
Sustainability Report 2026



JCDとは

- 02・Our Way・サステナビリティビジョン
- 03・JCDの事業
- 04・躍動する未来開拓へのストーリー(JCDの価値創造プロセス)
- 05・トップメッセージ

JCDのサステナビリティ

- 07・サステナビリティ担当役員メッセージ
- 08・サステナビリティの推進
- 09・マテリアリティの目標と成果

[特集]

- 11・Case.1:「箱根ランフェス」での取り組み
- 13・Case.2:大阪・関西万博での取り組み
- 15・Case.3:スポーツ領域での取り組み

マテリアリティへの取り組み

- 18・① 地域活性化への貢献
- 20・② 事業パートナーとの共創による相互成長
- 21・③ 環境負荷の削減
- 24・④ DEIBの推進と人的資本の拡充
- 31・⑤ ガバナンスの強化

データ

- 35・参加イニシアチブ・宣言等
- 36・社会からの評価
- 37・サステナビリティ関連データ
- 39・会社概要
- 40・GRI内容索引

表紙について

作品名:「熱気球」

作者:早田龍輝氏
(株式会社パソナハートフル所属アーティスト)

障害者の雇用創造と社会参加の促進に取り組むパソナハートフルと当社は、港区内の企業と社会福祉協議会が連携する「みなとネット」を通じて、同社の作品販売会の実施など、さまざまな形での協働を進めています。今回のサステナビリティレポートの表紙には、同社所属アーティストの作品「熱気球」を選びました。この作品からは、当社の経営理念である「躍動する未来」や、中期経営計画で掲げる「つながり」や「彩り」が強く感じられます。当社のサステナビリティビジョンである「『人』と『企業』と『地域』をつなぐ」という想いが伝わり、多様なステークホルダーとの共創によって持続可能な社会の実現に貢献しようとする、私たちの意志と未来へのポジティブな展望が表現されています。

編集方針

「JCDサステナビリティレポート2026」では、全てのステークホルダーの皆様とのエンゲージメントツールの一つとして、サステナビリティの考え方やさまざまな取り組みを報告しています。国際的なガイドラインに沿った情報開示をするため、「GRIスタンダード」の開示要求項目および当社事業に関連する業界の開示基準を参照し各種情報の開示を行っています。

対象期間:
2025年度(2025年4月1日から2026年3月31日)
※一部に2026年4月以降の活動内容などを含みます。

対象組織:
株式会社JTBコミュニケーションデザイン(略称:JCD)
※連結子会社である株式会社JTB Next Creationは除きます。

取り組みに関連した最新の情報は公式サイト(<https://sustainability.jtbcom.co.jp/>)でもご覧いただけます。

発行元

株式会社JTBコミュニケーションデザイン
〒105-8335 東京都港区芝3-23-1
セレスティン芝三井ビルディング12階
<https://www.jtbcom.co.jp/>

Our Way・サステナビリティビジョン

経営理念

お客様の想いの先を実現する
コミュニケーションを創造し、
世界の人と社会の躍動する未来を
ともに拓きます。

事業ドメイン

コミュニケーションデザイン事業

スペシャリティを集結させ、
「人×場所×交流×体験」を
創造する。

私たちがお客様に 約束すること

あらゆる交流の場において、
お客様の真の課題を探求し、
最適なソリューションを提供することで、
ベストなパートナーであり続けます。

行動指針

コンプライアンス・ファースト

つねに利益よりも倫理を優先し、社会人としての
責任を意識し誠実・公正に行動しているか？

つねにトライするDNA

失敗を恐れずトライしてみる。指示を待つ
のではなく自ら動き出すことで、お客様の想
いの先まで提案しているか？

ワークとライフのバランスを

仕事での生産性向上につながり、健康でハッ
ピースな人生を楽しむために、ワークライフバ
ランスを心がけているか？

クリエイティブであれ

お客様の心を動かして初めて、クリエイティ
ブといえる。コミュニケーションをデザイ
ンし、新たな価値を創ろうとしているか？

考える習慣を身につける

お客様を・マーケットを・世の中の動きを意識
し、なぜ？を大切にしながら、つねに広く・深く
考えようとしているか？

変化を楽しむ

ポジティブ思考で開発・改善にトライし、小
さなイノベーションをひとつずつ実現しなが
ら、自らも成長しているか？

いつもネットワークをONに

つねに情報の感度を敏感に、社外との積極的
な交流でインプットを欠かさず、自分自身を
更新しているか？

違いを楽しむ

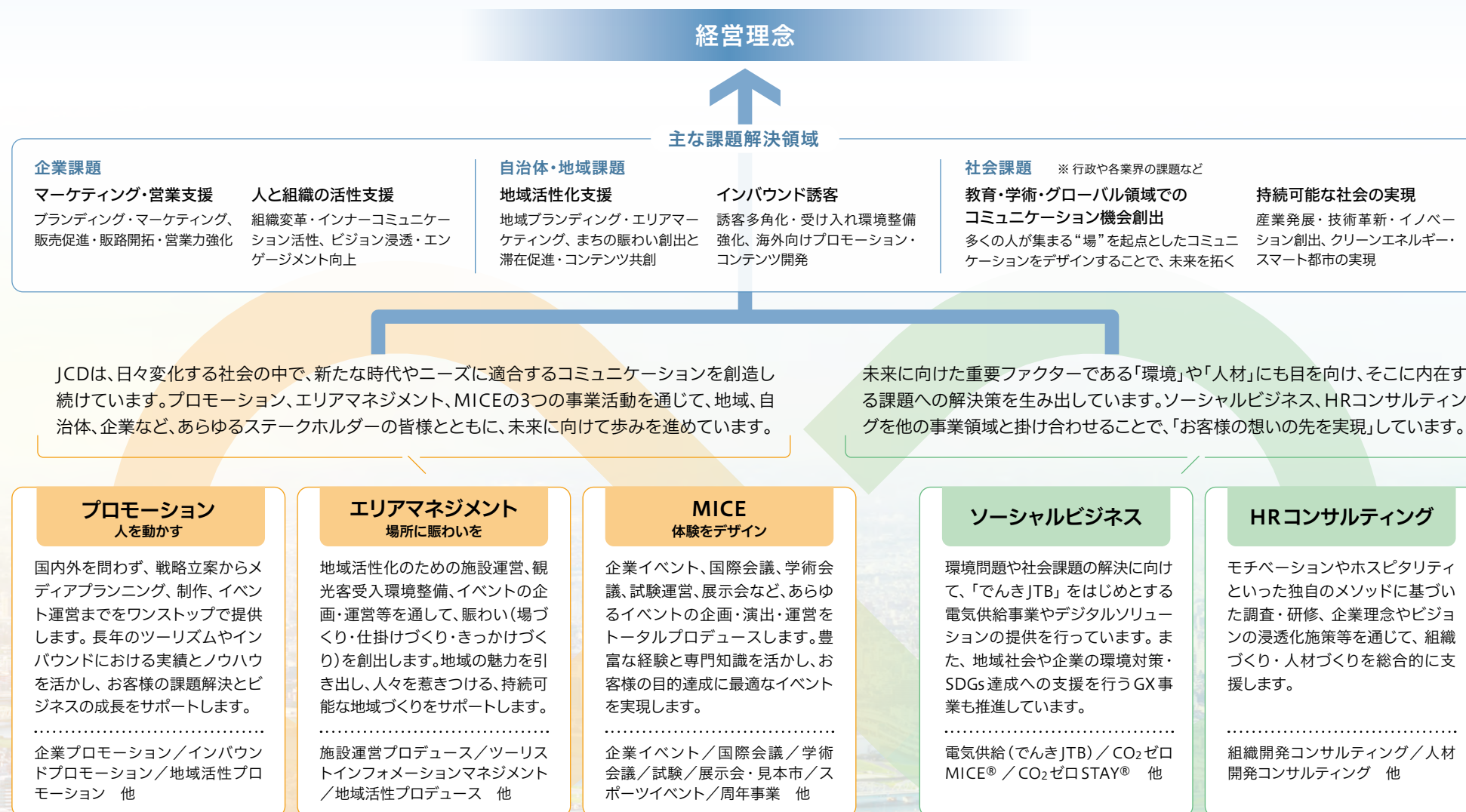
多様性を認め合い、仲間を信じることで、お
たがいに磨き合い、自分たちからベストパー
トナーとなっているか？

サステナビリティビジョン

「人」と「企業」と「地域」をつなぐ「最適なコミュニケーション」を、
お客様や事業パートナーと共創し、持続的でよりよい社会の実現に貢献します。

JCDの事業

JTBコミュニケーションデザイン(JCD)は、コミュニケーション領域のプロフェッショナルとして幅広い分野で事業を展開しています。専門性と総合力を掛け合わせ、パートナーとのネットワークを活かし、さまざまな課題解決を通じて経営理念の実現を目指します。



躍動する未来開拓へのストーリー（JCDの価値創造プロセス）

JTBコミュニケーションデザインは、お客様の課題に応じて、高い専門性を持つ社員がOneチームとなって総合力を発揮し、さまざまな事業パートナーとともに、最適かつ高度なコミュニケーションをデザインします。
これにより、社会課題の解決や、社会・地域の持続的な発展に貢献することで、未来のあるべき姿を描いていきます。



トップメッセージ

多様な個性と専門性を活かし、 事業パートナーや地域とともに 世界の人と社会が躍動する未来を拓く

代表取締役 社長執行役員 藤原 卓行



JTBコミュニケーションデザインが挑戦し続ける、 共創による価値を創造する未来

私たちJTBコミュニケーションデザインは、「お客様の想いの先を実現するコミュニケーションを創造し、世界の人と社会の躍動する未来をともに拓きます。」という経営理念のもと、10年前、JTBグループの異なる専門性と強みを持つ複数の企業が統合し、変化し続ける社会に対応した新たな価値創造を目指して誕生しました。MICE、プロモーション、エリアマネジメントを事業の核とし、幅広い領域に事業を展開しています。あらゆるコミュニケーションのプロフェッショナルとして培ったノウハウとスキルを融合し、サービスと知

見を通じて、お客様や社会の“想い”の先まで実現することに挑み続けています。

当社は2029年ビジョンに「つながりに彩りをもっと、ボーダレスに。」を掲げています。テクノロジーやAIが進化し、国や言語、空間等のボーダーがなくなる中、人々は最適化された情報・サービス・商品をストレスなく享受できる時代を迎えています。一方で、そのような単調でありふれた日常に、AIだけでは提案できない新たな気づきや感動をより求めるようになります。社内外の多様な専門性をボーダレスに連携させることで、人・企業・地域の多様なつながりを創り、彩りにあふれた日常を生み出す存在となり、当社の経営理念「世界の人と社会の躍動する未来」の実現へつなげてまいります。

私たちは、これまで多様なフィールドで挑戦を続けてきました。その成果の一つが、昨年成功裏に閉幕した大阪・関西万博です。社内外のパートナーの知見を結集し、ワンチームで取り組むことで、それぞれの専門性と強みを最大限に発揮しました。多くの現場で得た知見やノウハウは、私たちにとってかけがえのないレガシーです。これらは、今後の新たな挑戦や事業価値創造の礎になると確信しています。詳細は、当社オウンドメディア「JCD NOW!」にてご紹介しています。ぜひご覧ください。

大規模プロジェクトで得たリアルな知見と、未来へつなげるレガシーとは～大阪・関西万博の舞台裏 vol.1～

万博レガシーは次の舞台へ「デザインするコミュニケーションの未来」～大阪・関西万博の舞台裏 vol.2～

「DEIBの推進と人的資本の拡充」が、未来を拓く挑戦の原動力

2029年ビジョンの実現を支える基盤となるのが、当社のサステナビリティに関する5つのマテリアリティ(重要課題)です。あらゆる活動を通じて社会的責任を果たし、持続的な価値と変革を生み出すことに取り組んでいます。「事業パートナーとの共創による相互成長」や「地域活性化への貢献」を追求し、地域社会やお客様、パートナーの皆様とともに歩みを進めることで、確かな信頼を育んできました。この信頼を基盤に、これからも手を取り合いながら新たな価値を創造し続ける組織として成長していけると実感しています。

そして、私が最も大切にしているマテリアリティが「DEIBの推進と人的資本の拡充」です。私たちにとって、お客様を深く理解し、新たなコミュニケーションを創造する人財こそが最も重要な資産です。持続的な成長を実現するためには、多様な価値観や個性が尊重され、それぞれの持つ力が十分に発揮される環境と、学びや挑戦を後押しする企業風土が欠かせません。



私自身、相互理解を深め、互いのよい点に光を当てる“美点凝視”の精神を大切にしながら、従業員が自律的に考え、行動し、成長できる組織づくりに力を注いできました。多彩な能力や経験を活かしながら、従業員一人ひとりが新たな価値創造に取り組み、成長と活躍の機会を広げていける環境を整えることが経営の責務だと考えています。そして、その積み重ねが組織力を高め、ひいては企業価値の向上につながると確信しています。

今年度からは、事業開発の社内公募制度も導入しました。果敢にチャレンジし、たとえ失敗してもさらなる成長や改善へとつなげていく。そして、挑戦する姿勢を組織全体で称え合い、支え合う文化を育むことで、JTBコミュニケーションデザインは、志高く未来を切り拓く企業へと進化し続けます。

グローバル展開の本格化に向け、国際基準に沿った責任ある事業運営

JCDはこれまで培ってきた多言語対応力や国際的な事業経験を強みに、グローバル案件を着実に広げてきました。現在、当社が手掛ける全案件の約3割はグローバル案件となっており、これは私たちの対応力と信頼の証と言えるでしょう。こうした国際的なネットワークと多様なパートナーシップは、今後の成長にも不可欠な基盤です。一方で、グローバルな事業拡大を進める上で、国際的な倫理観やコンプライアンスを徹底することは、より重要性を増しています。当社は2022年度に国連グローバル・コンパクトに賛同し、「コンプライアンス・ファースト」を行動指針の第一に据えて、責任

ある事業運営を推進しています。今後も多様なパートナーとともに、高い専門性と倫理観を持って事業を推進し、「グローバルビジネスに強いJCD」として、国際社会からも選ばれる存在となれるよう取り組んでまいります。

全従業員で企業理念とビジョンへの想いをひとつにし、ステークホルダーから選ばれ続ける会社へ

社会や市場が変化する中、全従業員が同じ方向を目指して行動することは決して容易ではありません。そのため私たちは、「経営理念」を企業活動の根幹に据え、2029年ビジョンや中長期計画を策定し、日々の判断やアクションに一貫性を持たせています。従業員一人ひとりが「経営理念」や「ビジョン」、「私たちがお客様に約束すること」、「行動指針」、「サステナビリティビジョン」の意味を理解し、共感を育んでこそ、組織の力は最大限に発揮されると考えています。この実現のため、私は定例朝礼やオンライン配信を通じ、直接自分の言葉で伝え、従業員と対話を重ねています。また、経営会議資料の全社公開など、組織の透明性やオープンなコミュニケーション環境の整備にも注力しています。こうした取り組みを積み重ねることで、多様な個性と専門性を持った社員が自分の仕事に誇りを持ち、事業パートナーとともに主体的に新たな価値創造に挑む企業文化が育まれてきていると実感しています。

今後もステークホルダーの皆様のご期待に応え続けるべく、絶えず変化に向き合い、持続的な成長と価値提供に全力で取り組んでまいります。

サステナビリティ担当役員メッセージ



経営理念の達成に向け、 事業パートナー・従業員とともに、 着実にマテリアリティへの 対応を進める

取締役／コーポレート部門担当 執行役員
奥野 晃治

経営理念の達成と、5つのマテリアリティ(重要課題)

私は、当社のサステナビリティ活動は、「経営理念」、すなわち私たちの存在意義を実現するための、極めて重要なプロセスであると考えています。持続可能な成長の実現には、自社の枠を超え、企業や自治体をはじめとする多様なステークホルダーの皆様と新たな価値を共創することが不可欠です。こうした考えのもと、サステナビリティを担当する役員として、自らリーダーシップを発揮し、持続可能な未来の実現に向けて着実に取り組む覚悟を持っています。その中核に据えているのが、2025年に再設定した「5つのマテリアリティ(重要課題)」です。
①地域活性化への貢献、②事業パートナーとの共創による相互成長、③環境負荷の削減、④DEIBの推進と人的資本の拡充、⑤ガバナンスの強化。これらのマテリアリティに正面から向き合い、「やるべきこと」「やってはならないこと」「変えるべきこと」を明確化し、その方針を全従業員に示し、実践へとつなげていくことが私の責務であると考えています。

事業パートナーとの共創を実現するための仕組みづくり

当社は中期経営計画において「グローバル領域の強化」や「自主事業の積極展開」を掲げ、企業や自治体をはじめとする多様なパートナーと、長期的かつ信頼に基づく関係を築くことを重視しています。「事業パートナーとの共創による相互成長」と「ガバナンスの強化」は、多様化・高度化する社会のニーズに応え、新たな潮流を生み出す上で重要性を増しています。その実現に向けて、取引先の属人化を解消し、購買関連情報の全社一元管理を徹底の上、会計システムとの連動による透明性と即時性の確保を目指しています。さらに、事業パートナーの専門性を活かすマッチングや、新規取引先に対する「サステナブル調達基本方針」の同意など、公平・公正なガバナンス体制の強化に努めています。これらの取り組みを通じ、信頼と共感に基づく持続可能な価値創造の基盤を築いていきます。

