

SUSTAINABILITY

REPORT 2026

Introduction

CSR Management

Environment

Social

Governance

ESG Data

Introduction

01

- 01 Contents
- 02 Introduction
- 03 G-TEKTグループ行動規範
- 04 トップメッセージ

CSR Management

05

- 05 サステナビリティ基本情報
- 06 ステークホルダーとのかかわり
- 07 マテリアリティ
- 08 事業展開

Environment

09

- 09 環境マネジメント
- 10 気候変動への戦略的対応
- 12 省エネルギーの取り組み
- 13 再生可能エネルギー由来電力の活用推進
- 14 Scope3排出量削減への取り組み
- 15 資源循環への取り組み
- 16 生物多様性への取り組み
- 17 気候変動対応に向けたステークホルダーとの協働

Social

18

- 18 人権方針
- 19 人権尊重の取り組み
- 20 人材育成
- 21 健康経営への取り組み
- 23 ジーテクトの多様な働き方
- 25 ダイバーシティへの取り組み
- 26 労働安全衛生への取り組み
- 27 労使関係とコミュニケーション
- 28 お取引先とのかかわり
- 30 品質保証マネジメント
- 31 品質向上に向けた取り組み
- 32 地域社会とのかかわり

Governance

33

- 33 コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方
- 43 株主との関係
- 44 株主以外のステークホルダーとの関係
- 45 情報開示
- 46 情報セキュリティ

ESG Data

47

- 47 環境
- 53 社会
- 56 ガバナンス

57 GRIスタンダード

Shape the Future

社 是

人間性尊重

技術革新

堅実経営

経営ビジョン

情熱と革新を融合させ

人とクルマと地球のより良い未来をかたちづくる

行動指針

- 愛情と相互信頼をモットーに自己啓発に努めよう
- 先進技術を追求し良質廉価な製品を提供しよう
- 自主性をもち英知と機敏さで社会に貢献しよう

CSR基本方針

事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、
社会と共に持続的な成長を目指す。

Introduction

CSR Management

Environment

Social

Governance

ESG Data

○ 法令遵守

私たちは、法令および社内ルールを遵守し、高い倫理観を持って誠実に行動します。

○ 人権尊重

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、差別やハラスメントを許さず、多様性を認め合う職場づくりに努めます。

○ 安全で健康な職場

私たちは、安全と健康を最優先に考え、安心して働ける職場環境の実現に努めます。

○ 人材育成

私たちは、一人ひとりの成長と能力開発を支援し、挑戦と学びを通じて人材の育成に努めます。

○ 品質と安全

私たちは、お客様の期待に応える品質と安全を追求し、信頼される製品とサービスを提供します。

○ 公正な事業活動

私たちは、公正かつ透明な事業活動を行い、社会から信頼される企業であり続けます。

○ 情報と知的財産の保護

私たちは、情報資産および知的財産を適切に管理し、その価値を守ります。

○ 会社資産の適正管理

私たちは、会社資産を適切に管理し、事業目的に沿って有効に活用します。

○ 環境への責任

私たちは、環境負荷の低減に努め、持続可能な社会の実現に貢献します。

○ 責任あるサプライチェーン構築

私たちは、お取引先とともに、持続可能なサプライチェーンの構築を推進します。

○ 適切な情報開示と対話

私たちは、ステークホルダーとの対話を大切にし、適切かつ誠実な情報開示に努めます。

○ 反社会的勢力の排除

私たちは、反社会的勢力およびこれに類する団体との関係を持ちません。

株式会社ジーテクト

代表取締役社長 高尾 直宏

制定日：2011年10月1日

改定日：2026年10月1日

※ 本行動規範はG-TEKTグループのすべての役員および従業員に適用され、各国の法令を遵守しつつ運用されます。



当社にとってのサステナビリティとは、本業を通して様々な社会課題の解決に寄与するとともに、持続的な成長と進化を遂げながら、社会の発展に貢献していくことです。

当社は、持続可能な社会の実現に貢献するため、環境への責任を経営の根幹に据え、積極的な挑戦を続けています。具体的な取り組みとしては、CO₂排出量削減に向けた施策を強化しています。例えば、新工場での省エネ設備の導入や、生産プロセスの効率化を通じて、エネルギー消費量の削減を図っています。また、製品開発においても、車体のモジュール化（合理化）戦略による軽量化は、車両の燃費・電費向上に貢献し、CO₂排出量の削減につながります。

今後も、事業活動全体を通じて環境負荷の低減に努めるとともに、新規ビジネス創出の検討においては、環境関連ビジネスも視野に入れてまいります。

また、透明性が高く健全な組織体制の下で継続的な事業活動を可能とするため、適切なコーポレートガバナンスの確立を目指しています。コーポレートガバナンスの中核となる取締役会では、闊達な議論や意見交換を通じて、取締役会の構成を含め、高い実効性を確保していることを確認しています。

当社はこれまでも多様な人材の育成・確保に力を入れ、物理的にも、心理的にも、安全で働きやすい職場環境を整備するとともに、ベテランから若手社員まで、それぞれのポジションに合わせたリスクリングを通して、スキルの向上を支援してきました。この基礎的なスキルアップ施策に加え、今後重要となるDXやAI活用といった最先端の専門知識・技術の習得と、次世代を担うマネジメント人材の育成とリーダーシップ教育にも注力し、AIがもたらす新時代において、社員一人ひとりが持つ創造性や判断力を最大限に発揮できる働き方を実現してまいります。

引き続き、変革期が続く自動車業界にあって価値あるサプライヤーとして勝ち残るために、事業モデルの転換と経営改革に取り組みます。持続可能な社会の実現と、企業の持続的な成長の両立を目指し、当社はこれからも挑戦を続けてまいります。株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様におかれましては、さらなるご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

サステナビリティ基本方針

ジューテクトの目指す、人とクルマと地球のより良い未来のために、事業活動を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めます。

環境の保護

事業活動に伴う温室効果ガスの排出削減をはじめ、大気、水、土壌などの環境負荷の削減に努め、地球環境の保護に努めます。

人権の尊重

強制労働、児童労働を排除し、すべての人の人権及び労働者としての基本的権利を尊重します。また、すべての差別を禁止し、多様な価値観、個性を尊重します。

適正な労働環境の維持、向上

従業員一人ひとりが、安全に安心して働くことができ、かつ働きがいや自己成長を感じられるような職場環境の向上に努めます。

持続可能な社会を支える技術革新

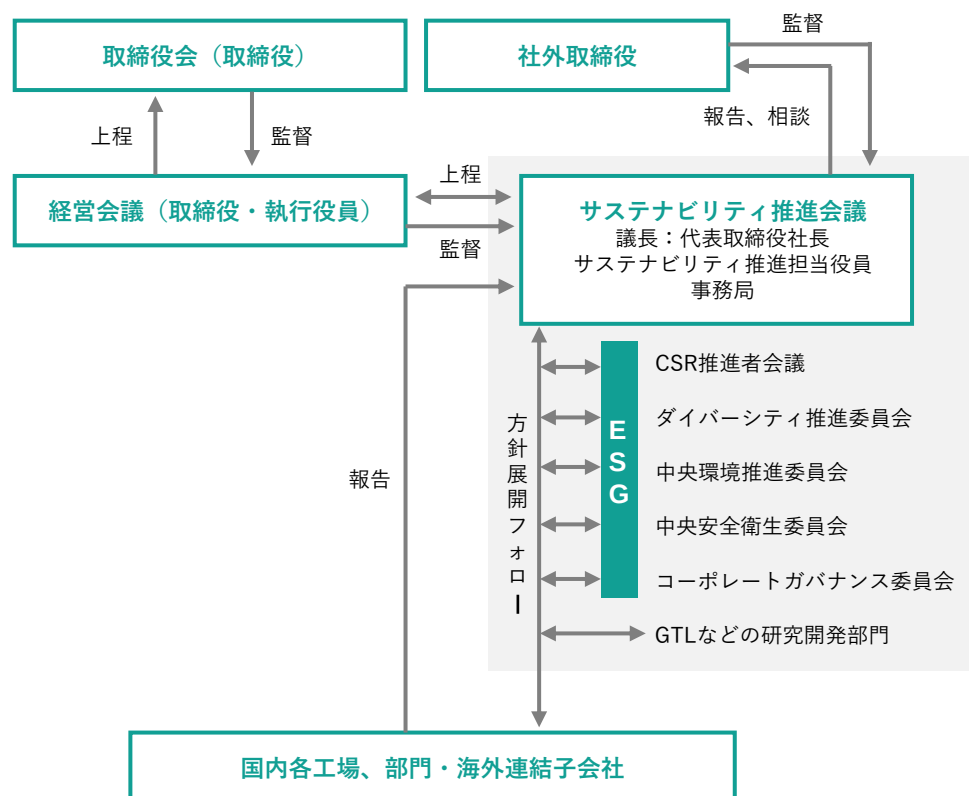
客・消費者ニーズに応える、高品質な製品と技術革新への挑戦で、持続可能な自動車社会を支えます。

コンプライアンス

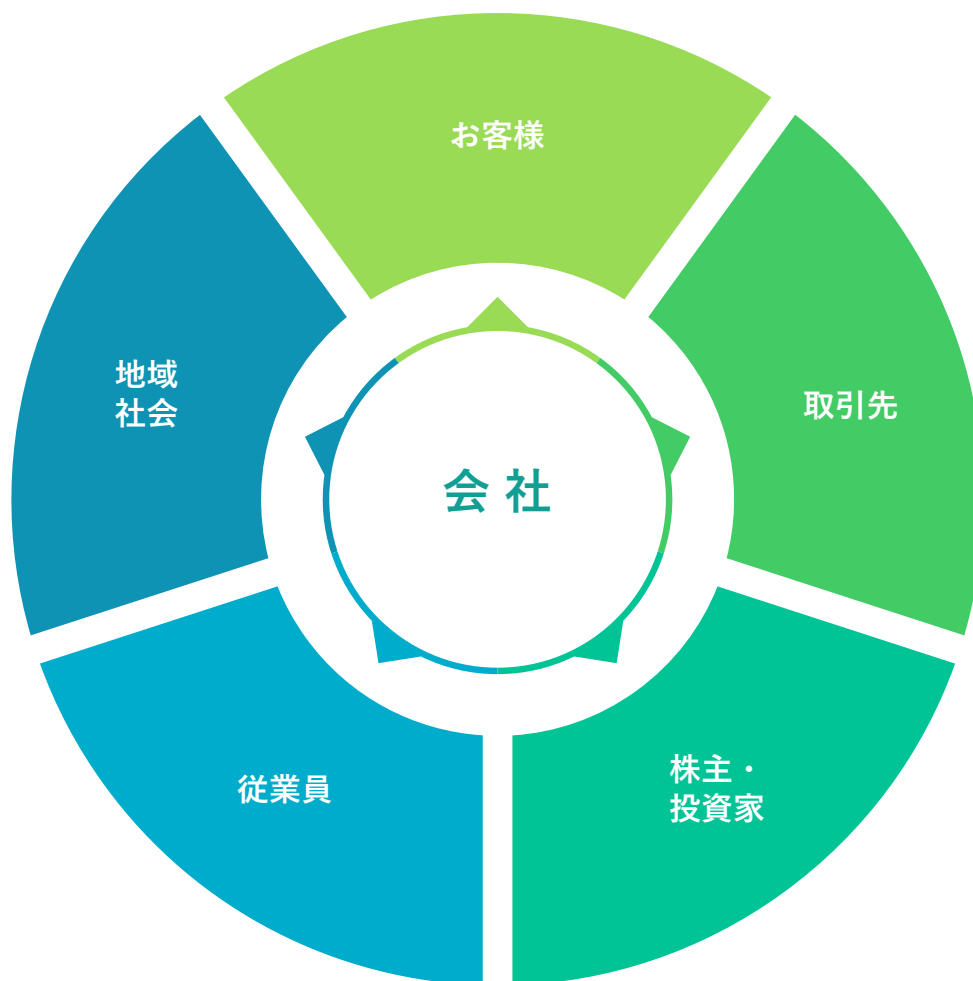
腐敗防止や不正取引の防止など、国際ルールや各国・地域の法令を遵守するとともに、公正で透明な企業統治を行います。

サステナビリティ推進体制

当社は、事業活動を通じて社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献することを重要な経営課題と認識しており、SDGsの達成に向けた体制を構築し、取り組みを推進しています。社内委員会でのサステナビリティ関連課題を横断的・総合的に統合するため、サステナビリティ推進会議を設置し、代表取締役を議長として年一回開催します。サステナビリティの観点から、事業におけるSDGsの目標とのギャップを認識し、目標達成への貢献度を測定し、情報を開示してまいります。



ステークホルダーに対する基本姿勢



○ お客様

お客様のニーズを的確に捉え、応えることと、高品質な製品をタイムリーにお届けすることでCS（顧客満足度）の向上に努めます。

○ 取引先

公正で合理的な方法で取引を行い、当社の生産活動のために欠かすことのできないパートナーとして、互いに尊重し合いながら協力関係を構築します。

○ 株主・投資家

迅速・公平な情報開示をモットーとして、株主・投資家と積極的に対話する機会を設け、より一層の企業価値の向上と適正な株価の形成に努めます。

○ 従業員

人間性尊重の理念のもと、従業員一人ひとりが仕事にやりがいを感じ、いかなるハラスメントも許さない、安心、安全で生き活きとした職場づくりを目指します。

○ 地域社会

社会貢献活動への参加等を通じて積極的に地域社会との融合と調和を図り、相互理解に基づく良好な関係づくりを目指します。

マテリアリティ特定プロセス

G-TEKTグループの事業活動が社会に及ぼす影響を把握し、影響の可能性や影響そのものを管理しながら事業活動を行うべきと考えています。この考えに基づき、ジェーテクトの事業が持つ特性やステークホルダーの皆様の意見を伺いながら、2016年時点での重要なマテリアリティ領域を特定し、外部環境の変化等を踏まえ検討を継続しています。今後も持続的な事業を推進するために、自社が取り組むべき企業責任を明確化し、多角的な視点で分析・評価していきます。



