

人材戦略

人材育成の基本方針

当社が掲げる企業理念である「ものづくりに誇りを持ち、お客様のニーズに応え、社会基盤の発展に貢献する」ことを実現するためには、持続的成長を支える多様な人材を確保するとともに、DX推進の中核となる人材及びグローバル人材など、将来の成長を担う人材を育成していくことが極めて重要であると考えています。

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、さまざま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。特に当社の将来を担う若手から中堅社員に対しては、集合教育においてその経験年数に応じた自身の役割や意識付けを重点的に行っています。

例えば、総合職の集合教育については、新入社員研修、年次別のフォローアップ研修や昇進時の研修を体系的に設定し、キャリアに合わせた成長の機会を提供しています。また、新入社員一人ひとりに若手先輩社員を「エルダー」として指定し、マンツーマンでサポートすることで、社員の定着と育成を図っています。

製作現場の最前線でものづくりを担う技能職については、新入社員研修で実施する初期訓練に始まり、昇進や管理者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、知識と技能の向上に努めています。また、新入社員数名のグループに対して先輩若手社員の「アドバイザー」を指定し、生活面も含めてサポートすることで、社員の定着と育成を図っています。

自己啓発の支援策としては、さまざまな資格の取得に挑戦できる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、業務上必要となるさまざまな知識や人権、コンプライアンスなどの規範意識を維持・向上するため、eラーニングを用いた自己学習環境の充実にも注力しています。





また、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮するためには、適材適所の人材配置が重要であると考えています。意欲や能力に応じた登用を推進するとともに、女性管理職の登用の推進、部門間異動やジョブローテーションを積極的に行い、幅広い経験を通じて視野の拡大と成長を促します。異なる部門を経験することで、一部門だけでは得られない知識や考え方を身につけることができ、部門間の連携力向上にもつながります。社員一人ひとりが自身の可能性を広げながら活躍できる場を提供し、「自分の成長が会社の成長につながる」という実感を持てる組織づくりを進めています。

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、重要なテーマの一つです。この認識のもと、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によらず公平な選考を行っています。実際に、さまざまな障がいを持った多くの社員が当社及びグループ会社で活躍しています。また、外国籍の社員も最前線で活躍しています。

女性活躍の推進

女性社員の就業環境について、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による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います。これらの取り組みが評価され、2019年には愛知県より「あいち女性輝きカンパニー」の認証を受けました。

当社の現状として、リーダー職（係長級）についている女性社員は35名、管理職（グループ長等）は1名の状況ですが、2030年にはリーダー職と管理職、合わせて50名としていく目標を掲げ、その達成に向けて取り組んでいます。



また、育児との両立支援にも力を入れており、2025年度には女性の育児休業の取得率は100%、男性社員の育児休業取得率が約82%であり、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を進めていきます。



目標達成マネジメント

経営目標や事業計画を確実に遂行するため、改善・挑戦の取り組みを明確にし、社員とその上司が共通認識を持ち、一人ひとりの成長を支援する取り組みを強化します。上司は部下との対話を通じて、目標の進捗確認だけでなく、課題や悩みを共有し、成長に向けたアドバイスを行います。また、成果だけでなく、挑戦する行動やプロセスも適切に評価することで、新たなチャレンジを後押しします。

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・改善に取り組み、「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。また、活動のさらなる推進を目指し、2026年4月には本社及び各事業本部にチャレンジ日車活動を推進する組織を新設しました。具体的には、QC手法や活動の進め方を学び活動の質を高めるため、社内外のQCサークル活動から活動工夫を学ぶことができる研修の開催や、改善活動に必要なスキルをチームや社員ごとに見える化できる指標の導入、品質管理検定の資格取得支援など、自己啓発及び相互啓発の機会を創出し、改善活動を通した人材育成にも取り組んでいます。


集合研修の様子

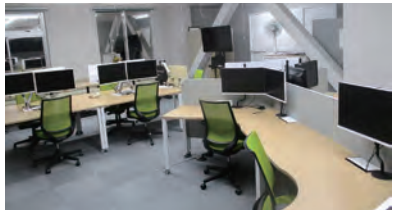

グループディスカッションの様子

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、平均取得日数は約13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


新諏訪寮

働きやすい職場づくり

社員が一体感を持って、いきい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さまざまな形で支援しています。また、健康増進とコミュニケーション活性化を両立させたウォーキングイベントや家族向けの職場公開イベントの企画・開催、社内報で社内のさまざまな出来事や従業員の紹介などによって一体感の醸成を図っています。

制度面では、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した。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。加えて、2026年4月より、フレックスタイム制のコアタイム時間を11時～14時に変更しました。効率的に働くというフレックスタイム制の趣旨を踏まえ、これまでより前後1時間程度コアタイムを短くし、より柔軟に運用できる制度としました。

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2.3%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。


家族向け工場見学会

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、当社の存立基盤の一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。