

# 高度ICT人材育成に向けたトヨタの取組み

---

2007年11月19日

トヨタ自動車株式会社

常務役員 大西 弘致

# 1. 会社および情報システム本部概要

## <会社概要>

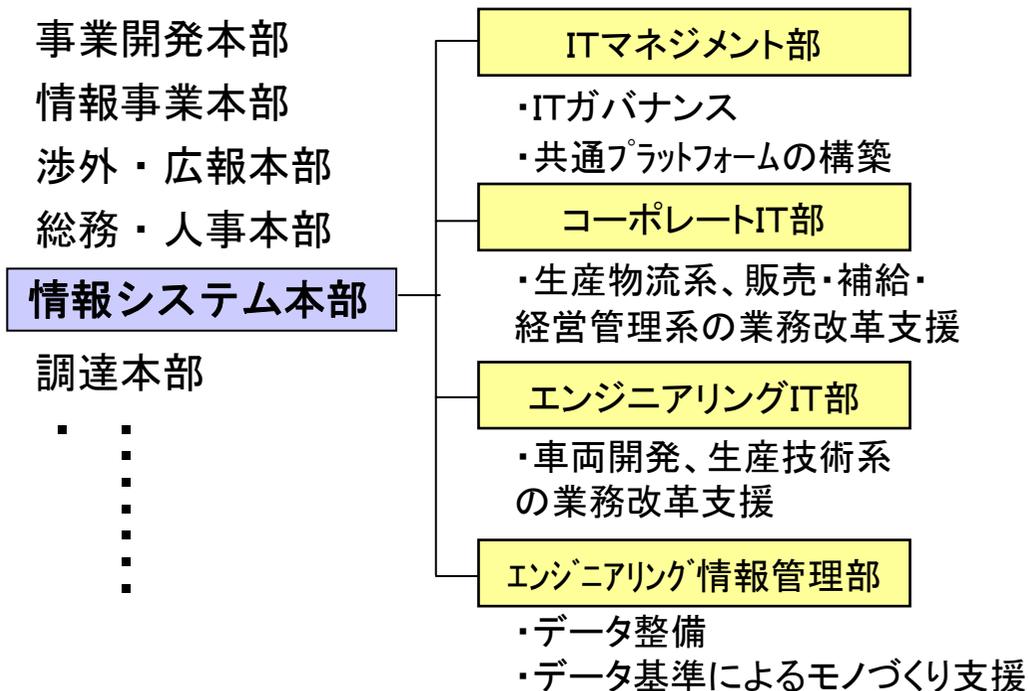
本社：愛知県豊田市トヨタ町1番地

従業員数：連結 約299,394人（2007.3月末時点）

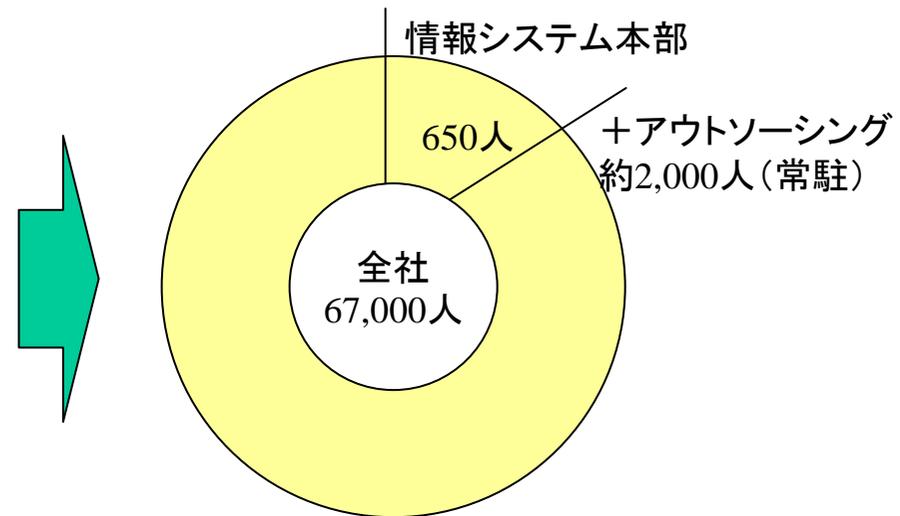
単独 約67,650人（2007.3月末時点）

事業内容：自動車、産業車両などの輸送用機器及びその他の部品の製造・販売、住宅の製造・販売、情報処理・通信事業他

## <情報システム本部の概要>



## <人員構成>



## 2. トヨタの人材育成の方針

### 【人材育成の考え方】



#### Challenge

「夢の現実に向けて、ビジョンを掲げ、勇気と想像力をもって挑戦する」

#### Kaizen

「常に進化、革新を追及し、絶え間無く改善に取り組む」

