

社会から信頼されつづけるために

活動の POINT

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となることを目指しています。

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。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も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を維持すること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。

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・方針の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

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

内部統制システムに関する基本的考え方

川崎重工グループは、社会の発展に貢献することを使命とし、「カワサキグループ・ミッションステートメント」において、以下のグループミッション（果たすべき使命・役割）を掲げています。

グループミッション

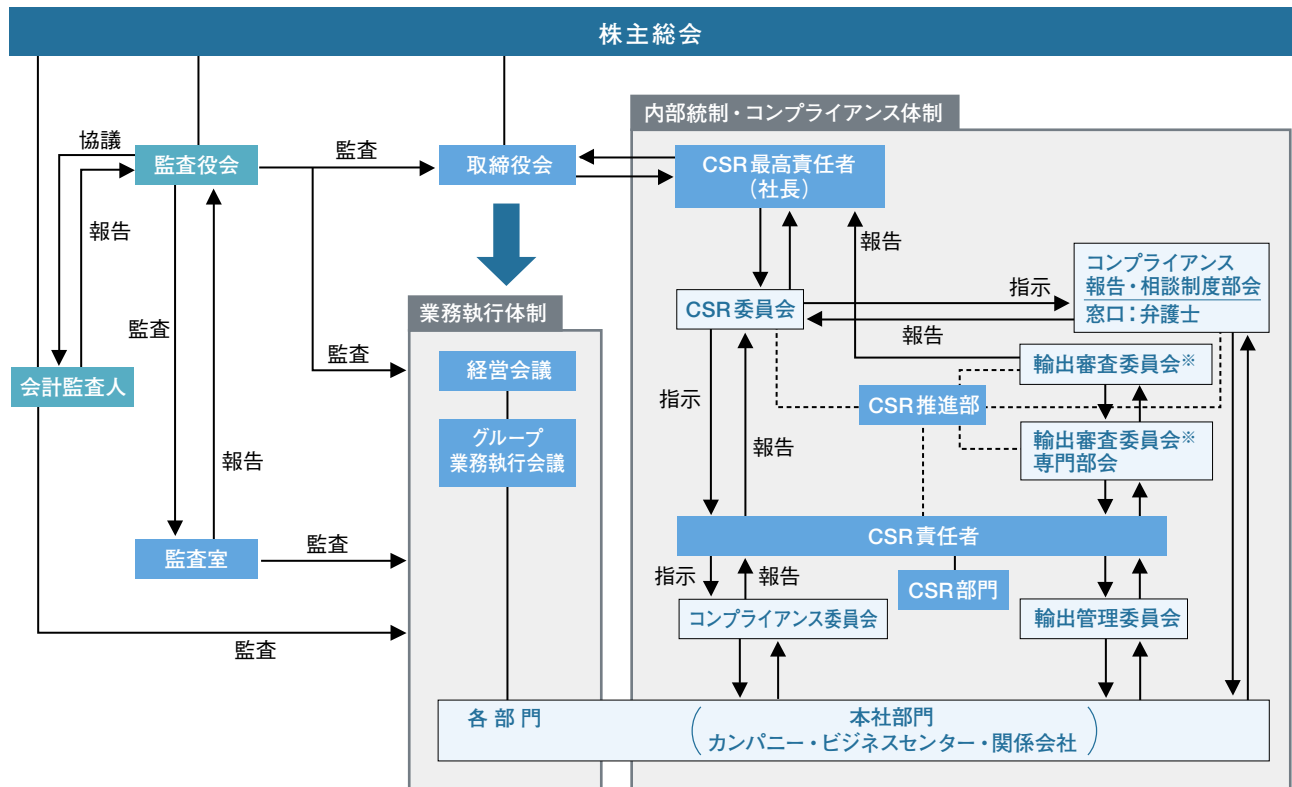
『世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する“Global Kawasaki”』

このグループミッション実現のためには、ミッションステートメントの「実践」を通じて、ステークホルダーにとっての価値を向上させ、顧客・資本市場・社会の期待に応えていくことによって信頼を得ることが不可欠です。

このような認識のもと、当社グループは、これまでに構築してきた内部統制システムを維持するとともに、不断の見直しによってその改善を図り、もって、効率的で適法な企業体制をより強固なものにしていきます。

内部統制・コンプライアンス推進に向けた取り組み

川崎重工グループ内部統制・コンプライアンス体制



※ 正式名称は輸出関連法規遵守審査委員会

また、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上で、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。

