

多様な人財の活躍

人財マネジメント

考え方・方針

IHIグループは、経営理念である「技術をもって社会の発展に貢献する」「人材こそが最大かつ唯一の財産である」のもと、最も重要な経営資源である人財の育成・確保に取り組んでいます。

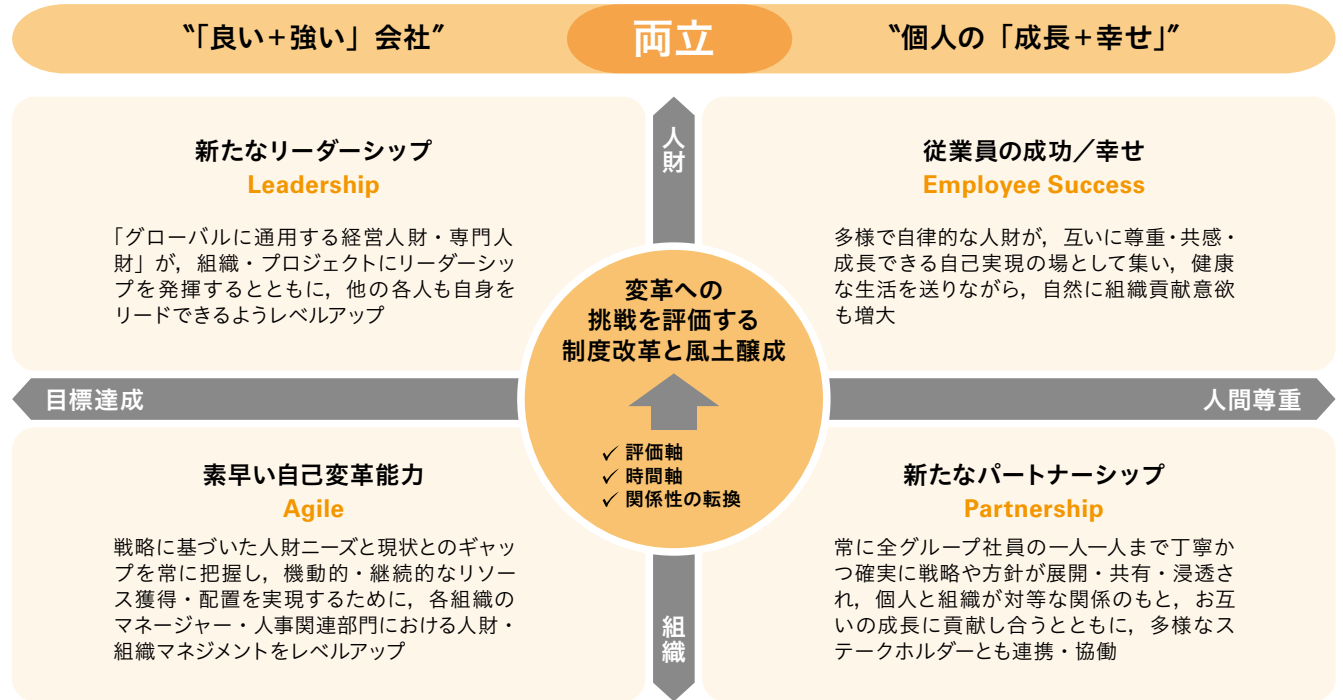
共に働く全ての人びとの人格、個性を互いに尊重し、安全・健康で働きやすい環境を整備するとともに、働く人びとのゆとりと豊かさの実現に努めています。

グループ人財戦略2023

IHIグループは、2023年5月に「グループ経営方針2023」に連動する形で「グループ人財戦略2023」を発表しました。「グループ人財戦略2023」では、経営方針の達成のために、「良い+強い」会社と、個人の「成長+幸せ」の両立を将来の目指す姿として掲げました。その実現に向けて「新たなリーダーシップ」「素早い自己変革能力」「従業員の成功/幸せ」「新たなパートナーシップ」の4つの目指す姿を描き、変革への挑戦を評価する制度改革と風土醸成を推進していきます。

「グループ経営方針2023」および「グループ人財戦略2023」における目指す姿を浸透させるため、2023年度からは海外を含むグループ全従業員を対象としてワークショップを実施しています。

●グループ人財戦略2023<将来の目指す姿>



教育・浸透

人財マネジメント方針の海外従業員への浸透

IHIグループは、IHIグループ入社者教育プログラムなどさまざまな教育研修の機会を活用し、海外を含むグループ全従業員への人財マネジメント方針の浸透を図っています。特に「求める人財像」については、世界各国の従業員がオンライン会議でつながり「求める人財像」に関して語り合う動画を作成し、教育研修や採用活動などのさまざまな場で広く活用しています。

●人財マネジメント方針

求める人財像	キーワード
誠実と信頼 Integrity and Trust	グループ
お客さまと社会のために For Customers and Society	グローバル
創造と革新 Innovation and Creation	ダイバーシティ
チームワーク Teamwork	
世界レベルのプロフェッショナル World-class Professional	

多様な人財の活躍

実績

従業員数

●グループ従業員数

(単位：名，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
連結従業員数	28,964	29,149	28,801	28,486
IHI従業員数	7,741	7,796	7,779	7,768
男性	6,730	6,766	6,727	6,695
女性	1,011	1,030	1,052	1,073
女性比率	13.1%	13.2%	13.5%	13.8%

