

CSR

Materials Innovation

マテリアルを通じて価値を創造し、
人間社会（人・社会・環境）に貢献します。

事業活動の基盤となる課題

事業活動によって生じる社会的課題

事業活動で貢献する社会的課題

トップコミットメント

JSRグループのCSR

ステークホルダーとの対話

JSRグループが取り組む重要課題

事業活動の基盤となる課題

事業活動によって生じる社会的課題

事業活動で貢献する社会的課題

編集方針 ▶ ESGデータ (PDF 2,380KB) ▶ 目標と実績 (PDF 221KB) ▶ GRIガイドライン対照表 ▶

社外からの評価

- ▶ 社外からの評価
- ▶ 第三者意見
- ▶ 第三者検証

レポートダウンロード

- ▶ CSRレポート
- ▶ グループ企業CSRレポート
- ▶ RCサイトレポート
- ▶ 会社案内
- ▶ アニュアルレポート

企業情報

- ▶ JSRグループ概要
- ▶ JSRグループの事業
- ▶ 財務データ (IRサイトへ)

CSRレポートへのご意見はこちら ▶

トップコミットメント

JSRのサステナビリティ ～加速する時代・社会の変化に備えるために～



2020年以降も持続的に成長していく企業であるために

ここ数年、世界情勢は急激に変化し続けています。英国はEU離脱を決議し、米国大統領はアメリカ第一主義を掲げ、中国共産党書記長が世界のリーダーになることを公言するなど、世界のパワーバランスは崩れ、先行不透明感が増しています。また、AI（人工知能）やビッグデータ、スマートファクトリー（考える工場）など、科学技術の進歩も勢いを増し、デジタル化の波は、ますます加速しています。まず、変化が加速する時代に向けて、これまでどのような備えをしてきたのか、2011年度から2017年度までのJSRグループの歩みを振り返りたいと思います。

JSRグループでは、2020年以降のあるべき姿の実現を目指して、2011年度から2019年度を3期に分けて中期経営計画を策定・推進してきました。第1期にあたる「JSR20i3」（2011～2013年度）で、石油化学系事業とファイン事業を基盤事業としつつも市場の成長鈍化を見越し、新たな事業機会を窺い、続く「JSR20i6」（2014～2016年度）で、新たにライフサイエンス事業に着目し、石油化学系事業、ファイン事業に次ぐ「第3の柱」と位置づけました。そして現在推進中の「JSR20i9」（2017～2019年度）では、国内市場が縮小し対面市場の成長鈍化がよいよ現実化する中、エラストマー事業の低燃費タイヤ用SSBR（溶液重合スチレン・ブタジエンゴム）、半導体材料事業、ライフサイエンス事業の3つを成長ドライバーとして収益を上げていくことを計画しています。その初年度となる2017年度は、自動車タイヤ用材料、半導体材料の売り上げ増加、ライフサイエンス事業の成長などにより、好調な業績を上げることができました。

2020年以降も持続的に成長していく企業であるために、特に注力しているのがライフサイエンス事業です。1980年前後より研究がスタートし、それから約30年の間に次世代を担う事業とし

て育ててきました。2012年には「JSRライフサイエンス株式会社」を設立し、メディカル製品の開発・製造・販売を本格化。さらに2016年には米国KBI Biopharma社を買収し、医学生物学研究所を連結子会社化しました。2017年10月には、慶應義塾大学との共同研究によって新たな医療分野を支える革新的材料・製品を開発することを目的とした「JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター（通称 JKIC）」を開所しました。売上も、2017年度は約260億円を計上、2018年度には400億円を見込めるところまで伸びてきています。

今後JSRグループは、“工学”を担う化学会社としての強みを活かし、ライフサイエンス市場へ新たな価値を吹き込むことを目指します。たとえば、大きな社会問題である肥大化しつつある医療費の圧縮に貢献したいと考えています。医療費高騰の最大の理由は、新薬の開発にかかる長い時間と巨額の費用です。開発期間は平均して約12年間、費用は3000億から3兆円かかると言われています。データサイエンスなど、JSRグループが培ってきた技術をもってこの問題に取り組み、革新を起こしていきたいと考えています。

事業セグメントもデジタル化へ対応

2017年度は、加速度的に進むデジタル化に対しても、次々と手を打ってまいりました。最も重要な打ち手としては、データサイエンティストの育成が挙げられます。昨年、ある米国企業でトレーニングを受けた10名ほどの従業員は自分でプログラミングも可能になり、従来は3日かかっていた解析が2時間でできるようになったなど、劇的な効果をもたらしてくれています。しかし重要なことは、データサイエンティストがいればよいということではなく、全ての従業員が、必ずやってくるデジタル化の劇的変化に対し、メンタルバリアを払拭し、理解し、活用するという意識を持つことです。プログラミングがどういうもので、何ができるのか、その必要性や活用法がわかっているということがデジタル化への対応の第一歩だと考えています。

事業においても、ファイン事業のセグメントは、今後のデジタル化時代へフィットさせ一層の成長を目指すことを目的に、「デジタルソリューション事業」へと名称及び組織形態の変更を実行しました。

加えて、JSRグループの基幹系情報システムを、日々の企業活動をデジタル化時代へ対応させるためのプラットフォームとして、全面刷新する準備も着々と進めています。こうした取り組みは、2020年以降のJSRのあるべき姿へとつなげるものです。

持続可能な社会の実現に貢献する

これまでJSRグループは、素材を提供する化学会社として、川下企業、およびエンドユーザーへの影響を常に意識し、社会的課題の解決を目指した事業推進を行ってまいりましたが、現在、特に重視している課題が「環境」「働き方」「安全」の3点です。

「環境」については、気候変動緩和や環境負荷軽減といった問題に対して独自の目標を掲げて活動しています。中でも、温室効果ガスと海洋プラスチックの問題は、化学会社である私たちにとって重要な課題と認識しています。CO₂排出量削減については、経団連の「低炭素社会実行計画」に参画している日本化学工業協会の指針を受け、JSRグループとして何ができるのか、新たな技術の活用も含め、準備を進めています。

「働き方」の見直しは、これからの変化に対応し得る生産性を実現するためにも、重要課題の一つと捉えています。〴〵「働き方改革」のための改革、に陥らないために「ワークスタイルイノベーション」へと活動の名称を変更し、単なる残業時間の削減ではなく、働き方の質を変えていくことを重視した改革を推進中です。なお、この課題については、今までの取り組み状況を評価し、ボトムアップだけではなく、トップダウンの取り組みも欠かせないと痛感しました。たとえば、働き方を変えるには情報システムインフラの刷新など大きな投資が必要な場合

もありますが、その意思決定は経営会議で行われます。場合によっては、経営会議の在り方から変えていく必要もあると考えています。

「安全」については、2016年に制定した「安全衛生基本理念」およびこれを実行するための「行動指針」により従業員の全体的な意識が向上し、効果が現れつつあります。一方で、世代別の安全教育の必要性やグループ企業における安全対策の徹底など、いくつかの課題も見えてきました。現在、これらの解決とさらなる安全意識の徹底に向けて、具体策を検討中です。

以上の課題も含め、2020年以降も持続的に成長するJSRグループを実現する「JSR20i9」を推進してまいります。

また、今後もJSRグループは、国連グローバル・コンパクトの10原則への対応や※SDGsなどの社会的課題を的確に捉えた企業経営を行ってまいります。そして、「Materials Innovation——マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。」という企業理念を掲げる化学会社として、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

JSR株式会社 代表取締役社長

小柴 満信

※ SDGs: 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載されている2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するための17のゴール・169のターゲットから構成されています。

JSRグループのCSR 企業理念とCSRの考え方

人や組織形態が変わっても「持続的な成長」を成し遂げる企業風土をJSRグループ内に醸成していくことを目的に、JSRグループの従業員全員が、責任と自信を持って行動するために共有すべき「価値観」として、企業理念体系を制定し、浸透活動に注力しています。企業理念体系は「企業理念」「経営方針」「行動指針」から成っています。

1. 企業理念とCSRの考え方

経営とCSRが一体となって、社会にも、JSRグループにも利益を創出し、持続可能な社会実現に貢献します。

CSRは経営の軸の一つです。経営方針として「ステークホルダーへの責任」を明記する等、CSRを経営の骨格の一つとして盛り込んでいます。

JSRグループのCSR

経営とCSRが一体となって、
社会にも、JSRグループにも利益を創出し、
持続可能な地球環境や社会の実現に貢献する。

JSRグループは企業理念「Materials Innovation—マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。」に立脚して様々なステークホルダーとの良好な関係を築き、信頼され、必要とされる企業市民になることを目指しています。そのために企業理念を実践する経営とCSRを一体のものとして捉え、社会的課題の解決に取り組みます。

JSRグループの企業理念と重要課題



JSRグループの企業理念と重要課題 ([PDF 312KB](#))

JSRグループの事業活動の範囲は、日本中心から本当の意味でのグローバルへと変わってきています。グローバルな事業活動を行うには、地球規模の課題や各地域の抱える問題について、より深く理解して行動する必要があります。

一方でこのような課題や問題は、新たな事業機会にもなり得ます。そうした事業機会を積極的に捉えることで、事業を拡大していきます。

国連グローバル・コンパクトへの参加

JSRグループは、2009年4月、国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に参加しました。グローバルに事業活動する企業として、グローバル・コンパクト10原則が謳う人権・労働・環境・腐敗防止へのより一層の配慮が必要と認識し、より積極的に企業の社会的責任を果たしていきます。

また国連で2015年に採択された「持続可能な開発目標（SDGs）」が掲げる目標についても、事業活動を通じて達成すべく取り組みを進めていきます。



JSR株式会社
代表取締役社長

小柴 栞 信

国連グローバル・コンパクトの10原則

- ① 人権擁護の支持と尊重
- ② 人権侵害への非加担
- ③ 結社の自由と団体交渉権の承認
- ④ 強制労働の排除
- ⑤ 児童労働の実効的な廃止
- ⑥ 雇用と職業の差別撤廃
- ⑦ 環境問題の予防的アプローチ
- ⑧ 環境に対する責任のイニシアティブ
- ⑨ 環境にやさしい技術の開発と普及
- ⑩ 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

持続可能な開発目標（SDGs）

地球環境と人々の暮らしを持続的なものとするため、すべての国連加盟国が2030年までに取り組む17の目標と169のターゲットからなる。極度の貧困と飢えをなくす、といった従来の開発目標に加え、ジェンダーの平等や良好な雇用環境づくり、生産と消費の見直し、海や森の資源保護、安全なまちづくりなど、先進国が直面する課題も入っている。

[国連広報センター「持続可能な開発目標\(SDGs\)とは」](#)

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



当社はグローバルコンパクト（GC）署名企業として、GC原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス（COP）」を実施しています。

2. 企業理念

Materials Innovation

マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。

私たちJSRグループの企業理念は、会社の存在意義を明確にしたものです。

社会にとってかけがえのないマテリアルを通じて、社会に貢献し、社会の信頼に応える企業を目指してまいります。

3. 経営方針 — 変わらぬ経営の軸

絶え間ない事業創造

絶え間ない大きな社会ニーズの変化に対し、必要なマテリアルも変わり続けます。JSRは今ある事業に留まることはなく、常に新たな事業を創造することで、社会ニーズの実現に貢献し、持続的な成長を達成します。

企業風土の進化

変わり続ける社会ニーズへマテリアルを通じて応え続けるために、人材・組織は常に進化し続けます。自身の良き風土は維持しながらも新しいものを取り入れ、進化するエネルギーに富んだ経営と組織を築き続けます。

企業価値の増大

マテリアルを通じて事業機会を創出し、企業価値の増大を目指します。そのためには、顧客満足度の向上と社員の豊かさの向上を重視し続けます。

4. 経営方針 — ステークホルダーへの責任

顧客・取引先への責任

JSRグループの全顧客・取引先に対する責任です。

- 移り変わる時代の多様な材料ニーズに応えるため、変化への挑戦と進化を絶やしません。
- 顧客満足を持続的な向上を目指します。
- 全ての取引先に誠意をもって接し、常に公正・公平な取引関係を維持し続けます。
- サプライチェーンにおける環境・社会に配慮し続けます。

従業員への責任

JSRグループ全社員に対する責任です。

- 社員一人ひとりには公平な基準に基づき評価されます。
- 社員には常に挑戦する場を提供し続けます。

- 社員にはお互いの人格と多様性を認めあい、共に活躍する場を提供し続けます。

社会への責任

我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の人間社会に対する責任です。

- 地域社会の責任ある一員として環境・安全に配慮した事業活動（レスポンシブル・ケア）を行います。
- 地球環境負荷低減を含めた地球環境保全のニーズに対し、環境配慮型製品を提供し続けます。
- 製品ライフサイクル全体から発生する環境負荷の削減に努めるとともに、環境安全配慮を行います。
- 事業活動を通して、生物多様性の保全に積極的に貢献し続けます。

株主への責任

株主全体に対する責任です。

- マテリアルを通じて事業機会を創出し、企業価値の増大を目指します。
- 経営効率の向上を常に行います。
- 透明性が高く健全な企業経営を行うことにより、株主に信頼される企業となります。

5. 行動指針 4つの“C”

CHALLENGE（挑戦）

JSRグループ社員一人ひとりにはグローバルな視点で、常に挑戦意欲を持ち続け自発的に新しいことに着手し、例え失敗してもその経験を活かして次の成果につなげます。

COMMUNICATION（対話）

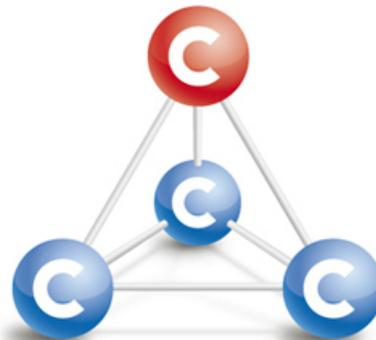
JSRグループ社員一人ひとりには共通の基本的価値観に基づき、グループ・会社の方針、部門の課題を透明性をもって共有し、同じ目標に向かって双方向の対話を重視しながら課題解決に取り組みます。

COLLABORATION（協働）

JSRグループ社員一人ひとりには、社内の組織の壁にとらわれない仕事の進め方を常に心がけ協力しあい、また、従来の発想にとらわれず積極的に社外との協働を取り入れて業務を進めます。

CULTIVATION（共育）

JSRグループ社員は、上下双方向の対話を重視した人材育成を通じ、上司と部下が共に成長していきます。



CHALLENGE
COMMUNICATION
COLLABORATION
CULTIVATION

JSRグループのCSR CSRマネジメントと推進体制

1. CSRマネジメントと推進体制

- | | |
|-------------------------|------------------------------------|
| ① 企業倫理委員会 | (1) JSRグループ企業倫理要綱 |
| ② レスポンシブル・ケア (RC) 推進委員会 | (2) 安全、環境、品質、製品安全、化学品管理に関する基本的な考え方 |
| ③ リスク管理委員会 | (3) リスク管理についての基本的な考え方 |
| ④ 社会貢献委員会 | (4) 社会貢献についての基本的な考え方 |
| | (5) 税務に関する基本的な考え方 |
| | (6) 人権に関する基本的な考え方 |
| | (7) 調達についての基本的な考え方 |
| | 2. JSRグループを取り巻く主なステークホルダー |

JSRグループは、企業理念「Materials Innovation — マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します。」に立脚して様々なステークホルダーとの良好な関係を築き、信頼され、必要とされる企業市民となることを目指しています。そのために企業理念を実践する経営とCSRを一体のものとして捉え、社会的な重要課題の解決に取り組んでいます。

1. CSRマネジメントと推進体制

JSRは、代表取締役直属のCSR会議を設置して、JSRグループのCSRを推進しています。CSR会議のもとには、「企業倫理委員会」、「レスポンシブル・ケア (RC) 推進委員会」、「リスク管理委員会」、「社会貢献委員会」の4つの委員会を設置して、CSR会議は、これら4つの委員会の活動を統括・指導し、年4回の定例会議と臨時会議を通じてCSRマネジメント強化と推進に努めています。

CSR会議は、CSR担当執行役員が議長を務め、製造、製造技術、環境安全、研究開発、人材開発、経理、財務、経営企画、広報、法務、総務、エラストマー事業、合成樹脂事業、デジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業を担当する執行役員に加えて上記の4つの委員会の事務局も参加し、当社グループのすべての事業と機能に亘る体制をもって運営しています。その活動内容と成果に関しましては、CSRレポートに掲載して情報開示を行い、お客さまの信頼感、製造拠点や研究拠点の近隣にお住まいの方々の安心感を得られるよう注力しています。CSRレポートについては第三者検証を受審することで、内容の信頼性・透明性の向上にも努めています。

- [第三者検証についてはこちらから](#)



① 企業倫理委員会

JSRグループは、経営理念の実現を支える経営方針のひとつである「ステークホルダーへの責任」を果たすための行動規範として「JSRグループ企業倫理要綱」を定め、総務担当執行役員を委員長とする企業倫理委員会を設置し、企業倫理活動を実践・推進しています。

企業倫理委員会では、JSRグループの日々の企業活動において遵守すべき行動指針の周知徹底を図るとともに、毎年定期的に遵守状況の確認を行い、継続的な改善に努めています。

また、内部通報制度に関しましては、従業員向けには、企業倫理委員会を窓口とする社内ホットライン、弁護士を窓口とする社外ホットライン、英語・中国語・韓国語・タイ語でも対応可能な社外ホットラインがあり、取引先向けの社外ホットラインも導入しています。

- [企業倫理、コンプライアンスの取り組み詳細はこちらから。](#)

② レスポンシブル・ケア（RC）推進委員会

JSRグループは、「持続的発展を可能とすること」を企業の責務と考え、レスポンシブル・ケアに取り組んでいます。経営の基本となる重要課題と位置づけ、環境安全担当執行役員を委員長とするレスポンシブル・ケア推進委員会を設置し、レスポンシブル・ケアに関する全社的活動の効果的な推進を図っています。

推進委員会では、レスポンシブル・ケアに関する計画承認、活動結果の評価・検証を行い、事故災害の撲滅、環境負荷低減、化学品管理、製品安全等についてのレベルの維持・向上に努めています。

- [レスポンシブル・ケアの取り組み詳細はこちらから。](#)

③ リスク管理委員会

JSRグループは、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、及び重大な危機が発生した場合に、事業活動への影響を最小限にとどめることを経営の重要課題と位置づけ、「リスク管理規程」を定め、経営企画担当執行役員を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。リスク管理委員会では、顕在化した危機及び潜在的な危機に応じた対応方針・対応計画の継続的改善を推進しています。

- [リスク管理の取り組み詳細はこちらから。](#)

④ 社会貢献委員会

JSRグループは、広報担当執行役員を委員長とする社会貢献委員会を設置しています。社会貢献委員会では、「社会貢献についての基本的な考え方」を抛り所に、新たな活動の検討や既存活動の取り組みを推進しています。

- [社会貢献の取り組み詳細はこちらから。](#)

(1) JSRグループ企業倫理要綱

「経営方針 — ステークホルダーへの責任」に掲げる「顧客・取引先への責任」「従業員への責任」「社会への責任」「株主への責任」のそれぞれについて、JSRグループの役員、従業員（社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員）一人ひとりが遵守すべき行動規範を「JSRグループ企業倫理要綱」に定めています。

- [JSRグループ企業倫理要綱](#) 

(2) 安全、環境、品質、製品安全、化学品管理に関する基本的な考え方

- **安全：** 無事故、無災害の操業を続け、従業員と地域社会の安全を確保し、社会との共生を図ります。
- **環境：** 製品の開発から廃棄までの全ライフサイクルにわたり環境負荷を低減し、環境の保全に努めます。
- **品質：** 顧客が満足し、且つ安心して使用できる品質の製品とサービスを提供します。
- **製品安全：** 原料から製品までの安全性を確認し、関係する全ての人々の健康保護と財産の保全に努めます。
- **化学品管理：** グローバルに統一された様式を用いて、サプライチェーン全体での管理を指向し、法規制対応に加え自主的取り組みを推進します。

(3) リスク管理についての基本的な考え方

- 重大な危機の発生を未然に防ぐこと、および重大な危機が発生した場合に、事業活動への影響を最小限にとどめることを経営の重要課題と位置づけ、リスク管理委員会を設置し、リスク管理活動を推進しています。

(4) 社会貢献についての基本的な考え方

- 企業理念に基づき事業活動を通じて社会に貢献することに加えて、社会の責任ある一員として、社会的要請・社会的課題の解決に積極的に取り組みます。
- JSRが事業の基盤を置いている「化学・技術」の知識・技能を活かして、暖かみのある社会貢献活動に持続的に取り組みます。
- 社員一人ひとりが社会との接点を持ち、自発的に社会貢献活動に参加することを積極的に支援します。

(5) 税務に関する基本的な考え方

JSRグループでは、CFO（最高財務責任者）が下記考え方を支持しています。

- JSRグループでは、移転価格税制・タックスヘイブン対策税制含め、各国の法令に則って適正に納税を行います。

(6) 人権についての基本的な考え方

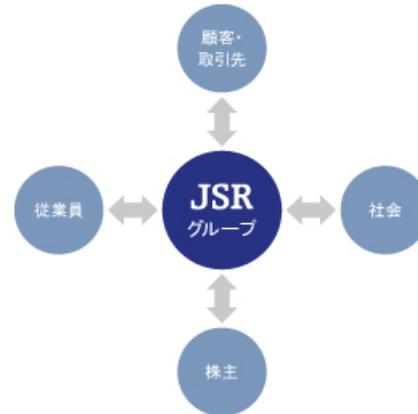
- 個人の人権と人格を尊重し、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、身体障害、性的指向等を理由として雇用、労働条件で差別を行いません。
- あらゆる取引において、経済合理性に基づく透明で公平な取引を行うことを基本に、サプライチェーン全体で法令遵守、資源保護、環境保全、安全、人権等の社会的責任にも配慮します。
- 世界人権宣言等、国際的に宣言され、また各国の憲法や判例で保障された基本的人権を尊重・擁護し、基本的人権を侵害しません。

(7) 調達についての基本的な考え方

- 取引にあたっては、持続可能な社会に向けて、安全、人権、法令遵守、資源保護、環境保全、生物多様性などに十分配慮します。
- 紛争鉱物に関しては、直接および間接的な使用も一切認めません。

2. JSRグループを取り巻く主なステークホルダー

JSRグループを取り巻く主なステークホルダー
「全ての起点は社会からの期待」との認識のもと、自分勝手な判断基準に陥ることのないよう、ステークホルダーとの対話を重視しています。



経営方針 —ステークホルダーへの責任

顧客・取引先への責任

JSRグループの全顧客・取引先に対する責任です。

- 移り変わる時代の多様な材料ニーズに応えるため、変化への挑戦と進化を絶やしません。
- 顧客満足の持続的な向上を目指します。
- 全ての取引先に誠意をもって接し、常に公正・公平な取引関係を維持し続けます。
- サプライチェーンにおける環境・社会に配慮し続けます。

従業員への責任

JSRグループ全社員に対する責任です。

- 社員一人ひとりには公平な基準に基づき評価されます。
- 社員には常に挑戦する場を提供し続けます。
- 社員にはお互いの人格と多様性を認めあい、共に活躍する場を提供し続けます。

社会への責任

我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の人間社会に対する責任です。

- 地域社会の責任ある一員として環境・安全に配慮した事業活動（レスポンシブル・ケア）を行い続けます。
- 地球環境負荷低減を含めた地球環境保全のニーズに対し、環境配慮型製品を提供し続けます。
- 製品ライフサイクル全体から発生する環境負荷の削減に努めるとともに、環境安全配慮を行い続けます。
- 事業活動を通して、生物多様性の保全に積極的に貢献し続けます。

株主への責任

株主全体に対する責任です。

- マテリアルを通じて事業機会を創出し、企業価値の増大を目指します。

- 経営効率の向上を常に行います。
- 透明性が高く健全な企業経営を行うことにより、株主に信頼される企業となります。

- [ステークホルダー・コミュニケーションの詳細はこちらから。](#)

JSRグループのCSR JSRグループが取り組むべき重要課題

JSRグループでは、経営とCSRの一体化を意識し、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献するため、重要課題を特定しています。その過程で、「JSRグループにとっての重要度（内部要因）」と「ステークホルダーにとっての重要度（外部要因）」を2軸としたマトリクスを使用し整理を行います。そのうえで、自社グループにとってもステークホルダーにとっても重要度が高い課題を「JSRグループの考える重要課題」とします。

2017年4月、当社の新中期経営計画「JSR20i9」のスタートにあたり、JSRグループが取り組む重要課題をCSR活動の推進という観点で、「事業活動で貢献する社会的課題」「事業活動によって生じる社会的課題」「事業活動の基盤となる課題」の3つの切り口に分け再整理しました。

事業活動で貢献する社会的課題	事業活動によって生じる社会的課題
環境配慮型製品 健康長寿 衛生・医療へのアクセス向上 生活の質・幸福	安全衛生への取り組み 環境負荷低減 気候変動緩和 水資源の保全 廃棄物削減 人権 労働環境 ダイバーシティ サプライチェーンマネジメント ステークホルダー・コミュニケーション
事業活動の基盤となる課題	
コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスク管理 レスポンシブル・ケア	

なお、これらの重要課題については、社会からの要請の変化、様々なステークホルダーからの意見やニーズによって変わっていくものであると考えており、以下の運用により重要課題の見直し・特定を行ってまいります。

- 1) 毎年の妥当性確認は、有識者、従業員、レスポンシブル・ケア活動等でのエンゲージメントを通してチェックを行う
- 2) 新たな中期計画策定のタイミングで、有識者の方々と意見交換を通して、重要課題を特定する過程の透明性や納得性を確保しつつ定期見直しを実施する

2018年度は、「事業活動によって生じる社会的課題」の中に含まれる労働環境およびダイバーシティの重要課題を取り上げ、「ワークスタイルイノベーション×デジタルイノベーション」というテーマを設定して有識者の方々と対話を行い、JSRグループにとってサステナビリティの視点をもった取り組み課題であることを確認しました。

■ 過去に実施した主な有識者との対話テーマ

- 1) 毎年の妥当性確認で実施したもの
 2010年：ダイバーシティ
 2012年：生物多様性保全

2014年：JSRグループの環境保全活動

2015年：企業理念と事業を通じたCSR

2017年：次代のJSRグループを担う人材の育成および働き方

2018年：ワークスタイルイノベーション×デジタル化

2) 定期見直しのため実施したもの

2013年：JSRグループにとってのCSR

2016年：JSRグループが取り組むべき重要課題の検証

JSRグループのCSR JSRグループ中期CSR計画

JSRグループでは、2017年度からスタートした「JSRグループ中期経営計画JSR20i9」に連動し、CSRにおいても2030年頃のあるべき姿を描いた上で、次の通り「JSRグループ中期CSR計画」を策定しました。

事業活動の基盤となる課題

事業活動の基盤となる課題	長期目標 (~2030年)	JSR20i9での取り組み	JSR20i9での目標	関連するSDGs
コーポレート・ガバナンス	持続可能な成長の礎となる強固な経営体制が機能し、社会からも信頼されている	コーポレート・ガバナンスコードへの継続対応と実効性向上	●ステークホルダーへの情報提供機会拡大	—
コンプライアンス	JSRグループ全ての役員・社員がプライドと責任ある行動がとれている	<ul style="list-style-type: none"> ●各国の法令遵守 ●法改正への確実な対応 ●モニタリングの強化 ●企業倫理の啓蒙継続 	<ul style="list-style-type: none"> ●海外主要国での法令遵守強化 ●法令教育の継続実施、グループ内不正事例の公表およびCSRキャラバンによるコンプライアンスおよび企業倫理意識の高揚 	—
リスク管理	グループ全体でリスク低減に向けた対応と有事への備えができている	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ全体でのリスクの把握と共有がなされ適切な対策が立てられている ●情報セキュリティの強化 	<ul style="list-style-type: none"> ●変化に対応したリスク抽出とそのPDCA対応 ●国内グループ会社のBCP策定 ●情報リスク件数の低減 	—

事業活動によって生じる社会的課題

事業活動によって生じる社会的課題	長期目標 (~2030年)	JSR20i9での取り組み	JSR20i9での目標	関連するSDGs
安全衛生の取り組み	JSR安全文化が醸成され、安全最優先の価値観が全従業員に浸透し、安全・安心な職場が維持されている。	<ul style="list-style-type: none"> ●安全基盤について ●労働災害、プロセス災害撲滅に向けた安全基盤の更なる強化 ●安全文化について ●安全の価値観浸透と人材確保 	<ul style="list-style-type: none"> ●ことが起きて初めて行動する「反応型」※からの脱却 ●「依存型」※（自分のこと以外はひとまかせ）から「独立型」※（各自が安全活動に主体的に参加）に向けての足固め <p>※ DuPont社の「統合的安全アプローチ」に基づく安全文化の評価指標</p>	<div style="background-color: #c00000; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> 8 働きがいも経済成長も  </div>
環境負荷低減	<ul style="list-style-type: none"> ●大気環境への負荷低減 ●化学物質排出量の着実な削減 (VOC、PRTR等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●売上高原単位指数を用いた管理の継続 ●化学物質排出量の削減 (VOC、PRTR等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●SOx, NOx, ばいじんの排出量：売上高原単位指数を用いた管理継続（現状より悪化させない） ●VOC排出量、PRTR排出量：継続的改善策の策定（マテバラ精度向上と削減対策のスクリーニングを行 	<div style="background-color: #c0c000; color: white; padding: 5px; text-align: center;"> 12 つくる責任 つかう責任  </div>

			い、改善の方向性を明らかにする)	 13 気候変動に具体的な対策を
気候変動緩和	パリ協定の目標達成と低炭素社会の実現に向けての貢献継続。 (CO2排出量：政府目標を念頭に削減を進める)	パリ協定対応に向けたCO2排出量削減と省エネルギー推進	<ul style="list-style-type: none"> ●政府目標を念頭に削減を進めていく。 ●省エネ法に従い、エネルギー原単位を毎年1%削減 	 14 海の豊かさを守ろう
水資源の保全	水資源への負荷が限りなくゼロに近くなり、持続的な水利用が可能となっている。	<ul style="list-style-type: none"> ●水質保全技術・設備向上によるリサイクル率の向上と生物多様性保全への貢献 ●水の利用効率の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ●排水：第8次水質総量規制への対応（四日市工場）、売上高原単位数の継続的改善（COD、全リン、全窒素） ●取水：現在の循環利用水量の維持 	
廃棄物削減	廃棄物総排出量の削減 2030年で2013年度対比 15%削減	場外排出を含めた廃棄物発生量の低減	<ul style="list-style-type: none"> ●最終埋立処分量：総発生量に対する埋立量 0.05%以下の継続 ●総排出量：長期目標に向けた継続的改善（中計期間中の目標値は、長期目標の概ね1/3とする） 	
人権	<ul style="list-style-type: none"> ●グループ、グローバルでそれぞれ対応すべき人権課題が明らかになっており、対応ができています ●主要なサプライヤーにおける人権課題が把握できている 	人権デューデリジェンスの推進と対応	<ul style="list-style-type: none"> ●人権研修導入、計画的実施（3年間で役員～社員全員に実施） ●主要サプライヤーへの「CSR調達拡大版」による調査実施とフィードバックの100%実施 	 10 人や国の不平等をなくそう
労働環境	働きがいがあり、プライドとモラルが共有され、プライドと責任を意識した取り組みができるモチベーションが高い職場の維持、発展	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員の健康増進とモチベーションの高揚 ●ワークライフバランスの推進 ●人材育成の更なる充実 	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員意識調査結果に基づく企業風土の継続的改善 ●データ解析を活用した健康施策を推進 ●健康管理のPDCA・KPIの確立 ●時間外労働削減への取組推進 ●勤怠管理のさらなる適正化 ●年休取得促進策の実施 ●生産性を意識した働き方の推進（フリーアドレスなど） ●テレワーク勤務制度の導入検討 ●従業員一人一人のキャリア志向に合わせた社内教育の充実、Off-JTの拡大 	 8 働きがいも経済成長も
ダイバーシティ	グローバル企業としての多様な価値観が創出され、それらが受け入れられている	<ul style="list-style-type: none"> ●女性および多様な国籍の人材の採用と登用の推進 ●多様な価値観を受け入れ、活用する文化の醸成 	<ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティの意義の理解、自分ごと化推進 ●ダイバーシティ&インクルージョン浸透活動の推進 ●女性管理職候補増加の促進、外国籍社員の活躍推進 ●外国籍社員向け生活ガイドライン作成他、サポート実施 	 5 ジェンダー平等を實現しよう
サプライチェーン	サプライチェーン	CSR調達の推進による安	●主要サプライヤーへのCSR	 10 人や国の不平等をなくそう

ーンマネジメント	全体でCSR調達が浸透して、サプライヤーと協力して社会課題の解決に貢献している	定調達の確保と品質向上	調達拡大版による調査実施とフィードバック100%実施	 
ステークホルダー・コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域社会から信頼されるメーカーとなっている ● 財務情報と非財務情報の適切な開示がなされ、株主・投資家とのコミュニケーションが取れている 	<ul style="list-style-type: none"> ● JSRのサステナブルの方向性を意識した社会貢献活動の推進（出前授業など） ● 地域社会とのコミュニケーション推進 ● 財務情報の適切な開示と非財務情報の開示の充実化 	<ul style="list-style-type: none"> ● 出前理科授業・講義等の継続実施 ● 工場近隣との懇談とコミュニケーション活性化支援 ● ホームページのリニューアルとタイムリーかつ適切な情報開示 	

事業活動で貢献する社会的課題

事業活動で貢献する社会的課題	長期目標（～2030年）	JSR20i9での取り組み	JSR20i9での目標	関連するSDGs
環境配慮型製品	環境配慮型製品のラインナップが充実し、環境負荷などの社会課題解決に貢献しており、それらを通じて企業価値が向上している	<ul style="list-style-type: none"> ● 新定義に従う環境配慮型製品の売り上げ拡大 ● JSRサステナビリティINDEXを活用した社内認証システムの運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境配慮型製品の売上高比率 30%超（当該事業の中期経営計画売上目標とリンクさせた目標値を設定する） 	 
健康長寿	「治療から予防へ」「個別化医療」の推進に貢献しており、それらを通じて企業価値が向上している	<ul style="list-style-type: none"> ● 「先端診断」「バイオ医薬製造プロセス」を中心にライフサイエンス事業の拡大 ● 治療・創薬に貢献する事業の開拓 	<ul style="list-style-type: none"> ● 中期経営計画事業目標の達成 ● 先端診断・個別医療への貢献技術開発の実現 	

ステークホルダーとの対話

JSRのサステナビリティに向けて ～未来の働き方を考える～ ①



JSRグループでは、経営とCSRの一体化を意識し、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献するため、重要課題を特定しCSRレポートで開示しています。今回、「事業活動によって生じる社会的課題」の中に含まれる労働環境およびダイバーシティに関するテーマを設定し議論を行いました。

「働き方改革」というと、残業時間短縮や育児休業取得などの数値目標達成をどうするかが主な取り組みと思われるがちですが、JSRグループではあえて「ワークスタイルイノベーション」という言葉を用いて、時短やワークライフバランスの取り組みだけではないと定義しています。

今回、サステナビリティの視点をもった取り組み課題であることを確認するために、有識者をお招きして、従業員代表と意見の交換を行いました。

テーマは「ワークスタイルイノベーション×デジタル化」とし、主に下記の2つの視点で対話を重ねました。

1. デジタル社会が進む未来の働き方

2025、2030年といった未来、AI（人工知能）が普及する社会で求められる能力やスキル、従業員やマネジメント層が時代の変化に合わせて変わるべきことなどについて。

2. 現在の人材マネジメント課題

評価制度の改善や、ダイバーシティの課題、仕事の効率化などについて。

今回、従業員代表は、デジタル化あるいはダイバーシティという言葉が日常で使われるようになった「今」を象徴する、次世代を担う中堅社員が主体です。有識者との対話を通じて、新たな課題やご意見をいただき、今後の取り組みに活かしていくことができたらと考えております。

【出席者】（敬称略）

社外識者



野村 浩子（のむら ひろこ）

淑徳大学人文学部表現学科 教授

お茶の水女子大学文教育学部卒業。就職情報会社ユー・ピー・ユーを経て、88年、日経ホーム出版社発行のビジネスマン向け月刊誌「日経アントロポス」の創刊チームに加わる。95年「日経WOMAN」副編集長に、2003年1月から編集長。2006年12月、日本初の女性リーダー向け雑誌「日経EW」編集長に就任。2007年9月、日本経済新聞社、編集委員、2012年4月、「日経マネー」副編集長。2014年4月から淑徳大学人文学部教授。財政制度等審議会委員、日本ユネスコ国内委員会委員など各種委員も務める。



青砥 瑞人（あおと みずと）

DAncing Einstein(DAE)代表、脳神経発明家

米国の大学UCLA（カリフォルニア大学ロサンゼルス校）にて神経科学学部を飛び級卒業。DAncing Einsteinは、脳と教育への情熱から2014年に起業したベンチャー企業。脳×教育×ITの掛け合わせで世界初のNeuroEdTechという分野を立ち上げ、世界に新しい学習体験を創造し、学びと教えの楽しさと興奮をデザインする。脳の研究機関でも、教育機関でもなく、神経科学を始めとする広範囲の学術分野を、発想豊かに教育や人材開発現場に接続する会社の代表を務める。

JSR



澤田 圭（さわだ けい）
（生産技術部門）



猪俣 聡美（いのまた さとみ）
（広報部門）



神谷 育代（かみや いくよ）
（研究開発部門）



湯淺 毅（ゆあさ たけし）
（研究開発部門）



末政 大地（すえまさ だいち）
（研究開発部門）



山口 佳一（やまぐち よしかず）
（上席執行役員）

司会進行 今津 秀紀 (いまづ ひでのり)
学会「企業と社会フォーラム」プログラム委員



[対話 ② 「デジタル社会が進む未来の働き方」へ](#)

ステークホルダーとの対話

JSRのサステナビリティに向けて ～未来の働き方を考える～ ②

デジタル社会が進む未来の働き方

将来における、AIと人の役割を考える

青砥：2025年や30年にどういう働き方になっているかは、正直、誰にもわからないですね。でも、わからないこと、答えがなさそうなところをあえて考えることこそ、これから人間に必要とされる能力の一つだと思います。逆に言えば、答えがずっと導き出されるような、パターン化されている仕事は、AIが優れていると思います。

末政：私の部署の仕事は研究開発で、新しい発明をするところなので、AIでは置き換えできないだろうと思っています。将来私たちに求められるのは、そういったクリエイティブな仕事をいかに効率化していくか——例えば、データや知識を集約していくこと、人と人とのつながりを増やすことが重要になるのではないかと考えています。

湯淺：私もそう思います。今ある事業の研究開発についてはどんどんAIで効率化できるでしょう。でも、新しい事業をやる際には元になるデータがないので、AIは使い物にならない。まさに、答えがなさそうなところを人間が考えていかなければならないだろうと思います。

澤田：AIの活用を進めるためには今現在、データを集める仕事が大変多いのですが、そこは今後、IT化が進み、なくなっていくだろうと思います。ルーティン作業はなくなる一方で、データはどんどん膨大になっていくので、それを整理し判別していくスキル、さらに、そのデータをどう活用していくのかといった創造性が、人間に必要になっていくのではないのでしょうか。

青砥：AIはそもそも人間が与えたプログラムとデータで動いているわけですが、神経科学の分野では、脳の仕組みをちゃんと生物学的に捉えた上で、対人サービスにおいて脳がどういう反応をしてくれるのかという推論に基づいたAIの生成がすでに始まっています。おそらく、データポイントの設計に、新たなイノベーションがあるでしょう。また、AIがいろいろな情報を無作為に抽出していく仕組みも、おそらく人はあまり得意ではない分野なので、イノベーションの種を生んでくれる気がします。そんなAIが生み出した種を人がどう扱っていくのか、そこにまた新たな創造性が求められるようになって感じています。

AIと共存していく中で、人に求められるもの

野村：日経電子版の決算発表記事をAIが書くなど、ほんの数年前は考えられなかった `まさかの分野、でもAIの活用が始まっています。数年前にオックスフォード大学の研究で、日本の仕事の49%が人工知能やロボットに置き換えられるという結果が出て話題になりましたね。その数値をそのまま鵜呑みにする必要はないと思うのですが、その中で、「AIで置き換えられない、



人間にしかできない仕事は、「創造性」と「協働性」が求められるもの」と述べられていました。「協働性」は、ソーシャル・インテリジェンス＝社会的知性という言葉に置き換えられます。今後私たちは、そのような能力を磨いていく必要があると思います。

