

社会・環境活動 (CSR)

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。

環境方針

JVCケンウッドグループでは、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. すべての事業活動、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。

エコ推進計画2020

当社グループは、環境ビジョン・方針のもと4つの活動項目を策定し、「エコ推進計画2020」の達成に向けて取り組んでいきます。

<h3>①省エネルギー推進</h3> <ul style="list-style-type: none"> ●事業所および生産拠点における省エネルギー ●省エネルギーに配慮した商品開発【LCA(Life Cycle Assessment)の活用】 <ul style="list-style-type: none"> ・待機時：使用時の電力削減 ・小型化：軽量化(輸送エネルギーの削減) ●省エネルギーに貢献する要素技術開発 	<h3>②3R活動</h3> <ul style="list-style-type: none"> ●資源循環に配慮した商品開発 <ul style="list-style-type: none"> ・エコ素材およびリサイクル素材の採用 ・3R設計手法の全社展開(分解性向上、省資源など) ●廃棄物削減と再資源化 <ul style="list-style-type: none"> ・国内生産、事業拠点の廃棄物ゼロエミッションを維持 ・海外生産拠点における廃棄物ゼロエミッション 	<h3>③化学物質の適正管理</h3> <ul style="list-style-type: none"> ●グリーン調達推進 <ul style="list-style-type: none"> ・お取引先のグリーン度レベルの改善 ●製品の有害物質削減 <ul style="list-style-type: none"> ・安全物質への代替推進 ●事業所の有害物質の適正管理と代替推進
--	--	--

④生物多様性の保全

すべての事業活動、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す。

<ul style="list-style-type: none"> ●省エネルギー推進による CO₂ 排出量の削減 <ul style="list-style-type: none"> ・地球温暖化による動植物の生態系などへの影響 	<ul style="list-style-type: none"> ●3R活動の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・鉱物資源の採掘による生態系などへの影響 	<ul style="list-style-type: none"> ●化学物質の適正管理 <ul style="list-style-type: none"> ・大気汚染や土壌汚染による生態系などへの影響
--	--	--

環境経営

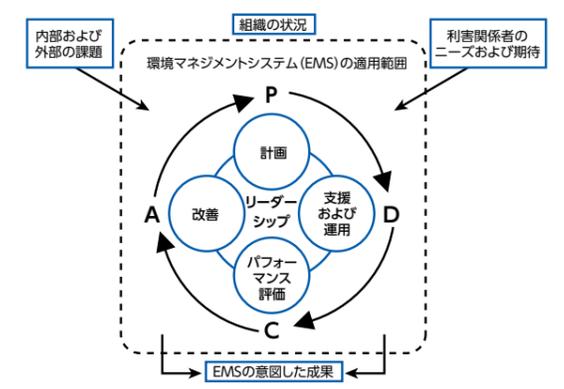
当社グループは、環境に負荷をかけない商品の開発・生産や事業活動に取り組むため、環境会議や環境マネジメントシステムの導入、環境教育などに取り組み、全社的な環境経営を推進しています。

◆JVCケンウッド環境会議

最上位の意思決定機関である「JVCケンウッド環境会議」は、環境経営活動の推進体制として社長が議長を務め、環境推進担当と常任構成員にて定例会議を年2回開催し、当社グループが取り組むべき環境課題についての立案・検討の体制を整えています。「JVCケンウッド環境会議」で決定された方針・施策をもとに、地球環境保全活動に努めています。

◆ISO14001認証維持

当社は、国内の事業所や生産拠点、生産会社、関連会社を含むJVCケンウッドグループとして統合認証を行うとともに、海外の生産会社においても単独認証を取得しています。2017年度は、従来の「環境負荷」中心の活動から「経済」「環境」「社会」のサステナビリティ経営と直結した環境要素を取り込んだISO14001:2015年版を作成し、2018年8月までに国内外すべての認証を取得する予定です。



新環境マネジメントシステム

◆サステナビリティ調達(グリーン調達)

サプライチェーンにおいて持続可能な社会の実現のためには、取引先における環境配慮や紛争鉱物の規制、人権の尊重、法令順守・公正な取引の推進など国際社会の要請を意識した調達活動が必要と考えます。

当社グループは、その中の環境配慮等への取り組みとして、「グリーン調達ガイドライン」を制定し、お取引先様のご理解・ご協力のもと、調達材の化学物質成分調査やグリーン調達評価を用いて、環境影響の少ない製品や部材を優先的に採用・購入するグリーン調達を行っています。サプライチェーンを構成する多くの企業様と共に法令・社会規範の遵守のもと、相互信頼と透明性のある共存・共栄の関係構築に努めるとともに、「化学物質の適正な管理」に向けた取り組みを推進していきます。



