

「技術者の役割・未来」～技術者のダイバーシティ～ 企業の立場から

IHI

2022年03月04日

1. 自己紹介
2. 重たいものづくり企業の技術者
3. DXとGXの時代の技術者の役割
4. 技術者のダイバーシティ
5. 企業経営とダイバーシティ

株式会社 IHI

顧問

水本伸子

1.水本伸子 自己紹介(2022年3月現在)

1982年 大学院理学研究科物理学専攻終了

1982年 石川島播磨重工(現・IHI)入社 技術研究所に配属

1994年 課長(入社12年)

2001年～ 技術開発本部管理部兼務、技術研修所兼務

2004年 TX準備室室長 部長(入社22年)

2006年 経営企画部新事業企画グループ部長

2008年 人事部採用グループ部長 技術系採用、中途採用

2012年 CSR推進部長 理事(入社30年)

2014年 グループ業務統括室長 執行役員(入社32年)

2016年 調達企画本部長 常務執行役員(入社35年)

2018年 高度情報マネジメント統括本部長 取締役・常務執行役員

2020年 エグゼクティブ・フェロー

2021年 顧問 社外取締役 ((株)トクヤマ (株)大気社)

海洋基本計画 エネルギー基本計画

*** 終身雇用でのキャリアアップ * 業務の多様性には富んでいる**

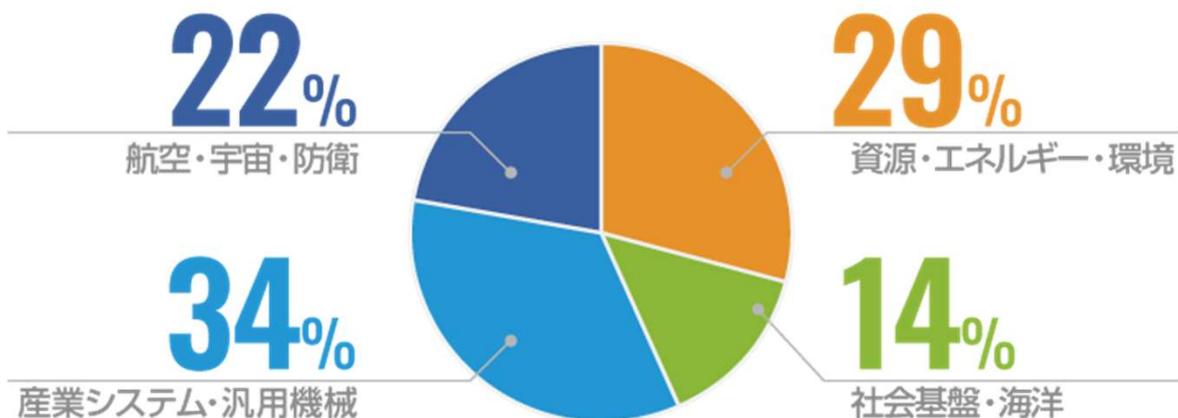
2.重たいものづくり企業の技術者

株式会社IHI (旧・石川島播磨重工)

創業 1853年(嘉永6年)

従業員 29,149名 (2021年3月末, 連結)

売上高 1兆1,129億円 (連結)



2021年3月期

IHI製品を支える技術
(IHI採用HPより)

- ICT利用技術
- デジタル技術
- 熱・表面処理技術
- 材料技術
- 振動・構造技術
- 回転機械・レシプロエンジン技術
- 燃焼・熱流体技術
- 制御・電気技術
- 機械システム・ロボティクス
- 応用科学技術
- 先端生産技術
- 物理化学応用技術

経営理念

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

3. DXとGXの時代の技術者の役割

未来を創る技術開発 (IHI採用HPより)



ダイバーシティ&インクルージョン (I IHI統合報告書2021より)

