役員紹介

取締役 (2026年6月末日現在)

高尾 直宏



代表取締役社長
社長執行役員
1960年8月27日生
2025年度取締役会出席回数:
12回／12回

選任理由

高尾直宏氏は、当社入社以来、製造、営業、海外事業等に携わるなど、豊富な業務経験とグループ経営に関する深い知見を有しております。2016年4月に代表取締役社長に就任した後は、EVの普及を見据えた技術開発の中核拠点となるジーテクト東京ラボの設立や海外展開の推進等、グループ全体に関わる事業戦略を主導しております。また、2020年の新型コロナウイルス感染症拡大に起因する状況の変化に迅速に対処するなど、経営トップとして当社の事業を強力に牽引しております。以上より、当社の経営に必要な知見を備え、会社全体の監督を担うのに適した人材であると判断し、代表取締役社長として選任しております。

略歴

1983年 4月　本田技研工業㈱入社
1986年 4月　高尾金属工業㈱入社
1993年 3月　取締役
1994年 6月　営業本部長
1995年 6月　Takao (Thailand) Co., Ltd. (現G-TEKT (Thailand) Co., Ltd.) 代表取締役社長
1999年 9月　営業本部長兼海外事業本部長
2006年 4月　製造本部長
2011年 4月　当社専務取締役 海外事業本部長
2014年 4月　取締役 副社長
2016年 4月　代表取締役社長 社長執行役員(現任)

瀬古 浩



取締役
専務執行役員
1961年6月6日生
2025年度取締役会出席回数:
12回／12回

選任理由

瀬古浩氏は、当社入社以来、技術、海外事業等に携わるなど、豊富な業務経験とグループ経営に関する深い知見を有しております。2020年に取締役に就任した後は、欧州自動車市場の先進技術の動向を踏まえた技術開発および収益性の改善に主導的な役割を果たしております。以上より、技術分野を中心に当社の経営に必要な業務経験と見識を有していることから、会社の持続的成長を先導し、監督を行うのに適した人材であると判断し、取締役として選任しております。

略歴

1984年 3月　高尾金属工業㈱入社
2008年 4月　技術部長
2011年 5月　当社技術本部プレス技術2部長
2011年 8月　G-TEKT Europe Manufacturing Ltd.駐在
2013年 4月　欧州地域本部長 G-TEKT Europe Manufacturing Ltd. 代表取締役社長
2019年 4月　技術本部長(現任)
2020年 6月　取締役 常務執行役員
2023年 4月　取締役 専務執行役員(現任)

廣瀧 文彦



取締役
専務執行役員
1964年11月23日生
2025年度取締役会出席回数:
12回／12回

選任理由

廣瀧文彦氏は、当社入社以来、営業、海外事業等に携わるなど、豊富な業務経験とグループ経営に関する深い知見を有しております。2015年からは営業本部副本部長、2019年からは営業本部長として、既存取引先との関係の維持発展に努める一方、国内外で複数取引先からの新規受注を実現し、売上拡大に大きく貢献しております。以上より、営業分野を中心に当社の経営に必要な業務経験と見識を有していることから、会社の持続的成長を先導し、監督を行うのに適した人材であると判断し、取締役として選任しております。

略歴

1987年 3月　高尾金属工業㈱入社
2008年 2月　Takao Eastern Co., Ltd. (現G-TEKT Eastern Co., Ltd.) 代表取締役社長
2011年 4月　当社営業本部営業1部長
2015年 4月　執行役員 営業本部副本部長
2019年 4月　営業本部長(現任)
2021年 4月　常務執行役員
2021年 6月　取締役 常務執行役員
2026年 4月　取締役 専務執行役員(現任)

役員紹介

柿崎 明



取締役
常務執行役員
1965年4月9日生
2025年度取締役会出席回数:
12回／12回

選任理由

柿崎明氏は、当社入社以来、技術や開発領域に携わるなど、豊富な業務経験と深い知見を有しております。執行役員就任当初より技術本部副本部長として、特に金型領域の収益回復を目指した技術本部の体質改革に取り組むとともに、デジタルツールの開発やクラウド化を伴った、技術業務の変革を主導しました。2021年より発足した全社横断のDXプロジェクトでは、責任者として、品質および原価領域を重点にデジタル・トランスフォーメーションを統括し、DXの浸透に尽力しました。以上より、会社の変革を担い、監督を行うのに適した人材であると判断し、取締役として選任しております。

略歴

1990年 3月 ㈱キクチ工機入社
2013年 4月 当社技術本部プレス技術1部長
2017年 4月 執行役員
技術本部技術企画部長
2023年 4月 常務執行役員
品質保証本部長
DX管掌
2023年 6月 取締役 常務執行役員(現任)
2024年 4月 北米地域本部長(現任)
Jefferson Industries Corporation 取締役社長(現任)

笠松 啓二



筆頭独立社外取締役

1955年1月20日生
2025年度取締役会出席回数:
12回／12回

選任理由

笠松啓二氏は、総合商社において主に自動車用鋼板の取引に長年従事した経験から、同業界の取引関係や商慣行などについて豊富で幅広い知見を有しております。また、豊富な海外駐在や企業経営の経験に基づいた、様々な経営判断に対する高い見識にも期待しております。変化し続ける自動車業界で当社が持続的に成長するため、専門的知識に裏付けされた高い視座からの経営判断に対しての助言や、経営の監督に貢献していただくことを期待し、社外取締役として選任しております。

略歴

1977年 4月 三井物産㈱入社
2004年 4月 自動車鋼材部長
2008年 4月 三井物産スチール㈱ 常務執行役員 第二部門長
2009年 4月 (米国)Steel Technologies LLC 取締役会長
2011年 4月 三井物産㈱ 理事
2014年 4月 三井物産スチール㈱ 代表取締役社長
2016年 6月 三井物産連合企業年金基金 理事長
2019年 6月 中部鋼板㈱ 社外取締役
2022年 6月 当社社外取締役(現任)

稲葉 利江子



独立社外取締役

1975年10月23日生
2025年度取締役会出席回数:
12回／12回

選任理由

稲葉利江子氏は過去に社外役員となること以外の方法で直接会社経営に関与した経験はありませんが、大学機関の研究者として、情報技術・言語・コミュニケーションを中心とした研究に従事し、論文と著書の執筆をはじめ多くの研究活動を行っております。さらに、同分野に関する研修や大学の講義を担当するなど、教育活動にも携わっており、研究者および教育者として高度な見識を有しています。このような経歴から、当社の経営事項について、客観的な視点に立った有用な意見や助言等を行い、会社全体の監督に貢献していただくことを期待し、社外取締役として選任しております。

