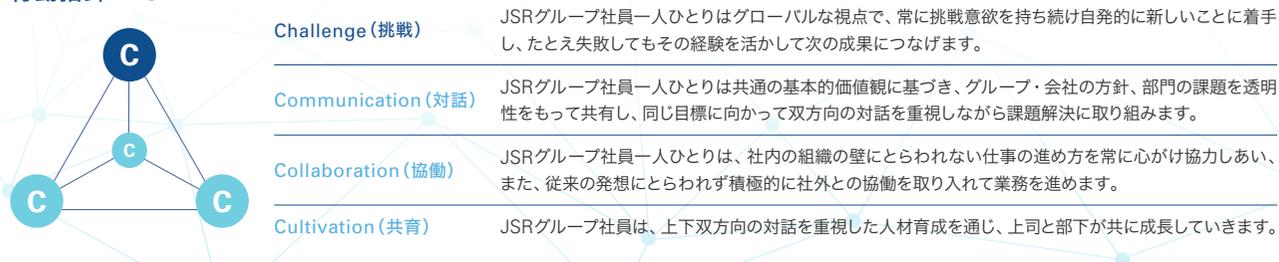


## 基本方針

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



## ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

JSRグループの新たな経営方針の中で、従業員に関するJSRサステナビリティビジョンとして、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを尊重し、全ての従業員がその能力を最大限に発揮できることを目指す。従業員のニーズ変化に対応できるよう進化し、従業員のエンゲージメントを最大化する。」と示しました。

当社グループは様々な事業環境の変化に柔軟に対応できるレジリエントな組織を目指しています。そのためには、多様な人材を採用・登用して従業員それぞれの価値観、考え方、発想を尊重し、認め合い、互いに磨き合って、あらゆる可能性を検討し挑戦していくことが重要であると考えています。

充実した各種制度と併せて、多様な働き方を活用して、一人ひとりが能力を発揮し、組織としての成果、競争力強化につながるようマネジメントしていく、そのような個性を大事にする風土づくりに取り組んでいます。

## ワークスタイルイノベーション(WSI)活動

JSRでは、会社も従業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、2017年よりワークスタイルイノベーション活動に注力しています。

会社は多様な従業員の活躍を促し、柔軟な働き方が可能となるよう労働環境・各種制度・ITインフラを整備し、従業員の自律性を尊重してエンゲージメントと生産性の向上に努め

ます。各部門は組織の「ありたい姿」を実現できる体制を整え、従業員は仕事と生活を両立(ワークライフマネジメントを実践)し健康的かつ活力をもって働きます。先端デジタル技術の力も活用しながら業務分析を行い仕事の進め方を抜本的に見直し、生産性を飛躍的に高めつつ多様な働き方を実現する取り組みを進めています。

## 従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

従業員のエンゲージメントに影響する因子を解析し、人事制度、WSI、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策等に反映させるとともに、各部門や各グループ会社の個別の課題も発掘していきます。これらの取り組みから従業員エンゲージメントを最大化できる組織へと進化を図ることで、競争力の強化と企業価値の向上を目指していきます。

### 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。



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

# 広がる人材と技術のネットワーク

## 研究開発方針と体制



JSRグループでは、デジタル変革(DX)を起点とする変動や脱炭素社会・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とその周辺分野における新規・応用研究などの「事業支援研究」と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、開発から製造、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との直接対話を重視するなど、研究開発活動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います。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。また、自社研究だけでなく、外部からの知識や技術を取り入れて課題を克服し、画期的なイノベーションを生み出すため、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います。学術連携を通じ、マテリアルを通じて長年ビジネスを展開してきた当社グループの知見を用いて、新たな領域でのビジネスやこれまでとは違う領域での先進研究を事業展開できる可能性を探っています。

また、当社グループはマテリアルズ・インフォマティクスを推進し、データドリブンな研究開発手法の実用化を進めてきました。これには新たなデータ基盤としてデジタル化や理論モデルの構築とAIや量子コンピュータなどの新手法が必要で、当社グループではその両面から開発を進めています。こうしたデータ基盤と新手法が実用化されると、これまでの研究室での実験がコンピュータ上で行えるようになり、大幅な研究開発の効率化につながると考えています。

## DX人材の育成と次世代基盤技術

新たな研究手法を将来の競争力につなげていきます。

### Enthought社との協業

—社内データサイエンティストの教育、データベース構築の取り組み—

**Q** デジタル化やDXについて、JSRはどのような位置付けで、取り組みを進めていますか。

**A** 研究開発を起点に企業変革をもたらしたいとの考えの下、AIや量子コンピューティングなど革新性の高い技術の獲得に取り組んでいます。材料開発の中核的な技術要素として、実験や計算を通じたデータの収集およびその体系的な蓄積、これらの解析や可視化などがあります。JSRではこの一連の流れをデジタルによってシームレスにつなぐことで、新たな研究開発手法の土台とすることを目標としています。Enthought社はこうしたデジタルリゼーションを、当社のビジネスに落とし込むためのパートナーとして支援していただいています。

**Q** Enthought社とは、どのような会社ですか。

**A** Enthought社は企業のDXを支援する米国の会社です。彼らは、昨今のAI技術の発展を支えるPythonという最新のプログラミング言語やそれを駆使したサービス開発の専門家集団ですが、単に新しい技術やサービスを提供するだけでなく、顧客のビジネスプロセスを解析し、真に価値のある体験の提供を目指しています。実際の取り組みでは、JSRが派遣する研究員が自部門の課題を持ち込み、それを題材としてPythonプログラミングやアジャイル開発の基礎を学びます。その上で、デジタル技術適用により価値を見出せる箇所を見極め、部門全体を巻き込んだプロジェクトへと昇華させていきます。

**Q** デジタルリゼーションに対する社内の期待を感じることはありますか。

**A** どのような技術、サービスにも適用限界があります。たとえばAIに関し、Enthought社との協業を開始した2017年当時は、JSRにはまだそれが見えていませんでした。しかし、彼らとの協業をはじめ様々な機会を通じ、現在ではある程度それを見極められるようになりました。今後はこうした活動の裾野を広げつつ、材料開発の効率化や高精度化、および新しい価値追求に取り組んでいきます。



