

Kawasaki Sustainability Report 2022

川崎重工業株式会社 サステナビリティレポート



CONTENTS

| | | | |
|-----------|---|------------|--|
| 01 | 目次 | 108 | 2021年度の事業活動と 第10次環境経営活動基本計画 (2019~2021年度)の総括 |
| 02 | 情報開示の考え方 | | |
| 05 | 社長メッセージ | | |
| 07 | 川崎重工グループのサステナビリティ サステナビリティマネジメント | 111 | 活動報告 |
| 08 | サステナビリティフレームワーク | 126 | CO ₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現) |
| 13 | ステークホルダーエンゲージメント | 129 | Waste FREE (循環型社会の実現) |
| 17 | 川崎重工グループ行動規範 | 135 | Harm FREE (自然共生社会の実現) |
| | | 145 | 環境配慮製品 |
| | | 148 | 環境教育 |
| | | | 環境リスクマネジメント・法規制の遵守状況 |
| 18 | 川崎重工グループのマテリアリティ | 149 | 社会 |
| 19 | 重要課題の特定(マテリアリティ) | 150 | 製品責任・安全 |
| 25 | マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPIと 2021年度フォローアップ | 157 | ビジネスと人権 |
| 30 | SDGs貢献への考え方と取り組み | 164 | お取引先との協働 |
| | | 168 | 人財マネジメント |
| | | 177 | 人財開発 |
| 32 | ガバナンス | 184 | ダイバーシティ |
| 33 | コーポレート・ガバナンス | 196 | 労働安全衛生健康 |
| 54 | コンプライアンス・腐敗防止 | 206 | 社会貢献活動 |
| 65 | 輸出管理 | | |
| 67 | 税の透明性 | | |
| 68 | リスクマネジメント | 219 | ESG 関連情報 |
| 78 | 情報セキュリティ | 220 | ESG データ |
| 82 | 研究開発 | 232 | ISO 取得状況 |
| | | 236 | 社会からの評価 |
| | | 240 | 各種イニシアチブへの参画 |
| 87 | 環境 | 243 | GRIスタンダード対照表 |
| | 環境経営 | | |
| 88 | 環境方針・ビジョン | | |
| 90 | 環境経営推進体制 | | |
| 91 | カーボンニュートラル戦略 | | |
| 97 | TCFD提言に沿う情報開示(シナリオ分析) | | |
| 104 | 環境経営活動基本計画2022 (2022~2024年) | | |
| 106 | 川崎重工のビジネスプロセス | | |

情報開示の考え方

「サステナビリティ」（WEBサイト）の編集方針

「サステナビリティ」（WEBサイト）は、川崎重工グループの持続可能（サステナブル）な成長に向けた基本的な考え方とマネジメント体制、活動実績を報告するものです。

WEBサイトでは、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たし、コミュニケーションを図るため、当社グループの環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）への取組みに関する情報を網羅的に開示しています。

また、2022年より、WEBサイトに掲載する情報から年度ごとの活動実績をまとめたものを「Kawasakiサステナビリティレポート」として電子媒体（PDF）により発行する予定です。当社ではこれまで「環境報告書」「ESG Data Book」を電子媒体（PDF）で発行してきましたが、2022年よりこれらを統合し、「Kawasakiサステナビリティレポート」として発行します。

報告の対象範囲

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。

報告対象期間

2021年度（2021年4月1日～2022年3月31日）の活動を中心に、一部、過去または2022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。

公表数値

公表数値については、端数処理の関係で合計と内訳数値が一致しない場合があります。

外部保証

温室効果ガス排出データについて、SGSジャパン株式会社による第三者検証を受けました。

**「川崎重工のビジネスプロセス～グリーン・バリューチェーン～」内 温室効果ガス排出量に対する
第三者検証**

参考ガイドライン

- 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（2018年版）」
- 国際連合 「国連指導原則報告フレームワーク」
- 経済産業省 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0」

GRIスタンダード対照表

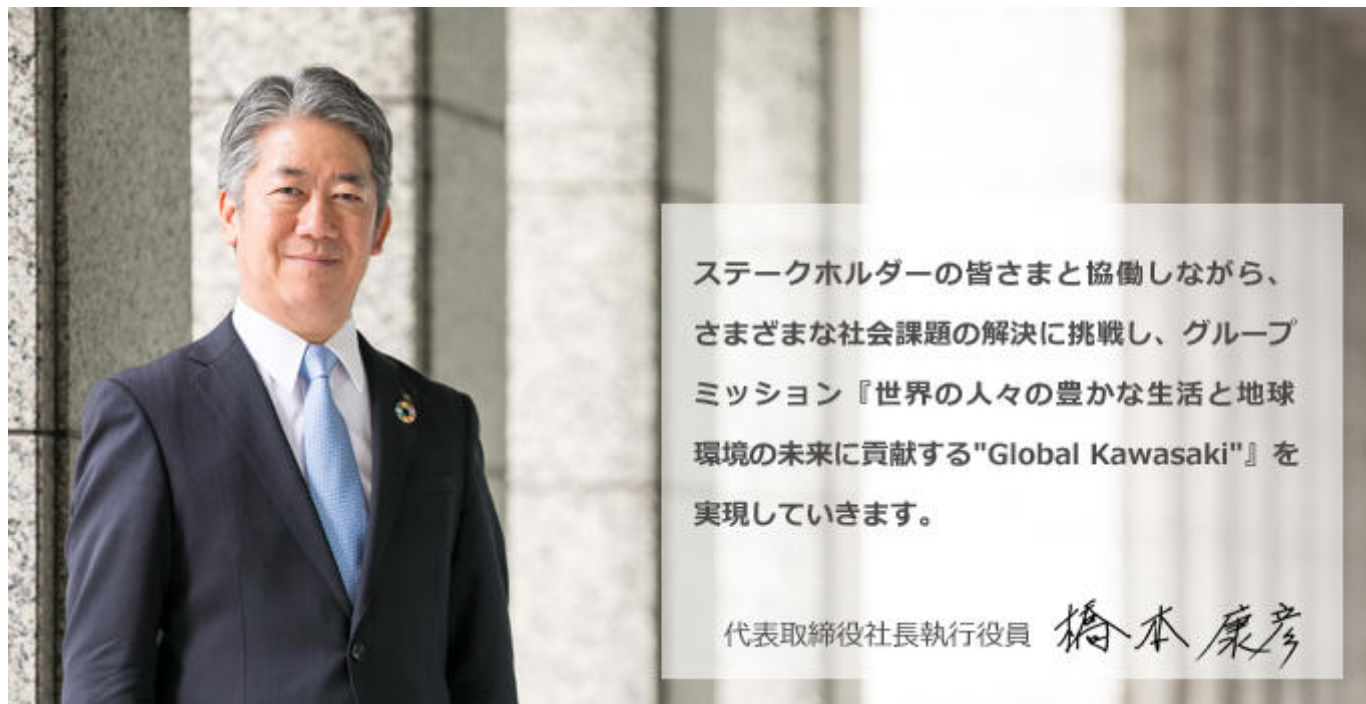
財務および非財務情報の開示体系

川崎重工グループは以下の体系で財務および非財務情報を開示しています。最新の情報は当社WEBサイトを
ご覧ください。

| | 財務情報 | 非財務（ESG）情報 |
|----------|--|------------|
| 重要性の高い情報 | 事業方針説明会 https://www.khi.co.jp/ir/library/other_presen.html | |
| | 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の説明 https://www.khi.co.jp/sustainability/library/kawasaki_report/index.html | |

| | 財務情報 | 非財務（ESG）情報 |
|-----------|---|--|
| 詳細で網羅的な情報 | <p>決算説明資料</p> <p>https://www.khi.co.jp/ir/library/presentation.html</p> | <p>Kawasaki</p> <p>サステナビリティレポート</p> <p>https://www.khi.co.jp/sustainability/library/sustainability_report/</p> |
| | <p>有価証券報告書・四半期報告書</p> <p>https://www.khi.co.jp/ir/library/financial.html</p> | <p>コーポレート・ガバナンスに関する報告書</p> <p>https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html</p> |
| | | <p>川崎重工技報</p> <p>当社の製品と保有する技術の報告</p> <p>https://www.khi.co.jp/rd/magazine/</p> |

社長メッセージ



川崎重工の歴史は、創業者・川崎正蔵が「そのわざを通じて国家社会に奉仕する」との理念のもと、1878年に川崎築地造船所を創設したことに遡ります。以来、当社は、鉄道車両、航空機に進出、さらにエネルギー・環境製品や各種産業機器、モーターサイクルなど幅広いフィールドで事業を展開する総合重工業として発展してきました。お客様、お取引先、従業員、株主、地域社会などのステークホルダーの皆様と共に歩みながら、創業の理念に基づき、製品と技術で時代の要請に応えてきたことが、川崎重工グループの歴史であると自負しています。

現在、世界は気候変動、資源、貧困・飢餓、高齢化や労働人口の減少など多くの問題を抱えており、さらに新型コロナウイルス感染症の拡大が人々の健康と経済に甚大な影響を与えています。このような世界情勢において、創業の理念を引き継いで制定した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、川崎重工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認識しています。

グループミッションの実現に向け、2030年のあるべき姿を描いた「グループビジョン2030」を2020年に制定しました。「グループビジョン2030」では、グローバルな社会課題を分析し、当社の事業における強みや競争優位性を勘案し、ありたい社会からバックキャストして3つの注力フィールドを定め、成長シナリオを描いています。

「グループビジョン2030」を踏まえて当社のマテリアリティ（重要課題）も見直し、3つの注力フィールドを当社グループが長期で達成すべき最重要課題と位置付けました。川崎重工グループ全体でシナジーの追求とイノベーションを通じて社会課題の解決に挑戦していきます。また、この挑戦を通じて、国連が定めた「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成にも貢献していきます。

同時に、ESGへの取り組みを「グループビジョン2030」の実現を支える基盤と位置付け、取り組みを強化しています。社会から信頼され続ける企業であるために、ステークホルダーの皆様との建設的な対話を推進するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実、腐敗防止とコンプライアンスの徹底、環境経営、人権への配慮、従業員の活用と育成、ワークライフバランスの向上などの取り組みを一層強化していきます。今後も、サステナブルな社会の実現に貢献する企業として社会から価値を認めていただけるよう、社会からの要請に応え、ステークホルダーの皆様と協働しながら、さまざまな社会課題の解決に挑戦するとともに、ESGへの取り組みを推進していきます。

代表取締役社長執行役員 橋本 康彦

川崎重工グループのサステナビリティ

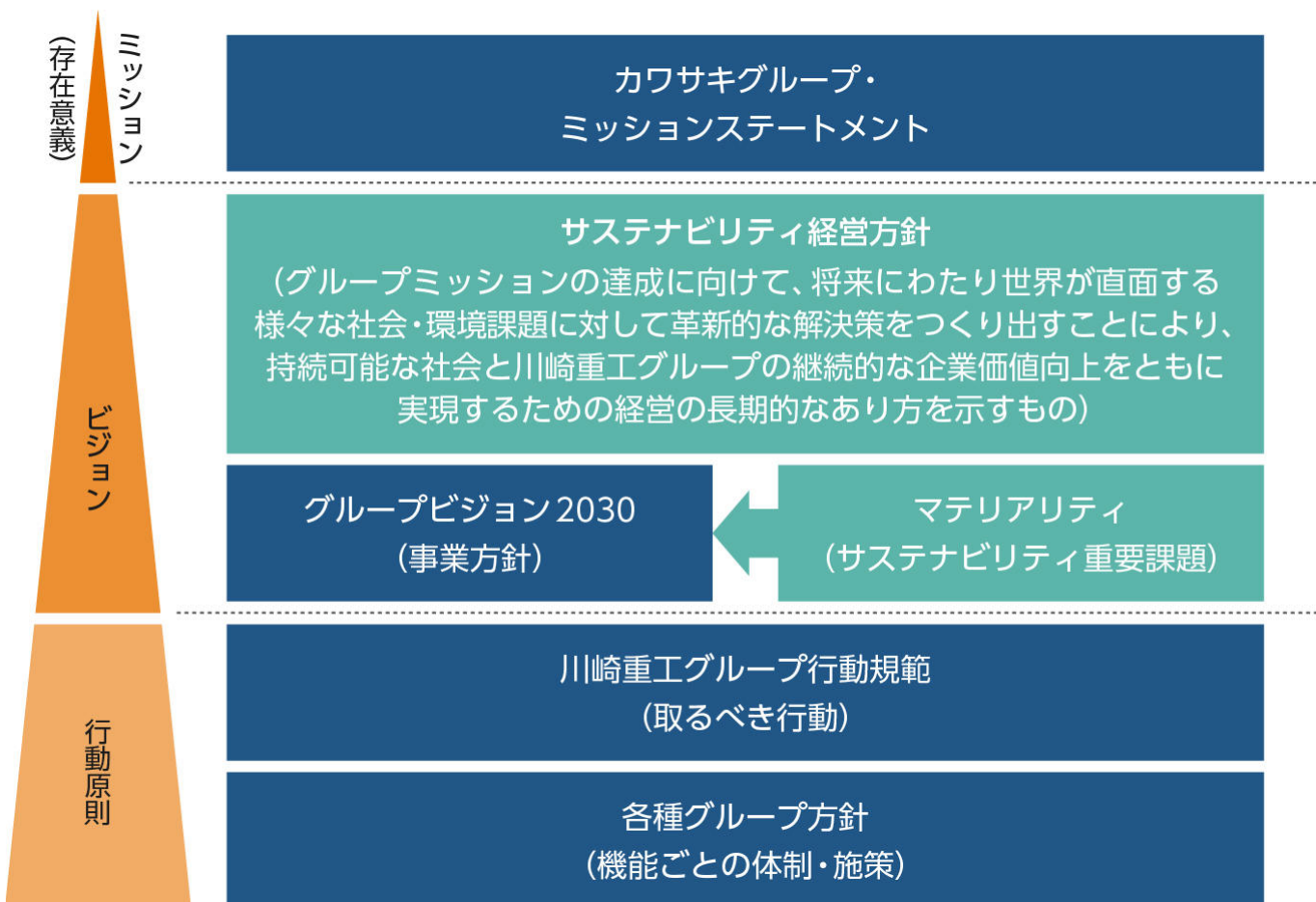
| | |
|----|------------------|
| | サステナビリティマネジメント |
| 08 | サステナビリティフレームワーク |
| 13 | ステークホルダーエンゲージメント |
| 17 | 川崎重工グループ行動規範 |

サステナビリティフレームワーク

サステナビリティに関する基本方針

川崎重工グループでは、経営におけるサステナビリティの位置付けを明確にするため、「川崎重工グループサステナビリティ経営方針」を制定しています。

サステナビリティ経営方針の位置付け



川崎重工グループサステナビリティ経営方針

1. 基本的な考え方

川崎重工グループは「そのわざを通じて国家社会に奉仕する」との創業者・川崎正蔵の意志を受け継ぎ、120年以上にわたって常に最先端技術に挑み、先進的な製品を通じて社会の発展に貢献してきました。今日、川崎重工グループは、創業の精神から発展した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"」を掲げ、水素エネルギーへの転換やロボット技術を活用した新たな働き方の提唱など、未来に向けたソリューションと新たな仕組みづくりに取り組んでいます。本方針は、グループミッションの達成に向けて、将来にわたり世界が直面する様々な社会・環境課題に対して革新的な解決策をつくり出すことにより、持続可能な社会と川崎重工グループの継続的な企業価値向上をともに実現するための経営の長期的なあり方を示すものです。本方針を踏まえ、時代ごとの社会・環境の変化を捉えてマテリアリティを特定し、成長シナリオとして経営計画を策定します。また、コーポレートガバナンスを強化し、ステークホルダーの皆様との対話と協働を通じて新たな経済・社会・環境価値を創造します。

2. サステナビリティ経営方針

(1) 社会課題への挑戦

これまで培ってきた技術力の発展とグループ内外の多様な知見の結集により、環境、エネルギー、資源等の社会課題や様々な社会の変化に対して革新的なソリューションを提供することに挑戦し、世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献します。また、新たに求められる価値を提供するため、川崎重工グループ自身も進化と変化を続けます。

- ① カーボンニュートラルなエネルギー技術を育成・展開し、世界が取り組む気候変動の抑制を支えます。
- ② 産業と生活を進化させるソリューションを様々な形で提供し、全ての人々が豊かで安全安心に暮らせる社会を創造します。
- ③ 資源を効率的に活用するビジネスモデルを構築し、循環型社会の実現に貢献します。

(2) 責任ある企業行動


事業活動が社会・環境に及ぼす影響を認識し、対策に取り組むことでバリューチェーン全体の持続可能性を高めます。

- ① ゼロ・エミッションの実現を目指し、事業活動に由来する全ての環境負荷を積極的に低減します。
- ② 国際規範や各国法令を遵守し、責任ある企業行動をとります。
- ③ 事業に関わる全ての人々の人権を尊重し、人権に由来する課題に真摯に取り組みます。

(3) 経営基盤の強化

コーポレートガバナンスの充実と、従業員の高いエンゲージメント、ステークホルダーの皆様との対話と協働を基に継続的な企業価値向上を図ります。

- ① サステナビリティ経営の基盤としてコーポレート・ガバナンスを強化します。
- ② 挑戦を奨励する企業風土の醸成と積極的なダイバーシティの推進により、従業員のエンゲージメントを高め、組織を強靱化します。
- ③ 適時適切な情報開示、建設的な対話と協働により、ステークホルダーの皆様と強固な信頼関係を構築します。また、その期待を経営の意思決定に組み込みます。

[川崎重工グループサステナビリティ経営方針](#) 

サステナビリティ重要課題

川崎重工グループでは、2017年度に、取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を特定するとともに、サステナビリティ活動の枠組みを見直し、「事業を通じた社会・環境価値の創出」を当社グループが長期で達成すべき最重要課題、ESGへの取り組みを「事業活動を支える基盤」項目の課題と位置付けました。

2021年度には「グループビジョン2030」の制定を踏まえて、マテリアリティの見直しを行い、サステナビリティ委員会での審議、外部有識者ヒアリングを経て、取締役会での議論・決議により新たなマテリアリティを決定しました。「事業を通じて創出する社会・環境価値」を「グループビジョン2030」における3つの注力するフィールド「安全安心リモート社会」「近未来モビリティ」「エネルギー・環境ソリューション」とし、脱炭素社会の実現、気候変動への対応、人財活躍推進などを「事業活動を支える基盤」項目の重要課題と決めました。新たな枠組みのもと、特定した重要課題について、それぞれ責任部門と責任者、目指す姿とKPIを定め、達成状況のモニタリングを毎年行うことで、PDCAサイクルを回しながらサステナビリティの向上を図っています。

[重要課題の特定（マテリアリティ）](#)

サステナビリティ推進体制

川崎重工グループ全体のサステナビリティ方針、重要事項を審議・決定するための会議体としてサステナビリティ委員会を設置しています。

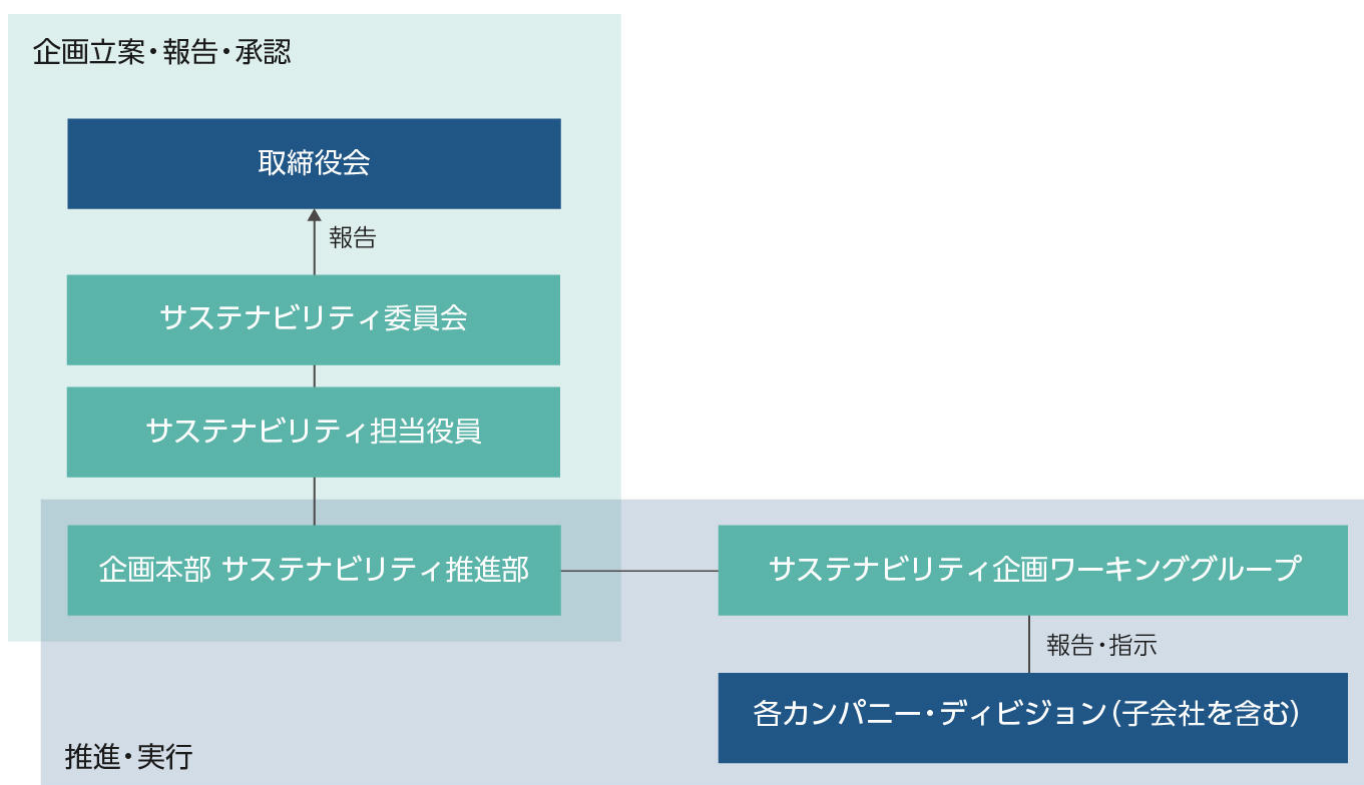
サステナビリティ委員会では以下の項目について審議・報告を行っています。

1. 社会・環境と川崎重工グループ相互の持続可能性の実現、および川崎重工グループの企業価値向上に資する各種施策、およびその実行や達成状況に関する事項
2. 川崎重工グループの事業活動が社会・環境に及ぼす負の影響の把握とその低減・撲滅に向けた各種施策、およびその実行や達成状況に関する事項

サステナビリティ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、サステナビリティ担当役員、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等委員も出席しています。

サステナビリティ委員会は原則として年2回以上開催することとしており、2021年度は3回開催しました。

サステナビリティ推進体制図



責任者

サステナビリティ委員会委員長 代表取締役社長執行役員 橋本 康彦

サステナビリティ担当役員 代表取締役副社長執行役員 山本 克也

サステナビリティに関する社内浸透・教育

川崎重エグループでは、教育研修および社内イントラネットなど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・中途入社者向けの研修においてサステナビリティに関する教育・啓発を行っています。さらに、2020年度にはSDGs（Sustainable Development Goals）に関するeラーニング研修を実施し、16,084名が受講しました。2021年度にはビジネスと人権に関するeラーニング研修を実施し、13,245名が受講しました。

そのほか、グループ内の従業員に広くサステナビリティを周知するため、グループ報「かわさき」、英文・中文グループ報「Kawasaki On The Move」において情報提供を行っています。

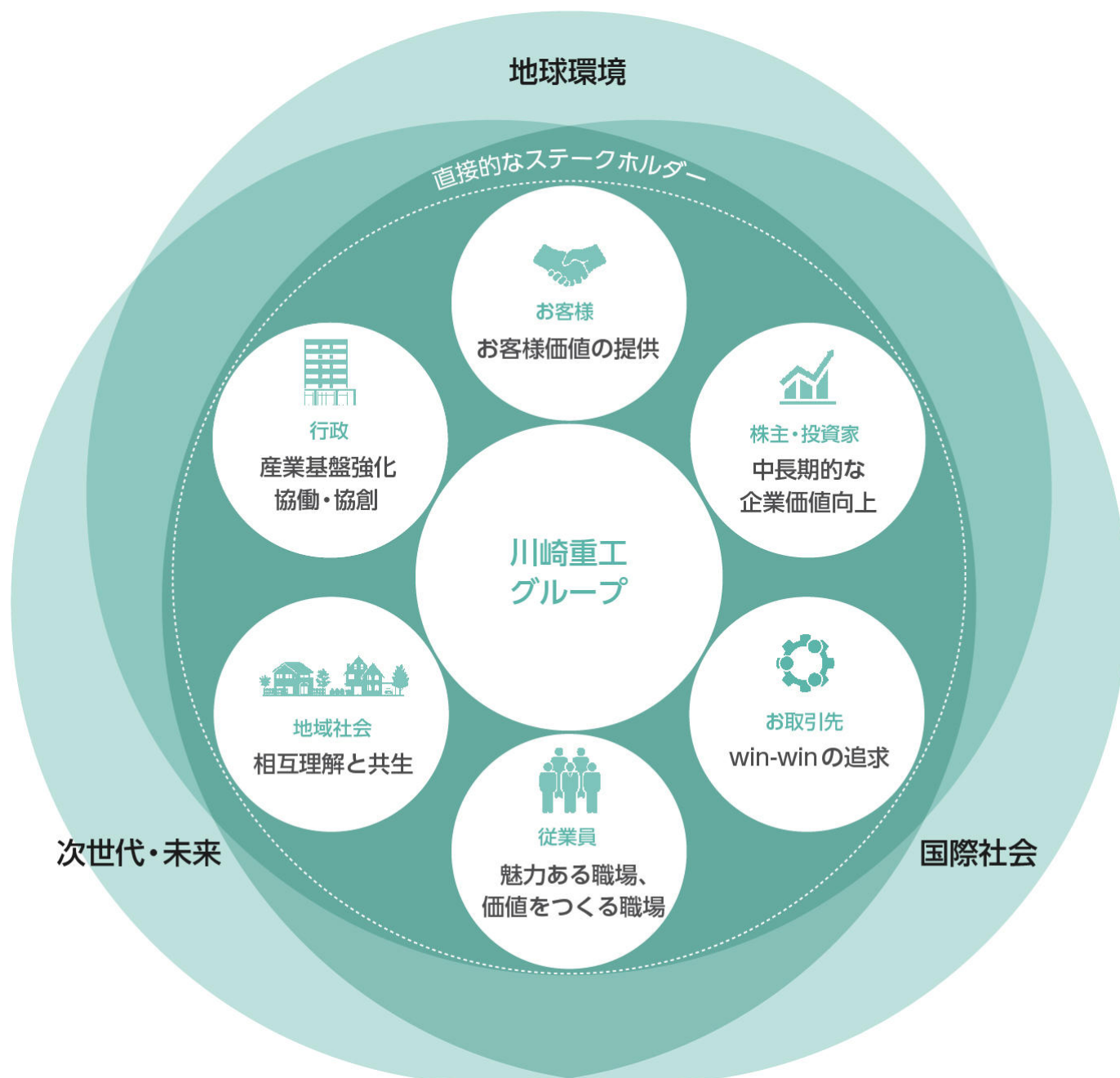
ステークホルダーエンゲージメント

川崎重工グループのステークホルダー

川崎重工グループは、社会に貢献し続ける企業であるためにステークホルダーの皆様からの期待・要望を積極的に把握し、事業活動を通じてそれらを実現していくことを目指しています。

当社グループでは、お客様、株主・投資家、お取引先、従業員、地域社会、行政機関を直接的なステークホルダーと位置付ける一方、公共性が高く、長期間にわたり使用される製品・サービスを多く提供する企業として、地球環境、国際社会、次世代・未来社会を広義のステークホルダーと認識し、事業による幅広い影響を考慮しながら企業活動を行っています。

ステークホルダーの皆様からの要請に応え、川崎重工グループへの信頼を高めるために、積極的な情報開示とコミュニケーションの向上に努めています。



ステークホルダーとの対話

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の皆様とコミュニケーションを図り、課題の把握と事業活動の改善に努めています。対話の結果、重要と考えられる内容については会議体などに上程し、経営戦略や事業運営に反映しています。

ステークホルダーとの対話実績

| ステークホルダー | 川崎重工グループへの期待・要請 | 2021年度の対話実績 | 参照 |
|----------|---|--|--|
| お客様 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | | カスタマー・リレーションシップ・マネジメント |
| 株主・投資家 | <ul style="list-style-type: none"> 適時適切な情報開示 株主・投資家視点の経営への反映 | <ul style="list-style-type: none"> 機関投資家とのIRミーティング：281件 株主向け工場見学会の参加者数：2021年度は新型コロナウイルス感染拡大のため開催中止 | IRミーティングや株主総会で頂いたご要望については、関係部署にフィードバックし、経営に反映しています。 IR情報 ディスクロージャーポリシー |
| お取引先 | <ul style="list-style-type: none"> 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調達を通じたサプライチェーンのリスク管理・企業価値の向上 | <ul style="list-style-type: none"> 国内のお取引先への研修会・連絡会などの実施 国内外のお取引先にCSR調達アンケートの実施 | お取引先との協働 |

| ステークホルダー | 川崎重工グループへの期待・要請 | 2021年度の対話実績 | 参照 |
|----------|--|--|---------------------------------|
| 従業員 | <ul style="list-style-type: none"> 働きやすい職場環境の整備 人財の活用 適正な処遇 労働安全衛生への推進 | <ul style="list-style-type: none"> イントラネット「K-Portal」 年12回発行されるグループ報「かわさき」の発行 英文・中文グループ報「Kawasaki On The Move」 「従業員エンゲージメント調査」の実施 | <u>ダイバーシティ</u> <u>労働安全衛生</u> |
| 地域社会 | <ul style="list-style-type: none"> 企業市民としての責任の遂行 地域社会への参画 | | <u>社会貢献活動</u> |
| 行政 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | | <u>オープン・イノベーション</u> |

お客様との対話

お客様からの要請・要望は、日々の営業活動の対話などを通じて承っています。製品特性・販売形態に応じて製品ごとにお客様相談窓口を設置し、お客様からの満足度調査を行っています。

株主・投資家との対話

「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情報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、積極的に株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを行っています。また、株主・投資家の皆様との積極的な対話を通じて、当社グループの経営理念や経営方針、事業戦略、ESGの取り組みなどについての理解と信頼の獲得を目指しています。

お取引先との対話

お取引先との対話は、各カンパニー・ディビジョンの調達部門における日常の調達活動の中で行っています。また、国内のお取引先への研修会・連絡会などを実施し、調達活動以外でも十分なコミュニケーションが取れるよう務めています。

2016年度からは国内外のお取引先にCSR調達アンケートを実施し、お取引先と一緒にCSR調達活動を推進しています。

従業員との対話

従業員に対しては、イントラネット「K-Portal」や年12回発行されるグループ報「かわさき」、英文・中文グループ報「Kawasaki On The Move」などを通じて会社の活動や業績などについて分かりやすく情報提供を行っています。また、階層別研修により、会社の制度や仕組み、経営方針や事業戦略、業務に必要な知識などを学ぶ機会を設けているほか、四半期ごとの上司との対話により業務の達成状況のフィードバックを行うとともに、将来のキャリアプランの形成を支援しています。

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て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。

さらに、社内SNS「SKIP」を設けて従業員間の自由なコミュニケーションを促進しているほか、業務に関する改善要望を従業員が直接会社に伝える仕組みとして「かわさき目安箱」を設置しています。「かわさき目安箱」で届いた要望のうち、代表的な改善事例については定期的にイントラネットへ掲示することで従業員へフィードバックを行っています。

従業員満足度の確認と要望への対応を進めるため、従業員満足度調査を定期的に行っており、2014年度と2018年度に国内グループのすべての従業員・派遣従業員を対象に満足度調査を行いました。2020年度からは調査方法を変更し、「従業員エンゲージメント調査」を実施しています。2021年度は調査範囲を国内グループ会社へと拡大しました。今後も対象範囲を拡大して継続的に調査を実施していく予定です。

地域社会との対話

各事業所の担当者が業務を通じて地域社会との対話を行っています。騒音や廃棄物の管理を徹底するとともに、従業員のマナー違反などが起こらないよう注意喚起を行い、地域住民の皆様からのご指摘には迅速に対応を行っています。

また、地域社会との共生を意識し、地域社会の維持・発展に資するイベント・活動を行っています。

行政との対話











財界および業界団体への参加を通じて、政策への提言を行っています。

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。

川崎重工グループ行動規範

川崎重工グループでは、グループ全体の役員・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」を制定しています。多様なバックグラウンドを持つ世界各国・地域の役員・従業員が、事業活動全般を通じて正しく行動し、ステークホルダーからの信頼を高めていくために、グループを挙げて本行動規範を遵守していきます。

川崎重工グループ行動規範

- [日本語（第2版改訂版）](#)（PDF：4.16MB） 
- [中国語（簡体）（第2版改訂版）](#)（PDF：3.99MB） 
- [韓国語（第2版改訂版）](#)（PDF：3.65MB） 
- [インドネシア語（第2版改訂版）](#)（PDF：3.49MB） 
- [ロシア語（第2版改訂版）](#)（PDF：3.60MB） 
- [英語（第2版改訂版）](#)（PDF：3.48MB） 
- [中国語（繁体）（第2版改訂版）](#)（PDF：4.23MB） 
- [タイ語（第2版改訂版）](#)（PDF：2.72MB） 
- [ブラジルポルトガル語（第2版改訂版）](#)（PDF：3.55MB） 
- [ドイツ語（第2版改訂版）](#)（PDF：3.55MB） 

川崎重工グループのマテリアリティ

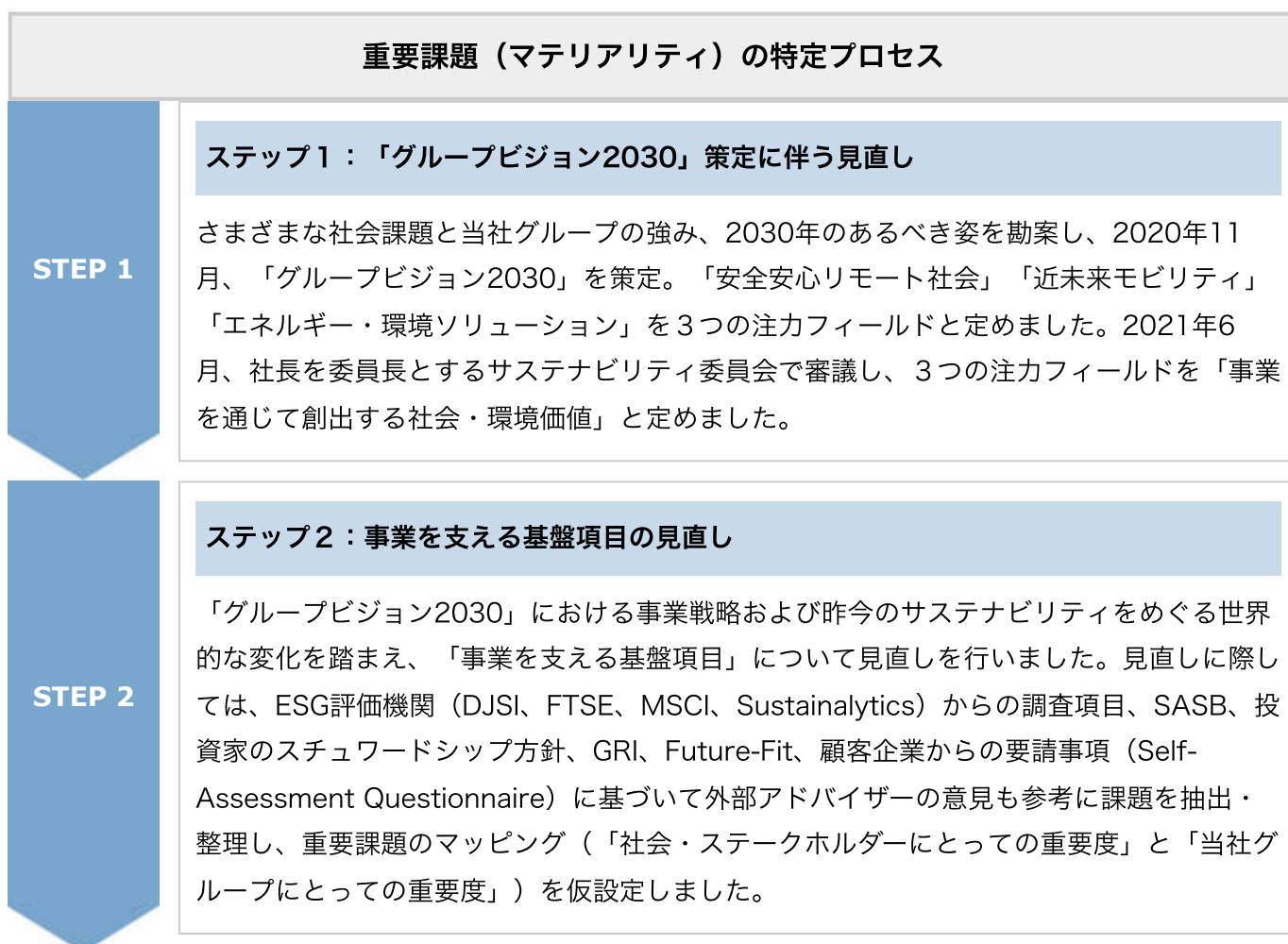
- 19 | 重要課題の特定(マテリアリティ)
- 25 | マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPIと
2021年度フォローアップ
- 30 | SDGs貢献への考え方と取り組み

重要課題の特定（マテリアリティ）

川崎重エグループの重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

川崎重エグループでは、多様化するステークホルダーからの期待・要望と事業環境の変化を踏まえ、当社グループの企業活動が社会に与える影響を認識・整理し、2018年に重要課題（マテリアリティ）を特定しました。

さらに、2020年11月に「グループビジョン2030」に発表したことを受け、重要課題の見直しを行いました。2018年と同様、重要課題は「事業を通じて創出する社会・環境価値」と「事業活動を支える基盤」に2大別し、本業を通じた取組みを「当社グループが長期で達成すべき最重要課題」と定義し、それ以外の課題を、最重要課題の達成に向けた「基盤項目」と位置づけています。今後も、事業環境や社会からの期待の変化に即し、定期的にマテリアリティの見直しを行っていきます。



STEP 3

ステップ3：外部有識者ヒアリングと重要課題の決定

社外の有識者にご意見をいただき、マッピングを見直しました。いただいたご意見と修正したマッピングに基づいてサステナビリティ委員会で審議した上で、取締役会で審議し、最終的な重要課題を決定しました。

