



Human Capital Report 2025

株式会社ジーシー 人的資本レポート 2025



目次

| | |
|----------------------------------|----|
| 数字でわかるジーシー | 3 |
| 社是・経営理念 | 4 |
| 中期経営計画「Vision 2031」 | 5 |
| 中期経営計画と人的資本の位置づけ | 6 |
| EXECUTIVE MESSAGES | |
| └トップメッセージ 代表取締役社長 執行役員兼 COO 篠崎 裕 | 7 |
| └人事担当役員メッセージ 上席執行役員兼 CAO 吉武 伸浩 | 9 |
| KPI項目リスト | 10 |
| 2024年度の振り返りと課題 | 11 |
| 01 人材の採用と育成 | 12 |
| 02 働きがいのある職場づくり | 19 |
| 03 働きやすい職場づくり | 23 |
| 04 ダイバーシティの推進 | 25 |
| 05 ウェルビーイング | 27 |
| 人的資本メトリクス | 31 |
| 編集後記 | 32 |



数字でわかる

ジーシー

2025年12月時点
※全世界データとする

設立年

1921年



ジーシーグループ
社員数※



3,627人

国内グループ全体2,048人
海外グループ全体1,579人

ジーシーグループ
会社数※



国内 **13**社
海外 **40**社

ジーシーグループ
連結売上高※

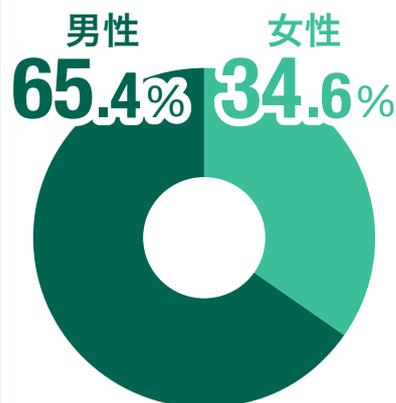


2024年度

1,554億円

前年比率 **109.4%**

男女比率



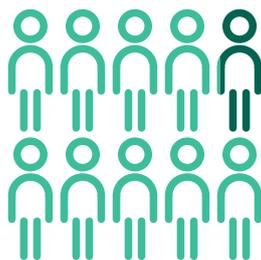
年間育休取得率



男性 **76.2%**
女性 **100%**

入社3年未満離職率

9.5%



定着率 **90.5%**

1人当たり
研修受講時間



26.9

時間/年間

社是

施無畏

SE MU I

ジーシーでは、創業者の一人である中尾清が提唱した社是として、
「施無畏」という言葉を掲げています。

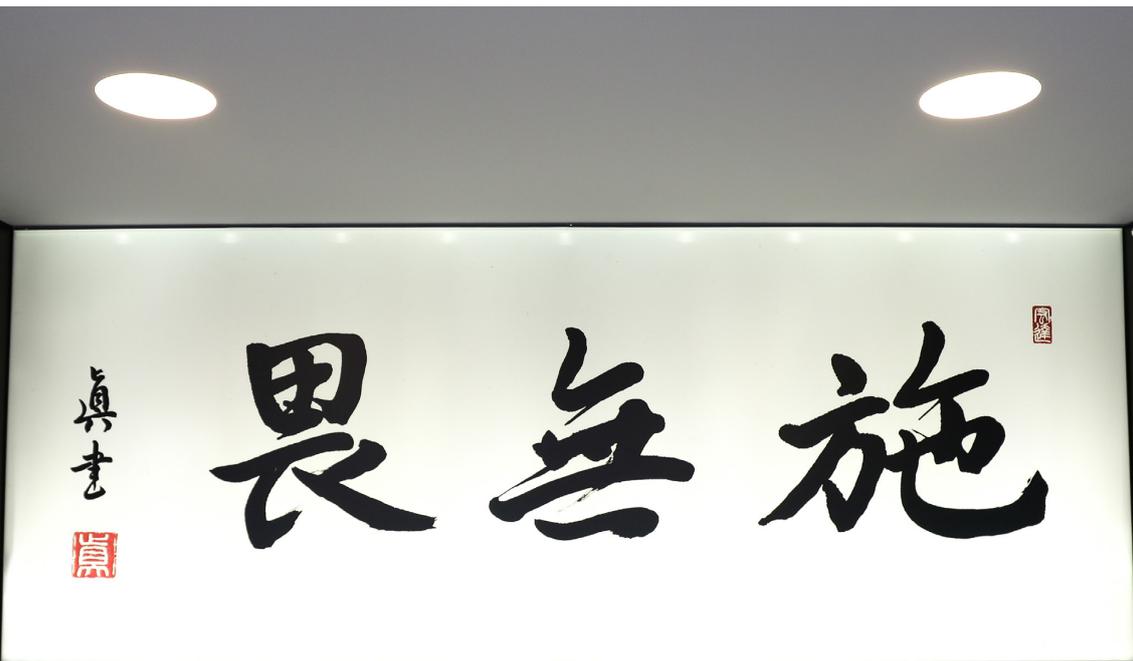
ジーシーではこの教えを基に、お客様の立場にたち、
お客様からみた価値の実現を第一に考えた真の製品づくりを実践するため、
いずれの部署に所属していても個我を離れてお互いに敬愛する
“なかま”の集団として行動しています。

経営理念

「口腔保健の向上を通じ、地球社会に貢献する」

「強固かつ透明性の高いコーポレートガバナンスの下、高い倫理基準に沿った企業活動を通じて
企業品質の向上を図り、ステークホルダーの信頼にお応えする」

「敬愛に満ち、明るく活力にあふれた“なかま集団”を形成する」





中期経営計画

Vision 2031

創業100周年を迎えた2021年に、株式会社ジーシーは、
“Vision 2031”を全グループ会社に内示いたしました。
ただ売上No.1を目指すことではなく、ジーシーのすべてのステークホルダーにとって
“唯一無二”の企業となることを目指し、歯科医療の質向上により一層お役立ちし、
今後も世界の人々の健康と笑顔に貢献できるよう、グループ一丸となり、さらに努力を続けていきます。

健康長寿社会を実現する 歯科界のリーディングカンパニーとなる

中期経営計画と人的資本の位置づけ

私たちジーシーはVision 2031の達成を通して、経営理念の実現を目指しており、
具体的なアクションを中期経営計画に定めています。

その達成のためには、「サービスと情報提供」「研究開発」「製造技術・品質」を
日々向上し、お客様と社会のニーズに応え、新しい価値を創造し続ける必要があります。

そのすべての基盤となるのが私たち「なかま」であり、「なかま」という
人的資本を最大化することが大きな要素であると考えています。

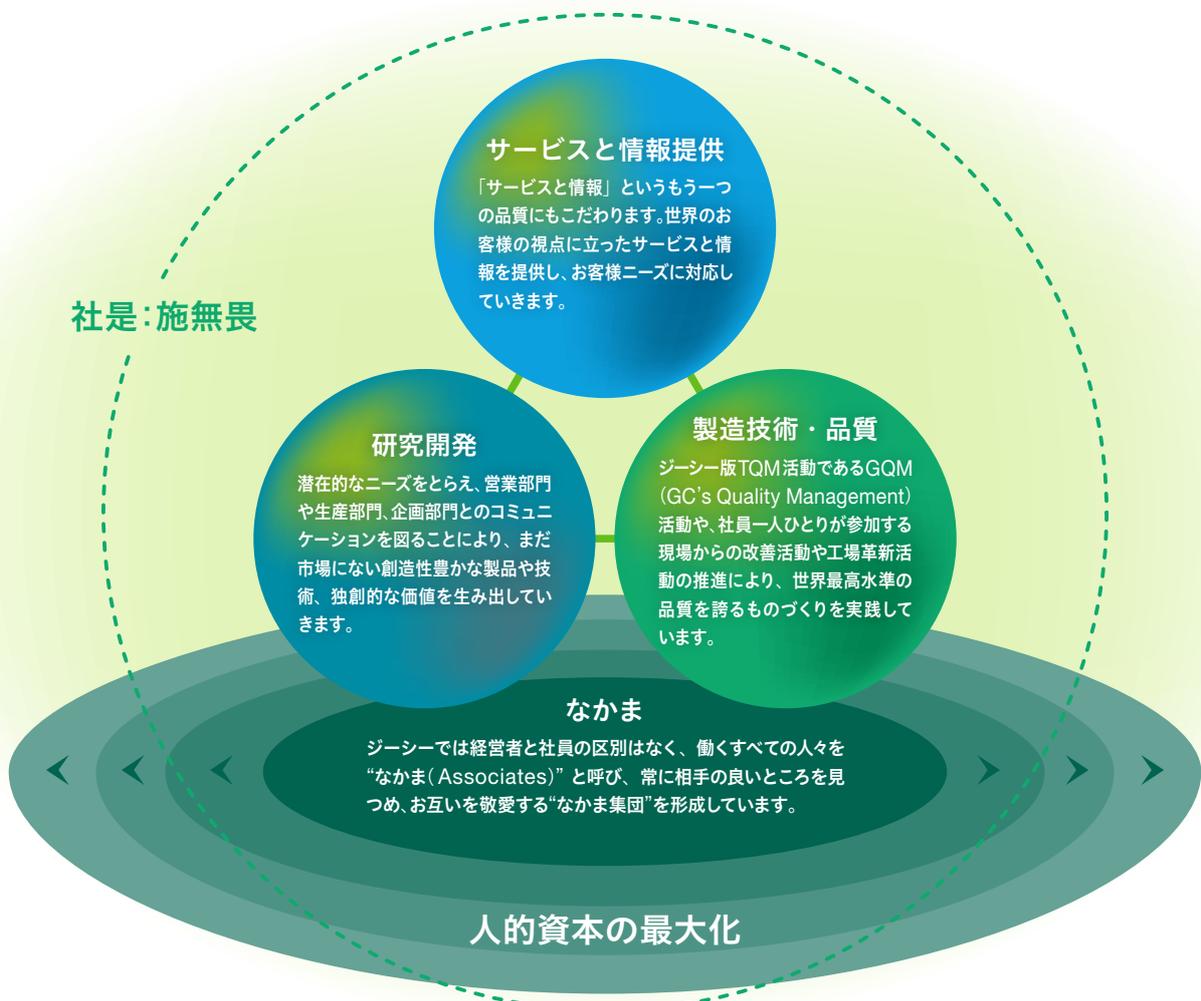
いずれの部署に所属していても個我を離れてお互いに敬愛する“なかま集団”として行動することが
社是の「施無畏」の体現につながり、また私たちの人的資本においても重要なことだと考えています。