RDテクノロジー・デジタル変革センター  
マテリアルズ・インフォマティクス推進室  
滝本 嘉夫

### 大学共同利用機関法人情報・システム研究機構統計数理研究所(統数研)

—マテリアルズ・インフォマティクスなどデータ駆動型素材研究の基盤技術研究活動—

**Q** 統計数理研究所(統数研)の主な役割をお聞かせください。

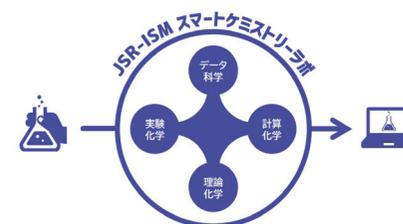
**A** 統数研は、統計数理を専門とする国内で唯一の研究機関です。統計数理研究所と設置したJSR-ISMスマートケミストリーラボでは、データ科学を用いた新しい材料開発手法の実現に向けてアルゴリズムの開発を行っています。従来はデータ科学が適用できなかった材料開発の課題を新しいアルゴリズムによって解決することを目指しています。

**Q** これまでのデータ活用と異なる点を教えてください。

**A** これまでのデータ活用では事後にデータの解析によって不良の原因を究明するなどの使い方が主でした。一方データ科学を有効に用いることで、解析の精度が向上するとともに実験結果をある程度予想できるようにもなります。それにより実験数を減らすことができ、時間と費用を大幅に減らすことが可能になります。

**Q** 新たな研究開発手法である、マテリアルズ・インフォマティクスを進めていくうえでこの取り組みの役割はなんでしょうか。

**A** 統数研の取り組みは、料理に例えるのであれば新しい調理器具を作っている段階と言えます。これまでではうまく処理ができなかったデータという厄介な食材が来て精度を高く処理することが可能になります。そしてこの処理の精度が高ければ研究開発という料理も美味しくなります。さらに、新しい道具の使い方を習得する必要もあり、JSRも定期的に統数研の人材育成プログラムに参加して研究者の育成も積極的に進めています。



RDテクノロジー・デジタル変革センター  
マテリアルズ・インフォマティクス推進室  
大西 裕也

## 分野を超えた共同研究

量子コンピュータやAIは新たな手法として研究開発含めJSRグループの様々な分野での活用を進めています。

### IBM Quantum Network

—量子コンピュータの共同利用を通じた実装化への取り組み—

**Q** IBM Quantum Networkとはどのような取り組みですか。

**A** IBM Quantum NetworkはIBM社が提供する量子コンピュータの活用を目指すメンバーが集う世界的なコミュニティです。JSRは其中でも慶應義塾大学に設置されたIBM Quantum Network Hub at Keio University (慶應Q Hub)に2018年から参画しています。ここでは複数のメンバー企業とともに共同で量子コンピュータを使った研究を行ったり、新しいアルゴリズムの開発を行っています。現在の量子コンピュータはまだ開発途上ですが、それでも従来のコンピュータにできないような計算が可能になっています。化学のエキスパートとして、どのような問題を量子コンピュータで解くべきかという問題提起ができるところに当社の強みが活かされています。

**Q** 量子コンピュータの今後の可能性について教えてください。

**A** 材料開発にシミュレーションを活用していますが、その活用範囲のさらなる広がりが期待できます。また、現在の機械学習で課題となっている消費電力の大きさも解決でき、より低コストに大規模な情報処理ができるようになって考えられています。これがJSRの研究開発フローの中で実験の代わりとして機能することを期待しています。これによって実際の実験より安価で早く結果を得ることができます。さらにこれまで、危険性などの理由で実験することが困難だった対象も検討を行うことができるようになります。

**Q** 量子コンピュータを扱う人材の育成は進めていますか。

**A** 量子技術や使用するプログラムはこれまでの考え方や手法とは、全く異なっています。そのため、量子技術の知識を備えた研究者の育成には時間がかかります。JSRでは将来の実用化に向けて若手の研究者を中心に新たな「量子ネイティブ」の育成を進めています。



IBM Quantum Network  
Hub at Keio University  
の外観



RDテクノロジー・デジタル変革センター  
マテリアルズ・インフォマティクス推進室  
大西 裕也

### IBM Research Frontiers Institute (RFI)

—AI分野における技術実装化のための共同研究—

**Q** RFIは何をする取り組みですか。

**A** IBM Research Frontiers Institute (RFI)はIBMを中心としたAIに関するオープンイノベーションです。研究のコンセプトは、「データを生み出す・集める」、「AI活用を念頭にコンピューティングを再定義する」、「ユーザーに新しいデータ体験を提供する」という3つの柱から成っています。我々はIBMのAIに対する知見を化学業界でのビジネスに組み込むことで、DXの実現を目指しています。

**Q** AIの実用化によってどのような変化が期待できますか。

**A** 一言でいうと、「AIと化学者の協調による経験的な材料開発手法からの脱却」だと思います。もちろん従来の材料開発も経験則だけでやってきたわけではありませんが、いわゆる暗黙知によるアイデアの着想や転換で、時に大きな成功を収めました。しかしこれは属人的であり、かついつ起こるかわかりません。AIに対する究極の期待は、これを機械的に提供することです。こうした未来を見据え、当面の目標として、材料開発者から良いアイデアを効率よく引き出すAIシステムの開発を目指しています。このようなシステムはJSR内で実用化されつつあり、実際に効果が見え始めています。

**Q** こうした新技術が実用化されると他社との差別化が困難になるのでしょうか。

**A** 良い革新技術は瞬間にビジネス環境を変えてしまうので、RFIのようなプロジェクトを通して先端技術を追求し続けることがまず必要と感じています。革新技術が実用化された際、最初の受益者になれると同時に、その領域をリードするポジションを確保しやすくなるからです。そのうえで、もう一つ重要なことは、人材の多様性です。デジタル人材が必要であることは言うまでもありませんが、変革はそれだけでは成し得ないと思います。多様なバックグラウンドを持つ人材を組織に配し、異分野と思われる領域とも積極的に交わり、そうした中から新しい技術やビジネスアイデアが生まれてくることを期待しています。



