

健全な財務基盤

親会社所有者帰属持分比率(2019年度)

58.5%

格付け(2020年9月30日現在)

長期債 **AA-** 短期債 **a-1+**

※格付投資情報センター(R&I)

資本政策(2019年度)

配当金(年間)

128.8億円

自己株式取得額

100億円

配当性向

57.5%

(自己株式取得を含む総還元性向は101.7%)

(単位：百万円)



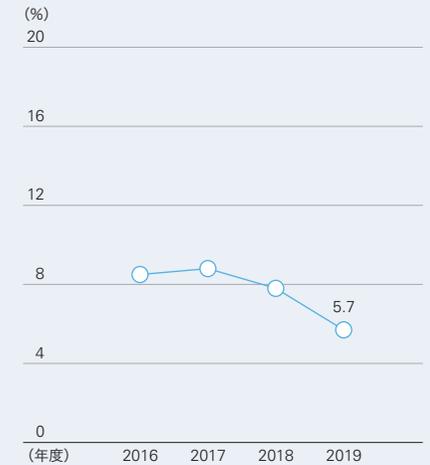
営業利益率(2019年度)

7.0%



ROE(2019年度)

5.7%

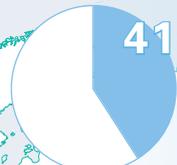


グローバルネットワーク

JSRは、1960年に日本における合成ゴムの国産化を始めて以来、順調に業容を拡大してきました。現在では、デジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業、エラストマー事業、合成樹脂事業の各事業の拠点を、国内に止まらず、米国・欧州・中国・韓国・台湾・タイなどに展開し、この約10年間で海外での事業を大きく伸ばしてきました。

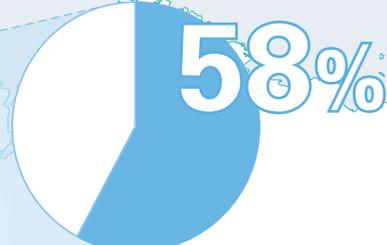
売上収益

海外



2008年度

3,525億円

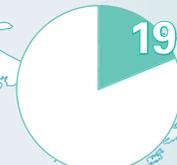


2019年度

4,720億円

従業員数

海外



2008年度

5,256人

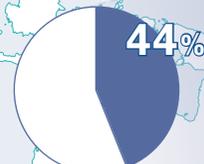


2019年度

9,050人

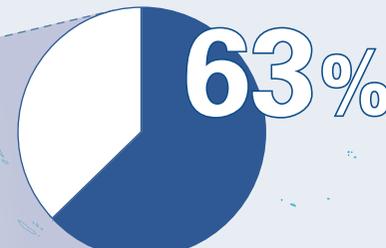
グループ会社数

海外



2008年度

34社



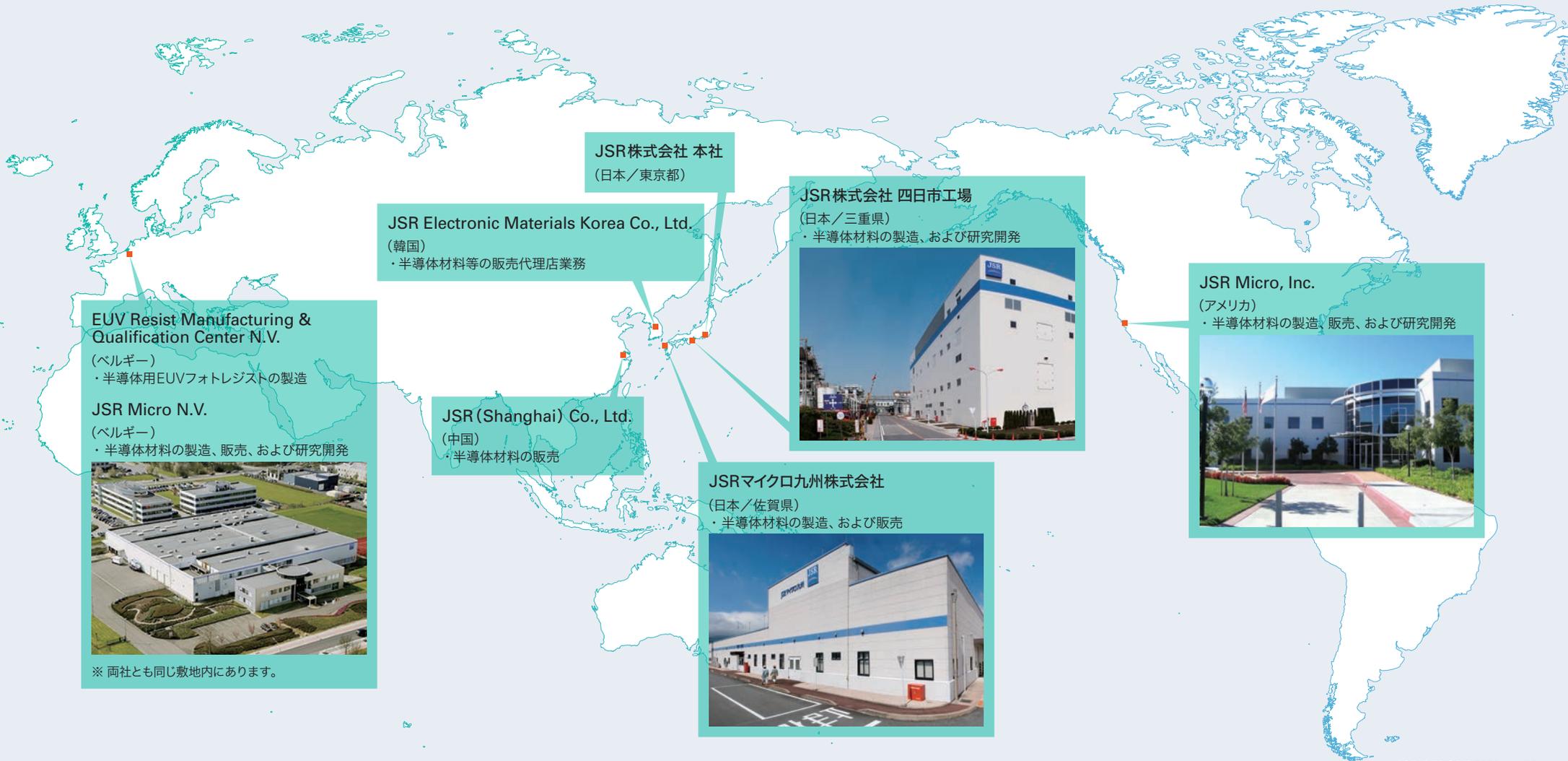
2019年度

64社

グローバルネットワーク

デジタルソリューション事業 [半導体材料]

主要半導体メーカーが位置するターゲット市場は、欧米、韓国、台湾、中国、および日本に広がっています。IoTやビッグデータの発展など、デジタル技術の革新を原動力として成長する市場において、半導体チップの進化を可能にする最先端の材料を開発、提供するため、世界の各地域に製造拠点を確保しています。



グローバルネットワーク

デジタルソリューション事業 [ディスプレイ材料]

液晶パネル生産が盛んな中国、韓国、台湾、日本がターゲット市場です。高成長が続く中国へ進出し、事業主体も本社(日本)から現地へ移管しました。これからも、総合的なディスプレイ材料メーカーとして顧客にソリューションを提供していきます。



グローバルネットワーク

ライフサイエンス事業

主要市場である欧米、およびアジア(中国、日本)に向けて、バイオ医薬品分野、および高度精密診断・研究試薬分野に注力し事業を展開しています。M&Aや合併などにより、グループ企業をグローバルに拡大しながら、製薬業界に新しい価値を提供していきます。

JSR Micro N.V.
(ベルギー)
・ライフサイエンス製品の製造・販売



JSR ライフサイエンス株式会社
(日本/茨城県)
・ライフサイエンス製品の製造



JSR Life Sciences, LLC
(アメリカ)
・グローバルライフサイエンス事業統括・管理
・ライフサイエンス製品の研究開発・販売



KBI Biopharma, Inc.
(アメリカ)
・バイオ医薬品開発に係る分析、プロセス開発、および製造の受託



Selexis SA
(スイス)
・細胞株構築サービスの受託



MBL Beijing Biotech Co., Ltd.
(中国)
・診断薬や研究試薬、バイオプロセス材料等の販売、および製造受託

株式会社医学生物学研究所(MBL)
(日本/愛知県)
・臨床検査薬、および基礎研究試薬の開発、製造、販売



JSR株式会社 本社
(日本/東京都)

JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター (JKiC)
(日本/東京都)
・次世代医療、長寿健康社会を目指した産学医連携研究



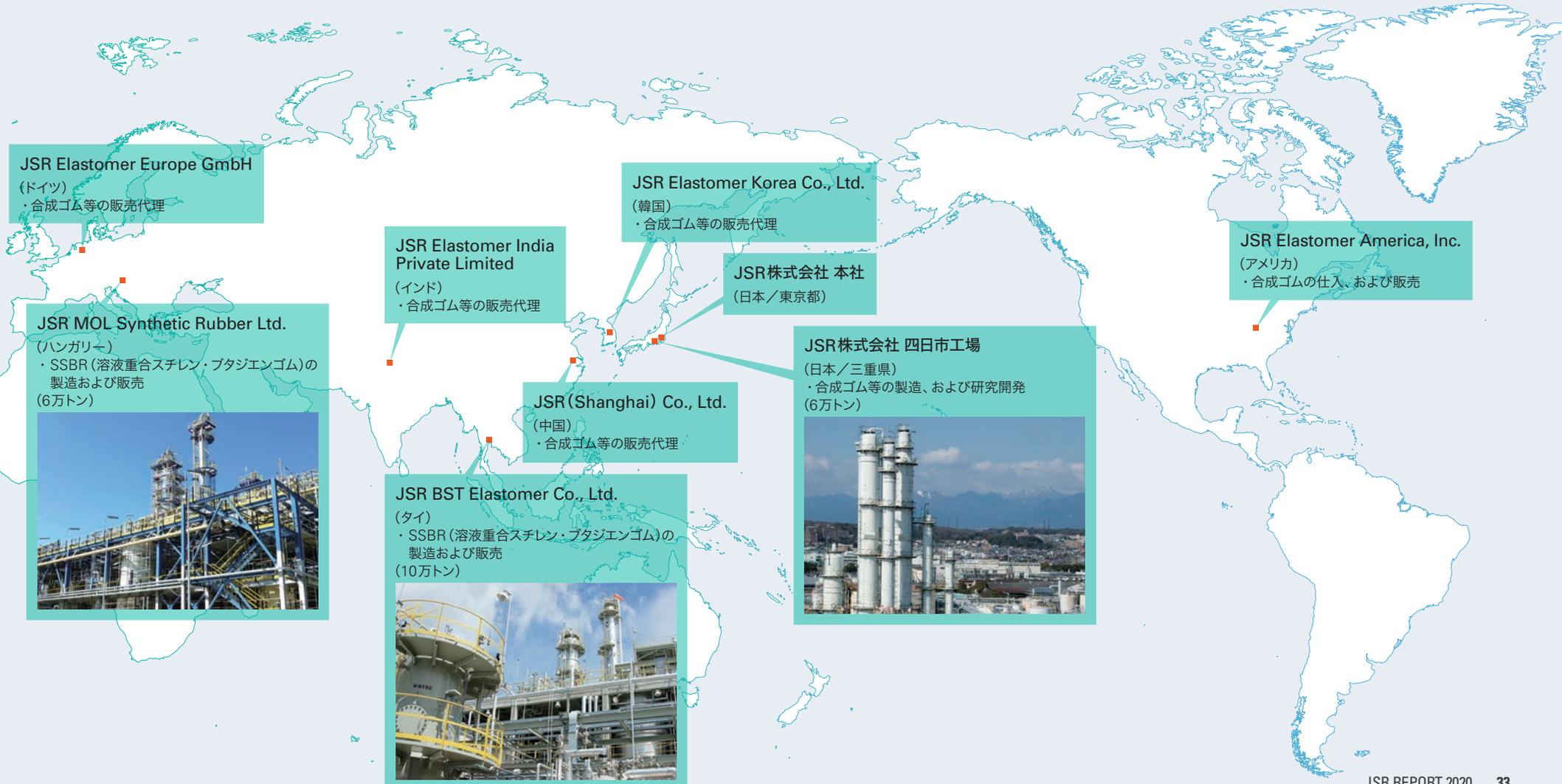
Crown Bioscience, Inc.
(アメリカ)
・創薬支援サービスの提供