経営理念

- 口腔保健の向上を通じ、地球社会に貢献する
- 強固かつ透明性の高いコーポレートガバナンスの下、
高い倫理基準に沿った企業活動を通じて企業品質の向上を図り、
ステークホルダーの信頼にお応えする
- 敬愛に満ち、明るく活力にあふれた“なかま集団”を形成する

Vision 2031の達成 健康長寿社会を実現する歯科界のリーディングカンパニーとなる

中期経営計画



人的資本の根幹となる 社員の健康と成長を願い、 健康経営を実践する

代表取締役社長
執行役員兼COO
篠崎 裕

ジーシーの人的資本を支える根幹には、何よりも「なかま」の存在があります。「なかま」は経営理念に息づくフィロソフィーであり、会社の未来を切り拓くための大きな原動力です。創業100年を超えた今、グローバル時代に対応しつつ、日本発の企業としての存在価値をさらに高めていきたいと考えています。その実現のために、社員一人ひとりの成長を全力で支援し、健康経営をより一層推進していきます。

「なかま」と社は「施無畏」に 込めた思い

私たちジーシーは、創業当初から「なかま」の会社を掲げ、100年以上にわたって人的資本経営の本質を実践してきました。いま、人的資本経営がトレンドとして注目されていますが、私たちにとってそれは一過性の流行ではなく、創業の精神そのものです。少子高齢化が進み、人材の確保が容易でない時代だからこそ、改めて“人”の力こそが企業の成長の原動力であることを、私たちは強く感じています。

さらに、現在は女性・障がい者・外国人材など多様な方々が活躍する時代を迎えています。だからこそ、私たちの人材に対する根本的な思想をより明確なものとし、これまで以上に大切にしていこう必要があると考えています。ワークライフバランスの観点では、私生活と日々の仕事の両

面が充実してこそ、個人が成長し、それが会社の発展にも結びつくと私たちは確信しています。

人的資本とは、まさに会社が「人」そのものに投資し、共に成長するという考え方です。

投資は重要ですが、そのリターンをいつ・どのように測るかは容易ではありません。だからこそ、投資の方針を明確化し、社員一人ひとりのキャリアと未来像を見える化していかなければなりません。それによって、会社の求める人材像も明確になっていくのです。

ジーシーは日本発祥の会社ですが、2013年にスイスに海外事業所の統括会社であるGC International AGを設立、2022年にはグローバル本社となりました。開発の実務のほとんどは今も日本で行われ、製造も日本の工場がマザー工場として主体となっています。しかしながら、対応力や思考、人材育成の面ではグローバル化が進み、日本の発信力がこれまで以上に試されています。

私たちの社是「施無畏」は、「相手の立場に立ち、考えて行動すること」を意味しています。それはお客様は社外の方だけではなく、従業員一人ひとりにも向けられており、次に受け渡す相手、「後工程はお客様」という表現にもつながっています。

「口腔保健の向上を通じ、地球社会に貢献する」。この経営理念は、ジーシーが歯科医療を通じて人々の健康と幸福

に寄与するという使命そのものです。その実現を支えるのは、開発力や製品力だけでなく、それを支える「なかま」の力が欠かせません。

そして、前向きに仕事に取り組み、健康と幸福を多くの人々に届けていくためには、まず社員自身が健康であることが必要です。こうした意味でも、健康経営の推進と人的資本の強化は深く結びついています。

社は「施無畏」は、創業初期にお客様の立場や製品の使い勝手を十分に理解できなかったという反省から生まれました。だからこそ、全社員が「顧客担当アソシエイト」という名刺を持ち、現場に足を運び、生の声を聞き、お客様を真に理解することを大切にしています。同じように社内の「なかま」ともしっかり向き合い、お互いの相互理解を深めることが重要だと考えています。その積み重ねこそが、ジーシーの人的資本経営の原点なのです。

自ら決断し、創造力を高め、 グローバルに発信してほしい

私たちの中期経営計画は、グローバル体制で策定しています。日本ではその基本方針に基づき、やるべきことを抽出し、GQM (GC's Quality Management) 3ヶ年計画を立案。各部署の現場実務はもちろん、人的資本に関する取り組みもこれに沿って進めています。

グローバルではハードスキルを、日本ではコンピテンシーなどのソフトスキルを重視する文化があります。スイスに拠点を置く親会社の影響は強いものの、私たちも日本企業として、主張すべき点は主張していかなければなりません。ハードとソフト、その両輪をどう融合させ、実務に落とし込むか、ここに私たちの真価が問われています。

だからこそ、社員の皆さんには、自ら決断し、創造力を高めてほしいと考えています。そして、「施無畏」を踏まえた上で、恐れずに自分の考えを会社に向けて発信できる人になってほしいと願っています。

これから入社してくる方々についても、お客様の声を聞く力に加え、グローバルマインドを持ち、自らの意見を、世界を見据え積極的に発信できる方に来ていただきたいと願っています。

ダイバーシティの中でも、特にジェンダーや女性活躍に関する取り組みは、私たちにとっても挑戦です。当社の女性管理職比率は、他社と比較して遅れていると言わざるを得ません。男女問わず同じ目線・基準で評価できるしくみや女性が活躍できる環境への改善など、一歩ずつ改革を進めています。

また、障がいのある方への取り組みについても、「スタンダードであり、特別ではない」という価値観を、さらに社内に浸透させていく必要があります。

「なかま」というキーワードは、ジーシーにとって非常に大切なものです。どれほど時代が変わっても、ジーシーの根幹を支えるものは、やはり「なかま」であり、人であるという思いに変わりありません。

「現場を正しく知る力」これもまた私たちは大切だと考えています。私自身が技術畑の出身ということもあり、何をすることも現場を理解していなければ、発想がずれてしまうと感じています。人材計画を立てるにも、理想だけを掲げるのではなく、現状を正しく把握した上で進めることが重要です。人的資本経営においても、今回のレポートの作成を通して、ジーシーの人的資本の現状を課題も含めてしっかり把握し、今後の継続的な改善や推進につなげていきたいと考えています。

今後、会社は成長してほしい人材像をより明確に示していきます。まず会社としては、社員一人ひとりに自身の健康を第一に考えてもらうことが高いパフォーマンスを生む。この土壌をつくることから始め、その積み重ねが未来を切り拓き、ジーシーの100年先の価値を創出すると確信しております。



自律的に働くことで 自己実現と幸せな人生の 未来を描いてほしい

上席執行役員兼CAO
吉武 伸浩



人的資本レポートを作成するにあたり、私が最初に抱いたのは、「社員一人ひとりがこの会社での経験を通じて、自らの成長を実感してほしい」という思いでした。もちろん、外部への発信も欠かせません。株主やステークホルダーの皆様の期待に応えると同時に、私たち自身も人的資本経営のフレームワークを活用し、「人」という企業の力の源泉に対する経営の質を、より高めていきたいと考えています。

ジーシーの強みの一つは、「教育」です。歯科業界という専門性の高い分野でありながら、入社時に専門知識がなくても一から学べる教育カリキュラムを整えています。加えて、人や企業人としての成長を支援する階層別教育も充実しており、学び続ける文化が息づいています。

ウェルビーイングの観点では、「健康経営」に力を入れている点が特徴です。具体的には、歯科医院受診時の補助金制度や、勤務時間内の通院を一定回数まで外勤扱いとする制度など、独自の取り組みを進めています。

今後、強化すべきテーマの一つが、「ダイバーシティ」です。多様な価値観を持つ方々が活躍できる風土づくりは、企業の競争力を根本から高めるものです。

特に育児休業については、法令を上回る期間を設け、本人も周囲も気持ちよく活用できるよう、職場全体の理解促進にも力を入れています。

教育のさらなる強化にも取り組みます。単なる知識習得ではなく、社員一人ひとりが自らの可能性を広げ、自己実現へとつなげる「成長のしくみ」を提示してい

きます。

当社では、女性の離職が入社5年目・20代後半に多くなるという分析結果があります。この課題に真摯に向き合い、ライフイベントと両立できる環境づくりや女性リーダーのロールモデル醸成を通じて、キャリアの継続と成長を後押ししていきます。

また、世界で活躍できる人材の育成も課題の一つです。異文化でのビジネスを体験し、視野を広げることを目的としたトレーニー制度の確立と活用促進を進めていきます。

後継者育成の強化も必要です。現在、グローバルで活躍できる次期役員の育成を目的とした「グローバル中尾塾」に日本からも積極的に人材を参加させ、5年先・10年先を見据えた人材育成に取り組んでいます。

人的資本経営の重点指標（KPI）の策定にあたっては、ISO30414を参考にしています。私たちは特に「生産性に関する指標」を重視しており、今後の人的資本戦略では、中期経営計画と連動しながら、より実効性の高いKPIと重点課題を設定していきます。

今回の人的資本レポートは、社員の皆さん、そしてこれから「なかま」になる方々に向けたメッセージでもあります。ジーシーの理念と取り組みを知り、この会社で働くことを通じて自己実現を果たし、家族を含めた「明るく幸せな人生の未来」をともに描いていきましょう。

KPI項目リスト

| 大項目 | KPI | 2024年度 実績 | 2026年度 目標 | 2028年度 目標 |
|--------------|------------------|--------------|--------------|--------------|
| 人材の採用と育成 | 自己都合離職率 | 2.6% | 3.5% | 3.5% |
| | 入社3年未満離職率 | 9.5% | 10% | 10% |
| | 研修受講率（修了者/参加予定者） | 96.7% | 100% | 100% |
| | 1人当たり 研修受講時間 | 26.9時間 | 20時間 | 20時間 |
| 働きがいのある職場づくり | フィードバック面談納得度 | 4.7 | 4.8 | 4.8 |
| 働きやすい職場づくり | 年間有休取得日数 | 13.7日 | 14日 | 15日 |
| | 育休取得率 | 83.3% | 88.0% | 98.0% |
| | 男性育休取得率 | 76.2% | 85.0% | 95.0% |
| ダイバーシティの推進 | 女性管理職比率 | 1.4% | 3.6% | 5.8% |
| | 障がい者雇用率 | 1.9% | 2.5% | 2.7% |
| ウェルビーイング | カフェテリアプラン利用率 | 92.7% | 85.0% | 85.0% |

