

Kawasaki

ESG Data Book 2019

(社会・ガバナンス編)

目次と構成

CSR マネジメント	CSR のフレームワーク	P.2	CSRに関する基本方針 中期CSR方針、目標と実績 CSR推進体制 CSRの社内浸透・教育 外部イニシアチブ・団体などへの参画
	ステークホルダー・エンゲージメント	P.4	ステークホルダーの状況 ステークホルダーへの価値の創造と分配
	重要課題(マテリアリティ)	P.8	重要課題(マテリアリティ) 事業を通じた社会的課題解決
	報告(レポーティング)	P.11	情報開示の体系 報告の対象範囲/報告対象期間/外部保証 参考ガイドライン 外部からの評価
ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	P.13	マネジメント・アプローチ コーポレート・ガバナンスの方針 役員体制 コーポレート・ガバナンスの機能(機関・委員会など) 取締役・監査役の選定基準・プロセス 取締役会の実効性 監査役会の開催実績 監査の状況 役員報酬 経営層への自社株保有要請
	コンプライアンス	P.22	マネジメント・アプローチ コンプライアンスの方針 コンプライアンスの状況 腐敗防止 外部組織への支出額 独占禁止法(競争法)遵守 そのほか重要なコンプライアンスリスク
	リスクマネジメント	P.29	マネジメント・アプローチ リスクマネジメントの方針 リスクアセスメント 長期のリスク リスク文化 危機管理 輸出管理 情報セキュリティ 個人情報保護
	研究開発	P.40	マネジメント・アプローチ 研究開発費 オープン・イノベーション 新製品・新事業開発 プロセスのイノベーション 環境面のイノベーション 知的財産管理

(注1) 環境側面におけるESG情報開示につきましては当社Webサイトおよび「環境報告書」をご覧ください。 当社Webサイト https://www.khi.co.jp/sustainability/ 環境報告書 https://www.khi.co.jp/sustainability/library/environmental_report/		
(注2) ESGデータの実績数値に関しては、当社Webサイトの「データ集」ページでも一部掲載しています。 データ集 https://www.khi.co.jp/sustainability/library/data.html		
(注3) 集計対象範囲		
cg	consolidated global	川崎重工グループ(国内・海外)
cg*		川崎重工グループ(国内・海外)*一部を除く
cd	consolidated domestic	川崎重工グループ(国内)
cd*		川崎重工グループ(国内)*一部を除く
nc	not-consolidated	川崎重工単体
o		その他*

社会	お取引先との協働	P.45	マネジメント・アプローチ 資材調達の基本方針 CSR調達 サプライチェーンのリスク評価 サプライヤーのキャパシティビルディングおよびインセンティブ 資材調達に関するコンプライアンスの徹底 紛争鉱物に関する取り組み サプライチェーンにおける人権対応 サプライチェーンにおける児童労働・強制労働に関する取り組み
	製品責任	P.49	マネジメント・アプローチ 品質・安全に関する方針 品質・安全に関するマネジメント ISO9001取得状況 防衛関連事業に関する方針
	カスタマーリレーションシップ マネジメント	P.52	マネジメント・アプローチ 顧客満足 顧客の意見・苦情への対応 顧客情報管理 オンライン戦略 広報宣伝活動
	ダイバーシティ	P.54	マネジメント・アプローチ 従業員構成 外国籍従業員の雇用と活躍推進 女性の活躍推進 障がい者雇用と活躍推進 高齢者雇用 報酬 そのほかの取り組み
	人財開発	P.60	マネジメント・アプローチ 人財開発に関する方針 人財開発プログラム 人財開発の投入費用
	人財の確保と定着	P.65	マネジメント・アプローチ 従業員の評価 長期的なインセンティブ 採用 離職 従業員の満足度 両立支援 ワークライフバランス Topics
	労働安全衛生	P.72	マネジメント・アプローチ 労働安全衛生に関する方針 労働安全衛生マネジメント 健康管理
	ビジネスと人権	P.77	マネジメント・アプローチ 人権に関する方針 差別の禁止 児童労働・強制労働の禁止 ハラスメントの防止 団結権・団体交渉権 人権デューディリジェンス 人権に関する苦情処理メカニズム 人権に関するエンゲージメント 現代奴隷法への対応 Topics
	社会貢献活動	P.82	マネジメント・アプローチ 社会貢献活動の方針 社会貢献活動の重点分野 社会貢献活動の形態内訳 社会貢献活動の投入費用 社会貢献活動の効果測定

CSRの
フレームワーク

CSRに関する基本方針

川崎重工グループはグループミッション「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”」の実現こそが、当社グループが果たすべき社会的責任の最重要事項であるとの認識のもと、グローバルな社会課題を積極的に把握し、グループにおけるシナジーの追求とイノベーションを通じて、製品とサービスで社会課題の解決を目指します。また、社会から信頼され続ける企業であるために、ステークホルダーとの建設的な対話を推進するとともに、公正な事業慣行、腐敗防止、環境、人権への配慮などの取り組みを一層強化していくことを川崎重工グループのCSR活動に関する基本方針としています。

その上で、重要課題の特定を基に、CSRの活動領域を設定し、グループ全体のCSRマネジメントにつなげています。今後もステークホルダーの期待と要請を踏まえながら努力を続け、価値創造の基盤を強化していきます。

 カワサキグループ・ミッションステートメント
<https://www.khi.co.jp/corporate/statement.html>

 重要課題の特定(マテリアリティ)
<https://www.khi.co.jp/sustainability/materiality/>

中期CSR方針、目標と実績

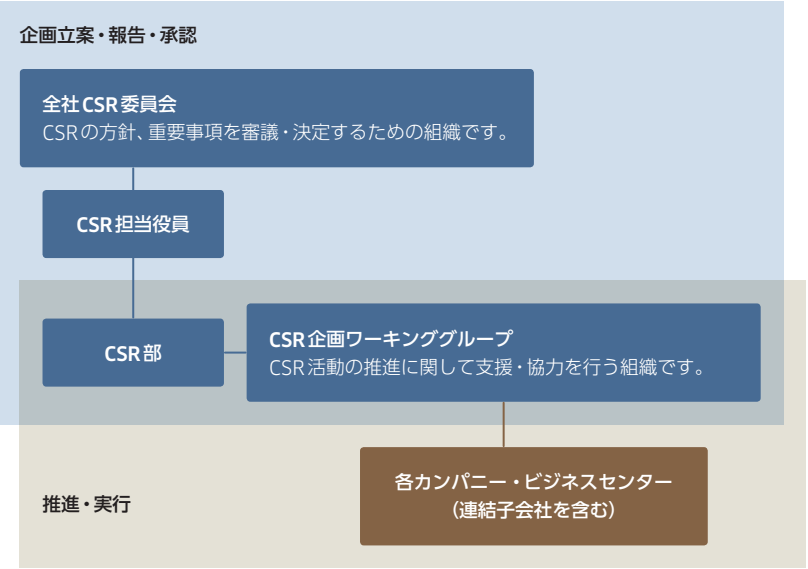
2017年度に当社グループが取り組むべき重要課題(マテリアリティ)を特定するとともに、CSR活動の枠組みを見直し、「事業を通じた社会価値の創出」を当社グループが長期で達成すべき最重要課題、それ以外の課題を「経営基盤を支えるCSR課題」と位置付けました。新たな枠組みのもと、事業を通じた社会価値の創出と環境・社会・ガバナンス(ESG)の重点項目について、責任部門と責任者、目指す姿とKPIを明確にして、その達成状況のモニタリングを毎年行い、PDCAサイクルを回しながらCSR活動の向上を図っています。

 CSRの取り組み課題と中期目標・活動実績
https://www.khi.co.jp/sustainability/basic/csr_outline.html

CSR推進体制

川崎重工グループ全体のCSR方針、重要事項を審議・決定するための組織として全社CSR委員会を設置しています。全社CSR委員会は社長を委員長とし、取締役、カンパニープレジデント、CSR担当役員、本社各本部長などの委員から構成されています。社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から、社外取締役にも出席をお願いするとともに、業務執行監査の観点から監査役も出席しています。全社CSR委員会は原則として年2回以上開催することとしており、2018年度は3回開催しました。

CSR推進体制図



CSRの社内浸透・教育

川崎重工グループでは、教育研修および社内イントラネットなどさまざまなツールにより、役員、従業員に対しCSR・コンプライアンスに関する教育・啓発を行っています。新入社員研修や新任主事研修、新任幹部職員研修、新任理事研修、新任執行役員研修などの階層別研修や、海外ビジネス担当者研修・中途入社者研修などの研修時においてもCSR・コンプライアンスの教育・啓発を行っています。そのほか、グループ内の従業員に広くCSRについて周知を行うため、グループ報「かわさき」、英文・中文グループ報「Kawasaki On The Move」において定期的にCSR・コンプライアンスの情報提供を行っています。

外部イニシアチブ・団体などへの参画

団体や国内の提言機関で役職を有している団体は以下の通りです。

- 一般社団法人日本造船工業会 副会長
- 一般社団法人日本航空宇宙工業会 副会長
- 一般財団法人日本航空機開発協会 評議員・理事
- 一般社団法人日本ロボット工業会 会長
- 一般社団法人日本鉄道車輛工業会 理事
- 日本鉄道システム輸出組合 理事長・理事
- 一般社団法人日本機械工業連合会 総合役員
- 一般財団法人石炭エネルギーセンター 副会長
- 一般社団法人ロシアNIS貿易会 会長
- 公益財団法人新産業創造研究機構 理事長・専務理事
- 公益社団法人関西経済連合会 理事

そのほか、一般社団法人日本経済団体連合会(経団連)、一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人日本電機工業会にも会員として参加しています。

また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD*)に賛同表明しています。(2019年9月)

* TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures

ステークホルダー・
エンゲージメント

ステークホルダーの状況

川崎重工グループのステークホルダー

川崎重工グループは、ステークホルダーの皆様からの期待・要望を積極的に認識し、事業活動を通じてその実現に貢献していくことで社会的価値を創造し、同時に企業価値を高めていくことを目指しています。ステークホルダーの皆様との対話を通じて、相互信頼を一層強固にしていくために、情報開示とコミュニケーションの向上に努めています。



ステークホルダーとの対話

川崎重工グループは、日常の事業活動を通じて、さまざまな方法でステークホルダーとのコミュニケーションを図り、課題の把握や改善に努めています。また、日常の対話のほかに、社会を代表する声としての有識者や国際機関とのコミュニケーションを推進し、活動に反映しています。

●お客様との対話

お客様の要請やご要望については日々の営業活動の中で対話を行っています。そのほか製品の特性・販売形態に応じてお客様相談窓口を設置し、毎年お客様からの満足度調査を行っています。

モーターサイクル&エンジンカンパニーでは、モーターサイクルユーザーのための交流団体「モーターサイクルKAZE」の運営、新製品の紹介や交流イベントの実施や、各地域における安全運転教室を開催し交通事故の抑制に貢献するなど、お客様のモーターサイクルライフを支援する活動を定期的に行っています。

川崎重工グループへの 期待・要請	お客様の期待・課題に応える製品やサービスの創出、お客様からの苦情・相談への対応、適切な製品・サービス情報の開示
---------------------	---

期待・要請への対応	詳細につきましては、P.52「カスタマーリレーションシップマネジメント」をご覧ください。
-----------	--

●株主・投資家との対話

Webサイトで公開している「ディスクロージャーポリシー」に基づき、公平かつ適時適切な開示に努めるとともに、国内外におけるさまざまなIR活動を通じて、株主・投資家とのコミュニケーションを積極的に行っています。また、株主・投資家との積極的な対話を通じて、当社グループの理念や企業方針、事業戦略、ESGの取り組みなどについての理解と信頼を獲得することを目指しています。

- 2018年度の対話実績
機関投資家とのIRミーティング：205件
- 株主向け工場見学会の参加者数
2018年11月実施(坂出工場)：135名
2019年3月実施(西神工場)：137名

川崎重工グループへの 期待・要請	適時適切な情報開示、経営への株主・投資家視点の反映
---------------------	---------------------------

期待・要請への対応	IRミーティングや株主総会でいただいた要望については、関係部署にフィードバックを行い経営へ反映しています。
-----------	---

 IR 情報 https://www.khi.co.jp/ir/ ディスクロージャーポリシー https://www.khi.co.jp/ir/policies/governance.html	
--	--

●お取引先との対話

お取引先との対話については、各カンパニー・ビジネスセンターの調達部門において日常の調達活動の中で行っています。また、国内のお取引先への研修会・連絡会などを実施し、調達活動以外でも十分なコミュニケーションが取れるよう取り組んでいます。

2016年度からは当社の国内外のお取引先にCSR調達アンケートを実施し、お取引先と一緒にCSR調達活動を推進しています。

川崎重工グループへの 期待・要請	お取引先との信頼関係に基づくより良いパートナーシップの構築、CSR調達を通じたサプライチェーンのリスク管理・企業価値の向上
---------------------	---

期待・要請への対応	詳細につきましては、P.46「お取引先との協働」をご覧ください。
-----------	----------------------------------

●従業員との対話

従業員に対しては年12回発行されるグループ報「かわさき」、英文・中文グループ報「Kawasaki On The Move」で会社の活動や業績などについて分かりやすく情報提供を行っています。また、従業員用のイントラネットにもさまざまな情報を掲載・更新しています。そのほか、階層別研修により、会社の制度や仕組み、経営方針や事業戦略、業務に必要な知識などを学ぶ機会を設けています。

従業員のキャリアアップについては、半期ごとに上司との対話により業務の達成状況のフィードバックを行い、将来のキャリアプランなどの形成を支援しています。

従業員の代表である川崎重工労働組合とは労働協約を締結し定期的な対話を行い、従業員の声を会社に反映する仕組みを構築しています。そのほかにも、「かわさき目安箱」を設置し、業務に関する改善要望を従業員が直接会社に申し出ることができます。「かわさき目安箱」で届いた要望のうち、代表的な改善事例については定期的にイントラネットへ掲示することで従業員へフィードバックを行っています。

従業員満足度の確認と要望への対応を進めるため、従業員意識調査を定期的に行っており、2014年度と2018年度に国内グループのすべての従業員・派遣従業員を対象に意識調査を行いました。2016年度には、当社国外グループ企業に所属する一部の経営層と管理職を対象に意識調査を行いました。

川崎重工グループへの期待・要請	働きやすい職場環境の整備、人材の活用、適正な処遇、労働安全衛生への推進
期待・要請への対応	詳細につきましては、P.54「ダイバーシティ」、P.65「人材の確保と定着」、P.72「労働安全衛生」をご覧ください。

● NGO・NPO との対話

当社は Dow Jones Sustainability Index などの世界的な ESG・SRI 機関や、Transparency International などの国際 NGO からの調査や評価に際して、情報開示に加え、必要に応じて対話を行っているほか、調査結果や評価の分析に基づき情報開示の改善や取り組みの見直しを進めています。

また、社会貢献活動でも地域の NPO 団体などと協力して活動を行っています。

川崎重工グループへの期待・要請	幅広い社会の声を取り入れること、非営利活動を通じた社会貢献
期待・要請への対応	詳細につきましては、P.11「報告(レポーティング)」、P.82「社会貢献活動」をご覧ください。

● 地域社会との対話

各事業所や本社の担当者が業務を通じて地域住民との対話を行っています。騒音や廃棄物の管理を徹底するとともに、従業員のマナー違反などが起こらないよう注意喚起を行い、地域住民の皆様からのご指摘には迅速に対応を行っています。

また、地域社会との共生を意識し、地域社会の維持・発展に資するイベント・活動を行っています。

川崎重工グループへの期待・要請	企業市民としての責任の遂行、地域社会への参画
期待・要請への対応	詳細につきましては、P.82「社会貢献活動」をご覧ください。

● 行政との対話

財界および業界団体への参加を通じて、政策への提言を行っています。

また、共同研究などのオープン・イノベーションを通じて、産官学プロジェクトに積極的に参加し行政との対話を行っています。

川崎重工グループへの期待・要請	法令・規制への対応、政策への提言、産官学プロジェクトへの参画
期待・要請への対応	オープン・イノベーションにつきましては、P.40「研究開発」をご覧ください。

ステークホルダーとの協働

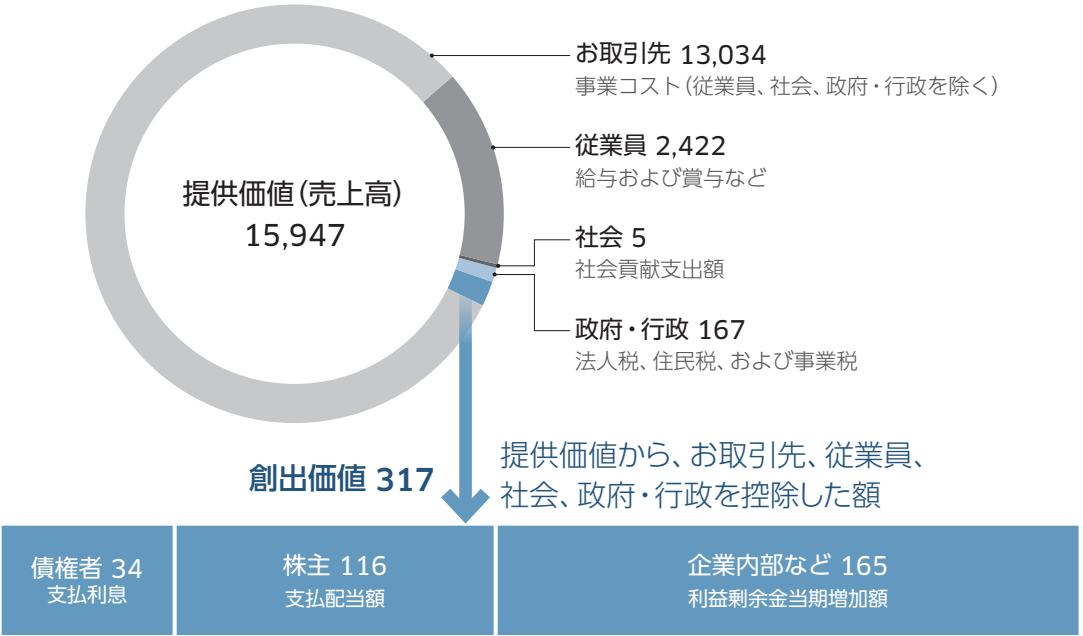
当社の九州支社は、2014 年より福岡市 NPO・ボランティア交流センター あすみんと協働で、主に福岡市内の子ども向けに実験工作教室を毎年開催してきました。市民主体の街づくりを目指すあすみの活動に賛同し、地域の次世代育成に貢献しています。

 福岡市 NPO・ボランティア交流センター あすみん
<https://www.fnvc.jp/>

ステークホルダーへの価値の創造と分配

(億円)

創出価値およびステークホルダーへの価値配分



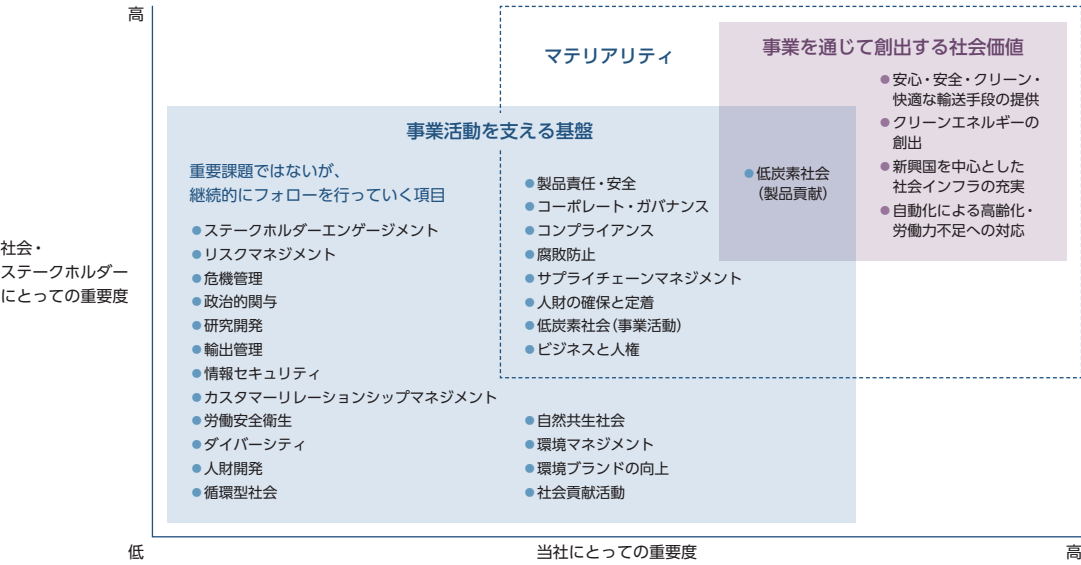
(2018 年度実績)

重要課題
(マテリアリティ)

重要課題(マテリアリティ)

川崎重工グループでは、社会課題と自社の事業活動との関わりやステークホルダーにとっての重要度（インパクト）などを勘案し、重要課題（マテリアリティ）を特定しています。特定した重要課題を基に、「事業」および「ガバナンス(G)」、「環境(E)」、「社会(S)」ごとにCSRのテーマと個別領域を設定し、CSRのマネジメントにつなげています。

抽出したマテリアリティ項目のマッピング



CSRのテーマ

事業	●安心・安全・クリーン・快適な輸送手段の提供 ●クリーンエネルギーの創出	●新興国を中心とした社会インフラの充実 ●自動化による高齢化・労働力不足への対応	
ガバナンス(G)	●コーポレート・ガバナンス ●コンプライアンス ●腐敗防止 ●製品責任・安全	●リスクマネジメント ●危機管理 ●輸出管理 ●情報セキュリティ	●政治的関与 ●研究開発
環境(E)	●低炭素社会(製品貢献) ●低炭素社会(事業活動)	●循環型社会 ●自然共生社会	●環境マネジメント ●環境ブランドの向上
社会(S)	●カスタマーリレーションシップマネジメント ●ビジネスと人権 ●サプライチェーンマネジメント ●人材の確保と定着		●労働安全衛生 ●ダイバーシティ ●人材開発 ●社会貢献活動

 重要課題の特定(マテリアリティ)
<https://www.khi.co.jp/sustainability/materiality/>

事業を通じた社会的課題解決

SDGs達成に向けた取り組み

国連は2015年、貧困や不平等、不公正の撲滅、気候変動への対応など2030年までに達成すべき17の目標として「持続可能な開発目標(SDGs)」を採択しました。SDGsは世界中の企業、政府、地域社会に対し広く協力を求め、人類と地球の繁栄の実現を目指す具体的な行動計画です。企業においても、事業活動全体を通じて社会課題の解決に貢献することが求められています。

川崎重工グループでは、グループミッション「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”」と、SDGsとの親和性は極めて高いと考えており、当社グループが事業を通じて社会課題の解決を目指す中で、SDGsの達成に貢献できる部分は大きいと認識しています。

2017年度にマテリアリティを特定する過程で、当社が対処すべき社会課題を明確にし、事業を通じて創出する社会価値——「陸・海・空の安心・安全、クリーン、快適な移動・輸送手段の提供」「クリーンエネルギーの創出」「新興国を中心とする社会インフラの充実」「自動化による高齢化・労働力不足への対応」——の最大化こそが当社グループが長期で達成すべき最重要課題であると位置付けました。SDGsへの貢献については、創出する社会価値とSDGsの17の目標および169のターゲットとの関連性について社内で精査し、社長を委員長とする全社CSR委員会および経営会議での協議により決定しました。創出する社会価値それぞれについて2030年までに達成すべき非財務目標を定め、達成状況を定期的に開示しています。

 **SDGs達成に向けた取り組み**
<https://www.khi.co.jp/sustainability/sdgs/>

事業を通じて創出する社会価値
<https://www.khi.co.jp/sustainability/highlight/>

事業を通じて創出する社会価値

社会価値	部門	2030年の目標/KPI	2018年度の実績	関連するSDGsマーク
陸・海・空における 安心・安全、クリーン、 快適な移動・ 輸送手段の提供	船舶海洋カンパニー	●LNG燃料船・大型水素運搬(燃料)船の建造隻数：1隻(年間) ●LNG燃料供給システム(FGSS*)の受注：複数件(年間) * FGSS: Fuel Gas Supply System	●2019年1月 大型LNG燃料ばら積み運搬船を開発 ●小型液化水素運搬船建造中	
	車両カンパニー	●車両納入両数：1,000両 ●車両メンテナンスの効率化・スキルレス化、安全安定輸送の維持・向上、および鉄道事業者が提供するサービス・付加価値の向上への貢献	●車両納入両数：474両 ●センシングや画像解析技術を活用した部品の販売開始に向けた鉄道事業者との試験実施	
	航空宇宙システムカンパニー	●環境に配慮した航空機、ヘリコプターおよびエンジンの提供と開発参画範囲の拡大	●787分担製造品：売上数146機 ●BK117売上数：完成機1機 分担製造品79機 ●低燃費型エンジン Trent 1000 分担製造品生産 Trent XWB 分担製造品生産 PW1100G-JM 分担製造品生産	
	モーターサイクル&エンジンカンパニー	●協調型高度道路交通システム(C-ITS*)などの先進的なライダーサポート機能を有するモーターサイクル、および電動バイクやハイブリッドバイクなどのクリーンエネルギーで駆動するモーターサイクルの提供 * C-ITS:Cooperative Intelligent Transport Systems	●Ninja H2 SX：優れた燃費性能と低排出ガスレベルを世界最高レベルの動力性能とともに達成 ●Versys 1000：新たに電子制御スロットルバルブを採用したことによるスムーズな出力特性の実現。欧州の排出ガス規制であるユーロ5をクリア。ボタンを押すだけで設定した速度を維持することが可能なエレクトロニッククルーズコントロールの採用により、長距離走行時における疲労の軽減、快適性の向上に貢献 ●2019年モデルのNinja H2 SX SE+、Versys 1000 SE：スマートフォン接続を実現。「RIDEOLGY THE APP」により、ライディングモードの設定・電話着信・メールの液晶パネルへの表示による快適な移動のサポートを実現	
グリーンエネルギーの創出	技術開発本部	●水素エネルギー使用によるCO ₂ 排出削減量：300万トン ●水素輸送量：22万5千トン(年間)	●サプライチェーン実証に向けた荷役基地の建設に着工 ●神戸の市街地において天然ガスと水素の混焼および水素100%専焼による熱電供給を達成 ●北海道において風力発電の余剰分を水素に変換して貯蔵する水電解水素製造(再生可能エネルギーの水素変換)の実証を完了	
新興国を中心とした社会インフラの充実	エネルギー・環境プラントカンパニー	●世界最高効率・環境性能機種による、分散型電源市場によるシェア拡大 ●高効率・省エネルギーの発電設備・機器類、インフラ関連設備、環境関連設備のコンスタントな提供	●海外向け常用発電設備納入：4台 ●ごみ焼却設備納入：3基	
	精密機械ビジネスセンター	●油圧機器生産・納入量：140万個	●油圧機器生産・納入量：72万個	
自動化による高齢化・労働力不足への対応	ロボットビジネスセンター	●ロボット納入台数：10万台	●ロボット納入台数：2万台	

 **SDGs達成に向けた取り組み**
<https://www.khi.co.jp/sustainability/sdgs/>
事業を通じて創出する社会価値
<https://www.khi.co.jp/sustainability/highlight/>

報告
(レポーティング)

情報開示の体系

- **Kawasaki Report(統合報告書)**
川崎重工グループの価値創造と持続的成長について、重要な財務・非財務情報と併せて説明しています。
- **環境報告書**
環境(E)に関する非財務の詳細情報を中心に開示しています。
- **ESG Data Book(社会・ガバナンス編) 本誌**
社会(S)、ガバナンス(G)に関する非財務の詳細情報を中心に開示しています。
- **川崎重工Webサイト** <https://www.khi.co.jp/>
企業概要、IR、製品、技術、CSR、環境に関する詳細情報および最新情報を公開しています。
- **さまざまなステークホルダーに対する情報発信**
上記のほか、有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、川崎重工技報などを通じて、ステークホルダーの情報利用目的に合った情報発信を行っています。

