

G-TEKTグループ人権方針

G-TEKTグループ（以下「当社グループ」）は、人間の尊厳および基本的人権の尊重を事業活動の基盤とし、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重します。本方針は、当社グループの人権尊重に関する基本的な考え方および行動指針を示すものです。本方針は各国・地域の法令および社内規程の適用を前提として運用され、これらを代替し、または優先するものではありません。当社グループは、人権尊重の取り組みを通じて、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めます。

国際規範の尊重および法令遵守

当社グループは、「国際人権章典」および「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」を支持し、「ビジネスと人権に関する指導原則（UNGPs）」に基づいて事業活動を行います。また、事業活動を行う各国・地域の法令を遵守します。各国法令と国際的に認められた人権との間に差異がある場合には、法令遵守を前提としつつ、国際的に認められた人権の尊重に最大限努めます。

適用範囲

本方針は、当社グループ（株式会社ジーテクトおよびその子会社）のすべての役職員に適用されます。また、サプライヤーを含むビジネスパートナーに対して、本方針への理解と支持を期待するとともに、契約、対話、評価等を通じて人権尊重の実践を促進します。

人権尊重の重点課題

(1) 差別の防止と多様性の尊重

当社グループは、人種、皮膚の色、民族、宗教、生物学的な性、社会的・文化的な性別、性自認、性的指向、妊娠、国籍、出自、年齢、障がいその他法令上保護される属性を理由とする不当な差別を容認せず、公平な機会の提供と多様性の尊重に取り組めます。この考え方は、採用、配置、昇進、降格、解雇、一時解雇、異動、休職、報酬および教育訓練を含む、あらゆる雇用条件に適用されます。

(2) 強制労働・児童労働の防止

当社グループは、あらゆる形態の強制労働および児童労働の防止に取り組めます。また、児童労働に関する適用法令を遵守します。当社グループは、継続的なデューデリジェンスを含む最大限の努力を行い、強制労働または児童労働によって生産された原材料がサプライチェーンで利用されることを禁止します。これには、そのような使用を防止するための条項を取引契約に盛り込むことが含まれます。

(3) 安全で健全な労働環境

当社グループは、労働安全衛生の確保およびハラスメントの防止を含め、従業員が安心して働くことができる環境づくりに取り組めます。

(4) 結社の自由と労使対話

当社グループは、各国・地域の法令および慣行を踏まえ、結社の自由および団体交渉の権利を尊重し、誠実な対話を通じた労使関係の構築に努めます。

人権デューデリジェンス

当社グループは、UNGPsに基づき、人権デューデリジェンスを継続的に実施します。人権デューデリジェンスは、以下のプロセスで構成されます。

- 人権リスクの特定および評価
- 重要度に応じた優先順位付け
- 防止および軽減に向けた対応策の実施
- 有効性のモニタリングおよび継続的改善

当社グループは、サプライヤーについて強制労働または児童労働のリスクに関するスクリーニングおよび監査を実施し、サプライヤーに対して、そのサプライチェーン全体においても国際的に認められた人権を尊重することを求めます。

是正および救済

当社グループは、事業活動が人権への負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合には、適切な是正に取り組めます。また、役職員および関係者が利用可能な通報・相談窓口を整備し、苦情への適切な対応に努めるとともに、正当な通報に対する不利益取扱いを行いません。

ステークホルダーとの対話

当社グループは、従業員、サプライヤー、地域社会その他のステークホルダーとの対話を通じて人権課題の把握に努め、その対応の向上に取り組めます。

教育・啓発

当社グループは、本方針の理解と実践の定着を目的として、役職員に対する教育および啓発活動を推進します。

ガバナンスおよび管理体制

本方針の実施状況は、コンプライアンス・オフィサーの責任の下で管理され、その状況は経営層および取締役会に報告されます。

情報開示および継続的改善

当社グループは、人権尊重の取り組みについて、統合報告書等を通じて適切に開示します。また、本方針および関連する取り組みについて、継続的な見直しと改善に努めます。

目標および推進

当社グループは、人権への負の影響の防止および人権尊重の文化の定着に向けた取り組みを継続的に推進するとともに、関連する目標を設定し、その達成状況を定期的に評価・改善します。

※ 方針は最新の状態に保つために、年に1回の見直しが行われ、取り組みや事業活動の大幅な変更が発生した場合は、株式会社ジーテクトの経営会議で制定・改廃され、定期的な更新をするものです。

人権の尊重

当社は、世界中で様々なビジネスを展開するにあたって、人権への配慮は重要な要素であると考えています。人権の尊重に係わる指針をリーフレット「G-TEKTグループ行動規範」に定め、年1回以上の読み合せを通じて社員への周知徹底を図っています。法令遵守はもとより、諸外国の慣習、文化、宗教、生活様式を尊重するよう明記してあるほか、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントなどのいかなるハラスメントも許さないことも明記しています。