川崎重工業企業倫理規則の基本理念

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

快適な職場環境を作り、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. 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。

5. 適正な会計処理および財務報告の信頼性の確保

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。

CSR委員会

「川崎重工業企業倫理規則」に規定される企業倫理の基本理念を遵守する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います。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、社長を委員長としています。

CSR推進部

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、今年度から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財務報告の適正性を追及するため、グループ全体を統括する専門組織として設置されました。

CSR責任者

内部統制ならびにコンプライアンスを推進する責任者としてCSR責任者を設けています。川崎重工業社長をCSR最高責任者とし、本社はCSR推進部長を、カンパニーはカンパニーの長であるプレジデントを、グループカンパニー※はグループカンパニー社長をCSR責任者としています。

CSR部門

カンパニー・グループカンパニーにおけるCSR推進部門としてCSR部(またはCSR室)を設けています。

コンプライアンス報告・相談制度部会

コンプライアンス報告・相談制度(後述)を運営するため、コンプライアンス報告・相談制度部会をCSR委員会の下部機構として設置し運営しています。

コンプライアンス委員会

コンプライアンスの徹底を図るため各カンパニー・グループカンパニー(場合によってはビジネスセンター・関係会社にも)にコンプライアンス委員会を設置し、コンプライアンス推進活動を行います。活動結果は、CSR責任者を通してCSR委員会に報告されます。

輸出関連法規遵守審査委員会

安全保障の観点から、貨物・技術を輸出する際に経済産業省の許可が必要となる場合があることが、法令で定められています。この輸出関連法規の遵守を徹底するため、輸出関連法規遵守審査委員会を設置し、貨物などの輸出案件に関し、輸出関連法規への適法性についての最終審査を行います。審査委員会の下部機構として輸出関連法規遵守審査委員会専門部会を置き、審査委員会による審査に先立つ予備審査や審査委員会より委嘱された事項についての審議ならびに審査委員会への報告を行います。各カンパニーおよびグループカンパニーには輸出管理委員会を設置し、輸出関連法規への適法性についてカンパニー・グループカンパニーにおける審査およびその審査結果の審査委員会への付議を行います。

内部統制管理規則 および関連する諸規定の制定

会社法および金融商品取引法は、内部統制の構築を求め、会社が整備すべき内部統制の基準・標準を提示しました。この中で、特に金融商品取引法施行に伴い2008年度から内部統制報告書提出が義務付けられることになり、川崎重工グループでも鋭意準備を進めてきました。

この準備過程において、財務報告の信頼性の確保について明確な規定・メッセージがないなどの内部統制上の問題点が明らかになってきました。これらの問題点を解決するために、既存社則の改定、あるいは個別の不備事項について社則を新たに制定しました。特に内部統制そのものを全体的・体系的に規定し、内部統制の中核をなす基本規則を定め、体系的かつ遺漏のない社則の仕組みを構築するため、社則「内部統制管理規則」を制定しました。

さらに、企業経営を取り巻く種々のリスクを選別・評価・分析する仕組みおよびその運用を体系的に整理するため社則「リスク管理規則」を、さらにこの中で顕在化したリスクへの対応、すなわち緊急事態への対処に関する規則として社則「危機管理規則」を、また現状の業務分掌管理の手続きを明確化するため社則「業務分掌管理規程」を制定しました。

2008年3月1日付で新規制定および改定した 内部統制関連社則

新規制定

- 内部統制管理規則
- リスク管理規則
- 危機管理規則
- コンプライアンス報告・相談制度規則
- 〔コンプライアンス報告・相談制度部会規程を“制度規定”として見直し〕
- 業務分掌管理規程

改定

- 川崎重工業企業倫理規則
- CSR委員会規則
- コンプライアンス委員会規程
- 決裁規則
- 取締役会規則
- 経営会議規則
- 情報管理規則
- データコード管理規則
- 情報システム開発管理規程
- 電算関係資源安全対策基準

※ グループカンパニー：主要子会社3社の(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)を呼称

ガイドブックの配布

コンプライアンスの徹底を図るため派遣社員を含めた全社員に「コンプライアンスガイドブック」を配布してきましたが、法令改正などの新しい情報を伝え、正しい認識を持てるよう新たに《第三版》を発行し、再配布しました。また、企業の経済活動に関する基本的ルールである独占禁止法の遵守を徹底するため、既に配布済みの「独占禁止法遵守ガイドブック Vol.1～入札談合Q&A～」に続き「独占禁止法遵守ガイドブック Vol.2～私的独占・不公正な取引方法Q&A～」を発行し、全事務・技術職社員に配布しました。