 **Kawasaki Report(統合報告書)**
<https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/>
ESG Data Book(社会・ガバナンス編)
<https://www.khi.co.jp/sustainability/library/esg/>
Kawasaki 環境報告書
https://www.khi.co.jp/sustainability/library/environmental_report/
有価証券報告書・四半期報告書
<https://www.khi.co.jp/ir/library/financial.html>
コーポレート・ガバナンスに関する報告書
<https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html>
川崎重工技報
<https://www.khi.co.jp/rd/magazine/>

報告の対象範囲/報告対象期間/外部保証

報告の対象範囲

原則として川崎重工グループ(川崎重工業株式会社および連結子会社)を対象としています。一部、川崎重工業株式会社単体または特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。

報告対象期間

2018年度(2018年4月1日～2019年3月31日)の活動を中心に、一部、過去または2019年4月1日以降の活動、および将来の活動予定についても記載しています。

外部保証

温室効果ガス排出データについて、SGS ジャパン株式会社による第三者検証を受けました。

 「事業のマテリアルバランス」内 温室効果ガス排出量に対する第三者検証
<https://www.khi.co.jp/sustainability/earth/accounting/>

参考ガイドライン

- グローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI) 「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 国際統合報告評議会(IIRC) 「国際統合報告フレームワーク」
- 環境省 「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- 国際連合 「国連指導原則報告フレームワーク」
- 経済産業省 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」

 **GRI スタンダード対照表**
<https://www.khi.co.jp/sustainability/library/gri.html>

外部からの評価

当社は、持続可能性に関する活動に積極的に取り組んでいます。これらの活動が評価され、当社はさまざまな外部機関より評価をいただいています。(2019年9月現在)

SRI(社会的責任投資) 株価指数構成銘柄への採用状況

Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index
FTSE4Good Index
FTSE Blossom Japan Index
MSCI ESG Leaders Index
MSCI ジャパンESG セレクトリーダーズ指数





THE INCLUSION OF Kawasaki Heavy Industries, Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR IND EX NAMES HERIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Kawasaki Heavy Industries, Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

- S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数
SNAM サステナビリティ・インデックス
STOXX® Global ESG Leaders
ECPI World ESG Equity Index
ECPI Global Developed ESG Best in Class Index



当社のサステナビリティとしての取り組み評価

- 健康経営優良法人
女性活躍推進法
次世代育成支援対策推進法
LGBTの取り組み評価指標「PRIDE指標2018」



 **社会からの評価**
<https://www.khi.co.jp/sustainability/evaluation/>

コーポレート・ガバナンス

マネジメント・アプローチ

重点活動/中長期目標

川崎重工グループにふさわしいコーポレート・ガバナンス体制の構築に向け、さまざまな取り組みを継続していきます。

具体的には、取締役会の実効性を確保すべく、外部の専門家からの助言を得て、全取締役・監査役へのアンケート方式による取締役会の現状評価を実施し、その分析結果を取締役に報告し、議論することなどにより、さらなるコーポレート・ガバナンスの強化に向けて継続的に取り組んでいきます。

- 「中計2019」での達成像
 - 現在実施している取締役会実効性評価の結果や、外部専門家の知見などを活用し、自社のガバナンス体制について、絶えず検証を行っている。

進捗/成果/課題

2018年4月1日付で取締役・執行役員体制の見直しを行いました。「業務執行」は執行役員が担うことを改めて明確に位置付け、取締役会の「監督機能」との分離をさらに進めます。また、経営全般に対する取締役会の監督機能の強化に向けて、社外取締役を1名増員しました。

また、取締役会実効性評価の結果を受けて、取締役会にて経営上重要性の高い事項を重点的に審議できるよう、取締役会から取締役および執行役員などへの権限委譲範囲の見直しを適宜行っているほか、取締役会での議論のさらなる活性化を図るため、取締役・監査役への情報提供の早期化、および社外役員を対象とした取締役会議題に関する事前説明会の定期開催を行っています。

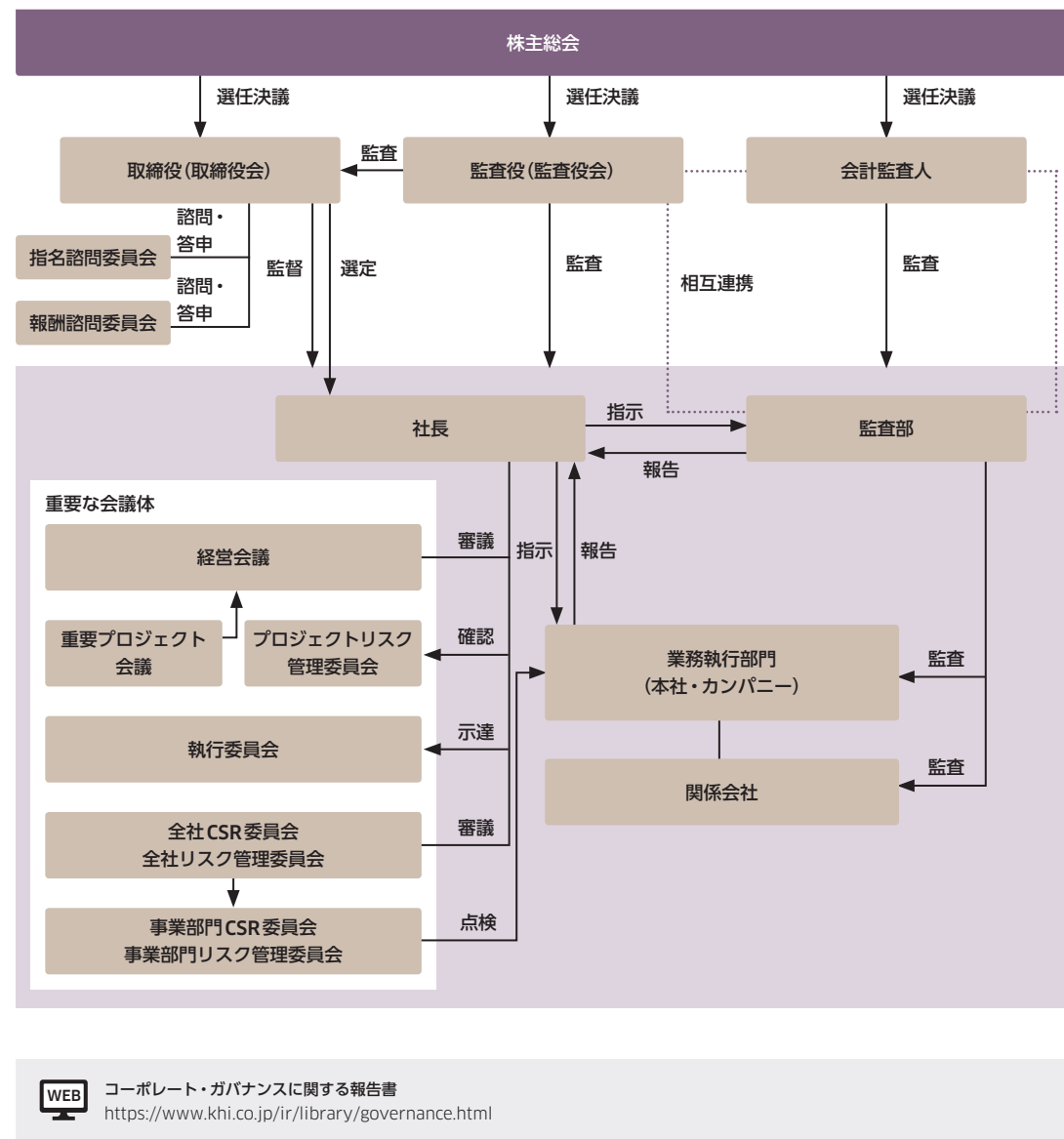
- 2018年度目標
 - 経営と執行の分離を志向し2018年4月より実施した、役員体制変更などの効果を検証する。
- 2018年度実績
 - 役員体制の変更などにより、経営と執行の分離につき一定の成果が得られた。
- 2019年度目標
 - 引き続き、取締役会から執行部門への権限委譲を進め、取締役会での業務執行に関する議案審議時間を減少させるよう、検討を継続する。

体制

当社は監査役会設置会社であり、取締役会、監査役会および会計監査人を設置しています。また、任意の機関として、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、経営会議および執行役員会を設置しています。

- 取締役会
取締役会は11名(定員18名)の取締役で構成し、議長は会長(非業務執行取締役)が務めています。また、業務執行から独立した3名の社外取締役(東京証券取引所規則の定める独立役員)を選任しているほか、取締役会の諮問機関として、過半数を社外役員で構成し、かつ議長を社外取締役とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置し、取締役会の透明性および客観性の強化を図っています。なお、指名諮問委員会は役員選任に関する方針および役員選任案についての妥当性などについて審議し、報酬諮問委員会は役員報酬に関する方針および役員報酬制度の妥当性などについて審議し、それぞれ取締役会に答申もしくは助言を行っています。
- 監査役会
監査役会は5名(定員5名)の監査役で構成し、財務報告の信頼性を確保するため、財務および会計に関する相当程度の知見を有する監査役を選任するとともに、監査機能の客観性・中立性を確保することを目的として、当社との取引関係などの利害関係のない3名の社外監査役(いずれも東京証券取引所規則の定める独立役員)を選任しています。常勤監査役と社外監査役は緊密に情報共有を行い、監査機能の充実を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制図(2019年6月26日現在)



コーポレート・
ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの方針

川崎重工グループは、「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”」をグループミッションとして掲げ、取締役・監査役を中心として、グローバルに事業展開する当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンス体制を構築し、その充実を図っています。そしてグループ全体として、株主・顧客・従業員・地域社会などのステークホルダーの皆様に対して透明性の高い経営を行い、円滑な関係を構築しながら、効率的で健全な経営の維持により企業価値を向上させることを、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

役員体制

役員体制*1

	氏名 (年齢)	地位	執行	社外	独立	在任 年数	取締役会 出席回数 ^{*2}	監査役会 出席回数 ^{*2}	指名諮問 委員会	報酬諮問 委員会	ダイバーシティ 女性 外国人	
取締役 11名	村山 滋 (69歳)	取締役会長				9	17/17	—				
	金花 芳則 (65歳)	代表取締役	○ 社長執行役員			7	17/17	—	○	○		
	富田 健司 (64歳)	代表取締役	○ 副社長執行役員			5	17/17	—	○	○		
	並木 祐之 (64歳)	代表取締役	○ 副社長執行役員			1	14/14	—				
	渡辺 達也 (61歳)	取締役	○ 常務執行役員			3	15/17	—				
	山本 克也 (61歳)	取締役	○ 常務執行役員			2	17/17	—				
	橋本 康彦 (62歳)	取締役	○ 常務執行役員			1	14/14	—				
	下川 広佳 (59歳)	取締役	○ 常務執行役員			新任	—	—				
	米田 道生 (70歳)	社外取締役		○	○	3	17/17	—	○	○		
	田村 良明 (64歳)	社外取締役		○	○	1	14/14	—	○ 議長	○ 議長		
	ジェニファー ロジャーズ (56歳)	社外取締役		○	○	1	14/14	—			○	○
計(人数)			7	3	3				4	4	1	1
監査役 5名	福岡 克吉 (61歳)	監査役				3	17/17	17/17				
	猫島 明夫 (60歳)	監査役				1	14/14	13/13				
	幸寺 寛 (60歳)	社外監査役		○	○	2	17/17	17/17				
	石井 淳子 (61歳)	社外監査役		○	○	2	17/17	17/17			○	
	齋藤 量一 (69歳)	社外監査役		○	○	新任	—	—	○	○		
	計(人数)		0	3	3				1	1	1	0

*1 2019年9月1日現在の情報です。

*2 取締役会、監査役会の出席回数は、2018年度の実績です。

●取締役会議長

取締役会議長は、代表権の無い取締役会長が務めています。

コーポレート・ガバナンスの機能(機関・委員会など)	
指名・選任に関する機関	
指名諮問委員会	
概要	役員指名に関する諮問機関
構成	社内取締役 2 名、社外取締役 2 名、社外監査役 1 名(議長は社外取締役)から構成されています。
開催回数	年 10 回程度(2018 年度 12 回)
報酬に関する機関	
報酬諮問委員会	
概要	役員(監査役を除く)報酬に関する諮問機関
構成	社内取締役 2 名、社外取締役 2 名、社外監査役 1 名(議長は社外取締役)から構成されています。
開催回数	年 10 回程度(2018 年度 11 回)
経営戦略に関する機関	
経営会議	
概要	グループ経営全般における社長の諮問機関として社長を補佐 グループ経営における重要な経営方針、経営戦略、経営課題などの審議
構成	業務執行取締役およびカンパニープレジデントなどから構成されています。また、業務執行の観点から常勤監査役も出席しています。
開催回数	月 3 回程度(2018 年度 33 回)
経営執行に関する機関	
執行役員会	
概要	取締役会・経営会議などで決定した経営方針、経営計画に基づく業務執行方針の示達 業務執行上必要かつ重要な報告、伝達、ならびに出席者の意見交換など
構成	取締役会で選任された執行役員全員から構成されています。
開催回数	年 2 回(2018 年度 2 回)
サステナビリティに関する機関	
全社 CSR 委員会	
概要	グループ全体の CSR の基本方針、重要事項の審議・決定、ならびに実施状況のモニタリング
構成	社長を委員長とし、取締役、カンパニープレジデント、CSR 担当役員、本社各本部長などの委員から構成されています。社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から、社外取締役にも出席をお願いするとともに、業務執行監査の観点から監査役も出席しています。
開催回数	年 2 回以上(2018 年度 3 回)
リスク管理に関する機関	
全社リスク管理委員会	
概要	グループ全体のリスク管理に関する重要事項の審議・特定、ならびに実施状況のモニタリング
構成	社長を委員長とし、取締役(社外取締役を除く)およびカンパニープレジデントのほか、リスクマネジメント担当役員、本社各本部長、社長により指名された者を委員として構成しています。また、業務執行監査の観点から常勤監査役も出席しています。
開催回数	年 2 回以上(2018 年度 2 回)
重要プロジェクト会議	
概要	重要プロジェクト受注前のリスク評価および対応策などの検討
構成	企画本部長を議長とし、本社関係部門および該当するカンパニーを招集しています。
開催回数	適宜開催

プロジェクトリスク管理委員会	
概要	重要プロジェクト遂行中の定期的なフォローアップ
構成	社長を委員長とし、業務執行取締役およびカンパニープレジデントなどから構成されています。
開催回数	原則月 1 回(2018 年度 12 回)

取締役・監査役の選定基準・プロセス

取締役・監査役の選定プロセス

取締役・監査役候補の指名については、取締役会が定めた「取締役に求められる資質」「監査役に求められる資質」に基づき、各役職に求められる役割を適切に遂行することが可能な知識・経験および能力、ならびに会社や個人の業績などを踏まえた総合的な評価により取締役会にて決議しています。また、取締役・監査役候補については、その経歴および指名理由を株主総会招集通知などで開示しています。なお、取締役・監査役候補の指名方針、取締役・監査役の指名案は、指名諮問委員会における審議結果を踏まえ、監査役の指名案については監査役会の同意を得た上で、取締役会で決議しています。

●取締役・監査役の選定基準

「取締役に求められる資質」

1. 当社グループの経営理念・ビジョンへの深い理解と共感を有すること。
2. 持続的成長と中長期的企業価値向上への貢献を果たせること。
3. 全社的視点を持ち、そのための豊富かつ幅広い経験、高い見識・専門性を有すること。
4. 取締役会の一員として独立した客観的立場から経営・業務執行を監督できること。

「監査役に求められる資質」

1. 当社グループの経営の健全性確保に貢献できること。
2. 独立した客観的な立場において公正かつ適切な判断を行う能力を有すること。
3. 能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において、あるいは経営陣に対して、適切に意見を述べるができること。
4. 当社事業ならびに会社経営に精通し、または、豊富かつ幅広い経験、高い見識・専門性を有すること。
5. 監査役のうち少なくとも 1 名に関しては財務・会計に関する相当程度の知見を有すること。

社外取締役・社外監査役の独立性判断基準

次の各号に掲げる事項すべてに該当しない場合、独立性を満たすと判断しています。

- (1)当該社外役員が、業務執行取締役、執行役、支配人そのほかの重要な使用人として現在在籍している、または過去 10 年間ににおいて在籍していた会社(当該会社が定める重要な子会社を含む)(以下「出身会社」という)が、当社グループと取引を行っている場合に、過去 5 事業年度の平均取引額が、当社グループおよび出身会社の過去 5 事業年度の平均売上高の 2％を超える。
- (2)当該社外役員が、法律、会計もしくは税務の専門家またはコンサルタント(法人格を有する場合は法人)として、当社グループから直接受領する報酬(当社役員としての報酬を除く)の過去 5 事業年度の平均額が、1,000 万円を超える。
- (3)当該社外役員が、業務執行役員を務めている非営利団体に対する当社グループからの寄附金等の過去 5 事業年度の平均額が、1,000 万円を超え、かつ当該団体の総収入または経常収支の 2％を超える。
- (4)当該社外役員の出身会社が、当社発行済株式総数の 10％以上の株式を保有する主要株主である。
- (5)当該社外役員の二親等内の親族が、前四号に定める条件に合致する者もしくは当社グループの業務執行取締役、執行役、支配人そのほかの重要な使用人である。

社外取締役選任理由

米田 道生
株式会社大阪証券取引所代表取締役社長、株式会社日本取引所グループ取締役兼代表執行役グループ COO などを歴任し、豊富な経営経験とコーポレート・ガバナンスに関する高い見識に基づき、業務執行から独立した立場で、当社経営の重要事項の決定に際し有用な意見・助言をいただいています。これらの点を踏まえ、社外取締役として業務執行の監督、ならびに企業価値向上に十分な役割を果たしていただけるものと判断しています。

田村 良明
旭硝子株式会社（現 AGC株式会社）代表取締役兼専務執行役員 経営全般補佐 技術本部長 グループ改善活動補佐、同社専務執行役員 ガラスカンパニープレジデントなどを歴任し、豊富な経営経験とものづくりに関する高い見識に基づき、業務執行から独立した立場で、当社経営の重要事項の決定に際し有用な意見・助言をいただいています。これらの点を踏まえ、社外取締役として業務執行の監督、ならびに企業価値向上に十分な役割を果たしていただけるものと判断しています。
ジェニファー ロジャーズ
長年にわたり国内外の金融機関において企業内弁護士、法務責任者として勤務し、豊富な国際経験と法務・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する高い見識に基づき、業務執行から独立した立場で、当社経営の重要事項の決定に際し有用な意見・助言をいただいています。これらの点を踏まえ、社外取締役として業務執行の監督、ならびに企業価値向上に十分な役割を果たしていただけるものと判断しています。

社外監査役選任理由

幸寺 覚
兵庫県弁護士会会長、日本弁護士連合会副会長などを歴任するなど、弁護士として豊富な経験と法務に関する高い見識を有しており、社外監査役として独立した立場から当社の監査において十分な役割を果たしていただいています。なお、同氏は、弁護士業そのほかの業務において、当社と取引関係はありません。
石井 淳子
厚生労働省において大阪労働局長、大臣官房審議官、雇用均等・児童家庭局長、政策統括官、社会・援護局長などの要職を歴任するなど、労働行政に関する豊富な経験と高い見識を有しており、社外監査役として独立した立場から当社の監査において十分な役割を果たしていただいています。
齋藤 量一
日本精工株式会社執行役常務 経営企画本部長、同社取締役 代表執行役専務 コーポレート経営本部長、危機管理委員会委員長などを歴任し、豊富な経営経験に加え、経営企画・財務経理・リスクマネジメントに関する高い見識を有しており、社外監査役として独立した立場から当社の監査において十分な役割を果たしていただいています。

取締役会の実効性

取締役会の開催実績（臨時取締役会を含む）						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
取締役会開催回数	回	18	16	14	15	17
取締役出席率	%	98.6	96.9	99.4	99.4	99.0
社外取締役出席率	%	100	96.7	100	100	100
監査役出席率	%	100	98.4	100	98.6	100
社外監査役出席率	%	100	100	100	97.7	100

取締役の任期 / 制限

	単位
取締役の任期	年 1
取締役の平均在職期間	年 3
取締役の兼任の制限に関する基準	当社役員がほかの上場会社の役員を兼任する場合、当社を除く 3 社の就任までと兼任数の上限を定めています。

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、独立社外役員を含む取締役・監査役が、各自が持つ知見・経験に基づき自由闊達に議論を行い、適切に経営判断を行えるよう努めています。その一環として、2015 年度より、毎年、取締役会の実効性を評価・分析しています。

●実効性評価の方法

2018 年度の実効性評価は、前年度までと同様に、外部の専門家からの助言を得て、全取締役・監査役への匿名アンケート方式により実施しました。その後、アンケート結果を外部の専門家にて集計・分析し、その結果について取締役会にて議論しました。

なお、アンケートの内容は、主に取締役会の運営全般や議論の状況などについて、当社の事業特性も踏まえた質問項目を設定しています。

●評価結果と今後の対応

取締役会での議論の結果、社内外役員による活発な議論を経て決議が行われていることなどから、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

一方で、取締役会の監督機能のさらなる充実化に向けて、取締役会の構成や審議すべき事項などに関する意見が取締役・監査役から複数出され、課題認識を共有しましたので、今後もさまざまな観点から議論を続け、実効性の向上に向けて引き続き取り組んでいきます。

●前年度までの評価における課題に対する取り組み

これまでの実効性評価で挙げられた課題を踏まえ、2018 年度に実施した主な取り組みは以下の通りです。

- 取締役会の監督機能強化のため、取締役会としての多様性（国籍・性別・経験分野など）確保にも留意し、社外取締役を 1 名増員しました。また、取締役・執行役員体制の見直しを行い、取締役・執行役員の役割を改めて明確化しました。
- 中長期的な経営課題に関する議論の充実化を図るため、中期経営計画策定に際し、取締役会での議論に加え、取締役会メンバーに執行役員などを交えた検討会を複数回開催するなど、十分な時間をかけ、より深い議論ができる機会を設けました。

監査役会の開催実績

		(年度)				
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
監査役会開催回数	回	19	17	17	17	17
監査役出席率	%	100	100	100	100	100
社外監査役出席率	%	100	100	100	100	100

監査の状況

内部監査

内部監査部門である監査部（15 名程度）が、当社グループの経営活動全般における業務執行が法規ならびに社内ルールに基づいて適切に運用されているかなどの監査を定常的に行うなど、内部統制機能の向上を図っています。また、監査役と監査部は情報交換を行い、それぞれの監査結果・指摘事項などの情報を共有しています。

監査役監査

監査役は、取締役会および（社外監査役は必要に応じて）経営会議などに出席するとともに、重要書類の閲覧や、取締役および執行役員との会合、本社および事業部門に対する業務監査、子会社の調査を通じて業務および財産の状況の調査などを行っています。また、3 名の社外監査役により、監査機能の客観性および中立性を確保するとともに、常勤監査役と社外監査役との情報共有を行い、監査機能の充実を図っています。

会計監査

当社の会計監査人である、有限責任あずさ監査法人の財務諸表監査を受けています。監査役および監査役会は、会計監査人からの監査計画の概要、監査重点項目の報告を受け、監査役会からも会計監査人に対し監査役監査計画の説明を行っています。監査結果については定期的に相互に報告を行い、情報交換や意見交換を行うなど連携を図っています。また、必要に応じて監査役が会計監査人の監査に立ち会うほか、会計監査人から適宜監査に関する報告を受けています。

●会計監査人の報酬額	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
監査証明業務に基づく報酬	百万円	225	226	232	231	238
川崎重工業株式会社	百万円	171	180	186	185	190
連結子会社	百万円	54	46	46	46	47
非監査業務に基づく報酬	百万円	46	9	9	8	74
川崎重工業株式会社	百万円	46	9	9	5	71
連結子会社	百万円	0	0	0	2	2

役員報酬

役員報酬の方針

当社取締役および監査役の報酬は、企業業績と企業価値の持続的な向上、株主との価値の共有、および優秀な人材の確保を目的として、各役員の職責に見合った報酬体系としています。

取締役の報酬

社外取締役を除く取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、株式購入資金で構成しています。

社外取締役の報酬は、その職務の独立性という観点から業績連動を伴わない固定報酬としています。

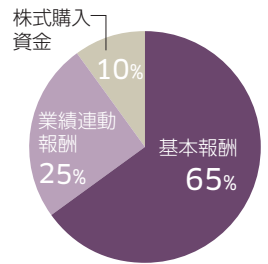
取締役の報酬は第189期株主総会（2012年6月27日開催）で承認いただいた報酬枠（年額1,200百万円）の範囲内に収まるように設定しており、過半数を社外役員で構成し、かつ議長を社外取締役とする報酬諮問委員会における審議結果を踏まえ、社長が取締役会の委任を受け、社内規程に従って決定しています。

●取締役報酬の仕組み

取締役報酬の構成（社外取締役を除く）

基本報酬	役割・職責に応じて決定することとしています。
業績連動報酬	主として親会社株式に帰属する当期純利益（以下「当期純利益」）、全社ROIC、カンパニーROICに連動して決定することとしています。
株主購入資金	株主との価値共有および中長期的な企業価値向上へのインセンティブを目的として毎月定額を支給しており、その全額を役員持株会へ拠出し、当社株式を継続的に取得することとしています。

報酬構成割合のイメージ
（税引前ROICが8%の場合）



業績連動報酬の指標および採用理由

指標	採用理由
当期純利益	株主価値の向上のインセンティブ付けを図るため、配当原資となる当期純利益を指標として採用しました。
全社ROIC	当社はROIC経営の推進を経営の基本方針に掲げ、ROIC8%以上の確保を目指していることから、全社ROICを指標として採用しました。
カンパニーROIC	ROIC経営では各カンパニーについてもROIC8%以上の確保を目指していることから、カンパニーROICを指標として採用しました。

（注）ROIC：税引前ROICとしています。

監査役の報酬

監査役の報酬は、その職務の独立性という観点から業績連動を伴わない固定報酬としており、監査役会にて決定しています。監査役の報酬限度額は第194期定時株主総会（2017年6月28日開催）で承認いただいた報酬枠（年額120百万円）としています。

取締役会および報酬諮問委員会の活動内容

取締役報酬に関する方針・制度などについては、過半数を社外役員で構成し、かつ議長を社外取締役とする報酬諮問委員会の審議を踏まえ、取締役会にて決議しています。報酬諮問委員会は原則月1回開催することとしており、2018年度は11回開催し、上記内容に加え、今後の役員報酬制度のあり方などについて議論しました。

2018年度の報酬の内訳*

	対象人数(名)	単位	総額	基本報酬	業績連動報酬	株式購入資金
報酬総額	22	百万円	713	553	97	62
（うち社外役員）	7	百万円	73	73	—	—
取締役	16	百万円	605	445	97	62
取締役（社外を除く）	12	百万円	568	408	97	62
社外取締役	4	百万円	36	36	—	—
監査役	6	百万円	108	108	—	—
監査役（社外を除く）	3	百万円	70	70	—	—
社外監査役	3	百万円	37	37	—	—

（注）2018年度における業績連動報酬は2017年度実績を基礎としています。

* 役員数には、2018年6月開催の株主総会終結の時をもって退任した、取締役（4名）および監査役（1名）を含んでいます。

* 取締役の報酬限度額は、年額1,200百万円以内です（平成24年6月27日開催の第189期定時株主総会において決議）。

* 監査役の報酬限度額は、年額120百万円以内です（平成29年6月28日開催の第194期定時株主総会において決議）。

経営層への自社株保有要請

経営層の自社株保有に関する規定

社外取締役を除く取締役の役員報酬の一部については株主との価値共有、および中長期的な企業価値向上へのインセンティブとして毎月定額を株式購入資金という形で支給しており、全額を役員持株会へ拠出し当社株式を継続的に取得することとしています。

