

社員が主体的にキャリアを
考え成長できる環境を目指して

QUALITY OF TIME AND SPACE

すべてのモビリティへ“上質な時空間”を提供

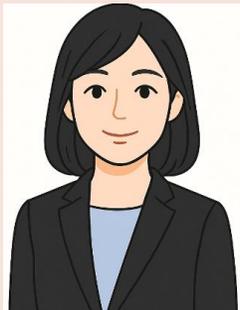
トヨタ紡織株式会社
人材戦略部
キャリア成長支援室
兼キャリアコミュニケーションR
室長 土屋 綾子



本日のアジェンダ

1. プロフィール
2. 会社概要
3. 人材戦略
4. キャリア形成支援
5. 施策例 ① TBシェアプロ ②ご参考 社内副業制度
6. まとめ

1. プロフィール



**学びを重ね、自ら挑戦しながら、
周囲の支えを力に変えて築いた
キャリア**

出身地：愛知県

専攻： 教育学部 スペイン語学科

My career

- 1998年 入社、営業部へ配属
- 2001年 海外事業部へ異動 米州拠点の設立に関わる
- 2014年 社会人通学でMBA取得
- 2018年 育休取得
- 2019年 育休復帰
- 2021年 人材戦略部へ異動、採用・育成業務に携わる
- 2024年 国家資格キャリアコンサルタント取得
メンタルヘルス検定II種合格
- 2025年 2級キャリアコンサルティング技能士(国家資格) 取得

現在の役割とビジョン

**キャリアについて自然に対話できる
環境を整え、個々の強みが活かされる
職場をつくり、グローバルな視点と
ウェルビーイングを重視しながら、
多様性を原動力に、柔軟で力強い組織を
育てる**

**役割：キャリアの岐路をつくる
モチベーター**

2. 会社概要

コンセプト CONCEPT

インテリアスペースクリエイターとして
お客さまに安全・環境を前提に、
快適を追求した製品をお届けするために

システムサプライヤーとして空間全体、すなわちモビリティ内の構成要素を1つのパッケージとしてインテグレート。安全・環境を前提に、快適を追求した空間を実現するためのソリューションを提供し、「インテリアスペースクリエイター」として新しい価値を生み出していきます。

