

事業ハイライト 人的資本への投資

より快適できれいな暮らしに貢献したい
だからタカラは人財を大切にします
イノベーションを起こす人財・イノベーションを生み出す組織を実現し、選ばれ続ける会社を目指す。



管理本部 人事部
マネージャー
笠原 直樹

2024 年度の振り返り

2024年度は、人的資本の強化に向けた取り組みが着実に進展した1年となりました。女性管理職比率の向上や、等級・キャリア段階に応じた研修体系の整備により、従業員の成長支援が強化されました。新入社員から管理職層までを対象とした多様な研修が実施され、特に技術職や管理職層において意識の向上が見られました。また、ダイバーシティ施策に関する社内調査では、柔軟な働き方の推進や性別による給与格差の是正など、特に女性社員からの改善要望が多く寄せられ、男女間の意識差が明確になりました。これらの課題は、今後の施策立案において重要な示唆となります。

2025 年度の取り組み

2025年度は、キャリア支援の強化、DE&Iの推進、組織風土の醸成を三本柱とし、研修成果の現場活用や公平な職場環境の整備、エンゲージメント向上に向けた施策を展開します。人的資本を企業成長の基盤と位置づけ、持続可能な組織づくりを目指していきます。

■人財の多様性の確保を含む
人財の育成に関する方針

・多様性の確保

今後、新たな事業領域への挑戦や海外進出を本格的に行っていくにあたり、多様性の確保は欠かせません。多様な人財が集まり活躍できる環境を作ることで、イノベーションに繋がると考えています。女性管理職やキャリア採用管理職の登用・育成、障がい者雇用の促進など、多様性確保のための各指標を設定し、継続的に推進しています。また、多様な人財をマネジメントする管理職に対して、ハラスマントやアンコンシャスバイアスなどの研修を実施することで多様性を活かす組織・環境づくりを進めてまいります。

・人財育成の強化

新人事制度では、企業理念の実現のために、全社共通の求める人財像として「チャレンジ人財」「育成／成長人財」「自律自走人財」の3つを人財ポリシーとして掲げ、それを基に人財育成体系を再構築することで、経営戦略と人財戦略の連動を図っております。具体的には組織づくりのキーパーソンとなる管理職育成の強化、手挙げ式の研修の拡充、社外交流型研修への派遣などの研修施策を行う一方で、社内公募の拡充など自律的なキャリア構築を推進してまいります。あわせて、DX戦略をリードするDX人財の育成や従業員のデジタルスキルの開発など、リスクリングについても推進してまいります。

■社内環境整備に関する方針

・働きやすい環境づくり

新人事制度では、専門職コースの新設、勤務地区分を選べるコース設定など、多様な価値観やライフスタイルに合わせた制度を構築しております。また、男性の育児参加を促す施策として、子供が生まれる従業員だけでなく、組織の長である管理職に向けても育休研修を実施しております。育児をする社員への理解を深めることで、当連結会計年度においては83.0%の男性社員が育児休暇を取得いたしました。また、従業員の社会貢献活動を支援することを目的として、ボランティア休暇制度を導入しました。さらに2025年度より、介護が必要な家族を持つ従業員が安心して働き続けられる環境を提供することを目的に、介護短時間勤務制度を導入します。今後も、社員一人ひとりが働きやすい環境を整備してまいります。

選ばれ続ける会社、Takara standard を目指す



人的資本戦略の深化:制度定着から個の最大化へ

■企業理念の実現と社員の働きがいを創出する新人事制度

2024年度に導入した新人事制度は、年功序列の排除や等級制度の再設計、キャリアコースの再構築など、従来の枠組みにとらわれない抜本的な改革でした。制度導入から1年が経過した2025年度は、これらの制度を現場に定着させ、社員一人ひとりが自律的にキャリアを描き、挑戦できる環境づくりに注力しています。そのために、企業理念に基づいた人財像を「人財ポリシー」として定義し、その要素を等級要件に反映。さらに、等級要件に基づいた評価制度を設計することで、評価される人財が増えるほど企業理念が実現されるという、明確なストーリーを描いています。人的資本戦略は、経営戦略と密接に連動しながら、企業価値の向上に貢献しています。

