

ずっと働きたい職場を みんなで作ります

「人財」の育成

当社では、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、従業員の一貫した育成・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、役職者には課長研修・部長研修・理事研修といった研修を行うなどして、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。



部長研修(ダイバーシティ)

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。

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、従業員が心身のリフレッシュを図り、仕事とプライベート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、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制度である「ゆうゆう連休」を導入しています。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、休暇を取得しやすい環境づくりを進めています。

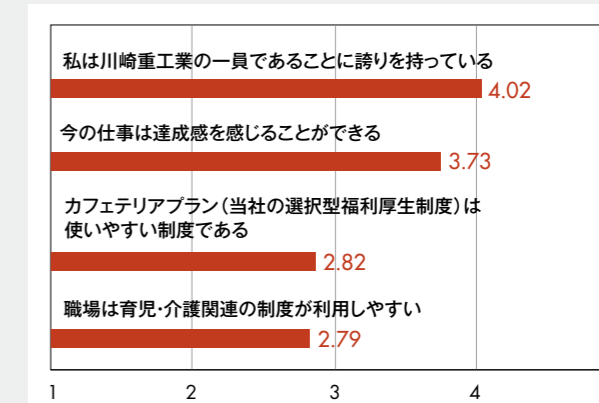
TOPICS

従業員意識調査の実施結果について

当社は、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(回答者数14,526人)では、「川崎重工業の一員であることへの誇り」や「仕事のやりがい環境」など、ほとんどの設問で前回より肯定的な回答が増えているという結果が得られました。

一方で、福利厚生関係の設問や「育児・介護関連制度の利用しやすい環境」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、各種施策に展開していきます。

※下の表は、全59の設問項目のうち、特徴的な結果が出ている項目を抜粋して掲載したものです。
数値は、回答者が1~5の選択肢から回答した結果の平均値です。
数値が高い程肯定的な評価であり、満足度が高くなっています。



多様性(ダイバーシティ)の尊重

女性の活躍促進

当社では、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。今後は若手女性社員に対する目標・参考となる女性先輩社員の紹介や、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。

障がい者の活躍促進

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持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、聴覚に障がいを持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。

「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、育児休業制度などは法令を上回る制度内容としているほか、育児休業者の職場復帰を支援するプログラムを導入するなどしており、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ています。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。

人権の尊重

ハラスメントの防止、人権啓発

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。

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

労働災害防止への取り組み

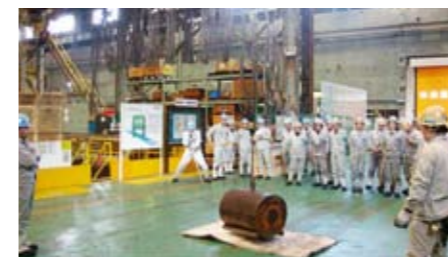
①KSKY*運動の継続実施

当社では2002年よりKSKY運動を継続実施しています。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)、従業員一人ひとりの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います。

* K:基本ルール、S:指差呼称、KY:危険予知

②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っています。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。



危険体感教育



セクハラ防止の啓発文書

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

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するなど、健康管理の推進を図っています。



健康教室

②メンタルヘルスケア

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。さらに、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。

TOPICS

KMI(インドネシア)における従業員配慮

PT. Kawasaki Motor Indonesia (KMI)はインドネシアにおけるモーターサイクルの製造・販売拠点です。

インドネシアの人口の約90%はイスラム教徒であり、KMI従業員の多くもイスラム教徒です。そのためKMIでも彼らにさまざまな配慮をしています。

会社はイスラム教徒のために工場内にムシヨラという礼拝場所を設けています。女性従業員は勤務時間中にスカーフを着用することが認められています。食堂では、イスラムの教義で禁じられている豚肉の料理は提供されません。

イスラム教徒には日の出から日の入りまで断食する月(ラマダン)がありますが、この期間中、KMIは管理部門、営業部門の就業時間を30分早めています。それは多くのイスラム教徒がラマダン中は家で家族と一緒に夕食をとりたくて希望するためです。また、ラマダンに続くレバラン(断食を成し遂げたことを祝う休暇)の後、KMIではハラルビハラルという行事をイスラム教徒のために開催しています。

しかしインドネシアはイスラム教を国教としているわけではありません。憲法で信教の自由を保障し、キリスト教徒やヒンドゥー教徒のため、クリスマスやヒンドゥー教の

祝日も国民の休日になっています。KMIでもそうした少数派であるキリスト教徒にも配慮し、クリスマスにはセレモニーを開催しています。

このようにKMIでは当地の宗教や文化、習慣に配慮し、従業員の人権を尊重した事業の運営を図っています。



工場内の礼拝所(ムシヨラ)



スカーフを着用した女性従業員



ハラルビハラル