

03
Section 03

持続可能な社会の実現

- 30 ▶ サステナビリティ推進
- 31 ▶ マテリアリティ(優先課題)
- 32 ▶ 環境担当役員メッセージ
- 33 ▶ 環境に対する取り組み
- 34 ▶ 環境目標・ロードマップ
- 35 ▶ TCFDへの対応
- 37 ▶ 生物多様性への取り組み
- 38 ▶ 人事担当役員メッセージ
- 39 ▶ 人的資本経営
- 41 ▶ 社会に対する取り組み

Sustainability

サステナビリティ推進

ジーテクトの目指す、人とクルマと地球のより良い未来のために、事業活動を通じた持続可能な社会の実現と企業価値の向上に努めます。

サステナビリティ基本方針

■ 環境の保護

事業活動に伴う温室効果ガスの排出削減をはじめ、大気、水、土壌などの環境負荷の削減に努め、地球環境の保護に努めます。

■ 持続可能な社会を支える技術革新

顧客・消費者ニーズに応える、高品質な製品と技術革新への挑戦で、持続可能な自動車社会を支えます。

■ 人権の尊重

強制労働、児童労働を排除し、すべての人の人権及び労働者としての基本的権利を尊重します。また、すべての差別を禁止し、多様な価値観、個性を尊重します。

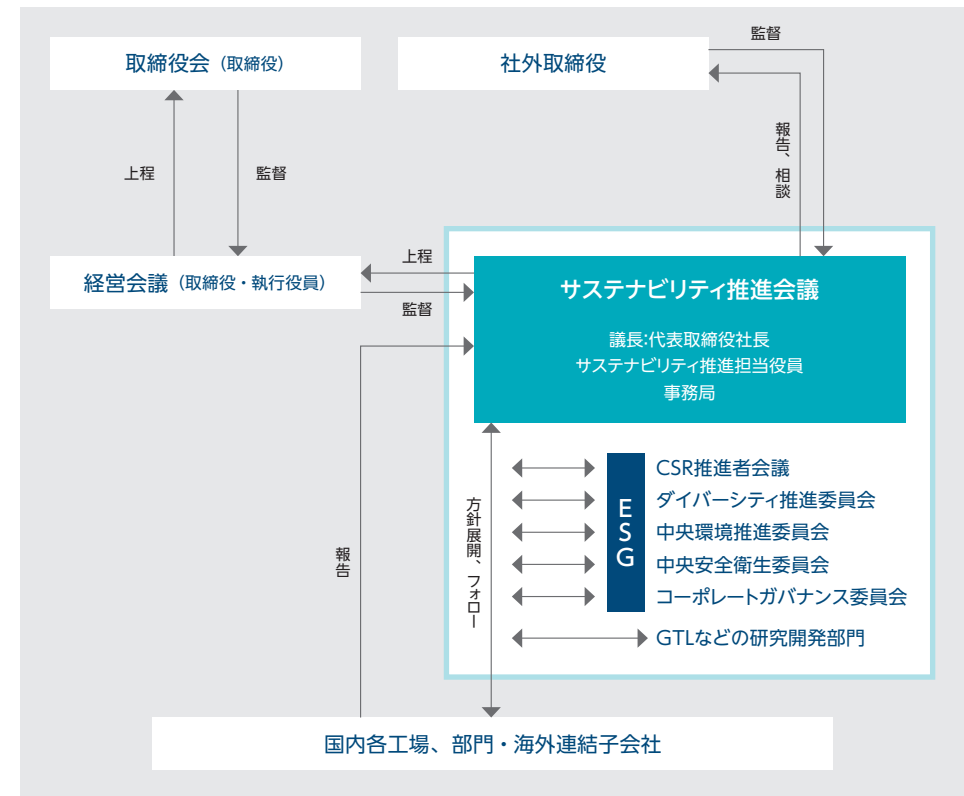
■ コンプライアンス

腐敗防止や不正取引の防止など、国際ルールや各国・地域の法令を遵守するとともに、公正で透明な企業統治を行います。

■ 適正な労働環境の維持、向上

従業員一人ひとりが、安全に安心して働くことができ、かつ働きがいや自己成長を感じられるような職場環境の向上に努めます。

サステナビリティ推進体制



マテリアリティ(優先課題)

