JSRグループ　サステナビリティレポート2023

目 次

事業活動を通じた社会への価値提供

生活の質・幸福への貢献 ・・・

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス ・・・

サステナビリティ

企業活動を通じた価値創造により、
持続可能な地球環境や社会の実現に貢献します

事業活動を通じた社会への価値提供

生活の質・幸福への貢献 >

快適な社会を支える素材の提供

健康長寿社会への貢献 >

先進医療をより早く患者さんに

地球環境保全への貢献 >

顧客の環境負荷を低減する製品の開発

価値を提供し続けるための経営基盤強化

環境保全・負荷低減

2050年ネットゼロ達成に向けて取り組んでいます。
> 関連ページへ

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

多様性を重視し、従業員エンゲージメントを向上させます。
> 関連ページへ

安全・健康

安全で健康的に働き続けられる職場環境を整えます。
> 関連ページへ

人権尊重

すべての事業活動において人権を尊重します。
> 関連ページへ

サプライチェーン

お取引先様とのコミュニケーションを強化し、共に価値創出をめざします。
> 関連ページへ

マネジメントメッセージ

サステナビリティ推進担当役員メッセージ

部門間・グループ会社間のコミュニケーションを活性化してグループ全体でサステナビリティを推進していきます。

詳しく読む

サステナビリティ最新情報

2023年4月1日	JSR、日本気候リーダーズ・パートナシップ（JCLP）に賛助会員として加盟致しました。 （日本気候リーダーズ・パートナーシップ　HP）
2023年3月1日	トルコ・シリア大地震による被災地・被災者への支援について
2022年11月2日	JSR、半導体気候関連コンソーシアム（SCC）設立メンバーとして加入
2022年9月16日	サステナビリティサイトをリニューアルしました。
2021年12月17日	「コーポレート・ガバナンス報告書」を更新しました（PDF：1MB）
2021年9月10日	「JSRグループ人権方針」を策定について

JSRグループのサステナビリティ経営

- 企業理念とサステナビリティの考え方
- JSRグループのマテリアリティ（重要課題）
- サステナビリティマネジメントと推進体制

私たちのESGへの取り組み

環境

- 環境への取り組みおよび環境負荷の全体像
- 気候変動緩和

社会

- 労働安全・保安防災
- 物流

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス
- コンプライアンス

- TCFD提言への対応
- 水資源の保全
- 廃棄物削減
- 生物多様性保全
- 汚染予防に向けた取り組み
- 環境会計
- 化学品管理
- 製品安全
- 品質マネジメント
- 人権
- JSR Health Promotion（健康経営への取り組み）
- 人財マネジメント
- ワークライフマネジメント
- ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン
- サプライチェーンマネジメント
- 社会貢献活動
- リスクマネジメント

ステークホルダー・コミュニケーション

レスポンシブル・ケア

- JSRグループのレスポンシブル・ケア
- レスポンシブル・ケア マネジメント

関連情報

- ESGデータ
- 基本方針・ガイドライン・指針

資料ダウンロード

- 統合報告書（JSRレポート）
- 会社案内
- グループ企業サステナビリティレポート
- サステナビリティレポートアーカイブ

- 編集方針
- GRIガイドライン対照表
- 社外からの評価
- JSRグループ概要
- サステナビリティに関するお問い合わせ

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

事業活動を通じた社会への価値提供

生活の質・幸福への貢献

快適な社会を支える素材の提供

スマート社会における デジタル化の発展

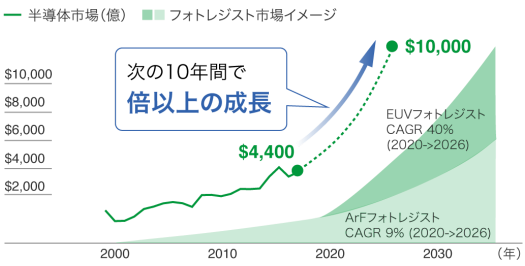
EUVレジストで半導体の微細化に貢献

情報化社会の到来とそれを支える通信技術の進展に伴い、あらゆるものがインターネットを介してつながる中、私たちが豊かな社会生活を送るうえでパソコンやスマートフォンなどのデバイスは無くてはならない存在になっています。また、こうした情報化社会の進展に伴い、常に生み出され続ける膨大な数のデータをスピーディに処理し、通信をスムーズに行うデータセンターの重要性も増しています。
これらのデバイスやデータセンターには半導体が欠かせず、半導体の回路配線の微細化は機能向上や省電力化に貢献します。その微細化の手法として現在用いられているのが、極端紫外線という非常に短い波長の光を用いる技術（EUV）で、それに対応した樹脂が当社のEUVレジストです。

微細化のメリット

- 処理能力 UP
- データ容量 UP
- 小型・軽量化
- 省エネ化

EUVの市場予測



半導体市場予測　2000-2020年：WSTS／2021年以降：IBS

フォトレジストCAGR：JSR推定

世界最高性能の材料ソリューションで、先端半導体の量産化に貢献

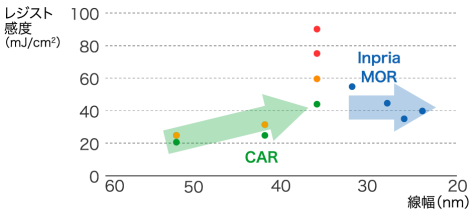
2021年にJSRグループ入りしたInpriaは、EUVに最も適したEUVレジストとして注目されている「メタルオキサイドレジスト（MOR）」を開発しています。MORは、世界最高の微細加工性能を達成しているInpriaのメタル系EUVレジスト技術により、従来材料（CAR）では難しい数nmレベルの微細な半導体の回路配線も正確・確実に形成できます。その結果、半導体性能は一気に高まり、搭載された機器や装置の機能を大幅に進化させ、生活の利便性や快適性の向上に貢献します。

MORを利用した先端半導体の量産化は、2030年以降と見込まれています。そこでInpriaでは現在、長年半導体事業で培ったJSRのノウハウを活用しながら、お客様の製造工程に最適化した品質・量産・販売体制の構築を進めています。先端半導体量産化に向けた体制作りは、今後のJSRグループのデジタルソリューション事業推進における最重要事項です。そのカギを握るInpriaとJSRの協業を軌道に乗せるため、台湾、韓国、米国のJSR営業拠点とのコラボレーションを通じて先端

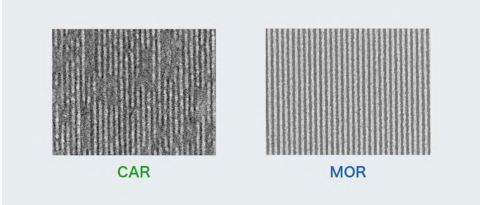
JSR Micro, Inc.
Financial Planning Analyst
T.T.

半導体顧客へのプロモーション活動を強化推進しています。こうした取り組みによってJSRグループの総合力を高め、デジタルソリューションによる生活の質向上・人々の幸福に貢献していきます。

解像度の比較



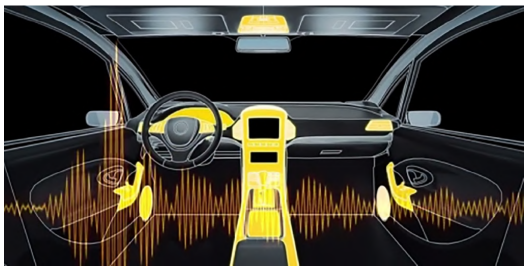
線幅18nmでの解像度の違い



車両の軋み音軽減による快適なドライブの実現

軋み音対策材「HUSHLLOY®」で自動車内の異音を抑制

各国の地球温暖化や大気汚染への対策に関連する規制強化を背景に、EVの普及が世界的に加速しています。
その一方で、EVの普及に伴い、その静粛性の高さから車内のわずかな異音が気になるという問題が起きています。
JSRグループの軋み音対策材「HUSHLLOY®」はプラスチック嵌合部から発生する軋み音を永続的に低減することができ、安全で快適な運転環境の確保に貢献します。また、これまで手作業で対策してきたグリス塗布や不織布貼付といった作業負担を軽減することができます。



HUSHLLOY® を使用することで効果的に軋み音が抑えられる部位

テクノUMG株式会社

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

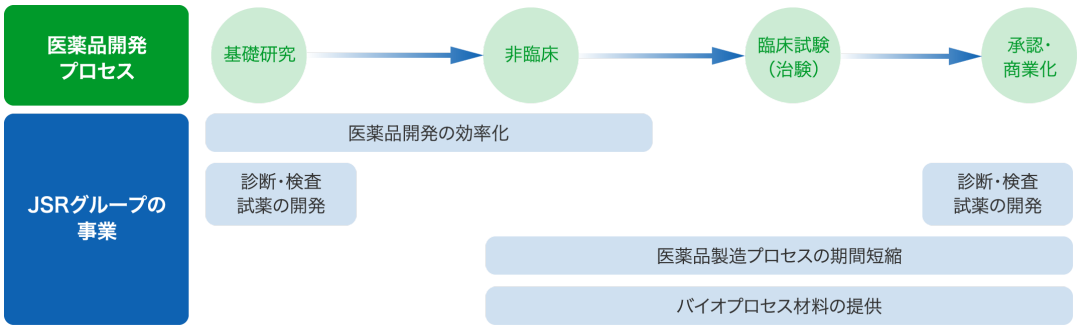
事業活動を通じた社会への価値提供

健康長寿社会への貢献

先進医療をより早く患者さんに

顧客の医薬品開発における期間短縮と成功率向上に貢献

医薬品開発プロセスにおけるJSRグループの貢献



医薬品開発の効率化

業界最大のPDX※コレクションをはじめとする様々な前臨床有効性評価モデルや多くの薬剤候補の中から有効な候補を選別するスクリーニングサービスを開発・提供することで、製薬企業の医薬品開発の効率化に貢献しています。また、生体内の器官との類似性が非常に高いことで知られるオルガノイドを用いたがん治療薬の前臨床サービスも提供しています。腫瘍オルガノイドは患者固有の腫瘍の特徴を反映しているため、薬剤候補に対する反応をより正確に予測することができ、臨床的成功率の向上が期待されます。

※ PDX（患者腫瘍組織移植モデル）：免疫不全マウスに患者由来の腫瘍組織を移植したモデル。ヒトに近い環境で評価ができるため、薬剤候補の選定に有効。

CROWN BIOSCIENCE

診断・検査試薬の開発

体外診断用医薬品、研究用試薬、診断試薬材料の提供を行い、研究から診断まで幅広くサポートしています。さらに、治療効果が期待できる患者さんや重篤な副作用の発現リスクが高い患者さんを医薬品の投与前に特定するコンパニオン診断薬の開発受託も進めており、個別化医療の発展を支援しています。
また、医学生物学研究所（MBL）でしか取り扱っていない診断薬も複数販売しており、患者さんの多い少ないに関わらず革新的な技術で新たな診断薬を開発し、人々の健康と医療の発展に貢献します。

患者さん一人ひとりに適したがん治療を可能にするコンパニオン診断薬を開発

MBLでは、皮膚がんの一種である悪性黒色腫のコンパニオン診断薬「MEBGEN™ BRAFキット（以下、本試薬）」を開発、製造販売承認を取得しました。悪性黒色腫は白色人種で発生頻度が高い疾患ですが、日本でも高齢化などで患者数が増加しています。がん患者さんに行う薬物療法は、がん組織で起きている遺伝子変異によって使用する治療薬が変わってきます。本試薬では、がん組織のDNAから悪性黒色腫で起こる頻度が高いBRAF遺伝子変異が検出できます。薬物療法を行う前に本試薬で検査すれば、BRAF遺伝子変異に対応した治療薬を選択でき、治癒の可能性が高まります。

その一方で、本試薬の検査は、がん組織を対象としており、患者さんに負担をおかけしています。そこで進めているのが、血液中のDNAから遺伝子変異が検出できる試薬開発です。これが製品化できれば採血だけで検査できるため、患者さんの負担を軽減できます。しかも格段に実施しやすく、様々ながんの早期発見と治療後の再発をモニタリングできる可能性が高まります。血液中に含まれる対象となる遺伝子は少ないため、開発までには多くの課題があります。それを一つずつ克服し、より高感度で測定時間が短く、低価格な試薬を開発することで、引き続き個別化医療の発展と健康長寿社会に貢献したいと考えています。

株式会社医学生物学研究所
研究開発本部
遺伝子試薬開発ユニット
グループリーダー
A.S.

MEBGEN™ BRAFキット

医薬品製造プロセスの期間短縮

バイオ医薬品の開発・製造において、分析や細胞株構築、および製造プロセス開発に係わる高い技術を有し、複雑な構造を持つ分子のプロセス開発・製造にも対応しています。さらに、細胞株構築から製造プロセス開発、分析や製造に至るまで一貫した“Gene to GMP in 9 months”というサービスを提供しており、バイオ医薬品開発における製造プロセス確立の期間短縮に貢献しています。

KBI BIOPHARMA

バイオプロセス材料の提供

抗体医薬品の精製用粒子など、バイオ医薬品製造で用いられるプロセス材料を提供しています。業界トップクラスの性能を有する抗体医薬精製用プロテインA担体Amsphere™ A3は、世界中で95品目以上の治験薬製造に使用されており、2022年3月にはFDA（アメリカ食品医薬品局）の承認を受けた抗体医薬品の商業生産で使用が開始されています。

JSR Life Sciences

生活の質・幸福への貢献 ›

健康長寿社会への貢献

地球環境保全への貢献 ›

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

事業活動を通じた社会への価値提供

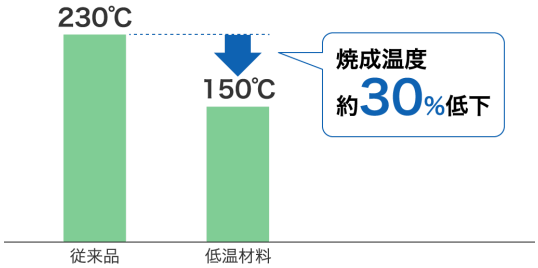
地球環境保全への貢献

顧客の環境負荷を低減する製品の開発

ディスプレイ材料で省エネ・省資源化に貢献

低温材料で焼成温度を下げ製造プロセスのエネルギー消費を抑制

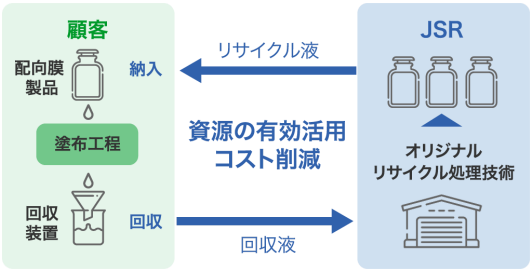
従来、液晶ディスプレイ材料の開発においては、輝度（明るさ）や表示応答速度の向上といったディスプレイパネルそのものの省電力化を目的とした技術開発が中心でしたが、当社はディスプレイパネルの製造工程における環境負荷低減を目指し、低温材料の開発に取り組んできました。
当社の開発した低温材料は、従来の230℃焼成を150℃まで下げることができ、性能は従来と変わらない材料設計になっており、この材料を用いることで、ディスプレイパネル製造において約10%のエネルギー消費抑制につながるとされています。今後、この低温材料のさらなる普及に努め、より豊かな社会作りと省電力化に貢献していきます。



配向膜のリサイクル事業を立ち上げ

配向膜は液晶ディスプレイにおける液晶挙動の制御に用いられる重要な材料の一つです。当社は、長きに渡り配向膜の開発・販売におけるリーディング企業として、液晶ディスプレイの進化を支えてきました。
ディスプレイの配向膜を形成する過程で発生する化学材料の使用残や使用済み廃液は、運搬や保管時に漏洩するリスクがあるだけでなく、廃棄処理する際も取り扱いに細心の注意が必要です。そこで、当社はお客様の効率的な材料使用を支援し、環境負荷を低減するため、配向膜のリサイクル事業を立ち上げました。これまでに蓄積した配向膜材料への深い知見をもとにしてリサイクルした材料を広く提供することで、環境負荷低減と顧客満足度の向上に取り組んでいきます。

リサイクルプロセス

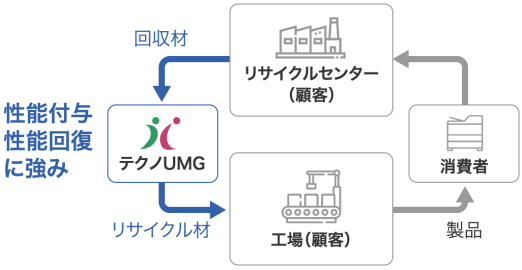


自動車プラスチック素材の資源循環に向けて

「VIVILLOY® 」で自動車部材の塗装レス化・リサイクル促進を目指す

高発色高耐候性材料VIVILLOY®は、耐候性材料（DIALAC®シリーズ）やアロイ製品（他樹脂との複合材料）のグローバルでの長年にわたる販売・供給実績で培った独自のポリマー開発技術をもとに開発した、無塗装でも高発色を発現する材料です。
VIVILLOY®は、塗装工程の省略によるコストダウンだけでなく、省エネルギー化や作業効率の改善にも貢献します。また、JSRグループではOA機器用途でお客様と協力してプラスチック部材のクローズドリサイクルを実施しており、この知見を活かして、自動車の無塗装部材のリサイクルも検討していきます。

リサイクルプロセス



テクノUMG株式会社

用途例

ラジェーターグリル

ドアミラーカバー

塗装レスで温室効果ガス排出量を40%以上も低減、リサイクル性の高い部材で地球環境保全に貢献

プラスチックやABS樹脂などの自動車外装品に使用される材料は、過酷な環境下でも美観と機能を保つため、めっきや塗装といった二次加工が行われます。しかし、この工程には多大なコストがかかるうえ、温室効果ガスの排出量が多いことも問題になっています。

この問題解決に貢献するのが、VIVILLOY® です。外装品に必要な耐候性、耐傷付き性に優れていることに加え、発色性が塗装並みであることから、二次加工の必要はありません。そのため、VIVILLOY® への材料変更で、コストは30%程度、温室効果ガス排出量は40%以上も低減が期待できます。さらに、材料をリサイクルする場合も従来品は塗膜の剥離が必要になりますが、VIVILLOY® は不要です。しかも、高耐久性で長期の使用後もバージン材と同等の性能を保持し、リサイクル性に優れていることが証明されています。

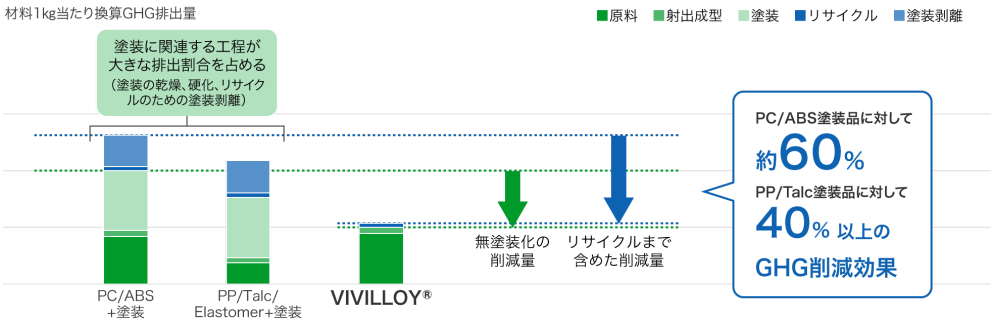
こうした特長により、『無塗装高発色材といえばVIVILLOY®』と自動車だけでなくOA機器などの幅広い分野で認知され、採用が加速するように体制の整備を進めています。当社の研究所ではポリマー設計を見直して発色性をさらに向上させた新製品を開発しており、2024年度内に上市予定です。今後、EVや自動運転といった新領域のニーズや市場性などを精査し、VIVILLOY® の機能強化はもちろん、新たな高機能製品の開発や安定供給の仕組みの構築も進めていきます。さらに、海外現地法人との連携も強化し海外展開を図ることで、地球環境保全に広く、深く貢献していきたいと考えています。

左から、
テクノＵＭＧ株式会社
研究開発本部
H.A.

テクノＵＭＧ株式会社
研究開発本部
K.H.

テクノＵＭＧ株式会社
営業本部
Y.S.

無塗装化によるGHG削減効果※



※ GHG削減効果の算定には、データベース等から引用したGHG排出原単位を用いています。

生活の質・幸福への貢献 ›
健康長寿社会への貢献 ›
地球環境保全への貢献

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

サステナビリティ推進担当役員メッセージ

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

取締役 上席執行役員
立花 市子

JSRグループのサステナビリティ ～マテリアリティ（重要課題）への取り組み

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」ことと定義し、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づけています。

サステナビリティへの取り組みの推進にあたっては、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、経営基盤に関する5つのマテリアリティと事業活動に関する3つのマテリアリティのそれぞれにKPIを掲げています。

> 1. JSRグループのマテリアリティ

マテリアリティの中で、特に重視している項目が2つあります。1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の向上、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。2つ目は、世界中で非常に大きな影響をもたらし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、今後は、リスク側面に関する経営基盤のサステナビリティへの取り組みに加え、事業機会につながる事業活動のサステナビリティへの取り組みをより一層、推進していきたいと考えています。

KPIの進捗と気づき

2022年度は、2021年度に設定したマテリアリティに関するKPIの運用初年度となり、進捗を定期的に確認しました。下記リンクからご覧ください。

> 2. マテリアリティの評価指標（KPI）の設定と進捗

2022年度のKPIの進捗は順調と評価できるものであった一方、1年間にわたり進捗を確認し、状況を総括、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、KPI設定にあたってのグローバルでの取り組みと地域特性を踏まえた取り組みとの切り分けについての視点など、KPIの追加や見直しにつながる気づきがありました。他にも、GHG排出量削減については、Scope 1＆2の排出量を2030年度に2020年比で30%削減するというKPIに基づき、計画に従って取り組んでいますが、進捗確認にあたって得た情報やステークホルダーからの要請を踏まえ、今後さらに踏み込んだ目標設定が必要になる可能性が高いと判断し、検討を始めています。

また、いずれのKPIについても、目標を達成するだけが目的ではなく、達成を目指して行う取り組みを通じ、各部門における活動にサステナビリティ視点をしっかり組み込み、従業員一人ひとりが、日々の業務の中でサステナビリティを継続して意識するような状態にすることが重要だと考えています。

たとえば、KPI達成のための取り組みとして、経営基盤のマテリアリティに関する「従業員エンゲージメントの向上」については、2022年度に実施した2回目となるグローバルエンゲージメント調査の結果、会社の方向性や将来像、長期ビジョンに関する情報発信の充実を望む声が多かったことを踏まえ、経営トップや事業責任者からのメッセージを複数回発信するとともに、双方向のコミュニケーションの場として、経営トップと少人数の従業員との対話会などの試みを開始しました。それに加え、組織単位、部門単位でのKPIとしても設定することを通じて、組織・部門での活動に組み込まれています。

事業活動のマテリアリティについては、サステナビリティ製品の販売数量や販売比率をKPIとしました。2024年度の目標に向けて着実に歩みを進め、すでに目標を達成した事業もありますが、今後は、サステナビリティを意識しながら事業機会も広げるような新たなKPIを検討し、ステークホルダーが求める方向性に沿った事業展開につなげられればと考えています。

多様性の尊重 ～一人ひとりが輝く場を提供し、多様な視点・視野を取り込む

多様性は競争力の源泉であり、当社では多様な人財が、それぞれの能力を最大限発揮するための土台としてのDE&Iの取り組みに力を入れています。従業員一人ひとりの能力を企業価値の向上につなげるためには、会社の方向性やビジョンを理解、共感し、発揮した能力を互いに認めて高め合い、会社への愛着や貢献意欲を持っているエンゲージメントの高い社員が増えることが必要です。これは各々の目指すキャリアを実現すること、ひいては人生の充足にもつながり、重要なサステナビリティへの取り組みだと言えます。 当社で、サステナビリティ推進担当の役員が、ダイバーシティ推進も担当しているのは、サステナビリティ推進にあたってのDE&Iの重要な位置付けに鑑みてのことですが、加えて2023年6月からは、サステナビリティ推進の主体である人財に関して、グループ全体でグローバルな人財戦略に取り組むべく、その推進も担当することになりました。人財に関する方針については、グローバルで統一すべき部分と、ローカル・ルールで対応する部分のバランスや見極めが鍵になりますので、グループ各社の人財部門とも連携しながら、サステナビリティの土台となる人財マネジメントを強化していきます。

また、サステナビリティ推進にあたっては多様な視点・視野を取り入れることも重要です。グループ内でのDE＆Iの取り組みに加え、外部からの視点・視野を積極的に取り込むことを意識しています。

サステナビリティ推進担当役員が取締役を兼務し、取締役会でのサステナビリティの推進に関する報告・議論に直接、参加することで、社外取締役から社外の視点で当社の取り組みに対するアドバイスを受けることもその一つです。

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行えるようになってきました。引き続き、より広い視点・視野を取り入れるための工夫を行い、グループ内に情報発信をしていきます。

それによって、サステナビリティへのJSRグループの取り組みが、今、できることを着実にやるという段階から踏み出し、すべてのステークホルダーを意識した企業価値向上に一層、資するものになると考えています。

今後に向けて ～サステナビリティ戦略と事業戦略の一体化

サステナビリティ推進にあたっては、サステナビリティ推進部門内部だけで取り組みが完結することはなく、他の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することが必要です。2022年度は、具体的なサステナビリティ活動の推進を目的としたミーティングを定期的に開催し、従来の活動をブラッシュアップし、新たな検討にもつなげました。今後も、様々な考え方や取り組み事例を共有することで、グループ全体でサステナビリティ推進に取り組んでいきます。

また、現在のマテリアリティを設定した2019年度当時と比較して、JSRをとりまく社会情勢や市場環境、JSRの事業ポートフォリオは大きく変化しています。今後、現状に即したリスクと機会を見極め、マテリアリティの見直しも検討していきます。特に、サステナビリティの観点による製品・サービスの競争力強化、他社との差別化を、事業活動における新たな機会の創出につなげていきたいと考えています。そして、次期中期経営計画の策定に向けた議論の中で、関連部門と連携しながら、サステナビリティ戦略の経営戦略への統合に向けた取り組みを進めます。そのためには、全従業員が、自分の業務の中にどのようにサステナビリティを取り込むかについて自主的に考え、動いていける状態が重要ですので、そうした状態の実現を目指して、後押しを続けていきます。

取締役 上席執行役員
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

立花 市子

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

企業理念とサステナビリティの考え方

JSRグループでは、従業員全員が責任と自信を持って行動するために共有すべき「価値観」として、企業理念体系を制定しています。これにより、人や組織形態が変わっても「持続的な成長」を成し遂げる企業風土をJSRグループ内に醸成していくことを目指しています。企業理念体系は「企業理念」「経営方針」「行動指針」から成っています。

> 企業理念体系

企業理念とサステナビリティの考え方

私たちがサステナブル（持続可能）な企業であるためには、環境の変化に対応しながら、すべてのステークホルダーに価値を提供し続ける必要があると考えています。当社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」ことと定義しました。このサステナビリティに対する考え方は、JSRグループの企業理念に通じるものであり、また、これまでの経営方針に則ったものでもあります。

当社は、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。」に基づき、企業活動を通じた価値創造により、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献することを目指します。そして、顧客・取引先、従業員、社会・環境、株主といったすべてのステークホルダーに貢献する取り組みを進めていきます。

JSRグループの事業活動の範囲は、日本中心からグローバルへと大きく進展しています。グローバルな事業活動を行うには、地球規模の課題や各地域の抱える問題について、より深く理解して行動する必要があります。
一方でこのような課題や問題は、新たな事業機会にもなり得ます。そうした事業機会を積極的に捉えることで、事業を拡大していきます。

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。グローバルに事業を営む企業として、「グローバル・コンパクト」の10原則が謳う人権・労働・環境・腐敗防止への配慮が一層必要であると認識し、より積極的に企業の社会的責任を果たしていきます。当社は「グローバル・コンパクト」署名企業として、10原則の実行状況報告「コミュニケーション・オン・プログレス（COPs）」を実施しています。

WE SUPPORT
UN GLOBAL COMPACT

> www.unglobalcompact.org

JSR株式会社
代表取締役CEO 兼 社長
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

持続可能な開発目標（SDGs）への取り組み

2015年9月に「国連持続可能な開発サミット」にて「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択されました。人間、地球および繁栄のために、17の目標と169のターゲットからなる「持続可能な開発目標（SDGs）」が掲げられました。極度の貧困と飢えをなくす、といった従来の開発目標に加え、ジェンダーの平等や良好な雇用環境づくり、生産と消費の見直し、気候変動緩和や資源保護、安全なまちづくりなど、先進国が直面する課題も入っています。

JSRグループは、企業活動を通じて価値創造することで、SDGsの実現に貢献していきます。

› 国際連合広報センター「持続可能な開発目標(SDGs)とは」

価値創造モデル

JSRは社会課題を捉え、JSRの強みである技術を通じて社会に貢献し企業価値の向上に取り組みます。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

JSRグループのマテリアリティ（重要課題）

1. JSRグループのマテリアリティ　2. マテリアリティの評価指標（KPI）の設定と進捗

1. JSRグループのマテリアリティ

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。」に基づき、企業活動を通じた価値創造により、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献することを目指し、マテリアリティ（重要課題）を特定しています。マテリアリティは、2021年3月に発表した中期経営方針に反映し、レジリエントな経営基盤の中核をなすものと位置づけています。

JSRグループのマテリアリティ（重要課題）

（1）マテリアリティの特定プロセス

2019年に実施した有識者との対話でのご指摘を踏まえ、同年から、従来のマテリアリティ（2015年策定）の見直しに着手しました。

2019年度から2020年度にかけて「JSRサステナビリティ・チャレンジ※」として、社員の参加のもと、「事業活動」と「経営基盤」の2側面から再整理を行いました。このプロセスの実施にあたっては、社外の有識者として、日本政策投資銀行　竹ケ原啓介様にご意見と総括をいただきました。

※ JSRサステナビリティ・チャレンジ：5事業部に対し、社会へのポジティブ／ネガティブインパクトをヒアリング調査のうえ、JSRグループの事業活動で生じるプラスとマイナスの重要インパクトをまとめる取り組み

- JSRレポート2020「JSRサステナビリティ・チャレンジ／事業活動編の概要」（PDF：1.03MB）
- サステナビリティレポート2021「JSRサステナビリティ・チャレンジ／経営基盤編」実施プロセスと概要（PDF：483KB）
- 竹ケ原啓介様「ダイアログでの意見交換から新マテリアリティの発表までを振り返って」

（2）今後の見直し

マテリアリティは、社会からの要請の変化、様々なステークホルダーからの意見やニーズによって変わっていくものです。今後も以下の運用によりマテリアリティの見直し・特定を行っていきます。

1. 有識者、従業員とのエンゲージメント、レスポンシブル・ケア活動などを通して、妥当性を見直す必要が生じた場合には対応する
2. 新たな中期経営方針策定のタイミングで、有識者の方々との意見交換を通して、マテリアリティを特定する過程の透明性や納得性を確保しつつ定期見直しを実施する

2. マテリアリティの評価指標（KPI）の設定と進捗

（1）マテリアリティの評価指標（KPI）の設定

2021年度に、マテリアリティの評価指標（KPI）を設定しました。設定にあたっては、サステナビリティ推進部が経営企画部門の支援を受け、事業部門や関連するコーポレート部門、グループ企業各社とともに、JSRグループが直面するサステナブルな経営課題を議論、共有し、具体的なKPI項目や数値目標を定めました。

2022年度以降に実施するマテリアリティへの取り組みについては、半年ごとにKPIを用いて状況をレビューし、必要に応じて追加のアクションを取ることとしています。また、年度ごとの評価をサステナビリティ推進会議や経営会議などで共有し、次年度以降の活動につなげていきます。マテリアリティKPIの内容と進捗については、下表「マテリアリティへの取り組みとKPI」を参照ください。

（2）マテリアリティ評価指標（KPI）の進捗

「事業活動」のマテリアリティは、当社グループが展開するデジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業、合成樹脂事業のそれぞれにおいて、「生活の質・幸福の向上」「健康長寿社会の実現」「地球環境の保全」に様々な効果を発揮する製品やサービスを提供し、社会に貢献することと定めています。これに基づき、JSRグループが提供する製品から、それぞれの事業領域における「サステナビリティ製品」を定め、その売上高、販売量、販売比率などをKPIと定めて、2024年度をゴールとする目標を設定しました。

2022年度のデジタルソリューション事業におけるサステナビリティ製品の売上は、2020年度対比で2.3倍に伸長し、事業全体の売上高に対する比率もほぼ倍増となりました。ライフサイエンス事業でも、サステナビリティ製品の売上が大幅に伸長し、2024年度の目標を大幅に過達しました。合成樹脂事業においても、サステナビリティ製品の販売量は堅調に伸長しました。

このように2022年度は、いずれの事業領域においてもサステナビリティ製品は伸長しました。引き続き、事業活動全般を通じて「生活の質・幸福の向上」「健康長寿社会への実現」「地球環境の保全」といった社会への価値の提供に努めます。

また事業活動を支える「経営基盤」のマテリアリティは、「環境保全・負荷低減」「従業員DE&I働き方」「安全・健康」「人権尊重」「サプライチェーン」の5つとしています。このそれぞれについて中長期的な課題とKPIを設定しました。

2022年度は、各マテリアリティKPIの目標に向けて実施すべき年度のアクションプランに基づき、プランに記載の全活動を推し進めました。GHGの排出量削減や従業員エンゲージメントの向上施策は着実に進捗している一方、DE&Iの推進やサプライチェーン管理の強化など、結果が出るまでに時間がかかる課題も多く、関連部門と共に、引き続きゴールに向けて取り組んでいきます。

「経営基盤」のマテリアリティの背景や特徴は以下の通りです。マテリアリティKPIの詳細な進捗は、それぞれの関連する箇所に記載しています。

— 環境保全・負荷低減

気候変動や資源枯渇は、今や人類存続の課題と言っても過言ではありません。これら世界が注目する社会課題の解決に貢献すべく、JSRグループは、GHG排出量2050年ネットゼロ、廃棄物埋立量ゼロを目指すことから始めます。

> 廃棄物削減

— 従業員 DE&I 働き方

当社では、柔軟で多様な働き方を推進し、従業員が個々に持つ能力や考え方を互いに活かし合って、エンゲージメントを高めて働くことが、組織の競争力向上、ひいては企業価値を高めることにつながると考えています。

中でも、組織運営の中核を担う管理職層におけるDE&Iの推進は、JSRグループ全体のレジリエンス向上につながると考えています。そこで、日本特有の社会課題も踏まえてJSR単体での女性管理職比率をKPIとして設定しました。当社ではこれを、従業員それぞれの挑戦・活躍・成長の「機会の公平性」を確保した結果として着目すべき指標の一つと捉えており、このKPIをドライバーとしてDE&I風土づくりを加速させていきます。

> ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

— 安全・健康

「安全」については、安全活動の結果としての事故発生件数と、そのプロセスの進捗を測る安全文化アンケートの結果をKPIとし、評価の基準をグローバルに統一しています。

> 労働安全・保安防災

「健康」では、JSR単体のホワイト500認証取得を目標としました。コロナ禍～アフターコロナの社会において、従業員の健康と生産性の両立を重要な経営課題と見なし、真摯に向き合っていきます。

> JSR Health Promotion（健康経営への取り組み）

— 人権尊重

企業には人権尊重を先頭に立って実践する責任があります。その責任を果たすためには、JSR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、イーラーニングなどを通じて、人権に関する知識を継続的・体系的に学んでもらう取り組みに注力します。

> 人権

サプライチェーン

社会からの要請やJSRグループの考え方をサプライヤーとも共有するため、グループのCSR調達方針と人権方針を掲載した冊子などを配布し、その趣旨を理解いただくとともに、賛同書を提出いただくことで、リスクの未然防止につなげます。また児童労働などの人権侵害懸念が大きい紛争鉱物とコバルトについては、世界標準の調査票を用いて、JSRグループでの使用状況と、人権侵害防止へのサプライヤーの対応状況を確認します。

› サプライチェーンマネジメント

マテリアリティへの取り組みとKPI

事業活動におけるマテリアリティ	目的		KPI	2022年進捗・結果	2024年度目標	対象
生活の質・幸福への貢献	デジタルソリューション	● スマート社会におけるデジタル化の発展に貢献するマテリアルの提供 ● スマート社会における消費電力量の削減	サステナビリティ製品の販売 サステナビリティ製品の販売比率	2.3倍 2.0倍	3倍※1 2倍※1	グループ全体
健康長寿社会への貢献	ライフサイエンス	● 医薬品開発期間の短縮 ● 顧客企業の医薬品開発成功率向上	サステナビリティ製品の販売	1,265億円	1,000億円	グループ全体
地球環境保全への貢献	合成樹脂	● 車両のきしみ音軽減による、より快適なドライブの実現 ● プラスチック資源循環の実現に向けた製品の提供	サステナビリティ製品の販売 サステナビリティ製品の販売比率	14千トン 7%	27千トン※2 10%※2	グループ全体

※1 2020年度比　※2 サステナビリティ製品を見直し、数値目標を変更

経営基盤におけるマテリアリティ	目的	KPI	2022年進捗・結果	ゴール	対象
環境保全・負荷低減	GHG排出量削減(Scope 1&2)	GHG排出量の削減(2020年度対比)	9.2%減	2030年度：30%削減 2050年度：100%削減	グループ全体
	廃棄物量削減	最終埋め立て量	0.1%以下維持(DS、PL事業)	0.1%以下	グループ全体
従業員 DE&I 働き方	従業員エンゲージメント向上	継続的にエンゲージメント向上に取り組む	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	エンゲージメントの継続的向上と、そのための取り組み継続	グループ全体
	DE&Iの推進	女性管理職比率	5.8%(2023年3月31日時点) 6.5%(2023年4月1日時点)	2030年度：10%	JSR単体
安全・健康	安全な職場環境の構築	労働災害の件数 設備災害の件数	4件(休業) 0件	ゼロ(2023年度は半減が目標) ゼロ	グループ全体
	従業員の健康増進	経済産業省が認定する、健康経営優良法人上位500社以内(「ホワイト500」認定)	健康優良法人選定(ホワイト500は未選定)	ホワイト500の取得	JSR単体
人権尊重	全従業員への人権教育を提供し、人権意識を醸成する	人権尊重に関するイーラーニングへの参加率	82%	80%以上	グループ全体
サプライチェーン	サプライチェーン管理の強化	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	90%	100%	グループ全体
		RMIテンプレート(紛争鉱物およびコバルトに関する調査)回収率	CMRT：88% EMRT：88%	100%	グループ全体

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

サステナビリティマネジメントと推進体制

1. サステナビリティ推進会議 ∨ | 2. 従業員のサステナビリティ活動推進 ∨ | 3. 推進体制の見直しについて ∨

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。」に基づき、企業活動を通じた価値創造により、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献することを目指します。そして、顧客・取引先、従業員、社会・環境、株主といったすべてのステークホルダーに貢献する取り組みを進めています。

1. サステナビリティ推進会議

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。

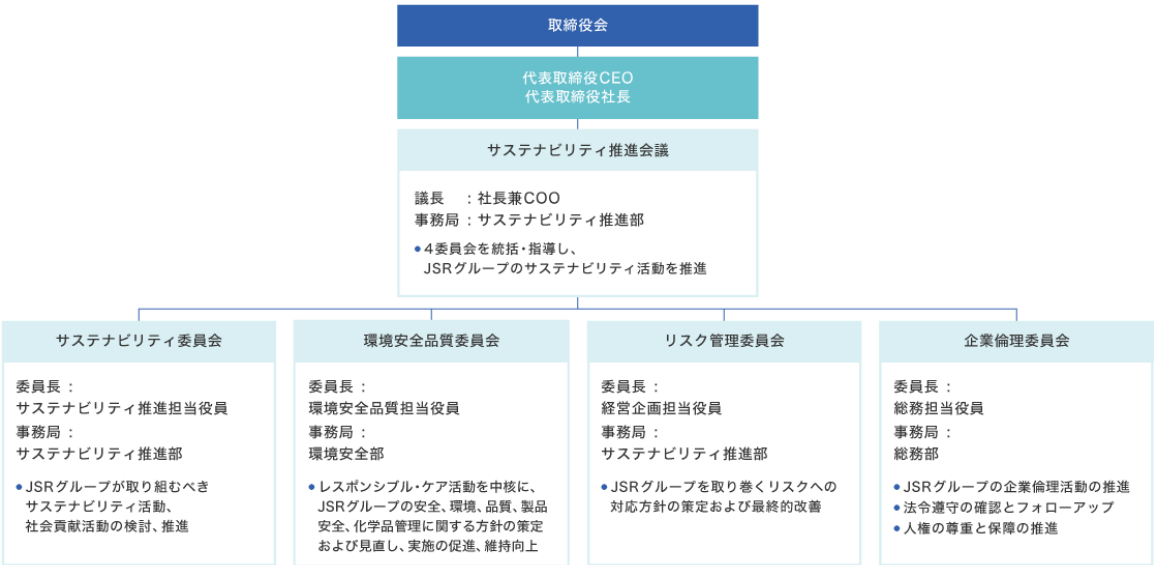
サステナビリティ推進会議のもとには、「サステナビリティ委員会」、「環境安全品質委員会」、「リスク管理委員会」、「企業倫理委員会」の4つの委員会が設置されています。サステナビリティ推進会議はこれら4つの委員会の活動を統括・指導し、年4回の定例会議と臨時会議を通じてマネジメント強化と推進に努めています。また原則として四半期に1回、取締役会に活動報告を行い、取締役会の監視・監督を受けています。

会議の議長は社長が務め、上記の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。

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



（1）　サステナビリティ委員会

JSRグループは、環境の変化に対応しながらサステナビリティに関する取り組みを深化し、すべてのステークホルダーに価値を提供し続ける必要があるという考えから、サステナビリティ推進担当執行役員を委員長とするサステナビリティ委員会を設置しています。

サステナビリティ委員会では、事業部との共創によるCSV（共通価値の創造）活動の状況・結果を取り纏めるほか、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への対応や気候温暖化への取り組みなど、サステナブルな企業活動について検討し、中期経営方針やマテリアリティ、特定されたリスクなどを踏まえて、サステナビリティに関わる戦略についての方向づけを行います。

また社会貢献活動についても、「社会貢献についての基本的な考え方」に基づいて、同委員会で新たな活動の検討や既存活動の状況確認などを実施しています。

> 社会貢献の取り組み詳細はこちらから

（2） 環境安全品質委員会

JSRグループは、「持続的発展を可能とすること」を企業の責務と考え、レスポンシブル・ケアをベースとした環境・安全・品質活動に取り組んでいます。これらの活動を事業活動の重要な基盤と位置づけ、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を設置し、全社的かつ効果的に活動を推し進めています。

当委員会では、環境・安全・品質におけるレスポンシブル・ケア活動について、計画の承認、活動結果の評価・検証を担い、事故・災害の撲滅や環境負荷低減、化学品管理、製品安全等についての活動レベルの維持・向上に努めています。

> レスポンシブル・ケアの取り組み詳細はこちらから

（3） リスク管理委員会

JSRグループは、重大な危機の発生の未然防止および重大な危機が発生した場合の事業活動への影響の最小化を経営の重要課題と位置づけ、「リスク管理規定」を定めるとともに、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・対応計画の改善に継続的に取り組んでいます。

> リスク管理の取り組み詳細はこちらから

（4） 企業倫理委員会

JSRグループは、企業理念の実現を支える経営方針の軸のひとつとして「ステークホルダーへの責任」を設定しており、これを果たすための行動規範として「JSRグループ企業倫理要綱」を定めています。あわせて、総務担当執行役員を委員長とする企業倫理委員会を設置し、企業倫理活動を実践・推進しています。

企業倫理委員会では、JSRグループの日々の企業活動において遵守すべき行動指針の周知徹底を図るとともに、毎年定期的に遵守状況の確認を行い、継続的な改善に努めています。

あわせて、通報制度も整備しています。従業員向けには、企業倫理委員会を窓口とする社内ホットライン、弁護士を窓口とする社外ホットライン、英語・中国語・韓国語・タイ語でも対応可能な社外ホットラインを用意しており、取引先向けにも社外ホットラインを導入しています。

