

人材育成制度

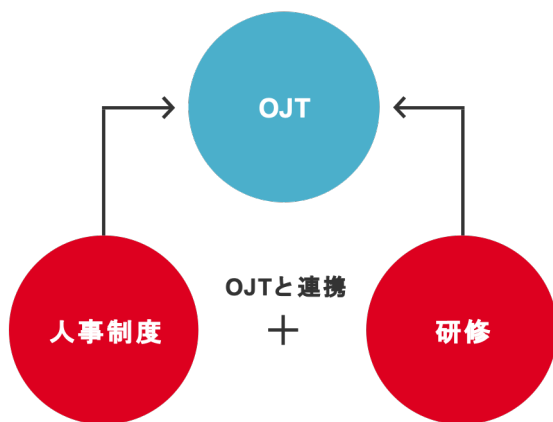
人材育成の理念、基本的な考え方

トヨタの成長の源泉は人材育成にあり。

「人間がモノをつくるのだから、人をつくらねば仕事も始まらない」。トヨタは常にこの理念をもって、人材育成に取り組んできました。トヨタの人材育成の最大のねらいは、個人の創造力を高めつつ、専門性の向上をはかること。その結果、高められた多様な個人の能力とチームワークの強みを最大限に発揮できる企業風土をつくることにあります。グローバル化の進展、内外市場の急速な変化、地球環境やエネルギー問題…いまトヨタは、かつてない急激な環境変化に直面しています。そのため、社員一人ひとりには、世界に対して、高度な専門能力、創造性、チャレンジ精神を発揮できる人材になることが求められています。だからこそ世界で活躍できるプロフェッショナルと呼べる人材を育成するために、トヨタの伝統ともいえる「組織力・チームワークを重視する伝統」と「教え、教えられる職場」を守り、受け継いでいくことが重要であると考えています。

“職場”と“自主性”が、育成の軸です。

トヨタの人材育成の基本は、あくまで職場にあると考えています。日々の業務を通じて、上司や先輩から指導を受け、また部下や先輩を指導する「教え、教えられる関係」を築くこと。それにより多くを学び、成長することができる。OJT（On the Job Training）こそが、何より重要です。“職場”と“自主性”が、育成の軸です。トヨタでは、人事制度を通じて部下の能力・成果を適切に評価し、上司からのフィードバックを行うことにより、個人能力の向上を支援していきます。更に、こうしたOJTを補完するために、OFF-JTとして様々な研修を実施しています。個人の成長は、自らがそれを望んだとき、はじめて果たされるもの。社員自らが成長を望んだとき、会社がその情熱を真正面から受け止めることができる環境を用意しておくことこそ人材育成の基盤であると考えております。



人材育成体系の概要

資格	資格		成長、活躍のための 仕組み	評価と フィード バック	海外/その他
	専門性 (核となる 専門分野の確立)	人材育成			
担当事技職	基礎能力の 習得期		<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 1 自己申告制度 </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 職場先輩制度 三年基礎固め プログラム </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 2 ローテーション (異動) </div> </div>	1年間の 評価の仕組み (2WAYコミュ ニケーション)	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 3 指導者職 修業派遣 プログラム </div> <div style="border: 1px solid gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> 海外駐在 </div> </div>
指導職	基礎能力の 習得期	主に 職場先輩として 後輩指導を経験			
主任職	プロフェッ シヨナリティ の確立	主に小集団の リーダーとして マネージメント の基礎を取得			
基幹職	専門性+人材育成のプロ 高い専門性および、 包容力を有し、厳しく、 かつ温かい指導ができるプロ				

①自己申告制度

どの技術領域で、どういう人材を目指すかを考え、自分の意思を伝えるためのツールです。毎年の自己申告（4月）で、自分野・本部の「プロ育成基本プラン」を使いながら上司と本人でキャリア形成（自分の保有能力の棚卸し、今後の育成計画、ローテーション等について）の話し合いをします。

②ローテーション（異動）

自己申告制度の結果を受けて、育成異動、または最適人員配置に向けたローテーション（含む国内/海外外向）を行います。他の技術領域も経験できるように、異動の目的と期間を定めた「戻り前提ローテーション」制度もあります。

③指導職 修業派遣プログラム

本部毎の人材育成プランに応じて、海外事業体や国内関係先への研修派遣、海外大学院（MBA含む）への留学や、他本部・他領域への「戻り前提ローテーション」等、職場外への修業派遣を行う制度。派遣先での研修を通じて、専門性を高めるだけでなく、不慣れな環境下でやりきる胆力や、将来グローバルに活躍できる素養の習慣を目指します。