当社は、脱炭素を実現する未来のモビリティ社会を見通して、これまでに培ってきた様々な技術を武器に環境負荷低減と事業拡大の両立を図っています。

2016年に4つのマテリアリティ領域を特定していますが、外部環境の変化等を踏まえ、検討を継続しています。今後も持続的な事業を推進するために、自社が取り組むべき企業責任を明確化し、多角的な視点で分析・評価していきます。

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当社にとって、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ともに、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。

人材育成



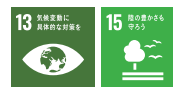
当社では、新入社員からベテラン社員まで、様々な人材開発プログラムを用意し、会社主導による人材育成に力を入れています。人の成長なくして企業の成長はあり得ないという考えの下、持続的な成長と進化を遂げる企業であるため、当社は従業員一人ひとりと向き合っていきます。

環境配慮製品・技術の開発



当社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、車体の軽量化は大きな課題です。当社では、独自の設計思想と軽量化技術により、性能は落とさずに車体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。

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。当社は自社の事業を通じて排出されるCO₂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。

Topics



英国子会社、 業界団体から最高賞を受賞



G-TEMは、CBM(英国金属加工業界団体)より業界における最も優れた企業として「Company of the Year」を受賞しました。サステナビリティの観点からは、2030年までのカーボンニュートラルというG-TEMの目標に対して、太陽光発電導入などの計画的な取り組みを進めていることが評価されました。

環境担当役員メッセージ

「環境と経済の両立」を実現し、 企業価値向上につなげます。

近年、気候変動や資源制約といった地球規模の課題が一層深刻化し、企業には環境負荷の最小化だけでなく、バリューチェーン全体を通じた責任ある行動が求められています。私たちジーテクトは、自動車業界におけるTier0.5サプライヤーを目指し、「軽くて強い車体部品の提案・提供を通じた環境貢献」を軸に、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

脱炭素の面では、2050年までのCO₂排出量削減に向けて、グローバルでの再生可能エネルギーの導入拡大と、生産工程の省エネ化を推進しています。当社はScope1+2のCO₂排出量削減の目標を2030年度で2013年度対比50%、2040年度で100%と掲げ、2050年度にScope3を含むカーボンニュートラルを目指しており、この目標に向けた施策に取り組んでいます。2024年度のScope1+2のCO₂排出量実績は2013年度比28%の削減を達成しており、目標値より3%分良好な成果を出すことができました。

国内事業における再エネ由来電力への全量切替完了（2024年2月）、2023年度のタイおよび中国事業拠点での自家消費型太陽光発電増設効果により、再エネ由来電力使用率もグローバルベースで36%へ増加（2023年度34%）しています。

省エネでは、今後、積極的な省エネ設備への入れ替えにより使用エネルギー削減を進めます。現在日本および中国の新工場では、生産工程および構内物流の自動化・省人化によるシームレスな生産体制を目指しており、直行率の改善、無駄なハンドワークの削減等によるエネルギー消費効率の改善の実証段階に入っており、順次グローバルの旗艦工場に導入予定です。

なお、CO₂排出量の90%以上を占める、鋼材・アルミをメインとする材料に関しても材料メーカーおよび自動車メーカーとの三位一体による開発が必要となっており、現在、電動車含む次世代モデルへ照準を合わせ、自動車メーカーの工程数削減および車体重量低減の効果を狙った、一体成形工法の技術開発による部品の大型モジュール化の実用化に向けた研究開発を推進中です。

当社は今後も、環境経営を企業価値向上の中核と位置づけ、「環境と経済の両立」を実現すべく、全社一丸となって前進してまいります。ジーテクトの挑戦に、ぜひご期待ください。



専務執行役員
中本 光俊

環境に対する取り組み

1998年にISO14001環境マネジメントシステム（EMS）の認証を取得するなど、事業活動に伴う環境負荷低減に率先して取り組んできました。現在はカーボンニュートラルを目標に掲げて、生産活動によって排出される温室効果ガス削減に取り組んでいます。

