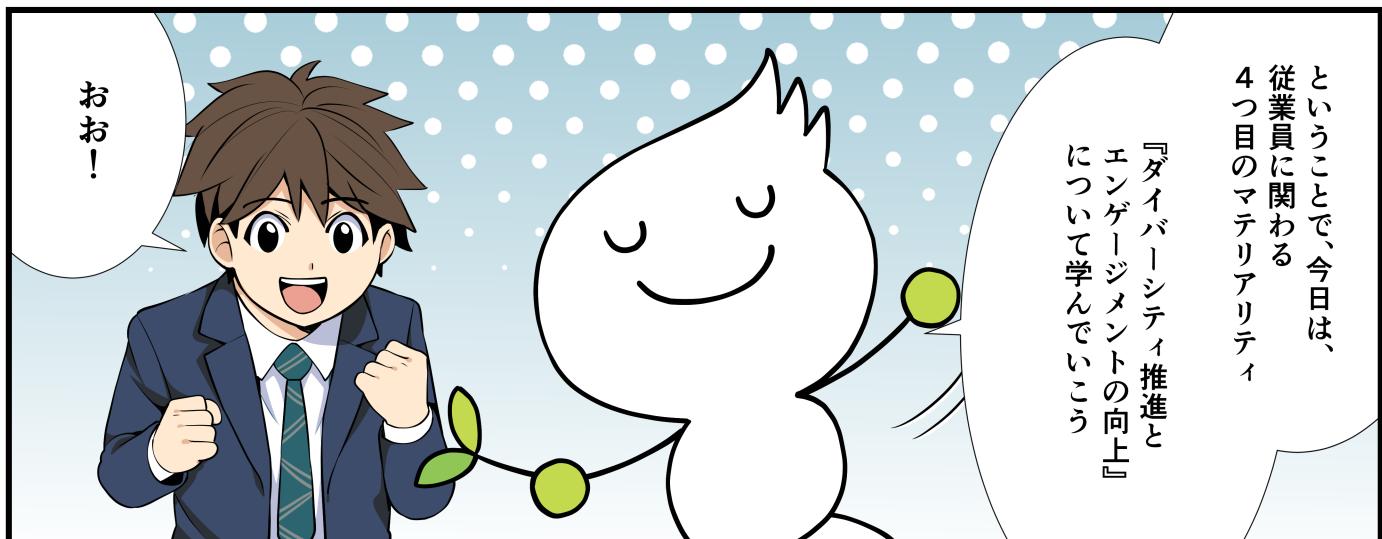
