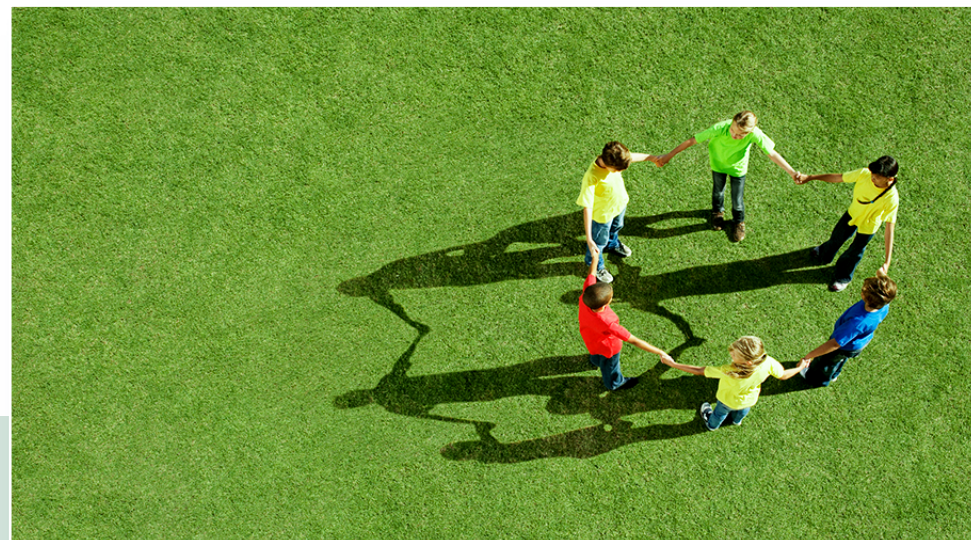


サステナビリティ推進の方向性

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

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」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付けています。

サステナビリティへの取り組みの推進にあたっては、2021年度に、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ました。経営基盤における5つのマテリアリティに関するKPIの中では、特に二つの項目を重視しています。一つ目は、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。二つ目は、世界中で非常に大きな影響を与え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、今後に向けては、事業機会につながるサステナビリティへの取り組みも一層、推進していきます。



2023年度のKPIは順調に進捗しました。進捗確認の中で得られた情報を分析したところ、事業ごとの特性に着目することの必要性やグローバルでの取り組みが有効な項目、地域特性を踏まえた取り組みが有効な項目などが明確となり、今後のKPIの見直しに反映することとなっています。いずれのKPIについても達成することだけが目標ではなく、達成に向けた取り組みを通じて、各部門における活動にサステナビリティの視点をしっかり組み込んでいくことが重要であり、引き続き、関連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取っていきます。

また、外部からの多様な知見を積極的に取り入れていきます。当社のサステナビリティ推進担当役員は、取締役会で

のサステナビリティ推進に関する様々な議論に参画し、社外取締役の独立した立場からの有益なアドバイスを受けています。また、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クワーキングや、専門家を招いての講演会などを実施しています。今後もこれらの取り組みを継続し、グループ内への有益な情報発信につなげます。

ステークホルダーの皆様の期待に応えるためにも、全従業員がサステナビリティの視点を意識して自己の業務に取り組んでいるという状態を目指し、後押しをしていきます。

サステナビリティ推進体制

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、前述の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、人財開発、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。

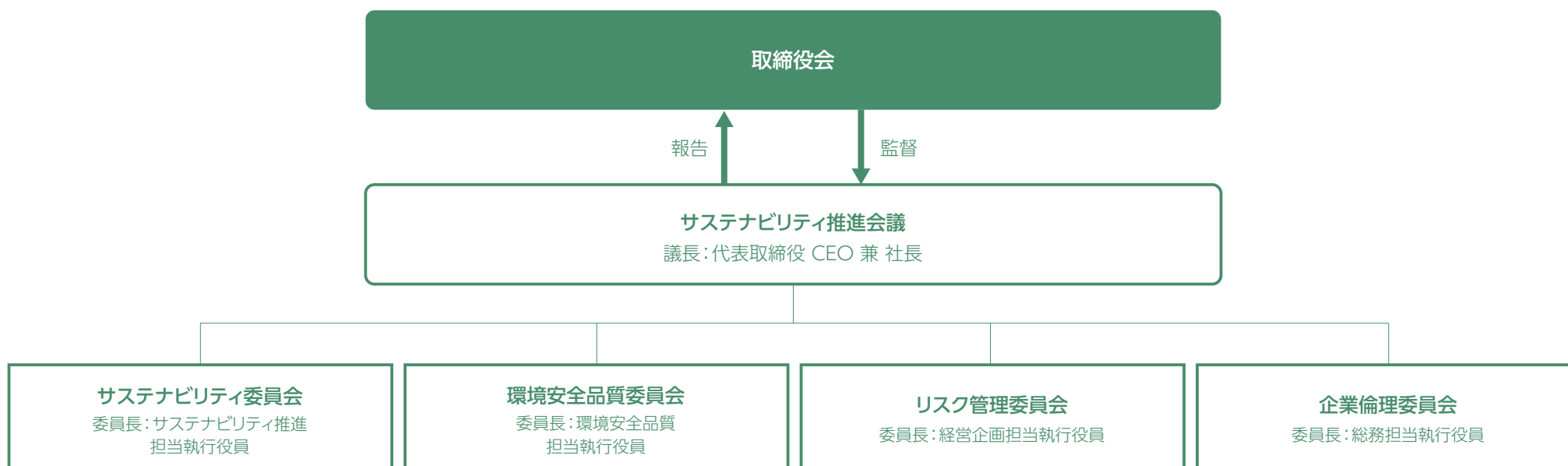


詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/management/management.shtml>

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。

2023年度 サステナビリティ推進会議 議題例

- JSRグループ重要リスク案について
- JSRグループリスク管理規程の制定について
- サステナビリティ戦略・アクション策定 推進プロセス等について



人財

JSR・人的資本マネジメントの目指す姿

1 経営戦略と人財戦略の連動強化

動的な人財ポートフォリオの構築と継続的な人財育成(投資)&人財獲得

事業創出、事業成長による組織変化および環境変化に柔軟に対応できる人財を確保・育成し、持続的に企業価値を創造する

2 従業員エンゲージメントと組織力の向上

JSRにおけるメンバーの体験・経験価値の最大化

成長機会の提供・公正な評価フィードバックにより高いエンゲージメントを維持し、メンバーの主体的・自律的な成長支援と組織力の向上を実現する

人財戦略

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

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(DE&I)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。

