

働き方改革、業務プロセスの改革

考え方

IHIグループは、「経営理念」および「IHIグループ基本行動指針」において、共に働く全ての人びとが安全で働きやすい環境を確保することを重要な企業責任の一つと捉えています。また、「IHIグループのESG経営」に掲げる「多様な人財の活躍」や、「グループ人財戦略2023」に基づく「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」の両立を実現するためには、働くことに対する価値観の多様化に応じた職場を提供し、かつ組織全体の生産性を向上させていくことが重要であると考えています。

また、働くことは従業員一人一人の生活の一部であり、お互いに尊重・共感・成長できる自己実現の場であると同時に、健康な生活を送りながら働ける職場は、多様で自律的な人財が活躍するために必要な要素と考えています。

ガバナンス

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」を実現すべく、働き方や人的資本・リソースの管理の在り方・エンゲージメントサーベイ実施とそのフォローアップ、全社プロジェクトを通じた業務プロセス改革の推進など、包括的な取り組みを推進できる体制を整えています。

P.45 人財マネジメント—ガバナンス

戦略

リスク

IHIグループが目指す働き方の実現に遅れがある場合、テクノロジーの進化や働き手のニーズの変化に対応できず、優秀な人財の確保が困難になることや従業員の生産性の低下につながる恐れがあります。また、働き方改革による変革が必要な場面で、組織の柔軟性がないと評価されることで、企業のブランドイメージや社会的評価が低下する可能性もあります。

機会

IHIグループは、個人のキャリア形成意欲・組織貢献意欲と経営の方向性とを調和させることが、企業としての持続的成長の機会になると考えています。

具体的には、2023年度より組織と個人の目標の紐付けを意識するワークショップの展開やミドルマネージャーのマネジメント教育を徹底することで、従業員一人一人の成長を後押しし、行動変容を起こしていくことを通じて、組織の成長を目指しています。

リスク管理

P.45 人財マネジメント—リスク管理

指標と目標

P.46 人財マネジメント—指標と目標

働き方改革、業務プロセスの改革

取り組み

教育・浸透

IHIグループは、組織的な意見交換や対話の仕組みを全グループに整備し、経営の意図と従業員意識の相互のやり取りを通じて、個人のキャリア形成意欲・組織貢献意欲と経営の方向性とを調和させる環境整備を、幹部・管理職、人事関係部門が一体となって進めています。

2024年度は全グループ従業員を対象に、「重点施策2024」と新評価制度である「求める発揮行動」の理解・自分事化のワークショップを開始し、これを上記の施策の受け皿としています。

多様な働き方の推進

IHIグループは、従業員一人一人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ができる、ワークライフバランスの実現に取り組んでいます。

具体的には、兼業・副業・キャリアチャレンジ・選択型研修など、自ら主体的に取り組める仕組み・制度を導入し、働きがいと多様な価値観に合った働き方の整備を進めています。また、対話活動による社内コミュニケーションの充実、業務のオンライン化、リモートでのコミュニケーション、アイデアの創出に向けた「生産性向上」の取り組みも進めています。

新しい働き方(スマートワーク)の創造

IHIグループでは、各組織および個人がより価値の高い業務に集中できるよう、「生産性向上」および「従業員のエンゲージメント向上」に焦点をあてた活動を行っています。また、より生産性が高く、かつ従業員のモチベーションを継続的に向上させていくことが可能となるよう、DXの活用や全社単位での部門を越えた協業の取り組みを行っています。

今後は、上記の考えを基に、さらに多様で自律的な人材が互いに尊重・共感・成長できる自己実現の場として集い、健康的な生活を送りながら、組織貢献意欲も自然に増大する施策を検討し、グループ内に展開していきます。