

# サステナビリティ経営

環境・社会・ガバナンスの各要素における企業責任を強く意識し、持続的な企業価値の向上を図ることが当社のサステナビリティ経営ととらえています。地球温暖化や食糧問題などさまざまな環境の変化による課題の解決に、発泡樹脂製品が貢献できる役割は広がっています。JSPグループは、サステナビリティ経営を推進し、ステークホルダーの皆様のご理解とご支持を頂けるようこれからも取り組んでまいります。

## サステナビリティ基本方針

1. サステナビリティ基本方針を次の通りとする。

JSPグループは、「創造的行動力による社会への貢献」を企業理念として、環境・社会・企業統治の各要素における企業責任を強く意識し、持続的な企業価値の向上を目指す。

2. JSPは、サステナビリティ基本方針を全社員に周知する。

3. JSPは、関連する法規、諸基準を遵守すると共に、計画的、組織的、持続的にサステナビリティ推進を実行する。

## ● 全社サステナビリティ推進体制

### ● 取締役会

取締役会は、サステナビリティマネジメントを監督します。サステナビリティ推進活動のPDCAサイクルにおいては、サステナビリティ推進活動の計画を承認し、実績について報告を受け、活動全体を監督する役割を担います。

### ● 執行役員会

執行役員会は、サステナビリティマネジメントを統括します。サステナビリティ推進活動のPDCAサイクルにおいては、全社の活動状況の進捗を確認・レビューを行い、活動を促進する役割を担います。

### ● サステナビリティ推進専門委員会

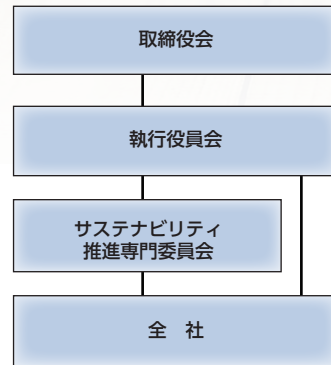
サステナビリティ推進専門委員会は、執行役員会の諮問機関として、サステナビリティ推進に不可欠な専門的事案やサステナビリティ推進上の重要事案について検討する役割を担います。

### ● 全社

全社とは、具体的には事業部門、コーポレート部門、工場、研究所、グループ会社等を指し、サステナビリティ推進活動を実施する役割を担います。

### ● サステナビリティ推進室

サステナビリティ推進室は、サステナビリティ推進専門委員会の事務局であり、またサステナビリティ推進活動を総合的に把握し、実効的に機能するよう努めます。さらに、サステナビリティへの貢献の達成度合いを検証し、全社に寄せられたステークホルダーからの意見を集約し、執行役員会へ報告します。



## ● サステナビリティの関係図

当社グループは、中期経営計画「Change for Growth」(2021-2023)において、サステナビリティ経営により、経済価値だけでなく、顧客や社会の課題解決などの社会的価値へと提供価値を拡大することを標榜しました。

また当社グループは、「創造的行動力による社会への貢献」の企業理念にもとづき、環境・社会・企業統治の各要素を経営諸活動に織り込むことで、リスクの減少と収益機会の獲得を図り、ビジネスモデルの持続可能性を高めることで、さらなる企業価値の向上に取り組んでいきます。



# マテリアリティ

当社グループのサステナビリティ基本方針は、「創造的行動力による社会への貢献」を企業理念として、環境・社会・企業統治の各要素における企業責任を強く意識し、持続的な企業価値の向上を目指すことです。当社グループはサステナビリティ上の重要課題(マテリアリティ)を定めることにより、経営戦略にサステナビリティ課題への対応を織り込み、戦略を実行しています。

## マテリアリティの選定プロセス

### 第1段階:課題の抽出および重要度評価

企業理念にもとづきJSPグループが取り組むべきと考える課題と、ステークホルダーから要請される課題について、GRIスタンダードなどの国際的なガイドライン、SDGsの17の目標、他社動向などを参考に、広く社会の課題を抽出した後、「JSPグループ視点での重要度」および「ステークホルダー視点での重要度」の2つの視点から自社にて重要度を評価。

### 第2段階:執行役員会による審議




執行役員会において重要度の高い課題について審議を重ね、そのプロセスにおいて、中期経営計画「Change for Growth」の基本コンセプトおよび製品の視点を組み込んだ結果、マテリアリティ候補を選定。

### 第3段階:経営層による決議

## マテリアリティに関する取り組み



### 共通価値の創造(CSV)

#### 共通価値の創造(CSV):事業・製品を通じた貢献に関するマテリアリティ


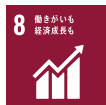

マテリアリティ	JSPの主な取り組み	SDGs
(1)環境対応型製品による貢献	JSPの発泡技術によって、経済価値だけでなく、顧客や社会の課題解決などの社会的価値へと提供価値を拡大	  
(2)プラスチック資源循環への貢献		
(3)気候変動緩和への貢献		
(4)食と健康への貢献		
(5)安全への貢献		

## 環境・社会・企業統治(ESG)

### 環境(E)に関するマテリアリティ

マテリアリティ	JSPの主な取り組み	SDGs
(1)地球環境保全への対応	レスポンシブル・ケア(RC)活動を通じた地球環境保全	 

### 社会(S)に関するマテリアリティ

マテリアリティ	JSPの主な取り組み	SDGs
(1)人材育成の強化	すべての従業員の能力を向上させ人材育成を推進	  
(2)働きがいのある企業風土の醸成	多様な価値観の従業員が互いに尊重し合い、活躍できる職場環境づくり	
(3)労働安全	事業活動における無事故無災害に努め、従業員・地域住民の健康と安全を確保	
(4)情報システム基盤の強化	デジタル技術活用による業務効率化の推進	

### 企業統治(G)に関するマテリアリティ

マテリアリティ	JSPの主な取り組み	SDGs
(1)コーポレート・ガバナンスの強化	コンプライアンス、内部統制、リスク管理の取り組みによりグループ全体のコーポレート・ガバナンスを強化	

# リスクと機会への対応

当社グループは毎年リスクアセスメントを実施し、リスクの特定、分析、評価を行い、リスク顕在化の未然防止および低減に努めております。

当社グループの財政状態、経営成績およびキャッシュ・フロー等に影響を及ぼす可能性がある主要な事業等のリスクは以下のとおりです。これらの事業等のリスクは、2023年6月29日現在において判断したものであり、すべてのリスクを網羅したものではありません。リスクアセスメントの結果を加味して投資家の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項を記載しております。

## 事業(外部)環境に関するリスク

リスク・機会の主な内容	当社の主な対応
<b>①主要市場環境の変化</b> 現中期経営計画「Change for Growth(2021-2023)」は、前中期経営計画に引き続き、持続的成長の原動力として「自動車部品」「建築住宅断熱材」「フラットパネルディスプレイ関連保護材」の3つの事業領域の拡大を目指しています。前中期経営計画期間において、これらの事業領域の能力増強投資を実施しており、本中期経営計画では、投資を回収するための施策を講じてまいりますが、需要や経済情勢、技術動向、法規制の改定等さまざまな要因による市場環境の変化によっては計画どおりに回収が進まない可能性があります。	当社グループは、市場環境の変化に対応するため、既存事業に加え新しい事業領域への展開を進めてまいります。また、環境問題への意識の高まりに対し、サステナビリティ経営に軸足を置いた変革戦略を進め、循環型経済に対応した製品とサービスの提供に努めてまいります。
<b>②海外事業展開に関するリスク</b> 当社グループは、北米、南米、欧州、アジアの各地域で広く事業を展開しておりますが、各地域の政治的または経済的要因、環境規制等による投資許可、移転価格税制上の問題、社会情勢の変化や各種規制の動向、労働争議、人材確保の困難さ、為替レートの変動等が各地域の事業活動に支障をきたし、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは、本社機能として当社グローバル事業本部が各拠点のPDCAサイクルを管理することでリスク低減に努めております。また、グループガバナンス強化として内部統制機能のさらなる充実化を図ってまいります。
<b>③価格競争の激化</b> 当社グループの製品群はライフサイクルの長いものもあり、多くの製品は厳しい価格競争に晒されています。特にアジア地域では、現地企業の参入や台頭などさまざまな要因により今後も厳しい価格競争が予想されます。	当社グループは、コスト低減に注力するとともに、高付加価値製品シフトによる競合優位性を維持拡大することで適正な利益率の確保に努めてまいります。
<b>④原燃料価格の変動</b> 当社グループの使用する原料や燃料は、原油およびナフサ価格の変動に大きく影響されるため、価格が大きく変動することがあります。当社グループの場合、原燃料価格が上昇する局面において、製品価格への反映の遅れなどにより業績の悪化を招きやすい傾向にあります。	当社グループは、原燃料価格変動に影響を受けない経営基盤構築として、適時に製品価格に反映するため取引先との価格のフォーミュラ化を検討するとともに、コスト低減に努めてまいります。

