

本資料は株式会社ジャパンディスプレイの秘密情報に該当します。

本資料の無断複製及び無断使用を禁じます。

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

(第 3.0 版)

2023年1月版

株式会社ジャパンディスプレイ

はじめに

近年、企業活動のグローバル化や情報社会の成熟化の進展など、企業を取り巻く環境は多様化し、かつ大きな変化があります。この中であって、エレクトロニクス企業が情報社会の発展に大きな貢献をしています。

一方、社会全体に目を向けると、地球温暖化に代表される地球環境や健康福祉・平等などの社会課題があり、持続可能な社会の形成に向けた企業の取り組みへの関心が高まっています。

このような環境下において、企業には、「事業活動において環境・社会・経済に与える影響を考慮することが重要視」され、「利益を追い求めるだけではなく、世の中全体のことを長期的な視点で考え、事業活動を行うこと」、すなわち「**サステナビリティ (Sustainability) 活動**」を推進していくことが期待されています。

東京証券取引所におけるコーポレートガバナンス・コードの改訂や、日本経団連における「企業行動憲章」見直しなど、サステナビリティは社会の大きな注目を集めるようになっており、業界を問わず多くの企業がサステナビリティを推進しようとしています。世界に目を向けると、国連におけるグローバルコンパクトの提唱やSDGsの推進、RBAの行動規範の制定など、サステナビリティに対する関心が高まりをみせており、**企業の取り組みに対する社会的要請は今後とも強まっていくものと考えられます。**

また、サプライチェーン・マネジメントの観点では、その商品がどのように作られ販売されるのかといった事業プロセス全体に対する消費者の関心の高まりに応えるため、企業は自社の活動においてサステナビリティを推進するだけでなく、そのサプライヤーのサステナビリティに配慮することも求められているといえます。その意味において、開発－生産－販売－サービス等からなる一連の事業プロセスに参画するすべての企業が協力して社会の要請に答えていってこそ、**サプライチェーン全体の相互繁栄**が実現できるものと考えます。

お取引先様とサステナビリティに関する共通理解を深め、サステナビリティ活動に積極的に取り組んでいただけるよう「**JDI サプライチェーン CSR 推進ガイドブック**」を2014年に制作し、2022年に「**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**」として改定致しました。また別添の「**チェックシート**」は本ガイドブックで取り上げたサステナビリティ項目に対する取組み状況を診断・評価するためのチェックシートとなっております。

サステナビリティは本来個々の企業がそれぞれ**自主的に取り組むべき**ものです。お取引先様におかれましても、本ガイドブックを参考に積極的なサステナビリティ活

動を推進していただくよう希望します。

※ 本ガイドブックは、社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)が 2006 年 8 月に制定した「サプライチェーン CSR 推進ガイドブック」に準拠し、ISO26000 及び RBA (Responsible Business Alliance) が 2021 年 1 月に改訂した『Code of Conduct Version 7.0』の内容を参考に加筆・作成しております。

2023年1月

作成部門： サステナビリティ推進部、 調達統括部 調達管理課

サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドブック 目次

I 人権・労働	5
(I-1)強制的な労働の禁止	
(I-2)非人道的な扱いの禁止	
(I-3)児童労働の禁止	
(I-4)差別の禁止	
(I-5)適切な賃金	
(I-6)労働時間	
(I-7)従業員の団結権	
II 安全衛生	8
(II-1)機械装置の安全対策	
(II-2)職場の安全	
(II-3)職場の衛生	
(II-4)労働災害・労働疾病	
(II-5)緊急時の対応	
(II-6)身体的負荷のかかる作業への配慮	
(II-7)施設の安全衛生	
(II-8)従業員の健康管理	
III 環境	11
(III-1)製品に含有する化学物質の管理	
(III-2)製造工程で用いる化学物質の管理	
(III-3)環境マネジメントシステム	
(III-4)環境への影響の最小化(排水・汚泥・排気など)	
(III-5)環境許可証／行政認可	
(III-6)資源・エネルギーの有効活用(3R)	
(III-7)温室効果ガスの排出量削減	
(III-8)廃棄物削減	
(III-9)環境保全への取組み状況の開示	

