

＞ 人材戦略



グローバル企業に必要な
企業文化の醸成と持続的
成長の原動力となる人材
を育成していきます。

常務執行役員 HR担当役員

柳井 秀朗

2018事業計画における人事戦略の2つの柱として、「グループ員エンゲージメントの促進と組織力向上」「グローバルおよびリージョナル経営人材の確保」を掲げています。三菱重工業グループが持続的に発展・成長していくためには、当社グループを支えるすべての多様な人材が活き活きと働く企業になることが必要不可欠です。そのため、社員一人ひとりへビジョンや戦略の共有と浸透を図り、業務改革と働き方改革やダイバーシティの推進に着手し、グループ員エンゲージメントの促進と組織力の向上に取り組んでいきます。

また、当社は柔軟性とスピードのある経営を目指しています。その確立に向けて、現在、経営層の多様性向上や、経営人材の計画的育成、多様で柔軟な働き方の推進と社員エンゲージメントの向上を進めています。今後はさらに、人材のリソース再配分を実施して組織の機能強化を進め、シンプルでフラットな経営体制と責任・権限の明確化にも取り組んでいきます。

グループ員エンゲージメントの促進と組織力向上

「戦略・方向性、目的の共有」「権限委譲の関連化やルールの見直し、業務内容・プロセス改善等の業務変革」「人事制度と運用の見直し」等に主眼を置き、社員意識調査等も活用しながら、全社的・継続

的な取り組みを行っていきます。

また、多様性を追求するダイバーシティ・マネジメントを強化しています。

グローバルおよびリージョナル経営人材の確保

当社グループの持続的な成長をリードする力となる「グローバルおよびリージョナル各層での経営人材」の継続的な輩出・確保に向けて、人事労政部門では、各種施策に取り組んでいます。

グローバル経営人材確保については、経営幹部候補者への育成プログラムを推進・強化することで役員・幹部クラスへの早期登用を図るとともに、ダイバーシティの観点からの役員登用にも鋭意取り組むことで、柔軟で多様性のあるグローバル経営を実現し、当社グループの成長につなげていきます。

また、リージョナル経営人材確保についても、各種取り組みを進めています。日本・米州・欧州・アジアの各地域から推薦された優秀なミドルマネジメント層を対象としたリージョナル経営人材育成

プログラムは2年目を迎え、経営リテラシーの習得だけでなく、他地域との人材交流を通じて、各地域のグループ員の活性化と一体感醸成にも効果を上げています。

さらに、欧米では優秀な人材獲得を強化するべく採用プラットフォームの積極活用や、アジアにおいては地域共通の教育コンテンツの提供を通じた人材育成等、地域の特性やニーズを踏まえた施策も各地域の人事労政部門が主体となって取り進めています。

このような施策を通じて、従来以上に多様な人材の活用推進を図り、「グローバル経営体制の強化」につなげていきたいと考えています。

リージョナル経営人材育成プログラム(インド バンガロールにて実施)



全体講義



グループディスカッション

女性社員の活躍推進

グローバル展開をさらに加速し、高収益企業へと飛躍するためには多様性が欠かせず、その一環として女性の活躍を推進しており、当社グループとして、2020年までに女性管理職者を3倍にするという目標を2014年に設定しました。2005年度から2013年度にかけては、育児休業・勤務やキャリア・リ

ターンなど、制度の拡充を主眼に取り組んできましたが、2014年度以降は女性社員のさらなるキャリアアップ施策を志向し、以下の4つのテーマを指針にして男女ともに多様で柔軟な働き方ができる環境を整えています。

1. 女性社員数の拡大

目標を設定して技術系女性の採用を強化しているほか、入社3年目女性は必須でキャリアプランニング研修を行い、将来の女性役職者登用にに向けたパイプラインの強化を図っています。

2. キャリア支援

在宅勤務制度や育児支援セミナー、介護セミナーなど、キャリアが中断されることなく、より長く高いパフォーマンスを発揮できるよう、仕事と生活の両立を支援する体制を整備しています。

