

# 持続可能な 経営を目指して

JVCケンウッドグループは、企業ビジョンに基づき、グループが関わるすべてのステークホルダーと深い信頼関係を築きながら、「利益ある成長」と「グローバルでの社会課題解決」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。

## サステナビリティ推進室の位置付けと役割

JVCケンウッドでは、取締役会による監督のもと、取締役を兼務する担当執行役員を置き、その傘下にサステナビリティ推進室を設置しています。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実行とその進捗管理の役割を担っています。



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

## マテリアリティ特定プロセス

### マテリアリティ選定までの4ステップ

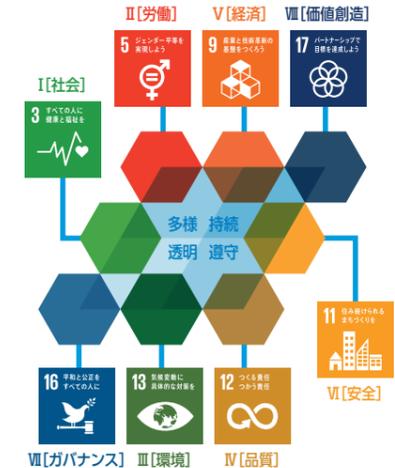
JVCケンウッドは、持続可能な開発目標(SDGs)をもとに事業と関連の強い社会課題を抽出し、マテリアリティ(重要課題)の特定と課題解決に向けた取り組みを進捗管理するためのKPIs(Key Performance Indicators: 重要業績評価指標)の設定を行いました。



### JVCケンウッドグループのマテリアリティ

「VISION2023」では「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への取り組みを重点テーマとして深化させていきます。サステナビリティ経営を推進するにあたって、当社はSDGsをもとに、事業と関連が強いだけでなく、当社が解決に貢献できるとされる社会課題テーマを8つ(I.社会、II.労働、III.環境、IV.品質、V.経済、VI.安全、VII.ガバナンス、VIII.価値創造)抽出しました。

そして、この8つの社会課題テーマについて、「VISION2023」とのつながりを考慮しながら、マテリアリティの特定と課題解決に向けた取り組みを進捗管理するためのKPIsの設定を行っています。



### 最優先で取り組むべき重要課題

- |   |   |   |
|---|---|---|
| <p><b>I [社会]</b><br/><b>交通事故の防止</b><br/>●モビリティ製品・サービスによる価値創出</p> <p><b>II [労働]</b><br/><b>ダイバーシティ&amp;インクルージョン</b><br/>●女性活躍推進<br/>●風土・働き方改革</p> <p><b>III [環境]</b><br/><b>気候変動への対応</b><br/>●温室効果ガス排出量削減 (Scope 1, 2, 3)<br/>●環境マネジメントシステムの構築<br/><b>防災・減災への対応</b><br/>●防災および減災製品・サービスによる価値創出</p> | <p><b>IV [品質]</b><br/><b>持続可能なものづくり</b><br/>●プラスチック使用量の把握・削減<br/>●生産工程における省資源・省エネルギー</p> <p><b>V [経済]</b><br/><b>イノベーションの加速</b><br/>●製品・サービスによるイノベーションの創出<br/>●知的財産の管理・活用</p> <p><b>VI [安全]</b><br/><b>安心・安全なまちづくり</b><br/>●セキュリティ製品・サービスによる価値創出<br/><b>安心・安全な輸送システムの確保</b><br/>●テレマティクスサービスによる価値創出</p> | <p><b>VII [ガバナンス]</b><br/><b>リスクマネジメントの取り組み</b><br/>●コーポレート・ガバナンス<br/>●コンプライアンス行動基準<br/>●製品の品質・安全性</p> <p><b>VIII [価値創造]</b><br/><b>ステークホルダーパートナーシップ</b><br/>●ステークホルダーとの協働 (行政/ビジネス パートナー/地域社会)</p> |
|---|---|---|

### 事業の進展や社会の要請に応じて取り組むべき重要課題

- |  |   |   |
|--|---|---|
| <p><b>I [社会]</b><br/><b>医療アクセスの拡大</b><br/>●ヘルスケア製品・サービスによる価値創出<br/><b>適切な教育へのアクセス</b><br/>●少子高齢化社会の課題に寄与する価値創出</p> | <p><b>II [労働]</b><br/><b>従業員の活躍推進</b><br/>●従業員の人材育成<br/>●従業員の健康管理<br/>●労働安全衛生<br/>●公正な労使関係<br/><b>サプライチェーンマネジメント</b><br/>●児童労働の禁止<br/>●強制労働の禁止<br/>●サステナビリティ調達の推進<br/>●紛争鉱物問題への対応</p> | <p><b>III [環境]</b><br/><b>水資源の保全</b><br/>●水使用の管理<br/><b>自然環境の保全</b><br/>●生物多様性の保全</p> <p><b>IV [品質]</b><br/><b>環境負荷の低減</b><br/>●化学物質の適正な管理<br/>●排水および廃棄物の削減</p> |
|--|---|---|

# サステナビリティ戦略

## 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

JVCケンウッドグループは、マテリアリティに対する取り組み状況を把握し、さらなる改善につなげるために、各マテリアリティに紐づく指標(KPIs)を策定し、取り組みを進めてきました。2022年度は以下のKPIsにのっとり、より一層の向上または維持に努めてまいります。

2021年度のKPIs・目標と実績につきましては、当社Webサイト (<https://www.jvckenwood.com/jp/sustainability/group/materiality.html>)をご覧ください。



No.	マテリアリティ	2022年度 KPIs・目標	SDGs
1	温室効果ガス排出量削減 (Scope1+2)	●温室効果ガス (Scope1+2) 排出量削減: 2025年度までに2019年度比25.2%削減	
2	温室効果ガス排出量削減 (Scope3)	●温室効果ガス (Scope3) 排出量の削減: Scope3カテゴリー1/4/11の算定と削減	13 気候変動に具体的な対策を
3	水使用の管理	●水使用量の管理: 2025年度までに2019年度比6%削減	
4	排水および廃棄物の削減	●廃棄物リサイクル率の向上: 2025年度までにリサイクル率90%以上	12 つぎの世代のために地球を
5	プラスチック使用量の把握・削減	●プラスチック使用量の削減	
6	児童労働/強制労働禁止	●人権デューデリジェンス活動の実施	5 公平な労働と人間の尊厳を
7	女性活躍推進	●女性の幹部職比率: 6.5%以上	
8	コーポレート・ガバナンス	●取締役会における審議の充実 ●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等の実施	10 人や組織の成長を促す
9	情報セキュリティ	●ITセキュリティ研修受講率: 92%以上 ●サイバーセキュリティ事故発生件数: 2件以内	
10	モビリティ製品・サービスによる価値創出	●ナビゲーション市場でのシェア拡大 ●ドライブレコーダー市場NO.1メーカーのポジション獲得 (2023年)	3 持続可能な消費と生産を
11	知的財産の管理・活用	●SDGsのゴール3.「すべての人に健康と福祉を」、9.「産業と技術革新の基盤をつくろう」、11.「住み続けられるまちづくりを」に関連する特許出願件数を全特許出願件数の10%以上とする	3 持続可能な消費と生産を 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 11 住み続けられるまちづくりを
12	ステークホルダーとの協働	●社外パートナーとの連携で、車載バッテリー再利用ポータブル電源を市場投入	17 パートナーシップで社会を元気に



