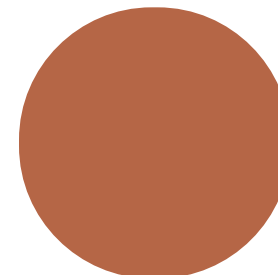
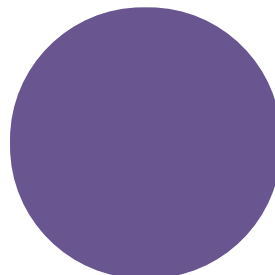
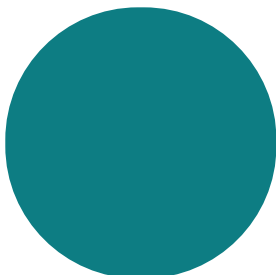


人的資本レポート

2025



人的資本レポートの目的

トヨタ紡織は、「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。

人的資本レポートの位置づけ



人的資本経営の全体像



CONTENTS

目指す企業像	
CHRO メッセージ	02
経営戦略・人材戦略	
経営戦略実現のための活躍の領域	04
人材戦略のテーマと目指す姿	05
人材戦略の各施策と KPI	
エンゲージメントの向上	06
1 必要な人材の明確化	07
2 優秀な人材の確保	11
3 成長への支援	14
4 ダイバーシティ&インクルージョンの浸透	19
5 働きやすさの追求	23
6 安全・健康の増進	25
7 コンプライアンス・倫理の遵守	27
KPI 一覧	29

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が、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区分しています。

トヨタ紡織グループ：日本、米州、中国、アジア、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

2024年4月1日から2025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」 と言っていただける会社を目指す

Chief Human Resource Officer

ふえ た やす ひろ
笛田 泰弘

2030年の目指す姿に向けた 人的資本経営への思い

トヨタ紡織グループは、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の経営戦略として、「企画提案力と技術開発力の進化」「ものづくり競争力の獲得」「販売能力の強化」「経営基盤の強化」の4つの取り組みを推進しています。

持続的な成長を支えるため、「経営基盤の強化」の中でも、人的資本経営を重要視しており、戦略の実行力を高めていくには、人的資本を効果的に活かすことが不可欠です。事業に必要な人材を明確にし、人材ポートフォリオを策定することで、社内の人材構成の可視化と最適化を進めています。また、人事業務のDX化の取り組みとして、グローバルタレントマネジメントシステム※1の導入に着手しました。人材情報を一元管理することで、人事施策との連動をより確実なものとし、人的資本の価値を最大化させていきます。さらに、人事における定型業務の一層の

効率化に取り組むことで、業務プロセス全体の最適化を図るとともに、リードタイムの短縮や業務品質の向上を通じて、社員の利便性のさらなる向上を目指しています。

このような基盤強化の取り組みを通じて、自動車市場の変化や顧客ニーズの多様化にも対応するため、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への進化を加速させていきます。

多様な人材が 自分らしく活躍できるように

人的資本経営の実効性を高め、多様な人材が自分らしく活躍できる環境を整えるために、2024年度はKPIを活用した人材戦略のPDCAサイクルを回し、経営戦略と連動した取り組みを着実に進めました。

例えば、社員の挑戦を後押しする施策として、社内副業制度の導入やベンチャー企業への人材派遣などを通じて、キャリアの幅を広げる機会を提供しています。また、ENRG※2活動などにより、ダイバーシティ&インクルージョンを向上させ、本音で意見が言える風通しのよい職場づくりに継続的に取り組んでいます。

さらに、仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充や、シニア人材を再雇用する際の処遇・評価システム見直しなど、ライフステージに応じた柔軟な働き方を支える制度の整備にも力を入れてきました。

Well-beingの実現と エンゲージメント向上の取り組み

社員の心身の充実と働きがいを支えるWell-beingの

実現は、人的資本経営の重要な柱です。専任組織「ウェルビーイング推進室」を中心に、関連部署と連携しながら、人材戦略の7つのテーマとWell-beingの5つの要素を切り口に（下図参照）、中期的なロードマップに基づいた施策を展開しています。

キャリアに関する納得感を実現するため、2025年4月に専任組織「キャリアコミュニケーションルーム」を新設しました。キャリアコンサルタントを含む社内講師による

研修や相談の機会を提供し、社員が自らのキャリアプランを主体的に描き、実現できる環境づくりを進めています。

さらに、社員の声をよりの確に捉え、職場改善につなげるため、2024年度には従来のサーベイを刷新し、「トヨタ紡織EX(Employee Experience)サーベイ」を導入しました。2025年度からはグローバル展開を行い、職場ごとの分析や他社との比較を通じて、人材戦略や職場改善に効果的につなげ、社員のエンゲージメントを向上させていきます。

Well-beingで目指す姿と人材戦略の相関

トヨタ紡織のWell-being推進で 目指したい姿	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	安全・ 健康の 増進	コンプライ アンス・ 倫理の遵守
「キャリアに関する納得感」 誰もが活躍できる土壌をつくる	●	●	●				
「人間関係の円満さ」 良好な人間関係が築けている				●	●	●	
「心身の健康」 心身ともに健やかな状態で日々を送れている			●		●		
「経済的な充足感」 経済的な将来の不安が払しょくされている					●	●	
「地域とのつながり」 地域社会や他者とのつながりで 存在意義を感じられる				●	●		●

KPIでの
進捗確認

● 人的資本 KPI
● EXサーベイ

より多くの人に共感される会社を
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」は、今も私たちの企業文化の根幹に息づいています。私たちはこの精神をこれからも大切に受け継ぎ、より多くの人に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は大きく変化しています。こうした変化に対応するためには、多様なアイデンティティを持つ人材が当社グループに魅力を感じて集まり、新しい価値やアイデアをともに創出できる環境づくりが不可欠です。すべての社員が新しい可能性に挑戦し、活躍できる会社を目指しています。

その象徴的な取り組みのひとつとして、2024年度、豊田紡織、アラコ、タカニチの3社合併20周年の節目に、社員の声を集めて「TB Song(社歌)」※3を制作しました。社員一人ひとりの思いが込められたTB Songは、企業文化の象徴として社内外に共感の輪を広げ、一体感を醸成する役割を担っています。

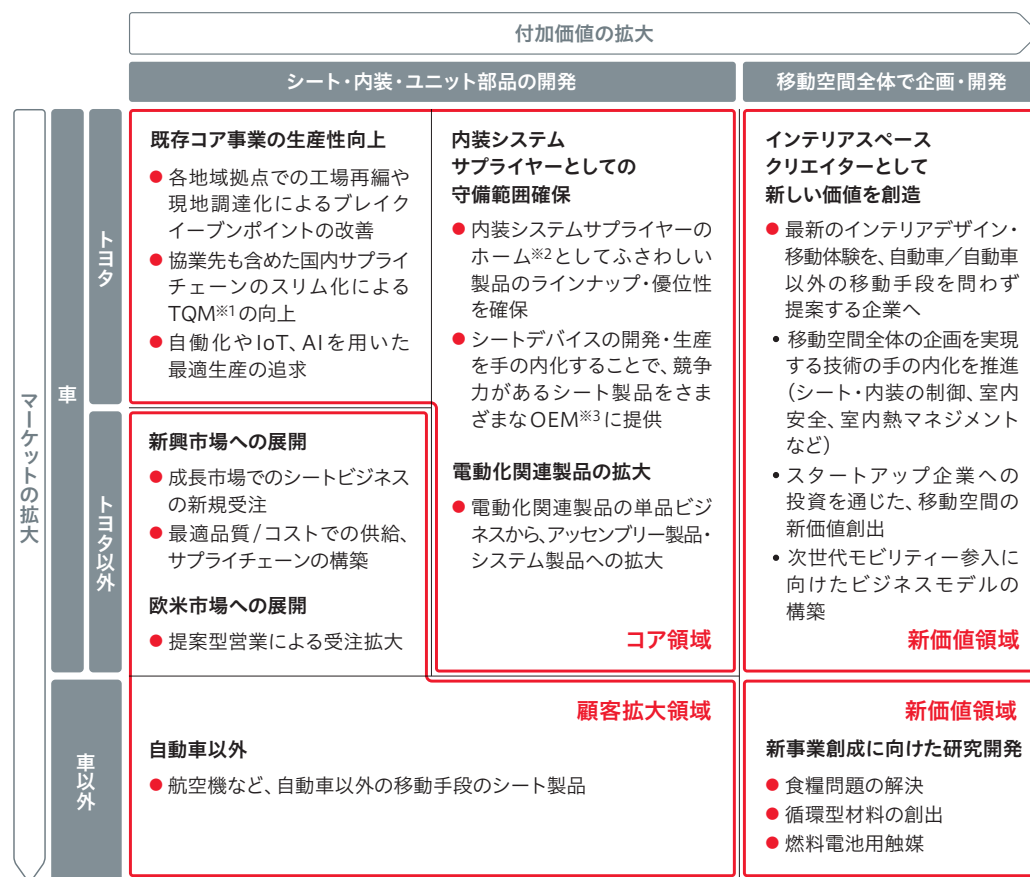
私たちのありたい姿の実現と、社員・家族・お客さまのWell-beingの実現に向けて、人的資本経営のサイクルを着実に回し、成長し続けることが重要です。「今日より明日が良くなるように」「自分以外の誰かのために」という思いを持って、努力を重ねていきます。そして、世界中で「好きだな、トヨタ紡織」と言ってもらえるような会社へと、これからも変革を進めていきます。

※1 人材情報を一元管理し、可視化・活用・連携することで、戦略的な人材マネジメントを実現するしくみ
※2 Employee Network Resource Group：社員の生の声を把握し、経営陣に伝えて問題解決につなげるためのネットワークグループ
※3 日本語：https://www.youtube.com/watch?v=fQYCO_HsK9Y、英語：https://www.youtube.com/watch?v=Fe2TA7osSDs、中国語：https://www.youtube.com/watch?v=5gBxqoG7G3o

経営戦略実現のための活躍の領域

トヨタ紡織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、お客さまの要望に合った移動サービスを提供できる能力を保有していると考えています。この強みを活かし、将来を見据えたモビリティサービスに焦点を当て、市場の変化に柔軟に対応していきます。また航空機など、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できる可能性を有しています。

これらの可能性を引き出して、経営戦略を実現するには、さらなる付加価値の追求とマーケットの拡大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、それぞれの領域で必要な人材の獲得に向けて、取り組みを行っていきます。



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。

コア領域

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

既存市場の拡大と新規市場への進出を図ります。

顧客拡大領域

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

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。

新価値領域

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※4とMaaS※5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

