コーポレート・ガバナンス

各国・各地域で事業を展開するグローバル企業として、経営の効率性と公正性・透明性の維持・向上をはかっています。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、基本理念のもと、誠実に社会的責任を果たすことで社会の信頼を獲得し、長期安定的な企業価値の向上をめざしています。そのために、コーポレート・ガバナンスを一層充実させ、経営の効率性と公正性・透明性の維持・向上をはかっていきます。

ガバナンス体制

推進体制

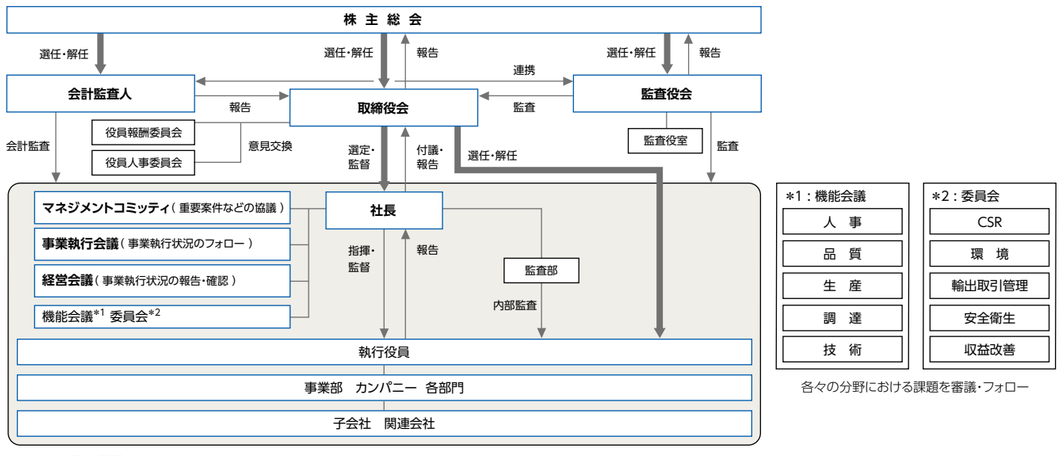
当社は取締役会を毎月開催することで、経営に関わる重要事項の決定および取締役の職務執行の監督を行っています。さらに、会社経営などにおける豊富な経験と高い識見を有する社外取締役を選任し、取締役会において、適宜意見・質問を受けるなど、社外取締役の監督機能を通して、客観的な視点からも、取締役会の意思決定および取締役の職務執行の適法性・妥当性を確保しています。一方で、ビジョン、経営方針、中期経営戦略、大型投資などの経営課題については、副社長以上と議案に関わる執行役員および監査役で構成する「マネジメントコミッティ」で、さまざまな対応を協議しています。

当社は事業部制を採用し、事業運営に関わる権限の多くを事業部に委譲しています。しかし、特に重要な事項については、「事業執行会議」において、社長が各事業部の最高責任者に対し、定期的に監督、フォローを行っています。「経営会議」では、取締役、執行役員、監査役をメンバーとして、月々の業務執行状況の報告・確認、取締役会の審議内容およびその他の経営情報の共有化をはかっています。

また、人事、品質、生産、調達、技術の各機能において課題を審議する機能会議や、CSR、環境、輸出取引管理などの特定事項を審議する委員会を設置し、それぞれの分野における重要事項やテーマについても協議しています。

監査役会制度

当社は監査役会制度をとっています。常勤監査役(2名)、社外監査役(3名)が取締役会に出席し、取締役の職務執行を監視するとともに、毎月「監査役会」を開催し、監査の重要事項を協議、決定しています。常勤監査役は主要な会議体に出席し、取締役等から直接報告を受けるなど監査に努めています。また、専任スタッフを配置し、会計監査人や内部監査部門との連携を通じて、経営の適法性・効率性などを監視しています。



各々の分野における課題を審議・フォロー

(2016年6月10日現在)
コーポレート・ガバナンス報告書については、当社のホームページをご参照ください。
(https://www.toyota-shokki.co.jp/)

■ 独立役員の指定

当社は、上場会社として、経営の公正性・透明性の確保に努めています。東京、名古屋の各証券取引所による有価証券上場規定に基づき、株主の皆様と利益相反の生じるおそれがないと判断した社外取締役2名および社外監査役2名を独立役員として指定し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実をはかっています。