社員数（臨時社員除く）

45,004人

会社数（トヨタ紡織含む）

90社

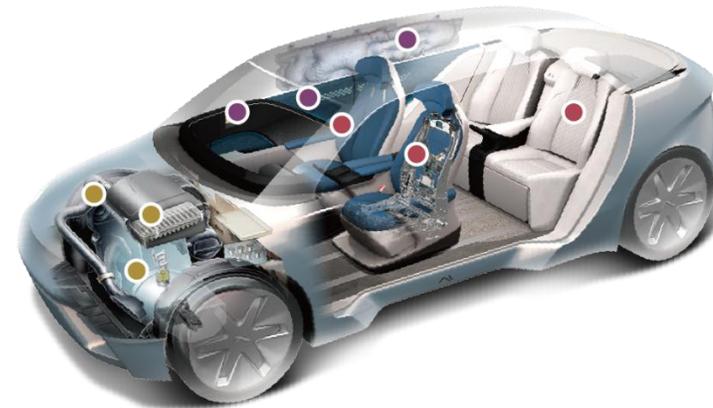
売上収益（連結）

19,542億円

営業利益

423億円

2025年3月時点の情報です



Seat



Interior & Exterior

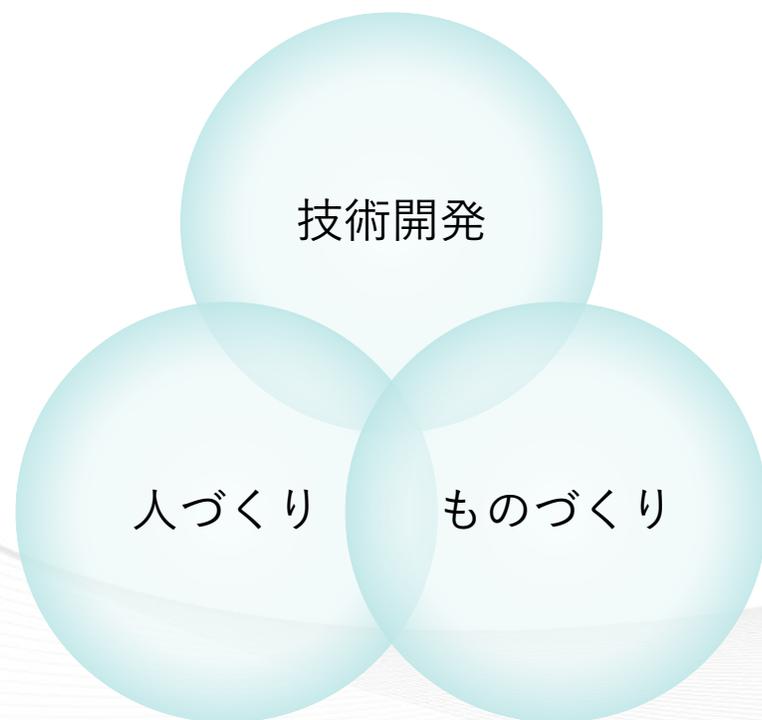


Unit Components



3つの強み THE IDENTITY

「人づくり」「ものづくり」に注力し、
人中心の先進的な「技術開発」で価値を提供



技術開発

「安全」「環境」を基盤に、
モビリティ空間の「快適」を追求する

ものづくり

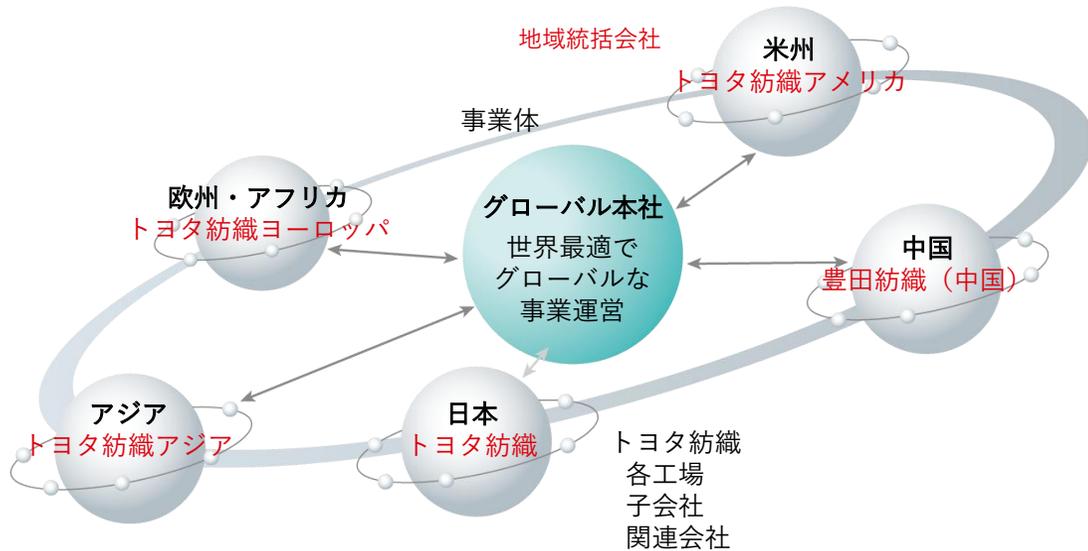
「信頼」「安心」を基盤とした
「愛着」を生む

人づくり

グローバル社員5万人の力を結集させて
これからの価値創造を支える

グローバルネットワーク NETWORK

世界各地に拠点を展開した グローバルワンカンパニー体制



THE AMERICAS
米州
関連会社 21社
社員数 12,900人

トヨタ紡織アメリカ



EUROPE & AFRICA
欧州・アフリカ
関連会社 9社
社員数 4,356人

トヨタ紡織ヨーロッパ



CHINA
中国
関連会社 16社
社員数 6,426人

豊田紡織(中国)

