

人材基盤の強化

三菱重工グループの持続的発展のために
社員一人ひとりが自律的に働くことができる
環境づくりを推進します



三菱重工グループの事業を取り巻く環境は、価値観の多様化や社会課題の複雑化等により加速度的に変化しています。三菱重工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くためには、そこで働く社員一人ひとりが、お客さまのニーズに対して一人称で考え、行動することが必要です。HR部門はそれができる人材の育成とその人材を最大限に活かす企業文化の醸成、一人ひとりの主体性や活力をさらに引き出すことができるワークスタイルへの転換に鋭意取り組んでいます。

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、次世代を担う経営人材の育成については中長期視点で計画的に取り組んでいます。

当社グループの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。育成プログラムについては、世界各地のビジネススクールとも連携し、経営知識・スキルの習得のみならず、リーダーとしての「志」の涵養も併せた内容となっています。また、選拔された人材を国内外における複数の重要な経営ポジションに就けることで、幅広い業務経験を積ませるための取り組みも鋭意進めています。今後は対象者層の若年化や

公募方式導入等によるさらなる人材発掘も図りながら、経営人材プールの一層の多様化、拡大を進めていくことにより、グローバルレベルの次世代人材を着実に育成し、企業価値の向上に努めていきます。



MHI Leadership Programの様子

三菱重工グループ 人材育成方針

三菱重工グループのミッションは、
「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」です。
この実現に向けて、三菱重工グループはグループ員一人一人の能力の伸長とキャリア開発の支援を行い、全員が学び成長できる環境を整備します。

三菱重工グループが大切にしている価値観

私たちは三菱重工グループのミッションの実現に向けて、3つの価値観を共有し、グループ員一人一人が行動します。



自律

- 一人一人が自分自身の役割を認識し、一人称で仕事に向き合い、自ら考え、プロとして責任を持ってやり遂げます。
- 主体的に課題を設定し、解決のために考え抜いて行動します。



協働

- 未来志向で協力し合い、長い歴史の中で培ってきた技術の更なる発展を通じ、社会に貢献します。
- 互いに尊重し合い、高め合いながら、チームで成果を出します。



挑戦

- 前例に捉われず、本質を追求し、最後まで諦めずに挑戦し続けます。
- 自ら周囲に働きかけ、チャンスを創り、成長し続けます。

人材育成の考え方

グループ員一人一人の成長が三菱重工グループの持続的な発展の源泉と位置づけ、中長期的な視点で計画的・継続的に人材育成に取り組みます。

対話を通じて成長課題を特定し、目標を定め、日々の業務での経験とフィードバック(OJT)、それを補完する研修・自己啓発(Off-JT)を通じた成長とキャリア形成の支援を行います。

自らの成長実現に向けて、成長の機会を活用し、自ら学び、積極的に挑戦します。

社員の役割



人材育成を最も重要な業務の一つであると位置づけ、社員一人一人とよく話し合い、目標を定め、OJT・Off-JTの機会付与とフィードバックを通じて配下を育成します。自身も絶えず努力し、謙虚に成長を志します。

求める人材を明らかにするとともに、自らの成長を志す社員に対して、成長できる機会を積極的に提供します。

会社の役割

上司の役割

社員一人ひとりを最大限に活かす企業文化の醸成

当社グループでは「社員のエンゲージメントを高めることが組織の活性化につながる」との考えの下、社員のエンゲージメントを重要指標と位置づけ、定期的に、当社グループ全体でエンゲージメントサーベイを実施しています。

本サーベイ結果を受け、各部門においてさまざまな改善・向上活動を展開しており、HR部門としてはグループ全体の課題に対してベンチマークや水平展開、さまざまなツール整備を実施しています。その一例として、

マネージャーと社員の対話を促進することにより職場環境を改善、向上させるためのパルスサーベイを導入しています。パルスサーベイは簡単な質問を高頻度で投げかけ、社員が持つ課題感等をタイムリーに把握、明確化するもので、グローバルな導入を進めています。

引き続き、心理的安全性の向上、コミュニケーションの一層の活発化を図ることで、より高い生産性の実現を目指します。



風土改革に係る社内イベントの様子

人材基盤の強化

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社グループは、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、持続的な成長を目指しています。多様な経歴、国籍、文化を持つ数万人からなる当社グループにとって、多様性は大切な財産であり、さまざまなバックグラウンドを持った社員一人ひとりが一つの共通の企業文化の下で業務に取り組んでいます。

女性活躍を一層推進していくため、従来、①女性社員数の拡大 ②キャリアを中断させない仕組みづくり ③女性管理職の計画的な育成 ④風土醸成という4つの

施策に取り組んでおり、新たな目標として、「2030年までに女性役員比率30%、管理職に占める女性比率を2倍（2021年度比）にする」ことをマテリアリティにも掲げ、その実現に向けた仕組みづくりも進めています。

また、障がいを抱える方が安心して活躍できる職場環境づくり、職域の拡大にも積極的に取り組んでおり、各地域での雇用も鋭意進めています。これからも障がいのある方が活き活きと働き、個々の能力を発揮できる環境の整備・拡大に取り組んでいきます。



HRテック推進およびデジタルトランスフォーメーション支援

グローバルなHRプラットフォームを導入したことによりデータの可視化を加速、財務等の各種事業データとHRデータを掛け合わせて分析する等、より役に立つデータをもとに事業部門の戦略支援に鋭意取り組んでいます。

また、当社グループのデジタルトランスフォーメーション推進においては、デジタル人材育成のためにAI・

IoT・データ分析等の領域における実践的な教育を展開しています。

デジタル技術をお客さまへ提供する価値に結び付けていくためには、意思決定を担うマネジメント層の一層の能力向上が重要であるとの観点から、全マネージャーに対する「DXリテラシー教育」も実施しています。

安全衛生の取り組み

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」ことを労働安全衛生における基本方針とし、その方針を実現するために社員がとるべき行動指針を反映した「三菱重工グループ安全衛生方針」を制定、全世界に跨る事業場において安全かつ安心して業務を遂行でき得る環境の実現を目指しています。

過去に経験した労働災害や事故を従業員が直視し、再発防止を誓うため、長崎造船所の安全伝心館をはじめとした啓発施設を複数設けるとともに、Stop Work Authority (SWA：不安全行動・設備を発見した時、役職や所属に関わらず作業を停止させ、是正させる権限)を皆が有し、行使できる環境を創り上げていくことにより、安全最優先の風土、いわゆる「安全文化」を醸成する努力を続けています。その結果、2021年度は当社グループとして死亡・重大災害ゼロを達成しました。

また、衛生面では社長による「社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを大切に健康経営に取り組む」旨の健康経営宣言のもと、三菱重工健康保険組合とも連携し、健康管理計画「2020-2022年度MHIグループAction5ご健康に」において具体的なKPIを設け、その達成のための活動を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も模索しながら、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努めています。



長崎造船所：安全伝心館 災害展示ゾーン



健康経営宣言ポスター