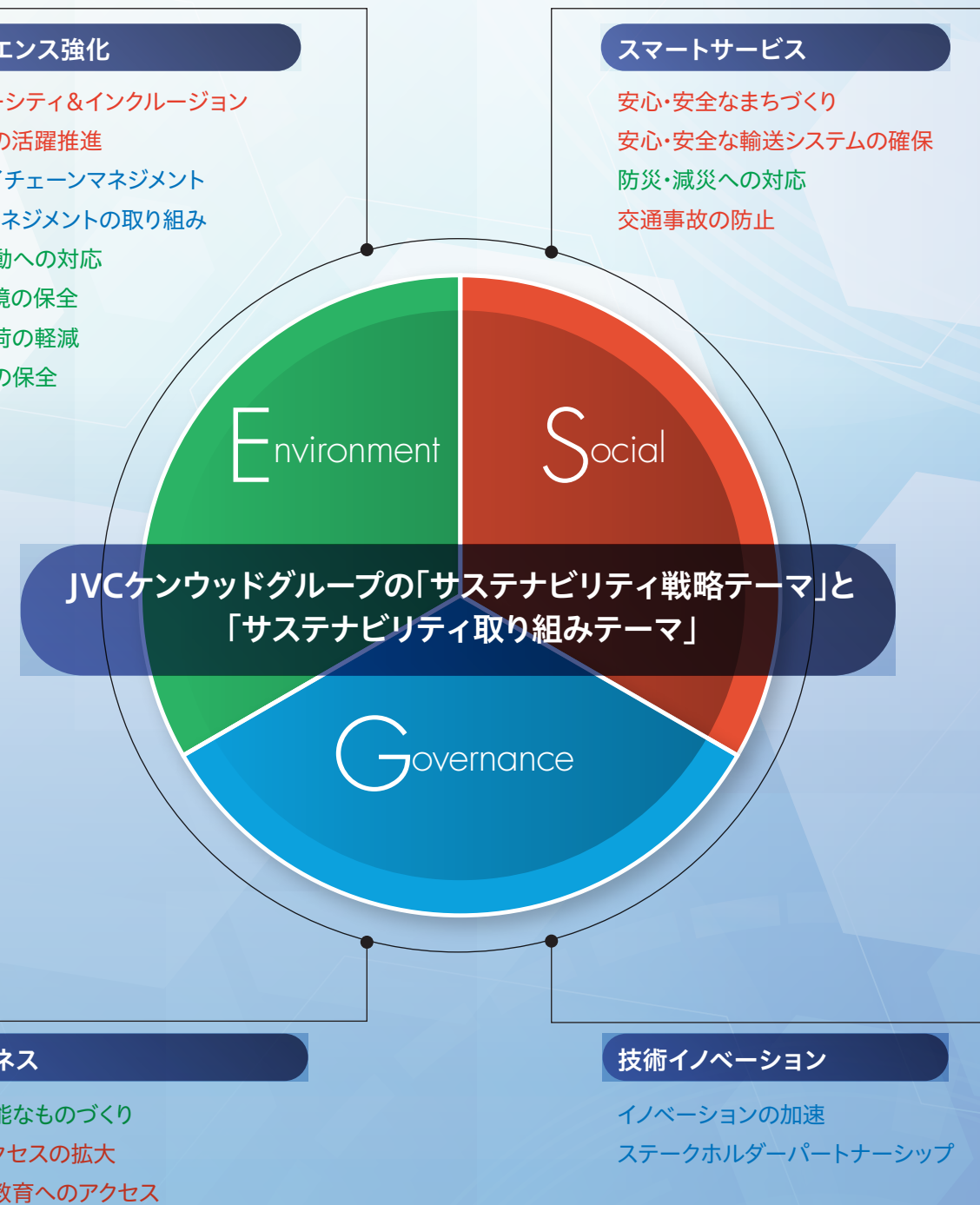


サステナビリティ経営

4つの戦略テーマに基づく
サステナビリティ戦略を推進しています。



JVCケンウッドグループは、企業ビジョン「感動と安心を世界の人々へ」に基づき、事業を通じてあらゆるステークホルダーの期待に応えていくことが重要だと考えます。社会から信頼され、社会に貢献する企業であり続けることは、企業としての持続的な成長にもつながります。JVCケンウッドグループは、事業を通じて企業と社会のサステナビリティを推進すべく、当社グループが関わる全てのステークホルダーと深い信頼関係を築きながら、事業を通じた社会課題の解決に取り組むことで、持続的な企業価値の向上と社会への貢献を図っています。

企業としての利益ある成長と社会課題の解決を一体的に実現していく「サステナビリティ経営」の実践を目指して、「技術イノベーション」「レジリエンス強化」「スマートサービス」「ウェルネス」という4つの戦略テーマで整理し、事業の特性やSDGsを踏まえたマテリアリティ(重要課題)を特定して事業活動を推進しています。また、これらの活動の中核を成す「レジリエンス強化」を特に意識することで、財務面に加えた企業評価基準として株式市場に浸透しつつある「E(環境)、S(社会)、G(ガバナンス)投資」への対応を強化しています。



グループの成長を牽引する活動として
サステナビリティを
浸透させていきます。

取締役 副社長執行役員
今井 正樹

国連が主導するパリ協定（COP21）やSDGsなど、国際的に経済・環境・社会に配慮した取り組みである「サステナビリティ」に対する関心が大変高まっています。日本経済においても経済産業省が価値共創ガイダンスやSDGs経営ガイドを発行し啓蒙強化を図ると同時に、国内外金融市場の企業評価の“ものさし”として企業のサステナビリティを注視する「ESG投資」への動きがますます加速しています。

こうした中、当社グループは、「事業活動を通じた社会課題解決」を方針としたサステナビリティ経営の実践に努めています。私は、「映像」「音響」「無線」に関する豊富な技術資産を課題解決に活用することで、当社グループは世界で大きな存在感を発揮できると考えています。例えば近年、国内で注目を集めているドライブレコーダーは自動車運転時の人々の安心感を高める製品として、また北米市場などで展開している業務用デジタル無線は自治体や警察、消防といった公的機関や企業活動を通じて人々の安心・安全な暮らしを支える製品やサービスとして社会へ貢献しています。

しかし、こうした能力を十分に発揮し、国際社会のサステナビリティに貢献できているかについては、まだまだグローバル企業のレベルには至っていないと思います。

当社グループは、2008年の経営統合以前から2014年頃まで、特にコンシューマー向け商品の市場縮小や競争激化を受け、人員削減など痛みを伴う構造改革を繰り返してきました。生き残りを模索する中でCSR活動は鈍り、当時の従業員満足度（ES: Employee Satisfaction）調査ではモチベーション低下といった課題が浮き彫りとなっていました。

こうした負のスパイラルから脱却するため、当社グループ

は2015年に「顧客価値創造」を掲げてソリューション力を強化していく方針を打ち出しました。同時に、「ダイバーシティ＆インクルージョン」をテーマとした取り組みを強化しました。方針を実現するためにさまざまな垣根を超えて従業員が持てる能力を多様に発揮する必要があると考えたからです。

以来、粘り強く各種の施策を継続してきたことで、業績もES調査の結果も少しずつ上向き始めました。そこで2018年に「サステナビリティ推進室」を設置し継続的な活動を開始。1年余をかけてSDGsや中長期ビジョン、成長戦略と紐付けたサステナビリティ戦略テーマやマテリアリティを策定するなど、ようやく普通の企業としてサステナビリティを語ることができるようなところまでできたと思います。

今後は、当社グループの過去の苦い経験をグループ全員で共有しながら、決して“活動のための活動”に陥ることなく、“グループの成長を牽引する取り組み”としてサステナビリティを浸透させていきたいと思っています。ヘルスケア領域では、発達障がいや認知症、がんなどの早期発見に役立つ製品の事業化が進んでいます。業績に寄与するのはこれからですが、今後とも、社会課題解決型の製品・サービス創出の機会を見出すことで、感動と安心を世界の人々に届けられる企業グループであり続けていきたいと思っています。

「サステナビリティ経営」を推進

JVCケンウッドグループは、経営方針として「顧客価値創造企業への変革」、「技術立脚型企業としての進化」、「事業を通じた持続型社会への貢献」を掲げています。これらの方針を着実に実践し、国連が提唱する「SDGs（持続可能な開発目標）」※1の達成や日本政府が目指すSociety 5.0※2を実現していくことは、グローバル企業としての責任を果たすことであると同時に、従業員一人一人が当社グループで働く喜び、誇りを高めることにもつながります。

