

## 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

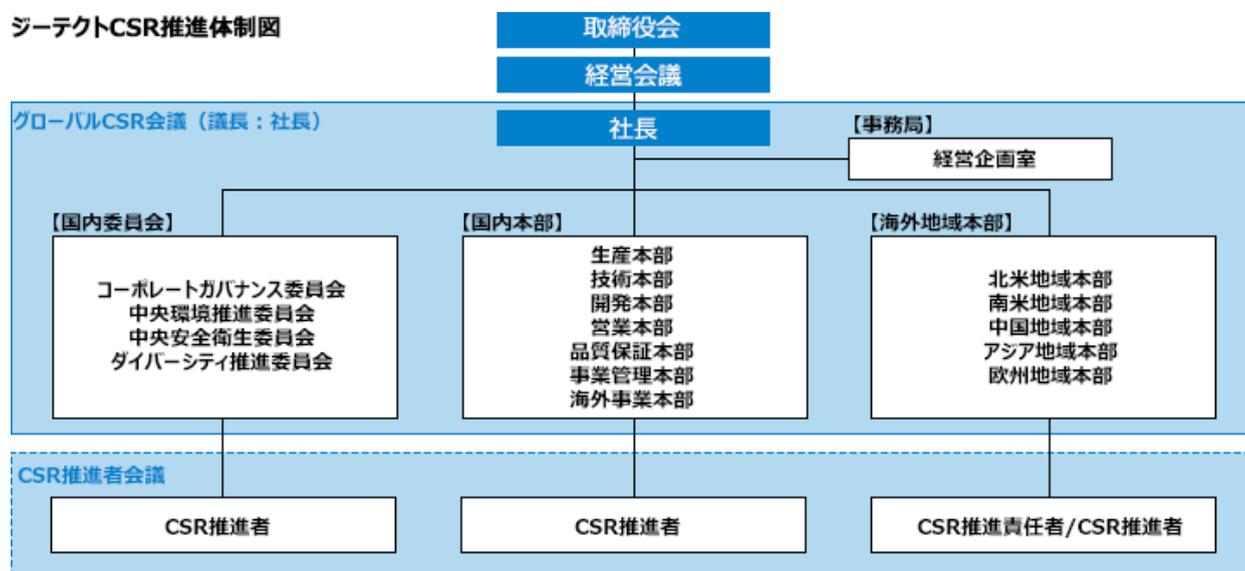
地域社会との共生で次世代へ引き継げる社会貢献を継続します。

> [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

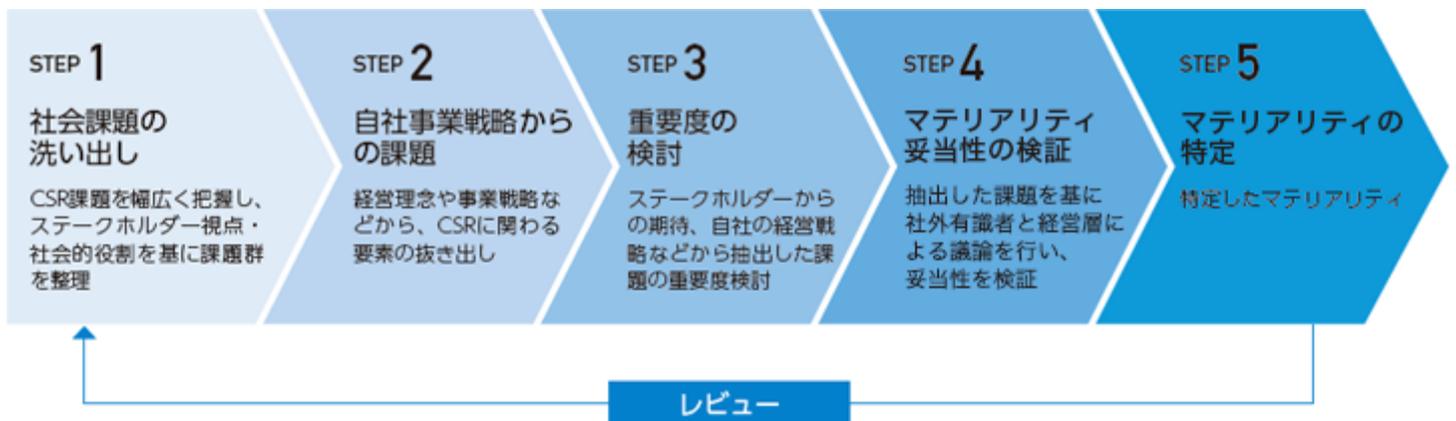
▼ [マテリアリティ特定プロセス](#)

