

社会との共生

社会との共生

社員一人ひとりが、「企業は、社会の一員である」という認識を強くもち、社会のルールを守ることはもちろん、情報開示や社会貢献に取り組んでいます。

社会貢献

人道的地雷除去システム「BULL DOGシステム」が実用化に向けて大きな一歩

対人地雷は、世界に1億個が埋設され、被害者は毎年2万人以上に及ぶといわれており、安全かつ効率的な地雷除去システムの開発が望まれています。

当社は地雷除去システムの開発を進めてきましたが、このほどアフガニスタンの厳しい自然環境の下、実際の地雷原での探知や爆破処理を行い、きわめて高い探知率・地雷除去率と安全性を証明しました。

このシステムは、地雷探知センサを搭載した「MINE DOG」と、地雷を爆破し、鉄片を回収する機構を備えた「MINE BULL」及びそれらを遠隔操縦する機器類で構成されています。「MINE DOG」は、時速2kmで地雷を探知・マーキングしながら走行、広域にわたる探知作業を効率的に行います。「MINE BULL」は、時速1.5kmで地雷を掘削ドラムで掘り出しながら爆破・除去します。

今後、今回の実証試験によって得られたデータや、国連及び地雷除去活動に携わっている現地NGOからの要望を基に、早期の実用化を目指します。



対人地雷除去車「MINE BULL」



地雷探知車「MINE DOG」

神戸港の運河周辺の美化に協力

当社の拠点が集まる神戸は美しいまちですが、その陰には多くの市民ボランティアの努力があります。「兵庫運河を美しくする会」もその一つで、日本最大の運河である兵庫運河周辺を美しく保ちたいという企業及び市民の集まりです。運河は船舶の避難、荷揚げ用に、19世紀末に開削されたもので、神戸港の発展に大きな役割を担ってきました。当社も兵庫運河を車両カンパニー等の製品の海上輸送に利用しています。

神戸に拠点を置く企業として、当社はこの会の主旨に賛同し、兵庫工場が中心となって美化活動に参加しています。



運河に架かる清盛橋の清掃



運河沿いに立てたノボリ

PWCユーザーが利根川河川敷を清掃

群馬県の利根大堰を利用しているPWC(パーソナルウォータークラフト)ユーザー数百名が、河川敷へのゴミの不法投棄に頭を悩ませていた地域の方たちに協力し、数年間にわたって清掃活動を行っています。年2回の役場主催の河川美化運動に参加しているほかにも、ユーザーが自主的に集まって河川敷のゴミを集めています。活動が始まった当初は60名程度でしたが、現在は、当社の製品であるジェットスキーのユーザーを含め、毎回百名以上が参加しています。

この活動に対して、国土交通省や利根川上流河川利用者協議会から感謝状が贈られました。



河川敷に集まったPWCユーザーたち



感謝状の贈呈式

岐阜工場での緑の回復を応援

岐阜工場のある各務原市の北部では2002年に大規模な山林火災が起こり、160haを焼失、多くの緑が失われました。市は、焼け跡に緑を回復するため、再生事業を進めています。2005年2月の植樹祭には、当社岐阜工場からも百数十名が参加しました。

市内外からの数千人のボランティアとともに、山の植生に合わせて選ばれたアラカシやシラカシ等、25種類・約15,300本の苗木を植え、里山の再生を手助けしました。今後は、苗木の手入れ活動にも参加していく予定です。



和気あいあいの植樹風景

従業員が自主的に海辺の美化活動に参加

造船を起業とする当社にとって海は特別な存在です。不法投棄されたゴミの漂着や災害等による海浜の汚染が見られますが、従業員が毎年自主的に美化活動に参加しています。

2004年は観測史上最多の台風が上陸し、河川から流れ込んだ大量のゴミが海辺に漂着しました。活動も大規模となりましたが、達成感もひとしおでした。



瀬戸内海(須磨海岸)



日本海(大浦海岸)

