

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

考え方

IHIグループは、経営理念である「人材こそが最大かつ唯一の財産である」のもとに制定した「グループ人材マネジメント方針」で、ダイバーシティをキーワードのひとつに掲げています。

その目的は、多様な個性・価値観を有する一人ひとりが、持てる能力を最大限に発揮できる職場をつくり、多様な考え方を結びつけ、創造と革新を生み出す組織風土を醸成することです。創造と革新を生み出す組織風土は、経営理念の「技術をもって社会の発展に貢献する」の実現に不可欠な要素であり、IHIグループは経営戦略の一環としてダイバーシティ推進に取り組んでいます。

ダイバーシティには、性別、人種や国籍、障がいの有無、年齢、性的指向、宗教・信条、価値観、キャリアや経験、働き方など、さまざまな要素が含まれます。

IHIグループは、これまで重点施策としてきた女性従業員、外国籍従業員、障がいのある従業員、シニア従業員の活躍推進を継続しながら、育児・介護などとの両立支援や、LGBTをはじめとする性的少数者の活躍推進、さらに多様な経験を積み視野を広げるための社内外での機会提供を促進するなど、ダイバーシティ推進に幅広く取り組んでいます。

目標・実績

KPI	目標	目標年度	2019年度の実績
女性採用比率	大卒 計15%以上 (技術系10%以上, 事務系35%以上を 目安とする)	—	大卒 計19.6% (技術系4%, 事務系47%)
女性管理職の比率	2014年度(一般事業主行動計画策定時) 比2.5倍(4.0%)	2022	3.0%
女性の役員数	1名以上	2022	3名
障がい者雇用率	2.4%超	2021	2.3%を安定的に超過
男性の「育児に伴う休業」取得の促進	2週間以上(会社休日を含む) の取得の促進	—	—

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

新卒採用実績

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	288	245	155	153
男性(技術系)	208	174	110	95
女性(技術系)	21	19	7	16
男性(事務系)	40	36	25	28
女性(事務系)	19	16	13	14
女性採用比率	13.9%	14.3%	12.9%	19.6%

キャリア採用実績

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
キャリア採用	153	29	78	37

障がい者雇用率^{※1}

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
障がい者雇用率	2.14%	2.03%	2.21%	2.39%

※1 各年6月1日時点

再雇用率

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
定年後再雇用率	84%	87%	84%	81%

女性役員数^{※2}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	18	19	17	16
女性役員数 (うち社外)	1 (1)	3 (3)	4 (3)	3 (2)
女性役員比率	6%	16%	24%	19%

※2 各年7月1日時点の取締役および監査役数

女性管理職数^{※3}

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	2,630	2,626	2,643	2,767
女性管理職数	66	68	74	83
女性管理職比率	2.5%	2.6%	2.8%	3.0%
女性管理職 部長級の比率	0.7%	0.8%	0.8%	0.8%
女性管理職 課長級の比率	1.8%	1.8%	2.0%	2.2%

※3 各年4月1日時点

外国籍従業員比率

(対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
外国籍従業員比率	1.0%	1.1%	1.0%	1.0%

海外現地採用管理職数^{※4}

(単位：名，対象：中国，シンガポール，アメリカ)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
総数	20	23	22	23
中国	1	1	4	4
シンガポール	10	12	8	7
アメリカ	9	10	10	12

※4 各年4月1日時点

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

海外拠点の現地マネージャー育成を目的とした研修の受講者数

(単位：名，対象：中国域内，アジア・大洋州域内)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
受講者数	33	25	36	42

教育・研修の受講者数

(単位：名，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
育休復帰者研修	—	—	34	32
管理職のための仕事と育児 などの両立支援セミナー	—	—	—	102
女性活躍推進セミナー	—	—	120	—
ダイバーシティ チャレンジ研修会※	—	—	—	160
ネットワークリーダー研修	23	33	21	21

※対象：IHIのみ

制度の利用状況

(単位：名，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
短時間勤務制度の適用者	149	159	158	161
チャイルドケア休暇の 取得者	674	677	689	779
育児休業の取得者	89	111	113	132
育児休業取得後の復職率	100%	100%	100%	99.2%
介護休業の取得者	11	18	6	7

年次休暇平均取得日数

(単位：日，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
年次休暇平均取得日数	16.50	17.63	18.36	19.40

月平均時間外労働時間

(単位：時間，対象：IHI)

項目	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
月平均時間外労働時間	23.90	22.90	22.50	21.10

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

取組み

IHIグループは、多様な人材の確保を目的に、国籍・性別・年齢を問わない採用活動を実施しています。

採用においては、「グループ人材マネジメント方針」に掲げた「求める人材像」に共感する応募者から、適性や能力に基づく選考を行ないます。面接などにあたる関係者には、公正な採用選考のための教育を実施しています。

●「ダイバーシティ チャレンジ研修会」を開催

2019年、IHI豊洲本社大研修室および各地区ライブ中継会場で「ダイバーシティ チャレンジ研修会」を開催し、障がいのある従業員とその所属長、同僚など約160名が参加しました。