トヨタ紡織アジア



JAPAN
日本
関連会社 21社
社員数 14,192人



ASIA
アジア
関連会社 22社
社員数 7,130人

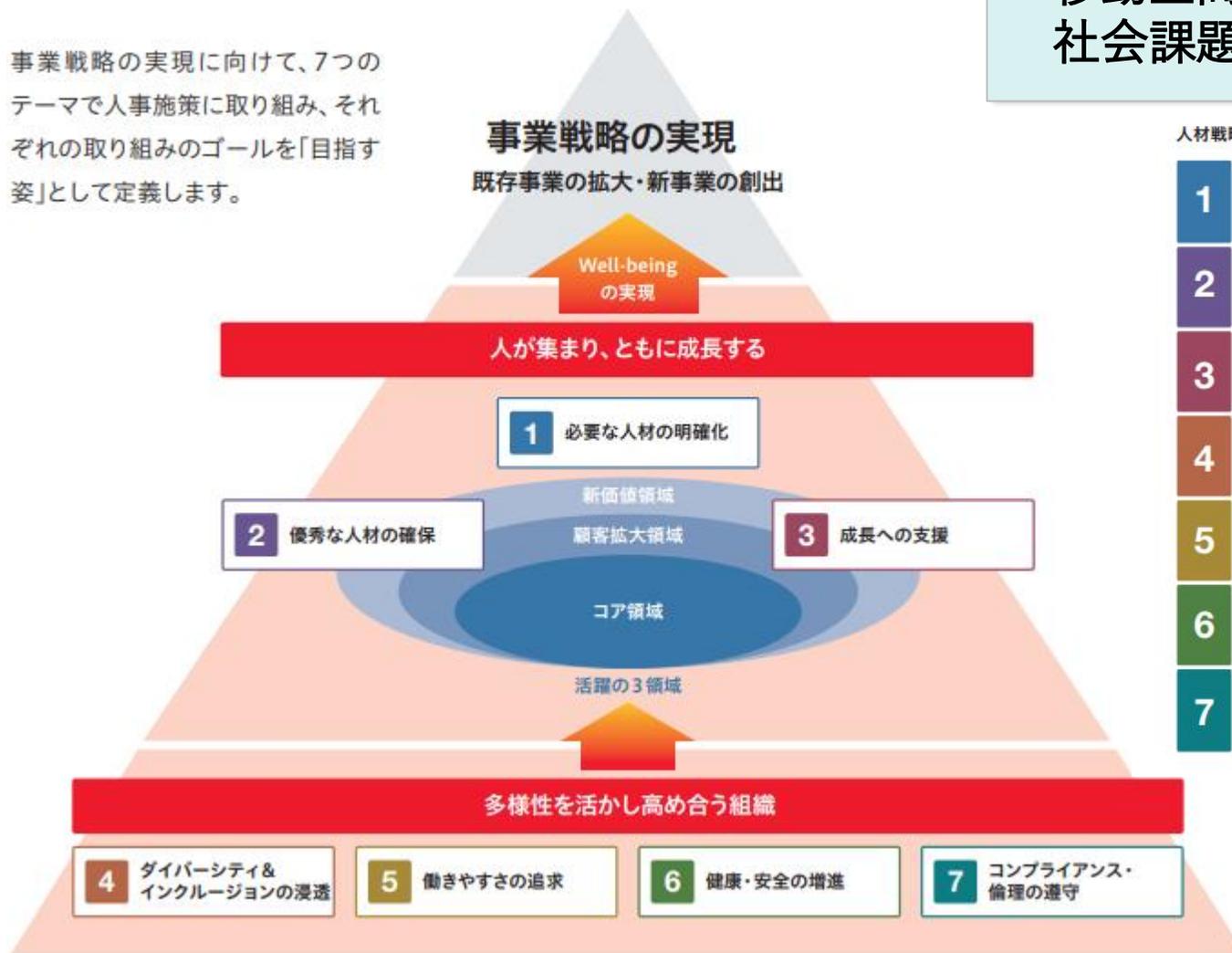
・社員数は臨時社員除く
・2025年3月時点の情報です

社名	トヨタ紡織株式会社 TOYOTA BOSHOKU CORPORATION	取締役会長	豊田 周平
事業内容	1. 内装システムサプライヤー事業と内装製品の製造および販売 2. 自動車用フィルターおよびパワートレーン機器部品の製造および販売 3. その他自動車関連部品の製造および販売 4. 繊維関連製品の製造および販売	取締役社長	白柳 正義
		資本金	84億円
		売上収益	1兆9,542億円（2024年度）
		創業	1918年（大正7年）
		設立	1950年（昭和25年）
		所在地	〒448-8651 愛知県刈谷市豊田町1丁目1番地

3. 人材戦略

人材戦略のテーマと目指す姿

事業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。



2030年 目指す姿

「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」

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す、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	健康・安全の増進	「社員の健康と安全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

☆ありたい姿
『好きだな、トヨタ紡織』

【トヨタ紡織が目指す5つのウェルビーイング要素】

	「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
	「経済的な充足感」 ■経済的な不安が無い状態
	「地域とのつながり」 ■存在意義を感じられるつながり



4. キャリア形成支援

人材戦略 ③ 成長支援

キャリアウェルビーイング

◆不確実な未来に向けて：**変化への適応力**を育む

➡自分のすべきこと(Must)、意志(Will)を仕事や人生をとおして実現できる人材、**自ら考え、自ら判断し、自ら行動できる(Can)人材**をつくる

対応策：

- ①自己実現・目標達成の仕組みづくり
- ②挑戦への意欲を応援する仕組みづくり
- ③社内で自然に上司とメンバーがキャリアについて語ることができる風土づくり



1. キャリアコミュニケーションルームの新設
2. 上司とメンバーのキャリア面談
3. **社内副業制度の導入**
4. 社外派遣制度の導入（ベンチャー企業派遣）
5. 事業創出プログラム（We:ave Re:act）の実施
6. 社内公募制度の促進
7. 越境学習の推進 **TBシェアプロ活動**

