

労働安全衛生

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

従業員の安全の確保と健康の維持・増進は企業活動の重要な基盤であり、企業価値を向上させることになると考えています。川崎重工は、「安全衛生健康に関する理念・宣言・基本方針」を定め、これに基づき安全衛生管理3か年計画および安全衛生管理要綱(単年の計画)を策定し、労働災害の防止、職業性疾病の防止、健康の維持増進、快適職場づくりなどの安全衛生活動に取り組んでいます。



安全衛生健康理念・安全衛生健康宣言・基本方針

https://www.khi.co.jp/sustainability/social/employee/pdf/safety_idea.pdf

重点活動/中長期目標

中期安全衛生健康管理計画2019(2019年～2021年)において目標、重点活動を次の通り定めています。

●「中期安全衛生健康管理計画2019」での達成像

●最重点目標

- ①重大災害の発生ゼロ
- ②職業性疾病の新規有所見者の発生ゼロ

●安全管理目標(2019年目標 / 2020年目標 / 2021年目標)

- ①休業災害度数率を9%以上削減する。(0.40 / 0.39 / 0.38)
- ②全災害件数を9%以上削減する。(46件 / 45件 / 43件)

●衛生管理目標(2019年目標 / 2020年目標 / 2021年目標)

- ①4日以上の傷病休業日数を5%以上削減する。(28,476日 / 27,993日 / 27,511日)
- ②ストレスチェック集団分析結果における「総合健康リスク値120」以上の職場の該当率を3ポイント以上削減する。(4.8% / 3.8% / 2.8%)

●健康管理目標(2019年目標 / 2020年目標 / 2021年目標)

- ①40歳以上のメタボ該当者および予備群の割合を5ポイント以上削減する。(25.1% / 23.4% / 21.8%)
- ②40歳未満の標準を超える体脂肪率者の割合を5ポイント以上削減する。(43.2% / 41.5% / 39.9%)
- ③原則屋内禁煙を施行する。(2020年4月以降、関係法令などに従い対応する。)

(注1)対象はいずれも当社単体。

(注2)いずれの目標も2018年実績に対し2021年(計画最終年)での目標達成を目指す。

●重点活動

安全管理

- ①厚生労働省OSHMS*(労働安全衛生マネジメントシステム)の推進
- ②重大災害・類似災害防止対策の徹底と強化
- ③若年層・経験の浅い作業者の労働災害防止

* OSHMS: Occupational Safety and Health Management System

衛生管理

- ①職業性疾病の防止対策
- ②メンタルヘルス対策

健康管理

- ①健康保持増進対策
- ②生活習慣病対策
- ③受動喫煙防止対策

進捗/成果/課題

安全管理

- ①安全衛生マネジメントシステムはOSHMSに準じて体制を構築し、安全衛生活動に取り組んでいます。
- ②過去の災害の定期的な振り返り、危険・有害性リスクの排除、教育訓練により重大災害と類似災害の防止に取り組んでいます。
- ③統括安全管理体制の確立、教育、パトロールなどにより現地工事の災害防止に取り組んでいます。

衛生管理

- ①作業環境管理、作業管理、健康管理および化学物質対策により職業性疾病防止に取り組んでいます。
- ②セルフケア・ラインケアなどのケア、所属部門・保健衛生部門・メンタル専門医との連携、フォロー体制の確立によりメンタルヘルス対策に取り組んでいます。

健康管理

- ①健康教育や有所見者の保健指導により生活習慣病対策に取り組んでいます。
- ②建屋内の完全分煙化に向けた取り組みと喫煙者に対する禁煙促進に取り組んでいます。
- ③健康保険組合と健診データに基づく健康施策推進などコラボヘルスに取り組んでいます。

● 2020年実績

- 全災害件数：48件(+3件)
- 休業災害度数率：0.34(-0.05)
- 4日以上傷病休業日数：31,102日(+3,109日)
- 高ストレス職場の該当率：6.1% (+2.3ポイント)
- メタボ該当率(含予備軍)：30.4% (+7.0ポイント)
- 40歳未満の標準を超える体脂肪率者：49.2% (+7.7ポイント)