## 1 交通事故防止と地球温暖化防止



カーナビゲーション「彩速ナビ」シリーズは、高速道路走行中に逆走状態を検知した場合にリアルタイムに警告する「逆走警告」、一時停止情報がある交差点を知らせる「一時停止表示」、ドライブレコーダーとの連携により車両後方視界を確保する「バーチャルルームミラー」などの安心・安全に配慮した機能を搭載し、交通事故防止に貢献しています。

さらに、近年、飲酒運転による痛ましい交通事故などを背景に道路交通法が改正され、自動車を利用する多くの事業所においてアルコール検知器による酒気帯びチェックが義務化されます。当社では、スマートフォンと連携し、チェック結果の記録や管理を容易にする通信型のアルコール検知器の発売を予定しており、このような製品やサービスの提供を通じて、交通事故防止に一層努めてまいります。

また、ETC2.0車載器を介したITS (高度道路交通システム)との連携により、渋滞・気象・災害・信号情報などを受信し、有料優先、道幅優先といったさまざまな条件で目的地までの経路を自由に設定できる「マイルルートアジャスター」などによって、安全なエコドライブを支援し、自動車が排出する温室効果ガスの削減に貢献しています。

カーナビゲーションと周辺機器の連携で交通事故の防止や温室効果ガスの削減に貢献



貢献製品  
カーナビゲーション  
ドライブレコーダー  
アルコール検知器



温室効果ガス削減に貢献する機能  
「ETC2.0連動」  
「マイルルートアジャスター」

交通事故防止に貢献する機能  
「逆走警告」「一時停止表示」  
「ゾーン30エリア表示」  
「バーチャルルームミラー」

## 事業活動を通じたSDGsへの貢献

### 2 防災・減災への対応



地球温暖化などが原因と想定される異常気象が頻発しています。このような異常気象や、それに起因する経済・社会・環境的な打撃や災害に対しては、迅速な対応を可能とする自営通信システムが不可欠です。当社は、免許や資格、申請も不要で、基本料や通話料もかからない、抗菌・抗ウイルス加工を施した、アウトドアやビジネス用途で使用可能な特定小電力トランシーバーをはじめ、高品質・堅牢性が要求される災害現場でも使える業務用無線機を展開しています。また、ポータブル電源は停電や災害時の備えとしても活用可能で、災害による被害の減少に貢献しています。



貢献製品  
業務用無線システム  
ポータブル電源

### 3 安心・安全なまちづくり



都市化が進展し、貧富の格差が拡大するにつれ、犯罪発生のリスクが高まります。そこで安心・安全なまちにするために求められるのが、防犯や監視を目的としたセキュリティシステムです。当社は、強みである「映像」「音響」「通信」の技術を活用した防犯・監視カメラなどのセキュリティシステムを展開し、犯罪の抑止や安全な居住地の環境構築に貢献しています。また、インテリジェントビデオ解析システムとの連携により、置き去り検知や駅ホーム転落検知、人物特徴検知などに対応することで、公共交通機関の安全性改善にも貢献しています。



貢献製品  
セキュリティシステム

# 環境(E)

## 環境に関する考え方

JVCケンウッドグループは、すべての事業活動、製品開発、サービスの提供において、環境負荷を最小限にとどめられる取り組みを継続しています。2021年度には、新たな環境ビジョンと環境基本方針「JKグリーン2025」を策定しています。

## 環境ビジョン

JVCケンウッドグループは、先進の技術力に基づいた製品やサービスの創出および環境活動を通じて、すべてのステークホルダーと共に現在だけでなく将来にわたり、地球環境を保全し、健全で持続可能な社会の実現に貢献します。

## 環境基本方針(JKグリーン2025)

JVCケンウッドグループは、環境ビジョンに基づき、すべての製品と事業活動において環境法規制を遵守し、地球の財産である「エネルギー」「資源」「生物」の持続的な利用と共生に貢献します。

その実現に向けて、以下の重要な環境4項目を重点とした目標を設定し、実行します。

**気候変動への対応** → **2050年カーボンニュートラルを実現**

■事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量削減

- Scope1+2 目標 2025年度までに2019年度比25.2%削減(総量、グローバル)
- Scope3 目標 Scope3におけるCO<sub>2</sub>排出量の算定、および事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量削減(グローバル)

■購入した製品、輸送、販売した製品の使用によるCO<sub>2</sub>排出量削減

- Scope3 カテゴリー1/4/11\*に対し、取引先との連携(上流、下流)によるCO<sub>2</sub>排出量削減(グローバル)

\*カテゴリー1: 原材料・部品および購入した物品に伴うCO<sub>2</sub>排出量、カテゴリー4: 原材料・製品の輸送に伴うCO<sub>2</sub>排出量、カテゴリー11: 販売した製品の想定される電力消費に伴うCO<sub>2</sub>排出量

**資源の有効利用** → **ゼロエミッションの実現(3Rマネジメント推進)**

<p>■廃棄物リサイクル率向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●2025年度までにリサイクル率90%以上(グローバル)</li> </ul>	<p>■プラスチック削減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●プラスチック使用量の把握と削減</li> </ul>	<p>■水使用量削減</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●2025年度までに2019年度比6%削減(総量、グローバル)</li> </ul>
--	---	--

**環境保全・管理** → **環境負荷化学物質の適正管理**

■化学物質の適正な管理(有害化学物質)

- 地球環境と人体に著しい影響(側面)を持つと判断した自社基準による「環境管理物質」を定義し、管理を行う。

**生物多様性の保全** → **生態系の維持**

■自社およびサプライチェーンの製品/サービスの各ライフサイクルステージにおいて環境基本方針の実現に向けた活動を積極的に推進し、持続可能な社会の実現に貢献し、生物多様性を保全する。