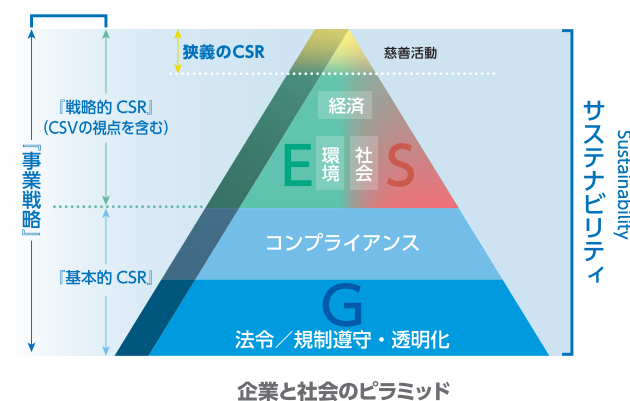
こうした認識をもとに、当社グループは、「事業：企業としての利益ある成長」と「サステナビリティ：社会課題の解決」を両立させる「サステナビリティ経営」を推進しています。その実践にあたっては、事業戦略を「基本的CSR」と「戦略的CSR（＝CSV※3の視点を含む）」として整理し、狭義のCSR（慈善活動）をサステナビリティとして発展させることで、事業とサステナビリティの両輪による経営戦略を推し進めています。

※1 持続可能な開発目標（SDGs）：Sustainable Development Goals 国連サミットで採択された持続可能な開発目標。2030年を目標年度とし、17の目標と169のターゲットから構成される。この開発目標に基づき、貧困や飢餓、エネルギー、気候変動、平和的社会といった地球規模の課題について、あらゆる組織が具体的に行動することを求めている

※2 Society 5.0：2016年1月に閣議決定された「第5期科学技術基本計画」の中で用いられている用語。IoT（Internet of Things：モノのインターネット）やAIの活用による超スマート社会を指す

※3 Creating Shared Value：共通価値の創造

■事業戦略とサステナビリティ推進の関連図



「サステナビリティ戦略テーマ」を制定

「事業：企業としての利益ある成長」と「サステナビリティ：社会課題の解決」を両立させるサステナビリティ経営を従業員に浸透させていくために、当社グループは、自社の事業特性とSDGsを踏まえた4つの「サステナビリティ戦略テーマ」を定め、新しい価値を生み出す志を太陽や樹木の図などと共に示し、その推進に努めています。

①技術イノベーション

戦略的領域における成長を、知的財産や技術によって実現するための幹。

②レジリエンス強化

基本的（事業を支える）領域における取り組みを、強靱で透明性があり、かつ公正で包摂的な仕組みで支える、戦略の基盤。

③スマートサービス

①と②により創出される価値のうち、安心・安全・快適・信頼などの課題に寄与する製品・サービス。

④ウェルネス

①と②により創出される価値のうち、環境・社会側面の課題（QoL※4やwell-being※5など）に寄与する製品・サービス。

※4 QoL：Quality of Life「生活の質」「生命の質」

※5 well-being：身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念

■サステナビリティ戦略テーマによる利益ある成長へのアプローチ



マテリアリティを特定

JVCケンウッドグループは、2016年6月の新経営体制発足を機に、「JK3.0(第三世代のJVCケンウッド)」として新たな進化を遂げるべく邁進しています。このJK3.0に照らし合わせ、JVCケンウッドグループの事業と関連の強い「8つの課題テーマ」を抽出しSDGsとの関連付けをしました(①)。

さらに、「2020年ビジョン」とのつながり(顧客価値創造企業への変革)を考慮しながら、マテリアリティ(重要課題)を特定しました(②)。

2018年度からは、これら取り組みを進捗管理するためのKPIs(Key Performance Indicators:重要業績評価指標)を策定しました。マテリアリティとKPIsは、社会の要請や長期

的な経営計画を踏まえながら必要に応じて見直し、適時開示を行っていきます。

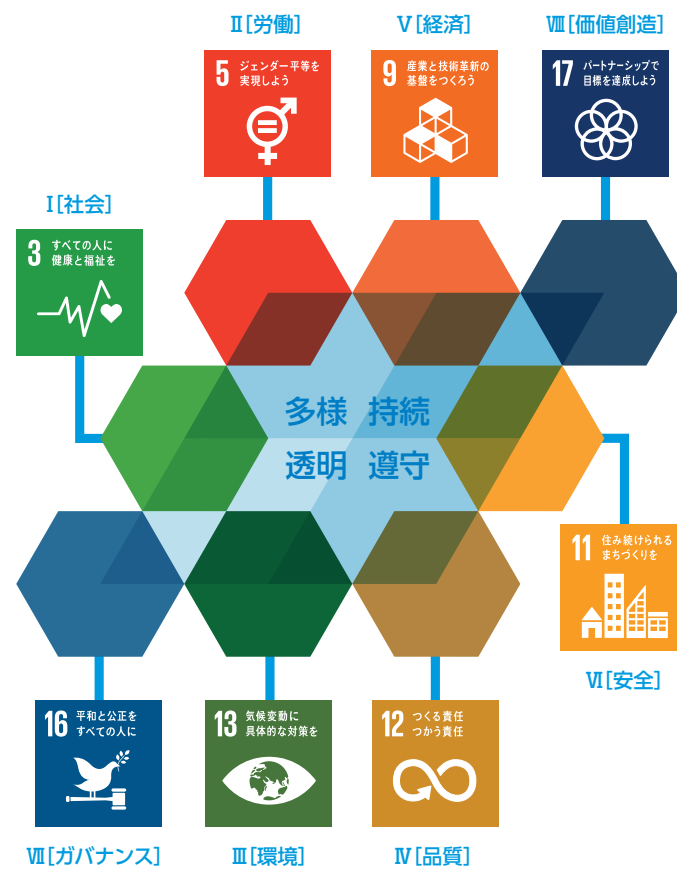
▶①重視する8つの課題テーマの抽出とSDGs

JVCケンウッドグループが社会課題の解決に貢献する「8つの課題テーマ」(1.社会、2.労働、3.環境、4.品質、5.経済、6.安全、7.ガバナンス、8.価値創造)を抽出し、SDGsの全17ゴールの中から、合致する優先8ゴールを明確化しました。次に、「8つの課題テーマ」を当社グループが重視する遵守性(Conformity)、透明性(Visibility)、多様性(Diversity)、持続性(Continuity)の4象限の観点で整理しました。

▶②事業との関連性分析でマテリアリティを特定

①で抽出した「8つの課題テーマ」と事業との関連性を分

■「8つの課題テーマ」とSDGsの関係



析し、17項目の「サステナビリティ取り組みテーマ」を設定。「ステークホルダーにとっての重要度」と「JVCケンウッドグループにとっての重要度」の2軸で分析し、優先的な取り組みテーマ11項目、取り組みテーマ6項目に分類しました。この結果、JK3.0の「8つの課題テーマ」、「サステナビリティ取り組みテーマ」、SDGsが有機的に結合しました。

さらに、「サステナビリティ取り組みテーマ」を細分化し、「2020年ビジョン」とのつながり(顧客価値創造企業への変革)を考慮しながら、マテリアリティを特定しました*。

今後、マテリアリティとKPIsは必要に応じて見直しを行いながら、「2020年ビジョン」の達成に向けた取り組みを推進していきます。

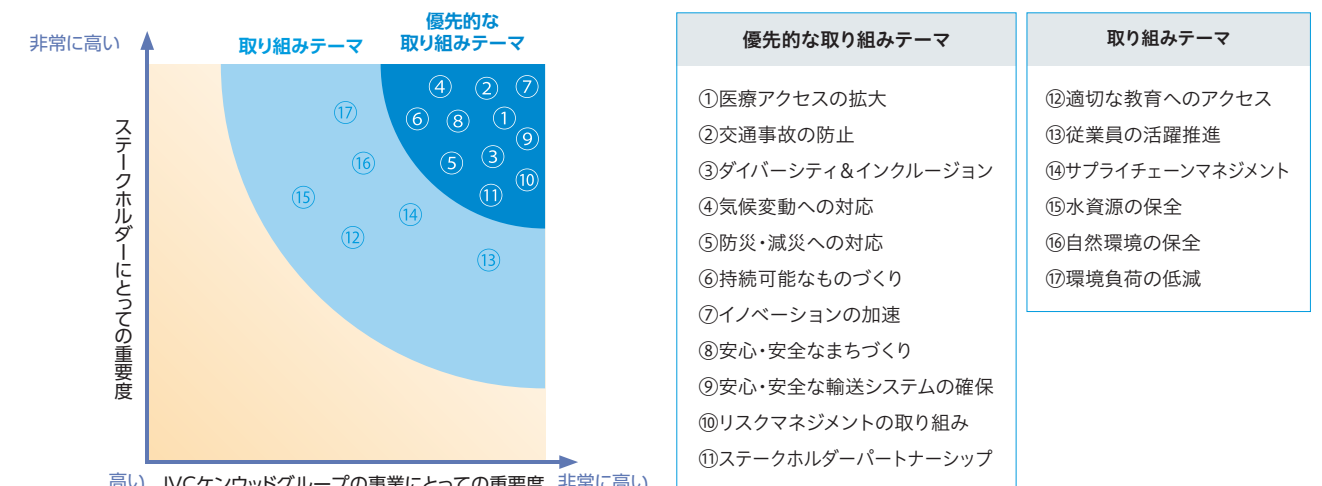
* マテリアリティ詳細は、当社Webサイト (<https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/group/materiality.html>) をご覧ください

