

CSR

CSR サイトマップ



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。



トップ対談



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

CSRニュース

RSS RSSとは

2017年08月01日 **CSR** 「JSRグループCSRレポート2017」を発行

2017年07月13日 **CSR** ESG指数「FTSE Blossom Japan Index」および「MSCI 日本株女性活躍指数」に組み入れられました

2017年05月31日 **CSR** 思い出のランドセルギフト活動を継続しています

2017年03月03日 **CSR** 「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

2017年01月05日 **CSR** 危機管理訓練を実施しました

[▶ CSRニュース一覧を見る](#)

マネジメント



CSRマネジメント



コーポレート・ガバナンス



コンプライアンス



リスク管理



目標と実績一覧

ISO26000適合表／社外からの評価

- ▶ ISO26000適合表
- ▶ 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
- ▶ RCサイトレポート
- ▶ 会社案内
- ▶ アニュアルレポート
- ▶ グループ企業CSRレポート

企業情報

- ▶ JSRグループについて
- ▶ JSRグループの製品紹介
- ▶ 財務データ（IRサイトへ）

[CSRレポートへのご意見はこちら](#)



[▲ ページ上部へ](#)

[▶ 企業情報](#) [▶ 製品情報](#) [▶ 研究開発](#) [▶ 投資家情報\(IR\)](#) [▶ CSR](#) [▶ 採用情報](#)

[▶ サイトマップ](#) [▶ プライバシーポリシー](#) [▶ サイトポリシー](#) [▶ 免責事項](#)

© JSR Corporation 2010-2017

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实践する経営とCSRを一体のものとして、社会的課題の解決に取り組んでいます。

2016年度の活動は、透明性や納得性を高めながら特定してきたCSRの重要課題を中心に取り組みを進めてまいりました。新中期経営計画JSR2019の初年度である2017年度をスタートするにあたり、特定したCSRの重要課題の切り口を、より社会的視点で考察し、「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つの重要課題に整理しました。

本レポートでは、2016年度のわれわれのCSRの取り組みを、整理した重要課題に沿って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。また、従来の「トップコミットメント」を社長と有識者との対談形式とし、JSRグループの中長期の持続可能な成長に向けての考え方を発信しております。

Web版では、全体像をご理解いただけるよう、3つの重要課題の取り組みを中心に、データとともに詳しく報告しています。今年度より、冊子版は、ハイライト版に名称を変更いたしました。ハイライト版は、2016年度の取り組みのハイライトを掲載しています。

1. 本レポートの構成

「JSRグループ CSRレポート2017」は、Web版とハイライト版を発行しています。

Web版

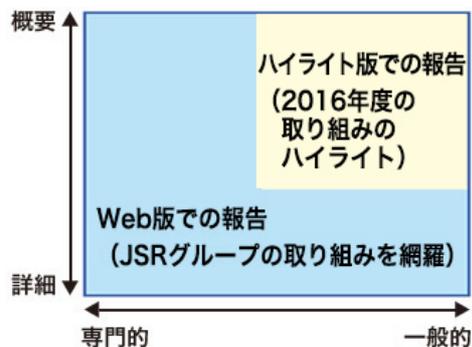
JSRグループのCSRの取り組みを、網羅して報告しています。

ハイライト版

JSRグループのCSRの取り組みの中から、2016年度の取り組みのハイライトを報告しています。

ハイライト版のPDFはこちらでご覧いただけます。

- [日本語版 \(Japanese\)](#)
- [英語版 \(English\)](#)



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/>

2. ガイドラインへの対応

- ISO26000参考
- 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）」

3. 対象期間

2016年4月1日～2017年3月31日
（報告の一部に、2017年4月以降の活動と取り組み内容も含まれます）

4. 対象範囲

JSR株式会社およびグループ企業50社、合計51社

- RC（環境・安全・健康）報告のデータ収集範囲
 - ・ 本社、四日市工場、千葉工場、鹿島工場、機能高分子研究所、ディスプレイ材料研究所、精密電子研究所、先端材料研究所、筑波研究所
 - ・ 国内グループ企業14社、および海外グループ企業10社※
（2017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。

5. 発行情報

発行日 2017年7月
次回発行予定 2018年7月
（前回発行 2016年7月）

[TOPへもどる▲](#)

トップ対談

創立60周年を迎えるJSRが目指すCSR経営 ①



JSRは2017年12月に創立60周年を迎え、また、本年はJSRグループの新中期経営計画JSR20i9がスタートするという節目の年にもあたる。JSRグループのCSR活動も重要課題の見直しをはじめ、新たなる活動へ動きを進めている。来る10年、30年、さらに次の60年に向けて、JSRが持続可能な企業であり、社会の持続可能性に資するために何が大切なのか。“レジリエント・カンパニー※”の提唱者であるリーダーシップ・アカデミーTACL代表であり、NELIS共同代表でもある ピーター・D・ピーダーセン氏をお迎えし、JSR株式会社 代表取締役社長 小柴満信が意見を交換しました。

※ 危機に直面した時のストレス耐性や回復力が高く、事業環境の変化に柔軟に対応、その中から次の成長の機会を見出し、社会に貢献している企業を示す言葉

<2017年4月18日 JSR本社において>

中期経営計画JSR20i6（2014～2016年度）の振り返り

事業構造の転換

ピーダーセン：まず、2014年度から3年間の中期経営計画の取組状況を振り返っていただきたいと思います。

小柴：この3年、さらにその前の3年含めての6年間は、次の成長機会をつくる投資期間でした。2008年のリーマン・ショック後に社長に就任し、これから何が起こるか、当社として成長するために何に取り組むべきかを見渡して、既存の石化事業やファイン事業に新規事業としてのライフサイエンス事業やリチウムイオンキャパシタ事業を加えた4つの分野に照準を定めました。そして中期経営計画JSR20i6において、ライフサイエンス事業では大きなM&Aを2件手掛けて300億円の事業規模にまで広げ、2020年度には500億円まで間違いなく伸ばせる状況に至っています。加えて不採算の事業を整理することで、新たな体制として一応は軌道に乗せることが出来たとみています。

ピーダーセン：課題点は何かありましたか？

小柴：石化事業とファイン事業が、グローバルな需給バランスの崩れにより低迷を余儀なくされました。ただし、それも2014年、2015年がボトムで、2016年度の終盤には盛り返してきたので、今は明るい見通しを持っています。総じて言えば、リーマン・ショック後の不況からのリカバリーに2014年頃までかかりましたが、事業構造の転換はできたと確信しています。

社会とのつながりという観点で確認する

ピーダーセン：私は20数年来、数々の企業に接し、時代を超えて勝ち続ける企業の条件を探ってきました。未来は予測できないからこそ、どんな未来が来ようと、どんと構えていられる“Resilientな（レジリエント=回復力のある）”組織をつくる必要があるという結論を得ています。そういう企業をResilient Company=レジリエント・カンパニーとよんでいるのですが、そうなるためには、“Anchoring（拠り所となる企業理念）”、“Adaptiveness（自己変革力）”、単なるCSRではない“Alignment（社会性、社会とベクトルを合わせる）”の“3A”の要素が求められると思います。業績の低迷期こそまさにその取り組みが求められますが、その点、2000年以降のJSRグループにとっての課題は何だったのでしょうか？

小柴：2009年から1年半かけて、次の20年(=2030年)という長期ビジョンを検討した際、マクロなトレンドとして地球温暖化、新興国市場、人口・水・食糧問題、そしてデジタル革命を事業における4つテーマとして導き出しました。まず、“Alignment（社会性、社会とベクトルを合わせる）”においては、地球温暖化に貢献できるものとして「SSBR」（低燃費タイヤ向け溶液重合SBR）に着目しました。これは、転がり抵抗を低減して燃費を向上させたタイヤ向けの素材で、日本や欧米で需要が急増しています。まさにサステナブルな製品だと思えます。一方、“Adaptiveness（自己変革力）”においては、世の中の変化がどんどん加速する中、ややそのスピードに追いついていない面があったとみています。変化が一層加速する前の、2000年代の途中に気付いていれば変化に対応できていたのではないかと、という思いはあります。

ピーダーセン：好調の時はなかなか気付けないものかもしれませんね。“Anchoring（拠り所となる企業理念）”“はいかがですか？ももとの理念や目的が見えなくなると、ただ「モノ」を作る会社になってしまう可能性があります。

小柴：企業理念に関しては2011年に見直し、「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。」と再整理しました。アンケート調査などを見ると、社内にはよく浸透していると思います。しかし、どこまで実践できているかは、まだ課題があると捉えています。



課題は“自己変革力”

ピーダーセン：“Anchoring（拠り所となる企業理念）”“はいいが、その実践や“Adaptiveness（自己変革力）”に課題がある。まさに自己変革力が試される局面ですね。

小柴：当社をもっと飛躍させるためには、研究開発ばかりに任せるのではなく、より事業部と一緒に事業活動を推進していかなければならないと思っています。従業員意識調査や企業倫理意識調査を見ていると、全体的に満足度・幸福度は高いのですが、会社のパフォーマンスに対しては、満足度は今一步という結果が出ています。自分たちの部門はいいけど、他部門には課題があるのではないかと、いう考え方があるように思えます。基本的に従業員が健康で幸せであれば労働生産性は上がるはずだと思っているのですが、どうも私が思っている満足の定義と違ってきている感じがします。

ピーダーセン：部門間で上手に意識を高め合う競争が“Adaptiveness（自己変革力）”の推進力のポイントかもしれませんね。そして、社員が自己変革することでエンゲージメント=思い入れを強める必要があります。そのためには、社員は価値創造のプロセスにもっと参画できると実感することが大切です。健康経営やワーク・ライフ・バランス、育児休暇などの仕組みは大事ですが、会社へのエンゲージメントはそれらで為されるというものでもないだろうし、やはり価値創造のプロセスに貢献できることこそ重要だと思います。



小柴：やはり“Adaptiveness（自己変革力）”という部分に課題があるのかもしれませんが。当社の社員はものわかりがよく、真面目で目標達成意欲も強い半面、チャレンジには及び腰な面があるように思います。弊社の行動指針に4C=Challenge（挑戦）・Communication（対話）・Collaboration（協働）・Cultivation（共育）がありますが、この中のChallengeに重きを置いた人事考課を行った結果、実は短期的になり、届きそうな目標を設定しがちになります。そして逆に組織はチャレンジしなくなる。若い人たちは会社で成功したい・認められたいという人たちがけっこういますので、そうなると結果を出せることを求めるようになってくる。ですから私は敢えて「もっと無駄をしようよ」と言うこともありますね（笑）。

[対談②「新中期経営計画「JSR20i9」のポイントと今後の方向性について」へ](#)

TOPへもどる▲

トップ対談

創立60周年を迎えるJSRが目指すCSR経営 ②

新中期経営計画「JSR20i9」のポイントと
今後の方向性について

成長のシナリオ

ピーダーセン：2019年度までの新中期経営計画については、どのように進めていこうとお考えですか？

小柴：ファイン事業は全体的にシェアを高めることができたのですが、半導体やLCD材料の一部以外はこれ以上のシェアアップは難しく、限界まできたとみています。したがって、今後は事業の成長が市場並みの伸びに止まるでしょう。既存の石化事業も同様にGDP並みの伸びということです。そこで、今後の収益の伸びしろとして3点を考えています。まずは競争力のあるSSBR。四日市とタイのほかにハンガリーにも工場を建設中です。2つ目にファイン事業における半導体関連材料です。これからますます伸展するデータ社会において、半導体関連材料は伸ばしていきたいと考えています。そして、最後にライフサイエンス事業。これら3つの成長ドライバーでしっかり収益を上げていきます。加えて、グローバルに競争力を高める必要がありますね。その一環として、労働生産性を高めるための働き方改革、すなわち今までとは違う労働生産性を高める働き方にするための取り組みが必要だと考えています。

ピーダーセン：競争力には、20世紀までの市場においては“自己変革力”“マーケットシェア”“品質”“価格”という4つの軸があったと思います。21世紀の市場では、それらにプラスして“Sustainability Innovation（持続可能性の追求）”という“第5の競争軸”が求められると考えています。つまり、自社の価値向上と、社会や環境の価値創造を完全に同じベクトルで捉える企業が支持される時代になるということです。例えば、気候変動やSDGs（Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標）へのプロアクティブな対応が挙げられます。また、20世紀型市場における労働生産性は、「投入資源を減らしつつ、同じアウトプットを獲得する」もしくは「投入された資源の効率的活用により、アウトプットを増やす」方向で取り組まれてきました。しかし、21世紀型市場における労働生産性は、「創造性・革新力の発揮により、新しい価値を創出する人材や組織的能力の向上」あるいは「広い層の社員の参画および外部との協働により、限定された部署・社内だけではできなかった価値の創出」という方向になると考えています。

会社組織の中に“デジタルマインドセット”を取り込んでいく

小柴： マネジメントが大きく変わるわけですね。

ピーターセン： おっしゃるとおりです。P（計画）D（実行）C（確認）A（改善）サイクルという“機能的問題解決”から、“De-framing（いつもの視点を外す）”、“Insight（新しい気付きや洞察を得る）”、“Experiment & Learn（実験して学ぶ）”、“Implementation（実践する）”の“DIE-Iサイクル”という“創造的問題解決”に変わるということです。

小柴： “DIE-Iサイクル”ということでは、まさにデジタルレボリューションへの対応がそうだと思います。世の中では様々なところにAIやIoTを組み込んだビジネスが考えられています。まずは組織風土の中に“デジタルマインドセット”を取り入れることが重要だと思っています。例えば、AIを活用することで研究開発のスピードを10倍、100倍にアップできる可能性があります。最強の棋士に勝ったことで一躍有名になったGoogleの「アルファ碁」のようなAIの開発には多額のコストがかかります。しかし、半導体業界でいわれる「ムーアの法則」的に漸減し、今はできなくても5年後には我々も手にすることができるようになるかもしれません。ですから、これからの“働き方改革”とは、「ノー残業デイ」とか「プレミアムフライデー」も大事だとは思いますが、そういった次元だけで考えてはいけないと思っています。まさに“De-framing（いつもの視点を外す）”で、今までやってきたことを見直して、まったく違う生産性ということを考えていく必要があると思います。今後のターゲットは、ホワイトカラーにおける21世紀型市場の生産性向上にあるということだと思いますね。

ピーターセン： 全くそのとおりだと思います。



[対談 ③ 「持続的な成長の実施に向けて」へ](#)

トップ対談

創立60周年を迎えるJSRが目指すCSR経営 ③

持続的な成長の実施に向けて

今、次の20年、30年を見据えた施策を考えることが必要

ピーダーセン： JSRは2017年12月に60周年を迎えます。次の60年を見据えた時に、どういったビジョンや施策をお考えでしょうか？

小柴： 20年後、30年後JSRグループという企業体が存在し、成長していくために、今申し上げた働き方改革やデジタルレボリューションへの対応と、もう一つ、製造設備やITインフラなどの見直しにも取り組んでおかなければならないと考えています。新中期経営計画の3年間で、この方向性を決めていきます。新中期経営計画を2020年ではなく、2019年までとしたのは、「2020年からはもう次の世代だよ」というメッセージを打ち出したかったからです。その次の20年、30年については、ぜひ若い世代が主体となって取り組んでほしいと思っています。

ピーダーセン： いわゆる創造的問題解決を担うのは、次の若い世代だということですね。そのために、例えばデジタルマインドセットをどのように植え付けていこうとお考えですか？

小柴： デジタルネイティブではない社員もたくさんいますが、例えば業務システムにしても旧式の基幹系情報システムを入れ替え、データをもっと活用できるようにするとか、社員の健康管理にデジタルメディスンなどを取り入れることで、データへの親和力が高まると思います。あるいは、語学だけでなくプログラミング言語も学ぶといったことも有効でしょう。最近、ちょっと驚いたことがありました。1年前、若手の研究職たちと話していて、「いつまでも同じやり方をしていないで、ニューラルネットワーク（脳神経系をモデルにした情報処理システム）でも使ってみたらどうか」と言ったのです。それから、1年後にレポートが送られてきたのですが、高度すぎて何を言っているのかさっぱりわからないほど、彼らは成長していました。デジタルネイティブはそのように機会を与えればいくらでも育つということですね。実際に選抜教育も始めているところです。

ピーダーセン： やりたい人がチャレンジできる仕組みがあることが重要ですね。

小柴： 昔の日本合成ゴム（旧社名）時代はドメスティックな会社でしたが、今では若手中心の会議に1人でも外国人が入れば、自然に英語で会話する風土ができています。デジタルも同様に、自然に組み込まれていこうとみています。

「健全なこころ」を維持する組織であること

ピーダーセン： 先ほど、予測できない未来に対して“Future Proof（将来を見越した）”つまり、古くならない、“Resilientな（レジリエント=回復力のある）”組織をつくる必要があるとお話しました。デジタルや英語の組み込まれた風土は、まさにその方向性にあると思います。その上で、社会とベクトルを合わせるという意味での社会性が欠かせません。時代が求めるもの、ステークホルダーが求めるものとして「持続可能な社会の実現」に自社戦略のベクトルを合わせる必要があるということです。

小柴： 従来の監査室を「経営監査室」に改めました。環境破壊や事故、品質データの改ざんなどの不正につながるようなことが起きないためのチェックだけでなく、そういうことが起きない大前提の上で、より良い製品をお届けするための“Sustainability Innovation”の視点も加えようという狙いがあります。つまり、組織として生き残っていくために健全な心を持ちながら、もっとマインドやカルチャーを高めていこうということです。

ピーダーセン：従来のエクセレントカンパニーは、いわば“Performance Excellence（性能的卓越）”を追求していたと思います。今日では、そこに“Social Excellence（社会的卓越）”の追求が加わった、いわば“Double Excellence”がキーワードではないかと思います。その上積みが大きいですね。つまり、ステークホルダーにとって、JSRは単に業績を出すだけでなく、社会の課題にちゃんと対応している会社という上積みを示すということだと思います。監査室から経営監査室に改めるというお話は、その一つの表れでしょう。

小柴：私は長く営業をやっていましたが、お客様が当社とお取引いただくのは、JSRというブランドもあるけれども、瞬間、瞬間は研究者や営業担当という“個人”の要素が大きいんですね。その個人が信頼できる、好きだから、ビジネスしてもいいと思っていただけるわけです。一番いいのは、商品がまだできていないのに買っていただける状況を作ることです。長いお付き合いのお客様はもちろん、新規のお客様でも、本当にあることなのです。

ピーダーセン：JSRなら間違いない、ということですね？

小柴：Materials Innovationという方向性の中で、お客様との“Innovation One on One”ということをやってきました。つまり、お客様との1対1の特別な関係の中で、イノベーションを生む体制をつくるということです。お客様には、完成した製品というよりも、JSRとの関係を買っていただくといったニュアンスがあります。

ピーダーセン：社内だけでなく、社内と顧客の間にも“Anchoring（拠り所となる企業理念）”を共有するといった関係の強さですね。

小柴：ただし、“Innovation One on One”には使える分野が限られるという弱点があります。我々は勝ちパターンとして“Innovation One on One”に取り組んできましたが、変化が速いデジタルレポリューションにおいては、これだけでは勝てません。ですから、全く違うビジネスモデルをどう生むかが問われていると思います。これは当社にとってすごいチャレンジだと思います。



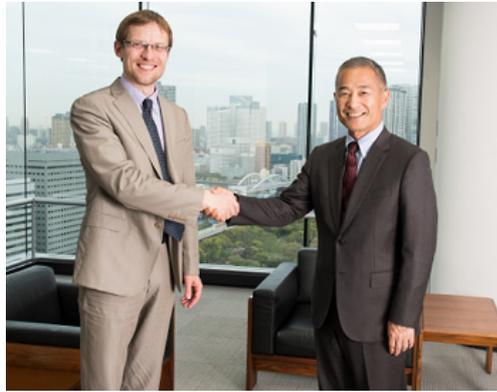
信頼しつづけてもらえる企業であること

ピーダーセン：2015年9月にSDGs（Sustainable Development Goals＝持続可能な開発目標）という「世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が国連で採択されました。これは社会をいかに変えていくか、そのために何をやるかというベクトルだと思います。それに対して事業イノベーションで何ができるかが重要です。元来の信頼性や誠実さといった強みと創造的イノベーションの強みの掛け算ができますね。私は、これからのROIとは“Return on Investment（投資に対するリターン）”ではなく、“Return on Integrity（誠実さに対するリターン）”だと言っています。もし、CSRとは疲弊を生む辛いもので、事業活動と社会のトレード・オフの関係にあるという状態があるのならば、それを解消しトレード・オンの関係にしていく。そのことでブランド価値が高まり、リターンが増えるのだと思います。



小柴： 当社の製品であるSSBRは、地球温暖化に貢献します。例えば走行距離が短いと言われるEV＝電気自動車の課題に貢献できるのもタイヤです。エンジンのダウンサイジングなどで環境対応しようとする際のキーもタイヤなのです。また半導体で言えば、省力化製品です。AIに使われるものなどの電力消費量はものすごい。世界の電力消費の2%はデータセンターだと言われています。これらの社会的問題の解決は、ビジネスの機会でもあるわけです。そういう大きな課題解決に対応するIndustrial Innovationに必要なものはMaterial＝材料だと思っています。

企業とは、存在そのものに社会性があるわけですから、従業員はもとより、お取引先、お客様には今まで以上に信頼されること、それを揺るぎないものとし続けることが大事です。J S Rグループが社会的な存在であること、そこを直視すれば必ずとCSRは見えてくるのではないかと思います。



ピーター D. ピーダーセン

株式会社イースクエア 共同創業者、リーダーシップ・アカデミー-TACL 代表、NELIS－次世代リーダーのグローバルネットワーク 共同代表。

1967年デンマーク生まれ。コペンハーゲン大学文化人類学部卒業。日本在住20余年。企業の経営、環境、CSRのコンサルティングのほか、講演、研修、執筆活動を行っている。主な著書に「レジリエント・カンパニー（東洋経済新報社、2015年）」「第5の競争軸（朝日新聞出版、2009年）」がある。

ステークホルダーとの対話

次代のJSRグループを担う人材の育成および働き方を考える 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。

このほど、「働き方改革」について、JSRグループはいかに取り組んでいくべきか、有識者をお招きして2つのテーマで議論しました。

一つは、「2025年、2030年といった未来の働き方、人材の育成」についてです。AIやIoT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、逆に変えてはならないことについて、「デジタル革命」や“サステナビリティ”といった視点から考察を深めました。

もう一つは、「JSRグループが直面している働き方」の課題についてです。労働時間の削減やワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティ、健康経営、安全管理といった重要な課題について検討を進めました。

今回の対話を通じて得られた新たな重要課題や、いただいたアドバイス、ご意見は、今後の活動計画の中に盛り込んでいこうと考えております。

未来の働き方

拮据：JSRグループでは、2017年度から2019年度までの新中期経営計画をスタートさせています。この推進を支えるものとして“働き方改革”を置いています。「活動の主役は社員」と位置付け、目的を共有し、意識や習慣を変え、全員で実行するという手法で進めていきます。その入り口として、人材開発部が主導して、会議やメールにおける無駄やムラを解消するルールを定め、外部コンサルタントを招いての「働き方見直しプロジェクト」を実施していきます。

また、このほど2017年度のCSRレポートの企画として、社長と外部有識者で対談を行いました。新中期経営計画や今後の長期ビジョン、JSRグループのあるべき従業員像や働き方などについて対話を行いました。そこで働き方改革に関する社長の考え方や問題意識が示されたのです。社長は「働き方改革とは単なる残業対策ではなく、テクノロジーを加えていかに労働生産性を高めていくかが重要である」と言っています。また、企業組織としてのチャレンジ精神の不足や、新しいテクノロジーに触れる機会をもっとつくっていくべきとの問題意識も示しました。さらに、新中期経営計画が2020年度ではなく2019年度までとしたのは、2020年度以降のJSRグループは次の世代が考えるべき、との思いを込めていると説明しました。

そこで、本日はまず、2025年や2030年といった未来の働き方について対話を進めていきたいと思っております。

未来を、世の中の今、JSRグループの今から考える

中村： 未来の働き方を決めていく3つのインパクトがあると思います。1つ目は、産業構造の変化。GDPにおける製造業のシェアが低下し、サービス産業がますます伸展するという流れにあります。2つ目は、人口動態。少子高齢化が進展し、人口ピラミッドがどんどん逆三角形になっていくという情勢です。3つ目は、テクノロジーの進歩。AIやロボティクス、あるいはシェアリングエコノミーといった要素が、職場や日常生活にどんどん入り込んでくるということです。こういった要素を考え併せて未来の働き方を探っていく必要があると思います。

佐々木： 未来の働き方が変わるのには間違いないでしょうが、どう変わるのかはまだわかりません。AIやロボットで仕事がなくなるという人もいれば、なくなるという人もいます。例えば鉄道の改札口などのように機械化で完全になくなっていく仕事はいくつもあるでしょう。また、少子化で労働人口が減ることで、女性も高齢者も障がい者も外国人も、みんな働かなければならず、仕事がなくなることも推察できます。そのように各論では見えても、社会全体でどうなるかまでは予測不能ではないかと思えます。

藤井： メーカーとしては、まずは製造現場の一部の業務はAIやロボットに置き換わっていくと思っています。一方、研究開発や営業、バックオフィスなどのホワイトカラーはどこまで置き換わるのかはわからないのが正直なところですね。

土居： 法務の仕事はAIに置き換わると言われていますが、すべてそうなるわけではなく、AIで省力化し最後は人間が判断する業務は残るのではないかとみています。いずれにしろ、来るべき時に備え、テクノロジーを使いこなせる能力は備えておく必要はあると思います。

川橋： 研究開発では、製品開発の競争力を高めるために“質”と“量”の向上が重要となりますが、手足を動かす“量”はロボティクスで、頭を動かす“質”はAIで、ある程度まで代替し、人間はイノベーションを起こすためのアイデアを考えるというように働き方を変えていく必要があると思います。肝心なのは、それをいち早くやることです。そうでなければ競争に負けてしまいます。

佐々木： AIやロボティクスの導入は、需給バランスで決まっていくという側面があるのではないのでしょうか。例えば、タクシーの運転手が減少すれば、自動運転のピークルがその分野で進展するでしょう。建築現場では、ドローンの導入で測量などの業務が一変していますね。介護スタッフが不足しているのならば、介護ロボットが代用されていくのではないかと思います。ニーズが開発動機になるということです。