## 気候変動への対応

JVCケンウッドグループは、環境基本方針に基づいて策定された各種省エネルギーの取り組みを進めています。2019年には、環境省主催の「インターナルカーボンプライシング活用支援事業」に参加し、社内における炭素コストの意識付けに向けた活動を開始しました。

グローバルでのCO<sub>2</sub>排出量削減の長期目標として、2050年カーボンニュートラルを実現すべく、Scope1+2 CO<sub>2</sub>排出量を2025年度までに2019年度比で25.2%削減することを掲げています。また、Scope3目標として、グローバルでのScope3におけるCO<sub>2</sub>排出量の算定および事業活動に伴うCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。

目標達成に向けた活動として、事業所における電力の使用量監視や高効率の生産・空調機器への更新、省エネルギー設備の導入を進めており、従業員への環境教育にも力を入れています。

また、一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)会員として経団連の低炭素社会実行計画にも参加しており、CO<sub>2</sub>総排出量の削減のみならず、エネルギー原単位の改善にも取り組んでいます。



高効率の生産・空調機器への更新



省エネルギー設備(太陽光発電)の導入  
<本社・横浜事業所>

## 気候変動の推進管理と体制

JVCケンウッドグループは、「気候変動への対応」をサステナビリティ推進戦略における重要な課題の一つとして認識しています。具体的には取締役会による監督のもと、取締役を兼務する担当執行役員を置き、2018年4月にサステナビリティ推進室を設置し、気候変動を含むサステナビリティ推進戦略を迅速に実行するための体制を整備しました。

サステナビリティ推進室は、気候変動対策推進とその進捗管理の全社的な調整を行い、関連部門と連携し、マテリアリティ(重要課題)やKPIs(Key Performance Indicators: 重要業績評価指標)の定期的な見直しや、気候変動による事業への潜在的な影響についての調査・情報収集、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。

加えて、社内における気候変動に関する問題意識の醸成や理解促進に向け、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。

## 気候変動に関するリスクと機会

JVCケンウッドグループは、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿って「1.5°Cシナリオ」を含む複数のシナリオを考慮の上、気候変動に関するリスクと機会について分析を行っていきます。自然災害の激甚化による物理的なリスク、被害を軽減するために導入される各種規制から生じる移行リスクに対して、脱炭素に貢献する製品展開の拡大、省エネ・省資源に伴うコスト低減等の検討や、当社のさらなる成長に寄与する機会の検討を進める予定です。

# 環境

## CO<sub>2</sub>排出量削減への取り組みに関する考え方

JVCケンウッドグループでは、気候変動への対応としてTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)やSBT(科学的根拠に基づく目標)を含む、関連情報の収集や目標設定の議論を深めています。今後も、適切な目標設定、管理と情報開示などにより、着手可能な施策から随時取り組みを進めていく予定です。

## Scope1+2

JVCケンウッドグループにおけるCO<sub>2</sub>排出量(Scope1+2)は、2021年度36,411t(2019年度比▲18.6%)に抑えています。

## Scope 3

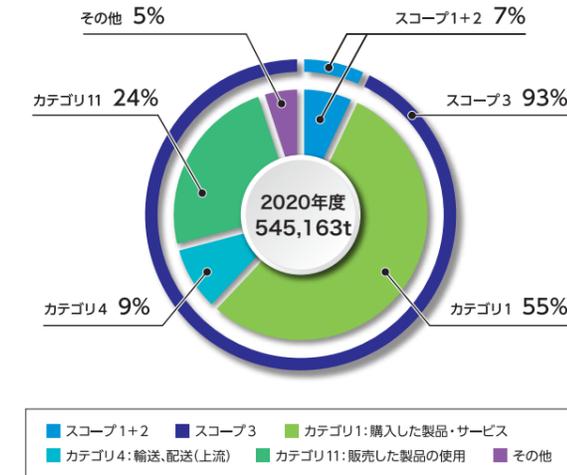
原材料調達、製造、輸送、使用、廃棄に至るまでの、企業活動のさまざまなプロセスにおける間接的なCO<sub>2</sub>排出量を算出しています。排出量算定においては、環境省および経済産業省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」に従い、その実績を集計しています。今後も部品点数の削減や省電力製品の開発などを通して、CO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいきます。

## CO<sub>2</sub>排出量(Scope1+2)の推移(2019-2021年度)



対象範囲：国内および一部の海外グループ会社

## CO<sub>2</sub>排出量(Scope1+2+3)(2020年度)



対象範囲：国内および一部の海外グループ会社

## 資源の有効利用

### 廃棄物の削減

JVCケンウッドグループは、2025年度までにグローバルで再資源化率90%以上を目指し、事業活動を通じて発生する廃棄物をこまめに分別・分解して、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、2021年度はグローバルで再資源化率92%を達成しています。今後はゼロエミッションの実現に向け、3R※マネジメントの取り組みを拡大し、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。

※リデュース(Reduce)、リユース(Reuse)、リサイクル(Recycle)の総称

### 水使用の管理

水リスクが企業の事業活動に与える影響について、その把握と対策を講じることの重要性が高まっています。JVCケンウッドグループにおいても、水の使用量削減に取り組んでおり、その結果、生産拠点における取水量については減少傾向となっています。今後も世界的な水不足が懸念されることから、水使用量を2025年度までに2019年度比で6%削減を目指しています。さらに、水の使用量削減に取り組むと同時に、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な取り組みを継続していきます。

## 環境保全・管理

### 化学物質の適正な管理

JVCケンウッドグループでは、調達と事業活動それぞれのプロセスで製品に含有される化学物質を適正に管理し、拡大する規制に継続的に対応することが重要だと考えています。

このため、サプライチェーンにおける製品含有化学物質の情報伝達は特に重要であると考えており、経済産業省主導による「chemSHERPA」という情報伝達スキームの制定、導入に当初から関与し、製品に含有する化学物質に関する企業間の情報伝達の円滑化を図る活動を積極的に行っています。

### 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に対する懸念の深刻化が進む中、自然と共生する世界の実現に向けてより効果的かつ迅速な取り組みが求められています。2010年にCOP10で採択された愛知目標以降、COP15において生物多様性に関する国際的目標「ポスト2020生物多様性世界枠組」の検討を筆頭に、国内外で生物多様性保全に関する枠組みが強化される中、企業の役割の重要性も増しており、生物多様性に配慮した事業活動の実施や、生物多様性の保全に関する計画的な取り組みが求められています。