IV 公正取引・倫理	14
(IV-1)汚職・賄賂などの禁止	
(IV-2)優越的地位の濫用の禁止	
(IV-3)不適切な利益供与および受領の禁止	
(IV-4)競争制限的行為の禁止	
(IV-5)正確な製品・サービス情報の提供	
(IV-6)知的財産の尊重	
(IV-7)適切な輸出管理	
(IV-8)情報公開	
(IV-9)不正行為の予防・早期発見	
V 品質・安全性	17
(V-1)製品安全性の確保	
(V-2)品質マネジメントシステム	
VI 情報セキュリティ	18
(VI-1)コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御	
(VI-2)個人情報の漏洩防止	
(VI-3)顧客・第三者の機密情報の漏洩防止	
VII 社会貢献	20
(VII-1)社会・地域への貢献	
VIII 責任ある鉱物調達	21
(VIII-1)鉱物調達方針	
(VIII-2)紛争鉱物調査	
(VIII-3)サプライチェーンの管理	
IX 管理	22
(IX-1)方針・目標の設定と遵守	
(IX-2)経営者の責任	
(IX-3)法規制・顧客要求事項	
(IX-4)リスクの特定とリスクの低減	
(IX-5)監査・評価・是正プロセス	
(IX-6)サステナビリティ教育の実施	
(IX-7)サステナビリティに関するコミュニケーションとフィードバック	
(IX-8)文書化と記録	
(IX-9)サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進と管理	

I 人権・労働

(I-1) 強制的な労働の禁止

すべての従業員をその自由意思において雇用し、また従業員に強制的な労働を行わせない

強制的な労働とは、自らの意思によらないすべての労働のことである。
強制的（あるいは強制的な労働）とは、例えば、次のようなものを指す。
本人の意思に反して就労させる強制労働、借金等の返済のために離職の自由が制限される債務労働、人身売買の結果として行われる奴隷労働。また囚人であれども過酷な環境における非人道的な囚人労働。
自由な離職の権利がないことや、身分証明書・パスポート・労働許可証の雇用者への預託を義務付ける行為も強制的な労働の一種である。
また、従業員に採用手数料やその他の手数料を支払うよう要求してはなりません。

(I-2) 非人道的な扱いの禁止

従業員の人権を尊重し、虐待や各種ハラスメント(嫌がらせ)をはじめとする過酷で非人道的な扱いを禁止する

非人道的扱いとは、組織が人権侵害に加担することを含め、虐待、体罰、セクシャルハラスメント（性的嫌がらせ）、パワーハラスメント（暴言による嫌がらせや威圧的行為）などを指す。
また、これらの要件に対応した懲戒方針および手順が明確に定義されていること。

(I-3) 児童労働の禁止

最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせない

児童労働とは、一般論としてILO（国際労働機関）の条約・勧告に定められた最低就業年齢に満たない者を雇用することや、18歳未満の労働者（若年労働者）の保護を怠ることを指す。
例えば、日本国内においては、15歳未満の者を雇用することや、若年労働者保護のための法令に違反することも、禁止されている児童労働にあたる。健康、安全、道徳を損なうおそれのある就業から18歳未満の労働者（若年労働者）を保護する法規制の例として、夜間労働や危険作業などの制限が挙げられる。海外においても、所在国の法令で定められた最低就業年齢に満たない者の雇用や保護義務違

