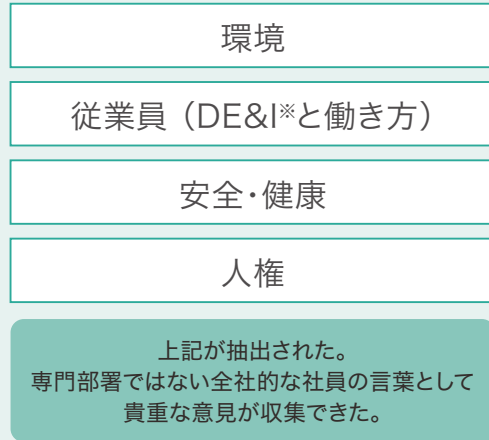


# 「JSRサステナビリティ・チャレンジ／経営基盤編」実施プロセスと概要

## 若手社員による2回のワークショップ

専門部署に偏らない多様性のバランスも配慮した若手社員10名によるJSRの重要活動テーマの優先順位の検討を行った。



## ●ワークショップから見えた課題

- ✓ 専門部署ではないため、定量目標を見据えたディスカッションは難しく、目標を導き出せない。

※DE&I: ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン  
性別、国籍、年齢などが異なる多様な人々に、公平に情報、機会、リソースへのアクセスを与え、それぞれの個性や能力に応じて活躍できる場を提供しよう、という考え方

## 専門部署を交えたワークショップ

2回のワークショップの結果を受けて、専門部署を交え主要課題の「環境」と「従業員」に対する深掘りのワークを行った。

### ①従業員

#### 専門部署と他部署社員との意見交換

- ◆「DE&I」は、女性の管理職比率をどう上げるかに議論が集中。支援策とセットで一定期間クォータ制も取り入れた定量目標が多数派となった。
- ◆「働き方」は、エンゲージメント・サーベイを指標にすることで意見が一致。リモートワークに対してはポジティブとの意見で一致。とはいえ、部署や個人が抱える個別の課題は注視し取り組むべきという意見。
- ◆安全・健康ではメンタル面のケアが重視される。

### ②環境

#### サプライチェーンに関わる各部署の部長級7名による意見交換

- ◆中期経営計画の方針や事業目標をベースに、しっかり議論をし、定量目標を含めた目標を示す。経済合理性と社会的課題解決の両立が必要。

## 新たな5つのマテリアリティへ再整理

### 環境保全・負荷低減

- ▶ グループ一丸となり2050年CO2実質ゼロへ

### 従業員 (DE&Iと働き方)

- ▶ 定量目標を明確にして制度・環境をより良く

### 安全・健康

- ▶ 新しい働き方とセットでメンタルヘルスクエアを充実

### 人権尊重

- ▶ 専門家との対話などの検討・実施を経て、目標設定

### サプライチェーン

- ▶ さまざまな課題が複合的に内在。まずはリスク・課題を見える化