



PersonalTech
For A Better World

株式会社 ジャパンディスプレイ

Sustainability Report 2024



企業理念

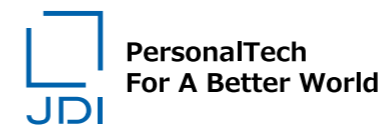
今までにない発想と、限りない技術の追求をもって、人々が躍動する世界を創造し続ける。

ビジョン

私たちの行動ひとつひとつが、未来をつくっている。
思い描いていることを、見・聞き・触れ・香り・味わえる現実に変え、世界のあたり前を、はるかに超えた体験をつくりだしていく。

行動指針

- お客様視点で、真摯に熱意を持って挑み、やりぬく
- 新しい発想に取り組み、期待を上回る成果を出す
- 常に変化に対応し、変化を楽しみ、変化を起こす



コーポレートアイデンティティ

「無限の鏡」

開かれた矩形が、無限の広がりや未来への可能性を表しています。

編集方針

当社は、ステークホルダーの皆様への適切な情報開示、コミュニケーションが大切であると考えており、持続可能な社会の実現に向けた取り組みをできるだけ分かりやすくお伝えすることを目的として本レポートをまとめています。また、図表や写真をできるだけ多く取り入れて表現し、活動項目ごとのページ構成として紹介しています。

対象組織

株式会社ジャパンディスプレイ及びグローバル子会社

対象期間

2023年4月～2024年3月(一部、対象期間外の活動も含まれています)

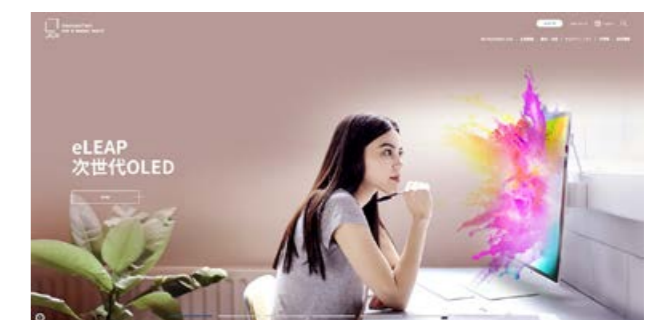
参考ガイドライン

経済産業省「価値協創ガイダンス」、IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」、環境省「環境報告ガイドライン(2018年度版)」

発行者

株式会社ジャパンディスプレイ(制作部門 サステナビリティ推進部)

ウェブサイトのご案内



コーポレートサイトトップ

<https://www.j-display.com>

IR情報

<https://www.j-display.com/ir>

サステナビリティ

<https://www.j-display.com/sustainability>

ESGデータ

<https://www.j-display.com/sustainability/library/esg/>

CONTENTS

第1章

JDIが目指す価値創造

- 4 「世界初、世界一」の独自技術とイノベーション
- 6 価値創造プロセス
- 8 ステークホルダーの皆さまへ

第2章

戦略マテリアリティ

- 12 サステナビリティマネジメント
- 14 当社のマテリアリティ

第3章

経営基盤の強化

Social

- 16 人的資本
- 20 知的財産
- 22 製造資本
- 23 社会関係資本

Environment

- 26 環境マネジメント
- 28 気候変動
- 32 化学物質管理
- 33 グリーン調達・環境配慮製品

- 34 資源循環
- 35 水資源・生物多様性

Governance

- 36 コーポレート・ガバナンス
- 43 役員一覧

データ

- 44 ESGデータ
- 46 株式情報・会社概要

JDIが目指す価値創造

「世界初、世界一」の 独自技術とイノベーション

車載分野、医療分野、産業分野、スマートフォン・ウェアラブルをはじめとするパーソナル機器など、
当社の高度な技術力、製造力、品質力を活かし、新たな製品を生み出しています。

当社は、現代社会の基盤技術であるディスプレイの進化と深化を進め、人・社会・世界のコミュニティの良化に向け、
社会の発展に不可欠な企業として顧客価値・社会価値を創造します。高いコストパフォーマンスと最も優れたテクノロジーで
顧客のニーズに対応し、競争力の強化と事業成長を目指します。

また、社会課題の解決に向けて、「世界初、世界一」の独自技術により、快適・安心安全をお届けするとともに、環境性能に
優れたGreenTechにより、持続可能な社会を目指します。

様々な分野に広がるJDIの技術

パーソナル機器



狭額縁や低消費電力で、よりコンパクトでより自由な形状を追求し、お客様やエンドユーザーの皆様にご感動いただけるような製品づくりを実現します。

車載



自動運転や電気自動車の普及に伴い、高性能・デザイン性向上・異形状や曲面・狭額縁といった多様なニーズに対応する信頼性の高い製品を、世界中のお客様に向けて提供します。

新規事業



ディスプレイ開発で培った最先端技術を活かし、あらゆる人の時間、生活空間をより快適にする新たな製品を創り出します。

医療・産業



産業・プロフェッショナル用途に求められる高品質、高機能を追求し、広視野角・高解像度・高耐久性で、どのような環境でも情報を正確に検出・表示し、正確な判断を支援するデバイスを提供します。

「世界初、世界一」の独自技術

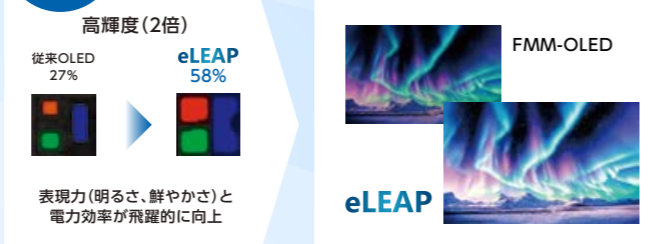
これまでの常識を覆し未来へ飛躍
次世代の製造技術が実現したOLEDディスプレイ

eLEAP

eLEAP*1は当社の確立した設計、プロセスノウハウを駆使して製造されたOLED*2です。

- **製造・コスト面**: 従来方式と異なるFMMレス工法であり、加工精度が高く、高精細ディスプレイへの応用も期待されています。
- **性能面**: OLEDの持つ軽薄、高コントラスト等の高画質に加え、発光面積の大幅拡大により、長寿命化や焼付き課題を解決します。

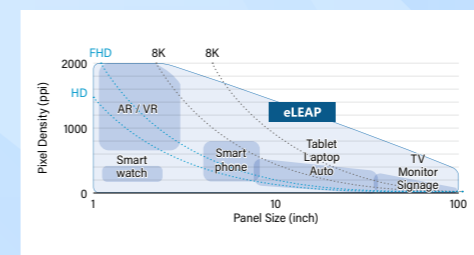
特長1 ピーク輝度*3/消費電力/寿命*4の性能向上



eLEAPの発光領域*5は、従来FMM方式によるOLEDディスプレイと比較して2倍以上となる58%(精細度*6300ppi相当、当社比)にまで高められ、当社の革新的バックプレーン技術HMO*7と組み合わせることでOLEDディスプレイの弱点であったピーク輝度、消費電力、寿命の飛躍的な向上を可能にします。

特長2 異形デザイン/高精細化/ガラス基板サイズ の大型化が可能

eLEAPは、従来のFMM方式においてメタルマスク使用による制約から困難であった異形状デザイン(フリーシェイプ)や800ppiを超える高精細化も実現可能となります。加えて、メタルマスクを使用しないeLEAPは、第8世代(約2200mmx2500mm)以上の基板ラインへの展開が可能となり、同一製法で小型から大型までのディスプレイサイズに対応することができます。



eLEAPはディスプレイに飛躍的な変革をもたらすものとして、複数の顧客から高い関心と具体的な引き合いを獲得しています。さらに当社は、この「世界初、世界一」の革新的な技を
広めるため他社と提携することで、大幅な売上拡大を図るとともに大きな社会貢献を目指します。

*1 eLEAP、Raelclear及びレルクリア、LumiFreeは、株式会社ジャパンディスプレイの商標または登録商標です。
*2 有機ELディスプレイ。Organic Light Emitting Diode。本レポート内では「OLED」と表記いたします。
*3 ディスプレイの輝度性能上限をピーク輝度といいます。輝度は全白表示画面中央部の単位面積あたりの明るさを測定したもので、一般的に中心輝度として定義されます。単位は「cd/m²」(カンデラ毎平方メートル)もしくは「nit」[nit] (ニト)が用いられます。
*4 寿命は、新品の初期状態の輝度性能が一定割合低下する期間で定義されます。定義は、製品ごとに異なります。
*5 画素の全面積に対して、実際に発光する領域のみを指します。発光領域が広いほど効率良く発光させることができます。
*6 1inchあたりの画素数を示します。単位は、「ppi」(pixel per inch/ピクセルパーインチ)となります。
*7 高移動度酸化物半導体(High Mobility Oxide)技術で、eLEAPの性能を最大限に引き出せるバックプレーン技術です。

JDIが目指す価値創造

価値創造プロセス

当社は「世界初、世界一」の独自技術による事業活動を通じて、社会と人の課題を解決していくことを使命としています。6つの資本と、これまで培ってきた技術を基盤とし、成長戦略「METAGROWTH 2026」での取組みを通じて、持続的な成長を図るとともに、企業理念の実現を目指して邁進していきます。





ステークホルダーの皆さまへ

「世界初、世界一」の技術で、 三方よしの精神を実現いたします

代表執行役会長 CEO 兼 取締役
スコット キャロン

価値創造とサステナビリティ経営への取組み

企業の存在意義は、事業活動を通じて社会に貢献することだと考えています。当社は、技術立社として、技術を活用して社会問題の解決と社会価値の創造を図ることを使命としています。社会価値の創造は、個々の人々のための価値創造です。当社の技術で世界中の人々の生活を少しでも豊かにすることが、当社の目指すサステナビリティ経営であり、「今までにない発想と、限りない技術の追求をもって、人々が躍動する世界を創造し続ける」という企業理念を具現化するものです。

この考えに基づき、当社が提供する技術や製品は、社会や環境のサステナビリティに寄与することを重要な基準としています。価値創造の継続には、経済的な合理性の確保が不可欠であり、その観点から事業への投資を行っています。大きな市場への参入という大きな挑戦を通じて、大きな貢献を目指しています。

例えば昨年度、当社は独自の生体センサーを搭載したスマートリングを開発し、健康見守りサービス「Virgo」を立ち上げました。このサービスにより、体内の状態を可視化することで、未病段階での健康改善行動を促進し、医療費などの社会保障費増大という社会問題の解決に貢献し、

人々の生活の質を向上させることが可能です。これまで培ったディスプレイ技術を応用して開発した当社のセンサー技術は、様々な種類と広い用途があり、Virgo以外の事業においても広く社会に貢献すると考えており、このような事業を増やしていきます。

私はアメリカ人ですが、人生の過半を日本で過ごしてきました。日本には素晴らしい文化がたくさんあります。その中でも、自分、自社のみならず、お世話になっている方々全員の幸福と成功を大切に「三方よし」の精神は特に尊重すべきものです。これはまさにサステナビリティ経営であり、当社も日本の企業として、「三方よし」の精神に立ち、環境や社会への影響も考慮しながら価値創出を実現し、適正な利益を追求したいと思っています。



成長戦略「METAGROWTH 2026」

2022年5月に、当社は成長戦略「METAGROWTH2026」を策定しました。この戦略は、「『世界初、世界一』の独自技術により、社会と人の課題を解決し、より良い世界(Personal-Tech For A Better World)を実現する」ことを基本方針としています。この目標を達成するためには、当社が継続的に収益を確保し、成長することが必要です。そして、その成長を支えるために、独自技術を基盤とした「6つの成長ドライバー」に経営リソースを集中して、過当競争やコモディティ化からの脱却を図り、収益の抜本的な改善を目指しています。

インフレの高進などの事業環境の急激な変化により、財務面ではMETAGROWTH 2026の当初計画に遅れが生じていますが、旧世代の工場の生産停止など、様々な対策を進めています。現在も複数の対策を検討・実施中であり、これらの対策により、2026年度下期からの営業利益黒字化を目指しています。

一方、技術開発面では、6つの成長ドライバーの技術・事業が着実に前進し、事業基盤の拡大・強化が進んでいます。当社は、高性能かつ低コストの製品の開発を積極的に推進しており、その高性能の定義には、環境や社会への配慮

が含まれています。特に、次世代OLED「eLEAP」は、ディスプレイに革新的な変革をもたらすその性能と生産コストの低減により、業界から大きな注目を集めています。このeLEAPは、従来のOLEDディスプレイと比べて2倍の発光エリアと60%以上の開口率を持つことで、3倍の寿命を実現します。寿命が長くなり、製品をより長く使っていただくことができるため、環境負荷を軽減します。

また、省エネルギーに貢献する製品づくりにも取り組んでおり、その一例が「HMO(High Mobility Oxide)」です。この新技術は、高パフォーマンス、低消費電力、大面積・低コストという、既存のバックプレーン技術の特徴をすべて備えており、ディスプレイの消費電力を大幅に削減します。さらに、前述のVirgoに加えて、世界初のLEDの配光特性を制御可能にした自由照明「LumiFree」や、総務省の「情報アクセシビリティ好事例2023」に選定された透明インターフェイス「Raelclear」など、社会に貢献する新たな事業を展開しています。

引き続き、「METAGROWTH 2026」の推進により、収益性の改善と社会価値の向上に全力で取り組んでまいります。

JDIが目指す価値創造 | ステークホルダーの皆さまへ

脱炭素化への取組み

当社は大規模なクリーンルームを有する工場を運営しており、気候変動への対応は、経営にとって重要な課題となっています。その一方で、当社の技術は脱炭素化にも貢献します。前述のeLEAPがその一例です。従来のOLEDディスプレイの製造では、蒸着工程の材料使用効率が低く、またファインメタルマスク(FMM)という治具に付着した有機材料の洗浄のために別の有機材料を必要としていましたが、eLEAPの生産ではFMMを使用しません。その結果、第6世代ガラス基板で月産3万枚の生産を想定した場合、年間15万トンのCO₂排出量を削減できます。これは杉成木1,700万本の年間吸収量に相当します。

また、当社は、2023年に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明し、TCFD提言に基づいたシナリオ分析を実施しました。この分析結果を基に、事業における中長期的なリスク・機会への対応策を事業計画に反映し、積極的に取り組んでまいります。今後は、脱炭素化に向けて再生可能エネルギーの利用拡大に取り組み、中長期目標を設定し、数年内のSBT認定を目指します。

人的資本の強化

少子高齢化や人手不足が深刻化する現在、当社では年齢に捉われない人財の活用・登用を進めるとともに、ダイナミックな人員配置を行い、持続性の確保を図っています。

当社に在籍しているベテランのエンジニアは、非常に高い技術力を持ち、豊富な知識とスキルを有しています。そのような従業員が長く活躍できるよう、事業ポートフォリオの変革に沿ったリスキリングも推進しています。当社の事業はこれまで液晶が中心でしたが、現在はOLEDに大きく舵を切りつつあります。そのため、ベテランにも新たな技術や業務に取り組んでいただき、チャレンジと成長を続けてほしいと考えています。もちろん管理部門においても同様です。一方、優秀な人財は、若手であっても積極的に重要なポジションに登用していきます。今年は40歳の執行役員が誕生しました。

ベテランも若い世代の従業員も活躍できる会社、働きやすく、働きがいある会社にするために、制度の改定や新たな制度の導入も積極的に実施しています。従業員一人ひとりを尊重し、多様な人財がその能力を最大限発揮できるような働き方を可能とする職場環境を整えることで、事業の生産性の向上も図ってまいります。

コーポレート・ガバナンスの強化

当社は指名委員会等設置会社であり、取締役会の過半数を独立社外取締役としています。この体制により、経営の監督と業務執行を分離することで、事業を迅速に運営できる執行体制の確立と経営監督機能の実効性の確保に努めており、健全かつ透明性のある経営の仕組みを構築・維持しています。

一方、ガバナンスの強化・追求は終わりのない挑戦です。従業員一人ひとりの正しい行動は、会社の信頼獲得に欠かせない要素であるため、コンプライアンスの強化には力を入れています。この点においては、決してマニュアル的な管理に留まることなく、企業理念、価値観、行動規範の共有や浸透を行い、徹底的に話し合って適切な判断ができる環境づくりが大切だと考えています。私自身も経営幹部の研修を直接行っていますが、従業員が事故やミス、報告・伝達を正しく速やかに行えるよう、心理的安全性の確保を重視しています。健全な組織運営を実施できるようになってこそ、正しい判断ができる会社になれると信じています。

ステークホルダーの皆様へ

平素より株式会社ジャパンディスプレイをご支援いただき、誠にありがとうございます。皆様のご支援、ご期待にお応えするとともに、当社の技術力で環境や社会にも貢献できるように、全力を尽くしてまいります。引き続き、皆さまの変わらぬご厚情とご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

2024年8月

代表執行役会長 CEO 兼 取締役



成長戦略「METAGROWTH 2026」の概要

2026年に向けた全体戦略3つの方針

- 1 「世界初、世界一」テクノロジーリーダーシップ
- 2 革新的な技術 飛躍的な成長
- 3 GreenTech・サステナビリティ経営

基本方針と6つの成長ドライバー

- 1 eLEAP (次世代OLED)
 - 高輝度、長寿命、高精細GreenTech
 - 幅広いサイズ・解像度に対応
- 2 HMO (High Mobility Oxide)
 - 超低消費電力、高精細化、大画面化
 - 基盤技術としてG8/G10へ適用可能
- 3 メタパース (超高精細ディスプレイ)
 - 圧倒的なリアリティと没入感の実現
 - 高い歩留まりと安定した品質の確保

2026年に向けた
基本方針

「世界初、世界一」の独自技術により
社会と人の課題を解決し、
PersonalTech For A Better Worldを実現
「価値創造をMETAGROWTH」

- 4 AutoTech
 - EVに対応した統合コックピットの実現
 - HUDの進化による安全性の向上
- 5 透明インターフェイスRæclear (レルクリア)
 - 世界最高の透過率
 - 双方向コミュニケーションで社会貢献
- 6 新技術・新商品・新事業
 - 独自技術の用途拡大
 - 課題解決型の新規事業の創出

戦略マテリアリティ

サステナビリティマネジメント

当社は、企業理念、ビジョンの実現に向けて行動指針に沿って行動し、社会課題の解決、社会的価値の創造に取り組むため、「サステナビリティ基本方針」を2021年に制定しました。

サステナビリティ基本方針

当社は、「今までにない発想と、限りない技術の追求をもって、人々が躍動する世界を創造し続ける。」という企業理念を掲げています。人々が躍動する世界を創造するためには、まず、人、社会、地球が健全であることが前提と考えます。

1. 企業倫理の遵守

当社は、人、社会、地球が健全であるために、企業倫理を遵守した経営を実施していくことを目的として、全ての役員及び従業員が遵守すべき具体的指針となる「JDI倫理規範(JDI Ethics)」を制定し、活動の基盤としています。JDI倫理規範では、人権の尊重や職場環境整備、地球環境保全への取り組み、地域社会との良好な関係維持や社会通念に反する不適切な行為を行わないこと、誠実に社会的良識に従い行動することなどを謳っています。