▼ [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

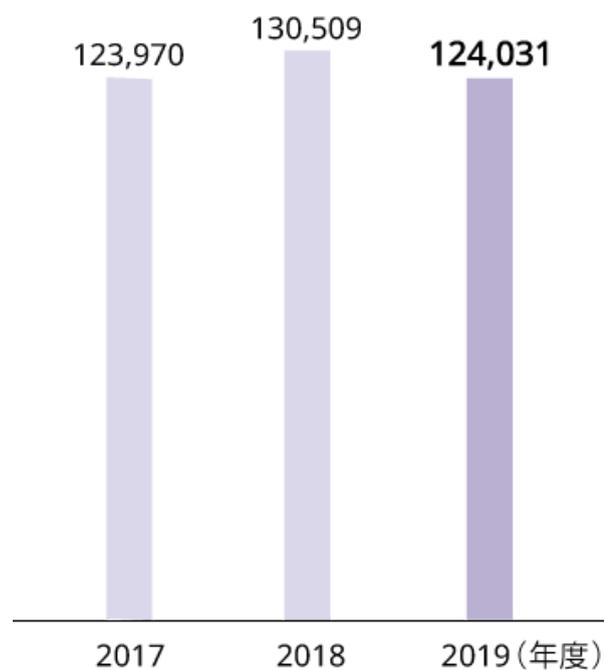
人権・労働	人財育成	階層別研修の実施選抜研修の実施 (女性リーダー、海外赴任、次期経営層向け)通信教育・E-learning	※詳細は別ページに表あり	○	人財育成計画に基づく研修などの実施
	働きやすい職場づくり	有給休暇取得推進の取り組み 5日間連続有給休暇取得制度の導入	期初年休計画の実施 実績:62% (昨年比:4.4%増)	○	有給休暇取得率60%以上 5日間連続有給休暇取得制度の継続
		残業時間削減取り組み	実績:平均25.69時間/月 (昨年比:△2.66時間)	○	残業時間削減取り組みの活動継続
		ダイバーシティ推進委員会の設置 女性従業員4名以上採用	女性従業員の積極採用 (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

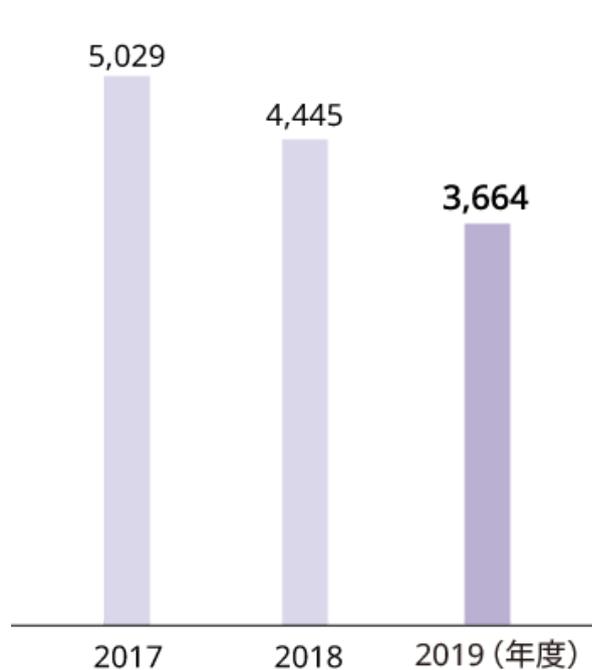
達成度	
★	110%以上
◎	100%以上ー110%未満
○	95%以上ー100%未満
▲	80%以上ー95%未満
■	80%未満

