

労働	働きがいのある職場づくりに努め、公平・公正な処遇を行います
安全・衛生	心身ともに健康に働くことができる、安全で快適な職場環境を築きます

- 活力ある職場風土の実現
- 安心して働くことができる安全な職場の構築

## 活力ある職場風土の実現

### 年次有給休暇の取得促進

川崎重工は、計画的に休暇を取得することで、従業員の心身のリフレッシュを図り、仕事とプライベートとのメリハリをつけることを目指し、年次有給休暇の取得を促進しています。

その方法の一つとして、2008年4月より、「ゆうゆう連休」を導入しました。「ゆうゆう連休」とは、従業員が年度初めに連休取得日を設定し、必ずその日に連休を取得するという制度で、2007年度までは「記念日休暇」として年に1日設定していたものを、2日間の連続休暇に拡大したものです。(2011年4月からは、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」の両方を取得する制度へ、さらに拡大しました。)

また、2010年4月から、年次有給休暇の付与日数を21日から22日に増やすなど、休暇取得の促進に引き続き取り組んでいます。

年次有給休暇の平均取得日数の推移

2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
15.1日	15.1日	15.7日	14.9日	15.3日

### 経営層と従業員とのコミュニケーション

活力ある職場環境を構築するためには、経営トップの考えや方針・経営情報などが、できるだけ早く全従業員に共有されることが重要です。当社では、イントラネットや社内報を通じて迅速な情報共有・トップメッセージの浸透を図るほか、各種の労使協議の場で、経営方針や経営情報を説明し、正確な情報伝達に努めています。

一方で、従業員から経営層へ、要望などが伝達されることも重要です。こちらについても、各種労使協議において、労働組合を通じて従業員の要望や意見が伝えられるほか、隔年で従業員意識調査を実施し、諸施策の検討に活用しています。

2011年の2・3月に実施した調査では、「川崎重工の一員であることへの誇り」や「仕事のやりがい」など、ほとんどの設問で肯定的な回答が増えているという結果が得られましたが、福利厚生関係の設問や「女性が働きやすい環境」など相対的に肯定的な回答が少ない項目もありましたので、現状を真摯に受け止め、今後詳細な分析を行って各種施策に展開していきます。



中央経営協議会

## 人権の尊重

### 人権の尊重・差別に関する方針

当社では、企業倫理規則において「人格・人権の尊重と差別の禁止」を基本理念として掲げ、「快適な職場環境を作り、これを維持するため、すべての人々の人格と人権を尊重し、いわれなき差別、セクシュアル・ハラスメント、部下のいじめ等の行為を行わない。」ことをうたっています。

### セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの防止

当社は、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、研修を通じて指導・啓発を行っています。

セクシュアル・ハラスメントについては各事業所に相談窓口を設けているほか、相談専用のメールアドレスを設け、メールでの相談を受けつけています。また、相談対応者向けのマニュアルを整備し、相談者のプライバシーを厳守して公正に対処しています。

人権啓発についても、新入社員研修や各種階層別研修の場を活用して、人権意識の高揚を図っています。

## 安心して働くことができる安全な職場の構築

### 労働安全と健康に関する基本的な考え方

従業員の安全と健康を守ることは、企業の重要な使命です。当社は、安全と健康を最優先する職場風土の構築と、心身ともに健康で働くことのできる安全で快適な職場環境の実現に取り組んでいます。

### 安全衛生管理体制

当社は、安全衛生管理規程を定め、会社の責務として「安全衛生管理体制を確立し、労働災害の防止、健康障害の防止、健康の保持増進、快適な職場環境の形成を図るために必要な措置を講ずる」こととしています。具体的には、最高安全衛生管理者が指示する基本方針に基づき、各事業所において総括安全衛生管理者の統括管理により、安全衛生管理を推進しています。

### 労働災害防止への取り組み

#### ①労働安全衛生マネジメントシステムの確実な実施と展開

当社では、労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な運用と改善を図ることでシステムの向上と抜けのない安全衛生管理を展開し、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成に努めています。特にリスクアセスメントの取り組みを推進強化して、職場に潜むリスクを徹底的に排除することで本質安全化に向けた職場づくりを目指しています。

#### ②KSKY<sup>※1</sup>運動の継続実施

2002年より実施しているKSKY運動は、当社の重要な安全施策のひとつです。安全の基本ルール遵守による規律ある職場づくり(K)、作業の切れ目、勘どころにおける指差呼称の徹底(S)、そして危険予知能力のさらなる向上を図り(KY)、従業員一人ひとりが自主的に参画する意識を高めるとともに、「相互注意」が行える職場づくりを目指して取り組んでいます。

※1 KSKY:K:基本ルール、S:指差呼称、KY:危険予知

#### ③危険体感教育の充実

当社では、疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感させることで安全意識の向上を図り、不安全行動による災害の防止に取り組んでいます。さらに、より効果的な体感教育とするために体感器材や設備の充実にも努めています。

### 安全衛生意識の高揚

当社では、安全衛生意識の高揚を図るため、安全衛生成績の優秀な部門や安全衛生の推進に顕著な功績のあった従業員を、「安全表彰規程」に基づいて表彰しています。

また、法令に定めるもののほかに、「安全衛生教育基準」を定めて、必要な安全衛生教育を実施していますが、こうした教育も、安全衛生知識・技能の向上のためであるだけでなく、安全衛生意識の高揚のためには重要です。

安全衛生教育については、各階層に対して行う「階層別教育」、作業内容変更時や特に指定した業務の従事者に対する「特定教育」、危険予知訓練や健康教育などの「一般教育」などを定めており、特に階層別教育では、新入社員から中堅職員、管理・監督者に至るまで一貫した体系に基づく教育を行っています。

### 健康指導とメンタルヘルスケアへの取り組み

#### ①各種健康教室の開催

全社THP(Total Health Promotion)活動のひとつとして、「歯科衛生教室」、「禁煙教室」ならびに新入社員や定期健康診断結果で生活習慣病の所見があった従業員などを対象に「若年層食生活改善教室」、「高血糖改善教室」などの健康教室を開催し、健康管理の推進を図っています。



健康教室

#### ②ストレスチェックの実施

定期健康診断時に従業員の日頃のストレス度をチェックし、ストレス度の高い従業員には、産業医による問診と個別指導を実施しています。また、仕事のストレス診断による職場のストレス改善に向けた取り組みを実施しています。さらに、これらに加えて管理監督者向けの集合教育、eラーニングによるラインケア教育ならびにセルフケア教育などを実施しています。

#### ③疲労蓄積度自己診断チェックの実施

長時間勤務者を対象に「疲労蓄積度自己診断チェック」を義務付けています。疲労蓄積度が高い従業員には産業医による問診と個別指導を実施しています。