2. すべてのステークホルダーとの共生と共創

当社は、「社会」「お客様及び取引先」「競合会社」「株主・投資家の皆様」「従業員」などのステークホルダーとの関係を良好に保つとともに、社会的価値の共創に努めます。

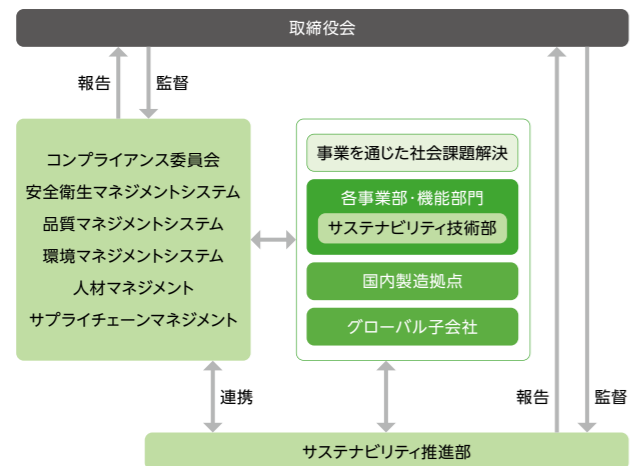
3. 持続可能な成長

当社では、上記の施策を基に、豊かなグローバル社会の実現への貢献、サプライチェーン全体の環境負荷低減、地域社会をはじめとする社会への幅広い貢献等に取り組むとともに、ガバナンス経営による効率化と健全性を実現し、企業として持続可能な成長をめざしてまいります。

サステナビリティ推進体制

環境マネジメントシステムやコンプライアンス委員会など環境・社会・ガバナンスに関する委員会やマネジメントシステムを複数設置し、ESG課題に取り組んでいます。各委員会・マネジメントシステムからは適時適切に取締役会に報告を行っています。また、持続可能な社会の実現や長期的な企業価値の向上のための取り組みを行うためにサステナビリティ推進部を設置しています。サステナビリティ

推進部は各委員会・マネジメントシステムと連携し、各部門のESG課題への取り組みを俯瞰し全社での取り組みを推進し、サステナビリティ活動全体について取締役会への報告を行っています。この体制とは別に、各事業部・機能部門における事業活動を通じて、社会課題を解決するための独自技術の開発、新規事業の創出に取り組んでいます。



| | 人権 | 人材育成 | 労働慣行 安全衛生 | 環境 | 事業慣行 倫理 | 価値創造 |
|----------------------------------|----|------|--------------|----|------------|------|
| コンプライアンス委員会 | ● | | ● | ● | ● | |
| 安全衛生マネジメントシステム | | ● | ● | | | |
| 環境マネジメントシステム (ISO14001) | | ● | | ● | | ● |
| 品質マネジメントシステム (ISO9001/IATF16949) | | ● | | | | |
| 人材マネジメント | ● | ● | ● | | ● | ● |
| サプライチェーンマネジメント | ● | | ● | ● | ● | |
| 事業を通じた社会課題解決 | | | | | | ● |

サステナビリティ経営の実現に向けた社内浸透活動

当社では、サステナビリティ経営の認知・理解・行動につなげる社内浸透を実施しています。教育としては全社員を対象としており、当社の方針のみならず、世の中の潮流や

企業に対する社会からの要請などの理解も深められるものとしています。

ステークホルダーエンゲージメント

当社の事業活動は、様々なステークホルダーの皆様との関わりのうえに成り立っています。主要なステークホルダーを、お客様、お取引先・事業パートナー、株主・投資家、

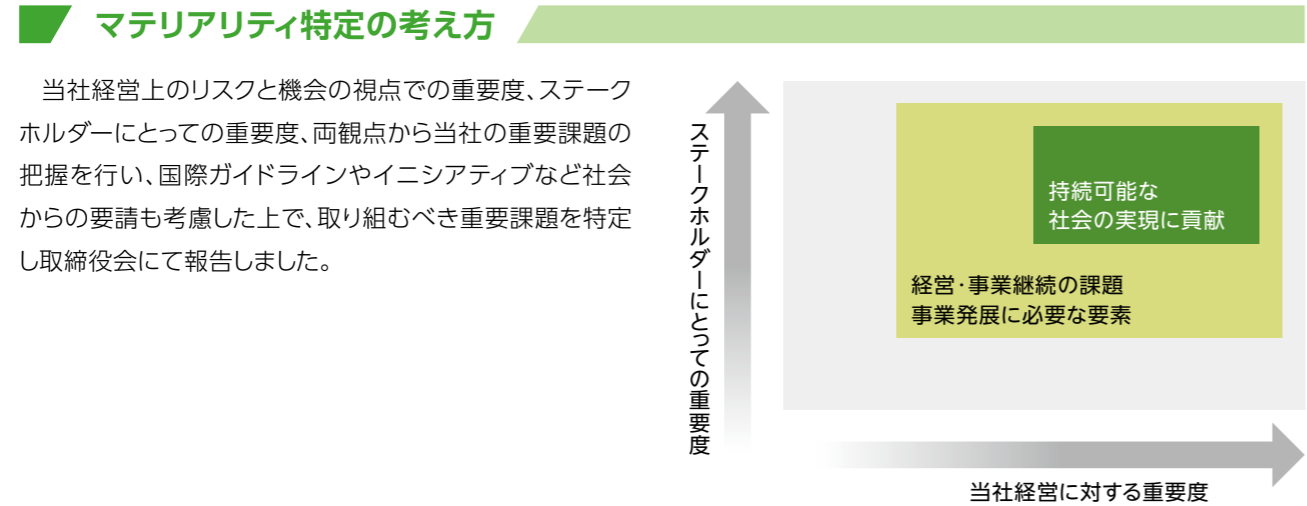
従業員・家族、地域社会と捉え、事業の継続と発展には、ステークホルダーの皆様との相互理解と信頼関係を築くことが重要だと考えています。

| ステークホルダー | ステークホルダーとの関わり | 主な責任 | エンゲージメント手段 | 主な取組み |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| お客様 | 製品、業務、及びサービスの品質を維持し向上させ、当社グループの強みを活用した事業活動を通じて、お客様の課題解決に寄与することを目指しています。 | 高いコストパフォーマンス 最も優れたテクノロジー ニーズや期待の把握と満足度の向上 お客様情報の管理の徹底 | ●営業活動 ●ウェブサイト、ソーシャルメディア ●展示会、イベント ●顧客満足度調査 | 法規制及びお客様の要求をサプライヤー様へ伝達し、遵守をお願いするとともに、適切に運用していただけることを確認するため、グリーン調達ガイドラインの制定とサステナビリティ自己監査を依頼しています。これら取組みと当社での活動を推進することで、お客様のサステナビリティ活動に貢献します。 |
| お取引先・事業パートナー | 法令の遵守を基盤とした健全なサプライチェーンを構築し、パートナーとの共創を通じて、サプライチェーン全体のサステナビリティを高めるビジネスを推進しています。 | サプライチェーン全体での温室効果ガス削減 サプライチェーン上の人権 責任ある鉱物調達 公正で公平な取引関係の構築 各種関連法令の遵守 | ●日々の購買慣行におけるお取引先様対応 ●お取引先様へのアンケートの実施 ●「JDIサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」の発行 ●サプライヤー様へのサステナビリティ自己監査依頼 ●紛争鉱物調査の実施 ●サプライヤー様通報窓口設置 | 当社及び当社子会社の役員・従業員による調達取引に関して、法令・サプライヤー様との契約に違反、またはその疑いがある行為について、サプライヤー様よりご通報いただける窓口を設置しています。 |
| 株主・投資家 | 透明性の高い経営と積極的なコミュニケーションを通じて、説明責任を果たし、企業価値の向上につなげてまいります。 | 企業価値の向上 適切な会計処理と適時・適切な情報開示 透明性、実効性の高いガバナンス体制の構築 | ●株主総会 ●決算説明会 ●個別ミーティング ●スモールミーティング ●ウェブサイトによる情報発信 | IR担当部門だけでなく、経営層も積極的に機関投資家との対話を行っています。また、対話で得られた貴重なご意見を社内にフィードバックすることで、企業価値向上の取組みにつなげています。情報開示においては、2024年2月にウェブサイトリニューアルし、情報拡充を行いました。 |
| 従業員・家族 | 社会的責任を果たすことを最優先に、従業員エンゲージメントを通じて、企業価値向上に寄与する人材と組織の実行力を強化しています。これにより、従業員一人ひとりが当社の成長と成功に直接的に関与し、その一部となることを目指しています。 | 従業員エンゲージメント ダイバーシティ&インクルージョン 公正で心身ともに安全な職場環境の提供 公平・公正な人事評価 教育体制の整備 ワーク・ライフ・バランス施策・制度等の整備 コンプライアンスの徹底 | ●マネジメント方針説明会 ●マネジメントビデオメッセージ配信 ●マネジメントとの対話会 ●人材育成制度 ●コンプライアンスアンケート ●カフェテリアプラン ●キャリアレビュー ●目標管理制度・社内ポータルサイト ●社内報 ●内部通報制度 ●健康調査 ●ストレスチェック | 四半期ごとに全従業員を対象にマネジメント方針説明会を行い、従業員からの質問や意見に直接マネジメントが対応する機会を設けています。また、全ての事業活動において働く人の安全・健康の確保を最優先とし、安全な職場環境を確保し、従業員の心身の健康維持に努めています。 |
| 地域社会 | 地域社会との相互理解と協力を深め強固なパートナーシップを構築し、ともに繁栄することを目指しています。 | 社会的責任の遂行 地域の社会課題解決への貢献 | ●脱炭素取組み ●社会課題解決に貢献する製品の創出、生産 ●地域イベントへの参加・協賛 ●従業員による地域でのボランティア活動 ●工場見学 ●実習生受け入れ ●ウェブサイトによる情報発信 | ろう者・難聴者だけでなく高齢者や異言語を話す人々とのコミュニケーションの障壁をなくす当社製品Raelclear(レルクリア)の公共施設等への設置が進んでいます。少子高齢化への貢献を目指すVirgoの事業化も始まりました。その他、国内・海外各拠点にて社会貢献・地域貢献・福祉貢献・地域交流活動に取り組んでいます。詳細はP.25をご確認ください。 |

戦略マテリアリティ

当社のマテリアリティ

当社は、ビジネス活動を通じて持続可能な社会の実現に貢献することを目指し、当社が取り組むべき課題としてマテリアリティを特定しました。各マテリアリティへの取り組みにより、社会の発展にとって不可欠な企業として顧客価値・社会価値を創造し、持続的な成長を図ります。



マテリアリティ重点取組事項と関連するSDGs*1

当社は特定を行ったマテリアリティに対する取り組みを進めるにあたり、各マテリアリティに対し方針を定め、行動計画・目標を立て、前年度の実績・成果を確認することとしました。

| 分野 | マテリアリティ | 取組み方針 | 2023年度実績・成果 | 行動計画・目標 | SDGsへの取組み |
|--------------------|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 価値創造/事業を通じた社会課題の解決 | 社会と人の課題を解決する独自技術の開発・提供 | <ul style="list-style-type: none"> 「世界初、世界一」の技術力を活かし、顧客価値を創造します。 透明インターフェイス[Raelclear(レルクリア)]等、社会課題の解決に貢献する製品・技術を開発し、新規事業として展開します。 環境性能に優れた次世代OLED[eLEAP]、超低消費電力バックプレーン技術[HMO]、利用エネルギー削減に貢献する自由照明[LumiFree]等のGreenTechの市場拡大により環境負荷の低減を目指します。 | <ul style="list-style-type: none"> GreenTech eLEAPの量産開始に向け試作を開始 セルフケア健康見守りサービスVirgoの事業化を決定 ドライバーの運転挙動と健康の相関性に関する共同研究開始 コミュニケーションストレスの低減に貢献するRaelclearが総務省「情報アクセシビリティ好事例2023」に選定 | <ul style="list-style-type: none"> eLEAPのグローバル展開による生産能力拡大及びエコシステムの構築 スマートリングVirgoの100万人アクティブユーザー獲得(2029年) LumiFreeの光利用効率の改善(目標透過率+10%)と照明器具の普及(目標CAGR20%≧)(2024~2027年度) | |
| | GreenTechによる環境問題への貢献 | | | | |
| 経営基盤の強化 | 持続可能なサプライチェーンの構築 | <ul style="list-style-type: none"> 品質、コスト、納期に加え、人権や環境などのサステナビリティへの取組みを評価し、サプライヤー様との協力関係のもと、持続可能なサプライチェーンの実現を目指します。 | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーサステナビリティ自己監査実施率:100% サプライヤーサステナビリティ自己監査 80点以上(100点満点)比率:85% | <ul style="list-style-type: none"> サプライヤーサステナビリティ自己監査実施率:95%以上 サプライヤーサステナビリティ自己監査 80点以上(100点満点)比率:80%以上 | |
| | コンプライアンスの徹底 | <ul style="list-style-type: none"> 法規制の遵守のみならず、社会規範・企業倫理に則して行動します。 | <ul style="list-style-type: none"> 倫理規範教育受講率:100% 人権・ハラスメント教育受講率:99% | <ul style="list-style-type: none"> 倫理規範教育受講率:100% 人権・ハラスメント教育受講率:100% | |
| | リスクマネジメントの強化 | <ul style="list-style-type: none"> 事業活動に関連する様々なリスクを適切に管理・評価し、優先度に応じた事前対策を実施することにより、事業活動に重大な影響を及ぼすリスクが発現した場合の損失の最小化を図ります。 | <ul style="list-style-type: none"> 全リスク項目に対する軽減策フォロー率:100% | <ul style="list-style-type: none"> 全リスク項目に対する軽減策フォロー率:100% リスク回避力強化の教育(2024年度より実施予定)受講率:100% | |
| 人的資本 | 優秀な人財の確保と育成 | <ul style="list-style-type: none"> 新たな価値の創造に向けて「世界初、世界一」の技術開発に挑戦を続けるエンジニアを含む、当社グループの成長に貢献する優秀な人財を確保・育成します。 社員のエンゲージメントを高めるための施策を積極的に推進します。 | <ul style="list-style-type: none"> 新卒13名、中途96名*2を採用 社内公募制度の常設化(実績15名) 昇格者研修の実施、管理職昇格者向け研修のカリキュラム見直し、他 自己啓発学習への支援内容の拡充 | <ul style="list-style-type: none"> 技術教育を含む専門分野別教育のほか、各階層別・選抜・グローバル教育等の充実 管理職向けマネジメント研修の新規企画、実施 | |
| | 多様な人財登用 | <ul style="list-style-type: none"> 社員一人ひとりの人権を尊重し、多様な人財がその能力を最大限発揮できるよう多様な働き方を可能とする職場環境を整え、新たな発想、価値創造を追求します。 | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率:1.9%(2024年4月1日時点) 採用した労働者(正社員)に占める女性の割合:12.8% 男性の育児休業取得率(配偶者出産休暇を含む):86% 男性の育児休業取得について人権・ハラスメント教育で意識向上を啓発 より柔軟な働き方を可能とするフレックスタイム制度の改定(実施2024年4月~) | <ul style="list-style-type: none"> 女性管理職比率(2026年度):3.8% 採用した労働者(正社員)に占める女性の割合(2021~2025年度の平均):20%以上 男性の育児休業取得率(配偶者出産休暇を含む)(2025年度):80% 管理職に対するダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン理解研修の実施 女性リーダークラスの育成・支援施策の実施 | |
| 環境 | 気候変動への対応*3 | <ul style="list-style-type: none"> TCFD提言に基づいたシナリオ分析結果により特定したリスク・機会への対応を適切に実践します。 | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー起源CO2排出削減量:2,035 t-CO2 再生可能エネルギー比率:0.02% | <ul style="list-style-type: none"> エネルギー起源CO2排出削減量(2024年度):897 t-CO2 再生可能エネルギー比率(2025年度):5.0%(2022年度基準) 温室効果ガス排出量データの第三者保証取得(2024年度) 国際イニシアティブSBT認定取得(数年以内) | |

*1 SDGsとは2015年9月国連で採択された「持続可能な開発目標」です。JDIは持続可能な開発目標(SDGs)を支援しています。
 *2 株式会社JOLEDから当社子会社JDI Design and Development合同会社への転籍を経て、当社に入社した社員を含みます。
 *3 気候変動への対応の各値は、国内生産拠点を対象範囲です。

経営基盤の強化 | Social

人的資本

人事総務部門のミッションはマテリアリティに対応し、サステナビリティ経営を人事面でサポートすることです。

人事総務統括部 統括部長
江口 徹

人事総務部門のミッションとマテリアリティ

当社は、「世界初、世界一」の独自技術によって、社会と人の課題を解決することを目指しています。従来、課題解決の領域はディスプレイにとどまっていたが、現在はその枠を超えて拡大させています。

人事総務部門では、当社のこの目標を達成できるよう、優秀な人財の確保と育成、多様な人財登用を最大のミッションとしています。そのためには、多様な従業員が自身の能力を最大限に発揮できるように支援するとともに、キャリアの成長と発展を促進することができるよう、公正で包括的、かつ安心して働ける職場環境と制度を整備し、従業員のエンゲージメントと満足度を高めることが重要だと考えています。

この人事総務部門のミッションは当社のマテリアリティとして定められており、サステナビリティ経営を人事的側面からサポートしています。もちろん、マテリアリティへの取り組みは、本社だけでなく、各拠点との連携、協力のもとしっかり進めています。

優秀な人財の確保と育成

当社ではかねてより、従業員個人の成長が会社の成長につながるという考えに基づき、従業員のキャリア開発支援を多角的に実施してきました。

具体的には、新卒・中途採用、リターンエントリー制度を通じた、幅広い人財の確保。また、各種の研修・教育を定期的に実施するとともに、顧客・組織・従業員のニーズに合わせて、それらの見直しを行っています。

さらに、目標管理制度、キャリアレビューなどを通して、能力開発や自身の将来のキャリアについて上長とタッグを組んで考える文化を根付かせています。ほかにも、社内公募による従業員の主体的なキャリア形成の促進や、自らのキャリア・スキルアップのための各種自己啓発支援も積極的

関連するマテリアリティ

優秀な人財の確保と育成 P.14

多様な人財登用 P.14



に行っています。

また、四半期ごとの決算発表後に、全従業員向けにライブで開催される、CEOとCFOによるマネジメントミーティングというイベントを開催しています。会社の状況や経営メッセージの発信のみならず、社員との距離を縮めるべく、トップ自ら質疑に回答する仕組みとしており、従業員のエンゲージメントの向上や一体感の醸成などに有益な取組みとなっています。

多様な人財登用

多様な従業員が多様な働き方を実現し、ライフスタイル、ライフステージによらずに当社でのキャリア形成を続けられるよう、法律で定められた以上の様々な制度を積極的に採り入れています。

例えば、両立支援制度、出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドワーク、副業ガイドラインの導入、フレックスタイム制度の拡充など、仕事とプライベートの両方を充実させつつ、相乗効果を生み出すことができるように、様々な制度を準備しています。

コロナ禍で出社制限が求められ、在宅勤務やテレワーク中心の働き方への切り替えに苦慮した会社もある中で、当社では、上記の各種制度を充実させていたこともあり、非常にスムーズに新たな働き方へ移行させることができました。当社において多様な働き方に順応する制度と風土が醸成されていることの一例と言えるでしょう。

従業員一人ひとりが自分らしい働き方を選択し、多様な人財が安心して働き、成長・活躍できる環境を提供することで、組織全体としてのパフォーマンスの向上、イノベーションの創出に資することができるよう、今後も人事総務部門として取り組んでまいります。