STEP 4

ステップ4：計画立案とレビュー

特定した重要課題について、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、責任部門と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活動を推進していきます。進捗状況についてはサステナビリティ委員会に報告し、改善を図っていきます。

Step 3でご意見をいただいた有識者のコメント

(肩書きは当時のものです)

株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所
エグゼクティブフェロー／副所長
兼 金融経済研究センター長

竹ヶ原啓介氏



・2018年から川崎重工グループのマテリアリティは画期的な印象であった。本業における貢献とそれを支える事業基盤という体系の先鞭をつけた。今回もその体系を踏襲しており素晴らしいと思う。特に「安全安心リモート社会」「近未来モビリティ」「エネルギー・環境ソリューション」の3分野に川崎重工グループらしさが出ており、この分野で課題を解決し、価値を提供しながら成長していくというメッセージがかなりクリアに出せている。

・金融機関としては、事業を通じて創出する3つの価値を実現するために必要な川崎重工グループの非財務ファクターは何かという観点で考える。川崎重工グループらしさを考慮すると、社内にある技術を実現してマネタイズにつなげていくことが重要。技術力や知的財産の中にあるイノベーションを生み出す力をもっと前面に打ち出してもよいと感じた。

- ・2030年の「エネルギー・環境ソリューション」の目標・KPIには、川崎重工グループらしく水素が打ち出されているが、お客様も含めて水素が社会実装できる時間軸はもっと先になる。2030年時点だと、水素はまだイノベーションの世界に分類される。2030年までの環境貢献度という観点で言うと、「Kawasakiグリーン製品制度」があり、ISOに紐づけて定量開示もしているので、これをKPIに加えてもよいのではないかと。
- ・一般企業は、今、トランジション・フェーズで、水素エネルギーが実現するまではがんばろうという感じだが、川崎重工グループは、多くの企業が2030年以降ジャンプするための事業基盤を今からハンズオンで作っている。川崎重工グループのトランジションは他の会社にとってのイノベーションを作り出すことだと考えるので、そのシナリオが価値創造の中で語られると投資家の理解が得やすくなると思う。

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト

吉高まり氏



- ・「グループビジョン2030」の3つの注力フィールドは、投資家が成長に資する分野として関心の高い「気候変動」「ヘルスケア」「モビリティ」が含まれており、成長戦略のコンテンツとしてワクワクする。「グループビジョン2030」のKPIについて数値化して開示することは画期的である。
- ・「事業を支える基盤」の項目が「事業を通じて創出する社会・環境価値」にどのようにつながるのか時間軸もあわせてもっと見えるようにして欲しい。「製品責任・安全」や「コンプライアンス」はやって当たり前。それよりも、これから来るリスクや危機に対してどれくらい感度が高いかを示して欲しい。

高いかを示して欲しい。

- ・投資家はコロナ禍を受けて「サステナブル・サプライチェーン」と「人権」を注視しているので、この2つはもう少し「社会・ステークホルダーからの期待」を高めにしても良いのではないかと。
- ・川崎重工グループはグローバルに事業を展開しているので、取締役のダイバーシティ、ジェンダーギャップの解消、従業員のグローバル化についても、マテリアリティとして示す方がよい。これらの課題を経営がどう認識しているかは重要である。
- ・TCFDへの対応についてもマテリアリティではっきりと示すべき。CO₂排出ゼロやビジネスチャンスだけでなく、サプライチェーンや物流リスクなどのリスク面をどのように考えているのかを明らかにしてほしい。
- ・世界的に異常気象や地政学リスクによる資源枯渇の問題の重要性が高まっているので、「資源の有効利用」という項目もマテリアリティに入れておく必要があるのではないかと。川崎重工グループの場合、素材や部品を調達する際に資源枯渇が事業リスクになる。環境の変化に関しては、過去のデータだけでなく、バックカスティングの考え方でデータ収集を行い、KPIを設定されると良いと思う。

田瀬和夫氏



- ・ 一般的に一貫した論理の下にまとまっている印象であり、マテリアリティに経営資源を注力していくことが実質的に可能であるならば良い内容である。「事業活動を支える基盤」に脱炭素とTCFDへの対応について記載がないので加える必要があるが、2030年までをターゲットとするのであればそれ以外は問題がないと考える。
- ・ 「事業を通して創出される社会・環境価値」について、それを生み出す3つの事業が川崎重工グループの財務戦略にどのような意味を持つか、どの程度の売上・利益・事業ポートフォリオのウェイトを占めるのか、この問いに答えられるかどうか、マテリアリティにとって最も重要な

ポイントになりつつある。

- ・ ESGの課題については、サプライチェーン全体で考えることが重要だ。マテリアリティを決める際には、脱炭素・生物多様性・ビジネスと人権などが、サプライチェーン上でどの程度管理・マネジメントできているか、さらに、サプライチェーン上でマイナスのインパクトを生み出さないことがしっかりとコミット・実践できているかを確認する必要がある。
- ・ マテリアリティを決める際のビジョンの時間軸については、2030年ターゲットであれば現状のマテリアリティで良いが、ネット・ゼロやカーボンニュートラルの達成が目指されている2050年を見据えた場合は、より戦略を考慮すべきだ。
- ・ 2030年代前半に起きる技術革新により、再生可能エネルギー由来の水素のコストが化石燃料由来のコストを逆転すると言われており、この技術革新が起きた際には化石燃料は全く意味がなくなるとされる。超長期戦略からバックキャストしてマテリアリティを考えるのであれば、水素についてはもう少し長い期間で考えても良い。

有識者のご指摘を受けて

各重要課題の位置づけは「抽出した重要課題のマッピング」のとおりです。ご指摘を踏まえ、「サステナブル・サプライチェーン・マネジメント」と「ビジネスと人権」について「社会・ステークホルダーにとっての重要度」を上方に修正しました。

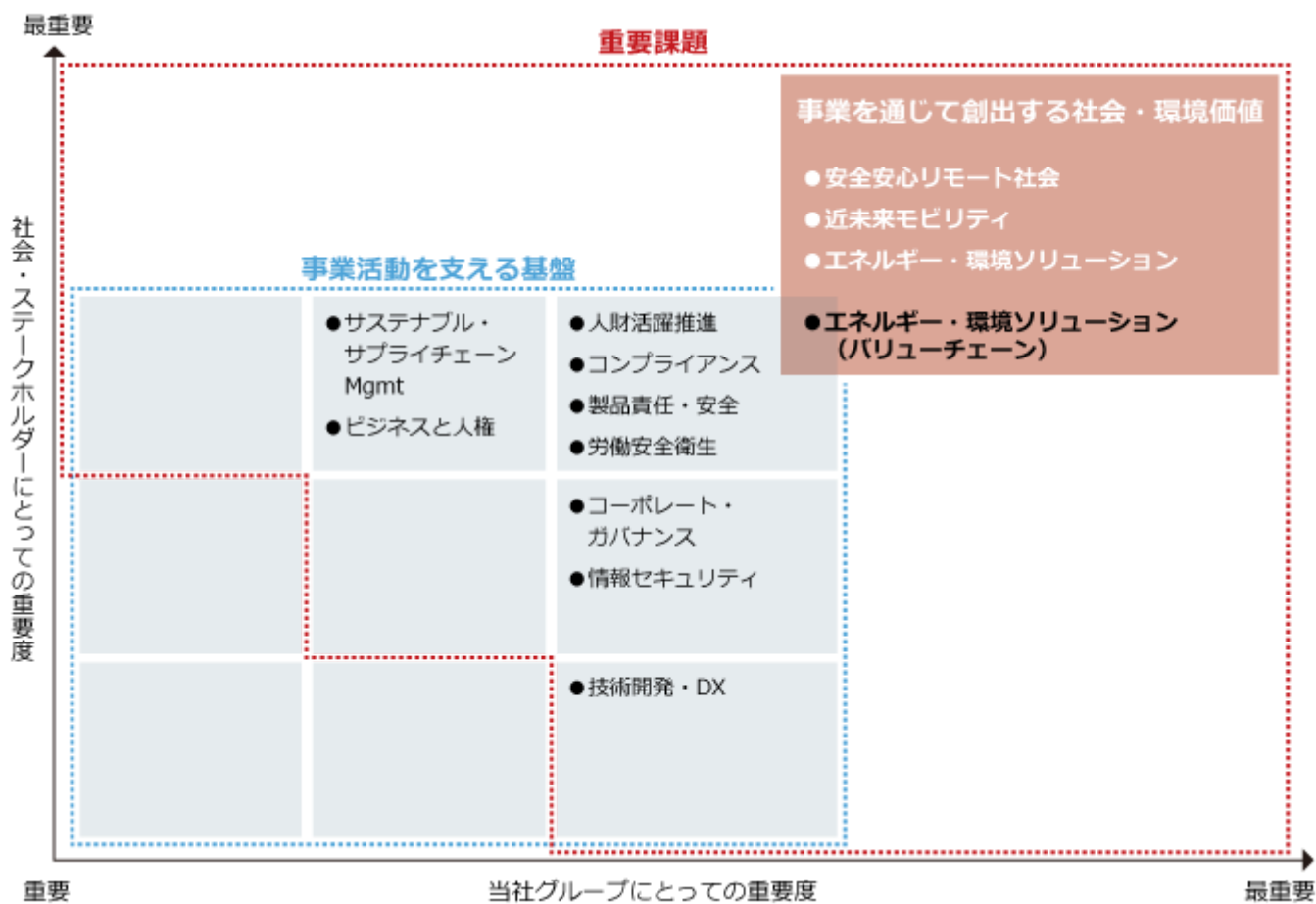
「事業を支える基盤」の重要課題については、ご指摘を踏まえ、以下の3つのカテゴリーに分類し、必要に応じて各課題の重点事項を明記することとしました。

- (1) 今後に向けて特に重要な事項（将来財務への影響が益々増大している事項）
- (2) これまでも重視してきたが今後も着実に強化していく事項
- (3) 全ての基盤として整備していく仕組み

さらに、企画・設計から製品の使用までの流れと、それに関わるサプライヤーからお客様まで、バリューチェーン全体を俯瞰した上で、上記（1）（2）のカテゴリーにおける各課題の取組み範囲を明確にし、「川崎重工グループの重要課題と重点事項」を表にまとめました。当社グループの重要課題（マテリアリティ）は、「マッピング」および「重点事項の表」により示します。

「サステナブル・サプライチェーン・マネジメント」については、取組むべき事項が多岐にわたるため、下表では「サプライヤー」の欄において重点事項を示しています。

抽出した重要課題のマッピング



川崎重工グループの重要課題と重点事項

| 事業を通じて創出する社会・環境価値 | | | | | |
|---------------------------------|--|-------------------------------|--|---------------------------|--|
| 安全安心リモート社会 | | 近未来モビリティ | | エネルギー・環境ソリューション | |
| ：取組みの範囲 | | サプライヤー | 川崎重工グループ | お客様 | |
| 事業活動を支える基盤 | 今後に向けて特に重要な事項 (将来財務への影響が益々増大している事項) | エネルギー・環境ソリューション (バリューチェーン) | 脱炭素化 気候変動に対するレジリエンスの向上 資源の有効活用 | | |
| | | ビジネスと人権 | 人権デューデリジェンスの実施 | | |
| | | 人財活躍推進 | 人事制度改革・人財育成 ダイバーシティの推進 | | |
| | | 技術開発・DX | 新事業創造に向けた共創の知財戦略 オープンイノベーション DXの推進 | | |
| | | 製品責任・安全 | 製品責任・安全 | | |
| | これまでも重視してきたが 今後も着実に強化していく事項 | コンプライアンス | 「サステナブル調達ガイドライン」の遵守 | 「川崎重工グループ行動規範」の遵守 腐敗防止 | |
| | | 労働安全衛生 | | 労働安全衛生 | |
| | | 情報セキュリティ | | 製品セキュリティの強化 | |
| | | | | 情報セキュリティの強化 | |
| | | | | サイバーディフェンスの強化 個人情報保護 | |
| コーポレートガバナンス (全ての基盤として整備していく仕組み) | | | | | |

マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPIと2021年度フォローアップ

マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPIと2021年度フォローアップ

人財活躍推進

2030年の目指す姿

- 「グループビジョン2030」を達成するための人的資本の強化と有効活用（効率的配置・人財育成）を行う。
- エンゲージメントを向上し、従業員が生き生きと働き続けることのできる風土を構築する。
- ダイバーシティの推進により、多様な人財がそれぞれの個性と能力を最大限発揮しながら活躍できる組織を実現する。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|--|-----------------------------------|--------------------------------|
| • 企業価値向上に寄与する人事制度改革・人財育成 • ダイバーシティ&インクルージョン | 従業員エンゲージメントサーベイで「働き続けたい」と回答した人の割合 | 83% (川崎重工、カワサキモーターズ、川崎車両) |
| | 女性管理職比率 | 1.75% (川崎重工、カワサキモーターズ、川崎車両) |
| | 従業員関連費用 | 147.460百万円（単体ベース） |

労働安全衛生

2030年の目指す姿

- グループ全体の重大災害 0件
- 傷病休業の低減
- 健康の保持増進

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 ※暦年ベース |
|---|-----------------|------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • 労働安全衛生の適切な管理・措置 (労働災害対策・傷病休業対策・生活習慣の改善) | 全災害件数 | 58件 (川崎重工、カワサキモーターズ、川崎車両) |
| | 休業災害度数率 | 0.31 (同上) |
| | 4日以上傷病休業日数率 | 7.8 (同上) |
| | 健康スコア※ | 3.9 (同上) |

※ 健康診断の問診結果から労働生産性に影響する生活習慣の6項目を点数化した当社独自の指数（6点満点）。点数が高いほど健康的な生活習慣と判断する。

サステナブル・サプライチェーン・マネジメント

2030年の目指す姿

- サプライチェーン全体の環境・人権などのリスクを認識し、サプライヤーと共にサステナビリティを推進する。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|---|-------------------------------|----------------|
| <ul style="list-style-type: none"> • サステナブル調達ガイドラインの改定・配布 • お取引先へのサステナブル調達アンケートの実施、監査 • 人権や脱炭素、資源の有効活用に関するサプライヤー管理 | 主要サプライヤーに対するサステナブル調達アンケート回答件数 | 395社 |
| | サプライヤーホットライン対応件数 | ホットライン設置に向け検討中 |

ビジネスと人権

2030年の目指す姿

- バリューチェーン全体で人権侵害を起こさない、また人権侵害に加担しない。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|--------------------------------|---|-----------------------------|
| • 子会社・サプライヤーにおける人権デューデリジェンスの実施 | 子会社における児童労働・強制労働禁止の確認件数 （社長が交代した子会社において実施） | 15社 |
| | 人権研修の受講者数 | 13,245名（人権e-learning研修受講者数） |
| | 人権に関する子会社・サプライヤー監査の実施・是正件数 | 2022年度の実施に向け検討中 |

技術開発・DX

2030年の目指す姿

- 地球環境や社会課題の解決に資する新製品・新事業を市場に提供する。
- 事業戦略と連動した知的財産権の取得と活用ができています。
- プロセスイノベーションを推進し、バリューチェーン全体でのプロセス高度化とデジタル技術を融合する。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|---|-------------------------------------|---|
| • オープンイノベーションの推進 • 新事業創造に向けた共創の知財戦略（知的財産戦略の強化） • バリューチェーン全体でのDX推進 | 「グループビジョン2030」3つの注力フィールドにおける製品・事業化数 | 9件 （自動PCR検査システムや内航船用大容量バッテリー推進システムなど） |
| | オープンイノベーションプロジェクト参画数 | 11件 （長野県伊那市の無人VTOL機による物資輸送プラットフォーム構築プロジェクト、藤田医科大学とのサービスロボット実証実験など） |
| | 研究開発費 | 470億円 |

情報セキュリティ

2030年の目指す姿

- サイバー攻撃対応や顧客・製品情報の保護を世界最高水準のセキュリティレベルで維持・管理する。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|--------------------------|---|----------------------|
| グループ全体での情報セキュリティガバナンスの強化 | 情報セキュリティ研修受講者数 20,000名 | 19,033名 |
| | 標的型訓練メール実施回数 20 回 | 2022年度の実施に向け検討中 |
| | 標的型訓練メール訓練対象人数 4,000名 | 2022年度の実施に向け検討中 |
| | セキュリティリスクレーティングによる各KHI保有ドメインの スコア80point以上 | 目標値以上のドメイン比率： 83% |

コンプライアンス

2030年の目指す姿

- コンプライアンス違反の発生するリスクを可能な限り正確にモニタリングする。
- 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を構築し、継続的に運用し、定期的に更新する。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|---|------------------------|--|
| グループ全体のコンプライアンス意識のさらなる向上 グループ全体での腐敗防止体制の強化 | 重大な不正・不祥事の年間発生件数 | 1件 |
| | 行動規範研修受講者数 | 行動規範／ガイドブックeラーニング研修17,393名（対象者の73%） |
| | 従業員意識調査でのコンプライアンス浸透度合い | 1point UP (2020:69point→2021:70point) |

製品責任・安全

2030年の目指す姿

- 経営トップから現場作業員まで一貫した品質方針のもとに、お客様の視点に立った、「信頼」「安心」の製品・サービスを提供する。

| 重点事項 | 目標となる指標（またはKPI） | 2021年度の実績 |
|------------|-----------------|-------------------|
| • TQM活動の推進 | 製品安全法令違反件数 0件 | 0件 |
| | TQMLレベル 2.8以上 | 事業部門平均：2.9 |
| | TQM研修の受講率 100% | 100%（受講者数 1,604名） |

SDGs貢献への考え方と取り組み

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。



※SDGsとは一参照：国連広報センター


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"」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。

川崎重工グループは重要課題（マテリアリティ）を特定する中で、グループとして長期で達成すべき最重要課題を、事業を通じて創出する社会・環境価値と位置づけ、「安全安心リモート社会」「近未来モビリティ」「エネルギー・環境ソリューション」としました。この3つは経営方針「グループビジョン2030」の注力する3つのフィールドであり、事業を通じてSDGsに貢献することを明確に位置付けたものです。また、貢献するSDGs項目の特定とともに、2030年までに達成すべき目標も定めました。達成状況は定期的に開示し、社会・環境価値の最大化と持続的な成長を目指し、SDGsの達成に貢献していきます。

川崎重工グループのSDGsへの取り組み

※画像をクリックするとPDFファイルを開きます。

| 注力フィールドと目指す姿 | 主なアクション | 社会へのアウトカム(成果) | 目標/指標(KPI) | 具体的成果 | 2021年度実績 |
|--|---|---|---|---|---|
| 安全安心リモート社会 「リモートによる新しい価値の創造」 すべての人々が豊かで安全かつ安心して暮らせる社会を、リモート技術で創る | <ul style="list-style-type: none"> 医療ヘルスケア <ul style="list-style-type: none"> 感染症検査事業 手術支援事業 介護事業 製造業・サービス業向け自動化・自律化・遠隔化支援事業 リモート社会を実現する新しい働き方・暮らしの提案 <ul style="list-style-type: none"> リモートロボットを用いた、働き手と労働力を求める事業者をマッチングさせるプラットフォームを提供(ソニーグループとの共同事業) 災害時、輸送機器や児童訪問などの提供 | <ul style="list-style-type: none"> 感染症検査による感染症の拡大防止、航空機を止めとする人の往來の早期回復 医療および介護従事者の負担軽減 手術支援ロボットによる遠隔医療 地域間格差の解消 生産性向上・労働力不足の解消 働き方改革 <ul style="list-style-type: none"> 移動の最適化 ワークライフの改善 実作業をよりリモートワーク 労働力の確保 すべての人々に社会参加の場を提供 避難している方々の生活支援(生活の質の向上) より多くの命を救う | 2030年の目標 <ul style="list-style-type: none"> 国内約200万人の医療・福祉関係者の不足(市場規模は1兆円以上と想定)の5%解消 国内約400万人の製造業・サービス業等の働き手不足(市場規模は2兆円以上と想定)の5%解消 指標(KPI) <ul style="list-style-type: none"> (a)リモートプラットフォームのアクティブユーザー数 (b)手術支援ロボットによる手術件数 | <ul style="list-style-type: none"> 感染症検査システム <ul style="list-style-type: none"> PCR検査における大学との共同研究、空港での国際線出発旅客向けPCR検査サービス、国内でのモニタリングからスクリーニングへの展開(社会実装) 手術支援ロボットによる30km離れた遠隔手術の実証(動物実験)、世界初の商用5G通信での遠隔手術の実証 介護ロボットの研究への導入 リモートによるパーソナルケア製品の市場投入 倉庫や店舗店舗向けロボットの開発と実装 ヒューマイドロボットの活用化 工場における遠隔ロボットを用いた実作業(2021年秋からProof of Concept開始) | <ul style="list-style-type: none"> PCR検査サービス事業の取り扱い機数:約40万台 手術支援ロボット <ul style="list-style-type: none"> 累計台数:18台、泌尿器科での症例数:累計180症例以上 海外海外、異人種への適用拡大を計画 遠隔手術のプロジェクト3件に参画し実証実験中 ソニーグループ株式会社とリモートロボットプラットフォーム事業を行う株式会社リモートロボティクス株式会社を設立 |
| 近未来モビリティ 「人・モノの移動を変革」 人やモノが安全で早く効率よく移動できる社会を、新モビリティで創る | <ul style="list-style-type: none"> 配送ロボットや無人輸送ヘリコプタなどの新しい機器・システムの開発 運搬効率の自動化・自律化・遠隔化ソリューションの開発 輸送機器の環境負荷への対応、先進安全技術の搭載 Maas(Mobility as a Service)への対応 都市間輸送の高速化・効率化 海上・陸上・航空輸送の統合制御による最適化 新たなパーソナル向けモビリティの開発 スーパーシティ構想への参画 <ul style="list-style-type: none"> 自治体と連携し、先進的な都市を実現する | <ul style="list-style-type: none"> 増加する物流量に対応し、労働力不足を解消 安全な物流環境の提供 人・モノが豊かにやさしく、安全に移動できる社会の実現 シームレスな都市交通の実現 <ul style="list-style-type: none"> 人・モノの移動の高速化・効率化 交通渋滞と物流遅延の解消 災害に強い「つづり」緊急物資の早期輸送など | 2030年の目標 <ul style="list-style-type: none"> 輸送における人手不足(国内約20万人)の20%解消 新モビリティの事業化 <ul style="list-style-type: none"> 無人VTOL機(送客型機種) 自律移動 サプライチェーン最適化サービスなど 海上輸送の効率化(MARICOプロジェクト) MARine Collaboration Project スーパーシティ・プロジェクトへの参画 指標(KPI) <ul style="list-style-type: none"> (a)無人VTOL機のユーザー数、輸送回数 (b)配送ロボットのユーザー数、輸送回数 | <ul style="list-style-type: none"> 物流チェーン最適化 <ul style="list-style-type: none"> Phase 1 <ul style="list-style-type: none"> 輸送・荷役機器の自律化(ラストワンマイルまでを含む自律化) Phase 2 <ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン(補給点)のシームレス化:構内搬送とシステムを統合して効率化 2030年までに海外展開 新モビリティ <ul style="list-style-type: none"> 2025年までに配送ロボット、自律移動の事業化 2030年までにVTOLの運用、統合輸送サービス事業の本格化 スーパーシティ実現 <ul style="list-style-type: none"> 自治体と連携したスーパーシティ構想への参画(人の移動も含めた都市交通の全体最適) 人・モノの移動全体を管理するシステム(地域内Maas)を開発、当社グループ他事業者と有機的に連携 ロジステクス会社やソフトウェアの会社と相互の協力を構築 | <ul style="list-style-type: none"> 配送ロボットテストフィールドにおける無人VTOLと配送ロボットの連携によるシームレスな無人物流輸送の実証実験を実施 東京都内の公道での小型・低速の配送ロボットによる人介さない物流システムの実証に向けた実証実験を実施 当社が社内物流の無人物流輸送を実現に向けた多用途UGVの実証実験を実施 長野県伊那市の無人VTOL機による物流輸送プラットフォーム構築事業を受託 居住区科学実験にてスマートホスピタルの実証に向けた実証実験を実施 東京都の5G等先進技術サービスプロジェクトに参画 |
| エネルギー・環境ソリューション 「安定したグリーンエネルギーへの挑戦」 低コストで安定した脱炭素社会を早期に実現する | <ul style="list-style-type: none"> 水素サプライチェーンの構築 <ul style="list-style-type: none"> 水素の大規模安定供給 水素利用の拡大 <ul style="list-style-type: none"> 発電システム、輸送機器など 製品の電動化 <ul style="list-style-type: none"> 各種輸送機器・システム、建設機械向けコンポーネントなど 代替燃料 <ul style="list-style-type: none"> 航空機用バイオ燃料(SAF)、バイオマスなど CCUS <ul style="list-style-type: none"> 炭化水素燃料でできない分野で排出されるCO₂の回収・利用 ソリューションにおける環境負荷の削減 | <ul style="list-style-type: none"> 水素エネルギーの価格低下 CO₂排出削減による気候変動対応への貢献 陸海空におけるクリーンな移動・輸送手段の提供 CO₂排出削減による気候変動対応への貢献 | 2030年の目標 <ul style="list-style-type: none"> 水素 <ul style="list-style-type: none"> 当社ソリューションによる水素供給量:22.5万t/年(換算換算) 当社ソリューションによるCO₂削減量:160万t(理論値) 燃料電池 <ul style="list-style-type: none"> より環境に配慮した製品を開発する 製品からのCO₂排出量の削減 指標(KPI) <ul style="list-style-type: none"> (a)当社ソリューションによる水素導入量 (b)当社ソリューションによるCO₂削減量 | <ul style="list-style-type: none"> 水素コンソーシアムの形成 技術開発 <ul style="list-style-type: none"> NEED加速事業、パートナーシップを活用した大規模な開発の遂行 輸送の最適化 <ul style="list-style-type: none"> (2030年以降に2倍以上、2050年に80倍以上) 水素燃料を搭載した鉄道車両(気動車)の開発 ハイブリッド、電動モーターサイクル/オフロード用エンジンの量産化 船用ハイブリッド推進システム/電気推進システム導入 省エネルギー型二酸化炭素分離・回収システムのパイロットスケール実証試験を開始(関西電力) | <ul style="list-style-type: none"> 水素 <ul style="list-style-type: none"> 世界初、電気で製造した水素を液化水素運搬船で海上輸送・荷役する実証実験を実施 アジアと日本における水素の新活用に向けた実証実験、水素の生産から送達への輸送、航空機への搭載まで、さまざまな段階における水素サプライチェーンの構築を共同で調査する実証事業を実施 燃料電池 <ul style="list-style-type: none"> (a)製品費削減によるCO₂排出量の削減効果:1,739.0万t-CO₂ (b)Kawasakiエコジョーナル・フロンティアズ(旧グリーンエンジン)の登録数:売上高:68億・2,486億円 |

貢献するSDGs目標と169のターゲットとの関係については [こちら \(PDF: 670KB\)](#)  をご覧ください。



ガバナンス

| | |
|----|---------------|
| 33 | コーポレート・ガバナンス |
| 54 | コンプライアンス・腐敗防止 |
| 65 | 輸出管理 |
| 67 | 税の透明性 |
| 68 | リスクマネジメント |
| 78 | 情報セキュリティ |
| 82 | 研究開発 |

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

川崎重工は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、当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンスの構築およびその継続的な充実・強化に取り組んでいます。

企業統治体制の概要

川崎重工は監査等委員会設置会社であり、取締役会の任意の諮問機関として指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置し、業務執行機関として経営会議、執行役員会などを設置しています。当社における主な会議体およびその内容は以下の通りです。

取締役会

取締役会は12名の取締役（うち、5名は監査等委員である取締役）で構成し、議長は取締役会の決議により会長が務めています。取締役には業務執行から独立した6名の社外取締役（うち、3名は監査等委員である取締役）を選任しているほか、取締役と各事業責任者（カンパニープレジデント等）を分けることにより経営の監督と執行の分離を進め、取締役会の監督機能の強化を図っています。

これに加え、取締役会における審議の透明性および客観性の向上を目的に、取締役会の諮問機関として、議長および構成員の過半数を社外取締役とする指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置しています。指名諮問委員会は役員選解任に関する方針・基準および役員選解任案についての妥当性などについて審議し、報酬諮問委員会は役員報酬に関する方針・制度および個別報酬の妥当性などについて審議し、それぞれ取締役会に答申もしくは助言を行っています。

監査等委員会

監査等委員会は社外取締役3名を含めた取締役5名で構成し、監査の実効性確保のため、社内取締役2名を常勤の監査等委員として選任するとともに、財務報告の信頼性確保の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等委員を配置しています。

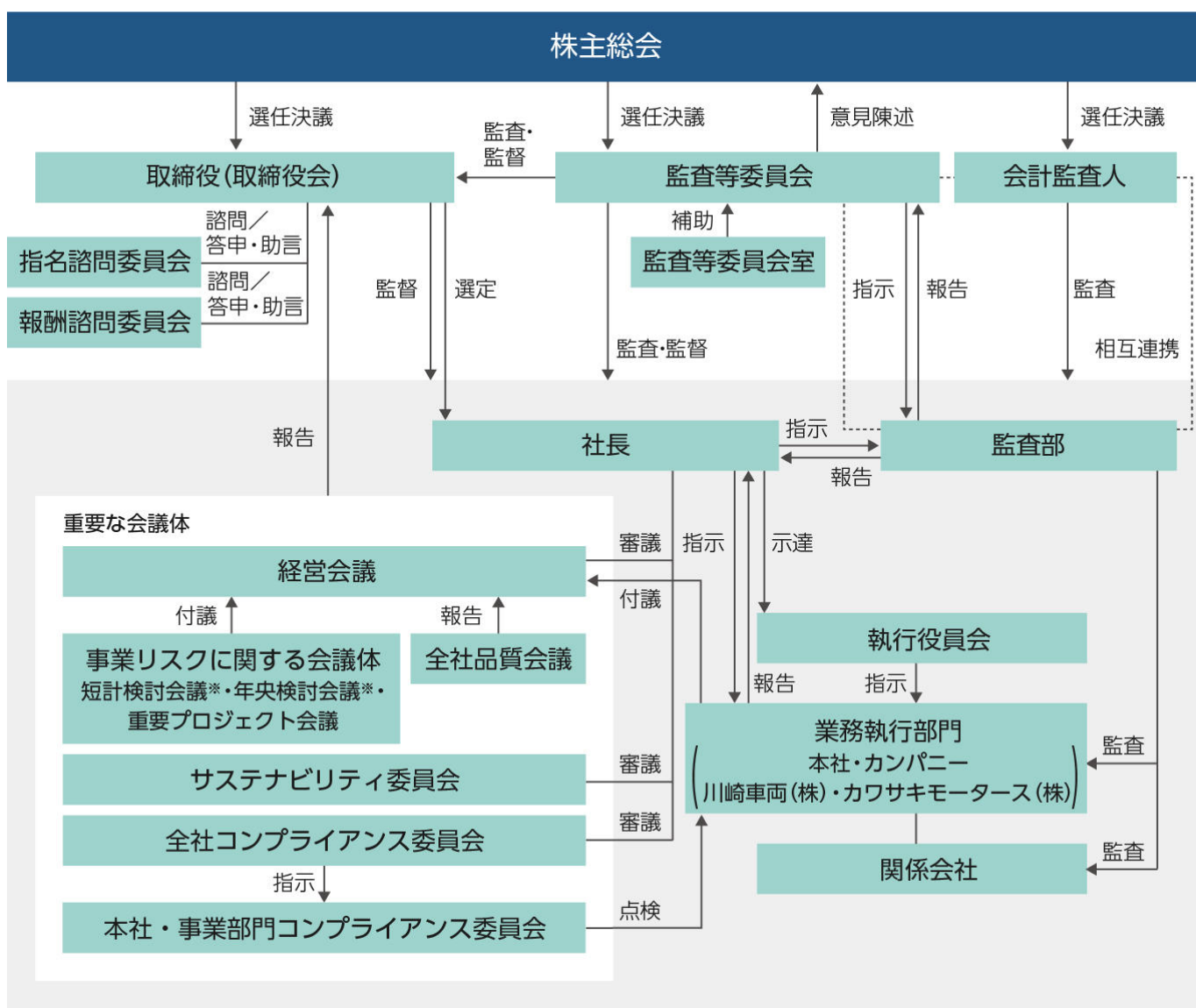
業務執行体制

業務執行に関しては、経営環境の急速な変化に対応できる体制として執行役員制度を採用し、業務執行決定権限の相当部分を業務執行取締役および取締役会にて選任された執行役員に委譲することにより、意思決定の迅速化を図っています。

また、社長の諮問機関として、業務執行取締役およびカンパニープレジデントなどで構成する経営会議を設置し、業務執行における重要事項などを審議することにより、意思決定および業務執行がより適切かつ効率的に行われる体制としています。

さらに、社長を委員長とし、執行役員全員で構成する執行役員会を設置し、取締役会や経営会議などで決定した経営方針や経営計画、経営会議における決定事項に基づき、業務執行方針を示達するほか、経営課題に関する意見交換などを行うことにより、グループ経営における意思統一を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2022年6月24日現在）



※ 経営計画の策定および見直しの検討を行う会議体

コーポレート・ガバナンスに関する報告書

役員体制（2022年6月24日現在）

| 氏名（生年月日） | 地位 | 業務 執行 | 独立 | 取締役 在任年 数※ | 指名諮 問委員 会 | 報酬諮 問委員 会 | 女性 | 外国 人 | 取締役会 出席回数 | 監査等委 員会出席 回数 |
|----------------------------------|----------------------|----------|----|------------------|-----------------|-----------------|----|---------|--------------|--------------------|
| 金花 芳則 (1954年2月19日) | 取締役会長 | | | 10 | | | | | 13/13 | - |
| 橋本 康彦 (1957年5月15日) | 代表取締役 社長執行役員 | ○ | | 4 | ○ | ○ | | | 13/13 | - |
| 山本 克也 (1957年11月21 日) | 代表取締役 副社長執行役 員 | ○ | | 5 | ○ | ○ | | | 13/13 | - |
| 中谷 浩 (1960年8月9日) | 代表取締役 副社長執行役 員 | ○ | | 2 | | | | | 13/13 | - |
| ジェニファー ロジャ ーズ (1963年6月22日) | 社外取締役 | | ○ | 4 | | | ○ | ○ | 13/13 | - |
| 辻村 英雄 (1954年6月6日) | 社外取締役 | | ○ | 2 | ○ 議長 | ○ 議長 | | | 13/13 | - |
| 吉田 勝彦 (1954年4月5日) | 社外取締役 | | ○ | 新任 | | | | | - | - |
| 猫島 明夫 (1958年9月30日) | 取締役 (監査等委 員) | | | 2 (4) | | | | | 13/13 | 17/17 |
| 加藤 信久 (1960年6月1日) | 取締役 (監査等委 員) | | | 新任 | | | | | - | - |
| 石井 淳子 (1957年11月17 日) | 社外取締役 (監査等委 員) | | ○ | 2 (5) | ○ | ○ | ○ | | 13/13 | 17/17 |

| 氏名（生年月日） | 地位 | 業務執行 | 独立 | 取締役在任年数※ | 指名諮問委員会 | 報酬諮問委員会 | 女性 | 外国人 | 取締役会出席回数 | 監査等委員会出席回数 |
|----------------------|------------------|------|----|----------|---------|---------|----|-----|----------|------------|
| 齋藤 量一 (1950年2月3日) | 社外取締役 (監査等委員) | | ○ | 2 (3) | ○ | ○ | | | 13/13 | 17/17 |
| 津久井 進 (1969年5月3日) | 社外取締役 (監査等委員) | | ○ | 新任 | | | | | - | - |

※ 監査等委員である取締役の在任年数の括弧書きは、監査役会設置会社における監査役就任期間を含めた在任年数です。なお、当社は2020年6月25日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

取締役会議長

取締役会議長は、取締役会長が務めています。

役員

コーポレート・ガバナンスの機能（機関・委員会など）

指名諮問委員会

| | |
|------|---|
| 概要 | 役員の選解任方針・基準および選解任に関する諮問機関 |
| 構成 | 議長：社外取締役 構成：社内取締役2名、社外取締役3名（うち、1名は監査等委員である取締役） |
| 開催回数 | 2021年度12回 |

報酬諮問委員会

| | |
|------|---|
| 概要 | 役員報酬の方針・制度および個別報酬に関する諮問機関 |
| 構成 | 議長：社外取締役 構成：社内取締役2名、社外取締役3名（うち、1名は監査等委員である取締役） |
| 開催回数 | 2021年度12回 |

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 業務執行における重要事項などの審議 |
| 構成 | 議長：社長 構成：業務執行取締役およびカンパニープレジデントなど (注) 業務執行監査の観点から常勤の監査等委員も出席 |
| 開催回数 | 月3回程度 (2021年度33回) |

執行役員会

| | |
|------|--|
| 概要 | 取締役会で決定した経営方針や経営計画、経営会議における決定事項に基づく業務 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など |
| 構成 | 議長：社長 構成：取締役会で選任された執行役員全員 (注) 業務執行監査の観点から常勤の監査等委員も出席 |
| 開催回数 | 年2回 (2021年度2回) |

サステナビリティ委員会

| | |
|------|---|
| 概要 | 社会・環境および川崎重工グループのサステナビリティを推進するための各種施策 の審議・決定 当該施策の達成状況・遵守状況のモニタリング |
| 構成 | 委員長：社長 構成：取締役 (監査等委員・社外取締役を除く)、カンパニープレジデント、サス テナビリティ担当役員、本社各本部長など (注) 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、業務執行監査の観点から監査等委員も出席 |
| 開催回数 | 年2回以上 (2021年度3回) |

全社コンプライアンス委員会

| | |
|------|---|
| 概要 | 川崎重工グループにおけるコンプライアンスを徹底するための各種施策の審議・決定 当該達成状況・遵守状況のモニタリング |
| 構成 | 委員長：社長 構成：取締役（監査等委員・社外取締役を除く）、カンパニープレジデント、サステナビリティ担当役員、本社各本部長など （注）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、業務執行監査の観点から監査等委員も出席 |
| 開催回数 | 年2回以上（2021年度2回） |

全社品質会議

| | |
|------|---|
| 概要 | 品質管理に関する全社方針の協議および徹底 本社、カンパニーおよび関連企業間での品質管理に関する情報共有 |
| 構成 | 議長：技術担当副社長 構成：本社企画本部、技術開発本部、カンパニー担当部門および関連企業担当部門の代表者など |
| 開催回数 | 年4回程度（2021年度4回） |

重要プロジェクト会議

| | |
|------|---|
| 概要 | 経営成績に対する影響が大きい重要なプロジェクトの応札や投資決定前におけるリスク管理 当該プロジェクトに係るリスク評価および対応策などについて審議 |
| 構成 | 議長：企画本部長 出席者：本社関係部門および当該プロジェクト担当部門 |
| 開催回数 | 適宜開催 |