## 事業運営に関するリスク

リスク・機会の主な内容	当社の主な対応
<b>①人材の確保について</b> 少子高齢化に伴う労働人口の不足、デジタル革命が進む中で専門性の高い特定分野の人材不足など、適時に人材を確保することが年々厳しくなっております。また、人手不足は生産・物流面でコストアップの大きな要因になりつつあり、当社グループの業績に影響を与える可能性があります。	当社グループは、長期ビジョン「VISION 2027」の基本方針「経営基盤の強化」の中で、人材育成を経営の重要課題のひとつとしてとらえ、人材育成システムの充実化を図り、グローバル企業としてさらなる組織強化に努めてまいります。また、生産工程の短縮、製造ラインの自動化などの対策を実施することで、人手不足解消に努めてまいります。
<b>②感染症拡大(パンデミック)に関するリスク</b> 感染症や伝染病などの拡大に伴い、当社グループの従業員が感染し従業員同士の接触等により社内での感染が拡大した場合には、工場における生産および出荷に支障をきたし、ある一定期間操業を停止する可能性があります。また、当社グループの工場が稼働可能であっても、原料の供給が停止する場合など、サプライチェーンに問題が生じると操業停止せざるを得ない状況となるリスクがあります。	当社グループは、従業員の健康と安全を確保するため、引き続き新型コロナウイルス感染症予防措置を継続するとともに、一層の経営基盤の整備改善を進めてまいります。
<b>③知的財産権について</b> 当社グループは、国際的な特許権をはじめとして知的財産を多く保有しておりますが、これらを保護することは将来の利益確保の面でも重要です。他社から侵害を受けたり他社との間で紛争が生じたりする場合には、事業に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは、このリスクを回避すべく知的財産管理の統括部署である当社知的財産室を中心として国内外で体制強化に努めております。
<b>④品質保証について</b> 当社グループはメーカーとして、予期せぬ品質欠陥の発生や製造物責任訴訟のリスクが想定されます。当社グループの製品は、食品容器、自動車部品、建築住宅断熱材など最終製品の部材として使用されるものが多く、品質欠陥により顧客において甚大な損害につながる可能性があります。	当社グループは、各工場で品質マネジメントシステムの認証取得を積極的に進めるなど、品質保証体制強化に努めております。
<b>⑤固定資産の減損について</b> 当社グループが保有する固定資産について、経営環境の著しい悪化等による収益性の低下や市場価格の下落等により減損損失が発生し、当社グループの経営成績および財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループは、重要な投資に関して、当初計画から大きく乖離していないかを確認するため経営幹部の出席する主要会議で報告を求めるなど、定期的なモニタリングを実施しております。
<b>⑥情報セキュリティ・情報管理について</b> IT技術が高度に進化する中で、予期できない水準の情報システム基盤や通信回線の重大な障害、あるいは経営に関わる機密情報の破壊・窃取が発生する可能性は完全に排除することはできません。	当社グループは、情報システムの安全性および情報セキュリティ強化のため、関連規程を整備し、保有する情報および情報システムにおける機密性、完全性および可用性の確保に努めるとともに、リスク管理水準を改善するための指針を継続的に示して情報漏えい等のリスクを管理しております。また、外部からの当社グループの情報システムに対する攻撃への対応や非常時を想定した定期的な訓練を実施しております。
<b>⑦コンプライアンス・内部統制について</b> 当社グループはグローバルに事業を展開する中で、世界各地の法規制が変更されることによりその遵守が困難となり、将来にわたって法令違反が発生する可能性は皆無ではなく、その遵守のための新たな費用発生や事業活動が制限される可能性があります。	当社グループは、コンプライアンスをはじめとする適切な内部統制の重要性を認識し、そのシステムを構築し運用しております。具体的には、国内外共通の企業行動準則を定めその周知徹底を図る他、グループ社員全員が利用できる内部通報制度を整備するなど、コンプライアンス体制強化に努めております。



# 環境活動

JSPは、企業理念「創造的行動力による社会への貢献」を掲げ、発泡製品メーカーとして省エネ、省資源、環境保全という時代の流れに沿った製品を世界に供給してきました。また、地球環境問題への適切な対応に努めるべく、製品リサイクルシステムの確立と実施を図るとともに、環境に優しい発泡技術の追求を進めています。また、従来より、環境マネジメントシステム「ISO14001」の枠組みのもと環境保全、製品安全に関する活動を進めてきましたが、2011年度より一般社団法人 日本化学工業会のレスポンシブル・ケア活動に参加し保安防災、労働安全衛生、物流安全、社会との対話を加えた活動を実施しています。今後も、かけがえのない地球環境を後世へ引き継ぐため、JSPグループはグローバルな見地から事業と環境の共生を図っていきます。

## 環境マネジメント体制

### 基本理念

緑の地球は、私たちに多くの恵みと今日の繁栄を育んでくれています。この豊かな環境を次の世代に引き継ぐために、JSPは、経営理念「創造的行動力による社会への貢献」の最重要課題として、グループを挙げて地球環境の保全に努めます。

### 環境方針

- ・地球環境を守る企業活動と環境に優しい製品づくりを実践します。
- ・法規制その他の基準を順守し、環境保全に努めます。
- ・環境マネジメントシステムの継続的改善を実施し、環境パフォーマンスの向上に努めます。

### ISO14001 認証取得状況

#### (株) JSP事業所 ISO14001 認証取得状況

本社／北海道工場／鹿沼事業所(鹿沼第一工場／再資源センター／鹿沼ミラフォーム工場／鹿沼物流センター／鹿沼第二工場<sup>※1</sup>)／鹿島工場／四日市第一工場／四日市研究所／四日市第二工場<sup>※2</sup>／関西工場／九州工場

