

A stylized globe on the left side of the slide, composed of blue and green polygonal facets. It is surrounded by a network of thin lines with small colored dots at the nodes. To the right of the globe, several horizontal, multi-colored lines (blue, green, and white) with a sense of motion or speed extend across the slide.

コミュニケーション・オン・プログレス 2021

[2020年4月～2021年3月]



目次

1 トップメッセージ

2 会社情報

3 国際的イニシアティブ
との連携

4 企業活動【人権】

5 企業活動【労働】

6 企業活動【環境】

7 企業活動【腐敗防止】

8 2020年度 企業活動【結果の測定】

トップメッセージ



2021年12月4日

ステークホルダーの皆様へ

当社の歴史は、終戦直後の1947（昭和22）年から始まり、航空写真測量のパイオニアとして、国土の再建に貢献してまいりました。現在は、公共コンサルタント事業、インフラマネジメント事業、防災環境事業、LBSセンシング事業を展開しています。社会資本整備の一翼を担う企業として、事業そのものが、“社会的な課題の解決と企業の利益、競争力向上を両立させ、社会と企業の双方に価値を生み出す仕組み「共通価値の創造（CSV：Creating Shared Value）」”であるべきだと考え、様々な活動を行っております。

2020年度には、SDGsを先導するアジアNo.1の空間情報技術会社を目指し、「情報をつなげる力で、人・社会・地域の未来をデザインする」を2030年ビジョンとして掲げました。国連グローバル・コンパクトの人権、労働、環境、および腐敗防止に関する10原則、およびSDGsをはじめとする目標を、事業戦略や企業文化、日常業務により一層浸透させるべく継続した取り組みを行っています。当コミュニケーション・オン・プログレス（COP）において、その取り組みについてご報告いたします。



国際航業株式会社
代表取締役会長
呉 文 嬋



国際航業株式会社
代表取締役社長
土方 聡



2020年にはSDGs達成に向けた設定年である2030年の社会環境を想定し、
私たち国際航業がSDGsを先導するアジアNo.1の空間情報技術企業となることを目指すべく、
長期目標として2030年ビジョンを策定しました。

【2030年ビジョン】

情報をつなげる力で、人・社会・地球の未来をデザインする
～多彩な人材により“はかる”を超えるテクノロジーカンパニー～

国際的イニシアティブとの連携



国際航業は、国連グローバル・コンパクト（UNGC）の趣旨に賛同し、2013年に署名しました。UNGCの10原則を遵守し、国連など国際組織とのネットワークを構築しながら事業活動の充実を図り、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

国連グローバル・コンパクト・ボードのボードメンバーに継続就任

2018年6月より、当社代表取締役会長呉文繡が国連グローバル・コンパクト・ボードのボード※メンバーに任命され就任しています。

<https://www.kkc.co.jp/cms/detail/news/202106002>

※ 国連グローバル・コンパクト・ボード：UNGCの方針や実施事項に対してアドバイスをを行い、事務局や参加企業等に提言するマルチステークホルダー機関



グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへの参加

当社は、UNGCの参加企業で構成するグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）の理事を、当社会長呉文繡が2018年9月から務めています。また、防災・減災分科会と環境経営分科会の幹事を社員が務め、分科会活動に積極的に参加しています。そして2021年9月に公表された、国連および各国政府に向けたグローバル協調を求めるUNGCの声明文に、世界100ヶ国、1,000以上の企業と共に署名しました。

<https://www.kkc.co.jp/cms/detail/news/20200923>

国連防災機関（UNDRR）との連携

国連防災機関（UNDRR：UN Office for Disaster Risk Reduction）の民間セクターグループに参加しています。UNDRRは災害リスクの軽減等をとおり、災害に強い国やコミュニティを構築することを目的とした国連の枠組「仙台防災枠組」の実施を支える機関です。当社は、2011年4月より会長呉文繡が民間セクターグループの諮問委員・議長・理事など歴任し、2020年7月に社長土方聡がARISE*理事に就任。企業として培った知見が国際的な政策決定に貢献するよう活動を継続しています。

<https://www.kkc.co.jp/cms/detail/news/20200722>

*ARISE:UNDRRの民間セクターグループPrivate Sector Alliance for Disaster Resilient Societies

企業活動【人権】



ダイバーシティへの取り組み

・ Open Village ノキシタ

当社が100%出資する株式会社AiNest（アイネスト）は、2019年5月に共生型複合施設「Open Village ノキシタ」を開設しました。高齢者や障がい者、子供たちが集い、自分らしく元気に暮らす地域拠点となることを目指して運営しています。互いの特性を理解しながら共に支え合い一緒に活動することで、健康になることを狙いとした取り組みで、介護予防や認知症予防につながる超高齢化社会の、サステナブルなまちづくりモデルを目指しています。

