

取締役・監査役一覧

取締役



近藤 禎人
取締役社長
CEO
・ITデジタル本部長
・品質保証本部長



松本 巧
取締役経営役員
CTO
・研究開発本部長
・自動車事業本部長



山中 浩一
取締役経営役員
・営業本部長



熊倉 和生
社外取締役
●重要な兼職状況
・トヨタ自動車株式会社 調達本部本部長
・株式会社豊田自動織機 取締役



池田 育嗣
社外取締役[独立]
●重要な兼職状況
・住友ゴム工業株式会社 特別顧問



櫻井 由美子
社外取締役[独立]
●重要な兼職状況
・櫻井由美子公認会計士事務所 代表
・ダイコク電機株式会社 社外取締役
・フタバ産業株式会社 社外取締役

監査役



佐野 真琴
常勤監査役



辻田 浩一
常勤監査役

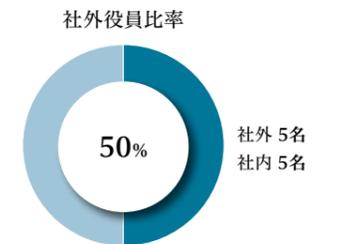
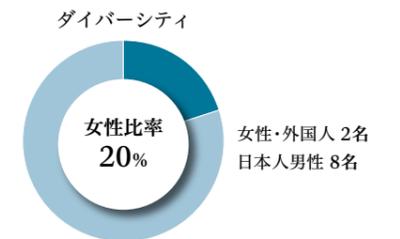
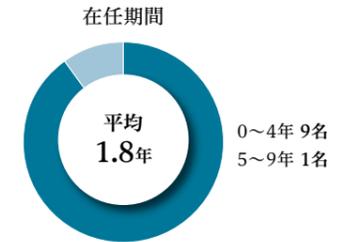


松井 靖
社外監査役
●重要な兼職状況
・株式会社デンソー 代表取締役副社長
・株式会社BluE Nexus 監査役



宮川 明子
社外監査役[独立]
●重要な兼職状況
・宮川明子公認会計士事務所 代表
・野村不動産ホールディングス株式会社 社外取締役(監査等委員)

取締役及び監査役の構成



役員の概要

	氏名	就任	所有株式数	2023年度における出席状況			企業経営	事業戦略・マーケティング	モノづくり (生産技術・調達・品質・安全)	技術・研究開発	財務・会計	法務・リスク マネジメント	人財育成・労務	サステナビリティ・ESG	グローバル マネジメント
				取締役会	監査役会	企業価値向上委員会 (現サステナビリティ委員会)									
取締役	近藤 禎人	2024年6月	10,296	-	-	-	●	●	●				●		●
	松本 巧	2016年6月	29,609	12/12	-	3/3	●	●	●			●			
	山中 浩一	2022年6月	17,865	12/12	-	3/3	●	●		●					●
	熊倉 和生	2023年6月	0	10/10	-	1/3		●	●			●		●	●
	池田 育嗣	2024年6月	0	-	-	-	●	●	●				●		●
	櫻井 由美子	2024年6月	5,000	12/12	13/13	3/3					●	●	●	●	
監査役	佐野 真琴	2022年6月	22,339	12/12	13/13	3/3									
	辻田 浩一	2023年6月	3,526	10/10	10/10	3/3									
	松井 靖	2022年6月	0	12/12	13/13	3/3									
	宮川 明子	2024年6月	0	-	-	-									

※櫻井由美子氏は、2024年6月まで当社独立社外監査役として監査役会に出席していました。

コーポレート・ガバナンス

体制

当社は取締役会を毎月開催し、法令又は定款で定められた事項のほか、「JTEKT Group 2030 Vision」の実現に向けた中期経営計画と、それを達成するための経営戦略（事業計画、人事・組織、資本・投資施策等）について審議・決定するとともに、取締役の職務執行を監督しています。さらに、取締役会の監督機能を強化するため、社外取締役3名のうち独立性を有する社外取締役2名を選任しています。また、取締役会の下部機構として経営役員会、経営会議や全社登録会議を設け、個別事項の審議の充実を図るとともに、業務執行を監督しています。

また、透明・公正かつ迅速で効率的な経営を担保するため、監査役会設置会社を選出し、社外監査役2名（独立性を有する社外監査役1名）を含む4名の監査役が、取締役の職務執行を監査しています。毎月開催している監査役会においては、取締役の職務執行の監査のほか、会計監査人の監査方法及び結果の相当性の確認を行っています。なお、監査役の補佐として監査役室を設定し、専任スタッフを置いて業務を行っています。内部監査については、社長直轄の監査部が各機能・事業部門の業務執行及び内部統制の有効性等を監査し、その結果を取締役会及び監査役会に報告することで、監査の独立性を確保しています。