●地域別従業員数

(単位：名，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
日本	21,700	21,778	21,390	21,266
アジア・オセアニア	4,141	4,132	4,053	3,902
米州	1,292	1,122	1,291	1,406
欧州・中東・アフリカ	1,831	2,117	2,067	1,912

●事業部門別従業員数

(単位：名，対象：IHIおよび連結子会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
資源・エネルギー・環境	6,812	6,595	6,514	6,626
社会基盤・海洋	2,399	2,469	2,443	2,344
産業システム・汎用機械	10,079	10,028	9,797	9,645
航空・宇宙・防衛	6,684	6,765	7,062	7,010
その他	2,014	2,320	1,945	1,802
全社(共通)	976	972	1,040	1,059

●世代別従業員数(男女別)

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
30歳未満	1,612	1,520	1,401	1,452
男性	—	—	—	1,261
女性	—	—	—	191
30～39歳	2,198	2,313	2,327	2,341
男性	—	—	—	2,035
女性	—	—	—	306
40～49歳	2,119	2,078	2,086	2,090
男性	—	—	—	1,745
女性	—	—	—	345
50～59歳	1,462	1,575	1,687	1,664
男性	—	—	—	1,445
女性	—	—	—	219
60歳以上	350	310	278	221
男性	—	—	—	209
女性	—	—	—	12

●外国籍従業員数・比率※

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数	81	82	74	66
外国籍従業員比率	1.0%	0.9%	0.9%	0.8%

※各年4月1日時点

多様な人財の活躍

●雇用形態別従業員数

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
正規従業員	7,410	7,447	7,400	7,358
男性	6,438	6,456	6,397	6,339
女性	972	991	1,003	1,019
女性比率	13.1%	13.3%	13.6%	13.8%
再雇用者	88	93	109	127
男性	88	92	108	124
女性	0	1	1	3
女性比率	0.0%	1.1%	0.9%	2.4%
受入出向者	243	256	270	283
男性	204	218	222	232
女性	39	38	48	51
女性比率	16.0%	14.8%	17.8%	18.0%
顧問・嘱託	91	107	102	117
男性	86	102	97	109
女性	5	5	5	8
女性比率	5.5%	4.7%	4.9%	6.8%
パート	496	476	453	436
男性	90	85	81	77
女性	406	391	372	359
女性比率	81.9%	82.1%	82.1%	82.3%
期間従業員	101	81	35	15
男性	85	64	24	9
女性	16	17	11	6
女性比率	15.8%	21.0%	31.4%	40.0%
派遣社員	1,330	956	986	998
男性	1,046	753	788	780
女性	284	203	198	218
女性比率	21.4%	21.2%	20.1%	21.8%

●平均勤続年数

(単位：年，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全従業員	15.8	15.1	16.3	16.7
男性従業員	16.0	15.3	16.5	16.9
女性従業員	14.5	14.2	15.5	15.8

離職の状況

●離職率

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
総離職率	3.5%	2.9%	3.1%	2.7%	
自己都合退職率	2.0%	1.1%	1.6%	1.5%	
年齢別 自己都合退職率	30歳未満	4.9%	3.1%	3.9%	3.7%
	30～39歳	2.3%	1.2%	2.5%	1.9%
	40～49歳	0.8%	0.3%	0.5%	0.5%
	50～59歳	2.3%	2.2%	2.4%	0.1%
60歳以上	26.0%	34.8%	37.6%	26.4%	
入社3年以内の離職率	6.8%	4.3%	3.4%	5.5%	

●1年間の離職者数(男女計，男女別)

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総離職者数	271	224	248	203
男性	232	207	232	175
女性	39	17	16	28

多様な人財の活躍

●労働組合に加入している従業員の割合

(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働組合に加入している従業員の割合	58%	58%	59%	60%

エンゲージメント

●労働に関する苦情受付件数

(単位：件、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働に関する苦情受付件数	0	0	0	0

※IHIは、従業員の苦情を公正迅速に処理するため、労働協約に基づき苦情処理委員会を設置しています。

●従業員意識調査の回答率

(対象：IHIおよび関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員意識調査の回答率	91.4%	88.0%	88.0%	84.0%

取り組み

IHIグループは、「グループ人財戦略2023」の実現に向けて、人財戦略・施策の基本となる評価・処遇の在り方や組織文化の変革に注力しています。

人事処遇制度の改定

IHIグループは、「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、グローバルに展開していきます。併せて、評価と育成・処遇との結び付きについて改めて見直しを行います。変革実現のためには、多様な個人やチーム・組織が活性化され、現実のアクションにつなげる必要があるからです。

具体的には、従来の「能力」による評価要素を限定し、市場価値を取り入れた「職務・役割」に基づく処遇を導入します。また、ESG・ウェルビーイングを軸とする価値基準を、役員報酬から順次評価項目に導入します。

公正・適切な処遇

IHIグループは、「良い+強い」会社と個人の「成長+幸せ」の両立を目指し、従業員の変革への挑戦を促すことを軸とした人財戦略のもと、公正・公平な処遇を目指していきます。非正規従業員についても、法令改正へ対応した処遇制度を適用するとともに、必要な教育機会の提供や一般従業員に準じた特別休暇の付与、一般従業員への転換制度など、モチベーション向上につながる取り組みを実施しています。