人財マネジメントの基本的な考え方

当社は、「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」という人財戦略を掲げています。

この戦略のもと、2024年度を目標年度とする中期経営方針のVision「持続的(Sustainable)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」「あらゆる環境変化に適応する強靱な(Resilient)組織を作る」の実現に向け、まずは日本国内にフォーカスし、さまざまな取り組みを企画、実行しています。

■多様な人財の育成

「次世代経営人財」「技術につながる人財」の育成に継続的に取り組んでいます。「次世代経営人財」の育成に向けては、2007年から「次世代リーダー研修」を実施しています。外部講師の協力のもと、実際の事例を使ったアクションラーニングや、自身が上長の立場になった想定で自部門のありたい姿を描く演習などを通して、次世代リーダーに必要なビジネススキルや広い視野を養います。また、新しいビジネスの創出を想定してチームで取り組むアクションラーニングも取り入れています。

「技術につながる人財」の育成では、2017年から米国のDX推進サポート会社による教育プログラムを実施し、研



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml

究を中心としたデータサイエンティストを育成しています。

■キャリア自律の風土を醸成する施策

当社では“主体的なキャリアビジョンをワーク(仕事)とライフ(人生)双方の観点で自ら描き、その実現に向けた持続的な行動と経験を通して成長し、自分の価値を高めること”をキャリア自律と呼んでいます。左記に加え2023年度には、従業員のキャリア自律を促すべく、社員教育要綱と教育プログラムの一部を見直しました。新たなプログラムではキャリア自律への意識づけを目的に、役員向けのキャリア自律研修、全社向けeラーニング、部長向け・課長向けのキャリア研修などを実施します。

あわせて、社内公募制や副業運用ガイドランの仕組みも導入しました。従業員が自己の価値を高め、自己実現の実感を得ながら、会社・社会に貢献することが、個人・会社のサステナブルな価値創造につながると考えています。

グループ全体で、性別や年齢、国籍などさまざまな属性を持つすべての従業員が働きやすい制度・環境の実現を目指し、能力・成果を重視した公正な人事・報酬制度を運用しています。現在、JSRグループは世界12の国と地域に拠点をもち、国籍・性別・年齢・社歴など、多様な背景を持った従業員が在籍しています。多様性から生まれる新しい発想やアプローチを柔軟に取り入れ、社会へのインパクトを創出し続けるメンバーを育成するとともに、組織の長期的な成長を実現していきます。

従業員エンゲージメント

ゴール 従業員エンゲージメントの継続的向上

グローバルでの共通課題への 取り組みをトップダウンで推進し 変革への適応を支援

■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。

3年目を迎えた2023年度は、調査の効率化に向けて、従業員エンゲージメント調査と企業倫理意識調査を統合しました。2023年度のグローバル回答率は83%（調査対象：6,233名、回答者：5,184名）であり、3年連続で8割超の回答率となりました。経営層から調査の意義や意味について丁寧な説明や周知、回答への呼びかけを行ったこ

とが高い回答率に寄与したと考えています。

グローバルで従業員エンゲージメントに大きな影響をもたらす因子は昨年同様に、成長の機会、戦略の浸透、変革への適応であり、継続的に改善が必要な状況であることがわかりました。2023年度はトップダウンでのアクション議論・設定を強化する方針に変更し、経営層での議論を重ねて、CEOをオーナーとする2024年度に向けたグローバルアクションとして以下の2つを設定しました。並行して、担当役員・子会社CEO／社長をオーナーとする各社・各部の個別アクションの策定・実行も進めています。



①成長の機会

・リーダーの育成と多様性の確保：グローバルテーマとして、リーダー層の育成や、イノベーション創出に向けた多様性の確保に向けて、国・事業を超えたコラボレーションを実施します。まずはJSR本社と北米の間で人材育成のためのトレーニングを拡充（管理職・非管理職の両方について）します。また多様な人材にスポットライト

詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_resources.shtml

を当て、すべての従業員が持つポテンシャルを最大限引き出せるようにするため、グループ全体としてインクルーシブな土壌を育むメッセージ発信や対話の機会を設けます。

・言語・文化に関する研修：グローバルに事業を展開する会社として、語学研修をはじめ異文化に対する研修などの内容を見直し、参加を希望する当社グループのすべての従業員がさらなる学びへの支援・機会を得て、その学びを日々の業務でも活かせるような制度の充実を進めます。

②戦略の浸透

・情報共有の拡充：グローバルに経営層から情報を発信できる体制・インフラ構築を進めます。

・従業員からの質問への回答：それらのインフラを通じて、自由記述で挙げられた従業員の要望に応じていきます。具体的には、意思決定の背景や今後起こり得る結果（良いこと・悪いこと両方）に関する詳細を共有するほか、今後、JSRがグローバル企業としてどのように活動していくかを明確にするなど情報共有を強化し、従業員のもっと知りたいという声に応じていきます。

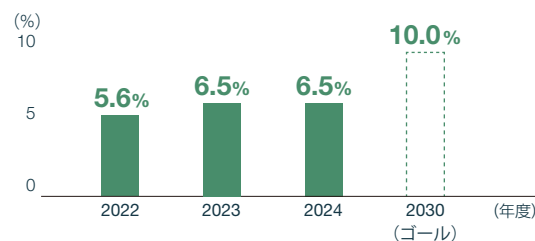


詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/diversity.shtml>

DE&I

ゴール 2030年度に女性管理職比率10%

女性管理職比率



注：各年4月1日現在の数値

■ 推進体制

JSRグループでは、サステナビリティ推進を担当する執行役員 (CSO) 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。2023年度は、担当者が直接顔を合わせてチームづくりをしながら、従業員エンゲージメント向上の施策と合わせてグローバルでのDE&Iの取り組みに関する議論を進めました。

■ 女性従業員の活躍推進

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63%ですが、職位別の女性比率は、役員層が20%、管理職層は

