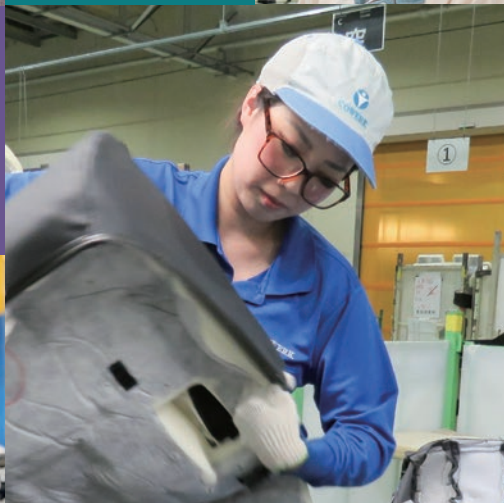
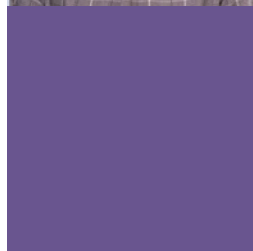
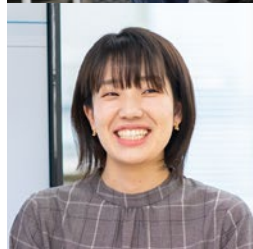


人的資本レポート

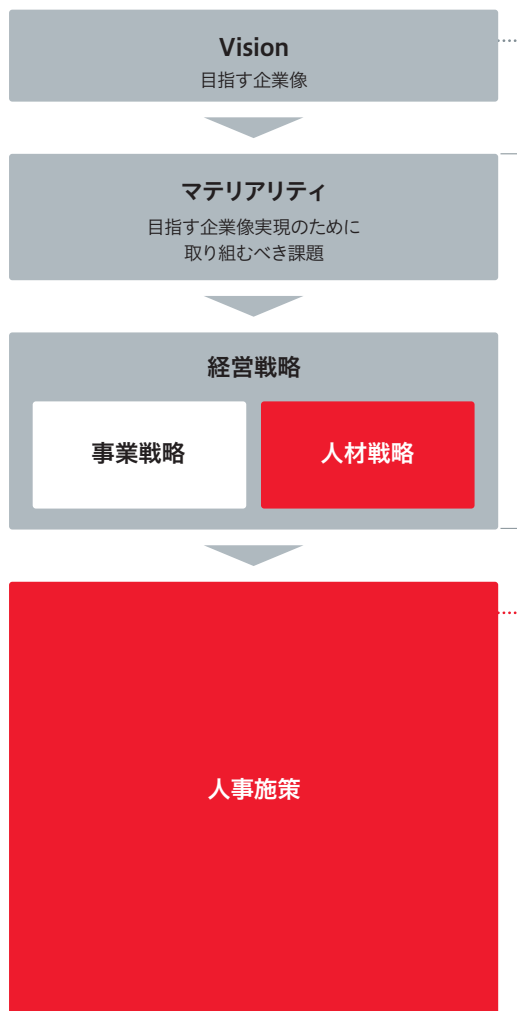
2024

人的資本レポートの目的

当社は、「明日の社会を見据え、世界中のお客さまへ感動を織りなす移動空間の未来を創造する」というVisionのもと、多様な価値観や考え方を持つ社員が協力し合い、ともに成長できる会社を目指しています。さまざまなステークホルダーのみなさまに当社をより理解していただくためには、現行の人材戦略の課題と目標を明確にし、その取り組みを公表することが必要であると考え、本レポートを作成しました。

今後は、報告内容に対する対話やフィードバックを通じて、人的資本の価値を最大限に引き出し、企業価値の向上につなげていきます。

人的資本戦略の全体像



CONTENTS

1	目指す企業像	
	CHRO メッセージ	02
2	マテリアリティ	
	トヨタ紡織グループのマテリアリティ	04
	事業戦略と活躍の領域	
	マテリアリティ達成に向けた事業戦略と人材戦略上のポイント	05
	人材戦略の目指す姿	
	人材戦略のテーマと目指す姿	06
3	人材戦略の各施策と KPI	
	1 必要な人材の明確化	07
	2 優秀な人材の確保	10
	3 成長への支援	13
	4 ダイバーシティ&インクルージョンの浸透	17
	5 働きやすさの追求	20
	6 健康・安全の増進	22
	7 コンプライアンス・倫理の遵守	24
	KPI 一覧	26

報告対象の範囲

本レポートは、日本および世界各地域のトヨタ紡織グループを報告対象としています。取り組みごとに報告範囲は異なります。本レポートでは、以下の表記で報告対象を使い分けています。

トヨタ紡織グループ：日本、米州、中国、アジア・オセアニア、欧州・アフリカ地域

トヨタ紡織：トヨタ紡織(株)

日本地域：トヨタ紡織(株)、日本子会社

本レポートの対象期間

2023年4月1日から2024年3月31日まで。
一部に当該期間外の活動内容を含んでいます。

CHRO メッセージ



**Well-beingの実現を通して、
世界中で「好きだな、トヨタ紡織」
と言われる風土を目指す**

Chief Human Resource
Officer

ふえ た やす ひろ

笛田 泰弘

インテリアスペースクリエイターへと成長するために、 多様な人材がさらに活躍できる会社を目指す

当社は、2004年に豊田紡織、アラコ、タカニチの3社が合併してトヨタ紡織となり、今年で合併20周年を迎えました。合併当時と比較し、当社の連結での売上収益は2.3倍、営業利益は2.2倍に増加し、大きく成長してきました。これからも足場固めを進めるとともに、さらなる成長に向けて経営戦略である「企画提案力・技術開発力」「ものづくり競争力」「販売能力」「経営基盤」の4つの取り組みへの先行投資を加速していきます。

また、当社グループは、2030年目指す姿を「インテリアスペースクリエイターとして快適な移動空間を実現し、製品・顧客の幅を広げながら社会課題の解決に貢献している会社」としています。これを実現するためには、多様なアイデンティティを持つ人材がトヨタ紡織グループに魅力を感じて集まり、自由に意見を出し合い尊重し合うことで、これまでにない新しい価値やアイデアを創出し続けられる環境をつくっていくことが必要です。合併以降の20年間に入社した社員は合併以前から在籍している社員数を上回り、これまで以上の活躍が期待される中、すべての社員が新しい可能性に向けてワクワクしながら挑戦し、活躍できるしくみを構築したいと考えています。

人材戦略を着実に実行し、 人づくりや人材の活躍、組織風土づくりを加速していく

人的資本経営への取り組みを進める第一歩として、2023年度は、「人材戦略の策定」と「その達成度をモニターするKPI」を設定しました。例えば、事業戦略に基づき人材ポートフォリオを策定し、必要な人材が見える化しました。

また、社員の挑戦を後押しするために、TBシェアプロ活動^{*1}やベンチャー企業への人材派遣、社内公募制度などを推進したり多様性を活かし高め合うために、ENRG活動や100人委員会などを推進し、ダイバーシティやインクルージョンの向上、本音で意見が言える職場づくりといった取り組みを継続的に行っています。今後も事業戦略と連動した人材戦略を着実に実行し、人的資本経営のPDCAサイクルを回すことで、人づくりや人材の活躍、組織風土づくりを推進し経営基盤を強化していきます。

すべてのステークホルダーのWell-being実現に向けて

現代の社会では、経済的な豊かさだけでなく、心の豊かさや個々の主観的な幸福感、いわゆる、Well-being^{※2}がより重要視されるようになりました。当社でも、Well-beingの実現に向けて、2024年4月に専門組織（ウェルビーイング推進室）を設置しました。関連部署と連携・分担しながら、人材戦略の7つのテーマとWell-beingの5つの要素（キャリア、人間関係、経済的、心身、地域社会）を切り口に、これらのWell-beingの実現に向けた施策を実施しています（下図参照）。2024年度から刷新したEXサーベイ^{※3}を通じて施策の改善を加速させていきます。

これらの戦略の目指すところは社員の幸せ、お客さまの幸せ、すべてのステークホルダーのWell-beingの実現です。社員一人ひとりがありたい姿を実現するために、自分のWell-beingを知り、今できること、未来のためにやりたいことなど主体的に考え行動していく会社にしていきます。

より多くの人をひきつけ共感される会社を目指して

豊田佐吉の創業の精神である「世のため 人のため」をこれからも受け継ぎ、より多くの人をひきつけ共感される会社でありたいと考えています。近年、少子高齢化や人材の流動性の高まり、生成AIによる業務効率化など、人材を取り巻く環境の変化はさらに加速しています。また、BEV^{※4}やMaaS^{※5}の進展にともなう自動車市場の変化やユーザーニーズの多様化などにより、快適な車室空間へのお客さまからの期待が一層高まりつつあります。この機会を的確に捉えるために、ものづくり競争力を磨き続けることに加え、お客さまへの提供価値の向上や顧客の拡大を図り、車室空間全体を企画・提案できるインテリアスペースクリエイターとしての成長が求められます。

また、2024年度は合併20周年を迎えた大きな節目の年です。私たちのありたい姿の実現に向け、人的資本経営のサイクルを確立しレベルアップすることにより、すべての社員、その家族、さらにはお客さまのWell-beingの実現につなげたいと考えています。

今日より明日が良くなるよう、自分以外の誰かのためにという想いを持って努力をしていくとともに、世界中で「好きな、トヨタ紡織」と言っていたける風土へと変革を進めていきます。

Well-beingの説明図

主観的Well-beingを測定する要素		必要な人材の明確化	優秀な人材の確保	成長への支援	D&Iの浸透	働きやすさの追求	健康・安全の増進	コンプライアンス・倫理の遵守
キャリアのWell-being	仕事だけでなく、自分の人生のキャリアに幸せを感じる	●	●	●				
人間関係のWell-being	心地よい信頼と愛情でつながる良好な人間関係を築いている				●	●	●	
経済的なWell-being	資産の収支を管理できており、経済的に安定している			●		●		
心身のWell-being	心身ともに健康で、日常的な活動に対する十分なエネルギーがある					●	●	
地域社会でのWell-being	地域社会のコミュニティーと適切な関わり合いがある				●	●		●