福利厚生

IHIグループでは、住宅・金融などの基本的な福利厚生に加え、育児・介護・治療との両立支援や学び・保養などの多様なメニューから、従業員がニーズに合わせて選択できる自律選択型の福利厚生を提供しています。

従業員意識調査

IHIグループでは、従業員エンゲージメントの状況を把握するため、年に1回、国内外の従業員を対象とした従業員意識調査を実施しています。この調査により組織の状態を可視化し、強みや課題を明確にした上で分析を行います。今年度新たに定めた「グループ経営方針2023」、「グループ人財戦略2023」とともに、必要な諸施策を立案・実行することで従業員エンゲージメントの向上につなげるPDCAサイクルを展開しています。

多様な人財の活躍

人財育成

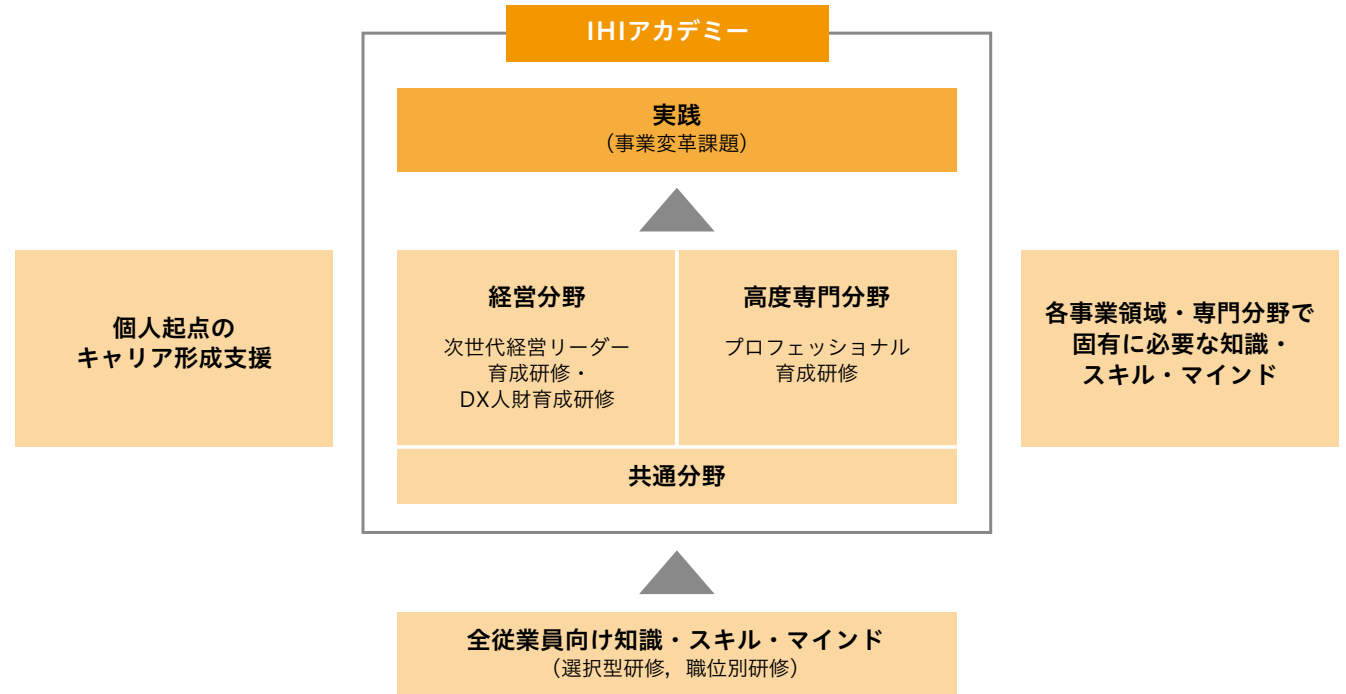
考え方・方針

IHIグループは、「求める人財像」を育成の基軸として、育成体系や教育カリキュラム、OJTを含めた職場における一人一人の育成計画を設定しています。

2023年度は、「グループ人財戦略2023」のもと、これまでの人財育成施策に加え、次の3つの重点施策に取り組んでいきます。

- ①「変革人財獲得・定着，知識の内部化」のため，通常とは異なる人財および育成のマネジメントを実施します。
- ②「大胆かつ恒常的なリソースシフト」のため，自律的なキャリア形成の促進と，リスクリング制度を確立します。
- ③「評価・行動基準，組織文化の変革」のため，新たな統一的な評価・行動基準を基軸とした人財育成スキームを構築します。

●人財育成の全体像



多様な人財の活躍

実績

●キャリア開発に関して定期的なレビューを受けている
従業員数(男女別) (対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	—	—	—	15,327
男性	—	—	—	13,024
女性	—	—	—	2,303

