

c) 2°C以下シナリオを含む様々な気候関連シナリオに基づく検討を踏まえた戦略のレジリエンス

鉄道車両事業における生産コストと金属材料の調達コストの増加についてIEA^{※1}などのシナリオ^{※2}を用い、2030年頃を想定した「公表政策に基づく4°Cの社会像」「2°Cの社会像」「1.5°Cの社会像」の三つの社会に対し分析しました。うち「4°Cの社会像」「1.5°Cの社会像」の結果を示します。金属材料の調達コストは、生産コストの影響と比較し、当社の財務へ与える影響が大きいことがわかりました。金属材料は、気候変動への対応加速に伴う原材料コストなどの増加により、当社の調達コストが増加するリスクがあります。ステンレスでは、原材料であるニッケルのコスト上昇が、また銅の原材料についても原材料コスト上昇が想定されます。アルミニウムや鉄鋼材料はニッケルほどの原材料の価格上昇のリスクは想定していませんが、材料メーカーがCO₂排出量を抑制する生産・調達コスト分析結果

るための新たな生産設備を導入し、調達コストが上昇するリスクがあります。当社で製造する鉄道車両は、ステンレス製、アルミニウム製、鉄製いずれにも対応可能ですが、サステナブルな社会を目指して益々多様化するお客様のニーズにお応えできるよう、より環境負荷の低い製品・サービスを開発することで、当社の競争力を強化していきます。当社は「環境負荷の低い製品・サービスの提供」「脱炭素社会におけるものづくり」を重要課題と位置付け取り組んでいくことに加え、自然災害等あらゆる不測の事態に備えるための事業継続計画の策定やサプライチェーンの強靭化を併せて行い、事業戦略のレジリエンスを強化していきます。

※1. International Energy Agency:国際エネルギー機関
※2. シナリオはIEAのSTEPS、SDSなどを参照し設定

生産・調達コスト分析結果

| | リスク | 影響 | | 当社の対応 |
|--------------------------|--------------------------|---------|----------|-------------------------|
| | | 2030年 | | |
| | | 4°C | 1.5°C | |
| (生産コスト) カーボンプライシングの導入 | 炭素税などの導入による生産コストの増加 | 新たな影響 ↗ | 新たな影響 ↗ | 生産性向上によるエネルギー使用量削減 |
| (生産コスト) エネルギー価格の上昇 | 電力価格の上昇による生産コストの増加 | — | 影響は拡大 ↗ | 生産性向上によるエネルギー使用量削減 |
| (調達コスト) 素材価格の上昇 | 気候変動対応の進展による金属の原材料コストの増加 | 影響は拡大 ↗ | 影響は拡大 ↗↗ | 原材料の需給予測監視、調達コストと価格の最適化 |

3. リスク管理

当社は、「リスク管理規程」を制定し、当社および当社グループのリスク管理体制を統括する「リスク管理委員会」を設置し、リスクの評価・選別から対応までのリスク管理体制を整備しています。当社のリスク管理活動は、企業活動・行動に関わる全てのリスクおよび機会を対象とした全社横断的なリスク管理の仕組みです。当社は、気候変動問題を経営に重大な影響を及ぼすリスクの一つとして位置付け、「サステナビリティ推進委員会」とその下にワーキンググループを設置し、本社各部と各事業本部が十分連携の上、気候変動に伴う

リスクおよび機会が当社に及ぼす影響を選別・評価し、その対応策を検討しています。

また当社は、リスク管理活動により、各部門が抽出したリスクを影響度・発生頻度等の観点から評価し、各部門が相互に連携しながら迅速に対応しています。気候変動に関するリスクおよび機会についても、担当部署や関係役員が対応策の実行およびモニタリングを実施しています。重要なリスクおよび機会については、逐次取締役会に報告し、対応を決定することとしています。

4. 指標と目標

a) 当社が自社戦略とリスク管理プロセスに即し、気候関連のリスクおよび機会を評価する際に用いる指標

当社は、政府による「2050年カーボンニュートラル」方針に沿って取り組みを推進していきます。また、当社の環境活動

方針（2000年制定）に沿ってエネルギー使用量原単位などを指標として目標を定め、その達成に向け取り組んでいます。

b) Scope1, Scope2の温室効果ガス排出量

当社の温室効果ガスの排出量(2023年度実績)は右表の通りです。なお、電力のエネルギー使用量当たりのCO₂排出量は、電気事業者のCO₂排出係数によって毎年変化します。

| スコープ | 排出量(t-CO ₂) |
|--------|-------------------------|
| Scope1 | 3,496 |
| Scope2 | 6,770 |

c) 当社が気候関連リスクおよび機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績

当社は、持続可能な社会の発展に貢献すべく環境活動方針に沿って目標を設定し、脱炭素社会・循環型社会の実現に向けた取り組みを進めています。あわせて、政府の「2050年

カーボンニュートラル」方針や技術動向を注視しつつ、CO₂の排出削減に取り組んでいます。

社会に関する取り組み

Social initiatives

[人材育成の3本柱]



