コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制 P 44-45
内部統制 P 46
コンプライアンス P 46-48
機密管理 P 49
リスク管理 P 49-50

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

コーポレート・ガバナンスに対する基本的な考え方

当社は、「公明正大、社会貢献、環境保全、品質第一、顧客優先、技術革新、全員参加」からなる「基本理念」を実践し、誠実に社会的責任を果たすことで、社会から広く信頼を得て、長期安定的に企業価値を向上させることを経営の最重要課題としています。事業活動を通じて豊かな社会づくりに貢献することを基本に、株主やお客様、取引先、債権者、地域社会、従業員などのステークホルダーとの良好な関係を築くことが重要と考えています。

こうした考えのもと、経営の効率性と公正性・透明性を維持・向上するため、経営環境の変化に迅速かつ柔軟に対応できる体制を構築するとともに、経営の監督機能強化や情報の適時開示などに取り組み、コーポレート・ガバナンスの充実をはかっています。

具体的には、以下の項目を基本方針として取り組みを進めています。

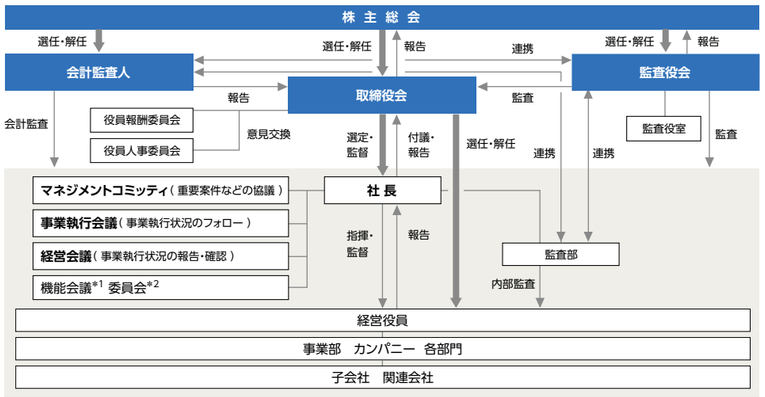
1) 株主の権利・平等性の確保に努めます。
2) 株主以外のステークホルダー(お客様、取引先、債権者、地域社会、従業員など)との適切な協働に努めます。
3) 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
4) 透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を行うため、取締役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
5) 株主との建設的な対話に努めます。

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経営役員などで構成する「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、監査役、経営役員などをメンバーとして、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。さらに、内部監査部門として監査部を設置し、当社各部門および子会社への内部監査を通じて、内部統制の維持・向上をはかっています。



*1：機能会議
人 事
品 質
生 産
調 達
技 術

*2：委員会
CSR
環 境
輸出取引管理
安全衛生
収益改善

各々の分野における課題を審議・フォロー

(2019年6月11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/)

経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補の指名

経営陣幹部選任(解任を含む。)、取締役候補指名の方針としては、的確かつ迅速な意思決定、適切なリスク管理、業務執行の監視および会社の各機能と各事業部門をカバーできるバランスを考慮し、適材適所の観点より総合的に検討しています。

また、監査役候補指名においては、財務・会計・法務に関する知見、当社事業分野に関する知識および企業経営に関する多様な視点のバランスを確保しながら、適材適所の観点より総合的に検討しています。

これらの方針に基づき原案を検討し、独立社外取締役をメンバーに含めた役員人事委員会において、意見の交換および内容の確認を行った上で、取締役会へ上程し、決議しています。

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。

経営陣幹部・取締役の報酬決定

経営陣幹部および取締役の報酬は、月額報酬と賞与により構成されています。方針として、会社業績との連動性を確保し、職責と成果を反映させた体系としています。特に賞与は各期の連結営業利益をベースとし、配当、従業員の賞与水準、他社動向および中長期業績や過去の支給実績などを総合的に勘案しています。

報酬決定の手続きは、この方針に基づき原案を検討し、独立社外取締役をメンバーに含めた役員報酬委員会において、意見の交換および内容の確認を行った上で、取締役会へ上程し、決議しています。