反は児童労働にあたる。

また、法令の定めのない国では、ILO の最低年齢条約・勧告に反する行為は児童労働にあたる。（最低就業年齢の原則は 15 歳：ILO 条約第 138 号）

(I - 4) 差別の禁止

求人・雇用における差別をなくし、機会均等と処遇における公平の実現に努める

差別とは、本人の能力・適性・成果などの合理的な要素以外により、採用・昇進・報酬・研修受講などの機会や処遇に差を設けることをいう。

差別の要素としては、例えば、人種、民族、国籍、出身地域、皮膚の色、年齢、性別、性的志向、障害の有無、宗教、政治的見解、組合加入の有無、配偶者の有無などがある。

また、健康診断や妊娠検査が機会均等または処遇における公平を損なう場合には差別的行為とみなされる。

労働者から申請があった場合には、労働者が宗教上の慣習を行えるよう、適度な範囲で便宜を図ること。

(I - 5) 適切な賃金

従業員に少なくとも法定最低賃金を支払い、また不当な賃金減額を行わない

最低賃金とは、所在国・地域における賃金関連法令で定められた最低の賃金をいう。本項目では、超過勤務手当や法定給付を含むその他の手当の支払も含む。

不当な賃金減額とは、労働関連法令等に違反する賃金減額を指す。

(I - 6) 労働時間

法定限度を超えないよう、従業員の労働時間・休日・休暇を適切に管理する

適切な管理とは、次のような行為を指す。

- ・ 年間所定労働日数が法定限度を超えないこと
- ・ 超過勤務時間を含めた労働時間が法定限度を超えないこと
- ・ 1 週間に最低 1 日の休日を与えること
- ・ 法令に定められた年次有給休暇の権利を与えること。

(I-7) 従業員の団結権

労働環境や賃金水準等の労使間協議を実現する手段としての従業員の団結権を尊重する

従業員の団結権の尊重とは、報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、法令に従い労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由、労働者評議会などに加わる自由などに配慮することを指す。

また言論、表現、政治への参加など、人として、社会の一員としての権利を尊重すること。

Ⅱ 安全衛生

(Ⅱ－1)機械装置の安全対策

自社で使用する機械装置類に適切な安全対策を講じる

適切な安全対策とは、就業中に発生する事故や健康障害の防止のための管理をさし、例えば次のようなものをいう。

フェイルセーフ、フールプルーフ、インターロックなどと呼ばれる安全機構の採用、安全装置や防護壁等の設置、機械装置の定期的な検査とメンテナンスの実施

(Ⅱ－2)職場の安全

職場の安全に対するリスクを評価し、また適切な設計や技術・管理手段、継続的なトレーニングをもって安全を確保する

職場の安全に対するリスクとは、電気その他のエネルギー、火気、乗物、滑り・つまずき易い床面、落下物などの、就業中に発生する事故や健康障害の潜在的なリスクを指す。

適切な設計や技術・管理手段とは、例えば、センサによる危険個所の監視、機械や装置に供給される動力源を施錠することによる遮断（ロックアウト）、動力源の遮断中にエネルギー遮断装置の操作の禁止を明示する札の設置（タグアウト）、保護メガネ・安全帽・手袋などの保護具の提供などが挙げられる。

(Ⅱ－3)職場の衛生

職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、また適切な対策を講じる

人体に有害な化学物質として、煤煙、蒸気、ミスト、粉塵などや、毒劇物、放射線、慢性病を引き起こす物質（鉛、アスベストなど）などが挙げられる。また、騒音や悪臭なども著しい場合には人体に有害なものとして本項の要素である。

適切な対策とは、例えば、これらへの直接的接触機会の特定や査定、管理基準の制定及び運用、従業員への適切な教育や保護用品の提供などのことを指す。

(Ⅱ-4)労働災害・労働疾病

労働災害および労働疾病の状況を把握し、また適切な対策を講じる

適切な対策とは、従業員による通報の促進、災害・疾病の分類や記録、必要に応じた治療の提供、災害・疾病の調査、原因排除に向けた是正対策の実行、従業員の職場復帰の促進などを可能にする制度や社会的保護施策のことを指す。(労災保険への加入なども含む)

また、法令の定めに応じて、行政に対する必要な手続きを行うことも含まれる。

(Ⅱ-5)緊急時の対応

生命・身体の安全を守るため、発生しうる災害・事故などを想定の上、緊急時の対応策を準備し、また職場内に周知徹底する

緊急時の対応策とは、例えば、緊急時の報告、従業員への通知、避難方法の明確化、避難施設の設置、緊急医療品の備蓄、火災探知システムの設置、火気抑制設備の設置、外部通信手段の確保、復旧計画の整備などを指す。

職場内への周知徹底方法として、従業員への緊急対応教育(避難訓練を含む)を実施することや、緊急時の対応手順書などを職場内で容易に手の届く場所に保管あるいは掲示することが挙げられる。

