

G-TEKT CORPORATION

統合報告書 2020

2020年3月期



Shape the Future

私たちの形づくるものは未来の姿。

これまでにない製品を世界に提案し続けることで、
人とクルマと地球の未来の姿を形づくりします。

社是	人間性尊重	技術革新	堅実経営
行動指針	・愛情と相互信頼をモットーに自己啓発に努めよう ・先進技術を追求し良質廉価な製品を提供しよう ・自主性をもち英知と機敏さで社会に貢献しよう		
ビジョン	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		
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		

CONTENTS

01 コーポレート・スローガン

価値創造への取り組み

03 トップメッセージ

07 ジーテクトの価値創造プロセス

<SPECIAL FEATURE>

09 特集①研究開発

15 特集②人財育成・ダイバーシティ

21 財務担当役員メッセージ

サステナビリティマネジメント

23 役員紹介

25 コーポレート・ガバナンス

29 社外取締役／社外監査役メッセージ

31 サステナビリティへの取り組み

データ編

39 財務・非財務サマリー

41 経営分析

43 財務セクション

47 投資家情報

48 会社概要

編集方針

発行目的

ジーテクトは、2019年から財務情報・非財務情報の両面をステークホルダーの皆様にご報告するため、統合報告書を発行しております。本報告書に掲載されていない、企業としての普遍的な取り組みや更に詳しい情報については、当社ホームページで情報を入手いただけます。

参考にしたガイドライン

- ・ISO26000 ・GRI(Global Reporting Initiative)
「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン スタンドダード」
- ・国連グローバル・コンパクト
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ・経済産業省「価値共創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- ・IIRC「国際統合報告フレームワーク」



対象期間

2020年3月期(2019年4月1日～2020年3月31日)
ただし、一部で過去の取り組みや直近の活動も記載しています。

対象範囲

海外を含めたジーテクトグループ全体を対象範囲としています。

公開時期

2020年11月

お問い合わせ先

株式会社ジーテクト 事業管理本部 コーポレート部 広報・IR担当
〒330-0854
埼玉県さいたま市大宮区桜木町一丁目11番地20
大宮JPビルディング18階
TEL 048-646-3404(直通)

トップメッセージ

業界の先を読むアンテナを張り、方針を決定することが経営者の仕事

車体一台開発提案力で 世界に通用するサプライヤーへと飛躍



代表取締役社長
高尾 直宏

未曾有の事態を乗り越え、 その先に見えた経営課題

2019年から2020年にかけて、消費税増税や自然災害、そして全世界的な新型コロナウイルスの感染拡大など、記憶に残る1年となりました。とりわけ、コロナ禍ではこれまでに経験のない、機動力と実行力をもつ

た事業継続が必要となりました。まず、従業員の安全確保と事業継続のため、管理部門のリモート勤務体制と感染拡大の深刻化に応じた当社独自基準であるジーテクトアラートの運用を早々に開始しました。そして(株)格付投資情報センター(R&I)様からの信用格付「A-」の取得や、当面の事業継続を守るための資金確保、取引先の経営支援を含むサプライチェーンの維持

などに努めました。

また、社会の価値観や行動様式が短期間に大きく変化する中、コロナ禍でもたらされたものの一つとして、これまで気が付かなかったことや抜本的に取り組むことを避けてきた様々な経営課題が一気に露呈した印象です。テレワークなどによる働き方の新しいスタイル構築や、デジタル技術を用いた生産性向上につながる技術領域や調達領域における業務改革の取り組みなど、コロナを契機に良い方向に進んだものを今後も継続し、発展させていくことが経営課題の一つであると考えています。

中長期的視点でのグローバルな 受注拡大戦略と経営計画の進捗

当社では「売上高3,000億円、営業利益200億円」の達成を目標に、既存車種における一台あたりの受注原単位の拡大と新規車種の受注獲得を狙う「日系メーカー受注拡大」、欧州大陸・スロバキアへの進出を足掛かりとした「欧米系高級車受注拡大」、そして、従来のガソリン車にはないEV専用部品の受注を目指す「EV領域での受注拡大」を3つの柱として、規模拡大を図ってきました。

今後も引き続き、次世代の軽量高剛性化技術を生み出す「研究開発力の強化」、デジタル技術を活用した効率化と確かな品質を保证する「生産性向上」と「信頼性向上」を推し進めながら、ポストコロナの世界を見据え、受注拡大施策に取り組んでいきたいと考えています。

2020年のグローバル販売台数予測は、コロナ禍の影響により、2019年比で、平均しておよそ20%の減少、2021年でも、およそ10%の減少となっており、2020年を底打ちとして回復傾向で推移するものの、コロナ以前の販売水準まで戻るには、数年かかると言われています。

このような厳しい市場背景の中、当社が受注を見込んでいる車種の生産台数推移を見ると、確かに、既存車種だけの受注生産台数を捉えれば、市場の回復スピードの鈍さが影響し、当初計画に比べて、その伸びも鈍化することが予想されます。しかしながら、受注拡大施策により、日系既存車種での受注原単位の拡大や、トヨタ様からの新規車種の受注拡大、そして、スロバキア新工場(G-TES)を足掛かりとした、ジャガー様、BMW様からの新規車種の受注拡大を進めており、車体部品領域において新規受注の大幅な増加を見込んでおります。なお、これら新規受注の中には、車体一台開発提案によって獲得した、当社にとって新たなビジネス領域となる部品も含まれており、引き続き、これまでの車体骨格部品の枠を超えた領域での更なる受注拡大を進めていきたいと考えています。

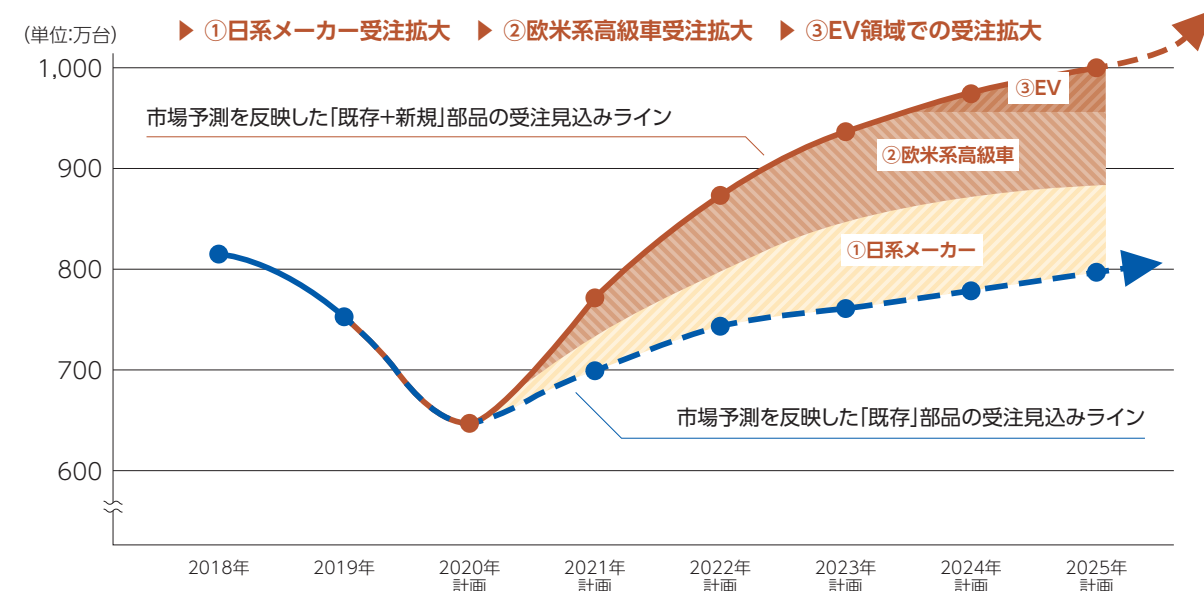
この車体部品領域での新規受注に加え、電動化によって数年後に需要増が見込まれるEVで、新たに付加される部品であるバッテリーケースの新規受注も見込んでいます。

このような想定を踏まえると、この先の市場動向の伸びに鈍さはありますが、これまで成長戦略として一つひとつ種をまき、着実に育んできた受注拡大施策が、開花を迎えることで、当社の受注生産台数としては、全体的に伸びていくものと考えています。

(P5「ジーテクト受注台数見込み」グラフで参照)

世界経済の減速により自動車販売台数が伸び悩む状況の中でコロナの影響が重なり、大幅な減産となったことで、当初、目標としていた2022年3月期での「売上高3,000億円、営業利益200億円」の達成は、残念ながら難しいものとなりました。しかしながら、受注の拡大施策や、従来からの生産性向上の取り組みの着実な推進、そしてコロナ禍での在宅勤務や出張を前提としない業務の根本的な見直しをはじめとした働き方の改善等で得られたコストメリットにも助けられ、2021年3月期は早期に収益回復する見通しです。そ

ジーテクト受注台数見込み



市場動向の鈍さを考慮してもなお、拡大施策により受注台数の増加を見込む

の上で、過去最高決算となった2019年3月期レベルまで数年内にキャッチアップし、そこを足掛かりとして、改めて当社の2030年ビジョンに向けて着実に歩を進めていきたいと考えています。

ポストコロナの世界を見据え、世界のお客様から期待され続ける企業であるために

「100年に一度」と言われる自動車産業の大変革期にあることに加え、コロナ禍で日本や世界経済の構図が大きく変化する中、Tier1の自動車部品会社である当社が生き残っていくためには、自動車業界をリードする世界のお客様から強固な信頼関係を得たビジネスパートナーであり続ける必要があります。そしてグローバルな舞台での受注拡大を推し進めるためには、これまでの自社製品の枠だけではなく、車体が一台に組み上がったときを考慮した上で全体的な提案ができなくてはなりません。これまで培った技術力を基盤に、得意な部分以外の骨格部品の範囲もできてこそ、世界で通用するのです。実際、当社には、ドイツへ進出して数年経ったころに欧州系メーカーのビッグ3に売

り込みをした際、「ジーテクトはその部品しかできないのか?」と言われた苦い経験があります。その経験からの学びが今の車体一台分の研究開発という事業の軸に繋がっています。

当社の強みは、車体部品の軽量化技術と車体性能解析技術です。これらの確固たる技術力を掛け合わせ、軽くて環境負荷が少なく、安全な車づくりを実現する車体一台開発提案として、日本や最先端技術が集結する欧州をはじめとする世界中のお客様にお届けし、期待される存在であり続けたいと考えています。

2030年ビジョンの再始動とそれを牽引する経営人財育成の深化、更には環境問題への取り組み強化を競争力の源泉に

初年度版として発行した昨年の統合報告書では、軽量高剛性でコスト競争力の高い、車体の実現をこれからの事業の柱として示し、ジーテクト東京ラボ(GTL)を中心に研究開発を強力に推進する事業戦略を紹介しました。この戦略に沿って、2020年4月に技術本部内に籍を置いていた開発部を開発本部として独立させ、

時代の先を行く高性能な車体の提案力を着実に強化しました。コロナ禍により一旦アクセルを緩めた2030年ビジョン構築については、体制を立て直して進めなくてはなりません。「情熱と革新を融合させ、人とクルマのより良い未来をかたちづくる」というステートメントを掲げる2030年ビジョンに向けて、改めて着実に力強く経営の舵取りをしていきたいと考えています。

当社はマテリアリティ(重要課題)の一つに「人財育成」を掲げています。当社グループには、自動車業界の未来を切り開こうとする情熱を持った優秀な人財がいます。経営を担う人財として活躍するためには、予測が困難な時代を読む先見力に加えて全世界を平等に見渡す力を身に付けることも大切です。一般的な幹部の人財育成とは異なり、経営を担う人財は綿密な計画を基に鍛え上げないといけません。サクセッションプランも含め、経営視点を持つ人財の戦略的育成について、今後もより議論を深めたいと考えています。

そして、事業戦略や人財育成のみならず、地球環境に対する取り組みもこれまで以上に強化しなければ

りません。当社では社内に専門部署および環境推進委員会を設け、グループ全体で環境に配慮した経営に力を入れてきましたが、WB2°C(Well Below 2 Degrees)水準をターゲットに、SBT(Science Based Target)に準拠した温室効果ガス削減目標を新たに取り入れることを決定しました。現在、情報開示に向けて準備を進めているところです。

ステークホルダーの皆様へ

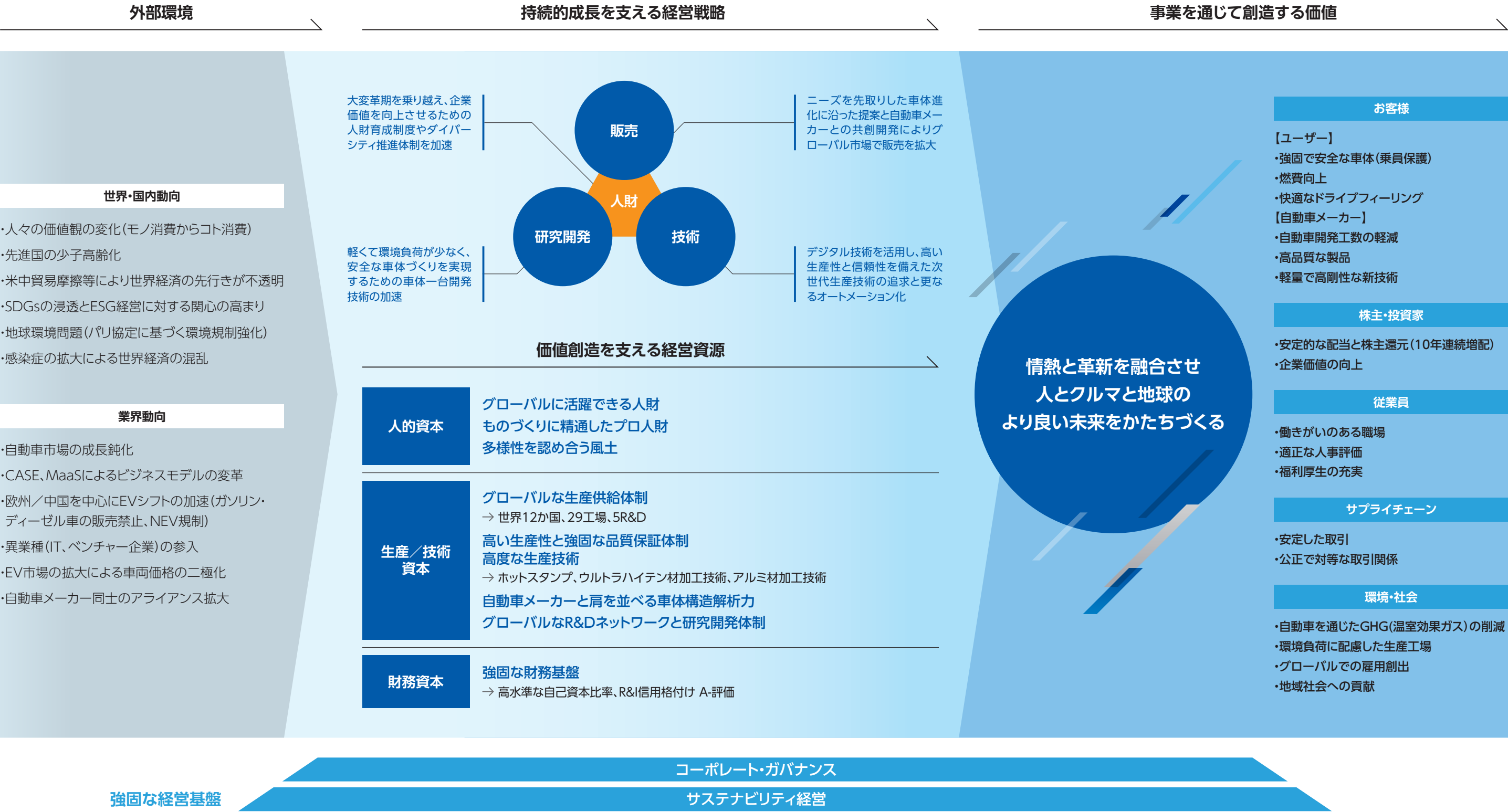
最後になりますが、当社は今年で創立10周年を迎えることができました。これまでご支援いただきましたステークホルダーの皆様、この場を借りて厚く御礼申し上げます。ジーテクトはこれからも技術力と人財を核として、持続的な成長と進化を遂げていくとともに、本業を通じて積極的に社会課題の解決にも取り組んでいきたいと考えています。

