

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方 更新

当社は、変化の目まぐるしい経営環境のなかでも事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、社会とともに持続的に成長していくことで長期的な企業価値の向上を実現したいと考えております。そのためには株主とお客様をはじめ、仕入先、地域社会、従業員といったステークホルダーとの対話を通して当社の目指す姿を明確にし、透明公正かつ迅速果断な意思決定を可能とすることが不可欠と考え、コーポレート・ガバナンスの充実に取り組んでおります。

当社は、当社の事業に精通した従業員から役員候補者を選出するとともに、独立役員をはじめ社外での豊富な経験を有する有識者を取締役、監査役として迎え、中長期の経営計画を実現するための体制構築に努めております。

監査役会設置会社である当社においては、監査役による取締役会への出席はもちろん、常勤監査役2名が国内外の事業場や関係会社を実際に訪れて事業活動の状況を監査し、監査役室の専任スタッフや内部監査部門とも連携し実効的な監査活動を行っております。その成果は取締役会や監査役会等で共有され、適切な意思決定に寄与するものとなるよう考慮されております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

本欄に記載すべき事項はありません。

なお、以下は2021年6月改訂後のコードに基づいて記載しております。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

【原則1 - 4. 政策保有株式】

(1) 保有方針

当社は、取引先との長期的・安定的な関係の維持・強化を目的に、中長期的な企業価値向上の観点から政策保有株式を保有し、保有目的に沿わなくなった銘柄や、保有に伴う便益・リスクが資本コスト等に見合っていないと判断した銘柄については、縮減を検討してまいりましたが、第二期中期経営計画期間(2024～2026年度)においては、ソリューションプロバイダーへの変革を目指す取組みの資金を創出するため、資本効率の向上を目的として、当該株式(上場株式)の「保有ゼロ化」の方針として掲げております。

また、非上場株式についても、事業との親和性を考慮しつつ、保有意義について改めて議論を進め、さらに出資先企業と丁寧な対話を重ねながら、縮減を検討してまいります。

(2) 政策保有株式の縮減状況

当事業年度においては、出資先企業との対話を通じて十分な理解を得た上で、前事業年度末時点で保有していた政策保有株式(上場株式) 13銘柄のうち、3銘柄の全株売却と6銘柄の一部売却を行いました。

(3) 保有継続可否に関する取締役会等における検証内容等

毎年の取締役会において、政策保有株式ごとに保有目的の適切性や経済合理性について検証しております。具体的には、当該株式の保有によって得られる便益や発行会社のROEが当社の資本コスト等に見合っているかを判定した上で、保有の適否を検証しております。

(4) 政策保有株式に係る議決権行使の基準

当社は、政策保有株式の議決権行使について、次のとおり定めており、この基準に則り適宜対応してまいります。

当社は、当該企業が反社会的行為を行っておらず、かつ株主還元が社会一般と比較して著しく不相当と認められる等、株主利益を軽視していない限り、基本的に企業経営者による経営判断を尊重する。企業又は企業経営者による不祥事及び反社会的行為が発生した場合には、コーポレートガバナンス上、重大な問題が発生しているとみなし、コーポレートガバナンスの改善に資する内容で議決権を行使する。

【原則1 - 7. 関連当事者間の取引】

当社は、当社と当社取締役との利益相反取引及び競業取引について、会社法に定められた手続を遵守するとともに、取締役でない経営役員についても取締役会での承認・報告を要することを「経営役員規則」で定めております。これら手続の運用を通じて、取締役会による適切な監督に努めております。

また、当社と当社の主要株主等との取引は、他の一般取引と同様に、市場価値を十分勘案した価格の提示に基づき交渉し、取引条件を決定しております。これら取引に関する事項は社内規程で決裁権限者を定め、重要なものは適時適切に取締役会で決定・承認しております。

【原則2 - 4. 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】

補充原則2 - 4 - 1

(1) 中核人材登用の考え方と目標設定

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するためには、多様な人材の活躍を推進することが重要であると認識しております。性別、国籍、年齢、障がいの有無、職歴、価値観等、多様なバックグラウンドを持つ人材が、それぞれの個性を活かしながら能力

を発揮できる組織づくりを目指しております。

< 女性管理職の登用状況 >

2025年3月31日現在、当社における女性管理職比率は2.3%であります。

2030年度までに4%以上とすることを目標としており、継続的な登用と育成に取り組んでおります。

また、2024年度には全従業員が能力を最大限に発揮できる環境を整備するため、従来の「総合職」「一般職」といった雇用区分を「事技職」へ一本化したしました。一般職は女性が大半を占めておりましたが、この統合により雇用区分に応じて設けていた役割の制限を撤廃し、より幅広く活躍できるようにいたしました。

さらに、性別にかかわらず活躍できる職場環境の実現に向けて、ジェンダーバイアスや女性の健康課題に関する研修を実施しており、今後も更なる施策の導入を検討しております。

< 中途採用者の登用状況 >

2025年3月31日現在、当社における管理職のうち18.3%が中途採用者であります。

2030年までに現行水準以上の割合を目標にしております。

管理職には役割等級制度を適用しており、中途採用・定期採用を問わず、役割に応じた公平な評価・登用を行っております。

< 外国人の登用状況 >

当社では、海外現地法人の経営幹部への外国人登用を積極的に進めております。

2024年6月末時点で、海外現地法人における外国人社長の比率は41%であります。今後も国籍にかかわらず、適性と能力を有する人材の登用を推進してまいります。

(2) 人材育成方針

当社が掲げるMission・Vision・Value（以下「MVV」）の実現に向けた取組みの中核を担うのは「人材」であるとの認識のもと、以下の人材育成方針を掲げ、「ジェイテクトのMVVを体現できる人材の育成」を人材開発の基本コンセプトとしております。

- 1) 私たちは、社員を企業活動に不可欠な財と考え、「人づくり」に取り組みます。
- 2) 私たちは、「自ら学び、共に成長する文化」を醸成します。

(3) 社内環境整備の方針

当社は、人材育成や多様性の尊重、安全衛生等様々な面から従業員一人ひとりが働きやすい職場づくりを推進しております。

多言語対応、コミュニケーションツールの充実、バリアフリー化等快適な職場環境づくりを計画的・体系的に国内外のグループ会社で共有することが、今後更に重要になると考えております。

(4) 人材育成及び社内環境整備の実施状況

当社を取り巻く競争環境や労働環境等が急速に変化する中、これらの変化に柔軟に対応しつつ、持続的に組織として成果を創出していくためには、従業員一人ひとりが主体的に学び、成長することが不可欠であると考えております。

この考えに基づき、当社は「自己実現できる人づくり」及び「挑戦を楽しめる職場づくり」をマテリアリティとして特定し、その実現に向けて、「社内環境の整備」「人材育成」「多様性の確保と尊重」に関する各種施策を推進しております。具体的には、個々の能力向上を図るとともに、外部環境の変化に対応可能な人材を育成するため、各種育成プログラムを提供し、多様な人材が活躍できる組織づくりを目指しております。なお、人材育成に関する取組みの進捗状況や課題については、サステナビリティ委員会にて定期的に報告を行い、社外取締役を含む取締役、監査役及び経営執行役員による監督・助言を受ける体制を整えております。

当社グループのD&I推進や人材育成に関する考え方については、以下をご参照ください。

- ・有価証券報告書：<https://www.jtekt.co.jp/ir/security.html>
- ・ジェイテクトレポート：https://www.jtekt.co.jp/ir/f_jtekt_report.html
- ・サステナビリティWebサイト：<https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/employee/>