(Ⅱ-6)身体的負荷のかかる作業への配慮

身体的に負荷のかかる作業を特定の上災害・疾病に繋がらぬよう適切に管理する

身体的に負荷のかかる作業には、手動での重量物運搬作業などの重労働のほかにも、組み立てやデータ入力などの長時間にわたる反復作業や連続作業などが含まれる。

適切な管理とは、定期的な小休止、作業補助具の提供、複数作業員での分担や協力などが挙げられる。

(Ⅱ-7)施設の安全衛生

従業員の生活のために提供される施設(寮・食堂・トイレなど)の安全衛生を適切に確保する

従業員の生活のために提供される施設とは、職場で従業員に提供される施設(トイレ、水飲み場、ロッカールーム、食堂など)、職場外で従業員に提供される施設(寮など)のことを指す。

安全衛生の確保の例として、清潔・衛生が保たれるとともに、安全な飲料水、火災対策、換気、温度管理、緊急避難路(出口)、個人所持品の安全な保管などの対策が挙げられる。

(Ⅱ-8)従業員の健康管理

全ての従業員に対し、適切な健康管理を行う

全ての従業員に対し、精神的・身体的に健康で幸せな生活を追及する権利を尊重するために適切な健康管理を行う。

適切な健康管理とは、少なくとも法令に定める水準において健康診断などを実施し従業員の疾病の予防と早期発見を図ることを指す。あわせて過重労働による健康障害の防止やメンタルヘルスなどのケアについても十分に配慮していく必要がある。

また従業員に対して安全衛生関連の情報およびトレーニングを提供すること。

Ⅲ 環 境

(Ⅲ－1) 製品に含有する化学物質の管理

すべての製品に対して、法令・規制及び顧客要求等で指定された化学物質を管理する

製品に対する化学物質の管理とは、法令・規制及び顧客要求等で含有禁止に指定された化学物質を製品に含有してはならないことに加え、必要とされる表示義務を遵守することや必要とされる試験評価を行うこと等をいう。

(Ⅲ－2) 製造工程で用いる化学物質の管理

製造工程において、所在国の法令および顧客要求等で指定された化学物質を管理・制限する

製造工程における化学物質の管理とは、製品に含有されてはならない化学物質を管理・制限（含む禁止）することはもとより、外部環境に排出される化学物質についても排出量の把握、行政への報告などを行い、当該物質の排出量の削減に努め、適切な管理を行うことをいう。

(Ⅲ－3) 環境マネジメントシステム

環境マネジメントシステムを構築し、また運用する

環境マネジメントシステムとは、環境活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。ここで環境活動とは、環境方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、環境保全に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味している。代表的な環境マネジメントシステムとしては、ISO14001 などが挙げられ、第三者認証を受けることができる。

(Ⅲ－4)環境への影響の最小化（排水・汚泥・排気など）

排水・汚泥・排気などに関する所在国の法令等を遵守し、また必要に応じて自主規準をもって更なる改善し、環境影響の最小化に努める

自主規準とは、法令等に定められた水準以上の環境負荷削減のための目標を持つことである。公害の発生を予防することはもとより、さらなる改善のための活動として、例えば、排水・汚泥・排気などの監視方法、制御方法、処置方法の改善や、それらの流出量の削減などが挙げられる。

(Ⅲ－5)環境許可証／行政認可

所在国の法令等に従い、必要とされる場合は行政からの許認可を受け最新の状態を保ち、また必ず要求された管理報告を行政に提出する

日本国内の場合、法令等で定められた、一定の資格を取得した管理者の設置義務として、廃掃法／特別管理産業廃棄物管理責任者、省エネ法／一定レベル以上のエネルギーを使用する工場におけるエネルギー管理士、大気汚染防止法等／化学物質、粉塵、煤塵を排出する工場における公害防止管理者などが挙げられる。また事業に用いる化学物質により、毒物・劇物管理、特定化学物質管理、危険物管理などの責任者を設置する義務がある。事業内容や工場立地により、環境影響評価、危険物取扱施設などに関する行政の許認可が必要な場合がある。

