

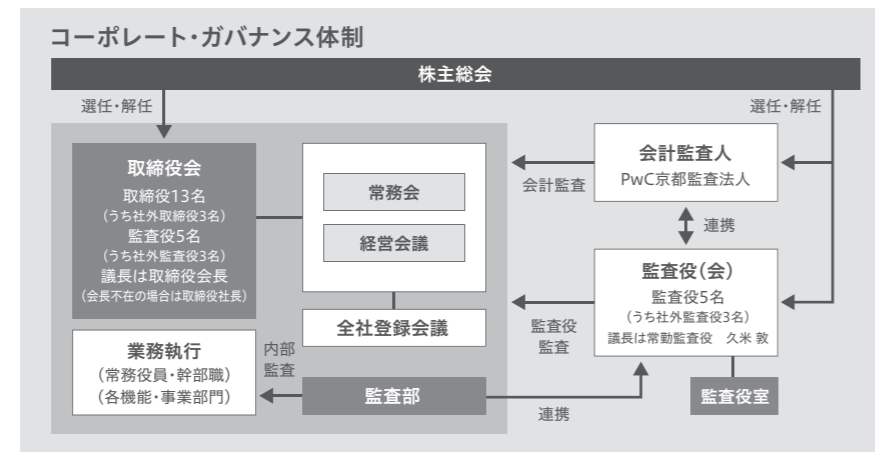
コーポレート・ガバナンス

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

当社は取締役会を毎月開催し、法令または定款で定められた事項のほか、企業理念及びJTEKT GROUP 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常務会、経営会議や全社登録会議を設け、個別事項の審議の充実に努めるとともに、業務執行を監督しています。

当社は透明・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3名(独立性を有する社外監査役2名)を含む5名の監査役が、取締役の職務執行を監査しています。また、監査役室に2名の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、トップ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、その結果を代表取締役及び監査役に報告することで、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。



取締役会 取締役13名 (うち社外取締役3名) 監査役5名 (うち社外監査役3名) 議長は取締役会長 (会長不在の場合は取締役社長)	月1回開催	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。	月1回開催	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。	月1回開催
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。	月1回開催	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。	月2回開催	全社登録会議 経営上の重要テーマについて集中的に審議しPDCAサイクル※1を回す。	下記参照

※1 計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)を繰り返すことで継続的に業務改善していく管理手法。

全社登録会議

機能会議		委員会	
人事機能会議	2回/年	全社安全衛生管理委員会	2回/年
調達機能会議	2回/年	企業価値向上委員会	2回/年
品質機能会議	1回/年	情報開示委員会	随時
生産機能会議	2回/年		
技術マネジメント会議	2回/年		
情報システム機能会議	4回/年		

ガバナンス強化に向けた歩み

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議決権限を常務会に委譲することで、取締役会の審議時間を経営戦略の検討等、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月には従来の「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、実力のある若手社員の抜擢や、重要ポストへの人材のフレキシブルな登用・離脱が可能になったほか、役員数が大幅に削減されました。

旧制度(執行役員制度)			新制度(幹部職制度)		
身分	区分	役職	身分	区分	役職
役員	取締役	本部長	役員	取締役	本部長
	常務執行役員	本部長/副本部長/地域統括/組織担当		常務役員	本部長/(副本部長)/地域統括/(地域副統括)
	執行役員	副本部長/地域統括/組織担当	従業員	幹部職	執行副本部長/執行地域統括/執行地域副統括
技監・主監	組織担当/(部長)	執行領域長			
従業員	基幹職R0	部長(室長)	従業員	基幹職R2	部長(室長)
	基幹職R1	部長/室長/課長/グループ長			部長/室長/課長/グループ長
	基幹職R2	部長/室長/課長/グループ長			部長/室長/課長/グループ長

※2 フレキシブルな登用・離脱可能に

主なガバナンス改革の取り組み

年月	施策	年月	施策
2005年 6月	執行役員制度を導入	2016年 6月	役員報酬案策定会議設置 (代表取締役および社外取締役で構成)
2006年 5月	コーポレート・ガバナンス報告書を発行	2017年 3月	企業価値向上委員会設置
2008年 1月	グローバル監査部設置	2017年10月	リスクマネジメント部設置 (2020年1月より法務部リスクマネジメント室に変更)
2009年 2月	CSR推進委員会設置	2018年 6月	社外取締役を1名増員し、3名就任
2013年 6月	外国人役員登用	2019年 6月	女性社外監査役登用
2015年 6月	社外取締役2名就任	2019年11月	取締役会規則改正
2016年 2月	役員人事案検討会議設置 (代表取締役及び社外取締役で構成)	2020年 4月	幹部職制度導入