略歴

2003年 4月 文部科学省大学共同利用機関(現独立行政法人)
メディア教育開発センター研究開発部 助手
2004年 9月 マサチューセッツ工科大学 客員研究員
2005年 3月 ルーベンカトリック大学 客員研究員
2009年11月 京都大学大学院 情報学研究科 特定講師
2013年 4月 津田塾大学 学芸学部情報科学科 特任准教授
2018年 4月 津田塾大学 学芸学部情報科学科 准教授
2019年 6月 当社社外取締役(現任)
2022年 4月 津田塾大学 学芸学部情報科学科 教授
2025年 9月 東京科学大学 リベラルアーツ研究教育院 教授(現任)

役員紹介

監査役 (2026年6月末日現在)

田村 依雄



常勤監査役
1961年6月2日生
2025年度出席回数:
取締役会 12回／12回
監査役会 12回／12回

選任理由

田村依雄氏は、財務部門、製造部門および海外駐在等の経験を経た後、海外事業の統括に携わり、企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であるため、監査役に選任しております。

略歴

1980年 4月 高尾金属工業㈱入社
1993年 2月 Jefferson Industries Corporation駐在
2005年10月 Wuhan Auto Parts Alliance Co., Ltd.副総経理
2013年 4月 当社海外事業本部海外事業部長
2015年 6月 常勤監査役(現任)

川久保 喜章



常勤監査役
1963年9月13日生
2025年度出席回数:
取締役会 12回／12回
監査役会 12回／12回

選任理由

川久保喜章氏は、入社以来、海外に関連する部署での業務に従事し、海外事業の統括・支援を通じた経営に関する知見と、監査業務を統括した実績を有しているため、監査役に選任しております。

略歴

1986年 4月 コスモ証券㈱入社
1999年11月 菊池プレス工業㈱入社
2001年 4月 Jefferson Southern Corporation 駐在
2014年 7月 Jefferson Industries Corporation 駐在
2015年 4月 当社海外事業本部海外事業部長
2017年 4月 業務監査室主任監査人
2018年 4月 業務監査室長
2022年 6月 常勤監査役(現任)

新澤 靖則



独立社外監査役
1954年12月6日生
2025年度出席回数:
取締役会 12回／12回
監査役会 12回／12回

選任理由

新澤靖則氏は、国税における豊富な業務経験および税理士としての専門知識を有しており、客観的視点から企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であるため、社外監査役に選任しております。

略歴

1973年 4月 関東信越国税局採用
2009年 7月 高田税務署長
2012年 7月 竜ヶ崎税務署長
2014年 7月 川口税務署長
2015年 8月 新澤靖則税理士事務所開設
2019年 6月 当社社外監査役(現任)
2020年 4月 関東建設工業㈱ 社外監査役(現任)

北村 康央



独立社外監査役
1965年3月8日生
2025年度出席回数:
取締役会 12回／12回
監査役会 12回／12回

選任理由

北村康央氏は、弁護士並びに他社での社外監査役・社外取締役として幅広い見識を有しており、客観的視点から企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であるため、社外監査役に選任しております。

略歴

1988年 4月 ㈱日本興業銀行(現㈱みずほ銀行)入行
1996年 4月 弁護士登録 小沢秋山法律事務所
2001年 2月 米国ニューヨーク州弁護士登録
2001年 8月 小沢秋山法律事務所
2007年10月 北村・平賀法律事務所 パートナー(現任)
2012年 6月 当社補欠監査役
2016年 3月 東亞合成㈱社外取締役(監査等委員)
2018年12月 AIメカテック㈱社外監査役
2019年 6月 当社社外監査役(現任)
2020年12月 ㈱LITALICO社外取締役(監査等委員)(現任)

スキルマトリクス

	取締役会						監査役会			
氏名および属性	高尾 直宏 1960年8月27日生	瀬古 浩 1961年6月6日生	廣瀧 文彦 1964年11月23日生	柿崎 明 1965年4月9日生	笠松 啓二 1955年1月20日生	稲葉 利江子 1975年10月23日生	田村 依雄 1961年6月2日生	川久保 喜章 1963年9月13日生	新澤 靖則 1954年12月6日生	北村 康央 1965年3月8日生
					社外 独立	社外 独立			社外 独立	社外 独立
性別	男性	男性	男性	男性	男性	女性	男性	男性	男性	男性
就任委員など	代表取締役社長 社長執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 専務執行役員	取締役 常務執行役員	取締役	取締役	常勤監査役	常勤監査役	監査役	監査役
	指名諮問委員会 委員				指名諮問委員会 委員長	指名諮問委員会 委員				
	報酬諮問委員会 委員				報酬諮問委員会 委員長	報酬諮問委員会 委員				
	取締役会議長									
在任年数	33年	6年	5年	3年	4年	7年	11年	4年	7年	7年
企業経営	●	●	●	●	●		●			
技術・開発	●	●	●	●						
販売・営業	●	●	●		●					
製造・品質	●	●	●	●			●			
財務・ファイナンス	●				●		●	●	●	
法務・リスクマネジメント	●				●	●		●		●
サステナビリティ・ESG	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

スキルの選定理由・定義

スキルマトリクスは、経営戦略の推進にあたり当社が役員に対し特に期待する専門性や経験と、各役員が備える専門性や経験の対応を示すものです。当社は、会社組織の監督および戦略の立案や推進を担う「企業経営」、健全な組織運営の要である「法務・リスクマネジメント」「財務・ファイナンス」および当社の事業活動の中心となる「技術・開発」「販売・営業」「製造・品質」に加え、持続的成長に不可欠な「サステナビリティ・ESG」を必要な専門性や経験と考えています。

社外役員座談会



独立した立場からそれぞれの経験と専門知識を活かし、成長と価値向上に貢献します

ビジネス環境が目まぐるしく変化していく中で、ジーテクトは市場のニーズに応えつつ、更なる成長に向けしっかり歩んでいるのか。
独立した立場から経営の決断と執行、そして成果を監督し、アドバイスや疑問を伝え、健全なガバナンスをサポートする
4人の社外取締役・社外監査役が語り合いました。

2025年度を振り返って

笠松　2025年度の大きな出来事としてまず挙げられるのは、日本の中部工場と中国の南沙工場において、スマートファクトリー化に向けたモデルとなる工場が稼働したことです。また、本田技研工業（以下、「ホンダ」）が当社株を売却して流動性が高まった結果、多くの新たな株主が加わり、当社として株主との関係強化により力を入れていく体制に変わったことも大きな出来事でした。

