

# ESG Data Book 2018

(社会・ガバナンス編)

Innovating  
the Future...



ESG Data Book 2018 (社会・ガバナンス編) の構成

CSRマネジメント	CSRのフレームワーク	CSRに関する基本方針
		中期CSR方針、目標と実績
		CSR推進体制
		CSRの社内浸透・教育
		外部イニシアチブ・団体等への参画
	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
		ステークホルダーとの対話
		ステークホルダーへの価値の創造と分配
	重要課題（マテリアリティ）	重要課題
		事業を通じた社会的課題解決
		SDGs達成に向けた取り組み
	報告（レポート）	情報開示の体系
報告の対象範囲/報告期間/外部保証		
参考ガイドライン		
外部からの評価		

ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	マネジメント・アプローチ (MA)	
		コーポレート・ガバナンスの方針	
		コーポレート・ガバナンスの構成	
		コーポレート・ガバナンスの機能（機関・委員会等）	
		取締役選定基準・プロセス	
		取締役会の実効性	
		監査の状況	
		役員報酬	
		経営層への自社株式保有要請	
		リスクマネジメント	マネジメント・アプローチ (MA)
			リスクアセスメント
	長期のリスク		
	リスク文化		
	危機管理		
	輸出管理		
	情報セキュリティ		
	知的財産管理		
	個人情報保護		
	コンプライアンス	マネジメント・アプローチ (MA)	
		コンプライアンスの方針	
		コンプライアンスの状況	
		腐敗防止	
		外部組織への支出額	
		競争法(独占禁止法)遵守 その他重要なコンプライアンスリスク	
	イノベーション・マネジメント	マネジメント・アプローチ (MA)	
		研究開発費	
		オープン・イノベーション	
		製品・サービスのイノベーション	
プロセスのイノベーション 環境面のイノベーション			

社会	お取引先との協働	マネジメント・アプローチ (MA)
		資材調達の基本方針
		CSR調達
		サプライチェーンのリスク評価
		資材調達に関するコンプライアンス
		紛争鉱物に関する取り組み
	サプライチェーンにおける児童労働・強制労働に関する取り組み	
	カスタマー・リレーションシップ・マネジメント	マネジメント・アプローチ (MA)
		顧客満足
		顧客の意見・苦情への対応
		顧客情報管理
		オンライン戦略
	広報宣伝活動	
	労働慣行/ダイバーシティ	マネジメント・アプローチ (MA)
		従業員構成
		外国籍従業員の雇用
		女性の活躍推進
		障がい者雇用
		高齢者雇用
		報酬
	労働安全衛生	マネジメント・アプローチ (MA)
		労働安全衛生に関する方針
		労働安全衛生マネジメント
	人財開発	健康管理
		マネジメント・アプローチ (MA)
		人財開発に関する方針
		人財開発プログラム
	人財の確保と定着	人財開発の投入費用
人的資本の投下資本利益率		
マネジメント・アプローチ (MA)		
従業員の評価		
長期的なインセンティブ		
採用		
離職		
従業員の満足度		
両立支援		
ワークライフ・バランス		
ビジネスと人権	マネジメント・アプローチ (MA)	
	人権に関する方針	
	差別の禁止	
	児童労働・強制労働の禁止	
	ハラスメントの防止	
	団結権・団体交渉権	
	人権に関する苦情処理メカニズム	
社会貢献活動	マネジメント・アプローチ (MA)	
	社会貢献活動の方針	
	社会貢献活動の重点分野	
	社会貢献活動の内訳	
	社会貢献活動の投入費用	
社会貢献活動の効果測定		

※環境側面におけるESG情報開示につきましては当社Webサイトおよび「環境報告書」をご覧ください。

当社Webサイト <http://www.khi.co.jp/sustainability/>

環境報告書 [http://www.khi.co.jp/sustainability/library/environmental\\_report/](http://www.khi.co.jp/sustainability/library/environmental_report/)

※集計対象範囲

cg	consolidated global	川崎重工グループ (国内・海外)
cg*		川崎重工グループ (国内・海外) *一部を除く
cd	consolidated domestic	川崎重工グループ (国内)
cd*		川崎重工グループ (国内) *一部を除く
nc	not-consolidated	川崎重工単体
o		その他

**CSRに関する基本方針**

川崎重工グループは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”」の実現こそが、当社グループが果たすべき社会的責任の最重要事項であるとの認識の下、グローバルな社会課題を積極的に把握し、グループにおけるシナジーの追求とイノベーションを通じて、製品とサービスで社会課題の解決を目指します。また、社会から信頼され続ける企業であるために、ステークホルダーとの建設的な対話を推進するとともに、公正な事業慣行、腐敗防止、環境、人権への配慮などの取り組みを一層強化していきます。

その上で、重要課題の特定\*を基に、CSRのテーマおよび個別領域を設定し、グループ全体のCSRマネジメントに繋げています。今後もステークホルダーの期待と要請を踏まえながら努力を続け、価値創造の基盤を強化していきます。

\*参照：重要課題（マテリアリティ）の特定  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/materiality/>

＜CSRのテーマ＞

**事業**

- ・事業を通じた社会課題の解決

**ガバナンス(G)**

- ・コーポレートガバナンス
- ・コンプライアンス
- ・グループ行動規範の浸透
- ・腐敗防止
- ・リスクマネジメント
- ・危機管理
- ・輸出管理
- ・情報セキュリティ
- ・政治的関与
- ・イノベーションマネジメント

**環境(E)**

- ・低炭素社会(製品貢献)
- ・低炭素社会(事業活動)
- ・循環型社会
- ・自然共生社会
- ・環境マネジメント
- ・環境ブランドの向上

**社会(S)**


- ・カスタマーリレーションシップマネジメント
- ・製品責任・安全
- ・ビジネスと人権
- ・サプライチェーンマネジメント
- ・人財の確保と定着
- ・労働安全衛生
- ・労働慣行/ダイバーシティ
- ・人財開発
- ・社会貢献・寄付

リンクファイル [カワサキグループ・ミッションステートメント](https://www.khi.co.jp/corporate/statement.html)  
<https://www.khi.co.jp/corporate/statement.html>

**中期CSR方針、目標と実績**

2017年度に当社グループが取り組むべきCSR重要課題（マテリアリティ）を特定するとともに、CSR活動の枠組みを見直し、「事業を通じた社会価値の創出」を当社グループが「長期で達成すべき最重要課題」、それ以外の課題を「経営基盤を支えるCSR課題」と位置づけました。2018年度からは新たな枠組みの下、「事業を通じた社会価値の創出」と環境・社会・ガバナンス(ESG)の重点項目について、責任部門と責任者、目指す姿とKPIを明確にして、その達成状況のモニタリングを毎年行い、PDCAサイクルを回しながらCSR活動の向上を図っていきます。

【一覧表】  
 経営基盤を支えるCSR課題  
[https://www.khi.co.jp/sustainability/basic/csr\\_outline.html](https://www.khi.co.jp/sustainability/basic/csr_outline.html)



The screenshot shows a table titled '経営基盤を支えるCSR課題' (CSR Issues Supporting the Business Foundation). It lists various issues such as '事業を通じた社会価値の創出' (Creation of social value through business) and '環境・社会・ガバナンス(ESG)の重点項目' (Key items in ESG). The table includes columns for '責任部門' (Responsible Department), '責任者' (Responsible Person), and '目指す姿' (Target Image). The text indicates that the company is working to clarify these issues and monitor their progress through annual reviews and the PDCA cycle.

## CSR推進体制

### CSR推進体制

川崎重工グループ全体のCSR方針、重要事項を審議・決定するための組織として全社CSR委員会を設置しています。

全社CSR委員会は社長を委員長とし、取締役、カンパニープレジデント、CSR担当役員、本社各本部長などの委員から構成されています。社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から、社外取締役にも出席をお願いするとともに、業務執行監査の観点から監査役も出席しています。

【体制図】

CSR活動組織

<https://www.khi.co.jp/sustainability/basic/organization.html>



## CSRの社内浸透・教育

### CSRの社内浸透・教育

川崎重工グループでは、教育研修および社内イントラネット等さまざまなツールにより、役員、従業員に対しサステナビリティ・CSRに関する教育・啓発を行っています。

新入社員研修や新任主事研修、新任幹部職員研修、新任理事研修、新任執行役員研修などの階層別研修や、海外ビジネス担当者研修・中途入社者研修などの研修時においてもCSR・コンプライアンスの教育・啓発を行っています。

その他、グループ内の従業員に広くGSRIについて周知を行うため、社内報「かわさき」や、英語版および中国語版のグループ社内報「Kawasaki On The Move」において定期的にCSR・コンプライアンスの情報提供を行っています。

## 外部イニシアチブ・団体等への参画


### 外部イニシアチブ・団体等への参画

団体や国内の提言機関で役職を有している団体は以下の通りです。

一般社団法人 日本造船工業会 副会長  
一般社団法人 日本航空宇宙工業会 副会長  
一般社団法人 日本航空機開発協会 評議員・理事  
一般社団法人 ロボット工業会 会長  
一般社団法人 日本鉄道車両工業会 理事  
日本鉄道システム輸出組合 理事長  
一般社団法人 日本機械工業連合会 総合役員  
一般財団法人 石炭エネルギーセンター 副会長  
一般財団法人 ロシアNIS貿易会 会長

その他、一般社団法人 日本経済団体連合会(経団連)、一般社団法人日本自動車工業会、一般社団法人 日本電気工業会、公益財団法人 関西経済団体連合会にも会員として参加をしています。

ステークホルダーの状況

<p>川崎重工グループのステークホルダー</p>	<p>川崎重工グループは、ステークホルダーの皆さまからの期待・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さまとの対話を通じ、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。</p> <p>【図】 川崎重工グループのステークホルダー <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/stakeholder/">https://www.khi.co.jp/sustainability/stakeholder/</a></p>	
--------------------------	--	---

ステークホルダーとの対話

<p>ステークホルダーとの対話</p>	<p>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、日常の対話の他に、「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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国際的行動規範(ISO26000等)の参照</li> <li>・ESG投資やSRI(社会的責任投資)評価向上への取り組みを通じた社会的要請への対応</li> <li>・社会からの期待を代弁する有識者とのダイアログ</li> <li>・社会的課題・リスクの認識と事業による解決</li> <li>・NGO・NPOとのコミュニケーション</li> </ul>
---------------------	---

<p>お客様との対話</p>	<p>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。その他製品の特性・販売形態に応じてお客様相談窓口を設置したり、毎年お客様からの満足度調査を行っています。</p> <p>モーターサイクル&amp;エンジンカンパニーでは子会社や代理店を通じて当社の製品やサービスの購入、メンテナンス、廃棄の全ての段階においてお客様からのご要望・苦情・相談を受けています。その他にもモーターサイクルユーザーのための交流団体の運営や新製品の紹介や交流イベントの実施、また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。</p> <p>精密機械ビジネスセンターでは、定期的にお客様への満足度調査を行っています。結果は社内の設計・営業などにフィードバックすることでお客様のご要望が製品・サービスの改善・開発につながっています。</p>
<p>期待・要請</p>	<p>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</p>

<p>株主・投資家との対話</p>	<p>川崎重工グループはWebサイト上で公開している「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・投資家の皆様とのコミュニケーションを積極的に行っています。(詳細はIR情報へ <a href="https://www.khi.co.jp/ir/index.html">https://www.khi.co.jp/ir/index.html</a>)</p>
-------------------	--

<p>お取引先との対話</p>	<p>川崎重工グループは、お取引先との対話については各カンパニーの調達部門において日常の調達活動の中で行っているほか、国内のお取引先への研修会・連絡会等を実施し、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。またCSR調達を推進するため、2016年度から当社のお取引先にCSR調達アンケートを実施しています。</p>
<p>期待・要請</p>	<p>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調達を通じた社会貢献</p>

従業員との対話	<p>従業員に対しては年12回発行される社内報「かわさき」や、英語版および中国語版社内報「Kawasaki On The Move」で会社の活動や業績などについてわ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様々な情報を掲載・更新しています。その他、階層別研修を行い、会社の制度や仕組みについて学ぶ機会があります。</p> <p>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や将来のキャリアプランなどの形成を支援しています。また、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。</p> <p>従業員への満足度への確認と要望への対応を進める従業員意識調査については3年に1回行っており、2015年・2018年に国内グループの全ての従業員・派遣社員を対象に行いました。海外の従業員においては、2016年にマネジメント以上の従業員を対象に意識調査を行いました。</p>
期待・要請	人財の活用、適正な処遇、労働安全衛生への推進

NGO・NPOとの対話	<p>当社はDow Jones Sustainability Index等の世界的なESG・SRI機関*や、Transparency International等の国際NGOとのコミュニケーションを行っています。開示情報での調査や評価に対話による補足をし、それでも不足と指摘を受けたものについて開示のあり方や取り組みの見直しを進めています。</p>
期待・要請	<p>* ESG投資・SRI機関：企業を環境・社会・企業統治の視点で評価する機関</p> <p>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</p>

地域社会との対話	<p>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、また従業員におけるマナー違反などが起こらないよう注意喚起を行うとともに、地域住民からの苦情があった場合には迅速に対応を行っています。</p> <p>各工場や支社において地域社会・地域住民へ貢献するイベント・活動を行っています。</p>
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

行政との対話	<p>財界および業界団体への参加などを通じて、政策への提言を行っています。</p> <p>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。</p>
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

リンクファイル 有識者ダイアログ  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/stakeholder/communication/>

ステークホルダーへの価値の創造と分配

<p>ステークホルダーへの価値の創造と分配</p> <p>2017年度における社会への価値提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・提供価値 15,742億円</li> <li>お取引先(事業コスト、従業員、社会、政府・行政を除く)への提供 12,920億円</li> <li>従業員への提供 2,362億円</li> <li>社会(社会貢献支出額) 9億円</li> <li>政府・行政(法人税、住民税、および事業性) 116億円</li> <li>創出価値(利益等) 333億円</li> </ul> <p>・創出利益333億円の分配</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>債権者(支払利息等) 27億円</li> <li>株主(支払当額) 100億円</li> <li>企業内部等(利益剰余金当期増加額) 205億円</li> </ul>	
--	--

リンクファイル 川崎重工グループの価値創造と分配(Kawasaki Report内)  
[https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/2018/pdf/18\\_houkokusyo\\_03.pdf](https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/2018/pdf/18_houkokusyo_03.pdf)

## 重要課題(マテリアリティ)

### 重要課題(マテリアリティ)

#### 重要課題(マテリアリティ)

川崎重工グループでは、「社会課題と自社の事業活動との関わり」や「ステークホルダーにとっての重要度(インパクト)」等を勘案し、重要課題を特定しています。特定した重要課題を基に、「事業」および「ガバナンス(G)」、「環境(E)」、「社会(S)」ごとにCSRのテーマと個別領域を設定し、CSRのマネジメントに繋げています。

#### 【図】

マテリアリティマップ



#### 【表】

CSRのテーマ・個別領域

#### 重要課題(マテリアリティ)の特定プロセス

2017年度に、下記のプロセスで重要課題の特定を行いました。

##### Step 1 : CSR課題の抽出・整理

DJSI, FTSE, MSCI, Sustainalytics等の国際的なSRI/ESG評価機関からの業界および当社グループへの調査項目やSASB, GRI等の報告ガイドラインで求められる事項を分析し、外部アドバイザーの意見も取り入れながらCSR課題を抽出・整理しました。

##### Step 2 : 課題の影響度評価と優先順位付け

ステップ1で整理したCSR課題の各項目を「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「当社にとっての重要度」の観点から社内評価し、順位を仮決定しました。さらに、「世界の人の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する“Global Kawasaki”」というグループミッションと、「中計2016」で認識したグローバルな社会課題への対応として、「創出する社会価値」をまとめ、最重要に位置付けました。

##### Step 3 : 外部有識者ヒアリングと重要課題項目の決定

社内で行った優先順位付けについて妥当性を確認するため、社外の有識者にヒアリングを行い、いただいたコメントに基づいて、CSR課題の社会・ステークホルダーにとっての重要度を見直し、修正しました。

##### Step 4 : 計画立案とレビュー

特定した重要課題については、GRIスタンダードのマネジメントアプローチへの準拠を目指し、具体的な数値目標を定め、着実な実行とフォローアップを通じて目標達成に向けてCSRを推進していきます。また、事業環境や社会からの期待の変化に即したCSR活動とすべく、全社CSR委員会で定期的に重要課題などの見直しを行っていきます。

#### リンクファイル

重要課題の特定(マテリアリティ)

<https://www.khi.co.jp/sustainability/materiality/>

CSR活動項目

[https://www.khi.co.jp/sustainability/basic/csr\\_outline.html](https://www.khi.co.jp/sustainability/basic/csr_outline.html)

## 事業を通じた社会課題解決

### 事業を通じた社会課題解決

川崎重工グループでは、2017年度にグループとして対処すべき社会課題を再確認し、事業を通じて創出する社会価値を明確にしました。同時に、貢献すべきSDGsの項目を決定し、「陸・海・空における安心・安全、クリーン、快適な移動・輸送手段の提供」「クリーンエネルギーの創出」「新興国を中心とした社会インフラの充実」「自動化による高齢化・労働力不足への対応」という創出する社会価値のそれぞれについて2030年までに達成すべき非財務目標を定めました。達成状況を定期的に開示しながら、社会価値の最大化と持続的な成長を目指すとともに、SDGsの達成に貢献していきます。

#### リンクファイル

事業を通じた社会課題解決

<https://www.khi.co.jp/sustainability/highlight/>

## SDGs達成に向けた取り組み

### SDGs達成に向けた取り組み

国連は2015年、貧困や不平等、不公正の撲滅、気候変動への対応など2030年までに達成すべき17の目標として「持続可能な開発目標(SDGs)」を採択しました。SDGsは世界中の企業、政府、地域社会に対し広く協力を求め、人類と地球の繁栄の実現をめざす具体的な行動計画です。企業においても、事業活動全体を通じて社会課題の解決に貢献することが求められています。

川崎重工グループでは、グループミッション「世界の人の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する“Global Kawasaki”」と、SDGsとの親和性は極めて高いと考えており、当社グループが事業を通じて社会課題の解決を目指すなかで、SDGsの達成に貢献できる部分は大きいと認識しています。

2017年度にマテリアリティを特定する過程で、当社が対処すべき社会課題を明確にし、事業を通じて提供する4つのアウトカム——「クリーンエネルギーの創出」「陸・海・空の安心・安全、クリーン、快適な移動・輸送手段の提供」「新興国を中心とする社会インフラの充実」「自動化による高齢化・労働力不足への対応」——の最大化こそが当社グループが長期で達成すべき最重要課題であると位置づけました。SDGsへの貢献については、この4つのアウトカムとSDGsの17の目標および169のターゲットとの関連性について社内で精査し、社長を委員長とする「全社CSR委員会」および「経営会議」での協議により以下のとおり決定しました。4つのアウトカムそれぞれについて2030年までに達成すべき非財務目標を定め、達成状況を定期的に開示していく方針です。