グローバルネットワーク

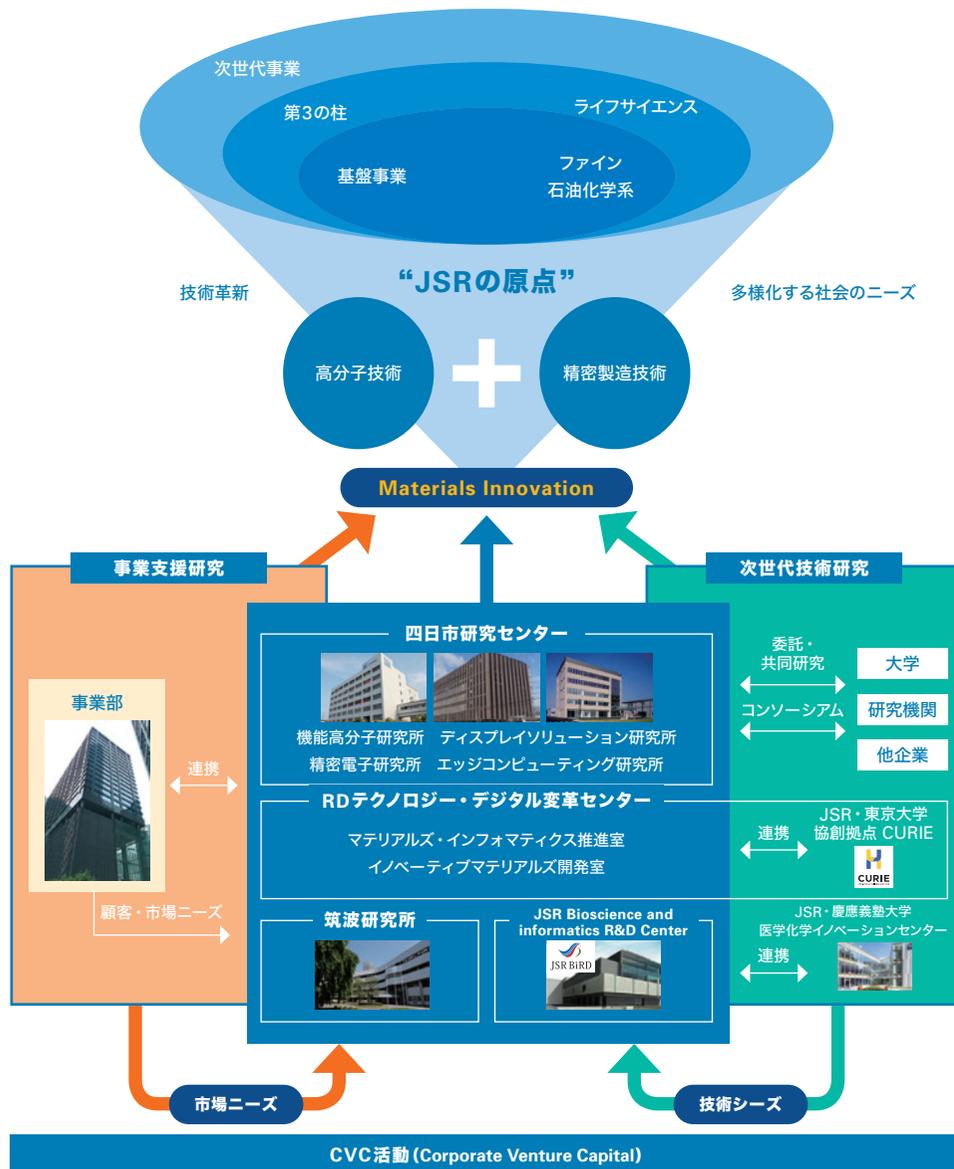
エラストマー事業 SSBR

近年の環境意識の高まりから日本をはじめ、EU、韓国、および中国で低燃費タイヤの普及を促進するラベリング制度が導入され、今後アメリカやインドなどでも導入が見込まれています。さらにEV（電気自動車）の普及などによりハイパフォーマンスタイヤへの技術ニーズも高まっており、当社の溶液重合SBR（SSBR）は多様化する顧客ニーズへ様々な解決策を提供していきます。



進化する技術力

研究開発方針と体制



JSRグループでは、デジタル革命を起点とする変動や個別化医療・健康長寿への関心の高まりなど、急速に変化する社会ニーズに備えるべく、研究開発活動を進めています。研究部門のミッションは、現在展開している事業領域における「事業支援研究」と、その周辺分野における新規・応用研究、将来大きな成長が見込まれるシーズ研究などの「次世代技術研究」の大きく2つに分かれます。

事業支援研究推進にあたっては、市場開発からプロセス開発、製造技術開発、さらには製造、販売、物流といったグループ内のバリューチェーンとの連携を重視しています。研究者自身がニーズを掘り下げるため顧客に直接会うなど、研究開発と事業の一体化を推進するとともに、各国での技術サービスを充実させ、顧客の事業推進をグローバルかつタイムリーに支援できる体制を構築しています。

シーズ研究などの次世代技術研究については、市場の潜在ニーズを先取りした研究開発に取り組んでおり、研究開発変革の加速のため2020年6月に関連部門を「RDテクノロジー・デジタル変革センター」に再編しました。特に新たな分野では国内外の大学や研究機関との共同研究などのオープンイノベーションを推進しており、ライフサイエンス分野のJSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター (JKiC) に続き、原理原則に裏打ちされた研究開発を推進すべく、東京大学大学院理学系研究科物理学専攻と「JSR・東京大学協創拠点 CURIE」を2020年4月に設立し、共同研究を始めています。また、次世代医療およびマテリアルズ・インフォマティクスを軸としたオープンイノベーション拠点として、神奈川県川崎市の国際戦略拠点 キングスカイフロントに「JSR Bioscience and informatics R&D Center (JSR BiRD)」の建設を進めており、2021年7月稼働予定です。

オープンイノベーション

①JKiC

当社と慶應義塾は、産・学・医療の連携拠点と位置づける共同研究棟「JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター」(JKiC)を設立しました。大学医学部と化学素材メーカーとのこのような連携は世界でも類を見ない試みです。基礎から臨床まで一体での医学・医療を展開している慶應義塾の医学部および病院の研究者と、ライフサイエンス領域を戦略事業と位置づけて先端材料・製品の開発を進めるJSRの化学素材研究者とが密に連携することにより、医療分野の幅広いニーズや先進的アイデアを実現し、健康長寿社会を支える新たな診断・治療技術や医療支援技術の確立と普及につながる研究・事業創造を行います。

JKiCでは、医学的見地と素材開発の知見を融合させ、新しいタイプの診断・治療技術、デジタルヘルスや3Dプリンティング等を活用した医療支援技術、ゲノム解析などもベースにした健康長寿研究等の分野で様々なソリューションの提供に取り組む予定です。産・学・医療連携促進のためのスペースを十分に確保すると

ともに、医療ニーズと技術シーズをマッチングさせる部門を設置し、世界各国に先駆けて超高齢社会を迎えている日本で新たなイノベーションに取り組みます。医学と化学の融合という全く新しい概念を突き詰めることでイノベーションを生み出し、健康長寿につながるような世界に貢献する実用技術を確立していきます。

②JSR・東京大学協創拠点 CURIE

当社と国立大学法人東京大学大学院理学系研究科物理学専攻（東大理物）は包括連携に合意し、2020年4月1日より共同研究を開始しました。東大理物は包括連携を通して、社会に深く浸透した様々な材料の機能の理解を深め、その探究を通して普遍的真理と新たな学問領域を見出していきます。また、JSRはその成果として、アカデミアと産業界の融合による、新たな高機能材料を社会に導出します。本包括連携にはフェローシップも含まれており、このような取り組みは東大理物130年以上、JSR60年以上の歴史の中で、お互い初めての試みとなります。

本包括連携では東京大学本郷キャンパス理学部1号館に協創オフィスとして「JSR・東京大学協創拠点 CURIE」を設置して共同研究を実施します。協創拠点の名称であるCURIEは、物理学賞、化学賞の2度のノーベル賞を受賞したMarie Curie氏の名にちなみ、物理と化学の融合による大きな研究開発成果の創出を願い、命名しました。加えて、研究開発で重要な「好奇心=Curiosity」、「知性=Intelligence」および「感性=Emotion」の意味も包含しています。

包括連携において、化学をベースとした実学と物理学との融合を目指した共同研究を推進するとともに、物理学専攻の博士課程学生を対象とした給付型フェローシップである、「JSRフェローシップ」を創設しました。本フェローシップでは、今後ますます重要になる、理論、実験に限らず幅広い物理学を通して、学術界、産業界を発展させる人材を支援することを目的としています。