大事にすべきことは企業自らが決め、自らがステップをつくる

中村： 皆さん、未来は読み切れないとおっしゃいましたが、読まなくてもいいのではないのでしょうか。社会全体がどうなるのかよりも、JSRグループがどうするかの方が大事だからです。読み切れない時代で求められるのは、自分で次のステップを決め、次のステージをつくっていくことです。

藤井： 人材開発として悩んでいることがあります。リンダ・グラットン氏の『ワーク・シフト』という本に、今後は一つの分野のプロフェッショナルが求められ、ジェネラリストが不要になると書かれていました。本当にそうなのかと。JSRはむしろジェネラリストを重視し、ローテーション人事を行っています。変化が激しい時代だからこそ、欧米のような一つの分野のプロフェッショナルでいても仕事がなくなるのではないかと。むしろ、あいまいなジェネラリストのほうが生き残れるのではないかと感じています。

中村：リクルートワークス研究所では、2016年11月に発行した『Work Model 2030』というレポートで、雇用されている人が90%を占める日本はフリーランス（雇われない働き方をする人）や起業家の層を厚くする必要があるということと、ジェネラリスト的人材は“プロデューサー”に変わるべき、と提言しています。そして、リンダ・グラットンさんの言う「一つ分野のプロフェッショナル」は、“テクノロジスト”と定義しています。テクノロジストとは、特定の専門領域を狭く深く持った高度な専門職であり、テクノロジーを生み出し活用することで仕事の付加価値を高める人、言い換えれば競争力の源泉を生み出す人を指しています。つまり、自らの専門領域を開発できる人です。プロデューサーとは、こうしたテクノロジストを束ねて、新しい価値やビジネスモデルを生み出す人です。自分のアイデアを形にするために、グローバルにもローカルにも活躍の場を求め、経済を活性化させる働きをするわけです。従来のジェネラリストには“社内調整に長けている人”というイメージがありますが、一線を画しているといえますね。

人材をどうデザインして製品やビジネスに落とし込むか

川橋：プロデューサーとテクノロジストが必要とのお話には同感です。私は、世の中のニーズを素材、製品やビジネスに落とし込むことや、それに必要な人材を育成し、適所に配置させる“デザイン力”が重要であると捉えています。

中村：なるほど。デザイナーという言葉は役割や機能をうまく言い表していますね。ところで、プロデューサーとテクノロジストには共通点があります。「自身が知らないことがあることを知っている」ということです。だからこそ、学習能力や吸収力が並大抵ではなく、底力があります。前述のとおり大きなインパクトが起きる中、両者に最も重要な能力は、自ら変化をつくり出せることです。自らが速いスピードで変化していくためには、テクノロジストはより高度な専門性を持つ必要があります。プロデューサーはオープンイノベーションの考え方で、新たなテクノロジストのネットワークを広げていく必要があるでしょう。テクノロジストを極めるとプロデューサーになります。重要なポイントは、その取り組みを競争力に転換させることです。

土居：JSRグループとして、プロデューサーとテクノロジストをどう育てていくかが重要ですね。その前に、JSRグループが必要とするプロデューサーとテクノロジストとはどのようなものか、明らかにしておく必要があると思います。



[対話 ② 「直面している課題」](#) ^

[TOPへもどる](#) ▲

ステークホルダーとの対話

次代のJSRグループを担う人材の育成および働き方を考える ②

直面している課題

捫垣：次に、JSRグループが直面している人材マネジメントの課題について対話を進めていきたいと思います。まず、働き方改革の目的として労働生産性の向上があるわけですが、素材メーカーの研究においてどこまでできるのか、疑問もあります。ホワイトカラーは余ってればシフトすればいいですが、果たして地道な素材の研究でそれができるのかと。また、ホワイトカラー自身の労働生産性をどうやって上げていくかはなかなか難しい問題ですね。

人材マネジメントの課題

佐々木：私も会社でいろいろやってきましたが、職場長が異動するとそれまでの取り組みは元の木阿弥になるんです。次の人がやらないからです。メンバーもやらない。のんびりゆっくりやりたいからです。そんな環境で労働生産性向上や働き方改革をやるうといっても無理だと思います。組織を変えていくには、まずは職場長がどういうメッセージを出すかが問われます。そして具体的な道具やノウハウが必要です。私は、職場の全員でどうすればいいかを考え、その結果をマニュアルにまとめるということをやりました。全員で考えればいい知恵が出てくるものです。そして、必ずそれをやり続けることです。

川橋：同じ研究職でも、ライフサイエンスと石油化学では全く違いますから、それぞれの職場単位で考える必要がありますね。いずれにせよ、これから打って出る製品開発に時間を割けるよう、テクノロジーも導入して変えていかなければなりません。

土居：日本企業には長い時間働く人が評価される風土がありますが、JSRグループではそれではいけないとの意識がまだ十分ではないかもしれません。仕事は仕事ができる人のところに集まる傾向があり、必然的にその人は長時間働き、評価されるからです。ですから、何時間働いたではなく、同じ時間でどれだけのアウトプットを生んだかで評価すべきだと思いますね。

佐々木：組織にはいろいろな人がいますから、そういった人たちに対応するダイバーシティ経営が必要です。仕事ができない人にも仕事を配分することは、組織長の責任だと思いますね。

藤井：働き方改革の入口として、人材開発部から会議とメールのルールを提案しましたが、前の会議が終わるのをズルズル待つとか、ムダなメールをチェックする時間をなくすだけでも効果はあると思います。当該時間を削減するだけでなく、普段からの意識づくりにもなりますから。また、メーカーとして最重視すべきこととして安全対策が挙げられると思います。そこだけは、世の中がどれだけ変わってもないがしろにはできません。

捫垣：3年前に工場で事故が起きて労働災害撲滅プロジェクトを立ち上げ、原因究明や対策づくりをしたのですが、突き詰めると企業文化が影響していました。そこで出した結論としては、会社としてどうこうよりも、「職場長が自分の職場を自宅と考え、従業員を家族と思って守るようにして欲しい」ということにしたのです。

自分のミッションは何かを考える

佐々木：私は、制度よりも風土、風土よりも職場長だと思いますね。いくら立派な制度を整えても、使う人がいなければ意味がありません。職場長がメッセージを出し、一人ひとりを変えていかなければ全体は変わらないと思います。

捩垣：職場でよく議論する必要があるということですね。

佐々木：忙しいから議論なんかしないんですよ。問題意識はあっても、やらない。じっくり議論すれば良くなっていくと思いますよ。いろいろな会社に接する機会がありますが、制度はあっても使われていない、長時間労働の人が評価されるといったことが依然としてあるわけです。働き方改革に対する意識はまだまだですね。トップが叱咤激励して変えていかなければなりません。そして「いい習慣は才能を超える」という言葉がありますが、みんなで議論する、会議時間は短くする、大事なことはメモを取って見返すといったことを習慣化することが大事だということです。改革は絶え間なく続ける必要があるのです。

捩垣：従業員一人ひとりが心がけるべきこととしては、どういったことが挙げられるでしょうか？

佐々木：自律人間になる、ということでしょう。会社や職場がどうこうではなく、自分のミッションは何かを考える。主体性を持ってどう働くか、「どう生きるか」を考える必要があるということです。課長として、部長として、経営者としてやりたいことは何かということから自分の目標やミッションを定め、やるべきことの優先順位を決め、重要ではないことは切り捨てるということをするべきです。

中村：誰かが変革を起こしてくれるのを待っているのではなく、一人ひとりが楽しく会社や社会に貢献していける働き方を見つけていくしかないと考えています。しかし、外国では70%ほどあるキャリア自律の意識が、日本では40%程度という調査結果もあります。周りに流され、従来の考え方のまま思考停止しているのです。例えば、「副業OKといわれても、やりたいことはない」という男性が結構いるようなのです。ならば、仕事でなくても、子育てや介護などを手伝ってくれるだけでも周りはだいぶ助かるということもあるのではないかと。ですから一度立ち止まって、自分で考え、動いてみるのが大切のように思います。



佐々木：働き方とは、すなわち生き方なんだと思います。人生には大事なことがいろいろあります。仕事は大事。しかし家族も大事です。趣味や友だちも大事でしょう。仕事だけにとらわれていると、ほかの大事なことを忘れるんですね。会社をやめた後、数十年の人生が残っています。やめた瞬間に仕事以外の大事なことに気づいても遅いのです。「副業OKといわれてもやりたいことはない」「早く家に帰ってもやることがない」という人は、仕事以外のことを大切にしていないからそういう発想になるのではないのでしょうか。



決められた、決めてしまった枠を無理やりにでもはずす

中村：リクルートワークス研究所は、「一人ひとりが“生き生きと働ける”次世代社会を創造する」というスローガンを掲げているのですが、「働き方改革」にこれまでに全く関心が集まるなかで、私たちが関わらせていただく仕事もとても増えました。ありがたいことなのですが、忙しさが増す中で「自分たち自身が、生き生き働いてないかも」という話になりまして（笑）、この4月から原則として残業はしない、勤務時間外のメール禁止、それで仕事が収まらなければ仕事自体を減らす、という意思決定を組織でしたのです。私も子どもや友人と過ごす時間や映画や本に接する時間が一気に増え、非常に楽しい日々に変りました。そこで「ああ、これまでは仕事のし過ぎだったか」と気付くわけです。ですから、一度立ち止まってみるということとはとても大事なことのようには思いますね。

藤井 : JSRグループの求める人材像として「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」と掲げています。国内でも、ましてや社内でもなく、グローバルという最高のレベルを求めているわけです。そういう人材となるためには、社外の、それこそグローバルレベルの人材との出会いや学びを充実させなければなりません。そこで多様な価値観や知見を吸収し、社内に持ち帰ることでイノベーションが起これるということだと思います。ですから、そういったサイクルを生み出す方向で働き方改革は考えていきたいですね。

中村 : 研究者やエンジニアはそもそも知的好奇心や探求心が豊富ですから、料理や子育ても上手という方が多いように感じています。また、キャリアの成功は出世よりも、現場の一線でいつづけることという方もいるのではないのでしょうか。そういう職種の方からロールモデルをつくっていくといいのかもしれませんが。こうしたことがなかなか進まないとするば、その要因は何なのでしょう？ 異文化との接点がないとか、コミュニティに加わっていないといったことでしょうか？

川橋 : 当社の社員には、外部とのコンタクトが少ないといった問題はあると思います。セキュリティやコンプライアンスなどの制約もあるとは思いますが、温室にこもっているといった面もあるかもしれません。心理的な枠を超えて接触していかないと情報が入らず、変化を起こすアクションにもつながりません。枠を突き破って視野を広げる必要がありますね。

藤井 : ある識者から、「JSRグループは目の前の課題に取り組んで目標を達成する動機は非常に強い」と言われました。タスクオリエンテッドの会社だと。タスクに全精力を傾けて遂行するのは得意なんです。しかし、そこに遊びがない。時間があると「学会に行ってみよう」ではなく「サンプルを1つでも多くつくっておこう」となるのです。

川橋 : 社員が自ら変化を起こせないとすれば、上から強引にでも変えてみることも必要なのかもしれませんね。それで失敗したら、元に戻すなりほかのやり方を考えればよいという風土も必要かと思います。

土居 : 制度はそろっているわけですからね。風土を変える番だと。



重要なのは風土を変えるための施策

佐々木：風土を変えるには、トップが示して、各職場の責任者が動き出すか否かにかかっているのではないのでしょうか。

中村：風土を変えるために、従来とは異なるタイプの人材を登用することもいいかもしれませんね。AIを勉強したい若手とか、女性とか、あるいは外部から招くといったこともあるでしょう。

藤井：これまで、異なるタイプが入社しても、しばらくすると同じ価値観に染まるということがよくありました。そのようにしない施策が必要ですね。

中村：これからも読み切れない変化が立て続けに起こるのならば、自らが“台風の目”となれば安心して生きていけるわけです。そういう自律的な人材となるために、視野を広げられるようネットワークを広げていくことが働き方改革の方向性ではないかと思います。

佐々木：私としては、「自分を大切にしてほしい」と申し上げたいです。自分が大事だと突き詰めて考えれば、ではどんな働き方をすればいいかが見えてくるのではないのでしょうか。すべては、自分が幸せになるためにはどうすればいいかを考えればいいのではないかと思います。

捩垣：働き方改革について、社内でも議論を重ねて新中期経営計画に盛り込みましたが、本日の対話を通じて、内部だけでは気が付かない点や新たな視点を議論することができ、大変有益でした。ぜひ今後の施策に生かしていきたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

[対話③「出席者プロフィール」へ](#)

[TOPへもどる▲](#)

ステークホルダーとの対話

次代のJSRグループを担う人材の育成および働き方を考える ③

出席者



佐々木 常夫

佐々木常夫 マネージメント・リサーチ代表

1969年東大経済学部卒業、同年東レ入社。自閉症の長男を含め3人の子どもを持つ。

しばしば問題を起こす長男の世話、加えて肝臓病とうつ病を患った妻を抱え多難な家庭生活。一方、会社では大阪・東京と6度の転職、破綻会社の再建やさまざまな事業改革など多忙を極め、そうした仕事にも全力で取り組む。

2001年、東レ同期トップで取締役となり、2003年より東レ経営研究所社長となる。

2010年(株)佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表。何度かの事業改革の実行や3代の社長に仕えた経験から独特の経営観をもち、現在経営者育成のプログラムの講師などを勤める。

社外業務としては内閣府の男女共同参画会議議員、大阪大学客員教授などの公職を歴任。



中村 天江（あきえ）

リクルートワークス研究所労働政策センター長

東京大学大学院数理科学研究科修士課程終了後、1999年リクルート入社。エンジニア向け転職雑誌「Tech B-

ing」編集、キャリア支援サイト「Tech総研」立ち上げなどを経て、2009年よりリクルートワークス研究所に異動。

「労働市場の高度化」をテーマに調査研究、政策提言を行う。「2025年一働きを再発明する時代がやってくる」

「Work Model 2030—テクノロジーが日本の「働く」を変革する」

「東京オリンピックがもたらす雇用インパクト」、労働市場の長期展望に関する報告書を取りまとめ発表。2児の母をしながら、2016年一橋大学で博士号

(商学)取得。2011年日本労務学会研究奨励賞受賞。中央大学客員教授。

JSR



川橋 信夫

取締役常務執行役員
(研究開発部門管掌)



土居 誠

上席執行役員
(法務・総務・CSR部門管掌)



藤井 安文

執行役員
(人材開発・ダイバーシティ推進部門管掌)



栲垣 和美

フェロー
CSR部部長

(役職は、対話会を実施した2017年5月時点のもの)



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めます。

JSRグループの企業理念と重要課題

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。

経営方針 - 変革の経営戦略

- 最先端の事業創造
- 事業上の効率化
- 人材育成の推進

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
- 従業員への責任
- 社会への責任
- 株主への責任

行動指針 4つのC

- CHALLENGE (挑戦)
- COMMUNICATION (対話)
- COLLABORATION (協働)
- CULTIVATION (育成)

経営計画
JSR 2019
Materials Innovation

- 収益向上に向けた事業展開
- グローバル競争力の強化
- 次世代事業の育成

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

事業活動で貢献する社会的課題

- 健康寿命
- 衛生・健康へのアクセスの向上
- 生活の質・幸福
- 環境配慮型製品

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
- 気候変動緩和
- 資源効率向上
- 廃棄物削減
- 水資源の保全
- 労働環境
- ダイバーシティ
- 人権
- サプライチェーンマネジメント
- 地域・社会とのコミュニケーション
- 株主および投資家とのコミュニケーション

持続可能な地球環境や社会の実現

解決すべき世の中の社会的課題

SDGs
Sustainable Development Goals

Network Japan
WE SUPPORT

JSRグループの企業理念と重要課題 ([PDF 257KB](#))

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ます。



Network Japan
WE SUPPORT

JSR株式会社
代表取締役社長

小柴 尚信

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。



当社は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。
- 顧客満足度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)

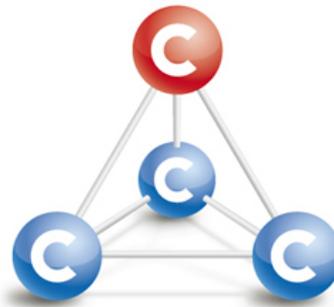
JSRグループ社員一人ひとりには共通の基本的価値観に基づき、グループ・会社の方針、部門の課題を透明性をもって共有し、同じ目標に向かって双方向の対話を重視しながら課題解決に取り組みます。

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

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する「役員対話会」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6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

[TOPへもどる▲](#)

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ています。

毎年、社会からの要請の変化に伴い、重要課題の見直しを実施しています。

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、次の通り再整理しました。

JSRグループは、「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つの軸で重要課題を解決してまいります。

- [2015年度に初めて重要課題を特定したプロセスはこちら（CSRレポート2015Web版）。](#)
- [2016年度に実施したJSRグループが取り組むべき重要課題の検証はこちら（CSRレポート2016Web版）。](#)

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
健康長寿 衛生・医療へのアクセス向上 生活の質・幸福 環境配慮型製品	安全衛生への取り組み 気候変動緩和 環境負荷低減 廃棄物削減 水資源の保全 労働環境 ダイバーシティ 人権 サプライチェーンマネジメント 地域・社会とのコミュニケーション 株主および投資家との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	

■ 過去に実施した主な有識者との対話テーマ

- 有識者：ダイバーシティ（2010年）
- 有識者：生物多様性保全（2012年）
- 有識者：JSRグループにとってのCSR（2013年）
- 有識者：JSRグループの環境保全活動（2014年）
- 有識者：企業理念と事業を通じたCSR（2015年）
- 有識者：JSRグループが取り組むべき重要課題の検証（2016年）
- 有識者：次代のJSRグループを担う人材の育成および働き方（2017年）

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」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 ※ 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 	 
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、エネルギー単単位を毎年1%削減 	  
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い、改善の方向性を明らかにする） 	   
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)	 
水資源保全	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）、売上高原単位指数の継続的改善（COD、全リン、全窒素） ●取水：現在の循環利用水量の維持 	  
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 	  
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 	  
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 	 

				
地域・社会とのコミュニケーション	地域社会から信頼されるメーカーとなっている	<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 	<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 	
株主・投資家とのコミュニケーション	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	財務情報の適切な開示と非財務情報の開示の充実化	●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
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 	 
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 	●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）	  

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
サプライチェーンマネジメント	サプライチェーン全体で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	CSR調達の推進による安定調達の確保と品質向上	●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100%実施	 

				 13 気候変動に具体的な対策を
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 	 5 ジェンダー平等を實現しよう
				 10 人や国の不平等をなくそう
				 16 平和と公正をすべての人に
				 17 パートナーシップで目標を達成しよう
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	 16 平和と公正をすべての人に
				 17 パートナーシップで目標を達成しよう
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ます	<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 	 11 住み続けられるまちづくりを

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ひきおこしており、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、石化事業、ファイン事業に続く第3の柱です。

2. ライフサイエンス事業の体制

JSRグループは、診断・治療が行われる医療現場、或いは医薬品の製造に積極的に関わりながら、世の中で真に必要とされる技術・サービスを見極め、ライフサイエンス分野の製品を開発していきます。そのために従来のJSRグループには無い、医療分野の知識、技術、許認可取得の知見を持った機関や企業との連携を進めております。これによりJSRグループが持つ素材分野の強みを最終製品の品質に繋げ、製薬企業やエンドユーザー様の期待に的確に応えていきます。並行して、最終製品を使用する医療機関と強く連携することで、変化する医療現場のニーズにスピーディに対応する体制を整えています。



(2017年3月31日現在)

- #1: JSR-mblVCライフサイエンス投資事業有限責任組合 JSR = JSR/JSRライフサイエンス/JSR Micro,Inc./JSR Micro N.V.
- #2: KBI Biopharma, Inc. (略称 KBI)
JSRが主体となって共同買収を行ったバイオ医薬開発・受託企業である米国KBIを2015年度より連結子会社化しています。
- #3: (株)医学生物学研究所 (略称 MBL)
持分法適用会社であったMBLの株式を買い増しし、2015年度に連結子会社化しています。
- #4: JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター (JKIC)
- #5: 2016年6月17日付けでSCIVAXライフサイエンス株式会社はORGANOGENIX株式会社に社名変更いたしました。
(注) 2017年7月1日付けで、ORGANOGENIX (株) を解散しております

その一環として、2017年10月、慶應義塾との共同研究施設 JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター (JKiC) が開所します。

JKiCは慶應義塾大学の医学部と病院がある信濃町キャンパス内に、地上3階・地下1階の延べ床面積3,600m²を有します。1階は交流スペースや展示スペース、会議室や産学医連携支援室が入り、2階と3階は共同研究員が執務するフリーアドレス居室とオープンラボとなります。また、地下には最先端の評価装置等が設置される計画です。

JSRは慶應義塾大学との共同研究により、健康長寿その他の目的を実現するための新たな材料・製品を開発いたします。この研究活動を通して医療分野のグローバルイノベーションを推進し、社会と教育に貢献することを目標としています。具体的には、次の4つの領域を戦略分野として共同研究を進める予定です。

1. Precision Medicine (精密医療)

-個別の患者様に適した治療と投薬を行ううえで必要となる新規診断薬の研究や開発を行います

びせいぶつそう

2. Microbiome (微生物叢)

-腸内や皮膚などに存在する微生物が担う健康維持や病気発症の役割を解き明かし、疾病予防、治療に関わる技術の確立を目指します

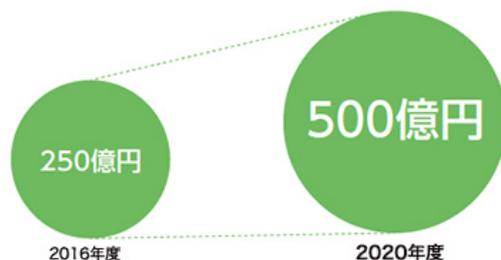
3. Stem Cell Biology and Cell Based Medicine (幹細胞生物学と細胞医療)

-iPS細胞などの“幹細胞”の効率的な培養方法、組織や臓器への分化を制御する技術を開発し、実験動物を用いずに、新薬の探索や、性能、安全性評価を行うシステムの構築を目指します

4. Designed Medical Device (先端医療機器)

-3Dプリンティングに関するJSRの技術を基盤として、再生医療を見据えた3D形状の細胞培養基材、医療課題を解決する3Dデータ解析ソフトウェアや3Dプリントした医療機器の開発を行います

ライフサイエンス事業売上見通し

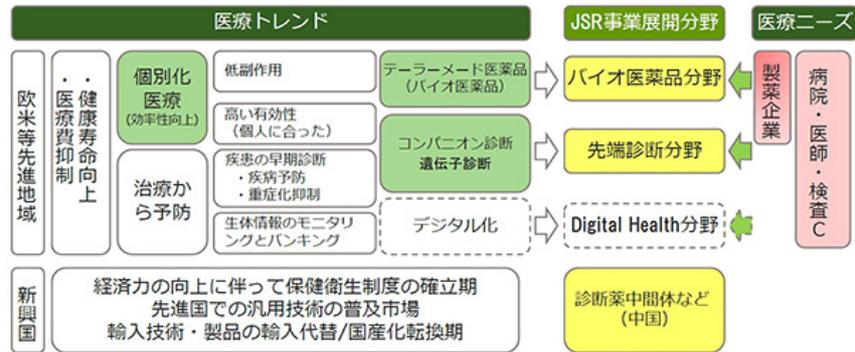


3. ライフサイエンス事業の展開分野と活動

JSRグループのライフサイエンス事業は、バイオ医薬品の製造に関わるバイオ医薬品分野および先端診断分野を中心に、事業を展開しています。

バイオ医薬品分野では、KBIにおけるバイオ医薬品の開発・製造受託事業の拡大と、今後需要の伸びが期待できる抗体医薬精製用担体のAmsphere™（アムスフェア）A3の販売拡大に注力しています。

先端診断分野ではMBLの強みを活かして海外での拡販を進め、さらに、2017年10月に開所するJKICにおける慶應義塾大学医学部および附属病院との共同研究を通して、革新的な材料や製品の開発に取り組んでいきます。



(1) 個別化医療のためのコンパニオン診断

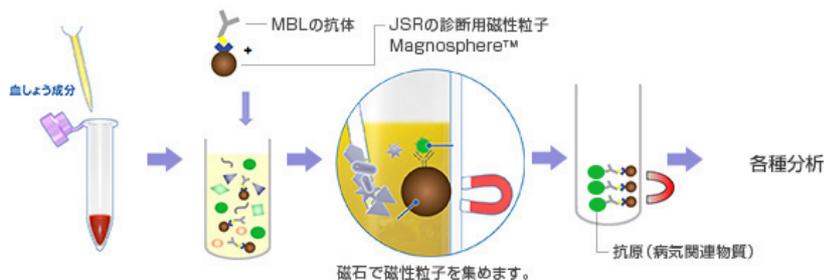
～JSRとMBLが病気を早期検出する製品の共同研究をしています～

コンパニオン診断とは、医薬品や治療が患者に効果があるかどうか事前に判断したり、薬の副作用が出る患者をあらかじめ判断するために行う診断のことをいいます。治療スケジュールや投薬容量、投与中止などの治療法を最適化するために反応性をモニタリングするなど様々な目的に活用されており、個別化医療に必須の診断です。コンパニオン診断の代表的な方法は、粒子に付けた抗体※1に結合した抗原（病気関連物質）を検出し、診断を行います。

JSRの持つ粒子製造技術（磁性、着色、粒径制御、表面特性制御による高選択性）とMBLが持つ多種多様な抗体を結合させて、様々な抗原に対応する診断薬を準備することが可能となりました。JSRの開発した診断薬用磁性粒子Magnosphere™（マグノスフィア）※2とMBLの抗体を結合させ、エクソソーム※3やタンパク質を分離、検出することにより、病気の早期検出を可能にする研究を、JSR・MBL共同研究チームを設立して共同開発しています。JSR・MBL共同研究チームが開発した「ExoCap Streptavidin Kit」を2016年6月に販売開始。さらに製品ラインナップの増強を図り、世界の研究者に提供していきます。