また1948年12月10日に第3回国連総会にて採択された「世界人権宣言」、ILO（国際労働機関）が定める差別待遇条約、最低年齢条約、児童労働条約を含む8つの条約から構成されるILO国際労働規約すべてを支持しています。これを受け、当社では、強制労働・児童労働禁止方針や強制労働・児童労働禁止ガイドラインを定め、健全な労働環境の維持に努めています。

強制労働・児童労働の禁止

私たちは、ILO（国際労働機関）による「労働における基本的原則及び権利」を尊重し、強制労働・児童労働禁止に関する諸法令を遵守します。また、強制労働・児童労働を一切認めません。

人権の尊重－各取り組み

当社で働く者の行動指針をまとめたリーフレット「G-TEKTグループ行動規範」を全従業員が携帯すると共に、全ての職場で年1回以上の読合せを行い、従業員への周知徹底を図っています。

その他、全ての海外拠点に対しても差別撤廃・紛争鉱物に関する社内チェックを年1回以上行っています。本社は、不正競争防止・腐敗防止と並び、児童労働・強制労働禁止に関する日英文の基本ポリシーを作成し、各拠点が現地の実情に合わせたガイドラインを制定しています。現地の経営陣やスタッフにガイドラインを浸透させることで、人権侵害を許さない企業姿勢とルール of 周知を図っています。

人材育成方針

ジーテクトでは従業員をTier0.5への進化に欠かせない財産と位置付け、下記の人材育成方針を掲げ、従業員と共に当社が成長する姿を目指しています。私たちは、大変革期のただ中にある自動車業界にあって、事業会社としての生き残りをかけてチャレンジしていますが、このチャレンジの担い手こそ従業員一人ひとりであり、従業員の成長なくして当社の成長はないと考えています。

**全ての従業員に成長の機会を提供し、自主的なスキルアップを支援する
次の時代に向け新たな価値を生み出す人材を創出する**

研修制度

自ら学び、考え、成長するチャレンジ意欲を持った人材の育成を目的とした、教育・研修制度を設けています。

海外留学制度

海外での異文化経験と仕事で使える語学力の習得を目的として、これまでに入社3年目までの若手社員31名が制度を活用しました。半年間の語学研修を修了した後、海外子会社での現場実習を行います。キャリアの早期段階で、商習慣の異なる国のナショナルスタッフと一緒に、生産、技術、営業、管理部門を経験しグローバルな視点をもつ実践で活躍できる人材の育成に取り組んでいます。2025年で13年目を迎え、当プログラム参加者には海外現地法人で駐在員として活躍している方もいます。

*2022年度は、新型コロナウイルスの影響で中止いたしました。

個人の業績に関して定期的な評価を実施

当社では、従業員一人ひとりの成長と能力開発を促進するため、個人の業績に関する定期的な評価を実施しています。評価は年度目標の達成状況や業務遂行能力などを総合的に勘案し、公正かつ透明性の高い基準に基づいて行っています。また、評価結果は上司との面談を通じて本人へフィードバックし、強みや改善点を共有することで、継続的な成長につなげています。

働きがいのある職場づくり

「人間性尊重」を毎日の職場の中で実践し社員のエンゲージメントが高まることを目指し、部長・課長を対象とした組織サーベイ「診断結果フィードバック研修」を継続的に実施しています。管理者は、日々、社員一人ひとりと向き合っていますが、職場の強み・弱みは定量化しづらいものです。そこで、研修を開催し、組織サーベイ結果を通して職場状況を数字で確認し、職場風土改善のアクションにつなげています。



