

## 人財育成 / 人権

従業員が生き生きと働ける環境と、一人ひとりが成長し活躍できる企業風土を大切にしています。

### 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。

#### ●2018年度研修実績

| 対象者             |           | 研修名                 | 人数  |
|-----------------|-----------|---------------------|-----|
| 階層別研修           | 若手        | 入社前集合研修             | 17  |
|                 |           | 新入社員集合研修            | 35  |
|                 |           | 生産現場研修              | 17  |
|                 |           | 技術部門研修              | 22  |
|                 |           | 若手社員合同研修            | 24  |
|                 | 中堅        | 新3等級研修(業務遂行力の強化)    | 32  |
|                 |           | 新4等級研修(論理的思考力の実践)   | 37  |
|                 |           | 新5等級研修(フォロワーシップの理解) | 17  |
|                 | 管理職       | 新6等級研修(部下育成マネジメント)  | 13  |
|                 |           | 新任管理職研修             | 9   |
| 管理職ワークショップ      |           | 123                 |     |
| 選抜研修            | 中堅・管理職    | コンプライアンス研修          | 73  |
|                 |           | 女性リーダー研修            | 14  |
|                 | 海外赴任前語学学習 | 女性部下を持つ上司のための研修     | 13  |
|                 |           | 外部経営スクールへの派遣        | 2   |
| 通信教育・E-learning | 若手        | 内定者入社前教育            | 35  |
|                 |           | 生産マイスター講座受講         | 106 |
|                 | 全社員       | 英語力UPプログラム          | 137 |

#### ●語学研修派遣者数(研修期間：1年以上)

| 年度 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 累計 |
|----|------|------|------|------|------|------|----|
| 男性 | 4    | 3    | 4    | 5    | 5    | 2    | 23 |
| 女性 | 0    | 2    | 1    | 0    | 1    | 1    | 5  |
| 合計 | 4    | 5    | 5    | 5    | 6    | 3    | 28 |

### 海外留学制度

仕事で使える語学力の習得と、海外での異文化体験により多様な視点を持つ人材を育てることを目的に海外留学制度を導入しています。半年間の海外での語学研修に加え、海外子会社での現場実習を行います。キャリアの早期に海外経験をさせることで、語学力はもちろん、若手のうちからグローバルな視点を持つ従業員の育成に取り組んでいます。近年は女性の応募者も多く、制度導入後5名の方がプログラムに参加しました。各参加者は帰国後、様々な部門で活躍しています。

### 働きがいのある職場づくり

国内に勤務する全管理職を対象に、管理職としての役割を再認識し、自己変革と組織変革を推進することを目的として、計12日間のワークショップを実施しました。まずは大規模な組織診断アンケートを実施し、従業員の生の声から組織の現状を見える化しました。それを受けて各管理職が自部門のビジョンやミッションについてメンバーと対話し、ビジョンを共有すると共に、メンバーが自ら考え成果を出せる職場づくりのための課題を洗い出しました。各職場からあがってきた課題は次のワークショップ内で共有され、部門を越えての議論が活発に行われました。

本ワークショップは、「従業員がやりがいを持って、自律的に楽しく働ける職場づくり」のための重要な取り組みとして、引き続き継続実施していきます。



管理職ワークショップの様子

### 自己啓発支援

資格取得支援制度では、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とし、対象資格を取得した従業員に手当を支給しています。現在約100の資格を対象としており、従業員の多様で自律的なキャリア構築の一助としています。

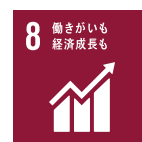
また経営知識習得のためのE-learningや、英語学習アプリの利用料補助等、従業員がいつでもどこでも手軽に学べる環境を提供し、学習が習慣化される仕組みづくりをしています。その結果、学習に取り組む風土が根付き始め、語学力テストのスコアアップ等、効果として現れています。



主に金型設備に必要な部品を必要な時に入荷できるよう、発注・受け入れを行い、管理をしています。時には緊急で部品を発注しなければならず、最短で部品調達できた時に仲間から『ありがとう、助かったよ。』と声を掛けられたりすると、思わず笑みがこぼれます。今期、初めての北米出張を通して今までにない経験をすることができ、現場で働く女性の多さと指示を出す女性リーダーがいたことに驚きました。「女性だからできない」ではなく「女性でもできる」と意識を変えて、これからも色々なことにチャレンジしていきたいと思います。

