

CSR活動報告 人権の尊重と働きやすい職場環境の実現

人権を尊重する意識を定着させ、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。

2009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、育児支援やメンタルヘルス関連など、福利厚生メニューの充実に努めました。	<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。 ●新しい育児・介護休業制度の浸透に努めます。 ●利用しやすいメンタルヘルスクアを検討します。

人権の尊重

基本方針と推進体制

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、2007年に「人権啓発基本方針」を定めました。この方針に基づいて、総務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、全社的な体制で研修などを実施し、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PR

階層別の人権研修を実施するほか、関係行政機関などの研修や啓発活動に積極的に参加することで、人権問題について理解を深めています。

また、空港利用者への啓発活動として、

2009年度の主な人権啓発活動

<ul style="list-style-type: none"> ●KIACで実施した活動 ●階層別人権啓発研修：延べ194名参加 ●「関西国際空港事業者人権問題連絡会」で障がい者雇用等の現状について研修：46名参加 ●行政機関などが実施した活動への参加 ●人権夏期講座や同和・人権問題啓発講座などに参加：計41回、延べ47名参加 ●空港島内街頭啓発活動：就職差別撤廃月間(6月)、ハンセン病を正しく理解する週間(6月)、人権週間(12月)
--

2009年度は新たにKIXインフォメーションボードや関空メールマガジンにも啓発情報を掲載したほか、大阪府にある人権関連施設の案内リーフレットを旅客ターミナルビル1階の「Yokoso!KANSAI」コーナーに追加設置しました。

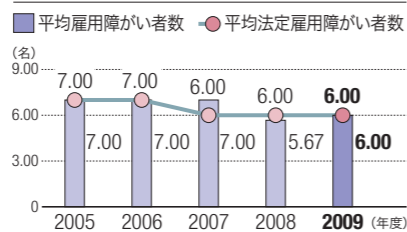
働きやすい職場環境づくり

多様な人材の活用

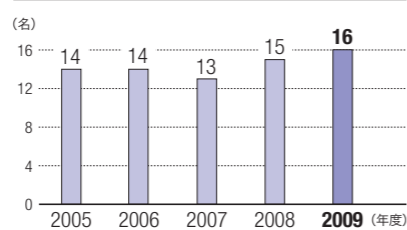
当社は、障がいの有無や年齢・国籍・人種などを理由とした差別を許さず、多様な人材活用を進めています。

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。2009年度の平均雇用障がい者数は6名で、法定数を満たしています。今後も雇用維持に努めていきます。

障がい者雇用率



再雇用者数



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。2009年度に再雇用した社員は16名でした。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。

ワークライフバランスの実践支援

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。

2009年4月には、ワークライフバランスを実践しやすい職場環境を実現するため、育児休業と育児のための短時間勤務の期間を拡大し、法定を上回る支援制度を整備しました。制度変更にあたっては、各部代表の社員の意見を聞き、話し合いを重ねました。規則の改正については、社内回覧や社内ポータルサイトで全社員に周知しています。

2009年度の支援制度 活用者数

育児休業	子が2歳に達する日まで。	4名
育児のための勤務時間短縮	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。	4名(5回)
介護休暇	要介護者1人につき、週算93日間の範囲内。取得は1日または1時間を単位とする。	0名

制度運用担当者の声



総務部
給与・労務グループ
住吉 正康

新たな育児・介護休業制度の浸透は職場の雰囲気づくりから

2009年度に改正した新しい育児休業制度や介護休業制度の浸透が目下の課題です。育児休業の取得には周りの社員の理解・協力が不可欠ですが、若い社員が多い社内で「育児休業推進」と訴えるだけでは、制度は定着しません。期間や待遇などの育児休業マニュアルを作成するほか、水曜日の定時退社の徹底や有給休暇の取得率を高めながら、新制度を幅広く理解してもらえぬ雰囲気づくりに努めています。実績を増やしていくことで、各自が描くワークライフバランスが実践しやすい職場環境を目指します。

労働安全衛生

安全衛生マネジメント

当社は、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、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。2009年度は新型インフルエンザへの対応策を中心に議論しました。

空港施設の維持・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労働災害防止にも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施設の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、必要に応じて幹事会も開催しています。

健康管理

全役員・社員を対象に、毎年10月に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、2009年度は111名が受診しました。

また、月1回の産業医による健康相談

のほか、月3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。水曜日には定時退社を促し、長時間労働解消に努めています。

メンタルヘルス研修

実施時期	内容
2005年度	●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
2007年度	●「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
2008年度	●「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～
2009年度	●「自分を知って枠組みを広げよう」をテーマに「リフレーミング」技法について

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。今後の課題は、面談を含めた社員全員のコミュニケーションスキルの向上です。

また、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ったため、2009年度より兼務先でも面談・評価をした後、主たる部署でまとめて評価しています。

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、出身大学や性別を問わず、新卒採用の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を実施しています。



良好なコミュニケーションを通じた人材育成

採用者数と採用後3年以内離職者数

