

サステナビリティ推進担当役員メッセージ



取締役
上席執行役員
立花 市子

JSRグループの事業戦略とサステナビリティ戦略を一体のものとして推進し、さらなる価値創造につなげていきます

JSRグループは、サステナビリティを「企業活動を通じて価値創造することで社会に貢献する」と定義し、多様性を尊重しながらグループ全体でサステナビリティを推進することを、企業価値向上に向けた重要な戦略の一つと位置付けています。

サステナビリティへの取り組みの推進にあたっては、2021年度に、企業理念や経営方針をベースに、社会・自然環境、製品市場、技術動向、ステークホルダーの関心などを総合的に勘案してマテリアリティを特定しました。経営基盤における5つのマテリアリティに関するKPIの中では、特に二つの項目を重視しています。一つ目は、サステナビリティ活動を推進する主体である従業員のエンゲージメント向上、そして、そのベースとなるダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進です。二つ目は、世界中で非常に大きな影響を与えている気候変動への対応、すなわち環境負荷の低減です。また、今後に向けては、事業機会につながるサステナビリティへの取り組みも一層、推進していきたいと考えています。

2022年度におけるKPIの進捗は、順調と評価できるものでした。一方で、進捗確認の中で得られた情報を分析した結果、事業ごとの特性に着目することの必要性やグロー

バルでの取り組みが有効な項目と地域特性を踏まえた取り組みが有効な項目が明確になるなど、今後のKPIの見直しにつながる気づきがありました。いずれのKPIについても達成することだけが目標ではなく、達成に向けた取り組みを通じて、各部門における活動にサステナビリティの視点をしっかり組み込んでいくことが重要ですので、引き続き、関連部門やグループ会社などと相互に密なコミュニケーションを取っていきます。

また、外部からの多様な知見を積極的に取り入れていきます。私は取締役として取締役会におけるサステナビリティの推進に関する議論に直接参加し、社外取締役より独立した立場からの有益なアドバイスを受けています。また、この数年はコロナ禍で社外との交流が限られていましたが、2022年度後半からは他社とのネットワーキングや、専門家を招いての講演会などを実施しています。今後もこれらの取り組みを継続し、グループ内への有益な情報発信につなげます。

ステークホルダーの皆さまの期待に応えるためにも、全従業員がサステナビリティの視点を意識して自己の業務に取り組んでいるという状態を目指し、後押しをしていきます。

サステナビリティ推進体制

JSRグループでは2020年に「サステナビリティ推進会議」を設置しました。会議では、ESGやSDGsに関わる内外の情勢を踏まえて、各種方針をはじめサステナビリティに関する事項を審議・調整しています。

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つの委員会が設置されています。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。また原則として

四半期に1回、取締役会に活動報告を行い、取締役会の監視・監督を受けています。

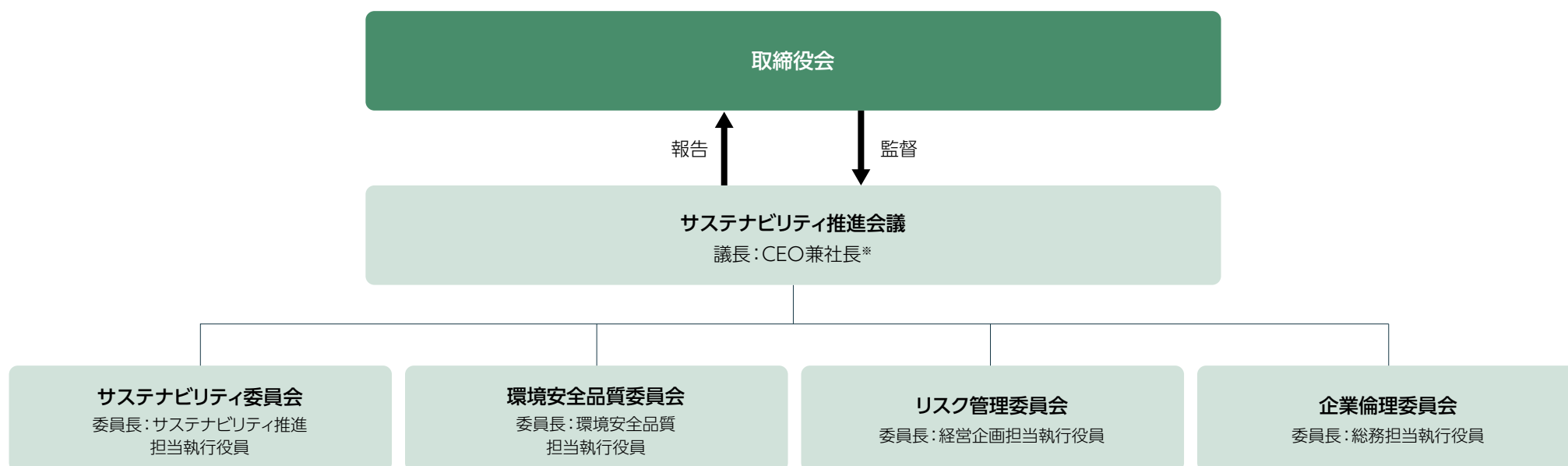
会議の議長は社長が務め、前述の4委員会の事務局と、各執行役員が参加しています（経営企画、生産技術、調達物流、品質保証、環境安全、研究開発、人材開発、経理、財務、広報、総務、法務・コンプライアンス、システム戦略、サイバーセキュリティ統括、サステナビリティ推進、ダイバーシティ推進、デジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業、合成樹脂事業の担当役員）。これにより、当社グループのすべての事業と機能にわたる議論を可能としています。

詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/management/management.shtml>

サステナビリティ推進会議での活動内容と成果は、サステナビリティレポートを通じて開示し、ステークホルダーの皆さまの安心感を得られるよう注力しています。

2022年度 サステナビリティ推進会議 議題例

- JSRグループのサステナビリティ経営推進活動について
- JSRグループグループ重要リスクに関するディスカッション
- サステナビリティ推進活動関連の各種検討内容の最新状況について



※2023年6月の定時株主総会後の組織改正に伴い、サステナビリティ推進会議の議長をCEO兼社長に変更

人財



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。

https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml

人財開発担当役員メッセージ



人財開発担当
藤井 安文

JSR・人的資本マネジメントの目指す姿

1. 経営戦略と人財戦略の連動強化

動的な人財ポートフォリオの構築と継続的な人財育成(投資)&人財獲得

事業創出、事業成長による組織変化および環境変化に柔軟に対応できる人財を確保・育成し、持続的に企業価値を創造する

2. 従業員エンゲージメントと組織力の向上

JSRにおけるメンバーの体験・経験価値の最大化

成長機会の提供・公正な評価フィードバックにより高いエンゲージメントを維持し、メンバーの主体的・自律的な成長支援と組織力の向上を実現する

活力ある多様な人財・組織を育成し、事業の長期的な成長を実現します

当社は、「グローバルな視点を保持し、活力ある多様な人財・組織能力を国・地域や事業の特色に合わせて強化することで、企業活動の効率化・事業競争力の向上・イノベーション創出に結びつけ、顧客・市場に対する価値(提供)を最大化する」という人財戦略を掲げています。現在は、2024年度を目標年度とする中期経営方針のVision「持続的(Sustainable)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」「あらゆる環境変化に適応する強靱な(Resilient)組織を作る」の実現に向け、さまざまな取り組みを企画、実行しています。

いくつかの取り組みの中から、まずは「キャリア自律」に向けた取り組みを紹介します。従業員一人ひとりが、主体的にワーク&ライフにおけるキャリアビジョンを描き、その実現に向けた行動をとれるよう、研修、自己申告・能力開発への取り組み、各種制度の導入などを実施し、会社として支援していく取り組みです。従業員が自己の価値を高め、自己実現の実感を得ながら、会社・社会に貢献することで、個人も会社もサステナブルな価値創造が可能となると考えます。