※2 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

※3 Original Equipment Manufacture：完成車メーカー

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

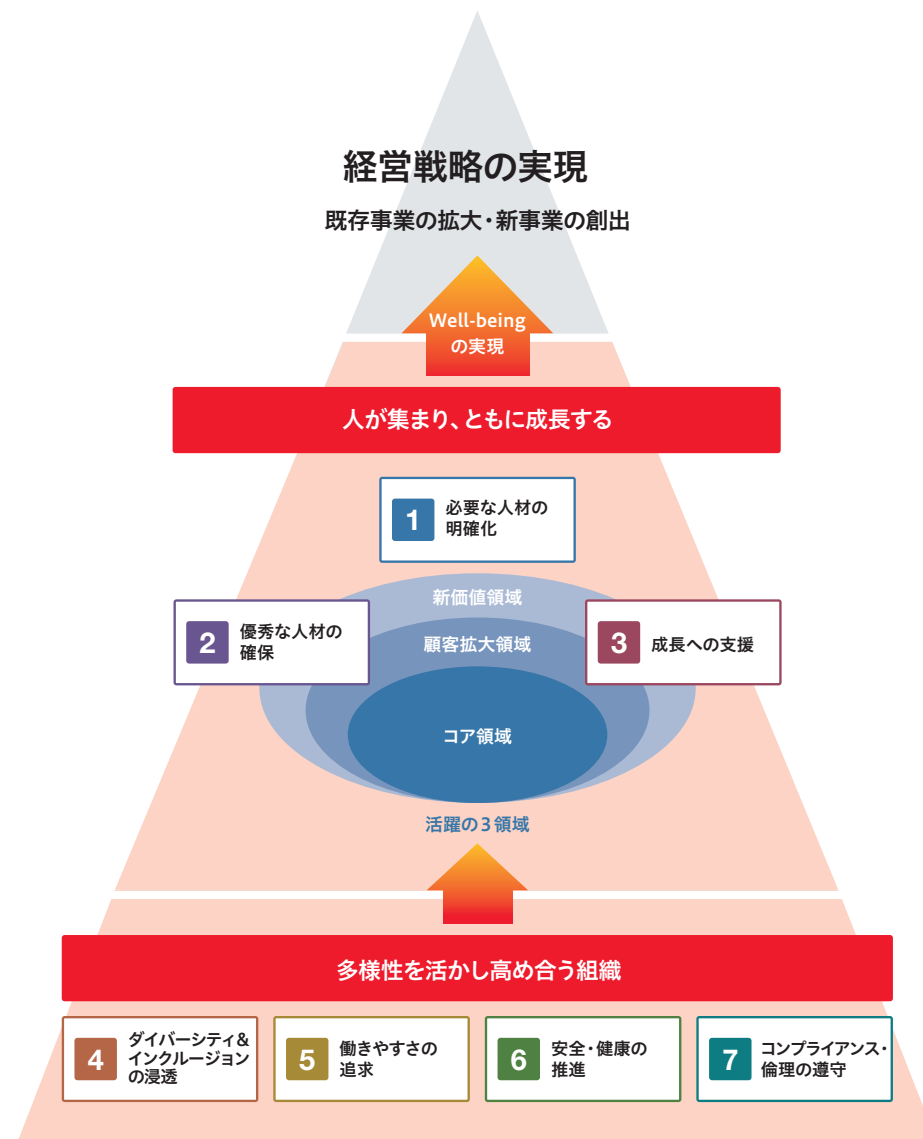
※5 Mobility as a Service：マイカー以外のすべての交通手段によるモビリティ（移動）を1つのサービスとしてとらえ、シームレスにつなぐ、新たな「移動」の概念

人材戦略のテーマと目指す姿

経営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		安全・健康の増進	「社員の安全と健康はすべてに優先する」という信念のもと、安全衛生マネジメントおよび健康経営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



エンゲージメントの向上

エンゲージメントを軸とした 人的資本経営サイクルの実践

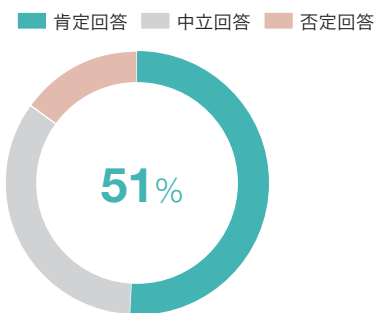
トヨタ紡織は、経営戦略と人材戦略を連動させた人的資本経営を通じて、企業価値の向上を図っています。その中でエンゲージメントを人材戦略の効果測定および組織の健全性を示す重要な指標として位置づけています。

この指標を把握するため、2024年度より従来のサーベイを刷新し、他社との比較が可能な「EX(Employee Experience)サーベイ」を導入しました。自社の位置付けを客観的に把握できるほか、性別、年代別、職種別、などの切り口で分析を即座に行い、エンゲージメントに影響を与える要因を明確に特定可能です。

また、調査終了後すぐに結果を職場に展開し、迅速な振り返りと対応を促進することで、改善サイクルを実現しています。

2025年度より日本以外の地域にも範囲を拡大の上、実施します。

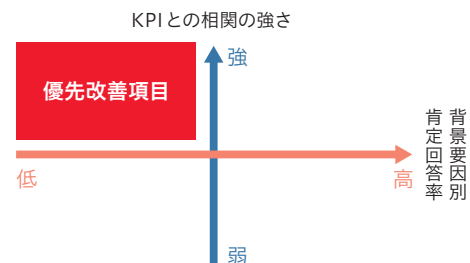
エンゲージメントKPI 肯定回答率(2024年度・単体)



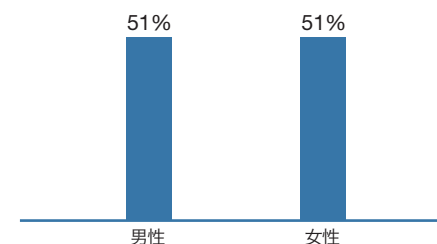
職場での改善につなげるために

エンゲージメントKPIに加え、その背景要因についても調査を行っています。

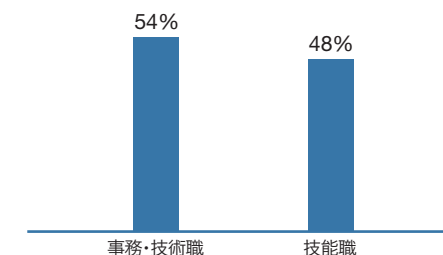
エンゲージメントとの相関が高いにもかかわらず、社員からの評価が低い項目を「優先改善項目」(右図参照)と位置づけ、各職場でアクションプランの立案・実施を進めています。



エンゲージメントKPI 肯定回答率の属性別分析
(性別)

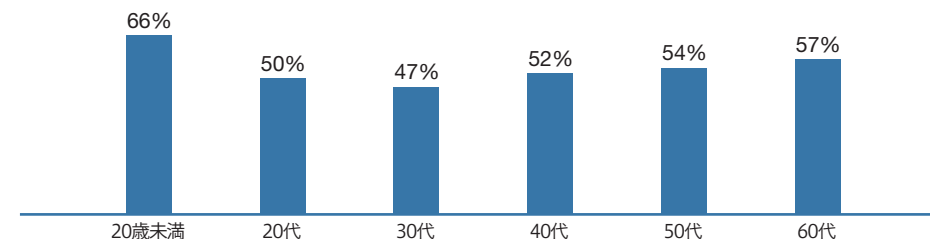


(職種別)



※ 業務職は事務・技術職に含む

(年代別)



現状分析

性別による差は見られず、男女ともに同水準となっています。年代別では、若年層(20～30代)が低く、シニア層(50～60代)が高い傾向にあります。職種別では、技能職が低く、事務・技術職が高い結果となっています。

今後の対応

サーベイ結果を詳細に分析し、その結果を踏まえて具体的な改善策へとつなげています。職場単位での改善に加え、属性別の課題解決にも注力しており、例えば若手社員グループが要因を深掘りし、改善提案を会社に行う機会を設けています。こうした取り組みにより、PDCAサイクルを効果的に運用し、組織全体のエンゲージメント向上を目指します。

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

トヨタ紡織では、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、日本以外の拠点長・統括会社の幹部ポストへのローカル人材登用を推進し、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と活用

経営戦略と連動した人事施策の推進に向け、人材ポートフォリオの策定および継続的なアップデートを進めています。

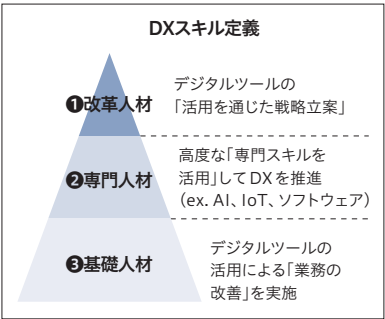
2024 年度は、今後不足が見込まれる DX 関連スキルに着目し、社員のスキルレベル構成を調査・可視化しました。DX 人材の確保に向けた採用戦略の強化に加え、既存社員のスキル向上を目的とした育成施策にも積極的に取り組んでいます。

また、適性検査を活用し、社内における人材タイプの構成比を可視化しました。分析結果をもとに、採用・育成・配置の最適化を図るとともに個々の特性に応じた職場マネジメントの最適化を推進しています。

今後も、人的資本の質的向上と戦略的活用に向けた取り組みを継続していきます。

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 (社内公募)	- 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
③ 基礎人材	社内応受援	DX化の困りごとに対し、他部門の有識者や経験者が支援