人財マネジメント基本方針

新しい企業風土を造る

社内コミュニケーションを加速させることにより、風通しが良く活力溢れる企業風土を醸成し、生き活きと安心して働ける環境を構築する

挑戦は力なり

世界的に産業構造変革が激しい中、チャレンジ精神を持って、グローバルな視点で柔軟性のある創造力と実行力を持つ社員を積極的に育成・採用するとともに、新たなことにチャレンジできる仕組みの提供と成長意欲の高揚を図る

人財の活用

個々の多様性を尊重し、多様な人財がその能力を最大限発揮できるよう、フェアでメリハリのある処遇と評価を行うとともにマネジメント力の強化を行い、組織の成果、生産性向上につなげる

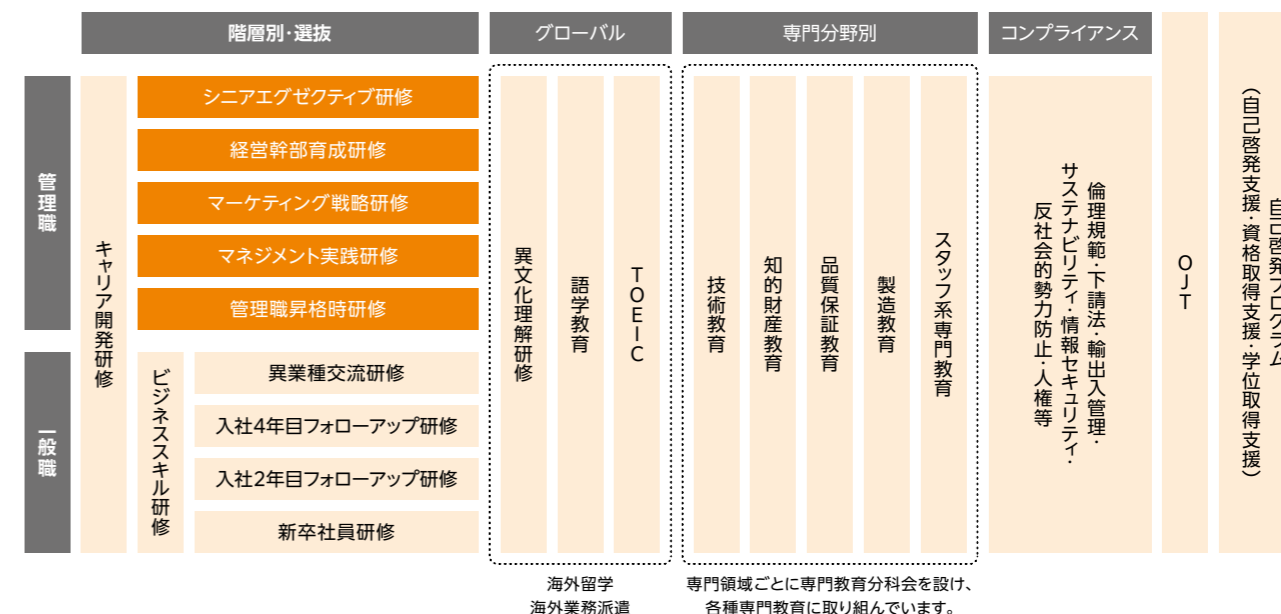
人財の育成経営とともに

経営のビジネスパートナーとして、限られたリソースである人財を中長期計画と連動した形で適切に配置するとともに、部門間異動を積極的に行うことによって、中長期的なキャリア形成と人財の活性化を行う

人材育成体制

教育訓練を計画的かつ効果的に実施することにより、社員一人ひとりの能力開発を推進することを目的とし、全社の人材育成を取りまとめる「人材育成委員会」を設置しています。人材育成委員会の下には、専門分野別に「専門分科会」を設け、当社独自の教育プログラムを構築し取り組んで

います。育成領域は、専門分野別をはじめ、階層別・選抜、グローバル、コンプライアンスといったカテゴリーで分類し、社員のキャリア・成長段階に合わせた育成機会の提供を行っています。



経営基盤の強化 | Social

人的資本

ダイバーシティ&インクルージョンの取組み

多様性の尊重

当社では「JDI倫理規範」に基づき、採用・処遇等あらゆる場面において、社員一人ひとりの人権及び多様性（ダイバーシティ）を尊重しています。性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教などにとらわれず、多様な人財

がその能力を最大限発揮できるよう、フェアでメリハリのある処遇と評価を行うとともに、多様な働き方の実現を目指した働き方改革に取り組んでいます。

ダイバーシティ・リテラシー



管理職に向けたダイバーシティマネジメントの教育、全社員に向けたアンコンシャスバイアスや人権・ハラスメント防止に関する教育の他、工場拠点が主体となってダイバーシティに関する各種情報を発信するなど、社員のリテラシー向上に取り組んでいます。

グローバルな人財



国籍を問わない人財採用を継続的に進めており、近年では多くの外国人コンシャスバイアスや人権・ハラスメント防止に関する教育の他、工場拠点が主体となってダイバーシティに関する各種情報を発信するなど、社員のリテラシー向上に取り組んでいます。

シニア人財の活躍推進



雇用延長を選択した社員が意欲をもって働き続けることができるよう、2023年度より再雇用社員も目標管理制度の対象としています。またカフェテリアプランなどの福利厚生も対象で、雇用延長後もメリハリをもって働き続けられる環境づくりに励んでいます。

キャリア採用



当社では新卒採用・キャリア採用の分け隔てなく新たなことにチャレンジし活躍できる風土があります。キャリア採用で入社した社員が管理職や役職者に昇格するケースも数多く実績があり活躍中です。

女性活躍に向けた取組み

当社では女性の活躍を積極的に推進しています。女性社員の割合が低いといかねてよりの課題から、2016年に「採用した労働者（正社員）に占める女性労働者の割合を20%以上とする」という目標を掲げ、女性を積極的に採用してきました。これにより2015年度時点8.8%だった新規採用者に占める女性の割合が2016～2020年度の目標

期間合計で22.3%となりました。現在でも性別にとられない採用活動を継続しており、女性の新規入社者が様々な部署で活躍しています。また、2021年10月には新たな目標として、当時1.9%だった女性管理職比率を2026年4月までに3.8%とすることを掲げ女性の活躍を推進しています。

リターンエントリー制度



出産、育児、介護、結婚、配偶者の転勤等、本人の働く意思に関係なく退職する社員が再入社できるよう支援しています。

※性別を問わず利用可能です。

えるぼし認定



「女性活躍推進法」に基づく女性の活躍推進が認められた企業に与えられるえるぼし認定を2017年より受けています。女性の活躍推進を人材育成・活用の優先課題と位置付けており、女性が能力を発揮できる組織と職場づくりに取り組んでいます。

働きがいのある環境づくり

当社では社員一人ひとりのライフスタイルを尊重し、育児・介護といったライフイベントにかかわらずキャリア

形成ができるよう、両立支援制度やテレワーク制度などを積極的に採り入れています。

多様な働き方を支える 主な制度



両立支援制度



働く時間に関する制度



テレワーク制度



リフレッシュ休暇 / 積立年次有給休暇制度



副業ガイドラインの導入

福利厚生



各種保険完備



その他保険



手当・補助など



カフェテリアプラン



財産形成



社員食堂

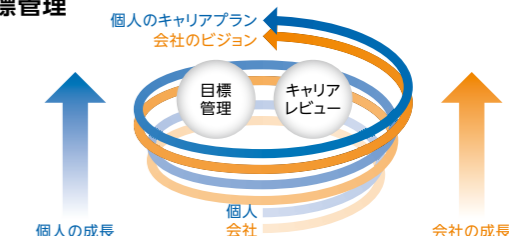
▶働きがいのある環境づくりに関する取組みは、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.j-display.com/sustainability/society/workstyle.html>

キャリア開発支援

当社の事業により人々が躍動する世界を創造し続けるためには、各個人がよりチャレンジングな意識を持ち、新しい発想で期待を上回る成果を出す必要があります。社員個人の成長が会社の成長につながるという考えに基づき、当社では様々な角度から社員のキャリア開発支援を行うことにより、社員の成長を支えています。

目標管理



安全衛生活動

全ての事業活動は、そこで働く人の健康と安全が確保されてこそ最大のパフォーマンスが発揮されます。当社グループでは、「安全衛生基本方針」を制定し、安全衛生活動や健康管理向上施策及び大規模地震や火災の発生に備えた防火・防災活動を通じて社員が安心して生き活きと働きやすい職場環境を確保する取組みを継続しています。

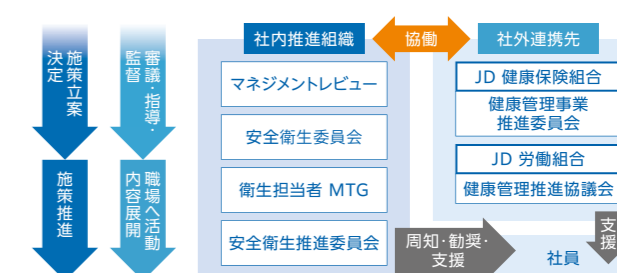
健康経営の取組み

健康経営優良法人2024認定

当社は、社員一人ひとりが生き活きと働けるよう、社員の自立的な健康づくりを労働組合や健康保険組合とともに支援し、職場環境の改善に取り組んでいます。その取組みが認められ、2024年度も3年連続「健康経営優良法人」に認定されました。

*健康経営優良法人制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を評価することを目的に、2016年度に経済産業省が創設した制度です。

健康経営の体制



労働災害防止活動の取組み

各種安全衛生活動を通じ、施設・設備の本質安全化、業務指揮者による安全マネジメントの徹底、各種教育訓練を通じて社員一人ひとりの安全意識向上策を実行しているものの、災害を発生させてしまった場合はその事象を的確に捉え発生要因を究明し有効な対策を確立するとともに、災害発生職場だけでなく当社グループ内で迅速に情報を展開し再発防止に努めています。

▶その他の安全衛生活動、健康経営に関する取組みは、当社ウェブサイトをご参照ください。

<https://www.j-display.com/sustainability/society/safety.html>

経営基盤の強化 | Social

知的資本

当社は、継続的なイノベーションの創出により社会と人の課題を解決します。

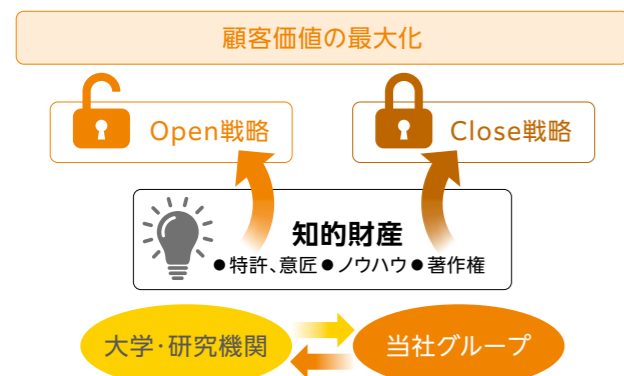
知的財産

基本方針

知的財産は、「世界初、世界一」の独自技術を価値創造の源泉とし、脱過当競争・脱コモディティ化により収益性の抜本的な改善を図ることを目指す当社にとって重要な経営資源です。

デジタル変革を支える最先端ディスプレイや、ディスプレイ技術を用いた新規製品の開発など、継続的なイノベーションの創出に取り組むとともに、その知的財産の保護・活用により、更なる企業価値向上を目指します。

- 特に次の3つの基本方針に基づき活動を推進しています。
- ① 知財ポートフォリオの構築に裏打ちされたテクノロジーリーダーシップに基づく顧客価値の最大化
- ② イノベーションを創出し競争力のある新規事業の確立に向けたインキュベーションの実現
- ③ 知的財産の積極的な活用による企業価値の向上



知財戦略の推進

知的財産ポートフォリオ

当社は、次世代OLED技術、高移動度酸化物半導体技術、透明インターフェイス技術、あるいはVR用超高精細技術といった当社独自の革新的な技術によって実現される、いまだコモディティ化されていない領域のディスプレイ製品提供による顧客価値創出を実現するため、「世界初、世界一」の独自技術を支える知的財産ポートフォリオの構築を強力に推進しています。また、当社ではディスプレイで培った基盤技術・応用技術・製造技術を発展させ、センサー分野あるいは照明分野等の新規事業の展開を図っており、それらの新規事業分野においても、当社の「世界初、世界一」の先端技術を保護するための知的財産網の構築を進めています。

知的財産ポートフォリオには、米国・中国・日本をはじめとした各国・地域の特許権・意匠権・商標権と、秘密情報として保持しているノウハウとが含まれます。当社では、これら

関連するマテリアリティ

社会と人の課題を解決する独自技術の開発・提供 P.14

知的財産を戦略的に組み合わせた知財ミックスによる知的財産ポートフォリオを重要な経営資源として、自社技術の優位性を継続的に維持していきます。

一方、時間の経過とともにコモディティ化する製品に係る知的財産についても、当社資産の一つのポートフォリオとして育成し、積極的に活用しています。

2023年度の結果

特許権・実用新案権・意匠権保有数(2024年3月時点)

- 国内保有数 3,338件
- 国外保有数 8,542件

特許・実用新案・意匠出願数(2023年度)

- 国内出願数 480件
- 国外出願数 788件

インセンティブ

当社では、知的財産の強化に向けて、発明者へのインセンティブ向上策として、発明者に対する報償金支給制度と社内表彰制度とを導入し、社内表彰制度では毎年度当社代表執行役による表彰を行っています。

さらに優秀な発明につきましては、公益社団法人発明協会主催の発明表彰への応募を行っています。令和5年度関東地方発明表彰では前回に続き千葉県知事賞を受賞しました。

今後も発明者のインセンティブ向上を図り、知的財産の更なる強化を推進していきます。

知財ライセンス戦略・方針

Open/Close戦略

当社は、経営戦略・事業戦略と連携したOpen/Close戦略に基づき、知的財産ポートフォリオを積極的に活用しています。

当社独自の革新的な技術によって実現される製品を知的財産ポートフォリオで守るClose戦略と、パートナーへのライセンスを通じて世の中に広めるOpen戦略を適切に使い分け、知的財産の最大化を目指します。また、当社が長年培ってきたIPS(In Plane Switching)技術に係る特許等については、ライセンス活動を引き続き積極的に推進し、ロイヤリティ収入の拡大を目指します。

リスク管理

当社では、新規事業化の立ち上げの際にはパテントクリアランス調査を徹底し、他者の特許権侵害を未然に防いでいます。また、昨今の知財流動化も注視して情報収集を行い、リスクコントロールに努めます。

技術戦略と人材育成戦略

R&D本部 R&D推進部 部長

森本 浩和



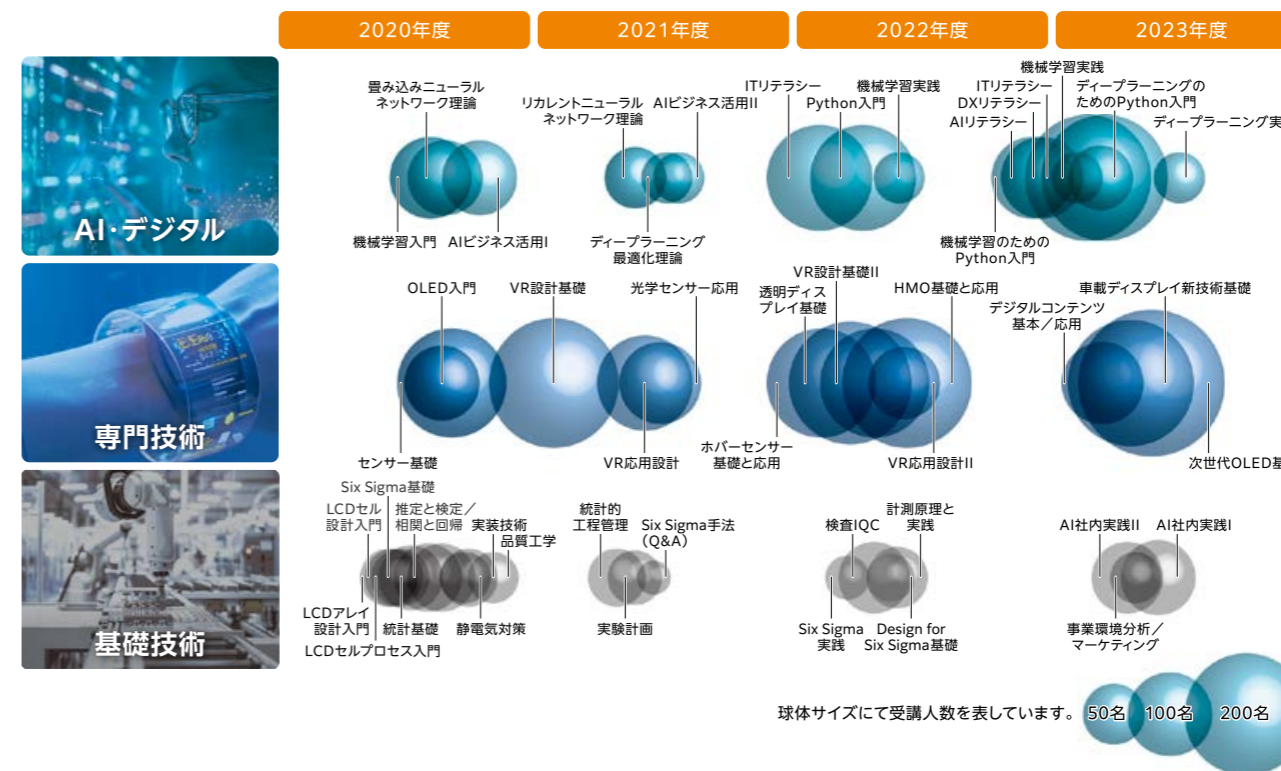
当社は、「技術立社」を掲げ、独自技術による社会と人々の課題解決を目指しており、これが成長戦略「METAGROWTH 2026」の核心です。

現在、6つの成長ドライバーの研究は製品化あるいは事業拡大の段階を迎えています。この成長ドライバーを支える要素技術群は、当社の高精細画素や配線回路設計、最先端フォトリソグラフィ・前工程製造技術と高度後工程技術の「現場力」を活用しています。これら「現場力」を活かし、早期製品化を目指しています。

しかし、競争優位性のある高度で複雑な技術導入と高品質製品の早期リリースは当社にとっても容易ではありません。継続的な競争優位性を確保するためにも、新たな技術スキルのアップデートと開発・製造のリードタイム短縮が必要となります。これを実現するため、2021年からリスキリング教育を開始しました。これは、成長ドライバーの要素技術を学ぶ

「高度専門教育」と「デジタル・AI教育」が中心となります。特に、デジタル・AI教育では、全社員を対象に初級コース(デジタルリテラシー)から上級コース(機械学習、ディープラーニング)を実施しています。初級コースは技術者だけでなく、間接部門の社員も積極的に参加しています。本教育教材や演習は当社の技術戦略に適した独自内容で、実践的な学習です。参加は全て本人意思によるもので、2023年度は延べ2,080名が受講しました。

このデジタル・AIリスキリングにより、効率的かつ効果的な製品開発、製造、事業運営が可能となります。既にデジタル技術を活用した効率的な開発と製造が開始されており、今後更に拡張していく予定です。このように、当社の技術戦略として全社的な「高度専門教育」と「デジタル・AI人材育成」を同時に推進することで、成長戦略「METAGROWTH 2026」を加速化していきます。



