



CSR報告書2019

株式会社ジーテクト





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

先進技術と良質廉価技術の融合で低炭素社会に貢献し、
世界中のお客様に満足される企業

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

Ⅰ イントロダクション

社是・行動指針・経営ビジョン・CSR基本方針…………… 1

Ⅱ ジーテクトについて

会社情報…………… 3
 トップメッセージ…………… 5
 特集 ジーテクトを支える技術…………… 7
 財務・非財務ハイライト…………… 9

Ⅲ ジーテクトのCSRマネジメント

ジーテクトのCSRマネジメント…………… 11

Ⅳ CSR活動報告

CSR活動概要(計画と実績)…………… 13
 コーポレート・ガバナンス…………… 15
 環境への対応…………… 19
 人財への取り組み…………… 25
 社会とのかかわり…………… 28

Ⅴ 第三者意見

第三者意見…………… 34
 第三者意見を受けて…………… 34

編集方針

発行目的

ジーテクトは、持続可能な社会の実現に向け「ジーテクトフィロソフィー」を基盤にしたCSR活動についてステークホルダーの皆様にお伝えするため、CSR報告書を発行いたします。こうした非財務情報開示により当社のCSR活動について理解を深めていただくことを目的としています。

当社のCSR報告書は、事業活動の中で重要となる独自のCSRテーマを定め、その取り組み報告をまとめています。ステークホルダーの皆様との重要なコミュニケーションツールのひとつに位置づけ、今後もさらなる充実に努めてまいります。

参考にしたガイドライン

・ISO26000 ・GRI(Global Reporting Initiative)「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン スタンダード」 ・国連グローバル・コンパクト ・環境省「環境報告ガイドライン (2018年版)」

対象期間

2018年度(2018年4月1日～2019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

海外を含めたジーテクトグループ全体を対象範囲としています。

公開時期

2019年7月

お問い合わせ先

株式会社ジーテクト 経営企画室
 〒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 048-646-3400 (代)

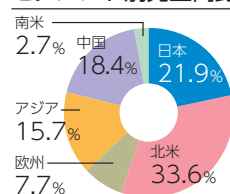
会社概要

社名 株式会社ジーテクト
設立 2011年4月1日
資本金 4,656,227,715円
代表者 代表取締役社長 社長執行役員
 高尾 直宏

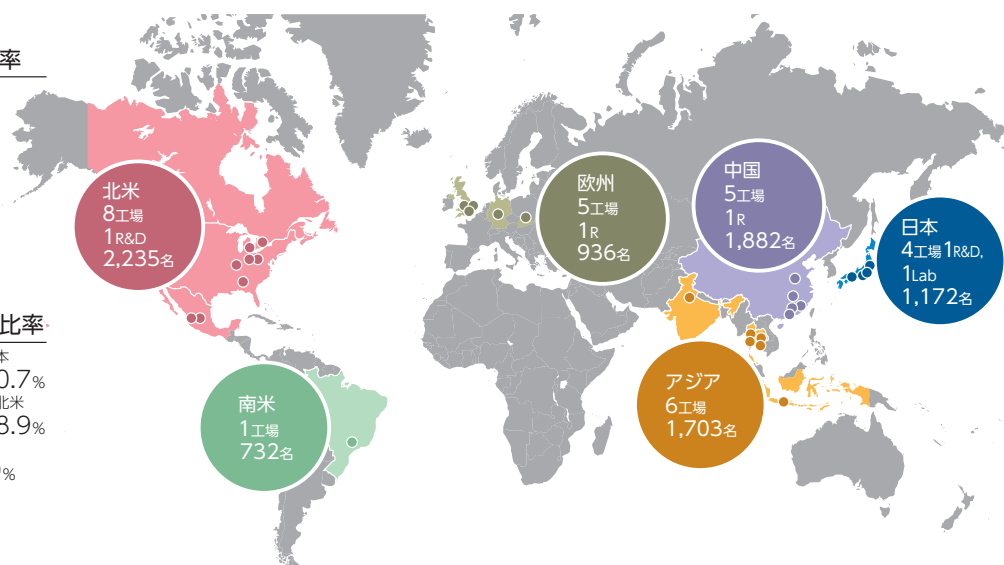
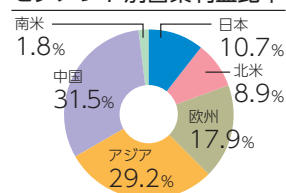
事業内容 自動車車体部品、トランスミッション部品の製造販売、金型・溶接設備等の製作販売
従業員数 連結 8,704名(国内1,172名)
 (2019年3月31日現在)

グローバルネットワーク

2018年度
セグメント別売上高比率



2018年度
セグメント別営業利益比率



沿革

- 高尾金属工業株式会社
- 菊池プレス工業株式会社
- 両社合併

1952年06月

和歌山県田辺市に高尾金属工業株式会社を設立

1953年11月

東京都三鷹市に菊池ボデー工業有限会社を設立

1966年11月

滋賀県甲賀郡土山町(現滋賀県甲賀市土山町)に滋賀工場建設

1969年01月

東京都西多摩郡羽村町(現東京都羽村市)に羽村工場を新設し、操業を開始

1988年05月

アメリカ・オハイオ州に、菊池プレス工業株式会社、高尾金属工業株式会社、その他の3社合併でJefferson Industries Corporationを設立

1984年05月

アメリカ・オハイオ州に、菊池プレス工業株式会社、高尾金属工業株式会社、その他の5社合併でK・T・H Parts Industries, Inc.を設立

1996年10月

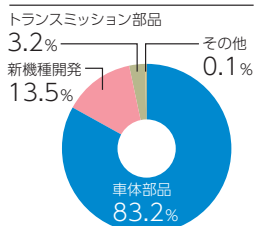
カナダ・オンタリオ州にJefferson Elora Corporationを設立

1997年~1999年

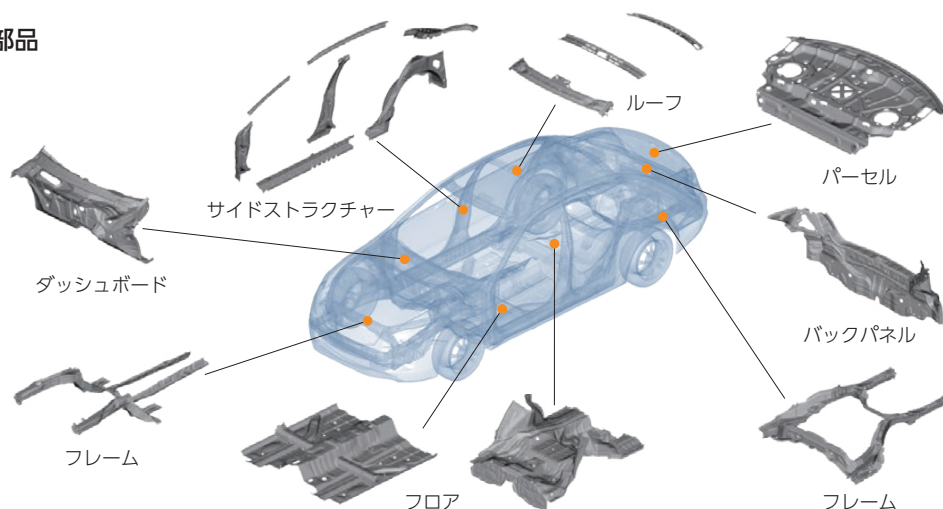
ISO9001認証取得
 ISO14001認証取得



主要部品

2018年度
製品別売上高比率

車体部品



トランスミッション部品



2000年07月

アメリカ・ジョージア州にJefferson Southern Corporationを設立

2001年10月

中国広東省広州市にAuto Parts Alliance (China) Ltd.を設立

2005年03月

中国湖北省武漢市にWuhan Auto Parts Alliance Co., Ltd.を設立

2008年02月

ISO/TS16949の認証を取得

2011年04月

菊池プレス工業株式会社と高尾金属工業株式会社が合併。商号を株式会社ジーテクトに変更し、本店を埼玉県さいたま市に移転

2014年12月

東京証券取引所 市場第一部へ市場変更

2015年06月

「CSR報告書」初版発行

2016年03月

ジーテクトサプライヤーCSRガイドライン発行

2017年04月

グローバルCSR活動推進体制の強化

2018年04月

東京都羽村市にG-TEKT TOKYO LAB (GTL) 新設

「人とクルマと地球の
未来を形づくる企業」
として社会と共に
持続的な成長を
目指します。

代表取締役社長 高尾 直宏



2018年度（第8期）の業績を振り返って

2018年度の業績は、これまで積極的に進めて参りました「技術」「販売」「人事」の3つのイノベーションや、グループ一丸となって取り組んでおります生産性向上取り組みが功を奏し、売上高2,556億円、営業利益168億円、経常利益174億円となり、いずれも過去最高を更新することが出来ました。これもひとえにステークホルダーの皆様のご支援によるものと、この場を借りて御礼申し上げます。

地域別に振り返ると、主要取引先向けの順調な売上げ拡大に加え、それ以外の他社向け販売が大きく伸びたことにより、全ての地域において前期を上回る売上げを達成することが出来ました。この他社向け販売の拡大は、経営の安定化を図ると共に、成長戦略の柱と考えています。

当期は、当社が掲げる経営目標「売上高3,000億円」「営業利益200億円」の達成に向けて、着実に前進することが出来たと思います。

(億円)

	2016年度実績	2017年度実績	2018年度実績
売上高	2,061	2,198	2,556
営業利益	144	143	168
経常利益	144	146	174
親会社株主に帰属する当期純利益	97	115	105

ジーテクトの存在意義と目指す方向性

私たちが暮らす地球は、温暖化を始めとしたこれまでに無い気候変動に直面し、存続の危機を迎えています。自動車の排気ガスに含まれる二酸化炭素(CO₂)もその一因と言われており、軽量化を通じた燃費向上による排気ガスの削減は、自動車産業が取り組むべき最も重要な課題の一つと認識しています。

一方、当社が身を置く自動車産業自体も、CASE(ケース)と呼ばれる車の自動運転や電動化の波が押し寄せ、産業構造が大きく変わろうとしています。この、100年に1度と言われる大変革期を乗り越え、社会と共に持続的な成長を続けるためには、ジーテクト自身も変わらなければ未来はありません。