環境方針

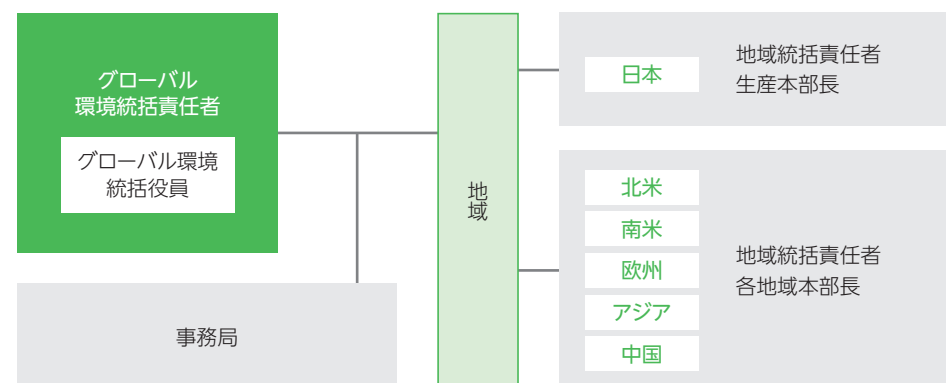
当社は、地球環境および地域環境の保全を最優先課題と捉え、緑あふれる地球を未来に残す責任ある一員として、「地球は我等の共通の広場なり」を基本理念として、環境に配慮した事業活動と地球環境保全の両立を目指します。

- 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。
- 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。
- 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。
- 環境教育や啓発活動を実施し、当社で働くすべての人への環境方針の理解と情報の周知をします。
- 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。

▶ 推進体制

2022年度より、グローバル環境管理体制はグローバル環境統括責任者（専務執行役員：中本 光俊）をトップに、経営企画部を事務局として、2050年度カーボンニュートラルに向けたグローバルでの取り組みを推進しております。なお、従来からの環境マネジメントシステム（EMS）の中央環境推進委員会は日本地域を統括する委員会に移行し、継続して活動を行っています。

グローバル環境管理体制



ISO14001：2015認証取得割合

対象拠点件数ベース

93%

※ 対象27拠点：出資比率50%以上の国内外連結子会社のうち生産拠点（中部工場・N-APAC除く）

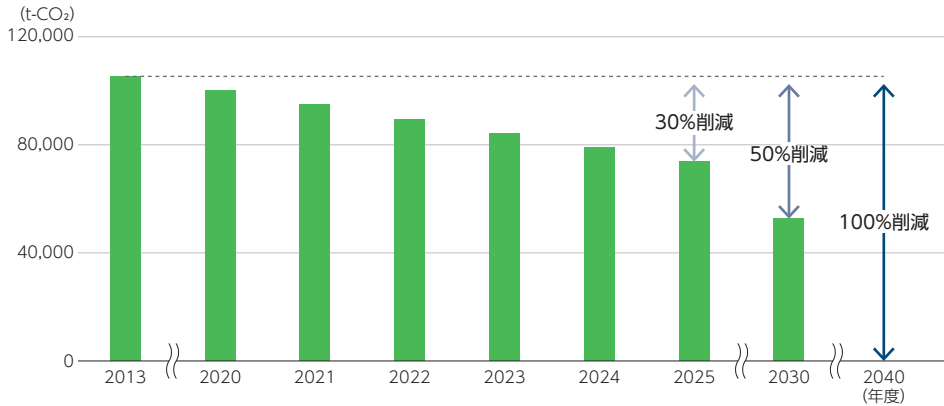
※ 2025年6月30日時点

環境目標・ロードマップ

- ・長期目標
Scope1+Scope2
2030年度 50%削減 ※2013年度比
2040年度 100%削減 ※2013年度比
Scope1+Scope2+Scope3
2050年度カーボンニュートラルの達成

- ・単年度目標
2013年度Scope1+Scope2の実績より、2020年度から
△5%ずつ増やし各年度の目標値としています。
2025年度には2013年度比△30%（目標値：75,735t-CO₂）
となります。

CO₂排出量削減単年度目標（2013年度比）



環境ロードマップ

	2021年度～2025年度	2026年度～2030年度	～2040年度	～2050年度
省エネ(Scope1+2)	工場の省エネ取り組み展開(2030年度▲10%)			
再エネ由来の電力活用 (Scope2)	Phase1：再エネ由来電力の調達			
	Phase2：自家消費型太陽光発電設置による創エネ			
	Phase3：創エネ+オフサイトの再エネ電源+蓄電池による供給			
燃料・設備置き換え CO ₂ 吸収(Scope1)	低炭素燃料への置き換え(例：再エネ由来天然ガスへの置き換え)			
	脱炭素設備への置き換え・入れ替え			
	「ジークトの森林づくり(植林)」活動(森林CO ₂ 吸収)		新技術活用	
Scope3展開 (サプライチェーン/素材)	サプライヤーエンゲージメント(2050年度 Scope3 ゼロ)			
	低炭素素材への切り替え			

