

ダイバーシティ

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループは、グループ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財産であると考え、従業員を“人財”と表現しています。当社グループが、カワサキグループ・ミッションステートメントの実践により持続的な企業価値の向上を図っていくためには、国籍、性別、年齢、宗教の違いや障がいの有無などに関わらず、世界中で活躍する約35,000人の“人財”一人ひとりが、グループミッション、カワサキバリューを理解・共有し、「グループ行動指針」に基づき、日々の業務に精励することがとても重要です。特に、カワサキバリューに込めた「テクノロジーの頂点を目指す」ためには、長期的な視点に立った人財の育成が必要不可欠です。

そのため当社グループは、「労使の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)」という考えを基本に、「人間尊重」ならびに「健康第一」を旨とし、人財が誇りを持って安全に安心して生き活きと働き続けられる環境を整備し、豊かな生活と地球環境の未来に貢献できる人財の育成に注力しています。

重点活動/中長期目標

当社事業のさらなるグローバル展開やソリューション型ビジネスへの拡大などに対応するには、グローバル人財育成の推進やプロジェクトマネジメントなどの高度な知識と幅広い経験を有する人財の育成が必要です。

また、中長期的に収益力向上と成長戦略を実現し、企業価値を向上させるためには、従業員が能力を十分に発揮し生産性を上げていくことが求められます。その実現に向け、ダイバーシティマネジメントの向上を図るとともに事務系・技術系従業員の働き方を改革するKawasaki Workstyle Innovation活動(略してK-Win活動)にも注力していきます。

●「中計2019」での達成像

- 女性事務職の自己都合退職率を現状より下げます。(2016～2018年度平均 2.8%→目標 1.4%)
- LGBTを対象とした取り扱いを増やします。
- 部長研修・課長研修のダイバーシティの講義を時宜に合った内容で実施しています。

進捗/成果/課題

2016年5月、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、「えるぼし(2段階目)」の認定を取得しました。

また、当社の特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスは、障がい者の積極的・継続的な雇用を推進していること、定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取り組みを実施していることなどが評価され、2018年3月29日、全国で9番目に「障害者活躍企業認証」を取得しました。

ダイバーシティ推進の一環として、今後はLGBTの皆様への正しい知識と理解を深めるための啓発活動も力を入れていきます。

● 2018年度目標

- 一般従業員の定年延長について労働組合と協議し制度改定の実施(単体)
- 多様な従業員の活躍支援の実施(女性、障がい者、外国籍従業員ほか)

● 2018年度実績

- 2019年度より一般従業員の定年を65歳に延長
- 女性や外国籍従業員に対する活躍支援策を実施(女性：4Uカフェ、育児休業復帰者：本人および上司セミナー、外国籍：外国籍向けセミナーなど)
- 女性管理職人数/比率：43名/1.10%(2018年4月)→49名/1.22%(2019年4月)
- 障がい者雇用率：2.42%(2018年3月)→2.45%(2019年3月)

● 2019年度目標

- 女性、外国籍、障がい者など社内のマイノリティに対する定着および活躍支援のための施策の実施
- LGBT当事者が働きやすい環境を整備するとともに、性自認に見合った選択ができるよう社内制度の見直し
- 皆が生き活きと働きやすい職場にするためのマネージャー向け教育の充実化

人事に関する体制

経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用の方針については全社人事委員会で協議・検討します。全社人事委員会は社長が議長となりカンパニープレジデントを中心に招集し、①経営者の育成、②重点施策における人財の活用、③新事業・新製品への人財の投入に関する事項などについて協議・検討します。

また、各種人事施策の詳細立案・策定時の意見収集、全社方針の伝達を目的として本社人事本部がカンパニー・ビジネスセンターの人事・勤労担当部門長を招集し、各種会議体を開催しています。

