

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

日本を含めた先進国での人口減少による労働力人口の不足懸念や国際競争力の激化に伴う企業活動のグローバル化の進展、一層多様化していく就労観や働き方の中で、当社グループが持続的な企業価値の向上を図っていくためには、従業員それぞれが持つ多様な能力を存分に発揮するとともに、それを最大化する組織づくりが重要です。このような認識のもと、当社はダイバーシティ推進のための各施策に積極的に取り組んでいます。

重点活動/中長期目標

「全従業員のワークライフバランス実現に向けて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」「外国籍従業員の活躍推進」を軸にダイバーシティの取り組みを推し進めています。さらに、ダイバーシティの活動を広げ、LGBT(性的マイノリティ)当事者が働きやすい職場づくりを目指し、各施策や社内浸透活動に注力しています。ダイバーシティの積極的な取り組みを展開し、多様性が尊重され、あらゆる属性の従業員がいきいきと働きやすい企業風土の醸成、ひいては企業競争力の向上を目指しています。

●「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る。(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す。
- 部長研修・課長研修のダイバーシティの講義を時宜に適った内容で実施する。

進捗/成果/課題

● 2019年度目標

- 女性、外国籍従業員、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
- 従業員がいきい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

● 2019年度実績

- 女性、外国籍従業員を対象としたセミナーを実施
- 部課長向け研修の講義内容を、全従業員が働きやすい環境を実現するダイバーシティ&インクルージョンのための研修内容にする見直しの実施
- LGBTに関する方針を制定するとともに、LGBT当事者が働きやすい環境を実現するための取り組みを開始
- 女性管理職人数 57名(+8名) (2020年4月時点)
- 女性管理職比率 1.38% (+0.16%) (2020年4月時点)
- 障がい者雇用率 2.52% (+0.07%) (2020年3月時点)

(注) ()内数値は前年度比

● 2020年度目標

- ダイバーシティに関する全体方針の制定
- 女性・外国籍従業員・障がい者・若手・中途入社者の自己都合退職の抑制施策、活躍支援施策の推進
- LGBT当事者の働きやすい職場環境実現のための活動(セミナー、勉強会など)の実施
- 当社に合った組織開発手法を確立するため、複数職場で組織開発活動の実践

ダイバーシティに対する基本的な考え方

当社グループが、持続的な企業価値の向上を図るためには、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36,000人の人財一人ひとりが、個々の個性や能力を十分に生かし、日々の業務に意欲を持って取り組むことが重要です。「一人ひとりが異なる価値観や属性を持っている」という前提を全従業員が持ち、相互に認め合う風土を醸成していくことで、これまででない新しい価値を生み出していきながら多様なお客様の要望に応えていきます。

また、「川崎重工グループ行動規範」においても、従業員の多様性を尊重し、すべての人がいきいきと働ける職場を目指すことを宣言しています。



川崎重工グループ行動規範

<https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/>

体制

当社は本社人事本部にダイバーシティ推進課を設置しており、ダイバーシティ推進のための諸活動を行っています。

会議体の体制につきましては④P.64「人財マネジメント」をご覧ください。

ダイバーシティ

パフォーマンス
データ

従業員構成

従業員数(川崎重工単体)*1

(年度)

	単位	2015	2016	2017	2018	2019
従業員数	名	15,911	16,162	16,423	16,899	17,218
	男性	名	14,964	15,159	15,303	15,533
		%	94.0	93.8	93.2	91.9
	女性	名	947	1,003	1,120	1,366
		%	6.0	6.2	6.8	8.1
幹部職員	名	—	3,386	3,473	3,593	3,681
	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	13,537
	男性	名	—	11,797	11,858	11,984
	女性	名	—	979	1,092	1,322
平均年齢	歳	38.3	38.1	38.4	39.3	39.4
	男性	歳	38.0	38.0	38.3	39.2
	女性	歳	39.9	39.9	39.9	40.9
年齢別*2～29歳	名	3,775	3,867	3,870	3,826	3,703
	%	23.7	23.9	23.6	22.6	21.5
	男性	名	3,592	3,674	3,655	3,595
	女性	名	183	193	215	231
30～39歳	名	4,512	4,718	4,960	5,225	5,437
	%	28.4	29.2	30.2	30.9	31.6
	男性	名	4,264	4,449	4,645	4,849
	女性	名	248	269	315	376
40～49歳	名	4,123	4,206	4,198	4,329	4,368
	%	25.9	26.0	25.6	25.6	25.4
	男性	名	3,790	3,855	3,814	3,849
	女性	名	333	351	384	480
50～59歳	名	2,062	2,142	2,452	2,812	3,123
	%	13.0	13.3	14.9	16.6	18.1
	男性	名	1,923	2,002	2,285	2,582
	女性	名	139	140	167	230
60歳以上	名	1,439	1,229	943	707	587
	%	9.0	7.6	5.7	4.2	3.4
	男性	名	1,395	1,179	903	658
	女性	名	44	50	40	49
職位別 取締役・監査役*3	名	16	17	17	17	16
	男性	名	16	16	15	14
	%	100	94.1	88.2	88.2	87.5
	女性	名	0	1	2	2
	%	0	5.9	11.8	11.8	12.5
執行役員以上	名	23	27	24	24	25
	男性	名	23	27	24	25
	%	100	100	100	100	100
	女性	名	0	0	0	0
	%	0	0	0	0	0