このような体制のもと、たとえば会計監査においては、監査役が会計監査人から報告及び説明を受け、監査の方法及び結果の相当性と会計監査人の独立性を確認してい

ます。これらの監査の実効性を高めるよう、監査役、会計監査人、監査部は、定期的に協議の場を設けて情報交換を実施し、相互連携を図っています。

コーポレート・ガバナンス強化の取組み

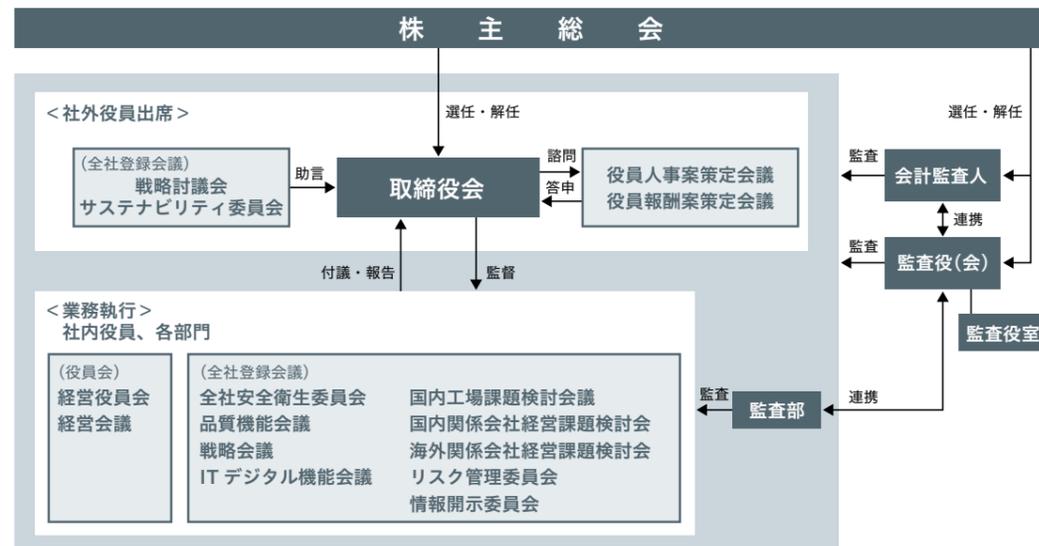
当社はコーポレート・ガバナンスの強化を重要な経営課題と認識しており、「コーポレート・ガバナンス・コード対応ガイドライン」を策定し、毎年PDCAサイクルを回すことで、企業体質の変革と強化にも取り組んでいます。

また、年に1回、取締役及び監査役を対象に「取締役会の実効性についての調査」（書面アンケートによる自己評価）を実施しています。この調査においては、取締役会での審議の内容、運営方法について適切かを評価し、それら取締役・監査役の評価で改善すべき事項があれば、適宜見直しをしています。2024年からは他社比較により当社の状況・課題を客観的に把握・評価できるよう、実効性評価に外部機関によるアンケート評価を取り入れています。

◆取締役会実効性評価のスケジュール

- 3月：取締役、監査役を対象に、外部機関によるアンケートを実施
- 4月：アンケート結果を、他社評価と比較し、課題を抽出
- 5月：取締役会にて実効性評価結果及び、改善活動を報告
- 5月以降：改善活動を実施

●コーポレート・ガバナンス体制図



◆取締役会実効性評価アンケート調査の評価項目

- ①取締役会の構成
- ②取締役会の運営
- ③取締役会の議論
- ④取締役会のモニタリング機能
- ⑤社内取締役のパフォーマンス
- ⑥社外取締役のパフォーマンス
- ⑦取締役・監査役に対する支援体制
- ⑧トレーニング
- ⑨株主(投資家)との対話
- ⑩役員自身の取組み

◆2023年度 課題

人的資本や無形財産についての議論が不十分

◆2023年度 実績

社外役員も出席する、企業価値向上委員会で、人財ポートフォリオ戦略や無形資産への投資について議論

◆2024年度課題

役員トレーニングや経営戦略、資本効率についての議論が不十分

◆2024年度 改善策

役員トレーニングの実施内容の見直し、資本コストの議論の充実を図る

●取締役会等の開催状況(2023年度)

