

社会性報告

私達は人々の豊かな生活に貢献します

川崎重工グループのグループミッションは、製品・技術を通じて「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”」でありつづけることです。このミッションを果たすため、高機能・高品質で安全な製品・サービスを社会に提供していきます。

また、中期経営計画(Global K)の基本目標において掲げている通り、「CSR推進体制の強化による企業品質の向上」を目指します。

私たち川崎重工グループでは、すべての従業員が、それぞれの職務で、お客様のみならず社会の皆様から高い評価をいただける仕事の品質レベルを実現することにより企業品質の向上に貢献するために、常に真摯な姿勢で取り組むよう社内の啓蒙を進めています。

また、法令の遵守や環境保全、安全や人権といった、企業としての基本的義務をより確実に履行できるよう、管理や教育を徹底してまいります。

さらに、良き企業市民として、川崎重工グループの特長を活かし、当社ならではの社会貢献・地域共生活動を推進することにより、地球・社会・地域・人々との共生と、豊かさの実現に寄与していきたいと考えています。

よき企業市民としての責任

豊かさへの貢献
(地球・社会・地域・人々との共生)

企業の使命

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”

企業としての基本的義務

法令遵守、環境、
安全、人権

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・ガバナンスの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たっています。

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、全執行役員およびグループカンパニー社長・企画本部長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部では、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するとともに、財務報告に係る内部統制に関する評価を行い、内部統制機能の向上に努めています。また、監査役と監査部は、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、外部監査人による財務諸表監査を受けるとともに内部統制監査を受け、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

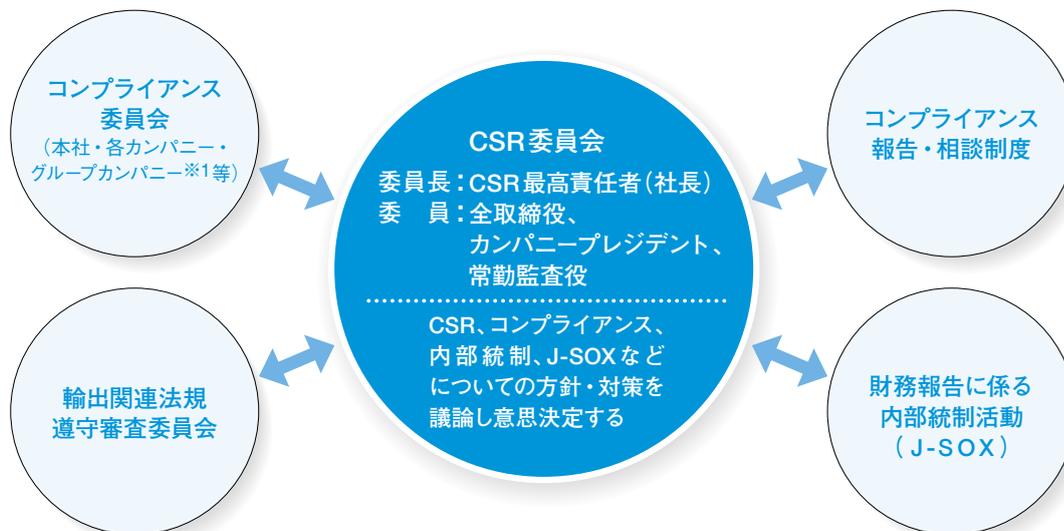
内部統制システムに関する基本的考え方

当社グループは、業務の効率化、コンプライアンス、リスク管理などの向上により、より強固な企業体制を構築するため、内部統制システムの継続した見直しを図っていきます。

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果たすための倫理的側面における基本理念を「川崎重工業企業倫理規則」として定め、周知徹底しています。

内部統制・コンプライアンス推進に向けた取り組み

川崎重工グループ内部統制・コンプライアンス体制



※1 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)を総括した呼称

CSR委員会：最高意思決定機関として、社長を委員長としています。

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など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。

輸出関連法規遵守審査委員会：兵器利用されることを未然に防止するため、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。

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. **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。