このような背景のもと、JVCケンウッドグループは、環境基本方針においても、重要な環境4項目の一つに「生物多様性の保全」をあげています。この方針に基づき、自社およびサプライチェーンの製品・サービスの各ライフサイクルステージにおいて環境基本方針の実現に向けた活動を積極的に推進し、持続可能な社会の実現に貢献し、生物多様性の保全を目指していきます。

## 環境配慮型製品の展開

JVCケンウッドグループは、自社製品における環境配慮だけでなく、他社との協業にも積極的に取り組んでいます。例として、日産自動車株式会社およびフォーアールエナジー株式会社と共同開発している、電気自動車「日産リーフ」の使用済み充電バッテリーをポータブル電源として再生利用する取り組みがあります。当社は、カーナビゲーションやドライブレコーダーなどの車載機器やポータブル電源の開発で培った技術と知見を生かし、安全性はもちろん、使用済みバッテリーの再利用に最適化した設計と製品開発を担います。美しい自然環境を未来に残すため、電気自動車の再生バッテリーを活用し、低炭素社会・サステナブルな社会の実現に向け、取り組んでいきます。

また、メディアサービス分野において、ヘッドホン製品の梱包のプラスチック削減活動に向け取り組んでおり、2021年度には、全開発機種数におけるプラスチック梱包材使用比率0%を達成しました。今後、他の製品についてもプラスチック使用量を削減し、環境負荷の低減に取り組んでいきます。



# 社会(S)

## 社会に関する考え方

社会に関する取り組みでは、従業員やステークホルダーの人権を守ること、ダイバーシティ&インクルージョンの推進に力を入れており、各種施策を実施しています。これに加えて、メーカーとして最重要事項である製品の品質や安全性の確保などを重点課題として認識し、さまざまな取り組みを行っています。

## 人権に関する取り組み

JVCケンウッドグループは、事業活動およびサプライチェーンに関わる、すべてのステークホルダーの人権を尊重しています。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、2011年に国連人権理事会によって発行された「ビジネスと人権に関する指導原則」では、企業がその事業活動やサプライチェーンにおける人権への悪影響を未然に防止あるいは軽減するために実施すべきステップが示されています。また2020年10月、企業活動における人権尊重の促進を図るため、日本政府は「『ビジネスと人権』に関する行動計画(2020-2025)」を策定しました。このような流れを受け、事業活動において人権を尊重する意思をより明確に表明するため、「JVCケンウッドグループ人権方針」を策定しました。同方針に基づき、事業活動における人権尊重の取り組みを今後より一層進めていきます。

JVCケンウッドグループ人権方針は、  
[https://www.jvckenwood.com/content/dam/pdf/210126\\_jvckenwood\\_human\\_rights\\_policy\\_jp\\_2.pdf](https://www.jvckenwood.com/content/dam/pdf/210126_jvckenwood_human_rights_policy_jp_2.pdf)  
 を参照してください。



## サステナビリティ調達の推進

JVCケンウッドグループは、持続的なサプライチェーンの構築を、企業の成長だけでなく持続可能な社会を実現するための重要事項と認識しています。この認識に基づき、サステナビリティ調達を取引先も含めた包括的なサプライチェーンで推進するため、2018年10月に「JVCケンウッドグループ調達方針」を制定しています。これに加えて、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2017年に制定(2020年改訂)。ガイドラインの運用によって実効性のあるサステナビリティ調達を推進し、持続可能な社会の発展に貢献することを目指しています。また、2022年3月にサプライヤー向け自己評価シート(SAQ)を改訂しました。このSAQをすべてのサプライヤーに送付して回答を収集し、回答内容における課題項目については、今後改善検討を進めていきます。

※Corporate Social Responsibility(企業の社会的責任)

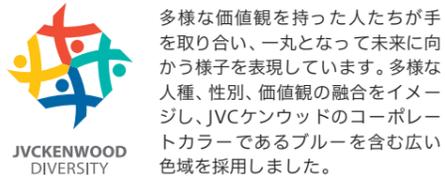
## ダイバーシティ&インクルージョン

### ダイバーシティ&インクルージョンに関する考え方

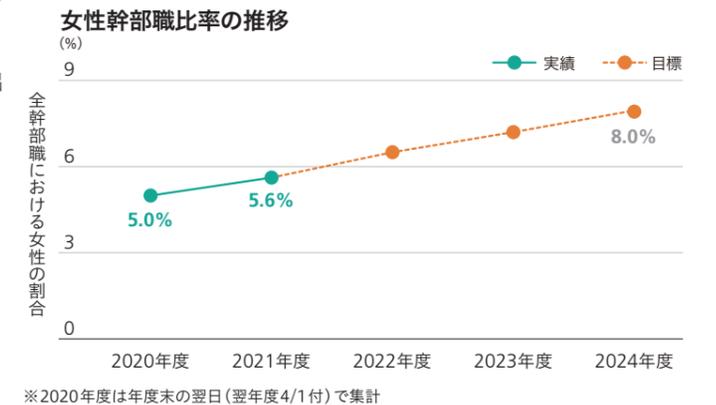
JVCケンウッドでは、「ダイバーシティ&インクルージョン推進」を重要な取り組みの一つと位置付けています。当社がさらなる飛躍を遂げるためには、すべての従業員が各々のポジションで最大限の力を発揮することが不可欠です。

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、一人一人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向上につながると考えています。その一環として、下図の通り、幹部職に占める女性比率を2024年度に8.0%とすることを掲げています。女性従業員向けの階層別育成研修や、幹部職を対象とした研修などを実施した結果、2015年度に2.1%であった女性幹部職比率は2021年度末時点で5.6%まで上昇しました。多様性が尊重される組織風土づくりに継続して取り組むことで、イノベーションの創出と事業を通じた持続的社會への貢献を目指します。

**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、JVC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。



## 労働安全衛生・健康経営

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」の実現に向けて、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、従業員一人一人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。安全に関しては、安全衛生委員会の職場パトロールを通じて労働災害を未然に防ぐ活動を展開し、健康に関しては、「管理者へのメンタルヘルス研修」「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5年連続で「健康経営優良法人」に認定されており、2022年には4回目となる「ホワイト500」の認定を受けました。

## 製品の品質・安全

### 製品の品質・安全に関する基本方針

JVCケンウッドグループでは、「品質方針」「製品安全に関する基本方針」「製品セキュリティに関する基本方針」を定め、調達から販売までサプライチェーン全般におけるすべての活動において、製品の品質と安全性の向上に取り組むとともに、販売後のカスタマーサポートにおいても積極的な取り組みを進めています。