対応策①

対応策②

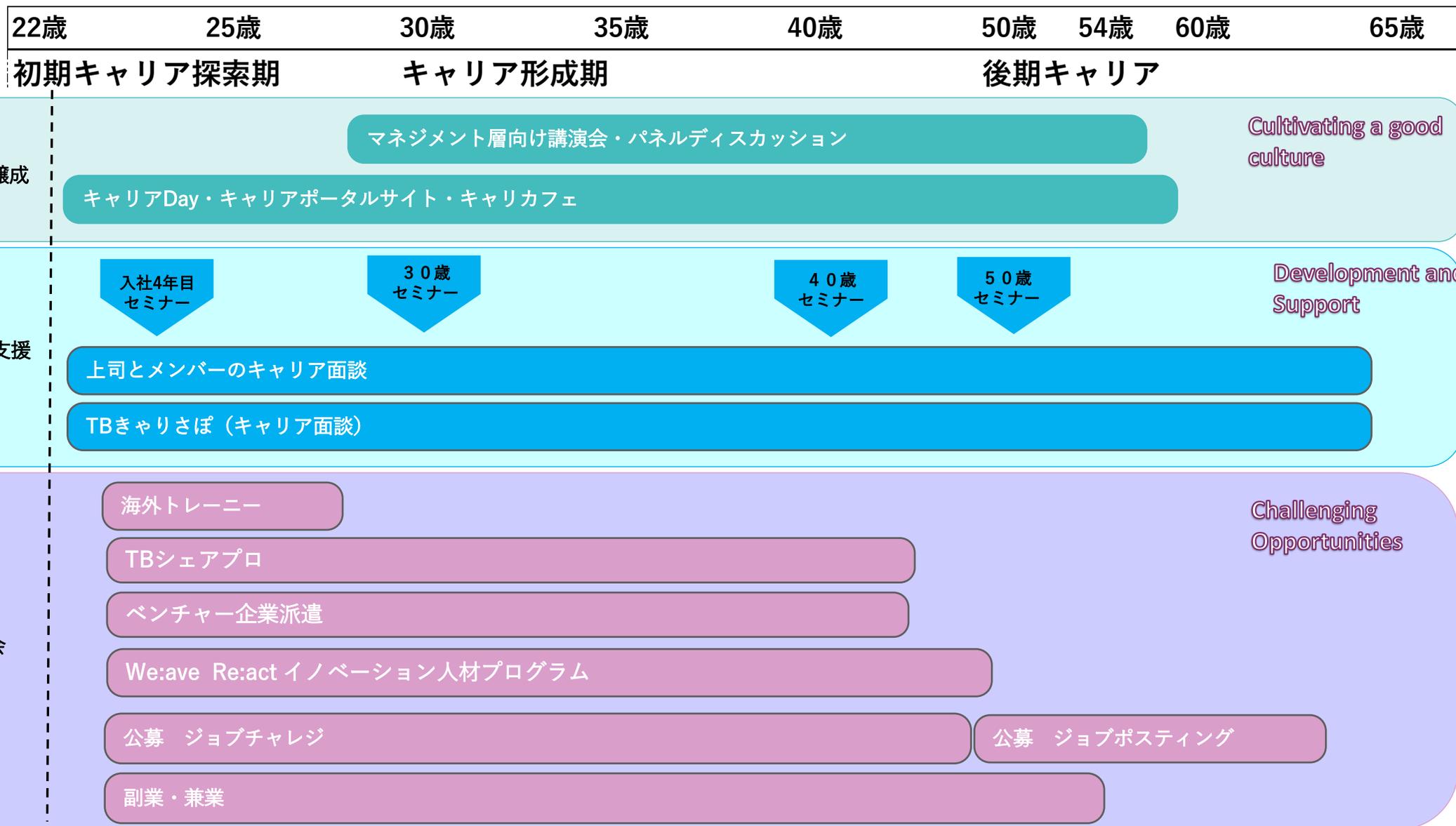
入社～退職までの各時期・年齢に沿ったキャリア形成支援

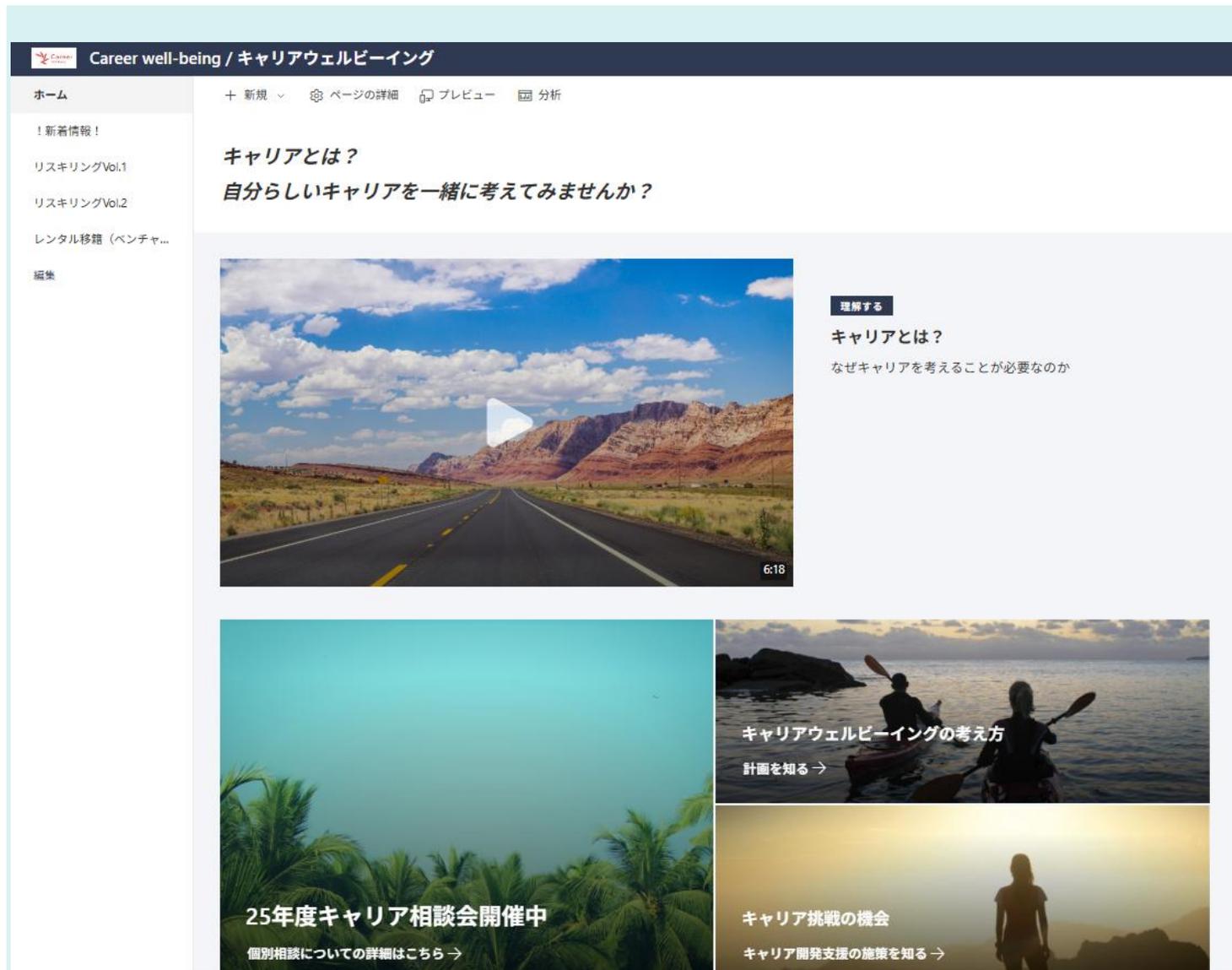


対応策③

対応策①

対応策②





The screenshot shows the 'Career well-being / キャリアウェルビーイング' portal. The main content area features a video titled 'キャリアとは? 自分らしいキャリアを一緒に考えてみませんか?' (What is a career? Let's think about a career that suits you together?). Below the video are three featured articles: '25年度キャリア相談会開催中' (25th Career Consultation Meeting in Progress), 'キャリアウェルビーイングの考え方' (Thinking about Career Well-being), and 'キャリア挑戦の機会' (Opportunities for Career Challenges).

■ ポータルサイトを活用し社内に考え方を発信中

- キャリア、リスキリングに関するコラムを掲載し啓発活動を実施



The screenshot shows the 'ニュース' (News) section. It features a prominent announcement for a Zoom session on '10.6 MON 11:00-12:00' regarding 'レンタル移籍' (rental transfer). The announcement includes details on how to join via Zoom