コンプライアンス

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループは、カワサキグループ・ミッションステートメントの「グループ経営原則」において「社会的責任を認識し、地球・社会・地域・人々と共生する」ことを謳い、「グループ行動指針」では構成員一人ひとりに「社会と人々から信頼される企業人となる」ことを求めています。

また、「川崎重工グループ行動規範」を制定し、判断のよりどころとなるべき倫理基準を定めています。

当社グループは、グループ行動規範に則り、コンプライアンス違反を容認しない企業風土をさらに強化します。

また、当社グループの事業は政府、自治体、官公庁、官営企業向けの受注型製品も多いため、腐敗防止と公正な事業慣行の徹底に努めています。

重点活動 / 中長期目標

コンプライアンス違反の発生するリスクが、可能な限り正確にモニタリングされており、かつ当該リスクに応じた包括的で、効果的なコンプライアンス体制が構築され、継続的に運用され、定期的に更新されている状態を目指しています。

また、すべての役員・従業員が腐敗の問題の深刻さと防止の必要性を理解しており、当社が事業において腐敗に関与しないよう、十分に実効的な体制が構築され、定期的に更新されている状態を目指しています。

●「中計 2019」での達成像

- 重大な不正・不祥事の発生件数：ゼロ
- 海外連結子会社の内部通報制度：運用拡大・浸透
- コンプライアンス従業員意識調査の実施(国内外)
- 行動規範に関するeラーニングの実施(国内外)

進捗 / 成果 / 課題

●2018年度目標

- 重大な不正・不祥事の発生件数：ゼロ
- 海外連結子会社の内部通報制度の整備
- 海外拠点コンプライアンス連絡会の実施
- コンプライアンス従業員意識調査の実施(国内)
- 行動規範の配付・職場での浸透活動の実施
- eラーニングの実施(国内外)

●2018年度実績

- 重大な不正・不祥事の発生件数：ゼロ
- 海外連結子会社内部通報制度整備：状況調査の実施
- 海外拠点コンプライアンス連絡会：4 拠点で実施
- 意識調査：2018 年 5 月実施
- 行動規範の配付(国内)および改定を実施
- eラーニング：期ずれ(2019 年度に海外贈賄防止研修として実施予定)

●2019年度目標

- 重大な不正・不祥事の発生件数：ゼロ
- 海外連結子会社の内部通報制度：運用開始
- 行動規範(第2 版)の配付・職場での浸透活動
- 海外拠点コンプライアンス連絡会の実施

KPI 指標

●重大なコンプライアンス違反の年間発生件数

- 目標
重大な違反件数：ゼロ

●進捗

単位	(年度)				
	2014	2015	2016	2017	2018
件	0	0	0	0	0

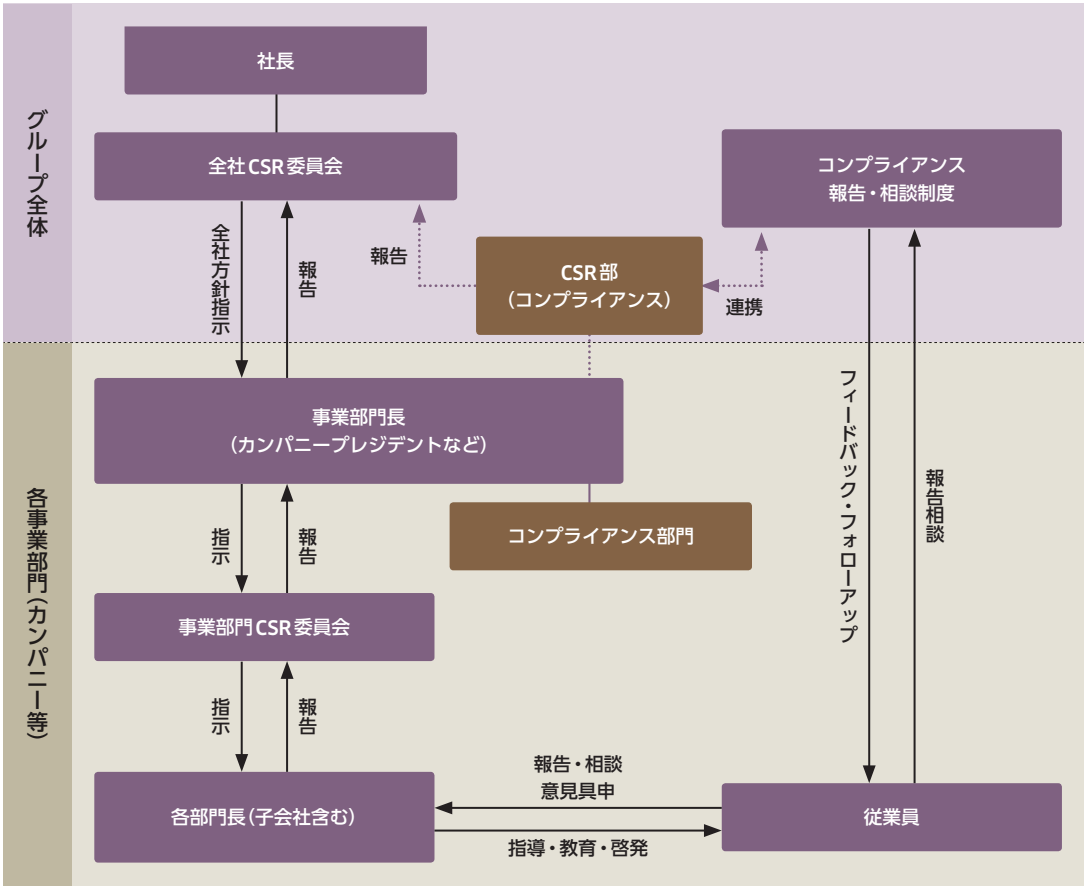
体制

当社グループが企業の社会的責任を果たすための各種施策を審議、決定し、遵守状況のモニタリングを行うことを目的に、社長を委員長とする全社 CSR 委員会を年 2 回以上開催しています(2018 年度実績は 3 回開催)。また、全社 CSR 委員会の施策を各組織で実施するため、本社部門および各カンパニー・ビジネスセンターにおいて事業部門 CSR 委員会を年 2 回以上開催し、グループ全体への展開を図っています。

当社グループは事業が多角化しており、それぞれの事業分野において求められるコンプライアンス活動にはビジネスの形態に即して、ほかの部門とは異なるものがあり得ます。他方、全社的に統一化して行うべき施策も数多くあります。

このため、当社グループでは、毎年度コンプライアンスに関する全社共通の活動計画を策定し全社 CSR 委員会の承認を経てコンプライアンス活動を展開しています。また、各カンパニー・ビジネスセンターにおいても年度の活動テーマを掲げコンプライアンスに関する活動を展開しています。

コンプライアンス推進体制図



●責任者

全社 CSR 委員会委員長 代表取締役社長執行役員 金花 芳則

●責任機関・委員会

全社 CSR 委員会がコンプライアンスの責任機関となっています。構成メンバーは社長を委員長とし、取締役、カンパニープレジデント、CSR 担当役員、本社各本部長などの委員から構成されています。社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から、社外取締役にも出席をお願いするとともに、業務執行監査の観点から監査役も出席しています。

●第三者によるコンプライアンス・システムの監査・外部認証

コンプライアンスの状況については、監査役および会計監査人により監査が行われています。

コンプライアンス

コンプライアンスの方針

2017年7月に川崎重工グループの役員および従業員が行動するに際して判断のよりどころとなるべき倫理基準として「川崎重工グループ行動規範」を制定しました。2019年1月に改定を行い、4月に第2版を制作しました。冒頭の社長宣言において、「『川崎重工グループ行動規範』は、世界各国・地域の全役員・従業員が一体となり、すべての事業活動においてステークホルダーとの対話を重視し、正しく行動するためのものであると深く認識し、いかなる困難な状況においても本行動規範に即して意思決定し行動する」と宣言し、当社グループの全役員・従業員に本行動規範を遵守することを求めています。

- 方針の適用範囲
川崎重工グループ全役員および従業員

 川崎重工グループ行動規範
<https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/>

コンプライアンスの状況

コンプライアンス浸透の取り組み

- 社長コンプライアンス宣言
新しく社長が就任する際に、就任後速やかに当社グループの従業員に向けて、「社長コンプライアンス宣言」を公表しています。
- 法令遵守の宣誓書
役員就任時、幹部職員任用時には、「違反行為は絶対に起こさない」「ほかの従業員にも法令遵守を徹底させる」という意識を改めて確認させるため、全文を手書きで「法令遵守の宣誓書」を作成し、会社に提出することを義務付けています。同宣誓書には、「違反行為を行った場合は、処罰や処分を受ける可能性があることを理解している」旨の宣誓も含まれています。
- コンプライアンスガイドブック
社内におけるコンプライアンスの徹底のために必要・有用な知識が分かりやすく記載された、「コンプライアンスガイドブック」を日本国内の当社グループのすべての役員・従業員・派遣従業員に配付しています。「コンプライアンスガイドブック」では、当社グループのコンプライアンス体制と活動、当社の内部通報制度である「コンプライアンス報告・相談制度」の説明をはじめ、コンプライアンスに関する事項を「お客さま、お取引先の信頼確保に関する事項」、「社会の一員として守るべき事項」、「情報管理に関する事項」、「金銭の取扱いに関する事項」、「職場に関する事項」、および「管理職の責務」の6つの類型に分類される、合計20の細項目にまとめ、注意すべき事項をイラスト入りで分かりやすく紹介しています。また、「川崎重工グループ行動規範」の項目と対比できるインデックスを記載し、コンプライアンス意識向上の資料としています。本ガイドブックは、社内のコンプライアンスに関する教育・学習活動において活用されています。その内容は、2003年に最初の版を発行した後、世界的なコンプライアンス要望事項の傾向を考慮しながら、常に改訂作業を行っています（現在は、第5版改訂4版）。



 社長コンプライアンス宣言
https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/compliance/pdf/Presidents-Declaration-of-Compliance_ja.pdf

従業員意識調査

当社グループは、社内でコンプライアンス違反が発生するリスクをモニタリングするために、定期的に従業員の意識調査を実施しています。近年では、2011年度、2014年度、および2018年度に、従業員のコンプライアンス意識の浸透度を計る調査を行い、結果の時間的な推移を分析し、結果をその後の取り組みに反映しました。また2016年度には、日本国外に所属するグループ企業の一部の経営層と管理職を対象とするコンプライアンス意識調査を行い、結果を日本国内も含めて従業員に公表しました。同様に施策への反映を行っていきます。

●コンプライアンス意識調査結果		(年度)				
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
調査対象のカバー率		川崎重工および国内の連結子会社				
調査回答率	%	95.7	—	—	—	93.8
自社は法令遵守の経営であると回答した人の割合	%	80.2	—	—	—	78.6
	集計対象範囲	cd	—	—	—	cd

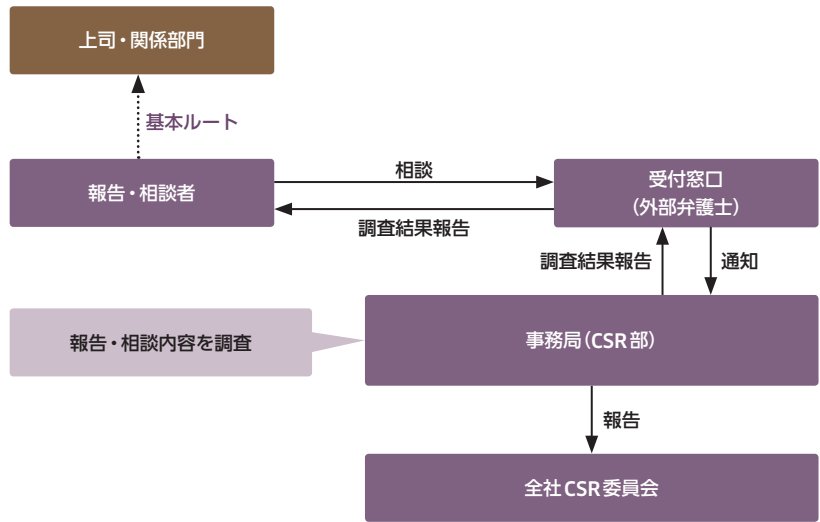
内部通報制度、相談窓口

当社および国内連結子会社の従業員（契約従業員や派遣従業員を含む）が、業務に関連してコンプライアンス違反の疑いがあるときに報告、相談するために、外部弁護士を窓口とする「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。

「コンプライアンス報告・相談制度」では、外部弁護士が直接報告・相談者からの相談にのり、報告を聞きます。その後、事実関係を調査しコンプライアンス上の問題の有無を判断の上、問題があると認めた場合は、その旨と是正に向けた提言を会社に対して行います。また、その結果を報告・相談者に外部弁護士が直接回答します。なお、調査の過程において、報告・相談者の了承がない限り、本人の名前などが会社に明らかにされることはありません。

本制度の案内は社内イントラネット、「川崎重工グループ行動規範」の折り込みリーフレット、「コンプライアンスガイドブック」、グループ報への掲載などの方法で行い、社内周知を図っています。

コンプライアンス報告・相談制度のフローチャート



●内部通報・相談件数と内訳		(年度)				
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
内部通報・相談件数*	件	31	19	20	27	29
パワーハラスメント	件	10	8	5	7	13
人事処遇に関する問題	件	8	6	4	8	5
金銭の不正取得	件	6	—	2	1	4
セクシャルハラスメント	件	—	1	2	3	1
脅迫・嫌がらせ	件	—	—	—	1	3
安全	件	—	—	—	2	—
そのほか	件	7	4	7	5	3

* 件数は報告・相談を受理したものであり、実際にコンプライアンス違反を認定したものではありません。
(注) 集計対象範囲は、川崎重工および国内の連結子会社。

コンプライアンス違反件数、内容、および措置

直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。

腐敗防止

腐敗防止に関する方針

腐敗防止の徹底について、より一層厳しい姿勢で取り組むため2013年8月に社則「贈賄防止規則」を制定し、「川崎重工グループは、事業を行うにあたり、法令を遵守し、日本および外国の公務員に対する贈賄を一切許容しないこと」を基本方針として定めました。また、当社においては、「外国の公務員に対する販売促進活動と仲介者の選任に関する考え方」というガイドラインを設定し、その中で販売促進活動における旅費・飲食費の提供や贈答品、ファシリテーション・ペイメント、および外国公務員らとの交渉に用いる仲介者の選任に関して、基本的な考え方を提示し、国内および海外連結子会社でも同趣旨の規則制定などの対応を実施しています。

さらに、腐敗防止に関し役員・従業員個々人の正しい行動を徹底するために、「川崎重工グループ行動規範」の中で「個人がとるべき行動」を明示しています。

● 方針の適用範囲

川崎重工グループ全役員および従業員



川崎重工グループ行動規範
https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/

重点活動 / 中長期目標

● 「中計 2019」での達成像

- 贈賄違反件数：ゼロ
- 接待・贈答における社内ルールの見直し(グループ全体の強化)
- 海外贈賄防止研修の継続実施(集合研修・eラーニング)

進捗 / 成果 / 課題

● 2018年度目標

- 違反件数：ゼロ
- 海外贈賄防止研修の実施
- 贈答・接待における社内ルールの見直し

● 2018年度実績

- 贈賄違反：ゼロ
- 研修：7会場、受講者数 181 名
- 贈答・接待に関するルール強化を検討

● 2019年度目標

- 贈賄違反件数：ゼロ
- 贈答・接待における社内ルールの見直し
- 海外贈賄防止研修の実施(集合研修・eラーニング)

腐敗防止に関する従業員教育

日本国内において毎年、海外事業に関わる従業員を対象に海外贈収賄防止研修を実施しています。2018年度の海外贈賄防止研修の受講者数は、181名でした。また海外ビジネス担当者向けの研修においても、腐敗防止に重点を置いたコンプライアンス教育を行っています。

汚職に関する違反件数、内容、および措置

直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる汚職はありません。

外部組織への支出額

政治献金	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
政治献金額合計	百万円	3.0	3.0	3.0	3.0	3.0

業界関連団体への支出

	単位	2014	2015	2016	2017	2018
業界関連団体への支出額合計	百万円	50	50	50	50	50

その他 寄付・協賛金などの支出

	単位	2014	2015	2016	2017	2018
寄付・協賛金などの支出額合計	百万円	194	211	255	208	173

独占禁止法(競争法) 遵守

独占禁止法(競争法) 遵守に関する方針

当社グループでは、独占禁止法(競争法) 遵守に関する取り組みに注力しています。2006年以降、毎年定時株主総会の直後に行われる最初の取締役会において、独占禁止法を遵守し、社会における当社の企業価値の維持・向上に努める旨の決議を行っています。また、「川崎重工グループ行動規範」においても公正かつ自由な競争を妨げず、健全な市場を維持するために努力することを宣言しています。

● 方針の適用範囲

川崎重工グループ全役員および従業員



川崎重工グループ行動規範
https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/

独占禁止法(競争法) 遵守に関する従業員教育

独占禁止法に関する各種ガイドブックの発行を通じて、当社において問題となり得る事例を広く周知するとともに、独占禁止法(競争法) に関する研修を定期的の実施しています。2018年度の独占禁止法遵守研修の受講者数は、140名でした。また、海外の独占禁止法については、海外贈賄防止研修に併せて、海外独禁法研修を実施しており、2018年度の受講者数は、181名でした。

独占禁止法(競争法) 遵守に関する違反件数、内容、および措置

2010年以降、公正取引委員会からの行政処分の対象となった重大な違反はありません。また2006年以降、刑事罰の対象となった重大な違反はありません。

その他重要なコンプライアンスリスク

インサイダー取引の防止

当社では、従前より、インサイダー(内部者) 取引の発生の防止などを目的に、社則「内部者取引管理規則」を制定し、運用・規制しています。また、2013年度からは、当社役職員が当社株式を売買する場合、その旨を所定の期日までに会社への届け出を行う制度(「自社株売買事前届出制度」) を新たに設け、より一層のインサイダー取引未然防止に努めています。また、「川崎重工グループ行動規範」においても、インサイダー取引の禁止を規定しています。

● 違反件数、内容、および措置

インサイダー取引規制を定めた改正証券取引法が施行された1989年以降、当社グループおよび当社グループ従業員が罰則や課徴金の対象となる、重大な違反はありません。

反社会的勢力の排除

当社は、反社会的勢力からの不当な要求に対し、毅然としてこれを拒否するとともに、反社会的勢力との一切の関係を遮断するための取り組みを行っています。

「川崎重工グループ行動規範」および「コンプライアンスガイドブック」での説明に加え、「反社会的勢力対応マニュアル」を発行して、反社会的勢力に対する社内体制や具体的対応要領などの周知・徹底を図っています。また、反社会的勢力排除に係る対応を統括する部署を本社内に設置し、警察など外部の専門機関と緊密に連携しながら、反社会的勢力からの不当な要求に対して組織的に対処する体制を構築しています。

●違反件数、内容、および措置

1997年以降について調査を行った結果、反社会的勢力などからの不当な要求やアポイントメントは拒否・排除しており、違反はありません。

小規模拠点における金銭取り扱いリスク対策

地方における営業所・出張所といった小規模拠点では、チェック体制が行き届きにくい、人事ローテーションが困難でメンバーが固定しやすいなど、小規模拠点特有の事情があります。これらの事情を踏まえ、特に金銭取り扱いリスクを軽減するため、チェックマニュアルの整備や監査の強化を行っています。

●違反件数、内容、および措置

直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。

リスクマネジメント

マネジメント・アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループは、ステークホルダーの期待を積極的に認識し、事業活動を通じてその解決や実現に貢献していくことで社会的価値を創造し、またそれらによって企業価値を高めていくことを目指しています。事業分野が幅広く多岐に渡り、また事業活動のグローバル化を進める当社にとって、事業活動の阻害要因となる重大なリスクをマネジメントすることが重要と考え、全社として統合的なリスク管理を実施しています。

重点活動 / 中長期目標

全社として統合的なリスク管理を実施するために、各業務担当部門はこれまで行ってきたリスク管理の取り組みを強化するとともに、毎年、経営に重大な影響を及ぼす重要なリスク（全社認識リスク）を特定し、対応状況のモニタリングを実施するほか、その中から特に全社的に対策を講じる必要があるリスク（全社対応リスク）を3～5項目定め、対策を検討の上、実行に移し、その結果を本社担当部門がモニタリングしています。

一方、個別の事業遂行に伴うリスクについては、社則「取締役会規則」「経営会議規則」「決裁規則」などに則り、事前に関連部門においてリスクの評価や分析、対応策などの十分な検討を行うほか、特に経営に対する影響が大きい重要なプロジェクト案件については、社則「重要プロジェクトのリスク管理に関する規則」などに則り、応札時や受注契約時をはじめ、プロジェクト開始後も本社とカンパニー・ビジネスセンターで必要に応じて定期的にフォローアップを行うなど、リスク管理のさらなる徹底を図っています。

●「中計2019」での達成像

- グローバルで発生するリスクを察知し、把握したリスクについては、回避・低減・移転により適切にマネジメントを行います。

進捗 / 成果 / 課題

●2018年度目標

- 全社的なリスク管理体制のあり方の検討
 - ERM*（全社的なリスクマネジメント）推進方法についての意見具申と実現
- * ERM：Enterprise Risk Management

●2018年度実績

- 2018年度は品質、人材、調達、情報漏洩、プロジェクト管理を全社対応リスクとしてリスク軽減活動を実施

●2019年度目標

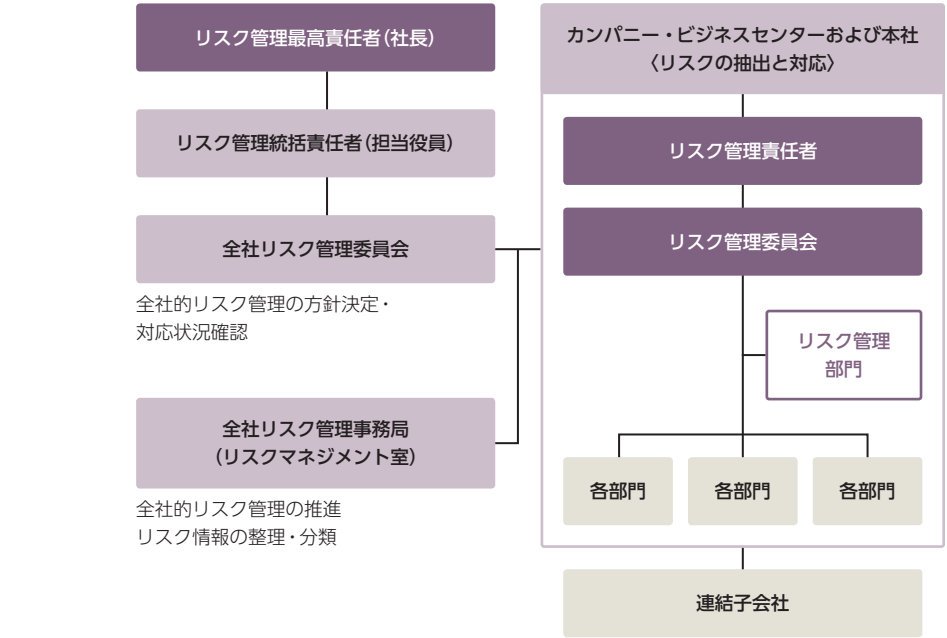
- グローバルで統合的なリスク管理体制の整備を行い、経営に影響を与える重要なリスクを的確に把握し、合理的なコントロールを実施

体制

当社グループでは、全社で一定のリスク管理水準を確保するための全社的なリスク管理体制を構築し、経営に重大な影響を及ぼす重要リスクの把握と対応を行い、グループ経営原則に掲げているリスクマネジメントの充実を図っています。

全社的なリスク管理体制を推進し継続的な取り組み体制として、社長をリスク管理の最高責任者とし、担当役員をリスク管理業務の統括責任者のもとでリスク管理に関する重要な事項の審議や実施状況のモニタリング機能を持った全社リスク管理委員会を設置、リスク管理体制の強化を図っています。また、本社リスクマネジメント室に事務局を設置し、本社各部門が協力して全社的なリスク管理を推進・支援するとともに、各カンパニー・ビジネスセンターにおいても事業部門長を責任者とした同様の体制を構築し、全社的なリスク管理に取り組む体制を整備しています。既に、国内のグループ会社を含めた体制を構築しており、今後は一部の海外連結子会社（モデル会社）において開始しているリスク管理活動を順次対象範囲を拡大する予定です。

全社のリスク管理体制図



●責任者

リスク管理最高責任者 代表取締役社長執行役員 金花 芳則
リスク管理業務統括責任者 常務執行役員 成松 郁廣

●責任機関・委員会

全社リスク管理委員会

●リスクマネジメント機能の独立性、および取締役会の関与

全社リスク管理委員会は社外取締役を除く取締役、カンパニープレジデント、リスクマネジメント担当役員、および本社各本部長および社長が指名する者をもって構成しています。そのほか常勤監査役が業務執行監査の観点から出席しています。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの方針

川崎重工グループでは、会社法に基づき、取締役会において「内部統制システム整備の基本方針」を決議しています。この中で、リスク管理については社則「リスク管理規則」に則り、リスクまたはリスクによりもたらされる損失を未然に回避・極小化するための体制を適切に整備・運用することを定めています。

また、カワサキグループ・ミッションステートメントにおいても、収益力と企業価値の持続的向上を図るため、グループ経営原則の指針としてリスクマネジメントを掲げています。

これを受け、当社グループではリスク管理の基本方針について、2008年に制定した「リスク管理規則」の中で次のように定めています。

1. グループミッションに定める「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”」の実現を目指して、当社（グループ）のグローバルかつ持続的な事業運営を可能とするため、リスク管理を全社的に継続して実施する。
2. リスク管理の実施においては、社長を最高責任者とするリスク管理体制を構築し、当社（グループ）の事業運営を阻害するリスクの未然防止に努める。
3. リスクが顕在化した場合には、顧客、従業員、地域社会など各ステークホルダーの損失を最小限にとどめるとともに、その再発防止に努める。
4. 役員および従業員の各人はリスク管理に積極的に取り組むとともに、リスク管理体制の維持、リスク管理に関する対応能力の向上に努める。

リスクアセスメント

対象とするリスクとリスク評価手法

当社グループでは、リスクを「事業活動の遂行や組織目標を阻害する要因や事象」と定め、戦略リスクなどのリスク項目については、組織にとって有利な影響を与える事象についても考慮し、外部リスク、内部リスク（戦略リスク、事業リスク）に分類したすべてのリスクをリスク管理の対象としています。