青砥：この先、不確かな世界を受容していくために、一つポイントとなってくると言われているのが、「アダプタビリティ（適応能力）」、ですね。もともと人間の脳は、危険から身を守るため、見たことがないものに対してネガティブな情動反応を起こすようにできています。だから、新しいことはどうしても受け入れづらい。反対に慣れ親しんだことは情報処理能力的にも効率がいい。それは、同じやり方で何度も同じ神経回路を使うと、その神経細胞が成長し、ちょっとした電気信号だけで情報が伝わるようになるからです。だから人は、慣れ親しんだものを選びがちになるわけです。また、環境変化に対する男女の捉え方も違いますよね。まず、こうした人間の性質、多様性を認識した上で、ものごとを考えていく必要があると思います。

猪俣：確かにそうですね。今後私たちには、ますますコミュニケーション能力が必要になってくると思うのですが、そのツールとして、まずメールが登場し、次にLINEが出てきました。最初はLINEなんてと思っていましたが、使い始めると意外に便利だったりします。おそらくまた、新しい別のツールが出てくるわけで、そうした新しいツールに適応していく能力が必要だと感じます。

青砥：今後、AIに任せられることをどんどん任せることで、人はより人らしくなっていくのではないのでしょうか。つまり、感動とか一体感とか、感情によって動く。脳の面から見ても、理論と感情のシステムは、それぞれ全然違うところが作動しているのですが、感情の要因がどれほど人の意思決定に大きく影響しているか、だいぶわかってきています。今は、仕事の場で「感情的になるな！」と言われることが多いですが、逆に、感情こそ大事にされるようになってくる可能性もあると考えています。

山口：確かに、人間は「悔しい！」という気持ちが大きな原動力になるなど、感情で動くことは少なくないですね。

青砥：人間の、脳の働きの中で、パターン化されづらい情報、非言語的な情報を処理するような活動性には、大きな価値が残っていると思われれます。例えば、人が感じる「違和感、みたいなものですね。言葉にはできないが、何かおかしい。これは、脳の前帯状皮質という部分が担っているのですが、そうした感覚を催せるというのは、とても重要な能力だと思うのです。今までは、「何かおかしいですよ」と上司に言ったら、すぐに「理由を説明しろ」と言われる時代でしたが、理由がないからこそ、重要視される時代になってくる気がします。

澤田：確かに、製造の現場では、設備がだんだん劣化してきたりして、予期しない不具合が発生することがあるのですが、それを現場の方々は事前に違和感として察知することがあります。

末政：研究でも、失敗の理由がわからないとき、それをAIに解析させてみても、人間が与えたデータで判断しているのでやはり結果は同じです。そこでどうするかというと、やはり人間が違和感や気づきを手がかりに、次の手を考えていくわけです。

青砥：違和感だけでなく、「何か面白そう」「何か上手いきそう」という感覚を察知できれば、それがイノベーションにつながることもあるわけです。スティーブ・ジョブズや稲盛和夫さんなどは、そうした感覚をつかみとる天才だったのではないのでしょうか。

神谷：アカデミックの研究者でも、研究の基にはセレンディピティ※みたいなものがあったりすると言われてますし、研究者、開発者として必要になってくるのは、やはり答えがなさそうなところを考える、先見性なのだと思います。技術者としてそこをいかに磨いていくかが、今後ますます大事になっていくのではないのでしょうか。

※ セレンディピティ：偶然の出来事から新しい発見をすること、その能力

人は、失敗するからこそ、前へ進んでいける

青砥：失敗もすごく大事ですよ。ミスが起きるからこそ、そこから何か新たな発見ができる。それも、人間の持つ価値の一つでしょう。失敗をネガティブに捉えたままだと、何も学習せず、嫌な気持ちしか残りません。だから、私の会社では、毎週、失敗したことをいかに笑いに変えるか、という発表を行い学びの場としています。

湯淺：実際、成果として認められるまでに世の中に出てくるデータの9割以上が失敗であり、失敗があるから、改善が生まれ、最終的に良いものが完成する。今まで私が経験した中でも、失敗したからこそ、たまたまそちらの方が良かった、ということも実際にありました。ですから、これから人間がやるべきことは、失敗することや、自由気ままにやることになってくるかもしれません。

青砥：そのためには、失敗の捉え方を変えていく教育、特に小さい頃からの教育が重要だと思います。私の大好きな言葉に、「失敗のまま止めるから失敗。成功するまでやれば、それは成功になる」というのがあります。さらにこの言葉は、「その失敗が自分にとっていい教訓だったなと思える人が、後日成長する人だ」と続くのですが、科学的に見ても、これは、感情の書き換えの原理に則しています。失敗したら、それをいかにポジティブに捉え直すかが重要です。

野村：企業側には、失敗を受け入れる風土が必要ですね。キャリア形成上も失敗から学ぶ能力はとても重要です。

山口：失敗の重要性についてですが、あるテーマで大体試作品を1万個作成しますが、その中で採用になるのは20個ぐらいです。ということは、9980回の失敗は許されているわけです。最近になって世の中で「Fail Fast(早めに失敗しておけ)」と言われるようになってきましたが、JSRには昔からそういうカルチャーがありました。ましてプロジェクトや事業となれば何が起るかわかりません。我々経営陣は、従業員の皆さんにそのことを伝えていかなければなりません。



[対話 ③ 「現在の人材マネジメント課題」へ](#)

ステークホルダーとの対話

JSRのサステナビリティに向けて ～未来の働き方を考える～ ③

現在の人材マネジメント課題

現状の評価制度の課題

未政：現在の人材マネジメントの課題としては、評価方法が、最初に立てた目標に対して最終的に評価する形になっている点が挙げられると思います。これからの時代、不確実性が増す中で、失敗の受容も含め、アジャイル[※]的評価が必要だと感じています。

※ アジャイル：俊敏かつ柔軟に対応すること

山口：確かにそうですね。また、評価制度についてはある程度ルールはありますが、マネジメントしている人の解釈次第という面があるので、もっと明確に数値化できる制度にすべきでしょう。どうすれば更に従業員のモチベーションが上がる評価制度になるか、考えていく必要があると思います。

青砥：結果に対する評価も重要ですが、プロセス全体で捉えることも必要です。脳はエピソード記憶（個人的な経験による記憶）という形で学習していくからです。エピソード記憶には、必ず感情記憶が紐づいてきます。プロジェクトの中で、どういう感情が途中で発露していたのかが記憶として残り、それが次へのモチベーションとなります。例えばあるプロジェクトをやって、最後の結果だけが評価され、報酬だけがポジティブな感情につながっていたとしたら、次に同じような仕事をやるときのモチベーションはお金でしかありません。これとは別に、失敗を繰り返しながらも謎が解けていったとか、まわりのメンバーと新しい発見や感動を共有できたなどの体験があれば、人間の脳は勝手に紐づけて学習していきます。こうなると、モチベーションはお金だけではなくなります。

ダイバーシティの課題は、制度以上に意識が大事

猪俣：JSRでは、ダイバーシティの課題にも力を入れていて、中でも、まずは女性活用ということで、いろいろな取り組みがなされています。しかしいくら仕組みを取り入れても、一人ひとりの女性に対する意識、マインドそのものが変わらない限り、なかなか進まないと感じています。

野村：意識の問題はとても大きいですね。ダイバーシティにおいて、今、‘アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）’が注目されています。いろいろな制度を整え、いろいろな研修をやってもしつこく浸透しないのは、私たちは無意識のうちに、女性／男性はこうあった方が望ましい、という刷り込みがあるからだと言われています。そうした無意識の偏見に私たちは縛られているという事実にも、まず、気付いてもらう必要があります。

青砥：そもそも男性と女性はバイオロジカル（生物学的）なところで染色体から違うので、何でも同じに考えること自体、無理があると思います。脳の構造も違って、右脳と左脳をつなぐ脳梁の太さが違うことや、女性はマルチタスクが得意ということもわかってきました。そうした男女の違いを受容した上で、それぞれが活躍できる働きや

すい状態に持っていかうという視点を持たない限り、本質的な平等は実現できないでしょう。

野村： もう一つお伝えしておきたいのは、なぜこれほど女性活用が叫ばれるのかと言えば、今の日本は、管理職の女性比率や勤続年数など、欧米諸国と比較して、その差があまりにも大きい、つまり女性の力を生かし切れていないからです。男女の差なく活躍できる社会を実現する、これを自然の変化に任せては100年かかるのではないかと私は思います。それでは、あまりにも遅すぎます。せめて20年ぐらいに短縮しないと、世の中の変化のスピードに対応できません。日本の企業はしっかりとした問題意識を持ち、策を講じるべきだと思います。



青砥： 男女に限らず、一人ひとり、個人の違いを受容して、それぞれの能力や個性、好き・嫌いをそれぞれAIを活用して判別することで、適材適所の人材マネジメントが実現する可能性もあるかもしれません。

仕事の効率化を、どう考えていくべきか

澤田： 生産技術部門と製造現場間でプロセス検討を行う際のデータ共有など情報共有の際に時間と手間がかかってしまい、効率化できていないケースがまだあるように感じています。

野村： そのあたりこそ、IT化できる余地がありそうですね。

湯淺： 私が課題に感じているのは、増えていく打ち合わせや会議にどう対応していくか、ということです。便利なツールの活用など自分の働き方をいくら変えても、打ち合わせがどんどん入ってきてしまうと、自分でコントロールできる時間は減ってしまいます。

神谷： 私の部署では、「シックス・シグマ[※]」の研修を経て、会議の時間が長びくのを改善するために、ファシリテーター（会議を良い方向に導く進行役）やタイムキーパーを置くなど、ちゃんとアジェンダ（課題項目）を組んで進行させるチームができました。そういうチームでは、だいぶ会議時間を短縮できていると思います。また、居室のフリーアドレス化をしたことで、それまであまり話したことがない方とでも、コミュニケーションがとりやすくなるなど仕事の効率化という意味では、目に見える形で進み始めている実感があります。



※ シックス・シグマ：アメリカ・モトローラ社が開発した品質管理・経営手法

野村： 打ち合わせや会議については、今おっしゃったような好事例があるようなので、それをぜひ、横展開してみたいかたがでしょう。このように、社内でちょっと情報共有するだけでも違ってくるのではないのでしょうか。また、日頃からざっくばらんに会話をしていると、会議の時間の短縮につながる面も出てくると思います。非公式のコミュニケーションをサポートするような仕組みを取り入れるのもよいかもしれません。

神谷： ただ、当社はここ数年、ワークライフバランスから始まり、次に働き方改革プロジェクトと、いろいろやっていますが、「残業削減じゃないよ」という話もあり、正直、進んでいる方向がよくつかめていません。中身がどうということなのか、一般の従業員にいま一つ浸透していない気がします。

山口 :そこは経営側の問題ですね。中期経営計画の2018年度の予定には、「各部門のあるべき姿、提供価値の再確認」という項目があります。これはつまり、何のために、誰のために、何の目的でその作業をしているのかを見直してみようということです。その結果、書類を作る必要がなくなったり、作業を減らせたりできるかもしれない。そういう視点で働き方を変えていくことがワークスタイルイノベーションです。

野村 :働き方改革の本当の目的は、残業代削減ではありません。そこはやはり、経営側がしっかりメッセージを発信していくことが大事だと思います。何のためにやっているのかが伝わらないと、サービス残業になり、一般社員を追い詰めることになりかねません。それから、女性活用推進や働き方改革などは、制度のみ変えても生産性はなかなか上がらないけれど、ITと組み合わせることで上がったというデータも出ています。そこをいかに組み合わせるか、まだまだ考える余地がありそうですね。



若い世代の考えを、次世代につないでいく

山口 :未来の働き方というテーマに話を戻すと、これまで、働くと言えば、仕事をして報酬を得るというものでしたが、その概念から変わってくる気がしています。私は学生の頃、「人間の辞書には、感動はあるが理屈はない」という言葉を聞いて、これは真理だなとずっと感じてきました。人は理屈だけでは動きません。たとえ疲れていても、寝ないでゲームをやったり小説を読んだりするのは、それが面白いからです。何か共感や感動がないと人は動かない。私の立場で言えば、どうやって皆さんにそれを仕事で感じてもらい、ワクワクしながら働いてもらえるか、そこが課題だと改めて感じました。

青砥 :今日対話を私なりに簡潔にまとめると、これからは、「カオス（混沌、混乱）を楽しむ、個」ということになるのかなと思います。これからAIがますます台頭してくると、想像もしていなかった世界が生まれ、不確実性が高まります。それを楽しむ気持ちが必要だということです。その結果、人はより人らしく、かつ、それぞれがその人らしくなっていく。そして、個人個人の違いを大切にしていって時代になっていくだろうと感じています。

野村 :私は、より人間らしいコミュニケーション力が必要とされる時代になってくると思います。皆がこれまでとは違うコミュニケーションのとり方を実践しない限り、働き方改革も女性活用推進もできないでしょう。例えば、短時間勤務の女性は、自分が今どういう状況なのか、どんなニーズがあるのか、について上司と共有していく必要があります。自分から積極的にコミュニケーションをとらないと上司にはなかなか伝わりません。同時に上司の方も、部下が安心して話ができる環境を作らなければなりません。そういう意味で、働き方改革＝コミュニケーション改革だと言えるでしょう。

山口 :有識者のお二方、弊社の若手社員のお話をいろいろ聞くことができ、とても有意義な時間になりました。今日うかがったような若い世代の皆さんの考えを次世代につないでいくこと—これが、最も重要だと感じました。10年後、20年後、今日の話に出てきたことが一つでも二つでも実現できるようにするために、その下地を継続的に作っていくことが、我々経営側の仕事なのだと思います。さらに若い皆さんが経営側に立つ時代が来たときも、全く同じことが言えるでしょう。それが本当の意味での、JSRグループのサステナビリティになるのかなと思っています。今後も、こういう機会を地道に設けて、問題意識を共有していきましょう。皆さん、興味深いお話をありがとうございました。

事業活動の基盤となる課題 コーポレート・ガバナンス

1. 基本的な考え方

JSRグループは、企業理念「Materials Innovation—マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。」を着実に実現し得る企業として、経営の効率化、透明性、健全性の維持により継続的に企業価値を創造し、すべてのステークホルダーから信頼され、満足いただける魅力ある企業の実現を目指しています。

また、コーポレート・ガバナンスコードに対応し、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向け、ステークホルダーへの説明責任を果たし、意思決定の透明性、公平性を担保しつつ、意思決定や業務執行の迅速化、効率化に継続的に努めています。

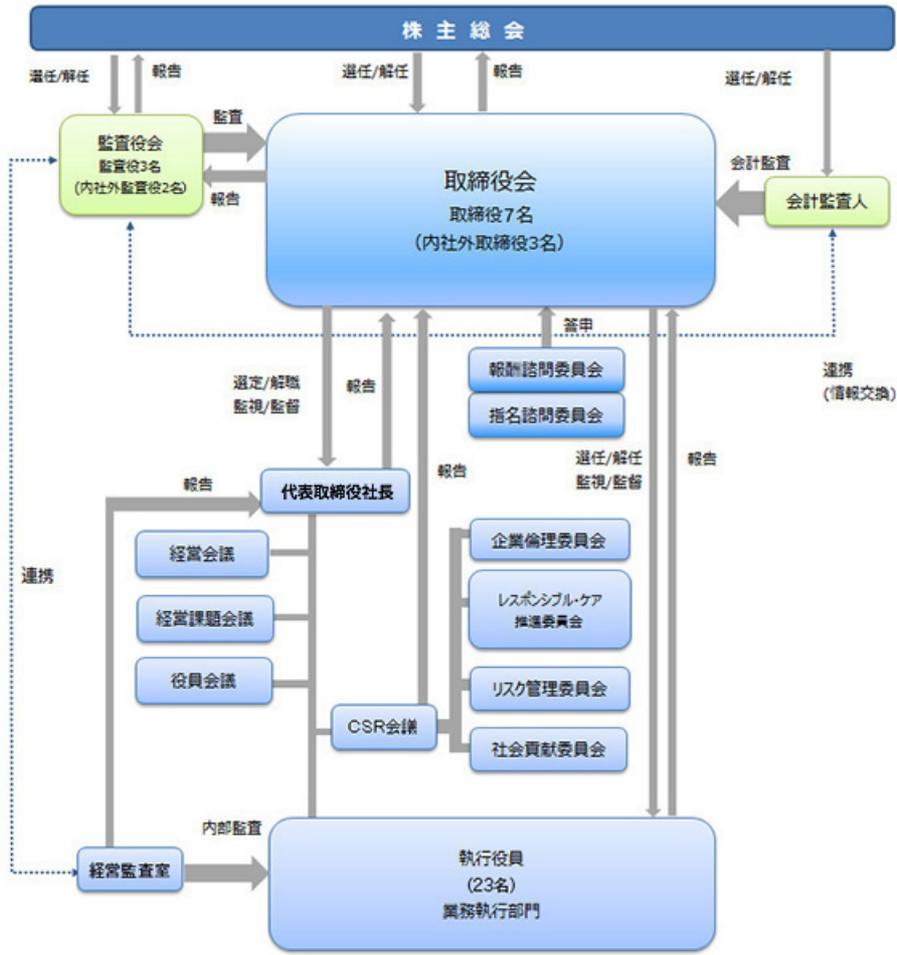
2. コーポレート・ガバナンス体制

JSRは、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視・監督を行う制度を基礎としつつ、コーポレート・ガバナンス体制の強化・拡充を図っています。

執行役員制度の導入、豊富な事業経験を有する独立社外取締役（3名）や広範な専門知識と豊富な経験を有する独立社外監査役（2名）の選任により、経営監督機能を強化するとともに、意思決定や業務執行の合理性の確保、迅速化、効率化を図ってきました。

加えて、社外取締役がメンバーの過半数を占めるとともに、その委員長を務める指名諮問委員会及び報酬諮問委員会の設置、短期・中長期の業績連動報酬の導入等により、役員選任や役員報酬の方針の決定をはじめとして経営の透明性・健全性を確保し中長期の企業価値向上の達成に努めています。

取締役会では、外部専門家の支援を得て取締役会実効性評価を実施いたしました。取締役会の規模・構成・具体的な運営方針などを評価して適切な取締役会の運営がなされていることを確認しました。今後とも、取締役会実効性評価を毎年実施し、取締役会の実効性のさらなる向上を図り、企業価値の継続的向上に努めていきます。



- [当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針、経営システム](#) はこちらから。
- [コーポレート・ガバナンス報告書 \(PDF166KB\)](#)

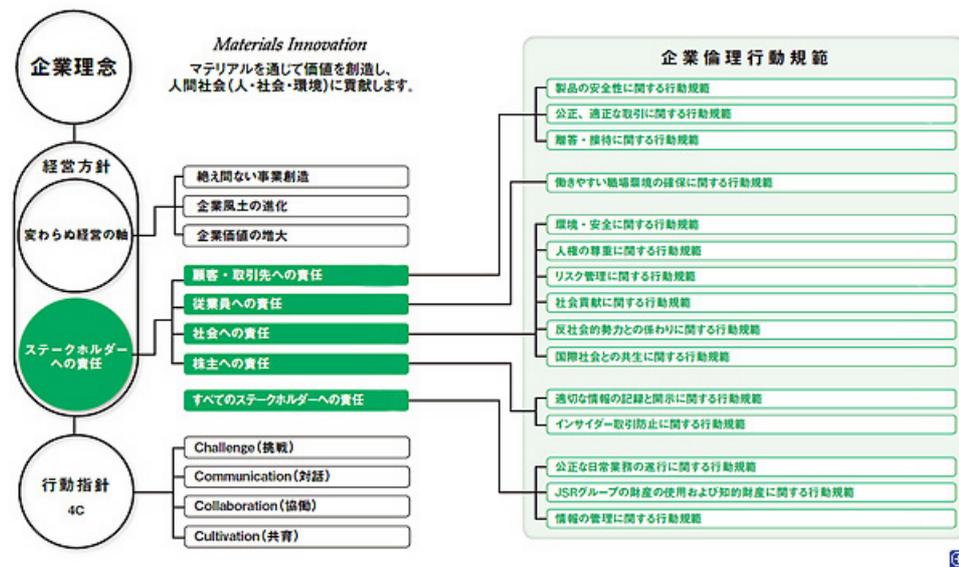
事業活動の基盤となる課題 コンプライアンス

1. 基本的な考え方

ステークホルダーとの良好な関係を築き、信頼され、必要とされる企業市民となることを目指しています。法令を遵守することは当然のこととして、経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たすために企業倫理を実践します。

2. JSRグループ企業倫理要綱

JSRグループは、国内外のグループ各社で、企業倫理活動の一体的推進を図っています。そのために、企業理念体系を反映したグローバル共通の企業倫理の具体的なガイドラインとして「JSRグループ企業倫理要綱」を制定しています。これは、グループ各社が経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たしながら企業活動を展開するために、各社の役員と従業員（社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員）の一人ひとりが遵守すべき行動規範とするものです。JSRグループは、グループ各社の役員・従業員にこの行動規範に反する行為を行うことはさせません。また、JSRグループは、役員や従業員がこの行動規範に反する行為を命じられるようなことがあった場合に、当人がその実行を拒んだことで不利益を被るような扱いをしません。



3. 推進体制

企業倫理委員会において、JSRグループの企業倫理活動の推進、法令遵守の確認とフォローアップ、人権の尊重と保障の推進を行っています。



4. 企業倫理活動

企業倫理活動を (1) ~ (3) の3つの柱で進めています。

(1) JSRグループ企業倫理要綱の周知化、教育

JSRグループは、グローバル共通の行動規範として「JSRグループ企業倫理要綱」を制定しています。日本語版の他、英語版、中国語版（簡体字および繁体字）、韓国語版およびタイ語版を発行して、各国のグループ会社の役員と従業員が母国語（もしくはそれに準じる言語）で「JSRグループ企業倫理要綱」に親しめる環境を整備して周知しています。JSRグループ国内全従業員を対象に毎年、企業倫理要綱を題材とした e-learning を実施しており、2017年度は、機密情報の管理、パワハラ防止、データの改ざん防止等のテーマを織り込みました。新入社員研修、新任管理職研修等においても企業倫理に関する教育を実施しています。

JSRグループ企業倫理要綱

- 日本語版 ([PDF 2,527kb](#))
- 英語版 ([PDF 2,244kb](#))
- 中国語（簡体字）版 ([PDF 2,708KB](#))
- 中国語（繁体字）版 ([PDF 4,994KB](#))
- 韓国語版 ([PDF 2,386kb](#))
- タイ語版 ([PDF 11,235kb](#))

(2) 企業倫理意識調査

JSRグループは、国内外グループ各社の役員と従業員を対象に企業倫理意識調査を毎年行い、企業倫理上の課題の把握と改善に努めています。調査結果は、企業倫理委員会での報告を経て役員会議に報告されます。その後、社内イントラネットに、結果からの課題などについて説明した担当役員のメッセージとともに結果の概要を掲載し、従業員へのフィードバックを行っています。海外グループ会社の中には、現地の文化等を踏まえたやり方でローカルスタッフを含む従業員と企業倫理や法令遵守の意識強化を図っている例もあります。

(3) ホットライン（内部通報制度）

- 従業員向けホットライン

JSRグループでは「企業倫理ホットライン」という名称の内部通報制度を導入しています。「社内ホットライン」はJSRやグループ各社の企業倫理委員会が窓口となります。「社外ホットライン」は、社外の弁護士による窓口と、日本語・英語・中国語・韓国語・タイ語・インドネシア語に対応可能な社外専門機関による窓口の2つの連絡先を設けており、海外の従業員も利用しやすい体制を構築しています。社内報などで適宜窓口の周知化を図るとともに、通報の秘密厳守と通報者の不利益となる取り扱い禁止の徹底により信頼度の向上に努めています。国内グループ各社が意識合わせをして課題に取り組むために、国内グループ各社の企業倫理実務担当者とJSR企業倫理委員会とで年1回の定期会議を開催しています。ホットライン通報をより活用しやすいものとするために社内イントラネットやWEB版社内報のトップページにホットラインへのアクセス先を掲載・掲示しています。

JSRグループ ホットラインの利用状況

(件)

年度	2013	2014	2015	2016	2017
JSR	4	8	5	3	2
グループ企業	8	6	11	3	4
合計	12	14	16	6	6

個々の通報案件は、該当する会社の企業倫理委員会事務局より関係する部門に対して事実関係の調査を要請します。その報告をふまえ、対策案を協議・決定したうえで対策し、その結果をフォローします。フィードバックを希望する通報者へは、一連の対応状況と結果を、通報を受けた窓口から連絡しています。

2017年度の通報件数は6件で、うち4件がパワハラに関する通報でした。各案件とも適切に対応しています。

● サプライヤーホットライン

定期的な取引関係にある国内グループ各社のお取引先様に対して「サプライヤーホットライン」という名称の通報制度を導入しています。取引における法律違反や企業倫理違反もしくは疑わしい行為を早期に発見して解決するために、お取引先様からの通報を受け付ける窓口です。窓口業務は、従業員向けホットラインと同じ社外の専門機関に委託しています。

(件)

年度	2014	2015	2016	2017
JSR	0	0	0	0
グループ企業	0	0	0	0
合計	0	0	0	0

5. 法令遵守への取り組み

JSRグループ各社は、法令遵守の体制の基礎となる法令遵守規程を定めています。その上で、法令遵守を確実にするため、遵法状況の確認および改善を定期的実施し、また、法務教育により法令内容の周知・啓発やコンプライアンス意識の浸透を図っています。業務を執行するうえで特に重要である法令を全社重要法令として選定し、個別の遵法体制を構築するなどの重点的な対応を行っています。

(1) 遵法状況の確認／改善

JSRグループでは、法令遵守規程に基づき、遵守すべき法令を国ごとに特定し、毎年1回、グループ全体で業務執行が法令に適合しているかを自己チェックする遵法確認を実施しています。

定期的にJSRグループ内での不適合事例を情報共有することが、法令違反の未然防止と不適合の早期発見及び改善に役立っており、コンプライアンス意識の向上にもつなげています。JSRグループのグローバルな活動が拡大するに伴い、ライフサイエンス事業を中心にグループ会社が増加していることから、グループ各社における法令遵守規程の制定支援にも注力しています。

(2) 教育・啓発

① コンプライアンスハンドブック

JSRグループでは、日本版、韓国版、中国版のコンプライアンスハンドブックを発行して、日本・韓国・中国の各国従業員に対して法令遵守ポイントの周知徹底を図っています。特に中国版は、中国にあるグループ企業だけでなく、中国企業に対して製品の販売やサンプルの提供を行うなどの、ビジネス上で中国と関わりのある部門やグループ会社にも配布して、中国における法令遵守のポイントを周知・徹底しています。2017年度は、日本版のコンプライアンスハンドブックを改訂し、2018年4月に従業員への再配布を行いました。昨今他社で起こったデータ改ざん・ねつ造といった不正や不祥事、また、関連する法改正を踏まえた内容に改定しました。



コンプライアンス
ハンドブック

② セミナー及びe-learning

遵守すべき法令を周知徹底する目的で、法務教育の一環として、定期的なセミナーの開催、JSRグループ各社の役員と従業員を対象としたe-learningの実施などを行っています。2017年度に実施した主要なセミナーは以下の通りです。

2月：下請法セミナー

3月：安全保障貿易管理セミナー

8月、9月、11月、12月：独禁法セミナー

また、下請法、独禁法、安全保障貿易管理、腐敗防止関連法令に関するe-learningを3月に実施しました。

部門や会社に合せてカスタマイズした個別の法務教育も実施しています。個別の赴任者教育（独禁法、腐敗防止関連法令などの教育）を行ったほか、国内の各拠点において化学物質セミナーを開催し、その中で国内法令(化審法、安衛法、毒劇法等)や海外法令に関する教育を実施しました。

6. 個人情報保護への取り組み

JSRグループは、高度情報通信社会における個人情報保護の重要性を認識し、「個人情報の保護に関する法律」に基づいてプライバシー・ポリシーおよび個人情報取扱規程を定め、また、マイナンバー制度に対応するため特定個人情報取扱規程を定めています。関連法令及びプライバシーポリシーに基づき、特定個人情報等の「取得」、「保管」、「利用」、「提供」、「開示、訂正、利用停止」、「廃棄」の各段階における留意事項及び安全管理措置について定めて、会社の取り扱う特定個人情報等の適正な取扱いを確保しています。また、GDPR（EU一般データ保護法）の保護対象となる個人データを取り扱うグループ会社に対して、対象個人データの取得・処理・移転にあたってGDPR遵守体制を構築・運用するためのサポートを行っています。

事業活動の基盤となる課題 リスク管理

1. 基本的な考え方

JSRグループは重大な危機の発生を未然に防ぐこと、および万一重大な危機が発生した場合に事業活動への影響を最小限にとどめることを経営の重要課題と位置付け、「リスク管理規程」を定め、「リスク管理委員会」を中心にリスク管理活動を推進しています。

- [当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針はこちら。](#)
- [有価証券報告書（2018年3月期（第73期））P15～16 事業等のリスク（PDF 1,443KB）](#) 

2. リスク管理体制

リスク管理委員会は、会社中存在する顕在化した、または潜在的なリスクのうち、取締役会等の重要な会議において審議される、事業の推進に伴うもの以外のリスク※について、それらに対する対応方針を策定し、JSRグループのリスク管理を推進しています。

※ 取締役会等の重要な会議において審議される、事業の推進に伴うリスクには、設備投資やM&Aといった戦略的なリスク等があります。



3. リスク管理への取り組み

(1) リスク管理

2009年度より独自のリスク管理システムを運用し、リスク管理委員会主導のもと、毎年定期的にグループ企業を含む国内外全部門において、リスクの洗い出しを行っています。2015年度、これまでのJSRグループリスク管理の妥当性を確認し、リスク洗い出しの方法を見直しました。経営への影響度と発生頻度で表すリスクマップを活用し、洗い出されたリスクのうち事業継続に大きな影響を及ぼす可能性があるリスクを「JSRグループ重要リスク」と位置付けて経営層自ら把握したリスクのモニタリングと定期的な見直しで、未然防止と危機発生に備えた体制の構築と維持を図っています。

(2) BCMの強化

① 平時および有事におけるBCM/BCP※体制を纏めたBCM規程（第一版）を制定しています。本規程では、BCMを統括する組織や運用体制、BCPとして、目標復旧時間・BCP発動と解除の基準・BCP発動時の組織体制・重要事業と重要業務などについて定めています。

※ BCM（Business Continuity Management）、BCP（Business Continuity Plan）

企業が大規模災害、爆発・火災、テロ攻撃など企業の存続を危うくするレベルの緊急事態に遭遇した場合において、重要な事業の継続あるいは早期復旧を可能とするため、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための判断基準、行動指針などを取り決めておく計画をBCPといい、そのBCPをPDCAによって継続的に運用、改善していくマネジメントシステムをBCMという

② 大規模地震対策

当社では、1995年度から大規模地震対策に関する中期計画を策定し、対策強化に計画的に取り組んできました。2006年度以降、耐震性能診断結果をもとに、工場内の高圧ガス設備を重点対象とした耐震工事を進めているほか、人命第一の考え方のもと、すべての事業所に緊急地震速報システムを設置しています。さらに、東日本大震災を受けて、耐震強度の強化や津波対策も視野に入れた安全対策を2020年までに終える計画をたてて進めています。

四日市工場本館

2013年12月に竣工した四日市工場本館は、積層ゴム系とオイルダンパー系の2種類の免震装置を採用することで600ガルの地震にも耐え、さらに格子状地盤改良工法の採用により液状化の発生を防止するなど、優れた地震対策を講じています。この建物は、防災倉庫を設置するとともに、本社地区（東京）被災時の本社機能移転スペースを確保しています。また、四日市工場の近隣にお住まいの方々の避難場所である「四日市市津波避難ビル」としても機能します。

四日市工場クリーンルームC棟

2014年7月に竣工した四日市工場クリーンルームC棟は、精密機器の安定稼働に向け、免震構造に加えて、高度な地盤液状化対策を施しています。また重要な機器類は高層階に設置する等、津波対策を図っています。

(3) 危機発生時の初動対応強化

① 危機管理訓練

JSRは、危機発生時の本社（東京都港区）災害対策本部の対応力強化を目的に、2004年から毎年1回、当社社長を本部長とする災害対策本部メンバーが参加する危機管理訓練を実施しています。2017年度は、首都直下型地震（東京湾北部を震源とした大規模な地震）が発生し、本社だけでなく、グループ企業も含めた関東地方の各拠点が被災し、また災害対策本部の最高責任者が不在で、代行者が対策本部を運営する状況を想定した危機管理訓練を実施しました。



本社危機管理訓練における災害対策本部の様子

これまでの訓練は発災当日中の対応をシミュレーションし、対策本部の運営や情報のとりまとめの検証に主眼を置いていましたが、今回の訓練では、発災2日目における本社災害対策本部各チームの対応を主な対象として、ブラインドシナリオ形式※で実施しました。訓練には本社災害対策本部メンバーを含む約50名が参加し、刻々と変化する状況に対して自発的な情報収集や対応方針決定など、自部門あるいは自身の取るべき行動を確認しました。

今後もさまざまな危機を想定した訓練などを通じて、災害時の安全確保および、被害抑制と事業継続のための備えをしていきます。

※ ブラインドシナリオ形式

非公開のシナリオに基づいて刻々と変化する災害状況、被災状況などが参加者に対して付与され、その状況への対応策を参加者自らが考えて見つけ出し、対応を図る訓練形式。

② グループ企業向けBCP訓練

2017年度は、JSR国内グループ企業を対象としたBCP訓練を実施しました。

本訓練は、危機発生時のグループ企業各社の災害対策本部対応力強化を目的に初めて実施したもので、国内グループ企業7社から20名が参加しました。

参加者は本訓練を通じて、緊急時に適切に対応するため判断基準を事前に決めておくことの重要性や、継続的に緊急時対応マニュアルを改善することの重要性を再確認しました。

今後も、グループ企業と様々な危機を想定した訓練を行い、JSRグループの被害低減と事業継続に備えていきます。



JSRグループ企業BCP訓練の様子

③ 各拠点での防災訓練

JSRグループでは、計画的に防災訓練や避難訓練を実施しています。危機に際しての影響の最小化、事業継続に向けた対応能力の向上に努めています。



鹿島合同事業所（JSR、日本ブチル、ジェイエスアール クレイトン エラストマー）の総合防災訓練の様子

④ 安否確認システム

2009年度より安否確認システムを導入し、大規模地震等の災害発生時に従業員の安否を迅速に把握できるようにしています。また、2011年度より、グループ企業および家族へも導入範囲を拡大しています。

⑤ 感染症への備え

インフルエンザをはじめとする感染症の流行拡大に備え、マスクを備蓄しています。

また、必要に応じてインフルエンザ感染等に関する注意喚起を行っています。

2017年のインフルエンザ流行前には、職場におけるインフルエンザの感染拡大を防止し、もしかかってしまった際の重症化を防ぐ目的で、JSR本社および四日市、千葉、鹿島の各工場に医師・看護師を招き、希望する社員へのインフルエンザ予防接種を実施しました。

⑥ [法令リスク、コンプライアンスリスクへの対応についてはこちらから。](#)

(4) 情報セキュリティの強化

JSRグループは「情報セキュリティ方針」を定め、従業員への周知を徹底することで情報の適正管理に努めています。

情報セキュリティ方針

- JSRグループは、当社および顧客・取引先などの第三者の情報資産の取り扱いについては、法令その他の社会的規範を遵守すると共に、これを適切に保護していきます。
- JSRグループは、業務を効率的に遂行するため、当社の情報資産の整備につとめ、これを積極的に活用していきます。当社役員および従業員は、当社の情報資産を、与えられた権限の範囲内で業務の目的のためにのみ利用します。
- JSRグループは、組織・体制を整備し、情報セキュリティに関する教育を行い、本方針及び関連諸規程の周知徹底をはかり、情報セキュリティ確保に向けた対策を推進します。
- JSRグループは、適切な人的・組織的・技術的施策を講じ、情報資産に対する外部からの不正侵入、漏洩、改ざん、紛失・盗難、破壊などが発生しないよう努めます。
- JSRグループは、万一情報資産にセキュリティ上の問題が発生した場合、その原因を迅速に究明し、その被害を最小限にとどめ、再発防止に努めます。
- JSRグループは、外部環境の変化などに適切に対応するため、情報セキュリティ対策の評価・見直しを定期的実施します。

JSRグループではサイバー攻撃などから会社の情報資産を守るため、社外の専門家とも連携しつつ継続的にセキュリティレベル向上を図っています。また、従業員が情報漏洩リスクに対する感度をさらに高め、常にルールに則った行動が行えるよう、2014年度に情報セキュリティハンドブックを発行しました。併せて偽のウイルスで対策意識を喚起する「標的型攻撃訓練」を実施する等、e-learningや職場懇談会を通して情報セキュリティハンドブックに掲載された内容について周知徹底を図っています。



情報セキュリティ
ハンドブック

事業活動の基盤となる課題 レスポンシブル・ケア

1. 基本的な考え方
 - (1) 方針と推進項目
 - (2) 国際的なイニシアティブへの参加
2. RC推進体制
3. 環境安全マネジメント
 - (1) 推進組織
 - (2) 法規制・各種基準への対応
 - (3) 環境マネジメントシステム
 - (4) 労働安全衛生マネジメントシステム
 - (5) 高圧ガス認定事業所監査
 - (6) 環境安全監査
4. 品質・製品安全マネジメント
 - (1) 推進組織
 - (2) PLP（製造物責任予防）活動
 - (3) 輸送時の環境安全の維持
 - (4) 品質マネジメントシステム
 - (5) 品質監査
5. 化学品管理
 - (1) 推進組織と基本方針
 - (2) 法規制・各種基準への対応
 - (3) 輸出化学品への対応
 - (4) 業界および国際的な対応
 - (5) サプライチェーンマネジメントとしての取り組み
 - (6) 安全データシート（SDS）
6. ステークホルダー・エンゲージメント
～従業員・地域社会・お客様・株主との対話～
7. 法令違反実績開示

1. 基本的な考え方

JSRグループは、「経営方針－ステークホルダーへの責任」および「環境・健康・安全に関する日本化学工業協会基本方針」を参考に環境安全マネジメント方針の推進項目を制定しており、これに基づく具体的な活動計画を策定して、RC活動を推進しています。

[「経営方針－ステークホルダーへの責任」はこちら](#)

RCとは

RCとは「レスポンシブル・ケア[®]」のことです。化学工業界では、化学物質を扱うそれぞれの企業が化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程において、自主的に「環境・安全・健康」を確保し、活動の成果を公表し社会との対話・コミュニケーションを行う



活動を展開しています。この活動を『レスポンシブル・ケア（Responsible Care）』と呼んでいます。

出典：一般社団法人日本化学工業協会パンフレット「レスポンシブル・ケアを知っていますか？」

（1）方針と推進項目

① 環境・安全に配慮した製品の開発

新製品の開発においては、研究開発から製造、輸送、使用、廃棄に至るまでの評価を行い、環境・安全・健康に配慮した製品の提供に努めます。

② 製品に対する環境・安全情報の提供

製品に関する環境・安全情報管理システムを整備し、顧客や輸送業者などにSDS、イエローカードを提供しています。

③ 地域社会の安全確保と環境の保全

事業活動に伴う環境影響に配慮し、地球環境対策や事業所の安全対策および大規模地震対策に積極的に取り組み、より信頼感のある事業所づくりを目指します。

④ 環境負荷の低減

化学物質の環境影響調査を行い、計画的に環境への排出量の削減に努めます。廃棄物については、発生量の削減（リデュース）、再使用（リユース）、再利用（リサイクル）を徹底し、環境負荷の低減に努めます。

⑤ 国際事業における環境・安全の確保

国際的な環境安全技術の移転に協力するとともに、海外における企業活動に際しては、国内外の規制を遵守し、進出先国の環境・安全の確保に協力します。

⑥ 社員の健康安全

化学物質およびその取り扱いに関する安全性事前評価を充実し、作業と設備の改善を行うとともに、さらに健康で安全な職場づくりに努めます。

（2）国際的なイニシアティブへの参加

RC世界憲章への支持宣言書署名

RC世界憲章は、世界のRC活動をさらに充実・強化させるために、国際化学工業協会協議会（ICCA）が制定した化学産業界共通の自主的な活動方針です。JSRIは、この活動方針に賛同しており、RC世界憲章への支持宣言書に2008年10月に署名するとともに、改訂RC世界憲章への支持宣言書にも2015年3月に署名しています。この署名により当社は国内だけでなく、世界的な健康・安全・環境保全の向上に、より一層貢献することを約束しました。

