

# G-TEKT CSR報告2020

---

---



# ジーテクトが考えるCSR

代表取締役社長  
社長執行役員 **高尾 直宏**



昨今、人々のライフスタイルやクルマに対する価値観や概念が大きく変わり、また、今年に入ってから新型コロナウイルス感染症の世界的な拡大により、私たちの生活は否応なく一変しました。我々が暮らす社会は確実に変化し続け、それが不可逆であることを実感しています。つまり時代の変化、価値観の変化によって、これまで当たり前と思っていたことが10年後もそうであるとは限らないということです。企業もそれに伴うビジネスモデルの変革を求められています。時代の先を読み進化を遂げられない企業は生き残れないことを意味しています。

自動車産業は現在、CASEやMaaSと言った技術革新により大変革期を迎えています。今回の新型コロナウイルスによる世界経済および、当社の業績への影響は甚大ですが、ジーテクトはこれからも軽量高剛性でコスト競争力の高い車体を実現するため、研究開発を強力に進めてまいります。その為の対応として、これまで技術本部内に籍を置いていた開発部を4月から開発本部として独立させました。研究開発力を更に高めることで、時代の先を行く高性能な車体を積極的に提案していきたいと思っております。

一方、どれだけ時代が変わっても、人や地球環境にやさしい世の中でなければ持続可能な社会とは言えません。今回の新型コロナウイルスに人々が力を合わせて立ち向かう姿は、私たちに勇気と希望を与えてくれました。企業の成長を支えるのも人であり、革新的な技術を生み出す源泉も人です。つまり、常に人が主役であるということです。不確実な時代にこそ、重要なのは自ら課題を解決し未来を切り開こうとする強い思い、つまり情熱を持った人財です。当社のマテリアリティ（重要課題）の一つに「人財育成」を挙げておりますが、引き続きグローバルで活躍できるスキルと情熱を兼ね備えたジーテクトらしい人財を、私も一緒になって育成してまいりたいと思っております。

また、地球環境に対する取り組みですが、ジーテクトでは社内に専門部署および環境推進委員会を設け、グループ全体で環境に配慮した経営に力を入れてまいりました。そのような中、今般WB2℃（Well Below 2 Degrees）水準をターゲットに、SBT(Science Based Target)に準拠した温室効果ガス削減目標を新たに取り入れることを決定いたしました。現在、情報開示に向けて準備を進めているところです。

最後になりますが、ジーテクトは今年で創立10周年を迎えることが出来ました。

これまでご支援いただきましたステークホルダーの皆様へ、この場を借りて厚く御礼申し上げます。ジーテクトはこれからも技術力と人財を核として、持続的な成長と進化を遂げていくと共に、本業を通じて積極的に社会課題の解決にも取り組んでまいりたいと思います。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

代表取締役社長  
社長執行役員

高尾直宏

#### 関連コンテンツ

中長期ビジョン

企業理念

行動指針

## CSR基本情報

▼ [CSR基本方針](#)

▼ [ジーテクトグループCSR活動推進体制](#)

▼ [ステークホルダーとのかかわり](#)

### 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。

### 社会からの期待により果たすジーテクトの責任

#### コーポレートガバナンス

事業活動の透明性を高め、積極的な対応と開示を心がけます。

> [コーポレートガバナンス](#)

#### 情報管理

機密管理体制を強化し、信頼される企業風土を築きます。

> [情報管理](#)

#### 安全衛生

安全で快適な職場環境を構築いたします。

> [労働安全衛生](#)

#### 品質

お客様のニーズを満足する信頼される製品を継続的に提供します。

> [品質向上に向けた取り組み](#)

#### 人財育成・労働

従業員の個性を尊重し、公平・公正で働きがいのある職場づくりに努めます。

> [人財育成・労働](#)

#### 環境

地球環境の保全を最優先とし、低炭素社会の実現を目指します。

> [環境](#)

#### 社会貢献

地域社会との共生で次世代へ引き継げる社会貢献を継続します。

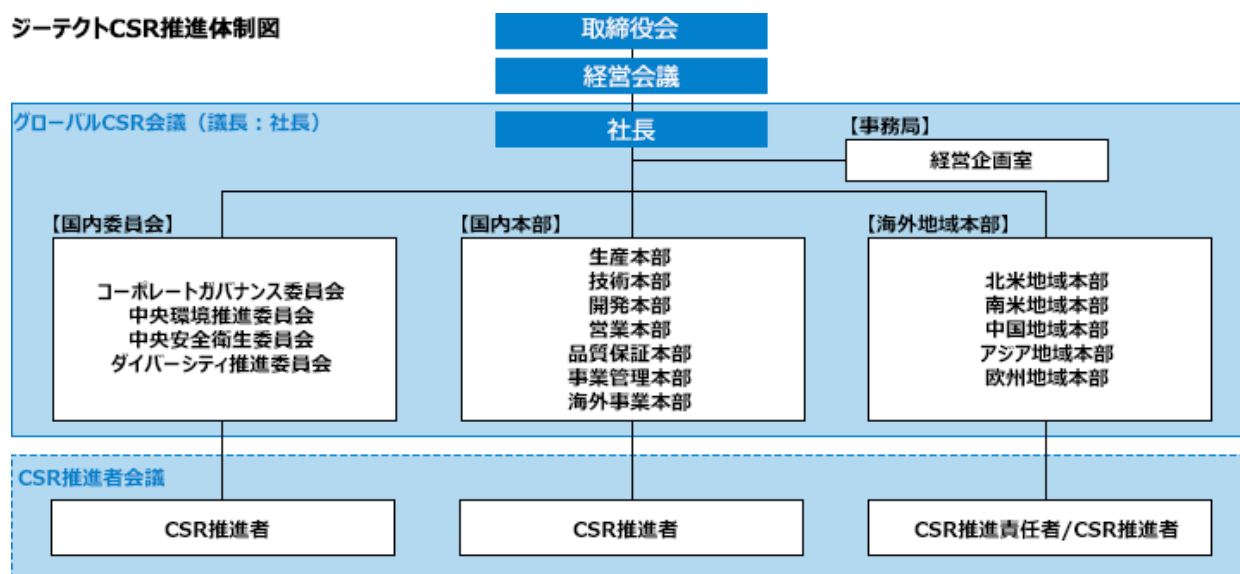
> [社会貢献](#)



## ジーテクトグループCSR活動推進体制

ジーテクトのCSR活動推進体制は全社横断の組織となっています。国内では各委員会や各事業本部にCSR推進者が、海外では各拠点にCSR責任者及びCSR推進者が在任しています。経営層においては、海外の地域本部長も参加する「グローバルCSR会議」を年に1回以上開催し、グループ全体の課題共有や活動の方向性について議論を行っています。推進者レベルでは、「CSR推進者会議」を年4回行い、活動の成果や課題の共有を図ると共に、会議の内容は海外拠点の推進者にも展開され、共通の課題として取り組む仕組みとなっています。

### ジーテクトCSR推進体制図



## ステークホルダーとのかかわり



### 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。

#### 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、安全で生き生きとした職場づくりを目指します。

## 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。

[> 購買・CSR調達方針](#)

## 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。

## 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。

## CSR事務局メッセージ

ジーテクトではCSRを経営上の重要な課題と捉え、経営陣を中心にグループ全体で取り組んでいます。その本質は、本業である自動車部品を通じて様々な社会課題の解決に貢献していくこと、つまり共通価値の創造であると考えています。CSR基本方針の下、車体の軽量化技術による気候変動問題への対応や、サプライチェーン（部品調達網）も含めた人権問題への取り組みなど、事業に根差した活動が特徴です。

2017年からは、SDGsと当社のマテリアリティの関連付けを行い、国際社会の課題と当社の課題を一つのものと考え、持続可能な社会の実現に向け積極的に取り組みを行ってまいりました。近年ではESG経営を念頭に置いて、環境問題・社会貢献活動・コーポレートガバナンスの強化にも力を入れています。このように様々な取り組みを行うためには、従業員の協力が不可欠です。そこで従業員がCSR活動を身近なものに感じられるよう、昨年度は社内報（Web配信）を活用しながら、様々な社会課題やCSRに関する話題を取り上げてまいりました。この活動により従業員のCSRに対する認知度向上が確認できたため、今後も内容を充実させながら継続的に行っていききたいと思います。

推進体制としては、国内の各部門及び海外の各拠点にCSR推進者を置き、情報ネットワークを構築しました。社長が議長を務める「グローバルCSR会議」で議論された内容を即座にグループ全体で共有することが可能であること、反対に現場の活動情報を集約し経営層へ届けることで、経営陣とCSR活動の距離を縮めることが可能となりました。

最後に、当社では2015年から毎年CSR報告書を発行すると共に、一部はホームページでも情報開示してまいりましたが、よりタイムリーで詳細な情報開示を目的として、今年からCSRに関する情報発信をホームページに集約することといたしました。

これからもステークホルダーの皆様に対し、当社のCSR活動を分かり易くご紹介してまいりますので、ご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

経営企画室

# マテリアリティ

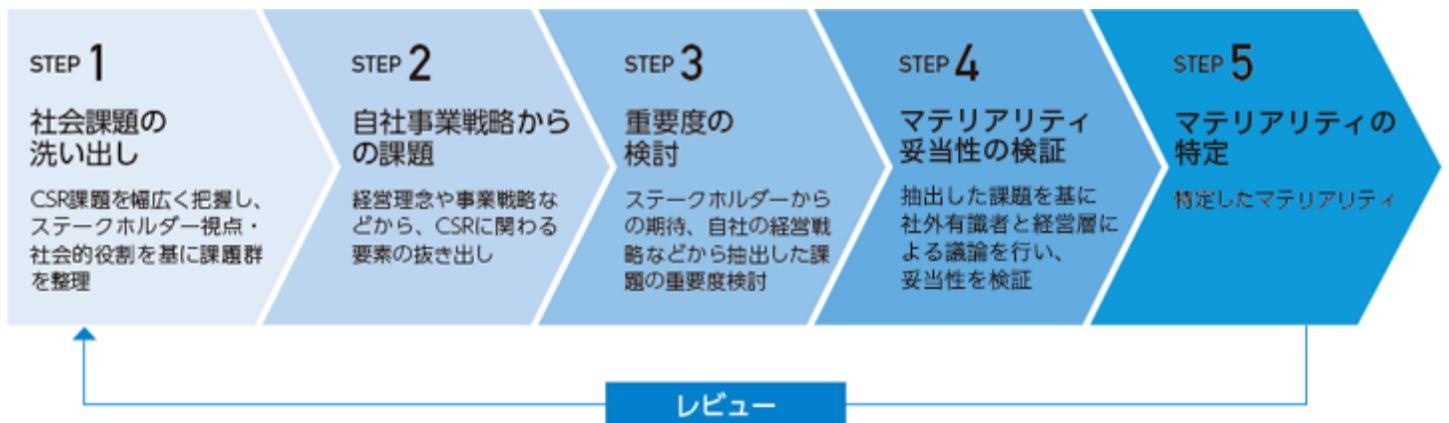
▼ [マテリアリティ特定プロセス](#)

▼ [特定した4つのマテリアリティ](#)

▼ [SDGsとの関わり](#)

## マテリアリティ特定プロセス

ジーテクト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年時点での重要な側面を特定しました。特定したマテリアリティについては、マネジメント方法を整理・強化し、第3次中期計画において、その方針にこれらを反映しました。



## CSR自己点検の実施

ジーテクトグループ全体のCSR活動の底上げのため、自己点検を行っています。毎年1回、CSR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。昨年度はビジネス環境の変化を受け、追加・修正を加え、全社比較可能なチェックシートとなるよう改訂いたしました。そのため、一昨年度との単純比較は出来かねますが、自己点検の結果、概ね改善傾向にありました。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。

## 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。



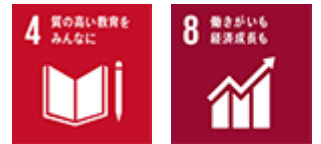
## 環境配慮製品・技術の開発

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たいと思えます。



## 人財育成

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。



## SDGsとの関わり

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CO<sub>2</sub>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」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。



# 活動計画と実績

## CSR活動概要（計画と実績）

グループではCSR活動の基本領域として定めている7つのテーマを軸とし、特定した4つのマテリアリティ及びその他取り組むべき項目についてCSR活動の推進に取り組んでいます。これらの多岐にわたる活動を見える化するため、2019年度の活動結果とその評価を下記の表へとまとめました。前年度の振り返りから、2020年度の目標・施策を定め、さらなるCSR活動の活性化に向け推進してまいります。

ESG	テーマ	取り組むべき項目	2019年度の 主な目標・施策	主な活動内容・ 成果	評価	2020年度の主な目標・施策
 環境	環境	環境マネジメント	国内拠点EMS推進維持、 海外拠点100%取得推進	海外拠点における更新審査の実施及びローバルでのEMS推進維持	▲	国内拠点EMS推進維持、海外拠点100%取得推進
		環境配慮製品・技術の開発	アルミ部品の品質標準整備	アルミ部品の品質標準完成 大量生産開始	○	EV向け軽量バッテリーケースの構想確立
		環境問題ゼロ	環境法令遵守、 社外流出・苦情0件 法令チェックリストの更新・最新化	環境法令違反0件、 社外流出・苦情0件 法令チェックリストの更新・最新化	◎	環境法令遵守、 社外流出・苦情0件 法令チェックリストの更新・最新化
		温室効果ガス(GHG)排出量売上高原単位の低減	2013年度比 9%改善	2013年度比0.2%	■	前年度比 1%改善
		廃棄物発生量の低減	売上高原単位を2017年度実績維持	ゴミの分別の推進2017年度比△2%	◎	売上高原単位を2017年度実績維持
		水資源使用量の低減	売上高原単位を2017年度実績維持	2017年度比△12%	◎	売上高原単位を2017年度実績維持
		生物多様性取組	各工場1件以上の活動	2回/年 植樹・下刈活動の実施	○	活動の継続
 安全衛生	安全衛生	職場における安全	不休災害度数率:通期3.4以下 安全教育の継続・内容見直し	6	■	3.4以下 安全教育の継続・内容見直し
			休業労働災害:0件 安全教育の継続・内容見直し	2件発生	■	0件 安全教育の継続・内容見直し
			フォークリフト物損事故:7件以下 安全教育の継続・内容見直し	23件発生	■	7件以下 安全教育の継続・内容見直し
			交通事故(加害・自損):10件以下 安全教育の継続・内容見直し	20件発生	■	10件以下 安全教育の継続・内容見直し
		定期健康診断、特殊健康診断	目標:受診率100% 未受診者のフォローアップ	実績:98%	○	目標:受診率100% 未受診者のフォローアップ
		人間ドック	目標:受診率100% 未受診者のフォローアップ	実績:97%	○	目標:受診率100% 未受診者のフォローアップ
		ストレスチェックの実施	目標:回答率100% 周知方法の見直し	実績:95%	○	目標:回答率100% 周知方法の見直し
		通勤・出張途中における交通事故の撲滅	安全運転教育の継続 啓発活動の実施	講習会の実施 ドライバースコンテスト参加	○	安全運転教育の継続 啓発活動の実施
		エマージェンシーコールによる安否確認訓練	定期的な訓練の実施24時間以内の 回答率100%	定期的な訓練の実施 24時間以内回答率95%	○	管理職による安否確認・フォローを含む実践的な訓練