稲葉　私としても中部工場の本格稼働が最も印象に残っています。2025年3月に中部工場を訪れ、AIやロボットを活用したスマートファクトリーを実際に目にして、生産現場が大きく変わりつつあることを実感しました。自動車業界全体に目を向けると、EV一辺倒ではなく、ハイブリッド車を含めた多様な選択肢があらためて注目されるなど市場環境にも変化が見られた1年だったと感じています。こうした変化を踏まえ、多様化する顧客ニーズに柔軟に対応していくための取り組みについて取締役会で報告を受けています。さらには中国市場が減速する中、今後に向けてどう決断していくかが以前にも増して重要になった1年だったと考えています。

新澤　2025年度は本当にいろいろなことが起きました。お二人が話した中部工場や資本政策、中国市場の問題ももちろんですが、自動車業界としても米国のトランプ関税に加えて、ジャガー・ランドローバーへのサイバー攻撃も大きなトピックで、非常に苦しい1年だったと思います。そういう中で経営陣は頑張って利益を出し、当社の素晴らしさをあらためて認識しました。

北村　笠松さんが話した株主との関係強化に絡むところでは、取締役会でDOE（株主資本配当率）やROE（自己資本利益率）といった指標に触れられる機会が増え、経営の効率性に関する議論も高まってきました。またスマートファクトリー化については、まさに「未来の工場」の実現が着実に近づいているとの思いを強くしており、その意味ではDXや自動化の取り組みをイノベーティブに、かつ地道に進めている真面目な会社だと感じた年でした。

新澤　私は北村さんと同じく2019年から社外監査役を務めているの

社外役員座談会

で、やや長いスパンで当社の取締役会を見てきたのですが、2025年から具体的な内容も増え、議論も活性化してきた印象を持っています。

笠松　具体的という点では、確かに数値に基づく経営を行う方向性が明確になり、株主への対応も指標をもって説明するスタンスに変わってきたと思います。

稲葉　株主に対して企業の姿勢を見せていくため、取締役会でも、中期経営計画（以下、「中計」）で掲げた数値目標の達成に向けどのような施策を取っていくのか明確に打ち出すようになりましたね。それに伴い議論も深まっていることを実感します。

社外の視点から見たジーテクトの強みと課題

笠松　社外役員の視点から見た現在の当社の強みとして、まず取締役会に出ている限りにおいては、社長のリーダーシップが強く、経営陣の安定性もとても高いと感じます。どこの会社もそうであるように、当社にも小さな問題はいろいろとありますが、会社の規模にしては大きな問題が起きていないので、その意味では北村さんが言うように経営も真面目に行われているのだと思います。もちろん最大の強みといえる技術力については、既存工場を問題なく回せていますし、新製品開発にも手を打っているという点で、やはりしっかりした技術が確立されています。

一方、課題としては、当社はTier0.5すなわちクルマのシステムサプライヤーを目指しているわけで、先ほど稲葉さんも指摘したように、EVの揺り戻しに対する次の一手が挙げられます。また、中国のマーケット戦略の再構築も言うまでもなく課題でしょう。そしてもう一つ言うなら、経営陣の後継問題も今後の課題だと思います。

稲葉　技術力の高さはやはり最大の強み。完成車メーカーの要望に応える技術力という意味だけでなく、Tier0.5を目指し、“その先”を見据えた提案を行ううえでの基盤となる技術力もしっかりと培われています。そうした技術力が、品質の高さとお客様の信頼につながっているのでしょう。

私が考える課題は、体質変革を行っていく中で、収益をどのように高めていくのかです。原価を下げる努力に加えて、スマートファクトリーによる自動化・省人化もそのための手段だと思いますが、そうした取り組みが今後どういった形で結果に表れてくるのか、注視しています。また、スマートファクトリーは当社の強みである一方、デジタル技術への依存が高まる中で、万一想定外の事象が起きたときに人間が適切に判断し対応できる体制をいかに維持するのかという点も重要です。その意味では、現在の高い技術力を支えている現場のノウハウや経験を着実に継承していくことも課題といえます。加えて、DXやAIを推進していく観点ではIT人材の育成も重要なテーマですので、どのように育成していくかが今後の課題になると考えています。

新澤　当社が強いのは、技術力はもちろんですが、開発に対する発想力も素晴らしいところです。Tier0.5はまさにその発想力をベースとした挑戦だと思います。もう一つ、完成車メーカーとの付き合いがホンダ1社ではなく、トヨタ自動車など他メーカーにも納入しているので、1社の動きや特定市場の景気に左右されない点も強みといえるのではないでしょうか。

課題は、いろいろありますね。冒頭から出ている中国市場への対応は、難しい要素がありながら、やはり必須です。また、中国の自動車業界は日本にもアジアにも進出しているので、その対応も早めに考えておかなければなりません。

もう一つは新規事業ですね。今若手社員たちが自動車以外も視野に入れた新規事業に取り組もうとしています。新しい事業を成功させるのはもちろん簡単ではなく、その意味で課題という言い方もできますが、ぜひ頑張って成功に結びつけてほしいですね。

北村　新澤さんが言うとおり、経営がホンダ一本足でないところは私も強みとして強調したいと思います。以前、英国でホンダが撤退した際、当社は撤退せず、他の日本メーカーや欧州メーカーに供給することで事業を継続しました。そのときの経営判断と、その判断を生み出した経営陣の洞察力、先を読む力、そして現地社員の頑張りを見て、足腰がとても強い会社だと感じたことを思い出します。

課題については皆さんが言うとおりですが、一つ挙げるとするなら人材ですね。育成すべき人材を採用しなければならないわけですが、完成車メーカーと異なり、部品メーカーは一般的に労働市場で知名度が低く、そこは課題といわざるを得ません。今後、「ジーテクト」のイメージを広く知らせる施策が必要となるでしょう。

Tier0.5に向けた技術力

笠松　Tier0.5を目指すというのは、完成車メーカーから示された要望に応えるだけでなく、自らの技術で独自の価値を生み出さなければならないわけで、当社はそのベースとなる技術を磨き、既にEVをめぐる対応をはじめ様々な新しいことに取り組み始めています。これは普通のサプライヤーではなかなかできないことですし、Tier0.5の実現に向けた技術的基盤もしっかり整っていると私は思います。

新澤　新しいことを始めるには当然リスクが伴います。当社には先ほどから何度も出ている高い技術力を背景として、挑戦力、決断力、提案力、そしてリスクがあっても踏み出す勇気が備わっていると感じます。

