# 従業員の活躍促進とダイバーシティ&インクルージョン

# 企業価値を高める 従業員への取り組み

個人と組織の成長により、企業価値を高める人材戦略を推進しています。



取締役 常務執行役員 コーポレート部門担当 栗原 直一

取り組みテーマ:風土・働き方改革、労働安全衛生、従業員の健康管理、人権の尊重、公正な労使関係

### 「VISION2025」における人材戦略の位置付け

前中期経営計画「VISION2023」に引き続き、経営方針である「イノベーションを実現する人材の育成と組織能力の強化」を実現するため、戦略的な人事施策を行っています。新中期経営計画「VISION2025」では、同施策を継続して実施するとともに、「経営戦略と人材戦略の連動」を人事施策に落とし込み、事業計画を実現するための人的資本の強化を積極的に推進します。

また、大きな全社テーマとして「働き甲斐のある職場づく

り」のスローガンのもと、本社・横浜地区に新たな価値創造の拠点となる「Value Creation Square (VCS)」を創設します。2024年度下期の稼働に向けて、働き方改革を深化させます。具体的には、首都圏にあるオフィスの整備、再配置に合わせて、オフィス勤務とテレワーク/モバイルワークを併用した「ハイブリッドワーク」を実現し、多様な働き方を実現できる職場環境と制度整備を行うことにより、イノベーションを実現します。



#### ■戦略的人事施策

「採用」、「配置」、「能力開発」、「制度・体制」、「従業員エンゲージメントの向上」の5つを柱として、取り組んでいます。

採用	多様性の深化と年齢構成の是正を視野に、新卒、キャリアを問わず事業戦略に沿った採用を活性化
配置	若手社員を中心にローテーションを活性化し、当社の事業ポートフォリオの理解促進とタレントの幅を広げる 取り組みを強化
能力開発	従来の人材育成の内容と取り組みを改善し、経営戦略に連動した育成計画を検討し、実施
制度·体制	スーパーフレックス制度の導入や、障がい者の活躍に対する取り組みの強化、同性パートナーへの対応など、 多様性の実現に必要な制度改定を継続
従業員エンゲージメント の向上	従業員エンゲージメント指標の向上と、自己都合退職率の低位安定を目標に、経営との対話や情報発信を中 心としたコミュニケーション施策を拡充

# ■ 人的資本戦略の実現に向けた取り組み

イントロダクション CEOメッセージ 価値創造ストーリー

取り組み テーマ	目指す姿	施策	重要視する指標
人材戦略 多様性	<ul><li>経営戦略と人材戦略の連動</li><li>社員一人ひとりの価値創造力の向上</li><li>働き甲斐のある職場</li><li>柔軟な働き方の実現</li><li>エンゲージメントの向上</li></ul>	・経営戦略と連動した人材要件、能力開発計画の策定・新卒、キャリアの戦略的な採用活動の強化・若手社員を中心としたローテーションの活性化・デザイン経営研修による「顧客志向」の醸成・幹部職上位層向け株式信託制度の導入・経営との対話を含むコミュニケーション施策の充実・スーパーフレックスなどの制度整備・VCSでの新たな働き方推進・障がい者雇用と活躍の場の促進・同性パートナーへの対応	<ul><li>採用人数</li><li>研修人員数</li><li>エンゲージメント指標</li><li>自己都合退職率</li></ul>
健康経営 推進	健康で生産性の高い働き方の定着	・健康経営報告 ・ヘルスリテラシー向上施策強化	● 生産性指標 ● 休職者率

新中期経営計画

[VISION2025]

価値創造戦略2:

事業戦略

価値創造戦略3:

サステナビリティ戦略

価値創造を支える

基盤

データセクション

# 健康経営

経営トップのメッセージとして「JVCケンウッド健康宣言」を制定し、従業員一人ひとりが能力を最大限に発揮するために、「健康で生き生きと働くことができる職場環境」の整備を推進し、安全で健康な職場づくりに努めています。

具体的には、「管理者へのメンタルへルス研修」、「健康保険組合と共同した健康増進活動」、「長時間勤務対策と従業員ケア」、「定期健診および二次健診の強化」などに取り組んでいます。

これらの活動が認められ、2018年度から6年連続で「健康経営優良法人」に認定されており、2023年には5回目となる「ホワイト500」の認定を受けました。

「VISION2025」では、健康で生産性の高い働き方の定着を目標とし、事業活動へのアウトプットが大きくなることで事業貢献を目指します。そのために、生産性指標(プレゼンティーズム測定ツール\*による)と休職者率(アブセン

ティーズム)のモニタリングを行い、その結果を経営と共有し、施策の改善に努めます。

※:WLQ -J(Work Limitations Questionnaire 日本語版)の結 果を使用して働いている中での 生産性を数値化



### IVCケンウッド健康宣言

JVCケンウッドは、企業理念「感動と安心を世界の人々へ」実現のために、「全ての従業員が健康で生き生きと働くことができる職場環境」を目指します。



[VISION2025]

# 従業員の活躍促進とダイバーシティ&インクルージョン

### ダイバーシティ&インクルージョン

取り組みテーマ	KPI				
取り組みアーマ	2023年度	2024年度			
女性管理職比率	7.2%	8.0%			

当社では、「ダイバーシティ&インクルージョン推進」を 企業基盤強化のための重要な取り組みの一つと位置付け ています。

人種・国籍・宗教・文化・障がい・働き方・年齢・性別・性 的指向・性自認など、さまざまな背景を持った従業員が生 き生きと活躍できる組織を実現し、従業員一人ひとりのエ ンゲージメントを高めることが、組織の活性化やパフォー マンスの向上につながると考えています。

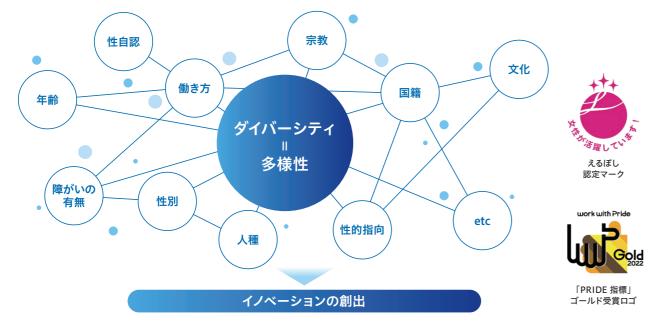
例えば、女性従業員が生き生きと活躍できるよう、研修 を実施したり、育児休暇などの制度を充実させたりするこ とで、サポートしています。また、当社は厚生労働大臣より、 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女

性活躍推進法) | に基づく「えるぼし | に認定されています。 「えるぼし」の認定は、「採用」、「継続就業」、「労働時間等 の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5項 目によって評価され、当社は全評価項目において基準を満 たす「最高位(3段階目)|を取得しました。

また、2022年の同法改正に伴い、男性従業員の育児休 暇の取得推進も強化しており、取得率100%を目指します。

女性の管理職比率については、当社における中長期課 題として認識しており、組織で長く活躍できる人材を育成 し、管理職候補を増やしていく取り組みを継続して行うこ とで、2024年度に8.0%とすることを目標として推進して いきます。

#### • ダイバーシティ&インクルージョン概念図



### ダイバーシティ・ロゴマーク ―



多様な価値観を持った人たち が手を取り合い、一丸となって 未来に向かう様子を表現して います。多様な人種、性別、価値 観の融合をイメージし、IVCケ ンウッドのコーポレートカラー であるブルーを含む広い色域 を採用しました。