取締役会の実効性評価

当社では、社外取締役および監査役へのインタビューを通じて、取締役会の実効性に関する評価・意見を聴取しています。その概要は以下のとおりです。

1) 重要事項について、複数回にわたり審議するとともに、決議後の進歩を確認するなど、適切な意思決定・経営監督に努めている。
2) 発言しやすい雰囲気が醸成されており、議論は活性化している。
3) 会議資料が簡潔・明瞭に作成されており、説明も要領よく行われている。

このように、当社取締役会の実効性は担保されていると の評価を受けましたが、さらなる向上に努めていきます。

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(2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、取締役など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。

コーポレート・ガバナンス強化の取り組み

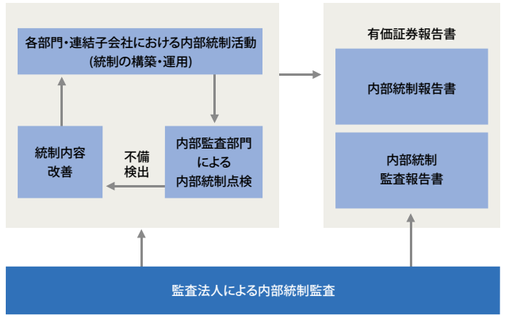
1971年 事業部制の導入
2006年 取締役数のスリム化(30名➡17名)
2006年 執行役員制度導入
2010年 独立役員の指定
2016年 取締役数のスリム化(17名➡11名)
2017年 取締役会の実効性評価の実施
2019年 役員制度を改定し、役員数と階層を削減

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。

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。 2019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2019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基本項目

当社は、コンプライアンスを法令だけでなく、倫理や社会常識を守ることも含むものとし、従業員一人ひとりへの意識づけ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、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。

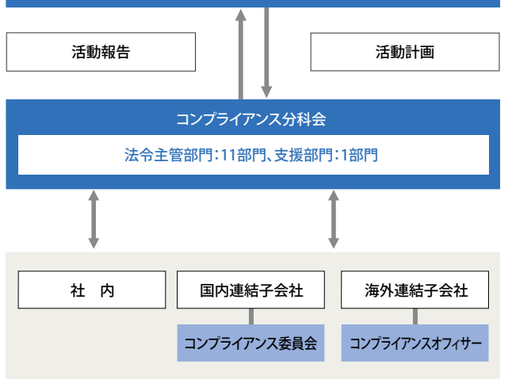
コンプライアンス活動の基本項目

1	リーダーシップ・組織	社長の決意表明 コンプライアンス分科会
2	規範の策定	社員行動規範 社内規則
3	周知徹底	法令教育 マニュアル
4	点検・確認	CSR自主点検 監査

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:コーポレート本部長)を設置しています。毎年、活動計画を策定し、その実施状況を年2回フォローしています。

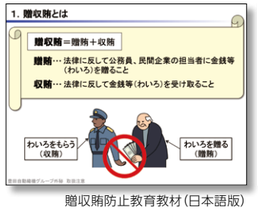
コンプライアンスの推進組織



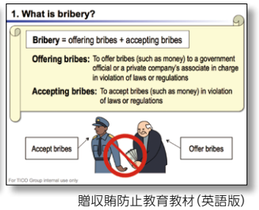
規範の策定・展開

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、周知しています。国内外の連結子会社(国内では31社、海外では79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、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、規程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」(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。 2018年度は国内外の連結子会社での贈収賄防止教育を支援するため、映像教材を日本語、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、インドネシア語、ベトナム語、タイ語で作成しました。



贈収賄防止教育教材(日本語版)



贈収賄防止教育教材(英語版)

独占禁止法については、2018年度には有事の対応体制および規程の整備など、当社の独占禁止法遵守体制の見直しを行いました。さらに、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・審査制度および独占禁止法遵守月間での啓発活動も継続し、独占禁止法遵守を徹底しています。

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。また新入社員教育や階層別教育、全職場ミーティングで「豊田自動織機 社員行動規範」の解説をし、コンプライアンス意識の向上をはかっています。

また、当社および国内連結子会社従業員のコンプライアンスに対する理解を深めるため、毎月1テーマの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。

取締役、執行役員および監査役向けには、2018年度は「労務上の課題(働き方改革、ハラスメント等)に対する留意点」をテーマとした外部弁護士による役員法令講習会を開催しました。

eラーニングの2018年度配信テーマ(例)