北村　技術力というと開発力に目が行きがちですが、日々の工場での検査を人と機械それぞれが得意な領域に振り分け、高い品質を実現する、そうした積み重ねも一つの技術力です。もちろん今後は機械が担う部分がさらに多くなっていくでしょうが、現時点の最適解として人の力をうまく使いながら、しっかりやっている印象がありますね。

稲葉　工場を訪れたとき、人間が検査している工程についてその理由を伺いました。すると、現状では完全な自動化にはまだ課題があるので、それが解決するまではやはり人間による検査が一番信頼性の高い方法であるという説明を受けました。現場現場で何が最適で、何が問題なのかをしっかり見極めながら取り組んでいることがわかりました。こうした現場の判断と改善の積み重ねが、高い品質を支え、完成車メーカーからの信頼につながっているのだと納得がいきました。

北村　その地道な取り組みも、まさに当社の技術力なのだと思います。

資本市場との対話・ガバナンス・リスクマネジメント

新澤　話は変わりますが、株主還元や資本効率の向上にも、引き続

社外役員座談会



き取り組む必要があります。というのも、自動車産業にとってROEの数値を上げるのはなかなか難しいからです。当社は収益力と資本効率の向上に取り組むとともに、DOEを指標とした安定的な株主還元も進めています。また、配当もジーテクト発足以来15期連続増配という素晴らしい業績になっているので、実効性が伴っています。こうした取り組みを継続し、資本市場からの評価につなげていくことを期待しています。

北村　先ほど「真面目な会社」と言いましたが、私は弁護士ですので法務面やガバナンスをとりわけ注視しており、その点でも当社はとても真面目な会社だと思います。本日の取締役会でも内部通報制度について意見を述べたのですが、ガバナンスに関しても経営陣の意識は高く、社外役員を含めてこれから議論を重ね、より良いものにしていける手応えをつかめました。

稲葉　ガバナンスやリスクマネジメントについて言うと、グローバルの各拠点にはそれぞれ地域性やローカルエリアでの課題があり、全てを同じ物差しで統制することはできません。各拠点が地域のローカリゼーションの中で培ってきたノウハウを活かしつつも、一つのグローバル企業として各拠点をいかにコントロールしながらマネジメントしていくのか、その辺りにも課題はあると思っています。

北村　もう1点、近年は知的財産に関する取り組みも注目されます。Tier0.5に向けて開発している部分をはじめ、特許の取得が重要になるという議論は数年前からあり、知財部門を強化するという方向性も取締役会で議論されました。今後は、具体的な取り組みを踏まえて、取締役会で議論を深めたいですね。

中期経営計画と将来への期待

笠松　中期経営計画では挑戦的な数値目標を設定している印象があり、実現を楽しみにしています。2030年の目標に至る道筋として今回新たに中計を策定したこと自体、会社が変わった一つの大きな証だと思います。見方を変えれば、株主を向く経営に大きく変わってきたということでもあります。

中計で大きく掲げているのが収益性の改善です。完成車メーカーのTier1として事業を進めている限りは収益の改善にも制約があるため、掲げた目標の実現はなかなか難しいと個人的に思う部分もあるのですが、毎年のステップアップを確実にこなしていけば、決して届かない数字ではないとも考えています。

その観点から言うと、中計を策定して成長に向けた事業戦略を打ち出したのはとてもいいことですし、中でも新規事業は楽しみにしています。若い人たちがどのような発想をしてくるのかお手並み拝見というところです。まったく新しい発想の事業が実現され、もしそれがマーケットに自ら直接製品を売ることにつながれば、北村さんの言う一般社会での知名度向上も夢ではないので、とにかく楽しみにしています。

稲葉　私も若手社員の皆さんの新事業には期待しています。当社の若手たちがこれからの世の中で必要になってくるものを発想し、当社の強みを活かしながらどう発展させていけるか、笠松さん同様、本当に楽しみですね。

数値目標についても、どういったプロセスで数字を高めていくか、それを達成するにはどうすればいいのかを経営陣はもちろん検討していることを、取締役会で議論を通じて感じています。そうした取り組みを踏まえ、達成できるという強い期待を抱いています。

北村　株主に対し、利益をきちんと還元するという視点は確かに今求められていますし、間違いなく必要です。ただ最近は株主だけでなく、従業員や仕入れ先など株主以外のステークホルダーに対しても利益をしっかり分配し、付加価値を提供しているかという観点で経営を測るべきだとの考え方も出てきているので、そういったいわゆるマルチステークホルダーの視点も大切でしょう。

当社について言えば、経営陣は、ROEを上げていくため目標を立てて実現しようという強い思いを持っている一方で、例えば従業員の賃金にもしっかり配慮して経営している印象があります。

これからも、持続的な成長に向けて、株主に対する還元と多様なステークホルダーに対する分配、両者のバランスを取った経営を期待しています。

新澤　私はやはり財務面が気になるので、中計では利益率を上げるという点に注目しています。2030年度の目標は営業利益率7%以上ということですが、相当頑張らなければ厳しい数字ではあります。実現のキーポイントを挙げるなら、一つはやはり生産体質変革によるスマートファクトリー、もう一つはTier0.5でしょう。まずスマートファクトリーは、日本では中部工場、中国では南沙工場でベースとなるモデルが稼働し、現在米国も体質変革を進めています。利益率7%以上を達



社外役員座談会



成するためにぜひ頑張ってほしいですね。

稲葉　米国の体質変革を確実に行い、収益率を高めることが必要です。それに加えてサステナビリティの観点でも、スマートファクトリーは重要になってきます。先ほどノウハウ継承の話をしましたが、とはいえ自動化できる部分は自動化することで持続性が高まり、属人化しない形で高品質なものを製造できるようになります。企業として発展しながら、いかに持続可能な形で展開していけるのか。スマートファクトリーはその基盤としても重要になると考えています。

社外役員として大切にしている視点・考え方

新澤　私は国税局に約40年勤め、退職後は税理士として開業しています。国税局時代は企業調査なども手がけ、財務的な経験は積んできましたが、自動車業界の知識を豊富に持っているわけではないので、取締役会ではあくまで一社会人、あるいは一投資家のような立場で当社を見ています。取り組みが適切なのか、成長につながるのか、より端的にいえば「稼げる」のか。その観点から疑問をぶつけたり、提案や意見を伝えたりしています。

