

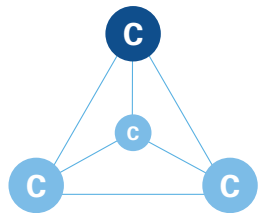
人財

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。

行動指針：4C



Challenge (挑戦)
Communication (対話)
Collaboration (協働)
Cultivation (共育)

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、たと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。

人材・組織の多様性

JSRでは人材においても組織においても「多様性」を進め、認め合う取り組みを続けています。

人材においては、これまでの取り組みが評価され、2019年10月28日付で「女性の活躍推進」の取り組みが優良な企業として厚生労働大臣が認定する「えるぼし(2段階目)」を取得しました。女性だけではなく、誰もが本来は多様な人材であることを認め、受け入れていく体制を進めています。

組織においては、2017年より開始した「ワークスタイルイノベーション活動」を進める中で、全社一律の施策展開ではなく、部門によってミッションや体制が異なることを再認識しました。そして、各部門が「多様性」を活かした施策を自立的に考え、認め合う風土が醸成されつつあります。

ワークスタイルイノベーション(WSI)活動

背景

JSRでは、会社も社員も競争力を向上させ、持続的成長を実現させることを目的としてワークスタイルイノベーション(WSI)活動に取り組んでいます。

会社は多様な社員の活躍を促し、各部門は組織の「ありたい姿」を実現できる体制を整え、社員は仕事と生活を両立し健康的かつ活力をもって働くことが必要です。

WSI活動では、業務の効率化にとどまらず、デジタルの力も活用しながら仕事の進め方を抜本的に見直し、生産性を飛躍的に高める取り組みを進めようとしています。そして、取り組みが持続していくような風土改革をあわせて行っています。

取り組み

各部門では社員一人ひとりを巻き込んで組織の「ありたい姿」を議論し、課題を抽出、対応策を実行していきます。年1回、経営監査室とダイバーシティ推進室が各部署の状況を詳しく聞き、部署内の課題や部門横断的課題を抽出し、経営層へ報告しています。各部署で立案した対策案については、担当役員による報告の場を設けるなど経営層も活動にコミットしています。多様な働き方を推進する制度やITの利用促進だけでなく、マインドも含めた自分たちの「ワークスタイル」のあり方を、経営層から社員までが議論を進めています。

各部門における取り組み例

- ・工場地区での定期修繕の労働効率向上
- ・工場地区でのドローン^{※1}活用による高所点検検討
- ・頻度の高い問い合わせに対するチャットボット^{※2}機能活用
- ・システム部門によるIT民主化活動^{※3}の推進、Excel知識でつくれる簡単Webシステムの活用

※1 遠隔操作により操作できる小型無人航空機 ※2 人工知能を使用した自動会話プログラム

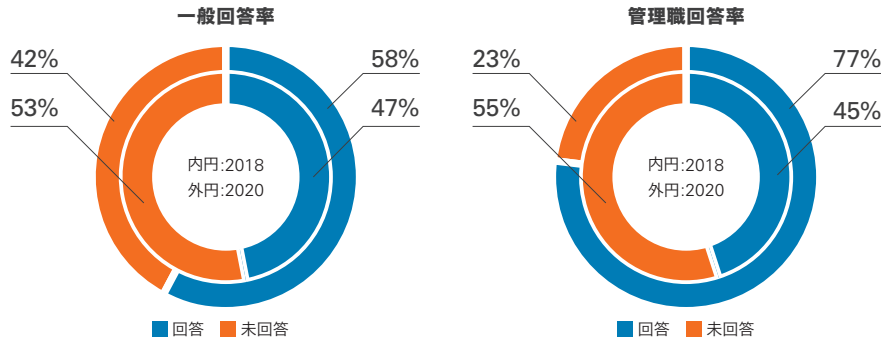
※3 実務を担当する従業員が自らITを活用して生産性を向上できるように、システム戦略部メンバーとともに行う改善活動

実態調査・意識調査

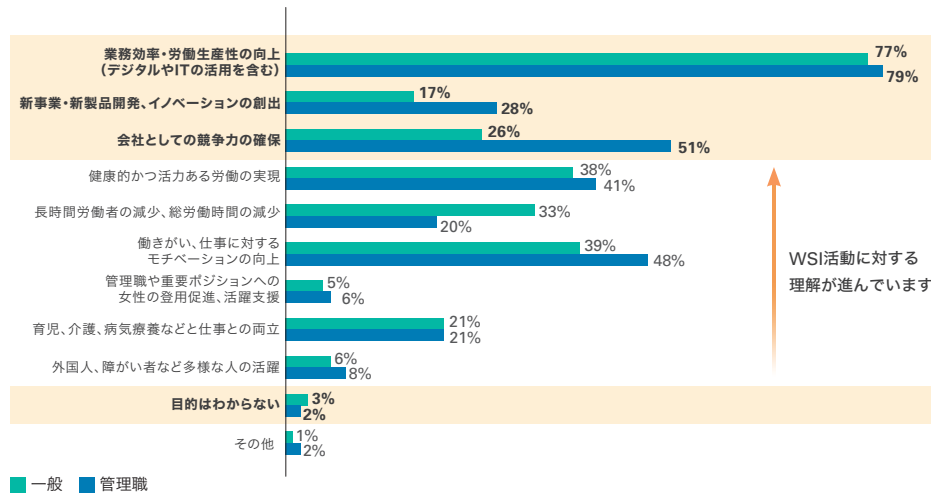
2020年5月から6月にかけて、WSI活動への従業員の参画状況と意識について調査を行いました。2018年対比では、アンケート回答率は上昇、またWSI活動への参画意識も管理職、一般社員含めて向上しており、WSI活動が広く浸透しつつあるという結果でした。WSI活動の目的については、「目的はわからない」という回答はほとんどなく、「業務効率・労働生産性の向上」を筆頭に広く理解されており、多目的な活動であることが認識されつつあるという結果でした。

