

人材基盤の強化 (HR 担当役員メッセージ)



会社の競争力の源泉である社員が
自律的に働くことができる環境を整え、
当社グループが持続的に発展できるよう、
基盤づくりを進めています。

執行役員
HR 担当役員
柿原 順一郎

※ HR : Human Resources

当社グループを取り巻く環境は、新型コロナウイルスの感染拡大という全世界的要因もあいまって、加速度的に変化しています。HR 部門では、当社グループがいかなる環境の中にあっても持続的に発展していけるよう、将来を見据えつつ、社員一人ひとりが、急激に変化

する社会、お客さまのニーズに対して一人称で考え行動し、現在当社グループで推進中の中期経営計画(2021事業計画)を達成するために、さまざまな観点から取り組んでいます。

次世代経営人材育成

「長い歴史の中で培われた技術に最先端の知見を取り入れ、変化する社会課題の解決に挑み、人々の豊かな暮らしを実現する」という当社グループのミッションを果たしていくため、次世代を担う経営幹部の育成に長期的視点で取り組んでいます。当社グループ経営をリードし得るポテンシャルを有する人材を、グループ全体から幅広く、かつ早い段階で選抜し集中的な育成を行っています。育成プログラムでは、世界各地のビジネススクールとも連携の上、経営知識・スキルの習得やリーダーとしての「志」の涵養を目的とする Off-JT プログラムを実施している他、経験をさらにストレッチさせるため、実際に異部門の重要ポジションに異動させ、

業務経験を積ませる取り組みも行っています。

このような育成サイクルを着実に継続することにより、いかなる環境下においても勝ち抜ける次世代経営人材の育成に努めています。



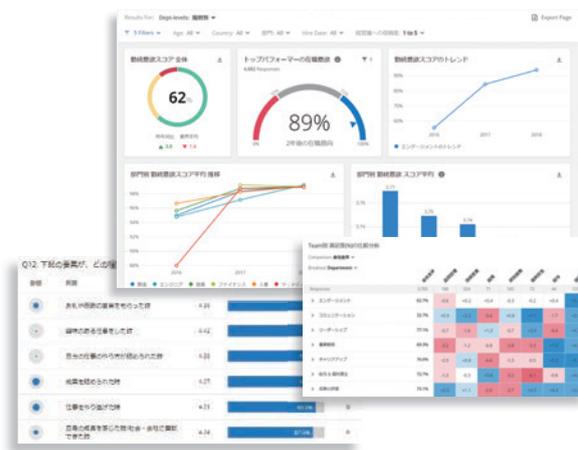
2019年11月にオーストラリアで実施した
MHI Leadership Programの様子

HR業務のデジタルトランスフォーメーションに向けた取り組み

グローバル人事データベースを構築し、連結対象会社を中心に国内外139社、約80,000人の人事データを収録完了しました。今後は確固としたデータガバナンスのもとでデータの活用を進め、より戦略的なタレントマネジメントやワークフォースマネジメントを展開していきます。

また社員エンゲージメント向上のため、おおよそ1年半間隔で実施してきた従業員意識調査に加えて、簡易な質問項目についてより高い頻度で調査を実施するパルスサーベイをグローバル導入します。

常に最新のテクノロジーを吸収し、人事業務を刷新し続けていきます。



グローバル導入するパルスサーベイシステムの画面(サンプル)

働き方改革

当社グループは、従来から社員の自律的な働き方を推進するため、フレックスタイム制におけるコアタイムの廃止や在宅勤務制度の対象者を拡大するなど、業務の状況に応じて社員が柔軟に勤務態様を選択できるよう取り組んできました。一方、社会的には、2019年4月に働き方改革関連法が施行され、また2020年以降には新型コロナウイルス感染症の拡大により移動(通勤)や対面での業務の制限を余儀なくされていること

から、働き方に対する関心が一層高まっています。このような状況下、当社グループでは、社員の就業状況とニーズを調査するためのアンケートを実施し、その結果も踏まえ、アフターコロナを見据えた働き方の検討を開始しました。企業の競争力の源泉は社員であり、その社員が時間や場所に縛られずに自律的に生き生きと働けるよう、当社グループでは引き続きHR関連の環境整備を推進していきます。

自律的な働き方をサポートする 勤務態様の拡充	フレックスタイム制におけるコアタイム廃止(スーパーフレックスタイム制)
	在宅勤務対象者の拡大
	時間単位での取得に充てられる年次有給休暇日数の拡大
アフターコロナへの対処	新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急措置・暫定取扱実施
	アフターコロナを見据えた働き方の検討開始

女性活躍推進

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

人材基盤の強化 (HR担当役員メッセージ)

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4つのテーマ(下表参照)を掲げ、各種取り組みを進めています。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。引き続き、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推進、さらなるキャリアアップに向けた仕組みづくりを進めていきます。

