリティ経営の対象範囲を、自社の事業範囲だけではなく、サプライチェーン全体、さらにバリューチェーン全体を対象範囲として取り組む方針としています。そのため、全社横断的に推進する必要があります。その役割を担う組織としてサステナビリティ委員会を設けています。委員の構成は、取締役会の決議によって選定された取締役を委員長とし、委員長が指名した取締役及

び執行役員、グループ会社役員を委員として構成することとなっており、2023年4月現在、委員長には呉代表取締役会長が就いています。

サステナビリティ委員会は、(1) サステナビリティに関する取り組み課題の検討および課題改善に関する目標、施策の立案、進捗の管理、評価、(2) 当社グループのサステナビリティ情報開示に関する立案と実施、(3) その

他サステナビリティ経営に関する事項で、取締役会が必要と認めた事項の答申を役割としています。

さらに、目まぐるしく変化するさまざまな課題へタイムリーに対応ができるように、委員会の下にある複数の部会がフォローしています。



気候変動対策

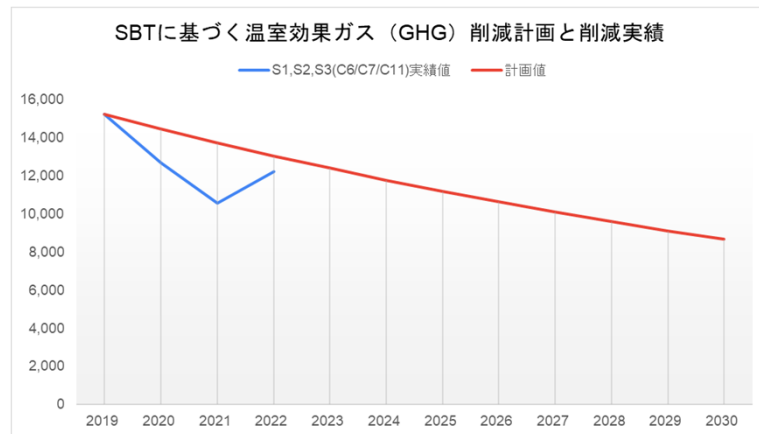
温室効果ガス排出量の削減

国際航業グループは、事業運営から排出される温室効果ガス（GHG）排出量を、パリ協定が求める水準まで削減することに真摯に取り組むために、国際的イニシアチブであるSBT（Science Based Targets）イニシアチブに参加し、2021年9月に短期目標の認定を取得しました。

基準年においてスコープ3からの排出量が全体の92%を占めたため、SBTの総量削減目標ではスコープ1と2の他に、スコープ3の3つのカテゴリからの排出量も含めています。そして総量削減目標は、排出量を2030年度までに基準年比で50%削減するというものです。

GHG排出量は、新型コロナウイルスによる事業活動の縮小の影響を受けて20-21年度は計画以上に減少し、経済活動の回復とともに各スコープにおいて増加しました。しかし、事業活動が正常化されて売上額が増加した2022年度でも、再生可能エネルギーの利用や新しい働き方が浸透したため、計画通りに排出量の削減は進んでいます。

次年度は、スコープ3の削減に本格的に取り組むためにサプライヤー・エンゲージメントを強化するとともに、長期目標として2050年までにネットゼロを達成するコミットメントをSBTiへ申請し、ネットゼロ計画作成を本格的に開始する予定です。



経年数値データは「ESGデータ環境」を参照

総量削減目標

Scope1、Scope2、Scope3〔1〕のカテゴリ6、7、11〔2〕の温室効果ガス（GHG: Greenhouse Gas）排出量を2030年度までに基準年（2019年度）比50%削減する。

サプライヤーエンゲージメント目標

Scope3: カテゴリ1、2〔3〕 GHG排出量ベースで65%を占めるサプライヤーが2026年度までに科学的根拠に基づく削減目標を設定する。

長期目標

2050年GHG排出量実質ゼロ

気候変動対策

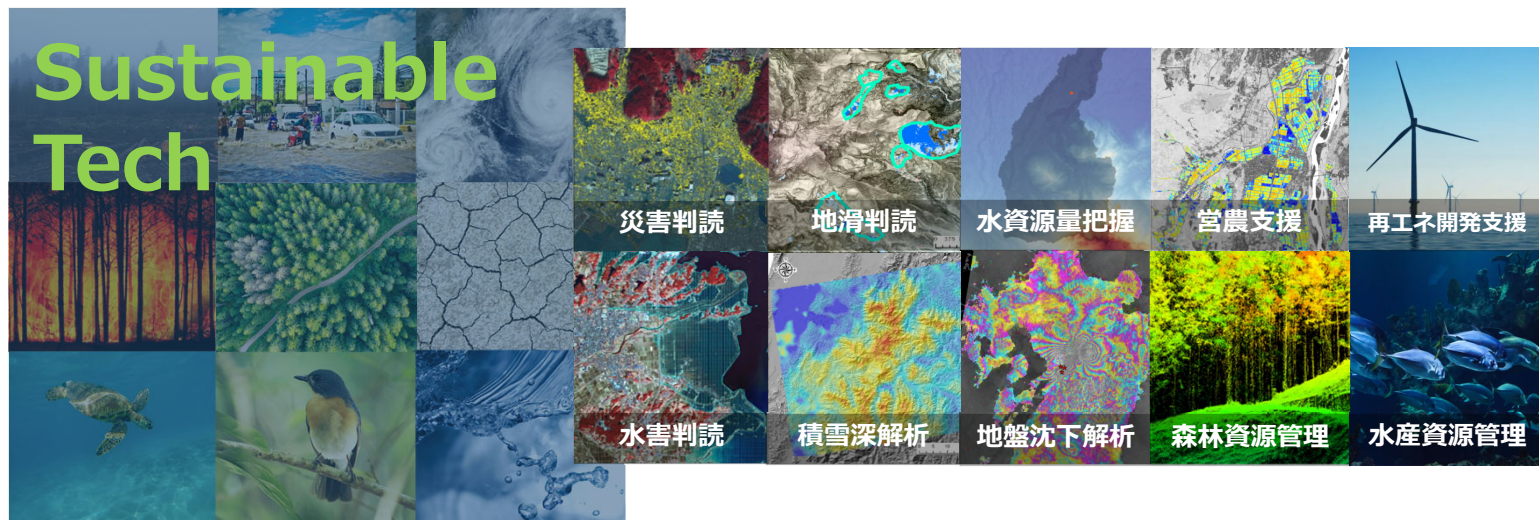
気候変動対策の技術サービス

国際航業はミッション「空間情報で未来に引き継ぐ世界をつくる」のもと気候変動対策を最重要課題と定め、事業を通じて技術で社会課題の解決に取り組んでいます。適応策については創業以来培ってきた豊富な経験と技術

を持ち、緩和策については2011年より再生可能エネルギー事業を本格的に開始し、現在はさまざまな脱炭素関連の技術サービスを提供しています。

緩和策と適応策の両分野の技術サービスを提供できる数

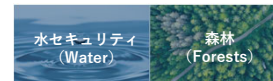
少ないコンサルティング会社として、政府や自治体だけでなく、多くの企業へも気候変動関連の技術サービスを提供しています。



気候変動対策

■ CDPアドバイザリー

国際航業は、水セキュリティ・フォレストのスコアリングパートナー



- CDPは、2000年に英国で設立された国際環境NGO。
- 世界中の機関投資家・購買企業の要請を受けて、企業の環境情報開示を促進する活動を実施。
- ESG情報開示の「E」に関するグローバルスタンダード。
- 2022年は過去最高の20,000組織がCDPを通じて情報を開示。
- 日本では、プライム市場上場企業1,000社以上を含む1,700を超える企業・団体が回答。(出所: CDP)