サステナビリティ自己点検の実施

G-TEKTグループ全体のサステナビリティ活動の底上げのため、自己点検を行っています。毎年1回、サステナビリティの取り組みテーマに関するチェックシートを国内本部、及び海外拠点に配布し自己点検を実施しています。弱点領域が顕在化した拠点に関しては、各国の情勢を踏まえながらアドバイスなどフォローアップを行っております。

SDGsとのかかわり

ジーテクトは車体の軽量化に伴う燃費改善や、衝突安全性の向上を開発力と技術力で支えるグローバルな企業です。

近年、自動車には環境保全のためのCO₂排出量削減や乗員と歩行者を守る高い安全性が、より一層シビアに求められています。それら社会課題に対して、ジーテクトはボディ部品単体の提案にとどまらず、その先の車体一台の全体最適を考慮した開発提案力をもって「開発から量産までを担う車体専門メーカー」を目指しています。

製品を通じた環境と調和された社会価値の創造を目指し、2015年にサステナビリティ基本方針「事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、社会と共に持続的な成長を目指す」を策定しました。また、グループ全社を横断する組織として経営企画室が事務局となり、各地域・各本部別に推進責任者・推進者を任命し取り組みを推進しています。

これら技術革新と社会課題解決の両立を目指す当社の取り組みは、2015年に国連で採択されたSDGs（持続可能な開発目標）の理念と合致していることから、当社はSDGsを重要な指針として位置付け、2016年に特定した4つのマテリアリティと関連付けると共に、テーマ毎に計画、実践、見直しを行い、目標達成に向けた取り組みを強化しています。



特定した4つのマテリアリティ

コーポレート ガバナンスの強化



世界中に拠点を展開しているジーテクトにとって、とりわけグループガバナンスの強化と健全なガバナンス体制の維持は大変重要な課題と認識しています。そのため、贈収賄防止はもとより、児童労働や強制労働を根絶するための全社方針やガイドラインを制定し、グループ全体で共有しています。また、定期的に国内・海外拠点のガバナンス状況を自己点検することで、ガバナンスレベルの維持向上を図っています。

人材育成



持続可能な社会を実現するためには、企業も持続的に成長し続けることが重要です。その原動力となるのは従業員、つまり「人」です。ジーテクトでは技術的・職業的スキルを中心に、一人ひとりが自らの成長を感じられるような育成に力を入れています。持続的な成長と進化を遂げる企業であるため、ジーテクトは従業員一人ひとりと向き合っています。

環境配慮製品・ 技術の開発



自動車の排気ガス削減に効果の高い燃費向上は、近年ますます重要なテーマとなってきました。燃費の改善には自動車の軽量化が有効ですが、これは電気自動車や燃料電池車も同じことです。ジーテクトは自動車の開発から量産まで担う車体専門メーカーの責任として、資源を有効に使うための軽量化技術や製品を通じ、環境問題に貢献していきます。

環境マネジメント



持続可能な社会の実現に向け、気候変動問題に取り組むことは企業として果たすべき大きな社会的責任です。ジーテクトでは事業を通して排出されるGHG（温室効果ガス）の削減に向け、グローバルな推進体制を整備し積極的な取り組みを行っています。その他、バリューチェーンにおける環境負荷低減にも取り組んでいます。GHG削減以外にも、積極的な植林活動や水資源使用低減、廃棄物の低減にも取り組み環境保全に努めています。

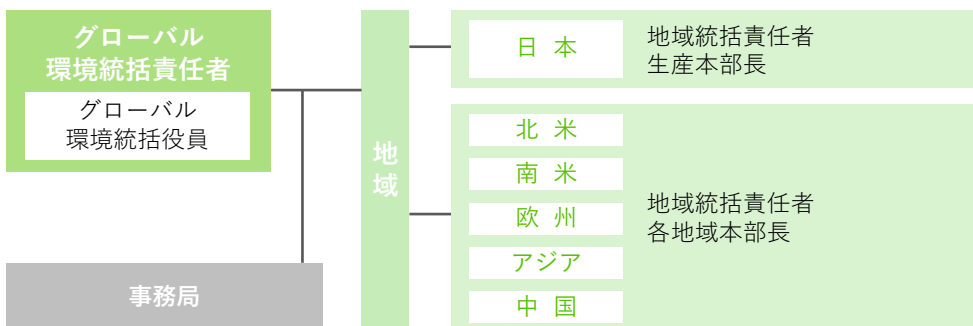
環境マネジメント

ジーテクトは、1998年からISO14001環境マネジメントシステム（EMS）を基盤として、事業活動に伴う環境負荷の低減に取り組んできました。近年は気候変動への対応を重要な経営課題と捉え、カーボンニュートラルの実現に向けて製造時の温室効果ガス排出量削減を推進するとともに、省エネルギーや資源循環の取り組みを通じて環境価値の創出を目指しています。

環境マネジメント体制

2022年度より、グローバル環境管理体制はグローバル環境統括責任者（執行役員から選任）をトップに、経営企画部を事務局として、2050年カーボンニュートラルに向けたグローバルでの取り組みを推進しております。各事業所では、ISO14001に基づくEMSを運用し、環境方針に基づいた目標を設定しています。PDCAサイクルによる継続的な改善を通じて、環境負荷の低減と法令遵守の徹底に取り組んでいます。

グローバル環境管理体制



ISO14001：認証取得割合（事務所件数ベース）

対象事業所件数ベース

94%

※ 対象32事業所（生産拠点）（2026年7月1日時点）

環境理念

当社は、地球環境及び地域環境の保全を最優先課題と捉え、緑あふれる地球を未来に残す責任ある一員として、「地球は我等の共通の広場なり」をスローガンに、環境に配慮した事業活動と地球環境保全の両立を目指します。

環境方針

当社グループは、環境方針のもと、事業活動を通じた環境負荷の低減と環境価値の創出を推進しています。気候変動対策をはじめ、省エネルギー、再生可能エネルギーの活用、資源循環の推進、水資源の保全および環境汚染の防止に取り組むとともに、環境関連法令の遵守と継続的な改善を徹底しています。今後も環境課題の解決を通じて、持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指してまいります。



安全・品質と環境価値の創造

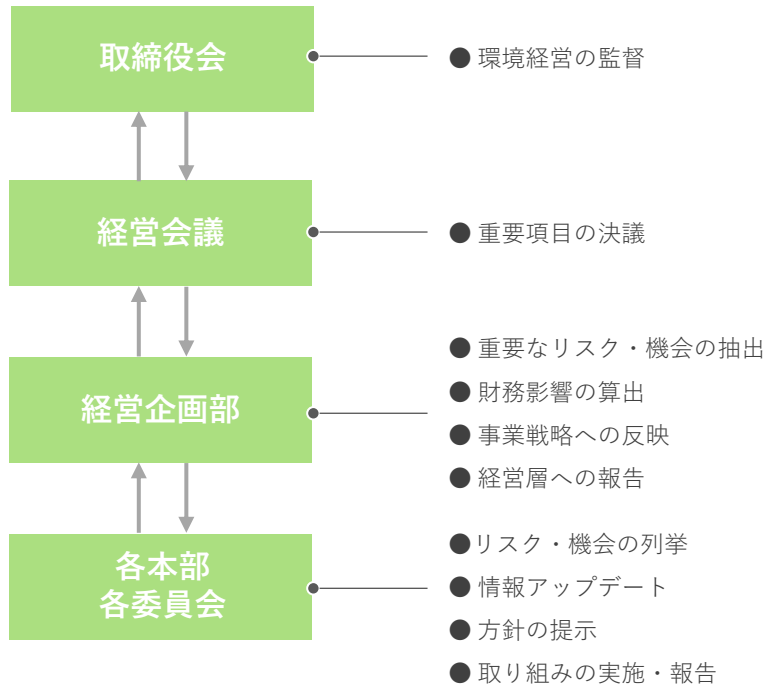
当社グループは、お客様の安全・安心を支える高品質な製品の提供を基本とし、車体骨格部品の高強度化・軽量化技術の開発を通じて、自動車の衝突安全性能の向上と環境負荷の低減の両立に取り組んでいます。今後も製品の安全性・品質の向上と環境価値の創出を推進し、持続可能なモビリティ社会の実現に貢献してまいります。

ジーテクトでは持続可能な社会の実現に向け、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づいた対応を行っています。

ガバナンス

気候変動に係る重要事項に対しては、代表取締役社長よりグローバル環境統括責任者に任命された常務執行役員から環境・気候変動関連リスク及び機会等を考慮した事業戦略についての上程、及びCO₂排出量の予実報告を行って推進しています。

特定した重要なリスクと機会は、環境担当役員を中心に経営企画部門にて、事業戦略や方針管理に落とし込み定期的に経営層へ報告し協議を行っています。加えて案件に応じて、取締役会への報告・提言を年1回以上行っていくこととしています。



戦略

当社グループの事業活動における気候変動リスク低減に向けた環境戦略は、①省エネの取組み、②再エネの活用（自家発電を含む）です。グローバルで拠点ごとに戦略の優先順位を付け、積極的に取り組んでいきます。

気候変動に対する各国、各企業の投資や規制によりモビリティのあり様は大きく変容していくと考えられます。その中で、具体的には走行時に排出ガスを出さない自動車のZEV(Zero Emission Vehicle)への移行を機会と捉えております。自社製品を通じた環境対応として、①車体軽量化技術(部品のモジュール化)による自動車の燃費・電費性能向上への貢献、②電動車関連製品(バッテリーハウジング、セルケース、モーターコア)事業化に向けた独自技術習得による電動車普及への貢献が挙げられ、取り組んでおります。

なお、関係の深い自動車業界の状況と社会の状況、拠点のある地域の特性などを鑑みてリスクと機会を次ページの表のとおり抽出し、事業及び財務の影響についてシナリオ分析をしています。IEA（International Energy Agency：国際エネルギー機関）のNet Zero Emissions（NZE）シナリオにおいては、2050年カーボンニュートラルに向けて電気自動車への移行が大きく進んでいくことが想定され、当社においては軽量化技術や電動車関連製品の製造技術を他社に先駆けた手の内化が、今後の売上拡大の機会として捉えており、戦略に影響を及ぼしています。

環境ロードマップ

推進中

推進予定

	2021年度～2025年度	2026年度～2030年度	～2040年度	～2050年度
省エネ（Scope1+2）	工場の省エネ取組み展開（2030年度▲10%）			
再エネ由来の電力活用（Scope2）	Phase1：再エネ由来電力の調達			
	Phase2：自家消費型太陽光発電設備による創エネ			
		Phase3：創エネ+オフサイトの再エネ電源+蓄電池による供給		
燃料・設備置き換えCO ₂ 吸収（Scope1）	低炭素燃料への置き換え（例：再エネ由来天然ガスへの置き換え）			
	脱炭素設備への置き換え・入れ替え			
	「ジーテクトの森林づくり（植樹）」活動（森林CO ₂ 吸収）		新技術活用	
Scope3課題（サプライチェーン/素材）	サプライチェーン・コミット（2050年度Scope3ゼロ）			
	低炭素素材への切り替え			

気候変動リスク管理

当社グループは、管理対象となっている気候変動のリスクと機会の項目において、グローバル環境部署と各海外現地法人の担当者や関連部署、中央環境推進委員会とディスカッションを行い、現段階で外部の方向性に大きなずれがないことを確認し、社内の対応施策の進捗状況を共有しています。

事業戦略に影響する気候変動を含めた世の中の動向や法制度・規制変更等の外部要因の共有や、各社の環境施策の進捗状況、今後のリスク・機会等の内部要因を踏まえて、戦略・施策等の検討を実施していきます。

リスクと機会

シナリオ	リスク・機会		内容	時間軸	財務影響度
4°C以上シナリオ	物理リスク	急性	気候変動に伴うサプライチェーンの途絶による売上減少	中期	大
			洪水や海面上昇による工場の操業停止による売上減少	中期	中
		慢性	気温上昇より変化する職場環境の維持対応による費用増加	長期	中
2°C未満シナリオ	移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシングや国境炭素税を含めたGHG排出量規制強化への対応による投資・費用の増加	短期	大
		技術	技術対応の遅れによる失注に伴う売上減少	短期	大
		市場	原材料（鋼板）のCN対応に伴う価格上昇による費用の増加	中期	大
			エネルギー価格の高騰による費用の増加	長期	中
	機会		軽量化技術による自動車の燃費・電費性能向上への貢献による売上の拡大	中期	大
			電動車関連製品（バッテリーハウジング、セルケース、モーターコア）の売上拡大	中期	大
			DXに伴うエネルギー使用の効率化による費用低減	短期	中

※参照シナリオ

- ・4°C以上シナリオ RCP8.5(IPCC AR5)
- ・2°C未満シナリオ NZE(IEA 2022)

※時間軸

- ・短期：5年未満、中期：10年未満、長期：2050年度まで

※財務影響度

- ・小：0.5億円から1億円未満、中：1億円から5億円未満、大：5億円以上

環境中長期目標

気候変動のリスクと機会を管理する指標として、グローバルでのScope1～3のCO₂の排出量削減目標を定めています。ジーテクトグローバルで排出されるScope1・2のCO₂排出におきましては、2013年度比で2030年度には50%削減、2040年度には100%削減を掲げています。また、2050年度にはサプライチェーンでの協力を得ながらScope1～3でカーボンニュートラルを目指しています。