#### リンクファイル

川崎重工グループのSDGsへの取り組み

<https://www.khi.co.jp/sustainability/sdgs/>



情報開示の体系

情報開示の体系	<p>Kawasaki Report(統合報告書) 川崎重工グループの価値創造と持続的成長について、重要な財務・非財務情報と併せて説明しています。</p> <p>環境報告書 環境(E)に関する非財務情報を中心に詳細に開示しています。</p> <p>ESGデータブック 2018(社会・ガバナンス編) 本誌 社会(S)、ガバナンス(G)に関する非財務情報を中心に詳細に開示しています。</p> <p>川崎重工業ウェブサイト <a href="https://www.khi.co.jp/">https://www.khi.co.jp/</a> IR情報、企業情報、製品情報、技術情報、CSR情報、環境情報に関する詳細情報および最新情報を公開しています。</p> <p>さまざまなステークホルダーに対する情報発信 上記の他、有価証券報告書、Business Report、コーポレート・ガバナンス報告書、川崎重工技報などを通じて、ステークホルダーの情報利用目的に合った情報発信を行っています。</p>
---------	--

リンクファイル	<p>統合報告書「Kawasaki Report」・CSR報告書(2012年以前) <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/">https://www.khi.co.jp/sustainability/library/report/</a></p> <p>ESGデータブック 2018(社会・ガバナンス編) <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/library/esg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/library/esg/</a></p> <p>Kawasaki 環境報告書 <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/library/environmental-report/">https://www.khi.co.jp/sustainability/library/environmental-report/</a></p> <p>有価証券報告書・四半期報告書 <a href="https://www.khi.co.jp/ir/library/financial.html">https://www.khi.co.jp/ir/library/financial.html</a></p> <p>Business Report <a href="https://www.khi.co.jp/ir/library/report.html">https://www.khi.co.jp/ir/library/report.html</a></p> <p>コーポレート・ガバナンス報告書 <a href="https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html">https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html</a></p> <p>川崎重工技報 <a href="https://www.khi.co.jp/rd/magazine/">https://www.khi.co.jp/rd/magazine/</a></p>
---------	--

報告の対象範囲/報告期間/外部保証

報告の対象範囲	<p>原則として川崎重工グループ(川崎重工業株式会社および連結子会社)を対象としています。一部、川崎重工業株式会社単体または特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。</p>
---------	--

報告対象期間	<p>2017年度(2017年4月1日～2018年3月31日)の活動を中心に、一部、過去または2018年4月1日以降の活動、および将来の活動予定についても記載しています。</p>
--------	---

外部保証	<p>温室効果ガス排出量データについて、SGSジャパン株式会社による第三者検証を受けました。</p>
------	--

リンクファイル	<p>温室効果ガス排出量に対する第三者検証 <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/earth/accounting/">https://www.khi.co.jp/sustainability/earth/accounting/</a></p>
---------	---

参考ガイドライン

参考ガイドライン	<p>グローバル・レポーティング・イニシアチブ(GRI)「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」 国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」 「国連指導原則報告フレームワーク」</p>
----------	--

リンクファイル	<p>GRIスタンダード対照表 <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/library/gri.html">https://www.khi.co.jp/sustainability/library/gri.html</a></p>
---------	---


<p><b>SRI (社会的責任投資) 株価指数構成銘柄への採用状況</b></p> <p>当社は、持続可能性に関する活動に積極的に取り組んでいます。これらの活動が評価され、当社は下記SRI(社会的責任投資)評価機関の構成銘柄に選定されています。(2017年8月現在)</p> <p><b>Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index</b> S&amp;P Dow Jones Indices社(米国)とRobeco SAM 社(スイス)が作成する「Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)」は、経済・環境・社会性の3分野における企業の持続可能性(Sustainability)の観点から評価・選定された社会的責任投資(SRI)の代表的な指数で、企業の社会的責任に関心を持つ世界中の投資家にとって、投資に際しての重要な選択基準の一つとなっています。 「DJSI Asia Pacific Index」は、アジア・太平洋地域の主要企業から選定されます。</p> <p><b>FTSE4Good</b> FTSE4Good Indexは、FTSE Russellが発表する世界的に有名な投資インデックスであり、優れたESG(環境・社会・ガバナンス)活動を展開する企業を評価する指標で、様々な市場関係者が投資ファンドや他の金融商品を開発・評価する際に参照する指標です。</p> <p><b>MSCI ESG Leaders Index</b> MSCI ESG Leaders Indexは、環境・社会・ガバナンス(ESG)においてハイレベルな評価を得た企業から構成されるインデックスです。</p> <p><b>モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI)</b> 「モーニングスター社会的責任投資株価指数」は、モーニングスター(株)が国内上場企業約3,700社の中から社会性に優れた企業と評価する150社を選定し、その株価を指数化した国内初の社会的責任投資株価指数です。</p> <p><b>健康経営優良法人</b> 健康経営優良法人制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。</p> <p><b>SNAM*サステナビリティ・インデックス</b> 「SNAMサステナビリティ・インデックス」は、SOMPOリスケアマネジメント社が実施する環境(E)に関する企業調査と、インテグレックス社が実施する社会(S)・ガバナンス(G)に関する企業調査からESG総合スコアリングを行い、基準スコア以上の企業によって構成されるインデックスです。 *SNAM: 損保ジャパン日本興亜アセットマネジメント社</p>
--

<p><b>リンクファイル</b></p>	<p>Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index <a href="https://www.sustainability-indices.com/">https://www.sustainability-indices.com/</a></p> <p>FTSE4Good <a href="https://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good">https://www.ftse.com/products/indices/FTSE4Good</a></p> <p>MSCI ESG Leaders Index <a href="https://www.msci.com/esg-integration">https://www.msci.com/esg-integration</a></p> <p>モーニングスター社会的責任投資株価指数 (MS-SRI) <a href="https://www.morningstar.co.jp/sri/index.htm">https://www.morningstar.co.jp/sri/index.htm</a></p> <p>健康経営優良法人 <a href="https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html">https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhouzin.html</a></p> <p>SNAM*サステナビリティ・インデックス <a href="https://www.sink-am.co.jp/institutional/product/06/index.html">https://www.sink-am.co.jp/institutional/product/06/index.html</a></p>
-----------------------	---

重要課題とアプローチ	<p>(※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)</p> <p>川崎重工グループは、「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”」をグループ・ミッションとして掲げ、取締役・監査役を中心として、グローバルに事業展開する当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンス体制を構築し、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・地域社会等のステークホルダーの皆様に対して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の維持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。</p>
------------	--

重点活動/中長期目標	<p>当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンス体制の構築に向け、様々な取り組みを継続していきます。具体的には、取締役会の実効性を確保すべく、外部の専門家からの助言を得て、全取締役・監査役へのアンケート方式による取締役会の現状評価を実施し、その分析結果を取締役に報告し、議論すること等により、さらなるコーポレート・ガバナンスの強化に向けて継続的に取り組んでいきます。</p>
------------	--

進捗/成果/課題	<p>2018年4月1日付で取締役・執行役員体制の見直しを行いました。「業務執行」は執行役員が担うことを改めて明確に位置づけ、取締役会の「監督機能」との分離をさらに進めます。また、経営全般に対する取締役会の監督機能の強化に向けて、社外取締役を1名増員しました。</p> <p>実効性評価の結果を受けて、取締役会にて経営上重要性の高い事項を重点的に審議できるよう、取締役会から取締役および執行役員などへの権限委譲範囲の見直しを適宜行っています。また、取締役会での議論のさらなる活性化を図るため、取締役・監査役への情報提供の早期化、および社外役員を対象とした取締役会議議に関する事前説明会の定期開催を行っています。</p>
----------	---

体制	<p>川崎重工は監査役会設置会社であり、取締役会、監査役会および会計監査人を設置しています。また、任意の機関として、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、経営会議及び執行役員会を設置しています。</p>
取締役会	<p>取締役会は12名(定員18名)の取締役で構成し、議長は会長(非業務執行取締役)が務めています。また、今般、業務執行から独立した社外取締役(東京証券取引所規則の定める独立役員)を1名増員し、3名体制とすることとしました。その結果、取締役12名のうち、執行役員を兼務する取締役は8名となり、業務執行機能とのバランスに留意しながら、経営全般に対する取締役会の監督機能の強化を進めています。</p>
監査役会	<p>監査役会は5名(定員5名)の監査役で構成し、財務報告の信頼性を確保するため財務および会計に関する相当程度の知見を有する監査役を選任するとともに、監査機能の客観性・中立性を確保することを目的として、当社との取引関係等の利害関係のない3名の社外監査役(いずれも東京証券取引所規則の定める独立役員)を選任しています。常勤監査役と社外監査役は緊密に情報共有を行い、監査機能の充実を図っています。</p>
体制図	<p>川崎重工のガバナンス体制 (2018年6月27日現在)</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/system.html">https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/system.html</a></p> 

リンクファイル	<p>コーポレートガバナンスに関する報告書</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html">https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html</a></p>
---------	--

コーポレート・ガバナンスの方針

取締役会の独立性に関する方針および目標	<p>次の各号に掲げる事項全てに該当しない場合、独立性を満たすと判断しています。</p> <p>(1)当該社外役員が、業務執行取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人として現在在籍している、又は過去10年間に於いて在籍していた会社(当該会社が定める重要な子会社を含む)(以下「出身会社」という)が、当社グループと取引を行っている場合に、過去5事業年度の平均取引額が、当社グループ及び出身会社の過去5事業年度の平均売上高の2%を超える。</p> <p>(2)当該社外役員が、法律、会計もしくは税務の専門家又はコンサルタント(法人格を有する場合は法人)として、当社グループから直接受領する報酬(当社役員としての報酬を除く)の過去5事業年度の平均額が、1,000万円を超える。</p> <p>(3)当該社外役員が、業務執行役員を務めている非営利団体に対する当社グループからの寄附金等の過去5事業年度の平均額が、1,000万円を超え、かつ当該団体の総収入又は経常収支の2%を超える。</p> <p>(4)当該社外役員の出身会社が、当社発行済株式総数の10%以上の株式を保有する主要株主である。</p> <p>(5)当該社外役員の二親等内の親族が、前四号に定める条件に合致する者もしくは当社グループの業務執行取締役、執行役、支配人その他の重要な使用人である。</p>
---------------------	---

コーポレート・ガバナンスの構成

取締役会の構成	2018年6月27日現在	
取締役総数	名	12
業務執行取締役数		8
非業務執行取締役数		1
独立社外取締役数		3
女性取締役数		1
外国人取締役数		1
監査役総数	名	5
うち社外監査役		3
取締役会議長	取締役会議長は、代表権の無い取締役会長が務めています。	

コーポレート・ガバナンスの機能(機関・委員会等)

指名・選任に関する機関	指名諮問委員会
概要	役員指名に関する諮問機関
構成	社内取締役2名、社外取締役2名、社外監査役1名(議長は社外取締役)
開催回数	年10回程度

報酬に関する機関	報酬諮問委員会
概要	役員(監査役を除く)報酬に関する諮問機関
構成	社内取締役2名、社外取締役2名、社外監査役1名(議長は社外取締役)
開催回数	年5回程度

経営戦略に関する機関	経営会議
概要	グループ経営全般における社長の諮問機関として社長を補佐 グループ経営における重要な経営方針、経営戦略、経営課題等の審議
構成	業務執行取締役およびカンパニープレジデント等で構成
開催回数	月3回程度

経営執行に関する機関	執行役員会
概要	取締役会・経営会議等で決定した経営方針、経営計画に基づく業務執行方針の示達 業務執行上必要かつ重要な報告、伝達、ならびに出席者の意見交換等
構成	取締役会で選任された執行役員全員で構成
開催回数	年2回

サステナビリティに関する機関	
全社CSR委員会	
概要	グループ全体のCSRの基本方針、重要事項の審議・決定、ならびに実施状況のモニタリング
構成	社長を委員長とし、取締役、カンパニープレジデント、CSR担当役員、本社各本部長などの委員から構成されています。社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から、社外取締役にも出席をお願いするとともに、業務執行監査の観点から監査役も出席しています。
開催回数	年2回以上(2017年度は3回開催)

リスク管理に関する機関	
全社リスク管理委員会	
概要	グループ全体のリスク管理に関する重要な事項の審議、ならびに実施状況のモニタリング
構成	社長を委員長とし、取締役(社外取締役を除く)およびカンパニープレジデントのほか、CSR担当役員、本社各本部長、社長により指名された者を委員として構成しています。また、業務執行監査の観点から常勤監査役も出席して
開催回数	年2回以上(2017年度は2回開催)

重要プロジェクト会議	
概要	重要プロジェクト受注前のリスク評価および対応策等の検討
構成	企画本部長を議長とし、本社関係部門及び関連カンパニーを招集
開催回数	適宜開催

プロジェクトリスク管理委員会	
概要	重要プロジェクト遂行中の定期的なフォローアップ
構成	社長を委員長とし、業務執行取締役およびカンパニープレジデント等で構成
開催回数	原則月1回

#### 取締役選定基準・プロセス

取締役の選定プロセス	取締役会が定めた「取締役に求められる資質」「監査役に求められる資質」に基づき、各役職に求められる役割を適切に遂行することが可能な知識・経験及び能力、並びに会社や個人の業績等を踏まえた総合的な評価により取締役会にて決定しています。また、取締役・監査役については、その経歴及び選任理由を株主総会招集通知等で開示しています。なお、取締役・監査役の選任方針、取締役・監査役の指名案は、指名諮問委員会の諮問を経た上で、取締役会で決定しています。
取締役の選定基準	<p>「取締役に求められる資質」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当社グループの経営理念・ビジョンへの深い理解と共感を有すること。</li> <li>2. 持続的成長と中長期的企業価値向上への貢献を果たせること。</li> <li>3. 全社的視点を持ち、そのための豊富かつ幅広い経験、高い見識・専門性を有すること。</li> <li>4. 取締役会の一員として独立した客観的立場から経営・業務執行を監督できること。</li> </ol> <p>「監査役に求められる資質」</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 当社グループの経営の健全性確保に貢献できること。</li> <li>2. 独立した客観的な立場において公正かつ適切な判断を行う能力を有すること。</li> <li>3. 能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において、あるいは経営陣に対して、適切に意見を述べるができること。</li> <li>4. 当社事業並びに会社経営に精通し、または、豊富かつ幅広い経験、高い見識・専門性を有すること。</li> <li>5. 監査役のうち少なくとも1名に関しては財務・会計に関する相当程度の知見を有すること。</li> </ol>

社外取締役選任理由

米田 道生

株式会社大阪証券取引所代表取締役社長、株式会社日本取引所グループ取締役兼代表執行役グループCOO等を歴任し、そこで培われた豊富な経営経験とコーポレート・ガバナンスに関する高い見識に基づき、業務執行から独立した立場で、当社経営の重要事項の決定に際し有用な意見・助言をいただいています。これらの点を踏まえ、社外取締役として業務執行の監督、ならびに企業価値向上に十分な役割を果たしていただけるものと判断しました。

田村 良明

旭硝子株式会社(現AGC株式会社)の代表取締役専務執行役員として、技術本部長、グループ改善活動補佐、ガラスカンパニープレジデントを務める等、豊富な経営経験に加え、ものづくりに関する高い見識を有しておられます。これらの点を踏まえ、社外取締役として業務執行の監督、ならびに企業価値向上に十分な役割を果たしていただけるものと判断しました。

ジェニファー・ロジャーズ

長年にわたり国際金融機関等において企業内弁護士、法務責任者として勤務し、豊富な国際経験と法務・コンプライアンス・リスクマネジメントに関する高い見識を有しておられます。これらの点を踏まえ、社外取締役として業務執行の監督、ならびに企業価値向上に十分な役割を果たしていただけるものと判断しました。

社外監査役選任理由

鳥住 孝司

会社経営者としての豊富な経験を有しておられ、社外監査役として独立した立場から当社の監査において十分な役割を果たしていただけるものと判断しました。

幸寺 覚

弁護士として豊富な経験と法務に関する高い見識を有しておられ、社外監査役として独立した立場から当社の監査において十分な役割を果たしていただけるものと判断しました。

石井 淳子

労働行政に関する豊富な経験と高い見識を有しておられ、社外監査役として独立した立場から当社の監査において十分な役割を果たしていただけるものと判断しました。

取締役会の実効性

取締役会の開催実績(臨時取締役会を含む)	年度	2013	2014	2015	2016	2017
取締役会開催回数	回	14	18	16	14	15
取締役出席率		98.6	98.6	96.9	99.4	99.4
社外取締役出席率	%	100.0	100.0	96.7	100.0	100.0
監査役出席率		100.0	100.0	98.4	100.0	98.6
社外監査役出席率		92.9	100.0	100.0	100.0	97.7

監査役会の開催実績	年度	2013	2014	2015	2016	2017
監査役会開催回数	回	22	19	17	17	17
監査役出席率	%	98.7	100.0	100.0	100.0	100.0
社外監査役出席率		97.7	100.0	100.0	100.0	100.0

取締役の任期/制限

取締役の任期  
取締役の平均在職期間

年  
1  
3

取締役の兼任の制限に関する基準

当社役員が他の上場会社の役員を兼任する場合、当社を除く3社の就任までと兼任数の上限を定めています。

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、独立社外役員を含む取締役・監査役が、各自が持つ知見・経験に基づき自由闊達に議論を行い、適切に経営判断を行えるよう努めています。

また、取締役会の機能向上を目的とし、毎年、外部の専門家からの助言を得て、全取締役・監査役へのアンケート方式による現状評価を実施し、その分析結果を取締役に報告し議論を行っています。

その結果、社内外役員による活発かつ建設的な議論を経て決議されていることから、取締役会の実効性は確保されていることを確認しました。

なお、取締役会の構成、中長期的な経営課題に関する議論の充実化など、取締役・監査役から意見が複数出され、課題認識を共有しましたので、今後も様々な観点から議論を続け、実効性のさらなる向上に向けて取り組んでいきます。

監査の状況

**内部監査**  
 内部監査部門である監査部(15名程度)が、当社グループの経営活動全般における業務執行が法規並びに社内ルールに基づいて適切に運用されているか等の監査を定常的に行う等、内部統制機能の向上を図っています。また、監査役と監査部は情報交換を行い、それぞれの監査結果・指摘事項等の情報を共有しています。

**監査役監査**  
 監査役は、取締役会および(社外監査役は必要に応じて)経営会議等に参加するとともに、重要書類の閲覧や、取締役及び執行役員との会合、本社及び事業部門に対する業務監査、子会社の調査を通じて業務及び財産の状況の調査等を行っています。また、3名の社外監査役により、監査機能の客観性及び中立性を確保するとともに、常勤監査役と社外監査役との情報共有を行い、監査機能の充実に努めています。

**会計監査**  
 当社の会計監査人である、有限責任あずさ監査法人の財務諸表監査を受けています。監査役および監査役会は、会計監査人からの監査計画の概要、監査重点項目の報告を受け、監査役会からも会計監査人に対し監査役監査計画の説明を行っています。監査結果については定期的に相互に報告を行い、情報交換や意見交換を行うなど連携を図っています。また、必要に応じて監査役が会計監査人の監査に立ち会うほか、会計監査人から適宜監査に関する報告を受けています。

