

3 従業員

ずっと働きたい職場をみんなで作ります



川崎重工グループのミッションと事業目標を達成する上で、従業員は最も重要な資産であり、「人財」と表現しています。当社が大切にしている「自由闊達で風通しの良い社風」をモットーに、従業員が安全・安心な環境で自己の持つ能力を最大限発揮できる働きやすい職場環境を築くための取り組みを行ってまいります。

目指す姿

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

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

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

中期経営計画「中計2013」(2013～2015年度)期間中の目標・施策とアクション

目標・施策	アクション
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の安全・衛生に配慮し、労働安全衛生マネジメントシステムの適切な運用と継続的な改善を行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ● 安全の意識付けの教育の推進
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の人的価値を最大限に高める取り組みを行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ● メンタルヘルス対策の強化
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の人権配慮に関する取り組みを行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ● グローバル人財の育成強化と諸制度・条件整備 ● マネジメント教育・階層別教育の強化
<ul style="list-style-type: none"> ● 機会均等と多様性の前向きな活用を図っている 	<ul style="list-style-type: none"> ● グループ全体(海外含む)での児童労働・強制労働の撤廃の徹底
<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員の働きやすさに関する取り組みを強化している 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性従業員向け推進活動(4Uネットワーク)実施 ● 外国籍従業員の継続採用・就業促進ネットワークづくり等 ● 育児世代・介護世代の支援強化

2013年度の取り組み総括

「中計2013」期間中の初年度となる2013年度は特例子会社である(株)川重ハートフルサービスの設立や、ダイバーシティの4Uネットワークの活動展開など、ダイバーシティの取り組みについて拡大させることができました。

また、有識者ダイアログ(47-48ページ)ではNGOを含めた有識者の方々に人権について講義をして頂き、企業における人権のあり方について理解を深めることができました。

世界的な「人権・労働」領域の課題のうち、企業が早急に取り組まなければならないものとして下記があります。

- あらゆる形態の強制労働の撤廃の支持
- 児童労働の実効的な廃止の支持

当社グループでは、「中計2013」において、従来からの施策に加え、世界的な状況に対する社内理解のさらなる促進も含めて取り組みを強化していくこととしています。

具体的には、有識者をお招きしてのダイアログを実施しているほか、海外を含むグループ各拠点長による「強制労働撤廃に関する確認・宣言書」および「児童労働撤廃に関する確認・宣言書」への署名実施を全社CSR委員会で決定し、2014年度内の完了を目指しています。

Focus

1 (株)川重ハートフルサービスの設立

(株)川重ハートフルサービスは、川崎重工の中期経営計画2013の重点施策である「ダイバーシティ推進」の一環として、2013年9月に川崎重工100%出資で設立されました。現在は、十数名の方が、神戸本社、西神戸工場、明石工場で一般事務請負や清掃業務を行っています。

この会社の目的は、さまざまな障がいを持つ方々がその特性に応じて活力を持って働ける場を確保し、川崎重工グループ全体での法定雇用率を達成することで、地域雇用を含めた社会的責任を果たすことです。

そのため、川崎重工グループにさまざまなサービスを提供できるよう、各事業所内に拠点を設け、就労の機会を増やしていく予定です。今後は、現在行っている事業の拡大に加えて、簡易印刷や各種グッズ製作等の新事業にも取り組んでいきます。



工場内エントランス清掃風景



構内緑地管理作業風景

Focus

2 2013年度技能交流会

近年当社の生産現場では、団塊の世代が大量に退職する時期を迎え、彼らの技能を次世代へ確実に伝承することが喫緊の課題であり、若手の育成、技能向上に力を注いでいます。

当社は10年程前から明石工場で、国内外の生産拠点で働く若手が、職場で鍛えた技能を競い合う技能交流会を開催しています。2013年度も、国内および海外4か国から参加した若手技能者たちが、自身の磨き上げた技能を思う存分に披露し、お互いに競い刺激合って、多くの学びを得ました。