長期目標（Scope1+2, 2013年度比）

2030年度

50% 削減

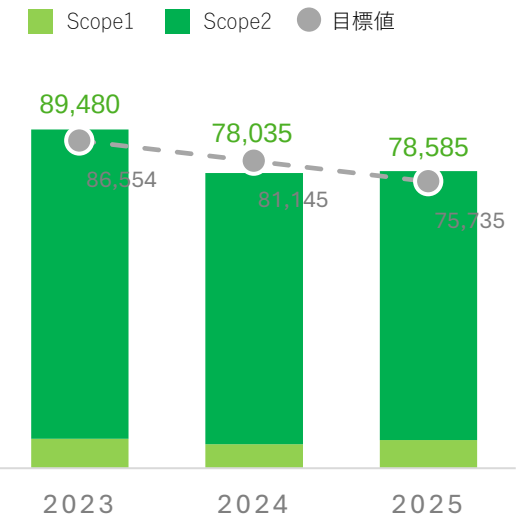
2040年度

100% 削減

グローバルにおける環境負荷データ（Scope1,2）

2025年度のScope1・2排出量は、目標30%削減に対して27%削減となりました。中国およびアジア地域における生産量の変動や、主に米国での電力排出係数の改善が排出量削減に寄与した一方で、日本および中国における新拠点の本格稼働に伴うエネルギー需要の増加などもあり、排出量は前年度比で微増となっています。

CO₂排出量実績(t-CO₂)



※右表のCO₂排出量実績は、購入したカーボンプレジットによるオフセットを反映したCO₂排出量です。

気候変動リスクへの対応として、省エネルギー活動を推進しています。エネルギー効率の向上を通じて、事業活動に伴うCO₂排出量を2019年度比 (116,204t-CO₂)で、2021年度より毎年1% (1,162t-CO₂)以上の削減、2030年度までに累計10% (11,620t-CO₂)削減することを目標として取り組んでいます。2025年度単年に実施した削減施策では、約2% (2,357t-CO₂)相当のCO₂排出量の削減につながっています。

日本（栃木工場）

A重油を燃料とするボイラー式空調機器を電気式空冷ヒートポンプチャラーへ更新することで、A重油の使用を廃止し、当設備における年間直接温室効果ガス排出量(Scope1)約330t-CO₂をゼロ化しました。また使用電力には、再生可能エネルギー由来電力を採用しており、間接温室効果ガス排出量 (Scope2) もゼロとなります。



電気式空冷ヒートポンプチャラー

ブラジル（G-KTB）

LPG(液化石油ガス)を燃料とするフォークリフトを電動フォークリフトへ更新し、車両の電動化を推進しました。さらに、再生可能エネルギー由来電力で充電することで、Scope2排出量をゼロ化しました。
(Scope1排出削減量：年間約0.15t-CO₂)



電動フォークリフトの導入



バッテリー充電設備

タイ（G-TEC）

更新時期を迎えたエアークOMPRESSORを、従来機より高効率な油冷式設備へ更新しました。これにより、年間約187MWhの電力使用量削減と、約90t-CO₂のScope2排出量削減を実現しています。



油冷式エアークOMPRESSOR

スロバキア（G-TES）

エア漏れ箇所を可視化できる検査機器を用いて、工場全体のエア漏れ監査を実施した結果、59箇所の修理対象箇所を特定しました。これらの修理を行うことで、年間約75MWhの電力使用量削減と、約9t-CO₂のScope2排出量削減を実現しています。



エア漏れ箇所の可視化の様子

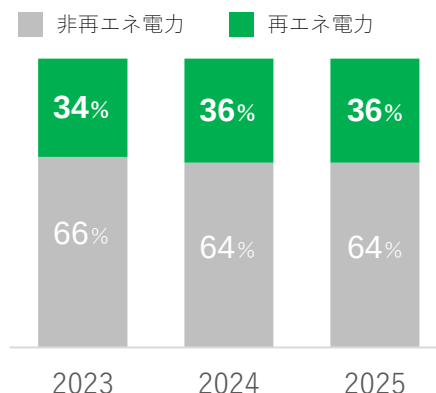
CO₂排出量の削減に向け、太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギー由来電力の活用を推進しています。今後も再生可能エネルギーの利用拡大と創エネルギーの推進に取り組み、エネルギーの脱炭素化を進めてまいります。

再生可能エネルギーの導入

2040年度Scope2排出量のカーボンニュートラルに向け、生産時に使用する電力を再生可能エネルギーに置き換えて行く必要があります。

当社においては、電力会社からの再生可能エネルギー由来電力の購入と併せ、2015年より、工場屋根上に太陽光発電パネルの設置を進め、自家消費やPPA※による再生可能エネルギー由来電力の調達を推進しています。2025年度は新拠点の中部工場にて自家消費型太陽光発電を導入、中国N-APAC、メキシコG-MEX、G-ONEにてオンサイトPPAによる再生可能エネルギー由来電力の調達を新たに開始しました。

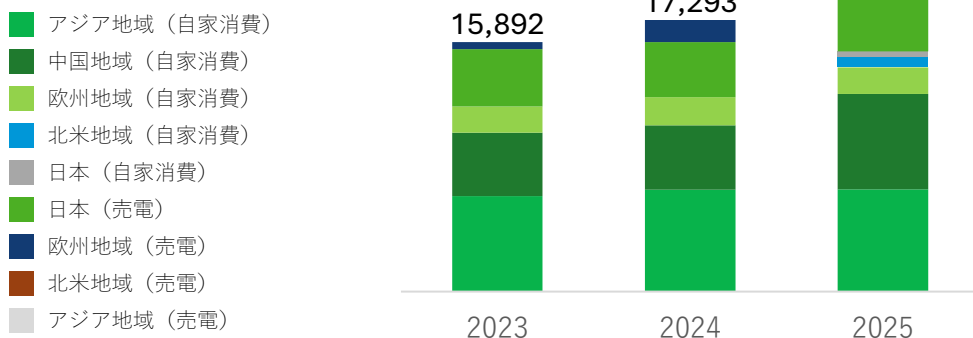
再生可能エネルギー由来電力使用比率



太陽光発電による電力の創出

日本国内においては、埼玉工場、群馬工場、滋賀工場の3拠点で、CO₂排出の少ない発電による電力を世の中に提供していく観点から、2014年より太陽光発電による発電事業（全量FIT売電）を行っています。

太陽光発電量 (単位: MWh)



太陽光発電設備の設置状況

所在地	事業所	発電設備容量	発電開始	契約形態
日本	埼玉工場	1,500kW	2014年	全量FIT売電
日本	群馬工場	1,000kW	2014年	全量FIT売電
日本	滋賀工場	500kW	2015年	全量FIT売電
日本	中部工場	466kW	2025年	自社保有
中国	APAC1	2,800kW	2015年	PPA
中国	APAC2	2,200kW	2015年	PPA
中国	APAC2	282kW	2023年	PPA
中国	N-APAC	3,666kW	2025年	PPA
タイ	G-TTC	842kW	2017年	自社保有
タイ	G-TTC	600kW	2023年	リース
タイ	G-TEC1	1,485kW	2019年	自社保有
タイ	G-TEC1	994kW	2023年	PPA
タイ	G-TEC2	998kW	2021年	PPA
タイ	G-TEC2	267kW	2021年	PPA
インド	G-TIP	998kW	2018年	PPA
インド	G-TIP	299kW	2025年	PPA
英国	G-TEM1	999kW	2022年	自社保有
英国	G-TEM4	999kW	2022年	自社保有
メキシコ	G-MEX	650kW	2025年	PPA
メキシコ	G-ONE	659kW	2025年	PPA

※PPA (Power Purchase Agreement: 電力購入契約) とは、事業者が初期投資を行うことなく、第三者が設置・運営する太陽光発電設備で発電した再生可能エネルギー電力を利用する仕組みです。



インド太陽光発電

当社は、バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量削減を推進するため、サプライヤーエンゲージメントの強化や低炭素材料の活用の推進に取り組んでいます。サプライチェーン各社との協働を通じて、Scope3排出量の削減と持続可能な社会の実現を目指します。

主な取り組み

○ グリーン調達の推進

「G-TEKTサプライヤー サステナビリティガイドライン」を2016年4月に策定・発行し、サプライヤーの皆様と環境保全に関する当社の考え方や期待事項を共有しています。環境マネジメントシステムの導入やCO₂排出量削減活動の推進を通じて、サプライヤーとの連携を強化し、サプライチェーン全体の環境負荷低減に取り組んでいます。



調達基本方針（抜粋）

ジーテクトは、お客様にご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、調達活動を展開いたします。

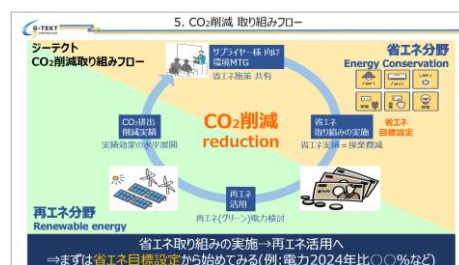
1.コンプライアンスとグリーン調達

調達先の法令遵守や環境配慮、さらに人権や環境配慮への取り組み状況について取引の基準とするサステナビリティ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。

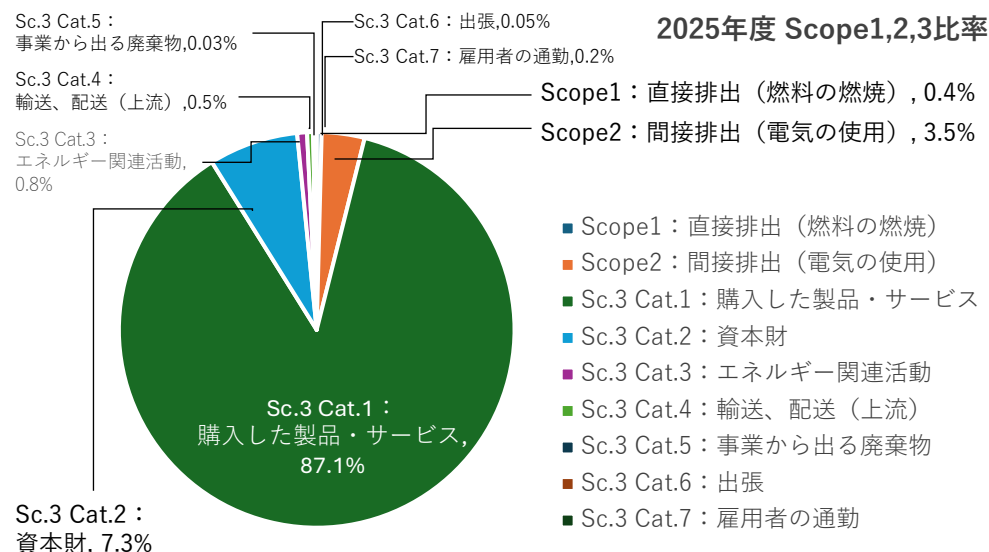
G-TEKT サプライヤーサステナビリティガイドライン

○ サプライヤー(部品メーカー、金型・治具メーカー)との協働

当社は、購買部担当役員を中心に、サプライチェーン全体の脱炭素化を推進しています。サプライヤー向け環境説明会を毎年開催し、環境分野を取り巻く社会動向や当社の環境目標、両社の環境改善事例を共有するとともに、サプライヤーに対して自主的なCO₂排出量削減目標の設定を管理し、その達成に向けた取り組みを促進しています。また、取引金額上位のサプライヤーおよび物流協力会社からエネルギー使用量データを収集し、CO₂排出量の算定・分析を実施することで、削減活動の推進につなげています。今後もこれらの取り組みを通じて、サプライチェーン全体の温室効果ガス排出量削減に貢献していきます。



Scope3排出量 実績と課題



※把握範囲：当社及び連結子会社19社及び持分法適用関連会社1社

○ バリューチェーン全体での脱炭素化への挑戦

当社の温室効果ガス排出量の多くは、鋼材やアルミニウムなどの原材料調達に由来するScope3排出量（カテゴリ1）によって占められています。このため、カーボンニュートラルの実現には、自社の取り組みに加え、材料メーカーや自動車メーカーを含むバリューチェーン全体での脱炭素化の推進が不可欠です。当社は、材料使用量の削減や製品の軽量化、生産効率の向上に継続的に取り組むとともに、自動車メーカーの組立工程削減や車体軽量化に貢献する大型モジュール部品や一体成形技術の開発を推進しています。また、将来的なグリーンスチールの採用拡大を見据え、プレス加工・溶接組立工程における品質・生産性の確保に向けた技術検証や生産準備にも取り組んでいます。これらの取り組みを通じて、当社の競争力向上と環境負荷低減の両立を図るとともに、バリューチェーン全体の脱炭素化に貢献していきます。

水資源の管理

基本方針

当社は、水資源を重要な経営資源の一つと位置付け、事業活動における効率的な利用と適切な管理に取り組んでいます。生産活動で使用する水の使用量削減や排水管理の徹底を通じて、水資源の保全と環境負荷の低減を推進しています。

水の有効活用

生産工程で使用する冷却水や洗浄水の再利用を推進し、水資源の有効活用と使用量の抑制を図っています。また、取水量を継続的に把握することで、漏水などの異常を早期に発見し、ムダな水使用の防止につながっています。