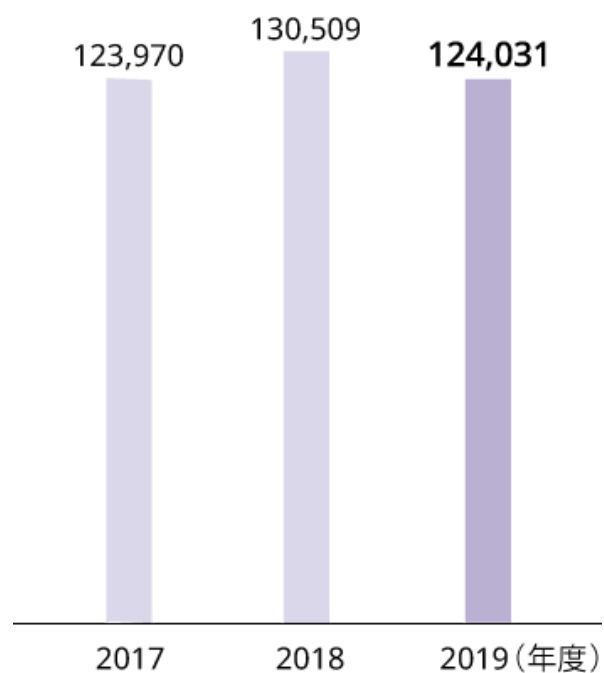
人権・労働	人財育成	階層別研修の実施選抜研修の実施 (女性リーダー、海外赴任、次期経営層向け)通信教育・E-learning	※詳細は別ページに表あり	○	人財育成計画に基づく研修などの実施
	働きやすい職場づくり	有給休暇取得推進の取り組み 5日間連続有給休暇取得制度の導入	期初年休計画の実施 実績:62% (昨年比:4.4%増)	○	有給休暇取得率60%以上 5日間連続有給休暇取得制度の継続
		残業時間削減取り組み	実績:平均25.69時間/月 (昨年比:△2.66時間)	○	残業時間削減取り組みの活動継続
		ダイバーシティ推進委員会の設置 女性従業員4名以上採用	女性従業員の積極採用 (実績:5名、採用比率 17.1%) ダイバーシティ推進委員会の 設置・会議の開催 シニア活躍の推進 障がい者雇用の創出	○	積極的な女性社員の採用継続 管理職登用に向けた女性社員の育成 生産性向上に繋がる在宅勤務規定・環境の整備 シニア活躍の推進障がい者雇用の創出
社会貢献	地域社会との交流	各工場1件以上の活動	全拠点、植林活動や地域 美化活動等を計画し、実 施率100%	◎	活動の継続
品質	IATF16949(品質マネジメントシステム) 更新、取得推進	ISO/TSから、IATF16949への更新	国内全拠点更新完了 海外拠点の更新推進	○	ISO/TSから、IATF16949への更新100%
コーポレートガバナンス	コーポレートガバナンス強化	不正防止の啓発 「わたしたちの行動指針」の改訂	国内従業員、海外駐在員 向けの不正防止啓発研修 の実施「わたしたちの行動 指針」の改訂(2020年4月1 日付)	◎	海外コーポレートガバナンス支援 「わたしたちの行動指針」読み合わせ
	IR活動	投資家へのIR活動	年25回実施	◎	活動の継続(投資家向けホームページコンテンツの充実、統 合報告書発行、ウェブを活用し非対面によるIR活動等)
	CG自己点検	チェックシート及び自己点検方法の見 直し	国内自己検証チェックリス トの改訂 海外CGチェックリストの新 規追加	◎	弱点領域のフォローアップ
	情報管理	機密情報の保持管理、 わたしたちの行動指針	1回/年 読み合わせの実施 グローバル機密体制の強化	国内内外の機密管理体制 調査の実施	○

■ : マテリアリティ

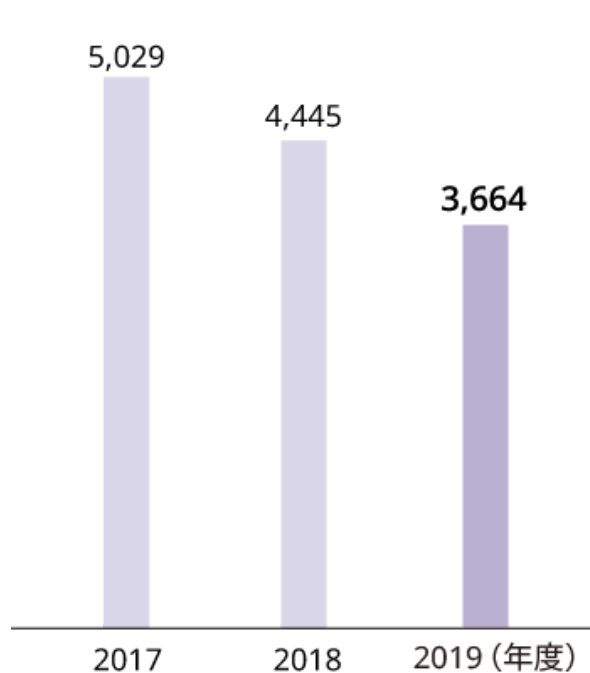
達成度	
★	110%以上
◎	100%以上—110%未満
○	95%以上—100%未満
▲	80%以上—95%未満
■	80%未満

環境指標

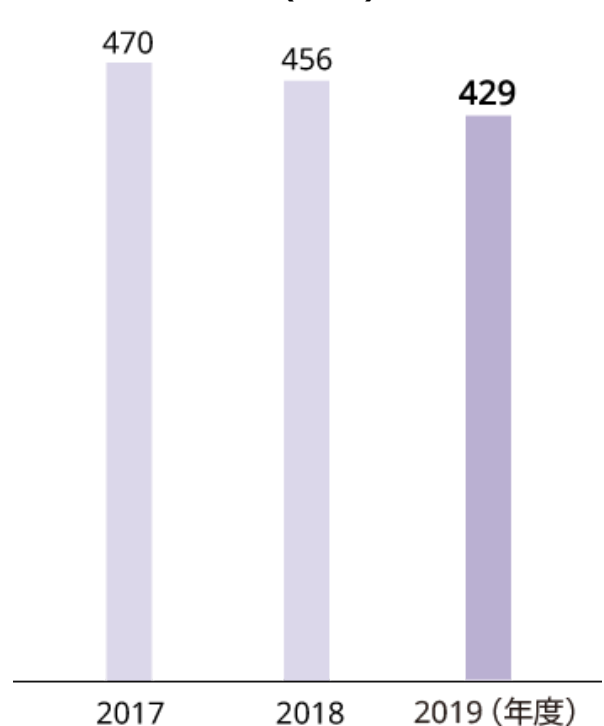
温室効果ガス排出量（連結）(t-CO<sup>2</sup>)



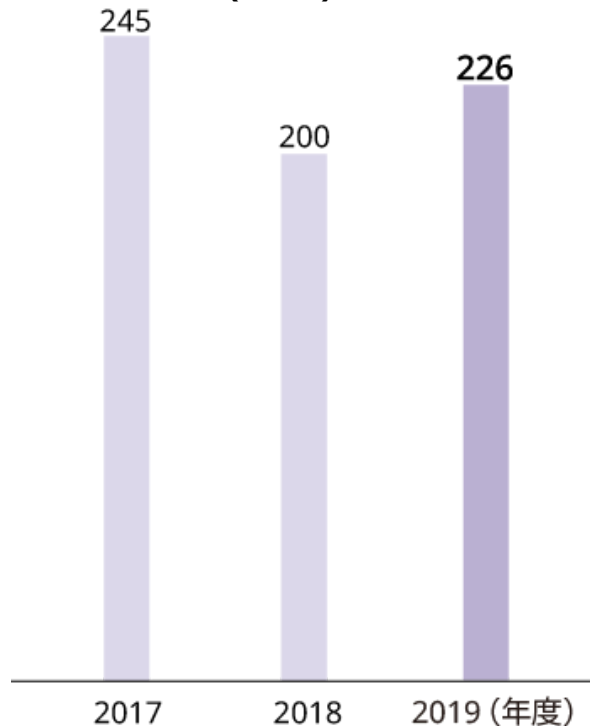
廃棄物排出量（連結）(t)



水資源使用量（連結）(千m<sup>2</sup>)



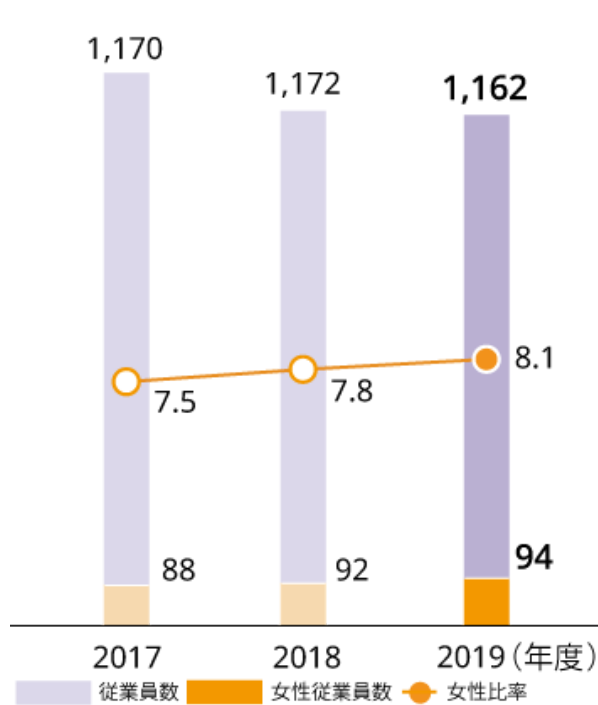
環境会計（費用）(百万円)



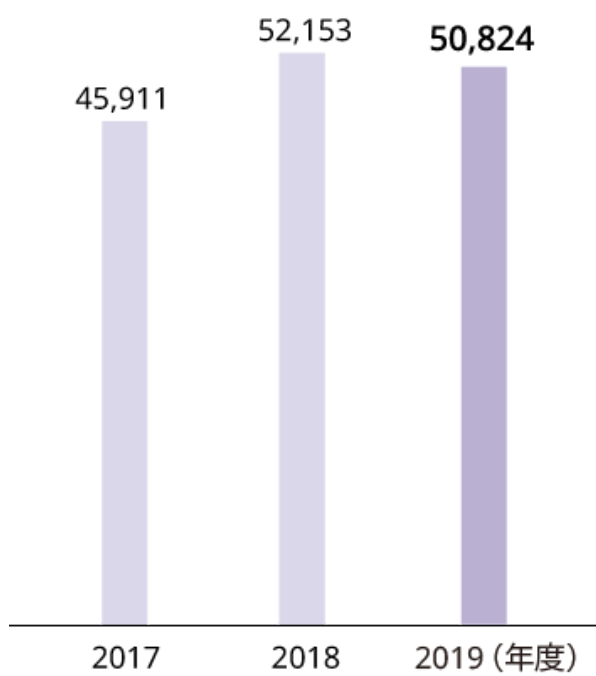
社会指標



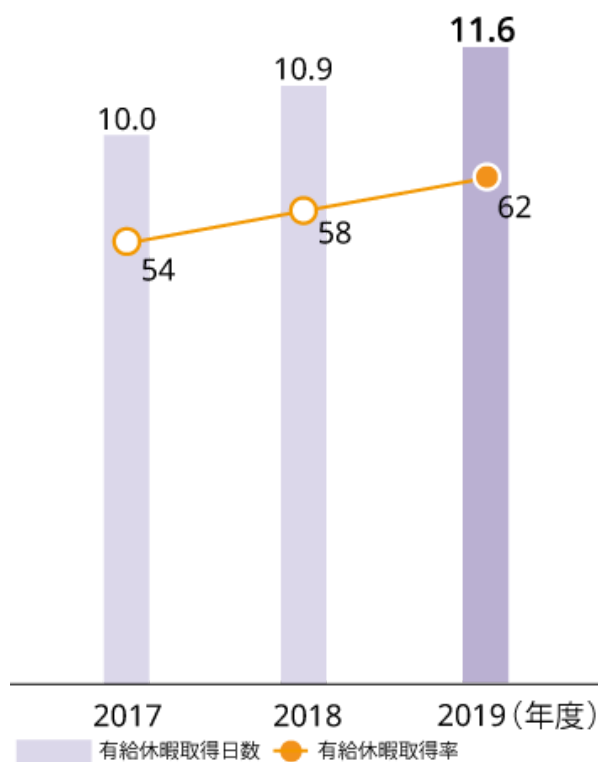
従業員数 (名)  
 女性従業員数 (名)  
 女性比率 (%)



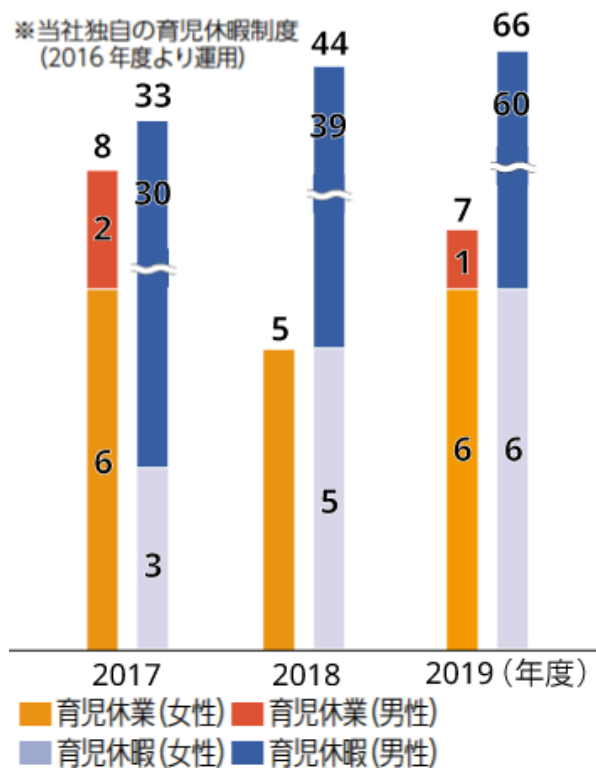
1人当たりの教育研修費 (円)