- ※1 抗体：体内の異物を排除する免疫システムなど防御反応を活性化する生体分子。生体由来物質であるタンパク質からなる。
- ※2 Magnosphere™：特定の生体由来物質を分離して得るための高機能磁性粒子。粒子表面は水となじむ独自開発の高分子材料でコーティングされており、目的以外のタンパク質などが吸着して混ざることが防ぎつつ、粒子表面に固定した抗体などの働きは妨げないように設計されています。この特徴から、診断薬などに用いる担体として優れた性能を発揮します。
- ※3 エクソソーム：細胞内にある、膜小胞。近年の研究ではエクソソームを調べることでがんを含む様々な疾患を検出できるとされている。

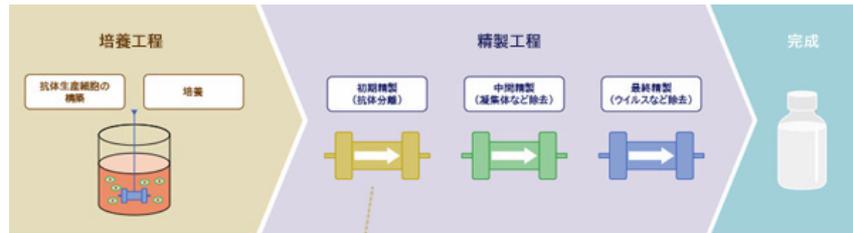
ExoCap Streptavidin Kit 使用イメージ



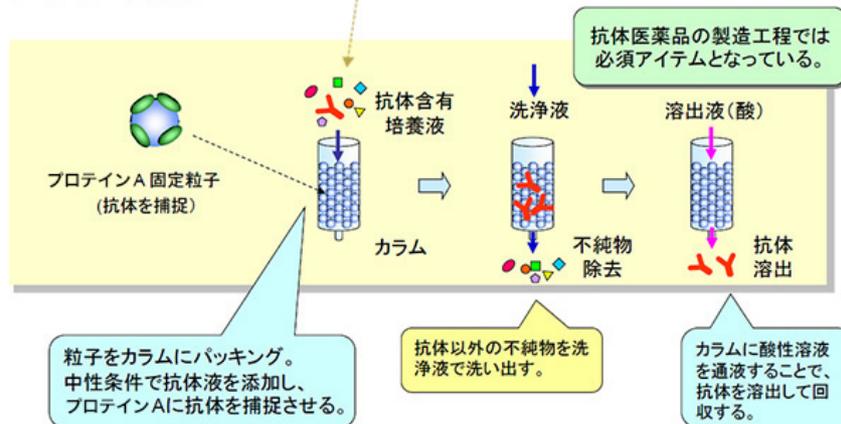
(2) バイオ医薬品を支えるバイオプロセス材料

～がん細胞や病気の原因を狙い撃ちできる薬の製造プロセスに使用されるJSRの製品～

バイオ医薬品とは、バイオテクノロジー（遺伝子組換え技術や細胞融合法など）を用いて開発・製造される医薬品です。バイオ医薬品の3本柱が、抗体医薬・タンパク質医薬・核酸医薬で、特に抗体医薬は、がんや難病の治療分野で、有効性が高く副作用が少ない医薬品として近年急速に開発・採用が進んでいます。抗体医薬は化学的に合成することはできないため、遺伝子組換えを施した細胞や微生物による生物学的な合成で製造されます。JSRグループのライフサイエンス事業では、バイオ医薬の製造工程で用いられるバイオプロセス材料を提供しています。バイオ医薬はまず、微生物や細胞を培養し、大量に抗体を生合成させます。次に培養液中から抗体を回収し、精製します。JSRのバイオプロセス材は、この精製工程で使用されます。抗体医薬の精製工程では、技術とコストの両面が課題になっています。精製工程の技術が進歩すると、抗体医薬の製造コストを抑えて普及につながられます。また、新たな機能を持つ抗体医薬の製造が可能となります。



プロテインA担体粒子



JSRライフサイエンスの製品「Amsphere™（アムスフェア）A3」は、液中から必要な抗体医薬成分を回収するための初期精製に用いられるカラム用担体です。従来品よりも多量の抗体を効率よく捕捉することができ、繰り返し使用しても性能が低下しにくく、純度の高い抗体を効率的に得られる特長があります。また機械的強度が高いので高流速での精製に対応でき、この点でも効率化が望めます。「Amsphere™ A3」は、2016年1月に販売開始しています。JSRグループは抗体医薬の製造プロセスに、戦略的パートナーを拡大しつつ貢献していきます。さらに、次世代抗体医薬やその他のバイオ医薬品の製造プロセスに用いられる材料・デバイスなども提供していきます。

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。

(3) ライフサイエンス分野以外でも、健康長寿社会に貢献します

～慶應義塾大学との共同研究において、3Dプリント義足の途上国での実証試験を実施しました～

当社と慶應義塾大学SFC研究所は、その共同研究において生体適合性エラストマーからなる3Dプリンタ用材料FABRIAL[®]（ファブリアル）Rシリーズと、その3Dプリンティング技術を開発しました。この成果を活かし、2015年度、慶應義塾大学SFC研究所員が、当社と経産省フロンティアメーカーズプロジェクトからの支援を受け、フィリピンにおいて3Dプリンタで作成した義足の実証試験を行いました。



フィリピン国内では、120万人の足切断者がいますが、年間に470本しか義足の製造ができないため手元に届かず、外出できない人がいます。また、義足は高額であり購入することが難しいのが現状です。

一方、3Dプリンタから製作された義足は調整が容易、パーツ交換可能、重量が軽い、比較的安価といった特色を持っています。JSRの3Dプリンタ用樹脂FABRIAL[®]の持つ柔軟性が、義足の切断された足に接する部分に使用されており、足への負担を軽減しています。JSRグループは、FABRIAL[®]を通じてヘルスケア領域の発展に今後も貢献していきます。

[TOPへもどる▲](#)

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. 進化するデジタルイノベーション社会に貢献するために (ファイン事業)

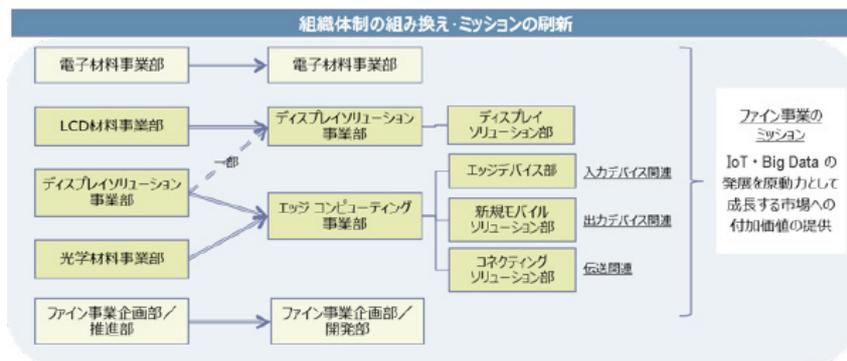
<デジタル変革が進む社会>

コンピュータ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が、自分で学習するコンピュータ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（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ようになります。そしてAIは更に賢くなり、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。すでに音楽・映像のストリーミング配信や、車・住居のシェアなど従来にないデジタルサービスが我々の生活に浸透し始めており、Cognitive Computingな新たな時代の到来を予見させます。

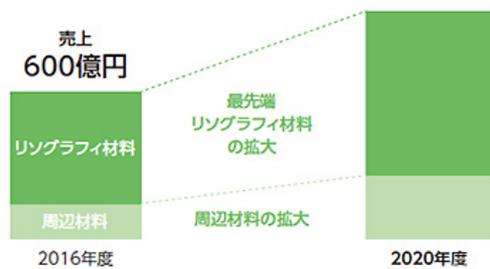
<ファイン事業の組織変更とミッション刷新>

JSRのファイン事業も当然こういった社会変化に「すばやく」対応して変革していかなければなりません。半導体関連ではデータ処理量が飛躍的に増えるという意味では基本的なニーズは変わりませんが、高効率に処理を行う新たなプロセスへの変化に対する備えが必要です。また、ディスプレイ関連では「見る」ためのモノから、データを「入出力」するためのモノへの変化に備える必要があります。そういった中、これまでの業界構造を前提とした組織体制のままでは、このようなモノに対する認識の大きな変革に対応することが出来なくなる恐れがあります。そのため、2017年4月にJSRのファイン事業の組織の形態および呼称を変更いたしました（図1）。Cognitive Computing時代のファイン事業には、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。そのことを反映し、今回の組織名称を最終のお客様の経験価値を軸にした捉え方に改めました。JSRのファイン事業は、社会変化に「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市場への付加価値を提供していきます。

図1



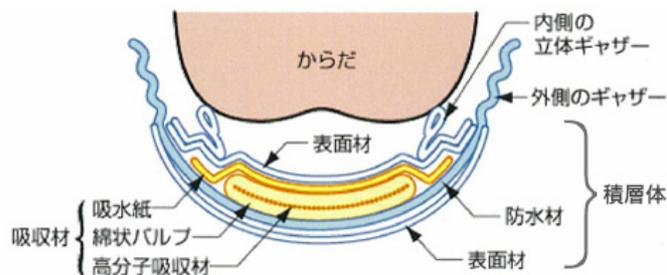
リソグラフィ材料・周辺材料の販売拡大



2. 高齢化社会の快適な生活に貢献します

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。JSRグループのスチレン/イソブレン・ブタジエン系熱可塑性エラストマーJSR TR[®] / JSR SIS[®] は、高齢者の快適な生活に貢献しています。

高齢化の進展に伴い、紙おむつを使う人が増えています。紙おむつメーカーは、利用者や介護者が使いやすい商品の開発を進めていますが、JSR TR[®] / JSR SIS[®] をベースポリマーとしたホットメルト接着剤は、無溶剤で人にやさしく紙おむつの積層体間で、各種シート材間の接着剤として使用され、快適に使用できる紙おむつの普及に役立っています。



また、高齢者の多くは貼付剤（貼り薬）を利用しています。しかし貼付剤は痒みや炎症を引き起こす可能性があるため、使用する際は皮膚の状態を考慮しなければなりません。貼付剤の粘着用途に使用されるJSR SIS[®] は、皮膚への刺激が低く、貼付剤の使いやすさに貢献しています。



3. 地球温暖化対策に貢献します

「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

E2イニシアティブ[®]・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

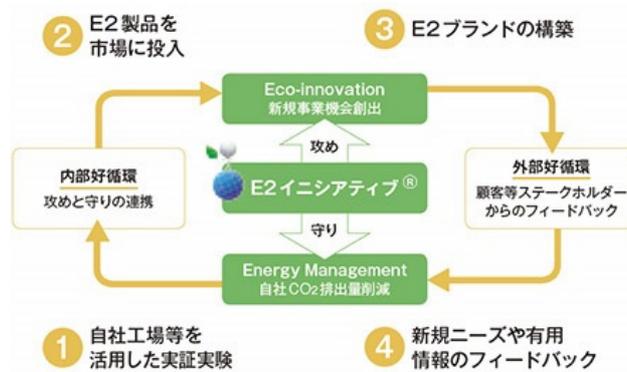
JSRグループが掲げる「E2イニシアティブ[®]」は、私たちが製品を作り、事業を展開していくうえで「環境面での価値創出」を常に意識するための重要かつ明確な考え方です。また、事業活動を行う中で、環境負荷・資源・気候変動などの問題の解決に取り組むための考え方でもあります。

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。

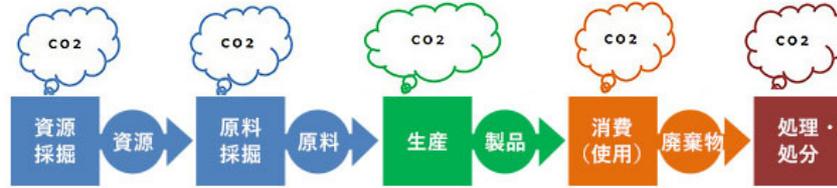
「E2イニシアティブ[®]」とは環境を軸とした事業機会の創出を図る「Eco-innovation」と、CO₂排出量削減を中心とした「Energy Management」、つまりは「攻め」と「守り」両面での価値創出を追求していこうとする考え方です。これは価値の軸をこれまでの「差別化」か「コスト」かの二元論から転換し、「環境性能」という軸と両立させることが不可欠になってきたことを反映しています。

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。



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、ファイン製品の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、約50製品群（代表グレード83種）のLCAを試算しました（2017年3月31日現在）。

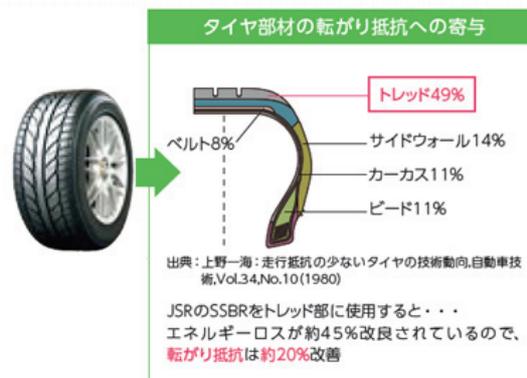
今後も、新たに開発された製品群、グレードについてLCAの試算を進めていきます。

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[※]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年からはハンガリーの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応えていきます。





JSR BST Elastomer社(タイ)のSSBRプラント

SSBR生産能力



※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。

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。



水分散型は点接着により電気抵抗を低くできます

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。

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。

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



角型セル



角型セルモジュール

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）」

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）

高い防汚性を有するため塗料に使用することで汚れがつきにくく、「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。

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



鹿島工場のブタジエンタンク（右のタンクに「SIFCLEAR®」を使用）

⑥ 植物由来材料BIOLLOY®（バイオロイ）

植物由来材料のポリ乳酸と、熱可塑性樹脂を複合化したバイオ樹脂「BIOLLOY®」。既存の一般的なバイオ樹脂に比べて5倍の耐衝撃性を持つのが特長です。薄くて軽く地球にやさしい素材が求められている化粧品やシャンプーなどのボトルのほか、自動車内装、OA機器や家電等、さまざまな用途での活用が見込まれています。



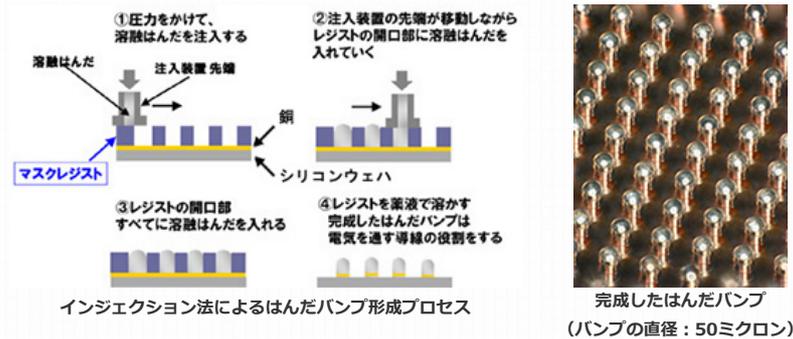
(上) バイオロイの着色ペレット
(下) バイオロイを使用したボトル

⑦ 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・ピー・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も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、さらにははんだの使用効率が100%で無駄でない点で、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：半導体を基板に電気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

⑧ 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）

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、画期的な効果を有する「HUSHLLOY®（ハッシュロイ）※6」。通常、きしみ音低減の対策として、プラスチック部品への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。

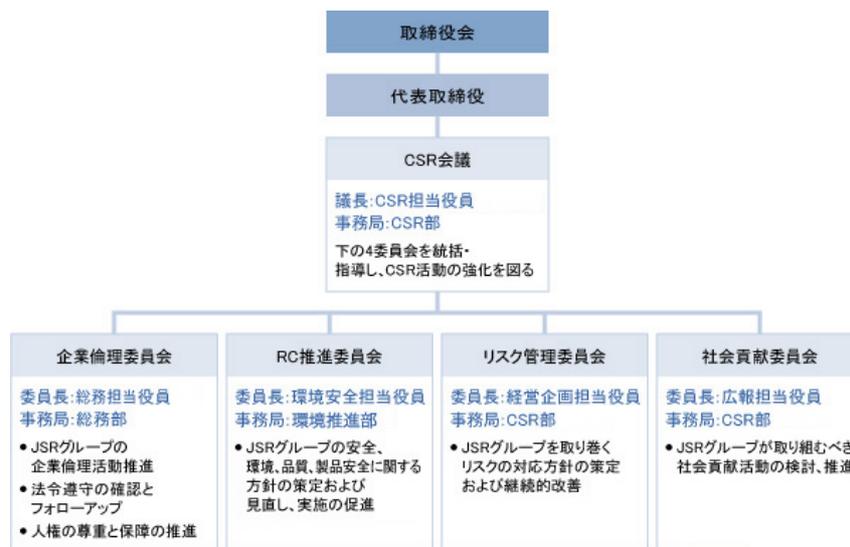
※6 「HUSHLLOY®」はテクノポリマー株式会社の登録商標

事業活動の基盤となる課題 CSRマネジメント

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めます。

1. CSR推進体制

CSR会議と四つの委員会を中心にCSRを推進しています。企業倫理の確立とコンプライアンスの強化を図る「企業倫理委員会」、レスポンシブル・ケアを推進し持続可能な社会の実現を目指す「レスポンシブル・ケア(RC)推進委員会」、リスク管理体制の一段の強化を目指す「リスク管理委員会」、およびJSRグループが取り組むべき社会貢献を検討、推進する「社会貢献委員会」の活動をCSR部が下支える体制で、取り組みの一層の充実を図っています。



(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、各責任を果たすための行動規範を「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、関係する全ての人の健康保護と財産の保全に努めます。

(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。

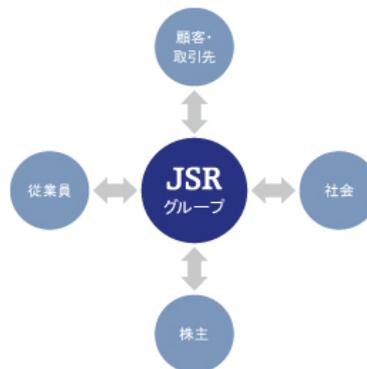
(5) 税務に関する基本的な考え方

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・タックスヘイブンを対策税制含め、各国の法令に則って適正に納税を行います。

2. 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。

(1) CSR意識の浸透策

JSRグループでは、環境、安全、CSRに関する取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やグループ企業を巡回する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を図っています。また、2015年度より海外グループ企業にも順次CSRキャラバンを実施しています。その他、グループ企業を含む国内全部門において「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。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。

[RC & CSRキャラバンの詳細はこちらから。](#) 3. (2) . ⑤ をご確認ください。

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

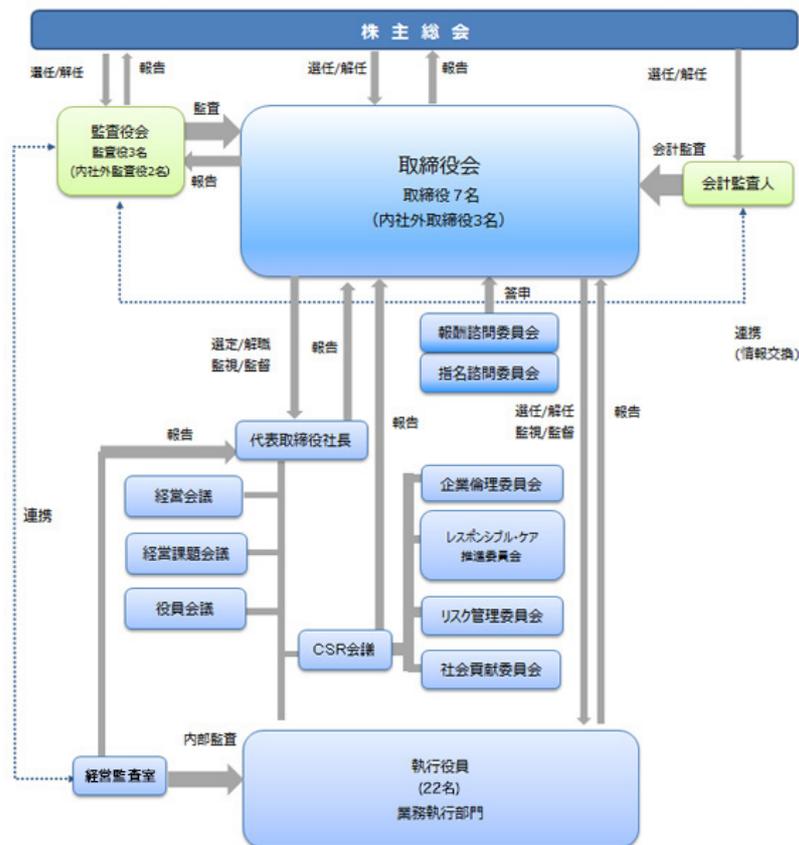
JSRグループは、企業理念「Materials Innovation—マテリアルを通じて価値を創造し、人間社会（人・社会・環境）に貢献します。」を着実に実現し得る企業として、経営の効率化、透明性、健全性の維持により継続的に企業価値を創造し、すべてのステークホルダーから信頼され、満足いただける魅力ある企業の実現を目指しています。

また、2015年6月1日施行のコーポレート・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、会社の迅速な意思決定を行うためのしくみの構築に努めてまいります。

2. コーポレート・ガバナンス体制図

参考資料1：コーポレート・ガバナンス体制図

2017年6月16日現在



最新情報はこちら

<http://www.jsr.co.jp/company/governance.shtml>

[コーポレート・ガバナンス報告書 \(PDF1.66KB\)](#)

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

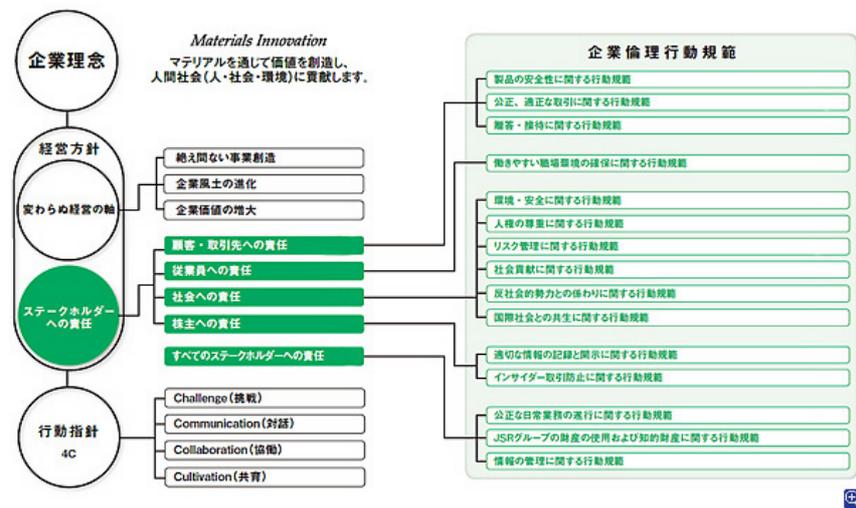
ステークホルダーとの良好な関係を築き、信頼され、必要とされる企業市民となることを目指しています。

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、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。2011年7月には、企業理念体系を反映させた改訂を行うとともに、JSRグループのグローバル共通の行動規範として位置付け、国内外のすべてのグループ企業で、企業倫理活動の一体的推進を図っています。

行動規範には、JSRグループ各社が企業活動を展開するにあたり、経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たすために、JSRグループ各社およびその役員、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として定めています。JSRグループは、JSRグループの役員、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、この行動規範に反する行為の実行を拒んだ役員、従業員を、拒んだことを理由に当人が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である「JSRグループ企業倫理要綱」を日本語版の他、英語版、中国語（簡体字および繁体字）版、韓国語版およびタイ語版を作成し、配布することで、全世界のグループ社員が母国語（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、周知しています。

企業倫理要綱を題材にJSRグループ国内全従業員を対象にe-learningを実施しています。また、新入社員研修、新任管理職研修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 3,242kb](#))
- 英語版 ([PDF 2,784kb](#))
- 中国語（簡体字）版 ([PDF 1,971KB](#))
- 中国語（繁体字）版 ([PDF 2,031KB](#))
- 韓国語版 ([PDF 2,233kb](#))
- タイ語版 ([PDF 10,433kb](#))

(2) 企業倫理意識調査

JSRグループは、企業倫理に対する意識調査による企業倫理上の課題の把握と改善に努めています。企業倫理意識調査は、JSRグループ全従業員を対象に、2011年より毎年実施しています。海外では、現地の文化等に合わせた方法で、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事業所もあります。

(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。グループ企業各社の窓口やJSR企業倫理委員会が窓口となる「社内ホットライン」、弁護士が窓口となる「社外ホットライン」に加えて、日本語・英語・中国語・韓国語・タイ語でも対応可能な社外専門機関を窓口とするホットラインを導入し、海外の事業所も利用しやすい体制を構築しています。社内報やポスターなどで適宜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。

年度	2012	2013	2014	2015	2016
JSR	11	4	8	5	3
グループ企業	7	8	6	11	3
合計	18	12	14	16	6

● サプライヤーホットライン

定期的な取引関係にある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。

これは、取引における法律違反や、企業倫理違反、または、それらの疑義行為を早期に発見し、解決するため、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。国内グループ企業のお取引先様までを対象範囲としています。

(件)

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

5. 法令遵守への取り組み

JSRグループでは、法令遵守の体制の基礎となる法令遵守規程を各社で定めることとしており、これに基づき、法令遵守を確実にするため、遵法状況の確認及び改善を定期的を実施する一方、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。

また、業務執行を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、個別の遵法体制の構築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。定期的に振り返りの場を持つことで、コンプライアンス意識の向上を図ることができ、また、JSRグループ内での不適合事例の情報共有により、法令違反の未然防止又は不適合の早期発見及び改善に役立っています。

(2) 教育・啓蒙

① コンプライアンスハンドブック

JSRグループでは、2012年度に日本版、2015年度に韓国版のコンプライアンスハンドブックを発刊し、日本・韓国の法令遵守ポイントについて周知徹底を図っています。

2016年度にはあらたに中国法令に準拠した中国版コンプライアンスハンドブックを発刊し、中国の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等、ビジネス上、中国と関わりのある部署にも配布し、中国における法令遵守のポイントも周知・徹底しています。



コンプライアンス
ハンドブック

② セミナー及びe-learning

定期的にセミナーの開催、JSRグループの全役員及び従業員を対象としたe-learningの実施などの法務教育により、遵守すべき法令の周知・徹底を図っています。また、部門や会社ごとにカスタマイズした個別の法務教育も実施しています。