取締役の選定

取締役の選定プロセス

川崎重工の取締役会は、「取締役に求められる資質」を制定し、これに基づき取締役候補の選任を行っています。業容の異なる多様な事業部門を擁している当社においては、各事業および本社各機能における責任者としての豊富な経験を有する社内取締役と、企業経営や法曹・行政等に関する豊富な経験を有する社外取締役をそれぞれ選任することにより、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよび多様性を確保しており、その状況は、スキル・マトリックスとして下表の通り一覧化しています。なお、スキル・マトリックスに掲げた項目は、グループビジョン2030の実現のために必要な監督分野を「企業価値向上に向けたビジョン・戦略定義・ガバナンス整備」、「事業構造転換」、「成長基盤整備に係る取り組み」と定義し、これを機能させるために、各取締役に期待する領域※、および求める経験として設定したものです。

※ 取締役会において知識・経験を活用し、議論をリードすることが期待される領域。

| 氏名 | 当社における地位 | 期待する領域 | | | | | | | 求める経験 | | | |
|--------------|------------------|--------|-------|-------|-------------|--------------------|------------|--------------|-------|-------|-------|---------|
| | | 事業戦略 | ガバナンス | 財務・会計 | 人事・組織マネジメント | ものづくり（技術・開発・生産・品質） | 営業・マーケティング | IT・DX・セキュリティ | 企業経営 | グローバル | 法曹・行政 | 金融・研究機関 |
| 金花 芳則 | 取締役会長 | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| 橋本 康彦 | 代表取締役 社長執行役員 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | |
| 山本 克也 | 代表取締役副社長 執行役員 | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | |
| 中谷 浩 | 代表取締役副社長 執行役員 | ✓ | ✓ | | | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ |
| ジェニファー ロジャーズ | 社外取締役 | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ |

| 氏名 | 当社における地位 | 期待する領域 | | | | | | | 求める経験 | | | |
|-------|----------------|--------|-------|-------|-------------|--------------------|------------|--------------|-------|-------|-------|---------|
| | | 事業戦略 | ガバナンス | 財務・会計 | 人事・組織マネジメント | ものづくり（技術・開発・生産・品質） | 営業・マーケティング | IT・DX・セキュリティ | 企業経営 | グローバル | 法曹・行政 | 金融・研究機関 |
| 辻村 英雄 | 社外取締役 | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | |
| 吉田 勝彦 | 社外取締役 | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | | | |
| 猫島 明夫 | 取締役 （監査等委員） | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | ✓ |
| 加藤 信久 | 取締役 （監査等委員） | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | ✓ | | |
| 石井 淳子 | 社外取締役（監査等委員） | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | |
| 齋藤 量一 | 社外取締役（監査等委員） | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | |
| 津久井 進 | 社外取締役（監査等委員） | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | |

取締役の選定基準

「取締役に求められる資質」

1. 川崎重工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。
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。
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。
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。
5. 能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において、または経営陣に対して、適切に意見を述べるができること。

(注) 監査等委員である取締役については、監査の実効性を確保する観点から、当社事業に精通し、または会社経営、法務、財務・会計、行政などの分野における高い見識・専門性を有すること、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とする。

社外取締役の独立性判断基準

次の各号に掲げる事項すべてに該当しない場合、独立性を満たすと判断しています。

1. 当該社外役員が、業務執行取締役、執行役、支配人そのほかの重要な使用人として現在在籍している、または過去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、川崎重工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、当社グループおよび出身会社の過去5事業年度の平均売上高の2%を超える。
2. 当該社外役員が、法律、会計もしくは税務の専門家またはコンサルタント（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。
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付金などの過去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または経常収支の2%を超える。
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。
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、支配人そのほかの重要な使用人である。

社外取締役選任理由

ジェニファー ロジャーズ

ジェニファー ロジャーズ氏は、長年にわたり国内外の金融機関において企業内弁護士、法務責任者として勤務し、そこで培われた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に基づき、2018年より当社社外取締役として、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、社外取締役として適任であると判断しています。

また、同氏は、株式会社東京証券取引所の規定する独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として選任しています。

辻村 英雄

辻村英雄氏は、サントリーホールディングス株式会社専務取締役 知的財産部担当 R&D部門担当、サントリービジネスエキスパート株式会社代表取締役社長、サントリー食品インターナショナル株式会社取締役副社長 MONOZUKURI本部長 R&D部長などを歴任し、豊富な経営経験に加え、商品開発、知的財産に関する高い見識に基づき、2020年より当社社外取締役として、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、社外取締役として適任であると判断しています。

また、同氏は、株式会社東京証券取引所の規定する独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として選任しています。

吉田 勝彦

吉田勝彦氏は、花王株式会社代表取締役専務執行役員コンシューマープロダクツ事業部門統括などを歴任し、豊富な経営経験に加え、営業、マーケティングに関する高い見識を有しており、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と判断しました。これらの点を踏まえ、その専門性と知見を活かした監督を行っていただくことを期待し、同氏を新たに社外取締役として選任しました。

また、同氏は、株式会社東京証券取引所の規定する独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として選任しています。

監査等委員である社外取締役の選任理由

石井 淳子

石井淳子氏は、社外役員となること以外の方法で、会社の経営に関与したことはありませんが、厚生労働省において大阪労働局長、大臣官房審議官、雇用均等・児童家庭局長、政策統括官、社会・援護局長などの要職を歴任し、労働行政に関する豊富な経験と高い見識に基づき、2017年より当社社外監査役に、2020年に当社社外取締役監査等委員に就任し、当社の経営の健全性確保と企業価値向上に大きく貢献しています。これらの点を踏まえ、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しています。

また、同氏は、株式会社東京証券取引所の規定する独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として選任しています。

齋藤 量一

齋藤量一氏は、日本精工株式会社執行役常務 経営企画本部長、同社取締役 代表執行役専務 コーポレート経営本部長、危機管理委員会委員長などを歴任し、豊富な経営経験と経営企画・財務経理・リスクマネジメントに関する高い見識に基づき、2019年より当社社外監査役に、2020年に当社社外取締役監査等委員に就任し、当社の経営の健全性確保と企業価値向上に大きく貢献しています。これらの点を踏まえ、監査等委員である社外取締役として適任であると判断しています。

また、同氏は、株式会社東京証券取引所の規定する独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として選任しています。

津久井 進

津久井進氏は、社外役員になること以外の方法で、会社の経営に関与したことはありませんが、兵庫県弁護士会会長等を歴任し、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います。これらの点を踏まえ、その専門性と知見を活かした監督を行っていただくことを期待し、同氏を監査等委員である社外取締役に選任しました。

また、同氏は、株式会社東京証券取引所の規定する独立性基準に抵触しておらず、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断し、同氏を独立役員として選任しています。

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）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------|----|------|------|------|------|------|
| 取締役会開催回数 | 回 | 15 | 17 | 17 | 14 | 13 |
| 全取締役出席率 | % | 99.4 | 99.0 | 99.0 | 100 | 100 |
| 社外取締役出席率 | % | 100 | 100 | 96.1 | 100 | 100 |
| 全監査役出席率 | % | 98.6 | 100 | 100 | 100 | - |
| 社外監査役出席率 | % | 97.7 | 100 | 100 | 100 | - |

（注）2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。2020年度の全監査役出席率および社外監査役出席率は、監査等委員会設置会社移行前に開催された取締役会における監査役出席率です。

取締役の任期/制限

| | | |
|-----------------|---|----|
| 取締役の任期 | 取締役 | 1年 |
| | 取締役（監査等委員） | 2年 |
| 取締役の兼任の制限に関する基準 | 当社取締役会では、当社取締役がほか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。なお、取締役の個別の兼務状況を株主総会招集通知や有価証券報告書にて開示しています。 | |

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、独立社外取締役を含む取締役が、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。その一環として、2015年度より、毎年、取締役会の実効性を評価・分析しています。

実効性評価の方法

外部専門家からの助言および協力を得て、全取締役への匿名アンケート方式により実施しました。具体的な評価手順は以下の通りです。

1. 取締役会にて前回評価時に設定した課題への取り組み状況を確認
2. 取締役会にて今回の実効性評価実施方法（評価方法・主な質問項目など）を決定
3. 全取締役へアンケートを実施
4. 外部専門家にてアンケートを集計・分析し、分析結果について取締役会にて議論
5. 分析結果や取締役会での議論を踏まえ、取締役会にて取り組むべき課題および対応方針を決定

アンケートの質問項目

アンケート質問項目（大項目）は以下の通りで、5段階評価および自由記述形式で実施しています。取締役会の実効性をより正確に評価するため、質問項目数を4項目から7項目に変更し、改訂コーポレートガバナンス・コードの変更点を考慮した内容としています。

- アンケート質問項目
 - ① 取締役会の構成
 - ② 取締役会の運営
 - ③ 取締役会の議論
 - ④ 取締役会のモニタリング機能
 - ⑤ トレーニング
 - ⑥ 株主（投資家）との対話
 - ⑦ 監査等委員会

評価結果の概要

アンケートの分析結果から、取締役会の現状に関する評価は全般的に高く、特に昨年課題とした以下の3項目については、大幅な改善が見られました。なお、「取締役の人財要件の明確化」および「後継者育成計画の充実」については高評価が得られたものの、さらなるガバナンス強化・企業価値向上の観点から引き続き課題として取り上げ活動していきます。

- 取締役の人財要件の明確化
- 後継者育成計画の充実
- 指名・報酬諮問委員会との連携強化

一方、引き続き改善が必要な項目や、今回の評価にて新たな課題も確認されたことから、今後も改善に向けた取り組みを進めていきます。

上記分析結果などを踏まえた取締役会での議論の結果、「当社取締役会の実効性は確保されている」と判断します。

さらなる実効性向上に向けた取り組み

今回の評価結果および取締役会での議論を踏まえ、取り組むべき課題として設定した主な項目は以下の通りです。今後さらなる取締役会の実効性向上に向けた取り組みを進めていきます。

1. 取締役会における中長期経営方針に関する議論の充実

2021年度は、コーポレートガバナンス・コードを踏まえた重要な経営方針・戦略（サステナビリティ経営方針・人事戦略・コーポレートトランスフォーメーション等）に関して取締役会にて議論しました。2022年度も引き続き「グループビジョン2030」達成に向けての重要課題について討議し、さらなるガバナンスの強化に努めます。

2. 取締役の人財要件を充足するための取り組み

取締役会および指名諮問委員会にて、当社の中長期経営方針や経営戦略に照らし、当社取締役に求めるスキルなどの特定を進め、取締役会のスキル・マトリックスを策定するとともにコーポレート・ガバナンスに関する報告書に開示しました。スキル・マトリックスに掲げる「グループビジョン2030」達成に必要な取締役会の監督分野を強化すべく、今後は人財要件が充足されているか検証し、充足するための必要な対策を施します。

3. 後継者育成計画（サクセッションプラン）の定着化

主要ポジション別に求める資質および要件を定義し、社長・副社長による面談や、外部アセスメントに基づく絞り込みなどを通じて、後継者候補を選定しました。2022年度は、現在実施中の人財登用プロセスを体系化し、それを明文化することで、後継者育成計画（サクセッションプラン）の定着化を図ります。

4. 内部統制システム・リスク管理体制の強化

昨年度は全社的なリスク管理体制を構築し、運用状況のモニタリングに関しては取締役会へ定期的に報告をする体制を構築しました。2022年度は、モニター中に判明した重要リスクは適宜、取締役会で審議することを定着化させ、コンプライアンス強化のために、本社が主体的にグループを統括することで、グループ全体としての内部統制システムの整備・運用評価結果のモニタリングを強化します。

2022年度に新たに課題として設定した項目

中核人財の多様性確保

中核人財の多様性について、当社グループの現状認識と多様性を確保するための考え方を整理した上で、取締役会にて議論し、具体的なアクションプランへの落とし込み、実行性を高める仕組みを構築します。

監査

内部監査

内部監査部門である監査部（15名）が、川崎重工グループの経営活動全般における業務執行が法規ならびに社内ルールに基づいて適切に運用されているかなどの監査を定常的に行うなど、内部統制機能の向上を図っています。

なお、海外子会社監査について、新型コロナウイルス感染症への対応として、現地に往査せずリモートで実施しています。

監査等委員会監査

監査等委員は、監査等委員会で決定された監査基本方針・監査体制および分担などに従い、主に以下の活動を実施しています。なお、2021年度は、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、海外子会社等の往査を中止せざるを得ませんでした。2020年度に引き続き、オンラインテレビ会議システムによる対策を講じることにより、監査活動への大きな影響はありませんでした。

- 取締役および執行役員（カンパニープレジデント）との会合
- 取締役会への出席
- 経営会議などのそのほか重要な会議への出席
- 社外取締役（監査等委員である社外取締役を除く）との連携
- 本社および事業部門に対する業務監査、子会社に対する調査
- グループ会社常勤監査役との連携
- 内部監査部門などとの連携
- 会計監査人との連携
- 重要書類等の閲覧
- 指名諮問委員会および報酬諮問委員会事務局からの説明の聴取

常勤監査等委員は、取締役会および経営会議などのそのほか重要な会議へ出席し必要な意見を述べるとともに、上記の活動を通して監査の環境整備および社内の情報収集に努め、内部統制システムの構築・運用状況を日常的に監視しています。また、収集した社内情報などについては、適時に社外監査等委員と共有しています。

社外監査等委員は、それぞれの専門的知見に基づき、取締役会および必要に応じて経営会議などのそのほか重要な会議へ出席し必要な意見を述べるほか、上記の活動を通して監査に必要な情報の入手に努めるとともに、他の監査等委員と協力して監査の環境整備に努めています。また、監査等委員会への出席などを通じて常勤の監査等委員との情報共有に努めています。

監査役会・監査等委員会の開催実績

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|----|------|------|------|------|------|
| 監査役会開催回数 | 回 | 17 | 17 | 17 | 5 | - |
| 監査等委員会開催回数※ | | - | - | - | 13 | 17 |
| 監査役出席率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | - |
| 社外監査役出席率 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | - |
| 監査等委員出席率※ | % | - | - | - | 100 | 100 |
| 社外監査等委員出席率※ | % | - | - | - | 100 | 100 |

※ 2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

会計監査

川崎重工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。監査等委員会は、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、監査等委員会からも会計監査人に対し監査等委員会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、必要に応じて監査等委員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)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------|-----|------|------|------|------|------|
| 監査証明業務に基づく報酬 | 百万円 | 231 | 238 | 239 | 253 | 421 |
| 川崎重工業株式会社 | 百万円 | 185 | 190 | 190 | 205 | 334 |
| 連結子会社 | 百万円 | 46 | 47 | 48 | 48 | 87 |
| 非監査業務に基づく報酬 | 百万円 | 8 | 74 | 306 | 261 | 234 |
| 川崎重工業株式会社 | 百万円 | 5 | 71 | 303 | 258 | 231 |
| 連結子会社 | 百万円 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

取締役の報酬

取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬は、2020年11月に制定しましたグループビジョン2030「つぎの社会へ、信頼のこたえを ~Trustworthy Solutions for the Future~」の実現に向け、次の基本方針に基づくものとしています

基本方針

「ペイ・フォー・ミッション（企業として成すべきことを成したことへの報酬）」の考え方に基づき、各役員の職責と成果に応じた報酬体系とし、短期に加え、中長期の企業価値の向上への貢献に報いるとともに、株主をはじめとするステークホルダーとの価値共有を実現します。

取締役（監査等委員・社外取締役を除く）の報酬

取締役の報酬は、「基本報酬」、「短期インセンティブ型報酬」、および「長期インセンティブ型報酬」で構成し、「基本報酬」および「短期インセンティブ型報酬」は金銭で支給します。また、「長期インセンティブ型報酬」は、株主との利益・リスクの共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上へ貢献するインセンティブを高めることを目的として、業績連動型株式報酬とします。

各報酬の構成比率は、前事業年度のグループ連結業績が目標とする水準を達成し、かつ各取締役が設定した前事業年度に係る目標の達成度が100%の場合に、おおむね「50%：30%：20%」となるよう設定します。

報酬水準

報酬水準は他社の状況および外部専門機関による役員報酬調査データを勘案の上、適切な水準となるよう設定しています。取締役社長執行役員の報酬を100とした場合の役位別の報酬水準はおおむね以下の通りです。

取締役会長 87

取締役社長執行役員 100

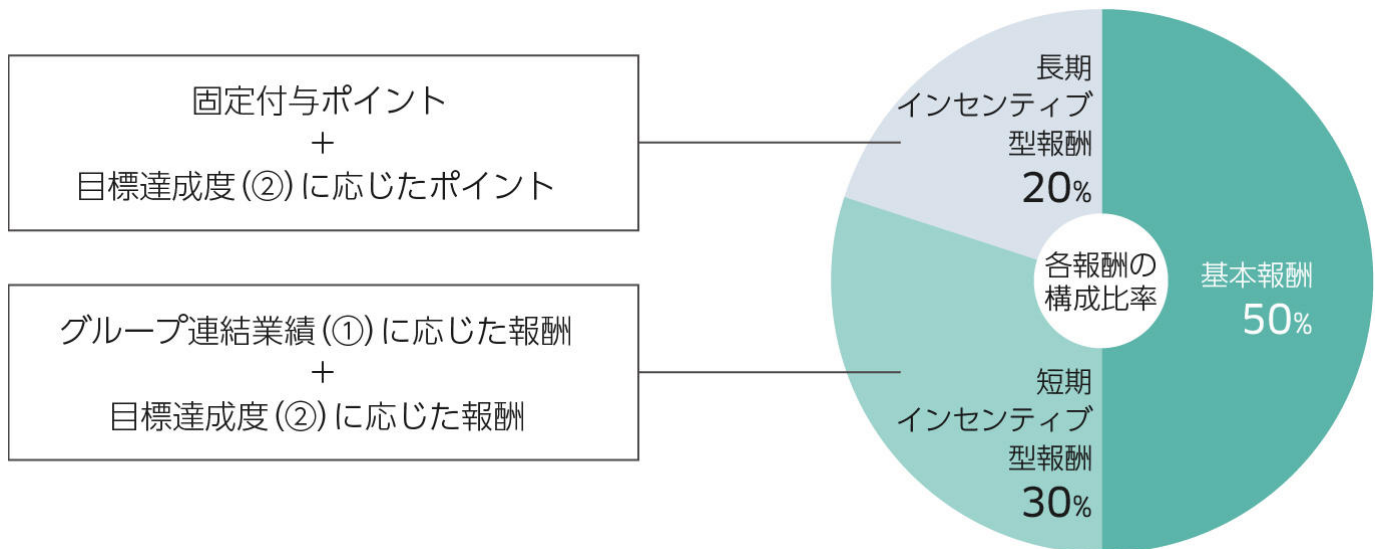
取締役副社長執行役員 65

取締役常務執行役員 44

取締役報酬の構成（監査等委員・社外取締役を除く）

| 支給方法 | | 内容 |
|-----------------------|----|---|
| 基本報酬（固定） | 金銭 | 各取締役のミッションに基づいて個々のグレードを定め、これに応じた報酬とします。 |
| 短期インセンティブ型報酬（業績連動） | 金銭 | <p>単年度の業績目標の達成度等に応じた業績連動報酬とし、グループ連結業績および各取締役の目標達成度に基づき決定します。グループ連結業績の指標は、単年度の業績目標の着実な達成と株主との価値共有を促すため、親会社株主に帰属する当期純利益とします。</p> <p>当期純利益に応じた支給率は下記①、目標達成度の詳細は下記②の通りです。</p> |
| 長期インセンティブ型報酬（固定＋業績連動） | 株式 | <p>株式交付信託の仕組みを活用し、在任期間に応じて付与されたポイント（固定付与分）、および各対象取締役の目標達成度に応じて付与されたポイント（業績反映分）に基づき、原則として取締役退任時に当社株式の交付および当社株式換価処分金相当額の金銭の給付を行います。付与するポイントには固定付与分と業績反映分を設け、固定付与分については在任期間に基づき一定数の株式を付与することで株主との価値共有を図ります。また、業績反映分については、各対象取締役の目標達成度に基づき株式を付与することで中長期的な企業価値の向上へのインセンティブとします。各対象取締役の目標達成度は、各対象取締役が前事業年度に設定した全社および管掌組織・担当業務における中長期的課題に対する目標の達成度とします。</p> <p>固定付与分と業績反映分の比率は、目標の達成度が標準的な水準であった場合に「50%：50%」となるよう設定しています。なお、当面は固定付与分と業績反映分の比率を「50%：50%」としますが、将来的には中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めていくため、業績反映分の比率を高めていくこととしています。目標達成度の詳細は下記②の通りです。</p> |

取締役の報酬構成比



※前事業年度のグループ連結業績が目標とする水準を達成し、かつ各取締役が設定した前事業年度に係る目標の達成度が100%の場合

① 親会社株主に帰属する当期純利益に応じた支給率

| 当期純利益 | 支給率 (%) |
|---------------|---------|
| 0未満 | - |
| 0～250億円未満 | 0～45 |
| 250億円～450億円未満 | 50～95 |
| 450億円～700億円未満 | 100～195 |
| 700億円以上 | 200～ |

② 目標達成度

目標設定

取締役は全社および管掌組織・担当業務における短期的課題・中長期的課題に対して目標を設定します。なお、設定する目標は、業績に関する重要な財務指標に加え、SDGs達成に向けた取り組み、従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みなどの非財務指標を含むものとします。

- 短期的課題に対する目標：当事業年度において実現すべき目標
- 中長期的課題に対する目標：グループビジョン2030で定めた2030年に目指す将来像を踏まえて実現すべき目標

目標達成度の評価方法

取締役が設定した目標は、毎期末に評価を行った上でその達成度を報酬へ反映します。各取締役の評価は次の方法で決定します。

- 社長：報酬諮問委員会の委員である社外取締役全員が共同で、社長との個別面談を実施した上で、当該社外取締役の協議により決定
- 副社長：報酬諮問委員会の委員である社外取締役全員が共同で、副社長との個別面談を実施した上で、当該社外取締役および社長の協議により決定
- 上記以外の取締役：社長が副社長と共同で個別面談を実施した上で、副社長との協議により策定し、報酬諮問委員会の審議を経て決定

監査等委員・社外取締役の報酬

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。

報酬決定方法

取締役（監査等委員を除く）の報酬は、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の範囲内で、過半数を社外取締役で構成し、かつ議長を社外取締役とする報酬諮問委員会の審議を踏まえ、取締役会決議により決定しています。

取締役会決議により、各取締役の個別報酬の決定を代表取締役社長執行役員に一任することがありますが、その場合も、取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に従い、報酬諮問委員会での審議を踏まえて決定することとしています。

監査等委員の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

2021年度の報酬額

| | 対象 人数 (名) | 単位 | 総額 | 報酬等の種類別の総額 | | | |
|-----------------------------|-----------------|-----|-----|------------|------------|------------|------|
| | | | | 金銭報酬 | | | 株式報酬 |
| | | | | 基本報酬 | 業績連動 報酬 | 株式購入 資金 | |
| 取締役 (監査等委員・社外 取締役を除く) | 5 | 百万円 | 385 | 237 | 69 | 9 | 69 |
| 監査等委員 (社外取締役を除 く) | 2 | 百万円 | 71 | 71 | - | - | - |
| 社外取締役 | 6 | 百万円 | 80 | 80 | - | - | - |

(注1) 金銭報酬の業績連動報酬は、旧報酬体系の業績連動報酬と新報酬体系の短期インセンティブ型報酬の支給総額を表示しています。

(注2) 株式報酬については、2021年6月25日開催の第198期定時株主総会の決議により導入した業績連動型株式報酬に基づき、当事業年度中に費用計上した額を記載しており、実際の支給額とは異なります。

(注3) 取締役（監査等委員を除く）の報酬限度額は、第197期定時株主総会（2020年6月25日開催）において、年額800百万円以内と決議いただいています。

(注4) 業績連動型株式報酬については、第198期定時株主総会（2021年6月25日開催）において、取締役（監査等委員を除く）の報酬限度額とは別枠で、年額325百万円以内かつ年50,000株以内と決議いただいています。

(注5) 監査等委員の報酬限度額は、第197期定時株主総会（2020年6月25日開催）において年額120百万円以内と決議いただいています。

コンプライアンス・腐敗防止

コンプライアンス

コンプライアンスに関する考え方

コンプライアンスの徹底は、川崎重工グループのすべての事業活動の土台となるべきもので、すべてのグループ役職員が正しいコンプライアンス意識のもとで業務を遂行しなければなりません。当社グループは多様な事業を抱えているため、それぞれの事業分野において求められるコンプライアンスはさまざまです。状況に応じて常に正しく行動することが求められます。正しい判断をスピーディーに行っていくためには、従業員一人ひとりが、担当業務において無意識のうちに正しい行動をすることが当たり前になっている状況＝「コンプライアンスの深化」が実現していることが理想です。川崎重工グループは、コンプライアンスの深化に向けて、これからもさまざまな取り組みを進めていきます。こうした取り組みを通して、従業員一人ひとりが、「単に法律、規則、ルールに従うことにとどまらず、社会からの信頼を得られるように常に正しく行動する」というコンプライアンスの「本質」を意識し、より一層社会から信頼され、誇りをもって働くことができる持続可能な川崎重工グループを築いていくため、常にコンプライアンスの本質を意識した行動の積み重ねと深化を推進します。

コンプライアンスの方針

2017年7月に川崎重工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。2019年1月に改定を行い、4月に第2版を制作しました。

冒頭の社長コンプライアンス宣言において、「『川崎重工グループ行動規範』は、世界各国・地域の全役員・従業員が一丸となり、事業活動において常に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コンプライアンスを徹底するとともに、ステークホルダーとの対話を重視し、本行動規範に則して意思決定し行動する」と宣言し、当社グループの役員および従業員に本行動規範を遵守することを求めています。

方針の適用範囲

川崎重工グループの役員および従業員

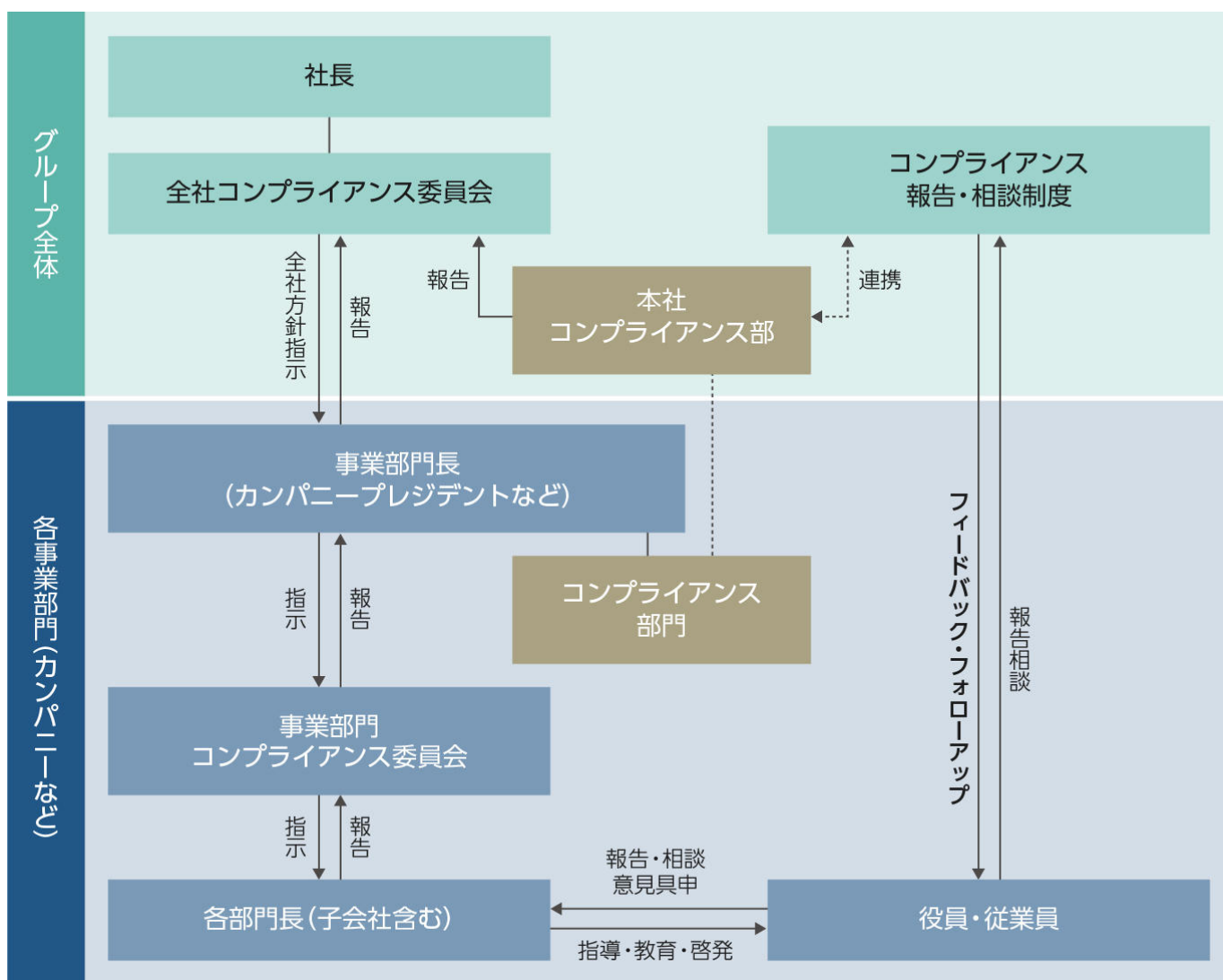
川崎重工グループ行動規範

体制

川崎重工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コンプライアンス委員会を年2回以上開催しています（2021年度実績は2回開催）。また、全社コンプライアンス委員会の施策を各組織で実施するため、本社部門および各カンパニーにおいて事業部門コンプライアンス委員会を年2回以上開催し、グループ全体への展開を図っています。

さらに、毎年度コンプライアンスに関する全社共通の活動計画を策定し、全社コンプライアンス委員会の承認を経てさまざまなコンプライアンス活動を展開しています。また、各カンパニーにおいても年度の活動テーマを掲げコンプライアンスに関する活動を展開しています。

コンプライアンス推進体制図



責任者

全社コンプライアンス委員会委員長 代表取締役社長執行役員 橋本 康彦

責任機関・委員会

川崎重工グループにおけるコンプライアンスの徹底を目的に、社長を委員長とし、取締役（監査等委員および社外取締役を除く）、カンパニープレジデント、コンプライアンス担当役員、本社各本部長などで構成する全社コンプライアンス委員会を設置しています。全社コンプライアンス委員会はコンプライアンス徹底のための各種施策の審議・決定および達成状況や遵守状況のモニタリングを行っています。

なお、業務執行監査の観点から監査等委員である取締役、および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社外取締役も出席しています。

毎年2回以上開催することを社則で定めており、2021年度は年2回開催しました。

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、監査等委員および会計監査人により監査が行われています。

コンプライアンス浸透の取り組み

eラーニング研修

コンプライアンス意識の向上を目的として、国内の川崎重工グループに在籍する全従業員を対象にeラーニング研修を実施しました。2021年度は17,393名（IT利用者の73.1%）が受講しました。海外子会社においては、コロナ禍による各拠点の事業活動に制限があったため統一的な活動を見合わせましたが、拠点の活動制限に影響を受けないITインフラを活用したeラーニングやコンプライアンス意識調査の実施を念頭に準備を進めました。

社長コンプライアンス宣言

川崎重工グループ全体でコンプライアンスを遵守するという決意を社内外に表明するために、「社長コンプライアンス宣言」を公表しています。社長コンプライアンス宣言は「川崎重工グループ行動規範」の冒頭ページに掲載しています。

[社長コンプライアンス宣言](#) 

法令遵守の宣誓書

川崎重工では、役員就任時および幹部職員任用時には、「違反行為は絶対に起こさない」「他の従業員にも法令遵守を徹底させる」という意識を改めて確認させるため、全文を手書きでの「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。同宣誓書には、「違反行為を行った場合は、処罰や処分を受ける可能性があることを理解している」旨の宣誓も含まれています。

コンプライアンスガイドブック

社内におけるコンプライアンス徹底のために必要・有用な情報を分かりやすく記載した、「コンプライアンスガイドブック」を日本国内の川崎重工グループの役員・従業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して注意すべき事項をイラスト入りで分かりやすく紹介しています。

また、「川崎重工グループ行動規範」の項目と対比できるインデックスを記載し、コンプライアンス意識向上の資料としています。本ガイドブックは、社内のコンプライアンスに関する教育・学習活動において活用されています。その内容は、2003年に初版を発行した後、世界的なコンプライアンス要望の傾向を考慮し、常に改訂作業を行っており、現在は、第6版（2021年4月発行）となっています。

コンプライアンス推進月間

コンプライアンス意識の再確認と向上を目指し、毎年10月をコンプライアンス推進月間と定め、各種活動を実施しています。2021年度は、社長メッセージの配信や、社内グループ報「かわさき」にコンプライアンス意識向上を目的とした記事とコンプライアンス報告相談制度（内部通報制度）の概要を掲載しました。また、コンプライアンス報告相談制度（内部通報制度）の利用促進アナウンスや、eラーニングによるコンプライアンス研修などを実施しました。

従業員コンプライアンス意識調査の実施

川崎重工グループは、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。

2020年度からは従業員エンゲージメントサーベイの中にコンプライアンス意識に関する設問を設け、頻度を毎年に拡大し調査を行っています。カンパニー別、役職別など複数の要素で従業員意識の変化や推移を分析して、必要なコンプライアンス施策の立案やその他の取り組みに反映しています。特に、2022年度は川重冷熱の不正案件を機に品質不正案件の総点検を実施します。

コンプライアンス意識調査結果

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 ^{※1} | 2019 | 2020 ^{※2} | 2021 ^{※3} |
|------------------------|----|------|--------------------|------|--------------------|--------------------|
| 調査回答率 | % | - | 93.8 | - | 80.0 | 85.0 |
| 自社は法令遵守の経営であると回答した人の割合 | % | - | 78.6 | - | 77.0 | 70.0 |

※1 集計対象範囲：川崎重工グループ（国内）

※2 集計対象範囲：川崎重工単体

※3 集計対象範囲：川崎重工および国内主要子会社

内部通報制度、相談窓口

川崎重工および国内子会社

当社および国内子会社の役員・従業員が、業務に関連してコンプライアンス違反の疑いがあるときに報告・相談するために、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。2019年10月からは、匿名による報告・相談の受付を開始し、より利用しやすい制度とすることで組織に自浄作用が働く風土・仕組みを醸成することを目指しています。

「コンプライアンス報告・相談制度」では、外部弁護士が直接報告・相談者からの相談に対応しています。匿名通報の場合は、通報された内容に基づいて対応を検討しています。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上、問題があると認めた場合は、その旨と是正に向けた提言を会社に対して行っています。なお、実名通報に基づいた調査の過程において、報告・相談者の了承がない限り、本人の名前などが会社に明らかにされることはありません。

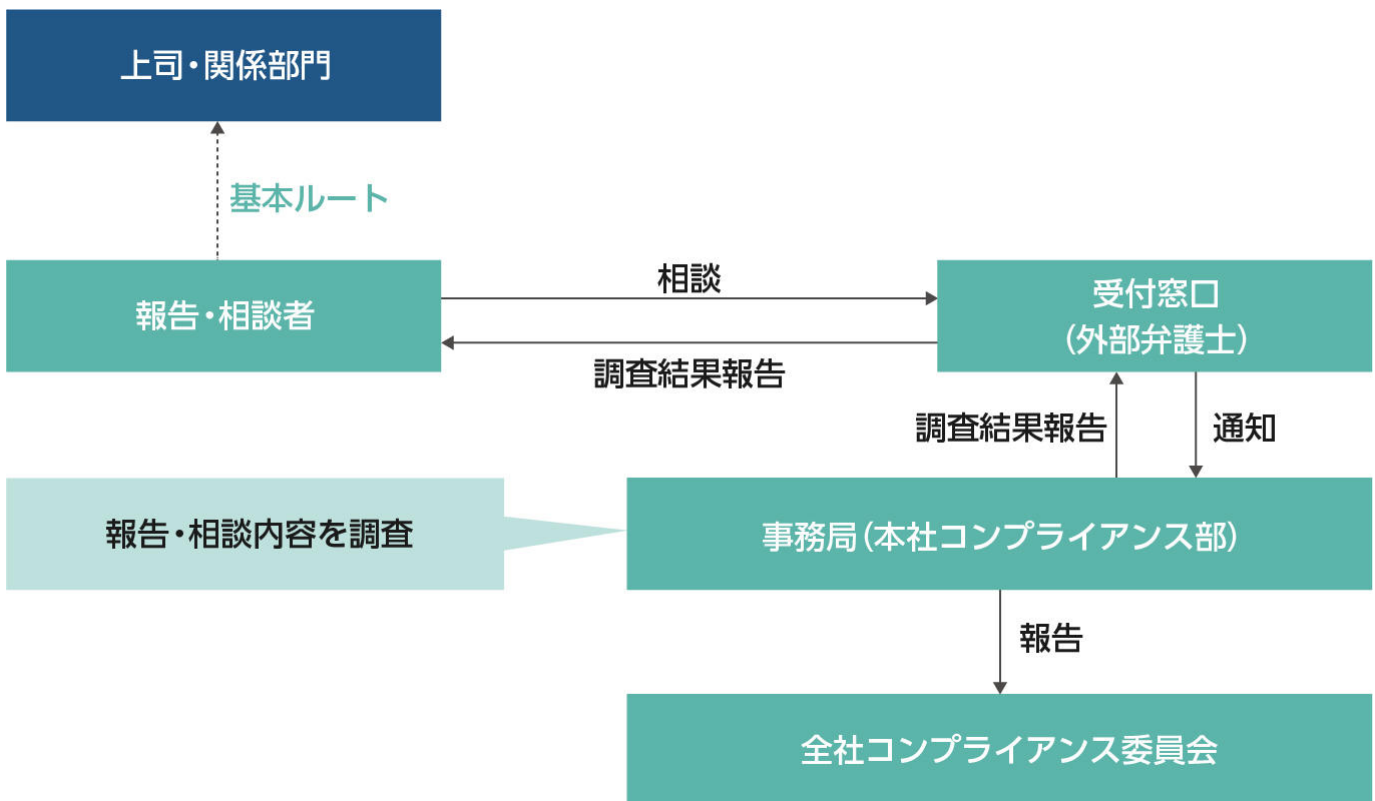
調査の結果については、報告・相談者に外部弁護士が直接回答しています。匿名通報の場合は、イントラネットの掲示板に案件の概要と進捗を掲示しています。

