

人権尊重の取り組み

▼ [人権の尊重](#)

▼ [人権の尊重 – 各取り組み](#)

▼ [TOPICS](#)

人権の尊重

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

人権の尊重 – 各取り組み

当社で働く者の行動指針をまとめたリーフレット「わたしたちの行動指針」を全従業員が携帯すると共に、全ての職場で年1回以上の読合せを行い、従業員への周知徹底を図っています。

その他、全ての海外拠点に対しても差別撤廃・紛争鉱物に関する社内チェックを年1回以上行っています。本社は、不正競争防止・腐敗防止と並び、児童労働・強制労働禁止に関する日英文の基本ポリシーを作成し、各拠点が現地の実情に合わせたガイドラインを制定しています。現地の経営陣やスタッフにガイドラインを浸透させることで、人権侵害を許さない企業姿勢とルールへの周知を図っています。

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

TOPICS

北米拠点にて「セクシャルハラスメント研修」実施

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



従業員との関わり

人財育成

ジーテクトの
多様な働き方

ダイバーシティへの
取り組み

労働安全衛生への
取り組み

人財育成

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

人財育成方針

ジーテクトは人財こそ最も重要な経営資源と位置付け、「全ての従業員に成長の機会を提供し、自主的なスキルアップを支援する」と「次の時代に向け新たな価値を生み出す人財の創出」を方針に定め、従業員と企業が共に成長する姿を目指しています。

研修制度

自ら学び、考え、成長するチャレンジ意欲を持った人財の育成を目的とした、教育・研修制度を設けています。

●2019年度研修実績

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

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

● 語学研修派遣者数（研修期間1年以上）

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

海外留学制度

海外での異文化経験と仕事で使える語学力の習得を目的として、これまでに入社3年目までの若手社員31名が制度を活用しました。半年間の語学研修を修了した後、海外子会社での現場実習を行います。キャリアの早期段階で、商習慣の異なる国のナショナルスタッフと一緒に、生産、技術、営業、管理部門を経験しグローバルな視点をもつ実践で活躍できる人財の育成に取り組んでいます。2019年で7年目を迎えましたが、当プログラム参加者の内3名は海外現地法人で駐在員として活躍しています。

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

働きがいのある職場づくり

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

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



管理職ワークショップの様子

自己啓発支援

従業員のスキルアップと仕事に役立つ資格取得による生産性アップを目的に、資格取得支援制度を設けています。資格を取得した従業員に対しては手当を支給するほか、対象となる資格も柔軟に見直しています。

また、座学習得支援につきましては、WEB学習を積極的に取り入れ、語学や経営の基礎知識を用意し、従業員が好きな場所、空いた時間に学習できる環境を提供しております。WEB学習を活用することにより、海外に居る駐在員も日本と同じ学習の機会を得ることが出来るようになりました。

VOICE

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

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



JSC Staff Engineer
水野谷 佳祐

ジーテクトの多様な働き方

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

ワークライフバランス

課題であった有給休暇取得を全社で促進するため、年度初めに部門単位で連続休暇を含めた取得計画を作成し、総務部が毎月進捗を管理しています。総務部は現場との対話を重ねた結果、2015年度は47.9%だった取得率は2019年度に61.5%となり、着実に取得率が向上しています。

今後は、業務改革・自動化を通じ、業務時間の短縮による有給取得促進を図っていきます。

働き方の変化－Post/Withコロナー

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、当社は従業員と家族の健康と安全を最優先に当面の対策を行いました。全ての生産拠点で入社時の検温、マスク配布・着用、構内での社会的距離を確保しながら業務をおこなっています。緊急事態宣言の発令後は、間接部門を中心に原則在宅勤務とし、ネットワーク接続やWEB会議を推進しました。現在まで、社内感染者はゼロを維持しています。（2020年9月末時点）

緊急事態解除後も、間接部門の出勤率を原則50%以下とする勤務体制としています。また、在宅勤務でも業務に支障をきたさないため、決裁方法の見直し、WEB会議によるペーパーレス化など、迅速な意思決定、業務の効率化を実現すると共に、部門内コミュニケーションの向上に取り組んでいます。