KPIでの
進捗確認

- 人的資本KPI
- EXサーベイ

※ Well-beingの5つの要素は、ギャラップ社の提唱する内容を参考にしています。

※1 地域の中小企業・団体の事業推進・経営革新プロジェクトに期間限定で取り組む、越境学習をベースとした実践型人材育成プログラム

※2 個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること

※3 Employee Experienceサーベイ（社員の満足度などを測る調査）

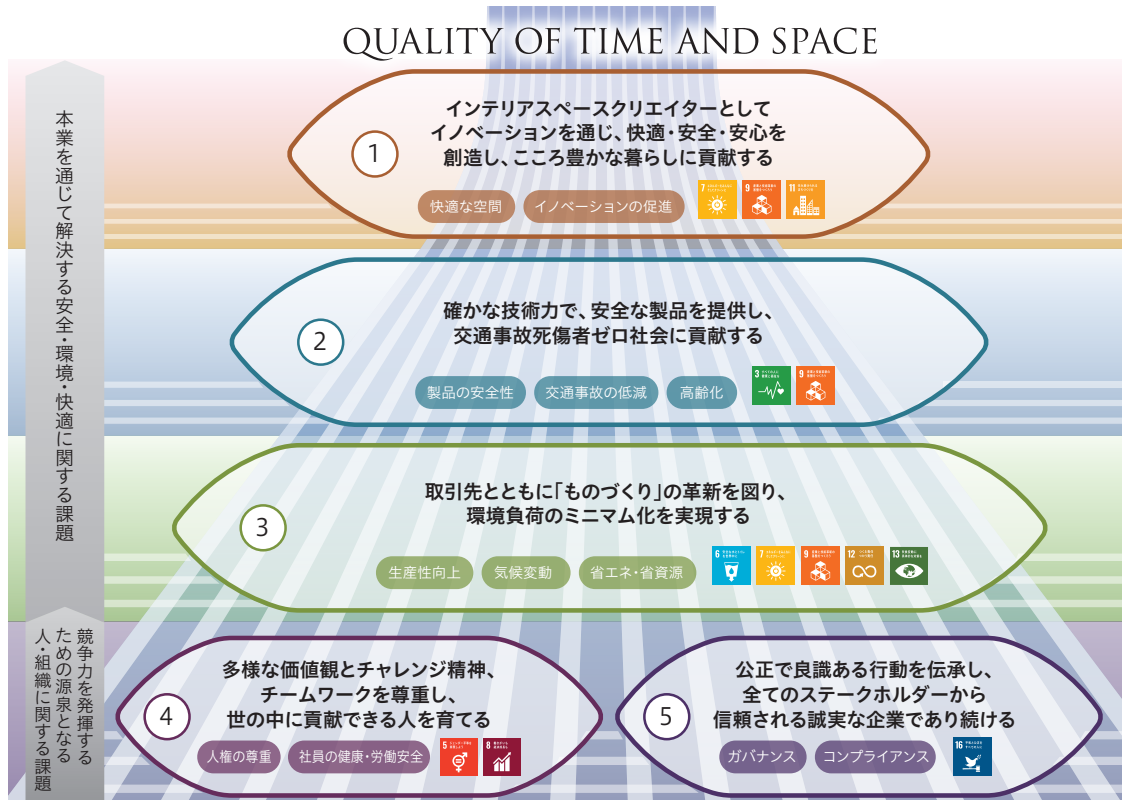
※4 Battery Electric Vehicle電気自動車

※5 Mobility as a Serviceマイカー以外のすべての交通手段によるモビリティ（移動）を1つのサービスとしてとらえ、シームレスにつなぐ、新たな「移動」の概念

トヨタ紡織グループのマテリアリティ

2020年7月に、さまざまな社会課題の中から本業を通じて優先的に取り組む重要課題を特定し、それらを解決する姿として、5つのマテリアリティを定めました。図は、経糸で社会を表し、緯糸で当社グループを表しています。

5つのマテリアリティを経糸の間に緯糸を通す「杼(シャトル)」に表し、Visionの達成と、本業を通じて持続可能な社会の実現を当社グループが織りなす姿として表現しました。



マテリアリティ達成に向けた事業戦略と人材戦略上のポイント

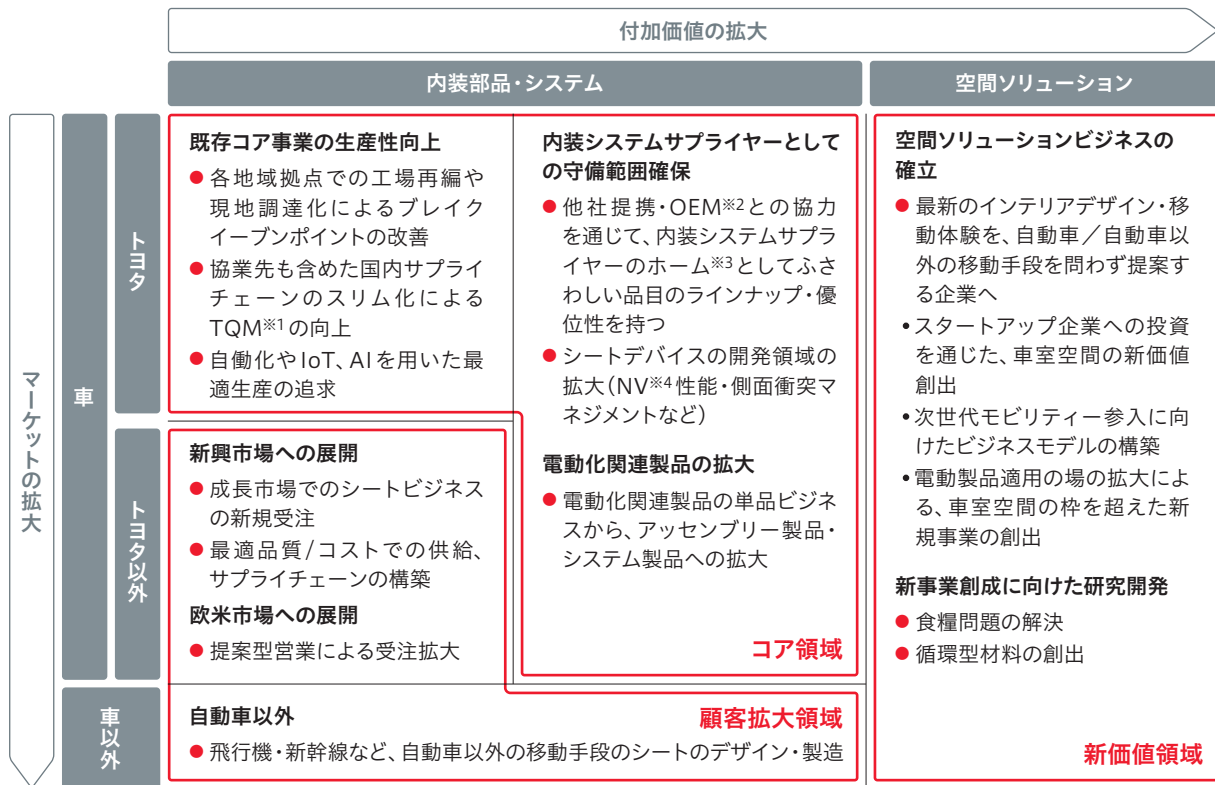
事業戦略と人材戦略

当社は自動車の内装における知識と技術を基盤に、次世代のモビリティに対応した価値を提供し、お客さまの要望にマッチした移動サービスを提供できる立ち位置にいます。この強みを活かし、将来を見据えたモビリティサービスの提供に焦点を当て、市場の変化に柔軟に対応していきます。

さらに、グローバルだけでなく、飛行機・新幹線など、自動車以外の多岐にわたるマーケットにおいても新しい価値を提案し、実現する可能性を有しています。

この可能性を引き出して、事業戦略を実現するには、付加価値とマーケット両面でのケイパビリティ向上が重要であると考え、注力したい3つの領域を「活躍の領域」と定義しました。人材戦略として、それぞれに必要な活躍人材の獲得に向けて、取り組みを行っていきます。

活躍の3領域



コア領域	ものづくりの品質向上と、DX化の推進により効率化を図り、競争力を強化していきます。 定義 高品質な製品をつくり出し、高度な技術力を活用して製品の種類や機能を広げていく領域 必要な人材 ● 電子制御や情報技術分野の強化ができる人材 ● DXを活用し業務の進め方を抜本的に改革する人材 ● ハード・ソフト両面に精通した保全人材 ● 高い縫製技術を持つ人材
顧客拡大領域	ものづくりの品質向上と、DX化の推進により効率化を図り、競争力を強化していきます。 定義 成長市場への製品の拡販と効率的なサプライチェーンを構築し、世界中に、また自動車以外の分野への展開を促進する領域(ブランド・地域・異業種への広がり) 必要な人材 ● グローバルでのローカル幹部人材 ● グローバルでの企画交渉力を持つ人材 ● 経営戦略を考える異業種人材 ● 新たな市場開拓や顧客拡大を担うマーケティング人材
新価値領域	革新的なアプローチにより提供価値を拡大し、新たな事業領域を開拓していきます。 定義 新たなモビリティと未来の空間に対応するためのプロジェクトを展開し、CASE※5とMaaS市場に先駆的な提案と、新事業創成に向けた研究開発を行う領域 必要な人材 ● 先進技術の融合とトレンドの洞察で新価値を創造できる人材 ● 感性工学や人間工学などの専門領域をもとに空間設計ができる人材 ● 将来を見据えた思考力と行動力を持つ人材 ● 世の中の社会課題を解決し、こころ豊かな社会へ貢献できる人材

※1 Total Quality Management: 総合的品質管理

柔軟で強靱な企業体質を保つため、基本理念の「全員参加」「お客さま第一」「絶え間ない改善」に基づき、「人」「組織」「プロセス」の能力を高め、業務品質向上を図る

※2 Original Equipment Manufacturer: 完成車メーカー

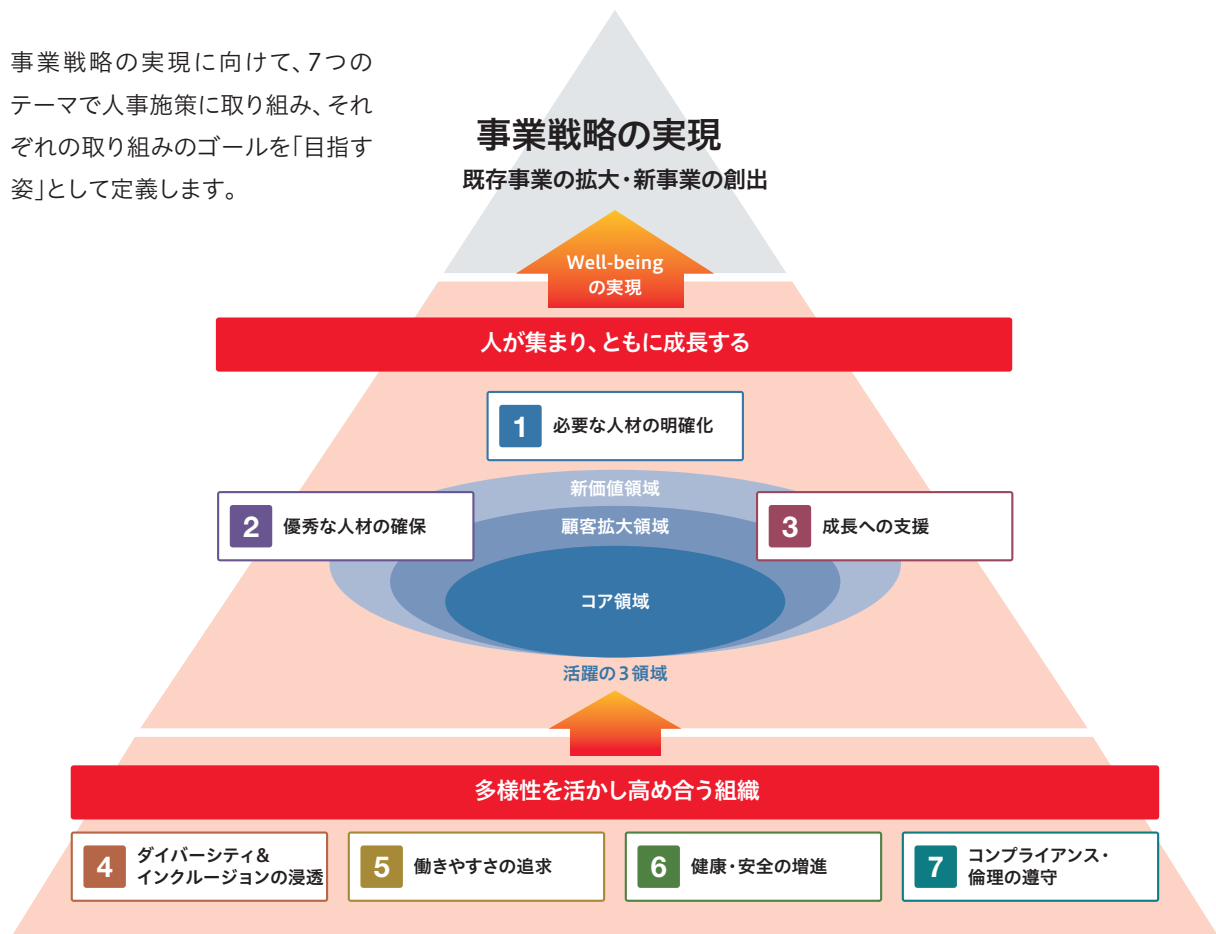
※3 現地現物で自分たちで付加価値をつけることができ、競合と比較しても競争力で勝っている事業や地域のこと