[RC世界憲章和訳文はこちら](#) 



RC世界憲章 支持宣言書

2. RC推進体制

持続可能な社会の実現を目指し、RC推進委員会にて、RC活動推進方針および活動計画を策定し、推進活動の結果の確認をしています。

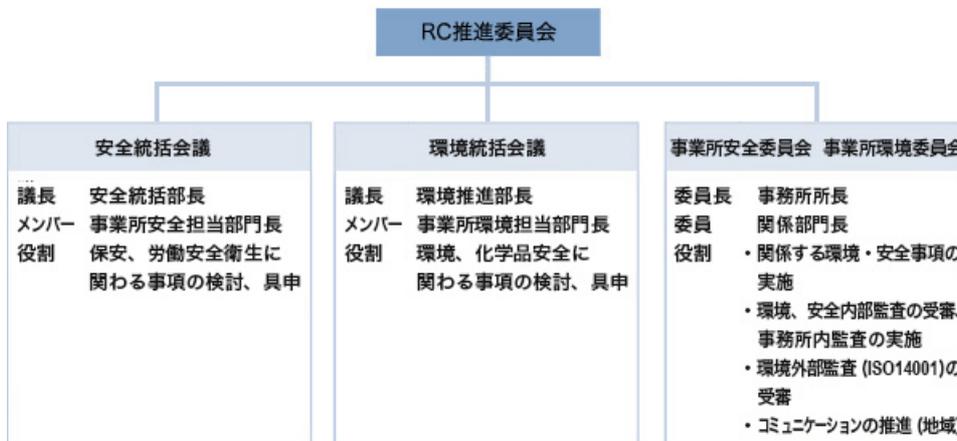


RC推進委員会では、JSRグループの環境安全マネジメント、品質・製品安全マネジメント、化学品管理を管掌しています。

3. 環境安全マネジメント

(1) 推進組織

「RC推進委員会」の下、具体的な運営実行や活動推進を統括する安全統括会議、環境統括会議、事業所安全委員会や事業所環境委員会を設置し、きめ細やかな活動推進を行っています。進捗状況はRC推進委員会で審議後、CSR会議へ上程し、経営層へ報告しています。



(2) 法規制・各種基準への対応

環境・安全にかかわる法律に関して、新たに公布、施行、改正などが行われた場合、本社から情報を発信し、周知徹底を図っています。JSRグループでは、法令遵守規程に基づき、遵守すべ

き法令を国ごとに特定し、毎年1回グループ全体で業務執行が法令に適合しているかを自己チェックする遵法確認を実施しています。

JSRは、レスポンス・ケアのため「保安関係法規に基づく認定事業所（者）」の取得を積極的に進めています。認定を取得することで保安にかかわるマネジメントシステムが構築され、責任と権限が明確化し、安全技術の向上などの効果があります。当社では、全ての工場において、高圧ガス保安法、消防法、労働安全衛生法の認定事業所（者）の取得を進めています。今後も認証・認定の維持向上を図り、保安防災の継続的改善に努めていきます。

認定名	JSR事業所	年月	備考
＜高圧ガス保安法＞ 認定（完成、保安）検査実施者	四日市工場	2015年09月	更新認定取得
	鹿島工場	2016年03月	更新認定取得
	千葉工場	2017年03月	更新認定取得
＜消防法＞ 危険物設備変更工事完成検査	四日市工場	2016年03月	更新認定取得
	鹿島工場	2016年03月	更新認定取得
	千葉工場	2017年06月	更新認定取得
＜労働安全衛生法＞ 第一種圧力容器運転時検査	四日市工場	2018年03月	再取得
	鹿島工場	2017年01月	更新認定取得
	千葉工場	2018年03月	更新認定取得

(3) 環境マネジメントシステム

JSRは、環境経営を支える環境マネジメントシステムとして、ISO14001を1999年に国内主要3工場で認証取得し、以降、毎年認証を維持しています。2015年9月にISO14001が改訂されたことを受け、対応を進め、2018年1月までに3工場とも、2015年版への移行を完了しました。なお、筑波研究所ではJSRライフサイエンス（株）の発足および研究所の再編に合わせて、環境安全推進体制の再構築を行い、ISO14001規格に準じたマネジメントシステムによる環境保全活動を推進しています。

ISO14001取得状況

国内（11社 16事業所）	海外（9社 9事業所）
JSR（株）	ELASTOMIX (THAILAND) CO.,LTD.（タイ）
日本カラリング（株）	JSR Micro Korea Co., Ltd.（韓国）
テクノポリマー（株）*	JSR Micro, Inc.（米国）
JSRエンジニアリング（株）	JSR Micro N.V.（ベルギー）
日本ブチル（株）	天津国成橡膠工業有限公司（中国）
（株）エラストミックス	錦湖ポリケム（株）（韓国）
JSRマイクロ九州（株）	JSR BST Elastomer Co., Ltd.（タイ）
（株）イーテック	JSR Micro Taiwan Co., Ltd.（台湾）
JMエナジー（株）	日密科億橡膠（佛山）有限公司（中国）
JSRロジスティクス&カスタマーセンター（株）	
ジェイエスアール クレイトン エラストマー（株）	

*テクノポリマー（株）は、2018年4月1日付でユーエムジー・エービーエス株式会社と事業統合し、テクノUMG（株）となりました。

(4) 労働安全衛生マネジメントシステム

JSRは、従業員や関係者の労働安全衛生上のリスクを管理し、継続的に労働安全衛生システムの改善を図り、業務上の事故や健康障害を減らすため、OHSAS（Occupational Health and

Safety Assessment Series) に準拠した安全衛生マネジメントシステムを構築し運用しています。

(5) 高圧ガス認定事業所監査

JSRは、高圧ガス認定事業者として、認定事業所である四日市工場、千葉工場、鹿島工場に対し、毎年本社監査を実施しています。2017年度の監査でも、全ての認定事業所が保安管理システムに適合していることを確認しました。また、特別テーマであるデータ不正についてのチェックについても、不適切な内容は確認されませんでした。

(6) 環境安全監査

① 本社環境安全監査

JSRは、社長を監査チームのトップとした工場・研究所への本社環境安全監査を毎年実施しています。本社環境安全監査は、2015年度から各事業所と協議を行いながら、被監査部門が抱える課題を共有し改善につなげています。さらにトップと従業員の対話会を設け、双方の想いを共有することで、環境・安全活動の活性化を図っています。

2017年度は、各事業所の管理者の想い浸透、部署の業務に合わせた各活動が展開されていることを確認し、事業所共通課題を抽出しました。更にその上で、事業所へのフィードバックに留まらず、経営層や本社へ対応を依頼する事項の抽出、提言を行いました。2018年度は、重点課題、災害発生状況、組織変更状況等から被監査部門を選定し、被監査部門の保有リスク対応を中心に監査します。



現場を視察する小柴社長



小柴社長との対話会の様子



トップ監査の様子

② グループ企業環境安全監査

JSRでは、グループ企業と一体になったレスポンスブル・ケア活動を目指すため、製造・輸送・工事にかかわる国内グループ企業に対しても環境安全監査を実施しています。JSRの監査方式を2016年度より国内グループ企業に、2017年度には海外グループ企業へも展開しました。監査を通して、各社の活動状況を確認すると共に情報の共有化を図ることができました。又、監査とは別にJSR Micro inc.、JSR Micro NV. とのEHS (Environment, Health & Safety) 会議を日本で実施しました。

2017年度 本社環境安全監査 被監査部門	
JSR (事業所)	四日市工場 千葉工場 鹿島工場
JSRグループ企業 (国内)	日本ブチル、テクノポリマー*、エラストミックス、JSRエンジニアリング
JSRグループ企業 (海外)	JSR Micro Taiwan, JSR Micro Korea, JSR BST Elastomer

*テクノポリマー (株) は、2018年4月1日付でユーエムジー・エービーエス株式会社と事業統合し、テクノUMG (株) となりました。

4. 品質・製品安全マネジメント

JSRグループの企業理念は、「Materials Innovation-マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します」です。

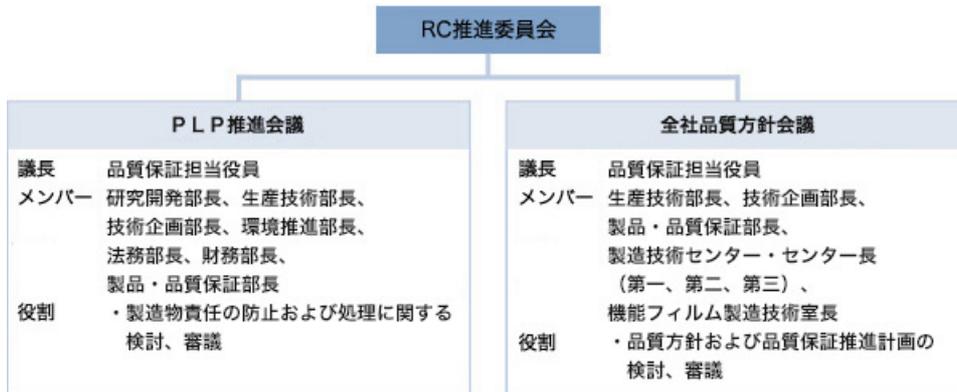
お客様のニーズに合った「革新素材」「良い製品」を提供し、より良い社会の実現に貢献して

いくことは、JSRグループの重要な役割であると考えています。

お客様に安心して製品をお使いいただけるよう、JSRグループでは、品質保証活動、製品安全に対する取組みにも力を入れています。

(1) 推進組織

「RC推進委員会」の下、製造物責任の防止および処理に関する検討・審議、および品質方針および品質保証推進計画の検討・審議を行う組織として、「PLP推進会議」および「全社品質方針会議」を設置して、計画に沿った活動を進めています。審議事項はRC推進委員会で決議後、CSR会議へ上程し、経営層へ報告しています。



(2) PLP（製造物責任予防）活動

JSRは1994年に「PLP基準」を制定し、製品安全に対する取組みを強化しました。その後も必要に応じて見直しを行い、製品の設計段階から製造、販売、物流に至るまでの製品事故を防ぐための様々な取り決めが定められています。例えば新たに市場に出す製品については、製品の設計段階から安全性をチェックし、部門長の承認を得た後で販売するシステムが構築されています。グループ企業においても同様の取組みを推進中です。

また、製品事故の発生防止のために、お客様とのコミュニケーションを通じて情報の入手に努め、品質管理システムの見直しや評価技術の向上等による製品事故の予防強化を通じ、原料調達から物流までのサプライチェーン全体にわたる品質管理の向上を図っています。

(3) 輸送時の環境安全の維持

JSRでは、物流業務を社外の物流会社に委託しています。物流会社を通じて運転手の安全教育はもとより、緊急時の処置と連絡先を記載したカード（イエローカード）を常時携帯していただき、輸送時の環境安全を確保しています。

(4) 品質マネジメントシステム

主たる工場（関連する事業部や間接部門を含む）でISO9001の認証を取得しています。

ISO9001認証取得事業所等：

国内（11社 16事業所）	海外（9社 9事業所）
JSR（株）	ELASTOMIX（THAILAND）CO.,LTD.（タイ）
日本カラリング（株）	JSR Micro Korea Co., Ltd.（韓国）
テクノポリマー（株）*	JSR Micro, Inc.（米国）
日本ブチル（株）	JSR Micro N.V.（ベルギー）
JMエナジー（株）	天津国成橡膠工業有限公司（中国）
JSRライフサイエンス（株）	錦湖ポリケム（株）（韓国）
（株）エラストミックス	JSR Micro Taiwan Co., Ltd.（台湾）
JSRロジスティクス&カスタマーセンター（株）	JSR BST Elastomer Co., Ltd.（タイ）
ジェイエスアール クレイトン エラストマー（株）	PT.ELASTOMIX INDONESIA（インドネシア）

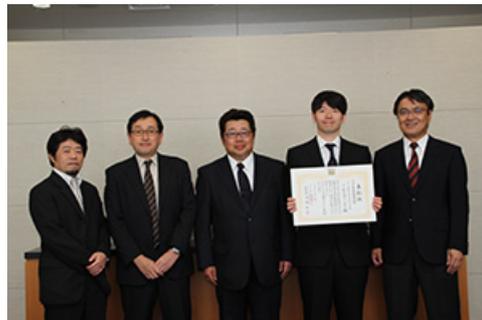
*テクノポリマー（株）は、2018年4月1日付でユーエムジー・エーピーエス株式会社と事業統合し、テクノUMG（株）となりました。

（5）品質監査

製造業であるJSRグループには、顧客の品質要求、コスト要求、そして供給責任を果たす責任があります。これらの責任を果たすため、従来の本社品質監査に変わり、2012年度より、工場のQA活動トピックス（クレーム・トラブル推移と対策状況、工程能力向上活動等）の報告や品質改善活動の発表会（シックスシグマ研修、小集団改善活動）、顧客満足度調査結果報告を中心とした経営トップによる品質パフォーマンス監査を毎年実施しています。より優れた品質・コスト・供給の高いレベルでのバランスを目指すべく、従来からのQC手法にシックスシグマ手法も加えて品質改善活動の両輪として奨励しており、2018年1月～2月、第6回の同監査を当社3工場で実施しました。



経営トップによる品質パフォーマンス監査の様子（JSR（株）千葉工場）



品質パフォーマンス監査 最優秀賞表彰（2018年3月27日 JSR（株）本社にて）

2017年度品質パフォーマンス監査実績

事業所	実施日
四日市工場	2018/1/30
千葉工場・鹿島工場合同	2018/2/14

5. 化学品管理

（1）推進組織と基本方針

JSRでは、昨今の世界的な化学品管理の動向を踏まえ、環境安全マネジメントの推進組織にて以下の3つの基本方針を定め、化学品管理に取り組んでいます。

- ① ハザードベース管理※1に代わり、リスクベース管理※2を目指します。
- ② グローバルに統一された様式を用いて、サプライチェーン全体での管理を指向します。
- ③ 製品の安全に万全を期すため、法規制対応に加え自主的取り組みを推進します。

※1 ハザードベース管理：物質の有害性のみを基準とする管理

※2 リスクベース管理：物質の有害性に暴露量を乗じたものを基準とする管理

（2）法規制・各種基準への対応

① 改正労働安全衛生法への対応

2014年の労働安全衛生法の一部を改正する法律公布に伴い、SDSの提供が義務付けられている化学物質について、2016年6月1日からラベル表示の義務が課せられるとともに、事業者による

リスクアセスメントの実施が義務付けられました。この改正により、ラベル表示の対象物質が大幅に増加しましたが、JSRではこの改正法令への対応を完了しました。

② GHSへの対応

GHS (Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals : 化学品の分類および表示に関する世界調和システム) は、(1) 化学品を危険有害性に応じて分類し、(2) 製品の包装容器にラベルで表示し、(3) SDSに内容を記載し提供することを世界的に統一する仕組みです。

国内では労働安全衛生法及び化管法で対象物質含有製品のラベルとSDSについてGHS化が義務づけられており、JSRでは対象物質を含有するすべての製品について危険有害性を分類し、ラベル表示の対応を完了しました。SDSについては、すべての国内製品についてGHS化を完了しました。海外向けについても各国の法制化に合わせ順次対応しています。

(3) 輸出化学品への対応

■ 欧州 (REACHへの対応)

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) とは欧州の「化学品の登録、評価、認可および制限」のシステムであり、2007年6月より施行されています。REACHでは既存化学物質、新規化学物質の区別なく、年間1トン以上欧州域内で製造・輸入する化学品は一部例外を除き、安全性試験等のデータをつけて登録することが義務づけられています。欧州における製品の製造・輸入に支障が生じないように登録が必要な物質の有無を定期的に確認しています。

■ 米国

米国の新規化学物質の届出制度は、環境保護庁 (EPA) 所管の「有害物質規制法 (TSCA)」および関連する連邦規則により定められています。既存化学物質リストに収載されていない物質を米国へ輸出する場合には、法的手続きを実施しています。また2016年に施行された改正TSCA法に基づいた既存化学物質届出などの法的手続きも進めています。

■ 韓国

韓国の新規化学物質の届出制度は、環境部所管の「化学物質登録及び評価などに関する法律 (化評法)」および雇用労働部所管の「産業安全保健法」に定められています。既存化学物質リストに収載されていない物質を韓国へ輸出する場合には、「化評法」に基づき法的手続きを実施しています。

■ 中国

中国の新規化学物質の届出制度は、中国生態環境部の「新化学物質環境管理弁法」に定められています。中国現有化学物質名録に収載されていない物質を中国へ輸出する場合には、法的手続きを実施しています。

■ 台湾

台湾へ製品を輸出する場合には、「毒性化学物質管理法」および危険物及有害物通識規則に従って対応しています。台湾では2014年に新規化学物質の登録制度が導入されました。JSRではこの新規化学物質登録制度に基づき法的手続きを実施しています。

(4) 業界および国際的な対応

JSRが所属している一般社団法人日本化学工業協会は、化学工業界の自主的取り組みとして、JIPS※³ (Japan Initiative of Product Stewardship) やLRI※⁴ (Long-range Research Initiative) の活動を推進しており、JSRは同協会のワーキンググループへの参加や研究資金の一部負担など、これらの活動に貢献しています。温暖化対策についても、同協会の活動方針に基づき、積極的に活動しています。

※³ JIPS (Japan Initiative of Product Stewardship) :

国際化学工業協会協議会 (ICCA) は、WSSDで決議された2020年目標 (2020年までに化学品のリスクを最小化) の達成のため第1回国際化学物質管理会議 (ICCM-1) でGPS (Global Product Strategy) の推進を公表しました。日本では日本化学工業協会がGPSを具現化するためJIPS活動を推進しています。ここでは、化学物質の製造・輸入者が、加工・組立・販売業者等の協力のもと化学品のリスク評価を行い、情報を公開してサプライチェーン全体での適切な管理を行います。

※⁴ LRI (Long-range Research Initiative) :

国際化学工業協会協議会 (ICCA) の重要課題の一つで、化学物質の環境・安全・健康に与える影響に関する自主的長期的研究計画です。日本化学工業協会では2013年度より新LRIとして次の5分野の問題解決

に取り組んでいます。① 新規リスク評価手法の開発と評価、② ナノマテリアルを含む新規化学物質の安全性研究、③ 小児、高齢者、遺伝子疾患などにおける化学物質の影響に関する研究、④ 生態、環境への影響評価、⑤ その他、緊急対応が必要とされる課題。

(5) サプライチェーンマネジメントとしての取り組み

JSRではサプライチェーンマネジメントとして[CSR調達](#)、[グリーン調達](#)、[グリーン購入](#)を進める中で化学品管理を行っています。詳細は各リンク先を参照願います。

(6) 安全データシート (SDS)

JSRでは、危険有害物質に限らず、ポリマーを含むすべての製品についてSDS（安全データシート）を整備し、お客様に環境安全情報を提供しています。

現在のSDSは、すべてJIS Z 7253および労働安全衛生法、化学物質排出把握管理促進法、毒物及び劇物取締法に対応しています。さらに、お客様に対して製品に関する正確な内容のSDSを確実に提供することを目的に、SDS電子管理システムを構築し、2002年から運用しています。本システムは利用者管理、化学物質の情報管理、作成支援、発行履歴管理の機能を備えています。JSR製品についての環境安全情報を正確かつ迅速に提供していきます。

6. ステークホルダー・エンゲージメント

各ステークホルダーと対話することによりPDCAを回すことで、新たな課題の抽出と改善対応を重ね、よりよい社会の構築へと貢献しています。詳細につきましては、各リンク先をご覧ください。

[従業員](#) ; 従業員意識調査、企業理念浸透活動、CSR & RC キャラバン、etc.

[地域社会](#) ; 環境活動、地域対話会、etc.

[お客様](#) ; お客様の満足度調査、CSR質問票への回答、各賞の受賞、etc.

[株主](#) ; 株主総会、株主および投資家とのコミュニケーション、各種情報開示、etc.

7. 法令違反実績開示

2017年度は、環境・安全・品質・製品安全・化学品にかかわる法律に関して、法令違反はありませんでした。

過去に発生した事例について、再発防止対策を継続するとともに、定期的な事例教育を行うことにより、再発防止に努めています。

事業活動によって生じる社会的課題

安全衛生の取り組み ～保安防災・労働安全衛生～

1. 基本的な考え方および推進組織

[\(→レスポンシブル・ケア；基本的な考え方、推進組織\)](#)

2. 安全衛生の基本理念と行動指針**(1) 安全衛生基本理念**

「安全」は、我々にとって、何よりも優先すべき大切な価値であり、全ての活動の基盤です。日々の仕事を終え、無事に帰るといふ、当たり前な幸せのために、安全・安心な職場作りと心身の健康作りに努めます。

(2) 行動指針

1. どのような状況下でも、常に安全を意識して行動する。
2. 決められたルールを遵守し、安全行動を率先する。
3. 顕在または潜在するリスクの把握と低減に努め、安全を確保する。
4. 働きやすい職場環境作り、心身の健康増進に努める。
5. コミュニケーションと創意工夫で全員参画の活動を目指す。

3. 2020年安全衛生のあるべき姿（保安管理の基本方針）

2020年のあるべき姿として、相互啓発型組織への始動「① 高い安全行動、② 人財・組織力の強化、③ 最適なリスク管理と保安対策」の実現を目指します。

(1) 高い安全行動

安全衛生基本理念が浸透、行動指針が自分事として定着し、主体的安全活動により保安力が向上している。

(2) 人財・組織力の強化

組織運営に必要な教育訓練プログラムの確立、実行により、高い個人スキルと組織能力、健全な組織風土を維持している。

(3) 最適なリスク管理と保安対策

リスク重要度に応じた保安対策が、新技術を活用して効率的・効果的に実行されている。

※あるべき姿への到達度確認のため、定期的な活動検証（自社・第三者）を行う。

中期計画

	2014			2015			2016			2017			2018			2019			2020			2021			2022				
	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10	1	7	10
保安力向上活動入 トップ ※保安力：安全基 盤と安全文化の総体	1st-Step ・重大労災封じ込みのための 基盤整備 ・PJ活動主導での、安全基 盤、安全文化の課題吸い上 げ						2nd-Step ・安全基盤整備推進と運用・ 定着 ・管理者主導での安全文化 (安全意識、危険認知、技 術伝承等)再構築						3rd-Step ・社員への安全の価値観浸 透と人材育成・組織力向上 ・安全基盤維持と新技術によ る効率化						4th-Step ・JSR安全文化の全社・全従業員へ の浸透 ・最新技術による安全基盤の維持改 善継続										
安全文化向上目標 (ブラッドリーカーブ 分類イメージ)	色分けは時間と共に浸透するイメージを表現												反応型			依存型			自主型・独立型			相互啓発型							

(注)

反応型：事故が起きないと何もやらない。本能による対応。

依存型：監督者/安全担当者による管理。言われたことはやる。

自主型・独立型：個人レベルの実行。言われなくても自分から進んで出来る。

相互啓発型：仲間に対する働きかけ。仲間との相互注意。

(出典： Dupont)

4. 2017年度の活動

2017年度の活動は、これまで整備してきた安全基盤を効率的に運用し安全技術の向上を進めると共にプロセス安全への取組みを強化しました。また、安全文化では、全従業員への安全価値観浸透活動を継続しながら、技術伝承、危険認識力への取組みの展開に注力しました。2018年度も、活動を継続し効果検証していきます。

(1) リスクアセスメントの推進

プロセス安全・労働安全への取り組みとして、自主保安活動を確実に進めますが、活動のベースとして重要なものの一つがリスクアセスメントです。

複数のリスクアセスメント手法を用いて網羅性を確保しつつ重大リスクの抽出を行い、ハード・ソフト対策を講じています。

リスクアセスメントの対象と危険源の抽出

評価する対象	設備災害	労働災害	
		火災、爆発、異常反応、機器破損、漏洩など	機械・設備における物理的作用によるもの (挟まれ、巻き込まれ、墜落、転倒、火傷など)
設備・機器・施設・建物 (単体での評価)	4M解析等によるリスクアセスメント		
作業			
化学物質 (GHS等危険性・有害性の情報に基づく評価)	化学物質のリスクアセスメント(危険性)	化学物質のリスクアセスメント(有害性)	
化学プロセス (設備系として評価)	HAZOP		

(2) プラント安定運転のための組織・体制最適化

製造部門の体制と業務の見直し

製造部門の課単位の必要人数の見直し、管理者が十分に掌握できるような組織分割を行い、要員を拡充しました。その結果、職場のコミュニケーションの向上等の効果が得られつつあります。引き続き、体制見直しの効果を検証していくと共に、関係部門との機能・役割分担見直しを進めています。

教育システムの改善

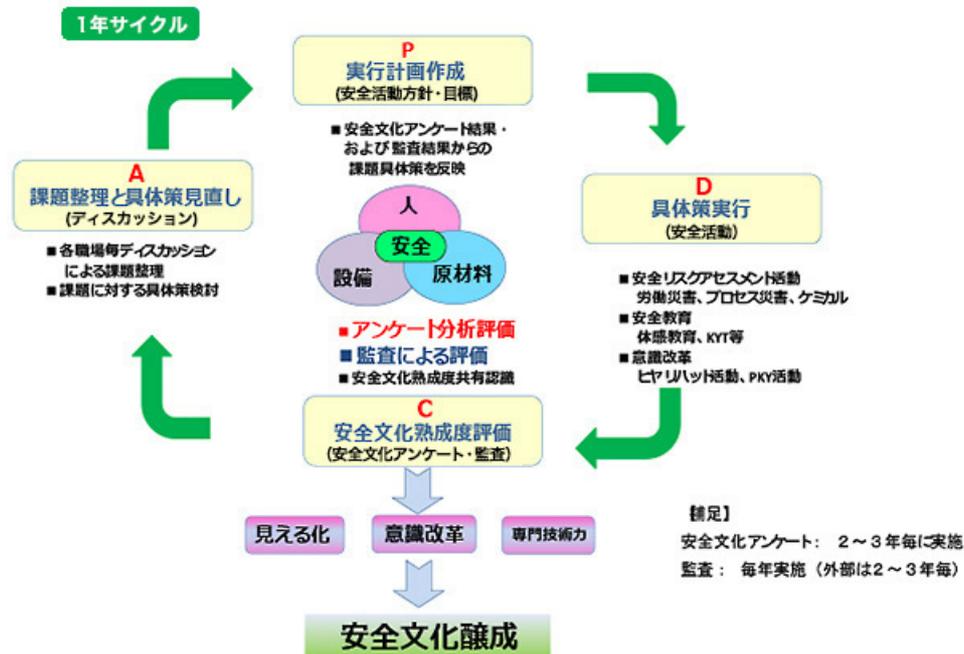
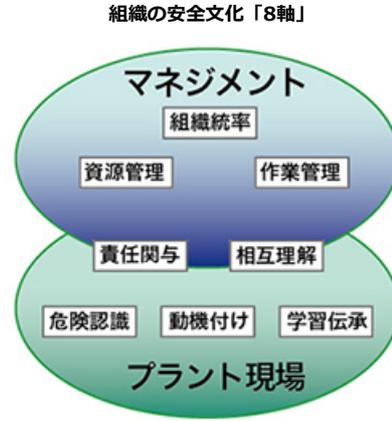
各職務階層の要求レベルを設定し、確実にそのレベルを達成できるよう人材の育成を図っています。また、個々の設備や工程に対する運転能力だけでなく、個人の総合能力を評価し、組織力の維持向上につながるよう進めています。

教育システムの体系（イメージ）



(3) 安全文化レベル自己診断システムの構築

安全文化は、会社・事業所・職場によって大きく異なるため、安全文化の醸成活動にはまず自分たちの安全文化レベルを正確に把握することが大切です。JSRでは、2016年度より各職場の安全文化レベルを定期的にモニタリングするため、安全文化8軸に基づく安全文化アンケートを作成し、製造部門を中心に利用を開始しました。2017年度は、外部機関による第三者評価を受診し、自社アンケート結果と比較することで、安全文化成熟度評価の精度向上に取り組みました。今後、このアンケートを改善しつつ評価を継続することで、会社・事業所・職場の強みや弱みを把握し、安全文化の醸成につなげていきます。



(4) 安全衛生活動フォーラム

「安全衛生活動フォーラム」は、JSRグループ全事業所の優良な安全衛生活動を発表し、従業員の安全意識の向上と安全衛生活動のレベル向上を目的としたJSRグループの取り組みです。毎年、各事業所よりノミネートされた安全活動事例から厳選な審査を経て発表テーマを選定しています。

2017年度は、7月21日「安全の日」に開催し、下記の発表が行われました。また発表の後、発表者によるパネルディスカッションが実施され、「不安全行動撲滅」について活発な議論がなされました。

発表グループ	件名	内容
四日市工場 開発部門	安全活動の醸成・強化活動	変更点や非定常作業が多い部署で人の入れ替わりや世代交代が進む中、熟練者の知識や経験と暗黙知を後進へ伝承する仕掛け作りを実施している。 ① 幅広い視点で危険源摘出が出来る様に他グループ間との相互KYKを実施している。 ② 設備、プロセス異常を認知・把握するため、パイロット設備を用い、トラップを仕掛けた現地現物訓練を実施している。
千葉工場 環境保安部門	CPの防災対応のリスク軽減	公設消防入場時、消火活動に必要な情報（発災場所、発火物質、その周辺の可燃物、消火方法等）が必要だが、現行の体制では経験も少なく、的確且つ迅速に情報提供できない不安があった。そこで、画面上のエリアをクリックすると設備、使用又は貯蔵薬品、薬品の特性、消火方法等公設消防提出用情報が検索でき、プリントできるシステムで、担当者が安心でき、公設消防への確、迅速な対応（発災時公設到着時には入場確認情報が準備できている）を可能にした。
鹿島工場 製造部門	緊急時対応力や安全意識の向上を目指した安全活動	班長以外は全員30歳以下という若年層中心の運転体制下において、「いざ」と言う時の対応に不安があった。そのため、緊急時の対応力向上を図るための訓練として、次の点を特徴とする叱咤即応的なブラインド訓練を実施している。 ① ガス検発報などのアラーム情報のみで、情報収集し適切な判断や初動が行えるかの訓練
四日市工場 試験部門	全員参画の安全推進活動	課員が多く、評価室が分散している中で交替勤務を行っているなど、管理者の目が届きにくい環境で課員一人ひとりの安全意識を向上させ、一体化した安全活動を推進し、安全を確保する必要がある。そのために、管理者のトップダウンによる活動だけではなく、作業や人を良く理解している安全指導員を中心に行動することで、ボトムアップの活性化に繋げている。
四日市工場 製造部門	重大労災発生後の安全への取り組み	2014年の重大労災発生以降、種々の安全対策（ハード・ソフト）を実施した。重大労災が発生した部門のメンバーが今までどんな想いで取り組んできたか。今の自分たちの想いの変化と残された課題についてを伝えた。

5. 実績

(1) 労働災害発生件数

労働災害発生件数（休業災害）の推移は下記の通りで、2017年度はJSRで2件、グループ企業（国内）で1件、協力会社で4件発生しました。JSRの2件は若手社員とベテラン社員によるもので、年齢層の特徴に合わせた取組みを強化していきます。一方、協力会社では工事に伴う労働災害が発生しており、JSRと協力会社との連携を強化して、効果のある活動を継続していきます。又、国内同様に海外グループ企業で、躓き・転倒、駆動機器への巻き込まれ等の事故事例が発生しているため、JSRからの支援を継続していきます。

JSRで発生した労働災害の情報は、イントラネットを活用して全社員に迅速に伝え、情報共有と水平展開を図り、類似災害の未然防止に役立てています。

労働災害発生件数（JSR）

年	2012 [※]	2013 [※]	2014 [※]	2015	2016	2017
件数	0	3	1 (死亡事故)	1	0	2

※ 2012-2014年は年度の件数

労働災害発生件数（グループ企業）

年	2012 [※]	2013 [※]	2014 [※]	2015	2016	2017
件数	0	1	1	2	2	0

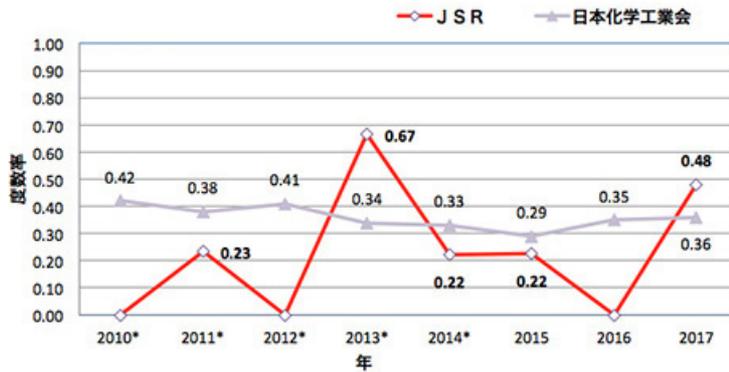
※ 2012-2014年は年度の件数

労働災害発生件数（JSRおよびグループ企業の協力会社）

年	2012 [※]	2013 [※]	2014 [※]	2015	2016	2017
件数	2	2	2	3	2	4

※ 2012-2014年は年度の件数

休業災害（度数率）



度数率 = (休業災害死傷者数 / 延べ労働時間数) × 100万 ※ 2010-2014年は年度の度数率

(2) 設備災害発生件数

JSRにおける石油コンビナート等災害防止法に基づき行政に報告した設備災害発生件数の推移は下記の通りで、2017年はJSRで2件、グループ企業で1件発生しました。

設備災害発生実績（JSR）

年	2012 [※]	2013 [※]	2014 [※]	2015 [※]	2016	2017
件数	2	2	2	1	1	2

※ 2012-2015年は年度の件数

設備災害発生実績（グループ企業）

年	2012 [※]	2013 [※]	2014 [※]	2015 [※]	2016	2017
件数	0	0	0	1	0	1

※ 2012-2015年は年度の件数

設備災害概要（2017年）

- 3月3日、JSR四日市工場の原料配管からブタジエンガスが漏洩しました。配管の腐食によるものであり、腐食管理を強化し再発防止に向けた対策を講じました。
- 4月20日、JSR千葉工場の廃棄物置場に保管していた屑樹脂から発煙しました。保管のルールが徹底されなかったのが主因であり、原理原則教育、ルール徹底を強化し再発防止を図りました。
- 7月26日、テクノポリマー（現テクノUMG 四日市工場）の樹脂製造用タンクから原料が漏洩しました。設備管理のルールの不徹底が主因であり、ルールの徹底を図り再発防止を図りました。

JSRで発生した設備災害の情報は、労働災害情報と同様にイントラネットを活用して全社員に迅速に伝え、又、原因解析を行いその結果を教育資料とし活用し、類似災害の未然防止に努めています。

事業活動によって生じる社会的課題 環境負荷低減

基本的な考え方、推進組織は[こちら](#)

1. 事業活動による環境への影響

JSRグループでは、事業活動に伴うエネルギー・資源などの使用量（インプット）と製品生産量・環境への排出量、廃棄物量等（アウトプット）を定量的に把握し、精査することにより、総合的・効率的に環境負荷の削減に努めています。

図は、JSRグループの2017年度の環境負荷のうち、特に重要な項目をピックアップし、まとめたものです。インプットとしてエネルギー使用量と水資源使用量を、アウトプットとして製品総生産量、温室効果ガス排出量、排水量、廃棄物発生量等をそれぞれ総量で表示しています。尚、その他の項目を含め、インプットデータ、アウトプットデータの詳細はESGデータに開示しています。

「E2イニシアティブ[®]」という考え方

「地球」という惑星で人間と多くの生き物が共存していくために、私たちは環境問題に真剣に取り組まなければなりません。JSRグループでは、環境への負荷低減と、製品における環境面での新たな事業機会創出を両立するという視点から、「E2イニシアティブ[®]」という考え方を導入しています。

「E2イニシアティブ[®]」とは環境を軸とした事業機会の創出を図る「Eco-innovation」と、CO₂排出量削減を中心とした「Energy Management」、つまりは「[攻め](#)」と「[守り](#)」両面での価値創出を追求していこうとする考え方です。

環境負荷低減の取り組みは、守りのE2イニシアティブ[®]です。

インプット・アウトプットデータ:



工場および研究所

JSR単体 (3工場、研究所)



四日市工場



千葉工場



鹿島工場

四日市地区研究所、筑波研究所を含む

国内グループ企業13社 (17事業所)	海外グループ企業10社 (10事業所)
<ul style="list-style-type: none"> (株) エラストミックス 日本ブチル (株) ジェイエスアール クレイトン エラストマー (株) (株) イーテック (株) ティーメック JSRマイクロ九州 (株) JMエナジー (株) 日本カラリング (株) テクノポリマー (株)* JSRトレーディング (株) JSRロジスティクス&カスタマーセンター (株) JSRエンジニアリング (株) JSRライフサイエンス (株) 	<ul style="list-style-type: none"> JSR Micro N.V. (ベルギー) JSR Micro, Inc. (米国) JSR Micro Korea Co., Ltd. (韓国) JSR Micro Taiwan Co., Ltd. (台湾) 錦湖ポリケム (株) (韓国) JSR BST Elastomer Co., Ltd. (タイ) ELASTOMIX (THAILAND) CO.,LTD. (タイ) PT.ELASTOMIX INDONESIA (インドネシア) 天津国成橡膠工業有限公司 (中国) 日密科億橡膠 (佛山) 有限公司 (中国)

*テクノポリマー (株) は、2018年4月1日付で
ユーエムジー・エービーエス株式会社と事業統合し、
テクノUMG (株) となりました。

↓ アウトプット ↓

製品	環境負荷										
<ul style="list-style-type: none"> • エラストマー • エマルジョン • 合成樹脂 • デジタルソリューション製品 • その他 	<p>大気排出量</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>温室効果ガス排出量</td> <td style="text-align: right;">1,437 千t-CO₂</td> </tr> </table> <p>排水量</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>総排水量</td> <td style="text-align: right;">18,008 千m³</td> </tr> </table> <p>廃棄物量</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>廃棄物発生量</td> <td style="text-align: right;">71 千t</td> </tr> <tr> <td>リサイクル量 (内部・外部合計)</td> <td style="text-align: right;">40 千t</td> </tr> <tr> <td>外部最終埋立処分量</td> <td style="text-align: right;">0.9 千t</td> </tr> </table>	温室効果ガス排出量	1,437 千t-CO ₂	総排水量	18,008 千m ³	廃棄物発生量	71 千t	リサイクル量 (内部・外部合計)	40 千t	外部最終埋立処分量	0.9 千t
温室効果ガス排出量	1,437 千t-CO ₂										
総排水量	18,008 千m ³										
廃棄物発生量	71 千t										
リサイクル量 (内部・外部合計)	40 千t										
外部最終埋立処分量	0.9 千t										
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td>総生産量</td> <td style="text-align: right;">1,513 千t</td> </tr> </table>	総生産量	1,513 千t									
総生産量	1,513 千t										

事業活動によって生じる社会的課題 気候変動緩和

基本的な考え方、推進組織は[こちら](#)

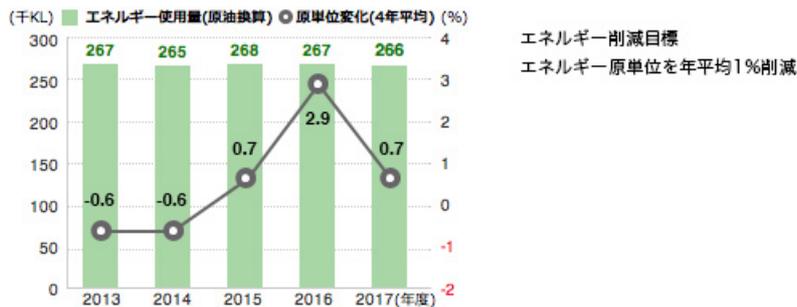
JSRグループは製品を生産・提供する様々な過程において、必要なエネルギーの使用量削減や温室効果ガスの排出削減の取り組みを行うことにより、気候変動緩和に貢献しています。

1. エネルギー使用量
2. 温室効果ガス排出削減の取り組み
 - (1) サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定
 - (2) Scope 1、Scope2 への対応
 - (3) Scope 3 への対応

1. エネルギー使用量

JSRは、レスポンシブル・ケア推進委員会において、『環境・化学品管理中期計画』を定めており、この中で地球温暖化防止対策としてエネルギー削減に関する原単位の目標を定めています。目標達成のため、省エネルギーおよび省資源を目的にコストダウン活動「TSC plus」を全社で推進しました。2017年度はエネルギー原単位変化は0.7%となり、削減目標を達成することができませんでしたが、今後も全社的な省エネルギー活動を継続し、省エネルギー推進に努めていきます。