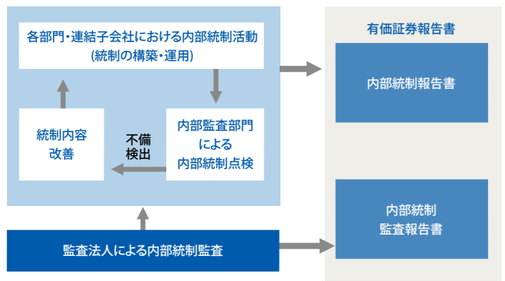
内部統制

当社は会社法に基づき、2006年5月に「内部統制の整備に関する基本方針」(以下「基本方針」)を取締役会で決議し、各部門の年度方針や日常管理に織り込んだ上で、コンプライアンス、リスク管理、業務の有効性・効率性の徹底に取り組んでいます。そして、毎年3月のCSR委員会で、「基本方針」の1年間の達成状況を評価し、しくみの見直し、日常管理の徹底など、次年度に向けた取り組みを確認しています。

2015年4月には、会社法改正(2015年5月施行)で、企業集団の業務の適正性および監査役職務の実効性を確保するための体制の構築がさらに求められていることに応じ、「基本方針」を見直し、取締役会で決議しました。

さらに当社は、金融商品取引法(J-SOX法)に基づき、財務報告の信頼性確保に向けた内部統制システムの構築と適正な運用を行い、その整備・運用状況については監査部門が点検し、監査法人による監査を受けています。その対象会社は、当社グループから、財務報告の信頼性におよぼす影響の重要性を考慮して決定しています。 2016年3月期現在の当社グループの財務報告に係る内部統制は有効であると判断し、内部統制報告書を2016年6月に提出しました。なお当社の内部統制報告書については、監査法人から適正である旨の監査報告が提出されています。

■ 内部統制評価のしくみ(J-SOX)



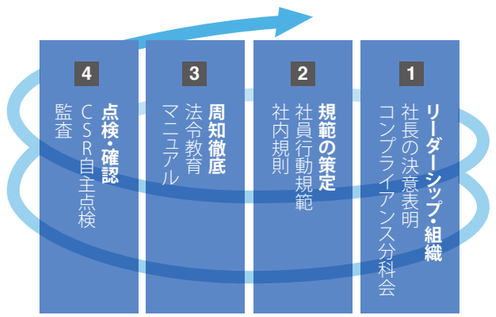
コンプライアンス

コンプライアンス活動の四本柱

当社は、コンプライアンスを法令遵守だけでなく、倫理や社会常識を守ることも含むものとし、従業員一人ひとりにしっかり意識づけることが大切であると考えています。

経営トップの強いリーダーシップのもと、「規範の策定」「周知徹底」「点検・確認」を通じ、国内外の連結子会社を含めた当社グループ全体でコンプライアンスを推進しています。

■ コンプライアンス活動の四本柱

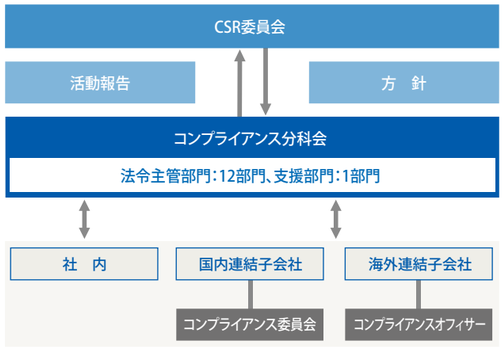


推進組織の構築・強化

当社は、グループ横断的にコンプライアンスを推進するため、「CSR委員会」の下部組織として、「コンプライアンス分科会」(分科会長:法務部担当取締役*)を設置しています。毎年、活動方針を策定し、その実施状況を年2回フォローしています。

*：2016年3月31日現在

■ コンプライアンスの推進組織



また当社は、コンプライアンス委員会(日本)とコンプライアンスオフィサー(海外)を設け、コンプライアンス分科会と連携して、各地での自律的な活動を促進しています。2015年度も各地のニーズに沿った活動を進めました。

■ 日本での活動

日本の連結子会社のコンプライアンス実務担当者に対し、対応能力の向上を目的とした会議を開催しました。31社を対象に、不祥事発生の初動対応や再発防止策などについて、外部弁護士を招いた講演会を行いました。