コンプライアンス報告・相談制度を 設けています

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および利用実績の掲載などにより幅広く従業員に告知しています。

2008年度は17件の報告・相談がありました。

2009年にコンプライアンス意識調査を 実施しました

これまで講じてきた諸施策の成果を検証し、今後のコンプライアンス推進活動の指針とするため、2009年2月に初めてコンプライアンス意識調査を実施しました。

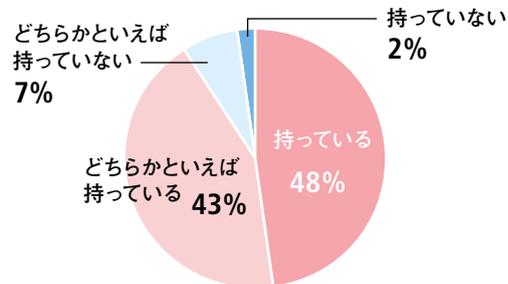
調査は川崎重工本体およびグループカンパニーの役員・従業員15,052人を対象に実施し、無記名回答方式でありながら14,504人(96.4%)から回答がありました。

その結果、当社グループにおいては、会社に対する信頼や誇り、風通しの良い職場であるなどの意識は高いものの、コンプライアンスという観点からの認識・意識は未だ十分とは言えないと思われます。(たとえば、職場でのコンプライアンスに関する話し合いがあまり持たれていない。法令や社内ルールがわからない場合、当然直ちに確認・問い合わせをすべきですが直ちにはしていないとの回答が少なくない等。)

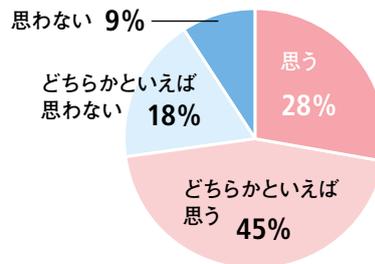
この調査結果から、今まで以上にコンプライアンスの啓蒙・教育に注力していくことが必要であると判断し、教育内容の一層の充実を検討しています。

コンプライアンス意識調査(一部抜粋)

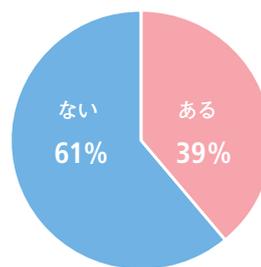
あなたは、川崎重工グループで働くことに誇りを持っていますか？



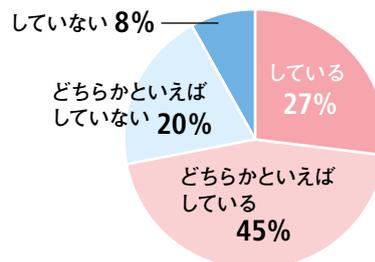
あなたの職場は言うべきことがいえる「風通しの良い職場」であると思いますか？



あなたの職場では、コンプライアンスについて話し合ったり、上司(や同僚)らからコンプライアンスに関連する情報の提供を受けたりしたことがありますか？



あなた自身、業務に関する法令や社内ルールがわからない場合、直ちに確認・問い合わせをするようにしていますか？



消防学校での消火訓練に貢献 リアルな火災環境の創出を通じて

「平成20年版消防白書」によると、平成19年中の出火件数は約5万5,000件。これに対して消防体制は、全国の消防署が1,706署、出張所が3,218所で、消防職員は約15万8,000人となっています。消防活動の最前線で活躍する消防士は、消防学校で定められた教育・訓練を受けなければなりません。その教育・訓練の中で最も重要とされるのが、実際の火災に対する消火訓練です。川崎重工は、極めてリアルな火災環境を創出できる「AFT(Advanced Fire-fighting Training = 先端消防訓練)システム」を通じて、消防職員の訓練、技能向上に貢献しています。



訓練塔全景

ガスを燃やしてリアルな火災現場を 繰り返して再現

消防学校は現在、全国47都道府県と8つの政令指定都市、それに総務省消防庁に設置されており、全国に56校。各消防学校では多くの訓練生が毎日、厳しい訓練に励んでいます。