IHIグループでは、ダイバーシティを重要な人材戦略のひとつとして位置づけ、積極的に推進しています。

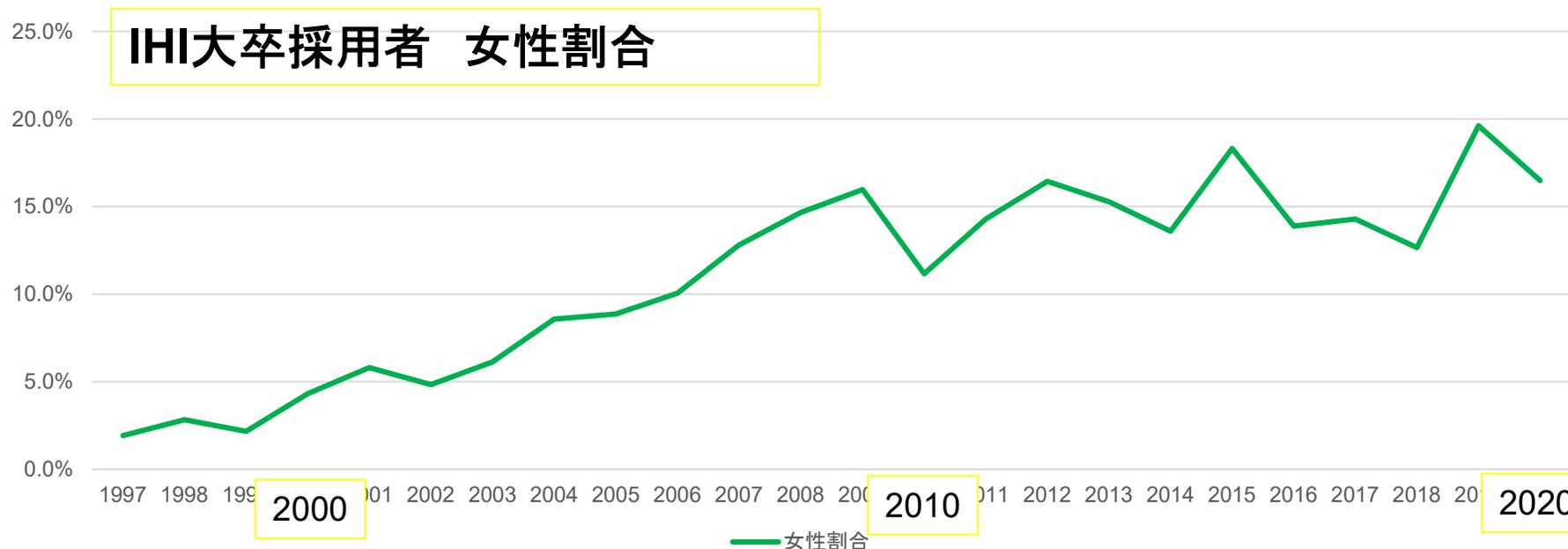
ダイバーシティ推進の目的は、多様なバックグラウンド、多様な経験、異なる視点を持った多様な人材が集まることにより、**新たな価値創造・イノベーションを起こしていく**ことにあります。そのために、**多様な人材を採用**するとともに、社内人材においては、**より幅広い視野・経験を身につけるため**に、海外事業の経験、パートナー企業・官公庁・スタートアップ企業への派遣、大学・研究機関や他社との共同研究への参加などを行っています。(後略)

時間、距離、国境、階層、組織、会社の壁がなくなる
2050年CNに向け、産業構造転換が迫られている 人と技術とイノベーション

4. 技術者のダイバーシティ ① 女性採用

価値創造プロセスとしてのダイバーシティ&インクルージョン

女性のためではないが、多様性に**女性**を活用しない手はない！



IHI女性大卒採用者数(女性割合)

大卒	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
技術系	(9%)	(10%)	(6%)	(14%)	(4%)
事務系	(32%)	(31%)	(34%)	(33%)	(47%)
合計	(14%)	(14%)	(13%)	(20%)	(17%)

大卒採用者の8割が技術系だが、**女性技術者は多くて1割強と採用に苦戦**

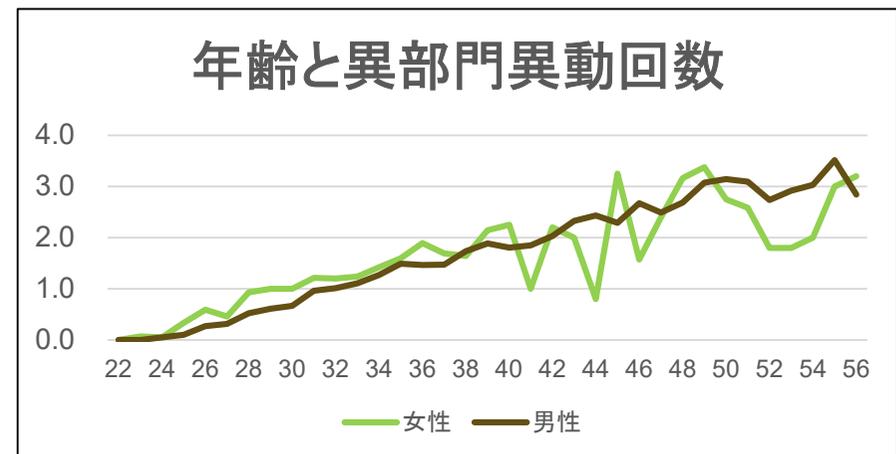
4. 技術者のダイバーシティ ② 幅広い視野と経験

より幅広い視野・経験を身につけるために、海外事業の経験、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研究への参加などを行なっています。