環境指標

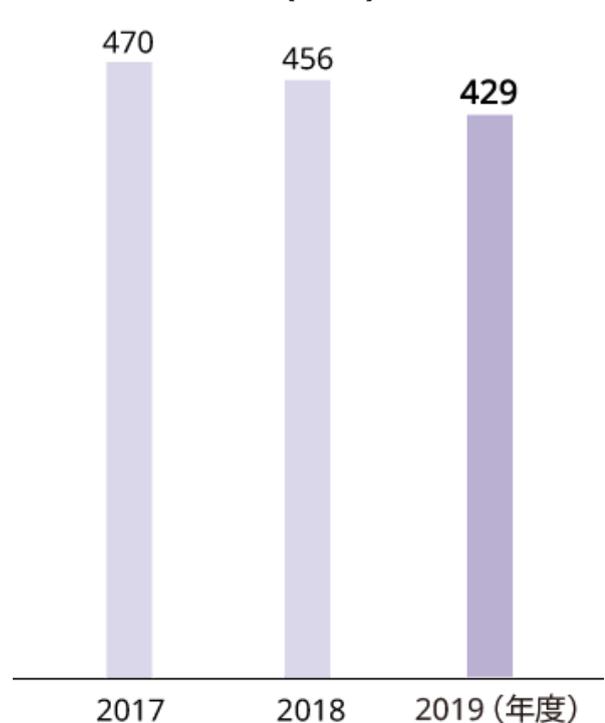
温室効果ガス排出量（連結）(t-CO<sup>2</sup>)



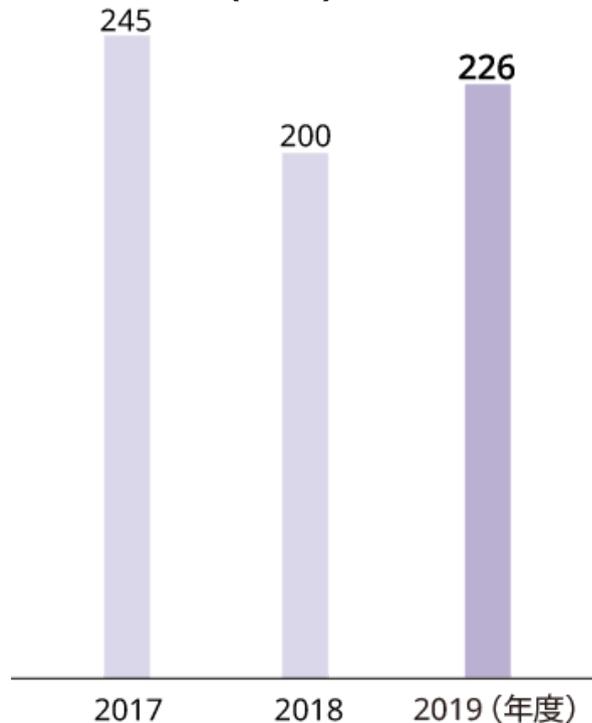
廃棄物排出量（連結）(t)



水資源使用量（連結）(千m<sup>2</sup>)

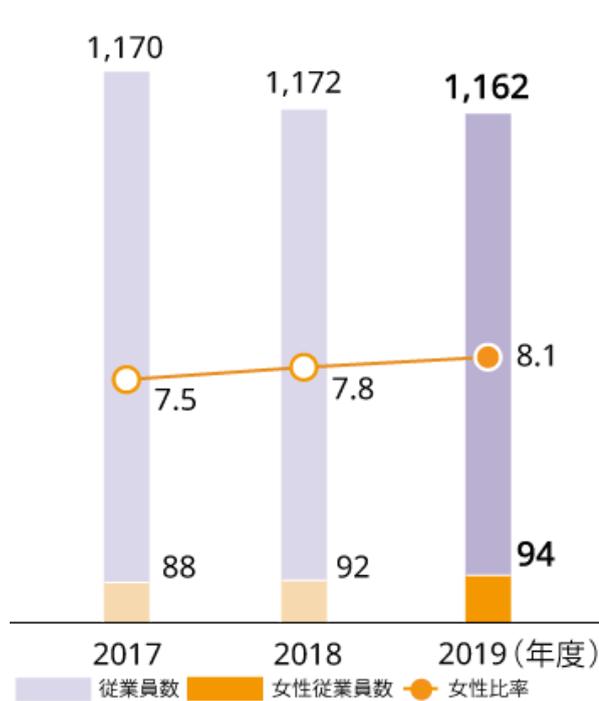


環境会計（費用）(百万円)