サステナビリティ推進室の役割

JVCケンウッドグループでは、サステナビリティ推進戦略を迅速かつ着実に進めていくために、2018年4月、取締役会の監督のもと担当役員を置き、その傘下にサステナビリティ推進室を設置しました。サステナビリティ推進室は、全社的なサステナビリティ推進戦略の推進とその進捗管理を担い、マテリアリティやKPIsの定期的な見直しや、サステナビリティ関連情報の開示拡充に取り組んでいます。

また、関連各部署と積極的なコミュニケーションを図りながら、事業とサステナビリティを結び付ける取り組みを主導しています。

■JVCケンウッドグループの「サステナビリティ取り組みテーマ」マトリックス



マテリアリティに関する活動の進捗

JVCケンウッドグループの2018年度のマテリアリティに関する主な活動実績は以下の通りです。

利益ある成長と社会課題解決を実現するための重要課題(スマートサービス&ウェルネス)

JVCケンウッドグループは、持続可能な社会への貢献がビジネスの好機となり、利益ある成長につながるという考えのもと、さまざまな社会課題に対して当社製品を通じた解決を積極的に図るため、マテリアリティに紐付く指標を設定して取り組んでいます。

2018年度の実績	SDGs
マテリアリティ「オートモティブ製品・サービスによる価値創出」では、主力製品であるドライブレコーダーの装着率向上を目指しており、着実に成果を上げています。	
マテリアリティ「防災および減災製品・サービスによる価値創出」では、防災および減災製品・サービスの新規投入計画(インバウンド需要に対応した多言語放送設備の導入数)を設定し、33件の導入の実績を果たしました。	
マテリアリティ「環境配慮型製品の展開」では、2019年度にパッケージをプラスチックから紙に変更した海洋プラスチック問題取り組みとしての環境配慮型製品の新規投入を計画しています。	
マテリアリティ「IoTソリューション製品・サービスによる価値創出」では、IoTソリューション製品・サービスの新規投入5件を達成しています。	
マテリアリティ「ヘルスケア製品・サービスによる価値創出」では、少子高齢社会における医療費負担の増加、がんによる死亡者数の増加といった社会課題に対し、主に2つの製品アプローチを展開しています。	

新しい事業の創出を推進するための重要課題(技術イノベーション)

JVCケンウッドグループは、社内のイノベーション創出機会を促進するため、社内の環境づくりに取り組んでいます。

2018年度の実績	SDGs
マテリアリティ「イノベーションアクト」の積極的な推進により、2018年度も取り組みの指標としている新規アイデアの事業化検証を実施しました。	
マテリアリティ「ステークホルダーとの協働(行政/ビジネスパートナー)」に紐付く取り組みとして、産官学連携の社会実装プロジェクトを開始し、2018年度は新たなプロジェクトの実施計画書を策定しました。	

事業基盤を強固にするための重要課題(レジリエンス強化)

JVCケンウッドグループは、強靱で透明性があり、かつ公正で包摂的な仕組みで支える戦略の基盤として、基本的(事業を支える)領域における取り組みを通じたレジリエンスの強化を図っています。

2018年度の実績	SDGs
マテリアリティ「経営指標の強化」に紐付く指標として、「2020年ビジョン」でも掲げている2020年度ROE10%の達成を目指しています。	
マテリアリティ「温室効果ガス排出削減」に対しては、2012年度の実績値を基準とした温室効果ガス排出量 ^{※1} の削減に取り組んでおり、2018年度は目標値を大幅に上回る値で達成しています。	
マテリアリティ「風土・働き方改革」については、従業員一人一人の多様なライフスタイルや働き方に応えられるようテレワーク利用者数を指標としており、2018年度は1,283名 ^{※2} の利用実績となりました。	
マテリアリティ「情報セキュリティ・個人情報保護」に紐付く指標として、2018年度のITセキュリティ研修受講率(国内)を掲げており、実績は92.5%となりました。	
マテリアリティ「製品の品質・安全性」に紐付く指標として、リコール発生件数および対応費用を設定しており、2018年度も継続して件数、費用ともにゼロを達成しています。	
マテリアリティ「寄付・社会貢献活動」に紐付く指標として、JVCケンウッドグループ全体での社会貢献活動プログラム実施件数を設定しており、2018年度目標に対し大幅に上回り、実績は156件となりました。	

※1 スコープ1、2を対象としている
※2 トライアルを含めた利用者としている

JVCケンウッドグループのSDGsに関連した取り組みは、外務省によるJAPAN SDGs Action PlatformのWebサイトで「取組事例」として紹介されています。



環境ビジョン

私たちは、環境負荷低減を常に意識した行動に取り組むエコ推進企業として社会に貢献していきます。

環境基本方針

すべての事業活動、製品開発およびサービスにおいて、環境に与える影響を十分に認識し継続的に改善することにより、地球環境と資源の保全、汚染予防を図り、環境に配慮した企業経営に取り組みます。

- 1.地球温暖化防止のために、環境負荷を低減する技術や商品の開発に取り組み、事業活動を含めたライフサイクル視点でのCO₂排出量の削減を進めます。
- 2.限りある地球資源の有効活用のため、3R活動を中心とした資源の使用削減やエコ素材の積極採用などにより、循環型社会の実現を目指します。
- 3.地球の環境と生物に影響を与える化学物質を管理し、継続的な削減と安全物質への代替に努めます。
- 4.全ての事業活動、製品開発およびサービスが生物多様性に影響するという認識に立ち、総合的な環境負荷の低減に努め、自然環境との調和を目指します。
- 5.環境側面に適用する法規制およびその他の同意した要求事項を順守します。
- 6.環境保全の啓発として従業員に対して環境教育を行います。

省エネルギー推進

▶生産工程における省資源・省エネルギーエネルギー使用の削減

JVCケンウッドグループは、モノづくりの企業として、限りある資源やエネルギーの使用量をできる限り削減し、持続可能な生産を実現することが重要であると認識しています。そのため、特に生産拠点におけるエネルギー使用量の把握および削減に取り組んでおり、工数削減や省エネ機器導入といった取り組みをグローバルで実施しています。中長期目標の達成に向けて、再生可能エネルギーによる代替も含め、今後も積極的な取り組みを進めていきます。

3R活動（3R: Reduce、Reuse、Recycle）

▶環境配慮型製品の展開

JVCケンウッドグループは、製品の製造プロセス、販売過程、また製品の使用を通じて環境負荷低減に寄与することがモノづくりの企業として重要であると考えています。現在は主にJ-Mossグリーンマークの表示や包装材削減に取り組んでいますが、今後は対象製品の拡大やより効果的な手法にも取り組んでいきます。また、お客さまに安心して製品を選択いただけるよう、環境配慮型製品に関する情報開示についても積極的に実施していきます。

J-Mossとは

正式名称は「電気・電子機器の特定の化学物質に関するグリーンマーク表示ガイドラインで規定されるグリーンマーク」。指定品目は7品目で、JVCケンウッドの商品で対象となるのはテレビ受信機のみ。対象となる環境負荷化学物質は「鉛・水銀・カドミウム・六価クロム・PBB（ポリ臭化ビフェニル）・PBDE（ポリ臭化ジフェニルエーテル）」の6物質で、その製品含有表示方法について定められている。



J-Moss グリーンマーク

主な環境配慮型製品

米州・欧州向けヘッドホン“Gumy Wireless HA-FX9BT”

JVCケンウッドグループは、2019年5月から市場展開している米州・欧州向けヘッドホン“Gumy Wireless HA-FX9BT”について、包装材を従来のプラスチックパッケージ（プラスチック製）から紙箱へ変更しました。欧州においては近年プラスチック廃棄物の規制が強化されていることから、今後も国際的な動向を注視しながら、環境に配慮した製品販売を実施していきます。

▶廃棄物の削減と排水に関する取り組み

廃棄物に関する取り組み

JVCケンウッドグループは、事業活動を通じて発生する廃棄物の社内での再利用や有価物化などに積極的に取り組んでいます。その結果、国内においては再資源化率99.7%を達成しており、廃棄物総量も国内外で減少傾向にあります。