消防学校の教育・訓練の中で最も重要とされる実際の火災に対する消火訓練は、多くの場合、消防学校の校庭などで廃材や重油などを燃やして行っています。この方法では、火勢を自由にコントロールできず、安全上および環境に対しても問題があります。

後始末も含めて1回の訓練にかなりの時間と費用を要するため、数多くの訓練生に対して短時間に繰り返して訓練を行うことはできません。広いスペースも必要で、周辺住民から煙やススに対する苦情が寄せられることも考えられます。

これに対して「AFTシステム」は、屋内に設置したモックアップ(台所、寝室など)で、ガス燃料(都市ガスまたはプロパンガス)によって極めてリアルな火災現場を創出できます。火災、熱、煙はコンピュータによって自由にコントロールできるため、多彩なシナリオでの火災状況を安全に、極めて短時間で創出できます。しかも、何度でも容易に創出できるため、反復訓練によって消火技能を一層高められます。

ガス濃度検知装置など各種センサーおよび手動緊急停止ボタンなどによって訓練環境は常に安全が保たれており、安心して訓練にあたれます。屋内での訓練なので、環境への影響はほとんどありません。また、燃料は安価なガスで、モックアップは長年にわたって繰り返し使用できるため経済的です。



模擬煙発生装置



バーナー制御装置

火炎は天井まで達し、 模擬煙も出て火災現場そのものを創出

たとえば、“台所から出火”の場合。このモックアップには、流し台やコーナー・キャビネット、ガスレンジなどが模擬されており、現場操作盤の操作で火災を起こせます。出火すると徐々に火勢を増していき、最終的には火炎は天井まで達し、室内は一挙に熱くなります。ガス燃料による火災は煙を伴わないので、模擬煙を人工的に供給します。火炎に煙が加わると本物の火災そのもので、臨場感が一層増します。

こうした火災状況は幾通りものシナリオ設定が可能ですので、訓練生の消火技能に応じてさまざまな状況下で訓練を行うことができます。

「AFTシステム」は住宅火災だけではなく、ビル火災、トンネル火災、航空機火災、船舶火災、車両火災、プラント火災などあらゆる火災状況に応じたシステム構築が可能です。

「AFTシステム」は、これまでに国内7校の消防学校などに導入されて活躍しています。



台所実物大模型



台所火災発生状況

Voice

顧客の声

“炎と煙の体感”を、反復訓練できる 効果的なシステムです。

当校では1995年、国内で初めて「AFTシステム」(台所、寝室、地下室など5箇所の実火災発生場所を創出)を導入し、以来、消火訓練に活用しています。消防士の訓練で必修の消火訓練では、まず、訓練生が“炎と煙を体感”することが第一歩ですが、このシステムは、容易に火災を再現でき、火炎と煙を自在にコントロールできるので、いつでもその訓練ができます。しかも、煙だけを出すこともできるため、近年多い煙火災の消火訓練にも最適です。



当校では燃料に、炎が都市ガスと比較して赤くなるプロパンガスを使用しているので、まさに本物の火災。初めての訓練生は一瞬、たじろぐほどの迫真性で、それ故に効果的な訓練になります。

当校では年間1,000人前後が訓練を受けていますので、導入以来このシステムで1万3,000人近くが訓練を受けたこととなります。これからもこのシステムを活用して、社会が求める高度な技能を備えた消防職員の養成に取り組んでまいります。

教材管理係 近藤光夫 主任



東京消防庁消防学校
教養課初任教養係 教官
横尾弘司 消防司令補

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「ゆうゆう連休」への取り組みと次世代育成支援制度の拡充についてご紹介します。

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、次にご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。

実際に2008年度にゆうゆう連休を取得した実績は以下の通りです。多くの従業員が制度を利用していることがわかります。

「ゆうゆう連休」取得実績

	2008年度
事務・技術職	87.6%
生産職	86.4%
平均	86.9%

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兵庫県労働局長賞を受賞するなど各方面から高い評価を得ております。

