

グローバル競争で勝ち抜くための 多様な人材の確保・育成

当社がグローバル化を加速させ、ビジネスモデルも変化していく中で、事業活動の根幹となる人材にも多様性が求められています。当社はグローバル人材の確保・育成と女性従業員の活用を中心に、ダイバーシティ・マネジメントを強化していきます。

重要課題 2

▶ グローバルベースの
人的資源の活用

▶ ナショナルスタッフの育成

グローバル展開を加速するためには、海外各地で活躍するナショナルスタッフの育成・登用がなにより重要であり、現在、人材データベースをはじめとしたグローバルに適合できるシステムの構築に取り組んでいます。ナショナルスタッフの育成という観点では、当社の経営理念を共有し、当社グループの歴史や事業内容を理解してもらうことが必要と考えており、

エッセンスをコンパクトにまとめた教材「Introduction to MHI Group」を作成し、各地域のナショナルスタッフに配布しています。2015年度からは海外でも利用できるe-ラーニングサイトの英語コンテンツを3,000コンテンツにまで拡充し、必要な時に必要な教育をどこからでも受講できる環境を整えていきます。

▶ グローバル対応力の強化を目指した教育

当社は、激変する市場変化に対応できるグローバル企業の実現に向けて、社員の能力向上を目指した教育の充実を推進しています。職場でのOJT (On The Job Training) を基本に、入社時から階層別・職能別の各種教育プログラムを実施しており、階層別教育の主なテーマとしては、リーダーシップ、マネジメントなどがあります。

2011年度からはグローバル対応力をいっそう強化するため、若手社員の海外派遣制度 (MGT:MHI Global Training) などを設けており、2014年度は14名の社員が本研修で海外に派遣されました。

▶ 女性の活躍推進

当社は、グローバル展開をさらに加速し、5兆円超事業規模の高収益企業へと飛躍するために、多様性を追求するダイバーシティ・マネジメントの一環として、女性の活躍を推進しています。2014年7月には、「2020年までに女性管理職者数 (課長相当職以上) を現状の3倍に引き上げる」目標を設定しました。

当社は女性の活躍推進に関して、これまで仕事と育児を両立しやすい環境を整えるため、妊娠、出産、育児、介護等に配慮したさまざまな支援制度の拡充を中心に取り組んできました。育児休業、育児勤務、介護休業、介護勤務の各制度ははず

れも法定を上回る内容となっているほか、不妊治療のために取得できる「チャイルド・プラン休業」など当社独自の制度も設けています。

今後は、次の新たなフェーズとして、「女性従業員数の拡大」・「育児・介護中のキャリア支援」・「女性管理職の計画的な育成」・「風土醸成」の4つのテーマを掲げ、出産や育児から早期に仕事に戻るための柔軟な働き方の検討、そして女性のさらなるキャリアアップのための仕組みづくりや環境整備を進めていきます。