

# 役員・監査役一覧

## 取締役



取締役社長  
(代表取締役)

佐藤 和弘

ITデジタル本部長/品質保証本部長

1979年 4月 トヨタ自動車工業株式会社  
(現トヨタ自動車株式会社)入社  
2005年 1月 同社品質保証部長  
2014年 4月 同社常務役員に就任  
2017年 4月 同社専務役員に就任  
2019年 1月 同社執行役員に就任  
2020年 1月 当社顧問に就任  
2020年 6月 当社取締役社長に就任、  
現在に至る



社外取締役

岡本 巖

1970年 4月 通商産業省(現経済産業省)入省  
1999年 9月 同省基礎産業局長に就任  
2001年 1月 同省製造産業局長に就任  
2002年 7月 資源エネルギー庁長官に就任  
2003年10月 国際協力銀行(現株式会社国際協力  
銀行)理事に就任  
2005年10月 住友商事株式会社常務執行役員に  
就任  
2006年 4月 同社専務執行役員に就任  
2007年 6月 同社代表取締役専務執行役員に就任  
2009年 4月 同社代表取締役社長付  
2009年 7月 財団法人中東協力センター  
(現一般財団法人中東協力センター)  
理事長に就任  
2011年 5月 一般財団法人日中経済協会理事長  
に就任  
2015年 6月 当社取締役に就任、現在に至る



取締役経営役員  
(代表取締役)

松本 巧

研究開発本部長/自動車事業本部長

1986年 4月 トヨタ自動車株式会社入社  
2010年 8月 同社BR-EVシステム開発室長  
(部長級)  
2015年 4月 当社執行役員に就任  
2015年10月 当社常務執行役員に就任  
2016年 6月 当社常務取締役に就任  
2021年 1月 当社取締役経営役員に就任、  
現在に至る



社外取締役

加藤 雄一郎

2003年 4月 名古屋工業大学大学院 工学研究科  
産業戦略工学専攻 准教授  
2015年10月 合同会社ブランドデザイン  
(現株式会社ブランドデザイン)  
代表社員に就任  
2018年 4月 厚生労働省所管  
職業能力開発総合大学校能力開発院  
教授  
2018年11月 株式会社ブランドデザイン  
代表取締役に就任(現任)  
2019年 6月 名古屋工業大学 産学官金連携機構  
プロジェクト教授(現任)  
2022年 6月 当社取締役に就任、  
現在に至る



取締役経営役員  
(代表取締役)

山中 浩一

営業本部長

1986年 4月 光洋自動機株式会社  
(現株式会社ジェイテクト)入社  
2010年 1月 当社ステアリング事業本部  
調達部長  
2014年 4月 当社執行役員に就任  
2017年 4月 当社常務執行役員に就任  
2020年 4月 当社常務役員に就任  
2021年 4月 当社経営役員に就任  
2022年 6月 当社取締役経営役員に就任、  
現在に至る



社外取締役

熊倉 和生

1985年 4月 トヨタ自動車株式会社入社  
2011年 1月 同社資材・設備調達部長に就任  
2016年 6月 株式会社豊田自動織機  
常務役員に就任  
2019年 6月 同社執行職に就任  
2020年 4月 トヨタ自動車株式会社調達本部  
副本部長に就任  
2020年 7月 同社調達本部 本部長に就任(現任)  
2023年 6月 株式会社豊田自動織機 取締役に  
就任(現任)  
当社取締役に就任、  
現在に至る

## 監査役



常勤監査役

佐野 眞琴

1981年 4月 トヨタ自動車工業株式会社  
(現トヨタ自動車株式会社)入社  
2007年 1月 トヨタ自動車株式会社  
田原工場工務部長  
2014年 3月 当社理事に就任  
2014年 4月 当社執行役員に就任  
2015年 4月 当社常務執行役員に就任  
2018年 6月 当社常務取締役に就任  
2020年 6月 当社専務取締役に就任  
2021年 6月 当社経営役員に就任  
2022年 4月 当社アドバイザーに就任  
2022年 6月 当社常勤監査役に就任、  
現在に至る