経営基盤の強化 | Social

製造資本

茂原工場の生産戦略

当社は、現代社会に不可欠なディスプレイの提供を通して社会価値と顧客価値を創造し、成長することを目指しています。これを達成するためには、顧客ニーズである「高いコストパフォーマンスと最も優れたテクノロジー」を満たす必要があります。この実現に向け、当社の基幹工場である茂原工場では、以下の取り組みを行っています。

コスト競争力の強化

ディスプレイ製品は、季節性や最終製品の販売動向等による需要の変動が大きく、生産ラインは需要の変動に柔軟に対応することが求められます。茂原工場は、需要変動に対応した稼働体制の適正化によるエネルギー消費の抑制を、コスト競争力強化策の一つとして取り組んでいます。また、保守部品のライフ延長やリサイクルの推進により、資源の有効活用を図るとともに、更なるコスト競争力強化につなげています。

製造力の強化

生産工程の見える化や人員ローテーションを通して生産効率を向上させ、製造力の強化を図っています。各工程のステータスをデジタル化し、一元的に管理することで、生産

関連するマテリアリティ

社会と人の課題を解決する独自技術の開発・提供 P.14

持続可能なサプライチェーンの構築 P.14

ライン全体の効率を向上させています。また、多様な業務経験を積むことで、従業員一人ひとりの能力を高め、生産力の向上と従業員のモチベーション向上にもつなげています。

安定供給に向けた取り組み

製品の流動性を高め、品質管理を自動化することで、生産過程でのロスを最小限に抑え、製品の安定供給を実現しています。さらに、AIを活用した外観検査により、人の目では見逃しがちな微細な欠陥も見つけ出し、製品の品質精度を向上させています。

強靱なサプライチェーンの構築

協会社様との稼働情報の共有により、柔軟で強靱なサプライチェーンを構築しています。製造現場の最新情報をリアルタイムで共有することで、迅速かつ適切な対応が可能となり、生産体制の安定化につなげています。

これらの取り組みにより、顧客ニーズを実現し、社会価値・顧客価値の創造と当社の成長に貢献します。また、常に新たな改善策を探求し、その実現に向けて取り組んでいます。



社会関係資本

人権・労働への取り組み

当社は、「JDI倫理規範」に基づき、各自の人権を尊重し、基本的人権を侵害する行為を行いません。健康・安全が守られ、動きやすい職場環境を整備しています。また、サプライチェーンにおいては「JDIサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」を制定し、サプライヤーの皆様にもご理解いただき、運用しています。

差別の禁止

私たちは、採用・処遇及び商取引などあらゆる企業活動において、当事者一人ひとりの人権を尊重し、性別、性的指向、年齢、国籍、人種、民族、思想、信条、宗教、社会的身分、門地、疾病、障がいなどによる差別や個人の尊厳を傷つける行為を行いません。

児童労働の禁止

私たちは、従業員の雇用にあたっては、各国・各地域の法令等に準拠して実施します。児童労働は認めません。

強制労働・ハラスメントの禁止

私たちは、従業員に強制的な労働を行わせず、また、虐待や各種ハラスメント(嫌がらせ)などの過酷で非人道的な扱いを行いません。

関連するマテリアリティ

持続可能なサプライチェーンの構築 P.14

コンプライアンスの徹底 P.14

結社の自由と団体交渉の尊重

私たちは、結社の自由と団体交渉権の権利を各国・各地域の法令等に従い尊重します。

労働基準に関する法令の遵守

私たちは、労働時間や賃金等の労働基準に関する各国・各地域の法令等の遵守に努めます。

ワーク・ライフ・バランスの実現支援

私たちは、創造的、効率的に業務を遂行できる職場環境を整え、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の実現を支援します。

安心・安全な職場環境整備

私たちは、安心・安全で衛生的な職場環境の整備に努め、また、業務上の安全・衛生に関する法令等を遵守します。

人材の育成と活用

私たちは、多様な人材を育成・活用していくとともに、各人が能力を発揮できる機会の提供及び環境の整備を推進していきます。

サプライチェーンマネジメント

調達方針

- オープンな調達活動とベストパートナーシップの構築**
世界最適購買を目指し、グローバルかつオープンな調達活動を進めます。またサプライヤー様と相互に信頼・利益のある関係の樹立を目指します。
- 公正評価に基づいたサプライヤー様の選定**
サプライヤー様の品質・価格・納期・サービス・安定供給・環境への配慮について公正に評価し、適正な手続きに則りサプライヤー様の選定を行います。
- 調達関連法規の遵守**
調達に際して関係する全法令を遵守し、健全な商習慣に則した取引を行います。
- 調達サプライチェーンにおけるサステナビリティ・CSR活動の推進**
持続可能な社会の形成に貢献し、企業の社会的責任を果たす調達活動をサプライヤー様とともに取り組みます。

サプライヤー様への働きかけ

当社は、サプライチェーン全体でサステナビリティに取り組むために、次の働きかけをしています。

- ガイドブックの配布、遵守要請**
全ての1次サプライヤー様と、商社経由の調達先である2次サプライヤー様に対して当社のサステナビリティへの取り組み指針をまとめた「JDIサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」を配布して遵守を要請しています。
- サプライヤー様自己監査**
全ての1次サプライヤー様と、商社経由の調達先である2次サプライヤー様に対して定期的に「JDIサプライヤーサステナビリティ自己監査票」による自己監査を実施し、サプライヤー様の遵守状況を確認しています。

「JDIサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」
https://www.j-display.com/pdf/sustainability/society/scm/sustainability_guidebook_ver3.0.pdf

サプライヤー様からの通報窓口の設置

コンプライアンス経営推進の一環として、サプライヤー様協力による調達取引に関する不正行為の早期発見を目的に、「サプライヤー様通報窓口」を設置しています。通報窓口は、当社委託先である法律事務所が担当しており、通報があった場合には、公平・公正な調査・対応が取れる体制を構築しています。

「サプライヤー様通報窓口」
<https://www.j-display.com/sustainability/society/policy/form/>

経営基盤の強化 | Social

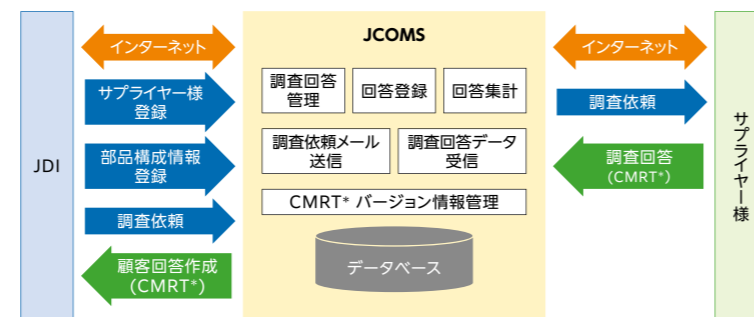
社会関係資本

責任ある鉱物調達

当社では、顧客からの調査要請を受け、製品中の紛争鉱物の使用状況や製錬業者の特定などの調査を実施しています。また、当社のサプライチェーン内においても、サプライヤー様に対し紛争鉱物の不使用に向けた取組みを要請しています。

当社は、人道的な観点から、サプライチェーンの一員として紛争鉱物の不使用を進め、社会的な責任を果たしていきます。

JDI紛争鉱物調査システム(JCOMS)



* CMRT(Conflict Minerals Reporting Template):紛争鉱物調査の共通フォーマット

品質マネジメント

品質方針

1. 企業理念に沿って、お客様にご満足いただける品質を提供します。
2. 提供する品質に責任を持ち、すみやかに、誠実に行動し、さらなる改善を図ります。
3. 要求事項の適合および品質マネジメントシステムを継続的に改善します。

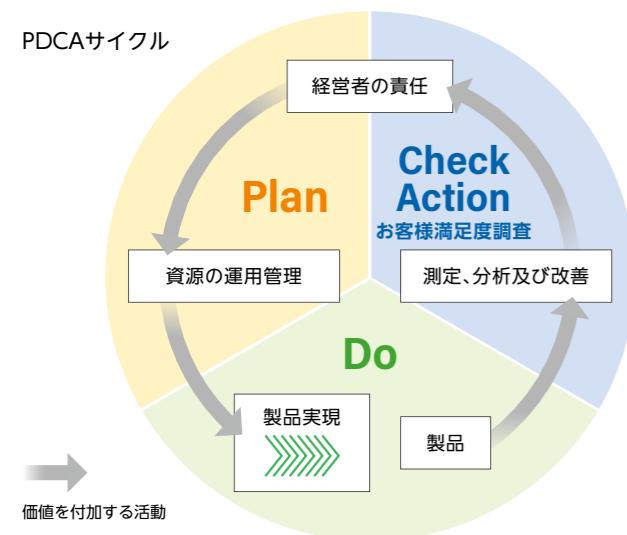
品質保証体制

当社は、当社品質方針に基づき、品質マネジメントシステムを構築し、企画・設計・製造・販売・サービスに携わる全ての部門がPDCA(Plan Do Check Action)サイクルを回し、またお取引先様の協力のもと継続的な改善を遂行しています。

そして、出荷後も安心してご使用いただけるよう顧客サポート体制を充実させ、各グローバル販売子会社には品質サポートチームを配置しています。ワールドワイドにお客様の声を聴き、分析することで更なる改善につなげています。

品質マネジメントシステムの継続的改善

PDCAサイクル



価値を付加する活動

ISO9001/IATF16949認証取得

当社は、液晶ディスプレイ・OLEDはグループ全体でISO 9001:2015の認証を取得、車載用のディスプレイに関係する拠点ではIATF16949:2016の認証も取得しています。品質システム監査、IATF16949要求事項に従った工程監査や製品監査を行うことで、当社グループ全体の状況を確認するとともに、認証を維持・継続しています。

製品の品質保証と品質管理

製品開発段階でお客様の要求を満たす性能・信頼性の検証を行った上で、量産に移行します。量産段階では部材や製造工程の品質状況を監視し、不良検出時は高度な解析技術をもって根本原因を究明し、対策を確実に実施し、出荷品質を確保・維持しています。

社会貢献活動

当社は、国内各拠点・グローバル子会社において様々な社会貢献に取り組んでいます。

当社の社会貢献活動 2023年度の活動実績

| 国・地域 | 拠点 | 活動内容 | 実施時期 | 備考 |
|--------|-------|--------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------|
| 日本 | 国内全社 | 能登半島地震への募金 | 2024年1月 | いちごトラスト様及び関係会社2社とともに1,000万円を寄付 |
| | | 能登半島地震への募金 | 2024年2月 | 従業員一同 ¥2,993,105 JDIマッチングギフト制度 ¥2,993,105 合計: ¥5,986,210 |
| | 本社 | 地域清掃活動 | 2023年7、9月、2024年3月 | 主催:港区(芝地区)「芝地区グリーンキャンペーン」参加 |
| | 茂原工場 | 献血 | 2023年4月、12月 | 主催:日本赤十字社 千葉県赤十字血液センター |
| | | 工場周辺道路清掃 | 2024年3月 | 自主活動 |
| | 鳥取工場 | 献血 | 2024年2月 | 主催:日本赤十字病院(血液センター) |
| | | 工場周辺清掃 | 2023年5月、6月、7月、10月 | 自主活動:工場周辺の土手、歩道などの清掃 |
| | | 鳥取砂丘一斉清掃 | 2023年4月、10月 | 主催:鳥取市 |
| | | 海ごみゼロ | 2023年5月 | 主催:日本財団 海と日本プロジェクト |
| | | 鳥取砂丘除草活動 | 2023年6月、7月、8月、11月 | 主催:鳥取県 砂丘内JDI管理区域の除草活動 |
| | | 企業見学会 | 2023年6月、11月 | 鳥取市立中学校、近隣町内会リスクコミュニケーション |
| | | 企業実習受け入れ | 2023年6月 | 鳥取市立中学校 |
| | | 看護実習受け入れ | 2023年7月 | 看護専門学校 |
| | 石川工場 | 福祉事業所製作商品販売会 | 2023年7月、2024年3月 | 福祉の店出張販売会開催 |
| | | 看護実習受け入れ | 2023年4~6月 | 石川県立看護大学 |
| 地域清掃活動 | | 2023年5月、10月、12月 | 自主活動:工場周辺、保育所周辺の清掃 | |
| 香港 | JDIH | 共同募金会へ寄付 | 2023年10月 | HK\$2,000- The Community Chest of Hong Kong |
| | | 献血 | 2023年4月 | 主催:Taipei Neihu Technology Park Development Association |
| 台湾 | JDIT | 献血 | 2023年4月 | 主催:Taipei Neihu Technology Park Development Association |
| | | 献血 | 2023年4月、2024年3月 | 主催:フィリピン赤十字 |
| フィリピン | Nanox | 地元高校生への防災指導&救急箱の寄贈 | 2023年6月 | Dapdap High School |
| 中国 | JDIC | 献血 | 2024年1月 | 主催:上海市血液センター |
| 韓国 | JDIK | 物品寄贈(事務用品等) | 2023年12月 | 非営利団体 Beautiful Store宛て |

能登半島地震への対応(活動抜粋)

2024年1月に発生した能登地方を震源とする地震で被災された方々に対して、石川県災害義援金受付窓口を通じ当社でも募金を実施しました。

<1月>

従前より当社と深いご縁のある石川県で被災された皆様の救援や被災地の復興支援を目的とし、当社株主であるいちごトラスト様及び関係会社2社とともに、1,000万円の寄付を実施しました。

<2月>

当社の役員・従業員から義援金の募集を実施するとともに、その義援金の同額を当社が上乘せる形での寄付(マッチング寄付)を実施しました。

- 当社の役員・従業員からの義援金集計額 ¥2,993,105
- マッチング寄付制度による会社拠出額 ¥2,993,105
- 義援金合計 ¥5,986,210

経営基盤の強化 | Environment

環境マネジメント

関連するマテリアリティ

気候変動への対応 P.14

環境方針

ジャパンディスプレイグループは、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであることを認識し、人と環境を大切にするとともに、持続可能な社会に貢献する企業を目指します。

基本方針

- 環境マネジメントシステムの継続的改善を図り、ディスプレイ製品のライフサイクルを考慮して、環境負荷の低減に取り組み続けます。
- 国内外の法的要求事項及び自主的に受け入れを決めた要求事項を遵守します。
- 重点テーマを基本に環境目標等を設定し、その達成に向けた活動を推進し、環境保全を図ります。

重点テーマ

- 1 事業活動における環境負荷低減を図ります。
 - 1-1) 温暖化対策、省エネルギー、水の有効利用を推進します。
 - 1-2) 化学物質の管理を徹底するとともに、削減・代替を推進します。
 - 1-3) 廃棄物の3R(リデュース・リユース・リサイクル)を推進します。
- 2 製品の環境負荷低減を図ります。
 - 2-1) 環境に配慮した製品の開発を推進します。
 - 2-2) 製品含有化学物質の管理を徹底します。
 - 2-3) グリーン調達を推進します。
- 3 生物多様性の保全活動や地域の環境関連活動に取り組みます。

PDCAを軸とする環境活動の推進

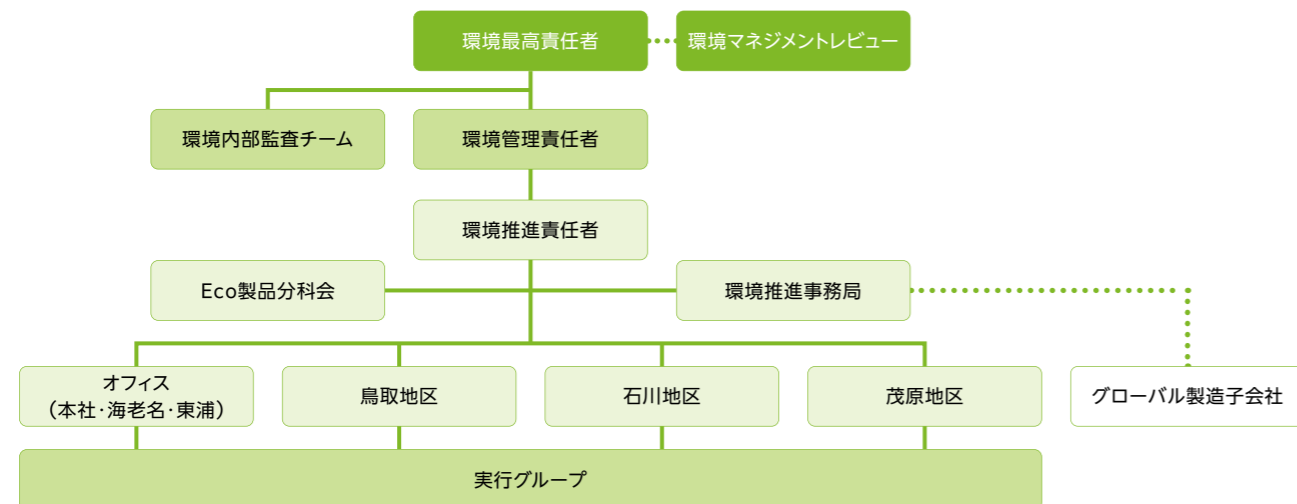
当社は、環境マネジメントシステム規格ISO14001に準拠した仕組みに基づき、技術と製品を通じた地球環境保全と各事業拠点の活動に起因する環境負荷の低減に取り組んでいます。環境目標達成のための活動実績は、原則毎月収集・把握し、必要に応じて追加施策の実施を検討するなど、

年間を通じた環境活動を積極的に推進しています。また、グローバル製造子会社においても環境マネジメント体制を整え、当社グループ全体で環境活動の整合を図るため、定期的な連絡会などでガバナンス強化も図っています。

マネジメント体制

当社の国内における環境マネジメント体制は、CEOを環境最高責任者とし、その下に環境管理責任者、環境推進責任者を置いて以下の環境推進体制を整えています。

2024年度 環境推進体制

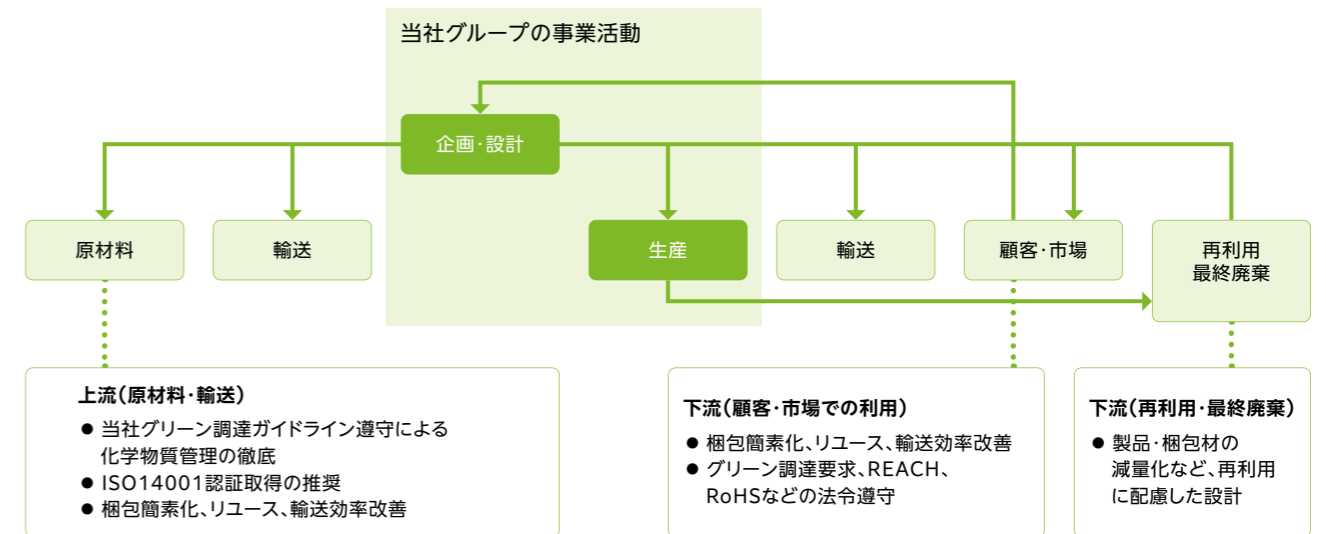


バリューチェーンと環境リスク最小化に向けた取組み

当社では、環境汚染や生態系破壊のリスクを最小化するために、大気管理や水質管理の取組みを継続して実施しています。当社製品に関連する原材料調達、輸送、生産、使用、最終廃棄にわたるバリューチェーンを通じ、環境に配慮した事業活動を行っています。また、サプライヤー様の協力の