将来的には、ホワイトカラーの働き方が時間管理から、職務の明確化と達成度合いに変わってくることを人事制度に反映しながら、生産性の向上と従業員の能力・達成感向上に繋げていきます。

仕事・役割に壁のない男女共同参画

ジェンダーに囚われない人財活用を実現するため、まずは女性と上司の意識改革を目的に、女性にとってのリーダー育成教育、情報共有の場を提供しました。また、2019年度は初めて女性管理職5名を登用しました。新女性管理職は、社内にロールモデルがないため、自ら考え行動すると共に、上司のサポートを受けながらキャリアを築いています。他方、男性の管理職・同僚にとっても女性管理職の存在が刺激となり、会議の場では従来よりも多角的な意見交換がなされるなど、男女が共に参画する社内文化を醸成する一歩を踏み出しました。

家庭内の男女共同参画

従業員が出産・育児・介護等のライフイベントを乗り越えて働き続けるために、育児休業、介護休業、時短勤務制度、フレックスタイム制度を設けています。また、当社では男性従業員の育児休業を社内報で推奨しており、2017年度と2019年度に実際の取得実績があります。他にも育児のための有給休暇取得、保育園送迎のためにフレックスタイム制度を利用する男性従業員が増加しつつあり、当社の従業員に「家庭内の男女共同参画」の意識が少しずつ醸成されてきています。これは当社にとってのメリットだけではなく、従業員の家族にとっても家庭内の男女共同参画を実現することに繋がり、家事・育児・介護が女性に偏らず、女性のキャリアを停滞させない持続可能な社会づくりへ貢献できるものとして今後も推奨活動を継続していきます。

障がい者雇用

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

シニアの活躍

若い世代と同じ生産現場で働く方、技術伝承を通じて後進育成をする方、スキルを活かし海外出張をこなす方など、定年退職後も様々な活躍をされるシニアが年々増加しています。意欲的に働く再雇用社員が、より一層モチベーション高く活躍してもらうことを狙いとし、賞与制度の見直しや人事考課の項目見直し等の制度・規定面の見直しを行いました。また、無理なく働ける職場づくりとしてフルタイムだけでなく短時間勤務といった働き方を選択できるようになっています。