#### Genchi Genbutsu

「現地現物で本質を見極め、素早く合意、決断し、全力で実施する」



#### Respect

「他を尊重し、誠実に相互理解に努め、お互いの責任を果たす」

#### Teamwork

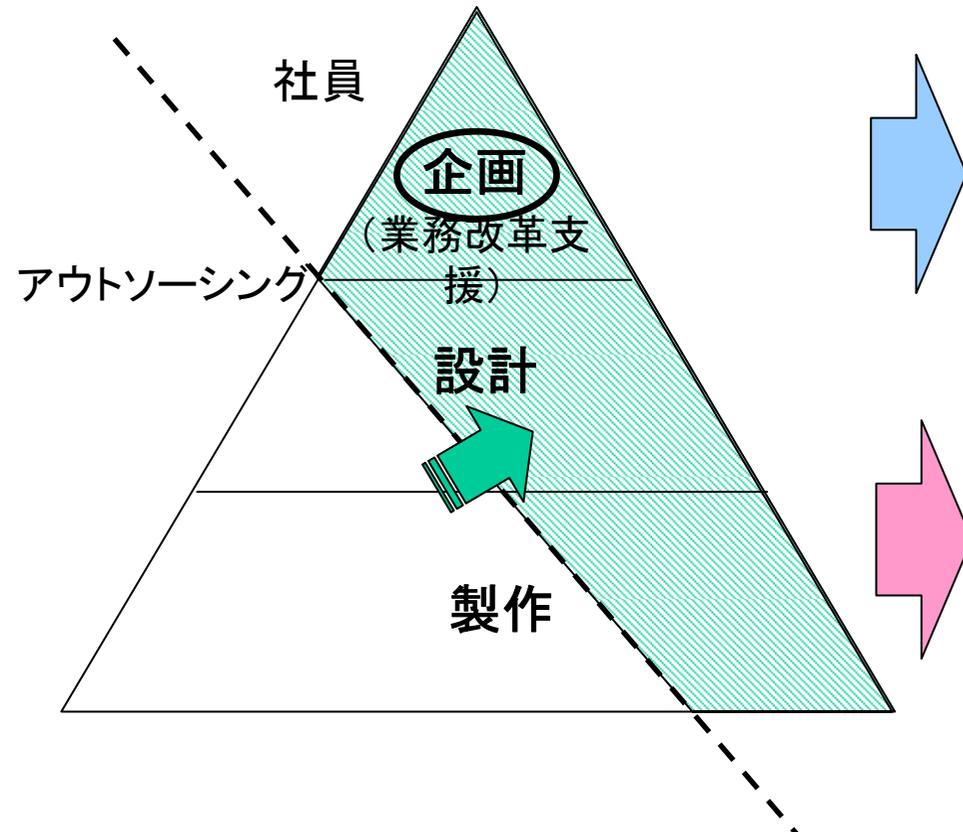
「人材を育成し、個の力を集結する」

「愚直」で「現地現物」にもとづいて  
「チームワーク」で「とことんやり抜く」人材が必要

### 3. 情報システム本部の人材育成

#### 【情報システム本部の役割】

= ユーザー部署への業務改革支援



#### 【求める人材】

○課題発掘できる業務・インフラ改革のプロ

- ・ユーザー部署と一緒に業務改革を進めていくためのコミュニケーション能力
- ・専門知識  
(システム開発、ホスト、サーバー、N/W、セキュリティ等)
- ・ユーザー部署からの要求の本質を見極め、最適なシステムを提案できる能力

