

## ガバナンス・コンプライアンス

### 社会から信頼されつづけるために

当社は、コーポレートガバナンスをはじめ、内部統制、コンプライアンスの推進体制を整備・強化していくことで、企業としての品質を高め、社会から信頼されつづける企業でありたいと願っています。

#### コーポレートガバナンスの強化

##### コーポレートガバナンスの方針

当社は、グループ全体として、透明性の高い経営を推進し、顧客、従業員、株主・投資家、取引先、地域社会をはじめとするステークホルダーの皆様との良好な関係を築きながら、効率的で健全な経営を維持することで、企業価値の向上を目指しています。そして、このことをコーポレートガバナンスの基本的な考え方とし、日々の経営にあたっては、取締役・監査役を中心として、当社グループにふさわしいコーポレートガバナンスを構築し、その充実を図っています。

##### コーポレートガバナンスの体制

当社は、取締役が経営戦略の立案と業務執行の監督にあたるとともに、当社と利害関係のない2名の社外監査役を含む監査役が監査を行い、経営監視機能の客観性および中立性を確保しています。また、社内監査役と社外監査役は情報共有を行うことで、経営監視機能のさらなる充実を図っています。

さらに、当社ではカンパニー制を導入し、「車両カンパニー」「航空宇宙カンパニー」「ガスタービン・機械カンパニー」「汎用機カンパニー」のそれぞれが、取締役会で選任された各カンパニープレジデントのもと、業務部門に応じた自立的な事業運営を推進しています。

一方、業務執行については、社会、経営環境の変化に迅速に対応するため、執行役員制のもと、取締役会で選任された執行役員が業務の執行にあっています。

##### グループ経営の推進

業務執行にあたっての基本目標・方針は、取締役会において決定され、全執行役員に伝えられます。これを受けて、全執行役員によるグループ業務執行会議が開催され、基本目標・方針に対する徹底が図られています。

重要な経営課題については、代表取締役で構成する経営会議で重点的に審議し、所定の事項については取締役会に諮ることとしています。経営会議は原則として月3回開催し、重要な経営課題に加え、グループ経営の見地に立った経営方針・経営戦略などを審議するとともに、必要に応じて関係会社の経営責任者に出席を求め、グループ経営における社長の諮問機関としての機能も果たしています。

なお、取締役については、その報酬に業績を反映させてインセ

ンティブとする一方、任期を1年とし、経営責任の明確化を図っています。

##### 監査機能の強化・充実

当社は社外取締役は選任していませんが、業務執行から独立した取締役を置き、経営全般に対する取締役会の監督・監視機能を強化しています。

社外監査役2名を含む監査役は、取締役会および経営会議に出席するとともに、重要書類の閲覧や、代表取締役との定期的な会合、社内部門および関係会社の監査を通じて業務ならびに財産の状況の調査を行っています。

一方、内部監査部門である監査室では、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どうかを定期的に監査し、内部統制機能の向上に努めています。また、監査役と監査室は、月次で会合を開き、それぞれの監査結果・指摘事項などの情報を共有するなど、監査機能の強化・充実を図っています。

なお、会計監査については、会計監査人による財務諸表監査を受け、適正な報告を行っています。

#### 内部統制・コンプライアンスの推進

##### 企業倫理の基本理念

当社は、すべての役員および従業員が、企業の社会的責任を認識したうえで、常に遵守しなければならない基本理念を「川崎重工業企業倫理規則」として定め、それを実践することで内部統制ならびにコンプライアンスを推進しています。

##### 内部統制・コンプライアンス推進に向けた取り組み

当社は、「川崎重工業企業倫理規則」に規定する企業倫理の基本理念を遵守するため、川崎重工グループの内部統制・コンプライアンスに関する最高意思決定機関として、社長を委員長とする「CSR委員会」を設置しています。

また、内部統制ならびにコンプライアンスの推進を図るとともに、今後適用される金融商品取引法に基づく内部統制報告制度を踏まえた財務報告の適正性を追求するため、グループ全体を統括する専門組織として、「CSR推進部」を発足させました。