本包括連携を通じ、JSRは製品の機能発現原理を深く理解し、サイエンスに基づく、物理と化学の融合により、非常に高い差別化性能を有する製品開発を推進していきます。

③ JSR BiRD

2019年11月、川崎市の国際戦略拠点であるキング スカイフロントに2021年の開所を目指し、JSR Bioscience and informatics R&D Center (JSR BiRD) を着工しました。JSR BiRDを微生物叢、特に最近様々な疾病の原因と治療法として注目されている腸内細菌の生菌製剤化を中心に研究を進める拠点とし、早期社会実装を目指します。また、当社ではデジタル変革による研究開発力の強化と新たな価値の創出を行ってまいりましたが、JSR BiRDを当社のインフォマティクス活動の活性化の拠点としていきます。それに加え、JSR BiRDの実験設備、オフィスをパートナーに広く開放し、新規ビジネスの創出を支援し、その成長を促進していきます。

高度シミュレーションとデータサイエンス マテリアルズ・インフォマティクス

①高度シミュレーション技術

IBM QとはIBM社が提供する量子コンピュータの名称です。量子コンピュータを様々な形で活用することを目指し、様々な民間企業や大学、公的研究機関からなる世界最大規模のIBM Q Networkを形成しています。JSRはIBM Q Networkの中のIBM Q Network Hub at Keio Universityのメンバー企業として、またIBM Q Network PartnerとしてIBM Q Networkに参画しています。量子コンピュータの応用先として最も早く実用化されると期待されているのは、高精度な量子化学計算によるシミュレーションです。この技術が完成すると、実験による試行錯誤を劇的に削減できると期待され、材料開発に対するインパクトは計り知れないものがあります。JSRは、この技術をいち早く自社の材料開発に活用すべく、IBM Q Hubなどを通じて実際の材料を見据えた量子化学計算技術の開発と修得、また試験適用に取り組んでいます。実際の量子コンピュータの実用化までには、数年から十数年かかると考えられていますが、アルゴリズム開発や主要なユースケースの特定は、それまでに完了すると見込まれ、現在はこれらを論文や特許といった形にしている状況です。



IBM Q Network Hub at Keio Universityの外観

②データサイエンス

マテリアルズ・インフォマティクス(MI)を基軸としたR&Dのデジタル変革を推進するために、組織横断的に取り組みを進めています。リアル空間での“化学実験”に対して、サイバー空間での“計算機実験”による材料開発を狙い、第一原理計算をはじめとした様々な計算機実験、シミュレーションに加え、機械学習などの高度アナリティクス等の要素技術の確立に取り組んでいます。これらの技術はコンピュータの能力の飛躍的な向上がもたらしたのですが、2020年台後半には、より破壊的な技術として、量子コンピュータや脳型チップが十分な性能を有するようになり、これまでとは全く異なる材料開発の手法が実現すると考えています。実際の製品の開発への適用に向けて米国Enthought社との協業により、データ管理システムや各種シミュレーション技術の開発に取り組んでいます。データ管理システムでは、機械学習などのデータ活用を見据えたプラットフォームとして、各材料データベースや実験結果の自動管理機能等を構築しています。開発プロセスを熟知したエンジニアが開発に携わることで、現場での使い勝手を重視するだけでなく、現在の開発プロセスの変革も含めた効果を期待しています。これらの取り組みを通して、ビジネス視点をもつデータサイエンティストの育成を進め、単なる効率化だけではなく、真のビジネス価値の創出を進めていきます。また、将来的には新たな事業の創出も目指します。

環境

JSRが考える環境

JSRグループは、化学物質を取り扱う企業として、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献することが私たちの務めと認識しています。

そのため、事業活動に伴う環境負荷低減と化学物質の適正管理を重点課題として捉え、エネルギー消費による温室効果ガス排出や廃棄物の適正管理などに努めています。特に気候変動は、将来的に自然災害の増加や環境規制によるリスクが事業に及ぼす影響が大きいと予想されます。このため温室効果ガスの排出量削減に関しては特に中長期的な経営課題として捉えて取り組んでいます。

環境負荷低減～マテリアルバランス～

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

図は、JSRグループの環境負荷の全体像（マテリアルバランス）です。インプットとして原料使用量、エネルギー使用量、水資源使用量の3項目を、アウトプットとして製品総生産量、廃棄物発生量、外部最終埋立量、温室効果ガス(GHG[※])排出量、総排水量の5項目を表示しています。

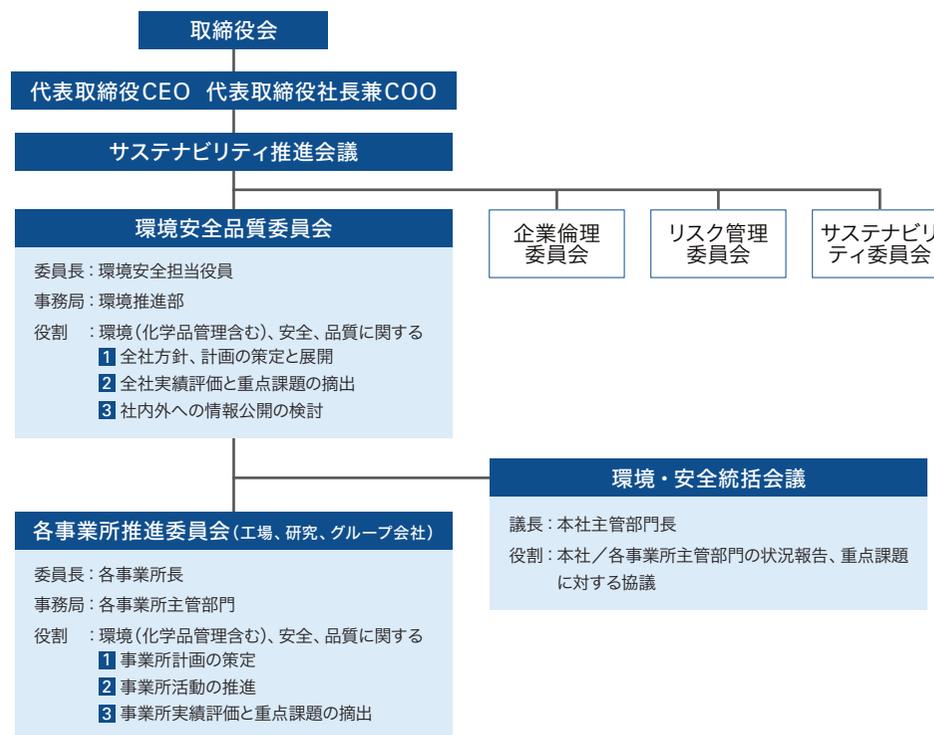
※ GHG : greenhouse gas



JSRの環境に対するアプローチ

JSRグループは、経営と一体化した環境活動を推進するため、環境安全マネジメント方針の下、環境目標を策定しています。環境目標は 本社環境統括部門が立案し、環境安全担当役員を委員長とする環境安全品質委員会で審議・承認したうえ、サステナビリティ推進会議に報告されます。目標達成に向け、各事業所環境部門が中心となって環境マネジメントシステム(ISO14001)に則り環境活動を推進しています。また、最新鋭の設備導入や技術開発など、積極的な環境対策を進めています。

環境マネジメントシステムの推進体制



環境

TCFD提言へのJSRグループの対応に関して

JSRグループは、社会が直面する気候変動問題を当社の重要課題の一つと捉え、当社がこれまで培ってきた技術力を活かして、GHG排出量削減に向けた活動などに積極的に取り組んでいます。こうした中、TCFD*の提言を低炭素経済への移行に向けた持続可能な社会の発展に資するものと考え、この提言に則した取り組みを始めました。

まず、取締役会の監視によるガバナンス体制のさらなる強化や、将来に向けた具体的な経営戦略、リスク管理、指標と目標などを策定するためのシナリオ分析に着手しています。化学企業として気候変動に真摯に向き合い、当社グループの企業活動が影響する機会・リスクを深く理解し行動するとともに、その取り組みの積極的な開示に努めていきます。

※ TCFD：金融安定理事会（FSB）によって設立された気候変動関連財務情報開示タスクフォースのこと。2017年6月、気候変動リスクが金融機関や企業、政府などに及ぼす影響を、財務報告において開示することを求める提言を公表した。世界中の1,000を超える機関が提言への賛同を表明している。（2020年2月時点。TCFD公表）

GHG排出量削減の取り組み

JSRグループは、低炭素社会の実現に向け、製品を生産・提供する様々な過程において必要なエネルギーの使用量削減など、GHG排出量削減に取り組んでいます。

製品によるGHG排出量削減は、P.7の『JSRサステナビリティ・チャレンジ』の各事業インパクト情報を参照ください。

JSR単体

- ・2005年度以降、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コージェネレーション設備、汚泥乾燥設備の導入など、省エネ技術の高度化等に取り組み、2005年度対比で2013年度までに21.6%の大幅削減を実行しました。
- ・2013年度以降も、省エネ活動などに取り組んできましたが、ほぼ横ばいの状態が続いています。そのため、2019年度に長期目標となる『2013年度対比で2030年度までに15%削減』を掲げ、省エネ活動に加え、高効率設備の導入、再生可能エネルギーの活用などを通じ、さらなるGHG排出量の削減に取り組んでいきます。
- ・2019年度は、生産量の影響などもあり、2013年度対比で3.2%削減でした。

JSRグループ全体

- ・2019年度は各種省エネ活動などに加え、生産量減を受け、GHG排出量が前年度比で6%減少しました。グローバルで見ると、海外は生産拠点拡大などにより増加傾向にあります。海外の寄与率が大きくなっていくことを受け、TCFD対応としてグローバルで取り組んでいきます。

JSR単体の推移と2030年度の削減目標



JSRグループ全体の推移



水資源の保全に関する取り組み

水資源は生物の生存に不可欠な資源であり、グローバルで見ると、特に淡水は限りある貴重な資源となっています。気候変動の影響も受け、日本国内でも異常気象による自然災害により水資源が影響を受けており、水資源の適切な管理が必要とされています。

JSRグループは、この水資源を、飲料用以外に、製造工程における原料および冷却水等に使用しています。水資源のプロセス内における循環利用等に取り組むとともに、使用後は、適切な浄化処理をし、河川などに排出しています。

環境

水資源使用量の内訳(取水源別)および循環利用率

JSRでは、水資源として工業用水、地下水※、上水道を2019年度は14,888千m³使用しました。この内、28.3%を各工場のプロセス内で循環利用しています。『現在の循環利用率の維持』を目標としてこの取り組みを継続することにより、水資源の管理に努めていきます。

※ 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。

グローバルの推移 水資源使用量および総排水量

水資源使用量は、生産拠点拡大などにより増加傾向にありますが、2019年度は20,632千m³(前年度比1%減)、総排水量は16,049千m³(前年度比9%減)でした。水資源について注目が高まっていくことを受け、今後も、水資源の適切な管理に努めていきます。



化学品管理に関する取り組みと進捗

化学物質の危険有害性リスクの最小化のために世界各国で規制が強化されつつあります。JSRでは製品安全確保の見地から、製品の設計段階より各国の物質リスク評価の動向を踏まえた製品開発を行っています。