社外監査役

松井 靖

2019年 4月 株式会社デンソー経営役員に就任  
2021年 6月 同社取締役・経営役員に就任  
2022年 6月 当社監査役に就任(現任)  
2023年 6月 株式会社デンソー代表取締役  
副社長に就任、  
現在に至る



常勤監査役

辻田 浩一

1990年 4月 当社入社  
2015年 1月 当社経営企画部長に就任  
2017年 7月 JTEKT (THAILAND) CO.,LTD.  
出向  
2020年 7月 JTEKT ASIA PACIFIC CO.,LTD.  
副社長  
2022年 7月 当社監査部長に就任  
2023年 6月 当社常勤監査役に就任、  
現在に至る



社外監査役

櫻井 由美子

2000年 1月 櫻井由美子公認会計士事務所  
代表に就任  
(現任)  
2019年 6月 当社監査役に就任、  
現在に至る

# コーポレート・ガバナンス

ジェイテクトは、企業の社会的責任を果たし、企業価値を持続的に向上させるため、コーポレート・ガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。

## 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、「ジェイテクトの基本理念」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。

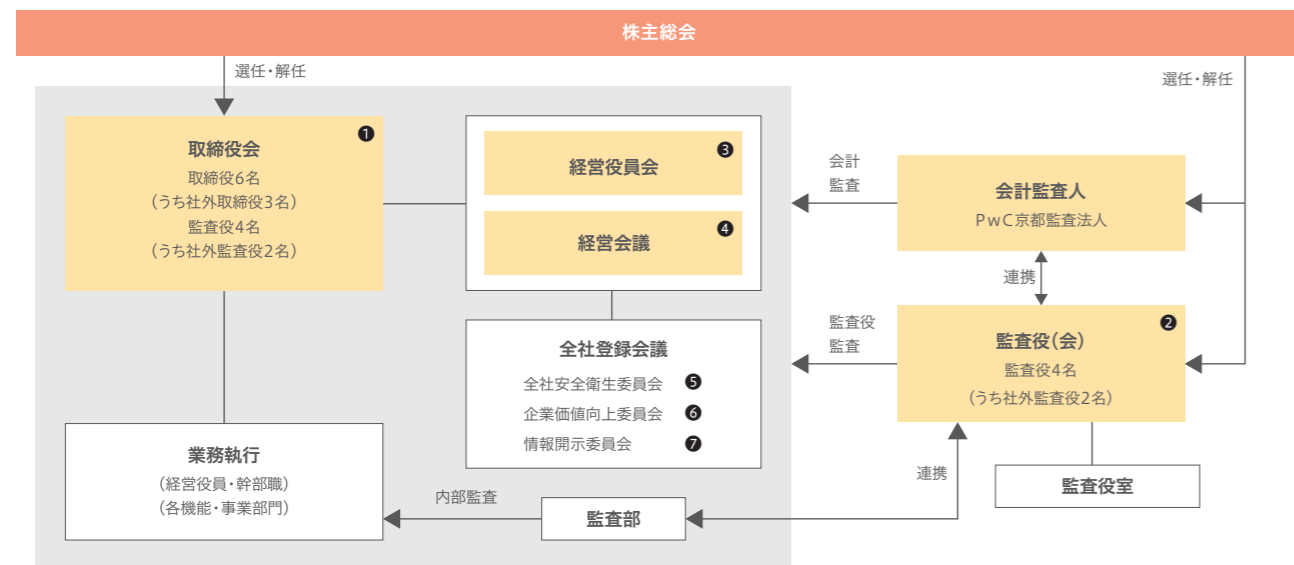
透明・公正かつ迅速で効率的な経営を担保するため、監査役会設置会社を選択し、社外監査役2名(独立性を有する社外監査役1名)を含む4名の監査役が、取締役の職務執行を

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。

また、監査役室に専任スタッフを置き、監査役を補助しています。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。

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。また、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・ガバナンス体制図



## 取締役会等の開催状況(2022年度)

会議体	構成	開催頻度	内容
①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。
②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。
③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。
④経営会議	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、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			
⑤全社安全衛生委員会	取締役3名 経営役員7名 ほか工場担当等6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。
⑥企業価値向上委員会	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。
⑦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、手段が適切かどうかを検討、確認する。
戦略会議	取締役3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 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 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	取締役3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。
国内関係会社経営課題検討会	取締役3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 経営役員7名ほか数名	1回/四半期/社	