コンプライアンスガイドブック(第三版)



独占禁止法遵守ガイドブック (Vol.2)

コンプライアンス教育の実施

新入社員、新任基幹職、役員などを対象とした階層別教育やパソコンを利用したeラーニングなどによりコンプライアンスの周知徹底を図っています。

コンプライアンス報告・相談制度

従業員が、所属する部門でコンプライアンス違反の疑いがあることに気付いた時は、まず上司や関係部門に報告あるいは相談することが基本です。しかし上司が関わっている疑いがある、あるいは所属の多くが関与しており自分が孤立している、周りから圧力を感じるなどという場合は、社内では報告あるいは相談することが不安だったり、怖かったりするかもしれません。そんな時のために、「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相談者の相談に乗り、報告を聞きます。そして相談者の氏名は秘密にして、コンプライアンス報告・相談制度部会(前述)に通知します。コンプライアンス報告・相談制度部会(外部弁護士もメンバー)は、事実関係を調査し、違反の有無を判断の上、今後の対処方針を決定します。これを外部弁護士は相談者に直接回答します。

この制度を有効活用していただけるよう、コンプライアンスガイドブックの配布、社内イントラネット掲示板への利用方法の掲示、そして社内報への利用方法掲載などにより幅広く従業員に告知しています。



コンプライアンス報告・相談制度紹介記事(社内報「かわさき」)

ドクターヘリの開発を推進 一人ひとりの安全・安心に貢献するために

「ドクターヘリ」は、医師が搭乗して傷病者のいる現場に急行し、その場で診断・初期治療を行うとともに、医師が同乗して医療機関へ搬送できる救急医療の切り札として大きな期待が寄せられています。当社は、2001年に「BK117 C-1型」を最初の「ドクターヘリ」として納入。現在は最新の「BK117 C-2型」に引き継がれています。2007年6月にドクターヘリ法※が成立しました。一人ひとりの安全・安心に貢献するために、当社も、その普及に力を入れて行きたいと考えています。

※ 救急医療用ヘリコプターを用いた救急医療の確保に関する特別措置法



ドクターヘリ「BK117 C-2型」の運用状況

利用者すべてにとっての「使い勝手」を追求

ドクターヘリを実際に運用されるのは主に医療機関ですが、当社は患者や医師・看護師、そしてパイロットに至るまで、利用者すべてにとっての「使い勝手」を追求することが本当の顧客満足と考え、ドクターヘリのさらなる改良を目指しています。

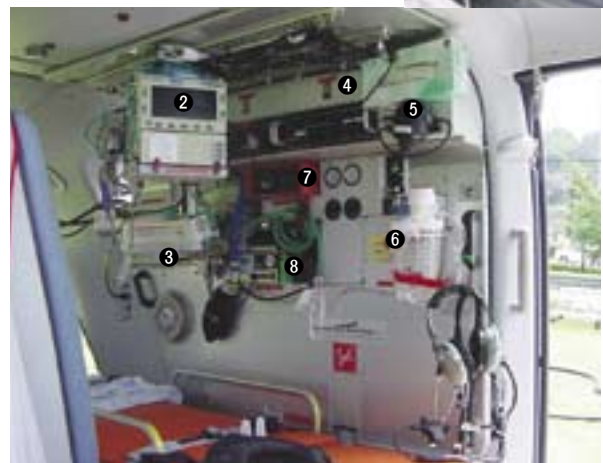
当社のドクターヘリは多くの特徴を持っています。機体後部に大きな観音開きの扉（クラムシェルドア）を備え、患者の搬出入が容易であることに加え、キャビンスペースが広く、患者・医師・看護師・付添人など最大5人（キャビンには最大5人。パイロット、コパイロットを含めれば7人）まで搭乗可能です。ドクターヘリの中心部となる「EMS（Emergency Medical Service）装置」は医療関係者の意見を広く取り入れて開発されています。担架や座席の配置に自由度を持たせ、また座席の移動や回転を可能にすることにより、さまざまな搬送形態でも患者への近接性を確保しています。医療器材・機器についても、医療パネルやキャビネットなどにより、酸素吸入器、人工呼吸器、除細動器などを機能的に配置可能にするとともに、さまざまな医療器材に対する収納性を高めています。

また、パイロットに対しても、コックピットのシステム改善により、運航操作の負荷を大幅に軽減しています。BK117 C-2型のドクターヘリは国産機であることから、緊急時における交換部品の24時間以内の発送体制を整備しており、また機体を熟知した技術者によって利用者の要望への迅速な対応が可能です。