このような経営環境のなか、ジーテクトが果たすべき責任は、コーポレートスローガンにも掲げましたとおり、

革新的な技術で「人とクルマと地球の未来を形づくる」ことだと認識しています。車体部品の専門メーカーとして、これまで培った車体の軽量化技術を更に進化させると共に、車体1台分の設計が出来るエンジニアリング力を手に入れることで、カーメーカーの車体開発パートナーとなることが可能となります。自動車開発の初期段階から参入することで、ホットスタンプ加工をはじめとした、当社が持つ軽量化技術を適所に配置するなど、ジーテクトが考える理想的な「軽量高剛性ボディー」が具現化します。この軽量且つ安全なクルマの実現こそが、ジーテクトの目指す方向性であり、我々の存在意義だと考えます。

全ての人々のより良い未来を形づくるため、ジーテクトはこれからもより変革を続け、持続的な成長を遂げて参りたいと思います。

CSR活動と企業価値向上との関連

ジーテクトはCSRを経営における重要な課題の一つと認識しており、毎年経営層が参加するグローバルなCSR会議を開催しています。その中では、国内外における環境マネジメントや社会貢献の状況確認などに加え、今後取り組むべき課題や方向性についても議論します。

今年3月に開催した会議では、近年注目を集めるESG(環境/社会/ガバナンス)についても意見が交わされまし

た。企業の価値はステークホルダーによって異なる部分もありますが、当社が考える企業価値は、何より健全であることだと考えます。法令の遵守はもちろんのこと、地球環境や地域社会との調和を図り、適切な事業運営によって将来に亘り成長を続けること。このような企業こそ価値があると言えるのではないのでしょうか。つまり、CSRとは当社にとって事業そのものだと考えています。

SDGs(エス・ディー・ジーズ)目標への貢献

2015年9月に国連で採択されたSDGs(持続可能な開発目標)は、目標とする2030年のゴールに向かって世界のかなんな分野・地域で活動が行われています。

我が国においても政府主導のもと多様な取り組みが見られますが、とりわけ2020年東京オリンピック・パラリンピックは「持続可能性」を大会コンセプトの一つに掲げるなど、SDGsオリンピックとも言われ大変注目を集めています。

当社においてもCSR活動の中で早い時期からSDGsを念頭に置き、事業活動と17の目標の関連性について検討を深めて参りました。昨年のCSR報告書2018の中では、

当社が取り組む事業活動と関連性の深い目標を明示するなど、日本が中心となりグループ全体で取り組みを加速しているところです。

企業が未来に亘り成長を続けるためには、先ず私たちの暮らす地球や社会が持続的に存在し続けなければなりません。これからも持続可能な社会の実現に向け、環境問題や社会問題の解決に積極的に取り組んで参りたいと思います。

私達一人ひとりが当事者意識を持って課題に向き合い、みんなの力を合わせることで、不可能だと思っていたことも実現できると信じています。

ステークホルダーの皆様へ

当社は現在、若手管理職を中心とした2030年ビジョンプロジェクトを立ち上げ、将来のありたい姿を構築中です。秋ごろを目処に、ホームページ等でお知らせしたいと思いますが、その中で大切にしたい要素として「人財」「技術革新」「構造変革」「社会貢献」の4つを掲げています。

企業が将来に亘って成長するためには、何より「人財」が重要であると考えます。また、製造業である当社にとって「技術革新」も欠かせません。そして、その「人」と「技術」が最大限活かせるステージを「構造変革」をもって造

り出し、企業としての質を高めたいと思っています。

しかしながら、いくら企業の質を高めても、社会が持続的に存在しなければ私達に未来はありません。つまり、企業は積極的に社会課題の解決に取り組む責任があると考えます。

10年後もその先も、ジーテクトはこれからも本業を通じて様々な「社会貢献」に努め、社会と共に持続的な成長を遂げて参りたいと思います。

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宜しくお願い申し上げます。

ジーテクトを支える技術

自動車の骨格部品やトランスミッション部品を製造するジーテクトにとって、技術力は成長の源泉です。中でも金属の板を金型の間に挟み込んで成形するプレス加工は、創業当時から磨いてきた技術であり、これからもより高度で高効率な加工方法を追求しチャレンジして参ります。

今回はジーテクトが保有するプレス加工技術の中から「ホットスタンプ加工」と呼ばれる技術をご紹介します。この技術は、金属の素材を900℃以上まで均一に加熱し急冷する一連の条件管理や、生産性を上げるため複数個の素材を同時に加工するためのシステム制御など、ジーテクトの技術力が結集された加工方法です。この技術により、車体の軽量化による燃費の向上を実現し、環境負荷の少ない自動車を作りたいと思います。

また、生産者として自社製品の品質に最後まで責任を持つべきであるとの考えから、独自のトレーサビリティシステムを開発しました。

ジーテクトはこれからも技術力で「人とクルマと地球の未来」に貢献していきたいと考えています。

ホットスタンプの複数個同時加工

ホットスタンプは材料となる鋼板を加熱し、金型内で成形を行うと共に、焼き入れする（急激に冷やすこと）ことで強度を上げる加工方法です。通常のプレス加工に比べ、冷却工程に時間が掛かってしまうので、生産スピードが遅くなってしまう。この課題を解決するため、ジーテクトでは、1回のプレスで倍の4個以上同時加工する事を実現し、生産効率を向上することに成功しました。複数個同時加工は材料を一度に高速で搬送する装置が必要であるのと、材料の形・大きさ・厚さにより異なる、難しい加熱条件管理が必要ですが、独自技術の開発により前述の問題をクリアし量産を実現しています。



搬入



加熱炉



金型へ投入



複数個同時加工



水冷式金型

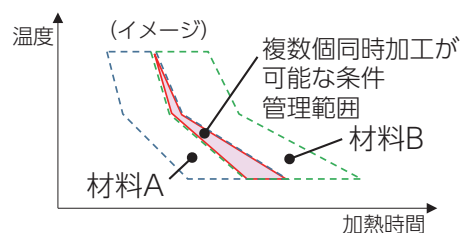


複数個同時加工

複数個同時加工用 高速搬送装置



厚さが違う複数の材料の加熱条件管理



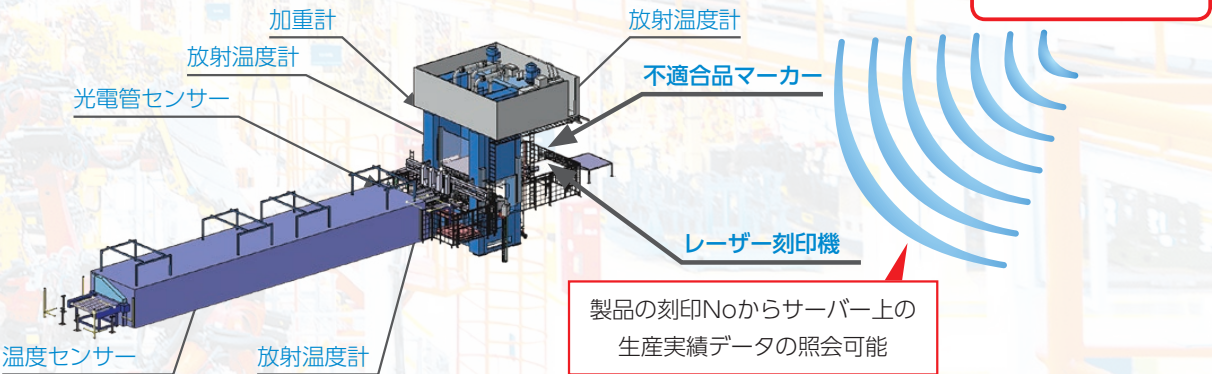
ホットスタンプについてはホームページをご参照ください。

<https://www.g-tekt.jp/tecnology/lightweight.html>

ホットスタンプ トレーサビリティシステム

決められた条件で生産する事で強度を保証しているホットスタンプでは、細かな加工条件管理が求められます。日々の生産が設定した条件で加工されているか保証するため、様々なセンサーでデータを取り、データベース化すると共に、全ての製品にロットナンバーを刻印するレーザー加工とトレーサビリティシステムを導入しています。仮に条件から外れた製品が加工されてしまった場合、自動的に廃却され、市場には不適合品が流出しないシステムとなっています。ロットナンバーと保管している加工データとの照合が可能となっており、全ての製品の品質を確実に保証する体制となっています。

管理内容	項目
めっき品質管理項目	加熱時間 パネル→製品
硬度管理項目	パネル→材料 パネル→製品 炉内ゾーンごとの温度
条件履歴収集項目	パネル→材料 加圧力 下死点保持時間 冷却水温度 冷却水排水温度 冷却水流量



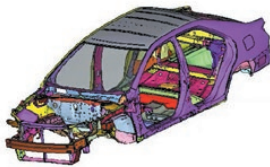
G-TEKT BODY、軽量化による環境性能への貢献

地球温暖化をはじめとする環境問題の深刻化により、自動車は排気ガスの削減が求められています。燃費の向上により排気ガスの排出量を削減出来ることから、各社は車の燃費向上に取り組んでいます。ジーテクトは車体部品を軽量化することで環境性能に貢献することができます。

主に鉄で出来ている車体骨格は材料となる鉄板の厚さを薄くすることで、軽くすることが可能となります。車体骨格が軽くなればなるほど、燃費は良くなりますが、衝突性能が落ち、安全性を損ない、乗客を事故から守ることができなくなってしまいます。そのため、通常の鉄板よりも4～5倍の強度をもつウルトラハイテン材やホットスタンプ材を使用することで、板の厚さを薄く・軽くすると同時に、高強度を活かし安全性を確保した車体を可能にしています。また、安全性に影響の少ない部分にはアルミ材を使用し、さらなる軽量化を図っています。このように鉄やアルミなど様々な素材を組み合わせ、適材適所に使用することで、軽量かつ十分な強度を持ったマルチマテリアルボディが出来上がります。ジーテクトはこれまで培ってきた鉄板加工やそれぞれの素材を繋ぎ合わせる技術を駆使し、車体骨格の軽量化で環境性能へ貢献していきます。



G-TEKT マルチマテリアルボディ

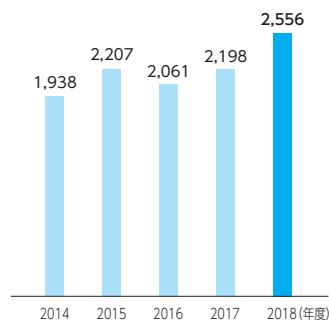


"Courtesy of NCAC of George Washington University"

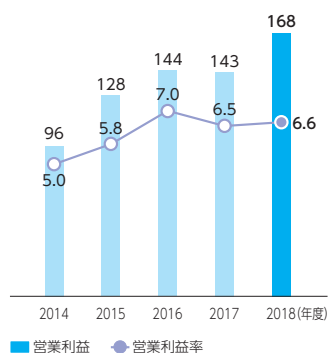
ウルトラハイテンやホットスタンプ材を使い、安全性と軽量化を両立。また、安全性に影響の少ない場所にはアルミなどを使用し軽量化。