TCFDへの対応

ジーテクトでは持続可能な社会の実現に向け、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づいた対応を行っています。

ガバナンス

気候変動に関わる重要事項に対しては、経営企画部を担当する専務執行役員が代表取締役社長よりグローバル環境統括責任者に任命され、環境・気候変動関連リスクおよび機会等を考慮した事業戦略についての上程、およびCO₂排出量の予実報告を行って推進しています。

特定した重要なリスクと機会は、環境担当役員を中心に経営企画部門にて、事業戦略や方針管理に落とし込み定期的に経営層へ報告し協議を行っています。加えて案件に応じて、取締役会への報告・提言を年1回以上行っていくこととしています。

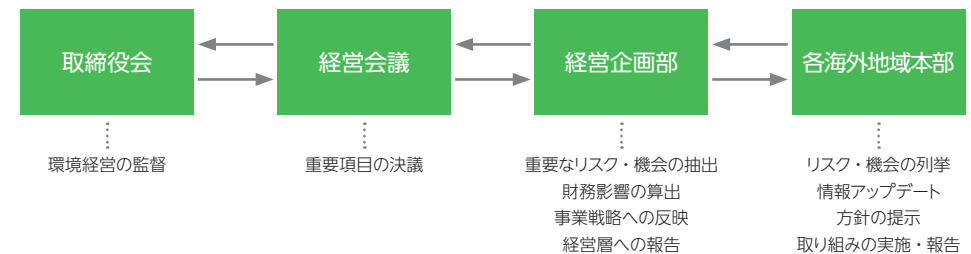
戦略

当社の事業活動における環境戦略は、①省エネの取り組み、②再エネの活用（自家発電を含む）です。今後はグローバルで拠点ごとに戦略の優先順位を付け、積極的に取り組んでまいります。自社製品を通じた環境対応としては、①車体軽量化技術による自動車の燃費・電費性能向上への貢献、②電動車関連製品（バッテリーハウジング、セルケース、モーターコア）の事業化への取り組みによる電動車普及への貢献が挙げられます。

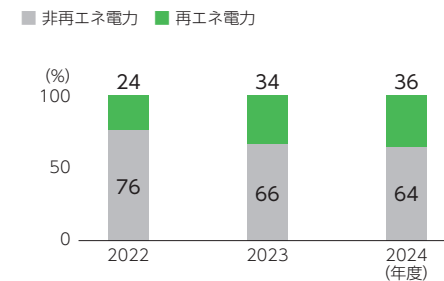
指標と目標

気候変動のリスクと機会を管理する指標として、グローバルでのScope1,2,3のCO₂の排出量削減目標を定めております。ジーテクトグローバルで排出されるScope1+2のCO₂排出におきましては、2013年度比で2030年度には50%削減、2040年度には100%削減を掲げております。また、2050年度にはサプライチェーンでの協力を得ながら、Scope1,2,3でカーボンニュートラルを目指しております。

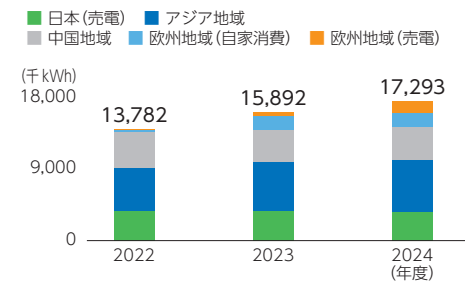
ガバナンス



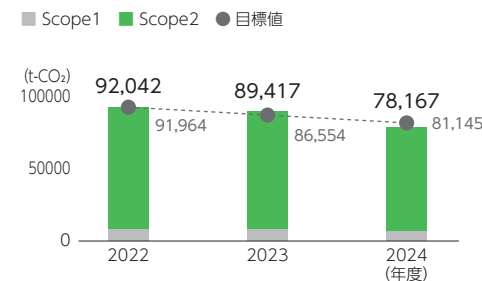
再エネ由来電力使用比率



太陽光発電量



CO₂排出量実績



TCFDへの対応

リスク管理

当社グループは、管理対象となっている気候変動のリスクと機会の項目において、グローバル環境部署と各海外現地法人の担当者や関連部署、中央環境推進委員会とディスカッションを行い、現段階で外部の方向性に大きなずれがないことを確認し、社内の対応施策の進捗状況を共有しています。

