

人的資本経営

ジーテクトでは社員を当社の成長を支える重要な財産と位置付け、人財育成方針に「すべての社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こと」と「次の時代に向け新たな価値を生み出す人財を創出すること」を掲げ、社員とともに当社が成長する姿を目指しています。

また、経営戦略として「地球環境への対応」「EV関連事業の確立」「人財の多様性向上」「既存事業の変革」の4つのテーマを掲げ、チャレンジしています。このチャレンジの担い手こそ社員一人ひとりであり、社員の成長なくして当社の成長はないと考えています。

目指す姿

100年に一度の変革期を迎えた自動車業界において持続的な成長を実現するためには、多様な考え方と知の組み合わせによる新たな価値を生み出すことが不可欠です。

前史も含め70年以上歩み続ける当社では、量的拡大期に支えられ「同質集団による生産性の向上」を良しとしてきましたが、それだけでは変化が激しくいくつものニーズを先読みしなければならない環境においては必ずしも最適とは言えません。

これからの時代は、本質を大切にしながらも、環境変化に柔軟に対応しながら成長する動的平衡にある組織であることが重要です。そのためには従業員一人ひとりに自主的に能力開発を進められる成長機会を設けることと、それぞれの組織において個々の活躍を後押しするエンゲージメント向上の取り組みに注力しています。

当社の社は「人間性尊重」「技術革新」「堅実経営」のとおり、守るべきものを大切にしながら、経営戦略や事業環境によって従業員が自発的に変化・成長できる環境づくりを目指します。

人財の多様性向上に関する指標

ジーテクトでは組織力の最大化のために、特徴ある個の力を結集することが重要と考えています。組織力向上の取り組みを確実に推進するため、多様性向上に関する指標を定めています。

テーマ	非財務KPI	2023年度実績	2028年度目標
女性採用比率向上	新卒および中途採用における女性比率	5.0%	25%
女性役職者比率向上	女性役職者比率	4.9%	2022年度(3.5%)の1.5倍
男性の育児参画	男性育児休業取得率	35%	30%
多様な働き方につながる制度	新規施策実行数	3件	累積5件以上

研修育成の取り組み

ジーテクトでは、「管理職育成プログラム」「業務遂行スキル向上」「自主的で継続的な学びの支援」の3つをテーマに教育研修に取り組んでいます。この3つのテーマの教育機会をとおして、社員の成長と新たなチャレンジを後押ししています。

管理職育成プログラム

次世代の経営幹部育成のため、管理職育成プログラムの構築と見直しを進めています。2023年度はのべ138名の管理職が研修に参加しました。

課長クラスを対象とした「経営Essentialスクール」では、経営に必要な知識と視点を養う目的で経営戦略・組織開発・ファイナンス・マーケティング・イノベーションについて学び、経営リテラシーを習得しています。また、グローバル人財育成の一環として、選抜者を対象とした語学力アッププログラムも導入しています。

今後は、サクセッションプランを企画した育成もスタートします。育成視点での業務アサインに加え、役員に必要な知識(マルチステークホルダー、IR、財務会計、法務、人事等)や異文化理解といったプログラムを予定しています。

業務遂行スキル向上

中堅社員は現場の中心メンバーであり、管理職と若手社員をつなぐ役割を持つ重要な存在です。また、若手社員の育成は、ジーテクトの未来を創るために重要な課題です。

ジーテクトでは、職場内での育成に加え、リーダーシップ・問題解決といったビジネススキル習得や技術技能向上のため、中堅～若手層の研修教育にも継続的に取り組んでいます。2023年度は、職場での立場や各自の職務に合わせた選択式研修も導入し、のべ125名が研修に参加しました。

自主的で継続的な学びの支援

現職務での専門性の向上に止まらず、社員自身の可能性を広げられるよう、資格取得支援制度や英語力アッププログラムにより、個々人の能力開発やスキルアップを支援しています。

資格取得支援制度の2023年度利用者はのべ386名、一人ひとりのステップアップにつながる資格取得をサポートしています。また、プロセスの効率化や改善に資するIT活用の拡大を目指し、デジタル関連資格のラインナップを充実させ、84種類の資格が支援対象となっています。

英語力アッププログラムについては、海外事業の重要性から2017年から学習ツール提供とTOEIC受験支援を継続しており、2023年度末で約58%の社員がTOEICスコアを登録しています。

一人ひとりの活躍を支える制度・エンゲージメント向上の取り組み

社員のパフォーマンスを最大化し、一人ひとりの働き甲斐の向上と事業発展を目指し、制度の見直しやエンゲージメント向上施策に取り組んでいます。安心して働き続けることにつながるこれらの取り組みは、社員のリテンションや優秀な人財の確保への影響が大きいと考え、重要視しています。