※ この画像は使用許諾を受けています。



RDテクノロジー・デジタル変革センター  
マテリアルズ・インフォマティクス推進室  
滝本 嘉夫

## 分野を超えた共同研究

様々な協業から新しい技術を社会に届けていきます。

### JSR・東京大学協創拠点CURIE

—化学分野と物理分野の境界を超えた産学包括連携—

**Q** この取り組みは何を目的としていますか。

**A** JSR・東京大学協創拠点CURIEは産学連携の一環として活動を開始しました。国内の物理分野の最先端である東京大学大学院理学系研究科物理学専攻（東大理物）と化学会社であるJSRの包括連携拠点です。JSRは学界と産業界の融合による新たな高機能材料を導出するため、東大理物は社会に深く浸透した様々な材料の機能への理解を深め普遍的真理と新たな学問領域を開拓する目的のために設置されました。また、JSRからは、優秀な学生の研究生活を支援するフェローシップも行っています。

**Q** 物理学分野との連携はどのような意味を持つのですか。

**A** 物理と化学は物質を扱うという点では共通ですが、違いとしては物質が何かの現象を起こした時に、その現象に着目するのが化学で、なぜ現象が起きたのかに着目するのが物理です。最先端の物理学研究を進める東大理物との連携を通して新たな材料開発を目指しています。

**Q** 今後はどのように展開していきますか。

**A** 今後は東大理物を起点として学界へのネットワーク拡大を期待しています。また、連携によって双方の最新の研究成果を社会にいち早く還元するという点では社会貢献としての側面もあると自負しています。今後も、こうした企業や分野の領域を超えた連携を通して新たな可能性を探究していきます。



JSR・東京大学協創拠点CURIE室長  
リッターポン イッティ

### JSR Bioscience and informatics R&D Center (JSR BiRD)

—ライフサイエンス分野におけるオープンイノベーション拠点—

**Q** このJSR BiRDとはどのような施設ですか。

**A** ライフサイエンス分野の研究施設で、細菌叢（マイクロバイーム）と呼ばれるヒトの体内に存在する微生物の分野を中心とした研究などを行っています。また、インフォマティクスの研究者も本施設を拠点として最先端シミュレーション・深層学習を深耕することで研究開発力の底上げを図っています。さらには、オープンイノベーション拠点としての役割も備えており、専用のスペースを確保しイノベーションを起こすための環境も整えています。

**Q** JSRのライフサイエンス事業にはどのような強みがありますか。

**A** JSRはこれまでエラストマー事業やデジタルソリューション事業などで磨いてきた高分子を合成する高い技術を有しています。私自身製薬業界から当社に加わりましたが、技術力の高さには驚かされました。たとえば、粒子径を揃える技術です。この技術を使った体外診断薬や抗体医薬の精製用材料はすでに製品化され多くの顧客採用を得ています。当社の高い高分子技術を活用することにより、たとえば薬の表面に施すコーティングをより均一にすることで、薬の有効性を高めることを期待できる可能性もあります。また、マイクロバイームという領域は新しいモダリティとして注目されていますが、難易度が高く参入を躊躇する製薬企業も少なくありません。上述のような優れた技術と新たなモダリティへの研究などにより、多様な観点からアンメットメディカルニーズ<sup>※</sup>を含む様々な課題に取り組んでいきたいと考えています。

※ アンメットメディカルニーズ：治療法が見つからない疾患に対する医療ニーズ

**Q** オープンイノベーションの意義はなんですか。

**A** ライフサイエンス事業では多様なバックグラウンドを持つ人材が活躍していることに加え、JSR BiRDでは社内外の一流の研究者が一堂に会して日々の研究に打ち込みます。この多様性によりイノベーションが起こりやすくなりますし、製薬企業ではないJSRのような化学会社を中心としたオープンイノベーションだからこそ可能になる価値の提供を目指していきます。



JSR BiRDの外観



JSR Bioscience and informatics  
R&D Center (JSR BiRD) センター長  
橋本 秀雄

詳細説明とデータはサステナビリティレポート2021をご参照ください。  
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/>

## 基本的な考え方

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～

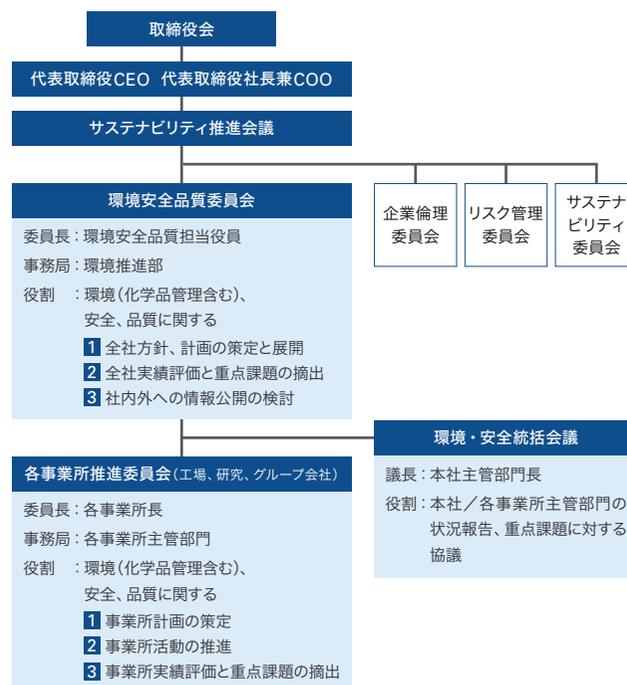
JSRグループでは、事業活動に伴うエネルギー・資源などの使用量（インプット）と製品生産量・環境への排出量、廃棄物量など（アウトプット）を定量的に把握し、精査することにより、総合的・効率的に環境負荷の低減に努めています。