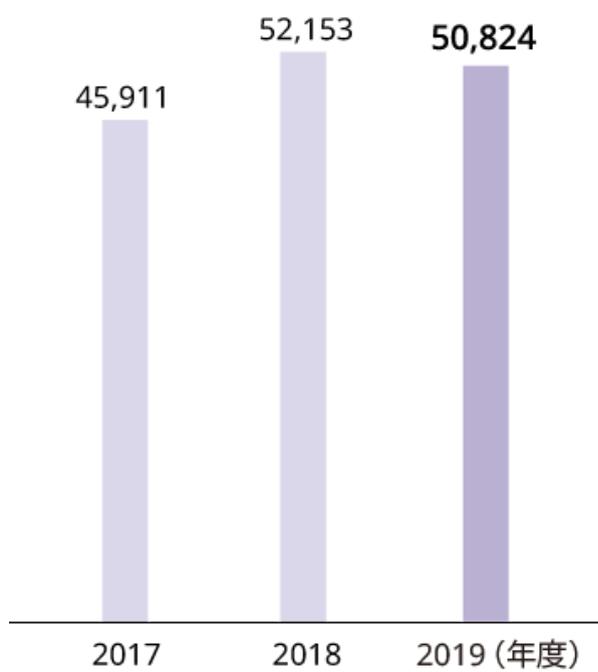


社会指標

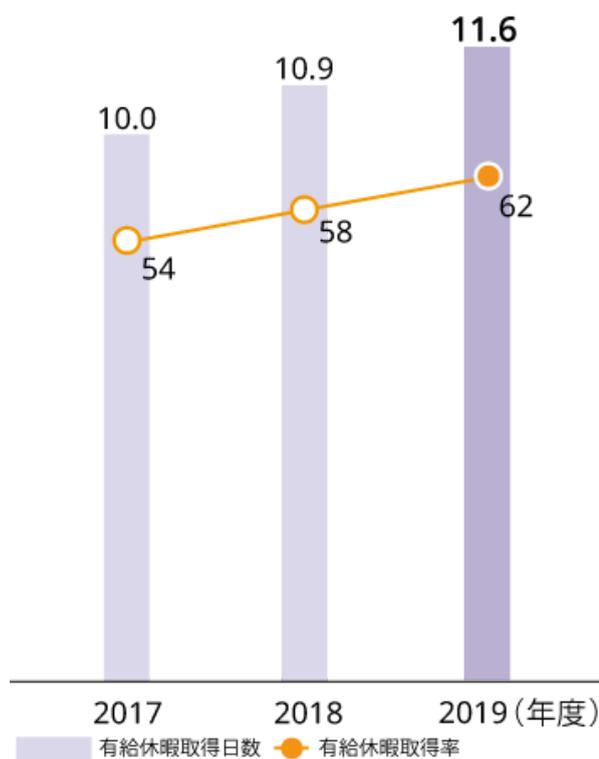
従業員数 (名)  
 女性従業員数 (名)  
 女性比率 (%)



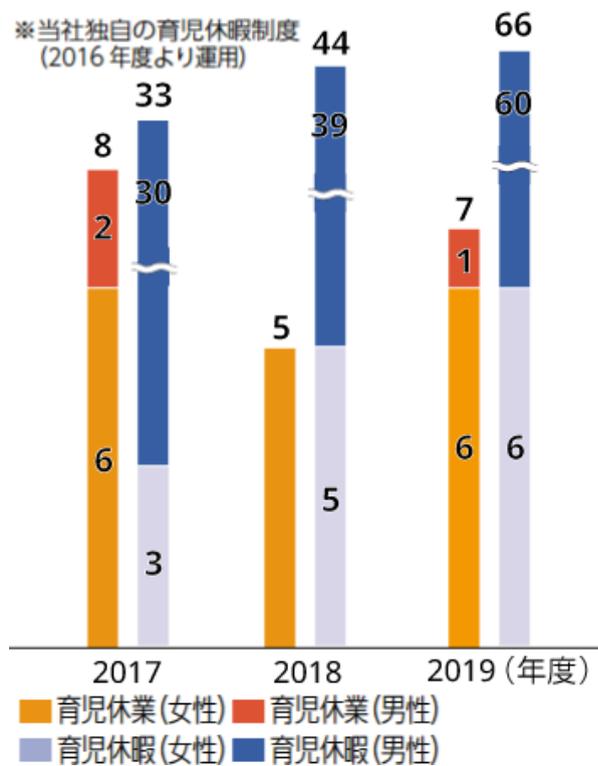
1人当たりの教育研修費 (円)



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](#)