※4 Noise and Vibration: 騒音・振動

※5 Connected, Autonomous, Shared, Electric: コネクティッド・自動運転・シェアリング・電動化

人材戦略のテーマと目指す姿

事業戦略の実現に向けて、7つのテーマで人事施策に取り組み、それぞれの取り組みのゴールを「目指す姿」として定義します。



人材戦略

1	必要な人材の明確化	人材ポートフォリオに基づく採用・育成と、人材の活躍状況をモニタリングするしくみを構築し、「活躍の3領域」における必要な人材の適時かつ効率的な確保を目指す
2	優秀な人材の確保	インテリアスペースクリエイターの実現・グローバル拡大に向けて、活躍の領域に必要な人材の採用競争力を強化する
3	成長への支援	未来につながるイノベーションの探求の観点から、専門家としての深い知識と幅広い業界や事業展望を理解することで、柔軟性や創造性をもたらし、組織全体の成長に貢献する人材の育成を目指す
4	ダイバーシティ&インクルージョンの浸透	多様なバックグラウンド・価値観を持つ人材が、互いの違いを尊重し、活かすことで、新たな価値を創造できる組織を目指す
5	働きやすさの追求	柔軟で効率的かつ創造的なワークルールの整備と風通しのよい職場づくりを通じて、新たな挑戦を促進し、社員が明るく楽しく働くことのできる環境を構築する
6	健康・安全の増進	「社員の健康と安全はすべてに優先する」という信念のもと、健康経営および安全衛生マネジメントを推進し、社員が心身ともに健康で安心して働ける環境を実現する
7	コンプライアンス・倫理の遵守	コンプライアンスの遵守や人権尊重への取り組み、リスクマネジメントを実施することで、継続的な組織運営と信頼できる環境を目指す

1 必要な人材の明確化

人材ポートフォリオに基づく採用・育成と、 人材の活躍状況をモニタリングするしくみを構築し、 「活躍の3領域」における必要な人材の適時かつ効率的な確保を目指す

当社では、中期的な市場の変化や技術の進展、競合の動向を分析し、必要な人材の質・量を明確にした上で、人材ポートフォリオを策定しています。定期的に計画の進行状況の把握と見直しを行い、採用・育成施策につなげることで、迅速かつ適切な人材確保を実現します。

さらに、確保した人材の活躍状況についても、具体的なKPIや評価基準を設け、適応力や成果を継続的にモニタリングできるしくみの構築を進めています。

また、日本以外の国の拠点長・統括会社のローカル化を推進し、派遣中のコーディネーター（日本人非ライン長）ポストを適正化し、帰任者が新領域へシフトする取り組みも進めています。これらの取り組みを通じて全社で最適な人材活用を実施し、組織全体のパフォーマンス向上に貢献します。

〈重点施策〉

人材ポートフォリオの策定

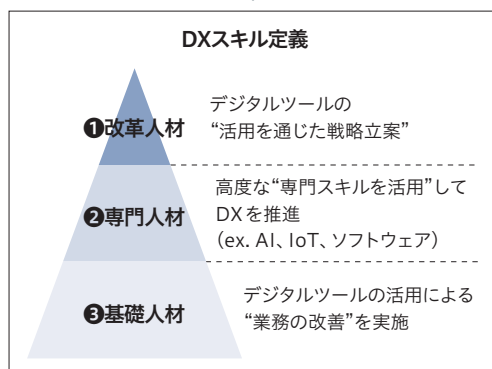
事業戦略に沿った人事施策の推進に向け、人材の質と量の把握、および将来的な人材不足やスキルギャップを防ぐことを目的に人材ポートフォリオを策定しました。

2023年度は、2030年に向けて必要な専門スキル別に、必要人数と現在のスキル保有者数を見える化するために、全社員の専門スキルの保有状況を調査しました。その結果、将来においてDX系スキルなど一部のスキルについて、人材が不足する可能性があることが分かったため、人材確保に向けた取り組みを立案、推進しています。

今後は、適性検査などで人員構成を見える化し、各組織へフィードバックを実施した後、スキル別人材タイプ別に必要数を達成するためのアクションプランを各組織で策定し人材育成につなげていきます。

2030年に向けて、特に確保が必要なスキル

DXスキル	- AI技術 - ソフトウェア技術 - IoT技術
-------	---



採用・育成・配置を通じた、DXスキル保有者の確保策（今後の方向性）

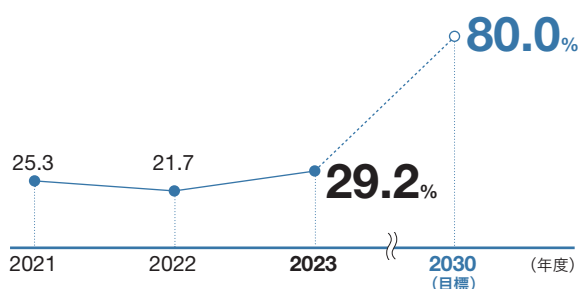
	人材確保策	育成方法
① 改革人材	外部支援 研修	- 外部からの支援を要請（例：業務委託） - 将来の幹部候補にリーダースキルとともにDXスキルを教育
② 専門人材	育成異動（公募） 新卒専技DX専門採用	- 業務改革専任組織に配置し出身部署の実務をテーマにDX化を推進 - 配置後一定期間は育成プログラムに参加しスキルを習得 - 適性がある人材を専門コース採用し必要部署に配置 - 入社後一定期間は育成プログラムに参加しスキルを習得
③ 基礎人材	社内応援	DX化の困りごとに対し、他部門の有識者や経験者が支援

海外事業体のローカル化推進と新領域へのリソースシフト

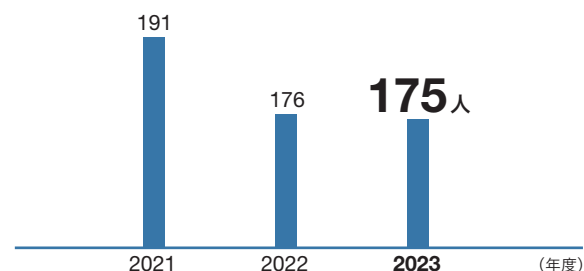
日本本社から海外事業体へ、ローカルスタッフの育成、日本本社との連携強化を主なミッションとして、ライン長とは別に約200人のコーディネーターを派遣しています。

2030年の中期経営計画実現に向けて、海外事業をよりリーンな体制で運営し、新事業領域へのリソースシフトを図るべく、海外拠点長・統括会社機能長ポストのローカル化、コーディネーター数の適正化を推進しています。ローカル化については、2030年目標(80%)を掲げ、その実現に向けたサクセッションプランの策定・育成の促進に取り組んでいます。

海外拠点長などのポストに占める現地社員の割合(%)



コーディネーター(日本人非ライン長)人数(人)



INTERVIEW WITH TB MEMBER

「One TB」で多様な人材の力を引き出し強いリーダーを育てる



トヨタ紡織アメリカ
Executive Vice President

テッド シェイファー

Ted Schafer

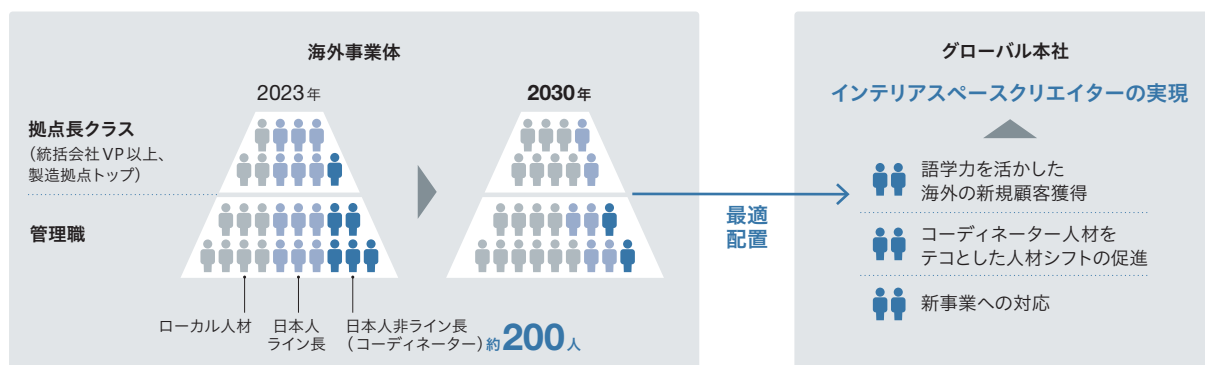
私は2016年から2019年の間、日本本社(TBJ)のシートの開発を統括する部署に赴任していました。そこでは、トヨタ紡織アメリカ(TBA)の開発部門を代表して、北米で生産されている車種が、TBJや他社での開発の初期段階で、お客さまである自動車メーカーとともに、どのように開発を進めていくかを実際に経験して学びました。赴任期間中、これらのプロジェクトに関わるTBJのすべての部署や、お客さまとコミュニケーションを取ることで、関係を強化することができました。

日本で最も苦労したのは、日本のトヨタ紡織の社内やお客さまとの間で、何度も繰り返されるさまざまな階層での「意思決定」のプロセスでした。商品開発に効果的に貢献するためには、欧米のビジネスとは異なる日本特有の慣習をしっかりと理解し、適応していくことが重要であると感じました。

現在は、TBAの上級副社長として、米州地域全体の製品開発に関わる部門のトップを務めています。TBJでの学び、気づき、そして日本で築いた人脈によって、TBJの幹部とよりスムーズにコミュニケーションが取れるようになり、現在の仕事に大いに役立っています。

私たちは、競争力のあるサプライヤーとなるために、「One TB」、つまり一つのチームとして、各国、各拠点の多様な人材の力を引き出す必要があります。そして、ICT※制度などを推進し、すべての地域においてTB Wayを理解した強いリーダーを育て、彼ら/彼女らを「一海外拠点のメンバー」ではなく「TBの仲間」として、信じて任せていくことが2030年の目標達成につながると考えています。

※ ICT: Intra Company Transferee

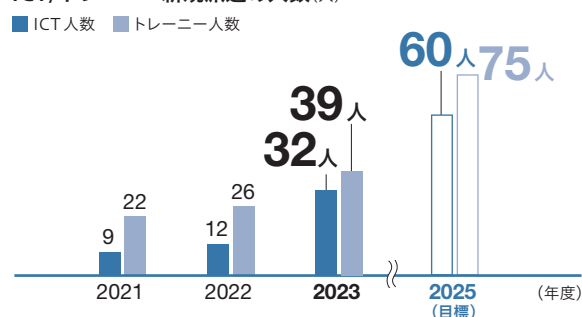


日本本社のグローバル化推進

海外事業をよりリーンの体制で運営するためには、海外事業体のローカル化だけでなく日本本社のグローバル化を推進することが必要です。そのため、海外事業体のローカルスタッフを日本本社へ派遣する「ICT制度」、日本本社の若手人材を海外事業体へ派遣する「トレーニー制度」を活用し、国を越えた人材交流を積極的に行っています。これらを通じ、国・拠点を越えたコミュニケーションをより円滑にするとともに、互いの立場・役割の理解を深め、グローバル最適での事業推進を目指しています。