社会全体のサステナビリティ意識向上に向けた活動の推進

「地域活性化への貢献」では、各地域でのイベントやプロジェクトを通じて、単なる経済効果や売上拡大にとどまらず、地域社会や住民の皆様に寄り添い、価値を感じていただける取り組みが重要であることを常に意識しています。地域固有の資源や文化、その土地ならではの課題と可能性を把握した上で、自治体・地域パートナーとともに持続可能な地域づくりに真摯に取り組んでいます。

また、「環境負荷の削減」においても、生成AI等の新技術活用による電力消費量の増加など、事業活動と環境への影響を真摯に見据えています。「DEIBの推進と人的資本の拡充」においては、多様な人材がそれぞれの能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。これまで取り組んできた障害者アスリートの活動支援を継続することで企業としての姿勢を広く発信し、障害者の採用拡大にもつなげたいと考えています。また、女性管理職や女性役員比率の増加に向けては、教育研修や社内外での勉強会などを行っており、次期管理職の対象者をより一層増加させたいと考えています。加えて、挑戦を賞賛し合える組織風土づくり、その基盤として、戦略に紐付いた各自の目標設定と、適切な評価に対する従業員の納得性を高めるための研修にも力を入れているところです。

私はこれからも、お客様の想いの先を実現するコミュニケーションの創造に向け、事業パートナーの皆様、そして従業員とともに尽力してまいります。引き続きのご支援をお願いいたします。

サステナビリティの推進

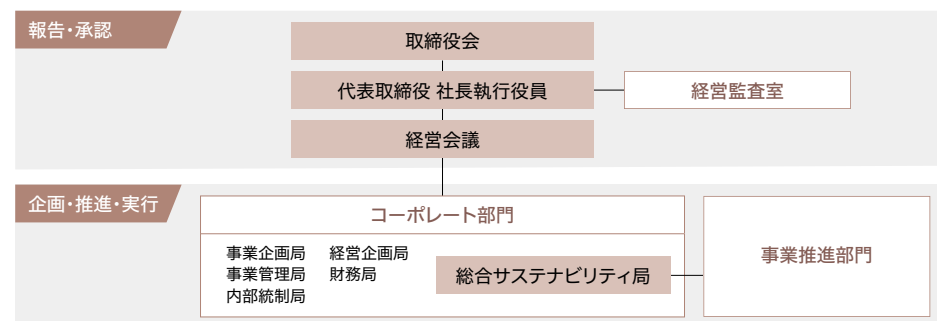
サステナビリティは事業活動の基盤です。経営理念に紐づくサステナビリティビジョンのもと、ステークホルダーの皆様とともに、サステナビリティの推進に取り組んでいます。

サステナビリティのガバナンス

サステナビリティは経営の最重要課題でありマネジメント層のリーダーシップが必須であることから、当社では、代表取締役 社長執行役員（以下、代表取締役）が議長を務め、取締役、執行役員、経営監査室長などがメンバーとなっている経営会議において、サステナビリティに関する議論と決議を行っています。そこでの決議事項は、速やかに事業推進部門やコーポレート部門が実行に移す体制を整備しています。

マテリアリティの進捗管理や経営会議への報告、事業推進部門との連携は「総合サステナビリティ局」が中心となって担い、内部統制局等のコーポレート部門内の各局と密接に連携し、社内外への情報開示と浸透を図っています。

サステナビリティ推進体制



詳細は当社ホームページもご覧ください。 <https://sustainability.jtbcom.co.jp/management/>

JCDのマテリアリティ

変化する社会と経営環境を見据え、2025年4月、マテリアリティと目標を再設定しました。持続可能な成長を実現し、全てのステークホルダーの期待に応えるべく5つのマテリアリティ（P.9-10）を定め、取り組みを強化しています。

マテリアリティの特定プロセスはこちらをご覧ください。 <https://sustainability.jtbcom.co.jp/materiality/>

サステナビリティの社内への浸透

当社では、コミュニケーション課題の解決だけではなく、顧客や社会が抱える真の課題を解決へとつなげることを目指しています。社会や環境を取り巻く課題への理解を深め、社会課題を自分事として捉える視点を養うため、従業員に対してサステナビリティへの関心と理解を深める機会を提供しています。JTBグループ全体のサステナビリティ研修に加え、当社独自の研修も毎年実施しており、2025年度は全従業員を必須対象とした研修を2件、任意参加とした研修を3件実施しました。

事業活動を通じたサステナビリティの推進に関する社員の理解浸透および意識醸成を目的として、一般社団法人 株主と会社と社会の和 片岡まり氏に「サステナビリティは誰のため？」と題した基調講演を行っていただいたほか、環境教育については、新たなマテリアリティ「地域活性化への貢献」にも関連する、環境関連法規についての研修を行いました。両研修の受講率は100%です。

また、任意参加の研修として、従業員のサステナビリティへの理解促進と意識向上を目的に、アルピニストの野口健氏による講演会（テーマ：「ネパールでの活動から学んだこと～私にとってのSDGs～」）や、ダイバーシティ＆インクルージョンへの取り組みとして、災害・非常用階段避難車「イーバックチェア」操作体験会を実施しました。

さらに、2025年7月からは、従業員にサステナビリティを身近に感じてもらい、アクションを起こすきっかけとなることを目的とする「サステナビリティ・ジャーナル」を社内ポータルサイト内で発行、2025年度は30件の情報発信を行いました。

社内ポータルを活用し、サステナビリティに関する日々の活動・取り組みをタイムリーに発信



発信している内容の一例

- ・サステナビリティ・ジャーナル
- ・環境負荷削減の取り組み
- ・DEIBの推進
- ・社会貢献活動
- ・教育・研修ウェビナーの案内
- ・認証取得や外部評価に関する情報
- ・事業活動におけるサステナビリティの実践



社員一人ひとりの理解・共感を深め、サステナビリティの取り組みを全社で推進しています。

マテリアリティの目標と成果

→ 定量目標に対する実績数字は、P.37「サステナビリティ関連データ」をご覧ください。



地域活性化への貢献

当社が有するさまざまなリソースや、ノウハウ、アイデアを結集し、都市と地域間に人の流れをつくるとともに、地域資源を活かした魅力的なまちづくりに貢献します。



2030年目標

- ・地域活性化に資する独自ソリューション・サービスを提供
- ・事業における地域活性化に資する取り組みの実施



2025年度成果

- ・「こころ羽(は)プロジェクト」や子ども食堂の企画・運営を継続実施
- ・イベント開催や公共施設運営等の事業を通じた地域支援・賑わい創出や新たなサービスの開発

今後の取り組み

- ・独自ソリューションの拠点拡充を通じ、地域住民との接点および独自の賑わい創出を加速
- ・PR・MICE事業における地方案件への積極的な提案と、地域資源を活用したイベント企画・運営により、地域活性化に貢献



事業パートナーとの共創による相互成長

事業パートナーとの関係性をより強化し、共創による新たな価値創出と相互成長を基盤に、お客様や地域社会から信頼・共感され、共生できる企業であり続けます。



2030年目標

- ・事業パートナーとのサステナブル調達基本方針への同意締結: 締結率100%
- ・社会課題の解決に資する新たなソリューションの創出

事業パートナーとのサステナブル調達基本方針への同意締結

締結率
100%



2025年度成果

- ・事業管理局の新設による購買管理プロセスの適正化
- ・事業パートナー情報の可視化
- ・サステナブル調達基本方針への同意推進

今後の取り組み

- ・主要パートナーとの連携強化推進と最適なマッチングによる、協業機会の創出と相互成長の実現
- ・パートナーの強みを可視化する情報基盤の整備構築
- ・サステナブル調達基本方針への同意加速



環境負荷の削減

環境負荷の少ない持続可能なコミュニケーション手法の提供により、2050年に向けた日本のカーボンニュートラルの実現に貢献します。



2030年目標

- ・Scope1・2におけるカーボンニュートラルの達成: CO₂排出量ゼロ
 - ・Scope3におけるCO₂排出量の削減: 40%削減(2019年度比)
- ※ 2050年度までにカーボンニュートラル達成
- ・東京オフィスにおける総廃棄物量の削減: 20%削減(2021年度比)



2025年度成果

- ・CO₂排出量について、算定精緻化の取り組みを行った結果、排出量を大幅に削減
- ・東京オフィスにおける総廃棄物量について、2021年度比6.4%削減

今後の取り組み

- ・Scope1・2および東京オフィスにおける総廃棄物量の削減については、原単位の見直しや再エネプランの導入についてビル管理会社との協議を継続



DEIBの推進と人的資本の拡充

最適な働き方、安全で快適な環境において、一人ひとりが認められていることを実感し、チャレンジする機会を持つ職場環境を追求していきます。

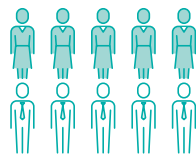


2030年目標

- 女性組織運営職比率の向上: 50%
※ 役員(除く社外)、局長・室長30%以上
- 外国籍従業員比率の向上: 10%
- 総実労働時間の削減: 1,800時間
- 男性育休取得率向上・維持: 100%(早期達成・維持)
- 社員意識調査ポイントの良化: 対前年度比2ポイント向上

女性組織運営職比率の
向上

50%



総実労働時間の削減

1,800時間



2025年度成果

- 男性育休取得率100%維持継続
- 女性組織運営職比率向上に向けた、女性リーダー育成研修などの実施
- 社員意識調査ポイント良化のための、インナーブランディング活動を推進
- 外国籍従業員比率の向上に向けた、ヒアリングによる多様な人財活躍のための課題把握
- 強固な人財基盤構築に向けたリスクリング等の新たな人財育成施策の試行

今後の取り組み

- 男性育休セミナーや個別説明実施による、男性育休取得率100%維持継続
- 外国籍従業員のヒアリング結果を受けた、多様な人財が活躍できる環境整備
- 総実労働時間削減に向けた、生成AIのさらなる活用推進による生産性向上
- 能力開発機会の提供や働きがい向上につながる施策推進による、人的資本経営の強化



ガバナンスの強化

お客様や地域社会、事業パートナーから信頼され、従業員が誇りを持って働ける企業であり続けます。



2030年目標

- 不正・違法・行動規範違反の発生抑制: 発生件数ゼロ(早期達成・維持)
- コンプライアンス必須研修の受講: 受講率100%(早期達成・維持)
- 重大リスクの発生抑制: 発生件数ゼロ(早期達成・維持)
- リスクマネジメント研修の受講: 受講率100%(早期達成・維持)

コンプライアンス必須研修の受講
受講率

100%
(早期達成・維持)



重大リスクの発生抑制
発生件数

0件
(早期達成・維持)



2025年度成果

- 必須研修の受講率100%維持継続
- 行動規範の周知徹底による不正・違法行為ゼロの維持
- 「コンプライアンス・ファースト」徹底のための、マネジメントラインによるチェック体制強化
- 社内通報制度の強化、および社外ステークホルダーホットラインの設置
- 全社最重要リスクに対する評価・対策の検証および四半期ごとの見直しの継続実施
- 大規模災害に対する対策本部設置訓練の実施による、実効性ある事業継続計画(BCP)の確立

今後の取り組み

- 定期的なリスク評価と対策の見直しによる、迅速かつ適切にリスクに対応できる体制の強化
- 国連グローバル・コンパクトの原則に基づく人権尊重の推進と、人権デューデリジェンスの継続による労働環境の適正化

「楽しさを競おう。」—— 地域・自然・参加者をつなぐ 「箱根ランフェス」で、 新たな観光価値を創出



菅野 剛

プロモーション第三事業局
営業第二課

Profile

2023年入社以来、営業担当として自治体のプロモーションやバススポーツ系イベントの広報業務、焼酎関連の組合の年間PR業務などを担当。2025年度より箱根ランフェスを担当。

川杉 章

プロモーション第三事業局
シニアエグゼクティブプロデューサー

Profile

1998年入社。地域プロモーション事業を担当。社内新規事業に参画後、地域振興、スポーツツーリズム、地域ブランディングをテーマに、JSTA(日本スポーツツーリズム推進機構)の立ち上げなどに従事。現在は事業創出などを担当。

関連するマテリアリティ



地域活性化への貢献

背景にある課題

- 箱根の自然を楽しむ観光行動の誘発
- 観光資源の多角的活用
- スポーツ目的の箱根来訪促進

JCDの関わりと成果

- 箱根の豊かな自然環境を活用したスポーツツーリズムを企画
- 宿泊を促す開催設計や地域事業者との連携による地域活性化
- エントリー数: 2025年2,500名、2026年4,500名
- 参加者満足度: 2025年92.3%、2026年91.4%
- 第9回「ジャパン・ツーリズム・アワード」入賞(2025年)

関連するマテリアリティ



環境負荷の削減

背景にある課題

- 大規模集客における移動時CO₂の発生抑制
- 屋外イベントにおける自然環境保護、廃棄物削減

JCDの関わりと成果

- 公共交通機関の利用促進やシャトルバス運行
- 給水時のマイカップ促進、ウォータージャグ導入によるペットボトル削減
- 「CO₂ゼロMICE®」導入で70tのCO₂オフセット(2025年)

役員メッセージ

箱根ランフェスは、スポーツを通じて箱根の自然や環境、地域の魅力を広く伝える取り組みです。行政や企業、地域の皆様とともに新たな価値を生み出しながら、日本有数の観光地である箱根町に「新たな場づくり」を進められたことは、当社が目指す地域活性化やスポーツツーリズムの推進に向けた大きな自信となっています。

私自身もこれまで3回参加しましたが、このコースでしか見ることでしかない富士山の絶景や、日ごろは体感できない“坂の壁”を楽しむことができます。また、箱根町や賛同企業の皆様のご協力のもと、環境負荷低減への取り組みも継続しています。これからも「箱根ランフェス」が地域の発展に貢献し、多くの方に愛される〈場〉になるよう、知恵を絞ってまいります。



島村 直樹

取締役兼執行役員
事業推進担当(MICE・
HRコンサルティング・
ソーシャルビジネス)

ランニング、アウトドア、フェスの要素を融合し、幅広い参加者が箱根の自然を満喫できる場を提供

スポーツの力で、箱根の新たな魅力を引き出す

川杉 箱根ランフェスは、2015年の大涌谷周辺の火山活動による観光客減少を受け、2014年から包括的連携協定を結ぶJTグループと箱根町が進めた地域活性化の取り組みがきっかけです。JCDは、箱根の豊かな自然や景観を活かしたスポーツツーリズムを構想し、自治体や地域団体をつなぐハブとなって、2017年の初開催を実現しました。

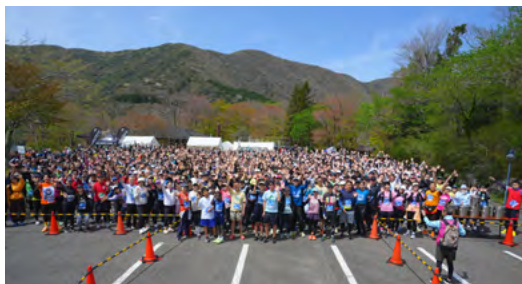


私たちが目指したのは、単なるスポーツイベントではありません。箱根の自然や景観そのものを価値として活かし、新しい観光の楽しみ方をつくることです。スポーツツーリズムは大規模な開発を必要とせず、地域資源を活かしながら交流や人の流れを生み出すことができます。箱根は、全域が国立公園に指定された豊かな自然を有しています。一方、観光客は温泉地などの特定エリアに集中しています。そこでランニングやウォーキングを通じて周遊を促し、「箱根をスポーツで楽しむ」という新たな価値を発信してきました。

地域と参加者が育ててきたイベント

川杉 2017年に約700人で始まった大会は、回を重ねるごとに成長してきました。しかしコロナ禍で中止を余儀なくされます。それでもオンラインマラソンを実施し、「KEEP RUNNING」のメッセージを込めたTシャツを届けるなど、参加者とのつながりを絶やさない取り組みを続けました。私たちは、参加者の皆様を「箱根とともに盛り上げる仲間」と考えています。そうした思いが共感を呼び、地域や参加者との信頼関係につながりました。再開を待ち続けてくださった皆様の存在は、とても大きな励みとなりました。

菅野 2026年大会は、約4,500人規模で開催しました。ランニングだけでなく、トレイルツアーやノルディック



？箱根ランフェスとは？

箱根ランフェスは、箱根の自然や絶景を楽しみながら走る、タイム計測なしの楽しむことに特化したスポーツフェスです。開催時のみ開放される芦ノ湖スカイラインを舞台に、初心者から経験者まで幅広い参加者が箱根の魅力を体感。宿泊や地域周遊を促し、地域活性化にもつなげています。

ウォーキング、ロゲイニングも実施し、箱根の自然をさまざまな形で楽しめるイベントへと発展しています。2日間開催により、ランフェス前後に温泉や飲食等を楽しむなど、地域経済への波及効果も生まれています。地域事業者の方々から「続けてほしい」と声をいただくことも多く、地域とともに育ってきたイベントだと実感しています。