有給休暇取得日数 (日)  
 有給休暇取得率 (%)



育児休業取得者数 (名)  
 育児休暇取得者数 (名)



その他の非財務データ

分類	2017年度実績 (2018年3月末)	2018年度実績 (2019年3月末)	2019年度実績 (2020年3月末)	
	温室効果ガス排出量（連結）	123,970 t	130,509 t	124,031 t
	廃棄物発生量（連結）	5029 t	4,445 t	3,664 t
	水資源使用量（連結）	470千m <sup>2</sup>	456千m <sup>2</sup>	429千m <sup>2</sup>
	環境会計 （または準じるもの）	245百万円	200百万円	226百万円
	環境関連法令違反	0件	0件	0件
	環境問題（事故・汚染）	0件	0件	0件
	環境に関する苦情	0件	0件	0件
	生物多様性保全への支出額	4.08百万円	3.15百万円	2.26百万円
	従業員数、女性従業員数	1,170名、女性88名	1,172名、女性92名	1,162名、女性94名
	外国人従業員数	7名	7名	7名
	女性の管理職・役員人数	0名	0名	6名
	外国人の管理職・役員人数	0名	0名	0名
	月平均残業時間	23.03時間	28.35時間	25.75時間
	離職者の状況	42名 （男性40名、女性2名）	33名 （男性31名、女性2名）	41名 （男性38名、女性3名）
	障害者雇用人数、雇用率	25名、1.93%	25名、2.01%	27名、1.87%
	有給休暇取得日数、取得率	10.0日/年、 取得率54%	10.9日/年、 取得率58%	11.6日/年、 取得率62%
	休業災害者数	1名	1名	1名
	メンタルヘルスに伴う退職者数	9名	10名	9名
	産休・育児休業取得状況	産休4名 育休8名 （男性2名、女性6名）	産休5名 育休5名 （男性0名、女性5名）	産休5名 育休7名 （男性1名、女性6名）
	育児休暇人数	33名 （男性30名、女性3名）	44名 （男性39名、女性5名）	66名 （男性60名、女性6名）
	1人当たりの教育研修費用	45,911円	52,153円	50,824円
社会貢献活動支出額	4.71百万円	8.60百万円 ※西日本豪雨義援金5百万	56.07百万円 ※海外拠点含む	
	取締役会における社外取締役の割合	18%	20%	40%
	取締役会における女性の割合	0%	0%	20%
	政治献金・ロビー活動支出額	0円	0円	0円
	紛争鉱物への対応	該当無し	該当無し	該当無し
	内部通報件数	27件	21件	19件
	国内・海外の法令違反件数	0件	0件	0件

#### 関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)

## 環境基本情報

▼ [環境理念と環境方針](#)

▼ [環境マネジメント体制](#)

### 環境理念と環境方針

#### 環境マネジメント

地球環境保全を最優先と捉え、事業活動にともなう環境負荷低減に取り組んでいます。

#### 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

1. あらゆる事業活動から生ずる環境側面への影響評価を行い、自主的な改善計画を策定し、積極的な環境保全に努めます。
2. 関連する環境法規制、その他の要求事項を遵守し、自主管理基準を設定し、環境汚染の未然防止に努めます。
3. 環境目的・目標・実施計画を設定し、継続的な改善を行うことにより環境への負荷を軽減し、環境と調和する事業活動を目指します。また、それらは必要に応じて見直します。
4. 環境教育や啓発活動を実施し、全従業員及び当社で働く全ての人への環境方針の理解と情報の周知をします。
5. 環境情報は社外へ開示いたします。また地域や社会との交流を図り、環境保全活動に積極的に協力します。

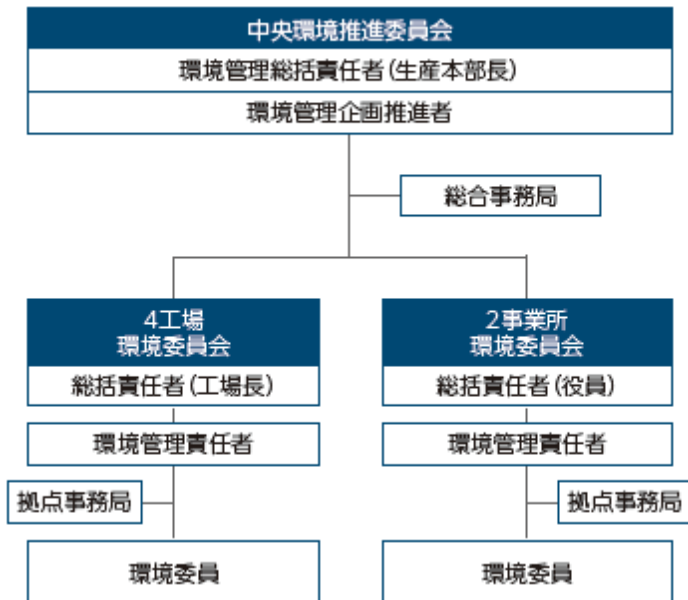
### 環境マネジメント体制

ジーテクトでは、地球環境問題を企業が取り組む最優先課題として考え、1998年からISO14001環境マネジメントシステム（EMS）の認証取得を進めてきました。各工場はISO14001EMSの環境委員会を単位として、各工場長が環境管理総括責任者を兼任し、環境のコンプライアンスや改善活動を継続的に進めています。これに本社とC&C栃木の2事業所を加え、これらの上位組織として中央環境推進委員会を設置し、全社的な地球環境改善活動に関する事項を統括しています。

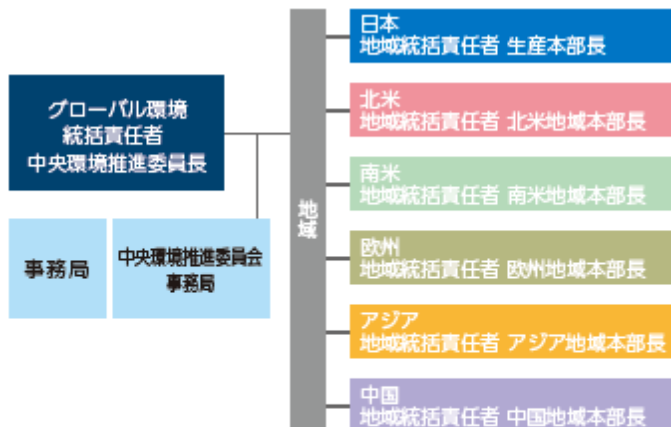
2018年度には、本社及びC&C栃木、GTL（ジーテクト東京ラボ）の事業所の拡大審査を実施し、国内は100%（事業所件数ベース）取得となりました。

また、2017年4月より「グローバルCSR会議」を定期開催し、各海外地域本部長を責任者として、グローバル全体における環境マネジメントの強化と情報共有に努めています。

●ジーテクト国内環境管理体制



●グローバル環境管理体制



ISO14001:2015 認証取得割合 (事業所件数ベース)

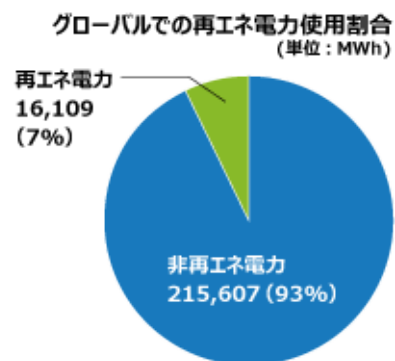
国内 **100%**      海外 **89%**

## 環境保全への主な取り組み

- ✓ [再生可能エネルギーの導入](#)
- ✓ [太陽光発電による電力の自家消費](#)
- ✓ [太陽光発電による電力の創出](#)
- ✓ [環境会計](#)
- ✓ [環境改善の取り組み](#)

### 再生可能エネルギーの導入

ジーテクトの中国工場（APAC・WAPAC）およびブラジル工場（G-KTB）では、環境にやさしい再生可能エネルギーを導入しています。今後は国内外の他の工場や事務所においても、積極的に再生可能エネルギーの導入を検討していきたいと思えます。



### 太陽光発電による電力の自家消費

海外拠点がある中国（APAC、WAPAC）・タイ（G-TEC、G-TTC）・インド（G-TIP）の計5工場では、工場の屋根に太陽光パネルを設置し、太陽光発電をおこなっています。発電された電力は自家消費、または購入することで、再生可能エネルギーを利用したCO<sub>2</sub>排出量の削減に取り組んでいます。



インド太陽光発電

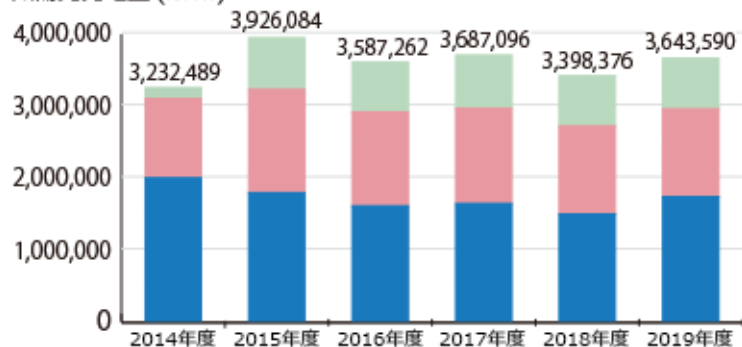
※ 再生可能エネルギーとは、石油や石炭、天然ガスといった有限な資源である化石由来のエネルギーとは違い、太陽光や風力、水力、地熱、バイオマス等の地球資源の一部など自然環境の中で繰り返し生起し、再利用可能または無尽蔵な供給が可能なエネルギーのことです。

### 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拠点においては、CO<sub>2</sub>排出の少ない発電による電気を世の中に提供していく観点から、発電事業（全量売電）を2014年から行っています。

## 太陽光発電実績推移

太陽光発電量 (kWh)



埼玉工場

群馬工場

### 最大発電出力

埼玉工場 1,500kW

群馬工場 1,000kW

滋賀工場 500kW



滋賀工場

## 環境会計

(百万円)

	2017年度		2018年度		2019年度	
	投資額	費用額	投資額	費用額	投資額	費用額
事業エリア内コスト	19.1	31.8	85.3	33.5	61.9	40.2
(公害防止コスト)	3.8	1.6	-	2.1	0	4.4
(地球環境保全コスト)	15.3	25.6	85.3	2.7	61.9	15.7
(資源循環コスト)	-	4.7	-	28.5	-	20.0
上・下流コスト	5.3	73.2	1.1	61.6	1.6	39.8
管理活動コスト	-	67.7	-	64.6	-	55.6
研究開発コスト	5.5	65.5	-	36.9	0	86.7
社会活動コスト	-	7.1	-	3.9	-	3.6
環境損傷対応コスト	-	-	-	-	-	0
合計	29.9	245.3	86.4	200.7	63.5	225.9

※環境省「環境会計ガイドライン(2018年版)」を参考とし、国内事業所を対象範囲として集計しています。

## 環境改善の取り組み

### インド (G-TIP)

インドでは降水量の減少に加え、人口増加、地下水の過剰掘取等の複数の要因が重なり、水不足が深刻化。インド工場では事務所などで地下水を利用していることから、地方政府と協業し地下水不足対策の活動を実施しました。工場内の配管レイアウトの見直しや、トイレを下水再利用水（政府配給）に切り替えたことにより、68,000ℓ/日の節水となっています。





## メキシコ (G-MEX)

コピー用紙の使用削減のため、社内文章用には裏紙を再利用しています。また、サプライヤーの皆様にも協力していただき、会社紹介やカタログ、パンフレットなど、電子形式で共有していただくようにしています。自社だけでなく、サプライチェーンも巻き込んだ活動をおこなっています。



## 日本 (栃木工場)

スカイシート (アルミ箔を使用した特殊シート) を屋根に貼ることで、太陽の光を反射させ、屋根の温度上昇を抑える取り組みをおこないました。その結果、建物内部への輻射熱の影響を大幅に削減することができ、室温上昇を抑えることが出来ました。空調機の電力低減によるCO<sub>2</sub>削減効果は、年間で16.7 tの削減となりました。





## 環境保全の主な実績

- ▼ [グローバルにおける環境負荷データ](#)
- ▼ [温室効果ガス排出量](#)
- ▼ [水資源使用量](#)
- ▼ [廃棄物発生量](#)
- ▼ [日本国内 マテリアルフロー](#)
- ▼ [日本国内におけるサプライチェーン環境負荷データ](#)

## グローバルにおける環境負荷データ

ジーテクトグループでは持続可能な事業活動を念頭に、企業活動の全ての領域において環境負荷の低減を図り、エネルギー消費量の削減や水使用量・廃棄物の低減への取り組みを行っています。