また、「多様な人財育成」への取り組みとして、「次世代経営人財」「技術につながる人財」の育成も推進しています。まず、「次世代経営人財」の育成については、2007年

から外部の協力を得て「次世代リーダー研修」を実施しています。研修では、実際の事例を使ったアクションラーニングや、自身が上長の立場になった想定で自部門のありたい姿を描く演習などを通して、次世代リーダーに必要なビジネススキルや広い視野を養います。

次に、「技術につながる人財」の育成では、2017年から米国のDX推進サポート会社による教育プログラムを実施し、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います。

そして、制度・環境面では、グループ全体で、性別、年齢、国籍、個人の嗜好、身体的な困難等にかかわらず、すべての従業員が働きやすい制度・環境の実現を目指し、能力・成果を重視した公正な人事・報酬制度を運用しています。現在、JSRグループは世界12の国と地域*に拠点をもち、国籍・性別・年齢・社歴など、多様な背景を持った従業員が在籍しています。多様性から生まれる新しい発想やアプローチを柔軟に取り入れ、社会へのインパクトを創出し続けるメンバーを育成するとともに、組織の長期的な成長を実現していきます。

* 日本、北米、中国、ベルギー、韓国、台湾、スイス、イギリス、オランダ、タイ、ドイツ、シンガポール

基本的な考え方

私たちJSRグループは、従業員への責任を経営方針の中に明記しています。

- ・社員一人一人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。

また社員の行動指針として4C: Challenge (挑戦)、Communication (対話)、Collaboration (協働)、Cultivation (共育) を掲げています。

こうした企業理念体系のもと、人材戦略として、「グローバルな視点を保持し、活力ある多様な人財・組織能力を国・地域や事業の特色に合わせて強化することで、企業活動の効率化・事業競争力の向上・イノベーション創出に結びつけ、顧客・市場に対する価値(提供)を最大化する」を掲げ、会社・組織のありたい風土として策定し、各種の施策を推進しています。

JSRでの会社・組織のありたい風土

- ・ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を尊重し、従業員の自律的なキャリア形成がなされていくことで、全ての従業員がその能力を最大限発揮している。
- ・従業員と会社が信頼し合い、共に成長することで従業員のエンゲージメントが向上し続け、持続的にイノベーションが創出されている。

従業員エンゲージメント

ゴール: 従業員エンゲージメントの継続的向上

**グローバルでの強みの明確化、
共通課題への取り組みと、
特に日本・北米での個別取り組みを推進**

■ 従業員エンゲージメントの向上

JSRグループでは、従業員エンゲージメントの向上は、企業活動を持続し企業価値を高めていくための鍵になると考えています。そのためにも、DE&I風土の構築をベースとして、働きやすく働きがいのある職場づくり、従業員の主体的な挑戦やキャリア形成、成長・活躍の機会づくりなどにより、エンゲージメントの向上を図っています。

あわせて、従業員の率直な声を聴き、各組織の課題を抽出するとともに、より良い職場環境づくりに効果的に取り組むために、2021年度からグローバル従業員エンゲージメント調査を実施しています。

初年度に82%だったグローバル回答率は、2022年度調査では89%となりました。エラストマー事業譲渡による従業員数の減少はありましたが、対象グループ企業の範囲を拡大しました。また、各社へ丁寧に説明し連携を強化することに加え、従業員への周知も広く行ったことで、調査への参加者が大きく増えたことが要因です。

 詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml

また初年度の結果を踏まえ、設問内容や設問数を改善することで、今後も継続的に従業員エンゲージメント向上を目指す土台を再整備しました。

全体の調査結果を分析したところ、当社グループのポジティブな面として、業務遂行(権限移譲/業務プロセス)、イノベーションへの期待、個人の尊重といった項目が挙がり、これらの点こそ当社グループの強みであると再認識しました。

一方で、今後も継続的に従業員エンゲージメントを向上させるうえでは、会社の将来が有望と感じられるようにすること、各自のキャリアゴールを自社で達成できると感じられるようにすること、の2点がグローバル共通の課題であることもわかりました。

また、グループ各社、部署ごとで自分たちのスコアを共有し、メンバー全員で解釈・議論のうえ、改善アクションを策定するボトムアップの取り組みも進めています。2022年度は、キャリアや会社の方針に関する取り組みがグローバル共通で多く見られました。

今後も定期的に調査を実施し、トップダウンとボトムアップの両アプローチで継続的な改善に取り組むとともに、そのアクションの妥当性を精査し、再び施策に反映していくことを通じて、従業員エンゲージメントの向上に努めます。

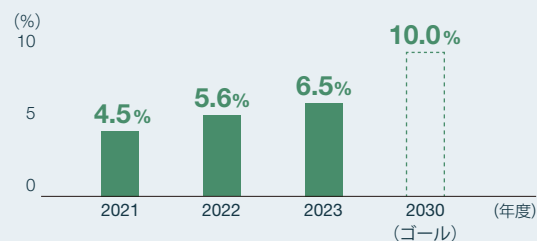


詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/diversity.shtml>

DE&I

ゴール：2030年度に女性管理職比率10%

女性管理職比率



注：各年4月1日現在の数値

■ 推進体制

JSRグループでは、サステナビリティ推進を担当する執行役員 (CSO) のもと、JSRのダイバーシティ推進室とJSR North America HoldingsのDE&I担当者が中心となってDE&Iに取り組んでいます。2022年度は、国や組織によって異なるDE&Iの課題共有を進めました。継続的な議論の中で、グローバル全体の連携を強化しています。

また、DE&Iに対するグループとしての取り組みや方針・考え方を従業員に広く知ってもらい、一人ひとりにDE&Iを自分ごと化してもらうために、JSRおよびJSR North America Holdingsでは、社内ポータルサイトを作成し、積極的に情報発信を行っています。

■ 女性従業員の活躍推進

JSRグループのグローバル全体におけるジェンダーの構成比率は、女性従業員は34%、男性従業員は62%ですが(その他4%)、職位別に女性比率をみると、役員層では13%、管理職層では22%となっています。JSR単体で見ると、女性従業員の構成比率は約20%であるのに対し、役員は5%、管理職は7%と低く、当社のグローバル全体と比較しても、従業員比率と上級職とのジェンダー比率には大きく差異が生じています。

TOPICS

JSR North America Holdingsの取り組み

JSR North America Holdingsでは、組織の成長と価値創造による企業価値向上を目指し、グループ企業が横断的につながるREACH*1というERG(従業員リソースグループ)を2022年度に発足させました。

ここでは、すべての従業員が自分らしく生き活きと働くことができる職場環境を構築するため、従業員が主体的に活動しています。たとえば、自身のアイデンティティ情報を自分で判断し入力するシステム(Self-ID)を導入するとともに、一人一人が会社の一員として受け入れられ、必要とされていると感じられるような自己表現の場となる「Self-IDキャンペーン」を実施しています。また、一般社員、管理職、経営層が様々な題材で対話する場を定期的に設け、お互いに学び

あい、共感し、DE&Iが進んだ職場環境づくりに取り組んでいます。そのほか、女性、BIPOC*2、LGBTQなどの様々な属性グループのコミュニティが有志によって結成され、従業員同士がつながる安心・安全な場となっています。

REACH内の種々の取り組みにより、様々な個性やバックグラウンドを持つ従業員がお互いを受け入れ、自分らしくいることができるインクルーシブな環境が育まれています。



*1 Representation (R), Education (E), Advocacy (A), Community (C), Hope (H) の頭文字をとった名称。

*2 B = Black (黒人), I = Indigenous (先住民), POC = People Of Color (有色人種) の3つのマイノリティを表す言葉。

環境

環境安全担当役員メッセージ



環境安全担当
高橋 成治

基本方針

JSRグループは、労働安全と保安防災、環境保全、製品安全を事業活動の重要な基盤として捉え、次に示すレスポンシブル・ケア®(RC)の基本方針のもとに、あらゆる事業活動を推進します。

1. 事業活動に伴うリスクの把握と対策の実行により、社員・地域社会の安全確保と環境保全、持続可能な地球環境への貢献に努めます。
2. 事業活動に必要な法規制などの情報収集と確実な展開により、法令および自主規制の遵守に努めます。
3. 安全・健康・環境に配慮した製品開発とその情報提供により、製品安全に努めます。