財務ハイライト (連結)

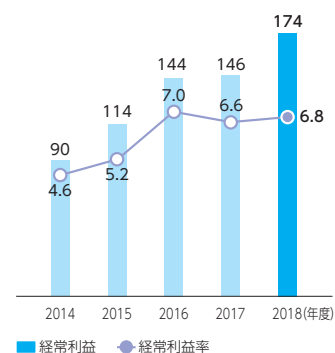
売上高
(億円)



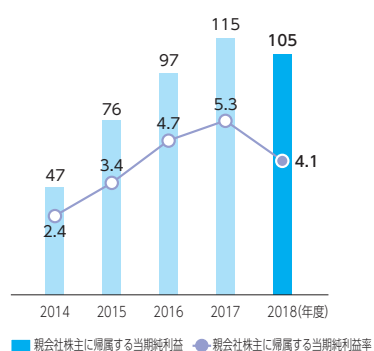
営業利益 (億円)
営業利益率 (%)



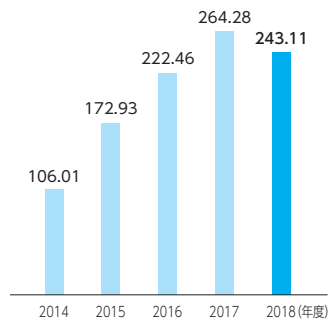
経常利益 (億円)
経常利益率 (%)



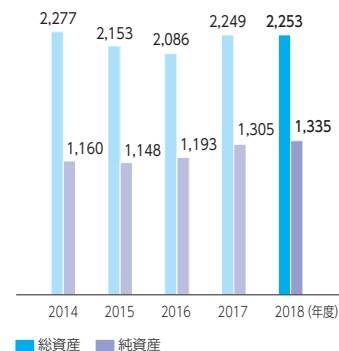
親会社株主に帰属する当期純利益 (億円)
親会社株主に帰属する当期純利益率 (%)



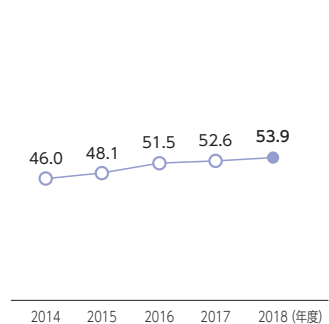
1株当たり当期純利益
(円)



総資産 (億円)
純資産 (億円)



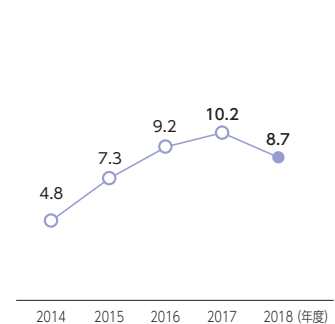
自己資本比率
(%)



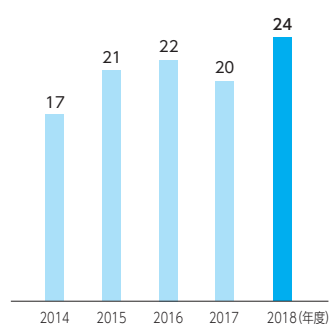
ROA
(%)



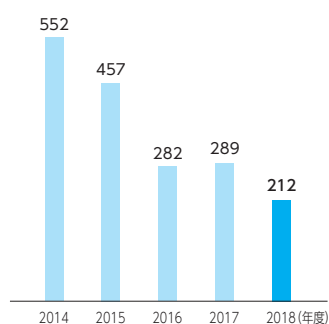
ROE
(%)



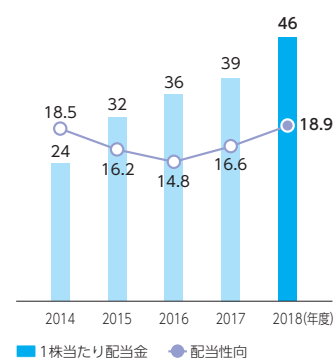
研究開発費
(億円)



純有利子負債
(億円)



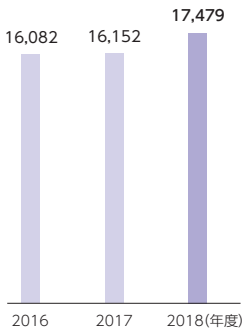
1株当たり配当金 (円)
配当性向 (%)



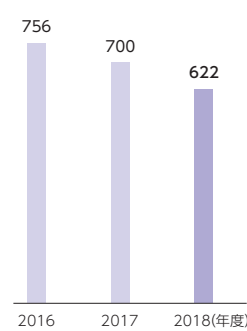
非財務ハイライト

環境指標

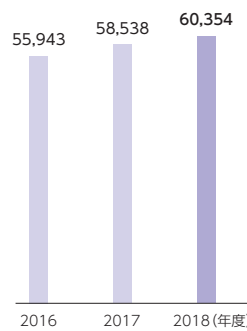
温室効果ガス排出量
(t-CO₂)



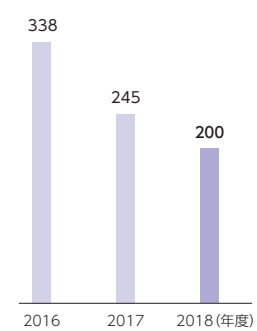
廃棄物発生量
(t)



水資源使用量
(m)

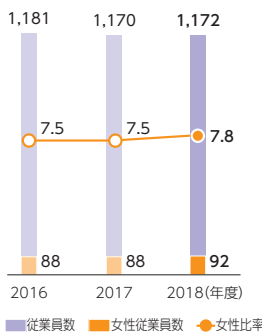


環境会計(費用)
(百万円)

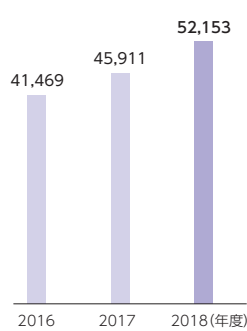


社会指標

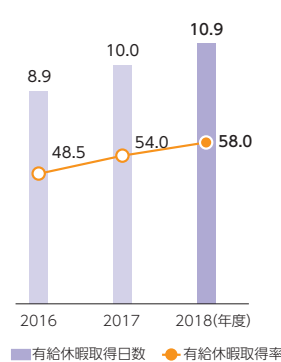
従業員数(名)
女性従業員数(名)
女性比率(%)



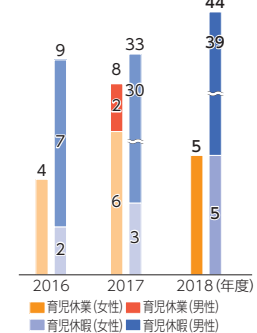
1人当たりの教育研修費
(円)



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)
育児休業取得者数※(名)
※当社独自の育児休業制度
(2016年度より適用)



その他の非財務データ

分類		2016年度実績 (2017年3月末)	2017年度実績 (2018年3月末)	2018年度実績 (2019年3月末)
 Environment 環境	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※ ¹	3.45百万円	4.08百万円	3.15百万円
 Social 社会	外国人従業員数	9名	7名	7名
	女性の管理職・役員人数	0名	0名	0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	26.0時間/月	23.03時間/月	28.35時間/月
	離職者の状況	39名(男37名、女2名)	42名(男40名、女2名)	33名(男31名、女2名)
	障がい者雇用人数・雇用率	24名、2.1%	25名、2.1%	25名、1.93%
	休業災害者数	1名	1名	1名
	メンタルヘルスに伴う休職者数	5名	9名	9名
 Governance ガバナンス	社会貢献活動支出額※ ²	8.43百万円 ※熊本地震義援金5百万円含む	1.78百万円	8.60百万円 ※西日本豪雨義援金5百万円
	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	14件	27件	21件
	国内・海外の法令違反件数	0件	0件	0件

※1 環境会計に含む ※2 外部支出費用のみ

CSR基本方針

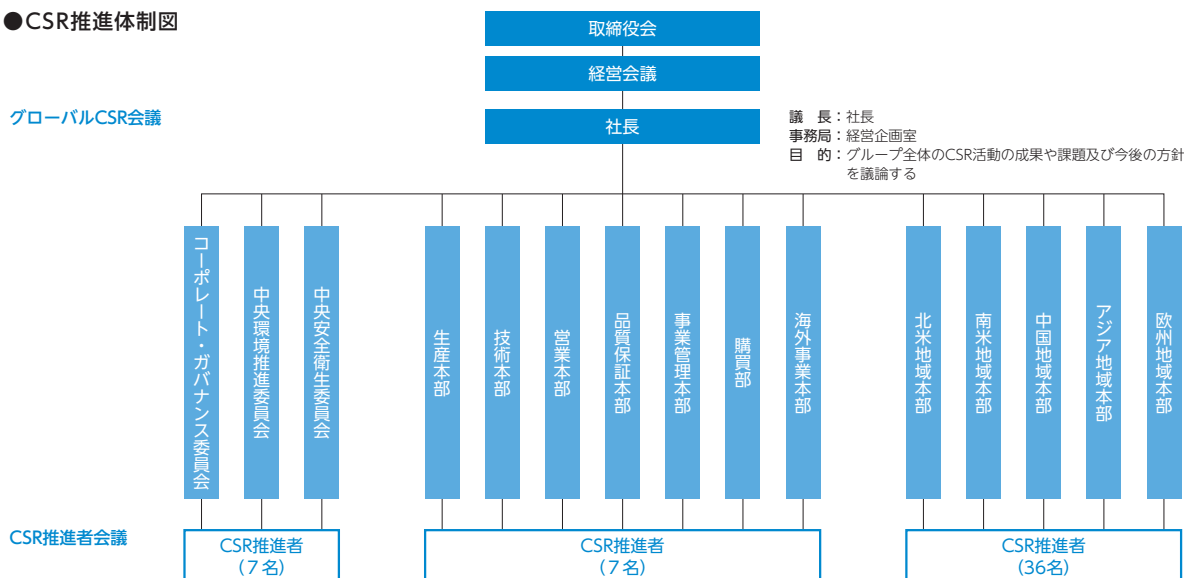
事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、社会と共に持続的な成長を目指す。