※1 JSPモールディング(株) 栃木第一工場を含む

※2 JSPモールディング(株) 三重工場を含む

#### 国内グループ会社ISO14001 認証取得状況

セイホクパッケージ株式会社／本州油化株式会社

#### 海外グループ会社ISO14001 認証取得状況

アメリカ、バトラー／アメリカ、タラホマ-2／ブラジル／フランス／チェコ／台湾／韓国、金泉／中国、無錫／中国、東莞／中国、武漢



日本

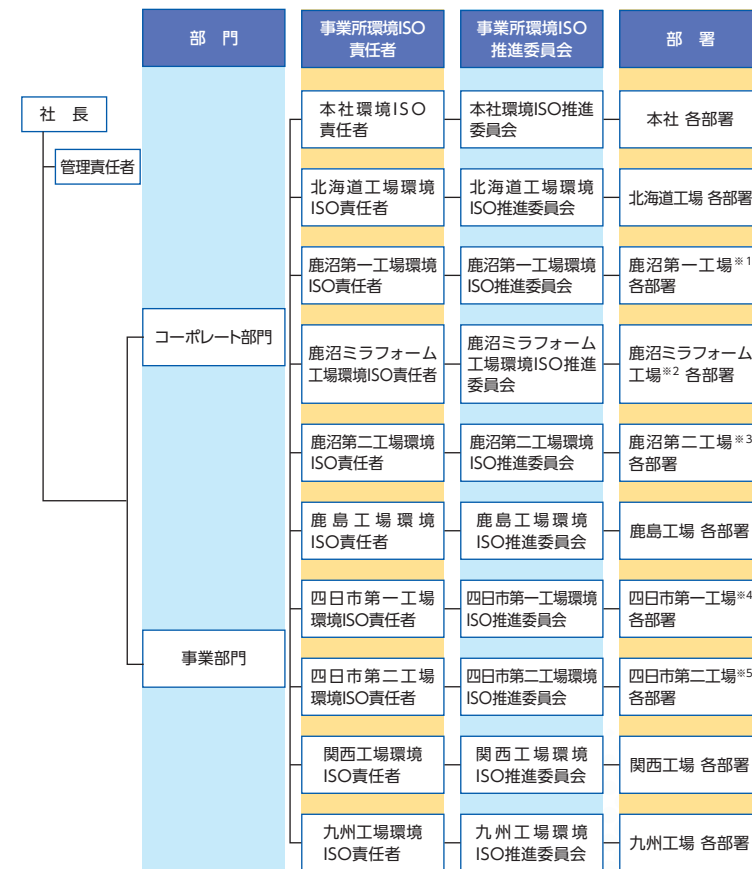


チェコ



中国

### 環境マネジメントシステムの組織体制



※1 再資源センターを含む

※2 鹿沼物流センターを含む

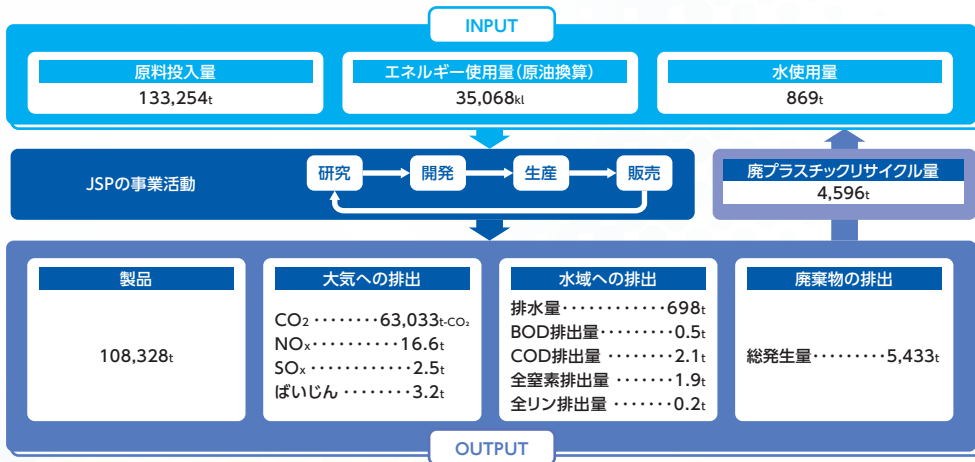
※3 JSPモールディング(株) 栃木第一工場を含む

※4 四日市研究所を含む

※5 JSPモールディング(株) 三重工場を含む

環境保全

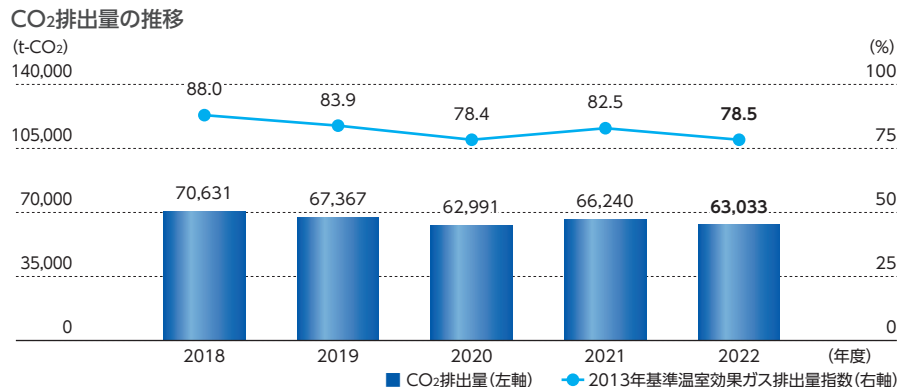
インプット・アウトプット(2022年度実施)



CO<sub>2</sub>排出量の削減

当社の2022年度のCO<sub>2</sub>排出量は、対前年度比で約4.8%減(3,207t-CO<sub>2</sub>減)となりました。工場稼働日の集約や排熱の有効活用、構内のエアリークや放熱ロスの削減活動を行ったことが主な改善要因です。2013年度対比では約21.5%の削減となりました。

当社の製品である発泡素材は、自動車に使用される場合は燃費を向上させ、住宅の断熱材として使用される場合は冷暖房効率を向上させるなど、ご家庭の自動車や住宅の見えないところで温室効果ガス排出量の削減に貢献しています。

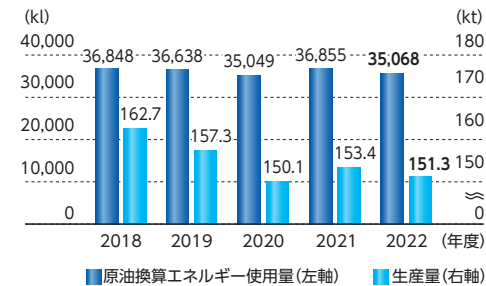


エネルギー使用量の削減

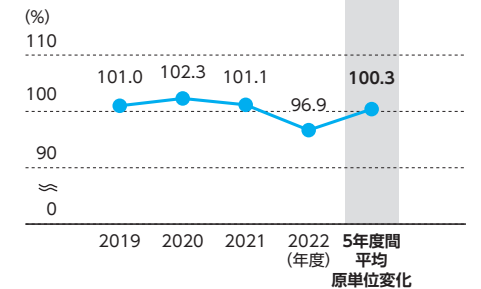
当社の2022年度エネルギー使用量は、エネルギーの使用効率\*から算出したエネルギー原単位の前年度比が96.9%と改善し、目標としていた「対前年度比でエネルギー原単位を改善させる」は達成しました。また、5年度間平均原単位変化は100.3%となり、「5年度間平均原単位変化を年平均1%以上向上させる」という目標は未達でした。2023年度以降は、さらに各事業場で省エネ活動のPDCAサイクルを回すとともに、グリーンエネルギーの導入を推進していきます。

\*寄与率方式:製品群ごとにエネルギー使用原単位を算出し、事業者全体のエネルギー使用原単位の前年度比について、製品群の割合に比例して計算したものの。

原油換算エネルギー使用量の推移



寄与率方式によるエネルギー原単位の前年度比



モーダルシフトへの取り組み

当社は、物流における環境対応、エネルギー効率化と輸送の安定化を目指し、トラック輸送よりもCO<sub>2</sub>排出量の少ない鉄道やフェリーを利用したモーダルシフトも実施しています。モーダルシフトは自然災害による道路寸断等が発生した際の安全・安定供給にも有効です。第二次、第三次の交通手段としても存在感を発揮します。これからも事業部と連携し、モーダルシフトへの取り組みを積極的に行っていきます。

水使用量の削減

当社は、製造工程において水を使い捨てずにリサイクルする水循環システムによって生産活動を行っています。2022年度は、各工場での効率的な使用と排水管理の徹底を行い、2021年度を下回る水使用量になりました。

埋立排出量の削減

当社のRC中期計画では、2022年度の最終埋立物の排出量目標として「埋立物排出量の削減を継続(前年度の実績値を超えない管理)」を掲げ、各事業所で計画的に削減活動を実施しました。その結果、2021年度と比較して大きく抑制することができました。

産業廃棄物処理施設(焼却施設)の維持管理計画と実績の詳細 → [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/e/e\\_protection.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/e/e_protection.html)

## TCFD提言にもとづく情報開示について

JSPIは、2021年12月にTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に賛同しました。JSPIは気候変動に関連する事象を経営リスクとしてとらえ、対応するとともに、新たな機会を見出し、企業価値向上を目指します。また、TCFD提言について、持続可能な社会の実現に向けた活動を有機的に、かつ実践的に進めるための有効な枠組みとしてとらえ、さまざまなステークホルダーの皆様と対話していくツールとして活用します。気候変動問題に取り組むことで、社会価値と経済価値の向上の実現を目指し、真のグローバルサプライヤーとして企業理念である「創造的行動力による社会への貢献」を実現します。

## ガバナンスとリスク管理

当社グループでは、全社サステナビリティ推進体制によりサステナビリティ対応に取り組んでいます。社長を議長とする取締役会が、経営諸活動におけるサステナビリティ関連のリスクおよび機会について監督を行い、ガバナンスの役割を担っています。また執行役員会が経営諸活動におけるサステナビリティ関連のリスクおよび機会を管理する役割を担い、対応の検討と決定を実施しています。

執行役員会の諮問機関であるサステナビリティ推進専門委員会は、リスク・コンプライアンス委員会および事業部並びにコーポレート組織と連携を取りながら、経営諸活動に対し重要な影響を与えるサステナビリティ上のリスクと機会について識別・評価し、当社グループのとるべき方針、施策について検討を行い、その結果を執行役員会および取締役会に報告しています。

## 戦略

1. 環境対応型製品のよりいっそうの普及により、気候変動緩和に貢献する
2. リサイクル活動の推進により、プラスチック資源の循環に貢献する
3. GHG排出削減とエネルギーの効率的利用により、気候変動緩和に貢献する

### 気候変動対応型製品のご紹介

ミラフォーム®Λ(ラムダ)はJSPがこれまで培ったプラスチック発泡技術を駆使して開発した高性能・次世代型断熱材です。

ミラフォーム®に特殊技術を加えることで、今まで押出法ポリスチレンフォームでは限界とされていた断熱性能をさらにレベルアップすることに成功しました(熱伝導率0.022W/m・K)。

住宅の高性能化が推進される中、GHGの排出削減に大きく貢献する画期的な断熱材として市場からも大きな支持を得ています。



### プラスチック資源の循環に貢献する製品のご紹介

リサイクルポリプロピレンを用いた発泡ポリプロピレンであるARPRO®REが、欧州市場で採用されました。JSPIは、さらにリサイクル活動を拡大し、漁網などの海洋廃棄物を原料とするリサイクル原料を使った製品ARPRO®RE OCEANを開発し、海洋廃棄物の再利用に貢献しています。また、リサイクル原料をほぼ100%使用した製品ARPRO®REvolutionも開発しております。