> 企業倫理、コンプライアンスの取り組み詳細はこちらから

2. 従業員のサステナビリティ活動推進

JSRグループでは、従業員がサステナビリティへの理解を深め、日々の業務に活かせるよう、下記の活動を実施しています。

— 階層別研修における説明

新入社員や新任管理職向けの研修で説明を実施しています。

— サステナビリティ＆RC（レスポンシブル・ケア）キャラバン

毎年、担当役員や部門長が、サステナビリティやRCに関する取り組み進捗や活動内容について説明しています。

— サステナビリティを考える会

サステナビリティに関することからテーマを定め、それについて部門・チームで話し合う会合を毎年開催しています。話し合った結果や意見はサステナビリティ推進部が集約し、結果とフィードバックを電子社内報に掲載しています。2022年度のテーマは「職場において取り組む経営基盤のKPIとそのための具体的活動」で、のべ184部署・チームが参加しました。

— サステナビリティを語る会

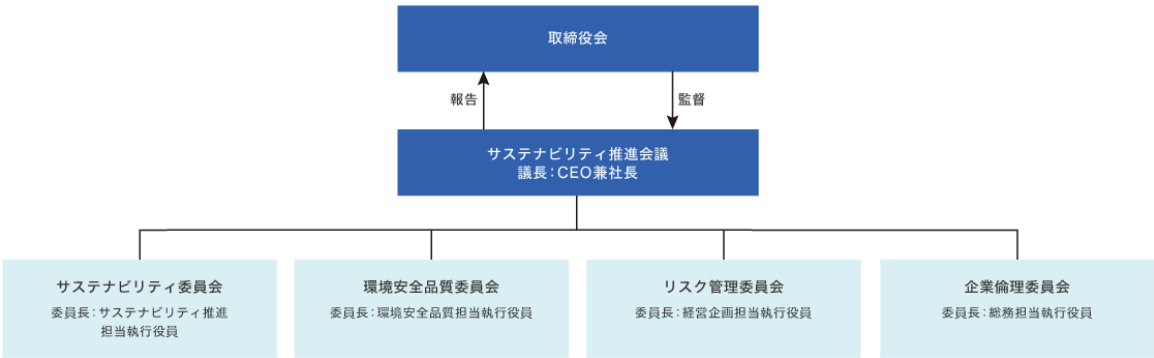
2023年度より、希望者を対象に、マテリアリティやサステナビリティに関する社会動向について、サステナビリティ推進部から詳しく説明する活動を開始しました。

3. 推進体制の見直しについて（2023年6月16日～）

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兼社長に変更しました。この体制のもと、引き続き4委員会の事務局と、各執行役員（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）が参加して、サステナビリティ活動の実務を推進しています。

今後も、ESG／SDGsに係わる内外の情勢を踏まえて、サステナビリティ活動方針を始めとしたサステナビリティに関する事項を審議・調整する、当社グループの全事業・機能にまたがった横断的な会議体として運営していきます。

サステナビリティ経営推進体制



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

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

環境への取り組みおよび環境負荷の全体像

1. 環境への取り組み
2. 環境負荷の全体像　～ インプット ⇒ アウトプット～

1. 環境への取り組み

（1）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。

（2）推進体制について

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、レスポンシブル・ケアの基本方針の下、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、レビューを受けます。

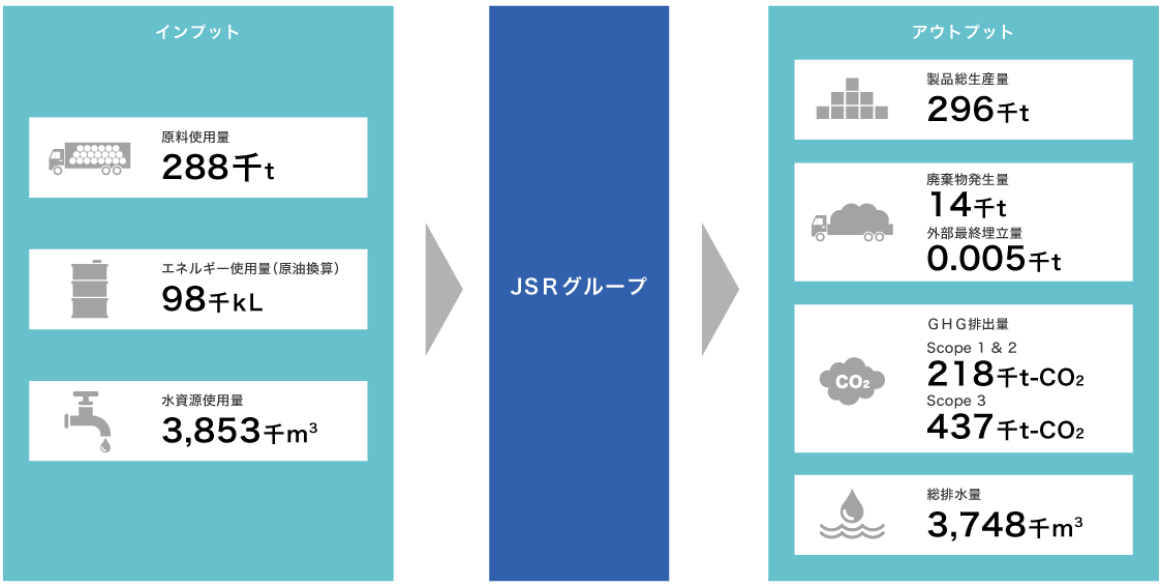
（3）各種取り組み

- 気候変動緩和
- TCFD提言への対応
- 水資源の保全
- 廃棄物削減
- 生物多様性保全
- 汚染予防に向けた取り組み
- 化学品管理

2. 環境負荷の全体像　～ インプット ⇒ アウトプット～

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2022年度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項目をそれぞれ総量で表示しています。

※ GHG : greenhouse gas



> JSRグループESGデータ

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

気候変動緩和

1．基本的な考え方
2．GHG排出量およびエネルギー使用量推移
3．GHG排出量削減の取り組み

1．基本的な考え方

JSRグループは、化学製品を製造する企業として、社会が直面す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、脱炭素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。

化学製品は最終的には様々な製品に使用されるため、製品のライフサイクルにおける温室効果ガス（GHG）排出量削減に取り組むことが必要と考えています。そのため、自社活動に伴うGHG排出量（Scope1およびScope2）と合わせて、サプライチェーンでのGHG排出量（Scope3）についても算出・把握しています。
グローバルでのGHG排出量の算出と把握を進め、製品を生産・提供する様々な過程におけるエネルギー使用量の削減などに取り組むことにより、社会全体でのGHG排出量削減に貢献していきます。

このほか、日本化学工業協会、TCFDコンソーシアム、SCC（半導体気候関連コンソーシアム）、JCLP（日本気候リーダーズ・パートナーシップ）などの団体にも参画して情報収集に努め、気候変動がJSRグループに対してリスクと機会の双方をもたらすことへの認識を深めるとともに、シナリオ分析に基づく戦略の策定・実施を進めています。

2．GHG排出量およびエネルギー使用量推移

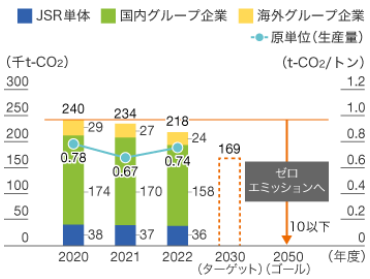
JSRグループは、2020年10月にTCFD提言に賛同し、2021年3月に2050年度カーボンニュートラル宣言をしました。また、その実行にあたり、マイルストーンとして、「GHG排出量を2030年度までに30%削減（2020年度対比）」というグローバル目標を2021年12月に策定しました。
この目標達成に向け、省エネルギー推進活動を継続するとともに、「電力調達方法の変更などによる削減」に取り組んでいます。

> TCFD提言への対応_基本的な考え方
> 指標および目標

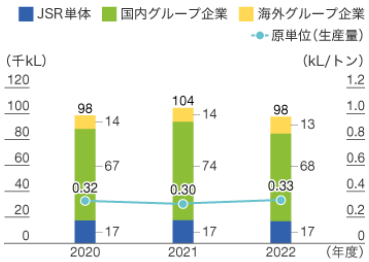
2022年4月のエラストマー事業譲渡に伴い、基準年となる2020年度まで遡り、GHG排出量を再計算しました。2022年度は、生産量減少を受け、GHG排出量は218千t-CO_2、エネルギー使用量は98千kLと、いずれも2021年度比で減少しました。 （GHG排出量：7%減少、エネルギー使用量：6%減少）

※ GHG排出量の第三者検証については、2023年度中に掲載予定

GHG排出量



エネルギー使用量



3．GHG排出量削減の取り組み

（1）JSR 各拠点について

1）電力の再エネプランへの切替え

「GHG排出量を2030年度までに30%削減（2020年度対比）」というグローバル目標達成に向けた活動の一環として、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「再エネプランへの切替え」を行いました。

— 製造拠点

- JSRマイクロ九州株式会社
- JSR Micro N.V.

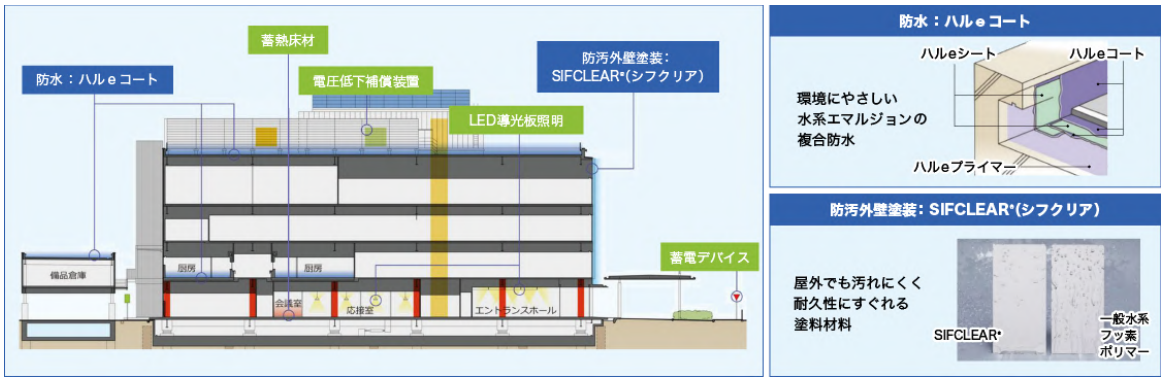
— 事務所

- 本社（テナントビル）

2）その他の取り組み

— 四日市工場

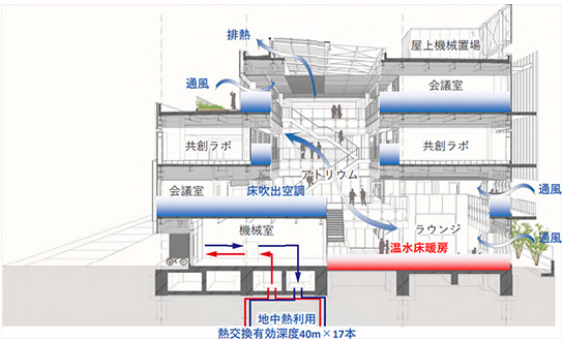
JSRグループでは環境負荷の低減に貢献する様々な製品を開発しています。四日市工場では本館内の各所に製品を使用し、気候変動の緩和に取り組んでいます。



（注：製品名の記載が無いものは、現在JSRグループで取扱いがない製品）

— JSR BiRD

環境配慮への取り組み



2021年から運用を開始したJSR BiRD※では、地中熱を利用した冷暖房システム（地中熱利用システム）を採用しています。

地中の温度は、夏場は外気温度よりも低く、冬場は高くなります。この温度差を利用して効率的な冷暖房システムを構築することで、冷温水の生成にともなうCO_2発生量を従来の空調システムよりも削減し、環境負荷低減につなげました。

環境に配慮した施設の特徴

① アトリウム形状と融合した、**自然通風の取り込み**
② アトリウム、居室への**床染み出し空調・温水床暖房**
③ 杭長50mを活かした、**地中熱ヒートポンプシステム**

※ JSR Bioscience and informatics R&D center。 新規事業の創出に向けて2021年に新設されたJSRの研究施設。

（2）物流：輸送の効率化

輸送においては、輸送の大型化や、トラックから鉄道・船舶へのモーダルシフトを積極的に進め、輸送エネルギー原単位の削減につなげてきました。輸送量の約90%を占めていたエラストマー事業を2022年4月に事業譲渡したため、モーダルシフト率は大幅に減少しました。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

TCFD提言への対応

1. 基本的な考え方
2. ガバナンス
3. 戦略
4. リスクマネジメント
5. 指標および目標
6. 関連団体への参画

1. 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JSRの最重要課題の一つと捉え、社内外のGHG（Greenhouse Gas：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。
JSR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、様々な直接的な気候変動への影響が生じます。一方で、JSR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、JSRグループは2020年10月にTCFD[※1]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、事業活動に影響する機会・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JSR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。

※1 TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）：金融安定理事会により2015年に設立。2017年6月に、金融機関や企業、政府などの財務報告における気候変動の影響を開示することを求める提言を公表した。世界4500超の機関が提言への賛同を表明している（2023年5月時点、TCFD公表）。

ガバナンス	戦略	リスクマネジメント	指標および目標
気候関連のリスクと機会に関する経営層のガバナンス体制を構築する	気候関連のリスクと機会が中長期的なビジネス、戦略、財務計画に与える影響を分析する	気候関連のリスクと機会を評価およびマネジメントする体制を構築する	リスクと機会を管理するために、指標と目標を設定し、進捗を開示する

2. ガバナンス

JSR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。

また、JSRはサステナビリティ活動の実務を推進する部門横断の会議体として、最高経営責任者（CEO）兼社長を議長とするサステナビリティ推進会議を設けています。サステナビリティ推進会議の傘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（各委員長はサステナビリティ推進会議メンバーを兼務）が設置されており、サステナビリティ推進会議が全体を統括しています。
特に気候変動対応に関しては、サステナビリティ委員会がサステナビリティに関わる戦略についての方向づけを担い、環境安全品質委員会が組織全体の活動計画の承認、活動結果の評価・検証を担い、リスク管理委員会が顕在化した危機および潜在的な危機に応じた対応方針・対応計画の改善と運営管理を担っています。サステナビリティ推進会議はこれら3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実施しています。

> サステナビリティ推進会議

— 気候変動を含む審議があった取締役会の実績（2022年度）

- 各委員会活動報告、ESG評価機関評価結果（7月）
- マテリアリティ進捗状況 （10月）
- JSRグループのサステナビリティ経営推進活動について（2月）

気候変動対応と役員報酬の連動

CEO兼社長の年次賞与について、全社業績連動部分（90%）のほかに、非財務評価部分（10%）を設定しています。これは、全社的なサステナビリティ経営指標（GHG排出量の削減、DE&Iの推進等）に関する取り組みの進捗状況に連動するものです。非財務評価部分の支給額は、報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会において 0%から 200%の範囲で決定しています。

3. 戦略

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、あらゆる環境変化に適応するレジリエントな組織を作ることをJSRグループの中期経営計画のビジョンに掲げ、取り組むべきテーマの一つに気候変動対応を含めて、グループ全体で取り組んでいます。

JSR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年度から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にしています。

気候関連リスクの重要性評価
- 前提となる社会経済シナリオの設定
- 事業影響シナリオの策定と影響度の把握

気候変動シナリオ分析（定性把握）
- 気候変動に伴う当社事業環境変化（シナリオ）に対するリスク、機会への影響を検討

気候変動シナリオ分析（定量把握）
- 当社シナリオから将来の事業戦略と財務への影響を定量化し、戦略に反映

潜在的な対策の特定
- 気候変動戦略の対策決定、マネジメント管理指標の選定

気候関連リスクの重要性評価

JSRグループ事業に関係する社会環境について、気候変動による影響を短期（5年）、中期（10年）、長期（30年）で想定しました。

注：外部情報として、IPCC_RCP1.9/2.6、RCP8.5、IEA_B2DSなどを活用

気候変動シナリオ分析（定性～定量把握）

気候関連リスクの重要性評価に基づき、気候変動の事業に対する影響についてシナリオ分析を行いました。
JSRグループはGHG排出量（Scope 1＆2）に対して、2050年ネットゼロを掲げ、中間目標として2030年に2020年比30%の削減を目指すことを表明しています。そのために必要な投資等の実行を前提としたシナリオを検討し、財務的な影響を検討します。

— 評価対象

JSRグループの主要事業領域として、デジタルソリューション事業、ライフサイエンス事業、合成樹脂事業を選定しています。

— 評価実施方法

（1） 前提となる社会経済シナリオから関係事業への影響シナリオを策定し、事業別に影響度を把握しました。

（2） 上記から、発生の可能性、事業へのインパクト（人的損失、財務的インパクトなど）を踏まえ、特に重要なリスク・機会を他社事例なども考慮しながら分類し、JSRグループの対応方向性をまとめました。

— 評価結果

（1） 影響シナリオと事業別影響度（全体マップ）

小：企業や事業部門の戦略にやや影響がある。
中：事業部門の戦略を大きく変更する必要がある。
大：会社全体の事業戦略を大きく変更する必要がある 。

影響度が高いリスク・機会項目	リスク	機会	各事業への影響度			影響時期
			デジタルソリューション	ライフサイエンス	合成樹脂	
+1.5℃の世界観						

ライフサイクルCO_2削減の機運の高まり（気候変動問題がクローズアップ）		✓				短期
GHG排出規制の強化	✓					中期
炭素価格の設定と高騰	✓					
脱炭素化製品を要求する顧客の出現 （RE100など）	✓					
エネルギー源の低炭素化の進展	✓	✓				
環境に貢献する製品の需要増	✓	✓				
生活構造の変革		✓				
サステナブル金融の主流化	✓					
人材確保の変化	✓					長期
先進的脱炭素技術の普及	✓	✓				
自動車業界の変化・EV主流化の影響	✓	✓				
再生樹脂、再生可能な樹脂の需要が増大	✓	✓				
日本の洪水頻度が増加、風水害が激甚化	✓					
+4℃の世界観						
ライフサイクルCO_2削減の機運の高まり（気候変動問題がクローズアップ）		✓				短期
日本の洪水頻度が増加、風水害が激甚化	✓					中期
海面上昇	✓					長期
気温上昇	✓					
風水害の激甚化によるサプライチェーン途絶	✓					
生活構造の変革		✓				

（2） 重要なリスクや機会とJSRグループの対応方向性

移行リスクに分類されるものは、1.5℃シナリオで抽出される項目が、4℃シナリオよりも早く大きな影響を受けます。一方で、物理リスクに分類されるものは、4℃シナリオで抽出される項目が、1.5℃シナリオよりも早く大きな影響を受けます。したがって、もっとも大きな影響を受けるシナリオとして、1.5℃シナリオにおける移行リスクと、4℃シナリオにおける物理リスクを想定し、対応することが、最もサステナブルかつレジリエントなJSRグループの対応方向と考えています。

リスク

想定される環境変化	分類	要因（定性分析結果）	JSRグループの対応方向性	備考・補足
カーボンプライシングによる エネルギー費用増	移行	■ GHG排出規制の強化 ■ 炭素価格の設定と高騰 ■ 脱炭素化製品を要求する顧客の出現（RE100など）	**GHG排出量ネットゼロ対応** ■ 削減対策への設備投資（省エネ） ■ 削減対策への設備投資（燃料転換） ■ エネルギーコスト負担の上昇（再エネ電力転換）	■ GHG排出量抑制に向けた施策として、まずは使用エネルギーの総量を毎年1%削減することを目標に、拠点・設備における省エネルギー化への取り組みを進めます。特にエネルギー使用量が大きなクリーンルームの温湿度調整システムの変更などを計画しています。さらに各事業所が使用している電力を再生可能エネルギーに順次切り換えていく予定です。2030年までに当初のGHG排出量の30%以上を削減することを目標に、可能な限り前倒しを進めます。また、2030年から各事業所での燃料転換を順次進め、2050年にはネットゼロを目指します。 ■ 影響が顕著な1.5℃シナリオケースでは、規制対応や賦課金（炭素税）によるエネルギー対応費用の増加や原料高騰の影響が大きいことが予想され、2030年の炭素価格を18,260円／CO_2 ton（IEA WEO2022 NZEシナリオの値を使用、130円/＄で換算）と想定するとカーボンプライシングで最大30億円程度の財務影響を想定することができます。 ■ 原料価格上昇の可能性も想定し、今後、上流のサプライチェーンに対してもGHG削減に向けた協業を働きかけることを検討。当社を含むサプライチェーン全体での環境負荷低減を目指します。 ■ 4℃シナリオでは1.5℃シナリオほど大きな影響は受けない予想ですが、変化への対応として1.5℃シナリオを前提とした対応を推進していきます。
カーボン対応転嫁による 原料価格の上昇		■ エネルギー源の低炭素化の進展	■ 原料コスト負担の上昇	
企業価値の確保		■ サステナブル金融の主流化 ■ 人材確保の変化	■ 必要十分な情報開示による信頼性の確保	

想定される環境変化	分類	要因（定性分析結果）	JSRグループの対応方向性	備考・補足
災害による被害	物理（急性）	■ 日本の洪水頻度が増加、風水害が激甚化	■ 前広な災害等への十分な備え ■ 万一の発災に備えたBCM／BCP構築	■ 物理的な自然災害等の備えや発生時のBCM/BCPに関して、これまでも事業所ごとに各地特有の環境状況に合わせて適宜対策を講じてきましたが、今後も気候変動を念頭においた対応を継続していきます。特に、4℃シナリオを前提に、2050年までに高潮、洪水などの被害を受ける可能性のある地域の特定を進めてきました。これをもとに、サプライチェーンにおける対策を通じた財務影響の最小化について検討を進めます。 ■ 1.5℃シナリオでは4℃シナリオほど大きな影響を受けない予想ですが、4℃シナリオを前提とした対応を推進していきます。
労働・社会環境の保全	物理（慢性）	■ 気温上昇	■ 事業所環境の保全 ■ サプライチェーンの環境保全、変化への対応	

機会

想定される環境変化	要因（定性分析結果）	JSRグループの対応方向性	備考・補足
環境変化への対応による業界成長	■ ライフサイクルCO_2削減の機運の高まり（気候変動問題がクローズアップ） ■ 先進的脱炭素技術の普及 ■ 環境に貢献する製品の需要増 ■ 生活構造の変革 ■ 自動車業界の変化・EV主流化の影響 ■ 再生樹脂、再生可能な樹脂の需要が増大	**デジタルソリューション事業** ■ IT機器のエネルギー省力化、気候変動対応に即したIoTの進展への事業対応 **ライフサイエンス事業** ■ 医薬品開発のスピード加速、個別化医療の進展への事業対応 **合成樹脂事業** ■ EV化に伴う多様性（軽量化、静寂性）の進展、サーキュラーエコノミーの進展への事業対応	JSRグループは市場環境が大きく異なる3つの主要な事業活動を行っています。気候変動による環境変化はこれらの事業ごとに想定し、機会を捉えて対応しています。今後の市場動向を見据えて、長期的な視点で準備を整えつつ、戦略（対応）の変更を含めて、タイムリーにかつ迅速なアクションにつなげていきます。 **デジタルソリューション事業** IT業界全体として、経済界全体の気候への影響を低減するために、インパクトの大きな多くの企業が既にネットゼロを公表しています。各社のテクノロジーやそのシステムを応用することで社会・経済全体でのGHG排出量を減らせるソリューションを検討、提供しています。JSRグループはそれらのソリューションに対応できる材料を継続的に提供し続けることで気候変動問題の解決に貢献しています[※2]。また、グローバルに温室効果ガス排出の削減に向けた対応を促進することを目的とする半導体気候関連コンソーシアム（SCC）に創設メンバーとして参画し、サプライチェーン全体の中でのJSRグループの役割を確認し、活動につなげています。IT機器のエネルギー省力化や気候変動対応に即したIoTはますます進展し、市場とともに事業も拡大していくと思われます。 ※2 詳細は「地球環境保全への貢献」を参照ください。 **ライフサイエンス事業** 気候変動による生活環境の変化が予想され、健康管理の重要性がますます求められるために、事業機会が拡大していくと予想しています。体外診断用を含む医薬品開発の加速、また個別化医療進展への対応が今後一層求められると予想され、グループ全体でのシナジーの強化、次世代の開発活動も加え、持続的な成長を実現していきます。 **合成樹脂事業** JSRグループが製品を提供している自動車業界においては、今後さらに市場が拡大し、あわせてEV化が加速していくことが予想されています。JSRグループはEV化に伴う要求性能（軽量化、静寂性）に対応した製品開発、提供を推進しています。同時に、自然由来の材料など新たな材料の検討にも着手しています。さらに、顧客企業とともに材料リサイクルシステムに向けた検討にも取り組んでいます。“地球環境にやさしい”材料とシステムの提供を目指し、今後も社会に貢献できるサステナビリティ製品の開発、提供[※3]を目指します。 ※3 詳細は「地球環境保全への貢献」を参照ください。

レジリエンスについて

JSRグループのビジョンとして、サステナブルな成長を目指し、すべてのステークホルダーに価値を創造するとともに、あらゆる環境変化に適応するレジリエントな組織を作ることを目指しています。今回のシナリオ分析に基づくリスクと機会への対応戦略は、そのJSRグループのビジョンに基づいています。

JSRグループは自社施設でのGHG排出削減などの気候変動緩和に向けた努力、投資を継続しながら、カーボンプライシングなどの想定される規制課題に正面から取り組み、財務計画に落とし込んで対処する準備を進めています。一方で、持続可能な製品に対する新しい市場からの需要の増加など、社会環境の変化に対応した事業拡大の機会を逃すことなく取り組んでいきます。

社会の変化を敏感にキャッチし、環境における課題を潜在的なチャンスとして捉えるためには、レジリエントな組織づくりが求められます。持続的な成長を実現するために経営方針が求める、筋肉質な組織と柔軟な思考法への望ましい転換を促すための一連の行動を、5ファウンデーション（Foundations）とし

て定めています。サステナビリティ、イノベーティブカルチャー、デジタリゼーション、グローバリゼーション、オペレーショナルエクセレンスによって構成される5ファウンデーションは、経営基盤を強靭に固め、企業価値を向上させるための重要な指針となっています。気候変動に関するリスクや機会への対応という課題に早い段階から取り組んでいくことで、さらにレジリエンスを向上させます。

引き続き、シナリオ分析、潜在的な対策の特定を進め、気候変動に伴うリスク・機会の財務影響を把握していきます。定期的に見直し結果を取締役会に報告・審議しながらPDCAを回していきます。

4. リスクマネジメント

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。

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において、リスクの洗い出しを行っています。特に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られ、議論されています。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として、さらに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し、評価しています。

洗い出したリスクは経営への影響度と発生頻度を軸としてリスクマップ化し、事業継続に大きな影響をおよぼす可能性があるリスクを「JSRグループ重要リスク」と位置づけて、優先度に基づいた対応を行っています。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。

リスクマネジメントの詳細につきましては「リスクマネジメント」を参照ください。

5. 指標および目標

JSRグループの重要課題（マテリアリティ）に関しては、KPIと目標を定めて管理、運営を進めています[※4]。

※4 詳細は「JSRグループのマテリアリティ（重要課題）」を参照ください。

気候変動に関しても、他の社会課題と同様、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。JSR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年度中間目標を策定しました。

— 2050年度目標

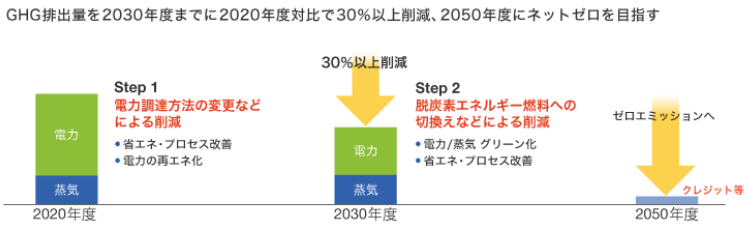
我々JSRグループは、2050年度のGHG排出「ネット（実質）ゼロ」を目指し、今後も積極的に挑戦していきます。

— 2030年度中間目標

省エネルギー対策や再生可能エネルギーへの転換をグローバルに推進することを主体に、2030年度のGHG排出量について2020年度比30%以上の削減を目指します。また、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、低炭素・循環型社会の形成に貢献しています。[※5]

※5 2022年度の進捗状況については「気候変動緩和」 および「JSRグループのマテリアリティ（重要課題）」 を参照ください。

GHG排出量削減イメージ



6. 関連団体への参画

- 日本気候リーダーズパートナーシップ（JCLP）賛助会員
- 半導体気候関連コンソーシアム（SCC）創設メンバーとして加入
- TCFDコンソーシアム

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

水資源の保全

1. 基本的な考え方
2. 水質汚濁物質への対応
3. 水資源利用について
4. 水リスク評価について
5. 水に関するリスク低減への取り組み

1. 基本的な考え方

水資源は生物の生存に不可欠な資源であり、グローバルにみると、特に淡水は限りある貴重な資源となっています。また、気候変動を背景に、異常気象による自然災害により水資源が影響を受けていることから、化学製品を製造する企業として、水資源を保全することが私たちの務めと認識しています。

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、洗浄水、化学物質の除害装置、および冷却水などに使用しています。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、工場外に排出する際にも、適宜、浄化処理や水質確認などを行い、適切な管理と処置を通じて水資源の保全に努めています。

2. 水質汚濁物質への対応

JSRグループは、排水の質に応じて、固形物除去、油水分離、化学的処理（中和など）などを行っています。さらに必要に応じて、生物学的処理（微生物を活用した有機物の分解など）を行うことにより、排水中に含まれる有機物、窒素、リンなどの水質汚濁物質を処理し、その排出量をモニタリングしています。これにより、法の基準値を大きく下回るレベルで排水を管理し、水資源の保全に努めています。

> 環境負荷量（COD排出量、全窒素排出量、全リン排出量）→ JSRグループESGデータ
> 汚染予防に向けた取り組み＞1．大気・水・土壌環境保全＞（2）水質環境保全

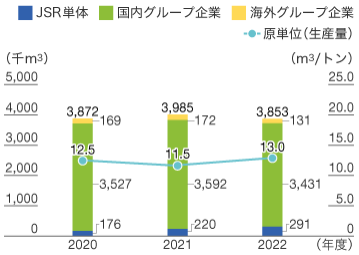
3. 水資源利用について

2022年4月のエラストマー事業譲渡に伴い、2020年度まで遡って再計算※しました。
JSRグループの水資源使用量は、2022年度は3,853千m^3（前年度比3%減）、総排水量は3,748千m^3（前年度比5%減）でした。

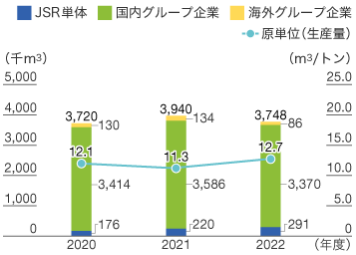
ますます重要度を増している水資源について、今後も適切な管理に努めていきます。

※ GHG排出量の基準年にあわせた措置

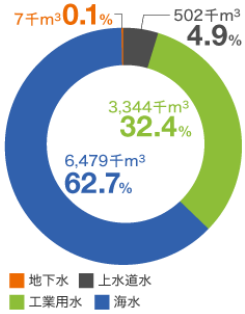
水資源使用量



総排水量



取水源別内訳



4. 水リスク評価について

JSRグループでは、水リスクを評価するツールとして、WRI（世界資源研究所）のAqueduct Water Risk Atlasを使用しています。国内外の生産拠点につき、現在から2040年までの「水ストレス」評価を行い、「水ストレス」が高い地域を特定しました。
さらに、「全体的な水リスク」の現状を評価した結果、すべての拠点で、「全体的な水リスク」が3以下※であることを確認しました。
水リスクが比較的高かった拠点については、さらに詳細な調査を進め、それぞれのリスク低減に向けた対策を進めていきます。

※ Aqueduct Water Risk Atlasにおけるリスク評価(5段階)。値が大きいほど水リスクが高いことを示す。評価は物理量、品質、規制・評判の各項目において、カテゴリごとに選択した指標の状況から算出される。

5. 水に関するリスク低減への取り組み

JSR Micro N.V. の取り組み

ライフサイエンス部門の生産工程では大量の水を使用しており、場外で排水処理していました。排水量を削減するため、2021年10月より工場内に排水処理施設の建設に着手し、2022年9月に施設が完成、同年10月よりテスト運転を開始しました。この設備により場外での排水処理がほとんど不要になり、2023年3月期第3四半期以降は、排水の70%を再利用できる予定です。また、排水を外部処理設備に輸送することで発生していたCO_2の排出量も大幅に低減できました。

> 参照：「JSR Micro N.V. CSR Report 2021」P.21（PDF：2.89MB）

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

廃棄物削減

1. 基本的な考え方
2. 産業廃棄物処理と産業廃棄物発生量等の推移
3. 産業廃棄物削減の取り組み
4. 有害廃棄物への取り組み

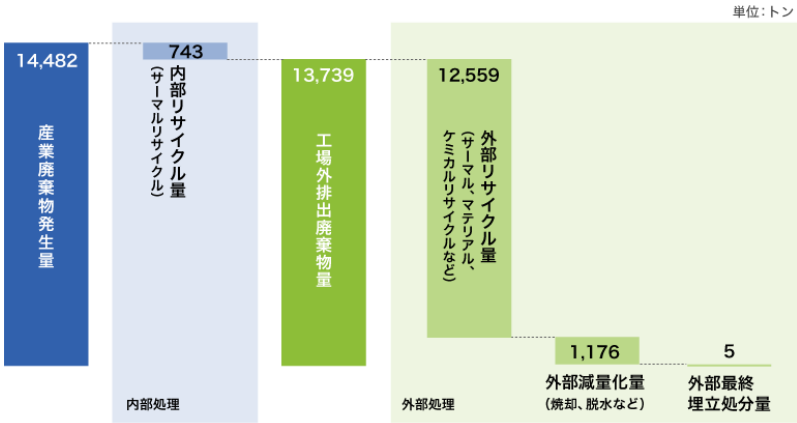
1. 基本的な考え方

JSRグループは、化学製品を製造する企業として、社会が直面する海洋プラスチック問題への対応を当社の最重要課題の一つと捉え、循環型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。

廃棄物の3R（Reduce、Reuse、Recycle）などの取り組みをはじめ、原料調達、製品製造の段階からライフサイクルを通した資源の効率的な使用（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に貢献するとともに、関連するSDGsの達成にも寄与します。

2. 産業廃棄物処理と産業廃棄物発生量等の推移

JSRグループは2021年度に、新しいマテリアリティについて、評価指標（KPI）の設定を進めました。マテリアリティ「環境保全・負荷低減」では、「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、リサイクルをこれまで以上に推し進めていくこととしました。

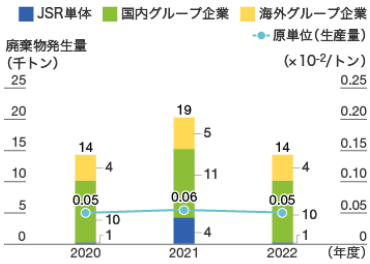


2022年4月のエラストマー事業譲渡に伴い、2020年度まで遡って再計算※しました。

2022年度は、グローバル目標「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」を達成しました。また、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%でした。産業廃棄物発生量は製品生産量とともに変動しますが、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。

※ GHG排出量の基準年にあわせた措置

産業廃棄物発生量



3. 産業廃棄物削減の取り組み

（1）拠点の取り組み事例

廃棄物ゼロ認証取得の取り組み【JSR Micro, Inc.（アメリカ）】

JSR Micro, Inc.は、TRUE（Total Resource Use and Efficiency）の廃棄物ゼロ認証を2023年度に取得することを目指しています。監査による指摘を受け、改善を進めています。

使用済み機器の再利用【JSR Micro N.V.（ベルギー）】

JSR Micro N.V.は、分析機器を定期的に最新バージョンにアップグレードして、可能な限り最高の品質を確保しています。しかし、社内では使用されなくなった分析機器も、他の場面であればまだ活躍できるケースが少なくありません。そこで2021年にはこれらの機器を大学に寄贈し、学生の実習用の実験室で使用してもらうことにしました。

（2）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のため、2030年度目標として下記の目標を策定しました。

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）

2022年度の廃プラスチック類のリサイクル率（熱回収も含む）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ていきます。一方、リサイクル率（熱回収含まず）は、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。

JSR単体および国内グループ企業の廃プラスチック類のリサイクル状況

	廃プラスチック類			
	排出量（千トン）	リサイクル量（千トン）	リサイクル率（熱回収も含む）（%）	リサイクル率（熱回収含まず）（%）
JSR株式会社 国内グループ企業	2.0	1.8	92	36

（3）物流における包装材料3R（Reduce, Reuse, Recycle）の推進

JSRは、物流における環境対策として、無駄のない効率的な包装材料・包装容器の運用を目指し、3Rを推進しています。

Reduceとして、外装段ボール箱の軽量化（2層構造→1層化）の他、包装の簡素化、輸送（パレタイズ）の効率化に取り組んでいます。
Reuseとして、製品容器のリンク使用※、工程用容器などの再利用に取り組んでいます。
また、Recycleとして、場内で発生する樹脂ドラム、金属ドラム、ペール缶、ガラス瓶など、様々な包装資材の再資源化に取り組んでいます。

加えて、リサイクル原料（発泡PET）を使用したラベル基材の選定などにも取り組んでいます。

今後も包装材料の3R活動に積極的に取り組み、再資源化・資源の有効活用を進めていきます。

※ リンク使用：再使用するためにお客様より返却・回収すること

4. 有害廃棄物への取り組み

JSRでは、低濃度PCB廃棄物※について、「ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法」に従い、適切に保管・管理するとともに、処理期限を順守し計画的に無害化処理を実施していきます。

※PCB：ポリ塩化ビフェニル

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

生物多様性保全

1. 生物多様性についての基本的な考え方
2. 生物多様性保全への取り組み
3. 製品ライフサイクルにおける生物多様性保全の取り組み

1. 生物多様性についての基本的な考え方

JSRグループは、経営方針で事業活動を通して、生物多様性の保全に積極的に貢献し続けることを掲げています。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、「気候変動緩和」、「水資源の保全」、「廃棄物削減」、「汚染予防に向けた取り組み」、「化学物質管理」などに取り組んでいます。これらの活動は、生物多様性保全にもつながるものであると認識しています。

2. 生物多様性保全への取り組み

（1）全社的な活動

以下の各ページをご覧ください。

- 気候変動緩和
- 廃棄物削減
- 汚染予防に向けた取り組み
- 水資源の保全
- 化学品管理

上記のほか、森林資源の持続可能な利用に向けて、「JSRグループ紙調達に関するガイドライン」を作成、運用しています。本ガイドラインに従い、社用封筒やコピー用紙などについて「古紙を主原料とする用紙、又はFSC等の森林認証紙」を優先的に調達する取り組みを進めています。

（2）拠点ごとの活動

JSRグループは、各拠点において資源を守る活動や、近隣地域や海岸、河川などの清掃活動を継続して実施しています。これらの活動は、地域社会や近隣にお住まいの方々と良好な関係を築くことにも寄与しています。

JSR Micro, Inc.（米国）

JSR Micro, Inc.では2023年、4月22日のアースデイにあわせて環境イベントを開催しました。当日は従業員が毎日実施できる持続可能な活動を紹介するコンテストを実施しました。ごみの収集、代替交通機関の利用、リサイクル品展示、低炭素化／ヴィーガン向けの食事レシピ紹介、家庭での持続可能な製品利用などについて取り組み、写真を投稿してもらい、入賞者を決めました。

JSR Micro N.V.（ベルギー）

JSR Micro, N.V.では、毎年5月～10月に「ik kyoto」イベントを開催しています。持続可能な交通手段の利用を推進し、CO_2排出量削減につなげるイベントで、多くの従業員が参加しています。

同社ではこのほか、壊れたノートパソコンをできるだけリサイクルし、寄付したパソコンと同じ数の木を植える取り組みも続けています。

植樹の様子

テクノUMG　宇部事業所（日本）

テクノUMG　宇部事業所は、地元山口県で行われている水源保全活動「水を守る森林づくり体験活動」に、厚東川工業用水利用者協議会の会員企業として毎年参加しています。樹木や竹の間伐体験を通じて森林の役割や森林整備の必要性について理解を深めるとともに、厚東川ダム流域の水源かん養維持に貢献しています。

また、山口県美祢市にある「秋吉台の草原を守り・育む活動（伝統行事の火道切り・山焼き）」にも毎年参加しています。本活動は、関係団体や地域の方々をはじめ、県内の企業やその家族などが参加して行われている伝統行事です。
今後もこれらの行事のお手伝いを継続し、地域に貢献していきます。

イーテック、日本カラリング、テクノUMG（日本）

イーテック、日本カラリング、テクノUMGは、飲料自販機の売上の一部を三重県緑化推進協会に寄付しています。
これらの寄付は植林や間伐などの緑化推進に役立てられています。

医学生物学研究所（日本）

長野県、保護活動団体と、野鳥保護を主体とした活動について協定を締結し、野鳥保護に貢献しています。

JSR 本社

JSR本社では、紙の印刷物を作成する際に森の町内会※の用紙を使用しています。
2022年度は、3.11トンの紙を使用し、0.21haの岩手の森の間伐に貢献しました。

※ 森の町内会：企業が環境貢献として、間伐材を用いた紙を購入・使用し、間伐費用の不足分を補完する仕組み。間伐は健全な森林の維持に役立ち、地球温暖化防止、土砂災害の防止、生物多様性の保全などにも寄与します。

> 森の町内会

JSR BiRD（日本）

JSR BiRDは、定期的に開催される地域の清掃活動に参加し、地域環境の維持に貢献しています。

また、川崎市の社会福祉法人より飲み物を購入し、参加者に配布することで、福祉への貢献にも努めています。

3. 製品ライフサイクルにおける生物多様性保全の取り組み

（1）原料調達

JSRグループCSR調達方針に「環境保全に関するお願い」を挙げ、お取引先様に賛同と実践をお願いしています。また、アンケートを実施し、お取引先様の環境保全への取り組み状況を把握しています。

> サプライチェーンマネジメント

（2）製品安全

お客様に製品の安全データシート（SDS）を提供し、製品使用時の安全確保に寄与するとともに、周辺環境に影響をもたらす不適切な取り扱いなどの防止につなげています。

> 化学品管理

（3）物流

輸送の取引先や物流事業者とともに、環境に配慮した効率的な輸送の実践に取り組んでいます。

> 気候変動緩和

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

汚染予防に向けた取り組み

1. 大気・水・土壌環境保全 ∨
2. 地域環境改善への取り組み ∨

1. 大気・水・土壌環境保全

JSRでは、大気、水および土壌（地下水含む）を汚染しないように、「大気汚染防止法」、「水質汚濁防止法」、「土壌汚染対策法」等の法令を遵守し、環境保全に努めています。

（1）大気環境保全

JSRでは、低窒素燃料（LNG、都市ガスなど）の使用および低NOxバーナーの導入などに取り組み、SOxおよびNOxの排出量を規制値よりも低いレベルで管理しています。

> SOxおよびNOx排出量→JSRグループESGデータ

（2）水質環境保全

JSRでは、排水中のCOD、全窒素および全リンの水質総量規制に対応し、各工場における確実な排水管理を通じて、水質の維持向上に努めてきました。今後も水質の確実な監視を継続するとともに、閉鎖性海域への工場からの排水負荷低減に努めていきます。

> 環境負荷量（COD排出量、全窒素排出量、全リン排出量）→JSRグループESGデータ

（3）土壌環境保全

JSRでは、各工場において、定期的に土壌および地下水（観測井戸）について、定点調査を実施しています。2022年度も各工場の土壌環境に問題がないことを確認しました。

また、900m^{2}を超える土地の形質変更に該当する工事が発生する際には、自主的に事前の土壌調査を行っています。

（4）主な取り組み

①PRTR[※1]制度対象物質対策

JSRおよび国内グループ企業では、「特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律（化管法）」に基づき、毎年、製造あるいは使用した指定化学物質について、環境（大気、水域、土壌）への排出量および移動量を集計し、拠点ごとに国に届け出ています。
あわせて、有害性が高い物質や排出量が多く、かつ環境への影響が大きいと考えられる物質を中心に、排出源の密閉性強化や無害化処理（スクラバー、活性炭吸着、RTOなど）、製造プロセス改善などの対策を計画的に実施してきました。

取り組みの結果、2022年度の指定化学物質の大気排出量は32トンでした。

今後も上記の対策を徹底し、大気排出量を現在のレベルで維持するとともに、今後の法改正への対応に向けた事前準備（届出対象物質見直しへの対応）を進めていきます。

※1 PRTR：Pollutant Release and Transfer Register（化学物質排出移動量届出制度）。化管法の定める制度の一つ

> JSRの主な化学物質の排出量→JSRグループESGデータ_2022年度_化学物質排出量

②フロンの管理

JSRおよび国内グループ企業では、「フロン類の使用の合理化および管理の適正化に関する法律（フロン排出抑制法）」に基づき、第一種特定製品（業務用エアコン、冷凍・冷蔵機器など）の使用時におけるフロン漏洩量抑制に取り組んでいます。
JSRでは、さらに取り組みを適切に進めるため、管理対象範囲をフロン類を使用するすべての機器（第一種特定製品以外も含む）まで広げた「フロン使用機器管理基準」を作成し、同基準に基づいて管理を続けています。

