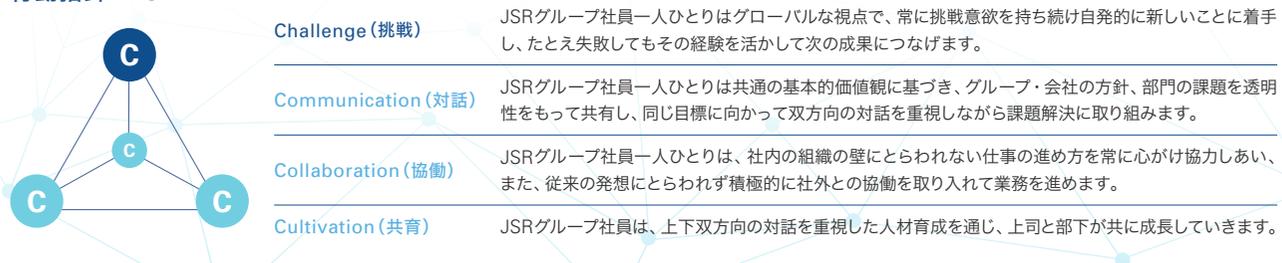


基本方針

JSRグループでは、以下を組織・人事のありたい姿として策定し、各種施策を推進しています。

- ① 「自由」と「規律」の文化が両立し、行動指針「4つのC」の下、上司と部下が共に成長し、全社員が課題を正しく認識、解決でき、組織能力が維持向上できる仕組みの構築と企業文化の醸成がなされている。
- ② JSR社員のグローバル化を進めるとともに、グループ・グローバル人事体制を整備し、グループ・グローバルレベルでの人材育成・人材管理を行う。
- ③ 人材の多様性(国籍、文化、性別、価値観等)が進み、JSRグループ全体で多様性による価値創造を促進している。

行動指針：4C



ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

JSRグループの新たな経営方針の中で、従業員に関するJSRサステナビリティビジョンとして、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンを尊重し、全ての従業員がその能力を最大限に発揮できることを目指す。従業員のニーズ変化に対応できるよう進化し、従業員のエンゲージメントを最大化する。」と示しました。

当社グループは様々な事業環境の変化に柔軟に対応できるレジリエントな組織を目指しています。そのためには、多様な人材を採用・登用して従業員それぞれの価値観、考え方、発想を尊重し、認め合い、互いに磨き合って、あらゆる可能性を検討し挑戦していくことが重要であると考えています。

充実した各種制度と併せて、多様な働き方を活用して、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、そのような個性を大事にする風土づくりに取り組んでいます。

ワークスタイルイノベーション(WSI)活動

JSRでは、会社も従業員も競争力を向上させ、持続的成長を実現させることを目的として、2017年よりワークスタイルイノベーション活動に注力しています。

会社は多様な従業員の活躍を促し、柔軟な働き方が可能となるよう労働環境・各種制度・ITインフラを整備し、従業員の自律性を尊重してエンゲージメントと生産性の向上に努め

ます。各部門は組織の「ありたい姿」を実現できる体制を整え、従業員は仕事と生活を両立(ワークライフマネジメントを実践)し健康的かつ活力をもって働きます。先端デジタル技術の力も活用しながら業務分析を行い仕事の進め方を抜本的に見直し、生産性を飛躍的に高めつつ多様な働き方を実現する取り組みを進めています。

従業員エンゲージメント向上に向けた取り組み

従業員のエンゲージメントに影響する因子を解析し、人事制度、WSI、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン施策等に反映させるとともに、各部門や各グループ会社の個別の課題も発掘していきます。これらの取り組みから従業員エンゲージメントを最大化できる組織へと進化を図ることで、競争力の強化と企業価値の向上を目指していきます。

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いきます。



代表取締役CEO 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 | 7. 環境問題の予防的アプローチ |
| 2. 人権侵害への非加担 | 8. 環境に対する責任の
イニシアティブ |
| 3. 結社の自由と団体交渉権の承認 | 9. 環境にやさしい技術の
開発と普及 |
| 4. 強制労働の排除 | 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 |
| 5. 児童労働の実効的な廃止 | |
| 6. 雇用と職業の差別撤廃 | |