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。**

推進体制

▶ 資料-01

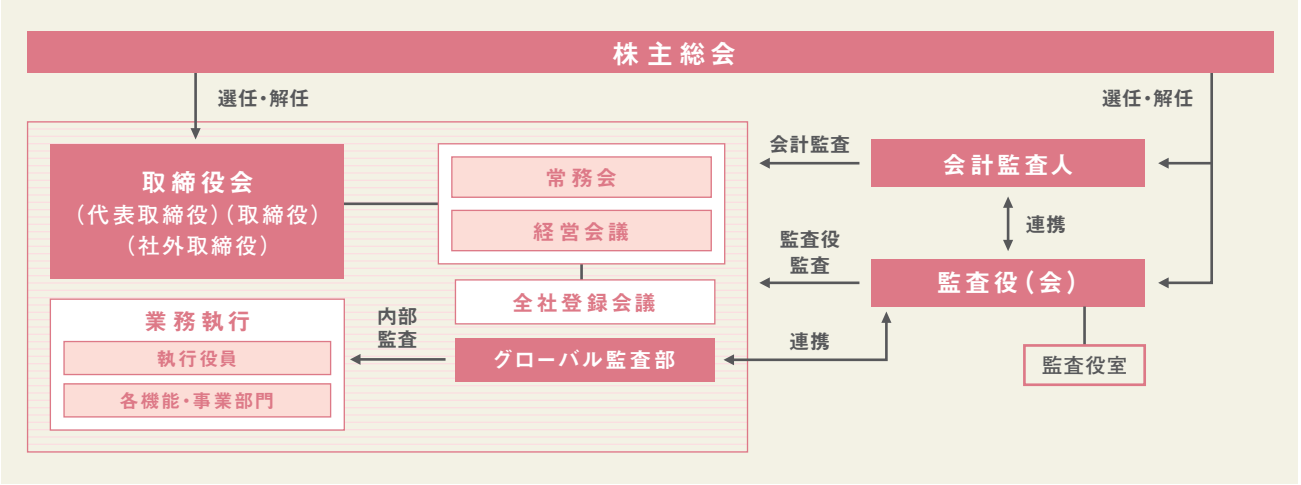
ジェイテクトでは、取締役会を毎月開催し、経営上の意思決定を行うとともに、取締役の職務執行を監督しています。さらに、取締役会の監督機能を強化するため、2015年6月に2人の独立社外取締役を選任しました。また、取締役会の下部機構として常務会、経営会議、全社登録会議を設け、個別事項の審議の充実を図るとともに、執行役員の業務執行を監督しています。

経営を監視する仕組みとして、監査役会設置会社制度を採用し、社外監査役3人を含む5人の監査役が、取締役の職務執行を監査しています。

内部監査については、各業務執行とは独立したグローバル監査部により管理・手続きの妥当性、遵法性など業務全般の監査を行っています。監査役、会計監査人、グローバル監査部は、定期・随時に協議し、相互連携を図っています。

また、ジェイテクトでは、会社法、金融商品取引法が要求する内部統制の体制を整備・運用しています。

▶ 資料-01　コーポレート・ガバナンス体制



取締役会

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。

常務会

取締役会を補完し、経営上の重要事項などを審議、基本方針を決定する。

経営会議

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。

監査役（会）

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。

全社登録会議

取締役会・常務会・経営会議から権限を委譲され、業務執行の立場からの専門的かつ十分な審議を通じ方針・方向性を検討する。

社外役員

▶ 資料-02

ジェイテクトは、独立役員(*)の要件を満たし、出身の各分野における実績と見識を有している人物を社外取締役として選任しています。各氏が人格、識見に優れ、高い倫理観を有していることなど「取締役選任に関する方針」に基づくことも選任の理由としています。

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。資料-02に記載する実績と見識を有することも理由としています。

＊ 一般株主と利益相反が生じるおそれのない社外取締役または社外監査役を意味し、東証「上場管理等に関するガイドライン」の独立性基準に沿った社内基準に基づいて判断しています。