2020年度から2022年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で派遣に制約がありましたが、2023年度より再開しています。

ICT/トレーニー新規派遣の人数(人)



INTERVIEW WITH TB MEMBER

多様な人材とのコミュニケーションを通して毎日「楽しく」活躍



生産管理部

ナタリア トカルチック

Natalia Tokarczyk

トヨタ紡織ヨーロッパ(TBEU)での経験を通じて、トヨタ紡織全体の仕事をより深く知りたいと考え日本本社(TBJ)で経験が積めるICT制度に応募しました。2023年7月から生産管理部に勤務し、担当工場の生産性能率実績の分析や生産日報の作成、全社生産会議のサポートを担当しています。

しばらくの間、日本語を使う機会が少なかったため、特に専門用語が理解できず、最初はTBJの環境に慣れるのに苦労しました。また、TBEUと比べてTBJの職場は静かであることに驚きました。TBJのグローバル化には、ちょっとした会話も含めたコミュニケーションの充実が重要だと感じています。TBEUでは社内公用語が英語ですが、英語スキルだけでなく、TBJのメンバーが英語や各国の言葉を学び、ICTメンバーも日本語を学ぶ。その覚えた言葉で少しずつコミュニケーションをとることで、相手を思いやる気持ちや理解する気持ちが生まれ、多様な人材が混ざり合い活躍できる職場風土が構築できる、そして何よりも「毎日楽しく過ごせる!」と考えています。

私もいろいろな人と話し国内外のネットワークを広げ、これからも楽しく交流しながらスキルの向上や知識をより深めていきたいと思っています。

2 優秀な人材の確保

インテリアスペースクリエイターの実現・グローバルへの拡大に向けて、活躍の領域に必要な人材の採用競争力を強化する

競争が激化する市場で、当社がインテリアスペースクリエイターとして活躍するには、優秀な人材の確保が鍵となります。活躍の3領域に必要なスキルや経験を具体的に明示し、それにマッチする優秀な人材を積極的に迎え入れることで、事業戦略の実現につなげていきます。

採用のターゲット層も、日本国内だけでなく人口増加が見込まれるグローバル市場にも広げ、地域の文化やニーズに合わせた多様なバックグラウンドを持つ人材を獲得していきます。

また、採用活動には多くの社員が関わっています。社員自らの言葉で当社の魅力や未来を語り広めることで、その志に共感する人材が集うよう、そして、会社側・入社希望者側、双方のミスマッチがなくなるよう活動しています。

入社後も、入社者と人事担当者の個別面談や上司・先輩への研修を通して、職場での円滑なコミュニケーションが進むよう丁寧にフォローを行っています。

〈重点施策〉

事務・技術職 新卒採用の拡大

● インターンシップの開催

夏期に1～3週間のインターンシップを開催しています。このプログラムは、就職活動を始める前の学生の方に、当社の実際の業務を経験してもらうことを目的としており、参加者が自身の興味や適性を確認し将来のキャリアイメージを具体的に描く手助けとなることを目指しています。2023年度は62テーマで実施した結果、参加者の満足度は、9.5点(10点満点)で、「自分の本当にやりたいことを見つけることができた」という声をもらうことができました。インターンシップを通じ、優秀な人材との早期接触や企業文化に適應する人材を確保することで、人材戦略や事業戦略の実現に貢献しています。

● 採用イベントの開催

通年でセミナーやオープンカンパニー、オンラインライブなど多くの採用イベントを開催し、学生の方にできるだけ多くの先輩社員との交流の機会を設け、当社におけるキャリアを具体的にイメージしてもらうように努めています。さらに、自己分析や自己理解の機会も提供し、参加者が自身の強みや興味を深く理解し、将来目指したいキャリアを明確にする手助けを行います。

● 新入社員の定着向上

新社員一人ひとりに、職場先輩をつけ、OJTサポートを行っています。具体的には、定期的な面談や成果の発表会を通じて、新入社員の成長を支援します。さらに、月に1回、新入社員の心理状態や上司からの評価をアンケートで確認することで、必要に応じて適切なサポートを提供しています。



2024年4月1日 入社式

事務・技術職 キャリア採用の拡大

● 外国籍者や障がい者の積極採用

ダイバーシティの観点から、外国籍者や障がい者を積極採用しています。2023年度は、両者ともにインターンシップの機会を提供し、外国籍者14人に対して2ヶ月半の職場実習、障がい者14人に対して1 DAYイベントを行いました。実際の業務を経験するプログラムを通じて、採用候補者と職場の双方が互いに理解を深め納得したうえでの採用に努めています。

● リファラル採用(社員紹介採用)

より効果的で迅速な採用プロセスを実現するため、社員からの紹介を通じて優秀な人材を見つける活動を積極的に奨励しています。制度開始の2023年度は2人を採用、2024年度にはさらに拡大しています。

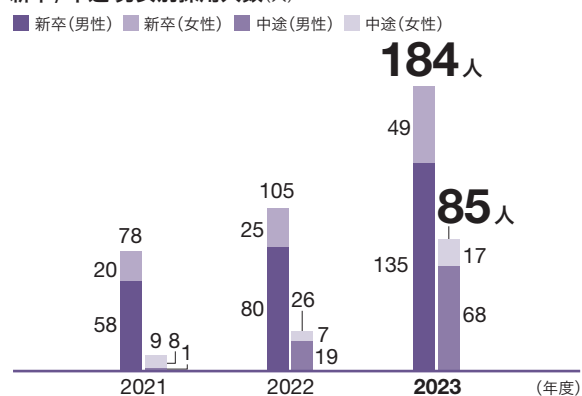
● アルムナイ採用(元社員再雇用)

過去に当社で働いていた社員を再び迎え入れることで、すでに当社の文化や業務に精通した人材を確保し、即戦力として活躍してもらうことを目指しています。2023年度は1人採用しました。

今後は、退職者との関係を維持するためにプラットフォームを構築し、定期的に情報を発信・交流していく予定です。

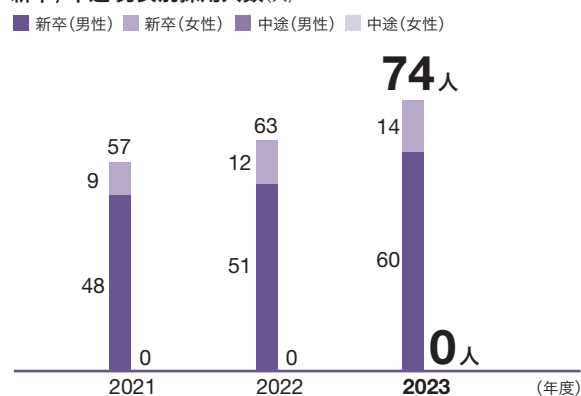
事務・技術職

新卒/中途 男女別採用人数(人)

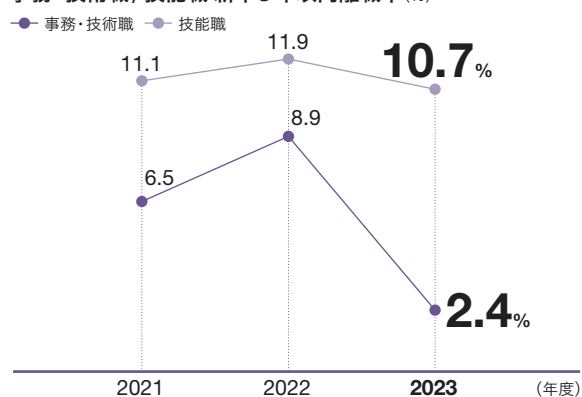


技能職

新卒/中途 男女別採用人数(人)



事務・技術職/技能職 新卒3年以内離職率(%)



〈ご参考〉

■新規学卒就職者の3年以内離職率

- 新規大卒就職者: 34.9%
- 新規高卒就職者: 38.4%

■製造業の新規学卒就職者の3年以内離職率

- 新規大卒就職者: 20.6%
- 新規高卒就職者: 28.8%

出所: 厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者の状況)」

INTERVIEW WITH TB MEMBERS

夏インターンシップで描けた将来のキャリアイメージ



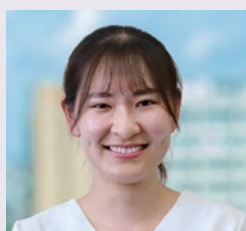
内外装先行開発部
よこや ゆうな

横谷 優奈

募集テーマにあった、バイオミメティクス※1に興味を持ち、インターンシップに参加しました。このインターンシップを通して、バイオ技術を使った製品開発がおもしろそうだと感じたこと、また入社後のイメージをしっかりと持つことができたことが入社を決め手となりました。

現在は、主に技術ロードマップ※2を実現するために必要なアイテムの創出、開発の優先順位付け、および協業先への提案活動や大学との共同研究などの業務を担当しています。不明な点は職場先輩にすぐに確認する、また視野を広げるために上司が出席する会議に同席するなど、自ら積極的に学ぶ姿勢を大切にしています。

今後、さまざまな経験を積み、その経験をもとに自分の意見をしっかりとと言えるようになりたいと考えており、まず2024年度はトヨタ紡織技術会での発表に挑戦したいと思っています。



内外装先行開発部
かつろ さえ

勝呂 紗衣

大学院の研究テーマがLEDであったこと、また東京モーターショー※3で内装イルミネーションに興味を持ったことから、イルミネーション関係のテーマに応募しました。インターン生の気持ちに寄り添って悩みを理解してくれる社員が多く、人柄のよさを強く感じた点、またライフスタイルに応じてキャリアを積んでいける職場環境が整っている点に魅力を感じ、当社への入社を決めました。

現在は、イルミネーションなど内外装関係の先行開発の業務に携わっています。技術展に携わった際には、自分が制作に関わったアイテムが形となって展示されているのを見て、仕事に対するやりがいを感じました。将来は今この世にはないアイテムを、自分のアイデアで製品化してみたいです。

※1 生物の特長を模倣し、モノづくりに応用する技術

※2 2030年に向けて、技術分野における将来提供したい価値、必要になる技術などを時系列で戦略的に示した当社の指針

※3 現JAPAN MOBILITY SHOW

3 成長への支援

**未来につながるイノベーションの探求の観点から、
専門家としての深い知識と幅広い業界や事業展望を理解することで、
柔軟性や創造性をもたらし、組織全体の成長に貢献する人材の育成を
目指す**

多様な価値観とチャレンジ精神、チームワークを尊重し世の中に貢献できる人が育つよう人材育成・登用の基本的な考え方として、経営理念に基づいた「TB Way コンピテンシー（求める人材像、職能基準）」を策定しました。「戦略立案」「実行貫徹」「人材・組織力向上」「人間力」の4つの観点で、バランスよく能力を発揮できる人材の育成と登用をグローバルに行っています。