■ 北米での活動

北米では、19社が参加するコンプライアンスオフィサー会議を開催し、2015年度は行動規範に基づく安全・安心に働ける職場や、文化の多様性に配慮したコミュニケーションなど、米国の社会情勢も反映したテーマについて意見交換を行いました。

■ 欧州での活動

欧州では、地域統括会社から各社に対して、行動規範の効率的な教育をねらいとしたeラーニングの導入や、コンプライアンスリスクの洗い出し・評価、および抽出した重点事項への対応を通じた予防法務の推進について展開しました。

■ 中国での活動

中国では、7社が参加するコンプライアンスオフィサー会議を開催し、各社が意見交換を行いながら、中国の全拠点に統一して適用できる行動規範を作成しました。また、各社の管理監督者を対象とし、贈賄、資産横領、機密情報漏洩などのテーマを扱った不祥事防止セミナーを開催し、中国拠点全体の不祥事防止に対する意識向上をはかっています。

統一行動規範

■ アジア・南米・オセアニアでの活動

地域統括会社のないアジア(中国を除く)・オセアニア・南米におけるコンプライアンス活動の促進のため、同地域の9社の社長およびコンプライアンスオフィサーを対象とした会議を開催しました。

シンガポールで開催された会議では、新興国で懸念される機密管理や贈収賄防止、不祥事対応について、外部弁護士による講演や参加者による意見交換を行いました。

シンガポールで開催された会議

規範の策定・展開

当社は、従業員が守るべき行動を「豊田自動織機 社員行動規範」にまとめ、役員および全従業員に配付し、集合研修などで周知しています。国内外の連結子会社においても、各社の業種・企業文化に合わせた行動規範(海外では Code of Conduct)を策定しています。国内では31社、海外では73社が策定を完了し、従業員への浸透をはかっています。

また、贈収賄や独占禁止法違反といった重大なリスクを防ぐため、行動規範に加えて、規定の策定および周知徹底のための活動を行っています。

贈収賄については「贈収賄防止グローバルガイドライン」を策定しており、特に贈収賄リスクの高い国では、その国の法律に準拠した内規を策定し、各社で周知しています。

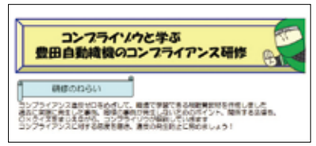
独占禁止法については、当社の従業員が競合他社と接触する場合の事前・事後の確認・審査を制度化し、独占禁止法への抵触が疑われるような行為を一切しないことを周知徹底しています。2015年度には、独占禁止法遵守月間を設け、関係部門に対して独占禁止法遵守の啓発を行いました。

■ コンプライアンス委員会(国内)とコンプライアンスオフィサー(海外)の配置状況 (2016年3月31日現在)

法令の周知徹底

当社では、資格や役職に応じて必要な法律知識や、問題発生時の初動対応、リスクマネジメントの教育を実施しています。新入社員や若手従業員には「豊田自動織機 社員行動規範」に沿って、法令や企業倫理に照らして「すべきこと、すべきでないこと」をわかりやすく解説し、コンプライアンス意識の向上をはかっています。

また、従業員のコンプライアンスに対する理解を一層深めるため、2013年度からの3年間で27講座のeラーニング教材を作成・配信し、従業員が自主的にコンプライアンスに関する感度を磨ける環境づくりに努めています。



eラーニングの配信画面とコンプライアンス推進のイメージキャラクター「コンプライゾウ」

■ eラーニングのテーマ(例)

2014年度までの講座

・コンプライアンス ・環境(水質、廃棄物) ・交通安全
・個人情報保護法 ・企業倫理相談窓口 ・贈収賄防止
・インサイダー規制 ・著作権 ・下請法 ・セクハラ ・パワハラ など

2015年度に新設した講座

・製造物責任 ・契約の基礎 ・輸出入管理 ・独占禁止法(カルテル)
・不正アクセス禁止法 ・機密管理 ・不正行為 など

※対象は全従業員で、今後も講座の追加・改訂を検討

さらに、2015年度は取締役、執行役員および監査役向けに、「独占禁止法」および「会社法改正・コーポレートガバナンス」をテーマとした外部弁護士による役員法令講習会をそれぞれ開催しました。

