

## コンプライアンス

当社グループはコンプライアンスを重視し、これまでさまざまな施策を実施してきました。ここでは、以下の二つの取り組みをご紹介します。

### 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CSR部(事務局)に通知し、事務局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。決定した方針を、外部弁護士は相談者に直接回答します。

この制度が有効活用されるよう、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。

2009年度は14件の報告・相談がありました。

### 2009年度はハラスメント研修を実施しました

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。

この結果、セクハラ・パワハラなどの人権侵害防止の研修や指導を求める声が多いことが判明しました。

この意識調査結果を踏まえ、2009年度のコンプライアンス全社共通重点活動を「セクハラ・パワハラを中心とする人権問題に関する教育・啓発」と設定しました。この活動は、全従業員を対象に教育用DVD視聴や講義を組み合わせた研修を行うことを基本として、各事業部門で研修内容を工夫して実施することとしました。

受講者の感想として、「分かりやすかった」「繰り返し実施してほしい」などの声が寄せられています。「コンプライアンス報告・相談制度」にもセクハラ・パワハラに関する相談が寄せられてきており、今後もこのテーマについての教育・啓発を検討していきたいと考えています。

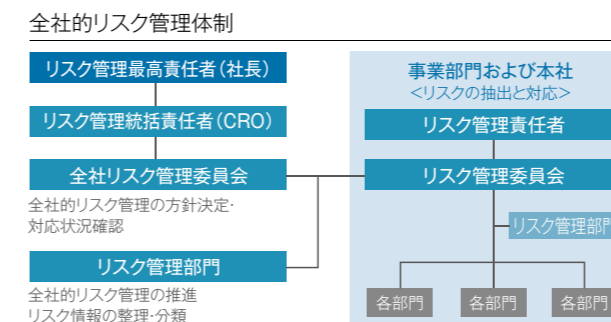


## リスク管理／危機管理

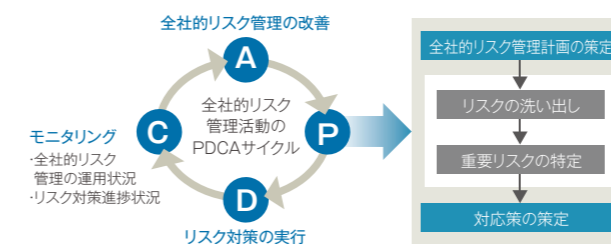
リスクを予防し、  
顕在化した場合には損失を最小限に食い止める取り組みを行っています。

### リスク管理

2010年4月からリスク管理の最高責任者として社長を、リスク管理業務を統括する責任者としてCRO(Chief Risk Officer)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リスク管理委員会を設置して全社リスク管理を実施しております。また、リスク管理部門を設置しリスク管理を全社的に推進・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リスク管理を推進しております。



### 全社リスク管理活動



この体制のもと、2010年4月から、各部門におけるリスクの洗い出し・評価、対策立案・実施、モニタリングといった一連のサイクルを回し、経営に重大な影響を及ぼす重要なリスクを毎年共通な尺度で特定し、全社の視点で合理的かつ最適な方法で管理していくことにしております。

### 危機管理

川崎重工グループでは、リスクが顕在化した場合に備えて、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た「危機管理規則」を定めています。当社グループ全体を組織横断的に統合する危機管理体制として、社長を最高危機管理責任者とする危機管理対策機構を設け、危機が発生した時には本社および現地対策本部を立ち上げ、迅速に対応する体制を構築しております。

2009年の新型インフルエンザ流行時には危機管理対策機構から情報ならびに注意事項を社内へ発信しましたが、神戸において国内感染者が確認された翌営業日には本社対策本部を設置し、事業所ごとに新型インフルエンザ対策行動計画(BCP)を策定し、対策にあたりました。

また、大規模地震など災害発生時に当社グループ社員の安否確認を迅速に行うための川崎重工グループ安否情報システムを2004年度から導入し、訓練を重ねてまいりましたが、さらにリスク対策の一環として、2010年10月1日より社外システム(クラウド)を利用した、さらに使いやすい川崎重工グループ緊急連絡システムに更新し、リスクが顕在化した場合に備えています。

### 川崎重工グループ緊急連絡システム

