



社会に関する取組み

人材育成や女性活躍推進の取組み

■人材育成の基本方針

当社が掲げる企業理念である「最高品質のものづくりを通じて社会基盤の充実と発展に幅広く貢献していく」ことを実現するためには、優秀な人材を確実に確保し育成していくことが極めて重要であり、「ものづくりは人づくり」を信念に人材育成に取り組んでいます。

具体的には、OJT・集合教育・自己啓発を人材育成の3本柱として位置づけ、職場におけるOJTを基軸として、それを階層別研修や公募型の研修などの集合教育と自己啓発で補完をする形で、様々なステージで着実にステップアップしていける教育体系を構築しています。

例えば、総合職の集合教育については、新入社員研修、フォローアップ研修や昇進時の研修などに加えて、社員の向学ニーズを踏まえた公募型の研修も設定するなど、キャリアに合わせた成長の機会を設定しています。また、新入社員一人ひとりに若手先輩社員を「エルダーブラザー」として指定して、マンツーマンでサポートしながら社員の定着と育成を行っています。製作現場の最前線でものづくりを担う技能職の集合教育については、社内の職業訓練校における初期訓練に始まり、昇進や工長・班長就任時などの節目において階層別教育や技能教育を行い、知識と技能の鍛錬に努めています。自己啓発の支援策としては、様々な資格の取得に挑戦できる当社オリジナルの通信教育や資格取得祝金制度を整備・運用しています。また、業務上必要となる様々な知識や人権、コンプライアンスなどの規範意識を維持・向上するため、

（人材の多様性の確保）

多様な人材を雇用し、その能力を最大限に引き出して活躍の場を与えていくことも、当社の持続的な成長と企業理念を実現していく上で、重要なテーマのひとつです。そういった認識のもと、人材の採用にあたっては、性別、年齢、国籍、職歴や障がいの有無などを区別することなく選考を行っており、例えば、様々な

（女性活躍の推進）

女性社員の就業環境についても、その持てる力を存分に発揮できるように、ジョブローテーションを通じたキャリア形成や仕事と育児との両立支援などに積極的に取り組んできており、2019年には愛知県より「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けています。



【人材育成の3本柱】



e-ラーニングを用いた自己学習ツールの充実にも注力しています。

また、2024年度からは「チャレンジ日車」活動として、品質向上や低コスト化を主眼にした全員参加の小集団活動の取組みを始め、また社長と社員の直接の対話の機会としてタウンホールミーティングを開催しています。



障がいを持った多くの社員が当社およびグループ会社で活躍しています。また、数は多くありませんが、外国籍の社員がものづくりのマネジメントに携わっていますし、製造の最前線でものづくりを担う技能職においても外国籍の新入社員が入社し、日々訓練に励んでいます。

幹部候補である女性総合職の現在の人員数は約60名（正社員の約3％）で社歴が浅い社員が多いことから、現時点で経営職（管理職）やリーダー職（係長級）として活躍している社員は限定的ですが、経営職に登用する女性社員を10年後には20名程度にしていくことを目指しています。足下では、2021年4月から5年間で、リーダー職（係長級）に就く女性社員を40名程度としていく目標を掲げ、その達成を目指しているところです。

引き続き、女性社員の経営職（管理職）への登用のみならず、女性社員の採用拡充と職域の拡大やジョブローテーションを通じたキャリア形成、仕事と育児の両立支援制度のさらなる充実などを進めていきます。

（人権啓発）

人権を尊重し、全ての従業員が主体性と創造性を最大限発揮できる働きやすい環境を作り、企業の発展だけではなく公共の利益を守っていくことは、当社の存立基盤のひとつだと考えています。

そのため、社員一人ひとりの個性を尊重し差別的な扱いをして

（働きやすい職場づくり）

社員が一体感を持って、活き活きと仕事ができる環境作りをしていくことも重視しています。

そのため、例えば、社内のスポーツや文化活動の同好会的な機能を持った「车友会」の活動を会社として様々な形で支援したり、家族向けの職場公開イベントを企画・開催したり、社内報で社内の様々な出来事や従業員を紹介することなどによって一体感を醸成する一助にしています。

また、2022年11月には、当社グループにおける健康経営の推進に関する理念として「日本車両グループ安全安心・健康宣言」を策定しました。全ての従業員が健康で活き活きと仕事に従事し幸福(Well-being)を実現できるように、まずは従業員の心と体の健康づくりの支援に、健康保険組合とも協働しながらこれまで以上に積極的に取り組みははじめているところです。その成果として、

はならないことなど社員としてとるべき行動規範を『私たちの行動規範』という形で明文化し、これを全ての社員に配布するとともに、入社時の集合教育の場などを通じて、人権に関する啓発教育も不断に行っています。

2024年3月に経済産業省と日本健康会議が進める健康経営優良法人2024（大規模法人部門）に初めて認定されました。

2023年4月より、短時間勤務を行っている従業員にコアタイムの無い「スーパーフレックス」を導入して始業時刻及び終業時刻の選択幅を広げ、また2024年4月より、看護休暇、育児送迎休暇、育児短時間勤務の対象を小学6年生以下の子まで拡大するなど、仕事と育児や介護の両立をよりしやすくする制度を拡充しています。



Column

地域社会への貢献

当社の企業価値の向上を図る上で、地域社会との良好な関係づくりや地元住民からのご理解とご支援をいただくことは、重要なテーマであると認識しております。具体的な事例として、鉄道車両を製造する拠点である愛知県豊川市において、イオンモール豊川とのコラボイベント「新幹線N700Sキーホルダー作りワークショップ」を開催しました。また、イオンモール豊川が主催した「キッズドリームチャレンジ」にブース出展するなど、積極的な活動を行っています。当社では引き続き、地元および次世代を担う子供達に向けた活動を続け、より豊かな社会づくりに貢献してまいります。



産学連携の取組み

様々な技術開発に携わる技術者の育成についても、新たな技術開発や大学・企業と連携した開発の推進に当社の技術者を積極的に参画させることなどを通じて、中長期的な視点を持って取り組んでいます。

具体的な事例として、岐阜大学工学部と共同で、AI基盤モデルに関する開発事例をプレスリリースするなどの実績があり、これからも産学連携の取組みを通じて、当社の技術力の強化を進めてまいります。

また、AI開発人材等の育成のための博士号取得支援やデータサイエンティスト養成を計画的に行っています。