グリーン調達ガイドライン

◆生物多様性への取り組み

生物多様性を保全し、生態系サービスの持続可能な利用の実現のためには、すべての人が生態系の価値を認識し、自らの意思決定や行動に反映させることが重要です。当社グループは、すべての事業活動、製品開発およびサービスが生物多様性に影響することを十分に認識するとともに資源の保全や汚染予防の取り組みを継続的に改善し、自然環境に配慮した企業活動を推進していきます。

◆環境意識向上のための活動

当社グループは、環境に負荷をかけない商品の設計や事業・生産活動を実施するために、従業員全員が担当業務の中で環境に与える影響を認識し、各自の役割や責任のほか、日常業務に活用できる情報発信を行っています。国内の生産拠点や関連会社で継続的に行われている環境改善イベントや、地域の学校・学童クラブでの環境出前授業なども積極的に実施するとともに、イントラネットにて活動内容を全従業員へ紹介し、環境意識向上に取り組んでいます。



小学校での環境出前教室の様子(日本)



環境インターンシップの様子(日本)



従業員がボランティアとして参加した「象に与えるための岩塩作り」と小さなダム建設プロジェクトの様子(タイ)



JVCケンウッドグループの2017年度環境活動実績

◆環境美化への取り組み

環境保全活動への参加と理解を深めるため、定期的に環境美化運動を実施しています。

●クリーンアップ活動(日本)

当社グループでは、従業員とその家族、近隣企業などと協力をして定期的に清掃活動を行っています。事業所周辺だけでなく、近くを流れる川のゴミの収集・分別・運搬の作業なども行い、ゴミの分別の意義や大切さを考える環境美化活動を行っています。



天竜川水系環境ピクニックに参加、近隣企業と一緒に新入社員環境合同研修を実施(日本)



◆環境価値創造への取り組み

社会課題解決へ向けた商品開発や研究を行っています。

●「Maker Faire Tokyo 2017」に「Forest Notes Scope VR」出展(日本)
当社グループのJVCケンウッド・デザインでは人の五感や感性をテーマとした研究開発を行っています。モノづくりの世界的祭典「Maker Faire Tokyo 2017」にて、学校での環境・生物多様性教育やネイチャーセンターなどの施設で活用する提案として、フィールドスコープのように覗き込むVR端末「Forest Notes Scope VR」を3Dプリンタで製作し、展示デモンストレーションを行いました。



JVCケンウッドグループの2017年度社会貢献活動実績

当社グループは良き企業市民として、地域社会との共生と発展を目指し、従業員一人一人の自発的な地域活動への参加を通じて社会貢献活動に積極的に取り組んでいます。

◆次世代育成の取り組み

未来を担う子どもたちの健やかな成長を支えるとともに持続可能な社会の発展のために次世代育成に取り組む、次の世代に送る価値を協創していきます。

●社会科工場見学・職業体験(日本)

当社グループは、子どもたちが自ら学んだ経験を通じて豊かな感性を築き、子どもたち一人一人の無限の可能性を引き出すために学生の工場見学や職業体験の受け入れを行っています。



●大学生受け入れ(マレーシア)

当社グループのマレーシア工場は、サウサンプトン大学マレーシアキャンパスの工学系研究科の学生の受け入れを行い、3Dプリンタやロボットマシンなどの最新技術と知識交換を行いました。



◆スポーツ、文化・芸術支援活動

スポーツの振興と地域・社会貢献活動を積極的に行っています。

●ケンウッドロゴTシャツを提供(イタリア)

当社グループのJVCKENWOOD ITALIA S.p.A. は、ミラノを拠点とし、CSIと呼ばれるアマチュアリーグで戦っているアマチュアサッカーチームに、ケンウッドロゴのついたTシャツを提供しました。



◆地域社会との取り組み

地域の方々との協力・信頼関係をより深く形成していくための取り組みを行っています。

●ハロウィン コスチューム アンド キュービクル デコレーションを実施(アメリカ)

当社グループのZetron, Inc. は年に一度、「ハロウィン コスチューム アンド キュービクル デコレーション」を実施しています。2017年は、ミラクルネットワーク子ども病院のために寄付を集めました。



◆JVCケンウッドグループでの主な社会貢献活動

●寄付のために「Charitable Giving Matching Program」を設置(アメリカ)

●がん研究に貢献するためオランダがん協会(DCS)とビジネスフレンドに(オランダ)

●スポーツイベント「ATA EUROPEAN CAMP」を支援(スペイン)