もと、化学物質管理の徹底、環境に配慮した材料を使用しています。さらに、お客様・市場の要求に応え、薄型・軽量・コンパクトな設計、低消費電力化など、環境負荷低減にも寄与する製品・サービスを提供しています。

当社のバリューチェーン



環境リスクの最少化

工場における法規制の遵守

当社は、環境マネジメントシステムの中で遵法管理を徹底しています。定期的に排水、排ガス、騒音、振動、臭気などを測定管理し、環境に関連した重大な違反が発生した場合には、関連拠点に横展開し再発防止に努めています。2023年度は、国内で3件の環境に関する違反等がありましたが、迅速かつ適切に対応するとともに、発生原因への対策と再発防止の取組みを進めました。今後も遵法管理の更なる徹底と維持に努めます。

製品における法規制の遵守

製造工程などで使用する化学物質は、法規制等に照らし合わせて分類した社内規則で制限しています。製品に含有する化学物質は、RoHS指令・REACH規則など法規制及びグリーン調達により使用を管理しています。グローバル製造子会社を含めた事業活動全体で、環境汚染の防止、法的要求事項への対応、環境負荷低減を図っています。

気候変動への対応

当社では、当社を取り巻く気候変動に関連するあらゆる影響やステークホルダー及び関係者からのニーズ及び期待を理解・認識し、環境マネジメントシステムにおいても全社に展開しています。これらの活動とともに当社は気候変動対策を重要な取組みと位置付け、気候変動がもたらすリスクや将来的に予想される複数のシナリオ、当社事業への影響や戦略の確実性、その影響下での事業の継続性などを世界的イシニアティブのシナリオに沿って分析し、情報開示を図っています。

経営基盤の強化 | Environment

気候変動

関連するマテリアリティ

気候変動への対応

P.14

TCFD提言に基づく情報開示

当社は、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)への賛同を表明し、TCFDのフレームワークに沿って気候関連の情報開示の拡充を図っています。



気候変動への対応

当社は、気候変動への対応をマテリアリティの一つとして位置づけ、2022年度からTCFD提言に基づいたシナリオ分析を開始し、気候変動に関する重要リスク・機会の特定、それらが及ぼす財務的影響を評価しています。この分析結果に基づき、気候変動対応策の経営戦略への組み込みを図るとともに、ステークホルダーに対する情報開示にも積極的に取り組んでいます。

ガバナンス

当社グループは、気候変動問題を経営重要課題の一つと認識し、環境・社会・ガバナンスに関する委員会やマネジメントシステムを複数設置し、ESG課題に取り組む中で、気候変動問題についても対応しています。気候変動問題に対する最高責任者はCEOです。

取締役会は、年に一度の気候変動問題を含むサステナビリティ関連報告及び適時適切なマネジメントシステムからの報告を受け、必要に応じた議論と課題についての監督、及び重要な決定事項についての承認を行います。

戦略

当社グループは、温室効果ガス排出量削減に向け、脱炭素社会を実現するための省エネ活動、再生可能エネルギーの活用検討などを行っています。気候変動による気温上昇が社会に及ぼす影響は甚大と認識し、2022年度から1.5℃、4℃シナリオを用い2050年までのシナリオ分析を実施しました。このシナリオ分析に基づいて特定された重要なリスクと機会を踏まえて、戦略的な気候変動対策の策定を目指しています。

当社のリスク・機会要因と事業へのインパクトに対する対応策を次ページにまとめています。

リスク管理

サステナビリティ推進部が主管部署となり、気候関連を含む全社リスクの識別・評価、管理プロセスについて、リスク管理規則に基づき適切な管理を実施しています。各リスクの担当各部門では、事業活動に関わるリスク管理フローに沿って、想定される新たな規制、製品・サービス、市場に関する気候関連リスク及び機会の特定を行っています。

目標と指標

環境負荷の指標であるScope1、Scope2に加え、Scope3排出量についても、該当カテゴリ全ての排出量を算定し開示しています。これらの温室効果ガス排出量データについては、2024年度に第三者保証の取得を目指しています。温室効果ガス排出量削減に向けては、2025年度の再生可能エネルギー比率の目標達成に取り組むとともに、バリューチェーン全体の中長期的な削減目標の設定に向けても検討を進めており、数年内のSBT認定取得を目指していきます。

※ 詳細情報: TCFD提言に基づく情報開示

<https://www.j-display.com/sustainability/environment/climatechange.html>

当社のリスク・機会、事業インパクト及び対応策

| 分類 | リスク・機会 | 時間軸 | 財務影響* | | 対応策 | |
|-----------|-------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | | | 1.5℃ | 4℃ | | |
| 移行 リスク | 新たな 規制 | 炭素税上昇に伴う原材料コスト増加 | 長期 | 大 | - | <ul style="list-style-type: none"> 「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」への気候変動要素の追加(2024年予定) 調達基本契約書の条項に気候変動項目を追加(2024年予定) |
| | | 炭素税上昇に伴う製造委託費増加 | 中期 | 大 | - | <ul style="list-style-type: none"> 委託先の排出量や削減活動に関する調査の実施 「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」への気候変動要素の追加(2024年予定) |
| | | 炭素税上昇や規制強化に伴う脱炭素化対応コスト増加 | 中期 | 中 | - | <ul style="list-style-type: none"> eLEAP製造技術の適用により製造原単位の改善を図る 製造拠点のオペレーション改善によるエネルギー使用量の削減 |
| | 炭素税によるコスト増加 | 長期 | 大 | - | <ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー導入の推進 SBT設定と当該目標達成に向けた取り組み推進 | |
| 評判 | 気候変動問題への取り組み姿勢が不十分とされ、顧客のサプライチェーンから外れることによる売上減少 | 中期 | 大 | - | <ul style="list-style-type: none"> TCFDフレームワークに基づく活動の推進 | |
| 物理 リスク | 急性 リスク | 自然災害の頻発化・甚大化によるサプライチェーン混乱からの売上減少 | 中期 | - | 大 | <ul style="list-style-type: none"> 主要サプライヤーへの製造/供給拠点のマルチ化要請 「サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック」へのBCP項目の追加(2024年予定) 販売会社での製品在庫の一定量確保 |
| | | 自然災害の頻発化・甚大化による自社の生産活動停止に伴う売上減少 | 中期 | - | 中 | <ul style="list-style-type: none"> 販売会社での製品在庫の一定量確保の維持 自社生産拠点の複数化 外部製造委託の拡大 |
| | 慢性 リスク | 気温上昇に起因する労働生産性低下に伴う売上機会損失 | 中期 | - | 小 | <ul style="list-style-type: none"> エリアが異なる外部製造会社への委託による分散生産体制 |
| 機会 | 製品・ サービス | 温室効果ガス削減等に貢献するeLEAP及び大幅な消費電力低減を実現するHMO技術のライセンス提供による収入増加 | 中期 | 大 | - | <ul style="list-style-type: none"> ライセンス提供による技術収入の拡大 新規顧客層への販売拡大に向けた戦略立案 |
| | | Raelclear(レルクリア)など被災支援に有効な製品の売上増加 | 中期 | - | 小 | <ul style="list-style-type: none"> 自治体などに加えて新規顧客層への販売ターゲット拡大に向けた戦略立案 |
| | 市場の 変化 | 低消費電力のeLEAPの需要増加 | 中期 | 大 | - | <ul style="list-style-type: none"> 他社へのeLEAP技術提供による供給網拡大 継続的な技術改良による市場における優位性の確保 |
| | 省電力化の推進による新事業LumiFree(自由照明)の需要増加 | 中期 | 中 | - | <ul style="list-style-type: none"> 新規顧客層への販売拡大に向けた戦略立案 | |

*財務影響: 2023年度の営業利益をゼロベースとし、気候関連リスク及び機会の要素による影響額の増減。



2050年の1.5℃世界では、eLEAP、HMO等の低炭素社会への移行に有効な独自技術の活用により、大きな機会獲得が期待できることが分かり、これら技術を成長ドライバーとする成長戦略「METAGROWTH 2026」の推進が、長期的な機会をもたらすことを確認しました。

また、対応策の実行によるリスク低減を図り、当社の強みである独自技術によって、2050年1.5℃世界の実現を目指します。

経営基盤の強化 | Environment

気候変動

GHGプロトコルに基づく温室効果ガス排出

当社はGHGプロトコル*1に基づく温室効果ガス排出量を算出し、事業活動及び当社製品の使用による温室効果ガス排出量抑制の取組みを推進しています。

Scope1,2,3排出量の内訳

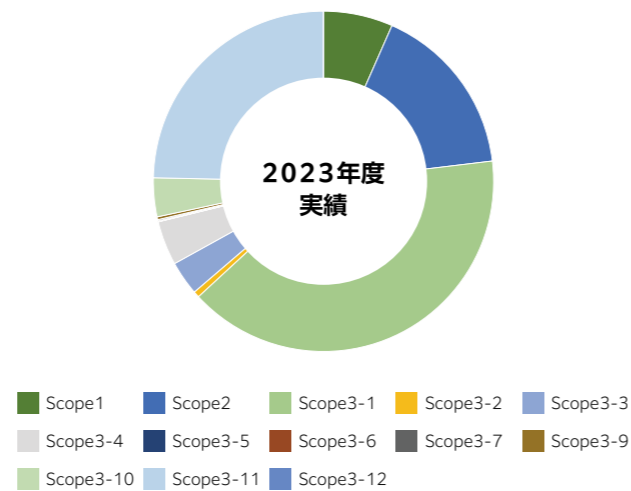
| カテゴリ | 排出量 (t-CO ₂ e) | | | 備考 | |
|-------------------------------------------|---------------------------|--------------|-----------|---------|-----|
| | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | | |
| Scope1(事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)) | 89,235 | 71,635 | 70,706 | | |
| Scope2(他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出) | 380,169 | 325,359 | 243,241 | | |
| Scope1+2 計 (自社) | 469,404 | 396,994 | 313,947 | | |
| Scope3 (Scope1,2以外の 間接排出) | 1. 購入した製品・サービス | 720,711 | 704,210 | 590,495 | |
| | 2. 資本財 | 15,123 | 12,112 | 8,550 | |
| | 3. 燃料・エネルギー関連の活動 | 68,671 | 59,602 | 47,895 | |
| | 4. 上流の輸送、流通 | 93,484 | *2 79,681 | 62,046 | |
| | 5. 事業から出る廃棄物 | 904 | 968 | 446 | |
| | 6. 出張 | 165 | 326 | 925 | |
| | 7. 従業員の通勤 | 1,308 | 1,246 | 1,761 | |
| | 8. 上流のリース資産 | - | - | - | 対象外 |
| | 9. 下流の輸送・流通 | 577 | 7,248 | 3,873 | |
| | 10. 販売した製品の加工 | 24,119 | 18,373 | 54,297 | |
| | 11. 販売した製品の使用 | 303,983 | 322,662 | 363,671 | |
| | 12. 販売した製品の廃棄処理 | 4 | 2 | 1 | |
| | 13. 下流のリース資産 | - | - | - | 対象外 |
| | 14. フランチャイズ | - | - | - | 対象外 |
| | 15. 投資 | - | - | - | 対象外 |
| Scope3 計 | 1,229,049 | *2 1,206,431 | 1,133,962 | | |
| Scope1+2+3 合計 | 1,698,453 | *2 1,603,425 | 1,447,909 | | |

● 単位未満を四捨五入しているため、内訳と合計が一致しない場合があります
 *1 GHGプロトコルスタンダード:温室効果ガス(Greenhouse Gas:GHG)の排出量を算定・報告する際の国際的な基準
 *2 カテゴリ4の2022年度排出量の記載に誤りがありましたので、その値と合計値を修正しました

算定カテゴリ対象外(非該当)項目の理由
 ・カテゴリ8 :リース使用している資産(テナントオフィス等)の運用時の排出量はScope1, 2に含めるため
 ・カテゴリ13~15 :各々該当する事業がないため

Scope3カテゴリ別排出量のトップ3

- **カテゴリ1:購入した製品・サービス**
 当該年度の生産に関わる直接調達及び間接調達の購入額から当社で算出した値
- **カテゴリ4:上流の輸送、流通**
 国内及び海外で荷主としての輸送に伴う排出量で、輸送量(トンキロ)などから当社で算出した値
- **カテゴリ11:販売した製品の使用**
 国内及び海外で販売した主要製品の生涯電力量から当社で算出した値

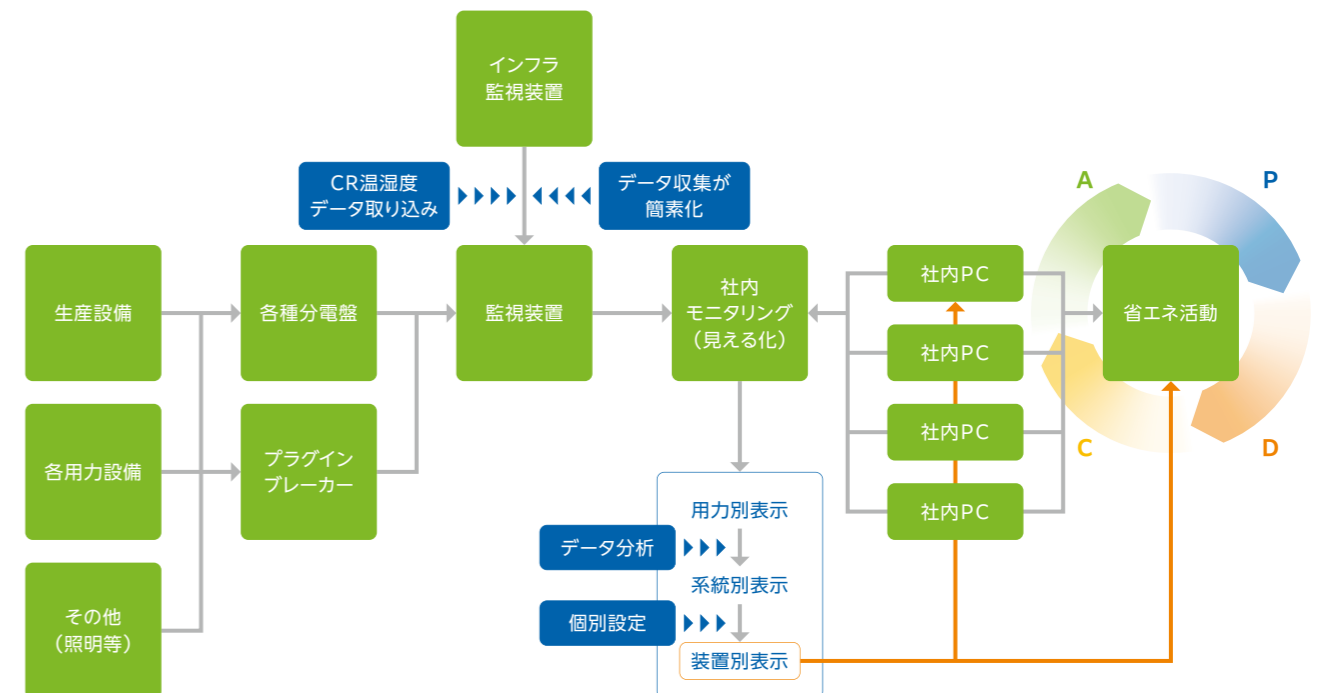


省エネルギーの取組み

当社最大拠点である茂原工場では、全社への影響が大きいことから、省エネ、省資源に向け、エネルギーデータ収集システムの有効活用に取り組んでいます。2022年からは工場関係者が省エネ活動の効果を確認できるよう、随時手を加え「見える化」を実現しています。特に2023年度は取り込んでいる数値データの表示精度向上に努め、システム内の対応ポイント数上限の枠を最大限活かし、より多くのデータ

を用途別に細分化し表示しました。
 装置の稼働状態に変化する電力量を把握し、表示上で状態を区分化し一目で装置の状況を確認できるようにしました。今後も社内の省エネの取組みと、活動結果がシステムで容易に確認できるように改善を継続し、省エネ活動のモチベーション向上を図っていきます。

エネルギーデータ取り込みと見える化



再生可能エネルギーの取組み

Nanox Philippines Inc.(NXP)では、工場で使用する電力の100%を水力発電による電力で賄っています。水力発電は環境に優しく、資源が枯渇しない特性を持つ再生可能エネルギーの一つで、流れる水や落ちる水のエネルギーを利用しています。出力調整を迅速に行うことができ、電力需要の変化に対応可能です。また、使用する水は国内資源であり、地域に密着したエネルギー供給源となります。温室効果ガスをほとんど排出せず、エネルギー効率も高いため、自然と共生しながら持続的に電気を生成することが可能です。NXPでは、再生可能エネルギーを活用し、持続可能な社会の実現に貢献しています。



水力発電所全景

経営基盤の強化 | Environment

化学物質管理

関連するマテリアリティ

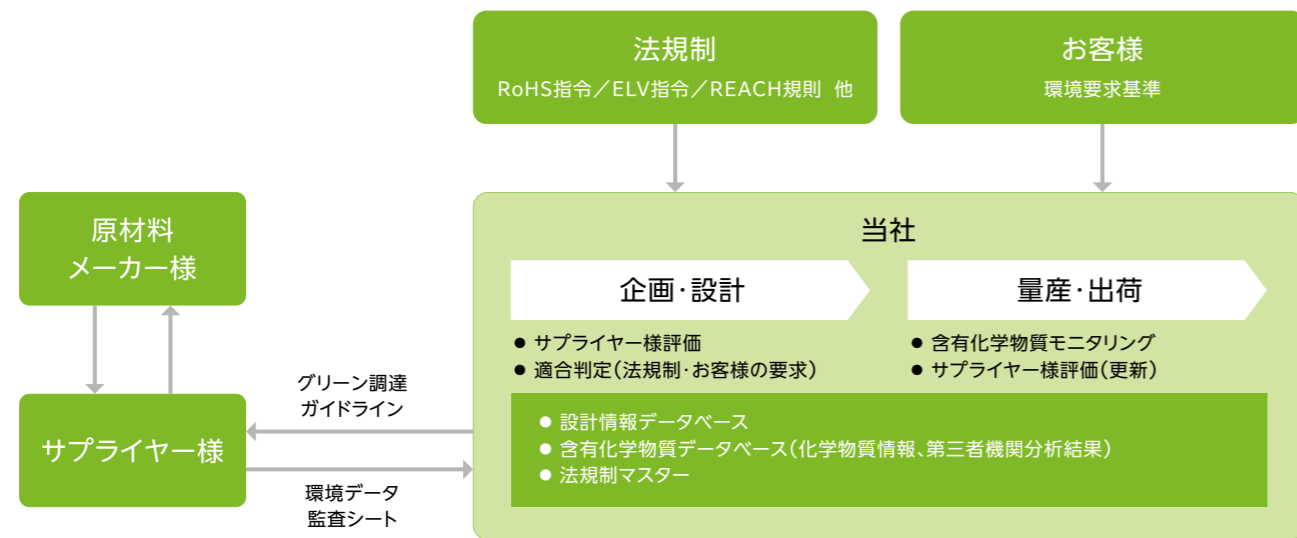
気候変動への対応 P.14

当社の製品には、様々な化学物質が含まれていますが、中でも有害性が懸念される物質は、環境汚染のリスクがあり、その未然防止として、世界各国では数多くの法規制が設けられています。当社はこれらの法規制遵守はもちろん、お客様の要求にも対応するため、設計／製造の各段階で適切に化学物質の管理を実施しています。