右図写真は、ARPRO 35 Ocean

TCFD提言にもとづく情報開示について

戦略策定のためのシナリオ分析

シナリオ分析の前提

- ターゲット:2030年度
- シナリオ:産業革命以前比で世界の平均気温上昇が1.5℃に抑制されるシナリオおよび4℃上昇シナリオ  
※気候変動に関する政府間パネル(IPCC)公表の「共通社会経済経路(SSP)」をもとに国立環境研究所が公表した「日本版SSP」よりSSP-1(持続可能)とSSP-3(地域分断)を用いてシナリオ分析を実施
- 分析対象:JSP単体
- 全事業ポートフォリオに対するリスクおよび機会のインパクトを評価し対応戦略を立案

1.5℃シナリオにおける移行リスクと機会の一覧表

移行リスク		影響評価	主な対応策
政策	炭素価格の上昇	操業コストの増大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・省エネ推進によるGHG排出量削減</li> <li>・再生エネルギー導入の促進</li> <li>・物流最適によるGHG排出量削減</li> </ul>
	再生資源の使用割合基準の導入	再生原料争奪によるコスト増大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・再生原料購入の分散化</li> <li>・再生原料使用製品の開発強化</li> </ul>
技術	競合素材との競争激化	既存製品の収益悪化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マテリアル・リサイクルのさらなる促進</li> <li>・業界団体としてのケミカル・リサイクルへの取り組み</li> <li>・環境負荷(GHG排出量、水使用量等)の評価低減と情報発信</li> <li>・バイオ由来製品開発の促進</li> </ul>
市場・評判	原料価格の急激な変動、化石由来原料へのネガティブイメージの形成	既存事業の収益悪化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マテリアル・リサイクルのさらなる促進</li> <li>・気候変動対応製品によるGHG排出量削減情報の発信強化</li> <li>・環境貢献製品の情報発信強化</li> <li>・製品LCAの算定と情報発信強化</li> <li>・リサイクルチェーンの構築強化</li> </ul>

4℃シナリオにおける物理的リスクと機会の一覧表

物理的リスク	影響評価	主な対応策
気温上昇に伴う気象災害の激化	工場操業への影響拡大	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP整備</li> <li>・浸水防御壁等の災害対策整備</li> <li>・気象被災に対する付保</li> </ul>
	輸送への影響拡大	原料購入の分散化
渇水	工場操業への影響拡大	水使用量削減・循環による製造方法の構築強化

機会	機会獲得製品
気象災害被害の回復貢献としての土木建築需要増加 災害対策強化としての土木補強、長寿命化需要の増加	J-ウォールブロック 三層緩衝構造 スチロディアブロック®

機会	機会獲得製品
住宅の省エネルギーに貢献する製品需要増加	ミラフォーム®、ミラフォーム®A(ラムダ)
リサイクル関連製品市場の拡大	ARPRO® RE、ARPRO® RE OCEAN、ARPRO® REvolution
EV市場拡大に伴う軽量部材の需要増大	ピーブロック®、ピーブロック®LC
バイオ由来製品需要の増加	ミラブロック-Bio®、LACTIF
効率的・拠点連携型都市における省エネ工事・短縮工期需要増加	J-ウォールブロック フォームサポート工法 三層緩衝構造 スチロディアブロック®



TCFD提言にもとづく情報開示について

指標と目標

JSPは、2050年度カーボンニュートラル達成に向けて、GHG排出削減のロードマップを策定しました。本目標の達成に向けて、まずはJSP単体のGHG排出量(Scope1およびScope2)をKPIに設定し、太陽光発電などの再生可能エネルギーの設備導入や再生可能エネルギーの購入、さらなる省エネルギー活動などの各種取り組みを推進します。

JSPのGHG排出削減目標

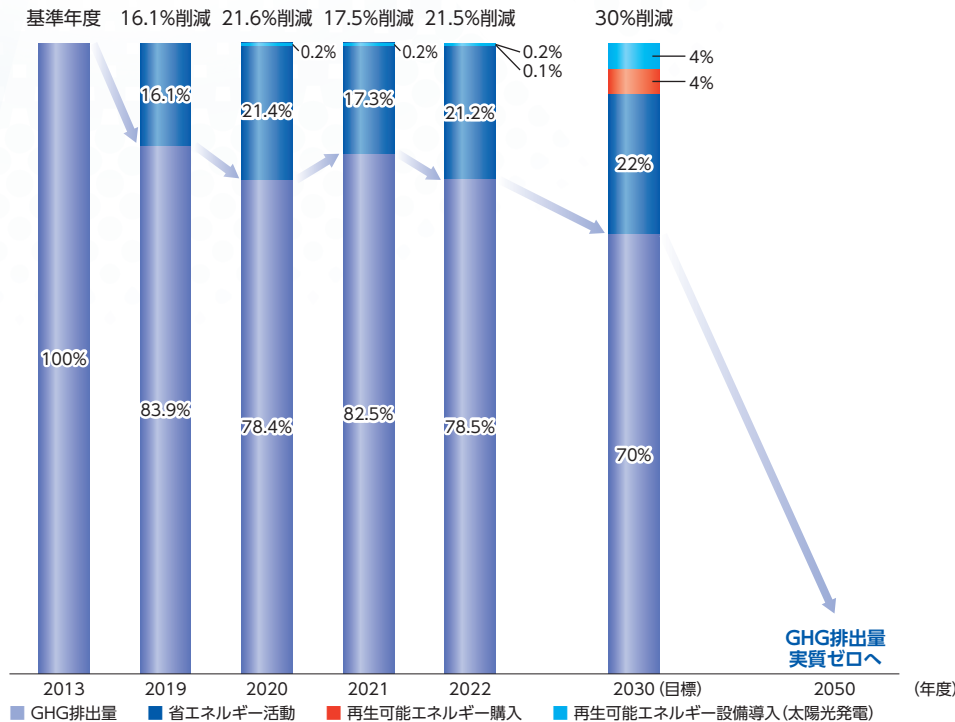
2030年度 **30%減** (2013年度比)      2050年度 **実質ゼロ**

指標と目標

ロードマップの前提

- 対象範囲: JSP単体のScope1およびScope2
- 削減目標対象のGHG: エネルギーの使用の合理化等に関する法律にもとづき算定を実施するもの

GHG排出削減のロードマップ(2013年度を100とする)



環境・安全等に関するリスク

リスク・機会の主な内容	当社の主な対応
<p>①自然災害・事故災害について</p> <p>当社グループは、国内外に多数の製造工場を有しており、工場における事故・労働災害、外部倉庫・製品輸送における事故、自然災害による生産設備への被害などが発生する可能性があります。</p> <p>自然災害の中で最も影響が大きいと予想される地震災害について、発生確率が高いとされる南海トラフの巨大地震が発生した場合、当社四日市地区の工場などがその影響を受け、多大な損害を被る可能性があります。</p>	<p>当社グループは、無事故無災害、安定供給を目標として安全確保に努めております。また地震、大雨、洪水等の自然災害に対しては、災害対策マニュアルや事業継続計画(BCP)の策定、社員安否確認システムの運用、防災訓練などの対策を実施しております。</p>
<p>②プラスチックの環境問題について</p> <p>プラスチックは不適切な処理により海洋ゴミになり、グローバルな社会問題となっています。また、パリ協定、SDGs、ESG課題への注目を背景として、プラスチックリサイクル、他素材への転換、脱プラスチックなどの動きが活発化しています。特に、欧州においてサーキュラー・エコノミーの動きが進展しており、今後さらに資源循環を追求する動きが加速すると想定しております。これらの動きに対し、対応が不十分あるいは遅れた場合には当社グループの事業に影響を及ぼす可能性があります。</p>	<p>プラスチックの環境問題は、当社グループが取り組むべき重要課題(マテリアリティ)のひとつであると認識しており、環境対応型製品による社会への貢献、また廃プラスチックのマテリアルリサイクル、サーマルリサイクル、再生原料の使用などの取り組みを積極的に進めております。</p> <p>なお、当社グループは、2021年12月に「気候関連財務情報開示タスクフォース」(TCFD)に賛同し、シナリオ分析を通じて、気候変動によるリスクを低減するとともに、リスクを事業上の機会とできるよう当社グループの事業に則した戦略を推進してまいります。</p>



# 社会活動

## ステークホルダーとのコミュニケーション

JSPグループは、お客様をはじめとするすべてのステークホルダーとの対話を通じ、お互いに信頼を築いていくことが重要であると考えています。お客様、取引先、株主・投資家とのエンゲージメント、地域社会・行政との対話、従業員、求職者とのコミュニケーション等を通じて、届いたご意見や評価をもとに、会社の課題の把握に努めています。また、各種媒体を通じて株主・投資家情報および各種のニュースリリースを発信し、すべてのステークホルダーに対して適切なタイミングで十分な情報開示を心がけています。そしてこのような幅広いステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通じて、社会から信頼される企業を目指しています。