事業戦略に影響する気候変動を含めた世の中の動向や法制度・規制変更等の外部要因とあわせ、各海外現地法人の環境施策の進捗状況、今後のリスク・機会等の内部要因を踏まえて、戦略・施策等の検討を実施していきます。

参照シナリオ
・4℃以上シナリオ RCP8.5 (IPCC AR5)
・2℃未満シナリオ NZE (IEA 2022)
時間軸
・短期：5年未満、中期：10年未満、長期：2050年度まで

リスクと機会

シナリオ	リスク・機会		内容	時間軸	財務影響度
4℃以上シナリオ	物理リスク	急性	気候変動に伴うサプライチェーンの途絶による売上減少	中期	大
			洪水や海面上昇による工場の操業停止による売上減少	中期	中
		慢性	気温上昇より変化する職場環境の維持対応による費用増加	長期	中
2℃未満シナリオ	移行リスク	政策・法規制	カーボンプライシングや国境炭素税を含めたGHG排出量規制強化への対応による投資・費用の増加	短期	大
		技術	技術対応の遅れによる失注に伴う売上減少	短期	大
		市場	原材料(鋼板)のCN対応に伴う価格上昇による費用の増加	中期	大
			エネルギー価格の高騰による費用の増加	長期	中
	機会		軽量化技術による自動車の燃費・電費性能向上への貢献による売上の拡大	中期	大
			電動車関連製品 (バッテリーハウジング、セルケース、モーターコア) の売上拡大	中期	大
			DXに伴うエネルギー使用の効率化による費用低減	短期	中

持続可能な社会の実現に向けて

現在、ジーテクトのCO₂排出量については、Scope 3「Cat.1：購入した製品・サービス」がScope1,2,3全体の7割を占めており、そのうち、99%が原材料である鋼板となっております。カーボンニュートラルを実現するためには、この領域での対策が必須であることを認識しています。今後、原材料は高炉材から電炉材や水素還元鉄などのグリーンマテリアルへ移行していきます。それに伴い、プレス金型や溶接技術はグリーンマテリアルを使用した製品を加工する能力が必要となり、早期の手の内化を目指しています。現在と変わらない品質を維持・向上させながら量産体制を整えてまいります。併せて、プレス工程で発生するスクラップは従来よりリサイクル回収を行い、サーキュラーエコノミーを推進しています。さらに、材料使用量を減らすために歩留まりを上げることも取り組んでいます。

生物多様性への取り組み

ジーテクトでは、最重要課題の一つである地球環境保全の中で、自社の事業活動が影響を及ぼす可能性のある「生物多様性」について、2014年度に「G-TEKT生物多様性ガイドライン」を定めました。生物多様性の保全および持続可能な利用を目指し、今後も継続して活動に取り組んでまいります。

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。

1

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。

2

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および持続可能な利用に努めます。

3

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活動

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、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。

これまで、埼玉県ときがわ町での植樹活動を通じて、弓立山の森林再生活動、地元の皆様との協働による環境教育など、持続可能な社会の実現に向けた環境取り組みを積極的に推進してまいりました。

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。

◆ 第75回全国植樹祭にて「埼玉県緑化等功労者」を受賞

埼玉県緑化等功労者は、埼玉県内において森林の整備や緑化の推進など、環境保全に顕著な功績があった個人・団体・企業に対して贈られるものです。

今回の表彰は、「ジーテクトの森林づくり活動」の継続的な取り組みが評価されたものと受け止めております。

今後も、企業の社会的責任として地域との共生を重視し、豊かな自然環境の保全・創出に取り組んでまいります。



人事担当役員メッセージ

企業価値向上の源泉である「人財」によって、 グローバル経営を推進します。

人事の取り組みについて

ジーテクトは「人間性尊重」を社是に掲げ、社員一人ひとりが自律的に成長し、能力を最大限に発揮できる組織づくりを目指しています。急速に変化する事業環境に対応するためには、多様なスキルやバックグラウンドを持った人材の活躍が不可欠であり、そのための制度整備と文化醸成に継続的に取り組んでいます。