取締役・監査役の報酬

取締役の報酬は、月額と賞与により構成し、企業業績との連動性を確保して、職責や成果を反映した報酬体系としています。賞与は、各期の連結営業利益をベースとして、配当、従業員の賞与水準、他社の動向および中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案の上、検討しています。具体的な案は代表取締役と社外取締役で構成する「役員報酬案策定会議」にて検討しています。

監査役の報酬は、月額のみとし、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担保しています。

なお、役員報酬などの月額報酬については、2012年6月27日開催の株主総会の決議により定められた報酬総額の上限額範囲内にて決定しています。各取締役の月額報酬額は、取締役会にて決議し、各監査役の月額報酬額は監査役の協議により決定しています。

また、取締役の賞与については、定時株主総会の決議により支給総額について承認された後、各取締役の賞与額は、個々の職務と責任および実績を勘案し取締役会で決議しています。

▶ 資料-02 独立社外取締役および独立社外監査役の選任

役職	氏名	選任の主な理由となった実績・見識等	独立役員	2016年度の出席状況(回/回)	
				取締役会	監査役会
取締役	宮谷 孝夫	製造業の経営者および業界団体会長としてのモノづくりに関わる豊富な経験と高い見識	○	13/15	—
取締役	岡本 巖	経済産業省およ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	○	13/15	—
監査役	深谷 紘一	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		15/15	15/15
監査役	小林 正明	公認会計士としての財務および会計に関する相当程度の知見	○	15/15	15/15
監査役	嵯峨 宏英	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		11/15	11/15

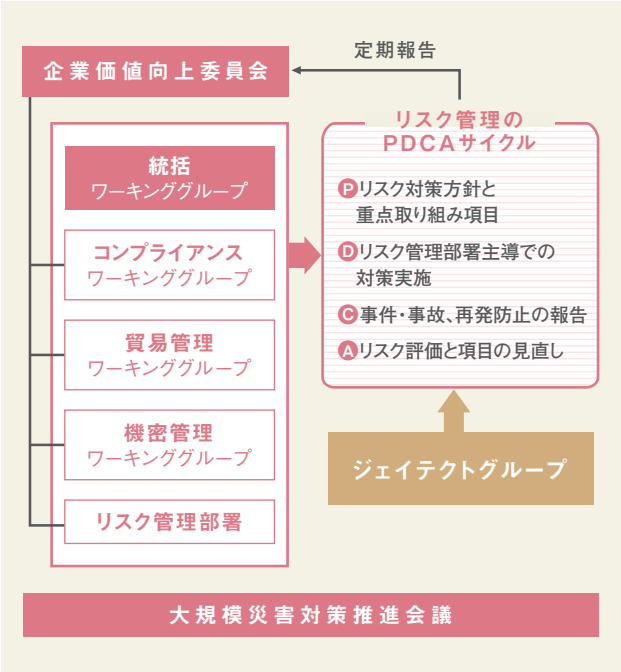
リスクマネジメント

ファンダメンタルズ（企業基盤）を維持、強化しつつ、経営環境の変化に迅速に対応し、企業価値を持続的に向上させるために、ジェイテクトグループ全体の重要なリスクを把握、評価し、適切な対策を推進するリスクマネジメント推進体制の充実を図っています。

推進体制

全社横断的な組織である企業価値向上委員会において、事業活動や社会・環境に影響をおよぼす可能性のあるリスクについて、外部環境も踏まえて定期的に見直しを行っています。各ワーキンググループやリスク管理部署では、同委員会で決定・合意された内容に則してリスク発現の予防・低減のための対応計画を策定し、各施策を推進しています。

2016年度は、ジェイテクトおよびグループ会社に影響をおよぼす可能性のある事象をタイムリーに把握し対応するための体制再構築に着手しました。コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスに関わる活動と融合させ、より効果的かつ効率的な活動とし、未然防止に重点を置いたグローバルリスクコントロールを目指します。



ジェイテクトが取り組むさまざまなリスク対応の中でも、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、2015年度に取締役社長を議長とする大規模災害対策推進会議を設立しています。同年に定めた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避難訓練、地域の被災リスクを想定した各家庭での減災啓発、商品供給の早期復旧に向けた準備など、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。

