



CSR REPORT 2022

Shape the Future

人とクルマと地球の未来を形づくる

社是

人間性尊重

技術革新

堅実経営

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

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

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。

Contents

Introduction

社是
行動指針
経営ビジョン
トップメッセージ
CSR基本方針

CSR Management

サステナビリティ基本方針
ステークホルダーとのかかわり
マテリアリティ
SDGsとのかかわり
サステナビリティ担当役員メッセージ

Environment

環境マネジメント
環境保全への主な取り組み
環境改善の取り組み
グローバルにおける環境負荷データ
生物多様性への取り組み

Social

人権尊重の取り組み
人財育成
健康経営への取り組み
ジエ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
お取引先とのかかわり
品質保証への取り組み
地域社会とのかかわり

Governance

コーポレート・ガバナンス基本方針
基本的な考え方
取締役・監査役・執行役員
株主との関係
株主以外のステークホルダーとの関係
情報開示
情報セキュリティ

ESG Data

環境
社会
ガバナンス

編集方針

発行目的

当社では、2015年に初めて「CSR報告書」を発行しました。2019年からは、当社の財務情報と非財務情報を統合してステークホルダーのみなさまに報告するツールとして、新たに「統合報告書」を発行しました。「統合報告書」では、新しい経営戦略や事業概況、財務・非財務情報などを掲載しています。それに合わせて、CSR報告書は廃止していましたが、統合報告書を補完するツールとしてWebサイトに「CSRデータブック」を掲載します。ジエクトはすべてのステークホルダーの皆様はこの「CSRデータブック」を通じサステナビリティ/ESGへの取り組みをご理解いただくことを目的として発行いたしました。

対象期間

2022年3月期
(2021年4月1日～2022年3月31日)
ただし、一部で過去の取り組みや直近の活動も記載しています。

対象範囲

海外を含めたジエクトグループ全体を対象範囲としています。

お問合せ先

株式会社ジエクト
事業管理本部 管理部 広報・IR課 担当
〒330-0854
埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目11
番地20 大宮JPビルディング18階
TEL 048-646-3404 (直通)

トッ プメ ッセ ー ジ



製造会社にとって、工場は価値創造を担う重要な資産です。当社では、CO₂排出量の削減、生産現場のDX化により、持続可能なものづくりを実現する工場をつくろうとしています。当社は「2050年CO₂排出量実質ゼロ」を目標としており、国内では2021年度に東日本エリアの工場から再生可能エネルギーへの切り替えを完了し、2022年度中には西日本エリアでも切り替えを完了します。海外工場でも、地域特性を鑑みて順次、切り替えを行っています。

また、世界12カ国に22拠点を展開する当社としては、グローバル人材の育成を重視しています。国内外を横断するジョブローテーションや海外駐在などの人事施策により、グローバル人材を育成することで、グローバル企業としての進化を目指します。

そして当社が自動車業界の激しい環境変化を乗り越えて成長していくためには、多様な知識と経験を持った人財の力が必要です。製造会社である当社は、工業系・機械系のバックグラウンドを持つ人財を数多く採用してきました。これからは、当社にない技術・ノウハウを取り入れて斬新な事業を創造していくために、IT・データサイエンスなどの最先端領域においても有能な人財を採用していかなくてはならないと考えています。

いかなる環境にあっても成長して利益を出し、それを株主の皆様や従業員に還元することが、企業経営の大原則です。利益なくしては、当社に関わるステークホルダーの皆様の幸せはないと考えます。今後とも利益にこだわった経営に徹してまいります。製造会社である当社が利益を出していくために必要なのは、第一に売上を伸ばすことであり、売上の源泉となるのは新たな受注を獲得していく製造拠点に他なりません。当社は、製造拠点を果敢に拡充する攻めの姿勢を貫いて、EV時代の市場ニーズを先取することで、将来の利益創出を目指します。ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご支援を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

CSRマネジメント

サステナビリティ基本情報

サステナビリティ基本方針

ジーテクトの目指す、人とクルマと地球のより良い未来のために、事業活動を通じた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

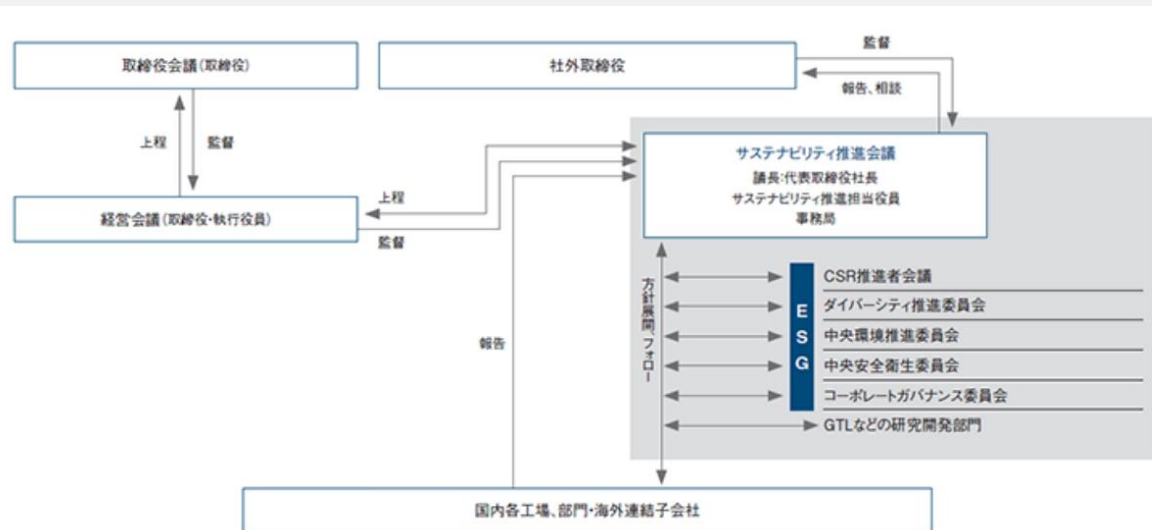
顧客・消費者ニーズに応える、高品質な製品と技術革新への挑戦で、持続可能な自動車社会を支えます。