当社のリスク管理プロセスはCOSOのフレームワークを当社の環境、状況に合わせて参照、アレンジしたものです。

●リスク管理の対象としているリスク項目

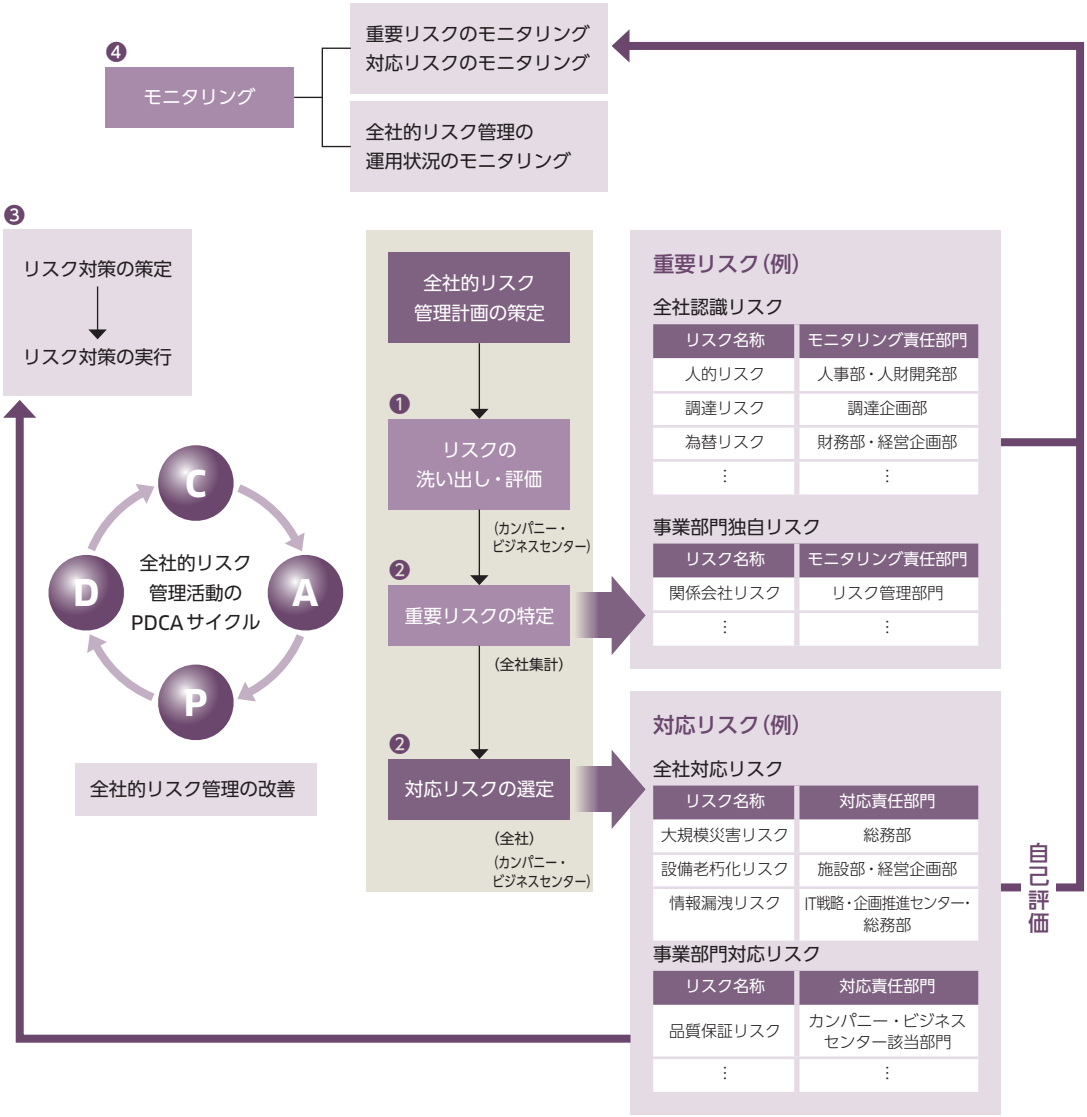
 「リスクマネジメント」内 対象リスク一覧
<https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html>

重要リスクに対する取り組み

重要リスクへの対応としては、全社のリスク管理体制のもと、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす重要リスクを毎年共通の尺度で特定し、全社的な視点で合理的かつ最適な方法で管理しています。

具体的には、全社のリスク管理活動のPDCAサイクルに基づき、(1) リスクの洗い出し・評価、(2) 重要リスクの特定・対応リスクの選定、(3) リスク対策の策定・実行、(4) モニタリングといった一連のサイクルを通じ、全社レベルの重要リスクを管理しています。

全社リスク管理活動



①リスクの洗い出し・評価

年度ごとに各部門によるリスクの見直しを行い、カンパニー・ビジネスセンターごとに重要リスクをリスク管理委員会で特定しています。

②重要リスクの特定・対応リスクの選定

重要リスクの特定

カンパニー・ビジネスセンターごとに特定した重要リスクを集計し、全社リスク管理委員会において集計したリスクの重要性を審議し経営に重大な影響を及ぼす重要なリスク(全社認識リスク)として20項目程度を特定しています。全社認識リスク以外のリスク項目については、独自リスクとして、それぞれのカンパニー・ビジネスセンターがリスクとして認識し対応することとしています。なお、全社認識リスクについては、本社にモニタリング責任部門を設置し、定期的にモニタリングすることとしています。

対応リスクの決定

全社認識リスクの中で、対応が不足しており、かつ緊急に全社として対応することが必要なリスク(全社対応リスク)を選定しています。また、カンパニー・ビジネスセンターにおいても同時に部門として対応すべきリスク項目(事業部門対応リスク)を選定しています。

③リスク対策の策定・実行

選定した全社対応リスクについては、本社にリスク対応責任部門を設置し、この部門がリスクへの対応策を策定し全社リスク委員会での審議・承認後、実行に移します。事業部門対応リスクについても同様に、カンパニー・ビジネスセンターごとにリスク対策を策定し、実行しています。

④モニタリング

重要リスクのモニタリング

重要リスクについては、年度末に各カンパニー・ビジネスセンターのリスク管理部門が翌年度のリスク見直し作業の中で、各リスクの重要性・対応レベル・緊急性についてモニタリングしています。特に、全社認識リスクについては、本社モニタリング責任部門が年度始めにカンパニー・ビジネスセンターのモニタリング結果を考慮しながら、当該リスクを低減するために行っている業務や仕組みが有効に機能しているかどうか、全社的な見地でモニタリングしています。

対応リスクのモニタリング

対応リスク(全社対応リスク、事業部門対応リスク)については、年2回、上期末と下期末にリスク対策の実行状況を対応責任部門が自己評価し、リスク管理部門がその結果をモニタリングしています。

モニタリング結果のリスク管理委員会への報告

カンパニー・ビジネスセンターごとに行われた重要リスクと対応リスクのモニタリング結果については、カンパニー・ビジネスセンターのリスク管理委員会に報告しています。また、全社認識リスクと全社対応リスクのモニタリング結果については、全社リスク管理委員会に報告します。

全社認識リスク

カンパニー・ビジネスセンターごとに特定した重要リスクを集計し、全社リスク管理委員会で経営に重大な影響を及ぼす重要なリスクを18項目決定しました。当該リスクについては、毎年1回、年度末(3月)に本社モニタリング責任部門がモニタリングを行います。この全社認識リスクに基づき、有価証券報告書などで「事業等のリスク」として開示するリスク項目を決定します。なお、リスク項目については、毎年見直しを行います。

全社対応リスク

全社認識リスクの中から、対応が不足しており、かつ緊急に全社として対応することが必要なリスク項目として、5項目を選定しました。当該リスクについては本社に对应責任部門を置き、当該部門を中心に対策を策定し、実行しています。



「リスクマネジメント」内 全社認識リスク(2019年度)
「リスクマネジメント」内 全社対応リスク(2019年度)
<https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html>

長期のリスク

長期のリスク 1

大規模な災害リスク：地震やパンデミックのような大規模な災害のため、シャットダウンや機能維持ができないリスク

●事業への潜在的影響

当社の事業運営は、従業員の安全を脅かす可能性のある自然災害またはパンデミックによって深刻な影響を受ける可能性があります。当社の施設、事務所、資産および情報データベースが損害を受け、停電が発生し、当社製品およびサービスの提供が遅れます。ビジネスの継続性が深刻に脅かされ、その業績や株価が大幅に下落し、社会的コミュニティに影響を及ぼし、ステークホルダーから信頼を失う可能性があります。最終的には、当社は社会的責任を果たせない可能性があります。

●リスク低減策

危機発生時の準備として、危機管理体制を整備し、危機管理体制をグループ構造全体に水平統合しています。社長は危機管理責任者（Chief Crisis Management Officer）であり、各事業所や組織部門の長は危機管理責任者として機能し、危機管理事務所の設置を監督しています。事故や自然災害が発生した場合、緊急時に使用するために所定の報告ルートを通じて情報が必要な場所に送信されます。このルートは、通常危機管理体制の基盤となる危機管理組織を通じて、従業員と役員に明確に知られています。

長期のリスク 2

情報漏洩リスク

●事業への潜在的影響

情報の安全性に関しては、システムの問題、外部からのブロックや攻撃、インサイダーの意図やミスや省略による事故の場合、ビジネス活動に直接的かつ間接的な影響を与えることになり、次のような事態が起こることが想定されます。

1. システムのウイルス感染による顧客情報や社内重要情報の漏洩
2. 外部からの不正アクセスによる技術情報の盗難と悪用や金銭・ビジネス取引への不正介入
3. 人為ミスや不注意による、不適切な情報の持ち出しや乱用

これらの事態が発生し深刻化すると、社会的信頼性の喪失、損害賠償、ビジネス機会損失、技術的競争力低下に発展する可能性があります。

●リスク低減策

当社グループの情報セキュリティ管理のための体制として、リスク管理体制を構築しました。時代とともに絶えず変化する情報セキュリティリスクに対応するためのルール、訓練、技術措置を重視した管理サイクルを推進し、情報セキュリティ対策を体系的に実施、維持、強化しています。

リスク文化

リスクマネジメントに関する教育・啓発

川崎重工は、従業員向けの階層別教育の中で、リスクマネジメントの重要性を解説しています。また、カワサキグループ・ミッションステートメント中の「グループ経営原則」において、“選択と集中”、“質主量従”、“リスクマネジメント”を指針とし企業価値向上を図る旨を明示しています。さらに、各指針を従業員へ意識づけるために、カワサキグループ・ミッションステートメントの職場掲示に加え、ミッションステートメントカードを従業員へ配布しています。

人事評価、財務的なインセンティブ

幹部職員においては、“リスクマネジメント”を含む「グループ経営原則」の実践が業績評価の対象となっています。

従業員による潜在的リスクの確認・報告

当社は「コンプライアンス報告・相談制度」を制定、運用しています。本制度の運用を通じ、従業員レベルの潜在的リスクをピックアップしています。

潜在的リスクに関する社内のフィードバックプロセス

報告相談制度の案件を集約し定期的に経営層に報告するとともに、リスクアセスメントを実施しています。

危機管理

危機管理に関する方針

当社グループでは、リスクが顕在化した場合に備え、社則「危機管理規則」の中で危機管理の運用を定めています。生命・財産の保全、被害・損失の極小化、事業活動の早期復旧を図ることを目的とし、基本方針や体制について定めています。

全社基本方針

川崎重工グループとして危機発生時の対応方針を明確にするため「全社基本方針」を定めています。

人命優先は当然ですが、インフラ産業を担う企業として社会的責任を果たすことを改めて明文化しました。大規模地震発生時には、救援活動に用いられる機器（航空機、艦艇など）の運用支援、インフラ製品（鉄道車両、発電設備、廃棄物処理設備など）の早期復旧・維持整備および顧客・取引先支援などを行います。策定にあたっては、次の基本方針を定めています。

1. 従業員と家族の健康、生命を守る（構内入業作業者、来訪者を含む）
2. 社会的責任を果たすため継続しなければならない業務の遂行（顧客、取引先、官公庁からの要請、防衛、公共インフラなど基幹システムの維持・復旧）
3. 川崎重工グループの事業活動の正常化
4. 地域社会への責任と貢献

●危機管理体制（平時と危機発生時の体制）

当社グループでは、大規模災害などのリスク発生に備えて、グループ全体を組織横断的に統合した危機管理対策機構を平時より設置しています。

社長を最高危機管理責任者とし、各事業所・各組織にはその長が危機管理責任者として任に就きます。危機管理責任者のもとには危機管理事務局を設けています。危機管理事務局は危機管理責任者の補佐を役目とし、平時から緊急事態に備えて初動体制の整備・維持の実務を行っています。また、本社各部門の長またはその指名する者で専門スタッフを構成し、危機管理事務局を支援しています。

●事故・災害発生時

緊急事態発生時には、平時の危機管理体制である危機管理対策機能に、報告ルートと有事の対応組織を定め対応しています。また、有事の報告ルートとあわせて、各カンパニー・ビジネスセンター・各事業所に周知のための連絡網を整備しており、迅速に社内報告がなされる体制を整備しています。

事故・災害発生時体制

本部種類	主な役割	設置場所
全社対策本部	全社的な対応を要する危機が発生した場合に設置し、グループ全体の対策、行動計画の基本方針を決定する	被災していない事業所 原則として神戸本社か東京本社のいずれか
複合工場対策本部	工場全体に関わる事項の決定およびカンパニーとの調整を行う	複数のカンパニーからなる工場
カンパニー対策本部	カンパニーに関わる被災した現地の支援、被災取引先・顧客への対応を決定する	カンパニーごとの適切な場所
現地対策本部	事業部門、事業所ごとの対応を決定する	被災した事業所

緊急連絡システム

当社グループ全体を対象に、災害時の従業員安否を迅速に確認する手段として「緊急連絡システム（通称 K 急連絡システム）」を導入し、毎年テストを重ねて利用の習熟に努めています。

事業継続計画（BCP）

事業継続計画（Business Continuity Plan = BCP）は経営戦略そのものです。防災備品の準備、避難訓練などに代表される災害発生直後の危機対応だけでなく、どのようにして事業を継続し使命を果たしていくかを考えなければなりません。

当社グループでは、首都直下地震や南海トラフ地震といった巨大地震や、新型インフルエンザの流行などのパンデミックに備え、BCPを策定しています。

●事業継続計画（BCP）の見直し

当社グループは1995年1月の阪神・淡路大震災での被災を教訓として防災対策をまとめ、また2009年の新型インフルエンザの流行を機にBCPの整備を進めてきましたが、2011年3月の東日本大震災の発生を受け、大規模地震に対するBCPの大幅な見直しを実施しました。それ以降、定期的に訓練を実施し、訓練結果を踏まえた見直しを継続しています。

1. 全社基本方針：川崎重工グループの大規模地震発生時の対応方針を決定
2. 本社および各カンパニー重点項目：全社基本方針を受け、本社および各カンパニー・ビジネスセンターにおいて被災時でも継続する機能を特定
全社基本方針に基づき、本社およびカンパニー・ビジネスセンターでの重点項目を確認し、カンパニー・ビジ

- ネスセンターごとに事業形態の違い、製品の特性なども考慮して「災害発生時においても継続しなければならない機能」を特定しました。
3. 被災時の対応と平時の準備：災害発生直後の対応と平常時から準備しておくことを検討
首都直下型地震、東海・東南海・南海地震を想定し、被災時の対応と平時の準備を検討しました。
あらゆる項目について、どの部署が何を担当するのかそのためにはどのような準備をしておかなければならないのかなど、具体的な行動に落とし込んだ計画を作成し、この計画に沿って準備を進めています。
4. 訓練と見直し：定期的に訓練を実施し、訓練結果を踏まえた見直しを行う
BCPの訓練と、訓練を踏まえたBCPの見直しを継続的に実施することとしています。

輸出管理

輸出管理に関する方針

「外国為替および外国貿易法」(以下、外為法)では、我が国または国際社会の平和および安全の維持という安全保障の観点から、武器や軍事転用可能な貨物・技術の輸出について規制しており、また、輸出者に対しては厳格な輸出管理を行うよう求めるとともに、違反者に対する罰金や輸出禁止などの罰則を定めています。
当社における輸出管理の基本方針は、安全保障に貢献するとともに、事業における法令違反リスクを低減するため、外為法などの輸出管理関連法令の遵守の徹底を期することとしています。
また、当社事業が米国との関わりが大きいことから、米国の再輸出規制や経済制裁にも配慮した輸出管理を実施することにより、これらに対する法令違反リスクの低減に努めています。

重点活動 / 中長期目標

- 「中計 2019」での達成像
 - 該非判定*の品質向上、取引審査の効率化、輸出管理情報の保全・可視化などを目指した輸出管理システムの導入検討
- * 該非判定：貨物、技術が輸出許可などを必要とする特定重要貨物などに該当するかどうかの判定、または確認

進捗 / 成果 / 課題

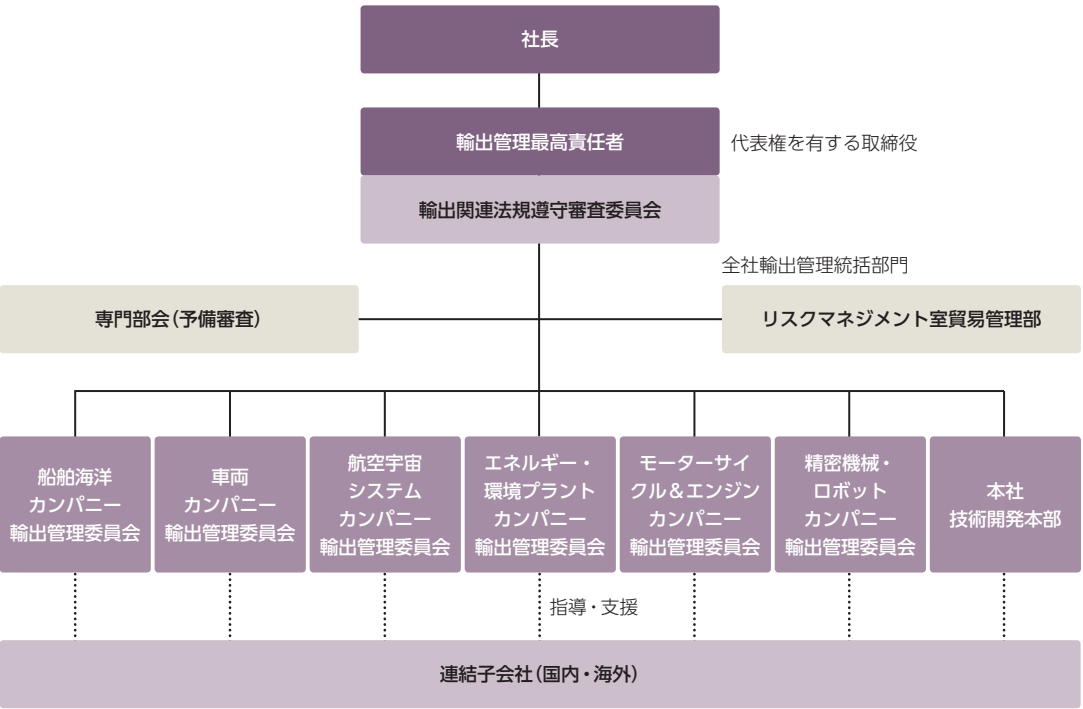
- 2018年度目標
 - 重大法令違反：ゼロ
 - 研修
役員、全社研修、階層別教育(新任基幹職・新任主事)、実務研修(主管部門、責任単位主管部門、担当者)、海外ビジネス担当者
- 2018年度実績
 - 重大法令違反：ゼロ
 - 研修
役員(8月22日実施)、全社研修(672名)、階層別教育：新任基幹職・新任主事(290名)およびライン長向けeラーニング(1,333名)、実務研修(349名)、海外ビジネス担当者(33名)、CISTEC認定資格取得支援(103名合格)
- 2019年度目標
 - 重大法令違反：ゼロ
 - 研修
役員、全社研修、階層別教育(新任幹部・主事)、実務研修(主管部門、責任単位主管部門、担当者)、海外ビジネス担当者・幹部ほか向けeラーニング

体制

輸出関連法令の遵守を全社に徹底するため、社則として「安全保障に係る貨物・技術の輸出管理に関する規則」などを制定し、代表権を有する取締役を輸出管理の最高責任者とする輸出管理体制を構築しています。
まず、本社に輸出管理最高責任者を委員長とする輸出関連法規遵守審査委員会(以下、「審査委員会」)を設置し、全社の輸出案件に関する輸出関連法令への適法性などについての最終審査や各カンパニー・ビジネスセンターの輸

出管理体制の指導および監督を行っています。本社リスクマネジメント室貿易管理部については、審査委員会の事務局を務めるとともに、全社の輸出管理部門を統括しています。また、審査委員会の下部機構として各カンパニー・ビジネスセンターの主管部門から構成された専門部会を置き、最終審査に先立つ予備審査、審査委員会より委嘱された事項についての審議、輸出管理関連情報などの水平展開を行っています。
次に、各カンパニー・ビジネスセンターに輸出管理委員会を設置し、各々の全輸出案件に対する審査および審査結果の審査委員会への付議を行うこととしています。
さらに、輸出を行っている国内・海外の連結子会社については、各社の主管カンパニー・ビジネスセンターを通じて輸出管理体制の構築、法令遵守の促進に努めています。

輸出管理体制図



- 責任者
代表取締役副社長執行役員 並木 祐之
- 責任機関・委員会
輸出関連法規遵守審査委員会で全社の輸出管理案件に対する最終審査を行っています。輸出関連法規遵守委員会は原則月1回開催されています。

輸出管理教育・指導

連結子会社を含めた全社に対して、対象者・目的別に輸出管理教育を実施しています。まず、輸出管理のコンプライアンス意識の醸成を目的として、毎年、明石工場などの事業所において、一般財団法人安全保障貿易情報センターから講師を招き、全社輸出管理研修を開催しています。また、2018年度から輸出管理教育の網羅性の向上や効率化のため、eラーニングを開始しました。さらに、管理職などの業務上の必要知識として、カンパニーごとの階層別教育の中で輸出管理教育を実施するとともに、各カンパニーの輸出管理責任者・担当者に対しては、実践的な該非判定や取引審査の実務について教育しています。
輸出管理監査に関しては、本社監査部と本社貿易管理部が共同して、毎年1回、全カンパニーおよび国内の主要連結子会社に対して、個別に監査・指導を実施しています。
輸出を行っている海外の連結子会社に対しては、輸出管理体制や輸出実績などについてのアンケート調査を行い、所管するカンパニーと共に輸出管理の指導・支援を行っています。

情報セキュリティ

情報セキュリティ管理に関する方針

当社グループは一般消費者、公共、防衛関係といった幅広い分野で製品を提供しています。それぞれの分野の要請に応じ、お客様やお取引先に関わる情報と会社の事業に関わる情報を適切に保護するために、情報セキュリティの維持と向上に取り組んでいます。

国内外の法律や顧客との契約の遵守、ビジネスを保護するために実施すべき情報セキュリティ管理を社則として定めています。社則は基本ポリシーとしての「情報管理規則」と、情報システムの利用や導入/開発など運営のための管理方針を定めた各種基準を整備しています。

重点活動/中長期目標

- 「中計 2019」での達成像
 - サイバーセキュリティ対応ができたデジタル情報基盤の整備→進化するクラウドサービスの有用性と情報セキュリティとのバランスを取りながら利用基盤を整備する。

進捗/成果/課題

- 2018年度目標
 - サイバー攻撃については、組織犯が攻撃手段を巧妙化させ継続して攻撃してくるため、これらの攻撃に対応するため戦略的に防護する組織機能を社内に維持し対応する。
 - 従業員の過失や故意による情報漏洩については、従業員のモラル維持を第一の対応とし、情報システムによる防護は有効なツールを適宜導入し整備していく。
 - 情報セキュリティ研修受講者数：7,500名
- 2018年度実績
 - サイバー攻撃対応
 - ①サイバー攻撃集合教育を継続して実施
 - ②国内および海外向けのポータルサイトの公開と不正侵入遮断システムを開発
 - 従業員からの情報漏洩
 - ①情報持ち出しに関するeラーニングを開講
 - ②不正行為の兆候を捕まえ情報漏洩を警告するシステムを導入
 - 情報セキュリティ研修受講者数：8,394名
- 2019年度目標
 - 海外拠点の情報セキュリティ&サイバーセキュリティ対応を実施
 - 国内各拠点に対する定期的教育活動を実施
 - 情報セキュリティ研修受講者数：9,200名

●進捗	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
情報セキュリティ研修受講者数	名	—	—	—	—	8,394

体制

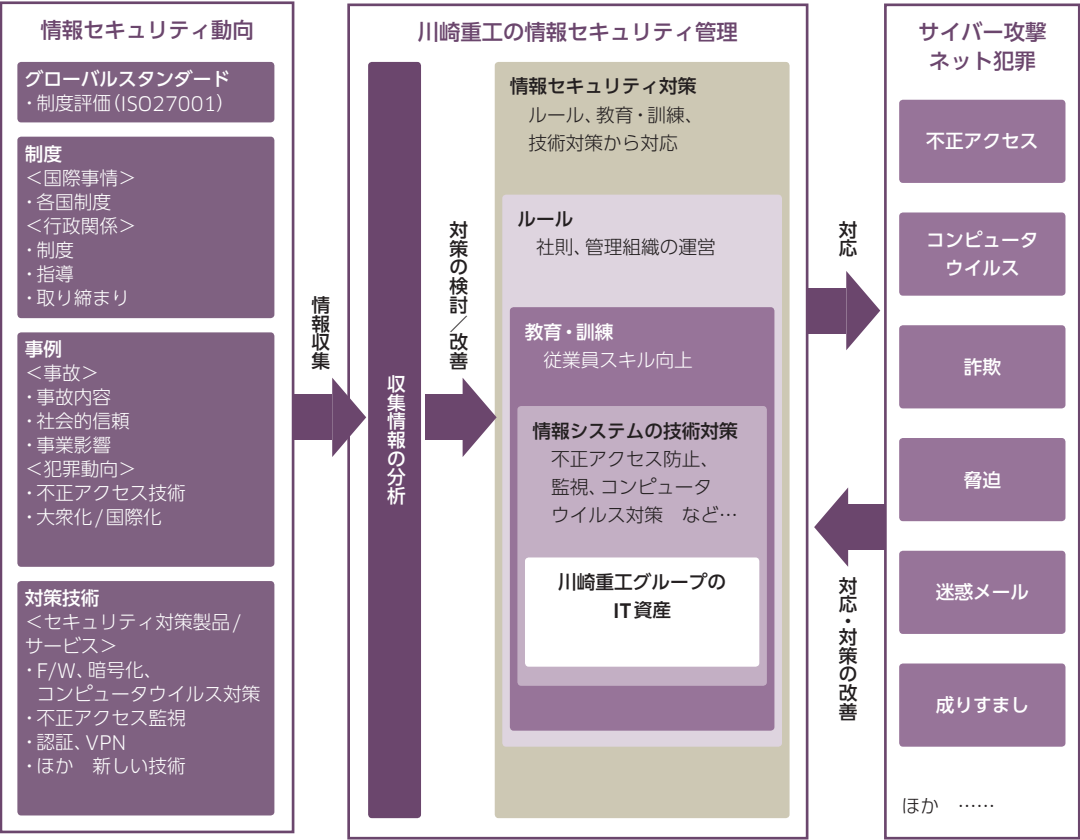
技術開発本部内にあるIT戦略・企画推進センターが統括主管部門として全社および本社の安全対策の実施を推進するとともに、カンパニーやビジネスセンターが行う情報システムの運用・管理に対する安全対策の実施を指導しています。各カンパニーやビジネスセンターにおいても情報システム部門を設置しており、全社の方針に基づき安全対策の実施を行っています。

全社的なリスク管理体制の下にグループの情報セキュリティ管理を行う専門組織を置き、時々刻々と変化する情報セキュリティリスクに対し、「ルール」、「教育・訓練」、「技術対策」の3つの視点からマネジメントサイクルをまわし、情報セキュリティの対策を体系的に整備し運営と改善をしています。

また、当社グループのデータセンターでは、情報セキュリティ・マネジメントの国際規格(ISO27001)を取得し、高いレベルの維持に努めています。

外部からの不正アクセス、社内からの情報漏洩、コンピュータウィルス感染を防止する仕組みの導入と不正行為のモニターなどを行う仕組みも導入しています。

情報セキュリティのマネジメントシステム



情報セキュリティ教育・訓練

当社グループの従業員に対し、情報セキュリティ専門の教育と訓練を実施しています。

教育内容は、法律やマナー、会社のルール、事故事例などについて、新入社員、一般社員、幹部職員のそれぞれの立場にあった教育コースを設け実施しています。訓練は、従業員が日常業務でサイバー攻撃やネット犯罪などの被害に合わないよう、模擬演習を定期的に行っています。

違反件数、内容、および措置

直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。

個人情報保護

当社は、個人情報および匿名加工情報の保護に関する基本方針である「個人情報等の取扱いに関する方針」を定め、対外的に公表しています。また、個人情報保護管理責任者を置くとともに、社則として「個人情報保護規則」などを制定し、従業員向けにはルールを分かりやすく説明した「個人情報保護マニュアル」を発行し、これらに基づいた個人情報および匿名加工情報の管理を行っています。2017年には、日本の個人情報の保護に関する法律の改正に伴い、関連社則、「個人情報等の取扱いに関する方針」、および「個人情報保護マニュアル」の改正を行ったほか、社内研修や、関係会社に対する説明会を複数回実施しました。