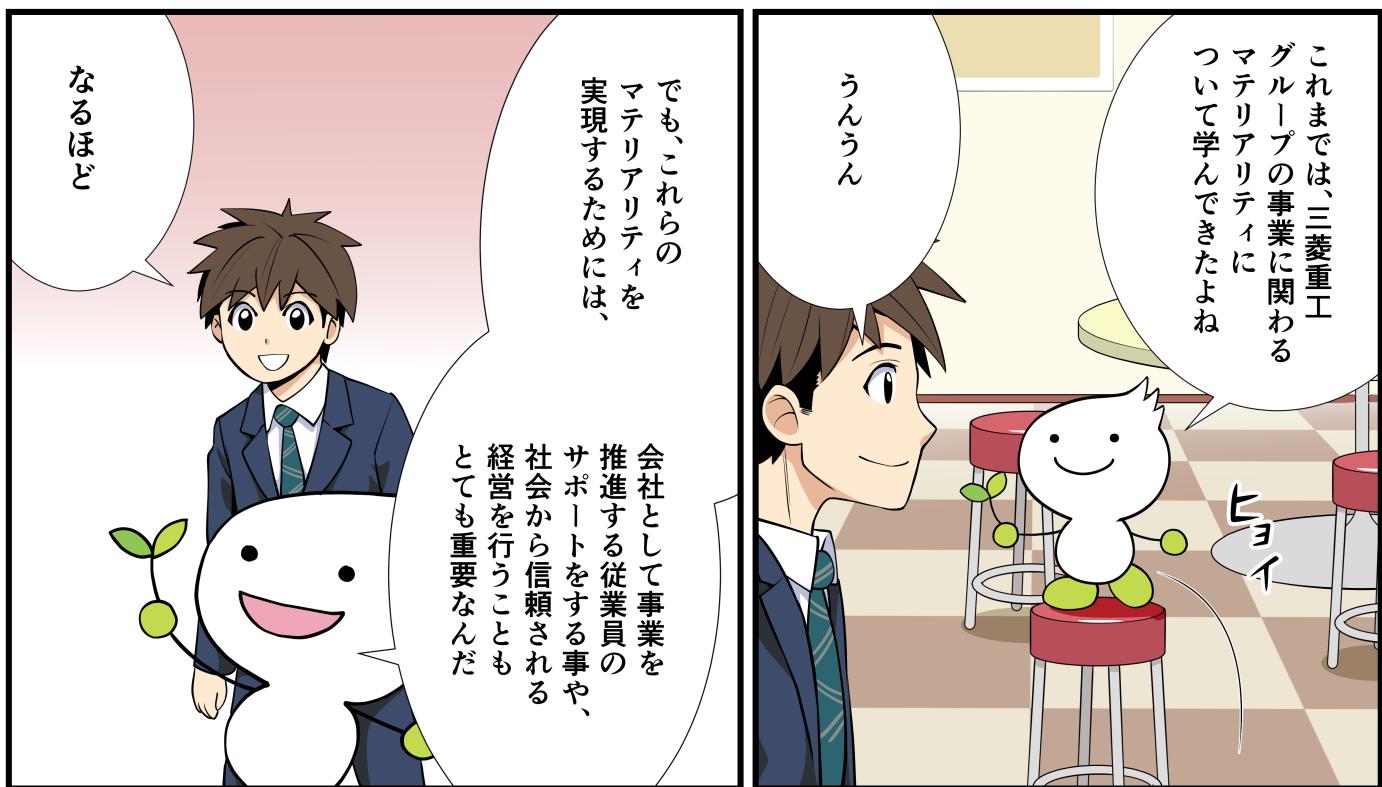
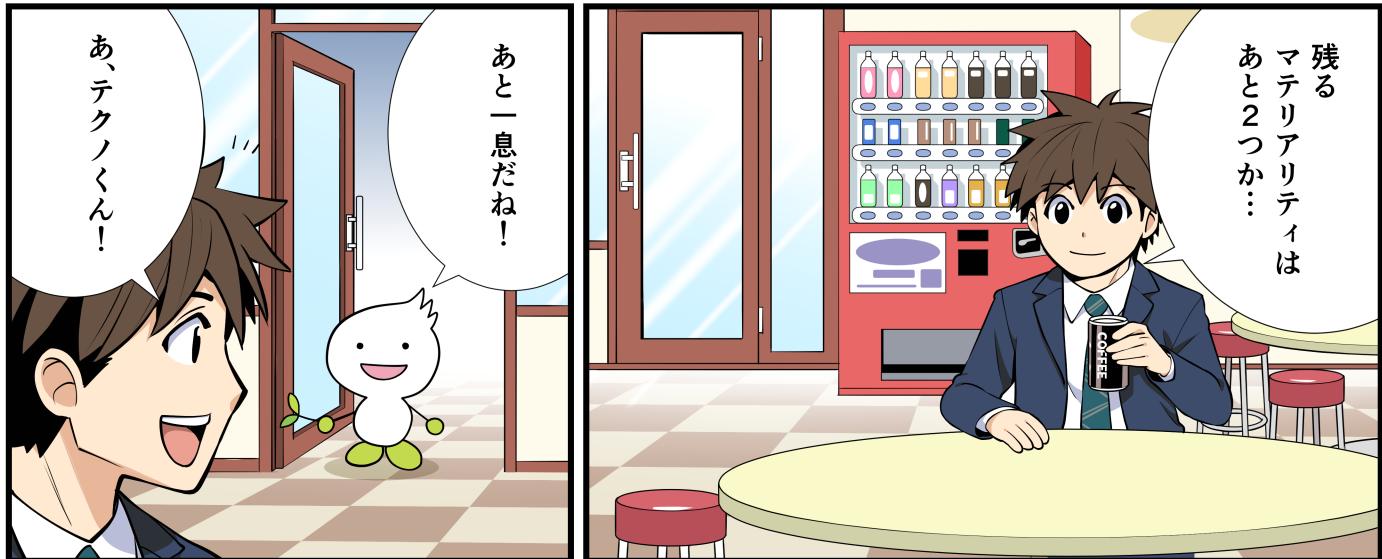