(注1)対象はいずれも当社単体

(注2) ()内数値は対目標比

KPI指標

全社の休業災害度数率

● 目標(2021年)

2018年比 9%減少

● 進捗

	2016	2017	2018	2019	2020
全社の休業災害度数率	0.30	0.29	0.42	0.37	0.34

(年)

KPI指標

全社の4日以上傷病休業日数

● 目標(2021年)

2018年比 5%減少

● 進捗

	2016	2017	2018	2019	2020
全社の4日以上傷病休業日数	27,962	27,027	28,959	28,575	31,102

(年)

労働安全衛生に関する方針

● 安全衛生基本方針

1. 安全安心な労働環境の提供

- 労働災害や健康障害につながるようなリスクを未然に抽出し低減する。
- 安全衛生管理体制を構築し、常にPDCAを回して管理レベルを向上させる。
- コミュニケーションが密な風通しの良い職場づくりおよび作業方法・作業環境などの改善に向けた快適職場づくりを推進する。

2. 予防重視の衛生管理施策の実施

- 作業環境管理、作業管理、健康管理を徹底し、業務に関連した疾患を予防する。
- メンタルヘルスケアと職場のストレス低減措置を推進し、メンタルヘルス不調者を減少させる。
- 時間外労働、休日労働の削減と健診および保健指導を通じて過重労働による健康障害を予防する。

● 健康基本方針

1. 健康維持、増進活動

- 幅広い健康施策に取り組み、心と身体の健康づくりを行う。
- 個々人の自律的な健康増進活動を支援する。
- 健康診断100%受診と、結果を活用した疾病予防を行う。
- 生活習慣病の重症化を予防する。