・ 株式会社TDS

当社では、障害者雇用促進法に基づく雇用促進を目的として、特例子会社※として認定を受けた株式会社TDSを設置し、下肢重度の障がいを持つ方を中心に正社員として雇用しています。

※特例子会社：障がい者の雇用に特別の配慮をし、一定の要件を満たすことで、親会社の障がい者雇用率に反映することができる子会社



人権尊重への取り組み

女性活躍推進法に基づき、女性が活躍する状況を分析し策定した一般事業主行動計画※をもとに、様々な取り組みを行っています。例えば育児休業取得方針を周知・徹底することや公平性のある人事評価制度を実施するなど、誰もが能力を十分に発揮しやすい環境づくりを推進しています。また、従業員の仕事や生活への悩みや不安を相談できる社員窓口を設置し、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント、メンタルヘルスや健康相談などの相談に対応しています。

※301人以上の企業は、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析、その課題を解決するのにふさわしい数値目標と、取り組みを盛り込んだ計画の策定・届出・周知・公表、自社の女性の活躍に関する情報の公表、を行う必要があります。

ワークライフバランス

従業員の仕事と家庭の両立を支援し、すべての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」を選択できる環境を整備しています。

・ 「くるみん」認定



子育てサポート企業として、厚生労働大臣による認定「くるみん」を2013年度に取得以降、継続して認取得に取り組んでいます。

・ 「えるぼし」認定



2019年11月に「えるぼし」企業に認定、女性社員がキャリアを継続し活躍できる職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。



企業活動【労働】

テレワーク勤務・時差出勤の導入 ～リモートアクセス環境、テレワークセキュリティ対策の整備～

2020年2月より新型コロナウイルス感染予防対策の一環として、従業員の安全配慮と感染拡大防止および事業継続を目的に、テレワーク勤務および時差出勤を導入しています。また、2020年4月にはリモートアクセス環境の拡充と共にテレワークセキュリティ対策も進め、快適で安全なリモートワーク環境を形成しています。

労働安全衛生

現場の安全管理体制の確立・強化を図るため、事業所毎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ように「安全管理手順」を定め、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強化しています。また、安全大会・協議会を定期的に開催し、安全意識の向上を進めることで「労働災害ゼロ」を目指しています。そのほか、従業員の心身健康の確保と、快適な職場環境の形成を促進するために、事業所毎に衛生委員会を、本社に中央衛生委員会を設置し、事業所内の巡視、健康診断の受信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。

・人間ドック補助金制度

「人間ドック検診の受診推進プログラム」として35歳以上の定期健康診断受診者には、費用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。

・在宅勤務環境整備一時金

コロナ禍の新しい働き方を継続・推進するために、効果的な在宅勤務を行っていただくため環境整備費用として支給しました。

・新型コロナウイルス感染症予防対策の一環としてマスクの支給

マスク入手が困難な時期に、全従業員に不織布マスクを支給しました。（年2回）

キャリア開発プログラム（CDP）

社員一人ひとりの働く意識の醸成とキャリアプランの実現を支援するために、国際航業におけるキャリア形成の道筋、教育研修体系、自己の適正や要望を踏まえた人員配置、ジョブローテーションを組み合わせた中長期的なキャリア開発プログラム（CDP）を中核として人事制度を構築しています。また、大学院などへの進学支援も積極的に行っています。

企業活動【環境】



Business for Ambition for 1.5°Cへの参加

2019年度に「SDGs／気候変動戦略研究所」を設置。2020年6月に国連Business Ambition for 1.5°Cへの参加を表明し、科学的根拠に基づく排出量削減目標設定への取り組みを開始しました。

<https://www.kkc.co.jp/cms/detail/news/20200805-2>

・気候関連財務ディスクロージャー タスクフォース（TCFD）賛同表明

金融安定理事会（FSB）により設置された気候関連財務ディスクロージャー タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures, TCFD）の提言に賛同を表明しており、この提言の枠組みに基づき関連情報の開示を進めてまいります。