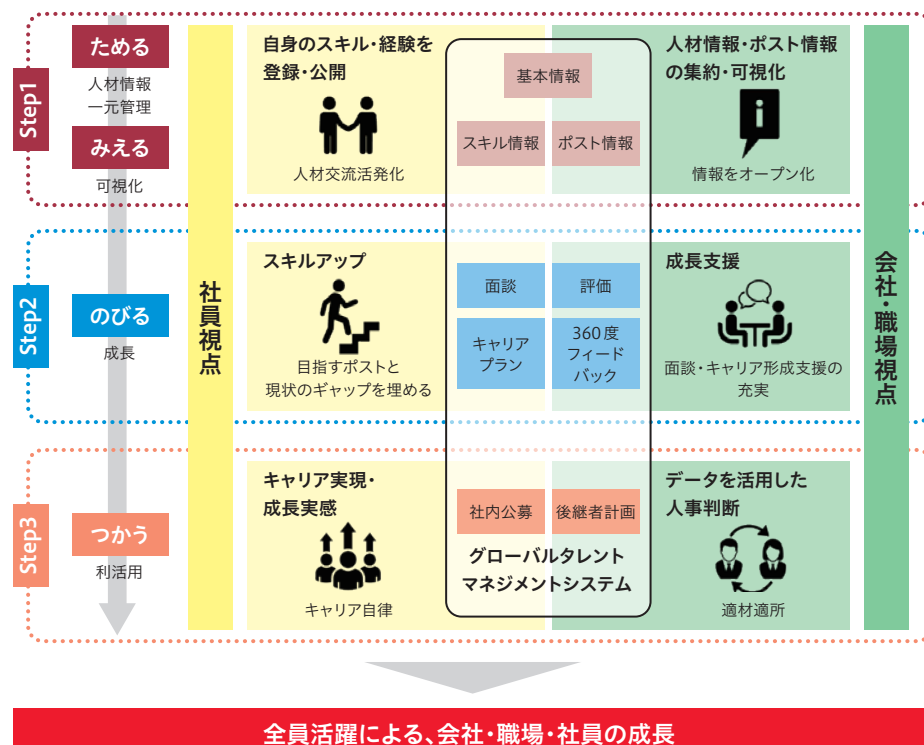
1 必要な人材の明確化

重点施策

グローバルタレントマネジメントシステムの導入

当社は、事業環境の変化に柔軟かつ迅速に対応できる組織づくりを目指し、人材ポートフォリオの解像度を高める取り組みを進めています。その一環として、グローバルタレントマネジメントシステムを導入し、採用・配置・育成・評価といった人材マネジメントの各プロセスにおける人材情報の一元管理を行います。

目指す姿

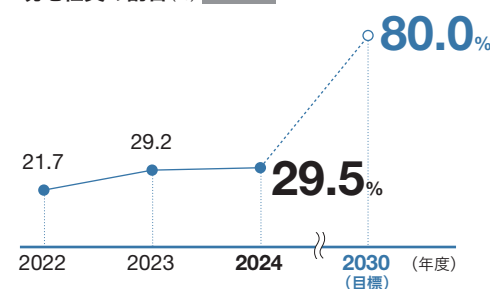
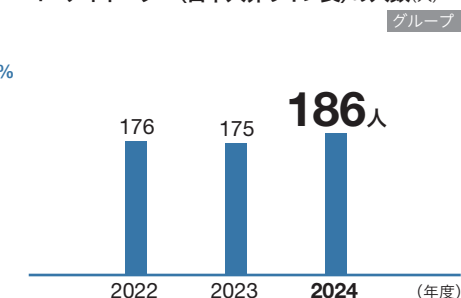


重点施策

日本以外の拠点の幹部ポストへのローカル人材登用推進と新領域へのリソースシフト

2030年の中期経営計画実現に向けて、日本以外も含めた既存の事業をよりリニアな体制で運営し、新事業領域へのリソースシフトを加速させることが重要です。そのため、日本以外の拠点長・統括会社機能長ポストへのローカル人材登用や、日本人コーディネーター数の削減などによる人材配置の最適化を推進しています。

2030年までに現地社員比率80%という目標に向け、2024年度には、日本人コーディネーターの配置適正化も含んだ各年度の計画を策定しました。2025年度以降は、毎年5月にサクセッションプランを策定し、人材育成を継続的に行うことで、着実に計画を遂行していきます。

日本以外の拠点長などのポストに占める
現地社員の割合(%) グループコーディネーター(日本人非ライン長)の人数(人)
グループ

現状分析

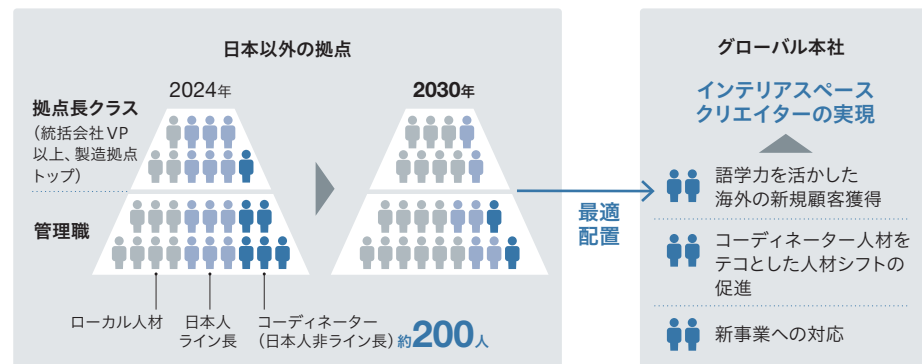
日本以外の拠点の幹部ポストに占めるローカル人材の登用は、育成の進展とともに着実に増加しています。一方、各地域での新規プロジェクトへの対応のために新たな派遣があり、日本人コーディネーターの総数は、一時的に増加しました。

今後の対応

2025年2月には、2030年の目標達成に向けた各年度の計画を策定しました。

その計画達成に向け、毎年5月には各地域のRSC (Regional Succession Committee) にて、人材育成・最適配置の議論を継続的に実施していきます。また、日本人コーディネーターの総数は、緩やかに削減していく計画です。

1 必要な人材の明確化



INTERVIEW WITH TB MEMBER

対話と信頼が、次世代のリーダーを育てる



猿投シート製造部 副部長

ウマッシュ ラムカラウオン

Umash Ramkalawon

私は南アフリカの自動車業界で20年以上の経験があり、トヨタ紡織南アフリカ(TBSA)では副社長を務めていました。2025年4月からはICT※制度を活用して、日本本社(TBJ)に赴任し、猿投シート製造部の副部長に任命されました。2030年中期経営計画の一環として、グローバルに通用する製造プロセスの標準化に取り組んでいます。

TBJの職場環境は、相互の尊重と規則の遵守が根付いており、未来志向で新しい価値観を取り入れようとする姿勢がとても印象的でした。赴任して最初の2～3ヶ月は業務の話だけではなく、自身の人生経験などについても積極的に雑談を交わすよう心がけることで、製造現場のみなさんとの信頼関係を構築することができました。

また、経営層との対話の機会も増え、会議を通じて、将来に向けた戦略を深く理解することができています。その理解を欧州・アフリカ地域の仲間たちに分かりやすく伝えていくことで、グローバルな連携にも貢献できるのではないかと考えています。

私はすでにTBJの各工場で、100人以上の主要メンバーと交流を重ねてきました。今後ここで築いた信頼を大切に、国を越えたネットワークを広げたいです。今後10年を見据えた目標としては、南アフリカからグローバルに活躍できるリーダーをさらに育成すること、TBSAの事業ポートフォリオを拡大すること、そしてトヨタ紡織を、誰もが「最優先で働きたい」と思う会社にするを掲げています。

※ Intra Company Transferee

日本以外のグループの会社が当社で現地現物で実践力を高める人材育成制度



ICT派遣期間中に家族が来日

重点施策

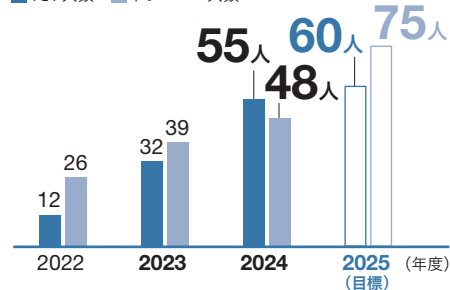
日本本社のグローバル化推進

当社では、日本以外の拠点の幹部ポストへのローカル人材登用と並行して、日本本社のグローバル化を進め、ローカルスタッフが日本本社とスムーズに連携できる体制をつくるのが効果的かつ持続可能なグローバル事業の運営に不可欠であると考えています。そのため、日本以外の拠点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日本以外の拠点へ派遣する「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。これらの制度を通じて、国・拠点を越えたコミュニケーションの円滑化、相互理解の深化、そしてグローバル最適での事業の推進を目指しています。

1 必要な人材の明確化

ICT/トレーニー新規派遣の人数(人) グループ

■ ICT人数 ■ トレーニー人数



現状分析

コロナ禍の後、ICT派遣・トレーニー派遣ともに人数は回復し、コロナ禍以前の40人レベルの水準に戻っています。2024年度には、派遣拡大を目指してICT制度を一部改訂（一時帰国制度の緩和、残留家族の呼寄せ可、1年未満の派遣を条件付き可）しました。

今後の対応

ICT制度は、新規施策の効果検証と派遣者の声を踏まえた制度改善を継続し、柔軟で円滑な派遣環境の整備を推進していきます。

トレーニー制度は、若手人材が日本以外の拠点での経験を通じて視野を広げ、将来的なグローバルリーダーとして活躍できるよう、派遣計画と効果測定の見直しを進めていきます。

● 英語力向上プロジェクト

グローバルに活躍できる人材の育成を目的として、日本本社では英語力向上の取り組みを推進しています。日本以外の拠点のローカル幹部と直接意思疎通ができるレベルを目指し、社員同士が主体的かつ前向きに学び合える環境づくりを通じて、実際の業務で英語を活用することを後押ししています。これにより、語学力の向上にとどまらず、多様性の尊重やネットワークを広げていきます。



English Café

INTERVIEW WITH TB MEMBER

英語への不安を乗り越える — 英語力向上プロジェクトの工夫



人材戦略部

ジャレット ダニエル ウェイド

Jarrett Daniel Wade

私はトヨタ紡織アメリカ (TBA) で人事業務を担当していましたが、当時の上司からの勧めと、自身も「人材育成」を体系的に学びたいという思いがあり、ICT制度を活用して日本本社 (TBJ) への赴任を決意しました。

TBJ では、英語力向上プロジェクトの一環として、「TB Eigo Dojo (英語道場)」※1と「English Café」※2を立ち上げました。ここでは、誰もがリラックスした雰囲気の中で英語を学習できるように心がけています。英語学習では、話すことへの不安が最も大きな壁のひとつだと考

えています。だからこそ、楽しく気軽に話せる場を提供し、みなさんが自信を持って自然な会話ができるよう、サポートしています。間違いを気にせず、安心して話せる雰囲気づくりを大切にしています。

私自身も言語の壁に直面した経験がありますが、翻訳ツールの活用や、互いに理解しようとする姿勢によって、こうした壁は乗り越えられると実感しています。課題の捉え方は人それぞれで、私はこれをよく、ビーチボールに例えて説明しています。ビーチボールは、立っている位置によって見える色が違うように、同じ課題でも見る角度によってまったく異なるものに見えます。だからこそ、互いの視点を尊重し、オープンに対話することで、本当の意味でわかり合えると信じています。

英語力向上プロジェクトを通じて、TBJのグローバル化は着実に進んでいくと思います。今後もその流れを加速させていくとともに、ICT制度をさらに拡充し、より多くの社員が現地現物を実体験できる機会を得られるようにしていきたいと思っています。そして、TB Wayの価値観を実践し、グローバルに活躍できる人材の育成に貢献したいと考えています。