今後もこうした取り組みを通じて、当社グループ全体の技能維持・向上に努めていきます。



旋盤競技の様子

Focus

3 ダイバーシティ推進 社外との連携

当社ではダイバーシティやワークライフバランス(WLB)の推進を重要な経営戦略と考え、社内での取り組みを行っています。さらに、社会全体でこれらの動きを加速させていくため、社外の勉強会にも積極的に参加し、一企業の枠を超え他団体・企業と共に活動しています。

その1つが、東京大学社会科学研究所と民間企業が共同で行う「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」です。同プロジェクトは調査・研究を通じ広く社会にワークライフバランスの理念を伝えていくことを目的としています。当社は同プロジェクトに2013年より参加し、モデル企業として「管理職向けWLB研修」を社内でも実施しました。

また、関西企業のダイバーシティ推進担当者が集い、好事例やアイデアを共有し、各企業内および行政に働きかけを行う「ダイバーシティ西日本勉強会」にも参加しています。同勉強会では女性社員や外国籍従業員を対象とした異業種フォーラムを幹事として企画・実施しました。



管理職向けWLB研修

人財の育成

人事に関する考え方

川崎重工は「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。

従業員の構成(2014年3月31日現在)

	合計	男性	女性
単体	15,196名	14,355名	841名
(幹部職員)	3,214名	3,202名	12名
(一般従業員)	11,982名	11,153名	829名
国内グループ	10,335名	—	—
海外グループ	9,089名	—	—
川重グループ全体	34,620名	—	—

*単体の従業員数には臨時従業員を含んでいます。

人事データ(2014年4月1日現在)(川崎重工単体)

	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
男性	38.6歳	15.3年	7,036,800円
女性	38.8歳	14.7年	4,989,700円
合計	38.6歳	15.3年	6,920,600円

2013年度離職者数および離職率(年齢は2013年4月1日現在)(川崎重工単体)

		~29歳	30~39歳	40~49歳	50歳以上	合計
離職者数	男性	39名	21名	10名	91名	161名
	女性	21名	2名	5名	0名	12名
	合計	44名	23名	15名	91名	173名
離職率	男性	1.0%	0.5%	0.3%	2.9%	1.1%
	女性	2.3%	0.9%	1.9%	0%	1.4%
	合計	1.1%	0.6%	0.4%	2.7%	1.1%

*定年退職者と幹部転籍は除きます。

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。



職種別の研修体系図

<https://www.khi.co.jp/csr/employee/promotion.html>

マネジメント力・業務遂行力の強化(事務・技術職の育成)

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。

本社主催の主な階層別研修実績(2013年度)(川崎重工単体)

	新入社員研修	新任課長研修	新任部長研修	新任理事研修(新任+グループ会合)
参加人数	280名	85名	33名	延べ46名
延べ時間	13,440時間	8,160時間	1,848時間	495時間

現場力の強化(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」を設け、生産現場における



技能グランプリの様子

技能の伝承と向上に取り組んでいます。2013年度は、20名を新たに認定し、前年度からの継続者とあわせて73名が活動しています。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、2013年2月の技能グランプリでは旋盤職種で2名、機械組立職種で1名が敢闘賞に入賞しました。

人財の確保

人財の採用にあたっては、単に減耗補充にとどまらず、中長期的な観点から必要となる能力を持った人財を必要な人数確保するよう努めています。具体的には、就職市場の変動に関わらず安定して優秀な人財を確保するため、複数年度での人員の充足を図る採用計画の複数年度化を行って

ます。また、2012年度よりグローバル採用を開始しました。海外の大学に留学している日本人だけではなく、海外大学卒業生や外国籍の学生についても新卒募集に取り組み、2014年度は11名の外国人が当社に入社しました。

新卒採用の状況(川崎重工単体)

	2012年度		2013年度		2014年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務職・技術職	266名	23名	256名	23名	272名	29名
生産職	210名	4名	183名	3名	194名	5名
合計	476名	27名	439名	26名	466名	34名

グローバル人材の育成

グローバルな事業展開を支える人材の育成を目指して、英語や中国語の「語学研修」を始め、グローバルな視野に立って働く心構えや海外ビジネスに関するスキルを学ぶ「海外ビジネス実務研修」、地域ごとに異文化コミュニケーションについて学ぶ「海外赴任前研修」、研修目的で海外に派遣する「海外派遣研修」など、研修の強化を図っています。