●TeenTechサポーターとして学生たちに学びの機会を支援(イギリス)

●野外映画上映会のためプロジェクターを無料貸し出し(イタリア)

●「Milano Loves You Run 2017」にスポンサーとして参加(イタリア)

●学校内の什器を設備・修理し、学習環境改善に貢献(インドネシア)

●Baht at Ban-Hnong-Ta-Kong Child Development Centerへ景品を寄付(タイ)

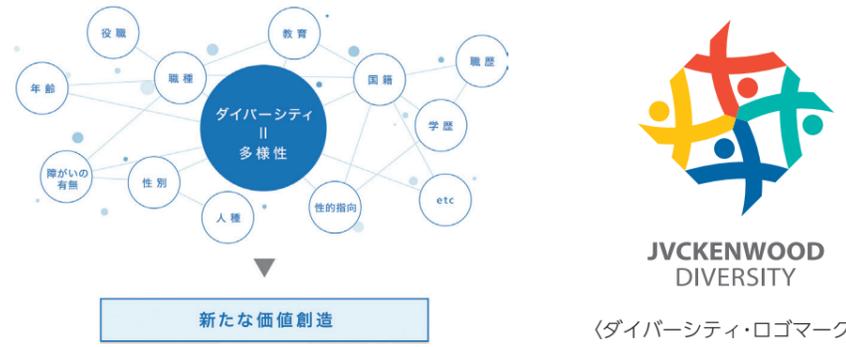
●献血活動に参加(中国、タイ、アメリカ、日本)

●山形県赤川河口部清掃活動(日本)

ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティ&インクルージョン

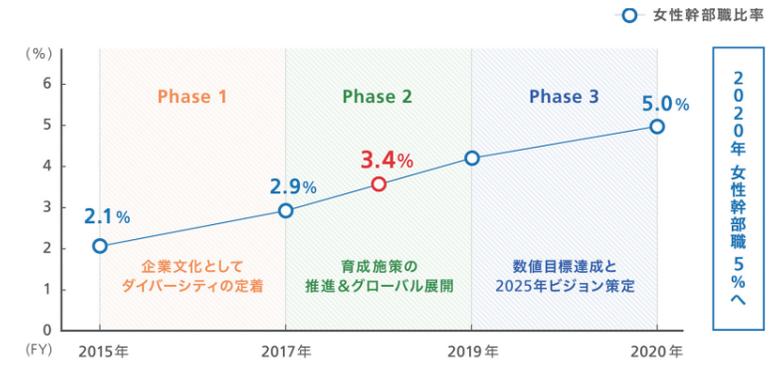
当社では、多様性(ダイバーシティ)を尊重し、異なる考え方やさまざまな意見を受け入れる(インクルージョン)、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に積極的に取り組んでいます。多様な発想や価値観を持った人々が互いを尊重し、刺激し合うことで、革新的なアイデアが生まれ、世界中のお客さまの多様なニーズに応えることができると考え、社内への啓発活動や、多様な人材の採用・登用を行っています。



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、JVCKENWOOD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。

アクションプラン

以下の図の通りダイバーシティ推進のアクションプランを設定しています。現在はPhase2「育成支援の推進&グローバル展開」の期間として、女性幹部職候補育成を目的に女性従業員向けに階層別の研修を実施するとともに、女性従業員を部下に持つ上長を対象に上司向け研修を行っています。また、女性の幹部職比率を2020年度に5.0%とすることを目標としており、上記施策の結果、2015年度に2.1%であった女性幹部職比率は2018年4月時点で3.4%まで上昇しました。なお2018年3月には、厚生労働省より「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、最高位(3段階目)を取得しました。



職場活性化プロジェクト「プレジョ部」

「人種・国籍・宗教・障がい・性別・年齢・性的指向などに関わらず、従業員が生き生きと働ける会社づくり」を目的とし、各職場からの視点で解決すべき課題を見つけ、解決策を提案するプロジェクトチーム「プレジョ部(Pleasure in the job)」を発足。2017年度は、「女性が生き生きと働き続けるための健康管理」をテーマにしたセミナーおよび交流会を実施しました。



<プレジョ部主催交流会の様子>

多様な働き方を支援する取り組み

当社は、さまざまな背景を持つ従業員が生き生きと働くことができるよう、多様な働き方をサポートしています。

●育児・介護と仕事の両立支援

育児・介護と仕事の両立をサポートするための各種支援制度を設けるほか、従業員向けの両立支援セミナーを開催しています。男性の育休取得者も増加しています。

育休を取得した男性従業員のコメント (当社ホームページより抜粋)