CDP回答・スコアアップ支援 業務フロー



気候変動対策

■ TNFD開示支援

国際航空の建設コンサルティング・空間情報技術の知見

戦略
アドバイザリー生物多様性戦略
アドバイザリー

事業会社との対話
で優先事業・コモ
ディティ選定・事
業拠点の情報を整
理。

TNFD開示に向け
た方向性・事業の
ロードマップを行
う。

TNFD LEAPアプローチに基づくTNFD開示支援

サステナビリティ
ソリューションパートナー企業
との連携

- ・ TNFD開示
- ・ 生態系損失による事業インパクト評価から対策コンサルティングの提供。
- ・ サステナブルファイナンスの組成。

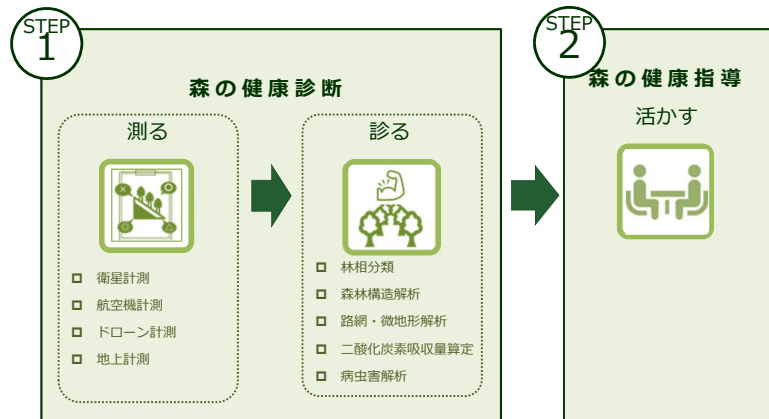
TNFDのリスク・機会評価アプローチ（LEAP）（出典：TNFD）

気候変動対策

■ 森林経営支援（カーボンクレジット）

診ま森（みまもり）とは？

リモートセンシングを使用して森をスキャンし、人間の健康診断と同様、現在の森の健康状態を明らかにします。森の健康異常に対する発見と健康保持の明確化を目的としたカルテを作成するほか、カルテを基にお客様のニーズにあった森づくりをサポートします。

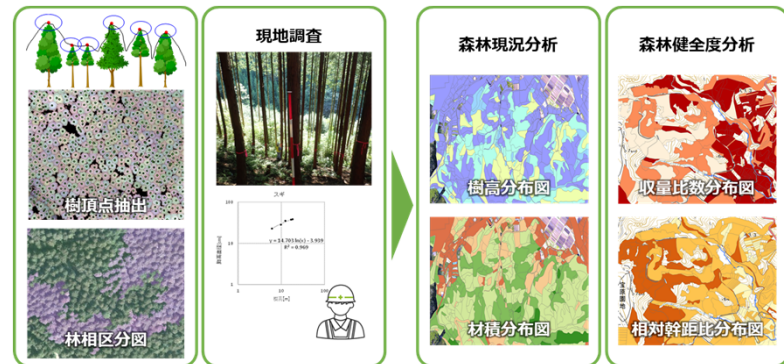


CO₂吸収量算定

衛星画像やLiDARデータを活用して計測・解析したデータと植林履歴等の既存調査データや現地地上調査結果を統合させ、年度別の詳細な森林炭素吸収量の算定を行います。炭素吸収量はCSR活動報告書、REDD+、Jクレジット等に活用いただけます。

森林資源量算出

航空レーザデータとデジタル空中写真から、林相、立木本数、樹高、樹冠面積、胸高直径といった情報を解析し、これらに基づいて蓄積を算出します。また、立木密度、形状比、樹冠長（率）、収量比数、相対幹距比といった森林管理・経営に役立つ情報も算出できます。



気候変動対策

■ 災害リスクコンサルティング

潜在的な自然災害リスク評価システム【RADS】 (Risk Assessment for Disasters at Specified point)

◇RADSは潜在的な自然災害リスクをランク付け

近年の激甚化災害では、危険区域に指定されていなかった場所が被災することもありハザードマップだけではリスクを把握しきれない場合があります。

RADSは、医師の問診のように「土地の健康診断」を行い、災害リスクの「ランク付け」を行います。



- ・多数の拠点やサプライヤがあり、**どこ**の対策を優先すべきかわからない。
- ・災害ごと・地点間ごとにリスクを**比較**したい。
- ・ハザードマップが**整備されていない場所**の災害リスクも知っておきたい。

- ・一律な評価方法で災害リスクを評価
一律の評価方法で、複数地点間の**比較**が可能です。
- ・あらゆる地点、**種類**の災害リスクを評価
ハザードマップが**整備されていない場所、種類**の災害リスクも評価します。



災害環境特性に基づいたリスク評価

◇災害環境特性とは

ある地点における災害の「種類」「規模」「範囲」などは、その地点の地形条件に強く制約されます。これらの条件を「**災害環境特性**」と定義しています。

外水氾濫が起きやすい「災害環境特性」



- ・河川に近い
- ・河川との標高差がない
- ・下流側が川幅が狭い
- ・
- ・

土砂災害が起きやすい「災害環境特性」



- ・急斜面に近い
- ・溪流に近い
- ・周辺で土砂災害が発生している
- ・
- ・

◇災害環境特性による災害リスクのランク付け

行政が作成するハザードマップは地震・台風・豪雨などの様々な条件を仮定したシミュレーションを行い、「震度の分布」や「浸水範囲や浸水深」などがそれぞれの指標によって作成されています。

RADSでは地震・台風・豪雨などの様々な条件は考慮せず、災害環境特性に基づく統一した評価方法で災害リスクの数値化・ランク付けを行っています。



多彩な人材の活躍促進

ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) の取り組み開始

当社の原動力は、社会課題の解決という同じ目的を持つ多彩な人材です。従業員それぞれが、ライフステージのさまざまな変化に対応でき、自由な社風の中で能力を向上し、仕事で発揮し、自己実現できる会社を実現するために、基盤となるポリシーとしてDEIを採用しました。

国際航空グループ全体から異なる専門性、経歴、国籍、年代の12名を選び、DEI推進のコアとなるDEIワーキングを2022年7月に立ち上げました。多様な従業員がいたい会社の姿を描き、現状とゴールのギャップと、現在ある課題を明らかにして、ゴールを実現するために必要な施策をまとめ、来年度より戦略的に実行して行く予定です。

DEI ポリシー

Diversity (多様性)

個々人の外的・内的な違いをお互いに尊重しあうこと

Equity (公平性)

個々人の違いに応じて公平な機会・チャンスが得られること

Inclusion (包括性)

個々人の能力を活かしあえる企業風土であること

女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに長く勤められる職場環境をつくるため、国際航空は女性活躍推進法に基づく行動計画を策定（2021年4月1日から2026年3月31日）し、それに沿って実行しています。

■ 行動計画目標

目標1：管理職に占める女性労働者の割合を7.5%以上にする。

目標2：育児休業取得率の女性100%を維持し、男性は30%以上にする。

<https://www.kkc.co.jp/wordpress/wp-content/uploads/action-plan.pdf>

国際航空単体の進捗状況は下表に示す通り、2026年度の目標を2022年度に達成しました。そのため、2023年度中に目標値の改訂を行う予定です。

	2019	2020	2021	2022	目標
女性管理職比率	4.7%	5.6%	6.7%	7.5%	7.5%
育児休業取得率	男性	8.7%	4.5%	29.2%	40.7%
	女性	100%	100%	100%	100%