本社主催の主なグローバル人材育成関係研修実績(2013年度)

	海外ビジネス研修	異文化対応力研修	宿泊型英語研修
参加人数	46名	77名	80名
延べ時間	4,784時間	616時間	1,872時間

*語学研修は、その他各事業所でも実施しています。

適材適所の推進

人事異動にあたっては、適性やスキル、人員配置、後任問題などを勘案して、適材適所の人財配置を図っています。

この「適材適所の人財配置」を図る中で、従業員の意欲向上や活性化を促すために、本人の希望を尊重する各種の制度を設けています。その一つが、自分の持ち味、長所、現職適性および異動希望を年に1度申告する「自己申告制度」です。また、幅広い知識と経験を持つ専門家の育成を目的とした「ローテーション制度」や、特殊な人財ニーズへの対応を目的とした「社内公募制度(=ジョブチャレンジ制度)」も実施しています。

2012年には、これらを補完する手段として「FA制度」*および「カンパニー間人財相互交流制度(社内交換留学制度)」を新たに設け、さらなる人財の適正配置や人財の育成を目指しています。

また、こうした制度を基盤として支える「人財情報マネジメントシステム「DRAGON」」を新たに構築し、2013年度か

ら本格運用しています。これは、従来の基本的な人事情報に、職務経験・担当業務や保有するスキルのレベルといった関連情報をひも付け、客観的に把握できるようにするものです。このシステムの運用により、どの担当業務・スキルレベルの人財がどの部門にいるかなどを見える化し、情報の活用・人財の育成や配置などにつなげています。

*FA制度とは自己申告制度を補完する制度で、ほかのカンパニーや特定部門への異動希望を全社的に宣言し、受入部門とのマッチングを図る制度

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

ダイバーシティの考え方

当社では、「会社の中で働く一人ひとりが多様性を構成する重要な要素であると考え、それぞれの持つ多様性=違いを生かしながら会社の力としていこう」というダイバーシティの考え方にに基づき、「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」「育児・介護支援」「障がい者雇用促進」を軸とした各種施策を推進しています。

2013年からは、今後、社内でも介護に携わらなければならない従業員が増えていくことを見据え「仕事と介護の両立セミナー」を開始しました。

また、イントラネット内にダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」を開設、ダイバーシティの概要、職場事例の紹介、ワークライフバランス関連制度などを掲載しています。

シンボルマークの制定と込めた想い

川崎重工という木は、さまざまな個性を持つたくさんの人たちによって成り立っています。

木がすくすくと成長し、葉や実がさらにいりどりを増し、豊かになるように、当社で働くわたしたちも、色んな色=個性や能力を川崎重工というフィールドで発揮し、自分と会社をさらに大きく成長させていこう。

シンボルマークには、そんな思いを込めました。



外国籍従業員の活躍推進

2012年度より外国籍従業員の新卒定期採用を開始し、韓国、中国、スウェーデン、オーストラリアなどからグローバルに採用を進めています。このような状況の中、上司・職場と外国人従業員のコミュニケーションの向上、異なる教

育・文化等を背景とした外国籍従業員の理解促進のため、受入れ職場向けのガイドブックを作成し、受入れ部門に配布しました。

外国籍従業員数の推移(事務職のみ、各年4月1日現在)(川崎重工単体)

2012年度	2013年度	2014年度
2名	10名	21名

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。

2012年には、「女性事務職のための働き方フォーラム」を開催、約200名が参加し、社外講師による講演やグループに分かれてのディスカッションを行いました。

また、社内に参考となる先輩を見つけたり、参加者同士でイベントと仕事を両立する知恵を共有したりして、

女性同士が切磋琢磨しながらより活躍していくことを目指した「4U (For You) ネットワーク」と題した活動もスタートしています。



4Uネットワーク

女性管理職数の推移(課長職以上各年度4月1日現在)(川崎重工単体)