JSRの2022年度のフロン類の漏洩量は、CO_2換算で118t-CO_2（国への報告義務は、1,000t-CO_2以上）でした。

また、2020年4月1日の同法改正（保存義務帳票類の増加など）を受け、帳票類などの一括電子管理を行うためのシステムをJSR各拠点に導入しました。今後、グループ企業を含め、必要な情報支援などを進めていきます。

今後も適正管理を継続し、フロン漏洩量抑制につなげていきます。

③石綿対策

JSRでは、グループ企業を含めた全施設に対して石綿を含有した材料が吹きつけられた個所の調査を行い、その結果判明した該当個所について、「石綿障害予防規則」に従い2006年度に撤去工事、囲い込み工事を完了しています。

また、建築物等の解体作業等を行う場合は、実作業者やその周辺の人々が、石綿ばく露によって健康障害をきたすことがないように、「大気汚染防止法」並びに「石綿障害予防規則」に基づく適切な対応を継続しています。

④その他対策

JSRでは、『VOC[※2]排出量を2000年度対比で75%削減する』という国や業界団体よりも高い自主目標を掲げ、大型設備投資を含めて排出量削減に取り組み、2021年度のVOC排出量は572トン（2000年度対比　81%削減）となり、自主目標達成を継続しました。
この2000年度対比目標は、2022年4月のエラストマー事業譲渡を受け、見直しをし、現在の排出レベルを維持することとしました。

JSRおよび国内グループ企業では、2022年度のVOC排出量は39トンとなりました。
今後も、各種排出抑制施策と管理活動を徹底し、現在の排出レベルを維持していきます。

※2 VOC：Volatile Organic Compound（揮発性有機化合物質）

2. 地域環境改善への取り組み

JSRは、製造や研究拠点の近隣にお住まいの方々の声を大切にすること、また透明性の高い工場運営は地域環境改善の基本であると考え、モニタリングや環境施設見学会などを定期的に実施し、いただいたご意見に基づく改善に取り組んでいます。

今後も地域環境改善に対する基本姿勢を崩すことなく、努力していきます。

環境苦情件数（JSR単体と国内グループ企業）

年度		2018	2019	2020	2021	2022
環境苦情件数（件）	臭気	0	0	0	0	0
	騒音	0	0	0	0	0
	振動	0	0	0	0	0
	その他	0	0	0	0	0

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

環境会計

1. 方針・対象・前提条件

（1）方針

JSRは以下の2点を目的に、1999年度より環境会計を導入しています。

1. 環境に投入している資源の実態を定量化し健全な環境対策を図る。
2. 環境会計を公表し企業の透明性をさらに高める。

（2）対象範囲

JSR株式会社（本社、四日市工場、筑波研究所、JSR BiRD）（2023年3月31日現在）

（3）対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日

（4）集計･算出の前提条件

1. 環境会計ガイドライン2005年版（環境省）および化学企業のための環境会計ガイドライン（一般社団法人日本化学工業協会、日本レスポンシブル・ケア協議会発行）に準拠して算出しました。
2. コストは実績ベースで算出したものが主体ですが、費目によっては一定の前提条件において算出しました。
3. 経済効果は実質的効果とし、リスク回避効果やみなし効果を金額換算したものは含めていません。

2. 環境保全コスト

（百万円）

分類		主な取り組みの内容	投資額		費用額	
			2021年度	2022年度	2021年度	2022年度
（1）事業エリア内コスト			157	54	4,351	347
内訳	（1）-1 公害防止コスト	投資：大気汚染防止設備、土壌汚濁防止設備など 費用：悪臭防止コスト、大気汚染防止コストなど	57	23	1,864	78
内訳	（1）-2 地球環境保全コスト	投資：照明LED化、空調更新、変圧器更新 費用：オゾン層破壊防止他	46	31	742	14
内訳	（1）-3 資源循環コスト	投資：投資案件なし 費用：産業廃棄物のリサイクル費、処理コストなど	54	0	1,745	255
（2）上・下流コスト			0	0	0	0
（3）管理活動コスト		費用：環境マネジメントシステム維持・運用コスト、情報開示、環境保全対策人件費など	1	0	496	200

分類	主な取り組みの内容	投資額		費用額	
		2021年度	2022年度	2021年度	2022年度
（4）研究開発コスト	費用：環境配慮製品、法申請などのための試験など	0	0	1,551	1,114
（5）社会活動コスト	費用：環境保全団体寄付金、ICETT支援など	0	0	40	23
（6）環境損害対応コスト		0	0	1	0
合計		158	54	6,439	1,684

注：分社化による事業所規模の縮小のため、項目によっては2022年度は金額が大幅に前年度と異なっています。

3. 環境保全対策に伴う経済効果 - 実質的効果 -

（百万円）

効果の内容（1年間の効果額）		効果額	
		2021年度	2022年度
費用削減	省エネルギーによる費用削減	53	9
	省資源による費用削減	0	0
	廃棄物社内処理化による費用削減	770	0
合計		823	9

4. 連結会計

（百万円）

	投資額		費用額		効果額	
	2021年度	2022年度	2021年度	2022年度	2021年度	2022年度
JSR単体	158	54	6,439	1,684	823	9
国内グループ企業計	176	193	1,865	1,878	185	34
合計※	334	247	8,304	3,563	1,008	43

※ JSR本体とグループ8社の合計

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

化学品管理

1. 基本的な考え方および推進体制
2. 有害化学品の計画的な削減のための自主的取り組み
3. 法規制・各種基準への対応
4. 輸出化学品などの海外法規制への対応
5. サプライチェーンマネジメントにおける化学品管理
6. 業界および国際的な対応

1. 基本的な考え方および推進体制

JSRグループはサステナビリティ推進体制のもと、環境安全品質委員会において、化学品管理に関して推進すべき項目とこれに基づく具体的な活動計画を策定し、取り組みを進めています。

（1）化学品管理の基本方針

JSRでは、昨今の世界的な化学品管理の動向を踏まえ、環境安全マネジメントの推進組織にて以下の3つの基本方針を定め、化学品管理に取り組んでいます。

1. ハザードベース管理[※1]に代わり、リスクベース管理[※2]を目指します。
2. グローバルに統一された様式を用いて、サプライチェーン全体での管理を指向します。
3. 製品の安全に万全を期すため、法規制対応に加え自主的取り組みを推進します。

※1 ハザードベース管理：物質の危険有害性のみを基準とする管理
※2 リスクベース管理：物質の危険有害性に暴露量を乗じたものを基準とする管理

（2）化学品管理の推進体制

JSRは、レスポンシブル・ケア®推進体制のもとで、国内ではコーポレート部門である環境安全部内の化学品管理専門部門が遵法と輸出品に関する対応を行い、海外では現地法人が中心となって化学品管理を進める体制を整備しています。この体制のもと、国内外の環境変化や関連法規制の動向を早期に捉え、計画的に対応しています。

2019年には、急速に進む海外での規制強化・各国の新規立法などに対応するため、業界団体などから幅広く海外の法令情報を収集し、グループ企業や現地法人を含む全JSRに早期に情報共有を行うための海外法令統括組織を立ち上げました。

今後もグループ事業の拡大状況や国内外の動向を踏まえ、柔軟に体制を見直していきます。

体制の詳細は以下2ページをご覧ください。

> レスポンシブル・ケア マネジメント
> RC推進体制

2. 有害化学品の計画的な削減のための自主的取り組み

JSRは、製品の設計段階から有害化学品の削減と廃止に向けた取り組みを計画的に実施しています。管理に当たっては、各国法令および顧客管理標準にリスト化された化学品はもちろんのこと、リストに含まれない一般化学品についても対象としています。それらすべての化学品について、原料調達段階から設計・開発・試作・顧客評価・製品化に至る各ステップで専門家によるレビューを実施し、JSR製品による人の健康や環境へのリスクを最小化するよう努めています。

（1）各国法規と顧客管理標準への対応

主要国の法令で製造・使用が禁止あるいは制限されている物質については、原料採用段階から詳細に調査し、製品での使用・副生・混入を厳密に管理しています。対象としている物質のリストは下記の通りです。このうち1）～6）はJSRの原料・製品での使用を禁止するもの、7）～15）は開発段階でのレビューの際に用途ごとにリスクを評価し、使用の可否と代替物質の検討要否を確認するものです。

なお近年は、世界各国で化学品規制法の立法・改正が進んでいます。JSRでは製品の輸出先国の拡大に応じて、当該国での規制物質やその使用制限につき製品化のレビューの仕組みの中で確認をしています。

— 調査対象とする主な化学物質規制リスト

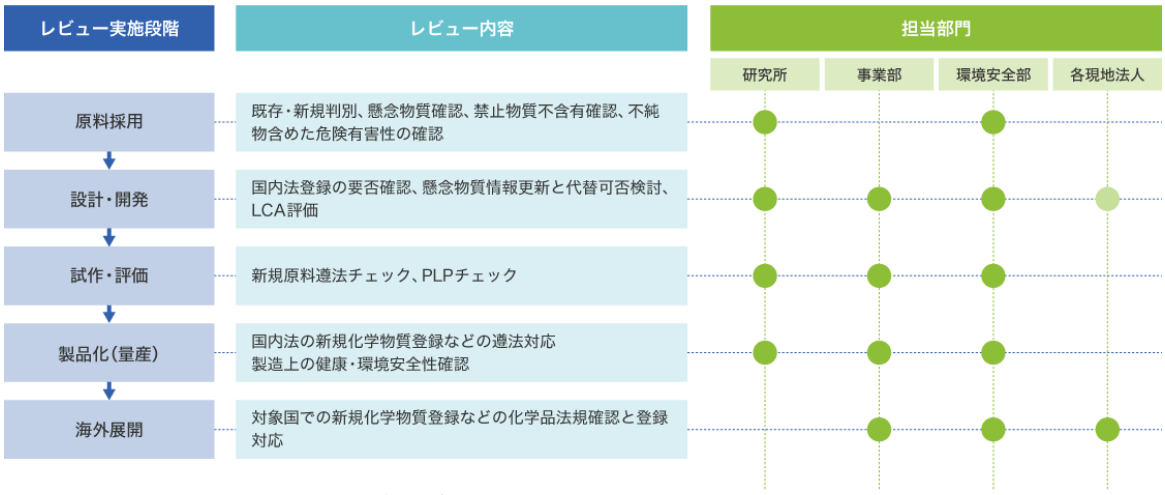
1) （日本）化審法　第一種特定化学物質
2) （日本）安衛法55条、安衛法施行令第16条（製造等が禁止される有害物等）
3) （日本）ダイオキシン類対策特別措置法第2条
4) （日本）毒物及び劇物取締法の特定毒物、毒物及び劇物指定令で定められた特定毒物
5) （UN）POPs条約、附属書A,B,C
6) （米国）有害物質規制法（TSCA） 使用禁止または制限物質（第6条）
7) （日本）化審法　第二種特定化学物質および監視化学物質
8) （EU）ELV指令
9) （EU）RoHS指令 Annex II
10) （EU）POPs規則 Annex I
11) （EU）REACH規則 Candidate List of SVHC for Authorisation（認可対象候補物質）およびAnnex XIV（認可対象物質）
12) （EU）REACH規則 Annex XVII（制限対象物質）
13) （EU）医療機器規則（MDR）Annex I 10.4 化学物質
14) Global Automotive Declarable Substance List（GADSL）
15) IEC 62474 DB　Declarable substance groups and declarable substances

（2）化学品全般にわたる有害物質・懸念物質の削減・廃止への取り組み

JSRは法令に規制されていない化学物質についても、既存化学物質か新規化学物質かを問わず、原料の採用段階、また設計・試作段階におけるレビューの中で有害性の確認を実施し、必要と判断した場合は使用を制限するなどの措置を講じています。特に近年は、原料採用段階で既存化学物質中の不純物についても物質情報・安全情報・各国登録情報を調査・分析し、有害物質・懸念物質を含有する原料が誤って採用されることのないようチェックを強化しています。

またその物質の化学構造や各国のリスク評価の動向などから将来的な使用の継続性が懸念される物質については、化学品管理部門が定常的に情報を収集し、事業部および開発（R&D）部門へ設計段階から代替・廃止を検討すべき有害物質・懸念物質として周知し、製品化に至るレビューの中で廃除を検討します。（下図）

設計段階からの全化学物質を対象とした有害物質・懸念物質の確認・廃除スキーム



注：この図では化学品に係る対応内容のみ記載していますが、各レビューにて品質・規格・製造技術なども同時に確認しています。

3. 法規制・各種基準への対応

（1）国内化学品法規制への対応

2017年に化審法[※3]が改正され、少量新規化学物質などの確認制度の改正が2019年に施行されました。JSRでは、この改正で新たに必要となった物質ごとの用途証明書などの要求事項も含め、改正直後から問題なく対応しています。また、2023年の改正化管法[※4]施行、2024年の改正労働安全衛生法施行に伴うリスク管理対象物質の拡大に向けた準備として、SDS[※5]改訂のためのシステム改造や排出移動量把握のための事前確認などを進めています。このうち改正化管法の追加対象物質については、川下事業者に配慮し、SDSへの記載を施工前からすでに開始しています。引き続き、計画的な対応を実施していきます。

※3 化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律
※4 特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律
※5 Safety Data Sheet（安全データシート）。化学製品の安全な取り扱いのために、製品に含まれる物質名や危険有害性情報などを記載した文書

（2）GHSへの対応と全製品SDSの提供

① 全製品SDSの提供

JSRでは、法的義務対象製品や危険有害性物質を含有する製品に限定せず、ポリマーを含むすべての製品について自主的にSDSを整備し、お客様に環境安全情報を提供しています。JSRのSDSは、すべてJIS Z 7253および労働安全衛生法、化管法、毒物及び劇物取締法に対応しています。

さらに、お客様に対して正確な内容のSDSを確実に提供することを目的に、いち早くSDS電子管理システムを構築し、2002年から運用しています。本システムは利用者管理、化学物質の情報管理、作成支援、発行履歴管理の機能を備えており、JSR製品の環境安全情報を正確かつ迅速に提供しています。

② GHSへの対応

GHS[※6]は、（1）化学品を危険有害性に応じて分類し、（2）製品の包装容器にラベルで表示し、（3）SDSに内容を記載し提供することを世界的に統一する仕組みです。

国内では労働安全衛生法および化管法で対象物質含有製品のラベルとSDSにおけるGHS対応が義務づけられており、GHS分類についてはJIS Z 7252、SDS等の情報伝達についてはJIS Z 7253と規定されています。JSRでは対象物質を含有するすべての国内製品についてGHSに基づく危険有害性分類とラベル表示およびSDSの提供を実施しています。海外向けについても各国の法制化に合わせ順次GHS化を推進しています。

※6 Globally Harmonized System of Classification and Labeling of Chemicals：化学品の分類および表示に関する世界調和システム

（3）化学物質規制に関する教育

JSRでは、国内外の化学物質規制についての社内教育を毎年行ってきました。2021年度は新型コロナウイルス感染拡大への対応など事業所の業務体制変化を考慮して休講としましたが、2022年度から再開し、国内外の新規化学物質規制法令や国内法の改正等について教育を実施しました。化学品に関する社内ポータルサイトを2021年度に立ち上げ、最新法令情報や前年度までの講習資料などを社内ネット環境から必要なときに参照できる環境を整えています。

4. 輸出化学品などの海外法規制への対応

世界各国では、WSSD2020年目標[※7]の目標年であった2020年に向けて化学品法規制が強化されてきました。こうしたグローバルな規制強化のトレンドは、2021年以降も継続しています。

JSR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。以下にJSRの主要な製造・輸入国における法令対応について記載しました。これら以外にもASEAN諸国を含め数多くの国々の化学品法令に適切に対応しています。

※7 WSSD2020年目標（2002年持続可能な開発に関する世界首脳会議で採択された、化学物質管理の長期目標）：人の健康と環境にもたらす著しい悪影響を2020年までに最小化することを目指す国際目標

（1）欧州（REACH規則への対応）

REACH[※8]規則は、「化学品の登録、評価、認可および制限」に関するEU法で、2007年6月に施行されました。既存化学物質、新規化学物質の区別なく、年間1トン以上欧州域内で製造・輸入する化学品は、安全性試験等のデータをつけて登録することを義務づけています。
JSRでは欧州における製品の製造・輸入に支障が生じないように、登録が必要な物質の有無を定期的に確認するとともに、今後進められる物質評価に基づく使用規制に対しても、評価開始時点から開発部門などと情報共有してリスクに備えています。

※8 Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals

（2）米国

米国の新規化学物質の届出制度は、環境保護庁所管の「有害物質規制法（TSCA）」および関連する連邦規則により定められています。既存化学物質リストに収載されていない物質を米国で製造もしくは米国へ輸出する場合には、必要な法的手続きを実施しています。また2016年の改正TSCA法施行に関して、現地法人とのコワークで新たな法の要求への対応を柔軟に進めたほか、リスク評価の開始に伴う規制動向を見定め、対応を進めています。

（3）中国

JSRでは、中国の新規化学物質の届出制度について定めた「新化学物質環境管理弁法」の施行以降、「中国現有化学物質名録」に収載されていない物質を中国へ輸出する場合には、必要な法的手続きを実施しています。2021年1月には改正法である「新化学物質環境登記弁法」が施行されており、この改正法に基づく新規化学物質登記を今後も漏れのないよう進めていきます。

（4）韓国

韓国の新規化学物質の届出制度については、化評法[※9]と産安法[※10]に定められています。既存化学物質リストに収載されていない物質を韓国で製造・輸入する場合には、事前にこれらの法律に基づく手続きを実施しています。
また、化評法は2019年に大幅な改正があり、年間1トン以上韓国で製造・輸入するすべての既存化学物質の登録を実施することが決まりました。JSRではすでに、事業部と現地法人の連携により、この予備段階である事前申告を完了しています。2021年末の第一回締め切りより本登録が段階的に開始されており、製造輸入量に応じた登録を計画的に進めていきます。

※9　化学物質登録及び評価などに関する法律
※10　産業安全保健法

（5）台湾

台湾では2014年に、毒管法[※11]に基づく新規化学物質の登録制度が導入されました。JSRではこの制度に基づき、必要な法的手続きを実施しています。これに加えて、既存化学物質リストの整備に伴って「既存化学物質の標準登録」が始まることとなり、2019年に第1回の登録対象物質が指定されました。登録期限は新型コロナ禍の影響で2024年末まで延長されましたが、JSRでは台湾現地法人での対応を中心とし、各事業に応じた体制で対応しています。

※11 (旧)「毒性化学物質管理法」。2019年1月に改正し管理対象も拡充されて「毒性及び懸念化学物質管理法」と名称も変更した。

5. サプライチェーンマネジメントにおける化学品管理

JSRではサプライチェーンマネジメントの一環として、CSR調達、グリーン調達、グリーン購入などの実施フローに化学品管理のためのプロセスを組み込んでいます。特にグリーン調達については、有害化学品管理の見地から、業界標準の有害物質情報伝達フォーマットであるchemSHERPAを導入し、サプライヤー、社内取り扱い部門、そして顧客へとスムーズで確実な情報伝達を実現しています。詳細は下記リンク先を参照ください。

> CSR調達
> グリーン調達、グリーン購入

6. 業界および国際的な対応

JSRは一般社団法人日本化学工業協会に所属し、同協会のワーキンググループに参加するとともに、同協会が化学工業界の自主的取り組みとして推進しているLRI[※12]の活動についても、研究資金の一部負担などを通じて貢献しています。

※12　LRI（Long-range Research Initiative）：
化学物質が人の健康や環境に及ぼす影響に関する研究を長期的に支援する国際的な取り組み。国際化学工業協会協議会（ICCA）のグローバルな自主活動としてスタートした研究助成事業で、現在は日米欧の化学工業協会の協力の下で進められている。日本では日本化学工業協会が、以下の5分野において研究を推進している。

① 新規リスク評価手法の開発と評価／簡便な曝露評価手法、実験動物代替試験法
② ナノマテリアルを含む新規化学物質の安全性研究
③ 小児、高齢者、遺伝子疾患などにおける化学物質の影響に関する研究
④ 生態、環境への影響評価
⑤ その他、緊急対応が必要とされる課題

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

労働安全・保安防災

1. マネジメントシステム

（1）安全の基本理念、基本的な考え方

「健康的に」「安全で」「安心して」働ける企業の実現

当社は、安全を事業継続の基盤とみなし、会社が成長していくために必要な経営の重要課題と位置付けて取り組んでいます。
安全の基本理念、基本方針、およびそれを実現させるための行動を示した行動指針のもと、すべての従業員が安全に働き、幸せだと感じる会社を追求するとともに、責任ある地域社会の一員として、環境・安全に配慮した事業活動を実践していきます。

また日本国内・海外グループ企業に対しても、これらの理念や方針に基づき、安全活動を支援しており、グループ一体となって安全確保に取り組んでいます。

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、全ての活動の基盤です。
日々の仕事を終え、無事に帰るという、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。

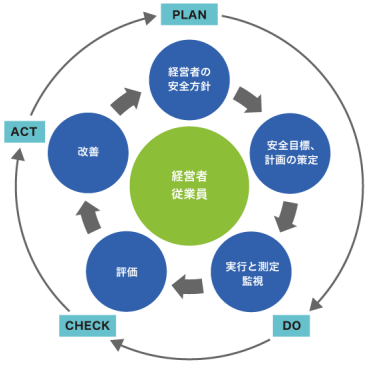
（2）安全マネジメントシステム

当社グループは、事業所・企業ごとの状況に合わせて構成した安全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、効果的かつ効率的に、労働安全・保安防災におけるリスクの最小化に努めています。
本マネジメントシステムの有効性を検証するため、各事業所主体で内部監査やパトロール、マネジメントレビューを行うほか、JSR本社環境安全部門による本社環境安全監査を毎年行い、継続的な改善につなげています。

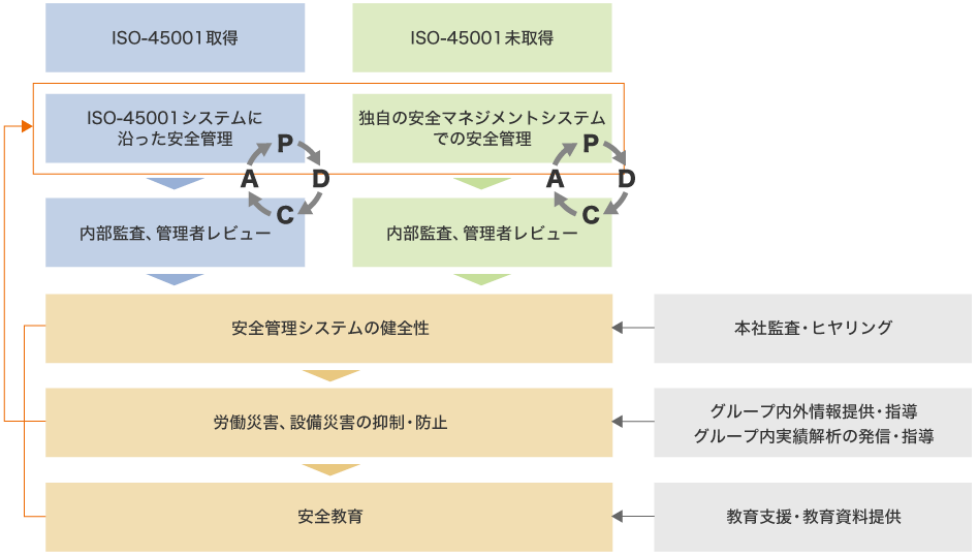
万が一事故・災害が発生した場合、適切かつ有効な対処を行い、被害拡大の防止を図るためのマニュアルを定めています。これに基づき、定期的に訓練を行うことで、緊急事態発生時に的確に対処できる体制を整えています。

安全マネジメントシステムのイメージ

また発生した事故については、根本原因の究明と、対策の実施、有効性の検証を行い、再発防止に努めるとともに、これらの情報をグループ内で情報共有することで、事故の未然防止に役立てています。
なお確実な安全管理の遂行、効果的な安全活動の実践のためには、高い安全意識を有する人財が必要不可欠であると考え、人財育成にも取り組んでいます。



安全マネジメントの推進の仕組み



（3）推進体制

当社グループは「RC推進体制」のもと、JSR社長を安全に関する最高責任者と設定し、環境安全品質担当役員を委員長とするJSR本社環境安全品質委員会が、安全に関する方針・計画を策定、推進しています。本委員会では、方針・計画の進捗報告、および安全の重要取り組み課題に関する活動などについて審議を行い、委員会でのレビュー、本社環境安全監査やマネジメントレビューの結果を踏まえ、内部・外部の課題を考慮し、次年度の活動方針、計画を決定しています。

2. 目標・実績

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、前年度の社内安全監査やマネジメントレビューの結果に鑑み、年度ごとに目標および活動計画を定めることで、選択と集中により、効率的な労働安全･防災活動を推進しています。

目標達成に向けた進捗を具体的に可視化するため、安全活動の結果としての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）の一つに設定し、評価の基準をグローバルに統一して、モニタリングを開始しています。

2022年実績と2023年の目標

KPI	集計範囲※3	2022年			2023年
		目標	実績	判定	目標
労働災害の発生件数※1	JSRグループ	0件	4件	未達	2件以下
設備災害の発生件数※2	JSRグループ	0件	0件	達成	0件

※1 休業4日以上につながった労働災害
※2 爆発・火災・漏洩、および行政が事故と認めたものの内、下記いずれかが発生したもの
・従業員や地域住民の方達への健康被害を発生させる事故・災害
・被害想定額が1億円を超える事故・災害
・一部のプラントが1か月以上停止、もしくは工場全体が1週間以上停止する事故・災害
※3 JSRの持株率が50%を超える国内外の企業

労働安全

2022年 労働安全目標 労働災害 ゼロ（休業災害4日以上）

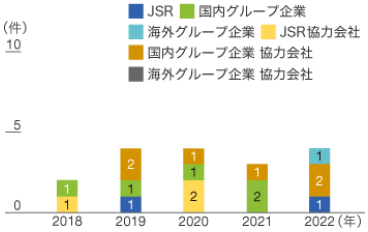
当社グループでは、日本において行政へ迅速な報告を求められている休業4日以上の労働災害を、重要視すべき労働災害と設定しています。また報告・評価基準はグローバルに統一し、KPIとしてモニタリングしています。
また当社では、石油化学工業協会、日本化学工業協会（順不同）の会員として、労働災害発生件数を各協会へ報告しています。

2022年のJSRグループにおける労働災害は、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。近年発生がなかった「重量物取り扱い（無理な体勢や反復作業）」による腰痛の災害が増加したこと、また一方で、取り扱い物の重量は10kg以下であり、これまでの重量起因ではなく、無理な体勢や反復作業によるもので発生していることが特徴です。また、事務所でも「挟まれ、巻き込まれ」「滑る、躓く」による休業4日以上の災害が発生しました。

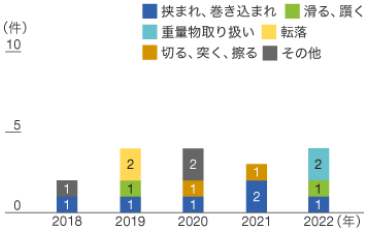
災害の発生原因の解析から、「教育」や「リスク特定」に課題があることが判明しています。これら労働災害の再発防止に向けた施策として、以下の項目を推進していきます。

- 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）
- 適切な教育の実施（事務系作業のリスク認識と教育の充実）

労働災害 発生件数（休業4日以上）

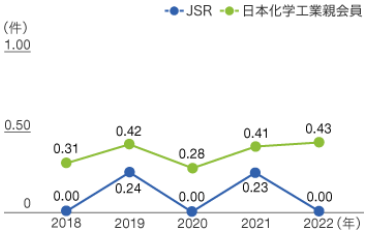


労働災害 事故の型別 発生件数（休業4日以上）



※2021年までの集計範囲は、エラストマー事業を含むJSRおよび国内グループ企業。2022年から労働災害報告・評価基準をグローバルに統一したため、集計範囲に海外グループ企業が加わり、国内外JSRグループが対象となった。

休業災害の労働災害度数率（JSR株式会社）



※2021年までは、JSR株式会社の製造設備を持つ四日市、鹿島、千葉工場が対象。2022年からは、JSR株式会社の製造設備を持つ四日市工場が対象

保安防災

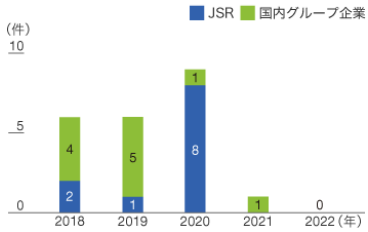
2022年 保安防災目標 設備災害 ゼロ（重大な設備災害）

当社グループでは、爆発、火災、漏洩やその他行政が事故と認めたもののうち、危機管理マニュアルに定める緊急度の高い事象に該当する事故を重大な設備災害として設定しています。その判断・評価基準はグローバルに統一し、KPIとしてモニタリングしています。
2022年のJSRグループにおける設備災害（重大な設備災害）の発生件数としては0件でした。

今回目標を達成できた理由として、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・危機管理が功を奏したことも理由の一つと考えています。本対策はすでに設備管理システムの中に組み込んでおり、今後も継続して実践していきます。

設備災害 発生件数（重大な設備災害）

f01_ 設備災害 発生件数（重大な設備災害）



※2021年までは、石災法「異常現象」の定義に基づきカウント。2022年より、爆発・火災・漏洩また行政が事故と認めたもののうち、危機管理マニュアルに定める緊急度の高い事象に該当する事故をカウント

3. 安全への取り組み

当社グループは、安全はすべてのステークホルダーの暮らしにつながるものであり、企業にとっても経営の基盤となる課題と捉えて、安全活動に取り組んできました。しかし、2014年7月23日、JSR四日市工場で作業中の社員の死亡事故が発生しました。
これらの重大労働災害事故から学んだ教訓を風化させず、事故ゼロを目指すことを誓うとともに、尊い人命を守るために経営者、管理者、従業員が一つになり、二度とこのような悲惨な事故を起こしてはならないという強い決意を持ち、安全活動の推進に努めていきます。

経営トップの安全に関するコミットメント

JSR社長は、下記のような様々な機会に、「安全の重要性、価値」についての考えをJSR全社員に発信しています。

- 年頭と期首の社長挨拶で安全・安定操業に努めることを訓示
- 入社式において、社長が本社で社員に直接訓話、およびメッセージ配信
- 全国安全週間に関連して社長メッセージを配信
- 安全の日に関連して社長メッセージを配信
- 本社環境安全監査でトップとして参加し、事業所の活動状況を直接ヒヤリング

安全の日

2014年7月23日、JSR四日市工場で作業中の社員の死亡事故が発生しました。
当社では、これらの重大労働災害事故から学んだ教訓を風化させず、今後も「悲惨な事故を二度と起こしてはならない」という強い決意を持って「安全の日」を設定しました。これにちなむ催しを、毎年、開催しています。

2022年度は、エラストマー事業譲渡により、新体制となりましたが、事故発生日である7月23日にJSR社長メッセージを発信し、「安全の日」の大切さを共有するとともに「悲惨な事故を絶対に起こさない」ことを社長および従業員の全員で決意しました。

安全衛生活動フォーラム

JSRグループでは、国内・海外を含むグループ全従業員の安全意識と安全活動のレベル向上を目的として、「安全衛生活動フォーラム」を毎年開催しています。フォーラムでは、労働安全・保安防災に対する優れた活動について関係者による講演を実施するとともに、その価値をたたえます。2022年度は、エラストマー事業譲渡に関する対応を優先させる必要があったため、開催を見送っていますが、次年度以降は開催を再開し、安全意識の向上につなげていきます。

社内外とのコミュニケーション

協力会社の労働災害件数低減活動

当社では、各事業所において、各種作業や施設の工事を行う協力会社とコミュニケーションを図る「総合災害防止協議会（以下、災防協）」を設置しています。協力会社による業務の中で気付きや改善点などが見つかった際には、災防協で共有いただくほか、必要に応じてコミュニケーションを図る場を設け、双方で意見を出し合い、安全の確保、業務改善を推進しています。

万が一、協力会社が担う業務において事故・災害が発生した場合、協力会社と当社が一体となって根本原因の究明、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。こういった情報は当社グループ内で共有するのみにとどまらず、必要に応じて協力会社にも情報共有し、事故の未然防止に役立てています。

企業を超えて相互に協力しながら労働安全活動を推進することで、当社で働くすべての従業員の安全の確保に努めています。

災防協の安全活動　事例紹介

災防協の安全活動紹介（一部）

名称	内容
会員会社への安全教育	会員会社の安全指導員を対象に労災事例教育、体感教育、危険予知訓練などを行い安全に関する知識・技能・感性の向上を行っています。
定修 特別パトロール	定修工事期間に災防協役員によるパトロールで第三者の目から顕在化・潜在化する不安全要素を確認し、除去に努めています。

地域・社会とのコミュニケーション

当社は、日本化学工業協会、石油化学工業協会、安全工学会および保安力向上センターに会員として所属しています。下記のような安全活動やレスポンシブル・ケア活動を通じて、地域・社会や同業他社とのコミュニケーションを図り、国内外の情報交換を図っています。

- 管轄消防および近隣企業合同の防災訓練の開催または参加
- 近隣企業との共同防災組織への参加
- 地域の災害防止協議会への参加
- レスポンシブル・ケア地域対話会への参加
- 社外からのCSR調査等への対応

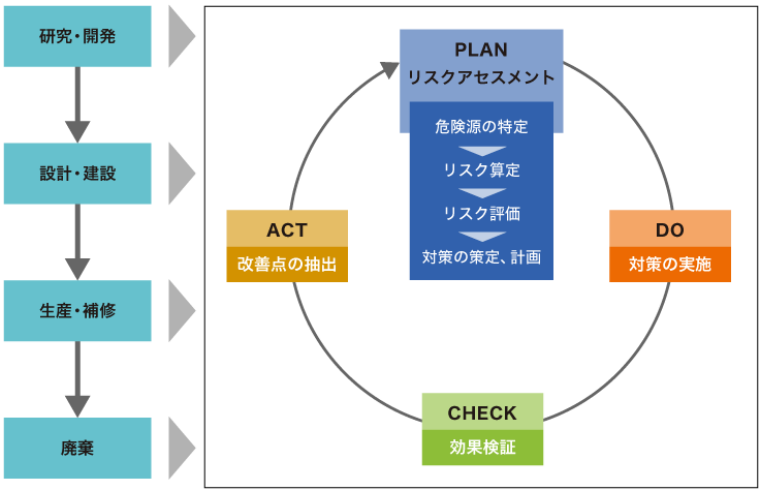
また、国内・海外の各事業所においても積極的に地域とコミュニケーションし、相互の防災、安全に関する意識や技術の向上を図っています。

リスク管理の徹底

当社グループは、事故・災害の未然防止および安全確保を行うための手法として、「リスクアセスメント」を重視しています。リスクアセスメントの確実な推進により、効果的なリスク管理実施に努めています。
2022年度は、当社グループの製造設備をもつ事業所、企業において、それぞれが持つ基準に従い、リスク管理が行われていることを確認しました。ただし、重要なリスクに関しては当社グループ全体において、同一の基準で評価し、管理する必要があると考えています。次年度にその検討を開始する予定です。

当社は、研究開発からプラントライフサイクルの各段階において、化学物質、設備、労働安全などに関するリスク管理を行っており、その管理に必要な事項、手順を当社基準に定めています。
また、設備については新規導入時や変更時にリスクを検証するだけでなく、既設の設備についても様々なアプローチでリスクを抽出しています。これらリスクのうち、特に事故・災害につながる恐れのあるものを一元管理し、事業所で働く従業員だれもが、内容、対策実施状況、恒久対策までの応急対応の状況などを確認できる環境を整備しています。

リスク管理のイメージ



環境安全監査

JSR本社 環境安全部門で構成される監査チームが、JSRグループの工場・研究所に対する本社環境安全監査を、毎年、定期的に実施しています。当監査は、計画およびチェックシート※に従い、被監査部門の安全衛生・保安防災、環境保全および化学品管理の状況のヒアリング結果と客観的な事実（エビデンスや現場実査等）に基づき、各部門における管理システムの有効性を検証しています。また、被監査部門が抱える課題の共有と議論の場としても活用し、環境・安全活動の課題解決にグループ一体となって取り組んでいます。
システムの有効性検証では、改善点を指摘・指導するだけでなく、強みについても取り上げています。その結果は必要に応じて各事業所・企業と共有し、当社グループ全体の安全レベル向上に役立てています。

なおJSRでの監査においては、2015年度よりトップと従業員が対話する機会を設けることで、経営と現場の双方の想いを共有し、環境・安全活動の活性化を図っています。

※ RBPS（リスクに基づくプロセス安全）の考え方をベースに作成

2022年度は、「リスク管理」「遵法管理」「事故管理」の重点項目に加え、2022年4月のエラストマー事業譲渡に伴う環境安全体制への影響に関して、対面での監査、および現場視察を行いました。

対象事業所・企業は下記の通りです。いずれの事業所・企業においても、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。
現在、監査対象範囲の拡大を検討しています。次年度以降は、海外の事業所に関しても実施していく予定です。

2022年度本社環境安全監査対象

— JSR株式会社（3事業所）

四日市工場・研究所
筑波研究所・事業所
JSR Bioscience and informatics R&D center (JSR BiRD)

— 国内グループ企業（7社）

株式会社医学生物学研究所（伊那研究所、筑波研究所）
株式会社イーテック
JSRマイクロ九州株式会社
JSRライフサイエンス株式会社
JSR ARTON製造株式会社
テクノUMG株式会社 四日市事業所
日本カラリング株式会社

川橋社長との対話会の様子（JSR筑波事業所）

監査の様子（JSR四日市工場）

監査の様子（JSRマイクロ九州（株））

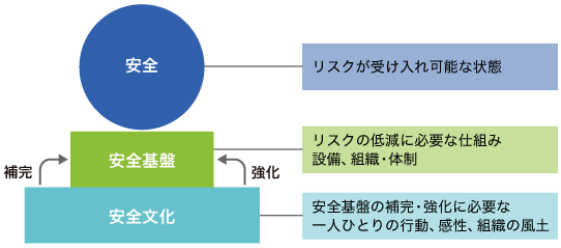
安全文化の醸成

JSRグループとして経営基盤のマテリアリティに「安全・健康」をかかげています。2022年度から当社国内外グループを対象に、労働災害、設備災害件数（遅行指標）をKPIとして設定し、統一の基準のもとで評価する取り組みを開始しています。これと並行して、先行指標となる安全文化の醸成に関するKPIを設定すべく、検討を開始しています。

グループが一体となって同じベクトルかつ確実に安全確保を進めるためには、安全に関する共通の考え方が必要という結論に至りました。現在、この考え方と目指すゴールを、安全、安全基盤、安全文化の視点で構築中です。また、安全基盤および安全文化のレベルを測る方法として、新たな評価システムの検討も開始しています。

上記の考え方について、今後、イーラーニングなどを通じて浸透を図るとともに、定期的に各事業所の安全基盤・安全文化レベルをモニタリングし、フィードバックを行うことで、各事業所の安全活動の推進に努めていきます。

「JSRグループ安全の考え方」概念図



4. 教育

緊急時対応

当社では、事業活動に伴う重大事故、災害、不祥事、また重大な自然災害発生などの緊急事態が発生した際に、被害を最小限に抑え、従業員や地域住民の方などのステークホルダーを守るための「危機管理マニュアル」を定めています。本マニュアルには、緊急事態発生時の連絡ルートなどについても記載されており、当社だけでなく当社国内外グループもこれに基づいて対応しています。

2022年はエラストマー事業譲渡に伴い、緊急事態発生時の連絡ルートの見直しを実施しました。あわせて、見直し対象となった事業所を対象として訓練を実施することで有効性を検証、新たなルート設定に重大な欠陥がないことを確認しました。

なお2022年に発生した地震のうち、当社グループがある地域および近隣で発生した地震について、いずれも人、環境、設備に被害がなかったことが確認できています。

- 2022年3月16日 福島県沖　最大震度6強
- 2022年4月19日 茨城県北部 最大震度5弱
- 2022年5月22日 茨城県沖 最大震度5弱
- 2022年6月26日 熊本県熊本地方 最大震度5弱
- 2022年10月21日 福島県沖 最大震度５弱
- 2022年11月9日 茨城県南部 最大震度５強

労働安全、保安防災教育

当社では、事業所の職場ごとにOJT教育を実施するほか、自社所有の研修センターにおいて技能教育やミニチュアプラント研修などの体感・実技講習を実施し、保安管理に関する知識・技能・感性の向上を図っています。

なかでも作業手順の教育には、VR（Virtual Reality）を使用した仮想空間での体感教育を取り入れており、現実では体験できない「怖さ」の体感を通じて、安全意識の向上と不安全行動の撲滅を図っています。

また、労働安全衛生法に基づく法定教育のほかに、各職群における階層別教育のなかで、労働安全・保安防災に関係する教育を段階的に行っています。これらの教育に関して、事業所のトップ層や現場からの意見を収集するほか、研修などの受講後に受講者・講師へのアンケートを実施し、その結果も踏まえて研修内容や進め方を継続的に見直しています。

2022年度の主な教育実績は下表の通りです。

項目	概要	方法	対象	受講者数（人）	総研修時間（時間）
新入社員研修	会社および所属する事業所の基本的なルールを学ぶ。 安全パートでは、安全の基本理念などを認識に加え、安全の考え方や大切さを理解	集合教育	JSR株式会社	28	1995.0
工場共通技能教育	安全や製造プロセスについての専門的な知識の習得（導入、初級、中級、上級）。 導入では、「巻き込まれ」「墜落」「静電気粉塵爆発」などの体感教育を受け、実習を通して安全の重要性を理解	集合教育 イーラーニング	JSR株式会社	152	2041.8
			国内グループ会社	35	390.5
ミニチュアプラント研修	現場のプラントでは簡単に体験できないプラントスタートアップに加え、トリップなどの異常や制御不能状態の実習を通して、万が一が発生した際の発見および処理を習得（初級、中級、上級）	集合教育	JSR株式会社	31	81.5
			国内グループ会社	1	4
管理技術教育 安全管理	設備災害事例を用いて、事故を防ぐための対応や有効的な水平展開などを学び、自職場の安全活動の改善や推進の中心的な役割を担う人財の育成	集合教育	JSR株式会社	4	30

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

物流

1. 基本方針 | 2. 安全への取り組み | 3. JSR株式会社における事故などの実績（2022年度） | 4. ホワイト物流に関する取り組み

1. 基本方針

JSRは、安全衛生の基本理念と行動指針に基づき、毎年、各工場単位で安全衛生推進計画を策定し、リスク管理と安全確保に向けた活動を行っています。

計画策定にあたっては、PDCAサイクルの観点から前年度の実績と課題を踏まえて策定し、物流事故、労働災害ゼロを目標に各種活動を行っています。

> 物流安全も含む労働安全衛生の基本理念と行動指針はこちら

2. 安全への取り組み

（1）リスクの抽出と改善

定期的な管理者パトロールなどにより、作業現場における危険作業や危険箇所などハード、ソフト両面の物流事故・労働災害のリスク抽出ならびに改善活動を行い、物流現場の安全性向上に努めています。

（2）安全意識の醸成・浸透

危険予知トレーニング（KYT）を実施して、定常的で慣れた作業であっても油断、過信せず潜在的なリスクを認識し、危険予知の感性を高めています。また、安全標語を物流協力会社からも広く募集し、作業員一人ひとりの安全意識の醸成、浸透を図っています。

（3）教育訓練の充実

他社事例を含めた物流事故・労働災害の水平展開による予防教育に加え、大規模な災害・物流事故などの危機を想定した各種訓練を物流協力会社と合同で実施し、危機発生時の対応能力ならびに安全意識の向上を図っています。また、訓練実施後にあがった反省点については、危機管理マニュアルの改訂や次回訓練時に改善策を織り込むなど教育訓練のレベルアップを図っています。

（4）輸送時の環境安全の維持

JSRでは、物流実務を社外の物流協力会社に委託しています。物流協力会社を通じて運転手の安全教育はもとより、緊急時の処置と連絡先を記載したカード（イエローカード）を常時携帯していただき、輸送時の環境安全を確保しています。

