

空と宇宙を通じて人々の安心・安全、豊かな未来を支える

～ 陸・海・空、宇宙に挑む川崎重工業(株)の航空宇宙部門 ～



川崎重工業 株式会社 航空宇宙システムカンパニー

専務執行役員
航空宇宙システムカンパニー プレジデント

須藤 政隆氏

- 住 所： 各務原市川崎町1番地
- T E L： 058-382-5712
- U R L： <https://www.khi.co.jp/>
- 事業内容： 航空機・宇宙機器（練習機、哨戒機、輸送機、ヘリコプター、飛しょう体、宇宙関連機器および各種シミュレータ）の生産
- 従業員数： 6,680人

■ 国防に関わる各種飛行機から 民間機、ヘリコプター、ロケットまで

聞き手：まずは航空宇宙システムカンパニーの事業について詳しく教えてください。

須藤氏：陸・海・空、そして宇宙まで幅広い分野の機械やシステムを生産している川崎重工業(株)の中で、「空と宇宙を通じて人々の安心・安全、そして豊かな未来を支える」ことを使命に事業を展開しています。

民間航空機分野では、ボーイングなど世界の主要メーカーと連携し、787をはじめとする機体の中核となる構造部分の開発・製造を担っています。また防衛分野においては、C-2輸送機やP-1固定翼哨戒機などの国産航空機の開発・製造から、運用後の整備・改修までを一貫して手掛け、日本の安全保障を技術力で支えています。

さらにヘリコプター事業では、BK117に代表される機体を通じて、災害対応や救急といった現場で活躍する機体を提供し、社会インフラの一端を担っています。加えて、宇宙分野ではロケットや人工衛星関連機器の開発を通じて、日本の宇宙開発にも継続的に参加しています。

聞き手：では歴史についてはいかがでしょう

須藤氏：カンパニーの歩みは、1918年に航空機事業に進出したことから始まります。この岐阜工場は、飛行機部各務原分工場として1922年に設置され、製造・開発拠点として現在に至るまで当社の航空事業において中核を担い続けて

います。「航空宇宙システムカンパニー」となったのは2018年からです。事業領域を「機体」から「システム」へと拡張し、設計・開発から製造、運用・整備、さらに宇宙分野に至るまで一貫して提供できる体制を整えました。

私とはいうと、昭和60年(1985年)の入社後にまず関わったのがブルーインパルスとしても使用されているT-4中等練習機です。それから三菱重工業(株)が主契約で開発された国産戦闘機F-2、新明和工業(株)が中心となった救難飛行艇US-2に携わり、その後しばらくは民間機部門に移り、ボーイング787の開発チームのマネージャーとして、アメリカと国内で経験を積みました。その後はC-2、P-1の開発にも関わりましたが、一つの飛行機を「新しく作って飛ばす」というのは、技術的にもすごく難しいことで、苦労もたくさんありました。

■ 「開発開始から使用終了まで」は 実に50年以上

聞き手：名だたる飛行機に携わってこられたんですね。この本部棟の1階にはT-4が展示されていますが(表紙参照)、その存在感に思わず見惚れてしまいました。

須藤氏：T-4は今も現役で飛んでいます。開発は1981年から始まりました。飛行機は設計・開発から初飛行まで大変ですが、そこで終わりではなく、量産から整備までずっと続いていくもので、1つの飛行機に関わる仕事は50年以上にも及びます。

エンジニアは1機だけの仕事に関わるのではなく、前任者



©GIFU ASAHI BLUE BEES



©Kaz Photography/FC GIFU

川崎重工グループは、「スポーツを通して感動と喜び」を共有していきます

各クラブが展開するアカデミーやスクールを通じ、青少年の健全な育成、競技の普及促進など、スポーツを通して社会貢献、地域貢献に寄与していきます。

ドキュメンタリー動画

設計開発、生産技術、テクニカルサポート職として働く社員のモノづくりへの情熱をお伝えします。是非ご覧ください。



設計開発職篇



生産技術職篇



テクニカルサポート職篇

から仕事を引き継ぎ、いずれそれを他の人に引き継ぐため、チームワークが必須です。国内ですべての開発を行える機会も決して多くはありませんから、もう30年以上携わっている私でも、まだまだと思っています。若い社員には「飛行機のエンジニアになりたいなら、腰を落着けてじっくり取り組んでほしい」と話しています。そうしないと開発の機会にも恵まれませんか。