環境と地域に配慮した大会運営

川杉 環境負荷の低減も立ち上げ当初から重視してきました。参加者には公共交通機関の利用を推奨し、小田原駅からシャトルバスを運行することで、自家用車利用の抑制と地域交通への配慮を両立しています。また、会場では既存資材の再利用を進めるとともに、給水所では折りたたみ式マイカップを導入し、使い捨て資材の削減にも取り組んでいます。

菅野 2026年大会ではパートナー企業と連携し、ウォータージャグ(大型給水タンク)を導入しました。さらにトレイル利用による環境影響のモニタリングも実施し、自然環境の保全と活用の両立を目指しています。

CSV(共通価値の創造)を実践し、地域とともに未来を創る

川杉 私たちが目指すのは、イベントを成功させることだけではありません。地域活性化や環境保全といった社会的価値と、事業としての持続性、つまり経済的価値を両立することです。箱根ランフェスは、地域、参加者、企業が価値を共有しながら成長するCSV(Creating Shared Value: 共通価値の創造)の実践そのものです。JCDの強みである「場づくり」を通じて地域のファンを増やし、新たな交流や賑わいを生み出していく。これからも地域とともに価値を創出し、持続可能な地域づくりに貢献していきます。



大阪・関西万博を通じて得た ネットワークは、 新たな事業機会や パートナーシップの創出へ



中根 永依子

ミーティング&イベント第一事業局
営業第一課 エグゼクティブプロデューサー

Profile

国内・国際学術会議およびイベントのプロデューサーとして長年従事し、その後、大阪・関西万博のバーチャル万博におけるプロジェクトマネジメント業務に約3年間携わる。2026年4月からは外資系製薬企業のイベント業務に従事。

池田 千絵

関西営業局 企画推進課
リーダー

Profile

JCDが運営する東京の3つの観光案内所で観光案内業務に従事。来阪後、大阪・関西万博のバーチャル万博における国際対応フォロー人員として約3年間携わる。現在は、JCD自主運営施設WowUsにおいて、管理・運営・国内外からの問い合わせ業務に従事。

関連するマテリアリティ



事業パートナーとの共創による相互成長

背景

「いのち輝く未来社会のデザイン」をテーマに開催された国際イベント、2025年日本国際博覧会（大阪・関西万博）。その運営参画にあたっては、多様な領域での高い専門性と事業者間の連携が求められていた。

JCDの関わりと成果

JCDは、入場券関連業務、ボランティア運営、催事・地域パビリオン運営、バーチャル万博の運営事務局・コンテンツ制作など、全社の専門性を結集して大阪・関西万博に参画。各事業領域の知見と人財を活かし、多様なパートナーとの共創体制を構築。リアルとデジタルの双方から新たな万博体験の創出に貢献するとともに、事業を超えた連携や新たな価値創造につながる経験とネットワークを獲得。中でもバーチャル万博では、運営事務局およびコンテンツ制作・運用管理を担い、世界158か国・地域、7つの国際機関の参加を支える柱となった。大阪・関西万博を通じて築いたネットワークと共創の経験は、新たなパートナーシップや事業機会の創出につながる重要なレガシーとなっている。

役員メッセージ

大阪・関西万博は、開幕前の準備期間を含め当社の多様な専門性を互いに掛け合わせ、総合力を発揮できた場となりました。会場運営や入場券事業、ボランティア運営をはじめ、多くの事業が同時に進行する中で、疑問や課題を対話によって一つひとつ乗り越えてきました。その対話は共創各社へも広がり、会社の垣根を越えて関係者全員が同じゴールを目指す。振り返ると、そんな3年半だったと思います。中でも「バーチャル万博」は、私たちにとって特に未知の領域へのトライでした。なぜもう一つの万博会場をメタバース空間につくるのか。耳慣れないテクノロジー用語との格闘を重ねながら、その意義や価値を共有し、共創の輪を広げてきました。リアルなコミュニケーションの価値を磨き続けてきた私たちがバーチャル空間を支えた経験は、これまでの固定観念を破り、コミュニケーションの次の扉を開いてくれたと感じています。



田中 中秋

執行役員
事業推進担当（プロモーション・エリアマネジメント）

リアルとバーチャル、人と技術をつなぎ、世界最大級のメタバースイベントを共創

前例のない挑戦を、運営事務局業務から当日運営まで、その仕組みづくりから支える

中根 大阪・関西万博は、社内の枠を越え多くの社員の力を結集した大規模プロジェクトとなりました。私がその中で担当したのは、スマートフォンやPC、VRデバイスを通じて世界中から参加できるメタバース空間「EXPO 2025 バーチャル万博 ～空飛ぶ夢洲～（以下、バーチャル万博）」です。JCDは公益社団法人2025年日本国際博覧会協会（以下、協会）の公募を経て参画し、2023年4月より公式参加者・企業の出展準備を支える運営事務局業務を担いました。国家規模のメタバースイベントは前例が少なく、協会にとっても私たちにとっても未知の挑戦でしたが、出展ルールや申請フロー、コンテンツ制作ガイドラインの整備など、運営基盤の構築に約2年間邁進しました。

池田 私は国際対応を担当し、各国のコンタクトパーソンとの連絡調整を行いました。最も苦労したのは、アプリが未完成の段階でバーチャル出展の価値や仕様を想像していただき、準備を進めていただくことでした。国ごとに異なる文化背景や仕事の進め方に合わせ、一度の説明で伝わらない場合には何度も対話を重ねました。時差を越えたオンラインミーティングの実施や、開幕後も現地パビリオンへ足を運び、各国担当者や直接調整を行うなど、常に相手に寄り添ったコミュニケーションを徹底しました。最後まで伴走するこの姿勢が、世界中の出展者との信頼関係につながったと感じています。そうした信頼を基盤に多様な出展者や関係者との共創を進め、バーチャル空間ならではの新たな万博体験の創出に貢献することができました。



バーチャル万博画面イメージ

準備段階で培った知見を、本番運営へ

中根 2024年12月からはコンテンツ制作・運用管理業務も受託しました。提案書提出まで約2週間というタイトスケジュールでしたが、私たちには大きな強みがありました。それは準備

？ バーチャル万博とは？

バーチャル万博は、世界中の人々がオンライン上で大阪・関西万博を体験できるデジタル空間です。JCDは出展者支援やコンテンツ制作、イベント配信などを通じて、その運営を支えました。

段階から出展者と向き合い、現場課題を最も深く理解していたことです。公式参加者が何に困り、どんな支援が必要なのか。日々の実務を通じて蓄積した知見を提案に反映できたことが評価されたのだと思います。また本プロジェクトには、コンテンツ制作会社、コンタクトセンター運営会社、イベント会社など、異なる専門性を持つ多様な企業が参画しました。JCDは複数のワーキンググループを束ねるハブとなり、各社の強みを最大限に活かしながらプロジェクト全体を統括しました。

開幕後は、協会とJCDを中心とした約30名体制で184日間の運営を支えました。システム監視や問い合わせ対応、ライブ配信、パビリオン運営支援など、業務は多岐にわたりました。JCDは、公式参加者が主催するナショナルデーやスペシャルデーのイベントにおいて、リアル会場側の催事業務にも携わっていたため、現場で発生した変更や課題をいち早く把握し、バーチャル空間の運営へ反映することができました。リアルとデジタルの双方を理解し、両者をつなぐ役割を果たせたことは、私たちならではの価値だったと思います。

共創が生み出した未来へのレガシー

池田 会期中は本当に手探りの連続でしたが、公式参加者や出展企業、パートナー企業、協会など、多くの関係者と力を合わせる中で、最後には会社の垣根を越えた一つのチームになっていました。閉幕時にはユーザーから「終わってしまうのが寂しい」という声も寄せられ、このプロジェクトの意義を実感しました。

中根 結果として、バーチャル万博は総アクセス数3,183万回、延べ461万人が来場する世界最大級のメタバースイベントとなりました。また、世界158の国・地域が出展し、バーチャル万博への出展国・地域数が世界最多となったことにより、ギネス世界記録™に認定されました。しかし、私たちにとっての成果は数字ではありません。多様な専門企業や世界中の出展者との共創を通じて培った知見やネットワークこそが、最大の財産です。今回の挑戦は、未来の国際イベントや新たな価値創造につながるスタートラインになったと感じています。



JCDのスポーツ領域の進化を支える人財と共創

JCDは、競技経験や競技運営の専門性を持つ人財と、多様なパートナーとの共創を通じて、スポーツ領域における新たな価値創造に挑戦しています。社員一人ひとりが培ってきた知見や経験を活かしながら、事業価値の拡大と社会的価値の創出の両立を目指した取り組みを推進しています。Case.3では、JCDのスポーツ領域の進化を支える取り組みをご紹介します。

小池 岳太

総合サステナビリティ局
サステナビリティ推進課 リーダー

Profile

20歳の時のオートバイ事故により左腕麻痺の障害を負う。日本代表として冬季パラリンピック6大会(トリノ、バンクーバー、ソチ、平昌、北京、ミラノ・コルティナ)に連続出場。現在はコーチとして次世代選手の育成や講演活動に取り組んでいる。

番匠 健

ミーティング&イベント第三事業局
営業第二課
エグゼクティブプロデューサー

Profile

2025年JCD入社。スポーツイベント業界の幅広い人脈と、企画から運営まで総合的なコーディネートに強みを発揮し、JCDのスポーツビジネス推進に取り組む。

前田 啓夢

ミーティング&イベント第三事業局
営業第二課
エグゼクティブプロデューサー

Profile

2024年JCD入社。これまでのゴルフ、サッカーを中心としたスポーツイベント運営の経験を活かし、JCDのスポーツ領域における事業拡大に挑戦中。

関連するマテリアリティ



DEIBの推進と人的資本の拡充

背景

- 企業の持続的成長には、多様な人財が持つ経験や価値観を事業に活かしていくことが不可欠
- JCDは、一人ひとりがチャレンジする機会を持つ職場環境を追求している

JCDの取り組み・成果

- パラアルペンスキー日本代表として活躍した当社社員・小池岳太は、自身の経験や知見を社内外へ発信し、多様な価値観への理解促進に貢献
- 競技現場で培った視点は、誰もが参加しやすいイベントやサービスづくりにつながっている

関連するマテリアリティ



事業パートナーとの共創による相互成長

背景

- スポーツイベントにおいては、競技運営、ホスピタリティ、会場運営、プロモーション対応など、多様な専門性を組み合わせた総合的なプロデュース力が求められている。その実現には、多様なステークホルダーとの連携が不可欠

JCDの取り組み・成果

- 国際スポーツ大会のサッカー競技において、計画立案から競技および会場運営を一体的に推進
- スポーツイベント運営の知見を持つ専門人財と、競技運営に強みを持つパートナー企業との共創により、スポーツ領域の事業を拡大

体験が、人の可能性を広げる。 パラアスリートとして、そして社会との架け橋として

「結果」だけではない挑戦を支えてくれた会社

小池 私は、パラアルペンスキー競技に日本代表選手として長年取り組んできました。しかし、メダル・入賞というわかりやすい結果を残せたわけではありません。それでも、JCDは長年にわたり私の挑戦を支え続けてくれました。

入社前は、遠征費や用具費など競技活動に必要な費用の多くを自ら負担していました。海外遠征も多く、競技を続けることは決して容易ではありませんでした。そうした中で出会ったのがJCDです。競技活動への理解だけでなく、自身の経験を社会へ発信する機会も数多く与えていただきました。競技者としてだけでなく、一人の社員として成長できる環境があったことに心から感謝しています。



経験を共有することが、自分なりの恩返し

小池 支援を受けるだけでなく、自分も会社へ何かを返したい。その思いから続けてきたのが社内外への発信です。競技活動の報告に加え、障害当事者として感じる課題や、多様な人々がともに活躍するための視点も共有してきました。また、講演や研修では競技用具や装具に触れてもらう機会を設け、障害者スポーツを身近に感じてもらう工夫も続けてきました。

スポーツを通じて得た経験を、社員一人ひとりの気づきや学びにつなげる。それが自分なりの恩返しであり、JCDへの貢献だと考えています。

「体験」が新たな気づきを生み出す

小池 「体験とリアルには、人の価値観を変える力がある」。これは私が競技活動でトップチームを外れた際、挑戦を諦めずに単身で海外遠征を重ねた経験から得た確信です。他国の練習や大会に個人で参加し、異なる文化や価値観に直接触れる中で、多様な人々と理解し合う大切さを学びました。実際に見て触れる体験には、知識だけでは得られない発見や理解があります。

障害者スポーツにおいても、競技の迫力や選手のひたむきな姿を通じて、多様性への理解が深まる瞬間を何度も目の当たりにしてきました。だからこそ、スポーツを単なる「競技」の枠にとどめず、人と人が互いを理解し合う架け橋として、その価値を広げていきたいと思っています。

スポーツの力で、より豊かな社会へ

小池 現在は現役を引退し、JCDの社員として公益財団法人日本障害者スキー連盟のアシスタントコーチを務め、次世代選手の育成に携わっています。今後は、スポーツ団体や企業、地域社会をつなぐ架け橋としての役割も果たしたいと考えています。

競技生活を通じて多くのアスリートと出会ってきましたが、近年はこれまで接点の少なかった競技の選手たちと交流する機会も増えました。そこで改めて感じるのは、障害の有無を超えた人の可能性です。高い競技力はもちろん、困難を乗り越えるための工夫や努力、挑戦を続ける姿勢には目を見張るものがあり、私自身も多くの学びと刺激を受けています。

一方で、そうした選手たちの魅力や実力は、まだ十分に知られていないといえます。だからこそ、その可能性に光を当て、スポーツを通じて新たな理解や共感を広げようとしているJCDの取り組みを、とても誇らしく感じています。私自身も、これまで培ってきた経験やネットワークを活かしながら、その価値を社会へつなぐ橋渡し役として貢献していきたいと思っています。



パートナーとの共創が切り拓いた、新たなスポーツビジネスの可能性 ——障害者スポーツ大会の競技運営を通じて広がるJCDの挑戦——

競技運営への挑戦を支えた「人財力」と共創

前田 JCDは2025年、聴覚障害のあるアスリートが参加する国際スポーツ大会のサッカー競技運営を担当しました。これまでJCDがスポーツイベントにおいて担ってきたものの多くは、ホスピタリティやプロモーション、会場演出などの領域でした。今回、私たちは競技団体とともに競技そのものを運営するという新たな挑戦に踏み出すこととなりました。

その背景には、スポーツイベントの企画・運営に長年携わってきたメンバーの知見がありました。私も番匠も、国内外のスポーツ大会の現場で20年近くにわたり、競技運営に携わってきた経験があります。社内から「この案件は対応できるか」と相談を受けた際も、競技運営の全体像を描くことができたことが、大きな後押しになりました。もちろん、私たちだけで実現できたわけではありません。競技運営の専門企業である株式会社SPORTS Edge(以下、SPORTS Edge)をはじめ、多くのパートナーの力があって初めて実現できた挑戦だったと思います。

SPORTS Edgeとの共創が生み出した価値

番匠 競技運営は試合当日の進行だけではなくありません。会場運営や競技備品の手配、ボランティア配置、選手対応など、多岐にわたる業務を統合的に設計する必要があります。

SPORTS Edgeはサッカーやゴルフなど数多くの大会運営実績を持ち、競技特性を熟知した専門人財を擁しています。一方、JCDはイベント全体のマネジメントやクライアント対応、そして、全国に広がるJT Bグループとの事業連携に強みがあります。双方の強みを掛け合わせることで、競技運営から大会全体の推進までを一体的に担う体制を構築することができました。少人数の中核メンバーで準備を進めながらも、完成形を共有し必要なリソースを組み立てられたことが成功につながりました。今回の経験は、JCDが競技運営という新たな領域を獲得する大きな一歩になったと感じています。



大会運営を通じて得た新たな学び

番匠 競技運営そのものは経験の延長線上にありましたが、障害者スポーツ大会ならではの特徴もありました。選手や関係者が安心して競技に集中できる環境づくりには、さまざまなことへの理解と配慮が求められます。特に印象に残っているのはコミュニケーションです。海外関係者とのやり取りでは、言語だけでなく国際手話なども介在します。伝えたいことを整理し、シンプルかつ正確に届けることの重要性を改めて実感しました。

前田 また、大会後には「運営側にも当事者の視点が必要ではないか」というアスリートの声にも触れました。参加者が何を感じ、何を必要としているのかを理解することが、よりよい大会づくりにつながる。その気づきは私たちにとって大きな財産になりました。

JCDならではのスポーツイベントを創る

番匠 私がJCDで実現したいこと、それは、JT Bグループのスポーツビジネスをつなぐハブになることです。グループには宿泊やホスピタリティなど多様な事業資産があります。それらを結び付け、スポーツイベントを総合的にプロデュースできる体制を築いていきたいと考えています。

前田 今後は競技運営だけでなく、サステナビリティやユニバーサル対応といった視点もさらに取り入れていきたいと思います。JCDにはサステナビリティ推進やMICEの企画・運営など多様な専門性があります。また、パラアルペンスキー日本代表として活躍した小池岳太さんのように、アスリートとしての知見を持つ社員もいます。小池さんが発信するトップレベルの競技経験や、培われた目線での気づきは、会場動線やサポート体制など、よりよいイベント運営を考える上で非常に価値ある視点です。