【原則2 - 6 . 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社では、企業年金基金(以下、基金)の運営に適切な資質を持つ人材が配置されるよう、サクセッションプランを策定しております。企業年金の受益者利益の最大化及び利益相反取引の適切な管理を目的に、毎月、資産運用状況を確認し、3か月毎に開催される資産運用検討委員会にて資産運用政策を検討しております。資産運用検討委員会は、当社経理部門の担当役員を委員長とし、人事総務部門と経理部門の実務者、基金の常務理事で構成されております。また、運用コンサルタントにも出席いただき、基金の資産運用に対する意見及び助言をいただいております。基金の重要事項決定に当たっては、従業員代表が半数を占める理事会・代議員会にて決議し、当社と受益者との間に生じる利益相反についても適切に管理しております。

【原則3 - 1 . 情報開示の充実】

(1) 会社の目指すところ(経営理念等)や経営戦略、経営計画

当社の存在意義を言語化したMissionとして「技術をつなぎ、地球と働くすべての人を笑顔にする」を掲げるとともに現長期計画を通じて、JTEKT Group 2030 Vision「モノづくりとモノづくり設備でモビリティ社会の未来を創るソリューションプロバイダー」を目指す姿として設定しております。「Yes for All, by All - みんなのために、みんなでやろう -」を共有の価値観、行動規範とし、このような中長期経営計画の達成とMission、Visionの実現に努めてまいります。

- ・MVV(経営理念等)：<https://www.jtekt.co.jp/mvv/>
- ・中長期経営計画：https://www.jtekt.co.jp/ir/business_briefing.html

(2) 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

当報告書「 - 1 . 基本的な考え方」に記載のとおりであります。

(3) 経営陣幹部・取締役の報酬決定

当報告書「 - 1 . 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役報酬関係】」に記載のとおりであります。

(4)経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名

当報告書「 - 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項」に記載のとおりであります。

(5)個々の選解任・指名についての説明

社外取締役及び社外監査役の個々の選任理由については、当報告書「 - 1. 機関構成・組織運営等に係る事項【取締役関係】【監査役関係】」に記載のとおりであります。取締役・監査役の個々の選解任・指名の理由については、「定時株主総会招集ご通知」に示しております。

補充原則3 - 1 - 3

(1)サステナビリティについての取組み

当社の事業活動は、株主のほかお客様、仕入先、従業員や地域社会のみならずといった多くのステークホルダーに支えられております。加えて、当社がこれからも安定して事業活動を展開していくためには、人々が安心して生活できる豊かな地球環境が大前提にあるものと考えております。

そこで当社は「技術をつなぎ、地球と働くすべての人を笑顔にする」という当社のMission(存在意義)に則り、事業活動を通じて、当社のステークホルダーが直面する社会課題の解決に取り組むことで、社会とともに持続的な成長を遂げたいと考えております。

また、当社が変化の激しい外部環境の中でも企業として成長を続け、上記のような社会課題の解決に貢献していくためには、その源となる人的資本や知的資本等の非財務資本の増進を図ることが不可欠であります。

当社は、このように社会課題の解決と非財務資本の増進によって企業価値の長期的な向上を目指すサステナブル経営を推進してまいります。それらの取組みは統合報告書(ジェイテクトレポート)やサステナビリティWebサイトにおいて開示しております。

・ジェイテクトレポート: https://www.jtekt.co.jp/ir/f_jtekt_report.html

・サステナビリティWebサイト: <https://www.jtekt.co.jp/sustainability/>

(2)人的資本への投資について

当社は、人的資本を継続的な事業活動の基盤であり、最も重要な経営資源の一つと位置づけております。近年、日本国内においては少子化の進行、人材に求められるスキルの高度化、及び雇用の流動化が進展しており、事業活動に必要な有用な人材の確保は一層困難となっております。このような環境下において、当社は人的資本経営を事業継続における重要課題の一つと認識し、関連施策の強化に取り組んでおります。

当社グループの中長期ビジョンである「JTEKT Group 2030 Vision」では、経営基盤強化のための重要施策として「人と現場中心の経営」を掲げ、初めて非財務資本に関するKPIとして従業員エンゲージメント(eNPS)の向上を設定いたしました。これは、財務的成果の追求にとどまらず、持続可能な社会の実現に向けた企業の責任を明確に示すものであります。

当社は、モビリティ社会の未来を創造するソリューションプロバイダーへの変革を目指しており、その実現には、従業員一人ひとりが自律的に能力を発揮し、お客様や社会が抱える課題に真摯に向き合い、挑戦し続けることが不可欠であると考えております。また、お客様の期待を超える価値を提供するためには、従業員の課題解決力の向上に加え、失敗を恐れずに挑戦できる職場環境の整備が重要であると認識しております。

このような「いきいきと働ける環境」の整備は、「人と現場中心の経営」の本質であり、eNPSの数値向上にも直結するものと考え、従業員エンゲージメントの向上は、当社がソリューションプロバイダーとして進化していくための重要な原動力であると認識しております。

当社グループの人的資本経営に関する考え方や取組みについては、以下をご参照ください。

・サステナビリティWebサイト: <https://www.jtekt.co.jp/sustainability/society/employee/>

・ジェイテクトレポート: https://www.jtekt.co.jp/ir/f_jtekt_report.html

(3)知的財産への投資について

当社は、知財・無形資産を中長期的な企業価値向上の源泉と位置づけ、自動車部品、産業機械・軸受、工作機械といった幅広い事業を通じて獲得した知財・無形資産を活かし、社会課題や顧客ニーズに応えるソリューションを提供してまいります。

その中で、以下の基本方針のもと、事業創出に資する「知財活動」に注力しております。

<基本方針>

グループシナジーを発揮し、知財の力で新たな事業収益・市場獲得に貢献する

<推進体制>

・「知財委員会」及び「グループ知財マネジメント会議」(各1回/年)では経営方針とグループ全体の知財方針との整合性を確認しております。

・「特許戦略検討会」(2回/年)では、各事業に応じた知財戦略を策定し、真に事業貢献に資する知財活動を推進しております。

・「商標委員会」(1回/年)では、製品の商標戦略を策定し、「模倣品対策ワーキンググループ」(2回/年)では、グローバル活動計画を策定・実行しております。

当社グループの知的財産に関する考え方や取組みについては、以下をご参照ください。

・サステナビリティWebサイト: <https://www.jtekt.co.jp/sustainability/governance/intellectualpropertyactivities/>

・ジェイテクトレポート: https://www.jtekt.co.jp/ir/f_jtekt_report.html

(4)気候変動に関する取組み等に関する開示

当社は、事業における中長期の気候関連リスクと機会を特定し、当社の取組みの適応力(レジリエンス)を評価し、投資家をはじめとするステークホルダーへ情報開示することが、持続的に成長できる企業の条件であるとの考えから、気候変動への取組みを、TCFDのフレームワークに沿って開示しております。

詳細は以下のサステナビリティWebサイトをご参照ください。

・低炭素社会の構築: https://www.jtekt.co.jp/sustainability/environment/efforts/low_carbon/

・TCFD提言に基づく情報開示: <https://www.jtekt.co.jp/sustainability/environment/tcfd.html>

〔原則4-1.取締役会の役割・責務(1)〕

補充原則4-1-1

当社では、取締役会において、法令又は定款で定められた事項のほか、MVVの実現に向けた中期経営計画と、それを達成するための経営戦略(事業計画、人事・組織、資本・投資施策等)について審議・決定しております。