#### 女性管理職比率の推移(単体)



※:2020年度は同年度末の翌日(翌年度4/1付)で集計

# 労働安全衛生

従業員の活躍促進・基盤となるのは、「安全」と「健康」で あるという認識のもと、従業員が安全かつ快適に、そして 健康的に働ける職場環境づくりに努めています。労働安全 衛生法および関係する法律を遵守することはもちろん、安 全な職場づくりのために、安全衛生委員会を定期的に開 催し、安全パトロールを毎月実施するなど、従業員の労働 災害防止に取り組んでいます。

安全パトロールなどで発覚した職場の安全性に関する 問題については、労働者代表委員の意見を聴きながら是 正措置を図っています。また、従業員の安全に対する意識 を高めることを目的として、法定教育とは別に、国内従業 員向けの労働安全衛生研修を実施し、安全衛生活動の継 続的な改善を図っています。



安全パトロールの実施

# 人権に関する取り組み

当社グループは、事業活動およびサプライチェーンに関 わる、全てのステークホルダーの人権を尊重します。企業 の事業運営のグローバル化に伴う人権への影響に対する 関心の高まりを背景に、事業活動における人権尊重の意 思をより明確に表明するため、「IVCケンウッドグループ人 権方針 | を策定しました。同方針は、当社役員および従業 員だけでなく、事業を通じて影響を及ぼす可能性のある ビジネスパートナーやサプライヤーを含むバリューチェー ン上の全ての外部パートナーにも遵守することを求め、ス テークホルダーエンゲージメントを通じて適切な対処を積 極的に働きかけていきます。同方針に基づき、今後も事業 活動における人権尊重の取り組みを一層進めていきます。

また、人権への影響を特定して、防止あるいは軽減し、 どのように対処するかを継続的に考えていくために、人権 デュー・ディリジェンスを実施しています。その一環として、

人権リスクに特化したリスクサーベイランスを毎年実施し ており、明らかとなった顕著な人権リスクを特定し、取り 組みが必要なリスクについては、全社的な連携体制で対 応しています。2023年1月に「全社リスク管理会議」におい て、4つの顕著な人権リスクを特定し、同年6月には取り組 み状況の中間モニタリングを実施しました。

- ① 従業員の労務管理
- ② 消費者の個人情報保護
- ③ 従業員の差別・ハラスメント
- ④ サプライチェーンにおける強制労働や児童労働

また、従業員向けの人権に関する教育として、国連の 「ビジネスと人権に関する指導原則 | や当社グループとし ての取り組みを周知するために、オンライン研修とeラー ニング研修を実施しました。



JVCケンウッドグループ人権方針は、当社Webサイトを参照してください。

https://www.jvckenwood.com/content/dam/pdf/220215\_jvckenwood\_human\_rights\_policy\_jp.pdf



[VISION2025]

### 価値創造を支える基盤

# **■** リスクマネジメント

### 基本的な考え方

IVCケンウッドグループでは、リスクを「事業計画の達成 を阻害する可能性があるもの」と捉え、全世界で事業活動に 関わるあらゆるリスクを的確に把握し、影響および損害の最 小化を図っています。また、これらのリスクを機会としてポジ ティブに生かし、リターンの最大化を目指すこともリスクマ ネジメントの重要な活動であると考え、体制を整備していま す。全社的な視点でリスクマネジメントを統括、推進する役 員を置き、リスク管理部門を事務局として、各事業分野、グ ループ会社、コーポレート部門の責任者が中心となって、直 面し得るリスクを主体的かつ定期的に洗い出し、リスクを事 前に把握するとともに、発現した際の迅速な対応策を検討し ておくことで、リスクと機会の適切な管理に取り組みます。

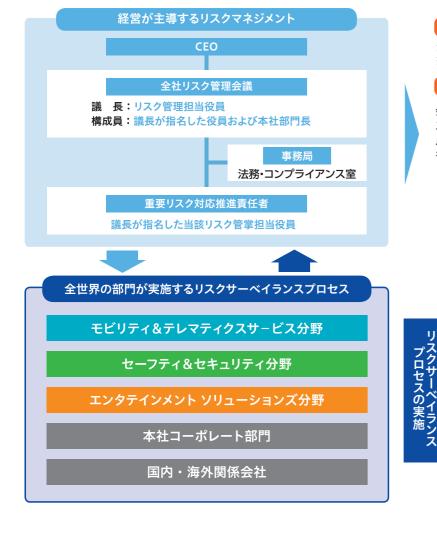
また、2023年度よりTCFD提言に沿った気候変動リスク への取り組みを推進するため、リスク管理体制を強化して います。気候変動問題に起因する移行リスク\*1、物理的リス ク\*\*2は、一般的なリスクとは別に分類した上で、重要度評価 を行い、他のリスクと統合した形で管理しています。

- ※1 低炭素社会に移行する際に発生するリスク
- ※2 気候変動による物理的変化によって発生するリスク

### リスク管理体制とリスクサーベイランス

- 最高経営責任者(CEO)が主宰し、リスク管理担当役員を 議長、議長が指名した役員および本社部門長を構成員と した全社リスク管理会議を設置しています。各事業部・地 域が洗い出した、事業の現場で直面する「事業拠点リス ク と、経営課題・事業課題を踏まえて、経営への影響度 や緊急性、インシデント発生状況などを勘案して抽出した 「最優先で取り組むべきグローバル重要リスク | の解決に 向けた施策を策定し、経営層レベルによる全社的視点で の取り組みとして、該当リスクの管掌担当役員を対応推進 責任者に指名します。
- 対応推進責任者は、連結会計年度の事業計画達成へ向け て、「グローバル重要リスク」に対する施策を各事業部・地 域に落とし込んで改善するサイクルを実施し、進捗をモニ タリングします。
- 当社グループの全部門は毎年、リスクサーベイランスを行 い、「事業拠点リスク」について、事業への影響度や発生頻 度、および対応状況を踏まえてリスク評価をするとともに、 対応策を策定し、実行します。また、施策の進捗をモニタリ ングして、改善するサイクルをそれぞれの部門で回します。

#### リスクマネジメント体制図



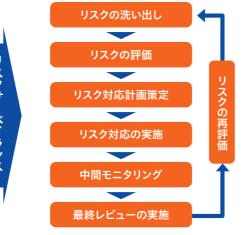
### 重要リスクの抽出

全社的視点での取り組みが必要な重要リスクを 抽出する

#### 問題解決施策の実施

会議構成員の中から課題解決担当を決め、リソー スを確保して施策を立案・計画・実施し、全社的視 点で職場の取り組みを支援して、その進捗と成果 を「全社リスク管理会議」で共有する

- ■リスク関連規程の整備
- 事業継続計画(BCP)の策定と定着訓練
- ■リスクマネジメント関連事項の審議
- ■危機管理上の重要な事項の審議
- 異常値報告と対応
- ■海外安全管理体制整備



### ■ リスク評価によるマッピングとその対策

リスクサーベイランスで抽出したリスクは、「影響度」および「緊急度」と「対応レベル」に応じて評価およびマッピングし、以下 のように分類します。

対策リスク:対応実施計画を策定し、回避するリスク(下表①~⑪) 監視リスク:抑止、移転するリスク 記録リスク:保有するリスク

響度	(損失例)			緊急度
重大	10億円以上		5	1年以内
深刻	1億円以上		4	3年以内
標準	1千万円以上	×	3	5年以内
軽微	1百万円以上		2	10年以内
無視	1百万円未満	1	10年より先	
	重大 深刻 標準 軽微	重大     10億円以上       深刻     1億円以上       標準     1千万円以上       軽微     1百万円以上	重大     10億円以上       深刻     1億円以上       標準     1千万円以上       軽微     1百万円以上	重大     10億円以上     5       深刻     1億円以上     4       標準     1千万円以上     X     3       軽微     1百万円以上     2