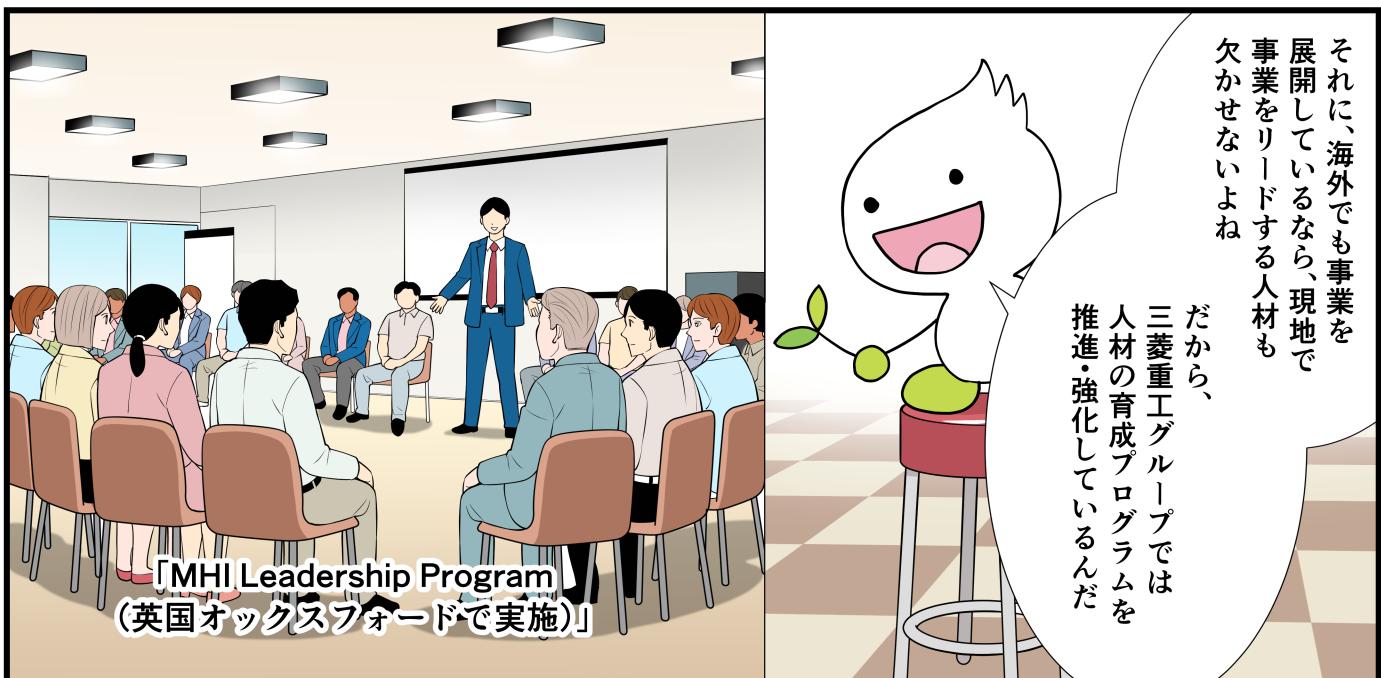