上記以外の業務執行については、社内規程に基づき、業務分掌に応じて各経営役員及び幹部職/基幹職(領域長以上)へ適切に委任しております。

〔原則4-9.独立社外取締役の独立性判断基準及び資質〕

当報告書「1.機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」に記載のとおりであります。

〔原則4-10.任意の仕組みの活用〕

補充原則4-10-1

当社では、役員の指名・報酬等の特に重要な事項の検討については、取締役社長及び独立社外取締役2名の計3名で構成される「役員報酬案策定会議」及び「役員人事案策定会議」を設置し、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化に務めております。

(1)役員報酬案策定会議

当委員会では、取締役会での決議に先立って具体的報酬額の妥当性等について議論し、職務への正当な対価となるとともに将来のインセンティブになりうる役員報酬案を策定しております。

(2)役員人事案策定会議

当委員会では、取締役・監査役候補の指名及び経営陣幹部の選解任といった事項について、取締役会に先立って多様性やスキルの観点も含めて多角的に検討し、重要な人事案の策定を行っております。

〔原則4-11.取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件〕

補充原則4-11-1 取締役の選任に関する方針・手続

当社では、取締役選任にあたっては以下、「取締役選任に関する方針」に基づき、構成員の専門分野や経験の多様性と取締役会全体のバランスも考慮し、「役員人事案策定会議」において取締役候補者を社内外から選出しております。なお、独立社外取締役である池田育嗣及び櫻井由美子は、他社での経営経験を有しております。

当社では、経営戦略に照らして取締役会が備えるべきスキルを特定し、各取締役が有するスキルを一覧化したスキルマトリックスを作成しております。

このスキルマトリックスを基礎とし、年齢・性別や個々人の具体的な経歴を考慮し、迅速な意思決定と効率的な業務執行の体制づくりに必要な員数を確保することを、取締役会の構成に関する基本的な考え方としております。なお、当社のスキルマトリックスは、統合報告書(ジェイテクトレポート)及び当社ホームページのサステナビリティWebサイト「コーポレート・ガバナンス」において開示しております。

・ジェイテクトレポート: https://www.jtekt.co.jp/ir/f_jtekt_report.html

・サステナビリティWebサイト: <https://www.jtekt.co.jp/sustainability/governance/>

「取締役選任に関する方針」を以下に示します。

(1)当社の取締役候補として選任する者は、次の条件を満たしていなければならない。

- 1)心身ともに健康であること。
- 2)人望、品格、倫理観を有していること。
- 3)遵法精神に富んでいること。
- 4)経営に関し客観的判断能力を有するとともに、先見性、洞察力に優れていること。
- 5)当社主要事業分野において経営判断に影響を及ぼすおそれのある利害関係・取引関係がないこと、及び産官学の分野において組織運営経験を有し、又は技術、会計、法務等の専門性を有していること。
- 6)株式公開会社としての透明性と健全性・効率性を果たす企業統治機構構築の観点から、取締役に求められる資質を有していること。

(2)当社の社外取締役候補として選任する者は、上記(1)項に加え、次の条件を満たしていなければならない。

- 1)会社法第2条第15号に定める社外取締役の要件を満たす者であること。
- 2)以下に記載する当社の「社外取締役の役割・責務」を果たせる者であること。
経営の方針や経営改善について、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るという観点から、自らの知見に基づく助言を行う。
経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。
会社と自身とは無関係のステークホルダー(株主等)との間の利益相反を監督する。
経営陣とは独立した立場で、ステークホルダーの意見を取締役会に適切に反映する。
- 3)出身の各分野における実績と見識を有していること。
- 4)取締役としての職務遂行を行うための十分な時間が確保できること。

(3)当社の独立社外取締役候補として選任する者は、上記(2)項に加え、次の条件を満たしていなければならない。

- 1)当社の「社外取締役の独立性に関する基準 1」の条件を満たす者であること。
- 2)以下に記載する当社の「独立社外取締役の役割・責務」を果たせる者であること。
経営の方針や経営改善について、会社の持続的な成長を促し中長期的な企業価値の向上を図るという観点から、自らの知見に基づく助言を行う。
経営陣幹部の選解任その他の取締役会の重要な意思決定を通じ、経営の監督を行う。
会社と経営陣・主要株主との間の利益相反を監督する。
経営陣・主要株主から独立した立場で、ステークホルダー(株主等)の意見を取締役会に適切に反映する。

1 当報告書「1.機関構成・組織運営等に係る事項【独立役員関係】」に掲載しております。

(4)当社の取締役候補として選任する人数は以下のとおりとする。

取締役の人数は15名以内(うち、独立社外取締役は2名以上)とする。

補充原則4 - 11 - 2 取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況

取締役・監査役の他の上場会社の役員兼任状況については「定時株主総会招集ご通知」に記載しております。

なお、「定時株主総会招集ご通知」は当社ホームページに掲載しております。

https://www.jtekt.co.jp/ir/f_report.html

補充原則4 - 11 - 3 取締役会全体の実効性についての分析・評価とその結果概要

(1) 取締役会の実効性の分析・評価

当社では、取締役会の機能を向上させ、ひいては企業価値を高めることを目的とし、取締役・監査役を対象に取締役会の実効性についての自己評価・分析を行っております。今回も外部機関によるアンケートを実施し、外部機関からの集計結果の報告を踏まえた上で、2025年5月16日の取締役会において分析・議論・評価を行いました。

(2) 結果の概要

2023年度の課題に対する2024年度の活動結果及び、2024年度の課題に対する2025年度の活動計画は、以下のとおりであります。

< 2023年度の課題に対する2024年度の実績 >

- ・取締役会の構成員の多様性
女性社外取締役の選任
- ・収益力・資本効率を意識した経営
資本コストによる投資評価の実施
- ・持続的成長と中長期的な価値創出
第二期中期経営計画策定に関する議論、サステナビリティ委員会におけるマテリアリティの見直し
- ・取締役及び監査役と内部監査部門との連携体制
取締役会における内部統制監査結果の報告
- ・取締役及び監査役のトレーニング
コンプライアンス・情報セキュリティ・経営環境に関する研修の実施

< 2024年度の課題に対する2025年度の改善活動計画 >

- ・収益力・資本効率を意識した経営
戦略討議会における議論
- ・CEO後継者計画の策定関与
役員人事案策定会議におけるボードサクセッションの議論及び、取締役会におけるその内容の報告
- ・経営資源配分・事業ポートフォリオ戦略の監督
サステナビリティ委員会や戦略討議会における議論
- ・情報開示の充実・株主との対話状況のフィードバック
株主・投資家との対話で得られた情報のフィードバックを通じた、企業価値の向上や持続的成長に資する経営の実現に向けた活発な議論
- ・内部統制システムの運用状況の監督
取締役会におけるグループ会社の内部統制結果の報告
- ・社外役員間の意見交換の機会確保
四半期ごとの社外役員連絡会等における意見交換の機会確保

【原則4 - 14 . 取締役・監査役のトレーニング】

補充原則4 - 14 - 2

当社の取締役・監査役及び経営役員(以下「役員」という)が、その役割・責務を適切に果たすため、「ジェイテクトにおける役員のトレーニング方針」を定め、それに基づき実施しております。その方針を以下に示します。

(1) 当社は役員就任時にその役割・責務(遵守すべき法令・ルール含む)に関する教育を実施する。

- 1) MVVの理解
- 2) 事業・財務・組織等に関する必要な知識
- 3) 役員の義務と責任(遵守すべき法令・ルール、コーポレート・ガバナンス)
- 4) 内部統制システム

(2) 当社は必要知識習得や適切な知識更新の機会提供・斡旋を行う。

- 1) 社内役員研修会の開催
- 2) 外部講師招聘による講習会・講演会の開催(法令・コンプライアンス・安全・品質・技術 等)
- 3) 所属団体が開催する各種大会、講演会、見学会及びその他の外部セミナー等への参加