(Ⅲ－6)資源・エネルギーの有効活用(3R)

省資源・省エネルギーを実行するための自主目標を設定し、また継続的な資源・エネルギーの有効活用を図る

ライフサイクルを考慮しながら、社会的・環境的に有益な製品・サービスを消費者に提供すること。

省資源とは、資源の有効活用を図ることをいう。そのための手段として製品への材料使用量および廃棄物の削減、ならびに再生資源および再生部品の利用を促進すること等がある。

省エネルギーとは、熱や電力エネルギーの使用の合理化を図ることをいう。エネルギーの節約をすることで石油、天然ガス、石炭、コークスなどの燃料資源を有効に利用することができる。

3Rとは Reduce（削減）、Reuse（再利用）、Recycle（再資源）を指す。

(Ⅲ－7) 温室効果ガスの排出量削減

温室効果ガスの排出量削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

温室効果ガスには様々なものがあるが、特に京都議定書で定められた二酸化炭素、メタン、亜酸化窒素、HFC、PFC、SF6の6種類の物質群を指す。

継続的削減活動として、これら6種類の温室効果ガスに対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、日常的に監視し、確実に実行することが挙げられる。

(Ⅲ－8) 廃棄物削減

最終廃棄物の削減を実行するための自主目標を設定し、また継続的削減を図る

最終廃棄物とは、埋め立て、または焼却が必要な廃棄物を指す。

継続的削減活動として、最終廃棄物に対して、自主的な削減目標を設定し、計画を立案し、確実に実行することが挙げられる。

(Ⅲ－9) 環境保全への取組み状況の開示

環境活動の成果について、必要に応じ開示する

環境活動の成果とは、環境保全のために実施した対策、大気・排水・土壌等への排出物、資源使用量、廃棄物量等を指し、事業所が引き起こした環境に有害な結果も含まれる。

また、人間の活動によって変化してしまった環境を保護し、自然生息地及び生態系の回復のための取り組みを積極的に実施する。

成果を定期的に取りまとめるために、環境保全活動を行う組織と責任者をおき、環境保全活動の管理指標、目標の達成度、その他環境関連の重要事項について、継続的に記録をとる。

開示の方法として、環境報告書の公開および利害関係者への必要に応じた報告等がある。

IV 公正取引・倫理

(IV-1) 汚職・賄賂などの禁止

政治・行政との健全かつ正常な関係を保ち、汚職・贈賄や違法な政治献金などを行わない

贈賄とは、公務員およびそれに準じる者（以下公務員等という）に対し、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など、業務上の何らかの見返りを求めた金銭の提供・接待・贈り物、その他の利益や便宜の供与を行うことをいう。

また、業務上の見返りを求めない場合であっても、公務員等に対し社会的儀礼を越えた接待・贈答を行うことも含む。

違法な政治献金とは、例えば、許認可や取引の獲得・維持、非公開情報の入手など業務上の何らかの見返りを求める政治献金を行うことや、正規の手続きを踏まない政治献金を行うことをいう。

また汚職防止関連の法律の遵守を確保するために、監視および施行の手順を実施すること。

(IV-2) 優越的地位の濫用の禁止

優越的地位を濫用することにより、サプライヤーに不利益を与える行為を行わない

優越的地位の濫用とは、購入者や委託者という立場を利用して、仕入先等との取引条件を一方向的に決定・変更したり、不合理な要求や義務を課すことをいう。

調達取引は、契約等をベースにして誠実かつ公平・公正に行い、優越的地位を濫用するような行為を行わない。優越的地位の濫用に関する法規制のある国では、それらの法令を遵守する。（例えば日本における下請法など）

(IV-3) 不適切な利益供与および受領の禁止

ステークホルダーとの関係において不適切な利益の供与や受領を行わない

不適切な利益供与や利益授受とは、以下のようなものをいう

法令に定める範囲を超えて景品や賞品・賞金などを顧客に提供あるいは顧客より受領したり、社会的儀礼の範囲を超えた金品や接待を提供あるいは受領するような、賄賂性のある行為。