## 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、環境安全品質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



## 各種取り組み

JSRグループは以下の取り組みを行っています。

	取り組み
気候変動緩和	気候変動問題を当社の重要課題の一つと捉え、GHG <sup>*1</sup> 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 <sup>*2</sup> 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、2020年10月に賛同しました。 また、2021年3月発表の経営方針では2050年GHG排出「実質ネットゼロ」を目指し今後も積極的に挑戦していくことを表明しました。企業活動による機会・リスクを深く理解し行動し、取り組みの積極的な開示に努めます。
水資源の保全	水資源は飲料水以外に、製造工程における原料および冷却水等に使用されています。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、適切な浄化処理を施し河川などに排出しています。
廃棄物削減	廃棄物の3R (Reduce、Reuse、Recycle)等を中心に環境負荷低減に取り組んでいます。また、原料を調達し製品をつくる段階からライフサイクルを通して資源を効率的に使用するサーキュラーエコノミーを推進し、事業活動を通じて顧客や関連するSDGsにも貢献していきます。
化学品管理	世界各国で化学物質規制が強化されていますが、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についても、事業内容に応じて現地法人との協働体制で円滑な対応をしています。

\*1 GHG: greenhouse gas (温室効果ガス)

\*2 TCFD: 金融安定理事会(FSB)によって設立された気候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。

# コーポレート・ガバナンス



コーポレートガバナンスの基本方針と運用につきましては、下記もご参照ください。  
<https://www.jsr.co.jp/company/governance.html>

## 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。JSRは、監査役設置会社として、取締役会と監査役による業務執行の監視・監督を行う制度を基礎としつつ、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。

## ガバナンスハイライト

### 社外の力を活用したガバナンス体制

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。

また、JSRグループが成長領域と見込む分野の社外取締役を配置しています。

社外取締役  
比率 | **44%**

社外監査役  
比率 | **66%**

## 役員報酬の業績連動

当社の役員報酬は、固定報酬としての基本報酬、単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与、事後交付による業績連動型株式報酬（パフォーマンス・シェア・ユニット）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による報酬から構成されています。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）は以下の通りとなります。

CEO



社長

専務執行役員/  
常務執行役員/上席執行役員兼務

■ 基本報酬  
■ 年次賞与  
■ パフォーマンス・シェア・ユニット  
■ 譲渡制限付株式

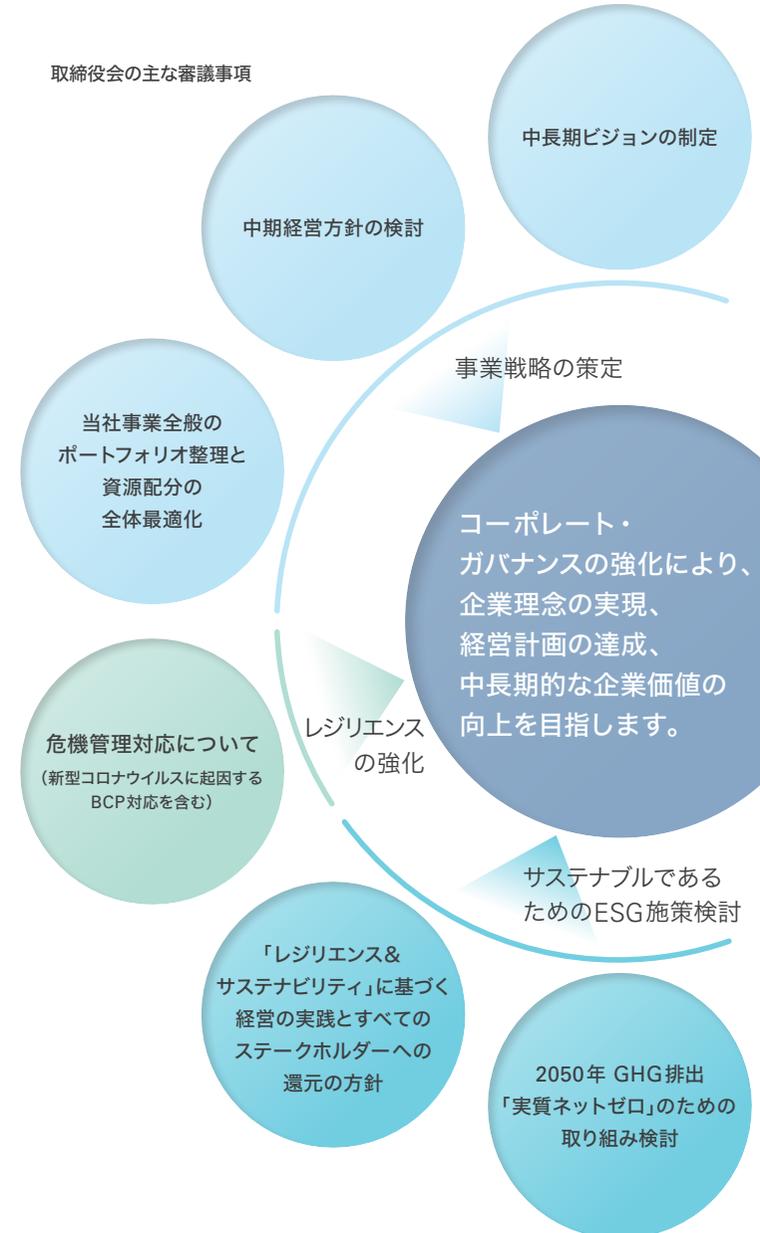
### 多彩なスキルセットを持つ取締役会メンバー

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JSR初の外国籍CEO（最高経営責任者）を、2020年6月には社内から初の女性取締役を選任しました。2021年度には外国籍社外取締役が選任され、取締役会のさらなる多様性の拡充を進めています。

女性取締役 | **1名**

外国人取締役 | **2名**

取締役会の主な審議事項



## ガバナンス

### 1. 取締役会

取締役会は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。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。

今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時々 of 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きます。

### 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。経営会議は、CEO、社長、役付執行役員および議長が指名する執行役員または部長をもって構成し、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。

### 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基本方針や事業戦略の変更について、前広な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。

### 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され原則毎月1回報告、協議、決議を行っています。

### 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。

#### (2) 内部監査

JSRではJSR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、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、その結果を取締役、関連部門、監査役等に報告をしています。