今後はグローバルレベルでのゼロエミッションを目標に、廃棄物総量の削減および再資源化を一層推進していきます。

排水に関する取り組み

近年高まる水リスクに対応し、水資源を持続的に利用していくために、JVCケンウッドグループは、水の使用量だけでなく事業活動を通じて発生する排水についても可能な限り再利用可能な水資源となるよう取り組んでいます。今後は、特に排水量の多い地域や拠点を特定し、必要に応じた取り組みを実施していきます。

化学物質の適正な管理

▶有害化学物質の管理

JVCケンウッドグループは、化学物質を適正管理し、人や生態系に与える影響を最小限にとどめるよう努めています。製造過程では、使用している有害化学物質量の把握と適正な管理、代替となる化学物質の使用の検討、作業環境の見直しや改善などについて、サプライヤーと共に取り組んでいます。2018年度の有害化学物質の排出量は10.6トン※でした。今後も適切な管理と排出量の削減に努めていきます。

※ 日本国内の特別管理産業廃棄物に限る

▶温室効果ガスの排出削減

JVCケンウッドグループは、温室効果ガス排出量削減に向けて、CO₂排出量を2012年度実績を基準に毎年1%削減するというグローバルな中長期目標を掲げています。

この目標達成に向けて、事業所における電力の使用量監視、高効率の生産・空調機器への更新、LED照明などの設備導入を進めるほか、従業員への環境教育にも力を入れています。また、環境に配慮した製品の開発についてもより積極的に進め、バリューチェーン全体でのCO₂総排出量の削減を目指していきます。

自然環境の保全

▶生物多様性の保全

生物の生息環境の悪化や生態系の破壊への懸念が高まる中、自然と共生する世界の実現に向けたより効果的かつ迅速な取り組みが求められています。

JVCケンウッドグループは、事業活動が与える生物多様性への影響を最小限にとどめ、保全に取り組むために、行政や専門家、地域の方たちと連携しながら、国内外の事業所の近隣地域においてさまざまな活動に取り組んでいます。

生物保全活動

CSR活動の一環として、JVCケンウッドは2006年から事業所内にビオトープ（緑地と止水池）を設置し、お客さまや従業員の憩いの場として活用してきました。その後、横浜市環境創造局が進める「京浜の森づくり事業」に賛同し、ビオトープを「トンボ池」へと整備。京浜臨海地区の企業の一員として、地域社会と共に環境保全活動に取り組んでいます。



第5回「生物多様性日本アワード」で、「トンボはドコまで飛ぶかフォーラム」の一員として優秀賞を受賞

金峰山（きんぼうざん）の森林整備活動

JVCケンウッド山形では、山形県環境保全協議会主催の「金峰山（鶴岡）森林整備活動」に2011年から参加しています。この取り組みが評価され、山形県環境保全協議会より感謝状をいただいています。



里山の植生や生態系の維持のため、除伐やつる切りなどの活動を継続して実施

サプライチェーンマネジメント

▶英国現代奴隷法への対応

JVCケンウッドグループは、2015年に施行された英国現代奴隷法(UK Modern Slavery Act 2015)への対応として、サプライチェーンを含めた事業活動における奴隷労働や人身取引を防止する取り組みについて、自社のWebサイトで声明を開示しています。

▶サステナビリティ調達の推進

JVCケンウッドグループは、持続可能なサプライチェーンの構築は、企業の成長や健全な社会の発展の基礎となることから、「JVCケンウッドグループ調達方針」や「JVCケンウッドCSR調達ガイドライン」に基づくグローバルな調達活動を推進しています。

JVCケンウッドグループ調達方針

JVCケンウッドグループは、2018年10月に「JVCケンウッドグループ調達方針」を制定しました。法令遵守にとどまらず、広くサステナビリティ調達への理解と取り組みを推進することで、持続可能な社会の発展に貢献することを目的としています。

JVCケンウッドCSR調達ガイドライン

JVCケンウッドグループは、多様なステークホルダーの皆さまと共にサステナビリティに関する価値観を共有するために、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の行動規範に準拠した「JVCケンウッドCSR調達ガイドライン」を制定し、2017年から運用を開始しています。本調達ガイドラインは、人権・労働、安全・衛生、環境、公正取引・倫理、品質・安全性、情報セキュリティ、社会貢献の7項目で構成されており、サプライヤーミーティングなどを通じてお取引先に周知しています。

▶児童労働・強制労働の禁止

JVCケンウッドグループは、国連世界人権宣言やILO(国際労働機関)による「労働における基本的原則および権利」を尊重し、サプライチェーン全体における基本的な人権を尊重することを重要視しています。
「JVCケンウッドCSR調達ガイドライン」では、明確に児童労働・強制労働を禁じており、全てのお取引先に活用いただけるようガイドラインの周知を図っています。

▶紛争鉱物への対応

コンゴ民主共和国およびその周辺国では、武装勢力による甚大な人権侵害や環境破壊が深刻な課題として国際社会に広く認知されており、当該地域で産出される鉱物が武装勢力の資金源となっている点が指摘されています。米国金融規制改革法(ドッド・フランク法)は、当該地域から産出・精錬された錫(スズ)、タンタル、タングステン、金の4鉱物を紛争鉱物(コンフリクトミネラル)とし、これらが含まれる部材の精錬所に関する情報の開示を企業に求めています。

JVCケンウッドグループは米国金融規制改革法による規制の対象ではありませんが、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある鉱物調達検討会」へ参画し、メンバーとして自主的な取り組みを進めています。

具体的には、対象部品約11,000点を取り扱う一次サプライヤーへ紛争鉱物調査票を送付し、3TG※の精錬所を調査しています。過去2014～2018年度の累計で調査票を送付した仕入先は延べ1,558社で、回収率は96.2%です。

※ 3TG:スズ(Tin)、タンタル(Tantalum)、タングステン(Tungsten)、金(Gold)のそれぞれの頭文字をとった略称。これら4種類の鉱物とその派生物の総称を指す

従業員の活動推進

▶従業員の人財育成

JVCケンウッドグループは、企業の継続的成長において人財育成が最重要事項であると認識しています。従業員一人一人の成長をサポートする教育・研修体系の整備や、ライフスタイルが変わっても長く働き続けられる制度の構築と活用を促すことで、従業員の育成と定着を図っています。

▶従業員の健康管理

健康経営※について

JVCケンウッドは「JVCケンウッド健康宣言」に基づき、経営層および産業保健部門、健康保険組合、現場が一体となり、従業員の健康増進や職場環境向上への取り組みを行っています。2019年度からは、統括産業医参加のもと、「健康管理事業推進委員会」を発足し、健康にまつわる全社重要課題についての諮問機能として定期的に開催しています。

また、2017年から3年連続で健康経営優良法人(ホワイト500)に認定されています。引き続き、さらなる健康経営の実現に向けた各種施策を推進していきます。

※「健康経営」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標

▶JVCケンウッド健康宣言

JVCケンウッドは、企業ビジョン「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。

「健康経営優良法人2019～ホワイト500～」に認定

JVCケンウッドは2019年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2019～ホワイト500～」に認定されました。



▶労働安全衛生

労働安全衛生の考え方

JVCケンウッドグループは、安全で快適な職場づくりを進めるために、労働災害の発生ゼロを目標に、各拠点における安全衛生活動の推進・強化を図っています。その結果、2018年度の労働災害度数率※1は0.163、強度率※2は2015年以降0.000で推移しており、これは全国平均および同一業界の平均を下回る結果となっています。

※1 度数率:災害発生の頻度を表す。「労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×100万時間」で求められる。ただし、死傷者数は、休業1日以上および身体の一部または機能を失う労働災害による死傷者数に限定している
※2 強度率:災害の重さを表す。「延べ労働損失日数/延べ実労働時間数×1,000時間」で求められる

▶公正な労使関係

JVCケンウッドグループは、信頼ある労使関係が従業員の生産性とモチベーションを高め、企業の持続的成長につながるという認識のもと、積極的な労使間の対話を行っています。

労使間の対話

JVCケンウッドは、全従業員を対象とした「JVCケンウッド労働組合」と労使関係にあり、労働協約において、労働組合の労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)の保有はもとより、賃金や労働時間などの各種労働条件や、人事・苦情処理などについて取り決め、協議にあたっています。

2019年7月現在、100%の従業員が労働組合に加盟しています(役員・管理職を除く)。労使会議として、経営懇談会や決算説明会、各種制度に関する労使専門委員会などを定期的に開催し、協議の上で合意を得られたものについて速やかに実施しています。

ステークホルダーパートナーシップ

▶寄付・社会貢献活動

基本的な考え方と取り組み

JVCケンウッドグループは、製品・サービスや知見を生かし、企業市民として若い世代やコミュニティに貢献する活動をグローバルで展開しており、従業員の社会貢献活動への参加を奨励しています。

次世代のための取り組み

JVCケンウッドの事業を通じてSDGsへの理解を促すことを目的とした出前授業や、学生の職場見学・就業体験などにグループ全体で取り組み、未来を担う子どもたちの育成に積極的に取り組んでいます。



