

人財マネジメント

基本的な考え方

川崎重工グループの製品技術やプロジェクトの根幹を支えているのは従業員です。川崎重工グループは、グループミッション「世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する“Global Kawasaki”」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。当社グループに集まるすべての人財が、グループビジョン2030に掲げる「つぎの社会へ、信頼のこたえを」の実現に向けて、高い意欲を持ち前向きに挑戦し企業文化を変革し続けていくために、多様な人財が誇りを持って、安全に安心していきいきと働き続けられる活力のある組織の整備を推進しています。

体制

● 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財マネジメント委員会で協議・検討します。全社人財マネジメント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、④各種人事施策の運用状況などについて協議・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・ディビジョンの人事・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
全社人財マネジメント委員会	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	年4回
人事企画部 全社会議*	人事勤労施策の情報共有と方針の検討、運用に関する伝達	・本社人事企画部(主催) ・各カンパニー・事業所人事・勤労担当部長	随時 (月2回程度)
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	・本社人事部(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、人事企画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

副社長執行役員 人事本部長 山本 克也  
 全社人財マネジメント委員会：代表取締役社長執行役員 橋本 康彦  
 ほか各種会議体：本社人事本部 各部長

● 責任機関・委員会

全社人財マネジメント委員会

2019 - 2021年度において目指す人と組織の姿

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ことを目指し、目指す人と組織の姿を以下の通り定めています。

- 環境変化に対応し、自ら変わり、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
- 自立する強い個人と、活性化し結束した組織を実現する

この目標を達成するため、人財戦略を含む広範な領域で、組織・風土改革やKawasaki Workstyle Innovation活動(K-Win活動)、ダイバーシティの推進をあわせて実行していきます。

K-Win活動の詳細については、📄 P.86「人財の確保と定着」の項目「ワークライフバランス」をご覧ください。

**人財に関するK-Win活動の重点課題**

- **組織改革**：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
  - 次世代経営リーダーのサクセッションプランを実施

詳細については、[P.74「人財開発」](#)をご覧ください。

- **意識改革**：変化に果敢に挑戦する社風を根付かせる
  - 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

**【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
- 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

詳細については、[P.68「ダイバーシティ」](#)、[P.81「人財の確保と定着」](#)をご覧ください。

- **業務改革**：効果的・効率的な業務運営による、より筋肉質な体質へ
  - 業務標準化・業務集中化により、業務を高品質・高速化

**【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
- リモートワーク(在宅勤務)制度の導入による職場環境整備
- メールや会議の効率化

詳細については、[P.81「人財の確保と定着」](#)をご覧ください。

**K-Win活動の体制**

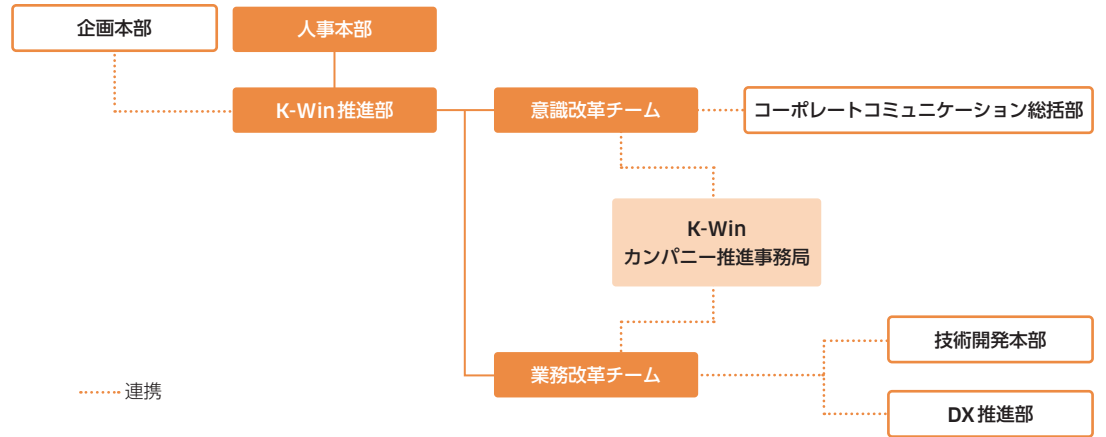
K-Win活動では、本社人事部K-Win推進部を中心に推進事務局を組織しています。

推進事務局の中には意識改革チーム、業務改革チームの2つがあり、それぞれが以下の活動を進めています。

- **意識改革チーム**： グループビジョン2030の浸透  
 知の多様化の推進のための社内外の交流  
 挑戦を奨励し、失敗を認め失敗から学ぶ文化醸成  
 風通しの良い企業風土の形成
- **業務改革チーム**： ウィズコロナ社会における新しいワークスタイルの実現  
 生産性の向上(成果を最大化する効果的な仕事のやり方、仕事の選別と仕事投入量を最小化する効率的な仕事のやり方)

また、各カンパニーや各工場内にも推進事務局を設置して、川崎重工全体で働き方改革を進めています。本社推進事務局と各カンパニー・工場の推進事務局はK-Win推進事務局会議を開催し、働き方改革の情報共有・推進促進を進めています。

**K-Win 推進体制図**



- 責任者  
人事本部 K-win 推進部 部長 北林 孝顕
- 責任機関・委員会  
K-Win 活動推進事務局

 **Kawasaki Report 2019- 人材戦略と組織・風土改革/K-Win活動**  
[https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/2019/pdf/19\\_houkokusyo\\_19.pdf](https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/2019/pdf/19_houkokusyo_19.pdf)

**Kawasaki Report 2020- 特集 人材戦略**  
[http://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/2020/pdf/20\\_houkokusyo\\_12.pdf](http://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/2020/pdf/20_houkokusyo_12.pdf)