機体後部の大きなクラムシェルドアと広くフラットなキャビンスペース

主なEMS（Emergency Medical Service）装置
 ①酸素ボトルケース ②患者監視モニター ③シリンジ・ポンプ（点滴用の精密ポンプ） ④医療用小物入れ ⑤スポット・ライト ⑥酸素吸入器 ⑦人工呼吸器 ⑧吸引器 ⑨除細動器 ⑩3段キャビネット





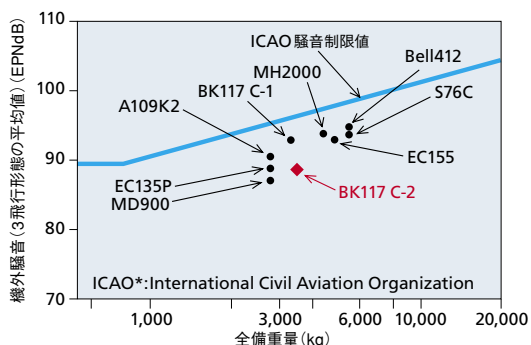
飛行中のドクターヘリ「BK117 C-2型」

騒音低減と燃費向上も実現、 世界レベルの環境性能

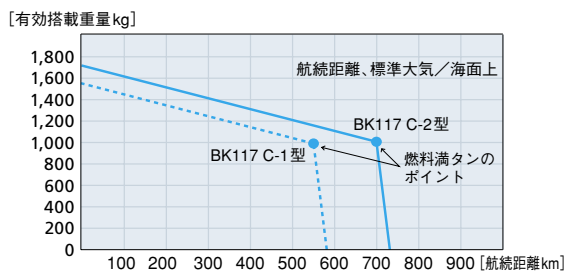
BK117 C-2型の開発では、性能の向上とともに環境性能の改善も配慮されています。メインロータブレードにおける「楕円翼端形状」や「逆テーパ平面形状」の採用、ロータ可変回転数機能の導入など、さまざまな最新技術により、機外騒音の低減を実現しています。これらにより、国際基準を大きく下回る機外騒音レベルの世界で最も静かなヘリコプターのひとつとなっています。

加えて、胴体空力形状の最適化により、有効搭載重量・航続距離が向上し、燃費を大幅に改善しています。同型のエンジンを搭載している前型式の「C-1型」と比較して、同じ燃料消費量で10%多くの物資を輸送でき、物資輸送単位あたりのCO₂排出量の削減にも貢献しています。

機外騒音の低減



有効搭載重量・航続距離の向上



徹底した「安全設計」と高度な「品質管理」

BK117 C-2型は、救急医療、消防・防災をはじめ警察、報道、人員・物資輸送など社会インフラとして重要な役割

を担っています。こうした役割を果たしていく製品には徹底した「安全設計」と高度な「品質管理」が求められます。

機体構造に衝撃荷重に対する十分な強度を持たせることはもちろん、非常着陸時の人体への影響を和らげる「耐衝撃性乗客用座席」なども採用しています。また、強化ゴム製燃料タンクを使用した「耐衝撃性燃料システム」の採用や、エンジンを2基装備し、万一時は1基のエンジンでも飛行可能にするなど徹底した「安全設計」を取り入れています。さらに、航空機メーカーとして培ってきた高度な「品質管理」の下で、開発・設計から製造、メンテナンスまで、すべてのプロセスにおいて顧客の信頼に応えられる製品・サービスの提供をしています。

Voice 顧客の声

真に患者のためになる救急医療を目指しています。

私は救急医療に携わって20年になります。その間、新しい医療技術・設備の開発、ドクターカー※やドクターヘリの導入など日本の救急医療は確実に進歩しています。当病院では2001年に日本で最初にドクターヘリの運航を開始しました。医師が搭乗して傷病者のいる現場に急行できるドクターヘリは、優れた救急医療システムの一つと言えます。現在の「BK117 C-2型」は機体後部の大きなドアや広いキャビンスペースを持ち、患者の搬入やキャビン内での患者へのアクセスが容易であるなど優れた特徴があります。

私は、こうした救急医療システムをもっと充実させていく必要があると思っています。

ドクターヘリの配備の推進、消防防災ヘリの有効活用、また医療機関や自治体・消防との連携システムの高度化など関係者が一緒に考え、真に患者のためになる救急医療になっていくことを願っています。