## 川崎重工業企業倫理規則

### 1. 企業人としての倫理規範の実践

業務に対して、真実に立ち、正しいことを行う。

### 2. 人格・人権の尊重と差別の禁止

快適な職場環境をつくり、これを維持するため、すべての人々の人格と人権を尊重し、いわれなき差別、セクシャルハラスメント、部下のいじめ等の行為を行わない。

### 3. 環境保全の促進

限りある資源や自然を大切に、地球環境への負荷低減を図るため、資源・エネルギーの節約、廃棄物のミニマム化、資源リサイクル促進ならびに環境汚染防止等に自主的かつ積極的に取り組む。

### 4. 適正な会計処理

企業活動の記録・会計処理は、法令・規則等に定められた正しい基準に従って行う。

### 5. 法令および社会のルールの遵守(コンプライアンス)

コンプライアンスの重要性を認識し、コンプライアンスに積極的に取り組む。

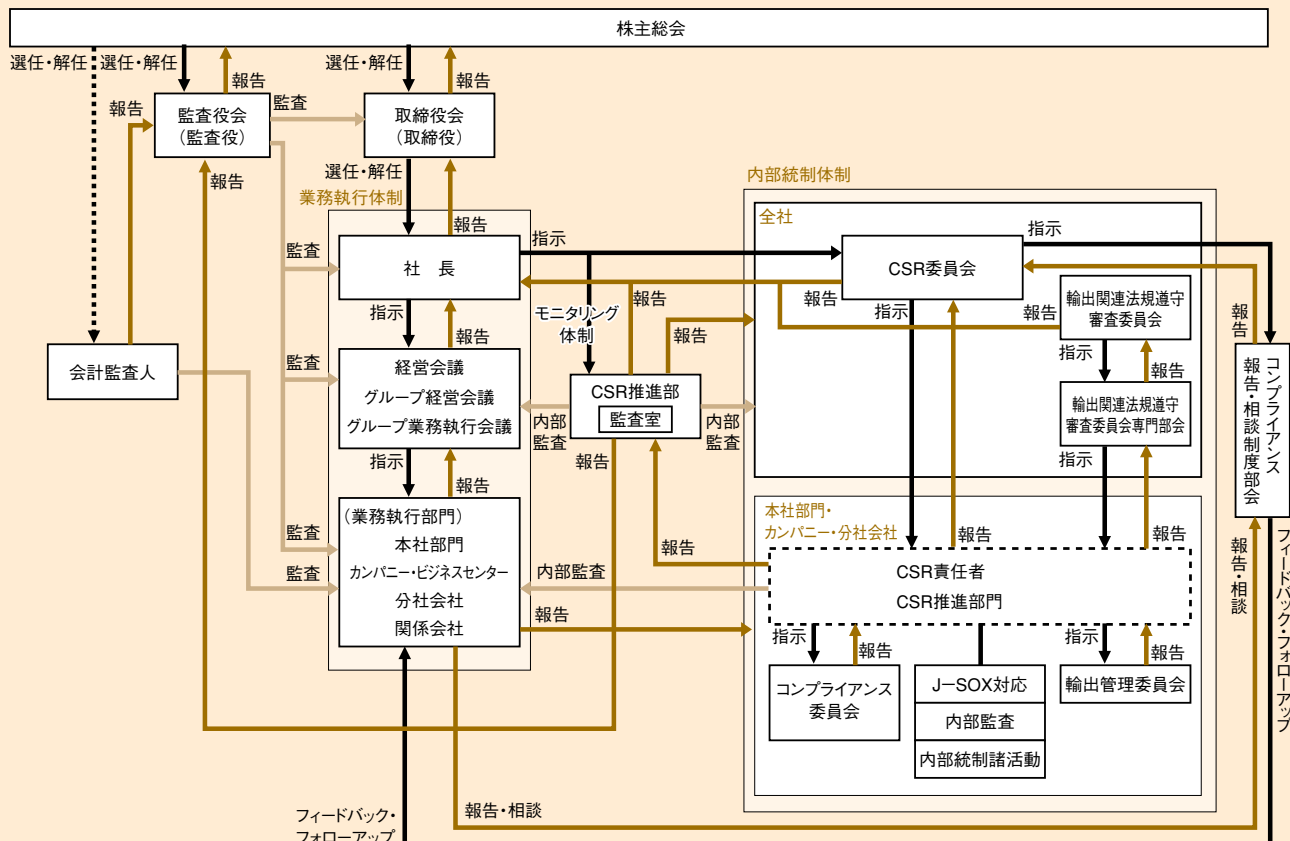
従業員に対しては、コンプライアンス違反に関する報告・相談を外部弁護士を通じて受け付ける「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。