(3) 常勤監査役は公益社団法人日本監査役協会の会員として、部会活動及びセミナー参加等を通じて知見を高め、他の監査役と情報共有を図る。

【原則5 - 1 . 株主との建設的な対話に関する方針】

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するよう、以下のとおり「ジェイテクトにおける株主との建設的な対話に関する方針」を策定しております。

(1) 株主・投資家との対話は、取締役社長が統括し、決算説明会をはじめとする様々な取組みを通じて、取締役社長を中心とする経営陣と株主・投資家との建設的な対話を実現できるよう積極的に対応します。

(2) 株主・投資家との対話を促進するため、関連部門は、IR活動の企画、情報の共有、開示資料の作成等について積極的に連携します。

(3) 対話の手段として、四半期ごとの決算説明会のほか、証券会社主催のカンファレンスを活用した会社説明会、機関投資家との個別取材等を

実施します。また、統合報告書(ジェイテクトレポート)の発行等により情報開示の充実に努めます。

(4)対話において把握した株主・投資家の意見等は、適宜、経営陣及び関係部門へフィードバックし、情報の共有・活用を図ります。

(5)当社「情報開示方針」に基づき、フェア・ディスクロージャー・ルールに則った情報管理を行い、決算発表前の一定期間は、沈黙期間として株主・投資家のみなさまとの対話を制限します。また、インサイダー取引規制の遵守のため、自社株式の売買等についての社内規程「インサイダー取引規制規準」を設け、運用します。

なお、当社では、取締役会において、財務状態についての課題や見通し、事業利益率、BS項目(棚卸資産、有利子負債等)、資本効率(ROA、ROE等)に関する数値を報告しており、それらの情報に基づきアナリスト・機関投資家向け決算説明会において説明・開示することで、株主・投資家との対話へつなげております。

2024年度における株主・投資家との対話の主な実施内容は、以下のとおりであります。

- ・決算説明会において、取締役社長及びCFOが説明し、アナリスト・機関投資家からの質問に回答
全経営役員がアナリスト・機関投資家との対話を聴講
- ・CFOとアナリスト・機関投資家とのスモールミーティングを開催
- ・四半期決算ごとに、アナリスト・機関投資家の個別取材に対応
- ・当社が所有する伊賀試験場において、最新技術を活用した製品の機能・性能を体感できる技術IR「IR Day」を開催
- ・個人投資家向け、海外機関投資家向けIRを開催

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】

記載内容	取組みの開示(アップデート)
英文開示の有無	有り
アップデート日付	2025年6月25日

該当項目に関する説明 更新

当社では、2024年度より開始した第二期中期経営計画のもと、効率性を重視した経営を目指し、効率性と収益性を重視した3つの数値目標「ROE」「PBR」「事業利益率」を設定いたしました。これらの達成に向けて、ソリューションプロバイダーへの変革による収益性の改善・投下資本のスリム化・自己資本比率の見直しといった企業価値向上に向けたアクションを進め、ROE10%とする中期目標の達成やPBR1倍割れといった課題への取組みを強化・加速してまいります。そのほか当社の企業価値向上に向けた取組みについては、統合報告書(ジェイテクトレポート)でご覧いただけます。

第二期中期経営計画発表資料(14頁、41頁をご参照ください)

日本語版: https://www.jtekt.co.jp/assets/uploads/2024/08/files/24_26_JTEKT_Group_2030_Vison_JPN.pdf

英語版: https://www.jtekt.co.jp/e/assets/uploads/2024/08/files/24_26_JTEKT_Group_2030_Vison_ENG.pdf

統合報告書(ジェイテクトレポート)2024(「財務担当役員メッセージ」等をご参照ください)

日本語版: https://www.jtekt.co.jp/assets/uploads/2025/01/files/JTEKT_Report2024_JPN_2.pdf

英語版: https://www.jtekt.co.jp/e/assets/uploads/2025/01/files/JTEKT_Report2024_EN.pdf

2. 資本構成

外国人株式保有比率 更新	20%以上30%未満
---------------------------	------------

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
トヨタ自動車株式会社	77,235,087	24.26
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	50,708,000	15.93
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	29,072,400	9.13
日本生命保険相互会社	11,125,696	3.49
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	7,198,384	2.26
ジェイテクト従業員持株会	6,246,597	1.96
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE, LUXEMBOURG RE LUDU RE: UCITS CLIENTS 15.315 PCT NON TREATY ACCOUNT	4,671,000	1.47
株式会社豊田自動織機	3,906,546	1.23
三井住友信託銀行株式会社	3,817,800	1.20
ジェイテクト企業持株会	3,795,749	1.19

支配株主(親会社を除く)の有無	——
親会社の有無	なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム、名古屋 プレミア
決算期	3 月
業種	機械
直前事業年度末における(連結)従業員数	1000人以上
直前事業年度における(連結)売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情 更新

【少数株主保護及びグループ経営に関する事項】

トヨタ自動車株式会社は、自動車の製造販売を主な事業としており、当社発行済株式の24.3% (2025年3月末現在) を保有する株主であります。2025年6月に開催した当社定時株主総会での決議において同社の議決権行使が占めた割合は27.8%でありました。

同社は、当社の前身である光洋精工株式会社及び豊田工機株式会社と事業連携を行っており、当時の株主であります。特に豊田工機株式会社はトヨタ自動車株式会社の工作機械部門が分離独立して設立された会社であります。現在でも、当社は「トヨタグループ」の中核企業群の一角に位置付けられ、同社との間で緊密な事業連携や意見交換を行っております。具体的には、同社が2024年1月に公表した「トヨタグループビジョン」を共有し、トヨタグループ全体での企業価値向上を目指しております。

また、当社と同社との間では役員等を含む人的交流が行われており、2025年6月25日開催の定時株主総会に付議された取締役選任議案において6名中2名の候補者が同社に在籍経験があります。同時に、同社は当社の主要な顧客のひとつであり、2025年3月期における当社グループから同社への売上収益は382,124百万円、連結売上収益に占める割合は20.3%ですが、当社は同社以外の自動車メーカーのほか多くのお客様とも幅広く取引を行っており、独自の中長期経営計画に基づき事業を遂行する独立した企業であります。同社との取引条件についても、他のお客様と同様に毎期価格交渉の上で決定しており、この点においても同社からの一定の独立性が確保されていると認識しております。

なお、これらの事業連携や意見交換は事実上のものであり、同社と当社との間には株主としての地位に基づく特別な契約等はありません。また、当社の取締役会においては、現に同社の業務執行に関わる取締役は特別な利害関係があるものとし、同社との取引に関する審議及び決議に参加しない対応を取ることで、会社や株主共同の利益を害することのないよう運用しております。当社は、透明性の高いコーポレートガバナンスの確立・維持により、少数株主の権利の保護に努めてまいります。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社
------	---------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	15 名
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	2 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)更新

氏名	属性	会社との関係()										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
池田 育嗣	他の会社の出身者											
櫻井 由美子	公認会計士											

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

- a
- 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b
- 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c
- 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d
- 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e
- 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f
- 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g
- 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h
- 上場会社の取引先(d、e及びfのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i
- 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j
- 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k
- その他

会社との関係(2)更新

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
池田 育嗣	○	—	経営者として、モノづくりに携わってきた豊富な経験と高い見識を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けた会社経営における助言・監督をして頂くため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。
櫻井 由美子	○	—	公認会計士として培われた財務及び会計に関する幅広い知見を有しており、当社の持続的な企業価値向上に向けた会社経営における助言・監督をして頂くため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。