※1 英語に関する社内活動の情報共有や英語学習を支援する社内ポータルサイト

※2 英語で気軽に会話を楽しむ交流の場

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、トヨタ紡織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、経営戦略の実現につなげます。

採用のターゲットを、日本国内だけでなくグローバル市場にも広げ、地域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、採用活動に関わる社員が、当社の魅力や価値観を自らの言葉で効果的に伝え、共感して入社してもらえるように取り組んでいます。これにより、会社側・入社希望者側、双方の理解が深まり、入社後のギャップが少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。オンボーディングの取り組みにより、貴重な人材の定着と早期の戦力化を実施していきます。

重点施策

事務・技術職 新卒採用の拡大

● インターンシップ、採用イベントの開催

当社では、夏期に1～3週間のインターンシップを実施しています。このプログラムは、就職活動前の学生のみなさんにリアルな業務を体験していただくことで、将来のキャリアを描く一助となることを目的としています。2024年度は62のテーマで展開し、75人の学生が参加しました。「業務内容の理解が深まった」「社員との交流を通じて働くイメージが明確になった」といった声が多く寄せられ、満足度は96%と高い評価を得ています。インターンシップ経験者のうち7割強がその後の新卒採用に応募し、最終的に40人が内定に至っています。

また、年間を通じてセミナー、オープンカンパニー、企業説明会、座談会など、さまざまな採用イベントを開催しています。これらのイベントでは、多くの先輩社員との交流を通じて、学生のみなさんが当社での働き方やキャリアをより理解いただける機会を提供しています。

● コース別採用の導入

近年、学生のキャリア志向が高まる中、初回配属を確約する「コース別採用」を導入しました。学生が持つ専門性を最大限に活かすとともに、初期キャリアを明確にすることで自律したキャリア形成を促し、入社後のギャップの縮小にもつなげます。

導入初年度となる2024年度は、採用コースは厳選し、一部の部署に限定して実施しました。対象コースの内定承諾率は79%と高く、内定者向けのアンケートでも「希望通りの配属のため、自身のキャリア形成に対する不安が解消された」といった声が多く寄せられました。2025年度以降に向けてより多くの配属確約コースを設け、企業と学生の双方が納得感を持てる採用活動の実現を目指していきます。

2 優秀な人材の確保

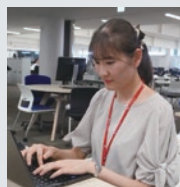
INTERVIEW WITH TB MEMBER

夏インターンシップで描けた将来のキャリアイメージ



内外装トリム設計部
かつろ さえ

勝呂 紗衣



職場での様子

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※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、トヨタ紡織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。今後は製品化により近い部署でも経験を積み、そこで得たスキルや知識を製品づくりに活かしていきたいと思っています。

※ 現 Japan Mobility Show

トヨタ紡織公式Instagram:

https://www.instagram.com/toyotaboshoku_official/reel/DN7rheeDyLC/

重点施策

事務・技術職 キャリア採用の拡大

● リファラル採用（社員紹介採用）

社員による紹介を通じて優秀な人材を確保するため、紹介活動を積極的に奨励しています。2024年度は16人を採用し、2025年度はさらに拡大しています。当社の求める人材像や社風をよく理解している社員による紹介は、当社にフィットする人材を見極める上で非常に効果的です。紹介者自身が「一緒に働きたい」と思える人を推薦することで、即戦力としての活躍はもちろん、入社後の定着につながると考えています。

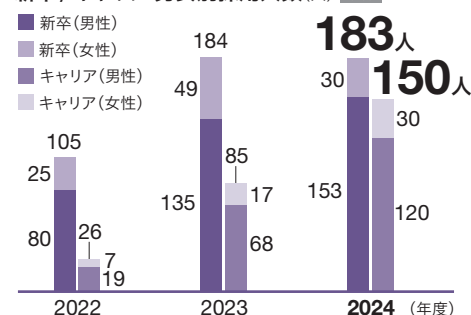
● アルムナイ採用（元社員再雇用）

当社の文化や業務に精通した退職者を改めて受け入れることにより、外部の知見の

取り入れを促進でき、組織風土の変革や技術革新のスピードを加速することができると考えます。2024年度は6人を採用しました。

事務・技術職

新卒/キャリア 男女別採用人数(人) 単体



現状分析

採用数は年々増加しています。少子高齢化の進展や他社の採用枠の拡大により、優秀な人材や即戦力の確保が一層困難になっています。

今後の対応

新卒採用では、OB・OG訪問の強化と、配属先を確約するコース別採用の拡大を進めます。キャリア採用では、リファラル・アルムナイ採用の継続に加え、求人部署から求職者へ直接アプローチする体制を整備しています。さらに、住宅支援施策の充実など、企業の魅力を積極的に発信し、採用競争力の向上を図ります。

INTERVIEW WITH TB MEMBER

キャリア入社から広がる、私らしいキャリアのかたち



快適性能実験部 主任
みうら けんと

三浦 絹人

2018年にキャリア入社し、現在はシートの耐久性や乗り心地性能に関する技術開発業務を担当しています。人がシートを使用する上で求められる要素を科学的な原理に基づいて分析・数値化し、製品開発に活かせる提案を行っています。常に「人に寄り添う視点」を大切にしながら、感覚的な価値を技術で支えることに挑戦しています。また、AIなどの新技術も積極的に学び、業務に活かしています。

キャリア入社者として実感したのは、トヨタ紡織には多様なバックグラウンドを尊重し、それぞれの経験を活かせる風土があるということです。教育体制も年々充実し、サポート体制も整備されてきました。また、自分の思いや挑戦したいことを積極的に発信することで、自然と周囲とのつながりが広がり、活躍のフィールドも広がっていきます。

2024年1月に主任職へ昇格し、チームの牽引など新たな役割を担うようになりました。責任の幅が広がったことで視野も広がり、より多くの人と連携しながら成果を生み出す喜びを実感しています。

これからも「人目線での技術開発」を推進し、自身のバックグラウンドを活かしたスペシャリストとして専門性をさらに磨くキャリアを歩んでいきたいと考えています。

2 優秀な人材の確保

● 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的に採用しています。2024年度は、それぞれを対象とするインターンシップを実施し、外国籍者向けには20人、障がい者向けには11人の方に参加いただきました。

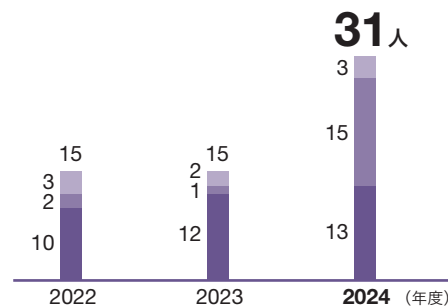
外国籍者向けインターンシップでは、約2ヶ月半の業務体験を通じて、当社で働く具体的なイメージを持つ機会を提供しました。期間中は、英語による職場コミュニケーションを基本とし、社内の英語力向上や異文化理解の促進にもつながりました。最終段階では、役員や各部署のメンバーが参加する合同発表会を英語で開催し、経営層からのフィードバックを通じて、参加者の企業理解と成長意欲のさらなる向上を図りました。

〈国籍別参加者数(人)〉

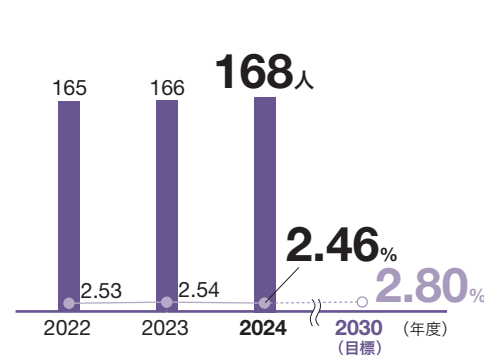
イギリス(7) 韓国(2) インド(1) エジプト(1) カナダ(1) スロバキア(1) タイ(2)
ドイツ(1) ハンガリー(1) フランス(1) マレーシア(1) リトアニア(1)

外国籍者採用人数(人) 単体

■ 新卒 ■ キャリア ■ 非正規社員から正社員への登用



障がい者採用人数・率(人・率) 単体



現状分析

障がい者雇用率は、母数となる社員数の増加に伴い2024年度は前年比で低下しました。一方、外国籍者の採用人数は増加しており、積極的な採用活動の成果が表れています。

今後の対応

2026年7月から、障がい者の法定雇用率が2.7%に引き上げられることを受け、さらなる採用強化が必要となります。特別支援学校との連携による採用ルート構築や入社者が安心して働ける環境整備に注力していきます。

重点施策

定着支援の強化

新規入社者が早期に職場に馴染み、成長できるよう、さまざまな施策を実施しています。新卒入社者には1人ひとりに職場での指導役となる「先輩社員」を任命し、OJTを通じた育成と定期的な面談によるフォローを実施、1年後には役員も参加するOJT成果発表会を各職場と全社で行うなど、成長を支援しています。また、月1回のアンケートにより、新卒入社者・キャリア入社者の心理状態や上司からの評価を把握し、必要に応じて適切なサポートを提供しています。

2025年度にキャリア入社者向けのポータルサイトを開設し、入社者と受け入れ職場双方に必要な情報を提供しています。入社者には手続きや研修、サポート内容をまとめた情報を、受け入れ職場には準備事項や対応フローを整理した情報を提供することで、スムーズな立ち上がりを支援しています。



OJT 成果全社発表会

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

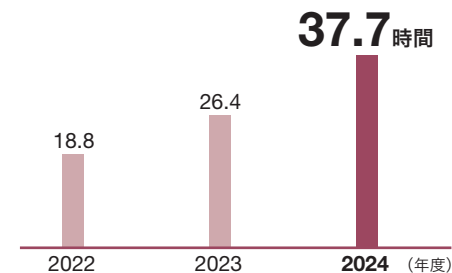
多様な価値観とチャレンジ精神、チームワークを尊重し世の中に貢献できる人材育成のため、「TB Wayコンピテンシー（求める人材像、職能基準）」に基づき、バランスよく能力を発揮できる人材をグローバルに育成・登用しています。

活躍の3領域それぞれで活躍できる人材育成のため、幹部人材・経営者層の育成、専門分野を超えた教育機会の提供、デジタル人材の育成に注力しています。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、新価値領域では先駆的な提案や新たなビジネスモデルを構築できる幹部人材・経営者層の育成にも力を入れています。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1人あたりの平均研修時間（時間）単体



