

川崎重工業の企業戦略と人事制度改革について

川崎重工業株式会社
人事本部 副本部長
合六 修



LGBT ALLY

 **Kawasaki**
Powering your potential

川崎重工業の事業

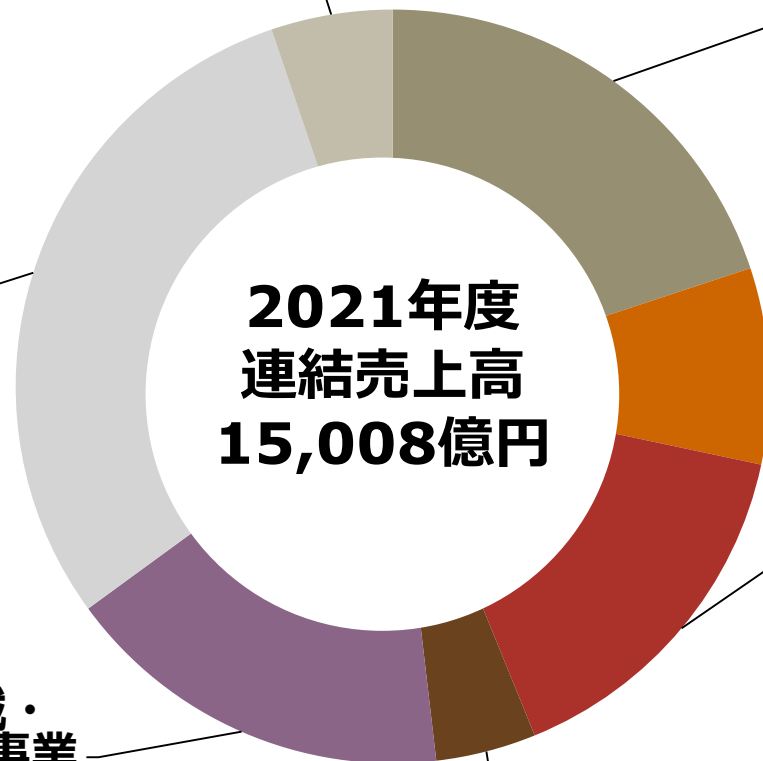


パワースポーツ
&エンジン事業
29.8%



精密機械・
ロボット事業
16.8%

その他事業
5.2%



2021年度
連結売上高
15,008億円

航空宇宙事業
19.9%



車両事業
8.4%



エネルギー・環境
プラント事業
15.5%



船舶海洋事業
4.3%



其々の時代で社会課題をいち早く察知、ソリューションを届け続ける

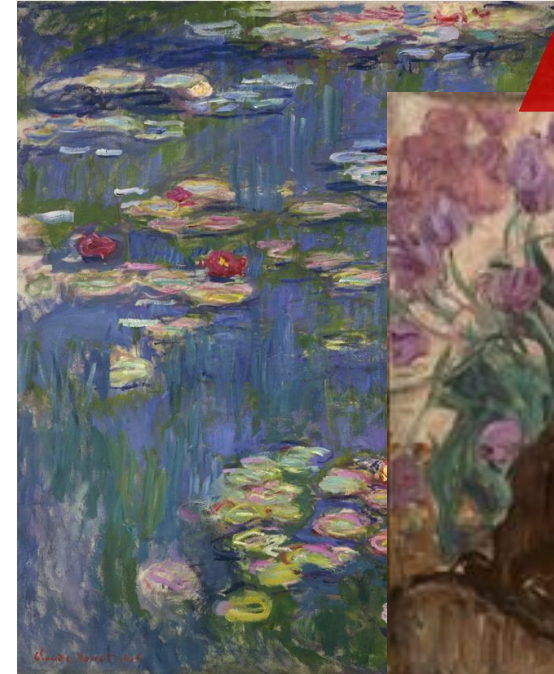
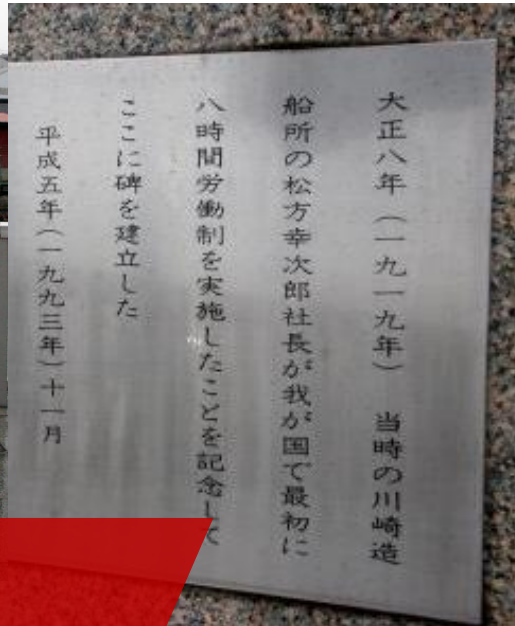