「安全」の考え方をグループ全体で共有し、強固な経営基盤の構築を図っていきます

JSRグループは2021年度に、グループの経営基盤に関するマテリアリティ(重要課題)である「環境保全・負荷低減」「安全・健康」にKPIを設定しました。これに基づき、2022年度も活動を続けています。

「環境保全・負荷低減」については、GHG排出量の2050年度「実質(ネット)ゼロ」達成を確実なものとするため、中間目標として「2030年度に2020年度比30%削減」を設定して取り組んでいます。すでに以前からの省エネ活動に加え、購入電力の再エネ化やエネルギー転換などを進めています。これからもJSRグループ一体となって活動していきます。

「安全・健康」については、2022年度から、ライフサイエンス事業を含む国内外のJSRグループ全拠点での安全基盤固めを意識した活動に重点をおいています。

活動の一つに安全に関する価値観の浸透があります。今回、JSRグループ共通の安全の考え方をよりわかりやすい内容に整えました。その考え方を従業員一人ひとりに浸透し、さらに各拠点の安全レベルを共通の基準に基づいてモニタリングすることで、JSRグループ全体の安全レベル向上を図っていきたくと考えています。



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/reduction.shtml>

このような新たな活動を、強固な経営基盤の構築はもとより、従業員、地域社会、顧客、株主などすべてのステークホルダーへの価値提供につなげていきます。

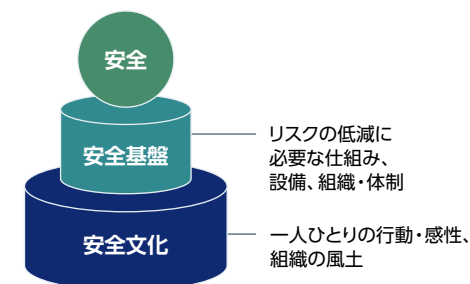
ご安全に。

JSRグループが目指す安全

安全をリスクベースで考え、安全はリスクを低減する安全基盤とその安全基盤を補完・強化する安全文化が支えています。

安全の状態を3段階に分けて、目標とするステージ3を目指して、安全レベルの向上を図っていきます。

「安全」とは、**リスクが受け入れ可能なレベル**にある状態をいい、**安全基盤と安全文化**に支えられ、確保されます。



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。

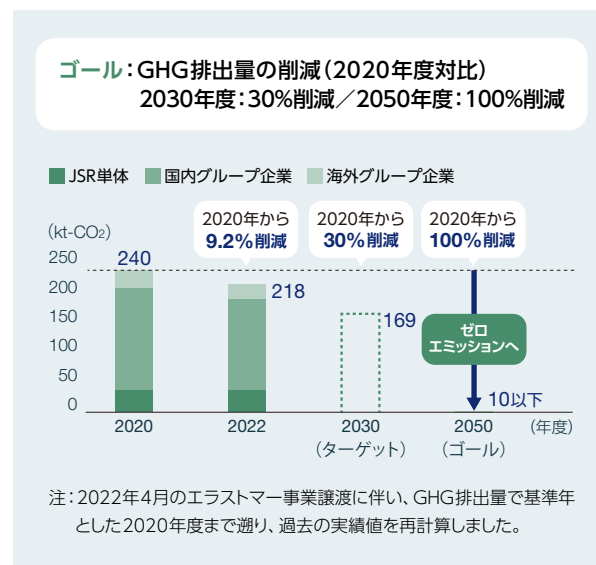
そのため、事業活動に伴う環境負荷低減と化学物質の適正管理を重点課題として捉え、エネルギー消費による温室効果ガス排出削減や廃棄物の適正管理などに努めています。特に気候変動は、自然災害の増加や環境規制によるリスクが事業に及ぼす影響が大きいと予想されます。このため温室効果ガスの排出量削減を中長期的な経営課題として捉え、JSRグループとして取り組んでいます。

環境負荷低減～マテリアルバランス～

JSRグループでは、インプットと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。



気候変動緩和 マテリアリティ



GHG排出量削減の取り組み

JSRグループでは、これまで燃料転換に加え、コージェネレーション設備や汚泥乾燥設備の導入をはじめとする省エネ技術の高度化などに取り組んできました。

2022年度の主な取り組み例として、電力調達方法の変更による排出量削減などを目的に、以下の拠点で「再生エネルギー」電力プランへの切り替えを行いました。引き続き排出量削減への取り組みを進めていきます。

製造拠点

- ・ JSRマイクロ九州株式会社
- ・ JSR Micro N.V.



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/co2.shtml>

事務所

- ・ 本社(テナントビル)

また、TCFDの趣旨に賛同し、シナリオ分析を通じて気候変動関連のリスクと機会を特定するとともに、中長期的な対策を策定しています。これに基づき、革新的なエネルギー技術導入に挑戦するとともに、環境対応型の事業・製品開発を推進し、脱炭素・循環型社会の形成に貢献しています。

2050年のGHG排出量を「実質(ネット)ゼロ」とすることを目指し、今後も積極的な挑戦を続けます。



JSRマイクロ九州



JSR Micro N.V.

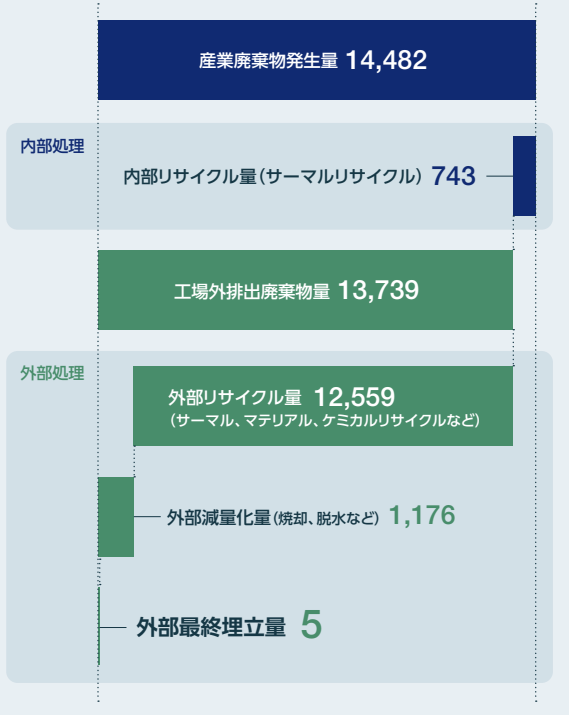


詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/reduction.shtml>

廃棄物削減 マテリアリティ

ゴール：最終埋立量0.1%以下

産業廃棄物の処理 (2022年度) 単位:トン



■ 産業廃棄物削減の取り組み

JSRグループでは、「廃棄物埋立量ゼロを目指す」ことを重要課題と認識しています。

グループの企業活動で発生した産業廃棄物等は、まず内部処理 (分別、リサイクル、あるいは減量化など) したうえで、残りを工場外排出廃棄物として外部処理しています。こうした中、「廃棄物の外部最終埋立処分量を廃棄物発生量の0.1%以下にする」ことをグローバル目標として定め、リサイクルを推進しています。

2022年度の産業廃棄物発生量は14千トン (前年度比25%減)、リサイクル率は92%となりました。その結果、最終埋立量は5トンになり、最終埋立率0.1%以下を維持しています。引き続き抑制に努めるとともに、リサイクルを推進し、長期的視点での活動を進めていきます。

■ 廃プラスチック類のリサイクル推進

JSRでは廃プラスチック類のリサイクル推進に向けて、2030年度に熱回収を含むリサイクル率を100%、熱回収を含まない値では60%とする目標を掲げて取り組んでいます。

2022年度の廃プラスチック類の熱回収を含むリサイクル率は、JSRおよび国内グループ企業で92%となりました。今後も取り組みを継続します。熱回収を含まない場合のリサイクル率も現段階では目標値に届かないことから、引き続きリサイクル率向上に取り組んでいきます。

化学品管理

JSRグループでは2007年の欧州REACH規則施行以降、各国で強化されてきた物質登録などの規制動向を都度確認し、事業内容や現地法人の体制も踏まえて、漏れなく対応を実施しています。