ステークホルダーの皆様におかれましては、引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。



ジーテクトの価値創造プロセス

自動車産業を取り巻く事業環境がグローバル規模で大きな変革期にある今、
軽量化・高剛性化の取り組みで培った技術を活用し、人とクルマと地球のより良い未来をかたちづくりします。



自動車業界の変革を先導する取り組み

環境負荷が少なく、安全な車体づくりを実現するために、解析技術と電動車の領域で打ち出す2つの取り組みをご紹介します。

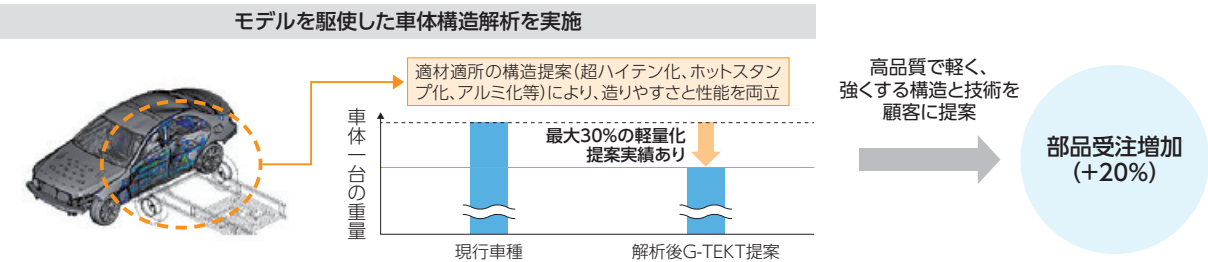
車体一台開発を推進する意義

当社では車体一台開発力を強化することで、世界に通用するサプライヤーへと飛躍を目指しています。これまで培った「軽量・高剛性」を実現する加工技術開発力と、モデルを駆使した車体構造解析を用いた最適提案を行うことで、ジーテクト製品群が車体に採用される事例が増加しています。更に当社では、豊富な開

発実績を持つESP (Engineering Service Provider) とコンサルティング契約を結び、欧州系自動車メーカーの技術ニーズに応えるテーマを構築中です。軽くて環境性能が良く、安全な車体づくりを具現化することが当社の考える車体一台開発なのです。

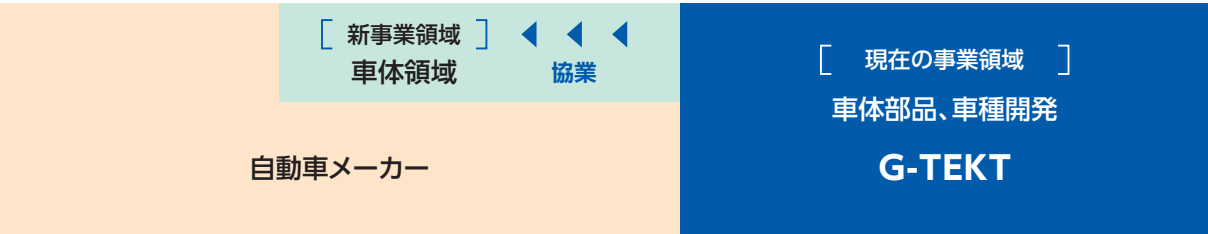
G-TEKTの解析技術を用いた軽量化の実現例

フルボディ構造解析技術が進化、迅速な解析結果による軽量化提案実施で部品受注拡大を実現



当社の目指す領域

開発から量産までを担う車体専門メーカー



開発への早期参画



開発領域の上流から参画することで設計検討できる領域を広げ、受注部品の拡大につなげる

電動車をターゲットとした取り組み

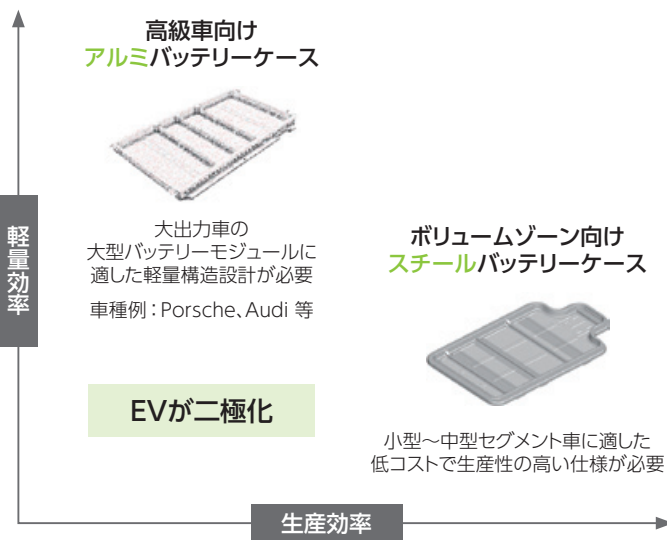
米国最大の自動車市場カリフォルニア州では、地球温暖化の一環として2035年にガソリン車の新車販売全廃を決定するなど、EVの存在感が高まっています。

EVは、特に欧州、中国においては戦略的に拡大させたいニーズが存在していますが、自動車メーカーの旗艦車種に向けては高性能で最軽量の仕様に対するニーズ、ボリュウムゾーンとなるセグメントに向けては価格と軽量化のバランスの良いバッテリーケースの仕様に対するEVの新たなニーズ、二極が混在するようになると予想しています。これらの二つの方向性に対して、最軽量の仕様を成立させるためには、先進の軽量

化素材を高効率かつ高精度に組み合わせる設計能力と接合技術が必要であり、普及仕様についてはコスト低減と生産性の向上が望まれます。

また、車両電動化において、バッテリーケースは車体構造の一部としても機能するため、複合的な機能を持つ非常に重要な部品となり高度な設計検討能力が求められます。当社は、軽量化提案活動により獲得した一台分析技術を駆使することで、二極化が進むEVの両方のニーズに向けて、バッテリーケースの開発を推進します。

電動車バッテリーケース開発の方向性



新たなバッテリーケースを開発中

	アルミ	スチール	スチール+α
イメージ	軽量化重視型	コスト重視型	バランス型
重量	100%	109%	101%
生産性	1	2～3	3～5
コスト	100%	45%	49%

当社の強みは

- ・高い軽量化効果を出すアルミのケース
 - ・高いコストパフォーマンスのスチールケース
- の両技術を融合し、電動化の促進に貢献ができること

研究開発対談

先端技術と職人気質が融合した研究開発組織

先手、先手で新技術開発を推進し、 全体最適仕様提案に挑戦中

近年、自動車には環境保全のためのCO₂排出量削減や高い衝突安全性が、より一層シビアに求められる中、ジーテクトは自社の製品の枠を超え、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。

当社はどのように新たな価値創造を目指すのか、商品設計課と解析技術課の社員が語り合いました。

宮堀 和也

営業本部 商品開発部 商品設計課
(1997年入社)

久保 智

開発本部 開発部 解析技術課
(2013年入社)

—— 仕事の内容について 詳しく教えてください

宮堀：私は入社以来、商品設計を基本に先行的な技術開発要素の開発プロジェクトに携わってきました。今



宮堀 和也
営業本部 商品開発部 商品設計課
(1997年入社)

は商品設計として社外のお客様から新しい技術開発の打診を受けた際に、各領域の技術部門に話を振っていく役割と技術開発における設計領域を担っています。

久保：私が所属している解析技術課では、車体性能の解析や、製造工法の解析に基づいた新構造技術の評価と、その提案活動の支援を行っています。その中で私は、技術ベンチマークや施策を策定するためのリサーチ活動から社内の技術開発部門等それぞれに対する研究開発の立件に携わっています。

宮堀：受注から量産までの新機種開発業務はシステムチックに構築されていますが、新技術開発というものは別物になります。

久保：新技術開発は案件により様々で成形技術の領域もあれば接合技術の領域もあり、基礎研究から始めることもあります。

宮堀：このため通常の枠にとらわれず、社内の各分野のエキスパートに協力して頂きながら推進しています。技術革新に向けて全社で挑戦していく形です。

久保：解析精度の向上や対象範囲の拡大により、自動

車になった時に当社の製品がどのように生きてくるかを見極めることもできるようになっています。しかし解析は手段の一つでしかなくて、解析結果を分析することで、自動車にどのようなメリットをもたらすことができるのかを見極めることが重要です。新しい形状や素材を使用することで、車体トータルでもっとメリットがでます、ということをお客様に訴えることで、当社の提案が採用いただけることがあります。

—— 自社の製品の枠を超えた 車体一台開発提案力強化に対する お考えを教えてください

宮堀：従来は自社の製品をいかに造り易くするかを重点的に提案してきました。しかし、それは必ずしも車体にとって良い事ばかりではありません。そこで私たちも車体一台の観点で検証し、機能／性能を理解することで衝突安全性も含めた提案を行える体制を整えてきました。また、所謂フロントローディング、開発の初期段階から当社がお客様と協業させていただくことで、機能／性能は勿論、造りやすさも満たした提案を早期に実施し、お客様に対して貢献できる存在でありたいと思います。

久保：フロントローディングを推進するために、車体においても新しい技術においても、お客様より詳しくありたいと思っています。それには将来、どのような技術、自動車、車体が主流になっていくのかについて、早めにリサーチしておく必要があります。例えば電動車では、どうしても値段が高いとか航続距離が短いとか、ネガティブ要素が散見されます。これらを解消して、意識せずに所有できるようにするにはどうしたらいいか、車体では何ができるのか、どのようなことに貢献できるのか。そういうところに注目しながら先手、先手で提案を続けることで仕事の領域が広がり、結果として車体一台開発の提案が可能になると思います。

宮堀：車両に対して理想的な車体構造は何なのか？そこが構造解析や技術開発のような当社が車体一台開

発と定義している領域でやっていかなければいけないことです。また電動化への対応を強化するために、当社ではバッテリーケースのコンセプト開発も進めています。

久保：車体開発の進化は早く、先行開発領域に参画するためにはエンジニアリング能力を更に向上させることが必要です。まだまだこれからですが、従来のサプライヤーという存在から更に飛躍していくためには、今までと同じ仕事のやり方、扱っている製品だけでは足りません。当社もその進化に追従して、色々な事ができるようになりたいですね。世の中を走っている多くの車の車体を当社が手がけているという事が、より一層広く浸透していけばいいと思います。

—— この先10年の展望と ジーテクトが果たすべき役割について どのようにお考えですか

宮堀：向こう10年は、車体を強化するための一台開発をより一層強化しなければいけないと思います。例えば、電動車に対して言えば、大きな走行用バッテリーを積むと車は重くなり航続距離が延びません。それに対し当社がやるべき事は、軽く強くする構造と技術を高



久保 智
開発本部 開発部 解析技術課
(2013年入社)

研究開発対談

品質で提供することです。

久保：今、車の種類はいっぱいありますが、合理化は確実に進んでいくと思います。例えば、一つの車の基本ユニットに対していろいろな形のバリエーション、メーカーやブランドを超えた兄弟車種が生まれてくるというやり方。自動車メーカーのグループ化なども増えている中でどんどん合理化が進み、自動車社会の合理化が進んでいくと考えられます。それによって独自性のある車が減っていく事はないと思いますが、いわゆるシェアリングが生まれやすくなっていくのではないかと思います。シェアリングが進んでいって、自動車の個人所有自体が減ると、そこにモノの差をつける必要がなくなってくるのかもしれない。

宮堀：それでも車体は残るので、その時に何が求められるかというところはアンテナを張っていかなければいけません。もしかしたら衝突安全性能の考え方は変わってくるかもしれませんが、軽量化は求め続けるのではないかと思います。

久保：もっと言うと、ただ軽いだけでは不十分なので、最適な軽量化を見極めることが重要になると思います。

宮堀：シェアリングが進んでも残るであろう車の一つは、運転することを目的としている、つまり運転の楽しさを追求するジャンルかと思われます。当社としてはそれも見据えた技術構築が必要です。

久保：所謂ハイパフォーマンス車については、走る為の車体性能を重視します。車体は自動車において全機能の受け皿です。従って車体がしっかりしていないと自動車の個性や性能が発揮できません。お客様は車体に対して単に合理性を求めるといより、性能と高級感や乗り味のようなブランドイメージにつながる価値観を追求されています。そういう高い理想を掲げるお客様に対し、当社がどういう付加価値ある提案をできるのかこれから求められる役割だと考えています。

宮堀：更にこのようなニーズに対して当社がどれだけ早く対応できるかも重要だと思います。自動車メーカーがどういうことを考えているのかということと同じように、他社がどのようなことをしているかということに

ついてはアンテナを張っています。様々な技術を比較して、当社の強みや弱みは何かということを確認しながら進めています。

—— これからの課題とジーテクトで働く魅力について教えてください

久保：いろいろな便利なツールは出来ていますが、それでも現物主義というところを貫きながら仕事をしていきたいですね。道具も便利になって、現物を見ないで仕事をするのが可能になってきてはいるのですが、やっぱり本物なり真実というものをちゃんと見極めて仕事をしていくこと、その文化を残していくことが課題だと思います。

