

人権を尊重する意識の定着を図り、空港を利用する多様な人々の共感が得られる空港づくりに取り組むとともに、社員一人ひとりの意欲と多様性を尊重し、各種制度の整備・利用を促進することで誰もが働きやすい職場環境を実現します。

| 2008年度の総括 | 今後の取り組み |
|--|---|
| 「人権尊重にあふれるお客様第一主義の空港」の運営に努め、人権啓発活動を推進しました。また、多様な人材の活用を進めるとともに、社員が安心して働ける職場環境を実現するために、育児・介護制度の利用促進、安全・健康管理に努めました。 | <ul style="list-style-type: none"> ●継続的に人権尊重のための啓発活動や研修を実施します。 ●働きやすい職場環境づくりに資する活動計画を策定・推進します。 ●2009年4月に拡大した育児のための制度の運用に努めます。 ●メンタルヘルス研修の見直しを実施します。 |

人権の尊重

■基本方針と推進体制

公共性の高い空港を管理・運営する企業グループとして、全社員が人権に関する正しい理解を深め、空港を利用する多様な人々の共感と満足が得られるよう「人権啓発基本方針」を定めています。この方針に基づいて、総務部担当役員と各部署長などで構成する「人権啓発推進委員会」を中心に、全社的な体制で人権啓発を推進しています。

さらに、各種人権団体との連携や、空港内事業者と協力して人権啓発を推進する「関西国際空港事業者人権問題連絡会」の開催など、関係者との協力体制の確立に努めています。

■人権啓発のための活動や研修

同和問題をはじめとするさまざまな人権問題について理解を深めるため、階層別の人権研修を実施するとともに、関係行政機関などの研修や啓発活動

2008年度の主な人権啓発の取り組み

| |
|--|
| KIACで実施している活動 ●階層別人権啓発研修：延べ192名参加 |
| ●「関西国際空港事業者人権問題連絡会」で障がい者問題について研修：48名参加 |
| 行政機関などが実施する活動への参加 ●部落解放や同和・人権問題啓発講座などに参加：計25回、延べ31名参加 |
| ●空港島内街頭啓発活動：就職差別撤廃月間(6月)、人権週間(12月) |

にも積極的に参加しています。

そのほか、空港利用者への啓発活動として、旅客ターミナルビルや鉄道空港駅においてポスターを掲示しています。

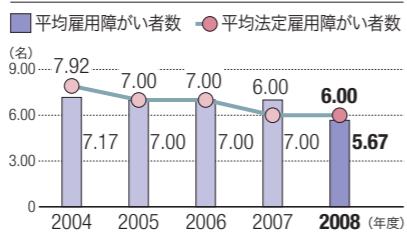
働きやすい職場環境づくり

■多様な人材の活用

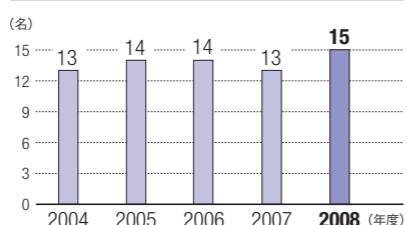
当社は、障がいの有無や年齢・国籍・人種などを理由とした差別を許さず、多様な人材活用を進めています。

障がいのある方の雇用を継続的に実施しており、バリアフリー対応など、働きやすい職場環境を整えています。2008年度は障がいの者の退職が重なったことにより、平均雇用障がい者数は5.67名となりましたが、2009年4月には新たに障がい者を採用し、法定を満たす6名の障がい者を雇用しています。

障がい者雇用率



再雇用者数



今後も雇用維持に努めていきます。

KIACグループでは、60歳の定年退職を迎えた社員が、豊富な経験や能力を活かして働き続けられるよう、2007年度から段階的に雇用上限を65歳まで延長しています。また、現在2名の外国人社員が働いており、今後も優秀な人材は国籍を問わず、採用していきたいと考えています。

■育児・介護への支援

当社は、男女を問わず、育児や介護に従事しながら働くすべての社員が仕事と家庭を両立し、充実した生活を送れるよう、法に基づいた支援制度を設けています。制度変更の際には、各部署代表の社員の意見を聞き、話し合いを重ねます。規則の改正については、社内回覧や社内ポータルサイトへの掲載で全社員に周知しています。

2008年度は育児休暇3名、育児時短3名、介護休暇1名の利用がありました。2009年4月からは、育児休業と短時間勤務制度の期間を拡大し、法定を上回る支援制度を整備しました。