各部門でのリスク視点を強化

各部門が自律的にリスクに対処するため、2013年度より、部門単位で策定する年度実施計画の作成時において計画推進を阻害する可能性のあるリスクを洗い出しています。さらに、計画に発現時の対応を織り込むことで、各部門でのリスク発現への予防・対策を推進しています。

コンプライアンス

**ジェイテクトでは、コンプライアンスは企業価値を支える前提・基礎であり、
企業理念を実現するために不可欠なものと位置づけており、
「役員倫理規則」「コンプライアンス規則」を制定し、グループ全体での徹底に努めています。**

推進体制

経営トップへの定期的な報告

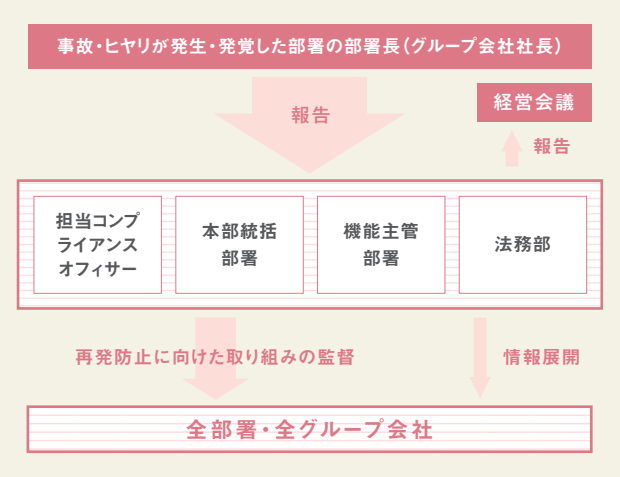
各執行役員等が担当部門のコンプライアンスオフィサーを務めています。毎月の経営会議で、ヒヤリ事例を含めコンプライアンス違反について速やかに報告し、経営トップレベルの課題として迅速な対応、再発防止に取り組んでいます。

即時報告ルールを規程化

ジェイテクトグループで発生したコンプライアンス違反について、2015年度より事故把握後の速やかな報告を求める即時報告ルールの運用を開始し、規程化(*)。報告漏れが発生しない体制を構築しています。

＊ 内部通報およびコンプライアンス違反管理規準。

コンプライアンス違反 報告の流れ



教育・啓発活動

近年、特に社会の関心が高まっている労務問題、中小企業保護をテーマに、ジェイテクト役員を対象としたコンプライアンス研修を計2回実施。外部弁護士の講演のほか、実務を想定したケーススタディも行い、問題を再認識することができました。

コンプライアンス強化月間

毎年7月をコンプライアンス強化月間と定め、全従業員を対象に啓発活動を実施しています。2016年度は、社長メッセージを社内および国内外グループ会社に展開。日本語版に加え、英語版を含めた9カ国語(*)の翻訳文を用意し、海外グループ会社対応を支援しました。また、全従業員に対して、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も実施しました。(受講率100%)

＊ 英語、中国語、フランス語、タイ語、ルーマニア語、チェコ語、ポルトガル語、スペイン語、ドイツ語

7月に実施した役員コンプライアンス研修

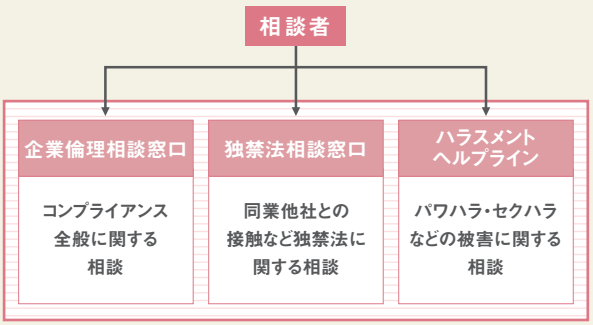
内部通報窓口

相談案件ごとにきめ細かな対応ができるよう「企業倫理相談窓口」ほか、複数の窓口を設けて、不祥事の未然防止や早期対応・再発防止に努めています。海外を含むグループ会社でも個別に相談窓口を設置しています。

過去5年の内部通報件数

→ S_23 関連記事

年度	2012	2013	2014	2015	2016
件数	28	50	51	51	45

＊ 2013年度以降は、ハラスメントヘルプラインの通報件数も加えています。

内部通報窓口の役割