活躍の3領域それぞれで活躍できる人材の育成のため、幹部人材・経営者層の育成、自身の専門分野を超えた教育やキャリア機会の提供、デジタル人材の育成を行っています。特に、コア領域では技能や技術力の強化、顧客拡大領域ではグローバル対応力の強化を図ります。新価値領域では先駆的な提案を行うために必要な各分野のエキスパートや、新たなビジネスモデルを構築するための幹部人材・経営者層の育成にも力を入れています。各自の専門性を基盤にしながらも、幅広い領域に目を向け、変化する事業環境に適応するための新たな洞察を持つ人材を育成しています。また、一人ひとりがキャリアを主体的に考えられるような仕掛けや挑戦を後押しする制度を拡充し、成長への支援を促進していきます。

〈重点施策〉

人材育成の推進

社員一人ひとりが主体的なキャリア形成をするための成長支援のプロセスとして、職場のOJT活動や人材育成サイクルをベースに組織で人材を育成するしくみを整備しています。また、一人ひとりが“キャリア”を考えるためのキャリア開発、挑戦の機会、それぞれの資格での能力向上のためのOFF-JT研修を通じて、成長の支援をしています。さらに、経営幹部後継者の育成として、後継者育成委員会で候補者を議論し、育成プログラムで経営者として必要なスキルや能力の向上を図っています。

● Next100の選定

将来の経営人材の計画的な育成を目的とした取り組みです。トヨタ紡織グループの将来を担う人材100人を、若手、女性、外国人を中心に選拔し、グローバル幹部教育プログラムの受講や、人材育成・最適配置の観点でGSC※1やRSC※2においてグループ企業・部門を超えた議論を行うなどの取り組みを行っています。

※1 GSC: Global Succession Committee ※2 RSC: Regional Succession Committee

● グローバル幹部教育プログラムの実施（GEDP、GLDP、CDP）

将来のトヨタ紡織をリードできる次世代経営幹部候補を育成することを目的に、GEDP※3、GLDP※4を実施。2023年度は45人が参加しました。

2024年度からはNext100の人材を対象に「好きだな、トヨタ紡織」を実現するリーダーを育成することを目的に、自分の意思を言葉にして、仲間を作り、形にしていく体験をするCDP※5を実施していきます。

※3 GEDP: Global Executives Development Program ※4 GLDP: Global Leaders Development Program ※5 CDP: Creators Development Program

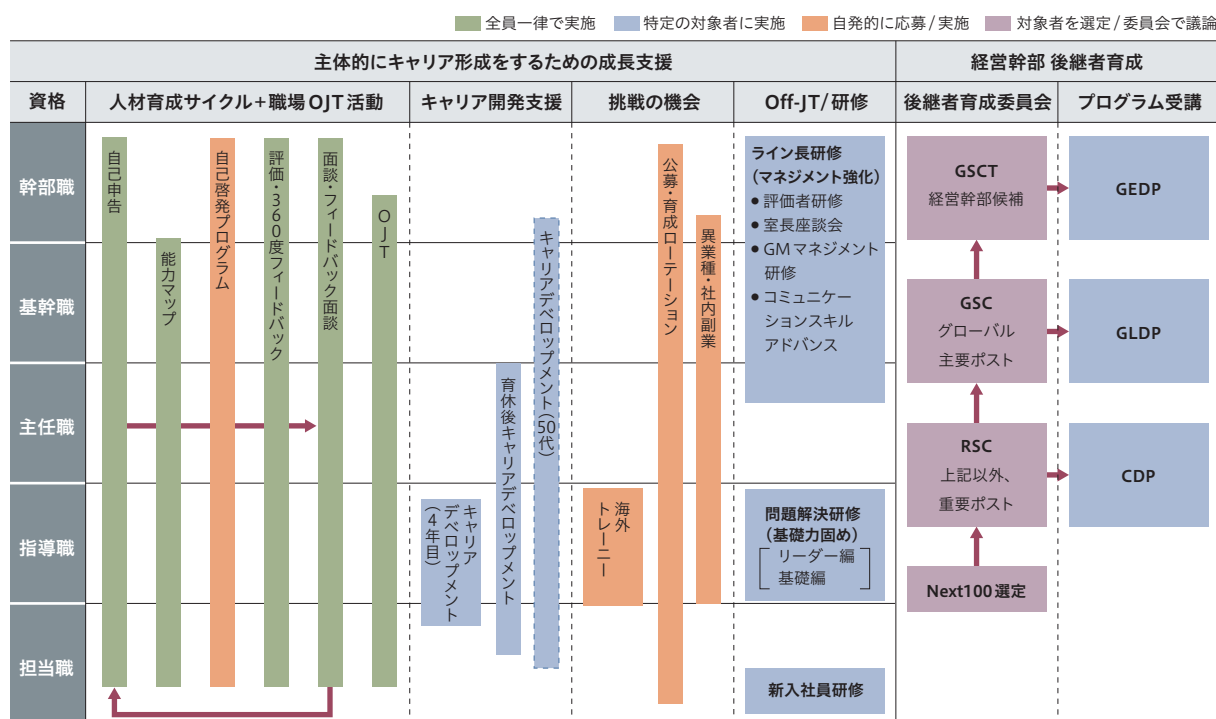
● 幹部人材・将来の経営者層の育成（GSCT、GSC、RSC）

経営トップ・執行役員クラスが後継者育成について議論する場を設けています。対象層ごとに、役員の後継についてはGSCT※6で、海外拠点長・統括会社機能長の後継についてはGSCで、その他重要ポストの後継についてはRSCで、毎年継続的な議論を行っています。

※6 GSCT: Global Succession Committee by Top Executives

● 360度フィードバックの実施

社員一人ひとりの気づき・行動変容を通じた成長を促進し、より風通しのよい職場づくりを実現すべく取り組んでいます。上司・部下・同僚・他部署など多方向から、自身の職務行動がどう見られているか、年1回フィードバックする機会を設けています。管理職層を対象に実施してきましたが、2024年度からは係長クラスまで対象を拡大し計3300人に対し実施しています。



世の中に貢献できる人材の創出（TBシェアプロ活動）

越境学習を通じた新たな知見の獲得と業務革新につながるチャレンジの促進を目的に、2023年度からTBシェアプロ活動を実施しています。参加者9人は3チームに分かれ、日頃取引関係のない企業3社さまと協力して企業さまが目指す理想の状態を実現できるよう、職場環境の改善、販売の新規企画、広報PRなどの課題解決に5ヵ月間取り組みました。活動を通じて、参加者は新たな知見を得るとともに自身の成長を実感し、活動後も主体的に自己成長に励み続けています。2024年度も、世の中に貢献できる人材の創出を目指し、活動をさらに促進させていきます。

INTERVIEW WITH TB MEMBERS

好きなことに挑戦する自分でありたい



Rrシート骨格設計部

やまもと ゆうすけ

山本 裕介 (写真左)

大口岐阜工務部 職長

すずき たくや

鈴木 拓也 (写真中央)

第2営業部

ひらもと ゆき

平本 優希 (写真右)(2023年度のTBシェアプロ活動に参加し
同じチームで活動)

「業務で培った自分のスキルや経験を社会貢献に活かしたい」、「好きなことに挑戦する自分でありたい」と思い、TBシェアプロ活動へ参加しました。

活動当初は、選定先の企業の社長さまから「新規顧客開拓」と「業務の属人化解消」の解決に向けたツールづくりを期待されていました。しかし、活動を進めても的を射ず、社長・従業員全員を巻き込んだ活動へと転換し、現状の把握や課題を整理していきました。異なる会社、かつ、初めて協働する人たちと相互に理解し合いながら、本音で話し合うために、どこまで踏み込んでいいのか悩むこともありましたが、お互いをニックネームで呼び合い、時には「笑わせ役」に徹し、一人ひとりの認識を合わせることを心掛けました。その結果、社長と従業員で共通の課題であった「職場環境の改善」をメインに取り組み、従業員の方々にも自分事として捉えてもらいながら、活動を軌道に乗せることができました。

限られた期間で自分たちで活動を進めなければならないという責任がとれない苦しい時もありましたが、やり切ったことで、任せられたら何でもできると自信を持てました。活動終了時には、従業員のみさんから「会社の雰囲気が変わりました」と感謝の言葉をいただき、今後の会社の成長につながる基盤の構築に貢献できたのではないかと感じています。

シェアプロの魅力は「やらない後悔よりやる後悔」「苦労を共有しただけ人のつながりが強くなる」。普通では体験できないこの経験を、自部署の中でも活かしていきます。

キャリア自律の支援

● Re:act、We:aveの実施

事業領域の拡大、新規ビジネス創成の担い手の育成を目的に、2つのプログラム(Re:act、We:ave)を実施しています。2023年度はRe:actとして社外講師による新規事業挑戦体験談の講演会やアイデア創出ワークショップを開催し、We:aveは第二期プログラムを開始しました。第二期We:aveでは公募を経て選抜された7人が社外交流などを通じて各自のビジネスアイデアを創出・洗練・提案する活動に挑戦しました。

〈We:ave参加者からの声〉

- 外の世界に触れて学び続ける意識が高まった。
- 自分一人で越えられない壁を乗り越えるため、自分の弱みをさらけ出し、素直に人に相談する力がついた。



Re:actのイベント



We:aveの活動

● 社内公募制度の促進

社員自らが、自身のキャリアを考え、行動・実現できる環境づくりに取り組んでいます。従前より、50歳以上のベテラン社員の知見を活かすことを目的とした社内公募制度「ジョブポスティング」を設けていましたが、これに加えて、50歳未満を対象に社内公募制度「ジョブチャレンジ」を2023年度から導入しました。2024年度以降は、これらの制度の有効活用を促すべく、上司や社内有資格者とのキャリア面談の機会づくりなどに取り組む予定です。

● 社内副業制度の試行導入

上述の取り組みの一環として、異動の敷居を下げ、他部門の業務を経験し、自身の視野・キャリアを広げる機会づくりを目的に、2024年度から対象部門を限定し、社内副業制度の試行運用に取り組んでいます。試行運用での効果確認、課題改善を経て、全社的な正式導入につなげていきます。

技能の強化・育成

● DX Labの設置

製造現場をはじめとする技能職場のDX促進に向けて、各職場での推進リーダーを育成するため、ビジネス改革推進部、トヨタ紡織学園、生技開発部が共同でDX Lab研修（技能職DX研修）を開講しました。本研修では、技能職場より選出された若手・中堅社員へAIやIoT、アプリ開発などのデジタル教育を行い、技能職場におけるDX推進リーダーの役割を担う人材を育成します。DX Labで推進リーダーとして育成された社員は、今後各職場でDXを企画・推進するとともに、職場において後輩の育成を行い、技能職場の中核としてDX推進を加速していきます。



DX Labの成果発表会

● 海外短期研修(トヨタ紡織学園)の実施

トヨタ紡織学園では、英語力、および多様な価値観を身に付けるために、カナダで1週間の短期研修を学園設立時より実施しています※。トヨタ紡織カナダの工場見学や、現地大学生との交流などを通し、心身・技能・知識のバランスがとれ、グローバルに活躍できる技能職リーダーの育成を目指します。