国際航空単体実績値

多彩な人材の活躍促進

男女賃金差異の状況について

国際航業は女性活躍推進法に関する制度改正（2022年7月）にしたがって、「男女賃金の差異」の2022年度の情報を下記に公表しました。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=18935>

分類	2022年度	備考
正規社員	74.2%	正社員（社外への出向者を除く）
非正規社員	63.5%	契約社員、パートタイマー
全体	67.5%	

国際航業単体実績値

当社は賃金体系及び評価基準に男女差を一切設けていませんが、賃金に差が生じている主な原因としては、男女の平均年齢及び勤続年数の差があります。女性の平均年齢が男性よりも正規社員は7.2 歳、非正規社員は13.6 歳下まわっています。また、女性の勤続年数が男性よりも正規社員は6 年5 か月、非正規社員は9 年7 か月下まわっています。

この主な原因は、当社では技術サービスを提供する理科系の人材が多くを占めていますが、日本社会では理科系の女性数が従来は少なかったため、当社の役職者で男性比率が高いため、それが賃金差異に影響を与えています。2010年ごろより女性技術者を積極的に採用してきており、現在、入社する男女数比率は均衡してきているため、この2つの要素による影響は今後縮小していきます。その他の要因についても分析をし、対策を講じていきます。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

国際航業は、仕事と家庭の両立を支援し、全ての従業員が能力を十分発揮できるよう“多様な働き方”を選択できる環境を整備し、次世代育成支援対策推進法に基づき行動計画（2020年9月1日～2024年3月31日）し、それに沿って実行しています。

https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/planfile/20220907909512814375_1.pdf

次世代育成支援対策推進法に基づく国際航業の行動計画

目標	施策
1. 子育てのためのサービスの利用促進を継続して行う	子育てのためのサービスを利用する際に要する費用援助施策としている「ベビーシッター補助制度」について、社内掲示板に掲示するとともに、詳細な利用方法を掲載することで更なる利用の促進を図る。また、育児休業取得後の復職者に対し、「ベビーシッター補助制度」についてメールにて案内を行う。
2. 所定外労働の削減に努める	ノー残業デー強化月間（毎週水曜日）を年 4 回実施。実施についてポスター、社内イントラ等により周知する。
3. 育児休業者復帰支援制度利用の促進	休職中のスキルアップ支援のため引き続き育児休業者職場復帰支援サービス（wiwiw）の利用方法について、イントラへ掲示するとともに、産休・育児取得者へ利用方法の手続きを配布、利用の促進を図る。
4. 年次有給休暇の取得のための措置の実施	仕事と家庭のメリハリをつけ、充実を図るため、年次有給休暇、その他特別休暇の計画的な取得促進を行う。
5. 地域専任制度について	子育て・介護等に携わる社員を支援する「地域専任制度」について、社内イントラにて周知を行う。
6. テレワーク勤務を推進する	テレワーク勤務を推進するために、接続環境、会議機器の整備・充実を図る。また、アンケートを実施して課題等を確認し、必要に応じて対応する。

多彩な人材の活躍促進

人材育成

人材は国際航業グループの重要な資本であり、社会に貢献できる人材を育てることが会社の成長にもつながると考えています。そして、社会に貢献したい、という気持ちを持って仕事をする姿勢こそが国際航業グループの企業風土であり、その風土を継承し、強化する施策を進めています。ここでは、国際航業の取り組みについて紹介します。

人材カプロジェクト

さまざまな情報を俯瞰的にとらえる力を持ったプロフェッショナルを育成し、当社にしかできない新たな価値を生み続ける力を養うために、3つのワーキンググループを構成し、「技術継承」に焦点をあてた専門研修を実施しています。本プロジェクトでは技術の体系化を推進し、教育プログラムを構築することで技術力の向上と技術者の育成を図っています。研修の効果は検証し、次年度にフィードバックすることで、研修内容の精度を高めています。

必須研修の実施

当社の一員として身につけておくべき基礎知識を修得する目的で、毎年さまざまな研修を実施しています。定期基礎研修(eラーニング)は従業員を対象に実施しており、学習

する分野は、①人事労務、②コンプライアンス、③情報セキュリティ・個人情報保護、④KKC-IMS・環境・事業継続計画、⑤事後精算型業務・公的資金を用いた研究活動、⑥SDGs&SBT、⑦AIの7分野におよびます。内容が多岐にわたり、日常の業務を遂行する上での留意点が多く含まれていることから、研修のアーカイブをイントラネットに掲載し、定期的に振り返りができるような体制を整えています。

技術士・各種資格取得支援の取り組み

社員の自発的なスキルアップと会社の技術力向上を目的として、各種技術士資格の取得支援を積極的に進めています。

- ・就業時間内の会社主催技術士資格取得勉強会（外部講師講習・模擬試験・論文添削・情報交換会等）の開催
- ・技術士補受験対策指導
- ・各種資格取得に向けた社内勉強会開催および指導
- ・資格取得にかかる受験費用の補助
- ・過去問題や受験教材の提供
- ・イントラサイトでの資格試験関連情報の提供

技術シンポジウムの開催

技術シンポジウムは、技術の動向、新しい取り組みなどを

共有し、従業員の一体感を醸成することを目的として開催される全社的なイベントです。持続的に成長する企業を目指すために、基幹技術の向上・継承と新しい技術への挑戦の両面を伝える情報交換の場として、活発なコミュニケーションを行っています。

社内表彰制度

表彰規程に基づき、社長表彰と特別表彰を設け、年に1回対象者に授与しています。毎年開催される技術シンポジウムでは、技術発表や技術展示に対して、審査員とイントラサイトの投票による審査が行われます。受賞者の中から米国Esri UC（世界最大のGISイベント「Esri ユーザー会」）の参加者が選ばれ、研修として現地に行くことができます。

キャリア開発プログラム（CDP）調査の実施

社員を対象として、今後の人材育成やキャリア支援検討を目的としたCDP調査を毎年実施しています。社員は自身のキャリアを主体的に考える機会として、会社は相互のコミュニケーションを図り全社横断的な適材適所の人材配置に向けた基礎資料として活用しています。

多彩な人材の活躍促進

柔軟な働き方

DEIのE（公平性）を確保するための最重要施策は、従業員が各自に合った働き方ができるように、多様で柔軟な働き方を提供することです。国際航業は、仕事と家庭の両立を支援し、従業員が仕事のための時間と自分のための時間のバランスがとれるような「多様な働き方」を選択できる環境の整備を進めています。

在宅(テレワーク)勤務、時差出勤の導入

2020年3月の「新型コロナウイルス感染症緊急事態対策本部」設置後、速やかにリモートワークに対応するための機器やリモートアクセスのためのインフラを整備し、2020年度から「働き方改革」や「SBTへの取り組み」の継続的な実施かつ従業員への安全配慮と感染予防対策、感染拡大防止のため、テレワーク勤務を推進しました。また、テレワーク勤務をせずに勤務地に出社する場合の時差出勤を可能としました。感染症対策のみに留まらず、ワーク・ライフ・バランスの推進による就労意欲の向上、および会社の事業継続や業務の生産性向上を目指し、取り組みを進めています。