また既存物質に関して安全性データを伴う登録の義務化も欧州を皮切りに各国で法制化が進んでいます。2019年は韓国・台湾などで新たな規制が施行されましたが、JSRでは事業内容に応じた現地法人との協働体制で円滑な対応を実施しています。

循環型社会の形成～産業廃棄物削減の取り組み～

アジア諸国の廃棄物輸入規制により、国内では廃棄物処理逼迫化の問題が発生しています。一方、グローバルでは、プラスチックごみが海洋に流出あるいは排出されることにより、生態系を含めた海洋環境の悪化などを引き起こし、大きな地球環境問題となっており、循環型社会への要請が強くなっています。JSRグループは、産業界が進める循環型社会の形成を目指し、廃棄物の発生抑制、廃棄物分別の徹底、リサイクル先の探索等に取り組んでいます。

JSR 単体

循環型社会の形成を目指し、以下の取り組みをしています。

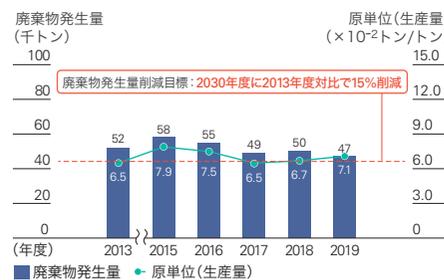
- ・廃棄物発生量については、2018年度に『2030年度に2013年度対比で廃棄物発生量を15%削減』を長期目標として策定し、発生量の削減やリサイクルの推進などに取り組んでいます。2019年度は、2013年度対比で廃棄物発生量を10.2%削減しました。今後も目標達成に向けて、取り組みを継続していきます。
- ・廃棄物のリサイクル推進については、セメント原料化するなどのリサイクルを進める以外に、四日市工場内で新リサイクルセンターを2018年度に稼働させ、複合廃棄物の分別・回収を行うことによる取り組みも行っていきます。
- ・近年、地球環境問題となっている『海洋プラスチック問題』については、国の「プラスチック資源循環戦略」を受け、廃プラスチック類のさらなるリサイクルを進めるべく、2019年度に『2030年度目標：1)100%リサイクル(熱回収も含む)、2)60%リサイクル(熱回収含まず)』を長期目標として策定しました。社内セミナー、キャラバンなどによる意識改革や日常生活における3R推進、海岸クリーンアップ活動などへの参加による社会貢献などにも努めていきます。また、2018年度に「海洋プラスチック問題対応協議会(JaIME)」に発起人会社として参画しています。
- ・2019年度の廃プラスチック類のリサイクル率(熱回収を含む)は、JSR 単体で100%、国内グループで67%でした。今後も、目標達成に向け、さらなるリサイクル率向上の活動を進めていきます。
- ・外部最終埋立量については、2000年度から『ゼロエミッション』※を目標に取り組み、2003年度以降継続しています。

※ ゼロエミッションの当社定義：外部最終埋立量を廃棄物発生量の0.1%以下にする

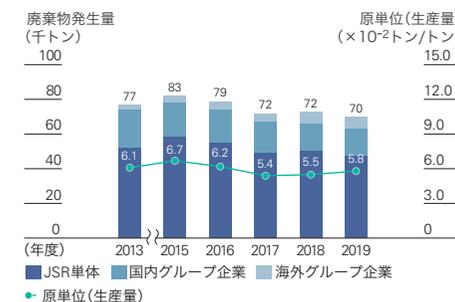
JSR グループ全体

2019年度のグローバルの廃棄物発生量は70千トンで前年度比3%減、リサイクル率は86%でした。グローバルにおいても、長期的視点での活動を進めていきます。

JSR 単体の推移と2030年度の削減目標



JSR グループの産業廃棄物の推移



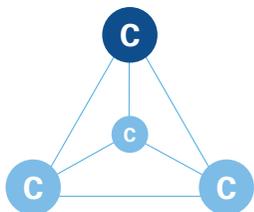
人財

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発的に考え、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て、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

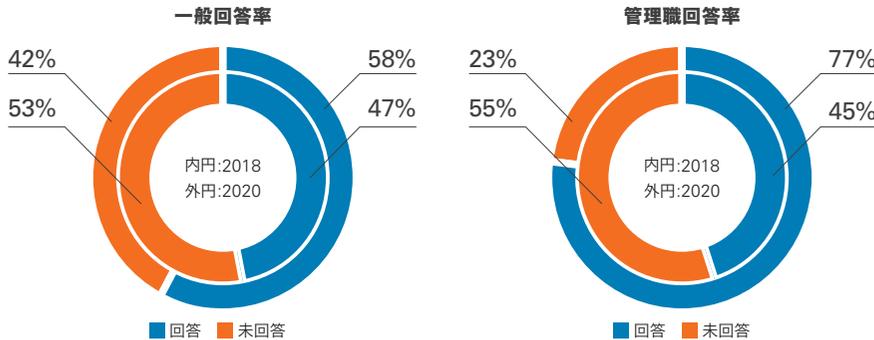
※3 実務を担当する従業員が自らITを活用して生産性を向上できるように、システム戦略部メンバーとともに行う改善活動

実態調査・意識調査

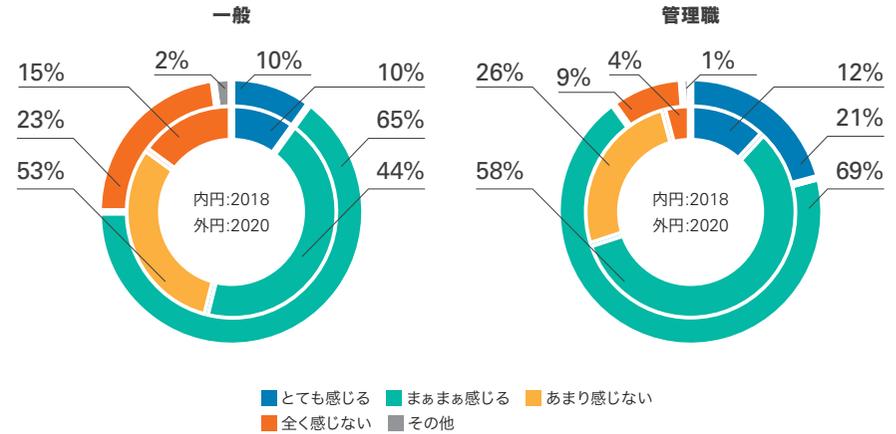
2020年5月から6月にかけて、WSI活動への従業員の参画状況と意識について調査を行いました。2018年対比では、アンケート回答率は上昇、またWSI活動への参画意識も管理職、一般社員含めて向上しており、WSI活動が広く浸透しつつあるという結果でした。WSI活動の目的については、「目的はわからない」という回答はほとんどなく、「業務効率・労働生産性の向上」を筆頭に広く理解されており、多目的な活動であることが認識されつつあるという結果でした。

実態調査・意識調査結果

調査回答率



WSI活動に参画していると感じますか。



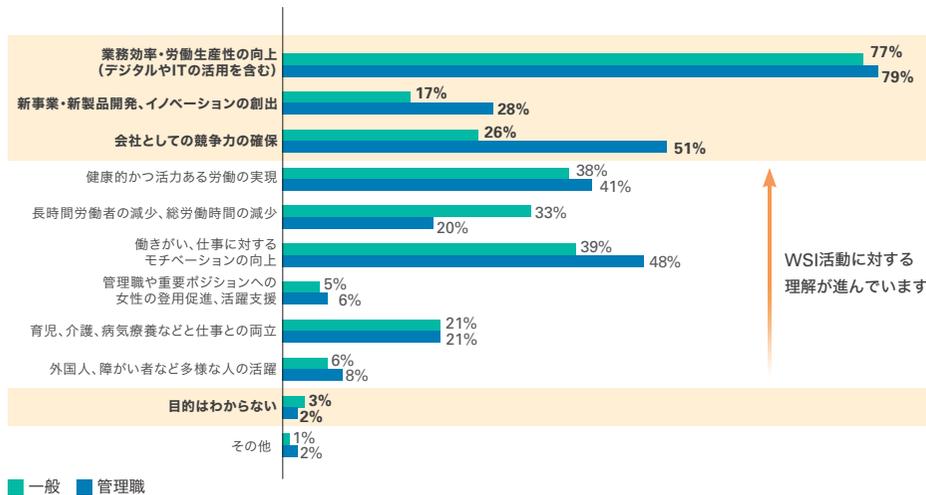
今後

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。

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活動に対する理解が進んでいます

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

コーポレート・ガバナンス

JSRのコーポレート・ガバナンス 4つの特長

当社は、コーポレート・ガバナンスの強化により、企業理念の実現、経営計画の達成、中長期的な企業価値の向上を目指します。

経営監督機能ならびに経営判断の合理性・妥当性を担保する社外役員顔ぶれ

現在の取締役会は、取締役9名のうち3名が独立性および幅広い分野での豊富な企業経営経験を有する独立社外取締役で構成されています。今後も独立性ならびに豊富な企業経営経験を有する独立社外取締役を1/3以上選任し、企業価値向上を図るとともに、経営の監督を実施します。

また、現在の監査役会は、監査役3名のうち2名が独立性と高度な専門知識と豊富な経験を有する弁護士および税理士資格を有する公認会計士で構成されています。今後も、独立性ならびに法律や会計等に関する幅広い経験・知見を有する独立社外監査役を2名選任し、取締役および経営陣の業務執行につき、実効性の高い監査を実施します。

社外取締役の
企業経営
経験者比率

社外監査役の
ビジネスの
スペシャリスト比率



指名諮問委員会および報酬諮問委員会が役員の選解任および役員報酬の決定に有効に機能

役員選任の方針と手続きの透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しています。取締役会に必要な知識・経験・能力の多様性と規模の基準および役員選任の基準と手続き、ならびにCEOや社長後継者・取締役・役付執行役員(上席執行役員を含む)および監査役候補者について審議し、取締役会に答申しています。また、指名諮問委員会はCEO・社長が毎年提出する年間経営活動報告に基づき、CEO・社長の業績およびパフォーマンスを評価し、経営の品質改善の可否を進言します。また、役員報酬制度の客観性・透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会を設置し、報酬の基本方針、報酬体系、業績連動の仕組み、目標設定や業績評価等につき審議し、取締役会に答申しています。



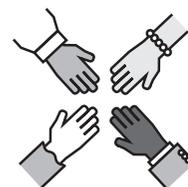
多様性のある取締役会を実効的に運営

グローバル化、IT化、デジタル化等の事業環境の急速な変化に対応すべく、2019年度は当社初の外国籍CEO(最高経営責任者)を選任し、主として米国を起点にグローバルな経営を担うこととしています。また、CEOを日本で補佐し、デジタルソリューション事業、エラストマー事業を統括する社長兼COO(最高執行責任者)を選任しています。2020年6月に開催された定時株主総会では社内からの女性取締役の選任が承認され、取締役会のさらなる多様性の拡充を進めています。