聞き手: 私の会社ではアルミダイカストで各種部品を手掛けているのですが、航空機の部品は特に品質の規格が厳しく、蛍光浸透探傷試験等の検査を経てやっと認められるようなハードルの高さです。

須藤氏: やはりお客様の命を預かることから、品質への要求はとても厳しいですね。ただ作業中の工程をすべて検査することはできませんから、「この工具を使いこの工程で作れば確かな品質のものができます」というプロセス保証を大切にしています。そのために、装置を一つ導入する際にも厳しい審査が必要になります。

民間機に携わるようになり海外へ行くことも増えましたが、彼らと仕事をしていると、日本製品の品質の高さ、それに対する彼らの期待の大きさを感じますね。

聞き手: 人材の採用や育成に関してはいかがでしょう。

須藤氏: 最近残念に思っているのは、「ものづくりをやりたい」という若者が減っていることです。現場の社員を見ていると、自分の担当している飛行機に対してものすごく愛着を持っているんです。開発に携わった飛行機の初フライトには大抵皆が見に行くのですが、地面を離れる時には涙を流します。その瞬間を見届けるのは飛行機開発ならではの感覚があります。ですから、指示書に従って「仕事だから」と淡々とこなしていくのではなくて、ものづくりに対する自分なりのこだわりや、愛着がある人に目指してほしいですね。

新入社員には毎年言っていますが、会社や仕事の良さが分かるには結構時間がかかるものだと思います。私自身は20年くらいかかりました。だから数年で辞めてしまうのはすごく残念です。最近は一度辞めて、また再就職する社員もいますね。

■「いい会社だ」と胸を張ってもらえるようにしたい

聞き手: 皆さんの熱い思いが技術力や品質につながっているのですね。今後の展開についてはいかがでしょうか。

須藤氏: 4月の就任時の挨拶では「川重は人を大切にする会社です。そのことに胸を張って言える会社になりたい」と話しました。これは自分へのミッションとしてです。この航空宇宙システムカンパニーには6,000人以上が所属していますが、一人ひとりがチームの一員であると感じられるように、まずは情報発信を積極的にしていきたいと考えています。

また民間機分野では、コロナ禍以後の世界的な需要回復と、次世代機開発の動きもあります。これまでに培われてきた設計・開発をはじめとする技術を、若い世代にしっかりと継承していきたいですね。

聞き手: お聞きしたいことが尽きませんが、最後にご趣味や休日の過ごし方についてもお聞かせください。

須藤氏: 基本的に、身体を動かすのが好きですね。長くやっているのは野球です。子どもの頃に始めて、就職後も野球部に入り41歳まで現役、55歳までは監督やコーチをしていました。ただ、身体を作ってくれたのは大学時代に入ったボート部の練習ですね。合宿も多くとにかく過酷な日々でした。

就職後はお昼休みに走るのをずっと続けていましたが、最近はジムに行っています。ゴルフは53歳から始めました。やってみたら面白くて、1日に3回練習に行ったこともあります。毎日「マイメジャー」でお腹回りを測っては、それをモチベーションにしているんです。

聞き手: それはなかなかストイックですね。本日は貴重なお話をありがとうございました。

聞き手 (一社)岐阜県経営者協会 広報部会委員

東海ダイカスト工業(株)

取締役 営業部長 **田中 豊**

岐阜経協NEWS

活動報告と活動計画

● 活動報告(5月～6月)

