

Q₅

限られた経営資源を、
どこに活かし、
企業価値を高めるのか？



Section

5

競争優位を支える経営資源の高度化

62 競争優位を支える経営資源(3つの強み):
技術開発
64 知財戦略
66 トヨタ紡織グループのDX

67 競争優位を支える経営資源(3つの強み):
ものづくり
69 品質
70 サプライヤー
71 環境取り組みの全体像
72 2030 年環境取り組みプラン達成に
向けた取り組み
74 TCFDへの対応
75 TNFDへの対応

76 競争優位を支える経営資源(3つの強み):
人づくり
78 人材戦略
79 人的資本経営の全体像
80 グローバルに活躍できる人材の育成
81 ダイバーシティ&インクルージョン
82 人権尊重の取り組み・安全衛生
84 健康経営・ウェルビーイング

編集方針

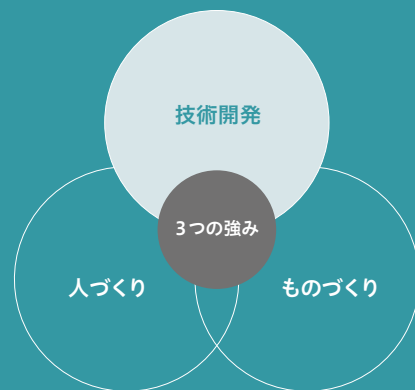
- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030 年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化**
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

3つの強み

技術開発

ユーザーの五感に
近い技術



CTO メッセージ



代表取締役執行役員 CTO
技術開発分野 担当
技術統括本部 本部長
ユニット部品事業本部 本部長
つのだ ひろき
角田 浩樹

高度化・多様化する車室空間への 技術開発力を向上するため、 特に「音・光・熱」の領域に注力

企業価値の向上を通じてサステナブルかつ世界トップレベルの企業になるために、当社はインテリアスペースクリエイターを目指しています。

自動車業界は電動化や自動運転車の普及により、高級・プレミアム車市場が大きく成長すると予測されています。同時に、先進的なインフォテインメント、パーソナライズやカスタマイズへの期待が高まり、「快適な車室空間」への価値観も一層深まっていくと考えています。

このような市場の期待に応えるには、高度化・多様化する車室空間価値への対応が必要です。当社は、移動空間全体の企画提案力と、それを具現化する技術開発力を兼ね備え、車両企画段階から、シート・内装を一体のシステムとして企画提案し、お客さまの期待を超える新たな空間価値を提供できる会社になることが使命と考えています。

インテリアスペースクリエイターの実現に向けて、2025年4月に技術開発体制を抜本的に見直し、企画専門組織を立ち上げました。加えて、調査・企画プロセスやデータベースの整備、パッケージング能力の強化を進め、企画提案力の向上に取り組んでいます。

これにより、従来の解決型のプロセスから提案型のプロセスへの転換に向けた体制を整備し、市場調査や商品企画の段階でお客さまの

ニーズを的確に捉え、高い完成度で提案できる体制を構築しました。

お客さまの期待を超える新たな空間価値を提供するために、付加価値の高いアイテムを製品ロードマップに落とし込み、開発を推進しています。

当社の主要製品であるシートについては、「薄型化」と「軽量化」に取り組んでいます。

限られた車室空間を最大限に確保し有効活用するための薄型化、燃費または電費に貢献するための軽量化は、快適な車室空間を提供するうえで重要で、トヨタ紡織グループが競合他社に勝る強みと考えています。

2026年度は、室内NV性能やインフォテインメントなどの「音」、室内演出・イルミネーションなどの「光」、熱マネジメントなどの「熱」の3つの技術獲得を推進するとともに、車室空間内のソフトウェア・制御技術に関わる知能化分野についても重点的に取り組んでいきます。

現在、既存領域であるシート・内外装製品などのハードウェアに加え、制御・ソフトウェアといった新たな領域にも着手し、2026年度は、製品ロードマップに基づく新製品の開発に注力しています。また、多様なパワートレイン(マルチパスウェイ)への対応に向けて、ハイドロジェンパワーシステムや、リチウムイオン電池の分野でも要素技術から製品化まで積極的に開発を推進していきます。これらの製品を連携・融合させることにより付加価値を拡大させ、インテリアスペースクリエイターやマルチパスウェイ対応の実現を目指します。

さらに、今後の開発力の基盤強化として、自動設計ツールやAIを使った自動設計、革新的開発手法を経て、高効率な開発を追求します。当社がこれまで蓄積してきた知見や設計ノウハウ、評価データをAIに学習させ、対話型で活用する取り組みを進めています。開発エンジニアがAIツールと対話することで、よりよい製品を生み出すとともに、エンジニア自身も成長できるAI活用を目指しています。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの実現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

インテリアスペースクリエイター (ISC) とは P25



製品ロードマップ P41



資本(強み)・課題と対応策

資本(強み)		ISCとのつながり	課題認識・獲得すべき強み	具体的な方策・活動
グローバル開発体制		各地域、OEMのニーズの把握と 現地開発対応	● 移動空間全体の企画提案力強化による、車両メーカーをはじめとする各顧客の認知拡大 ● 環境変化に対応した技術開発力のさらなる向上 ● 品質に対するガバナンス強化 ● 各地域の開発体制の強化(自立化)	● 製品ロードマップアイテムの継続的な創出と注力するアイテムの明確化 ● 必要となる開発リソースの明確化、獲得 ● 技術開発体制の見直し(実験・評価部門を開発・設計部門から分離)、不正を起こさないしくみ・システムの構築 ● 各地域で必要な開発能力の見極めと拡大 ● 各地域のターゲットOEMに対する開発リソース確保
移動空間全体の 企画提案・技術開発		お客さまの期待を超える 新たな空間価値を提供	● 移動空間全体の企画提案力の強化(パッケージング力とマーケティング力) ● 製品領域拡大に向けた手の内化すべき技術の明確化 ● 外部連携・協業先の模索	● マーケティングおよび企画体制の構築 ● 技術の手の内化に向けた習得・他社協業技術の選定 ● トヨタグループを中心とした外部連携・協業、すみ分けの推進
知財戦略・体制		お客さまの期待を超える 新たな空間価値を提供	● 既存製品・技術の知的財産の強化発展、および将来必要な知的財産の探索 ● 知財戦略活動の体制強化 ● 外部連携による新価値の創出	● 製品ロードマップに基づいた製品・技術の特許ポートフォリオ構築 ● 知財専門組織への開発・技術者の参画による戦略活動の活性化 ● IPランドスケープ※1を活用した開発テーマ探索、アライアンス、CVCなどとの協業戦略立案
環境変化 への迅速な 対応	マルチ パスウェイ	すべてのモビリティに対応可能な 移動空間価値の提供	● GHG排出量の低減や水素社会の普及に貢献するユニット部品の開発 ● BEVの車室空間に特化した、先進的な技術アイテムの創出と開発加速	● 既存事業で培ったコア技術の活用による新製品開発力と競争力の向上 ● 先進的な技術アイテムの新規提案・開発推進
	カーボン ニュートラル、 サーキュラー エコノミー	環境に配慮した 移動空間価値の提供	● 製品材料における2030年GHG排出量30%削減(2019年度比)手法の確立 ● 製品材料における2030年再生材採用率目標の達成手法の確立 ● 製品材料における2050年カーボンニュートラル、サーキュラーエコノミー達成手法の確立 ● 製品ロードマップアイテムの継続的な創出と注力するアイテムの明確化 ● 必要となる開発リソースの明確化、獲得 ● 技術開発体制の見直し(実験・評価部門を開発・設計部門から分離)、不正を起こさないしくみ・システムの構築 ● 各地域のターゲットOEMに対する開発リソース確保	● 製品の材料使用量削減(軽量化) ● マテリアルリサイクルやバイオ由来材を活用した技術開発と製品適用 ● リサイクルしやすい製品の開発(易解体構造、材質統一化) ● ケミカルリサイクル技術の獲得による難リサイクル材の再生と製品適用 ● PCR※2、ELV材の確保に向けた産官学連携

※1 特許庁が公表した知財人材スキル標準に定められたもので、個別技術・特許の動向把握や、知財情報と市場情報を統合した自社分析、競合分析、市場分析などを行うこと
※2 Post-consumer Recycling:消費後のリサイクル

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

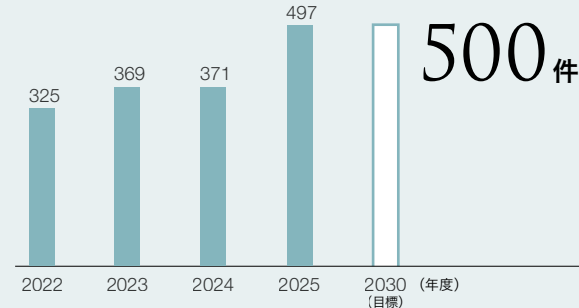
グローバル開発体制



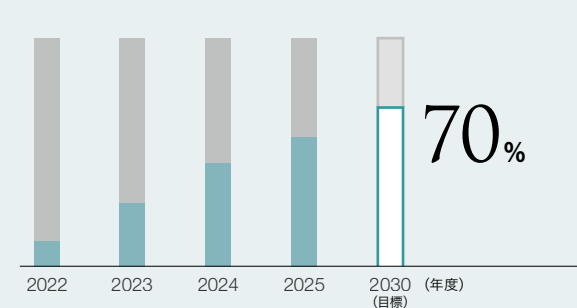
知財戦略

設定した KPI

量：特許出願件数
(件)



質：製品ロードマップにおける特許出願件数割合
(%)



トヨタ紡織は、知的財産を将来の事業成長と競争優位性を支える重要な経営基盤と位置づけ、知財活動を単なる権利取得活動ではなく、事業戦略や製品ロードマップと連動した価値創造活動として推進しています。その進捗を測る指標として、「量」と「質」の両面から KPI を設定しています。

量の KPI としては、事業成長に必要な技術資産を継続的に蓄積するため、2030 年度までに年間特許出願件数 500 件を目標としています。継続的な出願活動を通じて、自社技術の保護のみならず、将来の事業機会の獲得や他社との差別化につながる知財基盤の強化を図っています。

一方、質の KPI としては、事業戦略との連動性を重視し、2030 年度までに製品ロードマップに基づく特許出願件数割合を 70% へ高めることを目標としています。限られた知財投資を重点領域へ集中させることで投資効果を最大化し、単なる出願件数の拡大ではなく、事業価値の創出につながる

知財活動を推進しています。特に、事業の中核となる技術については、基本特許、改良特許、周辺特許を組み合わせた多層的な特許ポートフォリオを構築し、競争優位性の強化を図っています。

2025 年度の特許出願件数は 497 件と、2030 年度目標に対して順調に進捗しており、事業成長を支える知財資産の蓄積が着実に進んでいます。また、製品ロードマップにおける特許出願件数割合は、2025 年度には 57% に達しており、知財投資による競争優位性を着実に拡大させています。

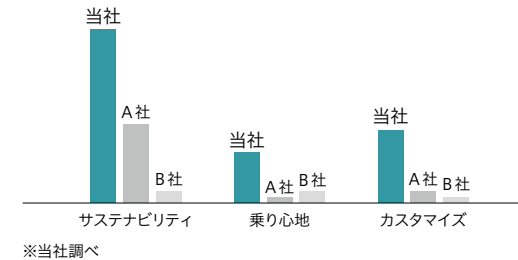
当社は今後も、製品ロードマップと連動した知財投資を推進し、「量」による知財基盤の拡充と、「質」による事業戦略との連動強化を両輪で進めることで、重点領域における付加価値向上と差別化の深化を図り、知的財産を通じた持続的な企業価値向上を実現していきます。

活動事例 多機能ブロックシート「TBlocks」(P.42~43)