2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
13名	13名	14名	15名	17名

*出向者数、退職者数を含みます。

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、さまざまな職場で障がいをもつ方が活躍しています。2013年9月に(株)川重ハートフルサービスを設立し、雇用率の維持・向上に向けてグループ全体で積極的な採用を進めるとともに、バリアフリー化にも積極的に取り組み、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・雇用者数の推移(各年度6月1日現在)(2013年度までは川崎重工単体、2014年度は(株)川重ハートフルサービスとの合計)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
雇用率	1.83%	1.81%	1.74%	1.79%	1.95%
雇用者数	214名	296名	292名	301名	341.5名

*短時間労働者は1名を0.5名としてカウントしています。

*重度障がい者は1名を2名としてカウントしています。

「ワークライフバランス」を支援

当社では、従業員が仕事と子育て・介護を両立させながら、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・介護支援を行っています。

特に、子どもが3歳に到達するまで取得できる「育児休業」、小学校卒業まで利用できる「短時間勤務制度」、最長3年間取得できる「介護休業」、育児休業者の職場復帰を支援するプログラムの導入、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、育児・看護等で必要ときに時間単位で休暇をとれる制度など、国の基準を上回る

育児・介護休業取得者数・育児休業後離職率(川崎重工単体)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
育児休業	27名(男3女24)	23名(男0女23)	24名(男1女23)	36名(男2女34)
育児休業 復職率	94.1% (16/17)	100% (30/30)	94.1% (16/17)	100% (21/21)
介護休業	3名(男3女0)	2名(男2女0)	3名(男2女1)	0名

各種支援制度の詳細(川崎重工単体)

育児・出産	育児休業	子が満3歳に達するまで取得可。取得回数に上限なし。
	職場復帰支援プログラム "WIWIW"	育児休業者にインターネットを通じて職場復帰に役立つ情報などを得たり、ビジネススキルを磨いたり、所属とのコミュニケーションを図ったりすることができるサービスを提供。
	看護休暇	小学校卒業までの子1人につき年5日を、子どもの数に上限無く取得可。(法定は子が2人以上の場合年10日まで)
	半日休暇	つわりや育児(小学校卒業まで)で必要な場合、年次有給休暇の範囲内で何回でも取得可。
	積立休暇*	つわりや育児(小学校卒業まで)または看護で必要な場合、取得可。
介護	フレックスタイム制の適用	つわりや育児(小学校卒業まで)で必要な場合、適用を受けることが可能。
	時間外勤務および休日勤務の制限	子が小学校を卒業するまで、時間外・休日勤務を命じられない取り扱いが可能。
	育児のための短時間勤務	子が小学校を卒業するまで、1日最大3時間短縮可。
	介護休業	1回1年を限度として、最長で通算3年まで取得可。
	介護のための勤務取り扱い	介護休業取得期間と通算し、1回1年を限度として最長で通算3年まで、時間外・休日勤務を命じられない取り扱いが1日最大2時間の勤務短縮のいずれかが可能。
その他	介護休暇	介護対象者1人につき年5日を、対象者の数に制限なく取得可。(法定は対象者が2人以上の場合年10日まで)
	半日休暇	介護のため必要な場合、年次有給休暇の範囲内で何回でも取得可。
	積立休暇*	介護のため必要な場合、取得可。
その他	フレックスタイム制の適用	介護のため必要な場合、適用を受けることが可能。
その他	再雇用希望 申出制度	育児や介護により退職した従業員が、再度勤務できる状態になったときに、会社へ再雇用希望の申出が可能。

*積立休暇とは、翌年度に繰り越すことができなかった年次有給休暇の日数を積み立てたもので、取得できる事由が限定されています。

取り組みをしており、2010年には兵庫労働局長から子育てサポート企業の認定も受け、くるみんマークを取得しました。

また2012年度には配偶者が出産した場合の慶弔休暇を2日から5日に拡大し、男性の育児参加を促進できるようにしました。

さらに、2012年からは振替出勤日に社内で一時預かりを実施する「振替出勤日の託児」や、子どもが病時・病後時の看護や出張・残業に対応するために

会社が定めたベビーシッターサービスを利用できる「子育てレスキュー制度」を新たに設けるなど、制度の充実を図っています。



「くるみんマーク」

63歳定年と再雇用

当社は定年延長について改正高齢者雇用安定法の義務化より前に取り組んでおり、2006年4月に一般従業員の定年年齢を63歳と労使で決めました。

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、多くのベテラン従業員が、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、定年延長・再雇用制度の理解と再雇用後の生活設計について改めて考えるきっかけにしています。