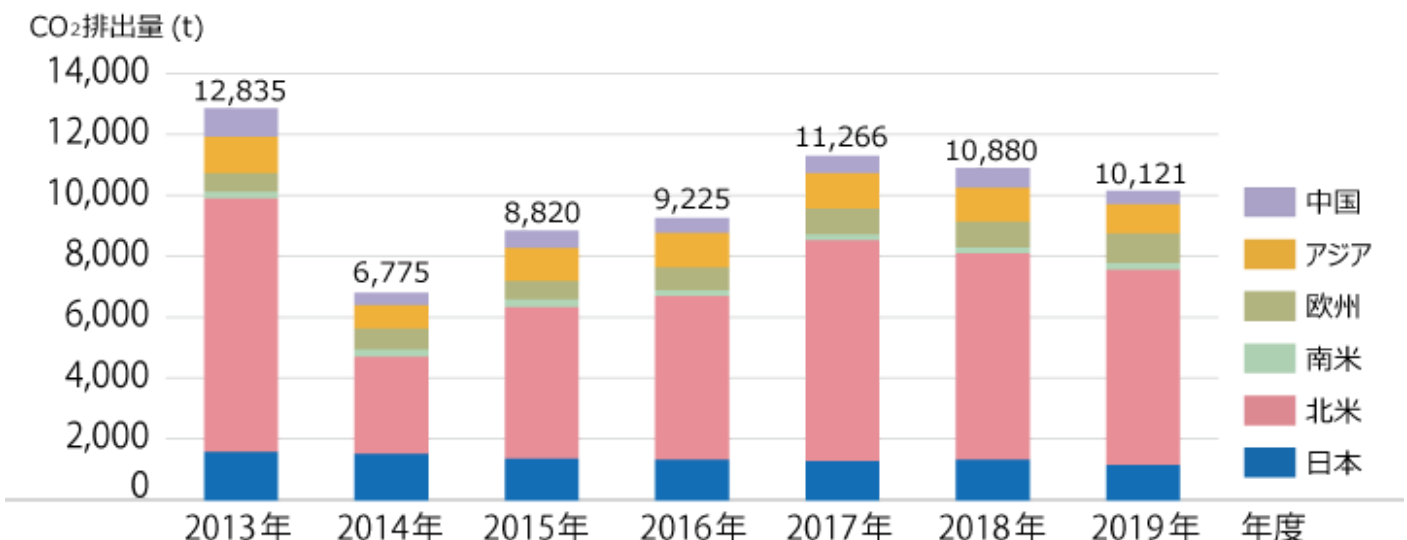
2019年度は、日本・北米を中心に世界的な自動車生産台数が減少。さらに第4四半期には新型コロナウイルス感染症のパンデミック影響から操業停止となった地域もあり、生産に伴うエネルギー消費量は減少しました。エネルギー消費量の約82%を占める電力使用量は前年比で約4%の減少となり、またタイのG-TECにて太陽光発電の自家消費を開始したことにより再エネ電力使用量は前年比8%増加しました。CO<sub>2</sub>総排出量(Scope1+2)は124,031t-CO<sub>2</sub>、対前年比5%の削減となりました。

### ■ 対象範囲

「環境負荷データ」では、ジーテクト及び海外連結子会社と持分法適用関連会社（50%で算出）の合わせて20社の事業活動におけるデータを掲載します。

## 温室効果ガス排出量

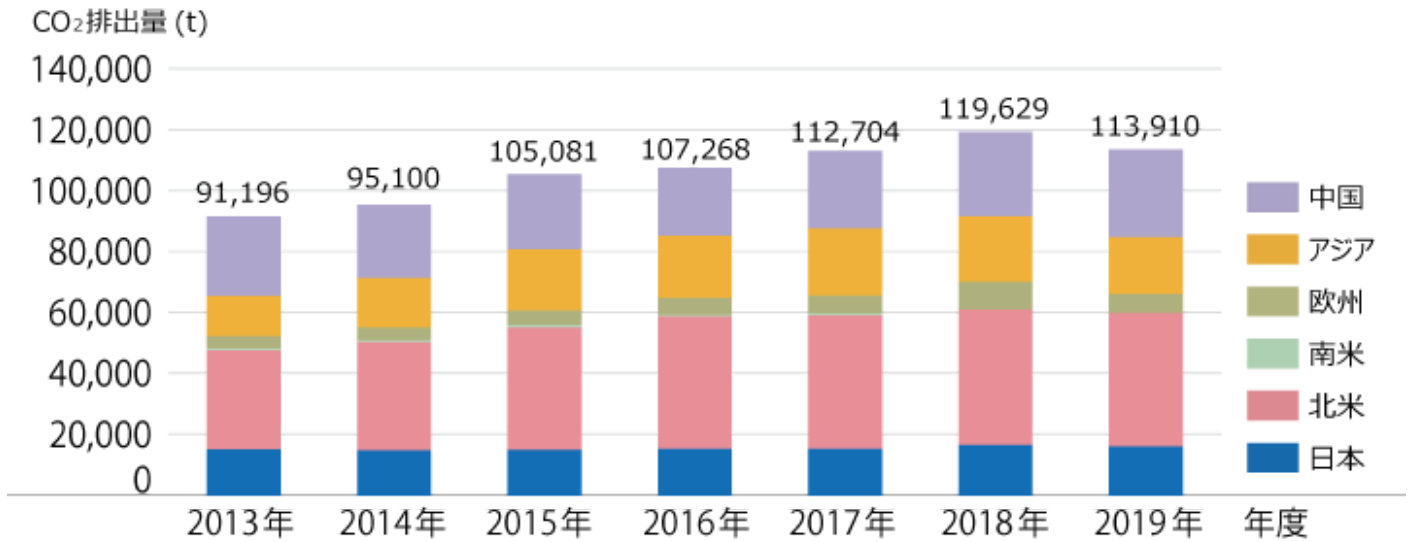
### 直接排出量（スコープ1）



### スコープ1：

企業活動による温室効果ガスの直接排出（A重油、軽油、灯油、ガソリン、LPG、天然ガスの燃焼によるエネルギー利用。フォークリフト、社用車に使用するLPG、ガソリン、軽油燃料消費による排出を含む）。

## 間接排出量（スコープ2）



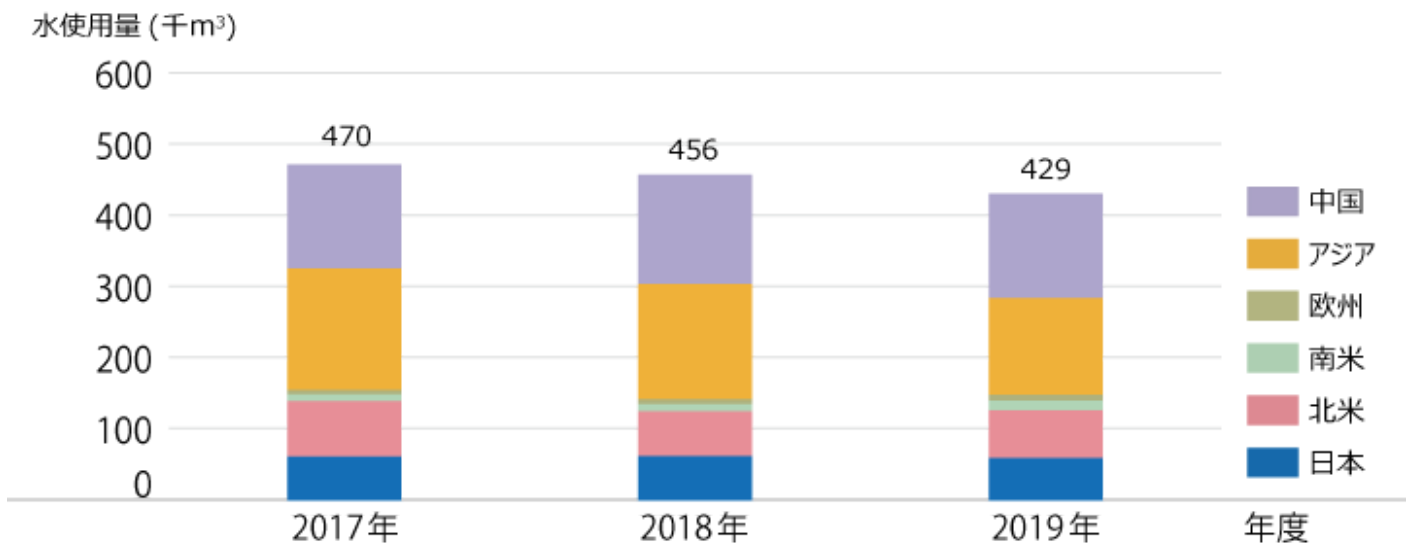
スコープ2：

企業活動による温室効果ガスの間接排出（電力エネルギーの使用）。

日本は地球温暖化対策の推進に関する法律に基づく排出係数(0.378t-CO<sub>2</sub>/MWh)を、日本以外はIEA, Emissions from Fuel Combustion の2008年排出係数を利用。

## 水資源使用量

## 水資源使用量

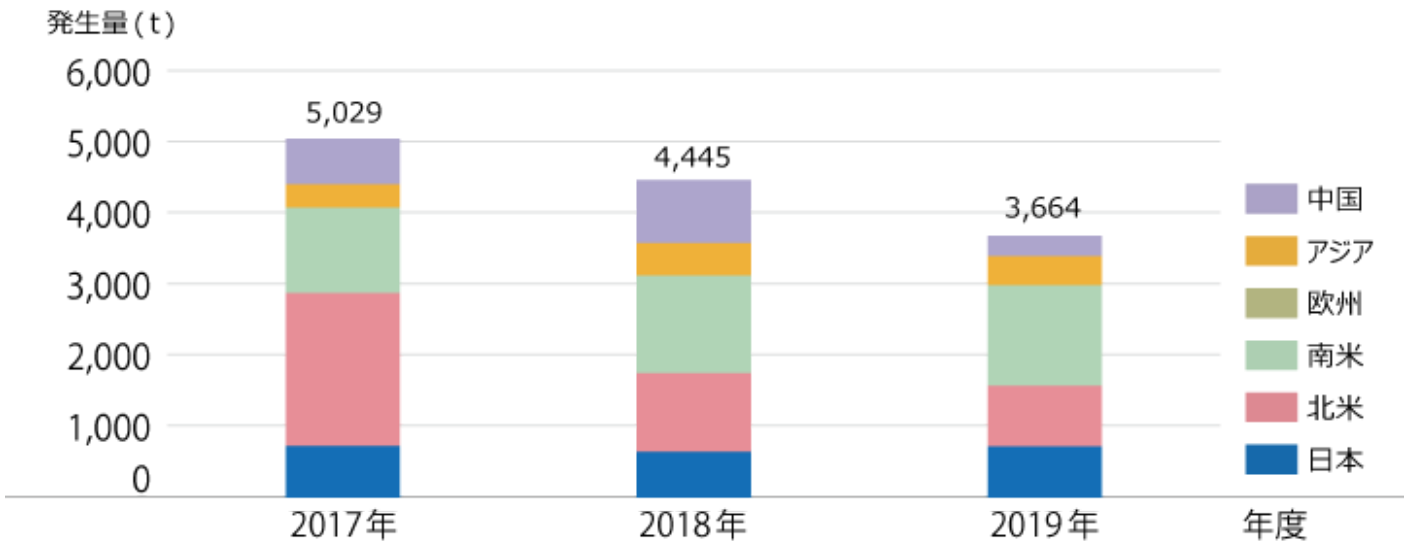


算定方法：

使用量 = Σ (水道施設からの購入量 + 地下水取水量)

## 廃棄物発生量

# 廃棄物発生量

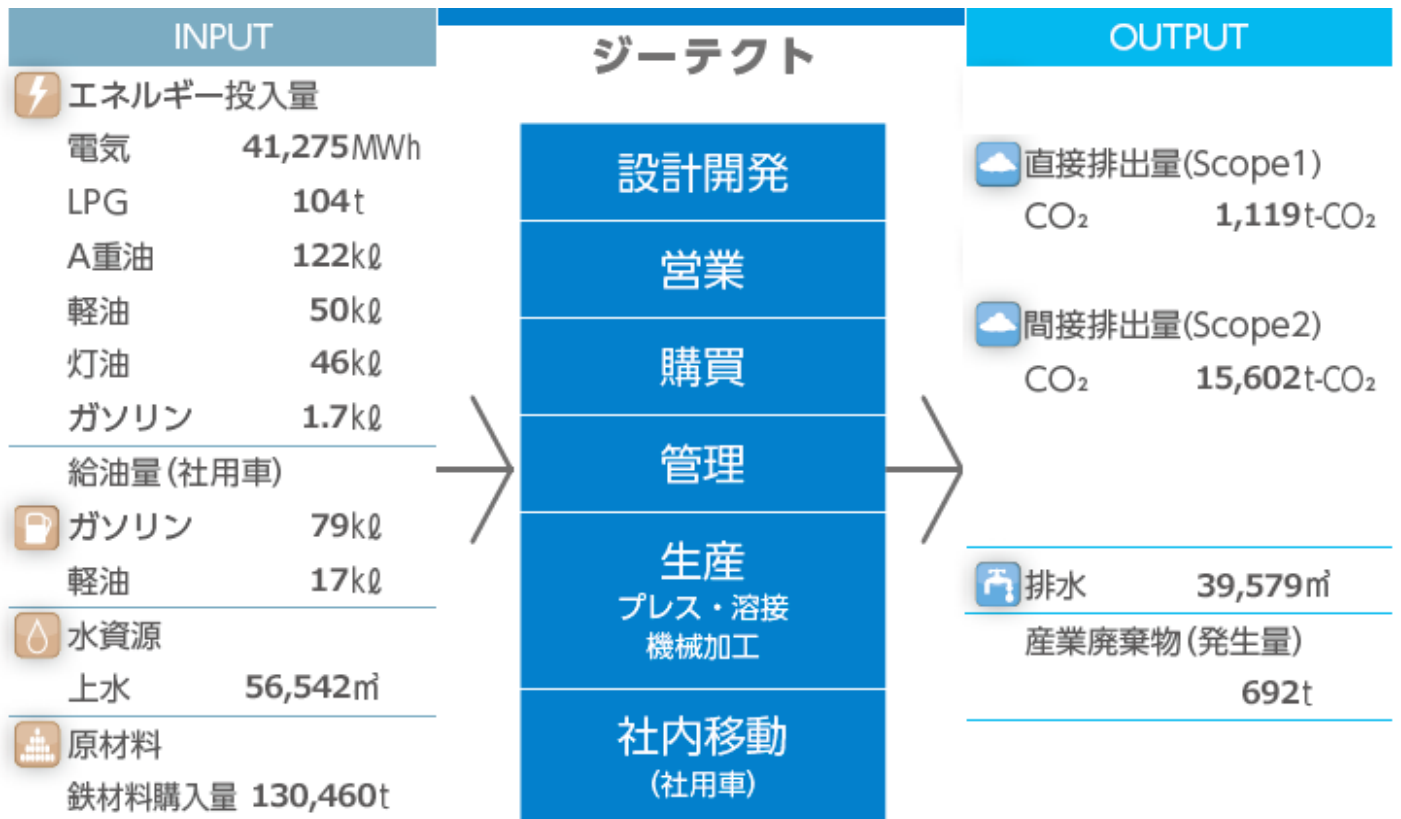


算定方法：

発生量 = Σ (産業廃棄物発生量 + 事業系一般廃棄物発生量)