ステークホルダー	取り組み	具体的な活動	コミュニケーション頻度
お客様	お客様のご意見に耳を傾け、製品とサービスを提供することでお客様と長期的に良好な関係を築きます。	製品の販売を通じた直接対応	日常
		お問い合わせ	随時
		顧客満足度調査 (ISO9001にもとづく)	年1回
取引先	取引先を通じてサステナブル調達の取り組みを推進します。	製品の購買を通じた直接対応	日常
株主・投資家	株主、投資家の皆様の期待に応えるため公平な情報開示を行い持続的な成長による企業価値の向上を目指します。	お問い合わせ	随時
		株主総会	年1回
		各種お問い合わせ	随時
		決算説明会	年2回
		IR個別取材対応	随時
		法令や証券取引所の規則に則った情報開示	随時
		株主向け報告書	年2回
ホームページでの情報発信および各種出版物の発行	随時		

ステークホルダー	取り組み	具体的な活動	コミュニケーション頻度
地域社会・行政	地域のイベントへの参加、献血活動をはじめ、コミュニティ参加などを通じて、地域社会との交流を図り、地域の発展に貢献しています。	各種地域貢献活動	随時
		見学会	随時
		地域イベントへの参加	随時
従業員	従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できるような人材の育成と職場環境づくりに努めます。また従業員の健康と多様性を尊重します。	階層別研修	随時
		目標管理面談	年2回
		社内報	年4回
		イントラネット運用	日常的
		内部通報窓口	随時
		給与・賞与等人事関連制度説明会および意見交換会	年1回
		安全衛生委員会	月1回
		本社衛生委員会	月1回
求職者	当社に入社を希望する方々に対して、情報開示や説明会を行うことで優秀な人材を確保し持続的な成長と企業価値の向上を目指します。	ホームページ上での情報開示	随時
		会社説明会、就職ガイダンスの開催	随時

## 品質保証

### 品質方針

- ・顧客のニーズに対応し、顧客と社会の持続的発展に貢献する製品を創出します。
- ・品質マネジメントシステムの継続的改善を実施します。

## 調達

### 調達活動に関する基本的な考え方

グローバル化による経済発展の一方、気候変動等の環境問題は、我々の生活を含め、地球、動植物にさまざまな影響を及ぼしています。また、グローバル化した企業のサプライチェーン上では、人権問題を含む社会問題の重要性が増していることから、企業は倫理的に正しいことに対し、法律以上に取り組む姿勢が求められています。当社は「創造的行動力による社会への貢献」の企業理念にもとづき、環境と社会に配慮した製品の提供だけではなく、グローバルな調達活動を通じても環境と社会に対して配慮を行い、サステナビリティ社会の実現に向けて貢献します。

その一環として、サプライチェーン全体で持続可能な調達活動を推進するために、下記の通り「JSPグループ調達基本方針」を策定しました。

### JSPグループ調達基本方針

1. 公正・公平で自由な競争にもとづき、国内外に開放され、透明な手続きによる調達活動を行います。
2. 調達活動にあたり、それぞれの地域・国における法令・社会規範を遵守します。
3. 経済合理的方法にもとづく最適な調達活動を行うと共に、お取引先様との相互発展を目指した健全な取引関係の構築と維持に努めます。
4. お客様の満足を第一に考えた調達活動の実施に努めます。
5. お取引先様の選定においては以下の点を重点項目として、またお取引先様がサステナビリティに取り組まれていることに配慮して調達を行います。

- (1) 人権を尊重し、差別を禁止していること。人権侵害に加担していないこと。
- (2) 公正な労働条件を適用し、労働環境の安全性を整備し、強制労働および児童労働を禁止していること。
- (3) 環境上の課題を認識し、解決・対応に取り組んでいること。
- (4) 安定した経営基盤および品質・価格・納期などが適正水準であり、その維持・向上に努めていること。
- (5) 法令・社会規範を遵守していること。

## パートナーシップ構築宣言

当社は、内閣府や中小企業庁などが推進する「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、2022年12月に「パートナーシップ構築宣言」を公表いたしました。サプライチェーンの取引先や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップの構築を目指します。なお、当社は、今回の宣言にあたり、以下の個別項目を明示しています。

### <個別項目>

- オープンイノベーションを積極的に活用し、新規事業の創出に取り組みます。
- 「ホワイト物流」推進運動の主旨に賛同し、取引先との適正な関係構築に努めます。
- 「JSPグループ調達基本方針」を公表し、公正・公平で自由な競争にもとづき、個人的な利害関係の入らない取引を行うように努めます。

株式会社JSP「パートナーシップ構築宣言」

➔ <https://www.biz-partnership.jp/declaration/21646-05-08-tokyo.pdf>



## ホワイト物流推進運動の自主行動宣言

当社は、国土交通省・経済産業省・農林水産省が提唱する「ホワイト物流」推進運動の趣旨に賛同し、2022年12月に「自主行動宣言」を提出いたしました。事業活動に必要な物流の持続的・安定的な確保を経営課題として認識し、生産性の高い物流と働き方改革の実現に向け、取引先や物流事業者等の関係者との相互理解のもとで、物流の改善に取り組みます。

株式会社JSP「ホワイト物流推進運動の自主行動宣言」

➔ [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/pdf/s\\_procurement\\_01.pdf](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/pdf/s_procurement_01.pdf)

「ホワイト物流推進運動」ポータルサイト ➔ <https://white-logistics-movement.jp/>



# 「ホワイト物流」 推進運動

## 人的資本に関する考え方および取り組み

JSPグループは、人的資本を経済的価値と社会的価値の創出のための源泉と位置付けています。経営方針「Deliver with WOW!」で示すように、「社員一人ひとりがワクワク感を持って仕事をする」ことが創造的な行動力となり、「顧客と消費者に感動を届ける」こと、また「株主と地域社会に満足をお届け」ことを果たすことで、長期ビジョンであるVISION 2027「真のグローバルサプライヤーとして社会から必要とされる企業」となり、企業理念である「創造的行動力による社会への貢献」を実現します。

人的資本に関する指標と目標一覧

➔ [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s\\_humancapital.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s_humancapital.html)

## 戦略

当社グループの人材方針としては、人材における多様性を推進しています。単体においては、女性の管理職登用の推進に取り組んでおり、2025年度に女性管理職比率10%の達成を目標としています。また地元で働きたい社員の希望と、将来を担う人材の多様性の追求を、共に実現していくためのエリアスタッフ制度を2021年度に導入し、一般職から総合職への転換を図っています。従来より、国内グループ会社を中心に障がい者雇用に積極的に取り組んでいます。またキャリア採用について専門性の高い業務において、より一層の採用強化を図っています。さらに人材育成方針として、人材育成を推進し、積極的な研修制度を運用しています。新卒およびキャリア採用者を対象とする入社研修、若手のための若手中堅社員研修および主任研修を実施しています。また、多様性のある人材が働きがいを感じながら仕事をし、活躍するためには、マネージャーの自己革新が欠かせないと考えており、新任管理職者を対象とした研修、中間管理職および上級管理職を対象としたマネジメントスキルアップ研修を含む、さまざまな研修を実施しています。さらに、単体においては、社員が活躍する場所を広げられるよう自己申告制度を導入しており、個人のキャリアパスを考慮した人材配置に努めることで、エンゲージメントの向上を図っています。また育児と仕事の両立しやすさを目指し、男性育児休暇取得率の向上を図っています。加えて、従業員の健康と安全への取り組みとして、職場の安全衛生、工場の労働安全、従業員のメンタルヘルスケアに努めています。

## ダイバーシティ

ダイバーシティ&インクルージョンを推進し、従業員が互いに尊重し合い、活躍し続けられる心理的安全性が担保された職場をめざします。

### 女性活躍推進\*

### シニア人材の活躍推進\*

### 障がい者雇用推進\*

※下記URLをご参照ください。

➔ [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s\\_diversity.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s_diversity.html)

## 人材育成

事業創出のための人材採用と人材育成強化に取り組み、会社と従業員が互いに成長できる場を提供します。

2022年度の階層別研修の一覧表

➔ [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s\\_training.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s_training.html)

## キャリア支援

### 自己申告制度

従業員の今後のキャリア希望や、日頃感じていることを会社に申告する制度です。自分の意見、希望を会社に伝えることで、風通しをよくすると同時に社内の意見統一を図る機会として設けています。