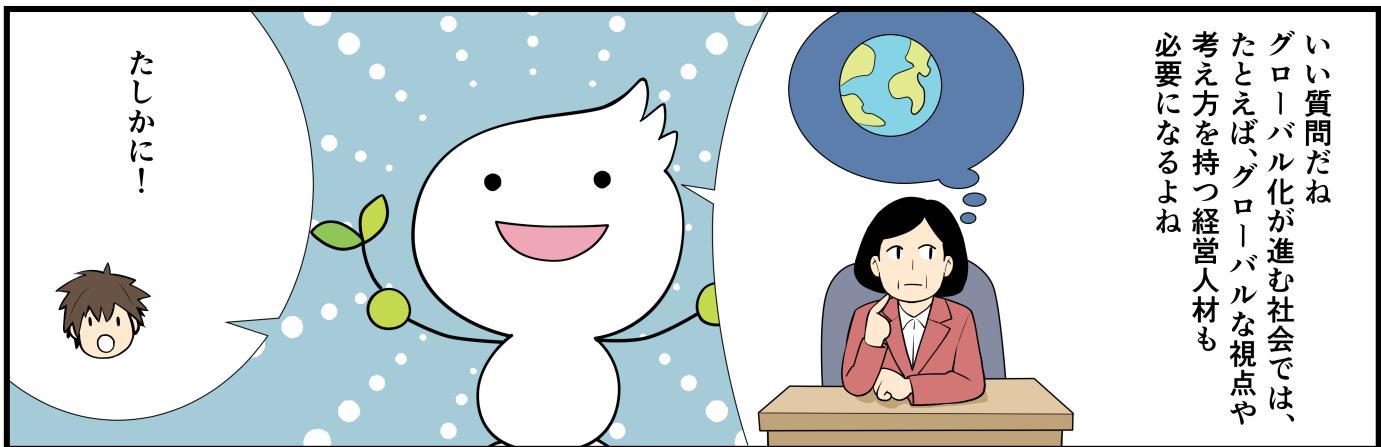
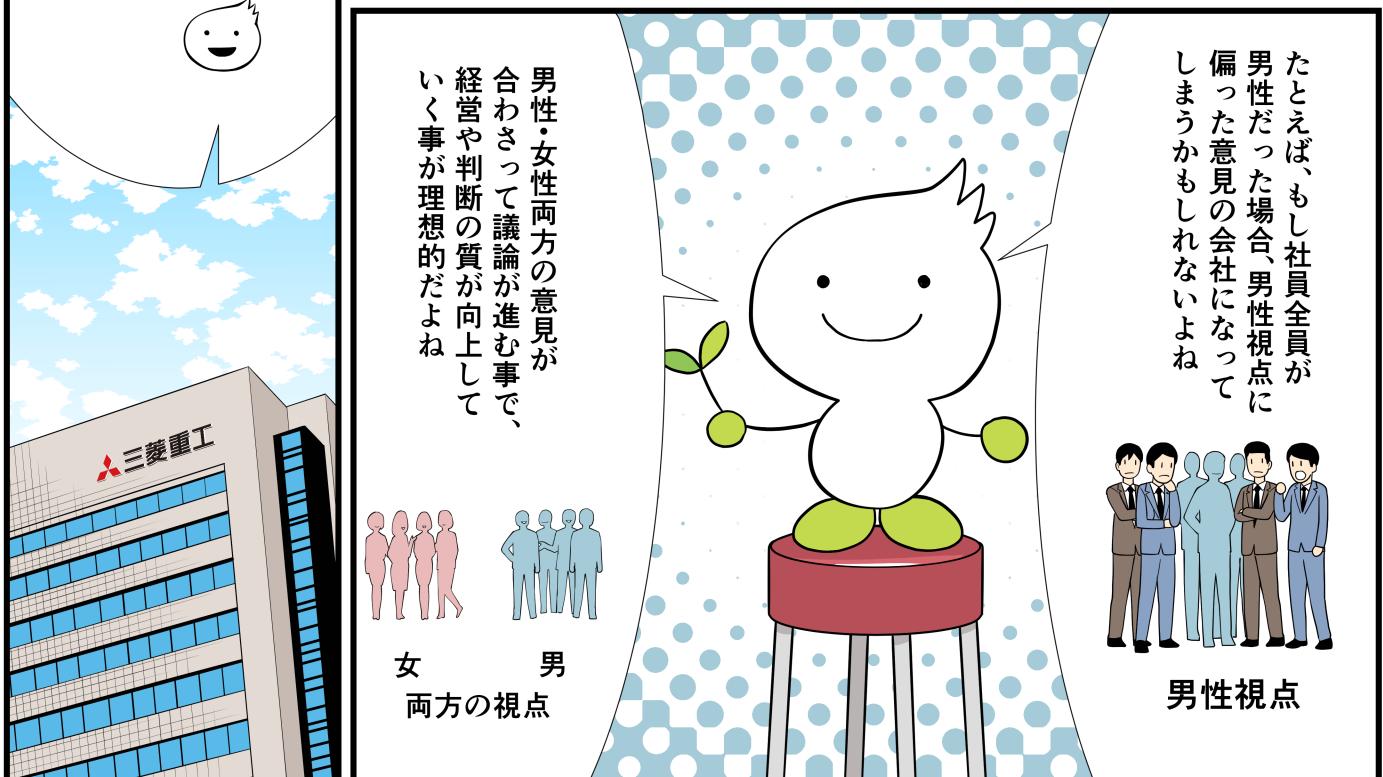