宮堀：解析で出た結果が本当に正しいのかをちゃんと見極められないといけません。「解析をやりました。結果はOKです」だけではなくて、出てきた結果は確かな事実なのかを検証できなくてはいけなし、より良い結果を生むにはどこに着目し、何を改善すべきかを判断できないとツールとして使うことができません。そこに向けて実務的に何をしなければいけないのかというところは、いつも考えています。

久保：「偶発的に出来たのだろう」、ではなく、お客様から「本物だ」と認めてもらわない限り継続できないと思っています。世界中のお客様に認めてもらえる仕事をずっとやっていきたいと考えています。いろいろな可能性を活かし車体領域で積み上げてきた職人気質をベースに、次々と新しいことをやっていこうという意識が全社的に高いところが当社で働く魅力ではないかと思っています。

宮堀：技術のイノベーションと販売のイノベーションと人のイノベーションを起こそうという経営方針を持ち、常に攻めつづける姿勢が魅力だと思います。この姿勢を評価していただいているお客様もいるのではないかと感じています。

開発本部長メッセージ

大局観を持ち、他社にない 着眼点で車体の作り方を追求

ジーテクト東京ラボ(GTL)の役割とは

車体骨格部品の軽量化の先にある5年、10年後の自動車の在り方を見据えて、他社がやったことのない作り方、自動車メーカーを開発当初から巻き込めるような差別化された新しい作り方を研究し、創造していくことがGTLの役割だと考えています。一般的に自動車部品会社の研究開発部門と言えば、自動車メーカーから図面をもらって部品の製品にしていく作業が中心業務だと思います。当社でもこのような新機種開発作業を行います。悪い言い方をするとルーティンワークに近いものがあります。現時点では軽量化は非常に重要なテーマだと思いますが、軽量化は当たり前のように色々な手法が出来てきて方向性が見える領域でもあります。例えば、金型を使わずに部品が出来るとか、機械で溶接している部品を全く別のプロセスでやってしまうとか、現状では夢のような、革新的なことを当社ができるようになればすごいですね。このように競合他社にない武器、事業領域を創造するのが我々の役割ですが、毎年何か決まってこれをやったという成果が見えづらい取り組みではあります。

車体一台開発に注力する理由

ホワイトボディ※は母なるボディと呼ばれ、個々の部品そのものには明確な機能はありません。しかし車体全体で見れば、車の全ての機能、搭乗者さえも守らなければならない非常に重要な部品です。このため車一台分のボディ部品を集めてシミュレーションを行い衝突や剛性実験を行うのは本来自動車メーカーの領域です。しかし当社は自動車メーカーとの協業によりデータを頂き、自動車メーカーの期待に応えられる提案ができるようになりました。車体部品メーカーで当社ほど色々な車体の開発提案をできるメーカーは他にはなかなか無いと思います。開発・提案能力はつけたものの、現時点では自動車メーカーからボ



執行役員
開発本部長 原 栄光

ディ開発を外注化する動きは限定的です。しかしCASE等の対応でエレキ領域の開発競争が激化する中、自動車メーカーからのボディへの軽量化、剛性化対応は当たり前のように外注化する時代が来るかもしれません。車体開発は簡単に新しい成果が出ない、地道に技術を積み上げないといけない苦しい研究開発領域ですが、長期的な視点では当社のビジネスを牽引する大きな武器になると思います。

これから挑戦したいこと

ホンダ様が海外進出された先に、当社はこれまで積極的に進出してきました。特に欧州では、ホンダ様以外の仕事も地道に営業活動を行ったことが今は花開いて受注が拡大しています。更にはスロバキアに生産拠点を持ったことで周辺の自動車メーカーからの情報も集まるようになって、主要なドイツの御三家メーカーに対してもアプローチができていますし発注がもらえる状況になっています。我々の事業規模で単独で欧州で事業ができるのは当社の強みだと思います。最大市場の中国市場で存在感が高まる欧州の自動車メーカーに切り込んでいく、というのが当社の目標です。今は生産拠点を中心に技術情報を収集していますが、将来的には欧州地域でも研究開発体制を強化していきたいですね。

※自動車の製造工程において、車体を構成する部品がすべて溶接済みで組み立てられた状態のもの

企業価値を創造する人財の育成に向けて

ジーテクトは大変革期を乗り越え、持続的成長を支えるための次期経営トップ人財やものづくりに精通した人財、グローバル人財の育成を重点課題と捉え取り組んでいます。

グローバル視点を持った経営人財の育成に向けて

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。海外留学制度は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。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持ち実践で活躍できる人財の育成に取り組んでいます。

※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時帰国し、日本での研修プログラムに参加しています。

2020年3月期研修実績

対象者		研修名	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
			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
	中堅	新4等級研修	—	37	36
		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
選抜研修	中堅・管理職	管理職ワークショップ	—	123	137
		9等級アセスメント研修	—	—	21
		女性リーダー研修	4	14	5
		海外赴任前語学学習	19	24	16
通信教育・E-learning	若手	外部経営スクールへの派遣	2	2	1
		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
		経営基礎講座	—	—	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

ダイバーシティ推進委員会

当社では2020年3月期を多様性元年と位置付け、多様性を認め合うことで新しい価値を創造していく企業風土の醸成を目的としてダイバーシティ推進委員会を立ち上げました。「ダイバーシティ推進=女性活躍推進」だけではありません。性別、年代、職種等に関わらず、従業員一人ひとりが強みを活かし、多様性の力からイノベーションが生まれる企業を目指すための活動です。その中には当然女性も含まれますが、同時に男性の方、シニアの方、外国籍の方、障がいのある方、また介護や子育てをしている方等、様々な方を含んでいます。当委員会ではまず「当社におけるダイバーシティ&インクルージョン」の目指すべき姿を考え、そこから三つのミッションを掲げることとしました。

- ① すべての従業員が自分の強みを活かして、働ける環境づくり

性別、年代、職種、雇用形態等様々な多様性を企業の強みとするため、まずは従業員一人ひとりが自身の強みを把握し活かしながら、充実感を持って働ける環境をつくります。
- ② 組織や従業員の壁をなくした繋がりづくり

部門や役割等既存の枠に縛られない、様々な繋がりを社内にとくさんつくります。
- ③ たくさんのイノベーションの種が育つひろばづくり

様々な強みを持った従業員同士が、既存の枠を超えて繋がることで、新しい価値を創造し、小さなイノベーションの種がたくさん生まれ、そして育つ広場をつくります。

ダイバーシティ推進の重点項目

日本国内における女性活躍推進をファーストステップとし、働き方改革や生産性向上プロジェクトとリンクしながら、制約のあるなしに関わらず誰でも生き生きと働ける環境づくりを目指します。

- ① 女性活躍推進

② 働き方・風土改革

③ キャリア形成支援

④ 海外駐在者のダイバーシティ意識強化
- ⑤ シニア層の活躍機会の拡大

⑥ 障がいのある方への取り組み

⑦ グローバルダイバーシティ推進

人財育成・ダイバーシティ対談

コロナ禍を契機に、従来の働き方や人財育成の枠から踏み出した大きな一歩

大変革期を乗り越え、企業価値を 向上させるための人財づくりへの挑戦

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。

当社はどのような価値創造を目指すのか、ダイバーシティ推進委員会のアドバイザーである社外取締役と人事部長が、人財育成とダイバーシティの観点から語り合いました。

稲葉 利江子

社外取締役
(2019年就任)



馬場 猛

事業管理本部 人事部 部長
(1995年入社)

—— ジーテクトが目指している 新しい働き方についてご紹介ください

馬場：働き方改革を推進するため様々な制度の導入や取り組みを検討していたところに、新型コロナウイルスの急速な感染拡大に直面しました。2020年1月から徐々に感染が広がり、3月に入って、緊急事態宣言が発令されることも想定し、それまではデジタル化等については社内では理想論が目立っていたところ、まずは覚悟を決めて一気に在宅勤務制度を導入しました。

稲葉：当社は武漢にも製造工場があり、取締役会でもコロナ感染症の影響について早い段階からどういう状況なのか報告を受けていました。工場の操業再開後は、武漢のみならず国内、海外工場での社員の健康を守る観点からどのような対策を立てているのかについて細かく報告を受けており、また会議の場でも納得できる説明をしてもらうことで状況を確認することができました。

馬場：振り返ると、在宅勤務を始めた当初は全員が在

宅勤務に不慣れな印象でしたが、例えば管理職が部下への仕事の与え方、指示の仕方などを工夫するうちに、各々で解決策が見えてきたところでした。各部署でアンケートを実施して評価・分析を行い、これまで仕事の無駄だった部分を排除できたのではないかと思います。反対意見もありましたが、社長にも推進を後押ししてもらったので一気に話を進めることができました。

稲葉：おそらくどの会社も、コロナで一斉に「皆さん、どうかしてください」という状態からのスタートになったのではないかと思います。そこで動けた会社と動けない会社が明らかになったのではないのでしょうか。今回、可能な範囲で在宅勤務制度を導入したというのは大きな一歩だったと考えています。

馬場：在宅勤務を始めて約半年過ぎましたが、その成果はまだ出ていないことを認識しなくてははいけません。今はうまくいっていると思いますが、はたして今期の締めくくりに時に確実な成果が出ているか、問題はなかったか、まだはっきりとは言えません。特に当社はB to Bの製造業である以上、生産を止めてはいけな

いので新たな働き方を導入しづらい部門があることもはっきりしました。しかし今までの慣習を踏襲するのではなく、新しい技術などで改革できる部分はあるはずなので、働き方の効率化を推進するきっかけを示すことも人事部の大切な役割ではないかと考えています。各部門で働く人たちがどのように見える形で成果を出していけばいいのかを示すところで今は大変苦労しています。

稲葉：評価する基準ということですよね。在宅勤務が導入される以前の社員の評価の仕方と、今の在宅における評価の仕方は大きく変わるのでしょうか。

馬場：在宅勤務では従来より密に1年間の方針管理を部内でフィードバックして、進捗状況の確認などをやっていかないとうまく働き方を評価できないと考えます。また管理者は方針管理のタスクの与え方も細分化する必要があります。同じ空間で一緒に仕事ができないので、管理者はタスクを細分化して部下に与え、進捗を細かくチェックする。進捗が遅れている場合には時間に余裕がある人に協力してもらう、気がついた

人がサポートするなど、新たな仕組みを用いなければならず、同じ空間で働くことを前提とした従来の働き方では通用しません。また、社員一人一人の仕事に対する自主性や主体性が肝要となってきます。

稲葉：そこはとても重要ですね。プロジェクトや部署の中で管理職と若手が意見を言い合える信頼関係を築いていけるのか。ここはそもそも大事な部分だったと思いますが、オンライン化でより顕在化してきたかもしれません。

—— グローバル企業に必要なスキルや 経営視点を持つ人財育成を教えてください

馬場：製造現場では、必要なスキルを習得し、何年たてば一人前になるというOJTは従来通りに行っています。改善活動など、各部門ラインでの教育は成果が出ていると判断していますが、その一方で経営を担う人は現場だけではなかなか育ちににくい現状があります。製造現場を知りながら部門を運営して、最後に会社を



人財育成・ダイバーシティ対談

運営していく経営軸で考えられる人をどう育てるか。当社の場合は、だいたい入社後10年程度で1回目の海外赴任を経験し、日本に戻ってきてマネジメント職に就いて、2回目の海外赴任では拠点長、財務責任者あるいは工場長という立場で駐在してもらうことになります。このような経営幹部層が本社に戻ってきた後の育て方が次のテーマになると思います。

稲葉：国内では様々な文化の人が尊重し合いながら仕事をやっていこうということになりますが、駐在の場合は現地に乗り込んで現地化していくという形になるので、かなり苦労されていると思います。そういう中で、自分が得意な部分や、現地の人たちをどのように伸ばしていけるのか、様々な経験をするとはグローバル企業の人財育成という意味でとても重要なことだなと馬場部長のお話を伺いながら感じました。取締役会の中でも「この人はこういう経験があって、この部分はとても得意である」とか「この部分がこの人の強みですよ」という話が出てきます。海外赴任の方が日本拠点に戻ってきた時には、こういう部署で働いてもらいましょうという考え方があり、個人をしっかり見て育成する視点を持っているということを感じています。



稲葉 利江子
社外取締役
(2019年就任)

馬場：世界の自動車市場がそれなりに成熟してきている中で、日本人の駐在価値というのも変わってきています。重要なことは、1回目の駐在機会にいかにも成功体験を積むかということではないでしょうか。文化や慣習の異なるナショナルスタッフと一緒に仕事できたという自信がその後の自分の価値を高めることに大きく貢献するのではないかと思います。

稲葉：ナショナルスタッフとどのようにコミュニケーションをとるのか、どのようなスタンスで接すればいいのか、どのような働き方をすればいいのかというところを、海外赴任中に気づけるか。日本と同じようにやっていけばいいと思っていた人は一回挫折して、そこで自分を変えられたら育つのでしょうね。

馬場：その通りです。また経営層人財だけではなく、若手に対しても2016年に人事制度を刷新し、新たなアプローチを導入しました。かつては大卒者をまず現場に配属し、そこで育ててきた人をローテーションしていく漠然とした形でした。新制度では入社してから一定期間は人事部付となります。現場で技術を教えてくれる先輩社員とは別に、人事部が定期的な面談を行います。例えば管理部門を希望していたのになぜ技術部門に配属されたのだろうと疑問を持つ人がいた場合、「管理部門ではこういうところが問われるから、現場のこういうところを見て欲しい」と面談で伝え、一定期間それぞれの人が目的を持って実務をこなしていく形にしています。

稲葉：今は人事が担当されていますが、例えば中堅社員がメンターになることによって逆にその人たちが若手から頼られる、更には相談に乗った結果、問題が解決したというような成功体験を積ませることも検討されてはいかがでしょうか。メンティーにも「こういうことはとても大切なな」と思ってもらえるような制度になると、継続していくのではないかと思います。最近では、学生も経営が安定している企業より「自分が成長できる企業かどうか」を就職先を選ぶ際に注目する傾向が高まっています。メンターがしっかりサポートしてくれる企業や、海外で働くチャンスのある企業が学生には求

められているのではないかと思います。

—— ダイバーシティを推進する意義とは何でしょうか？

稲葉：日本企業がグローバルに事業を展開していくためには、様々な視点による考え方を集約しながら新しいものをつくりだしていくことが大切です。そのためにもダイバーシティの推進は非常に重要だと思います。日本は男性社会という文化的背景から、まずはジェンダーの面でダイバーシティ推進に取り組むところが多く、その壁に今の日本は直面しているのではないかと思います。しかし、業種や職種によって男性に向いている仕事や女性に向いている仕事がある中で、一律に女性活躍の数値目標を何%にするべき、というのは無理やりな感じがします。数値ではなく適材適所、将来的には男女関係なく評価される、選ばれる、そのような世の中になっていくことがベストなのではないかと思います。