当社の重点開発テーマである多機能ブロックシート「TBlocks」は、利用者の好みや用途に応じて構成を変更できるカスタマイズ性に加え、快適性や環境負荷低減を通じて新たな移動空間価値の創出を目指す製品です。当社は開発初期から知財戦略を組み込み、「サステナビリティ」「乗り心地」「カスタマイズ」の 3 領域を重点分野として特許出願を推進しています。

特に「サステナビリティ」領域では、競合他社に対して優位な特許ポジションを構築しており、「カスタマイズ」領域でも将来の機能拡張や新たな顧客価値の創出を見据えた知財活動を展開しています。また、当社の強みである「乗り心地」に関する技術についても知財を蓄積し、基本技術から応用技術までをカバーする特許ポートフォリオを構築しています。

今後も、「乗り心地」と「新たな顧客価値創出」の両面から知財活動を推進し、「TBlocks」の競争優位性のさらなる強化を図っていきます。

特許出願件数
競合比較

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリスペースクリエイターの具現化
- 4 2030 年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

知的財産への取り組み



特集 1 「人を中心とした移動空間価値の体現」 P42 ~ 43



トヨタ紡織レポート 2025 「知財戦略」 P66



知財戦略

インテリアスペースクリエイターの実現に向けた知財競争力の強化

当社が掲げる2030年のありたい姿であるISCの実現に向け、製品提供型企業から移動空間価値を創出する企業への変革を進めています。この変革を支えるためには、技術開発力に加え、その成果を競争優位につなげる知財競争力の強化が不可欠であると考えています。

現在、当社は知的財産を単なる権利保護の手段ではなく、事業戦略や経営戦略の実現を支える重要な経営資源と位置づけています。そのため、知財活動と製品ロードマップとの連動やIPランドスケープを活用した市場・技術・競争環境分析を推進し、知的財産を事業戦略の実現に活用する取り組みを進めています。また、重点事業領域への戦略的な知財投資や、

技術部門・事業部門と連携した活動を通じて、知的財産を活用した価値創造の強化を図っています。

こうした取り組みは、2022年までの他社特許の調査、保証、特許出願、権利化を中心としていた**知財活動**を発展させたものです。事業環境の変化に伴い、顧客へ提供する価値がモノから体験や空間へと広がる中、2023年以降は知財機能を部格化し、知財投資と事業戦略の連動を強化することで、知的財産を事業競争力の向上につなげる活動へと進化させてきました。

今後は、知的財産を企業価値創造の中核機能としてさらに進化させていくために、知財ポートフォリオの拡張、投資効果の可視化、人材育成、AI活用を一体的に推進し、ISC実現を支える競争優位の源泉として活用することで、持続的な企業価値向上に貢献していきます。

知財・無形資産に関する主な動きと知財活動の歩み

	～2022年	2023年～	2026年～
社外の動き	●コーポレートガバナンス・コード(CGC)の改訂 ●知財無形資産ガバナンスガイドラインVer1.0	●知財無形資産ガバナンスガイドラインVer2.0	●CGCの改訂
社内の動き	●ESG KPI 設定 / 進捗管理	●知的財産戦略部の発足 ●取締役会への定期報告、CGC 対応 ●製品ロードマップによる開発マネジメント	●ISC実現に向けた能力・製品の拡大 ●グローバル販売力強化

知財活動	知的財産	他社特許保証・権利保護中心活動 ●特許保証 ●特許出願、権利化	技術に資する知財戦略 ●製品ロードマップとの連動 ●IPランドスケープの活用 ●価値創造活動フレームワーク (コア技術の強化、新たな価値の創出)	経営に資する知財戦略 ●ISCの達成に向けた知財ポートフォリオの拡張 ●オープン・クローズ戦略
	知財投資	個別案件投資 ●個別案件ごとの投資	事業連動投資 ●知財投資による事業競争力の強化 (アイシン、アイシンシロキとの事業統合) ●経営企画、事業戦略部門との連携	価値創出投資 ●知財投資によるリターンを検証
	人的資本	専門人材 ●知財部門を中心とした専門人材の育成	クリエイティブ人材 ●クリエイティブ人材の育成 ●ファシリテータースキルの習得	知財経営人材 ●高度専門人材の育成 ●知財以外の知識を習得した人材の育成 ●AI活用人材の育成



当社は、知的財産を企業価値創造の中核資産と位置づけ、経営戦略と一体となった知財活動の強化に取り組んでいます。

取締役会への定期報告や技術企画会議を通じた戦略展開を進めるとともに、2025年度以降はAIの活用やDXを推進し、特許出願に加え、IPランドスケープによる分析や将来動向の把握、さらに新たな事業価値創出へと展開しています。こうした取り組みにより、知財活動は従来の権利取得中心から、事業戦略と連動した価値創造型の知財活動へと着実に進化し、競争優位性の確立に寄与する知的財産の実現を目指しています。

また、知財・無形資産の見える化を進めるとともに、コーポレートガバナンス・コードの趣旨を踏まえた開示の充実と経営の透明性向上に取り組んでいます。

今後も人材育成と一体となって知財基盤を強化し、移動空間価値の創造と持続的な企業価値向上に貢献していきます。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

知的財産への取り組み



トヨタ紡織レポート 2025 「知財戦略」 P66

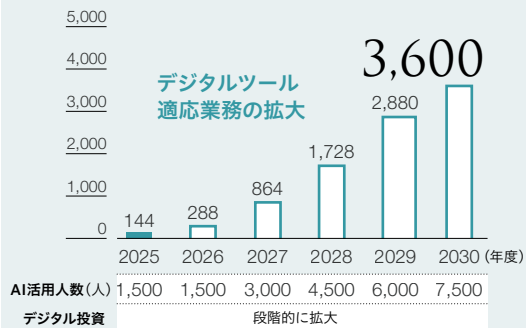


トヨタ紡織グループのDX

設定したKPI

2030年度に1人当たり月40時間を創出

全社で創出する効果(千時間/年度)



創出した余力を付加価値業務へシフト

基本的な考え方

2021年4月にChief Digital Officer(CDO)を設置し、DX&IT推進本部のもとでDX推進体制を構築しました。2030年中期経営計画の達成に向け、VT2Xを掲げ、DXを通じてビジネススピードを2倍に高めることを目指しています。意思決定、業務、現場の各レイヤーにおけるリードタイムの大幅な短縮に取り組んでいます。

ビジネススピード2倍達成に向けた取り組み

AIによる効率化の先にある本質は、創出した余力を新たな価値創造へ振り向けることです。現場の知恵とAIを融合し、業務プロセスを進化させることで、KPI達成にとどまらず、2倍のスピード・半分のリソースで成果を創出し、成長領域への挑戦やイノベーションを生み出す原動力につなげていきます。

関連する取り組み

① 技術開発力の強化——開発リードタイム短縮に貢献

部品の標準化と過去事例で蓄積した知見をデータベース化した「設計ナビシステム」にAIを活用し、設計者の業務品質を高め、設計業務の自動化を推進しています。これにより、設計の効率化と品質向上を図り、開発工数30%低減を目指します。

② ものづくり競争力の強化——ものづくりリードタイム短縮に貢献

つなぐチカラを軸として、部品表を基軸に設計・生産技術・調達・生産・物流・原価をつなぎ、部門を超えて自律的に連携する業務プロセスへ変革しています。

これにより、設計変更リードタイムや部材手配リードタイムの短縮を推進します。

③ 経営情報基盤の強化——経営判断のリードタイム短縮に貢献

財務・非財務情報をリアルタイムに可視化し、月次決算、製品別損益、CO₂排出量などのデータを連携し、タイムリーかつ迅速な経営判断を支えます。(P.48 ■■)

④ 安全・安心の強化——サイバーセキュリティ・機密漏洩保護の強化に貢献

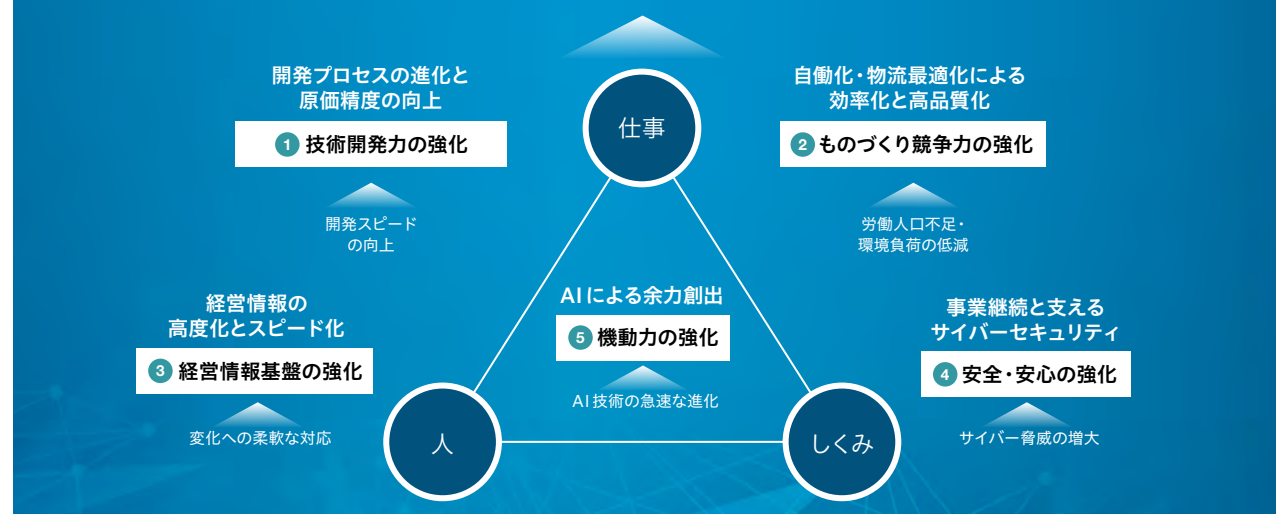
年々高度化するサイバー攻撃に対し、従来からの防御対策を継続するとともに、検知・対応・復旧能力の向上に重点を置いています。被害発生時には迅速な封じ込めと復旧を図り、事業への影響を最小限に抑えるよう努めています。また、システム対策に加え、継続的な教育・訓練・啓発活動を通じて社員のセキュリティ意識を高め、情報セキュリティの信頼性向上と事業継続力の強化に取り組んでいます。

⑤ 機動力の強化——日常業務のリードタイム短縮に貢献

生成AIを前提とした業務プロセス改革を各部長主導で推進しています。AI利用率は前年の40%から76%へ、活用事例数は1,500件から9,000件へと大幅に拡大し、AIを前提とした業務の再設計が着実に進展しています。

Connect & Weave.