横浜市の高校にて、出前授業の様子

地域の一員としての取り組み

JVCケンウッドグループは、各拠点でのスポーツイベントへの支援や震災復興支援、寄付活動などを通じて、地域の一員としてコミュニティに貢献できる活動を各地域で展開しています。



カナダのスポーツイベントへの協賛

自然環境のための取り組み

JVCケンウッドグループは、従業員の環境意識向上や各地域における美化活動、環境価値を創造する製品開発など、さまざまなアプローチで自然環境を守る取り組みを実施しています。



マレーシアにおける清掃活動

コーポレート・ガバナンス体制

JVCケンウッドは、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」という指針を掲げ、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、強化に努めています。

JVCケンウッドは、コーポレートガバナンス・コードの各原則を踏まえたコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針を「JVCケンウッド コーポレートガバナンス方針」として策定し、当社Webサイト(https://www.jvckenwood.com/jp/corporate/governance/corporate_governance.html)に掲載しています。

コーポレート・ガバナンス強化の歩み

JVCケンウッドは、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」および「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だと判断し、以下のとおり経営体制の整備をしています。

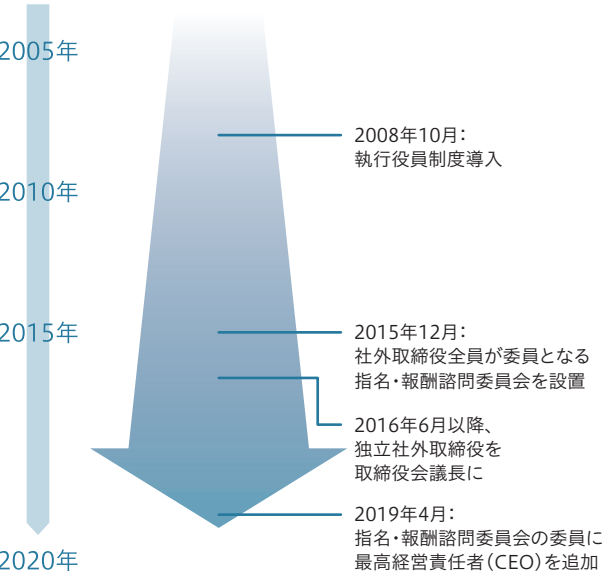
JVCケンウッドは、2016年6月以降、経営陣から独立し中立性を保った独立社外取締役を取締役会議長とし、取締役会における活発な意見交換、議論の場を構築しています。2019年6月20日現在、社外取締役である阿部康行氏が取締役会の議長を担っています。取締役会議長は、取締役会長および最高経営責任者(CEO:Chief Executive Officer)と協議の上、取締役会の議題を決定し、また、取締役会長は、取締役会の長として取締役会を招集し、取締役会議事録の作成責任などを負っています。

JVCケンウッドは、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。以後、指名・報酬諮問委員会は、当社の代表者の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。

また、JVCケンウッドは、2019年4月に、指名・報酬諮問委員会の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。なお、指名・報酬諮問委員会における当社の代表者の候補者を提案するための審議、決定の手続は、CEOである委員を除いた社外取締役である委員3名で行うこととしています。

JVCケンウッドは、2008年10月の設立当初から執行役員制度を導入し、監督機能と業務執行機能を分化して経営責任と業務執行責任を明確化しています。

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、米州、EMEA(Europe, Middle East and Africa:ヨーロッパ、中東およびアフリカ)、APAC(Asia-Pacific:アジア太平洋)および中国の4地域で担当地域の全事業の運営責任を負う総支配人または総代表を担当するとともに、オートモーティブ分野(AM分野)、パブリックサービス分野(PS分野)およびメディアサービス分野(MS分野)の3分野の分野責任者を担当し、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:Chief Financial Officer)、最高技術責任者(CTO:Chief Technology Officer)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、中長期経営計画「2020年ビジョン」達成に向けて責務を遂行しています。

※コーポレート・ガバナンス体制についての詳細は、当社Webサイト(<https://www.jvckenwood.com/jp/corporate/governance/structures.html>)をご覧ください。

取締役会の実効性評価について

JVCケンウッドグループは、「JVCケンウッド コーポレートガバナンス方針」第17条に基づき、取締役会の実効性評価および分析を2016年から実施しています。4回目となる2019年1月に実施した実効性評価では、各取締役および監査役へ「自己評価アンケート」を実施し、その結果について第三者機関による集計と分析を実施しました。その結果、取締役会全体でガバナンス向上を推進する意識の高さ、指名・報酬諮問委員会による決定プロセスの確立など、取締役会の実効性は十分確保できていることが確認されました。

1. 実効性評価方法の概要

今回の取締役会の実効性評価は4度目となります。忌憚らない意見を引き出し、かつ、客観性を確保した評価を行うため、各取締役および監査役による自己評価について、第三者機関による集計と分析を加えるとともに、初回評価時からの変化について分析・評価を行いました。

- 【対象者】
各取締役および監査役
- 【評価方法】
対象者は「自己評価アンケート」に回答し、第三者機関が直接、集計と分析を実施
- 【自己評価アンケートの内容】
JVCケンウッド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を構築し、第三者機関である外部専門家の意見も踏まえ、当社をとりまく内外環境などを分析・考慮した上で絞り込みを行い作成

2. 実効性評価結果の概要

自己評価アンケートの分析・評価の結果、社外・社内役員、取締役会全体として継続的なガバナンス向上を推進する意識が高く、指名・報酬諮問委員会による指名・報酬の決定プロセスの確立、執行役員への権限委譲と取締役会のモニタリング機能の強化、取締役会以外のオフサイトミーティングでの集中的議論の場を設定するなどの取り組みにより、当社取締役会は、活発な議論がなされており、実効性は十分確保できていることを確認しました。一方で、役員のトレーニング、

ダイバーシティへの対応および投資案件に対する評価などをさらに強化していくことを今後の課題として確認しました。

また、取締役会は、引き続き中長期の事業戦略などの重要なテーマについて議論をより深めるよう取り組んでいきます。

▶ 役員報酬に関する方針

JVCケンウッドは、取締役の報酬について、株主総会で決議された報酬額の総額(月額36百万円(うち社外取締役分8百万円以内))の範囲内で、内規により報酬額の決定方法を定めています。具体的には、基本報酬、役位(会長、社長、副社長、専務および常務など)ならびに職位(代表権、最高経営責任者、取締役会議長および指名・報酬諮問委員会委員など)ごとの個々の報酬額を設定した上で個別の基本報酬額を決定し支給しています。

なお、内規では金銭報酬額の決定方法のみを定めており、JVCケンウッドは、取締役および執行役員に対し、職務執行の対価として株式または新株予約権などの金銭以外の報酬は支払っていません。

なお、執行役員兼務者の取締役に、取締役の報酬とは別に、内規で算定された個別の基本報酬額に利益業績(コア営業利益および当期純利益の増減益額)に連動した係数を乗じてインセンティブ加減を行うことで業績連動要素を加味した固定報酬額を執行役員報酬として支給しています。当方式は、指標が明瞭であり、報酬が会社利益の増減に応じて増減するためインセンティブが働きやすい理由から採用したものであり、指名・報酬諮問委員会の審議で妥当であるとの結論を得た上で、取締役会で決定しています。なお、社外取締役を含む非業務執行取締役にインセンティブ加減を行っていません。

さらに、取締役は、役員持株会に入会し、決定した月額報酬から一定の割合の金額を役員持株会に拠出して当社株式を毎月一定額規模で取得することにより、中長期業績を重視した株主の目線に立った経営を行っています。

取締役の報酬を定める内規の制定改廃は、代表取締役などから諮問された案について、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬諮問委員会が妥当性などの検討を行い、取締役会に対し答申し、取締役会は答申内容を尊重して内規の制定改廃を決定することにしており、取締役の個別の報酬などの内容の決定について代表取締役に再一任していません。

JVCケンウッドは、監査役の報酬について、株主総会で決議された報酬額の総額(月額9百万円)の範囲内で、内規により監査役の報酬額の決定方法を定めています。具体的には、常勤監査役と非常勤監査役の2段階で設定される基本報酬および職位(監査役会議長)に応じて設定される報酬により構成されています。監査役の報酬は業績連動要素を導入せず、固定報酬として定めています。なお、内規では金銭報酬額の決定方法のみを定めており、JVCケンウッドは、監査役に対し、職務執行の対価として株式または新株予約

権などの金銭以外の報酬は支払っていません。
さらに、監査役は、取締役と同様、役員持株会に入会し、決定した月額報酬から一定の割合の金額を役員持株会に拠出して当社株式を毎月一定額規模で取得することにより、株主の目線も踏まえた監査を行っています。
なお、監査役の報酬を決定する内規の内容については、取締役および執行役員の報酬を決定する内規との整合性を担保するため、指名・報酬諮問委員会からの妥当性等に関する答申を踏まえて、監査役会で協議の上、制定しています。