再雇用者数の推移(川崎重工単体)

2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
146名	136名	176名	193名

キャリア採用

多様な人財の活用という目的で、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。2013年度は225名が当社に入社しました。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。

中途採用者数の推移(川崎重工単体)

	2011年度	2012年度	2013年度
事務職・技術職	147名	148名	167名
生産職	174名	223名	58名
合計	321名	371名	225名

活力ある職場風土の実現

年次有給休暇の取得促進

当社は、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。

その方法のひとつとして、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」という2つの制度を設けています。これらは、従業員が年度初めに休暇取得日を設定し、必ずその日に休暇を取得するという制度です。「ゆうゆう連休」は2日間の連続休暇で、「記念日休暇」とあわせ、年間3日の休暇を各人が計画して取得することになります。

休暇取得日数(年間22日付与)と総労働時間(川崎重工単体)

	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
有給休暇	15.3日	15.6日	15.4日	15.3日
年間総労働時間	2,044時間	2,048時間	2,037時間	2,050時間
年間残業時間数	282時間	278.1時間	272.2時間	283.8時間
有給休暇取得率	69.5%	70.9%	70.0%	69.5%

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、できるだけ早く正確に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っています。また、年2回、社長が労働組合に対し経営方針や経営状況を説明する場を設けるなどして、従業員への正確な情報伝達に努めています。2014年4月30日現在の労働組合構成率は76.2%です(正規従業員に対する比率)。なお、当社では労働協約においてユニオンショップ制をとっています。

能力と業績に応じたメリハリのある処遇制度

当社は、能力と業績に応じたメリハリのある処遇制度、モチベーションや能力開発意欲の向上を図る処遇制度を実現するために、期待される役割(職務)と能力を基準にした「職能資格制度」を、人事処遇(配置、給与、賞与等)や育成の基軸としています。

この職能資格制度を運用する上での基礎となるのが、「人事考課制度」です。人事考課は、仕事の困難度と達成度および取り組み姿勢を評価する「業績評価」と、知識・技能を

中心とする職務遂行能力を評価する「能力評価」で構成し、評価基準については全従業員に開示しています。

また、上司は部下と年2回以上面接することとし、目標設定や評価の納得性を高めるようにしています。

公平な評価・処遇のための教育・研修

公平・公正な評価を行うために、評価手順を定めて評価者に示すとともに、評価者としてのスキルアップのために、ケーススタディなどを取り入れた研修を課長研修などの場で実施しています。

また、年に一度、労働組合に対して昇進、処遇の状況について説明し、公平・公正な処遇が行われていることの確認をしています。

安心・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、「人間尊重」ならびに「健康第一」を旨とし、「安全と健康を最優先する職場風土を構築し、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。

特に、この2か年は「重大災害の撲滅」と「メンタルヘルス不調者の1次予防強化」を基本方針とし、その実現にむけて、つぎのような全社安全衛生管理要綱を設定しています。

全社安全衛生管理要綱(概要)

1 安全管理

- (1) 重大・休業災害撲滅の対策強化
- (2) 類似災害の再発防止の徹底
- (3) 労働安全衛生マネジメントシステムを基盤とした安全衛生管理活動とリスク低減活動の重点実施
- (4) 危険に対する感性の向上促進(安全の意識づけ教育)と基本ルール遵守の浸透強化
- (5) 現地工事の災害防止対策の強化