日本の働き方・くらしを先駆けて変える



Workstyle

働き方改革、日本の労働界の常識を変えた
"8時間労働宣言"
(1919年)



Life



日本人に、本物の芸術を。
"松方コレクション"
(大正初期～昭和初期)

※その数1万点にも及ぶ世界3大コレクションのひとつ



カワる、サキへ。

C h a n g i n g f o r w a r d

つぎの社会へ、信頼のこたえを

Trustworthy Solutions for the Future

Frontier

New Values

Cross Over

グループビジョン2030進捗状況

グループビジョン
2030の取組み

次の社会へ向けて

- ・ 少子高齢化
- ・ リモート社会
- ・ 地球環境
- ・ 災害対応

安全安心リモート社会



近未来モビリティ



エネルギー・環境ソリューション



2021

2025

2030

グループビジョン2030進捗状況

世界が困難に直面する中、
社会課題ソリューションをタイムリーに提供できる **企業体質への変革** を進めた2年間

2020年度

2021年度

2022年度～

グループビジョン 2030 制定

つぎの社会へ、信頼のこたえを
Trustworthy Solutions for the Future

- 社会課題に対するソリューションの創出
- ソリューション創出のための体制づくり
- 成長シナリオの構築

■ カワサキモータース(株) 設立 **》》** 過去最高益を達成

■ 川崎車両(株)の設立 **》》** 5年ぶりの黒字化

■ 船舶海洋事業と
エネルギー・環境事業
統合 **》》** 水素事業が本格化

■ 3つの注力フィールド
・安全安心リモート社会
・近未来モビリティ
・I初級・環境ソリューション **》》** 社会実装に向けた取組みが本格化
(手術支援ロボット、PCR検査事業など)

》》 持続的成長へ向けて
アクション

- 事業リスクの低減
- 成長分野への投資

成長を支える仕組み

人事制度改革、デジタルトランスフォーメーション（DX）など

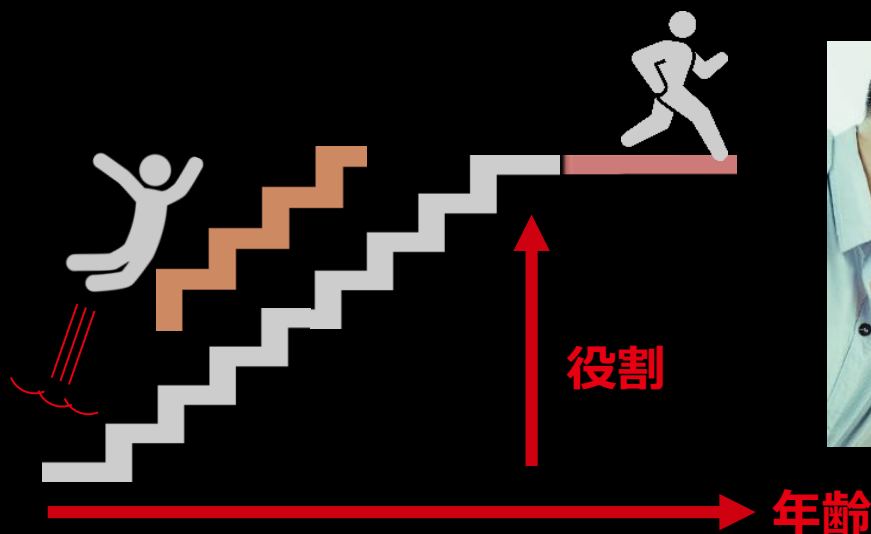
人事制度改革の方向性

持続的成長を遂げる企業への意識・風土改革の第一歩：年功的要素を廃止

- さらに、風土改革、DX活用、社員のキャリア実現などの施策に順次着手

新たな人事制度のコンセプト：「チャレンジ&コミットメント」

- 実力のある若手社員は、重要職務／ポジションで**チャレンジ**
- ベテラン社員も年齢に関係なく**チャレンジ**させ、活躍し続けることができる制度



人事制度改革の方向性

コーポレート・ガバナンス報告書より

【補充原則2-4-1 中核人材の登用等における多様性の確保】

当社が、刻々と変わる社会に革新的なソリューションをタイムリーに提供し、持続的な企業価値の向上を図り、新たな成長を実現するためには、**人財の多様性確保が極めて重要**であると考えています。

（中核人財の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標）

当社では、多様な視点、価値観をもった社員それぞれがその能力を存分に発揮し、成果を最大化する組織づくりを重視しており、**女性、外国人、様々な職歴を持つキャリア採用者など多様な人財の採用、登用を積極的かつ継続的に進めています。こうした考え方のもと、2030年に経営に関わる部長級以上のリーダー・プロフェッショナル層の少なくとも2割超に、これら多様な人財を登用することで、様々な個性の結合に取り組んでいきます。**