機密管理、輸入管理、不正行為を防ぐ、はしご・脚立を正しく安全に使おう、契約の基礎、クリアコミュニケーション、品質の基本、送金・振込業務の注意点、通勤災害、反社会的勢力との関係遮断

ヘルプラインによる問題の早期発見・未然防止

当社グループでは、従業員やその家族(日本では、サプライヤーも対象)がコンプライアンスに関して通報・相談できる内部通報制度を設けています。特に、日本、北米、欧州、中国では、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できる体制を整えています。 2018年度は、当社および国内連結子会社から、労務管理・職場環境・倫理などに関する通報・相談が86件寄せられ、事実確認の上、それぞれ適切に対応しました。これらの対応は、社外弁護士の点検を受け、適切との評価を受けました。

今後も問題の早期発見・未然防止をはかることで、「社会からより信頼される企業づくり」をめざします。

当社グループでの取り組み

当社グループは、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。2018年度も引き続き各地のニーズに沿った活動を進めました。

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ました。内部通報対応の好事例の紹介や、機密漏洩発生時の対応、独占禁止法遵守の再確認など、基本事項の徹底と対応能力の向上をはかりました。会議後も、各社が相互に連携しながら活動を進めています。

欧州での活動

欧州では、2017年度に買収したファンダランデ社を含めた主要拠点4社が参加する欧州コンプライアンス会議を開催しました。各社のコンプライアンス活動の紹介や有事の初動対応に関するケーススタディなどを実施し、知識と対応能

力の向上をはかりました。また、コンプライアンスオフィサー支援ツールとして、新たにチェックリストを作成、展開することで、コンプライアンス活動の進捗評価および改善活動を推進しています。

中国での活動

中国では、10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ました。共通の教育資料の作成・展開、各社の会社規則の比較・見直しなどを通じ、従業員のコンプライアンス意識向上や適切な規則類の策定・改善に継続的に取り組んでいます。

中国コンプライアンスオフィサー会議

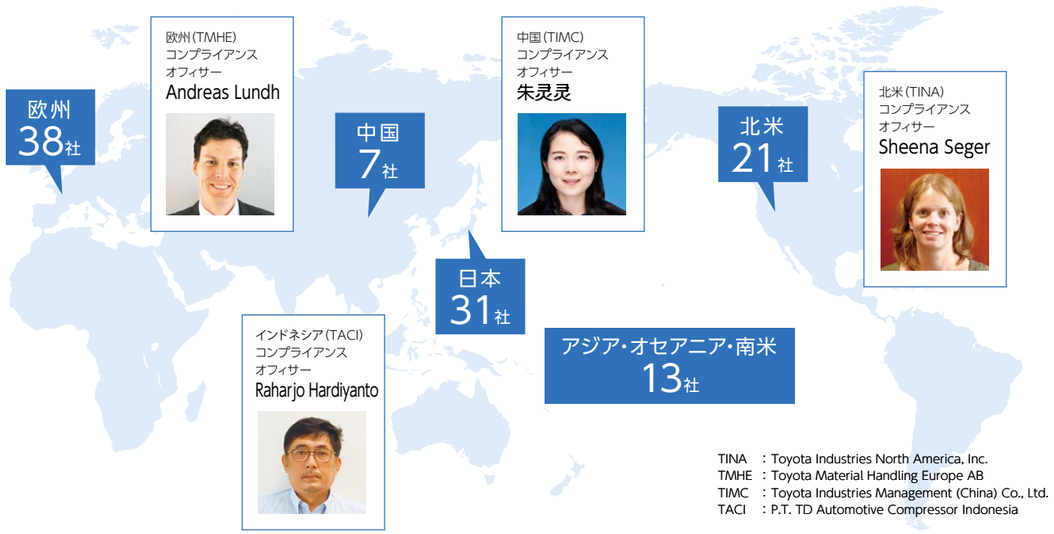
アジア・オセアニア・南米での活動

2018年度は、アジア地域8社のコンプライアンスオフィサーを対象に、コンプライアンスオフィサーの役割や求められる能力の再確認を行い、従業員のコンプライアンス意識向上、贈収賄防止、内部通報対応について理解を深める取り組みをしています。

インドでは、同国内3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、各社のコンプライアンス推進活動の取り組み状況と課題を共有し、今後の活動を議論しました。