#### (3) 会計監査

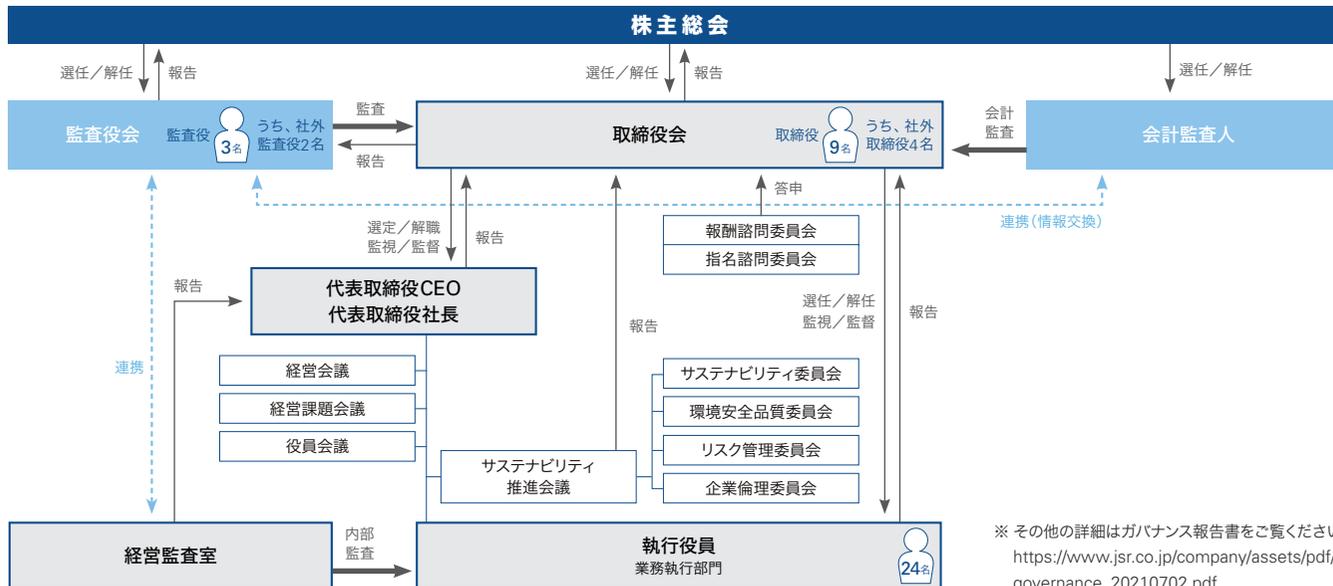
監査役は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取や監査結果の報告を受けるだけでなく、期中においても必要な情報交換、意見交換を行っています。

### 7. サステナビリティ推進会議

JSR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、すべてのステークホルダーに貢献する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下には、「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ています。

コーポレート・ガバナンス体制図

(2021年6月17日現在)



※ その他の詳細はガバナンス報告書をご覧ください。  
[https://www.jsr.co.jp/company/assets/pdf/governance\\_20210702.pdf](https://www.jsr.co.jp/company/assets/pdf/governance_20210702.pdf)

## 取締役会の実効性評価の結果概要について

JSRの取締役会では、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。2020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。

## 2020年度取締役会実効性評価の概要 およびその評価結果の概要

### 評価プロセス

JSRの取締役9名全員（うち2020年度時点の独立社外取締役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複数回の議論を経て、分析・評価を実施しました。なお、2020年度は評価の客観性向上のため、代表取締役CEOおよび代表取締役社長兼COOへのインタビューの実施、アンケート結果に対する分析・評価、取締役会に対する報告等において専門的な知見を持つ第三者を起用しました。

### 結論

「当社取締役会は、有効に機能している」と結論づけました。

### 評価理由

・当社の取締役会は、社内外の取締役と監査役が、国籍、性別等の多様性や専門性の観点からも適切に配置され、メンバー

それぞれが自身の経験、知見を活かしながら、中長期の企業価値の向上に向けた議論と執行の監督および後押しを担う会議体として機能していること。

- ・取締役会の運営にあたり、重要な経営課題、リスク等に関する議題が適切に付議され、また、社外メンバーへ事前に十分な情報提供が行われることで、取締役会において自由かつ活発な議論が行われていること。
- ・指名諮問委員会、報酬諮問委員会は適切なメンバー構成の下、十分な議論を行い、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。
- ・取締役会として投資家・株主とのコミュニケーションを重要な取締役会の役割・責務と位置付け、取り組み状況について取締役会として四半期ごとに議論を行うとともに、メンバーが株主・投資家との直接の対話を行うことで、資本市場から期待される視点を当社の運営、職務執行に反映させ、企業価値を最大化する努力を行っていること。

### 改善を要する点に関する指摘

- ① 当社グループにおけるデジタル変革のさらなる推進に関連して、デジタル・IT領域における新しいビジネスモデルに精通した専門人材の強化が必要であり、今後その分野での経営経験のある社外取締役を登用することが望ましい。また、社外取締役の人数の増加、割合の上昇を含めた取締役会の構成については引き続き議論していくことが望ましい。

- ② 取締役会における議論をさらに深めるために、社外取締役に対して当社グループの各事業についての研修・教育・情報提供の機会を増やすなど、支援体制の強化が必要。
- ③ 報酬諮問委員会において、グローバルな視点も踏まえた報酬制度の継続的見直しをしていくことが望ましい。
- ④ サステナビリティ経営の重要性は強く認識されているが、サステナビリティ経営を後押しするためにどのような取り組みを進めていくべきか、取締役会でさらに議論を深めていくことが必要である。

### 今後の取り組み

取締役会実効性評価を行う中で改めて確認した重要な経営課題である①事業環境の変化に対応できる強靱(レジリエント)な事業構造、経営体制の強化、②半導体事業及びライフサイエンス事業という中核事業の成長戦略の実現、③エラストマー事業の構造改革の遂行、④カーボンニュートラル等の事業の持続的な成長に向けた課題への取り組み、⑤デジタルトランスフォーメーションを含むイノベーションへの投資の継続の進捗状況およびそれらに影響を与える外部環境の変化(環境問題や米中関係などの地政学リスク等)について、取締役会において議論を行いました。執行状況をモニタリングしていくとともに、取締役会に求められる役割、資質等の変化を認識し、取締役会の構成、議論の内容等について継続的に見直しを行っていきます。

## 報酬の基本方針

JSR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を育成、採用を図り、株主の皆さまと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。