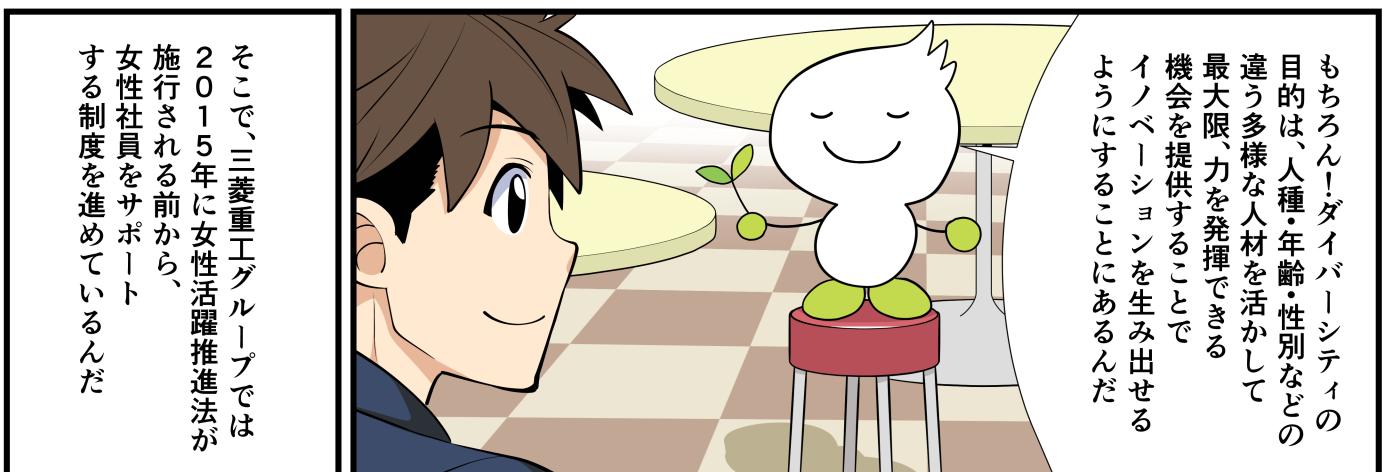