01

人材の採用と育成

採用においては、採用数の確保だけでなく、入社後の定着や、安心して活躍できる環境づくりを重視してきました。その結果、離職率は社会平均より低く安定しています。一方で、変化の激しい採用市場に対応するためには、スピーディーかつ的確に戦略を立て、実行することが求められます。

人材育成面では、2024年に教育体系を刷新し、体系的で有機的な学びの場を整備しました。今後は、社内教育の定着と安定した運用が重要です。また、迅速な改善を実現するため、全社の研修データを効率的に集計する方法の確立やIT化が大きな課題となっています。今後も、研修機会の充実やグローバル育成の拡大に加え、社員一人ひとりが自ら学び、成長できる風土づくりを推進し、「なかま」とともに人的資本をさらに強化していきます。

02

働きがいのある 職場づくり

成果に応じた多様な施策を展開すると同時に、フィードバック面談を通じてその納得度を検証しています。面談では、次の改善行動につなげるためのフィードバックを推進しており、現在の納得度平均は5点満点中4.7点です。パフォーマンスの振り返り、期待値の共有、成長支援、信頼関係の構築、次のアクション設定など、効果的なコミュニケーションが実現されています。今後は、フィードバック情報の共有化を進め、より働きがいのある職場づくりに取り組んでいきます。

03

働きやすい職場づくり

様々な生活スタイルや、ライフステージの変化に対応できるよう、有休や育休の取得を推奨しています。特に男性の育休取得率においては7割以上と高い水準にあり、復職一時金などの施策が効果を上げていると考えられます。今後も持続可能な働き方の実現を目指し、職場文化の醸成も含めた取り組みを強化していきます。

04

ダイバーシティの推進

かつては、女性の採用比率が現在と比較して低く、結婚や出産などのライフイベントを契機とした退職も一定数見られました。一方、近年は採用戦略の転換により女性採用比率が着実に向上し、併せて育休復職支援の充実などの取り組みにより、女性が継続して活躍できる環境が整いつつあります。こうした取り組みにより、今後、女性管理職比率の上昇が期待されています。さらなる拡大に向けて、多様なキャリア形成を後押しする追加施策の検討が今後の課題であると認識しています。

05

ウェルビーイング

「なかま」の健康は、経営理念の実現においても不可欠と考えており、健康経営の推進と福利厚生の充実は重要な取り組みと認識しています。例えば、国の目標であるがん検診受診率60%に対し、当社では70%以上を達成しています。また、カフェテリアプラン利用率においても高い水準を維持しており、今後も社員の声を反映した福利厚生の充実に努めていきます。

01 人材の採用と育成

新卒採用とキャリア採用の両輪の強化を通じて、人材の多様性と専門性を高めています。「なかま」の成長こそ企業の成長と考え、採用・育成・定着を一体で推進。多様な「なかま」とともに学び、挑戦し続けています。



採用の動向と人材の多様性

人材確保に向けた採用戦略

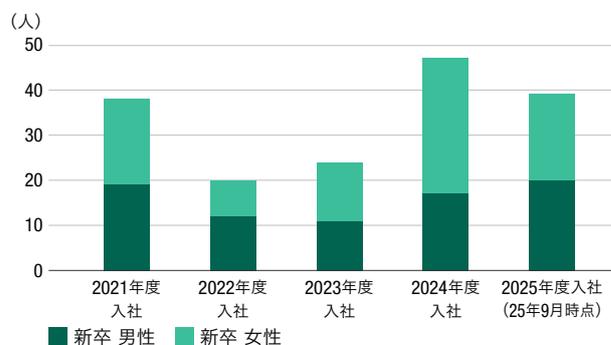
ジーシーでは、新卒採用とキャリア採用の両輪で、多様な人材の確保と育成を進めています。過去数年間の推移を見ると、新卒採用は年間約30人規模で安定した採用体制を維持しています。

歯科医療業界は、一般的な認知度が高いとは言えないため、ジーシーでは社内インターンシップの実施や大学キャリアセンター・研究室・ゼミなどとの連携を通じ、学生への情報発信や業界理解の促進に注力しています。こうした取り組みにより、社会的意義や技術力に共感した学生が自発的に集まる採用基盤を形成しています。

一方、キャリア採用は年間20~30人規模で推移し、過去10年間で大幅に増加しました。全国各地域を支えるサービスエンジニア職や営業職はもちろん、事業拡大や高度な専門領域への対応に向け、研究開発・デジタル・国際事業などの分野で、即戦力人材やマネジメント人材の戦略的な採用を進めています。

また近年のグローバル化に対応して、新卒・キャリアを問わず、毎年一定数の外国籍人材も加わっており、多様な文化や価値観が新たな発想とイノベーションを生み

■ 新卒採用者数の推移と男女比



出しています。

こうした多様な「なかま」の採用活動は、当社のミッションである「互いを認め合う、多様性を尊重する明るい職場づくりとスキルの向上」にも通じます。今後は、採用の量的成果にとどまらず、入社後の定着率やキャリア成長といった質的側面にも着目し、人材開発をより戦略的に推進していきます。

新卒採用の安定した推移と多様性の拡大

幅広い人材を迎える採用の取り組み

新卒採用では、コロナ禍の影響により一時的な減少が見られたものの、近年は回復傾向にあり、長期的に見ると年間約30人規模で安定した採用活動を継続しています。学歴や専門分野の異なる幅広い層を対象としており、高卒・高専卒・専門卒・学部卒・修士卒・博士卒など、多様なバックグラウンドを持つ人材が、それぞれの専門性や視点を活かしながら組織の多様性を支えています。

配属職種においても、営業職を中心とした「総合職」、化学・機械・電気・情報などの知見を活かした「化学系技術職」「機械系技術職」、製造現場を支える「製造職」、さらに歯科分野の専門知識を活かす「歯科系専門職」など幅広く、近年ではIT・グラフィックデザイン、語学を活かしたグローバル業務など、新たな専門領域にも採用の幅を広げています。

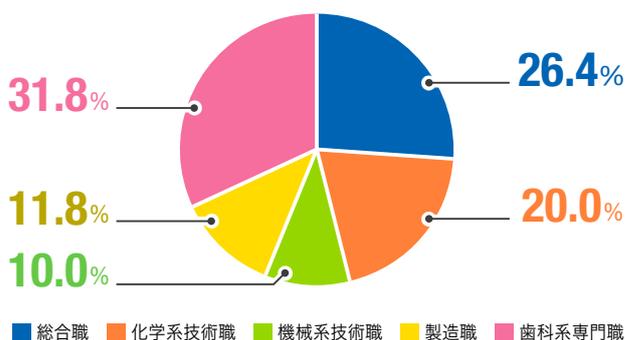
ジーシーでは一人ひとりの能力と意欲を正當に評価する、公正な採用を重視しています。職種ごとの構成にも配慮し、総合職・技術職など、あらゆる領域で男女がともに活躍できるバランスの取れた体制を目指しています。

会社説明会や社内インターンシップでは、様々な立場の社員が登壇し、現場での具体的な働き方や日々の様子

をよりリアルに伝える機会を設けています。これらにより学生が自らの将来像を具体的に描けるようにすることで、入社後のミスマッチを防ぎ、長く活躍できる環境づくりにつなげています。

今後も、公平性と多様性を軸に、一人ひとりの可能性が最大限に発揮される組織づくりを推進していきます。

■ 新卒採用の配属職種別構成比 (2023年度～2025年度入社合計)



キャリア採用の強化

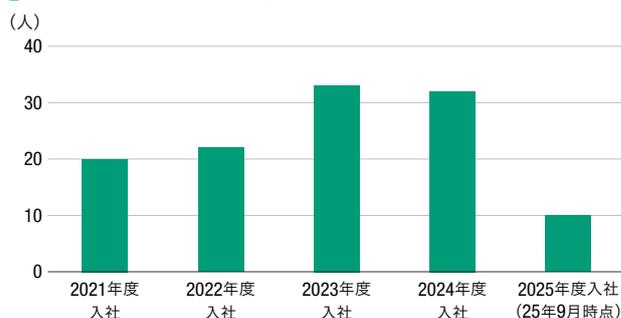
キャリア採用による柔軟な人材戦略

ジーシーでは近年、新卒採用と並行して、キャリア採用を重要な人材獲得手段として位置づけています。従来は新卒採用が活動の中心でしたが、事業領域の拡大、グローバル化の進展、そしてデジタル化の加速を背景に、即戦力や高度な専門性を持つ人材の確保が経営上の重要課題となっています。その結果、キャリア採用の比率は年々増加傾向にあり、採用全体に占める存在感も高まっています。

採用分野を見ると、各エリアに特化した営業職に加え、デジタルソリューションやIT基盤を担う情報系職種、経理・法務・人事などのコーポレート部門において、専門知識を持つ人材を積極的に採用しています。さらに近年では、マーケティングやデザインなど新たな価値を創出する職種での採用も増加しており、組織全体の柔軟性

と競争力強化につながっています。また、管理職以上のポジションでの採用も進めており、組織変革をリードできる層の強化も図っています。

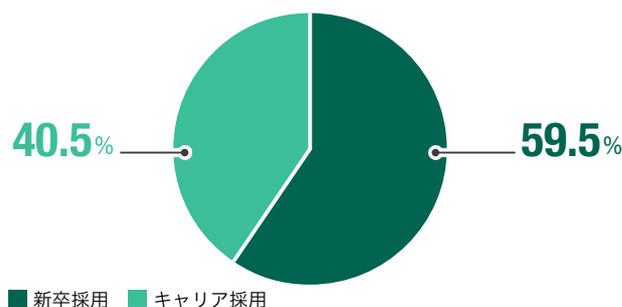
■ キャリア採用の人数推移



キャリア採用の拡大に伴い、入社後の育成や定着支援のしくみも強化しました。キャリア入社者が社内研修や教育体系にスムーズに参加できるよう制度を刷新し、新卒社員と同様に学びの機会を提供することで、定着率の向上と早期戦力化を図っています。こうした取り組みにより、キャリア入社者が早期に組織文化に溶け込み、専門性を存分に発揮できる環境を整えています。

今後も当社は、新卒採用によって長期的な人材育成の基盤を確立しつつ、キャリア採用によって必要な専門性や経験を適時に補完することで、人材の多様性と専門性を高めていきます。