イエローカードの例

（5）物流協力会社との安全衛生活動の連携強化

物流子会社を通じて物流協力会社とは四半期ごとに協議会を開催し、品質、安全、環境面に関連する物流課題を共有し、改善活動の進捗管理を実施しています。また、年に一回、物流協力会社に対する監査を実施し、安全衛生活動の検証や評価、指導を行っています。

3. JSR株式会社における事故などの実績（2022年度）

- 物流労働災害　0件
- 加害交通事故　0件
- 被害交通事故　0件

4. ホワイト物流に関する取り組み

JSRは「ホワイト物流」推進運動に賛同し、自主行動宣言を提出して以下の活動に取り組んでいます。

「ホワイト物流」推進運動とは、深刻化が続くトラック運転者不足に対応し、国民生活や産業活動に必要な物流の安定的な確保と経済の成長に役立つことを目的に、トラック輸送の生産性向上・物流の効率化や、女性・高齢運転者が働きやすい労働環境の実現に取り組む活動です。

活動として、取引先や物流事業者と協力してドライバーの待機時間削減等の負荷低減や物流効率化を目指すとともに、物流事業者との公正・公平な取引関係の維持、環境・社会に配慮したサプライチェーンの構築に誠意をもって取り組んでいます。
なお、昨年まで高い割合で推移していた船舶や鉄道へのモーダルシフトについては、2022年4月より輸送量の90%を占めていたエラストマー事業を事業譲渡したことで、当社貨物では国内での船舶・鉄道輸送に適した製品群が大幅に減少しました。これにより当社のモーダルシフト率が1%となりましたが、引き続き、持続可能な物流への取り組みを検討していきます。

> 「ホワイト物流」推進運動の詳細はこちらから

JSR株式会社の取り組み

項目	取り組み内容
物流の改善提案と協力	取引先や物流事業者から、ドライバーや作業者の負荷軽減、物流合理化などの提案があった場合には、真摯に協議に応じるとともに、自らも積極的に提案を行います。
パレットなどの活用	パレットなどを活用して輸送を行うことにより、ドライバーの作業負荷軽減、荷役時間の削減を目指します。
運転以外の作業部分の分離	ドライバーが行っている輸送以外の作業について、輸送会社より相談があった場合には、真摯に協議に応じます。また自らも輸送会社へ積極的に働きかけを行い、現地現物の把握に努めます。
船舶や鉄道へのモーダルシフト	トラックから船舶や鉄道へとモーダルシフトを行うことにより、環境負荷低減を目指します。
運送契約の書面化の推進	運送契約の書面化を推進します。
荷役作業時の安全対策	荷役作業を行う場合には安全第一とし、安全な作業手順の明示、足場設置などの対策を講じます。また危険源や危険作業の特定、KYTによる啓発活動などを弛まず行い、労働災害ゼロ、安全な職場環境の実現を目指します。
長距離輸送の削減	トラックによる長距離輸送について、船舶や鉄道の活用、ストックポイントの設置などにより、1運行当たりの輸送距離の削減、ドライバーの負荷軽減を図ります。

物流におけるCO_2排出量については、ESGデータを参照ください。

> ESGデータ

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

製品安全

1. 基本的な考え方 | 2. 推進体制 | 3. 製造物責任予防（PLP） | 4. 化学品管理

1. 基本的な考え方

JSRグループにとって、製品安全の確保は、事業活動の重要な基盤の一つです。レスポンシブル・ケアの基本方針に「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」と掲げ、この考え方のもと、すべての事業を展開しています。

2. 推進体制

JSRグループはレスポンシブル・ケアの基本方針の下、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は、JSRグループの製品安全、化学品管理に関する活動方針および活動計画を策定し、その活動結果を管掌しています。
環境安全品質委員会で審議・承認した内容は、社長が議長を務めるサステナビリティ推進会議に報告されます。

3. 製造物責任予防（PLP）

（1）PLP基本理念

JSRは、人間尊重の立場に立ち、次のPLP基本理念に基づいて事業活動を行います。

- 社会的使命：
  供給する製品の安全性を追求し、製品利用者の安全と健康を確保することは、企業の社会的使命である。
- 顧客の信頼：
  PLPを着実に実行し安全な製品を供給し続ける活動は、顧客の信頼につながる。
- 未然防止：
  PLPの要点は、製品事故が発生しないように未然防止を徹底することにある。
- 全社的活動：
  PLP活動は、関係部門が協力し、当社の総合力をもって実行する。

制定日1994年4月1日

（2）PLP活動

JSRは「PLP基準」を制定し、この基準のもとで製品安全に取り組んでいます。設計・開発、製造、販売、物流を中心とするサプライチェーン各部門での規定を定め、PL事故を未然防止するPLP活動を続けています。

PLP活動事例

— PLPチェックシートの活用

設計デザインレビューの際に、「PLPチェックシート」を活用し、PL事故の未然防止を図っています。PLPチェックシートを使用して、新しく市場に出す製品について設計段階から多面的に製品の安全性をチェックし、部門長の承認を得た後で事業化するシステムを構築しています。

PLP教育

製造物責任法、当社のPLP体制、PL事故の未然防止などのPLPに関する教育を定期的に実施し、社員のPLPに対する知識・意識を向上させています。

4. 化学品管理

JSRグループは、安全な製品を提供するため、化学品管理にも注力しています。製品の設計段階から化学物質の危険有害性および国内外の法規制の確認・対応を行っています。

> 化学品管理

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

品質マネジメント

1. 基本的な考え方 ∨ 2. 推進体制 ∨ 3. 品質保証活動 ∨

1. 基本的な考え方

JSRグループは、経営方針の中で品質に関する方針として「顧客満足度の持続的な向上」を挙げています。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、当社の重要な役割であると考えています。今後もグローバル、かつ広範な分野への事業展開、ならびに、それに伴うサプライチェーンの多様化やお客様のニーズの高度化などの観点から、品質向上への持続的な取り組みを行っていきます。

2. 推進体制

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がJSRグループの品質に関する活動方針および活動計画を審議・策定し、その活動結果を管掌しています。環境安全品質委員会の詳細については、下記を参照ください。

> レスポンシブル・ケアマネジメント「2. RC推進体制」

3. 品質保証活動

（1）品質マネジメントシステム

JSRグループでは、主たる工場・事業所において、品質マネジメントシステムの国際規格であるISO9001の認証を取得しています。

また、ライフサイエンス事業の製造拠点においては、取り扱う製品に応じた品質マネジメントシステム（ISO13485[※1]、GMP[※2] 等）を構築し、それに則って品質保証を行っています。

※1 ISO13485：医療機器および体外診断用医薬品の品質マネジメントシステムに関する国際規格
※2 GMP：Good Manufacturing Practiceの略称。医薬品の製造管理および品質管理に関する基準

— 品質マネジメントシステム認証取得状況（2023年6月時点）

> ESGデータ

（2）品質ガイドライン

JSRは、設計・開発、購買、生産、販売における品質管理の基本的な考え方をグループ全体で共有し、品質管理に関する考え方に個々人で大きなばらつきが生じないよう努めています。そのために、JSRグループの品質管理の指針となる「品質ガイドライン」を制定、運用しています。

— 品質ガイドラインの主な項目

- 事業化に向けたデザインレビュー
- 設計におけるデザインレビュー[※3]
- 製造・工程管理
- 品質異常対応

※3 デザインレビュー：新製品の設計・開発時において、顧客要求品質を満たせるかどうかを、関係する複数の部門間で評価する仕組み

（3）品質の確保

JSRグループでは、設計・開発、製造、品質保証の各段階において、品質管理手法を用いて品質の検証を実施しています。品質リスクを事前に取り除くことで、お客様の要求品質を満たす製品を量産化しています。

品質管理手法の例

- QFD（品質機能展開[※4]）による製品製造時の品質管理
- FMEA（潜在的故障モード影響解析[※5]）による新製品の製造開始時や製造工程変更時の事前リスク把握

※4 QFD（Quality Function Deployment）：提供する製品の設計品質を製造工程にも展開し、品質保証を可能とすることを目的とした設計アプローチ方法
※5 FMEA（Failure Mode and Effect Analysis）：設計、プロセス開発および製造の段階で異常が発生した場合のリスクを推定し、取るべき対策の優先順位をつける手法

（4）品質の改善

JSRグループでは、従来からの品質管理手法に加え、データの統計学的な解析に基づいて製品の不良率を改善する「シックスシグマ手法[※6]」も取り入れており、品質の改善効果が得られています。また、シックスシグマ手法が浸透することで、全社員のデータ・ドリブン思考[※7]への意識改革につながっています。

※6 シックスシグマ手法：1980年代にモトローラ（米国）で開発された品質改善手法。ばらつきが発生しているプロセスに着眼し、ばらつきを抑えることにより品質不良の発生を抑止し、品質改善を図る方法
※7 データ・ドリブン思考：データに基づいて思考、アクションする考え方

（5）品質マネジメントレビュー

JSRグループのISO認証取得事業所では、工場長や経営層による品質マネジメントレビューを毎年行っています。また、品質監査においては、品質マネジメントシステムにおける品質管理の仕組みや活動を確認し、PDCAサイクル[※8]を回しています。

品質活動フォーラムでの主な報告内容

- 顧客満足度調査の結果報告
- 品質改善活動に関する発表および表彰

※8 PDCAサイクル：P（計画）→D（実行）→C（評価）→A（改善）の4段階を繰り返し、業務を改善する方法

（6）品質教育

JSRグループでは、品質管理やPLPに関する研修を、社員の階層別に実施しています。また、いつでも品質教育資料にアクセスできるように、品質教育資料・動画を掲載したイントラサイトを設けています。これらの品質教育を通じて、全社の品質レベルの向上および品質に対する意識改革を図っています。

品質教育の事例

- 品質管理教育
- PLP教育
- シックスシグマ研修

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

人権

1. 基本的な考え方 | 2. 推進体制 | 3. JSRグループ人権方針 | 4. 人権に関する課題への対応

1. 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る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。

2. 推進体制

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。企業倫理委員会での実行状況は、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。

> サステナビリティマネジメントと推進体制

3. JSRグループ人権方針

JSRグループは、2021年9月に制定した「JSRグループ人権方針」に基づき、事業活動を行っています。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が示す通り、企業には人権を尊重する責任があります。その責任を果たすうえで、礎となる方針は重要であり、JSRグループに関わるすべての人が方針を理解することが必要です。

JSRグループ人権方針は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」や日本政府が策定した「国別行動計画」を踏まえ、またグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのヒューマンライツ・デュー・ディリジェンス分科会で得られた知見も参考に検討しました。国内外の関係部門やグループ企業によるレビューを経て、代表取締役社長を議長とするサステナビリティ推進会議での承認を経て、2021年9月、制定に至りました。

JSRグループ社員一人ひとりが人権方針を理解できるよう、社内イントラネットで周知するほか、社内報への特集記事の掲載なども行っています。また、人権デュー・ディリジェンスの導入に向けた検討も進めています。

JSRグループ人権方針（2021年9月策定）

- 日本語版 (PDF 188KB)
- 英語版 (PDF 145KB)
- 中国語（簡体字）版 (PDF 147KB)
- 中国語（繁体字）版 (PDF 177KB)
- タイ語版 (PDF 97KB)

4. 人権に関する課題への対応

（1）グローバルなイニシアティブへの参画

JSRグループは国連が提唱する「グローバル・コンパクト」に賛同し署名しています。そして、人権に関する知見を得ることなどを目的に、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが提供する分科会活動にも積極的に参画しています。

同団体のヒューマンライツ・デュー・ディリジェンス分科会に参画し、ワークショップの受講やグループワーク活動などを通じて情報を収集し、社内に展開しています。また、グループワーク活動では人権方針グループに参画し、各企業との協働により「私たちが考える人権方針のあるべき骨格とは」というテーマで、新たに人権方針を制定する際のモデルケースを発表しました。「JSRグループ人権方針」の制定にあたっては、こうした活動で得られた知見も活用されています。

また、今後はグループ全体に方針の理解を促し、浸透させていくことが必要だと考え、2021年度からは人権教育分科会にも参画しています。この分科会活動で得られた知見を、人権に関するイーラーニングの実施などに活用しています。

（2）サプライチェーンにおける人権の尊重

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も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%を目標として設定し、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

（3）人権尊重を推進するための取り組み

JSRグループは、人権侵害に相当するハラスメントなどの被害を受けた社員を救済するため、従業員向けホットラインである「企業倫理ホットライン」を設けています。また、定期的な取引関係にあるお取引先様向けにも通報制度「JSRグループ取引先企業ホットライン」を設け、企業倫理違反が疑われる事例の早期発見に努めています。

いずれのホットラインにおいても、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。また、被害に遭われた方がいる場合には、その救済と是正に取り組みます。

> コンプライアンス

また、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きます。

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%以上を目標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。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

JSR Health Promotion（健康経営への取り組み）

1. 基本的な考え方・行動規範
2. 健康経営の推進・推進体制
3. 健康経営の取り組み
4. 身体の健康支援
5. 心の健康支援
6. 新型コロナウイルス感染症対策
7. 取り組みの成果

1. 基本的な考え方・行動規範

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様々な施策を実施しています。
JSRと一部拠点では、健康づくりへの積極的な取り組みを推進する方針を「健康宣言書」にて宣言しており、健康保険組合連合会三重連合会より「健康推進事業所」に認定されています。

— 行動規範

「安全は製造業に働くすべての人にとっての最も大切なものであり、事業活動の大前提である」を第一義とし、すべての関係者の安全衛生レベルの維持向上に努めます。また、自分自身はもちろんのこと、共に働く人たちの心身の健康維持に充分留意します。

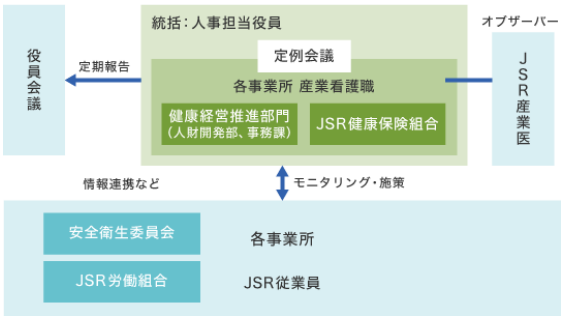
2. 健康経営の推進・推進体制

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。

JSR Health Promotion が目指す「全社員が自ら健康について考え、行動できる組織」づくりのイメージ

JSR Health Promotionを推進する仕組みの一環として、人事担当役員が統括するHealth Promotion推進会議を定期的に開催し、各事業所の産業看護職や健康経営推進部門が中心となり、組織横断的なモニタリングや各種施策を行っています。経営層は、トップメッセージで健康づくりの意義を発信するほか、Health Promotion推進会議からの定期報告を受け、その活動を監督しています。

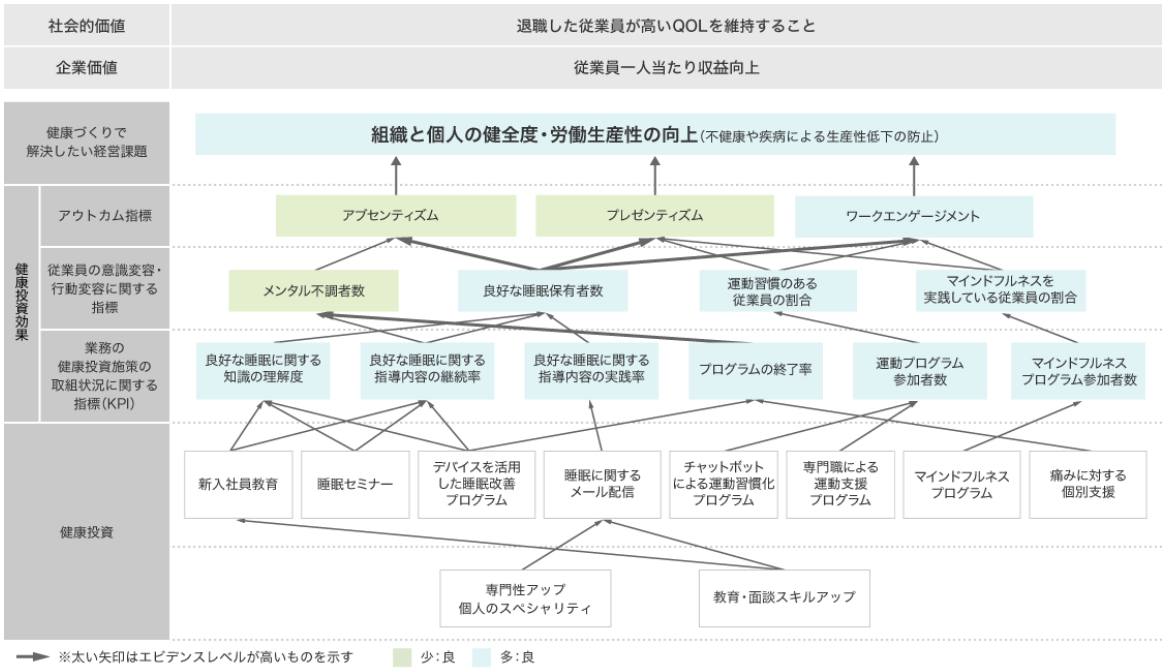
JSR Health Promotion 推進体制



3. 健康経営の取り組み

JSR Health Promotionの具体的な施策としては、組織と個人の健全度・労働生産性の向上（プレゼンティズム対策）に向けて戦略マップを策定し、睡眠セミナーや改善プログラム、運動習慣定着化やマインドフルネス等を実施しています。

JSR Health Promotion 戦略マップ



取り組みの一例としては、睡眠の役割や課題に対する改善策を学ぶ睡眠セミナーを日勤者向けと交替勤務者向けに内容をアレンジして実施しています。2022年度の睡眠セミナーは135名が参加し、セミナー受講者のアンケートでは、睡眠の質が「非常に悪い」「かなり悪い」の割合が19.4ポイント減少（27.4%→8.0%）、「非常に良い」「かなり良い」の割合が20.0ポイント増加（7.4%→27.4%）と成果を上げています。また、睡眠の質の変化と合わせて、健康問題による労働機能障害の程度（WFun）も測定し、セミナーの前後で労働機能障害中等度以上の割合が12.2ポイント減少しました（23.7%→11.5%）。

また、良質な睡眠確保のために推奨される項目としてJSR睡眠12箇条を策定しています。2022年度は従来の日勤者向けのものに加えて、交替勤務者バージョンも作成し、従業員の睡眠啓発活動に活用しています。

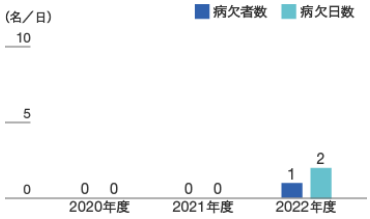
No.	日勤者向け	交替勤務者向け
1	自分が想定している睡眠時間を確保している	できる限り睡眠時間を確保している
2	起床時間は一定である	勤務にあわせて適切な時間帯に睡眠をとる
3	朝起きたらすぐに明るい光を浴びている	戦略的に仮眠をとっている
4	朝食をとっている	入眠前に意識的にリラックス状態をつくっている
5	日中に適度な運動をし、深夜の激しい運動は避けている	定期的に適度な運動する
6	就寝前4時間以内のカフェイン摂取を避けている	就寝前4時間以内のカフェイン摂取を避けている

No.	日勤者向け	交替勤務者向け
7	夜食（睡眠前の食事）を摂取しない	入眠直前に消化に負担のかかる食事を摂取しない
8	寝酒をしない	入眠前に飲酒しない
9	就寝前に喫煙をしない	入眠前に喫煙をしない
10	眠くなってから寝床に入るようにしている	眠くなってから寝床に入るようにしている
11	就寝前1時間はブルーライト（スマートフォン、パソコン、テレビなど）を避けている	入眠前1時間はブルーライト（スマートフォン、パソコン、ＴＶなど）を避けている
12	自分が眠りやすい寝室や寝床の環境づくり（寝具、照明など）をしている	自分が眠りやすい寝室や寝床の環境づくり（遮光カーテン、アイマスク、耳栓、寝具、照明など）をしている

4. 身体の健康支援

JSRでは、一般健康診断や特殊健康診断の法定健診に加え、生活習慣病健診を実施するとともに、人間ドックや脳ドック、女子特別検診（乳がん検診、婦人科がん検診）を受診した従業員に補助金を支給しています。また、感染症対策としてインフルエンザ予防接種の一部補助金の支給を行っています。2022年度のインフルエンザによる病欠者数は1名、病欠日数は2日でした。

インフルエンザによる病欠者数・病欠日数



また、2022年度の健康診断における有所見者率は24.1%と全国平均を下回っており、従業員の健康状態は良好に維持されています。

従業員の健康管理にあたっては、ハイリスクアプローチ（疾病時の個別対処）に加えてポピュレーションアプローチ（全体でのリスク低減／予防）の考え方を取り入れ、生活習慣病予防、健康診断の確実な受診とフォロー、受動喫煙防止などの課題に対処し、従業員の健康確保に積極的に取り組んでいます。

健康支援施策に関するデータ

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康診断受診率	99.8%	98.7%	98.9%	98.9%
健康診断有所見者率	―	26.4%	24.3%	24.1%
適性体重維持者率 ※BMI：18.5～25未満	67.1%	65.9%	66.3%	68.8%
質の良い睡眠率 ※「睡眠により十分な休養が取れている」者の割合	65.6%	68.6%	69.2%	63.2%
喫煙率	22.4%	17.9%	16.2%	10.7%
ストレスチェック受検率	92.1%	92.2%	91.4%	84.8%
ストレスチェックによる高ストレス者率	8.3%	8.2%	8.9%	7.5%
いきいき組織指数 ※2019年を100とする	100	126	101	146
自社トレーニング施設利用者数	8,009名	1,472名	1,794名	1,601名

― トレーニング施設の設置

従業員向けに自社スポーツ施設を設けるほか、福利厚生サービス契約によるスポーツクラブも利用できるようにしています。さらに、身体を動かして健康増進を図るとともに従業員間のコミュニケーションを促進してもらう目的で、それぞれの事業所で、ソフトボールやボーリングなどの各種スポーツ大会を開催しています。普段、あまりスポーツになじみがない従業員からも、身体を動かすよい機会だと好評を得ています。
なお、2020年度以降は新型コロナウイルス感染症対策として、利用時間と人数を制限して運用しているため、自社トレーニング施設の利用者数が減少しています。

四日市工場 健康管理センター（外観）とトレーニングルーム

5. 心の健康支援

JSRグループでは、リモートワークなど新しい働き方への対応を進める中、個々の従業員が孤独・孤立に陥るといった状況を防ぐため、メンタル面でのサポートがこれまで以上に重要になっていると考え、サポート体制強化に取り組んでいます。

具体的には、「チェック」「組織分析」「相談」「教育」の4つの観点から、従業員のメンタルヘルス向上の施策に取り組んでいます。

「チェック」「組織分析」の取り組みとして、1998年度より従業員の心の健康状態をチェックする調査を開始し、2015年度からは労働安全衛生法改正に伴い年１回ストレスチェックを実施し、ストレスチェックの結果を部門単位で分析しています。

「相談」の取り組みとしては、従業員が希望する場所でカウンセリングを受けられる社外相談窓口「ヒューマン・フロンティア相談室」をJSRと国内グループ企業に導入しており、心の相談窓口として定着しています。またストレスチェック実施後には管理職向けに組織分析レポートを配布する、活用セミナーでレポートの見方や対策について発信するなどのサポートを行い、各事業所の産業保健スタッフによる対応の充実に努めています。

「教育」の取り組みとしては、各階層別の研修にて、それぞれの階層に応じたセルフケア・ラインによるケアのメンタルヘルス教育を実施しています。

これらの結果、ストレスチェックにおける高ストレス者の割合は7.5%と、全国平均を下回っています。

6. 新型コロナウイルス感染症対策

JSRでは新型コロナウイルス感染症対策として、社会状況を踏まえつつ各事業所の状況に合わせた適切な形で職場での予防策や日々の健康管理を行っています。
事業所内に手指消毒用アルコールや非接触型検温器を設置しているほか、従業員にマスクを配布し、感染予防に取り組んでいます。また、各事業所に従業員一人当たり抗原検査キット1セット（20検査分）を配布し、万一の感染があった場合には早期に発見できるよう努めています。

これらに加えて、2021年度および2022年度には四日市工場・汐留本社にて職域接種を実施しました。これにより、グループ企業や協力会社、従業員家族も含む累計3,539名が接種を受けました。

また、JSRでは従来、従業員の健康づくり・体力づくりのためにJSR健康保険組合の健康運動指導士による健康体操を実施しておりましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い2020年度よりオンラインでの健康体操教室を開始しました。2022年度の延べ参加者数は2,167名で、在宅勤務や外出自粛による運動不足解消につながっています。

延べ参加者数（JSR社員のみ）

- 2020年度：2,959名（オンラインのみ）
- 2021年度：6,627名（オンラインのみ）
- 2022年度：2,176名（オンラインのみ）

7. 取り組みの成果

これらの取り組みが評価され、JSRグループから7法人が「健康経営優良法人2023」に認定されました。

健康経営優良法人2023（大規模法人部門）

- JSR株式会社

健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）

- 株式会社イーテック
- JSRマイクロ九州株式会社
- JSR健康保険組合
- JSRロジスティクス＆カスタマーセンター株式会社
- 日本カラリング株式会社
- 株式会社医学生物学研究所

JSRでは、従業員の健康と生産性の両立を重要な経営課題と見なし、2025年度頃までにホワイト500認証を取得することを目標として取り組みを推進しています。

今後も従業員の健康保持増進のための様々な取り組みを立案、実施していきます。また、これらの取り組みの結果を評価、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。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

人財マネジメント

1. 基本的な考え方

（1）基本方針

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。

- 社員一人ひとり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。

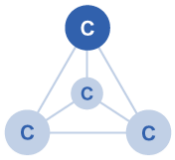
また社員の行動指針として４C：Challenge（挑戦）、Communication（対話）、Collaboration（協働）、Cultivation（共育）を掲げています。

こうした企業理念体系のもと、人財戦略として、「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、以下を会社・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、すべ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。

JSRグループ行動指針の4C



CHALLENGE
COMMUNICATION
COLLABORATION
CULTIVATION

Challenge（挑戦）：JSRグループ社員一人ひとり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。

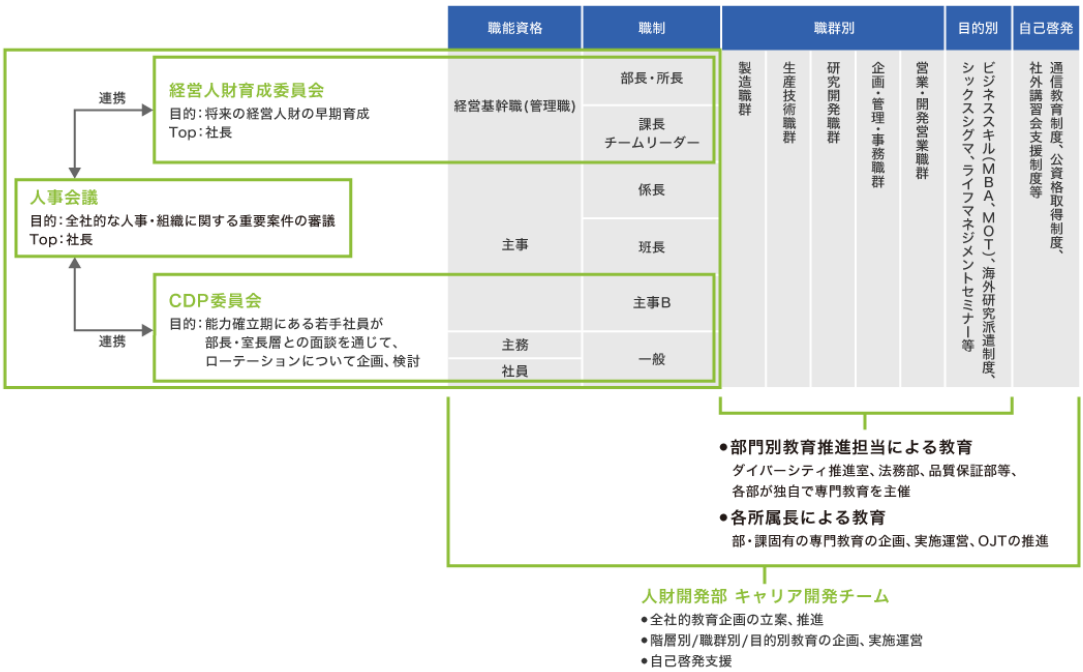
Cultivation（共育）：JSRグループ社員は、上下双方向の対話を重視した人財育成を通じ、上司と部下が共に成長していきます。

（2）行動規範

- 従業員各人の仕事、役割、貢献度と整合性のとれた公正な人事・処遇を行います。
- 従業員の多様な個性を尊重し、職場におけるすべての従業員が能力を最大限に発揮できる働きがいのある職場環境の整備に努めます。
- 個人の人権と人格を尊重し、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、身体障害、性的指向等を理由として雇用、労働条件で差別を行いません。
- お互いに宗教や信条を相手に強要しません。
- 業務上の立場を利用したパワーハラスメントに該当する行為を行いません。また性的意味合いを持つ行為や発言により相手を不快にさせる、いわゆるセクシャルハラスメントに該当する行為を行いません。
- 法令や企業倫理要綱に違反ないしそのおそれがあることを職制（上司）や社内外のホットラインを通じて通報する従業員がいた場合、通報者の秘密を厳守しその人が不利な処遇を受けないよう保護します。

2. 推進体制

社員教育は、人財開発部　キャリア開発チームが中心となり、人事諸制度やマネジメント層による人事会議などと密接に連携しながら、全社的な教育企画を立案、推進しています。また部門別教育推進担当や各所属長が、部門別専門教育や部門・課別固有の専門教育の企画、実施運営を行っています。



3. 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、各組織で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。

2022年度の取り組み

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。事業分割によりエラストマー事業の従事者が大きく減った一方で、対象グループ企業を拡大し、各社への丁寧な説明や連携、従業員への周知強化を行ったことにより、調査への参加者数が大きく増えたことが要因です。

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。

参加者数
6,256人

グローバル回答率
89%

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で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。

日本での取り組み

グローバルでの共通課題に加え、特に日本国内での定量面・定性面の分析から、経営層と従業員との双方向のコミュニケーションも課題として見えてきました。経営会議での議論を経て、JSRグループの戦略や将来方針、従業員への期待感などについて、経営層から情報発信したうえで対話会での意見交換を進める「コミュニケーション・シリーズ」を最優先のトップダウンアクションと設定し、取り組みを進めています。

今後も経営層からの発信や従業員との対話の機会を継続的に設け、JSRグループの一体感の醸成につなげていきます。

「コミュニケーション・シリーズ」の主な取り組み内容と役員対談の様子

北米での取り組み

北米地区では、従業員エンゲージメントの向上につながる取り組みの一つとして「EPIC (Every Person Influences Culture) conversation series」を開始しました。EPICは、グループ各所の従業員が参加し、JSRグループの従業員が最大限の潜在能力を発揮できるよう強化・支援するような具体的なトピックスについて経営者と議論するオンラインイベントです。EPICは、DE&Iが風土として定着した職場を実現するために、他者の意見に耳を傾け、一人ひとりが取るべき具体的な行動を学ぶ有意義な機会となっています。

詳しくは> DE&Iページをご覧ください。

4. 人財育成

（1）人財育成の目的・求める人財像

「会社と個人が共に成長する仕組みと企業風土を確立し、企業理念Materials Innovationを実現する人財を育成する」を人財育成の目的として設定し、目標となる「求められる人財像」を定めています。

- 従来のやり方にとらわれず、あらゆる経験を活かして、新たな価値創造に挑戦できる人財
- 何事もグローバルな視点で発想できる人財
- 積極的に社内・社外と協力・協働し、双方向の対話を重視しながら共に成長し合える人財
- ジェンダー、文化、世代、年齢などの違いを超えて、お互いの存在や考え方を受容し合える人財
- 自らのキャリアビジョンを持ち、その実現に向けて主体的に行動を起こし、会社・社会への貢献と共に自己実現を目指せる人財

（2）人財育成方針

従業員の成長は会社の基盤であり、会社の企業理念および中長期経営目標との整合性のとれた人財を育成し、キャリア自律を促すことで従業員一人ひとりの価値を高め、それを最大限に活かすために、以下の項目を人財育成方針としています。
①上司・部下・周囲が共に成長する機会となる『仕事』を通じて、従業員一人ひとりがキャリアビジョンを自律的に描き、実現するための支援を行う。
②従業員一人ひとりのキャリアビジョンに合わせ、仕事を通じた成長を補完できる体系的・継続的な教育、学習の機会を提供する。

— キャリア自律の定義

キャリア自律＝主体的なキャリアビジョン×その実現に向けた持続的な行動

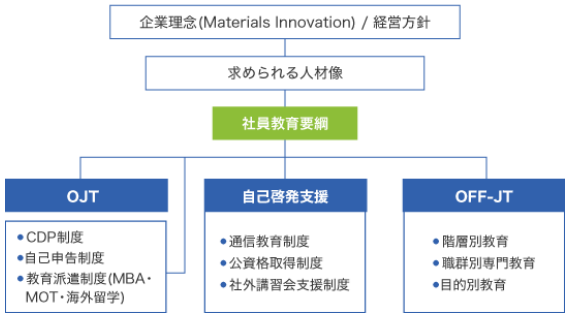
自分の人生がより良いものとなるように、ワーク＆ライフのキャリアビジョンを自ら描き、
実現に向けた持続的な行動とそれによって得られるあらゆる経験を通して、成長し、自分の価値を高めること

（3）人財育成に関する仕組みと具体的施策

JSRの人財育成や教育（研修）は、教育方針、教育体系および教育の実施に関して定めた「社員教育要綱」に基づいて実施しています。
この「社員教育要綱」において、①OJT ②自己啓発支援 ③OFF-JTをJSRの人財育成における3本柱と位置付けています。

また「人財育成＝スキル・知識×モチベーション」との考えに基づき、「スキル・知識」と「モチベーション・意欲」の両面からの人財育成、さらには組織能力の向上を進めています。

JSR人財育成体系 全体像



① OJT

OJTによる『仕事を通じた成長』を第一義としており、OJT7カ条（トレーナー編）とOJT3カ条（トレーニー編）を策定し、仕事を通じて各職場で人を育てています。

② 自己啓発支援

自己啓発支援を目的として、以下の制度を設けています。

- 通信教育制度：会社が設定した約250のコースから任意の通信教育講座を修了した場合、補助金として受講料の約50%を会社が支給します。
- 公資格取得制度：業務上必要な資格を取得した場合、受験料・講習会費用・講習会テキスト代の全額を会社が支給します。
- 社外講習会支援制度：業務に必要な社外講習会を受講した場合、受講代の一部～全額を会社が支給します。

③ OFF-JT（研修）

OJTを補完すべく、以下のOFF-JT（研修）を実施しています。

— 階層別教育

全社視点で、職能資格または職制の各階層において、共通して必要とされる知識・技能の修得を図っています。

— 職群別専門教育

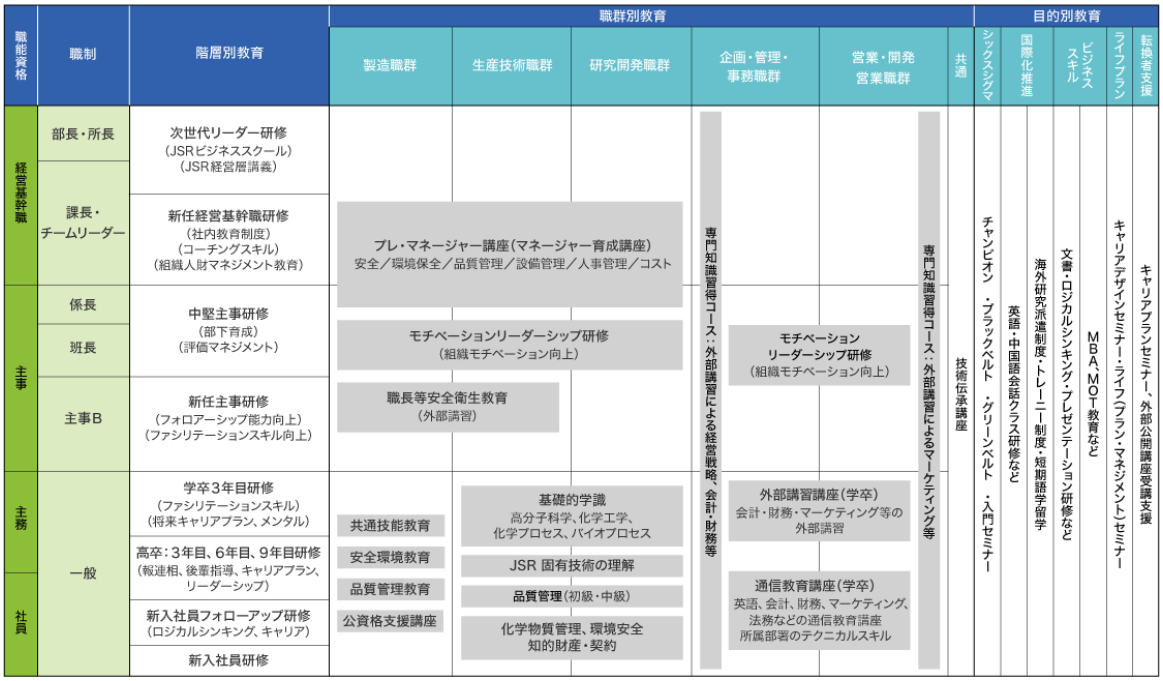
職群ごとに必要な専門知識・専門スキルを修得し、キャリアの形成と業務効率向上を図っています。

- 専門スキル教育：技術系は工場共通技能教育、安全教育、品質管理教育、管理技術教育、R&D環境安全教育を、事務系は経営戦略や会計・財務等に関する社外講習を受講しています。
- 技術伝承特別講座：JSRの過去の事業活動に関して、その歴史を理解し、取り組みの背景、課題設定、課題克服にいたる手法や、問題点、失敗談、成功の秘訣などを社員の間で共有します。JSRの良いDNAを伝承し、今後の各部門での事業活動に役立ててもらっています。

— 目的別教育

全社的に取り上げるべき課題について、目的を絞り、ニーズに焦点をあてて実施しています。

- 語学研修：グローバル対応のための語学およびマインド醸成のため、短期語学留学（英語・中国語）や、英語・中国語会話クラス実施のサポートを行っています。
- 海外研究派遣：研究能力の向上と、将来の新事業創出・技術イノベーションに有効なチャレンジングかつ革新的な新技術の修得を目的に、2年以内で任意の海外大学・研究機関で研究を行います。
- MBA/MOT派遣：通常業務に従事しながら、国内の大学院でMBA・MOTを取得します。
- ライフマネジメントセミナー：51～52歳のタイミングで、ライフプランの3本柱である①キャリア開発プラン　②生涯経済プラン　③健康管理について学び、退職後の人生について考える機会とします。



その他

- 研修内容は国内グループ企業と共通であり、国内グループ会社の従業員もJSR主催研修に参加しています。JSRグループとして人財育成に取り組んでいます。
- 研修目的に応じてオンライン形式で研修を実施しています。
- ダイバーシティ推進室にて、女性の活躍推進を目的に、女性の部下を持つ管理職向け研修や、社外研修への派遣（NPO法人J-Win）等を行っています。詳細は以下リンク先をご覧ください。

  > ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン　女性活躍推進の取り組み

- DX推進の一環として、次世代経営人財向けにデータサイエンスを取り扱う研修や、若手技術系社員向けではプログラミング教育、若手事務系社員向けでもデータ・リテラシー入門研修などを行っています。

（4）次世代経営人財育成

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、次世代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。本研修の受講経験者には既に役員となっている人財もおり、時代の先を読み自ら変革を起こせるような多様な人財を多数輩出しています。

（5）Career Development Program制度（CDP制度）

若手社員の育成とキャリア開発の一環として、JSRではCDP制度を導入、運用しています。CDP制度とは、大学卒の総合職社員を対象とした人財育成のためのローテーション制度です。同制度を1988年に導入して以来、改良を重ねながら運用し続けて現在に至ります。

対象は入社10年目までの社員で、異動により複数の業務を経験することが可能です。多様かつ広い視野を持った人財の育成が可能になるばかりでなく、部門間のコミュニケーション向上にもつながります。キャリア開発という点においても、CDP制度を通して、自らのキャリアを考えるきっかけとしてもらうなど、先々の自律的なキャリア形成の一助としています。

CDPによる異動の検討については、CDP委員会メンバーによるローテーション対象者との個別面談ののち、本人の希望や適性など総合的に見ながら全体会議で個々のローテーションプランを協議します。CDP委員会は人財開発部が事務局となり、各部門長が委員会メンバーとして運営しています。

（6）自己申告制度

本人が、現在担当する業務の状況や自らの将来像、キャリアなどについて、どう認識しているかを率直に申告し、それに基づいて上司との面接を実施することで相互の理解を深める自己申告制度を設けています。この制度は、各自のキャリア開発、エンゲージメント向上の一環としての役割を担っています。さらに、賃金評価結果のフィードバックや前年の能力開発結果、本人の自己分析などを踏まえた向こう1年間の能力開発目標を、本人と上司の話し合いに基づいて設定しています。これにより、計画的・効率的な本人の能力開発を行い、本人の自己実現、スキルアップ、自律的なキャリア開発を図るとともに、本人にとっても会社にとっても重要な人財育成につなげています。

（7）研修制度

JSRでは従業員の能力向上のため、様々な研修制度を設けています。
JSR従業員の研修時間や教育研修費は以下の通りです。

	2018	2019	2020	2021	2022
総研修時間（hr）	49,671	64,334	43,624	34,591	17,828
一人当たりの研修時間（hr）	14.7	18.7	12.4	10.1	8.3
教育研修費総額（千円）	108,189	148,711	115,513	120,628	102,612
一人当たりの教育研修費（円）	32,037	43,130	32,900	35,148	47,616

注：本研修時間には人事部門主催で実施した技術・技能研修、階層教育などを集計しているため、各部門独自の教育、ならびに社外教育の時間が含まれていません。また、eラーニングによる教育時間も含まれていません。

主要な研修の実施状況は以下の通りです。

研修	総受講人数（人）	総受講時間（hr）	教育研修費（千円）	実施目的や内容
階層別教育	617	10,468	60,200	JSRの各階層(経営基幹職、主事、新入社員等)に求められる基礎知識の習得、マインド醸成を進めています。合わせて、JSRの求める人財像のうち、各職場でのOJTだけでは手の届きにくい部分、具体的には、「いろいろな考え方の人間がいる中でも、論理的に自分の意見を表明でき、お互いの意見をぶつけあう中から課題抽出・合意形成を主導し、関係者を巻き込みながら、組織を率いて課題解決に当たることができる人財の育成」を目指し、そのための基礎教育として実施しています。
工場共通技能教育	186	2,372	341	主に製造・技術部門等の製造に関わる従業員向けに、安全、環境、設備、製造プロセス等、JSRで製造の業務を行ううえで必要な知識を体系的に学ぶ教育を行っています。上記知識を習得する機会だけにとどまらず、専門知識の掘り下げと、関係知識の拡大といった「T字型の人財育成」も目的の1つとしています。
ミニチュアプラント研修、安全教育	72	245	364	四日市地区において、ミニチュアプラントを用いた体感・実技講習を行い、保安管理に関する知識・技能・感性の向上を図っています。合わせて教育の体系図を見直し、安全教育に関するスキルマップを整理し、安全教育カリキュラムの整備を進めています。
品質管理教育	121	1,498	1,250	品質管理の基礎的な考え方に関する講義や、社内データを用いた演習等を通じて、実践的な品質管理手法を習得します。またデータ解析スキルの向上や実務における統計的品質管理の実践を目的に、統計ソフトを用いた統計的手法の基礎や、ゲージ分析、管理図法、工程能力分析等の教育を行っています。

注：工場共通技能教育、ミニチュアプラント研修・安全教育、品質管理教育のほとんどは、社内講師もしくはOB講師が実施しています。この社内・OB講師向けに、インストラクション技術の向上を図るためのインストラクター研修を実施しています。

従業員に対し継続的な教育支援を提供できる環境の整備を目的に、本社・四日市地区に研修センターを設立しています。これらを活用して「製造現場の技能継承」「社員教育プログラムの充実」に取り組み、当社の強みである「技術」の向上と「人財」の育成に注力しています。

四日市地区研修センター

四日市地区研修センター内ミニチュアプラント

本社地区研修センター「JSR六本木倶楽部」

また国内グループ企業では以下のようなオリジナルの教育やシンポジウムを行っています。

— テクノUMG株式会社：米国短期留学研修

海外グローバル事業展開を支える人財育成のため、アメリカの語学学校で3か月間の語学研修を受けながら、現地販売法人で会社の運営管理の仕組みやオペレーションなども学べる研修です。