日昔 崇 (MS分野 メディア事業部 技術本部 開発部 3G)

私は育休を取得したことで出産から2ヶ月ほどずっと家族と一緒にいられました。そのおかげで産後の母親と子どもがどのような状態で、最初の1~2ヶ月がどれほど大変で大切な時期なのかを身をもって知ることができました。もちろん働くことも大事なことです。日々成長する我が子を近くで見守られる時間はとても貴重でした。限られた幼い時期だからこそ、思い切って育休を取得してよかったと思います。



山田 幹彦 (株式会社JVCケンウッド・ビクターエンタテインメント 経営企画部 情報システムグループ)

入社してすぐの頃からいつか子どもができれば育休を取ろうと考えていました。育休制度があるのだから取得しないのはもったいないと思います。まだまだ取得者が少ない今だからこそ、価値ある体験ができることは間違いありません。育休が終わっても子育ては続き、休みを取らなければならない事情やイベントなどがどんどん発生します。そのときに仕事に滞りなく休めるよう、育休はその準備をするためのいい期間だと思います。



菅谷 高志 (総務部 ダイバーシティ推進室)

育休中の経験から、家事と育児の両立がいかに大変かを知り、少しでも早く帰宅できるように時間を考えて行動するようになりました。家族3人で過ごしたことで絆が強まったと思います。また、職場では育休をきっかけに子どもの話をする機会が増え、コミュニケーションが取りやすくなったように感じています。育休は家庭だけでなく職場にとっても働き方を見直す良い機会だと考えています。



介護ハンドブックの作成

介護と仕事の両立支援の一環として、介護に関する基本知識や制度についてまとめたハンドブックを作成し、社内イントラネットに掲載しています。



<仕事×介護 両立支援ハンドブック>

●障がい者への取り組み

障がいの有無に関わらず従業員が働きやすい職場づくりを目指し、障がいを持つ従業員とともに働くために必要な知識や考え方について理解を深める研修を開催しました。また、「障がいのある人とない人が協働した文化・芸術活動への支援」を目的に、横浜市、「ヨコハマ・パラトリエンナーレ」を主催する横浜ランデヴュープロジェクト実行委員会および特定非営利活動法人スローレーベルと「ヨコハマ・パラトリエンナーレの実施に関する覚書」を締結しました。

●LGBTへの取り組み

従業員向けに研修を実施し、LGBTへの理解を深めるとともに、LGBT当事者の職場環境の改善に向けた各種取り組みに着手しています。また、2018年5月には、国内最大級のLGBTの祭典である「東京レインボープライド2018」に参加しました。



JVCKENWOOD
LGBT ALLY

<LGBT・シンボルマーク>

従業員への取り組み

従業員と共に

JVCケンウッドグループは、従業員一人一人が健康で生き生きと働く会社を目指して、働き方改革施策の推進や健康経営の取り組みに努めています。

働き方改革の推進

当社グループは、従業員一人一人の多様なライフスタイル・働き方に応えられるよう、昨年度より「働き方改革プロジェクト」を発足し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフの好循環)への取り組みを強化しています。

●生産性向上による総労働時間の削減と創造性の発揮

業務効率の向上による総労働時間の削減を目指した活動を展開しています。

具体的な内容としては、情報伝達と検索性に優れた「新社内ポータルサイトの構築」や、労働時間の大半を占めている「社内会議の効率化」、移動時間の短縮や場所を問わず働ける「サテライトオフィスの整備、テレワークの推進」などさまざまな施策を進めています。

これらの施策により、2017年度における全社一人当たりの総実労働時間である平均1,986時間から、まずは2年後に1,800時間台を目指します。自身が使えるゆとり時間を生み出すことで、従業員一人一人の創造的な時間を増やし、ワーク・ライフの好循環を目指していきます。

●計画休暇取得の促進

総労働時間の削減に加えて、計画休暇の取得促進を進めています。当社では5日間の連続休暇取得を労使で推奨しており、2017年度に年間一人平均16.5日であった年休取得日数を、2020年には年間20日まで向上させるべく取り組んでいます。

●職場の垣根を越えた交流活動(サークル活動/てらこや)の推進

2017年度より新たな試みとして、就業時間以外の交流活動を積極的に推奨しています。

一つは、「社内サークル」に対する認定の仕組みと助成金制度を導入しました。昨秋の募集以来40ものサークルが発足し、さまざまなスポーツや文化系団体が職場の垣根を越えて主体的に活動を行っています。



また、終業後の社内での学び合いや交流の場として通称「てらこや」を開設しました。さまざまなノウハウを持った従業員が講師となるこの活動は、昨年度より計5回開催されています。今後もさらに拡大をしていく予定です。