●人事各種会議体

会議体	目的	出席者	開催頻度
全社人事委員会	経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用に関する事項の協議・検討	・社長、副社長、カンパニープレジデント ・技術開発本部長 ・本社企画本部長 ・人事本部長	随時
人事本部全社会議*	人事勤労施策の情報共有と運用に関する伝達	・本社労政部(主催) ・各カンパニー・事業所人事・勤労担当課長 ・関係会社勤労担当部門長 ・本社関係各部門	年4回
人事担当部門長会議	人事部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社人事所(主催) ・カンパニー人事・勤労課長	随時 (年2回程度)
教育担当部門長会議	人財開発部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社人財開発部(主催) ・カンパニー教育担当課長、事務所勤労課長 ・関係会社教育担当部門長	年2回
労務担当部門長会議	労政部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社労政部(主催) ・カンパニー人事・勤労課長、事務所勤労課長	年2回
安全衛生担当部門長会議	安全保健部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社安全保健部(主催) ・各事業所安全衛生担当部門長	年4回

*各担当部門長会議はディスカッションの場、人事本部全社会議は情報共有および方針伝達の場と位置付けています。

●責任者

全社人事委員会：代表取締役社長執行役員 金花 芳則

ほか各種会議体：本社人事本部 各部長

●責任機関・委員会

全社人事委員会

ダイバーシティ

従業員構成

従業員数(川崎重工単体)*1

(年度)

		単位	2014	2015	2016	2017	2018	
従業員数		名	15,508	15,911	16,162	16,423	16,899	
	男性	名	14,600	14,964	15,159	15,303	15,533	
		%	94.1	94.0	93.8	93.2	91.9	
	女性	名	908	947	1,003	1,120	1,366	
		%	5.9	6.0	6.2	6.8	8.1	
幹部職員		名	—	—	3,386	3,473	3,593	
	男性	名	—	—	3,362	3,445	3,549	
	女性	名	—	—	24	28	44	
一般従業員		名	—	—	12,776	12,950	13,306	
	男性	名	—	—	11,797	11,858	11,984	
	女性	名	—	—	979	1,092	1,322	
平均年齢		歳	38.5	38.3	38.1	38.4	39.3	
	男性	歳	38.1	38.0	38.0	38.3	39.2	
	女性	歳	39.4	39.9	39.9	39.9	40.9	
年齢別	～29歳	名	3,668	3,775	3,867	3,870	3,826	
		%	23.7	23.7	23.9	23.6	22.6	
	30～39歳	男性	名	3,476	3,592	3,674	3,655	3,595
		女性	名	192	183	193	215	231
40～49歳		名	4,204	4,512	4,718	4,960	5,225	
	%	27.1	28.4	29.2	30.2	30.9		
	男性	名	3,984	4,264	4,449	4,645	4,849	
	女性	名	220	248	269	315	376	
50～59歳		名	3,969	4,123	4,206	4,198	4,329	
	%	25.6	25.9	26.0	25.6	25.6		
	男性	名	3,653	3,790	3,855	3,814	3,849	
	女性	名	316	333	351	384	480	
60歳以上		名	2,051	2,062	2,142	2,452	2,812	
	%	13.2	13.0	13.3	14.9	16.6		
	男性	名	1,919	1,923	2,002	2,285	2,582	
	女性	名	132	139	140	167	230	
職位別	取締役・監査役	名	16	16	17	17	17	
		男性	名	16	16	16	15	15
	%	100	100	94.1	88.2	88.2		
	女性	名	0	0	1	2	2	
%	0	0	5.9	11.8	11.8			
執行役員以上		名	23	23	27	24	24	
	男性	名	23	23	27	24	24	
	%	100	100	100	100	100		
	女性	名	0	0	0	0	0	
%	0	0	0	0	0			

		(年度)						
		単位	2014	2015	2016	2017	2018	
職位別	部長相当職 ^{*2}	名	756	776	820	869	917	
		男性	名	753	770	813	862	910
		%	99.6	99.2	99.1	99.2	99.2	
		女性	名	3	6	7	7	7
		%	0.4	0.8	0.9	0.8	0.8	
		課長相当職	名	2,254	2,402	2,402	2,456	2,461
		男性	名	2,243	2,389	2,385	2,435	2,427
		%	99.5	99.5	99.3	99.1	98.6	
		女性	名	11	13	17	21	34
		%	0.5	0.5	0.7	0.9	1.4	
	主事相当職	名	1,789	1,823	1,795	1,873	2,147	
	男性	名	1,724	1,745	1,708	1,769	2,034	
	%	96.4	95.7	95.2	94.4	94.7		
	女性	名	65	78	87	104	113	
	%	3.6	4.3	4.8	5.6	5.3		
集計対象範囲			nc	nc	nc	nc	nc	