教育の実績

●主な教育の受講者数と受講時間数、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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
経営人財育成				
受講者数(延べ)	94名	134名	132名	118名
受講時間	7,683時間	11,550時間	13,992時間	10,525時間
プロフェッショナル人財育成				
受講者数(延べ)	129名	227名	275名	249名
受講時間	4,037時間	6,988時間	8,443時間	7,615時間
職位別研修				
受講者数	3,276名	1,882名	672名	795名
受講時間	106,208時間	34,672時間	24,028時間	25,960時間
選択型講座				
受講者数(延べ)	3,343名	1,948名	17,430名	37,057名
受講時間	25,073時間	16,358時間	49,648時間	88,822時間
会社指定講座				
受講者数(延べ)	—	—	253,716名	282,415名
受講時間	—	—	188,927時間	170,164時間
従業員1人あたりの研修時間				
研修時間	19.8時間	13.3時間	12.1時間	14.3時間

※1 2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、上期の実施を自粛して下期から実施したため受講者数や受講時間が前年度に比較し減少しています。

※2 2021年度はグループ人財育成プログラムの見直しがあったため各教育の受講者数や受講時間が例年に比較して変動しています。

※3 2022年度職位別研修には、新入社員のサポーター(旧指導員)へ実施した研修を含みます。

※4 2022年度、新たに経営人財育成、プロフェッショナル人財育成の項目を追加しています。ただし、2019~2021年度の従業員1人あたりの研修時間には含みません。

●従業員1人あたりの教育研修費用(対象：IHIおよび国内関係会社)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
全体	—	—	—	23,512円

●匠制度・高度技能者認定制度認定者数(単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
認定者数	41	39	41	41
相馬	8	8	12	12
瑞穂	11	13	13	10
富岡	4	3	2	1
横浜	7	6	4	9
相生	4	3	3	3
呉	7	6	7	6

※2019年度に、匠制度認定制度の名称を「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。

多様な人財の活躍

取り組み

IHIアカデミー

IHIグループは、2023年4月に「IHIアカデミー」という組織を発足させました。ここでは、IHIグループの変革をリードする“グローバルで活躍する経営・専門人財”の育成・強化を行います。従来の部門推薦だけでなく、意欲のある人財に門戸を広げる公募要素も取り入れ、実践に重点を置いた研修プログラムを拡充させます。

人財育成プログラム

IHIグループでは、従業員一人一人の「キャリアの形成」「成長の加速」「学び続けること」を支援する教育体系を構築しています。「キャリア形成支援プログラム」「自律・選択型研修」を中心とした教育体系で、自律的に学び続けていく環境を整え、従業員一人一人の活躍の可能性を広げるサポートをしていきます。

多様な人財を育成する取り組み

IHIグループでは、変革をリードするグローバルで活躍する経営・専門人財の育成、新規入社者（新卒採用・キャリア採用）、新任基幹職、新任職・班長に対する職位別研修など、多様な人財が成長・活躍できるグループ共通の教育プログラムを整備しています。

グローバル人財育成では、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、海外赴任前には、グローバルコミュニケーションスキルや異文化対応力に関する講座などを実施しています。

●IHIグループ人財育成プログラム

(2023年4月24日現在)

		IHIグループ教育研修プログラム				選択型研修	選択型研修	職位別研修
		IHIアカデミー		選択型研修	キャリア研修	職位別研修	グローバル人財育成	ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DE&I)
		経営・DX分野	高度専門分野					
基幹職	異業種交流・MBA派遣・留学等	実践 (事業変革課題)		テクニカルスキル (技術講座)	マインド・リベラルアーツ コミュニケーションスキル	キャリアマネジメント研修 ステージ別キャリアデザインセミナー	グローバルコミュニケーションスキル・異文化対応力	DE&I研修 (人権啓発, DE&I理解, ハラスメント防止, 両立支援)
		次世代経営リーダー育成研修	DX人財育成研修					
職場リーダー		共通分野					グローバルブレイヤー研修 (海外駐在など)	社外派遣・異業種交流
中堅						新任基幹職研修	職長研修 班長研修	
若手				約400講座 コーポレート・部門にて指定・推奨講座を設定		新規入社者研修 サポーター研修		

多様な人財の活躍

自律・選択型研修

IHIグループでは、2021年度から従業員一人一人のキャリアプランに応じて、自ら選択し、いつでも・どこでも・誰でも学べる仕組みとして、自律・選択型研修を整備・拡充しました。

テクニカルスキル・ビジネススキル・コミュニケーションスキル・マインドに分類された約400の社内講座を準備することで、キャリアプラン実現のために必要な知識・能力・スキルを自ら考え、成長に向けて自律的に学び続けることをサポートしています。

●自律・選択型研修

選択型研修

テクニカルスキル(約230講座)

物理・化学
材料・構造
熱・流体・燃焼
ターボ・機械要素・振動
生産プロセス
制御・センシング
プロジェクトマネジメント
知的財産
営業
調達

ビジネススキル(約140講座)

経営方針
サステナビリティ・ESG
品質・コンプライアンス
DX
デザイン思考
ビジネスモデル
マーケティング
問題解決/PDCA
財務・会計
ものづくり企業の基本
マネジメント

コミュニケーションスキル(約5講座)

ビジネスコミュニケーション
チームビルディング
コーチング

マインド(約30講座)

理念
リーダーシップ
モチベーション
ダイバーシティ

学び直し

IHIグループは、事業環境の変化や技術革新に対応して、必要な知識やスキル、技術・技能をプロアクティブに身に付ける「リスキリング」のための研修プログラムの充実に取り組んでいます。