多様な働き方実践企業

多様な働き方実践企業「ゴールド+（プラス）」



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

シニア活躍宣言

「シニア活躍推進宣言企業」



埼玉県より「シニア活躍推進宣言企業」の認定を受けています。

くるみん

子育てサポート企業「くるみん認定」



「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣より認定を受けています。

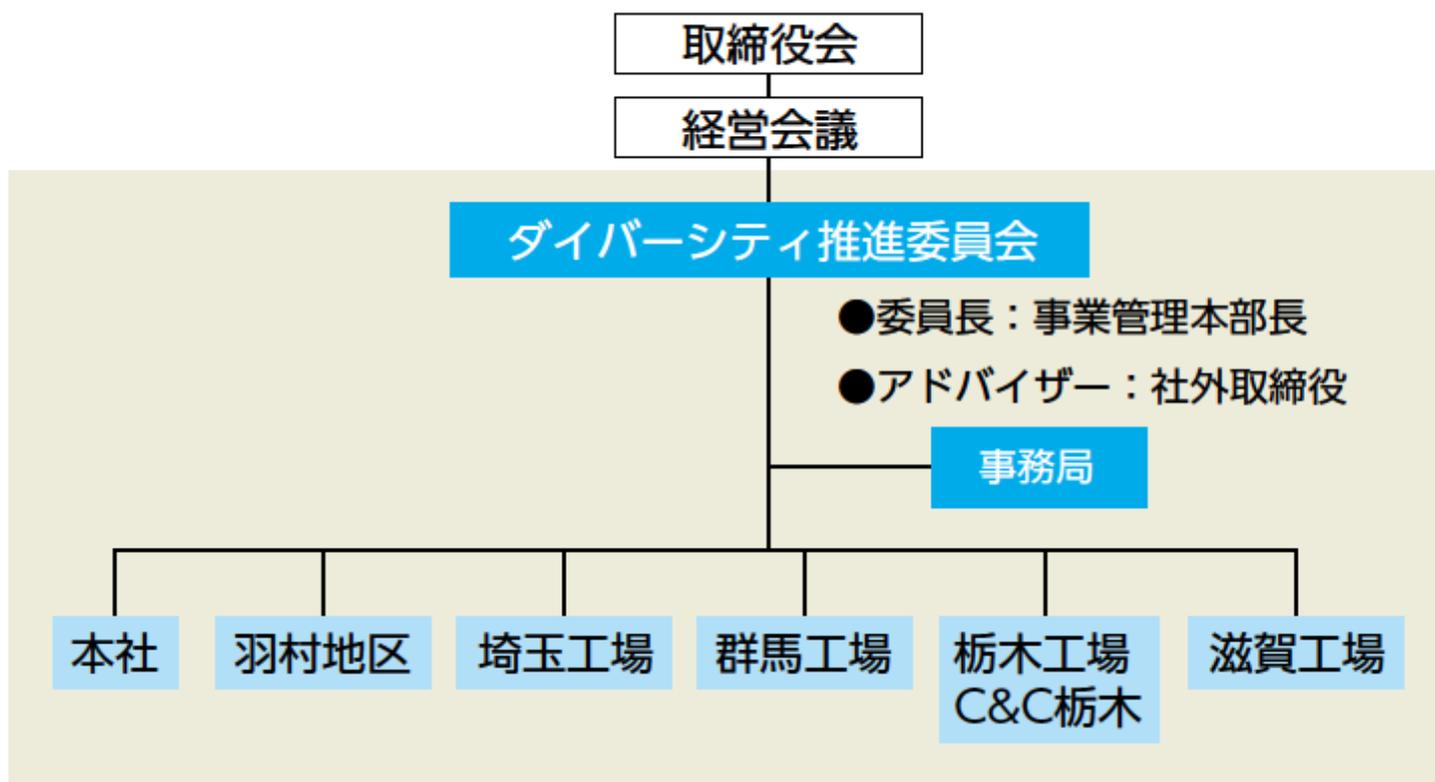
ダイバーシティへの取り組み

ダイバーシティ推進委員会

基本方針：すべての従業員が自分の強みを活かしイキイキと働ける職場づくり/組織や従業員間の壁をなくした繋がりづくり/たくさんのイノベーションの種が育つ広場づくり

2019年を「ダイバーシティ元年」と位置づけ、社内の組織を超えた横断的活動をするためのダイバーシティ推進委員会を発足しました。ダイバーシティ&インクルージョンについての勉強会を実施したほか、本社、事業所、各地の工場に勤務する従業員が委員会メンバーとして参加し、様々な立場からの声を集め、ジーテクトにおけるダイバーシティ推進の施策を検討しました。具体的施策を今後段階的に実施するにあたり、Post/Withコロナへの取り組みとも融合した施策を押し進めていきます。

●ダイバーシティ推進委員会 体制図



労働安全衛生への取り組み

▼ [安全衛生方針](#)

▼ [中央安全衛生委員会組織図](#)