■ 新卒採用とキャリア採用の比率（2024年度）



人材定着の取り組みの強化

入社後の定着と成長を支える取り組み

ジーシーでは、採用後の人材が安定的に成長し、長期的に活躍できることを重視しています。そのため、入社前からの情報提供や社員交流による入社後のギャップ解消、教育研修体系や職場環境の改善などを組み合わせ、人材の定着を仕組み化してきました。

直近のデータによると、当社における入社後3年未満の離職率は全体で9.5%と、国内平均とされる約30%前後^{*}を大きく下回っています。つまり、約9割の社員が3年以上定着し、キャリアを継続している状況にあります。こうした高い定着率は、働きやすさやキャリア形成の機会が十分に提供できていることの表れと捉えています。

新卒採用においては、入社直後の集合研修に加え、配属後も継続的な研修を実施しています。特に、医療機器業界特有の専門知識を学ぶ教育プログラムや、OJTを中心とした実務研修は、高い定着率を支える要因の一つとなっています。また、人事部による新卒社員とのフォローアップ面談を通じて、職場への適応を丁寧に支援しています。

キャリア採用においても、即戦力として活躍できるよ

う導入研修やフォローアップを実施し、社内制度や組織文化に早期になじめるよう後押ししています。さらに、社内報を通じた自己紹介などのコミュニケーション施策により、既存社員との相互理解を深めることで、高い定着率の維持につなげています。

その他、ジーシーではワークライフバランスの確保、柔軟な働き方の推進、育児や介護との両立支援制度の整備など、多様なライフステージに対応できる環境づくりを進めています。これらの取り組みは、社員一人ひとりのキャリア継続意欲を高め、結果として低い離職率を実現する重要な要因となっています。

※ 厚生労働省 令和6年10月25日 新規学卒就職者の離職状況（令和3年3月卒業者）

■ 入社3年未満離職者数

| 期間 | 入社人数 | 離職者数 | 離職率 |
|-------------------|------|------|------|
| 2022年度 ～2024年度 | 179人 | 17人 | 9.5% |

教育体系の刷新

教育で実現したい 求める「なかま」の姿 の制定

● ジーシーが好き

● 前向き、楽しめる、認め合える

● 自ら考え、行動できる

経営理念に掲げる「敬愛に満ち、明るく活力にあふれた“なかま集団”」の実現を目指し、「このような“なかま”であってほしい」という求める姿を定めました。

すべての「なかま」が互いを認め合い、多様性を尊重

しながら、プロアクティブに挑戦し、成長できる職場をつくる。そして何より「ジーシーが好き」——。この姿勢こそが、ジーシーの人づくりの根幹です。

人事部は、このような「なかま」を一人でも多く増やし、育てていけるような取り組みを続けています。長期的かつ有機的に支える存在として、一人ひとりが自ら考え行動できる環境を整えます。「なかま」全員の“個”が輝き、活力を持って成長し続けることが、企業の持続的な成長と社会への貢献につながると信じています。

教育体系の5つの枠組み

ジーシーでは「Vision 2031」を掲げ、その実現に向けて、2024年4月に人事制度と連動した教育体系の全面的な刷新を行いました。今回の刷新では、社員一人ひとりの成長を促し、組織全体の力を高めるため、教育体系を有機的・体系的に再構築しています。

新たな教育体系は、以下5つの枠組みで構成されます。

1 階層別教育

ジーシーでは、新入社員から経営層まで、各ステージの成長を支援する研修を実施しています。社員の役割や等級（グレード）に応じて必要な能力（コンピテンシー）を踏まえた設計で、キャリア採用社員にも平等に教育機会を提供しています。

入社1～3年目には、「導入研修」や5日間の「工場現場研修」などを通じて、社会人としての基礎や会社理解を深め、「なかま」として活躍する土台を形成します。また、G3A等級の社員には「7つの習慣ワークショップ」、管理職には財務を含むマネジメント研修を取り入れるなど、各ステージに応じた成長を支援しています。

2 選抜型教育

次世代リーダーや海外で活躍する人材の育成に向けて、戦略的な教育を実施しています。30年以上社長を務めてきた最高顧問である中尾 眞がジーシーのフィロソフィーを直接伝える若手リーダー向け「プレ Nakao スクール」や、全社的な経営課題を議論す

る管理職向け「中尾塾」などを開催し、企業の未来を担う人材を育成しています。

3 目的別教育

歯科基礎知識、ITセキュリティ教育、コンプライアンス、GQM（GC Quality Management）など、全社的で注力するテーマに対応した研修を実施しています。

これらを必要なタイミング・対象者に合わせて柔軟に提供し、全社横断的に展開しています。

4 手上げ型教育

「学びに主体的な“なかま集団”と職場環境の実現」のため、自らの課題や関心に基づいて研修を選択できるしくみの導入に向けて、現在準備を進めています。

5 部門別教育

部門ごとの状況や課題に応じて、求められるスキルや知識を習得するために、営業部門、研究開発部門、製造部門などそれぞれに特化した多様な教育を柔軟に実施しています。

刷新した教育体系では、教育を単なる知識の習得にとどめることなく、特に行動変容と成果創出につなげることに注力しています。今後も、社員一人ひとりの成長を支える教育を通じて、企業としての競争力を一層高めていきます。

教育体系図

| | | 階層別教育 | 選抜型教育 | 目的別教育 | 手上げ型教育 | 部門別教育 |
|---------------|---------------|-----------------------------------|------------------------------|--------------------------|----------------------------|------------------------|
| 枠組み | | 各ステージ(等級・役職)に必要な能力開発テーマに即した教育の枠組み | 会社の戦略、計画に即し、集中的に投資して行う教育の枠組み | 全社的な課題やテーマに則して行う教育の枠組み | 「なかま」個別の課題・テーマに則して行う教育の枠組み | 部門別の課題・テーマに則して行う教育の枠組み |
| 教育対象 | | 全なかま(全社横断的) | | | | 各部門 |
| 対象グレードと研修例 | G6 (部長クラス) | 部署長研修 | 中尾塾 | | | |
| | G5 (課長クラス) | G5研修(課長職) | NEXT中尾塾 | | | |
| | | 新任管理者研修 | | | | |
| | G4 (係長クラス) | G4研修 | | | | |
| | G3A | G3A研修 | ブレNakao スクール | 英語教育・TOEIC受験 | 2026年度 実施に向けて 準備中 | セールス・サービス・トレーナー |
| | G3B | G3B研修 | | ITセキュリティ教育 コンプライアンス研修 | | セールス・サービス・アドバイザー |
| G2 〜 G1 | 3年目研修 | | デンタルカレッジ GQM研修 | | ものづくり大学 | |
| | 小山工場研修 | | | | | |
| | ジーシー導入研修 | | | | | |

学びと成長機会の拡大

持続的な成長のために

ジーシーでは、社員一人ひとりの能力向上と成長を、企業の持続的成長を支える基盤と位置づけ、体系的かつ有機的な学びの機会を支援しています。2024年度の人材育成への投資額は約2,950万円※に達し、過去3年間にわたり着実に拡大しています。

この投資は、研修体系の拡充と質の向上に直結しています。ジーシーの研修は、キャリアステージや役割、職種に応じて知識やスキルを習得できるよう、様々な内容を段階的に用意しています。座学や実習、OJT、

eラーニングを効果的に組み合わせることで、即戦力としての早期育成と長期的な成長支援の両立を図っています。

こうした体系的な教育施策の積み重ねは、社員のスキル習得を加速させるだけでなく、高い定着率やエンゲージメント向上にもつながっています。今後も人材育成への投資と制度強化を継続し、社員の可能性を最大限に引き出す環境づくりを進めていきます。

※「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」に限定

研修・学習プログラムの受講状況

2024年度の研修の累計受講者数※は19,091人に達しました。全従業員数1,230人（2024年期中時点）から考えると1人当たり15回以上の研修を受講している計算となります。これは、社員一人ひとりが年間を通じて複数の研修に主体的に参加していることを示しており、学びを重ねる文化が組織全体に根付いている証といえます。

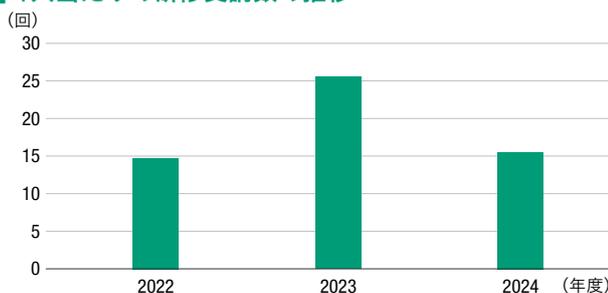
1人当たりの研修受講時間は、2022年度が11.6時間、2023年度が25.1時間、2024年度が26.9時間と、年々

増加傾向にあります。これらの時間には、集合研修に加えて、実習、eラーニング、外部講演への参加など、業務に直結する多様な学習機会が含まれています。

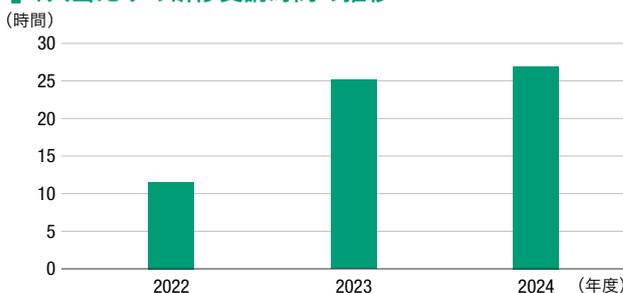
これらのデータは、ジーシーが社員を“資本”として位置づけ、長期的な企業価値向上につなげていることを裏づけるものです。

※「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」に限定

1人当たりの研修受講数の推移



1人当たりの研修受講時間の推移



主な研修・学習プログラム

ジーシーの研修・学習プログラムは、社員一人ひとりの経験や状況に応じて、必要な知識を取得できるよう様々な内容を用意しています。例えば、歯科に関する知識や経験が全くない新入社員でも、研修プログラムを通じて歯科に関わる知識やスキルを身につけ、短期間で歯科業

界で活躍する専門人材へと成長することが可能です。

ジーシーでは、自身の意欲次第で主体的に学べる環境が整っており、その学びを通じて仕事の幅を広げ、さらなる活躍のチャンスをつかむことができます。

●デンタルカレッジ

歯科専門知識を習得するためのオリジナル研修プログラムです。ジーシーでは、入社される方の多くが歯科領域未経験者です。そのため、新卒・キャリア入社、職種を問わず、誰もが安心して学び始められるよう、入社後3年間を対象としたカリキュラムを用意しています。