### 業務上必要な資格の取得支援

業務上必要な資格の取得費用や、公的資格の登録者への資格手当の支給など、業務上必要な資格の取得を会社として支援しています。

## ワークライフバランス

従業員の一人ひとりが「働きがい」や「やる気」を持って働くには心身の健康保持とそれに向けた取り組みが根底にあると考えています。JSPでは、さまざまな職場環境の整備を行っています。

➔ [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s\\_work.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/s/s_work.html)

### 定期健康診断

毎年、定期健康診断を実施しており、有所見者は再検査や精密検査の推奨、産業医の面談などを通じて事後のフォローアップも実施しています。

### 従業員支援プログラム(Employee Assistance Program)

毎年、インターネットを介したストレスチェックを実施し、その診断

結果をもとに各種フォローアップも実施しています。このコンテンツは従業員の健康やキャリア等はもちろんメンタル面に関する幅広い相談に対応しており、気軽に相談することで心身のバランスを整えることができる仕組みを構築しています。

### フレックスタイム制

従業員一人ひとりのプライベートの事情への対応と職場での能力発揮を両立するために職務に応じて、フレックスタイム制度を導入しています。コアタイムの出勤以外は、自職場と協調しながら柔軟な勤務を認めることで、業務効率化や多様な働き方が可能となっています。また制度を積極的に利用することで、時間外労働の抑制や健康保持増進にも役立っています。

### 長時間労働抑制

1カ月の残業時間が、働き方改革関連法による労働時間の上限より厳しい会社独自の基準を設け、残業時間を超過した従業員がいた場合には、人事部から各部門の責任者を通じて注意喚起をしています。責任者と従業員が一体となって長時間労働の抑制について取り組み、所定残業時間を超過しないように努めています。

### 育児休業、介護休業への取り組み

従業員が仕事と家庭の両立ができるよう、産前産後休業、育児休業、介護休業、育児休暇および介護休暇制度、また、育児短時間勤務制度および介護短時間勤務制度を設けています。特に、育児休業から復職しやすい環境づくりを整備し、新しい生活環境の変化に対応できるよう、子が保育所に入所した日から起算して1カ月以内の場合、「慣らし保育のための育児休業」を取得できるようにしています。

### 有給休暇の取得推進

従業員の心身の健康とモチベーション向上、労働生産性の向上を目的として積極的な有給休暇取得を推進しています。付与日数については、採用1年目は入社時期に応じて入社日から3日~12日付与し、2年目以降は勤続年数に応じて最高で20日付与されます。また、病気やケガにより療養を必要とする場合に備えて、有給休暇とは別に最高30日まで積み立てることができ、多様な人材が能力を発揮できるよう環境を整えています。

### エリア総合職制度

転居を伴う転勤の対象とならない総合職の制度を導入しています。技能職や一般職から、職制をエリア総合職に転換することも可能です。ライフステージの変化など多様な働き方のニーズに応えています。



## 社会貢献活動

### ①献血活動への協力を工場で実施、日本赤十字社栃木県支部より感謝状を授与されました。

毎年、日本赤十字社の献血活動に協力しています。2022年は、北海道工場と鹿沼事業所で献血活動への協力を実施しました。活動実施前に事業所内で、献血への協力の呼びかけを行い啓蒙活動を行うことで、参加者は毎年増加しています。また、鹿沼事業所は、2022年7月25日に栃木県公館にて開催された令和4年度献血功労者表彰において、日本赤十字社栃木県支部より感謝状を受賞しました。

これは日本赤十字社の活動に協力している企業や団体、個人を表彰するもので、当社鹿沼事業所の長年にわたる献血活動とコロナ禍における活動実施が評価されました。今後も、当社の企業理念である「創造的行動力による社会への貢献」を実現するため、社会貢献活動の一環として献血活動に協力してまいります。



### ②子ども食堂への食品容器の提供を実施

食品容器の製造販売を行うグループ会社の株式会社JSPパッケージングでは、2022年の4月と7月に埼玉県鴻巣市の児童扶養手当世帯、生活保護世帯など困窮世帯に対する食の支援として活動されている、子ども食堂まちのごはんやさんで使用する食品容器を提供しました。

主催されているのは、NPO法人にここごmama's様で、埼玉県鴻巣市にある誰でも参加可能な子ども食堂で地域の子どもやその保護者も参加できるようにし、交流しながら食事することで、食の楽しさを感じていただき、また管理栄養士による食の大切さを伝える食育もされています。JSPパッケージングが食品容器を提供した2回で合計約300名の方が参加されました。



### ③四日市第一工場、四日市研究所の常備非常食の寄付を実施、感謝状を授与されました。

三重県の四日市第一工場、四日市研究所では有事に備えた非常食を備蓄していますが、賞味期限を迎える非常食は順次入れ替えを行っています。賞味期限が近い非常食は寄付を行っています。2021年度は、6団体に合計で764食の非常食を寄付しました。寄付先を三重県が運用するマッチングソフトを用いて選定したことで、子ども食堂や生活困窮者支援、ボランティア活動など幅広い方々に非常食が届きました。また、この活動に関し2022年10月に三重県から感謝状を受領しました。



### ④フランスの学校を支援するために10万枚の紙を寄付しました。

2022年12月、フランスにあるグループ会社であるJSP International S.A.R.L.は、エストレ・サン・ドニの学校を支援子どもたちの成長と教育の促進のために10万枚の紙を寄付しました。

地域貢献だけでなく、子どもたちの効果的な学習機会を提供することで、ワクワク(WOW!)の体験を生み出す格好な機会として有意義な寄付になりました。またルセット町長から感謝の言葉をいただき、地元紙にも紹介されました。

また、後日子どもたちから感謝の手紙が届き、工場事務所に飾っています。



### ⑤主な活動状況

分類	件数	費用(千円)	主な内容
社会福祉	5件	40	食品容器の提供、ワクチンキャップ運動ほか
教育・社会教育	9件	744	インターンシップ受け入れ、教育イベント協賛
環境	1件	1,680	環境関連の展示会出展
地域社会の活動	15件	1,539	献血ボランティア、地域清掃活動
災害被災支援	1件	100	火災被災者への寄付活動
その他	1件	10	日本赤十字社への寄付活動

# コーポレート・ガバナンス 2023年7月3日現在

## コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、持続的成長を継続させ企業価値を向上させることが経営の最重要課題であるとの認識のもと、「創造的行動力による社会への貢献」を企業理念に掲げ、安全と環境対応を重視した国際競争力のある企業として、すべてのステークホルダーから信頼され、満足いただける経営を目指しています。

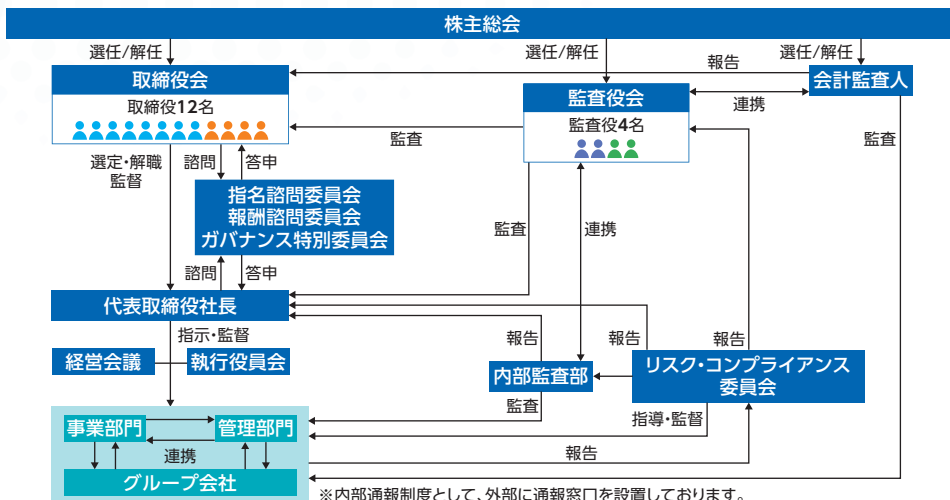
そのためには、コーポレート・ガバナンスを有効に機能させ、経営の効率化、透明性、健全性を徹底して追求することが重要な課題であると考えています。

### 基本方針

- (1) 当社は監査役会設置会社を選択し、取締役会が会社の最重要事項の意思決定を行うものとし、その意思決定における適切な経営判断を行うための環境整備に努める。
- (2) 当社は、すべてのステークホルダーの権利・立場を尊重し、適切な協働に努めるものとする。
- (3) 当社は、適切な情報開示を行い、すべてのステークホルダーに対し透明性の確保に努めるものとする。
- (4) 当社は、監査役会設置会社として、独立した社外取締役と社外監査役を選任し、当社に即した経営のモニタリングの遂行により、経営の健全性を確保する。
- (5) 株主との間で建設的な対話を行う。