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、国内外の子会社に対して以下の取り組みを行っています。

- 「JTEKT GROUP VISION」、「JTEKT WAY」、「中期経営計画」等を共有し、トップ懇談会等の場において、経営計画の進捗状況を確認しています。
- 「事前協議・報告制度規程」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。また、主要な子会社については、子会社において意思決定プロセスが適正に機能していることを確認しています。
- 「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。
- 「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、定期的に「コンプライアンス点検」を実施しています。

社外役員

当社では、「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。

社外役員の選任理由と実績

役職	氏名	選任の理由	独立役員	2019年度の出席状況(回/回)	
				取締役会	監査役会
取締役	宮谷 孝夫	企業の経営者及び業界団体会長として、長年にわたり、ものづくりに携わってきた豊富な経験と高い見識を有しており、当社の経営を監督し、適切な助言及び提言をして頂くため。また、独立役員要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。	○	15/15	—
取締役	岡本 巖	経済産業省や日中経済協会等において要職を歴任し、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を有しており、当社の経営を監督し、適切な助言及び提言をして頂くため。また、独立役員要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。	○	15/15	—
取締役	内山田 竹志	企業の経営者として、長年にわたり、ものづくりに携わってきた豊富な経験と高い見識を有しており、当社の経営を監督し、適切な助言及び提言をして頂くため。	—	12/13 (当社取締役就任後)	—
監査役	吉田 享司	公認会計士として培われた財務及び会計に関する幅広い知見を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。	○	15/15	15/15
監査役	若林 宏之	経営者としての幅広い経験と知見及び企業統治に関する高い見識を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。	—	13/15	12/15
監査役	櫻井 由美子	公認会計士として培われた財務及び会計に関する幅広い知見を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。	○	13/13 (当社監査役就任後)	11/11 (当社監査役就任後)

社外役員に対する情報提供

当社では、取締役会での審議をより充実させるため、取締役会の前日に経営管理本部担当役員より社外役員に対して取締役会上程議案の内容等について説明を行っているほか、取締役会当日には、「社外取締役・監査役連絡会」を開催し、社外取締役と監査役間で情報を共有しています。また、M&Aなど、経営上特に重要な取締役会上程案件については、原則として取締役会の1か月前に社外役員を含む取締役会と同一の出席者により「経営検討会」を開催し、十分な検討時間を確保しています。

取締役・監査役候補者の指名

取締役・監査役候補者の指名にあたっては、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」において、取締役会全体のバランス、多様性を考慮し、専門分野や経験が様々に異なる人選を行っています。

取締役・監査役報酬

取締役の報酬は、固定報酬(月額報酬)と業績連動報酬(賞与)で構成されています。業績連動報酬については、事業年度ごとの会社業績に基づき支給する短期インセンティブと、中期経営計画の達成度合いにより支給する中長期インセンティブで構成されています。短期インセンティブは連結営業利益額を指標とし、賞与テーブルをベースに算出します。中長期インセンティブは、中期経営計画に基づき設定したROAなどの財務系指標及びCO₂排出量などの社会貢献系指標の達成度合いにより求めた係数を基準額に乗じ、支給額を算出しています。なお係数の変動幅は77%~137%としています。各取締役の報酬については、代表取締役社長、独立社外取締役で構成される「役員報酬案策定会議」での検討結果に基づき、取締役会決議を経て決定しています。なお、2020年度につきましては、前年度の業績を勘案し、取締役に対して賞与は支給しませんでした。監査役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、監査役協議により決定しています。

役員報酬の総額(2019年度)

	人数	額
取締役	14	337百万円
監査役	5	106百万円
合計	19	443百万円

取締役会の実効性評価

当社では、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、以下の2つの分析・評価を行っています。

分析・評価プロセス

- ・監査役による「取締役会を含む重要会議の実効性」の監査
- ・取締役会事務局による取締役及び監査役を対象とした「取締役会の実効性についての調査」

評価結果の概要

2019年度の評価結果として、資料の見やすさについて改善の必要性が認められましたが、全体としては概ね適切に機能しており、取締役会全体の実効性は確保されているものと評価しています。