製品安全確保の見地から、製品の設計段階から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、既存物質への安全性データを伴う登録の義務化についても、現地法人との協働体制で円滑に対応しています。

水資源の保全

JSRグループでは、水資源を飲用以外に、製造工程における原料、洗浄水、化学物質の除害装置、および冷却水等に使用しています。そのため、水資源のプロセス内における循環利用などに取り組むとともに、使用後は適切な浄化処理や水質確認などを施したうえで河川などに排出しています。

2022年度の水資源使用量は3,853千m³ (前年度比3.3%減)、総排水量は3,748千m³ (前年度比4.4%減) でした。

ますます重要度を増している水資源について、今後も適切な管理に努めていきます。

TCFD提言に基づく報告

基本的な考え方

JSRグループは、社会が直面し、グループの事業とも大きな関わりがある気候変動問題への対応を当社の最重要課題の一つと捉え、社内外のGHG (Greenhouse Gases: 温室効果ガス) 排出量削減等に向けて積極的に取り組んでいます。

当社グループが保有する製造事業所やサプライチェーンからは、さまざまな直接的な気候変動への影響が生じます。一方で、当社グループはイノベーションを原動力としたソリューション・プロバイダを目指しており、提供する製品やサービスを通じて間接的に気候変動緩和に寄与することも可能です。気候変動問題への対応においては、この両面を意識することが重要と認識しています。

こうした中、当社グループは2020年10月にTCFD提言への支持を表明しました。TCFDによる提言は、脱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ています。化学企業として気候変動に真摯に向き合い、事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。2021年に当社グループが宣言した2050年ネットゼロの達成とともに、製品を通じたGHG排出量削減への貢献を目指していきます。

ガバナンス

当社は、取締役会による監督体制のもと、経営上のリスクとなりうる課題や機会となる事項に対して、適切な対応を検討し、実行しています。取締役会では、気候変動への対応を含むサステナビリティに関するリスクおよび機会の監督を強化する目的で、年に2回進捗報告を受けるとともに、特定テーマとしてとりあげ、課題を共有し、今後の活動について議論、審議しています。また、サステナビリティ推進を担当する執行役員 (CSO) が取締役を兼任し、取締役会がサステナビリティマネジメントを徹底できる体制を構築しています。

戦略

当社グループは気候変動に関する戦略・リスク管理・指標・目標を策定するにあたり、2019年度よりTCFD提言に沿ったシナリオ分析を行っています。2022年度は定量的なシミュレーションが可能な計算ソフトの設計に取り組みました。2023年度にはこのソフトを用いて、複数のシナリオに基づく条件でシミュレートを行い、引き続き定量分析を進めていきます。

一方で、今後の投資の意思決定プロセスにはインターナショナルカーボンプライシング (ICP) を組み込んでいます。具体的には投資資産に掛かるコスト計算をICPに基づいて行い、将来のキャッシュ・フローを算出し、投資採算に反映す



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/tcfid.shtml>

るという使い方をしています。投資ごとの特性を踏まえ、投資回収期間の妥当性を判断することとしています。

※ IPCC (気候変動に関する政府間パネル) などが発行する気候関連シナリオの一種で、世界の平均気温上昇を1.5℃/4℃に抑えるために必要な経済施策や、温度上昇により想定される環境被害などの予測を示す。

リスクマネジメント

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もと、定期的にグループ企業を含む国内外全部門でリスクの洗い出しを行っています。緊急性が高く非常に重要なカーボンプライシングやグローバルな規制課題などの気候変動リスクも経営レベルのリスクとして捉え、議論しています。なお、気候変動課題に関しては、移行リスクを事業戦略に関するリスク、物理リスクを事業のオペレーションに伴うリスクとして整理、評価しています。

指標および目標

気候変動に関しては、GHG排出量をKPIの一つに指定し、目標を設定して対策に取り組んでいます。当社グループとして、2050年度までに自社排出分 (Scope1&2) のカーボンニュートラルを目指すことを表明するとともに、そのマイルストーンとして、2030年中間目標を策定しました。

安全・健康

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、『安全の基本理念』を定め無事故・無災害を目指します。

安全の基本理念

「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。

安全の基本方針

・高い安全行動

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

・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。

・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。

安全の行動指針

- ・どのような状況下でも、常に安全を意識して行動する。
- ・決められたルールを遵守し、安全行動を率先する。
- ・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。
- ・働きやすい職場環境作り、心身の健康増進に努める。
- ・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。

安全マネジメントシステムと目標

JSRでは、安全管理規程に基づき、労働安全と保安防災に関する規程、手順を定めた「安全マネジメントシステム」を事業所ごとの状況に合わせて構成し、運用しています。当社グループ企業においても、各社の持つマネジメントシステムに基づき、PDCAサイクルを確実に運用することで、顕在または潜在するリスクの低減に努めています。

本マネジメントシステム、およびその活動の有効性を検証するため、各事業所主体での内部監査やパトロール、マネジメントレビュー、および社長をトップとした本社環境安全監査を定期的実施し、継続的な改善につなげています。

また、万が一事故が発生した場合に、適切かつ有効に対処し、被害の拡大防止を図るためのマニュアルを定めています。本マニュアルに基づいて原因究明、対策の実施、有効性の検証を行い、再発防止に努めています。あわせて、これらの情報をグループ内で共有することで、事故の未然防止に役立てています。

当社グループは、「安全は事業継続の基盤であり、会社が成長していくために必要な経営の重要課題である」という認識のもと、環境安全監査やマネジメントレビューの結果等を考慮して、次年度の目標と重点項目を定めています。重点項目への集中的な取り組みを通じて、効率的に労働安全・保安防災活動を推進しています。



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/reduction.shtml>

2022年度は、ここで定めた目標を具体的に推進するため、労働災害と設備災害の発生件数を当社グループの「安全・健康」のマテリアリティの評価指標（KPI）の一つとして設定しました。評価の基準はグローバルに統一し、モニタリングを開始しています。

心身の健康

JSRグループは、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さまざまな施策を実施しています。

また当社は、エンゲージメント向上や労働生産性向上を目的に、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」を推進しています。

この取り組みは、「全社員が自ら健康について考え、行動できる組織」となることを最終的なありたい姿・目標として掲げています。従業員一人ひとりのための、自分に合った、自分でできる健康維持・向上策を会社が提供・サポートすることを目指し、活動しています。

これらの取り組みの結果を第三者が実施するサーベイを通じて客観的に評価、課題を抽出して改善し、PDCAサイクルを回すことで、より効果的な健康保持増進施策を展開し、従業員の健康を支援していきます。

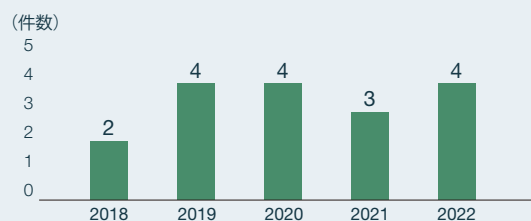


詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/security_safety.shtml

安全な職場環境の構築

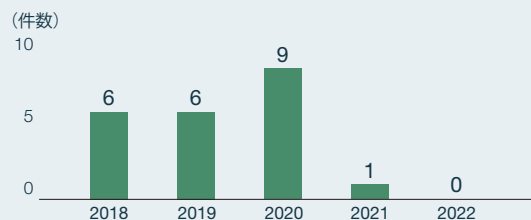
ゴール：労働災害の件数ゼロ

労働災害件数(休業4日以上：JSRグループ)



ゴール：設備災害の件数ゼロ

設備災害件数(重大災害：JSRグループ)



■ 労働災害

2022年度のJSRグループにおける休業4日以上¹の労働災害発生件数は、目標0件に対し、実績はJSRで1件、グループ企業で3件の計4件となりました。特徴として、近年発生が見られなかった腰痛、事務所での挟まれ・巻き込ま

れ、滑る・踏くといった災害が多く、発生原因の解析から、教育やリスクの特定に課題があることがわかりました。

2023年度は、これら労働災害の再発防止に向けた施策として、次の項目を推進していきます。

- ・ リスクアセスメントの充実(無理な体勢、反復作業腰痛を視点に加えた作業リスクの管理)
- ・ 教育の実施(事務系作業のリスク認識と教育の充実)