つながり 織りなす トヨタ紡織のDX



編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

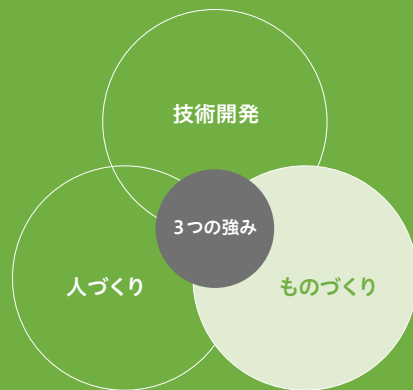
トヨタ紡織グループのDX



3つの強み

ものづくり

リーン生産・JISによる
一気通貫の供給力



CMO メッセージ

現場力を起点に、
価値創出型ものづくりへの
変革を推進する

自動車産業を取り巻く環境は、電動化を軸とした市場構造の変化に加え、中国OEMの台頭により低価格かつ高機能な製品が市場を席巻するなど、グローバルに競争が激化しています。こうした中、ものづくりの現場を取り巻く環境も急速に変化しており、従来のものづくりの手法では勝ち残っていくことはできません。どれほど優れた構想や技術であっても、それが現場で具現化されなければ、お客さまのニーズに応えることはできないと考えています。そのため、市場ニーズの変化を捉え、現場発信でものづくりの手法を進化させることで、新たな価値を創出していく必要があります。こうした取り組みなくしては、当社が目指すインテリアスペースクリエイターを実現することは困難だと認識しています。

これまで当社は、TPSに根ざした「現場力」により、グローバルに安定した供給を実現してきました。今求められているのは、「つくれるか」ではなく「価値を創出できるか」です。生産は単にコストを低減する役割にとどまるものではなく、お客さまが求める「乗るワクワク感」や「長く乗っていたい満足感」という価値を生み出し、それをいかにつくりやすく量産できるかが重要となります。具体的な取り組みとして、2030年中期経営計画達成に向け、

2025年度から「時間当たりの付加価値を2倍にする」という考えに基づき、VT2Xに取り組んでいます。これは単に生産効率にこだわるだけではなく、改善により創出した余力を使って新たな価値を生み出す取り組みです。生産現場にとどまらず、事務間接部門においても同様に取り組みを進めていきます。ものづくりの原点である、徹底的なムダ取りは今後もぶれることはありません。そのうえでコスト競争力をさらに高めるため、自動化やAIを活用した工程革新に取り組んでいます。

また、2029年に操業開始を予定している新工場（愛知県豊田市生駒町）では、「人・環境・生産性の調和」をコンセプトに、誰もが働きやすく、環境負荷を低減しながら高い生産効率を実現する次世代の工場づくりに取り組みます。具体的には、車いす利用者でも働くことができるバリアフリー工程や、短時間勤務者でも働くことができるダイバーシティ&インクルージョンを踏まえた工程など、働きやすさを追求した工程を導入します。さらに、自動化技術の活用により重筋作業や多歩行から解放された構内物流や、人とロボットが共存した組立工程を構築することで、将来的な労働人口の減少への対応と収益力の向上を図ります。加えて、DXを活用し、生産活動に関する情報の一元化や、ライン停止要因のタイムリーな解析も行っていきます。これにより、データ収集・整理の自動化、改善スピードの向上、品質面における良品条件の確立など、成果を着実に創出していきます。

私たちは、常に現場発信で、TPSを基盤とした愚直な改善の積み重ねと自動化・DXを融合しながら、多様な人材一人ひとりが能力を発揮できる、やさしい工程づくりに挑戦し続けていきます。豊田綱領の一つである「研究と創造に心を致し、常に時流に先んずべし」を肝に銘じ現場を変革し、新たな製品の価値を創造していきます。そして、ものづくりにおいて競合相手を凌駕することで、価値ある移動空間の提供につながっていきます。その積み重ねが当社の目指すインテリアスペースクリエイターの実現につながると信じています。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

トヨタ紡織、次世代のものづくりを体現する新工場を建設



資本(強み)・課題と対応策

資本(強み)	ISCとのつながり	課題認識・獲得すべき強み	具体的な方策・活動
グローバルな生産体制	● 作りやすさを追求したどこでも同じ品質を実現できる生産体制の確立	● 環境変化に柔軟に対応できる生産体制と、収益を確保できる体質の構築 ● 客先から信頼され選ばれる、競争力のある次世代ものづくり体制確立	● 客先増産に対応できる柔軟な生産体制整備 ● グローバルでの現地調達の加速 ● 日本、米州地域の持続可能な収益体質への改革
ものづくりを支える現場力	● TPSを基盤とした絶え間ない改善による競争力の向上 ● 自動化、AIを活用した工程革新による次世代ものづくりの実現	● 生産技術力と製造技術力の融合 ● 人・ロボットが共存した「多様な人材が働けるダイバーシティライン」の実現 ● 工場のカーボンニュートラル ● エンドユーザーからの品質評価向上 ● 不正を起こさせない風土づくり	● ロボット先端技術の習得 ● DX人材育成 ● グローバル生技開発交流 ● からくり改善認定 ● 未然防止の品質管理への変革 ● 心理的安全性が高く、風通しのよい職場づくり
全体最適を追求した物流改革	● お客さまへ価値を届けるサプライチェーン全体の最適化	● サプライチェーンスルーでの次世代物流の実現 ● 構内物流の効率化と2026ホワイト物流への対応	● 引き取り物流への改革推進 ● 物流オペレーションのシステム化 ● モーダルシフト(鉄道・船舶)の拡大 ● 自律走行式部品供給 ● 荷降ろし場の環境改善

編集方針

1 トヨタ紡織のはじまりとこれから

2 価値創造のドライバー

3 インテリアスペースクリエイターの具現化

4 2030年目標達成に向けた戦略

5 競争優位を支える経営資源の高度化

6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

品質

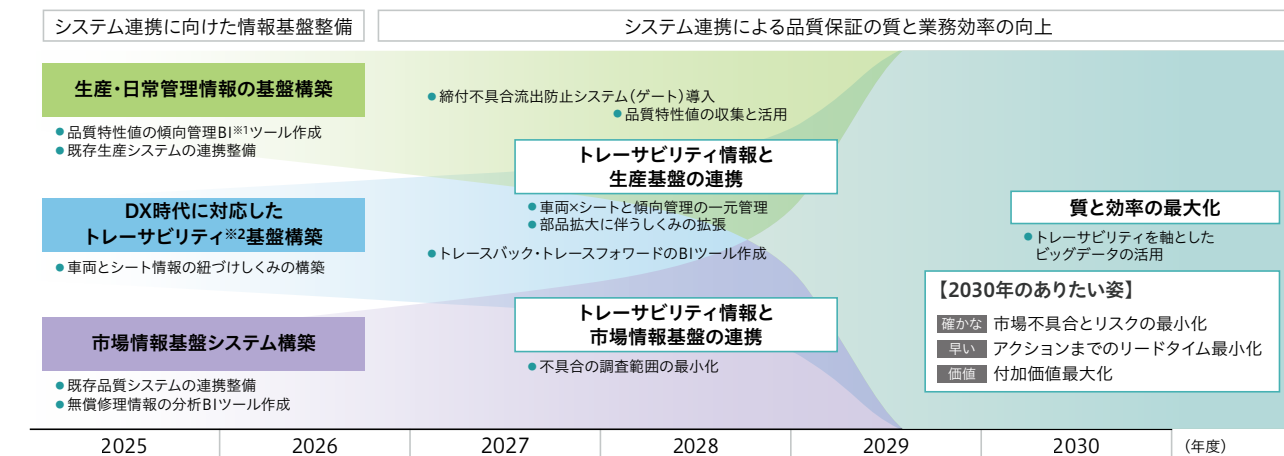
基本姿勢

豊田綱領の「心をつにして世のため 人のために貢献する」お客さま第一の精神と100年間培ってきたものづくりの強みをもとに、2030年に「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、お客さまの幅を広げながら社会課題の解決に貢献している」ことを目指し、品質第一の徹底と人材育成に取り組んでいます。常にお客さまの視点と立場で安全と安心を保証し、お客さまへ感動を織りなす魅力ある製品と品質を提供することが私たちの使命です。

品質を支える人材

TQMを「人と組織の活力を高める活動」と定義し社是に通じる「お客さま第一」「絶え間ない改善」「全員参加」をTQM基本理念として実践しています。また、TQM推進を通じて仕事のやり方を見直し、経営基盤である「組織」「プロセス」「人」を強化することで、業務品質向上に努めています。

品質保証のためのDX推進ロードマップ



※1 Business Intelligence: ビジネスインテリジェンス

※2 過去の生産履歴から不具合原因を解明し、市場への影響範囲を明らかにするしくみ

品質本部のガバナンス体制

1. 事実確認

社員への定期ヒアリングを通じて課題を抽出し、改善サイクルを回すことで、品質リスクの芽を早期に摘み取ります。

2. 品質リスクの起きないしくみ・体制づくり

認証業務における試験で、人の介在を減らすシステムの導入を推進。また、自動車メーカーと連携した法規認証の自主研究活動を通じ、業務プロセスの見直しと標準化を図ります。

3. 社員の意識改革・職場風土の改革

他社事例を教材として活用し、品質リスク防止教育やGQLC (Global Quality Learning Center)を通じて、社員が「自分ごと」として品質を捉え実践できる機会を提供します。

DXの導入と推進

品質保証のためのDX推進ロードマップに基づき、システム連携に向けた情報基盤の整備を行い、トレーサビリティを軸とし、質と効率の最大化を目指して活動を進めていきます。

再発防止・未然防止への取り組み

品質は、会社経営を支える基盤として極めて重要な要素です。直近で発生した事象については、製品の重点管理項目が後工程まで十分に伝達・認識されていないことや、量産試作段階で重要特性の初品品質確認および工程能力管理が徹底されていないことが課題と捉えています。これに対し、量産に向けた製造準備の、設計・設備成立性を確保すること、各地域で重要工程の日常管理の問題点や困りごとを把握したうえで、正しい判断と迅速な対応ができる環境整備を推進することで再発防止・未然防止に取り組んでいきます。

CQOメッセージ



Chief Quality Officer
まつうら ひで き
松浦 秀樹

2026年3月に発表したリクライニング機構に関するリコールについてCQOとしてこの事案を極めて重く受け止めています。これまで築き上げてきた、品質への自信の中で見逃しや判断の甘さが潜んでいたと痛感しています。品質問題は現場だけの課題ではなく、組織全体で向き合うべき課題です。CQOとして、異常や問題情報をタイムリーに必要な相手へ確実に伝え合える風通しのよい職場風土の醸成を徹底し、問題の早期発見と未然防止につなげていきます。同時に、品質保証体系を開発・生産準備・量産の各段階で抜本的に見直します。開発段階では実使用条件を踏まえた設計・評価による未然防止の強化、生産準備段階では工程能力と標準類の整合確認を通じた品質のつくり込み力の向上、量産段階では日常管理と異常検知力の強化により不良流出を防止します。これらの取り組みを通じて再発防止を徹底します。

今回の事案を品質変革の契機と捉え、**安全と品質を最優先とする価値観を組織全体に浸透させ、信頼回復に全力で取り組んでいきます。**

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

お客さま第一、品質第一



サプライヤー

基本方針

当社では、サプライヤーのみなさまを持続的な価値創出とともに担うパートナーと捉え、相互信頼に基づく公正・透明な取引を通じて、競争力あるサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

サプライヤーと築く持続可能なサプライチェーン

サプライヤーのみなさまとの信頼関係を基盤に、安全・品質・生産・BCPの強化を推進し、社会課題へも一体となって取り組んでいます。目指す姿を共有し、相互に成長しながら価値を共創することで、変化に強く持続的に成長できるサプライチェーンの構築を進めています。

サプライヤーとの相互研鑽活動

労働人口の減少や製造業離れが進行する中、サプライチェーン全体の競争力向上と安定供給の実現に向けて、サプライヤーとの相互研鑽活動を推進しています。トヨタ紡織協会「Sunshine」を通じて、安全・品質・DXをテーマとした情報共有や課題解決活動に取り組んでいます。

① サプライヤーの自動化・省人の推進

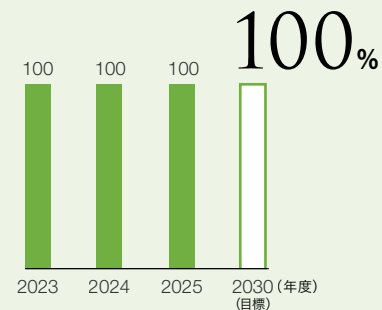
重点サプライヤーへの集中支援としくみの構築を進め、自動化・省人を起点とした“自走型ものづくり競争力”の確立を目指しています。設計段階から自動化を前提とした工程設計を推進するとともに、成功事例の標準モデル化やサプライチェーン全体への成果波及に取り組んでいます。

② AI活用による品質保証力の向上

人に依存していた検査工程では、見落としリスクの低減や保証度向上が課題となっています。これに対し、当社で先行導入したAI画像検査装置の有効性を検証したうえで、サプライヤーへの展開および運用支援を進めています。

設定したKPI

サプライヤー満足度調査の実施 展開率 (%)