会議体	構成	開催頻度	内容
取締役会	取締役6名(うち社外取締役3名) 監査役4名(うち社外監査役2名)	1回/月	経営上の重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督する。
監査役会	監査役4名(うち社外監査役2名)	1回/月	取締役の職務執行の監査、会計監査人の監査の方法・結果の相当性の確認を行う。
経営役員会	取締役3名、経営役員7名 監査役2名	1回/月	取締役会を補完し、経営上の重要事項等を審議、基本方針を決定する。
経営会議	取締役3名、経営役員7名 監査役2名ほか数名	1回/月	取締役会を補完し、業務執行における方針の進捗を管理する。加えて、広く役員間で業務執行上の問題点・情報を共有する。
全社登録会議			
全社安全衛生委員会	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	2回/年	安全、衛生、健康等の課題について、方針、目標や取組みについて審議を行う。
企業価値向上委員会 (現 サステナビリティ委員会)	取締役6名(うち社外取締役3名) 監査役4名(うち社外監査役2名) 経営役員ほか数名	4回/年	社会と当社グループの持続的成長のためのサステナビリティを巡る課題の検討を行う。
情報開示委員会	経営管理本部長、 経営役員ほか数名	1回/月	情報開示の時期、内容、手段が適切であるかどうかを検討、確認する。
株価向上委員会	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	1回/月	当社の株式価値/企業価値を向上するために、株式価値向上に向けた課題の議論を行う。
リスク管理委員会	取締役2名、監査役2名 経営役員ほか数名	3回/年	長期・中期計画の達成を妨げるリスクをグループ全体で統合的に管理し、重点管理リスクについて対策を行う。
戦略討議会	取締役6名(うち社外取締役3名) 監査役4名(うち社外監査役2名) 経営役員ほか数名	2回/年	各種ロードマップ(市場、製品、技術)に基づくジェイテクトの中長期戦略を検討する。
戦略会議	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	1回/週	業務執行の立場からの専門的かつ十分な審議を通じ、事業基盤の確立・持続的発展のための方針・方向性を検討する。
品質機能会議	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	2回/年	品質機能方針・方策に基づいて、活動結果のレビューや今後の取組みについて審議を行う。
原価機能会議	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	4回/年	現状の原価機能に関する課題を見える化し、対応を検討する。
情報システム機能会議 (現 IT デジタル機能会議)	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	2回/年	グローバルでのIT方針の展開、ガバナンスの確立に向けて、課題の共有と対応方針について検討・審議を行う。
国内工場課題検討会議	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	6回/年	安全、品質、収益課題の点検や、最適地生産、戦略の議論を行う。
国内関係会社経営課題検討会	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	1回/年/社	当社グループ会社経営トップと経営状況や経営Vision、戦略についての課題・情報の共有を行う。
海外関係会社経営課題検討会	取締役3名、監査役2名 経営役員7名ほか数名	1回/四半期/社	

● 2023年度 取締役会での主な審議テーマ・付議件数

分類	件数
決算・財務	10
事業再編	9
人事	9
方針・計画	3
ガバナンス・リスクマネジメント・内部統制	1
組織改正	1
個別案件	9

■ グループガバナンス

公正、透明、かつ効率的なグループ経営を行うために、国内外の子会社、関連会社に対して以下の取組みを行っています。

- 「ジェイテクトの基本理念」、「中期経営計画」等を共有し、経営課題検討会等の場において、経営計画の進捗状況を確認しています。
- 「事前協議・報告制度規準」に基づき、重要事項については事前の協議あるいは事後の報告を求めています。グループ経営上の重要事項については、当社の会議体において審議・決定しています。
- 「JTEKT グループ経営管理ガイドライン」を展開し、内部統制システムの整備を求めています。また、財務、安全、品質、環境、災害等の重大なリスクについては、速やかに報告することを求めています。
- 「JTEKT グローバル・コンダクト・ガイドライン」に基づき、コンプライアンス等に関する体制の整備を求めています。また、当社が提示する点検表に基づき、定期的な「コンプライアンス点検」を実施しています。