万一のとき、Kawasaki は全力を注ぎます

大規模災害の際、地域社会の一員として企業の使命を果たすため全力で取り組みます。そのためにまず、社員と家族の安否を確認しなければ、ボランティア活動などに社員を動員できません。そこで川崎重工グループではインターネットと電話を活用した「安否情報システム」を開発し、2005年1月の「大震災」10周年時に国内グループ企業と共に訓練を実施しました。

川崎重工グループには、ヘリコプター、建設機械、モーターサイクルなどの多彩な製品があります。10年前のあの時...グループ所有の自社製ヘリコプター4機をパイロットと共に兵庫県と神戸市に提供。ヘリポートや工場の運動場も提供して物資輸送などに活躍しました。兵庫県にはライダー付の二輪車10台、県警などには40台の二輪車を提供。交通渋滞で車が走れないなかで、人員輸送や業務連絡に力を発揮しました。神戸市には、

がれき処理のため3台のホイールローダと各種破碎機を提供。これら当社の製品は、復旧活動でもフル稼働で稼働しました。

川崎重工は、この被災と復旧の体験を教訓に、グループの総力を挙げて、陸・海・空の製品で培った総合技術力とノウハウで「災害に強い社会の構築」に貢献したいと考えています。



ホイールローダ 60ZV



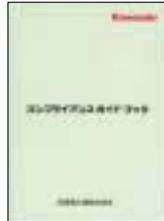
オン・オフロードモデル Super SHERPA

コンプライアンス

当社は、「企業の反社会的行為は企業そのものの存立を危険にさらす」という認識の下にコンプライアンスを徹底し、「全社員が違法行為は絶対に起こさない」ことを企業運営方針としております。

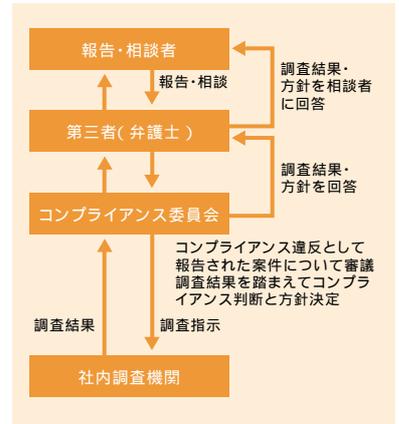
その具体的な施策として2003年6月から「コンプライアンス報告・相談制度」を運用しています。これは社員がコンプライアンス違反を知った場合に、第三者窓口（弁護士）に通報し、弁護士からコンプライアンス委員会に報告、同委員会は必要に応じ社内調査機関を設置のうえ、事実関係の調査を指示し、万一、コンプライアンスが守られていないと判断した場合には適切に対処するという制度です。

制度の概要と違反事例を紹介した「コンプライアンスガイドブック」を作成、全社員に配付



今の時代は、特に、すべての職位にわたって強固な倫理観を確立する事が重要です。そのためには、周囲で気にかかることは日常的な職場での意見具申など互いに活発に議論し、風通しのよい職場環境を形成することを基本としていますが、その担保としてこの制度を用意しています。

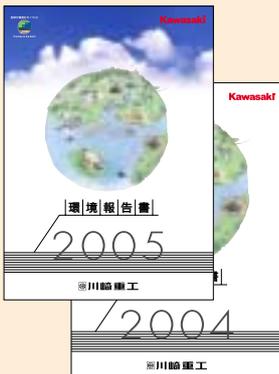
報告・相談のフローチャート



情報開示・コミュニケーション

当社の環境経営や環境保全活動については、1999年より毎年発行している環境報告書に加えてホームページやさまざまな

手段で情報を開示しています。



環境報告書



アニュアルレポート



Kawasaki News



Kawasaki Scope

社員とのかかわり

人事の基本理念

当社は、よりよい社会のための価値を生み出すことを企業の存在意義としています。社員はその価値を生み出す原動力であり、社員にとって会社は日々の糧を得る場であると同時に自己実現の場でもあるととらえています。そのため、当社では「生きがい、働きがい」の提供を人事の基本としています。