さらに、各カンパニー、分社会社\*に「CSR部」および「コンプライアンス委員会」を設置し、川崎重工グループ全体のより具体的、強力な内部統制・コンプライアンス推進体制の実現に向けて取り組んでいます。

当社は2006年度に、トンネル換気設備工事ならびに水門設備工事に関する独占禁止法違反により、公正取引委員会から課徴金納付命令を受けました。

当社は、かかる事態の再発の絶滅に向けて、全社を挙げてコンプライアンス体制の強化に取り組んでおり、早期の信頼回復に努めてまいります。

## 内部統制推進体制(2007年度実施)



\* 主要子会社3社(株)川崎造船、(株)カワサキプレジジョンマシナリ、カワサキプラントシステムズ(株)

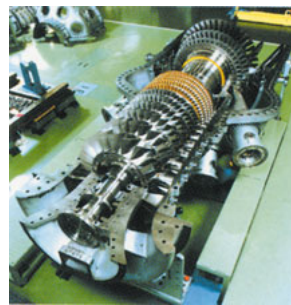
## お客様とともに

# ガスタービンの高い信頼性と高度な品質管理

〈カワサキガスタービンの品質保証とカスタマーサポート〉

カワサキガスタービンは、非常用発電設備、コージェネレーションシステム、ポンプ駆動設備など、さまざまな製品の駆動源として、国内はもとより世界をマーケットに活躍しています。

その高い信頼性の背景には、航空用エンジンで培われた確かな技術と、お客様のニーズやご要求に応えるために、開発・設計から製造・工事に至るまで、あらゆる面で構築された“高度な品質管理”があります。



L20A形ガスタービン

## お客様のために各部門が連携

1942年、当社は国産初のジェットエンジンの研究試作を皮切りに、1952年には米軍のジェットエンジンのオーバーホールを開始しました。その間に蓄積した技術と、航空用エンジンの絶対的ともいえる信頼性をもとに、1974年、誕生したのが自社開発による産業用カワサキガスタービンの1号機です。

それ以降、マーケットニーズやお客様の要望に応えるべく、幅広いシリーズ化を図り、現在では年間約300台におよぶガスタービンを製造しています。そして、自社開発ならではのメリットを活かし、設計・製造からお客様へのお引渡しまで、各部門が一体となって、高品質の製品の生産活動に取り組んでいます。

### カワサキガスタービンの品質保証とカスタマーサポート



遠隔監視装置による24時間監視

お引渡後は、カスタマーサポート部門が、販売・サービスの専門会社「カワサキマシンシステムズ」と一緒に、お客様をサポートしています。お客様の要望や、改善項目は、関連部署へフィードバックし、さらなる品質改善に結び付けています。



工場出荷前検査

非常用発電装置は全機種、コージェネレーション設備も小型機種については、工場で組み合わせ試験を実施したうえで出荷しています。また、現地では法定検査や実運用に則した各種試験により、性能・品質の確認をしています。



組み立て工程中検査

カワサキガスタービンは、航空用エンジンレベルで管理された生産ラインで製造されており、高い品質と信頼性を確保しています。加工・組み立てなどの各工程においては、有資格者による厳しい検査を実施し、各段階での品質を確認しています。



製品開発会議

カワサキガスタービンの特長である起動信頼性や高い熱効率を活かし、150～4,800kWの非常用発電設備、650～18,000kWのコージェネレーションシステムなど、多彩なラインアップでお客様のニーズにあった製品を提供しています。