### 製品の品質・安全に関する取り組み

JVCケンウッドグループは、「品質方針」を軸とした全社品質マネジメント体制を構築し、各事業体や関連部署の相互連携をベースとした品質課題解決、設計、調達、製造のそれぞれの業務領域における製品品質向上のための専門的アプローチなど、グループ一体となった取り組みを行っています。品質向上の要は、製品品質に携わる“人”と位置付け、職種、職歴、階層別に、品質に関する必要知識・能力をガイドラインとして定めており、このガイドラインに準じた教育・訓練・研修を定期的実施しています。また、本社の製品安全管理部門を中心に関連部署が連携しながら、製品安全に係るリスク低減や速やかな改善措置の実施に取り組んでいます。



品質研修 グループディスカッション

# ガバナンス(G)

## 社外取締役メッセージ



長年培った知見とキャリアを経営に生かしていきます。

取締役会議長、指名・報酬諮問委員会 委員

岩田 真二郎

指名・報酬諮問委員会 委員長

浜崎 祐司

指名・報酬諮問委員会 委員

鬼塚 ひろみ

### 気づきを与えることこそが大きな役割

企業にはそれぞれ独自の風土・文化があり、社内の意見は一つの考え方に捉われることが往々にしてあると思います。社外取締役として重要なことは、多方面にわたる活動によって会得した知識・経験を生かして、幅広い大きな視点からのアドバイスを社内に提供することです。さまざまな方面からの「気づき」を与えること、それが社外取締役の大きな役割であると考えています。

それには会社の経緯や実態を理解し、外部環境を理解することが必要ですが、当社ではそのためのオフサイトミーティングなど情報共有の機会も充実してきていると思います。また、当社は2016年以降、社外取締役が取締役会議長を務め、「風通しの良い取締役会」を目指していますが、オープンで闊達なディスカッションができてきていることで、取締役会の実効性も向上していると実感しています。

### 時代の変化に柔軟に対応できる経営体制をいかにつくるか

経営者によって企業は大きく変わりますが、その経営者を含む役員を選解任・評価に対して重要な役割を担うのが指名・報酬諮問委員会です。

指名活動には「コンポジション」「ノミネーション」「サクセッション」という3つの大きな要素があります。「コンポジション」は、取締役会の人員構成はどうあるべきか、ということによって今後の経営の方向性を考えて、どのようなスキルマップが必要となるかを検討します。「ノミネーション」は、どの人材を次の経営トップ候補および役員として選任していくかであり、そのために普段から役員や幹部候補との面

談の機会を多く設けるようにしています。「サクセッション」は、どのタイミングでどのような経営体制にもっていくかです。

役員報酬については、大きな目標に向かっていける、皆が頑張れる仕組みにすることが大事です。そのため、当社には従来はなかったSTIやLTI<sup>\*</sup>を含む報酬体系を構築しましたが、1年経過したところでレビューを行い、さらに改善していきます。

指名・報酬諮問委員会は、時代も個人も変化の中で、その変化に柔軟に対応できる体制や仕組みをいかに作っていくかというのが大きな役割であり、当社の持続的な成長に向けてその大きな役割を果たして参りたいと思います。

### さらなる成長に向けて

中期経営計画「VISION2023」で目指す「変革と成長」を力強く推進している当社ですが、「変革」と位置付ける事業ポートフォリオの再構築や収益基盤の強化などについては着々と進めてきています。一方で、次の「成長」の種をいかに見極めてリソースを集中していくかが課題であり、これは容易なことではありませんが、当社には十分なポテンシャルがあると思っています。

産業界が激動の中で、収益力があっても健全な活動ができていない会社は淘汰されます。まずは「VISION2023」の達成を確実なものとし、さらに大きな目標に向かって成長していくために、危機感を持って諸活動を監督しながら、独自の役割を果たしていきたいと考えています。

<sup>\*</sup>STI：短期インセンティブ(Short Term Incentive)  
LTI：中長期インセンティブ(Long Term Incentive)

## 監査役メッセージ



多様な視点、新たな発想で企業価値の向上に貢献します。

常勤監査役  
今井 正樹

社外監査役  
齊藤 勝美

社外監査役  
栗原 克己

社外監査役  
藤岡 哲哉

当社は2021年6月の定時株主総会以降、社内出身の常勤監査役を2名から1名に、社外監査役を2名から3名とし、社外の比率を増やしました。社外監査役のそれぞれのバックグラウンドやスキルは大きく異なり、監査を通して認識した当社の課題やリスクについて、多様な視点からのさまざまな意見が多く出るようになりました。社外監査役の比率を増やした効果は直ぐに表れてきたといえます。

私たちは毎年おおよそ40前後の部門や内外のグループ会社の往査を行っています。往査では業績や職務遂行はもとより現場固有の課題や悩みについて丁寧に聴くようにしています。なぜなら、日々の企業活動を支える個々の組織の規律や従業員の行動が伴ってはじめて、全社のガバナンスが機能するものと考えからです。こうした現場往査を通じてガバナンスの実態を把握することで、取締役、執行役員の善管注意義務違反等がないかを監査し、取締役会として強化改善すべきポイントを提言します。また、

社外取締役、内部監査部門、会計監査人との連携を高めることを常に意識しています。

2021年5月に発表した中期経営計画「VISION2023」に対する各部門の理解や進捗の確認は、監査における重要なポイントの一つであり、短期的な業績の進捗と中期的な成長のバランスに常に留意しています。また、当社を取り巻くさまざまなリスクに対する備えも重要な監査項目です。

現時点で当社の信用を揺るがすような大きなリスクはないと認識していますが、コロナ禍、サプライチェーンの混乱、ウクライナ情勢をはじめとする地政学的リスクなど、想定外のことが次々に起こりました。今までの成功体験や問題解決の方程式はもう通用しなくなりました。企業には新しい発想と実行するスピードが求められています。私たちが従来のやり方に固執することなく、多様な視点、新たな発想で企業価値の向上に貢献したいと思います。

## 投資家からのコメント

積極的な対話の継続を  
経営に生かしていただきたい。

三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社  
スチュワードシップ推進部 シニア・スチュワードシップ・オフィサー