独立社外取締役メッセージ

独立社外取締役
宮谷 孝夫

社会の要請に対応したモノづくりを進める

お客様、株主様、当社および仕入先の従業員様、この3者のバランスの取れた持続できる幸福を実現していけるように、経営がなされることが最も肝要なことと思います。そのためには日ごろから工夫と議論がなされていることが大切です。執行には関与していない社外役員には、必要とあらば日常の会議でどのような議論がなされたか開示を求め、必要な議論がなされているか確認する責任があります。この点において国内はもとより海外の関係会社運営について刺激を与えていきたいと思っております。

自動車の歴史を見ると、約130年前のベンツによるガソリンエンジンの発明に始まり、約30年前の排気ガス規制対策、HVなど、時々社会の要請に応え続けてきました。今は100年に一度と言われるEV自動車や自動運転技術などの開発競争の最中であり、現下の新型コロナウイルスから派生する諸々の課題への対応が求められるでしょう。このような中、創業以来、必要とされるものを世の中のお客様に提供してきたジェイテクトの歴史が示すように、まさに今が当社の出番です。モノづくりに愚直に頑張っただけで欲しいと思っております。

独立社外取締役
岡本 巖

内外の環境変化を全社で共有し、全力で重要課題に取り組む

当社を巡る事業環境は、CASE^{※1}、米中対立、さらには新型コロナウイルス感染の世界的拡大など未曾有の大変革・危機に直面しています。これに対応し、持続可能な成長戦略を立案・実行していくためには、内外の環境変化を関係部署で共有し、全社・全グループの知見と技術を結集して解決策を具体化することが不可欠です。こうした観点から、私は事前説明会や取締役会等の場でその時々々の問題を提起し、課題に対する関係本部の取り組み状況について執行側の方々と議論することに努めています。

当社はグローバルカンパニーとして、地球社会の持続可能な発展に資するべく、SDGs^{※2}の目標達成に向けて最大限の努力を求められています。この点について、私は工場巡視の都度、工場長はもとより、各グループや現場の係長・主任に至るまで、SDGsの意義が周知徹底されていることを心強く感じ、また、各項目に対する自分事としての日常の取り組みこそが当社の社会貢献を支えている柱であると確信しています。

※1 「Connected : コネクテッド」「Autonomous : 自動運転」「Shared : シェアリング」「Electric : 電動化」の4つの頭文字をとった造語。ハード面における自動車の物理的変化とともに異業種を交えたモビリティサービスの重要性を示唆するもの

※2 Sustainable Development Goals: 2015年9月の国連サミットで採択された、持続可能な世界を実現するための17のゴール、169のターゲットから構成される国際的目標

独立社外監査役メッセージ

独立社外監査役
吉田 享司

「空気を読まない」社外監査役として世間の常識を吹き込む

会社法によれば「監査役は、取締役の職務の執行を監査する」ことになっています。その中で、社外監査役は業務執行者の影響を受けずに独自性を持ち客観的な意見を表明できる者として位置付けられています。

私は業務執行から一定の距離を置いた視点から業務内容を見直すと共に代表取締役および取締役会に対して忌憚のない意見を述べることを心掛けています。とかく同じ組織に長くいると有職故実で物事が決まる傾向があります。そのため私は、社内でも当たり前と思われていることでも世間からずれていないかという観点から業務を監査しています。これからも「空気を読まない社外監査役」として職務を全うする所存であります。

自動車産業の100年に一度の大変革期に際し、グローバルサプライヤーであるジェイテクトは、「No.1 & Only One」のGROUP VISIONのもと、常に先を見据え、持続的に成長していく年輪経営を目指しています。その目標実現のためには、様々なステークホルダーとの関係を強化していくことが重要です。

新型コロナウイルスの感染拡大により、私たちの生活は深刻な状況に直面していますが、感染症収束後の世界は、これまで経験したことがないスピードとスケールで変化していくことでしょう。ジェイテクトもこうしたドラスチックな変革に対して積極的かつ迅速な対応が必要であると考えます。