会計監査人の報酬額	年度	2013	2014	2015	2016	2017
監査証明業務に基づく報酬	百万円	223	225	226	232	231
川崎重工業株式会社	百万円	169	171	180	186	185
連結子会社	百万円	54	54	46	46	46
非監査業務に基づく報酬	百万円	40	46	9	9	8
川崎重工業株式会社	百万円	40	46	9	9	5
連結子会社	百万円	0	0	0	0	2

役員報酬

**役員報酬の方針**  
 当社取締役及び監査役の報酬については、企業業績と企業価値の持続的な向上、及び優秀な人材の確保を目的として、各役員の職責に見合った報酬体系としています。  
 社外取締役を除く取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、株式購入資金で構成しています。このうち業績連動報酬は経営目標達成へのインセンティブを目的として、全社及びカンパニーの利益、ROICに連動して決定することとしています。また、株式購入資金は株主との価値共有及び中長期的な企業価値向上へのインセンティブを目的として毎月定額を支給しており、その全額を役員持株会へ拠出し、当社株式を継続的に取得することとしています。  
 社外取締役の報酬は、その職務の独立性という観点から業績連動を伴わない固定報酬としています。  
 取締役の報酬は全て独立社外役員を主要な構成員とする報酬諮問委員会の諮問を経た上で、取締役会の委任を受けて社長が決定しています。  
 監査役の報酬は、その職務の独立性という観点から業績連動を伴わない固定報酬とし、監査役会にて決定しています。

報酬の内訳*	対象人数(人)	総額	基本報酬	業績連動報酬	株式購入資金
報酬総額	19	778	576	134	67
(うち社外役員)	6	60	60	-	-
取締役	13	675	473	134	67
取締役(社外を除く)	11	647	445	134	67
社外取締役	2	28	28	-	-
監査役	6	103	103	-	-
監査役(社外を除く)	2	70	70	-	-
社外監査役	4	33	33	-	-

\* 役員数には、2017年6月開催の株主総会終結の時をもって退任した、取締役(4名)および監査役(1名)を含んでいます  
 \* 取締役の報酬限度額は、年額1,200百万円以内です(平成24年6月27日開催の第189期定時株主総会において決議)  
 \* 監査役の報酬限度額は、年額120百万円以内です(平成29年6月28日開催の第194期定時株主総会において決議)

**変動報酬の算定基準項目**  
 ROIC、税引後利益

経営層への自社株保有要請

**経営層の自社株保有に関する規定**  
 社外取締役を除く取締役の役員報酬の一部については株主との価値共有、および中長期的な企業価値向上へのインセンティブとして毎月定額を株式購入資金という形で支給しており、全額を役員持株会へ拠出し当社株式を継続的に取得することとしています。

**重要課題とアプローチ** (※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

川崎重工グループは、ステークホルダーの期待を積極的に認識し、事業活動を通じてその解決や実現に貢献していくことで社会的価値を創造し、またそれらによって企業価値を高めていくことを目指しています。そのような観点より、事業活動の阻害要因は重大なリスクです。

当社グループでは、会社法に基づき、取締役会において「内部統制システム整備の基本方針」を決議しています。この中で、リスク管理については社則「リスク管理規則」に則り、リスク又はリスクによりもたらされる損失を未然に回避・極小化するための体制を適切に整備・運用することを定めています。

また、ミッションステートメントにおいても、収益力と企業価値の持続的向上を図るため、グループ経営原則の指針としてリスクマネジメントを掲げています。

**重点活動/中長期目標**

全社として統合的なリスク管理を実施するために、各業務担当部門はこれまで行ってきたリスク管理の取り組みを強化するとともに、毎年、経営に重大な影響を及ぼす重要なリスク(全社認識リスク)を特定し、対応状況のモニタリングを実施するほか、その中から特に全社的に対策を講じる必要があるリスク(全社対応リスク)を2~3項目定め、対策を検討の上実行に移し、その結果を本社担当部門がモニタリングしています。

一方、個別の事業遂行に伴うリスクについては、社則「取締役会規則」「経営会議規則」「決裁規則」等に則り、事前に関連部門においてリスクの評価や分析、対応策等の十分な検討を行うほか、特に経営に対する影響が大きい重要なプロジェクト案件については、社則「重要プロジェクトのリスク管理に関する規則」等に則り、応札時や受注契約時をはじめ、プロジェクト開始後も本社と事業部門で必要に応じて定期的なフォローアップを行うなど、リスク管理のさらなる徹底を図っています。

**体制**


当社グループでは、全社で一定のリスク管理水準を確保するための「全社的リスク管理体制」を構築し、経営に重大な影響を及ぼす重要リスクの把握と対応を行い、グループ経営原則に掲げているリスクマネジメントの充実を図っています。

「全社的リスク管理体制」を推進し継続的な取り組みとするため、中期経営計画の基本方針の1項目に「リスクマネジメントの強化」を掲げています。

当該体制では、リスク管理の最高責任者として社長を、リスク管理業務の統括責任者として担当役員を置くとともに、リスク管理に関する重要な事項の審議や実施状況のモニタリング機能を持った全社リスク管理委員会を設置してリスク管理体制の強化を図っています。また、社長直轄部門である本社CSR部に事務局機能を持たせ、本社各部門が協力して全社的リスク管理を推進・支援するとともに、各事業部門においても事業部門長を責任者とした同様の体制を構築し、全社的リスク管理に取り組む体制を整備しています。

また、2012年度からは国内のグループ会社を含めた体制を構築しました。さらに、2015年より一部の海外関係会社(モデル会社)においてもリスク管理活動を開始しており、今後、順次対象範囲を拡大する予定です。

**【体制図】**  
 全社的リスク管理体制  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.htm>



**責任者**  
 リスク管理最高責任者 取締役社長 金花芳則  
 リスク管理業務統括責任者 取締役常務執行役員 山本克也

**責任機関・委員会**  
 全社リスク管理委員会

**リスクマネジメント機能の独立性、および取締役会の関与**  
 全社リスク管理委員会は社外取締役を除く取締役、カンパニープレジデント、CSR担当役員、および本社各本部長および社長が指名する者をもって構成しています。その他常勤監査役が業務執行監査の観点から出席しています。

**リンクファイル**

全社的リスク管理活動  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html>  
 事業継続計画(BCP)の見直し  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/crisis.html>



リスクアセスメント

リスク評価手法	<p>当社グループでは、リスクを「事業活動の遂行や組織目標を阻害する要因や事象」と定め、戦略リスク等のリスク項目については、組織にとって有利な影響を与える事象についても考慮し、外部リスク、内部リスク(戦略リスク、事業リスク)に分類したすべてのリスクをリスク管理の対象としています。</p> <p>重要リスクへの対応としては、全社リスク管理体制のもと、当社グループの経営に重大な影響を及ぼす重要リスクを毎年共通の尺度で特定し、全社的視点で合理的かつ最適な方法で管理しています。具体的には、全社リスク管理活動のPDCAサイクルに基づき、1 リスクの洗い出し・評価、2 重要リスクの特定・対応リスクの選定、3 リスク対策の策定・実行、4 モニタリングといった一連のサイクルを通じ、全社レベルの重要リスクを管理しています。</p> <p>全社リスク管理委員会において、経営に重大な影響を及ぼす重要なリスクを「全社認識リスク」として特定しています。更に、全社認識リスクの中で、対応が不足しており、かつ緊急に全社として対応することが必要なリスクを「全社対応リスク」として選定しています。</p> <p>当社のリスク管理プロセスはCOSOのフレームワークを当社の環境、状況に合わせて参照、アレンジしたものです。今後は2017年のCOSO新フレームワークも含めて参照し活動の昇華を図ります。</p>
リスク管理の対象としているリスク項目	<p>対象リスク一覧  <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html">https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html</a></p>
重要なリスク(全社認識リスク)	<p>全社認識リスク(2018年度)一覧                  全社対応リスク(2018年度)一覧  <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html">https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/corporate/management.html</a></p>

長期のリスク

長期のリスク 1	<p>大規模な災害リスク:地震やパンデミックのような大規模な災害のため、シャットダウンや機能維持ができないリスク</p>
事業への潜在的影響	<p>当社の事業運営は、従業員の安全を脅かす可能性のある自然災害またはパンデミックによって深刻な影響を受ける可能性があります。当社の施設、事務所、資産および情報データベースが損害を受け、停電が発生し、当社製品およびサービスの提供が遅れます。ビジネスの継続性が深刻に脅かされ、その業績や株価が大幅に下落し、社会的コミュニティに影響を及ぼし、ステークホルダーから信頼を失う可能性があります。最終的には、当社は社会的責任を果たさない可能性があります。</p>
リスク低減策	<p>危機発生時の準備として、危機管理体制を整備し、危機管理体制をグループ構造全体に水平統合しています。社長は危機管理責任者(Chief Crisis Management Officer)であり、各事業所や組織部門の長は危機管理責任者として機能し、危機管理事務所の設置を監督しています。事故や自然災害が発生した場合、緊急時に使用するために所定の報告ルートを通じて情報が必要な場所へ送信されます。このルートは、通常危機管理体制の基盤となる危機管理組織を通じて、従業員と役員に明確に知られています。</p>

長期のリスク 2	<p>情報漏洩リスク</p>
事業への潜在的影響	<p>情報の安全性に関しては、システムの問題、外部からのブロックや攻撃、インサイダーの意図やミスや省略による事故の場合、ビジネス活動に直接的かつ間接的な影響を与えることになり、次のような事態が起こることが想定されます。</p> <p>1.マルウェア感染またはネットワークシステムからのハッキングによるシステムの停止またはデータの破損または情報の盗難。2.人的ミスや不注意による情報の紛失、漏洩、持ち去り、濫用。3.銀行口座や技術に関する重要な情報を第三者が悪用することによる金銭的損害および技術競争力の喪失。さらに、評判の損害、損害賠償責任、重大なインシデントとしての信頼性や機会損失を招く可能性があります。</p>
リスク低減策	<p>当社グループの情報セキュリティ管理のための体制として、リスク管理体制を構築しました。時代とともに絶えず変化する情報セキュリティリスクに対応するためのルール、訓練、技術措置を重視した管理サイクルを推進し、情報セキュリティ対策を体系的に実施、維持、強化しています。</p>

リスク文化

リスクマネジメントに関する教育・啓発	川崎重工は、従業員向けの階層別教育の中で、リスクマネジメントの重要性を解説しています。また、「ミッションステートメント」中の「グループ経営原則」において、“選択と集中”、“質量従”、“リスクマネジメント”を指針とし企業価値向上を図る旨を明示しています。さらに、各指針を従業員へ意識づけるために、ミッションステートメントの職場掲示に加え、ミッションステートメントカードを従業員へ配布しています。
人事評価、財務的なインセンティブ	幹部職員においては、“リスクマネジメント”を含む「グループ経営原則」の実践が業績評価の対象となっています。
従業員による潜在的リスクの確認・報告	当社はコンプライアンス報告・相談制度を制定、運用しています。本制度の運用を通じ、従業員レベルの潜在的リスクをピックアップしています。
潜在的リスクに関する社内のフィードバックプロセス	報告相談制度の案件を集約し定期的に経営層に報告するとともに、リスクアセスメントを実施しています。

危機管理

危機管理に関する方針	当社グループでは、リスクが顕在化した場合に備え、社則「危機管理規則」の中で危機管理の運用を定めています。生命・財産の保全、被害・損失の極小化、事業活動の早期復旧を図ることを目的とし、基本方針や体制について定めています。  また、首都直下地震や南海トラフ地震といった巨大地震や、新型インフルエンザの流行等のパンデミックに備え、BCP(事業継続計画)を策定しています。 策定にあたっては、次の基本方針を定めています。 ・従業員と家族の健康、生命を守る(構内入業者、来訪者を含む) ・社会的責任を果たすため継続しなければならない業務の遂行(顧客、取引先、官公庁からの要請、防衛、公共インフラなど基幹システムの維持・復旧) ・川崎重工グループの事業活動の正常化 ・地域社会への責任と貢献
危機管理体制	当社グループでは、大規模災害等のリスク発生に備えて、グループ全体を組織横断的に統合した危機管理対策機構を平時より設置しています。 社長を最高危機管理責任者とし、各事業所・各組織(カンパニー、ビジネスセンター等)にはその長が危機管理責任者として任に就きます。 実際に危機が発生した場合には、即座に対策本部を立ち上げ、生命・財産の保全、被害・損失の極小化、事業活動の早期復旧を図る体制を整えています。

輸出管理

輸出管理に関する方針	「外国為替および外国貿易法」(以下、外為法)では、我が国又は国際社会の平和および安全の維持という安全保障の観点から、武器や軍事転用可能な貨物・技術の輸出について規制しており、また、輸出者に対しては厳格な輸出管理を行うよう求めるとともに、違反者に対する罰金や輸出禁止等の罰則を定めています。 当社における輸出管理の基本方針は、安全保障に維持に貢献するとともに、事業における法令違反リスクを低減するため、外為法等の輸出管理関連法令の遵守の徹底を期することとしています。 また、当社事業が米国との係りが大きいことから、米国の再輸出規制や経済制裁にも配慮した輸出管理を実施することにより、これらに対する法令違反リスクの低減に努めています。
輸出管理体制	輸出関連法令の遵守を全社に徹底するため、社則として「安全保障に係る貨物・技術の輸出管理に関する規則」等を制定し、代表権を有する取締役を輸出管理の最高責任者とする輸出管理体制を構築しています。 まず、本社に輸出管理最高責任者を委員長とする輸出関連法規遵守審査委員会(以下、「審査委員会」)を設置し、全社の輸出案件に関する輸出関連法令への適法性等についての最終審査や各カンパニー・ビジネスセンターの輸出管理体制の指導および監督を行っています。本社マーケティング本部貿易管理部については、審査委員会の事務局を務めるとともに、全社の輸出管理部門を統括しています。また、審査委員会の下部機構として各カンパニー・ビジネスセンターの主管部門から構成された専門部会を置き、最終審査に先立つ予備審査、審査委員会より要囑された事項についての審議、輸出管理関連情報等の水平展開を行っています。 次に、各カンパニー・ビジネスセンターに輸出管理委員会を設置し、各々の全輸出案件に対する審査および審査結果の審査委員会への付議を行うこととしています。 さらに、輸出を行っている国内・海外のグループ会社については、各社の主管カンパニー・ビジネスセンターを通じて輸出管理体制の構築、法令遵守の促進に努めています。
輸出管理教育・指導	【体制図】 輸出管理体制 <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/compliance/export.html">https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/compliance/export.html</a> グループ会社を含めた全社に対して、対象者・目的別に輸出管理教育を実施しています。まず、輸出管理のコンプライアンス意識の醸成を目的として、毎年、明石工場等の事業所において、(財)安全保障貿易情報センターから講師を招き、全社輸出管理研修を開催しています。また、管理職等の業務上の必要知識として、カンパニー毎の階層別教育の中で輸出管理教育を実施しています。さらに、各カンパニーの輸出管理責任者・担当者に対しては、実践的な該非判定や取引審査の実務について教育しています。 輸出管理監査に関しては、本社監査部と本社貿易管理部が共同して、毎年1回、全カンパニーおよび国内の主要グループ会社に対して、個別に監査・指導を実施しています。 輸出を行っている海外のグループ会社に対しては、輸出管理体制や輸出実績等についてのアンケート調査を行い、所管するカンパニーとともに輸出管理の指導・支援を行っています。

## 情報セキュリティ

情報セキュリティ管理に関する方針	当社グループは一般消費者、公共、防衛関係といった幅広い分野で製品を提供しています。それぞれの分野の要請に応じ、お客さまやお取引先に関わる情報と会社の事業に関わる情報を適切に保護するために、情報セキュリティの維持と向上に取り組んでいます。 国内外の法律や顧客との契約の遵守、ビジネスを保護するために実施すべき情報セキュリティ管理を社則として定めています。社則は基本ポリシーとしての「情報管理規則」と、情報システムの利用や導入/開発など運営のための管理方針を定めた各種基準を整備しています。
情報セキュリティ管理体制	全社リスク管理体制の下にグループの情報セキュリティ管理を行う専門組織を置き、時々刻々と変化する情報セキュリティ・リスクに対し、「ルール」、「教育・訓練」、「技術対策」の3つの視点からマネジメントサイクルをまわし、情報セキュリティの対策を体系的に整備し運営と改善をしています。 また、当社グループのデータセンターでは、情報セキュリティ・マネジメントの国際規格(ISO27001)を取得し、高いレベルの維持に努めています。 外部からの不正アクセス、社内からの情報漏えい、コンピュータウイルス感染を防止する仕組みの導入と不正行為のモニターなどを行う仕組みも導入しています。
情報セキュリティ教育・訓練	グループの従業員に対し、情報セキュリティ専門の教育と訓練を実施しています。 教育内容は、法律やマナー、会社のルール、事故事例などについて、新入社員、一般社員、幹部職のそれぞれの立場にあった教育コースを設け実施しています。 訓練は、従業員が日常業務でサイバー攻撃やネット犯罪などの被害に合わないよう、模擬演習を定期的に行っています。

## 知的財産管理

知的財産管理に関する方針	熾烈なグローバル競争を勝ち抜くためには、コアコンピタンスを活用した事業展開によって企業価値を向上する必要があります。そのための重要な経営資源である知的財産の確保・活用に向けては、「事業」と「研究開発」に「知財」を加えた三位一体による活動が鍵となります。
知的財産管理体制	このような戦略的知財活動を推進するため、技術開発本部知的財産部が全社的な施策の立案・推進を行い、各事業部門の知財主管部門と連携してそれぞれの事業活動に即した支援を実施する体制を組織しています。  【知的財産保護の管理体制図】 <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/compliance/security.html">https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/compliance/security.html</a>
発明奨励制度	従業員が行った発明に対しては、特許法職務発明規定を踏まえ、出願時(出願報奨)、登録時(登録報奨)、実施時(実績報奨)にそれぞれ報奨する旨を社内規程に定め、確実に実施しています。さらに、発明に対して秘匿戦略をとった場合についても同様に報奨しています。特に実績報奨金は会社への貢献度を十分に考慮して支給しており、その水準は同業他社や社会の動向を踏まえて、適正となるよう努めています。

## 個人情報保護

個人情報の保護	当社は、個人情報及び匿名加工情報の保護に関する基本方針である「個人情報等の取扱いに関する方針」を定め、対外的に公表しています。また、個人情報保護管理責任者を置くとともに、社則として「個人情報保護規則」等を制定し、従業員向けにはルールをわかりやすく説明した「個人情報保護マニュアル」を発行し、これらに基づいた個人情報及び匿名加工情報の管理を行っています。2017年には、日本の個人情報の保護に関する法律の改正に伴い、関連社則、個人情報等の取扱いに関する方針、及び個人情報保護マニュアルの改正を行ったほか、社内研修や、関連企業に対する説明会を複数回実施しました。 個人データの管理としては、各部門で保有する個人データの取り扱い状況を一覧できる個人データ取扱台帳を作成し、定期的なアップデートを行うほか、部門単位で保有する各個人データの安全管理措置体制を構築しています。 なお、当社の保有個人データに関し、本人から開示や利用停止等の請求があれば、遅滞なく対応する体制を整備しています。
参照文書	個人情報等の取扱いに関する方針 <a href="https://www.khi.co.jp/privacy/index.html">https://www.khi.co.jp/privacy/index.html</a>

