

人材マネジメント

人材戦略

三菱自動車は、事業環境が急速に変化する中、当社が持続的に成長し、企業価値の向上を実現していくための鍵は「人材」と考えています。

2022年度は当社のあるべき姿について社長をはじめ経営陣が議論を重ね、社員からも意見を聞いたうえで、企業として重視すべき行動指針となる「MMC WAY」を刷新しました。

企業として、人として生きていくうえで大切なことを込めた新たな「MMC WAY」を全役員・従業員が共有し、一体となってゴールに向かってチャレンジしていきます。

また、「MMC WAY」実践のベースとなる働きがいのある職場の確立と人材育成を進めていきます。

<人材戦略の方向性>

- より一層働きやすい職場への改革
- 教育・リスキリングプログラムの充実
- 多様で幅広い人材確保の推進

求める人物像 (MMC WAY)

社員としてミッションを遂行するために実践していくべき心構えや行動を、具体的にかつ分かりやすい5つのキーワードにまとめ、「MMC WAY」として社員へ周知しています。

新たな「MMC WAY」の冒頭2項には、社会からの信頼の土台となる「お客様第一」と、企業活動を通じた「社会の発展への貢献」をベースとなる重要な価値観として据えました。企業活動を通じてお客様に喜んでいただき、社会に貢献していくこそが当社の存在する意義であるということ、社員一人ひとりが忘れてはいけないとのメッセージを込めています。

ほかの3項については、従来の「MMC WAY」の大切な要素をより具体的に分かりやすく表現しました。

社員の行動指針である「MMC WAY」は人事評価制度にも反映しています。「MMC WAY」、「人材育成・組織管理」、「専門性」の3つの基軸による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価を導入し、共通の価値観の浸透、また社員の主体的な成長を図っています。

MMC WAY

1. お客様を第一に考え、常に信頼を得続ける
Think of Our Customers, Strengthen Trust
2. 社会の発展に貢献する
Enrich Society
3. 事実を直視し、悪い情報ほど迅速に共有する
Welcome All Facts, Share Difficult News First
4. プロとして、自ら行動し枠を超えて挑戦する
Conduct and Challenge Yourself Professionally
5. 互いに敬意を払い、組織や属性を越えて共働する
Respect All, Work as a Broader Team

推進体制

三菱自動車では、経営戦略と連動した人材戦略を推し進め実行していくため、執行役社長および幹部からなる人材開発会議を設置し、優秀な人材の確保や若手中堅からマネジメント・リーダーまで各層の人材育成について継続して議論、検討を進めています。

事業を支える各機能の専門性の強化を織り込んだ最適な要員計画を策定し、電動車のパワートレイン制御システム開発や各種要素技術の領域拡大、カーボンニュートラル対応促進、デジタル化推進、新ビジネス領域進出などを企図した体制強化を進めています。人材は企業競争力の源泉であり「宝」とであるという認識のもと、社員が安心して能力を発揮できる働きがいのある職場づくり、社員のチャレンジと成長を促す教育・研修を含む育成機会の拡充、社内外の優秀な人材を惹きつけるような魅力ある会社のあり方など、当社を取り巻く社内外の環境や市場動向をしっかりと分析しながら、人材開発会議の場での闊達な議論を通じて、既存の施策・打ち手の振り返りと効果検証、加えて、新規施策を検討・審議しています。

2023年度からは、新中期経営計画「Challenge 2025」を支える人材戦略の方向性として掲げた、「より一層働きやすい職場への改革」、「教育・リスティングプログラムの充実」、「多様で幅広い人材確保の推進」を重点項目として、施策の具体化に向けて準備を進めています。

特に、フリーロケーションと育児・介護に配慮した勤務への対応につき、具体的な運用方針を整理、次世代リーダーシップの強化のための育成プログラムの実施、グローバ

ルでの当社グループの人材活用を目的とした海外関係会社との人材交流の促進、女性や高齢者、障がい者を含めた、多様な人材が活躍できる環境の整備に取り組んでいきます。

エンゲージメントサーベイの実施

当社では、2013年度からエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）を継続実施しています。同サーベイは、企業・組織全体・社員の状態を可視化し、結果から見える課題と向き合うことで人・組織を活性化させ、従業員エンゲージメントの向上につなげることを目的としています。

調査結果を分析の上、役員、組織長、担当部門それぞれに担当領域のフィードバックを実施し、エンゲージメント向上に向けたアクションを促進しています。特に組織・人材マネジメントの向上に向けて、組織長向けに職場内ワークショップや社内セミナー“Drive your team”を開催し、マネジメントの質の向上を推進しました。これに加え、同サーベイ結果は、経営幹部が出席する人材開発会議においても、今後の人材開発の方向性を議論する際の参照データとして使用し、会社として従業員エンゲージメントを持続的に高めるためのアクションにつなげています。

また、従業員エンゲージメントの向上のためには、「主体的なキャリア形成支援」が重要であるとの考えのもと、2022年度は若手社員向けの海外業務研修プログラムGCDP（Global Career Development Program）に公募枠を新設し、要件を満たす社員は誰でも応募できるようにしました。

人事評価

当社は、部長クラス・課長クラスの管理職、また一般社員の人事制度に、目標管理制度による業績達成度評価、および当社行動指針である「MMC WAY」、人材育成・組織管理、専門性の3つの基軸による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価をそれぞれ導入しています。

これらの制度は部長クラス・課長クラスにおいては、組織活性化を実現するためのマネジメント支援のツールと位置づけ、①組織目標の共有と達成責任の醸成、②目標達成に対するインセンティブの強化、③社員に求められる思考・行動様式の徹底、④実力に応じた登用、を図っています。

一般社員においては、①組織としての目標の共有とその達成への意識喚起、②評価・処遇への透明感・納得感の醸成、③共通の価値観の浸透、を図るものとしています。

公平な給与体系

当社は貢献度や役職者が担う役割・責任の重さに対して適正に報いることができる報酬制度を導入し、キャリアとモチベーションのさらなる向上が図られるよう配慮しています。昇給は、毎年の個人業績にもとづく昇給、およびキャリア向上に応じた昇給を併用しています。

また、給与水準については法令を遵守したうえで、業界水準を考慮し職務区分に応じて決定しており、人種や国籍、性別などを理由に給与格差が生じることはありません。

▶ DATA(P123)：給与水準