■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

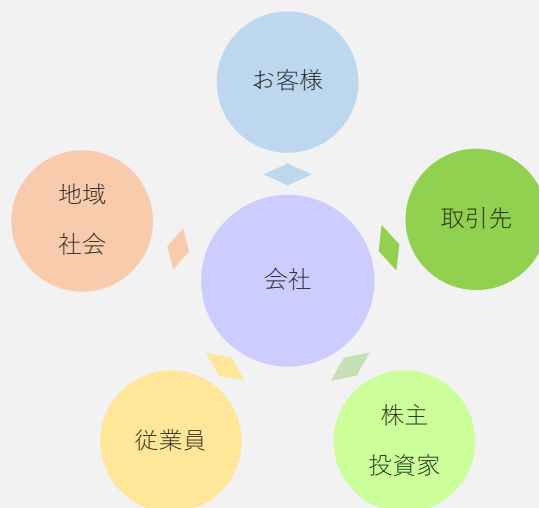
当社は、事業活動を通じて社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献することを重要な経営課題と認識しており、SDGsの達成に向けた体制を構築し、取り組みを推進しています。社内委員会でのサステナビリティ関連課題を横断的・総合的に統合するため、サステナビリティ推進会議を設置し、代表取締役を議長として年一回開催します。サステナビリティの観点から、事業におけるSDGsの目標とのギャップを認識し、目標達成への貢献度を測定し、情報を開示してまいります。



CSRマネジメント

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。

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。

CSRマネジメント

マテリアリティ

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。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

当社はエネルギー転換を進め、脱炭素を実現する未来のモビリティ社会を見通して、培ってきた軽量高剛性化技術を武器にイノベーションに取り組んでいます。当社は、2016年に4つのマテリアリティ領域を特定していますが、外部環境の変化等を踏まえ、現在見直しを図っています。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、環境保護とビジネス推進といった相反するテーマにも挑戦していきます。

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当社にとって、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。そこで当社では、チェックリストを用いるなどして定期的に国内・海外拠点のガバナンス状況を確認するとともに、本社と現地で課題の共有や改善策の検討を行い、ガバナンスレベルの維持向上を図っています。

人材育成



当社では、新入社員からベテラン社員まで、様々な人材開発プログラムを用意し、会社主導による人材育成に力を入れています。人の成長なくして企業の成長はあり得ないという考えの下、持続的な成長と進化を遂げる企業であるため、当社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



当社の製品から成る自動車は、最も環境に配慮しなければならない製品のひとつです。特に自動車の燃費は車重によって大きく左右されることから、車体の軽量化は大きな課題です。当社では、独自の設計思想と軽量化技術により、性能は落とさずに車体の軽量化を実現することで、環境負荷の少ない製品づくりを行っています。

環境マネジメント



持続可能な社会の実現に向け、気候変動リスクに取り組むことは企業が果たすべき大きな社会的責任です。当社は自社の事業を通じて排出されるCO₂削減に向け、体系的に積極的な取り組みを行っているほか、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。

CSRマネジメント

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。



環境

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。

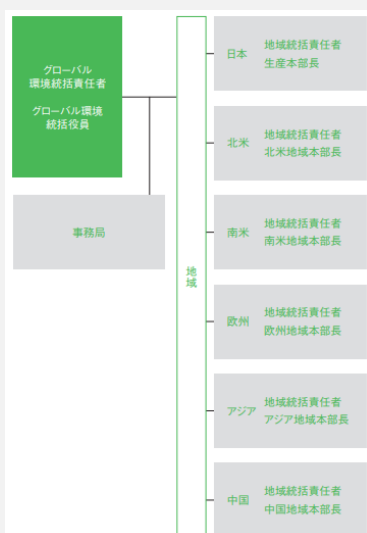
環境方針

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。
- 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

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（専務執行役員：中本光俊）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。なお、従来からの環境マネジメントシステム（EMS）の中央環境推進委員会は日本地域を統括する委員会に移行し、継続して活動を行っています。EMSに関しては、2021年度にはG-ONE（メキシコ）とG-TES（スロバキア）が新たに認証取得となりました。

■ グローバル環境管理体制



■ ISO14001：2015認証取得割合（事務所件数ベース）

国内 **100%**、海外 **85%**

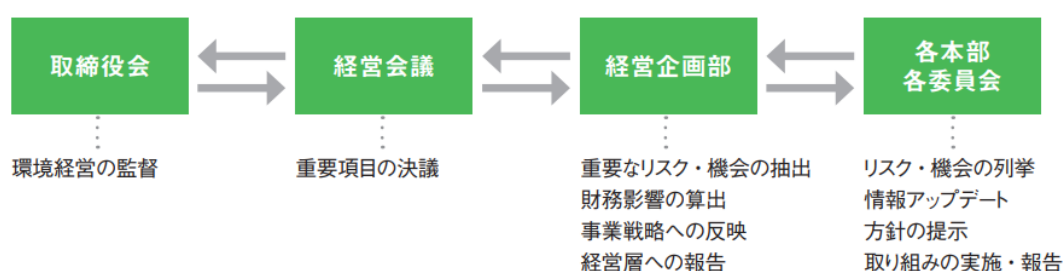
環境

TCFDへの対応

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、代表取締役社長をトップとしたGX（グリーントランスフォーメーション）プロジェクトを立ち上げ推進してまいりました。また、GXプロジェクト内で、代表取締役社長は、リスクマネジメントオフィサーを兼任する執行役員（生産本部長）をグローバル環境統括責任者に任命しました。