■役員区分ごとの報酬などの総額、報酬などの種類別の総額および対象となる役員の員数 (自 2018年4月1日 至 2019年3月31日)

役員区分	報酬額の総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)				対象となる 役員の員数(人)
		基本報酬	ストック オプション	賞与	退職慰労金	
取締役 (社外取締役を除く)	300	300	—	—	—	7
監査役 (社外監査役を除く)	49	49	—	—	—	2
社外役員	66	66	—	—	—	5
合計	416	416	—	—	—	14

※1 取締役の支給額には使用人兼務取締役の使用人分給与は含まず、また、取締役および監査役には上記報酬額のほか、賞与、退職慰労金などその他の金銭報酬を支給しないものとしている
※2 連結報酬の額が1億円以上の役員はいない

時代の変化を成長機会とするために
現場の情報を踏まえた
アドバイスに努めていきます。

社外取締役 取締役会議長
阿部 康行



社外取締役として最も重要なことは、言うまでもなく、独立役員として、また全てのステークホルダーの代弁者として経営と執行サイドに対して意見を申し上げ、議論を通じて企業価値を最大化していくことです。また、私は総合商社に長く勤めてきましたので、グローバルな企業経営の視点、および情報関連に関しての意見を求められていると考えています。
この使命を果たすためには、会社の実情、そして環境変化をリアルタイムで把握し続けることが重要です。当社グループにおいても、自動車産業におけるCASE※や無線システムのデジタル化など、あらゆるビジネスが変化の真っ只中にあり、グローバルな競争はますます激化しています。こうした中で実効性ある意見を申し上げるためには、取締役会やその前後のブリーフィングだけではなく、よりリアルな現場情報を得る必要があります。そこで私は日頃から機会あるごとになるべく現場に赴き、エンジニアや営業スタッフなど役職員と話をするように心掛けてきました。また、海外の事業所も積極的に訪問し、方針や計画の進捗状況を確認しています。
こうした現場に根ざした意見やアドバイスの発信に努めるとともに、経営トップの指名も重要な役割です。私が社外取締役に就任してから4年間でCEOが2回交代しましたが、この代表者の変更に関しては社外取締役をメンバーとする指名・報酬諮問委員会の役割が大きかったと理解しています。この委員会は正しく機能していると思

いますし、今後もこの委員会の活動を正しく続けることが会社の発展に必要不可欠だと思っています。
取締役会については、事業領域が広い分、従来は長時間にわたって開催される傾向がありましたが、取締役会議長として時々の焦点を絞り、過去に比べて、より効率的な議論が展開できていると思っています。今後は中長期的な会社全体の向かうべき方向性について、より効率的な議論が展開できるように取り組んでいきたいと思っています。
幸い、現在のJVCケンウッドグループは一時の縮小均衡モードにあった時代とは異なり、既存事業の強化や新規事業に対する前向き、かつ積極的な投資の議論ができる環境にあります。今後の持続的な成長に向けては、世の中の動きを体感しながら、さまざまなビジネスにチャレンジし続けることが重要です。それを進める上で社内の議論が正しく行われるように議論を展開していくことが、我々社外役員の重要なファクションの一つであると思います。
新しいビジネスへのチャレンジはネバー・エンディング・ストーリーだと考えています。常に謙虚に、より良いものを追求し続けることが一番大事です。現在の当社グループが置かれている事業環境とその変化、ビジョンを見据え、今後も持続的な成長につながる多様な議論をリードしていきたいと思っています。

※ CASE:Connectivity(接続性)、Autonomous(自動運転)、Shared(共有化)、Electric(電動化)

持続的な成長に不可欠な 人材育成・登用の仕組みづくりに 貢献していきます。

社外取締役 指名・報酬諮問委員会委員長

岩田 眞二郎



社外取締役として2年間、私は取締役会や指名・報酬諮問委員会でさまざまな意見を述べてきました。そこで私が留意してきたことは大きく二つあります。

一つは、当社グループの事業を正確に理解することです。単なる第三者では効果的なアドバイスはできません。電気関連の製造業でグローバルなマネジメントを通じて得た経験をもとに、国内外の事業現場を訪問し、意見交換するなどしてビジネスの実情理解に努めています。そして、「べき論」だけでなく、「こうしたケースでは…」という議論ができるように努めています。

もう一つは、気付いた点は遠慮なく発言することです。海外での買収会社の経営経験が長いので、私は会議では参加者全員が積極的に発言すべきと考えています。議論には時間が必要ですが、そうしたプロセスは、意思決定の透明性向上や説明責任を果たす上で不可欠だと信じています。

これらの観点から私なりに現状を評価すると、当社の取締役会は活発な議論が成されており、自由にものが言える雰囲気があると感じています。取締役会の議長が社外取締役であること自体、評価できますし、議長が効果的な議事運営をしておられることも自由な議論と意思決定の速さにつながっていると感じます。

一方で、課題もあると感じています。取締役会に技術系出身者や女性が少ないことなどですが、その根本に、JVCケンウッドグループ全体の経営を支える人材育成・

登用の仕組みが不十分であるということがあります。当社では、指名・報酬諮問委員会のメンバーが毎年、執行役員、および理事などの執行役員候補と面談しています。私も同席してきており、これ自体は事業の現状や候補者の資質などを知る上で大変有意義な仕組みです。ところが、多くの方が過去に他の分野・事業を経験したことがないために、全社的な知見に基づいた意見が少ないように感じます。もちろん、面談は執行役員を選ぶ機会ですからそれでいいのですが、今後はより若い40代ぐらいの人材を対象に分野・事業を越えたローテーションを実施し、早い段階から当社の経営人材を発掘・育成していくような人材プランをつくる必要があると考えています。また、人材登用という観点では、社外取締役の選任においても、会社の方向性—DXビジネスへの投資やグローバル化といった局面ごとに必要とされる人材と任期を明確にし、計画的に選任していくベースとなるスキルマップづくりに貢献していきたいと考えています。

当社グループは、経営再建のプロセスを経て、現在は新たな成長ステージにあることから、私は、より透明性・計画性のあるガバナンス体制の構築や、より長期的な戦略性を持った意思決定をする好機だと考えています。その変化を後押しできるよう、今後も積極的に発言していきたいと考えています。

異なる視点からの発想や経験をもとに JVCケンウッドグループの暗黙知に 磨きをかける役割を 果たしていきたいと考えています。

社外取締役

浜崎 祐司



私は過去40年以上、一人の技術者として、また技術出身の経営者として製造業に関わってきました。最初の30数年は、光通信に関連する製品の開発設計および事業化、アメリカ市場の開拓や中国での生産、またインターネットの時代においては、ブロードバンド機器やデジタル放送伝送機器などの事業展開にも携わりました。こうした通信技術が多くの技術革新と組み合わせられることにより、今日のネット社会が形成されてきました。その後の10年は経営者として、重電・モーター・社会インフラに関わるビジネスに取り組んでおり、現役でもあります。求められる技術要件も時間軸も相当異なる領域において、大半は業務執行者としての経験ですが、監督機能も経験してきました。

取締役会の目的は、平たく言うと「ルールを守り真正面から事業に取り組むこと」、そして「業績を上げ企業価値向上に努めること」であると思います。どの会社にも社内常識があり暗黙知として定着していますが、異なる視点からの発想や経験がヒントになり、磨きをかける契機となることがあります。社外取締役就任の打診を受け、光栄なことだと思う一方で、お役に立てるかどうかを考えましたが、事業領域が異なるとしても、また専門性の違いがあっても、自分のこれまでの経験や意見を積極的に発言することで、少しでも企業価値向上に貢献できるのでは、という気持ちでお受けすることにしました。

この6月に就任してから数回、取締役会および指名・

報酬諮問委員会に出席したほか、展示会などにも参加してきました。また、さまざまな部門長の方ともお話しする機会を得ました。事業内容だけでなく社内の制度などについても、このような機会にできるだけ学ぼうように心掛けています。また自分の経験も積極的に述べるようにしています。自社の歴史や時代の流れなど大局を学び経営判断をすることは重要です。しかし一方で「神は細部に宿る」といいますし、場合によっては「悪魔」も同じだと考えられますので、細部の理解は自由闊達な議論の中で進めていきたいと考えています。