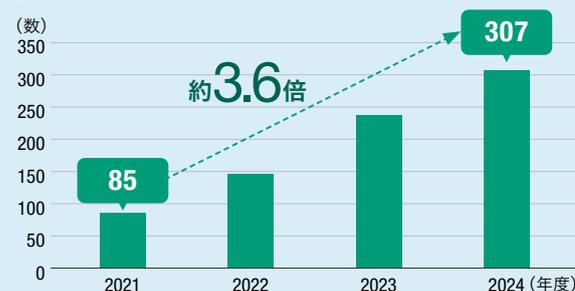
研修は、座学や実習に加え、歯科大学講師による専門講演、eラーニングを組み合わせた体系的な構成となっています。特にeラーニングはコンテンツを幅広く拡充しており、自分自身のタイミングで受講できる利便性から、多くの社員の知識定着とスキル向上を支えています。

修了者には、社内資格である「DR資格（Dental Representative）」が認定されます。歯科医療器材メーカーとして求められる専門性を段階的に身につけることで、早期に実務へ活かせる知識やスキルの定着を目指しています。未経験でも着実に専門性を高められるよう、成長を支えるしくみを整えています。



「デンタルカレッジ」の実施風景

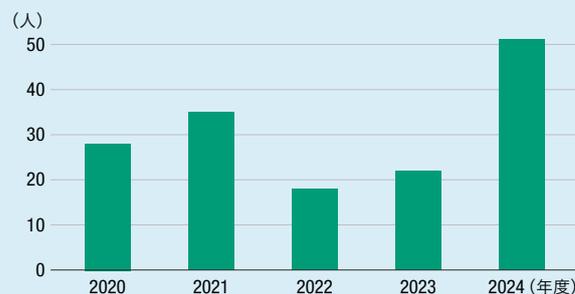
■ 歯科eラーニングコンテンツ累計



●GQM(GC Quality Management)研修

経営目標達成に向け、「お客様視点での価値の創造」を重視し、社員一人ひとりの「仕事の質」を高めるための研修を実施しています。QC（品質管理）の考え方と手法を基盤に、入社から3年間で段階的にスキルを習得できるよう設計しています。研修の一環として「QC検定3級」の受検を必須とすることで、さらなるスキルの定着を図っています。さらに「新任管理者研修」にも組み込み、管理職の意思決定スピードと質を向上させ、社員の成長と組織全体の価値向上を同時に支援しています。

■ QC検定3級 合格者数



●ITセキュリティ教育

ジーシーでは、PCやネットワークの安全対策に加え、社員を狙ったサイバー攻撃への対応力を高めるため、全社員を対象にeラーニング研修を実施しています。サイバー攻撃の手口を想定した疑似メールを抜き打ち形式で配信し、社員の対応状況を検証する取り組みも行っています。これらの実践型施策により、ITリテラシーの向上とセキュリティ意識の強化が着実に進んでいます。

●コンプライアンス研修

全社員を対象に、階層別でコンプライアンス研修を実施しています。原則対面形式で、知識の定着と職場での実践力向上を図っています。今後は、階層に応じた内容の充実や、繰り返し学べる反復型プログラムの導入も予定しており、コンプライアンス意識の定着を継続的に促進していきます。

02 働きがいのある 職場づくり

ジーシーでは社員がいきいきと働き、前向きに成長できるような職場を目指し、エンゲージメント向上活動や成果に応じた評価・報酬制度、キャリア自律支援などを通じて、働きがいのある環境づくりを推進しています。「社員の活躍が会社の成長につながる」、このような好循環を生み出す職場を目指しています。



エンゲージメント向上に向けて

エンゲージメントスコアの推移

ジーシーでは、社員がいきいきと、高い生産性を発揮して働ける職場を目指し、2022年にエンゲージメント調査を導入しました。この取り組みは、社員の成長を促すことによって、結果的に会社の成長につながる組織づくりを目的とするものです。

2024年度

エンゲージメントスコア

2022年度の初回調査では3.15、2023年度調査では3.32、2024年度調査では3.55と、エンゲージメントスコアは毎年着実に上昇しています。

3.55

●調査手法と活用

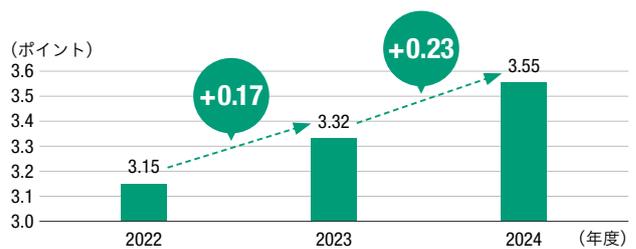
調査にはGallup社のQ12[®] (12項目の設問) を活用し、社員のエンゲージメントを定量的に把握しています。また、Gallup社の客観的かつ信頼性の高いデータを活用し、社外比較も実施しています。この調査結果に基づき、職場ごとにアクションプランを策定し、全社的なエンゲージメント向上活動を進めています。調査の結果は年々上昇しており、このような取り組みの成果が表れてきています。

●調査結果から見えた強みと課題

調査結果から見えたジーシーの強みは、「Q07. 仕事上で、自分の意見が取り入れられているように思われる。」という項目です。役職に関係なく意見を交わしやすい社内風土が高く評価された結果と考えられます。

一方、相対的に低いスコアとなったのは、「Q01.

■ Q12[®] 総平均スコア



私は仕事の上で、自分が何を期待されているかがわかっている。」と「Q08. 会社が掲げているミッションや目的は、自分の仕事が重要なものであると感じさせてくれる。」です。仕事上の期待値伝達や会社のビジョン伝達が今後の課題です。

今後も、役員や部署長を中心に継続的なエンゲージメント向上に取り組み、課題の解決を通じて、社員と会社・組織・仕事とのつながりが高まるよう努めていきます。

成果に報いる多様な施策

様々な報酬・評価制度による社員の動機づけとキャリア形成

ジーシーの人事制度は、社員一人ひとりが自己実現を目指し、主体的にキャリアを形成できるよう設計されています。制度全体が連動することで、社員の成長意欲を高める職場環境を実現しています。

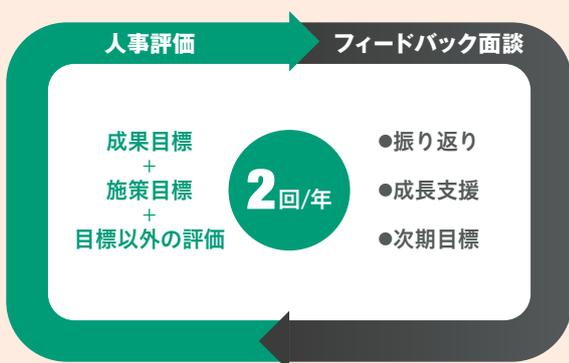
●グレード・役職制度

社員の職務内容や発揮能力に応じて、G1～G6までのグレードを設定しています。管理職系と専門職系に分かれ、それぞれに明確な昇格・降格要件が定められています。グレードや役職ごとに期待される役割を明示し、責任と成長機会を明確化しています。なお、一部に運用上の課題はありますが、今後も継続的に改善を進めていきます。

| | | | |
|------|---------|------|------|
| 管理職層 | G6部長クラス | 管理職系 | 専門職系 |
| | G5課長クラス | | |
| | G4係長クラス | | |
| 一般職層 | G3 | 一般職 | |
| | G2 | | |
| | G1 | | |

●人事評価制度

「高い目標を高く達成した人を高く評価する」という原則に基づき、成果目標・施策目標・目標以外の貢献度を総合的に評価します。評価後にはフィードバック面談を実施し、社員の成長支援と次期目標の設定につなげます。今後は、研修などを通じて評価者・被評価者双方の理解を深め、納得度をさらに高めていくことが課題です。



●コンピテンシー評価

管理職・一般職それぞれに求められるコンピテンシー（行動特性）を設定し、自己評価と上司評価を通じてスキルレベルを可視化しています。この評価制度は、昇格審査や教育訓練の基準として活用され、社員の成長にもつながっています。今後は、より客観的な基準に基づく評価の実施が課題です。

●給与・賞与制度

一般職は能力給（90%）と役割給（10%）で構成され、成果に応じた報酬が支給されます。管理職は年俸制を採用し、基礎年俸・役割年俸・業績年俸の3要素で構成されています。賞与は年2回、評価ポイントと会社業績に基づいて支給されます。今後は、給与と賞与の比率や評価期間の見直しなど、社会動向に沿った柔軟な対応を進め、社員の納得度をより高めていきます。

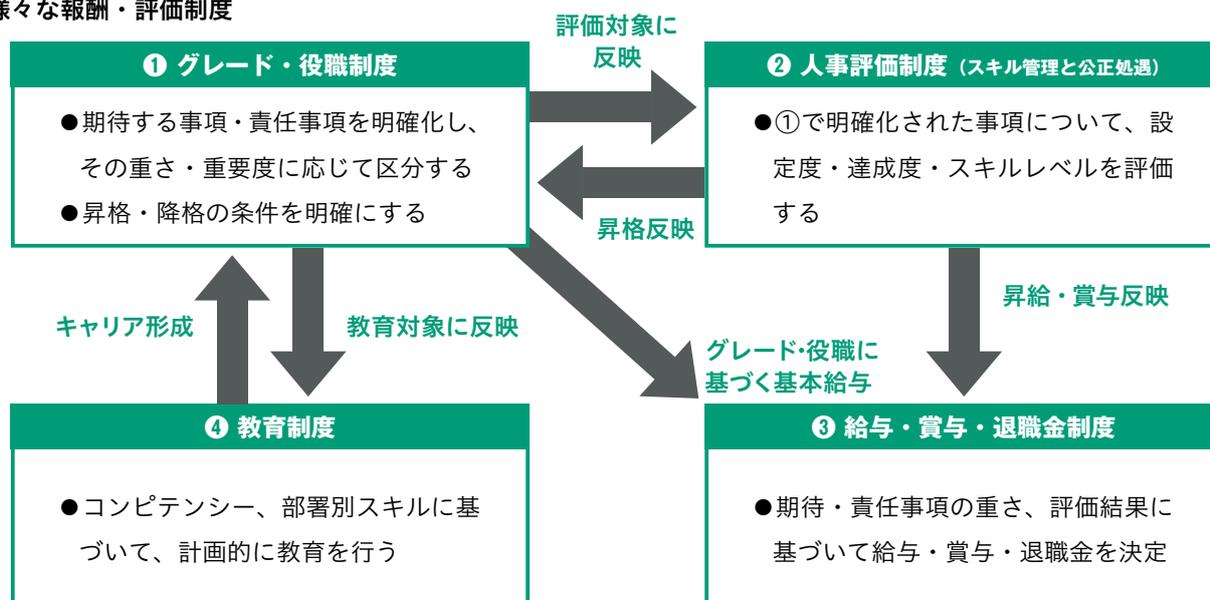
●退職金制度

退職金は勤続年数とグレードに応じたポイント制で算出され、確定給付年金と確定拠出年金により支給されています。この制度は社員の長期的な安心を支えるためのしくみです。今後は、定年延長を見据えた制度設計などを必要に応じて検討していきます。