活躍を支える制度

ジーテクトでは、従来、新卒採用を中心に行っていたことから、新卒者が当社の中でのみキャリア形成していく前提で、単一的な働き方や処遇に関する制度を選択していました。

等級制度や給与制度は、2016年にすでに役割や能力発揮に基づく制度に改定していますが、働き方や処遇に関する仕組みは、組織状況や市場環境を踏まえつつ、現在も見直しを図っています。

継続的な見直しの一環として、「帯同休職制度」「カムバック制度」を導入し、また「退職金制度」も改定しました。

「帯同休職制度」は、配偶者が海外勤務する際に休職し帯同できることで、安心して家族で海外駐在し、当社で継続就業できる環境を目指し導入しました。次に、「カムバック制度」は、退職した社員が再度当社で就業できる仕組みです。退職者にとっては就業機会を得るメリット、当社にとっては経験ある人財を確保できるメリットを創出することを目的に導入しています。

最後に、「退職金制度」は、わかりやすい制度内容により社員の将来への安心感醸成と能力発揮を促すこと、処遇面での社員間の公平性を保つことを目的に改定しています。

エンゲージメント向上施策

2023年度は、122名を対象とした「社員面談」、部長・課長を対象としたエンゲージメント診断の「診断結果フィードバック研修」に取り組みました。

まず「社員面談」は、対象者自身が強みや価値観を整理した上で、主体的・前向きに仕事を捉えられる状態となることを目標としました。面談の対象者からは、「自分の強みをあらためて考えることができた」「今の職場でやりたいことが実現できるよう行動しようと思う」といった声が上がりました。

次に「診断結果フィードバック研修」は、組織風土の改善行動を促し、社員の会社へのエンゲージメントを高める目的で実施しました。参加者は、診断結果より、職場の活性度合やコミュニケーション状況を数字で確認することができます。その結果を踏まえ、研修では、職場風土改善のためのアクションプランを作成し、職場に持ち帰り、職場活性化につなげています。



研修の様子

ガバナンス

役員紹介（2024年6月末日現在）

1 高尾 直宏 代表取締役社長 社長執行役員

選任理由 製造、営業、海外事業等に携わり、豊富な業務経験とグループ経営に関する深い知見を有しており、会社全体の監督を担うことに適しているため。

2 瀬古 浩 取締役 専務執行役員

選任理由 技術、海外事業等に携わり、豊富な業務経験とグループ経営に関する深い知見を有しており、技術分野を中心に経営に必要な見識を備えているため。

3 廣瀧 文彦 取締役 常務執行役員

選任理由 営業、海外事業等に携わり、豊富な業務経験とグループ経営に関する深い知見を有しており、営業分野を中心に経営に必要な業務経験と見識を備えているため。

4 柿崎 明 取締役 常務執行役員

選任理由 技術や開発領域に携わり、豊富な業務経験と深い知見を有しており、DXプロジェクトを統括するなど、会社の変革を担う人材であるため。

5 笠松 啓二 筆頭独立社外取締役

選任理由 総合商社にて自動車用銅板の取引に長年従事し、取引関係や商慣行などの幅広い知見を有しており、経営判断に対する高い見識を備えているため。

6 稲葉 利江子 独立社外取締役

選任理由 大学機関にて情報技術・言語・コミュニケーションを中心とした研究に従事、教育活動にも携り、研究者および教育者として高度な見識を有しているため。

7 田村 依雄 常勤監査役

選任理由 財務部門、製造部門および海外駐在等の経験を経た後、海外事業の統括に携わり、企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であるため。

8 川久保 喜章 常勤監査役

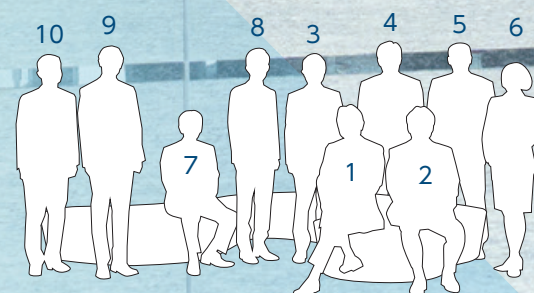
選任理由 入社以来、海外に関連する部署での業務に従事し、海外事業の統括・支援を通じた経営に関する知見と、監査業務を統括した実績も有しているため。

9 新澤 靖則 独立社外監査役

選任理由 国税における豊富な業務経験および税理士としての専門知識を有しており、客観的視点から企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であるため。