支援制度の一覧

| | |
|-------------|---|
| 育児休業 | 子が2歳に達する日まで |
| 育児のための短時間勤務 | 子が小学校就学の始期に達するまでを限度として、1日1時間を超えない範囲内で、勤務時間を短縮できる。 |
| 介護休暇 | 要介護者1人につき、通算93日間の範囲内。取得は1日または1時間を単位とする。 |

育児休業制度利用者の声



計画技術部 空港計画グループ
伊藤 利加

産休・育休後に職場復帰して短時間勤務制度を利用しました

長女(6歳)と長男(4歳)を出産した際、子どもの離乳食が完了する1歳頃まで育休を取りましたが、職場の皆さんには快く了解していただけました。職場復帰後は、子どもが3歳になるまで1日1時間勤務時間を短縮できる制度を利用しました。一人目の時は夕方に1時間、二人目の時は子どもの成長に合わせて朝夕30分ずつ短縮しました。短時間勤務制度を利用している間は、職場の方が「時間だよ」と声をかけてくださることもあり、大変ありがたかったです。これら制度は、育児と仕事を両立させるのに、大いに役立ったと思います。

労働安全衛生

■安全衛生マネジメント

当社では、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者などで構成される「安全衛生委員会」を毎月開催しています。委員会では、労災・病欠などの発生状況、定期健診結果などを報告し、社員の健康や労働災害の防止、快適な職場環境の実現に向けて議論を重ねています。

当社が所有する空港施設のメンテナンスや改修工事の多くは、グループ会社や業務を請け負った会社と協力して実施しており、労働災害防止には、当社と関係各社が一体となって取り組んでいます。また、労働基準監督署の安全指導を受けながら空港内における維持管理作業や建設工事に携わる方々を対象に、労働災害防止協議会を定期的に開催するほか、協議会の各部門の幹事によって構成する幹事会を必要に応じて開催することで、労災防止に万全を期しています。

2008年度は、労働災害防止協議会を1回、幹事会を3回開催したほか、労働基準監督署による安全パトロールを1回実施しました。

■健康管理

全役員・社員を対象に、毎年健康診断を実施しています。原則年1回ですが、24時間体制でシフト勤務している部署の社員には、年2回の受診を義務付けています。人間ドックは健康保険組合などの補助を利用できるようにしており、2008年度は132名が利用しました。

また、健康管理のために、月1回の産業医による健康相談のほか、月2回外部カウンセラーによるメンタルヘルスカウンセリングの機会を設けています。2005年度からは全役員・社員を対象に、外部講師によるメンタルヘルス研修を実施しています。さらに、月80時間以上の超過勤務者は産業医の健康相談やカウンセリングを受診するよう、本人と上司に推奨しています。

メンタルヘルス研修

| 実施時期 | 内容 |
|--------|--|
| 2005年度 | <ul style="list-style-type: none"> ●ストレス対策と管理監督者の役割 ●ストレスとセルフケア対策 |
| 2006年度 | ●職場のメンタルヘルスエゴグラムを使って自己理解を深める一 |
| 2007年度 | <ul style="list-style-type: none"> ●“心のSOS”を見逃さないで一早期発見法と管理監督者・同僚としての役割一 |
| 2008年度 | <ul style="list-style-type: none"> ●「聞き上手」になるための傾聴実習 ●自分も相手も大切にしたい自己表現～アサーション～ |

人材の活性化と育成

■評価制度

当社は、2004年度からやりがいと挑戦意欲を醸成する目標管理制度を導入しています。社員が各自で目標を設定し、上司との面談の際に成果を確認。目標の達成度に応じて給与に反映させる仕組みです。

現状では、複数の業務を兼務している社員については、兼務先の評価が不明確であるため、今後は兼務先においても面談・評価を行い、主たる部署でまとめて評価する予定です。

また、グループ各社でも実情に合わせて類似制度を導入しています。

■人材の採用と育成

当社は、新卒採用において出身大学や性別を問わず、エントリーを受け付けています。また、新卒以外に、必要な職種や年代バランスを考慮した中途採用も実施しています。

また、2006年度から人材育成の強化を掲げており、業務スキルやCSマインド、管理職が部下を育てる能力の向上のための教育研修を実施しました。入社時、5年目、10年目などの節目でも教育研修を実施するとともに、スキルアップ研修や法務基礎研修などのプログラムも行っています。

採用者数と採用後3年以内離職者数