また、当社取締役会では毎年取締役会の実効性評価を実施しています。当社取締役会が、国籍、性別等の多様性の観点から適切な構成にて設置され、それぞれの経験、スキル、専門分野の知見を活かし、経営の監督と果敢な意思決定ならびに投資家や株主との対話を促す会議体として有効に機能していることを確認するとともに、改善を要する点、今後の取り組みについて確認を行いました。

今後も、取締役会が必要とする知識、経験、能力の多様性を確保するとともに、「サステナビリティ&レジリエンス」の観点から、中長期的な企業価値の向上に向けて取り組んでいきます。

多様性のある取締役会

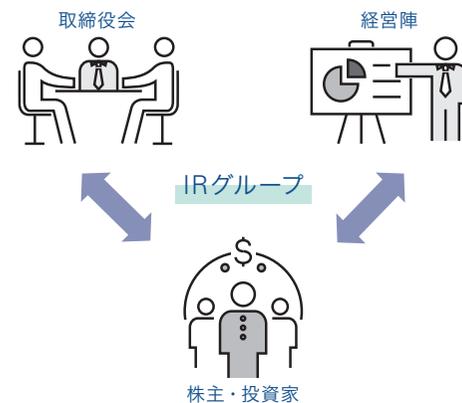


投資家やアナリストの声を経営に反映

IR担当執行役員を定め、CEO、社長またはIR担当執行役員が、機関投資家およびアナリスト向けの決算説明会ならびに中期経営計画説明会において、経営成績、財政状態、中期経営計画の内容・進捗状況等を説明しています。

また、CEO、社長またはIR担当執行役員が、国内外の機関投資家およびアナリストとの面談により、上記の経営成績や中期経営計画などを説明しています。

投資家やアナリストとの対話に際しては、インサイダー情報の適切な取り扱いに努め、対話により得られた投資家やアナリストの意見や質問は、定期的に経営陣および取締役会へフィードバックを行っています。



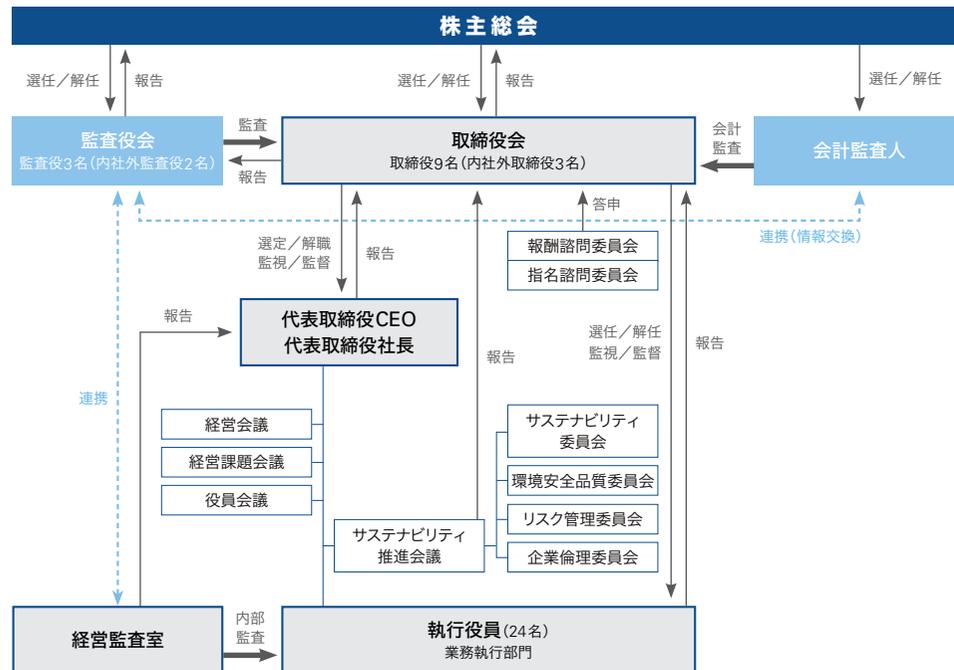
コーポレート・ガバナンス

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。」を着実に実現しうる企業として、経営の効率化と透明性・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、満足される魅力ある企業の実現を目指しています。当社は、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視・監督を行う制度を基礎としつつ、執行役員制度、独立性と豊富な事業経験や高度な専門性を有する社外取締役および社外監査役の選任、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める報酬諮問委員会・指名諮問委員会の設置、短期・中長期の業績連動報酬の導入等の施策により、経営監督機能を強化し、経営の透明性・健全性を維持するとともに、中長期の企業価値向上に向けての意思決定や業務執行の迅速化、効率化に継続的に努めています。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2020年6月17日現在)



ガバナンス体制

1. 取締役会

取締役会は9名の取締役からなり(内3名が、独立性ならびに豊富な企業経営および事業運営の経験を有する独立社外取締役)、原則として毎月1回開催し、経営戦略の方向付けを行い、重要な意思決定を行うとともに、取締役および執行役員の職務の執行を監督しています。コーポレート・ガバナンスを確保するため、取締役会の議長は取締役会長が務め、経営執行の最高責任者である代表取締役CEO(最高経営責任者)、COO(最高執行責任者)と、経営の監視・監督をすべき取締役会の議長とを分離することとしています。また、独立社外監査役2名を含む監査役3名全員が出席し、意見陳述を行っています。

なお、グローバル化、IT化、デジタル化等の事業環境の急速な変化に対応すべく、2019年度は、当社初の外国籍CEOの選定と、主として米国を起点にグローバルな経営を担うCEOを日本で補佐する社長兼COOの選定を取締役に承認しました。2020年6月17日に開催された定時株主総会においては、社内からの女性取締役選任議案が承認可決され、取締役会のさらなる多様化を図っています。今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時々々の事業戦略に応じて、取締役会として必要な知識・経験・能力の多様性を確保するとともに、12名を超えない範囲で最適な規模を維持しています。

2. 経営会議

経営会議は、経営の基本政策、経営方針、経営計画に係る事項ならびに各部門の重要な執行案件について、審議および方向付けを行い、または報告を受けます。経営会議に付議された議案のうち特に重要なものは、取締役会規程・同付議基準に基づき取締役会に上程され、その審議を受けています。経営会議は、CEO、社長、役付執行役員およびCEOまたは社長が指名する執行役員をもって構成し、意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図り、重要な業務執行への対応を行っています。原則として毎週1回開催し、CEOまたは社長が議長を務めています。なお常勤監査役も参加しています。

3. 経営課題会議

経営課題会議は、経営の基本政策および経営方針に関わる事項ならびに個別案件の背景にある基本方針や事業戦略の変更について、前広な議論あるいは情報・課題認識の共有により方向性の討議を行い、取締役会、経営会議の審議に反映させます。CEO、社長および役付執行役員をもって構成し、原則として毎月2回開催し、CEOまたは社長が議長を務めています。

コーポレート・ガバナンス

4. 役員会議

役員会議は、CEO、社長および全執行役員をもって構成し、経営の状況および課題の周知徹底を図っています。

5. 監査役会および監査役

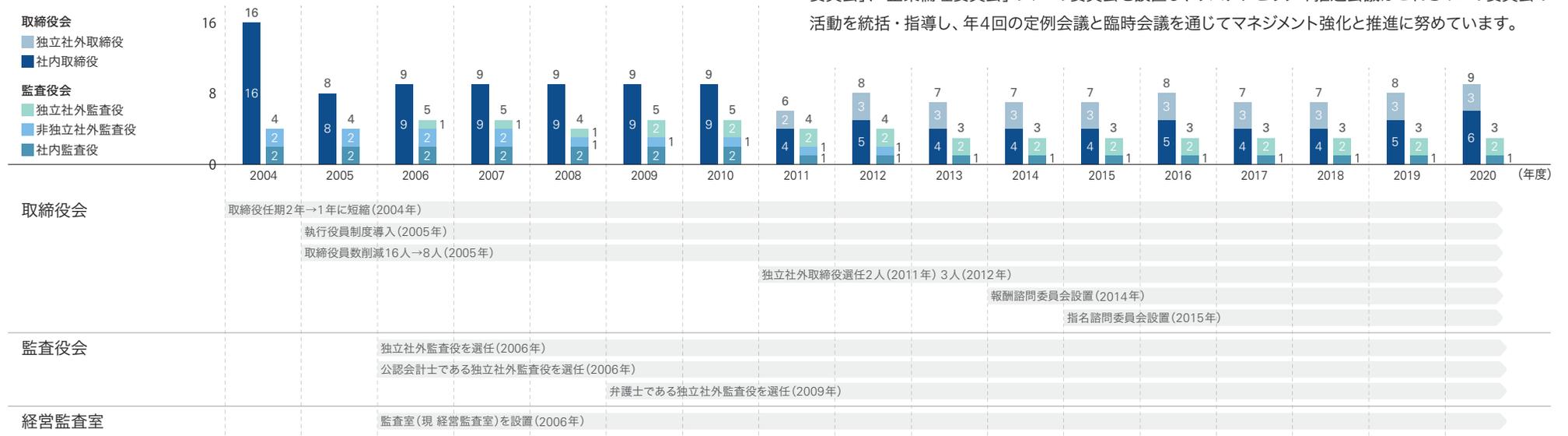
監査役会は、社外監査役2名を含む3名の監査役によって構成し、監査役会規程に基づき原則毎月1回開催し、重要事項について報告、協議、決議を行っています。社外監査役2名は、それぞれ弁護士と公認会計士・税理士で、かつ独立役員であり、専門的見地と独立した立場から監査を行っています。監査役は、監査役監査基準に基づき取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程および業務の執行状況の把握に努めるとともに、会計監査人ならびに取締役および使用人から報告を受け、審議のうえ監査意見を形成しています。

6. 内部監査および監査役監査、会計監査の状況

(1) 監査役監査

監査役の監査につきましては上記「5. 監査役会および監査役」に記載のとおりです。

2004年以降のガバナンス・ヒストリー



(2) 内部監査

当社では当社グループの内部統制システムの実効性の向上を目的に、「経営監査室」を設置し、監査計画に基づき、各部門、国内外の当社グループ各社を対象として、コンプライアンス監査および業務監査等の内部監査を定期的実施し、その結果をCEO、社長、関連部門、監査役等に報告をしています。

(3) 会計監査

当社の会計監査人は、有限責任あずさ監査法人です。監査役と会計監査人との連携につきましては、監査役は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取や監査結果の報告を受けるだけでなく、期中においても必要な情報交換、意見交換を行っています。

7. サステナビリティ推進会議

当社グループは、企業理念に立脚して様々なステークホルダーと良好な関係を築き、信頼され必要とされる企業となるため、CSR(企業の社会的責任)活動から、企業活動を通じた価値創造により、すべてのステークホルダーに貢献するサステナビリティ活動へ軸足を移し、活動を推進する目的で「サステナビリティ推進会議」を設置しています。