22%です。JSR単体でみると、女性従業員の構成比率は約19%であるのに対し、役員は4%、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管理職・役員とのジェンダー比率に大きな差異が生じています。

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。目標達成に向けて、女性従業員の個別キャリアヒアリングや社外研修派遣、

管理職向けのDE&I研修など、従来の施策を適宜見直ししながらインクルーシブな風土づくりを進めています。

また2023年度は、国際女性デーを機に北米やアジアの女性リーダーが集まって日本の従業員と交流するイベント



を開催しました。異文化コミュニケーションを学びながら、多様なロールモデルに触れる機会となりました。

TOPICS

JSR North America Holdingsの取り組み

北米で2022年度に発足したREACH^{*1}というERG（従業員リソースグループ）の活動は、内容やつながる地域が徐々に拡大しています。すべての従業員が自分らしく生き活きと働くことができる職場環境を目指し、この活動を通じて従業員が主体的に活動しています。

たとえば、「REACH アフィニティグループ」として、有志のメンバーが、女性、BIPOC^{*2}、LGBTQ、リモートワーカー、グルメ、ペット、ガーデニングなどの様々なコミュニティを結成しており、従業員同士がつながる安心・安全な場となっています。

また2023年度に特に力を入れたのが、EPIC (Every

Person Influences Culture) 対話シリーズです。従業員と経営層がテーマを決めて対話する場を定期的に設け、互いに学びあい、共感しながら、DE&I風土の醸成に取り組んでいます。多様なアライシップのあり方、世代間の価値観の違いからの学び、国際障がい者デーにちなんだ対話などをテーマに取り上げました。

これらの取り組みにより、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。

^{*1} Representation (R)、Education (E)、Advocacy (A)、Community (C)、Hope (H) の頭文字をとった名称。

^{*2} B = Black (黒人)、I = Indigenous (先住民)、POC = People Of Color (有色人種) の3つのマイノリティを表す言葉。

環境

環境・安全の両輪から 強固な経営基盤の 構築を図っていきます



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)の基本方針のもとに、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。

基本的な考え方

JSRグループは、「環境保全・負荷低減」「安全・健康」をグループの経営基盤に関するマテリアリティ(重要課題)のひとつと位置付け、それぞれにKPI・目標を設定して取り組んでいます。主な取り組みの方向性は次の通りです。

■ 環境保全・負荷低減

GHG排出量の2050年度「実質(ネット)ゼロ」達成を確実なものとするため、中間目標として「2030年度に2020年度比30%削減」を設定して取り組んでいます。製造・事務拠点でのさまざまな省エネ活動に加え、近年では購入電力の再エネ化やエネルギー転換にも取り組み、JSRグループ一体となって活動を推進しています。

■ 安全・健康

ライフサイエンス事業を含む国内外のJSRグループ全



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/reduction.shtml>

拠点での安全基盤固めに注力しています。

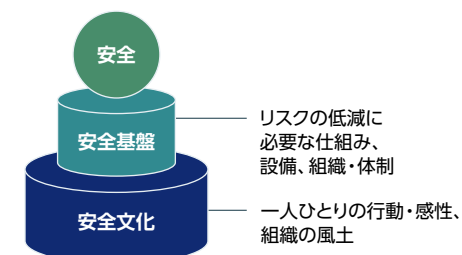
活動の一例として、安全に関する価値観の浸透を図っています。2023年度には、JSRグループ共通の安全の考え方をよりわかりやすい内容に整えました。この考え方を従業員一人ひとりに浸透し、さらに各拠点の安全レベルを共通の基準に基づいてモニタリングすることで、JSRグループ全体の安全レベル向上を図っていきます。

こうした活動を、強固な経営基盤の構築のみならず、従業員、地域社会、顧客、株主などすべてのステークホルダーへの価値提供につなげていきます。

JSRグループが目指す安全

安全をリスクベースで考え、安全はリスクを低減する安全基盤とその安全基盤を補完・強化する安全文化が支えています。安全の状態を5段階に分けて、目標とする安全ステージを目指して、安全レベルの向上を図っていきます。

「安全」とは、リスクが受け入れ可能なレベルにある状態をいい、安全基盤と安全文化に支えられ、確保されます。



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、温室効果ガス（GHG）排出量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。

環境負荷低減～マテリアルバランス～

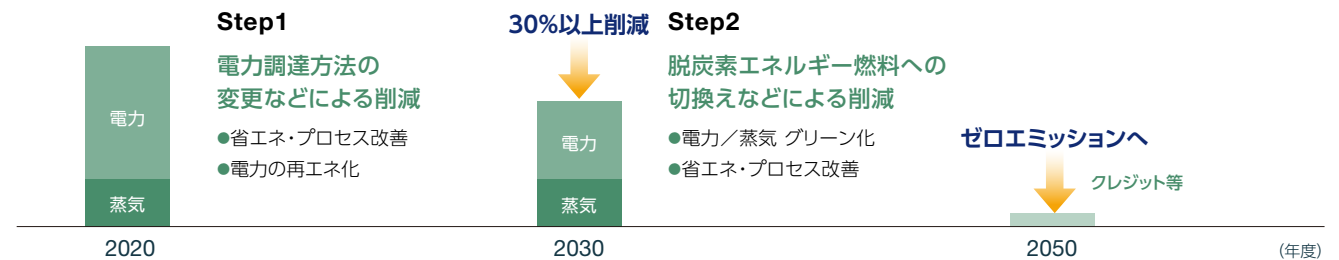
JSRグループは、インプットとアウトプットを定量的に把握し、精査することにより、総合的・効率的に環境負荷の低減に努めています。



気候変動緩和 マテリアリティ

ゴール GHG排出量の削減（2020年度対比） 2030年度：30%削減／2050年度：ネットゼロ

GHG排出量削減イメージ



GHG排出量削減の取り組み

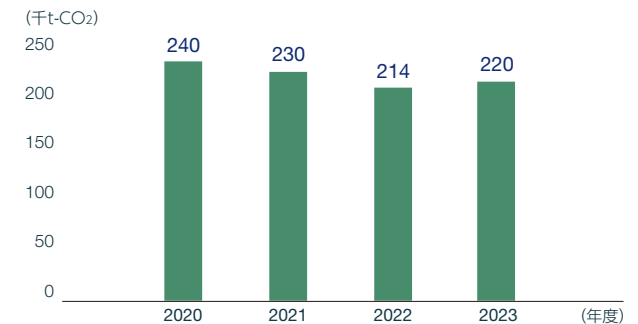
JSRグループは、TCFDの趣旨に賛同し、シナリオ分析を通じて気候変動関連のリスクと機会を特定するとともに、中長期的な対策を策定しています。これに基づき、焼成温度の低いディスプレイ材料やリサイクル性の高いプラスチック素材など顧客の環境負荷を低減する製品の開発を推進し、脱炭素・循環型社会の形成に貢献していきます。

詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/materiality/conservation.shtml>

現在は、グローバル目標達成に向けた活動のStep 1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、購入電力の再エネ化を進めています。取り組み状況の詳細は、サステナビリティレポート2024で公開します。

2050年のGHG排出量を「実質（ネット）ゼロ」とすることを目指し、今後も積極的な挑戦を続けます。

GHG排出量



廃棄物削減

マテリアリティ

ゴール 最終埋立量0.1%以下

■ 産業廃棄物削減の取り組み

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重要課題の一つと捉えています。これにより、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に定めてリサイクルを推進しており、2023年度も目標を達成しています。

■ 使用済みプラスチックのリサイクル推進

JSR国内グループは、国の「プラスチック資源循環戦略」を受けて、廃プラスチック類を対象に「2030年度に熱回収を含むリサイクル率を100%、熱回収を含まない値では60%とする」目標を2019年度に掲げ、達成に取り組んでいます。

さらに、2023年度にはこの目標について、対象を使用済みプラスチックに見直しました。

今後、取り組みのStep 1として、産業廃棄物の特性により焼却処理が必要とされるものにつき、「単純焼却」からサーマルリサイクル（熱回収）への転換を進めるとともに、Step 2としてより上位のリサイクル推進に取り組んでいきます。取り組み状況の詳細は、サステナビリティレポート2024で公開します。

水資源の保全

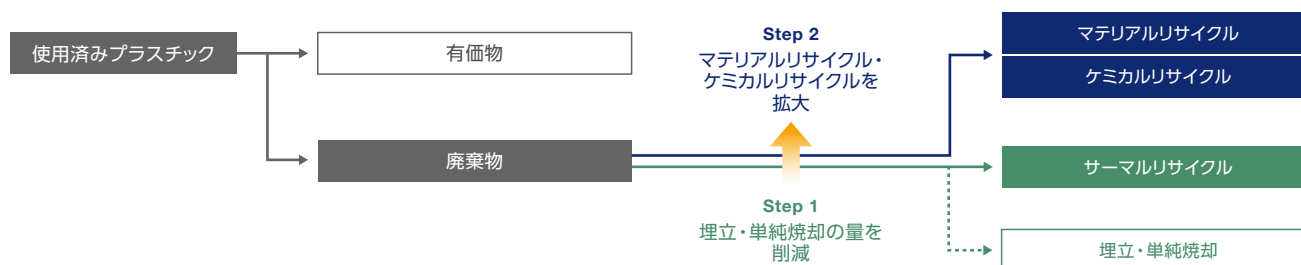
JSRグループは、水資源を飲用以外に、製造工程における原料、洗浄水、化学物質の除害装置、および冷却水等に使用しています。そのため、水資源のプロセス内における循環利用などに取り組むとともに、使用後は適切な浄化処理や水質確認などを施したうえで河川などに排出しています。取り組み状況の詳細は、サステナビリティレポート2024で公開します。

化学品管理

JSRグループでは国内の化学物質審査規制法に遵法対応することはもとより、2007年の欧州REACH規則施行以降、海外各国で強化されてきた物質登録などの規制動向をつど確認し、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。

また、製品安全確保の見地から、製品の設計段階から各国の物質リスク評価の動向を踏まえた製品開発を行っており、製品中の有害化学品の計画的な削減と廃止に向けた自主的取り組みも推進しています。

廃棄物量削減に向けてマテリアルリサイクルを推進



TCFD提言に基づく報告



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/environment/tcfid.shtml>

基本的な考え方

世界各地で異常気象による甚大な自然災害が多発するなか、JSRグループは、社会が直面す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グループは2020年10月にTCFD^{※1}提言への支持を表明し、TCFDフレームワークに基づいた情報開示を進め、あらゆるステークホルダーと気候変動問題に対する取り組みを進めております。

※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。2023年10月に解散し、企業の気候変動関連情報開示は現在IFRSが担う。

ガバナンス

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

戦略

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

リスクマネジメント

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

指標および目標

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

ガバナンス

当社は、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、ならびに指標・目標に対する進捗管理・定期モニタリングを強化する目的で、年に2回報告を受けるとともに、課題を共有し、今後の活動を議論、審議しています。

また、当社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。

戦略

気候変動問題への対応に関しても当社の最重要課題の一つと捉えグループ全体で取り組んでいます。またTCFDフレームワークを活用し、気候変動を「機会」と「リスク」の二側面で捉え、企業としての社会的責任の実践と更なる競争優位性の構築を推進しています。

当社グループは、IPCC (気候変動に関する政府間パネル) やIEA (国際エネルギー機関) などが発表する「世界の

平均気温が4℃以上上昇する」「世界の平均気温がパリ協定で合意した2℃未満の上昇に抑えられる (一部1.5℃以内)」の2つのシナリオで、リスクと機会を分析し、気候変動問題解決にはグループ全体の対応が必要であると再確認しました。具体的には、事業ごとに以下のテーマに主眼を置き、今後の事業計画への組み入れ並びに財務インパクトの定量化に繋げる予定です。

リスクマネジメント

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、議論しています。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、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、評価しています。

指標および目標

気候変動に関しては、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。当社グループとして、2050年度までに自社排出分 (Scope 1&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年中間目標を策定しました。

安全・健康

基本的な考え方

JSRグループで働くすべての就業者（従業員、協力会社員）が安全に働き、幸せだと感じる会社を目指すとともに、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を行い続けます。『安全は製造業で働く全ての人にとって最も大切な価値であり、事業活動の大前提である』という考えの下、JSRでは、『安全の基本理念』を定め無事故・無災害を目指します。

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、すべての活動の基盤です。日々の仕事を終え、無事に帰るといふ、当たり前な幸せのために、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。