(12	(O O) m()() / () / ()
	対応レベル
	対応できている
	大体対応できている
-	ある程度対応できている
	多少対応できている
	対応できていない

					緊急度		
			長期	中長期	中期	短期	緊急
			1	2	3	4	5
	重大	5			対策!	ノスク	17
	深刻	4	監視!	ノスク	58	21011	36
影響度	標準	3				9	4
IX.	軽微	2	. 記録!	17.5	<b>野</b> 生	視リス	h
	無視	1	" 記し亚水 "		····· im	光ソヘ	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·

# ■ 当社グループのグローバル重要リスク

全社リスク会議において、経営課題や事業課題を踏まえ、対策リスクの中からグローバル重要リスク(下表①、⑦)を抽出し、そ の他の対策リスクと共に、対応策を策定しています。

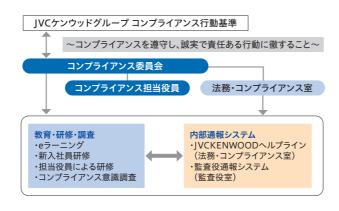
の他の対象リスクと共に、対応象を象定しています。									
	リスク項目	影響度	緊急度	リスク評価	対応策				
	①サプライチェーン マネジメントの変化	重大	緊急	重要リスク	開発バックアップや取引先の複数確保、BCP在庫の保有、汎用部品の採用、仲介業者の活用による在庫確保などの対策を講じ、急なコスト悪化や国内外の生産工場の活動停止を防止。特に、半導体などの部品供給不足に対しては、部品備蓄の対応や問題部品の代替設計などによる生産・販売の継続など、新たな施策を展開				
事業	②経済変動や嗜好の変化	深刻	短期	対策リスク	変化をモニタリングし、日常のオペレーション対応からコンティン ジェンシープランの実施まで、リスク規模に合わせて対応				
環境	③為替変動	深刻	緊急	対策リスク	為替予約など、ヘッジ取引を実施				
事業環境の変化	④技術革新	標準	緊急	対策リスク	変化する市場環境、社会的要請、技術トレンドなどをふまえた技術開発や製品化ロードマップの適時改訂と、技術者の人財能力育成の計画的な実施				
	⑤急速な業界進化·変貌	深刻	中期	対策リスク	独自の製品・サービスの開発を推進し、業界変化に左右されない ポジションを確立				
	⑥海外での事業活動	深刻	緊急	対策リスク	各国の関連子会社、地域経済団体、当局、弁護士、コンサルタント などとの間で連携し、コンティンジェンシープランを実践				
	⑦情報セキュリティ	重大	緊急	重要リスク	サイバーセキュリティ対策強化に係る政府要請も踏まえ、当社セキュリティ体制を明確にするため最高情報セキュリティ責任者(CISO)管掌下に「JK-CIRT/CC」を設置し、当社グループの情報資産や、世界各国のお客さまをはじめ、取引先、株主、当社グループ従業員などのステークホルダーからお預かりした情報資産を守るセキュリティ体制を強化				
事業オペレーション	⑧品質問題	深刻	中期	対策リスク	企画・開発・生産の各工程で、品質を重視した各プロセスの基準 遵守と有効なフェイズゲートを設けて品質に問題が生じないように徹底したチェックを実施。全社的にも新機種の製品安全評価、重要安全部品管理強化、製品安全マネジメント体制の再構築 (PL情報のデータベース化など)、品質向上と安全性確保に向けた設計評価とノウハウの全社共有を推進				
シ	⑨人材の喪失・不足	標準	短期	対策リスク	「新卒採用の拡充」、「中途採用の多角的実施」などにより、多様な人材を確保するとともに、従業員の育成体系を整備してキャリア開発を促進し、働き方改革との相乗効果で、従業員の定着と年齢構成の適正化、リバランスを推進				
	⑩他社との業務提携	深刻	短期	対策リスク	業務提携によるリスク分析、当社グループとの相乗効果の可能性 などの十分な検討				
災害など	災害 10自然災害・パンデミック・ 入的災害				危機対応を想定した各種マニュアルを整備し、有事に備えて防災 訓練、事業継続計画訓練、安否確認訓練を実施するなど、事業継 続や災害からの早期復旧と、生産・出荷・サービス提供の迅速な再 開など、事業継続マネジメントを推進				

# コンプライアンス

### 基本的な考え方と推進体制

コンプライアンスは、法令遵守にとどまらず、急激に変化 する世の中において、法令化されていなくても社会的な要請 が高い課題に対応することも含むと理解しています。そこで、 最高経営責任者(CEO)を委員長とするコンプライアンス委 員会と法務・コンプライアンス室の主導によって「JVCケン ウッドグループ コンプライアンス行動基準」を策定し、同基 準に定めている行動指針の一つである「コンプライアンスを 遵守し、誠実で責任ある行動に徹すること」の実現に向けて、 全社的に以下のように取り組んでいます。

また、企業活動の透明性を確保することも重視しており、例 えば特定の政党や団体に対する献金などを含む情報開示に ついても進めていく方針です(2022年度の政治献金額:0円)。



# コンプライアンス推進の具体的な取り組み

### コンプライアンス行動基準

「JVCケンウッドグループ コンプライアンス行動基準」 (2010年3月制定)は、冊子(3カ国語対応)とイントラネット を通じて、当社グループ内の全役職員に周知しています。また、 傘下の関係会社については、取締役会で選任された「コンプラ イアンス担当役員 |を通じて各従業員へ周知徹底しています。

### コンプライアンス研修

国内外グループ会社39社を含む全役職員にコンプライア ンスに関する教育を周知徹底することによって、強固なコン プライアンス体制の構築に努めています。研修は、新入社員 は対面で、それ以外の従業員はeラーニングで定期的に行っ ています。コンプライアンス担当役員が管掌する部門の部門 長や経営幹部を対象に、担当役員による研修も年1回実施し ています。そこでは、「IVCケンウッドグループ コンプライア ンス行動基準 | やその他関連規程、ファシリテーション・ペイ メントや外国公務員への贈賄禁止、過度な贈答品の授受禁 止などを含む腐敗防止、企業不祥事の事例、内部通報シス テムといったトピックスを取り上げています。なお、同行動基 準違反や腐敗行為、その他の企業倫理上の違反があった場 合には、速やかに同様の事案の再発防止施策を図ることと しています。

### 腐敗防止に関する取り組み

「IVCケンウッドグループ コンプライアンス行動基準」お よび社内規程において、贈収賄および腐敗行為を一切禁止 していることや、他者の行動に影響を及ぼすために違法また は不適切な手段を用いてはならないことを明文化していま す。また、腐敗行為の防止に関連する法令を遵守し、贈収賄 および法令や社会通念に反する贈与・接待など不適切な利 益供与を禁止しています。贈収賄や汚職などの重大なコンプ ライアンス違反については、コンプライアンス委員会にて再 発防止の対策などについて審議、議論します。また、贈収賄や 汚職を含む全ての不祥事事案は、取締役会に報告されます。

### 内部通報システム

「JVCKENWOODヘルプライン」と「監査役通報システム」 の2つの内部通報システムを整備しており、契約社員を含む全 ての役職員がそれらを匿名で使用することができます。

人権侵害やハラスメント、腐敗行為(横領、贈収賄など)と いった企業倫理全般やコンプライアンス上の懸念が生じた 場合は、「内部通報規程」に基づき、法務・コンプライアンス 室に設置された「IVCKENWOODへルプライン」に直接通 報される仕組みとなっており、コンプライアンス委員会主導 のもとで是正措置がとられます。役員およびヘルプライン窓 口担当者に法令などの違反の懸念が生じた場合は、監査役 室に設置された「監査役通報システム」へ直接通報されます。 全てのシステムは専用の通信インフラとして運用されており、 通報内容および通報者は厳重に守られ、通報者が不利益を 受けることはありません。今後もこれらのシステムの活用によ り、コンプライアンス違反(社会的要請を逸脱した行為)の早 期発見と是正に努めていきます。