北村　一人の人間の能力には限界があります。私自身は法律家、弁護士として法務やガバナンスについては意見を言えますが、当社の事業については学びながらですし、他の社外役員の皆さんが専門とする分野についても詳しいことは分かりません。ただ、私以外の社外役員は経営者であったり、システムやコミュニケーションの研究者であったり、あるいは税理士であったりということで、経験・知見のバランスが良く取れた構成になっていると思います。それぞれの専門的なことは皆さんに伺い、私は法的な観点から自分の知識や経験を活かした意見、質問、提案、あるいはアドバイスを行うことで、当社の役に立てたらと考えています。

笠松　バランスの良い構成というのはまさにそのとおりですし、それぞれ専門分野に関しては一家言お持ちで、私も皆さんから常に学んでいます。私自身は総合商社で自動車用鋼材の扱いに長く携わってきたことに加え、経営者としての経験、また米国の会社で取締役会議長を務めた経験もあるので、それらを活かして取締役会に臨んでいます。

余談ですが、米国の取締役会は日本のそれと大きく異なり、経営と執行が完全に分離しています。私が取締役をやっていたある会社では全員が社外取締役で、経営陣の成果の評価や戦略・経営の妥当性の監視を行っており、完全なモニタリングボードそのものでした。結果、評価される社長以下の執行部隊は短期業績に目が行きがちです。日本のように社内取締役に混じって、社外取締役が独立した立場からアドバイザリーを求められる取締役会とはまったく別物です。話を戻しますが、当社の取締役会においては、私は社内役員からの独立性を保ちつつ、株主目線、あるいはもっと言えばステークホルダー目線で、自分の思ったことを発言していくことが役目だと考えています。

稲葉　私自身は大学の教員であり研究者ですので企業経営とは異なる分野にいますが、教育や研究プロジェクト、あるいは大学運営としてのダイバーシティ委員会など様々な場面でマネジメントに関わってきています。取締役会でもそうした経験から培われた視点を活かしながら発言したり、疑問に思う施策に対しては積極的に質問したりすることを心がけています。

経営経験のない私に対し、当社の経営陣が期待しているのは、私がこれまで培ってきた経験や、専門とする社会情報学や教育工学の視点からの意見ではないかと思います。そのため自分の専門性を活かせる場面では積極的に発言するようにしています。

北村　社外役員について私が今感じている課題を一つだけ言うとするなら、社外役員同士のコミュニケーションの場が、取締役会以外ではほとんど持てていないことです。皆さんお話しのように、他の社外役員の話を聞くと様々な気づきを得られるので、今後は集まる機会を増やすことができればと思っています。

稲葉　取締役会の場だけではどうしても4人が率直に意見を交わす機会に限りがあるので、今日のように率直な意見や考えを共有できる場は大切です。今後も積極的にこのような機会を増やしていければと思います。

新澤　そうですね。そのような機会を設定できれば、取締役会での社外役員からの意見もさらに活発で力のあるものになるのではないでしょうか。

笠松　4人で議論し、共通の問題意識を持って、経営陣に対し何か働きかけられれば素晴らしいことですので、ぜひそういう場をつくっていきましょう。



コーポレートガバナンス

基本的な考え方

ジーテクトは、社会が持続的に発展できるよう、事業活動を通じて、直面する環境問題や社会課題の解決に貢献する責務があることを認識しており、この責務を果たすためには、当社が中長期的に業績を向上し持続的に成長することが求められます。

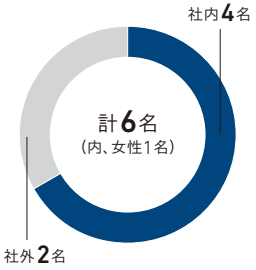
その実現に向け、コーポレートガバナンスの基本的な考え方、枠組み、運営方針を示す「G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針」を策定し、これに基づいて株主、得意先、社員、地域社会を含むステークホルダーへの情報提供や対話を実施し、企業としての透明性を高め、株主の権利が確保された効果的かつ健全な組織体制のもとでの継続的な事業活動を可能とする、適切なコーポレートガバナンス体制を確立しています。

コーポレートガバナンス基本方針 https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_guideline.pdf

コーポレートガバナンス体制の概要

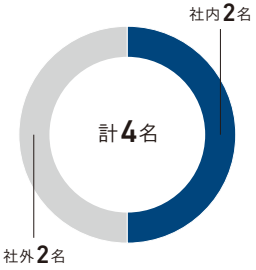
組織形態　監査役会設置会社（2026年6月末日現在）

取締役



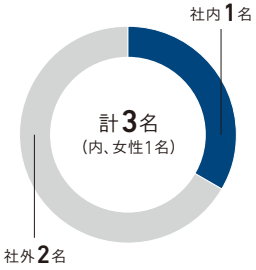
議長	代表取締役社長　高尾 直宏
任期	1年

監査役



議長	常勤監査役　田村 依雄
任期	4年

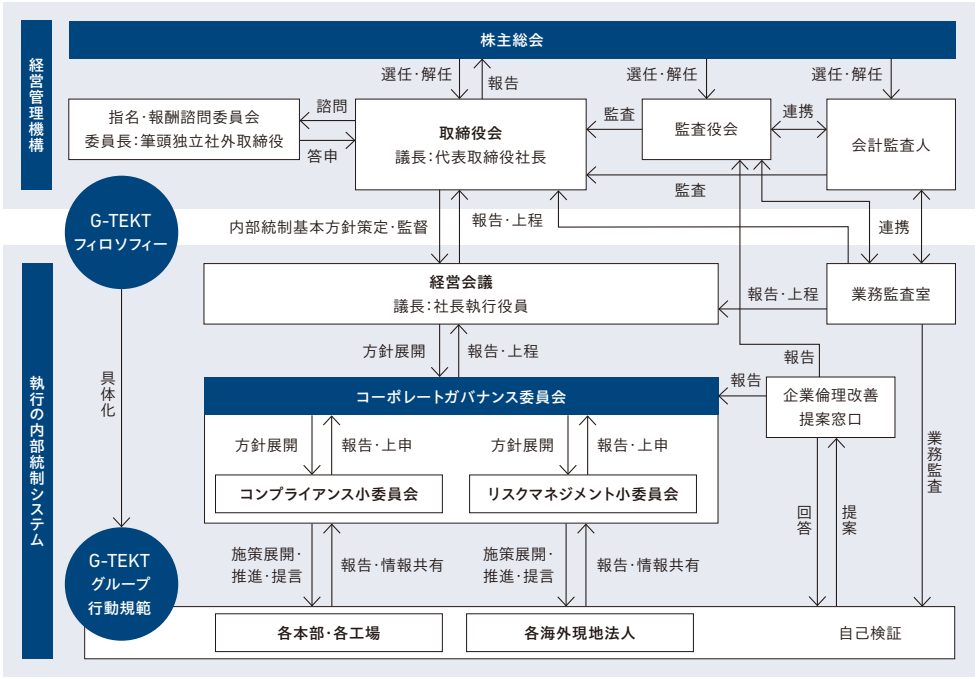
指名・報酬諮問委員会



委員長	筆頭独立社外取締役　笠松 啓二
任期	1年

コーポレートガバナンス体制

当社は、監査役会設置会社の形態を採用しています。社外取締役を含む取締役会が当社の事業および業界に関する情報の共有および意見交換を通じ的確な意思決定を行い、業務執行を監督するとともに、当社の事業に精通した常勤監査役および高度な専門知識を有する社外監査役ならびに監査役会が、中立の立場で取締役会から独立して監査機能を担うことで経営の透明性を維持・向上させ、実効性のあるガバナンスを実現できることから、この体制を採用しています。