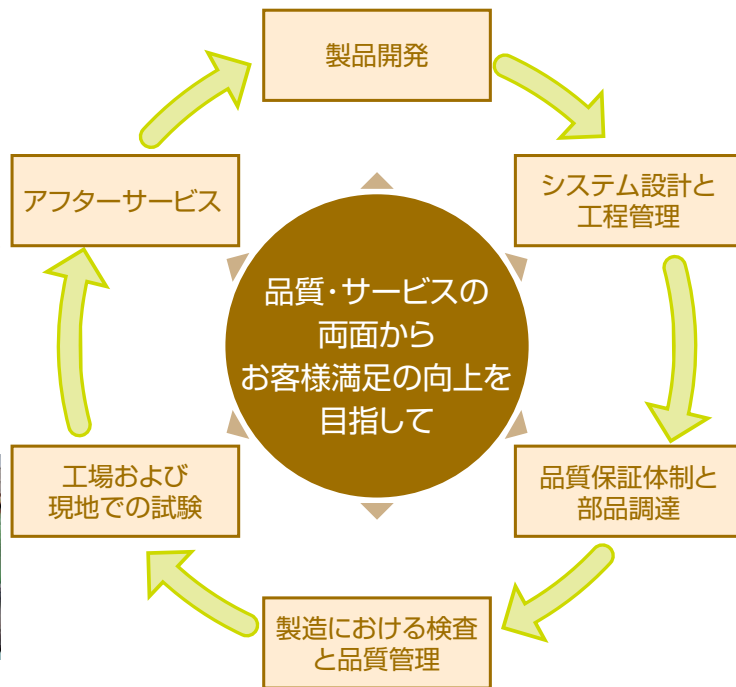
システム設計

お客様の仕様条件をしっかりと把握し、最適システムを選定するとともに、製品仕様の中に確実に反映するなど、柔軟なシステム設計対応を行っています。また、納入先の竣工状況を踏まえたプロジェクト管理も徹底しています。



調達部品の形状測定検査

品質保証部では、社内での定期的な教育や内部監査のほか、毎年、ビジネスセンター長から提示される目標に基づいた取り組みが行われています。また、各ベンダーから調達する部品については、定期的な監査を通じて品質の確保に努めています。



●上記のようにお客様満足の向上を目指し、またお客様から高い評価を受けられるよう、高い信頼性に向けてのさらなる品質管理の徹底とサービスの向上に努めています。



# お客様のニーズをかたちに 〈マーケットインの発想のカワサキマシンシステムズ〉

株式会社カワサキマシンシステムズは、数あるカワサキ製品の中で、汎用的な分野の3つの製品「ガスタービン」「ロボット」「建設機械」の販売とサービスを担当する専門会社です。

お客様に密着したきめ細やかな営業とサービスで、市場が求めるさまざまなニーズに応え、高い信頼を得ています。

## 産業界へのサポートを通じて より豊かな社会へ

ガスタービン部門では、産業用ガスタービンを駆動源とする非常用発電設備や、限られたエネルギー資源をより効率よく使うコージェネレーションシステムなどの提案営業活動を推進しています。

また、ロボット部門では、さまざまな工場でロボットを組み込んだ自動化システムを実現させ、品質の高いものづくり、効率的な生産活動を可能にしています。そして、建設機械部門では、砕石作業や除雪作業、トンネル工事などのインフラ整備、さらには工場内での荷役や運搬作業など、それぞれの現場に応じた建設機械を提供し、産業界各方面にわたるサポートを通じて、より豊かな社会の実現を目指しています。

## マーケットインの発想で お客様の問題を解決

カワサキマシンシステムズは、カワサキ製品の販売とサービスの提供を主な業務としながら、その根底には、お客様の問題を一緒に考え、その多様なニーズを製品化し、提案するマーケットインの発想があります。

たとえば、コージェネレーションシステムであれば、個々のお客様の電力事情や熱需要などをきちんと把握し、実情に即したエネルギーのベストマッチングを提案しています。また、非常用発電設備は必要としながらも、それだけのための設置は非効率ではないか、といったケースには、非常用発電兼用のコージェネレーションシステムを提供するなど、川崎重工と一体となって、常にお客様のニーズに的確に応える体制をとっています。