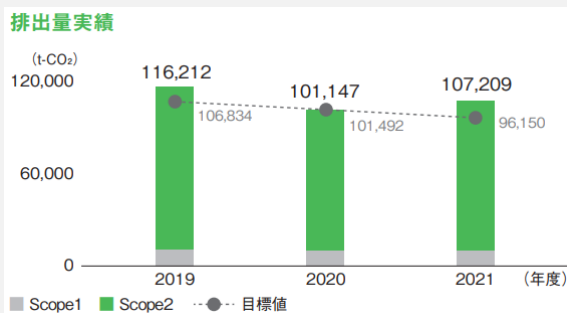


気候変動に関する情報開示

当社は、環境マネジメントをマテリアリティ（重要課題）の一つとして掲げ、従来より環境経営に取り組んでまいりましたが、今後はTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の枠組みに沿って、投資家をはじめとする幅広いステークホルダーへ、より積極的に情報開示を進めてまいります。気候変動に伴う事業活動に与えるリスクと機会を抽出し、経営戦略へ盛り込む活動を推進してまいります。なお、今後もシナリオ分析や各リスクと機会の財務への影響等を検証するなど開示内容を充実してまいります。

指標と目標

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Scope 1～3のCO₂の排出量削減目標を定めております。ジーテクトグローバルで排出されるScope 1 + 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%削減を掲げております。また、2050年度にはサプライチェーンでの協力を得ながら、Scope 1～3で排出量実質ゼロを目指しております。



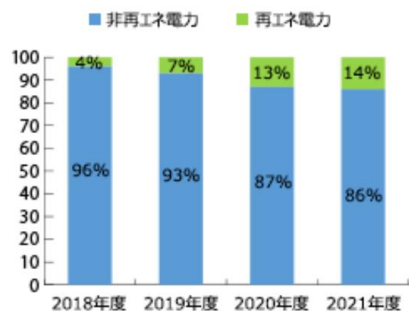
環境

環境保全への主な取り組み

再生可能エネルギーの導入

カーボンニュートラルに向け、生産時に使用するエネルギー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、2017年より海外拠点では、工場屋根上に太陽光発電パネルの設置を進め、自家消費をしています。

グローバルでの再エネ電力使用割合



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CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

※ 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。

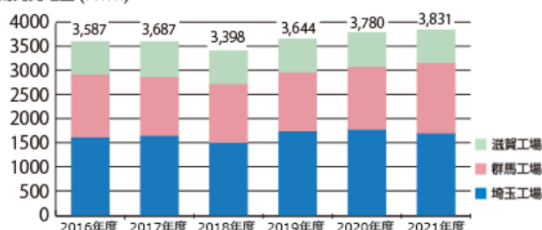


インド太陽光発電

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。

太陽光発電実績推移
太陽光売電量 (MWh)



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

環境改善の取り組み

中国（APAC）

APACの溶接建屋の屋上に除塵設備2台を設置し、作業現場内に滞留する溶接排煙や匂いを集塵し有効的に処理することによって、環境汚染と従業員作業環境を改善することが出来ました。



タイ（G-TEC）

イースタンシーボード工業団地が主催する資源リサイクル活動に参画し、ペットボトルとホテイアオイを混合した材料で靴を作って、子供たちへ提供する為、社内で収集場を設け13.6キログラムのペットボトルをWHAに届けました。3回のリサイクル活動で58.1728tのCO2削減効果がありました。