本制度の案内はイントラネット、「川崎重工グループ行動規範」の折り込みリーフレット、「コンプライアンスガイドブック」、社内グループ報「かわさき」の掲載など、定期的に社内周知を図っています。

また、本制度の実効性および信頼性向上を図るため、運用に関して必要に応じて見直しを行い、より利用しやすい環境の整備を行っています。

コンプライアンス報告・相談制度の件数、具体的な相談事例は全社コンプライアンス委員会で報告しており、同制度の実効性を担保しています。

コンプライアンス報告・相談制度のフローチャート（国内）



内部通報・相談件数と内訳（川崎重工グループ（国内））

（年度）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|----|------|------|------|------|------|
| 内部通報・相談件数 | 件 | 27 | 29 | 47 | 39 | 55 |
| パワーハラスメント | 件 | 7 | 13 | 12 | 15 | 23 |
| 労務問題 | 件 | 10 | 5 | 14 | 14 | 19 |
| 金銭の不正取得 | 件 | 1 | 4 | 0 | 1 | 0 |
| セクシャルハラスメント | 件 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 脅迫・嫌がらせ | 件 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| 贈賄・汚職 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| そのほか | 件 | 5 | 3 | 20 | 8 | 12 |

※ 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。

海外子会社における内部通報制度の設置

2020年より、一部の海外子会社を対象に「グローバル内部通報制度」を導入しています。

「グローバル内部通報制度」では外部の法律事務所と社内事務局が共同の窓口となって、実名・匿名両方の通報を受け付けています。

内部通報制度以外の手段で通報された事案への対応

「コンプライアンス報告・相談制度」の窓口以外に届いた投書やメールなどの通報に関し、コンプライアンス違反が疑われる内容については調査を行い、必要に応じて是正や対処を実施しています。

コンプライアンス違反件数、内容、および措置

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

（年度）

| 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----|------|------|------|------|------|
| 件 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |

当社子会社での製品検査における不適切行為について（再発防止の取り組み）

2022年6月に公表したとおり、川重冷熱工業株式会社において、主にビルなどの空調システム用として製造・販売した一部の吸収式冷凍機の、検査などに関する不適切行為が判明しました。概要と今後の対応について下記にご報告します。なお本件は、吸収式冷凍機の安全性に影響するものではなく、また現在販売している機種のパフォーマンスについては、表示された性能に対して日本産業規格で定められた許容される差の範囲内の性能を有していることを確認しています。

今後このような事象が発生しないよう、外部の弁護士で構成する特別調査委員会で徹底した原因究明を行い、是正措置を講じるとともに、グループ全体で検査管理体制とコンプライアンスの一層の強化を図り、再発防止に努めます。

不適切行為の概要

| | |
|-----------------|--|
| 出荷前試運転での行為 | <ul style="list-style-type: none">検査成績書類への実測していないデータの記載 【期間】1984～2022年 【件数】1,950件立会検査時の計測器の不適切な操作 【期間】1984～2022年 【件数】334件 |
| カタログ・仕様書の不適切な記載 | <ul style="list-style-type: none">冷房能力およびCOPがJIS規格の性能公差を満たさない一部製品において、カタログ・仕様書にJIS規格に準拠する旨を記載 【期間】1986～2009年 【対象機種・台数】6機種・2,944台 |

今後の対応

| | |
|--------------|--|
| 川重冷熱の対応 | <ul style="list-style-type: none">吸収式冷凍機の性能・品質の確認方法について、社内外へ周知します。社内コンプライアンス活動を強化します。 |
| 川崎重工業グループの対応 | <ul style="list-style-type: none">関係会社が、不適切行為をしていたことを重く受け止め、全社コンプライアンス委員会を中心に、グループ全体でコンプライアンス違反に関する再点検を実施してコンプライアンスの徹底を図ります。 |

腐敗防止

腐敗防止に関する考え方

川崎重工グループの事業は政府や官公庁と関係する機会が多いため腐敗リスクに晒される可能性が高いことから、腐敗防止に関し、川崎重工グループのコンプライアンス体制を推進していく中で、各種方針に従った事業活動、従業員への教育の実施を通じて取り組んでいます。

贈賄防止に関する方針

贈賄防止について、以下の通り方針の整備・運用を行っています。

1. 川崎重工グループ行動規範

贈賄防止に関し川崎重工グループの役員・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、川崎重工グループは不適切な贈答・接待を一切行わないこと含め贈賄を許容しないことを表明するとともに、個々人がとるべき行動を示しています。

2. 川崎重工グループ贈賄防止方針

川崎重工グループの贈賄防止への取り組みについてステークホルダーにご理解いただくために、当社グループの贈賄防止体制や取り組みをまとめた方針を公表しています。

3. 贈賄防止規則

川崎重工では社則「贈賄防止規則」を制定し、その中で「川崎重工グループは、事業を行うにあたり、法令を遵守し、日本およ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ています。

また、贈賄防止規則に加えて次の社則を制定しています。

- 「日本の公務員に対する接待・贈答規程」

公務員倫理に関する国内法令（国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程を含む）を踏まえ、接待・贈答の申請手続、可否判断基準および記録保管などを定めています。

- 「外国の公務員に対する贈賄防止規程」

接待・贈答・経費負担の申請手続、可否判断基準および記録保管や、仲介者（販売店、コンサルタント等）選定・継続時の確認事項などを定めています。

[川崎重工グループ行動規範](#)

[川崎重工グループ贈賄防止方針](#) 

贈賄防止に関する従業員教育

毎年、海外事業に関わる従業員を対象に海外贈賄防止研修を実施しています。2021年度の国内従業員向けeラーニングの受講者数は1,537名、海外駐在する従業員向けeラーニングの受講者は300名でした。eラーニングの受講者にはアンケートを実施し受講者の理解度を確認しています。また海外ビジネス担当者向け研修においても、贈賄防止に関するコンプライアンス教育を行っています。

贈賄に関する違反件数、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)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------|-----|------|------|------|------|------|
| 政治献金額合計 | 百万円 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |

業界関連団体への支出

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|-----|------|------|------|------|------|
| 業界関連団体への支出額合計 | 百万円 | 68 | 68 | 68 | 68 | 68 |

※ 2021年度の活動を報告するにあたり、集計方法を変更したことに伴い、過去の実績値を変更しています。

寄付・協賛金などの支出

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|-----|------|------|------|------|------|
| 寄付・協賛金などの支出額合計 | 百万円 | 191 | 155 | 146 | 160 | 111 |

※ 2021年度の活動を報告するにあたり、集計方法を変更したことに伴い、過去の実績値を変更しています。

独占禁止法（競争法）遵守

独占禁止法（競争法）遵守に関する考え方

当社グループでは、独占禁止法（競争法）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、「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。

方針の適用範囲

川崎重工グループ役員・従業員

川崎重工グループ行動規範

独占禁止法（競争法）遵守に関する従業員教育

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得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。2021年度は、上記ガイドブックの内容を題材にした研修を動画配信方式で実施し、2,286名の従業員が受講しました。

独占禁止法（競争法）遵守に関する違反件数、内容、および措置

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。

その他のコンプライアンスリスク

インサイダー取引の防止

川崎重工グループではインサイダー（内部者）取引を禁止しており、「川崎重工グループ行動規範」においてもインサイダー取引の禁止を規定しています。また川崎重工では、インサイダー取引の発生の防止などを目的に、社則「内部者取引管理規則」を制定し運用・規制しています。2013年度からは、当社の役員・従業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け出を行う制度（「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。

違反件数、内容、および措置

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、川崎重工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。

川崎重工グループ行動規範

反社会的勢力の排除

川崎重工グループは、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」での説明に加え、「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コンプライアンス部内に設置し、警察など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。

違反件数、内容、および措置

反社会的勢力など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、1997年以降違反事例はありません。

川崎重工グループ行動規範

小規模拠点における金銭取り扱いリスク対策

営業所や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など、コンプライアンスリスクが高くなる傾向があります。特に金銭取り扱いに関するリスクを軽減するため、チェックマニュアルの整備や監査の強化を行っています。

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。

輸出管理

輸出管理に関する方針

2020年度、輸出管理における行動原則を定めた「川崎重工グループ輸出管理方針」を制定し公表しています。

川崎重工グループは、地球・社会・地域・人々と共生できる、平和で安全な国際社会を維持するために、輸出管理法令などを遵守することが川崎重工グループの社会的責任であるとの認識のもと、大量破壊兵器の開発や、通常兵器の過剰な蓄積などを目的とした取引に、当社グループの製品・サービスを提供しないよう、厳格な管理体制を構築し、適切な安全保障輸出管理を行います。

法令遵守にあたっては、当社は日本の「外国為替および外国貿易法」のほか、当社事業が米国との関わ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も実施することにより、これらに対する法令違反および行政制裁リスクの低減に努めています。

[川崎重工グループ輸出管理方針](#) 

輸出管理体制

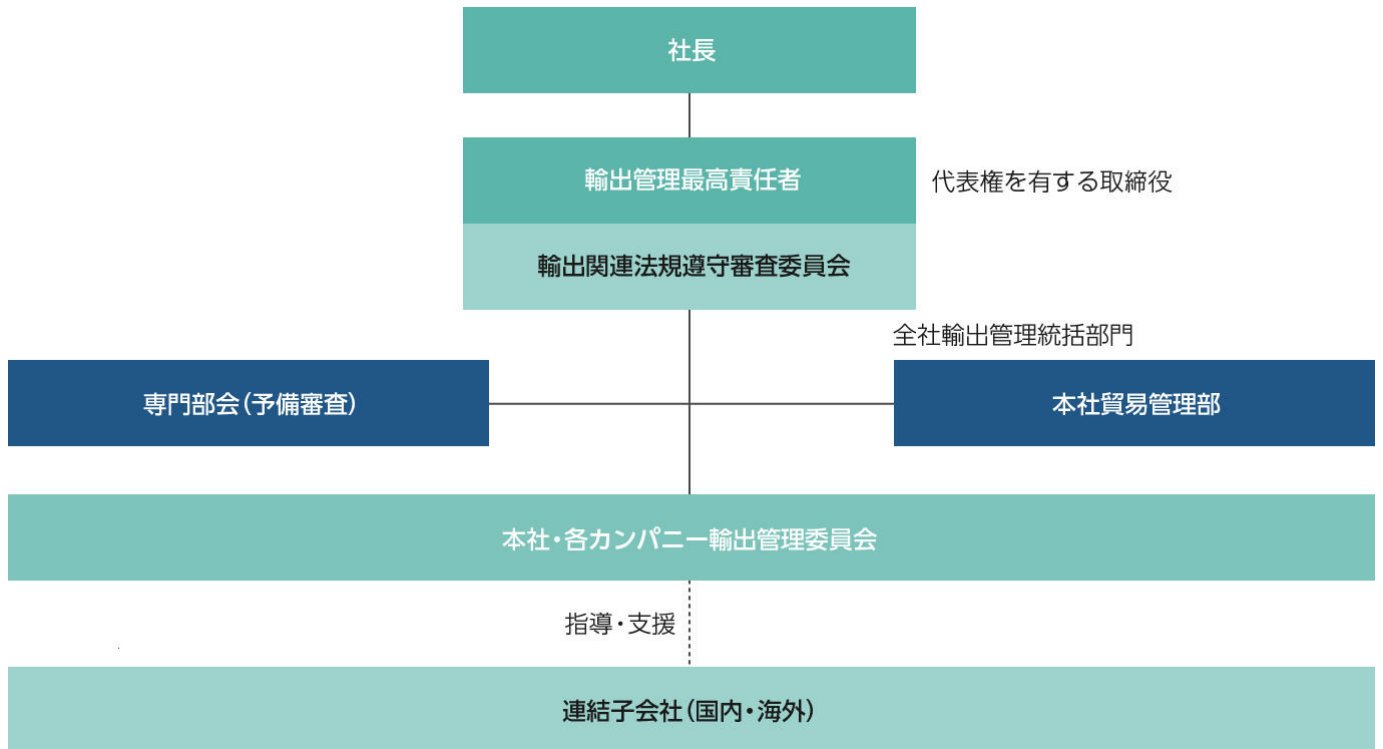
輸出関連法令の遵守を川崎重工グループに徹底するため、社則として「安全保障に係る貨物・技術の輸出管理に関する規則」を制定し、代表権を有する取締役を輸出管理の最高責任者とする輸出管理体制を構築しています。

まず、川崎重工グループ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、全社の重要輸出案件に関する輸出関連法令への適法性などについての最終審査や各カンパニーの輸出管理体制の指導および監督を行っています。本社貿易管理部は審査委員会の事務局を務めるとともに、川崎重工グループ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の主管部門から構成された専門部会を置き、輸出審査、審査委員会より委嘱された事項の審議、輸出管理関連情報などの水平展開を行っています。

次に、各カンパニ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・海外の子会社については、各社の主管カンパニ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。

輸出管理体制図



責任者

代表取締役副社長執行役員 中谷 浩

責任機関・委員会

輸出関連法規遵守審査委員会で全社の輸出管理案件に対する最終審査を行っています。輸出関連法規遵守委員会は原則月1回開催されています。

輸出関連法規遵守委員会は代表権のある担当取締役を委員長とし、本社関連各本部長、各カンパニープレジデントのほか、委員長が指名する者が出席しています。

輸出管理教育・指導

連結子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。2018年度から輸出管理教育の網羅性の向上や効率化のためにeラーニングを開始し、2021年度の受講者は11,389名でした。また、管理職などの業務上の必要知識として、カンパニーごとの階層別教育の中で輸出管理教育を実施するとともに、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子会社に対して、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子会社に対しては、輸出管理体制や輸出実績などについての実態調査を行い、所管するカンパニーと共に輸出管理の指導・支援を行っています。

税の透明性

税の透明性に関する方針

川崎重工グループは、納税が企業の果たすべき最も重要な社会的責任の一つであると考えており、各国で適用される税法を遵守し、適切な納税を行っています。

また、川崎重工グループの税務に関する方針を「川崎重工グループ税務方針」として制定し、グループ内の周知・浸透を図り、事業のグローバル化に対応した税務リスク管理を実施しています。

[川崎重工グループ税務方針](#) 

マネジメント体制

財務担当の取締役が川崎重工グループの適切な納税および税金費用の適正化に関する責任を負っています。税務業務の遂行にあたっては、本社経理部が関係する経理部門と連携を行い、川崎重工グループの税務業務を遂行しています。税務に関する重要な事象やリスクが発覚した際には、経営会議や取締役会に適時・適切に報告しています。

責任者：代表取締役副社長執行役員 山本克也

責任部署：本社経理部

リスクマネジメント

リスクマネジメントに関する考え方

事業分野が多岐にわたり、また、グローバル化を進める当社にとって、事業活動の阻害要因となる重大なリスクをマネジメントすることが重要と考え、全社として統合的なリスクマネジメントを実施しています。

全社のリスクマネジメントシステムにより事業部門のリスク管理と全社で行うリスク管理を統合して行っています。社則「リスク管理規則」に基づき、全社的リスク管理体制を構築するとともに、具体的なリスク管理の実施手順をマニュアル化し、想定されるリスクをグループ共通の尺度で網羅的に把握することにより、リスクまたはリスクによりもたらされる損失の未然の回避および極小化に努めています。

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」などに則り、事前に関連部門においてリスクの評価や分析、対応策など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」などに則り、応札時や受注契約時、さらにはプロジェクト開始後も本社とカンパニー・ディビジョンで必要に応じて定期的にフォローアップを行うなど、リスクマネジメントのさらなる徹底を図っています。

川崎重工グループリスク管理方針

川崎重工グループでは、「川崎重工グループリスク管理方針」を定めています。

川崎重工グループは企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクをあらかじめ管理し、また、リスクが発生した時にも被害を最小限とするために以下の基本方針を定め、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"」に示した通り、社会から信頼される企業として活動します。

活動の基本

グローバルに社会インフラ事業を展開する当社グループは、事業活動を阻害する重大なリスクに対してグループ全体の統一したリスクマネジメントに努めます。

管理体制・活動

取締役会をトップとするグローバルで統合的なリスク管理体制を構築し、組織と役員および従業員がリスクを注視しつつ事業活動に取り組み、個々の事業の事業リスクおよび全社の見地から取り組むべき重要リスクの把握と適切な対策を行います。

危機対応

災害・事故など事業継続に大きな影響のある緊急事態が発生した場合、速やかに対策本部を設置し、顧客、地域住民、従業員の人命を最優先に地域社会や顧客と連携した、迅速な復旧を行います。

リスク評価・対応力向上

平素のリスク管理や危機管理の活動および教育や訓練によりリスク意識の向上と、リスク評価およびその対応力の能力向上に努めます。

義務と責任

リスク管理および危機管理を定めた社則および関連する国内外の法令を遵守し、ステークホルダーに対するリスクの予防と危機の早期対応の義務と責任を果たします。

見直しと是正

リスク管理と危機管理の活動不全および不全が予測された場合には速やかな是正を行い、リスク管理活動の有効性の向上に努めます。

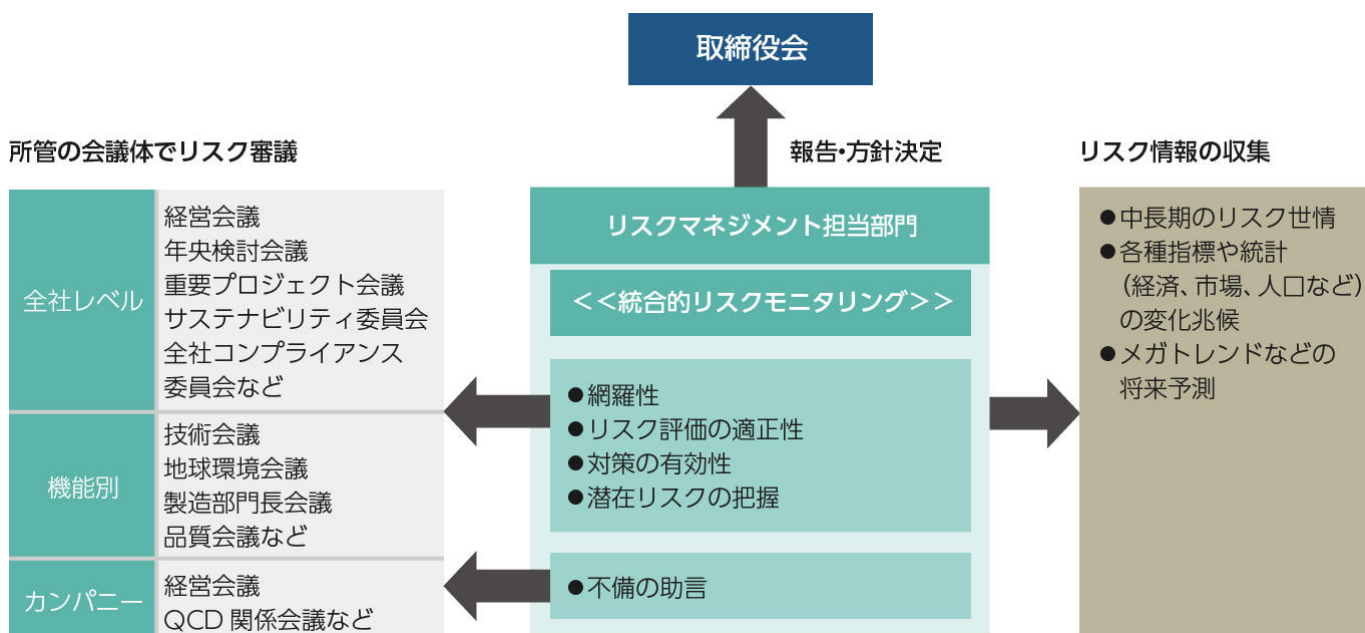
川崎重工グループリスク管理方針

リスクマネジメント体制

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リスクマネジメント体制を構築し、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。

多様なリスクに適切に対処するため、リスクの種類に応じ、担当会議体および担当部署を設定し、管理方法や管理体制等を整備・運用するとともに、各管理体制の有効性および実効性を一元的にモニタリングする体制を整備することにより、リスクを個別かつ統合的に管理しています。また、事業部門から独立した組織であるリスクマネジメント部がリスクモニタリングで入手した情報および当社を取り巻くグローバルリスクトレンドの分析結果を年2回リスク管理担当役員が取締役会へ報告し、当社が当面注視すべき重要リスクを選定した後、経営会議で報告し事業部門の施策へ反映しています。

リスクマネジメント体制図



責任者

リスク管理担当役員：代表取締役副社長執行役員 山本 克也

リスク管理担当執行役員：企画本部長 執行役員 金子 剛史

リスク評価

対象とするリスクとリスク評価手法

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、戦略リスクなど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マネジメントの対象としています。

当社のリスク管理プロセスはCOSOのフレームワークやISO31001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。

リスクモニタリングの活動は年に2回取締役会に報告し、その結果を踏まえて各リスクの対象となる部門へフィードバックを行っています。また、リスクが高いと判断された項目については、「リスク管理活動適正性確認」と称したリスクモニタリング活動を重点的に行っています。

リスク管理の対象としているリスク項目

| リスク種別 | | | | | |
|-------|--------------------|---------------------------------|------|----------------|------------------------------|
| 外部環境 | 政府・監督官庁 | 法令・規制 | 内的環境 | 事業戦略 | ビジョン（戦略・方針） コーポレート・ガバナンス等 |
| | 金融機関・投資家 | 資本調達 | | 業務機能 | 法務（契約・訴訟） 知的財産、セキュリティ等 |
| | | 市場期待 | | 管理・効率 | プロジェクト管理 財務・会計、人事等 |
| | 顧客・消費者・競合企業・新規参入企業 | 競合出現、市場変化 技術革新 | | 技術革新 | 製品開発等 |
| | 求職者 | 人財確保 | | 製品欠陥 | 品質管理・品質保証等 |
| | 調達先 | 外部調達 | | 生産能力 | 行程管理等 |
| | 協力企業 | サプライチェーン・物流 | | ガバナンス・コンプライアンス | 組織的不正、ハラスメント、 内部統制など |
| | 自然・社会文化・人口 | 災害、環境汚染、 SDGs、CSR、気候変動 など | | | |

社内外の状況から当社が当面注視すべきリスク

全社モニタリング活動の結果、川崎重エグループが当面注視すべきリスクを以下の通り決定しました。

(1) 外的環境...グローバルリスクから

| | |
|---|--|
| カーボンニュートラル対応 ＜グローバルリスク＞ →気候変動対策 →異常気象 | <ul style="list-style-type: none">水素事業展開、製品や製造のカーボンニュートラル対応は、世界的な社会課題（SDGs）への貢献として、積極的に取り組んでいきます。 |
| 経済安全保障をみた事業運営 ＜グローバルリスク＞ →社会的結束の浸食（保護主義） | <ul style="list-style-type: none">エネルギー・環境や近未来モビリティ、安全安心のリモート社会を実現する社会インフラ製品やサービスを提供する当社事業で、政策や経済動向の変化による事業活動不全は大きな社会問題となるため、経済安全保障室を設置するなどの対策を行い、事業継続強化を図ります。 |

気候変動リスクへの対応

| | |
|---------------|---|
| リスクの概要 | <p>川崎重エグループの製品は化石燃料を使用する製品が多く、エネルギーソリューション&マリンカンパニー（発電設備、各種産業プラント、船舶などを製造）、航空宇宙システムカンパニー（航空機などを製造）、カワサキモーターズ株式会社（モーターサイクル、多用途四輪車などを製造）の3事業の売上高が連結売上の70%を占めています。また、当社グループ製品のライフサイクル（原材料の調達から廃棄まで）を通じたCO₂排出量のうち、98%以上がScope3カテゴリ11の製品の使用時に発生しています。</p> <p>日本政府は、2030年までに国内のCO₂排出量を2013年度比で46%削減することを目指しており、他の国でも同様の目標が定められています。また、パリ協定を受けて2050年までに世界でカーボンニュートラルを達成する目標が世界の主要排出国において定められたことから、エネルギー構成の大きな変化、炭素税の導入などのCO₂排出への規制強化、原材料価格の高騰、製品性能の改善を求める顧客からの要請などのリスクが想定されます。当社はこれらを気候変動がもたらすリスク（気候変動リスク）と捉え、川崎重エグループのビジネスに大きな影響を及ぼす重要なリスクの1つとしています。</p> |
|---------------|---|

| | |
|-----------------------|---|
| <p>想定される影響</p> | <p>気候変動リスクが将来的に財務に与える影響を把握すべく、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の枠組みを活用したシナリオ分析を進めています。</p> <p>2020年にはエネルギーソリューション&マリンカンパニーの中の1つのビジネスユニットである産業用プラントをモデルケースとして2030年を目標年として分析を実施しました。2°Cシナリオを前提とすると、ごみの総量は2025年においても大幅に減少しないため、ごみ焼却炉プラントの需要は旺盛であると想定される一方、自動車の電動化によるガソリン需要の大幅な減少およびCO2排出量の少ないLNG（天然ガス）の需要倍増など、エネルギー需要に大きな転換が発生することを想定しています。本想定に基づく当社グループへの事業影響として、ごみ焼却プラントについては回収装置等の開発に伴うCO2低減対策付加による製品価格の上昇、産業プラントについては新規受注機会の減少や新規受注を行った場合のレピュテーションリスクが挙げられます。</p> <p>2021年からは産業用プラントの分析結果も踏まえ、川崎重工グループ全体を俯瞰し、気候変動の影響を大きく受ける事業を特定して事業への影響度評価を行っています。売上高、CO2排出量、気候変動による事業のリスクと機会の観点から、エネルギーソリューション&マリンカンパニー、航空宇宙システムカンパニー、カワサキモーターズ株式会社の影響が大きいと判断し、この3事業について、2030年を目標年として1.5°Cシナリオおよび4°Cシナリオに基づき分析を行っています。一部事業については、財務インパクトの開示に向けた検討も進めています。</p> |
| <p>緩和措置</p> | <p>シナリオ分析では、リスクと機会の適切な評価を通じて財務影響を把握し、各国の法規制の動向や、炭素税、排出権取引市場、エネルギーコストの将来予測、設備投資や環境施策が財務に与える影響の試算などの分析を進めています。</p> <p>シナリオ分析を通じた影響評価の結果を踏まえて、川崎重工グループでは気候変動リスクを中長期的に低減するための施策立案と実施を進め、経営の意思決定に活かす取り組みを進めています。</p> <p>具体的には、2021年12月の事業方針説明会において、2030年までに、国内事業所（グループ会社を含む）におけるScope 1, 2のカーボンニュートラル達成を表明しています。また、事業においては水素サプライチェーンの早期構築を目指して鋭意取り組みを進めています。さらに、社内の環境配慮製品認証制度「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度（旧：「Kawasakiグリーン製品制度）」を通じて、環境負荷の低い製品の開発を促進しているほか、水素専燃ガスタービンや水素航空機の開発など、製品の使用時においてもCO2を出さない製品の開発も並行して進めるなど、気候変動リスクの低減に努めています。なお、これに先立つ、2017年には「Kawasaki地球環境ビジョン2050」の中で、2050年までにグループ全体の事業活動におけるCO2排出ゼロを達成することを宣言しており、以来、CO2排出削減の取り組みを進めています。</p> |

(2) 内的環境...当社事業活動から

| | |
|---|--|
| 品質保証 →品質管理・品質保証リスク | <ul style="list-style-type: none">• N700系新幹線台車の重大インシデント事案を真摯に反省し、当社事業で再発をさせないために全社的なTQM推進、開発・設計プロセス改革（K-DPX）、生産改善活動（KPS）等に取り組み、品質の維持向上に努めています。 |
| 契約管理の強化 →契約リスク | <ul style="list-style-type: none">• 事業への影響が大きい重要プロジェクト案件では、これまでに多額の損失を発生させた反省を踏まえ、契約管理（法務面等）を確実にいき事業採算性の向上、利益の拡大に努めています。 |
| 人財確保・開発 →人財・人員不足リスク | <ul style="list-style-type: none">• 大きな変革を目指す事業戦略を実現するためには、DX人財など必要な役割を担う正社員の比率を上げる働き方に変えていくなど、人的資源の強化を図っていきます。• また、チャレンジする風土と従業員がチャレンジの機会を積極的に活かせる人事制度・運用を実施しています。 |
| サイバーセキュリティの強化と適切なレベル維持 →サイバーセキュリティリスク | <ul style="list-style-type: none">• サイバー攻撃は当社事業分野では常に高いリスクにあり、昨今のデジタル社会の普及では知財詐取だけでなくサプライチェーン混乱、当社デジタル基盤（アフターサービス、遠隔操作などのDXビジネス基盤）など事業活動全般に影響する攻撃へと進化が早い ため、防護対策を継続していき事業活動の保全に努めます。 |
| ガバナンス →ガバナンス・コンプライアンス リスク | <ul style="list-style-type: none">• 人権、贈収賄や競争法、輸出管理、税務などに関わる国際規範や倫理を逸脱した違反行為は、社会的信頼の低下や事業活動の制約および対応に係るコストの増加を招くため、グループ全体でガバナンスの維持強化に努めています。 |

| | |
|----------------|---|
| リスクの概要 | <p>昨今、インターネット空間におけるサイバー攻撃は世界的に高度化しており、コンピュータウイルスによるサイバーテロや大規模な情報漏洩、ビジネスメール詐欺などの脅威が高まっています。特に工場などの生産拠点において、デジタル技術を使用したスマート工場化が進んでいますが、生産性を大幅に向上する一方、サイバー攻撃によって生産活動の中断や操業停止など、事業活動に大きな影響を与えるリスクがあります。</p> |
| 想定される影響 | <p>川崎重工グループでは工場のDX化を進めており、ネットワークによって工場の見える化を進め、またトラブルが発生した際にも止まらない工場、バリューチェーン全体でつながっていく工場となることを目指しています。一方で、サーバーへのサイバー攻撃や、企業のサーバーへ不正なアクションを行うマルウェア攻撃は年々増加しており、こういったサイバー攻撃を受けた場合に生産停止に追い込まれる可能性があります。</p> <p>また、自社のサイバーセキュリティが万全であったとしても、サプライチェーン上のどこかでサイバー攻撃を受けた場合、サプライチェーンを遡って川崎重工グループの操業に影響を及ぼす可能性があり、自社のみならずサプライチェーン全体でサイバーセキュリティ対策を行うことが必要と考えています。特に、当社は公共インフラに携わる製品や防衛産業に関わる製品を製造しているため、サイバー攻撃を受けた際に自社のみならずお客様の機密情報が漏洩する恐れがあり、サイバーセキュリティ対策が非常に重要であると考えています。</p> |
| 緩和措置 | <p>サイバーセキュリティリスクに対する対応策として、NIST CSFのフレームワークに準拠したグローバルセキュリティポリシーを策定中であり、その方針に従った情報セキュリティに関する規程類に刷新する予定です。</p> <p>NIST CSFのフレームワークに準拠した技術的防御の仕組みも順次構築しており、24h/365dの防御態勢が構築されています。</p> <p>これらの方針、規定類、技術的防御の仕組みについては、順次従業員に対する教育/啓蒙を進めています。</p> <p>また、各生産拠点の現状を分析し見えてきた課題に対する対応策も順次実施中です。</p> <p>サプライチェーンに対するサイバーセキュリティ対策についても、調達担当部門を通じて主要サプライヤーへの注意喚起を実施済みであり、現在お取引先情報セキュリティガイドラインの発行準備を進めています。</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、カワサキグループ・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"、"質主量従"、"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付けるために、カワサキグループ・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。

従業員による潜在的リスクの確認・報告

日本国内の当社グループを対象に「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。

危機管理

当社グループでは、リスクが顕在化した場合に備え、社則「リスク管理規則」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。

基本方針

危機発生時の対応方針として、「リスク管理規則」の中の基本方針第3項で定めています。

人命優先は当然ですが、インフラ産業を担う企業として社会的責任を果たすことを改めて明文化しました。大規模地震発生時には、救援活動に用いられる機器（航空機、艦艇など）の運用支援、インフラ製品（鉄道車両、発電設備、廃棄物処理設備など）の早期復旧・維持整備および顧客・お取引先支援などを行います。

基本方針については、上記「[川崎重工グループリスク管理方針](#)」をご覧ください。

危機管理体制（平時と危機発生時の体制）

当社グループでは、大規模災害など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・各組織ではその長が危機管理責任者として任に就きます。危機管理責任者のもとには危機管理事務局を設けています。危機管理事務局は危機管理責任者の補佐を役目とし、平時から緊急事態に備えて初動体制の整備・維持の実務を行っています。また、本社各部門長またはその指名する者で専門スタッフを構成し、危機管理事務局を支援しています。

事故・災害発生時

緊急事態発生時には、平時の危機管理体制である危機管理対策機能に、報告ルートと有事の対応組織を定め対応しています。また、有事の報告ルートとあわせて、各カンパニー・ディビジョン・各事業所に周知のための連絡網を整備しており、迅速に社内報告がなされる体制を整備しています。

事故・災害発生時体制

| 本部種類 | 主な役割 | 設置場所 |
|-----------|--|-----------------------------------|
| 全社対策本部 | 全社的な対処を要する危機が発生した場合に設置し、グループ全体の対策、行動計画の基本方針を決定する | 被災していない事業所 原則として神戸本社か東京本社のいずれか |
| 複合工場対策本部 | 工場全体に関わる事項の決定およびカンパニーとの調整を行う | 複数カンパニーからなる工場 |
| カンパニー対策本部 | カンパニーに関わる被災した現地の支援、被災取引先・顧客への対応を決定する | カンパニーごとの適切な場所 |
| 現地対策本部 | 事業部門、事業所ごとの対応を決定する | 被災した事業所 |

緊急連絡システム

日本国内の当社グループ全社を対象に、災害時の従業員安否を迅速に確認する手段として「緊急連絡システム（通称 K急連絡システム）」を導入し、毎年テストを重ねて利用の習熟に努めています。

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）

BCPは経営戦略そのものです。防災備品の準備、避難訓練などに代表される災害発生直後の危機対応だけでなく、どのようにして事業を継続し使命を果たしていくかを考えなければなりません。

当社グループでは、巨大地震やパンデミックに備え、基本方針に基づきBCPを策定しています。

BCPの見直し

当社グループは1995年1月の阪神・淡路大震災での被災を教訓として防災対策をまとめ、また2011年3月の東日本大震災の発生を受け、大規模地震に対するBCPの大幅な見直しを実施、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症に対しては、リモートワークなど新しい働き方を取り入れたパンデミック対応のBCPへの見直しを行いました。平時においては、定期的に訓練を実施し、訓練結果を踏まえた見直しを継続しています。

1. 基本方針：川崎重工グループの自然災害発生時の対応方針を決定
2. 本社および各カンパニー重点項目：基本方針を受け、本社および各カンパニー・ディビジョンにおいて被災時でも継続する機能を特定基本方針に基づき、本社およびカンパニー・ディビジョンでの重点項目を確認し、カンパニー・ディビジョンごとに事業形態の違い、製品の特性なども考慮して「災害発生時においても継続しなければならない機能」を特定しました。
3. 被災時の対応と平時の準備：災害発生直後の対応と平常時から準備しておくことを検討
首都直下型地震、東海・東南海・南海地震を想定し、被災時の対応と平時の準備を検討しました。
あらゆる項目について、どの部署が何を担当するのかそのためにはどのような準備をしておかなければならないのかなど、具体的な行動に落とし込んだ計画を作成し、この計画に沿って準備を進めています。
4. 訓練と見直し：定期的に訓練を実施し、訓練結果を踏まえた見直しを行う
BCPの訓練と、訓練を踏まえたBCPの見直しを継続的に実施することとしています。

情報セキュリティ

情報セキュリティに関する方針

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、お客様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。

川崎重工グループは、情報セキュリティの確保を企業の社会的責任であると認識するとともに、事業継続に関わる重要な経営課題と考えています。当社グループが取り扱う情報を重要な資産として管理、保護するために以下の通り情報セキュリティ方針を定め、事業活動において適正な運営を行います。

[川崎重工グループ情報セキュリティ方針（全文）](#)



情報セキュリティ管理体制

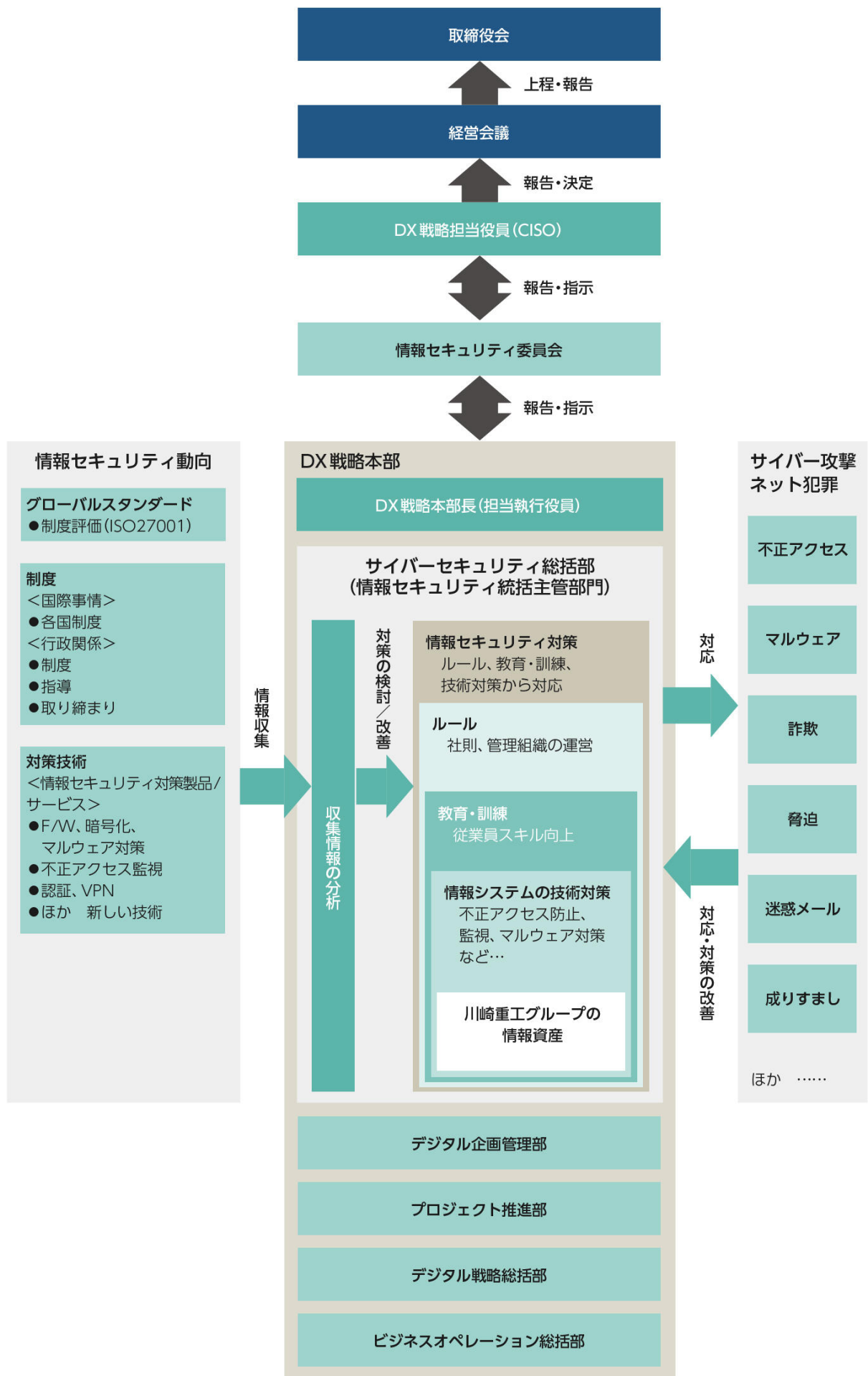
本社DX戦略本部を中心として全カンパニーの力を結集し、当社グループのサイバーセキュリティ強化を進めています。各カンパニーにおいても情報システム部門を設置し、全社の方針に基づき安全対策の実施を行っています。