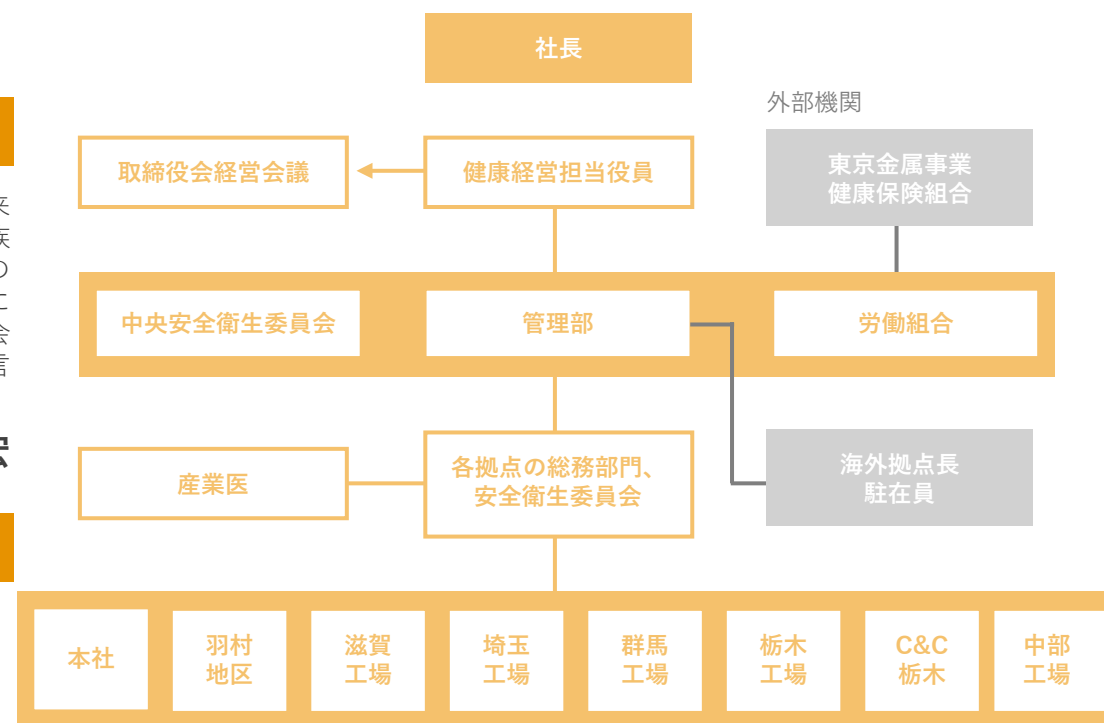
自己啓発支援

従業員のスキルアップと仕事に役立つ資格取得による生産性アップを目的に、資格取得支援制度を設けています。

資格を取得した従業員に対しては手当を支給するほか、対象となる資格も柔軟に見直しています。

また、座学習得支援につきましては、WEB学習を積極的に取り入れ、語学や経営の基礎知識を用意し、従業員が好きな場所、空いた時間に学習できる環境を提供しております。WEB学習を活用することにより、海外に居る駐在員も日本と同じ学習の機会を得ることが出来るようになりました。

2026
健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門



■ 主な取り組み

下記の施策を推進していき、社内データを蓄積していくことで、従業員が健康的かつ意欲的に仕事に取り組める職場環境整備を進めていきます。

個別の健康投資活動

具体的な施策内容

社内報の定期配信

施策の案内、健康関連情報の配信

健康づくり推進会議

健康経営についての従業員・労働組合・産業医の協議

健康診断結果データ活用

健康診断の結果分析にもとづく、専門医・保健師から従業員への健康指導

メンタルヘルス対策

セルフケア・ラインケア研修、専門家と連携した支援体制構築、
ストレスチェックに基づいた部署ごとの改善プランの策定

休職者支援

専門家を交えた復職支援プログラム構成

有給休暇取得促進・残業時間削減

有給取得率目標80%以上、5日間連続計画有給休暇取得奨励、生産性向上

喫煙者への情報発信

禁煙支援、受動喫煙回避のための情報発信

ワークライフバランス

課題であった有給休暇取得を全社で促進するため、総務部門が取得しやすい職場環境づくりを推進しています。総務部門は現場との対話を重ねた結果、2015年度は47.9%だった取得率は2025年度に81.22%となり、着実に取得率が向上しています。今後は、業務改革・自動化を通じ、業務時間の短縮による有給取得促進を図っていきます。

また、柔軟な働き方により生産性の向上と従業員の能力、達成感向上を実現するため「フレックスタイム制度」「在宅勤務制度」「連続休暇取得制度」を設けています。

働き方の変化-Post/Withコロナ-

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、当社は従業員と家族の健康と安全を最優先に当面の対策を行いました。全ての生産拠点で入社時の検温、マスク配布・着用、構内での社会的距離を確保しながら業務を行いました。緊急事態宣言の発令後は、間接部門を中心に原則在宅勤務とし、ネットワーク接続やWEB会議を推進しました。

また、在宅勤務でも業務に支障をきたさないため、決裁方法の見直し、WEB会議によるペーパーレス化など、迅速な意思決定、業務の効率化を実現すると共に、部門内コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

将来的には、ホワイトカラーの働き方が時間管理から、職務の明確化と達成度合いに変わってくることを人事制度に反映しながら、生産性の向上と従業員の能力・達成感向上に繋げていきます。

仕事・役割に壁のない男女共同参画

ジェンダーに囚われない人材活用を実現するため、まずは女性と上司の意識改革を目的に、女性にとってのリーダー育成教育、情報共有の場を提供しました。新女性管理職は、社内にロールモデルがないため、自ら考え行動すると共に、上司のサポートを受けながらキャリアを築いています。他方、男性の管理職・同僚にとっても女性管理職の存在が刺激となり、会議の場では従来よりも多角的な意見交換がなされるなど、男女が共に参画する社内文化を醸成する一歩を踏み出しました。