従業員の健康への取り組み

健康経営について

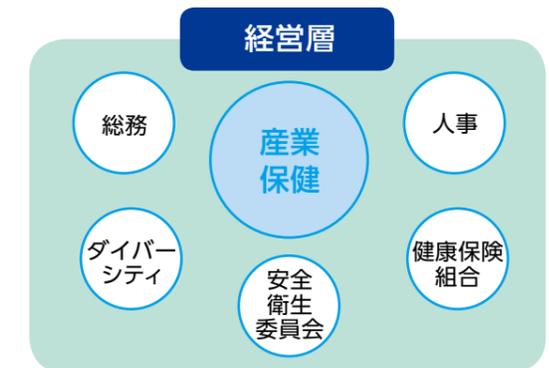
当社はすべてのステークホルダーにとって良きパートナーであると同時に、従業員がやりがい、達成感、充実感、「ワクワク感」のある「働く喜び」を体感できる企業であることを目指しています。

その実現に向けて、従業員一人一人が能力を最大限に発揮するために必要不可欠な「健康で生き生きと働くことができる職場環境づくり」を推進すべく、JVCケンウッド健康宣言を経営トップメッセージとして従業員に発信し、日々取り組んでいます。

<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」の実現のために、「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。

JVCケンウッド健康宣言に基づき、経営、産業保健部門、人事部門、総務部門、健康保険組合などの関連部門が連携して従業員の健康保持・増進を推進しています。



メンタルヘルス対策

「ストレスチェック制度」により、従業員のメンタルヘルスに対する意識向上に努めるほか、ラインケア研修などを通じた職場環境改善に取り組んでいます。並行して、社外の専門家によるカウンセリングサービスの窓口を設置し、従業員の公私にわたる悩みへの問題解決に向けてサポートする体制を敷いています。

あわせて当社では、休職中の従業員が職場復帰をするにあたり「職場復帰支援制度」を設けており、段階的に業務負荷を増やしていくことで、従業員がスムーズに業務に復帰できるよう支援しています。

長時間労働対策

働き方改革とも連携し、労働時間の低減に積極的に取り組んでいます。なお、長時間労働者に対しては、産業医による面接指導や問診などを行い、健康障害防止に努めています。



長時間労働者と産業医との面談

健康経営活動の推進

当社は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2018～ホワイト500～」に認定されており、健康保険組合とのコラボヘルスをより加速し、さらなる健康経営活動に取り組んでまいります。

また、昨今世の中で受動喫煙の有害性が指摘されている中で、今後禁煙対策活動を強化し、2020年度における喫煙率20%以下を目指していきます。



コーポレート・ガバナンス体制

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とらえています。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。

当社は、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、当社ウェブサイト(<http://www.jvckenwood.com/corporate/governance/>)に掲載しています。

会社の機関

1. 取締役会および取締役に関する事項

取締役会は、基本的・戦略的意思決定機関であると同時に、業務執行の監督機関と位置付けられ、毎月1回の定例開催および必要に応じた臨時開催により、経営の基本方針や重要事項を審議、決議するとともに、業務執行状況の監視、監督を行っています。また、取締役の責任の明確化、経営の迅速性のため、取締役の任期を1年としています。あわせて社外取締役を積極的に招聘し、透明性の高い意思決定を図るとともに、変革とガバナンスを主導しています。

また、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。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に提案するとともに、代表者等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。指名・報酬諮問委員会は、2018年6月22日現在、同委員長に社外取締役である疋田純一氏が、同委員に社外取締役である阿部康行氏および岩田眞二郎氏が就任しています。

さらに、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、2018年6月22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。

定款の定めにより、取締役は9名以内とされ、2018年6月22日開催の第10回定時株主総会で取締役9名が選任されています。

当社は、原則として、経験、実績、専門的知見・見識等による経営の監督機能の実効性を確保する一方で、一般株主の利益相反のおそれのない独立性についても確保するため、独立性に関する基準または方針を定め、当社の主要株主や主要取引先の業務執行者であった経歴がないことを確認するなど行った上で、社外取締役候補者を決定し、2018年6月

22日以降、社外取締役として、阿部康行氏、疋田純一氏および岩田眞二郎氏の3名を招聘しています。

2. 執行役員制度に関する事項

当社は、執行役員制度を導入しており、業務執行機能が分化され、経営責任と業務執行責任の明確化がなされており、2018年6月22日以降、取締役9名(うち社外取締役3名)、執行役員14名(うち取締役兼務者6名)がその責務を遂行しています。