左：ABWワークポイントとバイオフィリック(自然とのつながりを喚起する)デザイン

右：WEB会議用個室ブース

働き方改革に配慮した職場環境の整備

2021年度に完了した全拠点間ネットワークの更新に引き続き、2022年度より、各事業所フロアにおける旧型のネットワーク環境の改善とデータ容量増大に対応する施策として、基幹LANの更新を行いました。大容量データの転送を容易にする有線LANの構築、および利便性・生産性向上に資する安定的な無線LANの構築により職場環境の改善を進めています。また、近年定着してきたWEB会議の音漏れや場所不足という課題に対して、各地に音漏れ対策用の設備（サウンドマスキング）やWEB会議用の個室ブースを設置しました。

育児・介護支援

育児・介護休業規程を制定し、対象となる従業員が育児や介護のために休業できるようにしています。

「育児休業制度」「介護休業制度」において、対象者に対する所定外労働の免除、時間外労働および深夜残業の制限、勤務時間の短縮などの措置を定め、育児や介護をしながら働き続けられる環境を整備しています。

多彩な人材の活躍促進

労働安全衛生

国際航空業の労働安全衛生への取り組み状況をご紹介します。

安全推進委員会の設置・安全管理手順の設定

現場の安全管理体制の確立・強化を図るため、事業所ごとに安全推進委員会を設置して、一人ひとりが主体的に安全確保に取り組める体制を構築しています。

個別業務においては、活動手順を個別業務の安全管理運用手順書、安全管理標準作業手順書、安全手帳などにより明確にし順守することでリスク低減に努めています。具体的な活動として、安全ミーティング、安全パトロール、危険予知(KY)活動といった現場の安全活動を実施するほか、社内に迅速に情報を共有する仕組みを構築、労働災害の原因調査や防止対策を講じています。



安全大会・安全協議会の開催

現場作業に携わる従業員や関連・協力会社の方を対象とした安全大会・安全協議会を定期的に開催し(年1回)、安全意識の向上による「労働災害ゼロ」を目指しています。



衛生委員会の設置

従業員の心身の健康の確保と快適な職場環境の形成を促進するために、衛生管理規程に基づき事業所ごとに衛生委員会を、本社に中央衛生委員会を設置し、事業所内の巡視、健康診断の受診促進やポスター掲示によるノー残業デーの周知などの活動を行っています。

ハラスメント防止規程

ハラスメントに関する相談・苦情を受け付ける相談窓口を社内および社外に設置し、ハラスメント行為の未然防止や発生した場合の対処、再発防止等の体制を整備しています。

ストレスチェック制度

従業員自身のストレスへの気付きおよびその対処の支援、職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止することを目的に、年1回オンラインによるストレスチェックを実施しています。結果は本人に通知され、チェック結果によって、面接等を行っています。

人間ドック補助金制度

35歳以上の人間ドック受診者には「人間ドック健診の受診推進プログラム」により、自己負担する費用の全額を会社負担とすることによって、人間ドック受診を推進しています。

多彩な人材の活躍促進

障がい者が技術で活躍する

障がい者雇用促進法に基づき、雇用促進として株式会社TDS（以下、TDS）を設置し、特例子会社として認定を受けています。TDSは当社の業務におけるデータ処理を担っており、当社と一体となって事業を遂行しています。下肢重度の障がいを持つ方を中心に従業員として雇用しており、国際航業は2022年6月時点では障がい者雇用率2.40%を達成しています。

TDSは、固定資産、上下水道、道路台帳、都市計画、防災、環境などの分野におけるGIS用地図データの構築を基礎技術として、グループの生産の一翼を担うほか、衛星画像・航空写真画像処理・判読やMMSを利用した調査にも実績があります。なかでも、バリアフリー調査、バリアフリーマップ作成では、障がいを持つ従業員が調査に参加することで、成果品に多様性のある視点を反映させることができるため、お客さまから信頼をいただいています。この事例は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の2018年の出版物に掲載されました。

UNGC事例集「Human Rights: The Foundation of Sustainable Business」P18

<https://unglobalcompact.org/library/5647>

「地域共生社会」へのチャレンジ

日本は、65歳以上が全人口の21%を占める『超高齢社会』をむかえ、国は誰もが活躍する「地域共生社会」の実現を目標の一つに掲げています。しかし、補助金や助成金をベースにした取り組みは行政事情に左右されやすく、持続性の問題を抱えます。そこで国際航業の100%出資子会社である株式会社AiNestは、補助金や助成金に過度に頼らず、民間活力で地域共生社会の実現にチャレンジする「Open Village ノキシタ」を仙台市宮城野区田子西地区に2019年にオープンしました。

ノキシタは「コレクティブスペース（地域交流）」「障がい者就労支援カフェ」「保育園」「障がい者サポートセンター」の4つの施設からなる複合型交流施設です。世代や障がいの有無を超えて多様な人々がつながり、自分なりの役割を持つことで「まちのちからで社会課題を解決する」を理念に運営しています。国際航業が長年培ってきたまちづくりの経験と、仙台市エコモデルタウンプロジェクトで得たコミュニティ運営の課題をもとに、既成概念にとらわれず持続性のある地域共生社会を目指しています。

<https://www.ainest.jp/nokishita>



障がい者の新しい働き方

従来の障がい者雇用の概念では雇用対象になりにくかった重度知的障がい者が、高齢者の健康寿命延伸などの社会課題解決の役割を担う新しい働き方を創出しています。これは、企業が抱える障害者雇用の課題解決にもつながる取り組みです



ファミリーサポート

「今日も誰とも話していない」子育てママの孤立・孤独の切実な声をうけ、子どもだけでなく子育て中の親もくつろぎ楽しめる、我慢しない子育て空間を提供するとともに、子育て世代のリアルな声を反映して少子化問題に取り組んでいます



ノキシタクッキング

孤食の人は誰かと一緒に食事をする人に比べ2.7倍も抑うつ傾向になりやすいため、この研究成果があります。孤食環境を助長するのではなく、多様な人々が集まって料理をし、楽しみながら食事することで認知症の予防につながります



のびのび体操クラブ

一人で黙々と運動するよりも誰かと一緒に運動することが介護予防効果が高いとの研究成果を踏まえ、保育園の子どもや障がい者も交えて身体を動かし、体操後のお茶会で交流を深めることで、フレイル予防につながります

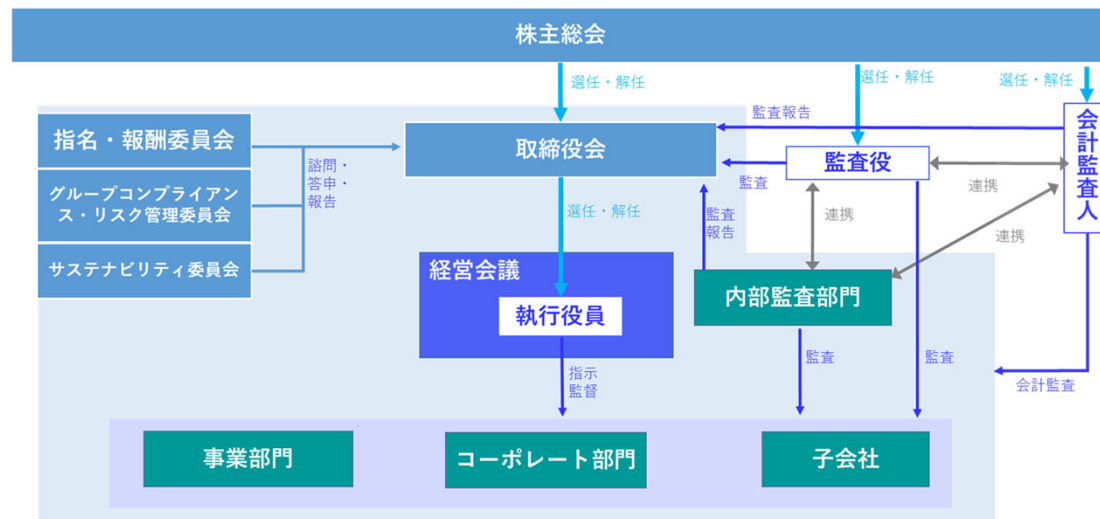
ガバナンスの充実

内部統制

取締役会は経営に関わる課題の意思決定を行うとともに、業務執行を監督する役割を担っています。事業に重大な影響を及ぼし得るものとして社内規程で指定した事項については、事前にリスク分析や事業の対応方法について十分な審議を経た後から意思決定を行うなど、適正な意思決定に寄与する会議体を構築しています。