こうしたお客様への対応は、ロボット部門、建設機械部門においても同様です。ロボット部門では、40年近くに及ぶロボットづくりの歴史と技術力を受け継ぐシステム技術をベースに、お客様のニーズに対応した効率のよい自動化の提供に積極的に取り組んでいます。

一方、建設機械部門では、時速49kmの最高速度と従来機の約2倍の発進加速性能を有する高速型除雪ドーザの開発を提案し、川崎重工とともに提供しました。これまで雪の多い地域では、除雪場所間の移動時に、速度が遅いために渋滞を引き起こすという問題がありました。建設機械は、もともと速く走ることを目的としていないため、スピードというこれまではなかった新しい性能を付加することで解決することができましたが、こうした現場の声に耳を傾けることで、マーケットインの発想を実践しています。



非常用ガスタービン  
発電設備



ガスタービンコージェネ  
レーションシステム



塗装ロボット



ハンドリングロボット



ホイールローダ



除雪ドーザ(左)  
ロータリー除雪車(右)

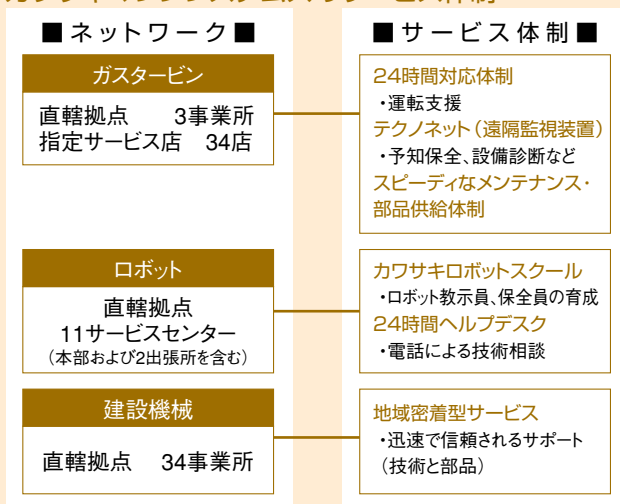
## カワサキ製品をより長く 使用していただくために

コージェネレーションシステムや産業用ロボットは、24時間フル稼働となります。そこで、ガスタービン部門ならびにロボット部門では、24時間対応のサポート体制を整えています。また、建設機械部門では全国に営業とサービスが一体となった拠点を設け、地域密着型の営業・サービスネットワークを展開しています。

そしてカワサキ製品を採用いただいたお客様には、いつまでもより長く使用していただくために、定期点検をはじめ、充実したアフターサービスを展開しています。さらには、川崎重工との日常的情報交換をはじめ、定期的に開催している開発会議や品質会議で、お客様の声を開発部門や生産現場にフィードバックし、性能・品質の向上に努めています。

カワサキマシンシステムズは、こうしてお客様と同じ視点を持ちつつ、常に現場に即した、安全で使いやすい製品を提供するとともに、きめ細やかなサービスに努めていきます。

## カワサキマシンシステムズのサービス体制



## 従業員とともに

### いきいきとした職場へ

当社は従業員一人ひとりが個性を発揮しながら、いきいきと働ける職場づくりを目指して、さまざまな制度を導入するとともに、その内容の充実を図っています。

#### 「働きがい、生きがい」を支援

##### 次世代育成支援制度

当社は、従業員が退職することなく、男女を問わず仕事と子育てを両立させながら、いきいきと働きつづ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。これまでの育児休業期間を2年延長し、対象となる子女が満3歳になるまで、その適用が受けられるよう改定したのもその一つです。また、この制度が広く活用されるよう、育児を行う従業員への理解と協力が得られる体制づくりを推進するとともに、保育所・ベビーシッターなどにかかる費用の補助も実施しています。こうした育児や、介護支援への取り組みが評価され、2006年10月、兵庫県労働局より都道府県労働局長賞を受賞しました。