排水管理の徹底

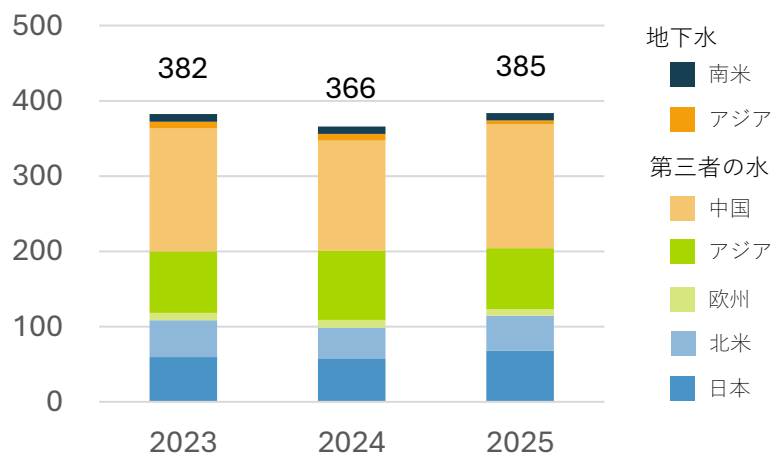
法令や自治体の基準を順守し、定期的な水質測定や排水処理設備の点検を実施することで、適切な排水管理を行っています。

水リスクへの対応

各事業所において地域の水環境や水ストレス状況を把握し、水資源の安定的な利用と事業継続に向けたリスク管理を推進しています。WRI Aqueduct[※]による評価では、タイのG-TTC・G-TEC2、インドのG-TIP、メキシコのG-MEX・G-ONEの5拠点が水ストレスの「極めて高い」地域に所在する拠点として特定しました。渇水や取水制限などに伴う生産活動への影響を低減するため、対応策の検討および対策費用の見積りを行い、リスク低減に向けた準備を進めています。

※WRI Aqueduct：世界資源研究所（WRI）が提供する、水ストレスや洪水リスクなどの水関連リスクを評価する世界的な水リスク評価ツール。

水資源使用量(千㎡)



廃棄物の管理

基本方針

当社は、循環型社会の実現に向けて、事業活動に伴い発生する廃棄物の削減と資源の有効活用に取り組んでいます。発生抑制を最優先とし、再使用・再資源化を推進するとともに、適正な処理を徹底することで環境負荷の低減を図っています。

廃棄物の発生抑制

生産工程の改善や歩留まり向上により、原材料ロスの削減を推進し、廃棄物の発生抑制に取り組んでいます。

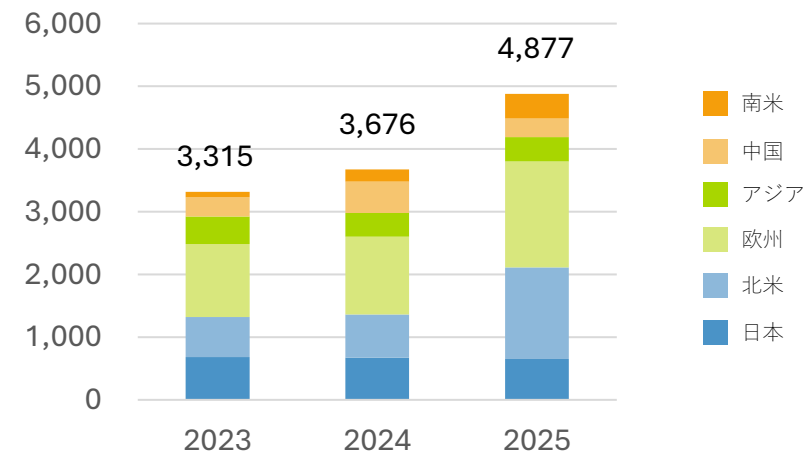
リサイクルの推進

製造工程で発生する金属スクラップなどは分別・回収し、再資源化を推進し、限りある資源の有効活用に努めています。

適正処理の徹底

各国の法令に基づく廃棄物管理を実施するとともに、委託先の確認やマニフェスト管理を通じて適正な処理を徹底しています。

有償廃棄物発生量(t)



生物多様性ガイドラインと重点取り組み

ジーテクトでは、最重要課題である地球環境保全の中で、自社の事業活動が影響を及ぼす可能性のある「生物多様性」について、2014年度より「G-TEKT生物多様性ガイドライン」を定め、自然環境への影響を低減するとともに、地域に根差した環境保全活動を推進し、生物多様性の保全と持続可能な社会の実現に貢献します。

○ G-TEKT生物多様性ガイドライン

G-TEKTは、「G-TEKT環境理念」における「地球環境保全」の重要な取り組み課題として「生物多様性の保全及び持続可能な利用」を認識し、事業活動との両立を図っていきます。

重点取り組み

1. 環境先進技術の追求

業界TOPの環境負荷の低い商品開発と量産化により、生物多様性の保全に貢献していきます。

2. 事業活動における取り組み

生産効率向上の追求により環境負荷を低減し、生物多様性に及ぼす影響の低減および持続可能な利用に努めます。

3. 地域社会とのコミュニケーション

地域社会と連携した環境保全活動並びに社会貢献活動に積極的に協力し、地域社会との交流を図っていきます。

取り組み事例紹介

○ しが生物多様性取り組み

滋賀県では、生物多様性の保全と自然資源の持続可能な利用に積極的に取り組む事業者を評価・認証する「しが生物多様性取組認証制度」を2018年度より運用しています。ジーテクト滋賀工場は2018年に最高ランクである3つ星認証を取得し、現在も継続して認証を維持しています。工場周辺道路の清掃活動や草刈り、植樹活動などを定期的実施し、地域環境の保全と生物多様性の保全に取り組んでいます。



○ 埼玉県 森林づくり活動

ジーテクトでは、『未来の子どもたちに、緑あふれる地球を引き継いでいく』をスローガンに、生物多様性の取り組みの一環として、2014年から埼玉県およびときがわ町との森林づくり協定に基づき、2015年より弓立山の森林再生活動を推進しています。地域の皆様との協働による植林や下刈り活動を通じて、森林の有するCO₂吸収機能の回復と生物多様性の保全に取り組み、自然との共生を目指しています。



○ 群馬県 金山清掃活動

群馬工場では、太田市親水公園より東山球場の間の遊歩道両脇に植樹したツツジの下草刈りや、市内公園及び遊歩道の清掃活動を行っています。



○ 栃木県 公園の桜の植栽管理

栃木工場では、さくら市お丸山公園に植樹した桜の持続的な育成に向け、専門業者による維持管理のもと、剪定・施肥・病害虫対策を実施しています。地域の緑化推進と良好な自然環境の保全に貢献しています。



○ 栃木県 鬼怒川・小貝川クリーン大作戦

C&C栃木では、毎年7月、高根沢町の鬼怒グリーンパーク周辺河川敷の清掃活動を通じて河川環境の保全と生物多様性の維持に、地域住民の皆様とともに取り組んでいます。



気候変動関連政策への支持と取り組み

排出量取引制度を通じた脱炭素推進

当社は、温室効果ガス排出量の削減を促進する政策手段として、東京都環境確保条例に基づく排出量取引制度(C&T: Cap-and-Trade Program)および埼玉県目標設定型排出量取引制度(ETS: Emissions Trading System)の趣旨を支持しています。対象事業所である羽村事業所1と埼玉工場・本社においては、制度に基づく削減計画の策定・報告を行うとともに、省エネルギーの推進や再生可能エネルギーの導入を通じて、制度目標の達成に取り組んでいます。

業界団体・イニシアティブとの連携

日本自動車部品工業会 (JAPIA)

当社は、自動車部品業界全体の環境負荷低減を目指す一般社団法人日本自動車部品工業会 (JAPIA) の「環境自主行動計画」に賛同し、その活動を支持しています。業界団体との連携を通じて、気候変動への対応、省エネルギーの推進および温室効果ガス排出量の削減に取り組み、持続可能なモビリティ社会の実現に貢献していきます。

 [日本自動車部品工業会ホームページ - 環境自主行動計画](#)

Japan Climate Initiative (JCI)

当社は、企業・自治体・NPO/NGOなど国家政府以外の多様な主体「非政府アクター (non-state actors)」が連携し、脱炭素社会の実現を目指して活動する「気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative : JCI)」に参加しています。JCIは、パリ協定の目標達成および2050年までの日本の脱炭素社会の実現に向けた取り組みを推進するネットワークです。当社はJCIの宣言および提言書に賛同し、気候変動対策の推進に取り組んでいます。

 [気候変動イニシアティブホームページ](#)

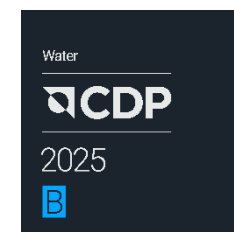
環境取り組みに関する情報開示と外部評価

Carbon Disclosure Project (CDP)

当社は、国際的な環境情報開示機関であるCDPの気候変動および水セキュリティに関する質問書を通じて、環境への取り組みとその成果を開示しています。2025年の気候変動分野においては、8段階評価のうち上位から2番目にあたる「A- (リーダーシップレベル)」の評価を取得しました。これは、気候変動に関するガバナンスの強化、温室効果ガス排出量の削減活動、および情報開示の充実が総合的に評価されたものと認識しています。

CDP評価の向上は、企業の透明性と信頼性の向上につながるとともに、投資家や取引先をはじめとするステークホルダーからの評価向上や、企業価値の向上にも寄与するものと考えています。

当社は、「2050年カーボンニュートラル」の実現を目標に、今後も気候変動対策の推進と情報開示の充実に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



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、UNGP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
本邦初法人就選

[illegible]

■ 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

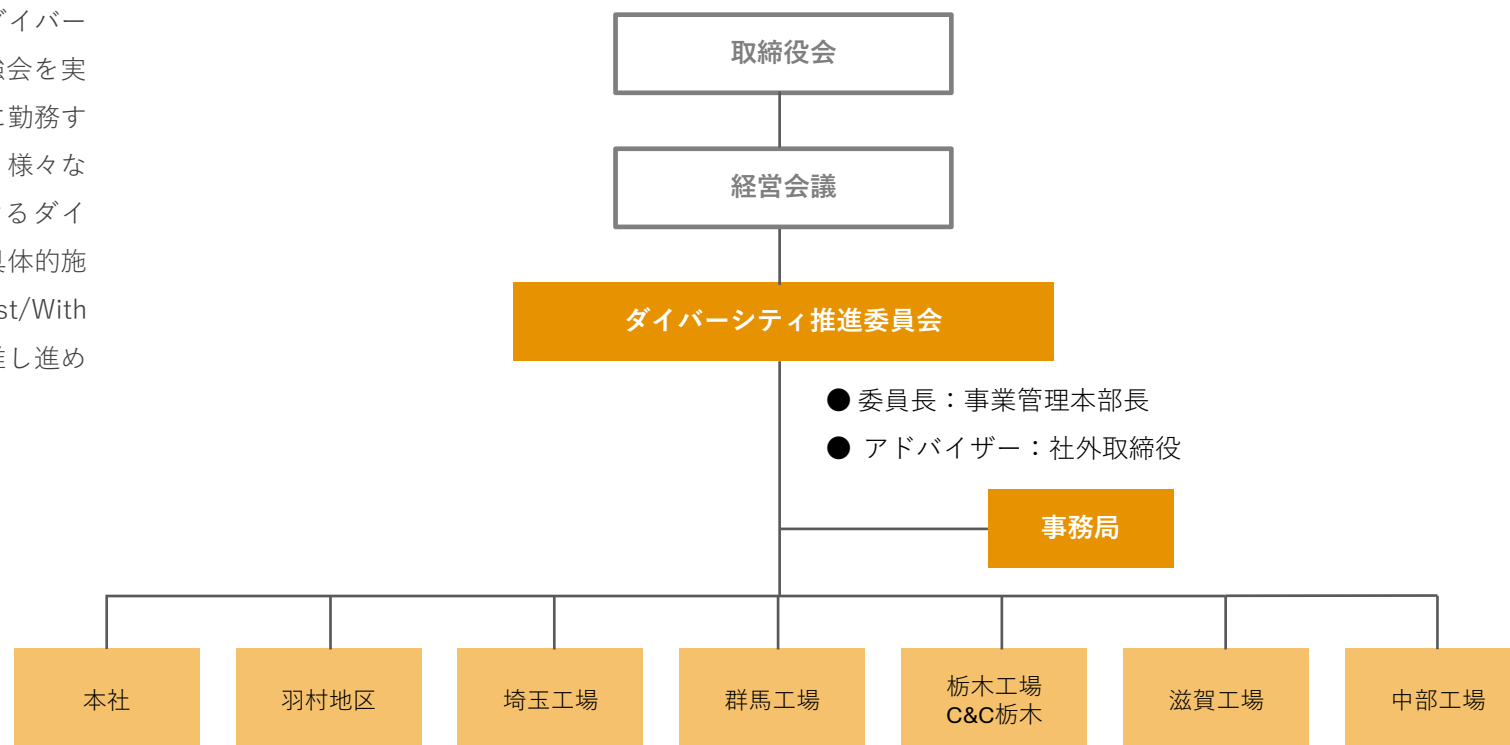
すべての従業員が自分の強みを活かしイキイキと働ける職場づくり

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、ジータ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