● 主なガバナンス改革の取組み

年月	施策	目的
2005年6月	執行役員制度を導入	経営の監督と執行機能の分離
2006年5月	コーポレート・ガバナンス報告書を発行	コーポレート・ガバナンスの主要情報を集約・整理して開示
2008年1月	グローバル監査部設置	管理・手続きの妥当性、遵法性等業務全般の監査
2009年2月	CSR推進委員会を設置	定期的にCSR活動の推進状況を点検
2013年6月	外国人役員登用	役員の多様性確保
2015年6月	社外取締役2名就任	経営監視機能の強化
2016年2月	役員人事案策定会議設置 (代表取締役社長及び独立社外取締役で構成)	役員の人事に関する妥当性を確保
2016年6月	役員報酬案策定会議設置 (代表取締役社長及び独立社外取締役で構成)	役員報酬決定に関する公平性・妥当性を確保
2017年3月	企業価値向上委員会設置 (現 サステナビリティ委員会)	持続性向上に向けた新たな価値創造への議論
2017年10月	リスクマネジメント部設置	リスクを組織的に管理し、回避・低減を図る
2018年6月	社外取締役を1名増員し、3名就任	経営監視機能の更なる強化
2019年6月	女性社外監査役登用	役員の方々の多様性確保
2019年11月	取締役会規則改正	審議事項を絞り込み、取締役会の審議時間をより重要な事項の検討に充てる
2020年4月	幹部職制度導入	若手社員の抜擢や重要ポストへの人財のフレキシブルな登用・離脱が可能に
2021年1月	役員制度の見直し	①副社長・専務・常務等の取締役の役付き廃止 ②経営役員へ呼称統一 ③上記以外への幹部職拡大
2022年6月	取締役人数の3分の1の独立社外取締役を確保	取締役会による独立かつ客観的な経営の監督の実効性を確保
2024年6月	女性社外取締役登用	役員の方々の多様性確保

■ 取締役・監査役候補者の指名・選任

当社は「取締役選任に関する方針」において人格、見識・知見に優れ、高い倫理観を有することを求めています。さらに持続可能な成長及び中長期的な企業価値向上に必要な取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス・多様性を確保するため、会社経営の観点から重要と考えられる組織運営経験や専門知識を考慮し、それらを備えた多様性のある役員の選任を目指しています。

役員候補者の指名においては任意の委員会として代表取締役社長及び独立社外取締役で構成する「役員人事案策定会議」を設置し、取締役・監査役候補の指名及び経営役員・幹部職の選解任に関する検討の客観性を高めています。

■ 社外役員による経営への参画

当社の社外取締役、独立社外取締役は経営陣から独立してステークホルダーの意見を適切に反映できる立場にあることなど当社の定める「社外取締役の役割責務」を果たせる人物で、かつ出身の各分野における実績と見識を有する人物を候補者として指名しています。また、社外監査役(独立社外監査役を含む)の指名においても中立的・客観的視点での監査の実施という観点から検討を加えています。

こうして指名・選任された社外役員が十全に自身の専門性を発揮できるよう、取締役会前日に「社外役員連絡会」を実施しています。同連絡会では、取締役会での決議・報告事項に積極的に関与できる環境を整えるため、社外役員に資料配付及び審議事項に関する説明を行い、社外役員間で相互に意見交換出来る場を設けるとともに、審議事項以外の経営テーマについても情報共有を図り、検討中の新規事業等についても、意見を頂いています。

※社外役員の当社経営への貢献の状況については、P.63からの「社外役員座談会」もご参照ください。

■ サステナビリティ経営とコーポレート・ガバナンス

当社は、取締役会を頂点とするコーポレート・ガバナンスの体制を構築していますが、サステナビリティに関する活動方針の決定、社内取組みの監督と助言については、社外役員を含む取締役会構成員全員と経営役員及びCxO(社内各機能の最高責任者)を委員とする企業価値向上委員会(2024年度よりサステナビリティ委員会に改称)が主

に行っています。2023年度の企業価値向上委員会では、人財ポートフォリオに基づく今後の人的資本経営の取組みや「ジェイテクトグループ人権方針」の策定など“人を大切に作る経営”について議論したほか、有価証券報告書におけるサステナビリティ開示について他社との比較を通じた改善の方針について審議しました。

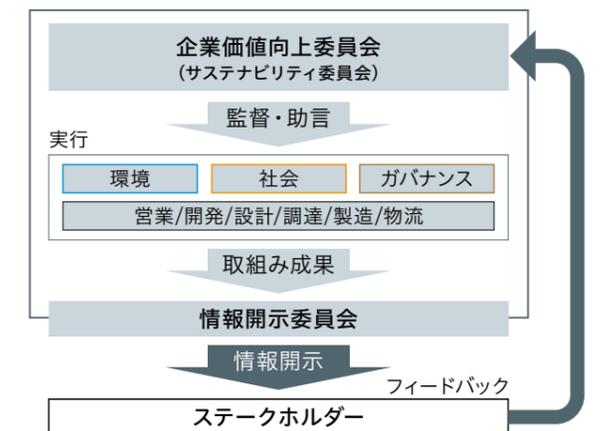
企業価値向上委員会で議論されたテーマは、関連する業務を行う主管部署において取組みとして具体化され、事業活動に反映されています。これらの事業活動は統合報告書(ジェイテクト・レポート)、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、有価証券報告書や当社企業ウェブサイト(<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/>)等を通じて情報開示しています。