2. 豊かな生活の実現

- 労働時間短縮、年休取得促進、各種休暇休業制度を活用し、仕事、家庭、社会との調和が取れた生活を実現する。

●方針の適用範囲

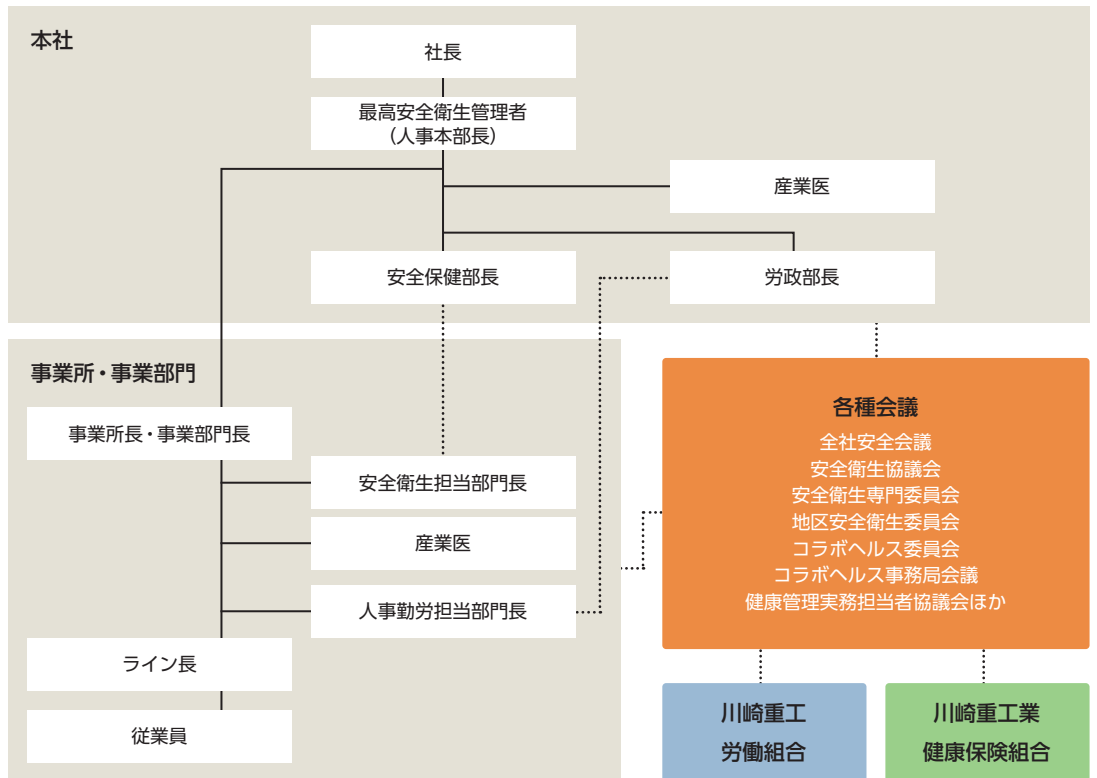
当社の役員、従業員および統括管理下にある協力従業員

 **安全衛生健康理念・安全衛生健康宣言・基本方針**
https://www.khi.co.jp/sustainability/social/employee/pdf/safety_idea.pdf

体制

当社は、「安全衛生管理規程」を定め、本規程に基づき全社および事業所の安全衛生管理体制を確立しています。従業員および協力従業員の安全衛生を確保し、健康を増進させるとともに、快適な職場環境を実現することを目的に計画的に対策を推進しています。具体的には、全社の最高安全衛生管理者が定める施策に基づき、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活動を展開しています。また、事故発生時、最高安全衛生管理者および労働組合への報告、法令に定める届け出など社則および社内規程にて手順を定め対応しています。

安全衛生健康管理体制



●責任者

全社：最高安全衛生管理者 人事副本部長 尾崎 学
 事業所：総括安全衛生管理者

●責任機関・委員会

●会社内の協議機関：全社安全会議


最高安全衛生管理者および各事業所の総括安全衛生管理者が出席し、毎年12月にその年の振り返り、翌年の目標など安全衛生に関する事項を審議します。

●労働組合との協議機関：安全衛生専門委員会および安全衛生協議会

安全衛生専門委員会では、本社安全保健部長および安全衛生担当者、労働組合本部および支部経営安全担当執行委員が出席しています。安全衛生協議会では、会社側は最高安全衛生管理者・総括安全衛生管理者(本社・事業所)、労働組合側は中央執行委員(本部・支部)が出席しています。

●事業所内の協議機関：地区安全衛生委員会

労働協約に基づき、各事業所の安全衛生担当課長および担当者と、労働組合各支部の経営安全担当執行委員が出席しています。

安全衛生専門委員会、安全衛生協議会、地区安全衛生委員会の機能については、 P.94「労働協約」をご覧ください。

労働安全衛生

パフォーマンス
データ

安全管理

安全管理の取り組み

●労働安全衛生マネジメントシステム

当社は、労働安全衛生マネジメントシステムを基盤とし、計画的な安全衛生管理活動を実施し、各職場におけるPDCAサイクルと内部監査の継続実施による改善を通して、システムをスパイラルアップさせ、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成を促進しています。また、リスクアセスメントにおいては、リスク抽出力およびリスク低減対策力を継続強化しており、職場のリスクアセスメントは、それぞれのカンパニーの事業特性に合わせて、定期的に見直しています。加えて3H(初めて、変更、久しぶり)においても見直しています。安全衛生マネジメントシステムは、全事業所においてOSHMS外部認証レベルにあります。(外部認証取得事業所：兵庫工場、神戸造船工場、坂出造船工場)なお、外部認証取得事業所については、認証機関の外部審査を定期的に受けており、認証未取得事業所については本社を事務局とし、原則年1回内部監査を実施しています。

●KSKY運動

労働災害の防止への取り組みとして、KSKY運動と安全の意識付けを重視しています。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)