多様な人財とパートナーとの共創によって事業領域そのものを拡張し、新たな社会的価値を生み出していくこと。それこそがJCDらしいスポーツ領域の事業の姿だと考えています。今回の経験を礎に、JCDは今後も障害者スポーツを含む幅広いスポーツ分野に挑戦し、誰もがスポーツを楽しめる社会の実現に貢献していきます。



マテリアリティへの取り組み

本章では、JCDが特定した各マテリアリティについて、具体的な取り組み内容や進捗を詳しくご紹介します。

1



地域活性化への貢献

2

事業パートナーとの
共創による相互成長

3



環境負荷の削減

4



DEIBの推進と人的資本の拡充

5



ガバナンスの強化

1



地域活性化への貢献

当社が有するさまざまなリソースやノウハウ、アイデアを結集し、都市と地域間に人の流れをつくるとともに、地域資源を活かした魅力的なまちづくりに貢献します。

基本的な考え方

当社は各地の自治体等とつながりを持ち、また、コミュニケーションに関するさまざまなノウハウやアイデアを有する専門性の高い人財が多く在籍しています。これらを活かし、地域の関係人口を拡大し地域経済の活性化につなげるとともに、地域住民の誇りや愛着の醸成につながるサービスの提供を行います。

マテリアリティに対する取り組み

● 地域活性化に資する独自ソリューション・サービスの展開

当社は、指定管理者制度等を通じて委託を受けた文化施設、生涯学習施設、観光集客施設等の運営プロデュース・運営管理を行っています。本業務は、地方自治体等により一定の基準を満たす民間企業やNPOなどに委ねられますが、社会課題に対する取り組みが重要視されており、当社が独自で開発した公共性の高い企画の提案・実施が、施設運営管理業務の拡大につながっています。

2023年度より、当社が運営に携わる全国の公共文化施設において、子どもたちに演劇やコンサートなどの文化芸術鑑賞の機会を提供する「こころ羽(は)プロジェクト」を実施しています。2025年度は10施設12公演を開催、延べ210名をご招待、9社の企業様に協賛をいただきました。ホームページもリニューアルし、継続的な活動の発信と推進に取り組んでいます。

また、当社が運営を委託されている飲食設備を備える3つの施設では、「子ども食堂」を企画・実施しました。今後も社会課題の解決に結び付くサービスの提案を行い、中長期的な視点で持続可能な地域の賑わいの創造を目指していきます。



「こころ羽(は)プロジェクト」ホームページ



こころ羽実施施設「逗子文化プラザホール」

● 事業における地域活性化に資する取り組みの実施

当社は、自治体や官公庁、企業の委託事業や自社で企画・推進する事業を通じて、公共施設の運営やイベント開催等、地域活性化を目的とするサービスを提供しています。

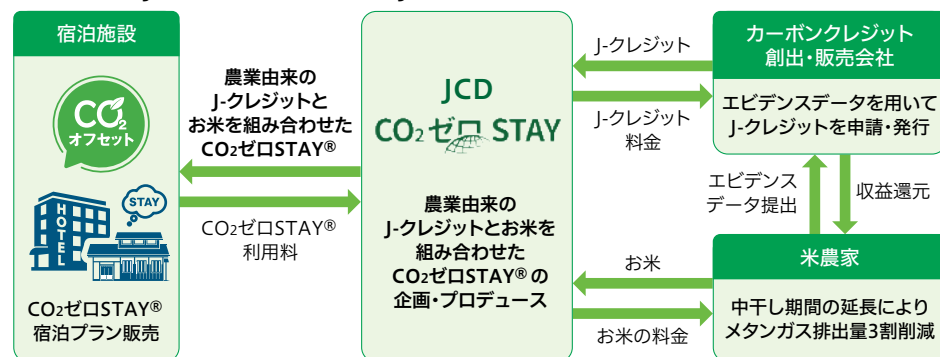
「農業由来のJ-クレジット」を活用したCO₂ゼロSTAY®

当社は、ホテルや旅館に宿泊することで生じるCO₂排出相当量をカーボン・オフセットできるサービス「CO₂ゼロSTAY®」において、「農業由来のJ-クレジット」による新たな取り組みを進めています。

取り組みの鍵は、株式会社蛍の里が進める、稲作の「中干し期間」延長によるメタンガス発生抑制の農法です。田んぼを乾かす期間を通常より7日以上延ばすことにより、CO₂の約25倍の温室効果があるメタンガスの発生を約30%抑えられます。この農法によって生まれたCO₂の削減量を、クレジットとして価値化し流通させることによって、高齢化や担い手不足の課題を抱える生産者へ新たな収益として還元し、持続可能な農業を支援します。第一弾として、2025年6月より新宿ワシントンホテルにて「農業応援CO₂ゼロSTAY® プラン」を発売しました。本プランでは、利用者にこの農法で作られた新潟県産コシヒカリ「蛍の里 くびき米」も提供しています。

なお、「CO₂ゼロSTAY®」は、2023年の開始以来、全国122の宿泊施設に導入され(2026年4月現在)、累計利用者は約25万人泊に達しています。

「農業由来のJ-クレジット」を活用したJCDのCO₂ゼロSTAY® 提供イメージ



多発する自然災害からの復興に向けた地域支援

当社は以前より、石川県七尾市の和倉温泉観光協会による観光プロモーションの委託を受けていましたが、2024年1月に発生した能登半島地震で和倉温泉も甚大な被害を受けました。復興を目指し、御便殿としては国内唯一の国登録有形文化財である「和倉御便殿」の文化的価値向上に向けたPR活動や、能登の象徴である「キリコ祭り」の継続支援のための仕組みづくりに尽力しています。また、エンターテインメントの力で活気を取り戻すべく、人気歌謡グループを招いた施策も展開し、和倉温泉に全国規模の注目を集めることにも成功しました。



応援企画ではスタンプラリーも実施



和倉温泉復興応援企画ポスター

子どもが社会とつながる力を育む「絵本たねまきプロジェクト」

当社が運営に携わる施設や観光案内所において、株式会社JTBパブリッシング発行の書籍を子どもたちに届け、地域との連携を深めています。この取り組みは、子どもたちの知的好奇心を刺激し、社会とつながる力を育む種まきの役割も果たしています。

所沢市の名産品を紹介する複合施設「所沢市観光情報・物産館『YOT-TOKO(よっとこ)』」では、小さなライブラリーを設置し閲覧用の書籍を提供したほか、「こころ羽(は)プロジェクト」をはじめとする子ども向けイベントの場でも、書籍をプレゼントしています。



子ども向けイベントでプレゼントした書籍



『YOT-TOKO(よっとこ)』に設置した小さなライブラリー

2



事業パートナーとの共創による相互成長

お客様への新たな価値創出に向け、関係性強化をはじめとする事業パートナーとの連携を積極的に推し進めることで、当社とパートナー企業との相互成長を図っています。

基本的な考え方

「人」と「企業」と「地域」をつなぐ「最適なコミュニケーション」をデザインし、お客様に価値あるソリューションを提供していくために、さまざまなパートナー企業と共通の価値観を持ち、連携を強化することに努めます。これにより、お客様や地域社会から信頼・共感され、共生できる企業であり続けます。

マテリアリティに対する取り組み

● ESGを意識した持続可能なサプライチェーンの構築

サステナブルな調達

当社は、2023年度に「サステナブル調達基本方針」を定めました。本方針は当社が調達を行う際に遵守すべき基本的な事項であり、パートナーの皆様と倫理的な価値観を共有することを目的とするものです。社会課題の解決に寄与するサービスの創出・提供に向けた持続可能なサプライチェーン構築のために、パートナーの皆様には本方針に記載した事項への取り組みをお願いするとともに、パートナーの皆様の調達先にも同様の取り組みを行っていただくことを推奨しています。

2025年度は、当社が署名する国連グローバル・コンパクトの趣旨に沿って、本方針の見直しを図りました。基本的な考え方は変わりませんが、コンプライアンス、リスク管理体制の構築、人権の尊重、労働環境への配慮、環境・生物多様性への配慮、適切な情報管理と開示、地域社会への貢献、サービス・品質の向上など、各項目を具体的に区分し、理解いただきやすい内容としました。本方針は、2030年までにパートナーの皆様との同意締結率100%を目指しています。2025年度は、主要事業パートナー50社の賛同を得ることができました。

「サステナブル調達基本方針」はこちらをご覧ください。

https://sustainability.jtbcom.co.jp/wp-content/uploads/2026/03/procurement20260323_ja.pdf

相互成長を目指したパートナーシップの強化

パートナーとの共創を通じた価値創造を加速させるべく、パートナーシップの強化と事業パートナーの管理を目的とする専門部署として、2025年度より「事業管理局」を新たに設置しました。今後は、事業管理局が中心となって調達の仕組みづくりを行うとともに、質と効率の両面から事業パートナーの情報管理を高度化することで関係性を向上させ、パートナーシップを強固なものとしていく考えです。

また、事業管理局は購買に関わる法令の社内徹底についても所管しています。2026年1月1日に施行された「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称：中小受託取引適正化法、通称：取適法）に関しては、事業パートナーの皆様が当社と長期的、かつ安心してお取引いただけるよう、その環境整備に向けた社内講習会を開始し、2025年度は約90名の社員が受講しています。

Column

最適なパートナーとの協働に向け、社内情報共有の仕組みを構築しました。

事業パートナーの事業内容や実績、強みを、全社横断的に把握する環境を整えています。社内ポータルサイトに開設した「購買・調達トピックス」は、最適なパートナーをマッチングし、専門性を活かした新たな協業機会の創出を促進する基盤となっています。



左から、
事業管理局 局長
端谷 哲也

パートナー戦略推進課メンバー
(2025年当時)
石橋 千明、宮崎 良一

●新たなソリューションの開発による価値創出

JCD独自のソリューションを創出し、社会課題の解決に貢献します。

子どもを守り、保護者に安心を提供する「HotConPass」アプリ版提供開始

当社は2026年3月に、学校や学習塾向け連絡システム「HotConPass(ホットコンパス)」のアプリ版を新たにリリースしました。「HotConPass」は、学校からのお知らせや欠席・遅刻の届け出など、保護者と教育現場間のやり取りをデジタル化して一元管理するもので、2007年から当社が提供しています。2026年3月現在では、全国で約100校、約20万人が利用しています。アプリ版ではワンタップでのログインが可能になるなど、サービスの向上を図りました。

「HotConPass」アプリ版の開発にあたっては、事業パートナーの技術力やサポートを得て高品質で安定したシステムを実現するとともに、安心の保守・サポート体制を確立。事業パートナーにおいても、既存顧客とは異なる教育分野のソリューション開発を行うことで新たな知見を得た結果、技術向上や新規顧客獲得にもつながり、両社ともに新たな価値を創出できています。

HotConPass
ホットコンパス



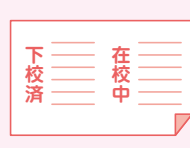
学校・塾・法人様



日々の連絡に



欠席・遅刻・早退の
管理に



台風・災害などの
安否確認

保護者様



お子様の到着確認

3



環境負荷の削減

環境負荷の少ない持続可能なコミュニケーション手法により、日本における2050年のカーボンニュートラルの実現に貢献します。具体的には、CO₂排出量の削減に取り組むとともに、限りある資源を効率的に利用する循環型社会の形成に寄与します。



「環境方針」はこちらをご覧ください。

https://sustainability.jtbcom.co.jp/wp-content/uploads/2026/03/environment20260323_ja.pdf

環境マネジメント体制

当社は、環境マネジメントシステムの国際規格「ISO14001:2015」認証を取得しています。同規格のフレームワークである「環境マネジメントシステム」(Environmental Management System/EMS)を構築し、代表取締役のもと、ISO14001事務局(総合サステナビリティ局)が進捗状況を管理・記録しています。また、各オフィス環境責任者との間で環境目標を共有するとともに、適宜コミュニケーションミーティングを開催し、CO₂排出量のモニタリング状況や各オフィスの取り組みの横展開を図るなど、全社をあげて環境負荷の削減に取り組んでいます。

JCD ISO14001環境マネジメントシステム体制図



ISO14001:2015登録証

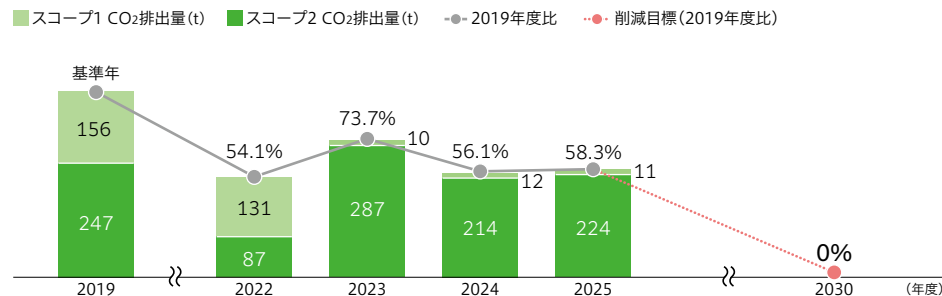
マテリアリティに対する取り組み

● CO₂排出量の削減

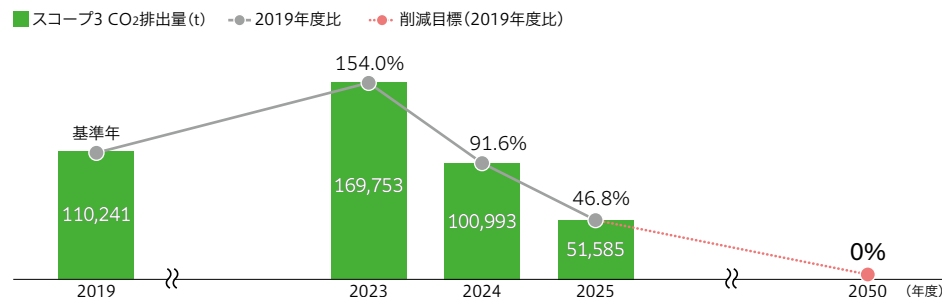
2030年までに自社排出のCO₂(スコープ1・2)を実質ゼロにするとともに、2050年度までに事業活動全体(スコープ1・2・3)でのカーボンニュートラル達成を目指しています。2025年度のCO₂排出量は、スコープ1・2の合計が234.8t(2019年度比58.3%)、スコープ3は51,584.7t(2019年度比46.8%)となりました。

なお、2025年度は第三者検証機関からの指摘により、一部(スコープ3カテゴリ1・3・7)算定方法を見直しています。

スコープ1・2のCO₂排出量と2019年度比率の推移



スコープ3のCO₂排出量と2019年度比率の推移



注1: 国際基準であるGHGプロトコルに準拠し、CO₂排出量を算定

注2: 2022年度より毎年第三者検証を受審しています

脱炭素に向けた取り組み推進

当社は環境負荷の少ない持続可能なコミュニケーション手法の提供により、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

● 「CO₂ゼロMICE®」

イベント時に会場で使われる電気を、実質的にCO₂を排出しない再生可能エネルギーに置き換える独自ソリューション

● 「CO₂ゼロSTAY®」

ホテルや旅館などに宿泊することで生じたCO₂排出相当量をJ-クレジット※を使いカーボン・オフセットできるサービス

● イベント業界標準カーボンカリキュレーター開発

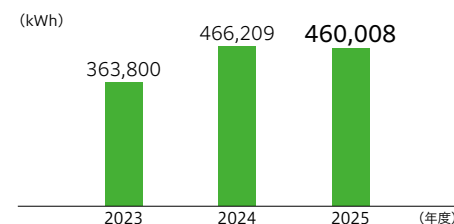
イベントにおけるCO₂排出量の算定基準を明確にして透明性を高めるべく、日本イベント産業振興協会加盟11社と業界標準カリキュレーターの共同開発を進めてきました。2026年度より同協会加盟15社にて実地運用を開始し、精度向上を通じて持続可能なイベント文化の醸成を目指します。

● イベントCO₂排出量の算定と可視化

第24回に続き、「第25回 国際ナノテクノロジー総合展・技術会議(nano tech 2026)」や、主催展示会「まちづくりデザインWEEK」において、全工程のCO₂排出量を算定・可視化しました。排出源の特定により、環境配慮型の施工や公共交通利用の促進など、より持続可能なイベント運営へつなげています。

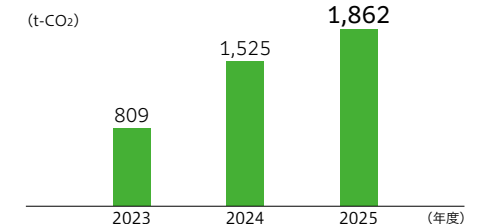
※ 再生可能エネルギー設備の導入や省エネルギー設備の導入によるCO₂の削減量、適切な森林管理によるCO₂吸収量を「クレジット」として日本政府が認証する制度