アメリカ（JEC）

5台のフォークリフトをリチウムバッテリーで動く電動フォークリフトに変更しました。3年以内にすべてのフォークリフトを電動フォークリフトに変更予定です。



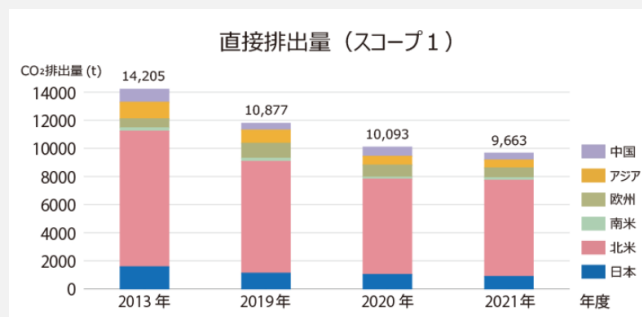
環境

グローバルにおける環境負荷データ

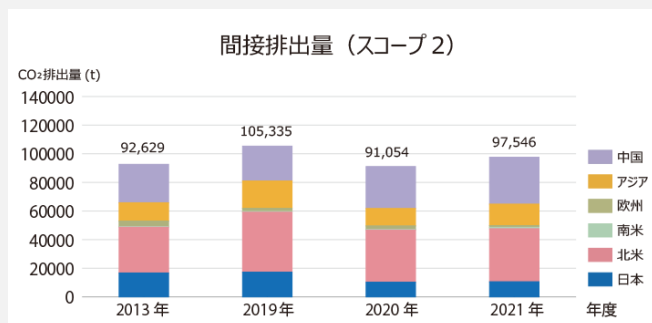
■対象範囲

「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

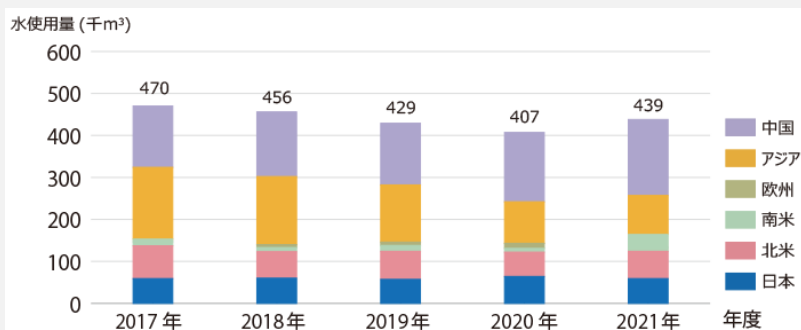


スコープ1：
企業活動による温室効果ガスの直接排出（A重油、軽油、灯油、ガソリン、LPG、天然ガスの燃焼によるエネルギー利用。フォークリフト、社用車に使用するLPG、ガソリン、軽油燃料消費による排出を含む）。



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-CO₂/MWh)を、日本以外はIEA, Emissions from Fuel Combustion の2008年排出係数を利用。

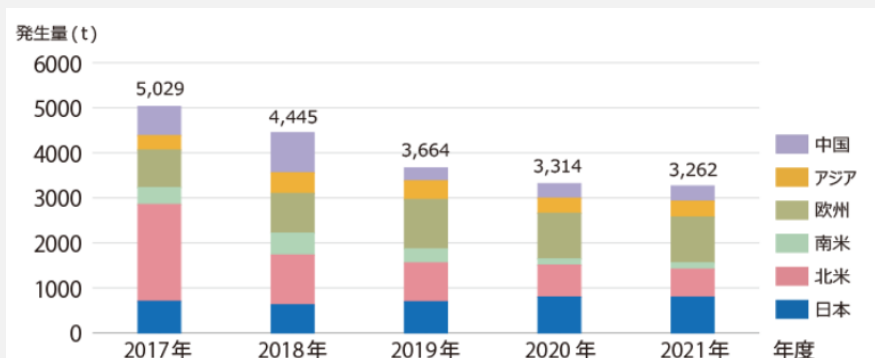
水資源使用量



算定方法：
使用量 = Σ（水道施設からの購入量 + 地下水取水量）

環境

有償廃棄物発生量



注) 中国の一部拠点については、有償廃棄物の発生量は未把握となっています。

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。

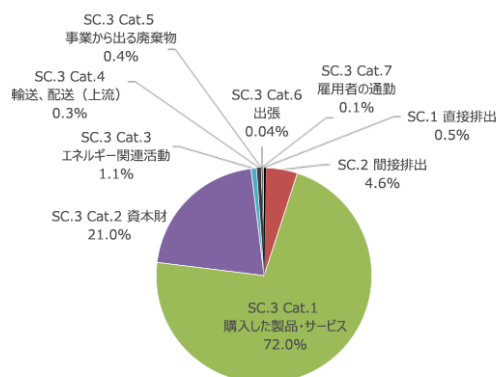
ジーテクトグループ マテリアルフロー



グローバルにおけるサプライチェーン環境負荷データ

当社は、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CO₂排出量削減に取り組んでいます。

※SC.3 Cat.3及びSC.3 Cat.7については日本国内のみの排出量となります。



環境

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

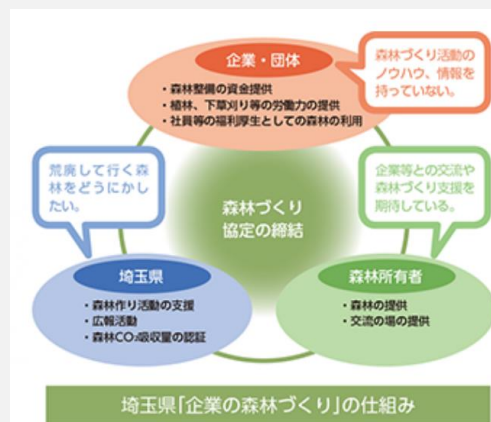
G-TEKTは、「G-TEKT環境理念」における「地球環境保全」の重要な取り組み課題として「生物多様性の保全及び持続可能な利用」を認識し、事業活動との両立を図っていきます。

■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。



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。



社会

人権尊重の取り組み

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「わたしたちの行動指針」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「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 of 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。

社会

人財育成

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。

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。2021年で9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。

*2021年度は、新型コロナウイルスの影響で中止いたしました。

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。2021年度は、国内に勤務する管理職204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。今回は管理職同士で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。



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。

社会

健康経営への取り組み

背景

当社は、「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」というビジョンの実現に向けて、従業員一人ひとりとその家族が心身ともに健康であることが最も大切な財産と考え、「健康経営」の推進に注力し、社員のエンゲージメント向上につなげられるよう様々な施策に取り組んでおります。

外部からの評価



健康宣言

ジーテクトグループは「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」というビジョンの実現に向けて、従業員一人ひとりとその家族が心身ともに健康であることが最も大切な財産であると考えます。従業員とその家族の健康維持、増進活動に対する支援と、組織的な健康づくりに向けた推進によって、従業員一人ひとりがいきいきと豊かで快適・健康に働くことができる会社づくりに努め、会社の価値向上と豊かな社会の実現に貢献していくことを宣言します。

