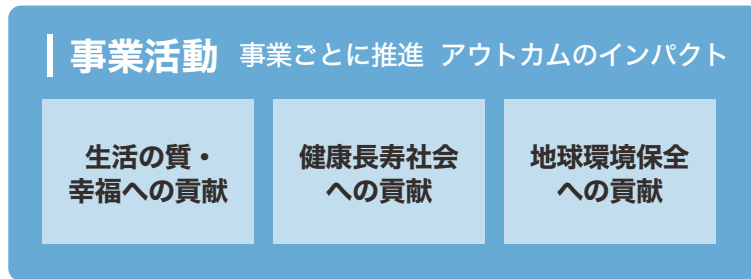


JSRグループにおけるマテリアリティ



マテリアリティ(経営基盤)の今後の指針

重要課題について取り組むべき方向性を明確にし、具体的に目標を設定する

環境保全・負荷低減



グループ一丸となり2050年CO2実質ゼロへ

- ・新中期経営計画にて方向性を打ち出し、それに沿って全部門が連携して「2050年CO2実質ゼロ」実現へのシナリオを描く。
- ・シナリオづくりには、現在行われている“TCFD提言への対応”も組み込む。
- ・水、3R(リデュース、リユース、リサイクル)への対応もしっかり行う。

従業員 DE&I 働き方



定量目標を明確にして制度・環境をより良く

- ・「DE&I」女性管理職比率の引き上げについては、クオータ制の導入も検討するが、支援策もセットにした制度設計が必要。同時に、なぜ多様性が必要かの理解促進と、多様性を競争力につなげるマインドセットを行うことも必要。
- ・「働き方」エンゲージメント・サーベイを実施し、「従業員満足度の計測」「制度の設計や見直し」「KPI設定」など多面的に活用する。DXの活用も視野に入れる。

安全・健康



新しい働き方とセットでメンタルヘルスクアを充実

- ・リモートワークが当たり前になる中、孤独・孤立といった状況からメンタル面のサポートが今までよりも必要。メンタルケアの重要性を今一度認識し、サポート体制強化を検討する。
- ・感染症への不安については、職場ごとの環境や勤務形態の違いで一律ではない。不安の解消と共に雇うことが悪ではないという空気の醸成も必要。

人権尊重



専門家との対話などの検討・実施を経て目標設定

- ・化学メーカーは人権についてのリスクは比較的低いが、国際的な注目は高く、おろそかにしていると社会の波に乗り遅れる可能性も。全従業員が人権課題について学ぶ機会を設けることも必要。
- ・社外の専門家、国際NGOとのダイアログを今後検討する。

サプライチェーン



さまざまな課題が複合的に内在。まずはリスク・課題を見える化

- ・「環境」を軸に、「人権」「労働」などのサプライチェーン上のリスクを洗い出すことが必要。
- ・成長事業であるデジタルソリューション事業やライフサイエンス事業から新たなリスク・課題を見える化することが重要。
- ・取引先に対する要請(一部には監査の実施)も検討する。