

人的資本の強化



社員一人ひとりが
最大限に活躍できる
環境を提供します。

取締役常務執行役員
経営管理本部長 兼 財務経理部長 兼 CCO 兼 CIO
兼 内部統制担当
福島 昇

当社では、この3年間、中期経営計画「Go Beyond 2026 革新」の必達、さらには中長期視点での成長・企業価値向上を目指し、2024年度の人事制度改定をはじめ、人的資本の最大化に向けた取り組みに邁進してきました。

さらに、持続的な企業価値の向上のためには、社員一人ひとりの成長を後押しする基盤整備が重要と考え、2024年度にグループ企業理念の尊重すべき価値観に「充実人生 経営宣言」を位置付け、経営の重要施策であることを明確にしました。2025年度からは「充実人生 経営宣言」の3本の柱として「キャリア開発」「ダイバーシティ&インクルージョン」「健康経営」を掲げ、一人ひとりが持てる力を最大限に発揮できる環境づくりを加速しています。特に「キャリア開発」においては、「Go Beyond 2026 革新」の主要施策である「海外ビジネスの拡大」を念頭に、海外駐在促進制度の本格運用を開始、また、自律と挑戦を促す風土醸成の一環として、能力重視の「基幹職転換審査」を導入しました。同審査では、優秀かつ意欲のある若手人材の早期抜擢も可能とし、マネジメント人材の後継者育成にも注力しています。

このような取り組みを通じて、当社グループの使命実現のために「求められる人材像」の5つの能力や資質を備える人材を増やし、全社員が最大限に活躍できるようにすることで、タキロンシーアイの企業価値向上へとつなげていきます。

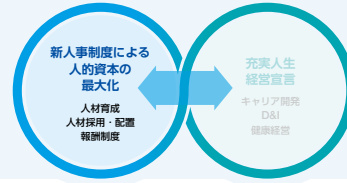


求められる人材像



人的資本の強化

■ 新人事制度による人的資本の最大化



人事総務部長
内田 達也

当社では「会社と社員両方の努力があって、はじめて企業価値向上につながる」との考えのもと、人的資本の最大化に向けて取り組んでいます。

会社は、人事制度面からの人材施策と、「充実人生 経営宣言」に基づき良質な職場やキャリア開発支援を提供し、一方の社員はそれらを踏まえて「求められる人材像」を表現していくことで、その両者の相互作用により、企業全体が持続的な成長へと深化していきます。

会社側の施策として、2024年4月から新人事制度を導入し、企業価値向上に向けた人材施策をスピーディかつ

着実に実行しています。具体的には、「将来を担う人材の育成に向けた制度構築と挑戦する風土醸成」、「経営戦略を実現するための要員計画、適材適所・抜擢等の推進」、「シンプルかつパフォーマンスに基づく等級／報酬制度」の3つを新人事制度の基本方針とし、優秀かつ意欲のある若手人材の早期抜擢や、報酬・評価制度の見直しによるメリハリのある処遇を実現しています。これにより、社員一人ひとりの成長を促し、企業全体の持続的な成長へと深化させていきます。また、キャリア面談など社員の働き甲斐を支援する施策の実行を通じて、当社における長期的なキャリア開発をサポートします。今後も社員とともに成長し続ける企業を目指し、人材戦略を策定、実行していきます。

2024年度導入の人事制度の3つの基本方針

将来を担う
人材の育成に向けた
制度構築と
挑戦する風土醸成

経営戦略を
実現するための要員計画、
適材適所・抜擢等の推進

シンプルかつ
パフォーマンス
に基づく等級／
報酬制度

■ 「充実人生 経営宣言」

充実した人生に良質な職場を提供する。タキロンシーアイ

では「社員一人ひとりの充実した人生と仕事人としての質の向上こそが会社の成長の源」という考えのもと、「キャリア開発」「ダイバーシティ&インクルージョン」「健康経営」を3本柱と定め、社員に対し良質な職場を提供し続けるための取り組みを推進しています。

キャリア開発

社員のキャリア開発を支援するため、職種・等級ごとに必要な能力を育成する研修を実施し、新入社員研修からマネジメント層に向けた研修まで一貫した教育体系を構築しています。

教育体系図

集合教育 (外部講習含む)	階層別教育 選抜教育 各階層に必要なスキルを育成	役員	● 経営支援プログラム
		管理職	● 多面観察 ● グループ長・部長研修 ● 評価者研修 ● 面談スキル向上研修 ● 労務管理研修
		基幹職	● 新任基幹職研修
		一般社員	● 次期基幹職育成研修 ● 財務会計研修(入社3年目) ● キャリア開発研修(入社2年目) ● 新入社員指導担当者研修
		新入社員	● 新入社員フォローアップ研修 ● 新入社員IT研修 ● 新入社員研修

キャリア支援

入社1・2年目においては、階層別研修の中で自身のキャリアを段階的に具体化していけるような研修を提供しています。

さらに、入社3・6・9年目の若手社員を対象に人事担当が個別面談を実施し、キャリア開発に資する相互理解と情報交換の機会を設けています。

また、毎年、全社員が上司とのキャリア面談を実施し、お互いのキャリアに対する考え方を共有するとともに、業務を通じた成長プロセスについての確認を行っています。

管理職候補者の育成

管理職候補者として位置付けられる基幹職の育成に向けて、求められる能力や視座の向上を図り、マネジメント層の後継者育成を促進しています。



次期基幹職育成研修の様子

人的資本の強化

海外ビジネス拡大に向けたグローバル人材の育成

海外ビジネス拡大に向けたグローバル人材育成のため、育成背景や語学力に合わせたプログラムを構築しています。プログラムには、全社員を対象とした語学学習支援(eラーニング・TOEIC受験の費用補助)、選拔者を対象としたマンツーマンの語学研修、海外留学制度・海外駐在促進制度を利用した海外研修などがあり、段階的なレベルアップが可能です。