— テクノUMG株式会社：ビジネス研修

2022年度から選抜型のビジネス研修を実施しています。研修は2つのフェーズからなり、フェーズ1では、ビジネスリーダーに必要となる経営スキルを体系的に学びます。フェーズ2ではフェーズ1での学びを活かし、経営視点で自社に将来何が重要になるかを考え、あるべき姿を示し、達成に向けて必要なビジネス戦略を立案するアクションラーニングを行います。

— 株式会社医学生物学研究所：高遠・分子細胞生物学シンポジウム

世界のバイオ研究を牽引する研究者と交流できるシンポジウムで、1989年から継続開催し、2022年度は33回目の開催となりました。講演者と参加者の分野も年代も超えた自由な議論は、新たな視点のきっかけやモチベーションへとつながっています。

> 高遠・分子細胞生物学シンポジウム

5. 人事制度

（1）等級制度

総合職においては、職能資格制度を設け、社員の職能に応じて資格等級を定めると同時に、各資格に定められた職能基準により期待される人財像、能力、処遇の基準を明確化しています。また、上位資格の社員については、与えられた職務（組織としての職責および成果責任）に応じて等級を定める職務等級制度もあわせて運用しています。

また、多様な社員・組織が公平な処遇のもとでパフォーマンスを最大限発揮できる環境や風土をつくり、社員並びに外部人財から選ばれる企業であり続けるために、経営基幹職（管理職）の人事制度を2022年4月から改定し、役割に応じた役割等級を設定しています。組織の変化に合わせた等級の見直し、異動による等級の変更・適用なども適宜行っています。

（2）評価制度

すべての無期雇用の従業員に対して評価制度を導入しており、運用により公平な処遇、キャリア開発、エンゲージメント向上につなげています。

職群別・資格等級別に求める能力の具体的な行動特性を定め、発揮された能力を評価する「能力評価制度」と、期初に設定した目標に対する達成度を評価する「目標管理制度」の2つの制度を運用し、能力や成果を公平、定期的に評価しています。

このうち能力評価制度では、課題形成力、課題遂行力、組織リード・マネジメント力、創造力、対人対応力、マインドの6つの能力区分において発揮された能力を評価しています。また、職群により行動特性ニーズが異なるため、職群に合わせて6つの能力区分のウエイトを設定しています。

これら評価においては、業務遂行上の目標（職務基準）を明確に設定し、その遂行状況を管理し、その成果を正しく評価するために定期的に上司による業務面接を行っています。これにより、「担当業務の質の向上」および「合理的な処遇」を実現し、日常の業務遂行を通じての「業務能力の計画的育成」を図っています。

また、制度改定を実施した経営基幹職に関しても、プロセス面を評価する行動評価と業績面を評価する業績評価に分けて評価を行い、役割に応じた評価を実施しています。

（3）賃金と労働時間に関する基本的な考え方

JSRグループは、各国・地域の定める法令に基づく最低賃金を遵守し、公正な評価に基づいた賃金を従業員に提供しています。また、労働時間については法令遵守はもちろんのこと、長時間労働を招かないよう適切に労務管理を行い、従業員が仕事と生活を両立できるように努めています。
JSR単体での男女賃金差のデータについては下記の通りとなっています。

労働者の男女の賃金の差異（%） ※1 ※2

正規労働者	非正規労働者	全ての労働者
72.1%	63.8%	71.9%

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき算出したものであります。また、出向者を出向元の従業員として集計しております。
※2 当社では採用・評価・登用等において、性別や国籍、年齢などによらず公平な処遇を行っております。同一労働における賃金の男女差は無く、資格別の人数構成により差異が生じているものです。

（4）表彰制度

従業員のモチベーションを高めるために、各種の表彰制度を導入しています。

■ 例：社長表彰、生産･技術部門表彰、研究開発部門表彰、環境功労表彰、特別表彰、勤続表彰、無災害表彰など

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

ワークライフマネジメント

1. 基本的な考え方

JSRでは、サステナブルな成長、レジリエントな組織の実現に向けて組織と従業員の競争力を向上させるために、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）風土の醸成と、その上に成り立つ「①柔軟な働き方が可能となるような労働環境・各種制度・ITインフラの整備」「②多様で柔軟な働き方を各職場で受け入れ、互いに支え合い、組織の力に変えて成果を最大化するワークスタイルイノベーション（働き方の進化：WSI）」の2つの柱が不可欠であると考えています。

具体的には、従業員は必要に応じて各種制度やインフラを適切に使い、主体的にワークライフマネジメントを実践して、健康で活力ある働き方を実践します。各職場では、自部署のありたい姿の実現に向けて、従業員の柔軟な働き方を実現できるような業務マネジメント・ピープルマネジメントや、心理的安全性のあるチームづくりを進めるとともに、先端デジタル技術の積極的な活用などによる飛躍的な生産性向上に取り組みます。

これらの環境が従業員のエンゲージメントを高め、働きやすさと働きがいのある職場がイノベーションや競争力を生み出し、持続的成長につながっていきます。

2. 推進体制

労働環境の整備や各種制度の方針策定・設計、導入は人財開発部が、ワークスタイルイノベーションの方針策定や施策の企画実行はダイバーシティ推進室が中心となって進めています。両者は中期的な人財戦略のもとで緊密に連携しており、方針や制度、取り組み内容を適宜経営層へ報告するとともに、従業員へもイントラネットを活用して周知しています。

3. 柔軟な働き方を支援する制度

（1）柔軟な働き方を支援する制度

JSRでは、育児や介護と仕事を両立しやすい環境をつくるため、各種の支援制度を整えてきました。また、仕事と育児・介護の両立支援制度（社内、社外の制度を含む）を紹介するガイドブックを従業員に配布して制度の周知化に努めています。

従業員の多様な働き方を支援するため、在宅勤務制度の事由要件緩和に加え、一律の期間制限（月5日まで）を撤廃して業務や部門ごとに柔軟に応じるようにする制度変更の実施、1時間単位で年次有給休暇を取得できる時間単位年休制度の導入、育児・介護のための短時間勤務適用期間の延長、若年層従業員への年次有給休暇付与日数の増加（初年度14日）など、様々な取り組みを進めています。

育児休業制度利用者数、取得率

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
利用者数	女性	22人	14人	15人	21人	13人
	男性	38人	61人	59人	101人	87人
取得率	女性	100%	100%	100%	100%	100%
	男性	24.5%	42.7%	50.9%	72.7%	81.3%

育児休業後の復職率、定着率

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
復職率	女性	100%	100%	100%	100%	100%
	男性	100%	100%	100%	100%	100%
1年後定着率※	女性	96%	100%	95%	89%	81%
	男性	100%	97%	100%	96%	59%
3年後定着率※	女性	ー	ー	96%	95%	84%
	男性	ー	ー	98%	92%	64%

※ 1年後定着率：(n-1)年度の育児休業からの復職者数のうち、n年度末における在籍者数の割合
3年後定着率：(n-3)年度の育児休業からの復職者数のうち、n年度末における在籍者数の割合

柔軟な働き方を支援するJSRの制度

ライフステージ	使用可能な制度	詳細
出産前（不妊治療中、妊娠期間中）	短時間勤務制度	妊娠中の従業員は、1日2時間まで勤務時間を短縮できます。 不妊治療をしている従業員は、1日4時間まで、月間44時間まで勤務時間を短縮できます。
	在宅勤務制度	自らの業務の生産性向上が見込まれる場合、部門長の判断に基づき、在宅勤務の頻度や期間を個別に設定することができます。
出産	産前・産後休暇制度※	産前6週間、産後8週間休暇を取得できます。
	出生時育児休業制度	子どもの出生後8週間以内に4週間の休業を取得できます。
	配偶者出産時の特別有給休暇	男性従業員の妻が出産する際は出産予定日の1週間前から、出生後2週間以内の期間で4日まで、特別有給休暇をとることができます。
	育児休業制度※	子どもが1歳6ヵ月になるまで最大3回の休業を取得できます。
	育児休業者への面談制度	育児休業中の従業員・会社双方の不安や問題を解決しスムーズな復職ができるよう、従業員の希望によって、所属長との面談を実施します。
育児との両立	短時間勤務制度	配偶者が就労していない従業員は子供が3歳になるまで、共働きの従業員は子供が小学6年生を修了するまで勤務時間を短縮できます。
	在宅勤務制度	自らの業務の生産性向上が見込まれる場合、部門長の判断に基づき、在宅勤務の頻度や期間を個別に設定することができます。
	看護休暇制度	同居家族の看護、通院、検診、予防接種などで付き添いのため、通算で年間10日まで半日単位で休暇を取得できます。また時間単位での取得も可能です。
介護との両立	短時間勤務制度	家族を介護している従業員は、1日4時間まで、月間44時間まで勤務時間を短縮できます。
	在宅勤務制度	自らの業務の生産性向上が見込まれる場合、部門長の判断に基づき、在宅勤務の頻度や期間を個別に設定することができます。
	看護休暇制度	同居家族の看護、通院、検診、予防接種などで付き添いのため、通算で年間10日まで半日単位で休暇を取得できます。また時間単位での取得も可能です。
	介護休暇制度	家族を介護している従業員は、通算20日間半日単位で介護休暇を取得できます。また時間単位での取得も可能です。
	介護休業制度※	家族を介護している従業員は通算24カ月まで介護休業を取得することができます。介護休業は3回まで分割して（通算2年まで）取得することができます。

※ 各種制度を利用する従業員の希望により、休業中にも会社PCを貸与、または私用端末で専用アプリからメールや社内システムを利用できる仕組みを整備しています。休業期間にも会社や職場の情報を得る手段の他、天災・感染症流行時等のBCP対策としても活用しています。

その他、研究部門の従業員向けには裁量労働制度を、交替勤務以外の従業員にはコアタイムのないフレックスタイム制度をそれぞれ整備しています。社会貢献活動のために休暇が必要な場合は、ボランティア休暇として年間通算5日まで有給休暇を取得できます。

JSRとJSRマイクロ九州は次世代認定マーク「くるみん」を取得しています

JSRは2007年8月および2012年4月に子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定を受け、次世代認定マーク（愛称：「くるみん」）を取得しています。また、JSRマイクロ九州も2017年5月に認定を取得いたしました。

JSRは仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク「トモニン」を取得しています

JSRは厚生労働省が定める仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク（愛称：トモニン）を活用し、JSRにおける取組みをアピールするとともに、仕事と介護を両立しながら継続的に活躍できる環境づくりを進めています。

仕事と介護の両立支援

（2）JSR独自の給付制度

健康保険組合や雇用保険による休業期間中の各種給付制度に加え、JSRでは以下の独自の給付制度を設け、仕事と家庭生活の両立を担う従業員を支援しています。

> ESGデータ

- 出産育児一時金付加金（JSR健康保険組合より）
  法定の出産育児一時金に加え、女性被保険者の出産に対して1児につき10万円を給付します。
- 育児休業給付（JSR共済会より）
  育児休業取得開始から最初の5日間について、本給＋調整給の50%の補助金を給付します。
- 育児休業復職支援給付（JSR共済会より）
  産前・産後休暇または1カ月以上の育児休業から復帰した従業員に、復職後6カ月勤務を継続した時点で、ここまで両立に努めてきたことへの労いと今後の活躍を期待して、使用目的を問わず、1子につき20万円の支援金を給付します。
- ベビーシッター給付（JSR共済会より）
  共働きの従業員が勤務日に利用したベビーシッター費用の半額を補助します（年間40万円まで）。

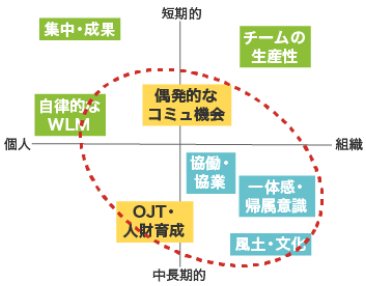
4. ワークスタイルイノベーション

JSRでは、組織の力を組織の成果として最大化するために働き方を常に進化させていく必要があると考えています。働き方の進化とは、自身の働き方のチェックや振り返りを通してより良い働き方を模索し続けることだけではありません。自身以外の周囲の多様な働き方を知り、理解するとともに、時にはお互い支え合いながら「組織全体としてのより良い働き方」へ進化させることも含んでいます。また、個人と組織が働き方の進化を続けていくことが、外部環境の変化にも柔軟に対応できるレジリエンスな組織へつながっていくものと考えています。

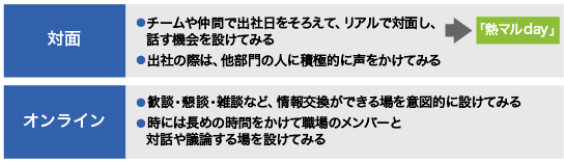
2022年度のトピックス

2022年度には、在宅勤務が定着してきた本社オフィスで働く従業員を対象に、過去3年間の働き方についてアンケート調査を実施し、働き方の実態や、現在の働き方について感じていること、および課題などを調査しました。

アンケート結果から、従業員は概ね現在の働き方に満足していることを確認しました。特に、柔軟な勤務体系をうまく使いこなしながら、周囲とのコミュニケーションに工夫を凝らし、職場・チームの仕事の効率性や生産性を高めている点が特長的でした。ただ一方で、偶発的なコミュニケーションに代わる機会の創出や、職場の一体感、会社への帰属意識・仲間意識や風土の継承・醸成など、中長期的な人づくり・組織づくりはオンライン中心では懸念が残ることも明らかとなりました。



これらの懸念点を踏まえ、自律的なワークライフマネジメントと多様な働き方を推奨し、対面とオンラインを適切に組み合わせたハイブリッドワークを推進しています。具体的には、以下のような対面・オンラインでの推奨策を提示し、各職場での取り組みを進めています。



5. 労働組合

（1）労働組合の活動に関する考え方

JSR労働組合に対して、定例労使協議会、労働協約改定協議などを通じ、常日頃から建設的な意見交換ができる関係の維持に努めています。また、JSR労働組合が掲げる「賃金政策」「労働環境政策」「福利厚生政策」「余暇・広報・ボランティア政策」「組織政策」の観点からも、より良い労働環境づくりにともに取り組んでいます。

（2）行動規範

国内外の労働関係法令を遵守するとともに、労働者の団結権、団体交渉を行う権利をはじめとする労働基本権を尊重します。

（3）当社とJSR労働組合の対話

労働組合法に則り、当社とJSR労働組合は、労働協約を締結しています。そして労働協約の定めに従い、事業上の重要な変更を実施する場合には、事前に労働組合に通知しています。

また、労働組合代表と当社社長や各事業の担当役員との間で、経営環境、事業概況、主要な会社施策、労働組合の取り組みについて、定期的に意見交換、質疑応答し、その内容をJSR労働組合は組合員に発信しています。さらに各層、各事業所レベルでの労使間協議や支部労使協議会、安全衛生委員会などを重ね、相互の理解と信頼を深め、健全な労使関係を維持・強化するよう努めています。

2022年度は、従業員のライフスタイル、キャリアの多様化に対応するための、今後の福利厚生制度の在り方について協議を重ねました。健康づくり、ライフプラン、キャリアプラン、スキル構築などについて、従業員が自ら考え行動することへの支援や機会を提供するような福利厚生制度の実現に向けて労使で準備を進めています。

（4）労働組合と組合員との対話

各職場に職場の意見代表者である職場委員が在籍し、労働組合執行部と職場との情報共有が行われています。また組合員の想いや考え方を組合活動へ反映させるため、定期的に職場討議やアンケートが実施されています。

（5）JSR労働組合の加入者数

2023年3月末時点で、JSR労働組合には、役員・管理職等を除く一般従業員1,653名が加入しており、加入率は100%です。なお、上部団体として化学総連に加盟しています。
また、労働組合が組織されている連結子会社を合わせた組合員数は2,022名となり、連結従業員数7,994名における割合は25.3%となります。

労働組合の加入者数、加入者比率

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
JSR株式会社	加入者数	2,629人	2,709人	2,799人	2,746人	1,653人
	加入率	100%	100%	100%	100%	100%
JSRグループ	加入者数	3,588人	3,739人	3,766人	3,775人	2,022人
	連結従業員における割合	41.0%	41.3%	40.1%	38.9%	25.3%

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

1. トップメッセージ
2. 基本的な考え方
3. 推進体制
4. 多様な人財の活躍推進

1. トップメッセージ

JSRグループは、全従業員のダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）に取り組んでいます。性別、文化、個性に起因する差異によらず公平を実現するために、会社として橋渡しをすることが重要であると認識しています。
これらのダイナミクスとその原動力となる要因を真に理解することで、グローバルに一体となったJSRグループに成長することを目指します。そのためにも、すべての従業員が、能力を最大限に発揮することができるインクルーシブな（包括的な）環境を作ることを目標とします。この取り組みは、社会的責任であるにとどまらず、JSRグループ全体の経営戦略の重要な部分でもあるということを強調したいと思います。

DE＆Iに焦点を当てることで、急速に変化する世界でも繁栄し、より強固で持続可能なJSRグループの構築を目指します。多様性を受け入れ公平な機会を提供することで、革新的な文化を創造し、優秀な人財を惹きつけるとともに、競争優位性を高めることができると考えます。社会と環境へより良い影響を与えながら、同時に事業目標を達成することができるのです。

代表取締役CEO兼社長 エリック ジョンソン

2. 基本的な考え方

JSRグループは、サステナブルでレジリエントな企業であるために、多様な人財が互いを信頼し、存在や考え方を受容し合うとともに、個々の能力やスキルを最大限に発揮し、組織の力として発展できるインクルーシブな風土づくりに積極的に取り組んでいます。
これまでのダイバーシティ＆インクルージョンに「エクイティ（公平性）」を加えて、ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン（DE&I）と表現しています。個々の従業員は様々な環境や事情を抱えて働いており、会社はそれぞれの状況やニーズに合わせて「公平・公正に機会やリソースを調整し提供する」との意味を込めたものです。

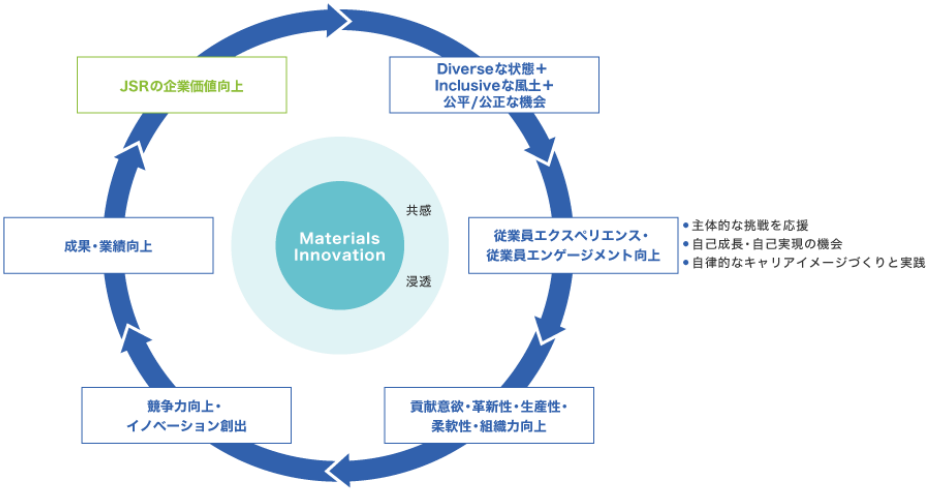
イクオリティ（平等）とエクイティ（公平性）

イクオリティ（Equality）：障壁に関わらず、すべての人に同じリソースを与えること。
エクイティ（Equity）：個々の状況に応じて、必要なリソースを調整すること。

DE&Iをベースとして、従業員の主体的な挑戦やキャリア形成、成長・活躍の機会づくりがなされていくことで、エンゲージメントが向上し、組織力・競争力が強化され、様々な事業環境の変化においても柔軟に対応できるレジリエントな組織へと進化することができます。それがひいては企業のサステナブルな成長につながるものとJSRグループは考えています。

特に働き方においては、両立支援制度や在宅勤務などの制度・インフラの充実と併せて、柔軟で多様な働き方を取り入れ、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「ワークライフマネジメント」を推し進めています。

> ワークライフマネジメント



3. 推進体制

JSRグループ では、サステナビリティ推進役員のもと、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。

JSRのダイバーシティ推進室は、DE&I推進の専任組織として2015年に設置されたものです。設置当初は女性の活躍推進や育児と仕事の両立支援に力を入れてきました。現在は、多様な国籍の従業員や障がいのある従業員、介護や病気と仕事とを両立する従業員、ジェネレーションギャップの解消やLGBTQの方への配慮などにとどまらず、属性によらず多様な人財が互いに受け入れられ、活躍できるインクルーシブな組織・風土づくりのための施策を策定し実行しています。

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、グループ企業が企業の垣根を越えて横断的につながるREACH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。REACHは、Representation(R)、Education (E)、Advocacy (A)、 Community (C)、 Hope(Hope)の頭文字をとったものです。ここでは、すべての従業員が自分らしく活き活きと働くことができる職場環境を構築するために、価値観を共有する従業員同士で主体的に活動しています。

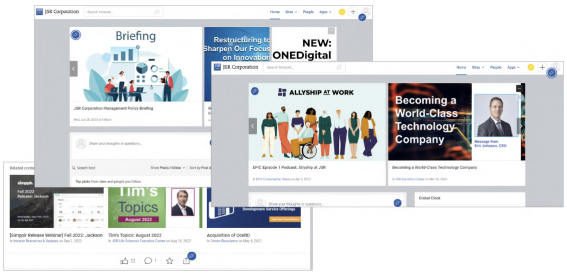
たとえば、従業員が自身の性別、年齢、人種、性自認、性的指向、一人称、障がい、兵役経験の有無などのアイデンティティの情報を自分で判断し入力するシステム（Self-ID）を導入するとともに、一人ひとりが会社の一員として受け入れられ、必要とされていると感じられるような自己表現の場となる「Self-IDキャンペーン」を実施しています。また、EPIC (Every Person Influences Culture)という定期的な対話の場を設け、一般社員、管理職、経営層が様々な題材で対話する場を定期的に設け、お互いに学びあい、共感しながら、DE＆Iが進んだ職場環境づくりに取り組んでいます。そのほか、女性、BIPOC、LGBTQ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。今後も、一人ひとりが能力を最大限に発揮し、組織の力をイノベーションの原動力に変換できるよう、継続的に活動していきます。

REACHの活動の様子

また、DE&Iに対するグループとしての方針・考え方や取り組みについて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。
このうちJSRにおいては、DE&Iについて社長が自身の言葉で語った内容をポータルサイトに掲載するなど、コンテンツの拡充を進め、従業員の理解増進に努めています。

JSRのポータルサイト



JSR North America Holdingsのポータルサイト

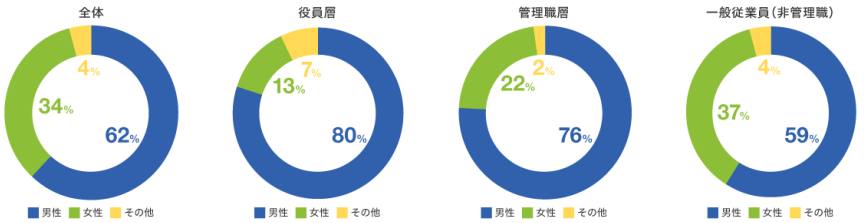
4. 多様な人財の活躍推進

（1）女性従業員の活躍推進

① ジェンダー比率と2030年における目標設定

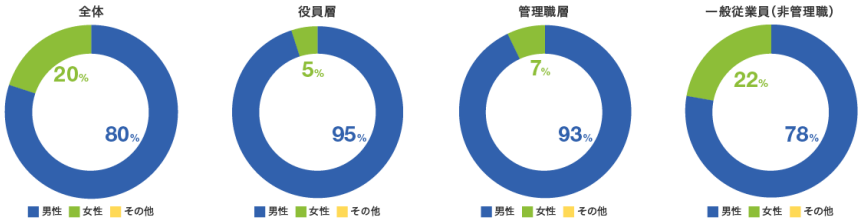
JSRグループのグローバル全体におけるジェンダーの構成比率は、女性従業員は34%、男性従業員は約62%ですが、職位別に女性比率をみると、役員層では13%、管理職層では22%となっています。JSR単体でみると、女性従業員の構成比率は約20%であるのに対し、役員は5%、管理職は7%と低く、当社のグローバル全体と比較しても、従業員と上級職とのジェンダー比率には大きな差異が生じています。

JSRグループ全体におけるジェンダー比率



2023年3月31日時点

JSR単体におけるジェンダー比率



2023年3月31日時点

注：「その他」には自分の性別を公表したくない、または、公表していない従業員が含まれます。
「全体」の比率の算出には、役員は含まれていません。
「JSR単体におけるジェンダー比率」は、出向者を含まない形で算出しています。

JSRでは、組織運営の中核を担う管理職層においてDE&Iを推進することは、会社全体のレジリエンス向上につながると考え、2030年までに女性管理職比率10%を達成することを目標として設定し、経営上の重要課題（マテリアリティ）として注力しています。本取り組みは、多様な人財の活躍支援への取り組みの1つではありますが、女性活躍が日本特有の社会課題であることから、JSRでは機会の公平性を確保した結果としての女性管理職比率をKPIとして設定し取り組むものです。

女性管理職比率KPI※	10%

※ JSR単体、2030年まで

② 女性活躍推進法の行動計画と成果

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、JSRは女性の職業生活における活躍推進行動計画（第4期目：2023年4月1日～2026年3月31日）を策定し、これに基づいて取り組みを続けています。

女性の職業生活における活躍推進行動計画

1. 計画期間	令和5年（2023年）4月1日～令和8年（2026年）3月31日まで
2. 課題	① 女性管理職比率が低い

	② 技術系の総合職採用における女性採用人数が少ない
3. 数値目標	① 本計画期間中に女性管理職比率7%を達成する。 ② 新卒総合職採用における女性比率について、事務系は50%・技術系は30%を達成する。
4. 取り組み内容	■ 女性採用比率増加へのアクション ■ キャリア形成の支援 ■ メンタリング、カウンセリングの実施

> 女活法 女性の職業生活における活躍推進行動計画（PDF 345KB）

③ 実績の推移

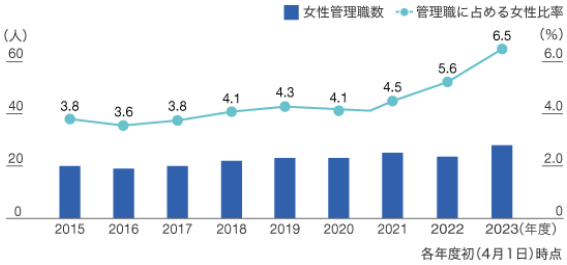
JSRでは、女性従業員の積極的な採用を進めています。新卒採用においては、2010年から女性採用比率の目標を設定しています。

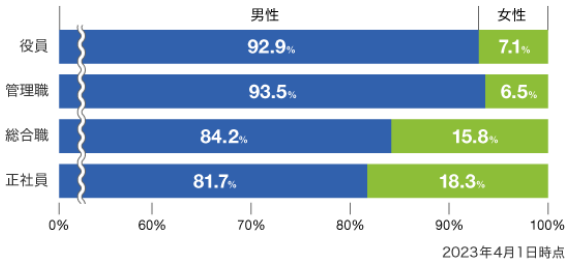
女性活躍支援に関する数値目標と実績

	目標	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性従業員の採用比率	大学卒技術系 30%※	18%	22%	26%	30%	17%
	大学卒事務系 50%※	45%	50%	55%	60%	100%
女性管理職比率	2023年3月までに 6%	4.1%	4.3%	4.1%	4.5%	5.6%

※ 各年度4月1日時点
※ 学生男女比率から設定

JSRの女性管理職比率は6.5%（2023年4月1日現在）であり、昨年度より約1%上昇しました。この数年は、管理職手前の人財層に厚みができ、管理職試験に挑戦する女性が増えており、これまで実施してきた施策による効果が見え始めています。しかしながら、KPIに示した2030年度の目標（女性管理職比率10%）達成に向けては依然としてチャレンジングな状況にあり、取り組みをさらに加速させていく必要があります。





④ 女性活躍推進の取り組み

JSRでは、働く女性が自己実現を目指しながら長期にわたり活躍・成長し、会社の成長にも貢献できるような人財育成に取り組んでいます。

女性活躍推進のための施策

	女性役員	管理職	女性管理職	女性従業員	総合職転換者
管理職向け研修 ■ ダイバーシティマネジメントセミナー('10-'20) ■ アンコンシャス・バイアステスト('20) ■ アンコンシャス・バイアス研修('21)		○			
女性主事向けキャリア開発セミナー（'16-'19）				○	
社外研修への派遣（'19-）	○	○	○	○	
女性社員／管理職へのヒアリング（'16-）			○※	○※	
女性主事の上司へのヒアリング（'16-）		○			
総合職転換者向けセミナー（'10-）					○
社外ロールモデル講演会（'22-）	○	○	○	○	○

※ 必要に応じキャリアカウンセリングを実施

管理職向け研修

女性部下一人ひとりに合った適切な配慮を学び、部下をエンパワーする力を身につける管理職向けマネジメント支援研修を行っています。また、自身に潜むアンコンシャス・バイアスとの対峙や、マイクロアグレッションの防止によって、マネジメントにおける行動変容を促すセミナーを行っています。

— 社外研修への派遣

NPO法人J-Win（特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワーク）や昭和女子大学キャリアカレッジの研修プログラム、名古屋工業大学ダイバーシティ推進センターの女性技術リーダー育成塾など、様々な社外研修に参加し、業種や業態の枠を超えた企業人の相互研鑽の機会や、ネットワーキングの構築の支援などを通して、育成、能力開発を図っています。

— 女性社員へのヒアリング

仕事のやりがいや働く中で課題に感じていること、今後のキャリアについての考えなど、キャリアカウンセリング要素を含めたヒアリングを2016年度より毎年数十名の女性社員に対して実施しています。

— 女性主事の上司へのヒアリング

各女性部下の資質と育成計画の確認のほか、DE&Iを進めるうえでの課題についてのヒアリングを2016年度より毎年数十名の上司に実施しています。女性社員本人とその上司へのヒアリングを通じて課題を分析し、経営層へ報告のうえで施策につなげるなどの取り組みを行っています。

また、これらの取り組み以外にも個別テーマを設けてのセミナーやリクエストに応じた支援を適宜行っています。

— 社外ロールモデル講演会

従業員のキャリア形成の支援策の1つとして、ロールモデルとなる社外の人財による講演会を開催しています。様々な分野で活躍してきた講演者をお招きし、仕事やプライベートでの経験、生き方について聞くことで、自身の現状に対する気づきや新しい価値観を獲得し、モチベーション向上や自己啓発につなげています。

（2）育児に携わる従業員の活躍推進

JSRでは、育児と仕事との両立を支援するため、2000年代初頭から様々な両立支援制度を整えてきました。一方で、単に両立ができるということだけでなく、多様な働き方をする人が混在する職場でも、働きやすく、働きがいをもって活き活きと活躍できる職場づくりを推進しています。

2022年度は、2022年4月・10月の育児介護休業法改正を受けて、社内で改めてイーラーニングを実施しました。あわせて、仕事と育児・介護の両立支援ガイドブックを改訂し、従業員への理解増進を図っています。

① 次世代育成支援対策推進法の行動計画と成果

次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づき、次世代育成支援対策行動計画（第9期目：2023年4月1日～2026年3月31日）を策定し、取り組みを続けています。

次世代育成支援対策行動計画

1. 計画期間	令和5年（2023年）4月1日～令和8年（2026年）3月31日まで
2. 数値目標	① 計画期間中の男性従業員の育児休業取得率を80%とし、平均取得日数20日以上を達成する。 ② 計画期間中の従業員の年次有給休暇の取得率80%以上を維持する。
3. 取り組み内容	■ 男性の育休取得に関する意識啓発、コンテンツの充実化 ■ 休暇制度の再周知、取得しやすい風土づくり

> 次世代法 次世代育成支援対策行動計画書（PDF 317KB）

② 実績の推移

> ワークライフマネジメント　柔軟な働き方を支援する制度

（3）介護に携わる従業員の活躍推進

日本は超高齢社会を迎えたことで、今後は介護の必要性に直面する従業員が増えてくると考えられます。JSRは、従業員が仕事と介護を両立できるように様々な支援策を用意しています。

そのほか、実際に介護に直面する前に、活用できる制度やサービスに対する理解を深めて備えておくという趣旨で、介護に関するイーラーニング教育を全従業員向けに実施しています。さらに、管理職向けには、仕事と介護を両立する部下を抱えた際の対応や支援の方法についての教育も行っています。これらの施策を通じて、自身が介護の必要性に直面した際にも仕事と両立しながらやりがいをもって継続的に働いていくとともに、多様な状況下にある従業員を理解し、受容する風土づくりを進めています。

仕事と介護の両立支援制度 利用者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
短時間勤務制度利用者数	1人	1人	2人	1人	2人
介護休暇制度利用者数	7人	11人	6人	4人	7人
介護休業制度利用者数	1人	3人	0人	0人	2人

> ワークライフマネジメント　柔軟な働き方を支援する制度

（4）若手従業員のキャリア支援

JSRでは、若手従業員を対象としたメンタリングを2021年度から実施しています。導入の背景には、コロナ禍で入社し、長期の在宅勤務を余儀なくされた若手従業員の社内コミュニケーションの不足や、若手従業員自身のキャリア形成意識の高まりがあります。メンタリングは、これらの従業員をサポートするための取り組みとして始動しました。

メンタリングを通じて、①若手従業員（メンティ）に、自部署以外の先輩（メンター）との関係づくりの機会を提供し、仕事やキャリア、また仕事以外でも相談できる仕組みを構築すること、②先輩従業員であるメンターにも、自分自身を振り返る機会を提供し、後進の成長を支援する経験をしてもらうことの2点を実現しました。本取り組みにより、メンティ側の人脈づくりや仕事における不安の解消だけでなく、メンターとメンティの双方がメンタリングの効果を実感することができました。

従業員の自律的なキャリア形成をサポートするため、アフターコロナにおいても希望者を募り、継続的に支援を行っていきます。

（5）中途採用従業員の採用拡大と活躍推進

JSRは、多様な知識・スキル・アイデアをもつ人財に選ばれ、それらの人財に社内で活躍してもらってこそ、イノベーションを創出し、社会に価値を提供し続けていくことができると考えています。そのため、様々なバックグラウンドを有する人財を中途採用従業員として積極的に採用しています。

中途採用従業員 採用数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
男性	31人	25人	22人	30人	44人
女性	11人	7人	3人	5人	7人
計	42人	32人	25人	35人	51人

（6）休職・退職した従業員のキャリア再開支援

JSRでは、結婚・出産・介護・配偶者の転勤などの理由でJSRを退職した元従業員のうち、当社での再就職希望者を登録し、会社のニーズと登録者の希望を勘案して再雇用を可能にするキャリア再開制度を設けて運用しています。また、グローバル化が進み、従業員の海外駐在も増えていますが、配偶者もJSRの従業員というケースで海外に同行する場合があります。帰任時期が決まっている場合には、退職を経ずに復職できる制度の方が利用しやすいことから、2年間の休職が可能な配偶者海外転勤時休職制度を導入しています。

キャリア再開制度／配偶者海外転勤時休職制度 利用者数

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
キャリア再開制度	登録者	5人	5人	3人	1人	2人
	採用実績	2人	2人	2人	0人	0人
配偶者海外転勤時休職制度 利用者数		-※	-※	0人	1人	0人

※ 2020年度制度施行

(7) 定年退職従業員の活躍推進

「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づき、定年退職した従業員を引き続き雇用する制度があります。定年退職前の従業員に就労継続希望のアンケートを行い、希望者全員を雇用しています。また、定年退職前にライフプランセミナーも開催し、先々のライフプラン、キャリアプランについて情報提供や啓発を行っています。

定年退職者の再雇用率

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
再雇用者数	38人	22人	24人	18人	22人
再雇用率	81%	81%	86%	69%	85%

(8) 多様な国籍の従業員の活躍推進

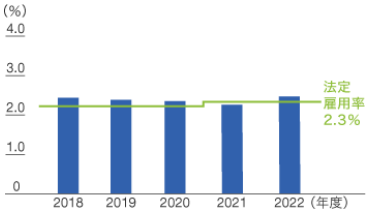
JSRグループでは、売上収益の6割を海外が占め、従業員の約7割は海外企業在籍者が占めます。こうした自社の特性を意識し、日本と海外の双方に精通したCEOのリーダーシップのもとで企業活動を行っています。また、グローバルに活躍できる人財を確保するため、国籍や宗教、生活習慣が異なる従業員同士が協力し、それぞれの持ち味を発揮できるような職場環境の整備を進めています。

JSRグループでは以前から、従業員のグローバル化推進の一環として、外国人学生の採用や海外現地法人の従業員のJSRへの出向受け入れなどを通じて、雇用拡大・人財の多様化に取り組んできました。あわせて、JSRグループの国内外拠点人事部門間のネットワークを強化し、海外現地法人の経営陣に現地人財を登用していくことを検討するほか、国内外の人財交流促進を図っています。

(9) 障がいのある従業員の活躍推進

2022年度末時点の障がい者雇用率は、2.47%であり、法定雇用率2.3%を上回っています。

障がい者雇用率



障がい者の就労においては、一人ひとりの障がいの内容や得意分野を本人と相談したうえで、就業場所や業務内容を決めています。
製造や研究所など危険物を扱う部署で就業している障がい者はまだ少数ですが、安全を確保しながら障がい者の職域拡大に取り組んでいます。加えて、より多くの障がい者にJSRの一員として働いていただくとともに、共に活き活きと活躍できる社会の実現に貢献することを目的に、2021年9月に障がい者スタッフが中心となって運営する農園（埼玉県）を開設しました。更地の整備からはじまり、スタッフが互いに協力しながらプランターを設置したこの農園には、本社メンバーと現地のスタッフとの相談を経て「JSR 菜々色ファーム®」という愛称を付け、社内への周知を進めています。

2021年12月に種まきをし、2022年2月には瑞々しいベビーリーフとラディッシュを初収穫しました。現在は、農園で働くメンバーの栽培スキルも格段にアップし、小松菜、春菊、リーフレタス、ホウレンソウ、水菜、ミニトマトなど、栽培できる品種が増えてきました。収穫時期など多くの人手が必要な時には本社勤務の従業員と一緒に収穫・洗浄・出荷作業をしています。収穫した野菜はJSR四日市工場へ直送し、四日市工場の食堂で提供しています。無農薬の新鮮な野菜として従業員の間で親しまれており、農園で働くメンバーにとって、働く喜びと達成感につながっています。

JSR 菜々色ファーム®

出荷時は本社従業員もお手伝い

工場食堂で提供されたメニュー

社内周知ポスター

現地スタッフへのお礼のメッセージ

(10) LGBTQへの理解促進と支援

JSRは、あらゆる人財が自身を偽ることなくありのままの自分で受容され、自分らしく活き活きと働くことができる職場環境の構築を目指しています。LGBTQも例外ではなく、排他的な対応や差別的な言動は許されるものではありません。

JSRでは、新卒採用におけるエントリーシートへの性別記入欄に、「男性」「女性」に加え「その他」の欄を設けるほか、従業員に対するイーラーニング教育を行い、多様な性のあり方について考える取り組みを進めています。また、同性婚の法制化に賛同する「Business for Marriage Equality」というキャンペーンにも賛同表明しています。社会全体でジェンダーの平等を実現するために、一企業として後押しをしたいと考えています。現状はまだ道半ばの取り組みですが、今後はさらに注力していきます。

D&I AWARD 2022において最上位の「ベストワークプレイス」ランクの企業に認定されました

JSRは、ダイバーシティ&インクルージョンに取り組む国内企業を認定する D&I AWARD 2022（主催：株式会社JobRainbow）において、「ベストワークプレイス」ランク※に認定されました（2022年12月12日）。

DE&Iの実現には、考慮すべき様々な観点や課題がありますが、本アワードでは「ジェンダー」「育児/介護」「障がい」「多文化共生」「LGBT」の5つの観点で評価が行われます。JSRは、2021年度は上位2番目にあたる「アドバンス」クラスに認定されましたが、2022年度は、最上位の「ベストワークプレイス」の認定を受けることができました。施策や取り組みの効果がみられる一方で、「多文化共生」「障がい」「LGBT」の3つの観点は、働き方への配慮や、コミュニティづくり、教育の実施の点で引き続き改善の余地があることがわかりました。ジェンダーのような表層的に認識されやすい限定的な属性から、一人ひとりの持つ多様な属性、個性、価値観、経験などの深層的なダイバーシティにも目を向け、取り組みを加速する時期であると認識しています。今後、JSRでは、このような多種多様な人財に対して、多様性を受け入れるだけではなく、それぞれの個性を活かしていくための取り組みをより一層進めていきます。

※「ベストワークプレイス」ランク：D&I AWARDにおけるランクの認定。日本国内だけでなく世界的にも高い水準でD&I推進に取り組むD&I先進カンパニーで、D&Iの企業文化の醸成はもちろんのこと、社員一人ひとりがD&I推進を担う個として積極的に活動していることを示す。D&Iの理念は、サービスや事業、企業組織のあらゆる側面で反映され、社外にも波及させている。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

サプライチェーンマネジメント

1. 基本的な考え方
2. 購買指針・CSR調達方針
3. サプライチェーンマネジメントの取り組み
4. グリーン調達、グリーン購入

1. 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。

2. 購買指針・CSR調達方針

JSRグループは、「JSRグループ購買指針」に基づき、すべての購買活動を行っています。指針には、安全、人権、法令遵守、資源保護、環境保護、生物多様性などに十分配慮した購買を行うことを明記しています。

また、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項目の順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うえ、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に注力します。

> JSRグループCSR調達方針

3. サプライチェーンマネジメントの取り組み

（1）CSR調達アンケート

JSRグループは様々な産業向けに素材を提供し、社会を支えています。安定的に、確かな品質の製品をお客様にお届けすることは、JSRグループにとって非常に重要です。

これを支える活動の一環として、2010年度から、CSR調達に取り組んでいます。JSRグループ購買指針に基づいて、環境面・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調達担当者が直接出向いて、共に課題を解決しています。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ました。新規のお取引先様にも同様に調査を実施しています。

これに加えて、近年のサプライチェーンのグローバル化に伴い、サプライチェーンにおける強制労働や児童労働、環境破壊、汚職などのリスクも増大していることから、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も実施しました。

（2）お取引先様の評価

当社では、お取引先様との新規取引開始時はもとより、継続した取引関係のあるお取引先様につきましても、当社の調達評価基準へ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。

特に供給性が低い、希少性が高いなど有事の調達難易度が高い重要原料に関しては、定期的な監査を行い、供給継続性にかか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。

（3）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、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、新規原料の採用時や新規の取引開始時には調査を行い、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。

一方、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ます。こうした状況も踏まえ、従来の紛争鉱物に加えコバルトやマイカについても問題の有無確認を徹底するため、RMI（Responsible Mineral Initiative）が提供する世界標準のテンプレートであるCMRT（Conflict Minerals Reporting Template）およびEMRT（Extended Mineral Reporting Template）を用いた調査をグループ全体で実施することにしました。国内外のグループ企業に対する説明会を開催したうえで、対象となる鉱物が使用される可能性のある原材料を特定。それらのサプライヤーに当該テンプレートを配布し、回収する取り組みを2022年度に実施しました。

回収率100%を目標として、2022年度には88%のサプライヤーからテンプレートを回収し、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していることを確認しました。

回収に協力いただけていないサプライヤーに関しても、引き続き本取り組みの趣旨をご理解いただき、回答をいただけるよう働きかけていきます。

（4）調達担当者の教育と研修

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、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、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。

（5）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、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、自社のCSR調達活動の深化に役立てています。直近では、「JSRグループCSR調達方針」の制定や、取引先調査に使用するアンケート項目の見直しなどに、得られた知見を活用しています。

4. グリーン調達、グリーン購入

（1）グリーン調達（原材料）

JSRは化学物質による人の健康や環境へのリスクを最小化するため、サプライチェーンを通じた化学物質管理を目指しています[※1]。このうち原材料の調達の観点で、2000年にグリーン調達ガイドラインを制定し、環境負荷の少ない原材料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。2008年には、化学物質をサプライチェーンで管理すべきとする業界の動きに合わせて、アーティクルマネージメント推進協議会（JAMP）[※2]に加入。管理対象物質とフォーマットJAMP MSDSplusに対応、2018年からは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）へ対応するためガイドラインを改訂し、最新の有害物リストに基づくグリーン調達を行っています。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に積極的に取り組んでいきます。