10 北村 康央 独立社外監査役

選任理由 弁護士並びに他社での社外監査役・社外取締役として幅広い見識を有しており、客観的視点から企業経営全般に対して監査を行うことができる人材であるため。



■ 執行役員

専務執行役員	中本 光俊	常務執行役員	水木 尚樹	藤井 琢人
上席執行役員	植木 恵一	築山 友彦	菅原 光輝	
執行役員	森下 泰一郎	馬場 猛	鈴木 良臣	坂本 憲一
	川井 康史			

役員紹介

<https://www.g-tekt.jp/company/management.html>

社外役員の独立性基準

<https://www.g-tekt.jp/ir/governance/policy.html>



基本的な考え方

ジーテクトは、社会が持続的に発展できるよう、事業活動を通じて、直面する環境問題や社会課題の解決に貢献する責務があることを認識しており、この責務を果たすためには、当社が中長期的に業績を向上し持続的に成長することが求められます。

その実現に向け、コーポレートガバナンスの基本的な考え方、枠組み、運営方針を示す「G-TEKTコーポレートガバナンス基本方針」を策定し、これに基づいて株主、得意先、社員、地域社

会を含むステークホルダーへの情報提供や対話を実施し、企業としての透明性を高め、株主の権利が確保された効果的かつ健全な組織体制のもとでの継続的な事業活動を可能とする、適切なコーポレートガバナンス体制を確立しています。

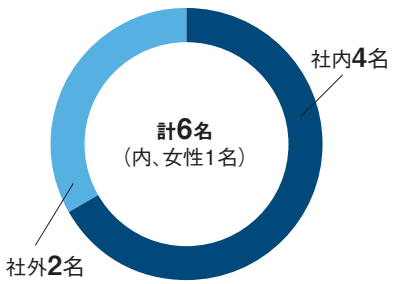
コーポレートガバナンス基本方針
https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_guideline.pdf