時代をリードする多様な価値観と働き方







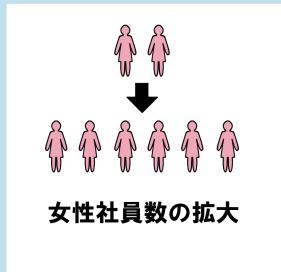
【目標実現に向けての施策】



いろんな取り組みがあるんだね！

こんな感じだよ

女性活躍推進の目標



女性社員数の拡大



キャリアを中断させない仕組みづくり



女性が活躍できる風土の醸成・浸透



女性役職者を計画的に育成

- ・若年層への理系教育などのイベントを実施、理系女子の分母拡大を図る
- ・女性の活用領域拡大の取り組み

- ・キャリアを継続するために必要な多様な働き方への取り組み

- ・全社員の意識改革
- ・女性ネットワークの構築
- ・階層別教育の中で、ダイバーシティー・マネジメントを推進

- ・個別育成計画推進
- ・メンター制度導入

【各種支援制度・施策】

柔軟な働き方の促進
例)コアタイムなしのフレックス制、ショートバケーション休暇など

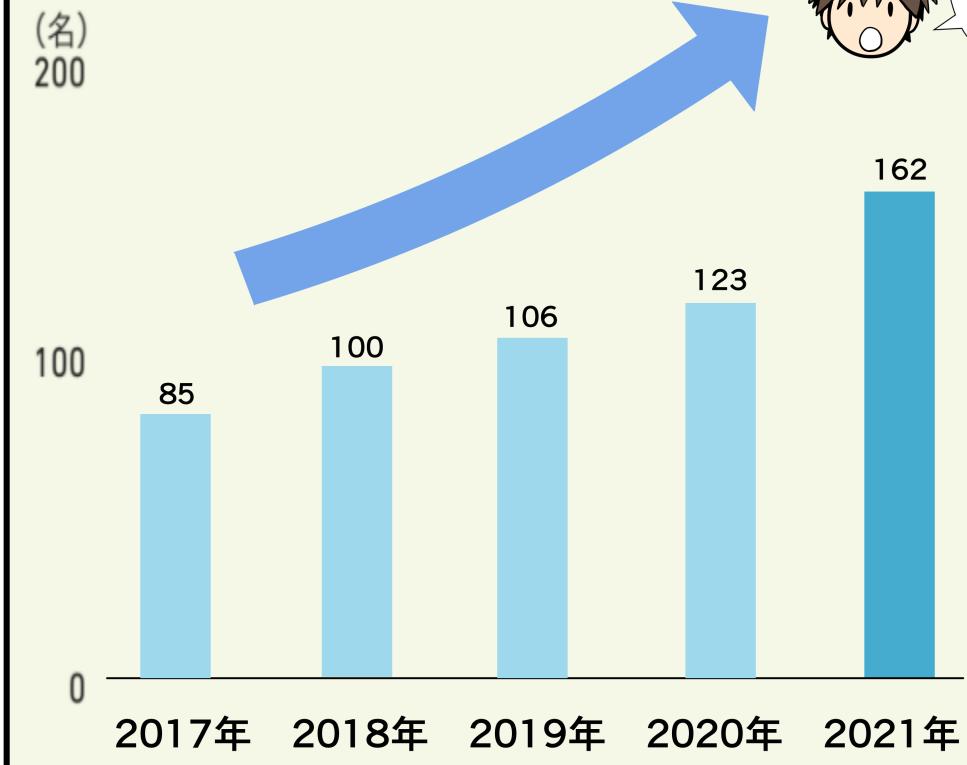
多様化するライフスタイルに即した福利厚生制度
例)社宅・寮から家賃補助への転換、昼食費の現金補助統一など