人材育成の取り組み

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。

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、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。

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、特に集合教育では若年層の研修を充実させるなどしており、社員の成長のために最適な教育体系の構築に向けて取り組んでいます。



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の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、社内LAN上における



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、人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る他、技能職においても外国籍の社員が製造の最前線でのものづくりに励んでいます。

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。

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



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

改善活動(チャレンジ日車活動)

2024年度より、当社では全社員が一丸となって変革・改革・改善に取り組む、「品質向上」と「低コスト化」を強く推進する全員参加型の小集団活動「チャレンジ日車」を開始しました。この活動は「QCサークル活動」をベースとしており、職場での困りごとや課題をテーマに、職場単位でチームを編成し、その解決に挑戦しています。模範的な活動を行ったチームを選抜し、2025年2月に開催した「チャレンジ日車」活

デジタル化の推進に向けた教育

2024年10月から、「低コスト化」と「効率的な業務執行体制の構築」に向け、時間、コスト、スペースのそれぞれを1/3以上削減する「TCS1/3活動」を開始しており、この取り組みを進める上での重要なツールとして、「業務のデジタル化」を推進しています。

全社的なデジタル推進人材の育成に向けては、「はじめよう！みんなのDX」をスローガンに掲げ、若手・中堅社員を中心にデジタルリテラシーのボトムアップに注力しています。2024年12月には、デジタル技術を用いた身の回りの業務における生産性向上・品質向上・低コスト化などの改善活動

働きがいの向上

部内外のコミュニケーションの活性化、社員の創造性の発揮、生産性の向上を目的として、各部門においてオフィス改革に取り組んでいます。既に一部の部署では、フリーアドレスの導入や、打合せスペースと集中作業スペースの明確な区分などの施策を実施しており、さらなる職場環境の整備に努めています。

また、2025年度には豊川製作所近隣の社員寮の建て替えが完了し、入居する社員にとって快適で健全な生活環境を提供するとともに、新たな挑戦に向けた意欲を育む場として

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名程度にしていこうと目指しています。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が。

当社では、育児との両立支援にも力を入れており、2024年度には男性社員の育児休業取得率が62.5%に達するなど、性別を問わず育児に参加できる職場環境の整備を進めています。

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。

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周知するとともに、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。

動全社大会において、優秀な取り組み事例の発表などを実施しました。



チーム活動の様子



全社大会の様子

の横展開を目的とした、「全社みんなのDX発表会」を開催しました。

また、「全社DX教育」と題して、デジタル技術を業務に活用できる「マインド」、「スキル」の全社的な底上げのためにデジタル推進人材を増やすことを目的とした「テーマ別伴走教育」を開講し、ローコード開発や生成AI、データ分析に関する知識を深める機会を提供しています。



の役割も担っています。

また、働き方改革の一環として有給休暇の取得促進にも取り組んでおり、平均取得日数は13.2日と、社員のワークライフバランス向上に寄与しています。



フリーアドレスの導入



新設訪寮

働きやすい職場づくり

社員が一体感を持って、生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「車友会」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生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始めているところです。その成果として、2025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2025（大規模法人部門）に2年連続で認定されました。

社外との関係構築に関する取り組み

パートナーシップ構築宣言

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、サプライチェーン全体での共存共栄と付加価値向上を目指し、取引先企業との連携強化に取り組んでいます。

この考えに基づき、2025年1月に「パートナーシップ構築宣言」を公表し、公正且つ持続可能な取引関係の構築を推進する姿勢を明確にしました。

具体的には、環境配慮型製品の優先調達や取引条件の明確化を進めるとともに、不合理な原価低減要請を行わないことで、

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の方々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います。具体的な事例として、イオンモール豊川主催の「キッズドリームチャレンジ」へのブース出展、鳴海製作所における名古屋市内の中学校の職場見学受け入れなどの積極的な活動を行っています。また、当社は熱田消防署の立会いの下、地元学区の防災安心まちづくり委員会と防災協定を締結しています。有事の際には周辺住民の皆さまに避難場所や電力などを提供します。当社は、

企業間連携による新規需要創出

2025年1月に引退した、JR東海所属の新幹線電気軌道総合試験車923形0番代（通称「ドクターイエロー」・T4編成）の引退特集企画として、JR東海および模型メーカーである株式会社カツミと共同で、ドクターイエローのディスプレイモデルを製作するクラウドファンディングを実施しました。

実施期間中には非常に多くの方々からお申し込みを頂き、目標金額を上回るご支援を賜ることができました。今後も、様々な企業との連携を通じて、企業価値の向上および社会貢献に努めていきます。

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。

こうした育成・支援体制の成果として、入社3年後の離職率は5.3%と低水準を維持しており、社員の定着率向上にもつながっています。



職場公開イベント



サプライヤーとの長期的且つ安定的な関係構築を図り、社会的価値の共創を推進していきます。



引き続き地域社会の皆さまとの繋がりを大切にし、より豊かな社会づくりに貢献していきます。



キッズドリームチャレンジ



鳴海製作所の受け入れ



取材対応時の様子