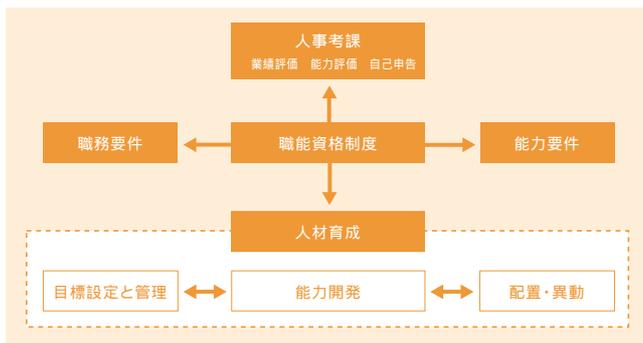
また、当社がより高い価値を生み出し社会に提供していくには、個人が持てる力を十分に活かすこと、その力をさらに伸ばすこと、そして個人がそれぞれの役割を果たし組織としての力を発揮していかなければなりません。

当社では、こうした考え方を実現するために「自分の力を活かす」「自分の力を伸ばす」「皆の力を合わせる」を人事のしくみのキーワードとして人事諸制度を構築しています。

「人事のしくみ」全体像



人事制度の概要

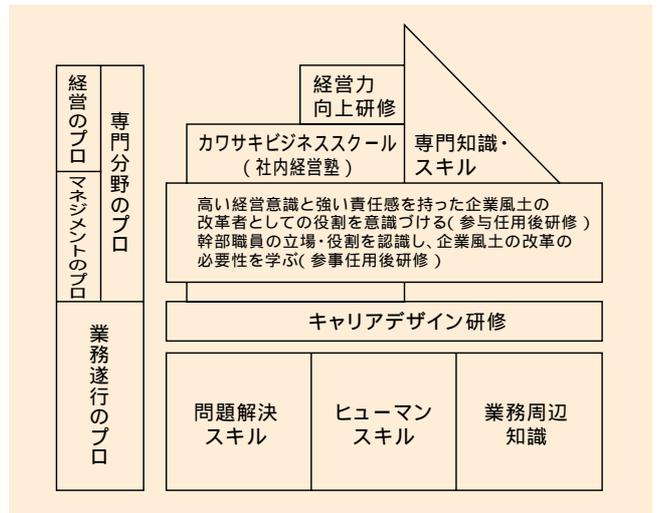


人材育成方針

企業が成長・発展していくには目標達成に向け具体的に考え、行動していく人材の育成と活性化が最も重要です。当社では「企業発展の根幹は人材にあり、また人材は仕事を通じて育成される」という基本認識に立ち、人材育成に対して以下のように考えています。

1. 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、人材育成を行う。
2. 人材育成の基本はOJT、自己啓発、ローテーションにある。
3. 人材育成の責任はライン長にある。
4. 人材育成は個別に、計画的に、継続的に行う。
5. 能力開発の機会を従業員全員に、かつ入社から定年までの全期間にわたって提供する。

キャリアデザイン概念



主な取り組み

ジョブチャレンジ制度

当社のジョブチャレンジ制度は、いわゆる社内公募によって人材の配置を図る方法です。重点強化部門や新規事業部門に迅速に意欲ある人材を投入でき、社員個々人にとっても業務を自分で選択できる可能性が示され、意欲向上になっています。

方法は人材を求める部門からの制度利用申請に基づいて、社報とイントラネットで募集します。2004年度はジョブチャレンジ制度により、14名が異動しています。

セクシャル・ハラスメントのない職場づくり

誰もがやりがいを持って働ける職場をつくっていく上で、他人の人格を尊重することが基本となるセクハラ防止は重要な取り組みです。

当社では、就業規則にセクハラ禁止を規定しています。また、さまざまな機会をとらえての教育研修、またイントラネットや社内報等で法令の基礎知識やケーススタディを提供、セクハラ防止に努めています。またセクハラ被害への対応方法として、担当部署を定めて匿名での相談を受け付けています。