*1 従業員数は各年度末時点。単体の従業員数には臨時従業員を含みます。

*2 部長相当職には理事まで含みます。

従業員数(連結)*

		(年度)					
		単位	2014	2015	2016	2017	2018
従業員総数		名	35,471	34,605	35,127	35,805	35,691
	国内グループ	名	26,019	25,897	26,348	26,747	26,171
		%	73.4	74.8	75.0	74.7	73.3
	海外グループ	名	9,452	8,708	8,779	9,058	9,520
		%	26.6	25.1	25.0	25.3	26.7
	地域別	日本	名	26,019	25,897	26,348	26,747
	%	73.4	74.8	75.0	74.7	73.3	
	欧州	名	698	685	681	704	750
	%	2.0	2.0	1.9	2.0	2.1	
	米州	名	3,495	3,447	3,469	3,557	3,639
	%	9.9	10.0	9.9	9.9	10.2	
	アジア	名	5,259	4,576	4,629	4,758	5,092
	%	14.8	13.2	13.2	13.3	14.2	
	豪州	名		アジアに含む		39	39
	%				0.1	0.1	
集計対象範囲			cg	cg	cg	cg	cg

* 従業員数は各年度末時点

外国籍従業員の雇用と活躍推進

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、インド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・文化などを背景とした外国籍従業員の理解促進のため、受け入れ職場向けのガイドブックを作成・配布しているほか、上司向けの異文化理解研修、外国籍従業員向けの日本のビジネス環境を理解する研修を実施しています。

外国籍従業員数

		(年度)					
		単位	2015	2016	2017	2018	2019
外国籍従業員数*		名	23	29	34	35	36
集計対象範囲			nc	nc	nc	nc	nc

* 各年度4月1日時点。事務職・技術職のみ

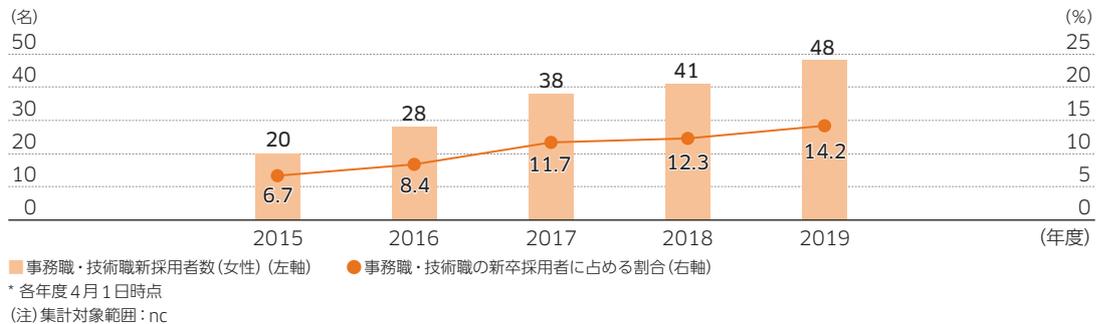
女性の活躍推進

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。

女性従業員の定着や活躍推進を目的として、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す「4U (For You) ネットワーク」活動も行っており、社内に参考となる先輩を見つけたり、参加者同士でライフイベントと仕事を両立する知恵を共有する場となっています。女性管理職の登用推進も重要な課題と考え、「2020年までに女性管理職数（課長相当職以上）を2014年度比3倍にする」目標を掲げ、女性人財の育成に努めています。これらの活動が評価され、当社は女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、2016年、「えるぼし（2段階目）」の認定をされています。「えるぼし」認定は、①採用、②継続就業、③労働時間などの働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの項目の達成状況により3段階で評価され、当社は①、②、③、⑤の4項目を満たしています。