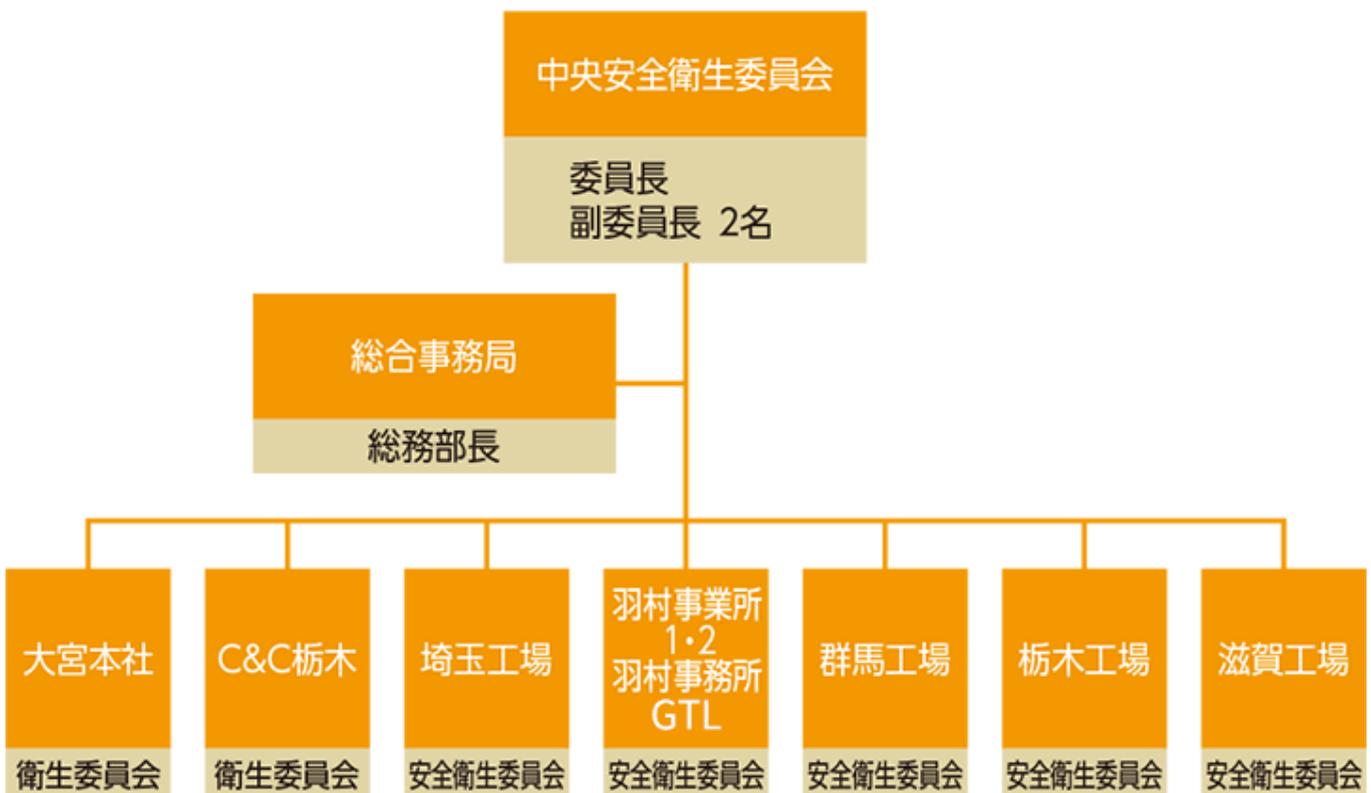
▼ [各種取り組み](#)

安全衛生方針

安全衛生活動は、企業経営の基盤であり、我が社で働く人および地域社会の安全・健康に及ぼす影響を最小限となるよう企業活動の安全衛生を管理し、自負できる職場を目指します。

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

中央安全衛生委員会組織図



各種取り組み

避難訓練

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

フォークリフト運転の安全取り組み

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

従業員安全講習

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

交通安全への取り組み

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



関連コンテンツ

役員紹介

CSR

情報管理

お取引先との関わり

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

調達基本方針（購買・CSR調達方針）

ジーテクトは、お客様に満足いただくものづくりのために、3つの基本方針に基づき、調達活動を展開します。

- 1.コンプライアンスとグリーン調達
- 2.公正で健全な取引
（わたしたちの行動指針より）
- 3.相互信頼による相互繁栄

調達先の法令遵守や環境配慮、さらに人権や労働環境への取り組み状況について取引の基準とするCSR調達に対する意識を高め、法令を遵守し環境に配慮したものづくりの考え方をサプライヤーの皆様にも共有していただく。