●安全表彰

社則に安全表彰規程を定め、無災害記録時間による生産部門の表彰、事業所ごとに年間無災害表彰を実施しています。2020年は名古屋工場および明石工場のエネルギー船用部門が年間無災害を達成しました。

●放射線障害防止に関する取り組み

当社は、各種法令に基づき、放射性同位元素の使用、放射線発生装置、販売時の取り扱い、さらに放射性同位元素の飛散により汚染された場所での作業などを規制することにより、これらによる放射線障害を防止し、放射線作業の安全を確保することを目的として「放射線障害予防規程」を定めています。なお、放射線障害を含む事故発生時には、最高安全衛生管理者および労働組合への報告、法令に定める届け出、公衆および報道機関への情報提供など手順を定め対応しています。

●労働安全に関する教育・啓発

「安全衛生教育基準」を定め、法令に基づく教育に加えて、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」、プラント建設現場など統括管理下の従業員に対する「入構者教育」など必要な安全衛生教育を実施しています。また、全社の安全教育施設「安全道場」において安全意識の向上、安全基礎知識の習得、危険感受性の向上、安全行動ができる人財の育成を目的に安全教育を実施しています。さらに不安全行動による災害の防止および安全の意識付けを目的に疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感する危険体感教育をはじめ、各種安全衛生教育を推進しています。

●安全道場受講者数

(年度)

	単位	2016*1	2017*1	2018*2	2019*3	2020*3
安全道場受講者数	名	3,687	2,778	2,668	1,581	671

*1 集計対象範囲：川崎重工単体

*2 集計対象範囲：川崎重工グループ(国内一部を除く)

*3 集計対象範囲：川崎重工グループ(国内)

労働災害・疾病の状況

(年)

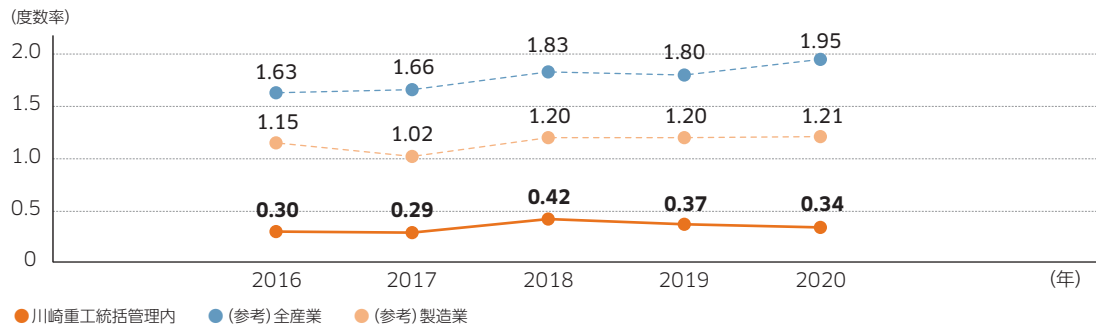
	単位	2016	2017	2018	2019	2020
労働災害件数	件	42	57	90	104	77
	川崎重工統括管理内	42	57	48	69	48
	国内グループ*1	—	—	42	35	29
業務上死亡者数	名	0	0	0	1	0
	川崎重工統括管理内	0	0	0	0	0
	従業員	0	0	0	0	0
	協力従業員*2	0	0	0	0	0
	国内グループ*1	—	—	0	1	0
休業災害発生頻度(度数率)	川崎重工統括管理内	0.30	0.29	0.42	0.37	0.34
	従業員	0.12	0.30	0.21	0.24	0.21
	協力従業員*2	0.85	0.24	1.04	0.77	0.74
	(参考)全産業*3	1.63	1.66	1.83	1.80	1.95
	(参考)製造業*3	1.15	1.02	1.20	1.20	1.21

*1 当社国内連結子会社のうち主要会社

*2 川崎重工が統括管理する協力従業員(派遣、造船と建設業の請負)