コーポレートガバナンス

主な会議体

	2026年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
取締役会	12回	6名 (男性:5名、女性:1名)	4名 (男性:4名)	2名 (男性:1名、女性:1名)	代表取締役社長
概要	定時または必要に応じて臨時に開催され、代表取締役社長の議事進行のもと、法令、定款および取締役会規程に定められた事項の決議および重要な経営意思決定を行うほか、各取締役および執行役員から業務に関しての報告を受け、監視、監督機能を果たしています。				

	2026年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
指名諮問委員会	1回	3名 (男性:2名、女性:1名)	1名 (男性:1名)	2名 (男性:1名、女性:1名)	筆頭独立 社外取締役
概要	取締役会の諮問委員会として設置しており、役員候補者の指名等の重要な議題について、取締役会は適宜諮問することにしています。				

	2026年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
報酬諮問委員会	2回	3名 (男性:2名、女性:1名)	1名 (男性:1名)	2名 (男性:1名、女性:1名)	筆頭独立 社外取締役
概要	取締役会の諮問委員会として設置しており、役員報酬等の重要な議題について、取締役会は適宜諮問することにしています。				

	2026年3月期 開催回数	総員	社内監査役	社外監査役	議長
監査役会	12回	4名 (男性:4名)	2名 (男性:2名)	2名 (男性:2名)	常勤監査役
概要	原則月1回以上開催しています。各監査役は、監査役会で定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会へ出席するほか、会計監査人と連携し、業務や財産の状況を調査し、取締役の職務遂行の監査を行っています。				

	2026年3月期 開催回数	概要
経営会議	23回	取締役会付議事項の事前審議および取締役会より授権された経営事項の決議を行う機関です。

	2026年3月期 開催回数	概要
グローバル戦略会議	2回	グローバル全体の方針や戦略について審議する機関です。

2026年3月期取締役会の主な議題

経営全般
- 経営会議における主要議題の報告
- 決算の承認
- 次年度の事業計画
- 長期借入の実施
- 国内組織再編
- 株式売出し
- 次期基幹システム更新
- 海外拠点能力拡大投資

株主総会関連
- 株主総会の招集と議案の決定
- 事業報告、計算書類等の承認

株主
- 中間配当の実施
- 株主アンケート結果報告

役員、組織関連
- 代表取締役の選定
- 役員の報酬と賞与
- 執行役員、拠点長の選任
- 会社役員賠償責任保険(D&O保険)の更新
- 開示事項の決議

その他
- 取締役会実効性評価の実施、報告
- 業務監査活動の報告
- 規程の改定
- ジーテクト15周年記念式典開催

コーポレートガバナンス

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性に関して、取締役会の構成員である取締役および監査役に対する自己評価アンケート(無記名式)を年1回実施し、その結果について、取締役会で共有・審議しています。過去10年間にわたってアンケートを実施し、課題の把握と改善状況のモニタリングに努めています。

2024年3月期には、適切な議案作成、評価に基づく経営陣の指名、インセンティブ報酬制度、株主からの意見のフィードバック、非財務情報の適切な提供、などについて高い実効性を確保していることが確認できました。また、前期の評価結果をもとに取締役会の活動を拡充したことにより、サステナビリティを巡る課題への対応を通じた企業価値向上、DX推進による持続的な企業価値向上などの項目に対する評価に改善が見られました。一方で、社外役員間の情報共有、人材戦略の在り方の適切な監督などに改善が望まれるとの課題が指摘されました。

2025年3月期には、独立社外取締役の責務、取締役会の適切な構成、監査役会の役割・責務、インセンティブ報酬制度、非財務情報の適切な提供などについて高い実効性を確保していることが確認できました。また、前期の評価結果をもとに取締役会の活動を拡充したことにより、人材戦略の在り方の適切な監督、政策保有株式の保有の適否の検証などの項目に対する評価に改善が見られました。一方で、社外役員間の情報共有、内部通報制度の有効性などが不十分であるとの評価がなされ、取締役会の運営における実効性に課題が残る結果となりました。

2026年3月期には、独立社外取締役の責務、適切な議案作成、事務局による支援、インセンティブ報酬制度、非財務情報の適切な提供などについて高い実効性を確保していることが確認できました。また、前期の評価結果をもとに取締役会の活動を拡充したことにより、社外役員間の情報共有、内部通報制度の有効性、株主からの意見のフィードバックなどの項目に対する評価に改善が見られました。一方で、人材戦略の在り方の適切な監督、CEO候補者を選定するためのプロセスの可視化等に課題があるとの評価がなされ、取締役会の運営における実効性に課題が残る結果となりました。

これらの課題に対応するため、取締役会の運営機能の強化を目的としたコーポレートガバナンス施策の実施などを予定しています。今後も取締役会の実効性向上のため、更なる改善施策を検討してまいります。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

昨今、取締役会の多様性および独立社外取締役の比率の向上が機関投資家の重大な関心事となっています。当社では、この課題に関するコーポレートガバナンス・コードの要請を受けて、2019年3月期には、取締役会に占める独立社外取締役の割合を3分の1以上とし、2022年3月期からは取締役会に求められるスキルを特定してスキルマトリクスを策定・公表し、2022年6月開催の株主総会では、新たに経営経験を有する独立社外取締役を選任するなど、継続的に取り組みを進めています。

2021年6月のコーポレートガバナンス・コードでは上記の取締役会の機能向上のほかに、中核人材の多様性確保、サステナビリティを巡る課題への取り組み等の項目について改訂がありました。これを踏まえ、当社は管理職を含む人材の多様性確保に関する方針・目標およびサステナビリティ基本方針を策定・公表するとともに、TCFDに基づく気候変動開示の質と量の充実にも取り組みました。