活動指針

1. CSR調達方針及びガイドラインの策定
2. 調達先の現状調査の実施
3. 調達先への是正・改善措置の提案及び実施
4. 調達先監査の実施

ジーテクトサプライヤーCSRガイドライン

ジーテクトがお取引先の皆様に求める姿をより鮮明にし、より深く理解・共有いただくために、2016年4月に「ジーテクトサプライヤーCSRガイドライン」を策定し、発行致しました。また、ビジネス環境の変化、AIやIoTなどの進化による自動車業界への変革など、近年の社会変容を踏まえ、国際的にも課題となっている人権や差別、強制労働などの項目について見直しを行い、改訂版（2019年4月発行）を発行しています。CSR活動に当たっては、環境問題のみならず法令遵守・人権尊重・労働安全・品質などサプライチェーン全体を巻き込んだ活動が重要と考え、お取引先の皆様と共に取り組んでまいりました。

主要なお取引先様には自己点検アンケートにもご協力いただき、現状を確認しています。アンケート結果をフィードバックすると共に、サプライチェーンの課題の把握とその解決を目指し、改善措置の提案などを実施しています。今後もお取引先の皆様とサプライチェーンにおけるCSR体制強化に向け、取り組んでまいります。



G-KTB（ブラジル）、お取引先に対する説明会の様子

お取引先とのコミュニケーション

ジーテクトでは、お取引先の皆様と一丸となって厳しい環境を勝ち抜くため、定期的にお取引先懇親会を開催しています。

懇親会では、当社の経営方針を共有させていただくほか、経営陣とお取引先の皆様が直接意見交換できる機会を設けております。昨年度は110社のお取引先の皆様にご参加いただきました。



取引先懇親会

お取引先品質表彰

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

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



表彰式の様子

コンフリクトミネラル（紛争鉱物）への対応

コンゴ共和国及び周辺国で採掘された3TG（スズ、タンタル、タングステン、金）は、武装勢力の資金源となることや、採掘現場での非人道的な労働、児童労働、人権の侵害等が懸念されており、紛争鉱物といわれています。ジーテクトグループでは直接的な鉱物の使用はないものの、2013年より調査を行っています。また、調査の結果、サプライチェーン全体を通して紛争鉱物の購入・使用は確認されていません。今後も紛争鉱物における調査を継続してまいります。

関連コンテンツ

[役員紹介](#)

[CSR](#)

[情報管理](#)

品質保証への取り組み

品質保証マネジメント

品質向上に向けた取り組み

品質保証マネジメント

▼ [品質方針](#)

▼ [品質保証体制](#)

▼ [IATF16949認証](#)