妊娠・出産・育児との両立
例)育児休業(子が3歳到達まで何回でも分割可)、チャイルド・プラン(不妊治療)休業など

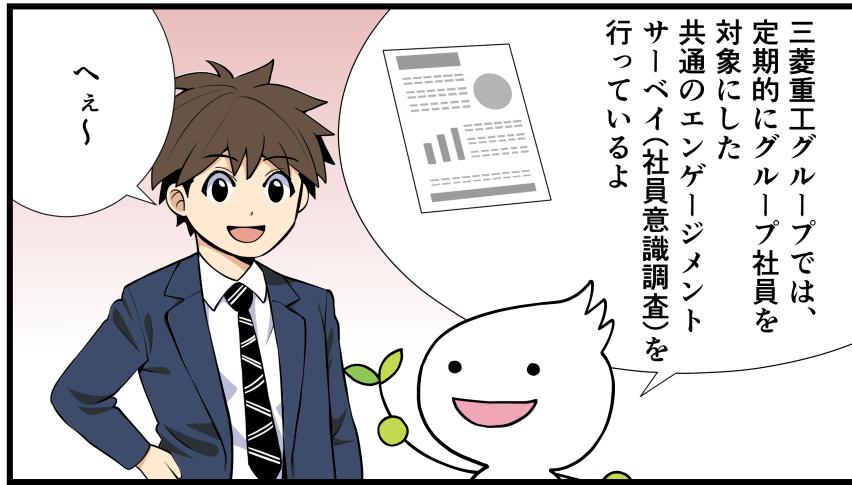
介護との両立
例)介護休業、介護と仕事の両立セミナー開催など



【女性管理職者数】



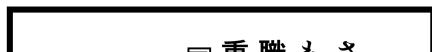
ドンドン
増えてるね



三菱重工グループでは、定期的にグループ社員を対象にした共通のエンゲージメントサーベイ(社員意識調査)を行っているよ

エンゲージメントって
いうのは、仕事にやりがいを
感じて、生き生きと働ける
ような状態のことだね

それから、従業員
エンゲージメントを
高める事にも力を
入れて取り組んでいるよ



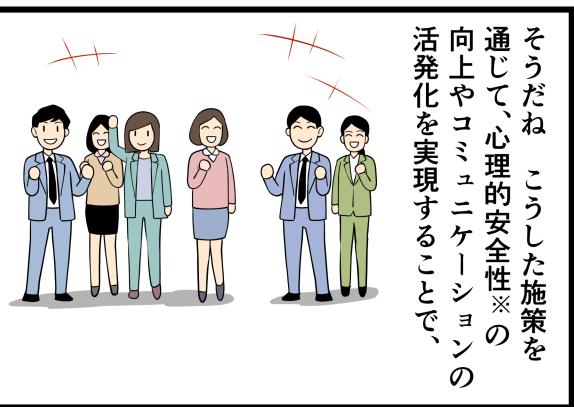
部署や課ごとの仕組みもあるんだね
キヤリアデザイン面談は、
さらに社員個人に
フォーカスした仕組みだね

それに加えて、部署ごと、課ごとなど、もう少し小さな単位で社員の想いを確認する仕組み（パルスサーベイ）も構築しているんだ



さらにもう一つ、
ものづくり企業の
職場環境として
重要なのが
『安全』なんだ

より働きやすく生産性の高い職場づくりを目指しているよ

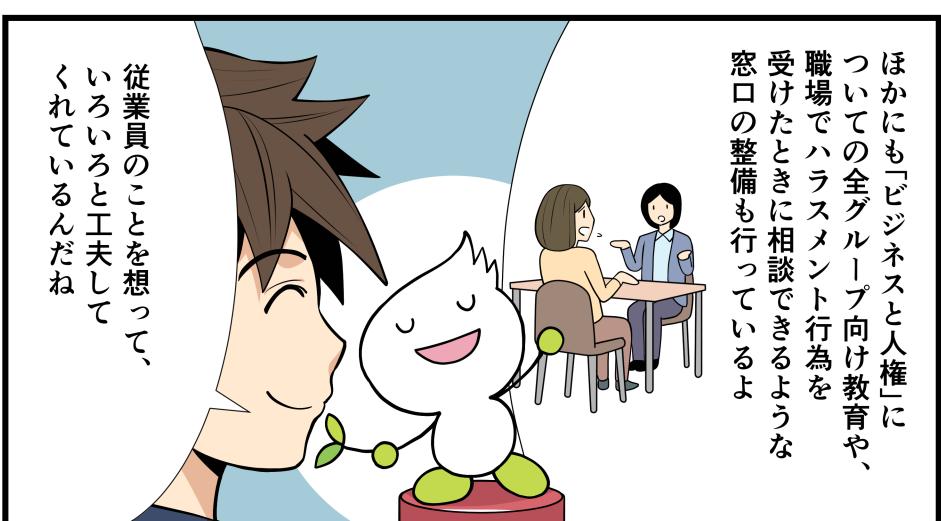


そうだね こうした施策を通じて、心理的安全性※の向上やコミュニケーションの活性化を実現することで、



なるほど、
危険が
伴う作業も
あるものね

従業員のことを想つ
いろいろと工夫して
くれているんだね



ほかにも「ビジネスと人権」についての全グループ向け教育や、職場でハラスメント行為を受けたときに相談できるような窓口の整備も行っているよ