SBTi認定へ向けて

Science Based Targets initiative（SBTi）より、当社の温室効果ガス削減目標が、世界の平均気温の上昇を産業革命以前のレベルに比べて1.5°C上昇に抑えるという目標を達成するための科学的根拠に基づいた水準であることが認定されるよう、準備を進めています。

参考【2019年度の排出量】

事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼等）：1,523 t-CO₂e
他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出：3,961 t-CO₂e

・環境マネジメントシステム【EMS】

ISO14001に基づく環境マネジメントシステム（EMS）を導入し、2001年に全社で認証を取得しました。この認証取得により、社員の環境に対する認識が高まり、具体的な行動に繋がっています。EMS活動を通じて環境関連法規制の遵守や環境リスク低減、ならびに環境保全型ビジネスの推進を図っています。

・「環境通信」の配信

「環境通信」は2005年5月よりスタートしたメールマガジンです。当社が事業を通じて得た知見を活かし、環境に関するトピックスを毎月2,000名を超えるお客様に配信しています。BCPや生物多様性、法改正などタイムリーな話題を取り上げています。

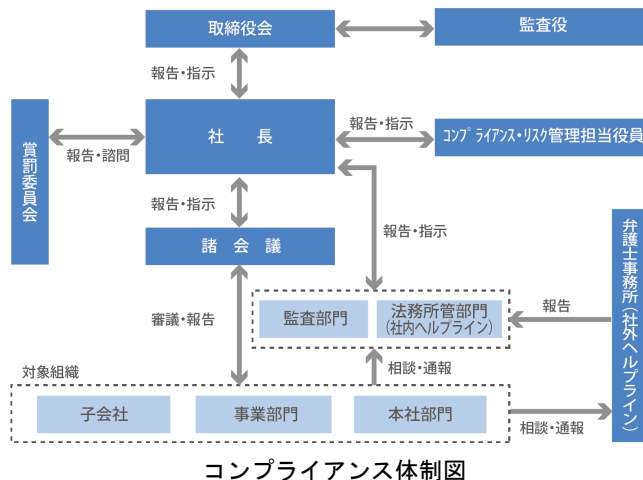
・プラスチックごみ削減に向けた取り組み

プラスチック使用量の削減と代替により、2030年までにプラスチックごみ排出量を可能な限りゼロに近づけることを目指しています。2020年度はイントラサイトで社員の「マイボトル・マイカップ」写真を掲載するキャンペーンを開始し、「マイボトル・マイカップ」の利用推奨を呼びかけています。

企業活動【腐敗防止】

コーポレートガバナンス

コンプライアンスや情報管理、リスクマネジメントなどの取り組みを強化することで、より実効性のあるガバナンス体制の構築を目指しています。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。社長決裁案件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てから決裁を行うなど、適正な意思決定に寄与する会議体を構築しています。



情報開示

当社は、公開が必要な情報を潜在顧客を含むステークホルダーに積極的に周知しています。

【社外コミュニケーション】

企業活動や会社情報をホームページなどへ掲載し、適切に情報を開示しています。

【社内コミュニケーション】

円滑な社内の意思疎通や社員間の意思統一のため、イントラサイトを活用した情報伝達を行っています。また、全従業員を対象とした役員による全社説明会を年2回開催し、会社の方針などを説明しています。

腐敗防止／汚職防止

腐敗、汚職への加担は、経済の健全な発展を阻害するものと考え、自社で制定した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。また、接待、贈答の授受に関して、社会通念上妥当な範囲を超えて行いません」という基本方針を定め、行動を規定しています。

・統合マネジメントシステム（KKC-IMS：Integrated management system）

「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。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。



2020年度 企業活動【結果の測定】



<2020年度 取り組み内容>

2020年4月～ 働きやすい職場環境の整備に向け、人事制度の一部を改定（地域専任職の要件緩和等）し、運用を開始する

2020年4月～ テレワークを制度化し、本格運用を開始する

- ・ 女性の活躍推進のための取り組み

目標として以下を定め、達成しています（2020年3月末時点）

「正社員について採用した労働者に占める女性の割合を20%以上にする」

- ・ 当社従業員の多様性（国籍）

韓国、中国、ペルー、フランス、エチオピア、ベトナム、ネパール、米国、イラン、チリ
国籍の社員が在籍しています（2020年度）



情報をつなげる力で、
人・社会・地球の未来をデザインする



This is our **Communication on Progress** in implementing the Ten Principles of the **United Nations Global Compact** and supporting broader UN goals.

We welcome feedback on its contents.