また、人財のリソースシフトと最適配置を進める中で、業務内容が変わる従業員の早期活躍のための支援プログラムを実施しています。

技能伝承

IHIグループは、ものづくり技術を支える拠点である各工場で、溶接・機械加工などコア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高度技能者と認定し(高度技能者認定制度)、計画的な技能伝承を推進しています。

IHIグループ人材開発交流センター

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、国内外のグループ従業員のための研修・会議用施設です。

世界で活躍するIHIグループの仲間が集い、企業理念・価値観を共有し、活発なコミュニケーションを推進する場、共に学び成長する場として活用しています。

キャリアチャレンジ制度

IHIグループは、2019年度からIHIグループ内の部門・会社の垣根を越えた双方向的な人財異動を促進することで人財の最適配置を実現するため、キャリアチャレンジ制度(グループ内公募)を導入しています。2022年度末までに204名がこの制度を利用し、マッチングが成立しました。従業員の自律的なキャリア形成およびスキル開発の機会提供にもつながっています。

多様な人財の活躍

キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)

IHIグループでは、2019年度よりグループ共通の個人別キャリア開発プログラムとしてCDPを導入しました。一人一人が作成するキャリアプラン(未来設計図)を起点に、上司との面談を行い、キャリアプランの実現に向けて、どのような挑戦や学びに取り組んでいくかを話し合う機会を設けています。

この仕組みにより、従業員一人一人が、自律的に自身のキャリアプランを考え、業務や教育などの機会を通じて成長し、学び続けることを支援していきます。

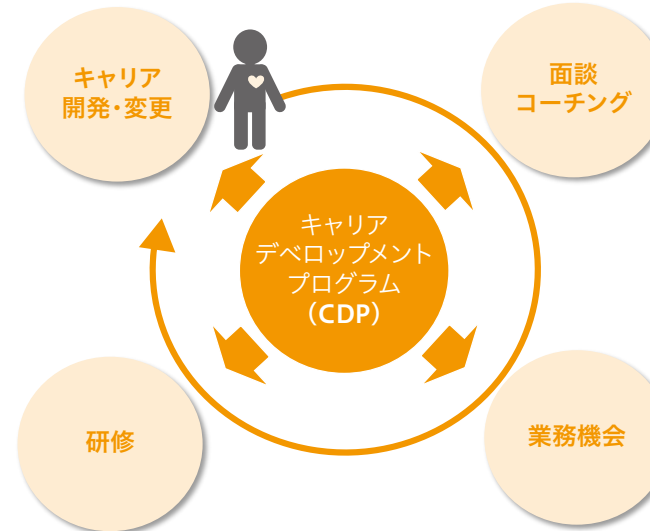
キャリア形成支援プログラム

IHIグループでは、一人一人が活躍できる環境づくりの一つとして、キャリアデザインをサポートする「キャリア形成支援プログラム」を策定しています。このプログラムのもと、キャリアステージに合わせたキャリアデザインセミナーを開催しています。将来的に充実したキャリアを歩むためのスキルや能力の開発計画を自ら考え、実行できるようにすることを目的としています。

2022年度から、キャリアプラン作成支援の一環として、社内キャリアアドバイザーとともに1対1で自身のキャリアプランを考えられる支援窓口を立ち上げました。これまでに延べ52名が利用しています。また、キャリア開発全般に関する情報を定期的に発信するグループ内ポータルサイト(愛称：ビルキャリア)を開設しました。これは、従業員の自律的なキャリアデザインの浸透とワークキャリア・ライフキャリアの充実を目的としています。

●キャリア・デベロップメント・プログラム(CDP)

- 自律的に自己の
キャリア形成を考える**
- キャリア開発・変更を支援
(未来設計図)



- 気づきを得て
学び続ける**
- 成長目標に合わせた学習

**やる気・やりがいを引き出し
成長を加速**

- 個人の成長を加速させるコーチング
(上司サポート)
- ✓ 組織ビジョンの共有
- ✓ 育成計画・ミッションの明確化
- ✓ 成長目標の共有

**個々人の能力と
成長を引き出す**

- 多様な経験・異なる視点を
身に付ける機会付与

多様な人財の活躍

ダイバーシティ、
エクイティ&インクルージョン(DE&I)

考え方・方針

IHIグループは、2021年11月に公表した「IHIグループのESG経営」において、社会課題の解決に事業機会を見出すことを表明しました。破壊的な環境変化の中で社会課題はより一層複雑化しており、その解決にはこれまでの固定観念や自分たちの枠を超えて、多様なステークホルダーと連携・協働することが必要不可欠です。そのため、の土壌づくりとして、IHIグループは「グループ経営方針2023」および「グループ人財戦略2023」でダイバーシティを重視する企業文化を醸成することを表明し、トップのコミットメントのもと、「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)」を推進しています。

事業活動を通じて社会課題の解決を図り、人びとが安心・安全で豊かに暮らせる社会を実現するためには、社会を構成する生活者の困りごとやニーズを捉えられるように、多様な人財の視点を事業に取り入れる必要があります。また、多様な人財のバックグラウンドや経験と個性が、組織に新しい視点をもたらし、変革を進める原動力になると考えています。

多様な人財の活躍のためには、一人一人の立場や生活環境・性別などの違いを考慮した上で公平に機会が開かれ、それぞれの強みが活かされている環境づくりが必要です。IHIグループは、これまでのダイバーシティ推進の取り組みに、エクイティ(Equity)を組み込んで、DE&I推進へと進化させることで、多様な人財が活躍でき、そこから生まれる多様性の力を価値創造につなげていきます。

