「イキイキ・ワクワク、 活気あふれる人材と組織の実現」 を通じて人的資本の 価値最大化を目指します

柏木豊

代表取締役 常務執行役員 コーポレート担当役員 (IT、CAO)、 チーフコンプライアンス・オフィサー、 緊急危機対策本部長



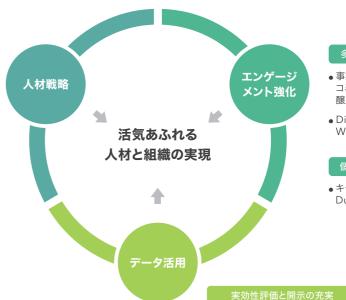
中期経営戦略2024における人事施策

ダイナミックな人材シフト・登用

経営戦略に即応し全ての人材が力を 発揮する適材適所の推進

事業環境の変化への対応力強化

- ●変化対応力を高めるリスキル、DX推進力の強化
- 「地域の匠」育成・登用



多様性を活かす企業風土づくり

- 事業社会や組織の枠を超えた活発な コミュニケーションによるつながりの 確成
- Diversity, Equity & Inclusion、Well-being (健康経営)の促進

個を活かすタレントマネジメント

◆キャリア自律を促す公募型配置、 Dual Career施策等の拡充

人的資本に関するデータの収集・分析・観測を通じた実効性評価と開示の強化

中期経営戦略2024における人事施策の実行

当社にとって人材は最大の資産であり、最も重要な経営資源です。変化の激しい事業環境においても、MCSVを創出し続けるためには、価値創出の源泉である人材がやりがいと誇りをもって課題解決に臨む「イキイキ・ワクワク、活気あふれる組織」であり続ける必要があるという考えのもと、中期経営戦略2024ではその実現に向けて、「人材戦略」「エンゲージメント強化」とそれを支える「データ活用」の3つの柱を置き、この1年半、施策を実行してきました。

まず、一つ目の柱である「人材戦略」においては、経営戦略に即応すべく、機動的に産業DX部門および次世代エネルギー部門を設立し、組織横断での異動や兼任を通じてダイナミックに人材のシフトを進めています。また、変化への対応力向上のため、事業価値向上をリードする人材のリーダーシップを強化するとともに、EX・DX一体推進に向けたDXスキル研修の全役職員向け展開など、時代に合わせたリスキルを実行しています。

こうして高めた組織や人材の能力を、最大限に発揮してもらうため、二つ目の柱である「エンゲージメント強化」を通じて多彩・多才な人材が活躍できる組織風土醸成を進めています。

人材が組織・世代・役職を超えてつながることで、新たな価値 創出につながると考え、経営と社員とのタウンホールミーティ ングを継続的に実施しています。また、社員のキャリアや仕事 に対する価値観や希望を尊重し、自律的な選択の中で、よりや りがいを持って取り組んでもらいたいという思いから、公募型 異動施策を拡充し、サバティカル休職制度を新設しました。さ らに、健康経営では産業DX部門・ヘルスケア部・診療所の連 携により当社の総合力を活かした健康増進支援を強化し、 well-beingへの取り組みを進めています。

これら戦略の策定や施策の推進・強化につなげるため、3つ目の柱の「データ活用」では、組織・人材・施策に関するデータを収集・分析して効果的な打ち手を検討するとともに、定量・定性データの開示を通じて社内外のステークホルダーへのコミットメントを示しています。

人的資本の価値最大化に向けたKPI

人的資本の価値を最大化していく上で、経営戦略との連動性が高い重要指標については、KPIとして目標値を設定し、取

り組んでいくこととしました。まずは、エンゲージメントを多様な人材が活躍するための最重要テーマと捉え、組織風土調査における「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」の2指標について、「組織としての強み」と呼べる水準である肯定的回答率65%以上を毎年クリアすることをKPIとして設定しました。こうした指標はさまざまな要素・要因が絡み合った結果であり、劇的に向上させる特効薬は存在しません。今後、さまざまな取り組みを通じた変化を確認・分析し、施策・打ち手を実行していきます。

さらなる多彩・多才な人材の活躍促進に向けて

当社にとって多様性は、企業価値の継続的向上に必要不可欠なものであると捉えています。これまでも、社員一人ひとりのライフイベントに寄り添う制度を充実化させてきましたが、多彩・多才な人材がより一層活躍するために必要な施策を検討するべく、2023年3月から、さまざまなバックグラウンドを持つメンバーからなる社長直下の「DE&Iワーキンググループ」を立ち上げました。今後ワーキンググループからの提

言も受け止めながら、さらなる女性活躍の推進、そしてそれに とどまらないDE&Iの推進に取り組んでいきます。

また、足元では、多様な人材が価値創出に注力できる環境整備に向けて、業務プロセスをより効率化し生産性を向上させるための「業務プロセス改革」を推進するとともに、第二新卒採用等を通じた採用手法の多様化など新しい取り組みにも着手し、多様な人材の活躍促進に向けた施策を取り進めています。社内外の環境変化のスピードが増す中、今後も実効性にこだわり、時にアジャイルに打ち手を推進していきたいと考えています。

同時に、こうした施策の推進・浸透には、何よりもコミュニケーションが重要だと考えています。これからもさまざまな対話の機会を通じて、国内外の社員の声にできる限り向き合い、多様な意見を積極的に取り入れながら、多彩・多才な社員一人ひとりが、組織や仕事に愛着をもって「イキイキ・ワクワク」働くことができるよう、より良い組織風土の醸成を進めていきたいと思います。

MITSUBISHI CORPORATION 37