品質方針

品質至上を経営の基軸として、お客様に感動製品を創造し提供する。

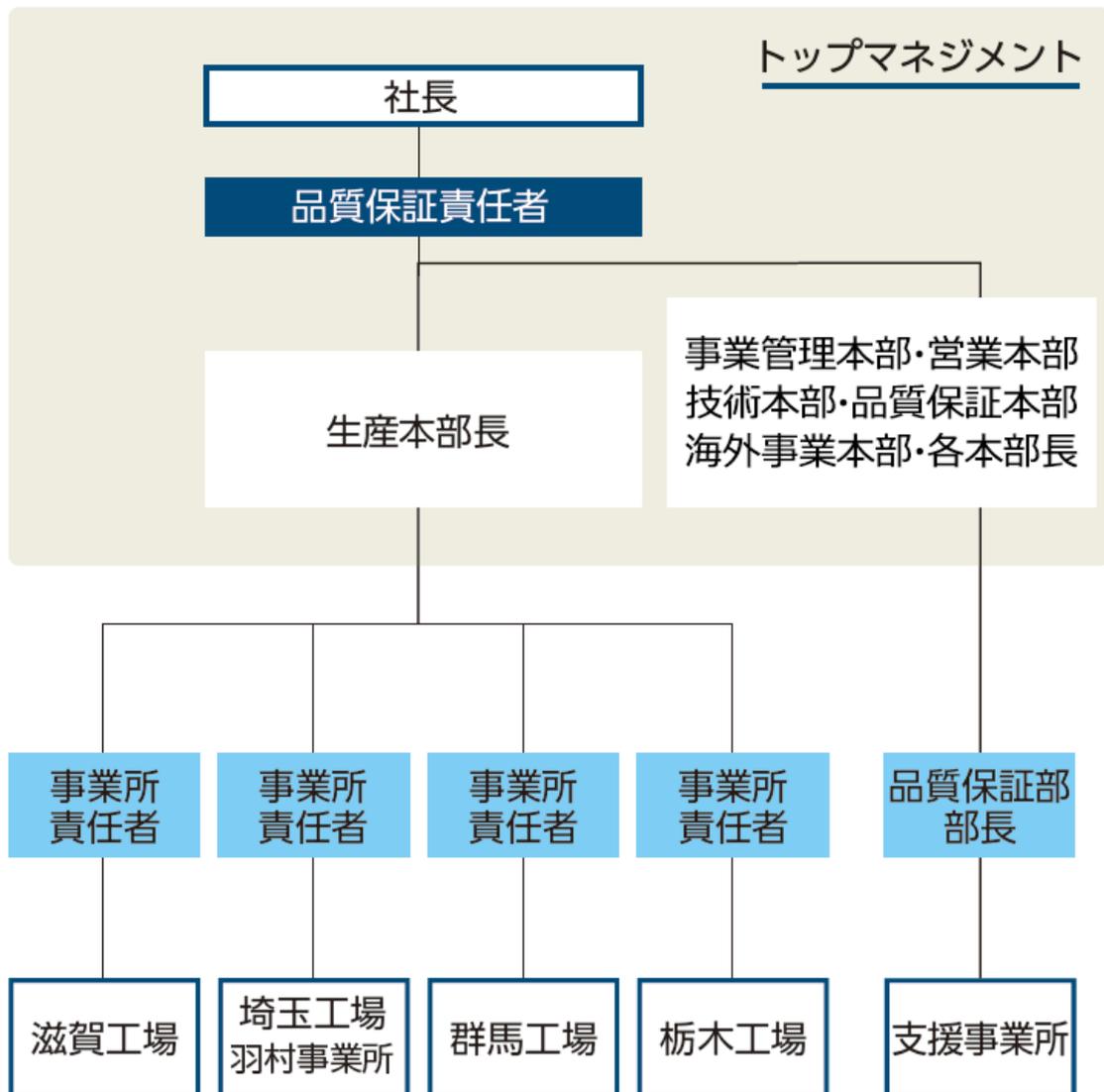
品質保証体制

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

● IATF16949の国際規格に基づいた品質マネジメントシステム

品質保証責任者 (IATF/管理責任者)

品質責任者 (IATF/ 管理責任者)



IATF16949認証

2018年度からISO/TS16949の認証取得をしている拠点について、新たな自動車産業品質マネジメントシステム規格であるIATF16949規格への認証移行を拠点毎に推進しております。認証移行の完了後は、従来よりも更に高度な品質マネジメントシステムでお客様の要求品質に応えることができます。

※IATF16949とは

自動車産業に特化した品質マネジメントシステムの国際規格です。多くの自動車メーカーが自動車部品の調達基準として採用しています。

●IATF16949認証取得割合 (事業所件数ベース)