全社リスク管理体制のもと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を扱う子会社のベニックスソリューションでは、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。

外部ネットワークとの接点となる非武装地帯（DMZ）に設置・運用されるサーバにおいては、自社およびセキュリティベンダーによる脆弱性診断を実施し、また外部からの不正アクセス、社内からの情報漏洩、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。

情報セキュリティのマネジメントシステム



DX戦略担当役員（CISO）：代表取締役副社長執行役員 中谷 浩

サイバーセキュリティ担当執行役員：DX戦略本部長 執行役員 占部 博信

- DX戦略を担当する取締役がCISOの役割を担っており、情報セキュリティ委員会の委員長を務めています。
- DX戦略本部長は執行役員としてサイバーセキュリティ戦略の実行を監督しており、主管部門であるサイバーセキュリティ統括部を所管しています。また、DX戦略本部内にあるサイバーセキュリティ統括部が情報セキュリティ統括主管部門であり、サイバーセキュリティの実務を担っています。
- サイバーセキュリティに係るインシデントや対応状況は、サイバーセキュリティ統括部の担当役員であるDX戦略本部長から情報セキュリティ委員会を通じて、DX担当取締役（CISO）へ報告されています。

情報セキュリティ教育・訓練

川崎重工グループの従業員に対して、定期的に情報セキュリティ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、一般従業員、幹部職員のそれぞれの立場にあった教育コースを実施しています。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、標的型疑似攻撃メールによる訓練演習を定期的に実施しています。

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|----|------|-------|-------|--------|--------|
| 情報セキュリティ研修受講者数 | 名 | - | 8,394 | 9,866 | 17,779 | 19,033 |

違反件数、内容、および措置

2021年度は、情報セキュリティに関する違反事例はありませんでした。

個人情報保護

川崎重工は、個人情報の保護に関する基本方針である「個人情報の取扱いに関する方針」を定め公表しています。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」などを制定し、従業員向けにはルールを分かりやすく説明した「個人情報保護マニュアル」を発行し、これらに基づいて個人情報の管理を行っています。2020年には「川崎重工グループ個人情報保護方針」を制定し、川崎重工グループ全体での適切な個人情報の取り扱いを定めています。

2022年4月に個人情報保護法の改正が施行されたことに伴い、関連社則、「個人情報の取扱いに関する方針」、および「個人情報保護マニュアル」の改正を行いました。

個人情報の管理としては、各部門で保有する個人情報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、定期的にアップデートを行うほか、部門単位で保有する各個人情報の安全管理措置体制を構築しています。

なお、当社の保有する個人情報に関し、本人から開示や利用停止などの請求があれば、遅滞なく対応する体制を整備しています。

[個人情報の取扱いに関する方針](#)

[川崎重工グループ 個人情報保護方針 \(537KB\)](#) 

一般データ保護規則（GDPR）への対応

川崎重工は、欧州連合（EU）および英国が定めた「一般データ保護規則」（GDPR）を遵守することを内容とする社則を制定し、対象となる個人情報の適正な取り扱いを定めています。

研究開発

研究開発に関する考え方・方針

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、カンパニー・ディビジョンと本社技術開発本部が一体となって取り組みます。

また、グループの研究開発は、各カンパニーの「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、バランス良く取り組みます。

カンパニー・ディビジョンの技術者と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、各カンパニーが保有する技術的なコア・コンピタンスを、技術開発本部が仲介して他のカンパニー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。

このようにカンパニー・ディビジョンのコア技術と技術開発本部の基盤技術を組み合わせる、いわゆる「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。

また、川崎重工グループ研究開発方針を策定しています。

川崎重工グループ研究開発方針

体制

各カンパニーは事業領域特有の研究開発を、技術開発本部は全社横断的あるいは将来的な研究開発を行っています。各プロジェクトにおいては、カンパニーと技術開発本部が一体となって取り組んでいます。また、「グループビジョン2030」の実現に向けては全社一丸となって取り組んでいます。

技術開発本部は、技術企画推進センター、技術研究所、システム技術開発センター、ものづくり推進センター、知的財産部、人事総務部、TQM推進部から構成され、本社長直轄プロジェクト本部、水素戦略本部とも協力しながら研究開発を進めています。

責任者

代表取締役副社長執行役員 技術開発本部長 中谷 浩

責任機関・委員会

定期的にカンパニーと技術開発本部が、市場環境や事業戦略を共有して開発テーマまで合意形成を行っています。

また、全社の技術を集約し全社的に重要な研究開発の計画・フォローアップの実施や、全社横断的な技術交流を図り、技術の横通しおよびシナジー効果の推進についても、定期的実施しています。

研究開発費（川崎重工グループ（国内・海外））

（年度）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 総額 | 億円 | 454 | 487 | 526 | 449 | 471 |
| 売上高比率 | % | 2.9 | 3.1 | 3.2 | 3.0 | 3.1 |
| 研究開発に従事する従業員数 | 名 | 1,888 | 1,941 | 1,916 | 1,956 | 2,000 |

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

「川崎重工グループ研究開発方針」において定めるとおり、オープンイノベーションを推進しています。

(4) 研究開発の効率化

川崎重工グループが保有する技術的なコア・コンピタンスをグループ内の製品へ相互に活用し、技術の多面的な展開により大きなシナジー効果を発揮します。当社グループ内での研究開発のみならず、オープンイノベーションを活用し、国内外の大学や研究機関などの最先端の技術も活用します。また、他企業とのコラボレーションも積極的に推進します

オープンイノベーション 事例

AIを活用した機関プラント運転支援システムの共同開発を開始

当社と川崎汽船株式会社（以下、川崎汽船）は、将来の自動運航船の実現に向けた要素技術となるAI（人工知能）を備えた機関プラント運転支援システム（以下、本システム）の開発について、共同開発契約を締結しました。本システムは、AIを用いた機関プラント運転データ解析をベースに故障予知・診断、状態監視保全（Condition Based Maintenance：CBM）、最適運転支援などの機能を備えます。

近年、海上安全のさらなる向上、船上の労働環境改善、産業競争力の向上などの観点から、船舶の自動運航技術実用化に期待が高まっています。共同開発では、川崎汽船の有するK-IMSを用いて収集した豊富な船舶運航および機関プラントの運転データや経験に基づいた運用・整備ノウハウ、当社の船舶建造および推進プラント製造に関する技術力、これらをAIに学習させ、本システムの完成を目指します。

AIを活用した機関プラント運転支援システムの共同開発を開始

～ 自動運航船の実現へ向けた取り組み～（当社プレスリリース2021年11月1日）



プロセスのイノベーション

- 3Dデータを活用した輸送プロセスの改善
- VR技術を利用したフロントローディングによる生産プロセス改善
- 画像処理技術を利用した自動検査システムの導入
- プロジェクションマッピングを利用した次世代型の作業指示システムの利用

プロセスイノベーションの効果

成果の一例として、部品輸送に使用する「通い箱」を、出荷実績データと部品の3Dデータを用いた検証により最適化し、積載効率を向上させた結果、国内の物流コストを5%削減することに成功しました。

環境面のイノベーション

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エコロジカル・フロンティアズ（旧：Kawasakiグリーン製品）」として登録しています。

[環境配慮製品](#)

知的財産管理

知的財産管理に関する方針

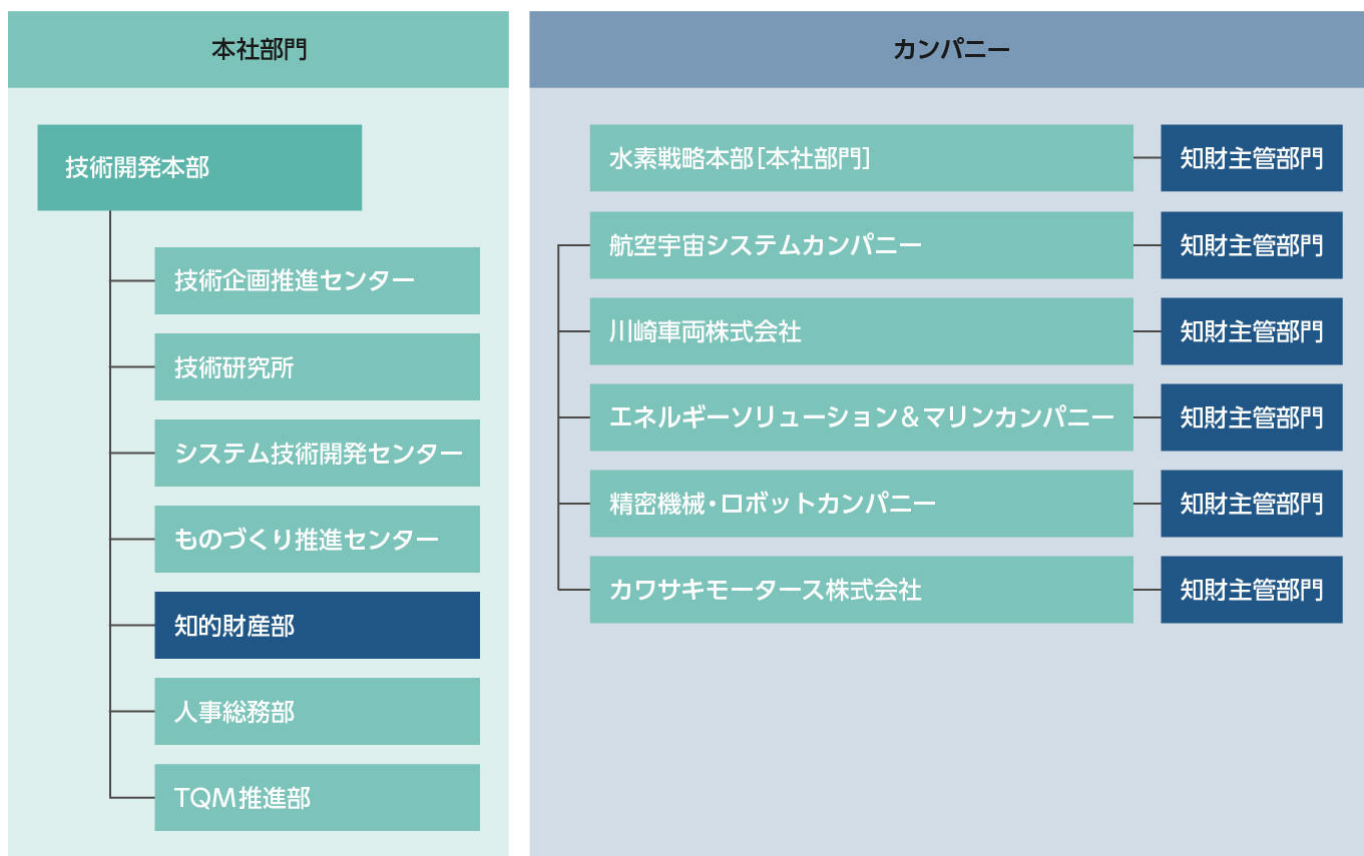
「川崎重工グループ知的財産方針」を定めています。

[川崎重工グループ知的財産方針（全文）](#) 

活動体制

戦略的知財活動を推進するため、技術開発本部技術企画推進センター知的財産部が全社的な施策の立案・推進を行い、各カンパニー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知財活動を行う体制を構築しています。

知的財産活動体制図



責任者

代表取締役副社長執行役員 中谷 浩

責任機関・委員会

全社の知的財産活動に関する運営・基本方針策定などを行う「知的財産権委員会」を開催しています。

戦略的知財活動

事業企画の初期段階から参画し、知財情報を活用した事業戦略立案に資する情報の提供、戦略の提言、事業戦略を強化する知財戦略の立案と推進を行うことで、経営戦略、事業戦略と連動した知財活動の実践に努めています。

当社ブランドの不正使用対策

当社ブランドを無断使用した営業活動や模倣品の製造販売、類似商標の使用や商標登録出願などに対し、商標権などの権利に基づき、しかるべき対抗措置を講じています。この活動を一層展開することにより、当社ブランドに対する市場の信頼を守り、さらに高めていくことに貢献していきます。

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。

従業員への教育

知的財産が事業競争力を高めるための重要な経営資源であること、それゆえ自社の知的財産権の確保・活用に努め、また有効な第三者の知的財産権を尊重することが基本事項であるとして、各職位階層に応じた知財マインド高揚活動を実施しています。

環境

環境経営

| | |
|-----|--|
| 88 | 環境方針・ビジョン |
| 90 | 環境経営推進体制 |
| 91 | カーボンニュートラル戦略 |
| 97 | TCFD 提言に沿う情報開示(シナリオ分析) |
| 104 | 環境経営活動基本計画2022 (2022~2024年) |
| 106 | 川崎重工のビジネスプロセス |
| 108 | 2021年度の事業活動と 第10次環境経営活動基本計画 (2019~2021年度)の総括 |

活動報告

| | |
|-----|-------------------------------------|
| 111 | CO ₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現) |
| 126 | Waste FREE (循環型社会の実現) |
| 129 | Harm FREE (自然共生社会の実現) |
| 135 | 環境配慮製品 |
| 145 | 環境教育 |
| 148 | 環境リスクマネジメント・法規制の遵守状況 |

環境方針・ビジョン

環境憲章

川崎重工グループでは環境経営活動を推進するため、共有すべき価値観、環境経営活動の原則並びに構成員一人ひとりの日々の行動に求められる指針を盛り込んだ「環境基本理念」と「行動指針」を「環境憲章」として定めています。

環境基本理念

川崎重工グループは「ものづくり」を通じて社会の発展に寄与することを基本に据え、「陸・海・空にわたる基礎産業企業」としてグローバルに事業を展開する中で、地球環境問題の解決を図るため、「脱炭素社会の実現」、「循環型社会の実現」及び「自然共生社会の実現」を目指し、環境に調和した事業活動と地球環境に配慮した自社製品・サービスを通じて、社会の「持続可能な発展」に貢献する。

行動指針

1. 地球環境問題は、人類共通の重要課題と自覚し、環境との調和を経営の最重要課題の一つとして、自主的・積極的にグローバルに取り組む。
2. 生産活動において、省資源・省エネルギー・リサイクル・廃棄物の削減に取り組み、環境への負荷の低減を推進する。
3. 製品企画、研究開発、設計段階において、資材の購入、製造、流通、使用、廃棄の各段階での環境負荷をできる限り低減するよう配慮する。
4. 事業活動による生態系への影響の最小化を図るとともに、生態系の保全に積極的に取り組む。
5. 地球環境問題解決のために、環境保全、省エネルギー、省資源に有効な新技術・新製品を開発し、社会に提供する。
6. 環境関連の法規、規則、協定および関連業界の自主行動計画等を遵守するにとどまらず、必要に応じて自主管理基準を設定し、一層の環境管理レベルの向上に努める。
7. 環境教育・広報活動を通じ、全従業員の地球環境問題への意識の高揚を図り、一人ひとりがライフスタイルの見直しや社会貢献活動への参加を促進する。
8. 環境経営活動に関する環境マネジメントシステムを構築し、定期的に環境経営に関する会議を開催し、見直しを行い、活動の継続的改善を図る。

Kawasaki地球環境ビジョン2050

Kawasaki地球環境ビジョン2050を策定 ～3つのフリー（CO₂・廃棄物・有害化学物質）へ挑戦～

川崎重工グループは、地球温暖化の抑制に向けて発効されたパリ協定や、国連により採択された持続可能な開発目標（SDGs）を受け、将来の持続可能な社会の実現に協働して取り組むことを宣言し、2017年に「Kawasaki地球環境ビジョン2050」を策定しました。



※活動マーク：[将来への手紙]をイメージして、3つのチャレンジをデザイン

CO₂FREE

- 事業活動でもCO₂排出0（ゼロ）をめざしていく
- CO₂排出を大きく抑制する製品・サービスを提供する

WasteFREE

- 事業活動での廃棄物0（ゼロ）をめざしていく
- 水資源の保全・リサイクルを徹底する

HarmFREE

- 事業活動での有害化学物質排出0（ゼロ）をめざしていく
- 生物多様性を尊重した事業展開を行う

「CO₂ FREE」、「Waste FREE」、「Harm FREE」の3つのビジョンを基本に環境経営を具現化し、2050年に向けて地球温暖化の抑制、循環型社会の推進、生物多様性の保全に貢献していきます。

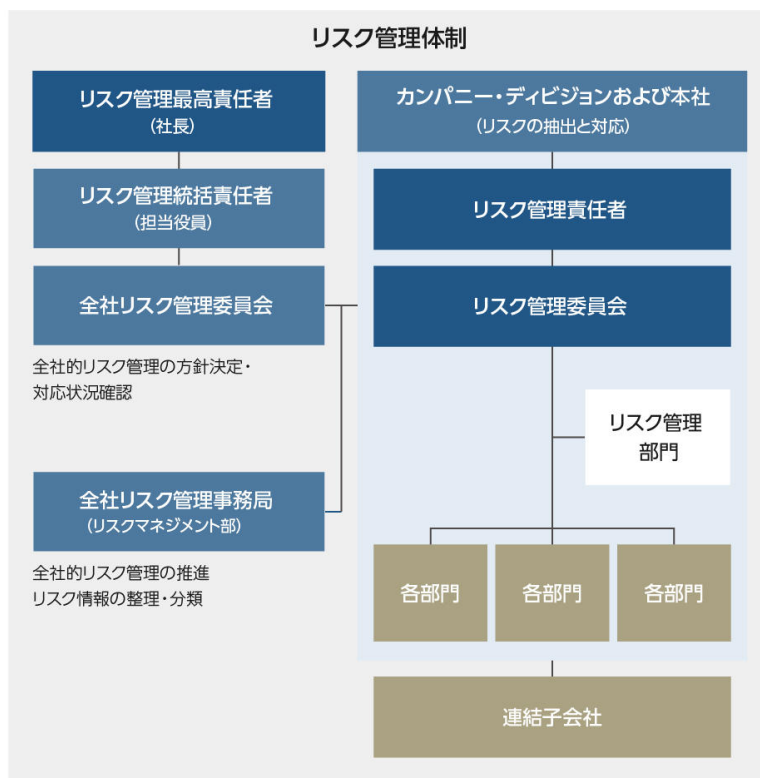
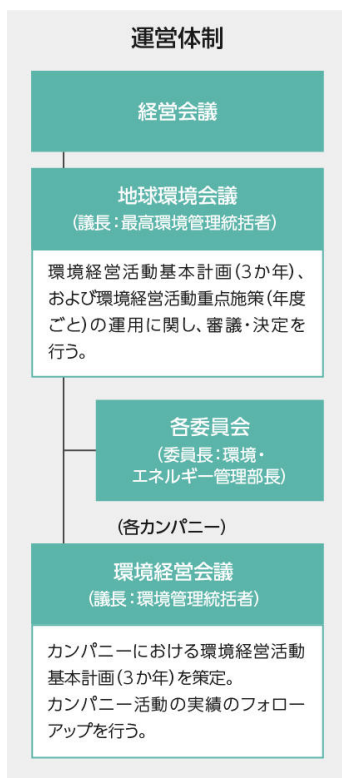
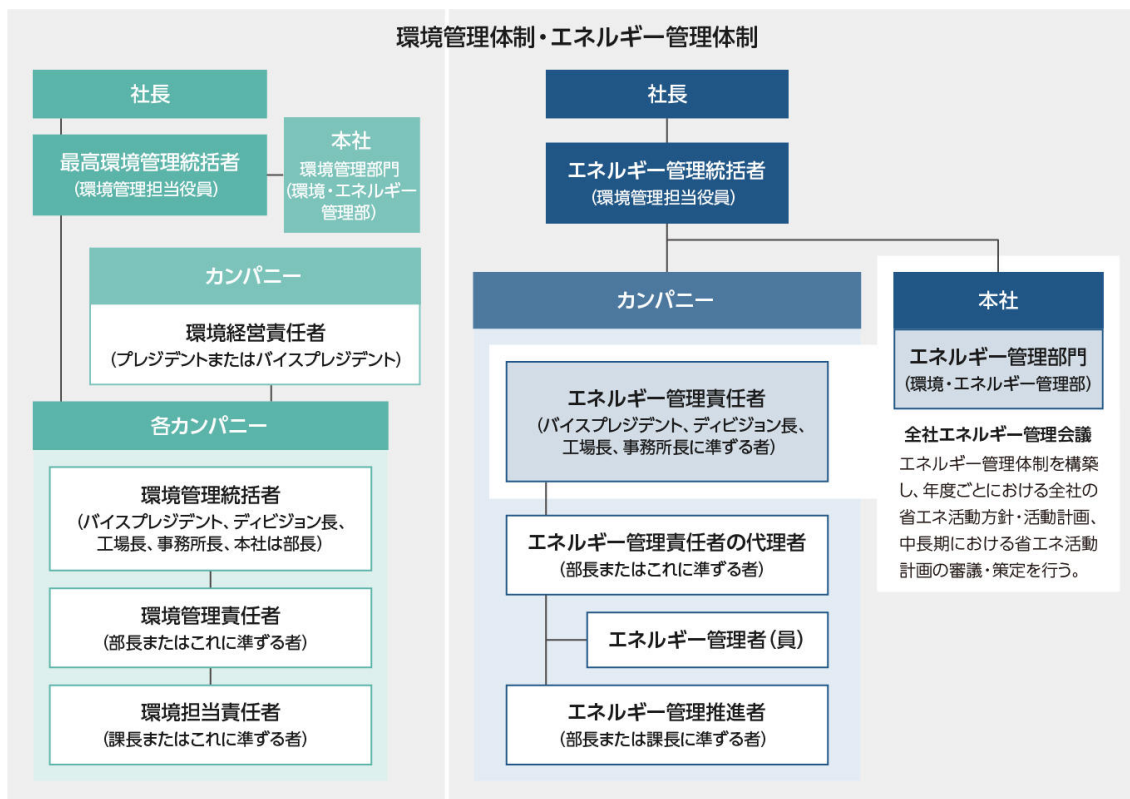
▶ プレスリリース（2017年08月09日掲載） 

環境経営推進体制

川崎重工グループでは以下の通り環境経営推進体制を定めています。

また、環境経営戦略については、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」にて審議する体制を整えており、定期的に取り締役に環境経営に関する活動報告を行っています。

環境経営推進体制



カーボンニュートラル戦略

川崎重エグループのCO₂排出量と主な対応策



カーボンニュートラルの目標

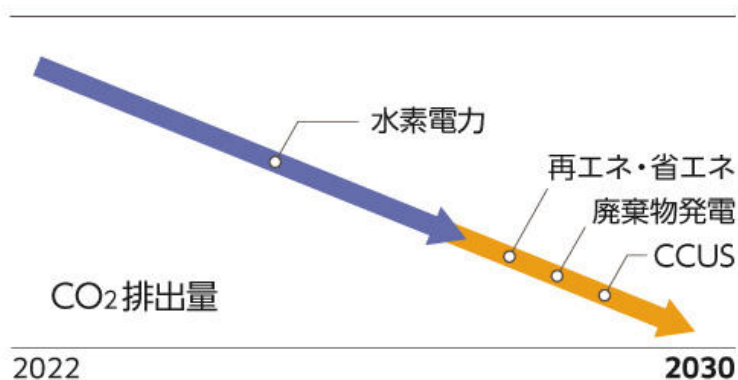
水素発電を軸とした自主的な取り組みに加え、省エネルギーのさらなる進展、再生可能エネルギー拡大、廃棄物発電の拡充により、2030年国内において、カーボンニュートラルを目指します。

さらに、当社の脱炭素ソリューションを社会やお取引先、お客様にもソリューションの輪を広げ、世の中のカーボンニュートラルの早期実現に貢献していきます。

Scope 1, 2

2030年

Net Zero (国内グループ会社)



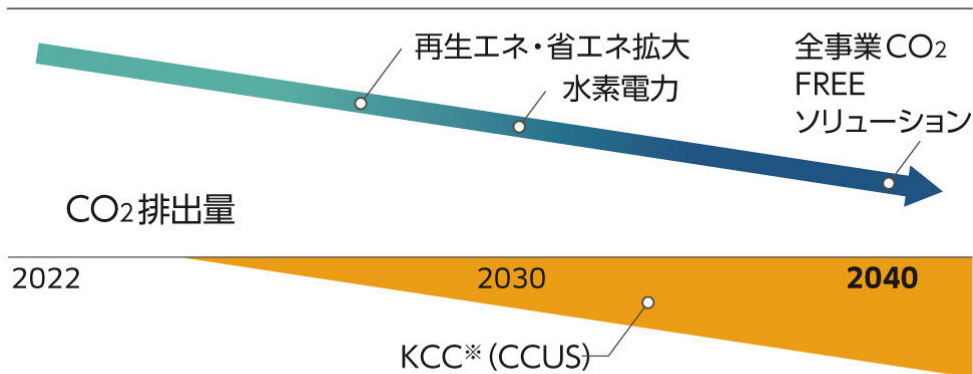
Scope 3

2040年 → 2050年
Zero-Carbon Ready → **Net Zero**

(川崎重工(単体)、カワサキモーターズ、川崎車両) (グループ全体)

※ CCUS事業の推進により実質100%以上のCO₂を削減

- ・カテゴリ①：80%削減(2021年度比)
- ・カテゴリ⑪：CO₂ FREEなソリューションをラインアップし、世の中のCO₂削減を促進



※ KCC : Kawasaki CO₂ Capture

Scope 1, 2

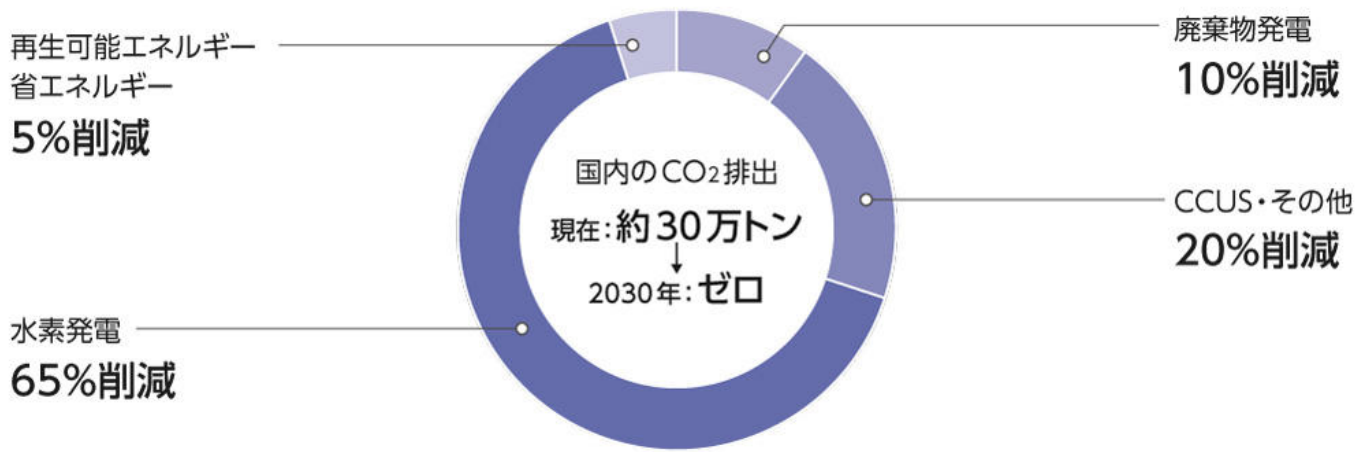
Scope 1, 2 自社利用の燃料と電力 年間約40万トン

水素発電を軸とした自主的な取り組みにより
2030年までに自立的なカーボンニュートラルの実現へ

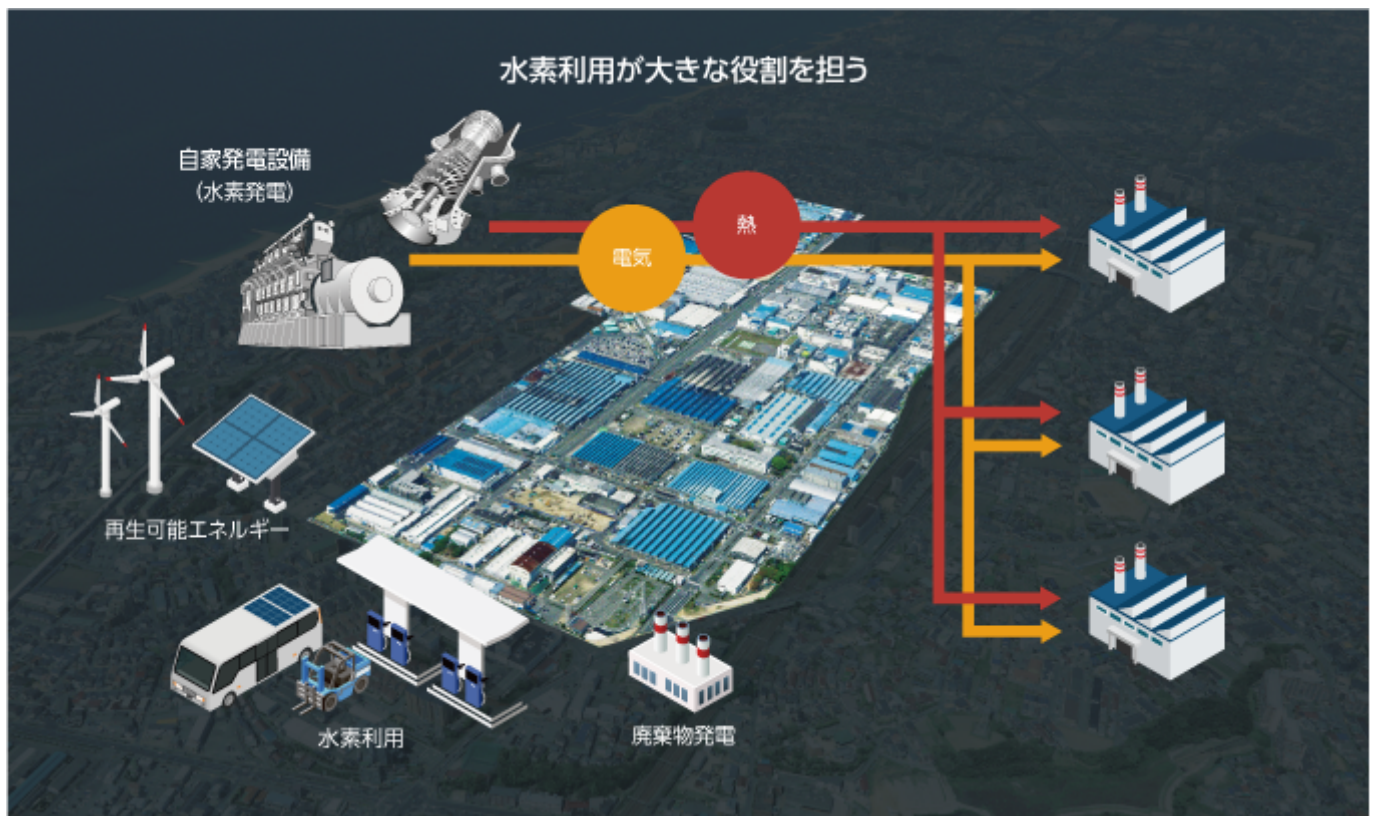
Scope 1, 2について、まずは、川崎重工グループ全体のCO₂排出量年間40万トンの3/4を占める国内において、下に示すように自社製の水素発電を軸に、廃棄物発電、再生可能エネルギーなども組み合わせることで自社においてゼロエミッション工場を実現します。その後は、海外子会社への展開を進めるとともに、当社がお客様に納入した既存の発電設備などへの水素エネルギー導入を進めていきます。

当社が納入した天然ガス焼きガスタービン設備のうち、現在稼働中の設備容量は約1,000MW。これらに水素エネルギーの導入をご提案し、水素混焼や専焼へシフトすれば、既存設備を大きく変更することなく、水素エネルギーへの移行が可能となります。

水素発電は実証から商用化にステージが進んでおり、すでにモデルとなる市街エリアでは、当社製ガスタービンを用いた水素100%による熱電供給を達成しています。



ゼロエミッション工場



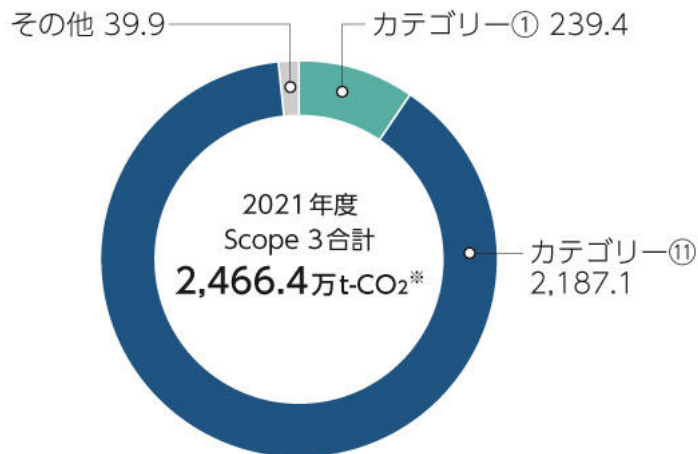
Scope 3

社会に先駆けて推進し、Zero-Carbon Readyへ

Scope 3のNet Zeroは、お取引先やお客様などバリューチェーンに関わる皆様がすべてZero-Carbon Readyになることで、初めて達成できます。当社はScope 3について実施可能な対策を最大限行い、2040年にZero-Carbon Readyを実現します。具体的には、カテゴリー①は材料や部品の調達先における排出CO₂を80%削減、カテゴリー①においては全事業においてCO₂ FREEなソリューションを標準ラインアップします。さらに、水素社会の実現とCCUS事業などを通じて、当社Scope 3の排出量を上回るCO₂削減を進め、世の中のカーボンニュートラルの早期実現に貢献していきます。

Scope 3 カテゴリー別内訳

(単位:万t-CO₂)



※ 川崎重工（単体）、カワサキモータース、川崎車両の合計

Scope 3 カテゴリー① 材料や部品の調達元である企業様 年間約 240万トン

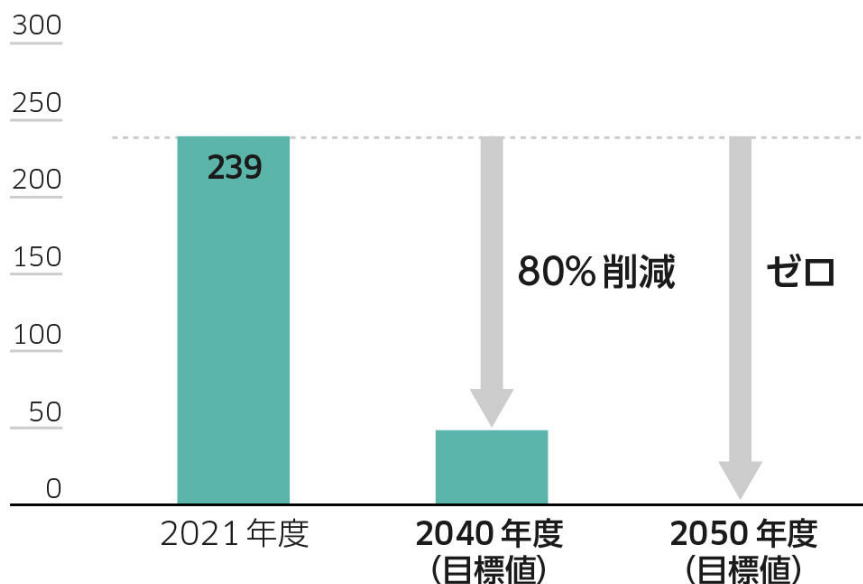
各業界における取り組みを水素&CCUS ソリューションでサポート、削減をさらに加速

各業界・企業の皆様が、再生エネルギーの活用やエネルギー利用の効率化をはじめ、さまざまな施策でCO₂排出削減に取り組むことが想定されています。

当社ではお取引先と排出情報の共有等の連携を深めるとともに、水素電力や水素燃料、その他の代替燃料、さらにCCUSなどのソリューションを自社グループで活用するのみならず、材料や部品の調達先であるお取引先へも提供することなどを通じて、CO₂削減をサポート、排出ゼロをより早期に実現していきます。

Scope3 カテゴリー① (CO₂削減シナリオ)

(万t-CO₂) ■ CO₂排出量



すべてのお客様にCO₂ FREEなソリューションを提供

大きく3つの取り組みを進めていきます。1つ目は水素事業を中心に自社グループからCO₂フリー燃料および電力を社会に提供していきます。2つ目は各種モビリティやロボットなど、お客様が当社ソリューションをご利用されるときに電動化やCO₂フリー燃料を選択肢としてご用意。3つ目は大気中に排出されるCO₂を吸収、地中に貯蔵または利用するCCUSへの取り組みです。

この三つを柱とし、2040年までにお客様がカーボンニュートラルに資する製品・サービスを選べるように選択肢を準備（防衛関係・非常時用製品を除く）し、世の中のCO₂削減を促進します。

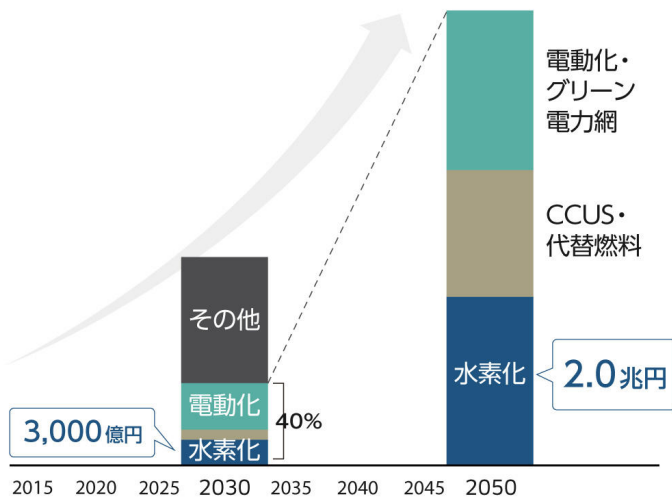
※ Scope 3のカテゴリー⑪については、より正確な排出量とするため、2021年度より算定方法を変更しました。