馬場：そうですね。当社は2020年3月期にダイバーシティ推進委員会を立ち上げ、多様性元年として大きな一歩を踏み出しました。最初は女性活躍の推進からスタートしているのですが、当社がダイバーシティ推進を通じて目指すゴールは、真のグローバルカンパニーとなることです。そのために、まずは日本人が変わる必要があるということは明白です。既に当社は海外工場の割合が多く、ナショナルスタッフと一緒に業務を推進することが海外で上手くビジネスをやっているか否かに直結してきます。

稲葉：まず日本人社員の意識をどう変えるのか、というところからスタートすることが非常に重要ですね。

馬場：そう思います。

稲葉：海外の方が、文化や経営の仕方が異なる日本企業の経営陣として一緒に働くことをどう考えていくかも難しいです。海外拠点での経営幹部の育成はどのように行われているのでしょうか。

馬場：アメリカ、中国、タイ、イギリスそれぞれで十数

名が幹部と呼べるポジションにいます。皆さん長く勤めている方たちなので、ある種の年功序列という感じもありますが、正直なところ、日系企業への理解が深い方が一緒にやってくれている状況です。但し、女性の幹部はまだいません。

稲葉：日本では昨年5名の女性管理職が登用されたということで、女性活躍の一步目を踏み出すことができたと思いますが、それがゴールではないと思っています。その人たちが今後どのように働きつづけるのか、その人たちを経営陣がどのように育て、キャリアアップしていくかということが非常に重要です。「あの人たちを目標に自分も頑張れる」という形を社内を示すことは、若手の女性社員の意識改革という意味でも、男性社員に対しても大切なポイントだと思います。

馬場：そうですね。継続的な取り組みは必要です。また、コロナを契機に取り入れた在宅勤務は、想定以上の結果をもたらしています。特に成果を求められる点においては、ダイバーシティを推し進める上で上手く相乗効果を得られると考えています。人事部では今後も、会社と社員が一丸となって「ジートクスタイルの働き方」を模索し創造していく覚悟です。



馬場 猛
事業管理本部 人事部 部長
(1995年入社)

財務担当役員メッセージ

危機後の成長投資、資本政策の一貫性



取締役 常務執行役員
事業管理本部長 吉沢 勲

融機関との良好な取引関係の維持に加え、資金調達
の多様化にも取り組みます。4月10日に㈱格付投資情
報センター(R&I)様から信用格付Aを取得しました。
今後、長期債やCP(コマーシャルペーパー)の発行を
選択肢に加えていきます。SDGsにコミットする観点か
らEV化を展望し、グリーンボンド等の研究を進めてい
きます。

コロナ禍のコスト改革

コロナ禍による生産減少に対し、資産効率向上や経
費削減を推進しています。本年2月に活況な不動産市
況を踏まえ工場跡地を売却し、経費の掛かる大型社有
車の削減を進めました。

間接部門の在宅勤務を本格化したことにより、業務
の見直しをおこない、結果として、超過勤務が減少しま
した。また、人の移動制限により国内出張や海外出張
が激減し、旅費交通費の大幅減額につながりました。
今後は、デジタル投資を推進し、総労働時間を抑え、働
きやすい職場環境と将来を見据えた人財育成に注力
し、生産性向上によるコスト削減を行っていきます。

手元資金の重要性

コロナ危機が深刻化した3月末から、当社のグロー
バル生産拠点が年末まで全社操業停止となる最悪の
事態を想定して、労務費等の固定経費の資金手当てと
して、銀行から長短の借入れにより500億円を調達し
ました。緊急時における運転資金の確保には、健全な
財務体質の維持向上が不可欠です。今後も危機対応
としても自己資本比率50%を維持する方針です。グル
ープ各社の個別財務においても同様の努力を求めて
います。今回は各国中央銀行の大規模な金融緩和が、
市場の資金枯渇を防ぎましたが、将来のタイトな金融
環境においても、必要な資金を確保できるように、金

財務方針

当社グループは、健全な財務体質を維持しつつ、自
己資本に対する収益性を高めること、そのために、売
上・利益の持続的な拡大を図ることを目指しています。

健全な財務体質を維持向上するため、自己資本比
率は50%以上を維持すること、同時に、資本効率の面
では自己資本利益率(ROE)は8%以上を目指します。
そのためには、安定した利益成長が求められます。当
社は売上・利益の拡大を図るため、売上高成長率およ
び売上高営業利益率の向上を目指します。また、設備
産業の特性から、売上拡大のための設備投資と資産
は効率性を重視し、総資産利益率(ROA)、投下資本利

益率(ROIC)の向上を目指します。

設備産業として、売上・利益の拡大には、新たな設
備投資が欠かせませんが、“選択と分散”が重要と考え
ます。コロナ禍は各国政府の対応力・財政力などの違
いから、地域ごとに経済回復に格差を生んでいます。
当社は、過去に学び、設備投資は市場成長力と受注機
会を見極め、対象とタイミングの分散にも留意してい
きます。ネットD/Eレシオは、拡大投資があった2015
年3月期の57%をピークに2020年3月期は20%弱に
低下しています。幸いにもコロナ禍において、仕掛案
件がなく、自動車市場の回復局面や新たな潮流をつか
み積極的に拡大する余力を維持しています。更なる成
長のため、コアビジネスである車体の技術力強化とタ
ーゲット先販路拡大に資する協業も視野に、財務・法
務面での人財育成も図っていきます。

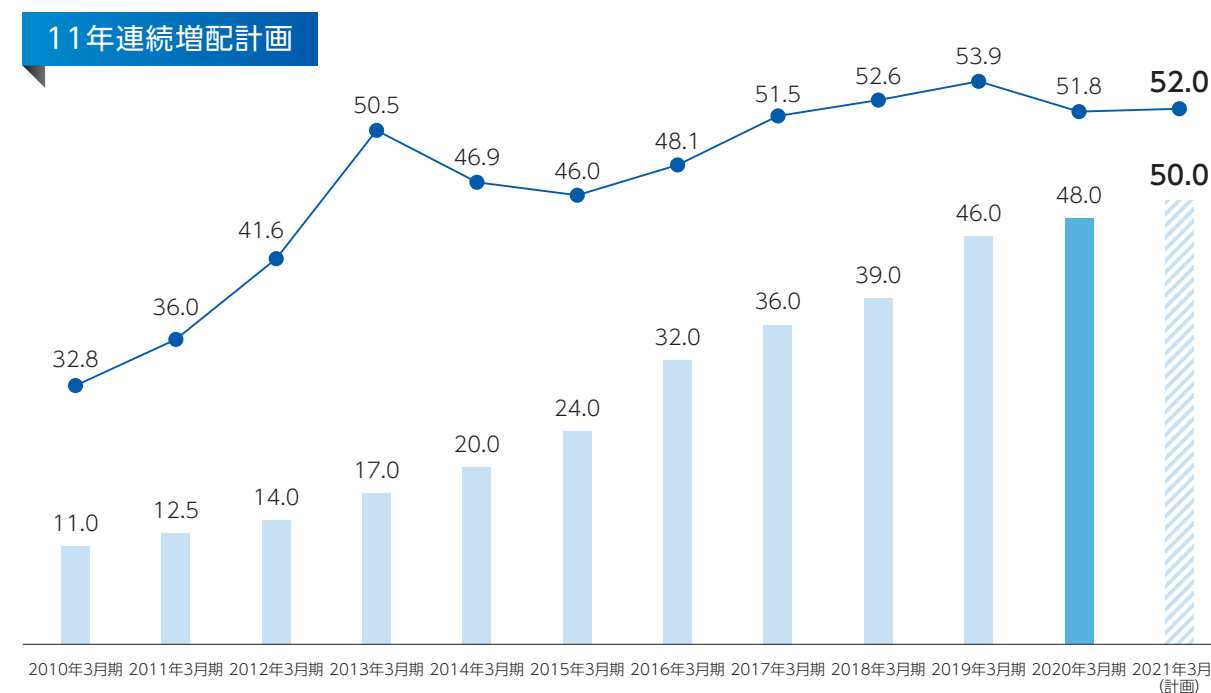
一貫した資本政策の維持

当社は、成長投資のための強固な財務体質維持を
図りつつ、株主還元としては安定的・継続的な増配を
行うことを最重要課題としています。コロナ禍の影響
で、2021年3月期は売上高・営業利益とも大幅に悪
化しています。しかし、当社は多くの個人や機関投資家
にとって、安定配当の重要性を認識しており、また、強
い財務体質と現金創出力あるいは回復力には自信を
もっています。今回のコロナ禍による業績の一時的な
落ち込みから、相当程度回復する見通しがあり、足元
の業績のぶれに左右されない、一貫した資本政策を維
持する方針です。2021年3月期は一株当たり2円増配
して50円と11期連続増配の予定です。

財務のKPI

	ROE	ROA	ROIC	ネット D/Eレシオ	自己資本比率
2020年3月期実績	4.7%	3.8%	3.4%	18.3%	51.8%
過去5年平均	8.0%	6.0%	5.7%	29.0%	51.6%

1株当たり配当金と自己資本比率の推移



(注1) 2014年4月に1:2の株式分割を行っており、配当金額は株式分割調整を反映しています。
(注2) 2011年3月以前は菊池プレス工業の数値です。

役員紹介

取締役



高尾 直宏
代表取締役社長・社長執行役員
出席状況 取締役会 13回中13回(100%)

1986年4月 高尾金属工業株式会社
(現 株式会社ジーテクト)入社
1993年3月 取締役
2011年4月 海外事業本部長
2014年4月 取締役副社長
2016年4月 代表取締役社長
社長執行役員



吉沢 勲
取締役・常務執行役員
事業管理本部長
コンプライアンスオフィサー
コーポレート部長
出席状況 取締役会 13回中13回(100%)

2008年4月 菊池プレス工業株式会社
(現 株式会社ジーテクト)入社
2011年4月 事業管理本部法務部長
(現 コーポレート部長)
2014年6月 取締役
事業管理本部長
コンプライアンスオフィサー
2015年4月 取締役 常務執行役員

常勤監査役



中西 孝裕
常勤監査役
出席状況 取締役会 13回中12回(92%)

1980年4月 高尾金属工業株式会社
(現 株式会社ジーテクト)入社
2005年3月 取締役
2006年4月 営業本部長兼海外事業本部長
2015年4月 取締役 常務執行役員
生産本部長
リスクマネジメントオフィサー
2019年6月 常勤監査役



石川 美津男
取締役・専務執行役員
海外事業本部長
出席状況 取締役会 13回中13回(100%)

1978年4月 高尾金属工業株式会社
(現 株式会社ジーテクト)入社
2002年3月 取締役
2011年6月 欧州地域本部長
2015年4月 取締役 常務執行役員
海外事業本部長
2019年4月 取締役 専務執行役員



瀬古 浩
取締役・常務執行役員
技術本部長
出席状況 取締役会 —

1984年3月 高尾金属工業株式会社
(現 株式会社ジーテクト)入社
2013年4月 欧州地域本部長
2014年4月 執行役員
2019年4月 技術本部長
2020年4月 常務執行役員
2020年6月 取締役 常務執行役員



田村 依雄
常勤監査役
出席状況 取締役会 13回中13回(100%)

1980年4月 高尾金属工業株式会社
(現 株式会社ジーテクト)入社
2005年10月 Wuhan Auto Parts Alliance Co.,Ltd.
副総経理
2013年4月 海外事業本部海外事業部長
2015年6月 常勤監査役

執行役員

菊池 英次
常務執行役員
北米地域本部長、JIC取締役社長、
ATA取締役会長、G-TAC取締役会長、
G-NAC取締役社長

矢端 志津男
上席執行役員
品質保証本部長

森下 泰一郎
執行役員
欧州地域本部長、G-TEM取締役社長

植木 恵一
執行役員
SUBARU事業責任者、技術本部副本部長、
生産本部副本部長、栃木工場長

林 政行
常務執行役員
アジア地域本部長、G-TEC取締役社長、
TGB取締役社長

高山 隆一
執行役員
技術本部特販部担当

柿崎 明
執行役員
技術本部副本部長、技術企画部長

築山 友彦
執行役員
技術本部副本部長、生産本部副本部長、
滋賀統括責任者

藤澤 恭司
上席執行役員
事業管理本部副本部長、経理部長、
原価管理部長

廣瀧 文彦
執行役員
営業本部長

水木 尚樹
執行役員
中国地域本部長、APAC董事長総経理

三ツ木 智一
執行役員
南米地域本部長、G-KTB取締役社長

内山 雅保
上席執行役員
ATA取締役社長

原 栄光
執行役員
開発本部長

藤井 琢人
執行役員
生産本部長、リスクマネジメントオフィサー

社外役員



大胡 誠
筆頭独立社外取締役
出席状況 取締役会 13回中13回(100%)

1986年4月 弁護士登録
柳田野村法律事務所
(現柳田国際法律事務所) (現任)
2013年6月 当社社外取締役(現任)
2015年3月 リリカラ株式会社社外監査役(現任)
2016年4月 丸善CHIホールディングス
株式会社社外取締役(現任)

選任理由
国際的案件に携わる弁護士並びに他社での社外監査役・社外取締役としての幅広い見識、豊富な経験をもとに、2013年に当社の社外取締役に就任して以来、7年間にわたり当社の経営に携わってきました。海外展開を積極的に行っている当社の企業経営の透明性を高めるため、客観的視点から監督を行うことができる人材です。



新澤 靖則
社外監査役
出席状況 取締役会 11回中11回(100%)

2014年7月 川口税務署長
2015年8月 新澤靖則税理士事務所開設
2019年6月 当社社外監査役(現任)

選任理由
長年にわたる国税における豊富な業務経験及び税理士としての専門的知識を有しており、客観的視点から当社の企業経営全般に対して監査を行うことができる人材です。
※新澤靖則氏の出席状況につきましては、2019年6月21日の就任後に開催された取締役会を対象としています



稲葉 利江子
独立社外取締役
出席状況 取締役会 11回中11回(100%)

2003年3月 理学(博士)取得
2009年11月 京都大学大学院
情報学研究所 特定講師
2013年4月 津田塾大学
学芸学部情報科学科
特任准教授
2018年4月 津田塾大学
学芸学部情報科学科
准教授(現任)
2019年6月 当社社外取締役(現任)

選任理由
大学機関の研究者として、情報処理技術を活用した教育・異文化コミュニケーションなどの幅広い領域での見識を有しており、新たな視点から当社の企業活動を捉え、論理的客観的な示唆を与えることで、経営全般に対して監督を行うことができる人材です。
※稲葉利江子氏の出席状況につきましては、2019年6月21日の就任後に開催された取締役会を対象としています