点検・確認の実施

当社では、従来から実施している自主点検に加えて、連結子会社も含めた未然防止活動を行うなど、点検・確認を充実させています。

■ 未然防止活動

当社では、自社事例に基づく未然防止策について、コンプライアンス分科会などを通じて国内外の連結子会社に展開してきました。2015年度からは、他社の法令違反、不祥事の事例を参考に、当社グループで同様のコンプライアンス違反が起きないようにする未然防止活動を開始しました。具体的には、国内他社のインサイダー取引摘発事例を参考に、当社のインサイダー取引防止規則の見直しを行いました。

■ ヘルプライン

当社では、従業員やその家族がコンプライアンスに関して社外専門家に相談できる「企業倫理相談窓口」(社外ヘルプライン)を設けており、相談者が不利益を受けることなく安心して相談し、問題の早期発見と未然防止をはかる体制を整えています。この相談窓口については、「豊田自動織機 社員行動規範」に記載する他、定期的にパンフレットを配付することで従業員へ周知しています。2015年度には、中国、北米、欧州の各連結子会社においても社外ヘルプラインを導入しました。

■ コンプライアンス教育の実績 (2016年3月31日現在)

	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度
当 社 役員向け研修	新任役員研修、役員法令講習会を実施			**取り組みを継続**
階層別(事務技術、技能)研修 職能別研修	品質、安全、環境、労務、機密管理、輸出取引、下請・独占禁止法などの研修を推進 ★12,000人受講	★12,000人受講	★10,900人受講	**取り組みを継続**
国内連結子会社	行動規範、安全などの研修を実施 ★15,400人受講	★20,200人受講	★24,500人受講	**取り組みを継続**

機密管理

基本的な考え方

当社は「お客様や従業員、取引先などの個人情報、技術・営業に関わる情報は守るべき資産である」という認識に基づき、機密管理を「CSRの取り組み分野」の一つとして、情報の保護と管理強化を推進しています。

推進体制

当社は機密管理の推進のため、「CSR委員会」の下部組織として「情報セキュリティ分科会」(分科会長:総務部担当役員*1)を設置し、機密情報の漏洩リスクへの対応や不正競争防止法・個人情報保護法などの法令対応に取り組んでいます。

分科会での取り組みを徹底するため、各部で機密管理責任者*2、機密管理推進者*3を選任して、職場単位でのミーティングや機密管理自主チェックを行うことにより、機密管理意識の向上に努めています。

2015年度は、機密情報漏洩リスク拡大への対応として、来客入門時の持ち込み確認の強化や、事件、事故発生時の本部対応訓練の実施などに取り組みました。

■ 取り組みの事例

2014年度までの取り組み

当社の活動
- 階層別の集合教育
- 社内撮影制限
- パソコンへのワイヤーロック設置の徹底による無断持ち出し制限
- 電子データの記憶媒体への書き出し制限
- 電子メール監査強化
- 退職時の機密保持誓約と電子データ持ち出し履歴のチェック

トヨタグループ各社と連携した活動
- 「オールトヨタ機密管理強化月間」である5月、10月に、パソコン・記憶媒体の持ち出し点検などによる啓発・監査　など

2015年度の新たな取り組み
- 来客が持ち込む情報機器のチェック強化
- 事件、事故発生時の本部対応訓練の実施　など

国内外の連結子会社については、各社で機密管理責任者、機密管理担当者を選任するとともに、当社より機密管理に関するガイドラインを展開し、各社の取り組みの定期的なフォローを実施するなど、グループ全体で機密管理レベルの向上に取り組んでいます。

*1:2016年3月31日現在
*2:各部の部門長
*3:部門長が指名した部内の推進担当者

リスク管理

基本的な考え方

当社は、会社法に基づく「内部統制の整備に関する基本方針」に沿って、リスク管理に関する規定や体制の整備を行っています。リスク管理については、次の項目を基本として取り組んでいます。

❶リスクの未然防止や低減への取り組みを日々の業務の中に織り込み、その実施状況をフォローすること。
❷リスクが顕在化した場合には、迅速かつ的確な緊急対応により、事業や社会への影響を最小化するための適切な行動を徹底していくこと。