家庭内の男女共同参画

従業員が出産・育児・介護等のライフイベントを乗り越えて働き続けるために、育児休業、介護休業、時短勤務制度、フレックスタイム制度を設けています。また、当社では男性従業員の育児休業の取得を社内報で推奨しております。その他にも育児のための有給休暇取得、保育園送迎のためにフレックスタイム制度を利用する男性従業員が増加しつつあり、当社の従業員に「家庭内の男女共同参画」の意識が少しずつ醸成されてきています。これは当社にとってのメリットだけではなく、従業員の家族にとっても家庭内の男女共同参画を実現することに繋がり、家事・育児・介護が女性に偏らず、女性のキャリアを停滞させない持続可能な社会づくりへ貢献できるものとして今後も推奨活動を継続していきます。

Introduction

CSR Management

Environment

Social

Governance

ESG Data

障がい者雇用

ジーテクトでは、多様な人材が活躍できる職場づくりを推進しており、障がいのある方がそれぞれの能力や経験を十分に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。

入社にあたっては、事前面談を実施し、必要な配慮事項やご本人の希望を確認するとともに、障がい特性について配属先へ事前に共有するなど、相互理解を深めながら安心して働ける環境づくりを大切にしています。

また、障がい者雇用を継続的に行っており、入社後も面談を行う事で、働きやすい職場環境の整備、仕事へのモチベーション向上やスキルの習得を支援し、生産性の向上にもつなげています。

一人ひとりの個性や強みを尊重し、長期的に活躍できる職場を目指しています。

多様な人材が活躍できる環境

栃木工場では障がい者を継続的に雇用しており、障がい者の方が働きやすい環境を構築する事に力を入れています。複数の仕事内容をローテーションで行う事により、仕事に対してのモチベーションを高めると共に生産性も向上するといった環境づくりを行っています。

シニアの活躍

若い世代と同じ生産現場で働く方、技術伝承を通じて後進育成をする方、スキルを活かし海外出張をこなす方など、定年退職後も様々な活躍をされるシニアが年々増加しています。意欲的に働く再雇用社員が、より一層モチベーション高く活躍してもらうことを狙いとし、賞与制度の見直しや人事考課の項目見直し等の制度・規定面の見直しを行いました。また、無理なく働ける職場づくりとしてフルタイムだけでなく短時間勤務といった働き方を選択できるようになっています。