and lists participants such as former transferees and Toyota Boshoku staff. Below this, there are links to 'レンタル移籍 (バンチャー出向) 募集を開始します!' (Starting recruitment for rental transfer (Bancher transfer)!), 'Vol2. リスキングとは一自身の仕事で考えてみる' (Vol. 2. What is risk-taking? Let's think about it with your own job), and 'トヨタ紡織キャリアウェルビーイングの考え方' (Thinking about Toyota Boshoku Career Well-being).

5. 施策例 ① TBシェアプロ

- ・競争力を発揮する為の源泉となる人、組織が課題。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を育てる

→具体的な方策：他社・他業界を知る機会（選択肢）を増やす

新たな知見を得る機会 （越境学習 プロボノ型研修*）の提供

* 専門的なスキル・経験は不問のボランティア活動と異なり、社会人の専門知識やスキルを活かした社会貢献活動



‘越境’は特別なチャレンジじゃない

TBシェアプロ 参加者募集

5か月間の越境活動

TBシェアプロとは、地域に密着した企業・団体の経営革新プロジェクトに期間限定で取り組む越境学習をベースとした実践型人材育成プログラム。現場のリアルに触れながら学ぶあなたを全力でサポートします！

応募対象
社会貢献意欲のある入社3年日以降の社員かつ
直属上司から参加の承認を得られる方

実施期間
2025年9月下旬～2月下旬 ※最終発表会3月上旬

活動頻度・人数
週4時間×4週間×5ヶ月=計80時間
9名(メンバー確定後、3チームに分かれる)