適正取引を支えるパートナーシップ

当社では、サプライヤーのみなさまを持続的な価値創出とともに実現するパートナーと位置づけ、共存共栄の精神のもと、公正・透明な取引の実現に取り組んでいます。パートナーシップ構築宣言の趣旨に基づき、「仕入先サステナビリティガイドライン」や「グリーン調達ガイドライン」を通じて、法令遵守や人権尊重、環境対応などに関する考え方を共有し、サプライヤーのみなさまとともに持続可能なサプライチェーンの構築を進めています。また、サプライヤー満足度調査を通じて課題を把握し、対話による改善を進めています。こうした取り組みにより信頼関係を強化し、事業環境の変化時における迅速な対応力の向上につなげています。さらに、公益通報者保護法を踏まえ、安心して相談・通報できる体制の整備にも取り組んでいます。具体的には、第三者による相談窓口を設置し、苦情や不当な取り扱いなどについて直接連絡できるしくみを構築しています。これらの取り組みにより、問題の早期把握・是正につなげるとともに、サプライヤーとの信頼関係を深め、サプライチェーン全体における公正・透明性の確保を図っています。

サプライヤーとの協働による人権尊重

当社は、サプライチェーンにおける人権尊重を重要課題と位置づけ、ガイドラインの共有や自己評価、対話を通じて取り組みを進めています。サプライヤーの自己診断では、多様性の尊重・受容やハラスメント防止に課題が確認されました。これを受け、「Sunshine」を通じて勉強会を実施し、人権デュー・ディリジェンスや外国人雇用、人権・ハラスメントへの理解向上を支援しました。その結果、各社の人権方針の策定や相談窓口の設置など、具体的な取り組みにつながりました。

サプライチェーンリスクへの対応

地経学リスクや災害の頻発によりサプライチェーンの不確実性が高まる中、サプライヤーとの強固な連携は安定供給を支える基盤であると同時に、競争力の源泉となっています。お客さまの生産拠点に近い地域での現地調達を推進するとともに、生産・供給体制を強化することで、関税や物流コストの変動、供給断絶といったリスク低減を図っています。また、特定の地域や調達ルートに依存しない供給体制の構築を進めています。レアアースや原油由来素材など特定地域への依存度が高い資源については、地経学的リスクの高まりを踏まえ、サプライヤーと一体となって代替材料・代替工法の検討や複数調達先の確保を推進しています。これにより供給継続性を確保するとともに、サプライチェーンの強靱化を進めています。さらに、サイバーセキュリティについてもサプライチェーン全体の安定稼働を支える重要課題と位置づけ、サプライヤーとの情報共有や個別ヒアリングを通じてリスク低減に取り組んでいます。こうした取り組みを通じてサプライチェーン全体のレジリエンスを高め、安定供給と競争力の維持・向上につなげています。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリスペースクリエイターの具現化
- 4 2030 年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

調達情報



サプライヤーコミュニケーション



環境取り組みの全体像

基本姿勢

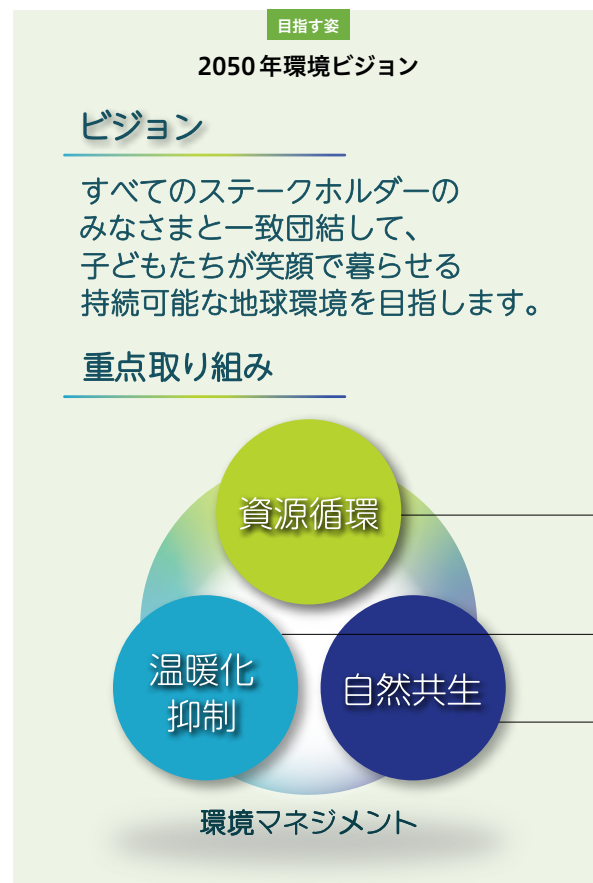
トヨタ紡織グループは、2016年に「**2050年環境ビジョン**」を策定し、さまざまな角度から環境負荷低減に取り組むことで、地球環境の保全・維持に努めてきました。

しかしながら、気候変動、天然資源枯渇、生物多様性危機などをはじめとした地球環境問題は、年々深刻さを増しています。

このような背景から、環境課題解決にさらに注力し、地球

環境の保全・維持に貢献するために、2011年に策定した「トヨタ紡織生物多様性基本方針」に基づいて、当社グループのこれまでの活動と、これから目指す姿を改めて整理し、2023年7月に、**3つの「重点取り組み」**を策定しました。気候変動対応の**温暖化抑制に加え、天然資源枯渇に対応する資源循環、生物多様性危機に対応する自然共生の3つを重点として取り組みを進め**、さらなる地球環境保全への貢献を目指します。

また、「重点取り組み」の策定により、活動の範囲を拡充させ、「チャレンジ目標」を「チャレンジ6」とし、内容を見直しました。当社グループ一丸となって、事業活動を通じて環境課題に取り組み、持続可能な地球環境の実現に貢献します。さらに、トヨタ紡織グループは、「2050年環境ビジョン」を実現するために、2025年9月に新たな5ヵ年実行計画である「**2030年環境取り組みプラン**」を発表しました。



		実行計画	
		2025年環境取り組みプラン	2030年環境取り組みプラン
重点取り組み	チャレンジ6 (2050年目標)	目標値 (2021～2025年)	目標値 (2026～2030年)
温暖化抑制	1 ライフサイクル GHG ネットゼロ	物流 CO ₂ 排出量 2011年度比 14%減	● 製品ライフサイクルでの排出 30%以上削減※
	2 工場 GHG ネットゼロ	CO ₂ 排出量削減 2019年度比 25%減	● CO ₂ 排出量 2019年度比 50%減
資源循環	3 持続可能な資源活用	再エネ導入率 15%	● 再エネ導入率 50%
	4 廃棄物ミニマム化	廃棄物原単位 2011年度比 14%減	● 2030年までにリサイクル樹脂を30%使用する技術を確立する
自然共生	5 水資源インパクトミニマム化	水使用原単位 2013年度比 6%減	● 廃棄物原単位 2019年度以下
	6 自然資本保全・再生化	植樹本数 累計本数 64 万本	● 水使用原単位 2019年度比 34%減
		累計 83 万本	● 排水水質の自主基準値の遵守徹底
			● 生産活動面積 緑地オフセット率 100%
			● 植樹本数 14 万本 (累計本数 90 万本)

※ 2030 年以降に生産開始する一部車種について、同一車種の前モデルとの比較

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030 年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

環境マネジメント



私たちが目指すもの



生物多様性の取り組み P5 企業としてできること



2030年環境取り組みプラン達成に向けた取り組み

2030年環境取り組みプランの目標値達成に向け、具体的な取り組み項目を設定し環境課題への対応を進めています。近年の急速な社会変化を踏まえ、目標をより具体的で実効性の高いものへ高度化し、取り組みを着実に推進していきます。

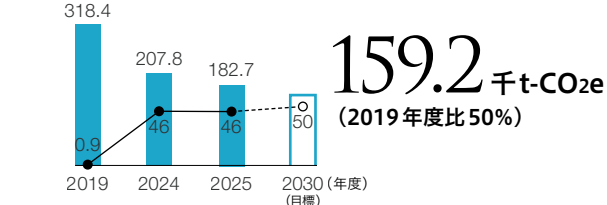
温暖化抑制 工場 GHG ネットゼロ



「2050年環境ビジョン」で掲げている「工場GHGネットゼロ」に向け、2030年までにGHG排出量を50%削減(2019年度比)、2035年までにGHG排出量を100%削減することを目指し、活動を推進しています。

Scope1, 2削減シナリオ

関連目標値：CO₂排出量 2019年度比 50%減
再エネ導入率 50%
(千t-CO₂e) (度)



関連する取り組み

● 省エネや再生可能エネルギーの取り組み

トヨタ紡織グループでは、太陽光発電パネルの設置や社外再生可能エネルギーの環境価値購入など、多様な手法を組み合わせ、環境負荷の低いエネルギーの安定的な確保を目指しています。刈谷工場にオフサイトPPAサービスを新たに導入し、再生可能エネルギーの安定的・継続的な活用を推進しています。さらに、愛知県内の自社遊休地に設置した太陽光発電所の電力を同工場へ供給することで、持続的な再生可能エネルギーの活用を一層強化しています。さらに、トルコではメガソーラーの導入により再生可能エネルギー活用を拡大しています。

また、生産現場では、重力や既存動力などを活用する「からくり改善」により、省エネルギーと生産性向上の両立を図っています。これらの取り組みを国内外で着実に積み重ね、グローバルで工場の脱炭素化と持続可能なものづくりを推進しています。

● 刈谷工場のカーボンニュートラル化

当社のグローバル本社である刈谷工場では、2050年工場GHGネットゼロ達成に向けた取り組みを推進しています。省エネルギーの徹底や再生可能エネルギーの導入によりScope2排出量の実質ゼロを進めるとともに、都市ガスなどに由来するScope1の残存排出については、森林由来のJ-クレジットを活用してオフセットを実施しました。

本取り組みは、削減とオフセットを組み合わせた施策のトライとして、排出量管理および運用プロセスの整備を目的としています。今後は、整備したプロセスに基づき、持続的な脱炭素経営の推進を目指します。

● 取引先に向けたCNワークショップの共同開催

(株)アイシン、(株)三五、当社の3社共同(トヨタ自動車(株)協賛)で、取引先のCN課題把握と優先度認識を目的としたワークショップを開催しました。引き続き、サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動の強化に取り組んでいきます。

2026年3月の開催時には取引先77社約140人が参加しました。取引先各社の経営層に参加いただき、CN活動への理解促進と推進する必要性を認識いただきました。

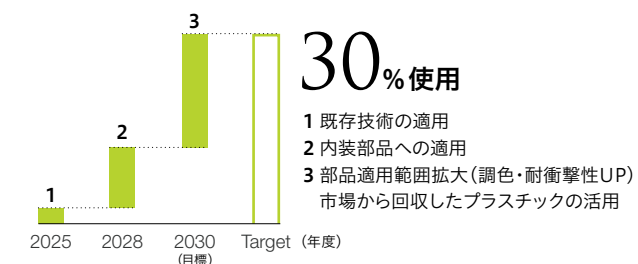
資源循環 持続可能な資源活用



近年、日本でもリサイクル材使用の計画・実績の報告の義務化が進み、自動車業界ではリサイクル材の使用数値目標を設定する企業が増加しています。こうした動向を踏まえ、トヨタ紡織では持続可能な資源活用の観点から、リサイクル材の導入を積極的に推進しています。

部品へのリサイクル樹脂使用率の見通し

関連目標値：2030年までにリサイクル樹脂を30%使用する技術を確立



関連する取り組み

循環型社会の実現に向け、リサイクル樹脂の活用拡大を重要課題と位置づけています。グラフは、2030年までに使用率30%を達成するための技術確立に向けた進捗を示したものです。また、量産適用を段階的に推進するため、一般的に困難とされる市場回収プラスチックの活用も検討しており、その具体的な取り組みは次ページで紹介します。これらの活動を通じて、一般廃棄物を自動車内装部品に活用するための技術検証を進め、2030年の技術確立による目標達成を目指しています。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