## 報酬ガバナンス

### (1) 報酬等の決定プロセス

取締役の個人別の報酬等の決定方針や報酬制度、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。

### (2) 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、名誉会長、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

### (3) 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。

## JSRの報酬制度

### (1) 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、単年度の全社業績達成度等に連動する年次賞与、中長期的な全社業績達成度に連動する中期業績連動賞与および株主

【改定後】2021年6月17日以降

	報酬の種類	支給または付与等の時期	総会承認の概要
固定報酬	基本報酬	月次支給	取締役：上限額を月額60万円（内社外取締役10万円） （2019年6月18日開催第74回定時株主総会） 監査役：上限額を月額10万円（2005年6月17日開催第60回定時株主総会）
	年次賞与	毎年一定の時期に支給	上限額を年額432百万円 （2019年6月18日開催第74回定時株主総会）
業績連動報酬	パフォーマンス・シェア・ユニット	原則として、2021年度にユニットを付与し、業績評価期間終了後に株式および金銭を一括して交付および支給	・金銭報酬債権および金銭の総額の上限：対象期間につき80万株×交付時株価 ・交付上限株式数の上限：対象期間につき40万株 （2021年6月17日開催第76回定時株主総会）
	譲渡制限付株式付与による報酬	毎年一定の時期に支給	・年額400百万円以内かつ株式総数40万株以内 ・譲渡制限解除は3～30年間までの間で取締役会が予め定める期間、かつ、譲渡制限期間中、取締役会が定める正当な理由による退任等が生じた場合。 （2021年6月17日開催第76回定時株主総会）

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(非金銭報酬)から構成されていましたが、2021年度より中期業績連動賞与を廃止し、事後交付による業績連動型株式報酬(パフォーマンス・シェア・ユニット)を導入します。なお、中期業績連動賞与に関しては、すでに業績測定期間が開始しているものを除き、今後、当該報酬の額の定めに基づく金銭の支給は行わないこととします。また、譲渡制限付株式については、譲渡制限解除の期間および上限金額・上限株数の改定を行っています。なお、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。

### 改定の理由

- ・ 当社の取締役に対して、2024年度を最終年度とした中期経営計画および事業構造改革の着実な遂行と持続的な企業価値の向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めるため。
- ・ 当社の取締役が、より長期の目線で持続的成長を目指し、すべてのステークホルダーに価値を創造することについて、一層の意識を高めるため。
- ・ 真のグローバル企業を目指す中で、国籍を問わず優秀な経営人材を確保するための適切な報酬額水準、報酬構成とするため。

### (2) 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。

### (3) 取締役(社外取締役を除く)報酬の構成要素割合

取締役(社外取締役を除く)報酬の構成要素割合については、経営責任の重い役位上位者に対し、業績結果の反映割合を高める方針に基づき、役位上位者の業績連動部分の割合を高める一方で業績目標の達成に係る潜在リスク等を考慮し、役位ごとの報酬水準を決定しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数(2020年度)

区分	取締役		監査役	
	支給人員 (名)	支給額 (百万円/年)	支給人員 (名)	支給額 (百万円/年)
基本報酬	9	289	4	50
(うち社外役員)	(3)	(43)	(2)	(22)
当事業年度に係る 年次賞与	6	182	-	-
(うち社外役員)	(-)	(-)	(-)	(-)
中期業績連動賞与	6	0	-	-
(うち社外役員)	(-)	(-)	(-)	(-)
譲渡制限付 株式報酬	6	124	-	-
(うち社外役員)	(-)	(-)	(-)	(-)

(上記記載の人員数および報酬等の額には、当事業年度中に退任した監査役1名を含んでいます。)

(上記の表に使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。)

(記載金額は、百万円未満を四捨五入して表示しています。)

(上記記載の譲渡制限付株式報酬の支給額は、2019年7月8日開催の取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値1,706円/株および2020年7月13日開催の取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値2,110円/株で計算しています。)

## JSR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)

JSR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4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6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。

2020年度についても、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、年間経営活動に対する評価を行いました。また、今後の経営層の後継者計画や取締役会の構成および選任等に関する検討を行いました。

### 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とき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。そのうえで、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。

### 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、JSR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

JSRは、株主・投資家との建設的な対話を促進するため、IR業務は財務部門および広報部門を担当する執行役員が所管し、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レスポンス・ケアを含むサステナビリティ推進関連情報、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）。

## 社外取締役メッセージ



松田 譲

決算発表の取締役会決議に際して、説明がまず期中の株価の動きや市場コンセンサスとの差から始まるのは、他社に比べて極めて特徴的であり、投資家をはじめとするステークホルダーとのコミュ

ニケーションを重視するJSRの基本的姿勢の表れだと思います。この新型コロナウイルス感染拡大下で人々の価値観や、社会構造が大きく変化する中で、当社は現在、事業構造改革の大きな転換期にあります。事業環境の変化に合わせて当社の中核事業と位置付ける半導体材料事業およびライフサイエンス事業の将来の目指すべき姿や成長戦略についてしっかりと議論し、各ステークホルダーに説明責任を果たすことが一番重要であると考えています。



菅田 史朗

JSRの取締役会はメンバーに外国人、女性、投資家からも選任するなど、多様性が高いことが特徴です。また新型コロナウイルス感染拡大下にあっても十分な感染防止策を施し、取締役会をできるだけリアルでも開催して、活発で実質的な討議を行っています。

報酬諮問委員会や指名諮問委員会でも、社内役員からの提案や外部からの情報をベースに率直な意見交換を行い、社外役員の意見を十分反映して取りまとめ、取締役会に答申しています。このようなガバナンス体制の下、現在創業以来の大幅な構造改革を進めています。社会に一層貢献する企業として成長するため、今後どのように経営資源を追加、改変して、注力する事業の深化と拡大を加速するかが最大の課題です。



関 忠行

JSRの取締役会は今年度で社外取締役比率44%、女性取締役比率11%（監査役を含む女性役員比率25%）、外国籍取締役比率22%と多様な構成となり、また社外取締役が委員長を務める指名諮問委員会、報酬諮問委員会が設置されており、ガバナンス面では充実しました。一方で、ガバナンスがいかに充実しても、