認定



埼玉県多様な働き方実践企業
「ブラチナ」



シニア活躍推進宣言企業



子育てサポート企業「くるみん認定」

ダイバーシティ推進委員会

基本方針

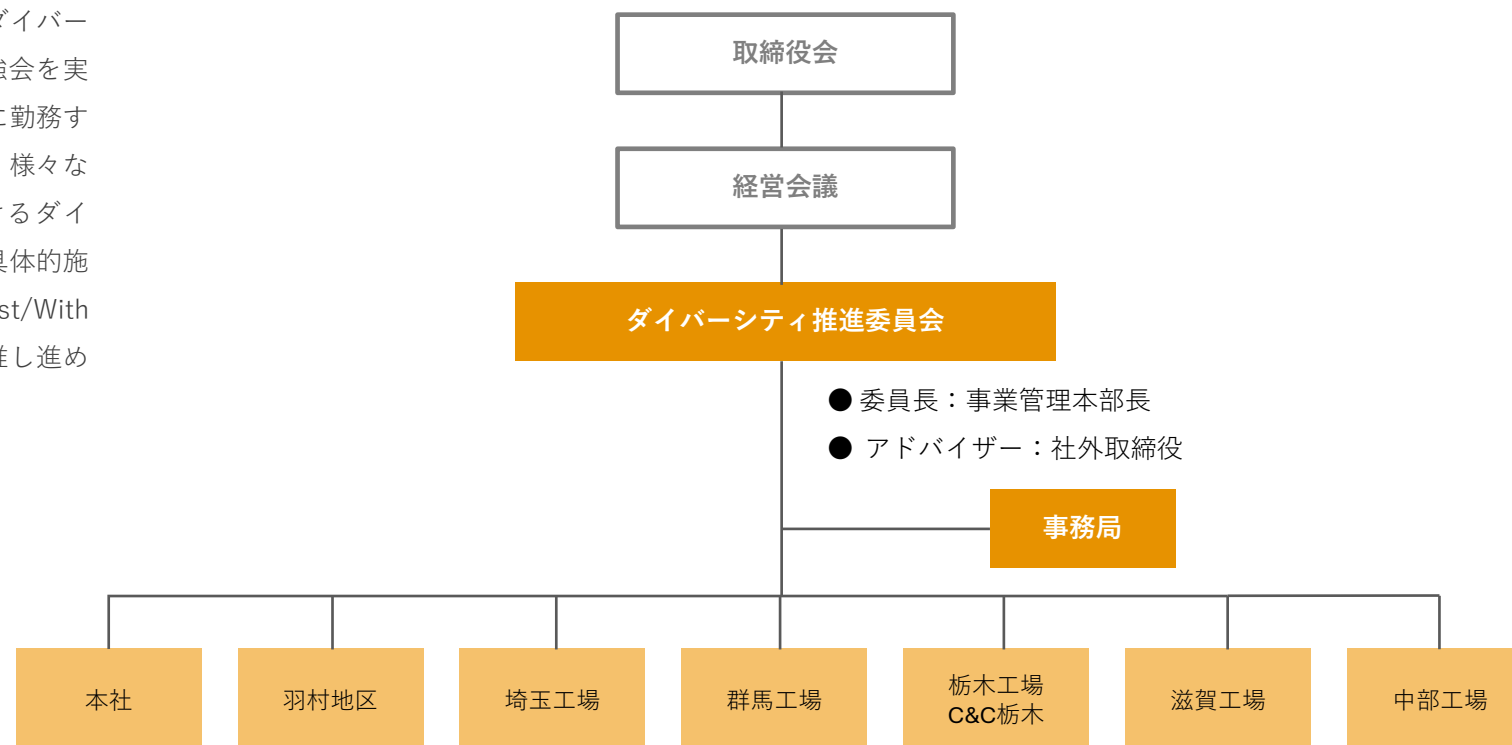
すべての従業員が自分の強みを活かしイキイキと働ける職場づくり

組織や従業員間の壁をなくした繋がりづくり

たくさんのイノベーションの種が育つ広場づくり

2019年を「ダイバーシティ元年」と位置づけ、社内の組織を超えた横断的活動をするためのダイバーシティ推進委員会を発足しました。ダイバーシティ&インクルージョンについての勉強会を実施したほか、本社、事業所、各地の工場に勤務する従業員が委員会メンバーとして参加し、様々な立場からの声を集め、ジエクトにおけるダイバーシティ推進の施策を検討しました。具体的施策を今後段階的に実施するにあたり、Post/Withコロナへの取り組みとも融合した施策を推し進めていきます。

ダイバーシティ推進委員会体制図

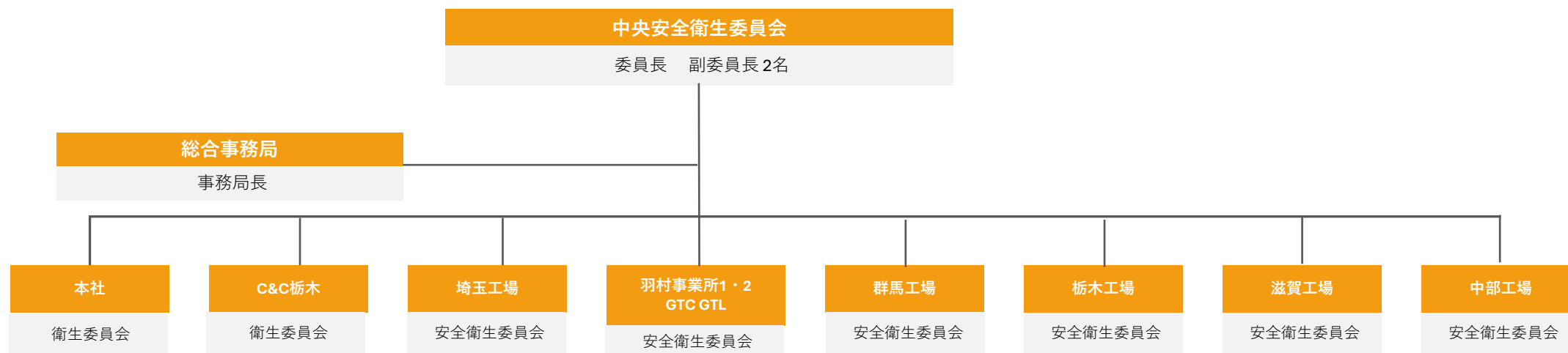


安全衛生方針

安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、我が社で働く人および地域社会の安全・健康に及ぼす影響を最小限となるよう企業活動の安全衛生を管理し、自負できる職場を目指します。

1. 安全衛生関係法令および社内基準を遵守し、より一層の安全衛生管理に努めます。
2. 職場の危険有害要因の明確化と対策の優先度を定めるリスクアセスメントを実施し、“災害ゼロ”から“危険ゼロ”の安全で快適な職場へ進化させます。
3. 全社員のみならず、協力メーカー/関係者の協力の下にコミュニケーションを図り、全員参加の安全衛生活動を実行していきます。
4. 従業員の教育および啓発活動を通じて、安全意識の高揚に努めます。
5. 安全衛生活動の実行に当たっては、適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施します。