■ 情報開示の体制

当社は、経営戦略やその成果について、適切な情報開示を行うことが、ステークホルダーとの建設的な対話の基礎であり、企業価値の向上の重要な要素であると考えます。

このような考えのもと、当社の情報開示方針で適切かつ公平な情報開示の基準を明らかにするとともに、これらを実現する組織として「情報開示委員会」を設置しています。

情報開示委員会は、経営管理本部長を議長とし、有価証券報告書等の法定開示書類、統合報告書やコーポレート・ガバナンスに関する報告書といった開示文書の作成担当者のほか、IRや広報の担当者も参加し、具体的な情報開示案件の検討のほか、社会動向を踏まえた社会的要求に答えられる情報開示の在り方について審議を続けています。



企業価値向上に向け、 ジェイテクトが目指すべき方向とは

当社は、社外役員の意見を積極的に取り入れ、持続的な企業価値向上を目指しています。取締役会への評価や当社が抱える課題などについて、社外役員の3名に語っていただきました。

Q 就任から現在に至るまで、当社の取締役会について、どのように評価されていますか。

櫻井 5年前に当社の監査役に就任し、この度社外取締役となりました。監査役就任当時は、部署間の縦割意識が強い印象でしたが、佐藤前社長が就任されてからの3年間で、大きく意識が変わったように思います。今では各役員が、自身の担当領域だけではなく、全社視点で活発に議論がされています。

松井 私は就任してから2年が経ちますが、たしかに取締役会の第一印象は自由闊達で誰もがしっかりと発言されている、という印象でした。また、ブランドが統一され、One JTEKT が名実ともに進み、社員の意識醸成に非常に力を入れられていることを感じます。

熊倉 取締役会はみなさん非常に自由に意見を述べられていると思います。当社は、統合してから時間は経っていますが、気持ちが本当の意味でひとつでありませんでした。改めて、One JTEKT として取組みが結果につながっていることは良いと思います。



社外取締役 熊倉 和生

松井 一方で、国内外に複数ある子会社については、方向性など、まとめきれていないのではないかと、思う部分もあります。経営陣にも課題認識はあり取り組み始めているので、適切に助言し進めていきたいと思っています。

櫻井 取締役会の議題については、丁寧に事前準備されていて、こちらからの意見も真摯に受け止めてくださっています。こういった真面目で素直なところが、当社の良い文化であるのだろうと感じます。また、社外役員として取締役会だけではなく、他の会議体の議論に参加できることも非常に良いと思います。一方で、各取組みの実行状況や進捗確認などについては、ガバナンス確保の視点がステークホルダーからも強く求められると考えます。これは自分自身への戒めもあります。

松井 指摘させてもらった事項について素早く改善され、真面目で素直という櫻井さんのご意見は同感です。

Q 人的資本経営に向けた取組みについての評価や課題についてお聞かせください。

櫻井 サステナビリティ委員会で今後の人財戦略の中核となる、人財ポートフォリオについて説明を受けましたが、システムの構築に向けた進め方が非常に明確でした。そのなかでも、人財のリソースについての分析をしっかり行っている点は素晴らしいと思います。また、具体的な活用例も納得できるものでした。その中で、人財戦略と中期経営計画などの戦略との連動については、せっかく良いシステムなので、戦略と紐づけて進めていけるように、期待しています。



社外取締役 櫻井 由美子

松井 人的資本についての取組みは、着実に進んでいます。まだ課題は残っています。1つめは、櫻井さんがおっしゃったように、経営計画と人財戦略が結びついていないということ。2つめは、人財ポートフォリオを運用するために必要な原資確保のための道筋を示すということ。ヒトにしてもカネにしても原資を確保するためには、何かを止める決断、止めないにしても今の仕事を見直し、メリハリをつける必要が出てきます。その見極めをしっかりと行う必要があると思います。3つめは、人事制度が経営者目線になりすぎているか、ということです。人事制度の本来の目的は、社員など対象者のモチベーションを最大化することと考えています。世間的には、ジョブ型などといった制度が求められていますが、それを推進していくのであれば採用の仕組み自体も変えなければいけません。ほかにも流動性を高めているのに、定着をうながしているなどといった矛盾もあります。経営層だけに都合の良い制度にならないように気を付ける必要があります。

熊倉 人的資本への取組みや、人事制度の改定については、他企業でも試行錯誤されている印象がありますね。ただ、社員目線で考えると、模索しながらも、会社が真剣に取り組んでいるということが一番大事なことではないかと思います。また、人が流動するのは当たりまえであるという前提で、採用や育成に取り組むべきでしょう。当社グループ内でも人財活用のノウハウを共有していく必要があると思います。