■投資の戦略:制度を土台にした重点施策の展開

タカラスタンダードは、人的資本への投資ビジョンとして、2030年度に「多様な個の最大化による企業価値の最大化」を掲げています。2025年度は、2024年度に導入した新人事制度の定着を図りながら、以下の4つの重点テーマに取り組んでいます。

DE&Iの推進

多様な人財が「違い」を尊重し合い、それぞれの強みを発揮できる職場づくりを進めています。女性管理職比率は前年度の5.8%から7.8%へと着実に上昇。2026年度の目標である10%に向け、育成・登用を加速しています。

DX人財の育成

全社員のデジタルリテラシー向上と、DX推進人財の育成を通じて、業務の効率化と新たな価値創造を目指しています。将来を見据えたリスキル支援にも取り組み、変化の激しい事業環境に対応できる人財基盤の強化を図っています。

次世代リーダーの育成

若手社員の早期選抜とリーダーシップ開発を通じて、持続可能な組織づくりを推進。ジョブローテーションや社内公募制度を活用し、多様な経験を通じて「個」を伸ばす仕組みを整えています。

各種研修の充実

「チャレンジ人財」「育成／成長人財」「自律自走人財」の育成を軸に、社員のキャリア志向や成長意欲に応じた研修制度を拡充。研修時間・費用も前年から増加し、DXやリスキルに関する研修も体系的に整備しています。

Change for the “Next Standard”

企業理念 3つの “Standard”

Living Standard (住生活水準) / Ethical Standard (倫理規範) / Quality Standard (品質基準)