個人データの管理としては、各部門で保有する個人データの取り扱い状況を一覧できる個人データ取り扱い台帳を作成し、定期的にアップデートを行うほか、部門単位で保有する各個人データの安全管理措置体制を構築しています。

なお、当社の保有個人データに関し、本人から開示や利用停止などの請求があれば、遅滞なく対応する体制を整備しています。

 個人情報等の取扱いに関する方針
<https://www.khi.co.jp/privacy/index.html>

研究開発

マネジメント・アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループの将来にわたる企業価値向上に向けて、持ち得る技術を結集するとともに、「技術のシナジー」の活用を追求し、競争力のある新製品・新事業の開発に、カンパニー・ビジネスセンターと本社技術開発本部が一体となって取り組みます。

また、グループの研究開発は、各カンパニーの「新製品・新事業」開発、および将来の「新製品・新事業」の創出に向けた活動と、それらを達成するための「基盤技術」の育成・強化に、バランスよく取り組みます。

カンパニー・ビジネスセンターの技術者と本社技術開発本部のさまざまな分野の専門家がプロジェクトチームを組んで課題を共有し、常に全体最適を目指して「新製品・新事業」の開発に取り組みます。また、各カンパニーが保有する技術的なコア・コンピタンスを、本社技術開発本部が仲介してほかのカンパニーの製品へ相互に活用することで、技術の多面的な展開が可能となり、大きなシナジー効果を発揮します。

この「マトリクス運営」を採用することにより、当社グループ全体で「技術のシナジー」を創出し、さらなる企業価値の向上を目指します。

重点活動/中長期目標

- 「中計 2019」での達成像
 - 既存製品・事業に対して競争力を強化
 - 急激な社会変化に対応した新たな価値を創造すべく、非連続イノベーションの基盤を構築
 - システム設計力の強化やものづくり力の強化などプロセス改革を実現
 - 事業戦略における知財アクションプランを立案し、要所に知的財産権を重点的に配置あるいはノウハウとして秘匿するなどの仕組みが構築されている
 - DR(デザインレビュー)などのステージゲートで侵害予防調査を実施する仕組みが構築されている

進捗/成果/課題

- デジタルイノベーションを活用した新製品・新事業の創出に取り組んでいます。特にICT/IoTを活用したサービス事業への取り組みに注力しています。
- クリーンエネルギーである水素のサプライチェーンの構築に取り組んでいます。
- デジタル技術を活用して、プロセスイノベーションに取り組んでいます。
- ロボット分野を中心に、戦略的に知的財産権の取得に取り組んでいます。
- 研究開発に着手する前の段階で、包括的な先行特許調査により侵害しないように取り組んでいます。

KPI 指標

●進捗	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
研究開発費	億円	416	436	436	454	487

体制

各カンパニーは事業領域特有の研究開発を、技術開発本部は全社横断的あるいは将来的な研究開発を行っています。また、各プロジェクトにおいては、カンパニーと技術開発本部が一体となって取り組んでいます。

技術開発本部は、技術研究所、システム技術開発センター、水素チェーン開発センター、ものづくり推進センター、IT戦略・企画推進センターから構成され、それぞれ協力しながら研究開発を進めています。

- 責任者
常務執行役員 技術開発本部長 中谷 浩
- 責任機関・委員会
定期的にカンパニーと技術開発本部が、市場環境や事業戦略を共有して開発テーマまで合意形成を行っています。また、全社の技術を集約し全社的に重要な研究開発の計画・フォローアップの実施や、全社横断的な技術交流を図り、技術の横通しおよびシナジー効果の推進についても、定期的の実施しています。

研究開発

研究開発費		(年度)				
		単位	2014	2015	2016	2017
総額		億円	416	436	436	454
分野別内訳	船舶海洋		10	8	8	8
	車両		11	12	8	8
	航空宇宙システム		43	43	38	40
	ガスタービン・機械		42	41	39	38
	エネルギー・環境プラント		9	11	13	14
	モーターサイクル&エンジン		129	133	143	158
	精密機械・ロボット		56	61	53	54
	本社・その他		112	124	130	130
売上高比率		%	2.8	2.8	2.9	2.9
研究開発に従事する従業員数		名	1,766	1,791	1,868	1,888
	集計対象範囲		CG	CG	CG	CG

(注) 2018年4月に旧航空宇宙と旧ガスタービン・機械の航空エンジン事業を統合し、航空宇宙システムカンパニーを発足、旧プラント・環境カンパニーと旧ガスタービン・機械のエネルギー・船用関連事業を統合し、エネルギー・環境プラントカンパニーを発足させています。また、旧精密機械カンパニーは精密機械・ロボットカンパニーに名称を変更しています。

オープン・イノベーション

オープン・イノベーションに関する方針

当社の技術を結集して「技術のシナジー」を活用するだけでなく、アウトソーシングにより効率的に先進技術を導入しています。自前主義に拘らず外部の資源を活用することによって、当社単独では達成できない、または多くの費用・時間がかかる社会課題を解決し、価値を創出します。

オープン・イノベーション 事例

CO₂フリー水素サプライチェーン構築の推進

当社、岩谷産業株式会社、シェルジャパン株式会社、電源開発株式会社（J-POWER）の4社は、CO₂フリー水素サプライチェーン構築を推進する「技術研究組合 CO₂フリーサプライチェーン推進機構」（略称「HySTRA」）を設立し、実証事業を本格的に開始しました。

- 事業上の効果/社会的インパクト
HySTRAのもとで、各社の強みを持ちより、研究開発や実証事業を効率的に進めていきます。HySTRAは、「褐炭ガス化技術」のパートと、「液化水素の長距離大量輸送技術」および「液化水素荷役技術」の2つのパートで構成され、2020年度までに各パートにおける技術実証と、商用化に向けた課題の抽出を行うことを目的として活動しています。
- 将来、水素エネルギーを社会に導入するためには、安価で安定的にCO₂フリー水素を供給することが重要であり、この水素サプライチェーンの実現に取り組むため、当社を主幹事とする岩谷産業株式会社、J-POWERの3社は共同で実証事業を提案し、2015年6月にNEDO(国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構)の「未利用褐炭由来水素大規模海上輸送サプライチェーン構築実証事業」に採択されました。シェルジャパン株式会社を新たに加えた4社はHySTRAを設立し、将来の海外の商用液化水素チェーン実現を試みています。
- 国内で石炭ガス化複合発電(IGCC)に取り組んでいるJ-POWERは、これまで蓄積したガス化技術を活かし、「褐炭ガス化技術」の技術実証に主体的に取り組めます。LNG貯槽、受け入れ基地の建設、種子島のロケット射点設備の建設など、極低温機器サプライヤである当社と、国内唯一の液化水素製造・共有事業者である岩谷産業株式会社、LNGのサプライチェーンやLNG船の運航に実績のあるロイヤルダッチシェルの日本法人であるシェルジャパン株式会社は、共同で「液化水素の長距離大量輸送技術」および「液化水素荷役技術」の技術実証を担当します。また、水素ガスタービンは、将来の社会において、水素を燃料とする環境にやさしいエネルギー供給システムを構築するための重要な製品です。



Kawasaki Hydrogen Road
<https://www.khi.co.jp/hydrogen/>

新製品・新事業開発

2018年度に開発中、あるいは開発完了した新製品・新開発事業については以下の通りです。

- 航空輸送システム
 - H145//BK117 D-3
 - H145//BK117ヘリコプター向けトレーニングセンター
 - HTV* (宇宙ステーション補給機)搭載小型回収カプセル
 - * HTV: H-II Transfer Vehicle
- エネルギー・環境プラント
 - 液化水素用船陸間移送ローディングアーム
 - [Smart-ACC*] を搭載したストーカ式焼却炉
 - * Smart-ACC: ごみ焼却施設を従来に比べてより高効率で安定した発電施設として機能させるための当社独自の高度燃焼制御技術
 - 当社最大生産量の高効率ローラミル [CKミル]
 - 世界最大発電出力のセメント排熱発電設備
 - 5MW級で世界最高効率のガスタービン [M5A] を用いたコージェネレーションシステム
- 精密機械・ロボット
 - 技能伝承可能な新ロボットシステム [Successor]
 - 人共存型スカラロボット duAro シリーズ [duAro2]
 - 医療用ロボット
 - ダイムラー社向け「高圧水素減圧弁」
- 交通・輸送
 - 船舶運航管理支援システム [SOPass]
 - 新パナマ運河対応LNG運搬船
 - 排ガス中の硫黄酸化物 (SOx) を除去する SOx スクラバー搭載の LPG 運搬船
 - 2機2軸推進方式を採用した LNG 運搬船
 - EEDI* (エネルギー効率設計指標) 規制対応の大型 LNG 燃料ばら積み運搬船
 - * EEDI: Energy Efficiency Design Index
 - 海底パイプライン検査用ロボットシステムを備えた自律型無人潜水機
 - LNG 発電船
 - ハイパワーで軽量車体のスーパーネイキッドモデル [Z400/Z400 SE/Z250]
 - 先進の電子制御技術を導入した [VERSYS 1000/VERSYS 1000 SE]
 - レトロモデル [W800 STREET/W800 CAFE]
 - ハイグレードモデル [Ninja H2 SX SE+]
 - 走行性能を向上させた [Ninja ZX-6R ABS/Ninja ZX-6R]
 - スマートフォン接続機能などを持つ [Ninja H2/Ninja H2 Carbon]
 - 商品性を高めた [Ninja H2R]
 - モトクロスレース専用モデル [KX450]

プロセスのイノベーション

当社は、量産品に対して独自の生産システム (KPS: Kawasaki Production System) を採用しています。KPSは、トヨタ自動車の生産システム (TPS: Toyota Production System) をベースに当社が独自に開発し、生産におけるムダの徹底排除を目指しています。当社は、「個人別作業指示の徹底」と「実績収集に基づく分析」にITを活用し、個別受注品に対してもKPSの適用範囲を広げました。

プロセスイノベーションの効果

COGS (コスト低減効果) は、プロジェクトごとに算定しています。成果の一例として、エネルギー・環境プラントカンパニーでは、KPSを個別受注品に適用することでタービンの組立工程では20%以上のコストダウンを実現しました。

環境面のイノベーション

当社は、製品の省エネ化・省資源化など環境性能の向上や、生産過程での廃棄物排出量・化学物質使用量の削減など環境負荷低減を進めるため、独自に定めた基準を満たす製品を「Kawasaki グリーン製品」として登録しています。「Kawasaki グリーン製品」には、製品特長を記載した環境ラベルを付与し、お客様をはじめとするさまざまなステークホルダーの皆様に向けて当社の取り組みを発信しています。2018年は、新たに9製品を登録し、3年間の登録期限を迎えた2015年登録の登録更新により、「Kawasaki グリーン製品」は50製品となりました。

	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
製品貢献による環境負荷 (CO ₂) 低減量*	万トン	51.3	74.5	89.8	2,292.4	2,912.9

* 2017年度より計算方法を変更し、当年度に販売した製品の想定使用年数を評価対象期間とするフローベース法を採用し、使用期間にわたる当社製品と業界標準クラス製品とのCO₂排出量の差を算定しています。

 **Kawasaki グリーン製品**
<https://www.khi.co.jp/sustainability/earth/green/>

知的財産管理

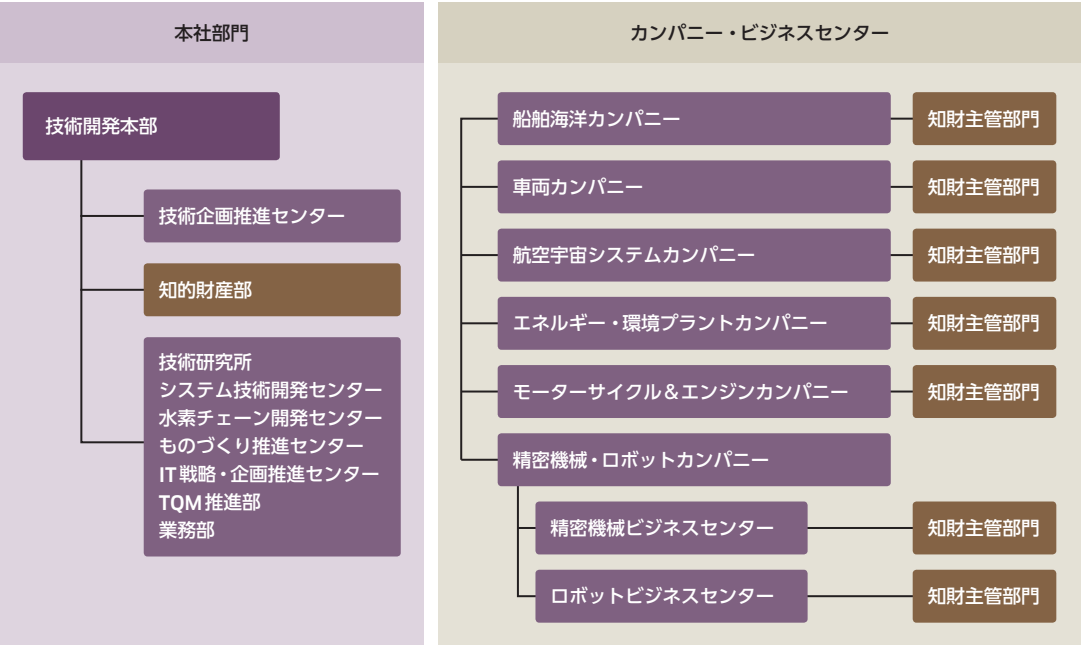
知的財産管理に関する方針

熾烈なグローバル競争を勝ち抜くためには、コア・コンピタンスを活用した事業展開によって企業価値を向上する必要があります。そのための重要な経営資源である知的財産の確保・活用に向けては、「事業」と「研究開発」に「知財」を加えた三位一体による活動が鍵となります。

体制

戦略的知財活動を推進するため、技術開発本部知的財産部が全社的な施策の立案・推進を行い、各カンパニー・ビジネスセンターの知財主管部門と連携してそれぞれの事業活動に即した支援を実施する体制を組織しています。

知的財産保護の管理体制図



- **責任者**
代表取締役副社長執行役員 並木 祐之
- **責任機関・委員会**
定期的に全社の知的財産権活動に関する運営・基本方針策定を行っています。

模倣品対策

当社ブランドを無断使用した模倣品およびそのほかの製品に対し、商標権などの権利に基づき、然るべき対抗措置を講じています。この活動を一層展開することにより、当社ブランドに対する市場の信頼を守り、さらに高めていくことに貢献していきます。

発明奨励制度

従業員が行った発明に対しては、特許法職務発明規定を踏まえ、出願時（出願報奨）、登録時（登録報奨）、実施時（実績報奨）にそれぞれ報奨する旨を社内規程に定め、確実に実施しています。さらに、発明に対して秘匿戦略をとった場合についても同様に報奨しています。特に実績報奨金は会社への貢献度を十分に考慮して支給しており、その水準は同業他社や社会の動向を踏まえて、適正となるよう努めています。

従業員への教育

知的財産が事業競争力を高めるための重要な経営資源であること、それゆえ自社の知的財産権の確保・活用に努め、また有効な第三者の知的財産権を尊重することを基本方針として、各職位階層に応じた知財マインド高揚活動を実施しています。

お取引先との協働

マネジメント・アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループが事業を行っていく上でお取引先は重要なパートナーの一つです。コンプライアンス、人権・労働・安全衛生や地球環境への配慮など、CSRの考えに沿った調達活動を行うことは必要不可欠です。そのためには、当社グループだけではなくパートナーであるお取引先にもご協力いただき、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを積極的に推進していかなければなりません。

重点活動 / 中長期目標

サプライチェーン全体のCSRリスクを認識し、お取引先と共にCSR活動を推進することで顧客や社会からの要請に応えていきます。

- 「中計 2019」での達成像
 - 国内外の主要なお取引先に対しCSR調達アンケートを実施するなどし、お取引先各社のCSRへの関心度を高めていきます。

進捗 / 成果 / 課題

- **2018年度目標**
 - 海外の主要なお取引先に対してCSR調達アンケートを実施し、各社のCSR活動の現状を把握
 - CSR調達ガイドラインの改訂およびサプライヤーに対する周知を行い、各社のCSRへの関心度を向上
 - お取引先に対して、CSRに関する説明会を開催し、各社のCSRへの関心度を向上
- **2018年度実績**
 - 海外の主要なお取引先（計65社）に対してアンケート調査を実施
 - 2018年5月にCSR調達ガイドラインの改訂を行い、当社Webサイトに公開。また、「川崎重工グループ行動規範」と合わせ、お取引先に対して2019年度に配付予定
 - 各カンパニー・ビジネスセンターの取引先に対する事業説明会や研修会の中で「お取引先と共に推進するCSR」と題して説明会を実施（2018年度実績：開催回数9回 参加社数 約650社）
- **2019年度目標**
 - CSR調達ガイドラインの改訂や取引先への説明会を踏まえ、国内の主要なお取引先に対してCSR調達アンケートを実施し、お取引先各社のCSR活動の現状を把握するとともに、お取引先への周知とCSR意識の向上を図ります。

体制

日常業務における調達活動は、各カンパニー・ビジネスセンターの責任・権限において行っています。カンパニーを横断する会議体として、年に1回、調達管掌役員も出席する調達部門長会議を本社調達本部主催で開催し、各カンパニー・ビジネスセンターが定めている調達に関するKPIの前年度実績のフォローや当年度の活動予定を共有するほか、CSR調達をはじめとした全社に共通する調達施策や方針の決定などを行っています。

お取引先との協働

資材調達の基本方針

川崎重工グループは、以下の「資材調達基本方針」に基づき調達活動を展開しています。

公平・公正な取引

お取引先の選定においては、広く公平な機会を提供し、品質、価格、納期、技術開発力などを総合的かつ公正に評価した上で、誠実に選定を行います。

お取引先とのパートナーシップ

当社は、最適な品質・コスト・納期とその安定調達を実現するために、長期的視点において、お取引先と信頼関係を構築し、相互の競争力強化と繁栄を目指します。

コンプライアンス

関連法規、社会規範を遵守します。また、取引を通じて知り得た情報を適切に管理するとともに、機密情報については、その保持と漏洩の防止を徹底します。

人権・労働・安全衛生への配慮

人権ならびに労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

グリーン調達による地球環境との調和

製品に使用する資材について、地球環境に配慮した調達を推進します。

また、「資材調達基本方針」と「紛争鉱物調達方針」を当社 Web サイトに開示し、当社の資材調達における基本的な考え方をパートナーであるお取引先にお伝えしています。

● 方針の適用範囲

川崎重工グループ、および資材調達の取引先

 資材調達基本方針
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/plan1.pdf>

 紛争鉱物調達方針
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/minerals.pdf>

CSR 調達

CSR 調達に対する当社の考え方

当社グループが事業を行っていく上で、コンプライアンスをはじめとし、人権・労働・安全衛生や地球環境への配慮など、CSRの考えに沿った調達活動を行うことは必要不可欠です。そのためには、当社グループだけではなくパートナーであるお取引先にもご協力いただき、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを積極的に推進していかなければなりません。

CSR 調達に対する当社の取り組み

当社では、Webサイトで当社のCSR調達に対する考え方とお取引先への要望事項を記載した「CSR調達ガイドライン」(2012年初版制定・2018年改訂)を開示するとともに、2016年度には、国内のお取引先を対象にアンケート調査を実施し、約1,400社のお取引先にご協力をいただきました。また、2018年度には、海外の主要なお取引先(計65社)を対象としたアンケート調査を実施しました。

さらに2018年度からは、お取引先に対して、当社のCSRに対する考え方について直接ご説明をする場を設けています。説明会では、サプライチェーン・マネジメント上の重要課題である人権問題や環境問題などをお伝えし、CSRへの取り組みを強化していただけるよう要請しています。2018年度は説明会を9回実施し、合計で約650社のお取引先にご参加いただきました。また、従業員に向けても、社内研修でCSR調達について講義を行い、担当者のCSR意識を高めるべく取り組んでいます。

なお、資機材の調達活動を行っている国内外の当社グループ各社におきましても、各社の事業形態に適合した形で各社のWebサイトを通じてCSR調達方針などを開示するなど、グローバルかつ当社グループ全体でのCSR調達を志向しています。今後も当社グループは、パートナーであるお取引先と共に、サプライチェーン全体でCSRの取り組みを推進していきます。

 CSR調達ガイドライン
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf

サプライチェーンのリスク評価

2016年度に、「CSR調達ガイドライン」の遵守状況を把握するために、国内のお取引先を対象にアンケート調査を実施し、約1,400社のお取引先にご協力をいただきました。また、2018年度には、海外の主要なお取引先(計65社)を対象としたアンケート調査を実施しました。今後は本アンケート結果を基に、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みをより強化するべく施策を実行していきます。

サプライヤーのキャパシティビルディングおよびインセンティブ

川崎重工グループでは、6つのカンパニー体制により幅広い分野の資材を調達しており、事業ごとに必要に応じてお取引先を対象に品質・デリバリーにおけるパフォーマンス向上などを目的とした研修会や表彰制度を行っています。

資材調達に関するコンプライアンスの徹底

当社では、「下請代金支払遅延等防止法(下請法)」や「建設業法」など調達関連法規の遵守のため、当社グループの調達部門を対象とした集合研修を毎年実施しています。特に下請法については、次の通り調達部門に限らず積極的な周知・啓発の取り組みを継続しています。

- 他社の違反事例などを参考にした「下請法違反事例集」を2009年10月に作成
- 各業務にて陥りがちな下請法違反行為を確認・是正するためのツールとして、「下請法自主監査チェックリスト」を2013年4月にイントラネットに掲載し、全従業員に幅広く啓発
- 2011年度より、主に設計・製造部門を対象とした研修を各工場および主要連結子会社で実施しており、2018年度は820人が受講(参考:累計受講者数は5,936名)

紛争鉱物に関する取り組み

当社グループでは、2013年12月に「紛争鉱物調達方針」を当社Webサイトに開示し、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される錫、タンタル、タングステン、金の調達・使用によって、当該国での紛争や非人道的行為へ加担する意思はないことを表明しています。

また、前述の「CSR調達ガイドライン」において、お取引先に対しても同様の取り組みを要請しています。

 紛争鉱物調達方針
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/minerals.pdf>

 CSR調達ガイドライン
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf

サプライチェーンにおける人権対応

お取引先への働きかけ(方針の周知、教育など)

川崎重工では、お取引先と取り交わす基本契約書において、双方が企業の社会的責任の重要性を認識し、環境、社会の持続的発展を踏まえた事業活動および社会活動に自主的かつ積極的に取り組むことを明記しています。

加えて、人権を含めたCSRをサプライチェーン全体で推進していくことを目的として、お取引先に期待するCSR活動の指針として「CSR調達ガイドライン」を作成し、当社 Web サイトで公開するとともに、お取引先の皆様に配付を行っています。また、お取引先の取り組み状況を確認するため、2016 年度に国内のお取引先を対象にアンケート調査を実施し、約 1,400 社のお取引先にご協力をいただきました。また、2018 年度は海外の主要なお取引先 65 社に対して同様のアンケートを実施し、概ね当社の期待する内容の回答を得ることができました。

さらに 2018 年度からは、お取引先に対して、当社の CSR に対する考え方について直接ご説明する場を設けて、人権対応を含めた CSR への取り組みを強化するよう要請しています。

 **CSR 調達ガイドライン**
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf

サプライチェーンにおける児童労働・強制労働に関する取り組み

「CSR 調達ガイドライン」において、川崎重工グループのサプライチェーン上でのすべての労働はほかの者に強要されるのではなく自発意思によるものであること、また就労可能年齢に達しない児童労働を禁止・撲滅することを表明し、保証することをお取引先に要請しています。

 **CSR 調達ガイドライン**
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf

製品責任

マネジメント・アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループのようなインフラ製品を多く抱える業態において、お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことは重要な経営課題です。「川崎重工グループ行動規範」においても、「製品・サービスの品質と安全性」を掲げており、高機能・高品質で安全な製品・サービスを提供することを明記しています。

重点活動 / 中長期目標

- 「中計 2019」での達成像
 - グループ全体で品質保証・製品安全の体制が整備されている。
 - 製品安全法令違反件数：ゼロ
 - PL 訴訟件数：2019 年度比 15% 減
 - 重大な品質問題（リコール）の発生件数：2019 年度比 15% 減

進捗 / 成果 / 課題

- 2019 年度の目標
 - 各カンパニー・ビジネスセンターの実態調査
 - 「グループ品質保証方針」の策定
 - グループ全体として品質管理を徹底する体制の構築

体制

技術開発本部内に品質保証主管の部署を設置し、全社的な品質保証活動を推進しています。また、各カンパニー・ビジネスセンターにおいても品質保証を担当する部署を設置しており、カンパニー内の品質保証活動を推進しています。

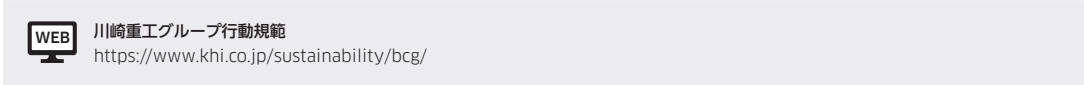
- 責任者
代表取締役副社長執行役員（品質管理担当） 並木 祐之
- 責任機関・委員会
定期的に品質保証を含めた全社的な TQM（Total Quality Management）体制の構築・強化に関わる方針・計画などを策定して推進していきます。

製品責任

品質・安全に関する方針

「川崎重工グループ行動規範」において「製品・サービスの品質と安全性」を掲げており、高性能・高品質で安全な製品・サービスをお客様に提供することを明記しています。

- 方針の適用範囲
川崎重工グループ



品質・安全に関するマネジメント

製品安全実現のプロセスを機械安全の国際規格ISO12100に準拠させるべく、カンパニー・ビジネスセンターにおける製品安全の内部規程の見直しを行っています。これにより、設計部門におけるリスクアセスメントの実施とリスクの大きさに応じた適切なリスクの低減対策の実施が設計工程に組み込まれることとなります。

- 基本安全規格：共通に利用できる基本概念
 - ISO12100 機械類の安全性－設計の一般原則、リスクアセスメントおよびリスク低減
- グループ安全規格：広範囲の機械類で利用
 - ISO13849-1 制御機械の安全性
 - IEC62061 電気、電子、プログラマブル電子安全関連システムの機能安全
 - IEC60204-1 機械の電気装置
 - IEC61000-6-4 EMC(エミッション)
 - IEC61000-6-2 EMC(イミュニティ)
- 個別機械安全規格：特定の機械に対する安全要件を規定
 - ISO10218-1 産業用ロボット安全

品質・安全に関する教育・啓発

機械安全を実現する当事者である各カンパニー・ビジネスセンターの技術部門を対象にして、機械安全の説明会と、リスクアセスメント研修を順次実施し、機械安全の趣旨と実務の浸透を図っています。

品質・安全に関する違反・事故件数、内容、および措置

2017年12月11日に東海道新幹線名古屋駅で発生した西日本旅客鉄道株式会社様保有のN700系新幹線車両の重大インシデントにおいて、当社製の台車枠に亀裂が発生しました。製造不備が起こった原因や対応策については社内ですべて品質管理委員会を設置し調査を行いました。調査結果については速やかにWebサイトへ掲載するほか、記者会見などでご説明を行いました。また、全社品質管理体制を強化するため、2019年4月に全社的な品質保証活動を推進する部署を設立し、再発防止のための是正策を実行しています。