## コーポレート・ガバナンス

### ガバナンス強化に向けた取り組み

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。

2019年11月には取締役会への付議事項を見直し、重要度の低い項目の決裁権限を経営役員会に委譲することで、取締役会の審議事項を経営戦略等、より重要な事項の検討に充てることを目的として、「取締役会規則」を改正しました。

また、2020年4月に従来の「執行役員制度」を廃止し、

新たに「幹部職制度」を導入しました。これにより、実力のある若手従業員の抜擢や、重要ポストへの人財のフレキシブルな登用・離脱が可能になったほか、2021年1月にも役員制度の見直し(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)を行うことで、役員体制のスリム化・フラット化、経営判断のスピードアップ、権限委譲の推進、更なる適材適所・配置判断のスピードアップ、フレキシブルな登用と離脱(拡大)により、役員数も大幅に削減されました。

### 主なガバナンス改革の取り組み

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)	役員の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	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	役員の更なる多様性確保
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	若手従業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

### 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り組みを行っています。

- 1.「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。
- 2.「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。
- 3.「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。
- 4.「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。

### 社外役員の選任理由と出席状況

役職	氏名	選任の主な理由となった実績・見識等	独立役員	2022年度の出席状況(回/回)	
				取締役会	監査役会
取締役	岡本 巖	経済産業省及び一般財団法人の要職を歴任し国内外における産業・経済活動に関する豊富な経験と高い見識	○	13/13	-
取締役	加藤 雄一郎	大学等での教授としての経歴を通じて培われたマーケティングや品質管理の分野における豊富な経験と高い見識	○	10/10 (2022年6月就任)	-
取締役(新任)	熊倉 和生	製造業の経営者としてのモノづくりに関わる豊富な経験と高い見識	-	-	-
監査役	櫻井 由美子	公認会計士としての財務及び会計に関する相当程度の知見	○	13/13	15/15
監査役	松井 靖	製造業の経営者としての豊富な経験と企業統治に関する幅広い見識	-	10/10 (2022年6月就任)	11/11 (2022年6月就任)

また、当社が提示する点検表に基づき、定期的に「コンプライアンス点検」を実施しています。

### 社外役員

「取締役選任に関する方針」に基づき人格、見識・知見に優れ、高い倫理観を有し、会社法の要件を満たし、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社外取締役として選任しています。

また、中立的・客観的視点での監査の実施という観点から、社外監査役を選任しています。

### 社外役員に対する情報提供

取締役会前日に「社外役員連絡会」を実施しています。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、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ています。同連絡会では、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、ご意見を頂いています。

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役・監査役候補者の指名

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。

### 取締役のスキルマトリクス

当社の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取締役を選任しています。

### 取締役会の実効性評価

社外役員が参加する取締役会において、多様な知見と豊富な経験に基づく活発な議論を行い、適時適切な経営判断を行うことができる会議運営に努めています。

取締役会の実効性については、右記の分析・評価を行っています。

### 取締役のスキルマトリクス

氏名	役職	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	国際経験
佐藤 和弘	取締役社長	●	●	●			●	●	●	●
松本 巧	取締役経営役員	●	●	●	●		●			●
山中 浩一	取締役経営役員	●	●	●		●		●		●
岡本 巖	社外取締役	●	●			●	●	●	●	●
加藤 雄一郎	社外取締役	●	●	●	●			●		●
熊倉 和生	社外取締役		●	●			●	●	●	●

### (1)方法

当社では、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、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。

### (2)2022年度評価の概要

<2022年4月実施の調査結果における課題>

- ・サステナビリティや人的資本等の無形財産への投資についての議論が不十分。

<2022年度の取組み実績>

- ・取締役会と同様に社外役員を含む取締役及び監査役を構成員とする企業価値向上委員会においてサステナビリティ経営に関する議論を充実。
- ・人財ポートフォリオ策定を開始し、現状の把握を完了。