企業価値において結果が出なければ意味がありません。今年度から始まる経営方針で公表する定量・定性計画の確実な達成がなされて初めて、当社が具備したガバナンスの効果も発揮されたいと思えます。市場は会社の形式的なガバナンス面の充足度よりも、経営の結果である利益や時価総額の持続的な成長を期待し、モニターしていることを肝に銘じ、社外取締役として当社のガバナンスの強みを梃にして経営方針の進捗をしっかりと監督していきたいと考えています。

## 取締役および監査役（2021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 専務執行役員  
**川崎 弘一**  
人材開発、  
ダイバーシティ推進 担当



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**  
サステナビリティ推進 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**



社外取締役  
**デイビッド ロバート  
ヘイル**



常勤監査役  
**岩瀬 知明**



社外監査役  
**加藤 久子**



社外監査役  
**甲斐 順子**

## 執行役員（2021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 担当、日本合成ゴム分割準備(株)取締役社長  
兼 日本ブチル(株)取締役社長

常務執行役員  
**井上 勝也**  
構造改革推進 担当  
構造改革推進部長

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、エッジコンピューティング 担当  
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、コンプライアンス、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 (株)イーテック 取締役社長

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 日密科億橡膠(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 兼 四日市工場事務部長

上席執行役員  
**高橋 成治**  
生産・技術、原料機材調達、生産物流 担当

上席執行役員  
**原 弘一**  
経営企画(グループ企業統括含む) 担当 経営企画部長

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、四日市工場 副担当 四日市副工場長 兼  
デジタルソリューション事業DX企画推進部長

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  
**高橋 純一**  
品質保証、環境安全 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 担当  
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**  
法務 副担当、コンプライアンス 副担当  
コンプライアンス部長

執行役員  
**木村 徹**  
研究開発 (CTO)、事業創出 担当  
RDテクノロジー・デジタル変革センター長  
兼 JSR Active Innovation Fund 合同会社職務執行者

執行役員  
**吉本 豊**  
社長室 担当、事業創出 副担当 社長室長

執行役員  
**徳久 博昭**  
研究開発 副担当 (副CTO)  
研究開発部長 兼 四日市研究センター長

執行役員  
**ハッシュ バクバズ**  
デジタルトランスフォーメーション 担当 (CDO)  
グローバルDX推進部長

執行役員  
**江本 賢一**  
経理 副担当、財務 副担当、広報 副担当 財務部長 兼 経理部長

※ 取締役兼務者を除く

# 労働安全衛生・保安防災



詳細説明とデータはサステナビリティレポート2021をご参照ください。  
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/>

## 基本的な考え方

JSRグループで働くすべての就業者（従業員、協力会社員）が安全に働き、幸せだと感じる会社を目指すとともに、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を行い続けます。「安全は製造業で働く全ての人にとって最も大切な価値であり、事業活動の大前提である」という考えの下、JSRでは、『安全衛生基本理念』、および『保安管理の基本方針』を定め無事故・無災害を目指します。

### ○ 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、すべ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。

### ○ 安全衛生基本理念の行動指針

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。

### ○ 保安管理の基本方針

- ① 高い安全行動  
安全衛生基本理念が浸透、行動指針が自分ごととして定着し、主体的安全活動により保安力が向上している。
- ② 人財・組織力の強化  
組織運営に必要な教育訓練プログラムの確立、実行により、高い個人スキルと組織能力、健全な組織風土を維持している。
- ③ 最適なリスク管理と保安対策  
リスク重要度に応じた保安対策が、新技術を活用して効率的・効果的に実行されている。

## 社長メッセージ



代表取締役社長兼COO 川橋 信夫

化学製造会社として、何よりも大切な不動の考え方が工場の安全・安定操業です。

これをなくして会社は成り立たず、存続していくことができません。安全は事業継続の基盤であり、会社が成長していくための投資です。安全を経営の重要課題として取り組み、地域社会への安心の提供、JSRグループの従業員および協力会社員の皆さまが働いて幸せだといふ会社に育てること、継続させていくことが私の責任です。

JSRがサステナブルで社会から信頼される会社であり続けることを目指します。

## 安全担当役員メッセージ



安全担当役員 高橋 純一

JSRグループは昨年、CSR活動をサステナビリティ推進活動として一新し、すべてのステークホルダーに貢献するべく組織体制の見直しを行いました。環境安全品質担当役員として重点指向で労働安全衛生・保安管理についてレベルアップの取り組みを続けています。

経営トップとして安全基盤の整備、安全文化の醸成を指揮し、組織の安全を支える保安力の向上に努めさせ、安全に強い人づくりに取り組んでいきます。

たとえば事業所の安全監査に参加し、安全の取り組みや指標について報告を直接聞き、課題について一緒に考え、解決することで。昨年の監査後には筑波研究所に安全専門部署を設置しました。また、折に触れ安全が事業の基盤であることについてメッセージを発信し続けることも重要と考えています。

コロナ禍の中、従業員の業務形態も変化してきました。その中で変わらないことは現場の安全確保です。人と人の接触が少なくなる中、効率的かつ効果的な安全・保安活動に変化していく必要があり、そのために必要な設備強化の資源は継続的に確保し当社グループすべての無事故・無災害を目指します。

リスクアセスメント活動、保安認定更新、事業所安全監査、安全衛生フォーラム、安全理念方針の教育、スマート保安、設備強化、工事安全など多岐にわたり事故・災害ゼロに向けた活動を続けています。

これらの取り組みを続け、当社グループの従業員のみならず、協力会社員の皆さまにも安全な職場を提供し、地域社会、顧客、株主などすべてのステークホルダーの皆さまの価値創造に向けて、安全に強い化学製造会社を目指してまいります。

# コンプライアンス



詳細説明とデータはサステナビリティレポート2021をご参照ください。  
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/>

## 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。

## 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。当社グループは、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、当社グループは、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。

※ 企業理念体系：企業理念、経営方針、行動指針を企業理念体系としています。

## 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やり方でローカルスタッフを含む従業員と企業倫理や法令遵守の意識強化を図っている例もあります。

### (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・掲示するなど、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。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も設けており、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。

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。

#### 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。

内部通報があった場合の流れ



## 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に行い、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。

## 贈収賄防止、不正競争防止への取り組み

JSRグループでは、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)、英国の贈収賄防止法 (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、「贈収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。