最近、ある化学関連企業の方が「我が社は2030年には情報テクノロジー企業になっているだろう」と仰っているのを耳にしました。また「銀行も情報銀行になるだろう」と言われています。IoTにより多数点、大量、多彩なデータを集めて制御できるようになり、集めたデータの処理・分析・判断をAIが行うようになり、その結果があらゆる産業に影響を及ぼすことになります。DX(Digital Transformation)の流れは確実なものです。当社はこの流れの中で、「映像」「音響」「無線」をコアテクノロジーとして、アナログ・デジタルの双方で経験・ノウハウを蓄積してきました。この資産を最大限生かすことによりSociety5.0の中で重要な役割を果たすことが可能であり、それは当社の企業価値向上にも結び付くと考えられます。私自身がさらに一歩進化することで当社の持続的な成長に寄与していきたいと思います。

■ 取締役



辻 孝夫

役職	代表取締役会長
略歴	2002年6月 日商エレクトロニクス株式会社 代表取締役社長 2013年6月 当社 社外取締役 2014年5月 当社 代表取締役社長 執行役員 最高執行責任者(COO) 2016年6月 当社 代表取締役社長 執行役員 最高経営責任者(CEO) 2018年4月 当社 代表取締役 会長執行役員 最高経営責任者(CEO)
兼職	デクセリアルズ株式会社 社外取締役 (2019年6月から)



阿部 康行

役職	取締役(社外取締役) 取締役会議長 指名・報酬諮問委員会 委員
略歴	2002年4月 住友商事株式会社 理事、ネットワーク事業本部 参事 2009年6月 同社 代表取締役 常務執行役員、金融・物流事業部門長 2011年4月 同社 代表取締役 専務執行役員 新産業・機能推進事業部門長 2015年6月 当社 社外取締役 2016年6月 富士重工業株式会社 社外監査役
兼職	株式会社SUBARU 社外取締役 / 株式会社オレンジ・アンド・パートナーズ 顧問



江口 祥一郎

役職	代表取締役 社長執行役員 最高経営責任者(CEO) 指名・報酬諮問委員会 委員
略歴	2003年6月 株式会社ケンウッド 執行役員 常務 2005年10月 Kenwood U.S.A. Corporation 取締役社長 2014年5月 当社 代表取締役 執行役員 欧州CEO 2018年4月 当社 代表取締役 社長執行役員 最高執行責任者(COO) 2019年4月 当社 代表取締役 社長執行役員 最高経営責任者(CEO)



今井 正樹

役職	取締役 副社長執行役員 コーポレート部門担当、EMEA総支配人、内部統制室長
略歴	2001年4月 株式会社ケンウッド 社長室長 2010年6月 日本ビクター株式会社 取締役 経営企画部長 2012年7月 当社 執行役員 常務 経営企画・生産戦略部長 2018年4月 当社 取締役 副社長執行役員 最高戦略責任者(CSO)、最高総務責任者(CAO)、内部統制室長



宮本 昌俊

役職	取締役 専務執行役員 最高財務責任(CFO)
略歴	2002年10月 株式会社ケンウッド 財務・経理統括部 財経企画室長 2007年6月 Kenwood Electronics Trading (Shanghai) Co., Ltd.取締役社長 2014年5月 当社 執行役員 常務 カーエレクトロニクスセグメント長 2017年4月 当社 常務執行役員 最高財務責任者(CFO)



野村 昌雄

役職	取締役 専務執行役員 オートモーティブ分野 責任者、同分野 OEM事業部長、DXビジネス事業部担当、IT部担当
略歴	1998年7月 日商岩井株式会社 ブラッセル株式会社 取締役 2014年5月 当社 カーエレクトロニクスセグメントOEM事業統括部長 2017年4月 当社 執行役員 オートモーティブ分野 OEM事業部長、同事業部用品ビジネスユニット長 2018年6月 当社 取締役 常務執行役員 オートモーティブ分野責任者、同分野OEM事業部長、EMEA総支配人



園田 剛男

役職	取締役 執行役員 最高技術責任者(CTO)、オートモーティブ分野 技術本部長、同分野事業企画本部長、技術開発部担当、知的財産部担当、SCM部担当
略歴	2006年1月 株式会社ケンウッド CB開発センタ要素技術開発部長 2017年4月 当社 理事 オートモーティブ分野 技術本部長 2018年4月 当社 執行役員 オートモーティブ分野 技術本部長 2019年4月 当社 執行役員 最高技術責任者(CTO)、オートモーティブ分野 技術本部長、同分野 事業企画本部長、技術開発部担当、知的財産部担当



岩田 眞二郎

役職	取締役(社外取締役) 指名・報酬諮問委員会 委員
略歴	2009年4月 株式会社日立製作所 執行役常務情報・通信グループ サービス・グローバル部門CEO 2013年4月 同社 代表執行役 執行役副社長 日立グループCIO 兼 日立グループCISO 2015年6月 日立工機株式会社 取締役会長(社外取締役) 2017年6月 当社 社外取締役
兼職	株式会社ベネッセホールディングス 取締役会長(社外取締役) / 株式会社A. I. Technologies 社外取締役



浜崎 祐司

役職	取締役(社外取締役) 指名・報酬諮問委員会 委員
略歴	2004年6月 住友電気工業株式会社 執行役員 情報通信事業本部 副本部長 2006年6月 同社 常務取締役 ブロードバンド・ソリューション事業本部長、研究開発本部 副本部長 2010年6月 株式会社明電舎 取締役 兼 専務執行役員 2013年6月 同社 代表取締役社長 2019年6月 当社 社外取締役
兼職	株式会社明電舎 代表取締役会長 / 一般社団法人日本電機工業会 副会長

■ 監査役



藤田 聡

役職	監査役(常勤監査役)
略歴	2003年7月 株式会社りそな銀行 垂水支店長 / 2007年3月 株式会社ケンウッド 財務部長 / 2012年6月 当社 取締役 兼 執行役員 最高財務責任者(CFO)



坂本 隆義

役職	監査役(常勤監査役)
略歴	1996年9月 株式会社あさひ銀行 国際部(米州駐在) / 2008年6月 株式会社ケンウッド 取締役 兼 執行役員常務 / 2011年10月 当社 欧州地域統括機構 改革責任者



浅井 彰二郎

役職	監査役(社外監査役)
略歴	1999年6月 株式会社日立製作所 常務 研究開発本部長 / 2005年6月 株式会社ケンウッド 社外監査役 / 2006年12月 株式会社リガク 取締役 副社長 / 2012年6月 当社 社外監査役
兼職	国立研究開発法人科学技術振興機構 ACCEL領域運営アドバイザー、同機構 未来社会創造事業統括会議委員



大山 永昭

役職	監査役(社外監査役)
略歴	1993年11月 東京工業大学 工学部 附属像情報工学研究施設 教授 / 2010年4月 同大学 像情報工学研究所 教授 / 2016年6月 当社 社外監査役
兼職	国立大学法人東京工業大学 科学技術創成研究院 特命教授 / 地方公共団体情報システム機構 経営審議委員会 委員長

■ 執行役員



新井 卓也

役職	常務執行役員 オートモーティブ分野 アフターマーケット事業部長、APAC総支配人
略歴	2004年11月 株式会社ケンウッド カーエレクトロニクス事業部 PM統括部 商品企画部長 / 2012年11月 当社 ブランド戦略推進統括部長 / 2016年6月 当社 執行役員 常務オートモーティブ分野 市販事業部長



栗原 直一

役職	常務執行役員 米州総支配人
略歴	2002年10月 JVC COMPANY OF AMERICA 取締役社長 / 2010年6月 日本ビクター株式会社 取締役、デジタル・イメーシング事業部 / 2013年6月 当社 執行役員常務 Iメーシング統括部長 / 2013年9月 当社 取締役 執行役員上席常務



鈴木 昭

役職	常務執行役員 パブリックサービス分野責任者
略歴	2006年10月 株式会社ケンウッド コミュニケーション事業部 技師長 / 2013年6月 当社 執行役員常務 IT担当、コミュニケーション事業部長 / 2016年7月 当社 執行役員常務 米州総支配人補佐 PS統括



高田 伸一

役職	常務執行役員 コーポレート部門担当補佐(経営企画部、法務部、企業コミュニケーション部、ブランド戦略部)
略歴	2006年4月 JVC Mobile Company of America 取締役社長 / 2013年6月 当社 業務執行役員 カー市販事業部長 / 2017年4月 当社 執行役員 アジア・オセアニア地域 総支配人



林 和喜

役職	執行役員 メディアサービス分野責任者 同分野 メディア事業部長
略歴	2004年12月 日本ビクター株式会社 AV&マルチメディアカンパニーカムコーダーカテゴリ 技術部長 / 2011年10月 当社 HM事業グループ 技師長 / 2018年4月 当社 執行役員 メディアサービス分野責任者



寺田 明彦

役職	執行役員 中国総代表、中国地域AM統括、JVCKENWOOD Hong Kong Holdings Limited 董事長
略歴	1997年6月 日本コンピュータシステム株式会社 取締役 総務部長 兼 経理部長 / 2001年6月 シンワ株式会社 取締役 Financial Controller / 2011年1月 Shinwa International Holdings Ltd. CEO