	日にち	曜日	内 容	場 所
5月	2日	土	岐阜県インターンシップ企業探検会	じゅうろくプラザ
	14日	木	岐阜県監督士・リーダー養成講座 開講式・第1講	長良川スポーツプラザ
	20日	水	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド(西濃運輸本社・オンライン)
	21日	木	岐阜県監督士・リーダー養成講座 第2講	長良川スポーツプラザ
	25日	月	東濃支部・総会	とうしん学びの丘エール
	25日	月	飛騨支部・総会	ひだホテルプラザ
	26日	火	中津川支部・職場実践報告会	中津川商工会議所
	26日	火	西濃支部・総会	大垣フォーラムホテル
	28日	木	岐阜県監督士・リーダー養成講座 第3講	長良川スポーツプラザ
	29日	金	中津川支部・総会	中津川商工会議所
6月	1日	月	岐阜支部・総会	岐阜グランドホテル
	4日	木	岐阜県監督士・リーダー養成講座 第4講	長良川スポーツプラザ
	4日	木	第58回 高校求人懇談会	岐阜市文化センター
	5日	金	中濃支部・総会	シティホテル美濃加茂
	5日	金	各務原支部・総会	かとれあくらぶ
	10日	水	第15回 定時総会・記念講演会	岐阜グランドホテル
	10日	水	岐阜県監督士養成講座 第5講	現場実習先企業
	17日	水	岐阜県監督士養成講座 第6講	現場実習先企業
	17日	水	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド(西濃運輸本社・オンライン)
	22日	月	大学求人専門委員会	グランヴェール岐山
	27日	土	岐阜県インターンシップ企業探検会	じゅうろくプラザ



第15回定時総会



岐阜県監督士・リーダー養成講座開講式



第58回高校求人懇談会

● 活動計画(7月～8月)

7月	1日	水	岐阜県監督士養成講座 第7講	現場実習先企業
	8日	水	岐阜県監督士養成講座 第8講	現場実習先企業
	15日	水	西濃支部・労使懇話会・事務局会議	助六
	16日	木	第1回 人事・労務セミナー	グランヴェール岐山
	17日	金	岐阜県監督士養成講座 閉講式	長良川スポーツプラザ
8月	19日	水	西濃支部・事務局会議	ハイブリッド(西濃運輸本社・オンライン)
	25日	火	生成AI活用セミナー ～仕事でつかえる「Gemini」実際に操作しながら学ぶ研修～	岐阜商工会議所
	25日	火	第1弾 人事労務実務対応講座	オンライン(Zoom)
	29日	土	地域活性化フォーラム	グランヴェール岐山

岐阜経協の活動は、当協会ホームページ(<https://gifukeikyo.org>)でもご覧いただけます。



NEW RELEASE

新入社員フォローアップ研修(1)＜6ヵ月後＞

- 日 時 10月15日(木)
- 場 所 岐阜商工会議所4-A会議室
- 講 師 岐阜県経営者協会 登録講師 玉木 健二 氏
- 受講料 岐阜経協教育会員・13,200円/人 岐阜経協一般会員・15,400円/人
非会員・17,600円/人(全て税込)

■詳細・申込

右記QRコードより
(当協会 HP)



第51回 中津川トップセミナー

- 日 時 セミナー 10月8日(木) 13:00～17:00
中津川ちこり村
- ゴルフコンペ 10月9日(金) 9:00～
明智ゴルフ倶楽部ひるかわゴルフ場
- 講 師 (株)サラダコスモ 代表取締役社長 中田 智洋 氏
- 受講料 セミナー 参加費:10,000円(税込・ランチバイキング代・懇親会費含む)
ゴルフコンペ参加費:メンバー 9,850円・ビジター 10,950円

■詳細・申込

右記QRコードより
(当協会 HP)



第1弾 人事労務実務対応講座

- 第1回 8月25日(火) 「休職」実務対応のポイント
- 第2回 9月1日(火) 高齢者雇用をめぐる実務対応のポイント
- 第3回 9月8日(火) 労働時間管理をめぐる実務対応のポイント
- 受講形式 WEB (Zoom)
- 受講料 9,900円/人(税込・全3回分)
- 締 切 8月10日(月)
- 詳細・申込 右記QRコードより(当協会HP)



新入会員のご紹介

株式会社 深見製作所 / 各務原支部

設 立 1980年4月17日
所在地 各務原市テクノプラザ2-36
代表者 代表取締役 藤吉 英紀
事業内容 産業用自動化設備、治工具
検査設備の設計・製造



有限会社 システム電設 / 岐阜支部

設 立 1989年7月1日
所在地 岐阜市加納西丸町1-60-5
代表者 代表取締役 佐々木 正太郎
事業内容 電気工事業、電気通信工事業



＼ 会員企業限定 /
メルマガ会員募集中!

