

# 多様な人材の育成(人材育成)

## 考え方

IHIグループは、「企業人は日々の仕事を通して最も成長する」ものであると考えています。このため、人材の成長には、日々の仕事を通して成長しようとする本人の努力と、努力を成長に結びつけるための会社による機会の提供という、本人と会社の相互作用が重要です。

IHIグループは、「グループ人材マネジメント方針」に基づく「グループ人材育成方針」を定め、人材の成長のための本人と会社の役割と、成長機会の提供に向けた上司・職場・人事部門の役割を明確にし、従業員の育成体系や教育カリキュラム、職場における個々人の育成計画を策定しています。

P.41 **人材マネジメント**

## IHIグループ人材育成プログラム

(2020年3月16日現在)

		経営人材育成教育	プロフェッショナル 人材育成教育	階層別・職位別教育	グローバル 人材育成教育	ダイバー シティ	公開講座			
基幹職	経営幹部	シニア エグゼクティブ プログラム	関係会社 新任役員 研修  関係会社 エグゼクティブ マネージャー プログラム  社外派遣(エグゼクティブ研修・リベラルアーツ・異業種交流・留学)	デザインストラテジスト研修 データアナリスト研修 製品開発プロジェクト研修 生産マネジメント研修 品質プロフェッショナル研修 設計プロフェッショナル研修	ミドルマネージャー 研修	グローバルリーダー研修 (大学プログラム派遣)  ビジネス英会話研修  海外赴任前研修・海外赴任前語学研修	社外派遣(女性基幹職・課長代理(E職)異業種交流)  両立支援研修(育児・介護)	公開講座(英語・グローバルコミュニケーションスキル・異文化対応力) 公開講座(ビジネススキル・技術など) 公開講座(マネジメントスキル)		
	部長	エグゼクティブ マネージャー プログラム			マネージャー研修				職種別教育・部門別(関係会社)教育  指導員研修	リーダー研修  職長研修
	課長	ビジネス リーダー プログラム (アドバンス)			リーダー研修					
職場リーダー	課長代理	ビジネス リーダー プログラム (ベーシック)	メインプレーヤー研修	班長 研修	グローバルプレーヤー 研修 (海外派遣など)					
中堅	中堅社員		3年目研修	技能系 リーダー 研修						
若手	若手社員		2年目研修							
			新入社員スタートライン研修 技術系ベーシックスキル研修							

人選されて受講する教育      階層・職位の該当者が受講する教育      各自の選択により受講できる教育

## 多様な人材の育成(人材育成)

### 実績

#### 主な教育の受講者数とへの受講時間数, 従業員1人あたりの教育時間

(対象: IHIおよび国内関係会社)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
階層別研修				
受講者数	3,300名	2,900名	3,300名	3,276名
受講時間	112,000時間	101,000時間	112,000時間	106,208時間
公開講座				
受講者数	5,800名	5,800名	6,200名	3,343名
受講時間	46,000時間	44,000時間	47,000時間	25,073時間
従業員1人あたりの研修時間				
研修時間	17.4時間	16.7時間	16.7時間	19.8時間

#### 匠制度・高度技能者認定制度認定者数

(単位: 名, 対象: IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	45	42	37	35※
溶接	6	5	2	—
組立	6	7	10	—
機械加工	14	13	9	—
試験・検査	10	10	9	—
保全	3	2	2	—
その他	6	5	5	—

※2020年6月30日時点

### 取組み

#### ●CDP(Career Development Program)

2019年度より、グループ共通の個人別育成プログラムとしてCDPを導入しました。この仕組みを通して、社員一人ひとりの「自律的なキャリア形成」「成長の加速」、そして「学び続ける」ことを促進していきます。

CDPにおいては、上司による面談・コーチングが重要と考え、「CDP面談コーチングガイド」を発行し説明会を開催しています。コーチングの目的は、従業員のやる気と組織活力を引き出すことにあります。コーチングスキルは、これからのIHIグループのマネージャーに最も求められるスキルのひとつであり、階層別研修などを通して、スキル向上に継続的に取り組んでいきます。

#### ●人材育成

IHIグループは、「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」を育成の基軸として育成体系と教育カリキュラムを設定し、新入社員から新任部長までの各階層を対象としたグループ共通の階層別教育を実施しています。また、経営人材を育成するための特別研修、事業活動の中核を担うプロフェッショナル人材を育成するための特別研修、グローバル人材を育成するための研修、女性管理職を対象とした研修などを行なっています。さらに、業務の専門性を高めるため、選択可能な公開講座も設けています。

また、評価・配置と整合性のある人材育成のために、従業員全員に評価者から評価結果をフィードバックする面談を年3回行なっています。評価者は、評価する点、改善すべき点を示し、各人の能力開発につなげています。

#### ●グローバル人材の育成

IHIグループは、グローバル人材の育成に力を入れていません。海外生産拠点やプロジェクトにおける主要業務の経験を計画的に積むとともに、それを補完する各種研修を整備しています。

2019年度は、海外派遣型の研修としてマレーシアに7名、インドに14名を派遣しました。派遣先では、異文化・多様性への理解を深めるとともに、海外ビジネス視点と主体性・実行力の強化を目的に研修を行ないました。

国内研修は、英語力強化に向け、語学力に応じて選択できるオンライン英会話を導入しており、2019年度は176名が受講しました。このほか、誰もが受講できる公開講座として、語学や異文化理解に関する講座があり、2019年度は6つの講座を開講しました。

また、IHIグループ人材開発交流センター「I-STEP湘南」(神奈川県横須賀市)は、年間12,000名以上の国内外グループ従業員が研修や各種会議で利用しています。今後も、世界で働くグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有し、活発にコミュニケーションする場、共に学び成長する場として活用していきます。

#### ●技能伝承

IHIは、ものづくり技術を支える拠点である各工場で、溶接・機械加工などのコアな技能の伝承に取り組んでいます。それぞれの分野において専門性の高い技能を有し、後進育成に取り組む役割を担う従業員を「匠」と認定し(匠制度)、計画的な技能伝承を推進しています。

2019年度に、認定制度の名称を「高度技能者認定制度」に改め、認定者の拡大を図っています。