北村 康央
社外監査役
出席状況 取締役会 11回中11回(100%)

1996年4月 弁護士登録
小沢秋山法律事務所
2007年10月 北村・平賀法律事務所
パートナー(現任)
2018年12月 AIメカテック株式会社
社外監査役(現任)
2019年3月 東亜合成株式会社社外取締役(現任)
2019年6月 当社社外監査役(現任)

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、豊富な経験を有しており、客観的視点から当社の企業経営全般に対して監査を行うことができる人材です。
※北村康央氏の出席状況につきましては、2019年6月21日の就任後に開催された取締役会を対象としています

社外役員の独立性基準

当社は、高度な独立性を有する社外役員を選任するために独自の独立性基準を定めており、その内容は海外議決権行使助言会社の議決権行使基準及び東京証券取引所の独立性基準を同時に満たしています。当社の社外役員は、主要な株主、取引先、メインバンク等の出身者を廃止、その影響力の及ばない独立性の高い人材を招聘し、企業としてより高度な透明性を確保しています。

【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>



コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

ジーテクトは、得意先をはじめ、社員、株主・投資家の皆様、社会から「存在を期待される企業」となるために、社会的責任を有する企業として、経営の重要性を認識し、透明・迅速・公正、果敢かつリスクを勘案した意思決定を確保する組織・仕組みを整備し、すべてのステークホルダーとの信頼関係を構築していくことを、経営の最重要課題の一つとして認識しています。

上場企業としてすべての株主様に対する公平性を確保するために、2015年12月から諮問委員会を設置することでステークホルダーに対する説明責任の強化にも積極的に取り組んでいます。

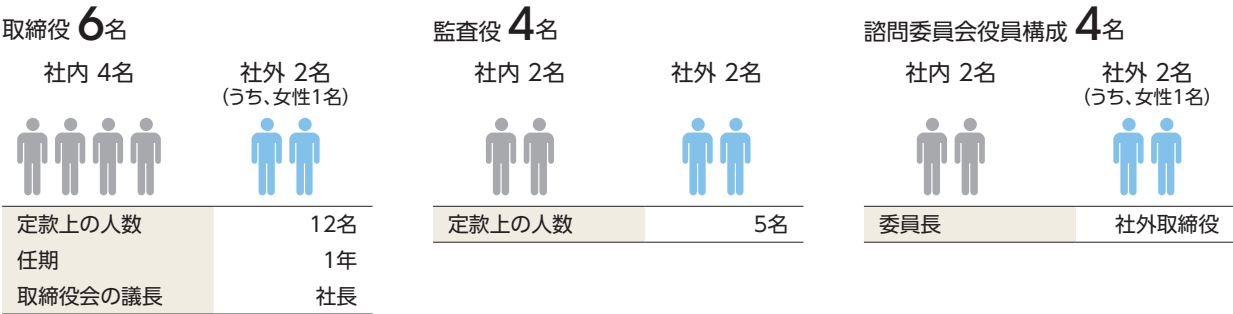
より実効性の高いコーポレート・ガバナンスの実践と、継続的な改善の取り組みにより、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目指しています。

【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



取締役・監査役の構成 (2020年6月末日現在)

組織形態 監査役会設置会社



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4年間にわたって同一の質問内容での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。

2019年3月期までの実効性評価では、取締役会の多様性や人数・構成について課題が指摘されていたことから、2020年3月期には、取締役会の構成を大幅に見直し、当社として初の女性役員にして研究者出身の取締役を新たに選任するとともに、社内取締役の人数を削減して取締役会における独立社外取締役の比率を3分の1以上とすることなどを実現しました。これらの取り組みにより2020年3月期の実効性評価では、取締役会の多様性や社外取締役の比率について改善していることを確認しました。

一方で、海外子会社のガバナンス・リスクコントロールや、独立社外取締役の情報収集の機会提供については、なお課題が残る結果となりました。

これらの課題に対応するため、グループガバナンスの強化を目的として、各海外子会社のコーポレート・ガバナンス体制の実態調査を基とした各社の組織・権限の見直しを図り、日本本社の求心力向上に取り組むほか、独立社外取締役が取締役会の審議に参画するにあたって十分な情報を収集することができるよう、新たな会合の設定も予定しています。

取締役会の実効性向上のため、今後も実効性評価プロセスを継続し、更なる改善施策を検討してまいります。

役員報酬

当社の役員報酬制度は、企業価値の継続的な向上を可能とするよう、短期のみでなく中長期的な業績向上への貢献意欲を高める目的で設計しています。これに基づき、当社の役員報酬制度は、固定・月例給としての「基本報酬」、短期業績に連動する「賞与」、株式価値および業績連動としての「株式報酬」の3種類から構成されています。

社外取締役、社外監査役については、その役割と独立性の観点から基本報酬のみで構成しています。

役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数

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。)	198	172	—	25	7
監査役(社外監査役を除く。)	39	39	—	—	3
社外役員	20	20	—	—	7

(注) 取締役の報酬は、2020年3月期の実績であり、退任した代表取締役 菊池俊嗣、取締役 米谷正孝、洞秀明、中西孝裕の報酬を含んでいます。

コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社では、東京証券取引所が策定した「コーポレートガバナンス・コード」の研究・検討を通じて、実効的なコーポレート・ガバナンスを実現するためのコーポレート・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、これに基づいた施策を推進・実施しています。

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ることに鑑み、2019年3月期は、取締役会の構成を見直し、当社初の女性役員を選任し取締役会に占める独立社外取締役の割合を3分の1以上かつ2名以上としたほか、意思決定の迅速化等を目的とした取締役会審議基準の改定等を実施しました。これらの取り組みについては、コーポレート・ガバナンス報告書にて開示しています。

【コーポレート・ガバナンス報告書】
https://www.g-tekt.jp/company/pdf/governance_report.pdf



腐敗防止のための取り組み

当社では、近年のグローバルレベルでの腐敗行為防止への対応強化を受けて、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、2017年12月に贈収賄防止方針を制定し、日々、腐敗行為防止に取り組んでいます。この方針は、ジーテクトグループの企業および役職員が企業活動において日本の不正競争防止法、米国の海外腐敗行為防止法(FCPA: Foreign Corrupt Practices Act)、英国の贈収賄法(UKBA: Bribery Act)等の各国の贈賄規制法制に対応しており、遵守すべき方針を定めています。

(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、独占禁止法の重要性を認識し、2017年12月にジーテクトグループの企業および役職員が参加するすべての会合の運営等、企業としての活動について独占禁止法(私的独占の禁止および公正取引の確保に関する法律)を含む各国・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、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。

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

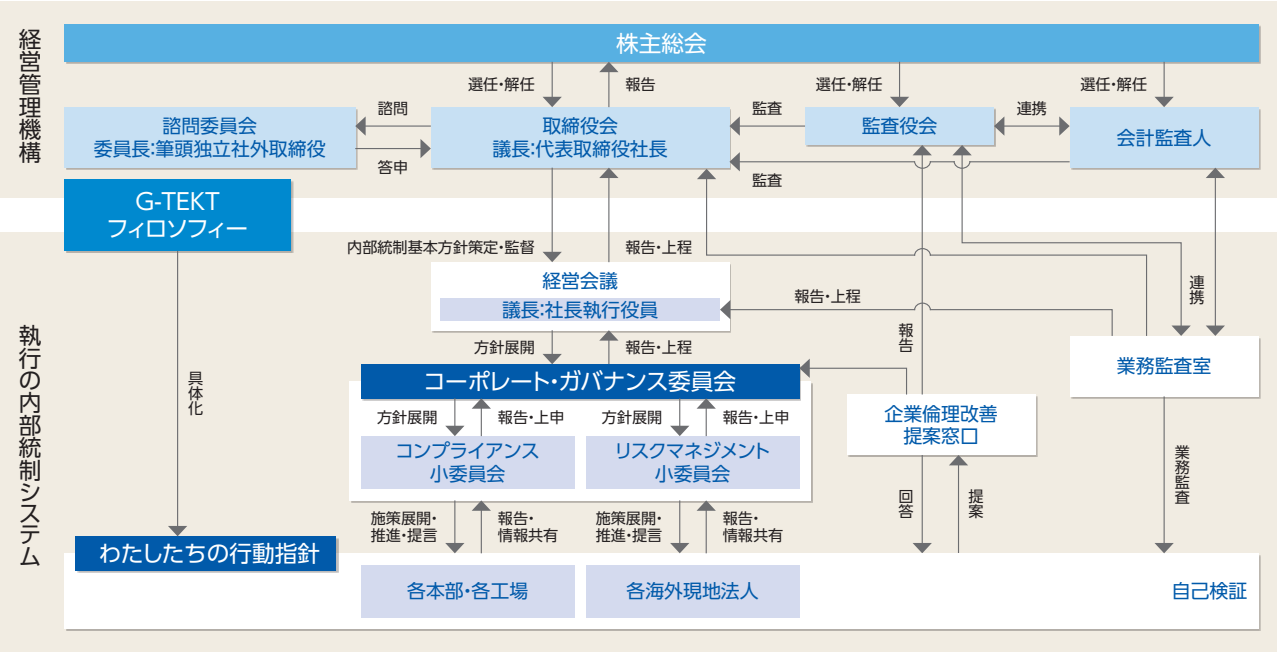


コーポレート・ガバナンス

企業統治体制の概要および当該体制を採用する理由

ジーテクトは、当社の事業に精通した常勤監査役により、監査に必要な情報の収集が可能であること、経営経験者や学識経験者等である社外監査役により、高い専門性や見識からの意見がなされることでより多様性が増し、適切な審議や執行の監督・監査に有益であることを理由として、監査役会設置会社を制度として選択しており、取締役会および監査役会により、業務執行の監督および監査を行っています。

コーポレート・ガバナンス体制図



主要な会議体

	20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	13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	定時又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、定款及び取締役会規程に定められた事項の決議及び重要な経営意思決定を行うほか、各取締役及び執行役員から業務に関しての報告を受け、監視、監督機能を果たしています。				
	20年3月期 開催回数	総員	社内取締役	社外取締役	議長
諮問委員会	2回	4名 (男性:3名、女性:1名)	2名 (男性:2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、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。				
	20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。				
	20年3月期 開催回数	概要			
コーポレート・ガバナンス委員会	8回	内部統制に関するグローバルかつ体系的な取り組みの推進を目的とする全社横断的組織です。経営会議及び取締役会へ必要な決議事項の上程や活動報告を行っています。			
	20年3月期 開催回数	概要			
経営会議	24回	取締役会付議事項の事前審議及び取締役会より授権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経営会議を設けています。			

※役員構成は2020年6月末現在

株主・機関投資家とのエンゲージメント

株主・投資家の皆様への情報公開については、迅速・公平をモットーに日々の開示業務・IR活動を行っています。
また、株主・投資家の皆様に対して、ジーテクトという企業に対する理解を深めていただくためには、積極的にコミュニケーションをとることが重要であると考え、株主総会後の懇談会や、機関投資家向け決算説明会、1 on 1ミーティングのほか、個人投資家向け会社説明会・株主様向け工場見学会などを開催して、経営者自らが株主・投資家の皆様と対話する機会を設けています。
2020年5月開催の2020年3月期決算説明会以降、オンラインツールを活用し、株主総会および決算説明会を開催しております。今後は、対面とオンラインを併用した説明会等を実施し、より多くの株主・投資家の皆様との効果的な対話を目指してまいります。

株主・投資家との主な対話機会(2020年3月期)

決算説明会	2回
スモールミーティング	1回
1 on 1ミーティング	16回
海外機関投資家とのテレフォンカンファレンス	3回
個人投資家向け説明会	1回
株主向け工場見学会	2回
個人投資家向け資産運用フェア	1回

定時株主総会

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
開催日	6月22日(金)	6月21日(金)	6月19日(金)
来場株主数	36名	142名	9名
議決権行使率	90.49%	88.90%	89.62%
招集通知発送日	6月4日(月)	6月3日(月)	6月4日(木)
TDnet掲載日	5月23日(水)	5月22日(水)	5月26日(火)

(注) 2020年3月期 第9回定時株主総会は、新型コロナウイルスの影響により、株主様に対して事前に株主懇談会の中止をお知らせし、総会当日の来場見合わせと事前の議決権行使(書面・インターネット)を推奨しました。一方、当日来場されなかった株主様のため、動画のライブ配信で総会の様子をお伝えしました。



2020年6月の株主総会の様子
会場内のソーシャルディスタンスを保ち、一部役員はリモート出席する等、新型コロナウイルス感染症対策を徹底して開催しました。



2021年3月期第1四半期決算説明会の様子
2020年3月期決算説明会以降、オンラインで説明会を開催しています。

社外取締役メッセージ



社外取締役 **大胡 誠**

響や対処に関するものが多くなりました。コロナ禍への対処は、社員の健康の保護や働き方の変更から、協力会社の状況の確認まで多岐にわたります。社外取締役としては、個々の対処の適否自体もさることながら、会社として組織的に対応できているか、すなわち、対処の策定においてしかなるべき部署のスタッフが情報を集め、検討し、そのうえで担当役員が判断を下しているか、に注目しています。何らかのリスクが顕在化したときに会社が適切に対応する準備ができていることは内部統制システムの要点の一つだからです。コロナ禍のような突発的なリスクへの対応には会社首脳部のリーダーシップが必要ですが、上記のような組織的な準備があってこそそのリーダーシップです。取締役会において、このような組織的な準備＝内部統制システムの構築に不備がないように適宜議論を重ねることが重要です。当社の対コロナ禍への対処には疎漏はないものと考えますが、当社がより良いリスク対応ができる「学習する組織」となるよう、取締役会においても議論をしたいと考えます。

1年の振り返り

この1年を振り返ると、新型コロナウイルスが広がるまでは概ね順調・平穏に推移しておりましたが、その後は、中国・武漢所在の子会社をはじめとして各海外子会社並びに日本の本社および各工場も相応の影響を免れませんでした。取締役会にしましても、3月下旬以降においては、社外取締役・監査役はWebで会議に参加しています（定時株主総会にも社外取締役・監査役はWebで参加となりました）。Web会議であっても、取締役会は、直接出席の場合と比べ遜色のない機能を果たしています。これは、取締役会の準備に関与するスタッフの努力、特に事前配布される関連資料・情報の質的・量的な向上によるものと評価しています。