ISO9001取得状況

川崎重工においては、ISO9001をカンパニー単位で取得しています。

- 本社：未取得
- 船舶海洋カンパニー：取得済み(一般商船、海洋構造物およびAUV)
- 車両カンパニー：取得済み
- 航空宇宙システムカンパニー：取得済み(JIS Q 9100、航空宇宙部門/航空エンジン部門)
- エネルギー・環境プラントカンパニー：取得済み(プラント部門、エネルギー・船用部門)
- モーターサイクル&エンジンカンパニー：取得済み(小型エンジン部門)
- 精密機械・ロボットカンパニー：取得済み(ガス弁関連部門はIATF 16949(自動車産業向け)認証)

防衛関連事業に関する方針

防衛関連事業における人権侵害防止の取り組み

「川崎重工グループ行動規範」において、「私たちは非倫理的な使用のために製品・技術を提供しません」と表明しており、当社グループの製品・技術を提供する際には倫理的責任を認識するよう定めています。

防衛関連事業売上高		(年度)				
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
売上高	百万円	220,745	227,333	236,861	237,737	216,989
売上比率	%	14.9	14.8	15.5	15.1	13.6
集計対象範囲		CG	CG	CG	CG	CG

カスタマー
リレーションシップ
マネジメント

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループは、船舶、鉄道車両、航空機などの輸送機械、また、ガスタービン、エンジン、ロボット、産業用プラントなどの産業機械、さらには、モーターサイクルなどのレジャー製品など幅広い分野の製品を国内外の幅広いお客様に提供しています。お客様からの要求をすばやく製品に反映していくことは極めて重要な要素です。

当社では、6つのカンパニーが独自の体制を構築しており、カンパニー内で情報を共有し、設計やアフターサービスへの反映を行っています。

重点活動 / 中長期目標

当社グループは製品が多岐にわたり、またBtoB・BtoCの違いもあるため、お客様からの信頼を勝ち得ていくための活動内容や目標設定はそれぞれの事業特性に基づいて行っています。全社視点での重点活動は、フィードバックの仕組みの構築・底上げです。本社マーケティング本部から各カンパニー・ビジネスセンターに働きかけ、お客様からの意見の吸い上げや満足向上の施策をフォローアップし、その中で情報の共有やCRM意識の向上を図っていきます。

- 「中計 2019」での達成像
 - 顧客とのエンゲージメントに関する各カンパニー・ビジネスセンターの意識がさらに向上している。

進捗 / 成果 / 課題

Webサイトにお客様を含むステークホルダーからのご意見をいただく窓口を設置しています。

カンパニー・ビジネスセンターには、2013年度からお客様満足に関するWeb調査、アンケート、ヒアリングの状況をマーケティング本部より原則毎年フォローしています。

- 2018年度目標
 - 全社的なフィードバックできる仕組みの構築
 - CRM意識の向上
- 2018年度実績
 - 顧客満足向上に関し、モーターサイクル&エンジンカンパニーと精密機械ビジネスセンターに展開
- 2019年度目標
 - 顧客満足向上に関し、全カンパニーへ展開 (以降3年に1度を予定)

カスタマー
リレーションシップ
マネジメント

顧客満足

顧客満足度調査

川崎重工グループでは、6つのカンパニーにより幅広い分野の製品をお客様に提供しています。事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、各カンパニー・ビジネスセンターごとに最適な方法で顧客満足度の把握を行っています。

継続的な顧客が多い事業部門では、経年的に顧客満足度調査を実施することにより、顧客満足度の変化をモニタリングし必要な改善につなげています。一般消費者もお客様とする事業であるモーターサイクル&エンジンカンパニーでは、直接的な聞き取り調査だけでなく、Webアンケートにより世界各国の数多くのお客様からの顧客満足度を測定しています。

顧客の意見・苦情への対応

事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、お客様からのご意見・苦情には、各カンパニー・ビジネスセンターごとに適切な方法で対応を行っています。一例として、モーターサイクル&エンジンカンパニーでは、日本国内のお客様からの意見・苦情は、「お客様相談室」で対応しており、その情報は一元管理され製品開発につなげています。海外についても同様のシステムで行っています。

顧客情報管理

事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、お客様の情報管理は、各カンパニー・ビジネスセンターごとに適切な方法で情報管理を行っています。

オンライン戦略

事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、各カンパニー・ビジネスセンターごとに適切な方法でサービスを行っています。全社としては、各種ソーシャルネットワークを活用し情報発信しています。

モーターサイクル&エンジンカンパニーでは、対応モデルのモーターサイクルと連携するスマートフォン向け公式アプリケーション「RIDEOLGY THE APP」のサービスにより、顧客満足度の向上を進めています。

広報宣伝活動

責任ある広報宣伝活動

川崎重工グループは、企業理念に基づいた事業活動の内容を正確にステークホルダーに伝えるため、事実関係および関連法規など、客観的な視点により内容を精査した上で情報発信するとともに、発信内容は専門用語を極力使用せず、誤解のない表現になるよう努めています。情報発信メディアは、プレスリリース、Webサイト、SNS、PR誌、各種広告など、社会への影響を十分に考慮して選択し、当社グループの認知度向上のみならず事業・製品による社会課題解決への貢献を伝えられるよう常に意識して活動しています。なお、2018年2月に判明した新幹線台車枠の製造不備については、品質管理の専門家と共に原因究明・是正策を検討し、説明責任を果たすべく2018年9月に社長記者会見を実施しました。

広報宣伝に関する違反件数、内容、および措置

2018年度において広報宣伝活動に関する関連法規違反の事実はありませんでした。

ダイバーシティ
マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工グループは、グループミッションと事業目標を達成する上で、従業員は最も重要な財産であると考え、従業員を“人財”と表現しています。当社グループが、カワサキグループ・ミッションステートメントの実践により持続的な企業価値の向上を図っていくためには、国籍、性別、年齢、宗教の違いや障がいの有無などに関わらず、世界中で活躍する約35,000人の“人財”一人ひとりが、グループミッション、カワサキバリューを理解・共有し、「グループ行動指針」に基づき、日々の業務に精励することがとても重要です。特に、カワサキバリューに込めた「テクノロジーの頂点を目指す」ためには、長期的な視点に立った人財の育成が必要不可欠です。

そのため当社グループは、「労使の信頼を企業文化とし、グローバルに“人財”を育成・活用する（グループ経営原則）」という考えを基本に、「人間尊重」ならびに「健康第一」を旨とし、人財が誇りを持って安全に安心して生き活きと働き続けられる環境を整備し、豊かな生活と地球環境の未来に貢献できる人財の育成に注力しています。

重点活動 / 中長期目標

当社事業のさらなるグローバル展開やソリューション型ビジネスへの拡大などに対応するには、グローバル人財育成の推進やプロジェクトマネジメントなどの高度な知識と幅広い経験を有する人財の育成が必要です。

また、中長期的に収益力向上と成長戦略を実現し、企業価値を向上させるためには、従業員が能力を十分に発揮し生産性を上げていくことが求められます。その実現に向け、ダイバーシティマネジメントの向上を図るとともに事務系・技術系従業員の働き方を改革するKawasaki Workstyle Innovation活動(略してK-Win活動)にも注力していきます。

- 「中計2019」での達成像
 - 女性事技職の自己都合退職率を現状より下げます。(2016～2018年度平均 2.8%→目標 1.4%)
 - LGBTを対象とした取り扱いを増やします。
 - 部長研修・課長研修のダイバーシティの講義を時宜に適った内容で実施しています。

進捗 / 成果 / 課題

2016年5月、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、「えるぼし(2段階目)」の認定を取得しました。

また、当社の特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスは、障がい者の積極的・継続的な雇用を推進していること、定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取り組みを実施していることなどが評価され、2018年3月29日、全国で9番目に「障害者活躍企業認証」を取得しました。

ダイバーシティ推進の一環として、今後はLGBTの皆様への正しい知識と理解を深めるための啓発活動も力を入れていきます。

- 2018年度目標
 - 一般従業員の定年延長について労働組合と協議し制度改定の実施(単体)
 - 多様な従業員の活躍支援の実施(女性、障がい者、外国籍従業員ほか)
- 2018年度実績
 - 2019年度より一般従業員の定年を65歳に延長
 - 女性や外国籍従業員に対する活躍支援策を実施(女性：4Uカフェ、育児休業復帰者：本人および上司セミナー、外国籍：外国籍向けセミナーなど)
 - 女性管理職人数/比率：43名/1.10%(2018年4月)→49名/1.22%(2019年4月)
 - 障がい者雇用率：2.42%(2018年3月)→2.45%(2019年3月)
- 2019年度目標
 - 女性、外国籍、障がい者など社内のマイノリティに対する定着および活躍支援のための施策の実施
 - LGBT当事者が働きやすい環境を整備するとともに、性自認に見合った選択ができるよう社内制度の見直し
 - 皆が生き活きと働きやすい職場にするためのマネージャー向け教育の充実化

人事に関する体制

経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用の方針については全社人事委員会で協議・検討します。全社人事委員会は社長が議長となりカンパニープレジデントを中心に招集し、①経営者の育成、②重点施策における人財の活用、③新事業・新製品への人財の投入に関する事項などについて協議・検討します。

また、各種人事施策の詳細立案・策定時の意見収集、全社方針の伝達を目的として本社人事本部がカンパニー・ビジネスセンターの人事・勤労担当部門長を招集し、各種会議体を開催しています。

● 人事各種会議体

会議体	目的	出席者	開催頻度
全社人事委員会	経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用に関する事項の協議・検討	・社長、副社長、カンパニープレジデント ・技術開発本部長 ・本社企画本部長 ・人事本部長	随時
人事本部全社会議*	人事勤労施策の情報共有と運用に関する伝達	・本社労政部(主催) ・各カンパニー・事業所人事・勤労担当課長 ・関係会社勤労担当部門長 ・本社関係各部門	年4回
人事担当 部門長会議	人事部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社人事部(主催) ・カンパニー人事・勤労課長	随時 (年2回程度)
教育担当 部門長会議	人財開発部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社人財開発部(主催) ・カンパニー教育担当課長、事務所勤労課長 ・関係会社教育担当部門長	年2回
労務担当 部門長会議	労政部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社労政部(主催) ・カンパニー人事・勤労課長、事務所勤労課長	年2回
安全衛生担当 部門長会議	安全保健部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	・本社安全保健部(主催) ・各事業所安全衛生担当部課長	年4回

*各担当部門長会議はディスカッションの場、人事本部全社会議は情報共有および方針伝達の場合と位置付けています。

● 責任者

全社人事委員会：代表取締役社長執行役員 金花 芳則
ほか各種会議体：本社人事本部 各部長

● 責任機関・委員会

全社人事委員会



従業員構成						
従業員数 (川崎重工単体) *1						
(年度)						
		単位	2014	2015	2016	2017
従業員数		名	15,508	15,911	16,162	16,423
	男性	名	14,600	14,964	15,159	15,303
		%	94.1	94.0	93.8	93.2
	女性	名	908	947	1,003	1,120
幹部職員		%	5.9	6.0	6.2	6.8
		名	—	—	3,386	3,473
	男性	名	—	—	3,362	3,445
	女性	名	—	—	24	28
一般従業員		名	—	—	12,776	12,950
	男性	名	—	—	11,797	11,858
	女性	名	—	—	979	1,092
平均年齢		歳	38.5	38.3	38.1	38.4
	男性	歳	38.1	38.0	38.0	38.3
	女性	歳	39.4	39.9	39.9	39.9
年齢別	～29 歳	名	3,668	3,775	3,867	3,870
		%	23.7	23.7	23.9	23.6
	男性	名	3,476	3,592	3,674	3,655
	女性	名	192	183	193	215
30～39 歳		名	4,204	4,512	4,718	4,960
		%	27.1	28.4	29.2	30.2
	男性	名	3,984	4,264	4,449	4,645
	女性	名	220	248	269	315
40～49 歳		名	3,969	4,123	4,206	4,198
		%	25.6	25.9	26.0	25.6
	男性	名	3,653	3,790	3,855	3,814
	女性	名	316	333	351	384
50～59 歳		名	2,051	2,062	2,142	2,452
		%	13.2	13.0	13.3	14.9
	男性	名	1,919	1,923	2,002	2,285
	女性	名	132	139	140	167
60 歳以上		名	1,616	1,439	1,229	943
		%	10.4	9.0	7.6	5.7
	男性	名	1,568	1,395	1,179	903
	女性	名	48	44	50	40
職位別	取締役・監査役	名	16	16	17	17
	男性	名	16	16	16	15
		%	100	100	94.1	88.2
	女性	名	0	0	1	2
執行役員以上		%	0	0	5.9	11.8
		名	23	23	27	24
	男性	名	23	23	27	24
		%	100	100	100	100
	女性	名	0	0	0	0
		%	0	0	0	0

(年度)						
		単位	2014	2015	2016	2017
職位別	部長相当職 *2	名	756	776	820	869
	男性	名	753	770	813	862
		%	99.6	99.2	99.1	99.2
	女性	名	3	6	7	7
課長相当職		%	0.4	0.8	0.9	0.8
		名	2,254	2,402	2,402	2,456
	男性	名	2,243	2,389	2,385	2,435
		%	99.5	99.5	99.3	99.1
主事相当職	女性	名	11	13	17	21
		%	0.5	0.5	0.7	0.9
		名	1,789	1,823	1,795	1,873
	男性	名	1,724	1,745	1,708	1,769
		%	96.4	95.7	95.2	94.4
	女性	名	65	78	87	104
		%	3.6	4.3	4.8	5.6
	集計対象範囲		nc	nc	nc	nc

*1 従業員数は各年度末時点。単体の従業員数には臨時従業員を含みます。
*2 部長相当職には理事まで含みます。

従業員数 (連結) *						
(年度)						
		単位	2014	2015	2016	2017
従業員総数		名	35,471	34,605	35,127	35,805
	国内グループ	名	26,019	25,897	26,348	26,747
		%	73.4	74.8	75.0	74.7
	海外グループ	名	9,452	8,708	8,779	9,058
地域別		%	26.6	25.1	25.0	25.3
	日本	名	26,019	25,897	26,348	26,747
		%	73.4	74.8	75.0	74.7
	欧州	名	698	685	681	704
米州		%	2.0	2.0	1.9	2.0
		名	3,495	3,447	3,469	3,557
		%	9.9	10.0	9.9	9.9
	アジア	名	5,259	4,576	4,629	4,758
豪州		%	14.8	13.2	13.2	13.3
		名	アジアに含む			39
		%				0.1
	集計対象範囲		cg	cg	cg	cg

* 従業員数は各年度末時点

外国籍従業員の雇用と活躍推進

2012年度より外国籍従業員の新卒定期採用を開始し、韓国、中国、スウェーデン、インドなどからグローバルに採用を進めています。このような状況の中、上司・職場と外国人従業員のコミュニケーションの向上、異なる教育・文化などを背景とした外国籍従業員の理解促進のため、受け入れ職場向けのガイドブックを作成・配布しているほか、上司向けの異文化理解研修、外国籍従業員向けの日本のビジネス環境を理解する研修を実施しています。

外国籍従業員数					
(年度)					
		単位	2015	2016	2017
外国籍従業員数 *		名	23	29	34
	集計対象範囲		nc	nc	nc

* 各年度 4月 1日時点。事務職・技術職のみ

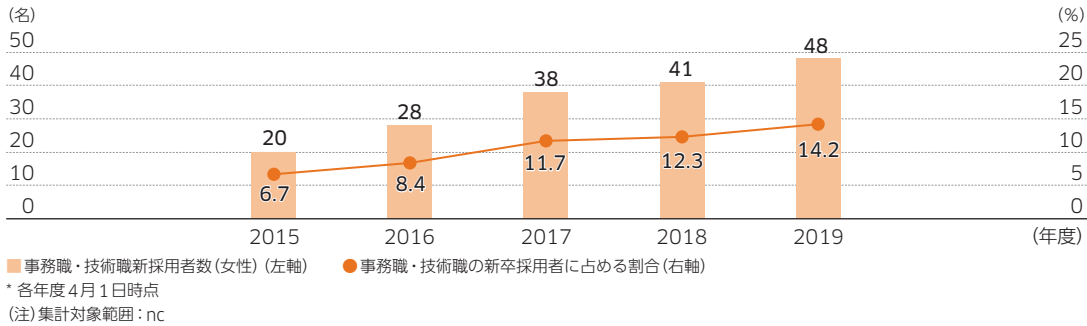
女性の活躍推進

女性の活躍推進については、まず女性の採用に積極的に取り組んでいます。女性の採用人数・役職者数は年々増加しており、特に採用面では、大卒事務系の採用人員の約3割が女性となっています。

女性従業員の定着や活躍推進を目的として、女性同士が切磋琢磨しながらより活躍していくことを目指す「4U (For You) ネットワーク」活動も行っており、社内に参考となる先輩を見つけたり、参加者同士でライフイベントと仕事を両立する知恵を共有する場となっています。女性管理職の登用推進も重要な課題と考え、「2020年までに女性管理職数（課長相当職以上）を2014年度比3倍にする」目標を掲げ、女性人材の育成に努めています。これらの活動が評価され、当社は女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、2016年、「えるぼし（2段階目）」の認定をされています。「えるぼし」認定は、①採用、②継続就業、③労働時間などの働き方、④管理職比率、⑤多様なキャリアコースの5つの項目の達成状況により3段階で評価され、当社は①、②、③、⑤の4項目を満たしています。

 厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」当社情報ページ
http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=2392

事務職・技術職新卒採用者数(女性)*と事務職・技術職の新卒採用者に占める割合



女性管理職数*1*2

	単位	2015	2016	2017	2018	2019
女性管理職数*	名	23	26	29	43	52
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

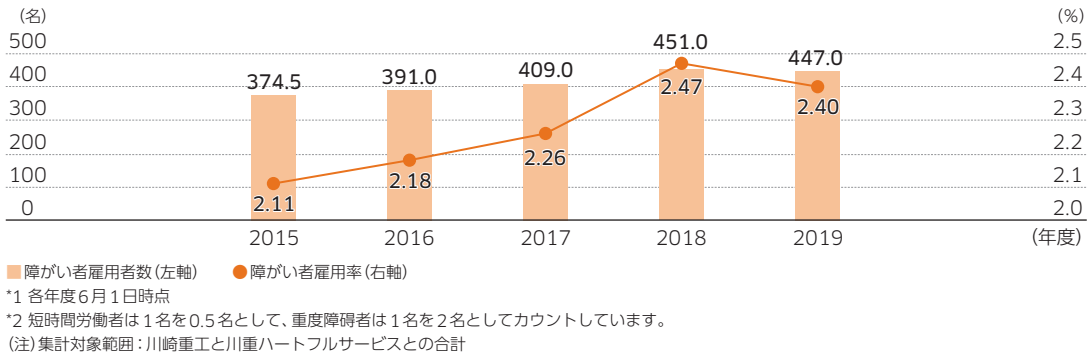
*1 各年度4月1日時点

*2 課長職以上、出向者数、休職者数を含みます。

障がい者雇用と活躍推進

障がい者の雇用拡大にも努めており、さまざまな職場で障がいのある従業員が活躍しています。2013年9月に特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスを設立し、グループとしても雇用率の維持・向上に向けて積極的な採用を進めるとともに、社屋のバリアフリー化にも積極的に取り組み、障がい者が持てる能力を十分に発揮できる環境を整えていきます。株式会社川重ハートフルサービスは、障がい者の積極的・継続的な雇用を推進していること、定着支援のための職場環境づくりにおいて先進的な取り組みを実施していることなどが評価され、2018年3月29日、全国で9番目に「障害者活躍企業認証」を取得しました。

障がい者雇用者数*1*2と障がい者雇用率



高齢者雇用

当社は定年延長について改正高齢者雇用安定法の義務化に先立ち取り組んでおり、2006年4月に一般従業員の定年年齢を63歳へ延長し、さらに2019年4月には65歳へ引き上げました。また、管理職については、定年後も原則として希望者全員を65歳まで再雇用する「プロシニア社員制度」を導入しています。これらの施策により、多くのベテラン従業員が、蓄積した経験を活かして技能の伝承や実務従事者として活躍しています。さらに、55歳に到達する従業員を対象に「生活設計気づきセミナー」を開催し、定年延長・再雇用制度の理解と再雇用後の生活設計について改めて考えるきっかけにしています。

	単位	2014	2015	2016	2017	2018
再雇用者数	名	167	214	243	183	140
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

報酬

平均年間報酬額

	単位	2014	2015	2016	2017	2018
従業員全体	百万円	—	—	7.4	7.1	7.1
男性	百万円	—	—	7.5	7.2	7.2
女性	百万円	—	—	5.4	5.2	5.2
管理職平均(基本給のみ)	百万円	—	—	7.6	7.6	7.6
男性	百万円	—	—	7.6	7.6	7.6
女性	百万円	—	—	7.3	7.2	7.0
管理職平均(基本給+賞与など)	百万円	—	—	12.1	11.4	11.3
男性	百万円	—	—	12.1	11.4	11.4
女性	百万円	—	—	11.7	10.7	10.2
一般従業員平均(基本給のみ)	百万円	—	—	4.4	4.5	4.5
男性	百万円	—	—	4.5	4.5	4.6
女性	百万円	—	—	3.7	3.7	3.7
	集計対象範囲	—	—	nc	nc	nc

そのほかの取り組み

シンボルマークの制定

「川崎重工工業」という木は、さまざまな個性を持つたくさんの人たちによって成り立っています。「木がすくすくと成長し、葉や実がさらにいどりを増し、豊かになるように、当社で働くわたしたちも、色々な色＝個性や能力を川崎重工というフィールドで発揮し、自分と会社をさらに大きく成長させていこう」、シンボルマークには、そんな思いを込めました。



ダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」

イントラネット内にダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」を開設し、ダイバーシティの概要、職場事例の紹介、ワークライフバランス関連制度などを掲載しています。

社外との連携

ダイバーシティやワークライフバランスについては、社会全体でこれらの動きを加速させていくため、社外の勉強会にも積極的に参加し、一企業の枠を超え他団体・企業と共に活動しています。その一つが、中央大学大学院戦略経営研究科と民間企業が共同で行う「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」です。同プロジェクトは調査・研究を通じ広く社会にワークライフバランスの理念を伝えていくことを目的としています。当社は2013年より参加し、モデル企業として「管理職向けWLB研修」などを社内で実施しました。また、関西企業のダイバーシティ推進担当者が集い、好事例やアイデアを共有し、各企業内および行政に働きかけを行う「ダイバーシティ西日本勉強会」にも参加しています。

人財開発

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

川崎重工では「人材」を、財産（宝）という意味を込めて「人財」と表現し、ミッションステートメントに基づいて設定した6つの人財像「①グローバルに活躍できる人財、②社会や顧客の課題を解決できる人財、③変革・革新を担うことのできる人財、④技術を高度化できる人財、⑤総合力を発揮できる人財、⑥常に収益の視点を持つ人財」の実現を目指して、すべての従業員のあらゆる階層において、一貫した育成・強化を図っています。

重点活動 / 中長期目標

当社事業のさらなるグローバル展開やソリューション型ビジネスへの拡大などに対応するには、グローバル人財育成の推進やプロジェクトマネジメントなどの高度な知識と幅広い経験を有する人財の育成が必要です。

- 「中計 2019」での達成像
 - 電気系研修体系構築と新規研修立ち上げ・実施
 - サクセッションプランの着実な遂行（ローテーション・研修強化など）
 - リーダーの早期育成と適性再点検（多面観察調査の活用）
 - 研修運営システム導入
 - 集合型研修中心からeラーニング、テキスト学習、集合研修など最適な学習方法の提供

進捗 / 成果 / 課題

- 2018年度目標
 - 「学びの場」の環境づくりと「学ぶ姿勢」の働きかけ
 - 経営者育成施策の充実
 - 組織風土改革プロジェクトの立ち上げ
 - グローバル人財の育成・活用
 - エンジニアリング力などの技術・技能伝承、プロジェクトマネージャーなど知識・経験を有する人財の育成・活用
- 2018年度実績
 - サクセッションプランの作成、研修強化策の検討
 - 風土改革プロジェクトの立上げ、風土改革の社長講話を全ライン長 1,400 名に実施（計 13 回）
 - トレーニング目的の海外派遣（計 5 名）、海外現地従業員に日本同様の機械設計基礎研修を実施（計 24 名）
 - 電気系人財強化に向けて、現状調査と施策案作成（技術開発本部と共同）
 - 社内誌やイントラネットの人財育成関連の情報発信
- 2019年度目標
 - 事業戦略に呼応した電気系人財育成
 - 計画的な経営者育成
 - マネジメント力強化
 - 研修実施の業務改革（IT 技術活用）

体制

若手従業員や経営者層を含む各階層別の育成やグローバル人財育成など、当社グループ共通の教育・研修は、本社の人事部門で企画・実施しています。さらに、各カンパニー・ビジネスセンターにおいて、その事業分野で求められる能力・スキルに応じた教育や研修を企画・実施しています。

人財開発

人財開発に関する方針

川崎重工が 21 世紀において、世界的な企業として存続し発展していくためには、全従業員が、経営方針・全社施策に沿った具体的目標を、それぞれの立場で効率的かつ効果的に徹底して達成していくことが求められています。目標達成に向け具体的に考え、行動していくのは“人”であり、企業が成長・発展していくには、人財の育成と活性化が最も重要になります。当社では、「企業発展の根幹は人財にあり、また、人財は仕事を通じて育成される」という基本認識に立ち、人財育成に対しては、次のように考えています。

- 企業業績の伸長に貢献し、従業員の能力向上と生きがいに寄与するため、人財育成を行う。
- 人財育成の基本は、OJT、自己啓発、ローテーションにある。
- これらを側面からサポートするために、Off-JTを行い、Off-JTは、その結果が職場で活用、実践できるようにする。
- 人財育成の責任はライン長にある。
- 人財育成は、個別に、計画的に、継続的に行う。
- 能力開発の機会を従業員全員に、かつ入社から定年の全期間にわたって提供する。

人財開発プログラム

マネジメント力・業務遂行力の強化（事務職・技術職の育成）

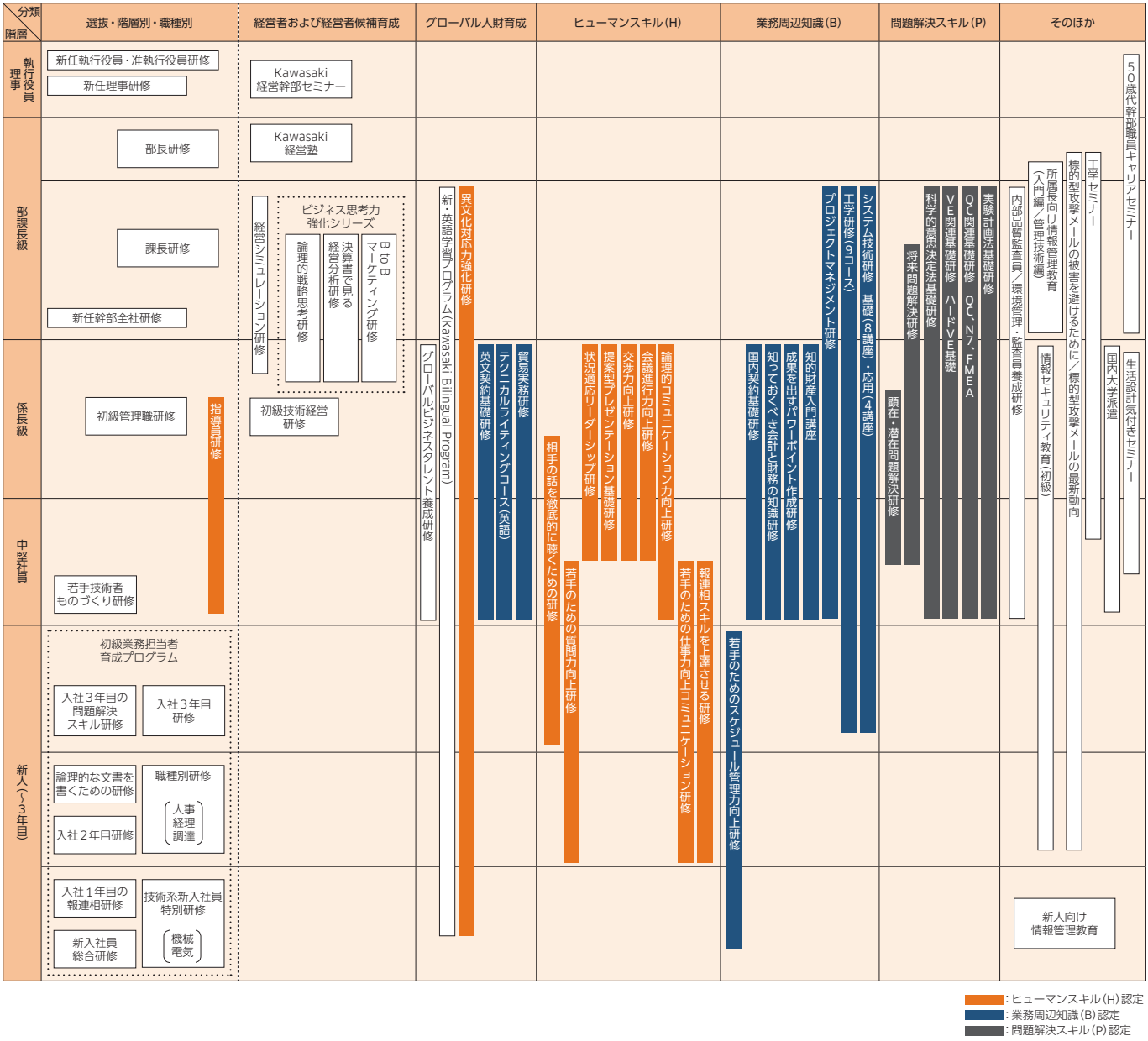
事務職・技術職は、入社から 3 年目までの新入期に、指導員制度に基づく体系的な OJT（On the Job Training）と各種研修を組み合わせて、若手担当者の早期育成を図っています。