指名委員会又は報酬委員会に相当する 任意の委員会の有無	あり
--------------------------------	----

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	役員人事案策定会議	3	0	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	役員報酬案策定会議	3	0	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

取締役社長及び独立社外取締役で構成する「役員人事案策定会議」及び「役員報酬案策定会議」を設置し、取締役・監査役候補の指名、経営陣幹部の選解任及び取締役の報酬に関する検討の客観性を高めております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5名
監査役の人数	4名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

財務報告に係る内部統制についての内部監査、監査役監査及び会計監査を効率的・効果的に行うため、常勤監査役、会計監査人、監査部は、定期的に協議の場を設け監査計画や監査実施状況等についてコミュニケーションを実施し、相互連携を図っております。またその内容は適宜、常勤監査役を通じ、社外監査役に説明され、情報の共有と意見交換がなされております。これらに加え、社外監査役は監査計画、監査及びレビューの結果、金融商品取引法上の内部統制について会計監査人及び監査部から監査役会等において報告及び説明を受けるほか、監査法人の品質管理体制の監査、棚卸監査への立会等を行っております。さらに、会計監査人と経営管理・営業・事業本部の各担当役員等は、事業戦略及びリスク要因等についてのコミュニケーションを実施しております。

金融商品取引法上の内部統制については、経理部を始めとする内部統制部門が、自律的に整備・運用する体制をとっております。各内部統制部門が自己点検を実施し、それを踏まえて監査部が全社レベルでの内部統制の有効性について内部監査を行い、その結果を適宜、取締役社長及び監査役、会計監査人に報告するとともに、毎年5月の取締役会へ内部統制報告書の提出について付議しております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	1名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係()												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
松井 靖	他の会社の出身者										○			
宮川 明子	公認会計士													

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「」

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a 上場会社又はその子会社の業務執行者

b 上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与

- c 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- d 上場会社の親会社の監査役
- e 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- f 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- g 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- h 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- i 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- j 上場会社の取引先(f、g及びhのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- k 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- l 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- m その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
松井 靖		—	機能部門・事業部門での幅広い経験及び経営者としての高い見識を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。
宮川 明子	○	—	公認会計士として培われた財務及び会計に関する幅広い知見を有しており、当社の経営を監査し、適切な助言及び提言をして頂くため。また、独立役員の要件を満たしており、一般株主との利益相反が生じるおそれがないと判断したため。

【独立役員関係】

独立役員の人数	3名
---------	----

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外役員を、全て独立役員に指定しております。当社における「社外取締役の独立性に関する基準」を取締役会にて審議・制定しておりますので、以下に示します。

【社外取締役の独立性に関する基準】

当社取締役会が、当該社外取締役において独立性を有すると認定するには、以下の条件を全て満たし、当社の経営陣から独立した中立の存在でなければならない。

(1) 当社及び子会社の業務執行者

以下のいずれかに該当する者であってはならない。また、その配偶者、二親等内の親族又は同居の親族(重要な業務執行者に限る)であってはならない。

- 1) 当社及び当社の子会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
- 2) 過去10年間に於いて上記1)項に該当していた者

(2) 当社と主要な取引先のある者

以下のいずれかに該当する者であってはならない。また、その配偶者、二親等内の親族又は同居の親族(重要な業務執行者に限る)であってはならない。

- 1) 当社を主要取引先とする者(その直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の支払を当社から受けた者)又はその者が会社である場合における当該会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
- 2) 当社の主要取引先である者(その直近事業年度における年間連結総売上高の2%以上の支払を当社に行っている者)又はその者が会社である場合における当該会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
- 3) 当社の資金調達において必要不可欠であり、代替性がない程度に依存している金融機関その他の大口債権者の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人
- 4) 過去3年間に於いて、上記1)～3)項に該当していた者

(3) 当社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ている会計専門家、法律専門家、コンサルタント

以下のいずれかに該当する者であってはならない。また、その配偶者、二親等内の親族又は同居の親族(重要な業務執行者及び公認会計士、弁護士等の専門的な資格保有者に限る)であってはならない。

- 1) 公認会計士又は税理士、弁護士、その他のコンサルタント(個人)であって、当社から役員報酬以外に年間1,000万円以上の報酬を得ている者
- 2) 監査法人、税理士法人、法律事務所、又はコンサルティング・ファーム(組織)で、当社を主要取引先とするファーム(過去3事業年度の平均で、その総売上高の2%以上の支払を当社から受けたファーム)の社員、パートナー、アソシエイト、従業員
- 3) 過去3年間に於いて、上記1)～2)項に該当していた者

(4)当社と主要な株主の関係にある者

以下のいずれかに該当する者であってはならない。

1)当社の主要株主(議決権所有割合 10%以上の株主をいう。以下同じ)の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人

2)当社が主要株主である会社の業務執行取締役、執行役、支配人その他の使用人

(5)その他、一般株主との間で利益相反が生じる者

1)上記(1)～(4)項までに考慮している事由以外の事情で、当社の一般株主全体との間で恒常的に実質的な利益相反が生じるおそれのない人物である事を要する。

2)仮に上記(2)～(4)項までのいずれかに該当する者であっても、当該人物の人格、見識等に照らし、当社の独立役員としてふさわしいと当社が考える場合は、その理由を対外的に説明することを条件に当該人物を当社の独立役員とすることができるものとする。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する
施策の実施状況 更新

業績連動報酬制度の導入

該当項目に関する補足説明 更新

株式保有を通じて株主との価値共有を高めることにより、企業価値の持続的な向上を図ることを目的に、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 更新

事業報告への記載内容の概要は下記のとおりであります。
なお、事業報告は、当社のホームページに掲載し、公衆の縦覧に供しております。

< 取締役及び監査役の報酬等の額 >

取締役9名 266百万円 監査役5名 99百万円

報酬の額又はその算定方法の決定方針
の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

報酬の種類	a)固定報酬(月額報酬)	b)業績連動報酬	c)業績連動報酬
支給方法	金銭報酬	金銭報酬	株式報酬(譲渡制限付)
支給割合(基準額換算)	70%	20%	10%
報酬枠(年額)	a)+b)=800百万円		100百万円
支給時期	毎月	年1回(定時株主総会翌日)	年1回(定時株主総会翌日)
方針	役職毎に基準額を設定	下記指標に基づきテーブル表より算出	左記事業利益で算出した額の50%は株式報酬として付与
		1)事業利益額	
		2)安全・品質KPI評価	

プロセス

上記の方針により報酬案を策定
任意に設置する役員報酬案策定会議(取締役社長及び独立社外取締役2名)にて、上記の報酬案について審議
< 審議内容 >
・決定方針との整合性、見直しの必要性
・指標実績評価の確認
・役職ごとの報酬水準(外部調査機関による役員報酬調査データにて当社と規模等が類似する企業との比較)
取締役会での決議(取締役社長に一任)により役員報酬案策定会議の審議結果に基づき、取締役社長が決定
取締役会での決議により、株式報酬の割当て(株式数)を決定

【社外取締役(社外監査役)のサポート体制】

社外取締役は経営企画部、社外監査役は監査役室がサポートを行っております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等					
氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件 (常勤・非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
_____	_____	_____	_____	_____	_____

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0名
--------------------------	----

