

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回以上の読み合せを行い、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。2023年で11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。

*2022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

「人間性尊重」を毎日の職場の中で実践し社員のエンゲージメントが高まることを目指し、部長・課長を対象とした組織サーベイ「診断結果フィードバック研修」を継続的に実施しています。2023年度は46名が参加しました。管理者は、日々、社員一人ひとりと向き合っていますが、職場の強み・弱みは定量化しづらいものです。そこで、研修を開催し、組織サーベイ結果を通して職場状況を数字で確認し、職場風土改善のアクションにつなげています。



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

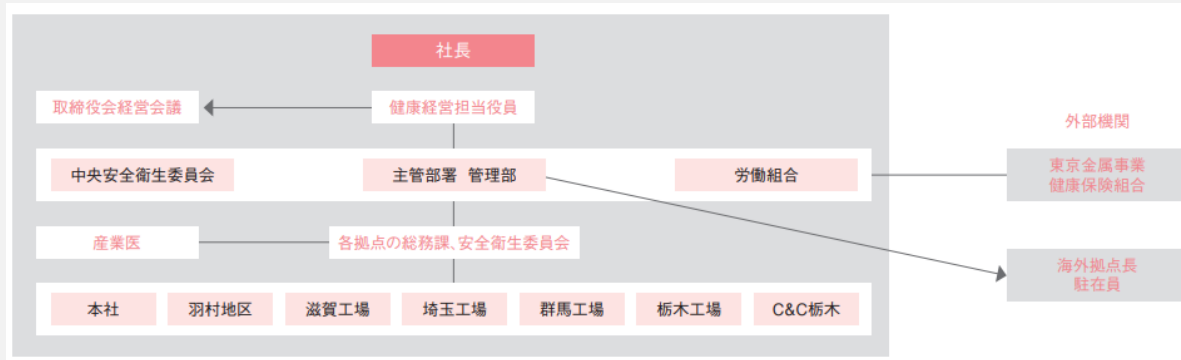
重点課題と期待する効果

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	女性のための休暇制度や各拠点休憩室などの整備企画提案、実施

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2023年度に80%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、社内にも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、2023年度には7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

ジーテクトでは多様な人材の活躍を目的とし、障がい者人材が戦力として力を発揮いただける環境づくりに努めています。

1. 3つの職場が初めての障がい者雇用受け入れ

前年度に引き続き、これまで障がい者雇用を受け入れていなかった職場において2022年度は計3名の採用が実現しました。入社にあたり、入社前の面談を設定するほか、障がい特性を部署側に事前周知する等、互いの理解を深めることを重視した配慮を行いました。

2. 障がい者雇用人材の貢献

これまでも積極的に障がい者雇用の受け入れを行ってきた栃木工場では、障がい者人材からの意見やアイデアを反映した改善活動を行いました。その成果として作業手順書や作業場所のレイアウトが改善され、より良い職場づくりに障がい者人材の当事者が参画した、当社でのモデルケースとなりました。