現状分析

成長への支援を強化しており、2021年度以降、社員1人あたりの平均研修時間は、全社でのDX研修の拡充などにより年々増加しています。

今後の対応

各研修の理解度・満足度のさらなる向上と職場での実践力の向上に向けて、教育内容を改善していきます。また、キャリアデザインセミナーの対象層拡大や、英語力向上施策を強化していきます。

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、一人ひとりが自らの「キャリア」を主体的に考えられるよう、キャリア開発、挑戦の機会の提供、そして資格に応じた能力向上を目的としたOFF-JT研修と自己啓発へのサポートを通じて、継続的な成長のしくみを整えています。

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グローバルに議論し、育成プログラムや挑戦的なポストへのアサインを通じて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

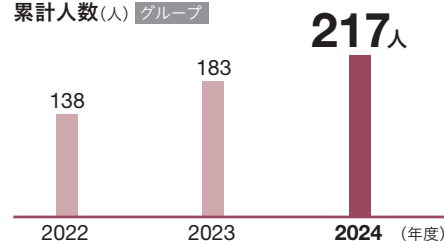
将来の経営人材の計画的な育成を目的に、当社グループの将来を担う人材100人を、若手、女性、外国人を中心に選拔し、グローバル幹部教育プログラムを実施しています。また、GSC(Global Succession Committee)やRSC(Regional Succession Committee)で育成異動について当社グループ・部門を超えた議論を行うなどの取り組みを行っています。

3 成長への支援

● グローバル幹部教育プログラムの実施 (GEDP、GLDP、CDP)

将来の当社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※4、GLDP※5を、「好きだな、トヨタ紡織」を実現する若手のリーダーを育成することを目的にCDP※6を実施しています。2024年度は63人が参加し、2021年度からのグローバル幹部教育プログラムの累計参加者は217人に拡大しました。

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



現状分析

2021年度以降、グローバル幹部教育プログラムの参加者は年々増加しています。

今後の対応

プログラム実施から数年後の効果測定を実施するとともに、2025年度は職場での実践力をより高められるよう、プログラムの改善を進めています。

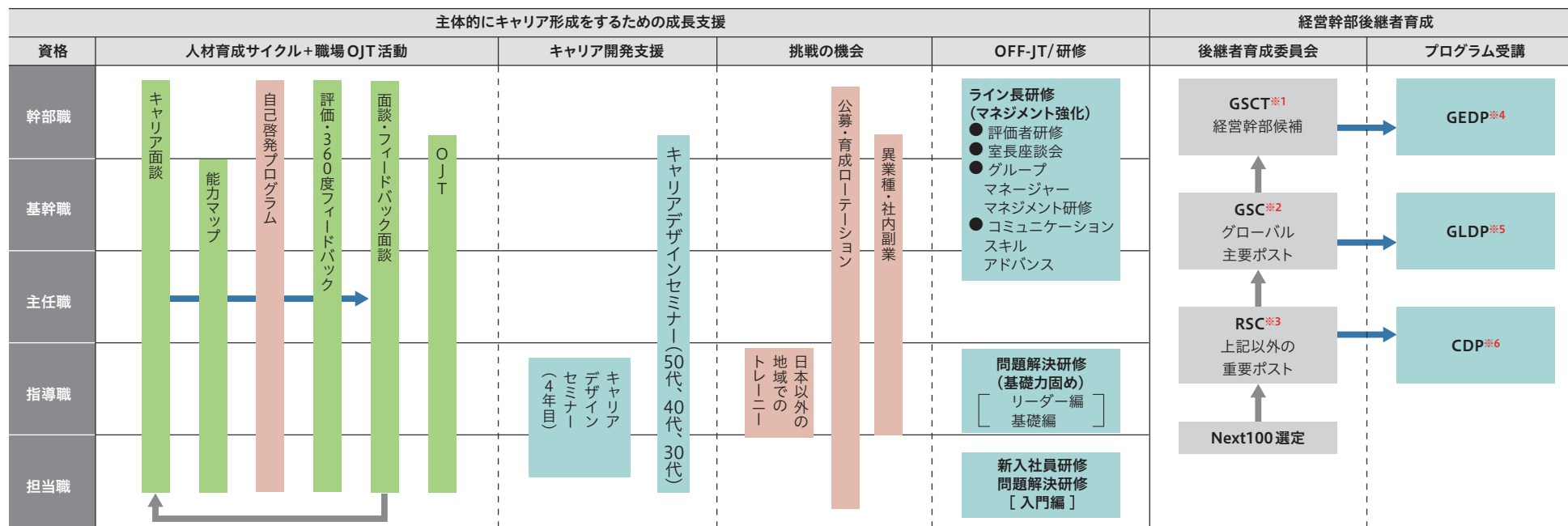
● 幹部人材・将来の経営者層の育成 (GSCT、GSC、RSC)

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※1で、日本以外の拠点長・統括会社機能長の後継についてはGSC※2で、その他重要ポストの後継についてはRSC※3で、将来の配置と、それに向けた育成計画について、毎年継続的な議論をしています。

● 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。当社内では主任職(係長クラス)以上を対象に3200人、2025年度からは対象に当社グループの管理職500人を加え、計3700人に対し実施しています。

■ 全員一律で実施 ■ 特定の対象者に実施 ■ 自発的に応募/実施 ■ 対象者を選定/委員会で議論



※1 Global Succession Committee by Top Executives

※2 Global Succession Committee

※3 Regional Succession Committee

※4 Global Executive Development Program

※5 Global Leader Development Program

※6 Creators Development Program

3 成長への支援

重点施策

キャリア自律への支援

● キャリアコミュニケーションルームの新設

社員一人ひとりが自身のキャリアを主体的に描き、人生全体を通じてキャリアに関する納得感を高められるよう、2025年4月に新たな専任組織を発足しました。また、キャリア自律を促進するために、2024年度は、専門家による講演会の開催をはじめ、国家資格を有する社内キャリアコンサルタントによるキャリア相談会、入社4年目の社員および50代の社員をそれぞれ対象としたセミナーなど、多様な施策を実施しました。

● 上司と部下のキャリア面談の実施

一人ひとりが主体的に自身のキャリアを考えることができるよう、従来の自己申告制度をリニューアルし、2025年度より導入しました。自身のありたいキャリアプランを上司との面談でともに考えることで、社員の自律的なキャリア形成を促します。

〈社員からの声〉

- 自分の価値観や今後の働き方を改めて考えることができた。
- 将来のキャリアに向けて行動を起こす意欲が湧いた。
- 自分のキャリアプランを上司に伝えられ、上司の期待も理解できた。
- 普段話せないことを上司と話せる場が持てるのはありがたい。

● 社内公募制度の拡充

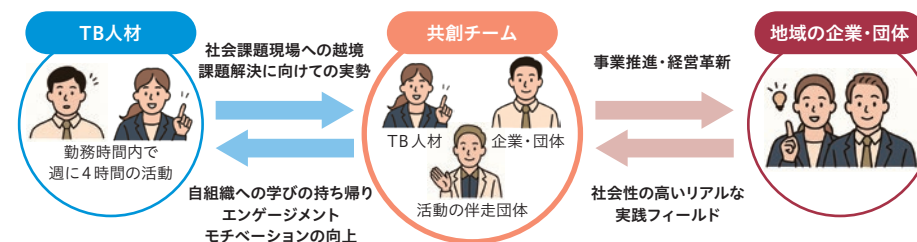
社員自らが、自身のキャリアを考え、行動・実現できる環境づくりに取り組んでいます。従来から、ベテラン社員の知見を活かすことを目的に50歳以上を対象とした社内公募制度「ジョブポスティング」を設けていましたが、これに加えて、50歳未満を対象とする「ジョブチャレンジ」を導入しました。2024年度は、ジョブチャレンジ制度の公募人数の拡大など、制度の拡充を進めました。実績として、ジョブポスティングでは募集23件に対し29人が応募、そのうち18人が異動し、また、ジョブチャレンジでは募集85件に対し62人が応募、そのうち30人が異動しました。

● 社内副業制度の導入

自身の視野・キャリアを広げる機会づくりを目的に、2024年度から社内副業制度を対象部門限定で試行運用を開始しました。この制度では、週に8時間、他部門の業務を経験することができます。募集10件に対して8人が応募し、全員が社内副業を経験しました。2025年度中に、全社への正式導入を計画しています。

● TBシェアプロ活動の実施

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。2024年度の参加者8人が3チームに分かれ、日ごろ取引関係のない企業3社と協力して各社が目指す理想の状態の実現をお手伝いできるような、事業計画書の作成、販路開拓、ブランド認知度向上などの課題解決に5ヶ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。2025年度も、世の中に貢献できる人材の創出を目指し、活動をさらに促進しています。



● 社外派遣制度（ベンチャー企業への武者修行）の導入

社員の挑戦を後押しするしくみの1つとして、また、自社とは異なるビジネス環境下での修行の場として、2024年度からベンチャー企業への派遣制度を導入しました。ベンチャー企業ならではの組織・業務の進め方を経験することで、事業化企画提案の能力や、柔軟な発想、スピード感と創造力を身に着け、より広い視野を持ち、組織をリードできる人材に成長することを目指しています。

3 成長への支援

● 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。

2024年度はRe:actとして働き方や働く環境をテーマにした体験型の展示やワークショップ、社外講師による講演会を統合したイベントを開催し、600人を超える社員が参加しました。イノベーションのための実践教育プログラムであるWe:aveでは、参加者の裾野を広げることを目指し、組織課題をテーマにした企画提案に挑戦するWe:ave Zeroプログラムを新設しました。17人のメンバーが参加し、2030年に向けた自組織の理想像を描き、その実現に必要なアクションを、外部有識者の支援を受けながらまとめあげる活動を2025年4月から進めています。

INTERVIEW WITH TB MEMBERS

夢を描き、現実を動かす



シート先行開発部 主任

たかはし あきのり

高橋 朗紀

2023年10月から2024年9月まで第二期We:ave Basicのメンバーとして活動。

新規ビジネスの企画を体験したことを活かして、現在はお客さま目線で、先行開発のアイデア創出を促す組織づくりを提案しています。今後も人と人のつながりを大切にしながら、イノベーションの風土を根づかせていきたいです。

多様な価値観に触れることで、ものごとを多角的に捉え、イノベティブな発想ができるようになりたいと思い、We:aveに応募しました。農家の方々が丹精を込めて育てたにもかかわらず、規格外という理由で販売できず、処分に費用がかかってしまう現状を変えたいという思いから、農家の収益向上をテーマに、規格外野菜をパウダー化する新規ビジネスに取り組みました。企業名の後ろ盾がない中での営業は、信頼を得る難しさを痛感しましたが、何度も足を運び、熱意を伝えることで、酒造メーカーさまに「高橋さんだからやってみたい」と言っていただけたことが印象に残っています。