ジーテクトグループCSR活動推進体制

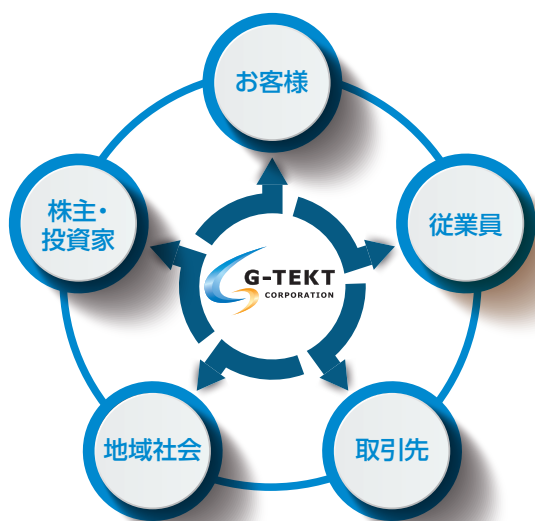
ジーテクトのCSR活動推進体制は全社横断組織となっており、国内外合わせて約60名の推進者（責任者、実務者含む）が在任しています。

経営層においては、年に1回以上「グローバルCSR会議」を開催し、海外も含めたグループ全体の課題共有や活動の方向性について議論しています。実務者レベルでは、「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。

●CSR推進体制図



ステークホルダーとの関わり



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、安全で生き活き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。

地域社会

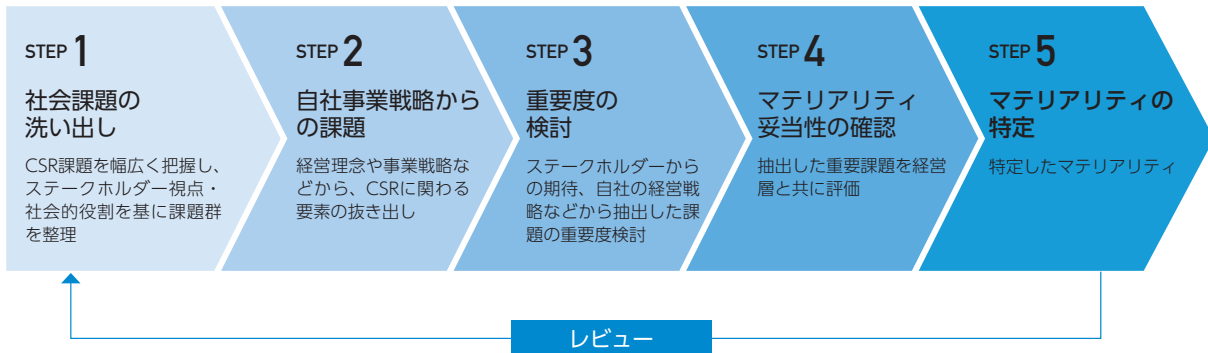
社会貢献活動への参加等を通じて積極的に地域社会との融合と調和を図り、相互理解に基づく良好な関係づくりを目指します。

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。

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。



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共に、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。



環境配慮製品・技術の開発



ジーテクト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、ボディの軽量化は大きな課題です。ジーテクトでは、独自の設計思想と軽量化技術により、性能は落とさずにボディ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。



人財育成



ジーテクトでは、新入社員からベテラン社員まで、様々な人財開発プログラムを用意し、会社主導による人財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、ジーテクトは従業員一人ひとりと向き合っていきたいと思っています。



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。ジーテクトは自社の事業を通じて排出されるGHG(温室効果ガス)の削減に向け、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致しました。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。

CSR活動概要 (計画と実績)

ジーテクトでは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、2018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、2019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。

	テーマ	取り組むべき項目	2018年度の主な目標・施策
 Environment 環境	環 境	環境マネジメント 	ISO14001 EMS 拡大審査にて認証取得
		環境配慮製品・技術の開発 	アルミの量産加工技術の確立
		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による関係法令の管理
		温室効果ガス(GHG)排出量売上高原単位の低減	売上高原単位を2013年度比 9%改善
		廃棄物発生量の低減	各拠点による3R活動推進による低減
		水資源使用量の低減	2017年度の原単位維持
		生物多様性取組	各工場1件以上の活動
 Social 社会	安 全 衛 生	職場における安全	不休災害度数率：通期3.4
			休業労働災害（1日以上）：0件
			フォークリフト物損事故：9件以下
			交通事故（加害・自損）：14件以下
	安 全 衛 生	定期健康診断、特殊健康診断	受診率100%
		人間ドック	受診率100%
		ストレスチェックの実施	回答率100%
		通勤・出張途中における交通事故の撲滅	交通安全講習会の実施
		エマージェンシーコールによる安否確認訓練	4回／年、24時間以内の回答率100%
	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 通信教育・E-learning
		働きやすい職場づくり	有給休暇取得推進の取り組み
			残業時間削減取り組み
	社 会 貢 献	ダイバーシティの推進	各工場1件の以上の活動
 Governance ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	地域社会との交流	ISO/TSから、IATF16949への更新
		IATF16949(品質マネジメントシステム)更新、取得推進	
		コーポレート・ガバナンス強化	コンプライアンスガイドラインの制定 コンプライアンス研修の実施 「わたしたちの行動指針」読み合わせ 1回/年
	情 報 管 理	IR活動	投資家へのIR活動
		コーポレート・ガバナンス自己点検	チェックシートによる自己点検の実施 1回/年
	情 報 管 理	機密情報の保持管理、わたしたちの行動指針	「情報管理10ヶ条」読み合わせ1回/年

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

：マテリアリティ

	2018年度の主な活動内容・成果	評価	2019年度の主な目標・施策
	国内においては本社、GTL、C&C 栃木拡大認証取得	◎	国内拠点EMS推進維持、海外拠点100%取得推進
	アルミ加工金型の技術標準完成 アルミ接合の技術標準完成	◎	アルミ部品の品質標準整備
	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
	2013年度比8.1%改善	▲	売上高原単位を2013年度比 9%改善
	ゴミの分別の推進 2017年度比-11%	◎	売上高原単位を2017年度実績維持
	2017年度比-10%	★	売上高原単位を2017年度実績維持
	2回/年 植樹・下刈活動の実施 定期的な活動実績により「しが生物多様性取組認定三ツ星」取得	★	活動の継続
	実績：9.86	■	3.4以下 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
	26件発生	■	12件以下 安全教育の継続・内容見直し
	15件発生	■	7件以下 安全教育の継続・内容見直し
	実績：98.2%	○	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
	実績：96.2%	○	目標：回答率100% 周知方法の見直し
	講習会の実施 ドライバーズコンテスト参加	◎	安全運転教育の継続 啓発活動の実施
	定期的な訓練の実施 (1回目91%、2回目94%、3回目97%、4回目96%)	○	訓練の継続 周知方法の見直し
向け)	※詳細は別ページに表あり	◎	人材育成計画に基づく研修などの実施
	期初年休計画の実施 (実績58%)	◎	5日間連続有給休暇取得制度の導入
	実績：平均28.35時間/月	◎	活動の継続
	女性従業員の積極採用 (採用比率11.4%) シニア活躍の推進 障がい者雇用の創出	○	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
	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
	国内全拠点更新完了 海外拠点の更新推進	○	海外拠点の更新完了
	国内ガイドライン策定、展開完了 海外子会社別ガイドラインの策定 ハラスメント研修の実施 全従業員による読み合わせ実施	◎	海外子会社別ガイドラインの精査・整合を図る コンプライアンス研修として不正防止について啓発を実施 「わたしたちの行動指針」を改訂、継続して読み合わせを実施
	年34回実施	◎	活動の継続
	自己点検の実施 (2019年4月)	◎	チェックシート及び自己点検方法の見直し 弱点領域のフォローアップ
	「情報管理10ヶ条」読み合わせ	◎	1回/年「情報管理10ヶ条」読み合わせの実施 グローバル機密体制の強化

コーポレート・ガバナンス

グローバルに事業を展開する企業として、グループ全体のガバナンスレベル向上を図っています。

コーポレート・ガバナンス基本方針

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います。

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います。

コーポレート・ガバナンス基本方針はこちら

https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_guideline.pdf

コーポレートガバナンス・コードへの対応

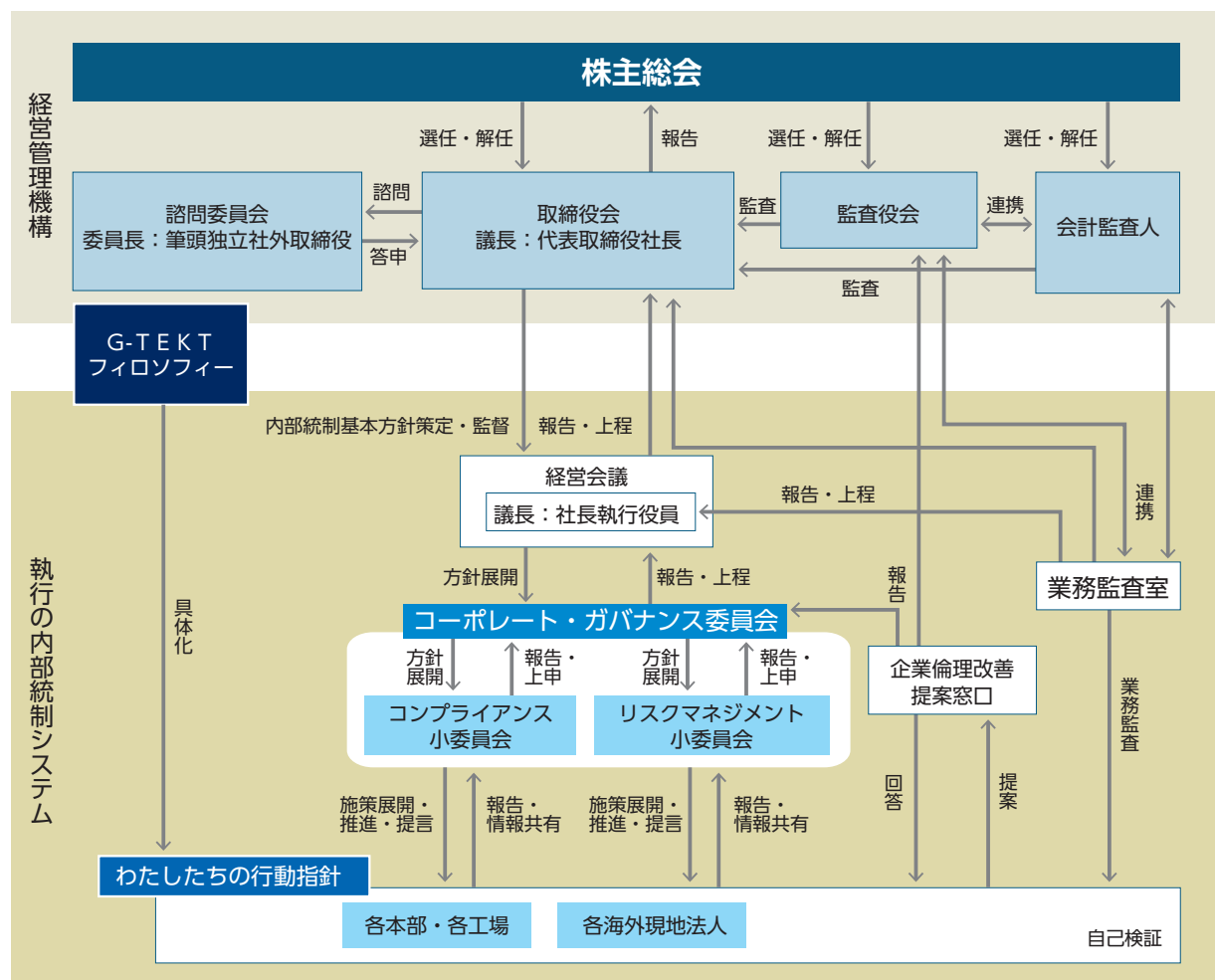
コーポレート・ガバナンス改革をより実質的なものへと深化させるために実施されたコーポレートガバナンス・コード改定（2018年6月）では、取締役会の構成、ダイバーシティ、独立社外役員の選任基準、経営陣の報酬決定方針及び手続等について、より踏み込んだ記載が追加されました。