変革とガバナンスを主導する取締役会では、社外取締役を議長としてガバナンスの強化を図るとともに、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意思決定を行い、業務執行を執行役員に委任しています。また、取締役会の構成員である代表取締役 会長執行役員が最高経営責任者CEO(Chief Executive Officer)として、代表取締役 社長執行役員が最高執行責任者COO(Chief Operating Officer)として、経営の監督責任と業務執行責任をあわせて負うかたちとなっており、取締役会の意思決定を受けてCEOが議長を務める執行役員会を主導して、各執行役員が業務について責任を持って執行しています。

当社は、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地域に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、オートモーティブ分野、パブリックサービス分野およびメディアサービス分野の3分野に分野責任者を、ならびにコーポレート部門を管掌するCSO(Chief Strategy Officer)、CAO(Chief Administration Officer)、CFO(Chief Financial Officer)およびCTO(Chief Technology Officer)をそれぞれ設置し、これを各執行役員が担当してCEOおよびCOOを支える執行体制に変更し、中長期経営計画「2020年ビジョン」実現に向けて推進しています。

3. 監査役会および監査役に関する事項

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。

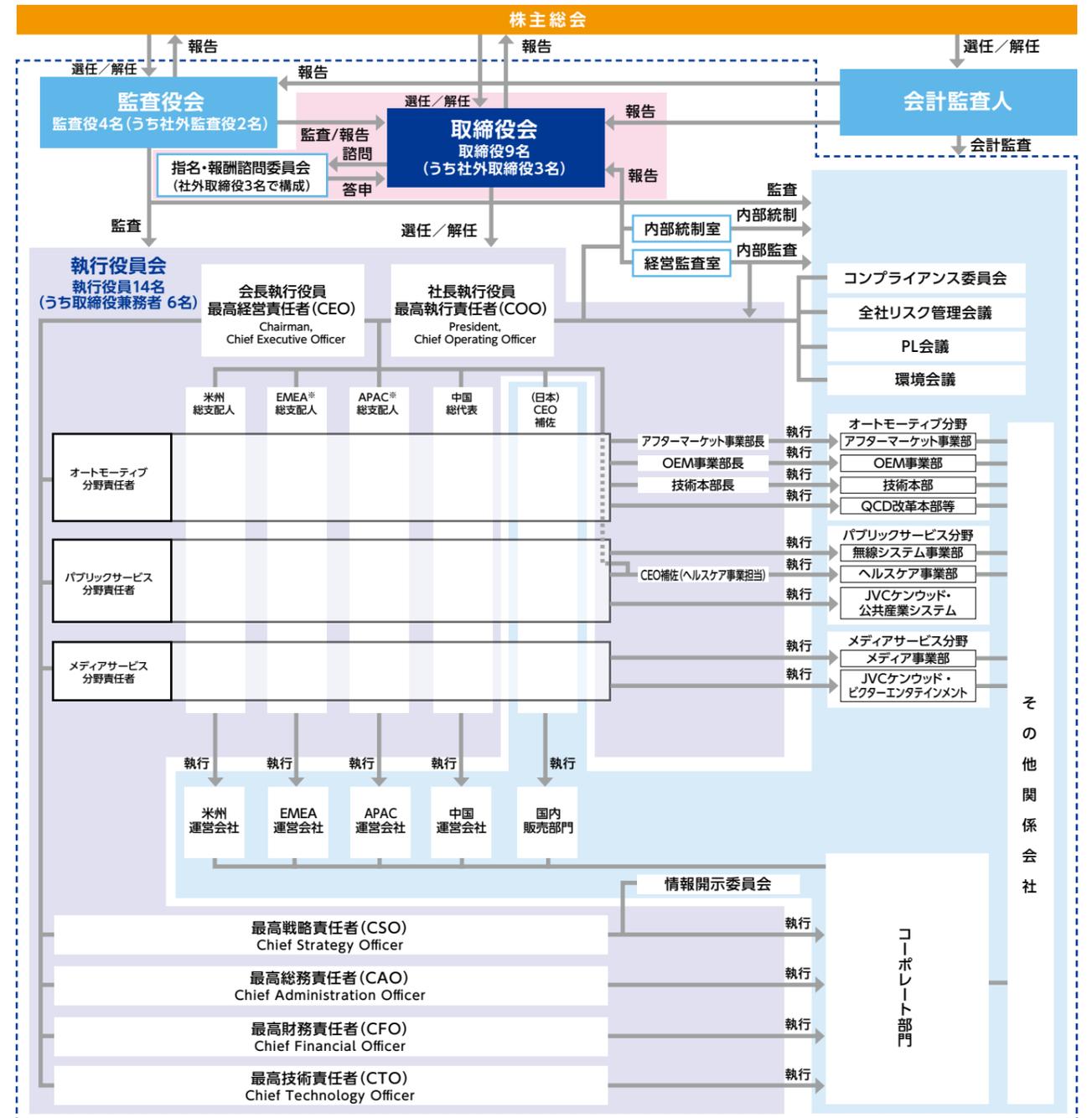
当社では、2017年6月23日以降、4名(うち社外監査役2名)の監査役がその任にあたっています。