●DE&Iの取り組み全体像

多様な人財の活躍



多様な人財の活躍

教育・浸透

●ダイバーシティ教育・研修の受講者数 (単位：名，対象：IHIおよび国内関係会社)

研修テーマ	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性活躍／障がいのある方の活躍等	276	140	139	125
育児と仕事の両立	134	53	125	112
介護と仕事の両立	400	290	263	169

●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：海外統括会社域内)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
受講者数	42	—*	21	19

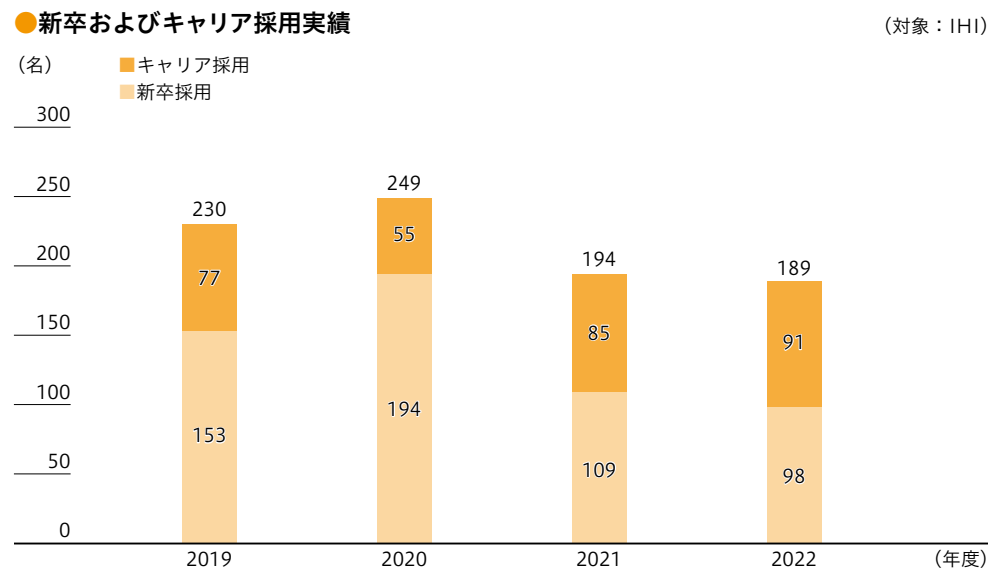
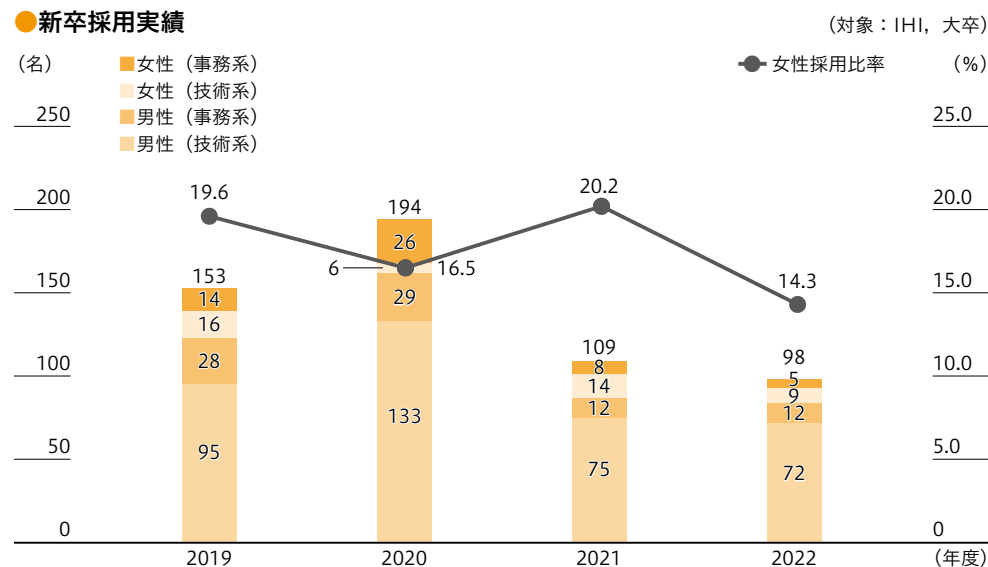
※2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により未実施

目標・実績

●ダイバーシティの目標・実績

KPI	目標	目標年度	2022年度の実績
女性採用比率	大卒 20%程度	2026	14.3%
女性管理職の比率	7%	2026	4.7%
女性役員の比率	2030年までに役員に占める女性比率を30%以上 (経団連の「2030年30%へのチャレンジ」に賛同)	2030	18%
障がい者雇用率	2.6%	2023	2.55%
男性の「育児休業等および育児を目的とした休暇」取得の促進	対象者全員が1週間以上の育児を取得， 2週間以上の取得を促進	2025	90.1%

採用実績



多様な人財の活躍

役員における多様性

●役員数※1

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	16	17	17	17
男性役員数	13	14	14	14
女性役員数 (うち社外)	3 (2)	3 (3)	3 (3)	3 (3)

