

人財戦略

「グループ経営方針2023」の2つの目標である「持続的な高成長を実現する事業の変革と事業ポートフォリオの変革」および「環境変化への対応、変革を実現しうる企業体質への変革」の達成に向けて「グループ人財戦略2023」を策定し、実行しています。

グループ人財戦略2023の基本コンセプト

● 将来の目指す姿

事業の変革と企業体質の変革を実現するためには、「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」を両立させることが重要だと考えています。IHIグループは、新しいリーダーシップと素早い自己変革能力を併せ持ち目標達成にコミットするとともに、従業員の成功や幸せと新たなパートナーシップを通じて人間尊重を大切にすることで顧客・産業・社会の課題を解決できる組織と人財づくりを推進します。

● 重点課題と重点施策

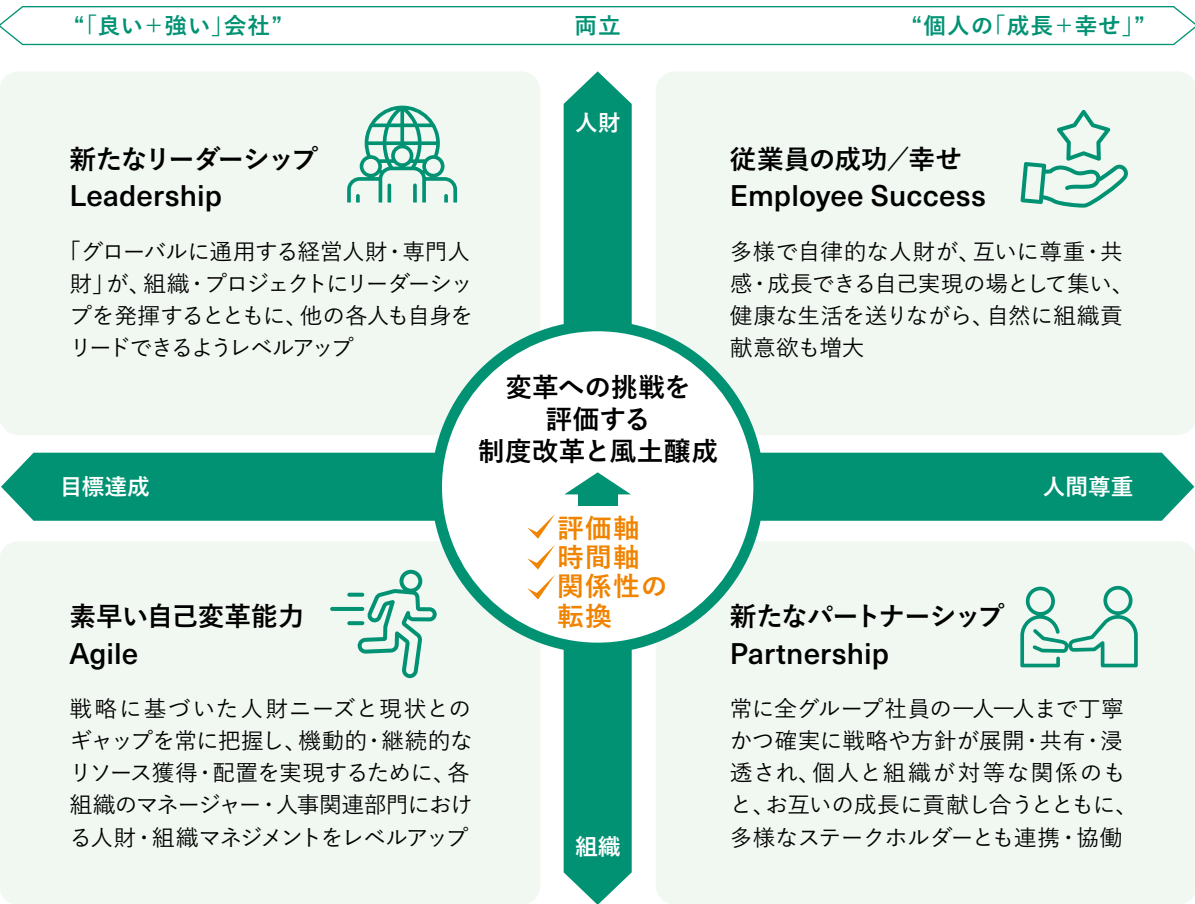
将来の目指す姿の実現に向けて、2023年度を評価軸、時間軸、関係性の転換点と位置付け、3つの重点課題と11の重点施策に取り組み、全ての従業員に行動変容を促し、変革を達成できる組織文化の醸成を図ります。