なお、現在注力している女性活躍推進については、**2025年の女性幹部職員数を2020年度比2倍の116名超に、新卒採用における女性比率を事務系総合職：30-40%以上、技術系総合職：5-15%以上に、男性の育児休暇取得率を30%に引き上げる目標を設定しています。**

その他の状況については、弊社HP（ESG Data Book）にて開示

ESG Data Book＞社会＞ダイバーシティ <https://www.khi.co.jp/sustainability/library/esg/>

人事制度改革の方向性

今後の方向性

■多様な人財が才能・能力・個性を発揮する職場風土

→上司・部下の密なコミュニケーション、心理的安全性確保

1on1施策、各種ダイバーシティ関連セミナー開催、キャリア入社者活躍支援など

■従業員個人のキーワードは「キャリア」

→自身価値観を充足し得られる成長機会の創出、自律的キャリア形成

キャリア意識向上施策、様々な働き方選択肢の提案など

■好循環サイクルを生む「働き方改革」

→イキイキ働く根底にワークライフバランス

幹部社員在場時間削減、時間の使い方リテラシー向上、タスクマネジメント能力向上

具体的取り組み

育児

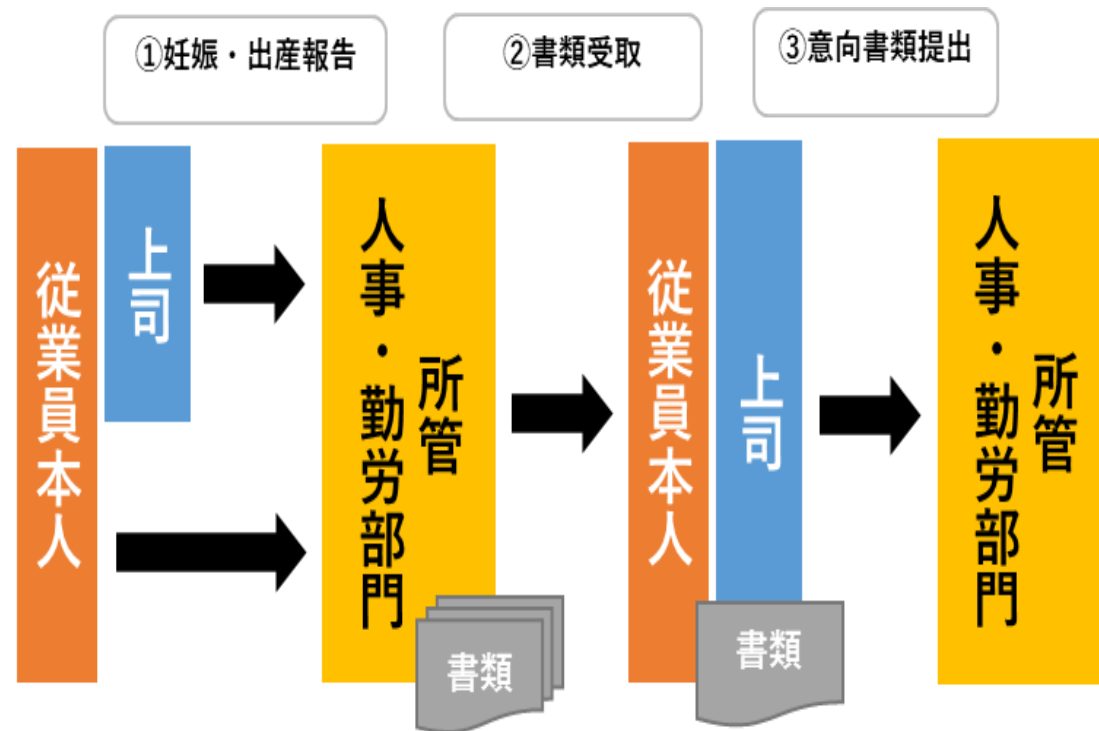
改正育児介護休業法への対応

- ・希望者が育休取得しやすい職場風土作り（強制ではなく選択肢）
- ・働き方、働く時間再考のキッカケ作り

従来の女性育休取得率100%に加え
男性育休取得率も順次上昇中

2020年度	5.3%
2021年度	9.2%
2022年度上期	16.8%

2022年4月1日開始



育休取得意向確認フロー



2022年8月1日開始

ビジネスネーム = 業務にて使用する氏名

■ 原則『**ビジネスネーム = 戸籍姓名**』

- 戸籍姓名以外で名乗りたい氏名があり、その氏名を名乗ることで自分らしく働くことができると本人が希望した場合、その氏名をビジネスネームとして使用することを認めます。

- ① 本人の結婚・離婚による戸籍姓名の変更
- ② 親の結婚・離婚、養子縁組等による戸籍姓名の変更等
- ③ その他特別な事情による場合
(戸籍姓名で業務に従事することに支障がある場合)

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”