「CO₂ゼロMICE®」による グリーン電力証書発行量※



※ 再生可能エネルギーによって得られた電力の環境価値を、取引可能な証書にしたもの

「CO₂ゼロSTAY®」による カーボン・オフセット量



オフィスにおける省エネの推進

当社では、消費電力の見える化(グラフ化)とモニタリング実施に加え、以下のような取り組みにより省エネを推進しています。

- 節電啓蒙ポスターの作成・掲示による意識醸成
- クールビズ・ウォームビズの推進
- パソコンモニターの輝度設定や離席時の電源オフ、不要なエリアの消灯などの「節電アクション」の喚起
- ブラインドによる遮熱・断熱
- 毎月の使用電力量のモニタリングと、ポータルサイトへの掲載
- 従業員の意識啓発に向けたオンデマンドでの教育研修

大阪オフィスは2025年12月中旬より再エネ100%ビルに入居し、1月以降、実質CO₂排出量ゼロとなっています。

今後に向けて

オフィスにおける脱炭素への取り組みは、事業成長と両立しながらCO₂排出量をより適切に把握・管理する段階へ移行していると認識しています。事業活動の拡大に伴いCO₂排出量の増加が見込まれる中、排出量算定に用いる原単位の見直しによる算定精度の向上を図るとともに、再エネプランの導入などについてビル管理会社との継続的な協議・協力を進め、事業規模に応じた排出量管理と環境負荷の削減に取り組んでいきます。



分別と節電を呼びかける社内ポスター

● 循環型社会への貢献

東京オフィスでは、総廃棄物量を2030年度に20%削減(対2021年度比)することを目標としています。従業員一人ひとりが資源循環を意識して取り組むことで、顧客企業への提案においても資源循環の視点を盛り込むきっかけとなり、より付加価値の高いサービス提供につながることが期待されます。

廃棄物削減の推進

以下のような取り組みを継続しつつ、総廃棄物量の四半期ごとのモニタリングと開示、各種取り組みの社内ポータルサイトへの掲載を通じて、従業員の意識醸成につなげています。

廃棄物分別の徹底・削減の推進

- 分別啓蒙ポスターの作成・掲示による意識醸成
- 余剰品の再利用や物品寄付の告知、実施(通年)
- 社内におけるペーパーレス化の推進

3R(リデュース・リユース・リサイクル)活動の推進

- ファミリー・デーにて「サステナ・リユースマーケット」を実施
- 定期購読している古新聞の利活用(梱包材等)や寄贈(東京、大阪、北陸の各オフィス)
- ペットボトルキャップの寄贈(東京、大阪の各オフィス)
- 使用済クリアファイルの回収・リサイクル
- 文具類やビニール傘のリユース

その他

- みなと環境にやさしい事業者会議(mecc)を通じたスポGOMI大会への参加



ファミリー・デーでの「サステナ・リユースマーケット」



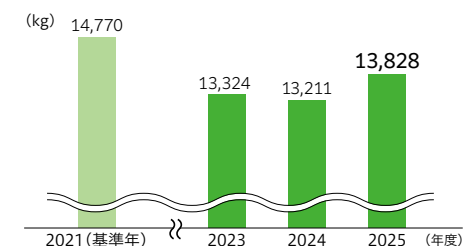
新橋SL広場で開催されたスポGOMI大会

成果

2025年度
13,828kg
2021年度比
93.6%

6.4%
削減

総廃棄物量の推移(東京オフィス)



4



DEIBの推進と人的資本の拡充

DEIBの推進により、多様な人財が安心して活躍できる職場環境の整備を進めています。

積極的な社員登用を通じて「Belonging（帰属性）」を育み、一人ひとりの意欲と挑戦を支える組織づくりを進めています。

山本 学

エリアマネジメント第三事業局
営業第二課
グループリーダー

呉 春玉

エリアマネジメント第三事業局
営業第二課
浅草文化観光センター
運営責任者

人が育ち、定着する組織へ

——「雇っては辞める」負のループを断ち切る挑戦

エリアマネジメント第三事業局は、観光案内所や観光ボランティア事務局の運営を通じて、地域と来街者をつなぐ役割を担っています。施設では、多言語スキルを持つ人財が多く活躍する一方、人財の定着やキャリア形成が長年の課題でした。そこで同局では、派遣社員から直接雇用への転換を進めるとともに、契約社員の社員登用を積極的に支援。施設の運営責任者と営業が一体となって成長を後押しする仕組みを整えました。2025年度は多くの契約社員が登用試験にチャレンジし、その約9割が合格。多様な人財が能力を発揮し、キャリアアップを実現できる環境づくりの成果が表れています。

「自分たちの組織」という意識を育む

山本 私たちが運営する観光案内所や観光関連施設は、従業員一人ひとりの接客や提案がお客様の体験価値につながる仕事です。そのため、人財の育成や定着は事業を支える重要なテーマでした。しかし、以前は採用しても定着せず、派遣社員への依存度も高い状況が続いていました。そこで、単なる雇用形態の変更ではなく、JCDの一員としての帰属意識を育み、自らキャリアを描けるよう支援することで、自社で雇用した人財を育て、長く活躍していただける環境を構築することにしました。

呉 私が運営責任者を務める観光案内所でも、以前は派遣社員が多数を占めていました。

直接雇用が増えたことで、「自分たちで施設をよくしていこう」という意識が生まれ、組織の雰囲気は大きく変わりました。目の前の業務だけでなく、施設やJCD全体の成長を考える従業員が増え、同じゴールを目指すようになったと感じています。

一人ひとりの挑戦に寄り添う

山本 社員登用試験では、エントリーシートの添削や模擬面接など、一人ひとりに合わせた支援を行いました。大切にしたのは、「なぜ次のステップに進みたいのか」を本人の言葉で語れるようにすることです。経験や将来の目標を整理し、その人らしいストーリーを一緒に形にしていきました。

呉 施設側では、本人も気づいていない強みを見つけて伝えることを意識しました。仕事はできるのに、自分のよさをうまく表現できない人も少なくありません。「あなたのこういうところが評価されている」と伝えながら準備を進めました。施設の運営責任者と営業が一体となって支えたことで、「挑戦してみよう」と考える人が増えていったと思います。

帰属意識が組織を変えていく

呉 印象的だったのは、40代、50代の従業員も挑戦してくれたことです。「今さら受けなくてもいい」と迷う人もいましたが、年齢は関係ありません。挑戦したい気持ちを応援し、実際に合格して活躍する姿を見ると、本当にうれしくなります。

山本 合格者数も成果ですが、それ以上に大きかったのは、「この会社で成長したい」と考える人が増えたことです。登用をきっかけに帰属意識やモチベーションが高まり、自ら提案し、新しいことに挑戦する姿が増えてきました。受ける人を施設のリーダーが支え、営業も伴走する。その積み重ねによって、成長を応援する文化が根付き始めています。

呉 私自身も施設の契約社員としてキャリアをスタートしました。だからこそ、一人ひとりに成長のチャンスがあることを伝えていきたいと思っています。

山本 「人を消費する組織」ではなく、「人が育ち、定着する組織」へ。今回の取り組みは、その第一歩です。これからも一人ひとりの挑戦を支えながら、組織全体の成長につなげていきたいと思っています。

マネジメント体制

コーポレート部門担当役員（取締役）のもと、人事課を中心に、サステナビリティ推進課と連携してDEIBの推進に取り組んでいます。取り組みの進捗状況については経営会議にて随時報告しているほか、各月のコーポレート部門会議でも報告し、適宜対策を検討しています。

マテリアリティに対する取り組み

● DEIBの推進～より多様性に富んだ組織風土の醸成～

女性の価値観や感性を積極的に取り入れた経営・組織の運営など、女性の活躍は企業としての成長に必要不可欠です。女性組織運営職比率を2030年までに50%以上（役員（除く社外）、局長・室長は30%以上）とすることを目標に、取り組みを進めています。

また、インバウンド業界の活況や日本各地への外国人居住者の増加、今後のMICE事業における外国企業への拡大などを見据え、中期経営計画（2025～2029年）では、グローバル対応力の強化を事業戦略の一つに掲げています。2026年4月1日時点では1.7%である外国籍従業員比率を、2030年に10%まで向上させることを目標に、国籍に関わらず誰もが働きやすい環境整備を進めています。これらの取り組みを通じて、グローバルでの事業展開を可能とする社内人財の充実を段階的に進めていきます。

女性の活躍推進

当社は2022年に国連と企業が目指す7原則「女性のエンパワメント原則（WEPS）」に署名しました。女性の活躍推進・拡大、ジェンダーギャップの解消に積極的に取り組み、個々が活躍できる環境づくりに力を入れています。若年層には気づきの促進、中堅層には後進の育成や組織運営職の意識改革など、階層に応じた施策を実行しています。

2026年3月31日時点の組織運営職（局長、室長、プロジェクト長、課長）に占める女性社員の割合は26.9%、上位組織運営職に占める女性社員の割合は7.7%、常勤役員における女性比率は20.0%です。引き続き女性活躍を多様性推進の基軸としながら、全ての社員が属性にかかわらず能力を発揮し、挑戦や成長の機会を公平に得られる環境づくりに取り組みます。

女性活躍推進に向けた取り組み

施策名	目的と概要	参加対象者	参加人数
DEIB 推進研修	異なる価値観やワーク・ライフの多様性に対する理解を促進し、一人ひとりの考え方やマネジメントのアップデートにつなげ、組織の持続的発展を図る	全課長必須	課長58名
女性リーダー育成	新任の女性管理職へのフォローアップ、メンタリング	新任女性管理職	3名
JTB BS本部主催 女性リーダー育成（グロービス）	DEIBの観点を踏まえ、個人と組織の価値観の接点を探り、自己実現と組織貢献の調和を図ることでキャリア形成への意欲を高め、組織の発展を牽引する社員を育成する	G2等級（今後G1等級・管理職を期待される社員）	2名
キャリア構築に関するウェビナー開催	キャリアに関する社内イベント期間中に「【ワークショッップ】あなたの“本当に大切なもの”を見つける!」というタイトルで、キャリアを考える前にどんな人生を送りたいか考えるウェビナーを開催	主に女性社員（女性社員以外も参加可能）	リアル13名、オンライン27名（アーカイブ含めた視聴回数99回）

男性の育児休職取得の促進

育児休職取得の重要性への理解と、取得しやすい職場風土づくりを目指し、取り組みを推進しています。具体的には、育休を経験した男性従業員のグループインタビュー記事を社内ポータルサイトに掲載しているほか、育休に関する手続きや窓口をまとめた特設ページも開設しています。2025年度の男性の育児休職取得者は5名（取得率100%）でした。

障害者雇用の促進

障害者法定雇用率が2024年度に2.5%、2026年7月から2.7%へと段階的に引き上げられる中、JTBグループでは法定雇用率を上回るものの、当社では2024年11月以降、法定雇用率を下回る状況にあります。2025年度は雇用促進の取り組みとして外部の支援機関と連携した定着支援面談の導入や、「障害者のキャリア形成と、共に働く仲間の理解と支援」というテーマで、障害者社員と周囲と一緒に働く社員双方に向けたセミナー等を実施しました。また、障害のある社員が上司と相談し、自身の障害特性や配慮事項を明確にした上で、ともに働くチーム全体へ周知することで、仲間の理解を得て働きやすい環境を構築するといった、社員自らが職場を変革していく取り組みも生まれました。こうした取り組みに加え、活躍している社員へのインタビューや事例紹介などにより、障害のある社員の定着と職場での能力発揮を推進していきます。

外国籍従業員比率の向上

国籍を問わず全ての社員が働きやすく、働きがいを感じられる職場環境の構築を目的に、2025年度より、人事課を中心にサステナビリティ推進課と連携して、現在在籍している外国籍従業員にヒアリングを実施しています。このヒアリングを通じて多角的に改善点を把握し、国籍に関わらず全ての従業員にとって働きやすい環境づくりを進めるとともに、多様な人財の獲得に向けた当社ならではの「強み」を構築していきます。



JCDは業務内容にやりがいを感じ、良好な人間関係が魅力です。一方で、言語の理解や日本語特有の表現、日本の職場マナーについて戸惑うこともあります。外国籍社員にとってより働きやすい環境を構築するために、外国籍社員向けのビジネスマナーや社会保険制度に関する研修等、外国籍社員がより活躍できる環境が整うことを期待しています。

プロモーション第三事業局 営業第二課
HOU XIAOYU／侯 曉鈺

JCDはワークライフバランスが取りやすく、国籍を問わず公平に評価される環境が魅力です。一方で、多様な人財がより一層活躍するためには、さらなる環境整備が必要だと思います。現在は専門用語の多い日本語での教育やマニュアル、キャリアパスの提示、英語でのサポート体制などに改善の余地があると感じています。今後は、長期休暇制度の導入や英語による制度説明会の実施、日本人社員向けの異文化理解研修などを通じ、全社員が能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を期待しています。

ミーティング&イベント第一事業局 営業第一課
Vlaspolder Thor



● 人的資本経営への取り組み ～働き甲斐と成長を実感できる職場環境の整備～

中期経営計画(2025～2029年)では、従業員に積極的に投資することで、人財価値を最大化させることを目指しています。志や高度な専門性を持つ多様な人財が、さまざまな交流と挑戦・成長を通じて自己実現を追求できるよう環境整備を進めています。

よりよい企業風土の醸成

2030年目標に「社員意識調査ポイントの良化(対前年度比2ポイント向上)」を掲げ、社員意識調査を毎年実施しています。カテゴリー別(下表参照)のスコアは、5つのカテゴリー全てで前年を上回る結果となりました。スコアとして最も高いのは「ビジョン」、最も低いのは「各種制度」となりました。「ビジョン」については、全ての質問で前年を良化しており、中期経営計画における「ありたい姿」へ着実に向かっていると捉えています。一方で、「各種制度」は上昇傾向ではありますが、評価運用・昇進運用のスコアが低く、会社や上司からの対話・機会の設定による成長のための取り組み(生産性向上、教育機会、目標設定、長期的取り組み等)を行うことで、改善を図っていく必要性があります。

2025年度の主な対応

- 社員意識調査の結果を全社員で共有
- 自身のマネジメントスキルや部下のキャリア支援のあり方を見直す機会として、組織運営の役職になって偶数年目の局長・室長・課長を必須対象／奇数年目を任意対象として、「360度評価のフィードバック」と「結果閲覧とフィードバック研修」を実施
- 社員意識調査を活用し、組織風土の変革や組織基盤の強化に向けたマネジメント力を高める「組織開発支援研修」を局長を対象に実施

この他、インナーブランディング(→P.27)や、次期マネジメント人財の育成にも注力しています。

社員意識調査

※ 調査期間：2025年11月18日～12月8日／JCDの回答人数：932名
※ 各項目における肯定的な回答の割合

	2023年度	2024年度	2025年度
ビジョンの体現	85.1%	86.2%	88.7%
風土	67.7%	70.4%	74.5%
労働環境	57.1%	59.3%	64.5%
各種制度	39.2%	40.9%	44.9%
人財活用	57.4%	60.5%	64.3%

インナーブランディング活動の推進

当社の「経営理念」や「2029年ビジョン」実現に向けた意識を醸成し、個々の社員が「行動指針」を体現することを目的に、2024年度から、8つの行動指針をテーマごとに深く理解する機会として「行動指針強化月間」を実施し、CEO自ら朝礼でメッセージを発信しています。

2025年には、組織運営職を対象とする研修を通して、経営理念やビジョンに示した考えを具体的に言語化、体感化することの重要性と、社員の共感・行動を促す「インナーブランディング活動」の意義を伝えました。

また、各局から選出されたインナーブランディングアンバサダーは、社員意識調査から見てきた組織ごとの課題に対する対策を検討するとともに、その取り組み内容を全社に向けて紹介。加えて、「2029年ビジョン」の背景や、そこに込められた想いをテーマとするCEOとのトークセッションにも参加しました。

こうした活動の結果、2025年度の社員意識調査では「風土」の項目が大きく改善し(4.1pt)、「ビジョン」に関する指標も高い水準を維持しつつ、前年からさらに向上しました。今後は、コーポレート部門の各種施策を「行動指針」に関連付けながら、アンバサダーを中心とした活動も継続し、社員の理解と共感、行動へとつなげていきます。



インナーブランディングワークショップ



全社キックオフミーティングの様子

求める人財の採用

当社の求める人財像として、「お客様の想いの先を実現する、コミュニケーションを創造し続けるプロフェッショナル人財」を掲げ、新卒採用(2026年度入社16名)のほか、業種業態の異なるキャリア、専門性、価値観を持った多様な人財の中途採用(2025年度入社11名)にも力を入れています。職場にスムーズに定着できるよう受け入れ体制も整えており、2025年度の離職率は3.6%※となりました。今後も有為な人財の採用活動に尽力していきます。

※ G・S・R社員のみ、事業限定社員・定年退職後エルダー・契約社員は除く

人財開発

「人財開発基本方針」のもと、能力開発とキャリア開発の両輪で人財開発を行っています。具体的には、パート・アルバイトを除く全社員を対象に、「JTBグループ研修」「独自研修」「自己啓発支援」「キャリア支援」の4つのアプローチを設けています。また、上司と部下の定期的なコミュニケーションを目的として、四半期ごとの評価・キャリア育成のための個別ミーティングや1on1ミーティングも適時実施しています。