コーポレートガバナンス体制の概要

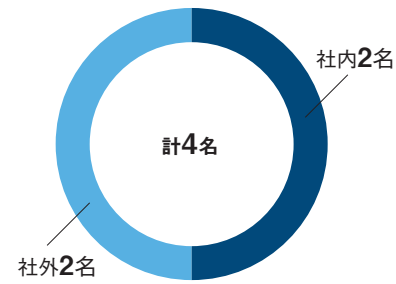
組織形態 監査役会設置会社（2024年6月末日現在）

取締役



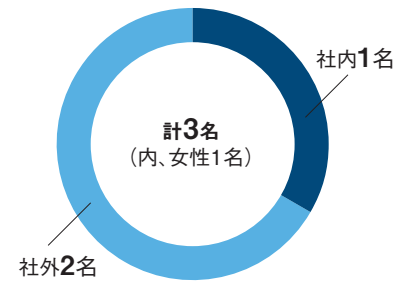
議長	代表取締役社長 高尾 直宏
任期	1年

監査役



議長	常勤監査役 田村 依雄
任期	4年

指名・報酬諮問委員会



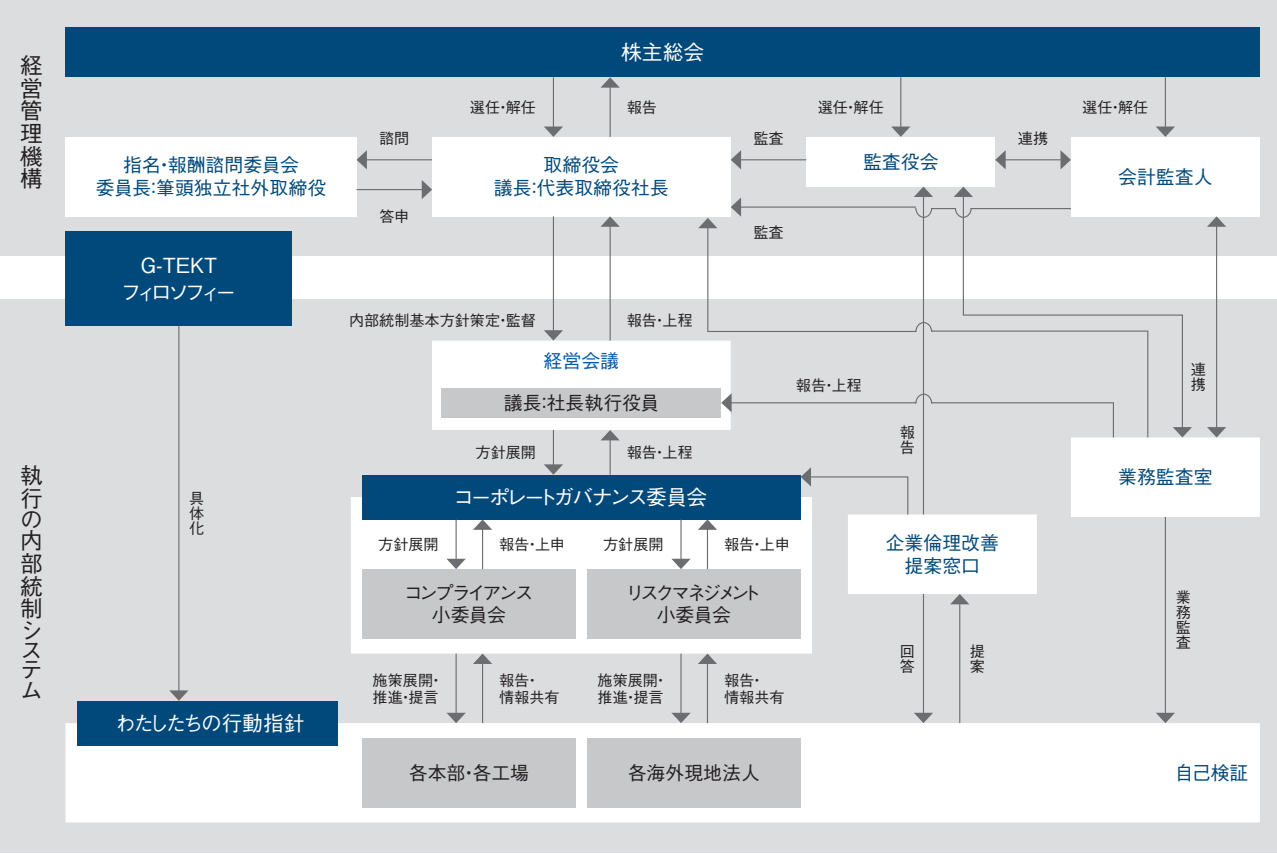
委員長	筆頭独立社外取締役 笠松 啓二
任期	1年

現状のコーポレートガバナンス体制を採用する理由

当社は、監査役会設置会社の形態を採用しております。社外取締役を含む取締役会が当社の事業および業界に関する情報の共有および意見交換を通じた確かな意思決定を行い、業務執行を監督するとともに、当社の事業に精通した常勤監査

役および高度な専門知識を有する社外監査役ならびに監査役会が、中立の立場で取締役会から独立して監査機能を担うことで経営の透明性を維持・向上させ、実効性のあるガバナンスを実現できることから、この体制を採用しております。

コーポレートガバナンス体制図



主要な会議体

	24年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
取締役会	15回	6名 (男性:5名、女性:1名)	4名 (男性:4名)	2名 (男性:1名、女性:1名)	代表取締役社長
概要	定時または必要に応じて臨時に開催され、代表取締役社長の議事進行のもと、法令、定款および取締役会規程に定められた事項の決議および重要な経営意思決定を行うほか、各取締役および執行役員から業務に関する報告を受け、監視、監督機能を果たしています。				
	24年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
指名諮問委員会	2回	3名 (男性:2名、女性:1名)	1名 (男性:1名)	2名 (男性:1名、女性:1名)	筆頭独立社外取締役
概要	取締役会の諮問委員会を設置しており、役員候補者の指名等の重要な議題について、取締役会は適宜諮問することとしています。				
	24年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	委員長
報酬諮問委員会	3回	3名 (男性:2名、女性:1名)	1名 (男性:1名)	2名 (男性:1名、女性:1名)	筆頭独立社外取締役
概要	取締役会の諮問委員会を設置しており、役員報酬等の重要な議題について、取締役会は適宜諮問することとしています。				
	24年3月期 開催回数	総員	社内監査役	社外監査役	議長
監査役会	13回	4名 (男性:4名)	2名 (男性:2名)	2名 (男性:2名)	常勤監査役
概要	原則月1回以上開催しています。各監査役は、監査役会で定めた監査の方針、業務の分担等に従い、取締役会へ出席するほか、会計監査人と連携し、業務や財産の状況を調査し、取締役の職務遂行の監査を行っています。				
	24年3月期 開催回数	概要			
経営会議	25回	取締役会付議事項の事前審議および取締役会より授權された経営事項の決議を行う機関です。定例の経営会議に加え、事業計画を集中審議するグローバル戦略会議を設けています。			

※役員構成は2024年3月末現在

2024年3月期取締役会の主な議題

- 【経営全般】

 - 経営会議における主要議題の報告
 - 2023年3月期の決算の承認
 - 次年度の事業計画
 - 国内工場の能力拡大投資
 - EV事業の取り組み・進捗
- 【株主総会関連】