安全マネジメントシステムと目標

JSRでは、安全管理規程に基づき、労働安全と保安防災に関する規程、手順を定めた「安全マネジメントシステム」を事業所ごとの状況に合わせて構成し、運用しています。当社グループ企業においても、各社の持つ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、顕在または潜在するリスクの低減に努めています。

本マネジメントシステム、およびその活動の有効性を検証するため、各事業所主体での内部監査やパトロール、マネジメントレビュー、および社長をトップとした本社環境安全監査を定期的実施しています。この検証結果は次年度の目標と重点項目に反映させ、重点項目への集中的な取り組みを通じて、効率的かつ効果的に改善につなげています。

また、万が一事故が発生した場合に、適切かつ有効に対処し、被害の拡大防止を図るためのマニュアルを定めています。本マニュアルに基づいて原因究明、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。あわせて、これらの情報をグループ内で共有することで、類似の事故の未然防止に役立てています。

2022年度には、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）として、評価基準をグローバルに統一し、モニタリングを開始しました。2023年度はこれら指標の動向を解析し、具体的な活動方針とグローバル目標を設定しました。さらに当社グループ共通の安全の考え方をベースにした



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/security_safety.shtml



評価システムについての詳細は、下記で公開予定です。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/security_safety.shtml

心身の健康

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さまざまな施策を実施しています。

また当社は、従業員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。

これらの取り組みの結果を第三者が実施するサーベイを通じて客観的に評価、課題を抽出して改善し、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。

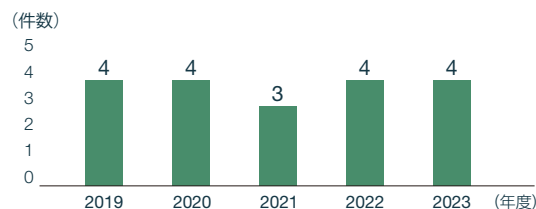


詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/security_safety.shtml

安全な職場環境の構築

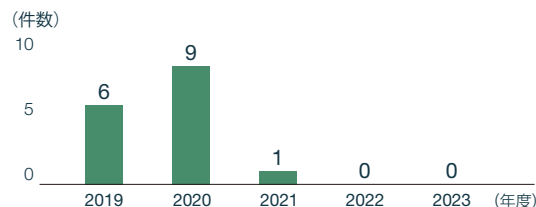
ゴール 労働災害の件数ゼロ

労働災害件数(休業4日以上:JSRグループ)



ゴール 設備災害の件数ゼロ

設備災害件数(重大災害:JSRグループ)



注: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

2023年度のJSRグループにおける休業4日以上の労働災害発生件数は、目標2件以下に対して4件(国内3件、海外1件)と、目標未達となりました。不休業労働災害以上の解析では、協力会社員は減少傾向でしたが、社員が増加傾

向でした。発生原因の分析では主に作業環境の不備、ルール不遵守などが原因になっているという特徴が見られたため、事故事例の水平展開などポイントを絞った短期的な活動と、安全文化の浸透のような長期的な活動を組み合わせ、労働災害の撲滅を図っていきます。一方、前年度に国内で多く見られた腰痛は対策の効果があり、大幅に減少しました。

■設備災害

2023年のJSRグループにおける重大な設備災害*発生件数は0件であり、目標(0件)を達成しました。一方、これより小さい設備災害は増加しました。主な発生原因は老朽化設備の管理に関するものやルール不遵守などです。繰り返し教育を強化するとともに、引き続き安全文化の浸透に取り組むことで災害撲滅を図ります。

*弊社基準の危機レベルAに該当する設備災害

活動実績

2023年度は、JSRグループ共通で取り組む安全活動内容を再整理し、国内外全拠点との安全に関する連絡体制構築を進めるとともに、コミュニケーションを強化しました。あわせて、共通活動の試行を開始しました。

■環境安全監査

2023年度は、①リスク及び遵法管理、②事故管理、③環境安全KPIの推進を重点項目として、JSR2事業所、国内グ

ループ企業8事業所に加え、新たに海外グループ企業3事業所(中国、韓国)を対象として監査を実施しました。いずれの事業所でも緊急性を要する指摘はありませんでしたが、事故原因の深掘りや遵法管理の効率化など共通の課題がありました。また、前年度に課題となっていたエラストマー事業譲渡後の新体制整備や重要リスクの管理状況は大きく改善されていました。海外グループでの監査は、今後さらに拡大して行く予定です。

■リスク管理の徹底

2023年度は、JSRグループ共通の環境安全に関する重要リスク基準を見直し、国内外の製造拠点を対象に実態調査を実施しました。2024年度は調査の確度を上げ、最終的な重要リスクの特定と管理強化を図ります。さらにR&D拠点でも同様の調査を実施していきます。

■安全文化の醸成

2023年度はJSRグループ共通の安全の考え方の浸透として、eラーニングを導入しました。国内グループ全拠点とNV(ベルギー)で試行し、いずれも高い理解度が得られました。2024年度は海外グループ全拠点に展開します。また、2023年度は安全の考え方をベースにした安全レベル評価システムを構築。国内外6事業所で試行し、安全レベルを効果的に把握できることを検証できました。2024年度は他の製造拠点にも展開していきます。

人権尊重

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。

推進体制と人権方針の制定

JSRグループでは、総務、コンプライアンス担当役員を委員長とし、総務部、コンプライアンス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。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。

ゴール 人権尊重に関するeラーニングへの参加率

82%(2022年度)

人権啓発

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e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e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e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KPI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。



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/human_rights.shtml

サプライチェーンにおける人権尊重

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KPIとして設定し、グループ全体で取り組みました。2022年度における回収率は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

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。

CSR調達

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項目の遵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上、回収率100%を目指し、グループ全体で取り組みました。2022年度末時点の回収率は90%となりました。比較的回収率が低かった海外のグループ企業において、サプライヤーへの働きかけに注力しています。

ゴール 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 100%

賛同書回収率90% (2022年度)

ゴール RMIテンプレート回収率100%

88% (2022年度)

お取引先様の評価

当社の調達評価基準へのお取引先様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、供給継続性に関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。

責任ある鉱物調達への対応

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対象鉱物（紛争鉱物であるスズ、タンタル、タングステン、金に加え、コバルト、マイカを含む）について、JSRグループ購買指針に基づき、直