### コンプライアンス意識調査

コンプライアンス意識の浸透度を確認するため、国内の グループ会社の従業員を対象に2017年より毎年、eラーニ ングの実施時に意識調査をしています。2022年に実施した 調査では、4.350人の従業員から回答が得られました。調査 開始以降、コンプライアンスに対する従業員の関心度は年々 高まっています。

C

ケ

ンウ

ッ

ドグ

儿

プ

価値創造を支える基盤

イントロダクション CEOメッセージ 価値創造ストーリー

# **■** ステークホルダーエンゲージメント

持続可能な事業運営と、企業価値の向上に向けて、当社を取り巻く多様なステークホルダーと、積極的で丁 寧な対応・対話を行います。

価値創告戦略1

新中期経営計画

[VISION2025]



#### お客さま満足度の向上

価値創造戦略2:

事業戦略

価値創造戦略3:

サステナビリティ戦略

- ・迅速で適切なサポート
- ・社会課題解決に寄与する製品の
- ものづくりの推進
- ・製品の安定供給

### コミュニケーションの機会と手段

価値創造を支える

基盤

データセクション

- ・新聞、雑誌、TVCM、ラジオ、SNS
- ・Webサイト
- ・各種イベント、展示会
- 製品カタログ
- ·顧客満足度調査
- ・各種レポート



### 理解度、信頼度の向上

- た協働
- ・公平公正な取引
- コミュニケーションの機会と手段
- •新聞、雜誌、専門誌
- ・Webサイト、Web会員
- ・各種レポート、各種要求書式

### •業界団体/委員会

- ・サステナビリティ調達実現に向け ・ニュースリリース、マスコミ対応 ・パートナーズミーティング
  - ・自己評価アンケート(SAQ)

  - ・各種調達ガイドライン



#### 適時適切な情報開示

- ・投資対象企業としての評価向上
- ・適切な利益還元
- コミュニケーションの機会と手段
- Webサイト
- ·株主総会、株主通信
- •決算発表、決算説明会
- ・IR/SRミーティング

# ・ニュースリリース

- ·統合報告書、有価証券報告書、 決算説明資料
- ·ESG評価機関への対応、開示



# 働きやすい職場、ダイバーシティ& インクルージョン

- ・人権の尊重
- ・ワークライフバランスの促進
- ・労働安全衛生と健康促進
- ・公正な評価
- ・ダイバーシティ&インクルージョ ・安全衛生委員会 ンの推進

#### コミュニケーションの機会と手段

- ・イントラネット、社内報
- ・社内イベント

# ・Webサイト

- 労使協議会
- ・各種研修、セミナー、eラーニング
- 各種レポート
- ·表彰制度(JKAward)
- •内部通報制度
- ・出産、育児、介護支援制度の充実
- ・テレワークを含む働き方改革
- •従業員満足度調査



### 地域社会との共存

- ・良好な信頼関係の構築
- ・環境、人権、生物多様性への配慮
- ・法規制の遵守
- ・地域への貢献活動
- ・文化の尊重、保護
- •災害支援

# コミュニケーションの機会と手段

- ·新聞、雜誌、専門誌
- Webサイト

# ・地域イベント

- ・工場見学、出前授業、インターン シップ
- •業界団体
- ·環境保護·保全活動、環境教育
- ・人権イベントへの参画
- ・災害復興関連商品の寄付
- ・従業員の地域ボランティア参加

[VISION2025]

### 価値創造を支える基盤

# 社外取締役座談会



# 豊富な経験と見識で、経営の質を高める

# 社外取締役から見たIVCケンウッド

岩田 私がJVCケンウッドの社外取締役をお引き受けしたのは、前社長が就任したばかりで意気盛んに経営に取り組まれており、ぜひ協力したいと思ったからです。また、私が初めて購入したステレオがTRIO\*製品であり、親しみを持っていたというのもあります。

※KENWOODの当時の商標

浜崎 私の学生時代には、KENWOODがオーディオの花形 ブランドでした。私も4年前に、岩田取締役と同じようにお誘いを受け、経営への前向きな姿勢に共感して、社外取締役をお受けしました。

鬼塚 私もお二人と同様に、KENWOODやVictorというブ



社外から 世の中の潮流を 吹き込む

ランドには親しみがありました。社外取締役のお話をいただいた際、役員の方々の説明に率直で、偽りのないインテグリティを感じ、信頼できる会社であり、かつ伸びしろがある会社だ、という印象を受けました。「変革と成長」という果敢な旗印を掲げていることにも好感を持ちました。

岩田 JVCケンウッドは2008年に経営統合してから今まで、日本ビクターとケンウッドの両社の企業文化やものづくりの姿勢、システムの違いをまとめていくなど、いろいろなチャレンジがあったと推察されます。そうした中で、トップダウンで決断する経営者の視点と、それを地道に整理し、発展させていく別のタイプの経営者の視点、つまり多様な視点や発想を持つ経営陣の手腕と実行力が、現在のJVCケンウッドの特長として結実しているのではないでしょうか。

### 社外取締役の役割、取締役会のあり方と実効性

浜崎 私は、社外取締役の役割の一つは社外から世の中の 潮流を吹き込むことだと思っています。社内には、業界や事業 を熟知している専門家はいますが、組織には担務や指示系統、 人間関係があり、社内だけでは新たな風を起こしにくいこと もあるのではないでしょうか。

鬼塚 社外取締役の責務は、さまざまなステークホルダーなど、



社外取締役が 議長を担うことで、 活発な議論が可能に

外部の視点で経営に当たることです。私の場合は、JVCケンウッド初の女性取締役としての意見も期待されていると思います。

**浜崎** そうですね。社外取締役ならではの気付きを進言して、 会社にはその中から課題を掘り起こしてもらいたいと考えます。

そのため我々は、事業や戦略、業績、そして現場の動きなど、会社を理解する必要があります。社内と一定の距離感を保ちながら現状を把握して、適切な意見を発することが重要です。そうした取り組みの一環として、取締役会とは別に、オフサイトミーティングが実施されています。その結果、取締役会での議論が以前と比べて活発化したと聞いています。

岩田 取締役会の議題は、以前は取締役会議長のみが事前に 説明を受けて最終決定していましたが、その後、その説明会に 他の社外取締役にもできるだけ参加していただくようになりま した。これにより、取締役会開催前に社外取締役にも情報が共 有されて理解も促進されることになり、取締役会の場でより活 発に議論が交わされるようになりました。また社外取締役だけ ではなく、社外監査役からのご指摘もあり、ジャンルや優先順 位などで議題を絞り込み、カテゴライズすることで会議の効率 化も進みました。

浜崎 JVCケンウッドの取締役会は、一定レベル以上の高い 実効性を有していると思います。取締役会に加えて、執行状況 を聞く機会も設けられているので議論が活発化し、実効性が 高まったものと考えます。

重要なのは長期的な視点です。中期経営計画は3年ですが、その期間だけで変革や成長が完了するわけではありません。計画と遂行、振り返りの蓄積によって経営の足元が固まり、長期的成長への期待が高まってきた。JVCケンウッドは現在、その段階にあると思います。

鬼塚 持続的な成長や中長期的な企業価値の向上に貢献することも社外取締役の責務の一つですね。JVCケンウッドの取締役会では、以前は報告事項が多かったのですが、最近は中長期的視点の成長戦略に関する議題の数が増えて、2022年度は前年度の約3倍になりました。これらは実効性評価を踏まえた執行側の取り組みによるところが大きいと考えています。