(1) JSR単体



(2) 国内グループ企業

エネルギー使用量



(3) 海外グループ企業

エネルギー使用量

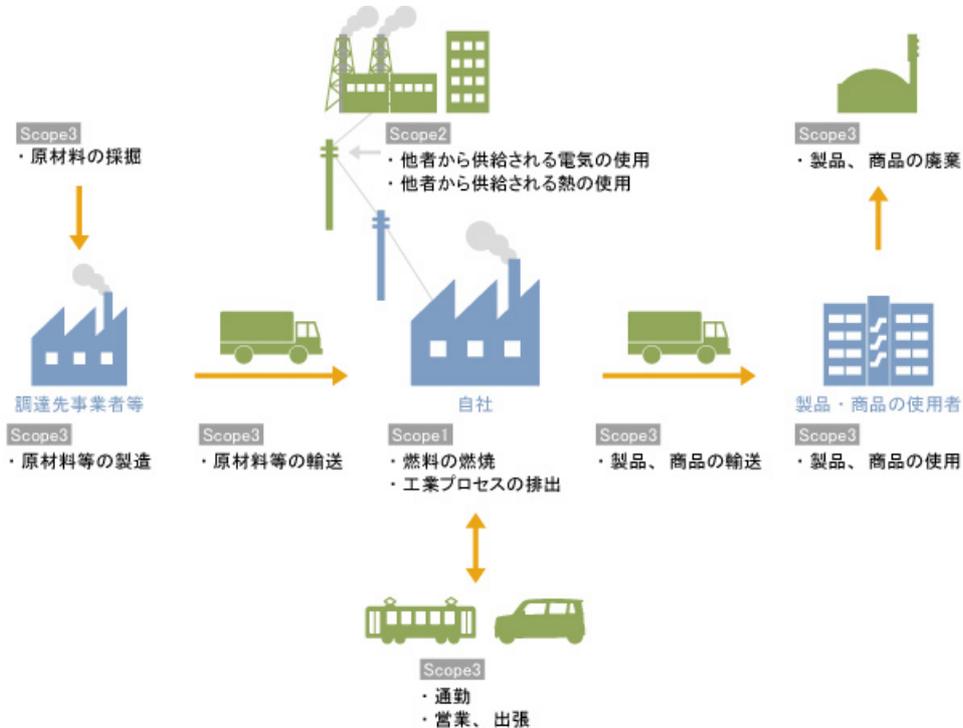


2. 温室効果ガス排出削減の取り組み

近年、グローバルでは企業が間接的に排出するサプライチェーンでの温室効果ガス排出量を管理し、対外的に開示する動きが強まっています。JSRグループでは環境省発行の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づき排出量を算出・把握し、排出量削減に向けた活動に取り組んでいます。

- 【Scope1】 事業者又は家庭が所有又は管理する排出源から発生する温室効果ガスの直接排出
(燃料の使用(工場・暖房器具・自家用車等))
- 【Scope2】 電気、蒸気、熱の使用に伴う温室効果ガスの間接排出(購入電気の使用等)
- 【Scope3】 Scope2を除くその他の間接排出
(事業者：原材料の調達、従業員の出張、廃棄物の処理委託等、
家庭：製品の購入、旅行、廃棄物の処理委託等)

事業者における温室効果ガス排出の範囲(イメージ図)



(1) サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定・把握

カテゴリ	バウンダリ	2016年度排出量		2017年度排出量	
		CO ₂ (t)	比率 (%)	CO ₂ (t)	比率 (%)
I. 直接排出 (Scope1)	JSRグループ	500,532	22.9	458,843	20.8
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)		915,473	41.9	977,662	44.2
III. その他の間接排出 (Scope3)		771,050	35.5	774,232	35.0
I. 直接排出 (Scope1)	JSR単体	397,252	28.2	382,808	27.3
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)		260,455	18.5	269,766	19.2
III. その他の間接排出 (Scope3)		749,048	53.2	750,414	53.5
I. 直接排出 (Scope1)	国内グループ企業	94,251	30.9	66,970	24.0
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)		200,558	65.8	201,172	72.0
III. その他の間接排出 (Scope3)		10,179	3.3	11,233	4.0
I. 直接排出 (Scope1)	海外グループ企業	9,029	1.9	9,065	1.7
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)		454,460	95.6	506,724	95.9
III. その他の間接排出 (Scope3)		11,823	2.5	12,585	2.4

- [詳細はESGデータを参照願います。](#)

(2) Scope 1、Scope 2 への対応

JSRは『環境・化学品管理中期計画』において、省エネルギー活動を通じた温室効果ガス削減に向けた活動を進めています。

① CO₂排出削減目標と排出量

CO₂削減目標

政府目標を念頭に、CO₂削減を推進

JSRでは鹿島工場（鹿島南共同発電）での燃料転換や四日市工場での污泥脱水設備の導入など、省エネ技術の高度化に取り組み、『3工場トータルのCO₂排出量を1990年度対比6%削減体制』を2012年度に確立しました。2017年度は、1990年度対比で約9%のCO₂排出量削減となりました。

JSR単体



国内グループ企業



海外グループ企業



② CO2排出量削減対策の事例紹介

事例1：天然ガス焼きガスタービンコージェネレーション設備導入によるCO2排出量削減

2010年4月に四日市工場に天然ガス焼きガスタービンコージェネレーション設備を導入しました。燃料として天然ガスを使用することで従来の石炭および重油焼き蒸気ボイラーおよび復水蒸気タービン設備と比較して、2017年度はCO2排出量を約3.5万トン削減することができました。



天然ガス焼きガスタービンコージェネレーション設備（四日市工場）

事例2：汚泥燃料化によるCO2排出量削減

2012年度に四日市工場総合排水処理施設から排出される汚泥を乾燥させる汚泥乾燥設備を導入しました。従来は含水率の高い汚泥を助燃剤（重油）を使用して場内で焼却していましたが、乾燥して燃料化することで助燃剤を削減することができ、2017年度はCO2排出量を約1.6千トン削減することができました。



汚泥乾燥装置（四日市工場）

事例3：本社ビルにおける省エネルギー活動

本社ビルにおける電力使用量削減目標

2009年度、2010年度での電力使用量の平均値（基準年平均値）に対し、8%削減

主な取り組み

- ・非使用時の照明やプリンターなどのOA機器類の電源オフ徹底
- ・クールビズの実施
- ・6月～9月の週2日サマータイム制の導入
- ・節電と業務効率の両立が可能となる、適切な室温空調管理 など

本社ビル電力使用量の推移



東京都では、一定規模（延床面積5,000m²もしくは年間の電力使用量が600万kWh）以上のテナントに対し、「東京都環境確保条例」でCO₂排出量削減を義務化しています。JSRは、当条例において削減を義務化されている対象事業者ではありませんが、自主的にエネルギー削減目標を定めて省エネルギー活動を推進しています。

2017年度は、上記の主な取り組みを実施した結果、電力使用量は基準年平均値を下回り、基準年平均値対比で約21%の削減を達成しました。

(3) Scope 3 への対応

① 物流の環境対策：輸送の効率化

輸送における環境対策として、改正省エネ法で定める特定荷主として輸送エネルギー削減への取り組みを行っており、輸送の大型化やトラックから鉄道・船舶へのモーダルシフトを進め、輸送エネルギー原単位の削減に取り組んでいます。

2017年度も、製品・原料の鉄道・船舶輸送化を推進し、その結果、モーダルシフト率は約86%と前年度と同様に高い水準を維持することができ、輸送エネルギー原単位を抑制することができました。

輸送にかかわる各データ

年度	2013	2014	2015	2016	2017
輸送量（百万トンキロ※）	492	523	511	562	534
鉄道・船輸送比率（%）	83	85	86	87	86
エネルギー使用量（kl：原油換算）	9,026	9,388	9,112	9,898	9,899
エネルギー原単位（kl/千トンキロ）	0.0184	0.0180	0.0178	0.0176	0.0178
CO ₂ 排出量（トン）	22,960	23,984	23,333	25,495	24,437
■ 原料・資材の輸送、配送（トン）	10,489	12,028	12,172	14,133	13,177
■ 事業から出る廃棄物の輸送（トン）	164	186	245	206	195
■ 製品の輸送、配送（トン）	12,307	11,770	10,916	11,156	11,065

※ トンキロ：[貨物重量（トン）] × [輸送距離（キロ）]

CO₂排出量削減対策の事例紹介

JSR Micro N.Vでは、通勤時のCO₂排出量削減を目的として、96名の従業員に自転車を貸出しています。

2005年から継続して行っている“IK Kyoto プロジェクト”[※]は、持続可能エネルギーでの通勤を奨励するキャンペーンで、2017年度には9,596kgのCO₂を削減することが出来ました。

※ IK Kyoto プロジェクト：

ベルギーの地方政府により始められた取り組みで、プロジェクトの名称は京都議定書にちなんだものです。

事業活動の基盤となる課題 水資源の保全

基本的な考え方、推進組織は[こちら](#)

1. 水資源使用量

(1) 水資源使用量（工業用水等）

JSRでは、水資源として工業用水、地下水^{※1}、上水道を2017年度は約14,238千m³使用しています。

この内、各工場のプロセス内で循環使用を行うことで、水資源使用量の約30%を有効利用しています。水資源管理に向けた取り組みを実施しており、現在の高い水準での循環利用量の維持を目標としています。また、四日市工場では四日市地域環境対策協議会に参画し、新たな水質規制に関する情報の共有化等を通じて水使用の削減に取り組んでいます。

※1 地下水に関しては、四日市工場および千葉工場では使用していません。

① JSR単体



水資源使用量（内訳）および原単位指数^{※2}

年度	(千m ³ /年)					
	1998	2013	2014	2015	2016	2017
工業用水	15,196	14,733	14,359	14,190	13,916	13,667
地下水	533	234	357	253	354	393
上水道	174	147	139	138	153	178
合計（水資源使用量）	15,903	15,114	14,855	14,581	14,423	14,238
原単位指数 ^{※2}	100	102	108	108	106	100
循環利用水量	0	4,496	4,249	4,159	4,193	4,250
循環利用水量有効使用率（%）	0	29.7	28.6	28.5	29.1	29.8
海水（冷却水）	60,731	59,830	57,395	54,725	55,413	55,011

※2 1998年度を100とする。

{ (各年度の年間水資源使用量) / (各年度の年間生産量) } ÷ { (1998年度の年間水資源使用量) / (1998年度の年間生産量) } × 100

② 国内グループ企業



③ 海外グループ企業



2. 水質保全の取り組み

JSRでは、各工場における排水管理を確実にし、水質の維持向上に努め、2012年4月から運用された第7次総量規制の基準を満たしています。また、第8次水質総量規制を順守すべく、今後も水質の確実な監視を継続するとともにさらなる負荷低減を目指していきます。

(1) 総排水量

① JSR単体



② 国内グループ企業



③ 海外グループ企業

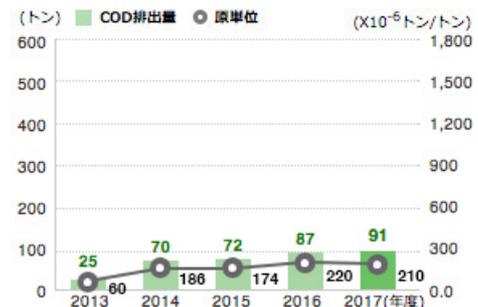


(2) COD排出量

① JSR単体

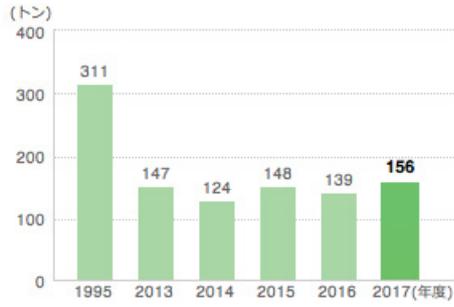


② 国内グループ企業



(3) 全窒素排出量

① JSR単体

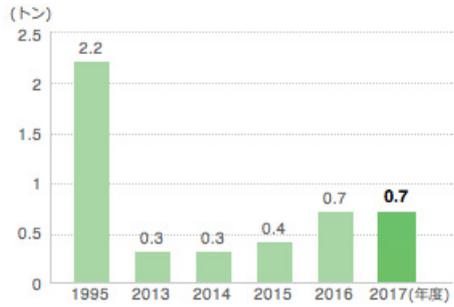


② 国内グループ企業



(4) 全リン排出量

① JSR単体



② 国内グループ企業



3. 土壌・地下水汚染の評価

JSR3工場については深井戸（地下水環境基準）および土壌（環境基準主要項目）の定期検査を実施しています。2017年度も継続して土壌、地下水ともに汚染がないことを確認しました。

事業活動の基盤となる課題 廃棄物削減

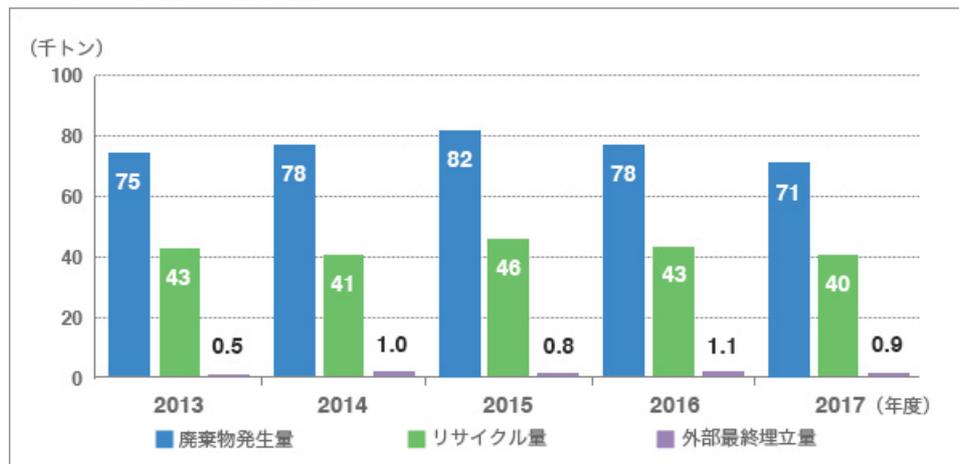
基本的な考え方、推進組織は[こちら](#)

1. 産業廃棄物削減の取り組み
2. 包装材料3R (Reduce, Reuse, Recycle) の推進

1. 産業廃棄物削減の取り組み

JSRグループは廃棄物の発生抑制、廃棄物分別の徹底、再資源化先の探索等に取り組んでいます。2017年度は、グローバルで71千トン（前年度比9%削減）の廃棄物が発生しました。

<JSRグループ全体の廃棄物量>



(1) JSR単体

JSRは、2000年度からゴミゼロ※1を目標に廃棄物の発生抑制、廃棄物分別の徹底、再資源化先の探索等に全社一体となって取り組み、2003年度から2017年度まで継続してゴミゼロの目標を達成しています。今後も、循環型社会形成を目指し、更なる再資源化先の探索等を進め、2030年に2013年度対比で廃棄物発生量を15%削減することを目標とし、廃棄物排出による環境負荷の低減に取り組んでいきます。

(取り組み事例)

廃棄物発生量の約90%を占める、① 汚泥類（排水を活性汚泥処理することで発生）と、② 石炭灰（自家発電の石炭ボイラーから生成）に対しては、以下の対策を継続しています。

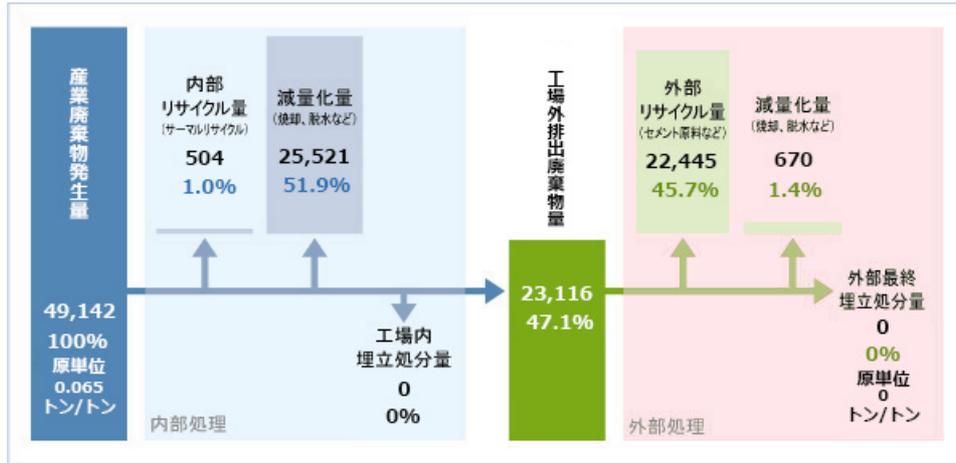
- ① 汚泥類は汚泥乾燥設備を導入（四日市工場、2012年12月～）し、有価物化（燃料化）を推進。
- ② 石炭灰はセメント原料として再資源化。

このほかにも、瓶、缶、ドラム、紙類、蛍光灯、乾電池、生ゴミに至るまで再資源化を進め、廃油などは燃料として利用しています。

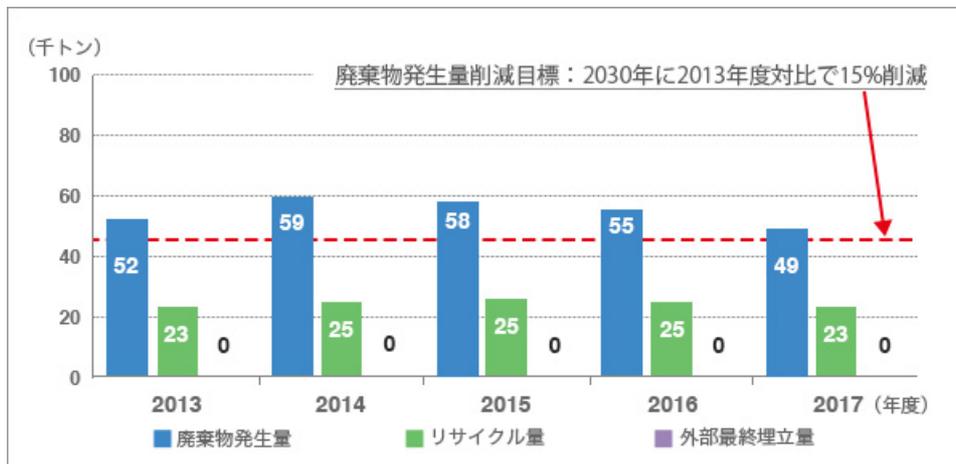
さらに、地域と協力して産業廃棄物を適正に処理し、数量を削減するために三重県産業廃棄物対策推進協議会に参加しています。また、本協議会において役員会社として活動しています。

※1 ゴミゼロ：外部最終埋立処分量を廃棄物発生量の0.1%以下にする

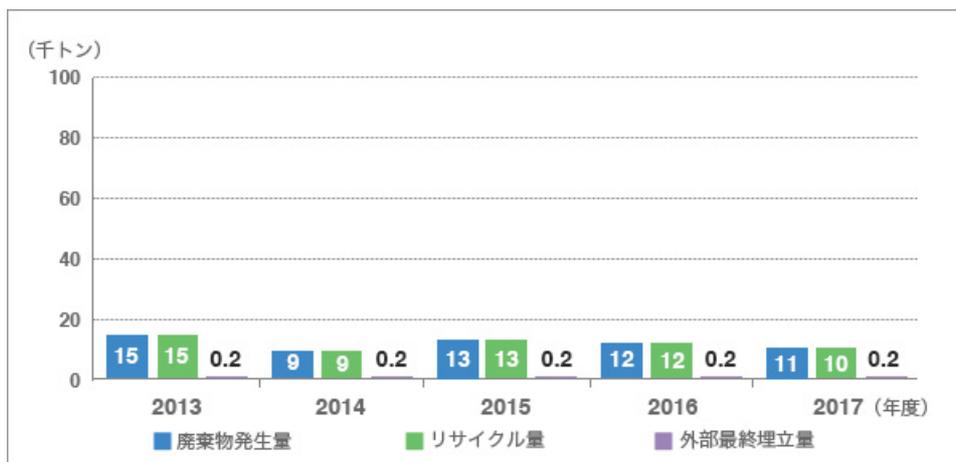
産業廃棄物処理フロー概念図（2017年度実績 単位：t/年）



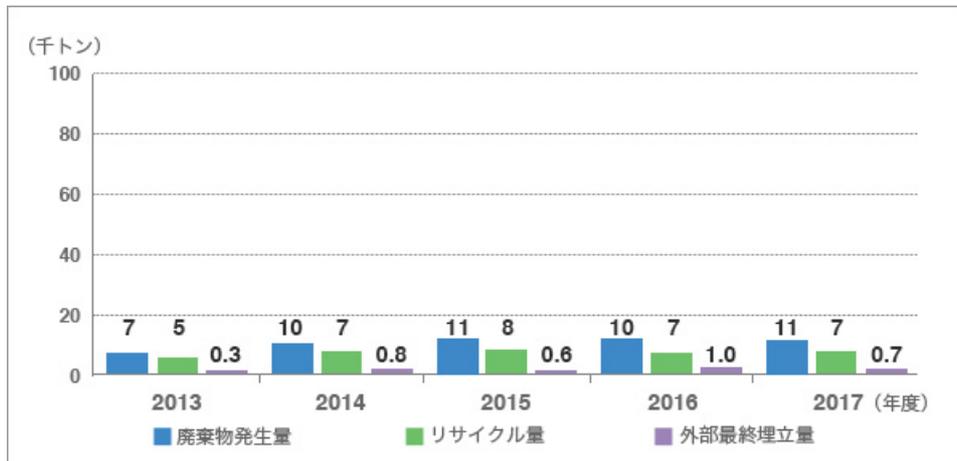
JSR単体では、2013年度対比で廃棄物発生量を6%削減しました。総合排水処理施設及び汚泥乾燥設備の安定運転により産業廃棄物削減の取り組みを継続していきます。



(2) 国内グループ企業



(3) 海外グループ企業



2. 包装材料3R (Reduce, Reuse, Recycle) の推進

JSRは、製品梱包における環境対策として、無駄のない効率的な包装材料・包装容器の運用を目指し、3Rを推進しています。

Reduceとして、外装段ボール箱の軽量化（2層構造→1層化）、合成ゴムの包装容器である鋼製ボックスパレットの軽量化に取り組んでいます。

Reuseとしましては、中間製品用容器の再使用化、リンク使用包装材料の破損防止に取り組んでいます。

また、Recycleとして、包装材料選定時に於ける再資源化可能原料の採用推進に取り組んでいます。

今後も包装材料の3R活動に積極的に取り組み、再資源化・資源の有効活用を進めていきます。

事業活動によって生じる社会的課題 その他の環境負荷低減

基本的な考え方、推進組織は[こちら](#)

1. 大気環境保全
2. PRTRへの対応
3. 石綿対策
4. PCBの管理
5. 地域環境改善の取り組み
6. 生物多様性保全
7. 環境会計
8. 廃棄物処理施設に係る維持管理情報、副産物の発生抑制等に関する計画書

1. 大気環境保全

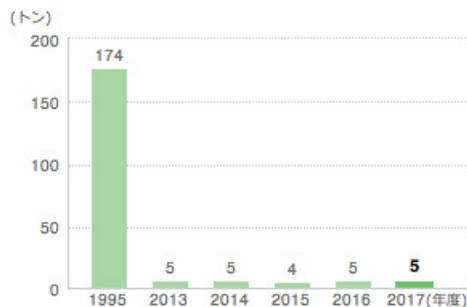
(1) ボイラー排気対策

硫黄酸化物（SOx）の排出については、自家発電を実施している四日市工場に排煙脱硫装置を設置し削減を図っています。また、窒素酸化物（NOx）の排出についても、低NOxバーナーや脱硝装置の導入によって大幅な削減を実施してきました。また、2013年度に鹿島工場（鹿島南共同発電）で燃料転換（重油→都市ガス）したことでSOx排出量およびNOx排出量は減少し、2017年度も維持しています。

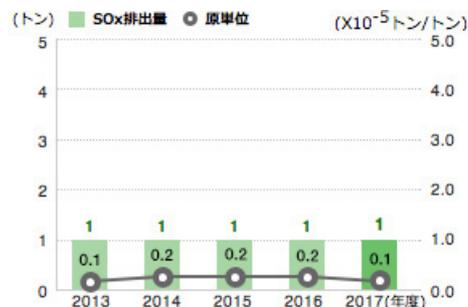
引き続き最良の削減技術を採用し、継続的な改善を図っていきます。

SOx排出量

JSR単体

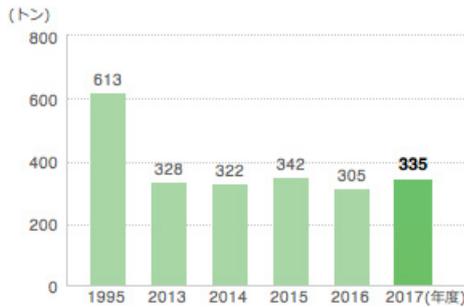


国内グループ企業

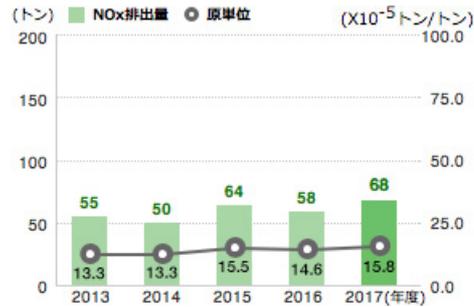


NOx排出量

JSR単体



国内グループ企業



(2) VOC^{※1}大気排出量削減の取り組み

JSRではVOC排出量を2000年度対比で75%削減するという高い自主目標を掲げ、2006年度から2009年度にかけて大型投資を行い、合成ゴム乾燥排気の燃焼処理設備を3工場で5基設置しました。また、排出箇所の密閉性強化や薬液サンプリング時のクローズ化等による作業方法改善、バルブからの漏洩防止対策等のきめ細かな維持管理活動を推進してきました。この結果、2017年度のVOC排出量は912トン（2000年度対比78%削減）となり、自主目標を達成しています。今後も、生産量を維持・拡大していく中で大型投資をせずに、合成ゴム乾燥排気の燃焼処理設備の適正な運転やきめ細かな維持管理活動を徹底し、現在の自主目標レベル（2000年度対比75%削減）を維持していきます。

※1 VOC : Volatile Organic Compound（揮発性有機化合物）

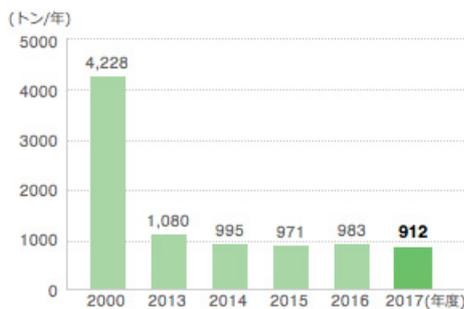
参考：VOC削減目標

- ① 大気汚染防止法（2006年4月施行）：法規制と事業者の自主活動のベストミックスにより、2010年度までにVOC大気排出量を2000年度対比30%削減
- ② 一般社団法人日本化学工業協会：2015年度までに、2010年度対比で悪化しないように取り組む

VOC排出量

JSR単体

（テクノポリマー（株）*、ジェイエスアールクレイトンエラストマー（株）、日本ブチル（株）鹿島工場を含む）



*テクノポリマー（株）は、2018年4月1日付でユーエムジー・エービーエス株式会社と事業統合し、テクノUMG（株）となりました。

(3) オゾン層破壊物質対策

2015年4月からフロン排出抑制法が施行され、冷媒としてフロン類が充填されている第一種特定製品（業務用エアコン、冷凍・冷蔵機器等）を使用している全ての事業者、管理者としての判断基準の遵守（簡易点検、定期点検、点検記録等）、及び、1年間の漏洩量が事業者全体で1,000t-CO₂以上の場合、所管大臣への報告が義務化されています。

この為、JSRでは、フロン使用機器管理基準を作成し、当該手順書に基づいて適切な管理を継続しています。2017年度のフロン類の漏えい量は632t-CO₂でした。

今後も同法に基いた適正管理を継続し、漏えい量削減につなげていきます。

2. PRTRへの対応

(1) PRTR※2活動の取り組み

JSRでは、「特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律（PRTR法）」に基づき、毎年、製造あるいは使用した指定化学物質について、環境（大気、水域、土壌）への排出量および移動量を集計し、国に届け出ています。これまで排出量が多く環境への影響が大きいと考えられる物質を中心に、排出源の密閉性強化や燃焼による無害化处理、製造プロセス改善等の対策を計画的に実施してきた結果、2017年度のPRTR法に基づく対象物質の大気排出量（290トン）は1995年度対比で約89%の削減となりました。

※2 PRTR：環境汚染物質排出・移動登録

2017年度特定化学物質排出・移動量実績

(t/年)

(テクノポリマー(株)*、ジェイエスアールクレイトンエラストマー(株)、日本フチル(株)鹿島工場を含む)



PRTR対象物質大気排出量の推移



*テクノポリマー(株)は、2018年4月1日付でユーエムジー・エービーエス株式会社と事業統合し、テクノUMG(株)となりました。

2017年度 主な化学物質の排出量 (PRTR法)

政令 指定 番号	物質名称	取扱量※3 (t)	排出量			移動量※4 (t)
			大気 (t)	水域 (t)	土壌 (t)	
9	アクリロニトリル	43,014.9	7.8	0.0	0.0	7.9
186	ジクロロメタン (別名塩化メチレン)	11.4	1.8	0.0	0.0	7.2
240	スチレン	127,075.1	20.4	0.0	0.0	8.7
300	トルエン	2,993.1	63.2	0.2	0.0	247.4
351	1, 3-ブタジエン	582,081.5	9.7	0.0	0.0	0.9
392	ノルマルヘキサン	1,199.2	181.5	0.0	0.0	82.3
243	ダイオキシン類※5	-	0.1478	0.0020	0.0000	0.0000

(その他の化学物質等の詳細はESGデータを参照)

※3 取扱量は裾切り後 (1トン/y・事業所) の値

※4 移動量は、廃棄物中間処理業者への委託量および公共下水への移動量

※5 ダイオキシン類 単位：mg-TEQ

3. 石綿対策

JSRは、石綿障害予防規則に従い、グループ企業を含めた全施設（社屋・製造・研究開発・福利厚生）に対して石綿を含有した材料が吹きつけられた個所の調査を行い、その結果判明した工場内の該当個所については、2006年度に撤去工事、囲い込み工事を完了しています。また石綿を含有したガスカート類についても非石綿品への代替検討を進め、安全性が確認されたものから順次代替を実施しています。

また、建築物等の解体作業等を行う場合は、従事する労働者が、石綿ばく露によって健康障害をきたすことがないように、大気汚染防止法並びに石綿障害予防規則に基づく適切な対応を継続しています。

なお、厚生労働省労働基準局による石綿健康管理手帳、および労災補償特別遺族給付金等の制度周知の要請に対応し、当社のホームページを利用して従業員に厚生労働省のリーフレットを紹介しています。

4. PCBの管理

JSRでは、「PCB廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」に従いPCB廃棄物を適切に保管・管理するとともに、順次、法令に従って無害化処理を実施しています。

電力機器	台数	PCB含有油量(L)
保管機器	6	10,166
使用中機器	0	0
計	6	10,166
これまでに処理した量 (現在の処理状況 %)	302 (98.1)	174,767 (94.5)

2018年3月31日時点

5. 地域環境改善への取り組み

JSRは、製造や研究拠点の近隣にお住まいの方々の声を大切にすることと透明性の高い工場運営は地域環境改善の基本であると考え、モニタリングや環境施設見学会等を定期的に行い、改善に取り組んでいます。

2006～2007年度に臭気対策として、合成ゴム乾燥排気の燃焼処理設備（RTO^{※6}）を四日市・鹿島・千葉工場に設置したほか、2008年度には、騒音・光害対策として四日市工場にランドフレアーを設置しました。また、これらの環境保全設備の維持管理を徹底することにより、2008年度から2017年度まで環境苦情ゼロを継続しています。

今後も地域環境改善に対する基本姿勢を崩すことなく、努力していきます。

※6 RTO : Regenerative Thermal Oxidizer VOCを燃焼させ水とCO₂に分解し、よりクリーンな排気を実現する装置



合成ゴム乾燥排気の燃焼設備（鹿島工場）



グランドフレアー（四日市工場）

環境苦情件数（JSR単体と国内グループ企業）

年度		2012	2013	2014	2015	2016	2017
環境苦情件数（件）	臭気	0	0	0	0	0	0
	騒音	0	0	0	0	0	0
	振動	0	0	0	0	0	0
	その他	0	0	0	0	0	0

6. 生物多様性保全

（1）基本的な考え方

JSRグループでは、これまでの生物多様性保全に関する取り組みから見えてきた課題を整理し、2012年度に生物多様性保全に関する方針を策定しました。この方針に基づいて、具体的な活動を推進しています。

（2）JSRグループの生物多様性保全方針

JSRグループは、持続可能な社会の構築に貢献するために、事業活動がどのように生物多様性に依存し、影響を与えているかの把握に努め、生物多様性保全への配慮を推進していきます。

1. 天然由来の原料資材等の調達において、生物多様性保全への配慮に努めます
2. 事業所の緑地を生物多様性に配慮したものにするための取り組みを推進します
3. 生物多様性に配慮した製品開発を推進します
4. 社員の参画や地域社会との連携を重視した取り組みを推進します

方針策定のプロセス

JBIB^{※7}の「生物多様性関係性マップ」を活用し、自社の事業の生物多様性への依存と影響について把握しました。これに基づいて「JSRグループの生物多様性保全方針」を策定しました。

※7 JBIB（Japan Business Initiative for Biodiversity）一般社団法人 企業と生物多様性イニシアティブ

（3）活動の進捗状況

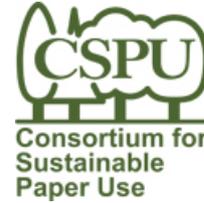
方針1. 天然由来の原料資材等の調達において、生物多様性保全への配慮に努めます。

1) 生物多様性に影響を与える可能性のある天然物由来原料の把握と調査を実施。

主原料では該当品はないものの、一部の副原料に該当品があることを把握し、その影響を調査した結果、現状では問題になるものはありませんでした。今後も新たに対象となる可能性のある原料資材を使用する場合は、調査を実施します。

2) 持続可能な紙利用について

主原料ではないものの、コピー、刊行物、封筒、包装資材として使用される紙について、「持続可能な紙利用のためのコンソーシアム」に2013年の設立以来参画し、社会全体への持続可能な紙の利用と拡大・浸透を図っています。JSRグループでは、森林資源の持続可能な利用の観点から、2013年度に「JSRグループ紙調達に関するガイドライン」を策定し、これに従い、社用封筒やコピー用紙等について「古紙を主原料とする用紙、又はFSC等の森林認証紙」を優先的に調達する活動を推進しています。また2018年度には、FSCの認知度向上を目的に、FSCジャパンが主催するキャンペーン“みつけよう。森を守るマーク。FSCフォレストウィーク2018”にも賛同し、FSCマークの普及に協力してまいります。このキャンペーンは、「いつものお買い物で森は守れます。みつけよう。森を守るマーク」をコンセプトに、一般生活者に対するFSCの普及啓発を目指すものです。本キャンペーンの詳細は以下のURLをご覧ください。



[FSCフォレストウィーク2018 \(外部サイト\)](#)

方針2. 事業所の緑地を生物多様性に配慮したものにするための取り組みを推進しています。

国内3工場および筑波研究所では、JBIB「いきもの共生事業所推進ガイドライン」に基づいて行った事業所緑地の調査結果および専門家の協力を得て作成した緑地改善計画を基に、2014年度までに緑地の整備を行いました。その後は各事業所が主体的に活動を継続しています。

四日市工場	
取り組みの概要 <ul style="list-style-type: none"> 工場敷地内の緑地を生物多様性に配慮した緑地整備5カ年計画（2013～2017年）に基づいて整備 生物多様性に配慮した社宅地区緑地の維持管理 	<p>緑地内の植生・生物の説明用看板</p>
2017年度の取り組み <ul style="list-style-type: none"> 来場者が歩経路沿いに歩けば、緑地内の植生や生物について理解できるような説明用看板を15基追加設置。 工場緑地の未整備エリアを困う杭を更新し、整備前後が対比できるようにした。 	
今後の活動計画 <ul style="list-style-type: none"> 工場の緑地景観は、コミュニケーションや環境教育の場として積極的に活用していく 社員の家族を招いて生物多様性に関するイベントを実施 これまでに整備した工場敷地内および社宅地区緑地の維持管理 	

千葉工場	
取り組みの概要 <ul style="list-style-type: none"> 工場敷地内緑地「憩いの広場」入口を生物多様性に配慮した緑地として整備し地域の方々、従業員の家族との生物多様性のコミュニケーションの場として活用する 	
2017年度の取り組み <ul style="list-style-type: none"> 工場内、憩いの広場の木材を使用した家族イベントを実施 	
今後の活動計画 <ul style="list-style-type: none"> 各年で家族イベントを開催 憩いの広場の更なる活用を検討 	

鹿島工場	
取り組みの概要 <ul style="list-style-type: none"> 工場敷地内に周辺の生態系を再現した「池」を整備し、地域の方々、従業員の家族との生物多様性コミュニケーションの場として活用する 	<p>生物モニタリング調査の様子</p>
2017年度の取り組み <ul style="list-style-type: none"> 工場敷地内の生物モニタリング調査を実施（秋、春）。 実のなる木（みかん、レモン、柿、ゆず）を追加植樹。 巣箱を増設。 外来植物（オオキンケイギク）の駆除 	
今後の活動計画	

- 構内緑地整備を強化させる計画

筑波研究所

取り組みの概要

- 生物多様性推進エリアを設定し、生き物に配慮した緑地管理を行う。

2017年度の取り組み

- エリア内での化学物質（除草剤）の使用を抑制
- 発生材の有効利用
 - ・ 剪定枝をチップ化し歩道を整備
 - ・ 落葉の堆肥、土壌化
- 定期的な外来生物の監視と防除

今後の活動計画

- 既存の取り組みの継続

【写真】

活動当初（2012年6月）と現状（2017年6月）の写真を添付しました。

2012年では土壌が剥き出しでほぼコケ類のみでしたが、5年の活動を経て多様性が向上していることを確認できます。

（下草の定着、落葉の土壌化）

※ 2017年の写真には剪定枝を利用した歩道と枯れ枝を利用したビートルアパートも写っています。



活動当初（2012年6月）



現状（2017年6月現在）

方針3. 生物多様性に配慮した製品開発を推進します。

環境配慮型製品の基準に盛込み、推進しています。

方針4. 社員の参画や地域社会との連携を重視した取り組みを推進します。

各事業所での取り組みの中で、各種イベントを紹介しています。

7. 環境会計

• 方針

JSRは以下の2点を目的に、1999年度より環境会計を導入しています。

1. 環境に投入している資源の実態を定量化し健全な環境対策を図る。
2. 環境会計を公表し企業の透明性をさらに高める。

• 対象範囲

JSR株式会社（JSR本社、四日市工場、千葉工場、鹿島工場、各研究所）

• 対象期間

2017年4月1日～2018年3月31日

• 集計・算出の前提条件

1. 環境会計ガイドライン2005年版（環境省）および化学企業のための環境会計ガイドライン（一般社団法人日本化学工業協会、日本レスポンシブル・ケア協議会発行）に準拠して算出しました。
2. コストは実績ベースで算出したものが主体ですが、費目によっては一定の前提条件において算出しました。
3. 経済効果は、実質的效果とし、リスク回避効果やみなし効果を金額換算したものは含めていません。

※ 単位 百万円

※ 略称 YP：四日市工場 KP：鹿島工場 CP：千葉工場 と省略する

(1) 環境保全コスト

(百万円)

分類	主な取組みの内容 () 内の数値は百万円	投資額		費用額		
		2016年度	2017年度	2016年度	2017年度	
(1) 事業エリア内コスト		291	584	4,228	4,017	
内訳	(1) -1 公害防止コスト	投資：大気汚染、水質汚濁、臭気対策等 (YP: 廃水設備対策:157、等) 費用：大気汚染防止維持管理費(586)等	197	346	1,773	1,577
	(1) -2 地球環境保全コスト	投資：自家発電等(YP: ボイラー付帯設備更新(58)、等) 費用：自家発電維持費用(798)等	45	75	866	890
	(1) -3 資源循環コスト	投資：産業廃棄物処理設備更新・リサイクルセンター設置等 費用：産業廃棄物のリサイクル費等	49	164	1,589	1,550
(2) 上・下流コスト		0	0	0	0	
(3) 管理活動コスト	費用：環境負荷監視、ISO14001維持・運用等	4	15	523	485	
(4) 研究開発コスト	費用：環境配慮製品、法申請等のための試験等	0	0	1,380	1,384	
(5) 社会活動コスト	費用：環境保全団体寄付金、ICETT支援、等	0	0	41	41	
(6) 環境損害対応コスト		0	0	0	0	
合計		295	599	6,172	5,927	

