

人財

人権

1. 基本的な考え方

JSRグループはグローバル企業として、国連「世界人権宣言(UDHR)」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」および国連「グローバル・コンパクト」の考え方に賛同し、個人の基本的な人権と多様性を尊重します。また、あらゆる事業活動において性別・年齢・国籍・民族・人種・出身・宗教・信条・社会的身分・身体障害・性的指向などを理由とする差別を行わず、容認しません。

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。グローバルに事業活動する企業として、「グローバル・コンパクト」の10原則が謳う人権・労働・環境・腐敗防止へのより一層の配慮が必要と認識し、より積極的に企業の社会的責任を果たしてまいります。



代表取締役CEO
エリック ジョンソン

2. 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。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・デューデリジェンス分科会に参画して、ワークショップを受講、情報を収集し社内への展開を図っています。具体的な活動として、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。

現在、この活動を通じて得られた知見を活用して、JSRグループ人権方針の策定に向け社内関係部門と検討を開始しました。

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

(2) 企業倫理要綱

JSRグループでは、「JSRグループ企業倫理要綱」において人権・労働に関する行動規範を以下のように定め、人権を尊重し、差別を禁止しています。

〈人権の尊重に関する行動規範〉

- ① 国連「世界人権宣言」や国連「ビジネスと人権に関する指導原則」など、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。
- ② 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。
- ③ 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. 労働環境における人権の尊重

JSRグループは、従業員への責任を経営方針の中に明記し、社員の人権を尊重しています。

- 社員一人ひとりに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。

4. サプライチェーンにおける人権の尊重

JSRグループは、顧客・取引先への責任を経営方針の中に明記しています。

- 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。

具体的にはサプライチェーンマネージメントを通じて、顧客・取引先の人権を尊重しています。

人財

労働環境

1. 基本的な考え方

私たちJSRグループは、従業員への責任を経営方針の中に明記しています。

- 社員一人ひとりに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。

(1) 人材育成

① 人材育成の考え方

人材育成は企業の持続的かつ長期的発展のための最重要課題であるとの認識の下に取り組むを進めています。特にJSRグループ行動指針:4C「Challenge(挑戦)」「Communication(対話)」「Collaboration(協働)」「Cultivation(共育)」のより高いレベルでの実践を目指し、人材育成 = スキル・知識 × モチベーションの考えに基づき、「スキル・知識」と「モチベーション・意欲」の両面からの人材育成、さらには組織能力の向上を進めています。また、グローバル対応力の強化も重点項目として取り組んでいます。

(2) ワークライフマネジメント

① ワークライフマネジメントについての基本的な考え方

従業員が社会、地域、家庭、ボランティア、自己研鑽、趣味などの幅広い領域に参画し、活躍することにより、個人としての引き出しをたくさん持ち、充実感や満足感をもって生活するとともに、仕事にも活かすことができるよう、「ワーク

ライフマネジメント」を推進しています。

全従業員が自分の時間をしっかり管理して、メリハリある働き方を実践することを目指しています。また、柔軟な働き方を支援する諸制度、出産、育児、介護と仕事との両立支援策も整備しています。

ワークライフマネジメントは、多様な人材が働く組織を目指すダイバーシティマネジメントにも欠かせません。多様な価値観と多様な働き方を受け入れる組織風土にもつながるもので、ダイバーシティ推進と同時に取り組めます。

② 行動規範

ワークライフマネジメントを実現する柔軟な働き方が可能になる労働環境を整備し、生産性および従業員が働く満足度の双方を向上させるよう努めます。

③ ワークスタイルイノベーション

当社では、会社も社員も持続的成長を実現することを目指して、ワークスタイルイノベーションに取り組んでいます。

活動の推進にあたっては、社員一人ひとりが課題意識を持って取り組むために、部署毎に業務負荷の要因分析を行ったうえで、優先順位づけによる業務削減、負荷軽減のための具体策を立てて、実行していきます。各部署で立案した対策案については、担当役員による報告の場を設けるなど経営層も活動にコミットしています。

ダイバーシティ

【非財務KPI】

女性管理職比率

2020年3月末までに4.5%

1. 基本的な考え方

～多様な人材の採用と登用～

JSRグループは、様々な事業をグローバルに展開し、多岐にわたる事業戦略を推進していくために、多様な人材を活用することが非常に重要であると考えています。

現在、人材の多様化の推進を経営戦略の柱の一つとして位置づけ、多様な人材とそれによりもたらされる多様な価値観の尊重、活用、そして個人に焦点を当てたマネジメントの推進に取り組んでいます。また、多様な人材が働く組織を目指すためには、多様な価値観と多様な働き方を受け入れる組織風土と制度が不可欠であり、ワークライフマネジメントの推進とあわせて取り組めます。

ダイバーシティ推進の専任組織として、「ダイバーシティ推進室」があります。ダイバーシティ推進室のミッションは「多様な人材が活躍できるための支援策の策定と実行」です。JSRグループ

として将来にわたり取り組むべきカテゴリーは性差だけでなく、外国籍従業員や障がいのある従業員の活躍推進、介護や病気と仕事を両立する従業員への支援、ジェネレーションギャップやLGBT(レズビアン、ゲイ、バイセクシャル、トランスジェンダー)への取り組みなど様々です。

2. 推進施策と制度

女性従業員の活躍推進

当社は中期経営計画の中で、女性従業員の活躍支援について定量的な目標を提示しています。経営としての強い意志を示し、全従業員に推進への理解と協力を求めていくためのものです。

2016年4月から施行された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女活法)に基づき、当社は女性の職業生活における活躍推進行動計画(第2期目:2018年4月1日~2020年3月31日)を策定しました。また、2005年4月から施行されている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7期目:2018年3月31日~2020年3月31日)を策定しました。これまで、女活法は1期、次世代法は6期にわたって行動計画を策定・届出、公表・周知を行うとともに取り組みを続けてきました。

JSRにおける女性活躍支援に関する数値目標と実績

(各年度4月1日時点)

	目標	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
女性従業員の採用比率	大学卒技術系 15-20%	15%	20%	18%	23%
	大学卒事務系 40-50%	60%	50%	45%	50%
女性管理職比率	2020年3月末までに 4.5%	3.6%	3.8%	4.1%	4.3%