海外短期研修で現地大学生との交流

※：2020年～2022年は新型コロナウイルスの影響により中止

4 ダイバーシティ&インクルージョンの浸透

多様なバックグラウンド・価値観を持つ人材が、
互いの違いを尊重し、活かすことで、
新たな価値を創造できる組織を目指す

当社は、事業拡大や新規事業の創出のために、多様な知識とアイデアの融合によるイノベーションの活性化が必要不可欠であると考えています。そのために、性別、年齢、国籍、障がいなど異なる背景や属性、価値観を持つ人材が社内
で日常的に共存し、個々の違いを強みに変え、高め合って活躍できる組織づくりに取り組んでいます。その中で誰もが
自分の考えを気兼ねなくオープンにできる風通しのよい職場風土づくりと、個々の特性に応じた働き方の選択肢を広げ
る活動を推進しています。これらの活動を通して、社員が自分らしく活躍し協力し合える土壌を整備すると同時に、
多角的な視点から新たな価値を創造できる組織を目指します。

〈重点施策〉

ダイバーシティ&インクルージョン活動の推進

● 社員ネットワークリソースグループ ENRG(Employee Network Resource Group) 活動の推進

2022年度より、多様な背景・属性、価値観を持つ社員が結集した5つのENRGグループ(「女性」、「若手」、「外国籍社員」、「シニア」、「障がい者」)を立ち上げ、約100人のメンバーが活動をしています。社員一人ひとりが能力を存分に発揮できるような施策やプログラムを、共同で考え、実行に移すため、グループ別に社員の生の声の把握や、活躍促進策の議論を行うなどの活動を広げています。

INTERVIEW WITH TB MEMBERS

シニアの知恵と経験で第二の人生を輝かせる



サプライチェーン戦略企画部 主査

ふくながさとる

福永 悟 (議長) (写真中央)

材料技術開発部 担当社員

ひらとこりゅういち

平床 隆一 (写真左)

経理部 主任

うかい ひでひと

鵜飼 秀仁 (写真右)

MEISTERは、定年(60歳)前後の16人で構成されたワーキンググループです。60歳の節目を迎えると、心身の健康面、金銭面、そしてプライベートなど、いろいろな面で大きな変化が訪れます。各自が抱える不安や希望を率直に話し合い、どうすれば充実した第二の人生を送れるのかメンバーで議論しています。また、これから増加するシニア世代が、仕事にやりがいや働きがいを感じ、活躍できるように、今まで培ってきた技術や知識、経験をもとに、アイデアを出し合い、自分たちの考えを会社に伝えています。2024年4月の再雇用制度改定も、私たちの意見が改定の見直し材料となるなど、この活動にやりがいを感じています。

今後はもう一歩踏み込んだ人事制度の提案など、シニア目線での「好きだな、トヨタ紡織」の実現を目標に掲げ、第二の人生をいきいきと過ごせるよう活動を推進していきたいと考えています。

● D&Iウィークのイベント実施

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を浸透させるため、2024年3月にD&Iウィークを開催しました。イベントでは、航空宇宙企業の従業員グループとのパネルディスカッションや、男性の育児休職取得者の体験報告、妊婦体験、車いす乗車体験などを行い、社内のD&I理解促進活動に取り組みました。



D&Iウィークの車いす乗車体験

● 管理職向けD&I教育の実施

D&Iの基本的な考え方と当社の取り組みを理解し、アンコンシャス・バイアスがない風通しのよいインクルーシブな職場環境の実現に向けた、D&I教育(e-learning、動画視聴、職場ディスカッション)を実施しています。2024年度からは、受講対象者を管理職から事務・技術職場は全員、技能職場は工長級以上に拡大し、当社におけるD&Iのさらなる浸透を図っています。

仕事と家庭の両立支援策の充実

● 短時間勤務制度の拡充

社員の個々の事情に合わせた多様な働き方を尊重するため、制度の拡充を行ってきました。全職場で育児・介護のための短時間勤務の選択を可能とし、また、制度の利用対象となる子どもの年齢を18歳まで引き上げ、勤務時間も4・5・6・7時間と選択肢を増やしました。事務・技術職場ではコアタイムのないフレックスタイムやテレワークとの併用もでき、フレキシブルな勤務が可能です。

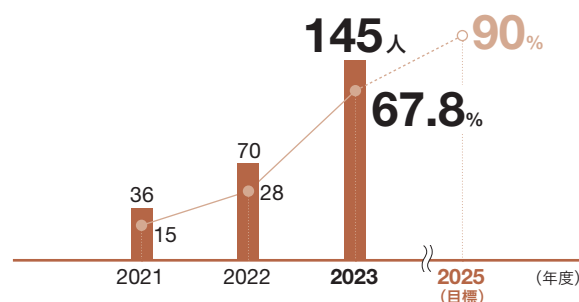
● Fケア休暇・ライフサポート休暇導入

社員のさまざまな事情に配慮し、名称の問題から取得しがたかった生理休暇やつわり休暇といった女性特有の休暇を統合し、名称を「Fケア休暇」へと変更しました。また、性別に限らず、家族のケア・不妊治療で取得できる「ライフサポート休暇」を新設しました。これらの休暇は時間単位での取得も可能なため、フレックスタイムの利用ができない技能職場でも、家庭の事情に合わせたフレキシブルな働き方が可能です。

● 男性育児休職の取得促進

男性の育児休職への意識向上と職場の理解を推進するため、1ヵ月以上育児休職を取得した社員に休職中の収入減を補填する支援金制度を新設し、取得を後押ししています。育児休職の取得率も、2023年度は67%（昨年度比+39%）と大きく向上しました。取得日数の平均は約2ヵ月ですが、1年以上取得する社員もおり、子育てに長期で関わろうとする社員が着実に増えてきています。

男性育児休職取得者数・率



仕事と家庭の両立支援に向けた施策：<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/diversity/#measures>

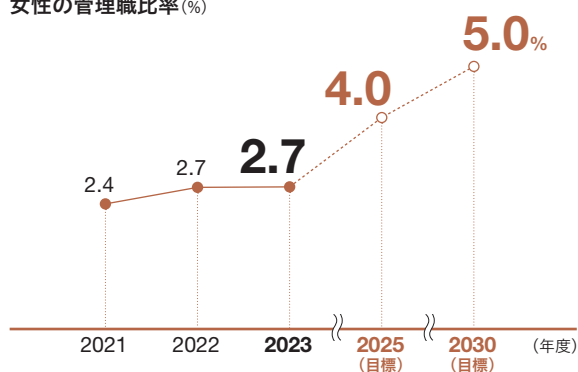
多様な人材の活躍促進

●女性のキャリア支援

女性社員が自身のキャリア形成に夢や高い意欲を持って挑戦できるような環境づくりに取り組んでいます。2013年度に2030年の女性管理職登用目標を立て、社内外に公表しました。目標達成に向けた一人ひとりの人材育成・キャリア形成を、ライフイベントも考慮しながら計画的に行うべく、上司とともに個別育成計画を立案し、PDCAを回しています。2024年度は女性重点育成対象者を前述のNext100の一部として登録し、人材育成のさらなる加速を図っています。

また、仕事と家庭を両立させる慌ただしい日々の中で、自身のキャリアについて考え、上司とじっくり対話するキャリアセミナーを実施しました。部下である女性社員は、「自分らしさ」を大事にしながら、より力を発揮してもらうためのヒントについて、そして上司は女性メンバーとの関わり方・支援のポイントについて、ワークショップでの対話を通じて相互理解を図りました。

女性の管理職比率(%)



女性主任職 部下×上司合同のキャリアセミナー

INTERVIEW WITH TB MEMBER

管理職へのチャレンジ 出産・育児の経験をマネジメントに活かす



カーボンニュートラル
環境センター グループ長
いしやま ふみか
石山 文華

カーボンニュートラルや生物多様性の課題に取り組むグループのマネジメントを行っています。第3子の育児休職から復帰後、現在の部署に異動し、その2年後にグループ長に任命されました。復帰から短い期間で環境が大きく変化したこともあり、管理職としての役割を担えるか不安でしたが、「大丈夫、まずはやってみよう」と上司が後押しをしてくれたことで気持ちが楽になりました。

育児休職を取得したことで、いろいろなチャンスを失ったのではないかと悩んだ時期もありましたが、出産・育児で得た新しい発見や経験をマネジメントに活かすことができています。また、2023年度に初めて出張でトヨタ紡織アメリカ(TBA)へ行き、現地スタッフとトヨタ紡織グループの取り組みについて意見交換をしたり、現地現物でTBAのカーボンニュートラルの取り組みを確認したりといったことも経験し、忙しいながらも充実した日々を送ることができています。家族の協力や上司のサポートに加え、テレワーク制度など柔軟に働ける制度を活用し、今後も仕事と家庭の両立をしていきます。

●シニア人材の活用

長年培ってきたスキルやこれまでの経験を活かし、定年(60歳)以降も変わらず能力を発揮し活躍してもらうため、2024年4月に職能資格制度の継続、評価制度の変更や報酬水準の引き上げなど、再雇用制度の見直しを実施しました。年齢に関係なく個々の成長を応援し、がんばりがしっかり報われる制度とすることで、やりがいを感じより「いきいきと働くことができる」環境の実現に取り組んでいます。

5 働きやすさの追求

柔軟で効率的かつ創造的なワークルールの整備と 風通しのよい職場づくりを通じて、新たな挑戦を促進し、 社員が明るく楽しく働くことのできる環境を構築する

当社では、「働き方改革」として、より柔軟で効率的かつ創造的なワークルールの整備を進めています。同時に、誰もが自分の考えを気兼ねなくオープンにできる「風通しのよい職場風土」を醸成し、社員が明るく楽しく、いきいきと働ける職場づくりに注力しています。さらに、社員のエンゲージメントを定量的に評価するため、従業員サーベイを活用し、その向上に向けて、制度や環境の整備を進めています。

事業戦略の実現と社員の「いきいき」の双方に向け、一層高い次元で取り組んでいきます。

〈重点施策〉

Well-beingの推進

2024年4月に人材戦略部、総務部の関連機能を統合し、専門組織としてウェルビーイング推進室を設置しました。ウェルビーイング推進室では、社会貢献活動、企業スポーツ推進、会社イベントを通じたWell-beingの実現を追求しつつ、中長期的なロードマップを描き、持続的な活動となるよう取り組みを進めていきます。



サマーフェスティバル

INTERVIEW WITH TB MEMBER

Well-beingの実現を通じてトヨタ紡織のファンを増やしたい



総務部ウェルビーイング推進室
室長

ながや けいすけ

永谷 啓介

私は労働組合に専従していた経験があり、社員の不満や困りごとに耳を傾け、職種を問わず多くの社員と対話をしてきました。当時、度々感じていたことは、社員の会社に対する信頼感や一体感の不足でした。社員のWell-beingの実現は、一人ひとりが満たされるだけでなく、会社と社員の信頼関係を強固なものにし、エンゲージメントが高まることで生産性の向上が見込まれ、企業価値の向上にも寄与するものです。この大きな好循環を実現するために、いろいろな仕掛けをこれから進めていきたいと考えています。今、私の職場ではポジティブな出来事があると「それってWell-beingだね!」と言い合っています。Well-beingの施策が浸透していくことで、各職場にこのような会話や、ポジティブな発案が主体的に次々と生まれる姿を目指して、取り組みを進めていきたいと思っています。

社員全員が会社にもっと誇りや愛情を持てるように。家族や友人に自慢できるように。そしてトヨタ紡織が好きだと言えるように。すべてのステークホルダーのみなさまにトヨタ紡織のファンとなってもらえるように力を尽くしていきます。

風通しのよい職場風土の醸成

● 社長との職場懇談会の実施

自由に意見を出し合い、尊重し合える風土を醸成するため、社長自ら国内外を問わず各職場を訪問し社員とコミュニケーションをとる「職場懇談会」を開催しています。

懇談会では、社長が社員の働く環境を現地現物で確認し、普段社長と直接コミュニケーションをとる機会の少ない若手社員からの相談や要望、聞きたいことなどを中心に率直な意見交換を実施しています。2023年度は海外46拠点、日本国内27部署(全部署の約3割)で懇談会を実施し、今後も継続していきます。