### (3)今後の取組み

(2)で把握した現状と2030年のあるべき人財ポートフォリオのギャップを埋めるための施策を進めてまいります。

### <2023年度活動計画>

- ・第二期中期経営計画の策定と併せて、事業戦略と紐づけた人財ポートフォリオを始めとする無形財産への投資に関する議論の実施。

### 役員報酬

取締役の報酬は、p.61に記載のとおりです。なお、社外取締役及び監査役の報酬は月額報酬のみであり、賞与の支給はありません。企業業績に左右されにくい報酬体系とすることで、経営に対する独立性を確保しています。各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定しています。

### 役員報酬案策定会議

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「役員報酬案策定会議」を設置し、取締役の報酬に関する検討の客観性を高めています。外部調査機関データを参考に当社報酬水準を確認の上、①2023年度月額及び、2022年度業績を反映した賞与支給案②次年度見直しの方向性について提案し、その内容について協議/審議しています。また、会議のプロセスと審議結果については取締役会で報告されています。

### 政策保有株式

政策保有株式として保有する上場株式について、その保有に関する方針及び議決権行使の基準を策定していますので、右に示します。また、政策保有株式毎に保有目的の適切性や経済合理性について毎年取締役会において検証しています。具体的には、当該株式の保有によって得られる便益や発行会社のROEが当社の資本コスト等に見合っているかを判定した上で、保有の適否を検証しています。

また、議決権行使の基準に則り、適時対応していきます。

### (1)政策保有に関する方針

政策保有株式は、取引先様との長期的・安定的な関係の維持・強化等を目的とし、中長期的な企業価値向上の観点から保有します。かかる保有目的に沿わなくなった、あるいは保有に伴う便益、リスクが資本コスト等に見合っていないと判断した銘柄については、縮減を検討します。

### (2)政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、当該企業が反社会的行為を行っておらず、かつ株主還元が社会一般と比較して著しく不相当と認められる等、株主利益を軽視していない限り、基本的に企業経営者による経営判断を尊重します。企業又は企業経営者による不祥事及び反社会的行為が発生した場合にはコーポレート・ガバナンス上、重大な問題が発生しているとみなしコーポレート・ガバナンスの改善に資する内容で議決権を行使します。

## コーポレート・ガバナンス

### 取締役・監査役の報酬

支給方法	金銭報酬		株式報酬(譲渡制限付)
報酬の種類	固定報酬(月額報酬)	業績連動報酬	業績連動報酬
支給割合(基準額換算)	70%	20%	10%
報酬枠(年額)	800百万円		100百万円
支給時期	毎月	年1回(定期株主総会翌日)	年1回(定期株主総会翌日)
方針	役職毎に基準額を設定	下記指標に基づきテーブル表より算出 ① 事業利益額 ② 安全・品質 KPI 評価 ※「ジェイテクト基本理念」の「安全第一・品質第二」に基づき、安全・品質 KPI を指標に設定しております	左記事業利益で算出した額の50%を株式報酬として付与
プロセス	① 上記の方針により報酬案を策定 ② 任意に設置する役員報酬案策定会議(社長及び独立社外取締役2名)にて、上記①の報酬案について審議 <審議内容> ・決定方針との整合性、見直しの必要性 ・指標実績評価の確認 ・役職ごとの報酬水準(外部調査機関による役員報酬調査データにて当社と規模等が類似する企業との比較) ③ 取締役会での決議(取締役社長に一任)により役員報酬案策定会議の審議結果に基づき、取締役社長が決定 ④ 取締役会での決議により、株式報酬の割当て(株式数)を決定		

### 役員報酬等の総額(2022年度)

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額			支給人数
		固定報酬	業績連動報酬		
			賞与	株式報酬	
取締役(うち社外取締役)	268百万円(36百万円)	203百万円(36百万円)	44百万円(-百万円)	20百万円(-百万円)	11名(4名)
監査役(うち社外監査役)	101百万円(24百万円)	101百万円(24百万円)	-百万円(-百万円)	-百万円(-百万円)	8名(4名)
合計	369百万円	304百万円	44百万円	20百万円	19名

(注)1. 2022年6月28日開催の第122回定時株主総会終結の時をもって退任いたしました9名の在任中の報酬等の額につきましては、支給人数とともに含めて記載しています。  
 2. 上記の賞与の額には、当期中に役員賞与として費用処理した、44百万円(取締役3名分)を含んでいます。  
 3. 上記の株式報酬の額は、事後交付型の株式報酬として付与する譲渡制限付株式に係る当期中の費用計上額です。