 - 株主総会の招集と議案の決定
 - 事業報告、計算書類等の承認
 - 取締役候補者の決定
- 【役員、組織関連】

 - 代表取締役の選定
 - 役員の報酬と賞与
 - 執行役員、拠点長の選任
 - 会社役員賠償責任保険(D&O保険)の更新
 - 役員向け会社補償契約締結
 - 海外子会社の再編
- 【株主】

 - 中間配当の実施
 - 株主アンケート結果報告
 - 株主優待制度の変更
- 【その他】

 - 取締役会実効性評価の実施、報告
 - 資本コストや株価を意識した経営
 - 業務監査活動の報告
 - 賃金改定

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および監査役に対する自己評価アンケート(無記名式)を年1回実施し、その結果について、取締役会で共有・審議しています。過去8年間にわたってアンケートを実施し、課題の把握と改善状況のモニタリングに努めています。

2022年3月期には、客観的な立場から専門的な知見を用いた分析・評価を可能とするべく、第三者による取締役会実効性評価を実施し、株主との対話のための体制構築、非財務情報の適切な提供、人財戦略の適切な監督などについて高い実効性を確保していることが確認できました。一方で、新型コロナウイルス感染症拡大も影響し、役員のトレーニングや社外役員間の情報共有などが不十分であるとの課題が指摘されました。

2023年3月期には、前期を踏襲したアンケート内容により実施し、株主との対話のための体制構築、非財務情報の適切な提供、人財戦略の適切な監督などについて継続して高い実効性を確保していることが確認できました。また、前期の評価結果をもとに取締役会の活動を拡充し、当社事業の報告会や社外役員会合の開催等の施策を実施したことにより、役員のトレー

ニングや社外役員間の情報共有などの項目に対する評価に改善が見られました。一方で、資本コストを踏まえた経営資源の配分方針の策定、人財戦略の在り方の適切な監督などに課題が残るとの指摘がなされました。

2024年3月期には、適切な議案作成、評価に基づく経営陣の指名、インセンティブ報酬制度、株主からの意見のフィードバック、非財務情報の適切な提供、などについて高い実効性を確保していることが確認できました。また、前期の評価結果をもとに取締役会の活動を拡充したことにより、サステナビリティを巡る課題への対応を通じた企業価値向上、DX推進による持続的な企業価値向上などの項目に対する評価に改善が見られました。一方で、社外役員間の情報共有、人財戦略の在り方の適切な監督などに改善が望まれるとの課題が指摘されました。

これらの課題に対応するため、取締役会の運営機能の強化を目的としたコーポレートガバナンス施策の実施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、さらなる改善施策を検討してまいります。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

昨今、取締役会の多様性および独立社外取締役の比率の向上が機関投資家の重大な関心事となっています。当社では、この課題に関するコーポレートガバナンス・コードの要請を受けて、2019年3月期には、取締役会に占める独立社外取締役の割合を3分の1以上とし、2022年3月期からは取締役会に求められるスキルを特定してスキルマトリックスを策定・公表し、2022年6月開催の株主総会では、新たに経営経験を有する独立社外取締役を選任するなど、継続的に取り組みを進めています。

2021年6月のコーポレートガバナンス・コードでは上記の取締役会の機能向上のほかに、中核人材の多様性確保、サステナビリティを巡る課題への取り組み等の項目について改訂がありました。これを踏まえ、当社は管理職を含む人材の多様性確保に関する方針・目標およびサステナビリティ基本方針を策定・公表するとともに、TCFDに基づく気候変動開示の質と量の充実にも取り組みました。これらの取り組みを経て、2022年4月には東京証券取引所プライム市場への移行を達成した後、

2023年3月に東京証券取引所から資本コストを意識した経営の実現に向けた対応についての要請※が上場企業に対して展開されました。これを受けて、当社では社内における資本コストの議論を加速させ、同年6月には資本収益性の改善に向けた経営指標およびその目標値を設定し、翌年2024年6月に市場評価の改善を意図した指標を導入して目標値を定めるなど、コーポレートガバナンス・コードの趣旨に沿った対応を継続して進めています。

役員の報酬額またはその算定方法の決定に関する方針

役員の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、独立社外取締役が委員長を務める任意の報酬諮問委員会の審議を経て取締役会で決議しています。