## コーポレート・ガバナンス体制

当社は、当社の企業規模等を総合的に考慮した結果、経営の効率化、透明性、健全性の維持向上に最適であると判断し、下記のコーポレート・ガバナンス体制を採用しています。



● 取締役 ● 社外取締役 ● 監査役 ● 社外監査役

## コーポレート・ガバナンス体制の基本情報

組織形態	監査役会設置会社
取締役会の構成	12名(うち社外取締役4名)
取締役の任期	1年
取締役会の議長	代表取締役社長
任意の諮問委員会	指名諮問、報酬諮問、ガバナンス特別 5名(社外取締役4名、社長)
監査役会の構成	4名(うち社外監査役2名)
独立役員の人数	6名
業務執行体制	執行役員制
経営会議	12名(社長、副社長執行役員2名、常務執行役員9名)
執行役員会	20名(社長、全執行役員19名)

## スキル・マトリックス

	氏名	企業経営・グローバル マネジメント	事業戦略・ マーケティング	ESG (環境・社会・ ガバナンス)	財務・会計	人事・ 人材育成	研究開発	生産技術・ 品質管理
取締役	大久保知彦	●	●	●		●		
	若林 功一	●	●				●	●
	及川 泰男	●	●				●	●
	内田 浩介	●	●	●	●	●		
	小森 康	●	●		●	●		
	島 義和			●		●	●	●
	木浦 智之		●	●	●			
	石原 義久		●	●			●	●
	篠塚 久志	●	●	●				●
	池田 隆之	●	●	●		●		
監査役	伊藤 潔	●	●	●	●	●		
	杉山 涼子	●	●	●		●		
	小川 誠	●	●	●		●		
	澤田 芳明			●	●	●		
	本田 英輝			●	●	●		
川上 善行			●					

各人に期待される分野を4つまで記載しております。  
上記一覧表は各人の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

参考：当社のコーポレート・ガバナンスに関する詳細は、当社ホームページでご確認いただけます。  
→ [https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/g/g\\_basic.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/g/g_basic.html)

## 主要な会議体、諮問委員会の活動状況

### 取締役会

代表取締役社長 大久保知彦を議長とし、社外取締役4名を含む取締役12名で構成され、社外監査役2名を含む監査役4名も出席しています。原則月1回開催し、法令、定款に定める事項や経営に関する重要な事項について審議、意思決定するとともに、会社の事業や経営全般に対する監督を行いました。

なお、社外役員に対しては、取締役会において充実した議論を行うため、議案の提案背景、目的、その内容等について取締役会の開催前に資料を配布し、必要に応じて、議案申請者より十分な説明を行っています。

### 監査役会

監査役は、取締役会や社内の重要会議への出席、代表取締役との意見交換や各事業責任者へのヒアリング、主要な事業所・子会社への調査等を行い、当社グループの業務の適法性、妥当性の監査を行いました。また、会計監査人、内部監査部門との定期的且つ必要に応じた意見交換を行い、相互の連携強化に努めています。

### 指名諮問委員会

筆頭社外取締役 篠塚久志を委員長とし、社外取締役4名と代表取締役社長の5名で構成されています。取締役および監査役候補者の選定にあたり、代表取締役からの諮問に応じて、当該職に相応しい、中長期的な企業価値を創造するために必要な経験・知識・能力を有した、自らの義務と責任を全うできる適任者であるかを選定基準およびスキル・マトリックスに照らして審議し、代表取締役社長に答申いたしました。

### 報酬諮問委員会

筆頭社外取締役 篠塚久志を委員長とし、社外取締役4名と代表取締役社長の5名で構成されています。各取締役の報酬について、代表取締役からの諮問に応じて、経営環境、経営状況、業績、財務状況、各人の貢献度等を総合的に勘案し、代表取締役社長に答申いたしました。

### ガバナンス特別委員会

3名以上の独立社外取締役で構成されています。当社と親会社グループとの取引において公正性・透明性・客観性を確保することで、少数株主の利益を適切に保護し、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的としており、取締役会の諮問に応じて、親会社グループとの取引について審議し、答申いたしました。

### 経営会議

代表取締役社長 大久保知彦を議長とし、副社長執行役員2名、常務執行役員9名で構成され、常勤監査役2名も出席しています。原則月1回開催し、経営基本方針、企業体質改善方策およびその他経営上の重要な事項について審議を行いました。特に2022年度においては、中期経営計画の進捗と今後の課題について審議いたしました。

### 執行役員会

代表取締役社長 大久保知彦を議長とし、執行役員19名で構成され、常勤監査役2名も出席しています。原則月2回開催し、経営に関する重要な事項について審議を行い、事業環境の変化を的確にとらえた迅速な判断にもとづく業務執行を図りました。また、当社のサステナビリティ経営に関するサステナビリティマネジメントの計画、立案、進捗に対するモニタリングを行いました。

### リスク・コンプライアンス委員会

総務人事本部長を委員長とし、原則月1回開催され、当社グループのコンプライアンスやリスクについて横断的に管理し、取締役会が適切なリスクテイクをする経営判断のサポート機能の役割を担っています。なお、常勤監査役2名も出席しています。



## 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の評価のため毎年取締役・監査役へアンケートを実施し、取締役会は当該アンケートの結果およびこれに対する独立社外取締役・社外監査役の意見を踏まえ分析・評価を行うこととしています。(コーポレートガバナンスガイドライン第26条)

2022年度の実効性評価では、2023年3月に取締役および監査役全員を対象としてアンケートを実施し、2023年6月開催の取締役会においてその結果の議論を行いました。

直近の実効性評価の概要につきましては、当社コーポレート・ガバナンス報告書【補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性の分析・評価】をご確認ください。

→[https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/g\\_g\\_system.html](https://www.co-jsp.co.jp/sustainability/g_g_system.html)

## 取締役・監査役に対するトレーニング

当社は、取締役・監査役に対するトレーニング方針を定め、職務遂行に必要な知識の習得機会を継続的に提供することとしています。(コーポレートガバナンスガイドライン第28条)

### 取締役・監査役に対するトレーニング方針

- ① 取締役・監査役が新たに就任する際は、役員の職務執行上必要な情報を外部の専門家による講義や研修などにより適宜提供する。就任後も経営課題や法改正に関する研修を継続的に実施する。
- ② 独立社外取締役・監査役が新たに就任する際は、当社の経営理念、企業文化への理解を促すとともに、主要な事業拠点の視察や事業内容の説明を実施する。就任後も経営課題等について適宜情報提供を行う。
- ③ 事業計画・年度予算方針については、年度方針会を毎期開催し全社的な情報共有の機会を設ける。

## 取締役・監査役に対する情報提供および支援体制

当社は、取締役・監査役がその役割・責務を実効的に果たすために必要な情報を入手できるための支援体制を整えることとしています。(コーポレートガバナンスガイドライン第27条)

- ① 取締役・監査役が、その職務を遂行するに必要と判断する情報については、取締役会事務局が必要に応じて情報を収集・提供するものとする。
- ② 監査役は、監査業務を補助すべき使用人の設置を求めることができることとし、当該使用人が監査業務の補助をする場合、取締役等の指揮命令を受けないものとする。

## 役員報酬

取締役(非常勤取締役を除く。)の報酬は、基本報酬および積立型退任時報酬によって構成されております。

基本報酬は固定報酬、短期業績連動報酬および役員持株会拠出報酬により構成されております。基本報酬のうち、固定報酬および役員持株会拠出報酬については、役職ごとの職責に応じて定められております。

また、非常勤取締役および監査役の報酬は、基本報酬である固定報酬によって構成されております。

各取締役の報酬については、取締役会の授権を受けた代表取締役社長が、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、当社役員報酬規程に従い、経営環境、経営状況、業績、財務状況、各人の貢献度等を総合的に勘案し、当事業年度の報酬額案を作成しております。代表取締役社長は作成した報酬額案を、代表取締役と社外取締役で構成され、筆頭社外取締役を委員長とする報酬諮問委員会に諮問し、報酬諮問委員会は審議された報酬額案について代表取締役社長へ答申いたします。代表取締役社長は、報酬諮問委員会の答申を踏まえ、各取締役の報酬額を決定しております。

各監査役の報酬は、株主総会で決議された報酬枠の範囲内で、監査役の協議により、各人の貢献度を考慮し決定しております。

なお、業績連動報酬に関する事項は以下をご参照ください。

### ① 業績連動報酬等の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容

業績連動報酬は、基本報酬のうちの短期業績連動報酬および中期業績連動報酬である積立型退任時報酬で構成されております。両報酬とも、取締役会で定められた業績指標(連結売上高・連結営業利益・連結営業利益率・親会社株主に帰属する当期純利益)を額の算定の基礎としております。