澤嶋 裕希 様



投資家が企業のサステナビリティを重視するがゆえに、ESG・非財務情報などこれまで以上に多面的な観点で対話や開示を求めるようになり、経営として何を重視するのか、その目的は何か、といったパーパス、ビジョン、マテリアリティなどに関するメッセージ発信力がより強く求められています。また、それを議論・推進するためのガバナンス体制の多様性・客観性・透明性も重要になっています。

貴社は2008年の経営統合以降、事業ポートフォリオの再構築などを進めてこられていますが、同時に取締役会の多様性も高まってきていると思います。私も江口社長を

はじめ、社外取締役の方々との対話などを通じて、貴社のガバナンス体制の課題とそれに対する取り組みが進んでいることを実感しています。他方、まだ改革の途中であり、情報開示も含めて改善すべき課題が残されていることも事実です。

経営を取り巻く環境が変化していくのと同じく、投資家の関心や求めるものも変わっていきます。これからも投資家との対話を積極的に続けていただき、その中で気づきがあればぜひとも経営に取り込んでいただきますよう、引き続きよろしくお願いたします。

# コーポレート・ガバナンス

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。

## コーポレート・ガバナンス体制の概要

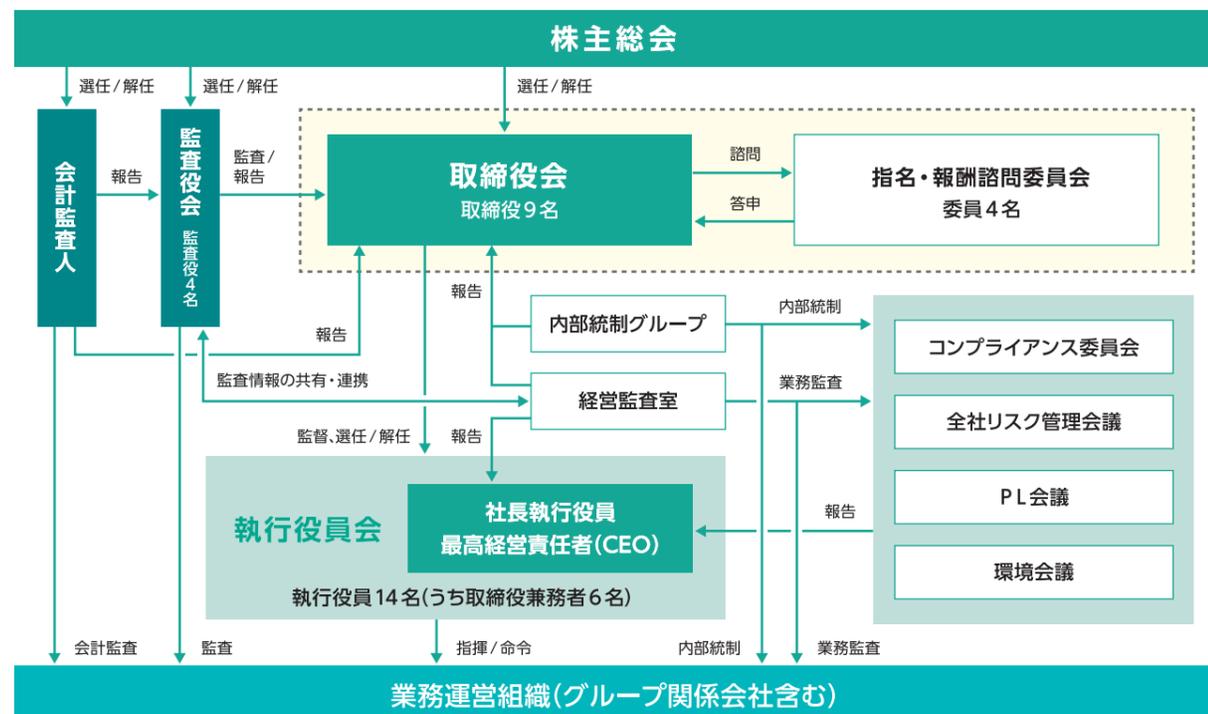
### 1. 企業統治の体制として監査役会設置会社形態で執行役員制度を採用する理由

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」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。

### 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。2022年6月24日現在、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。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、最高経営責任者（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。

## コーポレート・ガバナンス体制図



### 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、そ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、最高経営責任者（CEO）を委員に追加しました。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、最高経営責任者（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、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分野の分野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）、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最高経営責任者（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に経営陣に期待される専門分野とスキルを以下のとおりまとめています。

### 取締役

氏名	在任年数	期待される専門分野	指名・報酬諮問委員会	スキル				
				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 眞二郎	5年	企業経営、情報通信	●	●	●	●	●	●
江口 祥一郎	累計11年	経営戦略、マーケティング	●	●	●	●	●	●
野村 昌雄	4年	ICT*、事業成長戦略	●	●	●	●	●	●
宮本 昌俊	5年	財務・経理、事業経営	●	●	●	●	●	●
鈴木 昭	2年	技術開発、サプライチェーン	●	●	●	●	●	●
栗原 直一	累計6年	人事、人材開発、リスク管理	●	●	●	●	●	●
園田 剛男	3年	知的財産、研究開発	●	●	●	●	●	●
浜崎 祐司	3年	企業経営、技術開発	●	●	●	●	●	●
鬼塚 ひろみ	1年	事業経営、ダイバーシティ	●	●	●	●	●	●

### 監査役

氏名	在任年数	期待される専門分野	監査役会	スキル				
				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
今井 正樹	2年	経営監査、生産管理	●	●	●	●	●	●
齊藤 勝美	2年	経営企画、法務、リスク管理	●	●	●	●	●	●
栗原 克己	2年	技術開発、品質管理	●	●	●	●	●	●
藤岡 哲哉	1年	財務・経理、会計監査	●	●	●	●	●	●

※ICT：Information and Communication Technology

# 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

2022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	対象者は「自己評価アンケート」に回答を準備し、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、当社の実効性は満足し得る水準にあると評価されました。社内役員、社外役員を問わず、当社の取締役会のあり方、経営のあり方などについての問題意識をそれぞれに持っていますが、個々の設問に対する評価とコメントも重なり合う問題意識を持っていても、付されるスコアの方向性が必ずしも同一でない場面も見られました。なお、過去に確認された課題に対して、49ページの表のとおり取り組んでいます。

## 役員報酬

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、当社は中期経営計画「VISION2023」の策定に併せて役員報酬制度を見直し、固定報酬、短期インセンティブ(以下、STI※1)および中長期インセンティブ(以下、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 style="list-style-type: none"> <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 style="list-style-type: none"> <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> </ul>
③中長期インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"> <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>● 役位等に応じたポイントを付与。</li> </ul>
備考	<ul style="list-style-type: none"> <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85:8:7に決定。</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