当社は、原則として、経験、実績、専門的知見・見識等による

経営の監督機能の実効性を確保する一方で、一般株主との利益相反のおそれのない独立性についても確保するため、独立性に関する基準または方針を定め、当社の主要株主や主要取引先の業務執行者であった経歴がないことを確認するなど行った上で、監査役会の同意を得て、社外監査役候補者を決定し、2016年6月24日以降、社外監査役として、浅井彰二郎氏および大山永昭氏の2名を招聘しています。

【コーポレート・ガバナンス体制】

2018年6月22日現在



(注) ※EMEA : Europe, Middle East and Africa (欧州、中東およびアフリカ)
APAC : Asia Pacific (アジア太平洋)

内部統制について

当社は、内部統制について3つの「ディフェンスライン」を定め、対応を行っています。第1のディフェンスラインとして、業務運営部門において、不正やミスが発生しないようコントロールを実施しています。第2のディフェンスラインとして、経理部やリスクマネジメント室などに加え、内部統制室内にコンプライ

内部監査体制

当社は、経営監査室が当社グループ全体への執行業務に対する内部監査と、財務報告に関わる内部統制評価（J-SOX評価）を、取締役会の承認に基づく監査計画により実施し、これを監督機関である取締役会へ報告しています。経営監査室は、現在10名が内部監査およびJ-SOX評価に従事しています。経営監査室は、当社および当社グループ内の関係会社まで幅広く、

会計監査人監査の状況

2018年3月期における当社グループおよび当社の会計監査人は、有限責任監査法人トーマツです。

内部監査、監査役監査、会計監査の相互連携

社外監査役を含むすべての監査役は自ら経営監査を実施するとともに、取締役会に出席し、経営監査室がグループの業務全般にわたって実施した内部監査の状況を把握し、さらに適宜、経営監査室と情報の交換および確認を行っています。

また、監査役は監査役会において定期的に会計監査人から会計監査結果の報告を受けています。会計監査人は経営監査

コンプライアンスの取り組み

当社は、「コンプライアンス」を単なる「法令遵守」に留まらず、「社会的要請への対応」ととらえています。すなわち、法令を遵守すること自体が目的ではなく、法令に従うことによって、法令の背後にある社会的要請に応えることがコンプライアンスの目的であるとの認識のもとに、「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明確にし、CEOを委員長とするコンプライアンス委員会を通じて当社グループのコンプライアンス活動を包括的に推進しています。

当社グループ全体を対象とした「JVCKENWOODグループコンプライアンス行動基準」は、2010年3月に制定され、冊子（3カ国語対応）とイントラネットを通じて、当社グループ内の役職員に周知されるとともに、傘下関係会社については当社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

アンスグループを設置し、内部統制システムの構築、運用を強化し、サポートしています。第3のディフェンスラインは、内部監査部門として、経営監査室を設置しています。

なお、内部統制室と経営監査室は、CEOの直轄部門として、通常の執行から独立した運営を行っています。

実地調査を行い、内部統制の実施状況のモニタリングを一元的に実施することにより、業務執行と経営方針との整合性、経営体質の強化、重要資産の保全および損失の未然防止に寄与しています。

なお、経営監査室が経営者による不正等の兆候を察知した際は、監査役へ報告するルールを定めています。

室とも定期的な会合を持ち、情報の交換に努めています。

経営監査室は、内部統制室、グループ経営部など社内でのコンプライアンスに関わる部門と常に連携をとり、モニタリング機能を強化しています。

以上のように、経営監査室、監査役、会計監査人は相互連携による監査の実効性の向上に努めています。

徹底されています。

また、コンプライアンス教育については、CEOの指導のもとで内部統制室が主管しており、イントラネットを利用したeラーニングや実務研修により、当社および主要な関係会社の役員を対象にコンプライアンス研修を実施しています。

なお、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」および当該規程に基づき、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、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、監査役通報システムが監査役室に設置され、会計・監査上の懸念が生じた場合は、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、社会的要請を逸脱した行為の発見と是正に努めています。