■ 設備災害

2022年のJSRグループにおける重大な設備災害^{※1}発生件数は0件であり、目標を達成しました。これまで当社で取り組んできた、設備の腐食管理、およびリスクに基づく設備・機器管理^{※2}が功を奏したことが理由の一つと考えています。本対策は設備管理システムの中に組み込んでいますので、今後も継続して実践していきます。

※1 弊社基準の危機レベルI,IIに該当する設備災害

※2 設備・機器ごとに安全性や故障頻度などを元に評価し、その結果に基づき点検・整備を管理

活動実績

2022年度の活動においては、4月のエラストマー事業の分割・譲渡を受け、石油化学プラントを中心とした安全活動だけでなく、ライフサイエンス事業を含む国内外のJSRグループ全拠点での安全基盤構築に重点をおいて取り組みました。

■ 環境安全監査

2022年度は、「リスク管理」「遵法管理」「事故管理」を重点項目として、さらにエラストマー事業譲渡に伴う環境安全の管理体制について、JSR3事業所、国内グループ企業7社を監査しました。今回監査対象とした事業所・企業において、安全活動に大きな影響を与える不適合はありませんでした。

一方で、リスク対策の維持管理について改善の余地がありました。さらなる安全レベルの向上を図るべく、次の項目を推進していきます。

- ・ リスク対策管理強化(高いリスク対策の維持管理推進)

■ リスク管理の徹底

2022年度は、JSRグループの対象範囲を広げた重要リスクの状況把握を行いました。2023年度は、環境安全に関するリスク管理基準を見直し、JSRグループ全体の重要リスクの管理強化を図ります。

■ 安全文化の醸成

JSRグループの安全文化の醸成に関するKPIの設定を進めています。2022年度にはJSRグループのグローバルな安全の考え方を制定しました。2023年以降、この浸透を図っていきます。あわせて、JSRグループの目指すゴール(KPI)を設定し、定期的に各事業所の安全状態をモニタリングしていく予定です。

人権尊重



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_rights.shtml

基本的な考え方

JSRグループでは、マテリアリティ(重要課題)の一つに「人権尊重」を掲げています。

人権についての理解を深め、正しい行動を取ることは、グループ全体で推進すべき重要な課題です。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、「世界人権宣言」、国連「グローバル・コンパクト」などの国際規範に則り、「JSRグループ人権方針」を制定して、すべての事業活動において人権尊重の責任を果たすよう取り組みを進めます。

推進体制と人権方針の制定

JSRグループでは、総務担当役員を委員長とし、総務部が事務局を務める企業倫理委員会が、人権の尊重と保障に関する取り組みの推進を担っています。

企業倫理委員会では取り組みの推進計画を策定し、実行、進捗状況を確認しています。実行状況は、サステナビリティ推進会議を経て、取締役会に報告されます。

ゴール：人権尊重に関するイーラーニングへの参加率

82% (2022年度)

人権啓発

JSRグループが人権尊重に関する責任を果たすためには、グループの社員一人ひとりが人権に対する理解を深める必要があります。こうした考えのもと、人権に関するイーラーニングを継続的に実施し、社員が人権に関する知識を体系的に習得することを目指しています。

2022年度には第一弾として、CRTジャパン(経済人コー円卓会議日本委員会)提供のイーラーニングコンテンツを活用し、人権に関する基本知識と「JSRグループ人権方針」の概要を学べるイーラーニング講座を実施しました。

当該講座は今後も実施していく予定で、グローバルでの受講率80%以上をKPIとして設定しています。2022年度の受講率は全体では82%と目標をクリアしていますが、実施した各拠点間では結果にバラつきがありました。受講率が低い拠点については、部署や役職によって偏りがないかなど未受講者の特性分析を行い、受講率の向上に向けて改善策を講じていきます。

サプライチェーンにおける人権尊重

JSRグループは、自社グループ内に留まらず、サプライチェーン全体で人権尊重の取り組みを推進することが重要であると考えています。これを実践するために、調達取引先向けのアンケート調査項目を2017年に改訂したほか、2018年に制定した「JSRグループCSR調達方針」においても、人権尊重に関連する項目を盛り込んでいます。

また、「JSRグループ人権方針」において、サプライチェーン上の取引先に対しても、本方針を支持し、同様の方針を採用するように継続して働き掛けを行う旨を明記しました。

上記の両方針に記載したJSRグループの考え方は、国際社会が企業に求めていることを代弁したものであると認識しています。JSRグループは、こうした考え方を取引先とも共有したいと考え、グループの主要なサプライヤーに両方針を通達し、方針の趣旨に賛同する旨を記載した「賛同書」を回収する取り組みを2022年度に実施しました。回収率100%をKPIとして設定し、グループ全体で取り組んでいます。2022年度の回収率は90%です。

今後も、サプライチェーン上の取引先との連携を強化し、人権尊重の取り組みを深化させるべく、必要な対応を行っていきます。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

JSRグループでは、経営基盤におけるマテリアリティ（重要課題）の一つに「サプライチェーン」を掲げています。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す。そのためには、持続可能なサプライチェーンを構築し、健全な調達先から安定的な調達を継続できるよう取り組んでいきます。

CSR調達

サプライチェーンマネジメントの発展がお取引様とJSRグループの相互繁栄につながるとの考えのもと、「JSRグループCSR調達方針」を制定し、6分野36項目の遵守をお取引先様にお願いしています。

さらに2021年度からは、社会からの要請やJSRグループの考え方をさらに確実に共有するため、JSRグループのCSR調達方針および人権方針に対する賛同書を回収する取り組みを始めました。海外グループ会社を含む各拠点の購買担当者に対して説明会を開催の上、回収率100%を目指し、グループ全体で取り組んでいます。2022年度末時点の回収率は90%となりました。今後は比較的回収率が低い海外のグループ企業への働きかけを続けます。

ゴール：JSRグループCSR調達方針および
人権方針配布後の賛同書回収率 100%

賛同書回収率90% (2022年度)

ゴール：RMIテンプレート回収率100%

88% (2022年度)

お取引先様の評価

当社の調達評価基準へのお取引先様の適合状況を定期的に確認しています。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を評価するとともに、取引開始前に安全・環境・品質に関する実地監査を行います。継続した取引関係にあるお取引先様についても、新規取引の際と同様の基準で適宜、再評価を実施します。

特に有事の調達難易度が高い重要原料に関しては、定期的な監査を行い、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、指導を行っています。

紛争鉱物などへの対応

JSRグループは、サプライチェーンにおいて人権への負の影響を生じさせるリスクが高い紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）については、JSRグループ購買指針



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/supplychain.shtml>

に基づき、直接的および間接的な使用も一切認めないという考え方のもと、不使用を確認しています。

2015年度に、紛争鉱物の使用有無に関する調査を実施し、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っています。このほか、近年ではコバルトやマイカ（雲母）採掘時における児童労働などの人権侵害への懸念が高まっている状況を踏まえ、2022年度はこれらについてもRMI (Responsible Mineral Initiative) が提供する世界標準のテンプレートをを用いた調査を実施しました。該当鉱物を使用している可能性のある国内外のサプライヤーのうち、88%のサプライヤーから回答があり、これら鉱物の不使用もしくは問題のない精錬業者から調達されていることを確認しました。

調達担当者の教育と研修

CSR調達や紛争鉱物への取り組みをテーマとした購買部門担当者への教育と研修にも注力しています。

新たに購買部門に配属された担当者には、JSRグループ購買指針の十分な理解を促す導入教育を実施しています。また、担当者のさらなる知識習得を促すため、一般社団法人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) の取得を奨励しており、講習会への参加費用や受験料を会社負担とするなどの支援も行っています。

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。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、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。

ガバナンス強化の変遷

当社は、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、効率化を実現すべく、独立社外取締役の選任、指名・報酬諮問委員会の設置、取締役会実効性評価等の取り組みを行ってきました。2021年度には役員報酬制度の健全性を確保することを目的として一定の事由が生じた場合にインセンティブ報酬の全部または一部を返還させるまたは没収するマルス・クローバック条項を導入するなど、継続してガバナンスの強化に取り組んでいます。