また、JVCケンウッドでは社外取締役が取締役会議長を務めていますが、議長の中立性が忌憚のない活発な議論につながっていると感じています。

浜崎 私も社外取締役が取締役会議長を務めることはメリットがあると思います。議長は社外取締役が務め、社内の代表取

締役などが一定の距離を保ちながらアジェンダをセッティング していくことも取締役会の一つのあり方ではないでしょうか。そ うすれば、社外取締役は第三者的視点からけん制を働かせるこ とができます。

岩田 そうですね。社外取締役が取締役会議長を担うことで、 社内の経営陣から距離を置いた、忌憚のない議論ができるようになります。できるだけ皆に発言してもらえるよう、話しやすい雰囲気づくりを心がけていますが、この6年間で発言数も増えて、だんだん良くなっていると実感しています。

**鬼塚** 一方、JVCケンウッドの取締役会の課題として、構成メンバーの多様性の確保が挙げられます。現在の社外取締役は製造業出身者に偏っています。そこで、指名・報酬諮問委員会による議論やスキル・マトリックスの整備を経て、2023年6月に非製造業のバックグラウンドを有する社外取締役1名を招聘しました。しかし依然として、女性の取締役は私1人ですので、今後はぜひ増員を検討していただきたいと思います。現在、外国籍の取締役も不在です。これはグローバル企業として喫緊の課題であり、今後は外国籍の従業員の登用や教育などに、より積極的に取り組むことを期待します。

岩田 他社の成功事例に倣って、指名・報酬諮問委員会にCEOを入れることを提案しました。テーマによっては、CEOの意向や考え方を聞くことが生産的です。社外取締役の選定方法についても、以前は社長の人脈に頼るところが大きかったのですが、JVCケンウッドにとって必要な技術や知識を組み合わせたスキル・マトリックスによるサーチができるようになったと思います。また、社外取締役の構成比を高めるために取締役の定員を増やし、社外取締役の任期設定についても提案して、6~8年を目安としました。

浜崎 社外取締役の人数の枠と専門分野を拡大したことは、 指名・報酬諮問委員会として大きな成果です。また、報酬制度 についてもSTI(Short-term incentive)、LTI(Long-term incentive)を導入しました。運用を始めて間もないので、今 後さらに議論を深めて、改善していきたいと考えています。

# 新中期経営計画の策定から見えてきた社内の変化

鬼塚 前中期経営計画「VISION2023」の目標を1年前倒しで達成できたことは、全社員、全役員の努力の賜物だと思います。私は前中期経営計画の策定には関わっていませんが、

持続的な成長の ために常に長期的な 経営戦略の議論を



# 社外取締役座談会

新中期経営計画「VISION2025」の策定にあたっては、経営 陣から前中期経営計画の振り返りや考え方、戦略などの説明 を受け、私なりの意見をフィードバックさせていただきました。 具体的には、「前中期経営計画の成長戦略投資に関する社内 外への説明が不十分ではないか」、さらに「成長の加速や戦略、施策を社員と共有すること、すなわち社員が夢を描けるような 内容とし、それについて十分に説明すること」を提言しました。

人的資本、特に女性を含めたダイバーシティや昇進などにつ いては、頻繁にリマインドしていますが、牛え抜きの管理職から 女性理事が誕生するなど、取り組みの成果が表れ始めています。 **浜崎** コロナ禍による世の中の変化、ウクライナ侵攻による 国際社会・経済の混乱、半導体をはじめとする部品調達の問 題、そして為替変動など、この数年は非常に厳しい経営環境 下にありましたが、JVCケンウッドはそれらに適切に対処し、 2023年3月期も好調な業績となりました。特に、社会の基盤を 支えるセーフティ&セキュリティ分野が大変好調だったことは 素晴らしいことです。これは偶然の積み重ねではなく、社内の さまざまな挑戦が実を結んだ結果だと思います。大きなポート フォリオの基盤が一つできたことで、成長性が見えてきました。 岩田 確かに、従業員の新たな発想や日々の努力がさまざま な場面で実を結んでいます。新中期経営計画のターゲットを 2025年に設定したことも執行側の提案によるものです。収益 基盤事業、成長牽引事業、新規事業あるいは再構築事業など に関して詳細な検証と分析を行った上で、提案されました。

さらに、前中期経営計画ではTCFDへの言及はほとんどありませんでしたが、新中期経営計画ではTCFDの枠を超えて情報開示しようという、チャレンジングな議論が行われました。こうした姿勢や取り組みは、業績に影響するものと確信しています。

また、こうした社内の変化は、トップの実行力によるところも大きいと思います。例えば、以前は技術担当の社内取締役がいませんでしたが、社外取締役からその配置を提案したところ、トップは早急に対応してくれました。また、工場の製造プロセスなどの分析や整理について、適任と思われるプロフェッショナル人材を外部から招聘して活動しました。そのような地道な取り組みが功を奏し、原価低減と企業価値の向上へとつながっています。

# 『たくましさ』『したたかさ』を併せ持つ エクセレント・カンパニーへの飛躍

鬼塚 新中期経営計画がスタートしましたが、その先の事業ポートフォリオも含めた長期の経営戦略に関する議論は恒常的に行っていくべきです。企業が持続的に成長していくためには、常に10年くらい先のありたい姿を想定し、新たな課題に取り組んでいかなければなりません。

また、これまでは売上高や事業利益など損益関連の数値を 主要な目標としてきましたが、バランスシートにも注視してい くべきです。新中期経営計画では「資本コストを重視した事業 ポートフォリオの最適化と、株主還元を考慮し、PBR1.0倍超の実現に向けて企業価値の最大化を図る」と明記し、それぞれの目標値を設定しました。これらの指標に関わる議論を、もっと進めていきたいと思います。

浜崎 そうですね。「『たくましさ』『したたかさ』を併せ持つ エクセレント・カンパニーへの飛躍」という大目標に向けて新 中期経営計画を遂行し、企業価値を上げていく。その過程で PBRなどの指標も改善していくべきではないでしょうか。

JVCケンウッドには「人とネットワークのインターフェース」 という得意技を生かして、大きな仕事ができるポテンシャルが あると信じています。この強みをベースに、時代の流れに合わ せて、事業ポートフォリオや事業戦略を変革していかなけれ ばなりません。取締役会での議論に対して全社的に耳を傾け、 ベクトルを合わせていく動きになっていると思います。

**鬼塚** 人的資本についても正面から捉えて、従業員のエンゲージメント向上も図っていきたいですね。

岩田 そのためには人材教育に、より注力すべきと思います。 取締役や執行役員は外部の教育機関などを通じて人脈を広 げ、リーダーとしての知見を深めていく必要があります。

長期ビジョンで目指しているエクセレント・カンパニーになれるよう、社外取締役はこれからも、さまざまな側面から提言を行っていきます。



社外取締役 平子 裕志

このたび、第15回定時株主総会(2023年 6月23日開催)で社外取締役に選任されまし た平子裕志です。定款に加えられた企業理念 「感動と安心を世界の人々へ」に大いに共感 しています。非製造業出身の私にとっては未 知のことばかりですが、JVCケンウッドにつ いての理解を深めつつも同化するのではな く、異なる視座や視点からの発言を心がけま す。また「現場にこそ真実がある」という、これ までの経験で得た自らの信念のもと、現地、現 物、現実に即して社員のエンゲージメントを 注視し、企業理念の浸透度を見守っていき たいと考えています。そして、新中期経営計画 「VISION2025 | の基本戦略である「変革と 成長」の具現化のため、同計画の着実な推進 に貢献できるよう努めてまいります。

イントロダクション CEOメッセージ 価値創造ストーリー

価値創造戦略1: 新中期経営計画 「VISION2025」

価値創造戦略2:

事業戦略

価値創造戦略3: サステナビリティ戦略

価値創造を支える 战略 基盤 データセクション

# 監査役メッセージ









チームとして企業価値向上に貢献します

常勤監査役 今井 正樹 社外監查役 **齊藤 勝美**  社外監查役 **栗原 克己**  社外監查役 **藤岡 哲哉** 

監査(Audit)の語源は、ラテン語の『auditus』に由来し、当社に関わりの深いオーディオ("audio")と同じ語源で、「聴くこと」・「聴取すること」から派生しています。「話す」ではなく「聴く」は受け身の印象があり、一般的には監査役は必要な場合にのみ、取締役や執行役員の議論をけん制したり、ブレーキをかけたりすることが主たる役割のように思われているかもしれません。

日本監査役協会の監査役監査基準によると、監査役の職務は「株主の負託を受けた独立の機関として取締役の職務の執行を監査することにより、企業の健全で持続的な成長を確保し、社会的信頼に応える良質な企業統治体制を確立する義務を負っている」とあります。現代の監査役には企業統治の強化だけではなく、企業価値の向上に寄与することが求められます。監査役は、ガバナンスやコンプライアンスに関する議論に深く関わるだけではなく、企業

の社会への貢献や中期的な成長戦略にもいや応なしに関 わらざるを得ないのです。

当社は2023年4月、新中期経営計画「VISION2025」を発表しました。監査役は、その重要な業務の一つである、事業部門やコーポレート部門、グループ会社の往査を通じて、「VISION2025」に対する理解や各部門/各社の関わり、達成のための課題を確認するとともに、各部門/各社が抱えるリスクや、問題意識などを共有します。なお、往査では代表者だけではなく、できる限り多くのスタッフと面談することで、実務により近い声を聴くようにしています。また、社外取締役、内部監査部門、会計監査人とは、それぞれ定期会合を通じて連携を一層強化しています。

私たち監査役チームは「聴くだけの」監査役ではなく、積極的に問題を提起し、必要に応じて議論に加わり、企業価値向上に貢献できる存在でありたいと考えています。

# 投資家からのコメント



アセットマネジメントOne株式会社 運用本部スチュワードシップ推進グループ エグゼクティブESGアナリスト

櫻本 惠 様

ESGが注目を浴び、情報開示が求められるESG項目が 急増する中、本来は手段であるはずのESG対応が目的化 している企業が数多く散見されます。このような市場環 境の中、貴社では新中期経営計画「VISION2025」を開 始しましたが、投資家として、計画でうたわれている"「利 益ある成長」と「グローバルでの社会課題解決」を両輪と するサステナビリティ経営のさらなる推進"によるCSV の追求に好感を覚えます。それとともに、実質を伴った 経営のスピードアップにつながるサステナビリティ委員 会設置による体制整備についても高く評価しています。

一方で、サステナビリティ経営を今後強力に推進する ためには、将来の市場観から逆算して考えるバックキャ ストの思考を企業戦略に落とし込むことが課題と感じます。

足元では、PBR1倍回復が喫緊の課題となっており、成長軌道回復に向けたスピード感ある経営の舵取りが不可欠となっていますが、ぜひ、将来市場を意識したメリハリある経営の推進をお願いします。また、ESG対応を企業価値向上につなげるマーケティング戦略の積極的な活用も、大いに期待しています。

当社は、コーポレート・ガバナンスの強化によって経営における意思決定の透明性と効率性を高め、企業価値の向上を図ることを経営上の最も重要な課題の一つと捉えています。そのため、「経営と執行の分離」、「社外取締役・社外監査役の招聘」、「内部監査部門の設置によるチェック機能向上」の体制をとり、グループを挙げた内部統制システムの整備を進め、コーポレート・ガバナンスの充実、強化を図ることを基本としています。

取り組みテーマ	KPI					
取り組み ノーマ	2023年度	2025年度	2030年度			
<ul><li>取締役会における審議の充実</li><li>社外取締役に対するトレーニング/オフサイトミーティングなどの実施</li></ul>	・さらなる執行への権限委譲 (付議基準の見直し) ・取締役会の議題整理	<ul><li>・グループガバナンス の強化</li><li>・役員スキルの多様 性の拡充</li></ul>	・社外取締役比率の 増加 ・ESG目標を役員報 酬へ組み入れる			
取締役会と経営層のダイバーシティ強化	女性役員を 1名以上選任	女性役員を 3名以上選任	女性役員の比率 30%以上を目指す			

### コーポレート・ガバナンス体制の概要

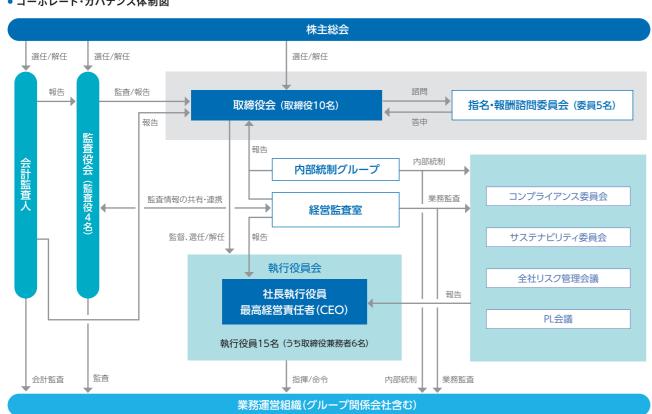
# 1. 企業統治の体制として監査役会設置会社形態で 執行役員制度を採用する理由

当社は、コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方として掲げている「経営と執行の分離」、「社外取締役・社外監査役の招聘」、「内部監査部門の設置によるチェック機能向上」を効果的に機能させるためには、監査役会設置会社形態で執行役員制度を導入することにより会社の機関が互いに連携した体制が最も有効であると判断し、以下の通り経営体制の整備をしています。

# コーポレート・ガバナンス体制図

# 2. 取締役会に関する事項

当社は、2016年6月以降、経営陣から独立し中立性を保った独立社外取締役を取締役会議長とし、取締役会における活発な意見交換、議論の場を構築しています。現在、社外取締役である岩田眞二郎氏が取締役会の議長を担っています(2023年6月23日時点)。取締役会議長は、最高経営責任者(CEO)およびコーポレート部門担当執行役員などと協議の上、取締役会の議題を決定し、またCEOは、代表取締役として取締役会を招集し、取締役会議事録の作成責任などを負っています。



## イントロダクション CEOメッセージ 価値創造ストーリー 価値創造戦略1: 価値創造

価値創造戦略1: 新中期経営計画 「VISION2025」 価値創造戦略2: 事業戦略 サ

価値創造戦略3: サステナビリティ戦略

価値創造を支える 基盤

データセクション

# 3. 監査役会に関する事項

当社は、監査役会設置会社であり、監査役は取締役会その他重要会議に出席するとともに、監査役会を開催し、取締役の職務執行、当社グループ全体の業務執行の監査、会計監査を実施しており、経営監査の機能を担っています。監査役会は、毎月1回および必要に応じて随時開催されています。

### 4. 指名・報酬諮問委員会に関する事項

当社は、取締役会の機能の独立性と客観性を強化するため、2015年12月に社外取締役全員が委員となる指名・報酬諮問委員会を設置しました。また、2019年4月に委員である社外取締役が社内情報を適時的確に共有して委員会の実効性を高めるため、CEOを委員に追加しました。指名・報酬諮問委員会は、当社のCEO候補者を取締役会に提案するとともに、代表者などから提案される役員候補者および役員報酬案の妥当性の検討を行い、意見を答申しています。取締役会は、指名・報酬諮問委員会の意見を尊重し、役員候補者および役員報酬を決定しています。