従来は、油圧機器など最終製品に組み込まれる部品として製造している製品については、建設機械など最終製品のCO₂排出量を用いて算定していましたが、2021年度からは最終製品に対する寄与度・重量比率等を加味して算定しています。

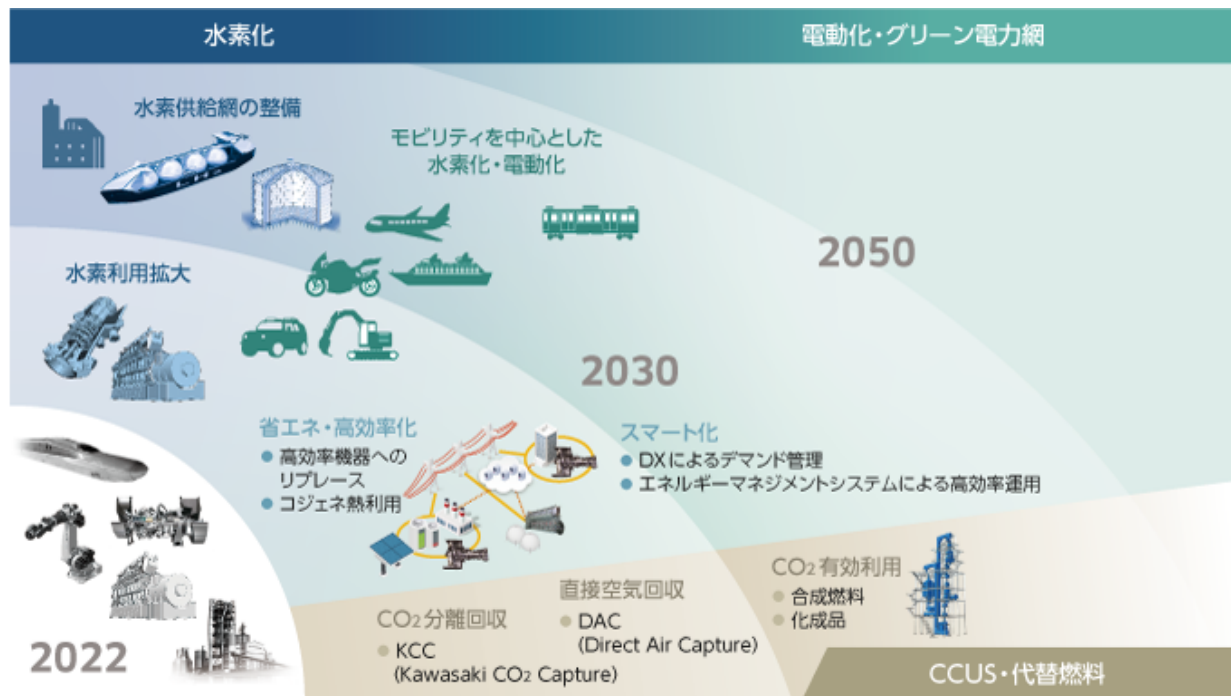
事業別のシフトの方向性

| 事業 | 水素化 | 電動化・ グリーン電力網 | CCUS・ 代替燃料 |
|-------------------|-----|-----------------|---------------|
| 航空宇宙システム | ○ | ○ | ○ |
| 車両 | ○ | ○ | ○ |
| 精密機械 | ○ | ○ | ○ |
| ロボット | | ○ | |
| モーターサイクル& エンジン | ○ | ○ | ○ |
| エネルギー | ○ | ○ | ○ |
| 船用推進 | ○ | ○ | ○ |
| プラント | ○ | ○ | ○ |
| 船舶海洋 | ○ | ○ | ○ |

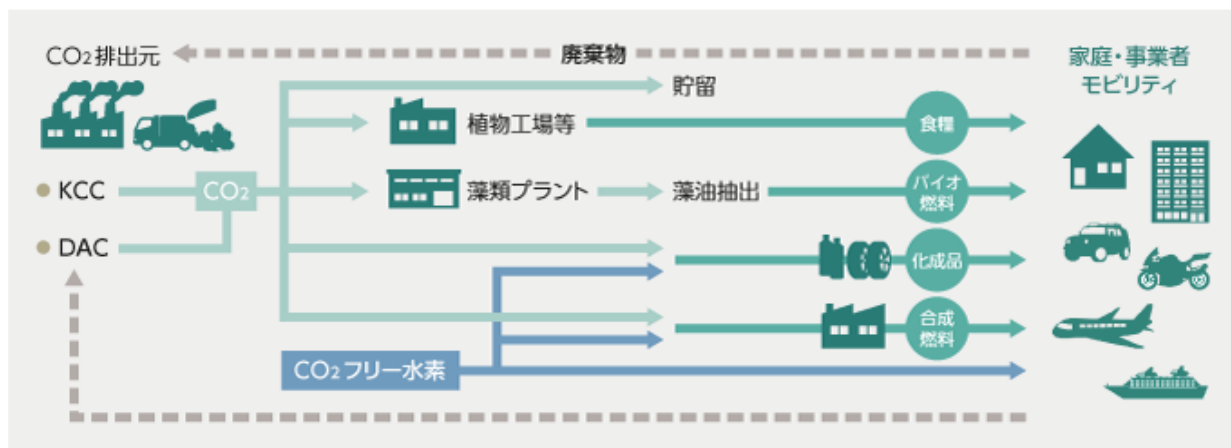
将来のソリューション別 事業規模イメージ



脱炭素ソリューション



CO₂循環社会



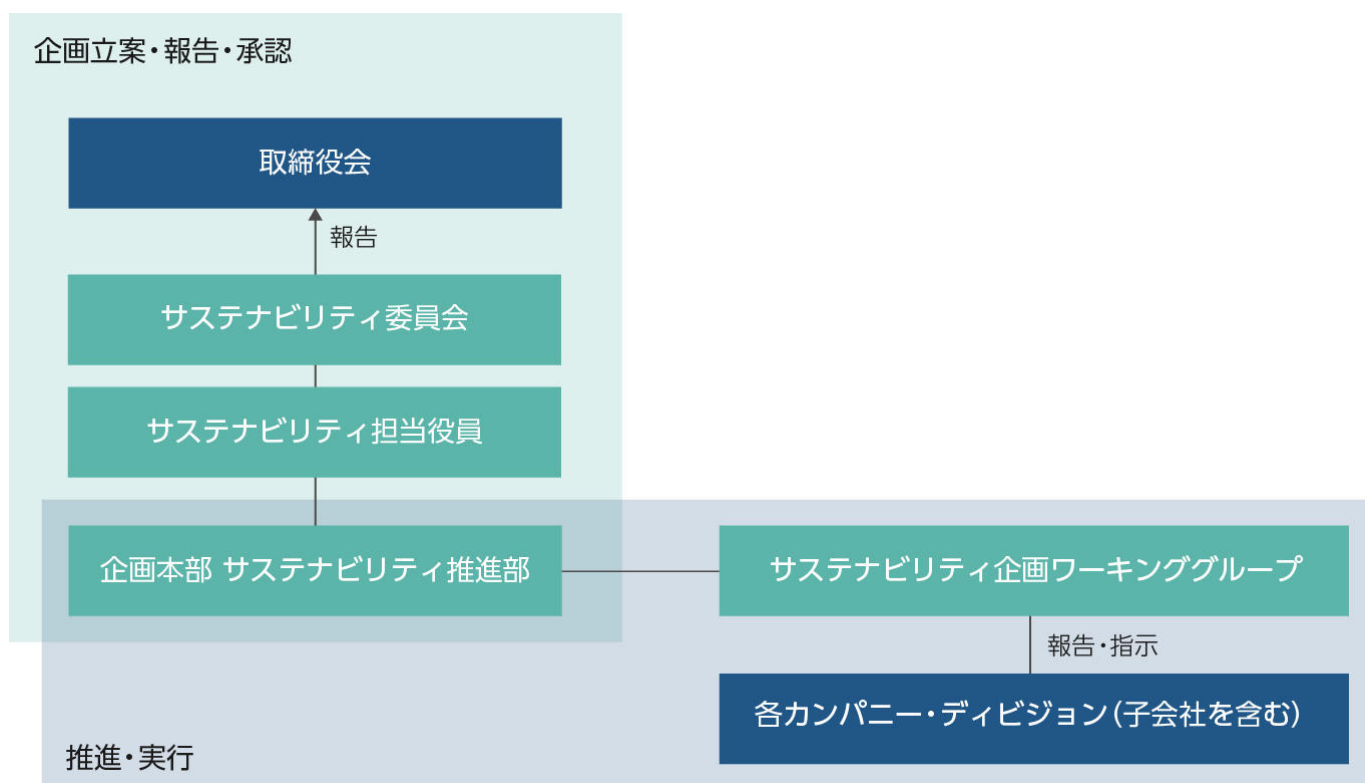
TCFD提言に沿う情報開示（シナリオ分析）

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示

当社グループは「グループビジョン2030」の下、水素事業、CCUSなどの推進により、事業を通じて積極的にパリ協定が目指す世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して1.5°Cに抑える社会の実現に貢献していきます。一方で、激甚化する自然災害に対してはリスク分析に基づき、事業継続計画（BCP）やサプライチェーンの強靱化などの対策を進めています。ここでは、TCFD提言に基づく気候変動関連の情報について報告します。

ガバナンス（気候関連リスク・機会についての組織のガバナンス）

気候変動に係るリスクと機会を含む環境経営戦略について、社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」にて審議・報告する体制を整え、委員会を年2回以上開催しています。また、取締役会においては、サステナビリティ委員会の活動を定期的に報告するとともに、気候変動に関する取組み方針の決定と重要事項の審議を行っています。



戦略（気候関連リスク・機会がもたらす事業・戦略、財務計画への実際の/潜在的影響）

当社グループでは「グループビジョン2030」で定める3つの注力フィールドの一つである「エネルギー・環境ソリューション」において、水素事業、CCUSなどにより、脱炭素社会の実現に向け、積極的に事業を推進しています。

今回のシナリオ分析では、グループ全体を俯瞰し、①産業別評価、②CO₂排出量、③事業規模と今後の成長性、④気候変動に関する機会・リスクの側面から総合的に評価し、気候変動の影響が大きい事業を改めて特定しました。最も影響が大きいエネルギーソリューション&マリン事業については、定量評価（財務インパクト評価）までを、次いで影響が大きい航空宇宙システム事業、モーターサイクル&エンジン事業については定性評価までを実施しました。「グループビジョン2030」との整合性を考慮して2030年を目標年とし、1.5°C、4°Cのシナリオに基づいて分析しました。

リスク管理（気候関連リスクの識別・評価・管理方法）

気候変動に係るリスクの識別・評価は、サステナビリティ委員会にて実施しています。リスクの識別については、移行リスク、物理リスク等、TCFDの分類に沿って識別し、評価は影響の大小で判別しています。評価したリスクの中で重大なものについては、取締役会へ報告し、対策に関する議論を行っています。

指標と目標（気候関連リスク・機会を評価・管理する際の指標とその目標）

当社グループでは、下記表のとおりCO₂排出の削減目標を定めています。

グループ企業を含む国内のScope 1, 2については水素発電を主軸とした取組みにより、2030年の自立的なカーボンニュートラル達成を目指しています。また、Scope 3については、主要項目であるカテゴリー①および⑩について目標を定めています。

2050年には、「Kawasaki地球環境ビジョン2050」で掲げる「CO₂ FREE」に沿って、グループ全体でのCO₂排出ゼロを目指します。

川崎重工グループのCO₂排出削減目標

| Scope 1, 2 | Scope 3 |
|--|--|
| <p>2030年</p> <p>Net Zero</p> <p>対象範囲：国内グループ会社</p> | <p>2040年</p> <p>Zero-Carbon Ready</p> <p>※CCUS事業の推進により実質 100%以上のCO₂を削減</p> <p>(カテゴリー①：80%削減(2021年度比) カテゴリー②：CO₂ FREEなソリューションをラ インアップし、世の中のCO₂削減を促進)</p> <p>対象範囲：川崎重工(単体)、カワサキモーター ス、川崎車両</p> |
| <p>2050年</p> <p>Net Zero</p> <p>対象範囲：グループ全体(連結)</p> | |

気候変動シナリオ分析

1.5°C シナリオ(2030年時点) 「グループビジョン2030」が達成される場合

| 事業区分 | エネルギーソリューション&マリン事業 | 航空宇宙システム事業 | モーターサイクル&エンジン事業 |
|--------|--|--|--|
| 想定シナリオ | <ul style="list-style-type: none"> 世界的にエネルギーの脱炭素化が急速に進行し、日本でも省エネ、エネルギー転換、非化石エネルギーの利用が進む。 水素・アンモニアの国際サプライチェーンが構築され、発電も開始。水素ステーションの戦略的整備が進む。 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 安全性と安定供給を第一に、適正価格で低炭素または脱炭素エネルギー供給が進む。電力需要は世界的に増加するが、日本では微減。エネルギー安全保障の重要性が高まる。 | <ul style="list-style-type: none"> 新興国の中間所得層の増加に伴い、世界の航空旅客輸送量が増加する。バイオ燃料などを用いた持続可能な航空燃料(SAF)や水素の利用が促進される。 | <ul style="list-style-type: none"> 急速に電動化が進む。水素、合成燃料の利用も進む。 |

| 事業区分 | | エネルギーソリューション&マリン事業 | 航空宇宙システム事業 | モーターサイクル&エンジン事業 |
|------------------------|---|--|---|---|
| 機会 | 水素関連 | <ul style="list-style-type: none"> 液化プラント、液化水素貯蔵タンク、液化水素運搬船、水素ガスタービン、水素ガスエンジン、船用水素エンジンの需要が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> 2040年に向けて水素航空機の開発が進む。 | <ul style="list-style-type: none"> 水素エンジンモーターサイクル、四輪の需要が増加する。 |
| | CCUS | <ul style="list-style-type: none"> CO₂回収プラント/設備、CO₂利用の需要が増加する。 | — | — |
| | 電動化 | <ul style="list-style-type: none"> 船用電気推進システムや船用燃料電池、蓄電池の需要が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> 電動化航空機の開発が進む。 | <ul style="list-style-type: none"> 電動モーターサイクルの新製品（EV/HEV等）が市場投入され、販売が増加する。 |
| | 代替燃料 | <ul style="list-style-type: none"> バイオマスの利用が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> 持続可能な航空燃料（SAF）の需要が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> e-fuel（カーボンニュートラルの代替燃料）対応モビリティの需要が増加する。 |
| | その他 | <ul style="list-style-type: none"> GHG削減船、船用LPG/LNGエンジン、アンモニア輸送の需要が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> 低燃費エンジンの需要が増加する。 | — |
| リスク | <ul style="list-style-type: none"> インフラ整備等の遅れにより、水素の普及が当社の想定よりも遅れる。 LNG発電設備の需要が徐々に減少する。 | <ul style="list-style-type: none"> 次世代技術を用いた新型航空機/エンジンの研究開発・設備投資が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> EV/HEV開発費が増加する。バッテリーの課題（長持ち・出力高）解消、e-fuel、水素技術利用に向け設備投資が増加する。 | |
| 財務インパクト (2030年の売上高) | <ul style="list-style-type: none"> 水素関連製品 3,000億円 | (今後実施予定) | (今後実施予定) | |

| 事業区分 | | エネルギーソリューション&マリン事業 | 航空宇宙システム事業 | モーターサイクル&エンジン事業 |
|------------------|------|---|--|---|
| 機会・リスクに対する当社の対応策 | 水素関連 | <ul style="list-style-type: none"> グリーンイノベーション基金の商用化実証事業を推進し、大型化・低コスト化を達成する。関係各社とのアライアンスを積極的に推進し、国際サプライチェーンを実現する。 | <ul style="list-style-type: none"> 水素航空機コア技術の研究開発を促進する。水素サプライチェーンを活用した空港インフラ等の検討を進める。 | <ul style="list-style-type: none"> 水素エンジンを活用したモビリティ、汎用エンジンの開発を促進し、需要を喚起する。 |
| | CCUS | <ul style="list-style-type: none"> 潜水艦技術を強みとしてNEDO事業および環境省事業でのCO₂回収プラントの実証を完遂し、商用化に向けて大型化とコスト競争力強化を進める。合成燃料をはじめ、CO₂の利活用の可能性を幅広く検討する。 | — | — |
| | 電動化 | <ul style="list-style-type: none"> ハイブリッド/電気推進システム等を拡販する。 | <ul style="list-style-type: none"> 電動化に関する要素技術の開発を進める。 | <ul style="list-style-type: none"> 2025年に10車種以上でEV/HEVを導入する。2035年に主要車種をEV/HEVに置き換える。 |
| | 代替燃料 | <ul style="list-style-type: none"> 多種多様なバイオマス燃料に対応したボイラの拡販を進める。 | <ul style="list-style-type: none"> SAF対応エンジン開発に向けた準備を進める。 | <ul style="list-style-type: none"> e-fuel対応モビリティの開発を促進する。 |

| 事業区分 | エネルギーソリューション&マリン事業 | 航空宇宙システム事業 | モーターサイクル&エンジン事業 |
|------|--|---|---|
| その他 | <ul style="list-style-type: none"> アンモニア運搬船により当面の輸送需要に対応するとともに、当社船用LNGガスエンジンの主要ターゲット船種である内航船に向けて、水素エンジンおよび水素供給システムを提供する。 エネルギー安全保障の観点からLNG発電の需要に対応するとともに、水素ガスタービン、水素ガスエンジンへの転換を促進する。 | <ul style="list-style-type: none"> 複合材および高効率システムの研究開発を促進する。 研究・設備コスト増加に対しては、ロボット技術/IOTを活用した低コスト生産技術の研究開発を促進する。また、他社と連携して開発効率を高める。 | <ul style="list-style-type: none"> 開発費・設備投資については、部品の共通化、アウトソーシング化など、他社との協働も含め、費用を抑制する。 |

4°Cシナリオ（2030年時点）「グループビジョン2030」が進展しない場合

| 事業区分 | エネルギーソリューション&マリン事業 | 航空宇宙システム事業 | モーターサイクル&エンジン事業 |
|------------------|---|---|--|
| 想定シナリオ | <ul style="list-style-type: none"> 多くの国がパリ協定から離脱し、成り行きベースで推移する。日本でも温室効果ガス削減のための政策は実施されない。 台風・洪水などの自然災害が慢性的に発生、激甚化する。 再生エネルギーの導入は緩やかに進歩する。石炭・石油への依存は継続する。水素・アンモニアは技術進歩なく、導入が進まない。 | | |
| 機会 | <ul style="list-style-type: none"> 災害被害軽減のため、分散化発電設備と非常用発電設備の需要が増加する。 | <ul style="list-style-type: none"> 災害被害軽減のため、防災ヘリコプタ・関連システムの需要が増加する。 | — |
| リスク | <ul style="list-style-type: none"> 自然災害の頻発により、発電、送配電設備の損害の増加、サプライチェーン寸断による部品調達や納品の遅れなどの増加が発生する。 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> 水素やCCUSの普及が進まず投資回収が遅れ、事業計画の見直しが必要となる。 | — | <ul style="list-style-type: none"> 温度変化により芝生の育量が減少し、汎用エンジン市場が縮小する。 |
| 財務インパクト | <ul style="list-style-type: none"> 水素関連事業の売上機会が失われる。投資回収が遅れる。 既存製品の継続/改良により、事業規模の維持/拡大が見込まれる。 | (今後実施予定) | (今後実施予定) |
| 機会・リスクに対する当社の対応策 | <ul style="list-style-type: none"> 分散電源、非常用発電の導入を促進する。 | <ul style="list-style-type: none"> 防災ヘリコプタ・関連システムの導入を加速する。 | <ul style="list-style-type: none"> 芝関連エンジンで培った技術を流用し芝市場以外への参入を検討する。 |
| | <ul style="list-style-type: none"> 自然災害対策として、沿岸の工場を中心に事業継続計画（BCP）を強化する。また、サプライチェーンの強靱化を進める。 | | |

(注) EV：電気自動車（Electric Vehicle）、HEV：ハイブリッド電気自動車（Hybrid Electric Vehicle）、GHG：温室効果ガス（Green House Gas）

環境経営活動基本計画2022（2022～2024年度）

取り組み方針

当社の環境憲章※1に掲げる環境方針、グループミッション※2、グループビジョン2030※3および第10次環境経営活動基本計画（2019～2021年度）の評価※4に基づき、社会ニーズに応え、環境保全と事業成長の両立、ならびに「Kawasaki地球環境ビジョン2050」のCO₂ FREE、Waste FREE、Harm FREEの実現につながる重点施策を設定しました。

脱炭素社会の実現（CO₂ FREE）に向けては、国内のエネルギー政策等に対応した社内エネルギー施策を立案し、2030年のカーボンニュートラルを目指します。

また、循環型社会の実現（Waste FREE）および自然共生社会の実現（Harm FREE）に向けては、グループ全体で管理レベルを向上し、環境リスクのさらなる低減を図るとともに、工場立地によって失われた地域の自然環境の回復を図ります。

なお、持続可能な開発目標（SDGs）に対しては、長期的視点に立ち、主として環境・エネルギー事業を通じて社会課題の解決に取り組みます。

※1 「[環境憲章](#)」を参照ください。

※2 [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」](#)

※3 「[グループビジョン2030](#)」を参照ください。

※4 「[2021年度の事業活動と第10次環境経営活動基本計画（2019～2021年度）の総括](#)」をご覧ください。

環境経営活動基本計画2022【重点施策】

| | |
|--------------------------|---|
| (1) CO ₂ FREE | 環境計画2022目標 CO ₂ 排出量を2022年から2024年の3年間で1.5万t削減（川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計） |
| 脱炭素社会の実現 | 社内のCO ₂ 削減 ① 脱炭素エネルギーの導入拡大 <ul style="list-style-type: none">太陽光発電とごみ発電を最大限活用してゼロエミ電気の調達を進めると共に、将来の水素発電を想定した社内EMS構築に取り組む。熱エネルギー（空調）の脱炭素化を計画する。 ② さらなる省エネルギー活動の推進 <ul style="list-style-type: none">従来の省エネ投資に新しい社内の仕組みを追加して取り組む。熱エネルギー（空調等）の省エネに取り組む。炭素賦課金を導入して、CO₂排出量を短計でフォローアップする。 |

| | |
|------------------------------|--|
| | <p>③ 化石エネルギーの削減</p> <ul style="list-style-type: none"> • 製品の脱炭素化戦略やKCCと情報連携する。 • 化石エネルギー使用とCO₂排出を最小化する。 <p>社外のCO₂削減</p> <p>① サプライチェーン全体のCO₂排出量削減</p> <ul style="list-style-type: none"> • 2022年度中を目途に、Scope3のCO₂排出量の削減策（製品の脱炭素化戦略）を策定する。 <p>【サプライチェーン上流】</p> <p>調達に係るCO₂排出量の代表的なサプライヤーについて、グリーン調達等に係るエンゲージメントを検討し、具体的な話し合いを始める。</p> <p>【サプライチェーン下流】</p> <p>環境配慮製品認証制度「エコロジカル・フロンティアズ」（旧グリーン製品）制度の適用対象範囲をグループ全体に拡大し、製品貢献によるCO₂排出量の削減効果を向上させる。</p> |
| <p>(2) Waste FREE</p> | <p>環境計画2022目標</p> <p>直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量を1%以下（川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計）</p> |
| <p>循環型社会の実現</p> | <p>① 水リスク確認</p> <ul style="list-style-type: none"> • サプライチェーン全体の水リスク最小化 <p>② サーキュラーエコノミー</p> <ul style="list-style-type: none"> • 各種資源の3Rにとどまらないシェアリングやモノのサービス化などの広範な概念に基づき、新たなビジネスモデルの検討を開始しており、ロードマップ作成に取り掛かる。 |
| <p>(3) Harm FREE</p> | <p>環境計画2022目標</p> <p>環境リスクを低減しながら生物多様性を尊重した工場運営を行う</p> |
| <p>自然共生社会の実現</p> | <p>① 化学物質管理</p> <ul style="list-style-type: none"> • 有害化学物質の適正な管理と代替え検討（グループ全体で環境リスクの低減） <p>② 森林保全活動</p> <ul style="list-style-type: none"> • 緑地整備に関する自主目標を設定 • CO₂吸収量認証制度がない活動地における貢献量の可視化を検討 |

川崎重工のビジネスプロセス

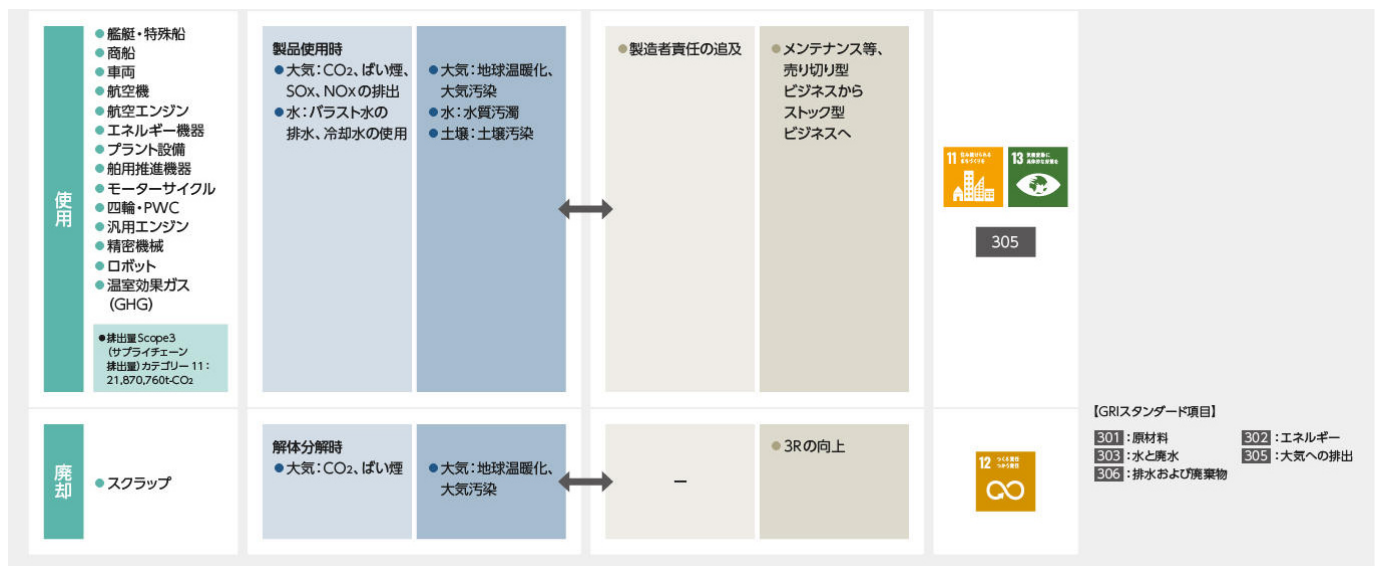
当社グループの中核を占める川崎重工単体、カワサキモーターズ、川崎車両のビジネスプロセスと2021年度の環境影響について以下の通りご報告します。

【主要製品】

- 輸送用機器：船舶、鉄道車両、航空宇宙
- エネルギー：コージェネレーション、エネルギープラント、ガスタービン、ガスエンジン
- 産業用設備：油圧機器、産業用ロボット、産業用プラント、環境・リサイクルプラント
- レジャー：モーターサイクル、オフロード四輪車、
パーソナルウォータークラフト（PWC）「JET SKI®」

※画像をクリックすると拡大表示されます。





温室効果ガス排出量に対する第三者検証

川崎重工グループでは、報告内容に対する信頼性の確保のために、温室効果ガス排出データについて、SGS ジャパン株式会社による第三者検証を受けました。

- [2021年度 検証意見書](#)
- [2020年度 検証意見書](#)
- [2019年度 検証意見書](#)
- [2018年度 検証意見書](#)
- [2017年度 検証意見書](#)
- [2016年度 検証意見書](#)
- [2015年度 検証意見書](#)

2021年度の事業活動と第10次環境経営活動基本計画（2019～2021年度）の総括

CO₂ FREE（低炭素社会の実現）

| | |
|-------------------|---|
| 目標 | <p>CO₂売上高原単位を2021年度に2013年度比20%削減（当社単体※）</p> <p>※ 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計</p> |
| 2021年度結果 | <p>2021年度は追加対策として「エネルギー調達の最適化」に取り組み、CO₂排出量原単位はCO₂売上高原単位 22.5t-CO₂/億円（2013年度比22.6%減少）となった</p> |
| 2021年度活動事例 | <p>自家発電設備の積極活用</p> <p>ガスタービンを利用した水素発電やガスエンジン水素燃料化などの検討を開始</p> <p>再生可能エネルギー活用・省エネルギー活動・（追加対策）エネルギー調達の最適化</p> <p>再エネ導入促進のガイドラインを設定するとともに、複数の導入検討を実施</p> <p>省エネ設備導入ガイドラインに基づく全社の省エネ活動展開</p> <p>兵庫工場・播磨工場でCO₂排出係数の低い電力調達を開始</p> <p>将来の水素発電（自家発電の燃料転換）や太陽光発電の最大限活用を想定した社内エネルギーマネジメントシステムの検討を開始</p> <p>Kawasakiエコロジカル・フロンティアズをはじめとした製品貢献によるCO₂排出量削減効果の拡大</p> <p>製品によるCO₂排出量の削減効果 1,739万t-CO₂（2021年度販売製品）</p> |
| 3か年の総括 | <p>CO₂排出量は、2019年～2021年の3年間いずれも前年度より削減</p> <p>その結果2021年度のCO₂売上高原単位は22.5t-CO₂/億円で、2013年度比22.3%減少となり、目標を達成</p> |

Waste FREE（循環型社会の実現）

| | |
|------------|--|
| 目標 | 最終処分率（=直接埋立廃棄物発生量÷廃棄物総発生量）を1%以下（当社単体※） ※ 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計 |
| 2021年度結果 | 最終処分率0.2%（目標達成） |
| 2021年度活動事例 | 分別廃棄のさらなる徹底 |
| | 処理委託先の現地確認情報を共有。（2021年度取引実績社数81、現地確認6） |
| | 水使用の用途と量の詳細把握を実施 |
| | 水資源リスク確認として、アメリカのシンクタンクの一つであるWRI（World Resources Institute）が公開しているAqueduct Water Risk Atlasを活用し、水不足・渇水・洪水・水質汚染の観点から国内・海外拠点におけるリスク評価を実施 |
| 3か年の総括 | 廃棄物の最終処分率は2019年～2021年の3年間いずれも1%以下で、目標を達成 |

Harm FREE（自然共生社会の実現）

| | |
|------------|---|
| 目標 | 環境リスクを低減しながら生物多様性を尊重した工場運営を行う |
| 2021年度結果 | 問題の発生なし |
| 2021年度活動事例 | 有害化学物質の適正な管理と代替え検討（グループ全体で環境リスクの低減） |
| | ジクロロメタン、六価クロム、主要VOCの適正管理を維持 ジクロロメタンの使用量が増加したが、六価クロム、主要VOCは前年より減少 |
| | 工場における樹種の把握と在来種への置き換え、および全社の森林保全活動の継続 |
| | 工場緑地の適正管理を継続 自主設定指標に満たない緑地面積相当を補完するため、兵庫県多可町・小野市、東京都町田市、高知県仁淀川町※で森林保全活動を実施（目標達成） ※ 全社活動に含まず |
| 3か年の総括 | 有害化学物質管理や工場緑地管理により、環境リスクを低減しながら生物多様性を尊重した工場運営を行った |

（注1） 原単位は、当社売上高を分母としています。

（注2） 主要VOC：当社グループでは、トルエン、キシレン、エチルベンゼンを主要VOCとしています。（VOC：揮発性有機化合物（Volatile Organic Compounds））

CO₂ FREE（脱炭素・低炭素社会の実現）

日本政府は2050年のカーボンニュートラルを宣言し（2020年10月）、2030年度のCO₂排出量削減目標を従来の26%から46%（いずれも2013年度比）へ引き上げる（2021年4月）など、日本をはじめ世界各国で脱炭素社会・低炭素社会の実現に向けた動きが加速しています。

川崎重工は、水素・自然エネルギーの活用やエネルギーを無駄なく利用する製品とものづくりで、脱炭素・低炭素社会の実現に貢献します。

第10次計画(2019~2021年度)目標

CO₂売上高原単位を2021年度に2013年度比20%削減（当社単体※）

※ 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計

第10次計画重点施策

自家発電設備の積極活用

工場別のエネルギー需要を検討し、具体的な導入計画を立案する。導入方法は、自社設備投資、もしくはエネルギー供給会社への製品販売後のオンサイト発電サービス利用を検討

再生可能エネルギー活用

当社工場屋根を利用した太陽光発電の電力購入

省エネルギー活動

エネルギー見える化システムを活用したさらなる省エネと老朽化更新設備の省エネ化

Kawasakiエコロジカル・フロンティアズをはじめとした製品貢献によるCO₂排出量削減効果の拡大

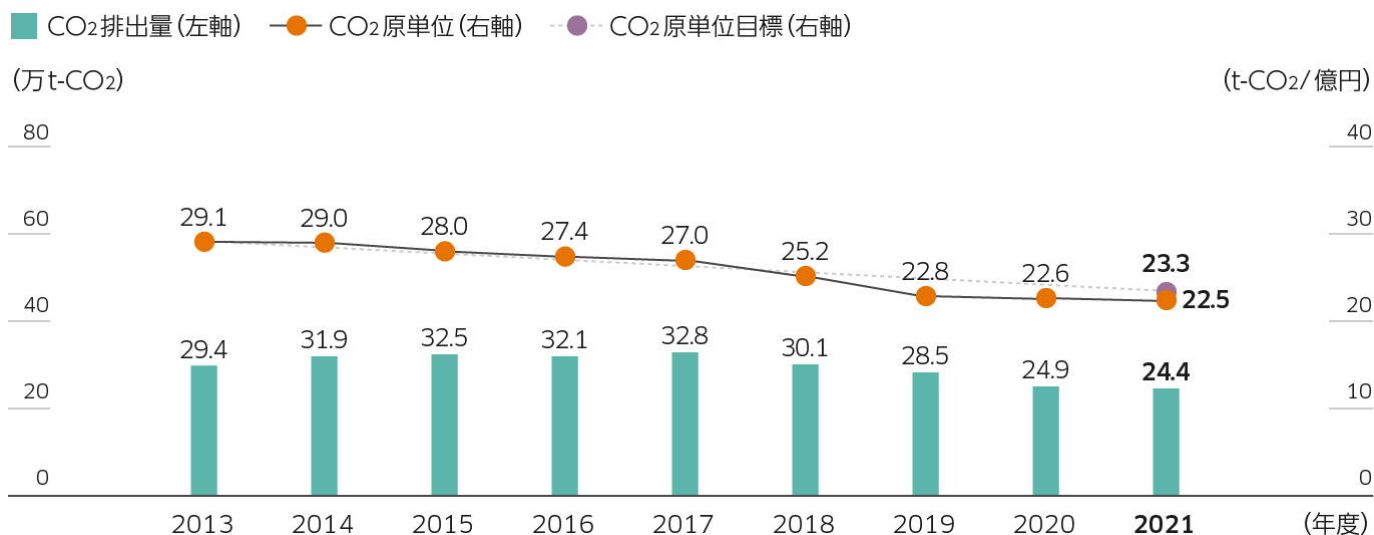
上記目標に対する2021年度の活動実績を以下の通りご報告します。

生産活動におけるCO₂排出量の削減

当社は、生産活動で発生するCO₂売上高原単位を、2021年度に2013年度比で20%削減する目標（=CO₂売上高原単位 23.3 t-CO₂/億円）を設定していました。目標を達成するための重点施策として、自家発電設備の積極活用や再生可能エネルギー活用の実現に向けた活動を行うとともに、これまで行ってきた省エネルギー活動を推進してきました。

2021年度におけるCO₂売上高原単位は、2013年度比で22.7%減少し約22.5t-CO₂/億円となり、2021年度における目標を達成しました（下記グラフ）。省エネ活動によるエネルギー使用量抑制や購入電力のCO₂排出係数低下により、CO₂排出量・CO₂売上高原単位ともに前年度より減少しています。

生産活動におけるCO₂排出量と原単位（単体）



(注1) CO₂原単位は、CO₂排出量を売上高で除した値です。

(注2) 燃料および熱のCO₂排出係数は、資源エネルギー庁が公表する値を使用しています。

(注3) 電力のCO₂排出係数は、環境省が公表する電気事業者別、年度別の値を使用しています。

(注4) 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計

サプライチェーンにおけるCO₂排出量の算出

当社グループの生産活動におけるCO₂排出量およびエネルギー使用量を下記グラフに示します。また、サプライチェーンにおけるCO₂排出量※を下記の「2021年度 川崎重工グループ全体のScope1、2算定結果」

「2021年度 川崎重工・カワサキモータース・川崎車両のScope3算定結果」の表に示します。当社に求められるCO₂排出量の把握範囲は、「自社の排出」から「サプライチェーンにおける排出」へと向かっていますが、サプライチェーン全体では、当社が販売した製品の使用に伴う温室効果ガス（GHG）の影響が非常に大きいことが分かります。現在、「製品貢献によるCO₂排出量の削減」を推進しており、今後、さらに積極的に展開していきます。

※ サプライチェーン排出量の算定基準には、国際的に認められたGHG算定と報告のガイドラインであるGHGプロトコルが策定する「Scope3基準」等があります。日本では、環境省・経済産業省共同の「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等に関する調査・研究会」の分科会「排出量算定分科会」が、Scope3基準の"日本版"ともいえる「基本ガイドライン」を作成しています。当社は、この「基本ガイドライン」に沿って、サプライチェーンにおけるCO₂排出量を算出しています。

当社グループの生産活動におけるCO₂排出量（会社別）



(注1) CO₂排出係数は、環境省が公表する電気事業者別、年度別の値を使用しています。

(注2) 海外の電力使用によるCO₂排出係数はGHGプロトコルの公開値を採用しています。

(単位：万t-CO₂)

| | 2017※1 | 2018※1 | 2019※2 | 2020※3 | 2021※4 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 川崎重工単体※5 | 32.8 | 30.1 | 28.5 | 24.9 | 24.4 |
| 国内連結子会社 | 3.6 | 3.6 | 3.5 | 3.3 | 3.3 |
| 海外連結子会社 | 13.8 | 13.7 | 13.8 | 11.3 | 12.6 |
| 合計 | 50.2 | 47.4 | 45.9 | 39.5 | 40.3 |