刈谷工場 技術員室

やまだ みつよ

山田 光代

自ら考え行動する力を身につけたいと思い、We:aveに応募しました。子どもの成長に合わせて廃棄される靴の循環利用をテーマに活動を進め、スムーズに靴選びができる「足あーとマット」というサービスを企画しました。保護者の方々へのインタビューを通じて、本音を引き出すこと、共感を得ることの大切さを学びました。アイデアの変遷を繰り返しながら、自分が本当におもしろいと思えることに向き合うことで、迷いを乗り越える力も養われました。

多くの人が集まることで、さまざまなアイデアが生まれることを実感したため、現在は、作業者の声に耳を傾けながら、使いやすい設備づくりに取り組んでいます。今後も、人を巻き込みながら挑戦を続けていきたいと考えています。



成果発表会練習



成果発表会本番



2024年度 Re:act



2025年度 We:ave Zero

3 成長への支援

重点施策

技能の強化・育成

● DX Lab の設置

技能職場のさらなるデジタル活用拡大に向けて、DX Lab 研修(技能職 DX 研修)を開講しました。本研修では、各職場から選出された技能職の若手・中堅社員へ AI・IoT、アプリ開発などのデジタル教育を実施し、DX 推進リーダーとして活躍できる人材を育成します。受講者は、自職場の課題を持ち込み、研修を通じてデジタル技術を活用した課題解決に取り組み、研修後は、各職場でリーダーとして、後輩の育成を行い、DX 推進を加速していきます。

今後は、技能職場にとどまらず、事務分野への拡大や問題解決研修との連携など、より広範な領域での DX 人材育成に向けて取り組みをさらに充実させていく予定です。

● 技能五輪大会に向けた訓練(トヨタ紡織学園)

当社の企業内訓練校であるトヨタ紡織学園では、「心身」「技能」「知識」「グローバル」の4つの柱を軸に構成された訓練を通じて、実践的な技能・知識を習得します。技能五輪選手に選抜された学園卒業生は、技能五輪全国大会での入賞を目標に、専門の技能・知識を習得していきます。選手たちはみな、限られた時間の中で最高の成果を出すため、日々の訓練に全力で取り組んでいます。



プラスチック金型職種



自律移動ロボット職種

INTERVIEW WITH TB MEMBER

「世界で輝いた銅メダル、次の世代へつなぐ技能」



トヨタ紡織学園

しばた ゆうと

柴田 悠杜

私は入社後、トヨタ紡織学園生として基礎を学び、技能を磨いてきました。高校時代はロボット部の部長として活動し、臨機応変に主体的に取り組む姿勢やものづくりに必要なイメージ力を養ったことが、現在の業務にも活かされています。入社3年目には技能五輪全国大会で金賞を受賞し、機械製図職種^{※1}の日本代表として国際大会^{※2}に出場する機会を得ました。

初見の課題に限られた時間で挑む必要があるため、反復練習と時間管理を徹底しました。

また、英語での運営に対応できるよう、半年間、語学学習にも力を注ぎました。現地では、上司から手づくりのおにぎりをいただくなど、周囲の温かい応援が心の支えとなりました。集中力を維持しながら4日間の競技に臨んだ結果、銅メダルを獲得。新しい技能を学ぶことの楽しさと達成感を感じました。

大会後は、指導員として後輩の育成に携わっています。自身の経験を活かし、反復練習の重要性や時間配分の工夫を伝えながら、次世代の選手に限られたチャンスを最大限に活かせるよう国際大会を目指して支援しています。技能育成を通じて得た学びを、未来へつなげていくことが私の使命だと感じています。

※1 機械産業の様々な製品について、一部分の設計も含めて図面化や、3Dモデル化する競技。国際大会は、CADソフトの機能、能力を最大限活用する課題が出題され、難易度が非常に高い。今回は29の国と地域が参加し、4日間で7課題に挑戦。

※2 世界の若い技能者(22歳以下)を対象に2年に一度開催され、各国や地域の代表選手が出場し、世界一の技能を競う大会。
開催地: フランス・リヨン
競技会場: ユーロエキスポ
開催期間: 2024年9月10日(火)~9月15日(日)



技能五輪国際大会表彰式

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

トヨタ紡織は、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

● D&I教育の実施

ダイバーシティ&インクルージョン(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・バイアスの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、職場での勉強会)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全社員に拡大し、当社におけるD&Iのさらなる浸透を図っています。

● D&Iウィークの設定

D&Iの理解と浸透を図るため、毎年3月に「D&Iウィーク」を設定し、イベントを開催しています。2024年度は400人以上が参加し、社外有識者を招いたパネルディスカッションをはじめ、車いすや手話の体験、聴覚障がい者の聴こえ方を疑似体験できるプログラムなどを実施しました。

また、世界の料理やお菓子の試食※を通じて、文化的な多様性の理解を深める機会も提供しました。これらの取り組みを通じて、社員一人ひとりが多様性を尊重し、互いの違いを受け入れる風土の醸成を目指しています。

※トヨタ紡織公式インスタグラム: <https://www.instagram.com/p/DHpXN2QPvHE/>



D&Iウィークの車いすバスケット体験

● 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、多様な背景や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120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を把握したり、活動促進策の議論をするなどの活動を行っています。

4 ダイバーシティ & インクルージョンの浸透

INTERVIEW WITH TB MEMBER

誰もが安心して働ける場所を目指して



技術統括部

たしの

田篠 あつみ



Japan Mobility Show での試乗

私は「障がいを持つ方がもっと安心して働ける職場をつくりたい」という思いから、ENRG(LIBERTY 障がい者)の活動に参加しています。活動では、車椅子利用者の視点から職場環境の改善を提案しています。例えば、掲示物を見やすい高さに調整したり、緊急時の情報取得方法を見直しました。イベントでの車椅子体験では、参加者が「こんなに見えづらいんだ」「移動が大変なんだ」と気づいてくれる瞬間がとてもうれしく、体験こそが理解への近道だと実感しています。

また、開発部門での車椅子利用者向けの車両企画にも参画しており、車椅子のまま乗車できる設計や雨天時の配慮など、利用者目線の意見を製品開発に反映させることができました。こうした活動を通じて、自ら意見を発信し行動することの大切さを学び、働き方にも前向きな変化が生まれています。

現在はテレワークを活用し、体調に合わせて出社と在宅勤務を柔軟に切り替えながら働いています。国内製図・評価業務委託や賃貸借対応などを担当し、周囲から頼りにされることがやりがいにつながっています。今後は新しい業務にも積極的に挑戦しながら、ENRGでの活動と自身のキャリア、どちらも大切にしていきたいと考えています。

● LGBTQ+に対する取り組み

当社は、性的指向や性自認に関わらず、すべての社員が尊重される職場環境づくりを推進しています。市町村が定める同性パートナーシップ制度(ファミリーシップ制度)に基

づく届け出に対し、法律婚と同等の社内制度を適用しています。

また、e-Learningや社内啓発イベントを通じてLGBTQ+に対する理解を深めるとともに、「アライ(支援者)」登録制度を導入しています。この制度により、支援者の人数や存在を職場内で可視化し、誰もが安心して働ける環境づくりを推進しています。これらの取り組みを通じて、職場全体の心理的安全性の向上と、多様性への相互理解の促進を目指しています。



サマーフェスティバルのENRGブース

重点施策

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の導入

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。

4 ダイバーシティ & インクルージョンの浸透

● 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促進するため、1か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。2024年度の育児休職の取得率は69%（希望者の99%が取得）、取得日数の平均は約2ヶ月でした。事務・技術職場だけでなく、製造職場でも1年以上の休職を取得する社員が現れるなど、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。

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>

INTERVIEW WITH TB MEMBERS

育児休職は迷う選択ではなく、あたり前の選択 ～男性育児休職取得者による座談会～



猿投品質管理部 班長
うちくら とおる
内倉 徹



Rrシート骨格設計部
そめかわ たつや
染川 達也

質問：育児休職取得のきっかけや取得前に心がけたことについてお聞かせください。

内倉：上の子の育児も重なるため、第二子出産の時に育児休職を取得しました。職場では男性の育児休職取得が年々増えており、抵抗感はありませんでした。

染川：私は取得前に、職場との情報共有を丁寧に行いました。業務の引き継ぎや体制づくりを進めておいたことで、スムーズに育児休職に入ることができました。

質問：育児休職中はどのように過ごされたか、お聞かせください。

内倉：育児休職中は、上の子の世話は私が、下の子は妻が担当することで互いの負担を軽減しました。料理はつくり置きや簡単なメニューを活用し、上の子のケアも含めて家族みんなで協力しました。

染川：私は夜の寝かしつけを夫婦交代で担当し、体力的な負担を減らす工夫をしました。特に下の子が病気にかかり1週間ほぼ眠れない日々が続いた時は、育児休職を取得して本当に良かったと痛感しました。

質問：復帰後はどのように仕事と育児を両立されていますか？またこれから育児休職取得を考えている人へのメッセージなどがあればお願いします。

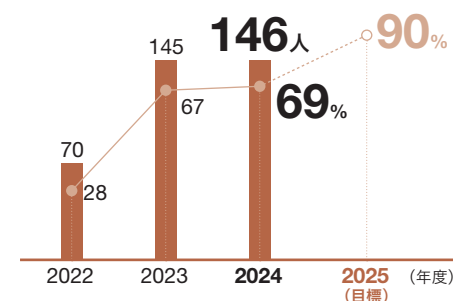
染川：復帰後は業務量を調整しながら、育児との両立を続けています。育児経験は職場でも活かされ、感情のコントロールや対人関係にもよい影響を与えていると感じます。

内倉：育児休職中も復帰後も職場の理解があり、とても感謝しています。職場には支え合う文化が根付いており、こうした環境が仕事と育児の両立を支えています。

染川：育児休職はキャリアの妨げではなく、人生の大きな財産になるはずです。誰もがよりあたり前に育児休職を取得できる環境づくりを、私たち一人ひとりの行動から広げていけたらと思っています。

内倉：育児休職は、家族との絆を深めるだけでなく、自分自身の成長にもつながる時間です。迷っている方には、ぜひ取得してほしいと思っています。

男性育児休職取得者数・率（人・率）単位



現状分析

育児休職の希望者のうち99%が取得できており、希望すれば取得できる環境は整いつつあります。ただし、事務・技術職場の取得率が86%に対し、技能職場では52%に留まっており、休職を希望しない層がまだ多い状況です。

今後の対応

技能職場では、育児休職中の収入減に対する不安から、数日のみの年休や特休で代用するケースが多く見られます。このため、国の給付金制度や社内制度の周知を一層進め、取得希望者を着実に増やしていきます。