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/society/supplychain.shtml>

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、これらの不使用を確認しています。

2015年度に、紛争鉱物の使用有無に関する調査を実施し、以降も、新規原料や新規サプライヤー採用時には調査を行っています。このほか、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る状況を踏まえ、2022年度はこれら対象鉱物の使用状況を再確認するため、RMI (Responsible Mineral Initiative) が提供する世界標準のテンプレートをを用いた調査を実施しました。対象鉱物を使用している可能性のある国内外のサプライヤーのうち、88%から回答があり、対象鉱物の不使用もしくは問題のない精錬業者から調達されていることを確認しました。

調達担当者の教育と研修

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も注力しています。

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、一般社団法人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。

コーポレート・ガバナンス

2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、ガバナンス体制が2023年度から一部変更となっております。ここでは2023年度の状況の概要をご説明いたします。



詳細は、下記Webサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/company/governance.html>

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、すべ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。JSR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つつ、報酬諮問委員会・指名諮問委員会の設置等の施策により、経営監督機能を強化し、経営の透明性・健全性を維持するとともに、中長期の企業価値向上に向けての意思決定や業務執行の迅速化、効率化に継続的に努めています。

ガバナンス強化の変遷

当社は、経営監督機能を強化し経営の透明性・健全性を維持するとともに、中長期の企業価値向上に向けての意思決定や業務執行の迅速化、効率化を実現すべく、独立社外取締役の選任、指名・報酬諮問委員会の設置、取締役会実効性評価等の取り組みを行ってきました。2021年度には役員報酬制度の健全性を確保することを目的として一定の事由が生じた場合にインセンティブ報酬の全部または一部を返還させるまたは没収するマルス・クローバック条項を導入するなど、継続してガバナンスの強化に取り組んでいます。

ガバナンス体制

※2023年度実績。2024年度の体制についてはこちらをご覧ください。
<https://www.jsr.co.jp/company/governance.html>

■ 取締役会

取締役会は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います。2023年度は独立社外監査役2名を含む監査役3名全員が出席し、意見陳述を行いました。

取締役会の審議事項（2023年度）

- ・ JICC-02 株式会社による当社株式等への公開買付け
- ・ 当社グローバル統括機能強化のための北米統括会社の機能・権限の当社への移管
- ・ ヤマナカヒューテック株式会社の完全子会社化
- ・ サステナビリティ戦略の高度化に向けた取り組み
- ・ 各事業の進捗状況報告および中長期戦略レビュー

など

■ 経営会議

意思決定の迅速化と業務運営の効率化を図るため、CEO兼社長およびCEO兼社長が指名する執行役員または部長により構成される経営会議を原則として毎週1回開催し、当社グループの経営の基本政策、経営方針、経営計画にかかわる事項ならびに各部門の重要な執行案件について、審議および方向付けを行い、または報告を受けております。

■ 経営課題会議

CEO兼社長およびCEO兼社長が指名する執行役員により構成される経営課題会議を原則として毎月1回開催し、当社グループの経営の基本政策および経営方針にかかわる事項ならびに個別案件の背景にある基本方針、事

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、独立社外取締役および独立社外監査役は選任しておりません。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、監査役会は設置しておりません。

2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、ガバナンス体制が2023年度から一部変更となっております。ここでは2023年度の状況の概要をご説明いたします。

業戦略の変更について、前広な議論あるいは情報・課題認識共有により方向性の討議を行い、取締役会、経営会議の審議に反映させております。

■ 役員会議

CEO兼社長および全執行役員により構成される役員会議を開催し、経営の状況および課題の周知徹底を図っています。なお、常勤監査役も出席しております。

■ 監査役会および監査役

監査役会は、社外監査役2名を含む3名の監査役によって構成され原則毎月1回報告、協議、決議を行いました。

■ 監査役監査および内部監査、会計監査の状況

(1) 監査役監査

監査役は、監査役監査基準に基づき取締役会のほか経営会議等の重要な会議に出席し、重要な意思決定の過程および業務の執行状況の把握に努めるとともに、会計監

査人ならびに取締役および使用人から報告を受け、審議のうえ監査意見を形成いたしました。

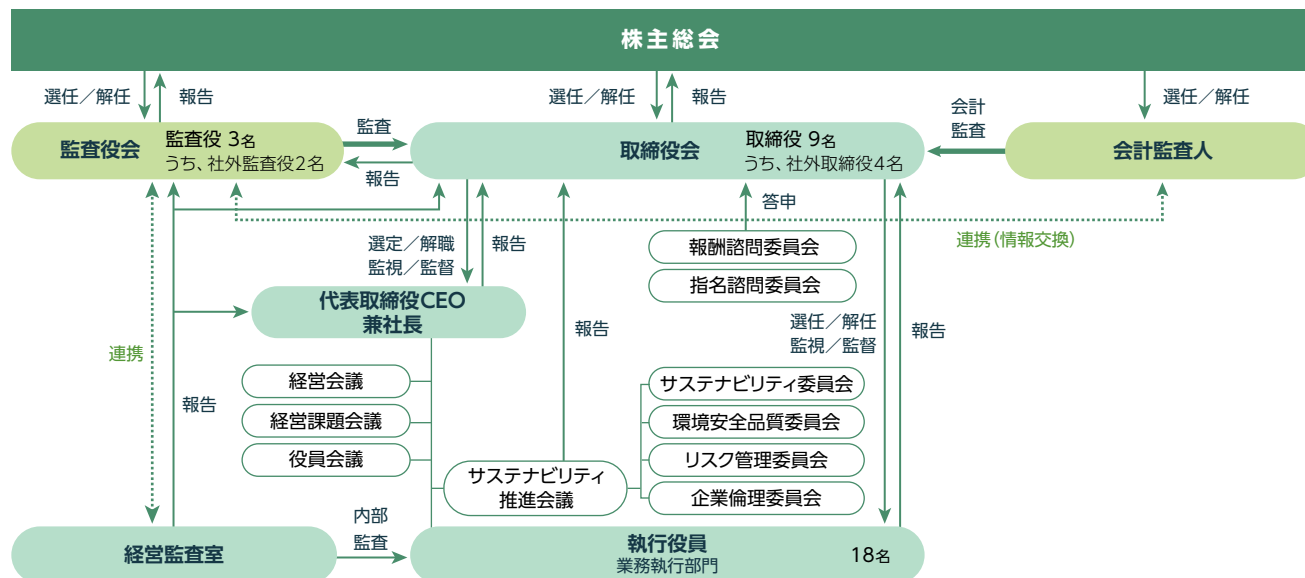
(2) 内部監査

JSRではJSRグループの内部統制システムの実効性の向上を目的に、「経営監査室」を設置し、当社グループ各社を対象として、コンプライアンス監査および業務監査等の内部監査を定期的を実施し、その結果を取締役、関連部門、監査役等に報告しています。

