



人権・労働

G-TEKTフィロソフィーに「人間性尊重」を掲げ、この理念に従業員のみならず、仕事を進める人々や企業との関係にも適用し、公平・公正で働きがいのある職場づくりに努めます。
また、人権に関する法令、社会規範、社内規定などの遵守を徹底し、公正で誠実な事業活動を推進していきます。

人権の尊重

「わたしたちの行動指針」に人権の尊重を定め、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おります。

また、合わせて、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行わないことを明記しています。

ダイバーシティ

当社では、ダイバーシティはイノベーションの源泉であると考え、性別・国籍・職歴・年齢・性格・価値観など、外面あるいは内面の違いを「その人がもつ個性」と捉え、それぞれの個性を尊重していくことが重要としています。今後も多様な力を結集し、グローバル市場の多様なお客様のニーズに応えていきます。

女性活躍推進法に基づく行動計画

「真のグローバル企業」をめざすべく、企業を支える人領域の強化を重要な経営課題として位置づけて取り組んでいます。日本においては女性活躍を重点課題の一つと捉え、「女性採用強化」「育成強化」「継続就業・働き方改革」を取組みの柱として取り組んでいます。

人材育成基本方針

- ① 目指す人材像に向けて社員の能力開発を図り、世界トップ水準の車体部品とトランスミッションの専門メーカーとして相応しい人材を育成する。
- ② 社員は自ら学び、自ら考える意欲と姿勢を持ち、会社は社員一人ひとりの成長を積極的にサポートする。
- ③ 階層教育と職場でのOJT及びOFF-JTとしての研修及び自己啓発からなる部門教育に加え制度化したジョブローテーションにより「学ぶ風土」「育てる風土」を醸成し、人材育成重視の文化を定着させる。

特定したマテリアリティ「人材育成」対応

ジーテクトでは、5年先、10年先のキャリアプランを見据え、新入社員研修時から「次の時代に価値を生み出す人材の育成」を念頭に、階層別研修、そして当社の特徴であるグローバル基礎教育からなる人材育成制度を設けております。また、人材育成を支援する為のデジタルツール(HUMAN CAPITAL MANAGEMENTシステム)を導入し、運用を開始致しました。個人別アカウントを設けることで、上司と本人の相互アクセスが可能となり、タイムリーに成長度を確認できるほか、目標を共有することで、上司には教育を、本人には自己研鑽を促します。これらを活用し、計画的・効率的かつ自主的な育成を展開し、「グローバル経営人材」及び「次世代経営陣」の育成に力を入れてまいります。

従業員の



VOICE



従業員エンゲージメントの向上

事業管理本部 人材開発部 人材開発課 反町 聡

変化の速いビジネス環境の中で企業が持続的に成長していくためには、グローバルで通用する「熱意・誠実さを持つ次世代リーダー」が必要不可欠です。そして、その「人材」を育て上げていくことが、我々「人材開発部」のミッションです。従業員一人ひとりの気持ちを大切に、皆が「楽しく・忙しく」働くことでエンゲージメントの向上に繋がるように、そして多様なお客様のニーズに応える魅力的なジーテクトであり続けるように、「志」を持って取り組んで参ります。