村岡 治

役職	執行役員 パブリックサービス分野 無線システム事業部長
略歴	2012年6月 当社 業務執行役員 PS事業グループ ビジネス・ソリューション事業部長 / 2016年4月 当社 理事 ヘルスケア事業統括部長 / 2018年4月 当社 上席理事 無線システム事業部長



越野 純子

役職	執行役員 経営企画部長
略歴	1993年4月 株式会社日本債券信用銀行入行 / 1997年1月 フィデリティ投信株式会社 運用部 インベストメント・アナリスト / 2012年4月 モリト株式会社 執行役員 経営企画部長 / 2015年10月 株式会社大塚家具 経営企画室 部長 / 2017年4月 当社 理事 経営企画部長

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

コンプライアンス推進

▶ **基本的な考え方と推進体制**

JVCケンウッドグループは、コンプライアンスについて、法令遵守に留まらず、急激な世の中の変化によりまだ法令化されていないものの社会的な要請が高い課題への対応も含むと理解しています。例えば温室効果ガス削減や職場におけるハラスメントなどの人権侵害の防止が含まれます。この考えのもと、「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」を新たな行動指針の一つとして定め、「JVCケンウッドグループ コンプライアンス行動基準」にのっとった適切な運用を行っています。

JVCケンウッドグループのコンプライアンス活動を一層推進していくため、CEOを委員長とするコンプライアンス委員会と内部統制室の主導により、全社的に取り組んでいきます。

▶ **コンプライアンス推進に係る具体的な取り組み
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か国語対応)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されています。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されています。

私たちの基本姿勢

<臆さず、先延ばしせず、「今」行動！>

1. 法令、規則を守る

社会のルールは社内のルールに優先し、社会の利益は会社の利益に優先することを認識し、社会的良識に従って法令、規則を遵守します。

2. 正直である勇気を持つ

問題が起こったときには「臆さず」に第一報をいれるようにしましょう。会社にとって都合の悪いことも勇気をもって正直に報告しましょう。それがひいては会社のため、自分のためになります。

3. 先延ばしせずに実行

目先の利害にとらわれず、困難に立ち向かう勇気と問題から逃げずに「先延ばししない」実行力が今こそ必要です。先延ばしした問題はより一層大きな困難さとなって立ちはだかります。問題は小さなうちにその芽を摘み取ることが大切です。

▶ **コンプライアンス研修**

コンプライアンスに関する教育は、CEOの指示のもと内部統制室が主管しており、全役職員への周知徹底による強固なコンプライアンス体制の構築に努めています。新入社員研修においては対面で、それ以外の従業員はイントラネットを活用したeラーニングで定期的に研修を行っています。また、コンプライアンス担当役員による研修も年1回実施され、当該役員直下の部門長や経営幹部を対象としてコンプライアンス行動基準やその他関連規程、内部通報制度といったトピックを取り扱っています。こうした各種の研修を通じ、2018年度は約4,300名の役職員がコンプライアンス研修を受講しています。

▶ **公正な取引・腐敗防止・反競争的行為に関する研修**

公正な取引・腐敗防止・反競争的行為に関して、これまでコンプライアンス行動基準に含まれる事項として研修を行ってきましたが、各項目の重要性に鑑み、2018年度より別途eラーニングによって全従業員へ研修を実施しています。

▶ **内部通報システムの運用**

JVCケンウッドグループでは内部通報システムとして内部通報受付システム(ヘルプライン)と監査役通報システムの2つを整備しており、全ての役職員(契約社員を含む。受付言語は日本語および英語に限る)が使用することができます。

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」に基づき内部統制室に設置された内部通報受付システム(ヘルプライン)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。また、会計・監査上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。両システムとも、通報内容および通報者名の秘密を守るため、専用の通信インフラとして運用され、選任された担当者が受け付けています。今後も両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)の発見と是正に努めていきます。

リスクと機会

▶ **基本的な考え方と取り組み**

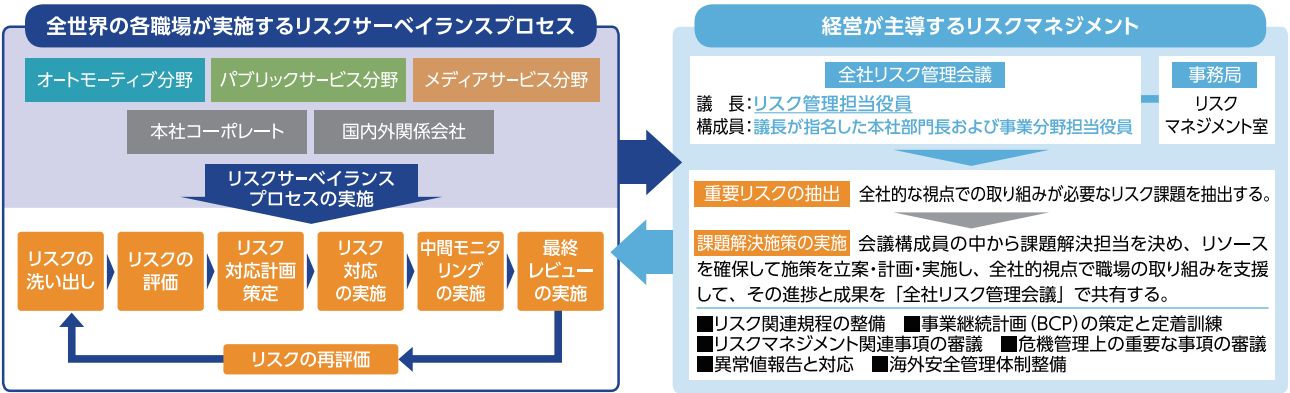
JVCケンウッドグループは、リスクを「事業計画の達成を阻害する可能性があるもの」と捉え、リスクを明確に認識するための取り組みを全世界の各職場において実施しています。具体的には、直面するリスクを定期的に洗い出し、リスク発現の抑止や、その影響・損害を最小化するための課題を設定し、計画的に解決する取り組みを進めています。全社的に影響を及ぼす可能性のあるリスクに対しては、経営層主導での対応を進めています。

日々の事業活動の中で個々のリスクを正しく認識し、リスク低減のための課題を把握した上で、課題解決のために全世界の職場と経営層が協働して取り組むことが最も効果的であると私たちは考えています。今後もグローバルでのリスクマネジメントに積極的に取り組むとともに、リスクを機会と捉え、企業としての持続可能な成長と企業価値向上に貢献していきます。

▶ **リスクマネジメント体制**

職場と経営層が協働して取り組むリスクマネジメントとして、全世界の職場でリスクサーベイランスプロセスを毎年実施しています(下図参照)。各職場で洗い出されたリスクの重要性を定量評価した後、重要度の高いリスクを低減するための課題を考察し、その上で課題解決への取り組みとその効果確認に至るプロセスを年間を通して進めています。こうした活動の進捗および成果は、リスク管理担当役員を議長とし、経営層によって構成される「全社リスク管理会議」で報告されます。報告された内容に基づき、全社的な規模や視点で課題解決が必要なリスクについては、会議構成員の中から選ばれた担当役員が主導しながら、課題解決のための支援を計画的に進めています。

■ リスクマネジメント体制のイメージ図



2018年度の「全社リスク管理会議」では、自然災害発生時のBCM対策や情報セキュリティ強化などについての取り組みが報告され、継続した対応策を進めています。

▶ **事業継続マネジメント (BCM: Business Continuity Management)**

さまざまなリスクの中で、とりわけ地震などの自然災害、感染症の蔓延や世界各国に広がるテロ行為などの有事発生に際しては、人命尊重を最優先としながら商品・サービスの供給体制を整えることが、ステークホルダーの皆さまに対する社会的な責任であると認識しています。JVCケンウッドグループの事業継続マネジメント(BCM)を推進するため、事業継続計画(BCP: Business Continuity Plan)の基本方針にのっとり、全部門を対象として積極的なBCP活動を展開しています。

事業継続計画(BCP)の基本方針

非常事態発生後の速やかな事業活動の回復により、事業の継続を通じて社会の安心・安全に貢献する。

また、「国土強靱化貢献団体の認証に関するガイドライン」(2016年2月 内閣官房国土強靱化推進室)に基づき、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会が認証を行う国土強靱化貢献団体認証において、JVCケンウッドは2017年3月に当該認証を取得しました。

取得後、2年間の防災・減災やBCPなどの継続した活動、また改善した内容の資料審査と役員面接の結果、2019年3月29日にレジリエンス認証の更新審査に合格しました。これまでの事業継続に関する積極的な取り組みに加え、改善しつつ継続していることが評価されたことと理解しており、今後も一層BCMの質を高めていけるよう取り組んでいきます。