●教育制度

教育体系を刷新し、各グレードのコンピテンシー要件に基づいて研修を設計しています。昇格要件として階層別教育の受講を必須とし、キャリア形成を制度的に後押ししています。さらに、知識の習得にとどまらず、行動変容につながる実践的な教育を推進しています。今後は、研修効果を見極めながら、内容や設計を柔軟に改善し、より実効性の高い教育体系を目指していきます。

◎様々な報酬・評価制度



褒称制度の概要

ジーシーでは、「なかま」一人ひとりの前向きな姿勢と成長を後押しするため、「褒称制度」を設けています。この制度は、プラス志向の人材育成と、それを支える組織風土の醸成を目的としています。社員の功績や努力を、明確な選考基準に基づいて社内の審査機関が評価し、称えることで、組織全体の活力向上を図っています。

●褒称の種類

褒称は全部で14種類に分類されます。業績、貢献度、技能、継続的な努力、社会的功績、環境への配慮など、様々な観点から褒称しています。日々の業務における地道な努力から、革新的な取り組み、長年の貢献に至るまで、幅広い活躍が正当に評価されるしくみとなっています。

●表彰の具体例

努力賞

誠実な業務姿勢を貫く社員や、営業成績・製品普及・技術認定・外部発表などで成果を挙げた社員を対象としており、若手社員を含む幅広い層の挑戦と成長を後押ししています。

顧客担当アソシエイト賞

顧客との信頼関係構築において模範となる行動を取った社員やチームを表彰し、すべての顧客に対して誠実に向き合う姿勢や細やかな配慮を評価しています。

◎褒称一覧

| 褒称名 |
|-----------------------------------|
| 1 功績賞 |
| 2 特別賞 |
| 3 永年勤続賞 |
| 4 功労賞 |
| 5 発明・特許賞 |
| 6 主要分野シェアNO.1賞 |
| 7 デミング賞本賞授賞GQM ^{*1} 中尾眞賞 |

| 褒称名 |
|------------------------------------|
| 8 GCC Group Best Performance Award |
| 9 トップ診断優秀賞 |
| 10 努力賞 |
| 11 顧客担当アソシエイト賞 |
| 12 スキルマイスター・テクニカルマイスター認定証 |
| 13 環境改善賞 |
| 14 KI ^{*2} 活動関連表彰 |

*1 GQM : GC's Quality Management の略。ジーシーにおけるTQM活動のこと

*2 KI : Kaizen・Innovationの略

会社とともに成長する個人

自律的なキャリアの育成

社員一人ひとりが自己実現を目指しながら、会社の成長にも貢献できる環境づくりは、持続可能な組織運営に不可欠です。ジーシーでは、社員が自らの意思でキャリアを選択できるしくみとして社内公募・社内FA制度などを採用。社員のキャリア形成を支援し、動機づけ要因を高める施策としています。

●社内公募制度

会社が新規プロジェクトや特定部署への人材を社内から募集する「求人型」の制度です。社員は「チャレンジシート」を提出し、自らの意欲と能力をアピールすることで、新たな職務に挑戦することができます。

●社内FA制度

社員が自発的に異動や新規プロジェクトへの参加を申請する「求職型」の制度です。申請理由はキャリアアップに限定され、自己成長に向けた強い意志が求められます。

●自己研修制度

社員が主体的に学び、キャリアの幅を広げるための制度です。最長1年間、業務を離れて自己研鑽に専念できます。例えば、語学留学や専門資格の取得など、将来のキャリア形成に直結する挑戦を支援します。

こうした取り組みを通じて、社員の成長を後押しし、人的資本の価値向上を目指しています。

●留学制度

国内外の大学や研究機関で学ぶ機会を提供し、高度な専門性とグローバルな視野を備えた人材の育成を推進しています。

選抜された社員には学費や渡航費などを会社が支援し、学びに専念できる環境を整備。留学終了後は、得られた知見を社内で活用し、組織全体の知的基盤強化につなげています。

●カムバック制度

結婚・出産・育児、配偶者の転勤、介護などを理由に退職した社員が、再び活躍できるよう「カムバック制度」を設けています。

一定の勤続年数を満たした社員を対象に、希望と適性を踏まえて再雇用を検討。勤務形態や配属は柔軟に決定し、ライフステージに応じた働き方を支援しています。

これにより、多様なキャリアの継続と、経験豊富な人材の活躍機会の拡大を実現しています。

これらの制度は、社員の内発的動機を引き出し、挑戦する風土を醸成することで、「自分のキャリアを自分で育てる」意識を高めます。その結果、社員の成長が会社の成長へとつながる好循環を生み出しています。

今後は、さらに制度の活用者を増やし、グループ会社においても自律的に挑戦できるよう環境を整え、各部署の業務の全社的な周知や、人材データベースを活用した人材の最適配置などに取り組んでいきます。

Column 経験を活かし、未来を育てる働き方 (エルダー制度)

「エルダー制度」は、60歳の定年後も社員が自身の経験とスキルを活かしながら働き続けられる、再雇用のしくみです。エルダー社員は、業務への貢献だけでなく、後進育成への積極的な関わりが要求され、実務全般の指導や知識の継承を通じて、組織力向上に寄与することが期待されています。

年齢を重ねても、自らの役割を見出し、組織に貢献できる環境があることは、働く意欲を継続する大きな要因となります。柔軟な勤務形態や公正な評価制度も整っており、誰もが自分らしいキャリアを描くことが可能です。人生100年時代において、会社とともに成長し続けることのできる働き方の一つとして、ますますその価値が高まっているといえるでしょう。

働きやすい 職場づくり

ジーシーを支える「なかま」の皆さんのライフスタイルや家庭の事情が変わっても、安心して働き続けられるよう柔軟な制度を整えています。社員一人ひとりのキャリアを大切に、長く活躍できる職場づくりを目指しています。



働き方の多様性

有休取得率と限定有給休暇制度

ジーシーにおける有休取得日数は年々増加傾向であり、男性の育休取得率においても増加しています。

なお、通常2年間で失効する未使用の有給休暇については、「限定有給休暇」制度を設け、社員自身や家族の病気・看護・介護など、急を要する特定の状況で利用できるようにしています。本制度では最大40日分まで保有することが可能です。

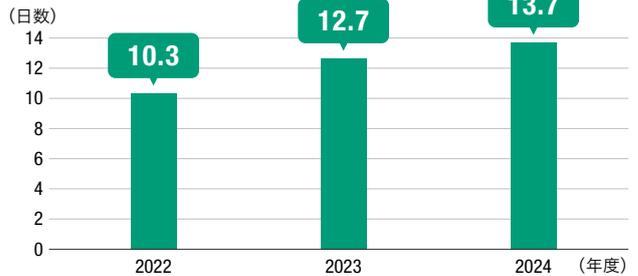
2024年度

男性育休取得率

男性社員の育休取得率は2024年に76.2%を達成しました。復職一時金の受給対象に男性社員も含めることで、男性社員の育休取得を後押ししています。

76.2%

有休取得日数



リフレッシュ休暇制度

ゆとりの創造とリフレッシュを目的とした休暇制度を導入しています。社員が次のステップへ進むための鋭気を養えるよう、原則として連続した休暇取得を推奨することによって、より高いリフレッシュ効果の実現を図っています。休暇取得時には勤続年数に応じて祝金が支給されます。

勤続10年

休暇日数
14日
祝金金額
10万円

勤続20年

休暇日数
21日
祝金金額
20万円

勤続30年

休暇日数
28日
祝金金額
30万円

フレックスタイム制度

ジーシーでは、労働時間を自己管理することで業務効率化を図るため、フレックスタイム制度を採用しています。この制度において、コアタイムは13時から14時までの1時間とし、1日の最低勤務時間を3時間と定めています。社員それぞれの状況や業務内容に合わせて、この制度を適切に運用し、効率的な働き方を実現しています。

在宅勤務制度

全社の生産性の向上を目的とし、加えて働き方改革の推進や災害時などの事業の継続性の向上などのために在宅勤務制度を導入しています。就業場所や業務特性に応じて適切に運用を行い、時間志向から成果志向への意識変革を図るとともに、柔軟で多様な働き方を通じて「なかま」が安心して働き続けられる環境整備を進めています。

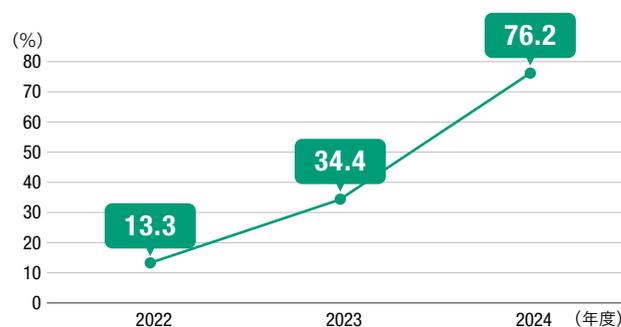
ライフステージに合った働き方

育休取得率と男性育休取得率

ジーシーでは、子どもが満2歳になる前日まで育休を取得できます。男性の育休取得も推進しており、過去3年間で取得対象者が大幅に増加しました。

2022年には、従来の復職一時金制度を見直し、育休取得後の復帰を支援する制度をリニューアルしました。これは、復帰時のグレードに応じて最大90万円を支給するしくみで、早期復職を希望する女性社員を取得期間にかかわらずサポートできるほか、男性社員も通算90日以上以上の育休を取得すれば利用可能です。この制度により、休業制度の積極的な利用が増えています。

