

3

Employees

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。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する働きやすい環境を築くための取り組みを行っています。

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

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

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2010」(2010～2012年度) 期間中の取り組み総括

「中計2010」期間中はダイバーシティの推進や事務職・技術職の人財情報をデータベース化することなどをはじめ、従業員が自分の能力をさらに発揮しやすい環境を整えることができました。今後の課題としては、特に重要と考えられる児童労働

や強制労働などの人権配慮の項目について、国内外においても周知徹底するなど、従業員の人権配慮に対する具体的な取り組みを行っていく予定です。

■ 取り組みの自己評価

個別領域	取り組み項目	3年間の自己評価(平均)		
		2010年度	2011年度	2012年度
安全・衛生	マネジメントシステムの運用と継続的改善	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	長時間勤務者に対する健康配慮制度の運用	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	安全、衛生、メンタルヘルス等の法令を上回る取り組み	★★★★★	★★★★★	★★★★★
人財開発	事業戦略を踏まえた従業員育成方針・目標公開	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	定年までのキャリアを踏まえた育成の方針・目標公開	★★★★★	★★★★★	★★★★★
人権・労働	公正な評価と処遇反映の取り組み	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	女性管理職登用のための取り組み	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	障害者雇用のための取り組み	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	仕事と育児の両立支援の法令を上回る取り組み	★★★★★	★★★★★	★★★★★
	労働組合や従業員との対話	★★★★★	★★★★★	★★★★★

★これから取り組みたい ★★ある程度は取り組んでいる ★★★かなり取り組んでいる ★★★★十分だがさらに向上させていきたい

中期経営計画「中計2013」(2013～2015年度) 期間中のありたい姿と施策

ありたい姿	施策
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	・安全の意識付けの教育の推進 ・メンタルヘルス対策の強化
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	・グローバル人財のため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
従業員の人権配慮に関する取り組みを行っている	・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
機会均等と多様性の前向きな活用を図っている	・全女性従業員向け推進活動(4Uネットワーク)実施 ・外国籍従業員雇用・就業促進ネットワークづくり等
従業員の働きやすさに関する取り組みを強化している	・育児世代・介護世代の支援強化

Topic 1 安全管理体制の強化

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が、残念ながら2012年は3件の重大災害が発生してしまいました。このような事態は1999年以降のことであり、誠に憂慮すべき事態です。このような状況を改善するために、今後の安全強化策として、特に次の事項を重点的に実施し強化していきます。

1. 重大災害が、未抽出のリスクによる災害であったこと

に鑑み、リスク抽出力を継続的に強化し、各職場での作業工程ごとにリスクアセスメントを実施し、職場の潜在リスクを徹底して低減することで災害の未然防止を図ります。

2. 安全管理をベテラン任せにすることなく、管理監督者による現場作業の把握、組織的な安全管理体制の確立と定期的なパトロールを実施するなどのルールを徹底します。

3. 危険体感設備の充実化を検討し、不安全行動を自発的に回避するよう意識付けを行います。

Topic 2 播磨工場技能教育センター「匠塾」の開設

播磨工場内、プラント・環境カンパニーの教育・研修施設として、2012年3月に技能教育センターを設立しました。本センターは地上2階建てで、1階に溶接訓練室、機械加工・仕上げ実習室、集中訓練室、危険体感教室、2階には90名以上が受講できる大教室をはじめ、小教室、書庫を有した総合教育施設であり、緑あふれる場所にあります。

中堅社員が少ない年齢構成と熟練者の大量退職時代の到来などにより、技能伝承が困難な状況にあった生産職場は、「匠塾」という従来の技能教育システムと、本技能教育センター「匠塾」の相乗効果により、従来技能の伝承と新たな技能の育成、短時間での技能育成・指導者の育成の場として成果を挙げています。



技能教育センター「匠塾」

Topic 3 社内託児所の拡充

Kawasaki Motors Enterprise(Thailand)Co., Ltd.では、2010年4月より事業所内に託児所を設置しています。託児所では1歳から4歳までの従業員の子どもの対象に一時預かりをしており、2013年3月現在約20名の従業員の子どもの常時預かりをしています。そのほかにも約15名の子どもの登録されており、必要に応じて託児所を利用しています。託児時間は定時就業時間に対応して7時30分から17時15分を原則としていますが、希望者が一定数を超えた場合には残業時や休日にも利用が可能となっています。