代表取締役社長 高尾 直宏

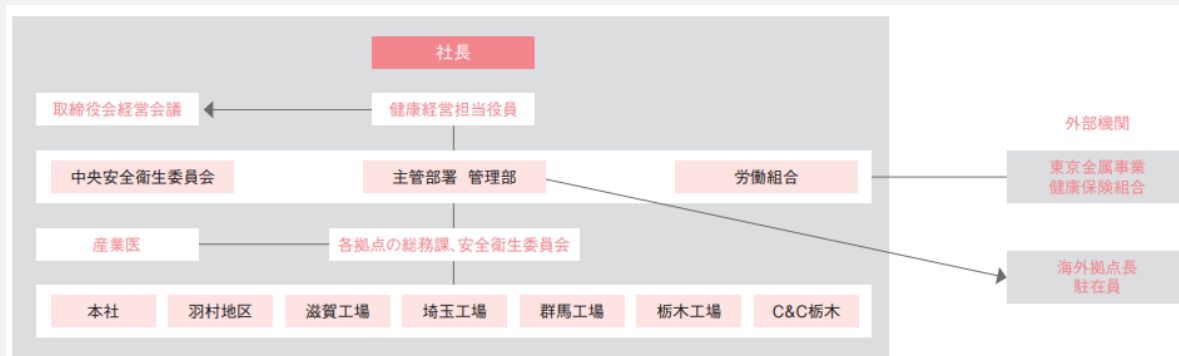
重点課題と期待する効果

1. 社員の生活習慣の向上
 - ・従業員の健康意識の改革教育
 - ・再検査等の積極的なフォロー
2. メンタルヘルス
 - ・メンタルヘルス研修の拡充
3. 喫煙者への禁煙意識の向上
 - ・禁煙プログラムの推進
 - ・禁煙支援の推進

社員の生活習慣の向上、メンタルヘルス対策、喫煙意識の向上等の健康経営を推進することで従業員の健康度が向上し、生産性、創造性、エンゲージメントの向上を目指しております。

推進体制

社長のリーダーシップのもと健康経営担当役員を置き、主管部署である管理部が、中央安全衛生委員会、各拠点の総務課及び安全衛生委員会と相互連携を図りながら健康経営を進めていきます。



健康経営への取り組み

今後の取り組み

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・組合・産業医との協議
各種健康セミナーの開催	メンタルヘルス、食生活、健診結果の見方などの社内セミナー
健康診断データ化、スクリーニング分析	健康診断の結果分析を行い、専門医、保健師から従業員への健康指導、社内企画への反映
女性プロジェクト	女性の為の休暇制度や各拠点休憩室などの整備企画提案、実施
禁煙プログラムの実施	禁煙外来への受診や禁煙補助剤の購入補助などを企画

上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。

社会

ジークトの多様な働き方

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2021年度に70%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 -

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。全ての生産拠点で出社時の検温、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。

緊急事態解除後も、間接部門の出社率を原則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。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、2018年度から2021年度までに5名の取得実績があります。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。

社会

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。

◆2021年度の取り組み

1. C&C栃木にて初めての障害者雇用受け入れ

これまで障害者雇用の実績がなかった事業所において、初めての採用を行いました。職場で適切に配慮できたこともあり、2年目の現在も日々業務に励んでいただいています。

2. 他企業の方々との意見交換会参加

他企業の方々にに対し当社事例を紹介し、意見交換を行いました。それぞれの企業ごとの課題や好事例について議論したことで、より幅広い活動のヒントを得ることができました。

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おうことを狙いとし、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「プラチナ」



子育てサポート企業「くるみん認定」



シニア活躍推進宣言企業

社会

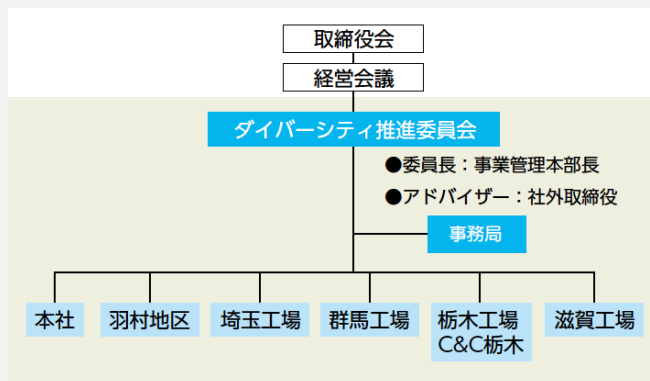
ダイバーシティへの取り組み

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、ジエクトにおけるダイバーシティ推進の施策を検討しました。具体的施策を今後段階的に実施するにあたり、Post/Withコロナへの取り組みとも融合した施策を推し進めていきます。