リスクとリーダーシップ

コロナ禍が進行する中で、取締役会での議論もその影

中長期的な課題

コロナ禍への対処は短期的な課題ですが、中長期の課題にも取り組む必要があります。その最たるものは人材の育成です。私が委員長を務める諮問委員会においては、幹部社員の人事を取締役に先立って検討する機会を得ました。人材の育成は、研修やジョブローテーションなど種々の過程を経て行われていくものですが、昇進に係る会社の評価は個人の成長機会の獲得に大きな意義を有するものと思われます。社員にとって納得のいく評価プロセスが確保されるよう、留意していきたいと考えます。

成長の基礎となるガバナンス

しばらくは当面の課題であるコロナ禍への対処が念頭を離れないでしょうが、当社が中長期の課題にも着実に対処していくよう、取締役会の議論の充実に積極的に関与し、適切なガバナンスの確立に尽力していく所存です。

社外監査役メッセージ



社外監査役
新澤 靖則

監査役は会計監査と業務監査を通して業務執行を調べ、違法や不当な行為があれば阻止・是正することが職務であると認識しています。長年、国税の職場で多くの企業の調査を通して、違法や不当な行為を是正した経験からオファーを頂いたものと思います。経験を活かして、客観的な立場で質問し、積極的に発言をしていきたいと考えております。

評論家の伊藤肇氏が安岡正篤から教えられた帝王学の三原則の一に、「よき幕賓（アドバイザー）を持つことである」と書いています。幕賓とは、野にあって帝王に直言できる人物を指すことから、まさに社外監査役に求められる役割と考えております。当社は、これまで順調に売上・利益を伸ばしてきましたが、

本年度は新型コロナウイルスの影響により、これまでにない非常に厳しい状況となっています。しかし、コロナ禍にあって、早い段階で資金調達を行い、生産が中断しても固定費を賄えるよう手配し、11期連続の増配を予定しているところです。これらは、海外子会社の生産状況等を常に把握し、情報を共有するなどガバナンス体制の充実が図られているものと思います。引き続き、社外監査役としての役責を果たしつつ、更なるガバナンスの向上に尽力していきたいと考えております。

自動車業界は今、「100年に一度」と言われるほどの大変革期に突入しています。この点に関し、当社の高尾社長は「完成車メーカーの投資はCASEに大きく傾いており、従来は完成車メーカーがやっていた車体開発は、サプライヤーに任せていくことになる。そのためにわれわれが車体1台分の開発をできる能力を持たないといけない」と、某経済誌のインタビューで述べています。

部品メーカーとして成長するとともに車体1台分の開発を行う能力を持つことは、大変大きな事業領域の拡大であり、当社の発展につながることでありますが、一方で、これまでにない視点や知見とともに大変な企業努力が求められます。

厳しい環境下でモビリティの進化に対応すべく、目標に向かって組織力を高め、更に向上していくことを期待しています。



社外監査役
北村 康央

自動車産業は、電動化、自動運転等の大きな変革から、日々の細かい改善に至るまで、常に「進化」を求められているビジネスです。そして、世界が今コロナ禍という先の見えない困難に直面しています。当社もここまで世界各地の工場の操業停止と再稼働、サプライチェーンを維持するための取引先支援など、火急の判断を迫られてきました。今後は、with/afterコロナの新しい環境の中で、モビリティがどのように進化し、それにどのように対応するのかという前例のない課題に取り組んで行かなければなりません。

そのためには、「執行」と「監督」の分担が重要になります。日々の業務執行については、モビリティビジネスに精通した経営者のリーダーシップのもと、迅速に意思決定をして実行する必要があります。他方で、業務執行の適正を担保するため、社外役員を含む多様なメンバーが、取締役会における経営方針の議論や業務執行者の評価などを通じて、一般株主等の立場で監督することが求められます。

私の目に見えるところでは、コロナ禍により取締役会のIT化が一気に進みました。資料は随時手元のデバイスに電子的に提供され、かなり早い段階からWeb会議システムでの開催が普通になりました。このように事態に即応する当社の姿勢は、製造や営業の現場での業務執行にも活かされています。

取締役会では、弁護士として企業法務の分野で活動してきた経験を活かし、法令遵守、コーポレート・ガバナンスを中心に上記の「監督」の一助となるよう心がけておりますが、毎回、他分野のプロフェッショナルの発言に刺激を受けております。こうした議論を通じて、当社の企業価値向上に少しでも貢献できれば幸いです。

サステナビリティへの取り組み

価値創造を支える取り組み

ジーテクトはエネルギー転換を進め脱炭素を実現する未来のモビリティ社会を見通して、培ってきた軽量高剛性化技術を武器にイノベーションに取り組んでいます。

当社は、2016年に4つのマテリアリティ領域を特定していますが、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、次期中長期計画では、環境保護とビジネス推進といった相反するテーマにも挑戦していきます。

特定した4つのマテリアリティ

当社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、当社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。

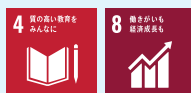
特定した4つのマテリアリティ

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。

人財育成



当社では、新入社員からベテラン社員まで、様々な人財開発プログラムを用意し、会社主導による人財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GHG(温室効果ガス)の削減に向け、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。

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推進責任者および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ともに、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。



CSR責任者メッセージ

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。特に地球環境に対する取り組みでは、ジーテクトでは社内に専門部署および環境推進委員会を設け、グループ全体で環境に配慮した経営に力を入れてまいりました。そのような中、今般WB2℃(Well Below 2 Degrees)水準をターゲットに、SBT(Science Based Target)に準拠した温室効果ガス削減目標を新たに取り入れることを決定いたしました。現在、情報開示に向けて準備を進めているところです。

推進体制としては、国内の各部門および海外の各拠点にCSR推進者を置き、情報ネットワークを構築しました。社長

経営企画室
室長

鈴木 昌彦



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ともに、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CSRI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。

サステナビリティへの取り組み

CSR活動概要（計画と実績）

ジーテクトはCSR基本方針として、「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。」を掲げ、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、2020年3月期の活動結果とその評価を下記の表へとまとめました。2020年3月期の振り返りから、2021年3月期の目標・施策を定め、さらなるCSR活動の活性化を推進してまいります。

テーマ		取り組むべき項目	2020年3月期の主な目標・施策		2020年3月期の主な活動内容・成果	評価	2021年3月期の主な目標・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グローバルでの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 単位の低減	2014年3月期比 9%改善		2014年3月期比 0.2%改善	■	2020年3月期比1%改善
		廃棄物発生量の低減	売上高原単位を2018年3月期実績維持		ゴミの分別の推進 2018年3月期比△2%	◎	売上高原単位を2018年3月期実績維持
		水資源使用量の低減	売上高原単位を2018年3月期実績維持		2018年3月期比△12%	◎	売上高原単位を2018年3月期実績維持
		生物多様性への取り組み	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
 社会	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	6.0		■	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
	安全衛生	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 ドライバーズコンテスト参加		○	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時間以内の回答率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、P.15 SPECIAL FEATURE 2 人財育成・ダイバーシティ 「2020年3月期研修実績」をご参照ください		○	人財育成計画に基づく研修などの実施
			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%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
		働きやすい職場づくり	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%
 ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	コーポレート・ガバナンスの強化	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	国内外の機密管理体制調査の実施		○	情報管理研修 「情報管理10ヶ条」読み合わせ

■：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

サステナビリティへの取り組み

ESG経営：環境マネジメント

ジーテクトでは、地球環境問題を企業が取り組む最優先課題として考え、1998年から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取り組んでいます。

環境理念

当社は、地球環境及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」をスローガンに、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。

環境方針

1

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。

2

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。

3

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。

4

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。

5

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

各工場はEMSの環境委員会を単位として、各工場長が環境管理総括責任者を兼任し、環境のコンプライアンスや改善活動を継続的に進めています。これに本社とC&C栃木の2事業所を加え、これらの上位組織として中央環境推進委員会(責任者：執行役員 藤井琢人)を設置し、全社的な地球環境改善活動に関する事項を統括しています。2019年3月期には、本社およびC&C栃木、GTL(ジーテク

ト東京ラボ)の事業所の拡大審査を実施し、国内は100%(事業所件数ベース)EMS認証取得となりました。

また、2017年4月より「グローバルCSR会議(議長：代表取締役社長 高尾直宏)」を定期開催し、各海外地域本部長を責任者として、グローバルな環境マネジメントの強化と情報共有に努めています。

環境対応の強化

どれだけ時代が変わっても、人や地球環境にやさしい世の中であれば持続可能な社会とは言えません。地球環境に対する取り組みでは、ジーテクトでは社内に専門部署および環境推進委員会を設け、グループ全体で環境に配慮した経営に力を入れてまいりました。そのような中、気候変動・気候危機を防ぐための具体的な取り組み設定が

必要であることを認識し、今般WB2℃(Well Below 2 Degrees)水準をターゲットに、SBT(Science Based Target)に準拠した温室効果ガス削減目標を新たに経営戦略として取り入れることを決定しました。現在、情報開示に向けて準備を進めているところです。

気候変動が当社に与えるリスク及び機会

リスク	【政策、環境法令の強化】 【技術】 【気候変動リスク】 【評判】	・高率の炭素価格や温室効果ガスの削減義務の導入による、コストの増加(罰則) ・再エネ、蓄電池、省エネ設備等の導入コストやタイミング、需要の変化 ・異常気象、巨大台風、洪水、海面上昇などによる事業継続への影響 ・顧客や社会の認識変化に逆行して信用や評判を落とす
機会	【資源効率性】 【エネルギー】 【製品】 【レジリエンス】(変化への耐性)	・エネルギーや原材料、水、廃棄物などの使用効率を高めることによる温室効果ガスの削減と操業コストの低減 ・再エネ由来電力への移行によるコスト軽減(新電力事業者への切り替えによる電気料金の低減との併用による) ・低炭素製品の開発による競争力の向上 ・リスクに対応でき、気候変動への適応のために組織を管理し機会に変えられる能力の向上
対処策	【製造時、事業活動で生じるCO ₂ の削減(スコープ1,2対応の強化)】 ・生産性向上によるエネルギー使用高効率化 ・既存生産設備と建屋の省エネ改修 ・再エネ由来電力使用比率の向上(発電設備の導入による自家消費又は再エネ電力への購入切り替え) 【低炭素製品生産技術・開発によるCO ₂ 削減貢献】 ・車体骨格の軽量化技術による環境性能への貢献 ・製品ライフサイクルでの環境影響評価(新技術導入時や新機種入れ込み前) 【サプライチェーンで生じるCO ₂ の削減(スコープ3への対応)】 ・取引先の環境負荷低減取り組み協力 ・搬入出輸送領域における物流効率の向上	

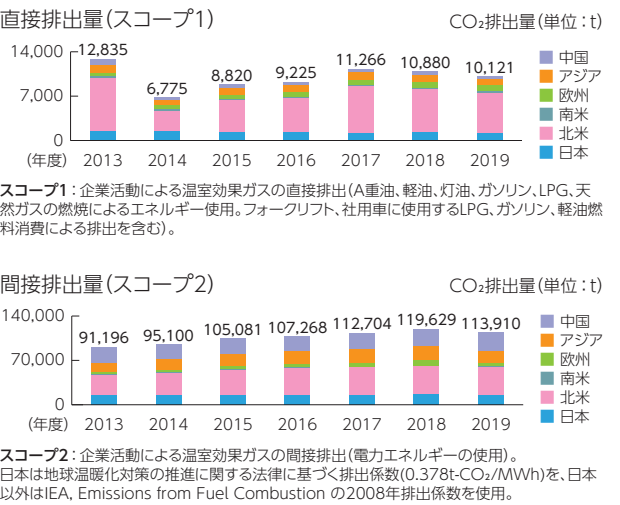
気候変動への取り組み

ジーテクトグループでは持続可能な事業活動を念頭に、企業活動のすべての領域において環境負荷の低減を図り、エネルギー消費量や水使用量、廃棄物の削減への取り組みを行っています。

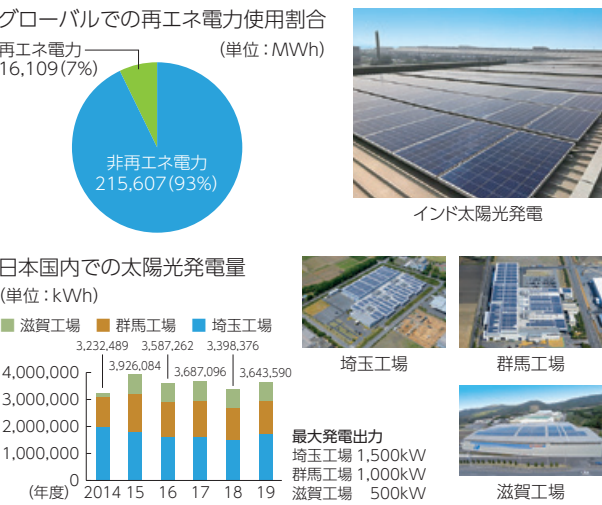
2020年3月期は、日本・北米を中心に世界的な自動車生産台数が減少しました。特に第4四半期には新型コロナウイルス感染症のパンデミックの影響から操業停止とな

った地域もあり、生産に伴うエネルギー消費量は減少しました。エネルギー消費量の約82%を占める電力使用量は前年比で約4%の減少となり、またタイのG-TECにて太陽光発電の自家消費を開始したことにより再エネ電力使用量は前年比8%増加しました。CO₂総排出量(Scope1+2)は124,031t-CO₂、対前年比5%の削減となりました。

温室効果ガス排出量



再生可能エネルギーの導入



トピックス CO ₂ 排出削減の取り組み事例		
拠点	環境価値移転量	比率
羽村事業所1 (+事業所2、事務所、GTL)	3,745,000kWh	40%
埼玉工場	2,900,000kWh	40%
群馬工場(+桐生)	2,500,000kWh	40%
栃木工場(C&C栃木)	2,500,000kWh	40%
合計(国内全社比率)	11,645,000kWh	29%

当社は地球温暖化防止に向け、事業活動で生じるCO₂削減の取り組みを強化してまいります。先行して、2020年4月から東京電力とグリーン電力証書の購入を開始いたしました。東京電力管内の羽村4事業所、埼玉工場、群馬工場、栃木工場が対象で、国内全体では29%分の再エネ電力使用量となります。国内のみならずグローバルに関しても、コスト削減と再エネ率のバランスを考慮しながら、取り組みを推進していきます。

サステナビリティへの取り組み

ESG経営：社会

ジーテクトでは、社員が生き生きと働ける環境と、一人ひとりが成長し活躍できる企業風土を大切にしています。

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回以上の読み合わ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八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。

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



サプライチェーンマネジメント

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つの基本方針と4つの活動指針に基づき、調達活動を展開します。調達先の法令遵守や環境配慮、更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きます。

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ために(わたしたちの行動指針より)
- 3 相互信頼による相互繁栄

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ガイドラインを改訂

2016年4月に策定・発行した「ジーテクトサプライヤーCSRガイドライン」を、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)を発行しました。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