川崎医科大学附属病院
救急部 高度救命救急センター
副部長 荻野 隆光医師

※ ドクターカー：医師や看護師が同乗し、診断・初期治療を行いながら患者を搬送できる救急車

いきいきとした職場へ

活動の
POINT

当社は従業員一人ひとりが個性を發揮しながら、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。

「ワーク・ライフ・バランス」を支援

いきいきと働ける職場づくりとして、当社では「ワーク・ライフ・バランス」の実現を支援しています。その中の取り組みとして「定時退場日」と「ゆうゆう連休」について紹介します。

定時退場日

当社は、2006年4月より定時退場日を導入しています。定時退場日とは、いわゆる「ノー残業デー」のことで、事業所によって内容は異なりますが、原則として週に1回実施しています。

定時退場日を設定した目的はメリハリのある働き方を実践することにより、従業員の心身のリフレッシュを促すとともに、所定労働時間後、速やかに退社する雰囲気づくりを行うことにありました。本制度については労使協定を結んでおり、労使で職場のパトロールを行うなど、きちんと制度運営されるよう労使が協力して実行にあたっています。

当社では2007年10月に、会社制度全般について、全従業員へのアンケートを行い、その中で定時退場日についても従業員の満足度を問う項目を設けました。結果は、全設問の中で3番目に満足度が高いというもので、定時退場日の実施については、従業員のニーズに合った取り組みであると考えています。今後とも、メリハリのある働き方を実践できるよう、定時退場日を継続する予定です。

ゆうゆう連休

当社は2008年4月より、「ゆうゆう連休」を導入しました。「ゆうゆう連休」とは、従業員が年度初めに連休取得日を設定し、必ずその日に連休を取得するという制度です。2007年度までは「記念日休暇」として年に1日設定していたものを、2日間の連続休暇に拡大したものです。

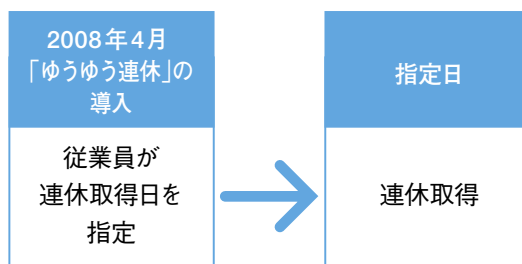
ゆうゆう連休は、年次有給休暇の取得促進を目的としたものです。計画的に休暇を取得することで、従業員の心身のリフレッシュを図り、仕事とプライベートとのメリハリをつけることを目指しています。また、次に紹介する次世代育成支援という観点からも年次有給休暇の取得促進を会社として掲げています。

Voice 従業員の声

以前から、定時後にフットサルを行うことはあったのですが、メンバーの職場はさまざまであるため、日程調整を行うのが大変でした。定時退場日が設定されたことで、日程設定がしやすくなり、皆で集まりやすくなりました。



定時後に会社近くのフットサルコートで汗を流す従業員



Voice 従業員の声

以前は、計画三連休の制度がありました。一度に三日も休むのは業務との調整がなかなかつかなくて三連休はとりにくかったのですが、今回の2連休は月、金や祝日が飛び石になっているところを連休にしたりと業務都合との調整もしやすくなり、使い勝手は良いのではないのでしょうか。早速ゆうゆう連休で九州に4泊5日の家族旅行へ行ってきました。

次世代育成支援制度

当社で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、育児休業制度など子育て支援制度については、先進的な取り組みとして2006年の「ファミリー・フレンドリー企業表彰」兵庫労働局長賞受賞を始め、各方面から高い評価を得ることができました。