国際航空のグループコンプライアンス及びリスク管理を推進する体制としては、グループコンプライアンス・リスク管理委員会を設置しています。

また、役員、執行役員の人事及び報酬の妥当性及び透明性確保を目的として、指名・報酬委員会を設置しています。

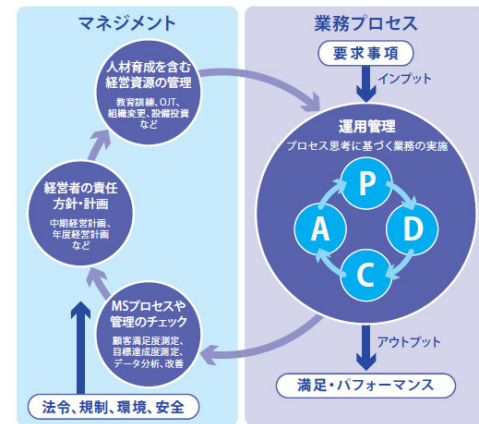
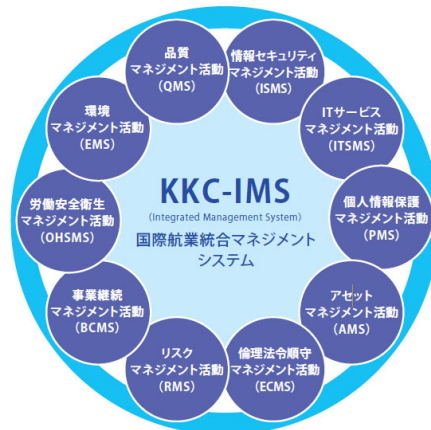


ガバナンスの充実

国際航業統合マネジメントシステム
(KKC-IMS)

KKC-IMS とは「品質」「環境」「情報セキュリティ」「個人情報保護」「労働安全衛生」「事業継続」「アセット」「IT サービス」「倫理法令順守」「リスク」の10 のマネジメントシステムを整理・統合する、当社独自の活動です。マネジメントシステムのうち7つは適用規格、3つが引用規格となります。KKC-IMS は経営管理と業務改善のインフラであり、主活動（技術・営業）と支援活動（管理）が一体運用できる全体最適を目指しています。

すべての従業員はKKC-IMS のもとに運営される業務の質的向上に責任を有し、改善を必要とする問題を明らかにし、文書によって報告する権限が与えられています。さらに社長が管理責任者として、IMS責任者およびIMS 監査責任者を選任しIMS を実施・維持する体制を構築しています。作業手順は「KKC-IMS マニュアル」によって従業員に共有され、一連の業務プロセスはマネジメントサイクルに従って毎年測定・分析され、見直しをすることで継続的に改善しています。



<KKC-IMS 方針>

当社は、ミッション・ビジョンの実現に向け、行動指針に則り、マネジメントシステムを定め、維持し、改善します。

- 法令・規制の要求事項を満たすと同時に、顧客・市場の要求を満たす製品・サービスを提供し顧客満足の向上を目指します。また、地域や社会の要請など当社が同意するその他の要求事項に沿った IMS 規則を決定し順守します。
- 製品・サービス品質の向上、環境保全と資源の有効活用、情報資産(個人情報含む)の適正管理、労働安全衛生リスクの低減、事業継続能力の向上、社会インフラの管理支援、IT サービスの継続提供および倫理法令順守に根ざした企業活動を継続的に実施するために、規格に適合したマネジメントシステムを確立し維持します。
- パフォーマンスの向上をめざして、マネジメントシステムおよび業務プロセスの有効性を継続的に改善します。

ガバナンスの充実

KKC-IMSの外部認証登録状況

活動体系	認証規格名	登録番号	登録部門の指定
品質マネジメントシステム 《QMS》	JISQ9001:2015 (ISO 9001:2015)	JUSE-RA-125	国際航業株式会社
環境マネジメントシステム 《EMS》	JISQ14001:2015 (ISO 14001:2015)	JUSE-EG-309	国際航業株式会社
情報セキュリティ マネジメントシステム 《ISMS》	JISQ27001 : 2014 (ISO/IEC 27001 : 2013)	JUSE-IR-088	IMS推進部、経営管理本部 情報統括部、HR・コンプライアンス本部 業務部、LBS センシング事業部（法人営業部、ロケーションサービス部（プロジェクトマネジメント G、プラットフォーム G）、RS ソリューション部（衛星モニタリング G））、公共コンサルタント事業部（地理空間基盤技術部、システムサービス部、地理空間サービス部、西日本地理空間情報部、海外コンサルティング部（空間情報 G）、東北技術部（地理空間 G）、中部技術部（地理空間 G）、九州技術部（地理空間 G）、東北支社（仙台支店、山形営業所、福島営業所、福島北営業所、盛岡支店、青森営業所、秋田営業所、気仙沼営業所）、東日本支社（東京 支店、多摩営業所、山梨営業所、神奈川支店、千葉支店、水戸営業所、埼玉支店、群馬営業所、宇都宮営業所、新潟支店、金沢営業所、富山営業所、長野営業所、松本営業所、北海道支店、沖縄営業所）、中部支社（名古屋支店、岐阜営業所、三重営業所、静岡支店、静岡東部営業所、静岡西部営業所）、西日本支社（大阪支店、奈良営業所、和歌山営業所、兵庫支店、京都支店、滋賀営業所、福井営業所、神戸営業所、姫路営業所、岡山営業所、広島支店、下関営業所、山口営業所、山陰営業所、高松支店、徳島営業所、松山営業所、高知営業所）、九州支社（福岡支 店、北九州営業所、佐賀営業所、大分営業所、長崎支店、鹿児島支店、宮崎営業所、熊本営業所））
ISMSクラウドセキュリティ 認証 《ISMS-CS》	JIP-ISMS517-1.0 (ISO/IEC27017:2015に基づく ISMSクラウドセキュリティ認証に 関する要求事項)	JUSE-IR-088-CS01	国際航業株式会社 公共コンサルタント事業部 システムサービス部（システム開発G、サービス運営G）、IMS推進部
ITサービスマネジメント システム 《ITSMS》	JISQ20000-1:2020 ISO/IEC 20000-1:2018	JUSE-IT-027	国際航業株式会社 公共コンサルタント事業部（システムサービス部（システムサポートG、サービス運営G、東日本ソリューションG、西日本ソリューションG、システム開発G）、地理空間サービス部、西日本空間情報部（都市情報G、資産情報G、道路情報G）、東北技術部（地理空間G）、中部技術部（地理空間G）、九州技術部（地理空間G））、IMS推進部
個人情報保護マネジメント システム 《PMS》 ※プライバシーマーク	JIS Q 15001:2017	第10820046（12）号	国際航業株式会社
レジリエンス認証 《BCMS》	国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン 内閣官房 国土強靱化推進室（平成30年7月）	L0000005	国際航業株式会社