## 5. 執行役員制度に関する事項

取締役会は、変革とガバナンスを主導するために社外取締役を議長として、独立役員である社外取締役と、執行役員兼務取締役との議論を通じて透明性の高い意思決定を行い、業務執行を執行役員に委任し、CEOは、取締役会の意思決定を受けて自ら議長を務める執行役員会を主導しています。

各執行役員は、モビリティ&テレマティクスサービス分野、セーフティ&セキュリティ分野およびエンタテインメント ソリューションズ分野の3分野の責任者や傘下の事業部長を担当するとともに、新規ビジネス開発を担当するDXビジネス開発部を管掌し、また、米州、EMEA(Europe, Middle East and Africa:ヨーロッパ、中東およびアフリカ)およびAPAC (Asia Pacific:アジア太平洋)の3地域の全事業の運営責任を負う海外地域担当ならびに中国の全事業の運営責任を負う総代表を担当することにより、事業と地域の両面で責務を明確化しています。また、各執行役員が、最高財務責任者 (CFO)、最高技術責任者(CTO)、最高情報セキュリティ責任者(CISO)およびコーポレート各部門を担当してCEOを支える執行体制をとり、責務を遂行しています。

### ■ スキル・マトリックス

当社が抱える経営課題を解決し、中長期的な企業価値向上を達成するため、また、取締役会における多様性・バランスを確保するため、経営陣に期待される専門分野とスキルを以下の通りまとめています。

# 取締役

								+1		北方却副			スキル		
	氏名			在任 年数	期待される専門分野	指名·報酬 諮問委員会	企業経営	海外事業 国際ビジネス	製造·技術 研究開発	IT デジタル	財務・M&A・ ファイナンス				
岩	= 田	真二	郎	男性取締役	非執行 会議長	社外	独立	6年	企業経営、情報通信	•	•	•		•	
江		祥一	・郎	男性	執行			累計 12年	経営戦略、マーケティング	•	•	•			•
野	材	昌	雄	男性	執行			5年	ICT*、事業成長戦略		•	•		•	•
宫	本	昌	俊	男性	執行			6年	財務·経理、事業経営		•				•
釺	木		昭	男性	執行			3年	技術開発、サプライチェーン			•			
果	原	直	_	男性	執行			累計 7年	人事、人材開発、リスク管理		•	•			
遠	田	剛	男	男性	執行			4年	知的財産、研究開発				•	•	
浜	( 崎	祐	司	男性	非執行	社外	独立	4年	企業経営、技術開発	● 委員長	•		•	•	
鬼	。塚	ひろ	み	女性	非執行	社外	独立	2年	事業経営、ダイバーシティ	•	•	•		•	
4	子子	裕	志	男性	非執行	社外	独立	-	企業経営、事業経営	•	•	•			•

※ICT: Information and Communication Technology (情報通信技術)

### 監査役

					ナム					スキル		
	氏	名	<u> </u>		在任 年数	期待される専門分野 牧	監査役会	企業経営	海外事業 国際ビジネス	製造·技術 研究開発	IT デジタル	財務・M&A・ ファイナンス
今	#	正	樹	男性 常勤	3年	経営監査、生産管理	議長	•				•
齊	藤	勝	美	男性 非常勤 社外 独立	3年	経営企画、法務、リスク管理	•	•	•			
栗	原	克	己	男性 非常勤 社外 独立	3年	技術開発、品質管理				•	•	
藤	岡	哲	哉	男性 非常勤 社外 独立	2年	財務·経理、会計監査	•		•			•

# コーポレート・ガバナンス

# 取締役会の実効性向上に向けた取り組み

#### 1. 実効性評価の概要

2023年1月に実施した取締役会の実効性評価は、継続性を確保しつつ、評価品質の向上を図るため、各取締役および監査役による自己評価に加え、個別インタビューを実施しました。

対象者	取締役および監査役
評価方法	「自己評価アンケート」に回答案を準備し第三者機関が、対象者に個別インタビューを実施し、回答内容の集計と分析を実施
自己評価とアンケートの内容	当社のあるべき取締役会の役割、機能向上を見据えた評価項目案に第三者機関である外部専門家の意見も踏まえ、当社を取り巻く内外環境などを分析・考慮した上で絞り込んでアンケートを作成

### 2. 実効性評価結果および課題への取り組み

全体として、当社取締役会の実効性は満足し得る水準にあると評価されました。当社取締役会の強みおよび昨年度と比較して改善したポイントは以下の通りです。

- ①社外取締役である議長の適切、公平な議事運営による対等で協力的な雰囲気の下における、社内・社外を問わず全ての 役員が積極的に議事に参加する姿勢
- ②取締役会実効性評価に真摯に取り組む姿勢と、その結果を踏まえた改善姿勢
- ③取締役会のアジェンダの整理(報告事項の削減とアジェンダのカテゴライズ)

今後の取締役会実効性の向上のための施策として、今回の評価結果を、社内取締役、社外取締役および監査役の3つの視点で検証し、今後の取締役会に求める施策を洗い出し、その結果を取締役会で協議して実効性向上に取り組むとともに、過去に確認された課題に対しても59ページの表の通り取り組んでいます。

## 役員報酬制度について

当社の取締役の報酬は、指名・報酬諮問委員会の答申を受け、取締役会で定めた内規により報酬額の決定方法を定めています。また、当社は2021年に役員報酬制度を固定報酬、短期インセンティブ  $(STI^{*1})$  および中長期インセンティブ  $(LTI^{*2})$  による3層構造として、その報酬内訳を明確にしています。

### • 役員報酬制度の概要

報酬体系	①固定報酬および②STIを取締役の報酬の限度額(年額432百万円)の範囲内で支給。③LTIは別枠で支給。
①固定報酬	<ul><li>●役位(社長、副社長、専務および常務など)ならびに職位(代表権、取締役会議長および指名・報酬諮問委員会委員など)ごとに内規で定めた報酬額。</li><li>●月額報酬として金銭で支給。</li></ul>
②短期インセンティブ	<ul> <li>●当期の業績を当期に反映するため、賞与として支給。</li> <li>●月額報酬額から算出される一定の割合の額を算定基準額とする。</li> <li>●毎年の業績(利益、資本効率指標など)に連動して、算定基準額の0%(支給なし)から200%(算定基準額の倍額)までの範囲で支給額を決定し、金銭で支給。</li> <li>●短期インセンティブのKPIは、売上収益、ROIC(投下資本利益率)、事業利益、当期利益、フリー・キャッシュ・フローおよび期末在庫目標の6指標から、各執行役員のミッションに応じて設定。</li> </ul>
③中長期インセンティブ	<ul><li>●株式交付信託制度を採用。</li><li>●株式は原則として役員退任時に交付。</li><li>●役位などに応じたポイントを付与。</li></ul>
備考	<ul><li>●社外取締役および執行役員を兼務しない取締役は、LTIの支給対象外。</li><li>●固定報酬、STI、LTIの比率は、取締役会で79:15:6に決定。(2023年度から比率を変更)</li></ul>