人財開発基本方針

成長・挑戦意欲を持って、自ら考え、行動し、
スマートでサステナブルなコミュニケーションをデザインすることを通して、
高い成果の発揮や新たな価値の創出を実現できる人財を育成する

- 1 自ら学び続け、教え合い、高め合う風土の醸成
- 2 時代や環境の変化、社員の多様性に応じて能力を高め、専門性を磨くことのできる学びの機会提供
- 3 社員一人ひとりのキャリアオーナーシップを確立する仕組みの構築

4つのアプローチ

JTBグループ研修

独自研修

自己啓発支援

キャリア支援

2025年度に実施した研修の一例

研修名		目的・内容等	参加人数
階層別教育		能力開発期間の社員を対象としたJCD独自研修	新卒入社社員：15名 2年目社員：10名 3年目社員：8名
次期マネジメント人財育成 「JCD Next Leaders Program」		G1※等級対象。スキル、戦略思考力、人財マネジメント力の向上を図る	11名
専門性教育	戦略的営業推進研修	新たな価値提供をリードする人財育成	28名
	BtoBマーケティング実践研修		28名
生成AIスタートアップセミナー		DX人財育成	2回実施／61名
若手実務研修 (大阪・関西万博の受託業務への派遣)		大型国際催事の実務経験を得る機会として	32名
自己啓発支援	オンライン動画学習サービス「Schoo for Business」	学びたい時に学べる日常的な学習機会として(5・8・11月開講)	123名
	「グロービス・マネジメント・スクール」	クリティカルシンキング、ビジネスアナリティクスなどの複数のプログラムに、社が選抜した社員を派遣	9名
	外部スクール・資格取得・通信教育受講支援	提供価値向上に必要な専門知識・スキル付与に資すると認められた場合に費用を補助	110名

※ 次期マネジメント人財

生成AIの推進と成果で実現する生産性向上と価値創造

当社は、生産性向上とさらなる価値創造のため、AIの全社的な活用を推進しています。新たな発想やソリューションの創出を目的とした取り組みとして、生成AIを活用したアイデアを共有する場「JCD AIdae」を展開しています。加えて、各局におけるAI活用の推進体制を構築し、その知見を全社で共有することで全体の底上げを図る「JCD AI Leader Project」も進行中です。また、社員一人ひとりのレベルに応じたスタートアップセミナーやステップアップセミナーなども展開しています。

2025年度、JTBグループにおける「JTB生成AIハッカソン」において、当社社員考案の「学会即答コンシェルジュ」が最優秀賞を受賞しました。学会に関するさまざまな問い合わせに対し、AIが自動で回答案を作成するアプリで、現場経験に基づく課題設定の解像度の高さと、担

当者に寄り添う改善姿勢が審査員から高く評価されました。本アプリは、展示会やイベントなど、幅広い分野への応用が期待されています。

当社は今後も、「JCDの生成AI利用ガイドライン」に基づく適切なガバナンスのもと、誰もが生成AIを活用できる環境づくりと学びの機会の充実を図り、生産性向上と新たな価値創造を推進していきます。



人財育成担当者の声

会社をつくるのは「人」であり、一人ひとりの成長が会社の成長そのものだと考えています。AIが目覚ましい進化を遂げる今だからこそ、経験や感性をもとに前例のない価値を生み出す、人ならではの力がより重要になっています。社員一人ひとりがその力を発揮できる環境を整えることが、私たちの大切な役割だと考えています。

総実労働時間の削減

当社は、「2030年に年間総実労働時間1,800時間以内の実現」を目指しています。2025年度は2,031時間00分(前年度比▲3分)と、2024年度とほぼ同等の結果となりました。今後も、管理職へのルールへの周知・浸透、実効性の高い労務マネジメント、労働時間・労務実態の適正な把握により、総実労働時間の削減を進めていきます。

新たなワークスタイルの確立

従業員一人ひとりが心身ともに健康で、自己実現とワークライフバランスの両立を実現できるよう、多様な働き方を尊重した生産性の高い職場環境の整備を進めています。

具体的には、ライフスタイルにあわせた働き方を可能にするコアタイムのないフレックス制度やリモートワーク、知見を拡げるための副業制度、短時間勤務制度、転居転勤免除制度等を整備しているほか、独身社員用マッチングアプリ「Aill goen」や健康ポータルサイト「Pep Up」の活用、年1回のストレスチェック診断を実施しています。

リモートワークについては、在宅勤務における水道光熱費や通信費、文房具代等の一部補助を目的としたリモートワーク手当の継続、サテライトオフィスの利用、ふるさとワーク制度、ITインフラの整備、セキュリティ強化などによる効率性と快適性の向上により、柔軟な働き方が社員に浸透しています。今後もさらなるメンタルヘルスケアの充実や、健康促進プログラム導入等により、ワークライフバランスの向上と、組織全体の生産性向上を目指します。多様な働き方の選択肢を提供することで、従業員の自己実現と会社の持続的成長の両立を実現していきます。

ワークスタイル関連の取り組み

施策名	実施概要	導入年月	利用人数 (2025年度)
リモートワーク	在宅勤務のほか、サテライトオフィス等、働く場所を選択し、最適な働き方を実現	2020年10月	533名
ふるさとワーク	「居住登録地」でテレワークをベースに業務に従事する働き方を実現。単身赴任にならず家族とともに過ごすことや、オフィスの所在地以外に住む家族の介護をしながら働くことも可能	2022年4月	1名
フレックスタイム	月間所定労働時間の範囲で、働く時間を自由に設定できるフレックスタイム制を導入	2022年4月	410名

社会貢献活動の推進

当社は、2024年度に策定した「社会貢献活動方針」に基づき、「次世代育成」と「インクルーシブ社会の実現」を重視した社会貢献活動を推進しています。これらの活動は、企業の社会的責任を果たすだけでなく、従業員が社会課題への知見を深め、成長する機会と位置付けられています。活動を通じて得られた知見や人脈を業務に活かし、地域社会の発展に貢献することを目指しています。

🔗「社会貢献活動方針」はこちらをご覧ください。
https://sustainability.jtbcom.co.jp/wp-content/uploads/2026/03/social20260323_ja.pdf

2025年度実施状況

〔事業を展開する地域への貢献〕

●プロボノプログラムの実施

自身のスキルを活かし社会に貢献することにより、新たな視点・思考を身につけ、社会とのつながりを認識できることを目指しています。2025年度は、NPO法人の課題抽出から解決策の提案までを行う「社会課題解決型越境プログラム」に4名が参加しました。

●JCD専用ボランティアサイトの運用

従業員の社会貢献活動への参画を促進し、ボランティア活動を通じた学びや交流、社会課題への理解を深める機会の創出を目的として、社員専用のボランティアサイトをリニューアルしました。その結果、ボランティアサイトを通じて5名の社員がボランティア活動に参加しました。また、エリアマネジメント事業運営施設でのボランティア募集を3件掲載、延べ70名以上の参加につながりました。

●社会貢献活動月間(2026年1月)

東京オフィスでは「分かち合いアクション」として、余剰品や未使用品を回収し、NPO法人と子ども食堂へ寄贈しました。大阪オフィスでは「つながるマーケット in WowUs」として、パーソルエクセルアソシエイツ株式会社の障害者社員が作成した焼き菓子などを大阪島島浜タワーで販売しました。



東京オフィスでの「分かち合いアクション」



大阪オフィスでの「つながるマーケット in WowUs」

●港区社会福祉協議会(みなとネット)へのブース出展

港区内の企業と社会福祉協議会で組成する「みなとネット」の一員として、社会貢献活動に取り組んでいます。12月には「プラザ神明フェスティバル」にて「SDGsクイズ」「SDGsかるた」を実施しました。

「プラザ神明フェスティバル」で実施した「SDGsかるた」



●第8回港区地域福祉フォーラムへの出展 (2026年2月)

港区社会福祉協議会主催の、区内で活動するボランティア団体やNPO法人、社会貢献活動を行う企業や社会福祉法人などが連携して開催する「港区地域福祉フォーラム」にて、「デジタルお絵かき体験」ブースを出展しました。



自分が描いた絵が水槽を泳ぐデジタルマリンクラフト

[寄付・寄贈]

項目	実施内容	対象
3R活動と連動した古新聞のリユース	定期購読している古新聞を寄付	寄付先： NPO法人みなしご救援隊 犬猫譲渡センター
使い捨てコンタクトレンズ用空ケースの回収	使い捨てコンタクトレンズの空ケース回収により、以下の社会貢献につながる ①リサイクル製品の再生によるCO ₂ 削減 ②分別作業の場の提供による障害者自立・就労支援 ③日本アイバンク協会への寄付を通じた、視力回復活動支援	送付先： アイシティecoプロジェクト
ベルマーク回収	ベルマークを回収し送付することで、災害の被災校、へき地の学校、特別支援学校などを支援するために使われる	送付先： ベルマーク教育助成財団
イベントなどの余剰品寄贈	万博ボランティア事務局にて保管していた余剰物品を寄贈	寄贈先： 一般社団法人こどもの居場所サポートおおさか



一般社団法人こどもの居場所サポートおおさかでの塩分タブレット配布



●労働安全衛生

JTBグループとして、従業員が自らの意志により高いモチベーションを持って働ける快適な就業環境の整備や、健康保持・増進を積極的に推進しています。「JTBグループ安全衛生基本方針」のもと、一人ひとりの持つ能力を最大化し、グループ全体の発展と企業価値の向上につなげています。

さらに、安全衛生管理水準の向上を通じて、地域社会あるいは複数グループ会社を有する企業における先行的な取り組みモデルとなることを目指しています。具体的には、労使による中央安全衛生委員会のほか、事業所単位で職場安全衛生委員会を開催するとともに、年度ごとに設定する重点項目に取り組んでいます。

2025年度の労働災害発生件数は14件でした。

2025年度重点実施項目

- グループ安全衛生規程に沿った安全衛生管理への取り組み強化
 - 安全衛生管理規程のさらなる周知および管理体制の厳守
 - 安全衛生推進計画の作成、および実施と検証の徹底
- 過重労働による健康障害防止対策の徹底
 - 安全衛生の観点から過重労働の抑制および総実労働時間削減に向けた取り組みの強化
 - 管理監督者を含む全社員の労働時間の的確な把握と健康管理上の措置の徹底
- 心身の健康保持増進の推進
 - 定期健康診断、雇入れ時健康診断、特定業務従事者健康診断の受診率100%
 - 社員が主体的に健康づくりに取り組む風土の醸成
 - 社員が心の健康状態を維持できる環境の支援

●労使関係

当社では労働組合が組織されており、労働条件や職場環境に関する事項について、会社と労働組合との間で労使協議会を開催、労使間の対話を重視し、相互理解に基づく協議を通じてさまざまな課題に対応しています。労働組合への加入資格を有する社員※¹の組合加入率は100%※²です。

※¹ 510名(総合職473名、高度専門職12名、基幹職25名)／2026年3月31日時点

※² 管理職等の労働組合加入対象外の社員を除きます

5



ガバナンスの強化

公正で透明性のある企業活動の実践により、お客様や地域社会、事業パートナーから信頼され、従業員が誇りを持って働ける企業であり続けます。

コーポレート・ガバナンス

当社は、経営の監視・監督機能の強化および、迅速な意思決定と機動的な業務執行を推進するため、四半期に1回以上開催する「取締役会」は、企業価値向上を目指し、法令または定款に定める事項のほか、経営に関する基本方針および重要な業務執行を決定するとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督する機能とし、執行役員が担う業務執行の機能と明確に分離する体制としています。また、「経営会議」は社の全般的方針ならびに重要な業務執行に関する事項を協議し、取締役の職務執行の効率性を確保しています。

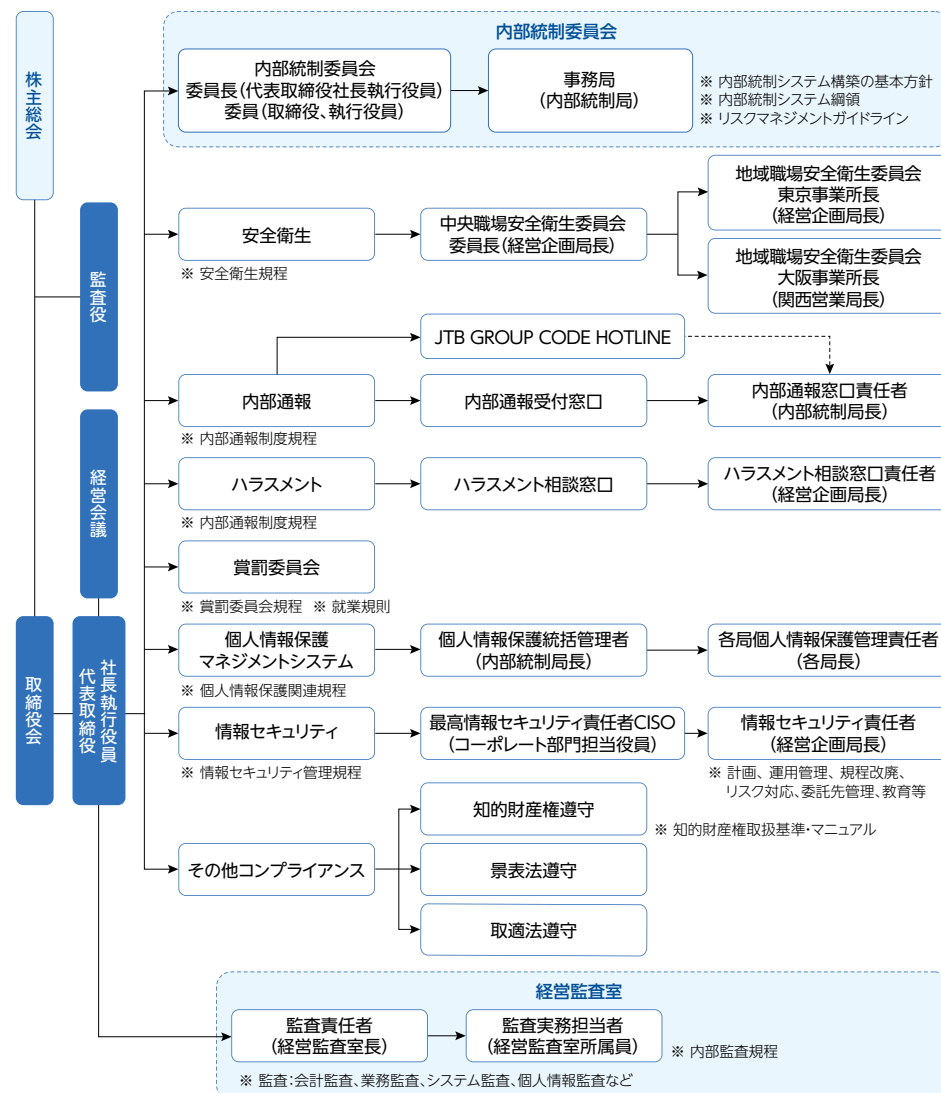
代表取締役は、執行役員の責任と権限の範囲を社内規定により定めた職務権限基準をもって明確にし、担当領域の具体的な目標を決定するとともに、効率的な業務執行体制を構築しています。

内部統制システム

当社および当社の子会社からなるグループ会社の業務の適正性を確保するため、「内部統制システム構築の基本方針」を定めています。基本方針に基づく内部統制システムの整備については、代表取締役が最高責任者となって実施し、代表取締役直轄の「経営監査室」による独立した立場からの定期的なモニタリングを通じて、確認・評価しています。評価に基づく改善活動の指導・支援については、一義的にはコーポレート部門の各局が行い、それを内部統制局が支援する体制としています。代表取締役を委員長とする「内部統制委員会」は、経営環境の変化等に応じて基本方針について不断の見直しを行い、より実効性の高い内部統制システムの実現を常時統括することで、業務の適正性、有効性、および効率性を確保し、企業価値の維持・向上を図っています。

「内部統制システム構築の基本方針」はこちらをご覧ください。
https://www.jtbcom.co.jp/company/pdf/naibu_system_kihon.pdf

コーポレート・ガバナンス体制図



「コーポレート・ガバナンス体制」の詳細はこちらをご覧ください。
<https://www.jtbcom.co.jp/company/profile/>

人権への取り組み

当社は、2022年に「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。国連グローバル・コンパクトの定める4分野（人権、労働、環境、腐敗防止）10原則に賛同し、トップ自らのコミットメントのもと、その実現に向けた努力を継続しています。

● 人権の尊重

人権の保護を支持・尊重するとともに、自らが人権侵害に加担しないよう、社内啓発活動を推進しています。社員の受講を必須としている「コンプライアンス研修」では、人権に関する教育を実施しています。また、事業パートナーに対しては、「サステナブル調達基本方針」に人権の尊重を明記し、その取り組みを推奨しています。

なお、児童労働や年少労働者による危険有害労働への従事、強制労働などに関する通報はありませんが、引き続き状況を注視するとともに、人権の尊重に向けた取り組みを推進していきます。