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制定、実行しています。

マイナンバー制度に対応するため、2015年度には特定個人情報取扱規程を制定しました。各種法律及びプライバシーポリシーに基づき、会社の取り扱う特定個人情報等の適正な取扱いを確保するために、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います。

7. 人権尊重への取り組み

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。この行動規範では、基本的人権の尊重や国内外における労働者の権利の尊重、取引先や協力企業まで含めた児童労働や強制労働の排除および否定を謳っています。

- ・ 児童労働を排除する具体的な取り組み

従業員や契約社員等の人材採用時に名簿あるいは契約書による年齢確認を実施しています。

- ・ 労働者の権利を尊重する具体的な取り組み

セクシャルハラスメント防止規程、パワーハラスメント防止規程を制定しています。また、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社内教育を実施し、従業員への意識浸透を図っています。

[TOPへもどる▲](#)

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。

2. リスク管理体制

リスク管理委員会は、会社に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、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

1年に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。2016年度は、東南海地震（遠州灘沖および熊野灘沖の南海トラフを震源とした大規模な地震）が発生し、当社主力工場をはじめグループ企業が集中する四日市市を含む中京地区が被災したことを想定した危機管理訓練を実施しました。本訓練は様々なリスクを想定し、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年から毎年実施しています。



本社災害対策本部の様子

訓練は、本社災害対策本部長である当社社長を含む約50名が参加し、発災当日に起こり得ることを中心にブラインドシナリオ形式※で実施しました。各参加者は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 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。

③ 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。

④ 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。

(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」を実施したり、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

また、2016年度に初めての情報セキュリティインシデント訓練（情報漏えい事故を想定した危機管理訓練）を行いました。



情報セキュリティインシデント訓練の様子

(5) 法令遵守体制の強化

JSRグループでは、法令遵守の体制の基礎となる法令遵守規程を各社で定めることとしており、これに基づき、法令遵守を確実にするため、遵法状況の確認及び改善を定期的を実施する一方、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。

また、業務執行を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、個別の遵法体制の構築などの重点的な対応を行っています。

更に、2012年度に日本版コンプライアンスハンドブック、2015年度に韓国版コンプライアンスハンドブックを作成し、日本および韓国の法令遵守ポイントについて周知徹底を図っています。2016年度には新たに中国法令に準拠した中国版コンプライアンスハンドブックを作成し、中国のグループ企業だけでなく、製品の販売やサンプルの提供を行う等、ビジネス上、中国と関わりのある部署にも配布し、中国における法令遵守のポイントの周知徹底を図っています。

[TOPへもどる▲](#)

事業活動の基盤となる課題

レスポンシブル・ケア(RC)マネジメント

1. 基本的な考え方
2. 環境安全マネジメント方針
3. 環境・安全マネジメント推進体制
4. 法令違反実績開示
5. 社外との取り組み
6. 環境・安全にかかわる社外からの評価（主な受賞歴）
7. 環境功労表彰

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」および一般社団法人日本化学工業協会の環境・安全に関する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います。この推進項目に基づいて具体的な活動計画を策定し、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？」

2. 環境安全マネジメント方針

(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 地域の人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](#) 

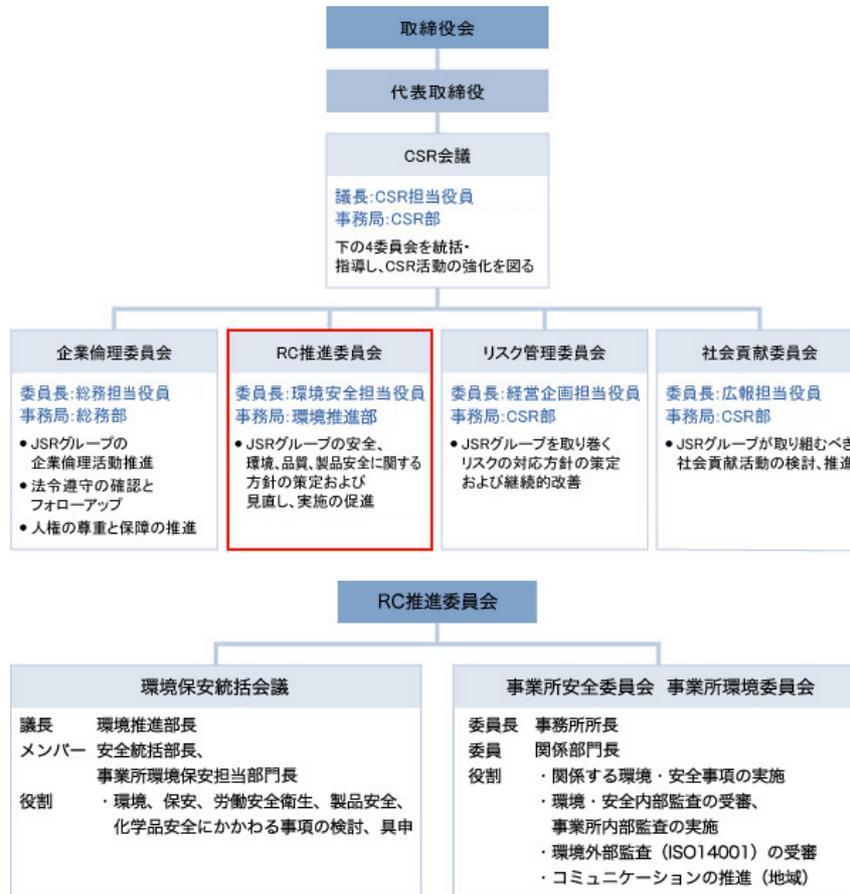


RC世界憲章 支持宣言書

3. 環境・安全マネジメント推進体制

(1) 体制

RC推進委員会にて計画策定を行い実行、進捗状況を確認しています。



(2) しくみ

① 法規制遵守

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、法令遵守規定に基づき、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。

② ISO認証取得

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年に全工場で認証取得し、以降、毎年認証を維持し、2016年度も全工場で継続審査に合格しています。現在、2015年9月にISO14001が改訂されたことを受け、対応を進めており、2018年9月までに移行を完了する予定です。

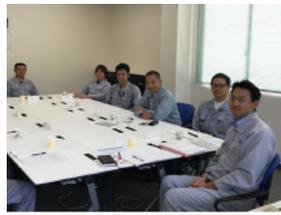
なお、筑波研究所ではJSRライフサイエンス(株)の発足および研究所の再編に合わせて、環境安全推進体制の再構築を行い、ISO14001規格に準じたマネジメントシステムによる環境保全活動を推進しています。

③ 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。2015年度から各事業所の主管部門(環境保安、設備管理)と現場を持つ部門(製造、研究等)の役割をより意識した監査方式に変更し、十分な協議を行いながら、被監査部門が抱える課題を共有することで改善につなげています。さらにトップと従業員の対話会(9人/組)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。2016年度も同じ方式で被監査部門数(現場も持つ部門)を増やし、各事業所が抱える課題把握を行い、次年度の活動計画に反映しました。また、本社監査以外に高圧ガス認定事業所監査および認定検査管理部署の監査も毎年実施しており、認定要求事項の遵守状況を確認しています。



現場を視察する小柴社長



小柴社長との対話会の様子



事業所活動報告の様子

④ 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。2016年度は、JSRの監査方式をJSR工場に隣接していない国内グループ企業にも展開しました。2017年度は、更に海外グループ企業へも展開していきます。

⑤ RC & CSRキャラバン

JSRでは、環境、安全、CSR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を図っています。

2016年度は、RC、CSR活動に事業化検討推進に向けての取り組みを加え、1年間の活動の成果や今後の課題と取り組みを報告しました。



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	開催日
本社	2016年11月25日、12月6日
四日市工場	2016年11月4日
千葉工場	2016年10月6日
鹿島工場	2016年10月28日
筑波研究所	2016年11月15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ました。今後も順次開催していきます。

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

4. 法令違反実績開示

2016年度は、環境・安全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。

5. 社外との取組み

日中植林・植樹国際連帯事業に基づく環境保護部招聘事業への協力

JSRは、外務省による「日中植林・植樹国際連帯事業」によって実施する「日中青少年等交流事業」に協力し、2016年11月に中国国家環境保護部の若手幹部候補（30名）による工場視察（築山等）を実施しました。

「日中青少年等交流事業」：中国の青少年を日本へ招き、約1週間の日程で、環境保護政策に関する政策関係者への訪問、意見交換、企業視察及び植樹活動等を行い、中国の青少年の環境問題の啓発と対日理解の一層の促進を図ること等を目的としています。



JSR（株）四日市工場の築山緑地視察の様子

公益財団法人国際環境技術移転研究センターへの協力

年度	研修回数（回）	参加人数（名）	研修内容
1991～2015	67	586	大気・水質管理技術、産業廃棄物処理管理技術、臭気対策技術、環境管理システム、レスポンシブル・ケア活動、環境施設見学会
2016年度は、ICETTから研修要請がなかったため、実績はありません。			

JSRは、RC分野における国際協力のため、公益財団法人国際環境技術移転研究センター（ICETT）が設立当初から進めている、世界各国の環境・安全技術者養成に協力しています。



研修の様子（JSR（株）四日市工場）

6. 環境・安全にかかわる社外からの評価 （主な受賞歴 過去10年間）

2015年	JSRオプテック筑波（株）	日本化学工業協会	レスポンシブル・ケア努力賞
2015年	JSRマイクロ九州（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
2013年	日本カラリング（株）	中部経済産業局	中部経済産業局長表彰 エネルギー管理優良工場
2013年	JSRマイクロ九州（株）	消防庁長官	優良危険物関係事業所表彰
2013年	JSRオプテック筑波（株）	消防庁長官	優良危険物関係事業所表彰
2013年	JSR（株）千葉工場	日本化学工業協会	レスポンシブル・ケア賞
2012年	JSR（株）四日市工場	日本化学工業協会	安全最優秀賞
2010年	JSR（株）千葉工場	日本化学工業協会	安全優秀賞
2007年	JSR（株）四日市工場	日本レスポンシブル・ケア協議会	レスポンシブル・ケア賞
2006年	JSR（株）筑波研究所	消防庁長官	優良危険物関係事業所表彰

7. 環境功労表彰

環境保全活動のさらなる活性化を目的として、環境製品開発、環境技術開発、環境負荷低減、および地域社会への環境支援等の環境保全に関して優れた貢献をした人に対する表彰制度「環境功労表彰」を設けています。2016年度は、5件で17名が表彰されました。

件名		内容
千葉工場	フレアースタック燃焼変動抑制技術の確立	各プラントからフレアースタックに排出される排ガス放出状況と黒煙発生状況の関連性を調査し、排ガス放出条件および消煙制御シーケンス等を見直すことで、フレアースタック燃焼変動抑制技術を確立し、安定運転につなげた。
鹿島工場	工場二次排水汚泥処理工程の安定化	工場二次排水汚泥処理工程における、凝集不良による処理能力の大幅低下を改善するため、添加する凝集剤の種類や量、比率を適切に調整する最適運転条件を確立し、工程安定化につなげた。
四日市工場	廃棄溶剤のリサイクル化による環境負荷の低減	ファイン系プラントで発生した溶剤の内、自社で焼却処理できない分は廃棄物として外部処理していたが、燃料用として外部売却しリサイクル化するための設備改善を行うことで廃棄物発生量を抑制し環境負荷の低減につなげた。
四日市工場	工場排水緊急時の排水分析代替法の確立	従来の排水分析法ではBOD測定に5日間要したが、新たに迅速BOD計を用いた分析法を確立し、分析時間を約2時間まで大幅に短縮することで、緊急時や異常時の排水分析への早期対応や排水管理の強化につなげた。
鹿島工場	EPプラントのVOC排出量削減	EPプラントにおけるVOC排出量削減対策として、回収装置で回収しきれない排ガスを、RTOへつなぎこみ燃焼させることで、VOC排出量の大幅削減につなげた。

TOPへもどる▲

事業活動の基盤となる課題

レスポンシブル・ケア(RC)品質・製品安全

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) 製品・品質保証活動の体制

「RC推進委員会」の下、品質方針および品質保証推進計画の策定、グループ企業も対象を含む「品質保証推進会議」および工場ごとの「QA推進会議」を設置して、計画に沿った活動を進めています。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) 製品・品質保証活動のしくみ

ISO外部監査や各工場の工場長監査及び品質パフォーマンス監査（社長又は担当役員がトップ）を定期的を実施しています。

① ISO9001認証取得

全工場（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：

四日市工場、千葉工場、鹿島工場、筑波研究所、本社関連部門

② 品質パフォーマンス監査

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、2017年1月～2月、社長をトップとする第5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
(2017年3月28日 JSR (株) 本社にて)

2016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	2017年1月31日
千葉工場	2017年2月16日
鹿島工場	2017年2月21日

(3) 製品の品質、安全に関する取組み

① 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。

② 化学物質管理の基本方針

JSRでは、昨今の世界的な化学物質管理の動向を踏まえ、以下の3つの基本方針を定め、化学物質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

③ 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、PRTR法、毒劇物取扱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。

(4) 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EU、韓国、台湾、中国などGHSの法制化がなされた国への対応を完了しています。

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記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。

■ 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記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、国家環境保護局の「新規化学物質環境管理弁法」に定められています。既存化学物質リストに記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）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。輸送時の環境保全については、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。

目標と実績

JSRグループでは、重要課題の推進項目について目標を設定し、年度ごとに自らの評価を行ってきました。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。2016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

事業活動によって生じる社会的課題	2016年度の目標	2016年度の実績	評価	2017年度の目標	関連するSDGs
安全衛生の取り組み	●事前環境・安全評価の実施 -変更管理、事前安全評価の手順見直しと運用開始	●軽微な変更、定修工事等の事前安全評価の基準を見直し、全社共通の手順として運用を開始	○	●2016年度見直した手順の効果検証と運用定着	 
	●設備事故ゼロ、重大労働災害ゼロ -安全基盤(設備、組織、仕組み)の改革・再構築 -安全文化(感性、行動、風土)の再構築 -重篤な労働災害につながる危険設備の洗い出しと対策強化	《事故実績》 ●設備事故: JSR 1件、グループ 0件 労働災害(休業): JSR 0件、グループ 2件 《安全基盤》 ●巻込まれ・転落等の重大労災に繋がる可能性が高い設備は、設備対策完了(グループ含む) ●社内外事故情報のデータベース化と共有および新事故調査手法の構築と事故事例集の作成 ●製造部門の技術伝承強化に向けた教育・訓練システムの整備 ●HAZOP ^{※1} を全事業所へ本格導入し、新たな危険源抽出の運用を開始 《安全文化》 ●「安全衛生基本理念」の制定、管理者教育による安全価値観の浸透活動実施 ●安全衛生活動フォーラムの開催、人事評価制度の改善によるモチベーション向上 ●安全文化レベル把握のための評価手法の構築と試行	△	●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による計画的な危険源抽出とグループ企業への展開	
	●保安関係法令にかかわる認定の更新	●高圧ガス保安法認定維持、更新認定取得 千葉工場(2017年3月) ●第一種圧力容器認定再取得 鹿島工場(2017年1月) ●危険物完成検査更新認定取得 更新対象無し	○	●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)	
	●2015年度見直した監査方法の継続 被監査部門の拡大による監査精度の向上	●前年の設備安全担当部門に現場を持つ部門を加え被監査部門を拡大、また、国内グループ企業へも展開(JSRおよびJSRグループ企業 9社13事業所) ●各事業所の課題を共有化し、次年度の安全活動に反映	○	●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	
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	●省エネルギーおよ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2.9%増加となり未達	△	●省エネ法に従い、エネルギー原単位を年平均1%削減	  
	●CO ₂ 排出量削減目標達成のため、省エネ活動を中心に継続 ●政府のCO ₂ 削減目標設定の動向等に応じ、中長期的なCO ₂ 削減目標見直しを検討	●天然ガスタービンコジェネレーション設備の安全運転維持し、2016年度の3工場トータルのCO ₂ 排出量は1990年度比約6.5万トン(9.0%)減少、目標とする6%削減達成	○	●政府目標を念頭に削減を進めていく	
	●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	○	●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	
環境負荷低減	●ISO14001維持・継続 ●ISO14001改訂(2015年9月)への対応に向けた準備継続	●JSRの3工場ISO14001の継続審査に合格 ●ISO14001(2015年版)への対応に向けた準備を推進	○	●ISO14001(2015年度版)への移行	   
	●2016年度のVOC ^{※2} 削減目標 -2000年度基準75%削減維持・改善	●JSRの3工場に設置したRTO ^{※3} 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76%削減	○	●VOC削減目標:2000年度基準75%削減レベル維持	
	●地域環境改善の実施	●環境対策設備の機能を確実に維持し、2016年度も環境苦情ゼロを継続	○	●環境対策設備の機能を確実にし、環境苦情ゼロの継続	
	●環境安全監査を実施	●JSRおよび国内グループ企業(9社13事業所)を対象に環境安全監査を実施	○	●環境パフォーマンス向上につながるように監査方法を見直し、環境安全監査を実施	
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2016年度まで継続してゴミゼロの目標を達成(最終埋立処分量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(COD ^{※4} 、全窒素、全リン)について各工場における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次総量規制基準を遵守	○	●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)	  

目標と実績

事業活動によって生じる社会的課題	2016年度の目標	2016年度の実績	評価	2017年度の目標	関連するSDGs
労働環境	●ワークライフマネジメントの意識浸透策の推進	●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) ●時間外労働に関する意識調査実施 ●従業員意識調査実施(3年に1回)	○	●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	●2017年4月採用女性比率 [JSR]: 大卒技術系:20% (目標 15~20%)、大卒事務系:50% (目標 40~50%) ●2017年4月 管理職女性比率 [JSR]: 3.8% (目標 8%)	○	●活動の継続	  
	●採用の多様化推進	●障がい者雇用率 [JSR]: 2.2% (法定雇用率 2.0%) ●外国籍従業員採用実績 [JSR]: 9名 (2014~2016年度入社) ●異文化コミュニケーションを学ぶワークショップを展開	○		
	●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	○		
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 ●人材採用時の年齢確認の継続実施(法令遵守)	○	●活動の継続	  
サプライチェーンマネジメント	●CSR調達 ^{*5} の拡充	●新規取引先へのCSRアンケート調査を継続実施	○	●CSR調達の拡充	 
	●グリーン調達 ^{*6} 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 ^{*7} 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	
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 ●JBIB ^{*8} 活動の継続	●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」メンバーとして活動 ●JBIB「自然資本経営ワーキンググループ」で活動。また JBIB 監事を務めた	○	●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	  
	●社会貢献プログラムの推進	●教育機関との協業による小学生、中学生向けの理科の出前授業、教員の民間企業研修、TABLE FOR TWO ^{*9} 等を継続して実施 ●海外拠点を含む各拠点において地域住民との交流行事、周辺の清掃活動、対話会等の活動を展開	○	●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メーカー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	
	●公益財団法人国際環境技術移転研究センター (ICETT) への協力	●2016年度は ICETT からの研修要請はなかったが、外務省の「日中植林・植樹国際連帯事業」によって実施する「日中青少年等交流事業」に協力し、環境・安全技術者養成を支援	○		
	●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: 親子自然観察会実施 ●千葉工場: 緑地の間伐材を使用したシイタケ栽培実施 ●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、所員向け環境教育、外来生物防除実施	○	●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 ●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	●四半期ごとの決算説明会、年度ごとの経営方針説明会に加え、機関投資家・アナリスト向けセミナーの開催 ●国内・海外カンファレンスへの参加	○		
	●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、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	2016年度の目標	2016年度の実績	評価	2017年度の目標	関連するSDGs
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	●バイオプロセスおよび診断・研究試薬事業の組織体制を整備。新たにライフサイエンス事業部を設立。米国人を事業部長に据えて、海外拠点を含めた一元的管理を開始	○	●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	 
環境配慮型製品	●LCA ^{※10} の環境負荷低減活動への活用	●研究開発段階よりLCAを導入し新規製品、代替製品のCO ₂ 排出量を試算(104製品群の製造段階のLCAを試算)	○	●LCI ^{※11} データの環境負荷低減活動への活用検討を継続	 
	●環境配慮型製品の評価指標の作成	●環境配慮型製品の開発継続(新規グレードの開発)	○	●環境配慮型製品に関する新たな目標を2017年度中に設定	

事業活動の基盤となる課題	2016年度の目標	2016年度の実績	評価	2017年度の目標	関連するSDGs
レスポンシブル・ケア (品質・製品安全)	●ISO9001の運用対象部署拡大 -本社対象部署のレベルアップ	●ISO9001内部監査員を養成、全対象部署に資格者をおいた ●JSRの3工場でISO9001の継続審査に合格	○	●顧客視点で立案した事業戦略との関連性アップ	  
	●外部および内部品質監査、第5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5回品質パフォーマンス監査を実施した	○	●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	
	●製品品質の継続的な向上 -グループ企業を含む普及・浸透活動の推進、監査機会等の増加	●新たなグループ企業を含め普及・浸透活動を実施、臨時監査等を6件実施	○	●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	
	●顧客への製品に対する環境・安全情報等の提供	●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 ^{※12} を確実に提供 ●石化事業部による代理店会議を開催	○	●顧客への環境・安全情報等の提供を継続	
	●化学物質管理の充実 GHS ^{※13} への対応 -法規に従いGHSに基づくラベル表示、SDS提供を継続	●労働安全衛生法の改正に従い、国内出荷製品のラベル表示、SDSのGHS化を計画通りに実施 ●輸出先国のGHS法制化への対応実施	○	●法規に従いGHS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	
	●欧州REACH ^{※14} とCLP ^{※15} への対応 -輸出品について各国の法規制に従いGHS化に適時対応	●REACH遵守に必要な情報伝達および原料の登録状況の確認	○	●欧州REACHのほか、米国改正TSCA ^{※16} 法等の新しい海外法規制への対応	
コンプライアンス	●企業倫理意識調査	●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	○	●企業倫理意識調査の継続	   
	●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	●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 ●CSRキャラバン実施(国内4拠点、海外4拠点)	○	●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	
	●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	○	●遵法レベルの向上	
コーポレート・ガバナンス	●4委員会(企業倫理、RC、リスク管理、社会貢献)活動の推進	●4委員会活動を計画通り維持 ●コーポレートガバナンスコードへの対応を継続 ●企業理念浸透活動と一体となったCSR浸透を実施	○	●コーポレート・ガバナンスコードへの対応を継続	 
リスク管理	●全社リスク管理システムの計画的運用 -国内グループを対象としたJSRグループのリスク管理体制の整備 -リスク低減に向けたPDCA管理の強化	●2015年度見直したリスク評価基準の本格的運用を開始した	○	●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	
	●クライシスマネジメントの強化 -BCP ^{※17} の充実 -危機管理訓練(初動訓練およびBCP訓練)の継続実施と改善	●2015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完了 ●東南海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推進中 ●情報漏えいを想定した情報インシデント訓練を実施し、訓練から抽出された課題への対策を推進中	○	●グループ企業のBCP策定支援 ●本社危機管理訓練の充実	
	●海外拠点も含めたCSR浸透策の実施	●CSRキャラバン実施(国内4拠点、海外4拠点) ●「CSRレポートを読む会」を例年通り実施	○	●CSR浸透策の継続実施	
	●大規模地震対策の中期計画に沿って対策を推進	●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、千葉工場 完了、鹿島工場 耐震再評価から補強計画作成)	○	●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)	

※1 HAZOP(Hazard and Operability Studies) 安全審査
 ※2 VOC(Volatile Organic Compounds)揮発性有機化合物。大気汚染の原因になる
 ※3 RTO(Regenerative Thermal Oxidizer)VOCを燃焼させ水とCO₂に分解する装置で、よりグリーンな排気を実現する
 ※4 COD(Chemical Oxygen Demand)水中の被酸化性物質を酸化するために必要とする酸素量。代表的な水質の指標の一つ
 ※5 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
 ※6 グリーン調達 人の健康に悪影響を及ぼす可能性の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
 ※7 MSDS Plus 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。アーティファクトマネジメント推進協議会により制定された
 ※8 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
 ※9 TABLE FOR TWO 先進国の私たちと開発途上国の子どもたちが、時間と空間を超え食事を分かち合う社会貢献活動
 ※10 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

※11 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
 ※12 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
 ※13 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
 ※14 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
 ※15 CLP(Classification, Labelling and Packaging of substances and mixtures) EUにおける、GHSに基づく化学物質と混合物の危険有害性分類、表示および包装に関する規則
 ※16 TSCA法 米国の有害物質規制法(Toxic Substances Control Act)。人の健康又は環境を損なう不当なリスクをもたらす化学物質及び混合物を規制することを目的とする
 ※17 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

事業活動によって生じる社会的課題 安全衛生

1. 基本的な考え方

JSRグループは、「安全は製造業に働くすべての人にとって最も大切なものであり、事業活動の大前提である。」という考えのもと、従業員一人ひとりがこのことを理解し、自分ごと化して、安全優先の価値観を浸透させるために、「安全衛生基本理念」およびそれを実行するための「行動指針」を2016年7月に制定しました。

この理念のもと、JSRグループは一体となって取り組んでいきます。

(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、当たり前前の幸せのために、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。

2. 2016年度の活動

(1) 安全衛生活動

JSRグループでは、2014年7月の重大労働災害以降、この事態を重く受け止め、「安全は、製造業に働くすべての人にとって最も大切なものであり、事業活動の大前提となる」という考えのもとに、安全基盤と安全文化の再構築に向けて、プロジェクト（PJ）を立ち上げて取り組んでまいりました。現在、そのPJ活動は2015年度に新設した本社安全組織（安全統括部、同部防災技術室）に引き継ぎ、強力で進めています。

また、2020年度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人財の確保、③最適なリスク管理」の実現を目指しています。まずは、PJ主導「反応型」から管理者主導「依存型」のステージへの移行となります。