■ダイバーシティ推進委員会体制図



社会

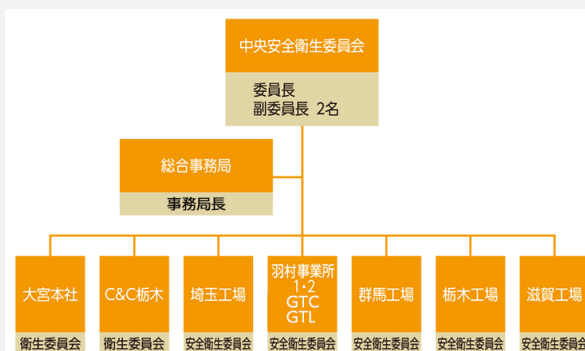
労働安全衛生への取り組み

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。

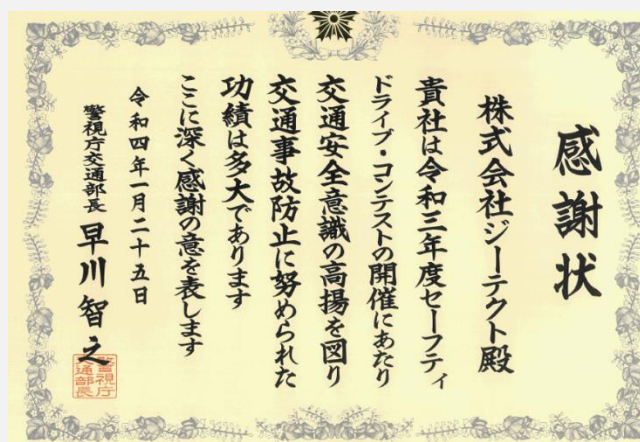
1. 安全衛生関係法令および社内基準を遵守し、より一層の安全衛生管理に努めます。
2. 職場の危険有害要因の明確化と対策の優先度を定めるリスクアセスメントを実施し、“災害ゼロ”から“危険ゼロ”の安全で快適な職場へ進化させます。
3. 全社員のみならず、協力メーカー/関係者の協力の下にコミュニケーションを図り、全員参加の安全衛生活動を実行していきます。
4. 従業員の教育および啓発活動を通じて、安全意識の高揚に努めます。
5. 安全衛生活動の実行に当たっては、適切な経営資源を投入し、効果的な改善を継続的に実施します。

中央安全衛生委員会組織図



各種取り組み

- ・避難訓練
- ・フォークリフト運転の安全取り組み
- ・従業員安全講習
- ・交通安全への取り組み



社会

お取引先とのかかわり

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。

[ジーテクトサプライヤーCSRガイドライン](#)



社会

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。

※2021年度は新型コロナの影響で中止となりました。



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。

※2021年度は、新型コロナの影響で中止となりました。



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。

社会

品質保証マネジメント

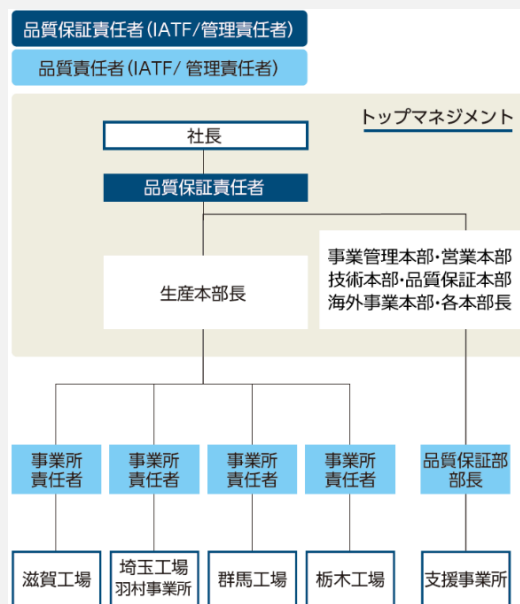
品質方針

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



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%**

社会

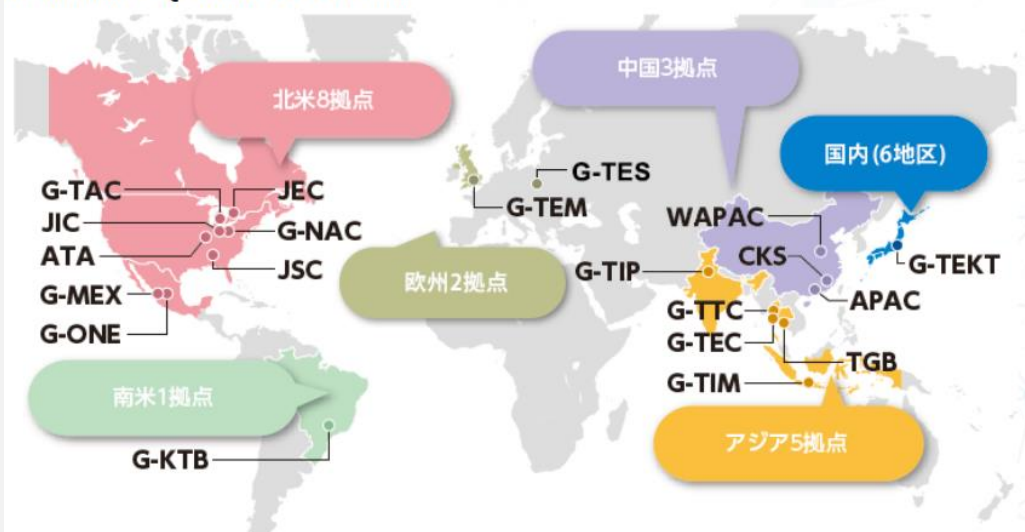
品質向上に向けた取り組み

ジーテクトサークル活動の実践

ジー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QC活動を行っています。



社会

地域社会とのかかわり

ジーテクトサークル活動の実践

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。

■インドネシア (G-TIM)

所属する工業団地のCSR活動に参加し、近隣村人に対して、食料品を寄付するとともに、地域との友好関係を深めることが出来ました。



■中国 (C-APAC)

従化明珠地域で生活困難または病気で困っている家庭を慰問し、生活用品、米、油などを寄贈しました。C-APACは従化の企業として、企業の社会的責任を果たし、できる範囲で貧困家庭を援助しています。



■ブラジル (G-KTB)

カブレウバ市 慈善団体(Fundo social)へ支援活動を行いました。支援や援助が必要な住民への経済的・物理的な援助活動への支援を行っています。過去に寄贈した大人用おむつ生成機械の保守保全や毎月の金銭的な支援を行っている事に対してカブレウバ市長夫妻がG-KTBへ来社され、日頃の支援への感謝を頂きました。