● JTBグループ人権デューデリジェンス従業員アンケートの実施

JTBグループでは、あらゆるステークホルダーの人権を尊重するとともに、グループおよび事業パートナーの従業員が安心して働ける持続可能な職場環境の実現を目指しています。この取り組みの一環として、2024年度から、グループで働く全ての従業員（社員、受入出向社員、施設運営限定社員、エリアマネジメント事業限定社員、エルダースタッフ、有期契約社員、嘱託社員、臨時傭員、派遣社員を含む）を対象に、人権課題に関するアンケートを実施しています。当社では2024年度に1,100名が回答し、リスク評価の結果、高リスクおよび中リスクに該当する課題は確認されませんでした。一方、発生可能性が高いリスクとして認識された「労働安全衛生」については、2025年度より改善に向けた対策を講じています。具体的には、局ごとに勤怠状況の確認と指導を実施するとともに、労働安全衛生の向上や労働時間の適正化に向けた意識醸成を図り、必要に応じた人員配置を進めています。さらに、従業員が心身の健康を維持できる職場環境の整備と、主体的に健康づくりに取り組める企業風土の醸成を推進しています。なお、労務管理状況については、四半期ごとにモニタリング結果を経営会議に報告しています。

● 労働環境への配慮

当社は結社の自由と団体交渉を認め、また、あらゆる形態の強制労働と児童労働の廃止を支持し、雇用と職業における差別の撤廃のため、社内での取り組みを進めています。「サステナブル調達基本方針」にも、「人権の尊重」および「労働環境への配慮」を明記し、パートナー会社の皆様にも同様の取り組みを推奨しています。

マテリアリティに対する取り組み

● コンプライアンス・ファーストの定着

当社には8つの「行動指針」があり、「コンプライアンス・ファースト：つねに利益よりも倫理を優先し、社会人としての責任を意識し誠実・公正に行動しているか？」を第一項目に掲げ、企業活動の大前提にコンプライアンスがあるという意思を含めています。コンプライアンスに対する理解と意識を高めるために継続的な研修を行い、マネジメントラインによるチェック体制の強化と社内通報制度の整備を図ることで、健全で風通しのよい組織風土の醸成に努めています。

 当社の「行動指針」はこちらをご覧ください。
<https://www.jtbcom.co.jp/company/philosophy/>

社内への浸透（コンプライアンス必須研修の実施）

JTBグループの行動規範にのっとり、コンプライアンスの理解浸透に向けて必要な研修を実施しています。具体的には、管理職を対象とした「リスクマネジメント研修」や全従業員を対象とした「コンプライアンス」「個人情報」テスト、コンプライアンス関連動画の視聴等を行っています。2025年度のコンプライアンス必須研修の受講率は100%であり、2030年に向けて、受講率および、不正・違法・行動規範違反の発生件数ゼロを維持していくことを目指します。

なお、2025年度も重大な法令違反は発生しませんでした。引き続き、腐敗を防止し汚職と贈賄、反トラスト/反競争的慣行の阻止等に努めます。

 「JTBグループ行動規範」はこちらをご覧ください。
https://www.jtbcorp.jp/jp/ourstory/group_code/

コンプライアンス研修等実施一覧

主催	プログラム名称	実施テーマ	2025年度受講者数
JCD	リスクマネジメント研修	- IT - 財務 - 労務 - 購買管理 - 内部統制	106名
JCD	「コンプライアンス」・「個人情報」テスト	- コンプライアンス - 個人情報保護	1,451名
JCD	コンプライアンス動画視聴	「不祥事を予防する!ジャンル別コンプライアンス『内部統制・リスク管理編』」	1,169名
JTBグループ	JTB GROUP CODE 試験	- JTB グループビジョン - コンプライアンス	—

● リスクマネジメント能力の強化

当社は、グループ全体のリスクを的確に把握し、未然防止策を実行することで、顕在化したリスクの負の影響を最小限に抑える危機管理対応を行っています。2030年目標である「重大リスクの発生件数ゼロ」の維持に向けて「リスクマネジメント研修」を実施、2025年度の受講率は100%を達成しました。今後もこの状況を維持し、継続的なリスクマネジメント能力の向上を図っていきます。

 JTBグループ「リスクマネジメント基本方針」はこちらをご覧ください。
<https://www.jtbcorp.jp/jp/sustainability/governance/>

リスクマネジメント体制

代表取締役を委員長とする「内部統制委員会」を設置し、当社のリスクを網羅的に把握、全組織のリスクを包括して管理しています。重大なリスクを認識した時、または重大なリスクが顕在化する兆しを認知した時は、速やかに内部統制担当役員（コーポレート部門担当役員〈取締役〉）、内部統制局および関係部署に報告する体制を整備。内部統制担当役員が重要と判断するものについては、取締役および監査役に報告します。重大な危機が発生した場合には、組

織横断的に指揮命令権の行使が可能な「対策本部」を設置し、経営に重大な影響を与えるリスクが発生した場合は、内部統制委員長である代表取締役が対策本部長として指揮を執り、迅速かつ適切な対応と早期復旧に努めます。

天災地変、感染症の蔓延、基幹システムの障害等により、経営資源に重大な損失が生じた場合に備えて、事業の継続を確保するための体制を整備しています。監査役および経営監査室は、リスクマネジメント体制の実効性について随時監査を実施しています。

リスクマネジメントの取り組み

リスクマネジメントを円滑、適正に推進するべく、「内部統制システム綱領」内の「リスクマネジメント規程」に具体的運用方法を定めています。また、リスクマネジメント研修として、2025年度は全社最重要リスクを念頭に、「IT」「財務」「労務」「購買管理」「内部統制」の研修を実施、106名が受講しました（受講率100%）。重大リスク発生件数ゼロの早期達成に向け、研修受講率100%を維持していきます。

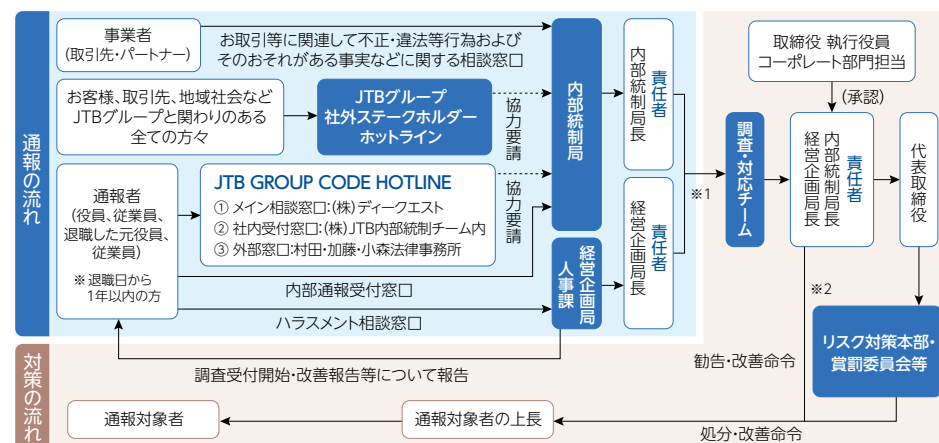
内部通報制度

当社では、2025年度より内部通報制度強化のため、内部通報制度規程を改定しました。社内には「内部通報受付窓口」と「ハラスメント相談窓口」を設置、あわせてJTBグループとして「JTB GROUP CODE HOTLINE」（社内窓口、社外窓口、社外弁護士）を設置し、法令違反、経費不正、情報の持ち出し、贈収賄、社内規定違反等の行為全般について、従業員が通報しやすい体制を整備しています。通報は匿名でも可能で、通報者の保護と速やかな救済措置を徹底しています。今後も社内ポータルサイトや入社時案内を通じて制度の周知を継続し、健全で風通しのよい組織風土醸成を推進していきます。

内部通報件数

2023年度	2024年度	2025年度
10件	8件	3件

JCD通報制度の流れと運用



※1 通報内容を精査。必要に応じ関係部門担当者で構成される調査・対応チームを組織し、調査の実施を指示
 ※2 社の経営・営業推進に重大な影響を与えると判断した場合は、代表取締役等に申し出、リスク対策本部または賞罰委員会等を速やかに招集し処分を決定

● JTBグループ社外ステークホルダーホットライン

JTBグループでは、2025年6月から、事業パートナーや地域コミュニティの皆様といった社外ステークホルダーからの苦情・相談・通報を受ける窓口を設置し、是正措置を速やかに講じる救済の仕組みを構築しました。「社外ステークホルダーホットライン」では、法令により許容される範囲で、第三者に知られず匿名で通報することもできます。JTBグループの内部統制チームが関連部署に確認しながら対応にあたり、案件によっては社外弁護士と連携し、公正に対応しています。

情報セキュリティ

当社は、情報資産を保護するべく、経営戦略に沿った情報セキュリティ体制を構築しています。情報セキュリティマネジメントシステムを適切に運用するため、コーポレート部門担当役員（取締役）がCISO（Chief Information Security Officer）を務め、CISOが情報セキュリティ責任者を任命し、また、各局に情報セキュリティ管理者を配置する等、必要な組織体制を整備しています。CISOを中心に、全ての重要な情報資産のリスクを受容可能な水準に保つため、

リスクアセスメントに関する体系的な手順と評価基準を定め、適切なリスク対策を講じています。加えて、情報セキュリティの維持向上のため、システム利用に関するリスクや対策を中心とした教育を全従業員に対して定期的を実施しています。2025年度は、当該教育を上期・下期の2回実施し、重大な情報セキュリティ事案は発生しませんでした。

個人情報保護

当社が取り扱う全ての個人情報の保護について、社会的使命を十分に認識し、本人の権利を保護するとともに、個人情報に関する法規制等を遵守します。また、プライバシーポリシーを具現化するための個人情報保護マネジメントシステムを構築し、最新のIT技術の動向、社会的要請の変化、経営環境の変動等を常に認識しながら、その継続的改善に全社を挙げて取り組んでいます。2025年度は、個人情報保護法に基づく個人情報漏えい等報告事案はありませんでした。

「個人情報保護方針」はこちらをご覧ください。 <https://www.jtbcom.co.jp/privacypolicy/>

事業継続計画（BCP）

大規模地震発生に備え、当社では災害時の応急対策業務・緊急時に継続させる事業および継続を目的とした準備とその手法等を平時より検討し、中核となる事業を継続するための「事業継続計画」を策定しています。日本国内で震度6弱以上の地震が発生した場合および地震以外の災害発生時、代表取締役が必要と判断した場合に代表取締役を対策本部長とする緊急対策本部を設置し、全従業員の安否確認・安全確保、関係機関等の被害状況の把握と緊急対応、被害を受けたオフィス・システム等の復旧対応等を最優先にすることとしています。具体的には、従業員・家族安否、オフィス被災状況（受託施設の被災状況含む）、システム状況、イベント現場状況等の確認を行い、顧客・事業パートナーとも連携しつつ、各種情報集約・指示伝達を行います。また「情報システム運用継続計画（IT-BCP）」も策定し、クラウドサービスの活用やバックアップ体制の強化を通じて、システム障害時にも迅速に復旧可能な体制を整えています。「パンデミックに対する事業継続計画」も策定しており、計画の実効性を高めるため定期的な訓練と見直しを行い、実践的な対応力を強化しています。

参加イニシアチブ・宣言等

当社は、国内外のさまざまなイニシアチブ等に積極的に参画しています。

また、当社のサステナビリティに対する取り組みは、社外から高い評価を得ており、複数の機関から認証を受けています。



国連グローバル・コンパクト

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す。

<https://www.ungcn.org/>

In support of

WEPs (Women's Empowerment Principles)

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

WEPs (Women's Empowerment Principles)

国連グローバル・コンパクトと国連婦人開発基金（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7つの行動原則です。

<https://www.weps.org/>

JAPAN CLIMATE INITIATIVE

気候変動イニシアティブ(JCI)

脱炭素社会の実現を目指す企業・自治体・NGOなど、国家政府以外の多様な主体によるネットワークで、気候変動対策に積極的に取り組む企業・自治体などが参加しています。

<https://japanclimate.org/>



Race To Zero

UNFCCC（国連気候変動枠組条約事務局）が主導する国際的キャンペーンです。2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを目指すことを約束し、その達成に向けた行動を起こすことを呼びかけています。

<https://japanclimate.org/race-to-zero-circle/>



男性育休100%宣言

男女が同じようにキャリアを形成できる環境を整え、従業員がより働き甲斐を感じられる職場を目指し、早期の取得率100%を実現します。

https://work-life-b.co.jp/mens-ikukyu_100



Sport in Lifeコンソーシアム

事業活動などを通じて、誰もがスポーツを楽しみ、健康的な生活を送る社会の実現に貢献しています。

<https://sportinlife.go.jp/>



パートナーシップ構築宣言

サプライチェーン全体の共存共栄と中小企業との健全な取引を目指し、企業が代表者名で宣言するものです。

<https://www.biz-partnership.jp/>



デコ活

2050年カーボンニュートラルおよび2030年度削減目標の実現に向け、環境省が推進する「脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動」で、国民・消費者の行動変容、ライフスタイル転換を促進しています。

<https://ondankataisaku.env.go.jp/dekokatsu/>



プラスチック・スマート

環境省による海洋プラスチックごみ問題の解決を目指すキャンペーンです。

<https://plastics-smart.env.go.jp/>



こどもスマイルムーブメント

チルドレンファーストの社会を創出する東京都の取り組みです。企業、NPO、大学・学校等の主体が、子どもの目線を大切にした取り組みを推進しています。

<https://kodomo-smile.metro.tokyo.lg.jp/>

主な参画団体

ACジャパン／日本旅行業協会(JATA)／国際会議協会(ICCA)／全国公立文化施設協会／日本ABC協会／日本コングレス・コンベンション・ビューロー(JCCB)／日本コンベンション協会(JCMA)／日本イベント産業振興協会(JACE)／日本広告業協会(JAAA)／日本広告審査機構(JARO)／日本展示会協会／日本PFI・PPP協会／他

社会からの評価



えるぼし

女性活躍推進法に基づき、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業に対して、厚生労働省が付与する認定制度です。企業は、女性の採用や働きやすさ、昇進・キャリア支援など、複数の評価項目で一定の基準を満たすことで、「えるぼし」認定を受けることができ、認定は3段階で評価されます。当社の女性活躍の取り組みが認められ、2022年に認定を受けています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



くるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て支援に積極的に取り組む企業に対して、厚生労働省が認定するマークです。企業は、計画に基づいて仕事と子育ての両立支援に関する取り組みを実施し、一定の基準を満たすことで「くるみん」認定を受けることができます。当社の子育て支援の取り組みが認められ、2020年に認定を受けています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/



健康経営優良法人

経済産業省と日本健康会議が共同で推進する取り組みで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることができる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。JTBグループの健康経営の取り組みが認められ、2019年から認定を受けています。

<https://kenko-keiei.jp/>



スポーツエールカンパニー

スポーツ庁が主導する取り組みで、従業員の健康増進のためにスポーツ活動に積極的に取り組んでいる企業を認定する制度です。本制度により、「働き盛り世代」をはじめとして、国民全体のスポーツ実施率の向上につなげることを目的としています。当社のスポーツ活動推進に対する取り組みが認められ、2022年から認定を受けています。

https://www.mext.go.jp/sports/b_menu/sports/mcatetop05/list/1399048.htm



ISO 14001:2015 環境マネジメントシステム認証

国際標準化機構 (ISO) が策定した環境マネジメントシステムの国際規格です。この規格は、社会経済的ニーズとバランスをとりながら、環境を保護し、変化する環境状態に対応するための組織の枠組みを示しています。2024年から認定を受けています。

<https://www.env.go.jp/policy/j-hiroba/04-iso14001.html>

ISO/IEC 27001 情報セキュリティ認証

国際標準化機構 (ISO) と国際電気標準会議 (IEC) が共同で策定した情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) の国際規格です。この規格は、情報の機密性・完全性・可用性の3つをバランスよくマネジメントし、情報を有効活用するための組織の枠組みを示しています。2018年から認定を受けています。

<https://isms.jp/isms/>



プライバシーマーク

日本情報経済社会推進協会 (JIPDEC) が運営する認定制度で、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備した事業者等にマークが付与されます。

<https://privacymark.jp/>



ブランドセーフティ認証

広告掲載先であるサイト、コンテンツ、アプリケーションに紛れ込む可能性のある違法・不当なサイトへの広告費の流出を防ぎ、インターネット広告市場の健全性を維持するための認証制度です。2024年から認定を受けています。

<https://www.jicdaq.or.jp/>



無効トラフィック対策認証

広告配信における無効なトラフィックを排除し、取り引きの信頼性を確保するとともに、不正な第三者への広告費の流出を防ぎ、市場の健全性を維持するための認証制度です。2024年から認定を受けています。