これを受けて当社では、以下の通りコーポレート・ガバナンス体制の見直しを実施し、当社の持続的成長と中長期的な企業価値向上に向けた体制強化を加速させています。

コーポレート・ガバナンス報告書はこちら

https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_report.pdf

●コーポレート・ガバナンス体制図





取締役会の構成と機能

100年に一度といわれる大変革期を迎えた自動車業界では、企業は、急激な変化に対応するため、より多角的な視座に基づいて迅速に意思決定する組織への変革が求められています。

そこで当社では、取締役会のスリム化及びダイバーシティを掲げ、今般、大幅に構成及び機能を見直しました。

構成については、少人数かつ独立社外取締役の比率を3分の1以上とする基本方針の下、取締役を9名から5名に減員し、5名のうち2名を独立社外取締役とすることで、社外取締役による「外部の視点」がよりよく反映される構成としました。

そして、ダイバーシティの観点から、2019年度より、当社初の女性取締役（社外取締役）として、稲葉利江子氏を登用しています。同氏は、当社初の大学機関の研究者出身であり、当社の経営にこれまでにない新しい風を吹き込む存在になると期待しています。

機能については、取締役会が経営の方向性等の大局的な議論に注力するため、業務執行の決定について、監査役会設置会社として法令・定款の範囲内で重要事項の客観的な基準を整備し、経営会議に権限を委譲しました。

また、取締役会に対する執行役員の報告基準を見直すとともに、事務局が経営会議の内容を適時情報提供し、業務執行の監督に必要な情報を提供する体制を整備しました。

監査役会の構成と機能

当社は、監査役制度を採用しており、監査役会は監査役4名で構成されています。当社の事業に精通した常勤監査役（2名）が監査に必要な情報収集の役割を担い、社外監査役（2名）が財務、会計、法務等に関する知識に基づいて監査に高い専門性をもたらすことで、適切かつ有益な審議及び執行の監督・監査を担っています。

社外取締役及び社外監査役の独立性

当社は、海外議決権行使助言会社の議決権行使基準を参考に、東京証券取引所の基準よりもさらに厳格な独立性基準を定めています。当社の社外役員は、主要な株主、取引先、メインバンク等の出身者を排し、その影響力の及ばない独立性の高い人材を招聘し、企業としてより高度な透明性を確保しています。

役員報酬制度

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。

当社では、固定報酬である基本報酬に加えて、経営を主導する役員へのインセンティブとして単年度の業績（営業利益）に連動する賞与制度を導入しています。具体的な配分は、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するものとし、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諮問委員会において審議され、その審議結果を踏まえて、取締役会の決議により決定します。

これに加えて、業績連動型株式報酬制度を導入しています。株式報酬は、報酬と株式価値と連動させ、株価の変動による利益・リスクを株主と共有することで、取締役の中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めるものであり、固定報酬及び賞与とは異なる報酬枠の中で、取締役会で決議した規程に基づいて支給しています。

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3年間、同一の質問内容で各課題の改善状況をモニタリングした結果、重要事項に関する審議や内部統制の運用に関する監督の状況などは、効果的に整備、実施されていることが確認されました。一方で、取締役会の多様性や人数、取締役・監査役に対する研修などについては課題の残る結果となりました。

このような課題も踏まえ、取締役会の構成を大幅に見直したほか、新任役員に対する当社事業内容に関する情報提供の拡充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。

コンプライアンス／リスクマネジメント

コンプライアンス体制・リスク管理体制

当社は、事業活動推進に当たり関係する様々な法令を遵守し、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を設置しています。また、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います。

コンプライアンスに関する取り組み

遵法精神の高い企業であるために、全ての法律及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。



「わたしたちの行動指針」

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、昨年度に制定した贈賄、カルテル、強制労働、児童労働に関するグループ共通の基本方針を拠点ごとの運用に落とし込むためのガイドラインを策定しました。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。

企業倫理改善提案窓口 (企業倫理ホットライン) の設置

企業活動における法令違反や社内規程違反、行動指針違反などに関して相談・提案を受け付ける社内通報窓口を設けています。

また、より相談しやすい環境を整えるため、外部の相談員が受け付ける社外相談窓口も設けています。「企業倫理改善提案窓口運営内規」を制定し、提案した者及び提案内容に関する事実関係の確認に協力した者への不利益な取り扱いを禁止することによって提案者等の保護を徹底し、匿名での提案も受け付けています。

●企業倫理ホットラインの流れ



提案者より寄せられた情報は、企業倫理改善提案窓口で受付、直ちにコンプライアンスオフィサー及び監査役に報告されます。

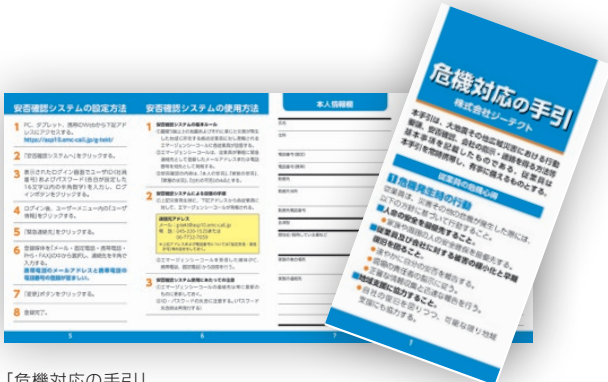
情報セキュリティ

リスク管理に関する取り組み

事業活動を健全に遂行していくため、経営を取り巻く様々なリスクを把握・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。

BCP (事業継続計画) の策定

当社は、企業としての責務(社会的責任)を強く認識し、大規模な災害が発生して困難な状況にあっても、商品の供給・サービスの提供を早期に復旧し、ステークホルダー(顧客、取引先、地域社会、株主、従業員など)の利益を守っていくために、国内各拠点でBCPを策定し、その計画を実施・維持・管理しています。



「危機対応の手引」

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ために、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・利用技術に関わらず、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・処理に係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応じ、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。

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。

ジーテクトグループ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参りました。各工場はISO14001 EMS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。

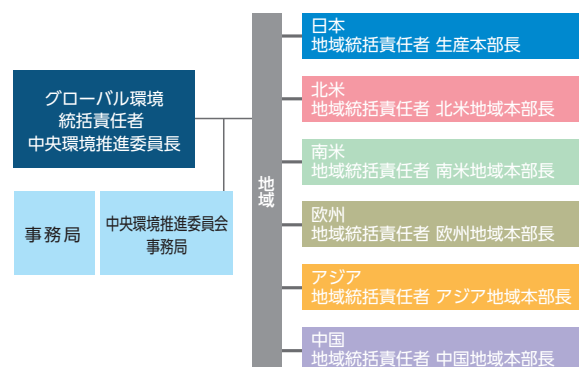
2018年度は、本社及びC&C栃木、GTL (ジーテクト東京ラボ) の事業所の拡大審査を実施し、国内は100% (事業所件数ベース) 取得となりました。

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%**



G-TEKT環境ロードマップ

環境目的を定め、目標に向けた環境活動計画に基づき、継続的改善活動を推進しています。

2020年Vision G4-20

Green (環境・安全・社会貢献)
環境/安全に配慮した事業展開

全社重点目標

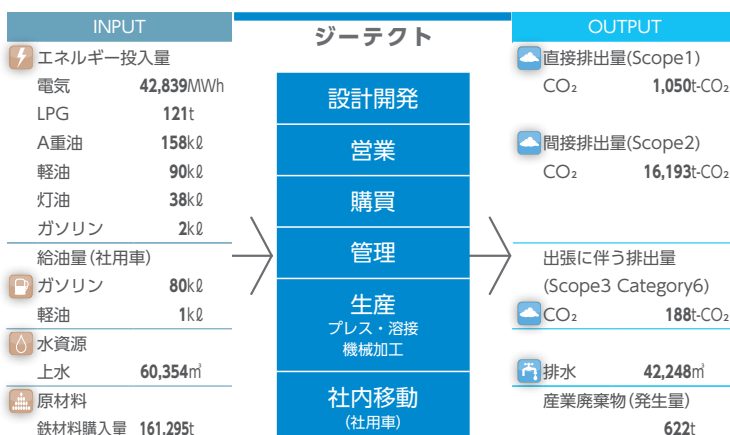
環境負荷と環境リスクの低減

各事業所の環境目的

1. 水質汚濁の防止
2. 工場騒音・振動の防止
3. エネルギー消費量の削減
4. 廃棄物の低減(3R)
5. 地域社会貢献

領域	内容	計画/実績	第三次中期目標と実績		
			2017年度	2018年度	2019年度
生産	温室効果ガス(GHG)排出量 売上高原単位の低減	目標	9%改善 (2013年度比)	9%改善 (2013年度比)	9%改善 (2013年度比)
		実績	2.3%改善	8.1%改善	
		評価	×	○	
	水資源使用量の低減	目標	目標設定に向けた準備	2017年度の原単位維持	17年度の実績維持
		実績	過去実績調査済	10%改善	
		評価	◎	◎	
環境 マネジメント	騒音振動、水質汚濁、 土壌汚染、大気汚染公害、 廃棄物処理等の環境問題を 発生させない	目標	環境法令遵守 社外流出、苦情件数ゼロ	継続	継続
		実績	環境問題ゼロ	環境問題ゼロ	
		評価	◎	◎	
	ISO14001 EMS2015 認証取得 (本社、東京ラボ、C&C栃木)	目標	準備	拡大審査にて認証取得	維持
		実績	文書見直し	3拠点認証取得済み	
		評価	◎	◎	
企業活動	地域貢献活動の定着 (生物多様性への対応)	目標	各工場1件以上活動	継続	継続
		実績	森林づくり活動、他の実施	森林づくり活動、他の実施	
		評価	◎	◎	
	社会への発信	目標	CSR報告書2017の発行	CSR報告書2018の発行	CSR報告書2019の発行
		実績	発行済み	発行済み	
		評価	◎	◎	