「ファミリー・フレンドリー企業」として認定され、表彰式で事例発表を行う当社社員

##### 各段階で利用ができる子育て支援



##### 定年延長+再雇用制度でより長く働くことが可能に

当社は2005年4月より定年を段階的に延長し、2010年には63歳を定年とすることになりました。加えて、2006年より1~2年の再雇用期間を設け、最終的には、2012年に63歳定年プラス2年の再雇用とし、これまでの技術や知識を65歳まで活かせることになりました。

こうした他企業に先駆けての定年延長の実施や、これに伴っての高齢者にやさしい職場環境づくりなど、当社の積極的な取り組みが評価され、2006年10月に厚生労働大臣特別賞を受賞しました。



厚生労働大臣特別賞を受賞し、賞状を手にする三原人事労政部長(左)

##### 基幹職<sup>※1</sup>再雇用制度

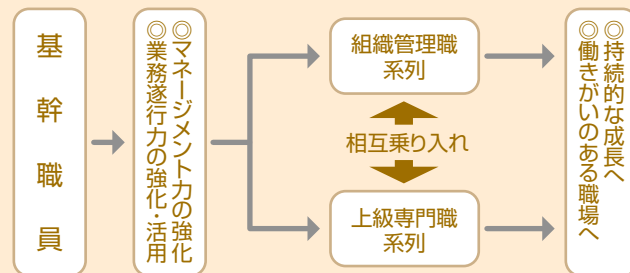
再雇用制度については、基幹職に対しても検討がなされ、定年延長は適用されないものの、2006年10月より段階的に3~5年の再雇用期間を設け、2014年以降には、最長65歳まで働くことが可能となります。これは、基幹職としての技能や経験、知識が定年後も活かせることになり、本人のみならず企業としても有益な制度です。

基幹職再雇用制度の運用にあたっては、社内の労働市場の情報集約と、情報に基づく基幹職の調整・配置を行う組織として、ワークネット室を設立。個人の経験や能力などをデータベース化し、人材の流動化・有効活用を行うとともに、定年を迎えるまでの早い時期に、それ以降のキャリアデザイン(働き方)についての研修を実施するなど、支援活動を行っています。

##### 「挑戦」と「信頼」を組み合わせた 基幹職員の人事処遇制度

持続的に成長する組織づくりを目指すと同時に、個人の働き方に応じ、職務や報酬の選択が可能となる新たな人事処遇制度が、基幹職員を対象にスタートします。基幹職員層を部門長として組織運営を担う者(組織管理職系列)と、業務上の知識・経験を活かして、より高度な業務を担当する者(上級専門職系列)に区分し、報酬も結果が求められる組織管理職系列と、それを支える上級専門職系列のそれぞれの役割に応じた設定がなされています。また、組織管理職系列と上級専門職系列は、固定的なものではなく、各人の成長・適性・専門性などに応じて相互乗り入れが可能となっています。

##### 基幹職員の人事処遇制度のしくみ



※1 基幹職:課長級以上の従業員



# 職場の安全づくりと健康づくり

従業員の安全と健康を守ることは、企業の重要な使命です。当社は「健全な職場づくり」を目指して、さまざまな安全管理活動ならびに衛生管理活動を推進しています。

## 安全管理活動

### マネジメントシステムの運用と定着

作業行動や作業環境（機械・設備）に起因する危険性・有害性の調査（リスクアセスメント）を実施し、その結果に基づきリスク低減活動の推進に努めています。

### KSKY運動の継続実施

2002年より実施しているKSKY運動は、当社の重要な安全施策の一つです。安全の基本ルール厳守による規律ある職場づくり（K）、作業の切れ目、勤務における確認行動の徹底（S）、そして危険・有害性に対する感受性のさらなる高揚を図り（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）

### 中央労働災害防止協会による安全パトロール

一層の安全衛生管理の向上と各事業部門の災害防止を目的として、中央労働災害防止協会の安全管理士による安全パトロールを2004年から実施しています。これにより事業所の安全管理は着実に改善が見られ、全事業所が2巡目となる今年は、パトロール内容を変えて実施するなど、工夫することでさらなる改善を図っています。