**重要課題とアプローチ** (※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

川崎重工グループは、ミッションステートメントの「グループ経営原則」において「社会的責任を認識し、地球・社会・地域・人々と共生すること」を謳い、「グループ行動指針」では構成員一人ひとりに「社会と人々から信頼される企業人となる」ことを求めています。

また、「川崎重工グループ行動規範」を制定し、判断のよりどころとなるべき倫理基準を定めるとともに、社則「川崎重工グループ行動規範に関する規則」において当社の役員および従業員は、行動規範の定める内容を遵守することを求めています。

当社グループは、グループ行動規範に則り、コンプライアンス違反を容認しない企業風土をさらに強化します。

また、当社グループの事業は政府、自治体、官公庁、官営企業を客先とする受注型製品の販売割合が多いため、腐敗を防止し公正な事業慣行を維持する必要があります。

**重点活動/中長期目標**

コンプライアンス違反の発生するリスクが、可能な限り正確にモニタリングされており、かつ当該リスクに応じた包括的で、効果的なコンプライアンス体制が構築され、継続的に運用され、定期的に更新されている状態を目指しています。

また、全ての役員・従業員が腐敗の問題の深刻さと防止の必要性を理解しており、当社が事業において腐敗に関与しないため、十分に実効的な体制が構築され、定期的に更新されている状態を目指しています。

<b>KPI指標</b>	重大なコンプライアンス違反の年間発生件数					
目標	重大な違反件数ゼロ					
進捗	年度	2013	2014	2015	2016	2017
		0	0	0	0	0

**体制**

当社グループが企業の社会的責任を果たす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うことを目的に、社長を委員長とする「**全社CSR委員会**」を年2回以上開催しています(2017年度実績は3回開催)。また、全社CSR委員会の目的を各組織で実施するため、本社部門及び各カンパニーにおいて「**事業部門CSR委員会**」を年2回以上開催し、グループ全体への展開を図っています。

当社グループは事業が多角化しており、それぞれの事業部門において求められるコンプライアンス活動にはビジネスの形態に即して、他の事業部門とは異なるものがあり得ます。他方、全社的に統一して行うべき施策も数多くあります。

このため、当社グループでは、毎年度コンプライアンスに関するテーマを、全社共通で1つ、各カンパニー及び本社ごとに個別に1つずつ選定し、前者は「**全社共通コンプライアンス活動**」として、後者は「**事業部門個別コンプライアンス活動**」として、コンプライアンスに関する活動を展開しています。

**【体制図】**  
 コンプライアンス推進体制  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/governance/compliance/compliance.html>

**責任者**  
 全社CSR委員会委員長 金花芳則

**責任機関・委員会**  
 全社CSR委員会がコンプライアンスの責任機関となっています。構成メンバーは社外取締役を除く取締役、カンパニープレジデント、CSR担当役員、本社各本部長、および社長が指名する者となっています。また、常勤監査役については業務執行監査の観点から、社外取締役は広く社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から参加をしています。

**第三者によるコンプライアンス・システムの監査・外部認証**  
 コンプライアンスの状況については、監査役および会計監査人により監査が行われています。

コンプライアンスの方針

コンプライアンスに関する方針	<p>2017年7月に全グループの役員および従業員が行動するに際して判断のよりどころとなるべき倫理基準として「川崎重工グループ行動規範」を制定しました。</p> <p>冒頭の社長宣言において、「『川崎重工グループ行動規範』は、世界各国・地域の全役員・従業員が一体となり、すべての事業活動においてステークホルダーとの対話を重視し、正しく行動するためのものであると深く認識し、いかなる困難な状況においても本行動規範に即して意思決定し行動する」と宣言し、当社グループの全役員・従業員に本行動規範を遵守することを求めています。</p>
方針の適用範囲	川崎重工グループの全役員および従業員
参照文書	<p>グループ経営原則 / グループ行動指針</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/corporate/statement.html">https://www.khi.co.jp/corporate/statement.html</a></p> <p>川崎重工グループ行動規範</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/</a></p>

コンプライアンスの状況

コンプライアンス浸透の取り組み	<p>川崎重工では新しく社長が就任する際に、就任後速やかに当社グループの従業員に向けて、社長コンプライアンス宣言を公表しています。</p> <p>役員就任時、幹部職員任用時には、「法令遵守の宣誓書」を作成し、会社に提出することを義務付けています。</p> <p>また、「川崎重工グループ行動規範」および「コンプライアンスガイドブック」を日本国内の当社グループの全ての役員・従業員・派遣社員に配付しています。コンプライアンスガイドブックでは、当社グループのコンプライアンス体制と活動、当社の内部通報制度であるコンプライアンス報告・相談制度の説明をはじめ、コンプライアンスに関する事項を「お客さま、お取引先の信頼確保に関する事項」、「社会の一員として守るべき事項」、「情報管理に関する事項」、「金銭の取扱いに関する事項」、「職場に関する事項」、および「管理職の責務」の6つの類型に分類される、合計20の細項目にまとめ、注意すべき事項をイラスト入りでわかりやすく紹介しています。</p>
-----------------	--

従業員意識調査	<p>当社グループは、社内でコンプライアンス違反が発生するリスクをモニタリングするために、定期的に従業員の意識調査を実施しています。近年では、2012年、2015年、および2018年に、従業員のコンプライアンス意識の浸透度を計る調査を行い、結果の時間的な推移を分析し、結果をその後の取組みに反映しました。</p> <p>また2016年には、日本国外に所属するグループ企業の一部の経営層と管理職を対象とするコンプライアンス意識調査を行い、結果を日本国内も含めて従業員に公表しました。同様に施策への反映を行っていきます。</p>																														
コンプライアンス意識調査結果	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>調査対象のカバー率</td> <td colspan="5">川崎重工および国内のグループ会社</td> </tr> <tr> <td>調査回答率</td> <td>-</td> <td>95.7</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>93.8</td> </tr> <tr> <td>自社は法令順守の経営であると回答した人の割合</td> <td>-</td> <td>80.2</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>78.6</td> </tr> <tr> <td>集計対象範囲</td> <td>-</td> <td>cd</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>cd</td> </tr> </tbody> </table>	年度	2014	2015	2016	2017	2018	調査対象のカバー率	川崎重工および国内のグループ会社					調査回答率	-	95.7	-	-	93.8	自社は法令順守の経営であると回答した人の割合	-	80.2	-	-	78.6	集計対象範囲	-	cd	-	-	cd
年度	2014	2015	2016	2017	2018																										
調査対象のカバー率	川崎重工および国内のグループ会社																														
調査回答率	-	95.7	-	-	93.8																										
自社は法令順守の経営であると回答した人の割合	-	80.2	-	-	78.6																										
集計対象範囲	-	cd	-	-	cd																										

内部通報制度、相談窓口	<p>当社および国内連結子会社の従業員（契約社員や派遣社員を含む）が、業務に関連してコンプライアンス違反の疑いがあることに気付いても、上司や関係部門に報告あるいは相談しづらいとき、あるいは聞き入れられないときのために、外部弁護士を窓口とする「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。</p> <p>「コンプライアンス報告・相談制度」では、外部弁護士が直接報告・相談者からの相談にのり、報告を聞き取ります。その後、事実関係を調査しコンプライアンス上の問題の有無を判断のうえ、問題があると認められた場合は、その旨と是正に向けた提言を会社に対して行います。また、その結果を報告・相談者に外部弁護士が直接回答します。なお、調査の過程において、報告・相談者の了承がない限り、本人の名前等が会社に明らかにされることはありません。</p> <p>本制度の案内は社内イントラネット、コンプライアンスガイドブック、グループ報への掲載などの方法で行い、社内周知を図っています。</p>																																																												
内部通報・相談件数*1	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>件</td> <td>19</td> <td>31</td> <td>19</td> <td>20</td> <td>27</td> </tr> <tr> <td>パワーハラスメント</td> <td>6</td> <td>10</td> <td>8</td> <td>5</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>人事処遇に関する問題</td> <td>5</td> <td>8</td> <td>6</td> <td>4</td> <td>8</td> </tr> <tr> <td>金銭の不正取得</td> <td>4</td> <td>6</td> <td>-</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>セクシャルハラスメント</td> <td>1</td> <td>-</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>脅迫・嫌がらせ</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>安全</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>-</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>その他</td> <td>3</td> <td>7</td> <td>4</td> <td>7</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>集計対象範囲*2</td> <td>cd</td> <td>cd</td> <td>cd</td> <td>cd</td> <td>cd</td> </tr> </tbody> </table>	年度	2013	2014	2015	2016	2017	件	19	31	19	20	27	パワーハラスメント	6	10	8	5	7	人事処遇に関する問題	5	8	6	4	8	金銭の不正取得	4	6	-	2	1	セクシャルハラスメント	1	-	1	2	3	脅迫・嫌がらせ	-	-	-	-	1	安全	-	-	-	-	2	その他	3	7	4	7	5	集計対象範囲*2	cd	cd	cd	cd	cd
年度	2013	2014	2015	2016	2017																																																								
件	19	31	19	20	27																																																								
パワーハラスメント	6	10	8	5	7																																																								
人事処遇に関する問題	5	8	6	4	8																																																								
金銭の不正取得	4	6	-	2	1																																																								
セクシャルハラスメント	1	-	1	2	3																																																								
脅迫・嫌がらせ	-	-	-	-	1																																																								
安全	-	-	-	-	2																																																								
その他	3	7	4	7	5																																																								
集計対象範囲*2	cd	cd	cd	cd	cd																																																								

\*1 件数は報告・相談を受理したものであり、実際にコンプライアンス違反を認定したものではありません。

\*2 集計対象範囲は、川崎重工および国内の連結子会社。

コンプライアンス違反件数、内容、および措置	直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。
-----------------------	----------------------------------

腐敗防止

腐敗防止に関する方針	<p>腐敗防止の徹底について、より一層厳しい姿勢で取り組むため2013年8月に社則「贈賄防止規則」を制定し、「川崎重工グループは、事業を行うにあたり、法令を遵守し、日本及び外国の公務員に対する贈賄を一切許容しないこと」を基本方針として定めました。また、当社においては、「外国の公務員に対する販売促進活動と仲介者の選任に関する考え方」というガイドラインを設定し、その中で販売促進活動における旅費・飲食費の提供や贈答品、ファンリテーション・ペイメント、及び外国公務員らとの交渉に用いる仲介者の選任に関して、基本的な考え方を提示し、国内および海外関連会社でも同趣旨の規則制定などの対応を実施しています。</p> <p>さらに、腐敗防止に関し役員・従業員個々人の正しい行動を徹底するために、「川崎重工グループ行動規範」の中で「個人がとるべき行動」を明示しています。</p>
方針の適用範囲	川崎重工グループ全役員および従業員
参照文書	<p>川崎重工グループ行動規範</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/</a></p>

腐敗防止に関する従業員教育	日本国内において毎年行われている海外ビジネス担当者向けの研修において、腐敗防止に重点を置いたコンプライアンス教育を行っています。
---------------	--

汚職に関する違反件数、内容、および措置	直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる汚職はありません。
---------------------	-------------------------------

外部組織への支出額

政治献金	年度	2013	2014	2015	2016	2017
政治献金額合計	百万円	2.5	3.0	3.0	3.0	3.0
業界関連団体への支出	年度	2013	2014	2015	2016	2017
業界関連団体への支出額合計	百万円	50	50	50	50	50
その他 寄付・協賛金等の支出	年度	2013	2014	2015	2016	2017
寄付・協賛金等の支出額合計	百万円	165	194	211	255	208

競争法(独占禁止法)遵守

競争法(独占禁止法)遵守に関する方針	<p>当社グループでは、競争法(独占禁止法)遵守に関する取り組みに注力しています。2006年以降、毎年定時株主総会の直後に行われる最初の取締役会において、独占禁止法を遵守し、社会における当社の企業価値の維持・向上に努める旨の決議を行っています。また、従業員に対しては、独占禁止法に関する各種ガイドブックの発行を通じて、当社において問題となりうる事例を広く周知するとともに、競争法(独占禁止法)に関する学習・理解を促しています。また、川崎重工グループ行動規範においても公正かつ自由な競争を妨げず、健全な市場を維持するために努力することを宣言しています。</p>
方針の適用範囲	川崎重工グループ全役員および従業員
参照文書	<p>川崎重工グループ行動規範  <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/</a></p>
競争法(独占禁止法)遵守に関する従業員教育	<p>独占禁止法に関する各種ガイドブックの発行を通じて、当社において問題となりうる事例を広く周知するとともに、独占禁止法(競争法)に関する研修を定期的実施しています。</p>
競争法(独占禁止法)遵守に関する違反件数、内容、および措置	<p>2010年以降、公正取引委員会からの行政処分の対象となった重大な違反はありません。また2006年以降、刑事罰の対象となった重大な違反はありません。</p>

その他重要なコンプライアンスリスク

インサイダー取引の防止	<p>当社では、従前より、インサイダー(内部者)取引の発生の防止等を目的に、社則「内部者取引管理規則」を制定し、運用・規制しております。また、2013年度からは、当社役職員が当社株式を売買する場合、その旨を所定の期日までに会社への届出を行う制度(自社株売買事前届出制度)を新たに設け、より一層のインサイダー取引未然防止に努めています。</p>
違反件数、内容、および措置	<p>インサイダー取引規制を定めた改正証券取引法が施行された1989年以降、当社グループおよび当社グループ従業員が罰則や課徴金の対象となる、重大な違反はありません。</p>
反社会的勢力の排除	<p>当社は、反社会的勢力からの不当な要求に対し、毅然としてこれを拒否するとともに、反社会的勢力との一切の関係を遮断するための取り組みを行っています。「川崎重工グループ行動規範」および「コンプライアンスガイドブック」での説明以外には、「反社会的勢力対応マニュアル」を発行して、反社会的勢力に対する社内体制や具体的対応要領などの周知・徹底を図っています。また、反社会的勢力排除に係る対応を統括する部署を本社内に設置し、警察等外部の専門機関と緊密に連携しながら、反社会的勢力からの不当な要求に対して組織的に対処する体制を構築しています。</p>
違反件数、内容、および措置	<p>1997年以降について調査を行った結果、反社会的勢力等からの不当な要求やアポイントメントは拒否・排除しており、違反はありません。</p>
小規模拠点における金銭取扱リスク対策	<p>地方における営業所・出張所といった小規模拠点では、「チェック体制が行き届きにくい」、「人事ローテーションが困難でメンバーが固定しやすい」等、小規模拠点特有の事情があります。これらの事情を踏まえ、特に金銭取扱リスクを軽減するため本社の関連部門で構成するワーキンググループにより検討を行い、チェックマニュアルの整備や監査の強化を行いました。</p>
違反件数、内容、および措置	<p>直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。</p>
機密情報漏洩防止	<p>情報漏えいは、IT技術だけでは防止できないため、ルール、管理体制、システム対策、従業員の教育と訓練の4分野で施策を実施し防護能力を高めています。</p>
違反件数、内容、および措置	<p>直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。</p>

<p><b>重要課題とアプローチ</b> (※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)</p> <p>川崎重工グループの将来にわたる企業価値向上に向けて、持ち得る技術を結集するとともに、「技術のシナジー」の活用を追求し、競争力のある新製品・新事業の開発に、事業部門と本社技術開発本部が一体となって取り組みます。</p> <p>グループの研究開発は、各事業部門の「新製品・新事業」開発、および将来の「新製品・新事業」の創出に向けた活動と、それらを達成するための「基盤技術」の育成・強化に、バランスよく取り組みます。</p> <p>事業部門の技術者と本社技術開発本部のさまざまな分野の専門家がプロジェクトチームを組んで課題を共有し、常に全体最適を目指して「新製品・新事業」の開発に取り組みます。また、各事業部門が保有する技術的なコア・コンピタンスを、本社技術開発本部が仲介して他の事業部門の製品へ相互に活用することで、技術の多面的な展開が可能となり、大きなシナジー効果を発揮します。</p> <p>この「マトリクス運営」を採用することにより、当社グループ全体で「技術のシナジー」を創出し、さらなる企業価値の向上を目指します。</p>
--

<p><b>体制</b></p> <p>全社の技術を集約し、研究開発計画・フォローアップを行う目的として、年6回技術会議が開催されています。技術会議では主に下記の5つについて審議・決定しています。</p> <p>(1)全社研究開発方針並びに品質保証活動方針  (2)全社的に重要な研究開発案件の計画並びにそのフォローアップ  (3)全社的に重要なプロジェクト等に関する品質保証上の重要事項  (4)全社的に周知すべき技術関連事項  (5)その他研究開発、品質保証に関する重要事項</p> <p>上記のうち、特に重要なものについては経営会議に上程を行い、適宜経営会議に活動報告を行っています。</p>
<p><b>責任者</b></p> <p>常務執行役員 技術開発本部長 門田浩次</p>
<p><b>責任機関・委員会</b></p> <p>出席者は責任者を議長として、企画本部、マーケティング本部、技術開発本部、カンパニー技術部門、及び主な関連企業技術部門の代表者で構成しています。</p>

## 研究開発費

研究開発費	年度 億円	2013	2014	2015	2016	2017
総額		403	416	436	436	454
分野別内訳						
船船海洋	億円	7	10	8	8	8
車両		10	11	12	8	8
航空宇宙		34	43	43	38	40
ガスタービン・機械		29	42	41	39	38
プラント・環境		13	9	11	13	14
モーターサイクル&エンジン		124	129	133	143	158
精密機械		51	56	61	53	54
本社・その他		131	112	124	130	130
売上高比率	%	2.9	2.8	2.8	2.9	3
研究開発に従事する従業員数	名	1,728	1,751	1,766	1,791	1,898
	集計対象範囲	CG	CG	CG	CG	CG

## オープン・イノベーション

オープン・イノベーションに関する方針
<p>当社の技術を結集して「技術のシナジー」を活用するだけでなく、アウトソーシングにより効率的に先進技術を導入しています。自前主義に拘らず外部の資源を活用することによって、当社単独では達成できない、または多くの費用・時間がかかる社会課題を解決/価値を創出します。</p>