労働安全衛生

当社は、従業員ならびに協力従業員の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境を形成するために、「人間尊重」の理念(人命尊重はもとより人間性尊重にも配慮した)のもとに、安全衛生管理活動に取り組んでいます。



新第一次全社安全衛生3ヵ年計画に基づく労働安全衛生管理の実践

従来の「守り・守らせる安全衛生管理」から「一人ひとりが意識し、自ら安全衛生活動を実践する全員参加型の安全衛生管理」への転換を図ることを目指し、新第一次全社安全衛生3ヵ年計画を制定しました。

今年度は3ヵ年計画の初年度として、安全管理および衛生管理の全社重点方針を次のように設定し、これに基づき全事業所において安全衛生管理活動を実践しています。

安全管理

安全面では、次の4項目を全社重点管理方針として安全管理活動を展開しています。

- 1 労働安全衛生関係法令及び社内規定等の遵守状況について、原点に立ち戻り再確認する
- 2 全作業員が自らの作業についてリスクアセスメントを行い、安全評価点の低い項目については是正・改善することにより、作業員全員の作業安全度を向上させる
- 3 職場の作業環境を整備し、不安全状態の改善を図るため、全ての機械・設備に対しても、作業安全と同様にリスクアセスメントを行い、職場全体の安全性を向上させる
- 4 関係・協力従業員の災害防止対策を強化する

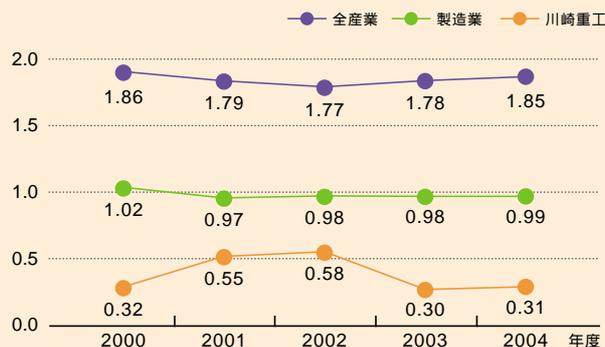
災害発生度数率の推移

2002年度より労働安全衛生マネジメントシステムを導入し、安全衛生水準の向上及び労働災害防止に努めています。

また従来から取り組んでいる『KSKY運動』を継続し、災害発生の未然防止を図っています。

K:「基本ルール」遵守活動 S:「指差呼称」活動 KY:「危険予知」活動

災害発生度数率の推移(休業災害のみ)



衛生管理

保健衛生面では、社会一般の傾向と同様に当社においても従業員の高齢化に伴い、生活習慣病の拡大・悪化が懸念される一方、こころの健康問題が従業員、その家族、会社に与える影響が大きくなっています。

このような状況から、次の3項目を全社重点管理方針として衛生管理活動を展開しています。

- 1.生活習慣病対策の強化
- 2.メンタルヘルス対策の強化
- 3.職業性疾病防止対策の強化

これらについては次のような基本方針または具体策をもとに活動を推進しています。

生活習慣病対策

《具体策》

定期健康診断の実施及び事後保健指導並びにフォローの徹底
「生活習慣改善教室」他の開催など三者(川崎重工、川重健康保険組合、川重労働組合)共催THP活動の推進

THP:Total Health Promotion

メンタルヘルス対策

《基本方針》

早期の発見・治療の徹底
職場復帰支援の徹底
健全な職場づくりの推進

職業性疾病防止対策

《基本方針》

新たな有所見者を出さない
有所見者の管理レベル悪化の防止

職場や家庭での健康づくりへのちょっとしたヒントを集めた「KYカード」を作成し、川崎重工グループの全社員に配布しています。