### ② 当該業績指標を選定した理由

当該各指標を選定した理由は、当該各指標が当社の成長性、収益性等を示す重要な経営の指標となっていることによるものであります。

### ③ 業績連動報酬等の額の算定方法

短期業績連動報酬は、取締役会で定められた上記業績指標の基準値に対し、対象期間における実績率により決定しております。また、積立型退任時報酬は、中期業績連動報酬として、事業年度末における当該連結中期経営計画期間中の業績指標の累計額について、前連結中期経営計画期間の同時期の業績指標に対する実績達成率を算出し決定しております。

## 2022年度の実効性評価

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数 (名)
		基本報酬			積立型 退任時報酬	
		固定報酬	短期業績 連動報酬	役員持株会 拠出報酬		
取締役 (社外取締役を除く)	258	209	2	16	30	8
監査役 (社外監査役を除く)	15	15	-	-	-	2
社外役員	56	56	-	-	-	6

## 内部統制システム、リスク管理体制

### 内部統制システムの整備に関する基本方針

当社は、会社法および会社法施行規則にもとづき、以下のとおり内部統制システムの整備に関する基本方針を定めています。なお本基本方針については、随時見直しを行い、より適切な内部統制システムの整備に努めてまいります。

<p>1. 当社の取締役および使用人並びに当社子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制</p>	<p>(1) 当社は、当社および当社子会社（以下、グループ会社といい、当社と併せて当社グループという）共通の「JSPグループ企業行動指針」および「JSPグループ行動規範」を定め、法令遵守および社会倫理遵守を企業活動の前提とし、社会的要請への適応を徹底する。</p> <p>(2) 当社は、リスク・コンプライアンス委員会を設置し、当社グループにおけるコンプライアンスを横断的に統括することとし、同委員会を中心に当社グループの役職員への教育研修等を行う。</p> <p>(3) 当社グループのコンプライアンスの状況については、監査役と内部監査部門が連携をとり監査を実施する。</p> <p>(4) 法令上疑義のある行為については、当社グループの役職員が直接情報提供を行う手段として内部通報相談窓口を設置し、内容の調査、再発防止策を検討実施する。</p>
<p>2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制</p>	<p>(1) 文書管理規程にもとづき、取締役の職務執行に係る情報を文書又は電磁的媒体（以下、文書等という）に記録し、保存する。</p> <p>(2) 取締役および監査役は、文書管理規程により常時これらの文書等を閲覧できる。</p> <p>(3) 法令又は証券取引所の規則等に情報の開示を定められている事項は、情報開示規程にもとづき速やかに開示する。</p>
<p>3. 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制</p>	<p>(1) 当社グループのリスクを横断的に管理する組織としてリスク・コンプライアンス委員会がその任に当たるものとし、リスクの洗い出しおよび分析を行う。</p> <p>(2) 同委員会を中心としてリスク管理に関する諸規程を整備し、当社グループにおけるリスク管理体制を強化する。</p> <p>(3) 災害等の不測の事態については、危機管理担当部門が緊急時の対応について定めた規程やマニュアルにもとづき対応する。</p>
<p>4. 当社の取締役および当社子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制</p>	<p>(1) 当社の取締役会は、月1回開催を原則とし、経営の基本方針、法令で定められた事項およびその他経営に関する重要事項を決定する。また当社は、経営に関する重要事項に関して、代表取締役および常務執行役員以上の執行役員をもって構成される経営会議を開催し、事前審議を行う。</p> <p>(2) 当社は、業務執行システムとして執行役員制および事業部門は事業部制、コーポレート部門は本部制を採用し、執行権限と業績責任を委譲することにより業務執行の効率化を図る。</p> <p>(3) 当社は、業務執行に関する重要な個別経営課題は、原則月2回開催される執行役員会において決定する。</p> <p>(4) 当社は、連結ベースでの経営計画等を策定し、その実現に向け、グループ会社に対する経営管理および指導等を行う。</p> <p>(5) グループ会社は、原則として組織上各事業部又は本部に所属し、業務執行も所属する事業部又は本部の直接統括下に置く。</p>

<p>5. 当社子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制その他の当社並びにその親会社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制</p>	<p>(1) 当社内部監査部門は、定期的にグループ会社の業務監査を実施し、業務の適正を確保する。</p> <p>(2) 当社は、当社の経営における自主性を確保するため、親会社との間で資本業務提携に関する基本合意書を締結する。また、親会社グループとの取引については、ガバナンス特別委員会を設置し、親会社グループと他の一般株主の間の利益相反を監視、監督し、適正性の確保に努める。</p> <p>(3) 当社は、グループ会社に対し、経営上の重要事項について、当社における事前承認又は当社への報告を義務付ける。</p>
<p>6. 当社の監査役を補助すべき使用人に関する事項</p>	<p>(1) 監査役は、必要に応じて監査業務を補助すべき使用人の設置を求められることができる。</p> <p>(2) 監査役より監査業務に必要な指示を受けた使用人は、その指示に関して取締役等の指揮命令を受けない。また、当該使用人の異動、評価および懲戒等については、監査役会と協議する。</p>
<p>7. 当社の監査役への報告に関する体制</p>	<p>(1) 取締役および使用人は、監査役会規則にもとづき、法定の事項に加え当社グループに重大な影響を及ぼす事項、当社グループにおける内部監査の実施状況を監査役会に報告する。</p> <p>(2) 監査役は、当社および各グループ会社の取締役会その他重要な会議に出席し、当社グループにおける経営上の重要事項に関する情報収集に努める。</p> <p>(3) 内部通報相談窓口へ寄せられた当社グループの役職員からの通報状況およびその内容は、リスク・コンプライアンス委員会より監査役会に報告する。報告の方法（報告者、報告受領者、報告時期）については、取締役と監査役会との協議により決定する方法による。</p> <p>(4) 監査役に報告をした者について、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底する。</p>
<p>8. その他当社の監査役の監査が実質的に行われることを確保するための体制</p>	<p>(1) 監査役会は、各事業責任者等からの個別ヒアリングの機会を定期的に設ける。</p> <p>(2) 監査役会は、代表取締役および監査法人それぞれとの間で定期的に意見交換会を開催する。</p> <p>(3) 監査役会の職務の執行について生ずる費用等を支弁するため、毎年、一定額の予算を設ける。</p>
<p>9. 財務報告に係る信頼性を確保するための体制</p>	<p>当社グループは、財務報告に係る信頼性を確保するための体制を整備し、その仕組みを継続的に評価し、不備がある場合には直ちに是正・改善等を行う。</p>
<p>10. 反社会的勢力排除に向けた体制</p>	<p>当社グループは、社会の一員として市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは一切の関係を持たず、毅然とした態度で対応する。</p>



# 役員一覽

2023年6月29日現在

## 取締役・監査役



代表取締役社長  
**大久保 知彦**



取締役  
常務執行役員  
**小森 康**  
経理財務本部長兼経理部長



取締役(社外)  
**篠塚 久志**



監査役(常勤)  
**小川 誠**



取締役  
副社長執行役員  
**若林 功一**  
押出事業部門管掌



取締役  
常務執行役員  
**島 義和**  
研究開発本部管掌、  
新事業開発本部管掌



取締役(社外)  
**池田 隆之**



監査役(常勤・社外)  
**澤田 芳明**



取締役  
副社長執行役員  
**及川 泰男**  
ビーズ事業部門管掌、  
グローバル事業本部管掌



取締役  
常務執行役員  
**木浦 智之**  
社長補佐、  
経営企画本部管掌



取締役(社外)  
**伊藤 潔**



監査役(非常勤)  
**本田 英輝**



取締役  
常務執行役員  
**内田 浩介**  
総務人事本部管掌、  
内部監査部担当



取締役  
常務執行役員  
**石原 義久**  
総合技術本部長、  
物流資材本部長



取締役(社外)  
**杉山 涼子**



監査役(非常勤・社外)  
**川上 善行**



常務執行役員・執行役員

役職名	氏名	担当
常務執行役員	扇 晋哉	EPS事業部長
常務執行役員	門司 一夫	産業資材事業部長
常務執行役員	矢挽 忠雄	研究開発本部長
常務執行役員	佐々木 一敏	高機能材事業部長
執行役員	内藤 真人	新事業開発本部長
執行役員	高橋 真吾	グローバル事業本部長

役職名	氏名	担当
執行役員	竹村 洋介	総務人事本部長兼総務部長
執行役員	中嶋 一浩	経営企画本部長兼経営企画部長兼広報IR室長、 情報システム部担当
執行役員	清水 篤男	研究開発本部四日市研究所長
執行役員	福井 裕昭	生活資材事業部長
執行役員	半根 隆巳	建築土木資材事業部長
執行役員	及川 政春	グローバル事業本部副本部長兼 事業統括部長、 杰斯比塑料(上海)有限公司董事長、 杰斯比高新材料(無錫)有限公司董事長、 杰斯比高新材料(東莞)有限公司董事長、 杰斯比高新材料(武漢)有限公司董事長