※1 化学物質管理「2. 有害化学品の計画的な削減のための自主的取り組み」
※2 アーティクルマネー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しく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。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）グリーン購入（事務機器・備品類）

JSRは直接製品や製造に関係しない事務機器、備品類を環境に配慮して購入する活動をグリーン購入と定義し、製品原材料、包装材、製造設備の調達に関するグリーン調達と区別しています。

日本国内では、2000年に「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」（グリーン購入法）が制定されました。さらに2001年の実施にあたって「基本方針」が公表され、その後改定が重ねられています。JSRではこの最新の基本方針を参考にしながら、省エネルギー対策やリサイクル使用率の高い機器・備品類を優先して購入するよう努めています。2022年度は、全事業所での全購入金額161,349（千円）のうち、グリーン購入金額は151,856（千円）となり、グリーン購入率は94%でした。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

社会貢献活動

1. 基本的な考え方 ∨ | 2. 推進体制 ∨ | 3. 2022年度の取り組み ∨

1. 基本的な考え方

JSRグループは、「社会貢献についての基本的な考え方」を制定しています。私たちはこの指針に沿って取り組みを推進しています。

社会貢献についての基本的な考え方

① 企業理念に基づき事業活動を通じて社会に貢献することに加えて、社会の責任ある一員として、社会的要請・社会的課題の解決に積極的に取り組みます。

② JSRが事業の基盤をおいている「化学・技術」の知識・技能を活かして、暖かみのある社会貢献活動に持続的に取り組みます。

③ 社員一人ひとりが社会との接点を持ち、自発的に社会貢献活動に参加することを積極的に支援します。

2009年1月制定

また、2010年に「災害義援金拠出基準」を制定し、災害義援金を拠出する際の判断基準を明文化しました。この基準の制定により基準が明確になり、より迅速かつ公正な拠出が可能になっています。

2. 推進体制

サステナビリティ委員会にて、JSRグループが取り組むべき社会貢献活動を検討し、推進しています。

> サステナビリティマネジメントと推進体制

3. 2022年度の取り組み

2022年度にJSRグループが実施した主な社会貢献活動を紹介します。

（1）次世代教育

JSRグループでは、国内外の拠点において生徒・学生への教育活動、インターンシップの受け入れ、職場体験の受け入れを継続して実施しており、次世代の育成や教育機会の創出に貢献しています。2021年度に引き続き、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、対面での活動は減少しています。

化学人材育成プログラムへの参加

化学人材育成プログラムは、経済産業省の「化学ビジョン研究会」が2010年4月にまとめた報告書での提言を受け、同年10月に日本化学工業協会が創設したプログラムです。日本の化学産業における国際競争力の強化と産業振興の基盤となる若手人材の育成を目的に、化学産業が大学に求める人材ニーズを発信し、これに応える大学専攻とその学生を産業界が支援します。当社は本プログラムを通して、優れた取り組みを行っている専攻およびその学生に支援を行っています。

高校生のインターン受け入れ

KBI（米国）ではコロラド州のフレドリック高校から、6週間のインターンシップ生を受け入れています。KBIの社員がボランティアで、生徒に様々な実務体験を提供します。

教育機会の創出　思い出のランドセルギフト活動への参加

JSRグループおよびJSR労働組合が協力し、2014年から継続して、国際協力NGOジョイセフの「思い出のランドセルギフト」活動に継続して参加しています。この活動は、使われなくなったランドセルをアフガニスタンの教育の機会に恵まれない子供たちに寄贈し、就学に役立ててもらう活動です。子供たちが学校で学び、読み書きができるようになることで、自分や家族の健康を守る知識や情報を身につけられるようになることを目指しています。2022年もランドセルと鉛筆やノートなどの文房具を寄贈しました。社員一人ひとりが取り組める社会貢献活動として今後も継続していきます。

> 公益財団法人 ジョイセフ

NPO法人　東北の造形作家を支援する会（SOAT）の支援

SOATは、2011年3月の東日本大震災で被災された方を対象に、アートワークショップを通して生きがいづくりを支援する活動を行うNPO法人です。JSRは、SOATの活動趣旨に賛同し、活動を支援しています。

> NPO法人 東北の造形作家を支援する会

（2）地域社会への貢献

JSRグループは、地域社会や近隣にお住まいの方々と良好な関係を築くために、様々な活動をしています。また、国内・海外拠点共に近隣地域や海岸、河川などの清掃活動を継続して実施しています。

> 生物多様性「（2）拠点ごとの活動」

（3）社会福祉、健康

献血活動への協力

JSRグループの国内および海外拠点では、長年にわたって献血活動に積極的に協力しています。

困窮する人々への支援

JSR Micro N.V.（ベルギー）は、フランダース地方で行われるチャリティーイベント「De Warmste Week」に毎年参加しています。これは、フランダース地方の様々な慈善活動を支援するイベントです。今年は集まったお金を困窮する人々へ寄付しました

KBI（米国）では、コロラド州で貧困世帯を支援するOUR Centerを支援しています。KBIは2016年からスポンサーになっており、食糧の寄付や食事の準備と配膳などのボランティア活動を行っています。

子どもたちへ玩具を寄付

Crown Bioscience San Diego Ltd.とCrown Bioscience Inc（米国）は、US Marine CorpのAnnual Toys for Totsドライブと提携し、子どもたちに玩具を寄付しました。

メンタルヘルスの意識向上活動

Crown Bioscience UK では、2023年5月に従業員有志主催でベークセールを実施しました。メンタルヘルスの重要性について啓発を行うとともに、自家製のケーキやお菓子を販売し、その売上はメンタルヘルス慈善団体MINDへ寄付しました。

TABLE FOR TWO（TFT）プログラム

JSRグループ東京地区・四日市地区では、2010年2月から、NPO法人TABLE FOR TWOが運営するTFTプログラムに参加しています。2022年は12,473食分の学校給食を寄付しました。

TFTは開発途上国の子どもたちと食事を分かち合う取り組みです。従業員がTFT指定の食事を購入すると、1食あたり20円が支援先の学校給食1食分として寄付されます。

JSR グローバルな健康問題解決のための寄付

NPO法人国境なき医師団日本のHIV／エイズ治療などの継続的な医療援助活動や、コレラやマラリアなどの感染症対策活動に賛同し、寄付を実施しています。

（4）災害被災地支援

トルコ・シリア大地震被災地への支援

地震により被災された皆さまへの支援として、JSRならびに国内外のJSRグループ各拠点から寄付を実施しました。

またJSR Micro N.V.（ベルギー）では、ケバブのフードトラックを通じた支援に参加。従業員が支払った代金が全額トルコに寄付されました。

（5）従業員の社会貢献活動への参加を支援

JSRが各地で行う社会貢献活動には、希望する社員が積極的に参加しています。地域のために行う活動は、社員の視野を広げることにもつながっています。またJSRではボランティア休暇として、年間通算５日まで有給休暇を取得できます。

› ESGデータ

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

コーポレート・ガバナンス

JSRグループの企業理念「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。」を着実に実現していく上で、コーポレート・ガバナンスは重要な課題です。
経営の効率化、透明性、健全性の維持により企業価値を創造し、すべてのステークホルダーから信頼される魅力ある企業の実現を目指しています。

コーポレートガバナンスの基本方針と運用に関する詳細な報告は、下記をご覧ください。

- 統合報告書（JSRレポート）
- コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針、ガバナンス体制、経営システム
- コーポレート・ガバナンス報告書（PDF：1,132KB）
- 企業理念とサステナビリティの考え方
- サステナビリティマネジメントと推進体制

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

コンプライアンス

1. 基本的な考え方	2. JSRグループ企業倫理要綱	3. 推進体制
4. 企業倫理活動	5. 法令遵守への取り組み	6. 個人情報保護への取り組み
7. 生命倫理への取り組み	8. 公的研究費の管理・監査体制および研究活動における不正行為に対する取り組み	9. 医療機関等との関係の透明性に関する情報公開

1. 基本的な考え方

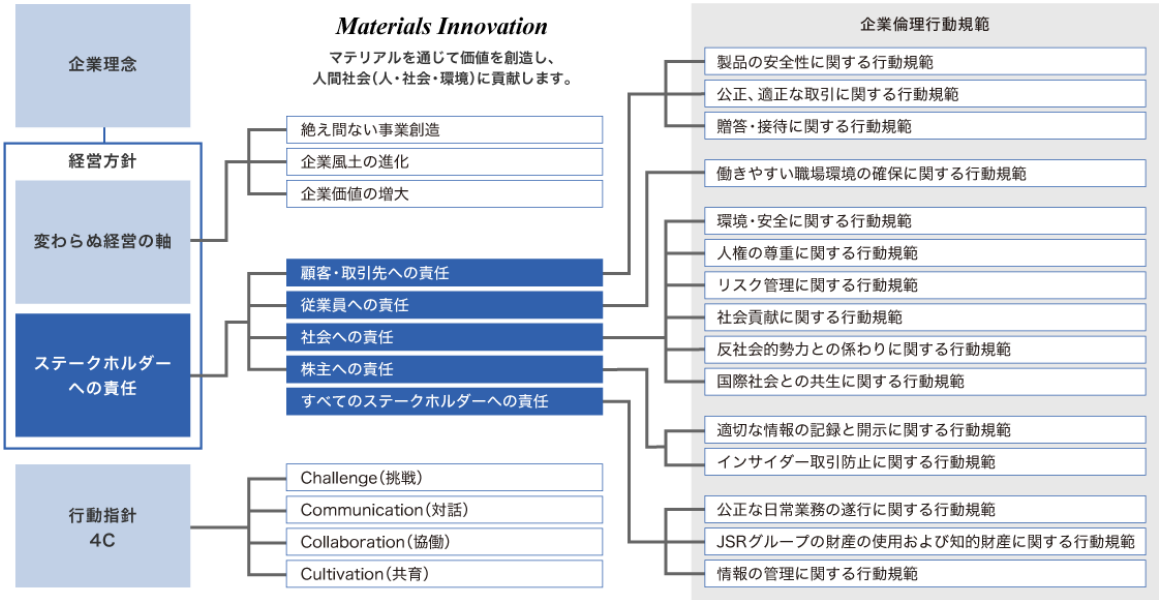
ステークホルダーと良好な関係を築き、信頼され、必要とされる企業市民となることを目指しています。法令を遵守することは当然のこととして、経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たすために企業倫理を実践します。

2. 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。

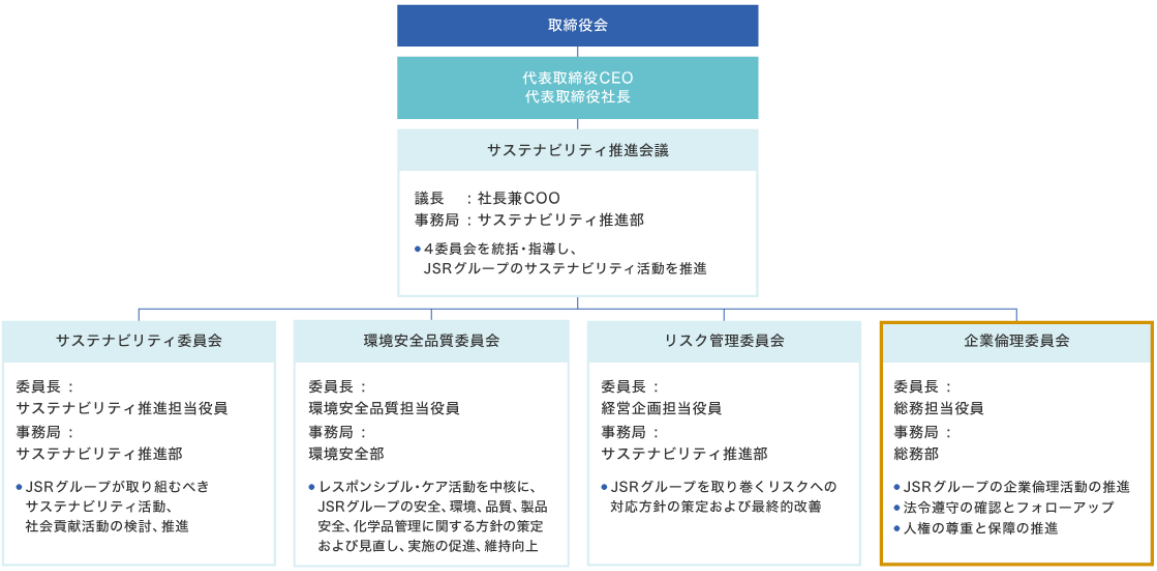
これは、グループ各社が経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たしながら企業活動を展開するために、各社の役員と従業員（社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員）の一人ひとりが遵守すべき行動規範です。当社グループは、グループ各社の役員・従業員にこの行動規範に反する行為を行うことはさせません。また、当社グループは、役員や従業員がこの行動規範に反する行為を命じられるようなことがあった場合に、当人がその実行を拒んだことで不利益を被るような扱いをしません。

※ 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。



3. 推進体制

企業倫理委員会が中心となってコンプライアンス活動（企業倫理活動）を推し進めています。同委員会が、グループの法令遵守状況の確認とフォローアップ、人権の尊重に関する取り組みの推進も担っています。



4. 企業倫理活動

企業倫理活動を、以下の3つの柱で進めています。

（1）JSRグループ企業倫理要綱の周知、教育

JSRグループは、グローバル共通の行動規範として「JSRグループ企業倫理要綱」を制定し、その内容を周知しています。日本語版のほか、英語版、中国語版（簡体字および繁体字）、韓国語版およびタイ語版を発行して、各国のグループ会社の役員と従業員が母国語（もしくはそれに準じる言語）で「JSRグループ企業倫理要綱」を理解しやすい環境を整備しています。

JSRグループ国内全従業員を対象に毎年、企業倫理要綱を題材としたイーラーニングを実施しており、機密情報の管理、パワーハラスメント防止、データの改ざん防止などのテーマを織り込んでいます。新入社員研修、新任管理職研修などの階層別教育においても企業倫理に関する教育を実施しています。特にハラスメント教育に関して、上位職・管理職などを対象に、いじめやハラスメントの報告、実例の扱いに関するマネジメント研修を行っています。

— JSRグループ企業倫理要綱
（日本語版：2023年1月１日改定、その他の言語：2021年1月1日改定）

- 日本語版 (PDF 4,183KB)
- 英語版 (PDF 1,745KB)
- 中国語（簡体字）版 (PDF 3,142KB)
- 中国語（繁体字）版 (PDF 3,946KB)
- 韓国語版 (PDF 3,038KB)
- タイ語版 (PDF 3,882KB)

（2）企業倫理意識調査

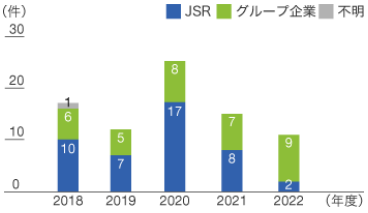
JSRグループは、国内外グループ各社の役員・従業員を対象に企業倫理意識調査を毎年行い、企業倫理上の課題の把握と改善に努めています。調査結果は、企業倫理委員会での報告を経て役員会議に報告されます。その後、社内イントラネットに、調査結果の概要とそこから抽出された課題、またそれらについて説明した担当役員のメッセージを掲載し、従業員にフィードバックしています。海外グループ会社においては、現地の文化などを踏まえた方法で、ローカルスタッフを含む従業員の企業倫理や法令遵守の意識強化を図っている例もあります。

（3）ホットライン（内部通報制度）

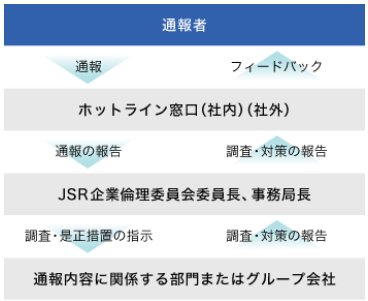
JSRグループでは、内部通報制度として「企業倫理ホットライン」を導入しています。これには当社やグループ企業各社の企業倫理委員会を窓口とする「社内ホットライン」、社外の弁護士や専門機関を窓口とする「社外ホットライン」「取引先企業ホットライン」の3種類が存在します。このうち、社外の専門機関を窓口とする社外ホットラインでは、日本語、英語、韓国語、中国語、タイ語を含む16か国語での対応が可能で、海外の事業所も利用しやすい体制を構築しています。
コーポレートガバナンス・コードにおいては、内部通報にかかる体制整備の一環として、経営陣から独立した窓口の設置を行うべきとされています。この点を踏まえ、社外ホット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。その報告をふまえ、対策案を協議・決定したうえで、対策を実施し、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。
これらホットライン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Web版社内報のトップページにアクセス先を掲載・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 ホットラインの利用状況（件数）



内部通報があった場合の流れ



2022年度の通報件数は11件で、うち6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 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」を設置いたしました。
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を徹底することで、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。

5. 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。

① 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。

また、贈賄防止において重要な代理人などの第三者のデューデリジェンスについては、「代理人等に対するデューデリジェンスガイドライン」を定め、これに従って自己チェックおよび外部のデータベースを利用した調査を行い、贈賄リスクの低減に努めています。

> JSR「贈賄防止に関する基本方針」（PDF：110KB）

グローバルなイニシアティブへの参画

JSRは、国連「グローバル・コンパクト」のローカル・ネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）腐敗防止分科会に参画しています。当該分科会では専門家を招いた講義や、参加企業間で腐敗防止対策に関する情報交換など、様々な活動を行っています。JSRではこれらの活動を通じて、JSRグループにふさわしい実効性ある腐敗防止対策のあり方を探索・検討し、実施につなげています。
腐敗防止対策は、各国の関連法令遵守というコンプライアンス体制推進の側面が強い一方で、根底においては人権・労働・環境に係るグローバルな社会的課題とも密接に結びついています。引き続き、実効性ある腐敗防止対策を実施するとともに、あるべき姿を探っていきます。

また、当社グループは2020年10月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言への支持を表明しました。TCFDへの取り組みの詳細については、下記を参照ください。

› TCFD提言への対応

② 税務への取り組み（基本的な考え方）

JSRグループは、各国の関連法令および規程に則った税務管理と適切な納税を行うことが、各国の経済および社会発展に重要な役割を果たすこととなり、すべてのステークホルダーの支持と信頼に応えることにつながると理解しています。

JSRグループでは、CFO（最高財務責任者）が下記の考えを支持し、税務に取り組んでいます。
『JSRグループでは、移転価格税制・タックスヘイブン対策税制含め、各国の法令に則って適正に納税を行います。』

（1）遵法状況の確認／改善

JSRグループでは、法令遵守規程に基づき、業務を執行するうえで重要である法令を全社重要法令として選定し、毎年1回、グループ全体で、業務執行が全社重要法令に適合しているかを自己チェックする遵法確認を実施しています。定期的にJSRグループ内での不適合事例を情報共有することが、法令違反の未然防止と不適合の早期発見および改善に役立っており、コンプライアンス意識の向上にもつながっています。なお、2022年度の遵法確認において、重大な法令違反は確認されませんでした。

（2）教育・啓発

コンプライアンスハンドブック

JSRグループでは、日本版、韓国版、中国版のコンプライアンスハンドブックを発行して、日本・韓国・中国の各国従業員に対して法令遵守ポイントの周知徹底を図っています。特に中国版と韓国版は、中国・韓国にあるグループ企業だけでなく、中国企業または韓国企業に対して製品の販売やサンプルの提供を行うなどの、ビジネス上で中国または韓国と関わりのある部門やグループ会社にも配布して、中国・韓国における法令遵守のポイントを周知徹底しています。

2022年4月の日本版のコンプライアンスハンドブック改訂に続いて、2022年10月には、関連する法改正を踏まえ、中国版・韓国版のコンプライアンスハンドブックを改訂し、従業員に再配布しました。

コンプライアンス
ハンドブック

セミナーおよびイーラーニング

遵守すべき法令および関係する社内方針、規程等を周知徹底する目的で、法務教育の一環として、定期的なセミナーの開催、JSRグループ各社の役員と従業員を対象としたイーラーニングの実施などを行っています。2022年度に実施した主要なセミナーは以下の通りです。

- 2022年6月：腐敗防止関連セミナー
- 2022年9月：独占禁止法・腐敗防止関連法令・安全保障貿易管理イーラーニング
- 2022年12月：インサイダー取引防止イーラーニング
- 2023年2月：独占禁止法セミナー
- 2023年3月：安全保障貿易管理セミナー

また、企業倫理に関するイーラーニングも実施しました。
これらのほか、赴任者教育（独占禁止法、腐敗防止関連法令などの教育）など、部門や会社ごとに個別の法務教育も実施しています。

6. 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。
これらの規程のなかで、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。

7. 生命倫理への取り組み

（1）人を対象とする生命科学・医学系研究に対する取り組み

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、このような研究に関係する社員を対象に、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。

各社の倫理審査委員会の委員名簿、規程および議事録要旨は、厚生労働省の研究倫理審査委員会報告システムに登録しています。以下のリンク先にアクセスして、閲覧者用画面ボタンを押して進み、設置機関の名称にJSRまたは医学生物学研究所と入力し、検索ボタンを押して閲覧ください。

> 研究倫理審査委員会報告システム

（2）動物実験に対する倫理的配慮

化学品や医薬品、医療材料の開発過程において、人体への安全性および有効性を確認するためには、法規制等により動物実験が必要不可欠となります。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。また、動物実験の実施状況については年1回以上自己点検・評価を行い、各種法令や指針に適合していることを確認しています。さらに、JSRグループでは、動物実験代替を可能とする技術の開発にも取り組んでいます。

また、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。

（3）遺伝子組換え生物などの取り扱い

JSRグループでは、遺伝子組換え生物や成体幹細胞、ヒト由来試料などを用いて、医薬品開発・製造受託業務や診断薬の探索研究などを実施しています。これらの試料と関連する応用技術に関して、JSRグループでは、各国の法令・規則を遵守するとともに、倫理面にも配慮しながら適切に取り扱っています。

8. 公的研究費の管理・監査体制および研究活動における不正行為に対する取り組み

JSRは、文部科学省・厚生労働省制定の「研究機関における公的研究費の管理・監査のガイドライン」ならびに経済産業省制定の「公的研究費の不正な使用等の対応に関する指針」および「研究活動の不正行為への対応に関する指針」などに基づき、当社における管理責任体制を定めており、通報窓口を設置しています。以下の体制において、公的研究費の適正な運営・管理と研究者による不正行為の事前防止・公正な研究活動を実施しています。

管理責任体制

最高管理責任者	CTO（Chief Technology Officer：最高技術責任者）
統括管理責任者	研究企画第二部長

コンプライアンス推進責任者 研究倫理教育責任者	公的研究費による研究開発を実施する組織の長

通報窓口

JSR株式会社　企業倫理委員会事務局
〒105-8640　東京都港区東新橋一丁目9番2号 汐留住友ビル 22F

また、グループ企業の医学生物学研究所（MBL）でも、公的研究費の管理責任体制、相談窓口、通報窓口を公開しています。
詳しくは、以下MBLのホームページをご覧ください。

> MBL 公的研究費の管理・監査体制

9. 医療機関等との関係の透明性に関する情報公開

JSRでは、日本医療機器産業連合会の会員企業として、「医療機器業界における医療機関等との透明性ガイドライン」に示された理念および臨床研究法の趣旨と目的を踏まえ、自社指針として「医療機関等との関係の透明性に関する指針」を策定しています。

また、当社の企業活動における医療機関等との関係の透明性の確保および信頼性の向上により、当社の企業活動が、医学・医療工学をはじめとするライフサイエンスの発展に寄与していること、および高い倫理性を担保したうえで行われていることについて、広く理解を得ることを目的として、当社の事業活動に伴う医療機関などへの資金提供実績の情報を公開しています。
詳しくは以下をご覧ください。

> 医療機関等との関係の透明性に関する指針（PDF：619KB）

医療機関等への資金提供等に関する情報 >

また、グループ企業の医学生物学研究所（MBL）では、日本臨床検査薬協会の会員企業として、自社指針と資金提供実績の公開を行っています。
詳しくは、以下MBLのホームページをご覧ください。

> MBL 透明性に関する指針

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

リスクマネジメント

1. 基本的な考え方
2. リスクマネジメント体制
3. リスクマネジメントの取り組み
4. 情報セキュリティへの取り組み

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、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。

> 当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針

2. 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。

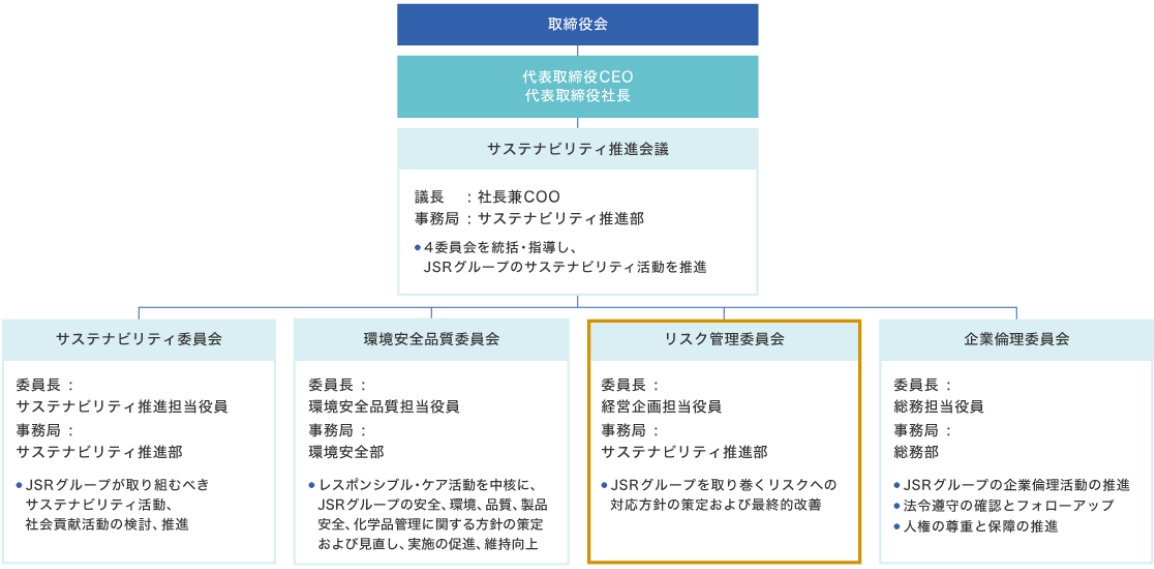
リスク管理委員会は、重大なリスクの特定を主導するとともに、関連する各委員会または担当各部門が行う、当該リスクへの対応方針の策定およびリスクマネジメント計画の立案・実行を支援することで、当社グループのリスク管理を推進しています。
特定された重大リスクについては、対応策の進捗状況をサステナビリティ推進会議および取締役会に報告しています。

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については、取締役会などの各会議体における審議・決議に基づいて管理しています。各会議体の役割など、詳細は下記リンク先を参照ください。

> コーポレート・ガバナンス報告書（PDF：893KB）

事業のオペレーションに伴うリスクについては、「リスク管理規程」のもと、「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。

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。



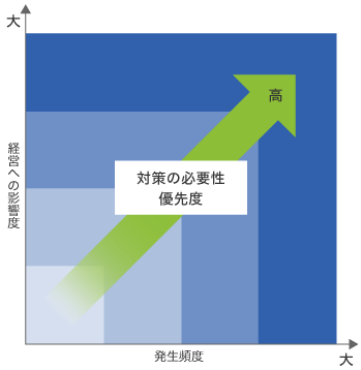
3. リスクマネジメントの取り組み

（1）リスクの洗い出しと重要リスクの選定

JSRグループでは、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、経営戦略および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。

リスクマップイメージ



当社グループの経営成績、財政状態およびキャッシュ・フローなどに影響を及ぼす可能性のあるリスクには下記リンクを参照ください。

> JSRグループの事業等のリスク（PDF：232KB）

（2）BCM（事業継続マネジメント）

① BCM規程の制定と運用

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。

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WEBサイトおよび当社ホームページにて公開しています。

※ 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

> 株式基本情報

② 大規模地震対策

当社では、1995年度から大規模地震対策に関する中期計画を策定して対策強化に計画的に取り組んできました。2006年度以降、耐震性能診断結果をもとに工場内の高圧ガス設備を重点対象とした耐震工事を進めているほか、人命第一の考えのもと、すべての事業所に緊急地震速報システムを設置しています。また、東日本大震災を受けて、耐震強度の強化や津波対策を含む安全対策を計画的に進め、2020年度に一連の対策を完了しました。

> 労働安全・保安防災

（3）危機発生時の初動対応強化

① 危機管理訓練

JSRは2004年から毎年1回、災害対策本部メンバーが参加する危機管理訓練を実施しています。
2022年度は、東南海地震（遠州灘沖および熊野灘沖の南海トラフを震源とした大規模な地震）が発生し、当社主力工場である四日市工場が被災したことを想定した危機管理訓練を実施しました。

訓練には、本社災害対策本部長である当社社長を含む約50名が参加し、火災やケガ人が発生するなど発災当日に起こり得ることに対して、情報収集や対応方針決定など本社として取るべき行動を確認しました。

今後も様々な危機を想定した訓練などを通じて、災害時の安全確保および、被害抑制と事業継続のために備えをしていきます。

② 各拠点での防災訓練

JSRグループでは、計画的に防災訓練や避難訓練・通報訓練などを実施しています。2022年度も新型コロナウイルス感染対策を講じたうえで、それぞれの拠点での発災を想定した訓練を実施しました。引き続き、危機に際しての影響の最小化、事業継続に向けた対応能力の向上に努めていきます。

③ 安否確認システム

JSRでは、2009年度より従業員の携帯電話、スマートフォンを利用した安否確認システムを導入し、大規模地震などの災害発生時に従業員の安否を迅速に把握できるようにしています。また、2011年度より国内グループ企業、および家族へも導入範囲を拡大しています。

当システムを使用した訓練も定期的に行い、大規模災害・広域災害に備えています。

④ 感染症への備え

インフルエンザをはじめとする感染症の流行拡大に備え、マスクを備蓄しています。また、インフルエンザの流行シーズン前にはJSR本社および四日市工場に医師・看護師を招き、希望する社員へのインフルエンザ予防接種を実施しています。

2020年度以降は新型コロナウイルス感染症（COVID-19）への対応として、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、行動規範の維持徹底、マスク等保護具着用の徹底、外部訪問者の規制、全世界の従業員との情報共有、各拠点での在宅勤務などの施策を実施しています。
コロナ禍は徐々に落ち着きを見せつつありますが、各国・地域の状況に鑑み、当社グループ各拠点の稼働維持に努めていきます。

⑤ 法令リスク、コンプライアンスリスクへの対応

法令リスク、コンプライアンスリスクへの対応は、下記リンク先を参照ください。

› コンプライアンス

ウクライナ情勢への対応

ロシア・ウクライナ情勢に伴う各国の制裁･規制強化に対し、2022年度は、日本、アジアおよび欧米の当社グループの原料調達や輸送などサプライチェーンへの影響確認、顧客への影響確認、欧州駐在員ならびにその家族への対応、従業員に対するサイバー攻撃への注意喚起、本社対策本部の対応演習などの施策を実施しました。
今後とも世界各拠点の文化の違いや独自性を尊重しつつ、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ます。

4. 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。

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・見直しを定期的に実施します。

2006年1月制定

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。

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。
また、2022年度は、ランサムウエ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。

情報セキュリティハンドブック

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

ステークホルダー・コミュニケーション

1. 基本的な考え方 ∨
2. 各ステークホルダーとのコミュニケーション事例 ∨

1. 基本的な考え方

JSRグループは、ステークホルダーへの責任を果たすことが、サステナブルな会社組織、レジリエントなシステムの構築、ステークホルダーへの価値の創造につながると理解しています。

JSRグループは、経営方針において社会の一員としての責任を表した「ステークホルダーへの責任」を定め、顧客・取引先、従業員、社会・環境、株主といったすべてのステークホルダーに貢献する取り組みを進めています。

ステークホルダーへの責任を果たすための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、JSRグループ社員一人ひとりが企業理念・経営方針・行動指針など共通の基本的価値観に基づき、ステークホルダーとの双方向の対話を重視しながら課題解決に取り組みます。

> JSRグループ企業理念体系

2. 各ステークホルダーとのコミュニケーション事例

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	■ 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。	**顧客** ■ 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 ■ 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 **取引先** ■ 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
従業員	■ 社員一人ひとり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。	■ 労使協議会 ■ 業務面談・自己申告 ■ 表彰制度 ■ 従業員意識調査、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 > 健康経営への取り組みの詳細はこちら > ワークライフマネジメントの詳細はこちら > 人財マネジメントの詳細はこちら > ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンの詳細はこちら

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
地域・社会	■ 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共に、環境安全配慮を行い続けます。 ■ 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。	■ 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 › 社会貢献活動の詳細はこちら
株主・投資家	■ 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。	■ 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 ■ ホームページなどによる情報提供 › コーポレート・ガバナンス報告書の発行（PDF：1,132KB）

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

JSRグループのレスポンシブル・ケア

JSRグループでは、企業理念・経営方針並びにレスポンシブル・ケア基本方針に基づき、具体的な活動計画を策定してレスポンシブル・ケア活動を推進しています。また地域社会に根ざす化学メーカーとして、 環境・安全を確保し、様々なステークホルダーとの共生を図っています。具体的な2022年度のレスポンシブル・ケア活動について、取り組み状況をご紹介します。

マネジメントシステム

- レスポンシブル・ケア マネジメント

環境保全

- 環境への取り組みおよび環境負荷の全体像
- 気候変動緩和
- 水資源の保全
- 廃棄物削減
- 生物多様性保全
- 汚染予防に向けた取り組み
- 環境会計

労働安全・保安防災

物流

化学品・製品安全

- 化学品管理
- 製品安全

社会との対話

- ステークホルダー・コミュニケーション

レスポンシブル・ケア®（RC）とは

化学工業界では、化学物質を扱うそれぞれの企業が、化学物質の開発から製造、物流、使用、最終消費を経て廃棄・リサイクルに至るすべての過程において、自主的に「環境・安全・健康」を確保し、活動の成果を公表し、社会との対話・コミュニケーションを行う活動を展開しています。この活動を「レスポンシブル・ケア（Responsible Care）」と呼んでいます。

1985年にカナダで始まったこの活動は、世界62ヵ国・地域の化学産業界で展開されています（2017年時点）。ほかの産業にはみられないユニークな取り組みとして国際的にも大きな注目を集め、1992年6月にブラジルのリオ・デ・ジャネイロ市で開催された地球環境サミット（環境と開発に関する国際連合会議）で採択された「21世紀に向け持続可能な開発を実現するために各国および関係国際機関が実行すべき行動計画（アジェンダ21）」でも奨励されています。

- 日本化学工業協会HP　レスポンシブル・ケアとは

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

レスポンシブル・ケア マネジメント

1. レスポンシブル・ケアの基本方針

（1）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）の基本方針の下に、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。

> 日本化学工業協会HP レスポンシブル・ケアとは

（2）国際的なイニシアティブへの参加

レスポンシブル・ケア®（RC）世界憲章への支持宣言書署名

RC世界憲章は、世界のRC活動をさらに充実・強化させるために、国際化学工業協会協議会（ICCA）が制定した化学産業界共通の自主的な活動方針です。

JSRはこの活動方針に賛同しており、RC世界憲章への支持宣言書に2008年10月に署名するとともに、改訂RC世界憲章への支持宣言書にも2015年3月に署名しています。この署名により当社は国内だけでなく、世界的な健康・安全・環境保全の向上に、より一層貢献することを約束しました。

Responsible Care®
Global Charter

RC世界憲章 支持宣言書

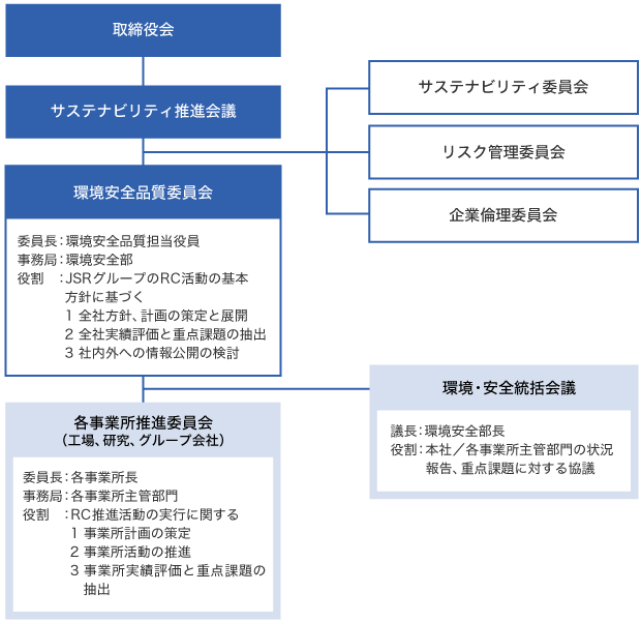
> RC世界憲章（日本語訳）（PDF：134KB）

2. RC推進体制

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を年2回開催しています。会議ではJSRグループのRC活動の基本方針に基づいて、全社方針・全社計画を策定し、活動実績を評価、情報開示について審議します。審議・承認内容は、CEO兼社長が議長を務めるサステナビリティ推進会議に報告され、レビューを受けます。委員会のメンバーは、必要な基準等の整備や各種会議・委員会の設置・開催を通じて、それぞれが管轄するRC活動の推進を担っています。

また、安全、環境、化学品管理に関わる事項については、JSR本社の環境安全部長を議長とする環境・安全統括会議を年1回開催し、JSRおよび国内グループ企業の各事業所の主管部門長出席のもと、方針、活動実績、活動計画を共有しています。具体的な取り組みの推進にあたっては、さらに各種会議や委員会を設置し、計画に沿って活動しています。

推進体制図



› サステナビリティ推進会議と4委員会の詳細（サステナビリティマネジメントと推進体制）

3. 環境安全マネジメント

（1）法規制・各種基準への対応

環境・安全にかかわる法令に関して、新たに公布、施行、改正などが行われた場合、本社担当部門から情報を発信し、周知徹底を図っています。

JSRグループでは、法令遵守規程に基づき、遵守すべき法令を特定し、毎年業務執行部門が法令に適合しているかを自己チェックする遵法確認を実施しています。

› 5. 法令違反実績開示

（2）環境マネジメントシステム

JSRは、環境経営を支える環境マネジメントシステムとして、ISO14001の認証を1999年に3工場で取得し、以降、毎年認証を維持してきました。

2022年4月のエラストマー事業譲渡を受け、JSRの製造拠点は四日市工場のみとなりました。同工場は2022年2月に登録を更新しています。

また、JSRグループ各社も製造拠点を中心に認証を取得し、ISO14001規格に準じたマネジメントシステムのもとで環境保全活動を推進しています。

ISO14001取得状況（製造拠点を対象）　（2023年3月末時点）

JSR株式会社 （1事業所）	国内グループ企業 （5社）	海外グループ企業 （5社）
四日市工場	株式会社イーテック テクノUMG株式会社 日本カラリング株式会社 宇部樹脂加工株式会社 JSRマイクロ九州株式会社	JSR Micro N.V. EUV Resist Manufacturing & Qualification Center N.V. JSR Micro, Inc. JSR Micro Korea Co., Ltd. JSR Micro (Changshu) Co., Ltd.

（3）安全マネジメントシステム

JSRグループは、事業所・企業ごとの状況に合わせて構成した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、効果的かつ効率的に労働安全・保安防災におけるリスクの最小化に努めています。

本マネジメントシステムの有効性を検証するため、各事業所主体で内部安全監査やパトロール、マネジメントレビューを毎年定期的に行い、継続的な改善につなげています。
また、万が一事故・災害が発生した場合に、適切かつ有効な対処を行い、被害拡大の防止を図るためのマニュアルを定め、定期的に訓練を行うことで緊急事態発生時に的確に対処できる体制を整えています。

なお、下記グループ企業においては、ISO45001を取得し、認証を維持しています。

・JSRマイクロ九州株式会社

・テクノUMG株式会社　宇部工場

・JSR Micro N.V.

・JSR Micro, Inc.