オープンイノベーション 事例1
<p><b>CO2フリー水素サプライチェーン構築の推進</b> 川崎重工、岩谷産業、シェルジャパン、電源開発(J-POWER)の4社は、CO2フリー水素サプライチェーン構築を推進する「技術研究組合 CO2フリーサプライチェーン推進機構」を設立し、実証事業を本格的に開始しました。</p>
<p><b>事業上の効果/社会的インパクト</b> この4社がHySTRAのもとで、各社の強みを持ち寄り、研究開発や実証事業を効率的に進めていきます。HySTRAは、「褐炭ガス化技術」のパートと、「液化水素の長距離大量輸送技術」および「液化水素荷役技術」の2つのパートで構成され、2020年度までに各パートにおける技術実証と、商用化に向けた課題の抽出を行うことを目的として活動しています。 将来、水素エネルギーを社会に導入するためには、安価で安定的にCO2フリー水素を供給することが重要であり、この水素サプライチェーンの実現に取り組むため、川崎重工を主幹事とする岩谷産業、J-POWERの3社は共同で実証事業を提案し、2014年6月にNEDOの「未利用褐炭由来水素大規模海上輸送サプライチェーン構築実証事業」に採択されました。シェルジャパンを新たに加えた4社はHySTRAを設立し、将来の海外の商用液化水素チェーン実現を試みています。 国内で石炭ガス化複合発電(IGCC)に取組んでいるJ-POWERは、これまで蓄積したガス化技術を活かし、「褐炭ガス化技術」の技術実証に主体的に取り組みます。LNG貯槽、受入基地の建設、種子島のロケット射点設備の建設など、極低温機器サプライヤーである川崎重工と、国内唯一の液化水素製造・共有事業者である岩谷産業、LNGのサプライチェーンやLNG船の運航に実績のあるロイヤルダッチシェルの日本法人であるシェルジャパンは、共同で「液化水素の長距離大量輸送技術」および「液化水素荷役技術」の技術実証を担当します。 水素ガスタービンは、将来の社会において、水素を燃料とする環境に優しいエネルギー供給システムを構築するための重要な製品です。</p>
<p>参照事例 <a href="https://www.khi.co.jp/hydrogen/">https://www.khi.co.jp/hydrogen/</a></p>

オープンイノベーション 事例2
<p><b>シスメックス社との合弁会社による医療用ロボットの開発</b> 川崎重工とシスメックスの合弁会社である株式会社メディカロイドは、ハイブリッド手術などで要求される広範囲な患者移動機能を実現した手術台を発売しています。</p>
<p><b>事業上の効果</b> メディカロイドは産業用ロボットの技術を保有する川崎重工と検査・診断技術を保有し、医療分野に幅広いネットワークを持つシスメックスの強みを活かして、製品開発活動の強化とグローバルな医療産業の発展に貢献していきます。 メディカロイドは2013年10月に開設以来、大学病院などの医療関係者、企業や政府機関と連携し、医療ロボットの開発に向けたマーケティング活動を行ってきました。これらの活動を通して、将来の医療動向や多面的な事業化の可能性を勘案して製品企画を進めていきます。 メディカロイドは、大学病院などの医療機関や専門技術を保有する企業、薬事認証を所管する行政など、各分野との連携を強化するための環境(オープンプラットフォーム)の構築を目指します。 この手術台は、ハイブリッド手術室において、手術台の位置・患者の姿勢を簡便かつ速やかに最適位置に移動させることが可能です。執刀医は手術室での位置と姿勢を自由に設定でき、複数のポジション(麻酔、手術、透視画像撮影位置、等)を記憶でき、それらの位置へ正確かつ迅速に移動させることができます。</p>
<p>参照事例 手術支援ロボット開発に向けた業務提携の基本合意書契約について <a href="https://www.khi.co.jp/news/C3181004-1_1.pdf">https://www.khi.co.jp/news/C3181004-1_1.pdf</a></p>



製品・サービスのイノベーション

製品・サービスのイノベーション	<p>(1) 航空宇宙システム 次世代民間航空機の生産効率を向上させる自動化・ロボット化技術の開発のほか、革新生産技術の開発やICT/IoTを活用した工場のスマート化を進めています。また、航空エンジン分野では、圧縮機および燃焼器関連技術や生産性向上に関する研究開発に取り組んでいます。</p> <p>(2) エネルギー・環境プラント 分散型発電システムのキーハードであるガスタービン、ガスエンジンのさらなる効率向上に向けた技術開発に加え、100MW級コンバインドサイクル発電プラントの開発など、海外展開を見据えた製品開発に取り組んでいます。さらに、資源有効利用、環境重視のニーズに対応し、バイオマスボイラの開発、新型セメント排熱ボイラの改良検討や、ごみ焼却発電プラントにおけるICT/IoTを活用した燃焼制御／運転支援技術の開発、高温・高圧ボイラの実用化などに取り組んでいます。</p> <p>(3) 精密機械・ロボット 油圧機器のショベル分野での圧倒的なシェア確保のため、油圧システムの燃費と操作性のさらなる向上に取り組んでいます。また、ショベル以外の建設機械・農業機械分野への拡販を見据え、マーケットニーズに応じた小型軽量・高効率・高機能な油圧機器の開発ならびにシリーズ展開を進めています。 ロボット分野では、遠隔操縦による人間とロボットの協調作業を通してAI学習し、熟練技術者の動きを再現することで技能伝承も可能とする新ロボットシステムSuccessorの開発や、双腕型スカラロボットduAroの高機能化の取り組みなどに加え、医療・ヘルスケア分野への展開を目指し、医療用ロボットの研究開発に取り組んでいます。</p> <p>(4) 交通・輸送 船舶海洋分野では、国際的な環境規制強化を見据え、LNG/LPG燃料推進船・LNG燃料供給船の開発に取り組んでいます。また、自律型無人潜水機(AUV: Autonomous Underwater Vehicle)などの水中機器の開発や、船陸間通信によるビッグデータを活用した船舶運航管理支援システムSOPassの機能向上に向けた開発に注力しています。 鉄道車両分野では、ICT/IoTを活用した車両・軌道のメンテナンス技術の開発、次世代標準車両における低コスト化技術の開発などを進めています。 モーターサイクル分野では、過給エンジンを核とした次世代の高効率エンジンや、新車体パッケージの開発を推進しています。また、かつてない新しいライディング体験の提供を目指し、ICT/IoTを活用したモーターサイクルなどの開発も継続推進しています。</p> <p>「水素をエネルギーとして大量に利活用する水素社会」の実現を見据え、水素の製造から輸送・貯蔵、利用までのサプライチェーン(つくる、はこぶ・ためる、つかう)の早期構築に向けた技術開発を進めています。プロジェクトは要素技術開発の段階からパイロット規模の開発・実証ステージに移行し、関係する事業部門と技術開発本部がより一層連携を強化して推進しています。海外からの水素輸入を実現する液化水素運搬船、液化水素貯蔵・揚荷基地などについては、NEDO(新エネルギー・産業技術総合開発機構)実証プロジェクトを着実に推進し、2020年までに技術実証を完遂して、その後に商用展開を図ります。 また、水素インフラ設備として、国産初の産業用液化水素システムの実用化や、水素ガスタービンの開発を推進しています。</p>
-----------------	--

プロセスのイノベーション

プロセスイノベーション	<p>生産プロセスの改善により品質と生産効率の向上を図っています。 (主なプロセス改善)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・生産計画に生産シミュレーションを適用</li> <li>・超大型シールド掘進機の製造工程に3D仮想組立技術を適用</li> <li>・航空機製造へのFSJ(フリクションスポット接合)、FSW(摩擦攪拌接合)を適用</li> <li>・航空機製造への新しい金属加工プロセス(シートストレッチャー)の適用</li> </ul> <p>プロセスイノベーションの効果 COGS(コスト低減効果)について、全社集計をしてはいませんが、プロジェクトごとに算定しています。例えば、油圧モータのケーシング加工ラインにおいて、生産シミュレーションの適用により約16%の生産能力の設備稼働率の向上を達成しました。</p>
-------------	---

環境面のイノベーション

環境面のイノベーション	<p>当社は、製品の省エネ化・省資源化など環境性能の向上や、生産過程での廃棄物排出量・化学物質使用量の削減など環境負荷低減を進めるため、独自に定めた基準を満たす製品を「Kawasakiグリーン製品」として登録しています。 「Kawasakiグリーン製品」には、環境特長を記載した環境ラベルを付与し、お客様をはじめとするさまざまなステークホルダーの皆様に向けて当社の取組みを発信しています。2018年は新たに10製品を加え、計50製品となりました。</p> <table border="1"> <tr> <td>環境面のイノベーションによる効果</td> <td>年度</td> <td>2013</td> <td>2014</td> <td>2015</td> <td>2016</td> <td>2017</td> </tr> <tr> <td>環境負荷低減量</td> <td>万トン</td> <td>74.1</td> <td>51.3</td> <td>74.5</td> <td>89.8</td> <td>2,292.4*</td> </tr> </table> <p>*2017年度より計算方法を変更し、当年度に販売した製品の想定使用年数を評価対象期間とするフローベース法を採用し、使用期間にわたる当社製品と業界標準クラス製品とのCO2排出量の差を算定しています。</p>	環境面のイノベーションによる効果	年度	2013	2014	2015	2016	2017	環境負荷低減量	万トン	74.1	51.3	74.5	89.8	2,292.4*
環境面のイノベーションによる効果	年度	2013	2014	2015	2016	2017									
環境負荷低減量	万トン	74.1	51.3	74.5	89.8	2,292.4*									

重要課題とアプローチ	※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ 当社グループが事業を行っていく上で、コンプライアンスをはじめとし、人権・労働・安全衛生や地球環境への配慮など、CSRの考えに沿った調達活動を行うことは必要不可欠です。そのためには、当社グループだけではなくパートナーであるお取引先にもご協力頂き、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを積極的に推進していかねばなりません。
重点活動/中長期目標	サプライチェーン全体のCSRリスクを認識し、サプライヤーと共にCSR活動を推進することで顧客や社会からの要請に応えていきます。
体制	日常業務における調達活動は、各カンパニーの責任・権限において行っております。カンパニーを横断する会議体として、年に1回、調達管掌役員も出席する「調達部門長会議」を本社調達本部主催で開催し、各カンパニーが定めている調達に関するKPIの前年度実績のフォローや当年度の活動予定を共有し、他に全社に共通する調達施策や方針の決定等を行っています。

## 資材調達の基本方針

	<p><b>サプライチェーンに関する方針</b></p> <p>川崎重工グループは、以下の「資材調達基本方針」に基づき調達活動を展開しております。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公平・公正な取引</li> <li>お取引先の選定においては、広く公平な機会を提供し、品質、価格、納期、技術開発力などを総合的かつ公正に評価したうえで、誠実に選定を行います。</li> <li>・お取引先とのパートナーシップ</li> <li>当社は、最適な品質・コスト・納期とその安定調達を実現するために、長期的視点において、お取引先と信頼関係を構築し、相互の競争力強化と繁栄を目指します。</li> <li>・コンプライアンス</li> <li>関連法規、社会規範を遵守します。また、取引を通じて知り得た情報を適切に管理するとともに、機密情報については、その保持と漏洩の防止を徹底します。</li> <li>・人権・労働・安全衛生への配慮</li> <li>人権ならびに労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。</li> <li>・グリーン調達による地球環境との調和</li> <li>製品に使用する資材について、地球環境に配慮した調達を推進します。</li> </ul> <p>また、「資材調達基本方針」と、その趣旨に沿った「資材取引先との取引における行動指針」及び「紛争鉱物調達方針」を当社Webサイトに開示し、当社の資材調達における基本的な考え方をパートナーであるお取引先にお伝えしております。</p>
方針の適用範囲	川崎重工グループ、および資材調達の取引先
参照文書	<p>資材調達基本方針</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/plan1.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/plan1.pdf</a></p> <p>資材取引先との取引における行動指針</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/plan2.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/plan2.pdf</a></p>

## CSR調達

	<p><b>CSR調達に対する当社の取り組み</b></p> <p>当社では、Webサイト上にCSR調達に対する当社の考え方とお取引先への要望事項を記載した「CSR調達ガイドライン」(2012年初版制定・2018年改訂)を開示すると共に、2016年度には、国内のお取引先を対象にアンケート調査を実施し、約1400社のお取引先にご協力を頂きました。</p> <p>さらに2018年度からは、お取引先に対して、当社のCSRに対する考え方について直接ご説明をする場を設けて、CSRへの取り組みを強化するよう要請してまいります。</p> <p>なお、資機材の調達活動を行っている国内外の当社グループ各社におきましても、各社の事業形態に適合したかたちで各社Webサイトを通じてCSR調達方針等を開示するなど、グローバルかつグループ全体でのCSR調達を志向しています。</p>
参照文書	<p>CSR調達ガイドライン</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tvoutatsu_guideline.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tvoutatsu_guideline.pdf</a></p>

## サプライチェーンのリスク評価

	<p><b>サプライチェーンのリスク評価方法</b></p> <p>2016年度に、「CSR調達ガイドライン」の遵守状況を把握するために、国内のお取引先を対象にアンケート調査を実施し、約1400社のお取引先にご協力をいただきました。今後は本アンケート結果を基に、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みをより強化するべく施策を実行してまいります。</p>
--	---

## 資材調達に関するコンプライアンス

	<p><b>資材調達に関するコンプライアンスの徹底</b></p> <p>当社では、「下請代金支払遅延等防止法(下請法)」や「建設業法」など調達関連法規の遵守のため、当社国内連結子会社の調達部門を対象とした集合研修を毎年実施しています。特に下請法については、次の通り調達部門に限らず積極的な周知・啓発の取り組みを継続しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他社の違反事例等を参考にした「下請法違反事例集」を2009年10月に作成</li> <li>・各業務にて陥りがちな下請法違反行為を確認・是正するためのツールとして、「下請法自主監査チェックリスト」を2013年4月にイントラネットに掲載し、全従業員に幅広く啓発</li> <li>・2011年度より、主に設計・製造部門を対象とした研修を各工場および主要関係会社で実施しており、2017年度は823人が受講(参考:累計受講者数は5,116人)</li> </ul>
--	---

紛争鉱物に関する取組み

紛争鉱物に関する取組み	
	当社では、2013年12月に「紛争鉱物調達方針」を当社Webサイトに開示し、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される錫、タンタル、タングステン、金の調達・使用によって、当該国での紛争や非人道的行為へ加担する意思はないことを表明しています。 また、前述の「CSR調達ガイドライン」において、お取引先に対しても同様の取組みを要請しています。
参照文書	紛争鉱物調達方針 <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/minerals.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/social/suppliers/pdf/minerals.pdf</a> CSR調達ガイドライン <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf</a>

サプライチェーンにおける児童労働・強制労働に関する取組み

サプライチェーンにおける児童労働・強制労働に関する取組み	
	「CSR調達ガイドライン」において、川崎重工グループのサプライチェーン上での全ての労働は他の者に強要されるのではなく自発意思によるものであること、また就労可能年齢に達しない児童労働を禁止・撲滅することを表明し、保証することをお取引先に要請しています。
参照文書	CSR調達ガイドライン <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf</a>

**重要課題とアプローチ** (※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

川崎重工グループは、船舶、鉄道車両、航空機等の輸送機械、また、ガスタービン、エンジン、ロボット、産業用プラント等の産業機械、さらには、モーターサイクル等のレジャー製品など幅広い分野の製品を国内外の幅広いお客様に提供しています。お客様からの要求をすばやく製品に反映していくことは極めて重要な要素です。当社では、6つのカンパニーが独自の体制を構築しており、カンパニー内で情報を共有し、設計やアフターサービスへの反映を行っています

**重点活動/中長期目標**

当社グループは製品が多岐にわたり、またBtoB・BtoCの違い等もあるため、お客さまからの信頼を勝ち得ていくための活動内容や目標設定はそれぞれの事業特性に基づいて行っています。全社視点での重点活動は、フィードバックの仕組みの構築・底上げです。本社マーケティング本部から各事業部門に働きかけ、お客さまの意見を吸い上げや満足向上の施策をフォローアップし、その中で情報の共有やCRM意識の向上をはかっていきます。

**進捗/成果/課題**

webサイトの、お客様を含むステークホルダーからのご意見をいただく窓口も設置済みです。(事業別/全社) 事業部門には、2013年度からお客さま満足に関するweb調査、アンケート、ヒアリングの状況をマーケティング本部より原則毎年フォローしています。全社的なフィードバックの仕組みの構築は2018年度中の検討事項としています。

顧客満足

顧客満足度調査						
川崎重工グループでは、6つのカンパニー体制により幅広い分野の製品をお客様に提供しています。事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、全社統一の顧客満足度調査は実施しておらず、各事業ユニット毎に最適な方法で顧客満足度の把握を行っています。 一例として、製品の販売サイクルが短く、継続的な顧客数が多い油圧部品ビジネスユニットでは、経年的に顧客満足度調査を実施することにより、顧客満足度の変化をモニタリングし必要な改善に繋げています。						
(事例)油圧部品ビジネスユニットの顧客満足度	年度	2013	2014	2015	2016	2017
顧客満足度	%	45	47	50	56	43
調査対象顧客の割合	%	80	80	80	80	80

顧客の意見・苦情への対応

顧客の意見・苦情への対応	
事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、お客様のご意見・苦情への対応システムは全社統一はしておらず、各事業ユニット毎に最適な方法での対応を行っています。一例として、油圧部品製品ユニットでは、顧客満足度のマイナス変化の閾値を設け、超えた顧客に対しては具体的な対応を検討し実施しています。	

顧客情報管理

顧客情報管理	
事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、お客様の情報管理は全社統一はしておらず、各事業ユニット毎に最適な方法での情報管理を行っています。	

オンライン戦略

オンラインを利用した顧客戦略						
事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、全社統一の戦略はなく、各事業ユニット毎に最適な方法でのサービスを行っています。						
	年度	2013	2014	2015	2016	2017
オンライン・サービスを利用した顧客の比率	%	15.7	16.5	17.4	17.1	17.8
オンラインによる売上高比率	%	23.1	24.0	25.2	26.0	24.7
集計対象範囲		cg	cg	cg	cg	cg

広報宣伝活動

責任ある広報宣伝活動	
川崎重工グループは、世界のステークホルダーに対して企業理念や事業計画に基づく広報宣伝活動を展開しています。活動を進めるにあたり、ステークホルダーの皆様へ正確な情報を提供できるよう事実関係を確認するとともに、関連法規、関連業界の規定に即した対応に努めています。また、広告の展開にあたっては、媒体ごとに効果測定を実施し、知名度・認知度の向上、企業イメージ(ブランドイメージ)の浸透への効果について評価しています。2017年度は、TBS系列全国ネット番組へのTVCM提供、日本経済新聞社をはじめとする国内主要新聞、雑誌に紙面広告を掲出しました。また、自社コーポレートサイト及びブランドサイト、facebookを中心としたSNS(ソーシャルメディア)を活用しながらウェブ広告を掲出し、当社グループの事業内容を包括的に紹介しながら、国内外のステークホルダーの皆様への情報発信に努めました。	

広報宣伝に関する違反件数、内容、および措置	
2017年度において広報宣伝活動に関する関連法規違反の事実はありませんでした。	

**重要課題とアプローチ**(※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

川崎重工グループは、グループミッションと事業目標を達成する上で、従業員は最も重要な財産であると考え、従業員を“人財”と表現しています。当社グループが、ミッションステートメントの実践により持続的な企業価値の向上を図っていくためには、国籍、性別、年齢、宗教の違いや障がいの有無などに関わらず、世界中で活躍する約35,000人の“人財”一人ひとりが、「グループミッション」、「カワサキバリュー」を理解・共有し、「グループ行動指針」に基づき、日々の業務に精励することがとても重要です。特に、カワサキバリューに込めた「テクノロジーの頂点を目指す」ためには、長期的な視点に立った人財の育成が必要不可欠です。