これらの制度に加えて2009年度、新たに以下のような制度の拡充を実施しました。

積立休暇使用による育児への支援の充実

- 育児を理由として1日単位で使用可能とする。
(従前は1週間単位)
- 子供が小学校を卒業する年度まで使用可能とする。
(従前は小学校就学前まで)

積立休暇とは、年次有給休暇のうち年度末に未使用の日数から、一定日数を限度として積み立てることができる制度です。積立休暇の使用事由は限定されていますが、2009年度から育児に関する使用事由を緩和し、より使いやすい制度としました。

今まで以上に次世代育成の支援となることを期待しています。

Voice 利用者の声

ゆうゆう連休を利用して、沖縄旅行に行ってきました。

ゆうゆう連休を土日にくっつけて4連休にし、夫婦で沖縄旅行に行ってきました。

那覇空港付近でレンタカーを借りて、ドライブしながら、一路本部へ。美ら海水族館で出逢った巨大なジンベエザメやマンタ、水納島でのシュノーケリングで見つけた色鮮やかな南国の小魚達・・・ただ眺めているだけで、時が経つのを忘れてしまいます。沖縄は、やっぱり海。

良いリフレッシュになりました。



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

1. 労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な活用と改善

当社では、職場のリスクアセスメントの取り組みを推進強化して、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成に努めています。また、システム監査結果に基づく見直しにより、安全衛生管理の段階的な向上を図っています。

2. 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、S:指差呼称、KY:危険予知)

3. 危険体感教育の推進

当社では、疑似体験を通じて視覚、聴覚、触覚へ訴え、職場に存在する危険を理解させるとともに危険に対する感度の向上に効果のある危険体感教育を通じて、安全意識の向上を図り、不安全行動による災害の防止に取り組んでいます。



不安全状態を38通り再現した危険体感設備

衛生管理活動

1. 各種健康教室の開催

全社THP^{※1}活動のひとつとして「若年層食生活改善教室」、「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。

※1 THP(Total Health Promotion)

2. 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、今年も、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2年にわたり実施し、ストレス環境改善につなげる取り組みを実施しています。また、昨年からはこれらに加えて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しています。

3. 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。



「健康セミナー」管理栄養士による講義

株主・投資家の皆様との関わり



当社は、株主の皆様に対しては、業績に見合った利益の還元を行うとともに、株主と投資家の皆様に対して、ホームページなどを通じた情報開示に積極的に取り組んでいます。

株主総会

当社は、企業の最高意思決定機関である「株主総会」を、株主の皆様と当社経営陣との間でコミュニケーションを行う重要な「場」と考えています。

株主の皆様が、株主総会で決議いただく重要な事項について十分に検討いただけるよう、法定の期限よりも早く招集通知をお送りしており、また、総会会場に出席することが困難な株主の皆様のために、インターネットまたは携帯電話を利用して議決権を行使することができるようにしています。

株主総会会場では、1年間の事業の経過と成果を、映像を使用してご説明を行い、株主の皆様にわかりやすく、当社の経営状況をご説明できるよう努めています(株主総会で使用した映像は、当社のホームページでもご覧いただけます)。

2009年3月期決算に係る『第186期定時株主総会』は、2009年6月25日、神戸市内で開催いたしました。約700名の株主にご出席いただき、活発な意見交換を行いました



第186期定時株主総会の様子

利益の還元

株主の皆様への利益還元につきましては、当社は、将来の成長に備え収益力と経営基盤の強化・拡充を図るため、内部留保の充実に配慮しつつ、業績に見合った配当を安定的に継続することを基本方針としています。

2008年度(2009年3月期決算)では、1株あたり3円の期末配当を実施しました。

1株あたり純利益(連結)と年間配当金の推移

	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度
純利益	7円92銭	11円20銭	18円94銭	21円8銭	7円2銭
配当金	2円50銭	3円	5円	5円	3円

IR活動(情報開示)

当社は、国内外におけるさまざまなIR活動を通じ、当社業績の公平かつタイムリーな情報開示を行っています。

年2回(半期毎)の機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会のほか、個別取材への対応や海外機関投資家の個別訪問などを実施しています。