（4）監査

本社環境安全監査

JSR本社環境安全部門で構成される監査チームは、JSRグループの工場・研究所に対し、本社環境安全監査を毎年、定期的に実施しています。この監査では、監査計画およびチェックシートに従い、被監査部門の安全衛生・保安防災、環境保全および化学品管理の状況のヒアリング結果と、客観的な事実（エビデンスや現場実査等）に基づき、各部門における管理システムの有効性の検証を行っています。
また、被監査部門が抱える課題の共有と議論の場としても活用し、環境・安全活動における課題解決にグループ一体となって取り組んでいます。

システムの有効性検証では、改善点を指摘・指導するだけでなく、強みについても取り上げています。その結果は必要に応じて各事業所・企業と共有し、当社グループ全体の安全レベル向上に役立てています。

JSRでの監査においては、2015年度から、トップと従業員が対話する機会を設けることで、経営と現場の双方の想いを共有し、環境・安全活動の活性化を図っています。

なお、環境安全監査の詳細については、下記リンク先に記載しています。

› 安全衛生・保安防災「３．安全への取り組み　環境安全監査」

2022年本社環境安全監査対象

JSR株式会社（3事業所）	国内グループ企業（7社）
四日市工場・研究所 筑波研究所・事業所 JSR Bioscience and informatics R&D center	株式会社医学生物学研究所（伊那研究所、筑波研究所） 株式会社イーテック JSRマイクロ九州株式会社 JSRライフサイエンス株式会社 JSR ARTON製造株式会社 テクノUMG株式会社 四日市工場 日本カラリング株式会社

（5）環境・安全の表彰制度

環境功労表彰

JSRでは、環境保全活動のさらなる活性化を目的として、環境製品開発、環境技術開発、環境負荷低減、また地域社会への環境支援など、環境保全に関して優れた貢献をした人を対象とする表彰制度「環境功労表彰」を設けています。2022年度は、2件で6名が表彰されました。

事業所	件名
JSR BiRD	地中熱利用ヒートポンプチラーの運転条件の開発によるCO_2排出量削減
四日市工場	廃棄物検索システム開発による産業廃棄物分別の効率化・強化

安全フォーラム

2022年度は開催見送りの為、実績なし。

4．ステークホルダー・エンゲージメント

JSRグループでは、地域社会の責任ある一員として、レスポンシブル・ケア地域対話会へ参画し、安全管理や化学物質の取り扱いなどについて、地域住民と意見交換しています。
2022年度は、10月に開催された「第8回レスポンシブル・ケア四日市地区地域対話会」へ参加しました。

› ステークホルダー・コミュニケーション

5. 法令違反実績開示

2022年度は、環境・安全・品質・製品安全・化学品にかかわる法律に関して、法令違反はありませんでした。
過去に発生した事例について、再発防止対策を継続するとともに、社外事例も含めた定期的な事例教育を行うことにより、再発防止に努めています。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

編集方針

1. 編集コンセプト
2. サステナビリティサイトの位置づけ
3. 参考にしたガイドライン
4. 報告期間、報告頻度、問い合わせ窓口
5. 報告の対象範囲
6. 第三者検証
7.主な参加団体とイニシアティブ
8.文言の定義と注釈

1. 編集コンセプト

当社の目指す方向性

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。」に立脚して様々な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になることを目指しています。そのために当社グループは、企業理念に基づき、企業活動を通じて価値創造することで、持続可能な地球環境や社会の実現に貢献していきます。

サステナビリティKPIの進捗報告

当社のサステナビリティ課題への取り組みとその進捗状況をステークホルダーの皆さまにもご理解いただくため、2022年度から、サステナビリティサイトにてサステナビリティKPI（以下、KPI）の開示を始めました。今回は2022年度の進捗状況を報告しています。
なお、KPIとその目標については、全社方針、事業戦略や世間動向を踏まえ、必要に応じて見直していきます。

本サイトについて

2022年4月1日に、エラストマー事業の譲渡が予定通り完了し、2022年度は、デジタルソリューション事業とライフサイエンス事業を中核に据えた、新生JSRとしての最初の1年となりました。今回は、JSR単体の取り組みだけでなく、海外グループ企業の取り組みについても記載を増やしました。

また、JSRグループのサステナビリティ活動を、ステークホルダーの皆さまだけでなく、一般の方や学生の方にも、わかりやすくお伝えすることを意識して2022年に追加した「事業活動を通じた社会への価値提供」という特集について、内容を拡充し、従業員メッセージを掲載いたしました。

2023年6月26日開催の当社取締役会において、JICC-02株式会社による公開買付けに賛同の意見を表明すること、並びに株主、新株予約権者および米国預託証券所有者の皆さまに対し、JICC-02株式会社による公開買付けに応募することを推奨すること等を全会一致で決議いたしました。

当社は、公開買付けが完了することで非上場化されますが、本サイトにおける情報発信は、今までと変わることなく、継続いたします。

サステナビリティ推進担当役員からのメッセージは昨年に引き続き掲載しています。

関連する数値データはESGデータにまとめて開示しました。

2. サステナビリティサイトの位置づけ

サステナビリティサイトにはJSRグループの非財務情報を網羅的に掲載しています。なお、本サイトは、サステナビリティ推進会議での承認を受けて公開しています。

情報開示体系と読者対象

3. 参考にしたガイドライン

- 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」
- 環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」、「環境報告ガイドライン（2012年版）」
- 一般社団法人 日本化学工業協会「化学企業のための環境会計ガイドライン」
- GRI（Global Reporting Initiative）Standard

4. 報告期間、報告頻度、問い合わせ窓口

- **報告期間**
  サステナビリティサイト：最新情報を掲載。
  サステナビリティレポート（PDF）：2022年4月1日～2023年3月31日（年次報告）。一部上記以外の期間の活動を含む
- **報告公開月：**2023年9月
- **問い合わせ窓口：**

› サステナビリティに関するお問い合わせ

5. 報告の対象範囲

（1）レポート全体

JSRグループ　合計65社

- JSR：
  本社、四日市工場、四日市研究センター、筑波研究所・事業所、JSR・慶應義塾大学医学化学イノベーションセンター（JKiC）、JSR Bioscience and informatics R&D center (JSR BiRD)
- グループ企業：
  国内グループ企業19社、および海外グループ企業45社（2023年3月31日現在）

（2）環境・安全に関するデータ（RCデータ）

JSRグループ 合計16社

JSR株式会社
株式会社イーテック
日本カラリング株式会社
JSRマイクロ九州株式会社
テクノUMG株式会社
JSRライフサイエンス株式会社
JSRロジスティクス＆カスタマーセンター株式会社
株式会社医学生物学研究所
宇部樹脂加工株式会社
JSR ARTON製造株式会社
JSR Micro N.V.
JSR Micro, Inc.
JSR Micro Korea Co., Ltd.
EUV Resist Manufacturing & Qualification Center N.V.
JSR Micro (Changshu) Co., Ltd.
KBI Biopharma, Inc.
（2023年3月31日現在）

6. 第三者検証

2022年4月のエラストマー事業譲渡に伴い、サステナビリティレポートの第三者検証の受審を2022年度は見送りました。
これを機に、国際基準に基づく第三者検証の受審を進めることにしました。
2023年度には、GHG排出量に関して受審する予定です。

7. 主な参加団体とイニシアティブ

- 国連グローバル・コンパクト
- 日本化学工業協会（代表取締役が理事を務める）
- 日本気候リーダーズパートナーシップ（JCLP）
- 半導体気候関連コンソーシアム（SCC）（設立メンバーとして加入）
- TCFDコンソーシアム　など

8. 文言の定義と注釈

- 事業活動、経営基盤、企業活動の定義
  - 事業活動：製品やサービスを提供する活動
  - 経営基盤：会社の運営に携わる部門や製造部門の活動
  - 企業活動：事業活動と経営基盤を併せた活動
- 記述の定義
  JSRグループ：JSRおよびグループ企業
  JSR：JSR株式会社
- 数値の扱い
  絶対値、パーセンテージとも、表示されている桁数未満の値を四捨五入しています。そのため、個々の数値を合計したものと合計値とが異なる場合があります。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

社外からの評価

1. ESG指数への組み入れ（2023年7月1日現在）
2. 主な受賞・表彰・認証

1. ESG指数への組み入れ（2023年7月1日現在）

JSRグループは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、日本株を対象とした「FTSE Blossom Japan Index」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」「MSCIジャパンESGセレクト･リーダーズ指数」「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」「S&P/JPX カーボン・エフィシェント指数」「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の6 つすべてに選定されています。

（1）FTSE Russell社

— FTSE Blossom Japan Index

— FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

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」「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の投資銘柄に選定されました。

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

— FTSE4Good

FTSE Russellから、2004年より継続して「FTSE4Good Index Series」の構成銘柄に選定されています。

FTSE4Good

（2）MSCI社

— MSCIジャパンESGセレクト･リーダーズ指数

— MSCI ESG Leaders Indexes

ESG（環境、社会、ガバナンス）の優れた企業として、「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。※

2023 CONSTITUENT MSCI JAPAN ESG SELECT LEADERS INDEX

2023 MSCI ESG Leaders Indexes Constituent

— 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※。

2023 CONSTITUENT MSCI JAPAN EMPOWERING WOMEN INDEX (WIN)

※ 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。

（3）S&P社

— S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

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

（4）Morningstar社

— Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

Morningstar社より、「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の構成銘柄に選定されています。

（5）SOMPOアセットマネジメント社

— 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）への取り組み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」の投資対象銘柄に継続して選定されています。

2. 主な受賞・表彰・認証

（1）ecovadis

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。

（2）健康経営優良法人

— 健康経営優良法人2023（大規模法人部門）

JSRは、経済産業省の「健康経営優良法人 2023」大規模法人部門で認定されました。

— 健康経営優良法人2023（中小規模法人部門）

当社のグループ企業6社が、経済産業省の「健康経営優良法人2023」中小規模法人部門で認定されました。

- 株式会社イーテック
- 株式会社医学生物学研究所
- JSR健康保険組合
- JSRマイクロ九州株式会社
- JSRロジスティクス＆カスタマーセンター株式会社
- 日本カラリング株式会社

（3）グリーンビジネス認定

JSR Micro, Inc.（米国）は、サニーベール市より、グリーンビジネス認定を受けました。この認定は、環境の持続可能性と責任あるビジネス慣行に対するコミットメントを証明しています。

（4）日経ニューオフィス推進協会

JSR Bioscience and informatics R&D center（JSR　BiRD）は、日本経済新聞社と一般社団法人ニューオフィス推進協会より、2022年度　第35回日経ニューオフィス賞において関東ニューオフィス奨励賞を受賞しました。JSR BiRDが創造性を高める働き方を誘発する場であること、ITを活用した知的生産の場であること、地球環境・地域社会への貢献など社会性が配慮されていること等が評価されました。

› 気候変動緩和

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

サステナビリティレポートアーカイブ

1. JSRグループ　サステナビリティレポート

2020年より、レポートの名称をサステナビリティレポートに変更しました。

サステナビリティレポート2023（2022年4月1日～2023年3月31日）

> Webサイト

> PDF版（PDF：19.1MB）

PDF版は、2023年10月時点の当社サステナビリティサイトを掲載しています。

サステナビリティレポート2022（2021年4月1日～2022年3月31日）

> Webサイト

> PDF版（PDF：19.1MB）

PDF版は、2022年10月時点の当社サステナビリティサイトを掲載しています。

サステナビリティレポート2021（2020年4月1日～2021年3月31日）

> Webサイト

> PDF版（PDF：19.1MB）

PDF版は、2021年10月時点の当社サステナビリティサイトを掲載しています。

サステナビリティレポート2020（2019年4月1日～2020年3月31日）

> Webサイト

サステナビリティレポート2019（2018年4月1日～2019年3月31日）

> 詳細版　Webサイト

> ハイライト版　見開きA3サイズ（PDF：5.0MB）

> ハイライト版　A4サイズ（PDF：5.2MB）

サステナビリティレポート2018（2017年4月1日～2018年3月31日）

> 詳細版　Webサイト

> ハイライト版（PDF：2.7MB）

サステナビリティレポート2017（2016年4月1日～2017年3月31日）

- Web版
- ハイライト版（PDF : 5.4MB）

サステナビリティレポート2016（2015年4月1日～2016年3月31日）

- Web版
- 冊子版（PDF : 5.8MB）

サステナビリティレポート2015（2014年4月1日～2015年3月31日）

- Web版
- ハイライト版（PDF : 7.0MB）

サステナビリティレポート2014（2013年4月1日～2014年3月31日）

- Web版
- 冊子版（PDF : 9.4MB）

2. JSR North America Holdings, Inc. サステナビリティレポート

2020年より、JSR North America Holdings, Inc.がレポートを発行しています。

- JSR North America Holdings, Inc.「サステナビリティレポート」2022（Webサイト）

- JSR North America Holdings, Inc.「CSRレポート」2020（PDF : 2.6MB）
- JSR Micro, Inc.「CSRレポート」2018（PDF : 2.7MB）
- JSR Micro, Inc.「CSRレポート」2016（PDF : 5.1MB）
- JSR Micro, Inc.「CSRレポート」2014（PDF : 4.5MB）

3. JSR Micro N.V. CSRレポート

- JSR Micro N.V.「CSRレポート」2021（PDF : 2.9MB）

- JSR Micro N.V.「CSRレポート」2019（PDF : 1.9MB）
- JSR Micro N.V.「CSRレポート」2017（PDF 0.8MB）
- JSR Micro N.V.「CSRレポート」2015（PDF 4.3MB）

4. JSR　工場RCレポート

- レスポンシブル・ケア　JSR 四日市工場レポート
- レスポンシブル・ケア　JSR 千葉工場レポート（現JSR ARTON製造株式会社を含む）

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

JSRグループ概要

1. JSR概要（2023年3月31日現在）

会社名	JSR株式会社
設立	1957年12月10日
本社所在地	東京都港区東新橋一丁目9番2号 汐留住友ビル
代表取締役CEO兼社長	エリック ジョンソン
資本金	23,370百万円
連結従業員数	7,994名

2. JSRグループ主要事業（2023年4月1日現在）

下記製品の製造および販売

事業区分		主要製品
デジタルソリューション事業	半導体材料	リソグラフィ材料（フォトレジスト、多層材料）、実装材料、洗浄剤、CMP材料、等
	ディスプレイ材料	カラー液晶ディスプレイ材料、有機ELディスプレイ材料、等
	エッジコンピューティング事業	耐熱透明樹脂および機能性フィルム、光造形、等
ライフサイエンス事業		創薬支援サービス、診断・研究試薬および同材料、バイオプロセス材料、等
合成樹脂事業		ABS樹脂、AES樹脂、AS樹脂、ASA樹脂等の合成樹脂
その他事業		化学品等の仕入・販売事業、等

3. JSRグループ主要営業所および工場等（2023年4月1日現在）

（1）JSR単体

本社			東京都港区東新橋一丁目9番2号
工場	四日市工場		三重県四日市市
研究所	四日市研究センター	ディスプレイソリューション研究所	三重県四日市市
		精密電子研究所	三重県四日市市
		エッジコンピューティング研究所	三重県四日市市
	筑波研究所		茨城県つくば市
	JSR・慶應義塾大学 医学化学イノベーションセンター		東京都新宿区
	JSR・東京大学協創拠点CURIE		東京都文京区
	JSR Bioscience and informatics R&D center		神奈川県川崎市

（2）重要な子会社および関連会社

事業区分	会社名	本社
デジタルソリューション事業	JSR Micro N.V.	ベルギー
	JSR Micro, Inc.	米国
	JSR Micro Korea Co., Ltd.	韓国
	JSR Micro Taiwan Co., Ltd.	台湾
	JSR Micro (Changshu) Co., Ltd.	中国
ライフサイエンス事業	JSR North America Holdings, Inc.	米国
	（株）医学生物学研究所	東京都港区
	KBI Biopharma, Inc.	米国
	Selexis SA	スイス
	Crown Bioscience International	米国
	JSR Life Sciences LLC	米国
合成樹脂事業	テクノUMG（株）	東京都港区
	日本カラリング（株）	三重県四日市市

（注）JSR North America Holdings, Inc. が、その100%子会社を通じて、当社の北米デジタルソリューション事業およびライフサイエンス事業グローバルオペレーションを統括しております。また、JSR Micro N.V.でもライフサイエンス製品の製造・販売を行っております。

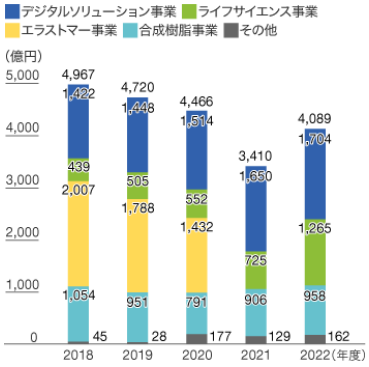
4. JSRグループ一覧（2023年3月31日現在）

連結会社：56社
非連結子会社：4社
持分法適用会社：8社
RC報告範囲：16社

> グループ企業一覧

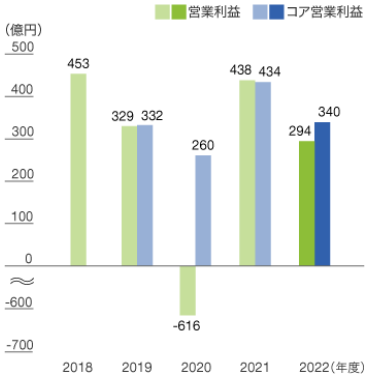
5. 財務情報

売上収益（連結）

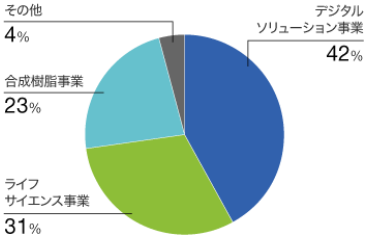


注：2018年度より、報告セグメントの区分を変更しています。

営業利益／コア営業利益（連結）



2022年度 売上収益（連結）構成比



Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

ESGデータ

環境 | 社会 | ガバナンス

- 特別な注釈がない限り、年度とは各年の4月1日から翌年3月31日までの1年間のことをいい、例えば、2022年度は2022年4月1日から2023年3月31日までの1年間を指します。
- 数値は絶対値と%ともに、表示桁数未満を四捨五入して表示しています。そのため、個々の数値を合計したものと合計値とが異なる場合があります。
- 赤色の数値は、昨年の数値を訂正した箇所です。
- 集計範囲はグループ内のRC報告範囲の企業になります。
  RC報告範囲の企業については、以下のリンク先をご覧ください。

  > 編集方針　報告の対象範囲

- GHG排出量については23年度中に第3者検証を実施予定です。検証が完了しましたら、その旨ご報告する予定です。
- 2022年4月にエラストマー事業をENEOS株式会社に譲渡しました。
  そのため、2021年度まではエラストマー事業を含む数値となっており、2021年度から2022年度にかけて数値が大きく変動している場合があります。

インプットデータ

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
原料	使用量（千トン）	JSRグループ	1,394	1,267	1,042	1,306	288
エネルギー	使用量（原油換算, 千kL）	JSRグループ	429	400	369	439	98
	生産量原単位（kL/トン）		0.33	0.33	0.37	0.35	0.33
水資源	総使用量（海水除く, 千m^3）	JSRグループ	20,894	20,632	18,734	21,710	3,853
	工業用水※1		14,790	14,309	13,193	14,672	3,344
	上水道水※1		172	171	169	186	502
	地下水※1		313	408	259	275	7
	海水（冷却用）※1		64,296	56,354	51,319	55,370	6,479
	生産量原単位（m^3/トン）		15.8	17.1	18.6	17.3	13.0

※1　2021年度までの数値はJSR株式会社分のみ

アウトプットデータ

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
製品	生産量（千トン）	JSRグループ	1,320	1,205	1,006	1,255	296
廃棄物	産業廃棄物発生量（千トン）	JSRグループ	72	70	67	66	14
	生産量原単位（トン/トン）		0.05	0.06	0.07	0.05	0.05
	リサイクル量（千トン）		38	41	34	40	13
	外部最終埋立量（千トン）		0.9	1.9	0.8	1.2	0.005

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
GHG排出量	Scope1＋Scope2（千トン-CO_2e）	JSRグループ	1,040	973	892	1,013	218
	生産量原単位（トン/トン）		0.79	0.81	0.89	0.81	0.74
排水	総排水量（千m^3）	JSRグループ	17,587	16,049	14,616	16,258	3,748
	生産量原単位（m^3/トン）		13.3	13.3	14.5	13.0	12.7
水質汚濁物質	COD排出量（トン）	JSR株式会社 および 国内グループ企業	580	495	401	486	53
	全窒素排出量（トン）		144	160	112	148	9
	全リン排出量（トン）		1	1	1	1	＜1
環境負荷物質	VOC排出量（トン）	JSR株式会社 および 国内グループ企業	575	568	483	607	39
	SO_X排出量（トン）	JSRグループ	13	11	11	11	5
	NO_X排出量（トン）		349	342	287	290	32

サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量

単位：千トン-CO_2e

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
Scope1	JSRグループ	440	408	399	357	34
Scope2		600	564	493	656	184
Scope3		1,129	1,038	870	1,067	437

【算定方法】
・日本の「エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律」および「地球温暖化対策の推進に関する法律」に準拠してGHG排出量を算定。
・「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」（環境省発行）における排出係数を適用。
・日本国内の電気事業者から購入する電気の排出係数は、環境省および経済産業省が公表する最新の電気事業者別排出係数（調整後）を適用し、それ以外の地域で電気事業者の個別係数が入手できない場合は、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission factors 2022」の国別排出係数を適用。
・「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン （ver.2.5）」（環境省　経済産業省　発行）および「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース_Ver.3.3」に基づき、「温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度」（環境省発行）の排出係数および排出原単位などを用いて算出。

Scope3の内訳

単位：千トン-CO_2e

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1	購入した物品・サービス	JSRグループ	1,034	931	762	968	241
2	資本財※1		36	51	61	46	130
3	Scope1, 2に含まれない燃料および エネルギー活動※1		7	6	7	6	48
4	輸送、配送（上流）	JSR株式会社	13	11	8	9	＜1
5	事業から出る廃棄物	JSRグループ	24	25	20	24	14
6	出張		1	1	1	1	1
7	従業員の通勤		3	3	3	3	2
8	リース資産（上流）		1	1	1	1	1
9	輸送、配送（下流）	JSR株式会社	11	9	8	9	＜1
10	販売した製品の加工	JSRグループ	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外
11	販売した製品の使用		算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外
12	販売した製品の廃棄		算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
13	リース資産（下流）		＜1	＜1	＜1	＜1	＜1
14	フランチャイズ		算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外
15	投資		算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外	算定対象外

※1　2021年度までの数値はJSR株式会社分のみ

化学物質排出量（PRTR制度）

単位：トン

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
PRTR	取扱量	JSR株式会社 および 国内グループ企業	960,932	842,045	697,162	870,093	172,250
	排出量		145	179	162	161	37
	大気		134	170	154	153	32
	水域		11	9	8	8	5
	土壌		0	0	0	0	0
	移動量		890	897	807	1,060	1,138

2022年度　JSR株式会社　3事業所（四日市工場、筑波研究所、JSR BiRD）の合計

単位：トン

政令指定番号	物質名称	排出量			移動量
		大気	水域	土壌	
53	エチルベンゼン	0.00	0.00	0.00	0.00
86	クレゾール	0.00	0.00	0.00	0.00
186	ジクロロメタン（別名塩化メチレン）	0.10	0.00	0.00	1.00
300	トルエン	0.01	0.00	0.00	0.21
392	ノルマル−ヘキサン	0.01	0.00	0.00	6.40
411	ホルムアルデヒド	0.00	0.00	0.00	0.00
	総計	0.12	0.00	0.00	7.61

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

ESGデータ

- 特別な注釈がない限り、年度とは各年の4月1日から翌年3月31日までの1年間のことをいい、例えば、2022年度は2022年4月1日から2023年3月31日までの1年間を指します。
- 数値は絶対値と%ともに、表示桁数未満を四捨五入して表示しています。そのため、個々の数値を合計したものと合計値とが異なる場合があります。
- 赤色の数値は、昨年の数値を訂正した箇所です。
- 2022年4月にエラストマー事業をENEOS株式会社に譲渡しました。
  そのため、2021年度まではエラストマー事業を含む数値となっており、2021年度から2022年度にかけて数値が大きく変動している場合があります。

労働災害（暦年）

カテゴリ		集計範囲	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
労働災害発生件数 休業災害（4日以上）	社員	JSR株式会社	0	1	0	1	1
	協力会社員		1	0	2※4	0	0
	社員	国内グループ企業	2	3	1	4	2
	協力会社員		0	2	1	1	2
	社員	海外グループ企業	—	—	—	—	1
	協力会社員		—	—	—	—	0
休業災害 JSR株式会社 製造工場	度数率※1	JSR株式会社	0.00	0.24	0.00	0.23	0.00
	強度率※2		0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
	度数率※3	日化協統計	0.31	0.42	0.28	0.41	0.43

※1　度数率＝（休業災害死傷者数 / 延べ実労働時間数）×100万
※2　強度率＝（延べ労働災害損失日数 / 延べ実労働時間数）×1000
※3　出典　一般社団法人 日本化学工業協会統計データ（労働安全衛生実態調査結果）
※4　死亡事故1件を含む

設備災害（暦年）

カテゴリ	集計範囲	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
設備災害発生件数	JSR株式会社	2	1	5	0	0
	国内グループ企業	4	5	1	1	0
	海外グループ企業	—	—	—	—	0

※5　～2021年 石災法「異常現象」の定義に基づく
2022年より、報告・評価基準をグローバルに統一
爆発・火災・漏洩また行政が事故と認めたものの内、下記いずれかが発生した事故
・従業員や地域住民の方達への健康被害を発生させる事故
・被害想定額が1億円を超える事故
・一部のプラントが1か月以上停止、もしくは工場全体が1週間以上停止する事故

ISO45001認証取得事業所（2023年3月31日現在）

事業所・グループ企業	認証番号	認証取得日（更新日）	有効期限
テクノUMG（株） 宇部事業所	JQA-OH0037	2021年3月1日	2024年2月29日
JSRマイクロ九州（株）	JQA-OH0319	2023年3月27日	2026年3月26日
JSR Micro N.V.（ベルギー）	BE20/819943937	2023年4月21日	2026年4月20日
JSR Micro, Inc. Sunnyvale CA（米国）	OHS13340	2022年3月18日	2025年3月17日
JSR Micro, Inc. Hillsboro OR（米国）	18607	2022年3月3日	2025年3月2日

物流災害・事故

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
物流災害・事故発生件数	物流労働災害	JSR株式会社	0	0	0	0	0
	加害交通事故		0	0	0	0	0
	被害交通事故		0	0	0	0	0

モーダルシフトの状況

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2019年度	2021年度	2022年度
輸送量（百万トンキロ）※6	JSR株式会社	514	434	324	377	3
モーダルシフト率（%）※7		85	85	83	85	1

※6　JSR株式会社の自社倉庫および社外契約倉庫から日本国内の指定先へ輸送・配送した、製品・原材料等の輸送量（百万トンキロ）
※7　トンキロ：［貨物重量（トン）］×［輸送距離（キロ）］

ISO9001認証取得状況（2023年6月時点）

事業所・グループ企業	認証番号	認証取得日
JSR（株） 四日市工場	JQA-0396	1994年2月9日
JSRマイクロ九州（株）	JQA-3163	1999年3月12日
（株）イーテック	NQA-22080168A	1998年11月30日
テクノUMG（株） 四日市事業所	JCQA-0700	2000年5月15日
テクノUMG（株） 宇部事業所、大竹事業所	JCQA-1508	1994年7月19日
日本カラリング（株）	NQA-22100028A	1996年3月19日
宇部樹脂加工（株）	02843-2016-AQ-KOB-JAS-ANZ	2002年10月17日
JSRライフサイエンス（株）	JP13/062551	2010年11月23日
JSRロジスティクス&カスタマーセンター（株）	JQA-0396	1994年2月9日
JSR Micro, Inc. Sunnyvale CA（米国）	10305	1998年4月17日

事業所・グループ企業	認証番号	認証取得日
JSR Micro, Inc. Hillsboro OR（米国）	21555	2022年3月3日
JSR Micro N.V.（ベルギー）	BE91/03002	2004年10月1日
JSR Micro Korea Co., Ltd.（韓国）	FM 88265	2004年10月11日
JSR Micro (Changshu) Co., Ltd.（中国）	CN18/20426	2018年4月24日

ISO13485認証取得状況*（2023年6月時点）

事業所・グループ企業	認証番号	認証取得日
（株）医学生物学研究所 伊那研究所	JP06/040213	2006年10月11日

* ISO13485: 医療機器の品質マネジメントシステム

人財

カテゴリ			集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結従業員数			JSRグループ	8,748	9,050	9,383	9,696	7,994
非正社員比率（%）※8				2	2	1	2	1
地域別従業員比率（%）	日本		JSRグループ	60	59	57	53	46
	アジア（日本除く）			16	20	21	21	19
	アメリカ			20	16	18	20	29
	ヨーロッパ			4	5	4	6	7
女性比率（%）			JSRグループ※9	ー	18	17	29	34
男女別従業員数		男	JSR株式会社※11	2,883	2,933	2,974	2,902	1,761
		女		494	515	537	531	394
		計		3,377	3,448	3,511	3,433	2,155
採用者数	新卒※10	男		74	89	101	42	17
		女		15	18	29	12	4
		計		89	107	130	54	21
	中途	男		31	25	22	30	44
		女		11	7	3	5	7
		計		42	32	25	35	51
平均勤続年数		男		12.9	13.3	13.6	13.8	13.9
		女		14.8	14.7	14.7	14.6	14.8
		計		13.2	13.5	13.8	13.9	14.1
自己都合離職率（%）				1.4	1.2	1.3	5.4※12	2.5
入社3年以内離職率（%）				6.4	7.4	6.9	9.3	6.7
レイオフ（人）				0	0	0	0	0

各年度末（3月31日）現在
※8　非正社員比率 = 臨時従業員 /（正規社員＋臨時従業員）、臨時従業員：JSRグループ各社が雇用する契約社員、パート、アルバイト
※9　2021年度より、集計範囲を連結対象会社に変更

※10　各年度初（4月1日）時点
※11　出向者を含む
※12　2021年度は早期退職優遇制度を実施

年間総労働時間・年間時間外労働時間・平均年間給与

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
1人当たり総労働時間（h）	JSR株式会社	1,969	1,950	1,903	1,921	2,049
1人当たり時間外労働時間（h）		220	214	148	158	185
年次有給休暇の取得率（%）	JSR株式会社※11	–	85.2	81.0	87.4	88.8
平均年間給与（千円）※13	JSR株式会社	7,551	7,546	7,360	7,446	8,290
労働者の男女の賃金の差異（%）※14		–	–	–	–	71.9

※11　出向者を含む
※13　平均年間給与は、賞与および基準外賃金を含む
※14　正規労働者、非正規労働者すべてを含み、出向者を出向元の従業員として集計

教育研修・海外派遣

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総研修時間（h）※15	JSR株式会社※11	49,671	64,334	43,624	34,591	17,828
1人当たり総研修時間（h/人）※15		14.7	18.7	12.4	10.1	8.3
教育研修費総額（千円）※15		108,189	148,711	115,513	120,628	102,612
1人当たり教育研修費総額（円/人）※15		32,037	43,130	32,900	35,148	47,616
企業倫理要綱教育（イーラーニング）（h/人）	JSR株式会社および国内グループ企業	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
独禁法・腐敗防止・安全保障貿易等管理教育（イーラーニング）（h/人）		0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
情報セキュリティ教育（イーラーニング）（h/人）		0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
品質コンプライアンス教育（イーラーニング）（h/人）		1.0	0.5	–	0.5	0.5
働き方改革関連法教育（イーラーニング）（h/人）		0.5	–	0.5	–	–
インサイダー取引防止教育（イーラーニング）（h/人）		–	–	–	0.5	0.5
ビジネスと人権に関する教育（イーラーニング）（h/人）		–	–	–	–	0.5
排水教育（イーラーニング）（h/人）※16		–	–	–	0.5	–
機密情報管理教育（イーラーニング）（h/人）	JSR株式会社	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5
安全教育（イーラーニング）（h/人）		–	0.5	0.5	0.5	–
介護の基礎理解教育（イーラーニング）（h/人）		–	–	–	–	0.5
LGBT教育（イーラーニング）（h/人）		–	–	–	–	0.5
JSR Health Promotion活動に関する教育（イーラーニング）（h/人）		–	–	–	–	0.5
海外研究派遣人数	JSR株式会社※11	8	11	6	5	5

※11　出向者を含む
※15　本研修時間、研修費は人事部門主催で実施した技術・技能研修、階層別教育等を集計しているため、人事部門以外が実施した教育ならびに各部門独自の教育、社外教育等の時間、費用およびイーラーニングによる教育時間、費用は含まれていない
※16　四日市地区所属者が対象

ダイバーシティ推進

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性従業員採用比率（%）※10	大学卒技術系	JSR株式会社※11	18	22	26	30	17
	大学卒事務系		45	50	55	60	100
女性管理職比率（%）※10		JSR株式会社※11	4.1	4.3	4.1	4.5	5.6
		JSRグループ	–	–	–	–	22
係長級にある者に占める女性労働者の割合（%）		JSR株式会社※11	–	8.9	9.4	8.8	12.1
執行役員に占める女性の割合（%）		JSR株式会社※11	–	6.1	9.1	12.1	4.8
役員に占める女性の割合（%）		JSRグループ	–	–	–	–	13
退職した従業員の再活躍推進（キャリア再開制度）	登録者数	JSR株式会社※11	5	5	3	1	2
	採用実績数		2	2	2	0	0
配偶者海外転勤時休職制度利用者数※17			–	–	0	1	0
定年退職従業員の活躍推進	再雇用者数		38	22	24	18	22
	再雇用率（%）		81	81	86	69	85
外国籍従業員の採用実績数			1	3	7	1	0
障がい者雇用率（%）		JSR株式会社※11	2.43	2.38	2.34	2.24	2.47
障がい者雇用数※18		JSRグループ	–	–	–	–	111

各年度末（3月31日）現在
※10　各年度初（4月1日）時点
※11　出向者を含む
※17　配偶者海外転勤時休職制度は、2020年度より施行を開始
※18　自己申告により把握可能な人数

ワークライフマネジメント

カテゴリ※19			集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
不妊治療	短時間勤務制度利用者数		JSR株式会社※11	2	0	0	0	0
出産	産前・産後休暇制度利用者数			24	19	18	19	10
	育児休業制度利用者数※20	女	JSR株式会社※11	22	14	15	21	13
		男		38	61	59	101	87
		計		60	75	74	122	100
	育児休業制度利用者数※20,※21	女	JSRグループ	—	—	—	—	98
		男		—	—	—	—	169
		計		—	—	—	—	267
	育児休業制度取得率（%）※20	女	JSR株式会社※11	100	100	100	100	100
		男		24.5	42.7	50.9	72.7	81.3
	育児休業平均取得日数	男		11.9	13.0	19.6	19.2	20.7
	育児休業後の復職率（%）	女		100	100	100	100	100
		男		100	100	100	100	100

カテゴリ[※19]			集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
	育児休業復職後の1年後定着率（%）[※22,※24]	女		96	100	95	89	81
		男		100	97	100	96	59
	育児休業復職後の3年後定着率（%）[※22,※24]	女		—	—	96	95	84
		男		—	—	98	92	64
	育児休業者への面接制度利用者数			28	15	17	13	18
育児との両立	短時間勤務制度利用者数[※25]			101	113	119	122	103
介護との両立	短時間勤務制度利用者数			1	1	2	1	2
	介護休暇制度利用者数			7	11	6	4	7
	介護休業制度利用者数			1	3	0	0	2
その他の制度	裁量労働制度利用者数[※10]			111	122	122	169	140
	ボランティア休暇制度利用者数（　）内は取得合計日数			7 (17)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
育児休業給付利用者数				53	80	75	110	91
育児休業復職支援給付利用者数				30	28	22	35	32
ベビーシッター給付利用者数				15	18	16	15	10
ホームヘルパー給付利用者数				0	2	0	1	0

各年度末（3月31日）現在
※10　各年度初（4月1日）時点
※11　出向者を含む
※19　両立支援制度の内、在宅勤務制度については、2019年度より育児・介護要件を撤廃して運用している
※20　年度内に育児休業を取得した者の総数
※21　国により制度が異なるため、育児休業に準ずる休業を取得した人数を記載
※22　(n-1)年度の育児休業からの復職者数のうち、n年度末における在籍者数の割合
※23　(n-3)年度の育児休業からの復職者数のうち、n年度末における在籍者数の割合
※24　2022年度以降の定着率の低下は、事業譲渡の影響も含む
※25　妊娠中の制度利用者を含む人数

労働組合

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
加入者数	JSR株式会社[※11]	2,629	2,709	2,799	2,746	1,653
	JSRグループ	3,588	3,739	3,766	3,775	2,022
組合員比率（%）[※26]	JSR株式会社[※11]	77.9	78.5	79.7	80.0	76.7
	JSRグループ	41.0	41.3	40.1	38.9	25.3

※11　出向者を含む
※26　管理職を含む全従業員数に対する組合員の比率

健康

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
健康診断有所見率（%）	JSR株式会社	—	—	26.4	24.3	24.1
	JSRグループ	—	—	—	—	27.6

カテゴリ	集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック高ストレス者率（%）	JSR株式会社	7.3	8.3	8.2	8.9	7.5
	JSRグループ	―	―	―	―	8.8
月間時間外労働時間45時間超労働者（長時間労働）の月平均人数	JSR株式会社※11	90.1	91.7	51.3	64.7	65.1
	JSRグループ	―	―	―	―	94.6

各年度末（3月31日）現在
※11　出向者を含む

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

ESGデータ

- 特別な注釈がない限り、年度とは各年の4月1日から翌年3月31日までの1年間のことをいい、例えば、2022年度は2022年4月1日から2023年3月31日までの1年間を指します。
- 数値は絶対値と%ともに、表示桁数未満を四捨五入して表示しています。そのため、個々の数値を合計したものと合計値とが異なる場合があります。
- 赤色の数値は、昨年の数値を訂正した箇所です。
- 2022年4月にエラストマー事業をENEOS株式会社に譲渡しました。
  そのため、2021年度まではエラストマー事業を含む数値となっており、2021年度から2022年度にかけて数値が大きく変動している場合があります。

コンプライアンス

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
法人税等の支払額（百万円）		JSR株式会社 および 国内連結企業	9,547	9,435	3,266	7,452	20,994
		海外連結企業	1,434	3,338	2,127	4,254	3,011
政治献金（百万円）		JSR株式会社	0	0	0	0	0
サステナビリティ推進会議（旧CSR会議）開催回数		JSR株式会社	4	5	4	3	5
各国の腐敗防止に関する 法令・国際的な基準の違反	違反件数	JSRグループ	0	0	0	0	0
	違反罰金額（円）	JSRグループ	0	0	0	0	0
JSRグループ ホットラインの利用件数		JSR株式会社	6	3	9	8	2
		グループ企業	10	7	17	7	9
		不明	1	0	0	0	0
サプライヤーホットラインの利用件数		JSR株式会社	0	0	0	0	0
		グループ企業	0	0	0	1	0

研究開発

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
研究開発費（億円）		JSRグループ	249	254	246	241	270
		JSR株式会社	191	205	193	204	192
研究員数		JSR株式会社	727	747	766	666	565
保有特許件数	国内	JSR株式会社	3,258	2,960	2,695	2,570	2,220
	海外		3,793	3,710	3,446	3,395	2,710
	計		7,051	6,670	6,141	5,965	4,930

取締役

カテゴリ			集計範囲	2018年度	2019年度 ※1	2020年度	2021年度	2022年度
取締役	社内取締役数（業務執行取締役）	男	JSR株式会社	4	5	5	4	4
		女		0	0	1	1	1
		計		4	5	6	5	5
	独立社外取締役数（非業務執行取締役）	男	JSR株式会社	3	3	3	4	4
		女		0	0	0	0	0
		計		3	3	3	4	4
	総計	男	JSR株式会社	7	8	8	8	8
		女		0	0	1	1	1
		計		7	8	9	9	9
	独立社外取締役比率（%）		JSR株式会社	43	38	44	44	44
	女性取締役比率（%）			0	0	11	11	11
	日本人以外の取締役比率			0	11	11	22	22
	取締役任期（年/期）		JSR株式会社	1	1	1	1	1
	取締役年齢制限（歳）			なし	なし	なし	なし	なし
取締役会開催回数			JSR株式会社	17	17	17	18	17

※1　宮坂学元社外取締役（在任期間2019年6月18日から2019年9月5日）は、本表から除いている

監査役

カテゴリ			集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
監査役	社内監査役数	男	JSR株式会社	1	1	1	1	1
		女		0	0	0	0	0
		計		1	1	1	1	1
	独立社外監査役数	男	JSR株式会社	1	1	1	0	1
		女		1	1	1	2	1
		計		2	2	2	2	2
	総計	男	JSR株式会社	2	2	2	1	2
		女		1	1	1	2	1
		計		3	3	3	3	3
	独立社外監査役比率（%）		JSR株式会社	67	67	67	67	67
	女性比率（%）			33	33	33	67	33
	監査役任期（年/期）		JSR株式会社	4	4	4	4	4
監査役会開催回数			JSR株式会社	18	18	18	18	17

諮問委員会

カテゴリ			集計範囲	2018年度	2019年度※1	2020年度	2021年度	2022年度
指名諮問委員会	委員長		JSR株式会社	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役
	委員数	独立社外取締役		3	3	3	4	4
		社内取締役		2	1	2	2	2
		計		5	4	5	6	6
指名諮問委員会 開催回数				3	3	3	4	7
報酬諮問委員会	委員長		JSR株式会社	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役	独立社外取締役
	委員数	独立社外取締役		3	3	3	4	4
		社内取締役		1	1	2	2	2
		計		4	4	5	6	6
報酬諮問委員会 開催回数				4	4	7	7	8

※1　宮坂学元社外取締役（在任期間2019年6月18日から2019年9月5日）は、本表から除いている

執行役員

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
執行役員数（うち取締役兼任者数）	男	JSR株式会社	24 (3)	25 (2)	24 (4)	24 (4)	20(4)
	女		1 (0)	1 (0)	2 (1)	2 (1)	1(1)
	計		25 (3)	26 (2)	26 (5)	26 (5)	21(5)
日本人以外の執行役員比率（%）		JSR株式会社	8	8	8	12	14

役員報酬

単位：百万円

カテゴリ			集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取締役報酬	社内取締役	基本報酬（固定報酬）	JSR株式会社	186	264	246	242	308
		当事業年度に係る年次賞与		50	64	182	182	95
		中期業績連動賞与		25	48	（廃止）	（廃止）	（廃止）
		パフォーマンス・シェア・ユニット		–	–	–	120	118
		譲渡制限付株式報酬（非金銭報酬）		37	100	124	232	280
		計		298	476	552	776	801
	社外取締役	基本報酬（固定報酬）		42	47	43	43	43
		計		42	47	43	43	43
	総計			340	523	595	819	844
監査役報酬	社内監査役	基本報酬（固定報酬）		29	28	28	28	29

カテゴリ			集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
		計		29	28	28	28	29
	社外監査役	基本報酬（固定報酬）		20	22	22	22	25
		計		20	22	22	22	25
	総計			49	50	50	50	54

役員ごとの連結報酬等の総額等（2022年度） ※2

単位：百万円

氏名	役員区分	会社区分	連結報酬等の総額等				
			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(非金銭報酬)	総額
エリック ジョンソン	取締役	JSR株式会社	73	33	77	229	598
	President	JSR North America Holdings, Inc.	76	33	77	–	
川橋　信夫	取締役	JSR株式会社	80	13	24	30	147

※2　連結報酬等が1億円以上である者に限定して記載しています。

会計監査人に対する報酬

単位：百万円

カテゴリ		集計範囲	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
監査公認会計士等に対する報酬	監査証明業務に基づく報酬	JSR株式会社および連結子会社	87	116	112	115	116
	非監査業務に基づく報酬		0	0	2	0	2
監査公認会計士等と同一のネットワーク(KPMG)に対する報酬を除く	監査証明業務に基づく報酬	JSR株式会社および連結子会社	39	72	96	118	139
	非監査業務に基づく報酬		42	28	42	23	37

取締役、監査役の活動状況（2022年度）

氏名・性別・国籍	役職名 ※3	年齢 ※3	在任期間 ※3	活動状況	2022年度　取締役会等への出席状況		
エリック ジョンソン 男性 米国	代表取締役CEO	61	4年	2019年の代表取締役CEO就任の後は、北米事業統括担当としてライフサイエンス事業の拡大を牽引するとともに、グローバルな経営経験を活かし当社グループの経営をリードし、全てのステークホルダーに信頼され、満足される企業の実現に努めております。豊富な職務経験および知見を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督に活かし、当社グループの企業価値の継続的向上に貢献しました。	取締役会	17回 / 17回	100%
					指名諮問委員会	7回 /7回	100%
					報酬諮問委員会	8回 / 8回	100%
川橋 信夫 男性 日本	代表取締役 社長兼COO	66	7年	2019年の代表取締役社長就任の後は、CEOを補佐し、経営方針、経営戦略に基づきデジタルソリューション事業およびライフサイエンス事業をコア事業として成長させてまいりました。豊富な職務経験および知見を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督に活かし、当社グループの企業価値の継続的向上に貢献しました。	取締役会	17回 / 17回	100%
					指名諮問委員会	7回 / 7回	100%
					報酬諮問委員会	8回 / 8回	100%

氏名・性別・国籍	役職名※3	年齢※3	在任期間※3	活動状況	2022年度　取締役会等への出席状況		
髙橋 成治 男性 日本	取締役兼 常務執行役員	59	1年	生産・技術、調達・物流を担当し、当社グループの事業拡大に貢献しております。豊富な職務経験および知見を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督に活かすことで、当社グループの企業価値の継続的向上に貢献しました。	取締役会	13回 / 13回	100%
立花 市子 女性 日本	取締役兼 上席執行役員	54	1年	サステナビリティ推進、ダイバーシティ推進の担当として、当社グループの企業価値の向上に貢献しております。豊富な職務経験および知見を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督に活かすことで、当社グループの企業価値の継続的向上に貢献しました。	取締役会	13回 / 13回	100%
江本 賢一 男性 日本	取締役兼 執行役員	49	1年	経理、財務、広報の担当として、当社グループの企業価値の向上に貢献しております。豊富な職務経験および知見を、取締役会での重要な意思決定および職務執行の監督に活かすことで、当社グループの企業価値の向上に貢献しました。	取締役会	13回 / 13回	100%
関 忠行 男性 日本	社外取締役 独立役員	73	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を活かし、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。	取締役会	17回 / 17回	100%
					指名諮問 委員会	7回 / 7回	100%
					報酬諮問 委員会	8回 / 8回	100%
デイビッド ロバート ヘイル 男性 米国	社外取締役 独立役員	38	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。	取締役会	17回 / 17回	100%
					指名諮問 委員会	7回 / 7回	100%
					報酬諮問 委員会	8回 / 8回	100%
岩﨑 真人 男性 日本	社外取締役 独立役員	64	1年	取締役就任後に開催された取締役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験の合理性と透明性の確保に務めるとともに、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。	取締役会	13回 / 13回	100%
					指名諮問 委員会	5回 / 5回	100%
					報酬諮問 委員会	6回 / 6回	100%
牛田 一雄 男性 日本	社外取締役 独立役員	69	1年	取締役就任後に開催された取締役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験の合理性と透明性の確保に務めるとともに、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。	取締役会	13回 / 13回	100%
					指名諮問 委員会	5回 / 5回	100%
					報酬諮問 委員会	6回 / 6回	100%
岩渕 知明 男性 日本	常勤監査役	65	3年	常勤監査役として、当社での豊富な経験・知見と専門知識を活かすとともに他の社外監査役とも共有し、取締役の意思決定および業務執行状況の監査に活かし、当社の経営判断の合理性、経営の透明性、健全性の確保に貢献いただいております。	取締役会	17回 / 17回	100%
					監査役会	17回 / 17回	100%

氏名・性別・国籍	役職名※3	年齢※3	在任期間※3	活動状況	2022年度　取締役会等への出席状況		
甲斐 順子 女性 日本	社外監査役 独立役員	55	2年	当期開催の取締役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。	取締役会	17回 / 17回	100%
					監査役会	17回 / 17回	100%
徳弘 高明 男性 日本	社外監査役 独立役員	64	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。	取締役会	13回 / 13回	100%
					監査役会	12回 / 12回	100%

※3　2023年6月16日（第78回定時株主総会終結時）現在

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

基本方針・ガイドライン・指針

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。

私たちJSRグループの企業理念は、会社の存在意義を明確にしたものです。社会にとってかけがえのないマテリアルを通じて、社会に貢献し、社会の信頼に応える企業を目指してまいります。

経営方針 ― 変わらぬ経営の軸

絶え間ない事業創造

絶え間ない大きな社会ニーズの変化に対し、必要なマテリアルも変わり続けます。JSRは今ある事業に留まることはなく、常に新たな事業を創造することで、社会ニーズの実現に貢献し、持続的な成長を達成します。