そのため当社グループは、「労使の信頼を企業文化とし、グローバルに“人財”を育成・活用する(グループ経営原則)」という考えを基本に、「人間尊重」ならびに「健康第一」を旨とし、人財が誇りを持って安全に安心して働き活きと働き続けられる環境を整備し、事業戦略の実現と地球環境の未来に貢献できる人財の育成に注力しています。

また、ダイバーシティは、人財の多様な能力を活かすという観点、公正性の観点、リスク回避の観点からも当社の重要な経営課題です。国籍や性別といった違いのみならず、性的指向、価値観、ライフスタイルなどの「違い」についても認め合い、活かせる環境整備を進めています。

これまで「女性活躍推進」「育児・介護支援」「障害者雇用促進」を軸とした各種施策を推進してきました。またイントラネット内にはダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」を開設、ダイバーシティの概要、職場事例の紹介、ワークライフバランス関連制度などを掲載しています。

**重点活動/中長期目標**

当社事業のさらなるグローバル展開やソリューション型ビジネスへの拡大などに対応するには、グローバル人財育成の推進やプロジェクトマネジメントなどの高度な知識と幅広い経験を有する人財の育成が必要です。「中計2016」では、このような人財育成の基盤整備に取り組むとともに多様な人財を受け入れる環境整備を進めています。

また、中長期的に収益力向上と成長戦略を実現し、企業価値を向上させるためには、従業員が能力を十分に発揮し生産性を上げていくことが求められます。その実現に向け、事務・技術系社員の働き方を改革する活動「K-Win活動」にも注力していきます。

**進捗/成果/課題**

2016年5月、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、「えるぼし(2段階目)」の認定を取得しました。また、当社の特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスは、障がいの者の積極的・継続的な雇用を推進していること、定着支援のための職場環境提供に向けた先進的な取り組みを実施していることなどが評価され、2018年3月29日、全国で9番目に「障がい者活躍企業認証」を取得しました。

ダイバーシティ推進の一環として、今後は性的マイノリティの皆さんへの正しい知識と理解を深めるための啓発活動も行っていきます。

**体制**

経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用の方針については「全社人事委員会」で協議・検討します。「全社人事委員会」は社長が議長となりカンパニープレジデントを中心に招集し、①経営者の育成、②重点施策における人財の活用、③新事業・新製品への人財の投入に関する事項等について協議・検討します。また、各種人事施策の詳細立案・策定時の意見収集、全社方針の伝達を目的として本社人事本部がカンパニーの人事・勤労担当部門長を招集し、各種会議体を開催しています。

**人事各種会議体**

会議体	目的	出席者	開催頻度
全社人事委員会	経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用の方針について協議・検討する	社長、副社長、カンパニープレジデント、常務取締役、専任取締役、人事部長	随時
人事委員会	人事部長が議長となり全社的な人財の育成・活用の方針について協議・検討する	人事部長、人事課長	随時
人事課長会議	人事課長が議長となり全社的な人財の育成・活用の方針について協議・検討する	人事課長	随時
人事課長会議	人事課長が議長となり全社的な人財の育成・活用の方針について協議・検討する	人事課長	随時
人事課長会議	人事課長が議長となり全社的な人財の育成・活用の方針について協議・検討する	人事課長	随時

※会議体開催頻度は「人事委員会」が随時、「人事課長会議」が随時開催されることを指している。

**責任者**  
全社人事委員会: 社長 金花芳則  
他各種会議体: 本社人事本部 各部長

**責任機関・委員会**  
全社人事委員会

従業員構成

従業員数(川崎重工単体)*1		2013	2014	2015	2016	2017	
年齢別	従業員数	名	15,196	15,508	15,911	16,162	16,423
	男性	名	14,355	14,600	14,964	15,159	15,303
		%	94.5	94.1	94.0	93.8	93.2
	女性	名	841	908	947	1,003	1,120
		%	5.5	5.9	6.0	6.2	6.8
	幹部職員	名				3,386	3,473
						3,362	3,445
	一般従業員	名				24	28
						12,776	12,950
						11,797	11,858
						979	1,092
	平均年齢	歳	38.7	38.5	38.3	38.1	38.4
			38.6	38.1	38.0	38.0	38.3
			39.2	39.4	39.9	39.9	39.9
	～29歳	名	3,617	3,668	3,775	3,867	3,870
		%	23.8	23.7	23.7	23.9	23.6
			3,424	3,476	3,592	3,674	3,655
			193	192	183	193	215
	30～39歳	名	3,977	4,204	4,512	4,718	4,960
		%	26.2	27.1	28.4	29.2	30.2
		3,773	3,984	4,264	4,449	4,645	
		204	220	248	269	315	
40～49歳	名	3,705	3,969	4,123	4,206	4,198	
	%	24.4	25.6	25.9	26.0	25.6	
		3,436	3,653	3,790	3,855	3,814	
		269	316	333	351	384	
50～59歳	名	2,148	2,051	2,062	2,142	2,452	
	%	14.1	13.2	13.0	13.3	14.9	
		2,023	1,919	1,923	2,002	2,285	
		125	132	139	140	167	
60歳以上	名	1,749	1,616	1,439	1,229	943	
	%	11.5	10.4	9.0	7.6	5.7	
		1,699	1,568	1,395	1,179	903	
		50	48	44	50	40	
取締役・監査役	名	17	16	16	17	17	
		17	16	16	16	15	
	%	100.0	100.0	100.0	94.1	88.2	
		0	0	0	1	2	
	%	0.0	0.0	0.0	5.9	11.8	
執行役員以上	名	21	23	23	27	24	
		21	23	23	27	24	
	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	
		0	0	0	0	0	
	%	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
部長相当職*2	名	694	756	776	820	869	
		692	753	770	813	862	
	%	99.7	99.6	99.2	99.1	99.2	
		2	3	6	7	7	
	%	0.3	0.4	0.8	0.9	0.8	
課長相当職	名	2,228	2,254	2,402	2,402	2,456	
		2,218	2,243	2,389	2,385	2,435	
	%	99.6	99.5	99.5	99.3	99.1	
		10	11	13	17	21	
	%	0.4	0.5	0.5	0.7	0.9	
主事相当職	名	1,807	1,789	1,823	1,795	1,873	
		1,754	1,724	1,745	1,708	1,769	
	%	97.1	96.4	95.7	95.2	94.4	
		53	65	78	87	104	
	%	2.9	3.6	4.3	4.8	5.6	
集計対象範囲			nc	nc	nc	nc	

\*1 従業員数は各年度末時点。単体の従業員数には臨時従業員を含む

\*2 部長相当職には理事まで含む

従業員数(連結)*		2013	2014	2015	2016	2017	
地域別	従業員総数	名	34,620	35,471	34,605	35,127	35,805
	国内グループ	名	25,531	26,019	25,897	26,348	26,747
		%	73.7	73.4	74.8	75.0	74.7
	海外グループ	名	9,089	9,452	8,708	8,779	9,058
		%	26.3	26.6	25.1	25.0	25.3
	日本	名	25,531	26,019	25,897	26,348	26,747
		%	73.7	73.4	74.8	75.0	74.7
	欧州	名	687	698	685	681	704
		%	2.0	2.0	2.0	1.9	2.0
	米州	名	3,478	3,495	3,447	3,469	3,557
		%	10.0	9.9	10.0	9.9	9.9
	アジア	名	4,924	5,259	4,576	4,629	4,758
		%	14.2	14.8	13.2	13.2	13.3
	豪州	名					39
		%					0.1
集計対象範囲			cg	cg	cg	cg	

\*従業員数は各年度末時点



外国籍従業員の雇用

外国籍従業員の活躍推進		2014	2015	2016	2017	2018
外国籍従業員数*	名	21	23	29	34	35
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

\*各年度4月1日時点。事務・技術職のみ

女性の活躍推進

女性の活躍推進		2014	2015	2016	2017	2018
女性管理職数*	名	17	23	26	29	43
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

\*各年度4月1日時点。課長職以上。出向者数、退職者数を含む

障がい者雇用

障がい者の活躍推進		2014	2015	2016	2017	2018
障がい者雇用者数 *1*2	名	345.1	374.5	391.0	409.0	451.0
障がい者雇用率	%	1.95	2.11	2.18	2.26	2.47
集計対象範囲*3		o	o	o	o	o

\*1 各年度6月1日時点。

\*2 短時間労働者は1名を0.5名として、重度障害者は1名を2名としてカウントしている

\*3 川崎重工と川重ハートフルサービスとの合計

高齢者雇用

高齢者の活用		2013	2014	2015	2016	2017
再雇用者数	名	150	167	214	243	183
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

報酬

平均年間報酬	年度	2013	2014	2015	2016	2017
従業員全体	百万円				7.4	7.1
	男性				7.5	7.2
管理職平均(基本給のみ)	百万円				5.4	5.2
	女性				7.6	7.6
管理職平均(基本給+賞与等)	百万円				7.6	7.6
	男性				7.3	7.2
一般従業員平均(基本給のみ)	百万円				12.1	11.4
	女性				12.1	11.4
一般従業員平均(基本給のみ)	百万円				11.7	10.7
	男性				4.4	4.5
一般従業員平均(基本給のみ)	百万円				4.5	4.5
	女性				3.7	3.7
集計対象範囲					nc	nc

<b>重要課題とアプローチ</b>	(※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ) 従業員の安全の確保と健康の維持・増進は企業活動の重要な基盤であり、企業価値を向上させることになると考えています。当社は、「安全衛生健康に関する理念・宣言・基本方針」を定め、これに基づき安全衛生管理3カ年計画および安全衛生管理要綱(単年の計画)を策定し、労働災害の防止、職業性疾病の防止、健康の維持増進、快適職場づくり等の安全衛生活動に取り組んでいます。
-------------------	--

<b>重点活動/中長期目標</b>	安全衛生管理3カ年計画(2016年～2018年)において目標、重点活動を次の通り定めています。
	<b>I 目標</b> ・重大災害の発生ゼロ ・職業性疾病の発生ゼロ ・2018年末時点における全災害件数を2015年実績比で9%以上削減 ・2018年末時点における1カ月以上の傷病休業件数を2015年実績比で5%以上削減
	<b>II 重点活動</b> <b>1 安全管理</b> (1) 労働安全衛生マネジメントシステムのスパイラルアップ (2) 職場の特徴に応じた各種対策の設定 (3) 現地工事の災害防止対策 <b>2 衛生管理</b> (1) メンタルヘルス対策の強化 (2) 職業性疾病の防止対策の徹底 (3) 健康管理対策の維持

<b>進捗/成果/課題</b>	<b>1. 安全管理</b> (1)安全衛生マネジメントシステムは、全事業所においてOSHMS外部認証レベルにあります。 (2)職場の特徴に応じた各種対策は、各工場(事業部門)において、指差呼称項目の設定を行い、定着に向けて活動中です。また、職場のリスクアセスメントは、定期的な見直しに加え、3H(初めて、変更、久しぶり)においても見直しをしています。 (3)現地工事の災害防止対策としては、墜落・転落災害の撲滅に向けて活動を行っていますが、減少しているものの撲滅には至っていません。今後も、重点施策に位置づけ、活動を続けます。
	<b>2 衛生管理</b> (1)「メンタルヘルス対策の基本方針」を設定し、全社を挙げて心の健康の保持増進に取り組んでいます。 (2)各事業所において地区安全衛生委員会を構成し、定期的な職場/パトロールを通じた職場環境の改善により、職業性疾病の防止に取り組んでいます。 (3)生活習慣やコミュニケーション改善施策として、食生活改善支援や運動習慣定着支援を行い、従業員の健康管理に取り組んでいます。

<b>KPI指標</b>	全社の休業災害度数率						
目標	2015年比 20%減少						
進捗	年	2013	2014	2015	2016	2017	
	全社の休業災害度数率	0.38	0.39	0.33	0.30	0.26	

<b>KPI指標</b>	全社の4日以上傷病休業件数率					
目標	2015年比 10%減少					
進捗	年	2013	2014	2015	2016	2017
	全社の4日以上傷病休業件数率	5.2	5.9	4.9	6.2	5.1

<b>体制</b>	当社は、「安全衛生管理規程」を定め、本規程に基づき全社および事業所の安全衛生管理体制を確立しています。従業員および協力従業員の安全衛生を確保し、健康を増進させるとともに、快適な職場環境を実現することを目的に計画的に対策を推進しています。具体的には、全社の最高安全衛生管理者が定める施策に基づき、各事業所において総括安全衛生管理者の統括管理により安全衛生活動を展開しています。
<b>責任者</b>	全社：最高安全衛生管理者(人事本部長 富山幸三) 事業所：総括安全衛生管理者
<b>責任機関・委員会</b>	会社内の協議機関：全社安全会議 労働組合との協議機関：安全衛生専門委員会および安全衛生協議会 事業所内の協議機関：地区安全衛生委員会

労働安全衛生に関する方針

労働安全衛生に関する方針	<p><b>労働安全衛生に関する方針</b></p> <p><b>【安全衛生基本方針】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>安全安心な労働環境の提供             <ul style="list-style-type: none"> <li>労働災害や健康障害につながるようなリスクを未然に抽出し低減する。</li> <li>安全衛生管理体制を構築し、常にPDCAを回して管理レベルを向上させる。</li> <li>コミュニケーションが密な風通しのよい職場づくりおよび作業方法・作業環境等の改善に向けた快適職場づくりを推進する。</li> </ul> </li> <li>予防重視の衛生管理施策の実施             <ul style="list-style-type: none"> <li>作業環境管理、作業管理、健康管理を徹底し、業務に関連した疾患を予防する。</li> <li>メンタルヘルスケアと職場のストレス低減措置を推進し、メンタルヘルス不調者を減少させる。</li> <li>時間外労働、休日労働の削減と健診および保健指導を通じて過重労働による健康障害を予防する。</li> </ul> </li> </ol> <p><b>【健康基本方針】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>健康維持、増進活動             <ul style="list-style-type: none"> <li>幅広い健康施策に取り組み、心と身体の健康づくりを行う。</li> <li>個々人の自立的な健康増進活動を支援する。</li> <li>健康診断100%受診と、結果を活用した疾病予防を行う。</li> <li>生活習慣病の重症化を予防する。</li> </ul> </li> <li>豊かな生活の実現             <ul style="list-style-type: none"> <li>労働時間短縮、年休取得促進、各種休暇休業制度を活用し、仕事、家庭、社会との調和がとれた生活を実現する。</li> </ul> </li> </ol>
方針の適用範囲	川崎重工工業株式会社の役員、従業員および統括管理下にある協力従業員
参照文書	川崎重工工業株式会社 安全衛生健康理念・安全衛生健康宣言・基本方針

労働安全衛生マネジメント

労働安全衛生マネジメントシステム	<p>当社は、労働安全衛生マネジメントシステムを基盤とし、計画的な安全衛生管理活動を実施し、各職場におけるPDCAサイクルと内部監査の継続実施による改善を通して、システムをスパイラルアップさせ、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成を促進しています。また、リスクアセスメントにおいては、リスク抽出力およびリスク低減対策力を継続強化しています。</p> <p>労働災害の防止への取り組みとして、KSKY運動と安全の意識付けを重視しています。</p> <p>KSKY運動は、当社の重要な安全施策の一つです。安全の基本ルール遵守による規律ある職場づくり(K)、作業の切れ目、勤どころにおける指差呼称の徹底(S)、そして危険予知能力のさらなる向上を図り(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)</p>
------------------	---

労働安全衛生に係る労使協議の状況(安全衛生委員会の状況等)	<p>当社は、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、安全衛生の活動方針、重点施策および活動計画等を協議する「安全衛生協議会」(1回以上/年)、実施状況のフォローアップ・見直し等をする「安全衛生専門委員会」(2回以上/年)、事業所毎に危険・健康障害を防止するための対策および労働災害の原因・再発防止対策に関する事項を審議する「地区安全衛生委員会」(毎月)を全ての国内拠点で開催しています。</p>
-------------------------------	--

労働安全衛生に関する教育・啓発	<p>「安全衛生教育基準」を定め、法令に基づく教育に加えて、各階層に対して行う「階層別教育」、作業内容変更時や特に指定した業務の従事者に対する「特定教育」、危険予知訓練や健康教育などの「一般教育」等必要な安全衛生教育を実施しています。また、全社の安全教育施設「安全道場」において安全意識の向上、安全基礎知識の習得、危険感受性の向上、安全行動ができる人材の育成を目的に安全教育を実施しています。さらに不安全行動による災害の防止および安全の意識付けを目的に疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感する危険体感教育をはじめ、各種安全衛生教育を推進しています。</p>
-----------------	--

労働災害・疾病の状況		年	2013	2014	2015	2016	2017
労働災害件数		件	48	64	52	42	57
業務上死亡者数	KHI統括管理内	人	2	0	0	0	0
	従業員	人	1	0	0	0	0
	協力従業員*1	人	1	0	0	0	0
休業災害発生頻度(度数率)	KHI統括管理内		0.38	0.39	0.33	0.30	0.26
	従業員		0.25	0.28	0.31	0.12	0.27
	協力従業員*1		0.78	0.72	0.49	0.85	0.24
	(参考)全産業平均*2		1.58	1.66	1.61	1.63	1.66
	(参考)製造業平均*2		0.94	1.06	1.06	1.15	1.02
休業疾病発生頻度(度数率)	従業員		5.2	5.9	4.9	6.2	5.1
	集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc
		外部保証					なし

\*1 川崎重工が統括管理する協力従業員(派遣、造船と建設業の請負)

\*2 データ出典:厚生労働省平成28年度労働災害動向調査

健康管理の取り組み	従業員の健康を重要な経営資源の一つであると捉え、個人の自発的な健康活動に対する積極的な支援と、組織的な健康活動の推進により、従業員が健康で豊かな生活を実現できることを目指します。					
健康診断の実施	雇入れ時の健康診断や定期健康診断、特定業務従事者や海外派遣者の健康診断など、法令に基づく各種健診を実施しています。健診の結果、有所見者に対しては産業医等による保健指導を実施しています。					
メンタルヘルスキアの取り組み	メンタルヘルスキアに関する正しい知識と対処方法を習得するための教育として、管理監督者向けの「ラインケア教育」や一般従業員向けの「セルフケア教育」を定期的実施しています。また、1年以内ごとに1回ストレスチェックを実施し、ストレス度の高い従業員から申出があった場合は、実施者による面接指導を実施しています。					
長時間勤務者健診の実施	過重労働による健康障害防止対策として、2ヵ月連続して45時間以上、1ヵ月60時間以上の時間外労働を行った従業員を対象に長時間勤務者健診を実施し、「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、産業医による面接指導を実施しています。					
職業性疾病防止対策	職業性疾病を防止するため、作業環境測定や職場巡視、局所排気装置等の点検を定期的実施し、その結果に基づき作業環境改善に取り組んでいます。					
健康教室の開催	全社THP(Total Health Promotion)活動の一環として、生活習慣病の予防を目的とした「食生活改善教室」や「運動教室」、「禁煙教室」などを開催して、従業員の心と体の健康づくりを支援しています。					
生活習慣病予防の取り組み	年	2012	2013	2014	2015	2016
特定健診受診率	%	95.6	97.6	96.3	95.4	92.8
特定保健指導実施率	%	60.5	60.2	63.6	65.4	62.7
	集計対象範囲	cd*	cd*	cd*	cd*	cd*
健康管理のKPI	年	2013	2014	2015	2016	2017
定期健康診断受診率	%	99.7	99.7	99.0	99.3	99.0
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