(1) 基本的な考え方

当社の役員報酬制度は、持続的な成長と企業価値の向上を可能とするべく、短期および中期の業績向上に対する役員の貢

コーポレートガバナンス報告書

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

※ 東京証券取引所は、前述の要請に基づき資本コストを意識した経営の実現への対応を進め開示を行っている企業の一覧表を2024年1月より公表しており、当社はその一覧にも記載されております。

https://www.jpx.co.jp/equities/follow-up/02.html

報酬の構成

報酬の種類		支給基準	報酬構成(目安)	区分
基本報酬		社長執行役員以下、職責、在任年数、他社水準および従業員給与の水準をも考慮し、役位に応じた報酬を固定額の月例給として設定	70%	金銭報酬
業績連動報酬(賞与)		①当期営業利益を基準として、営業利益率、営業利益の前期比伸び率、ROE、ESG(気候変動、社会貢献活動、ガバナンス)の貢献度などの諸般の事情を勘案して業績係数を定め、支給総額を決定 ②個別の報酬額については、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	10%	金銭報酬
株式報酬※		①社外取締役を除く取締役および執行役員に対し、その役位、業績等に応じて年度ごとにポイントを付与し、各役員の退職時に、総ポイント数に応じた株式を交付 ②非業績連動部分および営業利益を業績指標とした業績連動部分から構成され、業績連動報酬の額は、役位ごとの基準額に営業利益の業績に応じた係数を乗じて決定	20%	非金銭報酬

※ 2023年度における業績連動株式報酬に係る指標となる営業利益の目標は105億円で、実績は162億42百万円となりました。業績連動株式報酬は、20百万円相当のポイントを付与しております。

(2) 報酬等の決定に関する手続き

基本報酬、賞与、株式報酬については、個人別の報酬等の内容を含め、筆頭独立社外取締役を委員長とする任意の報酬諮問委員会において審議しています。任意の報酬諮問委員会の審議結果を踏まえて、最終的に取締役会の決議で社長に一任することにより決定します。

当該プロセスは、取締役会規程と任意の報酬諮問委員会規程で定めており、取締役の個人別の報酬等の内容を決定するにあたり、独立社外取締役が委員長を務める任意の報酬諮問委員会が原案について決定方針に照らして検討を行っていることから、取締役会はその内容が決定方針に沿うものと判断しております。

取締役・監査役のスキルマトリックス

当社では異なる専門性を持つ構成員が多様な視点から活発な議論を行うことで、中長期的な企業価値の向上を通じた企業理念の実現を可能とする経営を図っています。

スキルマトリックスは「新経営戦略」の推進にあたり当社が役員に対し特に期待する専門性や経験と、各役員が備える専門性や経験の対応を示すものです。当社は、会社組織の監督および戦略の立案や推進を担う「企業経営」、健全な組織運営の要で

ある「法務・リスクマネジメント」「財務・ファイナンス」および当社の事業活動の中心となる「技術・開発」「販売・営業」「製造・品質」に加え、持続可能性に不可欠な「サステナビリティ・ESG」を必要な専門性や経験と考えております。また、社外取締役は、企業経営経験者、研究者など、取締役の3分の1以上を当社で定める独立役員の要件を満たす人物で構成しています。

氏名および属性	性別	就任委員など	在任年数	企業経営	技術・開発	販売・営業	製造・品質	財務・ファイナンス	法務・リスクマネジメント	サステナビリティ・ESG
高尾 直宏 1960年8月27日生	男性	代表取締役社長 社長執行役員 指名諮問委員会 委員 報酬諮問委員会 委員 取締役会 議長	31年	●	●	●	●	●	●	●
瀬古 浩 1961年6月6日生	男性	取締役 専務執行役員	4年	●	●	●	●			●
廣瀧 文彦 1964年11月23日生	男性	取締役 常務執行役員	3年	●	●	●	●			●
柿崎 明 1965年4月9日生	男性	取締役 常務執行役員	1年	●	●		●			●
笠松 啓二 1955年1月20日生	男性	社外 独立 取締役 指名諮問委員会 委員長 報酬諮問委員会 委員長	2年	●		●		●	●	●
稲葉 利江子 1975年10月23日生	女性	社外 独立 取締役 指名諮問委員会 委員 報酬諮問委員会 委員	5年						●	●
田村 依雄 1961年6月2日生	男性	常勤監査役	9年	●			●	●		●
川久保 喜章 1963年9月13日生	男性	常勤監査役	2年					●	●	●
新澤 靖則 1954年12月6日生	男性	社外 独立 監査役	5年					●		●
北村 康央 1965年3月8日生	男性	社外 独立 監査役	5年						●	●

取締役と監査役の報酬等の総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		基本報酬	賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く。)	250	161	40	49	5
監査役(社外監査役を除く。)	30	30	—	—	2
社外役員	21	21	—	—	5

※上記の取締役の報酬等には、2023年6月21日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名の支給額を含めております。
※上記の社外役員の報酬等には、2023年6月21日開催の第12回定時株主総会終結の時をもって退任した社外役員1名への支給額を含めております。