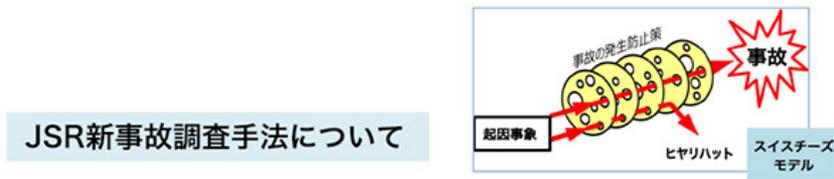
2016年度の活動は、これまで整備してきた安全基盤の検証だけでなく、事故調査手法の構築やPHA^{※1}強化など、安全技術の向上も進めてきました。さらに安全文化の醸成についても、安全の価値観浸透活動、製造部門の教育・訓練システムの充実、外部機関の製造管理者教育導入、人事評価制度や表彰制度等の見直し、安全文化レベルの自己診断システムの構築など、具体的な活動を開始しており、2017年度以降、本格運用しながら効果を検証していきます。

※1：PHA（Process Hazard Analysis） 化学プロセスの危険性評価

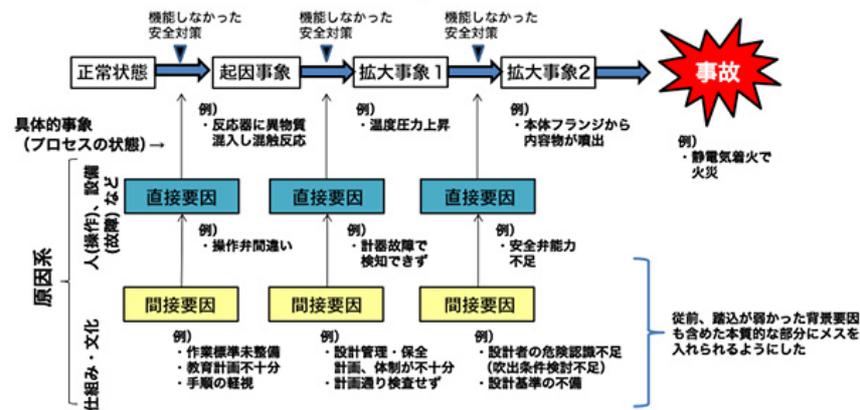
2020年度 あるべき姿	●相互啓発型組織への結集 ①高い安全行動 ②人材の確保 ③最適なリスク管理		●安全衛生基本理念が社内に浸透し、行動指針が自分ごととして定着 ●教育訓練プログラムは高い、高い個人スキルと組織能力を維持 ●重要度に応じたリスク管理が効率的 効果的に実行						
年度	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
ステージ	反応型 (事故を受けて行動)		依存型 (管理指導下で行動)		独立型 (一人ひとりが自ら行動)		相互啓発型 (仲間と働きかける行動)		
主導	プロジェクト		管理者		個人		チーム		
主な活動	<ul style="list-style-type: none"> ●安全設備対策 機材の導入、監査等防止 安全設備工事標準の整備 リスク管理標準の策定 ●安全基礎の整備と実行 経営 安全部門の体制構築 安全基礎情報の整備 標準(安全対策等)の策定 現場データ共有システムの構築 ●安全文化の浸透抽出 社外研修による知識抽出 従業員ヒアリングによる課題抽出 		<ul style="list-style-type: none"> ●安全基礎の整備と実行 事故調査手法の構築 PPE強化 社外研修導入による知識強化 標準部門の体制構築 ●安全基礎の維持 社外研修の構築と効果的運用 ●安全文化の醸成の試行 安全の価値観浸透(電気、工業等) 教育の充実(管理者、課長、主任等) 各種制度見直し(格別、表彰、評価等) 安全文化への取組(自己研修等) 危険認識向上(1to1活用等) 不安全行動削減への取り組み 		<ul style="list-style-type: none"> ●安全基礎の維持と浸透化 安全基礎に基いた、最新技術を取り入れて 設備、装置、仕様の改善 ●安全文化の醸成 安全基礎で安全意識を醸成して、会社、事業所、現場に応じた部分別強化 ※一人ひとりの安全意識、安全行動が 安全改善に繋がります 		<ul style="list-style-type: none"> ●安全基礎の維持と浸透化 安全基礎に基いた、最新技術を取り入れて 設備、装置、仕様の改善 ●醸成した安全文化の維持向上 安全基礎で安全意識を醸成して、会社、事業所、現場に応じた部分別強化 ※安全文化の醸成、生業への改善につな ぎ、安全以外の改善につな ぎ、企業をつくる。 		

① 事故調査手法の構築

最近の事故は新たな原因のものは皆無で、殆どが過去の事故の再発であると言われています。事故調査の目的は類似事故を再発させないことですが、当社では事故調査やヒヤリハット活動が再発防止に十分に活かせていませんでした。そこで、防災技術室を中心に東京大学名誉教授の田村昌三先生にご指導いただき、真の事故原因の追究、確実な再発防止策を講じることのできるシステム構築を図りました。また、今回整備した事故事例集などは、事故経験のない若手教育に活用することで、事故の教訓を伝承していけると考えています。今後も事故の教訓を活かすべく、知識化・共有化を図り、安全の技能伝承に役立ててまいります。



事故に至る流れを事象と原因系（直接要因、間接要因）とに分け、以下のような構造とした。（スイスチーズモデルの考え方でStepwiseで深掘りする）



② 表彰制度の見直しと拡充

28年前に安全表彰制度である「川崎記念安全表彰」を制定し、これまで国内に立地するグループ企業を含め安全成績が優秀な製造部門を中心に表彰してきました。2016年度、間接部門および海外のグループ企業での安全衛生活動の活性化を企図し、JSRグループ全事業所の中から優良な活動を実施している部門を選定し、新たに衣替えした「安全衛生活動フォーラム」にてその事例を発表して他部門における水平展開に資する制度に変更しました。その第1回目のフォーラムは、2014年に発生した重大労災を風化させないために制定した「安全の日」である7月20日に実施し、各部門から素晴らしい活動の報告が行われました。



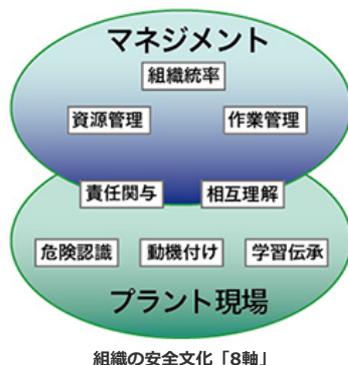
安全衛生活動フォーラムでの発表の様子

発表グループ	件名	内容
JSRグループ 研究開発	既存インフラを利用した薬品管理システムの開発	原課では、実績が少ない少量多品種の試薬を取り扱っていること、および人やテーマ等の変化が大きいため、薬品管理（新規薬品の登録や数量管理等）の人的間違いが発生しやすい環境になっている。そのため、既存インフラを用いた薬品管理システムのパッケージ（バーコード管理、使用期限自動通知等）を開発し薬品管理の強化を図った。
四日市工場	風土改革推進活動	原課で発生するヒヤリハット等を解析すると、若手のヒューマ

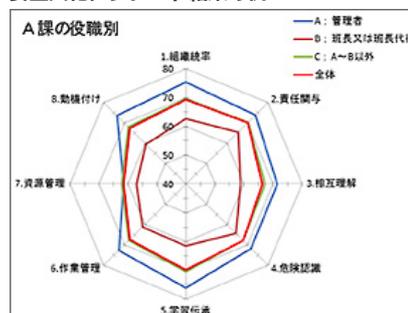
石化製造 (2014年度入社)		ンエラー起因が多く、意識を少し変えることで再発防止につながる事例がいくつもあった。そこで、入社2年目の若手メンバーで若手の意識改革を始めた。声掛けや表示物など地道な活動であったが、若手の意識も少しずつ変わり、さらに職場全体にも良い影響を与えている。
千葉工場 石化製造	教育・訓練方法見直しによる保安管理の強化	課員の世代交代が進む中、異常時の対応力や若手社員の安全性向上が急務となっている。有事の際、迅速かつ的確な行動力養成のため、直前に異常情報(5W1H)がランダムに選ばれ、その内容に従って行うシナリオレス訓練を実践している。若手社員の安全性向上は、ベテラン社員が自らのヒヤリハット、労災体験を直接若手社員に本音で伝え、事故の悲惨さを本人に実感させる、語り部活動を行っている。
四日市工場 動力課	DCS警報設定根拠(原理原則)の明確化と技術伝承	原課で扱うDCS制御計器は、重要警報からメッセージ的なものまで約1,400点の警報が設定されている。運転員の世代交代もあり、各警報のアクション内容は知っているが、なぜその警報値が設定されているかの根拠(原理原則)まで十分に理解できていない。そこで、課員全員で分担して調査を行い、それを技術伝承資料として教育活動に展開した。
鹿島工場 合同事業所女性社員	女性を中心とした安全文化醸成活動	① 新人安全集合教育：鹿島工場では新人配属と定修工事時期が重なる。一番多忙で非定常作業が集中する時期に新人が現場に入ること、受入部門の業務負荷が高くなる。過去に新人の微傷災害も発生したこともある。そこで、現場の負荷低減と新人の安全・技能教育という2つを両立させる取組みにチャレンジする企画・構成を女性を中心に整え、効果を上げた。 ② なでしこ安全パトロール：安全パトロールは男性によるものという見方を改め、女性視点で安全を考え、「整理整頓は安全の母」という着眼点で4Sを中心としたパトロールの取組みにチャレンジして、職場の安全向上に効果を上げた。
四日市工場 製造管理課	人の安全行動観察	製造管理課という立場で、独自に作成した「観察シート」を使い、特定の視点で製造現場の不安全作業を抽出した。その作業手順や方法が望ましいものであるかどうか、その過程を重視することで、潜在する労災を未然に防ぐ活動である。抽出した作業は、その内容と理由を製造側に説明し、相互で納得感のある再発防止策を決定し、実行している。

③ 安全文化レベルの自己診断システムの構築

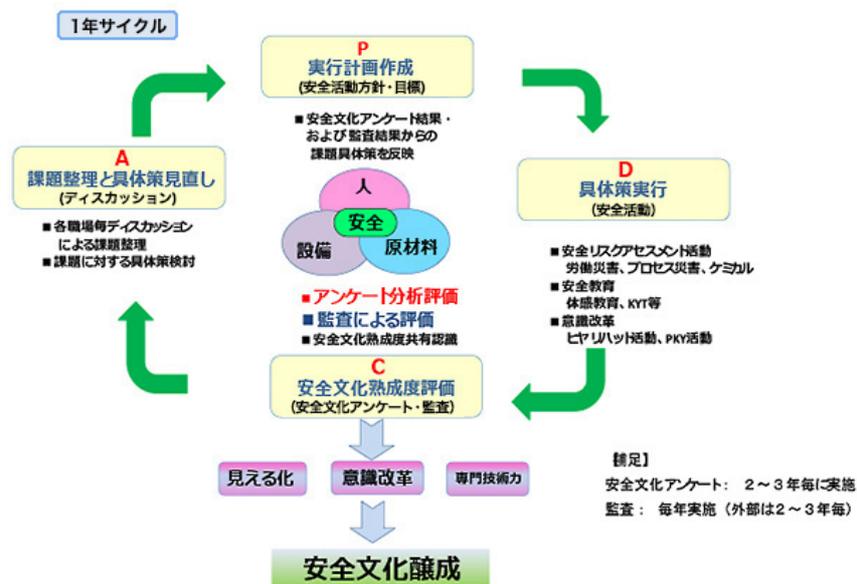
安全文化は、会社・事業所・職場によって大きく異なるため、安全文化の醸成活動にはまず自分たちの安全文化レベルを正確に把握することが大切です。重大労災以降、特定部門を対象に社外コンサル等を活用した安全診断を実施しましたが、簡単に自社で診断できるシステムはありませんでした。そこで、2016年度にアンケートを利用し、各職場の安全文化レベルを定期的にモニタリングできるJSR独自の診断システムを構築し、製造部門を中心に試行を開始しました。このシステムを展開することで、会社・事業所・職場の強みや弱みを把握し、安全文化の醸成につなげていく予定です。



安全文化アンケート結果の例



総設問数103 (8軸への割り付け延べ165) として意識レベルを点数化した。層別解析を行うと、意識ギャップも確認できる



(2) 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、2016年度はJSRで0件、協力会社で1件でした。全社プロジェクト活動を通してJSRで減少傾向にあります。不休業となる軽微な労働災害は未だ十分な改善には至っておりません。労働災害の原因要素分析で9割以上が不安全行動に起因していると言われてますが、JSRでも同様です。そのため、2017年度は不安全行動の防止に向けた全社活動に取り組んでいきます。一方、協力会社では、工事に伴う軽微な労働災害が2016年度前半に多く発生したため、JSR関連部門と協力会社によるプロジェクト活動を立ち上げ、労働災害の発生防止に努めました。そこで効果のあった活動について、今後も継続していきます。

※ グループ企業の件数については、「グループ企業のRC活動」のページに記載しています。

労働災害発生件数（JSR）

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

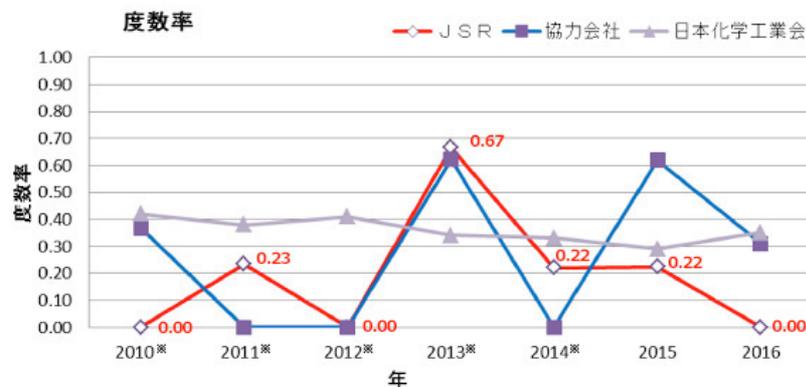
※ 2012-2014年は年度の件数

労働災害発生件数（協力会社）

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

※ 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

JSRで発生した労働災害の情報は、設備災害情報を含め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。

(3) 保安防災

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、すべての工場において、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	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
危険物完成検査	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連続運転	四日市工場	2017年11月以降	再取得予定
	鹿島工場	2017年01月	更新認定取得
	千葉工場	2018年03月	更新予定

① JSRの設備災害発生実績

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、2016年は1件発生しました。

※ グループ企業の件数については、グループ企業のRC活動のページに記載しています。

年	2012※	2013※	2014※	2015	2016
件数	2	2	2	1	1

※ 2012-2014年は年度の件数

設備災害概要（2016年）

- 10月3日、JSR四日市工場の実験棟でギアオープンによる蓄熱発火試験中に小火（ボヤ）が発生しました。発火試験に対する教育が不十分だったことが主要因であり、設備対応と合わせ、再発防止対策を行いました。

TOPへもどる▲

事業活動によって生じる社会的課題 環境負荷低減

1. 事業活動による環境への影響

JSRでは、エネルギー、水資源、化学物質の使用などのインプットデータ、及び大気や水域への排出物、廃棄物等のアウトプットデータを把握し、精査することにより、環境負荷の低減に努めています。

なお、JSRは三重県産業廃棄物対策推進協議会の役員会社として活動しており、廃棄物の適正処理及び削減に取り組んでいます。

インプット・アウトプットデータ：



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 ● ファイン製品 ● モノマー 	<p>大気放出</p> <table border="0"> <tr><td>CO₂</td><td style="text-align: right;">657千t</td></tr> <tr><td>SO_x</td><td style="text-align: right;">5t</td></tr> <tr><td>NO_x</td><td style="text-align: right;">305t</td></tr> <tr><td>特定化学物質・大気(PRTR法)</td><td style="text-align: right;">273t</td></tr> </table> <p>排水</p> <table border="0"> <tr><td>総排水量</td><td style="text-align: right;">11,936千m³</td></tr> <tr><td>COD</td><td style="text-align: right;">459t</td></tr> <tr><td>全窒素/全リン</td><td style="text-align: right;">139t/0.7t</td></tr> <tr><td>特定化学物質・水域(PRTR法)</td><td style="text-align: right;">3t</td></tr> </table> <p>廃棄物</p> <table border="0"> <tr><td>外部最終埋処分量</td><td style="text-align: right;">0t</td></tr> <tr><td>特定化学物質・移動量(PRTR法)</td><td style="text-align: right;">342t</td></tr> <tr><td>リサイクル量(内部・外部合計)</td><td style="text-align: right;">24,575t</td></tr> </table>	CO ₂	657千t	SO _x	5t	NO _x	305t	特定化学物質・大気(PRTR法)	273t	総排水量	11,936千m ³	COD	459t	全窒素/全リン	139t/0.7t	特定化学物質・水域(PRTR法)	3t	外部最終埋処分量	0t	特定化学物質・移動量(PRTR法)	342t	リサイクル量(内部・外部合計)	24,575t
CO ₂	657千t																						
SO _x	5t																						
NO _x	305t																						
特定化学物質・大気(PRTR法)	273t																						
総排水量	11,936千m ³																						
COD	459t																						
全窒素/全リン	139t/0.7t																						
特定化学物質・水域(PRTR法)	3t																						
外部最終埋処分量	0t																						
特定化学物質・移動量(PRTR法)	342t																						
リサイクル量(内部・外部合計)	24,575t																						
<p>総生産量</p>	<p style="text-align: right;">847千t</p>																						

[データの詳細はこちらへ](#)

事業活動によって生じる社会的課題 資源循環

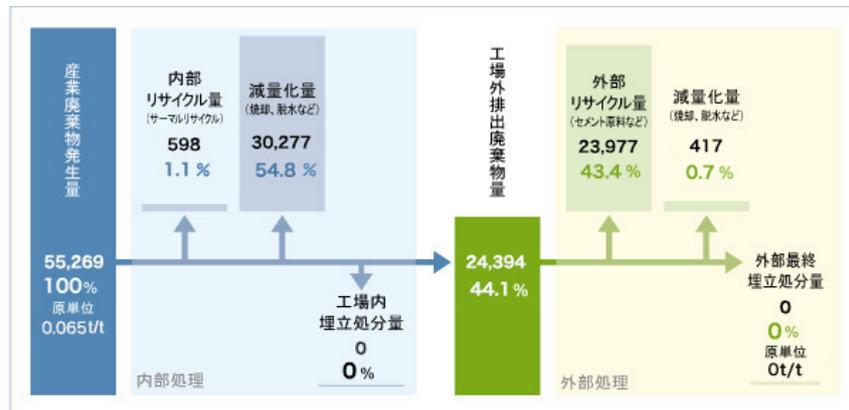
1. 産業廃棄物削減の取り組み
2. 包装材料3R (Reduce, Reuse, Recycle) の推進
3. 水資源使用量

1. 産業廃棄物削減の取り組み

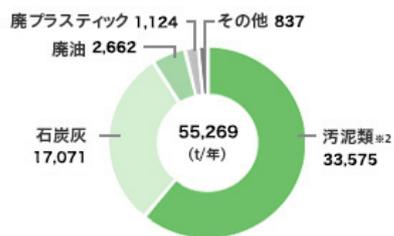
JSRでは、2000年度からゴミゼロ^{※1}を目標に廃棄物の発生抑制、廃棄物分別の徹底、再資源化先の探索等に全工場一体となって取り組み、2003年度から2016年度まで継続してゴミゼロの目標を達成しています。廃棄物発生量の約90%は、排水を活性汚泥処理することで生じる余剰汚泥と、自家発電の石炭ボイラーから生成する石炭灰が占めています。余剰汚泥については2012年12月に四日市工場に汚泥乾燥装置を導入し、汚泥燃料として有価物化を進めています。また、石炭灰についてはセメント原料として再資源化しています。このほかにも瓶、缶・ドラム、紙類、蛍光灯、乾電池、生ゴミに至るまで再資源化を進め、廃油などは燃料として利用しています。2016年度の最終埋立量はゼロとなりました。今後もさらに再資源化先の探索を進めるなど、ゴミゼロの継続に努めていきます。

※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

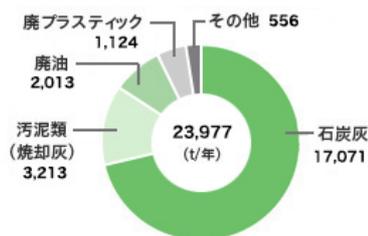
産業廃棄物処理フロー概念図 (2016年度実績 単位：t/年)



廃棄物発生量内訳

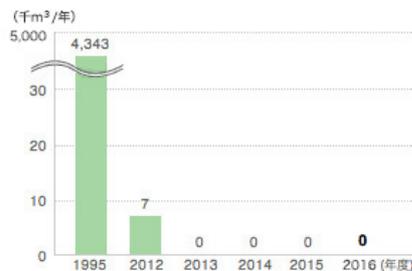


外部リサイクル量内訳



※2 汚泥類は固形分20%として計算

外部最終埋処分量



リサイクル量の推移



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

JSRは、物流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、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、外装段ボール箱の軽量化（2層構造→1層化）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、包装材料選定時にお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。

3. 水資源使用量

JSRでは、水資源として工業用水、地下水^{※3}、上水道を2016年度は約14,423千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29%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。

水資源使用量（工業用水等）



※3 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。

水資源使用量（内訳）および原単位指数^{※4}

	（千m ³ /年）					
年度	1998	2012	2013	2014	2015	2016
工業用水	15,196	14,671	14,733	14,359	14,190	13,916
地下水	533	380	234	357	253	354
上水道	174	149	147	139	138	153
合計（水資源使用量）	15,903	15,200	15,114	14,855	14,581	14,423
原単位指数 ^{※4}	100	99	102	108	108	106
循環利用水量	0	4,377	4,496	4,249	4,159	4,193
循環利用水量有効利用率（%）	0	28.8	29.7	28.6	28.5	29.1
海水（冷却水）	60,731	62,772	59,830	57,395	54,725	55,413

※4 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

事業活動によって生じる社会的課題 気候変動緩和

1. エネルギー使用量
 - (1) エネルギー削減目標
 - (2) エネルギー使用量（原油換算）および原単位指数
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 への対応
 - (3) Scope 2 への対応
 - (4) Scope 3 への対応

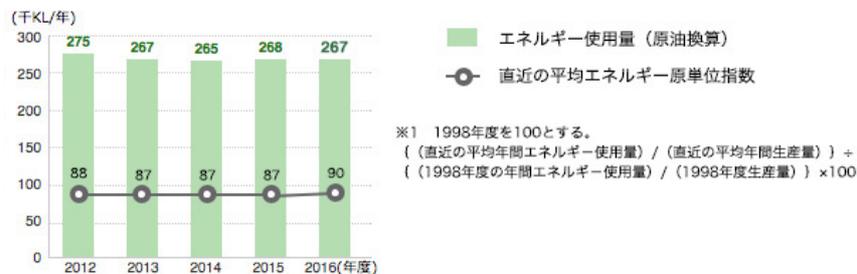
1. エネルギー使用量

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「E-100plus」プロジェクト活動を全社で推進しました。2016年度はエネルギー原単位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) エネルギー削減目標

省エネ法に従い、エネルギー原単位を年平均1%削減

(2) エネルギー使用量（原油換算）及び原単位指数※1



2. 温室効果ガス排出削減の取り組み

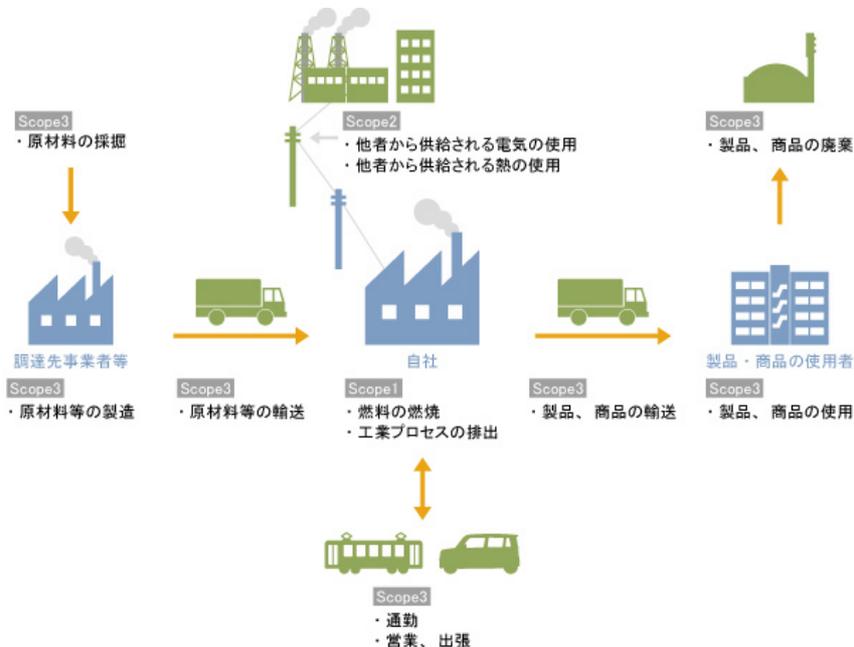
近年、グローバル規模では企業が間接的に排出するサプライチェーンでの温室効果ガス排出量を管理し、対外的に開示する動きが強まっています。JSRでは環境省発行の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に基づき排出量を算出・把握し、排出量削減に向けた活動に取り組んでいます。

【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

カテゴリ	2015年度排出量		2016年度排出量		算定対象	
	CO2 (t)	比率 (%)	CO2 (t)	比率 (%)		
I. 直接排出 (Scope1)	379,019	54.8	397,252	28.2	■ 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	272,225	39.3	260,455	18.5	■ 自社が購入した電気・熱の使用に伴う排出	
III. その他の間接排出 (Scope3)	40,597	5.9	749,048	53.2	・ 2016年度より、新たに算出項目を追加	
その他の間接排出 (Scope3の内訳)						
カテゴリ1	購入した物品・サービス	-	-	668,734	89.3	原材料・部品・仕入商品・販売に係わる資材等が製造されるまでの活動に伴う排出 ・ 2016年度より算出
カテゴリ2	資本財	-	-	37,553	5.0	自社の資本財の建設・製造から発生する排出 ・ 2016年度より算出
カテゴリ3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー活動	6,551	16.1	6,713	0.9	他社から調達している電気や熱等の発電等に必要燃料の調達に伴う排出
カテゴリ4	輸送、配送 (上流)	12,172	30.0	14,133	1.9	① 報告対象年度に購入した製品・サービスのサプライヤーから自社への物流 (輸送、荷役、保管) に伴う排出 ② 報告対象年度に購入した①以外の物流サービス (輸送、荷役、保管) に伴う排出 (自社が費用負担している物流に伴う排出) 活動量：国内、及び海外の出荷物流量
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	9,343	23.0	9,152	1.2	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出
カ	出張	327	0.8	330	0.0	従業員の出張に伴う排出