社長と刈谷製造部の懇談会

● 職場対話会の実施

「本音でもの言える職場」を目指し、各職場で対話会を実施しました。「本音とは何か?」「職場を変えるためにやるべきこと」など、メンバー・上司がそれぞれの立場で意見交換し、新たな気づきを得ることで、各職場での取り組みにつなげています。

● 思いやりコミュニケーション研修の実施

「一人ひとりを大切に扱う」「幸福感」「思いやり」「やる気」について、心理学・精神医学の見地から学ぶための「思いやりコミュニケーション研修」を、2022年度より管理監督者向けに実施しています。

日常に存在する何気ない思い込みや苛立ちに対する心理的セルフコントロールの仕方、思いやりのあるコミュニケーションの方法などを学んでいます。

柔軟な働き方の推進

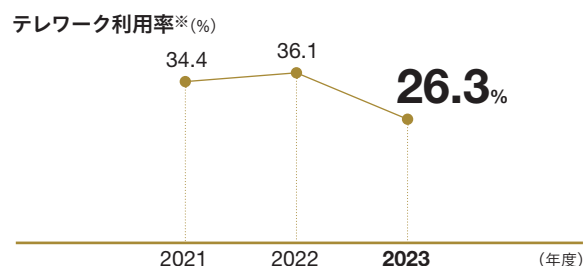
● テレワークガイドラインの見直し

働く場所や時間を選択することで効率的な働き方ができるテレワーク制度と、同じ空間で働くことにより、表情や声のトーンなど言葉以外の雰囲気を受け取ることができる対面コミュニケーションの双方のメリットをより活用するために、テレワーク利用回数のガイドラインを見直しました。社員一人ひとりがバランスの取れた働き方を実践し、チームワークの醸成や社員がいきいきと働ける風通しのよい職場づくりを目指します。

(見直し後のガイドライン: 推奨出社日数3日以上/週、最低出社日数1日/週)

● 長期リモートワークの導入

介護や看護などの個人事情により、遠隔地に長期的な滞在が必要となり、日々の出社が困難となった場合でも社員が引き続き当社で活躍できるよう、新たに長期リモートワークを導入しました。



※ 延べ利用回数÷勤務日数(製造職場を除く)

6 健康・安全の増進

「社員の健康と安全はすべてに優先する」という信念のもと、健康経営および安全衛生マネジメントを推進し、社員が心身ともに健康で安心して働ける環境を実現する

当社は、「安全衛生基本方針」に基づいて、「社員の健康と安全はすべてに優先する」という企業風土の確立のため、健康経営および安全衛生マネジメントを推進しています。

健康経営では、社員の健康増進を経営課題の一つと捉え、「トヨタ紡織 健康宣言」のもと、一人ひとりが心身ともに健康にいきいきと働くことで、持てる能力を最大限発揮できる会社づくりを進めています。CEOを最高責任者とした関係部署と推進体制を構築し、作成した戦略マップをもとに、「社員のワークエンゲージメント向上」、「プレゼンティズム改善」、「アブセンティズムの低減」に向けて全社で取り組んでいます。

また、安全衛生では、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に沿った活動をグローバルに行っており、安全な職場環境を、地域や職種を問わず当社のあらゆる職場で実現できるよう取り組んでいます。

健康経営の戦略マップ：<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/health/#strategy>

健康経営優良法人(ホワイト500)の認定取得

当社の活動が評価され、3年連続で2023年度「健康経営優良法人2024 ホワイト500」に認定されました。



〈重点施策〉

健康経営の推進

●喫煙率低減に向けた取り組み

喫煙は将来的な疾病につながり得るリスクととらえ、社員とそこご家族、周りの人々の健康を守るため、2023年4月から敷地内全面禁煙を行いました。敷地内禁煙化をよい機会ととらえ、卒煙した方、禁煙にチャレンジしている方も多くみられ、喫煙率は26.3%まで低減しました。今後も禁煙外来補助、ニコチンパッチ購入補助、二人三脚卒煙チャレンジ※1などを実施し、喫煙率のさらなる低減を目指します。

●TB食育ぶろじゅくとの実施

健康的な食生活を送るため、2023年度から各工場の食堂と協力し、社員への食育の取り組みを開始しました。サラダメニューを期間限定で費用補助し、食堂サイネージ※2を活用して、野菜を食事の最初に食べる「ベジファースト」の有効性を発信しました。2024年度からは「TB食育ぶろじゅく」として、社員が自ら食に対する興味を深めることで、食のリテラシー※3向上につながる取り組みを継続していきます。

※1 喫煙する社員と職場サポーターがペアを組み禁煙にチャレンジするイベント

※2 デジタル画面にメニューやキャンペーン情報などを表示

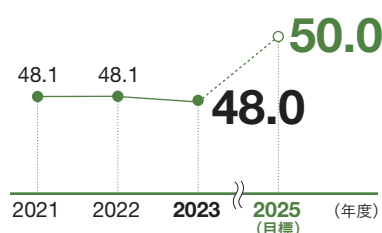
※3 自分に合った食に関する健康情報を理解し、評価した上で活用する力



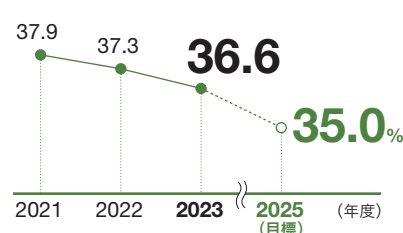
●健康活動推進員との連携

健康活動を全社でより活性化する体制を整えるため、各部署に健康活動推進員を配置し、職場ごとに健康施策への参加の呼びかけや取りまとめを行うことで、職場主体の健康活動に取り組んでいます。今後も、健康活動推進員を中心に職場内で楽しみながら健康活動に取り組めるよう、健康出前講座などさまざまな企画を進め、健康意識の向上につなげていきます。

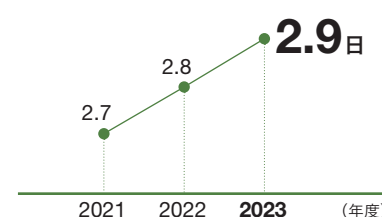
ワークエンゲージメント(偏差値)



プレゼンティズム(生産性損失割合)(%)



アブセンティズム(傷病による欠勤)(日)



安全な人づくり、職場環境づくりの推進

●生産トップによる安全防火点検の実施

製造部門のトップであるCMO(Chief Manufacturing Officer)と、安全衛生健康センターのセンター長が毎月各工場を点検し、災害および火災の未然防止を推進しています。



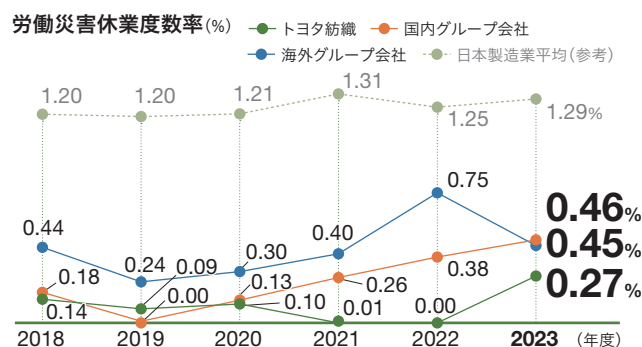
統括工場長による管理状況確認

●安全防火クロスチェックの実施

重大災害につながるSTOP 6※4災害未然防止と、すべてを失う火災防止のため、各事業体のトップが自分の管轄以外の事業体に赴き、4Sの状況、止める、呼ぶ、待つ、の実践環境確認、設備の安全対策などの項目を確認しています。2023年度は、各事業場トップの安全防火クロスチェックを国内事業体で先行実施した後、グローバルにも展開し、仕入先を含むグループ全社一丸となって活動を推進しています。

●安全衛生環境実考館の設立

「知る。考える。実行する。」をコンセプトに、過去に発生した労働災害※5の背景や原因を「知り」、その対策について「考え」、未然防止のために一人ひとりが当事者意識を持って自ら「実考(実行)」できる人づくりを継続的に進めています。2023年度にリニューアルし、体験型の内容を取り入れることで、災害発生防止と安全行動ができる人材育成を推進しています。



安全衛生環境実考館のレイアウト: <https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/safety/#layout>

※4 Safety Toyota 0 (Zero Accident) Project6の略で、重大災害につながる災害「挟まれ・巻き込まれ」「重量物による接触」「車両との接触」「墜落・転落」「感電」「高熱物との接触」
 ※5 「重大災害」「火災事故」「環境問題」「自然災害」「健康問題」など

7 コンプライアンス・倫理の遵守

コンプライアンスの遵守や人権尊重への取り組み、 リスクマネジメントを実施することで、 継続的な組織運営と信頼できる環境を目指す

当社は、「よき企業市民として社会との調和ある成長を目指す」ことを基本理念に掲げ、経営トップの強いリーダーシップのもとで、グローバルにコンプライアンスのあり方、推進体制、活動内容・目標を明確にし、各地域の法務担当者が課題を共有しながらコンプライアンス活動の強化を図っています。

また、独占禁止法の遵守や贈収賄防止などに加えて、人権を尊重することの重要性がますます高まっています。法令を遵守するだけでなく、多様な文化や価値観、個性を尊重し地域社会と共生していくために、役員や社員を対象とする研修、啓発活動を通じて、コンプライアンスや人権に関わる意識向上と実践度の向上に努めています。

経営に関わるリスクや外部環境に起因するリスクにも迅速に対応するため、リスクマネジメントの強化とリスク低減にも積極的に取り組んでいます。

〈重点施策〉

コンプライアンスを重視した倫理的な職場づくり

● ハラスメント防止活動の強化

当社では、ハラスメントの撲滅が重要な人権課題の解決という点だけでなく、職場内の心理的安全性を確保し風通しのよい職場づくりにも寄与すると考え、社内研修などを積極的に実施しています。2023年度は全ライン長にフォローアップ研修を実施、2024年度はアニメを活用した動画教材を新たに制作し全従業員に展開中です。ハラスメントの基本的な事項に加え、部下から上司への逆ハラスメントや、職場内でハラスメントを見た際の対応方法、上司として心がけることなどが分かりやすく学べる内容となっています。

〈参加者からの声〉

- 寄り添った教育手法で理解しやすく、非常に参考になりました。
- 自職場に横展開しハラスメントに対する意識向上を図りたいです。
- 一方通行な言動がパワーハラにつながることを知りました。これからは部下の話を聞いたうえでアドバイスできることを探し伝えていこうと思います。

ハラスメントに関する研修受講人数・受講率

	2023
実績	975人
受講率	97%



アニメを活用した動画教材

● 適正な時間管理の徹底

定期的に全社教育を実施し、社員の時間管理に対する意識の向上を図っています。また、全部署に「労務管理推進者」を選任し、人事と連携して各職場で適正な労働時間管理ができる体制を構築しています。その他にも、始業時刻の客観的記録と、勤怠管理システムへ自己申告した時刻との間に乖離がある場合は、適切な時間管理が行われるように毎月全件調査を行っています。2024年度中に勤怠管理システムの刷新を予定しており、社員がより安心して働ける環境づくりに努めています。