※1 各年7月1日時点の取締役および監査役数

●女性役員比率※2

(対象：IHI)

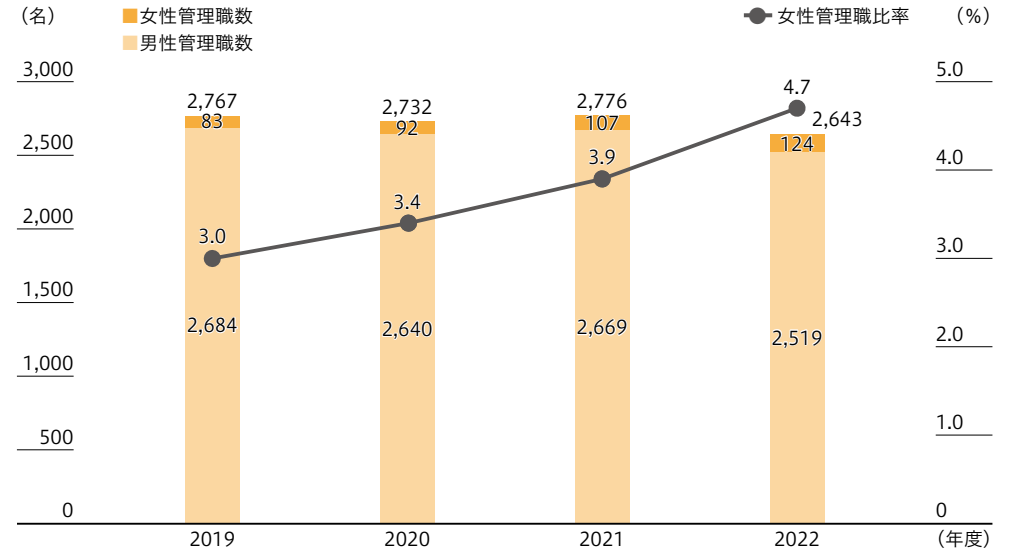
項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性役員比率	19%	18%	18%	18%

※2 各年7月1日時点の取締役および監査役数

管理職における多様性

●管理職数※3

(単位：名，対象：IHI)



※3 各年4月1日時点

●女性管理職比率※4

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
女性管理職比率	3.0%	3.4%	3.9%	4.7%
部長級の比率	0.8%	0.8%	1.1%	1.4%
課長級の比率	2.2%	2.5%	2.7%	3.3%

※4 各年4月1日時点

●キャリア採用入社者の管理職数※5

(単位：名，対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職数	220	234	230	253

※5 各年4月1日時点

多様な人財の活躍

●外国人の管理職数(うち部長職以上)

(単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
管理職数	10	13	14	16
うち部長級	2	3	3	3

●海外現地採用管理職数^{※6}

(単位：名、対象：中国、シンガポール、アメリカ)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	23	22	25	26
中国	4	5	6	6
シンガポール	7	6	5	11
アメリカ	12	11	14	9

※6 各年4月1日時点

雇用率

●障がい者雇用率^{※7}

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
雇用率	2.39%	2.35%	2.39%	2.55%
目標	—	2.3%	2.3%	2.4%

※7 各年6月1日時点

●定年後再雇用率

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
定年後再雇用率	81%	81%	78%	100%

ワークライフバランス

●労働時間

(単位：時間、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
月平均時間外労働時間	21.10	13.00	18.90	21.60
年間総労働時間	1,967.8	1,797.9	1,948.3	1,984.5

●年次休暇平均取得日数

(単位：日、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
年次休暇平均取得日数	19.40	18.73	17.37	18.65

●制度の利用状況

(単位：名、対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
短時間勤務制度の適用者	161	139	158	140
チャイルドケア休暇の取得者	779	768	935	1,010
育児休業の取得者	131	137	128	198
男性	21	31	60	78
女性	110	106	68	120
育児休業取得後の復職率	99.2%	100%	100%	99.6%
介護休業の取得者	7	2	6	3

●男性の「育児休業等および育児を目的とした休暇」の取得率(1週間以上)

(対象：IHI)

項目	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取得率	28.6%	26.5%	70.8%	90.1%

多様な人財の活躍

取り組み

多様な人財の活躍支援

キャリア採用

IHIグループは、グループ経営方針の達成に向けて、社内では獲得困難な専門性や、新たなビジネスモデル構築に必要な専門性を有した多様な人財の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、企業は事業戦略・技術戦略に基づき求められる資質を持った人財を、柔軟かつタイムリーに確保することを求められています。IHIグループは、さまざまなチャネルを活用して多様な人財を採用しています。

女性従業員の活躍推進

IHIグループは、女性従業員一人一人がより一層活躍できるよう、さまざまな取り組みを行っています。中核人財の採用と育成、管理職・経営層への登用、活躍推進のための環境整備にそれぞれ目標を定め、取り組んでいます。育成の一環として、社外セミナーへの派遣などを通じた女性管理職のキャリア開発や上司による育成・コーチングを実施しています。また、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言にも賛同しています。

外国籍従業員の活躍推進

IHIグループは、国籍を問わず優秀な従業員が生き生きと活躍できる環境づくりに取り組んでいます。その一環として、外国籍従業員を対象としたさまざまな支援を行っています。日本語によるコミュニケーション能力向上のための各種研修や、異文化交流会などによるネットワークづくりなど、外国籍従業員が働きやすく、持てる能力を最大限に発揮できる環境づくりを推進しています。また、外国籍従業員固有の問題に対応するため、外国籍従業員相談窓口を設置しています。