研修会では、IHIが加盟している企業アクセシビリティ・コンソーシアム(ACE)^{※1}の紹介、進行性難病筋ジストロフィーの障がいがありながら日本IBM人事部門で活躍する小澤綾子氏の講演、本社業務支援チームの活動報告、UDトーク^{※2}の紹介を行ないました。参加者からは「障がいのある従業員の活躍事例を知る機会になった」「障がいのある部下との接し方のヒントを得られた」などの感想が寄せられました。

※1 「障がい者雇用の新しいモデル確立」を目指し、大手企業32社で活動する一般社団法人

※2 聴覚障がいのある社員向けの音声を変換するソフト

●女性従業員の雇用

IHIは、女性向けパンフレットや採用ホームページの女性特集ページ作成、女性を対象とした採用セミナーなどを行ない、積極的採用を図っています。

●女性従業員の育成と女性管理職の登用

IHIは、各地区女性従業員の支援体制を整えるためのネットワーキング活動をはじめ、女性従業員を対象としたワークショップやセミナーなど多彩な活動を行なっています。

また、毎年外部講師によるセミナーを開催し、女性管理職のキャリア形成や上司による育成支援の意識付け、ライフイベントを踏まえたキャリア形成の支援などを行なっています。さらに、グループワイドでの人材配置や、グループ外の研修への派遣など、グループ内外において、多様な経験を積み視野を広げるための機会を提供しています。

●障がいのある従業員の雇用

IHIは、誰もが働きやすい職場環境づくりを目指し、障がいのある従業員の雇用を推進しています。学校やハローワークと連携した積極的なインターンシップの受入れのほか、配属後の業務の拡充や雇用の継続にも力を入れています。

●外国籍従業員の雇用

IHIグループは、グローバルに活躍できる多様な人材を雇用するため、外国人従業員を採用しています。日本国内の外国人留学生だけでなく、海外の大学からの採用も行なっています。これまで米国、英国、韓国、シンガポールで雇用説明会を開催しました。

また、新興国の大学からのインターンシッププログラムも展開しており、インドネシアのバンドン工科大学ではMemorandum of Understanding(MOU)を締結し、毎年1~2名のインターンシップ生を受け入れています。

さらに、芝浦工業大学GTI(Global Technology Initiative)コンソーシアムに加盟し、コンソーシアムを通じてタイのキングモンクット工科大学の学生の工場見学受入れを実施しています。

多様な人材の育成(ダイバーシティ)

●海外現地採用従業員の活躍、上級管理職登用

IHIグループは、グローバル展開を加速していく上で、海外においても「グループ人材マネジメント方針」に定める「求める人材像」のもと、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、地域に根付いた人材の採用・登用を進めています。

人材育成面では、新興国従業員のキャリア育成のため、現地マネージャー育成のための研修を実施しています。また、グローバル調達要員の育成にも注力し、現地採用のナショナルスタッフへの教育も進めています。

2019年度は、中国域内とアジア・大洋州域内で研修会を行ないました。研修カリキュラムの充実だけでなく、現地従業員のモチベーションを向上させる人事制度や、日本滞在型の研修制度の整備などにも取り組んでいます。

●キャリア採用

IHIは、キャリア採用に積極的に取り組んでいます。事業環境の変化が激しい時代にあって、そのときどきの状況において求められる資質をもった人材を戦略的に配することが必要です。定期的な採用だけでなく、経験や知識、能力をもった人材を戦略的かつタイムリーに採用することが必要と考えています。

●期間従業員の正規従業員への登用

IHIは、期間従業員の中から正規従業員に登用する仕組みを導入しています。これは期間従業員の中から一定の基準を満たした従業員を正規従業員に登用する制度です。

●60歳以上の従業員の雇用

IHIは、従業員個々人が満60歳から65歳の間で、自ら定年年齢を選択できる選択定年制度を導入しています。また、50代の従業員を対象に、働き方に関する各種セミナーを実施し、60歳以降のモチベーション維持をサポートしています。現在、60歳を迎えた従業員のうち8割を超える従業員が、60歳以降も現役として活躍しています。

●ワークライフバランス

●制度の充実

IHIグループは、従業員一人ひとりが働きやすい職場環境を実現し、仕事と家庭をバランスよく両立させながら働くことを目的に、ワークライフバランス実現を支援する制度の充実に取り組んでいます。

具体的には、①フレックスタイム制度・在宅勤務制度の活用、②年次有給休暇を活用した長期休暇の取得促進、③育児・介護のための諸制度*の整備、④定時退場日の設定などです。さらに、IHIグループとして定めるダイバーシティ推進月間の11月に、男性の「育児のための休業」取得を促すリーフレットをIHIグループ全従業員に配布するなど、さまざまなかたちの情報発信で、制度の活用を促進しています。

※期間従業員・パートタイマーにおいても利用可能

●労働時間管理

IHIグループは、毎年労働時間管理に関する方針を定め、労働時間の適正化を通じたワークライフバランスの実現を目指しています。具体的には、部門ごとの行動計画策定に加え、仕事のやり方そのものの見直し、ICTの積極的活用、あらゆる勤務制度の活用など、従来のやり方にとらわれない柔軟な働き方の推進に取り組んでいます。また、年次休暇の取得推進、男性従業員の育休取得推進、勤務間インターバルの確保などにも取り組んでいます。