<https://www.jicdaq.or.jp/>

サステナビリティ関連データ

当社はマテリアリティ達成に向けての指標を掲げ、毎年、実績の進捗を確認しています。

項目			新マテリアリティ指標	旧マテリアリティ指標※1	単位	実績			目標	
						2023 年度	2024 年度	2025 年度	2025 年度	2030 年度
地域活性化への貢献	地域活性化に資する独自ソリューション・サービスの展開									
	箱根ランフェス参加者数※2		○		名	—	1,473	2,500	2,500	—
	こころ羽(は)プロジェクト招待者数※3		○		名	177	360	210	260	—
	子ども食堂の実施		○		件	10	11	53	32	—
	事業における地域活性化に資する取り組み									
	プロモーション事業	地方の活性化に資する案件への取り組み	○		件	—	615	433	660	—
	エリアマネジメント事業	地域における社会貢献活動への参加	○		名	25	34	90	47	—
	MICE 事業	地方開催に向けた取り組み	○		件	—	173	205	189	—
	ソーシャルビジネス事業	電力供給に伴う地域貢献活動の実施	○		か所	—	3	5	2	—
事業パートナーとの共創による相互成長	主要パートナーとのサステナブル調達基本方針への同意締結		○		%	—	—	50 社	—	締結率100%
	社会課題の解決に資する新たなソリューションの創出		○		件	—	—	4	—	累計創出件数10件
環境負荷の削減	CO2 排出量の削減									
	スコープ1 (CO2) ※4			○	t	10.61 ※5	12.26 ※5	10.61	—	—
	スコープ2 (CO2) ※4			○	t	287.08 ※5	214.44 ※5	224.15	—	—
	スコープ1 + 2 (CO2) ※4		○	○	t	297.69 ※5	226.71 ※5	234.76	—	カーボンニュートラルの達成 (CO2 排出量ゼロ)
	スコープ3 (CO2) ※4		○	○	t	169,753.51 ※5	100,993.50 ※5	51,584.74	—	2019 年度比 40% 削減
	電力使用量				kWh	237,952.00 ※6	497,123.00	494,112.00	対前年度比5%削減	—
	総廃棄物量 (東京オフィス)		○		kg	13,324.60	13,211.00	13,828.00	対前年度比5%削減	2021 年度比 20% 削減

※1 詳細は「サステナビリティレポート2024」をご覧ください

※2 詳細はこちらをご覧ください(<https://hakone-runfes.com/>)

※3 詳細はこちらをご覧ください(<https://sustainability.jtbcom.co.jp/kokoroha/>)

※4 国際基準であるGHGプロトコルに準拠し、CO₂排出量を算定

※5 SGS ジャパン株式会社による独立した第三者検証を受審

※6 非化石証書割当分を控除

項目		新マテリアリティ指標	旧マテリアリティ指標	単位	実績			目標	
					2023年度	2024年度	2025年度	2025年度	2030年度
DEIBの推進と人的資本の拡充	従業員数※8			名	1,248	1,343	1,382※9	—	—
	女性従業員比率			%	67.63	67.91	69.54	—	—
	女性組織運営職比率※10	○	○	%	24.36※7	23.08※7	26.92	23.50	50%
	女性役員比率※11	○	○	%	0	20.00※7	20.00	—	30%
	女性上位組織運営職比率	○	○	%	13.33※7	6.90※7	7.69	—	30%
	外国籍従業員比率	○		%	—	—	1.81	—	10%
	男女賃金差異※12			%	60.19	62.37	61.74	62.00	—
	有給休暇取得率			%	69.86	65.04	70.54	—	—
	女性の育休取得率			%	100	100	100	100	100%
	男性の育休取得率	○	○	%	100※7	77.78※7	100	50	100%
	健康診断受診率			%	100	100	100	100	100%
	総実労働時間※13	○	○	h	2,000※7	2,031※7	2,031	1,980	1,800時間
	月平均残業時間			h	22:30	22:24	21:58	—	—
	社員意識調査※14	○		ポイント	63.70	65.80	69.70	67.80	対前年度比2ポイント向上
	障害者雇用率※15		○	%	2.56※7	2.43※7	2.43	2.55	—
ガバナンスの強化	不正、違法、行動規範違反の発生件数	○		件	2	5	0	0	発生件数0 (早期達成・維持)
	コンプライアンス必須研修受講率	○		%	100	100	100	100	100% (維持)
	重大なリスク発生件数※16	○		件	4	7	6	0	発生件数0 (早期達成・維持)
	リスクマネジメント研修受講率	○		%	100	100	100	100	100% (維持)

※7 SGSジャパン株式会社による独立した第三者検証を受審

※8 毎年度3月31日時点

※9 総合職473名、高度専門職12名、基幹職25名、事業限定社員166名、契約社員706名

※10 管理職者のうち、部下を直接的に指揮・育成し、部門の運営責任を負う者(局長、室長、プロジェクト長、課長)

※11 常勤役員を対象

※12 男性を100とした場合の女性の賃金比率

※13 時間管理下従業員を対象(分単位切り捨て)

※14 「ビジョン」「風土」「人材」「制度」「労働環境」の5つの側面から調査する全28設問の平均値

※15 3月1日時点の直接雇用者+JTBグループの出向者の計

※16 リスクマネジメント規程に基づいた、JTBグループの事業目標の達成に影響を与えるJTBグループ本社への報告対象となるリスク

▼

JCDとは

JCDのサステナビリティ

マテリアリティへの取り組み

データ

参加イニシアチブ・宣言等

社会からの評価

サステナビリティ関連データ

会社概要

GRI内容索引

会社概要

社名	株式会社JTBコミュニケーションデザイン (英文名称:JTB Communication Design, Inc.)	営業種目	1. イベント、各種会議、研修会・講演会、展示会・見本市の主催・企画・運営業務 2. マーケティング調査・分析、マーケティングソリューションの提供業務 3. 集客交流、地域振興、販売促進、企業の業績向上のための人材活性化プログラム等の企画・コンサルタント業務 4. 広告・プロモーション、PR業務 5. PFI事業、施設運営管理業務 6. 労働者派遣事業 7. 通訳・ガイドの斡旋業務 8. 試験・検定運営の企画、運営受託 9. システム開発、運営、事務局機能等の受託、ITソリューションの提供業務 10. 各種会員組織における企画、開発、運営、事務局機能等の業務受託、ソリューションの提供業務 11. 旅行業 12. 発電および売電に関する業務	警備業認定 東京都公安委員会 認定番号： 第62002121号 有効期間： 2024年(令和6年)6月17日から 2029年(令和11年)6月16日まで
設立	1988年4月8日 (2016年4月1日 株式会社JTBコミュニケーションデザインとして営業開始)			
従業員数	1,382名 (2026年3月31日時点)			登録小売電気事業者 経済産業省 登録番号： A0306 登録年月日： 2016年(平成28年)6月3日
営業拠点	東京オフィス／大阪オフィス／東北オフィス／北陸オフィス／福岡オフィス			旅行業 東京都 登録番号： 東京都知事登録旅行業 第2-7116号 登録年月日： 2016年(平成28年)3月24日
資本金	1億円			一般労働者派遣事業 厚生労働省 許可番号： 派13-306426 許可年月日： 2016年(平成28年)4月1日 最新更新日： 2024年(令和6年)4月1日
役員	代表取締役 藤原 卓行 取締役 奥野 晃治 島村 直樹 大崎 則彦(非常勤) 目黒 宗平(非常勤) 太田 好紀(非常勤) 社長執行役員 藤原 卓行 執行役員 奥野 晃治 事業基盤担当(コーポレート部門) 島村 直樹 事業推進担当(MICE・HRコンサルティング・ソーシャルビジネス) 営業推進担当(アジア競技大会 2026) 田中 中秋 事業推進担当(プロモーション・エリアマネジメント) 営業推進担当(GREEN×EXPO 2027) 関西地域代表 監査役 花坂 隆之 (2026年6月5日時点)			
URL	https://www.jtbcom.co.jp/			

グループ会社概要

社名	株式会社 JTB Next Creation (英文名称:JTB Next Creation, Inc.)	営業種目	1. 声優養成事業(声優養成所) 2. 声優マネジメント事業(声優事務所) 3. 音響制作事業
設立	2018年4月1日	事業所	東京都新宿区新宿5-17-5 ラウンドクロス新宿5丁目ビルB2F
資本金	1億円	URL	https://www.jtbnextcreation.com/
役員	代表取締役社長執行役員 奥野 晃治		

GRI内容索引

利用に関する声明	株式会社JTBコミュニケーションデザイン(JCD)は、GRIスタンダードを参照し、2025年4月1日～2026年3月31日について、本GRI内容索引に記載した情報を報告しています。		
利用したGRI 1	GRI 1：基礎 2021		
GRIスタンダード	開示事項	掲載場所	
GRI 2：一般開示事項 2021	2-1 組織の詳細	P.03 JCDの事業 P.39 会社概要 ☑ 会社案内	
	2-2 組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	P.01 編集方針	
	2-3 報告期間、報告頻度、連絡先	P.01 編集方針	
	2-4 情報の修正・訂正記述	情報の修正はありません	
	2-5 外部保証	—	
	2-6 活動、バリューチェーン、その他の取引関係	P.03 JCDの事業 P.04 躍動する未来開拓へのストーリー（JCDの価値創造プロセス）	
	2-7 従業員	P.38 サステナビリティ関連データ P.39 会社概要	
	2-8 従業員以外の労働者	—	当社は外部事業者（派遣・請負・委託等）と連携して業務を進めていますが、完全な集計は現時点で合理的に実施できていません。今後、可能な範囲で外部事業者との情報連携を行い、次年度以降の開示に向けてデータ整備を進めます。
	2-9 ガバナンス構造と構成	P.31 ガバナンスの強化>コーポレート・ガバナンス	
	2-10 最高ガバナンス機関における指名と選出	—	当社は非上場企業であり、当該情報は法的にも主要なステークホルダーからも開示が求められていません。競争上の機密性が高く、開示による不利益が大きいと判断しているため、現時点では開示していません。
	2-11 最高ガバナンス機関の議長	P.31 ガバナンスの強化>コーポレート・ガバナンス	
	2-12 インバクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	P.08 サステナビリティの推進>サステナビリティのガバナンス	
	2-13 インバクトのマネジメントに関する責任の移譲	P.08 サステナビリティの推進>サステナビリティのガバナンス	
	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	P.08 サステナビリティの推進>サステナビリティのガバナンス	
	2-15 利益相反	—	当社は非上場企業であり、利益相反管理は内部方針に基づき非公開で運用しています。競争上の機密性が高く、現時点では開示していません。
	2-16 重大な懸念事項の伝達	P.31 ガバナンスの強化>内部統制システム P.33 ガバナンスの強化>リスクマネジメント体制	
	2-17 最高ガバナンス機関の集会的知見	—	当社では、取締役の知識・スキルについて、選任時の経験・専門性を基に適格性を確認し、必要に応じて研修や外部専門家の助言を活用しています。
	2-18 最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	—	当社は非上場企業であり、ガバナンス機関のパフォーマンス評価は内部の非公開プロセスで運用しています。評価内容や改善プロセスの詳細は競争上の機密性が高く、開示による不利益が大きいため非開示としています。
	2-19 報酬方針	—	当社は非上場企業であり、当該情報は法的にも主要なステークホルダーからも開示が求められていません。競争上の機密性が高く、開示による不利益が大きいと判断しているため、現時点では開示していません。
	2-20 報酬の決定プロセス		
	2-21 年間報酬総額の比		
	2-22 持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	P.05 トップメッセージ P.02 サステナビリティビジョン	
	2-23 方針声明	P.05 トップメッセージ P.02 サステナビリティビジョン	

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 2 : 一般開示事項 2021	2-24 方針声明の実践	P.08 サステナビリティの推進>サステナビリティの社内への浸透
		P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブル調達基本方針
		☑ 環境負荷の削減>環境方針
		P.27 DEIBの推進と人的資本の拡充>人財開発基本方針
		☑ DEIBの推進と人的資本の拡充>社会貢献活動方針
		☑ ガバナンスの強化>内部統制システム構築の基本方針
		☑ ガバナンスの強化>JTBグループリスクマネジメント基本方針
		☑ ガバナンスの強化>個人情報保護方針
	2-25 マイナスのインパクトの是正プロセス	P.31 ガバナンスの強化>内部統制システム
		P.32 ガバナンスの強化>人権への取り組み
	2-26 助言を求める制度および懸念を提起する制度	P.33 ガバナンスの強化>内部通報制度
		P.33 ガバナンスの強化>内部通報制度
	2-27 法規制遵守	P.32 ガバナンスの強化>コンプライアンス・ファーストの定着
		P.32 ガバナンスの強化>社内への浸透(コンプライアンス必須研修の実施)
	2-28 会員資格を持つ団体	P.35 参加イニシアチブ・宣言等
	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	P.04 躍動する未来開拓へのストーリー (JCDの価値創造プロセス)
		P.18 地域活性化への貢献
		P.20 事業パートナーとの共創による相互成長
	2-30 労働協約	P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労使関係
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	P.08 サステナビリティの推進>JCDのマテリアリティ
	3-2 マテリアルな項目のリスト	P.09-10 マテリアリティの目標と成果
	3-3 マテリアルな項目のマネジメント	P.08 サステナビリティの推進>サステナビリティのガバナンス
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	☑ 決算公告
GRI 202 : 地域経済でのプレゼンス 2016	202-1 地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率(男女別)	P.38 サステナビリティ関連データ ☑ 新卒募集要項
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	P.18 地域活性化への貢献
	203-2 著しい間接的な経済的インパクト	P.29 DEIBの推進と人的資本の拡充>社会貢献活動の推進
GRI 205 : 腐敗防止 2016	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	P.32 ガバナンスの強化>社内への浸透(コンプライアンス必須研修の実施)
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	該当事例なし
GRI 302 : エネルギー 2016	302-1 組織内のエネルギー消費量	P.23 環境負荷の削減>オフィスにおける省エネの推進
		P.37 サステナビリティ関連データ
	302-4 エネルギー消費量の削減	P.23 環境負荷の削減>オフィスにおける省エネの推進 P.37 サステナビリティ関連データ
GRI 305 : 大気への排出 2016	305-1 直接的なGHG排出(スコープ1)	P.22 環境負荷の削減>CO ₂ 排出量の削減
		P.37 サステナビリティ関連データ
	305-2 間接的なGHG排出(スコープ2)	P.22 環境負荷の削減>CO ₂ 排出量の削減
		P.37 サステナビリティ関連データ
	305-3 その他の間接的なGHG排出(スコープ3)	P.22 環境負荷の削減>CO ₂ 排出量の削減
		P.37 サステナビリティ関連データ
GRI 306 : 廃棄物 2020	306-1 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	P.23 環境負荷の削減>循環型社会への貢献
	306-2 廃棄物関連の著しいインパクトの管理	P.21 環境負荷の削減>環境マネジメント体制
	306-3 発生した廃棄物	P.23 環境負荷の削減>廃棄物削減の推進
		P.37 サステナビリティ関連データ
	306-4 処分されなかった廃棄物	P.23 環境負荷の削減>廃棄物削減の推進
		P.37 サステナビリティ関連データ

GRIスタンダード	開示事項	掲載場所
GRI 306 : 廃棄物 2020	306-5 処分された廃棄物	P.23 環境負荷の削減>廃棄物削減の推進 P.37 サステナビリティ関連データ
GRI 308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016	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	P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブルな調達 P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>相互成長を目指したパートナーシップの強化
GRI 401 : 雇用 2016	401-1 従業員の新規雇用と離職	 各社の事業と仕事・会社概要
	401-2 フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	 求人情報
	401-3 育児休暇	P.25 DEIBの推進と人的資本の拡充>男性の育児休暇取得の促進 P.38 サステナビリティ関連データ
GRI 403 : 労働安全衛生 2018	403-1 労働安全衛生マネジメントシステム	P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労働安全衛生
	403-2 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労働安全衛生
	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	P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労働安全衛生
	403-6 労働者の健康増進	 求人情報 P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労働安全衛生 P.38 サステナビリティ関連データ
	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	P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労働安全衛生
	403-9 労働関連の傷害	P.30 DEIBの推進と人的資本の拡充>労働安全衛生
GRI 404 : 研修と教育 2016	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	P.27 DEIBの推進と人的資本の拡充>人材開発
	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	P.28 DEIBの推進と人的資本の拡充>2025年度に実施した研修の一例
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	P.25-29 DEIBの推進と人的資本の拡充 P.38 サステナビリティ関連データ
	405-2 基本給と報酬の男女比	P.38 サステナビリティ関連データ
GRI 406 : 非差別 2016	406-1 差別事例と実施した是正措置	是正措置なし
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	P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブルな調達
		P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>相互成長を目指したパートナーシップの強化
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	P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブルな調達
		P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>相互成長を目指したパートナーシップの強化
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	P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブルな調達
		P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>相互成長を目指したパートナーシップの強化
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	 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブルな調達基本方針
		P.32 ガバナンスの強化>人権への取り組み ※事例なし
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	P.18 地域活性化への貢献>地域活性化に資する独自ソリューション・サービスの展開
		P.19 地域活性化への貢献>多発する自然災害からの復興に向けた地域支援
		P.29 DEIBの推進と人的資本の拡充>社会貢献活動の推進
		P.37 サステナビリティ関連データ
GRI 414 : サプライヤーの社会面のアセスメント 2016	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	P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>サステナブルな調達
		P.20 事業パートナーとの共創による相互成長>相互成長を目指したパートナーシップの強化
GRI 415 : 公共政策 2016	415-1 政治献金	該当せず
GRI 416 : 顧客の安全衛生 2016	416-2 製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	違反事例なし
GRI 417 : マーケティングとラベリング 2016	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	違反事例なし
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	P.34 ガバナンスの強化>個人情報保護