ガバナンスハイライト

■ 役員報酬の業績連動

当社の役員報酬は、基本報酬、年次賞与に加え、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を目的とした事後交付による業績連動型株式報酬、および譲渡制限付株式からなり、企業価値の向上だけでなく、株主の皆さまとの価値共有などを意識した構成となっています。詳しくはP.47を参照ください。



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/governance/governance.shtml>

■ 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%**

■ 取締役会の主な審議事項

- ・ Indivumed GmbHのIndivuServ事業部門買収
- ・ JSR Electronic Materials Korea Co., Ltd.の株式追加取得
- ・ 各事業の進捗状況報告および中長期戦略レビュー
- ・ コーポレート・ガバナンスコードに基づく政策保有株式の保有方針の確認および売却
- ・ サステナビリティ経営に関する報告
- ・ サイバーセキュリティ状況報告
- ・ 取締役会のモニタリング機能強化

ガバナンス体制

■ 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きます。

■ 経営会議

意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図るため、CEO兼社長およびCEO兼社長が指名する執行役員または部長により構成される経営会議を原則として毎週1回開催し、当社グループの経営の基本政策、経営方針、経営計画にかかわ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。

■ 経営課題会議

CEO兼社長およびCEO兼社長が指名する執行役員により構成される経営課題会議を原則として毎月1回開催し、当社グループの経営の基本政策および経営方針にかかわる事項ならびに個別案件の背景にある基本方針、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ています。

■ 役員会議

CEO兼社長および全執行役員により構成される役員会議を開催し、経営の状況および課題の周知徹底を図っています。なお、常勤監査役も出席しています。

■ 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。

■ 監査役監査および内部監査、会計監査の状況

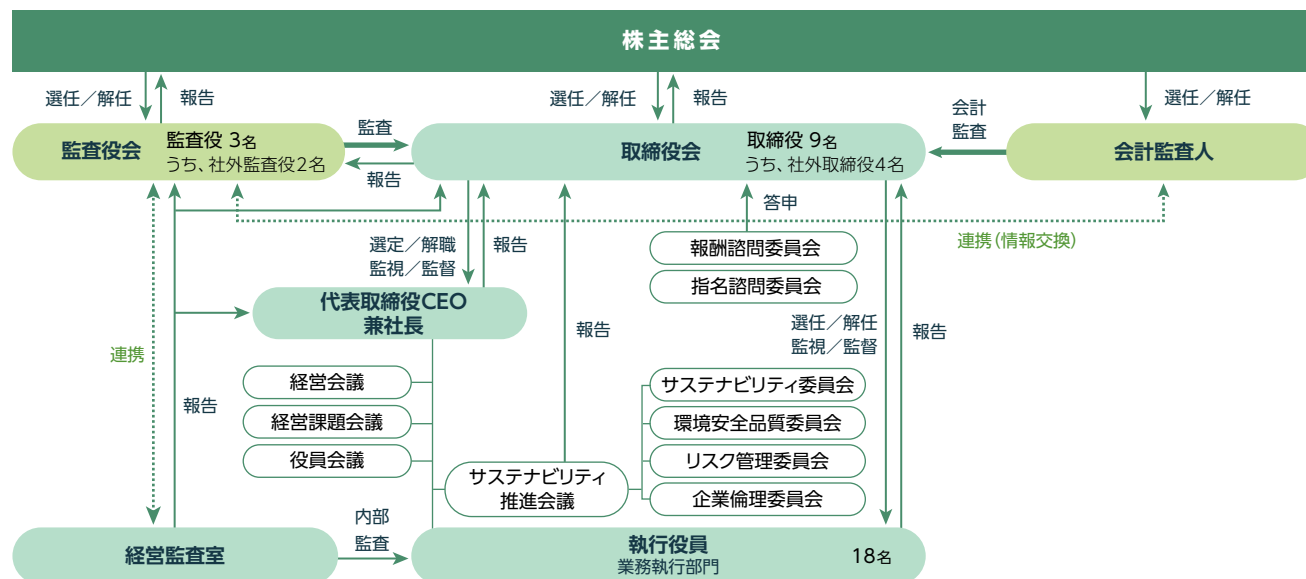
(1) 監査役監査

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

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年6月16日現在)



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。

■ 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さまざま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、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ています。

取締役会の実効性評価

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。2022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。

■ 2022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

当社の取締役9名全員（うち独立社外取締役4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およびインタビューを行い、また、取締役会等においてアンケートやインタビューの結果に関する複数回の議論を経て、評価を実施しました。なお、2022年度は、上記の評価プロセス全般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

分析・評価および取締役会における議論を通じて、主に以下の点を確認し、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

- ・ 取締役会は、国籍、性別等の多様性や専門性の観点からも適切に構成され、付加価値の高い助言に加え、中長期の企業価値の向上に向けた率直かつ活発な議論が行われていること。
- ・ 取締役会は、様々なステークホルダーの視点を踏まえて執行を監督し、必要な場合には経営陣に改善を求めるという会議体の役割・機能を十分に発揮していること。
- ・ 指名・報酬の各諮問委員会は独立社外取締役を委員長とし、また、委員の過半数を独立社外取締役で構成されており、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。

課題および今後の取り組み

昨年度の実効性評価では、取締役会のモニタリング機能の強化に向けて、具体的なモニタリングの在り方や取締役会の規模・構成、取締役の資質・多様性等の検討が必要との指摘がなされました。このことを踏まえて、本年度の取締役会においては、モニタリングモデルへの移行に向けた課題や在り方の議論、整理を行い、当社が目指すモニタリングモデルの姿について、取締役会メンバーのコンセンサスを得ました。

（当社が目指す取締役会の姿）

- ・ マルチステークホルダーの視点から戦略の承認と、遂行の監督（モニタリング機能）を行うことに加え、企業価値最大化に寄与すべく助言（アドバイザー機能）を行う。
- ・ 重要な業務執行の決定権限は幅広く委譲、取締役会は執行を信頼し、定義された上記機能に特化することで、Materials Innovationを具現化する経営を積極的に支援する。

また、当社が目指すモニタリングモデルの実現に向けた課題については、今年度の取締役会実効性評価を通じて主に以下の点が指摘されており、その対応についての取り組みを今後継続してまいります。

指摘された課題事項

- ・ 現在の取締役会は有効に機能しているが、監督機能を中心とするモニタリングモデルへの移行に向けては、監督の定義、内容・基準を明確化し、監督と執行がそれぞれの役割・責任を再認識する必要がある。その上で、モニタリング機能強化のため、取締役会の最適な構成の実現に向けた取り組みを進める必要がある。
- ・ 取締役会では重要な経営課題についての議論がなされているが、実効性の高い監督に向けては、取締役会はエラストマー事業譲渡後の事業戦略や執行状況をより適切に把握する必要がある。中長期の方向性や戦略に関する審議に注力するため、重要

議案へのさらなる絞り込みとともに、具体的な目標水準やゴールの設定、基準に基づく意思決定後の監督を行う必要がある。

- ・指名諮問委員会の構成・役割は適切であるが、後継者育成計画に関する実質的な議論のための十分な時間と情報の確保という点においては課題があり、審議をさらに充実させる必要がある。
- ・現在の監査体制・機能は有効に機能しているが、事業のグローバル展開がさらに進んでいくなかで、取締役会が重要なリスクを十分に把握するためには、グループ・グローバルでの組織的、統合的な監査体制を今後も継続的に強化していく必要がある。

役員報酬

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財を育成、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財を引き付け、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促進する報酬制度であること。

報酬ガバナンス

■ 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。

■ 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、エグゼクティブ・アドバイザー、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、外部の報酬コンサルタントとしてWTW（ウイリス・タワーズワトソン）および事務局がオブザーバーとして参加しています。

報酬制度

	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60百万円（内社外取締役10百万円） 監査役：上限額を月額10百万円
	年次賞与	毎年一定の時期に支給	上限額を年額432百万円
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
	譲渡制限付株式付与のための報酬	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。