Q 当社が抱える経営課題の認識について、取締役会で議論すべき課題を含めお聞かせください。

熊倉 海外事業は地域ごとの生産性をいかに上げていくのが大きな課題です。成長の方向性や戦略について検討を重ねて、整理統合は手を緩めずに進めていくべきだと考えます。また、トヨタグループ間の連携も積極的に推し進めてほしいと思います。各社が得意な分野を組み合わせることにより、各々の事業がより発展していくことができるのではないかと考えています。

櫻井 私は大きく2点課題があると思っています。1つは、サステナビリティ経営と非財務情報の開示です。サステナビリティ経営については、サステナビリティ委員会で議論していますが、非財務情報の開示の在り方については、テーマを掘り下げる必要があると思っています。私たち会計士は、非財務情報を未財務情報と言ったりします。「未」というのは、未だ、あるいは、未来の財務情報ということです。ステークホルダーに対してどのように発信すべきか、という所を深く議論して頂きたいと思っています。もう1つは、PBR 向上にむけた取組みです。そのためにもROE、ROICなどの指標と資本コストを意識するとともに、株主還元を短期的・長期的な目線で考えて議論しなければいけないと、強く思っています。



社外監査役 松井 靖

松井 私は、やはり企業価値向上に集中すべきであると考えます。収益力向上、低収益資産圧縮、資本構成の変更、事業ポートフォリオの変革、といった4つのカテゴリーの方針を明確化し、それぞれのテーマを一つ一つ議論して浸透させて行くことが大事です。機能の横串を刺し、横のつながりを意識して運営していく、ということが今後広まると考えられますが、そのなかでも常に事業の収益性を意識した活動が必要不可欠です。

Q 今後のジェイテクトに期待することをお聞かせください。

櫻井 佐藤前社長が作り上げた基盤の上に、近藤社長のモノづくりの知見を加え、ソリューションプロバイダーとしてNo.1 & Only one の、ジェイテクトならではの年輪経営が実現することを期待しています。私は本年度から監査役から取締役という立場に変わりましたが、気を引き締め直してジェイテクトの発展に貢献できればと思っています。

松井 当たり前ようですが、2030年に企業価値が上っていることを期待します。そのためには何のためにジェイテクトが存在するのか？というジェイテクトらしさを意識し、自主性を確立・維持することを大切にしてほしいと思います。また、中期経営計画の実現に向けて指標となる各数値目標を追いかけるなかで、事業によっては抜本的な改革が必要でしょうし、そのなかでも欧米事業の立て直しはキーだと思っています。また、どのような目標があっても安全は最優先であることを忘れずに実施して欲しいと思います。

熊倉 現在、縦割り意識をなくすために「One JTEKT」というスローガンを使っていますが、将来、この言葉を使わなくてもいいように、社員に共通の意識を根付かせて頂きたいと思っています。また、会社全体はもちろん、事業ごとに目指す目標に向けて競争力を高めるために、社員の中に自社の強みを理解し誇りをもって働くという意識が、より広がっていくことを期待します。



2024 年度就任 社外役員メッセージ



社外取締役
池田 育嗣

自動車業界に携わってきた経験を活かして、企業価値の最大化に貢献

この度、当社社外取締役に就任いたしました。私はタイヤやスポーツ用品、産業用ゴム製品の製造販売を行う住友ゴム工業株式会社に1979年に入社し、主にタイヤ生産部門を担当しました。2011年からは代表取締役社長、2019年からは代表取締役会長としてグローバルに事業を拡大してきました。自動車業界が100年に一度の大変革期といわれるなかで、目先の利益や評価だけではなく、ESG経営を中心とした環境や社会への配慮、健全なグローバル管理体制の構築を進めました。このような経験を活かして、「No.1 & Only One の会社になる」という当社の進化と、企業価値最大化に貢献できればと考えています。

当社について、取締役として選任いただいた株主総会の後に見学した刈谷工場は歴史ある建物でありながら、整理・整頓・清潔・清掃・躰の5Sがきちんとなされていたことが印象的でした。また、今後注力していく、電気自動車に関する対応の道筋を的確に説明していただき、大変好印象でした。そのなかでも電池製造設備に関しては、今までの経験からも積極的に助言できるのではないかと思います。

当社の基本理念である「地球のため、世の中のため、お客様のため」に沿った事業展開を確実に進めていくために、全く異なった業界の経験者としての視点と知見を持つ社外取締役という立場から、適切な議論や助言を進めてまいります。