また、経営者候補の育成を目的とした「Kawasaki 経営幹部セミナー」や「Kawasaki 経営塾」、ミドルマネジメントの強化を目的とした役職者向けの部長研修、課長研修、長所と改善点の気づきを促す「多面観察調査」をそれぞれ実施しています。

日常の業務遂行にあたっては、「GMK（業務目標共有化）活動」と称する年 2 回の上司・部下の面談を中心としたコミュニケーションにより、業務目標の達成を通じた能力開発を行っています。

● 本社主催の主な階層別研修実績			(年度)				
		単位	2014	2015	2016	2017	2018
新入社員研修	参加人数	名	—	—	332	325	338
	延べ時間	時間	—	—	14,608	14,300	14,872
新任課長研修	参加人数	名	—	—	95	91	91
	延べ時間	時間	—	—	7,600	7,280	5,533
新任部長研修	参加人数	名	—	—	40	44	50
	延べ時間	時間	—	—	2,240	2,464	2,464
Kawasaki 経営塾	参加人数	名	—	—	9	9	9
	延べ時間	時間	—	—	1,152	1,152	1,152
経営幹部セミナー	参加人数	名	—	—	34	51	23
	延べ時間	時間	—	—	136	204	81
		集計対象範囲	—	—	cd*	cd*	cd*

事務職・技術職の研修体系



現場力の強化(生産職の育成)

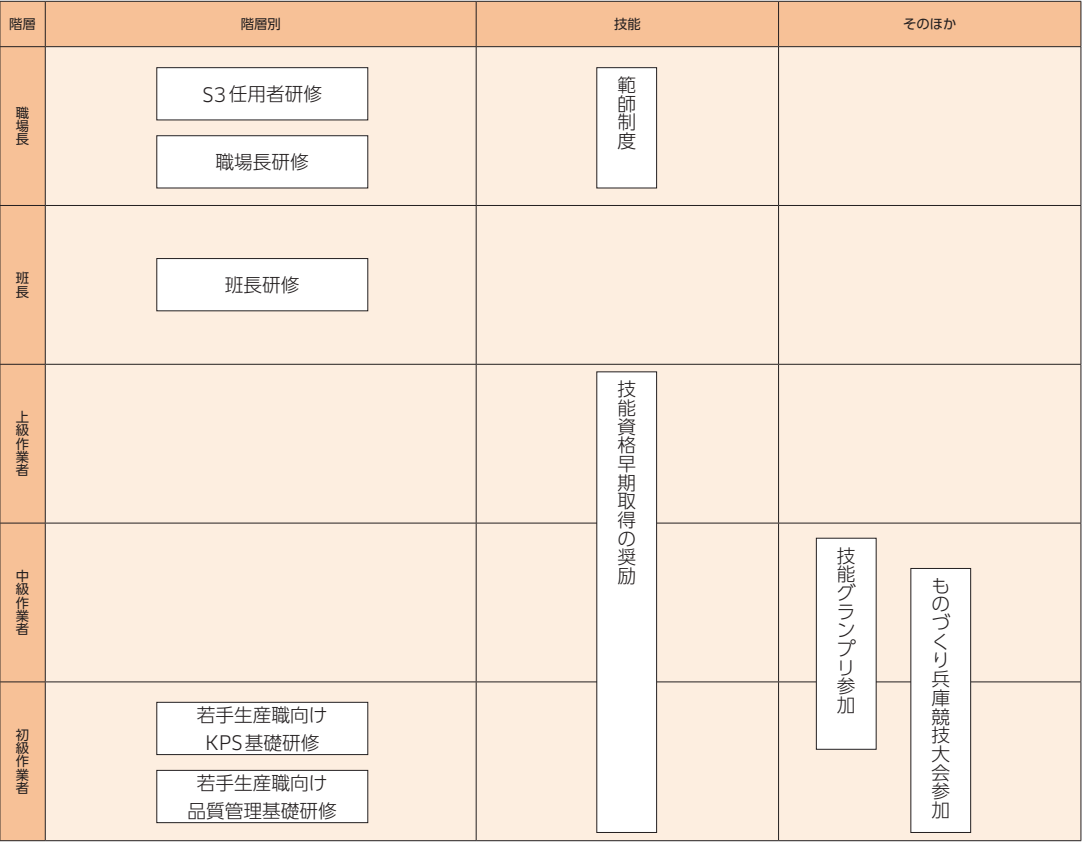
生産職は、若手に向けた「技能資格早期取得奨励金制度」や、高度な専門技能を持つ熟練生産職を「範師」と認定し、その技能を計画的に後進に伝えていく「範師制度」を設け、生産現場における技能の伝承と向上に取り組んでいます。2019年度は、10名を新たに認定し、前年度からの継続者とあわせて20名が活動しています。

また、技能グランプリなどの社外の技能競技会にも積極的に参加しており、2019年3月の技能グランプリでは機械仕上げ職種で1名が敢闘賞に、2018年11月のものづくり兵庫技能競技大会では若年者技能部門の溶接職種で3位、施盤職種で2位と3位に、上級者技能部門の旋盤職種では3位に入賞しました。

生産現場の管理監督者には、リーダーシップの強化を目的に、職場長研修、班長研修を、また若手には、当社のものづくりの仕組みを学ぶ「KPS*基礎研修」や「品質管理基礎研修」を実施しています。

* KPS : Kawasaki Production Systemの略で、当社が独自に開発した生産システムです。

生産職の研修体系



(注) 全社を対象とした本社主催分のみ記載しています。

●そのほかの現場力強化の取り組み

- 技能交流会
近年、当社の生産現場では、団塊の世代が大量に退職する時期を迎え、彼らの技能を次世代へ確実に伝承することが喫緊の課題であり、若手の育成、技能向上に力を注いでいます。毎年、明石工場で、国内外の生産拠点で働く若手が、職場で鍛えた技能を競い合う技能交流会を開催しています。2018年度は、国内および海外3か国から参加した若手技能者たちが、自身の磨き上げた技能を思う存分に披露し、お互いに競い刺激し合って、多くの学びを得ました。今後もこうした取り組みを通じて、当社グループ全体の技能向上・維持に努めていきます。
- 技能伝承の場
事業基盤である「ものづくり力強化」に向けた技能伝承を積極的に推進していく必要があります。そのため、2012年に播磨工場に技能教育センター「匠塾」を、また2014年には明石工場に「明石ものづくり技能創育センター(MANABIYA)」を開設しました。これまでに実施してきた技能教育システムと、これら技能伝承の場の創設の相乗効果により、技能伝承に加え、新たな技能の習得、短期間での技能育成・指導者の養成、そしてお互いの技能を高め合う場として大きな成果を挙げています。

グローバル人材の育成

グローバルな事業展開を支える人材のさらなる育成を目的として、2008年以降、グローバル人材育成施策に取り組んでいます。具体的には、グローバルな視野に立って働く心構えや海外ビジネスに関するスキルを学ぶ「海外ビジネス担当者研修」、多様化する価値観の違いを体系的に理解する「異文化対応力強化研修」などを実施しています。さらに、国内人材のグローバル化を目的とする「グローバル人材育成インターンシップ制度」や「アジアビジネス研修」の導入、また海外拠点の現地技術者の育成支援などを行い、グローバル人材育成施策の拡充を図っていきます。

● 本社主催の主なグローバル人材育成関係研修実績			(年度)				
		単位	2014	2015	2016	2017	2018
海外ビジネス担当者研修	参加人数	名	—	—	39	39	33
	延べ時間	時間	—	—	2,964	2,964	1,584
異文化対応力研修	参加人数	名	—	—	90	61	20
	延べ時間	時間	—	—	720	488	160
英語スキルシリーズ*1	参加人数	名	—	—	40	30	15
	延べ時間	時間	—	—	864	648	324
英文ライティングシリーズ*2	参加人数	名	—	—	36	32	39
	延べ時間	時間	—	—	576	512	624
		集計対象範囲	—	—	cd*	cd*	cd*

*1 英語スキルシリーズ：ミーティング研修(音読・実践)、プレゼンテーション研修、ネゴシエーション研修

*2 英文ライティングシリーズ：テクニカル・ライティングコース、ビジネスライティング研修

(注) 語学研修は、各事業所でも実施しています。

プロジェクトマネージャーの育成

近年、製品単体で販売するだけでなく、システム周辺設備を含めて請け負うプロジェクト型ビジネスが増えています。そこで、こうしたプロジェクトを遂行できるプロジェクトマネージャーの育成を目的として、2016年度より新たな育成施策に取り組んでいます。具体的には、社内外の大型プロジェクトの経験者を講師に迎え、プロジェクトを成功へ導くためのノウハウを伝承する「プロジェクトマネジメントセミナー」、大型プロジェクトの経験を積ませるため、他カンパニーに留学させる「社内留学制度」など、プロジェクトマネジメント力の向上にグループ全体で取り組んでいます。

人財開発の投入費用

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
従業員一人あたり教育研修費	円/FTE*	42,000	38,000	33,000	33,000	35,000
従業員一人あたり教育研修時間	時間/FTE*	31	33	33	33	38
		集計対象範囲	nc	nc	nc	nc

* FTE: Full-Time Equivalent

人財資本の投下資本利益率(ROI)

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
売上高(a)	百万円	1,486,123	1,541,096	1,518,830	1,574,242	1,594,743
営業費用(b)	百万円	1,398,864	1,445,099	1,472,869	1,518,317	1,530,720
従業員関連費用(c)*	百万円	160,396	163,385	158,303	158,072	161,131
人的資本の投下資本利益率(a-(b-c))/c	%	1.54	1.59	1.29	1.35	1.40
		集計対象範囲	cg	cg	cg	cg

* 給与・賞与および福利厚生費

人財の確保と定着

マネジメント・アプローチ

重要課題とアプローチ

人材の採用にあたっては、単に退職者の補充にとどまらず、中長期的な観点から必要となる能力を持った人材を必要な人数確保するよう努めています。ここ最近では、事業伸展に伴う人員増のニーズが高まっており、新卒採用だけでなく、キャリア採用も積極的に行っています。2019年4月には定年年齢を65歳まで引き上げ、また管理職についても65歳まで継続雇用する「プロシニア社員制度」を用意し、多くのベテラン従業員が活躍しています。また、海外事業の伸展およびダイバーシティの観点から、2012年度より海外大学卒業生や外国籍の学生についても新卒採用に取り組んでいます。採用した人材をOJTやOff-JTにより育成するとともに、適性に応じた人事異動を行い、適材適所を図ることで、人材の能力を最大限に活かすよう努めています。

重点活動 / 中長期目標

働き方改革

「ホワイトカラーの生産性向上」「ワークライフバランスの推進」「長時間労働の抑制」を目的に2016年度から働き方改革活動として、K-Win活動をはじめました。「業務改革」「組織風土改革」「制度改革」の3つの改革を連携させながら活動を進めていき、仕事と生活のバランスの中で、創造的に能力を十分に発揮できる生産性の高い職場の実現を目指します。グループの全従業員が活き活きと個々の能力を最大限に発揮できる職場を構築し、グローバル全体で強い会社をつくります。

- 「中計2019」での達成像
 - 従業員満足度調査における従業員満足度のさらなる向上

進捗 / 成果 / 課題

人財の確保

事務職・技術職については、チームで取り組む業務が多い特性を勘案して「切磋琢磨できるチームプレーヤー」を求める人物像のキーワードとして採用に取り組んでいます。本キーワードをより具体化し、優秀者層を確保するという観点から、2017年は事務系の新卒採用者に対して「自身の置かれた環境を適切に把握し、主体的に環境に働きかけることを通じて、与えられた使命を果たすことができる」かつ「現状に対して問題意識を持ち、強烈な信念を持って行動する志の高い人材」という求める人物像を策定し、採用を進めています。技術系についても同様の取り組みを進め、さらなる優秀者層の獲得を目指していきます。

働き方改革

K-Win活動の一環として2017年より事務系・技術系従業員の人事考課の評価項目に業務を効率よく行っているかという「生産性」を入れ、「より短い時間で効率よく働く人を評価する」体制づくりを行っています。また、2018年1月より事務系・技術系従業員全員を対象とした「リモートワーク制度(在宅勤務制度)」も導入し、従業員の働きやすさを追求しています。

- 2018年度目標
 - 従業員満足度調査結果を受けて次に打つべき施策の立案・実行
 - グループ会社への基本方針の通達などの活動の展開

- 2018年度実績
 - 2018年度実施の従業員意識調査(対象:川崎重工単体および国内連結子会社)においては、①労働時間の適正感、②休日取得、③仕事と生活のバランスなどの職場環境に関する回答において前回実施の2015年度より向上した。一方で、昇進制度の公平性や考課制度の客観性・透明性に関する回答は数値が低く、またカンパニーごとのバラつきも見られた(前回調査時と同水準)。加えて、風通しの良さ、ハラスメントへの配慮、女性の働きやすさという点も前回調査時より下落した。本調査を踏まえての個別施策は2019年度以降に実施。
 - 2018年度は、働き方改革関連法の改正に合わせ、各カンパニーを通して連結子会社に対してグループとしての対応方針について通達を実施。2019年度に連結子会社での対応状況のフォローアップを行う予定。

● 2019年度目標

- K-win活動の柱である組織風土改革・業務改革の各種施策の実行（具体的には 1on1 ミーティングの活性化支援、カンパニー活動のフォロー、業務プロセス効率化推進など）
- ハラスメント・メンタルヘルスに関する外部相談窓口の設置
- ローターションなどの人材流動活性化施策の企画立案・実施
- 各種人事処遇制度見直し

体制

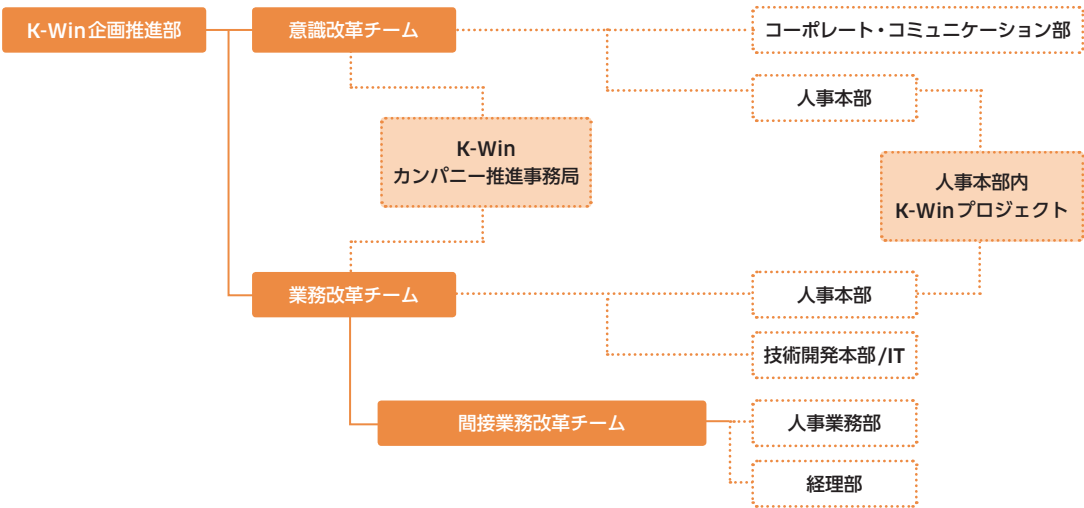
K-Win 活動では、本社企画本部 K-Win 企画推進部を中心に推進事務局を組織しています。

推進事務局の中には風土改革チーム、業務改革チーム、間接業務改革チームの 3 つがあり、それぞれが以下の活動を進めています。

- 風土改革チーム：知の多様化の推進のための社内外の交流 / 挑戦を奨励し、失敗を認め失敗から学ぶ文化醸成 / 風通しの良い企業風土の形成
- 業務改革チーム：生産性の向上（成果を最大化する、効果的な仕事のやり方・仕事の選別 / 仕事投入量を最小化する、効率的な仕事のやり方）
- 間接業務改革チーム：経費・旅費精算・請求書処理のデジタル化、間接業務のプラットフォーム整備、経営情報の見える化

また、各カンパニーや各工場内にも推進事務局を設置して、川崎重工全体で働き方改革を進めています。本社推進事務局と各カンパニー・工場の推進事務局は年 4 回 K-Win 推進事務局会議を開催し、川崎重工全体で働き方改革の情報共有・推進促進を進めています。

K-Win 推進体制図



● 責任者

企画本部 K-win 企画推進部 部長 森川 哲

● 責任機関・委員会

K-Win 活動推進事務局

人財の確保と定着

従業員の評価

人財評価の方針

川崎重工は、能力と業績に応じたメリハリのある処遇制度、モチベーションや能力開発意欲の向上を図る処遇制度を実現するために、期待される役割（職務）と能力を基準にした「職能資格制度」を、人事処遇（配置、給与、賞与など）や育成の基軸としています。そのため、国籍や性別などによる区別はなく、職能資格に応じた同一の報酬体系としています。

そして、この職能資格制度を運用する上での基礎となるのが、「人事考課制度」です。人事考課は、仕事の困難度と達成度および取り組み姿勢を評価する「業績評価」と、知識・技能を中心とする職務遂行能力を評価する「能力評価」で構成し、評価基準については全従業員に開示しています。

また、上司は部下と年 2 回以上面接することとし、目標設定や評価の納得性を高めるようにしています。

評価者に対しては、公平・公正な評価を行うために、評定手順を定めて評価者に示すとともに、評価者としてのスキルアップのために、ケーススタディなどを取り入れた研修を課長研修などの場で実施しています。

また、年に 1 度、労働組合に対して昇進、処遇の状況について説明し、公平・公正な処遇が行われていることの確認をしています。

● 評価方法別の対象従業員の割合

	単位	2014	2015	2016	2017	2018
目標管理による評価*1	%	—	—	100	100	100
多面的な成績評価*2	%	—	—	21	21	21
従業員カテゴリ内での順位付け評価	%	—	—	100	100	100
その他	%	—	—	—	—	—
集計対象範囲		—	—	nc	nc	nc

*1 ライン長と合意した目標などによる評価

*2 360 度評価など

長期的なインセンティブ

従業員に対する長期的なインセンティブの概要

当社では一時金および年金で受け取れる退職金制度を有しています。確定給付型に加え確定拠出企業年金も導入しており、従業員は自己のライフプランに合わせて拠出額を選べるとともに、長期的な資産形成に役立てることができます。

● 適用の評価基準

勤続年数、年齢、職能資格、業績評価

● 適用の評価期間

3 年以上

● 適用範囲

全従業員

採用						
採用者数						
(年度)						
	単位	2015	2016	2017	2018	2019
新卒採用者数*	名	526	577	538	538	562
	男性	名	500	546	495	492
	女性	名	26	31	43	46
事務職・技術職	名	299	333	325	332	338
	男性	名	279	305	287	291
	女性	名	20	28	38	41
生産職	名	227	244	213	206	224
	男性	名	221	241	208	201
	女性	名	6	3	5	7
中途採用者数	名	452	230	251	417	—
	男性	名	424	184	145	297
	女性	名	28	46	106	—
事務職・技術職	名	284	177	138	162	—
	男性	名	265	162	125	—
	女性	名	19	15	13	—
生産職	名	163	20	19	148	—
	男性	名	159	19	19	—
	女性	名	4	1	0	—
パートナー社員	名	5	33	94	107	—
	男性	名	0	3	1	—
	女性	名	5	30	93	—
平均勤続年数	年	13.4	13.3	13.5	13.6	—
	男性	年	—	13.5	13.5	—
	女性	年	—	13.3	13.5	—
採用一人あたり平均採用費用	千円	—	900	—	—	—
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc
*新卒採用者数は各年度4月1日付						

離職

離職者数						
(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
離職者数および離職率*1*2	名	71	73	145	187	220
	%	0.5	0.5	0.9	1.2	1.3
	男性	名	58	66	129	166
	%	0.4	0.5	0.9	1.1	1.3
	女性	名	13	7	16	21
	%	1.5	0.8	1.7	2.0	1.6
～29歳	名	45	44	75	78	111
	%	1.1	1.1	2.7	2.3	2.9
	男性	名	34	40	68	68
	%	0.9	1.0	2.6	2.1	2.8
	女性	名	11	4	7	10
	%	3.8	1.9	5.3	5.6	4.4

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
30～39歳	名	14	17	43	75	76
	%	0.4	0.4	0.9	1.5	1.5
	男性	名	14	14	39	67
	%	0.4	0.4	0.8	1.4	1.5
	女性	名	0	3	4	8
	%	0.0	1.4	1.5	2.7	1.7
40～49歳	名	5	10	19	25	16
	%	0.1	0.3	0.5	0.6	0.4
	男性	名	3	10	16	22
	%	0.1	0.3	0.4	0.6	0.3
	女性	名	2	0	3	3
	%	0.8	0.0	1.0	0.9	0.7
50歳以上	名	7	2	8	9	17
	%	0.2	0.1	0.2	0.3	0.5
	男性	名	7	2	6	9
	%	0.2	0.1	0.2	0.3	0.6
	女性	名	0	0	2	0
	%	0.0	0.0	0.9	0.0	0.4
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

*1 離職者の年齢は各年4月1日現在
*2 離職者には定年退職者と幹部転籍は含みません。

従業員の満足度

従業員満足度調査の概要

当社では、定期的に①カンパニービジョン、②コンプライアンス、③人事処遇、④ワークライフバランス、⑤会社へのロイヤリティや満足度を調査する従業員満足度調査を行っています。

従業員からの回答については相関関係も加味した分析を行い、会社の諸施策立案に生かすとともに、調査結果はイントラネットで従業員に公開しています。

●満足度調査結果

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
回答率	%	100	—	80	—	100
調査対象者の割合	%	100	—	100	—	100
満足度（「働き続けたい」と回答した人の割合）	%	71.6	—	—	—	69.5
	男性	%	—	—	—	68.6
	女性	%	—	—	—	70.4
集計対象範囲		cd	—	o*	—	cd

* 対象は、当社国外グループ企業に所属する一部の経営層と管理職

両立支援

育児・介護と仕事の両立支援

当社では、従業員が仕事と子育て・介護を両立させながら、活き活きと働き続けることができるように、さまざまな支援を行っています。特に、子どもが3歳に到達するまで取得できる「育児休業」、小学校卒業まで利用できる「短時間勤務制度」、最長3年間取得できる「介護休業」、育児・介護などで必要なときに時間単位で休暇を取れる制度など、国の基準を上回る取り組みをしており、2010年から子育てサポート企業の認定も受け、「くるみんマーク」を取得しています。

それに加えて、振替出勤日に社内で一時預かりを実施する「振替出勤日の託児」や、子どもが病時・病後時の看護や出張・残業に対応するために会社が定めたベビーシッターサービスを利用できる「子育てレスキュー制度」、保育園入園のための活動を支援する「保活コンシェルジュ」、育児休業者の職場復帰を支援する復帰者セミナーの開催、共働き夫婦のためのキャリアセミナーの開催など、育児世代向けの取り組みの充実を図っています。

●両立支援制度利用状況		(年度)				
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
育児休業制度利用者数	名	43	37	51	49	59
	男性 名	4	9	8	6	7
	女性 名	39	28	43	43	52
介護休業制度利用者数	名	2	2	0	4	3
	男性 名	2	2	0	2	3
	女性 名	0	0	0	2	0
育児休業取得後の復職率	%	94	100	98	98	100
育児休業取得後の定着率	%	100	100	100	98	—*
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

* 育児休業取得後の定着率は復職から1年たった時点で就業し続けている人の割合。2018年度はまだ復帰後1年未満のため未集計です。

各種支援制度の紹介(川崎重工単体)

育児・出産	育児休業	子が満3歳に達するまで取得可。取得回数に制限なし
	保活コンシェルジュ	育休者に対し、保育園入園を支援するサービスを提供
	看護休暇	小学校卒業までの子1人につき年5日を、子の数に上限なく取得可(法定は子が2人以上の場合年10日まで)
	積立休暇*	つわりや育児(小学校卒業まで)または看護で必要な場合、取得可
	フレックスタイム制の適用	つわりや育児(小学校卒業まで)で必要な場合、適用を受けることが可能
	時間外勤務および休日勤務の制限	子が小学校を卒業するまで、時間外・休日勤務を命じられない取り扱いが可能
介護	育児のための短時間勤務	子が小学校を卒業するまで、1日最大3時間短縮可
	介護休業	被介護者1人につき3回を限度として取得可(最長3年)
	介護のための時間外勤務および休日勤務の制限	1回1年を限度として、時間外・休日勤務を命じられない取り扱い
	介護休暇	介護対象者1人につき年5日を、対象者の数に制限なく取得可(法定は対象者が2人以上の場合年10日まで)
	半日休暇	介護のため必要な場合、年次有給休暇の範囲内で何回でも取得可
	積立休暇*	介護のため必要な場合、取得可
	フレックスタイム制の適用	介護のため必要な場合、適用を受けることが可能
	介護のための短時間勤務	1日最大2時間短縮可(3年の間に上限2回)
その他	再雇用希望申出制度	育児や介護により退職した従業員が、再度勤務できる状態になったときに、会社へ再雇用希望の申し出が可能

* 積立休暇とは、翌年度に繰り越すことができなかった年次有給休暇の日数を積み立てたもので、取得できる事由が限定されています。

ワークライフバランス

年次有給休暇の取得促進

当社は、計画的に休暇を取得することで、従業員の心身のリフレッシュを図り、仕事とプライベートとのメリハリをつけることを目指し、年次有給休暇の取得を促進しています。

その方法の一つとして、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」という2つの制度を設けています。これらは、従業員が年度始めに休暇取得日を設定し、必ずその日に休暇を取得するという制度です。「ゆうゆう連休」は2日間の連続休暇で、「記念日休暇」と併せ、年間3日の休暇を各人が計画して取得することになります。

さらに、労使間の協定により毎年8月の3日間を一斉の年休取得日とし、会社所定休日などと併せて連続9日間の休みを設定するようにしています。

また、2006年度より定時退場日を原則週1回設定することを労使間で協定しています。定時退場日を設定することによりメリハリのある働き方をすることができ、ワークライフバランスの推進に貢献しています。