これらの取り組みを経て、2022年4月には東京証券取引所プライム市場への移行を達成した後、2023年3月に東京証券取引所から資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応についての要請※が上場企業に対して展開されました。これを受けて、当社では社内における資本コストの議論を加速させ、同年6月には資本収益性の改善に向けた経営指標およびその目標値を設定し、翌年2024年6月に市場評価の改善を意図した指標を導入して目標値を定めました。さらに2026年5月には、中期経営計画を発表し、数値目標達成のための具体的方策を示すなど、コーポレートガバナンス・コードの趣旨に沿った対応を継続して進めています。

コーポレートガバナンス報告書 https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_report.pdf

コーポレートガバナンス

役員の報酬額またはその算定方法の決定に関する方針

役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、筆頭独立社外取締役が委員長を務める任意の報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決議しています。

(1)基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、持続的な成長と企業価値の向上を可能とするべく、短期および中期の業績向上に対する役員の貢献意欲を高めることを目的として設計しています。これに基づき、当社の役員報酬制度は、固定額・月例給としての「基本報酬」、短期業績に連動する「賞与」、株式価値および業績連動としての「株式報酬」の3種類から構成されています。社外取締役、社外監査役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成しています。

(2)報酬等の決定に関する手続き

基本報酬、賞与、株式報酬については、個人別の報酬等の内容を含め、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の報酬諮問委員会において審議しています。任意の報酬諮問委員会の審議結果を踏まえて、最終的に取締役会の決議で社長に一任することにより決定します。

当該プロセスは、取締役会規程と任意の報酬諮問委員会規程で定めており、取締役の個人別の報酬等の内容を決定するにあたり、筆頭独立社外取締役が委員長を務める任意の報酬諮問委員会が原案について決定方針に照らして検討を行っていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものと判断しています。

報酬の構成

報酬の種類	支給基準	報酬構成(目安)	区分
基本報酬	社長執行役員以下、職責、在任年数、他社水準および従業員給与の水準を考慮し、役位に応じた報酬を固定額の月例給として設定	70%	金銭報酬
業績連動報酬(賞与)	① 当期営業利益を基準として、営業利益率、営業利益の前期比伸び率、ROE、ESG(気候変動、社会貢献活動、ガバナンス)の貢献度などの諸般の事情を勘案して業績係数を定め、支給総額を決定 ② 個別の報酬額については、役位に応じた基準額に、貢献度に応じた係数を掛けて算出	10%	金銭報酬
株式報酬※	① 社外取締役を除く取締役および執行役員に対し、その役位、業績等に応じて年度ごとにポイントを付与し、各役員の退職時に、総ポイント数に応じた株式を交付 ② 非業績連動部分および営業利益を業績指標とした業績連動部分から構成され、業績連動報酬の額は、役位ごとの基準額に営業利益の業績に応じた係数を乗じて決定	20%	非金銭報酬

※ 2025年度における業績連動株式報酬に係る指標となる営業利益の目標は163億円で、実績は156億23百万円となりました。
業績連動株式報酬は、11百万円相当のポイントを付与しています。

取締役と監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額(百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			対象となる役員の員数(名)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	239	163	36	40	4
監査役(社外監査役を除く)	30	30	–	–	2
社外役員	20	20	–	–	4

リスクマネジメント・コンプライアンス

当社グループの財政状態および経営成績等に影響を及ぼす可能性のあるリスクには以下のようなものがあり、投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のあることを認識しています。拠点地域ごとのリスクマップに基づき、対策を推進しています。