日本国内 マテリアルフロー (※2018年度実績値)



環境会計

	2018年度	
	投資額	費用額
事業エリア内コスト	85.3	33.5
(公害防止コスト)	—	2.1
(地球環境保全コスト)	85.3	2.7
(資源循環コスト)	—	28.5
上・下流コスト	1.1	61.6
管理活動コスト	—	64.6
研究開発コスト	—	36.9
社会活動コスト	—	3.9
環境損傷対応コスト	—	—
合計	86.4	200.7

※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。

グローバルにおける環境負荷データ

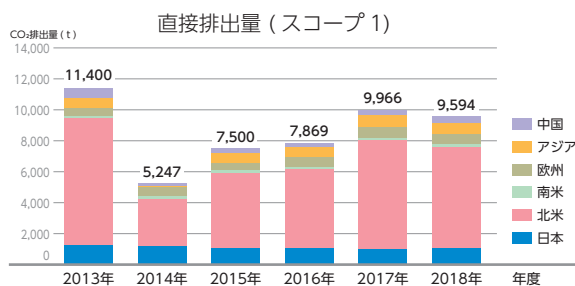
ジーテクトグループは、企業活動の全ての領域において環境負荷を低減するため、各事業所でエネルギー消費量の削減や廃棄物の低減などの取り組みを展開しています。

2018年度は、日本・欧州・中国の売上が好調により、生産に伴うエネルギー消費量が増加し、電力使用によるCO₂排出量(スコープ2)は前年比で6%の増加となりました。今後は再生可能エネルギーの活用など、引き続き環境改善の取り組みを推進し、CO₂排出量の低減へと努めてまいります。

対象範囲

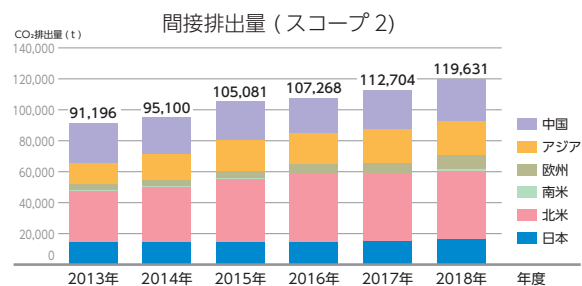
「環境負荷データ」では、ジーテクト及び海外連結子会社と持分法適用関連会社(50%で算出)の合わせて20社の事業活動におけるデータを掲載します。

温室効果ガス排出量



スコープ1:

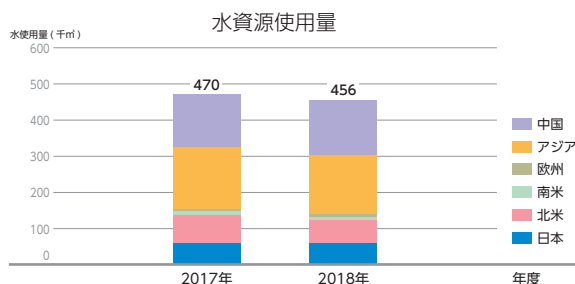
企業活動による温室効果ガスの直接排出(A重油、軽油、灯油、ガソリン、LPG、天然ガスの燃焼によるエネルギー利用。フォークリフトに使用するLPG、ガソリン、軽油燃料消費による排出を含む)。



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。

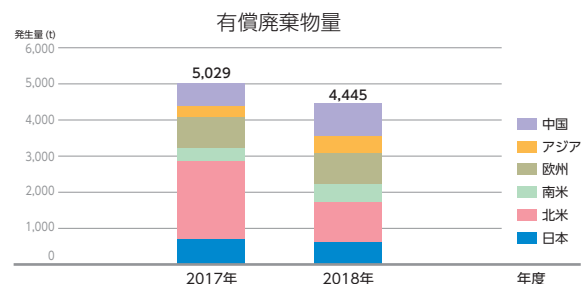
水資源使用量



算定方法:

使用量 = Σ (水道施設からの購入量 + 地下水取水量)

廃棄物発生量

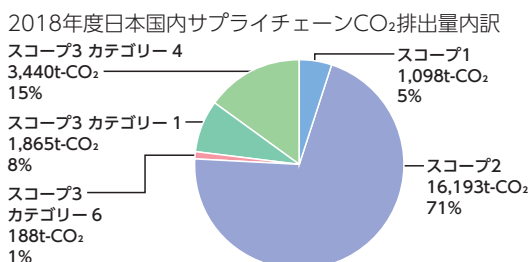


算定方法:

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CO₂排出量削減に取り組んでいます。



スコープ1: 当社の直接排出量

スコープ2: 当社の間接排出量(電力使用分)

スコープ3 カテゴリー6: 当社の出張に伴う排出量(社用車使用分を把握)

スコープ3 カテゴリー1: 当社が購入した製品が製造されるまでの活動に伴う排出量(主要取引先12社分の実績値 + 推計値)

スコープ3 カテゴリー4: 当社が荷主となる輸送に伴う排出量(得意先までのトラック輸送分を把握)

環境改善の取り組み

イギリス (G-TEM)

配管設備の空気が漏れている箇所を特定し、68箇所修理を行いました。エアコンプレッサーの無駄を無くしたことで、電力使用量40%削減することができ、年間で約60tのCO₂削減効果がありました。



スロバキア (G-TES)

2019年9月に稼働開始するスロバキア工場では、天井に大型採光窓を取り入れ、天井灯削減による省エネ化を図りました。



タイ (G-TEC)

休憩時間の消灯及びエアコンOFF活動を2018年1月から開始しました。

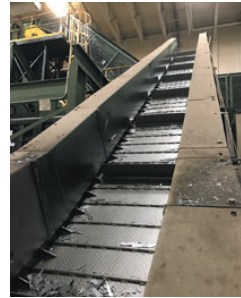
電力削減により、年間で1.7tのCO₂削減効果があり、従業員の環境への意識も高まっています。



カナダ (JEC)

これまで、プレス機からスクラップ*を運び出すコンベアは、プレス機が次の生産準備のために停止している間も稼働していました。これを、プレス機が止まって一定時間がたつと自動停止するよう改善することで不必要なコンベアは停止させ電力の節約を行っています。また、スクラップの出ない種類の加工を行う際は、コンベアを止めて電力節約を図っています。

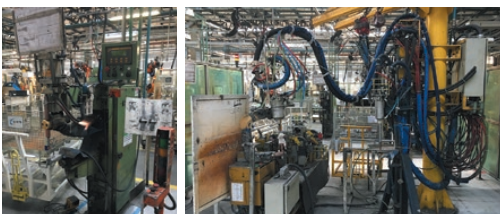
*スクラップとはプレス機によって加工する際に出る鉄の切りくずのこと。



ブラジル (G-KTB)

電力削減の一環として、電力消費量の大きい溶接機(定置型・ポータブル型)の入れ替えを行いました。それぞれ47台と15台を削減し、代わりに電気使用効率の良いロボット溶接機を8台導入しました。その結果、電気消費量が79.4MWh減り、年間で約85tものCO₂排出量を削減することができました。また、これまで手作業で行っていた溶接作業を自動化し、安全面も確保しています。

天井に設置されている採光窓により、日中の天井灯を消しても十分に照度を保っています。天井灯の使用時間削減に貢献すると共に、職場の雰囲気も明るくなりました。



定置スポット溶接機

ポータブル溶接機



ロボット

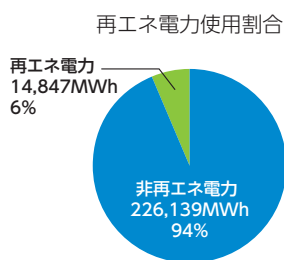
日中工場内の様子

再生可能エネルギーの導入

再生可能エネルギーにより発電された電力を使用し、低炭素社会へとつなげていくため、工場屋根へ太陽光パネルを設置し、自家消費を進めています。

太陽光発電による電力の自家消費

海外拠点では、中国のAPAC、WAPACにて屋根貸しによる太陽光発電、タイのG-TTC、インドのG-TIPにおいては太陽光発電設備の導入を行っており、これらの電力を自家消費することによりCO₂排出量の削減につなげています。



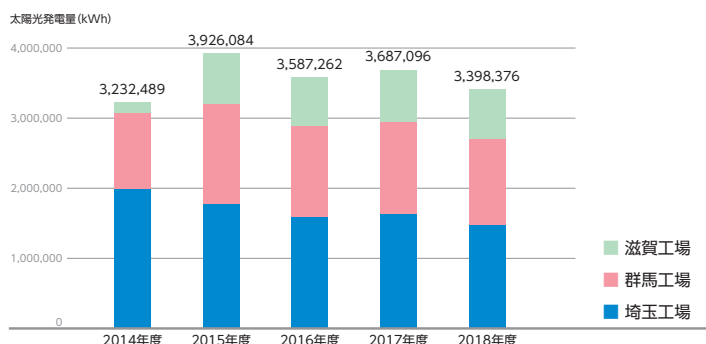
太陽光発電設備 (G-TIP)

※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じ、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拠点にて、CO₂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。

太陽光発電量実績推移



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

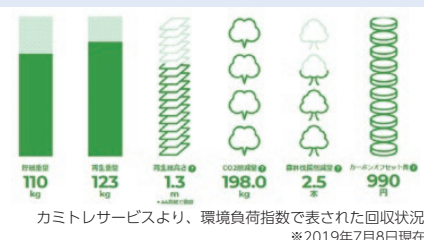


滋賀工場

TOPICS

環境リーフレットをリニューアル

埼玉工場は、昨年9月より紙をアップサイクルするPELPI!に参加しています。専用の回収箱にて使用済みのコピー用紙を回収し、半年間で201kgを回収する事が出来ました。2019年4月時点で、123kgが溶解処理をされ、再生された「PELPI!PAPER」を使用して環境リーフレットをリニューアルしました。日本語と中国語の2ヶ国語を発行し、国内全拠点の全従業員に配布しました。手に取ると紙の質感が分かったと好評です。この環境リーフレットは、環境教育にも使用されています。