(3) 会計監査

監査役は会計監査人と緊密な連携を保ち、会計監査人の監査計画の聴取や監査結果の報告を受けるだけでなく、期中においても必要な情報交換、意見交換を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図 (2023年6月16日現在)



こちらは23年度実績としてのガバナンス体制図です。
2024年6月27日からの体制図はHPの以下ページよりご覧ください。
<https://www.jsr.co.jp/company/governance.html>

■ サステナビリティ推進会議

JSRグループは、企業理念に立脚してさまざまな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となるため、企業活動を通じた価値創造により、すべてのステークホルダーに貢献するサステナビリティ活動を推進する目的で「サステナビリティ推進会議」を設置しています。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つの委員会を設置しています。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、独立社外取締役および独立社外監査役は選任しておりません。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、監査役会は設置しておりません。

2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、ガバナンス体制が2023年度から一部変更となっております。ここでは2023年度の状況の概要をご説明いたします。

役員報酬

JSR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財を育成、採用を図り、株主の皆さま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います。

報酬の基本方針

- (1) 競争優位の構築と向上のため、また、グローバル経営のさらなる推進のため、国籍を問わず多様で優秀な人財を引き付け、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さま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促進する報酬制度であること。

報酬ガバナンス

■ 報酬等の決定プロセス

取締役の個人別の報酬等の決定方針や報酬制度、個別の報酬額等は、取締役会にて審議・決定を行います。取締役会の審議・決定に際しての独立性・客観性を確保するとともに取締役会の監督機能と説明責任を果たす能力を強化すべく、報酬諮問委員会を取締役会の諮問機関として設置しています。

■ 報酬諮問委員会の審議・答申事項

報酬諮問委員会は、取締役会の諮問に応じて、以下の対象者の報酬と項目について審議し、取締役会に対して答申または監査役会に対して助言を行います。

対象者：社内取締役（代表取締役および役付取締役を含む）、社外取締役、監査役、執行役員、相談役、顧問、エグゼクティブ・アドバイザー、その他重要な使用人

審議項目：報酬方針の策定、報酬制度の設計、業績目標の設定、インセンティブ報酬の合理性、報酬水準・ミックスの妥当性、報酬制度に基づく各役位の報酬額の決定等

■ 報酬諮問委員会の構成・委員長の属性

当社の報酬諮問委員会の構成は、委員3名以上で構成し、その過半数は独立社外取締役で構成することとしています。報酬諮問委員会の委員長は、独立性・客観性と説明責任を果たす能力の強化の観点から実効的な委員会運営を図るべく、取締役会の決議により、独立社外取締役である委員の中から選定することとしています。また、報酬諮問委員会には、外部の報酬コンサルタントおよび事務局がオブザーバーとして参加しています。

経営体制の継承と評価（指名諮問委員会の取り組み）

■ 指名諮問委員会

JSRは2015年度に指名諮問委員会を設置しました。JSRでは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います。指名諮問委員会では、取締役会に必要な知識・経験・能力等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、取締役会に報告しています。

また、CEO兼社長は、指名諮問委員会に広範な戦略的経営活動を含めて年間経営活動報告を提出します。指名諮問委員会は報告に基づき、CEO兼社長の業績およびパフォーマンスを評価し、経営の品質改善の可否を進言します。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、独立社外取締役および独立社外監査役は選任しておりません。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、監査役会は設置しておりません。

2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、ガバナンス体制が2023年度から一部変更となっております。ここでは2023年度の状況の概要をご説明いたします。

■取締役の解任

CEO兼社長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報告します。CEO兼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います。上述の年間経営活動報告提出を起点として、CEO兼社長の業績、パフォーマンス評価、経営の置かれた状況、経済見通し等に基づき、毎年、CEO兼社長の選解任や任期を判断します。

■取締役候補者の選任基準

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・能力の多様性および規模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います。

■監査役候補者の選任基準

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を選任することとしています。

取締役・監査役に対するトレーニング方針

新任執行役員に対し、将来の取締役候補者としての観点から、新任取締役向けの社外講習会等に参加する機会を提供しています。新任の取締役および監査役に対し、JSRの事業への理解を深めるための導入教育や工場・研究所の見学等を実施しています。また、取締役会開催時には、当社の事業に関連の深いテーマを「特定テーマ」として取り上げて意見交換を行う機会を設け、当社の事業課題等についての理解のみならず、他の取締役や監査役との意思疎通を深める機会を提供しています。さらに、株主総会開催前に定期的に、外部講師によるコーポレート・ガバナンスおよび法改正状況等を振り返る研修を徹底しています。

CEO兼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・選定しています。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、独立社外取締役および独立社外監査役は選任しておりません。

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、監査役会は設置しておりません。

2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、ガバナンス体制が2023年度から一部変更となっております。ここでは2023年度の状況の概要をご説明いたします。

社外役員の主な活動状況(2023年度)

氏名	地位 カッコ内は在任期間	主な活動状況
関 忠行	取締役 (7年)	当期開催の取締役会16回のうち16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。
デイビッド ロバート ヘイル	取締役 (3年)	当期開催の取締役会16回のうち16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。
岩崎 真人	取締役 (2年)	当期開催の取締役会16回のうち16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。
牛田 一雄	取締役 (2年)	当期開催の取締役会16回のうち16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。
甲斐 順子	監査役 (3年)	当期開催の取締役会16回のうち16回に、監査役会18回のうち18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。
徳弘 高明	監査役 (2年)	当期開催の取締役会16回のうち16回に、監査役会18回のうち18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。