年度	2019年度 (第5回)	2020年度 (第6回)	2021年度 (第7回)	2022年度以降の 取り組み	
課題項目	役員トレーニング	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 役員トレーニングの機会を設ける</li> <li>* 研修プログラム導入</li> <li>* 研修用図書配布</li> <li>● 包括的で体系的な研修制度化が課題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 年度内に2回集合研修を実施</li> <li>* 中期経営計画について</li> <li>* 後継者計画について</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 年度内に2回集合研修を実施</li> <li>* コーポレート・ガバナンス改革の動向について</li> <li>* SDGsとESG投資について</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 年間の研修プログラムを取締役会で審議、選定</li> </ul>
	実質的かつ深度ある議論	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 活発に議論できる環境である故の審議時間不足</li> <li>▶ 議論すべき事項・論点の明確化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 実質的かつ深度のある議論の時間の確保</li> <li>● 議論すべき項目の洗い出し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 年度内に7回オフサイトミーティングを実施</li> <li>● 報告事項の削減および簡素化による審議時間の確保</li> <li>● 執行への授權範囲を含めた付議基準の見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 審議・報告事項の見直し、絞り込み</li> <li>● 議論のための情報提供</li> <li>● オフサイトミーティングの活用</li> </ul>
	ダイバーシティ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティへの対応に課題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ダイバーシティへの対応に課題</li> </ul>	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 多様性を意識した後継者育成</li> </ul>
	後継者育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 取締役の後継者計画や育成</li> <li>▶ 人材評価・発掘・採用・育成の一連の計画作成・実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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、後継者を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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、後継者を検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 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</li> </ul>
	投資案件に対する評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 投資案件の定期的なPMI※3報告実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 投資案件の定期的なPMI報告実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 投資案件の定期的なPMI報告実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 投資案件の定期的なPMI報告実施</li> </ul>
新たな課題	—	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>中期経営計画のPDCAと中長期視点に立った議論の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>議論すべき項目の洗い出し</li> <li>● 中期経営計画のPDCA</li> <li>● リスクマネジメント</li> <li>● 事業ポートフォリオ</li> <li>● IR/SR など</li> </ul>	

※3: Post Merger Integration

# 取締役・監査役および執行役員 (2022年7月1日時点)

## 取締役



**岩田 眞二郎**

役職 社外取締役 取締役会議長  
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 執行役員常務 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 執行役員副社長 日立グループCIO、日立グループCISO  
2016年6月 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)  
2017年6月 社外取締役



**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  
2004年4月 同社 カーエレクトロニクス市販事業部長、Kenwood Electronics Europe B.V. 取締役社長  
2011年10月 代表取締役 執行役員副社長  
2012年6月 代表取締役社長 執行役員 最高経営責任者(CEO)



**野村 昌雄**

役職 代表取締役 専務執行役員 モビリティ&テレマティクスサービス分野責任者、事業改革担当

略歴 1998年7月 日商岩井株式会社 子会社 ヘネルクス株式会社 取締役  
2002年4月 ITXイー・グローバルレッジ株式会社 代表取締役社長  
2017年4月 執行役員 オート モーティブ 分野 OEM事業部長  
2021年6月 代表取締役 専務執行役員 オート モーティブ分野責任者



**宮本 昌俊**

役職 代表取締役 専務執行役員 最高財務責任者(CFO)

略歴 2007年6月 Kenwood Electronics Trading (Shanghai) Co., Ltd. 取締役社長  
2014年5月 執行役員常務 カーエレクトロニクスセグメント長  
2017年6月 取締役 常務執行役員 最高財務責任者(CFO)  
2021年6月 代表取締役 専務執行役員 最高財務責任者(CFO)



**鈴木 昭**

役職 取締役 専務執行役員 パブリックサービス分野責任者、SCM改革担当

略歴 2006年10月 株式会社ケンウッド コミュニケーションズ事業部 技師長  
2009年6月 同社 取締役 無線システム事業部長  
2013年6月 執行役員常務 IT担当、コミュニケーションズ事業部長  
2020年6月 取締役 専務執行役員、パブリックサービス分野責任者、経営基盤改革室長



**栗原 直一**

役職 取締役 常務執行役員 コーポレート部門担当、EMEA総支配人

略歴 2002年10月 JVC Company of America 社長  
2011年10月 取締役 執行役員常務、ホーム&モバイル事業グループ COO補佐  
2017年4月 常務執行役員 米州総支配人  
2021年6月 取締役 常務執行役員 コーポレート部門担当、EMEA総支配人



**園田 剛男**

役職 取締役 常務執行役員 最高技術責任者(CTO)、最高情報セキュリティ責任者(CISO)

略歴 2014年7月 カーエレクトロニクスセグメント 技術戦略部長  
2018年4月 執行役員 オートモーティブ分野 技術本部長  
2019年6月 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  
2022年4月 取締役 常務執行役員 最高技術責任者(CTO)、最高情報セキュリティ責任者(CISO)



**浜崎 祐司**

役職 社外取締役  
指名・報酬諮問委員会 委員長

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  
2010年4月 株式会社明電舎 専務執行役員  
2013年6月 同社 代表取締役社長  
2018年6月 同社 代表取締役会長  
2019年6月 社外取締役

兼職 株式会社明電舎 取締役会長  
一般社団法人日本電機工業会 理事



**鬼塚 ひろみ**

役職 社外取締役  
指名・報酬諮問委員会 委員

略歴 2005年4月 東芝メディカルシステムズ株式会社 検体検査システム事業部長  
2009年6月 同社 常務執行役員 マーケティング統括責任者  
2012年6月 ヤフー株式会社 常勤監査役(独立役員)  
2018年6月 株式会社イーブックイニシアティブジャパン 監査役  
2021年6月 社外取締役

兼職 ヤフー株式会社 監査役  
東京エレクトロニクス株式会社 社外取締役(独立役員)

## 監査役



**今井 正樹**

役職 常勤監査役

略歴 2002年10月 株式会社ケンウッド 連結経営統括部長  
2010年6月 日本ビクター株式会社 取締役 経営企画部長、ソフト・エンタテインメント事業部長  
2012年7月 執行役員常務 経営企画・生産戦略部長、人事労務部長  
2019年4月 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



**齊藤 勝美**

役職 社外監査役(非常勤)

略歴 2010年4月 出光興産株式会社 執行役員 アグリバイオ事業部長  
2013年6月 同社 取締役  
2018年3月 昭和シェル石油株式会社 社外取締役  
2020年6月 社外監査役