但し、日本以外は有償処理委託をしている廃棄物発生量。

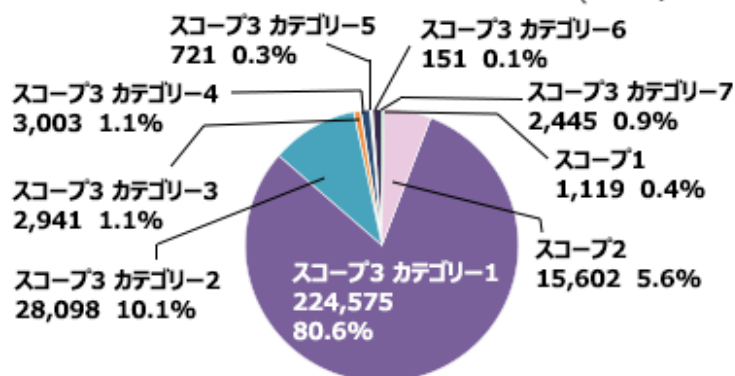
## 日本国内 マテリアルフロー (※2019年度実績値)



## 日本国内におけるサプライチェーン環境負荷データ

ジーテクトは、サプライチェーンでの環境負荷を把握することにより、取引先と共にサプライチェーン全体でのCO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。なお、2019年度分より、スコープ3の把握対象範囲を広げて算出しています。この結果、カテゴリ-1において鋼板購入を追加したことにより、昨年度に比べて大幅に増加しています。（鋼板購入で全体の80%を占める。カテゴリ-2, 3, 5, 6, 7は新規把握。）

2019年度日本国内サプライチェーンCO<sub>2</sub>排出量内訳 (t-CO<sub>2</sub>)



スコープ1 :	当社の温室効果ガスの直接排出量
スコープ2 :	他社から供給された電気の使用に伴う間接排出量
スコープ3 :	カテゴリ-1 購入した物品・サービス
	カテゴリ-2 資本財
	カテゴリ-3 燃料・エネルギー関連の活動
	カテゴリ-4 上流の輸送・流通
	カテゴリ-5 事業において発生した廃棄物
	カテゴリ-6 出張
	カテゴリ-7 従業員の通勤

## 生物多様性への取り組み

▼ [生物多様性ガイドラインと重点取り組み](#)

▼ [ジーテクトの森林づくり活動](#)

▼ [埼玉県森林づくり協定](#)

▼ [かぶとむしの里協賛](#)

▼ [しが生物多様性取り組み](#)

## 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、更なる取り組みに着手し始めました。

### 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。

## ジーテクトの森林づくり活動

ジーテクトでは、生物多様性の取り組みの一環として、2014年から「企業の森林づくり」活動を開始しました。「企業の森林づくり」とは、森林づくり活動の場所を提供する市町村等及び活動を支援する県、森林づくり活動を行う企業・団体の3者が協定を結び、協力して森林づくりを行う取り組みです。私たちジーテクトは、『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、この取り組みに参加しています。





# 埼玉県森林づくり協定

## 協定の締結

[ 埼玉工場・羽村地区・本社・群馬工場 ]

2015年2月4日に「埼玉県森林づくり協定」を埼玉県、ときがわ町と締結しました。

## 活動実績

[ 埼玉県ときがわ町弓立山にて ]

弓立山（標高420m）は2013年5月の森林火災により、約7.6haの焼失被害を受けました。この山を再生すべく、2015年4月よりジークトの森林づくり活動を開始しました。

2019年4月「第9回ジークトの森林づくり」を開催し、ミツバツツジの苗木100本を植林しました。また、同年9月には第10回目を迎え、下刈り活動を行いました。併せて総勢46名の従業員が参加しています。

また、これまでの植樹活動を通して合計16.9 tのCO<sub>2</sub>を吸収量として埼玉県より認証を受けています。



**埼玉県森林CO<sub>2</sub>吸収量認証書**

株式会社ジークト  
埼玉工場長 中西 孝裕 様

平成27年度に貴社が森林整備活動を行った森林のCO<sub>2</sub>吸収量について、次のとおり認証します。

**CO<sub>2</sub>吸収量 5.4 t-CO<sub>2</sub>/年**

認証の森林の所在	ときがわ町大字大塚地区内
森林の種類	1年生 広葉樹林
森林の面積	0.7ヘクタール
認証内容の有効期間	認証書交付日から平成32年3月31日まで
備考 数量	認証する吸収量は、人間の呼吸によるCO <sub>2</sub> の吸収量に相当すると、16人分に相当します。

この認証書は、申請者の社会貢献活動の証として、埼玉県が認証した森林のCO<sub>2</sub>吸収量として、広葉樹等が定めた用途に利用することができます。

平成27年11月30日

埼玉県知事 上田 清司

**埼玉県森林CO<sub>2</sub>吸収量認証書**

株式会社ジークト  
生産本部長 中西 孝裕 様

平成28年度に貴社が森林整備活動を行った森林のCO<sub>2</sub>吸収量について、次のとおり認証します。

**CO<sub>2</sub>吸収量 6.9 t-CO<sub>2</sub>/年**

認証の森林の所在	ときがわ町大字大塚地区内
森林の種類	1-2年生 広葉樹林
森林の面積	0.9ヘクタール
認証内容の有効期間	認証書交付日から平成32年3月31日まで
備考 数量	認証する吸収量は、人間の呼吸によるCO <sub>2</sub> の吸収量に相当すると、23人分に相当します。

この認証書は、申請者の社会貢献活動の証として、埼玉県が認証した森林のCO<sub>2</sub>吸収量として、広葉樹等が定めた用途に利用することができます。

平成29年1月20日

埼玉県知事 上田 清司

**埼玉県森林CO<sub>2</sub>吸収量認証書**

株式会社ジークト  
生産本部長 中西 孝裕 様

平成29年度に貴社が森林整備活動を行った森林のCO<sub>2</sub>吸収量について、次のとおり認証します。

**CO<sub>2</sub>吸収量 4.6 t-CO<sub>2</sub>/年**

認証の森林の所在	民都立ときがわ町大字大塚字弓立山地区内
森林の種類	1年生 広葉樹林
森林の面積	0.6ヘクタール
認証内容の有効期間	認証書交付日から平成32年3月31日まで
備考 数量	認証する吸収量は、人間の呼吸によるCO <sub>2</sub> の吸収量に相当すると、14人分に相当します。

この認証書は、申請者の社会貢献活動の証として、埼玉県が認証した森林のCO<sub>2</sub>吸収量として、広葉樹等が定めた用途に利用することができます。

平成30年1月12日

埼玉県知事 上田 清司

## かぶとむしの里協賛

滋賀工場では2018年から地元の甲賀市にある「かぶとむしの里」に協賛しています。

毎年夏季限定で開園する「かぶとむしの里」では、鈴鹿山麓で育った天然のカブトムシやクワガタがビニールハウス内の木々に放たれ、自然の状態に触れ合うことができます。カブトムシの生態観察や採集など、見て、触れて、学ぶことができます。



## しが生物多様性取り組み

滋賀県では、生き物を守り、自然資源を持続的に利用している事業者を応援するため、2018年より「しが生物多様性取組認証制度」を実施しています。

2018年にジーテクト滋賀工場が「しが生物多様性取組認証」の3つ星として認定されました。

定期的に工場周辺の道路のゴミ拾いや草刈りを実施したり、植林活動を行っています。





# 人権尊重の取り組み

▼ [人権の尊重](#)

▼ [人権の尊重 – 各取り組み](#)

▼ [TOPICS](#)

## 人権の尊重

当社の行動指針は、ESGの進展を反映するため今年度大幅な刷新を行いました。新たな行動指針では、改めて人権の尊重や児童労働・強制労働等の撲滅を訴えると共に、多様な生き方や考え方を尊重して風通しの良い職場づくりを推進することなどを追加しています。

## 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「わたしたちの行動指針」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周知を図っています。

また、国内のパワハラ防止法施行に先立ち、ジーテクトでは2018年度より全管理職を対象にハラスメント研修を毎年実施しています。その研修内容は後日全ての従業員にも展開され、社内全体でハラスメントの撲滅に取り組んでいます。

## TOPICS

### 北米拠点にて「セクシャルハラスメント研修」実施

北米拠点・JSCでは外部の方を講師とし、全従業員を対象にセクシャルハラスメント研修を実施しました。人種差別等社内できこりうるハラスメントについても事例とワークを交えながら理解を深めました。また、こういった研修を通して社内のモラル向上にも努めています。



## 従業員との関わり

人財育成

ジーテクトの  
多様な働き方

ダイバーシティへの  
取り組み

労働安全衛生への  
取り組み

## 人財育成

- ✓ [人財育成方針](#)
- ✓ [海外留学制度](#)
- ✓ [自己啓発支援](#)
- ✓ [研修制度](#)
- ✓ [働きがいのある職場づくり](#)
- ✓ [VOICE](#)

## 人財育成方針

ジーテクトは人財こそ最も重要な経営資源と位置付け、「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」と「次の時代に向け新たな価値を生み出す人財の創出」を方針に定め、従業員と企業が共に成長する姿を目指しています。

## 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財の育成を目的とした、教育・研修制度を設けています。

### ●2019年度研修実績

対象者	研修名	2017年度	2018年度	2019年度	
		人数			
階層別研修	若手	新入社員集合研修	32	35	35
		生産現場研修	13	17	17
		技術部門研修	11	22	15
		フォローアップ研修	13	24	32
		新3等級研修	-	32	10
		新4等級研修	-	37	36
	中堅	新5等級研修	-	17	17
		新6等級研修	13	13	17
	管理職	新7等級研修	4	9	12
管理職ワークショップ		-	123	137	
9等級アセスメント研修		-	-	21	

対象者		研修名	2017年度	2018年度	2019年度
			人数		
選抜研修	中堅・管理職	女性リーダー研修	4	14	5
		海外赴任前語学学習	19	24	16
		外部経営スクールへの派遣	2	2	1
通信教育・E-learning	若手	内定者入社前教育	32	35	35
	全社員	生産マイスター講座受講	159	106	119
		グロービス学び放題	-	-	87
		英語力UPプログラム	200	137	161

#### ● 語学研修派遣者数（研修期間1年以上）

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	合計
英語	4	3	3	3	2	1	1	17
中国語		2	2	1	1	1	1	8
ドイツ語				1	1	1	1	4
その他					2			2

## 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財の育成に取り組んでいます。2019年で7年目を迎えましたが、当プログラム参加者の内3名は海外現地法人で駐在員として活躍しています。

\* 2020年5月時点、海外留学制度参加者は新型コロナウイルスの影響で一次帰国し、日本での研修プログラムに参加していません。

## 働きがいのある職場づくり

2018年から開始しました管理職ワークショップ（体験型講座）を継続実施いたしました。2019年度は、前年度に実施した組織診断結果をもとに、新たに昇格した5名の女性管理職を含め国内に勤務する管理職138名が参加しました。

ワークショップでは自組織の目標設定及び、人財育成とチームワークの促進をさらに具体化するため取り組みました。また、職場に戻っての実践課題では、課員が一丸となって自組織の目標を設定、課題解決を行うといったマネジメントの基礎となる取り組みを行いました。今回は管理職どうして活発な議論がなされたと共に、各々の組織内でも幅広い意見交換の機会となりました。



管理職ワークショップの様子

## 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。

## VOICE

私自身、ジーテクトが大事にする「一人ひとりが成長し活躍できる企業風土」を存分に体現している社員の一人であると実感しています。

私は、入社1年目で海外留学制度1期生として渡米し、語学と工場経営の基本研修を通じて、グローバル人材の素地を築きました。現在は、北米はジョージア州のJSCにて、プレス部門における生産管理、及びその他生産性改善活動全般を推進し、ときには通訳として経営会議等に参加しています。留学での経験が、文化的背景の異なるナショナルスタッフを巻き込み、数々のプロジェクトを遂行していく為の原動力となっています。今後も、自己啓発とジーテクトの人財育成制度を活用して、会社と自分自身の目標達成の為に邁進していきたいと考えています。



JSC Staff Engineer  
水野谷 佳祐

## ジーテクトの多様な働き方

- ▼ [ワークライフバランス](#)
- ▼ [働き方の変化－Post/Withコロナー](#)
- ▼ [仕事・役割に壁のない男女共同参画](#)
- ▼ [家庭内の男女共同参画](#)
- ▼ [障がい者雇用](#)
- ▼ [シニアの活躍](#)
- ▼ [多様な働き方実践企業](#)
- ▼ [くるみん](#)
- ▼ [シニア活躍宣言](#)

### 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、年度初めに部門単位で連続休暇を含めた取得計画を作成し、総務部が毎月進捗を管理しています。総務部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2019年度に61.5%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。

### 働き方の変化－Post/Withコロナー

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おこなっています。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。現在まで、社内感染者はゼロを維持しています。（2020年9月末時点）

緊急事態解除後も、間接部門の出勤率を原則50%以下とする勤務体制としています。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財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。また、2019年度は初めて女性管理職5名を登用しました。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を社内報で推奨しており、2017年度と2019年度に実際の取得実績があります。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。



## 障がい者雇用

2013年以降、地域の支援センターと協力体制を築き、障がい者が活躍できる職場の拡大と雇用の拡大に積極的に取り組んでいます。2019年度は、これまで採用してきた障がい者雇用の方々が、実際に社内でのどのような業務を担当しているのかについて社内共有しました。障がいの有無ではなく、あくまで個人の能力に応じた働き方、活躍ができることを周知することにより、障がい者雇用に対して理解を深める施策となりました。今後も、雇用者数を増やすことをゴールとせず共に働く環境づくりに取り組み、障がい者が仕事を通じ、誇りをもって自立した生活が送れるよう、社会進出を支援していきます。