最新の労働情勢やセミナー案内など
経営に役立つ情報配信中!
(1社につき複数名のご登録も承っております)



登録用QRコードはこちら

人と経営 7月号

(第75巻5号通巻584号) (2026年7月1日発行)

■編集発行人

広報部会長 堀 部 友 里

■発行所

一般社団法人 岐阜県経営者協会

〒500-8833 岐阜市神田町2-2 TEL 058-266-1151 URL <https://gifukeikyo.org/>

■印刷・製本

株式会社印刷工房 〒501-0597 岐阜県揖斐郡大野町下磯750-1 TEL 0585-36-0201

労災申請をめぐる見解の相違への対応

(一社)岐阜県経営者協会 労務相談担当弁護士 小森 正悟氏



Q. 当社の従業員が、他の従業員からのいじめやハラスメントが原因で適応障害となったとの診断書を持参して、労働基準監督署に労災申請をしたいと言ってきました。当社が調査した範囲では、当該従業員に対するハラスメント等とまでいえるような事実は確認できなかったのですが、当該従業員は「会社は従業員の労災給付のために必要な証明をする義務があるはずだ」と強く申し出ています。当社は、労災申請に協力するため、従業員の認識に従って事業主の証明をした方がよいのでしょうか。

A. 近時、職場のストレスを原因として、うつ病や適応障害などの精神疾患を被ったという理由による労災申請に際し、事業主が必ずしもそのような認識ではない場合に、事業主としてどのように対応すべきか、というご相談を受けることが増えました。

被災者が身体の器質的障害を被った労災事故のような業務起因性の判断が容易であるケースとは異なり、被災者が被ったのが精神疾患の場合には、それが業務に起因するか否かの判断が難しいところです。そこで、厚労省も、このような労災申請に対する認定の基準として「業務による心理的負荷評価表」を公表しています。しかしながら、ハラスメントなど従業員間のコミュニケーションに起因する事象については、事実関係に争いがある場合もありますし、その行為が業務上の適正な範囲内といえるかどうかという評価も難しい場合があり、上記基準に当てはまるかどうかについて、従業員と事業主の見解の相違が生じやすい類型といえます。

確かに、労災が認定されると、治療費や休業補償が支払われるなど、従業員にとって経済的な負担が軽減されますので、一見すると、事業主は労災申請に協力した方がよいようにも思われます。

ところが、労災が認定されることにより事業主に生じるリスクもあります。事業主は、従業員に対して、安全かつ

健康な職場環境を整備し、労働災害や健康被害を未然に防ぐように配慮すべき法的義務である安全配慮義務を負担しています。事業主にこの安全配慮義務の違反が認められる場合には、民法に基づき債務不履行を理由とする損害賠償請求が可能となり、休業損害(労災の休業補償では不足する部分)や慰謝料を支払わなければなりません。また、労災による精神疾患の療養期間中及びその後30日間は従業員を解雇することが原則として禁止されています(労基法19条)。

したがって、真に業務(職場)に起因する労災であれば事業主として従業員の労災申請に協力することは当然ですが、労災といえるかに疑念があり、むしろ、私病であると捉えられる場合にまで、労災として事業主が安易に証明することは、本来事業主が負担しなくてよい上記リスクを引き受けることにつながりかねません。

事業主は、業務災害により被災した従業員が労災申請のために必要な証明を求めたときは、速やかに証明をしなければなりません(労災保険法施行規則23条2項)。もっとも、この証明は可能な範囲ですればよく、事業主が労災の原因を把握できない場合や、業務(職場)に起因するものではないと判断している場合には、当該事項について証明する必要はありません。ここで重要なのは、事業主は、その判断にあたって、相応の調査を尽くす必要があるということです。十分な調査をすることなく証明を拒否することは、「労災隠し」という指摘を受ける可能性がありますし、事業主の対応が悪質であるとして後々に慰謝料の増額につながる可能性もあります。

事業主が証明をしなくても、従業員において労災申請は可能であり、労基署が調査の上、労災認定できるか否かを決定します。その際、事業主において業務災害に関する保険給付の請求に関して意見があるときは、労基署に対して申し出ることができます(労災保険法施行規則23条の2)。意見を述べる際には、事業主が把握している事実関係をもとに、厚労省の認定基準を意識して、業務に起因する精神疾患でないことを記載するのがよいでしょう。