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。

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

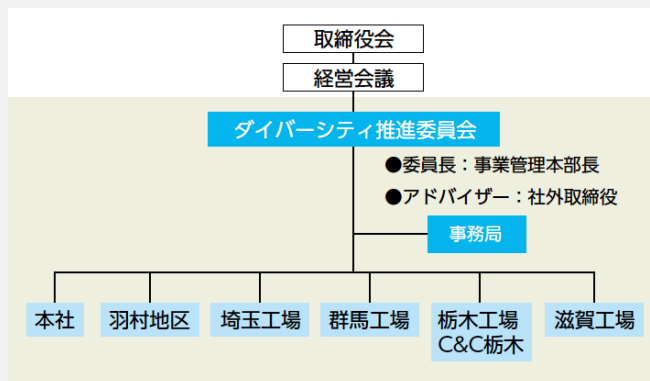
ダイバーシティへの取り組み

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

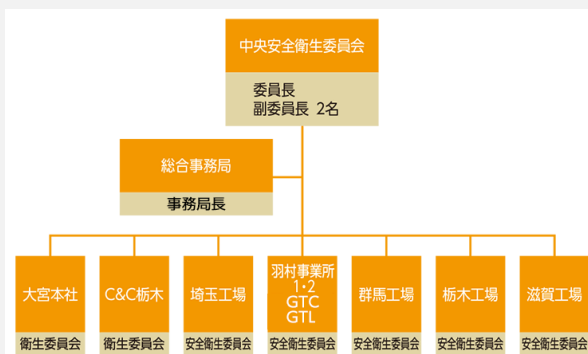
労働安全衛生への取り組み

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。



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

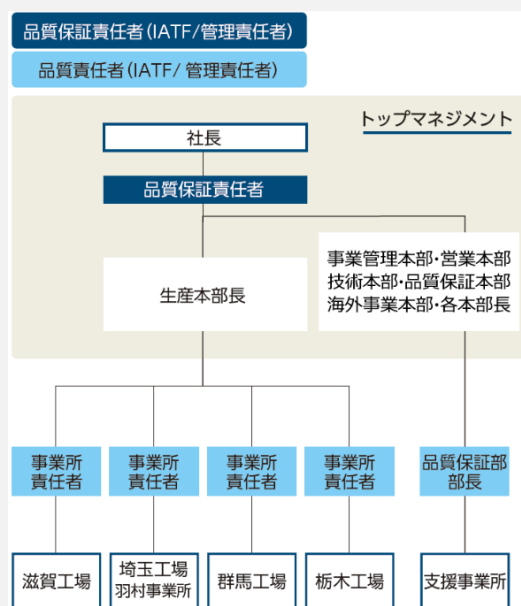
品質方針

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

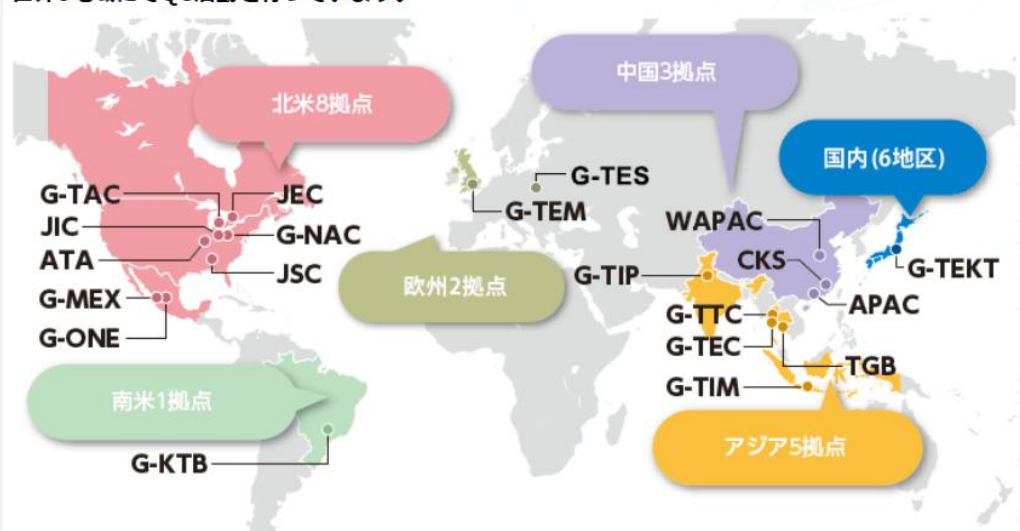
品質向上に向けた取り組み

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。

■アメリカ (JIC)

オハイオ州スプリングフィールドにあるクリフパーク高校の製造業クラスの生徒を対象に工場見学を実施しました。同社は地域とのエンゲージメントを高めるため、年に3回クリフパーク高校を訪問し、様々なクラスでプレゼンテーションを行っています。



■ブラジル (G-KTB)

カブレウーバ市の孤児院の子供達への牛乳とイースターエッグを寄贈しました。この活動は、孤児院にいる子供達のために毎年実施しています。



■中国 (APAC)

「广大附中实验学校旁山地」で植樹活動を実施しました。地域の緑化推進と共に、社員達の交流を深める活動となりました。環境を改善し、社員と周りの住民の環境保護意識の向上に努めています。