国内 **100%**

海外 **78%**

関連コンテンツ

役員紹介

CSR

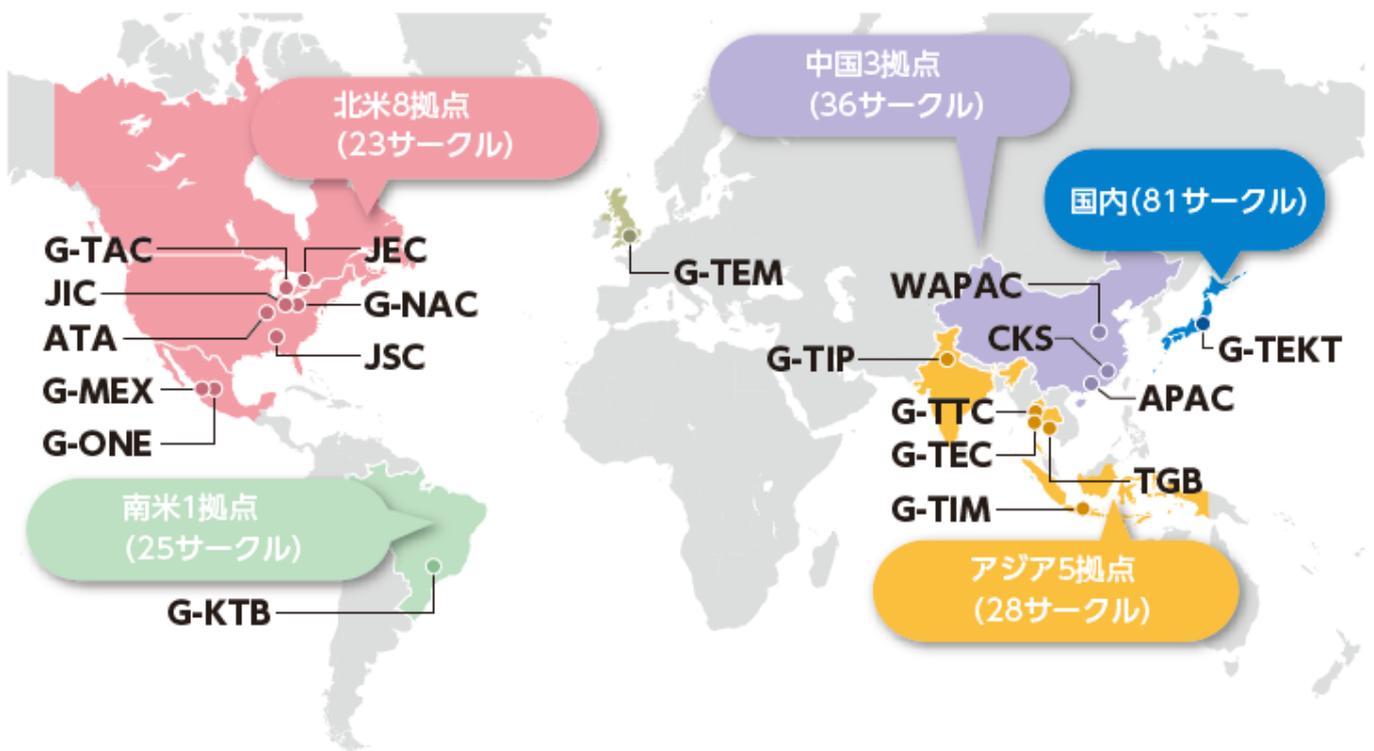
情報管理

品質向上に向けた取り組み

ジテクトサークル活動の実践

ジテクトグループではQC手法を学ぶことを目的とし、QCサークル活動（小集団活動）を自主的かつ積極的に行い、継続的に製品・サービス・仕事等の質の管理・改善を行っています。管理職を監督者とし、さらなる活動強化へ向け組織的に活動しています。

世界6地域にてサークルが活動を行っています。



TOPICS

ジテクト中国拠点(APAC)、「優秀サプライヤー賞」受賞

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



掲載情報はございません

地域社会との関わり

ジーテクトグループでは、持続可能な社会の実現に向け、事業活動を行う地域において、地域のより良きパートナーとなるべく社会貢献活動を行っています。環境活動や地域の美化活動、福祉活動のお手伝いや地元学生への教育支援など、多岐に亘る社会貢献活動を行っています。

中国

■CKS

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



タイ

■G-TEC

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



■G-TTC

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



インド

■G-TIP

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



イギリス

■G-TEM

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



日本

■ 本社

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



■ 埼玉工場

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