NEW 人財ポリシー

①チャレンジ人財 ②育成／成長人財 ③自律自走人財

NEW 等級制度

人財ポリシーを等級要件に反映し、キャリアパスを明確に設定

NEW 評価制度

等級要件と評価項目をリンクさせ、簡潔な評価ルールを設定

NEW 賃金制度

等級・評価制度の連動した処遇でメリハリのある賃金を設定

事業ハイライト 人的資本への投資

人的資本戦略 実績 開示データ集

分類	項目	2021	2022	2023	2024	2026目標	取り組み内容
働きがい (やりがい+働きやすさ)	従業員満足度	73.7%		75.2%	75.0%	77.0%	働きがいを高めることで、従業員満足度（「タカラで働いていて良かった」のポジティブ回答率）、2026年度77%を目指す。
	自己都合離職率	3.9%	3.6%	4.7%	4.2%	3.3%	
	一人あたりの研修費用		19,472円	28,643円	31,732円	30,000円	次世代経営リーダー、DX人財、グローバル人財など、中長期の経営戦略に沿った人財開発を強化。
	一人あたりの研修時間		14時間	19時間	21時間	25時間	
	男性育休取得率	45.0%	70.2%	79.1%	83.0%	100.0%	2023年度より、育休研修導入。子供が生まれる従業員だけでなく、管理職約500名が研修を受講することで、育休取得への理解を促すと同時に取得しやすい環境整備を図り、男性育休取得率100%を目指す。
	平均時間外	14.6時間	13.6時間	10.3時間	8.7時間	10.0時間	全社的にDXを推進し、従来の業務の在り方を見直すことで、人的生産性の向上に取り組むとともに、社員に時間を意識した働き方を促すため、最終退社時間の設定や、打ち合わせ方法の見直しにも取り組んでいる。
	有休取得率	56.6%	67.8%	71.1%	73.3%	75.0%	月イチ有休取得促進、アニバーサリー休暇、ヘルスケア休暇など、有休が取得しやすい環境づくり、計画的な有休取得を促進することで、2026年度75%を目指す。
	職場問題・ハラスメント相談件数	18件	60件	64件	51件		2022年度より、外部窓口設置・ポスター掲示により相談しやすい環境を整備したことでの相談件数が増加。問題が大きくなる前に表面化させ、早期解決を目指すとともに全社員への教育、管理職へのハラスメント教育を強化。2024年度よりフリーランスの方に向けてハラスメント相談窓口を設置し就業環境の整備に努める。
	ストレスチェック実施率	96.0%	96.2%	95.0%	95.0%		管理監督職向けにラインケアのeラーニング研修を実施することで、職場環境改善をサポート。また、高ストレスはハラスメントも関わって来ため、ストレスチェックと併せてハラスメントチェックを同時に実施している。
多様な人財の活躍	高ストレス者数割合	15.5%	16.1%	14.5%	15.1%		
	男女賃金格差(全労働者)	64.4%	65.0%	66.8%	68.7%	70.0%	等級や役割においての男女間賃金格差はないが、勤続年数の差によって差異が生じる状況が発生。女性が長く働く環境の整備、女性のキャリアアップ支援を行うことで、賃金格差を解消していく。2024年度からの新人事制度では「総合職」「一般職」の区分がなくなり、能力ある女性がキャリアアップしやすくなる。 ※参考:男女賃金格差の職位別詳細／管理職:89.5%、監督職:79.4%、社員:79.3%、契約社員:79.4%
	女性役員数	0人	0人	1人	2人		2025年6月25日から3名体制となり、女性役員比率は27.3%となる。
	女性管理職割合	2.5%	3.6%	5.2%	※6.3%	10.0%	次期管理職候補である女性従業員に対しての研修実施、計画的な育成と積極登用を行うことで、2026年度は女性管理職割合10%を目指す。※2025年4月1日現在は7.8%
	キャリア採用管理職割合	9.9%	11.3%	11.8%	13.4%	15.0%	採用区分に関わらず能力のある社員を管理職に登用。また、管理職のキャリア採用も積極的に行っていく。
	キャリア採用比率	40.5%	41.4%	42.6%	28.9%		
	新卒女性採用比率	39.7%	43.3%	39.0%	43.3%	50.0%	採用段階から、性別・年齢・国籍・価値観・障がいの有無などに関わらず、多様な人財を採用することで、組織に多様性を持たせ、イノベーション創出や組織活性化を図っていく。
	障がい者雇用率	2.25%	2.40%	2.51%	2.76%	2.80%	

人的資本への投資: 2030年度ビジョン

多様な「個」の発揮による
企業価値の最大化

個を伸ばす、個を生かす、個を尊重する。
選ばれ続ける会社、Takara standardへ

人的資本への投資: 3年間の取り組み

①人財の流動化

【経営リーダー人財育成】

20代、30代からの経営人財選抜、リーダーシップ開発を行い、次世代リーダーとしての潜在能力が高い若手社員の早期選抜を図ります。

【ジョブローテーション促進】

さまざまな経験で「個」を伸ばし、さまざまな環境で「個」を発揮し、多様な「個」の掛け合わせによる組織開発を行います。

【社内公募】

自律的なキャリア形成による「働きがいの創出」と人財の育成を図ります。

②研修の充実

【DX人財育成】

DX人財育成と全社員のデジタルリテラシー向上により、デジタル投資効果を最大限に高めています。

【研修プログラムの充実】

「タカラスタンダードはヒトを育てる会社」と社員が実感できる研修プログラムを充実させ、キャリア志向や成長意欲に応じたメリハリのある研修制度を実現していきます。

【イノベーション人財育成・組織開発】

専門性の高いプロフェッショナル人財を採用・育成し、プロフェッショナルな人財同士の多様な組み合わせにより、イノベーションを生み出す組織開発を行います。

③ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン

【多様性を認め合う企業風土醸成】

DE&I研修により、多様な人財が「違い」を尊重し、多様な「個」を発揮できる企業風土を目指します。

【女性活躍推進】

キャリア志向が高い女性の積極的な育成と登用を図り、全ての女性社員が安心して働き続けられる環境を整備します。

【キャリア採用の推進】

他社経験を生かした、社内にない発想や価値の創出を期待するとともに、キャリア採用者の管理職登用を図ります。