

人的資本でつくる成長の土台

採用・育成・グローバルの三位一体で、 人と組織を動かす基盤

JSRIは、中期経営計画および新マテリアリティにおいて「人的資本の強化」を、経営のレジリエンスを高め、価値を生み出すためのエンジンと位置づけています。電子材料事業の急速な拡大をはじめ各事業の成長を背景に、次世代リーダーの計画的輩出と、グローバルで機能する人事運用の基盤整備が、これからの価値創造の鍵となります。当社の人財ポリシーと共に、人的資本でつくる成長の土台となる重点領域を示します。

採用

事業の成長に直結する人財を、 計画通り・機動的に確保します

目指す姿は、拡大する需要と最先端技術への対応に向け、必要なスキルを必要なタイミングで確実に確保することです。新卒採用とキャリア採用の両面から、重点職種の採用をマネジメントします。

事業ロードマップと人員計画を連動させ、電子材料事業を中心とする重点ポジションの採用枠・スキル要件・獲得チャンネルを明確化し、計画的な採用につなげます。新卒採

用では、大学・大学院・研究機関と連携した研究・就業型インターンシップを拡大します。採用後は、応募者と募集部署の状況・意向をDXで可視化し、マッチング精度を高めます。キャリア採用では、重点職種について通年での人財プールの形成・採用を基本とし、募集段階から社員とのコミュニケーション機会や技術ディスカッションを設け、応募者と募集部門双方の理解を深め、実効性の高い選考を実現します。採用はゴールではなく、入社後の活躍が重要です。所属部署でパフォーマンスを最大限発揮できる職場づくりに取り組んでいます。2025年度には、全社員*にストックオプションを付与し、2026年度からは役員表彰制度を開始して功績

人財ポリシー

目指す組織像

サイエンスを極め、顧客および社会への価値を創造し続ける組織

会社が求める人財像

- **プロフェッショナル** 高い志と高い専門性で、事業価値の最大化に貢献できる人財

行動指針：4C

C challenge

挑戦する人財

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生かして次の成果につなげる人財

C communication

対話する人財

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む人財

C collaboration

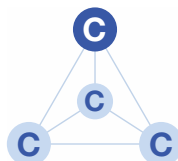
協働する人財

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る人財

C cultivation

共育する人財

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する人財



会社が提供する環境と機会

成長と活躍の機会

- 主体的なキャリア形成や成長ができる環境
- 能力や専門性を生かし、世界で挑戦できる環境
- 組織への貢献を通じて社会貢献できる機会
- 成長を支える評価とフィードバック

働きやすい環境風土

- 安全に、安心して働ける環境
- 個々が尊重され、高め合えるインクルーシブな風土
- 情報の透明性があり、オープンで活発に対話できる環境

人的資本でつくる成長の土台

にタイムリーに報います。従業員エンゲージメント調査に加え、離職予防の観点から、「ストレスチェックおよび高ストレス者のフォロー受診率」を成果指標としてモニタリングします。

人財育成

リーダーシップ資質を備えた人財プールを
計画的に育成・配置します

目指す姿は、専門性と事業視点を兼ね備え、異文化・多拠点で成果を創出できるリーダーを継続的に輩出し、重要ポジションに対する後継者プールを整えることです。

リーダー育成体系を再設計し、求める資質(思考力・実行力・人を動かす力)を行動基準に落とし込みます。選抜プログラム「JSR Leadership Academy」では、「堀ゼミ*」に加え、リベラルアーツを中核としたプログラムへ拡充しています。AIが普及する中で、人間が問う姿勢は一層重要になります。リベラルアーツ(哲学・歴史・文学など)を通じて、根本を考える力を養い、正解のない問いに向き合い、自分の言葉で判断し表現する力を鍛えていきます。

全階層において習得すべき標準的なスキルと学習パスを整備し、ラーニングマネジメントシステム(LMS)を提供しています。学習で身に付けた能力と各ポジションに求められるスキル要件を自動的にマッチングする仕組みの構築を目指します。従来の、短期集中の集合型研修を見直し、必要なスキルをオンデマンドで獲得できるアラカルト型へ移行します。動画配信やeラーニングを整備し、実務課題の解決や昇進・昇格と連動させます。「1人当たり総研修時間」を成果指標としてモニタリングします。

* 社長自ら、経営者として必要な素養を注入するゼミナール形式の研修

グローバル対応

制度・システム・ツールを補強し、
人事機能を世界水準で発揮します

目指す姿は、日本に研究開発の中枢を置きつつ、台湾・韓国・中国・北米・欧州の各拠点において、一貫性と機動性を両立した事業活動を推進することです。事業フェーズに応じて、例えば、駐在員の増員が必要な局面や、現地オペレーションの高度化に向けた現地採用者のリテンション強化など、臨機応変な対応が可能となるハイブリッドなグローバルオペレーション体制を整備します。人事制度面では役割・職務定義と評価・登用・配置の判断に用いる基準と根拠を共通化し、拠点横断の運用の一貫性と説明可能性を高めます。システム面では、タレントマネジメントにおける縦(採用・育成・評価)と横(ポジション、スキル・異動=マッチング)の連携をグローバルで強化します。人財情報のマスタ整備と保有スキル可視化を進め、採用・配置・育成・後継者計画をデータドリブン

人財ポリシーに基づく
各種人的資本施策

詳細は、下記Webサイトをご覧ください。

[人財育成](#)

[従業員エンゲージメント](#)

で運用します。

足元では、タレントレビューの共通フレーム、ピープルアナリティクスのダッシュボード展開に向けたシステム導入を検討しています。こうした変革はいずれも、多様な人財が活躍できる機会を広げるためのものです。その浸透度を確認するために、「従業員エンゲージメントサーベイ：インクルージョンスコア」を成果指標としてモニタリングします。

これらの人的資本施策により、事業の尖りと持続性を高めていきます。採用では電子材料事業を中心に人財を確実に確保し、育成ではリーダー人財を計画的に輩出し、グローバル対応でその実行力を最大化します。これらの取り組みは、新マテリアリティで掲げた「個が磨かれ共に高め合う企業文化」と「強固な経営基盤」を、人的資本の面で具体化する取り組みです。JSRIは、投資対効果を検証しながら「尖った人財」により、持続的な企業価値の向上を実現していきます。