企業風土の進化

変わり続ける社会ニーズへマテリアルを通じて応え続けるために、人材・組織は常に進化し続けます。自身の良き風土は維持しながらも新しいものを取り入れ、進化するエネルギーに富んだ経営と組織を築き続けます。

企業価値の増大

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。そのためには、顧客満足度の向上と社員の豊かさの向上を重視し続けます。

経営方針 ― ステークホルダーへの責任

顧客と取引先への責任

JSRグループの全顧客・取引先に対する責任です。

- 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。
- 全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。

従業員への責任

JSRグループ全社員に対する責任です。

- 社員一人ひとり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。

社会への責任

我々が生活し、働いている地域社会、更には全世界の人間社会に対する責任です。

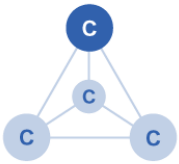
- 地域社会の責任ある一員として環境・安全に配慮した事業活動（レスポンシブル・ケア）を行い続けます。
- 地球環境負荷低減を含めた地球環境保全のニーズに対し、環境配慮型製品を提供し続けます。
- 製品ライフサイクル全体から発生する環境負荷の削減に努めるとともに、環境安全配慮を行い続けます。
- 事業活動を通して、生物多様性の保全に積極的に貢献し続けます。

株主への責任

株主全体に対する責任です。

- 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。

行動指針 4つの"C"



CHALLENGE
COMMUNICATION
COLLABORATION
CULTIVATION

— CHALLENGE（挑戦）

JSRグループ社員一人ひとりは、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、例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。

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

基本方針・ガイドライン・指針

レスポンシブル・ケア

レスポンシブル・ケアの基本方針

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）の基本方針の下に、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。

環境

環境への取り組みについての基本的な考え方

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。

気候変動についての基本的な考え方

JSRグループは、化学製品を製造する企業として、社会が直面す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、脱炭素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。

化学製品は最終的には様々な製品に使用されるため、製品のライフサイクルにおける温室効果ガス（GHG）排出量削減に取り組むことが必要と考えています。そのため、自社活動に伴うGHG排出量（Scope1およびScope2）と合わせて、サプライチェーンでのGHG排出量（Scope3）についても算出・把握しています。

グローバルでのGHG排出量の算出と把握を進め、製品を生産・提供する様々な過程におけるエネルギー使用量の削減などに取り組むことにより、社会全体でのGHG排出量削減に貢献していきます。

このほか、日本化学工業協会、TCFDコンソーシアム、SCC（半導体気候関連コンソーシアム）、JCLP（日本気候リーダーズ・パートナーシップ）などの団体にも参画して情報収集に努め、気候変動がJSRグループに対してリスクと機会の双方をもたらすことへの認識を深めるとともに、シナリオ分析に基づく戦略の策定・実施を進めています。

水資源についての基本的な考え方

水資源は生物の生存に不可欠な資源であり、グローバルにみると、特に淡水は限りある貴重な資源となっています。また、気候変動を背景に、異常気象による自然災害により水資源が影響を受けていることから、化学製品を製造する企業として、水資源を保全することが私たちの務めと認識しています。

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、洗浄水、化学物質の除害装置、および冷却水などに使用しています。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、工程外に排出する際にも、適宜、浄化処理や水質確認などを行い、適切な管理と処置を通じて水資源の保全に努めています。

廃棄物削減についての基本的な考え方

JSRグループは、化学製品を製造する企業として、社会が直面する海洋プラスチック問題への対応を当社の最重要課題の一つと捉え、循環型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。
廃棄物の3R（Reduce、Reuse、Recycle）などの取り組みをはじめ、原料調達、製品製造の段階からライフサイクルを通した資源の効率的な使用（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に貢献するとともに、関連するSDGsの達成にも寄与します。

生物多様性保全についての基本的な考え方

JSRグループは、経営方針で事業活動を通して、生物多様性の保全に積極的に貢献し続けることを掲げています。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、「気候変動緩和」、「水資源の保全」、「廃棄物削減」、「汚染予防に向けた取り組み」、「化学物質管理」などに取り組んでいます。これらの活動は、生物多様性保全にも繋がるものであると認識しています。

化学品管理についての基本的な考え方

JSRグループはサステナビリティ推進体制のもと、環境安全品質委員会において、化学品管理に関して推進すべき項目とこれに基づく具体的な活動計画を策定し、取り組みを進めています。

JSRでは、昨今の世界的な化学品管理の動向を踏まえ、環境安全マネジメントの推進組織にて以下の3つの基本方針を定め、化学品管理に取り組んでいます。

① ハザードベース管理[※1]に代わり、リスクベース管理[※2]を目指します。
② グローバルに統一された様式を用いて、サプライチェーン全体での管理を指向します。
③ 製品の安全に万全を期すため、法規制対応に加え自主的取り組みを推進します。

※1　ハザードベース管理：物質の危険有害性のみを基準とする管理
※2　リスクベース管理：物質の危険有害性に暴露量を乗じたものを基準とする管理

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

基本方針・ガイドライン・指針

安全

安全の基本理念、基本方針、行動指針

「健康的に」「安全で」「安心して」働ける企業の実現
JSR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として取り組んでいます。
安全の基本理念、基本方針、及びそれを実現させるための行動を示した行動指針の下、働くすべての従業者が安全に働き、幸せだと感じる会社を追求すると共に、責任ある地域社会の一員として、環境・安全に配慮した事業活動を実践していきます。
また日本国内・海外グループ企業に対しても、これら理念などに基づき安全活動の支援を行っており、JSRグループ全体で安全確保に取り組んでいます。

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、全ての活動の基盤です。
日々の仕事を終え、無事に帰るという、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。

人権

JSRグループ人権方針

本方針は、「JSRグループ企業倫理要綱」に定めた「人権の尊重に関する行動規範」に基づき、JSRグループにおける人権尊重の考え方を具体的に説明し、その取り組みについての約束を示すものです。また、本方針を、JSRグループの事業活動における人権尊重への取り組みに関するすべての文書および規範の上位方針として位置付けます。

1. 基本的な考え方

JSRグループは、「世界人権宣言」、国連「グローバル・コンパクト」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際規範を重要なものと認識し、その考え方に賛同し、人権を尊重します。そして、すべての事業活動において、人権尊重の責任を果たすことが求められていることを理解しています。

2. 人権の尊重

JSRグループは、すべての人の尊厳と人権を尊重し、国際規範や事業活動を行う国・地域における人権尊重に関する現地の法令・規制を遵守することを約束します。現地の法令・規制が国際規範と相反する場合には、国際規範を尊重するための方法を追求するよう努めます。そして、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、身体障害、性的指向などのいかなる理由に関わらず、差別を行いません。また、個人の尊厳を傷つけるようなあらゆる種類のハラスメント行為を認めません。

3. 人権侵害加担の回避

本方針は、JSRグループの役員・従業員に対し適用し、人権を尊重し、権利の侵害や不当な差別を行わないよう求め、間接的にも人権侵害に加担しないよう努めます。また、ビジネス上の関係により、JSRグループの事業、製品またはサービスと直接的に結びつく人権への負の影響を防止または軽減するよう努め、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても、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います。

4. 雇用と労働

— 児童労働・強制労働の禁止

JSRグループは、事業活動を行う各国・地域の法令で定める就業年齢に達しない児童労働および強制労働を禁止します。また、ビジネスパートナーやサプライヤーに対しても同様のことを求めます。

— 労働基本権の尊重

JSRグループは、事業活動を行う各国・地域における労働関係法令を遵守します。そして、従業員の団結権と団体交渉権を尊重します。

— 差別の撤廃

JSRグループは、一人ひとりの多様性、人格、人権を尊重し、採用、配置、昇進および人財育成などにおける差別を行わず、機会均等に努めます。

5.問題発生時の対応

JSRグループは、自社の事業活動において人権への負の影響を引き起こした場合は、その救済と是正に向けて迅速かつ適切に対処します。また、ビジネスパートナーやサプライヤーにおいて人権への負の影響が引き起こされている場合には、影響力を活用し、適切な対応をとるよう働き掛けを行います。

6.人権侵害の予防

JSRグループは、人権侵害の発生を予防するために、「人権デュー・ディリジェンス」の仕組みに沿って行動するよう努めます。また、本方針を浸透させるため、全従業員に対して適切な教育と訓練を行います。

制定日　2021年9月1日
JSR株式会社　代表取締役CEO
エリック ジョンソン

人権の尊重についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「人権」についての考え方を定めています。

人権の尊重に関する行動規範

① 世界人権宣言等、国際的に宣言され、また各国の憲法や判例で保障された基本的人権を尊重・擁護し、基本的人権を侵害しません。

公正、適正な取引に関する行動規範

④ 購買取引においては、経済合理性に基づく透明で公平な取引を行うことを基本に、サプライチェーン全体で法令遵守、資源保護、環境保全、安全、人権等の社会的責任にも配慮します。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

⑦ 法令や企業倫理要綱に違反ないしそのおそれがあることを職制（上司）や社内外のホットラインを通じて通報する従業員がいた場合、通報者の秘密を厳守しその人が不利な処遇を受けないように保護します。

JSRグループ企業倫理要綱　2023年1月改定

非人道的行為（ハラスメント）についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「非人道的行為（ハラスメント）」についての考え方を定めています。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

⑤ 業務上の立場を利用したパワーハラスメントに該当する行為を行いません。また性的意味合いを持つ行為や発言により相手を不快にさせる、いわゆるセクシャルハラスメントに該当する行為を行いません。

JSRグループ企業倫理要綱　2023年1月改定

非差別についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「非差別」についての考え方を定めています。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

① 従業員各人の仕事、役割、貢献度と整合性のとれた公正な人事・処遇を行います。
③ 個人の人権と人格を尊重し、性別、年齢、国籍、民族、人種、出身、宗教、信条、社会的身分、障がい、性自認や性的指向等を理由として雇用、労働条件で差別を行いません。
④ お互いに宗教や信条を相手に強要しません。

JSRグループ企業倫理要綱　2023年1月改定

児童労働、強制労働についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「児童労働」「強制労働」についての考え方を定めています。

人権の尊重に関する行動規範

③ JSRグループはもちろん、取引先や協力企業を含め、児童労働、強制労働は一切認めません。

JSRグループ企業倫理要綱　2023年1月改定

団体交渉権についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「団体交渉権」についての考え方を定め、労働組合と「労働協定」を締結しています。

人権の尊重に関する行動規範

② 国内外の労働関係法令を遵守するとともに、労働者の団結権、団体交渉を行う権利をはじめとする労働基本権を尊重します。

JSRグループ企業倫理要綱　2023年1月改定

お客さま（顧客）についての基本的な考え方

JSRグループでは、「経営方針」において、「お客さま」についての考え方を定めています。

経営方針

ステークホルダーへの責任
顧客・取引先への責任

- 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。
- 全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。

社会貢献

社会貢献についての基本的な考え方

JSRグループでは、これまでも地域活動を中心に各種の社会貢献活動に取り組んできましたが、活動を一層本格化させるための指針として、2009年1月に「社会貢献についての基本的な考え方」を制定しています。

社会貢献についての基本的な考え方

(1) 企業理念に基づき事業活動を通じて社会に貢献することに加えて、社会の責任ある一員として、社会的要請・社会的課題の解決に積極的に取り組みます。
(2) JSRが事業の基盤をおいている「化学・技術」の知識・技能を活かして、暖かみのある社会貢献活動に持続的に取り組みます。
(3) 社員一人ひとりが社会との接点を持ち、自発的に社会貢献活動に参加することを積極的に支援します。

社会貢献についての基本的な考え方　2009年1月改定

人財

人財戦略の基本方針

JSRグループでは、以下を人財戦略の基本方針として策定し、各種人事施策を推進しています。

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。

人財育成についての基本的な考え方

JSRでは、社員教育要綱において人財育成の基本的な考え方を定めています。

1. 人財育成の目的

会社と個人が共に成長する仕組みと企業風土を確立し、企業理念「Materials Innovation」を実現する人財を育成する。

2. 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。

3. 求められる人財像

- 従来のやり方にとらわれず、あらゆる経験を活かして、新たな価値創造に挑戦できる人財
- 何事もグローバルな視点で発想できる人財
- 積極的に社内・社外と協力・協働し、双方向の対話を重視しながら共に成長し合える人財
- ジェンダー、文化、世代、年齢などの違いを超えて、お互いの存在や考え方を受容し合える人財
- 自らのキャリアビジョンを持ち、その実現に向けて主体的に行動を起こし、会社・社会への貢献と共に自己実現を目指せる人財

4. 人財育成方針

従業員の成長は会社の基盤であり、会社の企業理念および中長期経営目標との整合性のとれた人財を育成し、キャリア自律※を促すことで従業員一人ひとりの価値を高め、 それを最大限に活かすために、以下の項目を人財育成方針とする。

(1) 上司・部下・周囲が共に成長する機会となる『仕事』を通じて、従業員一人ひとりがキャリアビジョンを自律的に描き、実現するための支援を行う。

(2) 従業員一人ひとりのキャリアビジョンに合わせ、仕事を通じた成長を補完できる体系的・継続的な教育、学習の機会を提供する。

※ キャリア自律＝主体的なキャリアビジョン×その実現に向けた持続的な行動
自分の人生がより良いものとなるように、ワーク＆ライフのキャリアビジョンを自ら描き、実現に向けた持続的な行動とそれによって得られるあらゆる経験を通して、成長し、自分の価値を高めること

ワークライフマネジメントについての基本的な考え方

JSRでは、サステナブルな成長、レジリエントな組織の実現に向けて組織と従業員の競争力を向上させるために、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）風土の醸成と、その上に成り立つ「①柔軟な働き方が可能となるような労働環境・各種制度・ITインフラの整備」「②多様で柔軟な働き方を各職場で受け入れ、互いに支え合い、組織の力に変えて成果を最大化するワークスタイルイノベーション（働き方の進化：WSI）」の2つの柱が不可欠であると考えています。

具体的には、従業員は必要に応じて各種制度やインフラを適切に使い、主体的にワークライフマネジメントを実践して、健康で活力ある働き方を実践します。各職場では、自部署のありたい姿の実現に向けて、従業員の柔軟な働き方を実現できるような業務マネジメント・ピープルマネジメントや、心理的安全性のあるチームづくりを進めるとともに、先端デジタル技術の積極的な活用などによる飛躍的な生産性向上に取り組みます。

これらの環境が従業員のエンゲージメントを高め、働きやすさと働きがいのある職場がイノベーションや競争力を生み出し、持続的成長につながっていきます。

労働環境の整備や各種制度の方針策定・設計、導入は人財開発部が、ワークスタイルイノベーションの方針策定や施策の企画実行はダイバーシティ推進室が中心となって進めています。両者は中期的な人財戦略のもとで緊密に連携しており、方針や制度、取り組み内容を適宜経営層へ報告するとともに、従業員へもイントラネットを活用して周知しています。

身体と心の健康についての基本的な考え方

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様々な施策を実施しています。

JSRと一部拠点では、健康づくりへの積極的な取り組みを推進する方針を「健康宣言書」にて宣言しており、健康保険組合連合会三重連合会より「健康推進事業所」に認定されています。

労働組合の活動に対する考え方

定例労使協議会、労働協約改定協議などを通じ、常日頃から建設的な意見交換ができる関係の維持に努めています。また、JSR労働組合が掲げる「賃金政策」「労働環境政策」「福利厚生政策」「余暇・広報・ボランティア政策」「組織政策」の観点からも、より良い労働環境づくりにともに取り組んでいます。

サプライチェーン

JSRグループ CSR調達方針

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 」を掲げています。
この企業理念のもと、経営方針「ステークホルダーへの責任」として、顧客・取引先への責任、従業員への責任、社会への責任、株主への責任を掲げ、「JSRグループ企業倫理要綱」の制定をはじめ、CSR活動に日々取り組んでいます。
JSRグループは、CSR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との考えのもと、この度、「JSRグループCSR調達方針」を制定いたしました。
以下に、お取引先様にも遵守をお願いしたい６つの分野における36項目を記載しました。お取引先様におかれましては、上記趣旨を念頭に置きながら内容をご理解いただき、ご賛同と実践を頂けますよう、よろしくお願いいたします。
また、本方針は社会からの要請の変化に応じ、適宜見直しをしてまいりますので、併せてご理解をお願いいたします。

Ⅰ．CSRの推進体制確保に関するお願い

企業は各国の法令を遵守することはもとより、社会的規範に従うとともに社会からの期待に応える責任があります。そのため、以下のⅡ以降の分野に示す、公正な企業活動、人権・労働、環境保全、安全衛生、情報セキュリティ等、社会や環境に与える負の影響を未然に防止し、もし負の影響を与えた場合、速やかに対処する仕組みを予め構築しておく必要があります。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 会社としての方針や行動規範等に反映して従業員へ周知し、実効に責任を持つ部門を設ける
2. 原材料調達先等の取引先へも同様のことを理解してもらい実行してもらう
3. 環境報告書やCSR報告書、WEB等で取組み状況を自主的に社外へ公表する

Ⅱ．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。これらを確実なものとするため、以下の取り組みを求めます。

1. 汚職・賄賂等の禁止
2. 不適切な利益供与や受領の禁止
3. 優越的地位の濫用禁止

4. 競争制限的行為の禁止
5. 正確な製品・サービス情報の提供
6. 他者の知的財産権の尊重
7. 適切な輸出入管理
8. 各国の法令に則った適正な納税
9. 内部通報制度の確保による不正行為の予防・早期発見

Ⅲ．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。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 強制労働の禁止
2. 児童労働の禁止、若年労働者の保護
3. 非人道的扱いの禁止
4. 雇用や昇進の機会、処遇等における差別の禁止
5. 最低賃金額を超える適正な賃金の支払い
6. 労働時間や休日の適切な管理による過度な労働時間の削減
7. 従業員の結社の自由、団体交渉権の尊重

Ⅳ．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。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 環境マネジメントシステムの構築と運用
2. 化学物質の管理、汚染の防止
3. 環境負荷低減
4. エネルギー使用量、温室効果ガス（GHG）排出量の削減
5. 省資源・資源循環・廃棄物の適正処理
6. 水資源の保全と水使用量の削減
7. 生物多様性の保全と負の影響の低減
8. 環境保全の取組み状況の開示

Ⅴ．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。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 機械装置の安全対策
2. 職場の安全確保
3. 職場の衛生確保
4. 従業員の健康管理
5. 緊急時の事前対策整備

Ⅵ．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。

具体的には以下の取り組みを求めます。

1. 情報セキュリティに関する各国の法令遵守
2. コンピューター・ネットワークの脅威に対する防御
3. 個人情報の漏洩防止
4. 顧客・第三者の秘密情報の漏洩防止

制定日
2018年12月10日
JSR株式会社

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

基本方針・ガイドライン・指針

コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス報告書を、下記に開示していますのでご参照ください。　主要なポイントは以下の通りです。

> コーポレート・ガバナンス報告書（PDF：1,133KB）

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

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、全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。

このため、コーポレート・ガバナンスの拡充・強化を経営上の重要な課題として取り組んでおります。

コーポレート・ガバナンスの体制

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ております。
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により、経営監督機能を強化するとともに、意思決定や業務執行の迅速化・効率化を図り、経営の透明性・健全性の維持に継続的に努めております。

取締役会の構成

取締役会は 9名の取締役からなり（内4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）、CEO（最高経営責任者）・社長以外の取締役である髙橋成治が議長を務めております。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おります。

監査役会の構成

現在の監査役会は、監査役3名のうち、2名が会社から独立した立場の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おります。今後についても、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いたします。

役員報酬に関する基本方針および決定の仕組

報酬諮問委員会

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、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ております。報酬諮問委員会では、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おります。

役員報酬に関する基本方針

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を育成、採用を図り、株主の皆様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おります。

(1) 競争優位の構築と向上のため、また、グローバル経営の更なる推進のため、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様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。

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、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）、および持続的な企業価値の向上と株主の皆様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)から構成されております。
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おります。

取締役・監査役候補者の指名を行うにあたっての方針と手続き

指名諮問委員会

1. 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おります。 なお、同諮問委員会では、特別の利害関係を有する委員は議決に参加できないこととしております。
2. 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、取締役会に答申しております。また、CEO (最高経営責任者) および、または社長の選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おります。
3. CEO (最高経営責任者) 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・選定しております。

取締役候補者の選任基準

1. 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、多様性、規模（人数）およびそれら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おります。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おります。スキル・マトリックスについてはコーポレートガバナンス報告書の 【補充原則 4-11 -1 】 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび規模に関する考え方をご参照ください。
2. CEO (最高経営責任者) 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、その結果を取締役会に答申します。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おります。

監査役候補者の選任基準

1. 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おります。
2. 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おります。

取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性および規模に関する考え方

1. 中長期的な企業価値の向上に向けて経営上の重要な意思決定と業務執行の監督を適切かつ機動的に行うために、社内外の取締役が有する企業経営・事業運営、研究開発、製造、製造技術、知財、人事、財務・会計、ガバナンス、法務・コンプライアンス・リスクマネジメント等の分野についての豊富な知識・経験・能力等のスキルを取締役会全体として最大限活用し、その時々で取締役会が必要とするスキル、規模（人数）およびそれらのバランスを確保することが重要と考えております。
2. 現時点でも、取締役会全体として多様性を確保し、実効性のある取締役会として機能していると考えております。今後も、指名諮問委員会の答申に基づき、その時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いたします。

株主の権利・平等性の確保

当社は、従来から実施している株主総会において株主が適切に議決権行使を行える環境の整備を継続しております。従来から実施している、株主総会の早期（６月中旬）開催、招集通知の送付前の早期のWeb開示（電子提供措置の開始）、インターネット等による議決権行使の採用、機関投資家向け議決権行使プラットフォームへの参加、招集通知記載内容の充実、招集通知の英訳等を継続いたします。

政策保有株式の縮減

政策保有株式については、事業経営戦略上の合理性および経済合理性等を総合的に勘案して保有し、これらの合理性のないものは縮減しております。個別の政策保有株式について保有目的、リスク・リターン、資本コスト等を考慮し、取締役会にて政策保有株式の保有状況および保有方針を確認しております。その議決権行使にあたっては、当該企業の中長期的な企業価値向上に資するかどうかの観点から、当該企業のコーポレート・ガバナンス体制および提案内容を評価し、総合的に賛否を判断のうえ、議決権を行使しております。

取締役の利益相反、関連当事者取引について

1. 当社と取締役との間の競業取引や利益相反取引については、会社法および当社「取締役会規程」に基づき、取締役会の事前承認を取得し、その取引後に当該取引に関する重要な事実を取締役会に報告しています。
2. 関連当事者間の取引は関連法令に基づき有価証券報告書の連結財務諸表注記および株主総会の計算書類個別注記表に、その概要を開示しています。
3. 主要株主との取引は、第三者との取引と同様、市場実勢を勘案し、価格交渉の上、決定しています。

コンプライアンス

企業倫理行動規範

JSRグループでは、JSRグループ各社が企業活動を展開するにあたり、経営方針「ステークホルダーへの責任」を果たすために、JSRグループ各社およびその役員、従業員（社員、嘱託社員、契約社員、パート社員、派遣社員）一人ひとりが遵守すべき行動規範を定めています。JSRグループは、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、従業員がこの行動規範に反する行為を命じられ、その実行を拒んだ場合に、拒んだことを理由に当人が不利益を被るような扱いをしません。

なお、JSRグループ企業倫理要綱（日本語）を、下記に開示していますのでご参照ください。

> JSRグループ企業倫理要綱（PDF：4.1MB）

贈収賄防止、腐敗防止についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「贈収賄防止」「腐敗防止」についての考え方を定め、「贈答・接待に関する基準」「腐敗防止関連法令の遵守に関する規程」を制定しています。

贈答・接待に関する行動規範

① 国内外を問わず、政治家、公務員、または公務員に準ずる立場の人、その他商業賄賂規制を含む腐敗防止関連法令において規制の対象となるあらゆる個人、法人その他の団体に対して、直接または間接を問わず、贈賄行為および営業上の不正な利益を得るための利益供与とみられる行為またはその約束をは行いません。
② 政治献金や各種団体等への寄付などを行う際は、政治資金規正法などの関係法令を遵守し、正規の方法に則って行います。
③ 取引先、関係先を含むすべてのステークホルダーとの間において、贈賄行為および公正さを疑わせる贈答・接待の授受を行わないことはもちろん、社会的常識の範囲を超える贈答・接待の授受を行いません。
④ JSRグループ内において、贈答・接待を行ったり受けたりしません。

JSRグループ企業倫理要綱　2021年1月改定

贈賄防止に関する基本方針

1. 贈賄の禁止

JSRは、国内外を問わず、商業賄賂規制を含む腐敗防止関連法令において規制の対象となるあらゆる対象者に対し、直接または間接を問わず、対象者の職務行為に不正に影響を与えることにより利益または便益を得ることを意図し、利益提供またはその約束※を行いません。

2. 体制整備

JSRは、本方針を全ての役職員等に遵守させます。

JSRは、その役職員等に対し、本方針に違反し、またはそのおそれのある行為を発見した場合は、内部通報制度などを利用して会社に報告させるものとし、当該通報をしたものに対する報復を行いません。

3. 監査および制度の見直し

JSRは、継続的かつ有効な贈収賄防止体制を維持するために、定期的に内部監査を行うとともに、贈賄防止体制の評価・見直しを実施します。

4. 教育の実施

JSRは、本方針が遵守されるよう、役職員等に対し適切に教育を実施します。

5. 取引内容の記録および保管

JSRのすべての取引および資産の処分について、正確かつ適切に会計記録を作成し、これを保管します。

6. 処罰

JSRは、役職員等が本方針に違反した場合、就業規則等に基づき、当該役職員等に対し、厳正に処罰を行います。

※ 利益提供またはその約束とは、金銭及び物品のほか、飲食等の接待、娯楽の提供、旅行費用等の負担、寄附、外部団体への加入その他のあらゆる有形または無形の利益を提供しまたはその約束をすることをいい、これらの直接の提供のほか、代理人等の第三者を介した間接的な提供も含みます。

制定：2020年8月

通報者保護についての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「公益通報者保護」についての考え方を定めています。

働きやすい職場環境の確保に関する行動規範

⑦ 法令や企業倫理要綱に違反ないしそのおそれがあることを職制（上司）や社内外のホットラインを通じて通報する従業員がいた場合、通報者の秘密を厳守しその人が不利な処遇を受けないよう保護します。

JSRグループ企業倫理要綱　2021年1月改定

反社会的勢力との係わりについての基本的な考え方

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において、「反社会的勢力との係わり」についての考え方を定めています。

反社会的勢力との係わりに関する行動規範

反社会的勢力との関係については取引関係を含め一切遮断することを基本方針とし、反社会的勢力からの要求に対しては警察等外部専門機関とも連携し、経営トップ以下組織全体で毅然とした態度で断固拒否します。

JSRグループ企業倫理要綱　2021年1月改定

情報セキュリティポリシー

JSRグループでは、「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・見直しを定期的に実施します。

2006年1月制定

Copyright © JSR Corporation. ALL rights reserved.

GRI内容索引

利用に関する声明	JSR株式会社はGRIスタンダードを参照し、当該期間[2022年4月1日から2023年3月31日]について、内容索引に記載した情報を報告する。
利用したGRI 1	GRI1:基礎2021

掲載箇所（タイトル）の凡例 －：データなし 該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード/その他の出展	開示事項		掲載場所	ISO26000中核課題 Core Subject	国連GC原則 UN Global Compact Principle
一般開示事項					
GRI 2：一般開示事項 General Disclosures 2021	1.組織と報告実務 The organization and its reporting practices				
	2-1	組織の詳細 Organizational details	JSR株式会社 東京都港区東新橋一丁目9番2号 有価証券報告書 JSRグループ概要	— — — —	— — — —
	2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体 Entities included in the organization's sustainability reporting	編集方針 有価証券報告書	— —	— —
	2-3	報告期間、報告頻度、連絡先 Reporting period, frequency and contact point	2022年4月1日から2023年3月31日、年次 財務報告と同期間 2023年9月公開 サステナビリティに関するお問い合わせ	— — — —	— — — —
	2-4	情報の修正・訂正記述 Restatements of information	2022年4月 エラストマー事業譲渡に伴う数値修正あり	—	—
	2-5	外部保証 External assurance	編集方針 サステナビリティサイト 2023年9月公開 サステナビリティに関するお問い合わせ	— — — —	— — — —
	2.活動と労働者 Activities and workers				
	2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係 Activities, value chain and other business relationships	ICB 1357,1353 有価証券報告書 2022年4月 エラストマー事業譲渡	—	—
	2-7	従業員 Employees	ESGデータ ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン 2022年4月 エラストマー事業譲渡	—	—
	2-8	従業員以外の労働者 Workers who are not employees	—	—	—
	3.ガバナンス Governance				
	2-9	ガバナンス構造と構成 Governance structure and composition	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書 コーポレート・ガバナンス サステナビリティマネジメントと推進体制	6.2	—
	2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出 Nomination and selection of the highest governance body	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書 コーポレート・ガバナンス	6.2	—
	2-11	最高ガバナンス機関の議長 Chair of the highest governance body	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書	6.2	—
	2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	コーポレート・ガバナンス コーポレートガバナンス報告書 JSRグループのマテリアリティ（重要課題） サステナビリティマネジメントと推進体制 ステークホルダー・コミュニケーション	6.2	—
	2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲 Delegation of responsibility for managing impacts	JSRグループのマテリアリティ（重要課題） サステナビリティマネジメントと推進体制	6.2	—
	2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 Role of the highest governance body in sustainability reporting	編集方針	6.2	—

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード/その他の出展	開示事項		掲載場所	ISO26000中核課題 Core Subject	国連GC原則 UN Global Compact Principle
	2-15	利益相反 Conflicts of interest	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書	6.6	10
	2-16	重大な懸念事項の伝達 Communication of critical concerns	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書 JSRレポート（統合報告書） リスクマネジメント	6.6	—
	2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見 Collective knowledge of the highest governance body	コーポレートガバナンス報告書 JSRレポート（統合報告書）	—	—
	2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価 Evaluation of the performance of the highest governance body	コーポレートガバナンス報告書 JSRレポート（統合報告書）	6.2	—
	2-19	報酬方針 Remuneration policies	コーポレートガバナンス報告書	6.2	—
	2-20	報酬の決定プロセス Process to determine remuneration	コーポレートガバナンス報告書 有価証券報告書 JSRレポート（統合報告書）	6.2	—
	2-21	年間報酬総額の比率 Annual total compensation ratio	—	—	—
	4.戦略、方針、実務慣行 Strategy, policies and practices				
	2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明 Statement on sustainable development strategy	サステナビリティ推進担当役員メッセージ	6.2	—
	2-23	方針声明 Policy commitments	人権	6.2 6.3	1,2
	2-24	方針声明の実践 Embedding policy commitments	サステナビリティマネジメントと推進体制 JSRグループのマテリアリティ（重要課題） サプライチェーンマネジメント	6.2	—
	2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス Processes to remediate negative impacts	コンプライアンス	6.2	—
	2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	コンプライアンス	6.2	—
	2-27	法規制遵守 Compliance with laws and regulations	ESGデータ	6.2	—
	2-28	会員資格を持つ団体 Membership associations	編集方針	—	—
	5.ステークホルダーエンゲージメント Stakeholder engagement				
	2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ Approach to stakeholder engagement	JSRレポート（統合報告書） ステークホルダー・コミュニケーション	6.8	—
	2-30	労働協約 Collective bargaining agreements	ワークライフマネジメント ESGデータ 人財マネジメント	6.4	3,4,5,6
マテリアルな項目					
GRI 3：マテリアルな項目 Material Topics 2021	3-1	マテリアルな項目の決定プロセス Process to determine material topics	JSRグループのマテリアリティ（重要課題）	6.2	—
	3-2	マテリアルな項目のリスト List of material topics	JSRグループのマテリアリティ（重要課題）	6.2	—
	3-3	マテリアルな項目のマネジメント Management of material topics	JSRグループのマテリアリティ（重要課題） 気候変動緩和 廃棄物削減 ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン 労働安全・保安防災 JSR Health Promotion（健康経営への取り組み） 人権 サプライチェーンマネジメント	6.2	1～9

経済

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード 報告要求事項		掲載箇所 (タイトル) Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
経済パフォーマンス Economic Performance 2016				
201-1	創出、分配した直接的経済価値 Direct economic value generated and distributed	JSRレポート（統合報告書） 有価証券報告書	6.8 6.8.3 6.8.7 6.8.9	–
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	TCFD提言への対応	6.5.5	–
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 Defined benefit plan obligations and other retirement plans	有価証券報告書	–	–
201-4	政府から受けた資金援助 Financial assistance received from government	有価証券報告書	–	–
地域経済での存在感 Market Presence 2016				
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	–	6.4.4 6.8	–
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 Proportion of senior management hired from the local community	ダイバーシティ、エクイティ＆インクルージョン JSRは多様な国・地域、業種で事業展開しており、「地域・地元」等に関する、グループ統一での定義付けは困難です	6.8 6.8.5 6.8.7	–
間接的な経済的インパクト Indirect Economic Impacts 2016				
203-1	インフラ投資および支援サービス Infrastructure investments and services supported	社会貢献活動 生物多様性保全	6.3.9 6.8 6.8.3 6.8.4 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	8,9
203-2	著しい間接的な経済的インパクト Significant indirect economic impacts	–	6.3.9 6.6.6 6.6.7 6.7.8 6.8 6.8.5 6.8.6 6.8.7 6.8.9	–
調達慣行 Procurement Practices 2016				
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合 Proportion of spending on local suppliers	– JSRは多様な国・地域、業種で事業展開しており、「地域・地元」等に関する、グループ統一での定義付けは困難です	6.6.6 6.8 6.8.5 6.8.7	–

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード 報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
腐敗防止 Anti-Corruption 2016				
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 Operations assessed for risks related to corruption	該当せず	6.6 6.6.3	10
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 Communication and training about anti-corruption policies and procedures	コンプライアンス	6.6 6.6.3	10
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置 Confirmed incidents of corruption and actions taken	ESGデータ	6.6 6.6.3	10
反競争的行為 Anti-Competitive Behavior 2016				
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 Legal actions for anti-competitive behavior, anti-trust, and monopoly practices	該当せず	6.6 6.6.5 6.6.7	–
税金 Tax 2019				
207-1	税務へのアプローチ Approach to tax	コンプライアンス	6.6	10
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント Tax governance, control, and risk management	リスクマネジメント	6.6	10
207-3	税務に関連するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処 Stakeholder engagement and management of concerns related to tax	–	6.6	10
207-4	国別の報告 Country-by-country reporting	–	6.6	10

環境

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード　報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
原材料　2016				
301-1	使用原材料の重量または体積 Materials used by weight or volume	環境への取り組みおよび環境負荷の全体像 ESGデータ	6.5.4	7,8
301-2	使用したリサイクル材料 Recycled input materials used	廃棄物削減	6.5.4	7,8
301-3	再生利用された製品と梱包材 Reclaimed products and their packaging materials	廃棄物削減	6.5.4 6.7.5	7,8
エネルギー　2016				
302-1	組織内のエネルギー消費量 Energy consumption within the organization	環境への取り組みおよび環境負荷の全体像 ESGデータ	6.5.4	7,8
302-2	組織外のエネルギー消費量 Energy consumption outside of the organization	気候変動緩和 ESGデータ 環境への取り組みおよび環境負荷の全体像	6.5.4	7,8
302-3	エネルギー原単位 Energy intensity	気候変動緩和 ESGデータ	6.5.4	7,8
302-4	エネルギー消費量の削減 Reduction of energy consumption	気候変動緩和 ESGデータ	6.5.4 6.5.5	7,8
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 Reductions in energy requirements of products and services	気候変動緩和	6.5.4 6.5.5	7,8
水と排水　2018				
303-1	共有資源としての水との相互作用 Interaction with water as a shared resource	水資源の保全 ESGデータ	6.5.4 6.5.6	7,8
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント Management of water discharge-related impacts	水資源の保全 ESGデータ	6.5.3 6.5.4 6.5.6	7,8
303-3	取水 Water withdrawal	水資源の保全	6.5.4 6.5.6	7,8
303-4	排水 Water discharge	水資源の保全 ESGデータ	6.5.3 6.5.4 6.5.6	7,8
303-5	水消費 Water consumption	水資源の保全 ESGデータ	6.5.4 6.5.6	7,8
生物多様性　2016				
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト Operational sites owned, leased, managed in, or adjacent to, protected areas and areas of high biodiversity value outside protected areas	生物多様性保全	6.5.6	7,8
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト Significant impacts of activities, products, and services on biodiversity	生物多様性保全 汚染予防に向けた取り組み 廃棄物削減	6.5.6	7,8
304-3	生息地の保護・復元 Habitats protected or restored	—	6.5.6	7,8
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 IUCN Red List species and national conservation list species with habitats in areas affected by operations	該当せず	6.5.6	7,8

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード 報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
大気への排出 2016				
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1） Direct (Scope 1) GHG emissions	気候変動緩和 ESGデータ	6.5.5	7,8
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2） Energy indirect (Scope 2) GHG emissions	気候変動緩和 ESGデータ	6.5.5	7,8
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3） Other indirect (Scope 3) GHG emissions	気候変動緩和 ESGデータ 環境への取り組みおよび環境負荷の全体像	6.5.5	7,8
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位 GHG emissions intensity	気候変動緩和 ESGデータ	6.5.5	7,8
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減 Reduction of GHG emissions	気候変動緩和 ESGデータ	6.5.5	7,8
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量 Emissions of ozone-depleting substances (ODS)	汚染予防に向けた取り組み	6.5.3 6.5.5	7,8
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物 Nitrogen oxides (NOx), sulfur oxides (SOx), and other significant air emissions	汚染予防に向けた取り組み ESGデータ	6.5.3	7,8
廃棄物 2020				
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト Waste generation and significant waste-related impacts	廃棄物削減 ESGデータ	6.5.3	7,8
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理 Management of significant waste-related impacts	廃棄物削減 ESGデータ	6.5.3	7,8
306-3	発生した廃棄物 Waste generated	廃棄物削減 ESGデータ	6.5.3	7,8
306-4	処分されなかった廃棄物 Waste diverted from disposal	廃棄物削減 ESGデータ	6.5.3	7,8
306-5	処分された廃棄物 Waste directed to disposal	廃棄物削減 ESGデータ	6.5.3	7,8
環境コンプライアンス 2016				
307-1	環境法規制の違反 Non-compliance with environmental laws and regulations	レスポンシブル・ケア マネジメント	4.6	7,8
サプライヤーの環境面のアセスメント 2016				
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー New suppliers that were screened using environmental criteria	–	6.3.5 6.6.6 7.3.1	7,8
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 Negative environmental impacts in the supply chain and actions taken	–	6.3.5 6.6.6 7.3.1	7,8

社会

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード　報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
雇用　2016				
401-1	従業員の新規雇用と離職 New employee hires and employee turnover	ESGデータ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	6.4 6.4.3	–
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or part-time employees	–	6.4 6.4.3 6.4.4	–
401-3	育児休暇 Parental leave	ESGデータ ワークライフマネジメント	6.4 6.4.3	6
労使関係　2016				
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間 Minimum notice periods regarding operational changes	ワークライフマネジメント	6.4 6.4.3 6.4.4 6.4.5	–
労働安全衛生　2018				
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム Occupational health and safety management system	労働安全・保安防災	6.4.6	–
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査 Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	労働安全・保安防災	6.4.6	–
403-3	労働衛生サービス Occupational health services	労働安全・保安防災	6.4.4	–
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	労働安全・保安防災	6.4.7	1
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修 Worker training on occupational health and safety	労働安全・保安防災 人財マネジメント	6.4.7	–
403-6	労働者の健康増進 Promotion of worker health	JSR Health Promotion(健康経営への取り組み)	6.4.4	–
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	化学品管理 製品安全 コンプライアンス	6.4.6	–
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 Workers covered by an occupational health and safety management system	※システムの対象となっている従業員数ではないが、主な設備のある事業所および従業員数を以下に記載 有価証券報告書 ※内部監査を受けたシステムの対象となっている従業員数ではないが、社長をトップとする本社環境安全監査およびグループ企業監査の被監査部門を以下に記載 労働安全・保安防災	6.4.3 6.4.6	–
403-9	労働関連の傷害 Work-related injuries	ESGデータ 労働安全・保安防災	6.4.3 6.4.4 6.4.6	1

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード　報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
403-10	労働関連の疾病・体調不良 Work-related ill health	–	6.4.3 6.4.4	1
研修と教育　2016				
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間 Average hours of training per year per employee	ESGデータ 人財マネジメント	6.4 6.4.7	–
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン 人財マネジメント	6.4 6.4.7 6.8.5	6
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews	人財マネジメント	6.4 6.4.7	–
ダイバーシティと機会均等　2016				
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ Diversity of governance bodies and employees	ESGデータ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3	1,6
405-2	基本給と報酬総額の男女比 Ratio of basic salary and remuneration of women to men	人財マネジメント Collective knowledge of the highest governance body	6.3.7 6.3.10 6.4 6.4.3 6.4.4	–
非差別　2016				
406-1	差別事例と実施した救済措置 Incidents of discrimination and corrective actions taken	コンプライアンス	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.10 6.4.3	–
結社の自由と団体交渉　2016				
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk	サプライチェーンマネジメント 人権	6.3 6.3,3 6.3.4 6.3.5 6.3.8 6.3.10 6.4.3 6.4.5	–
児童労働　2016				
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー Operations and suppliers at significant risk for incidents of child labor	サプライチェーンマネジメント 人権	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	–

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード　報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
強制労働　2016				
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー Operations and suppliers at significant risk for incidents of forced or compulsory labor	サプライチェーンマネジメント 人権	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5 6.3.7 6.3.10	–
保安慣行　2016				
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員 Security personnel trained in human rights policies or procedures	コンプライアンス 人権	6.3 6.3.5 6.4.3 6.6.6	–
先住民族の権利　2016				
411-1	先住民族の権利を侵害した事例 Incidents of violations involving rights of indigenous peoples	該当せず	6.3 6.3.6 6.3.7 6.3.8 6.6.7	–
人権アセスメント　2016				
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 Operations that have been subject to human rights reviews or impact assessments	–	6.3 6.3.3 6.3.4 6.3.5	–
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修 Employee training on human rights policies or procedures	コンプライアンス 人権	6.3 6.3.5	1
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 Significant investment agreements and contracts that include human rights clauses or that underwent human rights screening	–	6.3 6.3.3 6.3.5 6.6.6	–
地域コミュニティ　2016				
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs	社会貢献活動	6.3.9 6.6.7 6.8 6.8.5 6.8.7	8
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 Operations with significant actual and potential negative impacts on local communities	–	6.3.9 6.5.3 6.5.6 6.8.9	7.8

掲載箇所（タイトル）の凡例　－：データなし　該当せず：該当する事項なし
Explanation of locations (titles) —: No data available N/A: No applicable items

GRIスタンダード 報告要求事項		掲載箇所（タイトル） Location (Title)	ISO26000 中核課題 Core Subject	国連 GC原則 UN Global Compact
サプライヤーの社会的評価 2016				
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー New suppliers that were screened using social criteria	サプライチェーンマネジメント	–	–
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 Negative social impacts in the supply chain and actions taken	サプライチェーンマネジメント 人権	–	–
公共政策 Public Policy 2016				
415-1	政治献金 Political contributions	ESGデータ	–	–
顧客の安全衛生 Customer Health and Safety 2016				
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	化学品管理 製品安全	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5	9
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 Incidents of non-compliance concerning the health and safety impacts of products and services	レスポンシブル・ケア マネジメント	6.3.9 6.6.6 6.7 6.7.4 6.7.5	–
マーケティングとラベリング Marketing and Labeling 2016				
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 Requirements for product and service information and labeling	化学品管理	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.9	–
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 Incidents of non-compliance concerning product and service information and labeling	化学品管理	6.7 6.7.3 6.7.4 6.7.5 6.7.6 6.7.9	–
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 Incidents of non-compliance concerning marketing communications	該当せず	6.7 6.7.3 6.7.6 6.7.9	–
顧客プライバシー Customer Privacy 2016				
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 Substantiated complaints concerning breaches of customer privacy and losses of customer data	該当せず	6.7 6.7.7	–
社会経済面のコンプライアンス Socioeconomic Compliance 2016				
419-1	社会経済分野の法規制違反 Non-compliance with laws and regulations in the social and economic area	ESGデータ	6.6 6.6.3 6.6.7 6.6.7	–