## 個人情報保護への取り組み

JSRグループは、高度情報通信社会における個人情報保護の重要性を認識し、「個人情報の保護に関する法律」に基づいてプライバシー・ポリシーおよび個人情報取扱規程を定め、また、マイナンバー制度に対応するため特定個人情報取扱規程を定めています。関連法令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。

### 〈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・見直しを定期的に行います。

# リスクマネジメント



詳細説明とデータはサステナビリティレポート2021をご参照ください。  
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/>

## 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」を中心にリスクマネジメントを行っています。

## リスクマネジメント体制

JSRグループではリスクを、事業の戦略に関するリスクと事業のオペレーションに伴うリスクの2つに大別して管理しています。

事業の戦略に関するリスクは、取締役会、経営会議、経営課題会議などの重要な会議における審議・決議によりリスクマネジメントを行っています。

事業のオペレーションに伴うリスクは、「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。

また、リスクマネジメントシステムは、内部統制システムに組み込まれており、内部統制システムの執行状況は取締役会に報告されています。当社は経営監査室を設置し、会社法および金融商品取引法で要求されるJSRグループ全体の内部統制の整備・運用状況を継続的に確認・評価し、現存する業務上のリスクが許容レベル以下に保たれるように図っ

ています。また、当社グループ全体の内部統制水準を維持・強化するとともに、業務の適正かつ効率的な遂行を確保するために内部監査を実施しています。

## リスク管理委員会

JSRグループは、重大な危機の発生を未然に防ぐこと、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付け、「リスク管理規程」を定め、経営企画担当執行役員を委員長とするリスク管理委員会を設置しています。

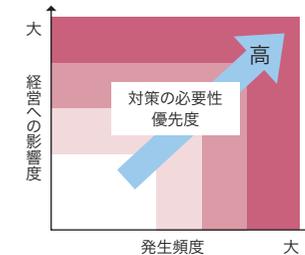
リスク管理委員会では顕在化した危機および潜在的な危機に応じた対応方針・対応計画の継続的改善を推進しています。

## リスク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」と位置付け、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



※ リスクの内容につきましては、「財務セクション」のP.57にある「事業等のリスク」をご参照ください。

## 危機管理

JSRは、平時および有事におけるBCM/BCP<sup>※</sup>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。

※ 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。

# サプライチェーンマネジメント



詳細説明とデータはサステナビリティレポート2021をご参照ください。  
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/>

## 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もに進めていきます。

## お取引先様との関わり

### 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。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、企業活動にも大きな影響が出始めていることを受け、2018年12月、新たに「JSRグループCSR調達方針」を以下のように制定しました。

### CSR調達方針の主な項目

- ・ 公正な企業活動に関するお願い  
 企業は、製品・サービスを生み出す過程で、公正・透明・自由な競争による事業活動が求められます。
- ・ 人権・労働に関するお願い  
 企業は、各国の法令や国際的な基準に従い、基本的人権を尊重し、自社の活動が直接的、間接的に人権侵害を惹き起こさないよう、配慮する必要があります。

- ・ 環境保全に関するお願い  
 企業は、製品・サービスを生み出す過程において、環境保全に関する各国の法令や基準を遵守し、マネジメントシステムを構築して、環境に影響を与える因子を特定・管理し、環境保全に努める責任があります。
- ・ 安全衛生に関するお願い  
 企業は、労働安全衛生に関する各国の法令や基準を遵守し、労働災害の予防、従業員の安全と健康増進、快適な職場環境の形成に取り組むための管理体制や仕組みの構築が必要です。
- ・ 情報セキュリティに関するお願い  
 企業は、事業活動を通じて得た情報を適正に管理・保護し、コンピューター・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じるとともに、顧客や第三者の秘密情報が漏洩しないよう管理する必要があります。

### お取引先様の評価

当社では、新規取引の候補先については、財務状況や品質管理レベルなど一定の基準に基づく評価を実施するとともに、取引開始前に実地監査による安全・環境・品質に関する事前確認を行います。継続した取引関係のあるお取引先様につきましても、同様の基準で定期的に当社の求める評価基準をクリアしているかの確認を実施しています。特に供給性、希少性など有事の調達難易度が高い重要原料に関しては、定期的なサプライヤー監査を行い、供給継続性に関わる事項の実地確認や品質安定化に向けた提案や指導を行うことで、当社顧客への安定供給性の確保に努めています。

### 紛争鉱物に対する取り組み

紛争鉱物に関しては、直接的および間接的な使用も一切認めないという方針の下、お取引先様のご協力をいただきながら紛争鉱物の不使用を確認する取り組みを継続しています。2015年度に、紛争鉱物の使用有無に関する調査を実施し、すべての調査対象のサプライヤーで紛争鉱物の不使用を確認しました。以降も、新規原料や新規サプライヤー採用時には調査を行い、継続して紛争鉱物の不使用を担保する体制を維持しています。

### 調達担当者の教育と研修

CSR調達の推進、紛争鉱物への取り組みなど、購買部門担当者の教育と研修は、健全なサプライチェーンマネジメントの実践を担保するための重要な課題であると認識しています。担当者のさらなる知識の習得を促すため、日本能率協会が認定するCPP資格(Certified Procurement Professional、購買・調達分野における専門的な知識を身につけていることを証明する資格)の取得の奨励・支援も行っています。

### CSR調達に関するイニシアティブへの参画

当社は、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会に参画しています。ステークホルダーとの意見交換などを通じて得られた知見を、「JSRグループCSR調達方針」の制定やお取引先様の調査に使用するアンケート項目への反映などに活用し、自社のCSR調達活動の深化に役立てています。

# 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。

JSRグループは2013年度より継続してグローバル・コンパクト100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(2021年6月24日現在)

### FTSE Blossom Japan Index



FTSE Blossom Japan

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

### MSCI日本株女性活躍指数(WIN)



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。

### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



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。

### FTSE4Good



FTSE4Good

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

### MSCI ESG Leaders Indexes



ESG(環境、社会、ガバナンス)の優れた企業として、「MSCI ESG Leaders Indexes」に選定されています。

### SOMPOサステナビリティ・インデックス



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。

※ 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。