## 社外役員メッセージ



社外取締役 独立  
岡本 巖

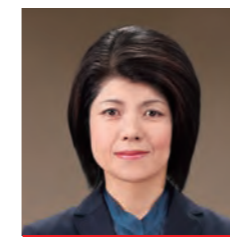
### 厳しい事業環境の中で、 着実な改善と、改革を進めてきたことを評価

ウクライナ戦争に端を発するエネルギー及び原材料価格の高騰、中国のゼロコロナ政策、半導体不足、地政学リスクの顕在化等、厳しい事業環境にもかかわらず2022年度当社は、増収・増益を達成し損益分岐点売上比率の改善目標も達成しました。これは、省力化・省エネ等の原価低減、売価改善、北米等の構造改革及び新製品・サービスの提供等、全社一丸となって奮闘した努力の成果であると考えます。

この間、One JTEKTを具体化するブランド統一や、縦割の壁を取り払い迅速なシナジー発揮を可能とする組織改編、グループ会社に対するガバナンス強化、人事制度の見直し等多方面にわたる改革が実行されました。取締役会は、こうした執行側の改善・改革努力の進捗状況を聴取し、積極面は評価するとともに課題を指摘することにより更なる改革深化を促しています。例えば、欧州構造改革のより抜本的な取組みや急速にEV化が進む中国市場への対応等。

今後の取組みとしては、2030年のありたい姿を実現するために必要な人材ポートフォリオと、そこにいたる人材ロードマップの策定。また、ビジネスの次の柱となる新規事業の発掘と、事業化の推進に注力します。当社グループの技術・シーズを結集して社会のニーズに応える製品・サービスの提供を行っていきます。グローバルでは、日米欧中などのGX、DX及びSC強靱化に関連する産業政策の動向や、地政学的リスクに目配りしつつ事業戦略を着実に展開してまいります。

これらの取組みに特に強い関心と期待を持っていますので、社外取締役という立場から適切に議論を提起してまいります。



社外監査役 独立  
櫻井 由美子

### サステナビリティ全体のガバナンスの向上と ステークホルダーとの適切なコミュニケーションを推進

2022年度を振り返ると、東京証券取引所の市場区分の再編に伴い、プライム市場には現状より一段高いガバナンスの要請があり、それによって当社においても企業価値向上を意識したコーポレート・ガバナンスの質が向上された変革の年だったと思います。

サステナビリティの取組みでは、2020年度に策定した中期経営計画でマテリアリティを明確に特定しています。2022年度は、それをリスク対応だけでなく、どう稼ぐかに変革できるのかを取締役会だけでなく、企業価値向上委員会等の会議体で議論を行いました。企業価値の十分な向上を目的とした、よりいっそうのガバナンス体制を強化するためのPDCAサイクルの整備を、スピード感ももち実行できたと感じています。今後は、策定したサステナビリティ方針を全グループ会社、全社員にどう意識づけるかが課題と考えています。

また、投資家をはじめとするステークホルダーと建設的な対話を深めるために、サステナビリティ情報を正しく開示してステークホルダーと双方向のエンゲージメントが行われるよう、社外役員として攻めと守りのガバナンスの役割を果たしたいと思います。

2023年度は第一期中期経営計画の最終年度となります。目標として定めた収益体質強化のための損益分岐点売上比率のKPIは確実に浸透し実行されてきました。今後は資本コスト(ROE、ROIC)、株価(PBR、PER)を意識した資本効率経営を確実に追求実行する段階に入っていくものと期待しています。

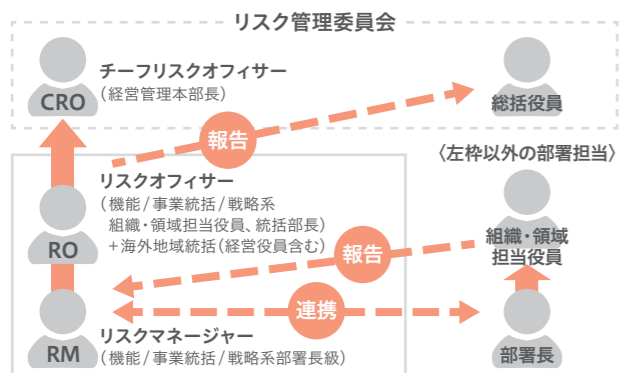
## リスクマネジメント

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しています。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きます。