腐敗防止のための取り組み

当社では、公務員や得意先・取引先との健全で透明性のある関係を保つことを目的に、日本、英国、米国等、各国の贈賄規制法制に対応した贈収賄防止方針を2017年12月に制定しました。この方針では、贈収賄を禁止するだけでなく、その防止を実効的なものにするため、組織体制や社内規程の整備、社員への教育、取引先への協力要請等を推進し、会計記録や監査を適切に行う旨を定

めております。この方針に基づき、グローバルレベルで管理体制を敷き、方針内容を記した手引きの活用、経費使途の事前事後の報告等の活動を通じ、腐敗行為の防止に日々取り組んでおります。

参照
https://www.g-tekt.jp/ir/governance/basic.html



公正なビジネス慣行の推進

当社では、社会の発展には企業間での健全な競争環境が重要であるとの認識のもと、各国・地域の競争法(関連する法案を含む)を遵守することを目的に、2017年12月に競争法遵守方針を制定し、競争法に抵触する行為を一切認めないことを宣言しています。この方針は、競争法遵守の維持がより効果的なものとなるよう、ジーテクトグループの役職員が同業他社との会合に参加

する際に履行すべき手続きや、会合での禁止事項を具体的に規定しており、当社で実践するのみならず、CSRガイドラインに則り、取引先に対しても遵守のご協力をお願いしています。

参照
https://www.g-tekt.jp/ir/governance/basic.html



税務ポリシー

当社は、適正な納税義務の履行をグループ全体で推進し、その責務を果たしていく指針として、本ポリシーを定めます。

1.基本的な考え方	当社は、事業活動を行う全ての国・地域において、租税に関する法令等を遵守し、適正な納税を通じ社会に貢献します。
2.移転価格税制への対応	当社は、国際間取引についてOECD移転価格ガイドライン、BEPSプロジェクト等の趣旨に沿って事業活動を行います。法令等の主旨を逸脱するような優遇税制の適用は行いません。
3.ガバナンス	当社は、税務課題に直面した際には、必要に応じて対象となる海外現地法人と連携し、課題に対処します。同時に、重要性が高いと判断された課題については、取締役会に上程した上で意思決定します。これらの課題については監査役に対しても定期的に報告します。
4.税務コンプライアンス意識の醸成	当社は、従業員研修において税務に関する教育を行い、税務コンプライアンス意識の浸透・定着に努めます。
5.税務当局との関係	当社は、各国税務当局の求めに応じ、適切な情報提供を行うなど真摯に対応することによって、当局との健全な関係を構築します。意見の相違が生じた場合は、建設的な対話によりその解消に努めます。
6.適用範囲	本ポリシーは、当社全ての役員と従業員に適用します。また、当社の事業活動に関連する全てのビジネスパートナーに対しても、本ポリシーの理解・協力を求めます。
7.位置づけ	本ポリシーは、当社理念および当社行動基準の定めを補完するものです。

参照
https://www.g-tekt.jp/ir/governance/basic.html



株主・投資家との対話

「株主との対話に関する方針」を定め、正確、適時、公平かつ積極的な情報開示に努めるとともに、株主総会のほか、決算説明会や工場見学会、個別面談などを通じ建設的な対話の促進を図っています。

年2回実施している株主アンケートの結果を取締役に全て報告し、株主の素直な意見を経営に反映するために議論を深めています。

2023年度の主なIR活動

活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4	社長が出席する決算説明会を年2回（第2四半期末、期末）開催、第1・第3四半期末には、財務・IR担当役員によるオンライン説明会を開催
アナリスト・機関投資家との個別対話	30	IR部門が中心となって、アナリストや機関投資家と財務部長が個別に対話する機会を設定
株主向け工場見学会	2	年2回（春期、秋期）日本の工場や研究施設の見学会を実施

コンプライアンスの向上

遵法精神の高い企業であるため、全ての法律およ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に心がけています。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。また、コンプライアンスの浸透・定着のための研修を実施しており、近年ではインサイダー取引、情報セキュリティ、ハラスメント防止等を題材といたしました。今後も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。

反社会的勢力の排除

当社は、市民社会の秩序を乱したり安全を脅かしたりする恐れのある反社会的勢力の団体とは、毅然とした態度で接し、不当要求には一切応じません。反社会的勢力による不当要求がなされた場合は、拒絶の意思を反社会的勢力に対して明示するととも

に、速やかに所管の警察署へ通報します。また、平素より警察や外部専門機関が主催する連絡会等へ参加し、反社会的勢力に関する情報の一元的な管理、蓄積を図るとともに、それら専門機関との連携体制の確保に努めます。