サステナビリティ推進会議のもとには、「サステナビリティ委員会」、「環境安全品質委員会」、「リスク管理委員会」、「企業倫理委員会」の4つの委員会を設置し、サステナビリティ推進会議はこれら4つの委員会の活動を統括・指導し、年4回の定例会議と臨時会議を通じてマネジメント強化と推進に努めています。

コーポレート・ガバナンス

当社取締役会の実効性評価の結果概要について

当社取締役会では、毎年、取締役会の実効性評価を実施し、実効性の向上を通じて、当社の企業価値の最大化を図っています。2019年度の実効性評価の結果、当社の取締役会は有効に機能しているとの結論を得ました。今後も実効性評価を実施していきます。

2019年度 取締役会実効性評価の概要およびその結果

評価結果の概要

評価プロセス

2019年11月、当社の取締役8名全員（うち独立社外取締役3名）および監査役3名全員（うち独立社外監査役2名）に対するアンケート調査を実施し、取締役会においてアンケート結果や記載された意見に関する議論を行い、自己評価方式により実効性の評価を行いました。なお、アンケート調査の集計、評価、解析については専門的な知識を有する第三者を活用しました。

評価結果

当社の取締役会は、事前の十分な情報提供の下で社内外の取締役と監査役が、国籍、性別等の多様性の観点から適切な構成にて配置され、それぞれの経験、スキル、専門分野の知見を活かし、経営の監督と果敢な意思決定や投資家や株主との対話を促す会議体として機能していることが確認されました。指名諮問委員会、報酬諮問委員会が有効に機能し、取締役会への独立性・客観性を保ちながら、適切な答申を行うことで、取締役会の監督機能を強化していることも確認されました。

結論

以上から「当社取締役会は、有効に機能している」と結論づけました。

改善を要する点に関する指摘

- ① ESG投資やSDGsへの取り組みの重要性が増す中で、当社取締役会では、これらを含むサステナビリティやレジリエントな経営全般に関する議論の機会を増加させるべき。当社の事業活動において「サステナビリティ&レジリエンス」を意識した事業戦略を進め、企業価値を高めていくための取り組みのモニタリングがさらに必要です。
- ② 取締役会の構成について、IT・デジタル関連に精通した社外取締役が期中にて退任したことで、当社取締役会において、この分野に関する専門人材の強化が必要です。あわせて、多様性の観点でもさらなる強化が望ましく、女性取締役確保に向けた社内人材の育成の取り組み等の強化が必要です。

今後の取り組み

- ・ 中期経営計画の執行状況を適宜モニタリングし、「サステナビリティ&レジリエンス」の観点で、当社におけるサステナビリティと事業戦略のインテグレーションを推進し、レジリエントな取り組み（重層的で強靱な体制確立、工場やERP（基幹系情報システム）の抜本的な機能強化等）による経営の意思決定のさらなる迅速化、老朽化が進む製造設備の更新、そして種々の危機対応力の強化を主要事業の成長と並行して推進し、当社の企業価値の最大化を取締役会として取り組みます。
- ・ 継続的にモニタリングを行う必要がある重要な経営課題を、取締役会実効性評価を行う中であらためて取締役会として確認しました。以下の課題について、取締役会において取り上げ、集中的な議論を行い、執行状況のモニタリングに取り組みます。

重要な経営課題

- ① 「サステナビリティ&レジリエンス」に基づく経営の実践とすべてのステークホルダーへの還元の方針
- ② 当社事業全般のポートフォリオ整理と資源配分の全体最適化
- ③ 第三の事業の柱とすべきライフサイエンス事業の事業モデル・事業戦略の確立
- ④ 収益率が低下しているエラストマー事業の事業戦略・事業の在り方について
- ⑤ 現在の収益の柱であるデジタルソリューション事業の事業ポートフォリオの拡充
- ⑥ 危機管理対応について（新型コロナウイルスに起因するBCP対応を含む）

今後も取締役会の実効性評価を踏まえ、実効性の高い取締役会を目指していきます。

コーポレート・ガバナンス

役員報酬体系の公平性と透明性の確保(報酬諮問委員会の取り組み)

当社は2014年度に報酬諮問委員会を設置しました。現在、同委員会は筆頭独立社外取締役を委員長とする独立社外取締役3名(委員長含む)、代表取締役CEOおよび代表取締役社長兼COOの5名で構成され、外部機関からデータおよび助言を受けて、毎年度の業績などを考慮しながら公平、透明性、かつ競争力を持った報酬制度および報酬額、役員報酬の基本方針の取締役会への答申を行っています。

2019年度は、例年通り、ベンチマークデータに基づき報酬制度および報酬額、または役員報酬の基本方針の妥当性の確認を行うとともに、中期経営計画と報酬制度との連動性の確認などを行いました。また、当委員会では、透明性を有した役員報酬制度の開示に努め、2018年度の当社の有価証券報告書の「役員の報酬等」頁は、金融庁ホームページの好事例集に取り上げられました。

報酬の基本方針

当社はグローバル企業として企業グループの競争優位性を保つためにグローバルに優れ、かつ多様性のある経営人材の育成、採用を図り、株主の皆さまとの短期、中長期の利益を共有するために役員に対して短期、中長期のインセンティブを設定し、透明性を保ちつつ、経営戦略および事業戦略の確実な実行を目指す報酬基本方針を設定しています。

- (1) 競争優位の構築と向上のため、また、グローバル経営のさらなる推進のため、国籍を問わず多様で優秀な人材を引き付け、確保し、報奨することができる報酬制度であること。
- (2) 当社の持続的発展を目指した経営戦略上の業務目標達成を動機付けるため、その達成に向け、健全な企業家精神の発揮を経営者にもたらすものであること。
- (3) 在任中の株式保有の強化を通じて株主の皆さまと当社役員の利益を積極的に共有することにより、中長期的な企業価値の向上をする報酬制度であること。

報酬の種類

当社の役員報酬は、固定報酬としての基本報酬、単年度の会社業績達成度に連動する年次賞与、中長期的な会社業績達成度に連動する中期業績連動賞与および株主の皆さまとの価値の共有を早期に促進することを目的とした譲渡制限付株式付与のための報酬から構成されています。ただし、社外取締役および監査役の報酬は、役割に鑑み基本報酬のみとしています。また、会長の報酬については、取締役会議長として管理監督を行いつつ、業務執行取締役とは異なった見地から企業価値の向上に努める役割に鑑み、年次賞与を除く、基本報酬、中期業績連動賞与、譲渡制限付株式付与のための報酬の3種類の報酬構成としています。

基本報酬を100とした場合の各報酬構成要素の割合(業績連動報酬は目標を100%達成時の標準額)は下表のとおりとなります。

報酬体系

		基本報酬	業績連動報酬			基本報酬： 業績連動報酬
			年次賞与	中期業績 連動賞与	譲渡制限付 株式付与の ための報酬	
取締役 (除く 社外 取締役)	CEO	100	100	約133	約67	100:300
	社長	100	30	50	25	100:105
	会長	100	0	50	25	100:75
	専務執行役員/ 常務執行役員/ 上席執行役員兼務	100	25	30	15	100:70

※ 会長の報酬についてはその職務に鑑み2020年度から年次賞与を支給していません。

コーポレート・ガバナンス

報酬水準の妥当性

上記の報酬構成およびその支給割合の検討に際し、外部の報酬コンサルタントが有する役員報酬データベースに基づき、当社の事業規模や業種・業態に類似する企業等を同輩企業として報酬ベンチマークを毎年行い、報酬諮問委員会が報酬水準の妥当性を検証しています。また、海外事業の統括等を担当する取締役の業績連動報酬と業績連動報酬以外の報酬の支給割合の決定に際しては、その担当地域における役員報酬調査データに基づき、上記同様の手法を用いて報酬ベンチマーク分析を毎年行い、役位ごとの職責やグループ経営への影響の大きさを考慮して、報酬諮問委員会で報酬水準等の妥当性を検証しています。

報酬等の決定プロセス

「報酬の決定に関わる方針」や報酬制度、個別の報酬額等は、取締役会にて審議・決定を行います。取締役会の審議・決定に際しての独立性・客観性を確保するとともに取締役会の監督機能と説明責任を果たす能力を強化すべく、報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

報酬諮問委員会の審議・答申事項

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の対象者の報酬と項目について審議し、取締役会に対して答申または監査役会に対して助言を行います。

対象者：社内取締役(代表取締役および役付取締役を含む)、社外取締役、監査役、執行役員、相談役、顧問、その他重要な使用人

審議項目：報酬方針の策定、報酬制度の設計、業績目標の設定、インセンティブ報酬の合理性、報酬水準・ミックスの妥当性、報酬制度に基づく各役位の報酬額の決定等

報酬諮問委員会の構成・委員長の属性

当社の報酬諮問委員会の構成は、委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役で構成することとしています。報酬諮問委員会の委員長は、独立性・客観性と説明責任を果たす能力の強化の観点から実効的な委員会運営を図るべく、取締役会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定することとしています。また、報酬諮問委員会には、外部コンサルタントおよび事務局がオブザーバーとして参加しています。

年次賞与の支給率の目標と実績(2019年度)

	業績連動指標		支給率
	目標	実績	
連結売上収益	5,080億円	4,720億円	26.2%
連結営業利益	445億円	329億円	46.7%

※ 支給率の算定に際し、連結売上収益および連結営業利益には石油化学系事業の原料価格下落や特別損失等の影響があったため、報酬諮問委員会の答申に基づき、かかる一過性の要因を排除して算出される連結売上収益、連結営業利益を算出し、支給率をそれぞれ26.2%、46.7%としました。その結果、年次賞与の全社業績連動部分の支給率は、連結売上収益と連結営業利益のそれぞれに基づく支給率を平均し、役位ごとの標準支給額の約37%となりました。

年次賞与の支給率範囲(2019年度)

支給率	業績評価指標の実績に応じた支給率の範囲		
	0%	100%(目標)	200%
連結売上収益	4,719億円以下	5,080億円	5,441億円以上
連結営業利益	291億円以下	445億円	599億円以上

連結ROE年度別実績および3年間の平均値

2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
6.8%	8.4%	8.8%	7.8%	5.7%
		目標	実績	支給率
2015-17年度		10%	8.0%	50%
2016-18年度		10%	8.3%	58.3%
2017-19年度		10%	7.4%	50%

中期業績連動賞与の支給率の範囲(2019年度)

ROE実績	直前3年間平均ROE実績に応じた支給率の範囲				
	6%未満	6%以上	8%	10%	12%以上
支給率	0%	50%	50%	100%(目標)	150%