ライフサイクル GHG ネットゼロ



工場 GHG ネットゼロ



生物多様性の取り組み P7 温暖化抑制



2030年環境取り組みプラン達成に向けた取り組み

● 容器包装廃プラスチックの活用に向けた技術開発

2025年3月に京都府亀岡市と「かめおか未来づくり環境パートナーシップ協定」を締結しました。

本協定の締結に伴い、トヨタ紡織は亀岡市と連携し、亀岡市内で回収された**容器包装廃プラスチックを自動車部品へ活用するための技術検証**に取り組んでいます。

本取り組みは(株)ごみの学校、(株)富山環境整備、永興物産(株)と連携して推進しており、**地域で回収された資源を有効活用する循環型モデルの構築**を目指しています。

本取り組みにより、**地域における資源循環の高度化および廃棄物削減に貢献するとともに、リサイクル材の活用拡大を通じた製品開発の推進**につなげます。

● 建設系廃プラスチック活用にに向けた技術開発

2026年3月に石坂産業(株)と「建設系廃プラスチック※1の自動車部品への適用推進に関する協定」を締結しました。

本協定は、**再資源化が困難とされてきた建設系プラスチックを対象に、回収および高精度選別を行い、自動車部品への適用可能性を検討**します。

※1 建設系廃プラスチック：建設・解体工事などから発生する廃プラスチック類



埼玉県三芳町にある石坂産業の「三富今昔村」。不法投棄で荒廃した雑木林から再生した里山と資源循環工場が一体となった見て学べる場



自然共生

自然資本保全・再生化

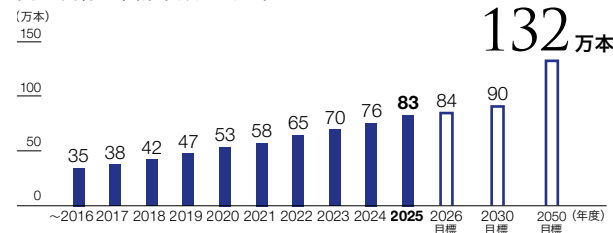


「トヨタ紡織生物多様性基本方針」に基づき、森づくりを中心とした生物多様性保全に取り組んでいます。これをグループ会社、地域や行政などにも展開し、取り組みの拡大を図っています。

また、事業活動が自然環境に与える影響の低減を図るとともに、**残余影響については自然再生により補完**しています。事業活動に利用している土地と同等の面積を緑地として管理するなど、生物多様性価値の向上に貢献する取り組みを推進しています。

2030年度までの累計植樹本数

関連目標：累計本数 90万本



関連する取り組み

● インドネシア国立公園内の荒廃地における森林回復

トヨタ紡織インドネシアが位置するジャワ島において、公益財団法人 国際緑化推進センター (JIFPRO)※2およびインドネシア治山治水協会と連携し、**土壌保全、水資源の安定的な確保、森林生態系の回復および地域住民の生活向上**を目的とした「水と土壌の保全のための包括的土地再生プロジェクト」に関する協定を締結しました。対象地域は石灰岩が地表に露出する急傾斜地で降水量も比較的少なく、**荒廃地が点在**するなど、植生回復や水資源確保、土砂流出防止が課題です。

当社は本プロジェクトの一環としてカユプテの植樹を進め、**荒廃地の回復と土壌・水源の保全を図るとともに、アロマオイル生産を通じた地域住民の生計向上にも貢献**していきます。

※2 国際林業協力の推進を目的として内閣府に認可された団体



● 愛知県豊川水系流域全体での自然環境保全

当社は愛知県豊橋市に位置する3工場において、豊川水系の水を利用し、その恩恵を受けて事業活動を行っています。これまで工場排水リサイクルや干潟清掃など、主に下流域で水環境保全に取り組んできましたが、近年は**自然資本を流域単位で管理する重要性が高まっています**。

このような背景から、豊川水系の上流に位置し水源林を有する愛知県新城市において**水源を支える上流域での新たな取り組みとして、森づくり活動を実施**します。

本活動では、間伐や植樹などの森林整備を通じて**自然環境の再生・保全を図り、2030年環境取り組みプラン「生産活動面積緑地オフセット率100%※3」の達成**に貢献します。

※3 緑地・生物多様性の保全・管理により、当社の事業活動による自然への負荷を相殺する取り組み

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

持続可能な資源活用



廃棄物ミニマム化



水資源インパクトミニマム化



自然資本保全・再生化



TCFD への対応

トヨタ紡織グループは「地球環境保護を重視した企業活動の推進」を基本理念に、持続可能な社会の実現に向け、グループ一体となって地球環境保護に貢献しています。「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD※1)」フレームワークをもとに開示を進めるとともに、さらなる地球環境保全への貢献を目指します。

詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。📘 <https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/environment/management/tcfd/>

影響評価と結果

特定したリスクおよび機会の対応内容とその単年費用を集約

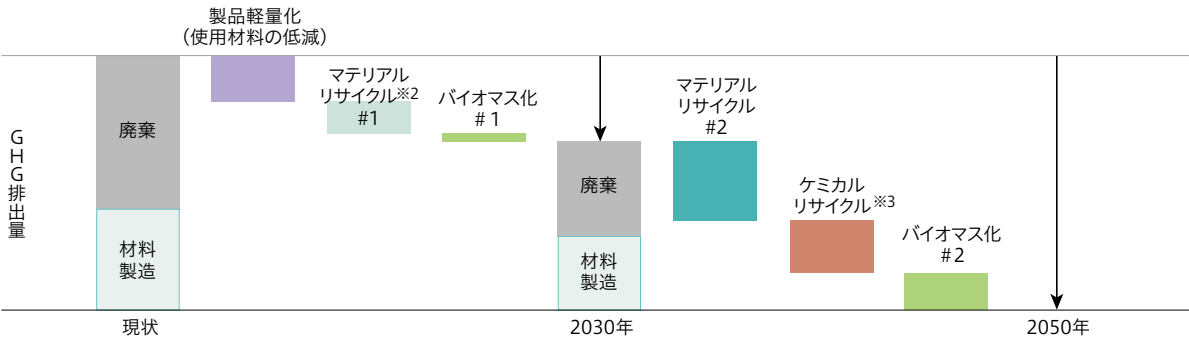
	要因	リスク/ 機会	評価	対応	対応費用 (2025年度)
移行リスク (1.5/2℃未満シナリオ)	カーボンプライシングなど 気候変動政策の強化	●炭素価格導入などによる調達コスト増加	リスク	●サプライヤーに対する調査(GHG排出量、削減取り組みなど)、目標設定に向けた活動の推進 ●サプライヤーへの支援 (省エネ事例の共有、新材料・新工法の共同開発、再エネの共同購入 など)	—
		●炭素価格導入が直接的またはエネルギー価格として間接的に影響し、操業コストが増加	リスク	●さらなる省エネにつながる高効率設備導入、新工法の開発推進 ●再エネの導入推進 ●物流の最適化(地産地消による輸送に伴うGHG削減)	31億円
		●脱炭素化に向けた省エネ、再エネ投資による費用の増加	リスク	●ICP※1 導入による投資の最適化	
	車の電動化促進施策の強化	●トヨタグループ間連携を伴う新しい分野の事業拡大	機会	●新たな事業領域の拡大・提供価値の多面化	10億円
		●電動化対応製品の需要増加	機会	●さらなる電動化対応製品の企画・開発	27億円
	顧客の評価、消費者の 価値基準の変化 (環境意識の向上など)	●低炭素化が不十分な製品の需要減少による売上減少	リスク	●さらなる低炭素化に向けた製品の企画・開発 ●植物由来製品、軽量化製品の企画 ●開発・リサイクル性向上、易解体設計の推進	18億円
		●低炭素製品の開発による売上増加 ●植物由来製品、軽量化製品の需要拡大 ●リサイクル性向上に向けた技術開発による競争力強化	機会		
物理リスク (4℃シナリオ)	豪雨による洪水など、 異常気象の深刻化	●サプライチェーンの寸断が生産に影響し、売上減少	リスク	●サプライヤー影響範囲管理システムを活用したリスク管理 ●災害影響を最小化させる物流ルートを選定	—
		●工場操業停止による売上減少	リスク	●BCP体制の強化(マニュアル整備や情報収集・共有システムの構築)	5億円

※1 Internal Carbon Pricing: 社内炭素価格。企業が事業の過程で排出する二酸化炭素の量に価格づけを行うこと

分析結果を踏まえた重点取り組み

製品ライフサイクル全体でのGHG排出量削減を推進しています。製品の軽量化や植物由来材料(バイオマス)の活用、電動化製品に対応した技術開発に加え、リサイクル性の向上にも取り組んでいます。また、カーボンニュートラルの実現に向け、製品に使用する材料のGHG排出量低減も進めていきます。

※2 製品を原料として再利用し、新たな製品にすること
※3 使用済製品を化学的に分解して製品の原料として再利用すること



編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略

5 競争優位を支える経営資源の高度化

6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

TCFD への対応



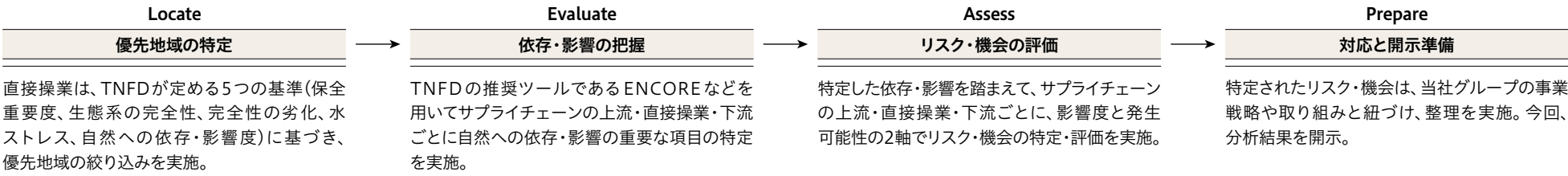
TNFD への対応

トヨタ紡織グループの事業活動における自然への依存・影響に対する理解を深め、気候変動対応の温暖化抑制、天然資源枯渇対応の資源循環、生物多様性危機対応の自然共生の3つの「重点取り組み」のさらなる推進を目的に、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD※)フレームワークを参照し、自然に関連するリスク・機会の分析を行いました。

詳細は、当社ウェブサイトをご覧ください。📄 <https://www.toyota-boshoku.com/jp/sustainability/environment/management/tnfd/>

分析のプロセス

TNFD フレームワークで示された LEAP アプローチに沿って分析を行いました。



分析結果

要因	影響段階	分類	リスク / 機会	対応
サステナブルな原材料調達の重要度の高まり	調達	リスク	● 原材料調達段階の法規制の整備に伴う、原材料調達コストの増加	● リサイクル性向上、サステナブルな素材への置換に向けた製品開発の推進
		機会	● サステナブルな調達による製品価値の向上	● 原材料のトレーサビリティの精度向上 ● 原材料管理のさらなる厳格化に向けたしくみの強化
自然関連政策の強化	直接操業	リスク	● 環境法規制(土壌・大気・水質・廃棄物)の強化に伴う操業コストの増加	● 環境の負荷低減につながる高効率設備導入、新工法の開発推進 ● 資源循環のための体制の強化
		機会	● 水資源の負荷低減による企業価値の向上	● 水リサイクルによる排水ゼロ工場をモデルとし、さらなる水資源の負荷低減に向けた取り組みの推進
顧客の評価、消費者の価値基準の変化(環境意識の向上など)	製品需要	リスク	● 資源循環に関する顧客要求を満たせないことによる需要減少	● リサイクル性向上、サステナブルな素材への置換に向けた製品開発の推進
		機会	● 植物由来製品、軽量化製品の需要拡大 ● リサイクル性向上に向けた技術開発による競争力強化	● 植物由来製品、軽量化製品の企画・開発 ● リサイクル性向上、易解体設計の推進
渇水、洪水など、異常気象の深刻化	調達	リスク	● サプライチェーンの寸断が生産に影響し、売上減少	● サプライヤー影響範囲管理システムを活用したリスク管理 ● 災害の影響を最小化させる物流ルートを選定
	直接操業		● 工場操業停止による売上減少	● BCP体制の強化(マニュアル整備や情報収集・共有システムの構築)

