

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年度からは当社のお取引先におきましては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(レポート)」、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

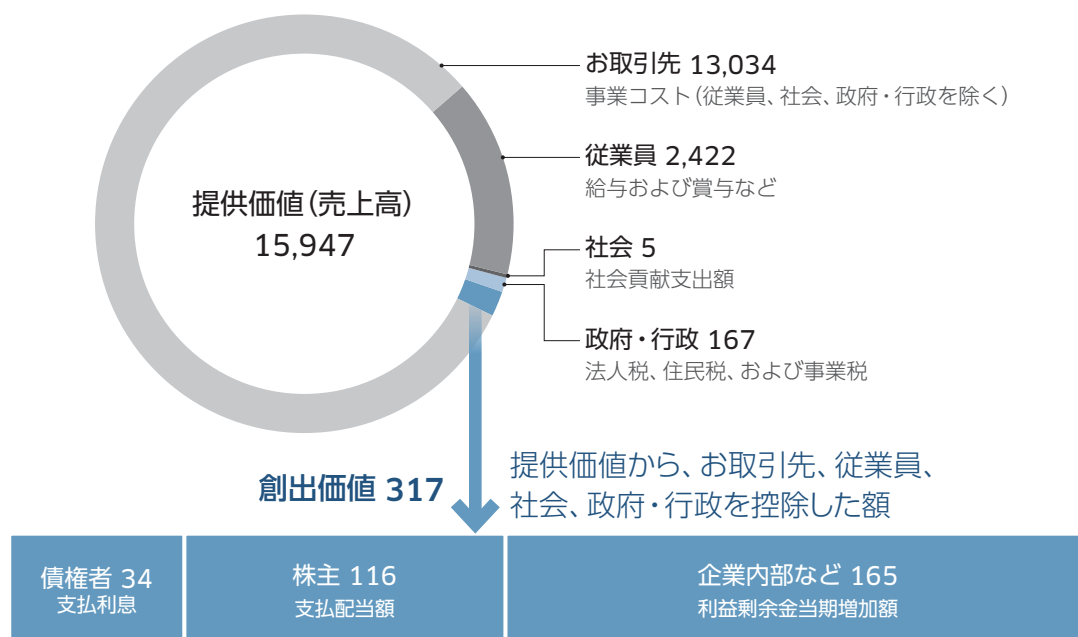
当社の九州支社は、2014年より福岡市NPO・ボランティア交流センター あすみんと協働で、主に福岡市内の子ども向けに実験工作教室を毎年開催してきました。市民主体の街づくりを目指すあすみんの活動に賛同し、地域の次世代育成に貢献しています。

 **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)