JSRの報酬制度

■ 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に加え、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を目的とした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）、持続的な企業価値の向上と株主の皆さまとの価値共有を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。

■ 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。

■ 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的リスク等を考慮し、役位ごとの報酬水準を決定しています。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）は下表の通りとなります。なお、北米事業の統括等を担当するCEOの報酬構成割合については、その担当地域の役員報酬構成要素割合に関する外部専門機関による調査を参考とし設定しています。

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）および代表取締役CEO兼社長の5名で構成され、CEO兼社長の選解任、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。

2022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、独立

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）

		基本報酬	業績連動報酬			基本報酬： 業績連動報酬
			年次賞与	パフォーマンス・ シェア・ユニット (1事業年度当たり)	譲渡制限付株式	
取締役 (除く社外取締役)	CEO兼社長	100	100	200	200	100:500
	常務執行役員/ 上席執行役員/ 執行役員兼務	100	25	約23	約23	100:70

※常務執行役員およびその下位職務の取締役兼務者には、取締役兼務手当が表とは別に支給される。
また、常務執行役員およびその下位職務の取締役兼務者が代表権を持つ場合には、代表権手当が表とは別に支給される。

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・能力等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兼社長は、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兼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建言します。

■ 取締役の解任

CEO兼社長を含む取締役の解任が必要な事由が生じた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兼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兼社長の業績、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兼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

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。

取締役会として必要な知識・経験・能力等については、中長期的な経営方針および戦略を踏まえて具体的な要素を特定し、スキル・マトリックスとして開示しています。

取締役および監査役のスキル・マトリックス

	氏名		企業経営経験	営業・マーケティング	製造・研究開発・知財	財務・会計	法務・コンプライアンス・リスクマネジメント	サステナビリティ	グローバル化	コア事業領域に関する専門的知識・経験	
										デジタルソリューション	ライフサイエンス
取締役	エリック ジョンソン		○	○	○			○	○	○	○
	原 弘一					○	○		○	○	○
	高橋 成治				○				○		
	立花 市子						○	○			
	江本 賢一					○			○	○	
	関 忠行	社外 独立役員				○	○	○	○		
	デイビッド ロバート ヘイル	社外 独立役員	○			○		○	○		○
	岩崎 真人	社外 独立役員	○	○	○		○	○	○		○
	牛田 一雄	社外 独立役員	○		○			○		○	
監査役	岩淵 知明					○	○	○			
	甲斐 順子	社外 独立役員					○	○			
	徳弘 高明	社外 独立役員				○	○		○		

■ 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。

社外役員の主な活動状況(2022年度)

氏名	地位 カッコ内は 在任期間	主な活動状況
関 忠行	取締役 (6年)	当期開催の取締役会17回のうち17回に出席し、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、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、議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保を通じて企業価値の継続的な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員長を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員長として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
デイビッド ロバート ヘイル	取締役 (2年)	当期開催の取締役会17回のうち17回に出席し、長期的な投資を行う投資会社のパートナーとして、また、投資先における取締役としてグローバルに経営管理、事業変革、拡大等に携わってきた豊富な経験、国際的な視野および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企業価値の継続的な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
岩崎 真人	取締役 (1年)	取締役就任後に開催された取締役会13回のうち13回に出席し、医療用医薬品において国際的な事業を営む企業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な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
牛田 一雄	取締役 (1年)	取締役就任後に開催された取締役会13回のうち13回に出席し、映像関連製品、精密機械装置等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な向上に貢献いただいております。また、報酬諮問委員会の委員を務め役員報酬体系の合理性と透明性の確保に努めるとともに、指名諮問委員会の委員として当社グループの経営体制の継承計画について客観的かつ長期的な視点から検討を行っていただきました。
甲斐 順子	監査役 (2年)	当期開催の取締役会17回のうち17回に、監査役会17回のうち17回に出席し、弁護士としての法律に関する広範な専門知識、豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、当社の監査に活かし、取締役会等において議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保に貢献いただいております。
徳弘 高明	監査役 (1年)	監査役就任後に開催された取締役会13回のうち13回に、監査役会12回のうち12回に出席し、公認会計士としての財務・会計に関する広範な専門知識、豊富な経験および会社から独立した社外の視点を、当社の監査に活かし、取締役会等において議案審議等につき必要な発言を適宜行い、経営判断の合理性および経営の透明性・健全性の確保に貢献いただいております。

※ 2023年6月16日(第78回定時株主総会終結時)現在

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兼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兼社長または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シブル・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）。

役員一覧 (2023年7月31日現在)

取締役および監査役

指名 指名諮問委員会 **報酬** 報酬諮問委員会



代表取締役 CEO 兼 社長
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

指名 **報酬**



代表取締役 常務執行役員
原 弘一
経営企画(グループ企業統括含む)、
M&A 担当

報酬



取締役 常務執行役員
高橋 成治
製造、調達・物流、環境安全、
品質保証 担当
四日市工場長



取締役 上席執行役員
立花 市子
サステナビリティ推進、
ダイバーシティ推進、
グローバルHRコーディネート 担当



取締役 執行役員
江本 賢一
経理、財務、広報 担当



社外取締役
関 忠行

指名 **報酬**



社外取締役
デイビッド ロバート ヘイル

指名 **報酬**



社外取締役
岩崎 真人

指名 **報酬**



社外取締役
牛田 一雄

指名 **報酬**



常勤監査役
岩淵 知明



社外監査役
甲斐 順子



社外監査役
徳弘 高明

執行役員 (取締役兼務者を除く)

常務執行役員

土居 誠
法務、コンプライアンス 担当

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

山近 幹雄

デジタルソリューション事業統括、生産技術 担当、デジタルソリューション事業DX企画 推進部長

ティム ローリー

ライフサイエンス事業 担当、ライフサイエンス事業部長 兼 JSR Life Sciences, LLC社長

脇山 恵介

ディスプレイソリューション事業、エッジコンピューティング事業、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

木村 徹

デジタルソリューション事業副統括、電子材料事業 担当、電子材料事業部長 兼 同Advancedリン材料事業推進部長 兼 JSR Electronic Materials (Shanghai) Co., Ltd. 董事長 兼 JSR Electronic Materials Korea Co., Ltd. 代表理事

執行役員

藤井 安文

人財開発、総務、秘書室 担当

吉本 豊

社長室、事業創出 担当、社長室長 兼 JSR Active Innovation Fund合同会社職務執行者

徳久 博昭

新規研究(CTO)、知的財産、物性分析 担当、RDテクノロジー・デジタル変革センター長 兼 JSR Bioscience and informatics R&D center長

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)

島 基之

電子材料開発(副)、四日市地区開発管理 担当、電子材料事業部精密電子開発センター長

山本 健太郎

システム戦略、サイバーセキュリティ統括 担当、システム戦略部長

アーミン スプラ

Crown Bioscience International 取締役 CEO

ジェフリー モウリー

KBI Biopharma, Inc. 取締役社長兼CEO 兼 Selexis SA 取締役社長

コンプライアンス

基本的な考え方

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グループでは、国内外のグループ各社が一体となって企業倫理活動の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。

企業倫理活動

■ 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・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、調査結果の概要と抽出された課題、またそれらについて説明した担当役員のメッセージを掲載し、従業員にフィードバックしています。海外グループ会社では、現地の文化などを踏まえた方法で、ローカルスタッフを含む従業員の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。

■ ホットライン(内部通報制度)

JSRグループでは、内部通報制度として「企業倫理ホットライン」を導入しています。これには当社やグループ企業各社の企業倫理委員会を窓口とする「社内ホットライン」、社外の弁護士や専門機関を窓口とする「社外ホットライン」「サプライヤーホットライン」の3種類が存在します。このうち、社外の専門機関を窓口とする社外ホットラインでは、日本語、英語、韓国語、中国語、タイ語を含む16か国語での対応が可能で、海外の事業所も利用しやすい体制を構築しています。

コーポレートガバナンス・コードにおいては、内部通報にかかる体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/governance/compliance.shtml>