	想定される当社への影響	発生可能性	影響度	戦略・対応
市場環境の変化	景気後退、税制変更、地政学リスク、物価上昇等に伴う消費行動の変化による自動車販売台数の低下	高	大	・事業展開をしている世界各国の市場動向を注視し、設備投資の判断や適正な要員配置・経費管理等の面で迅速かつ的確な対応が取れる体制を構築
気候変動・環境規制への対応	各国環境規制やステークホルダーからの脱炭素化要請への対応不全による社会的評価の低下等に起因する機会損失	中	中	・「2050年度カーボンニュートラル」を目指し、生産時および製品ライフサイクル全体での温室効果ガス排出量を削減 ・より環境負荷の少ない方法で製造された鋼板材への切り替えやリサイクル性に優れたアルミ製品の開発と生産技術の確立
自動車のEV化等への対応	EV普及による車体構造の変化、部品点数の減少、従来部品の需要低下や生産体制の変更	高	大	・EV関連事業の確立を経営戦略に掲げ、研究開発費・設備投資を重点的に実施 ・複数の動力源に対応可能な製品開発、外部アライアンスを通じた開発体制強化
市場ニーズに基づく技術開発	市場ニーズの変化を予測できず、魅力ある新製品を適時に提供できない場合や需要が伸びなかった場合に、将来の成長と収益性が低下	高	大	・当社グループの研究開発・知財管理の中核拠点であるジーテクト東京ラボに北米・欧州に所在する営業・エンジニアリング拠点の情報を集約し、市場ニーズの把握に努めるとともに、欧州ESP(Engineering Service Provider)と協業して新たな技術の研究開発を推進
新素材、新工法の普及	当社事業に関わる新素材・新工法との競合による損失	中	中	・アルミ等の新素材の研究開発の推進や欧州拠点でのプレス加工量産技術の確立・生産 ・他社との協業・共同開発下での新工法の研究開発
知的財産権	研究開発中の技術の権利化に劣後した場合の機会損失	低	中	・知的財産管理に特化した専門部署を設置し、知財戦略に基づいた知的財産権の調査・取得・管理
人材の確保	労働市場の逼迫、EV・デジタル等の高度専門領域での人材獲得競争、技能伝承の課題による必要人材の確保・育成の困難化	高	中	・従業員の定着を図るため、人事制度の見直し・拡充による福利厚生・従業員待遇の改善や、現場労働の自動化による従業員の負荷低減等の施策を推進 ・職場診断等の実施により、職場の現状を可視化し、働きやすい職場づくりのための施策を立案
リスクマネジメント体制	事業展開をしている世界の国・地域において想定される様々なリスクが現実化した際の対応不全による損失	中	中	・当社グループ進出国ごとに作成したリスクマップに基づいたグループ各社のリスク対策推進と、日本本社による定期的なモニタリング
特定の販売先への依存	主要得意先の国内外における生産および販売の動向、事業戦略や購買方針等による当社事業運営の見直し等	高	大	・主要得意先との長期にわたる緊密な取引関係を通じ、生産および販売の見通し、事業戦略や購買方針の将来の方向性を共有し、自社グループの投資・事業戦略の判断に活用 ・価格競争力のある開発提案を通じて顧客開拓・取引拡大を企図した営業戦略を展開し、特定の得意先への依存リスクを低減
品質	品質問題の発生に起因する対策コストの発生や社会的信用の低下	低	大	・品質ガバナンスの徹底 ・カメラ映像や画像解析技術を活用した品質保証やDXを通じたグローバルでの品質情報の可視化・モニタリングによる予知予防管理の実現
サプライチェーン	自然災害、感染症、地政学リスク、資源価格変動、人権・環境関連規制等による主要部品・原材料の調達の困難化	低	大	・ハザードマップに基づく主要サプライヤーの操業停止リスクの把握と代替調達先の確保 ・金型製作の期間短縮・工程分散などによるリスク低減、早期復旧体制の構築
為替	大幅な為替変動による本邦通貨への換算差額の変動、為替差損の発生	中	中	・製品・部品の輸出に関する為替予約等による為替変動影響の軽減
租税	各国の税制変更、移転価格税制、税務コンプライアンス問題による、予期せぬ税負担の増加や訴訟対応の発生	低	大	・当社グループで制定している税務ポリシーに基づいた税務ガバナンスの徹底 ・税務当局との健全な関係構築と、問題発生時における当社グループ内連携による問題解決体制構築
コンプライアンス	法令等の違反による各種訴訟や規制当局の訴追	低	大	・コンプライアンス小委員会主導のもと、不正競争防止、腐敗防止のグループ共通方針の策定・周知や、自己検証、研修の実施、企業倫理改善提案のレビューなど、法令等を遵守する体制を構築
サイバーセキュリティ	サイバー攻撃の高度化・巧妙化、エンドポイントや工場制御システムへのリスク拡大、サプライチェーン経由の攻撃による業務中断や情報漏洩等の発生	中	大	・情報セキュリティルールの見直し、IT資産・設備管理の強化 ・日本本社を中核としたグローバル体制下での監視・検知・対応を整備、教育訓練、インシデント対応体制による情報セキュリティレベルの向上
感染症の発生	新たな感染症の発生・世界的な拡大への対応としての各国政府等の行動制限要請等により、事業活動が停滞	低	大	・労務費等の固定費に対して、日本本社等がグループ全体の手元流動性を確保する体制の構築 ・生産領域の自動化、工場・事務所のレイアウト見直しやリモートワーク、関係先とのオンラインの活用等による感染リスクの低減
自然災害	大地震、洪水、津波、竜巻などの自然災害の発生による原材料や部品の調達、生産、販売の遅延や停止	中	中	・リスクマネジメント小委員会主導のもと、従業員の安全確保を最優先として、拠点ごとの自然災害の被害想定と、想定に基づく初動対応体制の整備、復旧計画の検討を通じた有事対応の体制を構築
地政学リスク	進出国・地域における経済安全保障の観点からの規制や政策の強化、政情不安、国家間緊張、戦争・紛争等による事業活動の制限	低	大	・グループ内での各国地政学リスクの共有と各地域の調達等の自律化

リスクマネジメント・コンプライアンス

コンプライアンスの向上

当社は遵法精神の高い企業であるため、全ての法律および社内規程等を遵守し、社会規範として常に誠実な行動をとるように心がけています。コンプライアンスをステークホルダーの期待に応えるという視点で捉え、従業員一人ひとりが高い倫理観を持って行動するための指針として「G-TEKTグループ行動規範」を作成し、従業員に周知徹底しています。また、コンプライアンスの浸透・定着のための研修を実施しており、近年ではインサイダー取引、情報セキュリティ、ハラスメント防止等を題材といたしました。今後も不祥事の未然防止や早期対応、コンプライアンス徹底に向けた継続的改善を行い、一層の定着を図ってまいります。

反社会的勢力の排除

当社は、市民社会の秩序を乱したり安全を脅かしたりする恐れのある反社会的勢力の団体には、毅然とした態度で接し、不当要求には一切応じません。反社会的勢力による不当要求がなされた場合は、拒絶の意思を反社会的勢力に対して明示するとともに、速やかに所管の警察署へ通報します。また、平素より警察や外部専門機関が主催する連絡会等へ参加し、反社会的勢力に関する情報の一元的な管理、蓄積を図るとともに、それら専門機関との連携体制の確保に努めます。

腐敗防止のための取り組み

当社は、事業活動における透明性と公正性を確保するため、「腐敗行為防止方針」を定めています。同方針に基づき、贈収賄、利益相反、不正行為およびマネーロンダリング等の腐敗行為を禁止するとともに、国内外を問わず公正なビジネス慣行を推進しています。方針の実効性確保に向けて、行動規範や各種社内規程によるルール整備を行うとともに、コンプライアンス教育、内部通報制度の運用、適切な取引先管理および内部統制の維持を通じて、不正の未然防止と早期発見に努めています。また、すべての取引において正確な記録管理を徹底し、健全で公正な企業活動の推進に取り組んでいます。

税務ポリシー

当社は、適正な納税義務の履行をグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、本ポリシーを定めます。

1. 基本的な考え方	当社は、事業活動を行う全ての国・地域において、租税に関する法令等を遵守し、適正な納税を通じ社会に貢献します。
2. 移転価格税制への対応	当社は、国際間取引についてOECD移転価格ガイドライン、BEPSプロジェクト等の趣旨に沿って事業活動を行います。法令等の趣旨を逸脱するような優遇税制の適用は行いません。
3. ガバナンス	当社は、税務課題に直面した際には、必要に応じて対象となる海外現地法人と連携し、課題に対処します。同時に、重要性が高いと判断された課題については、取締役会に上程したうえで意思決定します。これらの課題については監査役に対しても定期的に報告します。
4. 税務コンプライアンス意識の醸成	当社は、従業員研修において税務に関する教育を行い、税務コンプライアンス意識の浸透・定着に努めます。
5. 税務当局との関係	当社は、各国税務当局の求めに応じ、適切な情報提供を行うなど真摯に対応することによって、当局との健全な関係を構築します。意見の相違が生じた場合は、建設的な対話によりその解消に努めます。
6. 適用範囲	本ポリシーは、当社全ての役員と従業員に適用します。また、当社の事業活動に関連する全てのビジネスパートナーに対しても、本ポリシーの理解・協力を求めます。
7. 位置づけ	本ポリシーは、当社理念および当社行動基準の定めを補完するものです。

参照 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/