実態調査・意識調査結果

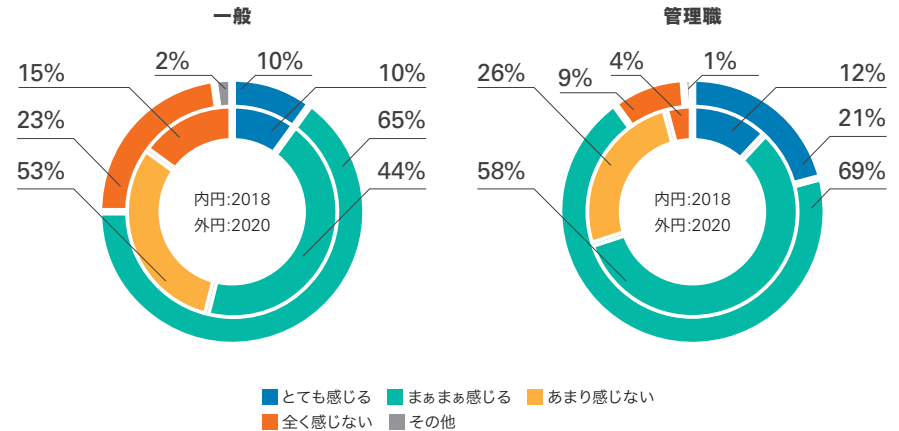
調査回答率



ワークスタイルイノベーション活動の目的に対する理解 (複数回答可、選択率表示)



WSI活動に参画していると感じますか。



今後

3年間のWSI活動の結果、当初あった長時間労働削減のための活動というイメージが変化し、2019年度には、部署の多様性を尊重しつつ、それぞれの部署が、それぞれのやり方で成果を上げていけるような本質的な活動であるという認識に至りました。

今後も、WSI活動を継続していくために、業務棚卸ツールの活用、ディスカッションやセミナーの機会提供、意識調査による定点観測、関連部署への横展開、事例紹介による情報提供などを行っていきます。

これまでの「ワークスタイル」を大きく見直すこの活動によって、人材・組織の多様性を認め合う風土を醸成し、社員が一層エンゲージメントを高め会社と一体となって成長していくよう努めます。

役員・管理職向けワークショップ

JSRでは、管理職のWSI活動巻き込みを強化するため、2019年度は活動説明に加え、部下を持つ役員・管理職全員に向けたワークショップを、延べ30回開催しました。ワークショップで「働くということ」を根本から考えていく中で、WSI活動に対して理解を深めるとともに、それぞれの部署の働き方の多様性を認め合うことが重要であるとの共通認識を形成するに至りました。

役員からの主な意見

- ・ 部署によってミッションが大きく異なる中、「競争力」も多様に考える必要がある
- ・ 「生産性を上げる」「競争力を高める」ということが本来の安全を蔑ろにすることがあってはならない
- ・ 従業員の背景も多様になる中、JSRの柔軟な勤務制度は社外からはかなり魅力的である
- ・ 競争力を保つうえでは社員の価値観の多様性も考えるべき

管理職からの主な意見

- ・ WSI活動は残業削減活動ではないはずである
- ・ WSI活動は仕事を抜本的に見直す活動であるべき
- ・ 部署の『ありたい姿』を実現する活動である
- ・ 部署に合った活動(全社一律ではない)が必要である



多様な人材育成への取り組み

次世代経営人材

グローバル化やデジタル化の深化とともにリーダーに求められるものは変化していますが、JSRでは、外部の協力を得て「次世代リーダー研修」を2007年から実施し、リーダーの育成に注力しています。研修では、実際の事例を使ったディスカッションを通して経営の定石やデジタル経営の要点などの次世代リーダーに必要なビジネススキルを身に着けます。また、自身が上長の立場になったと想定して経営視点で何が重要になるかを考え自部門のありたい姿を描く演習を行い、広い視野を養います。研修受講出身者には既に役員もおり、本研修は時代の先を読み自ら変革を起こせるような多様な人材を多数輩出しています。

技術につながる人材

JSRでは、現在急速に浸透していくデジタル変革(DX)に備え、積極的にデジタル人材の育成に取り組んでいます。2017年から米国のDX推進サポート会社 Enthought社による教育プログラムを実施しています。米国等へ技術者を派遣し、Python言語を核とした高度アナリティクス教育を行い、研究を中心としたデータサイエンティストの育成を行ってきました。既に各研究所で複数の受講者が業務に携わっており、研究現場でのデータマネジメント、コアシステム開発、シミュレーションの基礎技術開発、データ解析の自動化を進め、各事業の開発活動の基礎強化、レベルアップ、効率化に貢献しています。

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」に署名しました。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」の10原則が驅う人権・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。



代表取締役CEO
エリック ジョンソン

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