ガバナンスの充実

コンプライアンス・リスクマネジメント

従業員の業務執行が法令および定款に適合することを確保するため、私たちは高い倫理観に基づいて行動し、広く社会から信頼される企業を目指しています。当社および子会社、関連会社で構成される国際航空グループにおけるコンプライアンスについては「グループコンプライアンス規程」を定めています。

また、新入社員および新任管理職を対象とした研修、全従業員を対象としたe ラーニングのほか、独占禁止法、下請け法などテーマ別の研修を実施し、企業理念、企業行動指針、コンプライアンスマニュアルの教育・啓発を行っています。

当社は全従業員がコンプライアンスを確実に遵守するために、様々な規程を制定して、厳格に実行しています。

コンプライアンス・リスクマネジメント関連規程

- 災害時における事業継続基本計画（BCP）
- 事業継続計画（新型インフルエンザ編）
- 緊急事態対策規程
 - ・ 緊急事態管理手順書
- グループコンプライアンス規程
 - ・ コンプライアンス・マニュアル
 - ・ 独占禁止法対応マニュアル
 - ・ 同業他社等との会合、打合せ等の実施報告に関するルール
 - ・ 独占禁止法対応マニュアルに関する運用ルール
 - ・ 汚職・マネーロンダリング防止および経済制裁に関するコンプライアンス方針
 - ・ 取引先等デュー・ディリジェンス方針 グループリスク管理規程
- グループ内部通報規程
- 反社会的勢力対応規程
 - ・ 反社会的勢力対応マニュアル
 - ・ 反社会的勢力対応チェックマニュアル
 - ・ 反社会的勢力対応ハンドブック
- 安全推進委員会規程
- 公的資金を用いた研究活動に関する規程
- 個人データ等取扱規程

ガバナンスの充実

外部認証

ISO以外に、国際航業が外部機関より認証を受けているものにはこれらがあります。



SBTi (科学に基づく目標設定イニシアチブ)

SBTi はWWF (世界自然保護基金)、CDP、WR (I 世界資源研究所)、国連グローバル・コンパクトによる共同イニシアチブで、最新の気候科学に沿って野心的な排出削減目標を設定した団体が認定されます。SBTiには国際航業グループ全体で参加しています。



くるみん認定

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が、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定される制度です。



プライバシーマーク

プライバシーマークは、個人情報の保護体制に対する第三者認証制度。個人情報保護体制の基準への適合性を評価し、一般財団法人日本情報経済社会推進協会より使用を許諾されます。



えるぼし認定

えるぼし認定とは、女性活躍推進法に基づき、女性の活躍を推進している企業が取得できる制度です。



レジリエンス認証

平成28年2月に制定された「国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン」を遵守している団体が、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会より「国土強靱化貢献団体認証」を受けるものです。

ESGデータ

ガバナンス

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 (GRI205-2)

腐敗防止については国際航業グループにとって大きなリスクと位置付けて、特に留意して対応しています。

取引先のコンプライアンスチェック

取引先等によるコンプライアンス違反の防止のため、2022年3月1日に「汚職・マネーロンダリング防止および経済制裁に関するコンプライアンス方針」および「取引先等デュー・ディリジェンス方針」を制定し、取引先に対するコンプライアンスチェックを実施しています。

腐敗防止／汚職防止

腐敗、汚職への加担は、日本国内経済のみならず世界経済の健全な発展を阻害するものと考えています。当社は国連グローバル・コンパクト(UNGC)の理念に賛同しUNGC10原則にある「企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形の腐敗の防止に取り組むべきである」を実践すべく、「汚職・マネーロンダリング防止および経済制裁に

関するコンプライアンス方針」を制定しているほか、コンプライアンス・マニュアルにて「贈賄行為や公務員などに対する不正な利益供与、申し出、約束は行いません」という基本方針を定め、次の具体的行動を規定しています。

- (1) 公的機関の職員などに対する接待、贈答の禁止
- (2) 過剰な接待などの禁止
- (3) 金品受け取りなどの禁止

グループ内部通報規程

当社では「グループ内部通報規程」を制定し「グループヘルプライン」という社内窓口と社外窓口（弁護士事務所）を設置しています。これらの適正な運用により、不祥事の発生防止や早期発見を通じたコンプライアンスの遵守を図っています。

従業員などが業務に関して、法令、社内規程もしくは企業倫理綱領に違反した場合、または違反しようとする行為もしくは違反のおそれのある行為を知り得た場合、この窓口を利用することができます。同時に通報者およ

び調査協力者が不利益を被るような取り扱いを禁止することや、対応後に通報者をフォローアップすることなど、通報者や調査協力者の保護を図っています。

なお、通報内容は、次のようなケースを想定しています。

- (1) 独占禁止法等の法令に抵触する行為
- (2) 当社の資産や情報を無断で社外に持ち出す等の社内規程違反
- (3) 購買先や取引会社からの高額な贈答品や頻繁な接待等の不適切な行為

財務報告に関わる内部統制の基本方針

適正な財務報告を行うことが当社グループの社会的な責任を果たす上で重要であること、ならびに当社グループに対する信用の維持・向上に資することを認識し、正確で信頼性の高い財務報告を確保するために、財務報告に係る内部統制基本規程、財務報告に係る内部統制整備規則、財務報告に係る内部統制評価規則を定め、内部統制の整備および運用を行っています。

項目	範囲	単位	2019	2020	2021	2022	該当GRI
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	連結	実施対象	全従業員	全従業員	全従業員	全従業員	205-2
確定した腐敗事例と実施した措置	連結	件	0	0	0	0	205-3
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	連結	件	0	0	0	0	206-1

ESGデータ

環境

項目			範囲	単位	2019	2020	2021	2022	該当GRI
エネルギー使用量	電気	実績	連結	千kWh	7,742	5,693	5,908	5,574	
		対前年比	連結	%	－	-26	4	-6	
	灯油	実績	連結	kl	21	31	32	32	302-1
		対前年比	連結	%	－	49	3	1	302-4
	都市ガス	実績	連結	千m	7	7	8	0	302-1
		対前年比	連結	%	－	-8	17	-100	302-4
	A重油	実績	連結	kl	0	22	24	9	302-1
		対前年比	連結	%	－	NA	8	-63	302-4
	エネルギー使用量合計	実績	連結	千kWh	8,034	6,322	6,580	5,996	302-1
		対前年比	連結	%	－	-21	4	-9	302-4
再生可能エネルギー		実績	連結	千kWh	0	0	41	86	302-1
		再エネ比率	連結	%	0	0	1	2	302-4
		対前年比	連結	%	NA	NA	NA	110	302-1
温室効果ガス(GHG)排出量	スコープ1	実績	連結	t-CO ₂	1,523	1,435	1,366	1,423	305-1
		対前年比	連結	%	－	-6	-5	4	305-5
	スコープ2	実績	連結	t-CO ₂	3,961	3,951	2,772	2,842	305-2
		対前年比	連結	%	－	-0	-30	3	305-5
	スコープ3	実績	連結	t-CO ₂	67,484	54,200	53,161	51,480	305-3
		対前年比	連結	%	－	-20	-2	-3	305-5
	GHG総排出量	実績	連結	t-CO ₂	72,968	59,586	57,299	55,745	
		対前年比	連結	%	－	-18	-4	-3	
	GHG排出原単位	実績	連結	t-CO ₂ /売上1億円	146.34	126.63	119.69	112.44	305-4
		対前年比	連結	%	－	-13	-5	-6	305-5
	スコープ3(C6,7,11)	実績	連結	t-CO ₂	9,711	7,283	6,387	7,931	
		対前年比	連結	%	－	-25	-12	24	
	SBT対象量合計	実績	連結	t-CO ₂	15,195	12,669	10,525	12,196	
		対前年比	連結	%	－	-17	-17	16	
環境コンプライアンス	環境法規制の違反		連結	件数	0	0	0	0	307-1