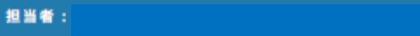
エントリー期間
2025年7月18日(金)17:30まで

応募から選考までの流れ

- 1.直属上司へ参加意思を伝え、了承を得る
- 2.応募フォームから応募
- 3.オンライン面談(本人・上司と面談の予定)
- 4.活動可否連絡

※詳細はTB-Oneの人材戦略部内ページを確認

問い合わせ先 人材戦略部 キャリア成長支援室

担当者： 

メール： 

申請時期	人材戦略部
受付時期	総務部
発行時期	6/18～7/18

越境学習を通じた新たな知見の獲得と技術革新につながるチャレンジの促進

研修参加者

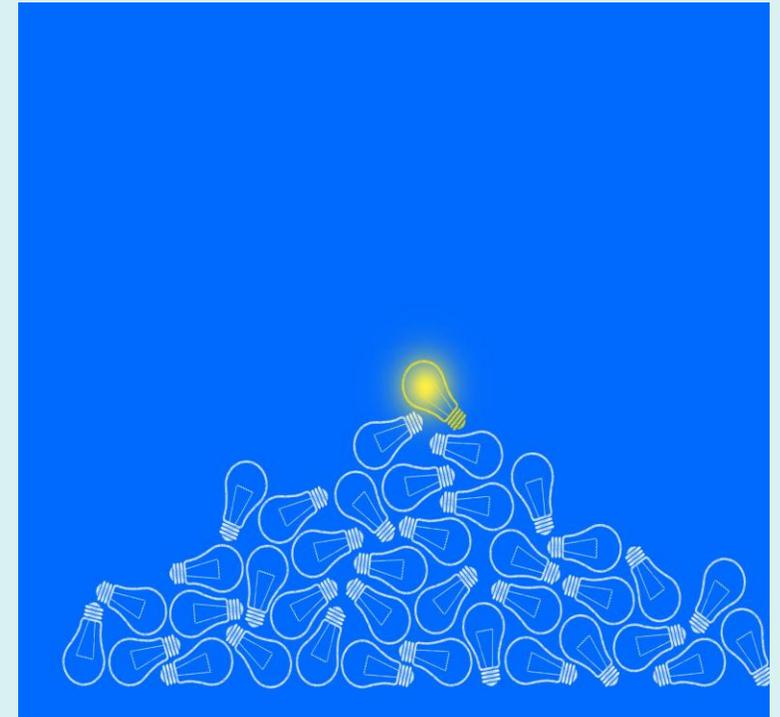
- ①参加条件：成長意欲、世の為人の為の熱意がある3年目以上の全従業員
- ②参加人数：9名（1チーム3名・3チーム）
- ③選出方法：公募制
- ④期間：5か月間（週4時間）



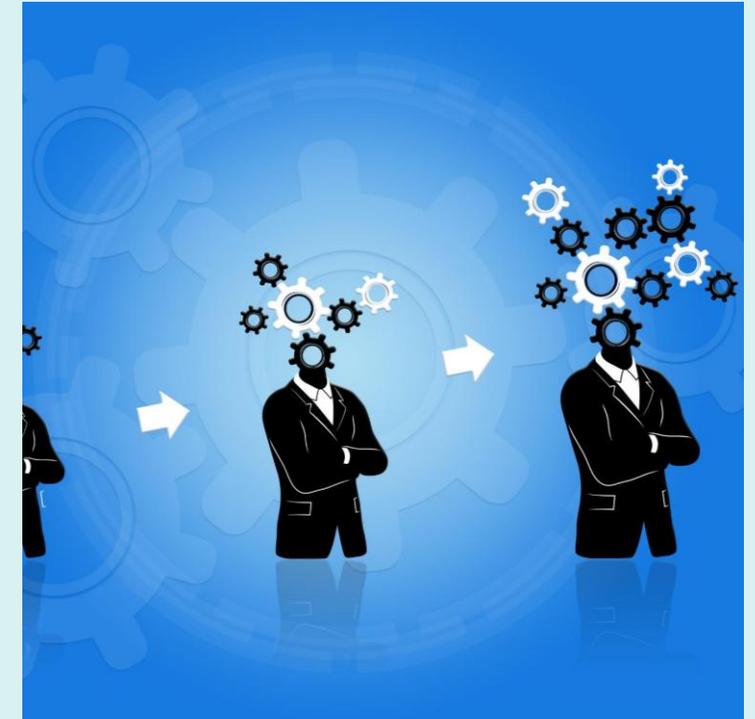
さまざまな業界の皆様と活動をご一緒させていただいている

年度	事業内容	従業員
23年	資源回収業 ：再生資源の回収、廃棄物収集、スポーツ支援事業他	45名
	製造業 ：鋼管製造・販売（自動車排気系部品）	54名
	化学品卸売業 ：化学品事業、環境事業、食品事業	12名
24年	鮮魚小売 ：小売、卸売、イトイン	6名
	計量器製造業 ：木製ます製作	35名
	製造業 ：金属や樹脂版等のデザイン研磨加工	15名
25年	製缶業	45名
	食品包装資材の卸売業、ECショップ運営	16名
	温浴施設の運営・薬草ハーブ栽培	41名

