

ありたい姿
 人財開発 一貫した従業員の育成・強化を行い、人的価値を最大限に高めます
 人権 従業員の多様性を尊重し、さまざまな価値観と能力を受け入れ、活かす職場を目指します

より詳しい情報は、Webサイトをご覧ください。
 CSR情報 > テーマ3 従業員
 ■「人財」の育成
 ■多様性(ダイバーシティ)の尊重

「人財」の育成

人事に関する考え方

川崎重工は「誠実・活力・高度な組織力と労使の相互信頼を企業文化とし、グローバルに“人財”を育成・活用する(グループ経営原則③)」という考えを基本に、従業員がいきいきと働き続けられる風土と環境づくりを目指して、さまざまな制度を導入するとともに、その内容の充実を図っています。

教育・研修体系

当社では「人材」を、財産(宝)という意味を込めて「人財」と表現し、ミッションステートメントに基づいて設定した6つの人財像【①グローバルに活躍できる人財、②社会や顧客の課題を解決できる人財、③変革・革新を担うことのできる人財、④技術を高度化できる人財、⑤総合力を発揮できる人財、⑥常に収益の視点を持つ人財】の実現を目指して、すべての従業員のあらゆる階層において、一貫した育成・強化を図っています。

① マネジメント力・業務遂行力の強化(事務・技術力の育成)

事務・技術職は、入社から3年目までの新人期に、指導員制度に基づく体系的なOJT(On the Job Training)と各種研修を組み合わせて、若手担当者の早期育成を図っています。

また、課長研修・部長研修・理事研修といった役職者向けの研修に加え、上司・部下・同僚からの意見・評価をフィードバック

し、長所と改善点の気づきを促す「多面観察調査」を定期的に行うなど、ミドルマネジメントの強化と経営候補者の養成に取り組んでいます。

日常の業務遂行にあたっては、「GMK(業務目標共有化)活動」と称する年2回の上司・部下の面談を中心としたコミュニケーションにより、業務目標の達成を通じた能力開発を行っています。



部長研修風景

② 現場力の向上(生産職の育成)

生産職は、若手に向けた「技能資格の早期取得奨励制度」や、高度な専門技能を持つ熟練生産職を「範師」と認定し、その技能を計画的に後進に伝えていく「範師制度」を新たに設け、生産現場における技能の伝承と向上に取り組んでいます。

また、技能グランプリなどの社外の技能競技会にも積極的に参加しており、2011年の技能グランプリでは、機械組立職種で第3位、普通旋盤職種で敢闘賞に入賞しました。



技能グランプリ

多様性(ダイバーシティ)の尊重

多様性(ダイバーシティ)推進

これまで、高齢者や女性、障がい者など、すべての従業員の活躍を推進する取り組みを継続的に行ってまいりましたが、より一層進む多様性に対応するための組織として「ダイバーシティ推進課」を2010年4月に新設しました。

また、『Kawasaki事業ビジョン2020』の中で「ダイバーシティやワークライフバランスの観点を重視し、従業員が会社や同僚に対する信頼と自己の業務に対する誇りを持ち、能力を高め最大限に発揮できる企業風土」を目標として掲げ、「全従業員のワークライフバランス実現に向けての多様な働き方への対応」

「女性活躍推進」「障がい者雇用促進」「次世代育成・介護支援」「高齢者に配慮した職場づくり」を軸に、施策を推進していくことにしています。

2011年6月には「人財の多様性を活かして～個人と組織が最大限の成果を出すために～」と題した社長メッセージを全従業員に配布し、「コミュニケーションの重要性を再認識し、互いを受け入れ尊重し合う職場づくり」、「必要な人が必要な時に制度を使える職場環境づくり」、「限られた時間内に効率よく働くことを意識した業務プロセスの見直し・改革」を要請しました。

女性の活躍推進

女性の活躍推進については、まず女性の採用に積極的に取り組んでいます。女性の採用人数・役職者数は年々増加しており、特に採用面では、大卒事務系の採用人員の約3割が女性となっています。今後は女性社員のロールモデルの可視化や将来のキャリアパスの明確化、所属長への女性部下育成のための支援などに取り組んでいきます。

障がい者の活躍推進

障がい者の雇用拡大にも努めており、2007年以降、法定雇用率1.8%を上回る雇用を達成、さまざまな職場で障がいをもつ方が活躍しています。2010年には初めての試みとして、手話通訳をつけた社内研修を実施し、聴覚に障がいをもつ従業員の研修受講機会の拡大を図るなど、バリアフリー化にも積極的に取り組んでいます。今後も、雇用率の維持・向上に向けて積極的な採用を行うとともに、社内の先進事例研究と横展開を通じて、障がい者が持てる能力を十分に発揮できる環境を整えていきます。

障がい者雇用率の推移(法定雇用率1.8%)

2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
1.84%	1.86%	1.89%	1.83%	1.81%

定年年齢を延長して高齢者を活用

当社は、60歳だった一般従業員の定年年齢を、2005年から段階的に延長し、2009年からは63歳としています。定年年齢は60歳としている企業が大多数である中で、当社の定年延長は先進的な取り組みといえます。

また、定年後も原則として希望者全員を65歳まで再雇用する「定年後再雇用制度」を実施しています。これらの施策により、たくさん的高齢者が、蓄積した経験を活かして技能の伝承や実務従事者として活躍しています。

さらに、55歳に到達する従業員を対象に「生活設計気づきセミナー」を開催し、制度の理解とそれに基づく生活設計について考えていただくきっかけにしています。

キャリア採用

多様な人財の活用という意味では、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。新卒・キャリア採用に処遇面での区別はなく、これまでに培ってきたキャリアを活かして、即戦力として活躍しています。

「ワークライフバランス」を支援

当社では従業員が退職することなく、男女を問わず仕事と子育てを両立させながら、いきいきと働き続けることができるように、さまざまな次世代育成・両立支援を行っています。特に、育児休業制度など子育て支援制度については法令を上回る制度内容としていることや、育児休業者の職場復帰を支援するプログラムの導入など、さまざまな先進的な取り組みを実施していることが評価され、2006年には兵庫労働局長賞を受賞しました。

また、2005年に策定した次世代育成支援の行動計画が、2010年3月に計画期間を終え、兵庫労働局長から子育てサポート企業として認定を受けました。2010年4月には新たな行動計画を策定、今後も次世代育成支援に積極的に取り組んでいきます。さらに、2011年4月からは、結婚・出産・育児等による退職者が、再度働ける状況になった際に、会社に再雇用希望の申し出を行うことができる制度や、育児・看護等で必要なときに時間単位で休暇をとれる制度を新たに設けました。

なお、こうした取り組みは育児のみならず介護を必要とする家族を持つ従業員に対しても同様であり、仕事と介護を両立できるよう、各種制度でサポートしています。

育児休業取得者数の推移

2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
16名	14名	22名	19名	27名

Topics

子供参観日の実施

2010年8月、従業員の子供たちが親の働く姿を見学する「子供参観日」を神戸本社で実施しました。子供たちの職業教育と従業員のモチベーション向上のために行うもので、今回は15組の家族が参加しました。

子供たち全員に、それぞれの名前と川崎重工のロゴが入った名刺がプレゼントされ、役員や親の同僚との名刺交換を体験したり、また会議室で仕事についての質問コーナーに参加するなど職場見学を楽しみ、社内には子供たちの元気な声と従業員の笑顔が広がりました。



仕事についての質問コーナー



名刺交換を体験