

人材育成、ダイバーシティ・マネジメント



グローバル化を加速させ、
ビジネスモデルの変化に対応していくためには、
多様な人材が活き活きと働ける環境の
提供が不可欠です。

執行役員
HR担当役員
柿原 順一郎

※ HR : Human Resources

グローバルおよび リージョナル経営人材の確保

三菱重工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、HR部門では、各種施策に鋭意取り組んでいます。

グローバル経営人材確保については、経営幹部候補人材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取り組み、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。

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人材育成プログラムでは、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。

リージョナル経営人材育成プログラム (オーストラリア シドニーにて実施)



オリエンテーション



グループディスカッション

さらに、欧米では優秀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HR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。

働き方改革

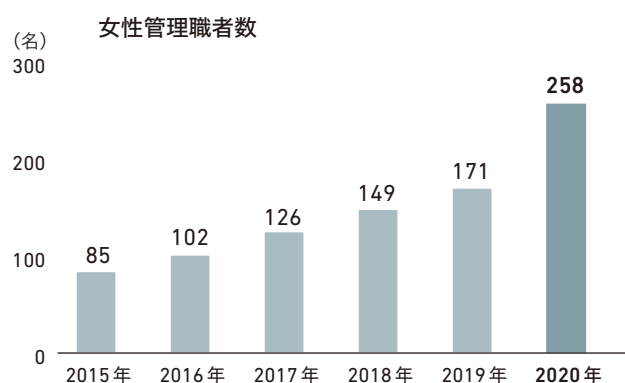
当社グループはこれまでも勤務制度において、育児・介護の短時間勤務制度改正や在宅勤務制度の導入など、ダイバーシティ推進の観点から、柔軟な働き方が可能となるよう取り組んできました。一方で、社会的な環境は大きく変化しており、2019年4月に働き方改革関連法が施行され、働き方に対する注目の高まりとともに、柔軟な働き方がますます求められるようになりつつあります。また、ICT技術の発展によって、時間や場所に縛られず柔軟に働ける環境も整えられてきています。さらに当社グループのグローバル化の進展や人員構成の多様化等により、柔軟な働き方に対するニーズは一層高まってきました。こうした状況を踏まえ、2019年8月に働き方に関する制度について、以下の見直しを実施しました。

- フレックスタイム制勤務者のコアタイム廃止
- 在宅勤務の対象者拡大

今後多様な人々が自律した意識をもって生き生きと働き、力を発揮していける環境の構築を推進していきます。

女性社員の活躍推進

当社グループは、女性が活躍できる風土を醸成するために、従来より育児休業・勤務制度や不妊治療（チャイルド・プラン）休業、再雇用（キャリア・リターン）制度、各種支援金制度など、法定を上回る制度や独自制度の拡充に努めてきました。さらに、2014年からは、女性活躍推進に向けたキャリアアップ施策として「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に向けた仕組みづくりや環境整備を進めてきました。その結果、2014年度に設定した「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」という目標を達成することができました。



※ 各年4月1日時点の課長相当職以上。原則、三菱重工業(株)単体および三菱日立パワーシステムズ(株)(2020年9月から三菱パワーに社名変更)の数値。

人材育成、ダイバーシティ・マネジメント

また、2019年4月の当社初の女性執行役員誕生や、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同するなど、当社グループの取り組みは着実に進んでいます。

2020年7月には「女性の職業生活に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性活躍推進に一定基準で優良な貢献をしている企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定で、「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の全5項目の審査基準を満たし、3段階の最高評価である「三つ星」を獲得しました。

今後も当社グループは、女性活躍推進をグローバルな企業成長に向けたダイバーシティ・マネジメント戦略の柱とし、さらなる取り組みを進めていきます。



女性社員のキャリアアップ支援に向けて

女性のシニアフェローが中心となり、女性のキャリア開発のためにさまざまな活動を推進しています。例えば、各地域で座談会や講演会を開催し、多くの女性社員から本音ベースでの意見を直接聴く機会を設けています。その意見を活かしてキャリア形成の障壁となっているものが何かを特定し、改善に取り組んでいます。

女性が活躍するための職場環境は徐々に改善されていますが、まだ取り組むべき多様な課題が残っています。これらの課題に対し一つずつ解決に取り組み、女性社員のキャリアアップを支援する活動を継続しています。

障がい者雇用

各地の事業場で障がい者の雇用を行うとともに、文書管理や構内の環境美化など新しい職域の拡大にも取り組み、障がいを抱える方も安心して活躍できる職場環境づくりを目指しています。

安全衛生

当社グループは、「人命尊重の精神に徹し、立場持場で安全第一を実行すること」「安全に総力を結集して、優れた製品をつくり、社会の発展に寄与すること」「健康はすべての基本であることを認識し、健全な身体と快適な職場づくりに全員が工夫と努力を続けること」の3つを基本とした「安全衛生基本方針」を掲げています。この方針のもと、労働安全衛生マネジメントシステムを運用して、安全で快適な職場づくりを推進しています。労働安全衛生に関連する取り組みとして、HR担当役員を座長とする中央生産委員会において、安全衛生管理計画の協議および進捗フォローを定期的に行っています。また、拠点毎の総括安全衛生管理者・従業員・労働組合で構成する事業所安全衛生委員会ならびに各部課における部課安全衛生委員会を毎月開催するとともに、定期的に労働組合との協議を実施しています。

また、当社グループは社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを重視する健康経営に取り組んでいます。社長による「健康経営宣言」のもと、

生活習慣病予防施策や受動喫煙防止対策、メンタルヘルス対策を含むヘルスリテラシー向上への取り組みを「MHIグループ健康経営モデル」として推進しています。さらにメタボ率や受動喫煙率、定期健康診断受診率などの3カ年目標を設定した具体的なアクションを「2020年度MHIグループAction5ご健幸に!!」(健康管理計画)として策定し取り組みを強化しています。

▶ MHIグループ健康経営モデル