4 ダイバーシティ & インクルージョンの浸透

重点施策

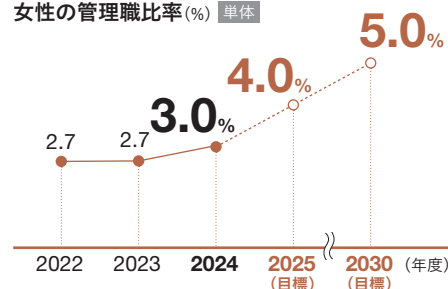
多様な人材の活躍促進

● 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月に定年前資格の継続、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と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。

● 女性のキャリア支援

女性の管理職比率(%) 単体



現状分析

管理職登用については、女性社員向け・上司向けセミナーを通じて理解や意識改革が進み、目標に向けて着実に推移しています。

今後の対応

登用候補者を選定し、育成計画、管理職登用計画と連動させながら昇格検討のタイミングで計画の進捗を確認していきます。

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。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着実に進めるため、上司とともに個別育成計画を立案し、実行しています。2024年度から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。加えて休職期間中もキャリア形成が途切れないよう、継続的な支援施策を実施しています。

また、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、相互理解を図りました。

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

私は、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。2003年4月に前身の豊田紡織へ入社し、大口工場で検査業務や生産技術部の仕事にも携わりました。これまでに育児休職を合計6年ほど取得し、現在は3人の子どもを育てながら勤務しています。第3子の育児休職から復帰後は、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。育児休職によるブランクや環境の変化もあり、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。



そうしぎ
双嶋プロジェクトロゴ



汐川干潟のクリーン活動

そうしぎ
双嶋プロジェクト※の一環として干潟のクリーン活動に積極的に参加しています。マイクロプラスチックの深刻な実態を目の当たりにし、資源循環推進の重要性を改めて認識しています。

※ 干潟の清掃を中心にさまざまな自然共生活動を推進するプロジェクト。シギが飛来する干潟の保全活動を中心に環境課題に取り組んでいる。

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

トヨタ紡織では、「働き方改革」の一部として、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。

経営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。



サマーフェスティバル



スポーツフェスティバル

重点施策

Well-beingの推進

当社は、持続的な成長のためにWell-beingを不可欠な要素と位置づけています。2024年4月にウェルビーイング推進室を設置し、当社に関わるすべての人に、「好きだな、トヨタ紡織」と感じてもらえる会社を目指して活動を推進しています。より効果的な推進に向けて、Well-beingの要素を5つに分類し、関係部門が主体的に取り組みを進めています。

2025年2月には、2030年に向けたWell-beingのロードマップを策定し、社員のWell-beingを着実に高めていく方針を明確にしました。今後は、当社グループ内にとどまらず、国内外に向けて取り組みを広げていきます。

重点施策

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、率直な意見交換をしています。2024年度は日本以外の52拠点、国内48部署（全部署の約6割）で懇談会を実施し、今後も継続していきます。



社長と高岡製造部の懇談会

5 働きやすさの追求

● 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。

重点施策

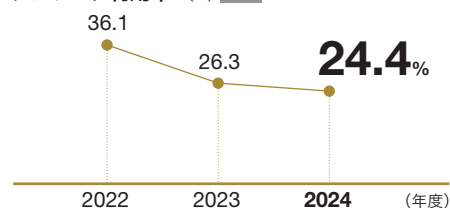
柔軟な働き方の推進

● テレワークガイドラインの設定

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、表情や声のトーンなど言葉以外の雰囲気や直接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活かすために、テレワーク利用回数のガイドラインを設定しています。社員一人ひとりがバランスの取れた働き方を実践しつつ、チームワークの醸成や社員が活気に溢れて働ける風通しのよい職場づくりを目指します。

（推奨出社日数3日以上／週、最低出社日数1日／週）

テレワーク利用率※（％） 単体



※ 延べ利用回数÷勤務日数（製造職場を除く）

現状分析

コロナ感染症の社会的な制限の緩和や、オフィス回帰の動きが進み、多様な働き方の中で、2023年度と同等レベルのテレワーク利用率となっています。

今後の対応

業務内容や社員の事情に応じた、より柔軟で多様なテレワークのあり方を検討していきます。

● 長期リモートワークの運用

介護や看護などの個人的な事情により、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運用しています。

重点施策

福利厚生制度の充実

● 住宅支援施策の強化

従来の持ち家支援施策（住宅取得目的の財形貯蓄に対する補助）や独身寮だけでなく、結婚した後に賃貸物件に入居する方を対象とした住宅手当制度を導入しました。従来の住宅支援施策に新たな制度を加えたことで、入社してから持ち家を持つまでのさまざまなライフスタイルに対応できるようになりました。

〈住宅支援施策〉

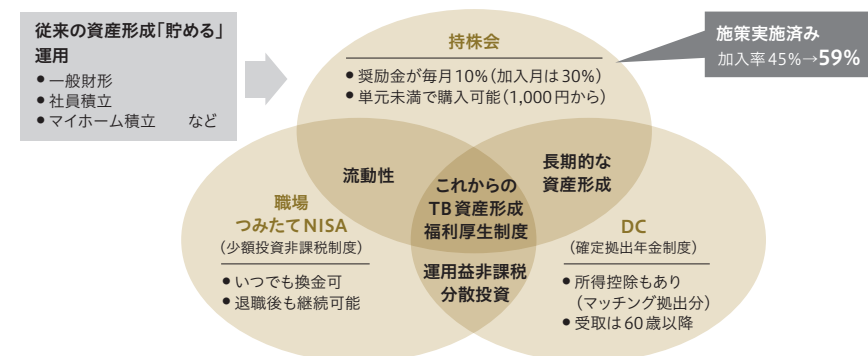
住宅手当、マイホーム積立、住宅資金積立補助、住宅返済補助、提携型持家融資、独身寮など

● 経済的なWell-beingの実現に向けた取り組み

資産形成を支援するため、NISAの非課税メリットを活用し、給与天引きで積み立てられる「職場積み立てNISA」を2024年11月に導入しました。また、社員の意見を反映し、企業型確定拠出年金（DC）においても、S&P500インデックス、（全世界株式インデックス）、新興国株式インデックスなどの人気商品を追加する取り組みを実施しています。

これからの資産形成

国、会社などの優遇制度を最大限活用し、「増やす」運用



6 安全・健康の増進

「社員の安全と健康はすべてに優先する」という信念のもと、安全衛生マネジメントおよび健康経営を推進し、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

トヨタ紡織は、「安全衛生基本方針」に基づいて、「社員の安全と健康はすべてに優先する」という企業風土の確立のため、安全衛生マネジメントおよび健康経営を推進しています。

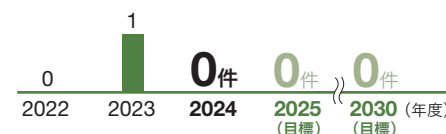
安全衛生では、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に沿った活動をグローバルに行っており、安全な職場環境を、地域や職種を問わず当社のあらゆる職場で実現できるよう取り組んでいます。

また、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、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。

重点施策

安全な人づくり、職場環境づくりの推進

社員の重大災害発生件数(件) グループ



現状分析

海外地域で2023年度に1件発生したため、安全風土を再構築すべく、クロスチェックや安全点検、危険感受性向上教育をさらに強化して実施しています。

今後の対応

重大災害が発生しない安心して働くことができる職場環境と、危険を危険と感じられる危険感受性の高い安全な人づくりを、グローバルで取り組んでいきます。

● 安全防火クロスチェックの実施

重大災害につながるSTOP6※災害未然防止と、すべてを失う火災防止のため、サプライヤーを含むグループ全社一丸となって活動をしています。2024年度も引き続き、各事業場トップの安全防火クロスチェックをグローバルで実施しました。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、各拠点のトップが、自分の管轄以外の拠点に赴き、確認しています。

※ Safety TOYOTA 0(Zero Accident) Project 6: トヨタ自動車が過去に自動車産業で発生した災害を6つに分類した災害傾向(1.巻き込まれ・挟まれ 2.重量物 3.車両 4.墜落・転落 5.感電 6.高熱物・火災)



クレーン作業の確認

● 機能部署によるグローバル安全防火点検の実施

安全衛生健康センターのメンバーが日本以外の拠点に出向いて、安全防火点検を実施しています。設備不具合、不安全作業などについて指摘し、改善を推進しています。2024年度は、米州地域9拠点、中国地域10拠点、アジア地域17拠点、欧州・アフリカ地域7拠点を点検しました。



ハンドリフトの下に足が挟まれないか確認

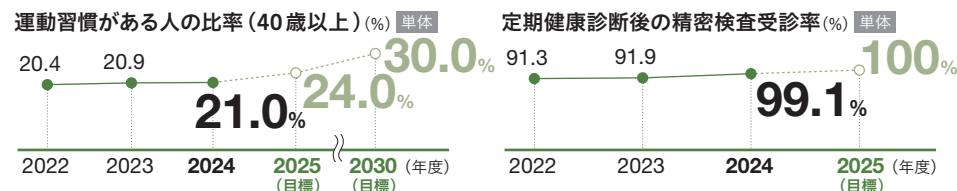
6 安全・健康の増進

● 安全実行館のリニューアル

2020年度に「安全衛生環境実考館」を設立しました。2025年度からは、受講対象を拡大し、「考えるよりまず行動」という積極的な姿勢を示すため、名称を「実行館」とリニューアルしました。当社の安全担当者が講師となり、事務、技術、製造の3コースに分けて、それぞれの過去の被災事例や被災リスク、被災しないために遵守すべき事項を教育しています。被災リスクについては、危険を危険と感ずることができる人材の育成を目指し、講師を含む教育の参加メンバー全員で危険予知を実施して、どのようなリスクがあるか確認し合って進めています。

重点施策

健康経営の推進



現状分析

運動習慣がある社員の割合はわずかに上昇し、健康意識の高まりがうかがえます。2024年度には、精密検査の受診率が大幅に改善され、取り組みの成果が表れています。

今後の対応

社員が楽しみながら運動習慣を定着できるような施策を展開するとともに、精密検査を安心して受診できるよう、フォロー体制の充実や情報提供を継続していきます。

● 運動習慣獲得に向けた取り組み

社員の運動習慣の定着に向け、さまざまなきっかけづくりや知識提供を行っています。「2024年度グローバルウィーク※」では、歩行姿勢改善の運動プログラムを実施し、正しい姿勢でのウォーキングの効果を学びました。