託児所を開設したことにより、親は近くに子どもを預けることができ、安心して働き続けることができるようになりました。

ました。会社側にとっても従業員が出産や育児により退職してしまうことを防ぎ、人材の定着に役立つなど、双方にメリットのある取り組みとなっています。

また、日本においては2012年度より振替出勤日において事業所内に託児所を設置し、一時預かりを開始しました。



社内託児所(Kawasaki Motors Enterprise(Thailand)Co., Ltd.)の様子

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、従業員が生き生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(2013年4月1日現在)

従業員数 15,067名 (男14,237名、女830名)	・就業形態別内訳 正規従業員 14,195名(男13,395名、女800名) 臨時従業員 872名(男842名、女30名)
	・役職別内訳 幹部職員 3,150名(男3,138名、女12名) 一般従業員 11,917名(男11,099名、女818名)

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

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

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、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(2012年度)

	新入社員研修	課長研修	部長研修	理事研修
参加人数	290名	82名	30名	延べ215名
延べ時間	13,920時間	7,872時間	1,680時間	2,472時間

2 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



技能グランプリの様子

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。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、機械組立て職種で1名が取組賞に入賞しました。

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います。

また、2011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、海外大学卒業生についても新卒募集を開始し、2012年度は7名の外国人が入社しました。

新卒採用の状況

(名)

	2011年度		2012年度		2013年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務職・技術職	246	23	266	23	257	24
生産職	176	2	210	4	183	3
計	422	25	476	27	440	27

注)入社3年後の離職者数は、539名(2009年4月1日入社)のうち36名です。

グローバル人財の育成

グローバルな事業展開を支える人財の育成を目指して、英語や中国語の「語学研修」をはじめ、グローバルな視野に立つ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財育成関係研修実績(2012年度)

	海外ビジネス研修	語学研修(英語)	語学研修(中国語)
参加人数	48名	10名	20名
延べ時間	4,608時間	420時間	960時間

注)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一度申告する「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くらいいるか、求めている人財がどの部門にいるかなどを把握し、業務の状況に応じた柔軟な人員の配置などにつなげていきます。

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

当社は、「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醸成する」ことを目標として掲げ、「ダイバーシティ推進課」を中心に、「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」を軸とした各種施策を推進しています。

2011年以降、毎年6月にはダイバーシティ推進についての社長メッセージを全従業員に配布しており、2012年は「人財の多様性を活かして～違いを強みに変えていこう～」と題して、「各従業員の『違い』を『強み』に変え企業競争を勝ち抜く”、”仕事と生活の両立で『より高い次元でのやる気』を持つ”ことを要請しました。

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。



社内向けサイト「ひびきあうチカラ」

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。

女性管理職者数の推移(課長職以上各年度4月1日現在)

2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
12名	13名	13名	14名	15名

注) 出向者および休職者を含んでいます。

2012年には、「女性事技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



4U (For You) ネットワーク

士でライフ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せん。

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持つ方が活躍しています。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、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。

障がい者雇用率の推移(各年度4月1日現在)

2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
1.89%	1.83%	1.81%	1.74%	1.79%

「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、生き生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・看護等で必要なときに時間単位で休暇を取れる制度など、国の基準を上回る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年度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。

育児・介護休業取得者数

	2010年度	2011年度	2012年度
育児休業	27名(男3女24)	23名(男0女23)	24名(男1女23)
介護休業	3名(男3女0)	2名(男2女0)	3名(男2女1)



各種支援制度の詳細

<http://www.khi.co.jp/csr/employee/diversity.html>

「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」を受賞しました

(財)兵庫県勤労福祉協会が主催した平成24年度「ひょうご仕事と生活のバランス企業表彰」において、当社グループの(株)カワサキモーターズジャパンが表彰されました。同社は従業員に対してワーク・ライフ・バランスの研修を実施し、意識改革を図る取り組みを行い、それと並行して上司が部下一人ひとりの残業時間を管理し、残業時間の大幅な短縮につながりました。また、取り組みがその場限りに終わらないよう、研修後1ヵ月ごとに目標の達成状況をフォローする取り組みにも力を入れています。その結果、2009年に全従業員でのべ3,064時間だった残業時間が、2010年にはのべ1,793時間、2011年にはのべ1,464時間と大幅な短縮につながりました。

当社グループとしては、2010年に(株)ケイテックが表彰されたのに続き、2回目の表彰となります。

63歳定年と再雇用

当社は定年延長について、高齢者雇用安定法の改正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歳と労使間で決めました。定年延長の制度対象となる従業員のうち、およそ85%が63歳まで働き続けています。

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、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。再雇用制度で65歳まで働き続ける人は定年制対象者の75%を占めています。

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ていただくきっかけにしています。2013年4月1日現在の再雇用者数は721名です。

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。2012年度は371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

	2011年度	2012年度
事務・技術職	147名	148名
生産職	174名	223名
合計	321名	371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。