		(年度)						
		単位	2015	2016	2017	2018	2019	
職位別	部長相当職*4	名	776	820	869	917	987	
		男性	名	770	813	862	910	979
		%	99.2	99.1	99.2	99.2	99.2	
		女性	名	6	7	7	7	8
		%	0.8	0.9	0.8	0.8	0.8	
		課長相当職	名	2,402	2,402	2,456	2,461	2,470
		男性	名	2,389	2,385	2,435	2,427	2,431
		%	99.5	99.3	99.1	98.6	98.4	
		女性	名	13	17	21	34	39
		%	0.5	0.7	0.9	1.4	1.6	
主事相当職		名	1,823	1,795	1,873	2,147	2,074	
	男性	名	1,745	1,708	1,769	2,034	1,952	
	%	95.7	95.2	94.4	94.7	94.1		
	女性	名	78	87	104	113	122	
	%	4.3	4.8	5.6	5.3	5.9		

*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 小数点以下第二位を四捨五入しているため、比率(%)の合計が100%にならない場合があります。

*3 2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

*4 部長相当職には理事まで含みます。

従業員数(川崎重工グループ(国内・海外))*

		(年度)					
		単位	2015	2016	2017	2018	2019
従業員総数		名	34,605	35,127	35,805	35,691	36,332
	国内グループ	名	25,897	26,348	26,747	26,171	26,616
		%	74.8	75.0	74.7	73.3	73.3
	海外グループ	名	8,708	8,779	9,058	9,520	9,716
		%	25.1	25.0	25.3	26.7	26.7
	地域別	日本	名	25,897	26,348	26,747	26,171
%			74.8	75.0	74.7	73.3	73.3
欧州		名	685	681	704	750	734
		%	2.0	1.9	2.0	2.1	2.0
米州		名	3,447	3,469	3,557	3,639	3,921
		%	10.0	9.9	9.9	10.2	10.8
アジア		名	4,576	4,629	4,758	5,092	5,023
		%	13.2	13.2	13.3	14.3	13.8
豪州		名	アジアに含む		39	39	38
		%			0.1	0.1	0.1

* 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・職場と外国籍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(川崎重工単体)

		(年度)					
		単位	2016	2017	2018	2019	2020
外国籍従業員数*	名	29	34	35	36	35	

* 各年度4月1日時点。事務職・技術職のみ

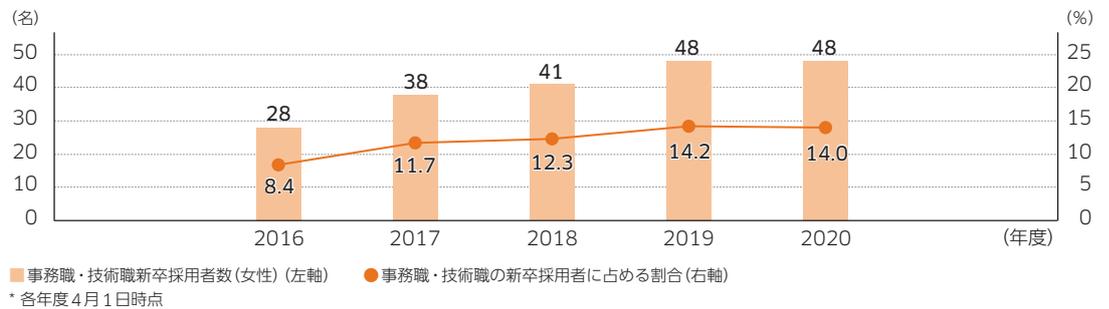
女性の活躍推進

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、初めて女性従業員が配属された職場の管理職向けに、中長期的な育成のポイントを学ぶためのセミナーや、社外のロールモデルからも成長のヒントを得るために他社との合同セミナーを開催しています。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(川崎重工単体)



女性管理職数*1*2 (川崎重工単体)

単位	2016	2017	2018	2019	2020	
女性管理職数	名	26	29	43	49	57

*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(川崎重工と川重ハートフルサービスの合計)



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。

再雇用者数(川崎重工単体)

(年度)

	単位	2015	2016	2017	2018	2019
再雇用者数	名	214	243	183	140	64

報酬

平均年間報酬額(川崎重工単体)

(年度)

	単位	2015	2016	2017	2018	2019
従業員全体	百万円	—	7.4	7.1	7.1	7.2
男性	百万円	—	7.5	7.2	7.2	7.3
女性	百万円	—	5.4	5.2	5.2	5.3
管理職平均(基本給のみ)	百万円	—	7.6	7.6	7.6	7.6
男性	百万円	—	7.6	7.6	7.6	7.6
女性	百万円	—	7.3	7.2	7.0	7.1
管理職平均(基本給+賞与など)	百万円	—	12.1	11.4	11.3	11.4
男性	百万円	—	12.1	11.4	11.4	11.4
女性	百万円	—	11.7	10.7	10.2	10.5
一般従業員平均(基本給のみ)	百万円	—	4.4	4.5	4.5	4.6
男性	百万円	—	4.5	4.5	4.6	4.6
女性	百万円	—	3.7	3.7	3.7	3.8

そのほかの取り組み

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、葉や実がさらにいどりを増し、豊かになるように、当社で働く私たちも、色々な色＝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。



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。

LGBT理解に向けた取り組み

LGBT当事者が働きやすい職場づくりを目指し、社長メッセージの発信、社内セミナーの開催、従業員への教育のための「LGBTハンドブック」の発行、自身がLGBTの支援者であることを周囲に示す「Kawasaki LGBT ALLY マーク」の配布、関連イベントへの参加を通じて従業員への啓発を進めています。また、LGBTに関する当社従業員の行動指針として「Kawasaki-LGBT行動宣言」を策定し、基本的な姿勢と遵守すべき行動を定めています。

また、川崎重工では、2020年度より定める条件を満たしていれば同性パートナーとの婚姻関係を認める「同性パートナー登録規定」を新設し、LGBT当事者の会社生活および私生活の向上に役立つ仕組みづくりに取り組んでいます。



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。