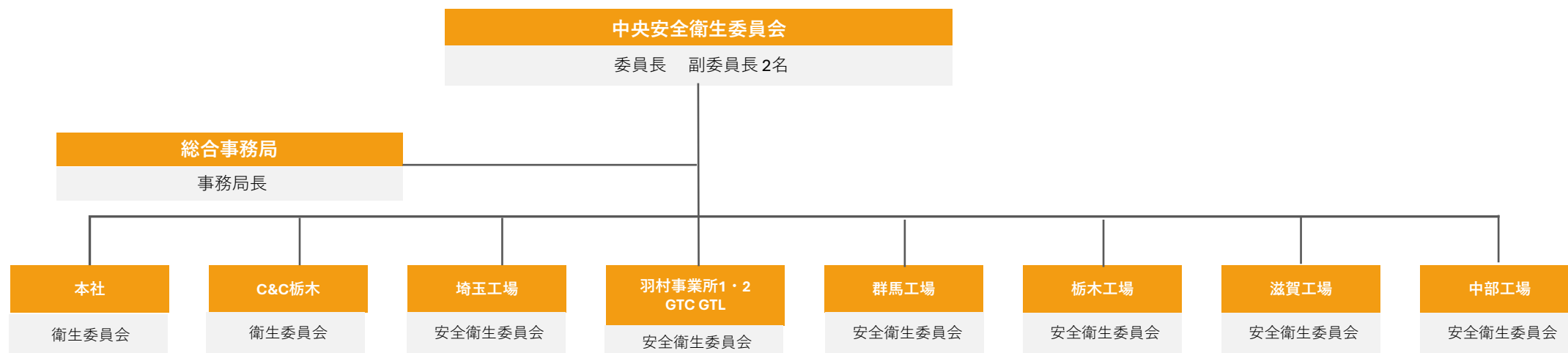


安全衛生方針

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。



Introduction

CSR Management

Environment

Social

Governance

ESG Data

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

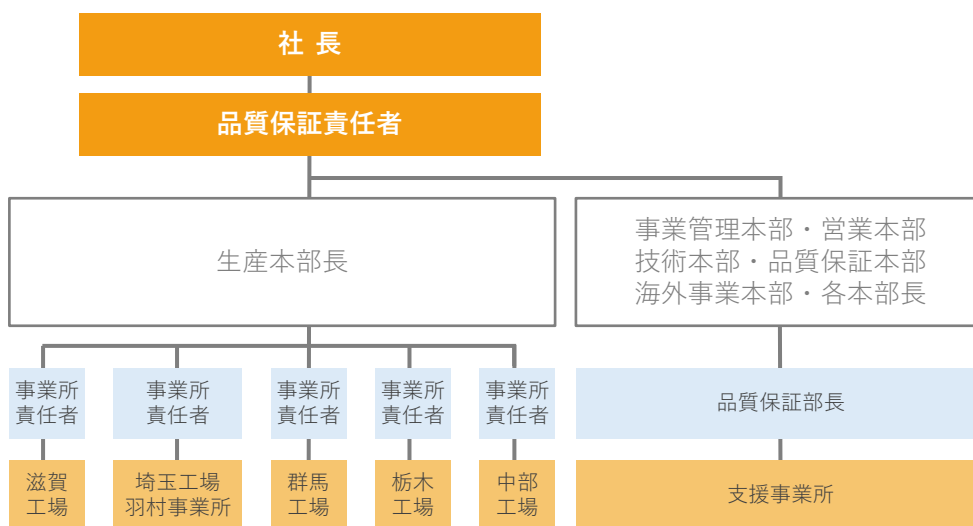
顧客満足につながる高品質な製品づくりを実現するため、G-TEKTでは全拠点で統一した品質保証体制とマニュアルを運用しています。また各拠点が、このルールに適合することで拠点間の品質保証システムの水平展開を図ることができ、生産活動だけでなく物流まで含めた品質保証に貢献できます。

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%

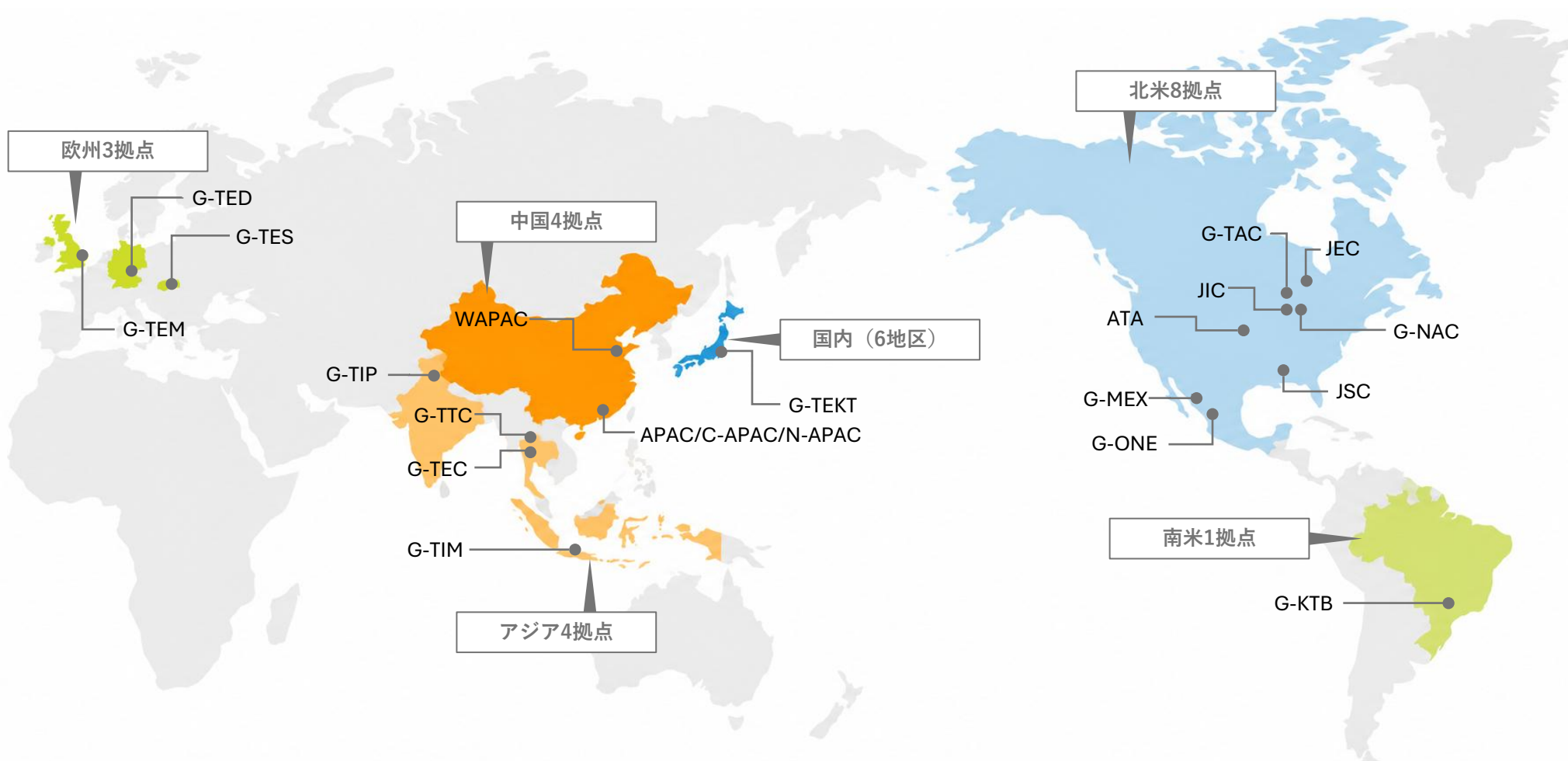
海外

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。



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。

 **G-TEKT コーポレートガバナンス基本方針**

 **G-TEKT Basic Corporate Governance Policy**

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に関する報告書**

コンプライアンス

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とらえ、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。コンプライアンスの浸透・定着のための推進活動をはじめ、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。

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、事業活動を行うすべての国・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。法令等の主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上で意思決定します。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、当社すべ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すべ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。

リスクマネジメント

事業活動を健全に遂行していくため、経営を取り巻くさまざまなリスクを把握・分析し、適切なリスクコントロールに努めています。当社の事業運営上のリスクは多様化し、その管理の難易度は高くなっていますが、リスク状況の適切なモニタリングの確保やリスク管理に関する横断的な課題対応ならびに水平展開を目的としたリスクマネジメント小委員会をコーポレートガバナンス委員会の下に設置し、リスクマネジメント活動を推進しています。具体的な活動として、地震などの大規模災害を想定し、国内各工場ごとにそれぞれBCP（事業継続計画）を策定するなど、万が一の場合でも迅速な復旧が図れるよう準備しております。

コーポレートガバナンス強化の取り組み

経営環境の変化に即応できる経営体制を強化するため、業務執行を担う役員を委任型執行役員（任期は1事業年度）とし、業務執行に関する役割・責任の明確化を図るとともに、経営意思決定の迅速化を図るため、取締役会の事前審議機関として、本部長以上を構成員とする経営会議を設置しています。取締役会は、その構成員数を減らしてスリム化を図っていますが、複数社外取締役制度を導入し、経営の方向性や取締役の業務執行の監視監督機能に重点を置いた体制を構築しています。

近時は、事業年度ごとに取締役会の実効性に関する自己評価を実施し、定期的な体制見直しの契機とするとともに、日本のみならず、海外を含むグループ全体の管理の重要性に鑑みて、グローバルガバナンス構築を推進しています。

汚職と贈収賄に関するリスク評価

当社では、汚職および贈収賄に関するリスクを適切に把握し、未然に防止することを目的として、事業活動を行う国・地域や事業特性を踏まえたリスク評価を定期的実施しております。また、社内規程や管理体制の見直し、重点対象部門への教育・啓発活動の強化等を推進しております。これらの取り組みを通じて、グローバルレベルで汚職および贈収賄リスクの低減に努め、健全で透明性の高い事業運営の実現を図っております。

腐敗行為防止のための取り組み

当社では、公務員や得意先・取引先との健全で透明性のある関係を保つことを目的に、日本、英国、米国等、各国の贈賄規制法制等に対応した腐敗行為防止方針を2017年12月に制定（2026年9月改定）しました。この方針では、贈収賄、マネーロンダリング、不正詐欺、利益相反等を禁止するだけでなく、その防止を実効的なものにするため、組織体制や社内規程の整備、社員への教育、取引先への協力要請等を推進し、会計記録や監査を適切に行う旨を定めております。この方針に基づき、グローバルレベルで管理体制を敷き、方針内容を記した手引きの活用、経費使途の事前事後の報告等の活動を通じ、腐敗行為の防止に日々取り組んでおります。



腐敗行為防止方針 / Anti-Corruption Policy

公正なビジネス慣行の推進

当社では、社会の発展には企業間での健全な競争環境が重要であるとの認識のもと、各国・地域の競争法（関連する法案を含む）を遵守することを目的に、2017年12月に競争法遵守方針を制定（2026年9月改定）し、競争法に抵触する行為を一切認めないことを宣言しています。この方針は、競争法遵守の維持がより効果的なものとなるよう、G-TEKTグループの役職員が同業他社との会合に参加する際に履行すべき手続きや、会合での禁止事項を具体的に規定しており、当社で実践するのみならず、G-TEKTサプライヤーサステナビリティガイドラインに則り、取引先に対しても遵守のご協力をお願いしています。



競争法遵守方針 / Compliance Policy of Competition Law

強制労働・児童労働の禁止

当社では、G-TEKTグループの企業及び役職員が、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の遵守を目的に、2017年12月に強制労働・児童労働禁止方針を制定（2026年9月改定）し、強制労働・児童労働を一切認めないことを宣言しています。

当社の役員から選任されたコンプライアンスオフィサーは、本方針の適切な運用を監視し、問題ある場合は取締役会へ報告します。また各企業及び各企業役職員は、所在する国又は地域における強制労働・児童労働禁止に関する法令を十分確認し、これに違反しないように注意をしています。

当社では、実効性を高めるために、匿名で通報が可能な内部通報窓口を設置するとともに、強制労働・児童労働禁止の教育を、研修等を通じて、継続的に実施しています。

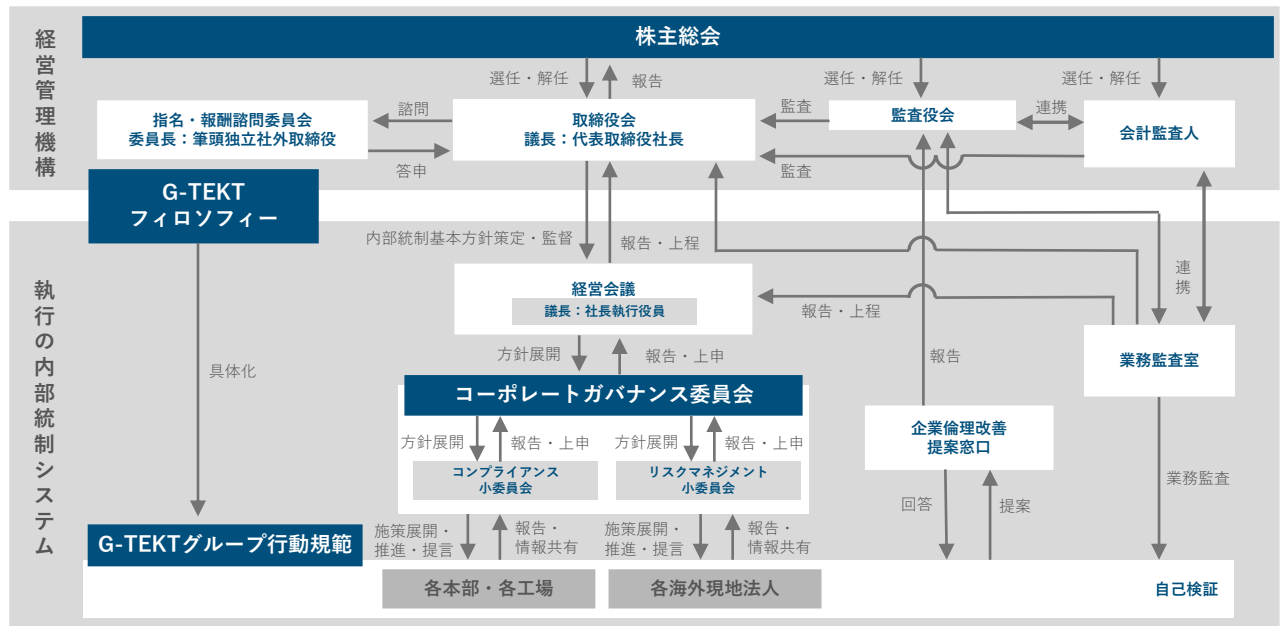
強制労働・児童労働禁止方針 / Anti-Forced and Child Labor Policy