また、売店と連携して「GO!GO!たんぱくキャンペーン」を開催しました。高たんぱく商品の購入補助を行い、購入者は運動グッズが当たるくじ引きに参加しました。結果として高たんぱく商品を約2500個販売しました。たんぱく質の摂取と運動を組み合わせることの重要性を伝える漫画も掲示し、楽しく学べるイベントになりました。

※ 役員・拠点トップ・次世代リーダーが集まり、当社グループの未来を議論する社内イベント



グローバルウィークのウォーキングレクチャー



GO! GO! たんぱくキャンペーン

● 精密検査受診率向上のための取り組み

定期健康診断で精密検査が必要とされた社員には、保健スタッフが面談などを通じて受診を促していますが、例年約1割が未受診のままとなっています。

2024年度はフォロー体制を強化するとともに、労働衛生月間の一環として、舌がんを克服された堀ちえみ氏による講演を実施しました。

早期発見・治療の重要性や健康の大切さを伝える啓発活動にも力を入れています。

これらの取り組みにより、精密検査の受診率が大幅に向上し、多くの社員が早期に治療へとつながる結果となりました。



堀ちえみ氏による講演

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、4年連続で2024年度「健康経営優良法人2025 ホワイト500」に認定されました。



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

トヨタ紡織は、「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

ハラスメントに関する研修受講人数・受講率

2024

実績

8,671人

受講率

86%

現状分析

2024年度より受講対象者を全従業員に拡大したものの、特に技能職場での受講率が低く、さらなる啓蒙活動が必要と考えています。

今後の対応

これまで以上に受講しやすい・理解しやすい研修や、現場に即した施策を実施し、風通しのよい職場づくりに向けた取り組みを強化していきます。

● 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。2022、2023年度は全ライン長にハラスメント防止研修を実施、2024年度はアニメを活用した動画教材を新たに制作し、全従業員に展開しました。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。



アニメを活用した動画教材

人権デュー・ディリジェンス：

https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/social/human_rights/#Due_Diligence

7 コンプライアンス・倫理の遵守

● 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、始終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。2025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。

重点施策

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としたグローバルリスクマネジメント体制を構築しています。この体制のもと、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、相互コミュニケーションおよびタイムリーな情報展開・共有に継続して取り組んでいます。また、年度ごとに重点的にフォローを行うリスクを設定し、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。

将来発生が予想される南海トラフ地震に備えて、災害備蓄品の整備や、災害対策本部立ち上げ訓練などを実施しています。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	2024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) ● 日本内外関係会社/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
詐欺被害	● 過去事案の再発防止、定着・浸透活動 ● 階層別教育や各種訓練の実施、監査など
品質検査データの改ざん、隠ぺい行為	● 社内ヒアリング、サプライヤー定期調査、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づけなど

※ Business Continuity Management：事業継続マネジメント

● 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に実施しています。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、当社だけでなく当社グループやサプライヤーに対し、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

			目標値					
KPI	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度	
従業員エンゲージメント	単体	%	—	—	51	—	60	
従業員数	グループ	人	44,581	46,972	45,004	—	—	
日本	グループ	人	13,420	14,708	14,192	—	—	
北中南米	グループ	人	12,381	13,079	12,900	—	—	
中国	グループ	人	7,761	7,090	6,426	—	—	
アジア	グループ	人	6,156	7,450	7,130	—	—	
欧州・アフリカ	グループ	人	4,863	4,645	4,356	—	—	
従業員数	単体	人	8,244	8,301	8,501	—	—	
男性	単体	人	7,161	7,188	7,320	—	—	
内 外国籍	単体	人	45	47	65	—	—	
女性	単体	人	1,083	1,113	1,181	—	—	
内 外国籍	単体	人	20	18	27	—	—	
女性比率	単体	%	13.1	13.4	13.9	—	—	
外国籍比率	単体	%	0.7	0.7	1.2	—	—	
年齢別 20代	単体	人	1,187	1,174	1,288	—	—	
30代	単体	人	2,328	2,290	2,258	—	—	
40代	単体	人	2,623	2,564	2,614	—	—	
50代以上	単体	人	2,106	2,273	2,341	—	—	
人的資本 ROI※1	グループ	%	17.32	24.34	0.12	—	—	
	単体	%	5.49	0.09	-0.08	—	—	
総人件費	グループ	百万円	275,279	323,055	349,240	—	—	
	単体	百万円	87,518	95,049	98,960	—	—	
フルタイム当量 (FTE)	単体	FTE	8,181	8,241	8,441	—	—	
外部労働人数 (請負 / 臨時労働者)	単体	人	2,680	1,967	1,887	—	—	
日本以外の拠点長などのポストに占める 現地社員の割合	グループ	%	21.7	29.2	29.5	—	80.0	
コーディネーター (日本人非ライン長) の人数	グループ	人	176	175	186	—	—	
ICT(Intra Company Transferee)※2 の人数	グループ	人	12	32	55	60	—	
トレーニー新規派遣の人数	グループ	人	26	39	48	75	—	

2優秀な人材の確保

KPI		範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2030年度	
2優秀な人材の確保	事務・技術職 採用	単体	人	131	269	333	－	－	
	新卒採用	単体	人	105	184	183	－	－	
	男性	単体	人	80	135	153	－	－	
	女性	単体	人	25	49	30	－	－	
	内 外国籍	単体	人	10	12	13	－	－	
	キャリア採用	単体	人	26	85	150	－	－	
	年度採用者に占めるキャリア採用率	単体	%	13.4	24.8	36.6	－	－	
	男性	単体	人	19	68	120	－	－	
	女性	単体	人	7	17	30	－	－	
	内 外国籍	単体	人	2	1	15	－	－	
	20 代	単体	人	7	23	48	－	－	
	30 代	単体	人	10	48	77	－	－	
	40 代以上	単体	人	9	14	25	－	－	
	技能職 採用	単体	人	98	125	144	－	－	
	新卒採用	単体	人	63	74	77	－	－	
	男性	単体	人	51	60	61	－	－	
	女性	単体	人	12	14	16	－	－	
	キャリア採用	単体	人	0	0	1	－	－	
	男性	単体	人	0	0	1	－	－	
	女性	単体	人	0	0	0	－	－	
	非正規から正社員への登用	単体	人	35	51	66	－	－	
	内 外国籍	単体	人	3	2	3	－	－	
	障がい者雇用	人数	単体	人	165	166	168	－	－
		雇用率	単体	%	2.53	2.54	2.46	－	2.80
	平均勤続年数		単体	年	17.8	18.2	17.9	－	－
	男性		単体	年	18.3	18.7	18.3	－	－
	女性		単体	年	14.6	14.9	14.2	－	－
新卒3年以内離職率		単体	%	9.9	6.3	9.4	－	－	
事務・技術職		単体	%	8.9	2.4	12.7	－	－	
技能職		単体	%	11.9	10.7	5.1	－	－	

	KPI	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標値	
							2025年度	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	単体 億円	13.5	14.2	20.0	—	—
		社員1人あたりの平均研修時間	単体 時間	18.8	26.4	37.7	—	—
		グローバル幹部教育プログラムに参加した累計人数	グループ 人	138	183	217	—	—
		黄綬褒章受賞者数	単体 人	0	0	0	—	—
		卓越した技能者(現代の名工)表彰者数	単体 人	0	0	1	—	—
		優秀技能者表彰者数	単体 人	3	3	2	—	—
		文部科学大臣表彰 創意工夫功労賞	単体 人	8	5	9	—	—
		技能五輪の入賞者数	単体 人	4	4	9	—	—
		技能検定合格者数 特級	単体 人	4	4	4	—	—
		1級	単体 人	28	27	27	—	—
4	ダイバーシティ& インクルージョンの浸透	管理職数	グループ 人	1,387	1,483	1,530	—	—
		男性	グループ 人	1,337	1,427	1,465	—	—
		女性	グループ 人	50	56	65	—	—
		女性比率	グループ %	3.6	3.8	4.2	—	—
		管理職数	単体 人	1,236	1,301	1,332	—	—
		男性	単体 人	1,203	1,266	1,292	—	—
		内 外国籍	単体 人	5	5	6	—	—
		女性	単体 人	33	35	40	49	65
		内 外国籍	単体 人	1	1	1	—	—
		女性比率	単体 %	2.7	2.7	3.0	4.0	5.0
		外国籍比率	単体 %	0.5	0.5	0.5	—	—
		役員数 男性	グループ 人	12	12	13	—	—
		女性	グループ 人	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	73.7	—	—
		正規社員	単体 %	73.0	73.8	74.0	—	—
		非正規社員	単体 %	81.5	84.8	72.2	—	—

		KPI	範囲	単位	2022年度	2023年度	2024年度	目標値	
								2025年度	2030年度
4	ダイバーシティ& インクルージョンの浸透	短時間勤務制度の利用者数	単体	人	242	247	247	—	—
		内 男性	単体	人	5	6	9	—	—
		育児休職取得者数	単体	人	119	193	193	—	—
		内 男性	単体	人	70	145	146	—	—
		男性育児休職取得率	単体	%	28	67	69	90	—
		スキルカムバック制度利用者数※3	単体	人	4	2	6	—	—
		再雇用者制度利用者数	単体	人	392	425	497	—	—
		高齢者継続雇用率	単体	%	89	79	86	—	—
5	働きやすさの追求	有給休暇取得率（組合員）	単体	%	96.3	96.4	96.5	—	—
		平均給与	単体	円	7,005,275	7,224,397	7,763,995	—	—
		テレワーク利用率	単体	%	36.1	26.3	24.4	—	—
6	安全・健康の増進	労働災害休業度数率	単体	%	0	0.27	0.31	—	—
		社員の重大災害発生件数	グループ	件	0	1	0	0	0
		外来工事業者外来者の重大災害件数	グループ	件	0	0	0	0	0
		労災による死亡率	単体	%	0	0	0	0	0
		ワークエンゲージメント※4（偏差値）	単体	—	48.1	48.0	48.5	50.0	—
		プレゼンティズム※5（生産性損失割合）	単体	%	37.3	36.6	35.9	35.0	—
		アブセンティズム※6（傷病による欠勤）	単体	日	2.8	2.9	2.8	—	—
		運動習慣がある人の比率（40歳以上）	単体	%	20.4	20.9	21.0	24.0	30.0
		定期健康診断後の精密検査受診率	単体	%	91.3	91.9	99.1	100	—
7	コンプライアンス・ 倫理の遵守	相談通報窓口への相談件数	グループ （国内）	件	217	249	269	—	—
		ハラスメントに関する 人数	単体	人	950	975	8,671	—	—
		研修受講人数・受講率※7 受講率	単体	%	97	97	86	—	—

※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：日本以外の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

※7：受講対象者を全従業員に拡大したため、受講率は低下



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