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



品質向上に向けた取り組み

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。

サークル活動は、国内(81サークル)、アジア5拠点(28サークル)、中国3拠点(36サークル)、北米8拠点(23サークル)、南米1拠点(25サークル)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活動しています。

ジーテクト中国拠点(APAC)、「優秀サプライヤー賞」受賞

2020年1月に広汽本田汽車様、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。



トピックス

コロナ禍におけるG-TEM(イギリス拠点)の取り組み

当社の英国拠点であるG-TEM工場では、2020年3月から、新型コロナウイルスのパンデミックに対応して、英国の人工呼吸器(CPAP)プロジェクトを支援するためにユニバーシティ・カレッジ・ロンドン(UCL)と契約し、コロナウイルス患者治療用のCPAP装置キットの作成に協力しています。

今回は、英国政府からのCPAP装置の生産協力企業の募集に対してG-TEMが応募し、その後、政府関係者による訪問視察

を経て、購買・物流の体制が整備されていると評価されたG-TEMにCPAP装置キットの梱包が依頼されました。CPAP装置キット用の部品梱包作業とキットの配送は、G-TEMの一部志願者によって行われています。それぞれ異なる医療品サプライヤーから15個の部品をG-TEMが取り寄せ、それらを梱包してCPAP装置のキットをつくり、公的医療機関へ配送しています。その他、マスク等の消耗品の供給も行っています。



CPAP装置キット用の部品梱包作業の様子

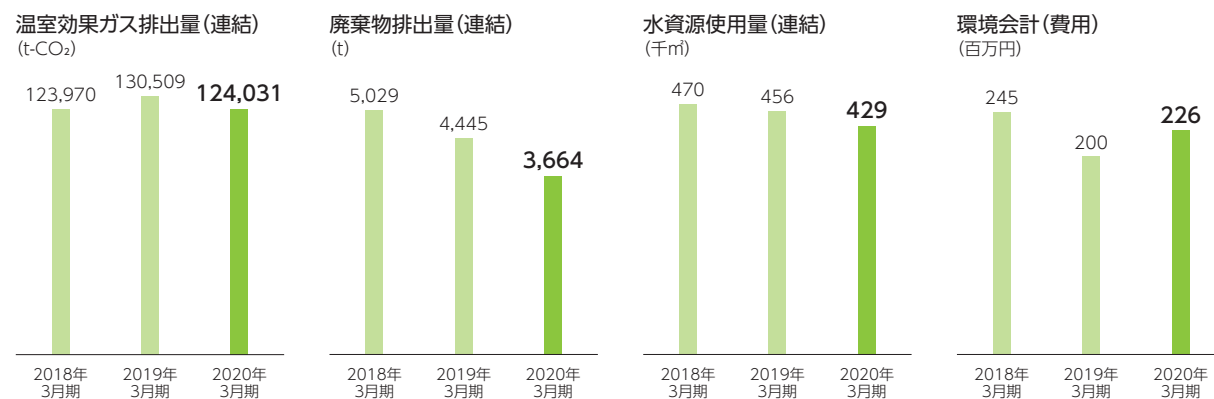
新型コロナウイルス感染症対策のため、作業場は梱包作業スペースとしてプラスチックシートで囲み、作業員は防護服・マスク・手袋・ゴーグルを着用し作業しています。需要を達成するために、G-TEMはグロスターの第4工場を活用して一時的なクリーンルームを組み立てラインを作り、日産最大600ユニットを提供してきました。

財務・非財務サマリー

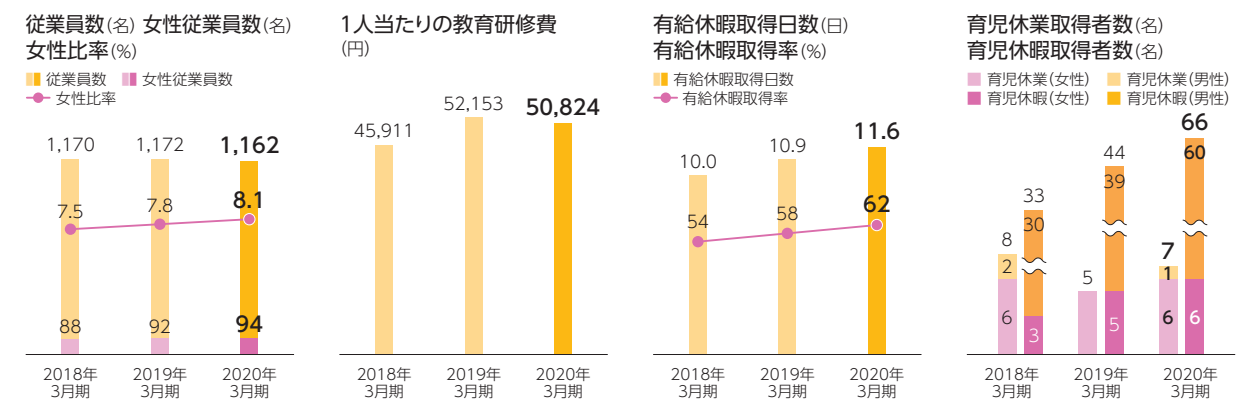
財務指標

		2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
経営成績										
売上高	(百万円)	135,376	154,518	181,517	193,769	220,731	206,072	219,849	255,637	228,253
営業利益	(百万円)	9,779	11,392	14,121	9,643	12,826	14,402	14,272	16,813	8,677
経常利益	(百万円)	8,864	11,815	13,852	8,983	11,382	14,430	14,606	17,423	8,744
親会社株主に帰属する当期純利益	(百万円)	13,727	7,537	8,020	4,652	7,559	9,706	11,532	10,470	5,633
減価償却費	(百万円)	11,578	11,956	14,043	17,343	22,855	21,289	19,739	21,263	19,649
設備投資費	(百万円)	12,698	16,217	21,056	43,671	20,181	22,394	21,918	22,384	30,117
研究開発費	(百万円)	199	415	459	641	613	737	736	839	977
財政状態										
総資産	(百万円)	129,944	144,752	194,495	227,690	215,285	208,584	224,855	225,296	232,188
純資産	(百万円)	60,879	80,487	100,599	116,044	114,775	119,340	130,502	133,480	131,598
純有利子負債	(百万円)	23,280	20,928	33,551	55,241	45,684	28,232	28,940	21,153	21,723
キャッシュ・フロー										
営業活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	20,530	18,860	21,423	16,562	31,771	32,174	24,448	33,543	22,933
投資活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△13,082	△22,150	△29,858	△36,792	△21,420	△14,601	△26,809	△25,620	△25,004
財務活動によるキャッシュ・フロー	(百万円)	△383	34	9,843	13,419	△7,944	△14,809	1,502	△6,975	13,532
フリーキャッシュ・フロー	(百万円)	7,448	△3,290	△8,435	△20,230	10,351	17,573	△2,361	7,923	△2,071
1株当たり情報										
1株当たり当期純利益	(円)	725.61	179.05	182.76	106.01	172.93	222.46	264.28	243.11	131.35
1株当たり配当金	(円)	28.00	34.00	40.00	24.00	32.00	36.00	39.00	46.00	48.00
経営指標										
営業利益率	(%)	7.2	7.4	7.8	5.0	5.8	7.0	6.5	6.6	3.8
経常利益率	(%)	6.5	7.6	7.6	4.6	5.2	7.0	6.6	6.8	3.8
当期純利益率	(%)	10.1	4.9	4.4	2.4	3.4	4.7	5.2	4.1	2.5
自己資本比率	(%)	41.6	50.5	46.9	46.0	48.1	51.5	52.6	53.9	51.8
ROE	(%)	28.5	11.9	8.2	4.8	7.3	9.2	10.2	8.7	4.7
ROA	(%)	7.0	8.6	8.2	4.3	5.1	6.8	6.7	7.7	3.8
配当性向	(%)	3.9	9.5	10.9	22.6	18.5	16.2	14.8	18.9	36.5

環境指標



社会指標



※当社独自の育児休業制度 (2017年3月期より運用)

その他の非財務データ

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



経営分析

2020年3月期の概要

経営成績の分析

2020年3月期の営業の状況は、得意先の次期グローバル機種の受注原単位の拡大、新型車や新興国向け車種を受注しました。他社販売では、新型SUVや電動車の受注があり、欧州完成車メーカーからの現地受注車種を拡大しました。

当社は、成長加速と売上利益の拡大のため「車体一台開発の加速と既存技術の更なる進化」を掲げております。

得意先のモデルチェンジに際しては、ホットスタンプ技術や超ハイテン材を多用し、シミュレーション技術を駆使した軽量高剛性の車体提案を行い、受注獲得に結び付いています。また、他社販売では、完成車メーカーの外製化に対応するため、こうした技術に加え、全世界の生産拠点の供給能力を活かして、得意とする大型部品の獲得に結び付いています。また、車体部品の領域拡大にも積極的に取り組み新規部品を受注しています。欧州完成車メーカーに対しては、英国・スロバキアの生産拠点を活用するとともに、日系初のアルミの車体の大量生産に挑戦するなど積極姿勢が評価されています。

2020年3月期の生産動向は、全世界の自動車生産台数が、9,100万台と前年割れとなりました。世界的な自動車販売の鈍化に加え、新型コロナウイルスの感染拡大による生産・販売の停止が大きな打撃となりました。当社の受注台数も、日本では新機種立ち上げの遅れ、北米のセダン系乗用車の不振、アジア自動車市場の飽和感などが影響しました。中国は、好調を維持していましたが、2月以降、新型コロナウイルスの感染防止のため、都市封鎖となった武漢、外出制限のあった広州の生産停止が打撃となりました。

財政状態の概況

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う操業停止などにより発生する労務費・工場維持費などの現金流出に備え、日本及び米国において短期及び長期の銀行借入を行い、現金及び預金残高は388億円となり手元流動性を一時的に高めました。この結果、2020年3月期末

における資産合計は、2019年3月期末より69億円増加し、2,322億円となりました。また、負債合計は2019年3月期末より88億円増加し、1,006億円となりました。

2020年3月期末は、円貨がアジア通貨、ブラジルレアル及び英国ポンドなどに対して、円高となったことから、海外子会社の資本金及び利益剰余金の為替評価が円高により目減りしたため、純資産合計は、2019年3月期末より19億円減少し、1,316億円となりました。

キャッシュ・フローの概況

2020年3月期における現金及び現金同等物(以下「資金」という。)の期末残高は、137億円増加し、318億円となりました。

現金及び現金同等物の期末残高増減には、中国・タイ・ブラジルの連結子会社の決算期変更に伴う影響額29億円が含まれています。(営業活動によるキャッシュ・フロー)

営業活動の結果得られた資金は、2019年3月期に比べ、106億円減少し、229億円となりました。これは、税金等調整前当期純利益の61億円減少などによるものです。

(投資活動によるキャッシュ・フロー)

投資活動の結果使用した資金は、2019年3月期に比べ、6億円減少し、250億円にとどまりました。海外拠点の工場建設及び能力拡大投資に伴う有形固定資産の取得による支出が22億円増加しました。他方、遊休資産の売却を進め、有形固定資産の売却による収入が11億円増加したこと、コロナ危機に際して及び定期預金は一部解約したため15億円の減少となったことなどによるものです。

(財務活動によるキャッシュ・フロー)

財務活動の結果得られた資金は、2019年3月期に比べ、205億円増加し、135億円となりました。コロナ危機に対し、手元流動性を確保するため、日本及び北米において金融機関からの借入を行い、長期借入金の123億円純増、及び短期借入金の67億円増加などによるものです。

利益は12億円(前年同期比78.7%減)を予想しています。

なお、為替レートにつきましては、1米ドル105.00円、1円15.10円、1タイバーツ3.28円を前提としています。

ました。中間配当金は、当社ジエクト発足10周年の記念配当を含め、1株につき25円、期末配当金についても1株につき25円とし、年間では前期比2円増配の1株につき50円を予定しています。

(参照) <https://www.g-tekt.jp/ir/management/risk.html>



事業別／得意先別売上高の概況

2020年3月期の実績

事業別では、車体部品事業が世界的な生産台数減少や新型コロナウィルスの影響等により減収となり、車種開発事業は、モデルチェンジの狭間であることや新機種立ち上げの遅れもあり減収となりました。

得意先別では、ホンダ様向け売上高が生産台数の減少と新型コロナ

ナウィルスの影響が大きく、前年同期比で8%減少しました。トヨタ様向けはグローバル機種の受注生産が通期にわたって寄与し、売上高構成比が13.9%となりました。欧州高級車メーカーに関しましては、ジャガー・ランドローバー様向けが英国、スロバキアで、BMW様向けが欧州、米国で順調に売り上げを拡大しております。

(単位:億円)

	2016年 3月期	2017年 3月期	2018年 3月期		2019年 3月期		2020年 3月期		2021年 3月期計画	
	金額	金額	金額	構成比	金額	構成比	金額	構成比	金額	構成比
【主要為替レート】										
米ドル	120.12	108.39	110.91	-	110.94	-	108.80	-	105.00	-
人民元	19.22	16.36	16.63	-	16.72	-	15.61	-	15.10	-
タイバーツ	3.54	3.08	3.30	-	3.42	-	3.51	-	3.28	-
売上高	2,207	2,061	2,198	100	2,556	100	2,283	100	1,920	100
【得意先別売上高】										
ホンダ	1,534	1,446	1,516	69.0	1,688	66.0	1,444	63.3	-	-
受注生産台数(万台)	421.8	461.6	478.3	-	494.3	-	441.3	-	-	-
トヨタ	185	154	178	8.1	327	12.8	317	13.9	-	-
SUBARU	192	202	212	9.6	213	8.3	202	8.9	-	-
欧州メーカー (ジャガー・ランドローバー、BMW)	32	27	48	2.2	70	2.7	106	7.0	-	-
その他	264	232	244	11.1	258	10.1	258	10.1	214	9.3

(注意) 上記数値は億円未満を四捨五入して表示しています。

2021年3月期計画の数値は、2020年8月5日に開示したものととなります。

設備投資・研究開発の概況

設備投資の実績と見通し

当社グループの設備投資については、新規車種の展開、景気予測、投資効率等を総合的に勘案して策定しております。

2020年3月期の設備投資額の総計は、301億円となりました。内訳は、新機種の立ち上げに伴う機種投資が133億円、汎用投資等の基礎投資が168億円となりました。

研究開発の実績と見通し

当社グループは、軽量・高剛性な車体部品の開発・製造に関わる研究開発活動を推進しております。この中で、環境規制、安全、車両電動化に関する先行技術や新製品の研究開発は、ジエクト東京ラボ開発本部開発部がその役割を担っています。2020年3月期の研究開発費の総額は10億円であり、主な研究開発のテーマは、次のとおりです。