その他の事項

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) 更新

当社は取締役会を毎月開催し、法令で定められた事項のほか、会社方針、事業計画等、経営の重要事項を決議するとともに、取締役の職務執行を監督しております。なお、当社取締役会議長は、取締役会長である旨を定めておりますが、現在は取締役会長が不存在のため取締役社長 近藤 禎人が務めております。さらに、取締役会の監督機能を強化するために、社外取締役2名(いずれも独立性を有する社外取締役)を選任しております。2024年度は取締役会を14回開催し、第二期中期経営計画の策定や欧米の構造改革に関する取組み等について審議を行いました。なお、個々の役員の出席状況及び各種決定等の機能は以下のとおりであります。(近藤禎人、池田育嗣及び宮川明子の3名は、2024年6月の役員就任以降の開催及び出席回数を記載しております。)

取締役社長 近藤 禎人 12回/12回
取締役経営役員 松本 巧 14回/14回
取締役経営役員 山中 浩一 14回/14回
社外取締役 熊倉 和生 14回/14回
独立社外取締役 池田 育嗣 11回/12回
独立社外取締役 櫻井 由美子 14回/14回
常勤監査役 佐野 眞琴 14回/14回
常勤監査役 辻田 浩一 14回/14回
社外監査役 松井 靖 14回/14回
独立社外監査役 宮川 明子 12回/12回

< 主な審議事項 >
・年間の経営計画の承認及び執行に関する重要な意思決定
・第二期中期経営計画実現のための効率的な経営資本
・子会社の統廃合や事業領域の見直し等の構造改革 等

(1)経営監督・監査機能

取締役会の下部機構として経営役員会、経営会議や全社登録会議を設け、個別事項の審議の充実を図るとともに、経営役員・幹部職/基幹職(領域長以上)の業務執行を取締役会が監督しております。
また、当社は監査役会設置会社として、社外監査役2名(独立性を有する社外監査役1名)を含む4名体制で取締役の職務執行を監査しており、監査役室に専任スタッフを置き、監査の実効性を確保しております。なお、監査役会議長は、常勤監査役 佐野 眞琴が務めております。内部監査については、社長直轄の監査部が各機能・事業部門の業務執行及び内部統制の有効性等を監査し、その結果を取締役会及び監査役会に報告することで、監査の独立性を確保しております。
会計監査においては、監査役が会計監査人から報告及び説明を受け、監査の方法及び結果の相当性と会計監査人の独立性を確認しております。また、これらの監査の実効性を高めるよう、監査役・会計監査人・監査部は、定期的に協議の場を設け情報交換を実施し、相互連携を図っております。

(2)情報開示委員会

全社登録会議の一つである「情報開示委員会」においては、法令等で定める重要情報だけでなく、企業価値向上に資すると思われる情報の開示方針を定め、適切な情報開示を通じたステークホルダーとの対話につなげております。

(3)役員報酬案策定会議及び役員人事案策定会議

取締役社長及び独立社外取締役で構成する「役員報酬案策定会議」及び「役員人事案策定会議」を設置し、取締役の報酬、取締役・監査役候補の指名及び経営役員・幹部職/基幹職(領域長以上)の選任に関する検討の客観性を高めております。

(4)役員連絡会

取締役会の前には社外取締役及び社外監査役が一堂に会する「社外役員連絡会」を開催し取締役会議案について説明し、他の重要な経営課題と併せて共有することで、議案への理解を深めるとともに、取締役会に先立つ議論の場としております。

< 取締役・監査役候補の選解任を行うにあたっての方針と手続 >

【方針】

的確かつ迅速な意思決定と実効性ある監督・監査が実行できるよう、適材適所の観点より総合的に検討しております。

【手続】

選解任につきましては、取締役社長、独立社外取締役で構成される「役員人事案策定会議」での検討結果に基づき、取締役会決議によるプロセスを経て決定しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由 更新

当社は、透明・公正かつ迅速・果敢な意思決定を果たせる経営体制の構築を目的とし、「監査役会設置会社」の形態を選択しております。これは、取締役会による経営の意思決定及び業務執行の監督機能と、監査役会による独立した監査機能を分離し、相互に補完し合うことで、企業統治の実効性を高めるためであります。また取締役会及び監査役会の実効性を高めるため、社外役員には会社経営に関する豊富な経験や幅広い知見を持つ者が就任しております。

体制の詳細については、当報告書 の2「コーポレート・ガバナンス体制の概要」をご参照ください。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	可能な限り、株主総会招集通知の早期発送に努めるとともに、発送日に先立って、その記載情報を東証上場会社情報サービスや当社のホームページで電子的に開示しております。 https://www.jtekt.co.jp/ir/f_report.html
集中日を回避した株主総会の設定	集中日を回避して、株主総会を開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	インターネットによる議決権行使を可能にしております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	株式会社ICJが運営する、議決権電子行使プラットフォームに参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	株主総会招集通知(要約)の英文を作成し、当社ホームページ及び議決権電子行使プラットフォームに掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/e/ir/f_report.html

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、経営の透明性のさらなる向上に努め、当社グループに関する情報を適切かつ公平に開示するとともに、株主・投資家、お客様、取引先、地域社会等のステークホルダーとの信頼関係構築に向けた建設的な対話と積極的な情報発信を行うことを情報開示方針として定め、これを開示しております。 https://www.jtekt.co.jp/sustainability/governance/corporatedisclosurepolicy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	2024年度には個人投資家向けの説明会を2年ぶりに開催いたしました。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	決算説明会を四半期ごとに実施するとともに、証券会社主催のスマールミーティング・カンファレンス等を活用した会社説明会も行ってあります。 2024年度には、当社が所有する伊賀試験場において技術IR「IR Day」を開催し、当社の最新技術を機関投資家のみなさまに体感していただく機会を設けました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	リモート会議を含む個別取材の対応を随時行っております。 また、2024年度には、シンガポールにて海外投資家に向けた説明会を行っております。	なし
IR資料のホームページ掲載	決算情報及び決算情報以外の適時開示資料を当社ホームページに掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/ir/ https://www.jtekt.co.jp/news/	
IRに関する部署(担当者)の設置	CFO(最高財務責任者)の指揮監督のもと、経営企画部及び経理部より、それぞれ複数名をIR担当者に指定しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、ステークホルダーの立場の尊重に係る方針として「企業行動基準」及び「グローバル・コンダクト・ガイドライン」を策定し、社外にも公開しております。 https://www.jtekt.co.jp/sustainability/csr/concept/
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は「技術をつなぎ、地球と働くすべての人を笑顔にする」というMissionを掲げ、事業活動を通じた地球環境や社会への貢献を目指すほか、よき企業市民としての社会的責任を果たすべき、スポーツ振興等の活動を行っております。 当社のこれら活動については、統合報告書(ジェイテクトレポート)、サステナビリティWebサイトにおいて最新の状況を報告し、開示しております。 ・ジェイテクトレポート: https://www.jtekt.co.jp/ir/jtekt_report.html ・サステナビリティWebサイト: https://www.jtekt.co.jp/sustainability/
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、「株主はもとより、広く社会とのコミュニケーションを図り、企業情報を公正に開示する」として「企業行動基準」に規定し、これに基づき策定した「情報開示方針」をホームページに掲載しております。 具体的には、経営管理本部長を委員長とする情報開示委員会を設置し、事業・財務状況と成果及び非財務情報の適時かつ適正な開示のあり方及び内容についての審議を通して情報開示の正確性・公正性及び適時性を確保できるよう努めております。 https://www.jtekt.co.jp/sustainability/governance/corporatedisclosurepolicy/ また、ホームページに最新ニュースを適時掲載しております。 https://www.jtekt.co.jp/news/

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社が、業務の適正を確保するための体制として、取締役会において決議した「内部統制システムの整備に関する基本方針」及びその運用状況の概要は、以下のとおりであります。