*3 データ出典：厚生労働省「平成31年度/令和元年度労働災害動向調査」

● 休業災害発生頻度(度数率) (川崎重工単体)



衛生管理

衛生管理の取り組み

● 職業性疾病防止対策

職業性疾病防止対策として、雇い入れ時、作業内容変更時、危険有害業務就業時などに労働衛生教育を行っています。また、法令に則り特殊健康診断を実施し、有所見者に対する保健指導を徹底するとともに、職場環境測定などを行い、職場環境の改善を推進しています。また、職場におけるIT化の進行や情報機器作業の多様化に伴い、情報機器作業における従業員の健康状態について国が定めるガイドラインに則して確認・指導をしています。

● 長時間勤務者検診の実施

過重労働による健康障害防止対策として、法令より厳しい基準である、2か月連続して45時間以上、1か月60時間以上の時間外労働を行った従業員を対象に長時間勤務者健診を実施し、疲労蓄積などのチェックを行っています。その結果や超過勤務時間に応じて、産業医面談を行い必要な措置を取っています。

●メンタルヘルス対策

メンタルヘルスケアとして、「4つのケア」を推進しています。メンタルヘルス教育は、定期的受講できるよう、年齢階層や昇進時などの階層別教育を事業所ごとに設け、毎年全従業員の約10%が受講しています。また、ストレスチェックを1年に1回実施し、高ストレス者に対しては、面接指導など、適切なフォローを行っています。その際には集団分析も行い、分析結果を用いた研修を事業所ごとに開催しています。また、この集団分析結果は必要に応じて、健康リスクの高い職場に対しての職場ケアや、職場環境改善にも活用しています。メンタルヘルスの不調者が発生した際には、早期に介入・対応を目指し、職場復帰に当たっては、産業医や人事労務部門、産業保健スタッフ、所属長と連携し、支援を行っています。また、従業員が気軽に相談できるように、メンタルヘルスなどに関する社外相談窓口を設けています。

●海外派遣従業員の健康管理

当社は、社則「海外派遣者健康管理基準」において、長期海外出張者や海外駐在員の健康管理について定めています。海外派遣者は、派遣前、派遣中、帰国後に健康診断を実施し、健康診断および産業医との面談の結果により海外派遣の可否を決定しています。派遣にあたっては、海外派遣者の感染症予防のため、派遣先に応じて必要な予防接種を会社が費用負担し実施しています。

また、海外で体調不良などがあり、医療が必要になった際に、安心して受診ができるサポート体制を取っています。

衛生管理の状況(川崎重工単体)

	単位	2016	2017	2018	2019	2020	
傷病休業件数率*1		6.2	5.1	5.6	5.7	4.8	
メンタル関連疾患休職発生頻度(件数率)*2		0.25	0.22	0.22	0.35	0.43	
	メンタル疾患	件	48	42	42	67	84
	その他の精神障害	件	1	1	3	5	7
欠勤率(日数率)*3	メンタル関連疾患による休業*4		2.1	2.4	2.3	3.8	4.6
	全傷病休業		4.8	4.9	4.8	7.0	7.5

*1 算出方法：1年間の延べ休業件数/1年間の延べ在籍労働者数×1,000

*2 2019年からは、社則の改訂により、休職開始日が3か月前倒しされたことにより見かけ上増加して見えます。

*3 欠勤率の基準として日数率を利用しています。

(1労働日、従業員1,000人当たりの休業者数。算出方法：延べ休業日数/延べ労働日数×1,000)

*4 全傷病休業の内数

健康管理

健康管理の取り組み

従業員の健康を重要な経営資源の一つであると捉え、個人の自発的な健康活動に対する積極的な支援と、組織的な健康活動の推進により、従業員が健康で豊かな生活を実現できることを目指します。

●健康診断の実施と生活習慣病対策

当社従業員の健康管理として、海外駐在中の従業員を含めた全従業員の定期健康診断を、受診率100%を目指して実施しています。健康診断の実施後は、有所見者に対し、二次検査の受診を勧奨するとともに保健指導を徹底しています。