新しい世界を目指して前進と多様性のある環境を期待

第二期中期経営計画の初年度という重要な時期に、当社監査役に就任することとなり、身の引き締まる思いです。

当社は、第一期中期経営計画期間に体質強化を掲げ、損益分岐点の引き下げやブランドの統一、海外関係会社の統合など様々な施策を実行し、大きな変革を遂げました。どれも簡単ではないなかで、土台を作り成果をあげてきた決断力と実行力を評価しています。これからの3年間は、「既存事業の利益成長」と「新規事業の育成」が重要です。新規事業やソリューション拡充に関する様々な施策に取り組むなかで、どのように人、モノ、技術、資金の配分がされるのか、どのように事業評価して前進するのか、を注視していきます。また財務的な観点だけではなく、サステナビリティを念頭に社会課題解決を意識した、非財務の観点も重要視していきたいと思っています。

また、VUCA^{*}の時代にはリスク感覚を磨いて、しなやかに柔軟に対処していくことが必要です。そのために、過去の経験や常識にとらわれず、多様な考え方を受け入れる環境の醸成と発想の転換が必要です。女性だけでなく、だれもが自分らしく働き、組織の一員として充実したジェイテクトライフを送れる、風通しのいい風土を作るサポートをしていきたいと考えています。

^{*}「Volatility: 変動性」、「Uncertainty: 不確実性」、「Complexity: 複雑性」、「Ambiguity: 曖昧性」の頭文字で、社会やビジネスにおいて将来の予測が困難になっている状態



社外監査役
宮川 明子

リスクマネジメント

基本的な考え方

当社のリスクマネジメント活動は、経営計画達成の不確定要素となるリスクをグループ全体で統合的に管理することを通して、リスクを「想定内」にコントロールしていくことで継続的な企業価値向上を目指しています。

具体的には、国内外のグループ会社までを適用範囲に含む「リスク管理規則」に沿って以下の項目を基本として全社のリスク管理に取り組んでいます。

1. 経営に重大な影響を及ぼすリスクの未然防止と低減
2. 危機が現実化した場合に被害を最小化するための体制の整備

リスクの把握と対応の明確化

各事業軸・機能軸・地域軸で年に一度リスクアセスメントを行い、1) 法規制・関連違反、2) 信用・信頼棄損、3) オペレーション、4) 戦略、5) ガバナンスに関連するリスクを「リスク管理項目一覧表」を用いて、重要度と発生可能性を評価し、予防策と対応計画を策定しています。特に重点対応が必要と判断されたリスクは、当該リスクの統括責任者の指導のもと、関連部門が連携してグループ横断で対応を進め、その進捗状況はリスク管理委員会の場で確認、議論を行っています。

推進体制

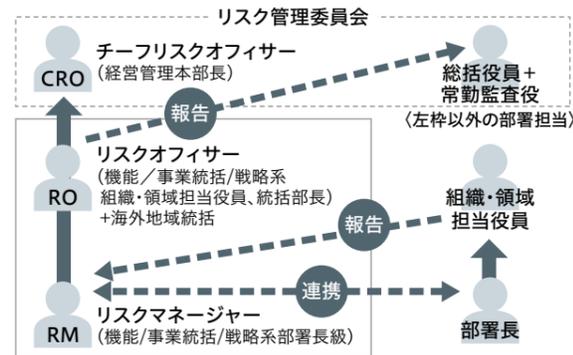
当社はリスク管理委員会を設置し、環境変化を取り込んだリスクアセスメントとリスク対応を、効果的かつ定期的に更新する体制を整備し、定着に向けたフォローを実施して

● リスク管理項目とそれぞれへの対応

項目	内容
1) 法規制・関連違反	製品法規 / 環境法規違反、独占禁止法違反、脱税、安全保障規制違反、個人情報保護違反、訴訟など
2) 信用・信頼棄損	人権尊重の欠如、環境対応遅れ、労働環境トラブル、交通事故、適正取引、社会的責任など
3) オペレーション	労働災害、自然災害、火災・爆発、品質問題、サプライヤー供給問題、人材確保、情報セキュリティなど
4) 戦略	経営環境変化(政治 / 経済 / 社会 / テクノロジー) 対応、ビジネスモデル、生産拠点、調達・配送など
5) ガバナンス	グループ会社含む経営者規律付け・経営管理体制不備、ステークホルダーとの対話不足など

います。また、危機が発生した際には影響度に応じて、危機対策本部を設置し対応にあたっています。

● リスクマネジメント体制



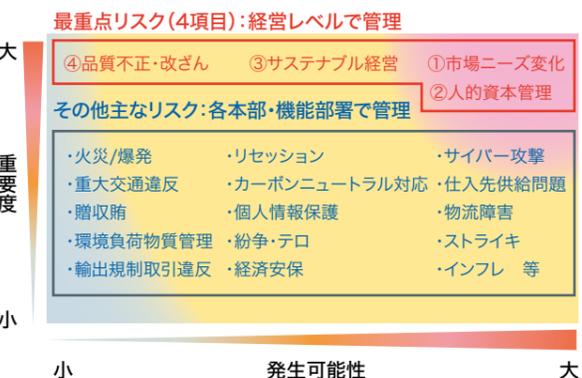
即時報告の徹底

2015年度よりコンプライアンス上の問題把握後の速やかな報告を求める即時報告の対象範囲を拡げてきました。対象以外のリスクについても、把握後の第一報が迅速に伝達されるよう、運用ルールの徹底及び体制の整備を進めています。