グローバルガバナンス構築の取り組み

当社及び当社子会社間では、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方を共有しつつ、各国の法令や現地の事業環境等に合わせた自立的で責任あるコーポレートガバナンス体制の充実を図っているほか、子会社の責任者を当社のコンプライアンス小委員会及びリスクマネジメント小委員会のメンバーとすることで、当社グループ全体のコンプライアンス及びリスクマネジメントの向上を目指しています。

コンプライアンス領域では、コーポレートガバナンス委員会による海外子会社のコーポレートガバナンス体制構築支援に加え、贈賄、カルテル、強制労働、児童労働に関するグループ全社の基本方針を策定しました。リスク管理領域では、進出国ごとにリスクマップを作成し、重大リスクに対する対策を推進しています。

コーポレートガバナンス体制図



取締役会

当社は、取締役会を将来に向けての経営方針、戦略の決定機関及び業務監督機関と位置づけております。取締役会は、取締役高尾直宏、瀬古浩、廣瀧文彦、柿崎明、笠松啓二、稲葉利江子の6名（うち社外取締役は笠松啓二、稲葉利江子の2名）で構成され、定時又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、定款及び取締役会規程に定められた事項の決議及び重要な経営意思決定を行うほか、各取締役及び執行役員から業務に関する報告を受け、監視、監督機能を果たしております。

経営環境の変化に対応して機動的に経営体制を構築できるよう、取締役の任期は1年としております。

2025年度取締役会の主な議題

- 株式売出し
- 海外拠点能力拡大投資
- 役員向け賠償責任保険の更新
- 国内の既存工場の拡張に係る投資
- 取締役会実効性評価（全役員へのアンケート調査）の結果報告 等

監査役会

当社は、業務執行の監督・監査を適切に行い、経営の透明性を高めるため、独立性の高い監査役が監査機能を担う監査役会設置会社の形態を採用しております。監査役は4名（うち常勤監査役は田村依雄、川久保喜章の2名、社外監査役は新澤靖則、北村康央の2名）であります。国内外の責任者としての経験から当社の事業に精通した常勤監査役により、監査に必要な情報の収集が可能であること、経営経験者等ないし学識経験者等である社外監査役により、高い専門性や見識からの意見がなされることでより多様性が増し、適切な審議や執行の監督・監査が実現できると考えております。

監査役会における主な検討事項は、監査方針、監査計画、取締役の職務執行の妥当性、内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性等です。

監査役の活動として、監査役会が定めた監査方針、監査計画及び業務分担等に従い、取締役会及び経営会議等の重要会議への出席や、当社各部門及び海外子会社等の業務並びに財産の状況の調査等を通じ、取締役の職務執行及び内部統制システム等について監査を行っております。

内部監査

当社は、経営の合理化及び業務の適正な遂行を図るため、業務監査室を置き、内部監査規程に則り会計、業務、組織・制度、関係会社についての監査を実施しております。当該監査の報告は直接社長になされるほか、監査対象部門に対しては監査結果に併せて改善提言がなされることとなっております。

監査役会、業務監査室及び会計監査人は、各々の役割を相互認識した上で、監査の実効性をより高めるために定期的に会合を持ち、情報及び意見の交換等の連携をしながら内部監査を実施しております。

取締役・監査役のスキルマトリックス

[illegible]

経営会議及びその他の体制

経営環境の変化に即応できる経営体制を強化するため、社長以下、業務執行を担う役員全員を従業員身分のない委任型執行役員とし、業務執行に関する役割・責任の明確化を図っております。執行役員は、要請に応じて取締役会及びその他会議に出席し、担当責任者として業務の進捗状況、結果等の報告をすることとなっております。なお、執行役員の任期は1事業年度（1年）としております。

また、経営環境の変化に柔軟に対応し、経営意思決定の迅速化を図るため、業務執行を指揮・統括する代表取締役社長を議長とし、本部長以上を構成員とする経営会議を設置し、取締役会において重要な意思決定を行う際の事前審議機関と位置付けるとともに、取締役会は、その構成員数を減らしてスリム化を図っております。経営会議は、社長執行役員高尾直宏、技術本部長瀬古浩、営業本部長廣瀧文彦、生産本部長藤井琢人、品質保証本部長及びDX管掌築山友彦、開発本部長菅原光輝、事業管理本部長馬場猛、海外事業本部長鈴木良臣の8名で構成されております。

その一方で、独立した立場から経営全般に対するアドバイスや評価を得るために、複数社外取締役制度を導入しているほか、代表取締役と監査役の会合及び社外取締役と監査役の会合の開催を通じ情報交換・連携確保を図っており、経営の方向性や取締役の業務執行の監視監督機能に重点を置いた体制を構築しております。

また、組織体制は本部制をとり、分掌業務の明確化、責任の明確化を図るとともに、取締役会、経営会議等において決定された具体的事項に対して、情報の共有化を図り、連携して業務を推進しております。

会計監査

監査法人の名称

有限責任監査法人トーマツ

提出会社の財務書類について連続して監査関連業務を行っている場合におけるその期間

30年間

(注) 上記記載の期間は、調査が著しく困難であったため、当社が株式上場した以後の期間について調査した結果について記載したものであり、継続監査期間はこの期間を超える可能性があります。

業務を執行した公認会計士

曾澤 正志
石山 健太郎

監査業務に係る補助者の構成

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士9名、その他24名であります。

監査法人の選定方針と理由

当社は有限責任監査法人トーマツの専門性、品質管理体制、適正性、独立性、監査実施体制及び監査報酬等について、監査役会が定める会計監査人の選定基準に基づき検討を行った結果、当社の会計監査人として適任であると判断しています。

会計監査人の解任又は不再任の決定の方針として、監査役会は、会計監査人が会社法第340条第1項に定める項目に該当すると認められる場合は、監査役会全員の同意に基づき、会計監査人を解任します。また、監査役会は、会計監査人が職務を適切に遂行することが困難と認められる場合など、その必要があると判断した場合は、株主総会に提出する会計監査人の解任又は不再任に関する議案の内容を決定します。

監査役及び監査役会による監査法人の評価

監査役会は有限責任監査法人トーマツの品質管理体制、独立性、監査報酬、監査役・経営者とのコミュニケーション、グループ監査及び不正リスク対応等について、監査役会が定める会計監査人の評価基準に基づき検討を行った結果、当社の会計監査人として適任であると判断しています。

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及び監査役に対するアンケートを年1回実施し、その結果について、取締役会で共有しています。当期は、前期を踏襲したアンケート内容により実施し、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。

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、独立社外取締役が委員長を務める指名・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、短期及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・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。

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も考慮し、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

■ 役員の報酬額またはその算定方法の決定に関する方針

(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指名・報酬諮問委員会において審議しています。指名・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、取締役会規程と指名・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指名・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おります。

(3) 役員の報酬等に関する株主総会の決議

当社の役員の基本報酬及び賞与に関しては、2011年2月25日開催の臨時株主総会において、取締役の報酬限度額を年額5億円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の取締役の員数は6名です。また、1993年12月22日開催の定時株主総会において、監査役の報酬限度額を年額60百万円以内と決議いただいております。当該定時株主総会終結時点の監査役の員数は2名です。当社役員の株式報酬に関しては、2015年6月19日に開催の定時株主総会について制度導入の承認をいただいております。2018年6月22日開催の定時株主総会で制度の継続が承認されています。当該定時株主総会終結時点での当該決議の株式報酬に係る取締役の員数はそれぞれ8名及び7名です。

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

■ 株式の保有状況

株式の保有及び保有株式に係る議決権行使に関する基本方針

1. 当社は、顧客、取引先及び金融機関等との取引関係の維持、当社事業運営上の必要性、経済合理性等を総合的に判断のうえ、上場株式を保有することとし、毎年の見直しの結果、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜売却することとしています。
2. 保有株式にかかる議決権の行使については、各議案の内容が当社の企業価値を毀損させる可能性がないか、発行会社の健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待することができるか否かを精査したうえで適切に行います。
3. 当社は、政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合には、原則としてこれに応じるものとし、売却等を妨げません。
4. 当社は、政策保有株主との取引についても、経済合理性を十分に検証し、会社や株主共同の利益を害するような取引を行いません。

■ 内部統制システム

当社の取締役会は、内部統制システム整備の基本方針を決議しています。詳細はコーポレートガバナンス報告書や当社の「内部統制システム構築の基本方針」をご覧ください。

内部統制システム構築の基本方針

企業統治に関するその他の事項

海外子会社管理体制

海外子会社の経営については、海外事業本部がグローバル施策の推進を統括管理するほか、地域本部制により、各地域の地域本部長が現地にて迅速な経営判断を行い、経営会議メンバー及び海外地域本部長を構成員とするグローバル経営会議を開催して情報の共有を図るとともに、経営会議において重要案件に関する事前協議や定期報告を行うこととしております。なお、海外子会社の経営については、その自主性を尊重しつつ当社の取締役又は執行役員等が当該子会社の役員に就任することにより、当該子会社の業務執行を監督しております。

コンプライアンス体制及びリスク管理体制の整備の状況

当社は、事業活動推進に当たり関係するさまざまな法令を遵守し、考えられる事業上のリスクに適切に対処できる健全な事業運営体制を構築することを目的として、コンプライアンスオフィサー及びリスクマネジメントオフィサーによって構成されるコーポレートガバナンス委員会を社内に設置するとともに、各オフィサーと実務担当者で構成されるコンプライアンス小委員会及びリスクマネジメント小委員会を設置し、コンプライアンス及びリスクマネジメントの体制整備を図っております。

コンプライアンスに関する取り組み

コンプライアンスオフィサーを委員長とするコンプライアンス小委員会が主導して、自己検証、コンプライアンスに関する研修、社内啓発、企業倫理改善提案内容のレビューなどを行っています。当期の主な取り組みとしては、近年巧妙化するサイバー攻撃に備えた情報セキュリティ強化策の推進、グループガバナンスの重要性に鑑みた海外拠点のコンプライアンス体制の調査と課題への対応支援や、ハラスメント行為を題材としたコンプライアンス研修等を実施しました。

リスク管理に関する取り組み

リスクマネジメントオフィサーを委員長とするリスクマネジメント小委員会が主導して、リスクの把握・対策の実施・被害の最小化に向けた取り組みを継続的にを行っています。当期は、天災リスクの再検証及びBCPの見直しを実施しました。

その他第三者の当社のコーポレートガバナンスへの関与状況

当社は、弁護士と顧問契約を締結し、必要に応じて国内外における諸問題に対する法的見地からのアドバイスを受けるなど、コンプライアンス経営に努めております。また、税務関連業務に関しては、外部専門家である会計事務所によるアドバイスを受けております。

株主総会

当社は、株主が株主総会議案の十分な検討期間を確保し、適切に議決権を行使できる環境の整備を行うよう努めます。

株主の権利の確保

- 当社は、株主の平等性を確保すると共に、少数株主にも認められている権利の行使に十分に配慮する。
- 取締役会は、株主総会において可決には至ったものの相当数の反対票が投じられた会社提案議案があった場合、反対の理由や反対票が多くなった原因の分析を行い、必要な対応を検討する。

資本政策の基本方針

- 当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的として、財務基盤の強化および高収益性の実現の両立を図る。
- 資本政策については、既存株主を不当に害することのないよう、取締役会において、その必要性・合理性を十分に検討し、必要に応じて適宜株主に説明を行う。

株式の保有及び保有株式に係わる議決権行使に関する基本方針

- 当社は、得意先および取引金融機関等の取引先との取引関係の維持、当社事業運営上の必要性、経済合理性等を総合的に判断のうえ、上場株式を保有することとし、毎年の見直しの結果、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜売却する。
- 保有株式にかかる議決権の行使については、各議案の内容が当社の企業価値を毀損させる可能性がないか、発行会社の健全な経営に役立ち、企業価値の向上を期待することができるかを精査したうえで適切に行う。

株式公開買付け

当社株式が公開買付けに付された場合には、取締役会は当該買付けに対する当社の見解を株主に対して説明します。

株主との対話に関する方針

取締役会は、株主・投資家の投資判断に有益な情報を、迅速・公平・正確に提供し、株主・投資家の理解促進および適正な企業価値評価の実現を図ることを目的として、株主との建設的な対話に関する取り組み方針を以下の通り定めます。

1. 当社は経営トップ自らが株主との対話に取り組み、事業管理本部長がIR実務を統括する。
2. 株主との対話が適切に行われるため、IR担当は、社内各部門と定期的に情報交換を行い、有機的な連携体制を構築する。
3. 当社は、株主・投資家の当社事業に対する理解を深めていただくために、継続的な決算説明会の開催、当社ホームページにおける情報提供、株主総会における事業報告等の説明、株主通信等の株主に対する送付書類、株主向けの工場見学会や株主アンケートの実施等に積極的に取り組む。また、中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する主要な株主との建設的な対話のための個別面談を行う。
4. 対話において把握された株主の意見は、取締役会に定期的にフィードバックを行う。
5. これらの活動を行うにあたり、担当者はインサイダーおよび機密情報の取扱いに関する研修を受け、社内の関連規則を遵守のうえ、適切に株主との対話を行う。