※ Task force on Nature-related Financial Disclosures

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

TNFD への対応📄

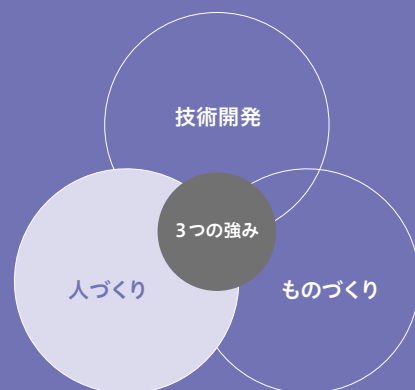




3つの強み

人づくり

グローバルに活躍する
人材と組織力



CHRO メッセージ

ギャップの可視化から
実効性ある人材施策へ

当社グループは創業以来、人材を経営基盤を支える重要な資本と位置づけ、人づくりに取り組んできました。その積み重ねが、競争力と価値創造を支えてきたと考えています。足元では、電動化やソフトウェア化の進展に伴い、市場構造の変化と顧客ニーズの多様化が急速に進んでいます。インテリアスペースクリエイターの実現に向けては、従来の延長線上ではなく、お客さまの期待を超える新たな空間価値の創出が求められています。そのためには、これまで以上に価値創出を担う人材育成と、それを支える新たな環境整備が不可欠です。こうした認識のもと、当社グループでは、人材の力を最大限に引き出すための「人的資本経営」の一層の推進を、経営基盤の強化に直結する重要な取り組みと位置づけています。企業の成長に必要な人材を確保し、専門性と多様性を掛け合わせることで人材の価値創出の力を最大化し、経営戦略の実現につなげるべく、人材戦略を推進しています。

こうした取り組みの一環として、2025年度までに、2030年時点で必要となる人材の質と量を人材ポートフォリオとして明確化し、現時点におけるスキルの過不足を把握したうえで、不足する人材・スキルの充足に向けた施策を開始しました。

また、ダイバーシティ&インクルージョンの推進や社員一人ひとりのキャリア形成を支援する施策など、人材がそのポテンシャルを最大限に発揮できる環境整備も進めています。これらの進捗と成果を確認するため、新たな従業員サーベイを導入し、従業員エンゲージメントのモニタリングをしています。こうした活動を通じて、目指す姿と現状とのギャップが可視化され、改善に向けた実効性のある施策の立案・実行につながっています。

また、目指す姿がより明確になる中、空間全体の価値を企画・提案できる人材をはじめ、新領域で必要となる人材の確実かつ効率的な確保や、育成の迅速化への対応は、重要性を一段と増しています。厳しい採用環境のもと、外部採用に過度に依存することなく、社内の既存領域から戦略領域へのリソースシフトを進めていく必要があります。その実現に向けては、事務・技術部門においてもVT2Xの取り組みを推進し、AI・DXを最大限に活用することで、既存領域における余力の創出を図っていきます。加えて、育成の迅速化の観点から、社内外で新たなスキルを修得する越境学習の機会を拡充するとともに、社員一人ひとりが自らの将来を見据え、必要な知識・スキルを自律的に学び、学び合う風土の醸成を進めていきます。

インテリアスペースクリエイターの実現に向けた歩みの中で、当社グループは今後も、創業以来の強みである人づくりの力を一層磨き上げ、持続的な成長の実現につなげていきます。その過程においては、社員一人ひとりが自ら変革に向けて主体的に行動し、「今日より明日をよくする」という強い意志のもと、挑戦を積み重ねていくことが重要です。そうした挑戦を通じて企業価値を向上することで、会社の発展と社員のウェルビーイングの両立を実現し、より多くの人々から共感され、選ばれ続ける会社を目指していきます。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

資本(強み)・課題と対応策

資本(強み)	ISCとのつながり	課題認識・獲得すべき強み	具体的な方策・活動
必要な人材の明確化 優秀な人材の確保	人材ポートフォリオを起点に、移動空間の新たな価値創出に必要な人材を適時かつ効率的に確保するとともに、その配置・育成・活躍状況をモニタリングする。また、インテリアスペースクリエイターの実現に向けて、活躍の領域に必要な人材の採用競争力を強化する。	● 人材の質と量(価値創出人材・DXなど)の確保 ● グローバル最適配置・機動力の確保	● 人材ポートフォリオの策定・高度化(中期要員計画との連動) ● タレントマネジメントシステムによるスキル・経験の可視化 ● 経営戦略実現に向け、業務効率化・高度化による余力創出と戦略領域へのリソースシフトの推進 ● 戦略領域へのリソース再配分に向けたリスクリング、即戦力採用
成長への支援	専門知識と業界・事業に対する幅広い理解をもとに、イノベーションを創出できる人材の自律的な成長を促す。	● 次世代リーダーの計画的育成 ● 自律的な学び、学び合いを促す風土の醸成 ● キャリア形成を支える人材育成基盤の整備	● 幹部育成プログラムの見直しによる次世代リーダー育成強化 ● 自律的な学び、学び合いを促進する制度・機会の整備 ● 社内副業、社外派遣などによる越境学習機会の提供 ● キャリア支援休職制度導入によるキャリアの選択肢拡張 ● キャリアデザインセミナー(年代別)の実施
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や価値観を持つ人材が互いの違いを尊重し、その多様性を活かせる環境を整えることで、新たな価値を創造できる組織を目指す。	● 多様な人材が能力を最大限発揮できる職場環境・組織風土の醸成	● D&I 全社イベントにおける、D&Iの重要性の理解・浸透 ● 社員ネットワークリソースグループ ENRG活動※の推進 ● LGBTQ+アライ制度の展開
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	● 競争力のある処遇の確立、成果に応じた報酬体系の整備 ● 社員の経済的ウェルビーイング向上に向けた制度拡充 ● 各職場主導での分析・改善を通じたエンゲージメントの向上 ● 信頼関係・心理的安全性の向上に向けた職場コミュニケーションの活性化	● 初任給引き上げ、新賃金制度・新報酬体系の導入・運用、住宅手当の導入 ● 金融リテラシー向上教育の実施 ● 従業員サーベイを活用した組織主体の風土改善 ● 社内コミュニケーション活性化を目的とした同好会の新設

※ Employee Network Resources Group
「女性」「若手」「シニア」「外国籍」「障がい者」の社員グループによるD&I推進活動

編集方針

1 トヨタ紡織のはじまりとこれから

2 価値創造のドライバー

3 インテリアスペースクリエイターの具現化

4 2030年目標達成に向けた戦略

5 競争優位を支える経営資源の高度化

6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

グローバルに活躍できる人材の育成 P80



ダイバーシティ&インクルージョン P81



人材戦略

「ものづくりは人づくり」という考えのもと、トヨタ紡織グループは、お客さま視点での「技術開発」「ものづくり」「人づくり」に一貫して取り組んできました。

人は企業価値を生み出す源泉であり、私たちは人材を最も重要な経営資本と位置づける「人的資本経営」を重視しています。

多様な人材が自律的に活躍し、組織の力を最大限に発揮できる環境づくりを通じて、持続可能な成長と競争力の強化を目指しています。



詳細は、「人的資本レポート」をご覧ください https://www.toyota-boshoku.com/jp/company/library/human_capital/

1	必要な人材の明確化	人材ポートフォリオを起点に、移動空間の新たな価値創出に必要な人材を適時かつ効率的に確保するとともに、その配置・育成・活躍状況をモニタリングする
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	専門知識と業界・事業に対する幅広い理解をもとに、イノベーションを創出できる人材の自律的な成長を促す
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や価値観を持つ人材が互いの違いを尊重し、その多様性を活かせる環境を整えることで、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、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

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

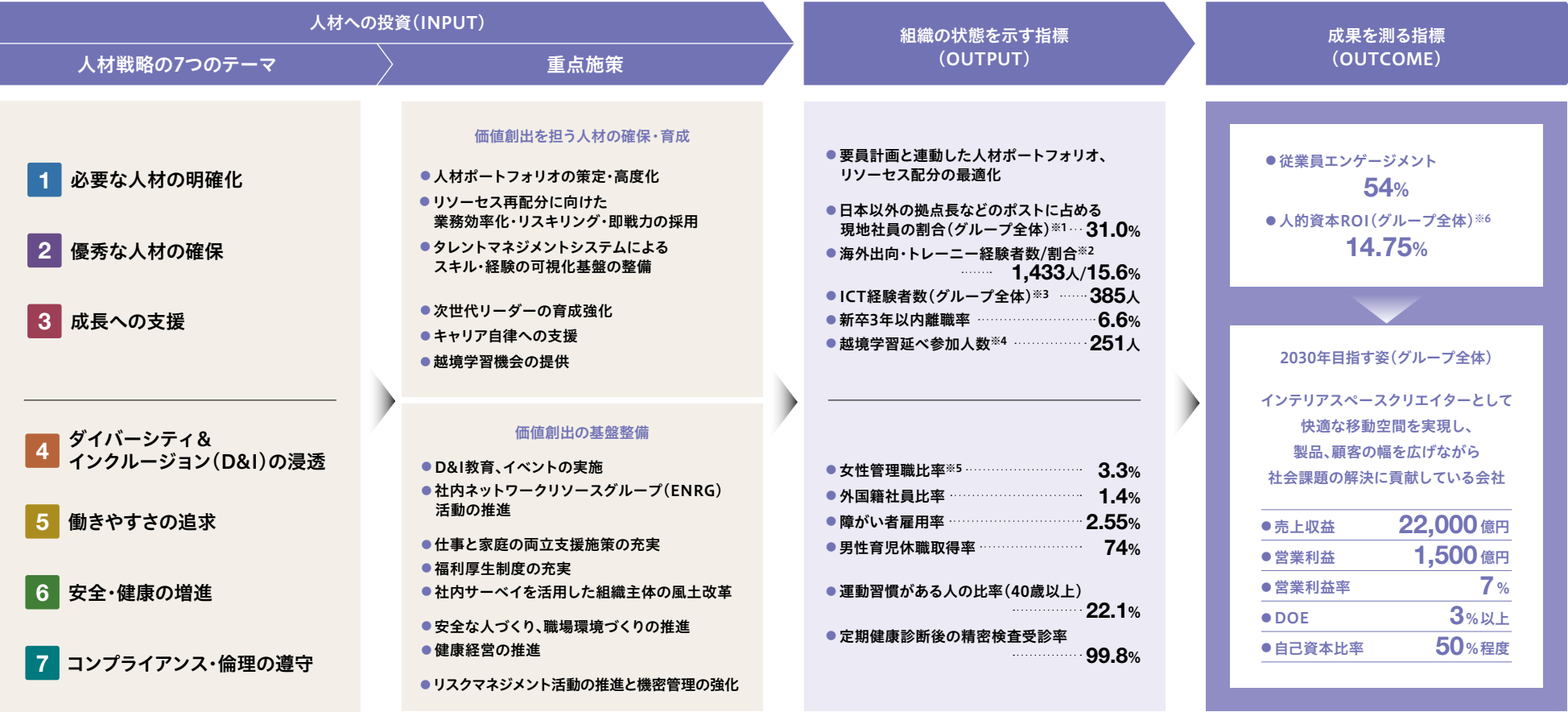
人的資本レポート



人的資本経営の全体像

当社は、経営戦略と連動した「人材戦略の7つのテーマ」のもと、人材への投資から経営の成果に至るまでの因果関係を明確化し、人材の価値創出力の最大化に取り組んでいます。「人材への投資(INPUT)」が、「組織の状態を示す指標(OUTPUT)」を通じて、「成果を測る指標(OUTCOME)」へと連動する全体像を下図に示しています。お客さまの期待を超える新たな空間価値の創出力を高めるため、採用・育成への投資を進めるとともに、人材ポートフォリオの高度化やリソースシフトを推進しています。