独立社外監査役
櫻井 由美子ESG^{※3}の取り組みを強化し、企業価値を向上させる

社外役員として求められていることは、「中立性をもってすべてのステークホルダーの共通利益である企業価値を向上させること」、この一言に尽きるかと思っております。

以前は企業に関わるステークホルダーの一つである株主に代わって企業価値を向上させることが社外役員としての使命・役割と意識していましたが、今はもう株主第一主義の時代は終わり、企業が公器として多様なステークホルダーを意識して企業価値を向上させ、企業の持続的な成長を確保させることが必要だと認識しています。そのためには、短期の業績だけでなく、長期の視点を持ち、企業がいかにあるべきかを考え、客観的な社外の目線を持ち続けることが大事であると考えています。

今回、新型コロナウイルスの流行により経済活動がストップし、「グローバリズムとは何か?」「果たして資本主義は正しかったのか?」と問われるようになりました。ジェイテクトは、以前よりSDGsの理念を共有し、ESGに取り組むことにより企業価値を向上させることに努めてきたと思っております。

今後も未知なる未来に向けて時間的・地政学的に総合的な観点を持ち、様々な経済活動、社会活動を俯瞰し、人類すべての幸福づくりのために、ジェイテクトはその高い技術力を生かし、地球規模で貢献できる事業を生み出し、持続的に成長していくことが重要になってくると思っております。

※3 「Environment : 環境」「Social : 社会」「Governance : ガバナンス」の3つの頭文字をとったもの。企業が持続的に成長できるかを判断する指標として用いられる

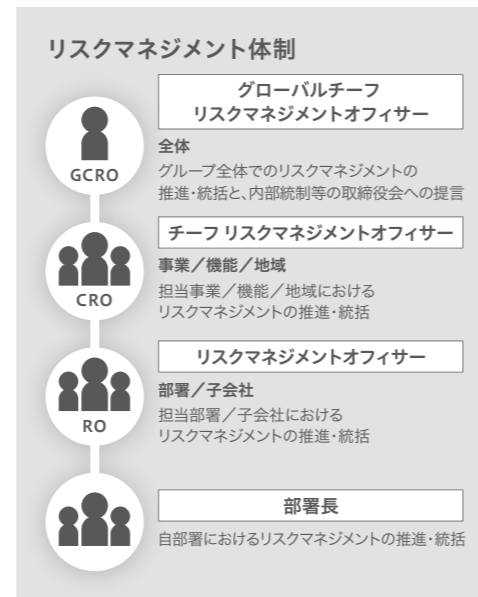
リスクマネジメント

基本的な考え方 **企業価値を向上し社会の期待に応えるために**

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

全社横断的な会議体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。未然防止の取り組み強化に向けて、2017年10月、CO(コンプライアンスオフィサー)をRO(リスクマネジメントオフィサー)に移行した新しい体制を構築しました。リスクマネジメントを各部署、グループに展開するとともに、コーポレート・ガバナンスや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、グローバルでのリスクコントロールを目指します。

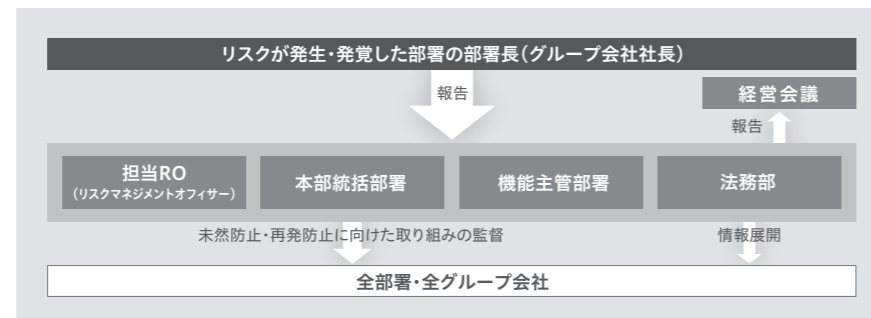


リスクの把握と対応の明確化

ジェイテクトでは、社外の知見も活用し、リスクの網羅と体系化を実施しました。リスク管理部署が具体的な事象の想定とその影響・備えに対するレベル評価を実施し、2019年3月開催の企業価値向上委員会でも共有しました。なお、新型コロナウイルス拡大について、2020年1月中国地域統括会社からのリスク報告を受け、従業員の安全衛生上のリスクに対応するとともに、生産活動停止等の波及リスクへの対応状況を共有しています。