■ ステークホルダーとの関係

当社は、会社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上は、お客様、従業員、お取引先、地域社会等の様々なステークホルダーによるリソースの提供や貢献の結果であることを認識し、これらのステークホルダーとの適切な協力関係の構築に努めます。

■ 多様性の確保

当社は、会社の持続的な成長に資する多様な視点や価値観を社内にもたらしことを目的として、女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進します。

■ 内部通報窓口の設置

当社は、経営陣から独立した内部通報窓口を設置し、法令・会社規程、行動規範に違反する行為および社会常識とかけ離れた行為について、通報を受け付けます。また、すべての従業員および関係者が利用しやすいよう、複数の通報手段を整備するとともに、通報内容および通報者の情報は厳格に管理し、機密性を確保します。通報者の匿名性を尊重し、通報を理由とした不利益な取扱いが行われないよう適切な保護措置を講じます。

- 内部通報窓口は、社内窓口および社外者による社外窓口を併設する。
- 内部通報窓口に情報を提案した者および提案内容に関する事実関係の確認に協力した者に対してその事実により不利益を与えてはならない。
- 内部通報は、経営陣による不正行為を含めて、常勤監査役に対しても伝達される。

適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主や投資家、社会からの信頼と共感をより一層高めるため、四半期毎の決算や経営政策の迅速かつ正確な公表や開示等、企業情報の適切な開示をはかり、企業の透明性を高めていきます。

情報セキュリティの目的と基本方針

情報漏洩防止のための基本ルールとして、セキュリティポリシーを制定することにより、全世界のジーテクト社員が、情報資産を守り抜く意識を高め、時代の変化に対応できる情報セキュリティ体制を構築しています。

基本方針

当社の情報資産を守る為に、下記内容を基本方針とする。

- ・ 情報漏洩のリスクを理解して行動する。
- ・ 全世界のジーテクト社員が、場所・利用技術に関係なく、同じセキュリティポリシーの下に情報管理・漏洩防止を行う。
- ・ 情報漏洩事例などのリスク情報は全世界で共有し、かつセキュリティポリシーに反映し、ジーテクトでの漏洩防止、再発防止に役立てる。
- ・ 新しい情報管理・処理に関係する仕組みを構築する際は、セキュリティポリシーの考え方を遵守する。
- ・ 社会環境の変化に迅速に呼应し、先取りで対応を行なっていく。
- ・ セキュリティポリシーは常に見直しを行う。

情報セキュリティ教育

当社の事業を運営するに当たり、各取引先様や当社自身の機密情報あるいは、社員の個人情報等、外部に漏洩させてはいけない様々な情報が多く存在しています。基本的に情報漏洩等は、社員の機密管理に対する意識低下に起因することが大きいと考えられており、このため、情報漏洩防止に向け社員に対し機密管理に対する教育を定期的実施しています。教育方法としては、セキュリティポリシーの主な内容をまとめた「情報管理10ヶ条」の読み合わせを実施しています。

第三者のデータを、不正アクセスや不正開示から保護するための措置

当社は、取引先や顧客等の第三者から取得した情報資産を重要な経営資源と認識し、不正アクセス、不正利用、漏洩、改ざんおよび不正開示を防止するため、情報セキュリティ管理体制を整備しています。アクセス権限の適切な管理、多要素認証の導入、データの暗号化、ネットワーク監視、定期的なセキュリティ評価および従業員教育を実施することで、第三者データの機密性・完全性・可用性の維持に努めています。また、関連する法令や契約上の義務を遵守し、継続的な改善を通じて情報セキュリティ水準の向上を図っています。

Introduction

CSR Management

Environment

Social

Governance

ESG Data

温室効果ガス

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
Scope 1 + 2（マーケット基準）	t-CO ₂	グループ連結	90,262	78,949	79,753	2040年	0	
Scope 1 + 2（ロケーション基準）	t-CO ₂	グループ連結	101,193	94,315	96,802			
Scope 1（直接排出量）	t-CO ₂	グループ連結	8,604	7,223	8,652	2040年	0	
日本	t-CO ₂	単体	874	743	497			
北米	t-CO ₂	北米地域本部	6,284	5,345	7,088			
欧州	t-CO ₂	欧州地域本部	476	475	423			
アジア	t-CO ₂	アジア地域本部	511	353	415			
中国	t-CO ₂	中国地域本部	289	251	212			
南米	t-CO ₂	南米地域本部	170	56	17			
購入カーボンのクレジットによるオフセット量	t-CO ₂	グループ連結	▲782	▲914	▲1,168			
北米	t-CO ₂	北米地域本部	▲612	▲858	▲1,151			
南米	t-CO ₂	南米地域本部	▲170	▲56	▲17			
参考：オフセット後排出量(Net)	t-CO ₂	グループ連結	7,822	6,309	7,484			
Scope 2（直接排出量、マーケット基準）	t-CO ₂	グループ連結	81,658	71,726	71,101	2040年	0	
日本	t-CO ₂	単体	81	531	2,041			
北米	t-CO ₂	北米地域本部	36,709	33,334	30,753			
欧州	t-CO ₂	欧州地域本部	351	374	239			
アジア	t-CO ₂	アジア地域本部	15,688	13,724	12,601			
中国	t-CO ₂	中国地域本部	28,829	23,763	25,467			
南米	t-CO ₂	南米地域本部	0	0	0			
Scope 2（直接排出量、ロケーション基準）	t-CO ₂	グループ連結	92,589	87,092	88,151	2040年	0	
日本	t-CO ₂	単体	19,026	20,013	22,129			
北米	t-CO ₂	北米地域本部	28,156	26,998	25,774			
欧州	t-CO ₂	欧州地域本部	2,253	1,975	1,606			
アジア	t-CO ₂	アジア地域本部	14,762	13,740	12,601			
中国	t-CO ₂	中国地域本部	27,855	23,763	25,467			
南米	t-CO ₂	南米地域本部	537	603	573			

温室効果ガス

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024 ☒	2025 ☒	時期	目標値	
Scope 3 全体 (その他の間接排出量)	t-CO ₂	グループ連結	2,139,146	1,922,530	1,922,290	2050年	0	Cradle to Gateにて把握(Cat.1-7)
Scope 3 上流	t-CO ₂	グループ連結※	2,139,146	1,922,530	1,922,290	2050年	0	※2023-2024年度のCat.4,7は国内のみ把握
Cat.1: 購入した製品・サービス	t-CO ₂	グループ連結	2,036,158	1,787,638	1,743,151			
Cat.2: 資本財	t-CO ₂	グループ連結	75,270	114,644	146,334			
Cat.3: エネルギー関連活動	t-CO ₂	グループ連結	18,440	15,538	16,070			
Cat.4: 輸送、配送（上流）	t-CO ₂	グループ連結※	2,709	2,608	10,966			※2023-2024年度は国内のみ把握
Cat.5: 事業から出る廃棄物	t-CO ₂	グループ連結	1,097	430	585			
Cat.6: 出張	t-CO ₂	グループ連結	1,086	1,064	1,051			
Cat.7: 雇用者の通勤	t-CO ₂	グループ連結※	4,386	608	4,133			※2023-2024年度は国内のみ把握

※ 当社グループの温室効果ガス排出量は、GHG Protocolに準拠して算定しています。

- ・ GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard
- ・ GHG Protocol Corporate Value Chain (Scope3) Standard

※ ☒ の付された2024年度、2025年度の環境関連データにつきましては、第三者保証を受けています。



- 保証範囲：2024年度、2025年度の当社及び連結子会社19社及び持分法適用関連会社1社における
 - ・ Scope1、2排出量、Scope3排出量（Cat.1～7 ※ 2024年度のCat.4、7は国内のみ）
 - ・ 償却カーボンクレジット量（Scope1適用分）
 - ・ 水使用量
- 保証水準：限定的保証

エネルギー消費

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
エネルギー総消費量	GJ	グループ連結	2,162,435	2,042,243	2,148,991	2030年	▲10%	目標値は2019年度比
日本	GJ	単体	401,732	419,203	460,031			
北米	GJ	北米地域本部	891,057	837,733	876,680			
欧州	GJ	欧州地域本部	126,412	114,848	107,299			
アジア	GJ	アジア地域本部	249,773	231,758	230,519			
中国	GJ	中国地域本部	428,259	367,751	398,956			
南米	GJ	南米地域本部	65,202	70,950	75,506			
再生可能エネルギー総消費量	GJ	グループ連結	645,519	658,433	681,828			
日本	GJ	単体	387,007	397,887	410,220			
北米	GJ	北米地域本部	48,119	51,280	54,999			
欧州	GJ	欧州地域本部	111,604	101,090	96,075			
アジア	GJ	アジア地域本部	21,885	23,381	23,400			
中国	GJ	中国地域本部	14,531	14,755	21,898			
南米	GJ	南米地域本部	62,373	70,040	75,236			
エネルギー総消費量に対する再生可能エネルギーの割合	%	グループ連結	30%	32%	32%			
内) 自家生成した再生可能エネルギーの消費量	GJ	グループ連結	19,064	21,850	21,237			
日本	GJ	単体	0	0	1,112			
北米	GJ	北米地域本部	0	0	0			
欧州	GJ	欧州地域本部	6,011	6,447	6,073			
アジア	GJ	アジア地域本部	13,053	15,403	14,052			
中国	GJ	中国地域本部	0	0	0			
南米	GJ	南米地域本部	0	0	0			

水

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
年間の水総使用量（取水量）	千m ³	グループ連結	382	366	385			
内）第三者の水	千m ³	グループ連結	363	347	369			
日本	千m ³	単体	60	58	68			
北米	千m ³	北米地域本部	49	41	46			
欧州	千m ³	欧州地域本部	10	10	9			
アジア	千m ³	アジア地域本部	82	92	81			
中国	千m ³	中国地域本部	163	146	165			
内）地下水取水量	千m ³	グループ連結	18	19	15			
アジア	千m ³	アジア地域本部	9	9	5			
南米	千m ³	南米地域本部	10	10	10			
年間の排水量	千m ³	グループ連結	287	275	289			水総使用量の75%とした推計値

廃棄物

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
廃棄物発生量	t	グループ連結	3,315	3,676	4,877			
日本	t	単体	682	674	654			
内）有害廃棄物の総重量	t	単体	5.84	0.37	0.72			
内）非有害廃棄物の総重量	t	単体	3,309	3,676	4,876			
内）回収再利用廃棄物の総重量	t	単体	127	147	213			
北米	t	北米地域本部	639	690	1,456			
欧州	t	欧州地域本部	1,165	1,241	1,692			
アジア	t	アジア地域本部	438	374	388			
中国	t	中国地域本部	303	499	295			
南米	t	南米地域本部	87	198	392			

原材料投入量

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
原材料投入量	t	グループ連結	888,502	812,125	798,526			鋼板＋アルミ鋼板
鋼板	t	グループ連結	874,941	801,067	788,156			購入量を使用して算定
アルミ鋼板	t	グループ連結	13,561	11,058	10,370			購入量を使用して算定

廃棄物

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
廃棄物発生量	t	グループ連結	329,436	293,902	313,283			有償廃棄物＋有価物
有償廃棄物発生量	t	グループ連結	3,315	3,676	4,877			
日本	t	単体	682	674	654			
内) 有害廃棄物の総重量	t	単体	5.84	0.37	0.72			
内) 非有害廃棄物の総重量	t	単体	3,309	3,676	4,876			
内) 回収再利用廃棄物の総重量	t	単体	127	147	213			リサイクル量
北米	t	北米地域本部	639	690	1,456			
欧州	t	欧州地域本部	1,165	1,241	1,692			
アジア	t	アジア地域本部	438	374	388			
中国	t	中国地域本部	303	499	295			
南米	t	南米地域本部	87	198	392			
有価物発生量	t	グループ連結	326,121	290,226	308,406			金属スクラップ＋その他リサイクル量
日本	t	単体	54,078	58,000	63,383			
北米	t	北米地域本部	114,994	106,733	124,241			
欧州	t	欧州地域本部	22,991	22,513	22,433			
アジア	t	アジア地域本部	45,503	38,309	37,130			
中国	t	中国地域本部	74,461	48,551	44,817			
南米	t	南米地域本部	14,094	16,119	16,403			

生物多様性

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
何らかの生態系保全活動	件数	※	—	—	35			

環境に関する研修

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
環境問題に関して社内または社外研修を受けた従業員の割合	%	※	64.0%	70.3%	73.6%			
環境リスク評価が実施された事業所の割合	%	※	100%	100%	100%			

環境認証

項目	単位	集計範囲	実績			方針記載の目標		特記事項
			2023	2024	2025	時期	目標値	
ISO14001等の認証を取得した事業所の比率	%	グループ連結	97%	91%	94%			

※報告対象範囲とデータカバー率

従業員数89%：7,188名／全従業員8,061名

当社および連結子会社（連結子会社の子会社を含む）15社を対象とし、持分法適用関連会社1社、連結子会社の完全子会社2社および従業員数15名以下の4拠点を除いた範囲

従業員数89%をカバーした事業所数：15社

認証（ISO45001）

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
認証（ISO45001等）を取得している事業所の割合	%	※	—	—	63%	

従業員の安全衛生

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
安全衛生リスク評価が行われた事業所の割合	%	※	—	—	81%	
労働災害発生件数	件数	※	166	142	132	

※報告対象範囲とデータカバー率

従業員数89%：7,188名／全従業員8,061名

当社および連結子会社（連結子会社の子会社を含む）15社を対象とし、持分法適用関連会社1社、連結子会社の完全子会社2社および従業員数15名以下の4拠点を除いた範囲

従業員数89%をカバーした事業所数：15社

Introduction	CSR Management	Environment	Social	Governance	ESG Data
--------------	----------------	-------------	--------	------------	----------