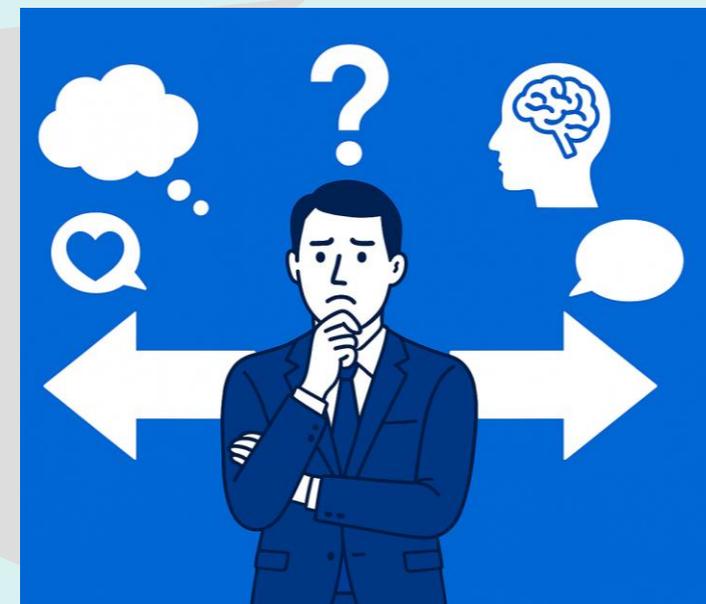
- ・ 多様な人材を受け入れられる組織作り に着手したい
- ・ 外部の方とのチーム活動を通して、社内人材育成も推進していきたい
- ・ 新たな一手を考えるにあたり、専門性・保有スキルを問わず、外部人材の発想や知見を取り入れたい
- ・ 自社にない業務推進ノウハウを学びたい
- ・ 経営者の一番身近な相談相手としての位置づけを期待したい



1. 廃材を活用した新規事業の企画書
 - ・ 製品作成
2. 営業スタイルの標準化
 - ・ オーダーメイド型営業スタイルの確立
 - ・ 職場コミュニケーション改善
3. 企業サッカーチームのスポンサー獲得
4. 事業価値の創出
 - ・ 本業を通じたイベントの実施



- 中間報告でも論点がまとまらない
(メンバー間の目的が不明確)
- 目指す方向が発散
- 大きな目標を掲げすぎた
- スケジュール通り進まない
- お互いの言語が違う



人的資本レポート

2024

好きなことに挑戦する自分でありたい



Rrシート骨格設計部

やまもと ゆうすけ

山本 裕介 (写真左)

大口岐阜工務部 職長

すずき たくや

鈴木 拓也 (写真中央)

第2営業部

ひらもと ゆき

平本 優希 (写真右)

(2023年度のTBシェアプロ活動に参加し
同じチームで活動)

「業務で培った自分のスキルや経験を社会貢献に活かしたい」、「好きなことに挑戦する自分でありたい」と思い、TBシェアプロ活動へ参加しました。

活動当初は、選定先の企業の社長さまから「新規顧客開拓」と「業務の属人化解消」の解決に向けたツールづくりを期待されていました。しかし、活動を進めても的を射ず、社長・従業員全員を巻き込んだ活動へと転換し、現状の把握や課題を整理していきました。異なる会社、かつ、初めて協働する人たちと相互に理解し合いながら、本音で話し合うために、どこまで踏み込んでいいのか悩むこともありましたが、お互いをニックネームで呼び合い、時には「笑わせ役」に徹し、一人ひとりの認識を合わせることを心掛けました。その結果、社長と従業員で共通の課題であった「職場環境の改善」をメインに取り組み、従業員の方々にも自分事として捉えてもらいながら、活動を軌道に乗せることができました。

限られた期間で自分たちで活動を進めなければならないという責任がとれない苦しい時もありましたが、やり切ったことで、任せられたら何でもできると自信を持ってました。活動終了時には、従業員のみなさんから「会社の雰囲気が変わりました」と感謝の言葉をいただき、今後の会社の成長につながる基盤の構築に貢献できたのではないかと感じています。

シェアプロの魅力は「やらない後悔よりやる後悔」「苦勞を共有しただけ人のつながりが強くなる」。普通では体験できないこの経験を、自部署の中でも活かしていきます。

💡 経営視点

社長・経営者目線、資金管理、課題解決力

💡 マーケティング・企画力

新規事業立ち上げ企画力、販売、提案

💡 営業・商品提案力

営業スキル（中小・零細企業での経験）商品提案力
効果的な営業のかけ方

💡 デザイン思考

💡 コミュニケーション・ファシリテーション

本音を引き出す対話力、相手の立場を理解する姿勢、自己客観視、
言語化スキル

IT・デジタルスキル

-  Teamsの有効活用
-  Pythonによるプログラミング
-  データ分析（スクリーピング・営業リスト作成）

発信スキル

-  動画編集ソフトを使った動画編集
-  マーケティング能力



学びの姿勢・行動

-  オンライン講座
-  書籍・知人からの学び
-  自主的・能動的な学習姿勢

● 自己効力感の向上

- ・ 自分に自信を持てるようになった
- ・ AIを屈指して自部署に貢献

● 主体性・自律性の強化

- ・ 積極的に学び、外とのかかわりを持ち始めた
- ・ 自部署に共有

● コミュニケーションの変化

- ・ 打ち合わせでの話し方への変化
- ・ 全体を捉えて話す、相手を尊重して聴く

● キャリア意識の向上

- ・ 強味、興味を再認識してキャリアプランを立てる



- ✓ **社内定着への貢献**
 - ・ 社外での経験が刺激となり、社内にいながら転職した感覚を得られ、定着に貢献
- ✓ **自己啓発の促進**
 - ・ 会社提供の自己啓発ツールを活用して自主的に学び直しを始めた（動画編集、AI）
- ✓ **上司の評価・理解の変化**
 - ・ 社員の変化を上司が認識し、評価や支援の姿勢が変化、昇格推薦に繋がる
- ✓ **社外との継続的な関係構築**
 - ・ 活動終了後も、企業様との関わりを続ける
- ✓ **社内風土の変化**
 - ・ キャリアについて語りやすくなる、挑戦を応援する文化が醸成される