(2) 環境保全効果

環境保全効果の分類	環境パフォーマンス指標	単位	2016年度	2017年度	差異 ^{※8}	関連情報
事業活動に投入する資源に関する環境保全効果	総エネルギー使用量 (原油換算)	kL	267,500	266,300	-1,200	詳細△
	PRTR法該当物質取扱量	トン	880,814	903,081	22,267	詳細△
	水資源使用量	千m ³	14,400	14,200	-200	詳細△
事業活動から排出する環境負荷および廃棄物に関する環境保全効果	CO ₂ 排出量	トン	657,400	652,800	-4,600	詳細△
	SO _x 排出量	トン	5	5	0	詳細△
	NO _x 排出量	トン	305	335	30	詳細△
	PRTR法対象物質排出量	トン	276	292	16	詳細△
	総排水量	千m ³	12,161	12,108	-53	詳細△

	COD排出量	トン	459	457	-2	詳細へ
	全窒素排出量	トン	139	156	17	詳細へ
	全リン排出量	トン	0.7	0.7	0	詳細へ
	工場外排出廃棄物量	トン	24,394	23,116	-1,278	詳細へ
	外部リサイクル量	トン	23,977	22,445	-1,532	詳細へ
	外部処理廃棄物減量	トン	417	670	253	詳細へ
	外部最終埋立処分量	トン	0	0	0	詳細へ
	PRTR法対象物質移動量	トン	342	536	194	詳細へ
その他の 環境保全効果	製品の輸送量	百万 トン キロ	562	534	-28	詳細へ
	輸送における CO ₂ 排出量	トン	25,495	24,437	-1,058	詳細へ
	環境苦情件数 (臭気、騒音、振動)	件	0	0	0	詳細へ

※8 前年対比の改善量は生産量を補正していません。

(3) 環境保全対策に伴う経済効果 – 実質的効果 –

(百万円)

効果の内容（1年間の効果額）		効果額	
		2016年度	2017年度
費用削減	省エネルギーによる費用削減	64	185
	省資源による費用削減	130	51
	廃棄物社内処理化による費用削減	588	397
合計		782	633

(4) 連結会計

(百万円)

	投資額		費用額		効果額	
	2016 年度	2017 年度	2016 年度	2017 年度	2016 年度	2017 年度
JSR単独	295	599	6,172	5,927	782	633
グループ企業計	102	157	2,216	2,112	428	399
合計※	397	756	8,388	8,040	1,210	1,032

※ JSR本体とグループ13社の合計

(5) 環境保全対策新技術の開発

① 設備投資額

JSRは、環境・安全に対して継続的に投資を行っています。2017年度は、省エネ対策などの各種環境設備投資、および労働災害防止対策をはじめとする各種安全設備投資を合わせ、84億円の投資を行いました。今後も、設備投資中期計画に従い、環境・安全・健康を維持・向上させ

るために積極的な投資を行っていきます。



② 環境・安全設備投資の主な項目（ ）は投資年度

- 大規模地震対策設備（1995年度～）
- 排水汚泥乾燥設備設置（2012年度）
- 労働災害撲滅安全設備設置（2014年度～）

③ 環境保全対策新技術の開発

プロセス開発センターを中心とした環境保全対策新技術の開発に積極的に取り組んでいます。最近の技術開発では以下の課題に取り組んでおり、完成したものから順次採用しています。

④ 環境・安全技術開発の主な項目

1. 省エネルギープロセス開発

- コンピューター利用による熱回収の最適化（ピンチテクノロジー）
- コンピューター利用による高度制御でのエネルギーの最適化
- 複数プラントでの熱回収と溶剤種変更による省エネルギー

2. その他環境負荷の低減技術

- 溶液重合ポリマー製造設備・溶剤回収新プロセスの開発（炭化水素大気排出量削減）
- 合成ゴムの製造設備・乾燥排気システムの開発（臭気低減、炭化水素大気排出量削減）
- 窒素排出量削減重合技術の開発（海水富栄養化防止対策）
- 微生物の有効活用による環境技術の開発（臭気低減、排水の水質改善）
- 合成ゴム乾燥排気の燃焼処理技術（有害大気汚染物質対策）
- 排水汚泥乾燥設備設置（CO₂排出量削減、廃棄物の有効利用）

8. 廃棄物処理施設に係る維持管理情報、副産物の発生抑制等に関する計画書

（1）廃棄物処理施設に係る維持管理情報（四日市工場）

① 維持管理情報

- 2018年度 ([PDF 87.7KB](#))
- 2017年度 ([PDF 92.0KB](#))
- 2016年度 ([PDF 90.6KB](#))
- 2015年度 ([PDF 90.2KB](#))
- 2014年度 ([PDF 96.0KB](#))
- 2013年度 ([PDF 95.0KB](#))
- 2012年度 ([PDF 83.8KB](#))
- 2011年度 ([PDF 53.4KB](#))
- 2010年度 ([PDF 34.3KB](#))

② 定期検査通知書

- 1号焼却炉（一次炉）産業廃棄物 ([PDF 272KB](#))

- 2号焼却炉（1号流動床炉）産業廃棄物 [\(PDF 260KB\)](#) 
- 4号焼却炉（2号流動床炉）産業廃棄物 [\(PDF 259KB\)](#) 
- 一般廃棄物 [\(PDF 263KB\)](#) 

③ 許可証関係

- 産業廃棄物処分業許可証 [\(PDF 453KB\)](#) 
- 特別管理産業廃棄物処分業許可証 [\(PDF 422KB\)](#) 
- 特定ゴミ処理施設使用届出書 [\(PDF 911KB\)](#) 

(2) 資源の有効な利用の促進に関する法律に基づく、 『副産物の発生抑制等に関する計画書』

- 資源の有効な利用の促進に関する法律に基づく、『副産物の発生抑制等に関する計画書』
[\(PDF 128.9KB\)](#) 

事業活動によって生じる社会的課題 人権

1. 基本的な考え方
 - (1) 人権の尊重に関する行動規範
 - (2) 働きやすい職場環境の確保に関する行動規範
2. 推進体制
3. 人権・労働に関する課題への対応
4. グローバルなイニシアティブへの参画

1. 基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、人権・労働に関する行動規範を以下のように定め、人権の尊重と差別を禁止しています。

- [JSRグループ企業倫理要綱はこちら](#)

(1) 人権の尊重に関する行動規範

- ① 世界人権宣言等、国際的に宣言され、また各国の憲法や判例で保障された基本的人権を尊重・擁護し、基本的人権を侵害しません。
- ② 国内外の労働関係法令を遵守するとともに、労働者の団結権、団体交渉を行う権利をはじめとする労働基本権を尊重します。
- ③ JSRグループはもちろん、取引先や協力企業を含め、児童労働、強制労働は一切認めません。

(2) 働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

- ① 従業員各人の仕事、役割、貢献度と整合性のとれた公正な人事・処遇を行います。
- ② 従業員の多様な個性を尊重し、職場におけるすべての従業員が能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場環境の整備に努めます。
- ③ 個人の人権と人格を尊重し、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、身体障害、性的指向等を理由として雇用、労働条件で差別を行いません。
- ④ お互いに宗教や信条を相手に強要しません。
- ⑤ 業務上の立場を利用したパワーハラスメントに該当する行為を行いません。また性的意味合いを持つ行為や発言により相手を不快にさせる、いわゆるセクシャルハラスメントに該当する行為を行いません。
- ⑥ 「安全は製造業に働く全ての人にとっての最も大切なものであり、事業活動の大前提である」を第一義とし、すべての関係者の安全衛生レベルの維持向上に努めます。また、自分自身はもちろんのこと、共に働く人たちの心身の健康維持に充分留意します。
- ⑦ 法令や企業倫理要綱に違反ないしそのおそれがあることを職制（上司）や社内外のホットラインを通じて通報する従業員がいた場合、通報者の秘密を厳守しその人が不利な処遇を受けないよう保護します。
- ⑧ ワークライフマネジメントを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、生産性および従業員が働く満足度の双方を向上させるよう努めます。

2. 推進体制

CSR会議傘下の企業倫理委員会にて推進計画を策定し実行、進捗状況を確認しています



3. 人権・労働に関する課題への対応

① 結社の自由

「JSRグループ企業倫理要綱」において、労働者の団結権、団体交渉を行う権利を尊重することを謳い、労働組合代表と経営者との間で、経営環境、事業概況、主要な会社施策、労働組合の取り組みについて、定期的に意見交換、質疑応答し、その内容を組合員に発信しています。

- [詳しくはこちら](#)

② 差別の禁止

「1. 基本的な考え方」に基づき、雇用、労働条件での差別を行わず、従業員の多様性を活かす取り組みを推進しています。

- [詳しくはこちら](#)

③ 労働時間、休日、時間外労働の管理

労働時間、休日等の客観的な記録を目的に、勤怠管理システムを導入し、従業員の労働時間管理の客観性と精度を向上させています。

- [詳しくはこちら](#)

④ 通報制度

JSRグループでは内部通報制度「企業倫理ホットライン」を導入し、社内窓口及び社外窓口（社外弁護士、社外専門機関）を設け、通報者へは通報を受けた窓口から対応状況や結果をフィードバックしています。

- [詳しくはこちら](#)

⑤ サプライチェーンの人権について

CSR調達アンケートでサプライヤーの人権・労働に関する取組み状況を確認しているほか、サプライヤーホットラインも導入しています。

- [詳しくはこちら](#)
- [サプライヤーホットラインについてはこちら](#)

4. グローバルなイニシアティブへの参画

JSRグループは国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に署名しており、グローバルに事業活動を行う企業として、国際社会の中で責任ある行動を実践します。

責任ある行動を実践するために、企業倫理要綱に「人権の尊重に関する行動規範」を明示しています。

- [こちらをご覧ください](#)

事業活動によって生じる社会的課題 労働環境

推進体制は[こちら](#)

1. 基本的な考え方
 - (1) 人事制度の基本方針
 - (2) 行動指針：4C
 - (3) 人材育成の考え方
 - (4) ワークライフマネジメントについての基本的な考え方
 - (5) 身体と心の健康についての基本的な考え方
 - (6) 労働組合の基本理念
2. 人材育成
 - (1) 人材育成に関する仕組みと具体的施策
 - (2) 研修センターの活用
3. ワークライフマネジメント
 - (1) ワークスタイルイノベーション
 - (2) 労働時間管理の仕組みと時間外労働削減への取り組み
 - (3) 柔軟な働き方を支援する制度
 - (4) JSR独自の給付制度
 - (5) 両立支援制度利用者数・給付対象者数データ
4. 身体と心の健康
 - (1) 健康づくり～JSR Health Promotion～
 - (2) 身体健康支援
 - (3) 心の健康支援
5. 労働組合の活動
 - (1) 労働組合の加入者
 - (2) 当社と労働組合の対話
 - (3) 労働組合と組合員との対話

1. 基本的な考え方

(1) 人事制度の基本方針

JSRグループでは、以下を組織・人事のありたい姿として策定し、各種施策を推進しています。

- (1) 「自由」と「規律」の文化が両立し、行動指針「4つのC」の下、上司と部下が共に成長し、全社員が課題を正しく認識、解決でき、組織能力が維持向上できる仕組みの構築と企業文化の醸成がなされている。
- (2) JSR社員のグローバル化を進めるとともに、グループ・グローバル人事体制を整備し、グループ・グローバルレベルでの人材育成・人材管理を行なう。
- (3) 人材の多様性（国籍、文化、性別、価値観等）が進み、JSRグループ全体で多様性による価値創造を促進している。

(2) 行動指針 : 4C

CHALLENGE (挑戦)

JSRグループ社員一人ひとりには、グローバルな視点で、常に挑戦意欲を持ち続け自発的に新しいことに着手し、例え失敗してもその経験を活かして次の成果につなげます。

COMMUNICATION (対話)

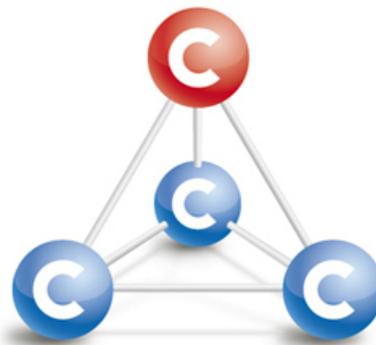
JSRグループ社員一人ひとりには、共通の基本的価値観に基づき、グループ・会社の方針、部門の課題を透明性をもって共有し、同じ目標に向かって双方向の対話を重視しながら課題解決に取り組みます。

COLLABORATION (協働)

JSRグループ社員一人ひとりには、社内の組織の壁にとらわれない仕事の進め方を常に心がけ協力しあい、また、従来の発想にとらわれず積極的に社外との協働を取り入れて業務を進めます。

CULTIVATION (共育)

JSRグループ社員は、上下双方向の対話を重視した人材育成を通じ、上司と部下が共に成長していきます。



CHALLENGE
COMMUNICATION
COLLABORATION
CULTIVATION

(3) 人材育成の考え方

人材育成は企業の持続的かつ長期的発展のための最重要課題であるとの認識の下に取り組みを進めています。特にJSRグループ行動指針 : 4C「Challenge (挑戦)」「Communication (対話)」「Collaboration (協働)」「Cultivation (共育)」のより高いレベルでの実践を目指し、

人材育成 = スキル・知識 × モチベーション

の考えに基づき、「スキル・知識」と「モチベーション・意欲」の両面からの人材育成、さらには組織能力の向上を進めています。また、グローバル対応力の強化も重点項目として取り組んでいきます。

① 人材育成方針

- 1) 社員の「自分を成長させたい」という意欲を重視し、自らの能力向上およびキャリア形成への主体的な取り組みに対し十分な支援を行う。
- 2) 社員の能力開発・育成は会社の基盤であり、「仕事を通じた成長」を第一義とし、これを補完するべく全社にわたって長期的視野に立った体系的、計画的、継続的な教育の取り組みを行う。

② 求められる人材像

全社員

- 1) 各々の担当分野でグローバルレベルでの競争力を有するプロフェッショナル
- 2) 環境変化に柔軟に対応し、現状維持に甘んじることなくイノベーション・変革を推進する挑戦者
- 3) チャレンジ (挑戦) ・コミュニケーション (対話) ・コラボレーション (協働) ・カルチベーション (共育) を重んじ、高い倫理観をもつ個人

上級職

- 4) 率先垂範の姿勢で自ら先頭に立ちつつも、部下に仕事と責任を任せ、組織運営と人材育成を常に意識した指導者
- 5) 効率的な組織目標達成をマネージしつつ、変革をも主導するリーダー

(4) ワークライフマネジメントについての基本的な考え方

従業員が社会、地域、家庭、ボランティア、自己研鑽、趣味などの幅広い領域に参画し、活躍することにより、個人としての引き出しをたくさん持ち、充実感や満足感をもって生活するとともに、仕事にも活かすことができるよう、「ワークライフマネジメント」を推進しています。

全従業員が自分の時間をしっかり管理して、メリハリある働き方を実践することを目指しています。また、柔軟な働き方を支援する諸制度、出産、育児、介護と仕事との両立支援策も整備しています。

ワークライフマネジメントは、多様な人材が働く組織を目指すダイバーシティマネジメントにも欠かせません。多様な価値観と多様な働き方を受け入れる組織風土にもつながるもので、ダイバーシティ推進と同時に取り組みます。

(5) 身体と心の健康についての基本的な考え方

JSRは、従業員の身体と心の健康は、従業員とその家族の幸福な生活のために、また職場の生産性および活気のある職場づくりのために非常に重要であると考えています。従業員が心身ともに健康で働けることをサポートするために様々な施策を実施しています。

(6) 労働組合の基本理念

JSR労働組合は「ゆたかさを求めて」という基本理念のもと、「賃金政策」「労働環境政策」「福利厚生政策」「余暇・広報・ボランティア政策」「組織政策」を5本柱にすえて活動しています。

2. 人材育成

(1) 人材育成に関する仕組みと具体的施策

- 次世代リーダーの早期育成を図るべく、経営人材育成委員会のもと育成プログラムを継続して実施
- 人材育成において「スキル・知識」とともに重要となる「モチベーション」をより重視したOJT、Off-JTの実施
- グローバル対応のための語学およびマインド教育の充実（短期語学留学、中国派遣研修、など）
- 技能伝承教育／工場共通技能教育の継続・拡充
- 若年層での専門スキル教育の継続
- グループ企業と研修内容を共通化

① 様々な研修制度

JSRでは従業員の能力向上のため、様々な研修制度を設けています。

JSR従業員の2017年度の年間総研修時間は16.8時間（1人あたり）となっています。

本研修時間は人事部門主催で実施した技術・技能研修、階層教育等を集計しているため、各部

門独自の教育、ならびに社外教育の時間が含まれていません。また、Webによる研修時間も含まれていません。

職制	階層別教育	職群別教育						目的別教育											
		製造職群	生産技術職群	研究開発職群	企画・管理・事務職群	営業・開発営業職群	共通	シグマ	国際化推進	ビジネススキル	ライフライン	転換者支援							
部長・所長	次世代リーダー研修 (JSRビジネススクール)						専門知識習得コース												
課長・チームリーダー	中堅管理職研修																		
	新任主査・主任研修																		
チームリーダー	係長																		
	係長研修																		
	班長																		
一般	3年目、6年目、9年目研修																		
	新入社員フォローアップ研修																		
	新入社員研修																		
	新任主事研修																		

② CDP制度

各種研修制度とともに、CDP制度（Career Development Program制度）によって、次代のJSRを担う人材の成長をサポートしています。

CDP制度とは、学卒総合職社員の人材育成のためのローテーション制度です。当社では、ローテーションを人材育成の屋台骨と考え、1988年の導入以来、改良を重ねながら運用し続け、現在に至ります。入社10年目までで、原則として異動により3つの業務を従業員に経験させる制度です。幅広い人材の育成が可能になるばかりでなく、自分の仕事の前工程・後工程を意識することにより効率もアップし、部門間のコミュニケーション向上にもつながります。

CDP委員会メンバーによるローテーション対象者との個別面談の後、全体会議にて個々のローテーションプランが策定されています。CDP委員会は人材開発部が事務局となり、各部門長が委員会メンバーとして運営しています。

(2) 研修センターの活用

従業員の継続的な教育支援の環境整備を図ることを目的として、各工場地区に設立した研修センターを活用し、「製造現場の技能継承」および「社員教育プログラムの充実」に取り組み、当社の強みである「技術」の向上と「人材」の育成に注力していきます。



四日市地区研修センター



千葉地区研修センター



鹿島地区研修センター



四日市地区研修センター内
ミニチュアプラント



本社地区研修センター
「JSR六本木倶楽部」

3. ワークライフマネジメント

(1) ワークスタイルイノベーション

当社では、会社も社員も持続的成長を実現することを目指して、ワークスタイルイノベーションに取り組んでいます。

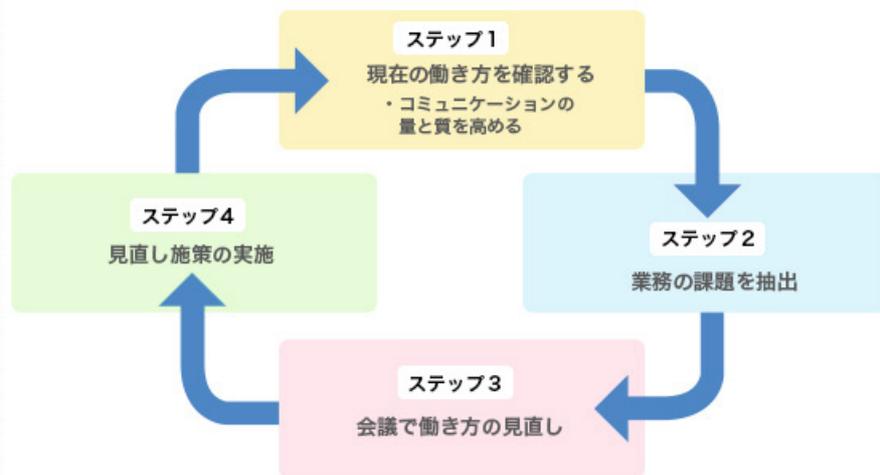
活動の推進にあたっては、社員一人ひとりが課題意識を持って取り組む為に、部署毎に業務負荷の要因分析を行ったうえで、優先順位づけによる業務削減、負荷軽減のための具体策を立てて、実行していきます。各部署で立案した対策案については、担当役員による報告の場を設けるなど経営層も活動にコミットしています。

また、働く場所、働く上でのツール、働く時間の3つを働き方を変えるための主なアプローチと捉え、本社・四日市工場の一部でのフリーアドレスや、JSR会議基本原則・メール基本原則の周知、主要全事業所でのノー残業デー奨励、飛び石連休の中日や3連休と合わせた年休取得の奨励などにも取り組んでいます。

「働き方見直しプロジェクト」に取り組みました

2017年7月から2018年2月までの8ヶ月間にわたり、社内から選抜した4チームが株式会社ワーク・ライフバランスによる働き方見直しプロジェクトに取り組みました。開始当初には、本来のチームのミッションは何か、ありたい姿は何か、生み出した時間で何をするかといった目的を深く議論する所から始まりました。実際の見直しにあたってはコンサルタントからノウハウ・手法を学びながら、業務の見える化・標準化を継続的に取り組みました。2018年2月の最終報告会では、社長を含む経営陣にプロジェクトの成果が報告されました。また、各チームの活動と並行して、プロジェクトでのノウハウを広く他部門にも共有することを目的とした管理職向けセミナーも開催されました。

2018年度からは、ワークスタイルイノベーションへと進化させていきます。



(2) 労働時間管理の仕組みと時間外労働削減への取り組み

2017年度のJSRの一人当たり総労働時間は1,966時間、年間時間外労働時間は215時間でした。当社では2004年度より、労働時間の客観的な記録とペーパーレス化を目的に勤怠管理システムを導入しました。システム導入により、従業員の自己申告による労働時間、休日管理に加え、事業場への入退場時刻や、パソコンのログイン・ログオフ時刻による客観的な時間記録も行い、上司が部下の労働時間をスピーディに確認することができ、労働時間管理の効率や精度が向上しました。

一定時間を超える時間外労働を行っている従業員とその上司に対しては、PC画面やシステム上で警告がされるなどのサポート機能も充実しています。

時間外労働の「見える化」のため、部署別の実績を毎月イントラネット掲示板で情報公開するなど、効率的な働き方への風土醸成を図っています。

(3) 柔軟な働き方を支援する制度

「ライフ」には様々なイベントがありますが、昨今は「育児」と「介護」が重要項目となっています。JSRでは、育児や介護と「ワーク」を両立しやすい環境をつくるため、各種の支援制度を整えてきました。また、仕事と育児・介護の両立支援制度（社内、社外の制度を含む）を紹介するガイドブックを従業員に配布して制度の周知化に努めています。

- [両立支援制度利用者数データはこちら](#)

柔軟な働き方を支援するJSRの制度

ライフステージ	使用可能な制度	詳細
出産前 (不妊治療中、 妊娠期間中)	・短時間勤務制度	妊娠中の従業員は、1日2時間まで勤務時間を短縮できます。不妊治療をしている従業員は、1日4時間まで、月間44時間まで勤務時間を短縮できます。
	・在宅勤務制度	妊娠中の従業員は、1週間に1日自宅で勤務ができます。
出産	・産前・産後休暇制度※	産前6週間、産後8週間休暇を取得できます。
	・配偶者出産時の特別有給休暇	男性社員の妻が出産する際は出産予定日の1週間前から、出生後2週間以内の期間で4日まで、特別有給休暇をとることができます。
	・育児休業制度※	子どもが1歳6ヶ月になるまで休業を取得できます。
	・育児休業者への面談制度	育児休業中の従業員・会社双方の不安や問題を解決しスムーズな復職ができるよう、従業員の希望によって、所属長との面談を実施します。
育児との両立	・短時間勤務制度	配偶者が就労していない従業員は子供が3歳になるまで、共働きの従業員は子供が小学3年生になるまで勤務時間を短縮できます。
	・在宅勤務制度	共働きの従業員は子供が小学校6年生修了するまで、1週間に1日自宅で勤務できます。
	・看護休暇制度	同居家族の看護、通院、検診、予防接種などで付き添いのため、通算で年間10日まで半日単位で休暇を取得できます。
介護との両立	・短時間勤務制度	家族を介護している従業員は、1日4時間まで、月間44時間まで勤務時間を短縮できます。
	・在宅勤務制度	家族を介護している従業員は、1週間に1日自宅で勤務できます。
	・看護休暇制度	同居家族の看護、通院、検診、予防接種などで付き添いのため、通算で年間10日まで半日単位で休暇を取得できます。
	・介護休業制度※	家族を介護している従業員は通算24ヶ月まで介護休業を取得することができます。介護休業は3回まで分割して（通算2年まで）取得することができます。

※ 各種制度を利用する従業員の希望により、自宅から社内ネットワークへアクセス可能なモバイル機器を貸与しています

その他、研究部門の従業員に適用される裁量労働制度、交替勤務以外の従業員はコアタイムのないフレックスタイム制度があります。社会貢献活動のために休暇が必要な場合は、ボランティア休暇として年間通算5日まで有給休暇を取得できます。



JSRとJSRマイクロ九州は次世代認定マーク「くるみん」を取得しています

2007年8月および2012年4月に子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク（愛称：「くるみん」）を取得し

次世代認定マーク「くるみん」

ています。また、JSRマイクロ九州も2017年5月に認定を取得いたしました。

(4) JSR独自の給付制度

健康保険組合や雇用保険による休業期間中の各種給付制度に加え、JSRでは以下の独自の給付制度を設け、仕事と家庭生活の両立を担う社員を支援しています。

- [給付対象者数データはこちら](#)

① 出産育児一時金付加金（JSR健康保険組合より）

法定の出産育児一時金に加え、女性被保険者の出産に対して1児につき10万円を給付します。

② 育児休業給付（JSR共済会より）

育児休業取得開始から最初の5日間について、本給+調整給の50%の補助金を給付します。

③ 育児休業復職支援給付（JSR共済会より）

産前・産後休暇または1ヶ月以上の育児休業から復帰した従業員に、復職後6ヶ月勤務を継続した時点で、ここまで両立に努めてきたことへの労いと今後の活躍を期待して、使用目的を問わず、1子につき20万円の支援金を給付します。

④ ベビーシッター給付（JSR共済会より）

共働きの従業員が勤務日に利用したベビーシッター費用の半額を補助します（年間40万円まで）。

(5) 両立支援制度利用者数・給付対象者数データ

両立支援制度利用者数		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	備考	
不妊治療	短時間勤務制度	-	-	0	0	0	0	1	2013年度制定	
出産	産前・産後休暇制度※	25	23	14	15	20	23	21		
	育児休業制度※	女	24	22	15	18	20	19	24	
		男	4	3	6	2	5	11	41	
	合計	28	25	21	20	25	30	65		
	育児休業者への面接制度	14	19	17	13	12	14	13		
育児との両立	短時間勤務制度（妊娠中含む）	67	73	79	77	81	87	91		
	在宅勤務制度（妊娠中含む）	9	9	12	11	10	10	9		
介護との両立	短時間勤務制度	2	1	0	3	4	2	3		
	在宅勤務制度	3	3	0	0	2	1	1		
	介護休暇制度	4	1	2	1	6	3	8		
	介護休業制度※	0	0	0	0	1	1	0		
その他	社内ネットワークへアクセス可能なモバイル機器の貸与	9	7	4	3	2	4	13		
	裁量労働制度	446	464	104	107	103	107	108	各年度4/1時点での適用者	
	ボランティア休暇（）内は取得合計日数	134 (470日)	3 (8日)	4 (10日)	3 (5日)	4 (11日)	3 (7日)	0 (-)	2011年度は震災復興ボランティア含む	

※の各種制度を利用する従業員の希望により、自宅から社内ネットワークへアクセス可能なモバイル機器を貸与しています。

給付対象者数	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度
育児休業給付	27	27	21	18	25	26	67
育児休業復職支援給付	10	19	19	23	15	19	16
ベビーシッター給付	3	5	6	2	5	6	7

4. 身体と心の健康

(1) 健康づくり ～ JSR Health Promotion

当社は、ワークスタイルノベーション活動を下支えし、組織活動の基本となる従業員の健康づくり促進活動「JSR Health Promotion」を推進していきます。従業員の健康管理にあたって、ハイリスクアプローチ（疾病時の個別対処）に加えてポピュレーションアプローチ（全体でのリスク低減／予防）の考え方を取り入れ、生活習慣病予防、健康診断の確実な受診とフォロー、メンタルヘルスなどの課題に対処していくとともに、サポートツールとして社員の健康維持・増進の為にポータルサイトをJSR健康保険組合が導入、今後は社員の健康管理のICT強化にも取り組んでいきます。

「健康経営優良法人2018」に認定されました。

当社は、優良な健康経営を実践している上場企業として、昨年に引き続き経済産業省と日本健康会議から「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」（大規模法人部門）に認定されました。

また、当社グループのJSRマイクロ九州株式会社と日本カラリング株式会社も、昨年に引き続き「健康経営優良法人2018」（中小規模法人部門）に認定されました。

「健康経営優良法人認定制度」は、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

当社グループは、従業員一人ひとりが健康であることが企業の持続的な成長に不可欠であるとの考えのもと、今後も従業員の健康を経営課題として捉え、健康保持・増進施策や働き方の見直しなど積極的に取り組んでまいります。



※「健康経営優良法人認定制度」とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

(2) 身体健康支援

身体健康支援として従来から一般健康診断、特殊健康診断（化学物質関連の健診、VDT健診）など法定の各種健康診断の他、生活習慣病健診を実施するとともに、人間ドックや脳ドック、女子特別健診（婦人科がん検診）を受診した従業員に補助金を支給しています。

2008年からはJSR健康保険組合が主導して、生活習慣病予防のための特定健康診査（メタボリック・シンドローム健診）と事業主との協働による特定保健指導を実施し、成果を上げています。さらに、各事業所の産業保健スタッフによる生活習慣病対策の啓発や健康診断での有所見者への個別カウンセリング、職場巡回での安全衛生アドバイスなど従業員の健康確保に積極的に取り組んでいます。

また、自社スポーツ施設や福利厚生サービス契約によるスポーツクラブの提供を行っている他、身体を動かして健康増進を図るとともに従業員間のコミュニケーションを高める目的で、それぞれの事業所でソフトボールやボウリングなどの各種スポーツ大会の開催も行っています。普段、あまり身体を動かす機会のない従業員からも、身体を動かすよい機会だと、好評を得ています。

自社スポーツ施設の例



四日市工場 健康管理センター（外観）とトレーニングルーム

鹿島工場に併設する自社グラウンド

JSR健康保険組合の主催で「本社運動支援セミナー・健康体操」を実施しました。本セミナーは工場部門だけでなく、管理や営業などの部門の従業員についても健康づくりをサポートし、健康で元気な従業員を増やすことを目的としています。健康保険組合に所属している健康運動指導士が、本社ビル内のJSR本体やグループ企業を巡回して、肩こりや腰痛を予防するリフレッシュストレッチを指導しました。業務時間内ではありましたが、多数の従業員が参加しました。事後のアンケートでは、リフレッシュストレッチが参考になったという意見が90%と非常に満足度が高いセミナーとなりました。今後も『健康づくり・体づくりをサポートする』ことを目的とした健康活動を継続するとともに、健康経営を促進し、従業員の生産性向上に役立つ取り組みを目指します。



リフレッシュストレッチの様子（JSR本社）

(3) 心の健康支援

JSRグループでは働く人々の心の健康に関する問題が注目され始めた早期より、「チェック」「組織分析」「相談」「教育」の4つの観点から、従業員のメンタルヘルス向上の施策に取り組んでいます。

「チェック」「組織分析」の取り組みとして、1998年度より、従業員の心の健康状態をチェックする「JMI健康調査」を隔年で実施してきました。従業員が自身のストレス状況を把握するとともに、ストレス状況の組織分析に努め、様々な施策に活かしてきました。2012年度からは、年1回のWebによるストレス診断「eストレス診断」をJSRと国内グループ企業に導入しています。

「相談」の取り組みとして、従業員が希望する場所でカウンセリングを受けられる社外相談窓口「ヒューマン・フロンティア相談室」を設けており、JSRと国内グループ企業に導入し、心の

相談窓口として定着しているほか、各事業所の産業保健スタッフも対応の充実に努めています。

「教育」の取り組みとして、各階層別の研修にて、それぞれの階層に応じたセルフケア・ラインケアのメンタルヘルス教育を実施しています。

5. JSR労働組合の活動

(1) JSR労働組合の加入者

組合員数は2018年4月1日現在2,552名です。

(2) 当社とJSR労働組合の対話

労働組合法に則り、当社とJSR労働組合は、労働協約を締結しています。

また、労働組合代表と当社社長や各事業の担当役員との間で、経営環境、事業概況、主要な会社施策、労働組合の取り組みについて、定期的に意見交換、質疑応答し、その内容をJSR労働組合は組合員に発信しています。さらに各層、各事業所レベルでの労使間協議や支部労使協議会、安全衛生委員会などを重ね、相互の理解と信頼を深め、健全な労使関係を維持・強化するよう努めています。2017年度は昨年に引き続き長時間労働の是正に加え、時間単位年休の導入、家族手当の改定について協議を重ね、働きやすい環境づくりに努めました。

(3) 労働組合と組合員との対話

各職場に職場の意見代表者である職場委員が在籍し、労働組合執行部と職場との情報共有が行われています。また組合員の想いや考え方を組合活動へ反映させるため、定期的に職場討議やアンケートが実施されています。

事業活動によって生じる社会的課題 ダイバーシティ

推進体制は[こちら](#)

1. 基本的な考え方
2. 推進施策と制度
 - (1) 女性従業員の活躍推進
 - ① 女性従業員活躍推進を支える制度
 - ② 女性従業員活躍推進を支えるセミナー
 - (2) 退職した従業員の再活躍推進（キャリア再開制度）
 - (3) 外国籍従業員の活躍推進
 - (4) 定年退職従業員の活躍推進
 - (5) 障がいのある従業員の活躍推進
3. 人事に関するデータ
 - (1) JSR籍従業員に関する基本情報
 - (2) JSRグループの地域別従業員比率

1. 基本的な考え方 ～多様な人材の採用と登用～

JSRグループは、様々な事業をグローバルに展開し、多岐にわたる事業戦略を推進していくために、多様な人材を活用することが非常に重要であると考えています。

現在、人材の多様化の推進を経営戦略の柱の一つとして位置づけ、多様な人材とそれによりもたらされる多様な価値観の尊重、活用、そして個人に焦点を当てたマネジメントの推進に取り組んでいます。また、多様な人材が働く組織を目指すためには、多様な価値観と多様な働き方を受け入れる組織風土と制度が不可欠であり、ワークライフマネジメントの推進とあわせて取り組みます。

2014年に活動した「女性リーダー育成タスクフォース」の「多様性推進活動を加速させるためには、専門部署が必要である」との提言に基づき、2015年度に社長直轄の独立部門として「ダイバーシティ推進室」が誕生しました。ダイバーシティ推進室のミッションは、「多様な人材が活躍できるための支援策の策定と実行」です。今後JSRグループとして将来にわたり取り組むべきカテゴリーは性差だけでなく、外国籍従業員や障がいのある従業員の活躍推進、ジェネレーションギャップやLGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー）への取り組みなど様々です。

2. 推進施策と制度

(1) 女性従業員の活躍推進

当社は中期経営計画の中で、女性従業員の活躍支援について定量的な目標を提示しています。経営としての強い意志を示し、全従業員に推進への理解と協力を求めていくためのものです。2016年4月から施行された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女活法）に基づき、当社は女性の職業生活における活躍推進行動計画（第2期目：2018年4月1日～2020年3月

31日)を策定しました。また、2005年4月から施行されている次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づき、次世代育成支援対策行動計画(第7期目:2018年3月31日~2020年3月31日)を策定しました。これまで、女活法は1期、次世代法は6期にわたって行動計画を策定・届出、公表・周知を行うとともに取り組みを続けてきました。

[女活法 行動計画書はこちら](#)

[次世代法 行動計画書はこちら](#)

女性活躍支援に関する数値目標と実績

	目標	2016年度	2017年度	2018年度
女性従業員の採用比率	大学卒技術系 15-20%	15%	20%	18%
	大学卒事務系 40-50%	60%	50%	45%
女性管理職比率	2020年3月末までに 4.5%	3.6%	3.8%	4.1%

※ 各年度4月1日時点

① 女性活躍推進を支える制度

[労働環境](#)をご参照ください。

② 女性活躍推進を支えるセミナー

女性従業員と管理職従業員がキャリア開発について理解を深めるために下記のセミナーを開催しています。

- ・ 係長クラス的女性社員のキャリア開発セミナー(2016年度より継続開催中)
- ・ 管理職へのダイバーシティマネジメントスキル向上のための「仕事のコミュニケーションセミナー」
(2011年度より継続開催中)
- ・ 総合職に転換した一般職従業員が今後のキャリアと能力開発を考える「総合職転換者セミナー」
(2010年度より継続開催中)
- ・ 一般職従業員向けに社内コミュニケーションスキル向上のための「一般職キャリア開発セミナー」
(2013年度より毎年開催)

また、これら以外にも個別テーマを設けてのセミナーを適宜開催しております。

「イクボス企業同盟」へ加盟しました

2017年5月に特定非営利活動法人ファザリング・ジャパン(代表理事:安藤哲也)の「イクボス企業同盟」に加盟致しました。「イクボス企業同盟」とは、社員が多様化する時代において、イクボス[※]の必要性を認識し、積極的に自社の管理職の意識改革を行うことで、新しい時代の理想の上司を育てていこうとする企業によるネットワークです。当社は147社目として加盟しました。

当社は、変化する外部環境に対応してグローバル展開していくためには、多様な人材が活躍してイノベーションを創出することが不可欠であると考え、多様な価値観と多様な働き方を受け入れる組織風土と制度づくりを目指し、2010年度より経営戦略の1つとしてダイバーシティ推進に取り組んでいます。

「イクボス企業同盟」への加盟を通じて、多様な人材が活躍できる環境づくりをさらに進め、当社の企業理念「Materials Innovation マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します。」を実践していきます。



ファザーリング・ジャパン代表理事 安藤氏（左）と
当社 藤井執行役員

※イクボス：職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。

（2）退職した従業員の再活躍推進（キャリア再開制度）

結婚・出産・介護・配偶者の転勤などの理由でJSRを退職した元従業員のうち、当社での再就職希望者を登録し、会社のニーズと登録者の希望を勘案して再雇用しています。

年度	2013	2014	2015	2016	2017
登録者（名）	7	8	4	5	4
採用実績（名）	0	0	0	1	1

（3）外国籍従業員の活躍推進

JSRグループがグローバルに事業展開をしていくなかで、グローバル人材マネジメント体制の整備を進め、各拠点における、事業展開状況に応じた人事面でのニーズにこたえていきます。従来より、従業員のグローバル化推進の一環として、外国人学生の採用や、海外現地法人の従業員のJSRへ出向受け入れなどを通じて、雇用拡大・人材多様化に取り組んできました。あわせて、グローバル次世代経営人材育成プログラム検討やJSRグループの国内外拠点人事部門間のネットワーク強化を通じ、海外現地法人経営陣に現地人材を登用していく検討や、国内外の人材交流促進を図っていきます。

グローバル人材確保に向けた数値実績

目的	実績		
外国籍従業員の採用強化	・ 外国籍従業員の採用実績	7名	(2016～2018年度実績)
各種派遣制度の充実	・ 海外研究派遣	9名	(2016～2018年度実績)
	・ 中国派遣、米国語学留学	28名	(2016～2018年度実績)
必要なグローバル人材確保に向けたマネジメント ・ 海外現地法人の有為人材の育成 ・ 海外グループ企業の継続的活動を支える人材育成	・ 海外グループ企業従業員の長期研修受け入れ	1名	(2016～2018年度実績)

（4）定年退職従業員の活躍推進

「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、定年退職した従業員を引き続き雇用する制度があります。定年退職前の従業員に就労継続希望のアンケートを行い、雇用しています。

(5) 障がいのある従業員の活躍推進

2017年度末時点の障がい者雇用率は、2.47%です（法定雇用率2.0%）。一人ひとりの障がいの内容や、得意分野を本人と相談したうえで、就業場所や業務内容を決めています。