●年次有給休暇の取得状況	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
有給休暇取得日数*	日/人	14.9	15.0	15.2	15.4	15.8
有給休暇取得率	%	67.7	68.2	69.0	70.0	71.8
年間総労働時間	時間/人	2,078	2,070	2,075	2,065	2,047
年間残業時間数	時間/人	303.4	340.0	307.2	303.8	303.6
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

* 年間22日付与

Topics

社内託児所の拡充

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.では、2010年4月より事業所内に託児所を設置しています。託児所では1歳から4歳までの従業員の子どもを対象に一時預かりをしており、2017年3月現在約30名の従業員の子どもを常時預かっています。そのほかにも数名の子どもが登録されており、必要に応じて託児所を利用しています。託児時間は定時就業時間に対応して7時30分から17時15分を原則としていますが、希望者が一定数を超えた場合には残業時や休日にも利用が可能となっています。

託児所を開設したことにより、親は近くに子どもを預けることができ、安心して働き続けることができるようになりました。会社側にとっても従業員が出産や育児により退職してしまうことを防ぎ、人財の定着に役立つなど、双方にメリットのある取り組みとなっています。

また、日本においては振替出勤日において事業所内に託児所を設置し、一時預かりを行っています。



社内託児所(Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.)の様子

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カ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

安全衛生管理3カ年計画（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。

I 目標

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

- ①休業災害度数率を9%以上削減する。
- ②全災害件数を9%以上削減する。

衛生管理目標

- ①4日以上の傷病休業日数を5%以上削減する。
- 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。

健康管理目標

- ①40才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。
- ②40才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。
- ③建屋内の完全分煙化を2021年末までに完了させる。(努力目標)

(注)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。

II 重点活動施策

安全管理

- ①労働安全衛生マネジメントシステムのスパイラルアップ
- ②重大災害・類似災害防止対策の徹底と強化
- ③現地工事の災害防止対策

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生活習慣病対策
- ②受動喫煙防止対策
- ③健康保持増進対策

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。

●2018年実績（対象はnc）

- 全災害件数：48件(-9件)
 - 休業災害度数率：0.42(+0.14)
 - 4日以上傷病休業日数：28,959日(+1,932日)
 - 高ストレス職場の該当率：5.8%(-0.5ポイント)
 - メタボ該当率(含予備群)：27.6%(-1.9ポイント)
- (注) ()内数値は前年比

●2019年目標（対象はnc）

- 全災害件数の削減：46件以下
- 休業災害度数率の低減：0.40以下
- 4日以上傷病休業日数の削減：28,466日以下
- 高ストレス職場の該当率の低減：4.8%以下
- メタボ該当率(含予備群)の低減：25.9%以下

KPI指標

全社の休業災害度数率

●目標(2019年)

2018年比 9%減少

	単位	2014	2015	2016	2017
全社の休業災害度数率		0.39	0.33	0.30	0.29

KPI指標

全社の4日以上傷病休業件数率

●目標(2019年)

2018年比 5%減少

	単位	2014	2015	2016	2017
全社の4日以上傷病休業件数率		5.9	4.9	6.2	5.1

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。

●責任者

全社：最高安全衛生管理者 人事本部長 富山 幸三
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
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
事業所内の協議機関：地区安全衛生委員会

労働安全衛生

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よ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

労働安全衛生マネジメント

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*（労働安全衛生マネジメントシステム）外部認証レベルにあります。

* OSHMS：Occupational Safety and Health Management System

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）

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。

労働安全衛生に関する教育・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」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

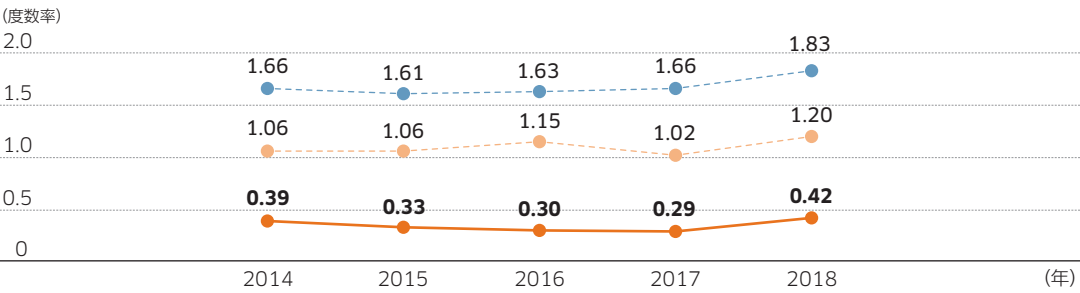
	(年度)					
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
	名	—	663	3,687	2,778	2,668
安全道場受講者数	集計対象範囲	—	nc	nc	nc	cd*

労働災害・疾病の状況

		(年)					
		単位	2014	2015	2016	2017	2018
労働災害件数		件	64	52	42	57	48
業務上死亡者数	KHI統括管理内	名	0	0	0	0	0
	従業員	名	0	0	0	0	0
	協力従業員*	名	0	0	0	0	0
休業疾病発生頻度（件数率）	従業員		5.9	4.9	6.2	5.1	5.6
休業災害発生頻度（度数率）	KHI統括管理内		0.39	0.33	0.30	0.29	0.42
	従業員		0.28	0.31	0.12	0.3	0.21
	協力従業員*		0.72	0.49	0.85	0.24	1.04
		集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

* 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）

●休業災害発生頻度（度数率）



● 川崎重工統括管理内 ● (参考) 全産業* ● (参考) 製造業*

* データ出典：厚生労働省「平成30年度労働災害動向調査」

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

雇い入れ時の健康診断や定期健康診断、特定業務従事者や海外派遣者の健康診断など、法令に基づく各種健診を実施しています。健診の結果、有所見者に対しては産業医などによる保健指導を実施しています。

●メンタルヘルスケアの取り組み

メンタルヘルスケアに関する正しい知識と対処方法を習得するための教育として、管理監督者向けの「ラインケア教育」や一般従業員向けの「セルフケア教育」を定期的 to実施しています。

また、1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施し、ストレス度の高い従業員から申し出があった場合は、実施者による面接指導を実施しています。

また、2019年5月1日より、当社に勤務する従業員が利用可能なハラスメントおよびメンタルヘルスに関する外部相談窓口の運用を開始しました。

●長時間勤務者健診の実施

過重労働による健康障害防止対策として、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、「疲労蓄積度自己診断チェック」を義務付けています。疲労蓄積度が高い従業員には、産業医による面接指導を実施しています。

●職業性疾病防止対策

職業性疾病を防止するため、作業環境測定や職場巡視、局所排気装置などの点検を定期的を実施し、その結果に基づき作業環境改善に取り組んでいます。

●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 (本社主催)

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
メンタル教育	名	—	—	—	1,323	1,290
階層別教育 (新入社員教育など)	名	—	—	—	1,051	1,040
そのほか健康教育 (女性従業員向け教育など)	名	—	—	—	622	640

●生活習慣病予防の取り組み

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
特定健診受診率	%	97.6	96.3	95.6	92.8	96.2
特定保健指導実施率	%	60.2	63.6	65.4	62.7	62.5
	集計対象範囲	cd*	cd*	cd*	cd*	cd*

●健康管理のKPI

(年度)						
	単位	2014	2015	2016	2017	2018
定期健康診断受診率	%	99.7	99.0	99.3	99.0	99.0
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

ビジネスと人権

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

バリューチェーンが世界規模で拡大する中、従業員やサプライヤーをはじめ事業に関連する人々の人権尊重は大きなテーマとなってきており、グループ全体での事業活動において人権リスクを把握し、対応する必要性が高まってきています。

川崎重工グループは「川崎重工グループ行動規範」において「事業活動における人権の尊重」を掲げており、さらに2019年度には「川崎重工グループ人権方針」を制定し、「国際人権章典」、「ILO中核的労働基準」、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした、人権および労働に関する国際規範を支持・尊重しています。

重点活動 / 中長期目標

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、以下のプロセスで川崎重工グループの事業活動における人権尊重の取り組みを推進します。

- ①当社グループの事業のバリューチェーン上の人権課題の整理
- ②人権課題の特定と優先順位付け→今後の取り組み重点領域や方法の決定
- ③人権方針の策定
- ④重点課題のリスク低減策の策定・実行
(例：現地調査、労働環境の改善、人権教育・研修の実施など)
- ⑤人権に関する取り組みについての情報開示
- ⑥1～5の繰り返し (PDCA)

●「中計 2019」での達成像

- 特定した人権リスクについて実態調査を実施 (連結子会社・サプライヤー)
- 従業員の人権知識の向上

進捗 / 成果 / 課題

●2018年度目標

- 「川崎重工グループ人権方針」の策定
- 事業プロセス内の人権リスクの特定

●2018年度実績

- 「川崎重工グループ人権方針」の制定について継続審議中
- 事業活動における人権リスクについて特定を実施

●2019年度目標

- 「川崎重工グループ人権方針」の制定および社外公開
- 従業員向けの人権研修の実施

体制

「川崎重工グループ人権方針」でCSR担当役員が責任者であると明記しており、責任部署はCSR部としています。責任部署で事業活動における人権リスク分析およびモニタリングの活動を行っており、全社CSR委員会において人権に関する取り組みの審議や活動の報告を行っています。

●責任者

常務執行役員 成松 郁廣

●責任機関・委員会

全社CSR委員会

●人権に関する取締役会の関与 (報告、審議)

全社CSR委員会において、適宜人権に関する研修や取り組みの審議、活動の報告を行っています。

	川崎重工グループ行動規範
	https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/
	川崎重工グループ人権方針
	https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/policy_j.pdf

ビジネスと人権

人権に関する方針

川崎重工グループは「川崎重工グループ行動規範」においてすべての人々の人権の尊重を掲げており、事業活動におけるすべての人々の人権を尊重しています。

また、2019年度には「川崎重工グループ行動規範」を補完するものとして「川崎重工グループ人権方針」を制定しています。

- 方針の適用範囲
川崎重工グループ



川崎重工グループ行動規範
https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/

川崎重工グループ人権方針
https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/policy_j.pdf

差別の禁止

「川崎重工グループ行動規範」により、以下の通り定めています。

「世界人権宣言では、人権は「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利」と定義されています。一人ひとりの人権を尊重するために、人種・肌の色・性別・年齢・国籍・社会的出身・家柄・性的指向・性自認・婚姻歴・宗教・政治的信条・心身障がい・健康状態などに関わりなく、あらゆる人に等しく尊厳と敬意をもって接しなければなりません。」

児童労働・強制労働の禁止

当社グループは、児童労働および強制労働という世界的な人権・労働課題を容認しないことを、当社グループの行動規範に明記しています。

また、2014年度から児童労働および強制労働という世界的な人権・労働課題に対し、それらを行っていないことを確認し、かつこれからも行わないことを宣言するという取り組みをグループで行っています。この確認・宣言の様式は、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク事務局のご理解とご協力をいただき、「GC労働原則のビジネスガイドライン」をベースとして作成したもので、海外を含めたグループ各社の社長がそれぞれ署名しています。また、同様に海外を含めたグループ各社が、「人権への配慮」を含む「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に協働の呼びかけを行っています。



川崎重工グループ行動規範
https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/

CSR調達ガイドライン
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf

強制労働・児童労働に関する確認書・宣誓書
https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/child_labor.pdf

ハラスメントの防止

当社は、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、階層別研修などを通じて指導・啓発を行っており、原則全従業員にハラスメント研修を行っています。

「コンプライアンス報告・相談制度」のほか、2016年度からは従業員や派遣従業員からの相談を受け付ける全社的な相談窓口を設けています。また、必要に応じて相談者と面談を実施し、相談者のプライバシーを厳守しながら公正に対処しています。

また、2019年度より、当社に勤務する従業員が利用可能なハラスメントおよびメンタルヘルスに関する外部相談窓口の運用を開始しています。

団結権・団体交渉権

労使協議の状況

「川崎重工グループ人権方針」において結社の自由および団体交渉権の尊重を明記しています。

当社ではユニオンショップ制を採用しているため、一般従業員は全員、川崎重工労働組合の組合員となっています。当社では、労働協約において、団体交渉を行う権利を認めており、経営の合理化や重要な労働条件の変更などについて団体交渉を行おうとする場合には、2日前までに通知することとしています。しかしながら、団体交渉を行う前に事前の労使協議（必要により随時開催）によって、双方誠意を持って平和的に解決を図ることを原則としており、40年以上争議行為は発生していません。

また、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、経営方針や経営状況などを説明する経営協議会（全社2回以上/年、各カンパニー2回以上/年）、安全衛生の基本方針などを説明する安全衛生協議会（1回以上/年）、従業員の危険および健康障害の防止対策などを協議する地区安全衛生協議会（1回以上/月）、環境保全に関する会社施策などについて説明する全社環境保全委員会（年1回）を設けるなどして、活発な意見交換を行っています。

	単位	(年度)				
		2014	2015	2016	2017	2018
労働組合組合員数	名	11,412	12,414	12,541	12,823	12,949
労働組合構成率*	%	74.2	75.6	75.8	76.9	79.2
労働組合との労使協議の回数	回	—	—	—	26	31
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

*労働組合組合員数および構成率は各年度末時点。構成率は幹部職員を含む正規従業員に対する比率

人権デューディリジェンス

人権リスクアセスメント・インパクトアセスメント

2018年度、川崎重工グループの主要な事業における人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントを米国非営利団体のBSR(Business for Social Responsibility)と共同で実施しました。

リスクアセスメント・インパクトアセスメントの実施においては、人権に関する国際的な規範である「世界人権宣言」、ILOの「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国際人権規約」、また国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照しました。

- 人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントの実施対象範囲

(事業/バリューチェーン/国・地域/ステークホルダーグループ)

対象事業：川崎重工グループの主要事業(6つのカンパニー)

対象国・地域：川崎重工グループが事業を行っている国・地域
(日本・中国・アメリカ・イギリス・ブラジル・タイ・フィリピン・シンガポール・マレーシア・インドネシア・オーストラリア・ドイツ・オランダ・ロシア)

対象となるステークホルダー：お客様・従業員・サプライチェーンの従業員・地域住民など

- アセスメント結果および是正措置

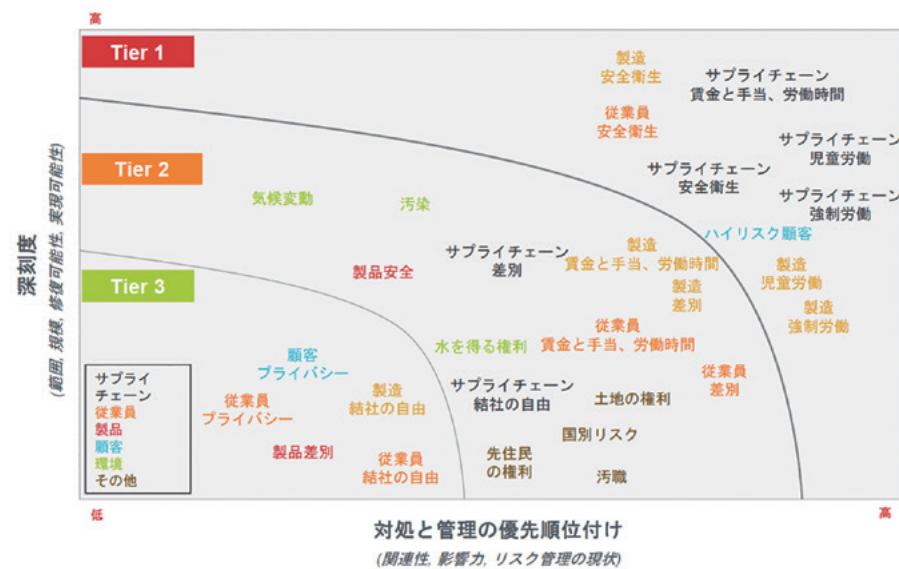
リスクアセスメント・インパクトアセスメントの結果、以下の9項目について特に人権リスクが高いと判断しました。

- 従業員における安全衛生
- 製造拠点における安全衛生
- 製造拠点における児童労働
- 製造拠点における強制労働
- サプライチェーンにおける安全衛生
- サプライチェーンにおける賃金と手当、労働時間
- サプライチェーンにおける児童労働
- サプライチェーンにおける強制労働
- ハイリスクな顧客

- 今後の対応・課題

上記の結果を踏まえて、今後はグループ内の重点課題のリスク低減策の策定・実行を行う予定です。

人権リスクマップ



人権に関する苦情処理メカニズム

従業員を対象とした苦情処理メカニズム

当社では、労働協約により、職場内で解決することのできない問題が発生した場合には、人事担当役員と労働組合委員長などで構成する苦情処理委員会を立ち上げ、迅速かつ公平に平和的解決を図ることとしています。苦情処理委員会では、組合員の健康管理や安全衛生に関する事項、パワハラ・セクハラに関する事項、人事異動に関する事項などを幅広く取り扱うことにしています。また、会社は、従業員が苦情を申し立てたことにより、不利益な取り扱いをしないことを約束しています。

また、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの職場におけるハラスメント行為についてはメール相談の窓口を本社人事本部内に設置しており、従業員からの相談を随時受け付けています。

また、2019年度より、従業員が利用可能なハラスメントおよびメンタルヘルスに関する外部相談窓口の運用を開始しています。（両制度の対象は川崎重工単体）

そのほか、外部弁護士を窓口にした「コンプライアンス報告・相談制度」でも相談を受け付けています。（川崎重工単体および国内グループ会社を対象）

●適用対象範囲

川崎重工単体（一部国内グループ子会社も対象）

●苦情件数・内容および対応

2018年度ハラスメント相談窓口へ届いた相談件数は5件でした。

コンプライアンス報告・相談制度での件数につきましては、P.25の項目「内部通報制度、相談窓口」をご覧ください。

●外部を対象とした苦情処理メカニズム（サプライヤー、地域コミュニティ、そのほか）

外部からの人権に関する苦情を専門とした窓口は設置していません。しかし、当社Webサイト内でお問い合わせ一般を受け付ける窓口を設置しており、いただいたお問い合わせについてはしかるべき部署に情報展開し、適切に対応しています。

人権に関するエンゲージメント

ステークホルダーとのエンゲージメント

2019年度に制定した「川崎重工グループ人権方針」において、当社グループの事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすことを定めています。

2018年度にBSRと共同で当社グループの事業活動において影響を受けるステークホルダーの対象の特定と人権リスクが高い分野の洗い出しを実施しました。

今後は、グループ内の重点課題のリスク低減策の策定・実行を行う予定です。人権尊重の取り組みのPDCAを回し、ステークホルダーの人権リスクの対応を進めていきます。

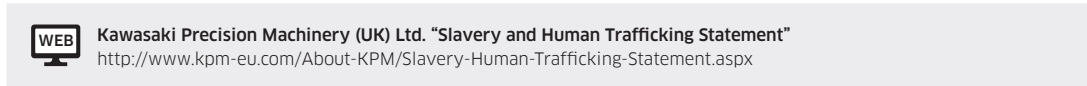
詳細につきましては、P.79の項目「人権デューデリジェンス」をご覧ください。



現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法への対応

イギリスにある連結子会社 Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd. において英国現代奴隷法への声明を公開しています。



Topics

KMI（インドネシア）における従業員配慮

PT. Kawasaki Motor Indonesia (KMI) はインドネシアにおけるモーターサイクルの製造・販売拠点です。インドネシアの人口の約90%はイスラム教徒であり、KMI従業員の多くもイスラム教徒です。そのためKMIでも従業員にさまざまな配慮をしています。

会社はイスラム教徒のために工場内にムショラという礼拝場所を設けています。女性従業員は勤務時間中にスカーフを着用することが認められています。食堂では、イスラムの教義で禁じられている豚肉の料理は提供されません。イスラム教徒には日の出から日の入りまで断食する月（ラマダン）がありますが、この期間中、KMIは管理部門、営業部門の就業時間を30分早めています。それは多くのイスラム教徒がラマダン中は家で家族と一緒に夕食をとりたいと希望するためです。また、ラマダンに続くレバラン（断食を成し遂げたことを祝う休暇）の後、KMIではハラビハラルという行事をイスラム教徒のために開催しています。

しかしインドネシアはイスラム教を国教としているわけではありません。憲法で信教の自由を保障し、キリスト教徒やヒンドゥー教徒のため、クリスマスやヒンドゥー教の祝日も国民の休日になっています。KMIでもそうした少数派であるキリスト教徒の従業員にも配慮し、クリスマスにはセレモニーを開催しています。

このようにKMIでは当地の宗教や文化、習慣に配慮し、従業員の人権を尊重した事業の運営を図っています。



工場内の礼拝所（ムショラ）



ハラビハラル



スカーフを着用した女性従業員



社会貢献活動

マネジメント・
アプローチ

重要課題とアプローチ

国内外で幅広く事業を展開している川崎重工グループは、私たちが活動する地域社会の一員として積極的な貢献を果たす責任があると考えています。

また、国連が2015年に採択した「持続可能な開発目標（SDGs）」においても、持続可能な社会の実現に向けた企業の役割が大いに期待されています。

川崎重工グループでは、グループミッション「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”」に基づき、人財・技術・資金などのリソースを活かした事業活動との相乗効果の高い社会貢献活動を推進していきます。

重点活動 / 中長期目標

- 「中計2019」での達成像
 - 「社会貢献活動方針」に基づいた活動の推進
 - 実験工作教室フェーズ2の実施
 - カワサキワールドでのイベントの継続
 - Kawasaki Robostageの運営継続
 - Kawasaki Good Times Foundationの効果的な運営
 - 森林保全活動の継続

進捗 / 成果 / 課題

- 2018年度目標
 - 社会貢献方針の策定
 - 7番目の実験工作教室プログラム（航空エンジン）の開発・実施 / 2019年度以降のプログラムの検討
 - カワサキワールド、Kawasaki Robostage、Kawasaki Good Times Foundationの運営継続
 - 森林保全活動の継続
- 2018年度実績
 - 「社会貢献活動方針」の制定
 - ①社会貢献支出：571百万円
 - ②カワサキワールド来場者数：227,000名
 - ③実験工作教室参加者数：519名
 - 7番目の実験工作教室プログラム（航空エンジン）の教材開発、実験工作教室の実施
 - カワサキワールド、Kawasaki Robostage、Kawasaki Good Times Foundationの運営継続
 - 森林保全活動の実施
- 2019年度目標
 - 「社会貢献活動方針」に基づいた活動の推進
 - 実験工作教室フェーズ2の実施
 - カワサキワールドでのイベントの継続
 - Kawasaki Robostageの運営継続
 - Kawasaki Good Times Foundationの効果的な運営
 - 森林保全活動の継続

体制

体制につきましては、P.2「CSRのフレームワーク」のCSR推進体制をご覧ください。

- 責任者
常務執行役員 成松 郁廣
- 責任機関・委員会
全社 CSR 委員会

	「地域社会」内 米国での社会貢献基金の運営 (Kawasaki Good Times Foundation)
	https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/community.html
	次世代育成
	https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/nextgeneration.html
	地域社会
	https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/community.html
	森林保全活動
	https://www.khi.co.jp/sustainability/earth/symbiotically/#anc05
	「地域社会」内 自治体との協力
	https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/community.html
	カワサキワールド
	https://www.khi.co.jp/kawasakiworld/
	Kawasaki Robostage
	https://robotics.kawasaki.com/ja1/robostage/

社会貢献活動

社会貢献活動の方針

川崎重工グループの社会貢献活動は、グループミッション「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”」に基づき、グループの強みと従業員一人ひとりのちからを活かしながら、以下の点に重点を置いて推進していきます。

- (1) 企業市民として地域社会と良好な関係を構築し、その存続・発展に寄与します。
- (2) 未来のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します。
- (3) 持続可能な社会のため、環境保全に貢献します。

●方針の適用範囲

川崎重工グループ

社会貢献活動方針
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/policy.html>

社会貢献活動の重点分野

社会貢献活動の重点分野 1

●地域社会への貢献

- 概要(事業との関連性)
事業所や工場のある地域を中心に、スポーツ支援活動や地域交流などを行っています。また沖縄ではサンゴ礁生態系の再生活動に多くの従業員がボランティアとして参加しています。
- 事業上の効果
これらの活動は、地域における当社のプレゼンスの向上につながります。
- 社会への効果
これらの活動を通して、地域社会の存続・発展に貢献しています。

社会貢献活動の重点分野 2

●次世代育成支援

- 概要(事業との関連性)
技術の開発・普及を担う企業として、川崎重工グループ従業員が科学に関する教育プログラムを開発し、さまざまな地域で小中学生向け実験工作教室を開催しています。
- 事業上の効果
これらの活動は、従業員のコミュニケーション能力およびモチベーション向上に加え、当社グループのブランドイメージを高めることに寄与しています。
- 社会への効果
継続的、定期的な科学教育プログラムの実施により、子どもたちの科学への興味を高めることに貢献しています。

社会貢献活動の重点分野 3

●地球環境への貢献

- 概要(事業との関連性)
川崎重工グループは、グループミッションにおいて地球環境への貢献を掲げ、自然と共生する社会の実現を目指しています。この取り組みの一環として、高知県と兵庫県の2か所で森づくり活動を行い、従業員の環境意識の醸成や地域社会との交流を進めています。
- 事業上の効果
この活動は従業員の環境意識を高めるとともに、環境配慮型企業としての当社の評価向上につながります。
- 社会への効果
この活動の効果として、森づくり活動によるCO₂の吸収量を試算し公表しています。

社会貢献活動の形態内訳

	単位	(年度)				
		2014	2015	2016	2017	2018
寄付・慈善活動	%	34.19	40.78	42.18	47.34	30.18
投資(NGOとの持続的パートナーシップなど)	%	48.36	29.17	31.20	32.62	47.59
広告・宣伝(協賛、キャンペーンなど)	%	17.45	30.06	26.61	20.03	22.24
計	%	100	100	100	100	100
	集計対象範囲*	cg*	cg*	cg*	cg*	cg*

* 集計範囲：川崎重工単体と米国のKawasaki Good Times Foundation

社会貢献活動の投入費用

		単位	(年度)				
			2014	2015	2016	2017	2018
総額		百万円	759	605	697	670	571
分野別内訳	産業・経済活性化	百万円	231	64	95	100	151
	地域社会	百万円	236	258	300	266	164
	教育	百万円	148	126	136	173	158
	文化・スポーツ	百万円	73	121	121	73	59
	福祉・人道(災害義援含む)	百万円	34	20	22	38	22
	その他(環境・安全防災含む)	百万円	37	16	23	20	17
費目別内訳	金銭の提供	百万円	177	194	238	191	155
	現物の提供	百万円	234	220	239	234	236
	従業員のボランティア活動	百万円	347	191	220	245	179
	管理間接費	百万円	0	0	0	0	0
対経常利益率		%	0.90	0.65	1.90	1.55	1.51
		集計対象範囲*	cg*	cg*	cg*	cg*	cg*

(注) 寄付・協賛金、現物給付、社外組織への協力依頼に関わる費用、社外組織に派遣した従業員の労務費(当社負担分)などを含みます。
従業員の内部労務費、施設使用に関わる経費は含みません。

* 集計範囲：川崎重工単体と米国のKawasaki Good Times Foundation

社会貢献活動の効果測定

社会貢献活動の効果(アウトプット/アウトカム/インパクト)

社会貢献活動の重点分野のうち、主要な活動の実績をKPIとして設定し、より効果的な活動に向けた改善などにつなげています。

●社会貢献活動のKPI/実績		(年度)					
		単位	2014	2015	2016	2017	2018
地域社会向け社会貢献支出額		百万円	236	258	300	266	164
カワサキワールド来場者数		千名	225	221	219	247	227
実験工作教室	参加者数	名	324	365	415	435	519
	実施回数	回	15	16	21	24	25
		集計対象範囲	cd	cd	cd	cd	cd

				(2018年度)	
森づくり活動		兵庫県多可町		高知県仁淀川町	
参加者	名	237		66	
活動回数	回/年	3		1	
面積	ha	0.7		0.3	
CO ₂ 吸収量	t-CO ₂	1.26		13.8	
植樹	本	71		—	
		集計対象範囲		cd	