▶ 女性活躍推進に向けたキャリアアップ施策

テーマ	これまでの取り組み事例
①女性社員数の拡大	<ul style="list-style-type: none"> 女性採用強化(理系女子向けの工場見学、座談会、パンフレット作成)
②キャリアを中断させない 仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> 仕事と生活の両立を支援する体制整備・強化 女性社員懇談会の開催
③女性管理職の計画的な育成	<ul style="list-style-type: none"> 社外団体主催の女性管理職研修への派遣 昇格候補者の育成フォロー強化
④風土醸成	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の意識改革(各種説明会、研修) 社員全体の意識改革(社員インタビュー紹介等の情報発信)

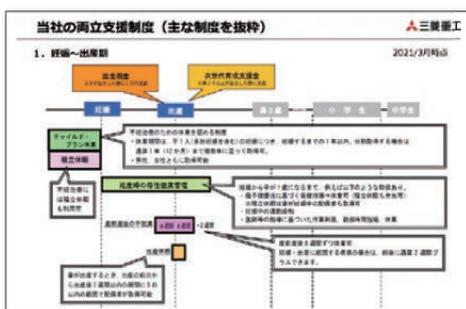
2020年7月には「女性の職業生活に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性活躍推進に一定基準で優良な貢献をしている企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定で、「採用」「継続就業」「労働時間」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の全5項目の審査基準を満たし、3段階の最高評価である「三つ星」を獲得しました。

さらに、コロナ禍においても仕事と家庭の両立支援を図るべく、オンラインでの育児/介護関係セミナーを開催するなど、取り組みを継続しています。育児関係セミナーでは配偶者が妊娠中の男性社員や育児中の配下を持つ管理者にも積極的な参加を呼びかけ、男女問わず仕事と家庭の両立への職場理解や制度利用促進を図っており、近年では男性の制度利用者数も増加しています。

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。



▶ オンラインセミナー



6:00	起床、自分の準備や家事など。
7:30	子どもが起きてきたら朝食を食べさせる。登園準備
9:00 ~ 10:00	始業
10:00-12:00	会議や打合せはなるべくこの時間帯に入れることが多い(保育園からの呼出しが少ない様な気が)
13:00-18:00頃	執務(Teams、Lync、WebEXフル活用) 重要な業務については上司・ペア担当へ進捗状況を報告してから終業
18:30	子供たち帰宅 (上の子と下の子別の園で二か所送迎だった頃は、送迎に所要30-40分。今は楽になりました。)
18:30	生協のミールキットで夕食の支度、家族そろって夕飯
20:00	お風呂・血洗い(夫と分担)⇒要すれば仕事
21:30	子どもに絵本を読んで寝かしつけ。 (赤ちゃんの頃は私も寝落ちしてました。今は子供が寝た後、自分の事を色々できるようになりました♪)

会社の両立支援制度の説明や実際に育児勤務をしている社員から働き方を紹介

障がい者雇用

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すとともに、各地域で障がい者の雇用を推進しています。その取り組みの一環として、障がい者が働く職域の拡大にも積極的に取り組んでおり、2021年には新たに2つの地域において、構内美化を中心に行う職場の運営を開始し、新たな雇用の創出につなげています。今後も障がいのある方が生き活きと働き、個々の能力を発揮できる環境の維持・拡大に取り組んでいきます。



食堂清掃風景

安全衛生

当社グループは、「人命尊重の精神に徹し、安全を何よりも優先する」という『三菱重工グループ安全衛生方針』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。グループ内における安全衛生活動は、HR担当役員ならびに従業員(労働組合)の代表等で構成される協議会にて審議・フォローを行っています。

災害対策としては「死亡・重大災害の撲滅」を掲げ、実際に発生した死亡・重大災害のみならず、死亡・重大災害となる可能性の高い災害や事故についても、「高リスクレベル事象」と認定し、全ドメインの安全衛生担当者が一同に会する会議体にて、災害発生要因ならびにグループ内全職場へ水平展開する対策内容について討議を行っています。さらに2021年からはSWA(STOP WORK AUTHORITY)活動を開始し、安全ルール違反を発見した際に、社内外の誰もが当該作業を停止させる権限を有することをグループ内に周知徹底しています。このSWA活動により各職場が「安全第一」を文字どおりに実践できる風土づくりに注力しています。

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し、社長の健康経営宣言のもと健康経営に取り組んでいます。



SWA ポスター

取り組みとしては、三菱重工健康保険組合のデータヘルス計画とも連携し、健康管理計画「2020-2022年度MHIグループAction5ご健幸に!!」に具体的なKPIを設け、その達成のための活動をMHIグループ全体で展開しています。ニューノーマルな生活様式における健康管理の在り方を模索し、健康経営の推進により、健やかで活力にあふれた社会に貢献できる人材づくりに寄与することを目指しています。新型コロナウイルス対応としては、タイムリーな情報提供、感染防止対策の実施を行い、職場内での感染防止に努めています。