### 推進体制

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



### リスクの把握と対応の明確化

各事業軸・機能軸・地域軸でリスクアセスメント活動を展開しています。毎年、当社及び国内外のグループ会社で作成した「リスク管理項目一覧表」を用いて、自組織の事業目的の達成を阻害するおそれのあるリスクについて影響度と発生可能性を評価します。重点対応が必要と判断されたリスクは、当該リスク主管部門が連携して、対策をグループ横断で推進しています。

### 社内への浸透・啓発活動

品質不正、労働災害、気候変動、自然災害、情報セキュリティなど日頃からリスクに対する感度を高め、リスク管理の目的を押さえ、適切な対応が取れるようにリスクの理解促進・意識向上に向け、啓発活動を実施しています。

### 今後の主な取組み

- ① 役員層向けリスク管理研修(リスクの予見力強化ー意見・本音が言いやすい企業風土醸成ー)
- ② リスクマネージャー向け研修(リスク抽出、リスクシナリオ検討ワークショップ)

### 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。

### 情報セキュリティ

サイバー攻撃をはじめとする日々高まる情報セキュリティリスクを経営上の重要リスクとして認識し、製品開発、製造、出荷等の各工程においても、安全な製品を供給するために、「ジェイテクトグループ情報セキュリティに関する方針(ポリシー)」を2019年に制定しました。

また、組織においてもCISO(最高情報セキュリティ責任者)及びセキュリティ専門部署を2022年に設置し、当社製品及び当社グループ、関係するお取引様含め、セキュリティ脅威への継続した対策強化に取り組んでいます。

### 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、従業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

当社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、「ジェイテクトの基本理念」を実現するために不可欠なものとして位置づけています。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、当社グループ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、従業員を対象に、業務にかかわりの深い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。とくにコンプライアンスの要となる当社役員(取締役、監査役のほか経営役員等を含む)に対する研修を毎年開催しており、2022年度は横領等の不正が発生するメカニズムと、これを起こさない企業風土の醸成について、過去の事案を踏まえた現状と課題を認識する機会としました。

また、毎年7月をコンプライアンス強化月間と定め、当社グループ全従業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によるコンプライアンス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、各従業員の職位、職種に応じて提供する社内研修においても、注意すべきコンプライアンスを挙げています。

### コンプライアンス点検

当社全部署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マネジメントの状況を調査し、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。

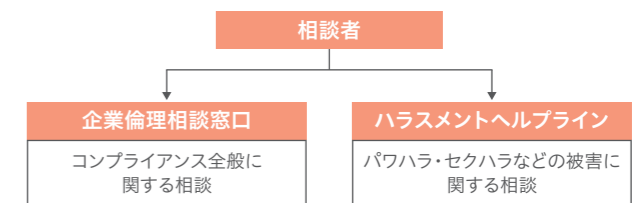
### 内部通報制度

従業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(監査役が対応するものを含む)を設け、各窓口のきめ細かな対応を通じ、不祥事の未然防止や早期対応・再発防止に努めています。なお、2020年度より「企業倫理相談窓口」の一つである企業倫理ヘルプライン(弁護士窓口)を当社国内グループにも拡大し、一元化した情報をもとに再発防止策や対応従事者の能力向上に活用しています。

### 過去5年間の内部通報件数

年度	2018	2019	2020	2021	2022
件数	49	35	47	70	74

### 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、取引における公正性を重視する世界的な潮流並びに法規制と執行の厳格化が進む現状にかんがみ、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。また、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、全役員・従業員の行動の指針とし、税の透明性を確保しています。ジェイテクト及び当社グループは約30の国と地域で事業を展開しており、国や地域を跨ぐグループ会社間取引を行っています。その際の移転価格に関してはOECD移転価格ガイドラインに準拠したグループポリシーを定め、事業を行った国や地域において、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、事業所の所在国また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。なお、納税に関するリスクなどの重要な案件については、経営役員である経営管理本部長またはCFOから取締役会等への報告が行われ、取締役会からの指示を受けられる体制を整えています。