製造や研究所等危険物を扱う部署で就業している障がい者はまだ少ないですが、安全を確保しながら障がい者の職域を広げることに取り組んでいます。

3. 人事に関するデータ

(1) JSR籍の従業員に関する基本情報

2018年3月31日現在

		男性	女性	合計
従業員数（名）		2,883	497	3,380
採用者数（名）	新卒※1	66	15	81
	中途	23	4	27
平均勤続年数（年）		13.2	15.1	13.5※2

※1 2017年4月1日入社者

※2 平均

年度	2013	2014	2015	2016	2017
入社3年以内離職率（%）	6.3	4.2	3.4	2.1	1.1
障がい者雇用率※（%）	2.19	2.28	2.23	2.32	2.47

※ 各年度3月31日時点

(2) JSRグループの地域別従業員比率

2018年3月31日現在のJSRグループの従業員数は7,302名です。

地域別の従業員比率は下記のとおりです。

日本	アジア（日本除く）	アメリカ	ヨーロッパ
64%	19%	13%	4%

事業活動によって生じる社会的課題 サプライチェーンマネジメント

1. 基本的な考え方

JSRグループの企業理念は、「Materials Innovation-マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します」です。お客様のニーズに合った「革新素材」「良い製品」を提供し、より良い社会の実現に貢献していくことは、JSRグループの重要な役割であると考えています。そのため、お取引先様とは、サプライチェーンマネジメントを通じて、社会の課題への対応を共に進めていきます。

2. お取引先様とのかかわり (サプライチェーンマネジメント)

(1) CSR調達

JSRグループのサプライチェーンマネジメントには、様々な産業に素材を提供して社会を支える化学メーカーとしての特徴があります。それはお客さまに絶えることなく安定的に、確かな品質の製品をお届けすることです。同じJSRグループの中でも、エラストマー事業および合成樹脂事業とデジタルソリューション事業、あるいはライフサイエンス事業ではサプライチェーンマネジメントにおけるポイントは異なりますが、お取引先様、お客様にはJSRグループ購買指針に定める「購買取引にあたっては、持続可能な社会に向けて、安全、人権、法令遵守、資源保護、環境保全、生物多様性などに十分配慮する」とのCSR調達方針をご理解いただき、コミュニケーションによる相互理解の下で協力しながら、実効性のある取り組みを続けています。2010年度から「CSR調達」の取り組みを開始し、「購買指針」に基づいて、環境面と社会面に関する取引先の取り組み状況をアンケート調査で把握し、課題がある場合には、その取引先に調達担当者が直接出向いて一緒に課題を解決する方法をとっています。2013年度までに、原料資材の購入金額の99%をカバーする取引先への調査を完了し、新たな取引先ができた場合も同様に調査を実施しています。加えて、近年のサプライチェーンのグローバル化に伴い、強制労働、児童労働、環境破壊、地球温暖化、企業不祥事等の問題が発生し、不買運動や改善要求が起きるようになり、企業活動にも大きな影響が出始めていることを受け、2017年度には調査に使用するアンケートの項目を以下のとおり大幅に刷新、拡充させました。現在、この改訂版アンケートを用いて2巡目となるアンケート調査に着手しました。

<改訂後のアンケート項目>

大項目	小項目
I. CSRの推進体制	1. CSRの推進に関する会社としての方針や行動規範への反映の有無 2. CSRを推進する体制（推進部門と責任者）の有無 3. 法令遵守を推進する全社的な体制 4. サプライヤーも含めたCSRの取り組み 5. CSR推進状況の社外への公表
II. 公正な企業活動	1. 汚職・賄賂等の禁止 2. 不適切な利益供与や受領の禁止 3. 優越的地位の濫用禁止

	4. 競争制限的行為の禁止 5. 正確な製品・サービス情報の提供 6. 他者の知的財産権の尊重 7. 輸出入管理 8. 不正行為の予防・早期発見
Ⅲ. 人権・労働	1. 強制労働の禁止 2. 児童労働の禁止 3. 非人道的扱いの禁止 4. 雇用や昇進の機会、処遇等における差別の禁止 5. 適正な賃金の支払い 6. 労働時間や休日の管理 7. 従業員の結社の自由、団体交渉権の尊重
Ⅳ. 環境保全	1. 環境マネジメントシステムの構築と運用 2. 化学物質の管理 3. 環境負荷低減 4. 温室効果ガスの排出量削減 5. 省資源・資源循環・廃棄物の適正処理 6. 水資源の保全 7. 生物多様性の保全 8. 環境保全の取組み状況の公表
Ⅴ. 安全衛生	1. 機械装置の安全対策 2. 職場の安全 3. 職場の衛生 4. 従業員の健康管理 5. 緊急時の対応
Ⅵ. 情報セキュリティ	1. 情報セキュリティに関する法令遵守 2. コンピュータネットワークの脅威に対する防御 3. 個人情報の漏洩防止 4. 顧客・第三者の秘密情報漏洩防止

また、紛争鉱物に関しては、上記購買指針に基づき、直接および間接的な使用も一切認めないという方針で、お取引先様のご協力をいただき、紛争鉱物を使用していないことを確認しています。工事部門を担当するグループ企業であるJSRエンジニアリング（株）では、協力会社で構成する安全協議会等において、JSRグループの考え方の周知化とCSR調達への協力をお願いしています。協力会社の皆様の意識も高まっており、個別の勉強会、ディスカッションを活発に行っています。

（2）グリーン調達、グリーン購入

① グリーン調達（原材料）

JSRは、従来より原材料に関して、環境負荷の少ないものを優先的に購入するグリーン調達に取り組んできました。また、化学物質をサプライチェーンで管理する近年の業界の動きに合わせて、2008年10月にアーティクルマネージメント推進協議会（JAMP）^{※1}に加入し、グリーン調達ガイドライン^{※2}の見直しを行いました。今後ともサプライチェーンでの情報伝達を重視したグリーン調達に積極的に取り組んでいきます。

※1 アーティクルマネージメント推進協議会（JAMP）：

アーティクル（部品や成形品などの別称）が含有する化学物質等の情報を適切に管理し、サプライチェーンの中で円滑に開示・伝達するための具体的なしくみをつくり普及させることを目的として、2006年9月に業界横断の活動推進主体として発足しました。JSRはJAMPへの参加を通じて、その理念の実現に資する活動を推進します。

※2 グリーン調達ガイドライン：

JSRは2000年よりグリーン調達ガイドラインを制定し、このガイドラインに基づいてグリーン調達を推進しております。2008年にはJAMPへ加入し、管理対象物質とフォーマットをJAMP MSDSplusに対応させるべくガイドラインの改訂を実施しました。さらに本年MSDSplusからchemSHERPA(経済産業省主導で策定された新たな化学物質情報伝達フォーマット)への移行に伴い再度ガイドラインを改訂しました。今後もサプライチェーンでの化学物質のリスク管理を効果的に実施するため、情報伝達を重視したグリーン調達を推進していきます。

② グリーン購入（事務機器・備品類）

JSRは直接製品や製造に関係しない事務機器、備品類を環境に配慮して購入する活動をグリーン購入と定義し、製品原材料、包装材、製造設備の調達に関するグリーン調達と区別しています。2000年に「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」（グリーン購入法）が制定され、2001年の実施にあたって「基本方針」が公表されました。JSRでは本方針を参考にしながら、省エネルギー対策やリサイクル使用率の高い機器・備品類を優先して購入するよう努めています。2017年度は、全事業所での全購入金額 163,995（千円）のうち、グリーン購入金額は 136,711（千円）となり、グリーン購入率は 83%でした。

事業活動によって生じる社会的課題 ステークホルダー・コミュニケーション

1. お客様・お取引先様とのコミュニケーション
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) お客様とのコミュニケーション
 - (3) お取引先様とのコミュニケーション
2. 従業員とのコミュニケーション
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 風土改革活動
 - (3) 従業員意識調査
 - (4) 企業理念浸透活動
 - (5) CSR & RCキャラバン
3. 地域・社会とのコミュニケーション
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 体制
 - (3) 2017年度の取り組み
4. 株主・投資家とのコミュニケーション
 - (1) 基本的な考え方
 - (2) 行動規範
 - (3) 投資家向け広報 (IR)
 - (4) 株主の構成

1. お客様・お取引先様とのコミュニケーション

(1) 基本的な考え方

JSRグループの企業理念は、「Materials Innovation-マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します」です。お客様とのコミュニケーションを通じ、お客様のニーズに合った「革新素材」「良い製品」を提供し、より良い社会の実現に貢献していくことは、JSRグループの重要な役割であると考えています。一方、お取引先様とのコミュニケーションを通じて、JSRの事業活動の改善につなげています。

(2) お客様とのコミュニケーション

① お客様の満足度 調査実施

お客様の満足度をアンケート等を通じて、「当社の経営品質」「製品開発」「製品品質」「技術・営業サポート」等の点でご評価いただき、課題改善に努めております。概ね「製品品質」「技術・営業サポート」を中心に高いご評価をいただいておりますが、今後もお客様の声を真摯に受け止め、常に化する要求品質にお応えできるよう、さらに品質の向上、満足度の向上に努めて参ります。

② CSR質問票への回答

JSRグループでは、RBA^{※1}をはじめ、お客様からのCSRに関する質問票へ回答し、お客様から信頼される企業を目指しております。

※1 RBA : Responsible Business Alliance (旧EICC)

電子業界のサステナビリティ向上に向けて取り組んでいる業界団体

③ マーケットレポートの発行

エラストマー事業機能性エラストマー部では、国内のお客様に対し、原料動向などを纏めたマーケットレポートを月1回送信し、お客様への情報提供を積極的に行っています。

④ インテルコーポレーションからプリファード・クオリティー・サプライヤー (PQS) 賞を受賞

当社は、インテルが主催する2017年のPQS賞(プリファード・クオリティー・サプライヤー)を受賞しました。PQS賞は、インテルが、その絶え間ない卓越性への追求と確固としたプロフェッショナリズムを備えた事業活動を行う企業を表彰するものです。

インテルコーポレーション 技術製造統括本部 副社長 兼 グローバル・サブライマネジメント担当事業部長のジャックリン・スタームは「私たちのビジネスは、動的な性質を帯びているため、品質に対して継続的な改善と絶えまない取り組みが求められます。インテルがデータを軸とした企業へと変革していく中、受賞企業は、各社が有する迅速なイノベーションと大胆な戦略でこの困難な挑戦を受け入れてくださっています」と述べています。

PQSの資格を満たすには、供給企業には一年を通じての実績が評価される総合的なレポートで80%以上のスコアが求められます。また、要求水準の高い継続的な改善計画で80%以上を達成し、確固たる品質と事業遂行を提供することも求められています。

⑤ Infineon Technologies社からBest Quality Award 2017を受賞

2017年11月8日に開催された"Global Supplier Day 2017"にて、半導体大手のInfineon Technologies社のAndreas Heitzer副社長(品質部門のトップ/写真右)より Best Quality Award 2017を受賞しました。同賞は、Infineon社が最も卓越したサプライヤーを表彰するもので、JSR Micro N.V.の長年にわたる高品質の供給体制が評価され栄えある受賞となりました。



左がJSR Micro N.V.社長 Bart Denturck



受賞トロフィー

(3) お取引先様とのコミュニケーション

① サプライヤー表彰(デジタルソリューション事業)の実施

デジタルソリューション事業に係る原料を調達しているお取引様に「お互いに協力し、価値を高めながら成長していきたい」というJSRからのメッセージを伝えると共に、今日までの協力に対する感謝をこめ、毎年サプライヤー表彰を実施しています。サプライヤー表彰は、JSR研究所部門、製造技術部門、調達部門、および事業部門が、それぞれの評価項目(新規提案力、供給性、品質、コスト、納期等)に従って評価し、結果をフィードバックします。その中で最も優れているお取引様を表彰します。同時に、この結果を当社内でも共有し、新規製品の開発のための原料検討などの参考にしています。

② 代理店会議の開催と代理店表彰(エラストマー事業機能性エラストマー部)の実施

販売活動強化に向けた代理店との一体感の醸成や問題点の共有化、原料動向の理解、新製品の紹介等による商品知識の向上を目的に代理店会議を2013年から年一回開催しています。また、グローバルで拡販活動に貢献した国内および海外の優秀代理店を表彰しています。



代理店会議の様相

2. 従業員とのコミュニケーション

(1) 基本的な考え方

[こちらをご覧ください。](#)

(2) 風土改革活動

JSRは自由と規律をベースにした風土改革活動に取り組んでいます。風土改革活動は、共育活動、OJT推進活動、コミュニケーション改善活動などで構成されています。「共育活動」は、上司と部下が十分にコミュニケーションを図り、上司は部下に仕事と責任を任せ、部下に考えさせたいうえで、共に成長を目指す活動です。「OJT推進活動」は研修を通じてOJT実施の心構えや基本的な考え方を従業員に浸透させる活動です。「コミュニケーション改善活動」は定期的な職場懇談会やグループ懇親会の機会を作る活動です。

また、通常の実績ベースの人事評価では測れないような、いわゆる「縁の下の力持ち」のように業務を堅実に遂行し、組織の円滑な業務遂行をサポートした従業員を「ナイスサポート賞」、チャレンジングな行動で失敗を恐れない風土醸成に貢献した従業員を「ナイストライ賞」の対象として、担当役員が半期ごとに表彰する役員表彰制度を導入しています。

役員表彰実績

	2017 上期	2017 下期
ナイスサポート賞	96人	100人
ナイストライ賞	88人	90人

(3) 従業員意識調査

2004年度より3年ごとにJSRグループ全体で従業員意識調査を行い、会社と職場への満足度、働くモチベーションの状態などを定点観測し、全従業員にフィードバックするとともに、施策の運用や制度設計に反映させています。2010年度から、それまでの調査項目に企業理念、ダイバーシティ、ワークライフマネジメントに関する理解度や浸透度を加え、それぞれの浸透・推進活動に反映しています。2016年度に5回目の調査を実施し、次回は2019年の予定です。調査結果については当社取締役会で報告しています。直近実施の2016年度調査では、調査回答率96.6%と高い回答率となり、会社の将来に対する関心が高い傾向が分かりました。また、2010年、2013年調査と比較して従業員満足度が高まっており、風土改革活動や対話を重視した人材育成が一つの企業風土ととなってきたと考えています。

(4) 企業理念浸透活動

企業理念について考え、役員と直接ディスカッションを実施しています。毎回、自部門や自分自身の業務が、企業理念に基づいてどのように価値を創造し社会に貢献しているのか等について、活発で真摯な意見交換が行われます。また、役員対話会の他、従業員の階層別研修においても企業理念について考える時間を設けたり、従業員同士によるグループワークセッションを行っています。企業理念浸透活動は7年目となります。企業理念体系の認知度および理解度は着実に向上しており、今後も活動を継続していきます。



階層別研修の様子

(5) CSR & RC キャラバン

JSRでは、CSR、レスポンシブル・ケア（環境や安全）に関する取り組みを全従業員に周知徹底し、それぞれの活動を促進するため、毎年、担当役員をトップとして各事業所を巡回するRC & CSRキャラバンを実施し、活動の成果と今後の課題の共有と意見交換を図っています。



キャラバンの様子（JSR（株）千葉工場）

RC & CSRキャラバン開催実績

JSR事業所（国内グループ企業を含む）	開催日
本社	2017年10月31日、11月7日
四日市工場	2017年9月22日
千葉工場	2017年10月19日
鹿島工場	2017年9月8日
筑波研究所	2017年10月11日

また、一部の海外グループ企業でCSRキャラバンを開催しています。今後も開催していく予定です。

CSRキャラバン開催実績

グループ企業	開催日
JSR（株）台湾支店（台湾）	2017年3月20日
JSR Micro Taiwan Co., Ltd.（台湾）	2017年3月21日
JSR（Shanghai）Co., Ltd.（中国）	2017年3月21日
JSR Micro Korea Co., Ltd.（韓国）	2017年3月22日
JSR BST Elastomer Co., Ltd.（タイ）	2017年4月20日、4月21日

その他のCSR意識の浸透策として、グループ企業を含む国内全部門で「CSRレポートを読む会」を毎年開催しています。部門単位でCSRレポートを読み、自部門と社会とのかかわりを考えたり、次年度のCSR目標を立案しています。また、各職場における考え方をCSR部にて分析し、従業員にフィードバックしてCSRへの取り組みに役立てています。

3. 地域・社会とのコミュニケーション

(1) 基本的な考え方

JSRグループは、これまでも地域活動を中心に各種の社会貢献活動に取り組んできましたが、活動を一層本格化させるための指針として、2009年1月に「社会貢献についての基本的な考え方」を制定しました。私たちはこの指針に沿って取り組みを推進しています。

社会貢献についての基本的な考え方

- ① 企業理念に基づき事業活動を通じて社会に貢献することに加えて、社会の責任ある一員として、社会的要請・社会的課題の解決に積極的に取り組みます。
- ② JSRが事業の基盤をおいている「化学・技術」の知識・技能を活かして、暖かみのある社会貢献活動に持続的に取り組みます。
- ③ 社員一人ひとりが社会との接点を持ち、自発的に社会貢献活動に参加することを積極的に支援します。

また、2010年には「災害義援金拠出基準」を新たに制定し、災害義援金を拠出する際の判断基準を明文化しました。この基準の制定により基準が明確になり、より迅速かつ公正な拠出が可能になりました。

(2) 体制

社会貢献委員会にて、JSRグループが取り組むべき社会貢献活動を検討し、推進しています。



(3) 2017年度の取り組み

2017年度にJSRグループが実施した、主な社会貢献・地域貢献活動を紹介します。

① 社会福祉

a. 献血活動への協力

JSRグループでは、長年に渡って国内および海外拠点で献血活動に積極的に協力して参りました。2016年度には長年献血事業の推進に協力したとしてイーテックが「厚生労働大臣感謝状」をいただきました。

b. 愛の分け合い会 老人福祉会館へ果物を寄付

JSR Micro Korea（韓国）は、昨年に引き続き2017年9月にオチャン科学産業団地内の企業と共同で、近所の老人福祉会館を訪問し、果物を寄贈しました。



c. 外国コイン募金活動

JSRグループでは、東京地区、四日市地区、筑波地区に募金箱を設置し2009年より、公益財団法人日本ユニセフ協会を通じて世界の子どもたちの支援事業に役立てる外国コイン募金活動を継続して行っています。これらは開発途上国の子どもたちの生命と健康、権利を守るためのユニセフの活動に有効に活用されています。



募金箱（東京地区）

d. フードバンクへの寄付

JSRグループ東京地区では、毎年9月の防災の日に合わせて、防災用品・非常食の見直しを行っています。カンパンと水は古いものから順に試食などで差し替えています。賞味期限が1カ月以上あれば有効利用できることから、従業員有志から募った試食・試飲用のカンパンと水をフードバンクである認定非営利法人のセカンドハーベスト・ジャパン（2HJ）に寄贈しています。2HJは、企業や農家、個人から様々な理由で処分されてしまう食品の提供を受け、食べ物に困っている施設や人に届ける活動を行っています。

e. アルミ缶回収活動への協力

JSR 四日市工場では、2010年10月から四日市市の障がいを持つ子どもたちの自立支援団体、社会福祉法人「あいプロジェクト」および障害者自立支援施設「たんぼぼ」のアルミ缶回収活動に協力しています。アルミ缶は、多機能作業所におけるアルミ缶つぶしの作業に役立ち、また、アルミ缶回収は、障がいを持つ子どもたちが社会・人と接する良い機会となり、自立の道にもつながります。今後もこのプロジェクトに協力していきます。

f. エコキャップ運動

JSRグループでは、東京地区、四日市地区、JMエナジーにおいて通常はゴミとして焼却してしまうペットボトルのフタを収集し、再資源化業者へ売却することにより得た資金で世界の子供たちにワクチンを届けるエコキャップ運動を継続して実施しています。



PETボトルキャップ回収箱とアルミ缶回収箱（JSR 四日市工場）

g. 「TABLE FOR TWO (TFT)」プログラム

JSRグループ東京地区、四日市地区において2010年2月より、TFTプログラムに参加しています。TFTとはアフリカの子どもたちと食事を分かち合う取り組みです。TFT指定の食事を購入すると、ヘルシーな食事をとれるうえ、1食あたり20円が開発途上国の給食1食分として寄付されます。また、四日市地区では飲料自動販売機を通じた活動（CUP FOR TWO）を継続中です。



② 健康・医学、スポーツ

a. JSR グローバルな健康問題解決のための寄付

特定非営利活動法人国境なき医師団日本のHIV/エイズ治療などの継続的な医療援助活動や、コレラやマラリアなどの感染症対策活動に賛同し、寄付をしています。

b. パラスポーツ（障がい者スポーツ）を通じた障がい者の活動支援

当社は、3Dプリンティング技術およびその材料技術を通じた事業展開の一環として、車いす競技用のグローブ開発を進めています。

車いすアスリートの育成、サポート事業を行う一般社団法人ソシオSOEJIMA（代表 副島正純）での製品化検討など、パラアスリートを支援する団体の活動をサポートする中で、2018年6月、同氏が運営する株式会社くくり（代表取締役 副島美幸）に、3Dプリンタ用樹脂 FABRIAL[®] 約650kgを寄付しました。寄付した樹脂は車いす競技用のグローブに使用されます。



③ 学術・研究

a. 化学人材育成プログラムへの参加

化学人材育成プログラムは、経済産業省の「化学ビジョン研究会」が2010年4月にまとめた報告書での提言を受け、同年10月に日本化学工業会が創設したもので、日本の化学産業における国際競争力の強化と産業振興の基盤となる若手人材の育成を目的に、化学産業が大学に求める人材ニーズを発信し、これに応える大学専攻とその学生を産業界が支援するプログラムです。当社は本プログラムを通して、優れた取り組みを行っている専攻およびその学生に支援を行っています。

b. 若手研究者を応援するミニ番組を提供

TBSテレビ/CBCテレビ/BS-TBS ミニ番組「未来の起源」提供を通じて、若手研究者を応援しています。

④ 教育・社会教育

JSRグループでは、国内外の拠点において生徒・学生への教育活動、インターンシップの受け入れ、職場体験の受け入れを継続して実施しており、次世代の育成や教育機会の創出に貢献しています。

a. 小学生に出前授業を実施

2017年9月と11月に、当社四日市工場の従業員が地元の小学校2校あわせて、141名の児童を対象に理科の出前授業を行いました。

また、2017年10月と2018年1月に四日市市と協業で、地元の小学校2校あわせて、111名に対し、「企業から学ぶ地球温暖化対策防止講座」を実施いたしました。

小学校理科授業	2017/9/29	内部東小学校	94名
	2017/11/9	河原田小学校	47名
企業から学ぶ地球温暖化対策防止講座	2017/10/19	塩浜小学校	25名
	2018/1/23	内部東小学校	86名

b. JSR 鹿島工場 地元中学生に出前授業を実施

2017年10月、神栖市立波崎第一中学校において、2年生3クラス（75名）を対象に当社鹿島工場の従業員が「出前授業」を行いました。授業内容は、「ゴムの合成」「弾むボールと弾まないボール」「割れないプラスチック」の3つの実験を行い、JSRのイメージキャラクターである分子くんを用いて、素材の癖と分子の関係をわかりやすく説明しました。



c. 地域産業担い手の技能者育成事業への参画

四日市工場は、近隣にある高校から9名の職場体験を受け入れました。工場見学やミニチュアプラント実習などを通じて、工場での仕事内容や安全対策を学んでもらいました。



ミニチュアプラント運転実習の様子



安全体感実習の様子

d. 日本大学で従業員が講師を務める

当社千葉工場の技術者が産学連携強化事業※の一環として、日本大学生産工学部にて講義を毎年実施しています。2017年は10月26日に「ゴムの性質と製造方法の概要、品質保証とは？」を講義し、多くの学生の方に参加いただきました。

※ 市原市が推進する「産業界と学校の連携強化事業」



e. 思い出のランドセルギフト活動

JSRグループおよびJSR労働組合が協力し、2014年より国際協力NGOジョイセフの「思い出のランドセルギフト」活動に参加しています。使われなくなったランドセルを、アフガニスタンの教育の機会に恵まれない子どもたちに寄贈し、就学に役立てる活動です。子どもたちが学校で学び、読み書きができるようになることで、自分や家族の健康を守る知識や情報を身につけられるようになることを目指しています。2017年度もランドセルと鉛筆やノートなどの文房具を寄贈しました。社員一人ひとりが取り組める社会貢献活動として今後も継続していきます。



⑤ 環境

JSRグループでは国内／海外拠点ともに近隣道路や海岸、河川等の清掃活動を継続して実施しています。

a. 国際海外クリーンアップ活動に参加

JSR BST Elastomer (タイ) が「オーシャン・コンサーバンシー」というアメリカの非営利団体が主催する国際海岸クリーンアップ活動 (International Coastal Cleanup: ICC) に昨年に引き続き参加しました。2017年は75名の従業員とその家族が参加し、同じ工業団地に拠点を置く他企業、地元企業、教育機関、コミュニティのボランティアと協力してメーラムブン・ビー

チとナムリン・バユン・ビーチを清掃しました。

この活動は毎年9月の第3土曜日に世界中で開催され、各国のビーチ、湖、海、川の清掃を行うものです。世界91ヶ国で総勢約50万人もの参加者が清掃活動を行う、世界で最も大きい海洋保護活動の一つとされています。



b. 答志島の清掃活動

当社四日市工場は、三重県鳥羽市にある離島、答志島の海岸の清掃活動に参画しています。

本活動は2012年度より毎年継続して開催されており、三重県産業廃棄物対策推進協議会に加盟している企業・団体と三重県の環境行政が参加しています。当社四日市工場は、本協議会で役員企業を務めています。



⑥ 地域社会の活動、史跡・伝統文化保全

a. 三重リーディング産業展への出展

2017年10月、当社四日市工場は三重県主催の「みえリーディング産業展2017」に出展いたしました。

この産業展は先端分野から地域密着型の産業まで、多様な分野の企業や団体を一堂に集めた三重県内最大級の産業展示会であり、今回で15回目の開催となりました。当社のブースには、県庁、市役所関係者、企業（出展者含む）、学生、一般の方が訪れていただき、広く皆さんにJSRグループを知っていただく良い機会になりました。

b. 地域対話会への参加

一般社団法人日本化学工業協会（以下、日化協）RC委員会は、RC活動の一環として、全国で地域対話会を開催し、製造や研究拠点の近隣にお住まいの方々をはじめ、教育関係者、行政、各種団体の方々にご参加いただいています。参加企業の紹介や日頃の安全・環境に対する取り組みを地域の皆さまにわかりやすく説明し、理解と安心を深めていただく一方、地域の皆さまが抱えている不安や疑問点等にお答えしております。2016年度は四日市地区、鹿島地区で開催され、鹿島地区においては代表幹事会社として運営に貢献いたしました。次回は2018年度開催に開催予定です。



レスポンシブル・ケア 四日市地区地域対話会（2016年度開催）

c. JSRグループハーモニーフェスタの開催

四日市地区では近隣にお住まいの方々とJSRグループ従業員やその家族との交流の場として「JSRグループハーモニーフェスタ」を毎年開催しています。地元の恒例行事となっており、2017年度は1,800名程が参加しました。会場はスポーツやゲーム、サッカー教室、工作コーナーなど様々な催し物で賑わいました。また、ステージでは踊りのパフォーマンスや四日市市内の中学校吹奏楽部による演奏などを披露していただきました。

d. 大塚戸芸能保存会への寄付

茨城県常総市にある大塚戸芸能保存会は、綱火（つなび）という江戸時代から伝承される民俗芸能の伝承に努めています。綱火とは、あやつり人形と仕掛花火とを結合させた民俗芸能であり、空中に張りめぐらせた綱により花火のついた人形（で木く偶）を操作し、芝居を演じるもので、大塚戸町では、町内の一言主（ひとことぬし）神社の例大祭当日に毎年奉納され、公開されています。エラストミックスはこの保存会へ寄付をし、民俗芸能の伝承に貢献しています。

⑦ 災害被災地支援

a. 「東北復興応援マルシェとJSRトレーディング ワイン即売会」を開催

2018年2月22日、JSR株式会社の本社にて昨年に引き続き「東北復興応援マルシェとJSRトレーディング ワイン即売会」を開催しました。この催しは、東日本大震災で被災した東北3県（岩手、宮城、福島）の物産販売とJSRトレーディング株式会社の直輸入ワイン試飲即売会とがコラボレートしたJSRおよびそのグループ企業であるJSRトレーディングの共同CSR企画です。東北3県から7の事業者が出店くださいました。社内外から数百名が来場し、出店者とコミュニケーションをとりながら買い物を楽しんでいただきました。開始早々に売り切れ商品が出るなど大盛況となりました。東日本大震災から約6年経過し、被災地は事業推進段階に移行しつつあります。その一方で未だ7.5万人以上の方が避難しており※、復興への道のりは緒に就いたばかりです。JSRグループは事業活動を通じた社会貢献に加えて、社会の責任ある一員として今後も社会的要請・社会的課題の解決に積極的に取り組みます。



※ 避難者数は2018年1月16日現在（復興庁2018年1月30日発表）

協力：平成29年度 復興庁被災者支援コーディネーター事業事務局（株）三菱総合研究所

4. 株主・投資家とのコミュニケーション

経営の効率化、透明性、健全性の維持・向上により継続的に企業価値を創造し、株主の皆様にとって魅力ある企業の実現を目指しています。

（1）基本的な考え方

当社は、長期的視点に立って研究開発の強化に努め、新たな事業展開により競争力強化を図り、業績を持続的に向上させることが最も重要な課題であると考えています。

また、信頼され魅力ある企業体質の構築を目指し、コーポレートガバナンスの強化充実に取り組んでいます。独立した立場の社外取締役と社外監査役を選任することで、経営の透明性、健全性を高めるとともに、経営の監視・監督機能の強化を図っています。

（2）行動規範

株主の皆様への責任を果たすため、次の行動規範を定めています。

① 適切な情報の記録と開示に関する行動規範

- 企業経営と事業活動に関する情報を適時適切に開示します。
- 事業活動の実態を、成果だけではなくその成果達成の過程を重要視し、事実に基づき正確かつ明瞭に記録・記帳することに努めます。

② インサイダー取引防止に関する行動規範

- a. 業務上知り得た J S R グループまたは他企業の重要事実に関する情報を、私的利益のために使用しません。
- b. 未公開の重要事実に関する情報を有する場合は、その情報が公開されるまで、情報を漏洩しません。また、JSRまたは当該他企業の株式等の売買を行いません。

(3) 投資家向け広報 (IR)

JSRグループは、株主・投資家の皆様にきめ細かなIR活動を行い、経営状況と会社の方針について迅速かつ正確にお伝えするよう努めています。

① 株主総会

JSRグループの定時株主総会では、株主総会集中日を避けた早期開催、株主総会招集通知の早期発送、インターネットによる議決権行使の採用、機関投資家向け電子議決権行使プラットフォームへの参加、ホームページへの和文および英文招集通知の掲載、スマートフォン対応などを実施し、株主の議決権行使を円滑にするための取り組みを推進しています。

また、株主総会の招集通知添付書類については、法定記載事項以外に当社製品や中期経営計画の概要などの参考情報の記載の充実、グラフや写真の活用、カラー印刷等により、わかりやすいものにするよう工夫しています。

さらに、株主総会の会場では会社紹介パネルの展示や画像と音声を用いた事業概況の説明、社長による中期経営計画の説明など、当社への理解が深まるように工夫しています。



株主総会パネル展示

② 株主および投資家とのコミュニケーション

四半期ごとに決算説明会を実施しているほか、機関投資家・アナリスト向けセミナーの開催など、株主・投資家の皆様と幅広く双方向のコミュニケーションを図っています。

2017年度は、機関投資家アナリスト向けセミナー(説明会)に複数回参加しました。その他、国内外の投資家と年間約250回ミーティングを行っています。コミュニケーションにより得られた意見や質問は、定期的に経営陣にフィードバックしています。

また、当社グループの事業活動のグローバル化の進展を踏まえ、資本市場における財務情報の国際的な比較可能性向上を目的とし、2018年3月期からIFRS[※]を任意適用しました。

※ 国際会計基準



IRミーティング

2018年2月21日、証券会社アナリスト・マスコミを招待してJSRグループのライフサイエンス事業についての説明会、および、慶應義塾大学医学部との協同研究施設であるJSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター(JKiC)見学会を開催しました。

ライフサイエンス事業説明会では、当社における同事業の位置づけや戦略、顧客市場であるバイオ医薬市場の状況、および、買収などによりグローバルに拡大しているグループ会社の連携などを紹介しました。また、慶應義塾大学医学部構内に建設したJKiCの見学会では、設備や研究内容の紹介を行い、出席者に理解を深めていただきました。



③ 各種媒体によるコミュニケーション

a. ホームページでの情報開示

JSRグループの最新の財務・業績関連情報をお伝えするために、ホームページに「投資家情報（IR）」を掲載しています。IR最新情報やニュースリリース、最新の株価情報が見やすく表示されるほか、決算資料、アニュアルレポート、IRニュース、当社株式関連情報、株主総会関連資料、個人投資家向け企業情報などのIR資料を掲載し、わかりやすくタイムリーな情報の提供に努めています。

<http://www.jsr.co.jp/ir/>



ホームページでは株価やニュースなど、タイムリーな情報提供を行っています

b. アニュアルレポートでの情報開示

各年度の財務報告や、経営・事業の状況についてまとめたアニュアルレポート（英語版のみ）を毎年発行しています。

http://www.jsr.co.jp/ir/annual_report.shtml

c. 冊子『こんなところにもJSR』

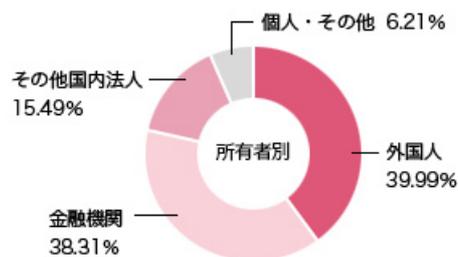
JSRグループの製品が、社会の様々なところで素材、部材として使用されているということを株主の皆様へ理解していただくために、わかりやすい解説冊子『こんなところにもJSR』を毎年制作しています。エコタイヤ、スマートフォン、ライフサイエンスといった先端分野におけるJSRグループ製品の関わりについて、毎回テーマを決めて紹介しています。

<http://www.jsr.co.jp/ir/konnatokoro.shtml>

(4) 株主の構成

JSRの株主数は、2018年3月31日現在14,811名で、所有者別の株主構成はグラフの通りです。

※ 持株比率は、発行済株式の総数から自己株式数（3,534,779株式会社）を減じた株式数（222,591,366株）を基準に算出し、小数点第3位以下を四捨五入して表示しております。



事業活動で貢献する社会的課題 環境配慮型製品

1. 基本的な考え方
2. 「E2イニシアティブ[®]」の展開で環境問題に取り組む
3. LCA・LCIへの取り組み
4. 環境配慮型製品での貢献（攻めのE2イニシアティブ[®]）

1. 基本的な考え方

JSRグループが掲げる「E2イニシアティブ[®]」は、私たちが製品を作り、事業を展開していくうえで「環境面での価値創出」を常に意識するための重要かつ明確な考え方です。また、事業活動を行う中で、環境負荷・資源・気候変動などの問題の解決に取り組むための考え方でもあります。

2. 「E2イニシアティブ[®]」の展開で環境問題に取り組む

「地球」という惑星で人間と多くの生き物が共存していくために、私たちは環境問題に真剣に取り組まなければなりません。JSRグループでは、環境への負荷低減と、製品における環境面での新たな事業機会創出を両立するという視点から、「E2イニシアティブ[®]」という考え方を導入しています。

「E2イニシアティブ[®]」とは環境を軸とした事業機会の創出を図る「Eco-innovation」と、CO₂排出量削減を中心とした「Energy Management」、つまりは「攻め」と「守り」両面での価値創出を追求していこうとする考え方です。これは価値の軸をこれまでの「差別化」か「コスト」かの二元論から転換し、「環境性能」という軸と両立させることが不可欠になってきたことを反映しています。

製品開発時の設計段階から製品の使用段階までを含めた「LCA（ライフサイクルアセスメント）」評価で「環境負荷」を捉えることで、事業を通じて環境問題に取り組んでいます。



- [「守り」のE2イニシアティブ[®]（環境負荷低減）はこちらから](#)

3. LCA・LCIへの取り組み

LCA（ライフ・サイクル・アセスメント）とは、製品の原料調達から製造・販売・使用・廃棄に至るまでのライフサイクルにおける環境影響を定量的に評価する手法のことです。



LCAを実施するには、製品を製造する際の投入資源、排出環境負荷等各段階でのCO₂排出量（LCIデータ）を算出する必要があります。

代表的な合成ゴムのLCIデータ算出については、合成ゴム業界全体で取り組み、JSRも参加しました。

算出結果については、（社）産業環境管理協会LCAフォーラムのデータベースに登録しています。また、デジタルソリューション製品（半導体材料、ディスプレイソリューション材料等）のLCIデータについては、生産工程のCO₂発生量を把握しています。

LCAを研究開発段階から導入し、CO₂排出量を考慮しながら製品設計を進めていくシステムの運用を開始し、55製品群（代表グレード95種）のLCAを試算しました（2018年3月31日現在）。今後も、新たに開発された製品群、グレードについてLCAの試算を進めていきます。

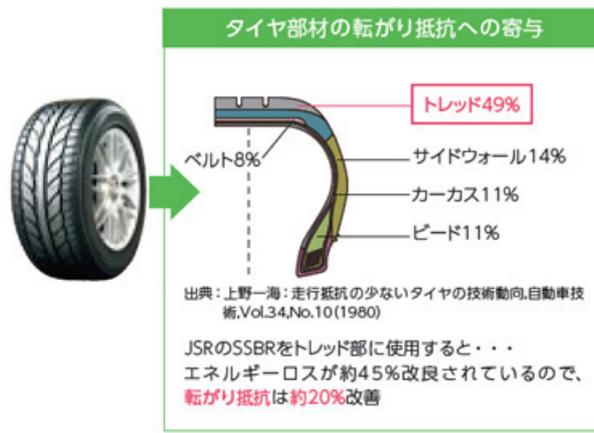
- [温室効果ガス排出削減の取り組みはこちらから](#)

4. 環境配慮型製品での貢献（攻めのE2イニシアティブ[®]）

① 地球環境問題解決に大きな可能性をもたらす低燃費タイヤ用合成ゴムSSBR

環境に優しく、かつ確実に安全に止まる性能を維持する低燃費タイヤ。その原料として、JSRグループの溶液重合SBR（SSBR）が高い評価を得ています。JSRグループでは、タイヤが止まるために必要なゴムの特性は変えずに、ゴムと補強材の分子が密に結びつきやすくする技術によって内部摩擦の発生を抑えて、転がり抵抗^{※1}が低くなるようにSSBRを設計しています。タイヤの原料から使用、廃棄までのライフサイクルの中で最も環境負荷の高い使用時の負荷低減に役立っています。

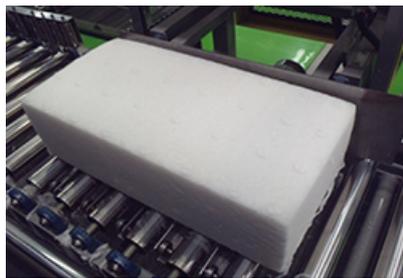
自動車のエンジンがモーターに代わってもタイヤは必要であり、環境基準の高い日本や欧州、また交通による環境負荷低減が喫緊の課題である新興国でも、SSBRのニーズは高くなっています。日本では四日市工場、タイではJSR BST Elastomer社と2か国にて生産中で、2018年よりハンガリーのJSR MOL Synthetic Rubber社でも生産を開始する予定です。低燃費タイヤの世界的な需要に応えることで、グローバルな環境問題に役立っていきます。



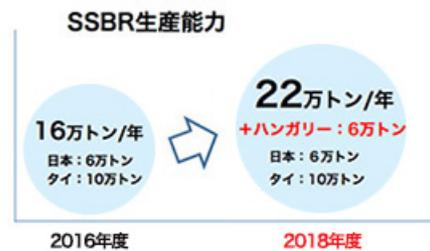
JSR BSR Elastomer Co., Ltd. (タイ)



JSR MOL Synthetic Rubber Co., Ltd. (ハンガリー)