人的資本経営において重視する「成果を測る指標(OUTCOME)」としては、従業員エンゲージメントと人的資本ROIを位置づけています。従業員エンゲージメントは、組織の状態および人材戦略の効果を示す指標として設定しています。人的資本ROIは、人的資本投資の効率を把握するための参考指標の一つとして活用し、単独で評価するのではなく、従業員エンゲージメントや各種KPIと合わせて総合的にモニタリングしています。



※1 記載するKPIは、特に記載のない限り単体の数値。グループ全体の数値を使用する場合は、対象範囲を明示。
※2 海外外向またはトレーニー制度の経験者数、および割合(退職者を含まない。複数回経験者は1名として集計)
※3 ICT制度の経験者数(退職者を含む。複数回経験者は1名として集計)
※4 越境学習(所属組織や職務の枠を超え、異なる環境での経験を通じて視野や知見を広げる学習機会)の延べ参加人数
対象施策: 海外トレーニー、TBシェアプロ活動(地域企業と協働して課題解決に取り組むプロジェクト)、社外派遣制度、We:ave(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としたキャリア自律支援プログラム)、社内公募制度、社内副業制度、大学との連携施策(社会人入学支援制度、共同研究)(退職者を含む。重複参加者を含めて集計)

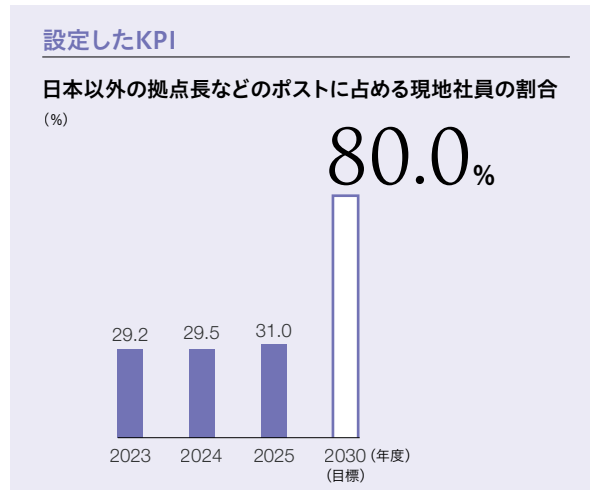
※5 2024年度の再雇用制度改定に伴い、再雇用者は定年前の資格を継続するため、当該年度以降は再雇用者(該当者)を算定対象に含む。
※6 人的資本ROI=営業利益÷人的資本コスト。人的資本コストは労務費で算出。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

グローバルに活躍できる人材の育成



グローバルに活躍する人材の育成

全世界に多くの拠点を展開するトヨタ紡織グループにとって、持続的な成長を実現するには、各地域における自立的な運営と、それを担う経営人材の確保・配置・育成が不可欠です。2030年の目指す姿を見据えた人材ポートフォリオに基づき、専門性と経営力を兼ね備えた人材を育成するとともに、グローバルでの最適配置を推進していきます。

関連する取り組み

● 配置の最適化

管理職以上については、グローバル共通の人事制度（Global HRプラットフォーム）を活用し、適材適所の人材配置をグローバルで推進しています。人材育成の観点を踏まえた計画的な配置を進めることで、グローバルにおける組織力の最大化を図っています。

① 人材交流による連携力強化

各地域の自立的な運営のもと、グループ全体で価値を創出していくためには、拠点間の連携力強化が重要です。一方で、従来は海外経験を有する人材層が限定的であり、日本本社のグローバル対応にも改善の余地があったことから、拠点間の相互理解や意思疎通に課題がありました。

こうした課題に対し、当社は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（Intra Company Transferee）」と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」を通じて、グローバル人材の計画的な育成を進めています。ICT制度については、一時帰国制度や残留家族の呼び寄せ制度を拡充するなど、より利用しやすい環境に見直すことで、活性化を図りました。また、日本本社のグローバルな環境づくりのために、英語で気軽に会話をを楽しむ交流の場「English Café」や「TB Eigo Dojo」※1などを推進しています。

これらの取り組みにより、海外経験者層は着実に拡大しています。人材交流を通じた拠点間ネットワークの構築が進み、相互理解も向上しました。また、ICT経験者が帰任後に拠点長・統括会社機能長ポストへ登用されるケースも増え、「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」の向上にも寄与しています。今後もICT制度およびトレーニー制度を通じた人材交流を拡大するとともに、経験者の戦略的配置や日本本社のグローバル化を進めることで、グローバルでの連携力を強化していきます。

※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ポータルサイト

● 海外外向・トレーニー経験者数(割合)※2 **1,433人** (15.6%)

● ICT経験者数(グループ全体)※3 **385人**

※2 海外外向またはトレーニー制度の経験者数および割合(退職者を含まない。複数回経験者は1名として集計)

※3 ICT制度の経験者数(退職者を含む。複数回経験者は1名として集計)

※4 Creators Development Program: 基幹職手前の若手を対象とした選抜教育

※5 Global Succession Committee by Top Executives: 執行役員以上のメンバーによる経営幹部の後継者育成委員会

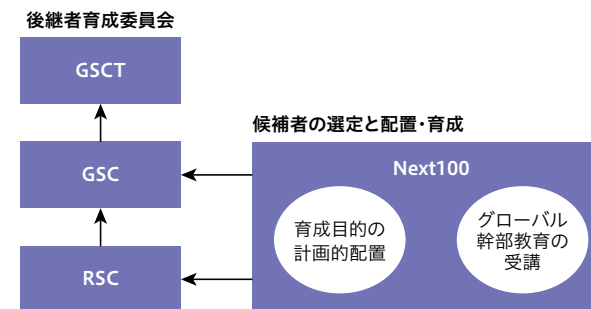
※6 Global Succession Committee: 地域CEOを含むチーフオフィサー以上のメンバーによるグローバル主要ポスト(拠点長・取締役・部長など)の後継者育成委員会

② 次世代経営人材の育成

将来の経営人材を計画的に育成するため、「Next100」の取り組みを推進しています。若手・女性・外国籍社員をはじめとする多様な人材の中から、当社グループの将来を担う人材100人を選抜し、拠点や部門の枠を超えた配置機会の提供を通じて成長を促進します。さらに、基幹職以上を対象にグローバル幹部教育プログラムを実施するとともに、主任職・工長級には、「好きだな、トヨタ紡織」の実現を牽引するリーダーの育成を目的としたCDP※4を実施しています。

こうした育成施策に加え、重要ポストの後継者育成にも取り組んでいます。経営トップおよび執行役員クラスが参画する後継者育成委員会において、対象層ごとにサクセッションプランを策定し、継続的に見直しています。具体的には、役員層はGSCT※5、海外拠点長および統括会社機能長はGSC※6、その他の重要ポストはRSC※7において、後継候補者の選定や育成方針の検討を行っています。

次世代経営幹部候補の育成



● グローバル幹部教育プログラムに参加した累計人数 **250人**

GEDP※8累計受講者数 **118人**

GLDP※9累計受講者数 **132人**

● CDP累計受講者数 **54人**

※7 Regional Succession Committee: 本部長もしくはチーフオフィサー・領域長・部長、地域CEO・執行役員によるGSCで議論されるポスト以外の重要ポストの後継者育成委員会

※8 Global Executive Development Program: 中堅幹部職クラスを対象とした選抜教育

※9 Global Leader Development Program: 基幹職から若手幹部職を対象とした選抜教育

編集方針

1 トヨタ紡織のはじまりとこれから

2 価値創造のドライバー

3 インテリアスペースクリエイターの具現化

4 2030年目標達成に向けた戦略

5 競争優位を支える経営資源の高度化

6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

人材育成

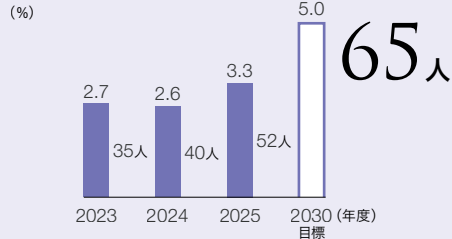




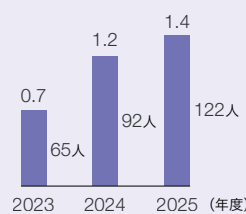
ダイバーシティ&インクルージョン

設定したKPI

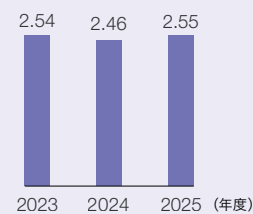
女性管理職比率 (%)



外国籍社員比率※ (%)



障がい者雇用率 (%)



※正社員のうち出向者を除く

基本姿勢

性別、年齢、国籍、人種、宗教、障がいの有無にかかわらず、誰もが自分の考え方を気兼ねなくオープンにできる環境は、多様な人材の知と知が融合し、結果としてイノベーションが促進されることで、事業拡大や新たな事業の創出にも結びつくと考えています。

風通しのよい職場づくりのため、ハラスメント、思いやりコミュニケーション、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の重要性、アンコンシャスバイアスについて、講演会やe-Learningによる研修を実施しています。これらの取り組みを通じて、互いを尊重し、多様性を強みとして活かせる組織づくりを推進しています。

関連する取り組み

① 組織横断型のD&I推進

2022年に、社員ネットワークグループであるENRG(Employee Network Resources Group)を設立しました。

ENRGは、「女性」「若手」「シニア」「外国籍」「障がい者」の5つのグループで構成され、それぞれの立場や経験を持つ社員の声を収集し、職場環境や制度に関する課題を把握し、提言することで課題解決に取り組んでいます。

また、2025年度には、各グループの代表者がENRG委員会で経営層に対し、社員の働きやすい環境づくりに向けた提言を実施しました。これを受け、施策の具体化や制度の見直しが進み、働きやすさの改善につながっています。

2023年度からは、ENRGが主体となって年1回「D&Iウィーク」を開催しています。外部有識者による講演や社員同士の交流、聴覚障がい体験や車いす体験などを通じて、D&Iに対する社員の理解促進と意識向上を図っています。



D&I ウィーク

● ENRG 参加者	128人
● ENRG委員会 提言数	28件
● D&Iウィーク 参加者	1,316人

② 多様な働き方の支援

当社では、多様な人材が活躍できる職場づくりのために、柔軟で効率的な働き方を支える制度や環境の整備にも取り組んでいます。仕事と家庭の両立支援の一環として、男性の育児休職取得を促進するための制度の拡充と職場の理解の醸成に取り組むとともに、収入面を支援するしくみを導入し、育児への参画を後押ししています。

また、2026年度にはキャリア支援休職制度を導入しました。学業や配偶者の転勤帯同などを理由とした休職を可能とし、その期間に得た学びや経験を復職後の業務に活かすことで、社員一人ひとりの主体的なキャリア形成を支援しています。今後も、ライフイベントとキャリアの両立を支える環境づくりを通じて、多様な人材がいきいきと活躍できる職場の実現を目指します。

主な制度	内容
短時間勤務制度	4～7時間の勤務時間を選択でき、子どもの年齢が18歳になるまで利用可能(テレワークとの併用可)
Fケア休暇	名称の問題から取得しがたかった生理・つわりなどの女性特有の休暇を統合し、名称を変更
ライフサポート休暇	不妊治療や家族ケア目的での取得が可能(男女問わず利用可)
男性育児休職支援	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設け、取得を後押し
キャリア支援休職制度	学業や海外転勤帯同等を理由とした休職制度を設け、社員の成長やキャリア形成を支援

● 短時間勤務制度利用者数	258人
● 男性育児休職利用者数	202人
● 男性育児休職取得率	74%
うち、希望者の取得	100%
● 男性育児休職平均取得日数	58日

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略

5 競争優位を支える経営資源の高度化

6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

ダイバーシティ&インクルージョン



人権尊重の取り組み

基本姿勢・人権方針

2021年11月、取締役会の承認を受けて、「トヨタ紡織グループ人権方針」を策定しました。「世界人権宣言」などの国際規範に基づき、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」を実行の枠組みとし、人権尊重の取り組みを推進するものです。