製品の含有化学物質管理

当社は、RoHS指令／ELV指令／REACH規則などの法規制及びお客様の要求をベースに、サプライヤー様にご理解とご協力をいただきながら、製品に含有する化学物質を管理しています。さらに製造過程で製品と接触する間接材料（装置、治工具、備品類）についても、製品への成分移行リス

クを考慮した管理方法を設定し、不使用を確認しています。これらをデータベース化し、当社製品の設計段階で法規制やお客様の要求に適合していることを確認した後、お客様へ納入しています。



化学物質管理

当社では以下の基本原則に基づき化学物質管理をマネジメントしています。

法規制の遵守

当社は、当社で使用する化学物質及び当社製品に含有する化学物質に関わる法規制に対応するための仕組みを構築し、法規制を遵守するとともに、お客様の要求に従った化学物質の使用を監視しています。

また、定期的に欧米やアジアの主要な環境負荷物質法規制動向をモニタリングし、先行対応しています。

残留性有機汚染物質に関するストックホルム条約(POPs条約)において、2023年5月に開催された第11回締約国会議で新たにデクロンプラス、UV-328が付属書A(廃絶)に追加されました。当社では規制に先行し、自主的に新規採用品への含有を禁止しています。

今後も継続的に規制動向をモニタリングし、必要に応じ適切な対応を推進していきます。

化学物質の測定と分析の活用

当社から排出される大気・排水中の化学物質を定期的に測定しています。また、禁止物質の意図しない混入を防止するため、サプライヤー様には特定の部品・材料について精密分析をお願いしています。内部管理においても、含有リスクの高い特定の部品・物質については、各製造拠点においてXRF測定装置などを用い、禁止物質含有の有無をモニタリングし、混入防止に努めています。

当社は生物多様性を尊重して、地球環境の保全と持続的社會への貢献を目指し、化学物質の使用を監視して排出量の削減を推進しています。

グリーン調達・環境配慮製品

当社では、法規制及びお客様の要求をサプライヤー様へ伝達し遵守をお願いするとともに、適切に運用していただくことを確実にするため、グリーン調達ガイドラインの制定とサプライヤー様の管理体制評価を実施しています。これらの取組みと当社での環境負荷軽減活動を推進することで、環境に配慮した製品の設計／生産に努めています。

グリーン調達の取組み

1. グリーン調達ガイドラインの制定

製品に含有する化学物質に関する各国・地域の法規制とお客様の要求を反映させたグリーン調達ガイドラインを制定して、サプライヤー様に遵守をお願いしています。グリーン調達ガイドラインは、毎年見直しを行い、当社のウェブサイトで公開しています。当社は、引き続き法規制等遵守の上、製品に含有する化学物質管理を徹底していきます。

2. サプライヤー様の製品含有化学物質管理体制評価

サプライヤー様には、アーティクルマネジメント推進協議会(JAMP)が定める製品含有化学物質管理ガイドラインに従った、製品に係る材料などの調達品の含有化学物質の管理体制確立をお願いしており、その管理体制については、サプライヤー様と当社をつなぐシステム(jDesc Survey Site)を用いて確認しています。当社の定める基準に達しないサプライヤー様については、管理体制の是正や改善をお願いしています。

環境配慮製品

当社では、当社製品はお客様が市場へ提供する製品のライフサイクルの一環であるとの認識のもと、お客様の環境ニーズにお応えできるよう、環境保全／持続可能な社会実現といった価値観を共有するサプライヤー様とともに製品設計・開発・生産に取り組んでいます。

お客様からの環境配慮要求に対する当社製品への反映、信頼できるサプライヤー様からの部材調達、当社内での生産性向上を含めた事業活動を通し、持続可能な社会実現に貢献していきます。また、工場ごとに地域性を考慮した生態系保全活動に取り組んでいます。

製品開発に着目したライフサイクル



経営基盤の強化 | Environment

資源循環

関連するマテリアリティ

気候変動への対応 P.14

廃棄物の再資源化への取組み

石川工場では、産業廃棄物の中でも廃プラスチック類は、お取引先様(中間処分業者)にて破碎や焼却処理を行ってまいりました。しかし、近年の3R(再資源化)の動きより、工場内の廃プラスチックの分別種類を細分化し、再資源化できる

お取引先様を選定することで、4割程度をRPF(固形燃料)へと再資源化することができています。今後も分類の見直しと分別精度の向上を図り、再資源化率を向上できるような工夫を重ねていきます。



RPF(固形燃料)



再資源化施設

排出物の再資源化推進

当社では、資源循環の観点から、排出物(有価物、廃棄物)を、できる限り再資源化しています。茂原工場についてのその主な内容は下表のとおりです。このほか、お取引先様(処分業者)で中和処理/焼却をしている廃棄物について

は、汚泥/焼却残渣の再生砂・路盤材などへの再資源化を図っています。また、焼却時には廃棄物発電(熱回収)も図っています。

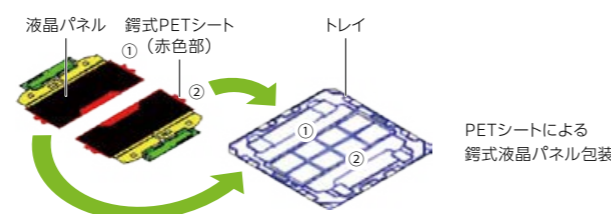
| 分類 | 排出物の種類 | 処理方法 | 再資源化品 |
|----|---------------|-------------|-----------------|
| 液体 | 廃溶剤(レジスト、洗浄液) | 蒸留再生 | 再生薬品 |
| | 廃酸(エッチング液) | 成分分離回収 | 再生薬品 |
| | 廃アルカリ(剥離液) | 精製 | 再生薬品(自工場で使用) |
| 固体 | 汚泥(排水処理スラッジ) | 還元ばい焼、造粒固化 | 製鉄原料、再生土 |
| | ガラスくず | 破碎 | セメント原料、道路用材料 |
| | 廃プラスチック類 | 破碎・粉碎、熔融・固化 | プラスチック原料(ペレット等) |
| | 金属くず | 破碎、選別等 | 金属材料 |
| | 木くず | 破碎 | 木材チップ |

資源循環の促進

当社ではプラスチックに関わる資源循環の促進として、製品の梱包仕様の改善に取り組んでいます。液晶パネル製品は割れやすく、従来トレイ1枚あたり製品1枚で輸送していましたが、この度DFL(Design For Logistics:物流を考慮した設計)による罎(つば)式PET*シート貼付によりパネルへのストレスを軽減し製品2枚収納を実現しました。これにより、包装材料の大幅削減と梱包効率改善を図り、輸送によるCO₂排出量削減にも貢献しています。この改善は、SBS

東芝ロジスティクス株式会社様との共同開発によるもので、一般社団法人日本物流団体連合会主催の第25回物流環境大賞において「特別賞」を受賞しました。

*PET: Poly Ethylene Terephthalate



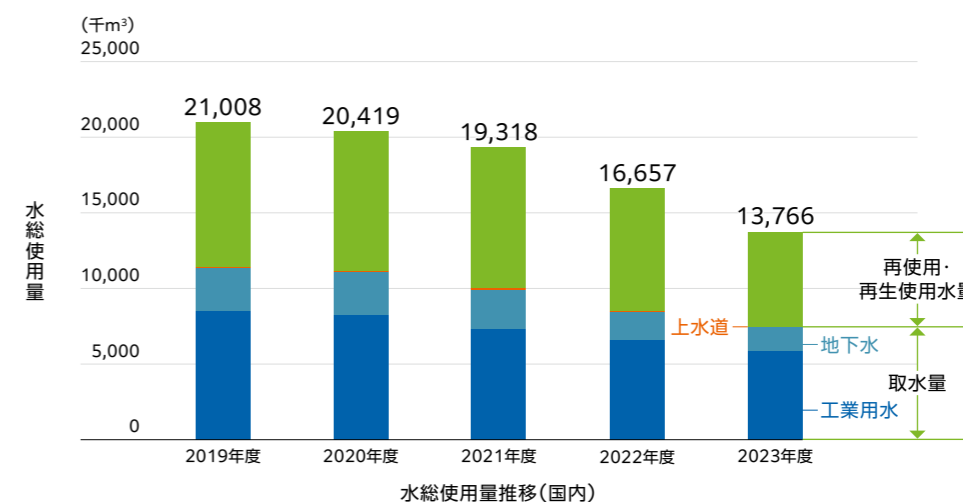
水資源・生物多様性

水資源

当社は生産活動(洗浄工程、空調、蒸気、生活用水など)において大量の水を使用しており、水資源の確保が重要と認識し、節水と循環再利用の推進など水資源の有効活用に取り組んでいます。水使用量は取水量と再使用・再生使用量を合算した総量で管理し、水削減量とともに月ごとの目標を設定して水使用効率の維持向上に努めています。取水の内訳は工業用水が大半を占め、再生使用水は排水

の回収再利用を実施しています。水削減例としては洗浄工程でプロセス改善などによる純水使用量の削減に取り組んでいます。

また、製造拠点では大量の排水を河川または下水道に排出しています。排水系統ごとに適切な排水処理を実施し、排出水の水質管理を徹底しています。今後も水資源の有効活用に継続して取り組んでいきます。



生態系保全活動

茂原工場の敷地内には、人工的に造られた「ホタル川」と「鯉の池」があります。「ホタル川」にはホタルが生息しており、ホタルが飛翔する5月から6月になると、従業員やその家族など多くの方が観賞に訪れます。この生態系を維持できるよう、清掃活動や水質の維持管理などを実施しています。

石川工場には、入口を過ぎるとすぐに緑地エリアとして「SOZOの森」があります。春には桜が咲き、癒やしの空間となり、その後も季節の移り変わりが実感できる場所となっています。地域固有の木々が多種ありますので今後も大切に管理していきます。



ホタル川(茂原工場)



SOZOの森 春の風景(石川工場)

経営基盤の強化 | Governance

関連するマテリアリティ

コンプライアンスの徹底 P.14

リスクマネジメントの強化 P.14

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、当社グループが企業理念の実践を通して持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み並びに取組み方針をまとめた「コーポレートガバナンス基本方針」を制定しています。

当社は、株主をはじめ顧客・従業員・地域社会等の立場を踏まえたうえで、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を行うため、以下の基本的な考え方に沿ってコーポレート・ガバナンスの充実に向けて継続的な取組みを行っています。

「コーポレートガバナンス基本方針」

https://www.j-display.com/pdf/sustainability/governance/corporate/governance_bp2023_1.pdf

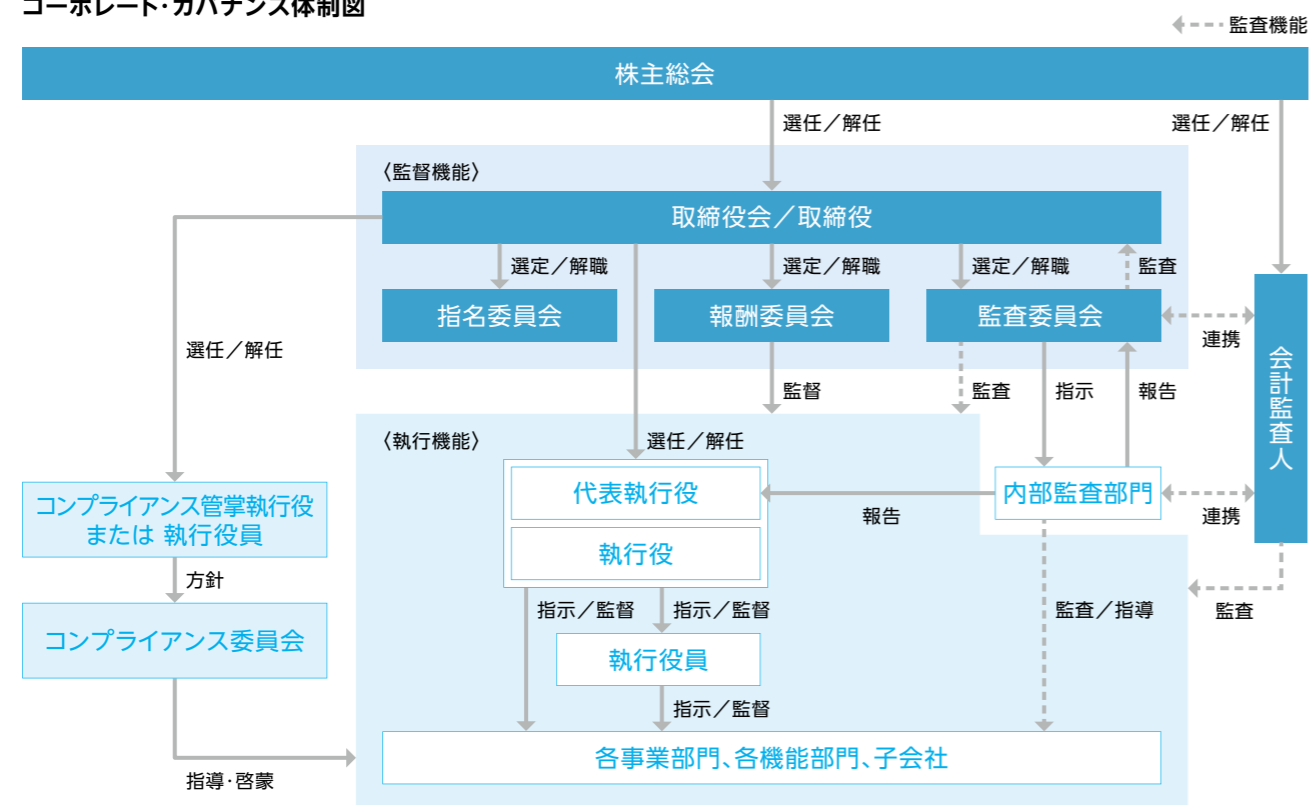
- ① 株主の権利・平等性を確保する
- ② ステークホルダーと適切に協働する
- ③ 法令に基づく開示情報やそれ以外の企業情報の提供について適切に行い、透明性を確保する
- ④ 指名委員会等設置会社として、経営の監督と業務執行を分離し、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、事業を迅速に運営できる執行体制を確立するとともに、執行側から独立した社外取締役が過半数を占める取締役会による経営監督機能の実効性を確保する
- ⑤ 当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、株主との間で建設的な対話を行う

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、会社法に規定する指名委員会等設置会社であり、経営の監督と業務執行を分離することにより、事業を迅速に運営できる執行体制の確立と経営監督機能の実効性の確保に努めています。社外取締役が過半数を占める取締役会において、指名委員会、報酬委員会及び監査委員会の各委員会を活用しながら、経営に対する実効性の高い監督

を行い、健全かつ透明性のある経営の仕組みを構築・維持しています。取締役会において、経営の基本方針その他重要事項を決定するとともに、執行役に対してその責任範囲を明確にしたうえで、法令、定款及び当社取締役会規則で定められた事項を除き、業務執行に関する決定権限を委譲しています。

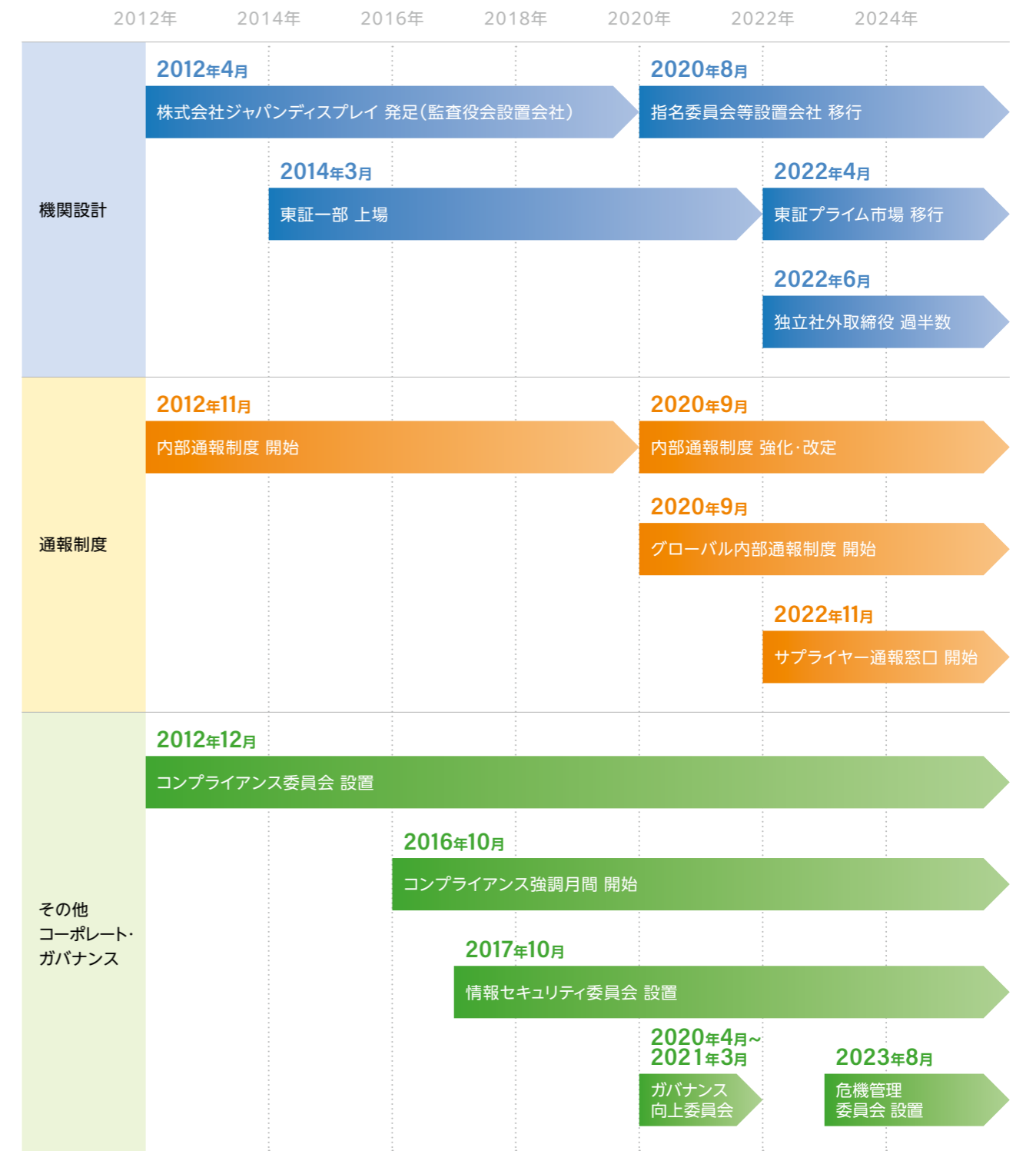
コーポレート・ガバナンス体制図



ガバナンス強化に向けた取組み

当社は、当社グループが企業理念の実践を通して持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、コーポレート・ガバナンス体制の構築とそのさらなる充実に向けて継続的に取り組んでいます。