※ ROE実績が6%~8%の間の支給率は50%、ROE実績が8%~12%の間の支給率は比例計算します。

コーポレート・ガバナンス

当社グループの経営体制の継承と評価(指名諮問委員会の取り組み)

当社は2015年度に指名諮問委員会を設置しました。現在、同委員会は筆頭独立社外取締役を委員長とする独立社外取締役3名(委員長含む)、代表取締役CEOおよび代表取締役社長兼COOの5名で構成され、CEOおよび社長の選解任、取締役会の構成および選任や当社グループの経営体制、重要な経営ポストの継承計画について客観的かつ長期的に検討を行っています。

2019年度は、新しい経営体制のフォローアップや評価、取締役会の構成および選任、次世代経営候補者の育成状況や研修などの取り組みのモニタリングを行いました。また、CEOおよび社長から同委員会に対する年間経営活動報告が行われ、経営トップの選解任を審議し取締役会に提言を行います。

指名諮問委員会

JSRでは役員選任の方針と手続きの透明性を確保するため、メンバーの過半数を独立社外取締役で構成し、筆頭独立社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力の多様性と規模の基準および役員選任の基準と手続きならびに取締役、役付執行役員(上席執行役員含む)および監査役候補者について審議し、取締役会に報告しています。

また、CEOおよび、または社長は、指名諮問委員会に広範な戦略的経営活動を含めて年間経営活動報告を提出します。指名諮問委員会は報告に基づき、CEOおよび、または社長の業績およびパフォーマンスを評価し、経営の品質改善の要否を進言します。

取締役の解任

CEOを含む取締役の解任が必要な事由が生じた場合と指名諮問委員会が判断した場合は、適時に審議を行い、その結果を取締役に報告します。CEOおよび、または社長の解任について審議する際には社外取締役のみで議論をする機会を設けるなど、審議の透明性を確保しています。上述の年間経営活動報告提出を起点として、CEOおよび、または社長の業績、パフォーマンス評価、経営の置かれた状況、経済見通し等に基づき、毎年、CEOおよび、または社長の選解任や任期を判断します。

取締役候補者の選任基準

取締役候補者の指名に際しては、経営上の重要な意思決定および業務執行の監督を適切かつ機動的に行うため、取締役会として必要な知識・経験・能力の多様性および規模のバランスを確保することを基本とし、心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者を選任しています。その上で、社内取締役は国内外の事業運営、研究開発、製造、製造技術、人事、財務・会計等の分野での豊富な知識や経験、高い能力や優れた実績を有する者を選任することとしています。社外取締役は独立性および様々な分野での豊富な企業経営および事業運営の経験を有し、幅広い視点から成長戦略やガバナンスの充実について積極的に意見を述べ問題提起を行うことのできる者を選任することとしています。

監査役候補者の選任基準

会社法等の法令や定款・社内諸規程等に基づき、取締役の意思決定の過程、業務執行状況を監査し、経営の透明性と健全性を確保するという観点から、心身ともに健康で、優れた人格と人望、高い見識と倫理観を有する者の中から、監査に必要となる豊富な経験と高度な専門知識を有する者(うち1名は財務・会計に関する適切な知見を有するもの)を選任することとしています。

特に、社外監査役については、独立性を有し、法律や会計等に関する幅広い経験・知見を有する者を選任することとしています。

コーポレート・ガバナンス

取締役・監査役に対するトレーニング方針

新任執行役員に対し、将来の取締役候補者としての観点から、新任取締役向けの社外講習会等に参加する機会を提供しています。新任の社外取締役および社外監査役に対し、当社および当社の事業への理解を深めるための導入教育や工場・研究所の見学等を実施しています。また、取締役会開催時には、当社の事業に関連の深いテーマを「特定テーマ」として取り上げて意見交換を行う機会を設け、当社の事業課題等についての理解のみならず、他の取締役や監査役との意思疎通を深める機会を提供しています。さらに、株主総会開催前に定期的に、外部講師によるコーポレート・ガバナンスおよび法改正状況等を振り返る研修を徹底しています。

サクセッションプラン

CEOおよび、または社長の後継者については、複数の後継者候補に対し、必要なスキルを獲得するためのトレーニングやリーダーシップ向上のためのコーチングを実施し、指名諮問委員会が後継者候補と面談を行い候補者選定に携わるなど、客観性・透明性のある手続きにより、計画的に育成・選定しています。

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、IR業務は経理財務部門および広報部門を担当する執行役員が所管し、経理財務部門と広報部門が連携して投資家との対話を補助しています。国内外の主要な機関投資家に対し、毎年CEO、社長またはIR担当執行役員が面談し、進捗状況等を説明しています。決算財務情報のほか、事業内容、中期経営計画の内容・進捗状況等の会社情報、環境への取り組みやRC等のCSR情報、研究開発への取り組み等をホームページに掲載し、投資家への会社情報の発信に努めています。対話により得られた投資家の意見や質問は、IR活動報告として経営陣にフィードバックしています。対話に際し、インサイダー情報を適切に管理しています(各決算発表前のサイレント期間の設置、インサイダー取引防止の規則制定、社員教育等)。

コーポレート・ガバナンス

独立社外取締役（2020年6月17日現在）

当社は、取締役会による経営の監督機能および適時適切な意思決定機能を一層強化するため、独立社外取締役3名を選任しています。幅広い事業経営の経験と会社から独立した視点を有する独立社外取締役を選任することにより、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性を確保しています。



松田 譲

松田譲氏は、協和発酵工業株式会社および協和発酵キリン株式会社（現協和キリン株式会社）の代表取締役社長を務められた後、同社の相談役を務めておられました。医療用医薬品およびバイオケミカルにおいて国際的な事業を営む会社の経営を通じての豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性・健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただいているため、引き続き社外取締役として選任しました。



菅田 史朗

菅田史朗氏は、ウシオ電機株式会社の代表取締役社長を務められた後、現在も同社で特別顧問を務められており、また、公益社団法人経済同友会副代表幹事を務めておられました。光応用製品、産業用機械その他において国際的な事業を営む会社の経営や財界活動を通じての豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性・健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただいているため、引き続き社外取締役として選任しました。



関 忠行

関忠行氏は、伊藤忠商事株式会社の代表取締役副社長執行役員を務められた後、現在も同社で理事を務めておられます。総合商社として国際的な事業を営む会社の経営経験、CFOとしての財務・経理に関する豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督ならびにコーポレート・ガバナンスの強化に活かし、経営判断の合理性、経営の透明性、健全性の確保を通じて当社グループの企業価値の継続的向上に貢献いただいているため、引き続き社外取締役として選任しました。

コーポレート・ガバナンス

取締役および監査役（2020年6月17日現在）



代表取締役CEO
エリック ジョンソン
北米事業統括担当
JSR North America Holdings, Inc.
取締役社長



代表取締役社長兼COO
川橋 信夫



取締役会長
小柴 満信



取締役 専務執行役員
川崎 弘一
生産・技術、品質保証、環境安全、
人材開発、ダイバーシティ推進 担当
日本ブチル(株) 取締役社長



取締役 常務執行役員
宮崎 秀樹
経理、財務、広報、システム戦略、
サイバーセキュリティ統括、
業務プロセス刷新 担当



取締役 上席執行役員
中山 美加
サステナビリティ 担当
サステナビリティ推進部長



社外取締役
松田 謙



社外取締役
菅田 史朗



社外取締役
関 忠行



常勤監査役
岩淵 知明



社外監査役
加藤 久子



社外監査役
森脇 純夫

執行役員（2020年6月17日現在）※

常務執行役員
平野 勇人
エラストマー事業統括、合成樹脂事業統括

常務執行役員
井上 勝也
経営企画(グループ企業統括含む)、事業創出、CEO室 担当
経営企画部長 兼 CEO室長
兼 JSR Active Innovation Fund 合同会社 職務執行者

常務執行役員
須原 忠浩
デジタルソリューション事業統括
JSR Micro Korea Co., Ltd. 代表理事

上席執行役員
山脇 一公
合成樹脂事業 担当
テクノUMG(株) 取締役社長

上席執行役員
土居 誠
法務、総務、秘書室 担当
法務部長

上席執行役員
山口 佳一
電子材料事業 担当
電子材料事業部長 兼 電子材料事業部台湾支店長

上席執行役員
阿部 一至
エラストマー事業 担当
エラストマー事業部長 兼(株)エラストミックス 取締役社長
兼 ジェイエスアール クレイトン エラストマー(株) 取締役社長
兼 JSR Elastomer Europe GmbH 代表取締役
兼 日密科偲橡膠(佛山)有限公司 董事長

上席執行役員
佐伯 光一
四日市工場 担当
四日市工場長

上席執行役員
高橋 成治
生産・技術 副担当、原料機材調達、生産物流 担当
SSBRグローバル生産統括部長

執行役員
小林 英一
JSR North America Holdings, Inc. 取締役副社長

執行役員
水野 陽一
エッジコンピューティング事業 担当
エッジコンピューティング事業部長

執行役員
藤井 安文
経営監査室長

執行役員
山近 幹雄
生産・技術 副担当

執行役員
ティム ローリー
ライフサイエンス事業部長
兼 JSR Life Sciences, LLC 社長

執行役員
原 弘一
JSR North America Holdings, Inc. 取締役副社長

執行役員
高橋 純一
品質保証 副担当
製品・品質保証部長

執行役員
脇山 恵介
ディスプレイソリューション事業、中国事業統括
ディスプレイソリューション事業部長
兼 JSR (Shanghai) Co., Ltd. 董事長
兼 JSR Display Technology(Shanghai)Co., Ltd. 董事長
兼 JSR Micro(Changshu)Co., Ltd. 董事長

執行役員
立花 市子
新事業創出支援部長
兼 JSR Active Innovation Fund 合同会社

執行役員
木村 徹
研究開発担当(CTO)
研究開発部長
兼 RDテクノロジー・デジタル変革センター長
兼 RDテクノロジー・デジタル変革センター JSR・東京大学
協創拠点 CURIE 室長

執行役員
吉本 豊
社長室 担当
社長室長

執行役員
徳久 博昭
研究開発副担当(副CTO)
四日市研究センター長 兼 四日市研究センター機能高分子
研究所長
兼 タイヤ材料技術開発センター長

※ 取締役兼務者を除く

コンプライアンス

1. 基本的な考え方

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

2. JSRグループ企業倫理要綱

JSRグループは、国内外のグループ各社で企業倫理活動の一体的推進を図っています。そのために、企業理念体系を反映したグローバル共通の企業倫理の具体的なガイドラインとして「JSRグループ企業倫理要綱」を制定しています。これは、グループ各社が経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たしながら企業活動を展開するために、各社の役員と従業員（社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員）の一人ひとりが遵守すべき行動規範とするものです。