海外現地採用従業員の活躍推進

IHIグループは、グローバル展開を加速していく目的で、海外においても「グループ人財マネジメント方針」のもと、その国の労働市場・慣行を考慮しながら、地域に根付いた人財の採用・登用を進めています。人財育成では、マネジメント力強化のため、現地マネージャー育成の研修を実施しています。また、グローバル調達人財の育成にも注力し、ナショナルスタッフへの教育も進めています。2022年度は、アジア太平洋地域内でマネジメント人財育成プログラムを、中国で営業力強化研修等を実施しました。今後もグループ・グローバル全体で人財を育成し、活躍推進に取り組めます。

障がいのある従業員の活躍推進

IHIグループは、「適切なサポートと職場の理解があれば、障がいがあっても、持てる力を最大限発揮できる」との認識のもと、障がいのある従業員の活躍を推進しています。特に支援が必要な障がいのある従業員を対象に、専門のサポートスタッフを配置するなど、仕事や会社生活全般にわたる支援体制を整備しています。また、一人一人のキャリア開発を支援し、成長と活躍に資する環境を提供しています。

IHIは2013年度よりACE (Accessibility Consortium of Enterprises) に加盟しており、ACE会員企業各社と採用ガイドラインや雇用事例等の共有を行うとともに、これを障がい者雇用の課題解決と、より良い人事施策の実行、関係会社への支援等に生かしています。

性的志向や性自認にとらわれない職場づくり

IHIグループは、性的少数者(LGBTQ+)の従業員が、持てる能力を最大限に発揮できる職場環境の整備を進めています。支援の一環として、勤務や社宅などに関する制度を整備するとともに、アライ※活動などのネットワーク活動や研修会を通じて、性的少数者(LGBTQ+)への理解促進を図る活動を実施しています。

2022年度は、e-ラーニング『LGBTQ～「全員がアライ」を目指して～』を行い、IHIグループのアライは3,500名を超えました。

またIHIは、性的少数者の存在を社会に広め、「性」と「生」の多様性を祝福するイベントである「東京レインボープライド2023」に協賛しました。

※アライ(ALLY)：「同盟」「支援者」の意味で、LGBTQ+を理解し支援する人を指します。LGBTQ+当事者であるかは問わず、誰でもアライになれます。

多様な人財の活躍

60歳以上の従業員の活躍推進

IHIグループは、シニア従業員のさまざまな場面での活躍を推進しています。従業員一人一人が満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に加え、年齢にかかわらず挑戦を奨励し60歳以降においても昇進を可能とする制度を導入し、多くのシニア従業員が活躍しています。また、高度専門家・高度技能者任命制度を設け、シニア人財のさらなる活躍を促す仕組みを整備しています。

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を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、本人の希望のもと、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。

多様な経験の機会提供

IHIグループは、多様なバックグラウンド・多様な経験・異なる視点を持った多様な人財が活躍できる環境を整備しています。また、従業員一人一人がより幅広い視野・経験を身に付けるための制度の拡充や、さまざまな機会提供を行っています。

採用

IHIグループは、長期の事業の姿とそれに向けた事業戦略・技術戦略上、必要とされる業務・人財を明確にし、キャリア採用と新卒採用とを戦略的に組み合わせています。通年採用・グローバル採用を進めるとともに、採用ルートの多角化を図っています。

異動・配置

IHIグループは、異部門間ローテーションや社外研修派遣、パートナー企業・官公庁・スタートアップ企業への派遣、大学・研究機関や他社との共同開発への参加など、多様な経験・異なる視点を身に付ける機会を増やしています。また、従業員一人一人の自律的なキャリア形成に対応するため、グループ内公募（キャリアチャレンジ）にも継続的に取り組んでいます。

研修

IHIグループは、社外研修派遣や社外活動・学会への派遣など、社外の人財との積極的な交流を通じて、多様な経験・異なる視点を身に付ける機会を提供しています。

社外での兼業、社内での副業

IHIグループは、社内外での多様な経験を促し、多様な視点・発想を経営に生かしていく目的で、社外での兼業（セカンドジョブ）や社内での副業に取り組んでいます。一例では、社外兼業での大学・研究機関、行政機関・スタートアップへの参画や、社内副業での社内外の問題解決に挑むアプリケーション開発・共有、データ収集・分析に関する活動があります。2022年度時点で社外での兼業約110件、社内での副業約55件、延べ130名の活動が登録されています。

両立支援制度・相談窓口

IHIグループは、育児・介護・病気治療等との両立による従業員の活躍を支援するため、特にキャリアとの両立という側面からさまざまな支援体制を整えています。例として、支援制度の周知と活用を呼びかけるハンドブックやリーフレットの作成、外部講師によるセミナーの実施、一人一人の事情やニーズに応じた支援を行うための外部専門機関を含む相談窓口の設置などを行っています。また、男性育休の取り組み強化として、特に男性従業員向けの育児との両立ハンドブックを作成しています。さらに不妊治療のために利用できる制度を周知するためのリーフレットを配布し、子どもを望む従業員を支援しています。