2 衛生管理

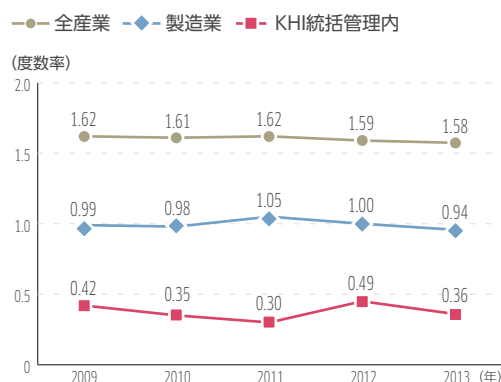
- (1) メンタルヘルス対策の強化
- (2) 職業性疾病防止対策の強化
- (3) 健康管理対策の強化

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を基盤とした安全衛生管理活動とリスク低減活動の重点実施

労働安全衛生マネジメントシステムを基盤とし、計画的な安全衛生管理活動を実施し、各職場におけるPDCAサイクルと内部監査の継続実施による改善を通して、システムをスパイラルアップさせ、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成を促進します。また、リスクアセスメントにおいては、リスク抽出力およびリスク低減対策力を継続強化します。

労働災害発生頻度(休業度数率)



*データ出典：全産業、製造業「厚生労働省平成25年労働災害動向調査」
*川崎重工が統括管理する協力社従業員(派遣、造船業と建設業の請負)を含む

2 KSKY運動の継続実施

KSKY運動は、当社の重要な安全施策の一つです。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。

(K：基本ルール、S：指差呼称、KY：危険予知)

3 危険体感教育など安全の意識付け教育の推進

当社では、不安全行動による災害の防止を目指して、疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感させる危険体感教育をはじめ、各種階層別安全教育の推進により、不安全行動を自発的に回避するような安全の意識付けに取り組



安全帯吊り下げ体感
「自分の体重をゆっくり吊り上げるだけでもある程度衝撃があることを体感する」

んでいます。また、危険体感種目については、毎年見直しを図り、内容を充実するよう努めています。

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、「安全衛生教育基準」を定め、法令に基づく教育に加えて、必要な安全衛生教育を実施しています。こうした教育は、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も重要です。

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 各種健康診断の実施

従業員の健康状態を把握して適切な健康管理を行うため、年に1度、全従業員に対して「定期健康診断」を実施するほか、雇入れ時や海外派遣時／帰国時、特定の有害な業務に就いている時などに健康診断を実施しています。

2 メンタルヘルスケアの実施

日ごろからメンタルヘルスに関する健康相談を受け付けているほか、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、産業医による面談を実施しています。さらに、ストレスやメンタルヘルスケアに関する正しい知識と対処の方法を習得するための教育として、管理監督者向けの「ラインケア教育」や従業員向けの「セルフケア教育」などを実施しています。

3 長時間勤務者健診の実施

過重労働による健康障害防止対策として、2ヵ月連続して45時間以上、1ヵ月60時間以上の時間外労働を前月に行った長時間勤務者を対象に「疲労蓄積度自己診断チェック」等を義務付けています。疲労蓄積度が高い従業員には、産業医による面接指導を実施しています。

4 各種健康教室の開催

全社THP (Total Health Promotion) 活動の一つとして、「食生活改善教室」や「運動推進教室」などの健康教室を開催するとともに、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個別指導を行い、生活習慣改善の推進を図っています。



健康教室

人権の尊重

人権の尊重・差別に関する方針

川崎重工業は、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、セクシャルハラスメント、部下のいじめ等の行為を行わない」ことを謳っています。2011年9月には「川崎重工グループ グローバル企業倫理指針」を作成し、グローバルグループ全社で企業倫理・コンプライアンスに関する方針を持ちました。「グローバル企業倫理指針」の中に「人権の尊重」があり、職場での差別や嫌がらせ、また現地の最低年齢を下回る児童労働やあらゆる強制労働に反対しています。



川崎重工グループ グローバル企業倫理指針
http://www.khi.co.jp/csr/pdf/global_ethics_guideline_jp.pdf

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、階層別研修などを通じて指導・啓発を行っており、原則全従業員にハラスメント研修を行いました。2013年度には幹部職員を対象として、パワーハラスメント研修を実施しました。

セクシュアル・ハラスメントについては各事業所の勤労部門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付けています。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。