これまでのコーポレート・ガバナンス強化に向けた取組み



経営基盤の強化 | Governance

コーポレート・ガバナンス

取締役会

取締役会は株主からの委託を受け、効率的かつ実効的なコーポレート・ガバナンスの実現を通して、当社が持続的に成長し中長期的な企業価値の最大化を図ることについて責任を負っており、現在、取締役会は6名の取締役(任期1年間)で構成されています。

取締役の過半数(4名)が社外取締役(全員が独立社外取締役)となっており、グローバルな企業経営に関する豊富な

経験及び見識を有する取締役の意見を当社の経営に適切に反映させる体制を整えています。

取締役会は原則毎月1回開催され、重要事項の提案に対し多面的かつ十分な検討を行うとともに、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するような建設的な議論を尽しています。

取締役会の構成(取締役会の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模)

取締役の候補者の指名にあたっては、社外取締役が過半数を占める指名委員会にて、当社の取締役求められる基本的資質及び知識・実績・スキルなどの人材要件に基づ

いて候補者としての適切性を審議し、特に社外取締役候補者については独立性、多様性の観点からも評価し、選定しています。

【当社取締役の知識、スキルマトリクス等】

| 氏名 | 有する知識・スキル | | | | | 多様性 | |
|-----------|-----------|------|----------|-------|----------|-------|----|
| | 企業経営 | 事業戦略 | 業界・専門的知見 | ガバナンス | 財務・経理・投資 | ジェンダー | 国籍 |
| スコット キャロン | ● | ● | | ● | ● | 男性 | 米国 |
| 植木 俊博 | ● | ● | ● | ● | | 男性 | 日本 |
| 栗田 良輔 | ● | ● | ● | | ● | 男性 | 日本 |
| 小関 珠音 | ● | ● | ● | ● | | 女性 | 日本 |
| 伊藤 志保 | | | | ● | ● | 女性 | 日本 |
| 辻村 隆俊 | | ● | ● | | | 男性 | 日本 |

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため「コーポレートガバナンス基本方針」を定め、コーポレート・ガバナンスの充実に向けて継続的な取り組みを行っており、今般、以下のとおり、2023

年度の取締役会全体の実効性について、分析・評価を行いました。評価にあたっては、全ての取締役に対して取締役会事務局が作成したアンケートを実施し、その結果を参考に取締役会にて審議を行いました。

実効性評価の結果

(1) 結果概要

「当社取締役会の実効性は概ね確保されているものの、一部に改善を要する事項があり、確実に取り組む必要がある」との評価及び指摘を受けました。

(2) 高い評価

- ① 取締役の過半数が社外取締役であり、取締役会は、規模、バランス、独立性、属性などの点で実効性の高い監督を行える構成となっており、十分な時間をかけて自由闊達に活発な議論や意見交換が行われています。
- ② また、社外取締役に対する取締役会議案の事前説明の励行や、取締役会における重要議案の決議に先立つ構想段階での報告・審議の実施や非公式会議による意見交換等を通して、取締役会での議論の深化を図っています。

(3) 指摘事項(要改善事項)

- ① 一方で、「成長戦略や事業計画」の継続的なレビュー・更なる議論について要望が出されました。
- ② また、人的資本の有効活用、人的資本への投資・インセンティブに対する課題への取り組みについても、具体的な指摘を受けました。

(4) 今後の取り組み

当社は、今回の評価結果を踏まえ、指摘事項の改善、提言事項の具体化を進めると共に、引き続き取締役会の実効性の更なる向上を図ります。

監査委員会

社外取締役が過半数を占める監査委員会において、独立した客観的な立場から、取締役及び執行役の職務の執行の監査、会計監査人の選解任や監査報酬に係る権限の行使等の役割・責務を負っています。

監査委員会は、事業計画及び経営戦略の妥当性・合理性と不正会計再発防止の徹底や企業倫理・法令遵守の状況を重点において、取締役会等の社内の重要な会議への出席、重要書類の閲覧、CEOをはじめとする執行役との定期的な会合・意見交換、執行役等に対するヒアリングを通じた執行側の業務執行状況を監査しています。内部監査部とは月次及び随時に打ち合わせを行い、監査結果の報告を定期的に

受け意見交換を行うことなどで内部統制システムの運用状況を検証しています。会計監査人からは、当事業年度における監査計画及び四半期レビューにあたり、事前に課題についての意見交換の実施、四半期レビュー結果・監査結果報告及び説明を受け定期的な意見交換を実施し連携するとともに、会計監査人の監査品質の相当性を検証しています。

2023年度は合計14回開催し、主に執行役、執行役員の経営戦略に関するリスク、財務情報に大きな影響を与える事象への対応状況、内部通報を含む不適切行為の再発防止策の実施・運用状況などについて審議しました。

指名委員会

社外取締役が過半数を占める指名委員会において、株主総会に提出する取締役の選任及び解任に関する議案の内容を決定します。また、執行役及び執行役員の選任・解任の基準、選任・解任案、後継者育成計画等に関する審議を

行っています。

2023年度は合計5回開催し、主に執行役及び執行役員の後継者育成計画に関して審議しました。

報酬委員会

社外取締役が過半数を占める報酬委員会において、取締役及び執行役の報酬等の内容と方針を定め、当該方針に基づいて個人別の報酬等について審議・決定を行っています。

2023年度は合計5回開催し、主に取締役及び執行役の報酬等の内容について審議しました。

役員報酬(2023年度)

| 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(人) |
|---------------|-------------|-----------------|--------|--------|---------------|
| | | 固定報酬 | 業績連動報酬 | 非金銭報酬等 | |
| 取締役(社外取締役を除く) | 24 | 24 | - | - | 1 |
| 執行役 | 1 | 1 | - | - | 1 |
| 社外役員 | 47 | 47 | - | - | 4 |

1.上記執行役の員数は、当事業年度中に在任した執行役のうち執行役としての報酬等を受けた員数であり、2023年4月30日付で退任した1名を含んでいます。
2.上記社外役員の員数は、当事業年度中に在任した取締役のうち社外取締役としての報酬等を受けた員数です。

経営基盤の強化 | Governance

内部統制システム

業務の適正を確保するための体制(内部統制システム)の整備につきましては、当社は、健全かつ効率的な組織運営を目指し、事業発足直後より内部統制システムの構築を開始し、2012年6月に内部統制の整備及び運用に係る基本方針(「内部統制システムの基本方針」)を策定し、その後、法改正

や組織体制の変更に伴い一部改定を行った上で、運用しています。

「内部統制システムの基本方針」
https://www.j-display.com/pdf/sustainability/governance/corporate/governance_rm_20211112.pdf

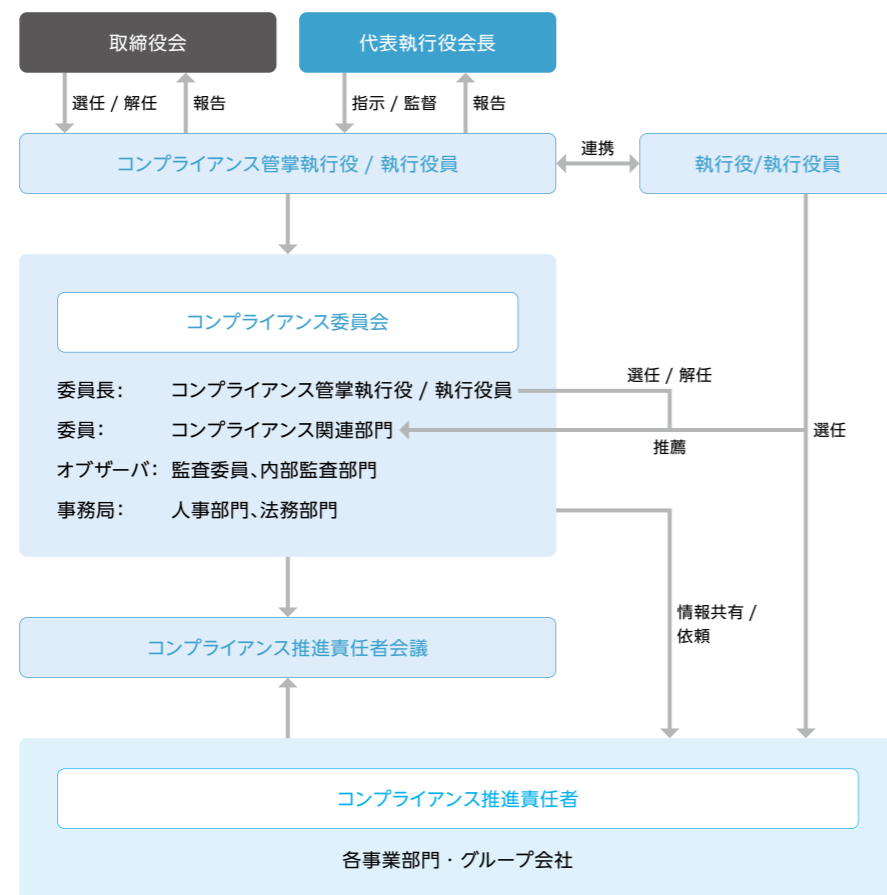
コンプライアンス

コンプライアンスに関する考え方

「コンプライアンス基本規則」に基づき、コンプライアンス推進体制や諸制度の確立、浸透、定着を目的に、関連部門が集まり諸施策を審議、推進する場として「コンプライアンス委員会」を設置しています。また、各部門に所属する従業員等に対しコンプライアンス諸施策を周知徹底し推進するため各部門にコンプライアンス推進責任者を配置しています。

「コンプライアンス委員会」は、取締役会にて選定された

委員長が統括し、コンプライアンスに係る諸施策を取りまとめる各部門の責任者が委員として構成され、6ヶ月に1度の定期的開催に加えて必要に応じて臨時に開催しています。また、コンプライアンス委員会における審議結果の理解とコンプライアンス推進責任者同士の情報共有の場として、コンプライアンス推進責任者を構成員とするコンプライアンス推進責任者会議を開催しています。

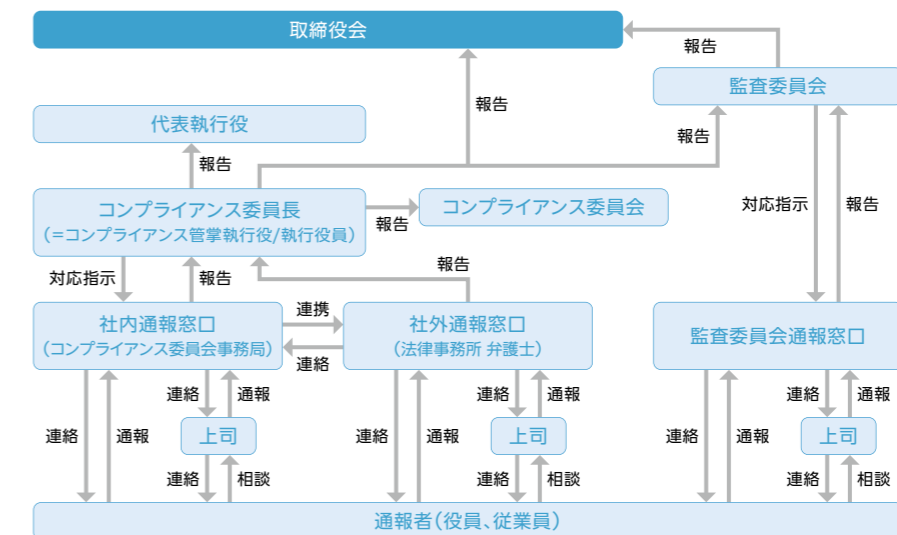


コーポレート・ガバナンス

内部通報制度

コンプライアンス違反の防止及び早期発見、自浄プロセスの機動性向上、並びにコンプライアンス違反の是正を図るとともに、当社の社会的信頼を確保することを目的として「内部通報制度」を設けています。従業員等は、コンプライアンス違反行為またはそのおそれがあることを発見した場合には、「内部通報制度」に基づき、相談・通報することとし、従業員

等に対するコンプライアンス意識の徹底を図っています。なお、内部通報制度の窓口は社内窓口、社外窓口を設け、さらに、監査委員会へ直接通報することも可能とし、社内規則により通報者の不利益扱いを明確に禁止するとともに、通報情報を厳格に秘密として管理する等、通報者の保護を図っています。



情報セキュリティ方針

全ての事業活動の一つひとつが情報保護問題と深い関わりのあることを認識し、情報保護を経営の優先課題のひとつとして捉え、情報セキュリティマネジメントシステムの確立とその継続的な改善に努めます。

重点テーマ (Prioritized themes)

- 1 内・外部からの不正行為等による秘密情報の紛失、漏洩・盗難、書換え・改竄、隠蔽・破棄、及び情報システムの障害・破壊等を防止するため、情報セキュリティの強化に努めます。
 - 2 人的及び自然災害から情報資産及び情報システムを保護するために、情報セキュリティに関わる設備・環境の整備に努めます。
- 情報セキュリティ活動を確実にするために、全社員には、この情報セキュリティ方針の周知と情報セキュリティ教育を徹底し、関係取引先に対しても協力を要請していきます。

情報セキュリティ体制

当社グループの取り扱う様々な情報を漏洩リスクから回避するため、当社グループでは「情報セキュリティ方針」等の諸規則を定め、これを全ての役員・従業員等に周知徹底するとともに確実に実行しています。全社的な情報セキュリティに関する施策を実施するために、「情報セキュリティ委員

会」を設置して、的確なリスクアセスメント・リスクマネジメントの実施や秘密情報の紛失・漏洩・盗難等の防止に関する継続的活動を行っています。また、当該委員会の統括のもと、それぞれの業務実態に応じた情報資産の保全とその管理体制の確立を図っています。

コーポレート・ガバナンス

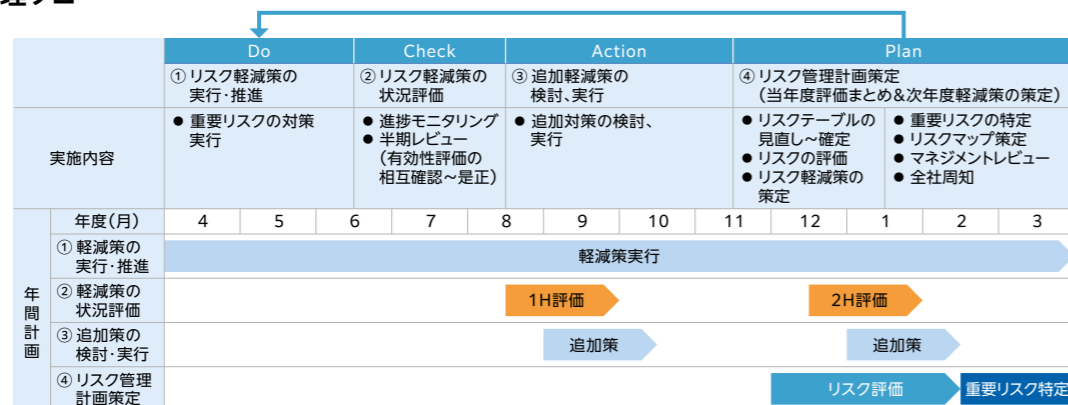
リスクマネジメント

リスク管理体制

当社グループは、リスクの未然防止及び発生時の影響の最小化に向けて、リスク管理規則等の必要な規則及び体制を整備しています。リスク管理規則では、リスクを特定・分析し、対策を講じるプロセスを毎年実行し、持続的、かつ円滑な事業運営を図ることを目的とした運用ルールを定めています。事業に関わるリスクは、リスク管理フローに沿って担当する各部門にて、想定されるリスクを影響度(売上・収益などへの影響)と発生可能性(頻度)について評価し、

重要度の高いリスクを優先に回避策、軽減策などを検討・立案・実行しています。年度ごとのリスク評価結果は、マネジメントレビューを経て、取締役会への報告とともに社内展開を行っています。なお、事業のリスクは「自然・事故災害リスク」「法務・コンプライアンスリスク」「財務リスク」「経済リスク」「労務リスク」「政治リスク」「社会リスク」「事業活動リスク」の8つに分類しています。

リスク管理フロー



事業継続計画(BCP)の取組み

事業継続計画の考え方

当社グループは、不測の事態による生産活動への影響を最小化、かつ早期復旧できる状態を維持することを目的にBCP規則を定め、2023年には危機管理委員会を設置して、地震、水害などの大規模自然災害、感染症、テロなどによる不測の事態発生に備えています。有事が発生した場合は、対策本部を設置して、関連部門と連携して正確で迅速な行動が取れる体制を構築しています。また、BCP規則では緊急事態発生時における基本方針、行動基準、対策本部の設置基準、役割などを明文化しています。

リスクの特定と取組み内容

当社グループは、リスク管理において業務継続性の影響度等からBCP対象リスクを特定し、お客様、お取引先様及び当社グループのサプライチェーン領域に照らし、事前の対策と準備を行っています。特に、リスクの発生によって事業が中断し、社会に甚大な影響を及ぼす大規模地震の想定を最優先にBCPの精度向上を図っています。また、製造拠点においては火災の発生、使用する薬液・ガス体の漏洩など様々なリスクに対する想定シナリオに基づいたシミュレーション訓練を実施して、現実に即した取組みを推進しています。今後も定期的な訓練及びBCPを検証し、事業継続能力の強化・向上を図っていきます。

BCP基本方針

- 人命を最優先、地域社会・関係先との連携を密にし、二次災害防止。
● かつ事前の対策と準備で事業を速やかに復旧し、お客様への影響を最小化。
● 不測の事態においても事業継続に努める。

役員一覧

(2024年6月22日現在)

取締役



取締役会議長
指名委員会委員長
報酬委員会委員長
代表取締役会長CEO
スコット キャロン

- 1988.4 MIPS Computer Systems, Inc.
1991.9 スタンフォード大学
1994.3 日本開発銀行 設備投資研究所 客員研究員
1994.8 パンカーズ・トラスト・アジア証券会社 東京支店
1997.3 モルガン・スタンレー証券会社
2000.6 プルデンシャルplc 日本駐在員事務所 駐日代表
2001.5 PCAアセット・マネジメント株式会社 (プルデンシャルplc 傘下)代表取締役
2002.4 モルガン・スタンレー証券会社
2003.1 同社 株式統括本部長
2006.5 いちごアセットマネジメント株式会社 代表取締役社長(現任)
2008.10 いちご株式会社 代表執行役会長
2008.11 同社 取締役会議長 兼 代表執行役会長(現任)
2012.5 株式会社チヨダ 社外監査役
2014.3 CaaStle Inc. Independent Director (現任)
2015.5 株式会社チヨダ 社外取締役
2017.7 いちご投資顧問株式会社 執行役会長
2020.3 当社 代表取締役会長
2020.6 当社 代表取締役会長 兼 会長執行役員
2020.6 富士通株式会社 社外取締役
2020.8 当社 取締役 兼 代表執行役会長
2021.1 当社 取締役 兼 代表執行役会長CEO (現任)