即時報告の徹底

2015年度より運用している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、コンプライアンス以外のリスクについても、リスク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を図っています。



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、部門単位で策定する年度実施計画において、その推進を阻害する可能性のあるリスクへの対応を織り込み、各部門でのリスク発現への予防・対策を推進しています。

情報セキュリティ

全世界でサイバー攻撃やウイルス感染が急増する中、その脅威は、企業活動にとって、非常に大きなリスクとして認識しています。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、情報セキュリティ対策強化が不可欠となっています。こうした中、グループが共有する方針「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3月に制定し、情報セキュリティ強化に取り組んでいます。

コンプライアンス

基本的な考え方 **一人ひとりが企業倫理に則った正しい判断・行動を**

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います。当社では「役員倫理規則」「コンプライアンス規則」を核とする各種の企業コンプライアンスに関する社内規程を制定し、「グローバル・コンダクト・ガイドライン」で役員としての行動指針を示しています。また、グループ各社とも上記のグローバル・コンダクト・ガイドラインを共有するほか、「JTEKTグループ経営管理ガイドライン」の重要な項目のひとつとして企業コンプライアンスの推進を掲げ、各社の事業内容にあった推進体制の構築を促し、また支援しています。

グループ教育・啓発活動

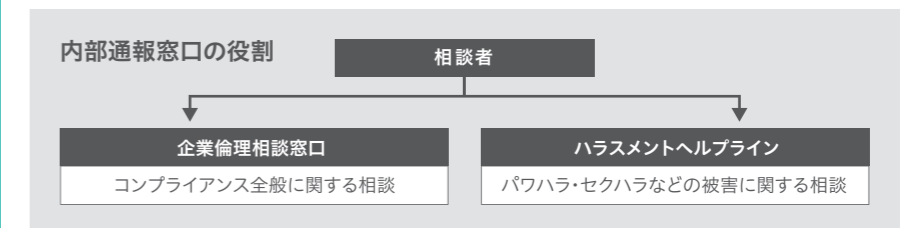
役員、従業員およびジェイテクトグループ各社を対象に、業務にかかわりの深いコンプライアンスについて継続的に教育・啓発活動を行っています。コンプライアンスの要となる当社役員(取締役、監査役のほか常務役員等を含みます。)に対する研修を毎年開催しており、2019年度においては、企業経営における役員の役割と責任をテーマに、外部弁護士の講演等により、問題を再認識する機会としました。また、毎年7月をリスクマネジメント強化月間と定め、ジェイテクトグループ各社を含む全従業員を対象に社長メッセージの発信、e-ラーニングや職場での読み合わせによるコンプライアンス教育資料の展開等を行い、各職場におけるコンプライアンスの実践を支援しています。さらに、人事部等の企画する社内研修においても、個人の職位、職種に応じた注意すべきコンプライアンス項目を取り上げています。

グループコンプライアンス点検

社内全部署およびジェイテクトグループ各社を対象として、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する点検を実施しています。

内部通報制度

「企業倫理相談窓口」ほか、相談案件ごとにきめ細かな対応ができるよう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。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)の運用を、国内グループ会社と一元化し、ジェイテクトグループとしての内部通報対応の能力向上を図っています。



過去5年の内部通報件数

年度	2015	2016	2017	2018	2019
件数	51	45	50	49	35

競争法違反・腐敗行為(贈収賄)防止

ジェイテクトおよびジェイテクトグループ各社の事業形態および取扱商品の特色、取引における公正性を重視する世界的な潮流ならびに法規制と執行の厳格化が進む現状にかんがみ、とくに独占禁止法・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おいています。

適切な納税に対する取り組み

ジェイテクトグループの事業は約30の国と地域で展開されており、国や地域をまたぐグループ会社間取引を行っています。そ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ポリシーを定め、適切な申告に努めています。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)や租税条約等を濫用した、税源浸食や所得移転につながる行為も行っておりません。そして、納税に関するリスク等の重要な案件については、経営管理本部長から取締役会等への報告がなされ、取締役会からの指示を受けられる体制を整えています。