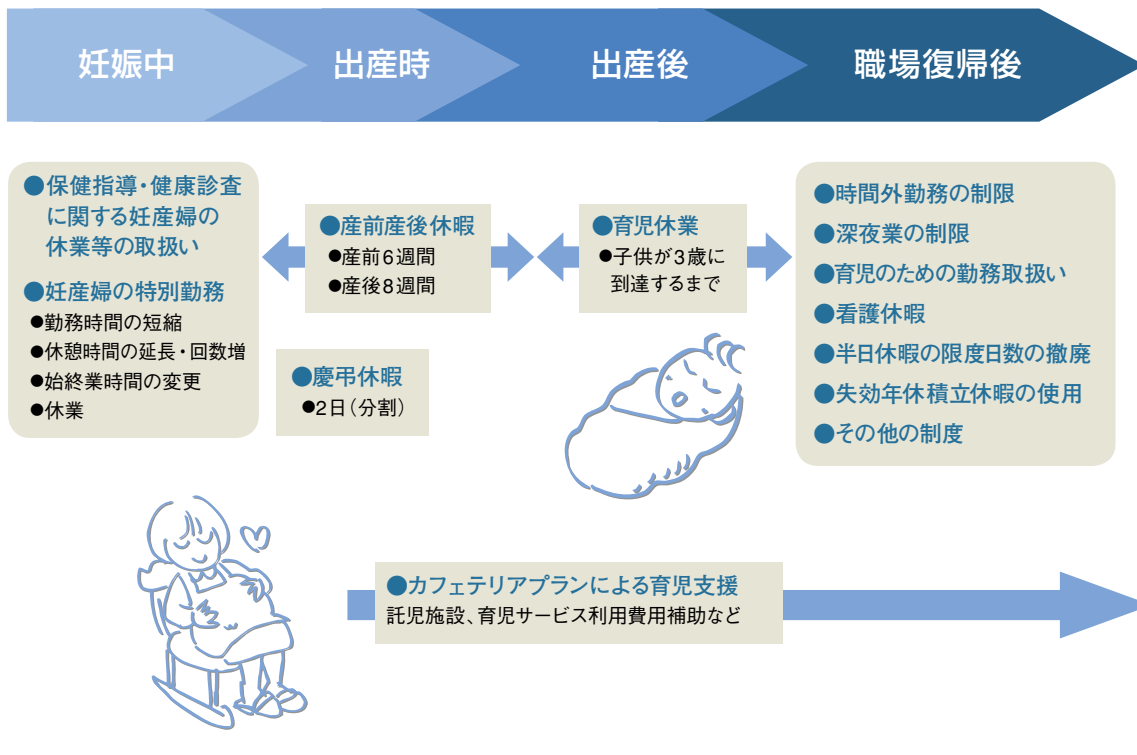
このようにこれまでは制度の策定に重点をおいてきましたが、制度という「器」だけでなく、これからは、実際にどのようにしたらその制度を利用できるのかという「中身」にも目を向けようとしています。

こうした観点から、本年度は社内報に次世代育成支援制度を活用している従業員へのインタビューを掲載しました。実際に制度を利用している人を知ってもらうことで、次世代育成支援制度への従業員の理解を深め、制度の利用を促進することを目指しています。



次世代育成支援制度紹介記事(社内報「かわさき」)

主な社内制度



職場の安全づくりと健康づくり

活動の
POINT

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

労働安全衛生マネジメントシステムの運用と定着

当社では、職場のリスクアセスメントを推進強化して、計画—実施—評価—改善という一連の過程を継続的に実施する安全衛生管理活動によって、安全衛生水準のスパイラルアップを図っています。こうした取り組みによって、事業場の労働災害の未然防止や快適な職場環境の形成に努めています。

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ひとつです。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、勘所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」の遵守

S : 「指差呼称」(確認行動の実施と習慣化)

KY : 「危険予知活動」の実践

安全の技術・技能伝承

当社では、現在、重大災害・類似災害の防止対策を強化するための一環として、安全に関する知識やノウハウを継承するための「安全ノウハウ集」の作成に取り組みました。

この「安全ノウハウ集」には各事業所からの設備や機械に対する本質安全化に向けた改善事例などのアイデアを収録しており、全社で水平展開することで、より一層の職場リスク低減が図れ、ノウハウ集の活用を通じて安全技術・技能の伝承にも取り組んでいます。

「はさまれ」「巻き込まれ」事故を防止するため、安全プラグを設置

工場では、設備の自動運転中に安全柵内に立ち入ると、作業者の設備への「巻き込まれ」、ロボットによる「はさまれ」事故が起きる恐れがあります。そこで、安全柵の点検扉に安全プラグを設置し、安全プラグを抜き、機械などを停止させないと、設備内に入れないようにし、事故の発生を未然に防止しています。



安全ノウハウ集 事例

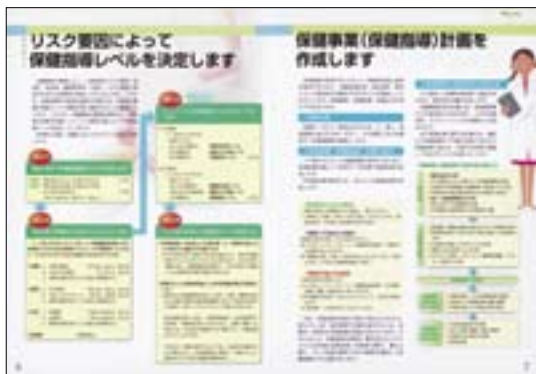
衛生管理活動

特定健康診査および特定保健指導の実施

40歳以上の従業員および被扶養者を対象に健康保険組合が実施する特定健康診査ならびに特定保健指導が4月から始まりました。会社としてもその実施に向けて健康保険組合に協力して成果を挙げていきたいと考えています。