グローバル人材育成体系図



ジョブローテーション

企業活動を多面的に把握する能力や視座の高い考え方を養うことを目的として、様々な業務経験を積むための計画的なジョブローテーションを実施しています。

ジョブローテーションの実例

2011年4月	タキロンシーアイ(旧タキロン(株))入社
	揖保川事業所 技術グループ配属
2013年4月	揖保川事業所 製造グループ
2015年10月	揖保川事業所 技術グループ
2023年8月	生産企画部 企画統括グループ(揖保川事業所)
2025年1月	生産企画部 企画統括グループ(東京本社)
2025年4月	経営企画部



海外ビジネスをアールーステージで経験 海外駐在促進制度

語学力の習得だけでなく、現地での海外ビジネスの実務を若手の段階から経験し、将来的に海外事業会社をマネジメントできるグローバルリーダーの育成を行います。

VOICE

グローバルな視点を生かして新たな価値を生み出したい

海外駐在を通じて、多様な文化や価値観に触れながら、お客さまに寄り添った提案力や課題解決力を日々磨いています。現地の仲間やお客さまとの信頼関係を築く中で得られる経験を成長の糧とし、グローバルな視点を生かして新たな価値を創出できる人材を目指しています。

床・建装事業部 床・建装海外営業グループ BONSET AMERICA CORPORATION駐在 秋田 隼佑



異文化に触れながらコミュニケーションを学ぶ 海外留学制度

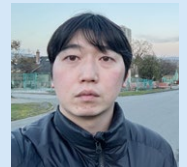
海外での実践的なコミュニケーション力の向上に向け、2か月間の語学留学を実施。様々な国籍の受講生とともに語学を学び、ホームステイを通して海外文化への理解も深めます。

VOICE

英語での顧客とのコミュニケーションがスムーズに

英語で最低限のやり取りはできていましたが顧客への提案や要望の汲み取りをより良いものにしたいと思い海外留学制度を活用して語学留学に行きました。実際に行った後と前では英語への抵抗感や不安は薄れ、顧客とのコミュニケーションもスムーズになったと感じます。

建築資材・シビル企画統括部 藤田 惇



VOICE

ジョブローテーションを通じた新たな出会いが自分自身の成長に

入社以来約13年間、工場でのづくりの現場に携わり、その後本社の生産企画部・経営企画部へ異動しました。新しい出会いや異なる価値観に触れる中で考え方の幅が広がり、自分自身の成長につながる貴重な経験になったと感じています。

経営企画部 濱地 晃嗣



人的資本の強化

ダイバーシティ&インクルージョン

社員一人ひとりの個性や強みを尊重し、いかなる背景があっても差別されることなく全員が安心して活躍できる職場の実現に向けて、様々な支援を実施しています。



柔軟な働き方への対応

「時差勤務制度」、「時間単位年休制度」、「テレワーク勤務制度」、「育児・介護短時間勤務制度」等の運用や、男性による育児休業の積極的な取得を推進しています。



D&I社内教育

全社員を対象に「ダイバーシティ&インクルージョン」の基礎知識の理解を目的とした社内教育を2021年度より継続的に実施しています。

VOICE

2回の育児休業を取得し、親子の距離が近づく

上司をはじめ部内の皆さんの協力のもと、出産後と保育園入園時期の2回に分けて育児休業を取得しました。娘と向き合う時間をしっかり持てたことで、親子の距離がより近づいたと感じており、育児休業を取得してよかったです。

新事業推進部 藤田 隼輔



健康経営

社員一人ひとりが心身ともに健康であることが、充実した人生を送ることにつながり、ひいては組織の活性化や会社の生産性向上につながるの考えから、様々な健康施策を推進しています。



有給休暇取得率向上

有給休暇取得率80%を最低限の目標として定め、部門ごとに年間を通して取得状況の管理を行うことで、計画的な取得および取得率の向上を図っています。



健康意識の醸成

心身に関する健康意識を高めるため、「ヘルスリテラシー教育」、「産業医によるセミナー」、「オンライン禁煙プログラム」等の取り組みを実施しています。

VOICE

ウォーキングイベントに参加し、楽しみながら健康維持

日常の歩数を意識するようになり、「一駅歩いてみよう」「階段を使おう」といった行動につながりました。また、チームを結成したことで継続の励みになっただけでなく、メンバーとの会話のきっかけにもなり、楽しみながら健康維持ができました。

人事総務部 佐藤 紗矢佳



「充実人生 経営宣言」評価指標

「従業員エンゲージメント」肯定回答率:2026年度目標 **70%**

女性活躍関連 目標

管理項目 (女性比率%)	2025年度		2026年度
	目標	実績	目標
管理職 ^{※1}	5%	2.9% ^{※2}	5%
総合職	28%	22.9% ^{※2}	28%
新卒総合職採用割合	40%	43%	40%

※1: 管理職相当の職位も含む

※2: 2026年3月末時点

健康経営関連 目標

管理項目	2025年度		2026年度
	目標	実績	目標
有給休暇取得率	80%以上	86.9%	80%以上
非喫煙者率	75%以上	74.2%	75%以上
特定保健指導実施率	80%以上	63.6%	80%以上
定期健康診断実施率	100%	100%	100%
適正体重維持者率	65%以上	62.6%	65%以上
有所見者における再検査受診率	80%以上	87.0%	80%以上
長時間労働 (時間外 年間360時間超)	0名	0名	0名