の設置を行うべきとされています。この点を踏まえ、社外ホットライン窓口からの通報は、事務局と常勤監査役に同報される体制としています。個々の通報案件については、該当する会社の企業倫理委員会事務局が、関係部門に対して事実関係の調査を要請します。その報告を踏まえて対策を協議・決定、実施し、結果をフォローします。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。

これらホットラインのアクセス先は、社内イントラネットやWeb版社内報のトップページに掲載・掲示しています。

また、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。

JSRグループ取引先企業ホットライン

日本国内では、2022年6月から改正公益通報者保護法が施行されました。これを踏まえ、購買取引先が利用できる通報窓口「サプライヤーホットライン」を発展させ、購買取引先に限定せず広く当社グループとの取引のある企業も利用できる「JSRグループ取引先企業ホットライン」を設置しました。

JSRグループ取引先企業ホットラインは、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、通報の秘密厳守と通報者の不利益となる取り扱い禁止を徹底し、信頼度の向上に努めています。

なお、2022年度のJSRグループ取引先企業ホットラインへの通報件数は0件でした。

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を実施し、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な法令については、個別の遵法体制を構築するなど、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では、すべての役員、従業員の業務において、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法(U.S. Foreign Corrupt Practices Act)、英国の贈収賄防止法(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)の遵守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ています。あわせて、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。

これらの規程の中で、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、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。

生命倫理への取り組み

JSRグループでは、主にライフサイエンス事業に関連して、人を対象とする生命科学・医学系研究を実施しています。実施にあたっては各国の法令・規制を遵守しています。また、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合同指針

「人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針」に基づき、本指針に該当するJSRおよび医学生物学研究所(MBL)で必要な社内規程を定めるとともに、研究内容を倫理的、社会的観点から審査するため、社内外の委員から構成される倫理審査委員会を設置しています。該当する研究は、この委員会において審査・承認された研究計画に基づいて実施されます。さらに、このような研究に係る従業員を対象に、生命倫理に関する教育研修を行い、適正な研究の推進に努めています。

また、JSRグループでは、医薬品の開発支援に取り組む中で、各国の法令・規制を遵守した、適正な動物実験の実施に努めています。各社で法令等に準拠した社内規程を定め、動物実験委員会を設置・運営しています。動物実験委員会では、3Rの原則(Replacement:代替法の活用、Reduction:使用数の削減、Refinement:苦痛の軽減)を含む動物福祉、動物倫理および科学的な観点から厳正な審査を行い、適正に動物実験を管理しています。さらに、グループ企業のCrown Bioscience Internationalでは、米国、中国の拠点において、国際的な第三者評価機関であるAAALACインターナショナルの認証を取得しています。

リスクマネジメント

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、この課題へ対応するため、「リスク管理規程」を定め、「リスク管理委員会」が中心となって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、サステナビリティ推進会議の傘下にリスク管理委員会を設置し、当該委員会が当社グループにおいて顕在化あるいは潜在化している重大なリスクを包括的に管理する体制を取っています。

リスク管理委員会は、重大なリスクの特定を主導するとともに、関連する各委員会または担当各部門が行う、当該リスクへの対応方針の策定およびリスクマネジメント計画の立案・実行を支援することで、当社グループのリスク管理を推進しています。特定された重大リスクについては、対応策の進捗状況をサステナビリティ推進会議および取締役会に報告しています。

各事業における個々の設備投資やM&Aなどの戦略投資案件、事業計画等に関連するリスクは、取締役会など各

会議体における審議・決議に基づいて管理しています。

また、リスクマネジメントシステムを内部統制システムの一部としており、内部統制システムの執行状況は、逐次、取締役会に報告されています。JSRの経営監査室が、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。さらに、グループ全体の内部統制水準の維持・強化に努め、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。



リスクマネジメント体制の詳細は、ガバナンス報告書をご参照ください。

https://www.jsr.co.jp/company/assets/pdf/20230704_CG_JP.pdf

リスクの洗い出しと重要リスクの選定

リスク管理委員会主導のもと、グループ企業を含む国内外全部門において、定期的にリスクの洗い出しを行っています。加えて、経営戦略や事業継続の基盤に関わるリスクについても、経営層が網羅的に把握しています。

リスクの経営への影響度と発生頻度を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」と位置付けています。経営層は、重要リスクのモニタリングと定期的な見直しを自ら行い、顕在化の未然防止と危機発生に備えた体制の構築、維持を図っています。



各リスクの対策については、有価証券報告書をご参照ください。

https://ssl4.eir-parts.net/doc/4185/yuho_pdf/S100QYM7/00.pdf



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。

<https://www.jsr.co.jp/sustainability/governance/riskmanagement.shtml>

情報セキュリティへの取り組み

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。2019年8月には主管部門としてサイバーセキュリティ統括室を設立。グループ企業も含めた情報セキュリティの維持管理、従業員への教育・啓発、サイバー攻撃などのインシデント発生時の対応力強化などに、社外の専門家とも連携して取り組んでいます。

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、常にルールに則って行動できるよう、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。社内イントラネットやイーラーニング、職場懇談会などを通して周知徹底しています。

2022年度は、ランサムウェア攻撃を受けたとの想定で、当社社長を含む本社緊急対策本部メンバーを対象とするサイバー攻撃対応演習を行いました。

危機管理

JSRは、平時および有事におけるBCM/BCP体制についてまとめた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を規定するほか、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。

ステークホルダー・コミュニケーション








詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/stakeholder/index.shtml>

ステークホルダー別の取り組みとコミュニケーション方法

ステークホルダー	JSRグループの責任	主な対話の方法・機会
顧客・取引先	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 ● すべ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。 	<p>顧客</p> <ul style="list-style-type: none"> ● SDS (安全データシート)、ホームページなどによる情報提供 ● 品質保証のサポート ● 顧客満足度調査の実施 ● 顧客からのCSR調査への対応 ● 顧客からの評価など、事業活動を通じたコミュニケーション <ul style="list-style-type: none"> ・ MBLの新型コロナウイルス抗原検査キット増産対応に対する厚生労働省からの感謝状受領 <p>取引先</p> <ul style="list-style-type: none"> ● パートナー表彰など、購買活動を通じたコミュニケーション ● 取引先からのCSR調査への対応 ● JSRグループ人権方針およびCSR調達方針の配布 ● サプライヤーホットラインの設置
従業員	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員一人ひとりには公平な基準に基づき評価されます。 ● 従業員には常に挑戦する場を提供し続けます。 ● 従業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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 労使協議会 ● 業務面談・自己申告 ● 表彰制度 ● 従業員意識調査、グローバル従業員エンゲージメント調査 ● 各種研修 (階層別教育、技能研修など) ● サステナビリティおよびDE&Iの浸透活動
地域・社会	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域社会の責任ある一員として環境・安全に配慮した事業活動 (レスポンシブル・ケア) を行い続けます。 ● 地球環境負荷低減を含めた地球環境保全のニーズに対し、環境配慮型製品を提供し続けます。 ● 製品ライフサイクル全体から発生する環境負荷の削減に努めるとともに、環境安全配慮を行っていきます。 ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域対話会、工場見学 ● 地域でのボランティア活動 ● 環境配慮型製品の比率向上 ● 環境保全活動の推進 ● 工場・研究所の緑地活用
株主・投資家	<ul style="list-style-type: none"> ● 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 経営方針説明会、決算説明会、投資家・アナリストとの個別面談 ● JSRレポート (統合報告書) の発行 ● コーポレートガバナンス報告書の発行 ● ホームページなどによる情報提供 (IRサイト、サステナビリティサイトなど)

主な評価の一覧 (2023年7月1日現在)

JSRグループのサステナビリティに対する活動が評価され、各種ESG指数に選定されました。また、サプライチェーンにおける環境と社会に関する評価サービスを提供するEcovadisの評価においてゴールドメダルを受賞しました。

FTSE Blossom Japan Index, FTSE Blossom Japan Sector Relative Index	FTSE Russellから、ESGに優れた対応を行っている日本企業として、「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定されました。	 
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 ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数、MSCI ESG Leaders Indexes	MSCIから、ESGに優れた対応を行っている企業として、「MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数」「MSCI ESG Leaders Indexes」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。	

その他、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。

※ 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。