① リスク要因によって保健指導レベルを決定

- ・ステップ1: 腹囲とBMIで内臓脂肪蓄積のリスクを判定
- ・ステップ2: 検査結果、質問票より追加リスクをカウント
- ・ステップ3: ステップ1、2から保健指導レベルをグループ分け
- ・ステップ4: その他の条件を加味して保健指導レベルを確定



「健診・保健指導プログラム」のパンフレット①

② 生活習慣病リスクに応じた保健指導を実施

情報提供：対象者が健診結果から自らの身体状況を認識するとともに生活習慣を見直すきっかけとする。(年1回、健診結果と同時に実施)

動機づけ支援：対象者への個別支援またはグループ支援により、対象者が自らの生活習慣を振り返り、行動目標を立てることができるとともに、保健指導終了後すぐに実践(行動)に取り組みながら、支援プログラム終了後には、その生活が継続できることを目指す。(原則1回の支援)

積極的支援：動機づけ支援に加えて、定期的・継続的な支援により、対象者が自らの生活習慣を振り返り、行動目標を設定し、目標達成に向けた実践(行動)に取り組みながら、支援プログラム終了後には、その生活が継続できることを目指す。(3ヶ月以上継続的に支援)



「健診・保健指導プログラム」のパンフレット②

メンタルヘルス対策の実施

定期健康診断時のストレスチェック、長時間勤務者健診時の「疲労蓄積度自己診断チェック」、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などを実施していますが、今後はこれに加えてeラーニングによるラインケア教育ならびにセルフケア教育などを実施する予定です。

① こころのラインケア

- ・事例に見るラインによるケアの重要性
- ・職場におけるメンタルヘルスケアの意義
- ・心の健康づくり指針と管理監督者の役割
- ・部下への相談対応とメンタルヘルス相談の利用
- ・心の危機管理
- ・職場復帰の支援
- ・職場環境等の改善
- ・セルフケア
- ・心の健康についての正しい知識



eラーニング学習画面「こころのラインケア」

② こころのセルフケア

- ・事例に見るメンタルヘルス
- ・ストレスとは?
- ・ストレスへの気づき
- ・ストレスへの対処方法
- ・メンタルヘルス相談体制
- ・病気についての正しい知識



eラーニング学習画面「こころのセルフケア」

社会・人々との共生を目指して

活動の
POINT

当社は、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触れ合い、共生を通じて、企業としての社会的責任を果たしてまいります。

高知県と仁淀川町の「協働の森づくり事業」に協賛

当社は、高知県と仁淀川町が推進する「環境先端企業との協働の森づくり」事業に協賛しています。これは、高知県による環境保全事業の一環で、2007年より3年間、企業と地域・地元自治体とが協働して、森林の再生に取り組んでいくものです。協定対象となるのは、仁淀川町営林の一部で「Kawasaki-仁淀川学びの森」と命名した70haの森林です。

2007年10月には、地元の人々との交流促進を目的に、「Kawasaki-仁淀川学びの森」において、当社の新入社員13名が3泊4日の体験実習を行いました。

仁淀川町では、当社が開発した木質バイオマス流動層ガス化発電設備を使ったNEDO※1の「バイオマスエネルギー地域システム化実験事業」が現在進行中であり、当社はこの事業にも参画しています。

※1 NEDO：(独)新エネルギー・産業技術総合開発機構



チェンソーを使った間伐実務を体験する新入社員



高知県・橋本知事(右端)、仁淀川町・藤崎町長(左端)とともにパートナーズ協定を締結しました

「1人、1日、1kg CO₂削減」応援キャンペーンに協賛

環境省が推進する地球温暖化防止活動「チームマイナス6%」では、京都議定書の削減目標の達成に向け、「1人、1日、1kg CO₂削減」を国民に呼びかけています。当社は、その主旨に賛同し、「1人、1日、1kg CO₂削減」応援キャンペーンに企業として協賛。カワサキワールドにおいて、2007年10月1日から応援キャンペーンを行いました。