ガバナンス

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

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、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下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・ガバナンスの確立を目指しています。その一環として、説明責任の強化を目的とし、2015年に諮問委員会（現 指名・報酬諮問委員会）の設置および2021年に取締役会構成員が有する経験・能力を示すスキルマトリックスの公表を実施しており、引き続きコーポレート・ガバナンスの質の向上に取り組んでまいります。

[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

当社では、東京証券取引所が策定した「コーポレートガバナンス・コード」の検討を通じて、実効的なコーポレートガバナンスを実現するための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、これに基づいた施策を推進・実施しています。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ックスを策定・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。

[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に心がけています。コンプライアンスをステークホルダーの期待に応えるという視点でとらえ、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。

ガバナンス

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。

ガバナンス

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。

[贈収賄防止方針](#) / [Anti-Bribery Policy](#)

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、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。

[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、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。

[強制労働・児童労働禁止方針](#) / [Anti-Forced and Child Labor Policy](#)

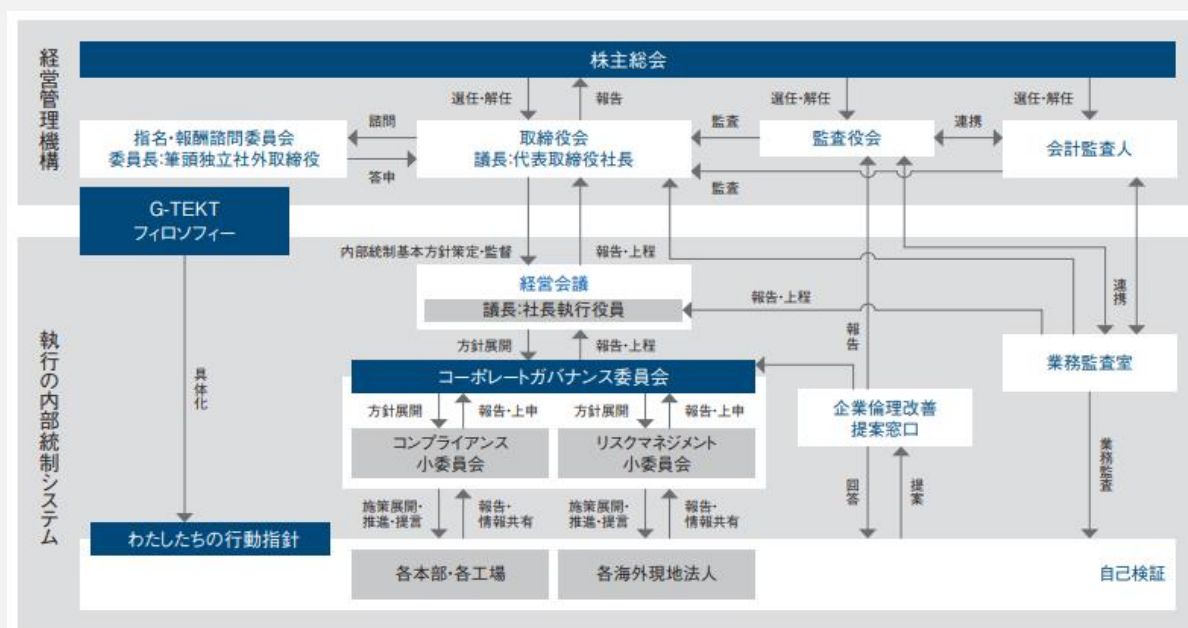
ガバナンス

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



ガバナンス

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、吉沢勲、瀬古浩、廣瀧文彦、大胡誠、笠松啓二、稲葉利江子の7名（うち社外取締役は大胡誠、笠松啓二、稲葉利江子の3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。

2021年度取締役会の主な議題

【経営全般】

- 新経営戦略
- 経営会議における主要議題の報告
- 次年度の事業計画
- 海外新工場の建設計画
- 海外子会社の再編

【株主総会関連】

- 株主総会の招集と議案の決定
- 事業報告、計算書類等の承認
- 取締役候補者の決定

【役員、組織関連】

- 代表取締役の選定
- 役員の報酬と賞与
- 執行役員、拠点長の選任

【株主】

- 中間配当の実施
- 株主アンケート結果報告

【その他】

- 取締役会実効性評価の実施、報告
- 東証プライム市場選択
- CGコード改訂対応
- 当社保有株式の一部売却

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。

ガバナンス

取締役・監査役のスキルマトリックス

氏名及び属性	役職	在任年数	企業経営	技術・開発	販売・営業	製造・品質	財務・ファイナンス	法務・リスクマネジメント	ESG (環境・社会・ガバナンス)
高尾 直宏	代表取締役社長 社長執行役員	29年	●	●	●	●	●	●	●
吉沢 勲	取締役 専務執行役員	8年	●				●	●	●
瀬古 浩	取締役 常務執行役員	2年	●	●	●	●			●
廣瀧 文彦	取締役 常務執行役員	1年	●	●	●	●			●
大胡 誠	取締役	9年						●	●
笠松 啓二	取締役	新任	●		●		●	●	●
稲葉 利江子	取締役	3年						●	●
田村 依雄	常勤監査役	7年	●			●	●		●
川久保 喜章	常勤監査役	新任					●	●	●
新澤 靖則	監査役	3年					●		●
北村 康央	監査役	3年						●	●

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、事業管理本部長吉沢勲、海外事業本部及び経営企画部担当中本光俊、技術本部長瀬古浩、営業本部長廣瀧文彦、品質保証本部長矢端志津男、生産本部長藤井琢人、海外事業本部長鈴木良臣、開発本部長菅原光輝の9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。