安全管理士による安全パトロール

## 衛生管理活動

### 各種健康教室の開催

全社THP<sup>※2</sup>活動の一つとして「禁煙チャレンジ教室」「生活習慣改善教室」「高血糖改善教室」「歯科衛生教室」などの健康教室を開催し健康管理の推進を図っています。

対象者は新入従業員、定期健康診断結果で生活習慣病の所見があった従業員などです。

### 平成18年度 神戸本社高血糖改善教室実施風景



食事や運動、睡眠のあり方など、高血糖改善に向けた知識を習得する従業員



運動実技:運動後の血糖値の変化を見るため本社ビル周辺を歩く従業員

### ストレスチェックの実施

定期健康診断時に従業員の日頃のストレス度をチェックし、ストレス度の高い従業員には、産業医による問診と個別指導を実施しています。また、2007年度は、仕事のストレス診断による職場のストレス改善に向けた取り組みを実施する予定です。

### 疲労蓄積度自己診断チェックの実施

長時間勤務者を対象に「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問診と個別指導を実施しています。

### アスベストに対する取り組み

過去にばく露の恐れがあった従業員ならびに退職者などの健康に配慮するのはもちろん、各種法令・規則を遵守し、また関係官庁などの指導に沿って周辺環境の保全に十分心がけています。

### 各種がんの早期発見を目指した検診システムの改善

胃がんの早期発見を目的として、ペプシノゲン検査（血液検査）を併用した検診システムの確立を図る予定です。また、今後腫瘍マーカー検査（血液検査）などを活用した検診システムの検討を行う予定です。

※2 THP (Total Health Promotion)

## 社会・人々との共生を目指して

川崎重工グループは、社会の一員として、地域の発展や人々の幸せに貢献できることを願っています。これからも、地域社会ならびに地域住民の皆様とのふれあい、共生を通じて、企業としての社会的責任を果たしていきます。

### 社会貢献を共通理念に神戸大学と提携

神戸大学と川崎重工は、かねてより数々の共同研究を行ってきましたが、社会貢献を双方共通の理念として、2006年10月、産学連携に関する協定書を取り交わしました。神戸大学の「知」と川崎重工の「ものづくり」の融合により、新たな価値や事業を創出し、社会のために役立つことを目指しています。具体的には、自然科学系だけでなく社会科学系も含めた共同研究の推進や人材交流、施設の相互利用など、より密接な連携によって、今日のエネルギー・環境に関するさまざまな問題を解決していきたいと考えています。



提携を発表する神戸大学・川崎重工の代表者



神戸工場での職業体験活動

### 地域社会の一員として、「トライやる・ウィーク」に協力

兵庫県にある当社の工場では、毎年近隣の中学生を受け入れ、工場内の実習場でものづくり体験などの機会を提供しています。「トライやる・ウィーク」は、兵庫県内のすべての公立中学2年生を対象に、学校と地域社会が連携し、職業体験活動などを通じて子供たちの心を育てようという試みです。神戸工場などでは、こうした取り組みに、地域社会の一員として協力しています。

### 二輪車安全運転全国大会に協力

二輪車運転者の安全運転技能と交通マナーの向上を図ることで、交通事故の防止に役立てようと、毎年夏に、二輪車安全運転全国大会が鈴鹿サーキット教育センターで行われています。当社はこの全国大会に6名の審判員を派遣するとともに、競技車両12台を提供し、運営に協力しました。



一般Bクラス(応用千鳥走行)



女性クラス(ブロックスネーク)

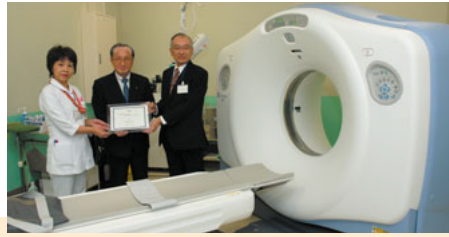


ジョグジャカルタ州知事に義援金と二輪車20台を寄付

### 大地震の被災地・被災者に対する支援

2006年5月にインドネシア・ジャワ島中部で甚大な被害をもたらした大地震の被災地・被災者を支援するため、川崎重工グループは総額約1,200万円の寄付をしました。支援内容は日本赤十字社を通じて義援金900万円、現地ではP.T. Kawasaki Motor Indonesiaがジョグジャカルタ州に義援金1万ドルと二輪車(モペットタイプ)20台を寄付しました。また、販売店を通じて災害に遭った二輪車の無償修理も行いました。