**重要課題とアプローチ** (※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

当社では「人材」を、財産(宝)という意味を込めて「人財」と表現し、ミッションステートメントに基づいて設定した6つの人財像【①グローバルに活躍できる人財、②社会や顧客の課題を解決できる人財、③変革・革新を担うことのできる人財、④技術を高度化できる人財、⑤総合力を発揮できる人財、⑥常に収益の視点を持つ人財】の実現を目指して、すべての従業員のあらゆる階層において、一貫した育成・強化を図っています。

**重点活動/中長期目標**

当社事業のさらなるグローバル展開やソリューション型ビジネスへの拡大などに対応するには、グローバル人材育成の推進やプロジェクトマネジメントなどの高度な知識と幅広い経験を有する人材の育成が必要です。「中計2016」では、このような人材育成の基盤整備に取り組むとともに多様な人材を受け入れる環境整備を進めています。

**体制**

経営に大きな影響を及ぼす全社的な人材の育成・活用の方針については「全社人事委員会」で協議・検討します。「全社人事委員会」は社長が議長となりカンパニープレジデントを中心に招集し、①経営者の育成、②重点施策における人材の活用、③新事業・新製品への人材の投入に関する事項等について協議・検討します。また、各種人事施策の詳細立案・策定時の意見収集、全社方針の伝達を目的として本社人事本部がカンパニーの人事・勤労担当部門長を招集し、各種会議体を開催しています。

**人事各種会議体**

会議体	目的	出席者	開催頻度
全社人事委員会	経営・人事に関する全社的な重要事項の協議・検討	社長、副社長、カンパニープレジデント、常務取締役、専務取締役、本部長等	毎月
人事委員会	人事に関する全社的な重要事項の協議・検討	社長、副社長、カンパニープレジデント、常務取締役、専務取締役、本部長等	毎月
人事本部	人事に関する全社的な重要事項の協議・検討	人事部長、人事課長、人事課員等	毎月
人事課	人事に関する全社的な重要事項の協議・検討	人事課長、人事課員等	毎月
人事課長	人事に関する全社的な重要事項の協議・検討	人事課長、人事課員等	毎月
人事課員	人事に関する全社的な重要事項の協議・検討	人事課長、人事課員等	毎月

**責任者**  
全社人事委員会: 社長 金花芳則  
他各種会議体: 本社人事本部 各部 部長

**責任機関・委員会**  
全社人事委員会

人財開発に関する方針

<p><b>人財開発に関する方針</b></p> <p>当社が21世紀において、世界的な企業として存続し発展していくためには、全従業員が、経営方針・全社施策に沿った具体的な目標を、それぞれの立場で効率的かつ効果的に徹底して達成していくことが求められています。</p> <p>目標達成に向け具体的に考え、行動していくのは“人”であり、企業が成長・発展していくには、人財の育成と活性化が最も重要になります。当社では、「企業発展の根幹は人財にあり、また、人財は仕事を通じて育成される」という基本認識に立ち、人財育成に対しては、次のように考えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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、人財育成を行う。</li> <li>・人財育成の基本は、OJT、自己啓発、ローテーションにある。</li> <li>・これらを側面からサポートするために、Off-JTを行い、Off-JTは、その結果が職場で活用、実践できるようにする。</li> <li>・人財育成の責任はライン長にある。</li> <li>・人財育成は、個別に、計画的に、継続的に行う。</li> <li>・能力開発の機会を従業員全員に、かつ入社から定年の全期間にわたって提供する。</li> </ul>
--

人財開発プログラム

<p><b>マネジメント力・業務遂行力の強化(事務・技術職の育成)</b></p> <p>事務・技術職は、入社から3年目までの新入期に、指導員制度に基づく体系的なOJT(On the Job Training)と各種研修を組み合わせ、若手担当者の早期育成を図っています。</p> <p>また、経営者候補の育成を目的としたKawasaki経営幹部セミナーやKawasaki経営塾、モデルマネジメントの強化を目的とした役職者向けの部長研修、課長研修、長所と改善点の気づきを促す「多面観察調査」をそれぞれ実施しています。</p> <p>日常の業務遂行にあたっては、「GMK(業務目標共有化)活動」と称する年2回の上司・部下の面談を中心としたコミュニケーションにより、業務目標の達成を通じた能力開発を行っています。</p>							
本社主催の主な階層別研修実績		年度	2013	2014	2015	2016	2017
新入社員研修	参加人数	名				332	325
	延べ時間	時間				14,608	14,300
新任課長研修	参加人数	名				95	91
	延べ時間	時間				7,600	7,280
新任部長研修	参加人数	名				40	44
	延べ時間	時間				2,240	2,464
Kawasaki経営塾	参加人数	名				9	9
	延べ時間	時間				1,152	1,152
経営幹部セミナー	参加人数	名				34	51
	延べ時間	時間				136	204
集計対象範囲						cd*	cd*

<p><b>現場力の強化(生産職の育成)</b></p> <p>生産職は、若手に向けた「技能資格早期取得奨励金制度」や、高度な専門技能を持つ熟練生産職を「範師」と認定し、その技能を計画的に後進に伝えていく「範師制度」を設け、生産現場における技能の伝承と向上に取り組んでいます。2018年度は、3名を新たに認定し、前年度からの継続者とあわせて22名が活動しています。</p> <p>また、技能グランプリなどの社外の技能競技会にも積極的に参加しており、2017年2月の技能グランプリでは旋盤職種で2名が敢闘賞に、2017年11月のものづくり兵庫技能競技大会では若年者技能部門の溶接職種で1名が敢闘賞、上級者技能部門の旋盤職種で1名が2位に入賞しました。</p> <p>生産現場の管理監督者には、リーダーシップの強化を目的に、職場長研修、班長研修を、また若手には、当社のものでの仕組みを学ぶKPS基礎研修や品質管理基礎研修を実施しています。</p>	
---	--

<p><b>グローバル人財の育成</b></p> <p>グローバルな事業展開を支える人財の更なる育成を目的として、2008年以降、グローバル人財育成施策に取り組んでいます。具体的には、グローバルな視野に立って働く心構えや海外ビジネスに関するスキルを学ぶ「海外ビジネス担当者研修(初級、中級)」、多様化する価値観の違いを体系的に理解する「異文化対応力強化研修」などを実施しています。さらに、国内人財のグローバル化を目的とする「グローバル人財育成インターンシップ制度」や「アジアビジネス研修」の導入、また海外拠点の現地技術者の育成支援などを行い、グローバル人財育成施策の拡充を図っていきます。</p>							
本社主催の主なグローバル人財育成関係研修実績		年度	2013	2014	2015	2016	2017
海外ビジネス担当者研修	参加人数	名				39	39
	延べ時間	時間				2,964	2,964
異文化対応力研修	参加人数	名				90	61
	延べ時間	時間				720	488
英語スキルシリーズ*1	参加人数	名				40	30
	延べ時間	時間				864	648
英文ライティングシリーズ*2	参加人数	名				36	32
	延べ時間	時間				576	512
集計対象範囲						cd*	cd*

\*1 英語スキルシリーズ:ミーティング研修(音読・実践)、プレゼンテーション研修、ネゴシエーション研修

\*2 英文ライティングシリーズ:テクニカル・ライティングコース、ビジネスライティング研修

\* 語学研修は、各事業所でも実施しています

プロジェクトマネージャーの育成

近年、製品単体で販売するだけでなく、システム周辺設備を含めて請け負うプロジェクト型ビジネスが増えています。そこで、こうしたプロジェクトを遂行できるプロジェクトマネージャーの育成を目的として、2016年度より新たな育成施策に取り組んでいます。具体的には、社内外の大型プロジェクトの経験者を講師に迎え、プロジェクトを成功へ導くためのノウハウを伝承する「プロジェクトマネジメントセミナー」、大型プロジェクトの経験を積ませるため、他カンパニーに留学させる「社内留学制度」など、プロジェクトマネジメント力の向上にグループ全体で取り組んでいます。

人財開発の投入費用

人財開発費用	年度	2013	2014	2015	2016	2017
教育研修費総額						
従業員一人あたり教育研修費	円/FTE	30,000	42,000	38,000	33,000	33,000
従業員一人あたり教育研修時間	時間/FTE	31	31	33	33	33
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

人財資本の投下資本利益率(ROI)

人財資本のROI	年度	2013	2014	2015	2016	2017
売上高(a)		1,288,881	1,385,482	1,486,123	1,541,096	1,518,830
営業費用(b)	百万円	1,246,819	1,313,131	1,398,864	1,445,130	1,472,870
従業員関連費用(c)*		149,886	155,710	160,396	163,385	158,303
人的資本の投下資本利益率(a-(b-c))/c		1.28	1.46	1.54	1.59	1.29
集計対象範囲		cg	cg	cg	cg	cg

\*給与・賞与および福利厚生費

**重要課題とアプローチ**(※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

人財の採用にあたっては、単に退職者の補充にとどまらず、中長期的な観点から必要となる能力を持った人財を必要な人数確保するよう努めています。ここ最近では、事業伸展に伴う人員増のニーズが高まっており、新卒採用だけではなく、キャリア採用も積極的に行っています。定年退職後も65歳まで働ける再雇用制度を用意し、多くの従業員が定年後も働き続けています。

また、海外事業の伸展およびダイバーシティの観点から、2012年度より海外大学卒業生や外国籍の学生についても新卒採用に取り組み、2018年度は3名の外国籍学生が当社に入社しました。

人事異動にあたっては、適性やスキル、人員配置、後任問題などを勘案して適材適所の人財配置を図っています。この「適材適所の人材配置」を図る中で従業員の意欲向上や活性化を促すために、本人の希望を尊重する各種の制度を設けています。

こうした制度を基盤として支える「人財情報マネジメントシステム」を2013年度から本格運用しています。これは、従来の基本的な人事情報に加え、職務経験などの関連情報を見える化し、把握できるようにしたものです。このシステムの運用により、より高度な人財情報の活用・人財の育成や配置などにつなげています。

**重点活動/中長期目標**

**【働き方改革】**  
 「ホワイトカラーの生産性向上」「ワーク・ライフ・バランスの推進」「長時間労働の抑制」を目的に2016年度から働き方改革活動として、Kawasaki Workstyle Innovation活動(略してK-Win活動)を始めました。  
 「業務改革」「組織風土改革」「制度改革」の3つの改革を連携させながら活動を進めていき、仕事と生活のバランスの中で、創造的に能力を十分に発揮できる生産性の高い職場の実現を目指します。グループの全従業員が生き生きと個々の能力を最大限に発揮できる職場を構築し、グローバル全体で強い会社を作ります。

**進捗/成果/課題**

**【人財の確保】**  
 優秀者を確保するために当社が求める人物像の見直しを行っています。2017年は事務系の新卒採用者に対して「自身の置かれた環境を適切に把握し、主体的に環境に働きかけることを通じて、与えられた使命を果たすことができる」かつ「現状に対して問題意識を持ち、強烈的な信念を持って行動する志」の高い人財」という求める人物像を策定しました。2018年も引き続き技術系人財に求める人物像を策定していきます。

**【働き方改革】**  
 K-Win活動の一環として2017年より事務・技術系社員の人事考課の評価項目に業務を効率よく行っているかという「生産性」を入れ、「より短い時間で効率よく働く人を評価する」体制づくりを行っています。  
 また、2018年1月より事務・技術系社員全員を対象とした「リモートワーク制度(在宅勤務制度)」も導入し、従業員の働きやすさを追求しています。

**KPI指標**

従業員意識調査での社員満足度向上(国内)							
目標		年度	2014	2015	2016	2017	2018
進捗	満足度「川崎重工グループでずっと働き続けたい」と回答した人の割合(全体)	%	-	71.6	-	-	69.5
	男性	%					68.6
	女性	%					70.4

**体制**

働き方改革(K-Win活動)では、人事本部長をプロジェクトオーナーとして推進事務局を組織しています。

本社推進事務局の中には組織風土改革チーム、業務改革チーム、制度改革チームの3つがあり、それぞれが以下の活動を進めています。

- ・組織風土改革チーム:働き方改革を全従業員に腹落ちさせるための活動(社長講和、ライン長セミナー等の開催)
- ・組織を活性化させる活動(職場単位のコミュニケーション活性化施策等)の展開
- ・業務改革チーム:業務改革のための手法やツール(タイムマネジメントツールや社内のメール・会議ルール等)を職場に提供
- ・制度改革チーム:柔軟な働き方のための制度立案・施行(在宅勤務制度等)
- ・人事考課において事務・技術職の時間当たり労働生産性を評価する評価項目の導入他

また、各カンパニーや各工場内にも推進事務局を置いており、川崎重工全体で働き方改革を進めています。本社のK-Win推進事務局と各カンパニー・工場の推進事務局は年3回K-Win推進事務局全社会議を開催し、川崎重工全体で働き方改革の情報共有が行われます。

**K-Win活動推進事務局(本社人事本部)**

人事本部長  
プロジェクトオーナー

風土改革チ一

業務改革チ一

制度改革チ一

各カンパニー  
推進事務局

各工場  
推進事務局

**責任者** 執行役員 人事本部長 富山幸三

**責任機関・委員会** K-Win活動推進事務局(人事本部内)



従業員の評価

人財評価の方針						
<p>当社は、能力と業績に応じたメリハリのある処遇制度、モチベーションや能力開発意欲の向上を図る処遇制度を実現するために、期待される役割(職務)と能力を基準にした「職能資格制度」を、人事処遇(配置、給与、賞与等)や育成の基軸としています。そのため、国籍や性別等による区別はなく、職能資格に応じた同一の報酬体系としています。</p> <p>そして、この職能資格制度を運用する上での基礎となるのが、「人事考課制度」です。人事考課は、仕事の困難度と達成度および取り組み姿勢を評価する「業績評価」と、知識・技能を中心とする職務遂行能力を評価する「能力評価」で構成し、評価基準については全従業員に開示しています。</p> <p>また、上司は部下と年2回以上面接することとし、目標設定や評価の納得性を高めるようにしています。</p> <p>評価者に対しては、公平・公正な評価を行うために、評定手順を定めて評価者に示すとともに、評価者としてのスキルアップのために、ケーススタディなどをとりいれた研修を課長研修などの場で実施しています。</p> <p>また、年に一度、労働組合に対して昇進、処遇の状況について説明し、公平・公正な処遇が行われていることの確認をしています。</p>						
評価方法別の対象従業員の割合	年度	2013	2014	2015	2016	2017
目標管理による評価*1					100	100
多面的な成績評価*2	%				21	21
従業員カテゴリー内の順位付け評価					100	100
その他:						
	集計対象範囲				nc	nc

\*1 ライン長と合意した目標等による評価

\*2 360度評価等

長期的なインセンティブ

従業員に対する長期的なインセンティブの概要	
<p>当社では一時金および年金で受け取れる退職金制度を有しています。確定給付型に加え確定拠出企業年金も導入しており、従業員は自己のライフプランに合わせて拠出額を選べるとともに、長期的な資産形成に役立てることができます。</p>	
適用範囲	全従業員

採用

採用者数		2014	2015	2016	2017	2018
新卒採用者数*	名	500	526	577	538	538
	男性	466	500	546	495	492
	女性	34	26	31	43	46
事務職・技術職	名	301	299	333	325	332
	男性	272	279	305	287	291
	女性	29	20	28	38	41
生産職	名	199	227	244	213	206
	男性	194	221	241	208	201
	女性	5	6	3	5	5
中途採用者数	名	422	452	230	251	—
	男性	195	265	184	145	—
	女性	32	24	46	106	—
事務職・技術職	名	204	284	177	138	—
	男性	192	265	162	125	—
	女性	12	19	15	13	—
生産職	名	195	163	20	19	—
	男性	188	159	19	19	—
	女性	7	4	1	0	—
パートナー	名	23	5	33	94	—
	男性	3	0	3	1	—
	女性	20	5	30	93	—
平均勤続年数	年	13.8	13.4	13.3	13.5	—
	男性			13.5	13.5	—
	女性			13.3	13.5	—
採用一人あたり平均採用費用	千円			900	—	—
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

\*新卒採用者数は各年度4月1日付

離職

離職者数		2013	2014	2015	2016	2017
離職者数および離職率*	名	88	71	73	127	161
	%	0.6	0.5	0.5	0.8	1.0
男性	名	78	58	66	114	141
	%	0.6	0.4	0.5	0.8	0.9
女性	名	10	13	7	13	20
	%	1.2	1.5	0.8	1.4	1.9
～29歳	名	38	45	44	63	77
	%	0.9	1.1	1.1	1.5	1.8
男性	名	34	34	40	58	65
	%	0.9	0.9	1.0	1.4	1.6
女性	名	4	11	4	5	12
	%	1.9	3.8	1.9	2.3	5.0
30～39歳	名	18	14	17	38	57
	%	0.5	0.4	0.4	0.8	1.2
男性	名	17	14	14	35	52
	%	0.5	0.4	0.4	0.8	1.2
女性	名	1	0	3	3	5
	%	0.5	0.0	1.4	1.2	1.7
40～49歳	名	14	5	10	17	21
	%	0.4	0.1	0.3	0.4	0.5
男性	名	9	3	10	14	18
	%	0.3	0.1	0.3	0.4	0.5
女性	名	5	2	0	3	3
	%	1.9	0.8	0.0	0.9	0.8
50歳以上	名	18	7	2	9	6
	%	0.6	0.2	0.1	0.3	0.2
男性	名	18	7	2	7	6
	%	0.6	0.2	0.1	0.3	0.2
女性	名	0	0	0	2	0
	%	0.0	0.0	0.0	1.3	0.0
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

\*離職者には定年退職者と幹部転籍は含まない。離職者の年齢は各年4月1日現在

従業員の満足度

従業員満足度調査の概要						
<p>当社では、3年に一度、①カンパニービジョン、②コンプライアンス、③人事処遇、④ワークライフバランス、⑤会社へのロイヤリティや満足度を調査する従業員満足度調査を行っています。 従業員からの回答については相関関係も加味した分析を行い、会社の諸施策立案に生かすとともに、調査結果はイントラネットで従業員に公開しています。</p>						
満足度調査結果	年度	2014	2015	2016	2017	2018
回答率			100	80	-	100
調査対象者の割合			100	100	-	100
満足度「働き続けたい」と回答した人の割合(全体)	%		71.6		-	69.5
男性						68.6
女性						70.4
集計対象範囲			cg		nc	