※1 川崎重工単体および国内連結20社、海外連結24社の合計

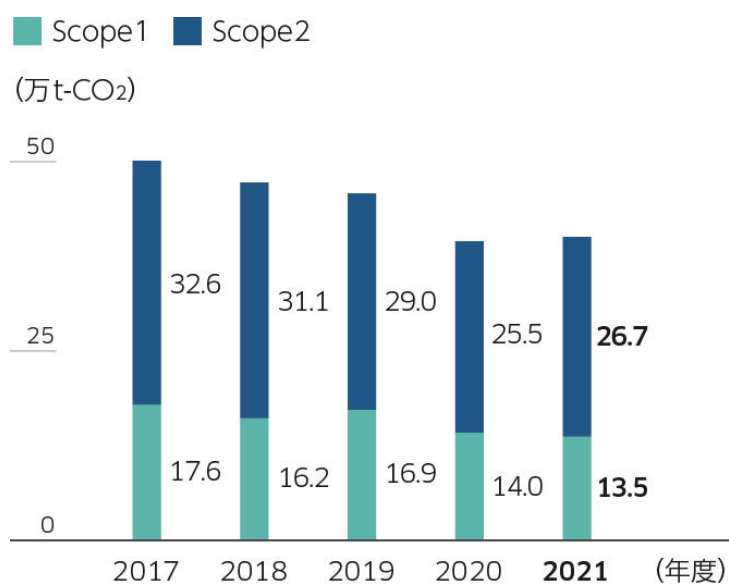
※2 川崎重工単体および国内連結24社、海外連結24社の合計

※3 川崎重工単体および国内連結26社、海外連結24社の合計

※4 川崎重工単体および国内連結37社、海外連結23社の合計

※5 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計

当社グループの生産活動におけるCO₂排出量（Scope1、2別）



（単位：万t-CO₂）

| | 2017※1 | 2018※1 | 2019※2 | 2020※3 | 2021※4 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Scope1 | 17.6 | 16.2 | 16.9 | 14.0 | 13.5 |
| Scope2 | 32.6 | 31.1 | 29.0 | 25.5 | 26.7 |
| 合計 | 50.2 | 47.4 | 45.9 | 39.5 | 40.2 |

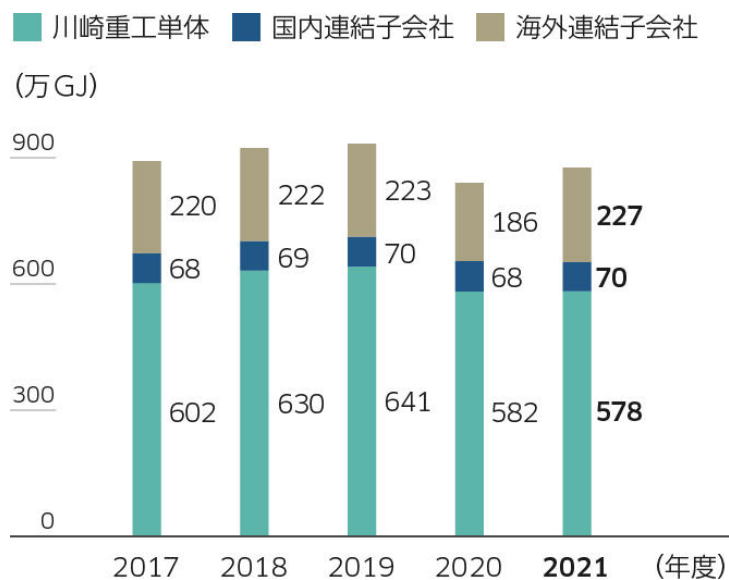
※1 川崎重工単体および国内連結20社、海外連結24社の合計

※2 川崎重工単体および国内連結24社、海外連結24社の合計

※3 川崎重工単体および国内連結26社、海外連結24社の合計

※4 川崎重工単体および国内連結37社、海外連結23社の合計

当社グループの生産活動におけるエネルギー使用量（会社別）



(単位：万GJ)

| | 2017※1 | 2018※1 | 2019※2 | 2020※3 | 2021※4 |
|----------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 川崎重工単体※5 | 602 | 630 | 641 | 582 | 578 |
| 国内連結子会社 | 68 | 69 | 70 | 68 | 70 |
| 海外連結子会社 | 220 | 222 | 223 | 186 | 227 |
| 合計 | 890 | 921 | 934 | 836 | 875 |

※1 川崎重工単体および国内連結20社、海外連結24社の合計

※2 川崎重工単体および国内連結24社、海外連結24社の合計

※3 川崎重工単体および国内連結26社、海外連結24社の合計

※4 川崎重工単体および国内連結37社、海外連結23社の合計

※5 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計

2021年度 川崎重工グループ全体のScope1、2算定結果

| カテゴリー | 算定対象 | 2020年度算定結果 (万t-CO ₂ /年) | 2021年度算定結果 (万t-CO ₂ /年) |
|------------------|---------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Scope1 | | | |
| 直接排出 | 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出 | 14.0 | 13.5 |
| Scope2 | | | |
| エネルギー起源の 間接排出 | 自社が購入した電気・熱の使用に伴う 間接排出 | 25.5 | 26.7 |

※ 川崎重工単体および国内連結37社、海外連結23社の合計

2021年度 川崎重工・カワサキモーターズ・川崎車両のScope3算定結果

| カテゴリー | 算定対象 | 2020年度算定結果 (万t-CO ₂ /年) | 2021年度算定結果 (万t-CO ₂ /年) |
|--|--|---------------------------------------|---------------------------------------|
| Scope 3 (その他の間接排出) 上流 | | | |
| ①購入した製品・ サービス | 原材料・部品、仕入商品・販売に係る 資材等が製造されるまでの活動に伴う 排出 | 146.5 (1.2%) | 239.4 (9.7%) |
| ②資本財 | 自社の資本財の建設・製造から発生する 排出 | 12.8 (0.1%) | 18.0 (0.7%) |
| ③Scope 1、2に 含まれない燃料および エネルギー関連活動 | 他者から調達している燃料の調達、電 気や熱等の発電等に必要燃料の調達 に伴う排出 | 3.5 (0.0%) | 3.1 (0.1%) |
| ④輸送、配送 (上 流) | 原材料・部品、仕入商品・販売に係る 資材等が自社に届くまでの物流に伴う 排出 | 0.9 (0.0%) | 0.8 (0.0%) |
| ⑤事業から出る廃 棄物 | 自社で発生した廃棄物の輸送、処理に 伴う排出 | 1.1 (0.0%) | 0.8 (0.0%) |
| ⑥出張 | 従業員の出張に伴う排出 | 0.5 (0.0%) | 0.7 (0.0%) |
| ⑦雇用者の通勤 | 従業員が事務所に通勤する際の移動に 伴う排出 | 0.7 (0.0%) | 0.7 (0.0%) |

| カテゴリー | 算定対象 | 2020年度算定結果 (万t-CO ₂ /年) | 2021年度算定結果 (万t-CO ₂ /年) |
|----------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------------|
| ⑧リース資産（上流） | 自社が賃貸しているリース資産の操業に伴う排出（Scope 1、2で算定する場合を除く） | 0.0 (0.0%) | 0.0 (0.0%) |
| Scope 3（その他の間接排出）下流 | | | |
| ⑨輸送、配送（下流） | 製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出 | 0.0 (0.0%) | 0.1 (0.0%) |
| ⑩販売した製品の加工 | 事業者による中間製品の加工に伴う排出 | 対象外※1 | 対象外※1 |
| ⑪販売した製品の使用 | 使用者（消費者・事業者）による、製品の使用に伴う排出 | 12,181.4※3 (98.5%) | 2,187.1※3 (88.7%) |
| ⑫販売した製品の廃棄 | 使用者（消費者・事業者）による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出 | 対象外※1 | 対象外※1 |
| ⑬リース資産（下流） | 賃貸しているリース資産の運用に伴う排出 | 対象外※2 | 対象外※2 |
| ⑭フランチャイズ | フランチャイズ加盟者における排出 | 対象外※2 | 対象外※2 |
| ⑮投資 | 投資の運用に関連する排出 | 14.6 (0.1%) | 15.8 (0.6%) |
| 合計 | | 12,361.6※3 (100%) | 2,466.4※3 (100%) |

※1 現時点では参考となるデータが確認できていないため、算定対象から除外する。

※2 当社事業の範囲外のため、算定対象から除外する。

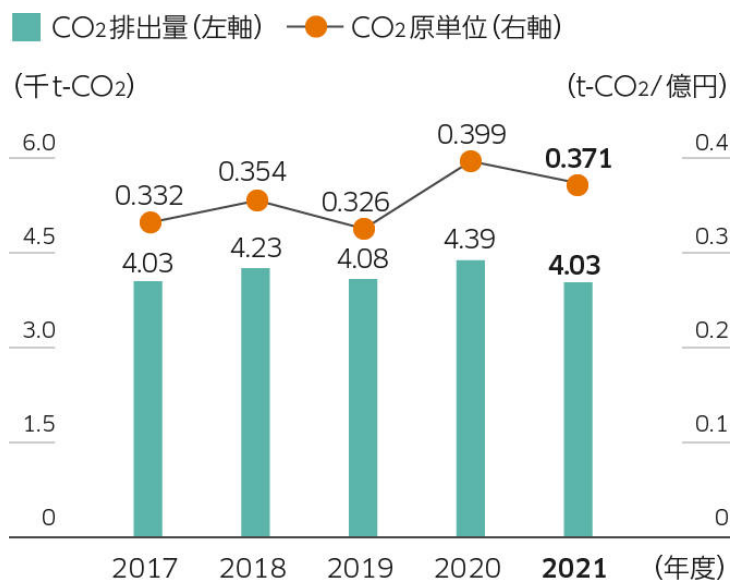
※3 Scope3 カテゴリー11については、より正確な排出量とするため、2021年度より算定方法を変更した。従来は、油圧機器など最終製品に組み込まれる部品として製造している製品については、建設機械など最終製品のCO₂排出量を用いて算定していたが、2021年度からは最終製品に対する寄与度・重量比率等を加味して算定する。

新算定方式による2020年度のScope3の合計排出量は3,153.1万トン(うち、カテゴリー11の排出量は2,972.6万トン)となる。

物流過程におけるCO₂排出量の削減

当社は、サプライチェーンの一部を占める物流（Scope3カテゴリ4「輸送、配送（上流）」）におけるCO₂排出量の把握および省エネ活動の推進を実施し、継続的なCO₂排出量の削減を目指しています。2021年度は、トラック輸送の効率化によりCO₂排出量は前年度比8.2%減少し、約4,000t-CO₂（エネルギー使用量は約6.0万GJ）でした。過去5年間の推移は、下記グラフに示す通りです。

物流過程におけるCO₂排出量と原単位（単体）

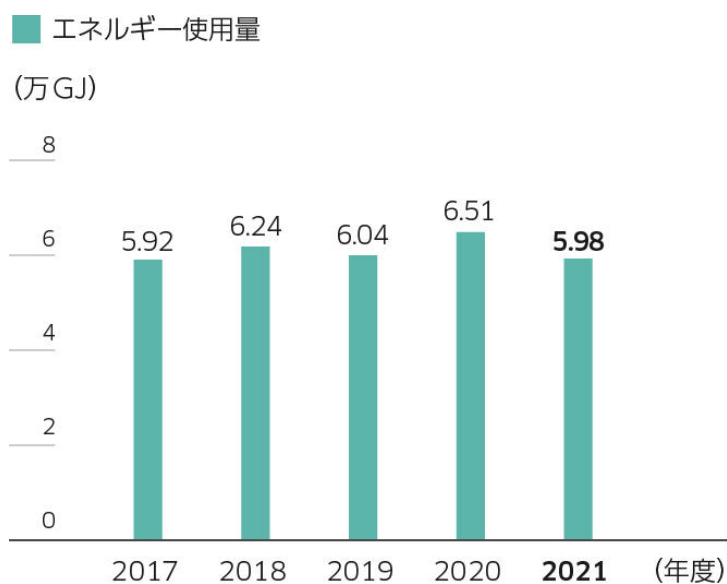


(注1) CO₂原単位は、CO₂排出量を売上高で除した値です。

(注2) CO₂排出係数は、資源エネルギー庁が公表する値を使用しています。

(注3) 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計

物流過程におけるエネルギー使用量（単体）



(注1) 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計

自家発電設備の積極活用

当社は、ガスタービン・ガスエンジンによる自家発電設備を活用し、工場内でエネルギーを効率よく利用しています。第10次計画では、高効率なガスタービン・ガスエンジンの導入や、より一層の排熱利用等を進めることによるCO₂排出量削減を進めてきました。

当社は2030年を目標に、水素発電を軸とした自主的な取り組みにより、現在の当社の国内事業所の年間CO₂排出量約30万tをゼロとする、自立的なカーボンニュートラルを目指しており、2021年度はガスタービンを利用した水素発電100MWやガスエンジン水素燃料化などの検討を開始しました。

また、明石工場の自家発電設備（当社製高効率ガスタービン「M1A-17D」）にリチウムイオン蓄電池と太陽光パネルを組み合わせ、蓄電ハイブリッドシステムの実証試験を開始しました。このシステムは、ガスタービン発電の排熱を利用した熱エネルギー供給と、太陽光発電やガスタービン発電、リチウムイオン蓄電池の充放電により、ユーザーの熱と電気の使用状況に応じた最適なエネルギー供給を実現するものです。



明石工場のガスタービン「M1A-17D」



明石工場の太陽光パネル

再生可能エネルギーの利用

当社は、工場からのCO₂排出量を削減する取り組みとして、再生可能エネルギーの利用を進めています。これまで各工場への太陽光発電設備の設置を進め、グループ会社を含めて4,996kWの発電容量を保有しています。

2021年度は5,629MWhを発電し、このうち2,405MWhを自家消費^{※1}しました。

※1 当社全体の電気使用量の0.5%に相当

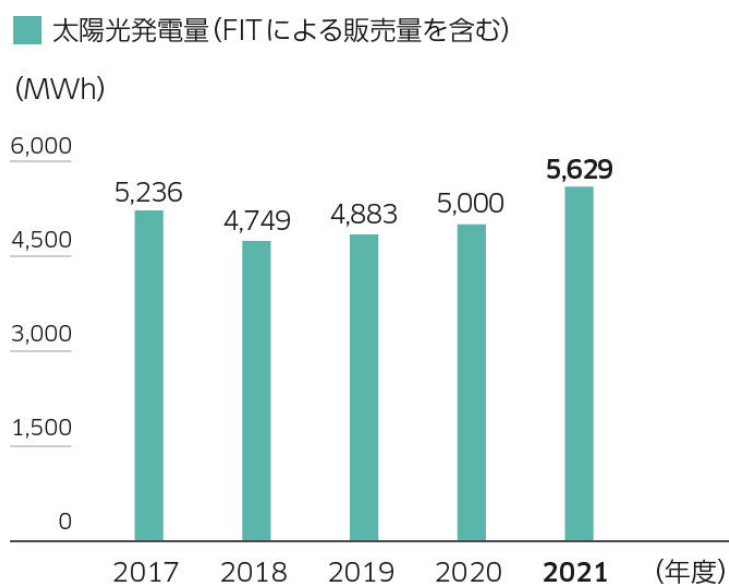
川崎重工グループの太陽光発電設備

| 名称 | 電力利用の形態 | 発電容量 (kW) |
|------------------------|-------------------------|--------------|
| 岩岡発電事業所※ ¹ | FIT※ ² による販売 | 1,505 |
| 名古屋第一工場 | 自家消費 | 750 |
| 西神工場 | PPAによる自家消費 | 728 |
| 西神発電事業所※ ¹ | FITによる販売 | 701 |
| 西神戸工場 | 自家消費 | 505 |
| 西神戸発電事業所※ ¹ | FITによる販売 | 422 |
| 明石工場 | 自家消費 | 230 |
| 坂出工場 | 自家消費 | 50 |
| 加古川発電事業所※ ¹ | FITによる販売 | 48 |
| 川崎車両 神戸本社 | 自家消費 | 25 |
| 神戸工場 | 自家消費 | 20 |
| 川重冷熱工業株式会社 | 自家消費 | 6.6 |
| 播磨工場 | 自家消費 | 5 |
| 合計 | | 4,996 |

※¹ 川重商事株式会社運営の発電設備

※² FIT:再生可能エネルギーの固定価格買取制度

太陽光発電量 (FITによる販売量を含む) (単体)



(注1) 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計



名古屋第一工場 750kW発電設備



西神工場 728kW発電設備

エネルギーコスト改善活動

当社はカンパニーごとに省エネ推進体制を構築し、全社を挙げて省エネなどのさまざまなエネルギーコスト改善活動に取り組んでいます。

2021年度のエネルギーコスト改善活動の一例として、明石工場・神戸工場の自家発電余力を、デマンドレスポンス（以下、DR）※¹や電力会社からの発電要請に活用した事例を以下に紹介します。どちらの事例も、この改善により当社が得た報酬は、当社のエネルギー関連設備を使用して、社会全体の電力ひっ迫に対応したことにより得た報酬であるため、エネルギーコスト改善活動の改善効果としています。

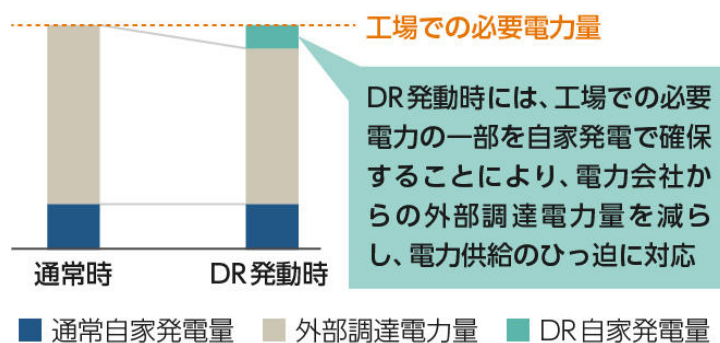
【明石工場】

明石工場には、老朽化および運用コスト面から、運用を休止しているガスタービン発電機がありました。このガスタービン発電機の活用方法について検討を行い、ガスタービン発電機の追加稼働により得られた電力を社内で使用することにより、電力会社に対する電力需要を下げるというかたちで2021年度のDRに参加することとしました。

DRに参加した際に得られる報酬額はDR契約するアグリゲーター会社※²によって異なるため、複数のアグリゲーター会社※²を比較検討し、最もメリットの大きいアグリゲーター会社とDR契約しました。

また、休止しているガスタービン発電機を稼働させる場合には準備作業が必要となります。DR発動時に滞りなく準備作業を行った上でガスタービン発電機を稼働できるよう、マニュアルを見直しし、実施体制を構築しました。

これらの対応をした上で2020年10月からDRに参加し、対応報酬をアグリゲーター会社から得ると共に、電力量の需要と供給の調整に寄与し社会に貢献しました。



※1 デマンドレスポンス（DR）とは、電力需要がひっ迫しているときにアグリゲーター会社※2の要請に基づき、電力の需要量や供給量を制御することにより調整力を創出する仕組みです。具体的な調整手段としては、負荷設備の出力抑制/停止や、発電機の出力増加/追加起動・蓄電池の放電があります。参加した事業者はアグリゲーター会社とDR契約を行い、DR契約したアグリゲーター会社より報酬が得られます。

※2 電力の需要家をまとめる会社。DRに参加すると節電要請や対応報酬・待機報酬をアグリゲーター会社から受け取ります。

【神戸工場】

2021年1月、電力需要の増大により関西地区の電力供給がひっ迫した際、神戸工場の自家発電設備の発電量には余力がありました。そこで、電力会社の発電要請に基づき、発電量を通常発電量よりも増やすことで、関西地区の電力不足解消に貢献すると共に、発電要請に対する対応報酬を得て、エネルギーコストを改善することができました。



神戸工場の自家発電設備

製品貢献によるCO₂排出量の削減

当社製品のライフサイクルで排出されるCO₂の90%近くは販売後の使用時に発生していることから、当社では使用時のCO₂排出量が少ない製品を提供することにより脱炭素社会の実現を目指しています。販売した製品の使用時のCO₂排出量を削減するために、製品のエネルギー利用効率を向上するとともに、電動化やモーターシフトによる既存製品の置き換え、排熱・廃棄物・再生可能エネルギーを利用した製品の拡大を促進します。主要製品を下記に挙げており、このような製品による地球温暖化緩和への貢献を定量化するため、製品貢献によるCO₂排出量の削減効果の算定ルールを2017年度に改定しました。

このルールに基づいた算定の結果、当社が2021年度に販売した製品によるCO₂排出量の削減効果は約1,739万t-CO₂でした。これには社内の環境配慮製品認証制度であるKawasaki エコロジカル・フロンティアズ制度の認定製品である、信頼性・経済性・環境性に優れた「M7シリーズ等の発電用ガスタービン」や、制御技術を駆使し燃費を向上させる「建機用コントローラ KC-MB-20」等が大きく貢献しています。

使用時のCO₂排出量の削減に貢献する主要製品（事業分野別）

| 航空宇宙システム | エネルギー環境 |
|---|--|
| <p>■航空機体・宇宙</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ボーイング787(分担製造品) ●BK117ヘリコプタ <p>■航空エンジン</p> <ul style="list-style-type: none"> ●ボーイング787用 Trent1000 ●エアバス A320neo用 PW1100G-JM | <p>■エネルギー</p> <ul style="list-style-type: none"> ●産業用ガスタービン M1、M5、M7シリーズ等、発電用ガスエンジン ●排熱ボイラ(セメント排熱、ごみ焼却排熱) <p>■プラント</p> <ul style="list-style-type: none"> ●LNGタンク ●破碎機プラント(CKミル※1) <p>■船用推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ●水力機械(E型レックスペラ※2) |
| 精密機械・ロボット | 交通・輸送 |
| <p>■精密機械</p> <ul style="list-style-type: none"> ●建設機械／産業機械向け 油圧機器・システム(HST用ポンプ K8Vシリーズ、HST用モータ M7Vシリーズ、建機用コントローラ KC-MB-20等) ●燃料電池車向け 高圧水素減圧弁 <p>■ロボット</p> <ul style="list-style-type: none"> ●双腕スカルロボット duAro、汎用クリーンロボット NT420 ●スポット溶接用ロボット BX200L、大型塗装ロボット KJ264/314 | <p>■船舶海洋</p> <ul style="list-style-type: none"> ●LNG運搬船、LPG運搬船 ●運航管理支援システム(SOPass※3) <p>■車両</p> <ul style="list-style-type: none"> ●標準型車両(efACE※4) ●本線／入換用電気式ディーゼル機関車 <p>■モーターサイクル&エンジン</p> <ul style="list-style-type: none"> ●Ninja 250、Ninja ZX-6R、Ninja H2 ●Z900、Z H2 |

※1 CKミル：秩父セメント（現：太平洋セメント株式会社）との共同開発、Chichibu CementとKawasakiの頭文字からCKと命名

※2 Energy saving, Easy maintenance, Environmentally friendlyという3つの"E"をキーワードに開発

※3 Ship Operation and Performance analysis support system

※4 Environmentally Friendly Advanced Commuter & Express train

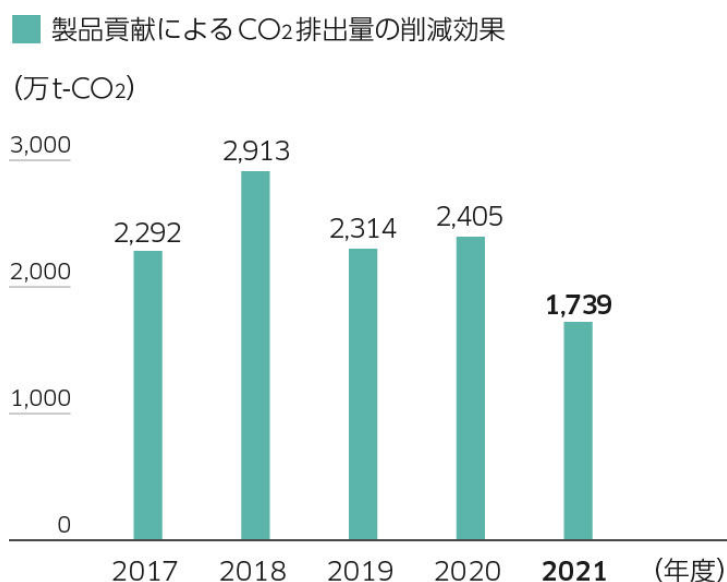
【算定ルール】

- 評価対象製品：Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度をはじめ、排熱・廃棄物・再生可能エネルギーを利用した製品や、コージェネレーションシステム、モーダルシフトに関する鉄道車両等を評価対象に選定。
- 評価対象期間：2016年度までは1年間としていましたが、算定ルールの見直しにより、2017年度より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。当社製品は想定使用期間が長いいため、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。

※ 温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン（経済産業省、2018年3月）を参照

なお、製品貢献によるCO₂排出量削減の算定対象製品には、エネルギー利用効率の高い製品による地球温暖化緩和への貢献を定量化する目的で、排熱・廃棄物・再生可能エネルギー利用による発電等を含めています。そのため、エネルギー起源CO₂排出量のみを対象にしたScope3カテゴリ11の算定対象製品とは一部異なります。

過去5年間の推移は、下記のグラフに示す通りです。また、これまでに削減効果が大きかった代表的な製品を下記に示します。



(注1) CO₂排出係数は、環境省が公表する算定方法・排出係数一覧の値を使用しています。

(注2) 製品のエネルギー利用効率向上を理由とする製品貢献によるCO₂排出量の削減効果は、業界標準クラス製品との比較により算定しています。

(注3) 排熱・廃棄物・再生可能エネルギーの利用は、回収した全エネルギーを製品貢献によるCO₂排出量の削減効果としています。



HST用モータ M7Vシリーズ



産業用ガスタービン (M7シリーズ等)



建機用コントローラ KC-MB-20



カワサキグリーンガスエンジン



鉄道車両によるモーダルシフト
(シンガポールLTA向け地下鉄電車)



セメントプラント
排熱発電設備

使用時のCO₂排出量の削減に貢献する製品の代表例

環境配慮製品認証制度Kawasakiエコロジカル・フロンティアズについては、「[環境配慮製品](#)」をご覧ください。

Waste FREE（循環型社会の実現）

経済活動や人口の増加に伴い、天然資源の消費抑制や廃棄物排出削減に対する社会的な要請が高まっています。

川崎重工は、資源を無駄なく利用する製品とものづくりで、有限な資源を大切に活かし切り、循環させます。

事業活動における取り組みの継続、職場への浸透により、最終処分率、リサイクル率とも目標レベルが堅持されています。

第10次計画(2019~2021年度)目標

直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量を1%以下（当社単体※）

※ 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計

第10次計画重点施策

分別廃棄のさらなる徹底

グループ全体で管理レベルの向上

水使用の用途と量の詳細把握を実施

水資源のリスク確認

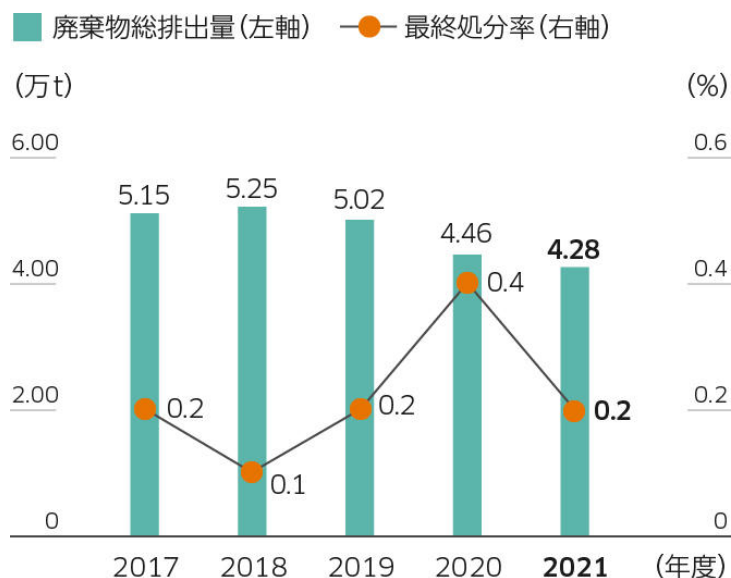
上記目標に対する2021年度の活動実績を以下の通りご報告します。

廃棄物総排出量の削減

資源を無駄なく利用し、生産活動で発生する廃棄物を削減すること、リサイクルを推進し埋め立て処分する廃棄物をゼロにすることを目標に活動を継続しています。

2019年度から、製品の梱包仕様を変更することによる廃棄物の削減、段ボールや発泡材の分別を不要とする改善を行っています。2021年度の廃棄物総排出量と最終処分率（埋立廃棄物と廃棄物総量の割合）を下記に示します。最終処分率は0.2%であり、目標である1%以下を達成しました。

廃棄物総排出量と最終処分率（単体）



※ 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモータース・川崎車両の合計

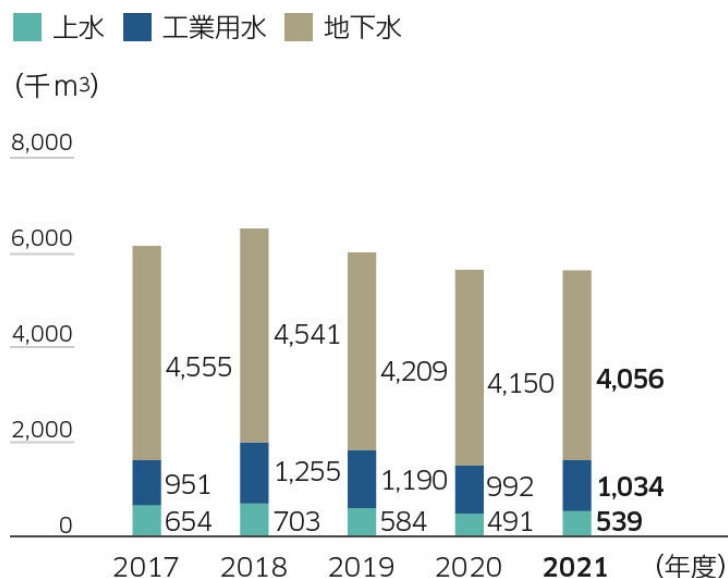
PCB処理の推進

ポリ塩化ビフェニル（PCB）廃棄物の処理は、適正処理等を規定したストックホルム条約に基づき世界的に進められています。国内では、環境省が設立した中間貯蔵・環境安全事業株式会社を中心とした処分が計画的に実施されており、高濃度PCB廃棄物の段階的な処分期間終了は2023年、低濃度PCB廃棄物は2027年までの処分期間終了となっています。当社が保有するPCBの処理も国の計画を前倒しで完了する目標を設定しています。目標達成に向け、使用中のPCB含有製品機器（低濃度PCB廃棄物に相当）の停止と保管、処分委託を確実に実行しています。

水使用の用途と量の詳細把握

当社は、水資源を有効に利用するため、個々の工場の水使用状況の詳細把握を進めています。2021年度の水使用量は5,629千m³となりました。生産活動に係る利用やボイラの利用などで用途を再確認しながら無駄のない有効利用を検討しています。グループ全体でこの取り組みを展開して水リスクの確認につなげていきます。

水使用量（単体）



※ 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計

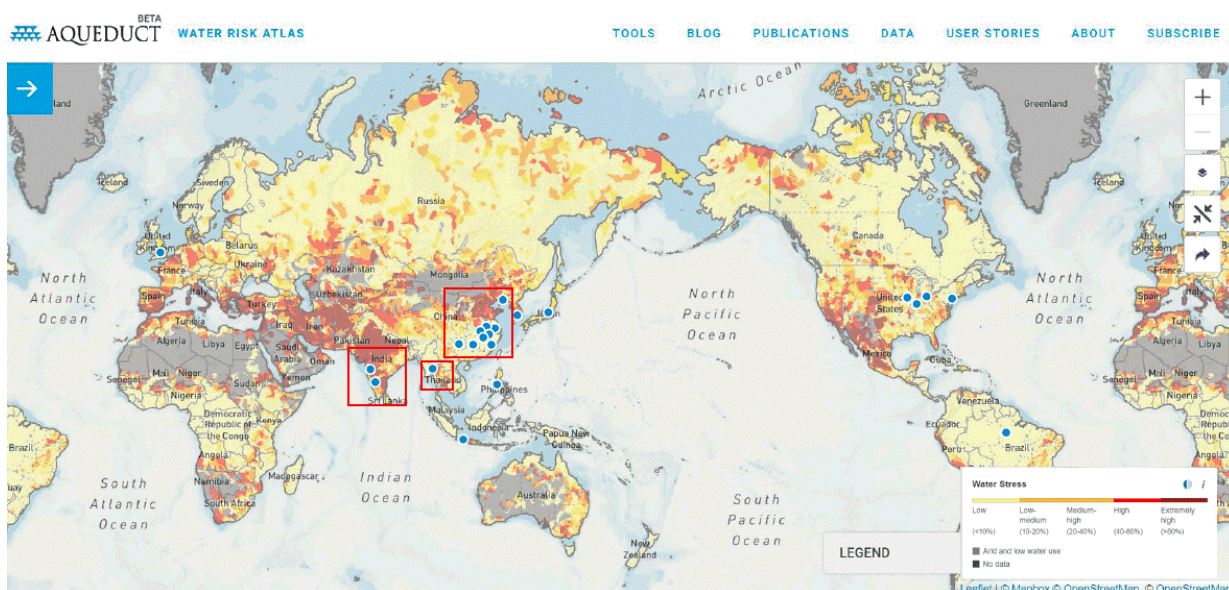
水リスクの低減

2021年度は、社外専門家の協力のもと、アメリカのシンクタンクの一つであるWRI（World Resources Institute）が公開しているAqueduct Water Risk Atlasを活用して、水不足・渇水・洪水・水質汚染の観点から簡易リスク分析を実施しました。

この分析結果を踏まえて、環境経営活動基本計画2022では水リスクについての重点施策をサプライチェーン全体の水リスク最小化と決めました。この重点施策に向けて目指す姿を、直接操業リスクの最小化、サプライヤーの水リスク最小化、製品の環境負荷低減に分類し、それぞれの姿に向けて取り組んでいきます。

工場と水量リスク（水ストレス）

当社グループは国内17か所、海外21か所に工場があり、海外の工場では、水ストレスが高い地域に立地していることが多く、特にインドやタイ、中国でリスクが高くなっています。



世界の水ストレス

Harm FREE（自然共生社会の実現）

現代社会は、大気・水・土壌環境における物質循環や再生産など、自然からさまざまな生態系サービスを受けることで維持されています。

川崎重工は、地球環境に調和した製品とものづくりで、環境負荷を下げ、生態系の保全に貢献します。

第10次計画(2019～2021年度)目標

環境リスクを低減しながら生物多様性を尊重した工場運営を行う

第10次計画重点施策

有害化学物質の適正な管理と代替え検討

（グループ全体で環境リスクの低減）

工場における樹種の把握と在来種への置き換え、および全社の森林保全活動の継続

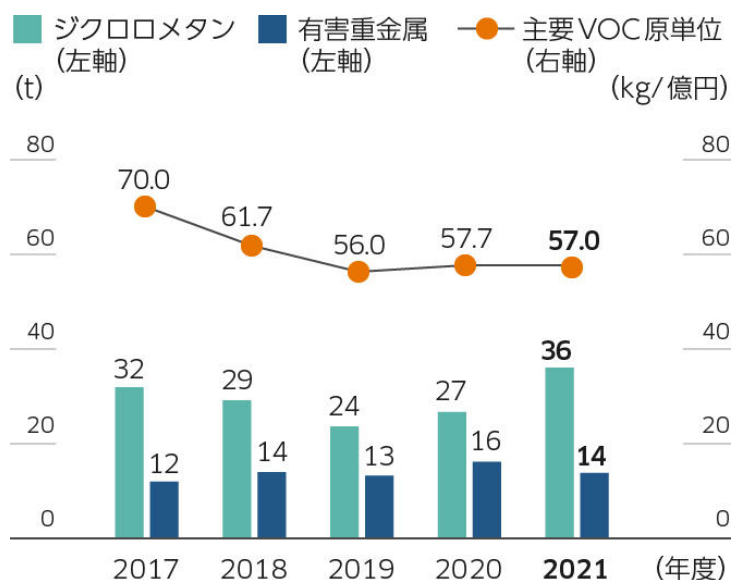
上記目標に対する2021年度の活動実績を以下の通りご報告します。

有害化学物質の削減

当社は、人の健康や生態系に影響を及ぼす可能性のある化学物質の適正な管理と代替え検討を進めています。

2021年度の主要VOC（トルエン、キシレン、エチルベンゼン）排出量の売上高原単位と、ジクロロメタンおよび有害重金属（六価クロム化合物）の使用量（取扱量）を下記に示します。今後も適正な化学物質管理を行うとともに使用量の削減を目指します。

管理対象化学物質の取扱量と原単位（単体）



(注1) 主要VOC原単位は、排出量を売上高で除した値です。

(注2) 有害重金属は、六価クロム化合物の取扱量を合計した数値を示しています。削減活動は、それぞれの物質ごとに取り組んでいます。

(注3) 2021年度は、川崎重工単体・カワサキモーターズ・川崎車両の合計

森林保全活動

兵庫県（多可町・小野市）、東京都（町田市）、高知県（仁淀川町）で森林保全活動に取り組んでいます。2021年度は新型コロナウイルスの影響により、感染症拡大防止対策を講じた上で活動を実施しました。

【兵庫県】

2008年12月から兵庫県の「企業の森づくり事業」に参加し多可町で活動を開始。2020年度から活動地に小野市を加え2か所で従業員とその家族が参加し、森林保全活動（除伐・下刈り）を実施しました。

【東京都】

2020年度から「東京グリーンシップ・アクション」に参加し、町田市で従業員とその家族による初の森林保全活動（下刈り）を実施しました。

【高知県】

2007年度から高知県の「協働の森づくり事業」に参画し、仁淀川町で間伐を中心とした活動を新入社員が行っています。2021年度は直接の活動は見送りましたが、地元活動に協賛しました。

2021年度活動実績

| 活動地 | 兵庫県多可町 | 兵庫県小野市 | 東京都町田市 | 高知県仁淀川町 |
|--------|---|------------------|------------------|---|
| 活動内容 | 除伐・下刈り | 植樹・除伐・下刈り・自然観察会 | 下刈り・自然観察会 | 間伐 ただし、地元への協賛 |
| 参加者 | 従業員と家族ほか協力者（23名） | 従業員と家族ほか協力者（77名） | 従業員と家族ほか協力者（26名） | コロナ禍により従業員の参加は見送り |
| 活動対象面積 | 6.8ha | 10.0ha | 10.14ha | 70.0ha |
| 活動回数 | 1回 | 2回 | 1回 | 0回 |
| 備考 | CO ₂ 吸収量 0.26 t /CO ₂ CO ₂ 吸収量認証制度あり | | | CO ₂ 吸収量 36.0 t /CO ₂ CO ₂ 吸収量認証制度あり |

