

人材

人材育成方針

グローバル化を進展させ、変化し続ける事業環境に対応していくために、当社は人材におけるダイバーシティ・マネジメントを強化しており、グローバル人

材の育成、ナショナルスタッフの育成、女性の活躍推進を軸に人材開発の取り組みを進めています。

グローバル人材の育成

グローバル人材は、グローバル化に対応する素地がある人材（グローバルキャンディデイト）、輸出・海外協業業務が遂行できる人材（グローバルプレーヤー）、海外グループ会社で異文化マネジメントを

通じて成果が出せる人材（グローバルマネージャー）の3段階で若手から育成・拡充を図っており、それぞれに対応する研修メニューを整備・体系化しています。

ナショナルスタッフの育成

グローバル化やダイバーシティを加速していくためには、海外グループ会社を含めたすべての社員の能力・スキルの向上が不可欠です。当社グループでは、海外グループ会社の経営を担う人材育成のために、海外ナショナルスタッフ向け研修を拡充しています。2015年度は、シンガポール、インドなどで、現地のビジネススクールと連携してプログラム開発した幹部候補向けの選抜研修を行いました。いずれも海外グループ会社ナショナルスタッフのコア人材と、駐在員や当該地域向けのビジネスで活躍している人材

とを混合し、ディスカッションを中心として1週間程度にわたって各地域のビジネス特性の理解、経営人材として必要な知識の付与とリーダーとしての自覚を促す研修内容としています。



女性の活躍推進

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。

現在は、「女性従業員数の拡大」「育児・介護中のキャリア支援（キャリアを中断しない仕組み作り）」「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ます。

これらの取り組みの成果もあり、女性管理職者数は2014年度の85名から2015年度は102名に増加しました*。

※ 原則、三菱重工業（株）および三菱日立パワーシステムズ（株）の数値。