## 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。

## 多様な働き方実践企業

### 多様な働き方実践企業「ゴールド+（プラス）」



埼玉県の「多様な働き方実践企業認定制度」にて「ゴールド+（プラス）」の認定を受けています。

## シニア活躍宣言

### 「シニア活躍推進宣言企業」



埼玉県より「シニア活躍推進宣言企業」の認定を受けています。

## くるみん

### 子育てサポート企業「くるみん認定」



「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より認定を受けています。

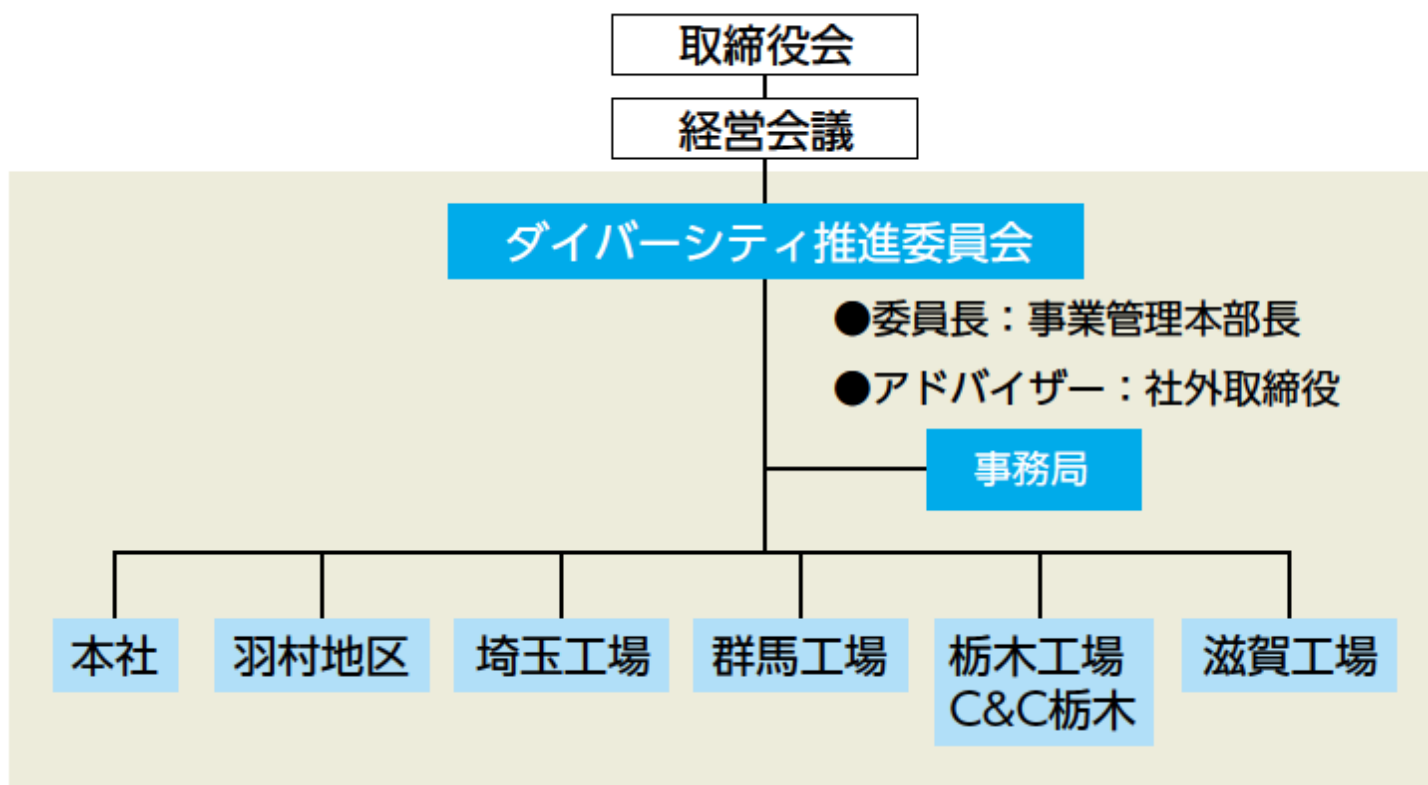
## ダイバーシティへの取り組み

### 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、ジーテ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押し進めていきます。

### ●ダイバーシティ推進委員会 体制図





## 労働安全衛生への取り組み

▼ [安全衛生方針](#)

▼ [中央安全衛生委員会組織図](#)

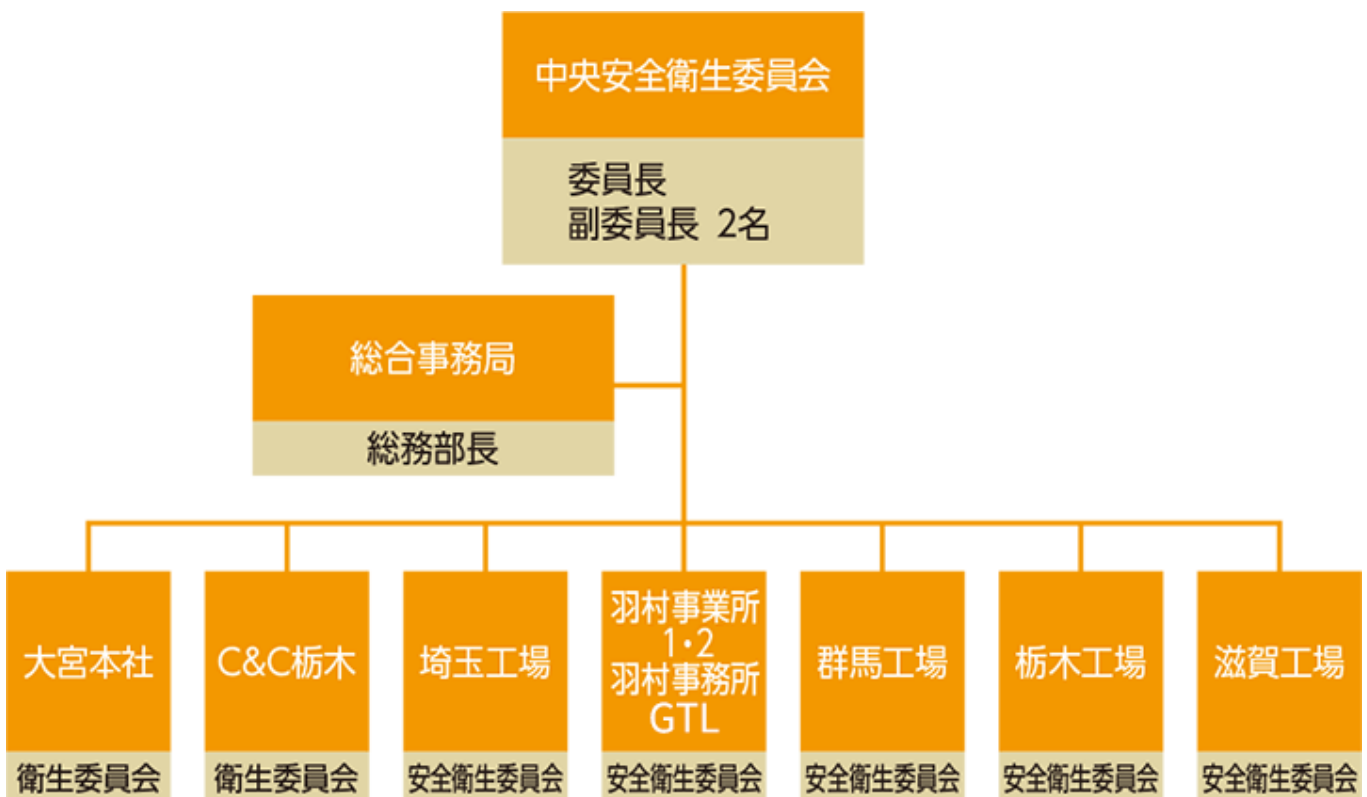
▼ [各種取り組み](#)

### 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



## 各種取り組み

### 避難訓練

火災、大規模地震に備え、日頃から防災意識を高め、また、従業員の身体、生命を守るため、各拠点において避難訓練を実施しています(1回以上/年)。

### フォークリフト運転の安全取り組み

ジーテクトでは「フォークリフト運転技能講習修了証」を保有している作業者に対して、更に独自の社内運転許可制度を取り入れ、毎年試験を行い、安全運転の技能と意識向上に努めています。

### 従業員安全講習

毎年7月に「安全大会」を開催し、労働災害、交通事故等の災害に対して過去の災害事象の振り返りを行うと共に、災害・事故ゼロに向けて意識向上を図っています。「安全大会」の他にも交通安全講習や労働安全講習を実施しています(30回以上/年)。

### 交通安全への取り組み

通勤や出張時の交通ルール遵守はもとより、長期休暇前には若年層への交通安全講習を行っています。また、羽村地区は交通安全に積極的に取り組んだ功労に対し、福生警察署長及び福生交通安全協会より「優良事務所感謝状」を頂きました。また、普段の生活においても安全運転の意識を高めるため、羽村地区・埼玉工場及びC&C栃木では警視庁主催の「セーフティードライバーコンテスト2019」に参加しました。昨年度は195人が3人1組のチームとなり参加し、無事故・無違反の達成賞と感謝状を頂きました。



#### 関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理

## お取引先との関わり

- ▼ [調達基本方針（購買・CSR調達方針）](#)
- ▼ [お取引先とのコミュニケーション](#)
- ▼ [コンフリクトミネラル（紛争鉱物）への対応](#)
- ▼ [ジーテクトサプライヤーCSRガイドライン](#)
- ▼ [お取引先品質表彰](#)

### 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  
（わたしたちの行動指針より）
- 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

### ジーテクトサプライヤーCSR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「ジーテクトサプライヤーCSR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（2019年4月発行）を発行しています。CSR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-KTB（ブラジル）、お取引先に対する説明会の様子

## 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。昨年度は110社のお取引先の皆様にご参加いただきました。



取引先懇親会

## お取引先品質表彰

高い品質を維持するためには、お取引先を含めた品質マネジメントが重要であることから、ジーテクトではお取引先と一緒に、品質改善活動を行っています。中でも品質目標を達成したお取引先に対しては、当社からの感謝と敬意を伝えると共に、他のお取引先における品質改善の動機付けとなるよう「取引先品質表彰制度」を設けています。

2019年は前年度の実績から特に優秀なお取引先5社を表彰させていただきました。表彰式では、各社の取り組みや当社の品質管理などについて発表する場を設けることにより、品質レベル全体の底上げに繋がっています。



表彰式の様子

## 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。ジーテクト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。

### 関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)

## 品質保証への取り組み

品質保証マネジメント

品質向上に向けた取り組み

## 品質保証マネジメント

▼ [品質方針](#)

▼ [品質保証体制](#)

▼ [IATF16949認証](#)

### 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する。

### 品質保証体制

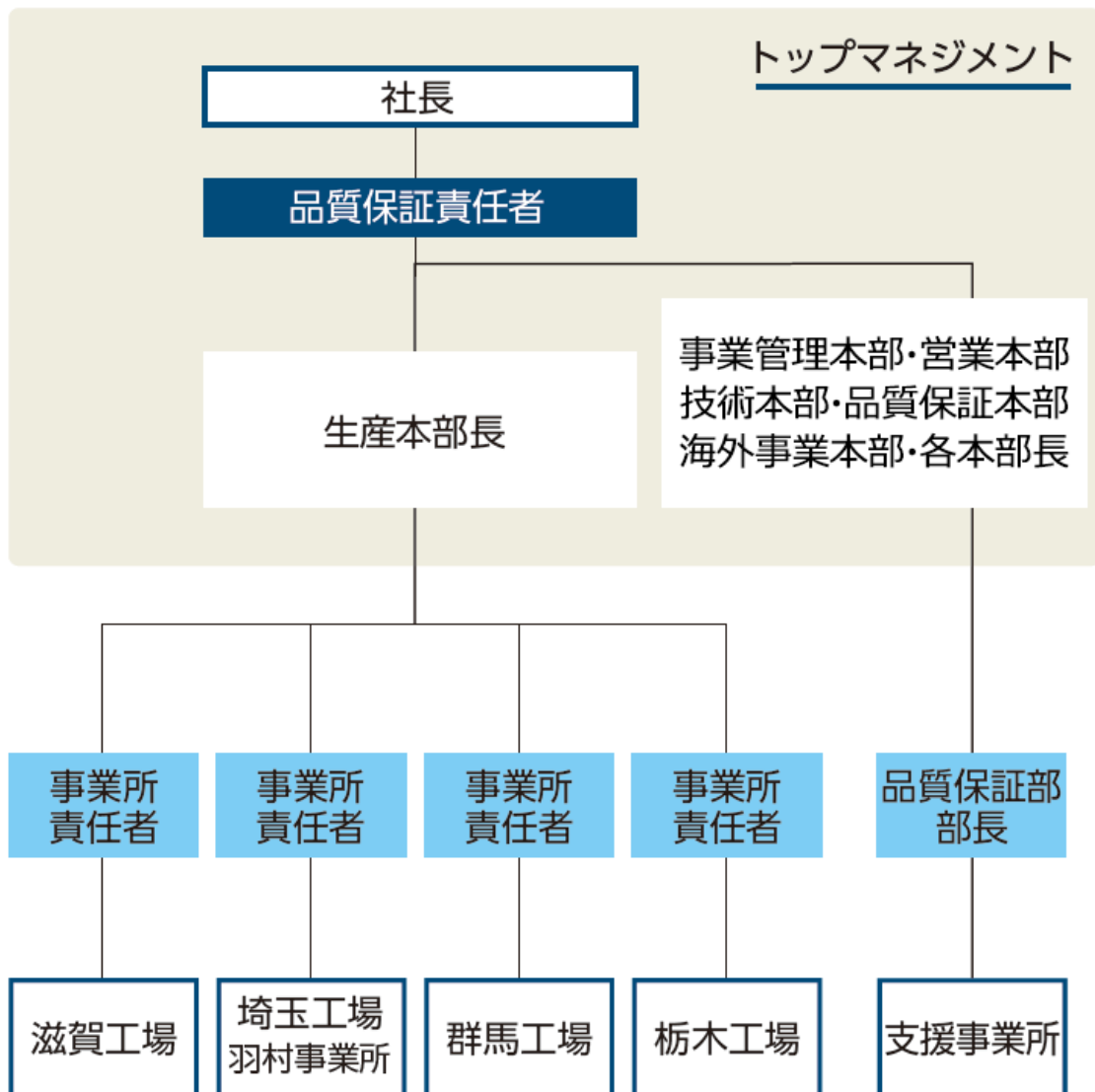
顧客を満足させる高品質な製品を作り上げるために、G-TEKT全22拠点での「1保証体制1マニュアル」を確立しています。また各拠点が、このルールに適合することで拠点間の品質保証システムの水平展開を図ることができ、生産活動だけでなく物流まで含めた品質保証に貢献できます。