推進体制

品質、安全、環境、人事労務、輸出取引、災害、情報セキュリティなどにおけるリスクの未然防止や低減への取り組みを、毎年、各事業部および本社各部門の活動方針に織り込み、推進しています。その実施状況については、CSR委員会や環境委員会などの機能別の会議体で評価・フォローしています。また、本社の品質、安全、環境などの各機能部門は、連結子会社を含むグループ全体的な視点で、規則やマニュアルを制定し、業務監査、現場点検などで確認・フォローを行うことで、各事業部および連結子会社のリスク管理レベルの向上を支援しています。

また当社では、「問題」や「クライシス」が発生した時の初動を示した「クライシス対応マニュアル」を整備しています。このマニュアルは、リスクが顕在化し「問題」や「クライシス」が起きた時、経営トップへ迅速に報告し、社会や事業活動への影響の大きさを見極め、適切な対応で被害を最小化するための基本ルールを定めています。内容については、事業や取り巻く環境の変化を考慮して都度確認し、必要に応じて改訂しています。

想定される震災への対応

当社では大規模地震の発生を重要なリスクとして捉え、「人命第一、地域優先、迅速復旧」を基本方針として、2010年度から防災対策を進めています。

対策は、事前の備えとしての「減災対策」、災害後に取るべき行動としての「初動対応」および「生産復旧」の3つに分類し、全社で取り組んでいます。

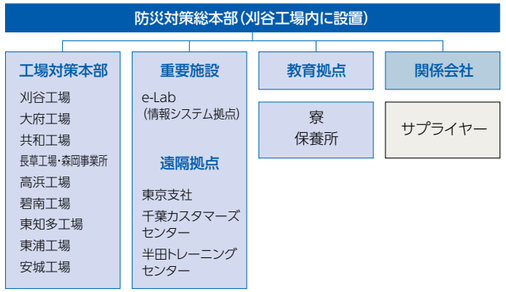
2015年度には、2014年度の反省を踏まえて、より現実に即した条件での訓練や手順の確認、対策の標準化などを行いました。今後も継続的に活動の充実をはかっていきます。

防災体制

当社は、有事の際には迅速に初動対応から生産復旧へ移行できるよう防災体制を強化しています。

防災対策総本部は、副社長を本部長として本社機能部門で構成され、工場などからの情報集約と、それを踏まえた全社の意思決定を行います。

■ 防災体制



訓練を通じた人材育成の取り組み

1. 防災対策総本部での訓練

社内外の被災情報を集約し、迅速な意思決定と全社への展開を行う擬似訓練を実施しています。

2014年度からは、夜間・休日の対応も想定し、本社機能部門から自宅が近いメンバーを人選して訓練を行っています。

操業・帰宅方針の検討

対策会議

2. 工場対策本部での訓練

❶ ワークショップ

2015年度は、工場ごとに整備を進めてきた対応手順・要領書の準備状況や不足の有無を、工場対策本部のメンバーで議論し、有事に対応できるよう改善を進めました。

工場対策本部メンバーでの議論

不足事項・改善点の洗い出し

❷ 机上型訓練

各工場の対策本部長(工場長)と本部メンバーを対象に、初動対応・地域支援活動を迅速かつ確実に行うための訓練を行っています。2014年度から、スピーディな対応の訓練に加え、「自ら考える」をテーマに議論を行い、一人ひとりの防災意識向上をはかっています。

社内被災情報の確認

操業判断の確認

3. 復旧訓練

❶ 動力復旧訓練

生産活動の再開に不可欠な電気、ガスなど各種動力の復旧手順を策定し、「現地・現物」での訓練を2014年度から各工場で定期的に実施しています。訓練を通じて問題の洗い出しと改善を進めていくことにより、迅速な復旧を行うための取り組みのレベルアップをはかっています。2015年度は、モデル事業部を決めて対策の標準化などに取り組みました。今後、モデル事業部での取り組みの全社展開を検討していきます。

一次側電源の復旧訓練

❷ システム復旧訓練

当社のデータサーバーを管理しているe-Labでは、災害後の重要なデータ復旧の手順を作成しています。復旧の訓練は、情報インフラ・システムの連結子会社豊田ハイシステム(株)と共同で行い、迅速な復旧を確実に行えるように備えています。

4. 被災状況把握の訓練

関係会社およびサプライヤーが、有事の際にITツールを活用して迅速に被災状況を把握できるよう、2013年度から、各社と共同での訓練を繰り返し行っています。