※2024年6月27日開催 第79回定時株主総会終結直前の状況

※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、独立社外取締役および独立社外監査役は選任しておりません。 ※2024年6月27日開催の第79回定時株主総会以降、監査役会は設置しておりません。

役員一覧 (2024年9月13日現在)



最新の情報は当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.jsr.co.jp/company/officer.html>

取締役および監査役



代表取締役 CEO 兼 社長
エリック ジョンソン
JSR North America
Holdings, Inc.
取締役社長



取締役
池内 省五



取締役
板橋 理



取締役
石川 隆利



取締役
平野 正雄

常勤監査役
藤井 安文

監査役
南 賢一

監査役
松行 大志

執行役員 (取締役兼務者を除く)

常務執行役員

原 弘一
経営企画(グループ企業統括含む)、
M&A 担当

高橋 成治
製造、調達・物流 担当
四日市工場長

上席執行役員

山脇 一公
合成樹脂事業 担当
テクノUMG(株) 取締役社長

山近 幹雄
デジタルソリューション事業統括、
生産技術、環境・安全、品質保証 担当
デジタルソリューション事業DX企画
推進部長

ティム ローリー
ライフサイエンス事業、
次世代研究(LS) 担当
ライフサイエンス事業部長
兼 JSR Life Sciences, LLC社長

脇山 恵介
ディスプレイソリューション事業、
エッジコンピューティング事業、
中国事業統括 担当
ディスプレイソリューション事業部長
兼 JSR (Shanghai) Co., Ltd. 董事長
兼 JSR Display Technology
(Shanghai) Co., Ltd. 董事長
兼 JSR Micro (Changshu) Co., Ltd.
董事長

立花 市子
法務、コンプライアンス、総務、
秘書室 担当

木村 徹
デジタルソリューション事業副統括、
電子材料事業、
次世代研究(DS/MI等) 担当
電子材料事業部長 兼
同Advancedリン材料事業推進部長
兼 JSR Electronic Materials Korea
Co., Ltd. 代表理事

吉本 豊
社長室担当、事業創出 担当
社長室長 兼 JSR Active Innovation
Fund合同会社職務執行者

安江 令子
サステナビリティ推進、
グローバル人事(CHRO)、
ダイバーシティ推進 担当

執行役員

ハッシュ パクバズ
デジタルトランスフォーメーション担当
(CDO)

江本 賢一
経理、財務(CFO)、広報 担当

島 基之
デジタルソリューション事業開発(副)、
知的財産、物性分析、
四日市地区開発管理 担当

山本 健太郎
システム戦略、
サイバーセキュリティ統括 担当
システム戦略部長

ジェフリー モウリー
KBI Biopharma, Inc. 取締役社長
兼 CEO
兼 Selexis SA 取締役社長

コンプライアンス

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。

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、本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。

企業倫理活動

■ 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。海外グループ会社では、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。

■ 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」「サプライヤーホットライン」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



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/governance/compliance.shtml>

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、関係部門に対して事実関係の調査を要請します。その報告を踏まえて対策を協議・決定、実施し、結果をフォローします。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のアクセス先は、社内イントラネットやWeb版社内報のトップページに掲載・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、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。

なお、2023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。

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を実施し、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。

贈収賄防止、不正競争防止への取り組み

JSRでは、すべての役員、従業員の業務において、日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法(U.S. Foreign Corrupt Practices Act)、英国の贈収賄防止法(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)の遵守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。

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。

これらの規程の中で、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。

生命倫理への取り組み

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、このような研究に係る従業員を対象に、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。

また、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。さらに、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。

リスクマネジメント

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とどめることを経営の重要課題と位置付け、この課題へ対応するため、「JSRグループリスク管理規程」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に取り組んでいます。

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。

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。



リスクマネジメント体制の詳細は、
ガバナンス報告書をご参照ください。

https://www.jsr.co.jp/company/assets/pdf/20230704_CG_JP.pdf

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。全部門からのボトムアップによるオペレーション上のリスク洗い出しに加えて、経営層による経営戦略および事業継続の基盤に関わるリスク洗い出しを合わせることで、潜在化している重大なリスクを含めた、包括的なリスク管理に努めています。

洗い出されたリスクは、リスクマップの活用により経営への影響度と発生頻度の観点から区分され、特に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。この上で、それぞれの重要リスクへの対策立案と実行を主導する主管部門を定め、リスク管理委員会が適宜その進捗状況を確認することで、リスク管理を行っています。



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。

<https://www.jsr.co.jp/sustainability/governance/riskmanagement.shtml>

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。主管部門であるサイバーセキュリティ統括室は、グループ全体の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。

また、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。

2023年度も当社CEO兼社長を含む本社緊急対策本部メンバーを対象に、JSRおよび海外グループ会社がランサムウェア攻撃被害を受けことを想定した、サイバー攻撃対応演習を行いました。

危機管理

JSRグループは、「JSRグループリスク管理規程」にて平時および有事におけるBCM／BCPの統括組織や運用体制、BCPの発動・解除の基準を定めています。また、危機収束後の事業活動再開については、各事業ごとにマニュアルを策定しています。

ステークホルダー・コミュニケーション



詳細は、サステナビリティサイトをご参照ください。
<https://www.jsr.co.jp/sustainability/stakeholder/index.shtml>

ステークホルダー別の取り組みとコミュニケーション方法

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。 ● 顧客満足度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 ● 一般社団法人日本電子回路工業会 (JPCA) より「第19回JPCA賞 (アワード)」を受賞 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 ● 受領したCSR調達アンケート結果のフィードバック ● サプライヤーホットラインの設置
従業員	● 従業員一人ひとりには公平な基準に基づき評価されます。 ● 従業員には常に挑戦する場を提供し続けます。 ● 従業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、グローバル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
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。	● 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
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 (IRサイト、サステナビリティサイトなど)

社外からの評価、認証 (2024年7月1日現在)

Ecovadis	JSRグループは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、ブロンズを受賞しています。 
健康経営優良法人	JSRグループ各社が経済産業省の「健康経営優良法人」に認定されています。 健康経営優良法人2024 (大規模法人部門) ・ JSR株式会社  健康経営優良法人 Health and productivity
健康経営優良法人	健康優良法人2024 (中小規模法人) ・ 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  健康経営優良法人 Health and productivity
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。