ESGデータ

社会 1/2

項目			範囲	単位	2019	2020	2021	2022	該当GRI	女性活躍推進 行動計画項目	
従業員数	総数	男	連結	人	1,760	1,758	1,757	1,751	2-7		
		女	連結	人	642	663	687	708	2-7		
	正社員	男	連結	人	1,200	1,181	1,155	1,158	2-7		
		女	連結	人	284	306	325	340	2-7		
	契約社員	男	連結	人	468	486	479	511	2-7		
		女	連結	人	110	114	125	137	2-7		
	パートタイマー	男	連結	人	92	91	123	82	2-7		
		女	連結	人	248	243	237	231	2-7		
従業員以外の労働者	派遣社員	男	連結	人	86	68	45	60	2-8		
		女	連結	人	235	239	248	229	2-8		
労働協約の対象となる全従業員 の割合			単体	%	32.7	32.1	31.8	29.5	2-30		
女性社員比率			単体	%	17.9	19.7	21	22.6		●	
女性社員管理職比率			単体	%	4.7	5.6	6.7	7.5		●	
新卒採用者数		男性	単体	人	25	20	29	28	401-1		
		女性	単体	人	9	22	22	16	401-1		
新卒採用女性比率			単体	%	26.5	52.4	43.1	36.4	401-1	●	
採用時の競争倍率		男性	単体	%	17.1	13.0	12.8	8.5		●	
		女性	単体	%	10.3	11.8	12.2	8.2		●	
社員離職者数		男性	単体	人	81	38	32	33	401-1	●	
		女性	単体	人	18	12	9	9	401-1	●	
社員離職率			単体	%	8.3	4.3	3.5	3.5	401-1	●	
雇用	育児休暇取得率	男	単体	%	8.7	4.5	29.2	40.7	401-3	●	
		女	単体	%	100	100	100	100	401-3	●	
	育児休暇取得後復帰率	男	単体	%	100	100	100	100	401-3		
		女	単体	%	100	100	100	100	401-3		
	育児休暇取得後12か月時在職率	男	単体	%	66.7	100	100	85.7	401-3		
		女	単体	%	100	100	100	100	401-3		
	育児休暇後の従業員の復職率および定着率	男	単体	%	66.7	100	100	85.7	401-3		
		女	単体	%	100	100	100	100	401-3		

ESGデータ

社会 2/2

項目		範囲	単位	2019	2020	2021	2022	該当GRI	女性活躍推進 行動計画項目
雇用	平均勤続年数	男	単体 年	15.1	15.2	15.4	15.3		●
		女	単体 年	8.6	8.8	8.9	8.7		●
	平均残業時間		単体 時間	27.7	25.3	24.8	24.9		●
	有給休暇取得率		単体 %	49.4	46.2	49.9	53.2		●
	雇用形態の転換	男	単体 件	8	6	6	3		●
		女	単体 件	9	3	3	7		●
	中途採用実績	男	単体 人	29	18	10	20		●
		女	単体 人	3	7	1	7		●
労働安全衛生	労働者が負傷した頻度（労働時間当たりの負傷件数）		単体	0	0	0	0	403-9	
	労働災害発生率（労働者一人当たりの負傷件数）		単体	0	0	0	0	403-9	
研修と教育	従業員一人あたりの年間平均研修時間	男	単体 時間	7.2	8.9	23.9	47	404-1	
		女	単体 時間					404-1	
	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	男	単体 %	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	404-3	
		女	単体 %					404-3	
ダイバーシティと機会均等	女性管理職比率		単体 %	4.7	5.6	6.7	7.5	405-1	
	従業員の女性比率		単体 %	17.9	19.7	21	22.6	405-1	
	男女賃金格差	全社員	単体 %	—	—	—	67.5	405-2	●
	うち正規雇用社員		単体 %	—	—	—	74.2	405-2	●
	うち非正規雇用社員		単体 %	—	—	—	63.5	405-2	●
非差別	差別事例の件数		連結 件	0	0	0	0	406-1	
	実施した救済件数		連結 件	0	0	0	0	406-1	
公共政策	政治献金額		単体 万円	93	56	115	101	415-1	
先住民族の権利	先住民族の権利を侵害した事例		連結 件	0	0	0	0	411-1	
顧客プライバシー	具体化した不服申立の総件数		連結 件	0	0	0	0	418-1	
	顧客データの漏洩、窃盗、紛失の総件数		連結 件	0	0	0	0	418-1	
社会経済面のリスク	社会経済分野の法規制違反		連結 件	0	0	0	0	419-1	
介護休職取得者数			単体 人	0	0	0	0		
介護短時間勤務者数			単体 人	0	0	0	0		
健康診断受診率			単体 %	94.7	93.6	93.8	95.9		
ストレスチェック回答率			単体 %	84.9	85.9	89.8	93.3		

GRIスタンダード対照表

利用に関する声明	国際航業株式会社は2022年4月1日から2023年3月31日までの期間について、GRIスタンダードに準拠して報告する
利用したGRI	【共通スタンダード】GRI 1：基礎2021、GRI 2：一般開示事項2021、GRI 3：マテリアルな項目2021 【項目別スタンダード】GRI2016
該当するGRIセクター別スタンダード	当社が該当するGRIセクター別スタンダードは2023年1月時点で存在しない

GRIスタンダード／その他の 出典	開示事項	掲載場所		省略		
		ウェブサイト	サステナビリティブック2023	省略した 要求事項	理由	説明
一般開示事項						
GRI 2:一般開示事項2021	1. 組織と報告実務					
	2-1 組織の詳細	会社概要				
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体		はじめに			
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先		はじめに			
	2-4 情報の修正・訂正記述		はじめに			
	2-5 外部保証		はじめに			
	2. 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	—		2-6	不完全	来年開示
	2-7 従業員		ESGデータ社会			
	2-8 従業員以外の労働者		ESGデータ社会			
	3. ガバナンス					
	2-9 ガバナンス構造と構成	コーポレートレポート2023コーポレートガバナンス	内部統制			
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	—		2-10	不完全	来年開示
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	—		2-11	不完全	来年開示
	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	—		2-12	不完全	来年開示
	2-13 インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	—		2-13	不完全	来年開示
	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	—		2-14	不完全	来年開示
	2-15 利益相反	—		2-15	不完全	来年開示
	2-16 重大な懸念事項の伝達	—		2-16	不完全	来年開示
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	—		2-17	不完全	来年開示
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—		2-18	不完全	来年開示