(1) 先進技術開発

既存のお客様のニーズに応えながら、次世代に向けた軽量素材と従来技術を複合的に適用したマルチマテリアル・ボディの実現に向けて成形技術、接合技術の開発を進めております。主なテーマは、次のとおりです。①マルチマテリアル化に向けた高強度軽量素材の成形技術開発(鉄/アルミ/複合材)、②低歪の高速連続接合、③異種材

	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期計画
	金額	金額	金額	金額	金額	金額
設備投資	202	224	219	224	301	207
機種投資	65	127	94	149	133	96
基礎投資	137	97	125	75	168	111
減価償却費	229	213	197	213	196	195
研究開発費	21	22	20	24	24	27

(単位:億円)

料接合技術、④接着接合、⑤テーラードプロパティ

(2) 電動化対応

電動車は、高性能で最軽量の仕様に対するニーズ、価格と軽量化のバランスの良い仕様に対するニーズと二極が混在するようになると予想しております。バッテリーケースは車体構造の一部として機能するための複合的な機能をもつ非常に重要な部品となるため、仕様構築には高度な設計検討能力が必要となります。この課題に対しては軽量化提案活動により獲得した車体一台解析技術を駆使した開発を進めてまいります。主な開発内容は、次のとおりです。①多くの顧客向けの仕様を容易に構成できるフレキシブル性、②ポリウムゾーンに対応できる高い生産性を持った工法の選択、③鉄を主体とした価格と軽量化の両立(3) 生産技術開発の領域

技術本部プレス技術部、溶接技術部、精密部及び営業本部商品開発部が、お客様と連携しながら、新規車種の生産準備である機種開発に従事するとともに、既存技術の進化に取り組み、コスト低減・開発期間の短縮・品質の信頼性向上を図り、企業競争力の強化に努めております。主な開発内容は次のとおりです。

①冷間プレスによる超ハイテンの加工技術開発、②ホットスタンプの加工技術開発、③溶接ラインにおける生産性・品質の信頼性向上の取り組み、④トランスミッション部品の開発

財務セクション

■ 連結貸借対照表

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	24,147	38,804
受取手形及び売掛金	33,976	22,877
製品	1,302	1,194
仕掛品	14,239	20,082
原材料	2,484	2,436
貯蔵品	1,050	1,086
その他	5,533	5,796
流動資産合計	82,734	92,279
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	78,969	82,735
減価償却累計額	△32,242	△33,934
建物及び構築物(純額)	46,727	48,800
機械装置及び運搬具	132,649	137,015
減価償却累計額	△98,931	△101,885
機械装置及び運搬具(純額)	33,717	35,129
工具、器具及び備品	135,908	142,360
減価償却累計額	△117,463	△122,769
工具、器具及び備品(純額)	18,445	19,591
土地	12,057	12,521
建設仮勘定	17,930	12,734
有形固定資産合計	128,878	128,776
無形固定資産	2,610	1,650
投資その他の資産		
投資有価証券	7,262	6,594
繰延税金資産	2,658	2,520
その他	1,162	375
貸倒引当金	△10	△8
投資その他の資産合計	11,073	9,482
固定資産合計	142,561	139,909
資産合計	225,296	232,188

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
負債の部		
流動負債		
買掛金	22,691	16,730
短期借入金	20,730	29,511
1年内返済予定の長期借入金	6,028	7,620
未払金	8,716	5,865
未払法人税等	884	925
賞与引当金	1,124	1,241
その他	5,854	7,355
流動負債合計	66,030	69,252
固定負債		
長期借入金	18,542	23,396
退職給付に係る負債	1,558	1,701
役員株式給付引当金	407	278
繰延税金負債	3,000	3,522
その他	2,275	2,437
固定負債合計	25,785	31,337
負債合計	91,816	100,589
純資産の部		
株主資本		
資本金	4,656	4,656
資本剰余金	23,657	23,657
利益剰余金	87,616	92,433
自己株式	△1,943	△1,772
株主資本合計	113,987	118,974
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	851	337
繰延ヘッジ損益	—	28
為替換算調整勘定	6,790	1,063
退職給付に係る調整累計額	△113	△62
その他の包括利益累計額合計	7,528	1,367
非支配株主持分	11,964	11,256
純資産合計	133,480	131,598
負債純資産合計	225,296	232,188

財務セクション

連結損益計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2018年4月 1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月 1日 至 2020年3月31日)
売上高	255,637	228,253
売上原価	224,072	206,191
売上総利益	31,565	22,062
販売費及び一般管理費	14,751	13,384
営業利益	16,813	8,677
営業外収益		
受取利息	341	481
受取配当金	134	143
為替差益	22	－
持分法による投資利益	109	110
作業くず売却益	104	77
助成金収入	436	211
その他	255	300
営業外収益合計	1,404	1,324
営業外費用		
支払利息	697	598
為替差損	－	486
その他	98	172
営業外費用合計	795	1,257
経常利益	17,423	8,744
特別利益		
固定資産売却益	39	764
投資有価証券売却益	5	－
特別利益合計	45	764
特別損失		
固定資産売却損	1	6
減損損失	2,668	－
新型コロナウイルス感染症関連損失	－	814
特別損失合計	2,669	820
税金等調整前当期純利益	14,799	8,688
法人税、住民税及び事業税	3,206	2,454
法人税等調整額	1,314	698
法人税等合計	4,521	3,152
当期純利益	10,277	5,535
非支配株主に帰属する当期純利益又は 非支配株主に帰属する当期純損失(△)	△192	△97
親会社株主に帰属する当期純利益	10,470	5,633

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2018年4月 1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月 1日 至 2020年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	14,799	8,688
減価償却費	21,263	19,649
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△9	116
賞与引当金の増減額(△は減少)	38	△186
受取利息及び受取配当金	△475	△624
支払利息	697	598
持分法による投資損益(△は益)	△109	△110
投資有価証券売却損益(△は益)	△5	－
固定資産除売却損益(△は益)	△38	△757
減損損失	2,668	－
新型コロナウイルス感染症関連損失	－	397
売上債権の増減額(△は増加)	△3,707	7,987
たな卸資産の増減額(△は増加)	1,322	△7,688
仕入債務の増減額(△は減少)	2,588	△3,013
未収又は未払消費税等の増減額(△は減少)	1,069	△921
前受金の増減額(△は減少)	△1,741	3,159
未払金の増減額(△は減少)	△643	△1,378
その他	△37	△463
小計	37,676	25,452
利息及び配当金の受取額	469	656
利息の支払額	△699	△596
法人税等の支払額又は還付額(△は支払)	△3,902	△2,579
営業活動によるキャッシュ・フロー	33,543	22,933
投資活動によるキャッシュ・フロー		
定期預金の純増減額(△は増加)	△2,185	△733
有形固定資産の取得による支出	△23,120	△25,320
有形固定資産の売却による収入	45	1,120
無形固定資産の取得による支出	△234	△281
投資有価証券の取得による支出	△84	△88
投資有価証券の売却による収入	15	－
その他	△55	299
投資活動によるキャッシュ・フロー	△25,620	△25,004
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	2,787	9,460
長期借入れによる収入	7,735	13,732
長期借入金の返済による支出	△13,317	△6,976
割賦債務及びファイナンス・リース債務の返済による支出	△493	△312
自己株式の取得による支出	△1,636	－
配当金の支払額	△1,815	△2,081
非支配株主への配当金の支払額	△236	△289
財務活動によるキャッシュ・フロー	△6,975	13,532
現金及び現金同等物に係る換算差額	△293	△671
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	654	10,789
現金及び現金同等物の期首残高	17,657	18,141
連結子会社の決算期変更に伴う現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	△170	2,909
現金及び現金同等物の期末残高	18,141	31,841

投資家情報

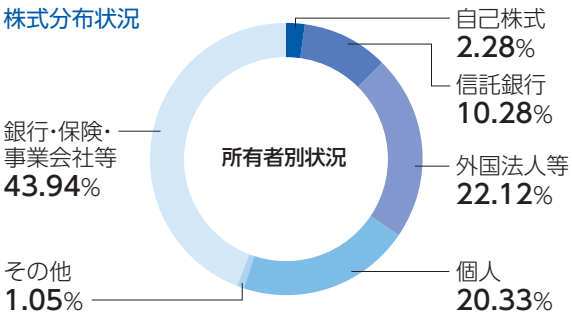
株式基本情報

事業年度	4月1日～翌年3月31日
期末配当金受領株主確定日	3月31日
中間配当金受領株主確定日	9月30日
定時株主総会	毎年6月
株主名簿管理人／特別口座の口座管理機関	三菱UFJ信託銀行株式会社
同連絡先	三菱UFJ信託銀行株式会社 証券代行部 〒137-8081 新東京郵便局私書箱第29号 TEL.0120-232-711 (通話料無料)
上場証券取引所	東京証券取引所 (市場第一部)

株式の状況 (2020年3月31日現在)

発行可能株式総数	100,000,000株
発行済株式総数	43,931,260株
株主数	9,893名

株式分布状況

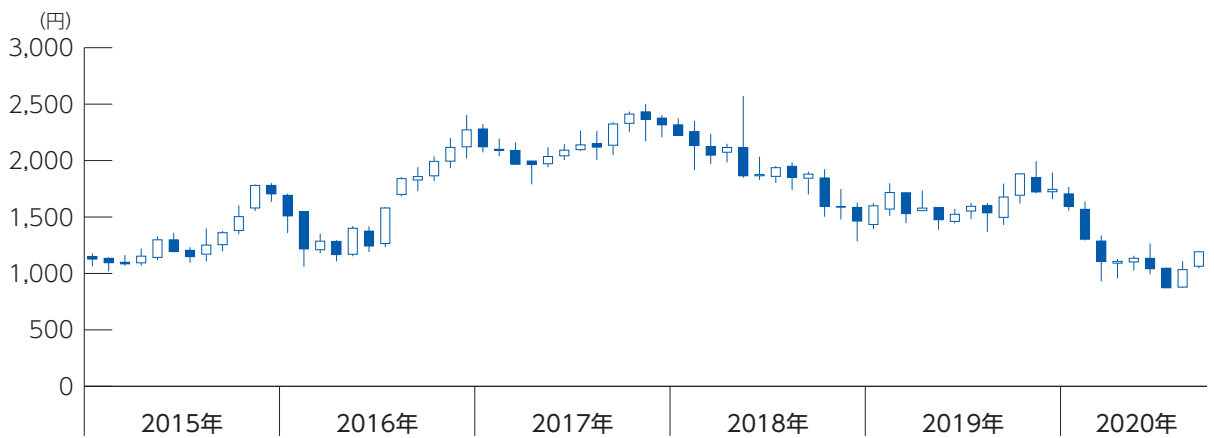


大株主 (上位10名 敬称略)

株主名	持株数(株)	持株比率(%)
本田技研工業株式会社	13,035,098	30.04
菊池 俊嗣	2,945,901	6.79
BBH FOR FIDELITY PURITAN TR: FIDELITY SR INTRINSIC OPPORTUNITIES FUND	2,850,000	6.57
TKホールディングス株式会社	2,194,344	5.06
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社※ (信託口)	1,599,515	3.69
株式会社ケー・ピー	1,480,800	3.41
高尾 直宏	1,286,576	2.97
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,268,100	2.92
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	995,873	2.30
RE FUND 107-CLIENT AC	647,400	1.49

(注) 持株比率は、自己株式545,005株を控除して計算しております。
※日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社は2020年7月27日付で株式会社日本カストディ銀行に商号変更しております。

株価の推移



会社概要

(2020年3月31日現在)

社名	株式会社ジーテクト	設立	1953年11月4日
創業	1947年4月1日	資本金	4,656,227,715円
代表取締役社長	高尾 直宏		
事業内容	車体部品、トランスミッション部品の製造販売、金型・溶接設備等の製作販売		

拠点

国内	
本社 開発	生産
羽村事務所 (エンジニアリング)	埼玉工場 (車体部品製造)
G-TEKT TOKYO LAB (GTL)	埼玉工場羽村事業所 (車体部品製造)
営業	滋賀工場 (車体部品製造/金型設計・製作)
C&C栃木 (製品開発/営業)	栃木工場 (トランスミッション部品製造/製品設計)
	群馬工場 (車体部品製造/金型設計・製作)

海外	
北米	スロバキア
アメリカ	G-TEKT Slovakia, s.r.o. (車体部品製造)
Jefferson Industries Corporation (車体部品製造)	ドイツ
G-TEKT North America Corporation (車体部品営業・開発)	G-TEKT (Deutschland) GmbH. (情報収集・営業支援)
Jefferson Southern Corporation (車体部品製造)	中国
Austin Tri-Hawk Automotive, Inc. (車体部品製造)	Auto Parts Alliance (China) Ltd. (車体部品製造・金型製作)
G-TEKT America Corporation (車体部品製造)	Auto Parts Alliance (China) Ltd. (第2工場) (車体部品製造・トランスミッション部品製造)
カナダ	Wuhan Auto Parts Alliance Co., Ltd. (車体部品製造・金型製作)
Jefferson Elora Corporation (車体部品製造)	Wuhan Auto Parts Alliance Co., Ltd. (第2工場) (車体部品製造)
メキシコ	Conghua K&S Auto Parts Co., Ltd. (車体用小物プレス部品製造)
G-ONE AUTO PARTS	G-TEKT Shanghai Representative Office (情報収集)
DE MEXICO, S.A. DE C.V. (車体部品製造)	
G-TEKT MEXICO CORP.	
S.A. DE C.V. (車体部品製造/トランスミッション部品製造)	
南米	
ブラジル	アジア
G-KT do Brasil Ltda. (車体部品製造)	タイ
ヨーロッパ	G-TEKT (Thailand) Co.,Ltd. (車体部品製造・金型製作)
イギリス	G-TEKT Eastern Co.,Ltd. (車体部品製造・金型製作)
G-TEKT Europe Manufacturing Ltd. (車体部品製造)	G-TEKT Eastern Co., Ltd. (第2工場) (車体部品製造)
G-TEKT Europe Manufacturing Ltd. (第2工場) (車体部品製造)	Thai G&B Manufacturing Ltd. (車体部品製造)
G-TEKT Europe Manufacturing Ltd. (第3工場) (車体部品製造)	インド
G-TEKT Europe Manufacturing Ltd. (第4工場) (車体部品製造)	G-TEKT India Private Ltd. (車体部品製造)
	インドネシア
	PT.G-TEKT Indonesia Manufacturing (車体部品製造・トランスミッション部品製造)

ホームページのご案内



<https://www.g-tekt.jp/>

決算情報やプレスリリースなどIR情報につきましては、当社ホームページからご覧いただけます。