この方針は、社員だけでなく、すべてのステークホルダーのみなさまにも、理解・支持いただくことを期待しています。

重点テーマ

- 多様性(ダイバーシティ) ●差別、ハラスメント
- 強制労働、児童労働 ●労働安全衛生

推進体制

サステナビリティ領域長をリーダーに関連部署からメンバーを選出し、人権ワーキンググループ活動を実施しています。

重要な人権の取り組みを経営層が把握するために、その活動計画や進捗状況、結果を、取締役社長を含むCSV推進会議を経て、取締役会長を議長とする取締役会に報告し、監督しています。

人権デュー・ディリジェンス(DD)

トヨタ紡織グループでは、役員を含む全社員が人権への理解を深め、人権方針に基づき、人権が尊重される社会の実現を目指しています。

人権に関する啓発・教育を継続的に実施するとともに、各ステークホルダーとの対話・協議を行いながら、トヨタ紡織グループに関係するすべてのステークホルダーの人権尊重に取り組んでいます。

国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、持続可能なバリューチェーンを構築するための取り組みを継続していきます。

人権DD実施状況・実績

トヨタ紡織グループでは、2022年度から人権方針に基づき、人権DDを実施し、事業活動に関連する人権リスクの軽減に努めています。人への影響を正しく把握し、リスク特定後の軽減措置につなげるため、地域ごとに人権ワーキンググループを発足しました。バリューチェーンに関連する19の人権課題をもとに地域特性を踏まえ、書面調査とヒアリング調査を実施しています。特定した人権リスクに対する予防・軽減措置を着実に実施するとともに、人権DDの取り組みを継続的に拡充しています。各地域の状況や特性を考慮し、対象会社や優先度、調査方法を検討し、国内外のグループ会社へ段階的に人権DDを展開しています。2026年度は、米州のグループ会社へ対象を拡大し、人権DDを推進予定です。

特定したリスクへの対応

人権インパクトアセスメントの結果を踏まえ、予防・軽減のための計画を策定するとともに、その進捗をモニタリングし、実効性の評価まで一貫して行っています。各社の評価結果は年1回、CSV推進会議および取締役会に報告し、経営層による監督のもとでPDCAサイクルを回すことで、人権リスクの継続的な低減を図っています。

人権DDの実施実績と今後の予定

地域	人権DD実施実績 ()は2025年度実施会社数
日本	18社 / 18社
欧州・アフリカ	9社 / 9社
アジア	16社(15社) / 16社
米州	1社(1社) / 14社

取り組み関係者コメント



トヨタ紡織アジア
Corporate Strategy Div.
Pichet
Prasertangkoon

私は、トヨタ紡織アジアにおける人権尊重活動のアジア地域展開において、人事担当として中心的な役割を担ってきました。人権DD推進に向け、人事、法務、安全衛生、調達などの関係部門をつなぎ、各社が自社の状況に応じた取り組みを進められるよう支援しました。

活動当初は、人権や法令、国際基準に関する理解に差があり、設問の意図を正しく共有することが大きな課題でした。特にタイの一部グループ会社では、英語で作成された評価資料への戸惑いも見られたため、説明会や翻訳支援を実施。単に言葉を訳すだけでなく、「なぜその質問をするのか」という背景まで丁寧に説明し、理解促進に努めました。また、初年度は多くの質問や相談が寄せられましたが、定期ミーティングやQ&Aを重ねることで共通理解を深め、現地メンバーが主体的に活動へ参画できる体制づくりにつなげました。

その結果、人権尊重を特定部門だけでなく組織全体で推進する土壌が醸成され、各社が人権の視点を既存のマネジメント活動へ取り入れる動きも広がっています。2026年度からは経営企画として域内全体の活動を取りまとめ、各機能との連携強化やベストプラクティスの共有を通じて、人権尊重活動のさらなる定着と継続的な改善を目指します。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

人権の尊重



- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立



安全衛生

関連する取り組み

● 啓発活動

トヨタ紡織グループでは、社員一人ひとりが人権への理解を深め、日々の業務の中で実践できるよう、継続的な啓発活動に取り組んでいます。毎年「トヨタ紡織グループ人権週間」を設定し、期間中は社内担当者による職場向けの出前講座を実施するとともに、身近な事例を題材とした啓発ポップを執務エリアや共用スペースに掲示しています。対話型の学びと日常的な啓発を組み合わせることで多様な社員の気づきを促し、人権が尊重される職場風土の醸成につなげています。



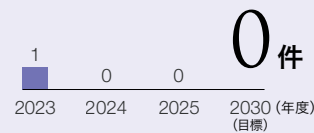
● サプライチェーンへの取り組み

トヨタ紡織グループでは、人権方針に基づき、人権侵害の未然防止と持続可能なサプライチェーンを構築するため、「トヨタ紡織グループ仕入先サステナビリティガイドライン」を2022年5月に策定しました。また、理解を深めるために年1回の説明会を開催し、内容の周知を行っています。

サプライチェーンすべてのみなさまとともに、持続可能な社会の実現を目指し、取り組んでいきます。

設定したKPI

社員の重大災害発生件数 (件)



安全衛生基本理念・基本方針

当社は、「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」という企業風土を確立するために、労務が一体となって安全衛生活動を展開・実施しています。また、労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS)に沿った安全衛生活動をグローバルに行っています。

さらに、火災や重大災害につながる「重点災害」の発生防止を最重要課題と位置づけています。そのため、「止める・呼ぶ・待つ」や「4S5定※」などの基本動作の遵守と、類似災害の再発防止を含む10項目の安全取り組みを体系化し、「2030年安全ロードマップ」として策定しました。本ロードマップに基づき、「重点災害ゼロ」の実現を目標に、継続的な安全活動を推進しています。

社員が共有すべき基本理念や価値観、行動原則を定めた「TB Way」には社員一人ひとりの個性と人間らしさを尊重することを明記しています。その実践を通じて、各国・地域の法令や社会規範の遵守を徹底するとともに、多様な人材が安全かつ安心して働くことができる企業風土の醸成に取り組んでいます。

※ 4S: 整理・整頓・清掃・清潔
5定: 定路・定量・定置・定名・定色

関連する取り組み

● 安全・防火クロスチェック

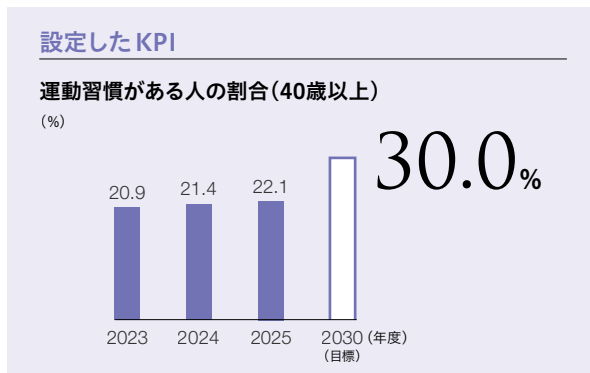
重大災害につながる重点災害未然防止および火災防止を目的として、サプライヤーを含むトヨタ紡織グループ全社が一丸となって取り組んでいます。

その取り組みの一環として、2025年度も各事業場トップによる安全・防火クロスチェックをグローバルで実施しました。

各事業体のトップが、自身の管轄外の事業体に赴き、4Sの実施状況や「止める・呼ぶ・待つ」の実践環境、設備の安全対策などを確認しています。潜在的なリスクの早期発見と是正を図り、安全意識の向上と安全文化の定着につなげています。



健康経営



健康経営基本方針・目的

社員の健康増進を経営課題の一つと捉え、中長期的に健康増進活動を推進していくため、「トヨタ紡織 健康宣言」を策定し、労使一体となって健康経営に取り組んでいます。

健康経営の推進

CEOを最高責任者とし、2026年4月に新設した健康・ウェルビーイング推進部を中心に、関連部門および健康保険組合が連携する体制のもと、健康経営を推進しています。健康施策の成果や課題を取締役会および経営会議で決議・報告を行い、改善に向けた意見交換を実施することで、経営層主導のもと、全社的な取り組みとして健康経営を推進しています。各部署では健康・ウェルビーイング推進委員会を中心に、社員の健康意識向上や健康施策の推進に取り組んでいます。また、国内外の関係会社や労働組合と課題・施策を共有し、トヨタ紡織グループ全体で健康経営を推進しています。

●喫煙率	25.6%
●BMI25以上	31.8%
●運動習慣※1のある人の割合	45.5%

※1 1回30分以上の運動を週1回以上

健康経営優良法人(ホワイト500)の認定取得

さまざまな健康増進施策や健康づくり活動の取り組みが評価され、2025年度も「健康経営優良法人2026(ホワイト500)」に認定されました。これにより、5年連続での認定取得となりました。

健康づくり施策 「健康出前講座」

2024年度から、食育や運動習慣の定着に向けた健康施策を推進しています。2025年度は「血管年齢測定」や「ベジチェック®※2」を導入し、トヨタ紡織の全部署で健康講話や測定会を実施しました。これにより、社員が自身の健康状態を見直す機会を創出し、健康意識の向上につなげました。

※2 手のひらの色から野菜摂取量の目安を測定する機器

取り組み関係者コメント



豊橋東京品質管理部
東京品質管理室
(健康・ウェルビーイング
推進委員)

飯野 元一

推進委員として活動を始めた当初は、私自身も運動に対してハードルの高さを感じていました。しかし、軽運動セミナーやウォーキングラリーへの参加を通じて、無理なく取り組める運動習慣を身につけることができました。現在では朝のウォーキングが習慣となり、心身の変化や仕事へのパフォーマンスも向上していると感じています。こうした自身の経験を活かしながら、社員一人ひとりが自分に合った健康づくりに取り組めるよう支援し、職場全体の健康意識向上につなげていきたいと考えています。

従業員エンゲージメント

当社では、従業員エンゲージメントを組織の健全性を測る重要な指標として位置づけています。エンゲージメントの調査結果から得られる社員の声を組織単位で分析し、人材戦略や施策、職場改善に反映しています。

これらの取り組みを通じてエンゲージメントの向上を図り、社員一人ひとりが安心して意見を発信し、互いに成長できる風通しのよい職場づくりを推進しています。こうした取り組みはウェルビーイングの実現につながり、一人ひとりの能力発揮や組織力の向上を通じて、持続的な企業価値向上に寄与しています。

●従業員エンゲージメント肯定回答率	54%
-------------------	-----

ウェルビーイング

当社は、社員一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮し、価値を生み出し続ける企業でありたいと考えています。その実現に向けて鍵となるのが「健康」と「ウェルビーイング」の向上です。ウェルビーイングとは身体的・精神的・社会的に良好で満たされた状態を指します。当社では、健康を土台としながら、社員一人ひとりの充実感や幸福感を高める取り組みを推進しています。健康が社員の能力発揮を支える基盤であるのに対し、ウェルビーイングはやりがいや成長実感、良好な人間関係などを通じて、より高いパフォーマンスを生み出す原動力となります。これらを一体的に推進することで、社員の幸福度を多角的に高めています。

スポーツフェスティバルなどの全社イベントでは、これまでも健康意識醸成を目的とした健康ブースなどを設けていますが、今後はキャリア施策を紹介するブースなど、ウェルビーイングに関連する施策の紹介も行い、活動の幅を広げていきます。健康づくり施策とウェルビーイング施策を連動させることで、個人の充実感と組織の成長が結びつく好循環を創出し、持続的な企業価値の向上と社会への貢献につなげていきます。

編集方針

- 1 トヨタ紡織のはじまりとこれから
- 2 価値創造のドライバー
- 3 インテリアスペースクリエイターの具現化
- 4 2030 年目標達成に向けた戦略
- 5 競争優位を支える経営資源の高度化
- 6 強靱なグローバル経営基盤の確立

補足資料・データ

健康