まず、年功序列に依存しない成果と能力に基づく評価制度を導入し、年齢や勤続年数に関係なく、実力ある人材が正当に評価される仕組みを構築しています。これにより、若手社員の早期抜擢や専門性を持つ人材の活躍機会を拡大し、組織の活性化と競争力の向上につなげています。評価制度は単なる昇進・昇格の判断材料にとどまらず、社員の成長支援とフィードバックの機会としても機能しており、上司と部下のコミュニケーションを通して社員のキャリア形成を後押しする重要な仕組みとなっております。

また、社員のキャリア自律を支援するため、資格取得支援制度や自己申告制度を整備しています。社員が自身の興味・関心や将来のキャリアビジョンに基づいて申告できる仕組みを設けることで、活躍できる場の提供が可能となり、モチベーションの維持向上を目指しています。制度の運用にあたっては、社員の声を反映しながら柔軟に対応することと、国内の各本部長で構成する人材開発委員会の声を反映することで、制度への信頼性と納得感を高めています。

さらに、階層別研修を通じて、マネジメント層の育成にも注力しています。特に管理職層には「人を育てる力」を重視した評価を行い、単なる業績管理にとどまらず、部下の成長を支援するリーダーシップの発揮を促し、毎年実施する管理職研修においては、コミュニケーション力や傾聴力、目標設定とフィードバックの方法など、現場で求められる実践的なスキルの習得を重視しています。

ジーテクトは人的資本を企業価値向上の源泉と捉え、社員一人ひとりの成長が持続的な企業成長につながるという信念のもと、今後も柔軟かつ戦略的な人事施策を展開してまいります。人事戦略は制度設計にとどまらず、企業文化の根幹を形成するものであり、社員が「自分らしく働ける」環境を整えることが、結果として企業の持続的成長と社会への価値提供につながると考えています。

今期より、従来の「4つの競争力（技術力・開発力・財務力・グローバル力）」に加え、それらを支える推進力として「人財」を新たに位置づけました。このアップデートした方針を受け、グローバルでの人事課題を経営の重要テーマと捉え、2024年よりグローバル経営会議にて本格的な議論を開始しています。地域ごとの人材戦略を俯瞰し、グローバルでの最適配置や育成方針の整合を図ることで、人的資本の最大活用を目指してまいります。



常務執行役員
馬場 猛

人的資本経営

ジーテクトでは従業員をTier0.5への進化に欠かせない財産と位置付け、人材育成方針に「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材を創出すること」を掲げ、従業員と共に当社が成長する姿を目指しています。

私たちは、大変革期のただ中にある自動車業界にあって、事業会社としての生き残りをかけてチャレンジしていますが、このチャレンジの担い手こそ従業員一人ひとりであり、従業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年以上歩みを続ける当社では、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。

▶ 人材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、多様なバックグラウンドを持つ個人が活躍できる風土を目指しています。人材多様化への取り組みを確実に実行するための指標を定め、毎年具体的な施策を立案遂行しています。

テーマ	非財務KPI	2024年度実績	2028年度目標
女性採用比率向上	採用における女性比率	9.40%	25%
女性役職者比率向上	女性役職者比率	2020年度比 1.4倍	2020年度比 1.5倍
男性の育児参画	男性育児休業取得率	45%	30%
多様な働き方につながる制度	新規施策実行数	累積24件	累積 5 件以上

人的資本経営

▶ 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として、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

次世代経営幹部育成のため、管理職育成プログラムに取り組んでいます。2024年度はのべ298名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、経営幹部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、経営リテラシーの向上を図っています。また、グローバル人材育成の一環として、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。

業務遂行スキル向上

中堅社員は職場の中心メンバーであり、管理職と若手社員をつなぐ役目を持つ重要な存在です。さらに若手社員の育成は、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。2024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140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と個々人の可能性を広げるため、資格取得支援制度や英語力アッププログラムにより、スキルアップを支援しています。2024年度はのべ527名の社員が自主的に資格取得支援制度を活用しています。また、DX推進のためITデジタル関連資格のラインナップを拡充しています。海外事業の重要性から、2017年より英語力アッププログラムとしてアプリ学習とTOEIC受験を継続しており、2024年度末で53.5%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