テ ゴ リ 6						
カ テ ゴ リ 7	従業員の通勤	1,182	2.9	1,194	0.2	従業員が事業所へ通勤する際の移動に伴う排出
カ テ ゴ リ 8	リース資産 (上流)	47	0.1	46	0.0	自社が賃貸しているリース資産の操業に伴う排出 (Scope1,2で算定する場合を除く)
カ テ ゴ リ 9	輸送、配送 (下流)	10,916	26.9	11,156	1.5	自社が販売した製品の最終消費者までの物流 (輸送、荷役、保管、販売) に伴う排出 (自社が費用負担していないものに限る。)
カ テ ゴ リ 10	販売した製品の加工	-	-	-	-	事業者による中間製品の加工に伴う排出 ・化学品中間素材メーカーのため、製品の加工は算定対象外
カ テ ゴ リ 11	販売した製品の使用	-	-	-	-	使用者 (消費者・事業者) による製品の使用に伴う排出 ・化学品中間素材メーカーであり、製品の使用には該当しないため、算定対象外
カ テ ゴ リ 12	販売した製品の廃棄	-	-	-	-	使用者 (消費者・事業者) による製品の廃棄時の処理に伴う排出 ・化学品中間素材メーカーのため、製品の廃棄は算定対象外
カ テ ゴ リ 13	リース資産 (下流)	59	0.2	38	0.0	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出
カ テ ゴ リ 14	フランチャイズ	0	0.0	0	0.0	フランチャイズ加盟者における排出 ・事業形態がフランチャイズ方式ではないため排出はありません。
カ テ ゴ リ 15	投資	-	-	-	-	投資の運用に関連する排出 ・「利益を得るための投資」には該当しないため、算定対象外
Scope3合計 (カテゴリ1~カテゴリ15)		40,597	100	749,048	100.0	

(2) Scope 1 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



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汚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。2016年度は、1990年度対比で約9%のCO₂排出量削減となりました。なお、原単位指数は、1990年を100とすると2016年は68となり、削減傾向にあります。

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、2016年度はCO₂排出量を約3.9万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、2016年度はCO₂排出量を約2.5千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）

(3) Scope 2 への対応

① 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日早出早帰り
- ・ 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

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。

2016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19%の削減を達成しました。

本社ビル電力使用量の推移



(4) 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、ローリー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。

2016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前年度対比で向上し、輸送エネルギー原単位も前年度対比で削減することができました。

輸送にかかわる各データ

年度	2012	2013	2014	2015	2016
輸送量（百万トンキロ※）	471	492	523	511	562
鉄道・船輸送比率（%）	82	83	85	86	87
エネルギー使用量（kl：原油換算）	8,655	9,026	9,388	9,112	9,898
エネルギー原単位（kl/千トンキロ）	0.0184	0.0184	0.0180	0.0178	0.0176
CO ₂ 排出量（トン）	21,907	22,960	23,984	23,333	25,495
■ 原料・資材の輸送、配送（トン）	9,686	10,489	12,028	12,172	14,133
■ 事業から出る廃棄物の輸送（トン）	175	164	186	245	206
■ 製品の輸送、配送（トン）	12,046	12,307	11,770	10,916	11,156

※ トンキロ：[貨物重量（トン）] × [輸送距離（キロ）]

事業活動によって生じる社会的課題 生物多様性保全

1. 基本的な考え方
2. JSRグループの生物多様性保全方針
3. 活動の進捗状況

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^{※1}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。

※1 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

(1) 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。2016年7月にはコンソーシアムでシンポジウムを開催し、今後さらに持続可能な紙利用を拡大していくため、現状課題となっていることや、その解決のために何ができるか等について、コンソーシアム参加企業のほか、供給側の企業様、業界団体様とともに議論しました。

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、「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。

社用封筒をFSC認証紙に変更し、コピー用紙についても順次切り替えを進めています。



(2) 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	
<p>取り組みの概要</p> <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 社宅地区の緑地を生物多様性に配慮した緑地に整備 	 <p>従業員親子自然観察会の様子</p>
<p>2016年度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 工場敷地内の緑地を利用した従業員の親子自然観察会開催。 工場敷地内緑地の整備として、蝶の食草を30株植栽、説明用パネルを追加設置 	
<p>今後の活動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 5カ年整備の最終年として、工場敷地内緑地の歩経路沿いに現地説明用パネルを配置 未整備エリアを囲う杭を更新、整備前後が対比出来るようにする 	

千葉工場	
<p>取り組みの概要</p> <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 	 <p>「憩いの広場」入口緑地のシイタケ栽培</p>
<p>2016年度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 「憩いの広場」入口の緑地の間伐材を利用して栽培したシイタケの収穫 	
<p>今後の活動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> 生き物モニタリングの継続実施 社員の家族を招いて生物多様性に関するイベントを開催 	

鹿島工場	
<p>取り組みの概要</p> <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>特定外来植物（オオキンケイギク）の駆除の様子</p>
<p>2016年度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> 2014年度に設置した池の整備（近隣の水辺植物等を植栽）を継続 外来植物の駆除 実のなる木（みかん、柿など）の追加植栽 工場敷地内緑地のモニタリング（夏・冬）実施 	
<p>今後の活動計画</p> <ul style="list-style-type: none"> JBIB「土地利用通信簿」の利用方法見直し 外来植物の駆除 これまでに整備した工場敷地内緑地の維持管理 	

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、JBIB土地利用通信簿をベースに改善活動を行う

2016年度の取り組み

- 動物の生息場所や移動経路の配慮
生物の生息場所として鳥の巣箱やビートルハウスの維持
- 生物の移動経路として路面の非舗装を維持
- 指標生物の定期的モニタリング
- 定期的な外来生物の監視と外来生物の防除
- 社員の参画
事業所緑地を利用した従業員向け環境教育を年2回開催

今後の活動計画

- 既存の取り組みの継続



生き物モニタリングの参加者

(3) 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。

(4) 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。

[TOPへもどる▲](#)

事業活動によって生じる社会的課題 環境・安全関連データ

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| 1. 大気環境保全 | 2. PRTRへの対応 |
| 3. 水質保全の取り組み | 4. 土壌・地下水汚染の評価 |
| 5. 石綿対策 | 6. PCBの管理 |
| 7. 環境会計 | 8. 地域環境改善の取り組み |
| 9. 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 | |

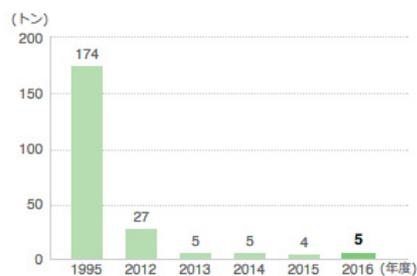
1. 大気環境保全

(1) ボイラー排気対策

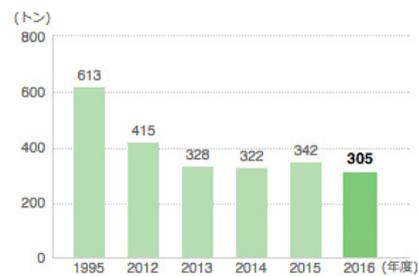
硫黄酸化物（SOx）の排出については、自家発電を実施している四日市工場に排煙脱硫装置を設置し削減を図っています。また、窒素酸化物（NOx）の排出についても、低NOxバーナーや脱硝装置の導入によって大幅な削減を実施してきました。また、2013年度に鹿島工場（鹿島南共同発電）で燃料転換（重油→都市ガス）したことでSOx排出量およびNOx排出量は減少し、2016年度も維持しています。

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



NOx排出量



(2) VOC※1大気排出量削減の取り組み

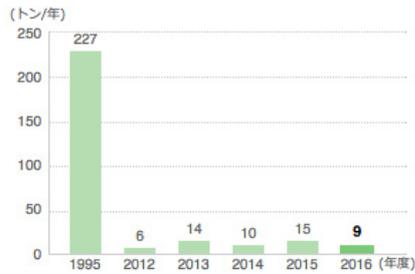
JSRではVOC排出量を2000年度対比で75%削減するという高い自主目標を掲げ、2006年度から2009年度にかけて大型投資を行い、合成ゴム乾燥排気の燃焼処理設備を3工場で5基設置しました。また、排出箇所の密閉性強化や薬液サンプリング時のクローズ化等による作業方法改善、バルブからの漏洩防止対策等のきめ細かな維持管理活動を推進してきました。この結果、2016年度のVOC排出量は996トン（2000年度対比76%削減）となり、自主目標を達成しています。今後も、生産量を維持・拡大していく中で大型投資をせずに、合成ゴム乾燥排気の燃焼処理設備の適正な運転やきめ細かな維持管理活動を徹底し、現在の自主目標レベル（2000年度対比75%削減）を維持していきます。

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

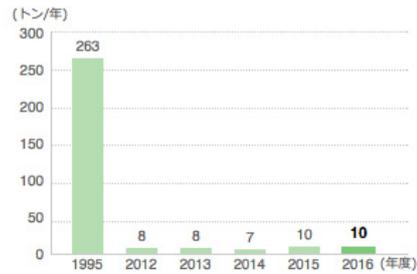
参考：VOC削減目標

- 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

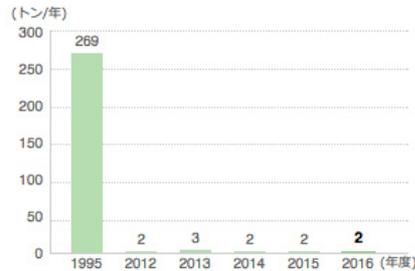
アクリロニトリル



1,3-ブタジエン



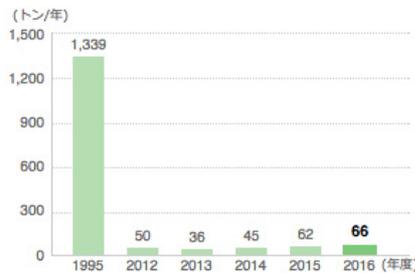
ジクロロメタン



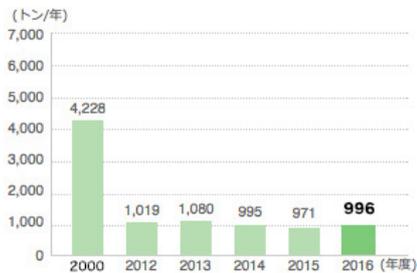
スチレン



トルエン



VOC排出量



(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ました。

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行いました。

尚、2016年度のフロン類の漏洩量は548t-CO₂でした。

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※3）」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、国に届け出しています。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処理、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、2016年度のPRTR法に基づく対象物質の大気排出量（273トン）は1995年度対比で約90%の削減となりました。

※2 PRTR：環境汚染物質排出・移動登録

※3 PRTR法：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

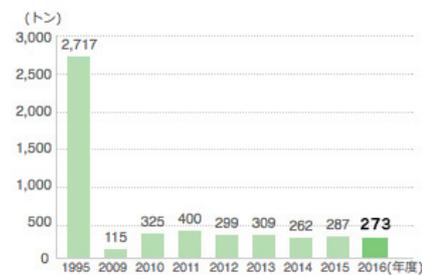
2016年度特定化学物質排出・移動量実績

(t/年)

(テクノポリマー(株)、ジェイエスアールクレイトンエンジニアリング(株)、日本ブチル(株) 鹿島工場を含む)



PRTR対象物質大気排出量の推移



2016年度 化学物質排出量 (PRTR法)

政令指定番号	物質名称	取扱量 ^{※4} (t)	大気排出量 (t)	水域排出量 (t)	移動量 ^{※5} (t)
1	亜鉛の水溶性化合物	1.4	0.0	1.4	0.0
2	アクリルアミド	95.4	0.0	0.0	0.0
4	アクリル酸及びその水溶性塩	1,372.2	0.0	0.0	0.0
7	アクリル酸ノルマルブチル	1,898.4	0.0	0.0	0.1
9	アクリロニトリル	41,628.0	9.5	0.0	4.8
13	アセトニトリル	124.7	0.2	0.7	14.4
20	2-アミノエタノール	4.2	0.0	0.0	0.0
28	アリルアルコール	6.5	0.0	0.0	6.5
30	直鎖アルキルベンゼンスルホン酸及びその塩(アルキル基の炭素数が10から14までのものおよびその混合物に限る。)	1,103.8	0.0	0.0	0.0
36	イソブレン	85,640.9	0.8	0.0	4.7
71	塩化第二鉄	19.9	0.0	0.0	0.0
80	キシレン	2.3	0.0	0.0	0.0
83	クメン	19.9	0.2	0.0	0.0
86	クレゾール	5.1	0.0	0.0	0.0
150	1, 4-ジオキサン	2.5	0.0	0.0	2.4
186	ジクロロメタン (別名塩化メチレン)	28.1	2.5	0.0	22.1
190	ジシクロペンタジエン	13,213.2	0.0	0.0	29.8
202	ジビニルベンゼン	32.9	0.0	0.0	0.0
203	ジフェニルアミン	2.4	0.0	0.0	0.0
207	2, 6-ジ-ターシャリーブチル-4-クレゾール (別名BHT)	771.2	1.4	0.0	15.9
220	ジメチルジチオカルバミン酸の水溶性塩	69.0	0.0	0.0	0.0
230	N-(1, 3-ジメチルブチル)-N'-フェニル-パラ-フェニレンジアミン	271.7	0.0	0.0	0.0
234	臭素	1,584.3	0.0	0.0	0.0
240	スチレン	124,260.0	14.5	0.0	7.1
274	ターシャリードデカンチオール	983.2	0.2	0.0	0.6
276	3, 6, 9-トリアザウンデカン-1, 11-ジアミン (別名テトラエチレンペンタミン)	9.9	0.0	0.0	1.6
300	トルエン	2,142.6	66.5	0.1	109.9

309	ニッケル化合物	0.6	0.0	0.0	0.1
321	バナジウム化合物	37.5	0.0	0.0	36.7
330	ビス(1-メチル-1-フェニルエチル) = ペルオキシド	12.2	0.0	0.0	0.2
337	4-ビニル-1-シクロヘキセン	108.5	0.0	0.0	0.5
351	1, 3-ブタジエン	590,012.3	9.6	0.0	0.9
355	フタル酸ビス(2-エチルヘキシル)	54.0	0.0	0.0	0.1
366	ターシャリーブチル = ヒドロペルオキシド	7.4	0.0	0.0	0.0
392	ノルマル-ヘキサン	1,074.9	163.1	0.0	77.3
395	ペルオキシ二硫酸の水溶性塩	559.3	0.0	0.0	0.0
405	ほう素化合物	1.0	0.0	0.4	0.0
406	ポリ塩化ビフェニル(別名PCB)	1.4	0.0	0.0	1.4
411	ホルムアルデヒド	1.4	0.0	0.0	0.0
415	メタクリル酸	85.6	0.0	0.0	0.1
417	メタクリル酸2, 3-エポキシプロピル	9.9	0.0	0.0	0.0
420	メタクリル酸メチル	3,267.0	2.5	0.0	3.8
436	アルファ-メチルスチレン	10,186.8	1.8	0.0	0.6
440	1-メチル-1-フェニルエチル = ヒドロペルオキシド	101.1	0.0	0.0	0.2
448	メチレンビス(4, 1-フェニレン) = ジイソシアネート(別名MDI)	1.4	0.0	0.0	0.0
	総計	880,814.4	272.9	2.6	342.0
243	ダイオキシン類 ^{※6}	-	0.2812	0.0577	0.0000

※4 取扱量は裾切り後(1トン/y・事業所)の値

※5 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排出量

※6 ダイオキシン類 単位: mg-TEQ

3. 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を行い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。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。

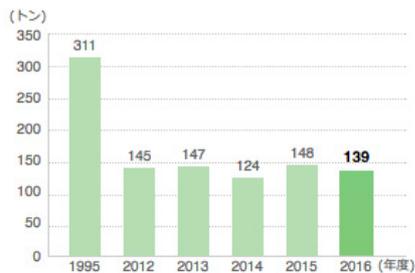
総排水量



COD排出量



全窒素排出量



全リン排出量



4. 土壌・地下水汚染の評価

JSR3工場について深井戸（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。2016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。

5. 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。

6. 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	12	17,222
使用中機器	0	0
計	12	17,222
これまでに処理した量 (現在の処理状況 %)	296 (96.1)	167,711 (90.7)

2017年3月31日時点

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

2016年4月1日～2017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	投資額 ^{※7}		費用額	
	2015年度	2016年度	2015年度	2016年度
(1) 事業エリア内コスト	549	291	4,540	4,228
内訳				
(1) -1 公害防止コスト	302	197	1,866	1,773
		投資：YP：排水流量計設置(84)、6号ボイラー排ガス分析計電気トレス設置、BDプラント不良バルブ更新(34)、KP：排水SS強化対策(17)、CP：A-11 PIT液面計を設置等(11) 等		費用：大気汚染防止コスト(減価償却費、人件費、変動費、汚染賦課金)(637)、水質汚濁防止コスト(減価償却費、人件費、変動費)(356)、KP：排水SS強化対策(減価償却費、維持管理費)(290)、等
(1) -2 地球環境保全コスト	157	45	1,014	866
		投資：YP：1号ボイラー、6号ボイラー付帯設備更新(39)等		費用：YP：自家発電による省エネルギーコスト(減価償却費、人件費、変動費、自家発電設備補修)(745)、地球温暖化防止及び省エネルギーコスト(減価償却費、人件費、変動費)(87)等
(1) -3 資源循環コスト	90	49	1,660	1,589
		投資：YP：1号流動床炉空気予熱器更新(49)		費用：YP：産業廃棄物のリサイクル(減価償却費、人件費、変動費)(467)、産業廃棄物の処理・処分コスト(減価償却費、人件費、変動費)(584)、KP：産業

				廃棄物の処理・処分(187)等
(2) 上・下流コスト	0	0	0	0
(3) 管理活動コスト	6	4	493	523 費用：環境負荷監視(72)、ISO14001維持・運用(60)、人件費(78)、CP：環境改善対策(39)、本社：人件費(78)等
(4) 研究開発コスト	0	0	1,550	1,380 費用：環境に配慮した製品の開発(1196)、法申請等のための環境負荷物質分析、試験(207)等
(5) 社会活動コスト	0	0	43	41 費用：YP：環境保全を行う団体等に対する寄付、支援コスト(15)、本社：国際環境技術移転研究センター(ICETT)支援(17)、団体負担金(7)等
(6) 環境損害対応コスト	0	0	0	0
合計	555	295	6,626	6,172

※7 金額は発注額

(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	2015年度	2016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	268,100	267,500	-600	詳細△
	PRTR法該当物質取扱量	トン	851,004	880,814	29,810	詳細△
	水資源使用量	千m ³	14,600	14,400	-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	650,900	657,400	6,500	詳細△
	SO _x 排出量	トン	4	5	1	詳細△
	NO _x 排出量	トン	342	305	-37	詳細△
	PRTR法対象物質排出量	トン	287	303	16	詳細△
	総排水量	千m ³	11,755	11,934	179	詳細△
	COD排出量	トン	444	459	15	詳細△
	全窒素排出量	トン	148	139	-9	詳細△
	全リン排出量	トン	0.4	0.7	0.3	詳細△
	工場外排出廃棄物量	トン	23,874	24,394	520	詳細△
	外部リサイクル量	トン	23,548	23,977	429	詳細△
	外部処理廃棄物減量	トン	326	417	91	詳細△
	外部最終埋立処分量	トン	0	0	0	詳細△
	PRTR法対象物質移動量	トン	430	342	-88	詳細△

その他の 環境保全効果	製品の輸送量	百万 トン キロ	511	562	51	詳細△
	輸送における CO2排出量	トン	23,333	25,495	2,162	詳細△
	環境苦情件数 (臭気、騒音、振動)	件	0	0	0	詳細△

※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※9 – 実質的效果 –

(百万円)

効果の内容 (1年間の効果額)		効果額	
		2015年度	2016年度
費用削減	省エネルギーによる費用削減	33	64
	省資源による費用削減	46	130
	廃棄物社内処理化による費用削減	475	588
合計		554	782

※9 省エネ・省資源に伴う経済効果は前年度対比。

(4) 連結会計

(百万円)

	投資額		費用額		効果額	
	2015 年度	2016 年度	2015 年度	2016 年度	2015 年度	2016 年度
JSR単独	555	295	6,626	6,172	554	782
グループ企業 (13社※10) 計	99	102	2,422	2,216	509	428
合計	654	397	9,048	8,388	1,063	1,210

※10 JSRオプテック筑波(株)を除く

(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。2016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、73億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。



※2016年度の設備更新額、安全投資額は予算ベースの金額

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、完成したものを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）
- 排水污泥乾燥設備設置（CO₂排出量削減、廃棄物の有効利用）

8. 地域環境改善への取り組み

JSRは、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を実施し、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^{※11}）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グ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2016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。

※11 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）

9. 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

- 2017年度 ([PDF 88.2KB](#))
- 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 313KB](#)) 
- 特別管理産業廃棄物処分業許可証 ([PDF 425KB](#)) 
- 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](#)) 



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。

TOPへもどる▲

事業活動によって生じる社会的課題 グループ企業のRC活動

1. グループ企業のRC活動について
2. 国内グループ企業の環境・安全関連データ
3. 海外グループ企業の環境・安全関連データ

1. グループ企業のRC活動について

JSRでは、グループ企業についても当社と一体となった環境・安全活動を展開しています。製造、輸送、工事にかかわるすべての国内・国外グループ企業に対して、定期的に環境・安全監査を実施しています。

また、国内・国外ともほとんどのグループ企業はISO14001を認証取得しており、未取得の企業においても独自の環境マネジメントシステムを導入しています。各グループ企業では、環境目的・目標を定め、環境負荷の低減について計画的に取り組んでいます。

データ集計範囲

グループ企業名

国内

14社（18事業所）

(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) ディーメック
JSRマイクロナ州 (株)
JSRオプテック筑波 (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)

海外

10社（10事業所）

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)

環境・安全監査実施状況

国内

10社（11事業所）

海外

0社（0事業所）

ISO14001取得状況

国内

11社（14事業所）

海外

8社（8事業所）

(未取得の事業所は独自の環境マネジメントシステムを導入)

2. 国内グループ企業の環境・安全関連データ

(1) 資源循環および環境負荷

インプット

年度	2012	2013	2014	2015	2016
●生産量 (千トン/年)	422	417	376	415	397
●エネルギー使用量 (原油換算: 千Kℓ/年)	118	123	112	126	118
●水資源使用量 (千m ³ /年)	3,133	3,038	2,985	3,009	2,673
●PRTR法該当物質取扱量 (千トン/年)	177	177	140	163	155

アウトプット

年度		2012	2013	2014	2015	2016
● 二酸化炭素排出量 (千トン/年)	(Scope1、Scope2の合計)	337	295	271	302	295
● 大気関係	SOx排出量 (トン/年)	6	1	1	1	1
	NOx排出量 (トン/年)	58	55	50	64	58
● 水質関係	総排出量 (千m ³ /年)	3,180	3,272	3,064	3,273	3,173
	COD排出量 (トン/年)	22	25	70	72	87
	全窒素排出量 (トン/年)	7	7	5	8	6
	全リン排出量 (トン/年)	0.3	0.3	0.3	0.2	0.3
● 産業廃棄物発生量 (トン/年)		21,582	15,180	9,101	13,327	12,133
● リサイクル量 (内部および外部: トン/年)		20,667	14,531	8,615	12,835	11,659
● 外部最終埋立処分量 (トン/年)		413	184	184	198	176
● PRTR法該当物質関連	大気排出量 (トン/年)	348	222	220	218	246
	水域排出量 (トン/年)	3	6	5	6	6
	移動量 (トン/年)	152	282	55	52	78
● PCB管理 (電力機器)	保安機器: 保管台数 (台)	17	15	11	7	4
	: 油量 (ℓ)	21,828	19,728	15,318	12,550	2,240

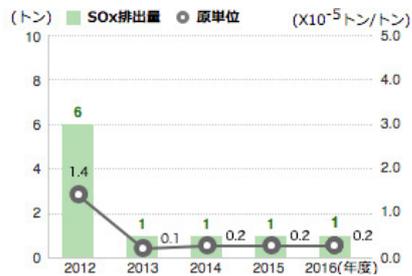
(2) その他

その他

年度		2012	2013	2014	2015	2016
● 環境・安全設備投資額 (億円/年)		5.1	4.7	7.3	9.9	12.4
● 環境苦情件数 (件)	臭気	0	0	0	0	0
	騒音	0	0	0	0	0
	振動	0	0	0	0	0
	その他	0	0	0	0	0
● 設備災害件数 (件)		0	0	0	1	0
					(暦年)	
● 労働災害件数 (件)		0	1	1	3	2
					(暦年)	(暦年)
※データの対象となるグループ企業の社数/事業所数		11社 16事業所	12社 16事業所	14社 18事業所	14社 18事業所	14社 18事業所

(3) 大気環境保全に関するデータ

SOx排出量



NOx排出量



PRTR対象物質大気排出量

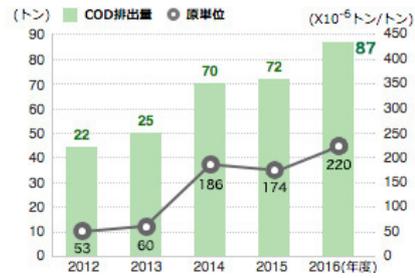


(4) 水質保全に関するデータ

総排水量



COD排出量



全窒素排出量



全リン排出量

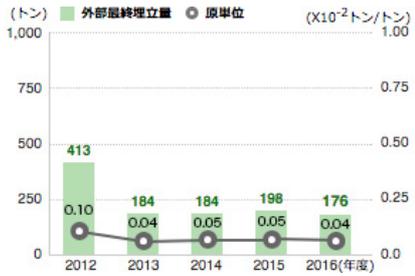


(5) 資源循環に関するデータ

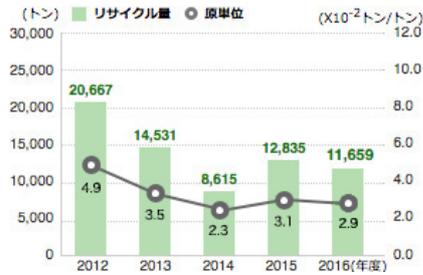
廃棄物発生量



外部最終埋立量



リサイクル量



水資源使用量



(6) 気候変動対策に関するデータ

エネルギー使用量



CO₂排出量



国内グループ企業 サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量 (Scope 1~3)