また、健康保険組合とも連携し、メタボリックシンドロームの該当者に対する、特定保健指導も積極的に実施し、実施率はグループ全体で、60%を超えています。また、健康保険組合とのコラボヘルスの一環で、各事業所の健康診断結果や、医療機関の受診状況など健康に関連するデータをまとめた、健康レポートを作成しています。このレポートの結果から、事業所の抱える健康課題を把握し、それぞれの課題に応じた、教育をはじめとする健康施策を立案、実施する体制整備を進めています。また、教育の開催にあたっては健康保険組合と共催で、生活習慣病予防を目的とした「食生活改善セミナー」や「運動セミナー」などを開催しています。

●感染症予防

当社では、海外出張者および海外駐在予定者に対し、渡航先に応じて必要な予防接種を実施しています。インフルエンザ予防としては、希望する従業員に対し、少ない自己負担でかつ就業時間内に予防接種を実施しています。また、新型コロナウイルス感染症対策として、手洗い、咳エチケット、換気、3密の回避などの啓発を行うとともに、政府方針に従い予防および拡大防止に向けた各種ガイドラインを定め、従業員への周知徹底を図っています。

● 受動喫煙防止対策

2020年4月の健康増進法の改訂に対応するために、建屋内喫煙所を撤去または「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく喫煙専用室の設置など受動喫煙対策に取り組んでいます。また、喫煙者に対しても、禁煙支援を行う禁煙補助事業を行っています。当社単体としては、喫煙率は減少傾向で、集計を始めた2013年には31%だったものが、2020年には24.5%に減少しています。受動喫煙対策と合わせて、引き続き、喫煙率の削減にも取り組んでいきます。

● 健康保持増進対策

国内グループ従業員の、自主的な健康習慣の定着を目的に、毎年、会社・健康保険組合・労働組合の三者共催で、健康増進イベント「カワサキ健活チャレンジ」を行っています。事業を開始した2012年度より年々参加者は増加し、現在では4割を超える国内グループ従業員が参加しています。また、さらなる健康活動促進のために健康管理アプリを導入し、日頃より健康の維持改善に取り組むよう努めています。

● 健康教室の開催

全社THP (Total Health Promotion) 活動の一環として、生活習慣病の予防を目的とした「食生活改善セミナー」や「運動セミナー」、「女性従業員向けセミナー」などを開催して、従業員の心と体の健康づくりを支援しています。

● 教育実績

	単位	2016	2017 ^{*1}	2018 ^{*1}	2019 ^{*1}	2020 ^{*2}
メンタル教育	名	—	1,323	2,048	2,206	2,047
階層別教育 (新入社員教育など)	名	—	1,051	906	765	1,978
そのほか健康教育 (女性従業員向け教育など)	名	—	622	2,352	1,728	1,569

*1 集計対象範囲：川崎重工単体

*2 集計対象範囲：川崎重工グループ(国内一部を除く)

● 生活習慣病予防の取り組み(川崎重工グループ(国内一部を除く))

	単位	2016	2017	2018	2019	2020
特定健診受診率	%	95.6	92.8	96.2	96.7	95.7
特定保健指導実施率	%	65.4	62.7	62.5	66.7	66.7

● 健康管理のKPI(川崎重工単体)

	単位	2016	2017	2018	2019	2020
定期健康診断受診率	%	99.3	99.0	99.0	99.6	99.8

労働協議

労働安全衛生に係る労使協議の状況(安全衛生委員会の状況など)

当社は、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、安全衛生の活動方針、重点施策および活動計画などを協議する安全衛生協議会(1回以上/年)、実施状況のフォローアップ・見直しなどをする安全衛生専門委員会(2回以上/年)、事業所ごとに危険・健康障害を防止するための対策および労働災害の原因・再発防止対策に関する事項を審議する地区安全衛生委員会(毎月)をすべての国内拠点で開催しています。