社会的秩序や健全な活動に悪影響を与える反社会的勢力（犯罪組織やテロ組織など）に不適切な利益を供与する行為。

顧客などの業務に関する非公開の重要情報をもとに、当該会社の株式などの売買を行なうインサイダー取引。

(IV-4) 競争制限的行為の禁止

公正・透明・自由な競争を阻害する行為を行わない

競争を阻害する行為とは、同業他社との間で、製品・サービスの価格、量、販売地域などについて申し合わせを行うこと（カルテル）や、他の入札者との間で、落札者や落札価格の取り決めを行なうこと（入札談合）などをいう。

また、他社の営業秘密を違法な方法で入手・利用することや、他社製品に関し虚偽の表示や顧客に誤解を生じさせるような表示を行うなどは、**不正競争行為**である。

(IV-5) 正確な製品・サービス情報の提供

消費者や顧客に対して、製品・サービスに関する正確な情報を提供する

正確な情報とは、例えば次のようなことをいう。

- ・ 製品やサービスに関する仕様・品質・取扱い方法が正確であること。
- ・ 製品に使用されている部材・部品の含有物質等の情報が正確であること。
- ・ 製品やサービスに関するカタログ等の表示および広告宣伝においては、事実と異なる表現や、消費者や顧客に内容を誤認させる表現を行わず、また他の企業や個人の中傷誹謗、権利侵害等の内容を含まないこと。

(IV-6) 知的財産の尊重

他者の知的財産権を侵害しない

知的財産とは、特許権、実用新案権、意匠権、商標権、著作権、営業秘密等をいう。

製品、サービスの開発・生産・販売・提供などを行う場合は、第三者の知的財産の事前調査を十分行う。正当な理由のある場合を除き、第三者の知的財産の無断利用は知的財産権の侵害にあたる。

また、コンピュータソフトウェアその他の著作物の違法な複製等も知的財産権の侵害にあたる。

第三者の営業秘密を違法な手段で入手・使用することも同様に知的財産権の侵害にあたる。

(IV-7)適切な輸出管理

法令等で規制される技術や物品の輸出に関して、明確な管理体制を整備して適切な輸出手続きを行う

法令等で規制される技術や物品とは、国際合意等（ワッセナー・アレンジメント等）に基づく法規などで輸出に関する規制のある部品・製品・技術・設備・ソフトウェア等である

なお、輸出に関しては監督官庁等の許可取得等の手続きが必要な場合がある。

(IV-8)情報公開

法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、ステークホルダーに対して積極的に情報提供・開示を行う

ステークホルダーに**情報提供・開示すべき内容**とは、事業活動の内容、財務状況、業績、リスク情報（例えば大規模災害による被害、環境や社会への悪影響の発生、重大な法令違反などの発覚）、労働、安全衛生、環境実践、正しく製品購入判断ができる情報等を指す。

なお、重大なリスク情報については都度公開するとともに顧客に発信することも積極的な情報提供の一例である。

(IV-9)不正行為の予防・早期発見

不正行為を予防するための活動を行い、また早期に発見し対応するための通報制度を整える

不正行為とは、非人道的な行為等の人権侵害や社会的なビジネス倫理違反（コンプライアンス違反）を含む行為のこと。

不正行為を予防するための活動とは、従業員への教育、啓発を行うとともに、風通しの良い職場風土を造ることである。

不正行為の早期発見対応のための制度とは、例えば次のようなものをいう。

社内や社外に不正行為に関する通報窓口を設置し、経営者が不正行為を早期に発見できるように努める。また、通報者の秘密を守り、報復の恐れなき様に適切に保護することに努める。不正行為には迅速に対処し、対応結果を適宜、通報者へフィードバックする。

V 品質・安全性

(V-1) 製品安全性の確保

自社の責任で製品設計を行う場合、製品が各国の法令等で定める安全基準を満足する

製品設計を行う際には、十分な製品安全性を確保できる設計を行い、製造者としての責任を考慮して販売する。また、製品安全性に関しては法令遵守はもとより、通常有すべき安全性・顧客要求についても配慮する。

製品安全性に関わる法令等として、日本国内の場合には電気用品安全法、消費生活用製品安全法、家庭用品品質表示法などが挙げられる。安全基準は法令の細則等や JIS 等で定められている。また、海外の安全規格として UL、BSI、CSA 等がある。