⚠ 本活動の客観的な効果確認

⚠ キャリア面談の活性化
キャリアを深める、選択肢を広げる

⚠ 広報活動による理解促進

⚠ 上司理解、風土醸成

⚠ 参加者のフォローアップ
(学びの継続性確認)

⚠ 会社としてのリスキリング促進



5. 施策例 ご参考 社内副業制度

- ・ 自ら学び、スキルを身に着ける機会の創出 (リスクリング)
- ・ 前後工程や他療育の業務を通じて異なる視点を身に着ける (視野拡大)
- ・ 受入部署は、自部署以外の異なる視点を取り入れる (多様性)

参加者

- ①対象者：事務技術部門の3年目以上の正社員
上司の許可を得たもの
- ②期間：上限12か月
業務時間 8 h / 週を上限とする

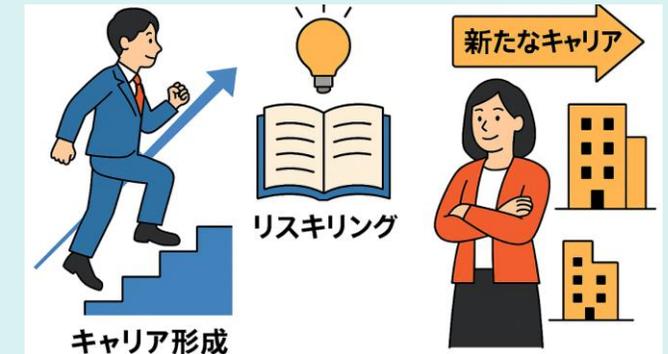
副業内容：ウェルビーイング推進業務

1. 始めたきっかけ
新しい仕事をした際、人と関わってモチベーションが高まった。副業業務を通じて人を助けたいと考えた
2. 得られたスキル・知見
企画力、提案力、人事業務の知識
3. 本業への活かし方
自信がつき意思表示ができるようになった
4. 本人のコメント
部署が応援し、気持ちよく送り出してくれた
完全異動しなくても経験できる、若いうちに経験するとよい



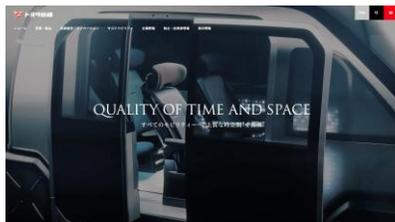
6. まとめ

- ◇ 社員一人ひとりが “自分らしい生き方” を描き、
未来に向けて挑戦できる組織づくりを目指す。
- ◇ キャリア形成は、職歴ではなく、人生そのもの。
リスキリングは、変化の時代を生き抜く力の獲得。
- ◇ 越境学習、副業制度、社外派遣などを通じて、
外の世界とつながり、知見を吸収し、組織へ還元。
- ◇ キャリアウェルビーイングとリスキリングを軸に、
個人の成長と組織の進化を両立。



学び続ける人材こそが、未来を創る原動力。

ありがとうございました
Thank you



コーポレートサイト

<https://www.toyota-boshoku.com/jp/>

トヨタ紡織グループの情報を網羅的に掲載しています。事業内容や技術開発、ESGへの取り組みやIR情報、採用情報など、当社についてより詳細に知ることができます。



挑戦と変革で未来をつくる Team Breakthrough

<https://www.toyota-boshoku.com/jp/teambreakthrough/>

私たちトヨタ紡織グループが未来をどのように考え、今、何に取り組んでいるのかを知っていただくためのメディアです。「技術開発」「サステナビリティ」「人」「ものづくり」の4つのテーマで情報を発信しています。



イノベーションサイト

<https://tech.toyota-boshoku.com/>

トヨタ紡織グループの技術開発に関する取り組みを紹介しています。将来予想を踏まえた技術開発の戦略からデザイン、最新のコンセプトカーなど、当社の持つ高い技術力やそれによって目指す姿をご覧いただくことができます。



歴史未来館 Hall of Our Steps

[予約サイト https://reserva.be/toyotaboshoku/about](https://reserva.be/toyotaboshoku/about)

歴史未来館は、トヨタ紡織の歴史を伝えるとともに、豊田綱領の精神である「世のため 人のため」の志を受け継ぎ、トヨタ紡織グループの未来への貢献に対する決意や想いを、社内外に広く伝える場として建設しました。



予約サイト