VOICE

環境管理課では、普段は目に見えない環境への負荷を見える化し生産活動と環境への影響を結び付け、環境負荷を減らすための取り組みを推進しています。

また、体験型の活動として、森林づくりや工場周辺地域の清掃活動などに参加してもらう事で環境教育を行っています。

生産本部埼玉工場 環境管理課 金野 千里



生物多様性の取り組み

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

- 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。
- 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及び持続可能な利用に努めます。
- 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

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「企業の森林づくり」の仕組み

しが生物多様性取組認証

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、平成30年より「しが生物多様性取組認証制度」を実施しています。今回、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を実施したり、「ジーテクトの森林づくり」の活動を行っています。



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月よりジーテクトの森林づくり活動を開始しました。

2018年4月21日「第7回ジーテクトの森林づくり」を開催し、160本の苗木を植え、同年9月には「第8回」として下刈り活動を行いました。総勢47名の従業員が森林づくりに参加しました。



琵琶湖森林づくりパートナー協定

協定の締結

[滋賀工場]

2014年12月10日に「琵琶湖森林づくりパートナー協定」を滋賀県、大野山林財産区管理会と締結しました。



活動実績

2019年3月、植樹活動を実施しました。滋賀工場の従業員15名が参加し、桜の苗を15本植えました。今回も、昨年同様、植えた桜それぞれを格子状の柵で囲い、鹿に荒らされないよう、対策を行いました。



人財育成 / 人権

従業員が活き活きと働ける環境と、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

ジエ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
		新3等級研修(業務遂行力の強化)	32
	中堅	新4等級研修(論理的思考力の実践)	37
		新5等級研修(フォローアップの理解)	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	24
		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
	全社員	生産マイスター講座受講	106
		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っています。

技術本部 プレス技術1課 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「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。

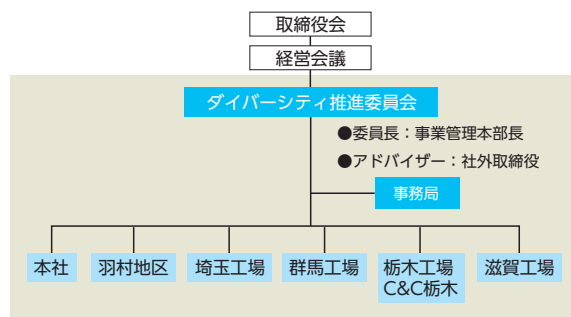


子育てサポート企業「くるみん認定」
「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より認定を受けています。

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休を取得しています。

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。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。

労働安全衛生

安全衛生方針

安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、我が社で働く人及び地域社会の安全・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. 安全衛生関係法令及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. 従業員の教育及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。

TOPICS

女性向け防犯安全講習会の開催

滋賀工場では初の試みとして女性従業員を対象とした防犯講習会を行いました。講師として甲賀警察署生活安全課の方にお越しいただき、25名が参加しました。女性が被害に遭いやすい犯罪の紹介や対処法その他、実践を通して護身術を学びました。

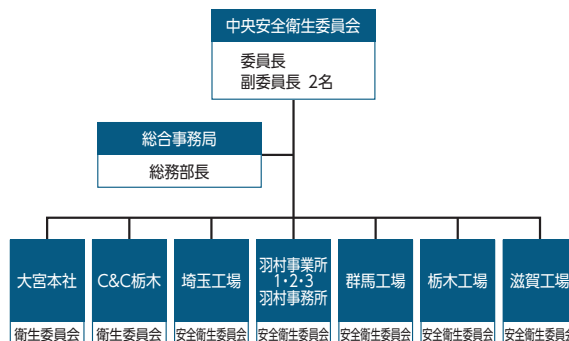


防犯安全講習会の様子

甲賀警察署 生活安全課の方からストーカー、DV、痴漢防止対策についてお話を伺うことができました。また、不審者に襲われた場合を想定した実技では、相手から逃げる・かわす護身術を数パターン学びました。身をもって体験できたので、いざという時に役立てたいです。

事業管理本部 総務部 滋賀総務課 吉村 典子

●中央安全衛生委員会組織図



中央安全衛生委員会を中心に下記の取り組みを行っています。

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員に対して、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おります。また、羽村地区は昨年度に引き続き、交通安全に積極的に取り組んだ功労に対し、警視庁から感謝状を頂きました。羽村地区では安全意識向上のため、「春の交通安全講習」及び「秋の交通安全講習」を実施しています。



感謝状受賞の様子

品質向上に向けた取り組み

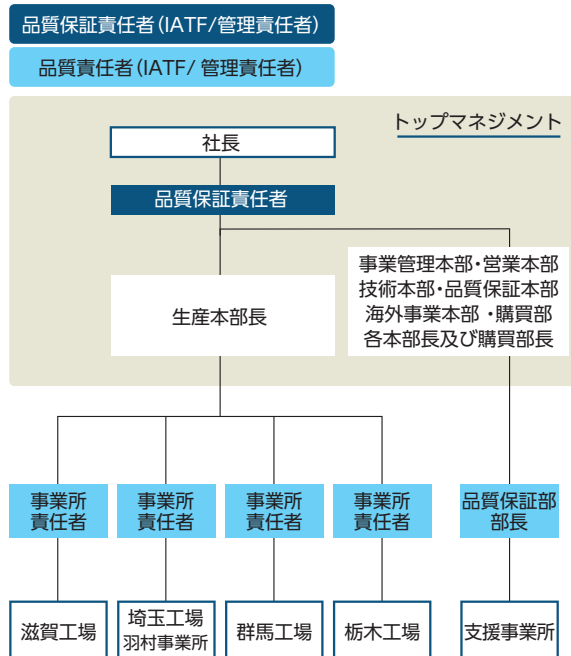
品質方針

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認証取得

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認証取得割合(事業所件数ベース)

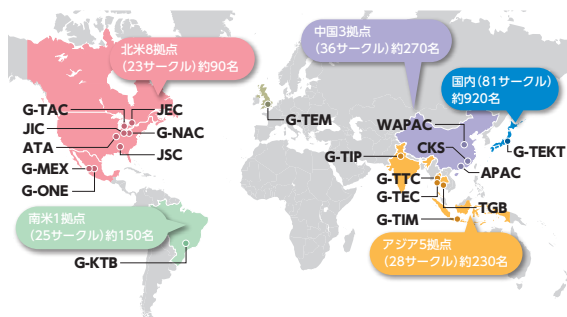
国内**100%** 海外**78%**

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。

管理職者を監督者とし、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地域にて約193サークルが活動を行っています。



G-TEKTサークル世界大会

全世界から選抜されたQCサークルが一堂に会し、G-TEKTサークル世界大会を開催しています。8回目となる2018年度大会では、APAC(中国拠点)のE掃而光サークルがハイエストアワードを受賞しました。世界大会初となる海外拠点のハイエストアワード受賞です。一般購入品管理システムをゼロから自社開発し、導入しました。

その結果、11.5時間掛かっていた作業時間を88%削減させることができました。また、同じ中国にある拠点ではシステムの水平展開を行いました。



E掃而光サークルの皆さん

TOPICS

ジーテクト南米拠点(G-KTB) : 自動車業界誌による表彰

ブラジル自動車業界誌(Auto Data)主催の「品質とパートナーシップランキング」においてG-KTBがブラジル全土で第5位に入賞しました。このランキングは、2015年～2017年の3年間に於いて、自動車メーカーから品質賞を受賞したことのある239社の中から優れたサプライヤーを表彰するものです。尚、G-KTBは現地のホンダ様、トヨタ様、アイシン様より品質に関して表彰を受けており、特にトヨタ様からは3年連続の品質賞を頂いております。

サプライチェーンマネジメント

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. 取引先と公正で健全な関係を保つために
(私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

お取引先とのコミュニケーション

チームジーテクトとして厳しい環境を勝ち抜くために、お取引先との情報共有の機会を常に設けることにより、コスト競争力・安全・品質の強化に取り組んでいます。またお取引先とのコミュニケーションの一環として、毎年取引先懇親会を開催し、ジーテクトの方針説明を実施しています。



新春取引先懇親会の様子

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、採掘現場では非人道的な労働、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。

「ジーテクト サプライヤーCSRガイドライン」改訂

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、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。この度、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を発行することと致しました。CSR活動に当たっては、環境問題にとどまらず法令遵守・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。主要なお取引先には自己点検アンケートにもご協力いただき、回答を基にヒアリングを行い、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ともに、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。

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、ジーテクト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。2018年は前年度の実績から特に優秀なお取引先3社を表彰させていただきました。表彰制度は品質レベル全体の底上げに繋がっています。また、今年度は表彰式終了後にGTL（ジーテクト東京ラボ）の見学会も行い、ジーテクトの研究開発や品質管理に対する取り組み状況を共有することができました。



工場見学の様子



表彰式の様子

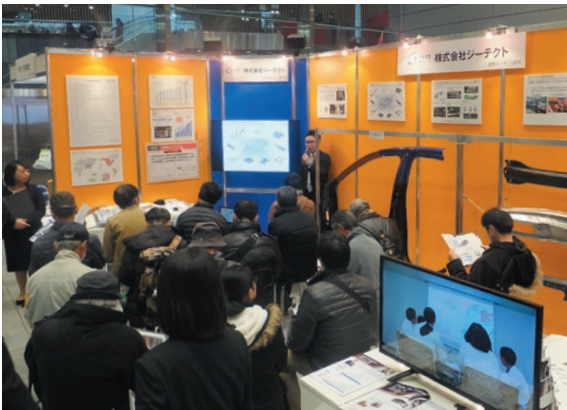
ステークホルダーエンゲージメント

株主・投資家

株主・投資家への情報公開については、迅速・公平をモットーに日々の開示業務・IR活動を行っています。

また、株主・投資家の皆様に対して、ジーテクトという企業に対する理解を深めていただくためには、積極的にコミュニケーションをとることが重要であると考え、株主総会における株主懇談会や、機関投資家向け会社説明会・個別IR訪問のほか、個人投資家向け会社説明会・株主向け工場見学会などを開催して、経営者自らが株主・投資家と対話する機会を設けています。

そのほか、当社ホームページのタイムリーな更新や、株主通信の発行などを通じて、株主・投資家の皆様にジーテクトの事業活動に対する理解を更に深めていただくと共に、株主アンケートの実施や株価情報などによって得られる当社の評価に目を向け、あるべき企業の姿を目指しています。