※1: Short Term Incentive の略 ※2: Long Term Incentive の略

# ■ 取締役会実効性評価で確認された課題について

イントロダクション CEOメッセージ 価値創造ストーリー

	年度	2020年度(第6回)	2021年度(第7回)	2022年度(第8回)	2023年度以降の取り組み
課題項目	役員 トレーニング	▶年度内に集合研修を 2回実施 *中期経営計画について *後継者計画について	▶年度内に集合研修を2 回実施 *コーポレート・ガバナン ス改革の動向について *SDGsとESG投資に ついて	▶年度内に集合研修を5回実施 *TCFD関連 *サイバーセキュリティ *会社法改正関連 *AI関連 *今後の経済・金融展望	●年間の研修プログラムを取締 役会で審議、選定
	実質的かつ 深度ある議論	●実質的かつ深度のある議論の時間の確保 ●議論すべき項目の洗い出し	●年度内にオフサイト ミーティングを7回実施 ●報告事項の削減および簡素化による審議時間の確保 ●執行への授権範囲を含めた付議基準の見直し	▶年度内にオフサイトミーティングを3回実施 *新規事業の取り組み *サプライチェーンマネジメント改革関連 *人的資本関連 *働き方改革関連 *業績・中期経営計画関連 ●報告事項の削減および簡素化をさらに推進し、実質的な審議時間を確保 ●執行への権限委譲のための付議基準の見直し	●さらなる執行への権限委譲(付議基準の見直し) ●取締役会の議題整理 *報告案件の時間削減 *執行役員兼務取締役による定期的な包括的報告 *取締役会で案件の協議の場を設定 *取締役会の議題に「協議・ディスカッション」の種別を追加 ●オフサイトミーティングの活用
	ダイバーシティ	<ul><li>●ダイバーシティへの 対応に課題</li></ul>	_	_	●多様性を意識した後継者育成
	後継者育成	▶指名・報酬諮問委員会で経営幹部、執行役員と面談を実施し、後継者候補を検討	▶指名・報酬諮問委員会 で経営幹部、執行役員 および一部の女性幹 部職と面談を実施し、 後継者候補を検討	▶指名・報酬諮問委員会で経営 幹部、執行役員および一部の 女性幹部職と面談を実施し、 後継者候補を検討	●次世代のサクセッションとして、 取締役会陪席者(非取締役)に よる案件説明 ●指名・報酬諮問委員会の活動状 況の定期的な報告と情報共有
	投資案件に 対する評価	▶投資案件の定期的 なPMI <sup>※3</sup> 報告実施	▶投資案件の定期的な PMI報告実施	▶投資案件の定期的なPMI報 告実施	▶投資案件の定期的なPMI報告 実施
	新たな課題	_	中期経営計画のPDCA と中長期視点に立った 議論の充実	▶新中期経営計画 「VISION2025」の策定の ための中長期視点に立った 議論	●中期経営計画のPDCA ●IR/SR など

価値創告戦略1:

新中期経営計画

[VISION2025]

価値創造戦略2:

事業戦略

価値創造戦略3:

サステナビリティ戦略

価値創造を支える

基盤

データセクション

※3: Post Merger Integration

### 取締役会の運営実績

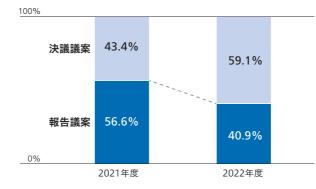
2021年度は、COVID-19の感染拡大により、事業運営上のリスクが高まったことなどから、相対的に報告議案やリスクマネジメント議案が増加しました。

2022年度は、前中期経営計画「VISION2023」にかかる諸施策の実施や、「VISION2023」の1年前倒し達成が見込まれたことなどから、新中期経営計画「VISION2025」の策定にかかる審議などにより、2021年度と比較して決議議案が増加しています。

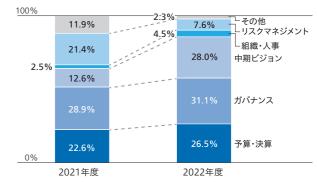
2023年度もこれまでの取締役会実効性評価の結果を踏まえて、取締役会のさらなる運営改革を進めており、報告議案の時間配分を削減するなどして、実質的な審議時間の確保に努めています。

当社取締役会における審議状況の透明性の確保のため、取締役会の議案に関する情報を以下の通り開示します。

### • 決議・報告議案の配分(件数ベース)



### • 議案カテゴリー別の配分(件数ベース)



#### 価値創造を支える基盤

# 取締役・監査役および執行役員(2023年10月1日現在)

取締役 \* 執行役員を兼務しています。



岩田 眞二郎 社外取締役 取締役会議長 指名·報酬諮問委員会 委員



代表取締役 社長執行役員 最高経営青仟者(CFO) 指名·報酬諮問委員会委員

兼職 株式会社AIST Solutions



野村 昌雄\* 代表取締役 専務執行役員 ビス分野責任者、事業改革担当



宮本 昌俊\* 代表取締役 専務執行役員 最高財務責任者(CFO)



鈴木 昭\* 取締役 専務執行役員 ーフティ&セキュリティ分野 責任者、SCM改革担当



栗原 直一\* 取締役 常務執行役員 コーポレート部門担当



取締役 常務執行役員

最高技術責任者(CTO)



社外取締役 指名·報酬諮問委員会 委員長



鬼塚 ひろみ 社外取締役 指名·報酬諮問委員会 委員

兼職 東京エレクトロンデバイス 株式会社 社外取締役



指名·報酬諮問委員会 委員

兼職 ANAホールディングス 株式会社 取締役副会長 株式会社セブン銀行 社外取締役

#### 監査役



常勤監査役



社外監査役

兼職 株式会社チュウチク



栗原 克己 社外監査役

兼職 日本アンテナ株式会社



藤岡 哲哉 社外監査役

執行役員



髙田 伸一 常務執行役員 モビリティ&テレマティクス 事業部長、同分野青任者補佐



寺田 明彦 常務執行役員 中国総代表



林 和喜 常務執行役員 コーポレート部門担当補佐 新規ビジネス開発担当



村岡 治 執行役員 海外地域扣当 海外マーケティング本部長



関谷 直樹 執行役員 国内マーケティング本部長



岩崎 初彦 執行役員 エンタテインメント ソリューションズ分野責任者、同分野



執行役員 セーフティ&セキュリティ分野無線システム事業部長



鎌田 浩彰 執行役員 Eビリティ&テレマティクスサーヒ ス分野 テレマティクスサービス事



原田 久和 執行役員 セーフティ&セキュリティ分野へルスケア事業部長 同分野責任者補佐



略歴詳細は、当社Webサイトをご覧ください。 https://www.jvckenwood.com/jp/corporate/management.html



# 社外からの評価 (2023年10月5日現在)

# ESG 格付け機関からの評価



**FTSE Blossom** Japan Index

ESG 指数 **IFTSE Blossom Japan** Index 構成銘柄に選定®



**FTSE Blossom** Japan Sector Relative Index

ESG 指数 **[FTSE Blossom Japan** Sector Relative Index 構成銘柄にも選定※2

# 日本における各種経営度調査





第4回日経 「SDGs 経営」 調査 星 3.5

第6回日経 「スマートワーク経営」 調査 星 3.5

# 日本における各種評価







3回目の更新



大和 IR 「2022 年インターネット IR 表彰」 4 年連続優良賞を受賞

日興アイ・アール 「2022年度全上場企業 ホームページ充実度ランキング」 総合部門 最優秀サイトを受賞

**GOOD DESIGN AWARD 2023** 

グッドデザイン金賞

# 商品における各種受賞







国内専門誌による各種アワード D-ILA プロジェクター 「DLA-V90R」など



米国のデザイン賞「IDEA 2023」 ファイナリスト トライバンド対応 P25 デジタル無線機「VP8000」



「グッドデザイン金賞(経済産業大臣賞)」 日産リーフの再生バッテリーを 利用したポータブル電源

- ※1: FTSE Russell(FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標)はここに JVCケンウッドが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index 組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Index はグローバルインデックスプロバイダーである FTSE Russell が作成し、環境、社会、ガバナンス (ESG) について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。 FTSE Blossom Japan Index はサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。
- ※2:FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Company の登録商標)はここに JVCケンウッドが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 組み入れの 要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Index はサステナ ブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。