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（4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。

ガバナンス

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

26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

大和田 貴之
大橋 武尚

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7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。

客観的な立場から専門的な知見を用いた分析・評価を可能とするべく、第三者による取締役実効性評価を実施し、株主との対話のための体制構築、非財務情報の適切な提供、人材戦略の適切な監督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。

一方で、新型コロナウイルス感染症拡大も影響し、役員のトレーニングや社外役員間の情報共有などが不十分であるとの評価がなされ、取締役会の運営における実効性に課題が残る結果となりました。

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。

ガバナンス

役員の報酬額またはその算定方法の決定に関する方針

役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、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当期営業利益が前年比で増益となった場合に、当期営業利益を基準として、営業利益率、営業利益の前年比伸び率、EPSの伸び率、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

※ 2021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124億円、実績は109億31百万円となりました。業績連動株式報酬は、11百万円相当のポイントを付与しております。

(2) 報酬等の決定に関する手続き

基本報酬、賞与、株式報酬については、個人別の報酬等の内容を含め、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の指名・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、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。)	209	159	10	39	5
監査役(社外監査役を除く。)	39	39	—	—	2
社外役員	20	20	—	—	4

※ 取締役の報酬は、2022年3月期の実績です。

ガバナンス

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](#)

ガバナンス

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。2021年度の主な取り組みとしては、海外拠点におけるガバナンス体制の強化、国内外拠点間の連携を高めることによるグループガバナンス強化のほか、インサイダー取引防止を題材としたコンプライアンス研修を実施しました。

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。2021年度は、前期に引き続き、新型コロナウイルス感染拡大に対応した『事業継続計画（BCP）』を推進してまいりました。これらのBCPは、サプライヤーマネジメントもその対象として組み込まれております。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。

ガバナンス

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なう。

ガバナンス

株式公開買い付け

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、社内の関連規則を遵守のうえ、適切に株主との対話を行なう。

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、会社の持続的な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。

ガバナンス

情報開示

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。

情報セキュリティ

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応し、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に実施しています。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。

ESGデータ

環境

温室効果ガス排出量

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
直接排出量 (Scope1)	-	10,877	10,093	9,663
日本	-	1,120	1,025	880
北米地域	-	7,056	6,788	6,858
欧州地域	-	1,071	866	692
アジア地域	-	945	625	561
中国地域	-	469	651	494
南米地域	-	217	137	178
間接排出量 (Scope2)	-	105,335	91,054	97,546
日本	-	17,258	10,211	10,527
北米地域	-	41,889	36,471	37,081
欧州地域	-	2,169	2,397	1,190
アジア地域	-	19,107	12,117	14,992
中国地域	-	24,356	29,337	32,757
南米地域	-	556	521	1,000

※2018年度はロケーション基準の排出係数を使用、2019年度よりマーケット基準の排出係数を使用しているため、2018年度は非掲載としています。

水資源使用量

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
水資源使用量	456	429	407	439
日本	60	57	64	59
北米地域	63	67	58	65
欧州地域	7	8	12	31
アジア地域	162	136	99	93
中国地域	154	147	165	181
南米地域	10	14	9	9

廃棄物発生量

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物発生量	4,445	3,664	3,314	3,262
日本	622	692	795	791
北米地域	1,107	858	708	622
欧州地域	880	1,096	1,012	1,018
アジア地域	459	415	336	353
中国地域	890	287	322	336
南米地域	488	316	141	142

ESGデータ

社会

ジーテクトグループ従業員数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
日本セグメント	1,649	1,705	1,632	1,528
従業員	1,172	1,162	1,169	1,151
臨時従業員	477	543	463	377
北米セグメント	2,532	2,668	2,527	2,281
従業員	2,235	2,355	2,282	2,139
臨時従業員	297	313	245	142
欧州セグメント	936	930	861	738
従業員	936	911	825	695
臨時従業員	0	19	36	43
アジアセグメント	2,522	2,388	1,982	2,070
従業員	1,703	1,675	1,492	1,589
臨時従業員	819	713	490	481
中国セグメント	2,327	2,284	2,333	2,571
従業員	1,882	1,851	1,800	1,933
臨時従業員	445	433	533	638
南米セグメント	743	735	604	615
従業員	732	722	604	615
臨時従業員	11	13	0	0

※従業員数は年度末時点の人員であり、臨時従業員は年間平均人員を概数で記載しております。

ワークライフバランス（日本国内のみ）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休業取得者数	5	7	6	4
男性	0	1	4	0
女性	5	6	2	4
育児休暇取得者数	44	66	41	36
男性	39	60	37	30
女性	5	6	4	6
有給休暇取得平均日数	10.9日	11.6日	12.6日	13.4日
取得率	58%	62%	66%	70%

※育児休暇制度は、当社独自の制度です。

採用者数・定着率（日本国内のみ）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
新卒採用者	17	17	12	14
中途採用者	12	6	5	10
定着率(新卒・3年後)	100%	94.1%	100%	71%

※新卒の対象は、大学院卒、大学学部卒、高専卒、専門学校卒です。定着率は、入社年度から3年後の在籍人数の割合です。

ESGデータ

ガバナンス

企業倫理提案窓口への通報件数（日本国内のみ）

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
企業倫理提案窓口への通報件数	21	19	30	8
人権・ハラスメント	3	5	7	0
就労環境	6	4	6	4
不正	4	0	4	1
マナー・モラル	1	2	5	1
適正な業務遂行	5	8	7	2
品質	0	0	0	0
その他	2	0	1	0

※企業倫理提案窓口への通報1件当たり、複数の案件に関するケースもあります。