(1)取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

- 1) 役員倫理規則を、全ての役員等に周知し、法令・定款等に則って行動するよう徹底します。また、役員研修等の場において、役員に課せられた義務と責任や適用される法令・ルール等について教育します。従業員にはCSR(企業の社会的責任)の考え方、企業行動規程及びJTEKTグローバル・コンダクト・ガイドラインに基づき、定期的に法令遵守等に関する教育を実施します。
- 2) 経営役員及び幹部職/基幹職(領域長以上)から任命されたリスクマネジメントオフィサーが責任者となり、部署長を通じて各機能・事業部門ごとにコンプライアンスを推進します。経営企画部法務室は、コンプライアンス推進体制の整備、啓発活動や法律相談対応といった施策を通じて、リスクマネジメントオフィサーや各職場での活動をサポートします。また、これら施策の成果はリスクマネジメントオフィサーによって点検され、コンプライアンス違反の状況と改善について、経営会議で報告・審議し、反省点を次年度の計画に反映します。
- 3) 内部監査については、社長直轄の監査部が各機能・事業部門の業務執行及び内部統制の有効性等を監査し、その結果を取締役会及び監査役会に報告することで、監査の独立性を確保します。
- 4) 企業倫理に係る内部通報は、社内外に設置する企業倫理相談窓口やハラスメント相談窓口等を通じて受け付け、通報者の利益を保護しつつ、未然防止と早期解決を図ります。また、本制度が機能していることを定期的に確認し、自浄作用が十分発揮され、風土として根付くように努めます。
- 5) 自治体が定める暴力団排除条例を遵守し、社会の秩序や安全を脅かす反社会的勢力・団体に対して、会社組織として毅然とした態度で臨み、一切の関係を遮断します。総務機能は、警察や外部の専門機関、有識者と連携し、反社会的勢力に関する最新情報の一元管理、不当要求対応マニュアルの整備・推進を行います。これを受けて各事業場の不当要求防止責任者は、担当部署を通じて、リスク発生時の速やかな情報展開を図るとともに啓発活動を継続して展開し、被害の未然防止に努めます。

(上記体制に関する運用状況の概要)

コンプライアンスに関する更なる知識や意識の向上のため、コンプライアンスの要となる役員(取締役、監査役のほか経営役員等を含みます。)に対する研修を実施しております。従業員には、全従業員を対象とする定期的な啓発活動のほか、職位及び所属本部に応じた教育プログラムを通じてコンプライアンスに関する知識や意識の定着、向上を図っております。

財務報告に係る内部統制の有効性監査については、取締役会において監査結果報告を実施し、その他の内部監査結果については、適時、取締役社長及び監査役に報告しております。

リスクマネジメントオフィサーによる職場のコンプライアンス点検を実施し、その結果を専門部署で分析してコンプライアンス向上の支援に繋げるとともに、全社取組みの見直しを行っております。

企業倫理やハラスメントの相談窓口の周知活動を継続的に実施し、運用状況の分析を通じて制度の定着と、より利用しやすい環境の整備に努めております。

(2)取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

取締役の職務執行に係る情報は、その保存・管理に関する規程を制定し、当該規程に基づき、適切に保存・管理します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

・取締役の職務執行に係る情報を含む株主総会や取締役会等の議事録、稟議書、会計帳簿等の重要文書については、法令及び『文書管理規程』等の社内規程に基づき、保管期間・方法を定め、機密情報の取扱いに関するルールに則って適切に保存・管理しております。

(3) 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

- 1) 予算制度・稟議制度等により、組織横断的な牽制に基づいた業務の執行を行い、重要案件については、社内規程に基づいて、取締役会・経営役員会等の役員会及び全社登録会議へ適時適切に付議します。
- 2) 会社方針に基づき、各担当部署がリスク管理を行い、内部監査部門・専門部署が監査活動を実施します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

各種社内制度の適正かつ効率的な運用により、取締役会等において経営へのリスクに応じた審議を経た意思決定を行っております。

また、毎月の経営会議にて安全・品質・損益の状況を確認し、課題と対策案の報告を受け、適切な業務執行に活かしております。

取締役会の下部機構である全社登録会議をそれぞれ定期的に開催し、企業を取り巻く様々な課題を共有、協力して解決を図っております。

経営に関するリスク項目毎にリスク管理部署を割り当て、リスク管理部署は部門単位で策定する年度実施計画を年度末に振り返り、次年度計画に反映しております。また全社のリスクを洗い出し、評価した結果を基に、最重点のリスクを選定し、組織横断的なリスク対応を実施しております。

法令違反等の企業不祥事に対しては、すみやかに対応・再発防止策を講じるとともに、事案の性質に応じた社内専門部署による調査委員会、有識者による第三者委員会等を設置するプロセスを設けております。

(4)取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

- 1) 取締役の職務執行上の意思決定は、取締役会・経営役員会・経営会議で構成する役員会に加え、組織横断的な全社登録会議において、適切な相互牽制のもと総合的な検討を経て行います。
- 2) 幹部職/基幹職(領域長以上)に業務執行権限を与えて機動的な意思決定を図る一方で、取締役及び経営役員は、各機能・事業本部の長として経営・執行の両面から幹部職/基幹職(領域長以上)の職務執行を指揮・監督します。
- 3) MVVの実現に向けて、長期の目標を定め、中期経営計画で具体的な戦略・道筋を明確にします。毎年、外部環境の変化を織り込み、進捗状況等を評価し、本部単位で策定する年度実施計画へ落とし込むことで着実に推進します。また、MVVを明示し、全従業員に周知することにより、グループの一体感の醸成を図っております。

(上記体制に関する運用状況の概要)

取締役及び経営役員は、役員会及び全社登録会議において、その会議の役割と議題に応じた出席者による活発な意見交換のもと、職務執行上の意思決定を行っております。

幹部職/基幹職(領域長以上)は、自身の業務執行権限に応じた意思決定を行うとともに、稟議制度等の社内規程と事案の重要性に応じて取締役及び経営役員に報告、相談を行うことにより、効率的かつ統制の取れた業務執行を実現しております。

各事業本部・機能本部は、中期経営計画に基づき一体となって事業活動を推進しております。また、この中期経営計画を基礎として単年度の重点実施事項を示す年度本部方針、各部署及び更なる下位組織や個人の実施計画に織り込み推進しております。

年度本部方針及び各部署の年度実施計画は定期的に担当役員による進捗確認を受けております。

(5)当社グループにおける業務の適正を確保するための体制

経営における理念の共有のために、CSR(企業の社会的責任)の考え方・企業行動規程を国内外の子会社へ周知します。また、子会社管理に

係る関係部署の体制と役割を明確にし、事業軸及び機能軸の両面から子会社を指導・育成します。主要な子会社については、取締役会が、内部統制システム整備の基本方針を策定し、その運用状況を定期的に点検するよう、指導します。

- 1) 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
重要事項についての事前協議・報告制度及び経営課題検討会・戦略会議等を通じて、子会社の経営・事業活動を適切に管理・監督します。また、主要な子会社については、子会社における意思決定プロセスが適正に機能していることを確認します。
- 2) 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
JTEKTグループ経営管理ガイドラインを国内外の子会社に展開し、内部統制システムの整備を求めます。また、安全、品質、環境、災害、財務等の重大なリスクについては、子会社から当社に速やかに報告することを求めるとともに、グループ経営上の重要事項は、当社の経営会議等で審議します。
- 3) 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
MVV、中期経営計画等を、国内外の当社子会社へ周知します。また、当社同様、中期経営計画等に基づき進捗状況を定期的に点検します。
- 4) 子会社の取締役等及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
JTEKTグローバル・コンダクト・ガイドラインを当社グループ共通の行動規範として共有します。経営企画部法務室等の専門部署は、国内外の子会社に対し、コンプライアンス体制の整備を求め、各社の実情に合わせた支援をします。また、当社が提示する点検表に基づき、定期的にコンプライアンス点検を実施し、法令遵守を徹底します。