属性の多様化

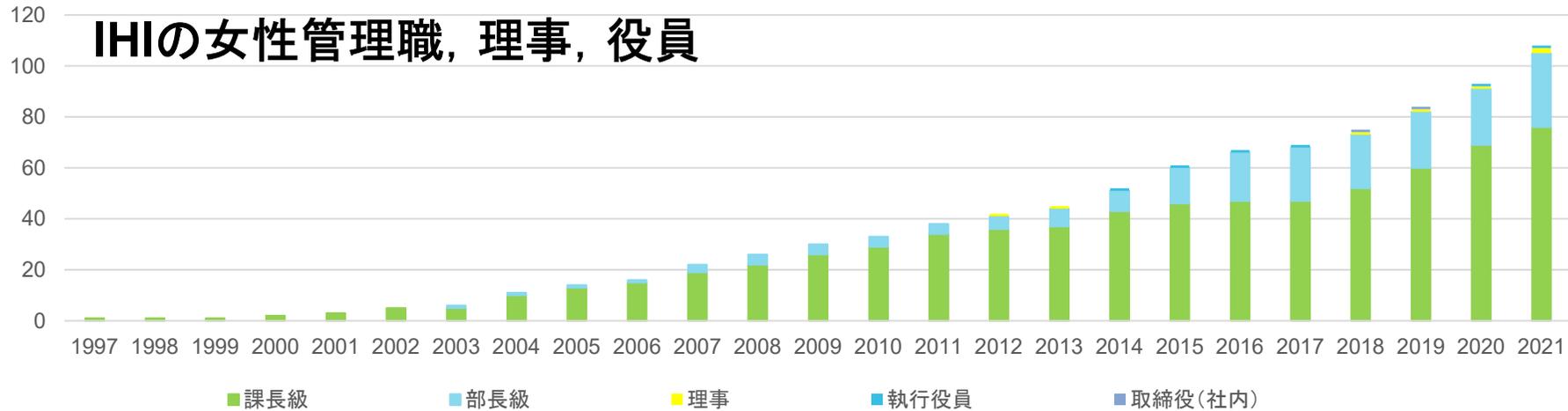
経験の多様化	海外派遣	官民交流	起業・兼業	研究・留学	Start up	その他(グループ内外経験)
男性						
女性	『属性の多様化』と『経験の多様化』の両方を進める。					
外国籍						
LGBT						
Handicap	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 属性6 × 経験6の場合, 36通りの価値観 ✓ 経験が2つの場合, その組み合わせは${}_6C_2=15$通り ✓ 属性6通り × 経験15通り=90通りの価値観 					
Senior						

デジタル教育
リカレント教育
副業(社内, 社外)
モノカルチャー、終身雇用、全体効率
PDCAから
OODA(Observe Orient Decide Act)へ



5. 企業経営とダイバーシティ

IHIの女性管理職, 理事, 役員



上場企業の女性役員数の推移

上場企業の女性役員数の推移

- 2006年以降横ばいで推移してきた女性役員数は、2012年以降の9年間で約4.8倍に増加し、取組が加速
- また2021年7月には、女性役員数が3,000人超となった(昨年比527人増)



内閣府:輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会
 経団連:女性エグゼクティブ・ネットワーク
 技術同友会:女性技術者育成功労賞
 21世紀職業財団, J-Win

日本のジェンダーギャップ指数
 120位/156か国 (2021年)
 (世界経済フォーラム)

女性役員がいない企業が過半数を占めている業種が33業種中9業種
 その他製品、不動産、金属製品、機械、鉄鋼、倉庫・運輸関連、ガラス・土石製品、パルプ・紙、海運

(内閣府男女共同参画局HPより)

ご清聴ありがとうございました

IHI

Realize your dreams