

基本的な考え方

川崎重工グループは、グループミッションと経営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、人財と表現しています。2019年度にスタートした「中計2019」においては、前中計における課題を踏まえ、事業ポートフォリオの全体最適を見据えた人財活用や、生産性の向上による成果の最大化、多様な知見交流による価値創造を実現するべく、新たな人財戦略の実行に取り組んでいます。

「中計2019」において目指す人と組織の姿

- 環境変化に対応し、自らカワリ、挑戦し続ける
- 成果を最大化するため、効果的な仕事のやり方に取り組む
- 自律する強い個人と、活性化し結束した組織を実現する

また、「中計2019」の目標達成をより確かなものとするため、人財戦略を含む広範な領域で、変化に果敢に挑戦する企業風土を実現するべく、「カワる、サキへ。」を合言葉に、次のような組織・風土改革や「K-Win活動(Kawasaki Workstyle Innovation / Win Project)」、ダイバーシティの推進をあわせて進めていきます。

「中計2019」の重点課題

組織・風土改革 / 「K-Win活動」の実施 ~Kawasaki Win Project~

組織改革	<p>全体最適を導く横串機能・マネジメントシステムの再構築</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 当社に適したガバナンス体制、カンパニー制の姿へ変革 ● 全社戦略立案・経営管理機能を強化 ● 次世代経営リーダーのサクセッションプランを実施
意識改革	<p>変化に果敢に挑戦する社風を根付かせる</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ダイバーシティ推進による社内外の人財、多様な知見も取り入れたオープンコミュニケーションを促進 ● スピードを意識し前向きな挑戦を促進する人事諸制度を実現
業務改革	<p>効果的・効率的な業務運営による、より筋肉質な体質へ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● バリューチェーン全体のデジタルイノベーション実施による経営全般の「見える化」、「シームレス化」、「品質保証」(ロボット事業から取り組み中) ● 業務標準化・業務集中化により、業務を高品質・高速化(人事、経理事務から取り組み中)

組織改革

テクノロジーの進化のスピードがより速くなり、スタートアップ企業が短期間で急成長するなど、より変化の速度を増す外部環境に対応するため、全社経営戦略強化と経営者のサクセッションプランを実行します。事業立地の見極めと経営資源の戦略配分により、全体最適化された経営を実現するとともに、経営を担うリーダーの計画的育成や、プロジェクトのリスクマネジメント強化に取り組めます。

意識改革

予測不可能な社会環境の変化へ機敏に対応し、顧客価値を高めるためには、よりスピーディーで柔軟かつイノベティブな組織が必要とされます。このため、社内の意識改革に取り組み、創造性が十二分に発揮できる職場風土を醸成します。

従業員がより働きがいを感じ、変革に挑戦する意識を持てるよう、職場内のオープンコミュニケーションを促進するとともに、ベースとなる人事諸制度を整備していきます。

取り組み事例

- 全社的な人財の流動化と、社内外の知見をミックスしていく取り組み
- 経営トップと従業員のつながりを中心としたインナーコミュニケーションの活性化
- イノベーションマインド醸成に向けた、コ・ワーキングプレイスを活用した知見交流
- 各種サーベイを活用した組織健全度の確認と組織開発手法を活用した職場内コミュニケーションの促進
- 1on1ミーティングによる上司部下の信頼関係構築、適切なキャリア形成を促進
- 挑戦を評価し、失敗から学ぶための風土の醸成

業務改革

将来想定される労働人口の急激な減少に備えて、成果を最大化し、収益力を向上させる、より効果的かつ効率的な仕事の進め方と働き方改革に取り組んでいます。

創出する付加価値をさらに大きくするため、バリューチェーン全体のデジタルイノベーション推進や、輸送機器を

中心としたシステム統合製品向けの設計プロセス体系の整備、各種事務技術業務におけるプロセス改善を実行中です。また、事業領域を下支えする各種社内システムにおいては、ITを活用した業務の効率化や集中化による標準化を進めることで、グローバルな経営情報の管理強化につなげていきます。

取り組み事例

- 職場の働き方改革の諸活動、業務プロセスの分析・改善活動
- 経理、人事などの間接業務のデジタル化、効率化
- 在宅勤務(リモートワーク)の導入による職場環境整備
- メールや会議の効率化(メールシンカ、会議シンカ活動)
- プロセス改善の基礎となる事務技術業務における作業実績の見える化活動

~ダイバーシティ&インクルージョンの推進~

よりイノベティブな組織となるためには、何より「従業員一人ひとりがそれぞれに異なった個性や価値観を持っている」ということを従業員が認識し互いに尊重し合うことが、働きがいやモチベーションを向上させ、企業価値を高めていくことにつながると考えています。

当社はこれまで働き方や価値観が社内でも少数派になる従業員層をターゲットに施策を打ち、支援を行うとともに、多数派の意識の変革を目指してきました。具体的には、「女性活躍推進」「育児・介護支援」「障がい者雇用促進」などの各種施策を推進しています。

最近ではLGBT(性的マイノリティ)支援のため、社内セミナーの開催、LGBTの支援者であるALLYを周囲に対して示す「Kawasaki LGBT ALLY マーク」を作成し社内展開を図るなど、全従業員への啓発を進めています。

こういった活動を通じて、従業員全員が個性を発揮し

モチベーション高く仕事をすることで、より多くのステークホルダーに新たな価値を提供し続けていきます。



社内におけるLGBTの基礎知識セミナー