両立支援

育児・介護と仕事の両立支援						
<p>当社では、従業員が仕事と子育て・介護を両立させながら、いきいきと働き続けることができるように、さまざまな次世代育成・介護支援を行っています。 特に、子どもが3歳に到達するまで取得できる「育児休業」、小学校卒業まで利用できる「短時間勤務制度」、最長3年間取得できる「介護休業」、結婚・出産・育児等による退職者が再度働ける状況になった際に、会社に再雇用希望の申し出を行うことができる制度、育児・看護等で必要なときに時間単位で休暇をとれる制度など、国の基準を上回る取り組みをしており、2010年から子育てサポート企業の認定も受け、「くるみんマーク」を取得しています。それに加えて、振替出勤日に社内ですべての業務を実施する「振替出勤日の託児」や、子どもが病時・病後時の看護や出張・残業に対応するために会社が定めたベビーシッターサービスを利用できる「子育てレスキュー制度」、育児休業者の職場復帰を支援する復帰者セミナーの開催、共働き夫婦のためのキャリアセミナーの開催など、育児世代向けの取組みの充実を図っています。 これらの活動が評価され、2015年3月、女性のキャリア支援と仕事と家庭の両立支援に優れた会社として、「なでしこ銘柄」に選定されました。</p>						
両立支援制度利用状況	年度	2013	2014	2015	2016	2017
育児休業制度利用者数	名	37	43	37	51	49
男性	名	2	4	9	8	6
女性	名	35	39	28	43	43
介護休業制度利用者数	名	0	2	2	0	4
男性	名	0	2	2	0	2
女性	名	0	0	0	0	2
育児休業取得後の復職率	%	100	94	100	98	98
育児休業取得後の定着率	%	100	100	100	100	-
集計対象範囲		nc	nc	nc	nc	nc

※ 育児休業取得後の定着率は復職から1年たった時点で就業し続けている人の割合、2017年度はまだ復帰後1年未満のため未集計。

育児・出産	育児休業	子が満3歳に達するまで取得可。取得回数に上限なし。
	職場復帰支援プログラム "WIWIW"	育児休業者にインターネットを通じて職場復帰に役立つ情報などを得たり、ビジネススキルを磨いたり、所属とのコミュニケーションを図ったりすることができるサービスを提供。
	看護休暇	小学校卒業までの子1人につき年5日を、子どもの数に上限無く取得可。(法定は子が2人以上の場合年10日まで)
	半日休暇	つわりや育児(小学校卒業まで)で必要な場合、年次有給休暇の範囲内で何回でも取得可。
	積立休暇※	つわりや育児(小学校卒業まで)または看護で必要な場合、取得可。
	フレックスタイム制の適用	つわりや育児(小学校卒業まで)で必要な場合、適用を受けることが可能。
	時間外勤務および休日勤務の制限	子が小学校を卒業するまで、時間外・休日勤務を命じられない取り扱いが可能。
	育児のための短時間勤務	子が小学校を卒業するまで、1日最大3時間短縮可。
介護	介護休業	被介護者1人につき3回を限度として取得可。(最長3年)
	介護のための時間外勤務および休日勤務の制限	1回1年を限度として、時間外・休日勤務を命じられない取り扱い
	介護休暇	介護対象者1人につき年5日を、対象者の数に制限なく取得可。(法定は対象者が2人以上の場合年10日まで)
	半日休暇	介護のため必要な場合、年次有給休暇の範囲内で何回でも取得可。
	積立休暇※	介護のため必要な場合、取得可。
	フレックスタイム制の適用	介護のため必要な場合、適用を受けることが可能。
	介護のための短時間勤務	1日最大2時間短縮可(3年の間に上限2回)
その他	再雇用希望申出制度	育児や介護により退職した従業員が、再度勤務できる状態になったときに、会社へ再雇用希望の申出が可能。

※ 積立休暇とは、翌年度に繰り越すことができなかつた年次有給休暇の日数を積み立てたもので、取得できる事由が限定されています。

## Topics

### 社内託児所の拡充

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.では、2010年4月より事業所内に託児所を設置しています。託児所では1歳から4歳までの従業員の子どもの対象に一時預かりをしており、2017年3月現在約30名の従業員の子どもの常時預かっています。そのほかにも数名の子どもの登録されており、必要に応じて託児所を利用しています。託児時間は定時就業時間に対応して7時30分から17時15分を原則としていますが、希望者が一定数を超えた場合には残業時や休日にも利用が可能となっています。託児所を開設したことにより、親は近くに子どもを預けることができ、安心して働き続けることができるようになりました。会社側にとっても従業員が出産や育児により退職してしまうことを防ぎ、人材の定着に役立つなど、双方にメリットのある取り組みとなっています。

また、日本においては振替出勤日において事業所内に託児所を設置し、一時預かりを行っています。



社内託児所 (Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.) の様子

年次有給休暇の取得促進						
<p>当社は、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、年次有給休暇の取得を促進しています。</p> <p>その方法のひとつとして、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」という2つの制度を設けています。これらは、従業員が年度初めに休暇取得日を設定し、必ずその日に休暇を取得するという制度です。「ゆうゆう連休」は2日間の連続休暇で、「記念日休暇」とあわせ、年間3日の休暇を各人が計画して取得することになります。</p> <p>更に、労使間の協定により毎年8月の3日間を一斉の年休取得日とし、会社所定休日等と併せて連続9日間の休みを設定するようにしています。</p> <p>また、2006年度より定時退場日を原則週1回設定することを労使間で協定しています。定時退場日を設定することによりメリハリのある働き方をすることができ、ワークライフバランスの推進に貢献しています。</p>						
	年度	2013	2014	2015	2016	2017
有給休暇取得日数*	日/人	15.3	14.9	15.0	15.2	15.4
有給休暇取得率	%	69.5	67.7	68.2	69.0	70.0
年間総労働時間	時間/人	2,050	2,078	2,070	2,075	2,065
年間残業時間数		283.8	303.4	340.0	307.2	303.8
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc

\*年間22日付与

重要課題とアプローチ	<p>(※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)</p> <p>バリューチェーンが世界規模で拡大する中、従業員やサプライヤーを始め事業に関連する人々の人権尊重は大きなテーマとなっており、グループ全体での事業活動において人権リスクを把握し、対応する必要性が高まっています。川崎重工グループは「国際人権章典」、「ILO中核的労働基準」、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした、人権および労働に関する国際規範を支持・尊重しています。当社グループは世界中で事業を展開しており、人権の尊重を最優先に置き、全ての事業活動において人権侵害を起こさない、人権侵害に加担しないことを明確にしています。</p>
------------	---

体制	「 <b>「</b> 全社CSR委員会」 <b>」</b> において人権に関する取り組みの審議や活動の報告を行っています。
責任者	CSR担当常務執行役員 成松郁廣
責任機関・委員会	全社CSR委員会に包括
人権に関する取締役会の関与（報告、審議）	「 <b>「</b> 全社CSR委員会」 <b>」</b> において、適宜人権に関する研修や活動の報告を行っています。
参照文書	<p>川崎重工グループ行動規範</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/</a></p> <p>CSR調達ガイドライン</p> <p><a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf</a></p>

人権に関する方針

人権に関する方針	<p>川崎重工グループは「川崎重工グループ行動規範」において全ての人々の人権の尊重を掲げており、事業活動における全ての人々の人権を尊重しています。</p>
方針の適用範囲	川崎重工グループ
参照文書	<p>川崎重工グループ行動規範  <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/</a></p>

差別の禁止

差別の禁止	<p>「川崎重工グループ行動規範」により、以下のとおり定めています。          「世界人権宣言では、人権は「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利」と定義されています。一人ひとりの人権を尊重するために、人種・肌の色・性別・年齢・国籍・社会的出身・家柄・性的指向・性自認・婚姻歴・宗教・政治的信条・心身障がい・健康状態などに関わりなく、あらゆる人に等しく尊厳と敬意をもって接しなければなりません。」</p>
-------	--

児童労働・強制労働の禁止

児童労働・強制労働の禁止	<p>当社グループは、児童労働および強制労働という世界的な人権・労働課題を容認しないことを、当社グループの行動規範に明記しています。          また、2014年度から児童労働および強制労働という世界的な人権・労働課題に対し、それらを行っていないことを確認し、かつこれからは行わないことを宣言するという取り組みをグループで行っています。この確認・宣言の様式は、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク事務局のご理解とご協力を頂き、「GC労働原則のビジネスガイドライン」をベースとして作成したもので、海外を含めたグループ各社の社長がそれぞれ署名しています。また、同様に海外を含めたグループ各社が、「人権への配慮」を含む「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に協働の呼びかけを行っています。</p>
参照文書	<p>川崎重工グループ行動規範  <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/">https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/</a>          強制労働・児童労働に関する確認書・宣誓書  <a href="https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/child_labor.pdf">https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/child_labor.pdf</a></p>

ハラスメントの防止

ハラスメントの防止	<p>当社は、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、階層別研修などを通じて指導・啓発を行っており、原則全従業員にハラスメント研修を行いました。          さらに、2016年度には、従業員や派遣従業員からの相談を受け付ける全社的な相談窓口を設けました。また、必要に応じて相談者と面談を実施し、相談者のプライバシーを厳守しながら公正に対処しています。</p>
-----------	---

団結権・団体交渉権

労使協議の状況	<p>当社は、労働協約において、団体交渉を行う権利を認めており、経営の合理化や重要な労働条件の変更等について団体交渉を行う際には、2日前までに通知することとしています。しかしながら、団体交渉を行う前に事前の労使協議（必要により随時開催）によって、双方誠意を持って平和的に解決を図ることを原則としており、40年以上争議行為は発生していません。          また、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、経営方針や経営状況等を説明する「経営協議会」（全社2回以上/年、各カンパニー2回以上/年）、安全衛生の基本方針等を説明する「安全衛生協議会」（1回以上/年）、従業員の危険及び健康障害の防止対策等を協議する「地区安全衛生協議会（1回以上/月）、環境保全に関する会社施策等について説明する「全社環境保全委員会」（年1回）を設けるなどして、活発な意見交換を行っています。          当社では、ユニオンショップ制を採用しているため、一般従業員は全員、川崎重工労働組合の組合員であり、2018年3月末日現在の労働組合構成率は76.9%です（幹部職員を含む正規従業員に対する比率）。</p>																																			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>年度</th> <th>2013</th> <th>2014</th> <th>2015</th> <th>2016</th> <th>2017</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>労働組合組合員数</td> <td>人</td> <td>11,464</td> <td>11,412</td> <td>12,414</td> <td>12,541</td> <td>12,823</td> </tr> <tr> <td>労働組合構成率*</td> <td>%</td> <td>72.1</td> <td>74.2</td> <td>75.6</td> <td>75.8</td> <td>76.9</td> </tr> <tr> <td>労働組合との労使協議の回数</td> <td>回</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>26</td> </tr> <tr> <td></td> <td>集計対象範囲</td> <td>nc</td> <td>nc</td> <td>nc</td> <td>nc</td> <td>nc</td> </tr> </tbody> </table>		年度	2013	2014	2015	2016	2017	労働組合組合員数	人	11,464	11,412	12,414	12,541	12,823	労働組合構成率*	%	72.1	74.2	75.6	75.8	76.9	労働組合との労使協議の回数	回					26		集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc
	年度	2013	2014	2015	2016	2017																														
労働組合組合員数	人	11,464	11,412	12,414	12,541	12,823																														
労働組合構成率*	%	72.1	74.2	75.6	75.8	76.9																														
労働組合との労使協議の回数	回					26																														
	集計対象範囲	nc	nc	nc	nc	nc																														

\*労働組合組合員数および構成率は各年度末時点。構成率は幹部職員を含む正規従業員に対する比率。

人権に関する苦情処理メカニズム

従業員を対象とした苦情処理メカニズム	<p>当社では、労働協約により、職場内で解決することのできない問題が発生した場合には、人事担当役員と労働組合委員長等で構成する苦情処理委員会を立ち上げ、迅速かつ公平に平和的解決を図ることとしています。苦情処理委員会では、組合員の健康管理や安全衛生に関する事項、パワハラ・セクハラに関する事項、人事異動に関する事項等を幅広く取り扱うこととしています。また、会社は、従業員が苦情を申し立てたことにより、不利益な取り扱いをしないことを約束しています。</p>
--------------------	--

## 具体的な人権尊重の事例

### KMI（インドネシア）における従業員配慮

PT. Kawasaki Motor Indonesia (KMI) はインドネシアにおけるモーターサイクルの製造・販売拠点です。インドネシアの人口の約90%はイスラム教徒であり、KMI従業員の多くもイスラム教徒です。そのためKMIでも彼らにさまざまな配慮をしています。

会社はイスラム教徒のために工場内にムショラという礼拝場所を設けています。女性従業員は勤務時間中にスカーフを着用することが認められています。食堂では、イスラムの教義で禁じられている豚肉の料理は提供されません。

イスラム教徒には日の出から日の入りまで断食する月（ラマダン）がありますが、この期間中、KMIは管理部門、営業部門の就業時間を30分早めています。それは多くのイスラム教徒がラマダン中は家で家族と一緒に夕食をとりたいと希望するためです。また、ラマダンに続くレバラン（断食を成し遂げたことを祝う休暇）の後、KMIではハラルビハラルという行事をイスラム教徒のために開催しています。

しかしインドネシアはイスラム教を国教としているわけではありません。憲法で信教の自由を保障し、キリスト教徒やヒンドゥー教徒のため、クリスマスやヒンドゥー教の祝日も国民の休日になっています。KMIでもそうした少数派であるキリスト教徒にも配慮し、クリスマスにはセレモニーを開催しています。

このようにKMIでは当地の宗教や文化、習慣に配慮し、従業員の人権を尊重した事業の運営を図っています。



ハラルビハラル



工場内の礼拝所（ムショラ）



スカーフを着用した女性従業員

## 重要課題とアプローチ(※重要課題に関する考え方、KHIの事業との関連性、重要課題に対するKHIのアプローチ)

国内外で幅広く事業を展開している川崎重工グループは、私たちが活動する地域社会の一員として積極的な貢献を果たす責任があると考えています。  
 また、国連が2015年に採択した「持続可能な開発目標(SDGs)」においても、持続可能な社会の実現に向けた企業の役割が大いに期待されています。  
 川崎重工グループでは、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”」に基づき、人財・技術・資金などのリソースを活かした事業活動との相乗効果の高い社会貢献活動を推進していきます。

## 重点活動/中長期目標

川崎重工グループは以下を社会貢献活動の重点分野に置いて活動を推進しています。  
 (1)企業市民として地域社会と良好な関係を構築し、その存続・発展に寄与します。  
 (2)未来のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します。  
 (3)持続可能な社会のため、環境保全に貢献します。

## リンクファイル

Focus 米国での社会貢献基金の運営—Kawasaki Good Times Foundation  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/community.html>  
 次世代育成  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/nextgeneration.html>  
 地域社会  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/community.html>  
 環境保全  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/earth/symbiotically/#anc05>  
 自治体との協力  
<https://www.khi.co.jp/sustainability/social/contribution/community.html>



社会貢献活動の方針

社会貢献活動の方針	<p>川崎重工グループの社会貢献活動は、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”」に基づき、グループの強みと従業員一人ひとりのちからを活かしながら、以下の点に重点を置いて推進していきます。</p> <p>(1)企業市民として地域社会と良好な関係を構築し、その存続・発展に寄与します。                  (2)未来のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します。                  (3)持続可能な社会のため、環境保全に貢献します。</p>
方針の適用範囲	川崎重工グループ

社会貢献活動の重点分野

社会貢献活動の重点分野 1	地域社会への貢献
概要(事業との関連性)	事業所や工場のある地域を中心に、スポーツ支援活動や地域交流などを行っています。また沖縄ではサンゴ礁生態系の再生活動に多くの従業員がボランティアとして参加しています。
事業上の効果	これらの活動は、地域における当社のプレゼンスの向上に繋がります。
社会への効果	これらの活動による地域への貢献が認められ、評価された実績も多くあります。
社会貢献活動の重点分野 2	次世代育成支援
概要(事業との関連性)	技術の開発・普及を担う企業として、川崎重工グループ従業員が科学に関する教育プログラムを開発し、さまざまな地域で小中学生向け実験工作教室を開催しています。
事業上の効果	これらの活動は、将来に向け従業員のモチベーションと当社の評判を高めることに繋がります。
社会への効果	継続的、定期的な科学教育プログラムの実施により、子どもたちの科学への興味を高めることに貢献しています。
社会貢献活動の重点分野 3	地球環境への貢献
概要(事業との関連性)	川崎重工グループは、グループミッションの一環として地球環境への貢献を掲げ、自然と共生する社会の実現を目指しています。この取り組みの一環として、高知県と兵庫県の2か所で森づくり活動を行い、従業員の環境意識の醸成や地域社会との交流を進めています。
事業上の効果	この活動は従業員の環境意識を高めるとともに、環境配慮型企業としての当社の評価向上に繋がります。
社会への効果	この活動の効果として、森づくり活動によるCO2の吸収量を試算し公表しています。

社会貢献活動の内訳

社会貢献活動の形態別内訳	年度	2013	2014	2015	2016	2017
寄付・慈善活動		29.77	34.19	30.51	30.62	32.21
投資(NGOとの持続的パートナーシップ等)	%	47.38	48.36	46.00	47.63	53.27
広告・宣伝(協賛、キャンペーン等)		22.85	17.45	23.50	21.75	14.52
計		(100)	(100)	(100)	(100)	(100)
集計対象範囲						
(計100%)						

社会貢献活動の投入費用

社会貢献活動費*		年度	2013	2014	2015	2016	2017
総額		百万円	630	758	605	697	670
分野別内訳	産業・経済活性化		163	231	64	95	100
	地域社会		239	236	258	300	266
	教育	百万円	131	148	126	136	173
	文化・スポーツ		69	73	121	121	73
	福祉・人道(災害義捐含む)		16	34	20	22	38
	その他(環境・安全防災含む)		12	36	16	23	20
対経常利益率		%	1.05	0.90	0.83	2.37	2.14
集計対象範囲			nc	nc	nc	nc	nc

\*寄付・協賛金、現物給付、社外組織への協力依頼に関わる費用、社外組織に派遣した従業員の労務費(当社負担分)等を含む。  
従業員の内部労務費、施設使用に関わる経費は含まない。

社会貢献活動の効果測定

社会貢献活動の効果(アウトプット/アウトカム/インパクト)		年度	2013	2014	2015	2016	2017
社会貢献活動の重点分野のうち、主要な活動の実績をKPIとして設定し、より効果的な活動に向けた改善等に繋がっています。							
社会貢献活動のKPI/実績							
地域社会向け社会貢献支出額		百万円	229	236	235	271	140
カワサキワールド来場者数		千人	226	225	221	219	226
実験工作教室	参加者数	人	229	324	365	415	435
	実施回数	回	9	15	16	21	24
集計対象範囲			cd	cd	cd	cd	cd
外部保証							
森づくり活動	参加者	人	兵庫県多可町		高知県仁淀川町		
	活動回数	回/年	275		69		
	面積	ha	3		1		
	CO2吸収量	t/CO2	1.0		0.3		
	植樹	本	2.2		16.5		
				317		-	
集計対象範囲			cd		cd		