

人材育成の強化



2022年度の進捗

117,845 時間 年間総研修受講時間(※1)
[2021年度：96,770時間]

1.08 日 従業員一人あたり
研修受講時間(※1)
[2021年度：0.87日]

9,414 円 従業員一人あたり
研修費用(※1)
[2021年度：6,171円]

浸透度(※2) **77** % [2021年度：浸透・
実践度 66%(※2)]
実践度(※2) **68** %

- 従業員行動指針 (MMC WAY) リニューアルにともなう、職場ワークショップなど浸透施策の全社展開
- 人事制度改定にともなう評価者スキル向上のためのオリジナルeラーニングの制作・全評価者の受講促進
- DX関連の講座を、階層別研修に段階的導入

※1 人事本部主催研修(部門独自研修を含まず)

※2 従業員エンゲージメントサーベイ結果にもとづくMMC WAY浸透度および実践度

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

P79 人材マネジメント

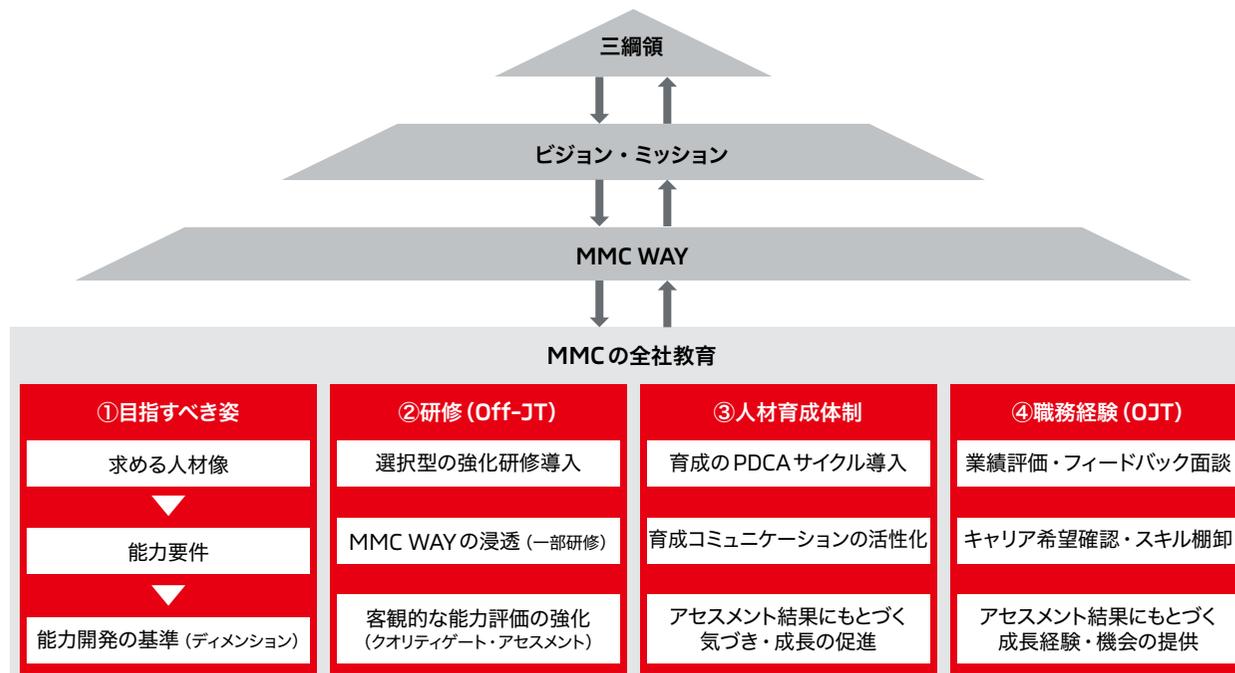
P122 人事関連データ

基本的な考え方

三菱自動車の教育体系は、三菱グループ共通の根本理念である「三綱領」と当社の「ビジョン・ミッション」、日々の業務の方向付けとなる「MMC WAY」の3つを教育の柱とし、これらを実現するために必要な能力やスキルを明確にしています。また、職務区分ごとに求める人材像を設定し、双方をもとに個々の研修カリキュラムを作成しています。