中央安全衛生委員会組織図



基本的な考え方

ジーテクトでは、企業の持続的な成長には、従業員との信頼関係に基づく健全な労使関係と、双方向のコミュニケーションが不可欠であると考えています。労働関係法令や労使協定を遵守するとともに、労働組合との定期的な協議や意見交換を通じて、相互理解の促進と働きやすい職場環境の実現に努めています。

また、従業員一人ひとりの声を尊重し、多様な意見や価値観を経営や職場改善に活かすため、各種面談や社内コミュニケーションの機会を設けています。これにより、従業員のエンゲージメント向上と組織の活性化を図るとともに、安全で安心して働ける職場づくりを推進しています。今後も、労使間の対話を重視し、相互の信頼に基づく良好な関係の維持・向上に取り組んでまいります。

主な取り組み

様々な取り組みを通じて、従業員との信頼関係を強化し、働きがいのある職場づくりと持続的な企業価値向上を目指しています。

○ 労働組合との定期労使協議会の開催

経営状況や事業課題、労働条件等について定期的に協議を実施。

○ 上司との定期面談制度

キャリア形成や業務課題、職場環境について対話する機会を設定。

○ 従業員意識調査（エンゲージメントサーベイ）の実施

従業員の意見や満足度を把握し、職場改善に活用。

○ ハラスメント相談窓口の設置

安心して働ける職場環境の実現に向け、相談体制を整備。

○ イン트라ネット等を活用した社内情報共有

会社情報や各種制度、社内ニュースをタイムリーに発信。

○ 安全衛生委員会の開催

労働災害防止や職場環境改善について協議。

調達基本方針（購買・CSR調達方針）

ジーテクトは、お客様に満足いただくものづくりのために、3つの基本方針に基づき、調達活動を展開します。

- 1 コンプライアンスとグリーン調達
- 2 公正で健全な取引
- 3 相互信頼による相互繁栄

調達先の法令遵守や環境配慮、さらに人権や労働環境への取り組み状況について取引の基準とするCSR調達に対する意識を高め、法令を遵守し環境に配慮したものづくりの考え方をサプライヤーの皆様にも共有していただく。

活動指針

1. CSR調達方針及びガイドラインの策定
2. 調達先の現状調査の実施
3. 調達先への是正・改善措置の提案及び実施
4. 調達先監査の実施

G-TEKTサプライヤーサステナビリティガイドライン

ジーテクトがお取引先の皆様に求める姿をより鮮明にし、より深く理解・共有いただくために、2016年4月に「G-TEKTサプライヤーサステナビリティガイドライン」を策定し、発行致しました。また、ビジネス環境の変化、AIやIoTなどの進化による自動車業界への変革など、近年の社会変容を踏まえ、国際的にも課題となっている人権や差別、強制労働などの項目について見直しを行い、改訂版（2023年5月発行）を発行しています。サステナビリティ活動に当たっては、環境問題のみならず法令遵守・人権尊重・労働安全・品質などサプライチェーン全体を巻き込んだ活動が重要と考え、お取引先の皆様と共に取り組んでまいりました。主要なお取引先様には自己点検アンケートにもご協力いただき、現状を確認しています。アンケート結果をフィードバックすると共に、サプライチェーンの課題の把握とその解決を目指し、改善措置の提案などを実施しています。今後もお取引先の皆様とサプライチェーンにおけるCSR体制強化に向け、取り組んでまいります。



G-TEKTサプライヤー
サステナビリティガイドライン

パートナーシップ構築宣言

サプライチェーンの取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進め、パートナーシップ構築に取り組みます。

パートナーシップ構築宣言

調達部門における人材育成

ジーテクトでは、調達部門の社員に対し、公正かつ透明性の高い調達活動を推進するため、専門知識や法令遵守に関する勉強会を実施しています。勉強会では、購買・調達の基礎知識に加え、中小受託取引適正化法や贈収賄防止、人権・環境配慮調達などのコンプライアンス・サステナビリティに関する事項や、偽装請負、アンダーバリューなどといった調達・取引上のリスクへの対応について学び、サプライチェーンマネジメントに必要な知識の習得を図っています。