 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」当社情報ページ
<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=2392>

事務職・技術職新卒採用者数(女性)*と事務職・技術職の新卒採用者に占める割合



女性管理職数*1*2

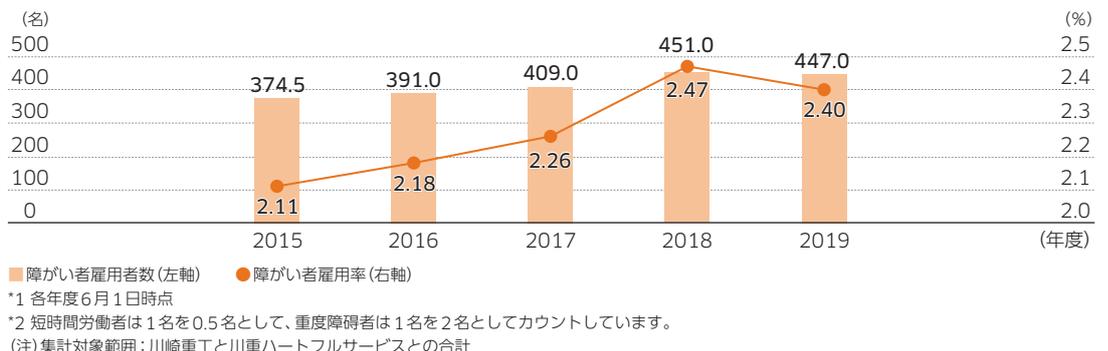
	単位	2015	2016	2017	2018	2019
女性管理職数*	名	23	26	29	43	52
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

*1 各年度4月1日時点
 *2 課長職以上、出向者数、休職者数を含みます。

障がい者雇用と活躍推進

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のある従業員が活躍しています。2013年9月に特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスを設立し、グループとしても雇用率の維持・向上に向けて積極的な採用を進めるとともに、社屋の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。株式会社川重ハートフルサービスは、障がい者の積極的・継続的な雇用を推進していること、定着支援のための職場環境づくりにおいて先進的な取り組みを実施していることなどが評価され、2018年3月29日、全国で9番目に「障害者活躍企業認証」を取得しました。

障がい者雇用者数*1*2と障がい者雇用率



高齢者雇用

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に先立ち取り組んでおり、2006年4月に一般従業員の定年年齢を63歳へ延長し、さらに2019年4月には65歳へ引き上げました。また、管理職については、定年後も原則として希望者全員を65歳まで再雇用する「プロシニア社員制度」を導入しています。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。

		(年度)				
単位		2014	2015	2016	2017	2018
再雇用者数	名	167	214	243	183	140
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

報酬

平均年間報酬額

		(年度)					
単位		2014	2015	2016	2017	2018	
従業員全体	百万円	—	—	7.4	7.1	7.1	
	男性	百万円	—	—	7.5	7.2	7.2
	女性	百万円	—	—	5.4	5.2	5.2
管理職平均(基本給のみ)	百万円	—	—	7.6	7.6	7.6	
	男性	百万円	—	—	7.6	7.6	7.6
	女性	百万円	—	—	7.3	7.2	7.0
管理職平均(基本給+賞与など)	百万円	—	—	12.1	11.4	11.3	
	男性	百万円	—	—	12.1	11.4	11.4
	女性	百万円	—	—	11.7	10.7	10.2
一般従業員平均(基本給のみ)	百万円	—	—	4.4	4.5	4.5	
	男性	百万円	—	—	4.5	4.5	4.6
	女性	百万円	—	—	3.7	3.7	3.7
集計対象範囲		—	—	nc	nc	nc	

その他の取り組み

シンボルマークの制定

「川崎重工業」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、葉や実がさらにいろどりを増し、豊かになるように、当社で働くわたしたちも、色々な色＝個性や能力を川崎重工業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。



ダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」

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」を開設し、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。

社外との連携

ダイバーシティやワークライフバランスについては、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。その一つが、中央大学大学院戦略経営研究科と民間企業が共同で行う「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・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2013年より参加し、モデル企業として「管理職向けWLB研修」など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。