JSRグループは、グループ各社の役員・従業員にこの行動規範に反する行為を行うことはさせません。また、JSRグループは、役員や従業員がこの行動規範に反する行為を命じられるようなことがあった場合に、本人がその実行を拒んだことで不利益を被るような扱いをしません。

3. 企業倫理活動

(1) 企業倫理意識調査

JSRグループは、国内外グループ各社の役員と従業員を対象に企業倫理意識調査を毎年行い、企業倫理上の課題の把握と改善に努めています。調査結果は、企業倫理委員会での報告を経て役

員会議に報告されます。その後、社内イントラネットに、結果からの課題などについて説明した担当役員のメッセージとともに結果の概要を掲載し、従業員へのフィードバックを行っています。海外グループ会社の中には、現地の文化などを踏まえたり方でもローカルスタッフを含む従業員と企業倫理や法令遵守の意識強化を図っている例もあります。

(2) ホットライン(内部通報制度)

① 従業員向けホットライン

JSRグループでは「企業倫理ホットライン」という名称の内部通報制度を導入しています。

「社内ホットライン」はJSRやグループ各社の企業倫理委員会が窓口となります。「社外ホットライン」は、社外の弁護士による窓口と、日本語・英語・中国語・韓国語・タイ語・インドネシア語に対応可能な社外専門機関による窓口の2つの連絡先を設けており、海外の従業員も利用しやすい体制を構築しています。社外ホットライン窓口への通報は常勤監査役にも同報されており、経営陣からの独立性を確保しています。社内報などで適宜窓口の周知化を図るとともに、通報の秘密厳守と通報者の不利益となる取り扱い禁止の徹底により信頼度の向上に努めています。

国内グループ各社が意識合わせをして課題に取り組むために、国内グループ各社の企業倫理実務担当者としてJSR企業倫理委員会とで年1回の定期会議を開催しています。ホットライン通報をより活用しやすいものとするために、社内イントラネットやウェブ版社内報のトップページにホット

ラインへのアクセス先を掲載・掲示しています。

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

2019年度の通報件数は10件で、うち5件がパワハラに関する通報でした。各案件とも適切に対応しています。

JSRグループ ホットラインの利用状況(件数)



② 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。取引における法律違反や企業倫理違反もしくは疑わしい行為を早期に発見して解決するために、お取引先様からの通報を受け付ける窓口です。窓口業務は、従業員向けホットラインと同じ社外の専門機関に委託し、通報の秘密厳守と通報者の不利益となる取り扱い禁止の徹底により信頼度の向上に努めています。なお、2014年度に導入以降、サプライヤーホットライン通報の実績は0件です。

4. 法令遵守への取り組み

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

① 贈賄防止、不正競争防止への取り組み

JSRでは、JSRグループ企業倫理要綱および法令遵守規程に基づき、すべての役員、従業員などが、業務遂行にあたって日本の不正競争防止法、米国の連邦海外腐敗行為防止法(the U.S. Foreign Corrupt Practices Act)、英国の贈賄防止法(the U.K. Bribery Act)、その他の腐敗防止関連法令を遵守するために必要な事項を定めた、「贈賄防止に関する基本方針」「腐敗防止関連法令の遵守に関する規程」「贈答・接待に関する基準」を制定しています。

また、各国の独占禁止法(競争法)を遵守するために必要な事項を定めた、「独占禁止法遵守に関する規則」「米国競争法遵守に関する規則」「EU競争法遵守に関する規則」「韓国公正取引法遵守に関する規則」を制定しています。

5. 個人情報保護への取り組み

JSRグループは、高度情報通信社会における個人情報保護の重要性を認識し、「個人情報の保護に関する法律」に基づいてプライバシー・ポリシーおよび個人情報取扱規程を定め、また、マイ

リスクマネジメント

ナンバー制度に対応するため特定個人情報取扱規程を定めています。関連法令およびプライバシー・ポリシーに基づき、特定個人情報などの「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および安全管理措置について定めて、会社の取り扱う特定個人情報などの適正な取り扱いを確保しています。

また、GDPR（EU一般データ保護法）の保護対象となる個人データを取り扱うグループ会社に対して、対象個人データの取得・処理・移転にあたってGDPR遵守体制を構築・運用するためのサポートを行っています。

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留めることを経営の重要課題と位置づけ、「リスク管理規程」を定め、「リスク管理委員会」を中心にリスクマネジメントを行っています。

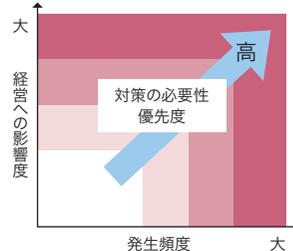
2. リスクマネジメントの取り組み

(1) リスク洗い出しと重要リスクの選定

2009年度より独自のリスクマネジメントシステムを運用し、リスク管理委員会主導の下、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。

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」と位置づけ、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。

リスクマップイメージ



(2) 危機管理

JSRは、平時および有事におけるBCM/BCP※体制をまとめたBCM規程を制定しています。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。

また、重大なリスク発生時においても機動的に事業運営ができるよう、安定的な手元資金を確保するほか、毎年、格付機関より発行体格付およびコマーシャルペーパーの格付を取得しています。格付情報については、格付機関のウェブサイトおよび当社ホームページにて公開しています。

新型コロナウイルス感染症による世界的な景気悪化が懸念される中、2020年5月8日には、発行総額350億円の3本立て無担保普通社債を発行しました。

※ 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

(3) 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。

サプライチェーンマネジメント

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、2020年1月下旬より社長をトップとする新型コロナウイルス対策会議を設置し、当初は中国における情報収集や現地法人の対応決定、支援活動を実施しました。日本、そして世界中への感染拡大が明らかになり、2月中旬にBCP(事業継続計画)会議体へ移行しました。当社グループは世界の基幹産業を支える素材産業として、日本、アジアおよび欧米の当社グループの主要製造・研究開発拠点の稼働を維持するための行動規範の制定、保護具の供給および装着の徹底、外部訪問者の遮断、全世界の従業員との情報共有、各拠点での在宅勤務環境の整備などの施策を2月中旬に完了させました。BCP会議体での内容は、社外取締役および監査役との共有も図っています。

世界各拠点の文化の違いや独自性を尊重しつつ、BCP会議体でのスピーディーな情報の一元管理を行い適切なアクションにつなげることで、危機管理および事業継続に努めています。また、ステークホルダーに関連する情報は当社ホームページに[COVID-19新型コロナウイルス感染症へのJSR対応]として掲載し、逐次情報公開に努めています。

COVID-19新型コロナウイルス感染症へのJSR対応
<https://www.jsr.co.jp>

1. 基本的な考え方

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とともに進めていきます。

2. お取引先様との関わり

(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。それはお客様に絶えることなく安定的に、確かな品質の製品をお届けすることです。

同じJSRグループの中でも、エラストマー事業および合成樹脂事業とデジタルソリューション事業、あるいはライフサイエンス事業ではサプライチェーンマネジメントにおけるポイントは異なりますが、お取引先様、お客様にはJSRグループ購買指針に定める「購買取引にあたっては、持続可能な社会に向けて、安全、人権、法令遵守、資源保護、環境保全、生物多様性などに十分配慮する」とのCSR調達方針をご理解いただき、コミュニケーションによる相互理解の下で、協力しながら実効性のある取り組みを続けています。

2010年度から「CSR調達」の取り組みを開始し、「購買指針」に基づいて、環境面と社会面に関するお取引先様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、そのお取引先様に調

達担当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%をカバーするお取引先様への調査を完了し、新たな取引先ができた場合も同様に調査を実施しています。

加えて、近年のサプライチェーンのグローバル化に伴い、強制労働、児童労働、環境破壊、地球温暖化、企業不祥事などの問題が発生し、不買運動や改善要求が起きるようになり、企業活動にも大きな影響が出始めていることを受け、2017年度には調査に使用するアンケートの項目を大幅に刷新、拡充させました。この改訂版アンケートを用いて2巡目となるアンケート調査に取り組んでいます。

また、このようにサプライチェーンマネジメントを発展させることが、お取引先様とJSRグループの相互繁栄につながるの考えに基づき、改訂版アンケートに記載した当社グループがお取引先様にも遵守をお願いしたい事項を再整理し、2018年12月、新たに「JSRグループCSR調達方針」を制定しました。順次お取引先様に配布を行い、周知と実践に向けた取り組みを要請していきます。

(2) グリーン調達(原材料)

JSRは、従来原材料に関して、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など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仕組みをつくり普及させることを目的として、2006年9月に業界横断の活動推進主体として発足しました。JSRはJAMPへの参加を通じて、その理念の実現に資する活動を推進します。

※2 グリーン調達ガイドライン：JSRは2000年よりグリーン調達ガイドラインを制定し、このガイドラインに基づいてグリーン調達を推進しています。2008年にはJAMPへ加入し、管理対象物質とフォーマットをJAMP MSDSplusに対応させるべくガイドラインの改訂を実施しました。さらに2018年に、MSDSplusからchemSHERPA(経済産業省主導で策定された新たな化学物質情報伝達フォーマット)への移行に伴い再度ガイドラインを改訂しました。今後もサプライチェーンでの化学物質のリスク管理を効果的に実施するため、情報伝達を重視したグリーン調達を推進していきます。

サステナビリティパフォーマンス

社外からの評価

JSRグループはサステナビリティなどの非財務分野の取り組みにおいて、世界的な社会的責任投資指標および投資ユニバースに組み入れられるなど高い評価を受けています。また、年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)が選定しているESG指数のうち「FTSE Blossom Japan Index」、 「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」、 「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」に選定されています。

ESG指数、SRI指標および投資ユニバースへの組み入れ(2020年7月1日現在)



FTSE4Good(英国)

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



EURONEXT Vigeo Eiris World 120(フランス)

ESG(環境、社会、ガバナンス)の優れた世界企業として、「EURONEXT Vigeo Eiris World 120 Index」に継続して選定されています。



ETHIBEL PIONEER & EXCELLENCE Investment Registers(ベルギー)

2020年5月8日に、国際的なSRIユニバースである「ETHIBEL PIONEER & EXCELLENCE Investment Registers」に再選定されています。



FTSE Blossom Japan Japan

FTSE Blossom Japan Index(日本)

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。

2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数(WIN)

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)(日本)

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

※ JSR株式会社のMSCI指数への組み入れ、および本ページにおけるMSCIのロゴ、トレードマーク、サービスマーク、指数名称の使用は、MSCIやその関係会社によるJSR株式会社の後援、推薦あるいはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。

MSCIおよびその指数の名称とロゴは、MSCIやその関係会社のトレードマークもしくはサービスマークです。

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。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数(日本)

S&P ダウ・ジョーンズ・インデックスより、「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に選定されています。



SOMPOサステナビリティ・インデックス(日本)

SOMPO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「SOMPOサステナビリティ・インデックス」の投資対象銘柄に選定されました。



健康経営優良法人2020(日本)

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。