インドコンプライアンスオフィサー会議

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(2019年3月31日現在)



TINA　：Toyota Industries North America, Inc.
TMHE　：Toyota Material Handling Europe AB
TIMC　：Toyota Industries Management (China) Co., Ltd.
TACI　：P.T. TD Automotive Compressor Indonesia

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)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*1、機密管理推進者*2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。

2018年度は、機密情報漏洩リスクへの対応として、次のような取り組みを行いました。

1)機密管理の職場状況確認
　技術・生産技術部門に加え、調達部門への現地確認と改善指導。
2)生産工場のセキュリティ強化
　生産工場へのサイバー攻撃に備え、啓発活動を行うとともに、生産ラインでの対策を実施。

取り組み事例

2017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
・退職時の機密保持誓約
・技術・生産技術部門の状況確認 ・標的型メール訓練
[トヨタグループ各社と連携した活動]
・「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

2018年度の新たな取り組み

・調達部門の状況確認
・生産工場のセキュリティ強化
・事件・事故発生時の対応訓練参加対象を各総務、技術・生産技術・調達に加え、事業部の企画・営業部門まで拡大　など

事件・事故発生時の対応訓練

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:各部の部門長
*2: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程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。

1)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。
2)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

当社は毎年、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、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、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するため、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、業務監査や現場点検などで確認・フォローを行っています。

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

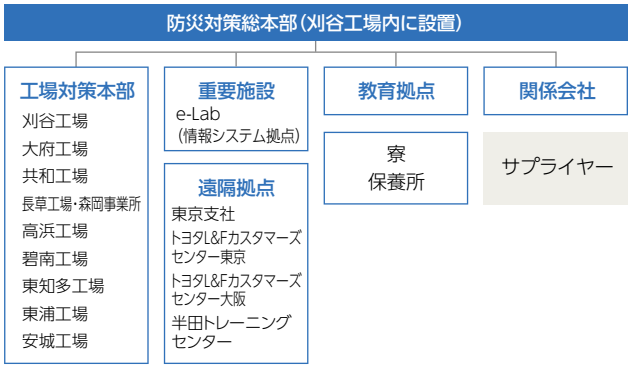
当社は、大規模地震の発生による影響を重要なリスクとして捉え、事業継続計画「BCP」を策定しています。「人命第一、地域優先、迅速復旧」を基本方針として、事前の備えである「減災対策」、災害後の「初動対応」および「生産復旧」の3つの対策に、全社で取り組んでいます。

防災体制

有事の際には、初動対応から生産復旧へ迅速に移行できるよう防災体制の強化に努めています。

防災対策総本部は、中央総括安全衛生管理者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



家庭の防災の推進・啓発

2016年度より、災害時の自宅での被害回避をはかる「家庭の防災」対策として、「家具の転倒防止・避難経路の確保、家族間の連絡手段・集合場所の決定、防災備品・備蓄品準備」の3項目を実施するよう、従業員とその家族へ啓発を進めています。

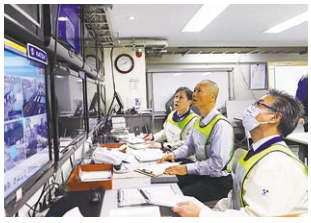
2017年度までは防災推進者、初動・生産復旧活動メンバーを対象とし、2018年度からは全従業員を対象に啓発を行っています。

防災に関わる人材育成の取り組み

1. 防災対策総本部訓練

全社を統括する防災対策総本部の重要な役割の一つとして、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訓練を実施しています。

本社機能部門から自宅が近いメンバーを人選することで、夜間・休日にも対応できる体制の構築をはかっています。


外部情報の収集

帰宅・操業方針の検討

2. 工場対策本部訓練

2018年度は、「準備した手順・帳票を使うより実践的な訓練」をテーマに掲げ、各工場の本部長（工場長）と本部メンバーを対象に訓練を行いました。繰り返し訓練を行うことで、一人ひとりが役割を理解し、機動的に対応できる体制を整えていきます。

被害情報の分析

初動対応事項の確認

3. 工場の環境に合わせた訓練

1）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もとに、「現地・現物」での訓練を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。

2）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（株）豊田自動織機ITソリューションズと共同で行い、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、各社と共同での訓練を繰り返し行っています。