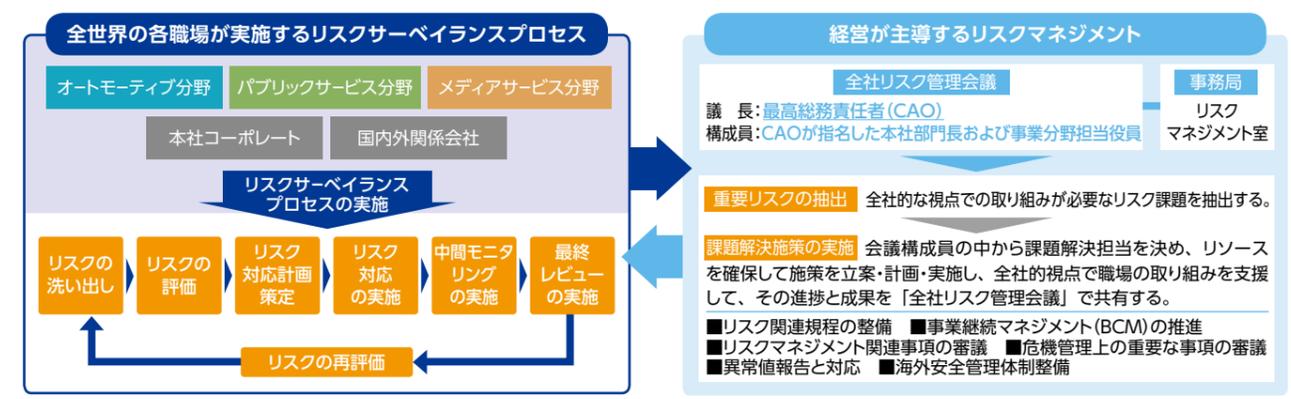
全社的リスクマネジメント (Enterprise Risk Management) への取り組み

基本的な考え方と取り組み

当社グループは、企業を取り巻く環境や社会的要請が変化中、リスクを「事業計画の達成を阻害する可能性があるもの」ととらえ、これらを明確に認識するために全世界の各職場が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・損害といったネガティブインパクト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。一方で、これらのリスクの中には全社に影響を与え、全社的な規模と視野での課題解決が必要なものもあり、その

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、全世界の職場で下図のようなリスクサーベイランスプロセスを毎年実施しています。職場で洗い出されたリスクの重要性を定量評価し、次に重要度の高いリスクを低減するための課題を考察し、その上で課題解決の取り組みとその効果確認に至るプロセスを年間通して進めています。



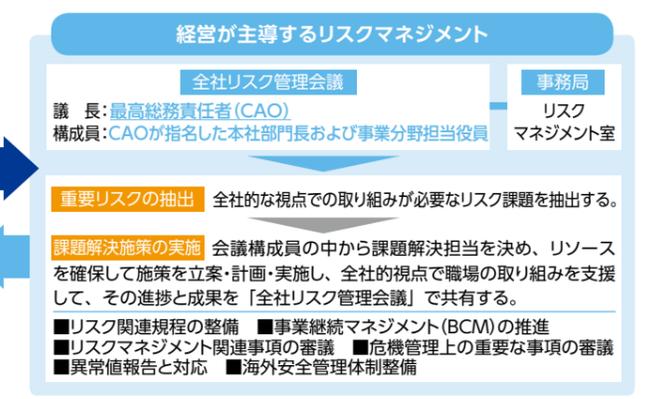
事業継続マネジメント (BCM: Business Continuity Management)

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等の有事発生に際しては、人命尊重を第一とし、第二に商品・サービスの供給責任を果たすことがステークホルダーの皆さまに対する社会的責任であると認識しています。そしてBCMを推進する上で、事業継続計画 (BCP: Business Continuity Plan) の基本方針を「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」と定め、この方針のもと、全部門を対象にBCP活動を展開中です。

2017年3月31日に、内閣官房国土強靱化推進室の推進する『国土強靱化貢献団体認証 (レジリエンス認証)』にて国土強

解決に向けては経営層主導で対応を進めています。日々の事業活動の中で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、この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なリスク対応であると私たちは考えています。これらの取り組みにより、当社の持続可能な成長と企業価値向上というサステナビリティ推進活動に貢献していきます。

これら活動の進捗や成果は最高総務責任者 (CAO: Chief Administration Officer) 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」が把握し、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、課題解決のための支援を計画的に進めています。



靱化の趣旨に賛同し、事業継続に関する取り組みを積極的に行っている事業者として認証を取得しました。

今後も、これを機に一層BCMの質を高めていきます。