社会対話

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
労働協約対象の従業員比率	%	※	65%	67%	65%	

キャリアマネジメントと教育

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
年間の従業員 1 人あたりの 平均研修時間	時間	※	2.68	3.41	3.03	
年間の研修トレーニングの 参加者比率	%	※	100%	75%	88%	

児童労働・強制労働・人身売買

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
児童労働・強制労働・人身売買に関する 内部通報数	件数	※	0	0	0	

※報告対象範囲とデータカバー率

従業員数89%：7,188名／全従業員8,061名

当社および連結子会社（連結子会社の子会社を含む）15社を対象とし、持分法適用関連会社1社、連結子会社の完全子会社2社および従業員数15名以下の4拠点を除いた範囲

従業員数89%をカバーした事業所数：15社

差別とハラスメント

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
差別やハラスメントに関する教育訓練を受けた従業員比率	%	※	48%	66%	83%	

女性

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
組織全体の女性従業員の割合	%	※	21%	19%	19%	
管理職に占める女性の割合	%	※	17%	17%	17%	

※報告対象範囲とデータカバー率
従業員数89%：7,188名／全従業員8,061名
当社および連結子会社（連結子会社の子会社を含む）15社を対象とし、持分法適用関連会社1社、連結子会社の完全子会社2社および従業員数15名以下の4拠点を除いた範囲
従業員数89%をカバーした事業所数：15社

情報セキュリティに関する研修

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
情報セキュリティに関する 研修を受けた従業員比率	%	※	55%	55%	62%	

情報セキュリティインシデントの件数

項目	単位	集計範囲	実績			特記事項
			2023	2024	2025	
情報セキュリティ インシデント件数	件数	※	1	0	0	

※報告対象範囲とデータカバー率
従業員数89%：7,188名／全従業員8,061名
当社および連結子会社（連結子会社の子会社を含む）15社を対象とし、持分法適用関連会社1社、連結子会社の完全子会社2社および従業員数15名以下の4拠点を除いた範囲
従業員数89%をカバーした事業所数：15社

GRI 内容索引

● 利用に関する声明

株式会社ジーテクトは、2025年4月1日から2026年3月31日の期間について、GRIスタンダードを参照しています。

● 利用したGRI 1

GRI 1：基礎 2021

● 該当するGRIセクター別スタンダード

今後、該当するセクター別スタンダードが公表され次第、参照いたします。

■ 共通スタンダード

GRI 2:一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
2-1	組織の詳細	●会社概要 https://www.g-tekt.jp/company/profile/ ●国内拠点一覧 https://www.g-tekt.jp/company/base/domestic/ ●海外拠点一覧 https://www.g-tekt.jp/company/base/overseas/
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	●サステナビリティ基本方針・体制 https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/policy.html ●マテリアリティ https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/materiality.html ●CSRレポート2025 https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/report.html

GRI 2:一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	●CSRレポート2025 P.3 対象期間2025年3月期（2024年4月1日～2025年3月31日） https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/report.html ●第15期有価証券報告書 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-4	情報の修正・訂正記述	—
2-5	外部保証	●環境 P.48 ●CSRレポート2025 P.44 2024年度環境関連データ SOCOTEC https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/report.html
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	●会社概要 https://www.g-tekt.jp/company/profile/ ●国内拠点一覧 https://www.g-tekt.jp/company/base/domestic/ ●海外拠点一覧 https://www.g-tekt.jp/company/base/overseas/ ●対処すべき課題：クルマのシステムサプライヤー（Tier 0.5）への進化 https://www.g-tekt.jp/ir/management/challenge.html ●2026年3月期有価証券報告書 P.7 [事業系統図] https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html

GRI 2:一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
2-7	従業員	●第15期有価証券報告書 P.68～69 > 5従業員の状況 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-8	従業員以外の労働者	●第15期有価証券報告書 P.68～69 > 5従業員の状況 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-9	ガバナンス構造と構成	●第15期有価証券報告書 P.45 > 4コーポレートガバナンスの状況等 > 5従業員の状況 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	●第15期有価証券報告書 P.45 > 4コーポレートガバナンスの状況等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-11	最高ガバナンス機関の議長	●第15期有価証券報告書 P.45 > 4コーポレートガバナンスの状況等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html

GRI 2:一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	●第15期有価証券報告書 P.45 >4コーポレートガバナンスの状況等>役員の状況 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	●第15期有価証券報告書 P.45 >4コーポレートガバナンスの状況等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	●CSRレポート2025 P.7 >CSRマネジメント>マテリアリティ https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/report.html ●ジーテクトレポート2025 P.32 >マテリアリティ https://www.g-tekt.jp/ir/library/reports.html
2-15	利益相反	●行動指針 https://www.g-tekt.jp/company/philosophy/principles.html ●第15期有価証券報告書 P.65 >(5)株式の保有状況 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-16	重大な懸念事項の伝達	●コンプライアンス https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/ ●ESGデータ>ガバナンス https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/#sec03 ●第15期有価証券報告書 P.45 >4コーポレートガバナンスの状況等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html

GRI 2:一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	●G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/corporate_governance/policy.html ●第15期有価証券報告書 P.45 >4コーポレートガバナンスの状況等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	●G-TEKTコーポレートガバナンスに関する報告書 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/corporate_governance/policy.html ●第15期有価証券報告書 P.45 >4コーポレートガバナンスの状況等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-19	報酬方針	●第15期有価証券報告書 P.63 >（４）役員の報酬等 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-20	報酬の決定プロセス	●第15期有価証券報告書 P.46, P.50, P.83 >役員報酬 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-21	年間報酬総額の比率	●第15期有価証券報告書 P.46, P.50, P.83 >報酬諮問委員会を設置 https://www.g-tekt.jp/ir/library/annual_security_report.html
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	●トップメッセージ https://www.g-tekt.jp/sustainability/message/

GRI 2:一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
		●コンプライアンス https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/ ●人権の尊重 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/human_rights/ ●内部統制 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/ ●お取引先 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/suppliers/ ●株主以外のステークホルダーとの関係 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/activity/other.html ●環境マネジメント https://www.g-tekt.jp/sustainability/environment/management.htm
2-23	方針声明	
2-24	方針声明の実践	●IR最新情報 https://www.g-tekt.jp/ir/news/ ●CSRレポート2025 https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/report.htm P.5>CSRマネジメント>サステナビリティ推進体制 P.9>環境マネジメント体制 P.22>ダイバーシティへの取り組み P.23>労働安全衛生への取り組み P.26>品質保証体制 P.32>ガバナンス P.34>取締役・監査役のスキルマトリックス
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	●コンプライアンス https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/

GRI 2: 一般開示事項 2021	開示事項	ページまたはURL
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	● リスク管理 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/risk/
2-27	法規制遵守	● 内部統制システム https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/internal_control/
2-28	会員資格を持つ団体	—
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	● 株主以外のステークホルダーとの関係 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/activity/other.html
2-30	労働協約	—

GRI 3 : マテリアルな項目 2021	開示事項	ページまたはURL
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	● マテリアリティ（重点課題） https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/materiality.html
3-2	マテリアルな項目のリスト	● マテリアリティ（重点課題） https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/materiality.html

GRI 3：マテリアルな項目 2021	開示事項	ページまたはURL
ガバナンス（内部統制）		
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	●マテリアリティ（重点課題） https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/materiality.html
205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	—
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	—
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—
207：税金 2019		
207-1	税へのアプローチ	●コンプライアンス「税務ポリシー」 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/

GRI 3：マテリアルな項目 2021	開示事項	ページまたはURL
207：税金 2019		
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスク管理	●事業等のリスク https://www.g-tekt.jp/ir/management/risk.html ●コンプライアンス「税務ポリシー」 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/
207-3	利害関係者の関与と税に関する懸念の管理	●コンプライアンス「税務ポリシー」 https://www.g-tekt.jp/sustainability/governance/compliance/
207-4	国別レポート	●第15期有価証券報告書 P.24 https://ssl4.eir-parts.net/doc/5970/yuho_pdf/S100YIKX/00.pdf
403: 労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	●労働安全衛生 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/employee/safety.html
403-2	危険性（ハザード）の特定、リスク評価、事故調査	—
403-3	労働衛生サービス	—
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	●労働安全衛生 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/employee/safety.html
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	●労働安全衛生 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/employee/safety.html
403-6	労働者の健康増進	●健康経営 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/employee/health_management.html
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	●健康経営 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/employee/health_management.html

GRI 3：マテリアルな項目 2021	開示事項	ページまたはURL
403: 労働安全衛生 2018		
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	●労働安全衛生 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/employee/safety.html
403-9	労働関連の傷害	●従業員の安全衛生 P.53
403-10	労働関連の疾病・体調不良	●従業員の安全衛生 P.53
406: 非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所および サプライヤー	●お取引先 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/suppliers/
408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	●お取引先 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/suppliers/
409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	●お取引先 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/suppliers/

GRI 3：マテリアルな項目 2021	開示事項	ページまたはURL
414: サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	●お取引先 https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/suppliers/
414-2	サプライチェーンにおける マイナスの社会的インパクトと実施した措置	—
416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品およびサービスのカテゴリーに対する 安全衛生インパクトの評価	—
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する 違反事例	—
417: マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する 要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する 違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する 違反事例	—
418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および 顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—

DX	開示事項	ページまたはURL
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	—

環境	開示事項	ページまたはURL
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	—

201：経済パフォーマンス 2016

201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	●気候変動リスク管理 P.11 ●統合報告書 P.28 https://www.g-tekt.jp/Portals/0/images/ir/library/reports/2025/All.pdf
-------	--------------------------	---

301：原材料 2016

301-1	使用原材料の重量または体積	●原材料投入量 P.51
301-2	使用したリサイクル材料	—
301-3	再生利用された製品と梱包材	—

環境	開示事項	ページまたはURL
----	------	-----------

302：エネルギー 2016

302-1	組織内のエネルギー消費量	●エネルギー消費 P.49 ●ESGデータ＞環境＞エネルギー使用量 https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/
302-2	組織外のエネルギー消費量	—
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	●省エネルギーの取り組み P.12 ●カーボンニュートラルにむけて＞環境改善の活動事例 https://www.g-tekt.jp/sustainability/environment/carbon.html
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—

303：水と廃水 2018

303-1	共有資源としての水との相互作用	●気候変動リスク管理 P.11 ●水資源の管理 P.15
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	●水資源の管理 P.15
303-3	取水	●水資源の管理 P.15 ●水 P.50 ●環境データ＞グローバルにおける環境負荷データ＞水資源使用量（取水量） https://www.g-tekt.jp/sustainability/environment/data.html ●ESGデータ＞環境＞水資源使用量（取水量） https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/

環境	開示事項	ページまたはURL
----	------	-----------

303：水と廃水 2018

303-4	排水	●水資源の管理 P.15 ●水 P.50
303-5	水消費	—

304: 生物多様性 2016

304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	●生物多様性への取り組み P.16 ●生物多様性 https://www.g-tekt.jp/sustainability/environment/biodiversity.html
304-3	生息地の保護・復元	●生物多様性への取り組み P.16 ●生物多様性 https://www.g-tekt.jp/sustainability/environment/biodiversity.html
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—

305：大気への排出 2016

305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	●温室効果ガス P.47 ●ESGデータ＞温室効果ガス排出量 https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/
-------	---------------------------	--

環境	開示事項	ページまたはURL
305：大気への排出 2016		
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	●温室効果ガス P.47 ●ESGデータ＞温室効果ガス排出量 https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	●温室効果ガス P.48 ●ESGデータ＞温室効果ガス排出量 https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	—
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	●省エネルギーの取り組み P.12 ●再生可能エネルギー由来電力の活用推進 P.13
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	—
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	—

環境	開示事項	ページまたはURL
306: 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の重大なインパクト	●廃棄物の管理 P.15
306-2	廃棄物関連の重大な影響の管理	●廃棄物の管理 P.15
306-3	廃棄物発生量	●廃棄物の管理 P.15 ●廃棄物 P.51 ●ESGデータ>廃棄物発生量 https://www.g-tekt.jp/sustainability/esg_data/
306-4	廃棄から転用された廃棄物	●廃棄物の管理 P.15 ●廃棄物 P.51
306-5	処分された廃棄物	—

環境	開示事項	ページまたはURL
----	------	-----------

308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016

308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	●お取引先＞調達基本方針（購買・CSR調達方針） https://www.g-tekt.jp/sustainability/society/suppliers/
308-2	サプライチェーンにおける マイナスの環境インパクトと実施した措置	●マテリアリティ https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/materiality.html

人的資本	開示事項	ページまたはURL
------	------	-----------

3-3	マテリアルな項目のマネジメント	●マテリアリティ https://www.g-tekt.jp/sustainability/management/materiality.html
-----	-----------------	--

401: 雇用 2016

401-1	従業員の新規雇用と離職	●統合報告書P.61 https://www.g-tekt.jp/Portals/0/images/ir/library/reports/2025/All.pdf
-------	-------------	--

人的資本	開示事項	ページまたはURL
------	------	-----------

401: 雇用 2016

401-2	正社員には支給され、 非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	●統合報告書 P.61 https://www.g-tekt.jp/Portals/0/images/ir/library/reports/2025/All.pdf

404: 研修と教育 2016

404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	●キャリアマネジメントと教育 P.54
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび 移行支援プログラム	—
404-3	業績とキャリア開発に関して 定期的なレビューを受けている従業員の割合	—

405: ダイバーシティと機会均等 2016

405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	—
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—

融合（イノベーション）	開示事項	ページまたはURL
-------------	------	-----------

3-3	マテリアルな項目のマネジメント	—
-----	-----------------	---