活躍を支える制度

ジーテクトでは、2016年から役割や能力発揮に基づく人事制度としていますが、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。例えば、配偶者が海外勤務する際に休職し帯同することを可能とし当社で継続就業できることを企図した「帯同休職制度」、退職した社員が再度当社で就業できる「カムバック制度」を導入しています。また、2024年度には当社の売上の8割を占める海外事業の更なる発展、それに関わる海外駐在員の意欲向上を目的に海外駐在員給与制度を見直ししています。

エンゲージメント向上施策

「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を高めることを目指し、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。管理者は、日々、社員一人ひとりと向き合っています。しかし、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。



研修の様子

社会に対する取り組み

人権

人権尊重

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。人権の尊重に関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国際労働規約全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。

参照 <https://www.g-tekt.jp/environment/social/humanrights.html>

強制労働・児童労働の禁止

私たちは、ILO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。

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

品質向上の取り組み

当社グループでは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）を主体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。サークル活動は、国内、北米8拠点、アジア5拠点、中国3拠点、欧州2拠点、南米1拠点の世界6地域で行われており、管理職を監督者とし、更なる活動強化へ向け組織的に推進しています。

サプライチェーンマネジメント

基本方針

- 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
- ③相互信頼による相互繁栄

活動指針

- ①CSR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

サプライチェーン全体のサステナビリティ推進

当社グループは、3つの基本方針と4つの活動指針に基づき、調達活動を展開します。CSR調達に対する意識を高め、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を取引の基準としています。お取引先様には、法令遵守・環境に配慮したもののづくりという考え方に同意いただいたうえで、自己点検アンケート調査にご協力いただき、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。今後もお取引先様と共にサプライチェーン全体におけるサステナビリティ推進強化に向け、取り組んでまいります。

コンフリクトミネラル（紛争鉱物）への対応

当社グループでは、直接的な鉱物の使用はないものの、2013年より紛争鉱物に関する調査を行っています。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。今後も調査を継続し、責任ある鉱物調達を推進していきます。

参照 <https://www.g-tekt.jp/environment/supply.html>

社会に対する取り組み

健康経営

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・健康に働け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。

2021年9月1日 代表取締役社長 高尾 直宏

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」をビジョンに掲げ、2021年から新経営戦略をスタートさせました。戦略の中の、「人材の多様性向上」をテーマに「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

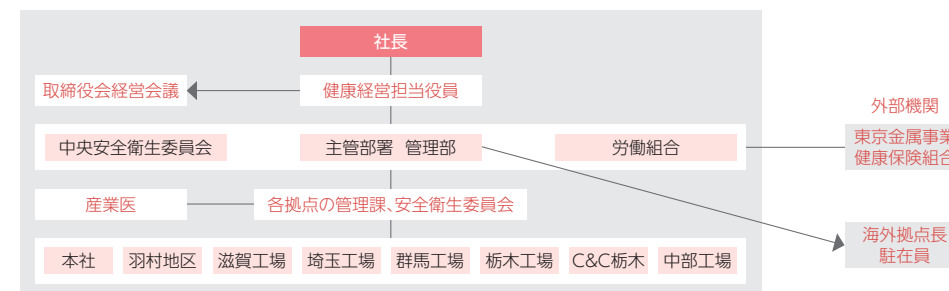


重点課題

- 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／メンタル不調者へのフォロー体制強化
- 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

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、各拠点の管理課およ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ます。



主な取り組み

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・労働組合・産業医の協議
健康診断結果データ活用	健康診断の結果分析にもとづく、専門医・保健師から従業員への健康指導
メンタルヘルス対策	セルフケア・ラインケア研修、専門家と連携した支援体制構築、ストレスチェックに基づいた部署ごとの改善プランの策定
退職者支援	専門家を交えた復職支援プログラム構成
有給休暇取得促進・残業時間削減	有給取得率目標80%以上、5日間連続計画有給休暇取得奨励、生産性向上
喫煙者への情報発信	禁煙支援、受動喫煙回避のための情報発信

上記の施策を推進し、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。

参照 https://www.g-tekt.jp/environment/social/employee/health_management.html