兼職 株式会社チュウチク 社外取締役



**栗原 克己**

役職 社外監査役(非常勤)

略歴 2006年4月 株式会社リコー MFP事業本部 開発革新センター所長  
2012年6月 同社 常務執行役員 プロセスイノベーション本部長  
2016年6月 同社 常勤監査役  
2020年6月 社外監査役

兼職 日本アンテナ株式会社 社外取締役  
日本シイムケイ株式会社 技術顧問(非常勤)



**藤岡 哲哉**

役職 社外監査役(非常勤)

略歴 2002年4月 日本電気株式会社 NECソリューションズ 経理部・営業経理部長  
2010年4月 同社 財務部長  
2014年6月 同社 監査役  
2021年6月 社外監査役

## 執行役員



**高田 伸一**

役職 常務執行役員 モビリティ&テレマティクスサービス分野アフターマーケット事業部長、モビリティ&テレマティクスサービス分野責任者補佐

略歴 2013年2月 カーエレクトロニクス事業グループ 市販事業部長/2017年4月 執行役員 アジア・オセアニア地域総支配人/2019年4月 常務執行役員 コーポレート部門担当補佐/2022年4月 常務執行役員 モビリティ&テレマティクスサービス分野アフターマーケット事業部長



**寺田 明彦**

役職 常務執行役員 中国総代表

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/2018年4月 当社 執行役員 中国総代表/2022年4月 常務執行役員 中国総代表



**林 和喜**

役職 執行役員 経営企画部長、企業コミュニケーション部担当、新規ビジネス開発担当

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クンコードーカテゴリー 技術部長/2018年4月 執行役員 メディアサービス分野責任者/2022年4月 執行役員 経営企画部長



**村岡 治**

役職 執行役員 米州総支配人、APAC総支配人、海外事業強化担当、海外マーケティング本部長

略歴 2012年6月 業務執行役員 ビジネス・ソリューション事業部長/2019年4月 執行役員 無線システム事業部長/2020年4月 執行役員 米州総支配人/2022年4月 執行役員 米州総支配人、APAC総支配人、海外マーケティング本部長



**関谷 直樹**

役職 執行役員 国内マーケティング本部長

略歴 2014年7月 カーエレクトロニクスセグメント 市販事業推進統括部 国内営業部長/2020年4月 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/2022年4月 執行役員 国内マーケティング本部長



**岩崎 初彦**

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 2013年6月 オーディオ事業部 技術統括部長/2015年10月 株式会社ケンウッド・ホームエレクトロニクス(現 当社) 代表取締役社長/2020年4月 メディア事業部長/2021年4月 執行役員 メディアサービス分野責任者



**佐藤 勝也**

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、パブリックサービス分野責任者補佐

略歴 2015年4月 EF Johnson Technologies, Inc. 取締役/2018年7月 無線システム事業部 技術本部長/2020年4月 無線システム事業部長/2021年4月 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



**鎌田 浩彰**

役職 執行役員 モビリティ&テレマティクスサービス分野テレマティクスサービス分野責任者補佐

略歴 2011年5月 双日インドネシア 取締役/2017年11月 当社入社 ソリューション開発部 上席部長/2019年4月 DXビジネス事業部長/2022年4月 執行役員 モビリティ&テレマティクスサービス分野 テレマティクスサービス事業部長

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

## 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、法令遵守にとどまらず、急激な世の中の変化に対して、法令化されていなくても、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。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」を行動指針の一つとして定め、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り、「JVCケンウッドグループ コンプライアンス行動基準」にのっとり全社的に推進しています。

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（2021年度の政治献金額：0円）。

## 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。

### ■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の指示のもと法務・コンプライアンス室が主管しており、国内外グループ会社41社を含む、全役職員へ周知徹底することにより、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な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、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、企業不祥事事例、内部通報システムといったトピックを取り扱っています。なお、コンプライアンス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が、2021年度に社内におけるコンプライアンス関連の違反事案はありませんでした。

### ■腐敗防止に関する取り組み

JVCケンウッドグループでは、「JVC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、議論を行います。また、贈収賄や汚職を含むすべての不祥事案は、取締役会に報告されます。

### ■内部通報システム

JVCケンウッドグループでは、内部通報システムとして法務・コンプライアンス室に設置された「JVCKENWOODヘルプライン（以降、「ヘルプライン」）」と、監査役室に設置された「監査役通報システム」の2つを整備しており、すべての役職員（契約社員を含む）が匿名で使用することができます。「ヘルプライン」は電話通報とWeb通報の2つで構成され、外部機関である内部通報窓口サービス会社が第三者窓口として通報内容を受け付ける仕組みとなっています。（日本語、英語、中国語、韓国語で対応）

人権侵害やハラスメント、あらゆる形態の腐敗行為（横領、贈収賄等）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「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、役員などの不正については「監査役通報システム」へ直接通報され、適切な対応をとることとなっています。すべ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

JVCケンウッドグループにおける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従業員を対象に、2017年より毎年eラーニングの実施時に調査をしています。2021年に実施した調査では、3,758人の従業員から回答が得られ、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。

# リスクマネジメント

## 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、日々の事業活動の中で直面するリスクを定期的な洗い出し、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、課題解決のために全世界の職場と経営層が協働し計画的に解決する取り組みを進めています。特に当社グループ全体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。

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。

## リスク管理体制

当社グループでは、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るとともに、これらを機会として生かすための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リスクマネジメントプロセスに基づき、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各職場が直面し得るリスクを定期的かつ主体的に洗い出し、リスクを事前把握するとともに、発現した際の迅速な対応についても施策を検討しています。

## リスクマネジメントプロセス

- 当社グループの全部門を対象に毎年リスクサーベイランスを行い、各事業部・地域において事業の現場で直面するリスクを洗い出して「事業拠点リスク」と位置付けて、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するとともに、対応策を策定し、実行します。また、施策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実施します。
- 最高経営責任者（Chief Executive Officer：CEO）が主宰し、リスク管理担当役員を議長、議長により指名された本社部門長および各事業分野の担当役員を構成員として設置される「全社リスク管理会議」において、各事業部・地域で洗い出された「事業拠点リスク」と経営課題・事業課題を踏まえ、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リスク課題を「最優先で取り組むべきグローバル重要リスク」と位置付けてリスク解決に向けた施策を策定し、経営レベルによる全社視点での取り組みとして当該リスク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。

## リスクマネジメント体制のイメージ図