■ 男性育休取得率（全国平均46.2%）*



※厚生労働省「令和5年度男性の育児休業等取得率の公表状況調査」報告書

短時間勤務制度

ジーシーでは、小さな子どもを持つ社員を対象に、希望に応じて短時間勤務制度を導入しています。一般的に小学校入学前までを対象とすることが多いですが、ジーシーでは小学校3年生までの子どもがいる社員を対象としています。

子の看護等休暇

ジーシーでは、子どもを持つ社員が、子どもの病気や予防接種による病院の付き添い、入園・卒園式などのイベントに使用できる「子の看護等休暇」を導入しています。対象となる子どもが義務教育を修了するまで利用可能で、有給休暇とも組み合わせながら、希望に応じて1時間単位から取得でき、働き方の選択肢を広げています。

今後も社会環境の変化を注視しながら、介護休暇などの制度についても継続的に見直していきます。

04

ダイバーシティの推進

「多様性こそが組織の成長とイノベーションの源泉である」との考えのもと、真にボーダーレスな職場環境の構築を目指しています。性別、年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、すべての社員が自らの能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組んでいます。



女性活躍推進

女性活躍推進の必要性

社員一人ひとりの個性や能力を伸ばし、新たなイノベーションを生み出すためには、多様性を尊重し、それぞれが持てる力を発揮できる職場環境を整えることが重要だと考えています。これは「女性活躍推進」の視点においても同様です。

ジーシーでは、新卒採用における女性採用比率が48.7%となっており、多様な人材が活躍できるよう、性別にとられない採用活動を進めています。

その一方、正社員の男女比率が7:3であるのに対し、女性管理職比率は2.2%にとどまっています。今後は、女性のキャリア形成やライフステージの変化に応じた働き方、支援体制の強化が必要であると認識しています。

女性活躍推進に向けた取り組み

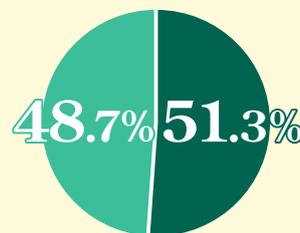
ジーシーは、今後10年で女性管理職比率10%の達成を目指しています。その実現に向け、複数の研修で男女のバランスに配慮した運営を行ってきました。また、社内女性管理職のロールモデルが少ないという課題に対応するため、新任の女性管理職へのサポート施策として、2025年に「社外メンター」を採用しました。

先輩女性管理職がいきいきとマネジメントに取り組む

2025年度入社

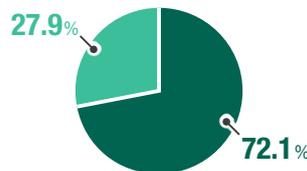
新卒の男女比率

10年前の2015年時点では、新卒の男女比率が男性75.0%、女性25.0%でしたが、現在は男性51.3%、女性48.7%と大きく変化しました。性別にとられない採用活動を行っています。



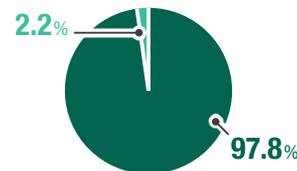
■ 男性 ■ 女性

正社員の男女比率



■ 男性 ■ 女性 ※2025年9月時点

管理職の男女比率



様子から、将来的に「自分も管理職を目指したい」と思う女性社員が増えることを期待しています。

その他にも、産休や育休がキャリアに影響を与えない制度設計の見直しや、昇格選考における上司の思い込みや過度な配慮が引き起こす「アンコンシャスバイアス」の有無を確認する取り組みなど、管理職層を含めた女性活躍推進に対する社内の理解浸透を進めていく方針です。

障がい者雇用促進に向けた取り組み

障がい者雇用の環境整備

障がい者の雇用促進を目的に、2017年に社内に包括支援係を設置しました。“真にボーダーレスな職場環境の構築”を目指して採用活動や職場環境の整備に取り組んでいます。

採用面では、特別支援学校への訪問や、近隣の就労移行支援機関からの見学実習の受け入れ、さらには他企業との情報交換なども積極的に実施しています。

職場環境の整備においては、定期的な面談を通じて困りごとの聞き取りや合理的配慮の確認を行い、可能な範

囲で個々の特性に応じた支援や環境整備を進めています。2023年には社会福祉士の有資格者を社員として採用し、障がい者のサポートを開始しました。その結果、2023年4月～2024年3月に入社した障がい者の離職率[※]は0%となりました。これは、障がい者雇用において達成が難しいとされる「入社1年以降の就労継続」を全員が達成したことを意味します。

※離職率：入社1年以内に退職した者の割合

現状の課題と今後の展望

包括支援係の設置以降、一定の成果は見られるものの、今後の雇用促進に向けてはさらなる課題への対応が求められます。特に、法定雇用率の達成と活躍範囲の拡大が重要なポイントとなります。

現時点では、障がい者雇用に関する法定雇用率の達成が困難な状況にあり、人材を安定的に確保するための採用施策の強化や、支援体制の拡充、職場環境のさらなる改善が課題となっています。

●法定雇用率の未達

現在、法定雇用率を満たしておらず、採用数の拡大および活躍範囲の見直しが求められています。

●活躍範囲の拡大と定着支援

今後は、包括支援係での業務に限定せず、障がいのある社員を社内の重要なマンパワーとして各部署に直接配属し、より多様な業務で活躍してもらうことを目指します。

Column 社外メンターについて

メンターとは、1 on 1の対話セッションを通じて個々の話を深く聞き、知識や経験に基づく助言を行う「人生・キャリアの導き役」のことです。

ジーシーでは、外部の現役女性管理職で、トレーニングを受けた有識者を社外メンターとして迎え、新任女性管理職向けに月1回の面談を実施しています。女性管理職のロールモデルが少ない当社でも経験豊富な外部の方から助言を受けることで、組織の枠を超えた「新しい視点や考え方」を得られることを期待しています。

05

ウェルビーイング



健康経営の基本方針

株式会社ジーシーは、
口腔保健の向上を通じ地球社会に貢献するために、
なかま一人ひとりが、健康で、安心安全に、
いきいきと活躍できる、
明るく活力にあふれた会社の実現を目指します。

健康経営への思い

株式会社ジーシーは、世界中の人々にいつまでも長く、笑顔で元気に過ごしていただけるよう、経営理念「口腔保健の向上を通じ、地球社会に貢献する」のもと、なかま（従業員）一人ひとりが思いを一つにして、健康長寿社会の実現を目指しています。

近年、様々な研究により、口腔の健康が全身の健康とつながっていることが明らかになってきました。口腔の健康維持は、全身の健康維持のためにも欠かせないものとされています。

歯科医療に携わる企業として、私たちは、なかま一人ひとりが口腔を含む全身の健康を最優先に考え、行動するとともに、その重要性を広く発信することで、より多くの方々の健康に寄与できると考えています。

これらを実現するためには、なかま自身の健康が不可欠であると考えています。

なかまが心身ともに健康であることは、一人ひとりの幸福度の向上だけでなく、企業全体の生産性向上や組織の活性化、持続的な成長にもつながると確信しています。

ジーシーで働く多様な人材が、心身ともに健康で、いきいきと活躍できるよう、明るく活力に満ちた企業を目指して健康経営を推進し、グループ一丸となって健康長寿社会の実現に向けて挑戦を続けてまいります。

代表取締役社長執行役員兼COO
篠崎 裕

健康経営

健康経営の主な取り組み

健康経営の主な取り組みは以下の通りです。

●定期健康診断と二次検査受診勧奨

毎年事業所ごとに社内健診や医療機関健診を実施し、定期健康診断全員受診を徹底しています。また、重大な病気の早期発見や自身の健康状態把握のために、二次検査の受診勧奨を徹底しています。

●がん検診

20歳以上の希望者には子宮がんの検診、35歳以上の希望者には胃・大腸・乳房がんの検診を実施しています。受診率向上のため、検査費用の全額補助を行うとともに、健診時に受診の声かけを実施しています。

●人間ドック

40歳、45歳、50歳、55歳、さらに2024年度からは60歳の節目年齢を迎える社員を対象に人間ドックを実施しています。検査費用の全額補助と健診時に受診の声かけを行うことで、受診率100%となっています。

●歯科診療受診支援

「なかま」の口腔健康を支援するため、年1回、歯科診療費用の補助や就業時間内の歯科医院受診を可能としています。

また、各拠点の状況に応じて社内歯科健診機会の

提供や、デンタルカレッジと呼ばれる社内歯科研修を実施し、口腔健康への意識を高める活動を行っています。

さらに、一般の皆様にもお口の健康の大切さを実感していただき、より深い関心を持っていただくことを願い、本社オフィスに歯科情報啓発施設「歯科情報ギャラリー」を設置しています。

●メンタルヘルスセミナー

2018年より、外部の臨床心理士を講師に招き、社内でメンタルヘルスセミナーを開催しています。ストレスチェック結果や職場の状況、時勢を踏まえ、セルフケア研修およびラインケア研修のテーマを選定し、年に1回実施しています。

実施後のアンケートでは、研修満足度が毎年80%以上と高く、「学びたい事や期待と一致しており、普段の業務に活かせる」との回答が多く寄せられています。

各研修は動画コンテンツ化し、国内グループ会社や海外駐在員にも展開することで、毎年セミナーを受講できる環境づくりにも取り組んでいます。

その他、社内講師による新入社員研修や新任管理者研修も行い、メンタルヘルスリテラシーの向上を推進しています。

Check! 健康経営のホームページはこちら!