また、当社ホームページに「投資家の皆様へ」と題した、株主および投資家向けのページを設け、業績予想などの最新情報のほか、経営方針、各事業部門別の業績の推移、各種計算書類や決算説明会での配布資料などを掲載しています。

さらに、株主の皆様には、6月末と12月初旬の年2回、当社の経営状況をご報告する「BUSINESS REPORT」をお送りしています。



詳しくは：川崎重工「財務ハイライト」



<http://www.khi.co.jp/annual/japanese/highlight/index.html>

社会・人々との共生を目指して

Plan

当社は、社会の一員として、地域の発展や豊かさに貢献できることを目指しています。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。

航空宇宙カンパニーの取り組み

製品そのものと、価値観を「分かち合う」

航空機の製造工場である岐阜工場は、「航空機産業と飛行実験の街」岐阜県各務原市にあります。各務原市では「我が国の航空宇宙技術者が何にチャレンジし、何を残してきたかを後世に伝えていきたい」として、「かかみがはら航空宇宙科学博物館」を設立しています。川崎重工航空宇宙カンパニーは、この博物館に対し、国産初のヘリコプター「BK117」のプロトタイプ機をはじめ、各種の開発部品などを寄贈しています。

この「かかみがはら航空宇宙科学博物館」では、さまざまな航空機体の展示のほか、小中学生を中心にした家族向けの体験イベントやものづくり教室などを開催しています。航空宇宙カンパニーの従業員やOBもボランティアとして参加し、イベントの進行や指導に協力して、航空宇宙産業への理解やものづくりの楽しさを広めています。



かかみがはら航空宇宙科学博物館ホームページ:

<http://www.city.kakamigahara.lg.jp/museum/index.html>



岐阜工場に駐機している「BK117」ヘリコプター

播磨工場の取り組み

工場の立地資源を「分かち合う」

兵庫県中南部に位置する播磨工場は、「播磨新島」という人工島にあり、「地底から宇宙まで」をスローガンに、トンネル掘削機や液化天然ガスタンクなどの大型製品、鉄道車両台車、船用推進機、ロケット部品などを製造する複合臨海工場です。

播磨工場は、大型の製品製作に従事するため、45万㎡という広い敷地と、海上輸送のための長い岸壁を有しています。地元の播磨町では、毎年「播磨町ロードレース」というマラソン大会を開催しており、明石海峡大橋を眺めながら播磨新島を走るコースが人気で、多くの参加者を集めています。播磨工場はこのマラソン大会のために構内道路を提供、全10kmのマラソンコースのうち、約3kmを提供しております。また、実行委員としても参画し、ファミリーの部の参加者には当社グッズを中心とした参加賞の提供も行っています。そのほか、地元の外灯設置のための協賛金の拠出や、播磨町夏祭への協賛・参画など、地域との共生を図っています。



播磨工場をバックに力走する選手

川崎造船の取り組み

進水式に地域の方々をご招待

株式会社川崎造船の神戸工場では、一年に何隻もの各種船舶を建造しています。これらの船舶の命名・進水式には近隣の幼稚園児や小学生を含めた多くの一般市民の方々や、取引先や当社従業員の家族などをお招きし、多い時は3千人規模でご見学をいただいています。

造船工程の中でもとりわけ感動的な進水式には、リピートで来て下さる「ファン」の方も多くいらっしゃいます。また、小さなお子様連れの方も多く、目の前で繰り広げられるセレモニーは、小さな見学者の心に深く刻まれることでしょう。

工場側も、自分たちが誇りに思う製品、ものづくりのすばらしさを広く一般の方々に見ていただくことで、新たなよろこびを得ています。



一般市民を招待した進水式

カワサキプラントシステムズの取り組み

「協働の森」事業への協賛と参画

カワサキプラントシステムズ株式会社は、川崎重工株式会社とともに、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」事業に協賛しました。