カテゴリ	2015年度排出量		2016年度排出量		算定対象	
	CO2 (t)	比率 (%)	CO2 (t)	比率 (%)		
I. 直接排出 (Scope1)	84,990	27.1	94,251	30.9	■ 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	217,231	69.1	200,558	65.8	■ 自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	
III. その他の間接排出 (Scope3)	12,065	3.8	10,179	3.3		
その他の間接排出 (Scope3の内訳)						
カテゴリ1	購入した物品・サービス	-	-	-	-	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出 ・ 算出しておりません。
カテゴリ2	資本財	-	-	-	-	自社の資本財の建設・製造から発生する排出 ・ 算出しておりません。
カテゴリ3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー活動	-	-	-	-	他社から調達している電気や熱等の発電等に必要燃料の調達に伴う排出 ・ 算出しておりません。
カテゴリ4	輸送、配送 (上流)	-	-	-	-	① 報告対象年度に購入した製品・サービスのサプライヤーから自社への物流 (輸送、荷役、保管) に伴う排出 ② 報告対象年度に購入した①以外の物流サービス (輸送、荷役、保管) に伴う排出 (自社が費用負担している物流に伴う排出) 活動量: 国内、及び海外の出荷物流量 ・ 算出しておりません。
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	10,914	90.5	8,986	88.3	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出
カテゴリ6	出張	240	2.0	237	2.3	従業員の出張に伴う排出
カテゴリ7	従業員の通勤	848	7.0	836	8.2	従業員が事業所へ通勤する際の移動に伴う排出
カテゴリ8	リース資産 (上流)	54	0.4	45	0.4	自社が賃貸しているリース資産の操業に伴う排出 (Scope1,2で算定する場合を除く)
カテゴリ9	輸送、配送 (下流)	-	-	-	-	自社が販売した製品の最終消費者までの物流 (輸送、荷役、保管、販売) に伴う排出 (自社が費用負担していないものに限る。) ・ 算出しておりません。
カテゴリ10	販売した製品の加工	-	-	-	-	事業者による中間製品の加工に伴う排出 ・ 化学品中間素材メーカーのため、製品の加工は算定対象外

カテゴリー11	販売した製品の使用	-	-	-	-	使用者（消費者・事業者）による製品の使用に伴う排出 ・ 化学品中間素材メーカーであり、製品の使用には該当しないため、算定対象外
カテゴリー12	販売した製品の廃棄	-	-	-	-	使用者（消費者・事業者）による製品の廃棄時の処理に伴う排出 ・ 化学品中間素材メーカーのため、製品の廃棄は算定対象外
カテゴリー13	リース資産（下流）	9	0.1	74	0.7	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出
カテゴリー14	フランチャイズ	0	0.0	0	0.0	フランチャイズ加盟者における排出 ・ 事業形態がフランチャイズ方式ではないため排出はありません。
カテゴリー15	投資	-	-	-	-	投資の運用に関連する排出 ・ 「利益を得るための投資」には該当しないため、算定対象外
Scope3合計 (カテゴリー1～カテゴリー15)		12,065	100.0	10,179	100.0	

(7) その他 環境苦情発生件数、労働災害発生件数、設備災害発生件数

環境苦情



労働災害



設備災害



3. 海外グループ企業の環境・安全関連データ

(1) 資源循環および環境負荷

■ 海外グループ企業

インプット

年度	2012	2013	2014	2015	2016
●生産量 (千トン/年)	174	208	250	272	292
●エネルギー使用量 (原油換算: 千Kℓ/年)	86	119	140	169	174
●水資源使用量 (千m ³ /年)	1,496	2,090	2,859	3,232	3,629

アウトプット

年度	2012	2013	2014	2015	2016
●二酸化炭素排出量 (千トン/年) (Scope1、Scope2の合計)	227	315	365	449	445
●大気関係 SO _x 排出量 (トン/年)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
NO _x 排出量 (トン/年)	2.9	2.2	3.1	6.4	6.1
●水質関係 総排水量 (千m ³ /年)	1,279	1,706	2,279	2,427	2,506
●産業廃棄物発生量 (トン/年)	6,194	7,327	9,849	10,622	10,212
●リサイクル量 (内部および外部: トン/年)	4,619	5,286	7,362	7,810	7,211
●外部最終埋立処分量 (トン/年)	304	310	814	627	956
※データの対象となるグループ企業の社数/事業所数	9社 9事業所	9社 9事業所	11社 11事業所	10社 10事業所	10社 10事業所

(2) 大気環境保全に関するデータ

NO_x排出量



(3) 水質保全に関するデータ

総排水量



天津国成橡膠工業有限公司（中国）は天津市政府より節水型企业に認定されました

2017年1月、天津国成橡膠工業有限公司は、節水への取り組みを強化し、天津市人民政府により節水型企业に認定されました。水のリサイクル率は93%を上回る、3か月ごとの水の計画使用量を超えずに操業する、生産量対比で前年の水使用量を超えない、全ての機器で節水型を導入していること等の、調査会社の報告書で90点以上を取得しています。

今後、毎年受審する必要がありますが、節水への取り組みを継続し、継続認定を目指します。



(4) 資源循環に関するデータ

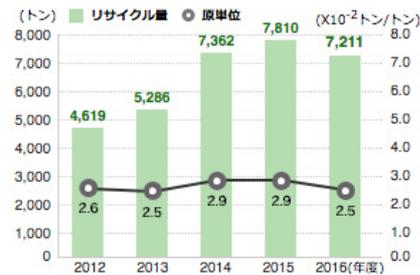
廃棄物発生量



外部最終埋立量



リサイクル量



水資源使用量



(5) 気候変動対策に関するデータ

エネルギー使用量



CO2排出量



■ サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定（海外グループ企業）

海外グループ企業 サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定（Scope1～3）

カテゴリ	2015年度排出量		2016年度排出量		算定対象	
	CO2 (t)	比率 (%)	CO2 (t)	比率 (%)		
I. 直接排出 (Scope1)	217,065	47.1	190,859	41.7	■ 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出	
II. エネルギー起源の間接排出 (Scope2)	231,626	50.3	254,524	55.7	■ 自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出	
III. その他の間接排出 (Scope3)	11,878	2.6	11,823	2.6		
その他の間接排出 (Scope3の内訳)						
カテゴリ1	購入した物品・サービス	-	-	-	-	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出 ・ 算出しておりません。
カテゴリ2	資本財	-	-	-	-	自社の資本財の建設・製造から発生する排出 ・ 算出しておりません。
カテゴリ3	Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー活動	-	-	-	-	他社から調達している電気や熱等の発電等に必要燃料の調達に伴う排出 ・ 算出しておりません。
カテゴリ4	輸送、配送 (上流)	-	-	-	-	① 報告対象年度に購入した製品・サービスのサプライヤーから自社への物流（輸送、荷役、保管）に伴う排出 ② 報告対象年度に購入した①以外の物流サービス（輸送、荷役、保管）に伴う排出（自社が費用負担している物流に伴う排出）活動量：国内、及び海外の出荷物流量 ・ 算出しておりません。
カテゴリ5	事業から出る廃棄物	10,209	85.9	9,814	83.0	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出
カテゴリ6	出張	225	1.9	216	1.8	従業員の出張に伴う排出
カテゴリ7	従業員の通勤	813	6.8	781	6.6	従業員が事業所へ通勤する際の移動に伴う排出
カテゴリ8	リース資産 (上流)	625	5.3	927	7.8	自社が賃貸しているリース資産の操作に伴う排出 (Scope1,2で算定する場合を除く)
カテゴリ9	輸送、配送 (下流)	-	-	-	-	自社が販売した製品の最終消費者までの物流（輸送、荷役、保管、販売）に伴う排出 (自社が費用負担していないものに限る。) ・ 算出しておりません。
カテゴリ10	販売した製品の加工	-	-	-	-	事業者による中間製品の加工に伴う排出

リ 10						・ 化学品中間素材メーカーのため、 製品の加工は算定対象外
カ テ ゴ リ 11	販売した製品の使用	-	-	-	-	使用者（消費者・事業者）による製 品の使用に伴う排出 ・ 化学品中間素材メーカーであり、 製品の使用には該当しないた め、算定対象外
カ テ ゴ リ 12	販売した製品の廃棄	-	-	-	-	使用者（消費者・事業者）による製 品の廃棄時の処理に伴う排出 ・ 化学品中間素材メーカーのため、 製品の廃棄は算定対象外
カ テ ゴ リ 13	リース資産 （下流）	6	0.1	85	0.7	賃貸しているリース資産の運用に伴 う排出
カ テ ゴ リ 14	フランチャイズ	0	0.0	0	0.0	フランチャイズ加盟者における排出 ・ 事業形態がフランチャイズ方式で はないため排出はありません。
カ テ ゴ リ 15	投資	-	-	-	-	投資の運用に関連する排出> ・ 「利益を得るための投資」には該 当しないため、算定対象外
Scope3合計 （カテゴリ1～カテゴリ15）		11,878	100.0	11,823	100.0	

TOPへもどる▲

事業活動によって生じる社会的課題 従業員 人事基本方針

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、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）

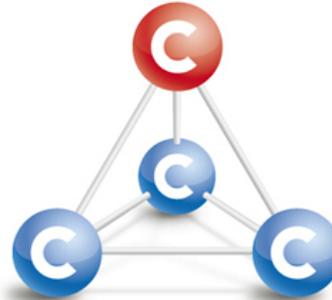
JSRグループ社員一人ひとり、共通の基本的価値観に基づき、グループ・会社の方針、部門の課題を透明性をもって共有し、同じ目標に向かって双方向の対話を重視しながら課題解決に取り組みます。

COLLABORATION（協働）

JSRグループ社員一人ひとり、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. 従業員とのコミュニケーション

(1) 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。行動指針「4C」の中の「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。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「OJT推進活動」や定期的な職場懇談会、グループ懇親会の機会を作る「コミュニケーション改善活動」などがあります。

また、いわゆる「緑の下の力持ち」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

	2016 上期	2016 下期
ナイスサポート賞	98人	100人
ナイストライ賞	93人	98人

(2) 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。

イノベーションを醸成するための風土改革

JSRの持続的競争力の源泉となるイノベーション創出のため、2015年12月、JSR四日市工場内の研究所本館に研究員のコミュニケーションとコラボレーションを促す交流スペースとして「4Cの森」と「会議スペース」を設置しました。また、居室には個人の席を固定しないフリーアドレス制を一部導入しました。

JSRグループ社員の行動指針4つの“C”※ にちなんで命名された「4Cの森」は、交流を育む「森」をイメージしたスペースです。社内無線LANにより通常の執務環境として利用できるほか、コーヒーや軽食の自動販売機を設置しています。コミュニケーションとリラクスのための空間として活用することで、思いがけない会話や情報共有が当たり前となるような、偶発的コミュニケーションの必然化を目指しています。2016年度は、社内発表会やセミナーの開催の他、ヨガ教室などのレクリエーション企画でも4Cの森を活用しました。

一方、会議スペースは、「海」をイメージしたガラス張りの会議スペースです。オープンな雰囲気でのブレインストーミングが可能になり、打ち合わせ内容の見える化により社内知識の共有を促進します。

2017年度に竣工予定のJSR四日市工場新研究棟とJSR・慶應義塾大学医学化学イノベーションセンター（JKiC）についても、居室をフリーアドレス制にするとともに、工夫を凝らした交流スペースを取り入れた執務環境とする予定です。一連のオフィス変革によって部門間の壁にとらわれない交流の文化を醸成し、イノベーションが生まれやすい環境の構築を進めていきます。



4Cの森での執務の様子



4Cの森での社内セミナーの様子



ガラス張り会議スペース

※ [行動指針 4つの“C”](#)

事業活動によって生じる社会的課題 従業員 人材育成

1. 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もと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、

$$\text{人材育成} = \text{スキル・知識} \times \text{モチベーション}$$

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MANAGEしつつ、変革をも主導するリーダー

(3) 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

2. 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2016年度の年間総研修時間は17.7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	シグマス	国際化推進	ビジネススキル	ライフプラン	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	係長研修																		
	班長研修																		
	新任主事研修																		
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	共通技能教育 安全環境教育 品質管理教育																	
	新入社員研修	共通技能教育 安全環境教育 品質管理教育 公資格支援講座	JSR 固有技術の理解 品質管理(初級・中級) 化学物質管理、環境安全 知的財産・契約																

3. 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。

4. 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」

[TOPへもどる▲](#)

事業活動によって生じる社会的課題 従業員 ダイバーシティ

1. 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、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。

(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1期目：2016年4月1日～2018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6期目：2016年3月31日～2018年3月31日）を策定しました。次世代法については、これまで5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](#)

[次世代法 行動計画書](#)

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
女性従業員の採用比率	大学卒技術系 15-20%	15%	20%
	大学卒事務系 40-50%	60%	50%
女性管理職比率	2020年3月末までに 8.0%	3.6%	3.8%

※ 各年度4月1日時点

(2) 女性活躍推進を支える制度

[従業員 労働環境](#)をご参照ください。

(3) 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。

- ① 女性一般職従業員と管理職従業員が共同でキャリア開発を考える「ペアセミナー」
(2010年度、延べ800名参加)
- ② 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年度より毎年開催)
- ③ 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年度より毎年開催)
- ④ 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、これ以外に男性管理職従業員向けに女性のキャリア開発への理解を促進するセミナーを開催しています。

JSRは、昨年に引き続いてなでしこ銘柄※に選定されました

当社は女性活躍推進に優れた上場企業として、経済産業省と東京証券取引所により2年連続でなでしこ銘柄に選定されました。「なでしこ銘柄」の選定過程では、「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭との両立サポート」について評価が行われます。



「女性のキャリア促進」に関して、当社では、女性社員と管理職が共にキャリア開発について考え理解を深めるための各種セミナーを実施しているほか、管理職候補層の女性社員が上司との面談を通じてキャリアプランを明確にし能力育成計画の策定・実行に取り組んでいます。

「仕事と家庭との両立サポート」については、法定の勤務制度に加えて2006年から在宅勤務制度を取り入れたほか、育児休業者がスムーズに復職できるよう、復職に先立って育児休業者と所属長が面談する制度を導入済みです。また、復帰後6か月以降も勤務を継続する社員に対し、給付金の支給も行っています。

当社は、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。女性活躍推進にとどまらず、「個人」の持つ多様な価値観を尊重する風土づくりを引き続き目指してまいります。

※「なでしこ銘柄」は、「女性活躍推進」に優れた上場企業を「中長期の企業価値向上」を重視する投資家にとって魅力ある銘柄として紹介することを通じて、企業への投資を促進し、各社の取り組みを加速化していくことを狙いとしています。(経済産業省ホームページより抜粋) 本年は、東証一部、東証二部、マザーズ、JASDAQ上場企業を対象に、「女性のキャリア促進」と「仕事と家庭との両立サポート」について、経営層のコミットメントを含む「マネジメント」と実際の「パフォーマンス」から対象企業を評価し、かつ財務面の基準を満たした企業が選定されました。2016年度は47社が選定されています。

(4) 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	2012	2013	2014	2015	2016
登録者（名）	5	7	8	4	5
採用実績※（名）	0	0	0	0	1

※ 2017年4月～7月末の間に本制度利用者が、1名採用されました。

(5) 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、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	10名	(2015～2017年度入社)
各種派遣制度の充実	・ 海外研究派遣	12名	(2015～2017年度実績)
	・ 中国派遣、米国語学留学	30名	(2015～2017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	(2015～2017年度実績)

(6) 定年退職従業員の活躍推進

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。

(7) 障がいのある従業員の活躍推進

2016年度末時点の障がい者雇用率は、2.23%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拡げることに取り組んでいます。

2. 人事に関するデータ

(1) JSR籍の従業員に関する基本情報

2017年3月31日現在

		男性	女性	合計
従業員数（名）		2,858	470	3,328
採用者数（名）	新卒※1	80	15	95
	中途	19	3	22
平均勤続年数（年）		13.0	14.8	13.2

※1 2016年4月1日入社者

年度	2012	2013	2014	2015	2016
入社3年以内離職率（%）	6.7	6.3	4.2	3.4	2.1
障がい者雇用率※（%）	1.96	2.19	2.28	2.23	2.32

※ 各年度3月31日時点

(2) JSRグループの地域別従業員比率

2017年3月31日現在のJSRグループの従業員数は6,790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
68%	18%	9%	5%

[TOPへもどる▲](#)

事業活動によって生じる社会的課題

従業員 労働環境

1. 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。

2. 労働時間の削減への取り組み

2016年度のJSRの一人当たり総労働時間は1,977時間、年間時間外労働時間は225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管理に加え、事業場への入退場時刻の記録や、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は、注意喚起メールが自動発信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. 働き方改革活動

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、働き方改革活動に取り組みます。

働き方改革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、担当役員による会議での報告および情報共有を行います。

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制やICT活用を試験的に実施や、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。

「働き方改革」セミナーを開催しました

2017年2月、初めて働き方改革を主テーマに「働き方改革～労働時間を減らす × 生産性を上げる = 成果につなげる時間マネジメント」セミナーを開催し、160名超の社員が参加しました。セミナー講師には、日本のイクボス※の先駆者であり、内閣府男女共同参画委員やNPO法人ファザーリングジャパンでも活躍されている川島高之さんをお招きし、「ワークライフバランスは、福利厚生で



はなく経営戦略である」「労働時間は短縮しつつも成果はあげるといふ、非常に厳しいものを求めている」といった考え方や、組織の生産性を高める取り組みなどを講演頂きました。セミナー終了後には、川島さんと当社のダイバーシティ担当役員による「ダイバーシティ、働き方改革」をテーマにした対談が行われました。

また、このセミナーを通じて、ファザーリングジャパンの活動主旨、考え方に共感し、2017年5月に同NPO法人が主宰する「イクボス企業同盟」に加盟しました。

※イクボスとは、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、自らの仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを言います。

4. 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](#)

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。
	・介護休暇制度	家族を介護している従業員は、通算20日間半日単位で介護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

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。また、女性従業員SNS「HARMONY」で、従業員同士のコミュニケーション向上を支援しています。



次世代認定マーク
「くるみん」

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。

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](#)

（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. JSR労働組合の活動

（1）JSR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）JSR労働組合の加入者

組合員数は2017年4月1日現在2,542名です。また、独自の労働組合が設立されているグループ企業もあります。

(3) 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。2016年度は、特に退職年金制度の一部改訂、長時間労働の是正、育児と介護への支援拡充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。

(4) JSR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。

6. 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		2010年度	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		2013年度制定
	産前・産後休暇制度※	23	25	23	14	15	20	23		
出産	育児休業制度※	女	19	24	22	15	18	20	19	
		男	5	4	3	6	2	5	11	
	合計	24	28	25	21	20	25	30		
	育児休業者への面接制度	10	14	19	17	13	12	14		
育児との両立	短時間勤務制度(妊娠中含む)	59	67	73	79	77	81	87		
	在宅勤務制度(妊娠中含む)	9	9	9	12	11	10	10		
介護との両立	短時間勤務制度	3	2	1	0	3	4	2		
	在宅勤務制度	1	3	3	0	0	2	1		
	介護休暇制度	4	4	1	2	1	6	3		
	介護休業制度※	0	0	0	0	0	1	1		
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	8	9	7	4	3	2	4		
	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	4 (7日)	134 (470日)	3 (8日)	4 (10日)	3 (5日)	4 (11日)	3 (7日)		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	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
育児休業給付	23	27	27	21	18	25	26
育児休業復職支援給付	24	10	19	19	23	15	19
ベビーシッター給付	2	3	5	6	2	5	6

事業活動によって生じる社会的課題 従業員 身体と心の健康

1. 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。

(1) 健康づくり ～ JSR Health Promotion

当社は、働き方改革を下支えし、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（疾病時の個別対応）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。

また、2017年2月には、優良な健康経営を実践している上場企業として、経済産業省と日本健康会議から「健康経営優良法人2017 ～ホワイト500～」※に認定されました。

※「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) 身体への健康支援

身体への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ー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

東京地区にて、「健康体操・リフレッシュストレッチ」を実施しました

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・体力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・ライクケアのメンタルヘルス教育を実施しています。

「健康経営優良法人2017 ～ホワイト500～」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、経済産業省と日本健康会議から「健康経営優良法人2017 ～ホワイト500～」に認定されました。

「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。

今回は、「大規模法人部門」において、健康経営の実践にあたっての「経営理念（経営者の自覚）」「組織体制」「制度・施策実行」「評価・改善」「法令遵守・リスクマネジメント」の5つの認定基準を満たし、且つ経済産業省が行った平成28年度健康経営度調査においてそれぞれの項目で優良な評価を得たことにより選定されました。

当社は、社員一人ひとりが健康であることが生産性向上に不可欠であるとして、今後も社員の健康を経営課題と捉え、健康保持・増進施策の推進や働き方の見直しなど積極的に取り組んでまいります。



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、石油化学系事業とファイン事業、あるいは戦略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。

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JAMPへの加入に際し、グリーン調達の見直しを行いました。管理対象物質をJAMP MSDSplusの管

理対象物質に対応させると同時に、フォーマットもMSDSplusに変更しました。さらにグリーン調達範囲を従来の原材料から包装材、設備にまで広げた取り組みを行っています。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。2016年度は、全事業所での全購入金額 119,640（千円）のうち、グリーン購入金額は 95,812（千円）となり、グリーン購入率は 80%でした。

（3）BCM

供給リスクへの対策としてBCM（事業継続マネジメント）の観点から、調達先を複数持つことで、リソースのマネジメントを行っています。特に重要な原材料については、万が一に備えて、事業計画に基づいた在庫管理により原料切れによる生産停止が起こらないようにしています。

TOPへもどる▲

事業活動によって生じる社会的課題

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 お客様の声アンケート調査実施

2年に1度、お客様へ「当社の経営品質」「製品開発」「製品品質」「技術・営業サポート」等の項目について、お客様の評価を頂き、改善に努めています。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、今後も年々変化する要求品質にお応えできるよう、さらに品質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、EICC^{※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 EICC : Electric Industry Citizenship Collision
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

石油化学系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「サプライヤー・コンテニュアス・クオリティー・インブループメント (SCQI) 賞」を受賞

当社は、2017年3月、世界的な半導体メーカーであるインテルが表彰する2016年度SCQI賞を受賞しました。

SCQI賞は、インテルが最も傑出した供給企業を表彰するもので、品質、コスト、供給体制、技術力、カスタマー・サービス、労働および倫理的要件、環境面でのサステナビリティにおいて、極めて高い水準を達成したすぐれた供給企業に授与されます。

⑤ JSR Micro Taiwan Co., Ltd. がAU Optronics社からサプライヤー賞を受賞しました

2016年4月22日、台湾の2大LCDメーカーのひとつであるAU Optronics社 (AUO) のGlobal Partner Summit 2016が台湾麻布山林にて開催され、AUOのこれまでの成長に対して長年協力してきた感謝の印として、JSR Micro Taiwan Co., Ltd. サプライヤー賞を受賞しました。

Global Partner Summit は、AUOのサプライヤー約1900社の中から特に重要な40社が招待され、JSR Micro Taiwan Co., Ltd. を含む15社が受賞しました。



授賞式の様子

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（ファイン事業）の実施

多角化事業に関係す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、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（石油化学系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2月に年一回開催しています。また、拡販活動に貢献した国内および海外の優秀代理店をそれぞれ1社ずつ表彰しています。

[TOPへもどる▲](#)

事業活動によって生じる社会的課題 地域・社会とのコミュニケーション

1. 地域・社会とのかかわりについての基本的な考え方
2. 体制
3. 2016年度の取り組み
 - (1) 社会福祉 (2) 健康・医学、スポーツ (3) 学術・研究
 - (4) 教育・社会教育 (5) 文化・芸術 (6) 環境
 - (7) 地域社会の活動、史跡・伝統文化保全 (8) 災害被災地支援

1. 地域・社会とのかかわりについての基本的な考え方

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. 2016年度の取り組み

2016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

① 献血活動への参加 国内外各拠点

JSRグループは、国内外各拠点の自主的取り組みとして継続して献血活動に参加しています。2016年度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」を授与されました。



② JSR Micro Korea Co.,Ltd. 愛の分け合い会 老人福祉会館へ果物を寄付

JSR Micro Korea Co.,Ltd.は、2016年9月にオチャン科学産業団地内の企業と協力して、近所の老人福祉会館を訪問し、果物を寄贈しました。



③ JSR Micro Taiwan Co.,Ltd. 書籍の寄付

JSR Micro Taiwan Co.,Ltd.は、読書啓発のため、2017年2月に近隣の12の公機関に保有する書籍を寄贈しました。



④ JSRグループ 東京地区、四日市地区、筑波地区 外国コイン募金活動

JSRグループでは、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。



⑤ JSRグループ 東京地区 フードバンクへの寄付

JSRグループの東京地区では毎年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特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。

⑥ JSR 四日市工場 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。

⑦ 東京地区、四日市地区、JMエナジー エコキャップ運動

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といった活動です。JSRグループでは2009年より、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）

⑧ JSRグループ 東京地区、四日市地区 「TABLE FOR TWO (TFT)」プログラム

JSRグループでは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

① 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。

② 四日市地区 女子サッカーなでしこリーグ「伊賀FCくノ一」の協賛

JSRは、なでしこリーグ「伊賀FCくノ一」を応援しています。「伊賀FCくノ一」は、三重県唯一のプロスポーツチームです。当社は、地域社会のスポーツ振興に貢献していきます。



(3) 学術・研究

① 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。

② 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、教員の民間企業研修や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。

① JMエナジー株式会社 地元小学生が工場を見学

2016年5月に北杜市立泉小学校より、全校活動「ふるさと大行進」の訪問先にJMエナジーが選ばれました。1～6年生17班、約170名が工場見学を行いました。実際の現場見学に加え、自作VIDEOによる工程説明なども行い、製造現場を実感できたという感想を児童からいただきました。

② JSR 鹿島工場 地元中学生に出前授業を実施

2016年12月、神栖市立神栖第一中学校において、2年生 3クラス(97名)を対象に「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、分子と素材の特性の関係をわかりやすく説明しました。