#### ● 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)



## 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 **78%**

### 関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理

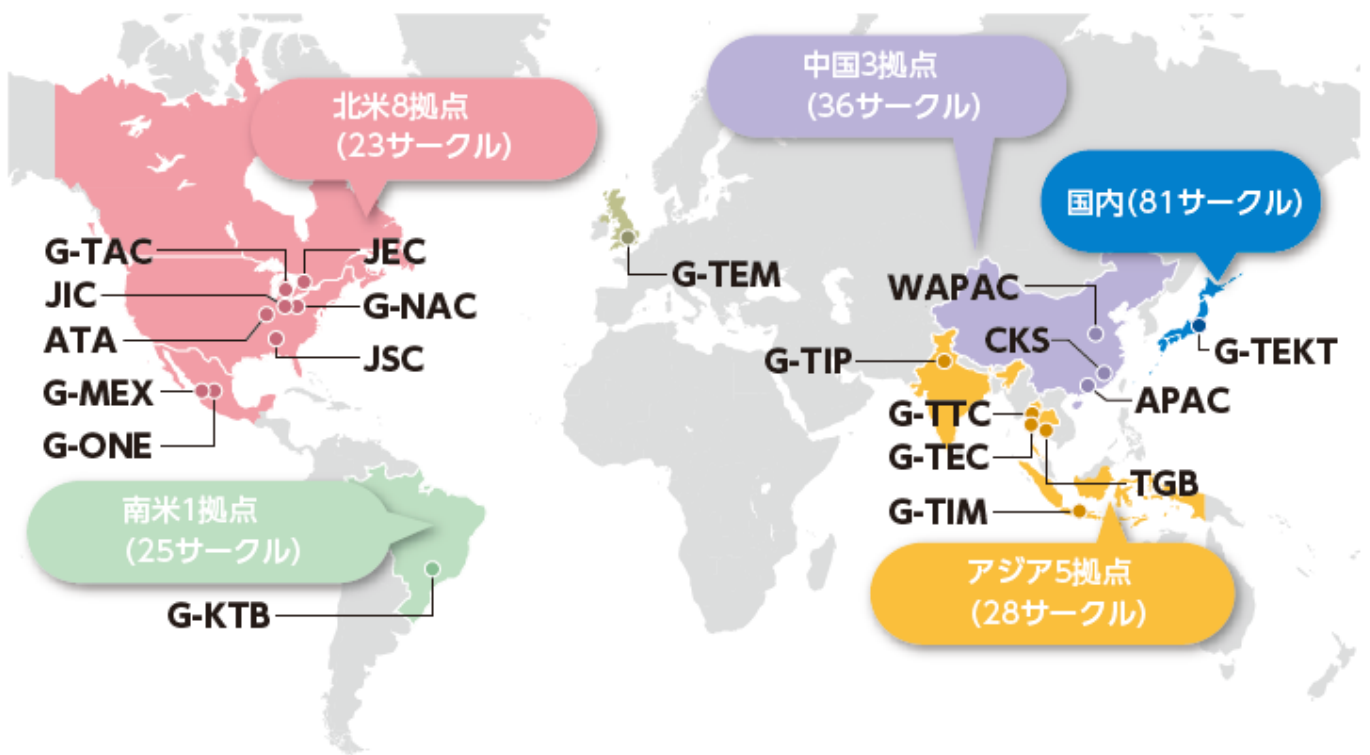


## 品質向上に向けた取り組み

## ジテクトサークル活動の実践

ジテクトグループでは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。

世界6地域にてサークルが活動を行っています。



## TOPICS

## ジテクト中国拠点(APAC)、「優秀サプライヤー賞」受賞

广汽本田自動車様、東風本田発動機様合同の『サプライヤー大会』において、APACが優秀サプライヤーの内の1社として選出されました。2014年度に賞を受賞して以来、3度目となります。社員全員が目標意識を高く持ち、活動してきた成果であり、これからも高い品質をお客様に提供し続けていきます。



掲載情報はございません

## 地域社会との関わり

ジーテクトグループでは、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、地域のより良きパートナーとなるべく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、多岐に亘る社会貢献活動を行っています。

### 中国

#### ■CKS

近隣にある農村地域において、病気などの理由で生活が困難な方々を支援しています。困っている家庭を直接訪問し、生活用品や米、油を寄贈しました。こうした活動を通じて、地域との良好な関係を築いています。



### タイ

#### ■G-TEC

地域の小学校に対し、子供たちがコンピュータ学習をできる環境を整えるため、デスクトップパソコンを30台寄付しました。この小学校は従業員の子供たちも多く在学していることから、多くの方々から感謝の言葉をいただきました。



## ■ G-TTC

2020年1月、地域の「子供の日」のイベントに参加しました。会社を紹介するためのブースを出展し、事業について理解を深めていただくと共に、ゲームや景品の配布を行うことで、子供たちや地域住民の方たちと交流を深めることができました。





## インド

---

### ■G-TIP

4月から10月にかけて、敷地内の緑地帯管理で不要となった枯葉や枯れ枝を集め、地域住民の方々へ提供しています。インドでは、これらの枯葉や枯れ枝は炊事の燃料や家畜の餌となり、住民の生活を支えています。地域住民との良好な関係はもとより、資源を無駄にしない循環型社会の実現に一役を担っています。



## イギリス

---

### ■G-TEM

イギリス工場では、毎年従業員が手作りのケーキやお菓子を販売し、その売上金を癌患者及び心臓疾患患者支援団体へ募金する活動を行っています。  
こうした募金活動を通じ、支援団体と共に病気を患う人々をサポートしています。



## 日本

### ■ 本社

本社の従業員全員が参加できる取り組みとしてフードドライブの活動を行いました。この取り組みを通してフードドライブの仕組みやフードロスの問題等、日本で起こっている社会問題について知る機会となりました。集まった合計29.2kgの食料品は、NPOを通じて県内の子ども食堂に寄付させていただきました。



### ■ 埼玉工場

埼玉工場では四半期ごとに地域環境美化活動に取り組んでいます。昨年は年間を通して53名が参加し、可燃ゴミ223kg、不燃ゴミ9kgを集めることができました。定期的に活動することにより周辺地域の美化が保たれています。





[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)  (PDF : 280KB)

[G-TEKT コーポレートガバナンス基本方針](#)  (PDF : 276KB)

[G-TEKT コーポレートガバナンス基本方針 \(英文\)](#)  (PDF : 183KB)

## コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方

### 基本的な考え方

当社は、お客様をはじめ、従業員、株主・投資家、社会から「存在を期待される企業」となるために、社会的責任を有する企業として、経営の重要性を認識し、透明・迅速・公正、果敢かつリスクを勘案した意思決定を確保する組織・仕組みを整備し、全てのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことが、経営の最重要課題の一つとして認識しております。

より実効性の高いコーポレートガバナンスの実践と、継続的な改善の取り組みにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指してまいります。

### コーポレートガバナンス・コード

「攻めのガバナンス」の実現を目指して策定されたコーポレートガバナンス・コードに対しましては、その趣旨を踏まえ、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、当社の経営に最も効果的なガバナンス体制を構築するため、当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方、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」を取締役会において決議し、コーポレートガバナンス報告書にて開示しております。

### 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「わたしたちの行動指針」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。

### 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。

## 腐敗行為防止のための取り組み

当社では、近年のグローバルレベルでの腐敗行為防止への対応強化を受けて、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、2017年12月に贈収賄防止方針を制定し、日々、腐敗行為防止に取り組んでいます。この方針は、ジーテクトグループの企業及び役職員が企業活動において日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法（FCPA: Foreign Corrupt Practices Act）、英国の贈収賄法（UKBA: Bribery Act）等の各国の贈賄規制法制に対応しており、遵守すべき方針を定めています。

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。また匿名で通報が内部通報窓口を設置し、継続的かつ実践的な贈収賄防止の教育・研修を通じて腐敗防止にかかる運用の実効性を高める体制を構築しています。

## 公正なビジネス慣行の推進

当社では、独占禁止法の重要性を認識し、2017年12月にジーテクトグループの企業及び役職員が参加するすべての会合の運営等、企業としての活動について独占禁止法（私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律）を含む各国・地域の競争法（関連する法案を含む）を順守することを目的に、2017年12月に競争法遵守方針を制定し、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。

### <禁止事項>

各企業役職員は、同業他社の役職員が出席する会合においては、次のような行為を行うための議論や情報交換を行ってはならない。

- (1) 販売価格、供給数量などを取り決めて競争を制限する行為。
- (2) 価格戦略、価格構成、価格変更の予定、代受条件などの申し合わせ。
- (3) 販売先制限、販売地域制限、生産機種制限などの申し合わせ。
- (4) 取引先、取引数量、売上高、市場占有率などを取り決めて競争を制限する行為。
- (5) その他競争法に抵触するおそれのある行為。

前項のほか、競争法に違反または抵触する行為を行ってはならない。

## 強制労働・児童労働の禁止

当社では、ジーテクト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。

## 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。

### 関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)



当社は、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化する目的で、独立社外取締役及び社内取締役で構成された任意の諮問委員会を設置し、取締役及び経営陣幹部の指名、報酬の決定について、事前に諮問委員会にて適切である旨の意見を得たうえで取締役会に上程しています。

## 経営陣への委任の範囲

---

社内規程である『取締役会規程』、『審議基準』を定め、取締役会審議事項及び執行役員に委任する事項を明確に規定しています。業務執行の監督と経営上の重要事項の決定機能を担う取締役会については、事業計画等の経営の基本方針その他の経営上の重要事項、並びに法令、定款により取締役会が決定すべきこととされている重要な業務執行の意思決定を行います。取締役会が決定すべき事項以外の意思決定及びその執行は、業務執行レベルの意思決定機関である経営会議に幅広い権限を委ねています。これにより経営判断の迅速化を図る一方、取締役会への報告事項を明確化する基準（審議基準）を整備し、取締役会のモニタリング機能を強化することで、委任とけん制のバランスを確保しています。

## 取締役の兼任の状況

---

当社の取締役・監査役が他の上場会社の役員を兼任する場合は、当社に対する各々の受託者責任を全うするため、当社以外の兼職を3社以内とすることが望ましいと考えています。

なお、当社の社内取締役及び常勤監査役は、本報告書提出時点において、海外子会社の代表者ないし当社以外の上場会社の役員を兼任していません。

当社の社外取締役・社外監査役は、いずれも兼職数が3社以内にとどまっています。

また、兼任状況については、株主総会招集ご通知等にて重要な兼任状況を毎年開示しています。

## 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。

過去4年間のモニタリング結果を基に、2019年度に取締役会の構成を大幅に見直したことなどにより、取締役会の多様性や人数、社外取締役の人数・比率などについて改善されていることが確認されました。

一方で、海外子会社のガバナンスやリスクコントロールについては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、今後、グループガバナンス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。

## 関連当事者取引の適正手続

---

当社は、会社法が定める利益相反取引について、社内規程に基づき、事前に取締役会の承認決議を必要とするとともに、役員に対して関連当事者取引の有無に関する確認書の提出を求め、取引の監視を行っています。

また、支配株主等との取引について、当社の自主性・自律性の観点から、他の取引先と同様の条件に基づいて取引条件及び決定方法の合理性・妥当性を確認し、法令に従い適切に行うこととしています。

## 役員のトレーニング

---

当社は、取締役・監査役に対するトレーニングとして、新任の社外取締役及び社外監査役に対し、当社の経営理念、経営戦略、事業内容を説明する機会を設けるほか、当社研究施設・生産工場の見学を行います。また、全ての取締役・監査役に対し、役員として必要な基本知識を学ぶための外部の教育訓練を斡旋し、費用を負担するとともに、役員を対象とした社内のコーポレート・ガバナンス研修を開催する等、取締役・監査役としての役割と責務についての理解を深める場を随時提供します。

# 企業統治の体制の概要及び当該体制を採用する理由

## 監査役会設置会社

当社は、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・監査に有益であることを理由として、監査役会設置会社を制度として選択しており、取締役会及び監査役会により、業務執行の監督及び監査を行っております。

## 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、石川美津男、吉沢勲、瀬古浩、大胡誠、稲葉利江子の6名（うち社外取締役は大胡誠、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。

なお、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、取締役の任期を1年としております。

## 諮問委員会

当社は、取締役会の諮問委員会を設置しており、役員候補者の選定、役員報酬の決定等の重要な議題について、取締役会は適宜諮問することとしております。諮問委員会は、筆頭独立社外取締役大胡誠を委員長として、代表取締役社長高尾直宏、取締役吉沢勲、稲葉利江子の4名で構成されております。

## 監査役会

当社は、監査役制度を採用しており、監査役は4名（うち常勤監査役は中西孝裕、田村依雄の2名、社外監査役は新澤靖則、北村康央の2名）であります。監査役は監査役会を構成し、監査役会において定めた監査の方針、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おります。

## 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、海外事業本部長石川美津男、事業管理本部長吉沢勲、技術本部長瀬古浩、品質保証本部長矢端志津男、営業本部長廣瀧文彦、生産本部長藤井琢人の7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の導入しているほか、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て情報交換・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。

## 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。

当期の主な取組みとしては、機密情報管理体制の強化、『わたしたちの行動指針』の改定、企業の不正防止を題材としたコンプライアンス研修を実施したほか、グループガバナンスの重要性に鑑み、国内外の自己検証方法の見直しなどを行いました。

#### ・リスク管理に関する取組み

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組みを継続的に行っています。

当期は、新型コロナウイルス感染拡大や関東地方で発生した台風を教訓として、サプライヤーマネジメントを含む『事業継続計画（BCP）』の見直しの検討及び訓練を実施いたしました。

さらにグループ全体でのリスク管理の重要性に鑑み、当社グループが進出している国ごとに最優先対応リスクを選定し、各子会社が対策を推進いたしました。

### 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。

## 社外役員の状況

### 社外役員の員数

当社の社外取締役は2名、社外監査役は2名であります。



## 当社との人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係

社外取締役大胡 誠、稲葉利江子と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。また、大胡 誠は、他の会社等の社外役員を兼任しておりますが、当社と当該他の会社等との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。

社外監査役新澤靖則、北村康央と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。また、北村康央は、他の会社等の社外役員を兼任しておりますが、当社と当該他の会社等との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はありません。

## 社外役員の実効性基準

当社は、社外役員の実効性に関する基準を設け、社外役員が以下に定める要件を満たすと判断される場合に、当社に対し十分な実効性を有していると判断しております。

1. 本人に、当社グループにおける勤務経験がないこと
2. 本人に、当社の主要株主である組織における勤務経験がないこと
3. 本人に、当社の主要な取引先 (注) 1 における勤務経験がないこと
4. 本人に、当社の主要な借入先 (注) 2 における勤務経験がないこと
5. 本人に、当社の主幹証券における勤務経験がないこと
6. 本人に、当社の監査法人における勤務経験がないこと
7. 当社と本人との間に、コンサルティングや顧問契約などの重要な取引関係 (注) 3 が現在及び過去5年以内にな  
いこと
8. 本人に、当社が政策保有目的で保有すると判断する投資先の組織における勤務経験がないこと
9. 本人の近親者 (注) 4 が、当社に勤務していないこと
10. 本人の当社における社外役員としての在任期間が、通算で10年を超えていないこと