社外役員の独立性基準

当社は、社外役員の独立性に関する基準を設け、社外役員が以下に定める要件を満たすと判断される場合に、当社に対し十分な独立性を有していると判断しております。

- 1.本人に、当社グループにおける勤務経験がないこと
- 2.本人に、当社の主要株主である組織における勤務経験がないこと
- 3.本人に、当社の主要な取引先^{(注)1}における勤務経験がないこと
- 4.本人に、当社の主要な借入先^{(注)2}における勤務経験がないこと
- 5.本人に、当社の主幹証券における勤務経験がないこと
- 6.本人に、当社の監査法人における勤務経験がないこと
- 7.当社と本人との間に、コンサルティングや顧問契約などの重要な取引関係^{(注)3}が現在及び過去5年以内にないこと
- 8.本人に、当社が政策保有目的で保有すると判断する投資先の組織における勤務経験がないこと
- 9.本人の近親者^{(注)4}が、当社に勤務していないこと
- 10.本人の当社における社外役員としての在任期間が、通算で10年を超えていないこと

注1.「主要な取引先」とは、当該取引先との取引による売上高等が当社の売上高等の相当部分を占めている者又は当社に対して当社の事業活動に欠くことができない主要な設備・材料等の事業用財産を相当程度提供している者をいう。
注2.「主要な借入先」とは、当社のいわゆるメインバンク及び準メインバンクをいう。
注3.「重要な取引関係」とは、当社から収受している対価が年間で1千万円を超える場合をいう。
注4.「近親者」とは、本人の配偶者又は4親等内の親族である者をいう。

取締役メッセージ

私は、2019年6月より当社社外取締役に選任されましたので、今年で6期目となります。
取締役会は、それぞれ異なるバックグラウンドを持った社外取締役や監査役が、率直に疑問や意見を述べられる雰囲気があります。ガバナンスの観点からも、このように多様な視点から議論ができる環境は重要だと考えます。また、取締役会の機能の現状確認と改善のため、実効性の評価が実施されており、その結果、研究所や工場の視察等が充実化されました。最新の技術や工場設備を見学する機会を設けていただけたことで、ものづくりの現場を知るだけではなく、取締役会での議論をするための知識基盤となっていると感じています。

この1年の振り返りとこれから期待すること

自動車業界は、100年に一度といわれる変革期にあり、持続的成長を続けるためには、将来を見据えた技術開発と人財育成が不可欠です。

当社も、DXの推進により、工場の自動化・合理化を実現するだけでなく、AIを活用した品質向上、効率向上を推進するため、データの取得や蓄積を進めています。そういった取り組みから2023年度には経済産業省より「DX認定」を取得しています。また、2024年秋に竣工予定の中部工場と中国広東省の南沙工場は、工場内物流の無人化や、CO₂の削減を目指した最新の環境性能を装備する等、生産に関わるコストの削減や環境対応など工場の体質変革を推進しています。この変革が他の工場へも拡大することで、次世代のスマート工場の布石になることが期待されます。

人財育成については、2023年度に海外留学制度を、これまでの語学学習のみから、MBAや先端技術中心に変更するなどの改定を行ってきました。また、男性の育児休業取得率も目標の30%を超えるという成果も出ています。このような取り組みを通じた経験等から、新たな知識・スキルを身につけたり、多様な視点を得たりすることにより、業務におけるイノベーションにつながっていくことを期待します。また、女性リーダーの育成に関しては、管理職に占める女性比率はまだまだ少ない状況です。継続的な教育機会の提供とともに、多くの女性が成長できるような環境整備や取り組みが推進されることを期待しています。

今後の課題

将来的な課題は、少なくともありません。中でも、世界各国に拠点を置く子会社、関係会社のガバナンス体制や内部統制システムの質的向上があげられます。まず、各子会社の所在地の文化的な背景や環境を理解した上で、適切な体制を構築することが重要であり、これは、企業におけるダイバーシティ&インクルージョンにもつながっていきます。また、様々なリスクを想定した対策も、恒常的に取り組むべき課題です。また、2023年6月に施行されたデジタル社会形成基本法にも記載されていますが、産業競争力の強化と労働生産性の上昇を実現するためには、AI・データの徹底した利用やDX推進のための人財育成の強化が必要となります。AI・データの利用だけではなく、サイバー攻撃への対処能力など既存社員のリスクリングも必要になってきます。このように、人的資本を強化することで、デジタル社会における企業としてのサステナブルな成長につながるでしょう。

これら以外にも様々な課題があります。取締役会は、これらの課題の解決に取り組むとともに、当社のガバナンスの強化をはじめ、企業価値の向上と持続的発展に努めてまいります。

引き続き、ステークホルダーの皆様には、これまで以上に当社の事業にご期待いただき、一層のご理解とご支援をお願いしたいと思います。



独立社外取締役
稲葉 利江子