(上記体制に関する運用状況の概要)

JTEKTグローバル・コンダクト・ガイドラインに基づきグローバルで共通の行動規範を共有し、業務にかかわるコンプライアンスについてマネジメントの状況を調査する点検を定期的に実施しております。
子会社の経営・事業活動に関する個別課題について、重要性に応じた事前協議・報告制度に基づく承認、決裁手続を運用しております。事前協議・報告制度の対象は定期的に見直し、改善点を反映しております。
当社の戦略会議や主要な国内関係会社各社との経営課題検討会等の場でグループ全体及び各グループ会社の経営課題について議論し、効率的な業務執行及びリスクの管理に取り組んでおります。
各グループ会社に行動規範の設定、内部通報制度の設置その他のコンプライアンス体制整備を求めるとともに、内部統制の観点から必要な支援を行っております。

- (6) 監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項
監査役は、職務を補助すべき組織として監査役室を設置し、専任の使用人を置きます。
- (7) 前号の使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役室員の人事については、事前に常勤監査役の同意を得ます。
- (8) 取締役及び使用人が監査役に報告をするための体制、その他の監査役への報告に関する体制
 - 1) 取締役は、その担当に係る業務執行について、担当部署を通じて適時適切に監査役に報告するほか、会社に著しい損害を及ぼすおそれのある事実を発見したときは直ちに監査役に報告します。
 - 2) 当社及び子会社の取締役及び使用人は、監査役への求めに応じ、定期・随時に、監査役に業務の報告をします。
 - 3) 内部通報制度を主管する経営企画部法務室は、監査役との定期・随時の会合を通じて、通報内容を適時適切に監査役に報告します。
 - 4) 取締役会において、常勤監査役による監査役活動報告を聴取します。経営トップは、監査役が指摘する経営上の課題・リスクについて、対策必要な項目の責任役員を指名し、その執行状況をフォローします。
 - 5) 監査役へ報告した者が、当社又は子会社において不利な取扱いを受けないことを確保します。
 - 6) 監査役会又は常勤監査役からの求めに応じ、監査役の職務の執行に必要な予算を確保します。また、社内規程に基づき、予算外の案件を含め、費用の前払又は償還並びに債務の処理を行います。
- (9) その他監査役が監査を実効的に行われることを確保するための体制
 - 1) 取締役会・経営役員会等の主要な役員会及び業務会議には監査役の出席を得るとともに、監査役による重要書類の閲覧及び会計監査人との定期・随時の情報交換の機会を確保します。
 - 2) 経営トップとの定期・随時の懇談の機会を確保します。

(上記(6)～(9)の体制に関する運用状況の概要)

執行部門から独立した監査役室を設置し、監査役をサポートする人員を専任で配置しております。当該監査役室員の人事については、事前に常勤監査役の同意を得ております。
内部通報制度の運用状況、通報内容については監査役に報告するとともに、監査役を直接の通報先とする通報窓口を設置しております。監査役に対して、社外取締役とともに取締役会前日に事前説明を実施し、資料配布及び審議事項に関する意見聴取により、取締役会での決議・報告事項に積極的に関与できる環境を整えております。なお、事前説明では審議事項以外の経営テーマについても情報の共有を図っております。
監査計画に基づき、監査役による取締役会・経営役員会・経営会議等、重要会議への出席、社内各部署へのヒアリング、工場・事業場・子会社等への訪問、稟議書・事前協議書等の重要書類の閲覧の機会を確保しております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

当報告書「 - 1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 (1)」を参照。

その他

1. 買収への対応方針の導入の有無

買収への対応方針の導入の有無

なし

当社は特段の買収防衛策の導入を予定しておりません。

他社からの買収提案等を受領した場合には、その内容を精査し、当社の長期的な企業価値と株主利益の最大化という観点から当否を客観的に判断し、適切な手続きのもとで意思決定いたします。

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 **更新**

〔適時開示に係る社内体制〕

会社情報の適時開示は、経営管理本部長を議長とし関係部署からなる情報開示委員会において開示の要否を協議・検討した結果を受け、社内に置く情報開示担当者が一元管理し、適時適切に行います。

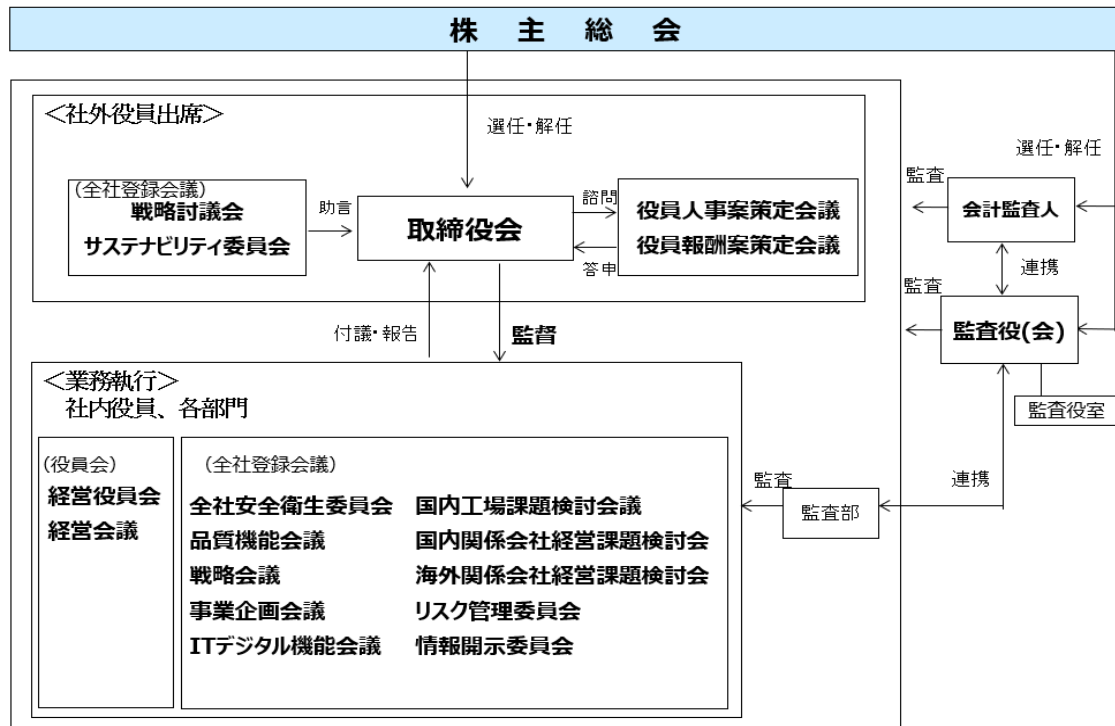
＜ 決定事実・決算情報 ＞

取締役会等において決定された内容は、情報開示委員会において適時開示の要否を確認・検討の上、適時適切に開示しております。

＜ 発生事実 ＞

事業に関連して発生した事実は、当該事実に関する主管部門から情報開示委員会に伝達され、適時開示の要否を確認・検討の上、適時適切に開示しております。なお、内部監査部門により適時開示に係る社内体制の適切性及び有効性を検証し、その結果は取締役社長に報告されることとなっております。

「コーポレート・ガバナンス体制の模式図」



「適時開示体制の模式図」