梱包前のSSBR



※1 転がり抵抗：タイヤが回転する時に進行方向と逆向きに生じる抵抗力。タイヤの変形、接地摩擦、空気抵抗が原因。

**新規事業を生み出す研究オープンイノベーションの新拠点
四日市地区新研究棟 (Center of Materials Innovation)**

JSRは、四日市工場内にエラストマー事業およびデジタルソリューション事業（半導体材料事業・ディスプレイソリューション事業等）のための研究所を保有しています。2017年に創立60周年を迎えたことを契機に、これらの研究所に加え、今後のさらなる成長を見据えて、新しい形の研究棟を稼働させました。

新研究棟の目的

四日市工場内の研究開発拠点は、エラストマー事業に関わる機能高分子研究所、および、デジタルソリューション事業に関わるディスプレイソリューション研究所・精密電子研究所・先端材料研究所・エッジコンピューティング研究所の5つの研究所で構成されています。今回の新研究棟は、新規事業を生み出すための研究に主眼が置かれます。そのため、新研究棟では5つの研究所の密接な連携のもと、市場ニーズを先取りした研究テーマを設定して、ユーザー状況に即応できる弾力的な研究体制を可能にします。また、当社の持続的競争力の源泉であるイノベーション創出力を高めるために、各研究所の機能の交流拠点として、異分野間の偶発的なコミュニケーションとコラボレーションが生まれる環境も整備するとともに、オープンイノベーションの拠点として外部と連携した研究活動への活用も検討していきます。

新研究棟の特徴

これまでの研究所にはなかったフリーアドレスオフィス、交流スペースを設置し、「分野を超えた研究所間の交流」、「組織を超えたチーム作り」を進めていきます。3階の事務室は大部屋として、席を固定しないフリーアドレスオフィスとしています。3階の事務室の近くには、床の高さを半階ずらした2.5階、3.5階、4.5階に交流スペースを設置し、仕事をしたい場所を選べるようにしています。

新研究棟の概要

名 称 Center of Materials Innovation
 所 在 地 三重県四日市市川尻町100 (JSR四日市工場内)
 延床面積 7,286m²



新研究棟 外観



新研究棟 交流スペース



新研究棟 フリーアドレスオフィス



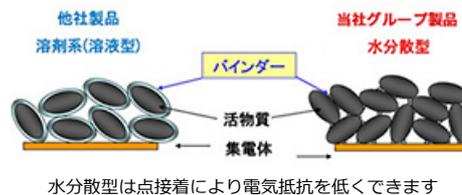
② 低炭素社会を実現するリチウムイオン電池電極用バインダー

JSRグループは、エネルギーの有効活用や低炭素社会の実現のために需要が高まっている、リチウムイオン電池の電極のバインダー（接着剤）を提供しています。

リチウムイオン電池は電気自動車やハイブリッド自動車の中に入っており、通常の乾電池同様、プラスとマイナスの電極があります。

これらの電極は、銅箔やアルミ箔（集電体）に、活物質と呼ばれる炭素材料や金属酸化物粒子を接着したものです。JSRグループが提供するバインダーは、この接着に使用されています。当社グループのバインダーは、樹脂が水に分散したタイプで、環境負荷が少ないことに加えて、活物質間の導通の妨げになっていた樹脂の接着面積を大幅に下げながら接着することが可能となり（点接着）、電気抵抗が低い電極を作ることができるという特徴があります。当社グループのもつ高分子の設計技術、水系分散技術、電池性能評価の技術が優れた性能を発揮する電極を可能にしました。

電気自動車だけでなく、パソコンや携帯電話、電気掃除機といった幅広い製品に当社の素材が使われています。



③ エネルギーの効率的な活用を実現するリチウムイオンキャパシタ

リチウムイオンキャパシタは、電気を瞬間的に溜めたり放出したりすることが得意で、自己放電が少なく長寿命という特長を持つ蓄電デバイスです。エネルギーの効率的な利用のためにグローバルに注目が高まっており、今後の大幅な市場拡大も見込まれています。

JMエナジー（株）は2008年末、世界で初めて

JMエナジー（株）のリチウムイオンキャパシタ「ULTIMO®（アルティモ）」シリーズ



ラミネートセル



ラミネートセルモジュール

となるリチウムイオンキャパシタの量産工場を稼働させた、業界ナンバーワン企業です。JSRグループの持つ材料技術・精密加工技術を活かし、より高性能でさまざまな用途に使えるリチウムイオンキャパシタの提供を目指しています。



角型セル



角型セルモジュール

軽量薄型でコンパクトなラミネートタイプは、放熱性に優れ、設置しやすいため幅広い用途に用いられます。

堅牢性に優れた缶タイプは、一般的には円筒型が多い中、世界初の扁平角缶型を採用し、放熱効率や実装しやすさを向上させています。

④ 省エネルギーに貢献する潜熱蓄熱材料CALGRIP® (カルグリップ)

JSRグループの潜熱蓄熱材料CALGRIP®は、一般的な保冷剤と違い-20度~80度までの間で一定の温度を長時間保持させることができる材料で、医薬品や食料品の定温輸送や保管の分野に加え、建材や空調等に用いることで節電や温度管理に関わる分野での省エネ効果が期待されています。

エネマネハウス2014(東京ビッグサイト)において、東京大学と千葉大学の次世代省エネ住宅に利用されました。東京大学は天井と床に「CALGRIP®」を設置。昼間に日射熱を蓄熱し夜間に熱を放出することで、冬でも快適な室温を保持できました。今後は、冷暖房器具の使用軽減を通して省エネルギーへ貢献していきます。



東京大学の次世代省エネ住宅(天井や床に使用)



「CALGRIP®」を天井に取り付けている様子

⑤ 省エネルギー、環境負荷低減に貢献する水系高耐久防汚性材料SIFCLEAR® (シフクリア)

JSRグループの水系高耐久防汚性工マルジョンSIFCLEAR®は、高い防汚性を有するため塗料に使用することで汚れが付きにくく、「美観」を長期間にわたって保持することができます。かつ塗膜の耐久性が高いため、塗り直し頻度の削減という省資源に貢献しています。特に、遮熱塗料に使用すると長期間にわたり遮熱性能を保持できるため、省エネに効果を発揮します。さらにVOC※2や臭気を発しない環境配慮素材としても注目されています。



鹿島工場のブタジエンタンク(右のタンクに「SIFCLEAR®」を使用)

※2 VOC (Volatile Organic Compounds) 揮発性有機化合物。

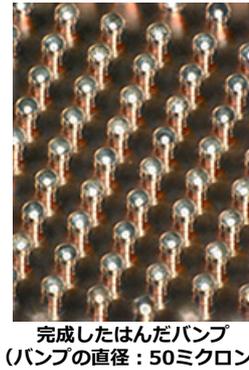
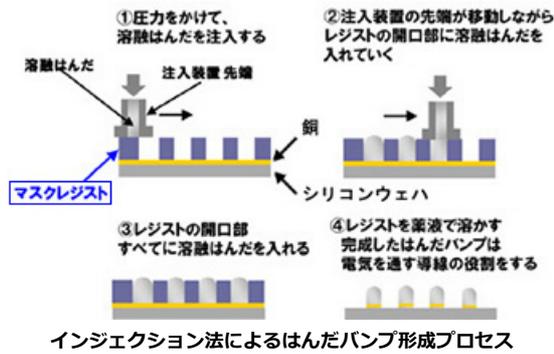
⑥ 大幅なプロセスの簡略化と環境負荷低減を実現する溶融はんだインジェクション※3用マスクレジスト※4

ICチップ内のトランジスタや配線の微細化が限界に迫る中、ICチップを組み込みデバイスとして仕上げる半導体実装工程から、デバイスの高性能化を目指す動きが活発になっています。JSRと日本アイ・ビー・エム株式会社(以下、日本IBM)、千住金属工業株式会社(以下、千住金属工業)の3社は、半導体の最先端高密度実装を革新する溶融はんだインジェクション法(Injection Molded Solder; 以下IMS)を開発しました。

IMSは基板上に形成したマスクレジストの開口部に、専用の注入装置を用いて溶融はんだを直接注入する技術です。JSRが開発したマスクレジストは、はんだが十分に溶融する約250℃の高温に耐えることができ、基板上の任意の箇所に30ミクロンという微細はんだパンプ※5パターンが形成できるところまでできています。

また、従来の電解めっき法で必要だった、大量のめっき液とそのメンテナンス、および大量の廃液処理が不要となる点、さらにはんだの使用効率が100%で無駄のない点で、廃棄物が少

なく環境にやさしいプロセスです。この方法は、さらに従来手法対比で大幅なプロセス簡略化と環境負荷低減も実現しており、今後の普及が期待されています。



- ※3 インジェクション：注入すること
- ※4 マスク（フォト）レジスト：光によって溶解性が変化する樹脂。ウエハ上に塗布し、露光、現像することでパターンを形成することができる。ウエハの表面を保護する役割を持つ。
- ※5 パンプ：半導体を基板に電氣的に接続するためにハンダを突起状に加工した接続電極

⑦ きしみ音を低減し、グリス塗布や不織布貼付を省けるHUSHLLOY®（ハッシュロイ）

JSRグループのテクノUMG株式会社が提供する「HUSHLLOY®（ハッシュロイ）」※6は、自動車等に多く使われるプラスチック部品の噛み合わせ部等から発生するきしみ音に対し、画期的な効果を有します。

通常、自動車用プラスチック部品には、きしみ音低減の対策としてグリス塗布や不織布貼付等が行われますが、これらが不要になることで部品メーカーの工程短縮と省エネルギーにつながります。また、素材そのものがきしみ音を低減するため、長期間メンテナンスが不要です。

※6 「HUSHLLOY®」はテクノUMG株式会社の登録商標です。

⑧ バイオエタノールガソリン自動車のホース素材として適したFUELOCK（フューロック）

「JSR FUELOCK」（フューロック）は、バイオエタノールガソリンに対して優れた性能を発揮するため、それを燃料とする車のホースの素材として適しています。

植物が太陽光エネルギーと空気中の二酸化炭素を利用して、光合成した作物のデンプンを原料に生産したバイオエタノールで車を走らせれば、植物が光合成した分に相当する二酸化炭素はゼロ（いわゆるカーボンニュートラル）となります。

「JSR FUELOCK」（フューロック）は、バイオエタノールガソリン車の普及に貢献することで、間接的に地球温暖化対策の役に立っています。

事業活動で貢献する社会的課題 健康長寿社会、衛生・医療へのアクセス向上への貢献

1. 基本点な考え方

2035年には日本人の3人に1人が65歳以上になるという予測があります（国立社会保障 人口問題研究所調べ、2017年度版）。超高齢社会の到来は、既に医療費の増大や、老々介護問題などを引き起こしており、日常的に介護を必要とせずに自立した生活ができる健康寿命の延長が日本の喫緊の社会的課題です。将来的には、一人ひとりに合った治療を提供できるようになる「個別化医療」が発展して、健康寿命の延長に貢献すると考えられます。また診断技術の進歩によって病気の早期発見が可能となったり、難病の早期治療が可能となる効果の高い治療法や医薬品の開発など医療の形態が変化していくことが考えられます。「個別化医療」等に貢献するJSRグループのライフサイエンス事業は、エラストマー事業および合成樹脂事業、デジタルソリューション事業に続く第3の柱です。

2. 医療トレンドとライフサイエンス事業の展開分野

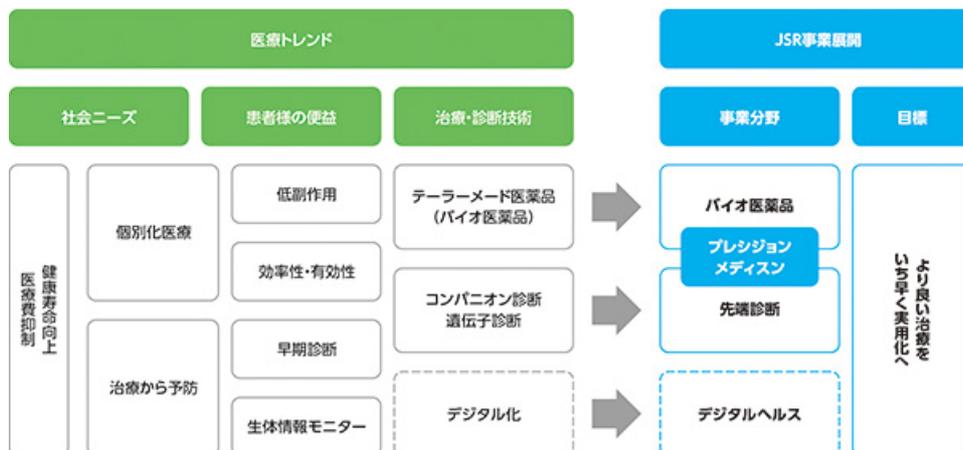
先進的な医療をより早く実用化し、患者の皆さんに提供できるようにする、これがJSRの挑戦です。

製薬業界では、医薬品開発の高度化につれて、その開発費用や期間が増加し、大きな課題となっています。2006年から2014年までに、世界の主要な製薬企業が一つの分子を医薬品として商業化するために要した開発費用は、32～323億ドル（≒約3000億円から3兆円）※1であり、新薬の上市にかかる期間は平均で12年とされています。※2

イノベーションや分析技術の進歩、そして生物学における新たな理解が進むことによって、創薬分野は特に、Biologics（生物製剤）やPrecision Medicine（精密医療）分野において、より複雑なものとなっていきます。JSRグループは、こうした医療トレンドを踏まえ、バイオ医薬品分野および先端診断分野を中心に事業展開を図ります。そして、バイオ医薬品を中心とした領域で、治療法の開発成功率を高め、期間を短縮し、治療効果を高めていくことに挑戦し続けます。

※1 出典：Shuhmacher, Gassmann, Hinder Journal of Translational Medicine

※2 出典：California Biomedical Research Association



3. ライフサイエンス事業の体制

JSRは、医薬品開発プロセスの効率化や短縮化に貢献するために、M&Aを活用し、その体制構築を進めてきました。

JSRグループのライフサイエンス事業の体制



(2018年5月31日現在)

2015年に連結子会社化したKBI Biopharma Inc. は、バイオ医薬品の分析や製造プロセス開発において、高い技術を有し、製薬企業から分析や製造プロセス開発を受託し、また商業医薬品の製造受託も行います。

2017年7月に買収した、Selexis S.A.は、抗体などの薬の基となるたんぱく質を効率よく、安定的に培養できる細胞株を開発し、培養するたんぱく質に応じて最適な細胞株の開発と提供を受託する企業です。

Selexisの高性能な細胞株とKBIの分析、プロセス開発技術を組み合わせることで、薬の開発期間を短縮することができます。

JSRでは、その素材開発力を生かし、バイオ医薬品の製造に使用される、様々な培養液や精製材料を提供していくことで貢献します。SelexisやKBIを、こうした先進的な材料を評価し開発に活用するプラットフォームとして活用することで、材料開発の効率を高めることができます。JSRは抗体医薬品の製造プロセスに使用される、高性能なプロテインAクロマトグラフィー担体 Amsphere A3を上市していますが、この開発や拡販には、KBIが大きく貢献しています。

2018年に買収したCrown Bioscience Incは、医薬品の探索研究をより効率的にできるサービスを提供します。Crownは、世界最大数のPDx^{※3}モデルを有しています。様々な患者のがん細胞から構築した多様なPDxモデルによって、ヒトでの試験である治験の前に、ヒトに近い環境で薬をテストすることができます。これにより、治験段階での成功確率を高めることができます。また、様々な種類のがん細胞について、その遺伝子やタンパク質などのデータを蓄積しており、薬の候補となるたんぱく質をPDxモデルでテストし、データベースによって解析することで、薬の効果に影響を与えている因子（バイオマーカー）の候補を特定していくことができます。これにより、薬が効く因子を有している患者だけを対象として選び出すことができ、治験が効率的に計画できます。さらには、開発中の薬の候補物質が、実際に承認・実用化された場合には、バイオマーカーの有無を診断することで、薬の投薬前にその効果を判断することも可能になります。

このように、Crownの提供する開発受託サービスは、薬の開発プロセスの効率化に貢献するだけでなく、精密医療の開発にも貢献します。

※3 PDx : Patient Derived Xenograft 免疫不全化したマウスにヒト患者由来のがん組織を移植したもの。従来
の方法よりも、よりヒトに近い環境で評価ができるため、抗がん剤のスクリーニングに有効。

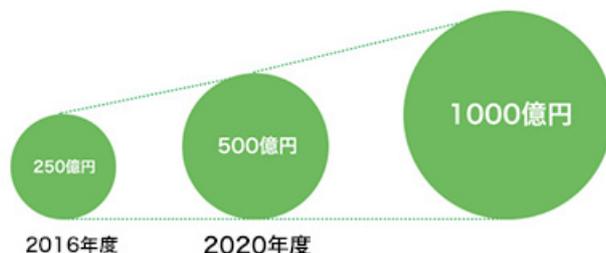
2015年に連結子会社化した(株)医学生物学研究所(MBL)は、Crownが提供する開発受託サービスに使用する、様々な研究試薬を提供していきます。また、バイオマーカーを診断薬化することで、精密医療の拡大に貢献していきます。2017年10月からスタートした、慶応義塾大学との産学連携の取り組み、JSR・慶応義塾大学 医学化学イノベーションセンター(JKIC)では、精密医療に貢献するシーズの探索やより効率的な医薬品候補物質スクリーニングに貢献す

るスクリーニングモデルの開発等を行っています。こうした活動の成果は、Crownを始めとするJSRグループの様々な会社を通じて、社会実装され、医薬品開発プロセスの効率化や短縮化、精密医療の拡大に貢献します。

JSRは、研究開発受託企業（CRO）であるCrownをグループに加えることで、医薬品の探索研究を行う顧客との接点におけるギャップの解消が可能となりました。また、こうした一連のM&Aにより、事業運営体制の再構築が完了しました。これにより、JSRのライフサイエンス事業は、医薬品開発プロセスの上流にあたる戦略的基礎研究・診断薬開発・創薬探索開発受託、同下流にあたるバイオ医薬品の製造プロセスにおいては細胞株樹立から製造プロセス開発・GMP※4製造受託まで拡大し、製薬業界に創薬プロセスへの製品・サービス提供からGMP製造までシームレスに価値を提供できるようになりました。JSRグループは、新たな治療の開発プロセス全体にわたって、製薬企業、バイオテック、アカデミアに対して、革新的なサービス、製品や材料を提供してまいります。

※4 GMP：Good Manufacturing Practice 医薬品の製造と品質管理に関する国際基準

ライフサイエンス事業売上見通し



遺伝子組み換え技術の利用に関して；

JSRグループのポリシーとして、カルタヘナ議定書（生物の多様性に関する条約のバイオセーフティに関する議定書）に対応する各国法令・規則に基づく社内安全管理基準を策定し、継続して遵守しています。

JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター (JKiC) 開所記念式典が開催されました

2017年10月、慶應義塾大学信濃町キャンパスにおいて「JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター (JKiC)」の開所記念式典が開催されました。このセンターは、慶應義塾とJSRが、産・学・医療の連携拠点と位置付ける共同研究を目的に、2015年3月に設立について合意したものです。JKiC棟は、地上3階・地下1階の延べ床面積3,600m²超を有し、1階には産学医連携部門室や交流スペース、展示スペース、会議室が入り、2・3階にはオープンラボ、地下1階には最先端の3Dプリンターやイメージング装置等が設置されています。JKiCでは、医学的見地と素材開発の知見を融合させて、4つの主な研究領域（①精密医療、②幹細胞生物学と細胞医療、③微生物叢、④先端医療機器）に取り組みます。産学連携による医学と化学の融合という全く新しい概念を突き詰めることでイノベーションを生み出し、健康長寿につながるような世界に貢献する実用技術を確立していきます。



4. オープンイノベーションの分野でも、健康長寿社会に貢献します

～3Dソフトウェア、3Dプリンティング技術で個別化医療の可能性を拡げます～

JSRは2017年7月、医療3Dソフトウェア会社である株式会社レキシーの買収を行いました。レキシーは整形外科

領域において、2009年に日本で初めて3D手術シミュレーションソフトウェアの提供を開始した、この分野の先駆者です。JSRは、3Dプリンティング技術およびその材料技術（生体適合性エラストマーからなる3Dプリンタ用材料「FABRIAL®」）を通じた事業展開を行ってきましたが、これらの技術とレキシーが保有する3Dソフトウェア技術の融合により、CTやMRI診断で取得したデジタル画像データから骨格や臓器の3Dデータを作成・解析し、最適化された樹脂製義肢装具や手術支援ツールを3Dプリンティングで作成するといった3D技術の活用により、より正確で、より早く、より簡便に、患者一人ひとりにカスタマイズする個別化医療に向けたサービスや製品の提供を目指していきます。



FABRIAL®で3Dプリントした装具の例

<FABRIAL®（ファブリアル）Rシリーズについて>



FABRIAL® Rシリーズ
フィラメントと造形品の例

FABRIAL®（ファブリアル）Rシリーズは、JSRが独自のポリマー技術を活かして開発した3Dプリンタ用フィラメント材料です。

柔らかくしなやかで、3Dプリンタの用途とデザインの多様性を広げ、実製品の生産を可能にしました。ISO 10993に準拠した生体適合性試験（皮膚感受性・細胞毒性）による安全性も確認されています。

3D技術を通じてパラアスリートのパフォーマンス向上を図る

「スポーツ・アンド・ヘルス イノベーション コンソーシアム」に参画

JSRは、アスリートや関係者を支援する技術開発を行う、慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスの「スポーツ・アンド・ヘルス イノベーション コンソーシアム」※に参画しています。

本コンソーシアムの活動の一つとして、3D技術を活用してパラアスリート一人ひとりの身体に合った用具を作ることでパフォーマンスの向上を図る研究を行っています。当社は、3Dプリンティング技術およびその材料技術を通じた事業展開の一環として、2015年10月に本コンソーシアムに参画し、車いす競技用のグローブ開発を進めてきました。

車いす競技用のグローブは、選手一人ひとりが手作りするため制作に時間がかかります。グローブの形状を3Dデータに起こし、3Dプリンターを使って制作することで、身体にフィットしたグローブを繰り返し再現することが可能となり、制作に費やす時間を短縮することができます。また、3Dデータの微調整を行うことでより使い勝手の良いグローブを作ることができ、選手のパフォーマンス向上にも役立ちます。

このような産・学連携の取り組みを通じ、当社はこれからも社会に役立つ新たな価値を提供していきます。



車いす陸上競技と競技用グローブ



車いす競技用のグローブ

※ スポーツ・アンド・ヘルス イノベーション コンソーシアム

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスの仰木裕嗣教授が代表を務め、民間企業が複数参加しています。

東京2020オリンピック・パラリンピックの開催を機に、「人体の動きをデジタルに捉え、デジタルに表現する・支援することを科学する」“デジタルヒューマンクス”の研究を通じて、アスリートや関係者を支援する技術開発を行い、さらにはその発展として「スポーツ、医学、看護、介護、福祉」におけるQOL向上といった社会課題解決に資するような技術や事業の創出を目的として活動しています。

事業活動で貢献する社会的課題 生活の質・幸福への貢献

1. 進化するデジタルリゼーション社会に貢献するために (デジタルソリューション事業)

<デジタル変革が進む社会>

コンピューターとインターネットのない生活は考えられなくなった現代で、今まさに大きな変革が起こりつつあります。今はプログラムでしか動かないコンピューターが、自分で学習するコンピューターに変化しつつあるのです（Cognitive Computing）。私たちが直接使っているモノは、半導体やディスプレイ、カメラなどが付いたパーソナルコンピューター（PC）、タブレットPC、スマートフォンですが、実はこれらは壮大に広がる様々なデータの集合体からなるバーチャル（仮想）世界と人間やモノをつなぐ「端末機器」なのです。この端末機器とインターネットを通じてデータなどを保存・共有するのがクラウドコンピューティング（以下「クラウド」）です。クラウドの世界には、集められた膨大なデータを学習しながら飛躍的に賢くなる人工知能（AI）などで構成される仮想空間が広がります。今後、スマートフォンを介した「ヒト」だけではなく、自動車や製造装置など沢山の「モノ」が色々なセンサーを介した「エッジデバイス」として仮想空間につながり（Internet of Things : IoT）、考えられないほど大量のデータ（Big Data）がクラウドに集まってくることになります。そしてAIはさらに賢くなり、我々、「ヒト」は意識することなく高度なAIを日常的に使う日がいずれ来るでしょう。それどころか、多様かつ複雑な作業についてもロボットを介した自動化が可能になるでしょう。このような技術革新・データ活用によって、今までは対応しきれなかった「世界が抱える社会的課題＝顧客の真のニーズ」への対応が可能になってきます。このことは新技術・データを活かした経済の成長への貢献と共に、世界の課題解決に繋がっていきます。我々は世界中の一人ひとりがより豊かである社会を実現することを目指します。



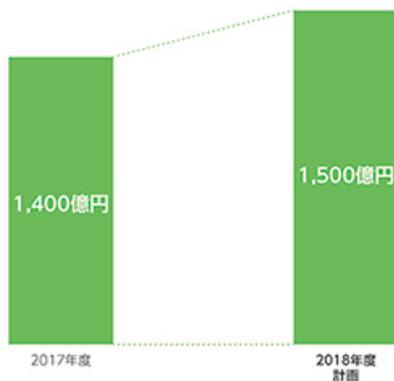
出典：経済産業省「新産業構造ビジョン」の資料を基に編集

<デジタルソリューション事業が提供する社会への付加価値>

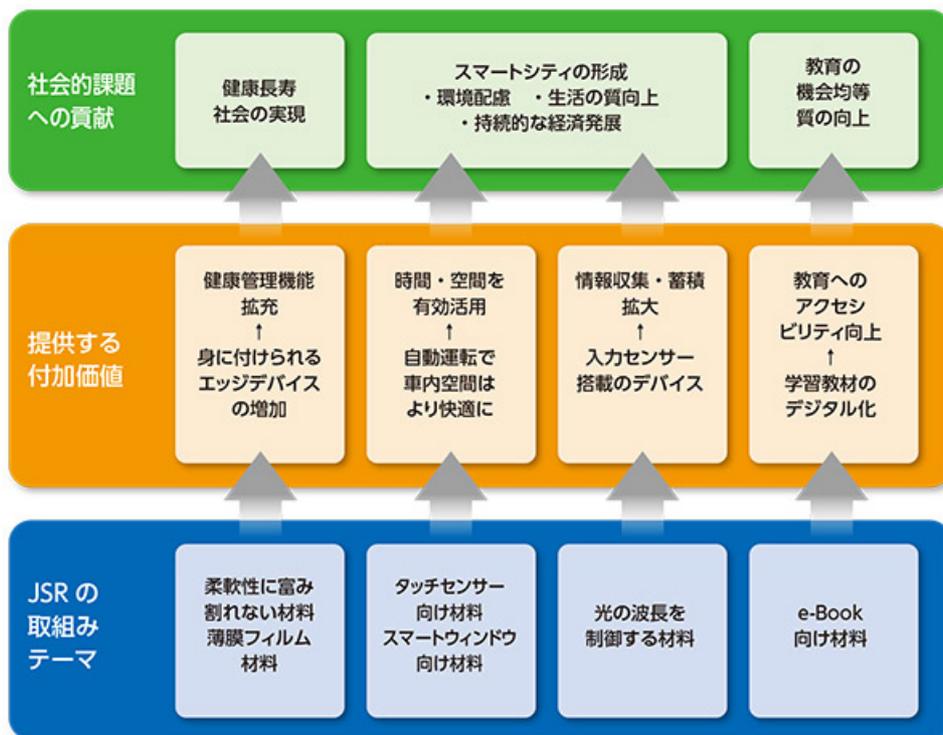
Cognitive Computing時代のデジタルソリューション事業には、単なる機能化学品すなわち差別化された高付加価値の製品を供給する材料起点のアプローチに加え、顧客ニーズに合わせたソリューション提供のアプローチが求められてきます。そのため、JSRのデジタルソリューション事業を最終のお客様を軸に捉え、組織的に最先端の社会課題の動向などの情報や知見を感度良く素早く把握し、迅速な対応に繋がっています。例えば、健康長寿社会の実現という社会的課題に向けた常時健康管理が可能なウェアラブルデバイス向け材料開発や、教育の機会均等という社会課題に向けた教育アクセシビリティ※向上に寄与するe-Book向け材料の開発など、製品を通じて社会課題解決のための付加価値を提供しています。JSRのデジタルソリューション事業は、社会の変化に「すばやく」対応し、IoT・Big Dataの発展を原動力として成長する社会に貢献していきます。

※ 教育アクセシビリティ：障害があるなどの心身の条件や生活する環境に係わらず、物理・情報・制度・心理的に支障なく教育環境にアクセスし、利用できること

デジタルソリューション事業 売上高



IoT・Big Dataの発展を原動力として成長する社会への付加価値提供例



編集方針

1. 編集方針
2. 本レポートの構成
3. ガイドラインへの対応
4. 対象期間
5. 対象範囲
6. 第三者意見・第三者検証
7. 発行情報

1. 編集方針

JSRグループは企業理念「Materials Innovation — マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。」に立脚して様々なステークホルダーとの良好な関係を築き、信頼され、必要とされる企業市民になることを目指しています。そのために企業理念を実践する経営とCSRを一体のものと捉え、社会的課題の解決に取り組んでいます。

新中期経営計画JSR20i9の初年度にあたる2017年度の活動は、従来より透明性や納得性を高めながら特定してきたCSRの重要課題をより社会的視点で考察した、「事業活動の基盤となる課題」「事業活動によって生じる社会的課題」「事業活動で貢献する社会的課題」の3つの切り口で整理し、取り組みを進めてまいりました。

本レポートでは、2017年度のわれわれのCSRの取り組みを、わかりやすくステークホルダーの皆様にお伝えすることを目的にしています。

Web版では、JSRのCSR全体像をご理解いただけるよう、3つの切り口で整理した重要課題の取り組みを中心に詳しく報告するとともに、関連する詳細データを見やすくデータ集に取りまとめました。さらに2017年度の取り組みのエッセンスをご覧いただけるようハイライト版をWebとは別に冊子として発行いたしました。

2. 本レポートの構成

「JSRグループ CSRレポート2018」は、詳細版とハイライト版を発行しています。本レポートは、下記の媒体を用意しています。

名称	掲載内容	Webサイト		冊子
		HTML	PDF	
詳細版	JSRグループのCSRの取り組みを、網羅して報告しています	○	○	
ハイライト版	JSRグループのCSRの取り組みの中から、2017年度の取り組みのハイライトを報告しています		○	○

*いずれも日本語版、英語版を制作しています

[冊子のお取り寄せ、PDF、バックナンバーはこちらへ](#)



また、その他の企業情報（製品・サービス・財務情報など）は、JSRホームページでお伝えしています。

<http://www.jsr.co.jp/>

3. ガイドラインへの対応

- GRI(Global Reporting Initiative) Standard 参照
- 一般社団法人 日本化学工業協会「化学企業のための環境会計ガイドライン」
- 環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」、「環境報告ガイドライン（2012年版）」

4. 対象期間

- 本レポート全体
2017年4月1日～2018年3月31日
(一部2018年4月以降の活動と取り組み内容を含む)
- 安全推進の取り組みデータの一部
2017年1月1日～2017年12月31日

5. 対象範囲

- 本レポート全体
JSRグループ 合計54社
- RC（環境・安全・健康）報告のデータ収集範囲
JSR： 本社、四日市工場、千葉工場、鹿島工場、四日市研究センター（機能高分子研究所、ディスプレイソリューション研究所、精密電子研究所、先端材料研究所、エッジコンピューティング研究所）、筑波研究所
グループ企業： 国内グループ企業13社、および海外グループ企業10社※
(2018年3月31日現在)

※ グループ企業については「[JSRグループ一覧](#)」の※印を参照ください。

本文中の記述では「JSR」と「JSRグループ」を以下の基準でかき分けています。

JSRグループ：JSR株式会社およびグループ企業

JSR：JSR株式会社

6. 第三者意見・第三者検証

第三者意見： 特定非営利活動法人 サステナビリティ日本フォーラム代表理事 後藤敏彦

第三者検証： 一般社団法人 日本化学工業協会 レスポンシブル・ケア検証センター

本レポート詳細版は第三者の検証を受審し、CSR会議での承認を受けて発行しています。

7. 発行情報

発行日 2018年7月
次回発行予定 2019年7月
(前回発行 2017年7月)

2017年度からは中期CSR計画にそって自らの評価を行っていきます。
2017年度の主な活動実績についてご報告します。

評価 ◎:計画以上に進展 ○:計画通り進展 △:更なる努力が必要 -:今年度策定目標のため評価なし

事業活動の基盤となる課題	2017年度の目標	2017年度の実績	評価	2018年度の目標
レスポンシブル・ケア (品質・製品安全)	●顧客視点で立案した事業戦略との関連性アップ	●QA計画へ顧客視点で立案した事業戦略を反映し、PDCAにて推進した。 ●JSRの3工場でISO90012015年版への移行完了	○	●品質管理システムの整備、および、新たな手法導入による品質管理の革新
	●外部および内部品質監査、第6回品質パフォーマンス監査の実施	●外部および内部品質監査、第6回品質パフォーマンス監査を実施した。 ●臨時監査等も5件実施。	○	●外部および内部品質監査、第7回品質パフォーマンス監査の実施
	●新たな製造拠点、製造移管への対応、および、全社品質ガイドラインの整備	●シックスシグマ手法を活用した製造拠点間の製品品質同化を実施した。 ●新たなグループ企業を含め普及・浸透活動を実施した。	○	●グローバル品質管理体制構築に向けた全社品質ガイドラインの整備
	●顧客への環境・安全情報等の提供を継続	●SDS電子管理システムにより試作品や製品について顧客に正確な内容のSDS*1を確実に提供 ●石化事業部による代理店会議を開催し、情報や問題点の共有化を実施。	○	●活動の継続
	●法規に従いGHS*2に基づくラベル表示、SDS提供を継続 ●輸出先の各国法規制に従いGHS化に適時対応	●国内法規に従ったGHSに基づく、国内出荷製品のラベル表示、SDS提供を実施 ●輸出先国のGHS法制化へ随時対応実施	○	●活動の継続
	●欧州REACH*3のほか、米国改正TSCA法*4等の新しい海外法規制への対応	●REACH遵守に必要な情報伝達および原料の登録状況の確認 ●改正TSCA法遵守に必要な届出と登録状況の確認	○	●活動の継続
コンプライアンス	●企業倫理意識調査の継続	●国内、海外の各拠点における企業倫理意識調査とフォローアップの実施	○	●活動の継続
	●企業倫理意識の浸透と必要に応じた企業倫理要綱の改定を継続	●企業倫理e-learningの実施 ●新入社員研修、新任管理職研修等での企業倫理教育の実施	○	
	●遵法レベルの向上	●国内、海外の各拠点における定期的遵法確認の実施 ●各種法務セミナーの開催	○	
コーポレート・ガバナンス	●コーポレート・ガバナンスコードへの対応を継続	●コーポレート・ガバナンスコードへの対応を継続	○	●活動の継続
リスク管理	●リスク低減に向け、リスク洗出しの強化継続 ●部門リスクのモニタリングに着手	●JSRグループ全部門にて、2016年度に洗い出したリスクの確認と見直しを実施 ●部門リスクのモニタリングは、本社取りまとめ部門へのヒアリングを実施し、対策・管理状況を確認	○	●JSRグループ全部門にて、2017年度に洗い出したリスクの再確認と見直しを実施 ●JSRグループ重要リスクへの対応策の進捗と状況を確認
	●本社危機管理訓練の充実 ●グループ企業のBCP*5策定支援	●2016年度に実施した危機管理訓練から抽出された課題への対策を実施 ●首都直下型地震を想定した危機管理訓練を実施し、訓練から抽出された課題への対策を実施 ●BCP判断基準の策定や見直しをするスターターとして、国内グループ企業を対象としたBCP訓練を実施	○	●JSR本社危機管理訓練(初動訓練およびBCP訓練)の継続実施と改善 ●国内製造子会社のBCPマニュアルの策定および見直しを実施
	●CSR浸透策の継続実施	●CSRキャラバンを実施(国内4拠点) ●「CSRレポートを読む会」を例年通り実施	○	●活動の継続
	●耐震補強計画に沿って対策を継続 (四日市工場2018年度、鹿島工場2020年度完了予定)	●耐震補強計画に沿って対策を実施 (四日市工場 補強工事継続、鹿島工場 2016年度策定の補強計画に基づき補強工事実施)	○	●耐震補強計画に沿って対策を継続 (四日市工場設備は2018年度、建屋は2021年度完了予定。鹿島工場は2020年度完了予定。) なお、千葉工場は耐震補強工事完了済み

事業活動によって生じる社会的課題	2017年度の目標	2017年度の実績	評価	2018年度の目標
安全衛生の取り組み	●2016年度に見直しした手順の効果検証と運用定着	●「変更管理・事前安全評価手順」等、見直しを行った各手順の有効性と運用の定着を確認	○	---
	●設備事故ゼロ、重大労働災害ゼロ (安全基盤) -新事故調査手法の本格運用および事故事例集活用による教育 -技術伝承強化に向けた製造部門の教育・訓練システムの運用開始 -管理者、専任者の教育・訓練システムの構築 (安全文化) -安全価値観浸透に向けた活動の継続 -不安全行動撲滅に向けた活動 ●HAZOP*6による計画的な危険源抽出とグループ企業への展開	●(事故実績)設備事故:JSR 2件、グループ 1件 労働災害(休業):JSR 2件、グループ 1件 *件数は暦年集計 (安全基盤) -製造部門で教育・訓練システムの運用を開始 -管理者向け安全教育の対象拡大(千葉工場、鹿島工場) (安全文化) -安全衛生活動フォーラム・CSR&RCキャラバン等による安全価値観浸透活動の実施 -不安全行動撲滅活動を各事業所ごとに展開 -保安力向上センターによる保安力評価受審(千葉工場、鹿島工場) ●HAZOPによる計画的な危険源抽出を開始(一部のグループ企業へも展開)	△	●設備事故ゼロ、重大労働災害ゼロ (安全基盤) -必要情報共有化の仕組み改善 -安全基盤情報の維持管理と最新版化 (安全文化) -安全価値観浸透活動の継続 -不安全行動撲滅活動の継続 -世代に応じた安全マインド教育・啓蒙 -保安力向上センターによる保安力評価受審(四日市工場) ●HAZOPによる計画的な危険源抽出の継続と抽出した重要危険源対策の実施
	●保安関係法令にかかわる認定の維持・更新 -第一種圧力容器認定再取得 四日市工場(2017年11月以降) -危険物完成検査更新認定取得 千葉工場(2017年6月)	●保安関係法令にかかわる認定の維持・更新 -第一種圧力容器二年連続運転認定再取得 四日市工場(2018年3月) -危険物完成検査認定更新 千葉工場(2017年6月)	○	●保安関係法令にかかわる認定の維持・更新 -第一種圧力容器二年連続運転認定更新 千葉工場 ●事業所取得認定制度に沿った保安管理活動の維持向上
	●プロセス安全をより意識した監査の実施 ●被監査部門を海外JSRグループ企業へ拡大	●監査を通じて安全に対する事業所管理者の想い浸透、部署の業務に合わせた活動展開を確認、一方で労働安全に比べてプロセス安全に対する活動の不足感も再認識 ●海外グループ会社の監査実施(タイ、韓国、台湾)	○	●前年度の監査方法を踏襲しながら監査の効率化実施 ●被監査部門の保有する重要リスク対応を中心に、重点志向での監査実施
気候変動緩和	●省エネ法に従い、エネルギー原単位を年平均1%削減	●省エネルギー及び省資源を目的にプロジェクト活動を全社で推進したが、直近の平均エネルギー原単位は、前年に比べ0.7%増加となり未達	△	●活動の継続
	●政府のCO ₂ 排出量削減目標を念頭に削減を進めていく	●2013年度 646 kt-CO ₂ の排出量に対し、2017年度は653 kt-CO ₂	○	
	●サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)の算定とCSRレポートでの情報開示継続	●サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)の算定とCSRレポートでの情報開示	○	