更に、社員は毎年職場の上司と面談を行い、将来のありたい姿について話し合います。自分の将来像を上司と共有することで、より理解が深まる人材育成を目指しています。

三菱自動車の教育体系





ターゲット
● 4.4

研修および教育

三菱自動車の教育プログラム

教育の柱をもとに、新入社員から部長クラスまで、体系的な人材育成が図られるよう、人事部門の教育担当部署が教育体系を整備しています。

社員の職務区分に応じた研修カリキュラムにとどまらず、管理職向けの選抜型研修、eラーニングを活用した全社員向け研修や、希望者が自主的にプログラムを選択して受講する選択型研修など、さまざまな社員研修プログラムを企画・実施しています。

職務区分 (求める人材像)	階層別教育				全階層横断	グローバル		
	昇進者研修	強化研修	昇進候補者研修	制度研修		マインド/スキル	英語	
部長クラス (M1) (変革のリーダー)	M1昇進者研修	選択型強化研修 (eラーニング)			評価者研修	選抜型研修 (GCDP ※3) 制度など	海外派遣前研修	TOEIC施策 (TOEIC 3000~700未満)
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)	M2昇進者研修	組織変革リーダーシップ研修 選択型強化研修 (eラーニング)	M1昇進候補者研修 (アセスメント)					
指導専門職 (実務のリーダー)	指導専門職昇進者研修	M2昇進候補者研修	M2昇進候補者研修 (アセスメント)		キャリア採用者向け研修 エンジニア研修	グローバルマインドセット研修 ※2		
主担当職 (業務推進のキープレイヤー)	主担当職昇進者研修	指導専門職昇進候補者研修						
担当職 (担当業務のプロ)	新入社員研修	入社3年目研修 ※1 入社2年目研修			メンター向け研修	グローバルマインドセット研修 ※2		
業務職 (効率的な業務遂行)	新入社員研修	入社3年目研修 ※1 入社2年目研修						

※1 キャリア採用者は、入社3年目研修に相当するビジネス基礎力フォロー研修の受講対象

※2 入社3年目研修、新入社員研修のプログラム内でそれぞれ実施

※3 GCDP: Global Career Development Programの略称。グローバル人材教育

環境変化に対応する研修手法の検討

環境の変化に対応し、組織力を上げていくため、当社では新入社員から部長クラスまで体系的な人材育成を図るため、教育体系を整備しています。

2022年度は、2021年度に続き、聴講中心からグループワークを積極的に取り入れた双方向型オンライン研修を行いました。一方、新任部長研修など一部の階層別研修を集合研修に戻すなど、アフターコロナを見据えて、オンライン形式と集合形式の双方を取り入れた研修を実施しました。

将来の予測が難しい状況下で、一人ひとりの力量が企業の成長における鍵になることを踏まえ、今後も継続して社員の環境の変化に対応する力と、個人の成長を支援する仕組み作りを検討・実施していきます。

▶ DATA (P124) : 2022年度人事本部主催の研修実績

グローバル人材育成

三菱自動車では、海外での生産・販売台数の増加にともない、世界的な視点で考え、活躍できる人材を育成する取り組みに力を入れています。

海外のステークホルダーとの連携に欠かせない英語力について、計画的に向上を図る研修を用意しており、初・中級者には基礎力向上のための研修を設けています。更に、英語圏以外の国への駐在予定者には、第二外国語クラスとして、現地語の研修も用意しています。

また、語学研修のほかにも、英語圏以外の新興国を対象に、若手社員を3年間派遣（語学研修1年＋現地関連会社での実務経験2年）するプログラムを実施しています。更に、海外子会社でのトレーニングプログラムも計画しています。

生涯教育の支援

当社では、2021年4月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」にもとづき、60歳以上の定年退職者の再雇用を推進し、熟練者の技術や知識・経験の着実な伝承を図っています。

また、労働組合との共同事業の一つとして、50歳以上の社員を対象に、定年後の生活設計のアドバイスなどを行う「グッドライフセミナー」を定期的で開催するなど、生涯キャリア開発の支援にも取り組んでいます。

2022年度「グッドライフセミナー」実績

開催数	全社で計4回
受講者総数	55人

キャリア形成と評価

社員制度

キャリア形成にあたっては、社員一人ひとりが業績や能力、ライフプランから主体的に目標を持ち、能力向上につながられる仕組みを整えてきました。

キャリア開発の具体的な進め方は、社員が自己のキャリアを棚卸しし、将来進みたい方向と中長期的なキャリアデザインを記載した「キャリア開発プログラム」にもとづき、毎年上司と面談を行います。この面談を通じて、自身の課題を客観的に把握し、納得感と高いモチベーションを持って、自らのキャリア形成を進めることを目指しています。