変革達成に向けた組織文化への転換

評価軸 従来のやり方の延長線上での改善が中心
→ 変革への挑戦を奨励

時間軸 時間をかけてでも
完璧を追求することが優先
→ スピード重視

関係性 自部門や社内の閉じたネットワーク内が主
→ 新たな関係構築

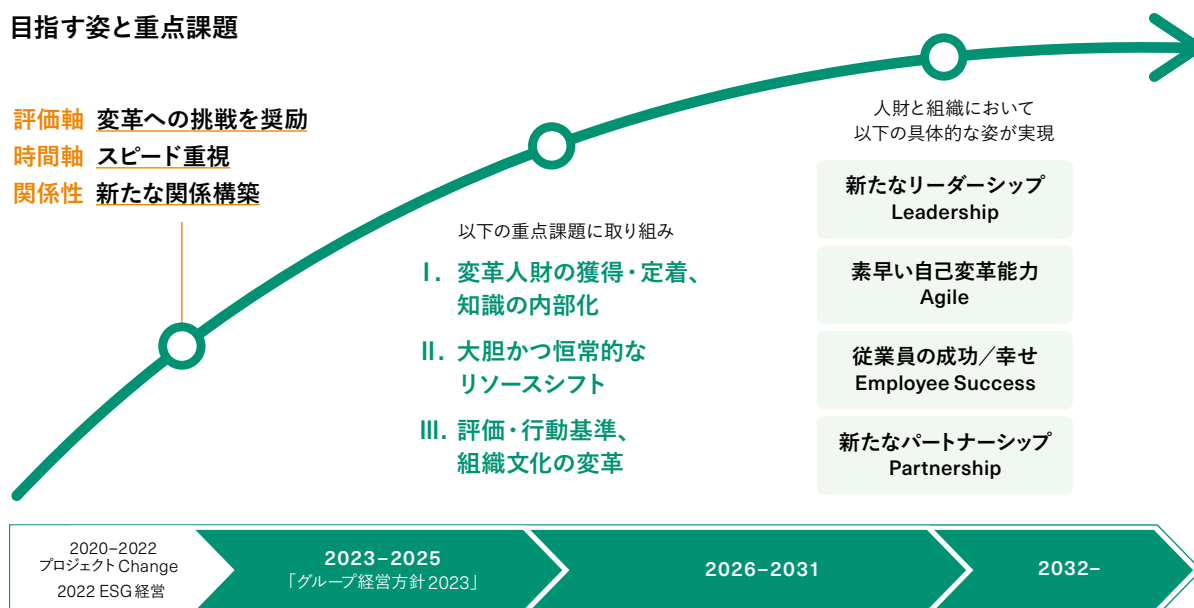


目指す姿と重点課題

評価軸 変革への挑戦を奨励

時間軸 スピード重視

関係性 新たな関係構築



グループ人財戦略2023の進捗

重要課題	重点施策	2023年度末現況サマリー	ポイント
I 変革人財の獲得・定着、知識の内部化	- 組織的な変革人財の獲得 - 変革人財の育成・配置 (IHI アカデミー)	- キャリア採用プロセスを改善の上、航空・宇宙・防衛事業領域を中心にIHIグループに知見が不足している分野への人財獲得は進行中 - 変革人財の知識の内部化フェーズへの移行が必要 - 経営・専門人財育成体系の見直しを継続 (キャリアデザイン・人財プール更新)	- IHIグループの知見が不足している分野に散発的ではなく組織的に外部から変革人財を獲得し、定着させ、さらにその知識の内部化を図る。 - 採用は、労働市場に合わせた対応体制・活動に変更する。 - 外部からの変革人財は、職務定義、指揮命令系統などの面で、通常と異なるマネジメントを行う。
II 大胆かつ恒常的なリソースシフト	- 組織的なリソースシフトのプロセス確立 - 組織的なリスクリングの仕組み - 自律的なキャリア形成の促進	- 経営企画部・財務部・人事部で連携し、事業ポートフォリオ検討に基づく、コーポレート主導での先行型人員計画策定に移行 - 人員計画から人財の質・人件費・計画・実績差の管理が必要 - 航空・宇宙・防衛事業領域需要にフォーカスしたリソースシフトに加えて中核事業のLCBの強化に向けたアプローチのさらなる推進が必要	- 緊急性・重要性の高い「中核事業の特定のLCB部門」や「特定事業」、「本社系部門」などの人財要件を把握し、集中的にリソースシフトする。 - リソースシフトのプロセスを早急に確立し恒常的なものとして運用していく。 - 自律的なキャリア形成とリスクリングを組織的に進めていく。
III 評価・行動基準、組織文化の変革	- 評価・処遇の在り方変更 「管理職」の人財マネジメント力向上 - 従業員エンゲージメントの向上 - ESG・ウェルビーイングを軸とする組織文化の醸成 - 多様な人財の活躍(DE&I) - 人権の尊重	- 経営方針・人財戦略ワークショップにより、IHIグループの変革の方向性を職場展開、職場の理解度は向上 - 管理職スキルトレーニング実施、360度評価による効果測定・マネジメント・スペシャリストの系列・制度整備を継続 - 評価制度の改訂から賃金・一時金制度への展開が必要 - 女性活躍・多様性推進につながる環境は整備途上 - グループ人権方針に基づく人権啓発活動を継続	「挑戦の奨励」、「お客さまへの迅速な対応」など統一的な行動基準・評価項目を整理し、評価と育成・処遇との結びつきについて改めて制度の見直しを行う。 - ESGウェルビーイングを軸とする評価基準を各種の施策に織り込み、組織文化として醸成を図る。