社外取締役
指名委員会委員
報酬委員会委員
小関 珠音

- 1989.3 一橋大学 経済学部卒業 学士(経済学)
1989.4 株式会社日本興業銀行 (現(株)みずほフィナンシャルグループ)
2003.3 一橋大学大学院 国際企業戦略研究所 経営・金融専攻(修士課程)修了 修士(経営)
2004.3 ベリングポイント株式会社 (現PwCコンサルティング合同会社)
2005.3 一橋大学大学院 国際企業戦略研究所 法務・公共政策専攻(修士課程)修了 修士(経営法)
2005.4 GCA株式会社
2006.8 株式会社dimmi 代表取締役
2012.4 イノベーションドライブ合同会社 横浜市立大学 国際総合科学部 特別契約准教授
2013.3 東京大学大学院 工学系研究科 先端学際工学専攻(博士課程)修了 博士(学術)
2013.12 山形大学工学部 産学連携准教授
2014.1 株式会社幹細胞イノベーション研究所 取締役
2014.4 山形大学工学部 客員准教授(現任)
2014.5 株式会社幹細胞&デバイス研究所 取締役
2016.4 大阪市立大学 大学院創造都市研究科 准教授
2018.2 株式会社幹細胞&デバイス研究所 顧問(現任)
2018.4 大阪市立大学 大学院都市経営研究 兼 商学部 准教授
2020.8 当社 社外取締役(現任)
2022.4 大阪公立大学 大学院都市経営研究科 准教授
2022.10 株式会社脱炭素化支援機構 社外取締役(現任)
2024.4 大阪公立大学 大学院都市経営研究科 教授(現任)



取締役
監査委員会委員長
植木 俊博

- 1981.4 大日本インキ化学工業株式会社 (現DIC株式会社) 入社
1981.11 日本アイ・ピー・エム株式会社 入社
1998.4 同社 Display Business Unit 液晶開発製造担当
2000.6 米IBM本社 Distinguished Engineer
2001.4 日本アイ・ピー・エム株式会社 技術理事
2004.8 NVTech株式会社 取締役 研究開発担当
2004.8 InfoVision Optoelectronics株式会社 CTO
2007.3 Videocon Displays Research株式会社 代表取締役社長
2010.4 株式会社ブイ・テクノロジー 執行役員 兼 技術開発部長
2012.4 AvanStrate株式会社 CTO
2012.10 同社 代表取締役社長 兼 CEO
2016.9 日本電解株式会社 代表取締役社長 兼 CEO
2019.5 当社 社長室 特命担当
2019.10 当社 執行役員 COO 兼 前工程生産本部長
2020.6 当社 執行役員
2020.8 当社 取締役(現任)
2021.6 株式会社JOLED 社外取締役



社外取締役
監査委員会委員
伊藤 志保

- 1987.4 東洋信託銀行株式会社 (現三菱UFJ信託銀行株式会社) 入行
1991.10 中央新光監査法人 (後のみずほ監査法人) 入所
2005.7 中央青山監査法人 (後のみずほ監査法人) 社員
2007.8 新日本監査法人 (現EY新日本有限責任監査法人) 入所
2022.6 当社 社外取締役(現任)
2022.7 伊藤志保公認会計士事務所 開設
2023.12 野村不動産プライベート投資法人 監督役員(現任)



社外取締役
指名委員会委員
報酬委員会委員
桑田 良輔

- 1984.4 デュボンジャパンリミテッド 入社
1998.4 同社 Display Materials グローバルビジネスマネージャー
2001.12 E Ink Corporation Business Director
2004.4 同社 Global Sales/Marketing Vice President
2010.10 凸版印刷株式会社 経営企画本部 副本部長
2013.4 Innova Dynamics, Inc. Global Sales/Marketing Vice President
2016.2 株式会社Project Far East 代表取締役社長(現任)
2019.6 当社 社外取締役(現任)
2022.3 株式会社RS Technologies 社外取締役
2022.9 株式会社Visban 代表取締役
2023.5 株式会社Visban 取締役(現任)
2024.5 Society for Information Display (SID) Executive Board Member (現任)



社外取締役
監査委員会委員
辻村 隆俊

- 1991.4 東京大学 理学部 物理学科卒業
1991.4 日本アイ・ピー・エム株式会社 入社
2004.4 コダック株式会社 Product Development Director
2007.8 同社 Senior Director
2009.4 同社 研究開発本部長
2010.4 コニカミルタ株式会社 部長研究員
2011.1 Society for Information Display (SID) 日本支部 副支部長
2012.6 SID フェロー取得
2012.8 コニカミルタ株式会社 OLED事業推進センター長
2013.1 SID 日本支部 支部長
2013.6 コニカミルタ株式会社 OLED事業部長
2015.1 東京工業大学 博士号取得(工学)
2016.5 CEREB A (次世代化学材料評価技術研究組合) 理事
2017.6 コニカミルタ パイオニア OLED 株式会社 CEO
2018.4 コニカミルタ株式会社技術フェロー(現任)
2020.6 SID 会長
2022.4 九州大学グローバルイノベーションセンター 客員教授
2024.4 九州大学大学院総合理工学研究院 客員教授(現任)
2024.5 SID Japan Regional Vice-President(現任)
2024.6 当社社外取締役(現任)

ESGデータ

社会(S)関連データ

| 指標 | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 |
|-----------------------------|------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 社員数(各年3月31日時点) | 人 | 2,900 | 2,834 | 2,701 |
| 男性 | | 2,596 | 2,531 | 2,416 |
| 女性 | | 304 | 303 | 285 |
| 平均年齢(各年3月31日時点) | 歳 | 47.0 | 47.8 | 48.9 |
| 男性 | | 47.3 | 48.2 | 49.3 |
| 女性 | | 43.6 | 44.4 | 45.9 |
| 平均勤続年数(各年3月31日時点) | 年 | 20.4 | 21.5 | 22.3 |
| 男性 | | 21.6 | 22.1 | 22.8 |
| 女性 | | 16.0 | 16.0 | 17.1 |
| 新規正社員採用者数 | 人 | 4 | 14 | 109*1 |
| 男性 | | 4 | 11 | 95 |
| 女性 | | 0 | 3 | 14 |
| 入社3年未満離職率 | % | 19.1 (2018年度入社者) | 21.1 (2019年度入社者) | 12.5 (2020年度入社者) |
| 男性 | | 17.9 (2018年度入社者) | 23.1 (2019年度入社者) | 10.0 (2020年度入社者) |
| 女性 | | 25.0 (2018年度入社者) | 16.7 (2019年度入社者) | 14.3 (2020年度入社者) |
| 正社員離職率 | | 2.3 | 5.4 | 3.8 |
| 自己都合での退職 | | 2.0 | 2.5 | 1.9 |
| 定年再雇用者数(再雇用率) | 人(%) | 36(86) | 46(84) | 78(89) |
| 障がい者雇用率(各年3月31日時点) | % | 2.32 | 2.49 | 2.50 |
| 女性管理職比率(次年度4月1日時点) | | 1.7 | 1.7 | 1.9 |
| 男女の賃金の差異(全労働者) | | — | 67.0 | 69.5 |
| 男性労働者の育児休業取得率 | | 77 | 86 | 86 |
| 平均年間総実労働時間 | 時間 | 1,980 | 1,980 | 2,000 |
| 年次有給休暇取得日数 | 日 | 13.4 | 17.2 | 16.7 |
| 時間外労働時間(1人あたり月平均) | 時間 | 23.6 | 23.3 | 24.4 |
| 労働災害件数(国内拠点) | 件 | 4 | 7 | 8 |
| 休業 | | 0 | 0 | 3 |
| 不休 | | 4 | 7 | 5 |
| 労働災害件数(海外拠点) | | 0 | 1 | 0 |
| 休業 | | 0 | 1 | 0 |
| 不休 | | 0 | 0 | 0 |
| 特許権・実用新案権・意匠権保有数(2024年3月時点) | 国内 | 3,270 | 3,329 | 3,338 |
| | 海外 | 8,443 | 8,400 | 8,542 |
| 特許権・実用新案権・意匠権出願数(2023年度) | 国内 | 472 | 562 | 480 |
| | 海外 | 588 | 657 | 788 |

*1 株式会社JOLEDから当社子会社JDI Design and Development合同会社への転籍を経て、当社に入社した社員を含みます。

環境(E)関連データ

| 指標 | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | |
|--------------|------------------|-------------------|-------------|-------------|-------------|
| 温室効果ガス排出状況*1 | GHG排出量*2 | t-CO ₂ | 1,698,453 | 1,603,425 | 1,447,909 |
| | GHG排出量 Scope1 | | 89,235 | 71,635 | 70,706 |
| | GHG排出量 Scope2 | | 380,169 | 325,359 | 243,241 |
| | GHG排出量 Scope3 | | 1,229,049 | 1,206,431 | 1,133,962 |
| | エネルギー使用量 | GJ | 9,126,386 | 7,902,505 | 5,585,233 |
| | 電力使用量 | kWh | 865,113,000 | 747,020,000 | 565,528,000 |
| 廃棄物管理 | 太陽光発電量 | | 116,000 | 117,000 | 106,258 |
| | 廃棄物排出量*3 | t | 18,064 | 13,168 | 7,401 |
| | リサイクルされた廃棄物の排出量 | | 15,849 | 11,776 | 6,479 |
| | 非リサイクル廃棄物の排出量 | | 437 | 372 | 211 |
| 水資源管理 | 有害廃棄物の排出量*4 | | 1,778 | 1,020 | 711 |
| | 取水量 | m ³ | 10,707,346 | 8,912,275 | 7,650,327 |
| | 上水道 | | 547,505 | 254,454 | 60,617 |
| | 地下水 | | 2,817,051 | 2,067,970 | 1,675,913 |
| | 工業用水 | | 7,342,790 | 6,589,851 | 5,913,797 |
| 排水量 | | 9,795,958 | 8,057,340 | 6,893,044 | |
| 遵守管理 | 環境に関する罰金及び処罰のコスト | 円 | 0 | 0 | 0 |

- 単位未満を四捨五入しているため、内訳と合計が一致しない場合があります。
- 対象範囲は国内全拠点及びグローバル製造子会社としています。
- *2 温室効果ガス排出量は温対法(地球温暖化対策の推進に関する法律)に基づき算出
- *3 廃棄物排出量は有価物を含む
- *4 有害廃棄物は各国の法律で定義された廃棄物、日本では特別管理産業廃棄物を示す

ガバナンス(G)関連データ

| 指標 | 単位 | 2021年度 | 2022年度 | 2023年度 | |
|----------------|------|--------|--------|--------|-----|
| 取締役(各年6月30日時点) | 人 | 7 | 7 | 6 | |
| 社外取締役 | | 5 | 5 | 4 | |
| 女性取締役 | | 1 | 2 | 2 | |
| 社外取締役比率 | % | 71 | 71 | 67 | |
| 倫理規範教育受講率 | | 100 | 100 | 100 | |
| 人権・ハラスメント教育受講率 | | 99 | 99 | 99 | |
| 内部通報件数 | 件 | 8 | 10 | 7 | |
| 重要法令違反件数 | | 0 | 0 | 0 | |
| 労働基準法違反件数 | | 0 | 0 | 0 | |
| 取締役会 | | 開催頻度 | 回 | 16 | 28 |
| | 出席率 | % | 100 | 89 | 98 |
| 監査委員会 | 開催頻度 | 回 | 15 | 15 | 14 |
| | 出席率 | % | 100 | 100 | 100 |
| 指名委員会 | 開催頻度 | 回 | 6 | 10 | 5 |
| | 出席率 | % | 100 | 100 | 100 |
| 報酬委員会 | 開催頻度 | 回 | 2 | 7 | 5 |
| | 出席率 | % | 100 | 100 | 100 |

データ | 株式情報・会社概要

株式の状況 (2024年3月31日現在)

発行済株式及び株主の総数

| 種類 | 発行可能株式総数(株) | 発行済株式総数(株) | 転換により発行される普通株式(株) | 株主数(人) |
|--------|----------------|---------------|-------------------|--------|
| 普通株式 | 15,000,000,000 | 3,880,388,022 | — | 73,376 |
| E種優先株式 | 5,540 | 5,540 | 2,308,329,640 | 1 |

(注)1. 当社の保有する自己株式は67株です。
 (注)2. E種優先株式は、議決権を有しません。

新株予約権

| 名称(割当日) | 行使期間 | 新株予約権の数(個) | 目的となる普通株式数(株) | 行使価額(円) |
|---------------------------|---------------------------|------------|---------------|---------|
| 第13回新株予約権 (2023年3月22日) | 2023年6月1日～ 2028年11月30日 | 100 | 3,852,444,400 | 45 |

(注) 第13回新株予約権の発行要項上の行使期間は上記ですが、割当先との契約において、本新株予約権は以下のとおり2段階で行使可能となる旨を合意しています。
 ①50個: 2023年6月1日から2028年5月31日まで
 ②50個: 2023年12月1日から2028年11月30日まで

大株主

| 株主名 | 持株数(株) | 議決権比率(%) |
|-------------------------------------------------------------|---------------|----------|
| 1 いちごトラスト | 3,034,222,222 | 78.19 |
| 2 株式会社 INCJ | 107,000,000 | 2.76 |
| 3 日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口) | 71,007,300 | 1.83 |
| 4 日亜化学工業株式会社 | 34,965,000 | 0.90 |
| 5 BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNY GCM CLIENT ACCOUNTS M LSCB RD | 11,882,992 | 0.31 |
| 6 羽田タートルサービス株式会社 | 9,627,000 | 0.25 |
| 7 内海 章雄 | 9,432,700 | 0.24 |
| 8 ジャパンディスプレイ持株会 | 6,965,361 | 0.18 |
| 9 野村證券株式会社 | 6,795,576 | 0.18 |
| 10 内海晴和企画株式会社 | 5,392,000 | 0.14 |

(注)1 議決権比率は、2024年3月31日現在の普通株式の議決権の数(38,803,399個)を基準に算出しています。
 (注)2 いちごトラストは議決権を有しないE種優先株式(5,540株)を保有しています。

株式の所有者別状況

① 普通株式

| 区分 | 株主数(人) | 所有株式数(単元) | 所有株式数の割合(%) |
|------------|--------|------------|-------------|
| 金融機関 | 8 | 757,970 | 1.95 |
| 金融商品取引業者 | 32 | 210,683 | 0.54 |
| その他の法人 | 533 | 1,722,898 | 4.44 |
| 外国法人等 | 538 | 31,064,017 | 80.05 |
| 個人・その他 | 70,851 | 5,047,831 | 13.01 |
| 合計 | 71,962 | 38,803,399 | 100.00 |
| 単元未満株式数(株) | — | 48,122 | — |

② E種優先株式

| 区分 | 株主数(人) | 所有株式数(単元) | 所有株式数の割合(%) |
|-------|--------|-----------|-------------|
| 外国法人等 | 1 | 55 | 100.00 |

(注)当社の普通株式及び優先株式の1単元株式数は、それぞれ100株です。

会社情報 (2024年3月31日現在)

商号 株式会社ジャパンディスプレイ
 英文商号 Japan Display Inc.
 事業開始 2012年4月1日
 資本金 100百万円
 事業年度 毎年4月1日から翌年3月31日まで
 従業員数(連結) 4,507名

本社

東京都港区西新橋3-7-1 ランディック第2新橋ビル

開発・設計拠点

海老名R&Dセンター
 神奈川県海老名市中央2-9-50 海老名プライムタワー

東浦エンジニアリングセンター
 愛知県知多郡東浦町大字緒川字上舟木50

JDI京都設計開発センター
 京都府京都市下京区寺町通松原下ル植松町733番地 河原町NNNNビル

国内製造拠点 (2024年3月31日現在)



茂原工場
(JDI mfg. キャンパス)



石川工場



鳥取工場

工場別生産ライン

茂原工場 (JDI mfg. キャンパス)
 第6世代 LTPS*1

石川工場
 第4.5世代 LTPS*1

鳥取工場*2
 第4世代 a-Si*3

*1 LTPS:低温ポリシリコンTFT技術
 *2 2025年3月生産終了予定
 *3 a-Si:アモルファスシリコンTFT技術

グローバル子会社 会社名に続く()内は略称

グローバル販売子会社

JDI Display America, Inc. (JDIDA)
 San Jose, CA, USA

JDI Europe GmbH (JDIE)
 München, Germany

JDI China Inc. (JDIC)
 Shanghai, PRC

JDI Hong Kong Limited (JDIH)
 Kowloon, Hong Kong

JDI Taiwan Inc. (JDIT)
 Taipei, Taiwan

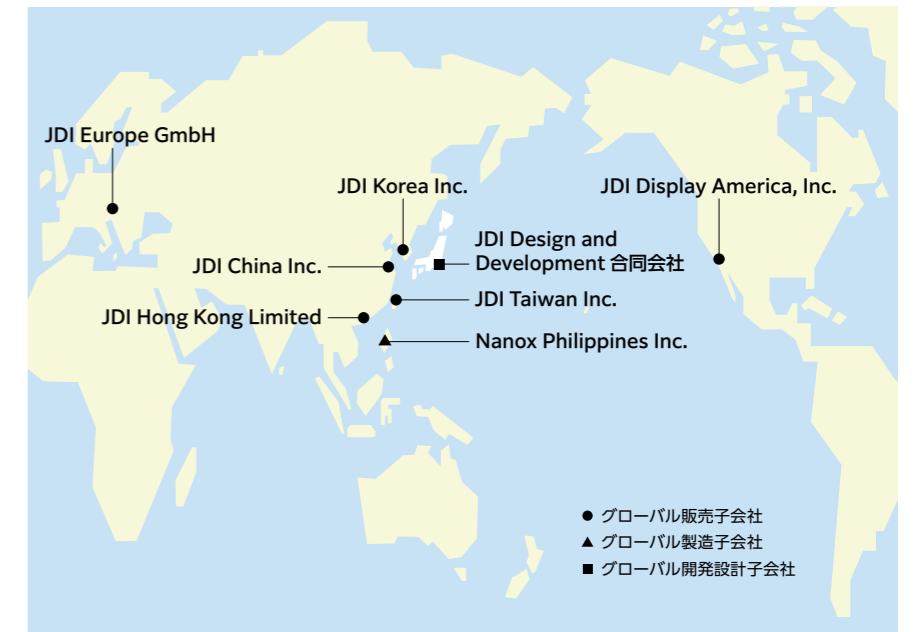
JDI Korea Inc. (JDIK)
 Seoul, Korea

グローバル製造子会社

Nanox Philippines Inc. (NXP)
 Pampanga, Philippines

グローバル開発設計子会社

JDI Design and Development 合同会社 (JDIDD)
 東京都, 日本



お問い合わせ先

株式会社ジャパンディスプレイ
 制作部門サステナビリティ推進部

〒105-0003 東京都港区西新橋3-7-1 ランディック第2新橋ビル
 TEL:03-6732-8100(代表)
 株主・投資家様専用のお問い合わせ <https://www.webcoms.jp/jdi/ir/jp/form.php>
 製品・その他のお問い合わせ <https://www.webcoms.jp/jdi/jp/form.php>