個人投資家向け資産運用フェア出展

2018年度 IR実施イベント

- 2018年 4月 株主向け工場見学会（ジーテクト東京ラボ）
- 2018年 5月 3月期決算説明会
- 2018年 7月 個人投資家説明会（京都）
- 2018年 8月 スモールミーティング（ジーテクト東京ラボ）
株主向け工場見学会（埼玉工場）
3月期中間決算説明会
個人投資家説明会（名古屋）
- 2019年 1月 個人投資家向け資産運用フェア出展
- 2019年 2月 個人投資家説明会（東京）
個人投資家説明会（大阪）
スモールミーティング（東京）
- 2019年 3月 個人投資家説明会（東京）
個人投資家説明会（松本）

種別	回数
1 on 1 ミーティング	16
電話取材	5

地域社会

2018年11月、羽村事業所及びGTL（ジーテクト東京ラボ）において、羽村市教育委員会主催の市民向け工場見学会を行いました。当日は17名の方にご参加いただきました。参加していただいた方からは「ジーテクトの事をよく知ることができた。」「プレス機の迫力に圧倒された。」「作業環境が整っていた。」などのご意見を頂きました。今後もこのような機会を設け、地域の方々とのエンゲージメントを図っていききたいと思います。



レーザー加工機の見学



ホットスタンプの見学

社会貢献

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。

海外での取り組み

中国

APAC

永寧敬老院を慰問し、在籍するお年寄りと従業員及びその家族計25名が参加し、親睦を深めました。生活必需品の他、キッチン用品等の暮らしに役立つ物資を寄贈しました。



中国

WAPAC

近隣にある小学校にパソコン、本、教科書、体育用品など学校に必要な物資を寄付しました。それと同時に、「WAPAC愛心教室」を開き、子供たちに自動車が出来までの流れについて学んでもらいました。その他に綱引きやダンスを踊ったりと親睦を深めました。今後このような活動を行い、子供たちにとって充実した学校生活が送れるよう支援していきたいと思います。



タイ

G-TEC

タイの海岸環境を保護するため、Maerumphueng Beachにてゴミ拾いを行いました。従業員の家族もこの活動に参加し、大量のゴミを集めることができました。砂浜の美化と共に、従業員の環境意識向上にも役立っています。



アメリカ

ATA

身体や精神に障がいを持つ子供たちが参加するスポーツイベントに寄付を行いました。こうした地元への貢献活動や支援活動が評価され、市長より「Good Neighbor of the Year」という賞を頂きました。



メキシコ

G-MEX

メキシコの古代農法による自然保護活動の一環として、カヘーテと呼ばれる雨水を溜めるための穴を掘る作業を行いました。この穴は、降雨時に雨水がたまり少しずつ地下に浸透し、植物が吸収するという仕組みとなっています。また、活動を実施した証として、環境省から完了証明書を頂いております。



インド

G-TIP

インドでは将来の国内産業を支える人財の育成に力を入れています。その一つとして、貧困などにより満足な教育を受けられない人々への教育支援・就職支援を行う産業訓練校があります。G-TIPも政府主導によるこれらの活動に賛同し、産業訓練校への寄付や実際の業務を通して行う就労訓練の場を提供しています。実際に現場で勤務することにより、生徒は収入を得ながら学ぶことができ、スキルアップにも繋がる良い機会となっています。



ブラジル

G-KTB

貧困や虐待など何らかの理由で家族と暮らせない0歳から18歳までの子供たちが生活している非政府機関の孤児院では、資金不足から生活物資が不足しているのが現状です。そのため、少しでも生活に役立てられるよう小麦粉や砂糖、米などを寄贈しました。

また、家庭菜園を整備し、果樹の植樹を行うなど、長期的な視点の支援も行いました。子供たちの笑顔を絶やすことのないよう、これからも支援を続けていきたいです。



インドネシア

G-TIM

インドネシアスラウェシ島で発生した地震及び津波被害者への支援のため、インドネシア赤十字社を通じて現金50百万IDRと、従業員から衣類を寄付しました。



国内での取り組み

栃木工場

従業員とその家族（合計37名）で今年もさくら市総合公園の清掃活動を行いました。休日にも関わらず多くの方に参加していただきました。

また、さくら地区職場警察連絡協議会の企業と協賛し、特殊詐欺を根絶することを目的としたハガキを地域の皆様に配布しました。



C&C栃木

4年連続参加となる「鬼怒川・小貝川クリーン大作戦」では、10名が参加し、猛暑の中、河川清掃を行いました。他にも近隣の住民の方々との交流を目的とした「情報の森さくらフェスティバル」へ参加し、会場設営や運営などを行いました。



群馬工場

今年も太田市のシンボルとも言える新田義貞公ゆかりの金山の清掃が行われ、太田市内外の中学生／各種団体／スバル関連企業等 総勢800名にて、群馬工場から11名が参加し、ゴミ拾いや雑草除去作業を行いました。



羽村地区

毎年、春と秋に町内会による「花いっぱい美化活動」のお手伝いをしています。花を植える前準備として、歩道のゴミを取り除き、清掃を行っています。また、7月には羽村駅にて「ポイ捨て禁止キャンペーン」に参加し、ゴミ拾いを行っています。



滋賀工場

甲賀市まち美化活動に参画しています。清掃活動を行う場所を決めて、年4回以上、5名以上で活動することとしています。

2018年度はゴミ拾い、草刈りを合計5回実施し、34名が参加しました。



滋賀工場

“生物多様性活動”の一環として、甲賀市土山町山女原（あけびはら）にある「かぶとむしの里」に協賛しました。夏期限定で設置された「かぶとむしの里」では地元の山林で捕獲された、様々な種類のカブトムシと触れ合うことができます。



埼玉工場

地域環境美化活動として、3ヶ月に1回、地域清掃を実施し合計で64名の従業員が参加しました。また、埼玉工場は埼玉県「地域清掃気軽に登録制度」に登録しています。



本社

本社の周辺道路のゴミ拾いを行いました。

当日は9名が参加し、1時間ほど活動を行いました。ゴミ袋約3袋分のゴミを拾い集めることができました。今後も継続的に活動していきます。





サンメッセ株式会社
サンメッセ総合研究所（Sinc）
所長・首席研究員

川村 雅彦（かわむら まさひこ）

2019年6月からサンメッセ(株)のサンメッセ総合研究所（Sinc）の所長・首席研究員を務める。(株)ニッセイ基礎研究所の客員研究員（元ESG研究室長）、(特)環境経営学会の副会長、(社)BERCのフェロー、(社)サステイナビリティ人材開発機構の代表理事、(株)ディスクロージャー&IR総合研究所の上席客員研究員なども務める。

1976年九州大学大学院工学研究科修士課程（土木）修了、三井海洋開発(株)を経て、1988年(株)ニッセイ基礎研究所入社。専門は環境経営、CSR経営、統合思考・報告、気候変動適応、XaaSなど。著書は『SRIと新しい企業・金融』、『カーボン・ディスクロージャー』、『統合報告の新潮流』、『CSR経営パーフェクトガイド』、『統合思考とESG投資』など。

CSR報告の構成：グローバル企業としての報告の充実を

CSR報告書の構成自体はほぼ完成の域に達しています。CSRテーマとマテリアリティの関係および全体総括表の必要性を昨年指摘しましたが、今年は「CSR活動概要（計画と実績）」として新たに掲載されています。これでCSR体系と取組内容、さらに計画と実績や課題が明確になりました。ただし、これまでは目標も実績も単年度の発想でしたが、今後は中長期の時間軸が必要です。

海外に生産拠点が広く分布し、海外売上高比率も8割に迫る貴社は、グローバル企業そのものです。しかし、記載内容は依然として国内中心であるため、情報開示もグローバル化することが求められます。「グローバルCSR会議」が開催されていますので、そこで具体的に何が議論され、どのように取組を推進し、何が課題かを報告すべきです。さらに、各国での社会貢献活動を越えたCSR経営の報告も必要となります。

CSR報告の内容：戦略としてのグローバルCSR経営を

環境面の取組と開示は進んでいます。環境負荷はグローバルデータが地域別に時系列で掲載され、GHGのスコップ1と2の記載は評価できます。しかし、CO₂排出量削減目標は「2013年度比9%改善」のままで、パリ協定やSDGsに積極的に貢献しているとは言えません。そこで再生可能エネルギーの導入を含めて、SBT（企業版2℃目標）にトライされてはいかがでしょうか。

社会面では人財育成・人権と労働安全衛生について、国内取組の定性的な説明が多く、その成果は不明です。連結従業員の86%を占める海外従業員に関する記載もありますが、日本の労働慣行とは異なる国々では人権・労働リスクとなりえます。なお、女性活躍では2019年4月に女性管理職を5名登用とあり、一歩前進です。

SDGsについては、自社の取組と目標の紐付け（ロゴの貼り付け）だけでは、領域が同じと言っているに過ぎません。求められていることは、2030年のSDGs達成への具体的な貢献であり、ターゲットレベルでどのような定量目標を立て実践しているかを記載すべきです。国内では内閣府のSDGsアクションプランを参考にすることもできます。

自動車産業はCASE革命の真ただ中にあり、貴社も未来のモビリティ社会を見通して、様々な変革に挑戦されています。若手管理職を中心に「2030年ビジョン」を構想中であり、トップメッセージでは「社会が持続的に存在しなければ、私達に未来はありません。」と明言されているように、本業を通じた社会課題解決の進展に期待します。

第三者意見を受けて

川村様には、当社グループの「CSR報告書2019」に対し、貴重なご意見を賜り誠にありがとうございます。

報告書でご紹介した当社の取組みに対し、一定の評価をいただいた点につきましては、今後もCSR活動の取組みへの大きな励みとなります。

一方で、頂戴したご意見は引続き当社への期待の表れと受け止め、今後のCSR活動に活かしていきたいと考えております。

今期より、女性社外取締役・女性管理職の登用をはじめ、ダイバーシティ委員会も発足し展開しておりますが、如何に本業に通じた持続的な活動がグローバルにも出来るかが、課題としても認識しています。持続的にCSR活動に関する取組みを活発化させ、あらゆるステークホルダーの皆様にも理解していただけるよう、グローバル企業として充実した「CSR報告書」の発行を目指してまいります。

CSR活動事務局：経営企画室



株式会社ジーテクト

〒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 : 048-646-3400 (代)

<https://www.g-tekt.jp/>



この冊子は環境保全のため、FSC®認証紙を使用しています。
見やすく読みまちがえにくいユニバーサルデザインフォントを
採用しています。