大規模災害対策

事業活動の継続に特に大きな影響を与える大規模災害については、ジェイテクトグループBCP[※]基本方針のもと、社員の安否確認や防災訓練、地域の被災リスクを想定した各家庭での減災啓発、製品供給の早期復旧に向けた準備等、ソフト・ハードの両面の対策を推進しています。

※BCP：事業継続計画(Business Continuity Plan)の略。



コンプライアンス

基本的な考え方

当社においては、コンプライアンスを、企業価値を支える前提・基礎であり、「JTEKT Group 2030 Vision」を実現するために不可欠なものと位置づけています。当社グループ全体を対象としたコンプライアンス・プログラムに取り組み、各社がそれぞれの事業内容にあったコンプライアンスを推進できるよう支援しています。

グループ教育・啓発活動

当社グループの役員、社員を対象に、コンプライアンスについて継続的に教育・啓発活動を行っています。中でも、特に要となる当社役員(取締役、監査役のほか経営役員等を含む)に対し、役員研修を毎年開催しています。2023年度は品質不正を生じさせないため、不正防止のポイントや職場における心理的安全性を確保するための方策につきワークショップを実施し、各役員が行動宣言を行いました。

また、毎年7月をコンプライアンス強化月間と定め、当社グループ全社員を対象に社長メッセージの発信、e-ラーニングや職場での読み合わせを想定した教育資料の展開等を行い、各職場におけるコンプライアンスの実践を支援しています。さらに、各社員の職位、職種に応じた社内研修においても、注意すべきコンプライアンスを取り上げています。

◆コンプライアンス点検及び無記名アンケート

当社及び当社グループを対象として、定期的に、業務にかかわるコンプライアンスについての状況を調査し、その結果をもとにコンプライアンス推進の取組みを企画・実施しています。また、当社社員を対象として、品質不正やハラスメントを含むコンプライアンス違反についての無記名アンケートを実施し、丁寧な事実調査を通じたコンプライアンス違反の早期発見と未然防止に努めています。

内部通報制度

社員が相談内容に応じた窓口を選択しやすいよう複数の窓口(国内グループ会社も対象とした社外弁護士の窓口や監査役が対応する社内の窓口を含む)を設けています。そして、各窓口における訓練を受けた対応従事者のきめ細かな対応を通じて、不祥事の未然防止や早期対応・再発防止に努めています。また、2024年度よりグローバル通報窓口として「グローバルコンプライアンスホットライン

“Speak Up”」を開設し、速やかに全世界の通報に対応し、再発防止策を実施する仕組みを整備しています。

● 過去5年間の内部通報件数

年度	2019	2020	2021	2022	2023
件数	35	47	70	74	96

● 内部通報窓口の役割



競争法違反・腐敗行為(贈収賄)防止

当社及び当社グループ各社の事業形態及び取扱商品の特色、公正な取引を重視する世界的な潮流にかんがみ、特に独占禁止法・各国競争法と腐敗行為・贈収賄関連法のコンプライアンスに重点を置いています。

適切な納税

「ジェイテクトの基本理念」を実現するため、事業を行う国や地域で適切な納税を行うことも重要な意味を持つと認識し、納税に関する法令及びその精神を遵守しています。取締役会の決議において「JTEKT グローバル・コンダクト・ガイドライン」を定めるほか、2024年7月に「税務方針」を制定し、全役員・社員の行動の指針とし、税の透明性を確保しています。当社及び当社グループは、事業を行った国や地域において税務当局と健全かつ正常な関係を保ちながら、優遇税制などの適用を含め事業相応の所得を適切に申告できるように努めています。また、OECDガイドラインに基づいたグループポリシーを定め適切なグループ間取引の価格設定を行っており、事業所の所在国又は地域以外にある租税回避地(タックスヘイブン)や租税条約などを濫用した、税源浸食や所得移転につながるタックスプランニングは行っていません。上記の活動の推進する上で、Chief Financial Officer (CFO)が、取締役会の指揮下で当社グループの税務コーポレートガバナンスの構築・維持、税務リスク管理及び重大な税務問題について、最終的な責任を負います。CFO及び経理部門は、ガバナンスの状況を取締役会、監査役(会)等に報告しています。