③ JSR 四日市工場 地域産業担い手の技能者育成事業への参画

近隣の工業高校を受け入れました。

④ JSR 千葉工場 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。2016年は10月27日、約100名の学生に「ゴムの性質と製造方法の概要、品質保証って何？」について講義しました。



※ 市原市が推進する「産業界と学校の連携強化事業」

⑤ JSR 本社ならびに千葉工場 教員の民間企業研修プログラム受け入れ

当社グループでは、2010年度より一般財団法人 経済広報センターによる教員の民間企業研修プログラムに協力しております。2016年度は8月23日～24日の2日間、本社と千葉工場にて、6名の先生方を受け入れ、企業活動の考え方や環境問題への対応、人材育成などへの理解を深めていただく研修を実施しました。この企業研修での体験を、子どもたちへの教育や学校運営に活かしていただくことを目的としています。

⑥ JSR 本社 途上国における教育への教育資材提供

海外インターンシップの運営を主幹事業とする特定非営利活動法人アイセック・ジャパンによる東南アジアの初等教育の質を向上させる支援活動に当社製品の3Dプリンター資材を提供いたしました。

教育問題およびテクノロジーに興味がある日本の大学生が、3Dプリンターで教材を作成しました。インターンシップとしてベトナムとインドネシアを訪問し、作成した教材を使用して教育を実施しました。教材を使用した手や頭を使う教育によって、ベトナムとインドネシアの子どもたちの自由な発想や主体性、クリエイティビティを伸ばすことで、将来につながる人材になることを目的としています。また、JSR社員が3Dプリンター技術を参加した大学生に教えることで、大学生が技術を習得することができました。

⑦ JSRグループ 四日市地区 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。2016年度は、当社の協力会社様のご協力もいただき、18個の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。社員一人ひとり取り組み始める社会貢献活動として今後も継続していきます。



(5) 文化・芸術

① 千葉地区 いちはらアート × ミックス2017開催のPR協力

いちはらアート × ミックスは、2014年に市原市が主体となり千葉県および近隣市町村共同で実施し、今回で2回目となるイベントで、市原市南部地域の里山を舞台に、現代アートによって地域資源に光を当てた地域発の芸術祭として開催しております。JSRは本イベントPRに協力し、地域の芸術振興に貢献しています。

1. 月出工舎 (旧月出小学校)



2. 月崎駅ノクオードの森



3. 旧里見小学校



(6) 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。

① JSR BST Elastomer Co, Ltd. (タイ) 国際海外クリーンアップ活動に参加

「オーシャン・コンサーバシー」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。2016年は108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プン・ビーチとナムリン・パユン・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500,000名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。

② 四日市工場 答志島の清掃活動

当社は、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います。三重県産業廃棄物対策推進協議会に加盟している企業と行政が参加しています。JSR四日市工場は、本協議会で役員企業を務めています。



(7) 地域社会の活動、史跡・伝統文化保全

① 四日市工場 三重リーディング産業展への出展

2016年11月、当社は三重県主催の「みえリーディング産業展2016」に出展いたしました。この産業展は今年で14回目となり、愛知、岐阜両県を含む188の企業や団体が参加。「ものづくり」「環境・エネルギー」「産学官連携」など10ゾーンに分かれて、自社の商品や技術力を紹介しました。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、OB、一般の方など、約100名の方々が訪れました。

② JSR 四日市工場、鹿島工場 地域対話会への参加

一般社団法人日本化学工業会（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、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する大きなイベントとなっています。

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。本イベント開催によって地域社会との相互理解が一層深まりました。



レスポンシブル・ケア 四日市地区地域対話会



③ JSRグループ 四日市地区 JSRグループハーモニーフェスタの開催

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、2016年度は1,900名程にご参加いただきました。会場は多くのスポーツやゲーム、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、ステージでは三重県内の高校ジャグリング部によるパフォーマンスや、児童養護施設の生徒や四日市市内の中学校吹奏楽部による楽器演奏などを披露していただきました。

④ 株式会社エラストミックス 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族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。

(8) 災害被災地支援

① 平成28年熊本地震ならびにイタリア中部地震への義援金拠出

当社は、平成28年熊本地震ならびにイタリア中部地震で被災された方々の救援や被災地の復興にお役にいただくために、義援金を拠出いたしました。被災された皆様の生活が一日も早く平穏に復しますよう、心よりお祈り申し上げます。

② JSRグループ 本社地区「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

2017年2月23日、JSR株式会社の本社にて「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10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、被災地は事業推進フェーズに移行しつつあります。その一方で未だ12万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2017年1月16日現在（復興庁2017年1月31日発表）

協力：平成28年度 復興庁被災者支援コーディネート事業事務局（株）三菱総合研究所



事業活動によって生じる社会的課題

株主および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企業の競争力強化を図り、会社の業績を長期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

- ① 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。
- ② 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

- ① 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。
- ② 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. IR活動

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も、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、社長による中期計画の説明など、親しみやすくわかりやすい株主総会となるよう工夫に努めています。



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。

2016年度は、機関投資家アナリスト向けセミナー(説明会)を7回開催しました。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[※]を任意適用します。



IRミーティング

※ 国際財務報告基準

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説明会を開催しました。

当社ライフサイエンス事業部、およびグループ会社であるJSRライフサイエンス(株)、(株)医学生物学研究所、KBI Biopharma, Inc. や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などの紹介と、その製品紹介を行いました。



(3) 各種媒体によるコミュニケーション

① 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」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。



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

② 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



2017年度版アニュアルレポート

③ 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にご理解いただくために、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。

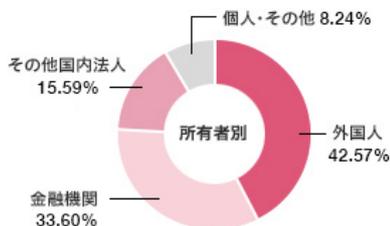
<http://www.jsr.co.jp/ir/konnatokoro.shtml>



冊子「こんなところにもJSR PART9」

4. 株主の構成

JSRの株主数は、2017年3月31日現在16,586名で、所有者別の株主構成はグラフの通りです。



※個人・その他には、当社の自己株式保有分1.57%が含まれております。

JSRグループ概要

1. JSR本体概要 (2017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	233億円
従業員数	6,790名 (連結)

2. JSRグループ主要事業 (2017年3月31日現在)

下記製品の製造及び販売

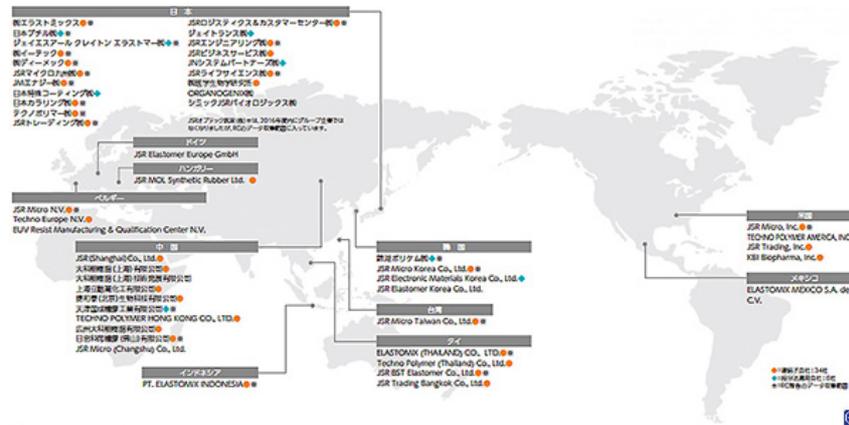
事業区分		主要製品	
石油化学系事業	エラストマー事業	合成ゴム	スチレン・ブタジエンゴム、ブタジエンゴム、エチレン・プロピレンゴム等の合成ゴムおよび精練加工品
		熱可塑性エラストマー	熱可塑性エラストマーおよび加工品
		エマルジョン	紙加工用ラテックス、一般産業用ラテックス、アクリルエマルジョン、原料ラテックスの精製加工品、等
		機能化学品	高機能コーティング材料、高機能分散剤、工業用粒子、潜熱蓄熱材料、遮熱塗料用材料、電池用材料、等
	その他	ブタジエンモノマー等の化成品	
	合成樹脂事業		ABS樹脂、AES樹脂、AS樹脂、ASA樹脂等の合成樹脂
多角化事業	ファイン事業	半導体材料	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
		光学材料	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 (2017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	機能高分子研究所	三重県四日市市
	ディスプレイ材料研究所	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
	筑波研究所	茨城県つくば市
海外	シンガポール支店	シンガポール
	台湾支店	台湾

- (注) 1. 平成28年7月1日付でスイス支店を廃止し、その業務をJSR Elastomer Europe GmbHに移管しました。
2. 平成29年4月1日付で、四日市研究センターを設置し、同センターに機能高分子研究所、ディスプレイソリューション材料研究所（改称）、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（新設）を設置いたしました。
3. 平成29年6月12日付でシンガポール支店を廃止しました。

4. JSRグループ一覧 (2017年3月31日現在)



JSRグループ一覧 (PDF 154KB)

5. 財務情報

売上高 (連結)



営業利益 (連結)



社外からの評価／第三者意見／第三者検証

1. SRI指標および銘柄への組み入れ（2017年7月3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SRI（社会的責任投資）指標や銘柄に組み入れられています。



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銘柄である「Ethibel Pioneer & Excellence Investment Registers」に再選定されています。



2017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。



2017年3月、女性活躍に優れた上場企業として、経済産業省と東京証券取引所により、2016年度「なでしこ銘柄」に選定されました。



健康経営優良法人2017～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。



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。

また、2016チャンネル・ニュース・アジア・サステナビリティ・ランキングにおいて90位に選出されました。その他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. 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

2016年は英国のEU離脱決定、米国でのトランプ大統領の当選等、大方の想定とは違う動きが出てきています。不確実性の時代に新しい方向性が見出せなくて保守的になったのかもしれませんが、背景は先進国の中間層の没落です。

しかし、2016年11月4日にはパリ協定が採択からわずか11ヶ月未滿で発効しました。京都議定書が発効までに7年強かかったことを考えると、それだけ世界の危機感が強いものと思います。

事実、インドは2030年から、フランスは2040年からは化石燃料を燃やして走る車は販売しないことを宣言しました。中国も新エネ車の生産義務付けを計画と報ぜられています。有限な地球環境の中で持続可能な発展という新しいパラダイムで動きだした証です。

総じて日本社会の気候変動に対する危機感の希薄性が指摘されていますが、貴社には

「Material Innovation—マテリアルを通じて価値を創造し人間社会（人・環境・社会）に貢献します。」を貫徹していただきたいと考えます。例えば、天然ゴムは熱帯雨林の破壊という大きな課題を抱えており、代替物への取り組みが期待されます。それとは別に、先進国ワースト・セカンドの日本の格差の拡大（≡中間層の没落、母子家庭の貧困）にどう対応していくかも考えていただきたい。「社会的課題の解決はビジネスの機会でもあるわけです。」とコミットされていますように、素材、B to B事業であっても、働き方改革（本来は自社内に限らない）やバリューチェーンの中で、特に上下流側のニーズを知ることなどで取り組めることはあり得ると考えます。貧困撲滅は「持続可能な開発のためのアジェンダ2030(SDGs)」を徹底する課題です。

IOT、AIなどデジタル・イノベーションに言及されていますが、昨年と今年では様変わり、遅れていた日本企業が横並びで一気に動き出したと感じております。ファイン事業等での取り組みを評価します。

昨年提言させていただいた2030年頃のあるべき姿を策定されたこと高く評価します。そのうえで、「次の20年、30年については、ぜひ若い世代が主体となって取り組んでほしいと思っています。」とコミットされています。将来ビジョン構築のための若手チーム設置を期待します。プロデューサー、テクノロジストの育成と、ダイバーシティ、女性活躍推進、生産性向上は同軸上の課題です。そのための必須事項がワークライフマネジメントであり経営事項としての貫徹を期待します。

「安全衛生基本理念」「行動指針」を策定され、「相互啓発組織への始動」を開始されました。システム的に対応するにはISO14001との一体化も考えられますので要検討事項です。今年にはISO14001:2015年版に切り替えられますが、攻め=Eco Innovation=機会、の見える化を期待します。また、気候変動対策は「緩和」だけでなく「適応」もリスク・機会ともあり得ます。

全般を通じて、すべてを真摯に考えておられますが視野および課題が少し自社内に限られているように感じました。今後とも事業内容が変わっていく可能性が大であり、また変わらねばサステナブルではないと考え、もっと外からの視点を自らのものにするアウトサイド・インの必要があると思います。社員一人一人のソーシャル・キャピタル（≡人脈の豊富さ）を増やすよう、ボランティアや社外学習活動への参加等をもっと奨励するのの一策です。

最後に数値データがもっと多くてもよいと感じました。別途データ集を検討されたら如何でしょうか。

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 社会的責任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//EA21改訂検討作業部委員会委員/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/ Eco-CRIP事業検討会座長/日中韓環境大臣会議(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。ISO/TC207エキスパート。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。

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が一体のものと捉え、社会的課題の解決に取り組んでいます。今年度から当社グループにとっての重要課題を3つの軸で整理し、同時にあるべき姿も描き、各重要課題の立ち位置と目標をわかりやくしました。

ご提案いただきました「将来ビジョン構築のための若手チーム設置」につきましては着手いたしました。「社員一人ひとりのソーシャルキャピタルを増やす」については、社員の社外とのコンタクトの機会を増やしたり、社会貢献のやり方の中でも考えていこうと思います。また、安全文化のステップアップにおけるシステム対応やデータ集の作成についても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 2017のWeb版およびハイライト版」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 [\(PDF 398kb\)](#) 

TOPへもどる▲



レスポンシブル・ケア

「JSRグループ CSR レポート 2017」

第三者検証 意見書

2017年7月14日

JSR 株式会社

代表取締役社長 小柴 満信 殿

一般社団法人 日本化学工業協会
レスポンシブル・ケア検証センター長

永松 茂樹

■ 報告書検証の目的

レスポンシブル・ケア報告書検証は、JSR株式会社が作成した「JSRグループ CSR レポート 2017(Web版)およびそのハイライト版」(以後、報告書と略す)に記載されている、下記の事項について、独立した第三者の立場から化学業界の専門家であるレスポンシブル・ケア検証センターが意見を表明することを目的としています。

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性について
- 2) 数値以外の記載情報の正確性について
- 3) レスポンシブル・ケア活動及びCSR活動について
- 4) 報告書の特徴について

■ 検証の手順

- ・本社において、各サイト(事業所、工場)から報告される数値の集計方法の合理性、及び数値以外の記載情報の正確性について調査を行いました。調査は、報告書の内容について各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、並びに彼らより資料提示・説明を受けることにより行いました。
- ・千葉工場において、本社に報告する数値の算出方法の合理性、数値の正確性、及び数値以外の記載情報の正確性の調査を行いました。千葉工場での調査は、各業務責任者及び報告書作成責任者に質問すること、資料提示・説明を受けること、並びに証拠物件と照合することにより行いました。
- ・数値及び記載情報の調査についてはサンプリング手法を適用しました。

■ 意見

- 1) パフォーマンス指標(数値)の算出・集計方法の合理性及び数値の正確性について
 - ・数値の算出・集計方法は、本社及び千葉工場において、合理的な方法を採用しています。
 - ・調査した範囲に於いて、数値は正確に算出・集計されています。
- 2) 数値以外の記載情報の正確性について
 - ・報告書に記載された情報は、正確であることを確認しました。原案段階では表現の適切性、文章の分かり易さに関し若干問題があることを指摘しましたが、現報告書では修正されており、現在修正すべき重要な事項は認められません。
- 3) レスポンシブル・ケア(RC)活動及びCSR活動について
 - ・全社を挙げた安全基盤の確立を目指した活動を評価します。設備面の改造、事故事例のデータベース化と共有化、技術伝承強化に向けた教育システムの整備、HAZOP によるプロセスの再評価・危険要因の抽出などの諸施策の計画的な実施と更なる改善を期待します。
 - ・安全文化の構築として、「相互啓発」型のフェルトリーダーシップを目指した取組みを評価します。ライン管理者が率先して「部下が感じる」行動をすることから始まり、スタッフを含め組織全体が相互啓発型の活性化した職場になること、日々前進することを期待しています。
 - ・JSR の行動指針にも明記されている常に「挑戦する姿勢」、そして「人を活かす取組み」が、有識者との対談を含め、随所に記載されています。働き方改革、デジタル革命に向けた、一層の飛躍を期待しています。
 - ・千葉工場では、RC推進計画の重点テーマを明確にして活動し、安全への取組みを強化していること、アンケートによるKK(危険感受性、危険取行性)MAP を作成し、組織の実態を把握して HH(ヒヤリハット)経験談による注意喚起などで対応していること、ブライندシナリオによる訓練(課長を含めた運転員が参加)手法を採用し、プラント異常時の対応・技術伝承・保安管理の向上に役立っていることなど、多くの取組みを実施されていることを評価します。
- 4) 報告書の特徴について
 - ・本レポートは、JSRグループのCSR活動の取組みを見易さ・読み易さに配慮して報告しており、豊富なデータ類と共に網羅的に報告しているWeb版とそのハイライト版とで構成されています。

以上

ISO26000適合表

ISO26000とは国際標準化機構が2010年11月に発行した組織の社会的責任に関する国際ガイドラインです。

中核主題及び課題		箇条	JSRグループの活動状況	適否
中核主題1 組織統治	組織統治	6.2	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート・ガバナンス体制で整備 国連グローバル・コンパクトへ署名しCSRと経営の一体化を図っている 	○
中核主題2 人権	課題1 デューデリジェンス	6.3.3	<ul style="list-style-type: none"> 企業倫理要綱「人権に関する行動規範」に明示し、企業倫理委員会で推進。 企業倫理教育（eラーニング）、遵法確認システムの運用で社内浸透を図っている。 CSR調達の仕組みを通じてサプライチェーンを監視 従業員ホットライン、サプライヤーホットラインを通じて確認 各事業所での立地地域とのコミュニケーション活動を実施 	○
	課題2 人権に関する危機的状況	6.3.4	<ul style="list-style-type: none"> 企業倫理要綱に世界人権宣言への明確な支持を明記。 紛争鉱物に関する方針を策定し原材料に紛争鉱物を使用していないことを定期的に確認する仕組みを構築。これに基づき、サプライヤー調査を行い原材料に紛争鉱物を使用していないことを確認している 必要に応じて自然災害への支援、人道団体への寄付等を実施 	○
	課題3 加担の回避	6.3.5	<ul style="list-style-type: none"> 企業倫理要綱「人権に関する行動規範」に明示 サプライヤーへのCSR調達の仕組みの中で加担がないことを確認 各事業所での立地地域とのコミュニケーション活動を実施 	○
	課題4 苦情解決	6.3.6	<ul style="list-style-type: none"> 海外グループ企業も含めた各言語で対応できる従業員ホットラインを設置 取引先向けにサプライヤーホットラインを設置 各事業所毎に地域とのコミュニケーションを図り、対応 	○
	課題5 差別及び社会的弱者	6.3.7	<ul style="list-style-type: none"> 国連グローバルコンパクトへの署名 企業倫理要綱に基本的人権の尊重、差別の禁止を規定 従業員ホットラインの設置 女性の活躍支援、障がい者雇用等各種制度を設置して対応 	○
	課題6 市民的及び政治的権利	6.3.8	<ul style="list-style-type: none"> 企業倫理要綱で人権の尊重と差別の禁止、他人の思想・信条の尊重を規定 不当な懲戒が行われないよう懲戒処分に関する社内ルールを整備済み。 従業員の結社の自由を保障 企業倫理委員会やホットラインで不当な扱い等の監視を推進。 	○
	課題7 経済的、社会的及び文化的権利	6.3.9	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉活動への協力 TFT（途上国児童の支援）への協力 国境なき医師団への支援（寄付）等 	○
	課題8 労働における基本的原則及び権利	6.3.10	<ul style="list-style-type: none"> 労働環境は、責任部門があり、機会均等・差別の禁止、強制労働・児童労働を排除している 労働組合があり、結社の自由及び団体交渉権を確保している 企業倫理要綱に上記を明記している 	○

				<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理委員会やホットラインで不適切行為の監視を推進。 	
中核主題3 労働慣行	課題1	雇用及び雇用関係	6.4.3	<ul style="list-style-type: none"> ●労働法に基づき、企業倫理要綱に明記、就業規則を整備して実行 ●CSR調達でサプライヤーの状況を確認 ●秘密情報管理システムで労働者の個人情報・プライバシーを保護 ●海外グループ企業では受入国の従業員を雇用 等 	○
	課題2	労働条件及び社会的保護	6.4.4	<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理要綱、就業規則を整備して対応 ●ワークライフマネジメント施策の推進 	○
	課題3	社会対話	6.4.5	<ul style="list-style-type: none"> ●定期的な労働組合との対話、労使交渉を実施 	○
	課題4	労働における安全衛生	6.4.6	<ul style="list-style-type: none"> ●レスポンシブル・ケア (RC) 活動 (環境・安全マネジメントシステム) を通じて実施 	○
	課題5	職場における人材育成及び訓練	6.4.7	<ul style="list-style-type: none"> ●各種研修制度、人材育成プログラムを整備済。 	○
中核主題4 環境	課題1	汚染の予防	6.5.3	<ul style="list-style-type: none"> ●レスポンシブル・ケア (RC) 推進委員会で推進・管理。 ●各事業所ごとに環境・安全マネジメントシステムに基づき実施。 ●ISO14001の取得 ●CSR調達の仕組みの中でサプライヤーへも要請 	○
	課題2	持続可能な資源の利用	6.5.4	<ul style="list-style-type: none"> ●レスポンシブル・ケア (RC) 推進委員会で管理。 ●各事業所ごとに環境・安全マネジメントシステムを整備済。 ●紙調達ガイドラインを構築し、順次認証紙への切り替えを進めている 	○
	課題3	気候変動の緩和及び気候変動への適応	6.5.5	<ul style="list-style-type: none"> ●レスポンシブル・ケア (RC) 推進委員会で温室効果ガス削減の取組みを推進・管理。 ●E2イニシアティブ[®] (Eco-innovation, Energy management)の取組み実施。 ●CDPへの回答 	○
	課題4	環境保護、生物多様性、及び自然生態地の回復	6.5.6	<ul style="list-style-type: none"> ●生物多様性方針策定とそれに基づいた原料資材の調査、認証紙の調達、工場緑地の改善等を実施 	○
中核主題5 公正な事業慣行	課題1	汚職防止	6.6.3	<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理要綱、企業倫理教育、CSR調達、ホットライン、サプライヤーホットラインを整備して対応 ●腐敗防止規定を策定して対応 ●利益相反に関する規定を設け、対応 等 	○
	課題2	責任ある政治的関与	6.6.4	<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理要綱「贈答・接待に関する行動規範」として明記。 ●ホットライン通報や内部監査等で監視 	○
	課題3	公正な競争	6.6.5	<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理要綱、法令遵守体制、独禁法教育により確保。 	○
	課題4	バリューチェーンにおける社会的責任の推進	6.6.6	<ul style="list-style-type: none"> ●CSR調達実施。 	○
	課題5	財産権の尊重	6.6.7	<ul style="list-style-type: none"> ●自社、他社の知的財産権について、企業倫理要綱で権利を尊重することを明示。 	○
中核主題6 消費者課題	課題1	公正なマーケティング、事実に基づいた偏りのない情報、及び公正な契約慣行	6.7.3	<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理要綱 (顧客・取引先への責任) に明示。 	○
	課題2	消費者の安全衛生の保護	6.7.4	<ul style="list-style-type: none"> ●企業倫理要綱に明示。 ●SDS (Safety Data Sheet、安全データシート) 発行。 	○
	課題3	持続可能な消費	6.7.5	<ul style="list-style-type: none"> ●E2イニシアティブ[®] (Eco-innovation, Energy management)の取組みを実施。その中でライフサイクルアセスメントも実施 	○
	課題4	消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	6.7.6	<ul style="list-style-type: none"> ●全ての顧客に営業担当者が配置され、その担当者が対応する営業スタイル。 ●Webに書き込み窓口を設置 	○
	課題5	消費者データ保護及びプライバシー	6.7.7	<ul style="list-style-type: none"> ●情報セキュリティ方針、文書情報管理規程を整備済。 	○

	課題6	必要不可欠なサービスへのアクセス	6.7.8	●該当しない	—
	課題7	教育及び意識向上	6.7.9	●SDS (Safety Data Sheet、安全データシート) の提供 ●取引先への技術サービス	○
中核主題7 コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	課題1	コミュニティへの参画	6.8.3	●地域の皆様等への工場見学会開催、各種地域イベントへの参加、学校への理科出前授業開催他	○
	課題2	教育及び文化	6.8.4	●学校への理科出前授業、学生の職場体験受入れ、大学での生産工学講義、教員研修、インターンシップ受入れ、各種地域イベント等開催、TABLE FOR TWOへの協力で児童の就学を後押ししている	○
	課題3	雇用創出及び技能開発	6.8.5	●障がい者雇用促進、キャリア再開支援等 ●工場立地地域での雇用	○
	課題4	技術の開発及び技術へのアクセス	6.8.6	●四日市工場での一部天然ガスコジェネレーション自家発電による温室効果ガス排出削減	○
	課題5	富及び所得の創出	6.8.7	●地域からの従業員を採用等	○
	課題6	健康	6.8.8	●製品安全に関するレスポンシブル・ケア(RC) 活動	○
	課題7	社会的投資	6.8.9	●イベント協賛、ボランティア活動、TABLE FOR TWO、国境なき医師団への寄付等	○

TOPへもどる▲

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2017は、Web版とハイライト版を発行しています。

Web版：重要課題の取り組みを中心にデータとともに詳しく報告

ハイライト版：取り組みのハイライトを報告

画像をクリックするとリンク先にジャンプします。

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

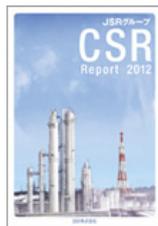


2012年版 対象期間 2011年4月1日～2012年3月31日

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](#))



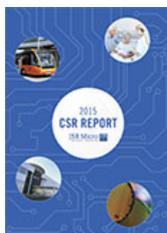
- JSR Micro, Inc. 「CSRレポート」 2012([PDF 8.0MB](#))

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。

[TOPへもどる▲](#)