川崎病院市原理事長(右端)と当社瀬川常務(中央)



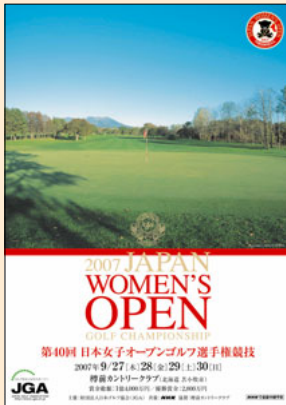
市長感謝状を受け取る阪本社長(左) 右は小野神戸市西消防署長

## 最新医療装置、救急用器具を寄付

車両カンパニーは、鉄道車両事業(兵庫工場)100周年を記念して、最新の64列マルチスライスCT(コンピュータ断層撮影装置)導入のための寄付を、地元の川崎病院に対して行いました。地域医療に役立てていただくことにより、住民の皆様がいつまで

も健康であることを願っています。

また、カワサキプレジジョンマシナリでは、地域の救急業務に役立てていただければと、AED(心肺蘇生用器具)とそのトレーニング機材2式を神戸市西消防署に寄贈しました。



## 日本女子オープンゴルフ選手権競技に協賛 2007年9月27日~30日

カワサキライフコーポレーションが経営する樽前カントリークラブ(北海道苫小牧市)が、日本三大オープン競技の一つである日本女子オープンゴルフ選手権競技の開催コースに選ばれました。現在、開催に向けて美しいコースづくりなどの準備を進めています。日本女子ゴルフの人気が高まる中、プレーヤーには最高のコンディションを提供し、素晴らしいプレーが生まれることを、またゴルフファンには雄大な自然の中で繰り広げられる熱戦を楽しんでいただければと願っています。

●主催:財団法人日本ゴルフ協会 ●共催:NHK ●協賛:樽前カントリークラブ <http://www.tarumae-cc.jp/>

## オープン後1年で来館者が24万人を超えた「カワサキワールド」

2006年5月17日にオープンした企業ミュージアム「カワサキワールド」の来館者数が、1年で24万人を超えました。実物の新幹線電車の運転席に座ったり、ヘリコプターの実機に乗り込んだり、また、船のシアターでは進水式の様子を迫力のある大画面で味わったり…。陸・海・空それぞれのゾーンを楽しく回りながら、技術の素晴らしさや、ものづくりの大切さを感じ取っていただける施設です。今後も「カワサキワールド」を通じて、より多くの皆様とふれあい、コミュニケーションを深めていきたいと思います。



さまざまな分野で世界に貢献するカワサキの技術

## 2006年度 社外表彰

受賞名	受賞者	授賞機関	受賞の対象	受賞年月
消防庁長官表彰	川崎重工業(株)岐阜工場	消防庁	危険物の安全の保持に顕著な功績のあった事業所	2006年 6月
厚生労働大臣特別賞	川崎重工業(株)	厚生労働省など	定年延長の実施など、高齢者雇用への取り組み	2006年10月
都道府県労働局長賞	川崎重工業(株)	兵庫県労働局	仕事と育児・介護との両立支援への取り組み	2006年10月
グッドデザイン賞金賞	川崎重工業(株)	財団法人日本産業デザイン振興会	鉄道車両・台湾高速鐵路700T型列車のデザイン	2006年10月
第17回省エネ大賞	川重冷熱工業(株)	経済産業省	三重効用高効率ガス吸収冷温水機の省エネ	2007年 1月
第1回ひょうごものづくり技術大賞	川崎重工業(株)	兵庫県・兵庫工業会	YAGレーザー溶接を用いたステンレス製鉄道車両構体の開発と実用化	2007年 2月
	川崎重工業(株)・川重テクノサービス(株)		超小型疲労センサの開発・実用化	