この事業は、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、林業の衰退により手入れの行き届いていない森林の再生に取り組んでいくものです。なお、カワサキプラントの協賛事業の対象となる森林は仁淀川町の町有林の一部で、カワサキプラントでは、この森林を「Kawasaki-仁淀川学びの森」と命名しました。仁淀川町では、地元の山林（「Kawasaki-仁淀川学びの森」を含む）から発生する間伐材や林地残材などを燃料として活用し、発電や熱供給を行なうとともに、ペレットを生産して重油代替の燃料として利用するという実験事業（NEDO 事業）が進行中で、カワサキプラントは自社開発の木質バイオマス流動層ガス化発電設備の供給などにより、この実験事業にも参画しています。

この事業の中で、2007年に13名、2008年には10名、2009年29名の新入社員が「協働の森」に派遣され、森林伐採の実務体験や地元の人々との交流を通じて、会社の中では得られない貴重な体験を積んでいます。



チェーンソーを使った間伐実務を体験する新入社員

企業ミュージアムの活動

「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月に企業ミュージアム「カワサキワールド」をオープンしました。「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年以上の歴史をはじめ、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

ヘリコプターで神戸の空を遊覧飛行

2009年7月に「ヘリコプターフェスタ」を開催。事前に予約申し込みいただいた方を含む約700名の来館者の方に神戸港上空5分間の旅「カワサキBK177ヘリコプター無料体験飛行」を楽しんでいただきました。さまざまな場面で活躍するヘリコプターを映像やパネルで紹介するほか、ヘリコプターのブレードや計器類の展示を行いました。また、特別企画として紙トンボづくりを実施しました。



カワサキワールドの前で「ヘリコプターフェスタ」を開催

迫力満点のミニSLが疾走

2009年7月に「ミニ鉄道フェスタin 神戸メリケンパーク」を開催しました。普段見慣れている通勤電車や本物の石炭で走る蒸気機関車の模型車両がメリケンパーク内を走行し、約2,000名の来館者の方に試乗していただきました。蒸気機関車は走行中に石炭を窯に入れたり、汽笛を「ピー」と鳴らしたり、本物さながらの気分を味わっていただきました。



神戸メリケンパークを疾走するミニSL

「企業の森づくり」事業への参加

「川崎重工西谷(さいだに)なごみの森」での “森づくり活動”がスタート

「企業の森づくり」とは

地球環境への貢献をグループミッションに掲げる企業として、地域社会との共生を進め、地球温暖化防止に貢献することを目的として、当社は2008年12月、兵庫県が推進する「企業の森づくり」事業に参加しました。

「企業の森づくり」とは、兵庫県の県民総参加の森づくりの推進の一環で、企業と地域・地元自治体が協働して取り組んでいく活動です。今後5年間、当社は「川崎重工 西谷(さいだに)なごみの森」と名付けた兵庫県多可町八千代区にある約14万m²の森林で、植林、下草刈り、間伐、社員の環境教育などの活動を行っています。この活動によってCO₂削減にも寄与します。

(削減量は、人工林の樹木約8,000本分のCO₂吸収※1に相当します。)

※1 林野庁発表資料から算定



協定調印式: 右から多可町 戸田町長、兵庫県 井戸知事、
当社 松崎副社長(当時)

第1回森づくり活動

「第1回森づくり活動」が2009年4月12日に行われ、従業員やその家族約80人が植樹や伐採作業に汗を流して森づくりを“体感”しました。

「多可町における森林保全活動の現状について」の講義を受けた後、子供連れの家族約20名はヤマモミジを植樹。別の約60名は、アセビなどの常緑樹を除伐して、日当たりのいい森をつくる活動を行いました。

今後も年2回程度、「なごみの森」での従業員による森づくり活動を実施し、森林の再生に取り組んでいきます。



小川に沿ってヤマモミジを植樹



第1回森づくり活動参加者

新入社員の「森づくり研修活動」も実施

「第1回森づくり活動」に引き続いて4月24日、技術開発本部に配属された今年の新入社員による「森づくり研修活動」を「西谷なごみの森」で実施しました。

新入社員は、森林保全活動の講義を受けて現状と課題を認識した後、除伐作業による“森づくり活動”を体験しました。



新入社員による森づくり活動研修