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード/その他の出展	開示事項	掲載場所		省略			GRIセク ター別ス タンド ード参 照番号
		ウェブサイト	サステナビリティブック2023	省略した 要求事項	理由	説明	
GRI 2: 一般開示事項2021	2-19 報酬方針		—	2-19	不完全	来年開示	
	2-20 報酬決定のプロセス		—	2-20	不完全	来年開示	
	2-21 年間報酬総額の比率		—	2-21	不完全	来年開示	
	4. 戦略、方針、実務慣行						
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明		トップコミットメント				
	2-23 方針声明		目指すサステナビリティ経営 サステナビリティ方針				
	2-24 方針声明の実践		—	2-24	不完全	来年開示	
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス		—	2-25	不完全	来年開示	
	2-26 助言を求める制度及び懸念を提起する制度		—	2-26	不完全	来年開示	
	2-27 法規制遵守		国際航業統合マネジメントシステム (KKC-IMS) コンプライアンス・リスクマネジメント 誠実にことにあたる				
	2-28 会員資格を持つ団体	主要加盟団体一覧					
	5. ステークホルダー・エンゲージメント						
	2-29 ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ		—	2-29	不完全	来年開示	
	2-30 労働協約		—	2-30	不完全	来年開示	
マテリアルな項目							
GRI 3: 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		マテリアリティの特定プロセス				
	3-2 マテリアルな項目のリスト		当社が取り組むマテリアリティ 価値創造ストーリー				
	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体制				

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード／その他の出典	開示事項	掲載場所		省略		
		ウェブサイト	サステナビリティブック2023	省略した 要求事項	理由	説明
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	コーポレート2023財務情報	—	201-1	不完全	来年開示
	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		—	201-2	不完全	来年開示
	201-3 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度		—	201-3	不完全	来年開示
	201-4 政府から受けた資金援助		—	201-4	不完全	来年開示
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)		—	202-1	不完全	来年開示
	202-2 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合		—	202-2	不完全	来年開示
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		—	203-1	不完全	来年開示
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト		—	203-2	不完全	来年開示
GRI 204 : 調達慣行2016	204-1 地元サプライヤーへの支出の割合		—	204-1	不完全	来年開示
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		—	205-1	不完全	来年開示
	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	コンプライアンス・リスクマネジメント				
	205-3 確定した腐敗事例と実施した措置	コンプライアンス・リスクマネジメント				
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	コンプライアンス・リスクマネジメント				
GRI 207 : 税金2019	207-1 税務へのアプローチ		—	207-1	不完全	来年開示
	207-2 税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント		—	207-2	不完全	来年開示
	207-3 税務に関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		—	207-3	不完全	来年開示
	207-4 国別の報告		—	207-4	不完全	来年開示

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード／その他の出典	開示事項	掲載場所		省略		
		ウェブサイト	サステナビリティブック2023	省略した要求事項	理由	説明
環境						
GRI 301 : 原材料2016	301-1 使用原材料の重量または体積	—	—	301-1	該当せず	使用せず
	301-2 使用したリサイクル材料	—	—	301-2	該当せず	使用せず
	301-3 再生利用された製品と梱包材	—	—	301-3	該当せず	使用せず
GRI 302 : エネルギー2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	ESGデータ環境	—			
	302-2 組織外のエネルギー消費量	ESGデータ環境	—			
	302-3 エネルギー原単位	ESGデータ環境	—			
	302-4 エネルギー消費量の削減	ESGデータ環境	—			
	302-5 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—	—	302-5	該当せず	使用せず
GRI 303 : 水と廃水2018	303-1 共有資源としての水との相互作用	—	—	303-1	該当せず	使用せず
	303-2 排水に関するインパクトのマネジメント	—	—	303-2	該当せず	使用せず
	303-3 取水	—	—	303-3	該当せず	使用せず
	303-4 排水	—	—	303-4	該当せず	使用せず
	303-5 水消費	—	—	303-5	該当せず	使用せず
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	—	—	304-1	該当せず	使用せず
	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	—	—	304-2	該当せず	使用せず
	304-3 生息地の保護・復元	—	—	304-3	該当せず	使用せず
	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	—	—	304-4	該当せず	使用せず
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）	コーポレートレポート2023地球を守る	ESGデータ環境			
	305-2 間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	コーポレートレポート2023地球を守る	ESGデータ環境			
	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）	コーポレートレポート2023地球を守る	ESGデータ環境			
	305-4 温室効果ガス（GHG）排出原単位	—	ESGデータ環境			
	305-5 温室効果ガス（GHG）排出量の削減	コーポレートレポート2023地球を守る	ESGデータ環境			
	305-6 オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—	—	306-6	該当せず	使用せず
	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	—	—	305-7	該当せず	使用せず

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード／その他の出典	開示事項	掲載場所		省略した 要求事項	省略	
		ウェブサイト	サステナビリティブック2023		理由	説明
GRI 306 : 排水および廃棄物2016	306-1 排水の水質および排出先		—	306-1	該当せず	使用せず
	306-2 種類別および処分方法別の廃棄物		—	306-2	該当せず	使用せず
	306-3 重大な漏出		—	306-3	該当せず	使用せず
	306-4 有害廃棄物の輸送		—	306-4	該当せず	使用せず
	306-5 排水や表面流水によって影響を受ける水域		—	306-5	該当せず	使用せず
GRI 307 : 環境コンプライアンス2016	307-1 環境法規制の違反		ESGデータ環境			
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		—	308-1	該当せず	使用せず
	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		—	308-2	該当せず	使用せず
社会						
GRI 401 : 雇用2016	401-1 従業員の新規雇用と離職		ESGデータ社会			
	401-2 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当		—	401-1	不完全	来年開示
	401-3 育児休暇		ESGデータ社会			
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		—	402-1	不完全	来年開示
GRI 403 : 労働安全衛生2018	403-1 労働衛生マネジメントシステム	「レポート2023誠実にこと にあたる	KKC-IMS			
	403-2 危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査		KKC-IMS			
	403-3 労働安全衛生サービス		KKC-IMS			
	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		KKC-IMS			
	403-5 労働安全衛生に関する労働者研修		KKC-IMS			
	403-6 労働者の健康増進		KKC-IMS			
	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		KKC-IMS			
	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		KKC-IMS			
	403-9 労働関連の傷害		ESGデータ社会			
	403-10 労働関連の疾病・体調不良		—	403-10	不完全	来年開示

GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード/その他の出典	開示事項	掲載場所		省略		
		ウェブサイト	サステナビリティブック 2023	省略した要求事項	理由	説明
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		ESGデータ社会			
	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		—	404-2	不完全	来年開示
	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データ社会			
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		ESGデータ社会			
	405-2 基本給と報酬総額の男女比	コーポレートレポート人々を幸せにする	ESGデータ社会			
GRI 406 : 非差別2016	406-1 差別事例と実施した救済措置		ESGデータ社会			
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		—	結社の自由と団体交渉	不完全	来年開示
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		—	児童労働リスク	不完全	来年開示
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		—	強制労働リスク	不完全	来年開示
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		—		該当なし	使用せず
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		ESGデータ社会			
GRI 412 : 人権アセスメント2016	412-1 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所		—	412-1	不完全	来年開示
	412-2 人権方針や手順に関する従業員研修		—	412-2	不完全	来年開示
	412-3 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約		—	412-3	不完全	来年開示
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		—	413-1	不完全	来年開示
	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		—	413-2	不完全	来年開示
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		—	414-1	不完全	来年開示
	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		—	414-2	不完全	来年開示
GRI 415 : 公共政策2016	415-1 政治献金		ESGデータ社会			
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に対する安全衛生インパクトの評価		—	416-1	該当せず	該当せず
	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		—	416-2	該当せず	該当せず
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		—	417-1	該当せず	該当せず
	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		—	417-2	該当せず	該当せず
	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		—	417-3	該当せず	該当せず
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		ESGデータ社会			
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		ESGデータ社会			