(注)

1. 「主要な取引先」とは、当該取引先との取引による売上高等が当社の売上高等の相当部分を占めている者又は当社に対して当社の事業活動に欠くことができない主要な設備・材料等の事業用財産を相当程度提供している者をいう。
2. 「主要な借入先」とは、当社のいわゆるメインバンク及び準メインバンクをいう。
3. 「重要な取引関係」とは、当社から収受している対価が年間で1千万円を超える場合をいう。
4. 「近親者」とは、本人の配偶者又は4親等内の親族である者をいう。

## 当社の企業統治において果たす機能及び役割及び選任状況に関する当社の考え方

### ・社外取締役

氏名	当社の企業統治において果たす機能及び役割及び選任状況に関する当社の考え方
大胡 誠	国際的案件に携わる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、豊富な経験を有しており、海外展開を積極的に行っている当社の企業経営の透明性を高めるため、客観的視点から監督を行うことができる人材であると判断し、社外取締役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の実効性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
稲葉 利江子	大学機関の研究者として、情報処理技術を活用した教育・異文化コミュニケーションなどの幅広い領域での見識を有しており、新たな視点から当社の企業活動を捉え、論理的客観的な示唆を与えることで、経営全般に対して監督を行うことができる人材であると判断し、社外取締役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれに

も該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

## ・社外監査役

氏名	当社の企業統治において果たす機能及び役割及び選任状況に関する当社の考え方
新澤 靖則	長年に亘る国税における豊富な業務経験及び税理士としての専門的知識を有しており、客観的視点から当社の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と判断し、社外監査役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。
北村 康央	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、豊富な経験を有しており、客観的視点から当社の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と判断し、社外監査役に選任しております。 また、上場管理等に関するガイドラインⅢ5.(3)の2に規定する独立性基準のいずれにも該当しないこと及び当社が制定した「社外役員の独立性基準」により、独立性を有すると判断し、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ています。

## 社外取締役又は社外監査役による監督又は監査と内部監査、監査役監査及び会計監査との相互連携並びに内部統制部門との関係

社外取締役及び社外監査役は、常勤監査役との情報共有を行い、経営をモニタリングしております。また、取締役会において、業務監査室から監査計画及び監査報告の説明を受けることで、J-SOX評価及び内部監査について、妥当性を確認しています。

## 監査役監査の状況

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。

当事業年度において当社は監査役会を合計13回開催しており、個々の監査役の出席状況は以下のとおりです。

区分	氏名	監査役会出席状況
常勤監査役	中西 孝裕	90.9% (10回/11回)
常勤監査役	田村 依雄	100% (13回/13回)
社外監査役	新澤 靖則	100% (11回/11回)
社外監査役	北村 康央	90.9% (10回/11回)

(注) 全回数が異なるのは、就任時期の違いによるものです。

## 内部監査の状況

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（3名）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。

## 会計監査の状況

### 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

24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

白田 英生  
吉原 一貴

### 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8名、その他8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、監査実施体制およ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。

会計監査人の解任また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また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、グループ監査およ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。

## 役員の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針に係る事項

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しています。

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」、株式価値及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。

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。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。

当社役員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。その内容は、当社取締役（社外取締役、監査役は本制度の対象外とします。以下同じ。）及び当社と委任契約を締結している執行役員（以下、「取締役等」という。）を対象に、当社が金銭を拠出することにより設定した信託（以下、「本信託」といいます。）が当社株式を取得し、当社が各取締役等にその役位、業績等に応じて付与するポイントの数に相当する数の当社株式を本信託を通じて各取締役等に対して交付するものです。

基本報酬及び賞与の具体的な配分については、客観性・透明性を確保するため、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の諮問委員会において審議され、その審議結果を踏まえて、最終的に取締役会の決議により再一任された代表取締役社長が決定します。

株式報酬は、中長期的な株式価値向上に対する非業績連動部分及び営業利益を指標とする短期業績連動部分で構成され、取締役会で決議した株式交付規程に基づいて支給されます。

なお、当事業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、114億円で、実績は、86億77百万円となりました。

非業務執行取締役については、賞与及び株式報酬を支給しません。

社外取締役の報酬については、独立した立場から経営の監視・監督機能を担う役割に鑑み、賞与及び業績連動型株式報酬の支給はありません。

監査役の報酬については、株主総会の決議によって定められた報酬枠の範囲内において監査役の協議によって決定していますが、会社業績に左右されにくい報酬体系とするために、業績連動型株式報酬の支給はしていません。

## 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

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	株式報酬引 当金	
取締役 (社外取締役を除く。)	198	172	-	25	7
監査役 (社外監査役を除く。)	39	39	-	-	3
社外役員	20	20	-	-	7

## 投資株式の区分の基準及び考え方

当社は、保有目的が純投資目的である投資株式と純投資目的以外の目的である投資株式の区分について、専ら株式の価値の変動又は株式に係る配当によって利益を受けることを目的とする場合か否かを基準として区分していません。

## 保有目的が純投資目的以外の目的である投資株式

### 保有方針及び保有の合理性を検証する方法並びに個別銘柄の保有の適否に関する取締役会等における検証の内容

当社は、取引関係の維持・強化、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、取締役会において毎年の見直しを行い、保有する意義の乏しい銘柄については、適宜売却しています。

#### 銘柄数及び貸借対照表計上額

	銘柄数（銘柄）	貸借対照表計上額の合計額（百万円）
非上場株式	1	1
非上場株式以外の株式	5	319

#### ・当事業年度において株式数が増加した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の増加に係る取得価額の合計額（百万円）	株式数の増加の理由
非上場株式	-	-	-
非上場株式以外の株式	2	21	持株会への拠出による増加

#### ・当事業年度において株式数が減少した銘柄

	銘柄数（銘柄）	株式数の増加に係る売却価額の合計額（百万円）
非上場株式	-	-
非上場株式以外の株式	-	-

### 特定投資株式の銘柄ごとの株式数、貸借対照表計上額等に関する情報

#### ・特定投資株式

銘柄	当事業年度	前事業年度	保有目的、定量的な保有効果及び株式数が増加した理由	当社の株式の保有の有無
	株式数（株）	株式数（株）		
	貸借対照表計上額（百万円）	貸借対照表計上額（百万円）		
(株)三菱UFJフィナンシャル・グループ	447,170	447,170	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化	無
	180	248		

(株)SUBARU	36,216	30,808	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化 (株式数の増加) 持株会への拠出による増加	無
	75	77		
阪和興業(株)	30,025	27,507	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化 (株式数の増加) 持株会への拠出による増加	有
	50	84		
アイダエンジニアリング(株)	14,674	14,674	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化	有
	10	11		
日産自動車(株)	10,000	10,000	(保有目的) 長期的な取引関係の維持、強化	無
	3	9		

(注) 特定投資株式における定量的な保有効果の記載が困難であるため記載しておりません。

## 保有目的が純投資目的である投資株式

該当事項はありません。

### 関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理



# 取締役・監査役・執行役員

## 役員指名・選任

### 取締役候補者の指名方針

1. 取締役会は、社長の提案を受け、多様性に配慮しつつ、中長期的な企業価値を創造するために必要な経験、知識、能力を有する人材を取締役候補者として指名する。
2. 社内取締役は、当社の事業についての高い専門性を有し、経営全般を的確かつ公正に監督できる知見を有していること等を踏まえて選任する。
3. 社外取締役は、出身の各分野における豊富な業務経験と識見を有し、経営から独立した立場からの確かつ公正に監督を行える資質を有する人材を選任する。

### 監査役候補者の指名方針

1. 取締役会は、原則として社長の提案を受け、審議の上、株主の負託に応え監査実務を適切に遂行できる人物を監査役候補者として指名する。なお、社長は監査役会の事前の同意を得たうえで取締役会に提案する。
2. 監査役候補者は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、人格・見識に優れた人物であるとともに、会社経営や当社の業務に精通した人物、または、法曹、行政、会計、教育等の分野で高い専門性と豊富な経験を有する人物であることを要する。

### 執行役員を選任の方針

1. 取締役会は、社長の提案を受け、審議の上、当社グループの一定の重要な業務執行を担うことができる人物を執行役員として選任する。
2. 執行役員は、性別・国籍等の個人の属性に関わらず、会社経営や業務に精通し、人格・見識に優れた人物とする。
3. 執行役員の選任・解任にあたっては、会社の業績等の評価を適切に反映する。

## 役員報酬

### 役員報酬の決定方針

1. 当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計する。
2. 当社の業務執行役員の報酬は、現金固定報酬、賞与、業績連動部分を含む株式報酬から構成される。
3. 当社の社外取締役、監査役の報酬については、業績連動型株式報酬を支給しない。

## 株主との関係

### 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なうよう努める。

### 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ない、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なう。

### 株式の保有およ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否かを精査したうえで適切に行なう。

### 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する。

### 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る。

- (1) 当社は経営トップ自らが株主との対話に取り組み、取締役事業管理本部長がIR実務を統括する。

(2) 株主との対話が適切に行なわれるため、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なう。

(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なう。

(5) これらの活動を行なうにあたり、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、社内に関連規則を遵守のうえ、適切に株主との対話を行なう。

## 関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理

## 株主以外のステークホルダーとの関係

### 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る。

### 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すことを目的として、女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進する。

### 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、行動指針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、通報を受け付ける。

- ・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。
- ・内部通報窓口へ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。

#### 関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)

## 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、株主、投資家や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く。

### 関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)



## 情報セキュリティ

### 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・漏洩防止を行なう。
- 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なう。

### 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。

#### 関連コンテンツ

[役員紹介](#)[CSR](#)[情報管理](#)



### 第三者意見

2020年9月18日現在



#### 松川 恵美

2019年（一社）コレクティブ・アクション設立、代表理事。国際環境NGOのCDP シニア・マネジャー兼任。サステナビリティ経営・開示、クリーンテクノロジー、ESG投資などが専門。上場企業や機関投資家、起業家向けにコンサルティングを提供。東京外国語大学卒業後、富士通入社、調査・コンサル会社などを経て2011年（株）グリッド&ファイナンス・アドバイザーズ設立、元代表取締役社長。主な実績は、環境省「環境報告ガイドライン及び環境会計ガイドライン改定に関する検討会」委員、GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）「スチュワードシップ責任及びESG投資のあり方についての調査研究業務」プリンシパル・コンサルタントなど。登壇は、環境省主催「ESGシンポジウム」、東京大学木材利用システム研究会「ESGの課題から考える企業の持続的成長戦略」、林野庁「デフォレステーションゼロ・シンポジウム」、21世紀金融行動原則・環境省「長期投資家のESG評価」ほか多数。

### 新サイトが示す開示の姿勢

新しく開設されたCSRサイトを拝見して、ますます強くなるサステナビリティ経営に関する情報開示への要求に対して、誠実に応えようというジューテクトの姿勢が表れているという印象を受けました。計画や実績の報告に加え「ESGデータ」という名称でまとまった項目も設置されました。このような開示は、ESG投資家をはじめ、国際社会、グローバルな取引先などと、より良い対話と関係を構築する基盤となるでしょう。

### バウンダリー拡大への期待

グローバルなESG評価の観点から実績に関する報告を見ていきますと、計画と実施、結果という開示のサイクルが充実してきており、特に環境への取り組みでは、海外を含め連結子会社における対応をバウンダリーとした数値が報告されています。また人権の尊重に関して「行動指針」を刷新するなど、より良い職場づくりへの努力が表れている一方で、以前から課題となっている労働や人権課題でカバーすべき分母（「従業員」の範囲）や、周知徹底の仕組みが、やや曖昧なままです。特に海外の労働現場にこそ人権や腐敗のリスクがあると想定されますが、明らかな方針が見受けられません。ダイバーシティ&インクルージョンを推進する委員会の設置は、実践を伴う大きな前進です。グローバル企業として、海外全域を対象とした数値目標と成果の開示を期待いたします。

### パリ協定との整合性

トップメッセージでも示されている通り、モビリティの世界はこれまでにない変革期を迎えています。特に気候変動に伴う社会の変化は、ジューテクトのビジネスにとって重要な要素として、関連するリスクと機会を見極めていく必要があります。ジューテクトのGHG排出量削減目標は、これまでやや低いという評価でしたが、今回、パリ協定と整合する目標を目指し、SBT（Science Based Target）を採用する方針を決めたことを公表されました。このシナリオの中で、どのような戦略が見出されるか、注目していきたいと思えます。

2016年に定義したマテリアリティは、この数年で大きく変化した世界の現状を反映するためにも、課題のアップデート、長期的な視点、客観的外部要因の重視などを取り入れていく時期に来ていると思います。その上で、「果たすべき責任」や「社会への貢献」というCSRの範囲を超え、ESG課題と深く関連するビジネスの「リスクと機会」を認識し、サステナブルな経営の体制を強化する方向性を開示してほしいと考えます。

以上

一般社団法人コレクティブ・アクション  
代表理事 松川恵美

### 第三者意見を受けて

当社のCSRサイト更新にあたり、松川様には貴重なご意見をいただき誠にありがとうございました。当社への更なる期待をお寄せいただき、そのご期待に応えられるよう努力していきたいと思えます。また、ご指摘いただいた内容は真摯に受け止め、今後は多くのESG情報が海外子会社を含めた連結ベースでの開示となるよう社内の仕組みを強化するとともに、合理的な目標を設定し成果を開示できるよう推進していきたいと思えます。そのため当社は、これまで年1回発行してきた「CSR報告書」ではなく、ホームページによる情報開示に一本化することといたしました。ウェブサイトの特性を活かし、情報の更新頻度を増やすとともに、より多くの情報開示に努めたいと思えます。

また、2016年に特定した当社のマテリアリティ（重要課題）についても、世の中の変化やESGに関する長期的な視点を取り入れていきたいと思えます。

当社はこれからもサステナブルな社会の実現に積極的に貢献し、プレーヤーとして参加してまいりたいと考えています。その為にも更に多くの社会課題の解決に取り組み、ステークホルダーの皆様にはホームページを通じて当社の取り組みを分かりやすくお伝えできるよう努力してまいります。

引き続き皆様からのご意見を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

CSR活動事務局：経営企画室

#### 関連コンテンツ

中長期ビジョン

企業理念

行動指針