3. 女性役職者の計画的な育成

社外的女性管理職研修への派遣や昇格候補者の育成フォロー強化など、女性の昇格候補者を計画的に育成・登用するための仕組みを構築し、段階的に育成を図っています。

4. 風土醸成

会長・社長をはじめとした経営トップのコミットメントを社内講演やイントラネット、グループ報で積極的に発信するほか、管理職の意識改革のためのセミナーを開くなど、社員一人ひとりの意識改革を図り、男女ともに多様で柔軟な働き方ができる環境を整えています。



キャリアプランニング研修

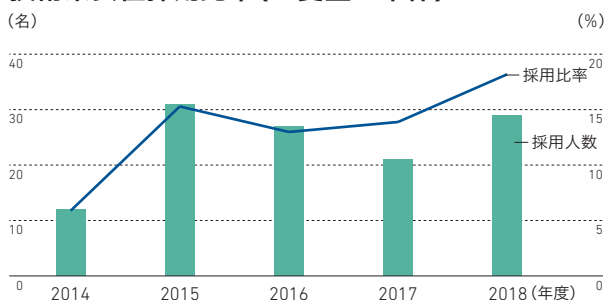


育児休業者懇談会

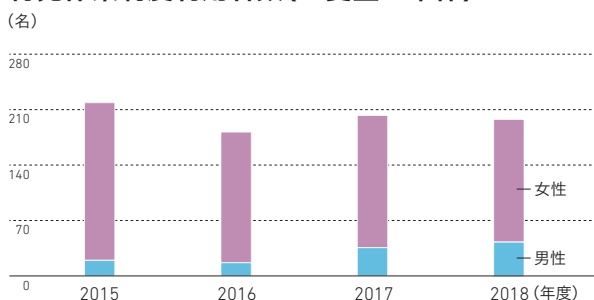


女性管理職研修

技術系女性採用比率(三菱重工単体)



育児休業制度利用者数(三菱重工単体)





女性役員インタビュー

当社グループ初の女性執行役員(シニアフェロー)となった荻野に、女性活躍推進について話を聞きました。

シニアフェロー総合研究所MRJ構造担当
HR女性キャリア(技術系)開発担当

荻野 貴美子

より多くの女性社員が活躍するチャンスを掴めるよう、サポートしていきます。

2019年4月から、技術系を中心とした女性のキャリア開発を担当することになりました。まずは、三菱重工グループの支援制度がどのくらい理解され、ニーズに合っているかなど、直接女性社員の生の声を聞いていきます。当社グループは制度自体は整っているので、課題は制度を利用する本人だけでなく、その周囲も制度を理解するよう、周知を進めることです。そうすれば、制度を利用するよう周囲から勧められるようになり、もっと女性が働きやすくなると思っています。一方で配慮しすぎても、女性がチャレンジする機会を遠ざけてしまうこともあるので、できるだけフランクなコミュニケーションを取れる職場にしていくことが重要です。アメージャン取締役からアドバイスをいただいたり、一緒に女性管理職の生の声を聞く機会をつくり、今後さらに他社の女性管理職とも交流を深め、広く情報交換を行うといった取り組みを進めていく予定です。

私が入社した当時は、女性は5年勤めれば長いといわれるほどで、私自身もずっと仕事を続けようという信念があったわけではありません。しかし、結婚した当時の上司が辞める必要はないと熱心に言い続けてくれたことと、家族の理解と支えもあり、子育てとの両立も乗り越えることができました。続けていくうちに、仕事そのものや、マネジメントなどを経験して自分の幅を広げていける魅力が、自分の中で大きくなっていったのだと思います。女性のコミュニケーション能力の高さを活用するためにも、女性社員の皆さんには自分自身で可能性を閉ざさず、チャンスがあればまずはやってみてほしいと伝えたいです。それには、プライベートと仕事のどちらかを犠牲にしなければならないという思い込みが壁の一つになっていると考えているので、それを取り払うのも私の務めだと思っています。