また、社内外の事例共有やOJTを通じて知見の蓄積を促し、変化する事業環境に対応できる人材の育成に努めています。

お取引先とのコミュニケーション

ジーテクトでは、お取引先の皆様と一丸となって厳しい環境を勝ち抜くため、定期的にお取引先懇親会を開催しています。

懇親会では、当社の経営方針を共有させていただくほか、経営陣とお取引先の皆様が直接意見交換できる機会を設けております。



コンフリクトミネラル（紛争鉱物）への対応

コンゴ共和国及び周辺国で採掘された3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）は、武装勢力の資金源となることや、採掘現場での非人道的な労働、児童労働、人権の侵害等が懸念されており、紛争鉱物といわれています。G-TEKTグループでは直接的な鉱物の使用はないものの、2013年より調査を行っています。また、調査の結果、サプライチェーン全体を通して紛争鉱物の購入・使用は確認されていません。今後も紛争鉱物における調査を継続してまいります。

また、長年にわたり当社の事業活動を支えていただいているお取引先の皆様へ感謝の意を表し、毎年「優良感謝賞」の贈呈を行っています。品質や技術、納期対応などにおいて特に優れた実績をあげられたお取引先を表彰し、さらなる信頼関係の強化と相互発展を目指しています。



品質方針

品質至上を経営の基軸として、お客様に感動製品を創造し提供します。

品質保証体制

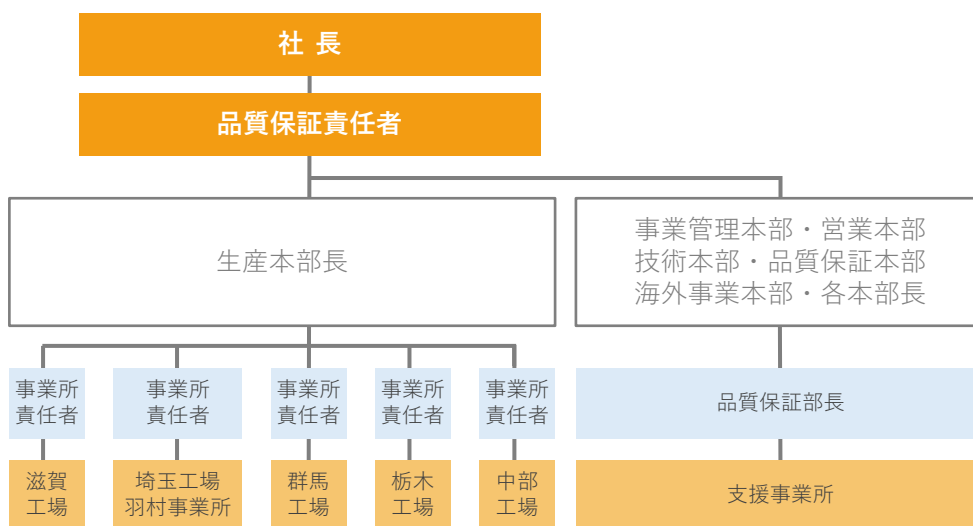
顧客満足につながる高品質な製品づくりを実現するため、G-TEKTでは全拠点で統一した品質保証体制とマニュアルを運用しています。また各拠点が、このルールに適合することで拠点間の品質保証システムの水平展開を図ることができ、生産活動だけでなく物流まで含めた品質保証に貢献できます。

IATF16949の国際規格に基づいた品質マネジメントシステム

品質保証責任者（IATF / 管理責任者）

品質責任者（IATF / 管理責任者）

トップマネジメント



IATF16949認証

2018年度からISO/TS16949の認証取得をしている拠点について、新たな自動車産業品質マネジメントシステム規格であるIATF16949規格への認証移行を拠点毎に推進しております。認証移行の完了後は、従来よりも更に高度な品質マネジメントシステムでお客様の要求品質に応えることができます。