リスク・情報マネジメント

● リスクマネジメント活動の推進

チーフオフィサーを中心に当社グループのリスクマネジメント体制をグローバルに整備し、各年度ごとに重点的にフォローしていくリスクを設定し状況のモニタリングを行うなど、より実効性のあるリスクマネジメント活動を実施しています。グローバルリスクマネジメント体制のもと、日本以外の国までリスクマネジメント活動が浸透するよう情報展開・共有を行い、相互コミュニケーションの機会を増やし活動しています。また、ニュースレターの発行や教育などを通じ、従業員とご家族の意識向上・防災力(防災自助力)を含めた対応力強化を図っています。さらに、BCP(事業継続計画)の実効性を高め、平時に継続的な改善を実現するしくみを構築するため、BCM(事業継続マネジメント)活動を推進しています。

リスクマネジメントの体制図とその活動：<https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/governance/risk/#system>

リスク	2023年度の主な取り組み
地震	● 避難訓練、全社災害対策本部立ち上げ訓練、自衛消防組織実地訓練 ● BCM活動の推進など
サイバー攻撃	● 社員のセキュリティに対する意識向上(セキュリティ教育、標的型メール訓練) ● 国内外関係会社/サプライヤーにおけるセキュリティ対策強化 ● ウイルス感染の疑いがあるパソコン・サーバーのネットワークからの自動切断など
カントリーリスク(紛争危機)	● 経済安全保障に関する当社グループの状況を把握 ● 経済指標、外部信用格付け会社、現地事業体などの情報をもとに進出国のカントリーリスク状況をモニタリング
品質検査データの改ざん、隠ぺい行為	● 社内ヒアリング(技術評価部門、工場検査部門)、仕入先定期調査、品質不正防止のしくみを規定化、認証業務に対するけん制体制構築、品質不正防止の啓発教育、GQLC(Global Quality Learning Center)での他社不正事例の紹介による意識付けなど

● 機密管理と情報セキュリティの強化

当社グループ共通の方針である「情報セキュリティ基本方針」を制定し、グローバルに機密管理体制を整え、グループ各社が一体となり組織的かつ継続的に情報セキュリティの強化に取り組んでいます。具体的には、セキュリティガイドラインを基本方針として、取り組み状況の点検・改善を通じた機密情報漏洩リスクの低減の取り組みや、社員のセキュリティ意識向上を目的としたe-learning研修、および標的型メール訓練などを定期的実施しています。また、機密管理規定や関連要領の更新、内部情報漏洩検知システムの導入により、機密情報漏洩リスクへの対策を行っています。

さらに、不正アクセス対策は、当社だけでなく関係会社や仕入先さまに対し、セキュリティ対策の必要性や具体的な施策を説明するなど、サプライチェーン全体でのレベルアップ活動を実施しています。

KPI一覧

	KPI	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	目標値	目標値
							2025年度	2030年度
1	必要人材の 明確化	従業員数(正規社員)	人 グループ	44,264	44,581	46,972	—	—
		日本	人 グループ	13,537	13,420	14,708	—	—
		北中南米	人 グループ	12,148	12,381	13,079	—	—
		中国	人 グループ	7,810	7,761	7,090	—	—
		アジア・オセアニア	人 グループ	6,186	6,156	7,450	—	—
		欧州・アフリカ	人 グループ	4,583	4,863	4,645	—	—
		従業員数(正規社員)	人 単体	8,264	8,244	8,301	—	—
		男性	人 単体	7,190	7,161	7,188	—	—
		内 外国籍	人 単体	38	45	47	—	—
		女性	人 単体	1,074	1,083	1,113	—	—
		内 外国籍	人 単体	20	20	18	—	—
		女性比率	% 単体	13.0	13.1	13.4	—	—
		外国籍比率	% 単体	0.6	0.7	0.7	—	—
		年齢別 20代	人 単体	1,223	1,187	1,174	—	—
		30代	人 単体	2,442	2,328	2,290	—	—
		40代	人 単体	2,666	2,623	2,564	—	—
		50代	人 単体	1,927	2,099	2,260	—	—
		60代	人 単体	6	7	13	—	—
		人的資本 ROI※1	% グループ	24.90	17.32	24.34	—	—
			% 単体	5.26	5.49	0.09	—	—
		総人件費	百万円 グループ	242,108	275,279	323,055	—	—
			百万円 単体	84,922	87,518	95,049	—	—
		フルタイム当量 (FTE)	FTE 単体	8,208	8,181	8,241	—	—
		外部労働人数(請負/臨時労働者)	人 単体	2,583	2,680	1,967	—	—
		海外拠点長などのポストに占める 現地社員の割合	人 グループ	25.3	21.7	29.2	—	80.0
2	優秀な人材の 確保	コーディネーター(日本人非ライン長)の人数	人 グループ	191	176	175	—	—
		ICT(Intra Company Transferee)※2の人数	人 グループ	9	12	32	60	—
		トレーニー新規派遣の人数	人 グループ	22	26	39	75	—
		事務・技術職 社員の採用	人 単体	87	131	269	—	—
		新卒採用	人 単体	78	105	184	—	—
		男性	人 単体	58	80	135	—	—
		女性	人 単体	20	25	49	—	—
		内 外国籍	人 単体	5	10	12	—	—
		中途採用	人 単体	9	26	85	—	—
		年度採用者に占める中途採用率	% 単体	7.0	13.4	21.6	—	—
		男性	人 単体	1	19	68	—	—
		女性	人 単体	8	7	17	—	—
		内 外国籍	人 単体	0	2	1	—	—
		20代	人 単体	1	7	23	—	—
		30代	人 単体	4	10	48	—	—
		40代以上	人 単体	4	9	14	—	—
		技能職 社員の採用	人 単体	91	98	125	—	—
		新卒採用	人 単体	57	63	74	—	—
		男性	人 単体	48	51	60	—	—
		女性	人 単体	9	12	14	—	—
		中途採用	人 単体	0	0	0	—	—
		男性	人 単体	0	0	0	—	—
		女性	人 単体	0	0	0	—	—
		非正規から正社員への登用	年 単体	34	35	51	—	—
		内 外国籍	人 単体	1	3	2	—	—
		平均勤続年数	年 単体	17.5	17.8	18.2	—	—
		男性	年 単体	18.0	18.3	18.7	—	—
		女性	年 単体	14.2	14.6	14.9	—	—
		新卒3年以内離職率	% 単体	8.3	9.9	6.3	—	—
		事務・技術職	% 単体	6.5	8.9	2.4	—	—
		技能職	% 単体	11.1	11.9	10.7	—	—

※1 人的資本ROI＝営業利益÷人的資本コスト。人的資本コストは労務費で算出。

※2 海外メンバーの日本への受入れのこと。

※3 妊娠・出産・育児・介護・転勤(配偶者)などを理由として退職した社員の再雇用制度利用者数。

※4 社員の会社に対する愛着心や思い入れのこと。50が平均で、数値が高いほどよりよい結果を示す。

※5 WHO-HPQ (Health and Work Performance Questionnaire) 絶対的プレゼンティズムで測定。

健康の問題を抱えながら業務を行うため、100%の能力が発揮できず、生産性のロスが発生している状態を示す。

※6 傷病による休務の全従業員平均日数

	KPI	単位	範囲	2021年度	2022年度	2023年度	目標値 2025年度	目標値 2030年度
3	成長への支援	開発トレーニングに関する総コスト	億円 単体	11.8	13.5	14.2	—	—
		従業員1人あたりの平均研修時間	時間 単体	17.6	18.8	26.4	—	—
		グローバル幹部教育プログラムに参加した累計人数	人 グループ	108	138	183	—	—
		黄綬褒章受賞者数	人 単体	1	0	0	—	—
		卓越した技能者(現代の名工)表彰者数	人 単体	0	0	0	—	—
		優秀技能者表彰者数	人 単体	3	3	3	—	—
		文部科学大臣表彰 創意工夫功労賞	人 単体	8	8	5	—	—
		技能五輪の入賞者数	人 単体	2	4	4	—	—
		技能検定合格者数 特級	人 単体	8	4	4	—	—
		1級	人 単体	28	28	27	—	—
		2級	人 単体	31	30	43	—	—
4	ダイバーシティ& インクルージョン の浸透	管理職数	人 グループ	—	1,387	1,483	—	—
		男性	人 グループ	—	1,337	1,427	—	—
		女性	人 グループ	—	50	56	—	—
		女性比率	% グループ	—	3.6	3.8	—	—
		管理職数	人 単体	1,226	1,236	1,301	—	—
		男性	人 単体	1,197	1,203	1,266	—	—
		内 外国籍	人 単体	4	5	5	—	—
		女性	人 単体	29	33	35	49	65
		内 外国籍	人 単体	0	1	1	—	—
		女性比率	% 単体	2.4	2.7	2.7	4.0	5.0
		外国籍比率	% 単体	0.4	0.5	0.5	—	—
		役員数 男性	人 グループ	12	12	12	—	—
		女性	人 グループ	1	1	1	—	4
		女性比率	% グループ	7.0	7.0	7.0	—	30.0
		男女間の賃金差異	% 単体	—	72.7	74.2	—	—
		正規社員	% 単体	—	73.0	73.8	—	—
		非正規社員	% 単体	—	81.5	84.8	—	—
		短時間勤務制度の利用者数	人 単体	211	242	247	—	—
		内 男性	人 単体	2	5	6	—	—
5	働きやすさの 追求	育児休職取得者数	人 単体	80	119	200	—	—
		内 男性	人 単体	36	70	145	—	—
		男性育児休職取得率	% 単体	15	28	67.8	90	—
		スキルカムバック制度利用者数※3	人 単体	3	4	2	—	—
		再雇用者制度利用者数	人 単体	354	392	425	—	—
6	健康・安全の 増進	高齢者継続雇用率	% 単体	81	89	79	—	—
		障がい者雇用 人数	人 単体	167	165	166	—	—
		雇用率	% 単体	2.50	2.53	2.54	—	2.80
		従業員サーベイスコア(社員満足度)	% 単体	71.1	70.4	72.4	85.0	—
		有給休暇取得率(組合員)	% 単体	103.6	96.3	96.4	—	—
		平均給与	円 単体	6,835,847	7,005,275	7,224,397	—	—
		テレワーク利用率	% 単体	34.4	36.1	26.3	—	—
		ワークエンゲージメント※4(偏差値)	— 単体	48.1	48.1	48	50.0	—
		プレゼンティズム※5(生産性損失割合)	% 単体	37.9	37.3	36.6	35.0	—
		アブセンティズム※6(傷病による欠勤)	日 単体	2.7	2.8	2.9	—	—
7	コンプライアンス・ 倫理	運動習慣がある人の比率(40歳以上)	% 単体	19.2	20.4	20.9	24.0	30.0
		定期健康診断後の精密検査受診率	% 単体	87.0	91.3	91.9	94.0	—
		労働災害休業度数率	% 単体	0.01	0.00	0.27	—	—
		社員の重大災害発生件数	件 単体	0	0	0	0	0
		外来工場業者外来者の重大災害件数	件 単体	0	0	0	0	0
		労災による死亡率	% 単体	0	0	0	—	—
		重大なコンプライアンス違反の事例の総数	件 単体	0	0	0	—	—
		相談通報窓口への相談件数	件 グループ (国内)	203	217	249	—	—
		ハラスメントに関する 人数	人 単体	—	950	975	—	—
		研修受講人数・受講率 受講率	% 単体	—	97	97	—	—



〒448-8651 愛知県刈谷市豊田町1丁目1番地
<https://www.toyota-boshoku.com>