めぐせ! 1人、1日、1kg CO₂削減

瀬戸内海の再生に向けた署名活動に協力

瀬戸内海では、これまでの自然海岸の減少や埋立てによって海岸線や浅海域の環境が大きく変化しています。また、藻場や干潟の減少、水質の改善の遅れによって漁業生産量にも影響が出ています。そのような状況の中、当社は、瀬戸内海環境保全知事・市長会議などが取り組む「瀬戸内海の再生に向けた法整備」のための署名活動に協力。従業員やその家族から15,000名余りの署名が集まりました。この活動により、環境活動に前向きな企業として、兵庫県から感謝状が贈られました。



感謝状贈呈式の様子

神戸に拠点をおく企業として、兵庫運河の美化活動に参加

神戸は日本最大の運河である兵庫運河を有する美しい街であり、当社は神戸に拠点をおく企業として、この運河を美しく保つことを目的に、「兵庫運河を美しくする会」のメンバーとして、兵庫運河の清掃ボランティア活動に参加しています。

「兵庫運河を美しくする会」は、運河を子々孫々まで美しく保つため、「水質の浄化と周辺景観の美化」を通じて、行政と協力し地域社会に貢献することを目的に昭和46年に設立され、現在運河近辺の多くの企業がその主旨に賛同し、美化活動に参加しています。



「兵庫運河を美しくする会」のメンバーとともに清掃活動を行う当社社員

街の安全・安心に貢献するため、 防災訓練資機材を寄贈

カワサキプレジジョンマシナリは、市民の防災訓練に活用していただくため、神戸西消防署に防災訓練資機材(消火チャレンジャー・119番通報訓練セット他)を寄贈しました。神戸西消防署への機材寄贈は今回で3回目となります。受納式は、2008年2月28日に行われ、金川神戸西消防署長から地域社会貢献に対し、神戸市長感謝状が贈られました。



神戸西消防署の方々と受納式の様子

被災地支援のために義援金を寄付

●ミャンマー・サイクロン被害に対する支援

カワサキプラントシステムズは、2008年5月にミャンマー連邦を襲ったサイクロンの被災者に対する支援として、義援金500万円を寄付しました。

●中国四川省・地震災害に対する支援

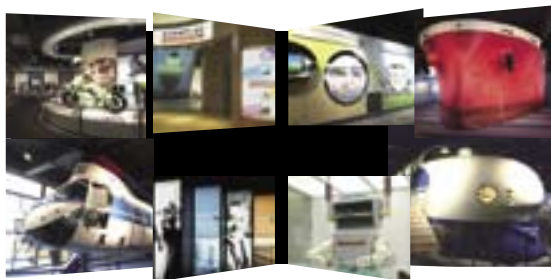
川崎重工業および、川崎造船、カワサキプレジジョンマシナリ、カワサキプラントシステムズは、2008年5月に発生した中国四川省を震源とする大規模地震の被災者に対する支援として、義援金2,000万円を寄付しました。



5月19日に中国大使館において義援金目録を渡しました

「カワサキワールド」を通じて、 地域の皆様とのコミュニケーションを 深めています

当社は、2006年5月17日に、企業ミュージアム「カワサキワールド」をオープン。これは、「技術の素晴らしさ」「ものづくりの大切さ」を一人でも多くの方に体感していただくため、そして、地域の皆様とのコミュニケーションを深めるために設立した施設です。当社が歩んできた100年以上の歴史を始め、時代の変化を的確に捉え、最先端の技術で社会の発展に貢献してきた陸・海・空にわたる代表的な製品を紹介しています。また、地域社会とのコミュニケーション活動の一環として、さまざまなイベントなどを開催しています。



カワサキワールドで展示している
社会の発展に貢献してきたカワサキの製品

鉄道模型走行会に4,300人以上の 方々が来場

2007年9月に、同年2回目となる鉄道模型走行会を開催。2,500両の鉄道模型が登場するなど、見所満載のイベントとなりました。当日は、開館時間前から入場待ちの列ができるほどで、入場者は2日間合わせて4,300人を超えました。



歴代の新幹線も揃って登場

ヴィッセル神戸の トークショー&サイン会を開催

当社は、ユニホームスポンサーなどとして、J1サッカークラブ・ヴィッセル神戸を支援しています。2007年12月には、「ヴィッセル in カワサキワールド 大久保嘉人選手・朴康造選手トークショー&サイン会」を開催。会場にはたくさんのファンが集まりました。じゃんけん大会では、勝ち残った4組のファンが選手と記念撮影をするなど、アットホームな雰囲気に包まれた楽しいイベントとなりました。



トークショー&サイン会の様子