※IATF16949とは

自動車産業に特化した品質マネジメントシステムの国際規格です。多くの自動車メーカーが自動車部品の調達基準として採用しています。

IATF16949認証取得割合（事業所件数ベース）

国内

100%

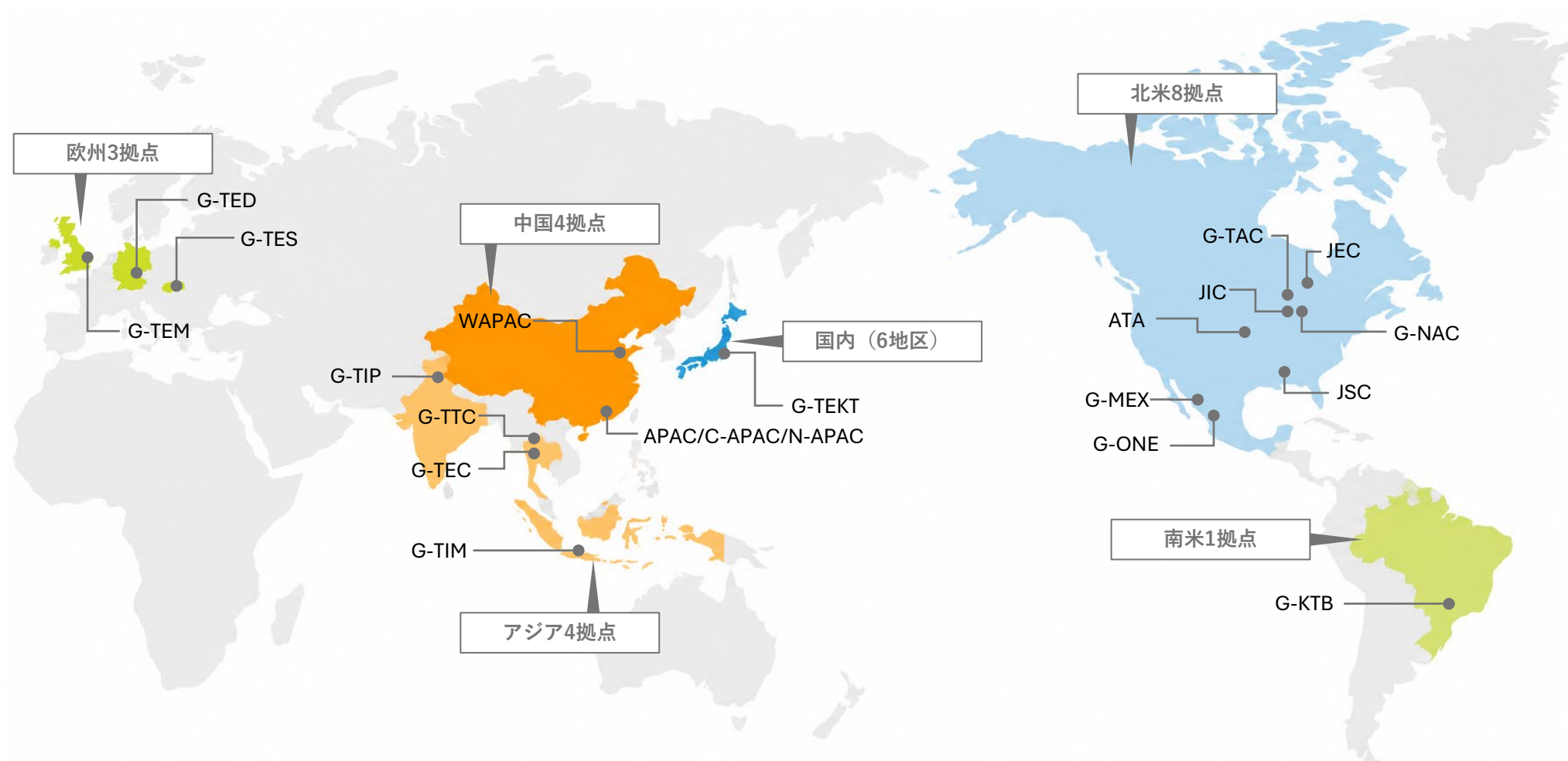
海外

72%

ジーテクトサークル活動の実践

G-TEKTグループではQC手法を学ぶことを目的とし、QCサークル活動（小集団活動）を自主的かつ積極的に行い、継続的に製品・サービス・仕事等の質の管理・改善を行っています。

管理職を監督者とし、さらなる活動強化へ向け組織的に活動しています。



G-TEKTグループでは、地域社会の皆様との関わりを大切にするという考えの下、持続可能な社会の実現に向け、事業活動を行う地域において社会貢献活動を行っています。環境活動や地域の美化活動、福祉活動のお手伝いや地元学生への教育支援など、その活動は多岐にわたります。これらの活動を通じ、地域社会との関係を深め、地域社会とともに成長できる企業を目指しています。

○ アメリカ (JIC)

オハイオ州に位置するJICでは地元の高校生を招き、工場見学を実施しました。同校とは10年以上にわたって交流を続けており、良好な関係を築いています。この工場見学には、学生だけでなく州政府関係者も来賓としてお招きし、当社の事業について理解を深めていただく良い機会となりました。



○ インド (G-TIP)

地域社会の発展を後押しするために、小学校への図書室や水飲み場設置支援、病院への救急車寄贈などの活動を行いました。



○ ブラジル (G-KTB)

サンパウロのカブレウーヴァ市にあるG-KTBは、同市が運営する孤児院や高齢者施設などへの訪問や、寄付および物資提供を毎年行っています。これらの活動は地域社会との関係強化だけでなく、地域の社会的発展に対する企業の責任をあらためて認識することを目的としています。



○ 中国 (APAC)

地域の緑化推進活動の一環で「廣大付属中学実験学校協の山地」にて植樹活動を実施しました。従業員と周辺住民の環境保護意識の向上を図るとともに、従業員同士の交流も深めることができました。