製品安全性の確保には、トレーサビリティ（材料・部品・工程などの履歴）などの管理および問題解決に向けた迅速な対応を含む。

(V-2) 品質マネジメントシステム

品質マネジメントシステムを構築し、また運用する

品質マネジメントシステムとは、品質保証活動を推進するための全般的な管理の仕組みをいい、組織体制・計画的活動・責任分担・慣行・手順・プロセス・経営資源を含んだものを指す。ここで品質保証活動とは、品質方針を作成し、その方針に従った施策を実施し、達成し、見直し、かつ維持することをいい、品質保証に対して、いわゆる PDCA サイクルを回しながら継続的改善を行うことを意味している。

また適用される各種法令・顧客要求を明確化し、それらを遵守・管理する機能を有する事を含む。

代表的な品質マネジメントシステムとしては、ISO9000 ファミリー、ISO/TS16949、ISO13485 などがある。

VI 情報セキュリティ

(VI-1) コンピュータ・ネットワーク脅威に対する防御

コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対する防御策を講じて、自社および他者に被害を与えないように管理する

コンピュータ・ネットワーク上の脅威とは、例えば、コンピュータウイルス、コンピュータワーム、スパイウェアなどを指す。

インターネットに接続されたパソコンがコンピュータウイルス等に感染した場合、当該パソコンに保存されている顧客情報、機密情報が流出するおそれがあり、また他社のコンピュータを攻撃するなどにより、業務停滞や信用失墜などの重大な損失を招くことがある。

従って、コンピュータ・ネットワーク上の脅威に対して、社内外に影響を与えないための対策を講じることが重要である。

(VI-2) 個人情報の漏洩防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護する

個人情報とは、生存する個人に関する情報であつて、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別することができるものをいう。

(他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。)

適切な管理とは、個人情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含み、プライバシーおよび情報セキュリティに関する法規制の要件を遵守すること。

また適切な保護とは、個人情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

(VI-3)顧客・第三者の機密情報の漏洩防止

顧客や第三者から受領した機密情報を適切に管理・保護する

機密情報とは、一般的に、機密である旨が合意されている文書等（電磁的・光学的に記録されたデータ情報を含む）により開示された情報や、機密である旨を告知したうえで口頭にて開示された情報を指す。

適切な管理とは、機密情報に関する全般的な管理の仕組みの構築と運用を指し、従業員等の遵守すべき規範や方針の作成、それらに従った計画立案、施策実施、監査および見直しを含む。

また適切な保護とは、機密情報を不正又は不当に取得、利用、開示又は漏洩しないことをいう。

Ⅶ 社会貢献

(Ⅶ-1) 社会・地域への貢献

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動を自主的に行う

国際社会・地域社会の発展に貢献できる活動とは、企業の経営資源を活用したコミュニティへの支援活動をいい、一般的には次のような取組みをいう。

- ・ 本来の業務や技術などを活用した社会貢献
- ・ 施設や人材などを活用した非金銭的な社会貢献
- ・ 金銭的寄付による社会貢献

具体的には、災害時における地域との連携、従業員ボランティア、NPO/NGO などの活動支援、寄付活動、各種情報発信・紹介などの例を挙げることができる。各企業が実施可能な活動範囲を決め、積極的な教育・文化の発展、健康衛生水準の向上と社会貢献に取り組む。

VIII 責任ある鉱物調達

(VIII-1) 鉱物調達方針

紛争鉱物およびコンフリクトフリー(紛争非関与)への取組み方針を明確にすること

紛争鉱物とは、コンゴ共和国または隣接国で深刻な人権侵害を行っている武装グループを直接的または間接的に利するか、その資金源になっている鉱物（タンタル、錫、タングステン、および金：3TG）のことをいう。

3TG の鉱物調達に際し、コンゴ民主共和国とその近隣国における深刻な人権侵害の加害者である武装グループに対して直接・間接的な資金提供や利益供与をしない旨を企業として文書化し明確にすること。