技術本部 プレス技術1部 金型技術1課 技術係  
杉浦 未季





## 人権の尊重

ジーテクトでは、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、全ての従業員が携帯しています。

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。「わたしたちの行動指針」は、年1回以上の読合せを通じて従業員への周知徹底を図っています。

## 働き方の変化

従業員が有給休暇を有効に取得できるよう様々な取り組みを行っています。計画的な取得という点では、予め期初に1年間の取得計画を作成する取り組みを進めてきた結果、2015年度は47.9%だった取得率は2018年度には、59%となりました。より一層の取得向上を目指し、2019年度からは5日間の有給休暇連続取得制度がスタートしました。これは連続での休暇取得に抵抗があるという社内の声を反映したもので、制度化することで休暇取得のハードルを下げ、心身のリフレッシュやご家族への慰労、自己啓発の時間として活用してもらうことを目的としています。休暇取得のためには業務調整が必要となりますが、それにより部署内でのコミュニケーションが活性化されることも期待されています。

本社で試験的に導入している新たなフレックスタイム制度ではコアタイムを廃止しました。ワークライフバランスだけでなく、時差のある海外との対応やメリハリのある働き方により生産性を高めることを狙いとしています。また、就業時間の制限のためこれまで困難だった夜間講座への通学もこの制度によって可能になり、個人のスキルアップにも活用されています。



**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。

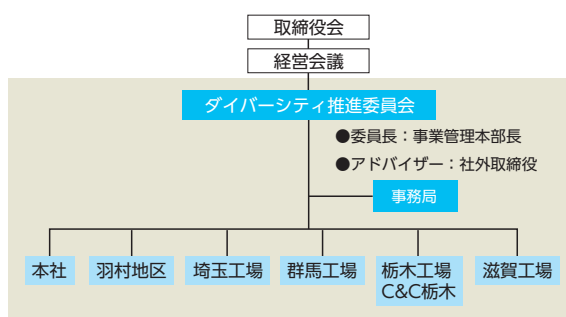


**子育てサポート企業「くるみん認定」**  
「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より認定を受けています。

## ダイバーシティ&インクルージョンへの取り組み

多様性から生まれる活力により新しい価値を生み出し、ジーテクトの持続的成長に結びつける活動を推進するため、ダイバーシティ推進委員会を設置しました。この委員会では組織を超えた横断的な活動を行い、ダイバーシティ&インクルージョンにおける重点テーマの決定と課題解決のための具体的施策の実施を行ってまいります。アドバイザーとして社外取締役の稲葉氏に参画いただき、客観的な意見・助言を活動に反映できる体制と致しました。

### ●ダイバーシティ推進委員会 体制図



### 女性活躍

ジーテクトでは、「女性の働きやすい職場づくり」「女性のキャリアアップ」の取り組みに力を入れています。出産した女性が仕事に復帰しやすいよう、法定義務を上回る4歳以上の子供の育児のための短時間勤務制度や女性役職者研修を実施し、リーダースキルの習得、情報共有の場を提供しています。

また、働く女性の意識改革を促す研修を重ね、2019年4月に女性管理職5名を登用しました。

### 男性の育児休暇・休業

当社は女性だけでなく男性も家庭の戦力になることにより、社会全体の女性活躍を推進することに貢献できると考えています。男性でも利用できる育児休暇・休業制度を整備し、取得を後押ししています。その結果、男性の育児休業取得実績もあり、今期も引き続き男性社員が育児を取得しています。

### 障がい者雇用

2013年以降、地域の支援センターと協働体制を築き、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。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ます。

### シニアの活躍

2018年度は、60歳定年を迎えた社員の100%が再雇用を希望し、3月末時点での再雇用者は42名となりました。若い世代と同じ生産現場で働く方、スキルを活かし海外出張をこなす方など様々な活躍をされるシニアが、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。また、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、現在、再雇用制度の見直し・新制度の検討を進めています。制度としての柔軟性を持たせることで、シニアにとって働きやすく、スキルを存分に発揮できる会社を目指します。