その方法の一つとして、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」という2つの制度を2011年度より労使間で協定し設けています。これらは、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す。「ゆうゆう連休」は2日間の連続休暇で、「記念日休暇」と合わせて、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

	2010年度	2011年度	2012年度
有給休暇	15.3日	15.6日	15.4日
年間総労働時間	2,044時間	2,048時間	2,037時間

定時退場日の実施

当社は2006年度より定時退場日を原則週1回設定することを労使間で協定しています。

定時退場日を設定することによりメリハリのある働き方をすることができ、ワークライフバランスの推進に貢献しています。

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、経営トップの考え方や方針・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るほか、各種の労使協議時に、労働組合へ経営方針や経営状況を説明し、従業員への正確な情報伝達に努めています。2013年3月31日現在の労働組員構成率は79%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、評価結果は、職能資格の昇進や昇給、賞与に反映するだけでなく、育成や配置・異動にも活用しています。

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、評定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、ケーススタディー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。

今後も、評価の公平性・納得性をより高めていくため、被評価者への人事考課制度の丁寧な説明や、評価者への教育に注力していきます。

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」(人命尊重+人間性尊重)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、心身共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」としています。

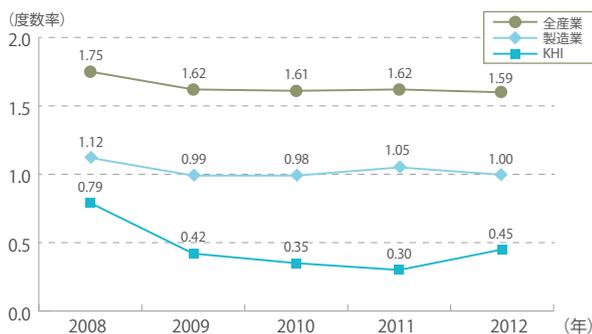
具体的には、最高安全衛生管理者が指示する基本方針に基づき、各事業所において総括安全衛生管理者の統括管理により、安全衛生管理を推進しています。

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効率的な運用とリスク低減活動の継続的な展開

労働安全衛生マネジメントシステムの運用においては、内部監査を各事業所で実施し、システムを見直し・洗練するとともに安全管理活動と一体とした効率的な運用を図っています。リスクアセスメントの実施においては、未抽出のリスクで重大災害に至らないようにリスク抽出力を継続強化するとともに、各職場での作業工程ごとにリスクアセスメントを実施して職場の潜在リスクを低減し、災害の未然防止に努めています。

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24年労働災害動向調査の結果)

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んでいます。



危険体感教育

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、年に一度、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とき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

日頃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。

また、「リハビリ勤務取扱規程」を整備し、リハビリ勤務が治療として必要な場合には、労働時間や労働日数を短縮する勤務を認めるなど、円滑な職場復帰の促進に取り組んでいます。

3 疲労蓄積度自己診断チェックの実施

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

者を対象として、「疲労蓄積度自己診断チェック」を義務付けています。疲労蓄積度の高い従業員については、産業医による問診と個別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、新入



健康教室

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個別指導を行い、生活習慣改善の推進を図っています。

人権の尊重

人権の尊重・差別に関する方針

当社は、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、「快適な職場環境をつくり、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」ことをうたっています。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、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、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っています。また、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ていく予定です。

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。

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。

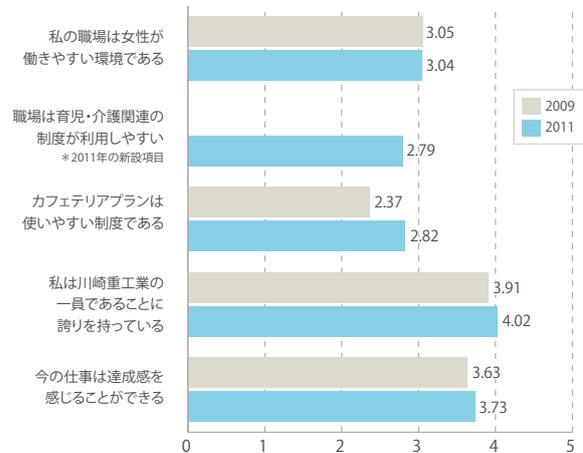
従業員意識調査

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名)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」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。

一方で、福利厚生関係の設問や「育児・介護関連制度の利用がしやすい環境」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、2012年度に「振替出勤日の託児」や「子育てレスキュー制度」を導入しました。

調査結果(2011年、2009年比較)



注)上の表は、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表示したものです。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。数値が高いほど肯定的な評価であり、満足度が高くなっています。