また、製品に 3TG を含むすべてのサプライヤーにその方針を伝えること。

(VIII-2) 紛争鉱物調査

3TG 鉱物の原産地と流通過程について合理的に保証する手段・仕組みを有すること

自社製品（含む部材・材料）の製造に際し、対象となる鉱物(3TG)が製品に含有されている場合、すべての 3TG サプライヤーのサプライチェーンにおける製錬所/精製所を特定し、その 3TG 鉱物が紛争鉱物でない事を合理的に保証する手順・仕組みを保持し、顧客の要望に応じて最新の CMRT フォーマットにて回答書を提出すること。

CMRT とは、RMI (Responsible Minerals Initiative: 旧 CFSI) が提唱する紛争鉱物報告テンプレート (Conflict Minerals Reporting Template) のこと。

(VIII-3) サプライチェーンの管理

自社のサプライチェーンに対して鉱物の責任ある調達を遵守させること

自社のサプライチェーンに対して JDI の責任ある鉱物調達方針に基づいて、ビジネスパートナーに紛争鉱物の不使用に取り組むよう依頼し、紛争鉱物の不使用を促進し、社会的責任を果たすこと。

IX 管理

(IX-1)方針・目標の設定と遵守

安全衛生・倫理・環境等に関する方針・仕組み・体制を有し、目標を設定する

安全衛生・倫理・環境等に関する方針・規則を設定し、それら方針・規則を維持・管理・監査する仕組みと体制を有し、組織として遵守に努めること。
また、社会的責任を改善するための業績目標、ターゲット、および実施計画を立案し、改善の推進をはかり、定期的な評価を行うこと。

(IX-2)経営者の責任

安全衛生・倫理・環境等の責任者を明確にする

安全衛生・倫理・環境等の管理システムと関連プログラムの確実な実施を担当する経営層および会社における責任者を明確に特定する。経営層は定期的に管理システムの状態をレビューする。

(IX-3)法規制・顧客要求事項

適用される法規制・顧客要求を明確にし、遵守する

適用される法規制及び顧客要求事項を明確にし、遵守すること。
また、法規制・顧客要求事項を遵守していることを確認すること。

(IX-4)リスクの特定とリスクの低減

企業活動におけるリスクを特定・管理し、特定されたリスクの低減をはかる

企業活動における法令遵守、人権・労働、安全・衛生、環境、および公正取引・倫理に関するリスクを特定し、特定されたリスクを管理し、リスクの低減をはかる仕組みや手順を有すること。

(IX-5) 監査・評価・是正プロセス

企業活動において遵守すべき事項の監査・評価・是正を行う

法令遵守、人権・労働、安全・衛生、環境、および公正取引・倫理に関して遵守すべき事項、顧客要求事項に適合させるために、定期的に自己評価を行い、特定された不備を是正すること。

(IX-6) サステナビリティ教育の実施

管理職含めた全ての従業員に対して、本ガイドの要件を満たす教育を実施する

本ガイドでは、人権・労働、安全衛生、環境、法令遵守、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献、責任ある鉱物調達および管理に関して規定しており、それら要件を満たす教育・トレーニングを定期的実施すること。

(IX-7) サステナビリティに関するコミュニケーションとフィードバック

サステナビリティに関する方針、実績をステークホルダーに伝え、従業員からのフィードバックを受ける

サステナビリティに関する方針、実績に関する情報を労働者、サプライヤーおよび顧客に伝達すること。

また、継続的改善を促進するための従業員からのフィードバックを受け取る環境を提供すること。

(IX-8) 文書化と記録

サステナビリティに関する事項を文書化し記録する

サステナビリティに関する方針、目標、規則、法規制、顧客要求、実績、自己評価、是正処置などを文書化し、記録すること。

(IX-9) サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進と管理

自社のサプライチェーンに対して、本ガイドの要件を満たすサステナビリティの実践を推進・管理する

本ガイドでは、人権・労働、安全衛生、環境、法令遵守、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献、責任ある鉱物調達および管理に関して規定しており、それら要件を満たしたサステナビリティ活動を実践することを自社のサプライヤーおよびそのサプライチェーンに対して推進し、その適合性を把握し不足の場合には指導すること。

以 上