ジーシーの健康経営 | 株式会社ジーシー

<https://www.gc.dental/japan/company/gc-corporation/health-management>

労働安全の確保

労働安全の徹底

ジーシーでは社員の安全確保を企業活動の根幹と位置づけ、安全管理の徹底に継続的に取り組んでいます。労働災害の未然防止を目的に、リスクアセスメントの実施、安全衛生教育の強化、作業環境の定期点検などを通じて、職場の安全性向上を図っています。

また、現場でのヒヤリ・ハット事例の共有や、改善提案制度の活用により、社員一人ひとりが安全意識を高め、主体的に安全管理に関与できる職場の風土づくりを推進

しています。これらの取り組みは、事故の未然防止にとどまらず、社員の安心感や信頼感を醸成し、企業の持続的成長にも寄与しています。

今後も、法令遵守はもとより、業界標準や社内基準の見直しを通じて、安全管理体制のさらなる強化を図り、すべての社員が安心して働ける職場環境の実現を目指していきます。

災害対策

社員の安全確保を最優先事項とし、災害時における迅速かつ確な対応を可能とする体制づくりを進めています。地震や風水害などの自然災害に備え、対策本部訓練や避難訓練の定期的な実施、緊急連絡網の整備、災害備蓄品の配備など、実効性の高い対策を講じています。

また、BCP（事業継続計画）の観点からは、災害発生時にも業務を継続できるよう、テレワーク環境の整備や

代替拠点の確保、重要業務の優先順位づけなどを行っています。これらの取り組みは、社員の安全と健康を守るだけでなく、企業のレジリエンスを高め、社会的責任を果たすための基盤ともなっています。

今後も、社員の声を反映した災害対策の見直しや、BCPの定期的な更新を通じて、より強固な安全・継続体制の構築を目指していきます。

福利厚生の実

カフェテリアプランの充実

社員の多様化する働き方に対応する本制度は、福利厚生の個別最適化を実現し、満足度やエンゲージメントの向上に寄与しています。また、制度の利用状況や社員の声を踏まえ、メニューの見直しや新サービスの導入を継続的に行うことで、より実効性の高い福利厚生制度の構

築を目指しています。

今後も、社員が安心して働き続けられる環境づくりの一環として、カフェテリアプランをはじめとする福利厚生制度の拡充を通じ、企業の持続的成長を支えていきます。

■ カフェテリアプラン利用率



● カフェテリアプラン

社員に一定のポイントを毎年付与して、そのポイント数の範囲内で、複数の福利厚生メニューから自分自身が必要なものを選択できる方式の福利厚生制度。

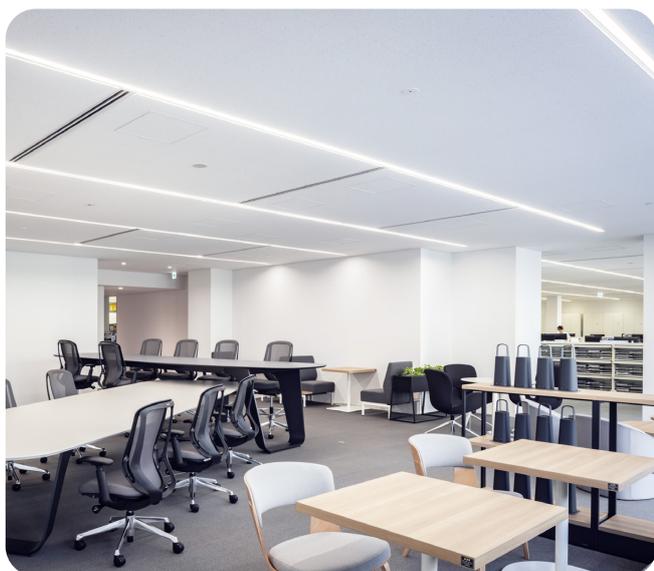
働く場所の継続的改善

社員が快適かつ安心して働ける環境の整備を福利厚生の重要な柱と位置づけ、働く場所の継続的な改善に取り組んでいます。オフィスのレイアウト見直しや設備の更新、照明・空調・音環境の最適化など、身体的・心理的な快適性を高める施策を段階的に実施しています。

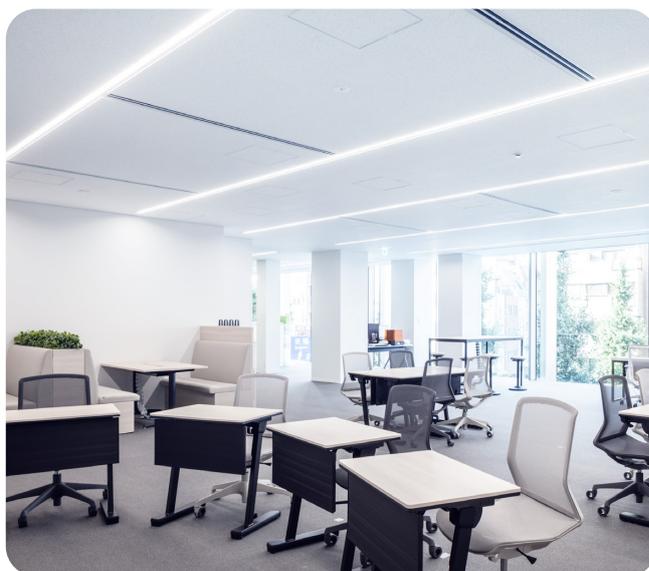
また、働き方改革の一環として、在宅勤務におけるコミュニケーションツールの充実を通じ、場所にとらわれ

ない働き方を支援しています。これにより、社員の生産性向上とワークライフバランスの実現を図るとともに、エンゲージメントの向上にもつなげています。

今後も、社員の声を反映した職場環境の改善を継続し、働きやすさと働きがいの両立を目指した福利厚生施策の強化を進めていきます。



イノベーションを生み出すオフィス空間



人的資本メトリクス

人的資本メトリクスは、人的資本の開示に関する国際規格 ISO 30414の開示ガイダンスを参考にしており、選定にあたっては、社員や将来当社への入社を検討されている皆様などのステークホルダーにとって意思決定に有用な情報である

こと、そして測定可能性・信頼性が担保できることを基準としました。

今後は、ステークホルダーからのフィードバックも踏まえ、開示するメトリクスの質と量を継続的に拡充していく方針です。

| 項目 | 指標 | 内容・計算方法など | 単位 | 年度 | | |
|-------------------|---------------------|--|------|--------|--------|-------|
| | | | | 2024 | 2023 | 2022 |
| 倫理とコンプライアンス | 倫理・コンプラ研修を受けた従業員の割合 | — | % | 11.4 | 13.7 | 4.5 |
| ダイバーシティ | 労働力のダイバーシティ(年齢) | 正社員の平均年齢 | 歳 | 38.8 | 39.1 | 38.8 |
| | 労働力のダイバーシティ(性別) | 直接雇用者の性別(男性) | % | 65.4 | 66.6 | 67.3 |
| | | 直接雇用者の性別(女性) | % | 34.6 | 33.4 | 32.7 |
| 労働力のダイバーシティ(障がい者) | 障がい者の法定雇用率 | % | 1.9 | 1.9 | 1.7 | |
| 組織風土 | エンゲージメント | Gallup社 Q12 [®] による調査 | ポイント | 3.55 | 3.32 | 3.15 |
| | 従業員の定着率 | 100 - 離職率 | % | 94.5 | 94.5 | 93.8 |
| 採用・異動・離職 | 離職率 | $\frac{\text{1年間の離職者数}}{\text{期初従業員}}$ | % | 5.5 | 5.5 | 6.2 |
| | 自己都合離職率 | $\frac{\text{1年間の自己都合離職者数}}{\text{期初従業員}}$ | % | 2.6 | 4.2 | 5.0 |
| スキルと能力 | 人材開発・研修の総費用 | 「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」における教材費、外部講師料、施設利用料を含む | 千円 | 29,540 | 11,598 | 7,966 |
| | 従業員1人当たりの研修受講機会 | 「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」の従業員1人当たりの平均受講回数 | 回 | 15.5 | 25.5 | 14.7 |
| | 従業員1人当たりの研修受講時間 | 「階層別教育」「選抜型教育」「目的別教育」の従業員1人当たりの平均受講時間 | 時間 | 26.9 | 25.1 | 11.6 |
| 労働力 | 総従業員数 | 期初従業員 | 人 | 1,230 | 1,169 | 1,152 |
| | 総従業員数(フルタイム) | 期初従業員(フルタイム) | 人 | 1,145 | 1,079 | 1,059 |
| | 総従業員数(パートタイム) | 期初従業員(パートタイム) | 人 | 69 | 75 | 77 |
| | 欠勤 | 傷病による欠勤・休職者数 | 人 | 30 | 22 | 24 |
| その他項目(有報ルールなど) | 管理職に占める女性従業員の割合 | $\frac{\text{女性管理職数}}{\text{全体の管理職数}}$ | % | 1.4 | 1.6 | 1.6 |
| | 男性従業員の育休取得率 | $\frac{\text{育休などをした男性従業員の数}}{\text{配偶者が出産した男性従業員の数}}$ | % | 76.2 | 34.4 | 13.3 |

人的資本の開示に関する国際規格 ISO 30414の開示ガイダンスを参考にしています。

EDITOR'S NOTE

編集後記

「なかま」が挑戦を重ねるたび、会社も、
そして一人ひとりも確実に成長していく



左から松原、柳澤、赤羽

「GC Human Capital Report 2025」を手にとっていただき、最後までご覧いただきありがとうございました。

このレポートは、「社員一人ひとりの自律的な成長を会社としてどう支えているか」を伝えたいという思いから作成がスタートしました。ジーシーは「なかま」に支えられている会社です。それと同時に会社も「なかま」の自己実現を支えていることを皆さんに知ってもらいたかったのです。

私たち人事部は、ジーシーで働く「なかま」の皆さんが『ジーシーが好き』であること、『前向き、楽しめる、認め合える』こと、『自ら考え、行動できる』ことを大切に考えています。そんな思いからつくられた制度や取り組みがたくさんありますので、読者の皆さんには、それらについて背景や現状とともにお届けしたいと考えました。

このレポートを通じて、「なかま」の皆さんには「自分の成長のためにこんな制度があったんだ」と気づいてもらい、またジーシーで働くことを考えている皆さんには「こんな魅力的な会社があったんだ」「ここなら、自分らしく成長できそう」と感じていただけたらうれしい限りです。そして、未来の「なかま」として、ジーシーとともに成長していきたいと思っただけなら、何よりうれしく思います。

このレポート制作のために自社の取り組みを整理する中で、私たち自身も改めて発見や気づきがあり、自社の魅力を再確認することができました。それと同時に、今後の成長に向けてさらに取り組むべきことについてヒントを得る機会にもなりました。これからも「なかま」の皆さんと一緒に、魅力的な職場環境づくりに取り組んでいきたいと思えます。

最後に、取材や情報提供にご協力いただいた各部署の皆さま、そして制作に関わってくださったすべての方々に、心より感謝申し上げます。





Human Capital Report 2025

株式会社ジーシー 人的資本レポート 2025