目標と実績

事業活動によって生じる社会的課題	2017年度の目標	2017年度の実績	評価	2018年度の目標
環境負荷低減	●ISO14001(2015年度版)への移行	●JSRの3工場でISO14001(2015年版)へ移行完了	○	●ISO14001(2015年版)の効率的、且つ効果的な運用
	●VOC ^{*7} 削減目標:2000年度基準75%削減レベル維持	●JSRの3工場に設置したRTO ^{*8} の安定運転を継続することにより、VOC排出量を2000年度対比78%削減	○	●VOC排出量 2000年度対比75%削減
	●環境対策設備の機能を確実にし、環境苦情ゼロの継続	●環境対策設備の機能を確実に維持し、2017年度も環境苦情ゼロを継続	○	●活動の継続
	●環境パフォーマンス向上につながるよう監査方法を見直し、環境安全監査を実施	●2017年度は各工場重点課題テーマを選定し、関係部門が一堂に会した場で課題の共有と意見を出し合い、新たな課題抽出を図る監査方法を試行	○	●パフォーマンス向上に繋がる監査継続
廃棄物削減	●産業廃棄物等の削減推進	●産業廃棄物に関しては、廃棄物の発生抑制、廃棄物分別の徹底、再資源化先の探索等に全工場一体となって取り組み、2003年度から2017年度まで継続してゴミゼロの目標を達成(最終理立処分量0トン/年)	○	●活動の継続
水資源保全	●排水処理安定化とさらなる排水負荷低減を推進 ●水資源管理に向けた取り組み推進(現在の循環利用水量の維持)	●排水管理を確実にし、排水処理安定化と水質向上対策を継続し、第7次水質総量規制の基準を遵守	○	●第8次水質総量規制の基準を遵守
労働環境	●働き方改革活動の実施	●働き方改革活動の実施 ●健康経営優良法人2018(ホワイト500)の認定 ●階層別研修等で教育を実施 ●時間外労働実績の周知化(毎月)	○	●ワークスタイルイノベーション活動の推進 ●その他活動の継続
ダイバーシティ	●人材の多様化に向け、具体的施策の実行と数値目標レベルへの到達	●2018年4月採用女性比率[JSR]:大卒技術系:18%(目標15~20%)、大卒事務系:45%(目標40~50%) ●2018年4月管理職女性比率[JSR]:4.1%(目標8%)	○	●活動の継続
	●採用の多様化推進	●障がい者雇用率[JSR]:2.47%(法定雇用率2.0%) ●外国籍従業員採用実績[JSR]:10名(2015~2017年度入社)	○	
	●社内風土の醸成	●各事業所でコミュニケーション活動継続 ●ダイバーシティ&インクルージョンセミナーの実施	○	
人権	●企業倫理意識の浸透と必要に応じた企業倫理要綱の改定	●企業倫理e-learningの実施 ●新入社員研修、新任管理職研修等で、セクシャルハラスメントやパワーハラスメントに関する内容を含む企業倫理教育の実施 ●企業倫理要綱の改定を実施	○	●活動の継続
サプライチェーン マネジメント	●CSR調達 ^{*9} の拡充	●CSR調達アンケートの調査項目を大幅に拡充させた改訂版を制定し、2巡目となるサプライヤ調査に着手	○	●2巡目サプライヤ調査の継続
	●グリーン調達 ^{*10} の推進 -サプライチェーンでの連携を重視した活動の推進	●JSRグリーン調達ガイドラインに基づいたグリーン調達の実施 ●MSDS Plus ^{*11} およびchemSHERPA ^{*11} による物質情報の提供	○	●サプライチェーンでの連携を重視した活動の推進継続
地域・社会との コミュニケーション	●国連グローバル・コンパクト(GC)ネットワーク等の活用 ●「持続可能な紙利用のためのコンソーシアム」への参画	●GCジャパンネットワークのサプライチェーン分科会、腐敗防止分科会、ヒューマンライツデューデリジェンス分科会に参加し、メンバーとして活動 ●「持続可能な紙利用のためのコンソーシアム」に参画	○	●活動の継続
	●JSRグループのサステナブルの方向性を意識した社会貢献活動の推進(出前授業・講義等の継続実施) ●地域社会から信頼される企業になることを目指して、工場近隣を含めた地域社会とのコミュニケーション活動の継続	●教育機関等との協業により、小学生への理科の出前授業を通じた地球温暖化防止や対策の教育、中学生と高校生の職場体験の受け入れなどを継続して実施。 ●各拠点において地域社会とのコミュニケーション活動を実施。	○	●活動の継続
	●生物多様性に配慮した緑地を利用したコミュニケーションの推進	●四日市工場:緑地内の植生や生物についての説明用看板の追加設置 ●千葉工場:工場内、憩の広場の木材を使用した家族イベントを実施 ●鹿島工場:外来植物駆除、生物モニタリング実施 ●筑波研究所:生物モニタリング、チップ化した剪定枝による歩道整備、定期的な外来生物の監視と防除	○	●活動の継続
	●提供番組である「未来への起源」の認知向上のため、各種広告等社外向け制作物にて番組紹介実施	●学生の採用時、また番組撮影先の大学で、社外向け制作物を配布 ●メール末尾に番組紹介挿入 ●新幹線での文字広告を実施	○	●活動の継続
株主・投資家との コミュニケーション	●各種媒体による情報発信	●ホームページの「投資家情報」、アニュアルレポート、冊子「こんなところにもJSR」等により、JSRグループに関する情報をわかりやすくタイムリーに発信	○	●活動の継続
	●株主・投資家との双方向コミュニケーション	●機関投資家およびアナリスト向け決算説明会(4回/年)・経営方針説明会(1回/年)・事業説明会(ライフサイエンス事業)の開催 ●国内・海外機関投資家との個別ミーティングやスモールミーティングの実施(国内カンファレンスへの参加、国内・海外機関投資家訪問IRなど)	○	
	●親しみやすい株主総会の実施	●招集通知の記載情報の充実・早期発送およびスマートフォン向け招集通知の作成、株主総会集中日を避けた開催、会場での製品紹介・事業概要の説明を充実	○	

目標と実績

事業活動で貢献する社会的課題	2017年度の目標	2017年度の実績	評価	2018年度の目標
健康長寿	●ライフサイエンス事業を通じて「治療から予防へ」「個別化医療」の推進に貢献する	●SelexisやCrown Bio買収により、医薬品開発プロセスの初期から後段までを支援する体制を構築。MBLの診断技術と併せ、個別化医療の推進に貢献する体制を整備	○	●より良い治療をいち早く実現するために、医薬品開発プロセスの効率化に貢献
環境配慮型製品	●LCI ^{*12} データの環境負荷低減活動への活用検討を継続	●研究開発段階よりLCA ^{*13} を導入し新規製品、代替製品のCO ₂ 排出量を試算(52製品群の製造段階のLCAを試算)	○	●製品のデザインレビューに環境配慮設計を組み込み、環境配慮製品開発を促進
	●環境配慮型製品に関する新たな目標を2017年度中に設定	●環境配慮型製品の売上高比率は昨年より頭打ち。ライフサイエンス事業の拡大やSSBR事業のグローバル拠点拡大などの状況に配慮し、現時点で目標を設定せず、事業活動結果の確実な捕捉を継続	—	●環境配慮型製品の社内浸透とさらなる活性化

※1 SDS(Safety Data Sheet)安全データシート。化学物質の安全情報を記載したシートで、他の事業者に出荷する際に添付する
 ※2 GHS(Globally Harmonized System Classification and Labelling of Chemicals)化学品の分類および表示に関する世界調和システム。化学品の分類、ラベル表示、SDS提供を世界的に統一するしくみ
 ※3 REACH(Registration, Evaluation, Authorization and Restriction of Chemicals)EUの「化学品の登録、評価、認可および制限」の規則で、年間1トン以上製造・輸入する化学品はすべて安全性試験を行う
 ※4 TSCA法 米国の有害物質規制法(Toxic Substances Control Act)人の健康または環境を損なう不当なリスクをもたらす化学物質および混合物を規制することを目的とする
 ※5 BCP(Business Continuity Plan) 企業が大規模災害、爆発・火災、テロ攻撃など企業の存続を危うくするレベルの緊急事態に遭遇した場合において、重要な事業の継続あるいは早期復旧を可能とするため、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための判断基準、行動指針などを取り決めておく計画をBCPといい、そのBCPをPDCAによって継続的に運用、改善していくマネジメントシステムをBCMという

※6 HAZOP(Hazard and Operability Studies) 安全審査
 ※7 VOC(Volatile Organic Compounds)揮発性有機化合物。大気汚染の原因になる
 ※8 RTO(Regenerative Thermal Oxidizer)VOCを燃焼させ水とCO₂に分解する装置で、よりクリーンな排気を実現する
 ※9 CSR調達 環境対応のほか、企業倫理や雇用など社会面での取り組みも実践している調達先から材料などを調達する取り組み
 ※10 グリーン調達 人の健康に悪影響を及ぼす可能性がある物質の管理を徹底できている調達先から原材料などを調達するしくみ
 ※11 MSDS Plus / chemSHERPA 製品含有化学物質情報を川下ユーザーへ伝達するための基本的な情報伝達シート。アーティクルマネジメント推進協議会により運営
 ※12 LCI(Life Cycle Inventory) LCAにおいて、製品に関して、資源、エネルギー、環境負荷の入出力データを積算すること
 ※13 LCA(Life Cycle Assessment) 製品について原料、製造、使用、廃棄の全工程で、環境に与えた影響を定量的に分析・評価する方法

GRIガイドライン対照表

当社グループの2017年度 CSRレポートは、事業者が環境や社会に配慮しながら経済的に発展するための指針であり、国際的なガイドラインであるGRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポートング・スタンダード」を参照して作成しています。

同ガイドラインの一般開示事項、経済、環境、社会の報告要求事項について、以下に掲載箇所（タイトル）を一覧表で示しています。タイトルをクリックいただきますと、掲載箇所にジャンプします。

なお、CSRレポート以外の報告書に詳細を記載している項目については、該当する報告書名（有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等）を示しています。また、GRIガイドラインのパフォーマンス指標、環境報告ガイドラインで記載が求められている情報・指標は、ESGデータにもまとめて開示しています。ご参照ください。

- [ESGデータ \(PDF\) へはこちらから。](#)

一般開示事項

掲載箇所（タイトル）の凡例 - : データなし、該当なし : 該当する事項なし

GRIスタンダード 一般開示事項 (※…中核指標)			掲載箇所（タイトル）	ISO26000 中核課題	国連 GC原則
1. 組織のプロフィール					
102-1	※	組織の名称	JSRグループ概要	-	-
102-2	※	活動、ブランド、製品、サービス	JSRグループ概要	-	-
102-3	※	本社の所在地	JSRグループ概要	-	-
102-4	※	事業所の所在地	JSRグループ概要	-	-
102-5	※	所有形態および法人格	JSRグループ概要	-	-
102-6	※	参入市場	JSRグループ概要	-	-
102-7	※	組織の規模	JSRグループ概要	-	-
102-8	※	従業員およびその他の労働者に関する情報	人権 労働環境 ダイバーシティ ESGデータ社会データ	6.4 6.4.3	-
102-9	※	サプライチェーン	サプライチェーンマネジメント	-	-
102-10	※	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	サプライチェーンマネジメント	-	-
102-11	※	予防原則または予防的アプローチ	企業理念とCSRの考え方 CSRマネジメントと推進体制 コーポレート・ガバナンス コンプライアンス リスク管理 レスポンスブル・ケア	6.2	-
102-12	※	外部イニシアティブ	企業理念とCSRの考え方 レスポンスブル・ケア その他の環境負荷低減	6.2	-
102-13	※	団体の会員資格	-	6.2	-
2. 戦略					
102-14	※	上級意思決定者の声明	トップコミットメント	6.2	-
102-15		重要なインパクト、リスク、機会	トップコミットメント JSRグループが取り組むべき	6.2	-

			き重要課題 JSRグループ中期CSR計画		
3. 倫理と誠実性					
102-16	※	価値観、理念、行動基準・規範	企業理念とCSRの考え方 コンプライアンス	-	-
102-17		倫理に関する助言および懸念のための制度	コンプライアンス	-	-
4. ガバナンス					
102-18	※	ガバナンス構造	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメントと推進体制 コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-19		権限移譲	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメントと推進体制	-	-
102-20		経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメントと推進体制	-	-
102-21		経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメントと推進体制 ステークホルダー・コミュニケーション	6.2	-
102-22		最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-23		最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-24		最高ガバナンス機関の指名と選出	コーポレート・ガバナンス コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-25		利益相反	コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-26		目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメントと推進体制	-	-
102-27		最高ガバナンス機関の集合的知見	コーポレート・ガバナンス コーポレートガバナンス報告書	-	-
102-28		最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-29		経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	コーポレート・ガバナンス CSRマネジメントと推進体制 コンプライアンス リスク管理 有価証券報告書	6.2	-
102-30		リスクマネジメント・プロセスの有効性	コーポレート・ガバナンス リスク管理 レスポンスブル・ケア コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書	-	-
102-31		経済、環境、社会項目のレビュー	CSRマネジメントと推進体制 コーポレートガバナンス報告書	6.2	-
102-32		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	CSRマネジメントと推進体制	-	-
102-33		重大な懸念事項の伝達	CSRマネジメントと推進体制	6.2	-

			リスク管理		
102-34		伝達された重大な懸念事項の性質と総数	－	－	－
102-35		報酬方針	コーポレートガバナンス報告書 ESGデータ方針・ガイドライン・指針	6.2	－
102-36		報酬の決定プロセス	コーポレートガバナンス報告書 ESGデータ方針・ガイドライン・指針	－	－
102-37		報酬に関するステークホルダーの関与	ステークホルダー・コミュニケーション コーポレート・ガバナンス コーポレートガバナンス報告書	6.2	－
102-38		年間報酬総額の比率	－	－	－
102-39		年間報酬総額比率の増加率	－	－	－
5. ステークホルダー・エンゲージメント					
102-40	※	ステークホルダー・グループのリスト	企業理念とCSRの考え方	6.2	－
102-41	※	団体交渉協定	人権 労働環境	6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	1, 3
102-42	※	ステークホルダーの特定および選定	企業理念とCSRの考え方	6.2	－
102-43	※	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	ステークホルダー・コミュニケーション ステークホルダーとの対話	6.2 6.7 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.8 6.7.9	1～10
102-44	※	提起された重要な項目および懸念	JSRグループが取り組むべき重要課題	6.2	－
6. 報告実務					
102-45	※	連結財務諸表の対象になっている事業体	JSRグループ概要	6.2	－
102-46	※	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	編集方針	－	－
102-47	※	マテリアルな項目のリスト	JSRグループが取り組むべき重要課題	－	－
102-48	※	情報の再記述	該当なし	－	－
102-49	※	報告における変更	－	－	－
102-50	※	報告期間	編集方針	－	－
102-51	※	前回発行した報告書の日付	2017年7月	－	－
102-52	※	報告サイクル	1年	－	－
102-53	※	報告書に関する質問の窓口	CSRレポートへのご意見はこちら	－	－
102-54	※	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	－	－	－
102-55	※	内容索引	本リンクが、GRIスタンダードの内容索引です。	－	－
102-56	※	外部保証	第三者検証 第三者意見	7.5.3	－

経済

掲載箇所（タイトル）の凡例 -：データなし、該当なし：該当する事項なし

GRIスタンダード 経済、環境、社会の報告要求事項		掲載箇所（タイトル）	ISO26000 中核課題	国連 GC原則
GRI103：マネジメント手法				
103-1, 103-2, 103-3	バウンダリー 組織のマネジメント方法 マネジメントの評価	JSRグループが取り組むべき重要課題 JSRグループ中期CSR計画 目標と実績	-	-
経済パフォーマンス				
201-1	創出、分配した直接的経済 価値	-	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	-
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	-	6.5.5	7, 8, 9
201-3	確定給付型年金制度の負 担、その他の退職金制度	有価証券報告書	-	-
201-4	政府から受けた資金援助	有価証券報告書	-	-
地域経済での存在感				
202-1	地域最低賃金に対する標準 新人給与の比率（男女別）	-	6.4.4 6.8	-
202-2	地域コミュニティから採用 した上級管理職の割合	-	6.8 6.8.5 6.8.7	-
間接的な経済的インパクト				
203-1	インフラ投資および支援サ ービス	ステークホルダー・コミュ ニケーション	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	8, 9
203-2	著しい間接的な経済的イン パクト	-	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	-
調達慣行				
204-1	地元サプライヤーへの支出 の割合	-	6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7	-
腐敗防止				
205-1	腐敗に関するリスク評価を 行っている事業所	該当なし	6.6 6.6.3	10
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	6.6 6.6.3	10
205-3	確定した腐敗事例と実施し た措置	該当なし	6.6 6.6.3	10
反競争的行為				
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	該当なし	6.6 6.6.5 6.6.7	-

環境

掲載箇所（タイトル）の凡例 - : データなし、該当なし : 該当する事項なし

GRIスタンダード 経済、環境、社会の報告要求事項		掲載箇所（タイトル）	ISO26000 中核課題	国連 GC原則
GRI103 : マネジメント手法				
103-1, 103-2, 103-3	バウンダリー 組織のマネジメント方法 マネジメントの評価	JSRグループが取り組むべき重要課題 JSRグループ中期CSR計画 目標と実績	-	-
原材料				
301-1	使用原材料の重量または体積	廃棄物削減	6.5.4	7, 8
301-2	使用したリサイクル材料	廃棄物削減	6.5.4	7, 8
301-3	再生利用された製品と梱包材	廃棄物削減	6.5.4	7, 8
エネルギー				
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境負荷低減 気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.4	7, 8
302-2	組織外のエネルギー消費量	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.4	7, 8
302-3	エネルギー原単位	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.4	7, 8
302-4	エネルギー消費量の削減	気候変動緩和	6.5.4 6.5.5	7, 8
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	-	6.5.4 6.5.5	7, 8
水				
303-1	水源別の取水量	水資源の保全	6.5.4	7, 8
303-2	取水によって著しい影響を受ける水源	-	6.5.4	7, 8
303-3	リサイクル・リユースした水	水資源の保全	6.5.4	7, 8
生物多様性				
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	該当なし	6.5.6	7, 8
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	その他の環境負荷低減	6.5.6	7, 8
304-3	生息地の保護・復元	その他の環境負荷低減	6.5.6	7, 8
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	該当なし	6.5.6	7, 8
大気への排出				
305-1	直接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ1)	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.5	7, 8
305-2	間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2)	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.5	7, 8
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)	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.5	7, 8

305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.5	7, 8
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	気候変動緩和 ESGデータ環境データ	6.5.5	7, 8
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	その他の環境負荷低減 ESGデータ環境データ	6.5.3 6.5.5	7, 8
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	その他の環境負荷低減 ESGデータ環境データ	6.5.3	7, 8
排水および廃棄物				
306-1	排水の水質および排出先	水資源の保全	6.5.3 6.5.4	7, 8
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	廃棄物削減	6.5.3	7, 8
306-3	重大な漏出	レスポンシブル・ケア	6.5.3	7, 8
306-4	有害廃棄物の輸送	その他の環境負荷低減 ESGデータ環境データ	6.5.3	7, 8
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	該当なし	6.5.4	7, 8
環境コンプライアンス				
307-1	環境法規制の違反	レスポンシブル・ケア	4.6	7, 8
サプライヤーの環境面のアセスメント				
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—	6.3.5 6.5.4 6.6.6	7, 8
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	—	7.3.1	7, 8

社会

掲載箇所（タイトル）の凡例 -：データなし、該当なし：該当する事項なし

GRIスタンダード 経済、環境、社会の報告要求事項		掲載箇所（タイトル）	ISO26000 中核課題	国連 GC原則
GRI103：マネジメント手法				
103-1, 103-2, 103-3	バウンダリー 組織のマネジメント方法 マネジメントの評価	JSRグループが取り組むべき重要課題 JSRグループ中期CSR計画 目標と実績	—	—
雇用				
401-1	従業員の新規雇用と離職	ダイバーシティ	6.4 6.4.3	—
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	—	6.4 6.4.3 6.4.4	—
401-3	育児休暇	ダイバーシティ	6.4 6.4.3	6
労使関係				
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—	—	—
労働安全衛生				
403-1	正式な労使合同安全衛生委員会への労働者代表の参加	人権 労働環境	6.4 6.4.6	1
403-2	傷害の種類、業務上傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤および業務上の死者数	安全衛生の取り組み	6.4 6.4.3	—
403-3	疾病の発症率あるいはリス	該当なし	6.4	1

		クが高い業務に従事している労働者		6.4.6 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.8	
403-4		労働組合との正式協定に含まれている安全衛生条項	人権 労働環境	6.4 6.4.6	-
研修と教育					
404-1		従業員一人あたりの年間平均研修時間	労働環境	6.4 6.4.7	-
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	労働環境 ダイバーシティ	6.4 6.4.7 6.8.5	6
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	労働環境	6.4 6.4.7	-
ダイバーシティと機会均等					
405-1		ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	労働環境 ダイバーシティ ESGデータ 社会データ	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	1, 6
405-2		基本給と報酬総額の男女比	-	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	-
非差別					
406-1		差別事例と実施した救済措置	コンプライアンス	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3	-
結社の自由と団体交渉					
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	コンプライアンス サプライチェーンマネジメント	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5	-
児童労働					
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	コンプライアンス サプライチェーンマネジメント	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	-
強制労働					
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	コンプライアンス サプライチェーンマネジメント	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	-
保安慣行					
410-1		人権方針や手順について研修を受けた保安要員	コンプライアンス	4.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	-
先住民族の権利					
411-1		先住民族の権利を侵害した事例	該当なし	6.3 6.3.6 6.3.7	-

				6.3.8 6.6.7	
人権アセスメント					
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	-	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5	-
412-2		人権方針や手順に関する従業員研修	コンプライアンス	6.3 6.3.5	1
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	-	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6	-
地域コミュニティ					
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	ステークホルダー・コミュニケーション	6.3.9 6.6.7 6.8 6.8.5 6.8.7	8
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	-	6.3.9 6.5.3 6.5.6 6.8.9	7, 8
サプライヤーの社会的評価					
414-1		社会的基準により選定した新規サプライヤー	サプライチェーンマネジメント	-	-
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	サプライチェーンマネジメント	-	-
公共政策					
415-1		政治献金	-	-	-
顧客の安全衛生					
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	-	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5	9
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	レスポンシブル・ケア		-
マーケティングとラベリング					
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	レスポンシブル・ケア	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5	-
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	レスポンシブル・ケア	6.7.6 6.7.9	-
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	該当なし	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	-
顧客プライバシー					
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	該当なし	6.7 6.7.7	-
社会経済面のコンプライアンス					
419-1		社会経済分野の法規制違反	該当なし	6.6 6.6.3 6.6.7 6.8.7	-

社外からの評価／第三者意見／第三者検証

1. 社外からの評価
2. 第三者意見
3. 第三者検証

1. 社外からの評価

(1) ESG指数、SRI指標および銘柄への組み入れ (2018年7月1日現在)

JSRグループのCSR活動は、外部評価機関より評価を受けています。活動を評価した以下のESG指数やSRI（社会的責任投資）指標や銘柄に組み入れられています。



FTSE Russell から、ESG（環境、社会、ガバナンス）について優れた対応を行っている日本企業として、「FTSE Blossom Japan Index」の投資銘柄に選定されました。



MSCIから、性別多様性に優れた企業として「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の投資銘柄に選定されました。



当社は2004年よりFTSE4Good Index Seriesの構成銘柄として選定されています。



「EURONEXT vigeoEiris World 120 Index」に世界120社の1社として選定されています。



2017年6月30日に、国際的なSRI投資ユニバーズである「Ethibel Pioneer & Excellence Investment Registers」に再選定されています。



2018年1月4日

2009年より、日本国内の代表的なSRI指標である「モーニングスター社会的責任投資株価指数※」に選定されています。

※「モーニングスター社会的責任投資株価指数」は、国内上場企業の中から社会性に優れた企業と評価する150社を選定した社会的責任投資株価指数です。本株価指数は、将来のパフォーマンスを保証するものではなく、いかなる責任も負いません。著作権等一切の権利はモーニングスター株式会社並びにMorningstar, Inc.に帰属し、許可なく複製、転載、引用することを禁じます。



SNAM（損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント）からESG（環境、社会、ガバナンス）の評価が高い企業として「SNAMサステナブル投資ファンド」の投資対象銘柄に選定されました。



健康経営優良法人2018～ホワイト500～
経済産業省と日本健康会議より、優良な健康経営を実践している企業として認定されました。

また、JSRグループは2013年度より継続してGlobal Compact 100に選定されています。

(2) 主な受賞歴（過去5年間）

	授賞機関名	受賞タイトル	受賞事業所名
2015年	日本化学工業協会	レスポンシブル・ケア努力賞	JSRオプテック筑波(株)
	九州経済産業局	九州経済産業局長表彰 エネルギー管理優良工場	JSRマイクロ九州(株)
2013年	中部経済産業局	中部産業局長表彰 エネルギー管理優良工場	日本カラリング(株)
	消防庁長官	優良危険物関係事業省表彰	JSRマイクロ九州(株)
	消防庁長官	優良危険物関係事業省表彰	JSRオプテック筑波(株)
	日本化学工業協会	レスポンシブル・ケア賞	JSR(株)千葉工場
2012年	日本化学工業協会	安全最優秀賞	JSR(株)四日市工場

※ 会社名は受賞当時の名称

2. 第三者意見



特定非営利活動法人 サステナビリティ日本フォーラム代表理事
後藤敏彦

総じて現時点で対応すべきほとんど全ての項目について戦略を立てて着々と推進されていることが読み取れます。

トップコミットメントでは、環境、働き方、安全の3課題重視が述べられ、環境では関係の深いGHGとプラスチックの問題をトップコミットメントの中で挙げられています。GHGは、筆者はもはやいかに早くゼロ宣言をするかの課題と捉えています。プラスチックを取り上げられたのはさすがであり、世界と日本の認識では差がある中で日本社会をリードしていただいたいと考えます。

「働き方」について「生産性の実現」と断言されており、これに尽きると考えています。ここに、デジタルイノベーション、イノベーション、AI、さらに将来ビジョン等が絡んできます。昨年、「次の20年、30年については、ぜひ若い世代が主体となって」ということで、将来ビジョンのための若手チームの設置をされたとお聞きしましたが、その後の活動など情報がよく見

えません。若手のステークホルダーダイアログ、デジタル化のためのデータサイエンティストの育成などがそれに該当するのでしょうか。この取り組みは素晴らしいですが、今一度、戦略的リスク・機会マネジメントのために将来ビジョンについて策定ポリシーを明確にされることを期待します。昨年も述べさせていただきましたが、化学には代替資源開発という極めて大きな役割が期待されています。天然ゴム代替物の開発は生物多様性の保全に最大の貢献になります。

また、将来ビジョンを考えるにあたっては、日本の従来のproduct outの設計思想とは決別して社会実装までのイノベーションを考えることが重要と思います。素材メーカーであっても社会実装のイメージを前提にした製品開発等です。また、イノベーションは、常識と非常識の遭遇から生まれると言われます。上記の若手の取り組み等がその発火点になることを期待しています。

さらに、ここに重要課題の抽出が関連してきます。重要課題の抽出は昨年度から見直しておられ妥当と考えますが、さらに一点、「当社にとって重要度は高くはないが社会にとって重要度が高い項目について、当社の経営資源を活用して何らかのビジネス的ソリューションにつなげられないか」という観点も検討いただくことを期待します。

蛇足ながら、働き方については、ダイバーシティマネジメントが生産性の鍵ということを付言させていただきます。

貴社は、「リスク管理」を「リスク管理委員会」、そして「リスクマネジメント」を「取締役会等の重要な会議」に所管させておられ、二段構えの体制をとられています。これまではまずは妥当な体制と考えますが、下記のような戦略マネジメントを考えるには、上記の将来ビジョンとも関わりますので今一度あり方の再検討を提言したい。

昨年7月に、金融安定理事会(FSB)のタスクフォース(TCFD)が気候関連財務情報開示について出した最終報告書がG20で採択されました。リスクと機会、特にリスクについては移行リスクと物理的リスクに分け、シナリオ分析による戦略的取り組みを期待しています。

昨年述べましたように、自動車業界では移行リスクの中の政策・法規制リスクが、リスクではなく現実になってしまいました。と同時にさらなるテクノロジー・リスク、裏返せば機会の増大の時代に入っています。戦略的リスクマネジメントを考える場合、貴社にとっての最適な体制のあり方の検証が必要と感じた次第です。

現時点ではSDGs対応の直接的な記述があまり見られませんが、別個のものとして考えるのではなく、以上で縷々述べたことの文脈の中で統合的に考えられるべきものと筆者は捉えています。

ESGデータの整備は時宜にかなったものと評価します。ただし、これが利用者の求めるものかは今後の対話やエンゲージメントの中で改定していく必要があると考えます。投資家等が求める情報は極論すると投資家毎に違います。すべてに対応は無理なので、コアとなる情報をユーザー・フレンドリーで開示していくことが重要です。今後は、方針、戦略がESG情報として強く求められますので、定性的情報も含めるか、該当箇所にリンクを貼ることも必要です。

最後に、WEB版とハイライト版のすみわけは永遠の課題です。ハイライト版は極めて重要で、目的、対象読者、編集方針、内容、媒体等々、常に見直されることを付言させていただきます。

略歴

特定非営利活動法人 サステナビリティ日本フォーラム代表理事

認定特定非営利活動法人 環境経営学会会長、特定非営利活動法人 日本サステナブル投資フォーラム理事・最高顧問、

一般社団法人 グリーンファイナンス推進機構理事、一般社団法人 グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン理事、など。

環境省事業/環境報告ガイドライン2018年版 解説書等作成に向けた検討会委員/環境情報開示基盤整備事業WG座長/環境コミュニケーション大賞審査委員/日中韓環境大臣会議 会議(TEMM)付設環境産業会議(TREB)団長など複数委員会の座長・委員を務める。元GRIボードメンバー。東京大学法学部卒。

第三者意見を受けて

当社グループのCSRレポートへのご意見を賜り、ありがとうございました。

当社グループは企業理念「Materials Innovation—マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会(人・社会・環境)に貢献します。」を実践する経営とCSRが一体のものとして捉え、社会的課題の解決に取り組んでいます。昨年度から当社グループにとっての重要課題を3つの切り口で整理しましたが、今年度はさらに重要課題毎に内容の詳細を説明

し、現状の立ち位置と目標をわかりやすくしました。また、ESGデータとして経時的な数字変動などを個別に取りまとめ、ステークホルダーの皆様にさらに理解しやすいように工夫をしました。

対応すべき全ての項目について戦略を立てて着々と推進されていることが読み取れる、とのコメントを頂き嬉しく思います。ご提案いただきました「将来ビジョンに関する策定ポリシーの明確化」につきましては、昨年より着手いたしました将来ビジョンのための若手チームの活動を報告していくなど、具体的な策定ポリシーを示していきたいと思えます。また、「戦略的リスクマネジメント策定」につきましては、移行リスクと物理的リスクに分けたシナリオ分析による戦略的取り組みを、次の新中期計画に反映させるべく関係部署とともに検討してまいります

JSR株式会社 CSR部

3. 第三者検証

JSRグループは「JSRグループ CSRレポート 2018のWeb版」に記載されている事項に関して、一般社団法人 日本化学工業協会レスポンシブル・ケア検証センターの第三者検証を受審しています。

- 第三者検証意見書はこちら [\(PDF 416kb\)](#) 

レポートダウンロード

1. JSRグループ CSRレポート
2. JSR Micro, Inc. CSRレポート
3. JSR Micro, N.V. CSRレポート
4. JSR 工場RCサイトレポート

1. JSRグループ CSRレポート

CSRレポート2018は、詳細版とハイライト版を発行しています。

名称	掲載内容	Webサイト		冊子
		HTML	PDF	
詳細版	JSRグループのCSRの取り組みを、網羅して報告しています	○	○	
ハイライト版	JSRグループのCSRの取り組みの中から、2017年度の取り組みのハイライトを報告しています		○	○

各年の画像をクリックするとリンク先にジャンプします。

2018年版 対象期間 2017年4月1日～2018年3月31日

詳細版



ハイライト版



Web版全てをPDFにしたもの（詳細版）は[こちら](#)でご覧になれます。また、紙媒体のハイライト版は[エコほっとライン](#)（外部サイト）にてご請求いただけます。

2017年版 対象期間 2016年4月1日～2017年3月31日

Web版



ハイライト版



2016年版 対象期間 2015年4月1日～2016年3月31日

Web版



冊子版



2015年版 対象期間 2014年4月1日～2015年3月31日

Web版



冊子版

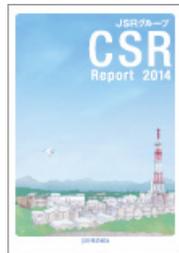


2014年版 対象期間 2013年4月1日～2014年3月31日

Web版



冊子版



2013年版 対象期間 2012年4月1日～2013年3月31日

Web版



冊子版

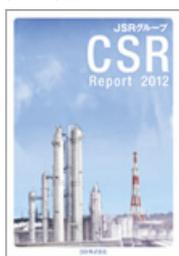


2012年版 対象期間 2011年4月1日～2012年3月31日

Web版



冊子版



2011年版 対象期間 2010年4月1日～2011年3月31日

Web版



冊子版



2010年版 対象期間 2009年4月1日～2010年3月31日

Web版



冊子版



Web版



冊子版



2. JSR Micro, Inc. CSRレポート

JSR Micro, Inc. 「CSRレポート」



- JSR Micro, Inc. 「CSRレポート」 2016([PDF 5.1MB](#))



- JSR Micro, Inc. 「CSRレポート」 2014([PDF 4.5MB](#))



- JSR Micro, Inc. 「CSRレポート」 2012([PDF 8.0MB](#))

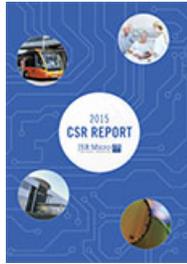
3. JSR Micro, N.V. CSRレポート

JSR Micro N.V. 「CSRレポート」



- JSR Micro N.V. 「CSRレポート」 2017([PDF 0.8MB](#))

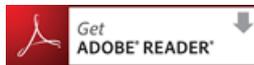
- JSR Micro N.V. 「CSRレポート」 2015([PDF 4.3MB](#))



4. JSR 工場RCLレポート

2015年度以降、千葉工場と鹿島工場のRCLレポートは発行していません。

- [レスポンシブル・ケア JSR 四日市工場レポート](#)
- [レスポンシブル・ケア JSR 千葉工場レポート](#)
- [レスポンシブル・ケア JSR 鹿島工場レポート](#)



上記の項目はPDFを使用しています。ご覧になるにはAdobe Acrobat Readerが必要です。こちらからダウンロードしてください。

RCサイトレポート

各工場 レスポンシブル・ケアレポート

2015年度以降、千葉工場と鹿島工場のRCレポートは発行していません。

レスポンシブル・ケア JSR四日市工場レポート

- 2017年度 [\(PDF 10,450KB\)](#) 
- 2016年度 [\(PDF 9,735KB\)](#) 
- 2015年度 [\(PDF 4,385KB\)](#) 
- 2014年度 [\(PDF 5,985KB\)](#) 
- 2013年度 [\(PDF 11,515KB\)](#) 
- 2012年度 [\(PDF 13,240KB\)](#) 
- 2011年度 [\(PDF 4,316KB\)](#) 
- 2010年度 [\(PDF 6,460KB\)](#) 
- 2009年度 [\(PDF 4,234KB\)](#) 

レスポンシブル・ケア JSR千葉工場レポート

- 2014年度 [\(PDF 6,065KB\)](#) 
- 2013年度 [\(PDF 9,775KB\)](#) 
- 2012年度 [\(PDF 8,088KB\)](#) 
- 2011年度 [\(PDF 7,499KB\)](#) 
- 2010年度 [\(PDF 8,270KB\)](#) 
- 2009年度 [\(PDF 7,130KB\)](#) 

レスポンシブル・ケア JSR鹿島工場レポート

- 2014年度 [\(PDF 9,132KB\)](#) 
- 2013年度 [\(PDF 5,703KB\)](#) 
- 2012年度 [\(PDF 8,181KB\)](#) 
- 2011年度 [\(PDF 5,461KB\)](#) 
- 2010年度 [\(PDF 5,338KB\)](#) 
- 2009年度 [\(PDF 3,325KB\)](#) 



上記の項目はPDFを使用しています。ご覧になるにはAdobe Acrobat Readerが必要です。こちらからダウンロードしてください。

JSRグループ概要

1. JSR本体概要（2018年3月31日現在）

会社名	JSR株式会社
設立	1957年12月10日
本社所在地	東京都港区東新橋一丁目9番2号 汐留住友ビル
取締役社長	小柴 満信
資本金	234億円
従業員数	7,203名（連結）

2. JSRグループ主要事業（2018年3月31日現在）

下記製品の製造及び販売

事業区分			主要製品
石油化学系事業	エラストマー事業	合成ゴム	スチレン・ブタジエンゴム、ブタジエンゴム、エチレン・プロピレンゴム等の合成ゴムおよび精練加工品
		熱可塑性エラストマー	熱可塑性エラストマーおよび加工品
		エマルジョン	紙加工用ラテックス、一般産業用ラテックス、アクリルエマルジョン、原料ラテックスの精製加工品、等
		機能化学品	高機能コーティング材料、高機能分散剤、工業用粒子、潜熱蓄熱材料、遮熱塗料用材料、電池用材料、等
	その他	ブタジエンモノマー等の化成品	
	合成樹脂事業		ABS樹脂、AES樹脂、AS樹脂、ASA樹脂等の合成樹脂
多角化事業	ファイン事業	半導体材料	リソグラフィ材料（フォトレジスト、多層材料）、CMP材料、実装材料、等
		ディスプレイ材料	カラー液晶ディスプレイ材料、反射防止膜材料、機能性コーティング材料、等
		エッジコンピューティング関連	耐熱透明樹脂および機能性フィルム、高機能紫外線硬化樹脂、光造形・光成形、等
	ライフサイエンス事業・その他		ライフサイエンス（診断・研究試薬および同材料、バイオプロセス材料、バイオプロセス開発・製造受託）リチウムイオンキャパシタ、等

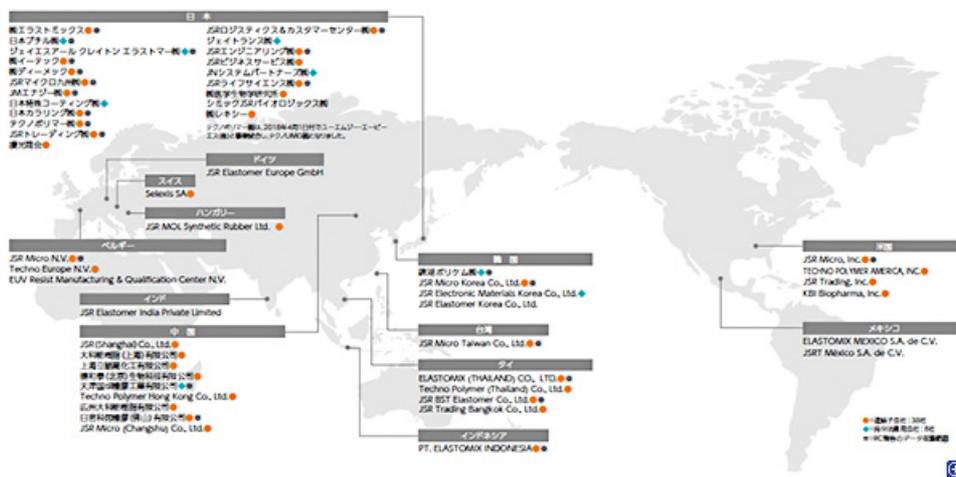
3. JSR本体事業所一覧 (2018年3月31日現在)

本社	東京都港区東新橋一丁目9番2号		
ブランチ	名古屋ブランチ	愛知県名古屋市	
工場	四日市工場	三重県四日市市	
	千葉工場	千葉県市原市	
	鹿島工場	茨城県神栖市	
研究所	四日市研究センター	機能高分子研究所	三重県四日市市
		ディスプレイソリューション研究所	三重県四日市市
		精密電子研究所	三重県四日市市
		先端材料研究所	三重県四日市市
		エッジコンピューティング研究所	三重県四日市市
	筑波研究所	茨城県つくば市	
	JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター	東京都新宿区	
海外	台湾支店	台湾	

(注)

- 2017年10月28日にJSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンターを開所いたしました。
- 2017年6月12日付でシンガポール支店を閉鎖いたしました。

4. JSRグループ一覧 (2018年3月31日現在)



JSRグループ一覧 (PDF 140KB)

5. 財務情報

売上高 (連結)



営業利益 (連結)



CSRレポートへのご意見はこちら

氏名(姓・名)、氏名(フリガナ)、貴社名、部署名、電話番号、郵便番号、住所をご記入の上、下記e-Mailアドレスまでお送り下さい。

e-Mail : JSR_CSR@jsr.co.jp

当社は、お客様にご記入いただく個人情報を、お客様からのお問い合わせおよびご要望に対する回答または対応の目的のほか、ご記入いただく当該ページに予め明示する目的のみに使用いたします。

尚、お客様の個人情報の取扱いに関する当社の方針につきましては、当社[プライバシーポリシー](#)をご参照願います。