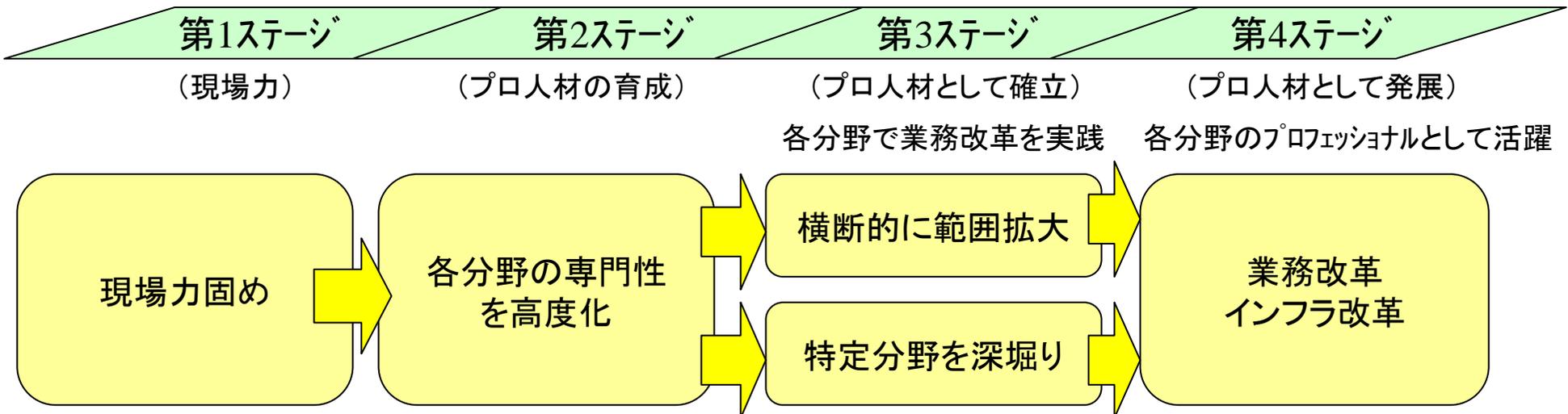
- ・システム製作・設計を経験しながら、専門知識を蓄積し、ベンダー業務を理解
- ・ベンダーをまとめあげるマネジメント能力

### 3. 情報システム本部の人材育成

#### 【情報システム本部の人材育成】

- ・ユーザー部署、アウトソーシングとの連携の中で、マネジメント能力とコミュニケーション能力、コンサルティング能力を体得
- ・現地現物でのOJTが基本
- ・新入社員研修として、約1ヶ月の研修と2ヶ月のプログラミング演習

#### 【キャリアパスイメージ】



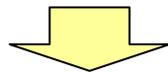
### 3. 情報システム本部の人材育成

#### 【課題】

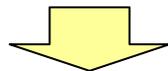
- ①育つ/育てられる環境の創出
  - ・小集団化、若手育成計画管理、育成的ローテーション、新人増強
- ②企画(=業務改革支援)が中心になりつつあり、ユーザー部署の業務、ファンクションについて把握が必要
- ③ユーザー部署においても、ICTを活用した業務改革の有効性の理解が不足
- ④高度化するICT技術の中でICTリテラシーそのものが不足

#### 【対応の一例】

- ・情報システム本部への配属新入社員を増員し、3～5年で基礎を学ぶ



- ・ユーザー部署へ転部し、情報システム本部と一緒に業務改革を進めていく



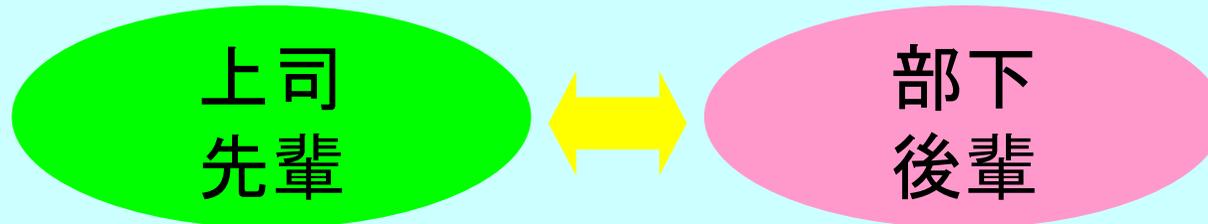
(情報システム本部に戻り、中心となってユーザー部署の業務改革への提案、企画を行う)

## 4. まとめ

### 【人材育成の仕組み】

基本はOJT (On the Job Training)に  
より問題解決を推進

⇒ユーザー部署を含めた、職場における業務を通じて  
徹底的に育成



『目上の人だけでなく、部下の人々からも影響を  
受けたと思う』

(豊田英二最高顧問)

『仕事は部下との知恵比べ』

(大野耐一元副社長)