森林保全活動を通じた環境教育の実施

森林保全活動では、森林整備のほか環境を考える機会として体験学習を毎年実施しています。

2021年度活動実績

| 活動内容 | 目的 | 開催時期 |
|-------------------|--|-------------|
| 自然観察会 【兵庫県小野市】 | 自然とのふれあいや森の大切さを学ぶ <ul style="list-style-type: none"> • 少しずつ増えてきたナラ枯れの木を見て、森の手入れが必要であることを感じる • 常緑樹が生い茂った森の中でもたくましく生きる野草や昆虫、野鳥による自然の営みが観察できる | 2021年4月・11月 |
| 自然観察会 【東京都町田市】 | 自然とのふれあいや森の大切さを学ぶ <ul style="list-style-type: none"> • 活動地にはコナラやクヌギが多く、果樹園や竹林などがあり、昆虫や野草による自然の営みを観察できる • 伐採した木の切り株の根元から新たに生える芽（ひこばえ）の成長について樹木が自ら蘇生するチカラ、森が再生する生命力の強さを体感する | 2021年10月 |



兵庫県小野市での活動（協力：NPO法人ひょうご森の倶楽部）



東京都町田市での活動

川のクリーン活動

2021年度から、治水や利水だけでなく、川と海を行き来する魚（鮭やウナギ、ハゼなど）の育成の場となる川の環境を保全することを目的とし、森林保全活動に続く生物多様性保全活動として川のクリーンアップ活動を始めました。

【兵庫県】

2022年3月に、神戸市垂水区の福田川でクリーンアップ活動を実施している「福田川クリーンクラブ」の活動に参加しました。



福田川のクリーンアップ活動の様子

明石工場の取り組み

～明石市花壇コンクール最優秀賞受賞～

明石工場は、明石市が主催する花壇コンクールに応募し、最優秀賞を受賞しました。

「豊かな明石の海」のテーマから、タコをモチーフにした花壇をデザインし、今にも動き出しそうな躍動的なところが高く評価されました。

2022年5月に行われた授賞式には明石市長が出席し、地元の明石ケーブルテレビの撮影もありました。

また、明石工場では、近隣住民の方々に見て楽しんでいただけるように歩道からも見える緑地内に花壇を造成しています。これからも近隣住民の方々の目を楽しませる工場緑化活動を展開していきます。



表彰式の様子



最優秀賞を受賞した、タコをモチーフにした花壇

～スミレの観察会～

明石工場にはヘリポートがあり、春にはスミレの群落に彩られます。緑化の専門家からは、工場内でこれだけ多くのスミレが自然に咲くことは珍しいと評価を頂いています。そこで、従業員に対し工場内でも緑化の大切さを知ってもらおうと、年に一度、普段は立ち入ることができないヘリポートを開放し、スミレの観察会を行っています。このヘリポートは昆虫や鳥たちの憩いの場となっており、2022年4月に行われた観察会では従業員にスミレをはじめ春に咲く草花を見て楽しんでもらいました。

当活動は2014年から開始しており、参加者は当初30名程度でしたが、近年では250名まで増え、従業員の環境意識向上に寄与した活動となっています。

これからも環境に配慮した工場運営を目指すとともに、工場内の緑地整備を展開していきます。



スミレの見学会 風景



自然に咲いた「スミレの群落」

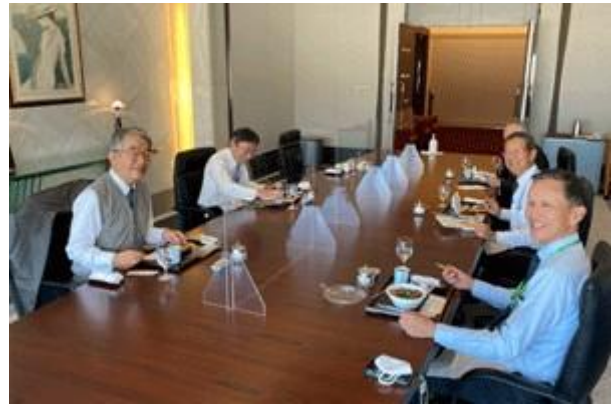
食への取り組み ～鹿肉（ジビエ）弁当の提供を実施～

兵庫県が取り組む鳥獣対策の一つである鹿肉の利活用に賛同し、2020年に続いて2021年は6月と12月に神戸本社において鹿肉（ジビエ）弁当の提供を行いました。

購入者からは、「想像していたより柔らかく匂いもなく食べやすかった」などの感想が多く寄せられ、生物多様性を考えてもらうよい機会となりました。少しずつリピーターも増えてきましたので、この実績を踏まえ、生物多様性保全活動をより浸透させるため、今後とも継続して実施することを計画しています。



鹿焼肉丼



ジビエ弁当を喫食する様子

食への取り組み ～サステナブル・シーフードを使った社食の提供を実施～

東京本社では自然共生社会の実現に向けた活動の一環として、コーベフーズ株式会社の協力を得て2020年2月から、食堂でMSC認証およびASC認証を取得したサステナブル・シーフードの提供を開始しました。

私たちの生活の中で身近な「食」を通じて、従業員に水産資源の枯渇問題や温暖化の影響について考える機会を提供しています。

MSC：持続可能な漁業・水産物に関する認証制度



ASC：責任ある養殖業・水産物に関する認証制度



2022年1月提供時のメニュー：海老とたまごのチリソース

環境配慮製品

Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度

制度の趣旨

川崎重工グループでは、製品・サービスのライフサイクルを通じた環境負荷低減を目的として、2014年より独自の環境配慮製品認証制度「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度（旧名称：Kawasaki グリーン製品制度）」を推進しています。本制度は、製品自体の環境性能向上と生産過程での環境負荷低減の両面において、特に優れた製品を認定/登録するものです。

認定プロセス

当社グループが独自に定めた基準において適合性を評価し、国際規格ISO14021に準拠して社外に発信しています。当社グループの基準とは、CO₂ FREE、Waste FREE、Harm FREEを目指すCO₂・廃棄物・有害化学物質の排出削減の3つの観点において、①製品自体の環境性能の向上、②生産過程での環境負荷低減の両面から評価するものです。本制度では、過去の登録製品についても3年ごとの見直しを行っており、常に最新の登録製品を維持しています。2022年9月末現在、新規登録24製品（2020年10製品、2021年9製品、2022年5製品）に、2014～2019年登録の更新45製品を加え、合計69製品を登録しています。

制度の効果

「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」をはじめとした当社グループにおける環境配慮製品による年間のCO₂削減効果は1,739万t-CO₂*です。世界トップレベルの効率を達成したガスタービン・ガスエンジン等の発電機器、モーターサイクルにおける90%を超える高いリサイクル率の達成、軽量化による省エネを達成した鉄道車両、低騒音を達成したヘリコプターなど、「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度」で認定/登録した製品は、年間のCO₂排出削減などの環境負荷低減に大きく貢献しています。

※（参考）燃費15km/Lの自動車1台で年間1万km走行した際のCO₂排出量は、1.5t-CO₂

名称変更の意図

2021年、制度の名称を「Kawasakiグリーン製品」から「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」に変更しました。新名称には、従来までのKawasakiグリーン製品の思想に加え、新たな時代の社会課題というフロンティアに対し、製品のみならず、新たなソリューションの提供や仕組みづくりなど、独自の視点で答えを出し、希望ある未来をつくり出していくという意味を込めています。製品のライフサイクルとサプライチェーン全体を通じて、脱炭素・低炭素社会（CO₂ FREE）、循環型社会（Waste FREE）、自然共生社会（Harm FREE）の実現を推進していきます。

詳細については、「[CO₂ FREE（脱炭素・低炭素社会の実現）](#)」をご覧ください。

活動マーク

製品や生産工程に込めた環境配慮への思いを促進活動マークに凝集しました。このマークは、川崎重工グループが「陸・海・空の輸送システム」、「エネルギー・環境」、「産業機器」の主な事業分野で、革新的・先進的な技術力によってそれぞれが確固とした1本の柱となり、これら3本柱が融合することで、地球環境を支えていこうという決意を表現しています。



促進活動マーク

Kawasakiエコロジカル大賞 2021

当社では、「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」の登録製品の中から、環境に関連する社外評価をうけ、また、対象期間において事業経営への貢献が大きかった製品を

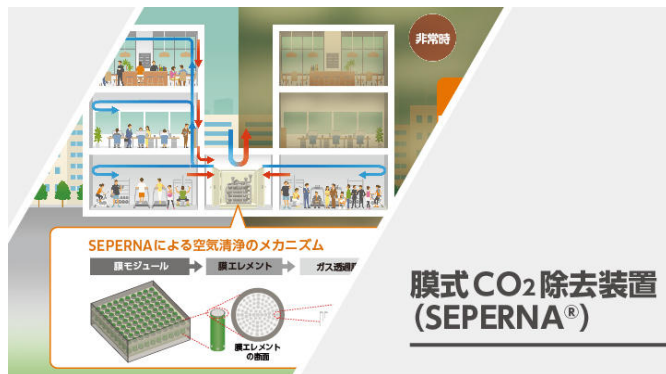
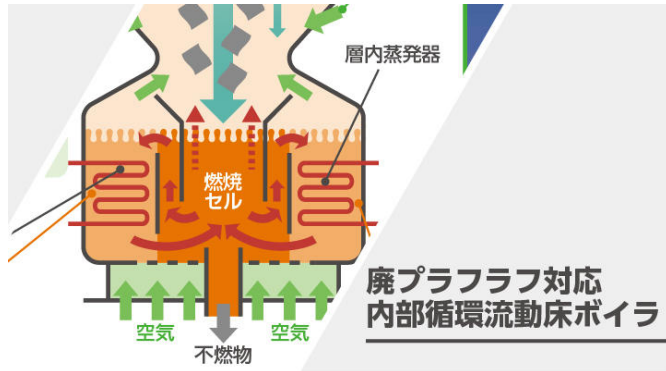
「Kawasakiエコロジカル大賞」として特別表彰しています。2021年は選出した製品はありませんでした。

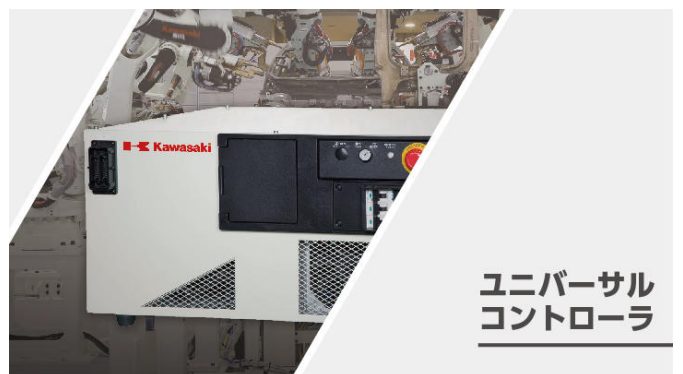
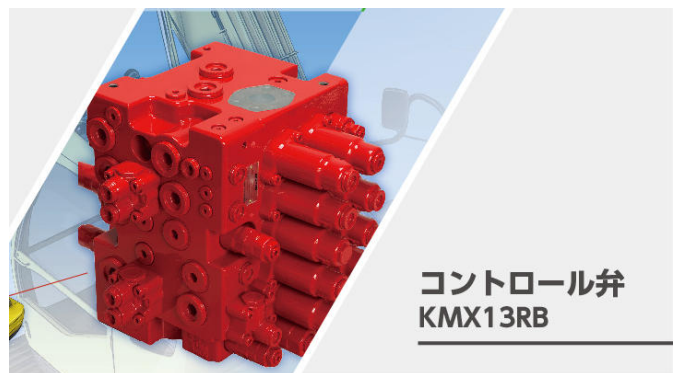
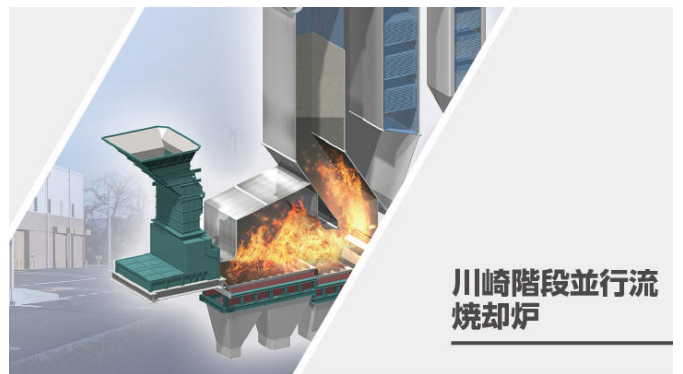
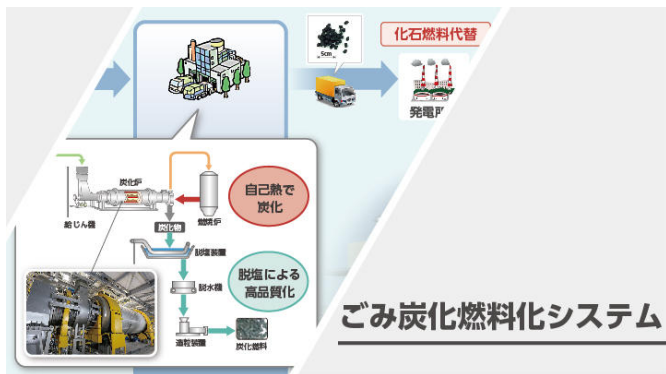


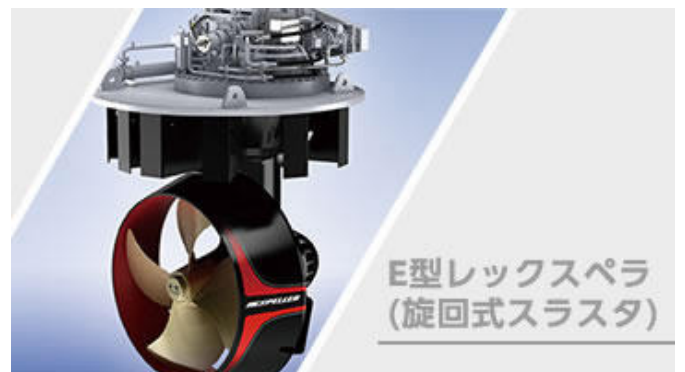
Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ

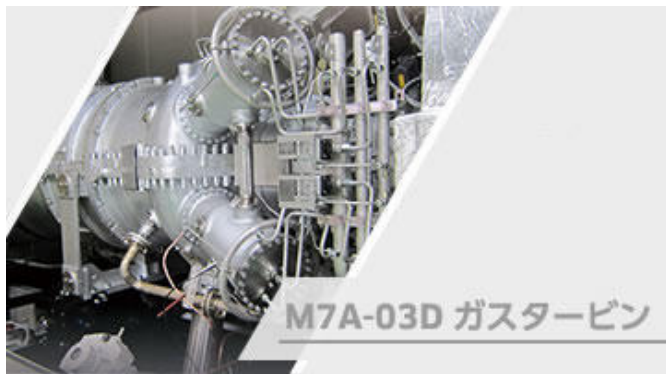
※ 登録製品は、3年ごとに再評価しています。2020年度以前の登録製品は、製品名下に表記の「初回登録年」で確認できます。

2022年











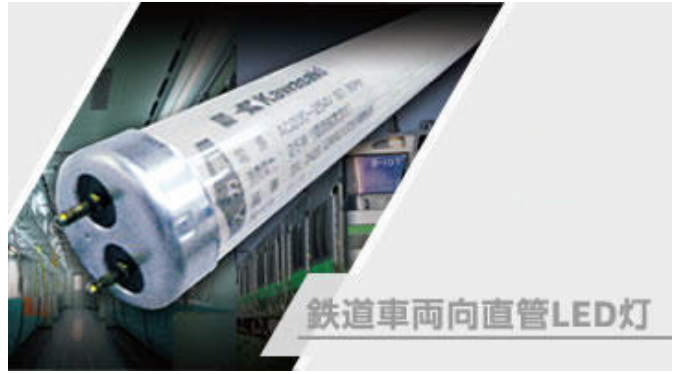
大型塗装ロボット
KJ264/314



汎用クリーンロボットNTシリーズ



軌道材料モニタリング装置



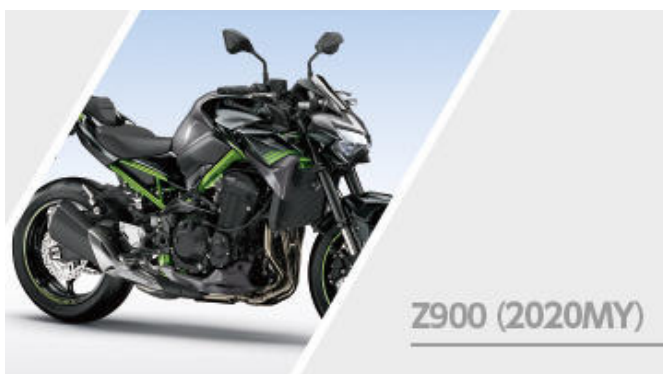
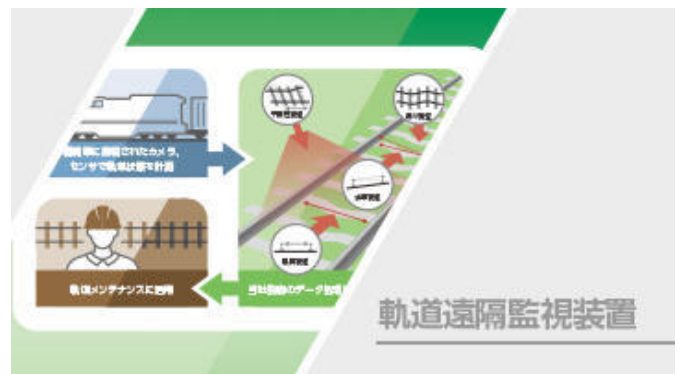
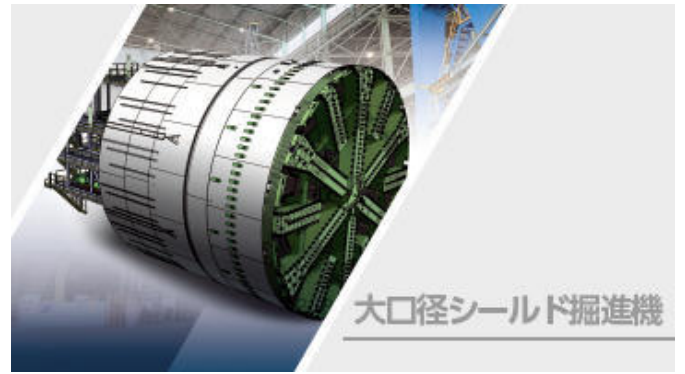
鉄道車両向直管LED灯



Ninja 400/Ninja 250



Versys 650





BK117 D-2型ヘリコプタ
(エアバス・ヘリコプターズ式)



M1A-17D ガスタービン



環境
大賞
2014年受賞

グリーンガスエンジン



MAG ターボ
(曝気用単段ターボブロワ)



CKKシステム



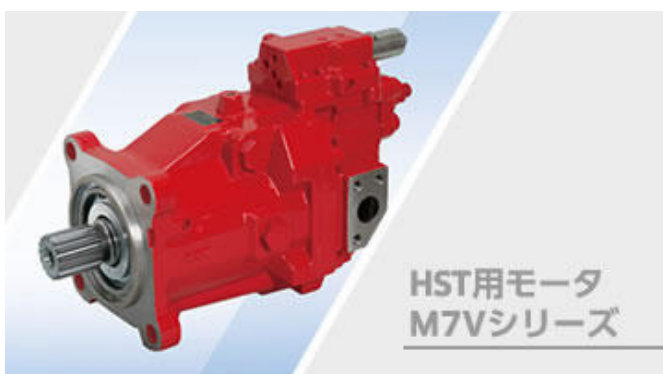
オイルフリー-Kawasaki
Centrifugal Compressor



LNG タンク
(新安全率適用)



HST用ポンプ
K8Vシリーズ



HST用モータ
M7Vシリーズ



ショベル用油圧ポンプ
(K7V)



2021年度 Kawasakiエコロジカル・フロンティアズの売上比率（川重単体+川崎車両+カワサキモーターズ）：23%

※ 川崎重工（単体）の売上10,855億円に対し、Kawasakiエコロジカル・フロンティアズの売上2,486億円

環境教育

各種研修の実施

環境経営への理解促進を目的に、グループ従業員向けに各種研修を行っています。



幹部職員向けEラーニング



一般従業員向け冊子

| 対象者 | 教育内容 (実施形式) | 教育実施頻度 | 第10次環境経営活動基本計画 (2019～2021年度) 期間 | | |
|----------|------------------------|---|---|--|--|
| | | | 2019年度 実施結果 | 2020年度 実施結果 | 2021年度 実施結果 |
| 幹部 職員 | 環境経営を中心とした内容（Eラーニング形式） | 環境経営活動基本計画（3か年計画）策定に合わせて教育内容を改定し、計画期間内に受講 | 実施： 2020年2月3日～2月14日 受講済： 約2,600名 (累計約76%) ※ 対象者全員に実施 | 実施： 2020年11月9日～11月20日 受講済： 約3,600名 (累計約98%) ※ 2019年度の未受講者フォローおよび新規者を対象に実施 | 実施： 2021年12月6日～12月29日 受講済： 約3,900名 (累計約99%) ※ 2020年度の未受講者フォローおよび新規者を対象に実施 |

| 対象者 | 教育内容 (実施形式) | 教育実施頻度 | 第10次環境経営活動基本計画 (2019~2021年度) 期間 | | |
|-----------|---|---|---|---|---------------------------------------|
| | | | 2019年度 実施結果 | 2020年度 実施結果 | 2021年度 実施結果 |
| 一般 従業員 | 環境経営推 進に係る実 務的な内容 (冊子の配 付による) | 環境経営活動 基本計画(3 か年計画)策 定に合わせて 教育内容を改 定し、改定時 に全員および 以降の入社者 に配付 | 実施： 2020年3月 全対象者に配布 配付数： 約20,000部 | 実施： 2020年4月 配付数： 約150部 ※ 2019年度末に 2020年度新入 社員分(約 1,000部)を配 付済 | 実施： 2021年4月 配付数： 約1,000部 |

環境意識の向上

環境意識の向上を目的に、定期的に社内向けの情報発信を行っています。職場だけでなく、地域社会や家庭においても環境に配慮した行動が実践できるよう、社内報「かわさき」への環境関連記事の掲載、環境月間「社長メッセージ」の配信、またイントラネットにおける情報発信（環境データ、省エネ事例紹介、森づくり活動報告など）を通じて、継続して啓発活動を行っています。



環境月間「社長メッセージ」



省エネ事例紹介

有資格者の養成

エネルギー環境マネジメント活動の充実のため、エネルギー環境関連法令で求められている法的有資格者の養成にも力を入れています。2021年度の社内の有資格者数は以下の通りです。また、社内資格としてISO14001の環境管理・監査員養成研修を行っており、2021年度は162人が受講し合格しました。

2021年度の川崎重工・カワサキモータース・川崎車両の社内法的有資格者数

| | | |
|----------|-------|------|
| 公害防止管理者 | 大気 | 97名 |
| | 水質 | 88名 |
| | 騒音・振動 | 35名 |
| | その他 | 79名 |
| | 合計 | 299名 |
| エネルギー管理士 | | 97名 |

環境リスクマネジメント・法規制の遵守状況

リスクマネジメント

当社のリスクマネジメントの仕組みを活用した取り組みに加え、環境法令等の遵守および法改正の周知徹底や環境担当者のレベル向上を図るため、「環境法令等遵守連絡会」を適宜開催することで本社環境管理部門を中心とした当社グループの環境担当者と共に環境事故等の未然防止に努めています。

これまでに、2000年以降のEUにおけるELV指令※1、RoHS指令※2、REACH規制※3などの化学物質に対する法規制や、モーターサイクルにおける排ガス規制（EURO 4）などに取り組んできました。

2021年度は準拠法令の改正がなく、新たなリスクへの対策は実施しませんでした。

※1 ELV指令：廃自動車に関するEU指令（リサイクル/重金属使用制限等）

※2 RoHS指令：電気・電子機器に対する有害物質使用制限に関するEU指令

※3 REACH規制：化学物質の登録・評価・認可・制限に関するEU規制

法規制の遵守状況

当社グループでは、環境法令を遵守した環境管理活動に努めています。

2021年度に行政処分・行政指導を受ける事例はありませんでしたが、播磨工場において輸送トラック燃料（軽油）が漏洩し、その一部が海に流出するという事例がありました。路面の燃料を回収し、海にオイルフェンスを展張し二次拡散を防止した上で、雨水会所ごとに油処理剤を散布し処置するとともに、漁協と行政にも報告して解決しました。本件について行政指導および近隣工場、住民などからの苦情はありませんでした。

また、近隣住民からの苦情を工場の騒音について2件、工場の臭気漏れについて2件、合計4件受けました。

いずれも処置および再発防止策を講じ、解決しました。

社会

| | |
|-----|----------|
| 150 | 製品責任・安全 |
| 157 | ビジネスと人権 |
| 164 | お取引先との協働 |
| 168 | 人財マネジメント |
| 177 | 人財開発 |
| 184 | ダイバーシティ |
| 196 | 労働安全衛生健康 |
| 206 | 社会貢献活動 |

製品責任・安全

製品責任

基本的な考え方

川崎重工グループのようなインフラ製品を多く抱える業態において、お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことは重要な経営課題です。「川崎重工グループ行動規範」においても、「製品・サービスの品質と安全性」を掲げており、高機能・高品質で安全な製品・サービスを提供することを明記しています。グループ全体で品質保証・製品安全の体制を整備し、製品安全法令違反件数のゼロを目指します。

品質・安全に関する方針

川崎重工グループは、人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する新たな価値の創造が社会的責任であると認識するとともに、顧客の満足する品質を備えた製品やサービスの提供を事業継続に関わるグループ経営原則の一つと考えています。当社グループでは「川崎重工グループ 品質マネジメント方針」を2021年に策定し、顧客価値の創造に向けて効果的・効率的に活動し続けるためにグループ一体となって適正な運営を行います。

方針の適用範囲

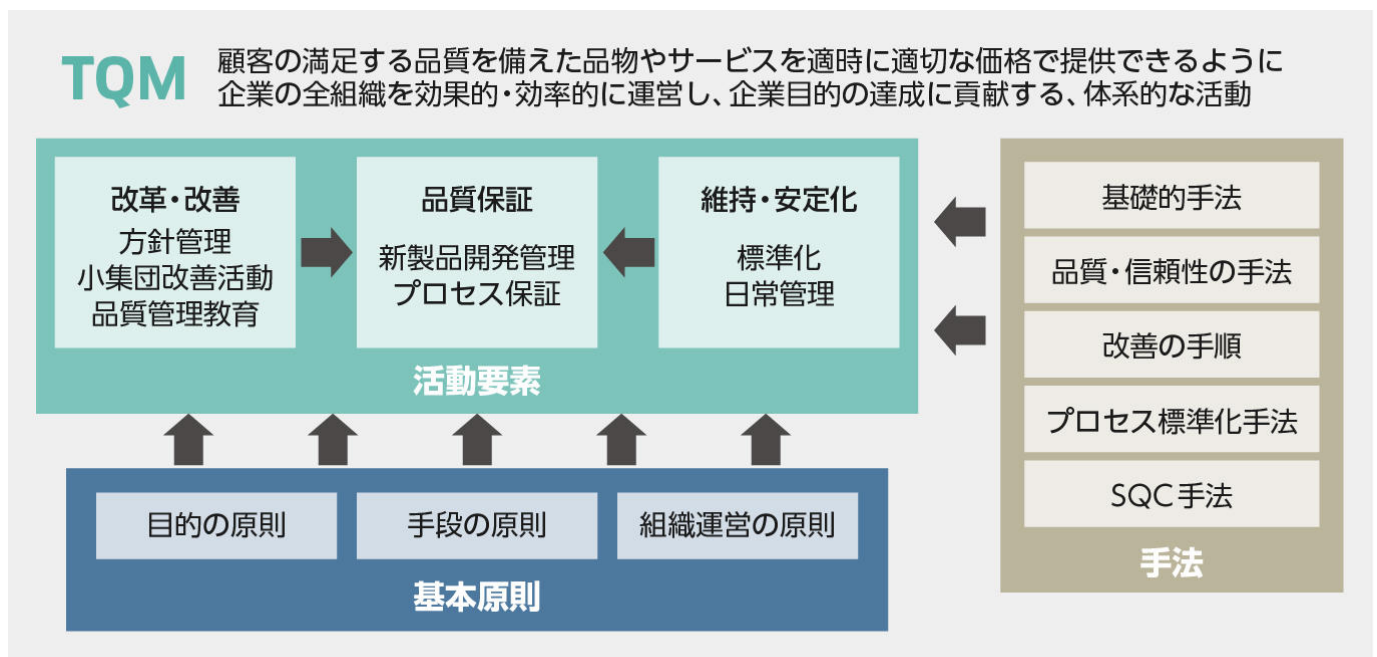
川崎重工グループ

[川崎重工グループ行動規範](#)

[川崎重工グループ 品質マネジメント方針](#) 

体制

技術開発本部内にTQM推進部を設置し、方針管理、日常管理、品質管理教育の取り組みを基本に、全社的な品質保証活動を推進しています。また、各カンパニーにおいても品質保証を担当する部署を設置しており、カンパニー内の品質保証活動を推進しています。



各カンパニーの製品・業務プロセスの要求特性に整合したTQM体制の確立

責任者

代表取締役副社長執行役員（TQM担当） 中谷 浩

責任機関・委員会

定期的に品質保証を含めた全社的なTQM体制の構築・強化に関わる方針・計画などを策定して推進していきます。

また、全社品質会議（4回／年）の開催により本社・カンパニー間の情報共有および品質保証活動を促進しています。

品質・安全に関するマネジメント

製品安全実現のプロセスを機械安全の国際規格ISO12100に準拠させるべく、カンパニーにおける製品安全の内部規程の見直しを行っています。これにより、設計部門におけるリスクアセスメントの実施とリスクの大きさに応じた適切なリスクの低減対策の実施が設計工程に組み込まれることとなります。

基本安全規格：共通に利用できる基本概念

- ISO12100 機械類の安全性－設計の一般原則、リスクアセスメントおよびリスク低減

グループ安全規格：広範囲の機械類で利用

- ISO13849-1 制御機械の安全性
- IEC62061 電気、電子、プログラマブル電子安全関連システムの機能安全
- IEC60204-1 機械の電気装置
- IEC61000-6-4 EMC（エミッション）
- IEC61000-6-2 EMC（イミュニティ）

個別機械安全規格：特定の機械に対する安全要件を規定

- ISO10218-1 産業用ロボット安全

TQMの推進

- TQMレベルの実態調査

TQM手法によるレベル調査を実施し、すべてのカンパニーや部門を共通の指標で定量的に評価しています。この調査を通じて現在の状態を診断し、改善点を明確にするとともに、それぞれの強みの共有につなげています。

- カンパニーにおける品質保証活動とTQM推進活動

カンパニーの品質保証活動を補足、強化する考え方としてTQMを位置付けており、個別の活動ではなく全社的な業務やサービスについてTQMの考え方で品質向上と効率化を図るものとして活動に取り組んでいます。

- 全社TQM普及セミナーの実施など

役員はじめ全従業員を対象に普及セミナーを継続的に実施するとともに、当社オリジナルの教材による階層別の教育カリキュラムにより、新人からトップマネジメントまで、TQMへの理解を深めています。

品質・安全に関する教育・啓発

機械安全を実現する当事者である各カンパニーの技術部門を対象にして、機械安全の説明会とリスクアセスメント研修を順次実施し、機械安全の趣旨と実務の浸透を図っています。

品質・安全に関する違反・事故件数、内容、および措置

全社の品質・安全に関する違反・事故の発生状況をモニターし、必要な措置が執られているか確認、品質管理体制の強化に反映しています。

ISO9001 認証取得状況

川崎重工においては、ISO9001 認証をカンパニーもしくは事業部門単位で取得しています。

- 航空宇宙システムカンパニー：取得済み（JIS Q 9100、航空宇宙ディビジョン、航空エンジンディビジョン）
- 川崎車両株式会社：取得済み
- エネルギーソリューション&マリンカンパニー：取得済み（エネルギーディビジョン/プラントディビジョン/船用推進ディビジョン、船舶海洋ディビジョン）
- カワサキモーターズ株式会社：取得済み
- 精密機械・ロボットカンパニー：取得済み（精密機械ディビジョン（一部部門ではIATF 16949認証取得済み）、ロボットディビジョン）

海外生産拠点については、全19か所のうち18か所がISO9001 認証を取得しています。

ISO取得状況

防衛関連事業における人権侵害防止の取り組み

当社は、安全保障に係る企業の社会的責任を踏まえ、安全保障貿易管理関連法規の遵守に加え、企業倫理に基づき製品または技術の提供先における用途を適切に判断し、製品および技術の不本意な使用を防ぐことを目的として、社則「企業倫理に基づいた製品及び技術の提供に関する規則」を制定しています。

また、「川崎重工グループ行動規範」において、「私たちは非倫理的な使用のために製品・技術を提供しません」と表明しており、当社グループの製品・技術を提供する際には倫理的責任を認識するよう定めています。

川崎重工グループ行動規範

防衛関連事業売上高（川崎重工グループ（国内・海外））

（年度）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|-----|---------|---------|---------|---------|---------|
| 売上高 | 百万円 | 237,737 | 216,989 | 256,839 | 260,960 | 227,696 |
| 連結売上比率 | % | 15.1 | 13.6 | 15.6 | 17.5 | 15.2 |

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

基本的な考え方

川崎重工グループは、船舶、鉄道車両、航空機などの輸送機械、また、ガスタービン、エンジン、ロボット、産業用プラントなどの産業機械、さらには、モーターサイクルなど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、事業・製品を取り扱うカンパニーごとに独自の顧客・リレーションシップ・マネジメント（CRM）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。

体制

当社グループは製品が多岐にわたり、またBtoB・BtoCの違いもあるため、お客様からの信頼を勝ち得ていくための活動内容や目標設定、顧客情報管理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・向上です。Webサイトに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を設置し、お客様からの意見を吸い上げているほか、本社マーケティング本部からの働きかけにより各カンパニーにおけるお客様満足度向上の施策をフォローアップしています。具体的には、各カンパニーに対し、お客様満足に関する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2013年度から原則毎年フォローする中で情報の共有やCRM意識の向上を図っていきます。

顧客満足度調査

川崎重工グループでは、幅広い分野の製品をお客様に提供しており、事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、事業・製品を取り扱うカンパニーごとに最適な方法で顧客満足度の把握を行っています。

継続的な顧客が多い事業部門では、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つなげています。一般消費者もお客様とするカワサキモーターズ株式会社では、直接的な聞き取り調査だけでなく、Webアンケートにより世界各国の数多くのお客様からの顧客満足度を測定しています。

カワサキロボットサービスにおける顧客満足度調査

国内外の産業用ロボットにおけるメンテナンスサービスやサービス支援を行う、カワサキロボットサービス株式会社では、工事完了後、お客様に工事完了アンケートを実施し、サービス員の接遇および工事の進め方などに対する満足度の確認を行っています。

当該アンケートは2020年度より開始し、工事の進め方に関する質問については「とても良い」「良い」の回答が90%以上を占めるなど、満足いただいています。

また、自由記述欄を設け、お客様のご意見を踏まえてより良いサービス・サービスツールの提供ができる仕組みを構築しています。

お客様との対話

事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、お客様からのご意見・ご要望には、カンパニーごとに適切な方法で対応を行っています。一例として、カワサキモーターズ株式会社では、日本国内のお客様からのご意見・ご要望および製品に関するお問い合わせは、「お客様相談窓口」で対応しており、お問い合わせに関する情報を一元管理し、製品開発につなげています（海外についても同様のシステムで行っています）。また、車両のリコールが発生した場合には、速やかにWebサイトなどでお知らせを行っています。また、カワサキモーターズ株式会社では国内外の販売会社を通じて、新車を購入いただいたお客様に車両についてのご意見をお伺いするアンケートを実施しています。

そのほかにも、モーターサイクルユーザーのための交流団体「カワサキライダーズクラブKAZE」の運営、新製品の紹介や交流イベントの実施、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。

お客様との関係性を深める取り組み

24時間ヘルプデスクの設置

カワサキロボットサービス株式会社では、お客様への一層のサービス提供のため、「24時間ヘルプデスク」を設置し、平日の夜間、日曜日・休業日の昼間のお問い合わせやトラブルによるご相談を受け付けています。ヘルプデスクではサービス担当者が、お客様からのお問い合わせを直接お聞きし、豊富な経験や技術資料を基に情報提供・技術指導を行い、不具合の復旧を支援しています。

K-COMMIT®の導入におけるお客様との強い関係構築サポート

カワサキロボットサービス株式会社では、お客様とロボット導入後の関係構築を行い、TREND Manager® サービスにより、ロボット設備の状態をインターネットで常時監視することで、ロボットの予知保全を行っています。

リモートメンテナンスでは、ロボットの稼働情報をリアルタイムに取得してデータベース化し、傾向管理データを分析することで正確な故障予知を行い、ロボットエラー発生時には自動メール配信による迅速サポートなどさまざまなサービスを提供しており、「カワサキロボット安心ライフサイクルサポート」をコンセプトにロボット設備のライフサイクルコストを最適化し、お客様に安心をお届けします。また、豊富な点検結果や整備実績データベースに基づき選定した点検の結果をすべて数値化し、ロボットの状態を正確に診断する傾向管理定量点検を実施しています。さらに、K-CONNECTでは、お客様ごとに専用のWebサイトをご用意し、お客様との情報交換・共有をはじめ、ロボット設備保全情報管理、出張報告書検索、号機管理、各種技術資料の配信を行っています。



お客様のロボットとのリモート接続による遠隔操作

オンライン戦略

カンパニーごとに適切な方法でサービスを行っています。全社としては、各種ソーシャルネットワークを活用し情報発信しています。

カワサキモーターズ株式会社では、対応モデルのモーターサイクルと連携するスマートフォン向け公式アプリケーション「RIDEOLGY THE APP」のサービスにより、顧客満足度の向上を進めています。

その他、以下のオンラインサービスも行っています。

- エネルギーディビジョン：ガスタービンの遠隔監視システム「テクノネット」
- プラントディビジョン：ごみ処理施設の遠隔監視・支援システム「KEEPER」
- ロボットディビジョン（KRS）：ロボットの状態監視、予知保全「TREND Manager」
ロボット会員様Webページ「K-CONNECT」

責任ある広報宣伝活動

当社グループは、企業理念に基づいた事業活動の内容を正確にステークホルダーに伝えるため、事実関係および関連法規など、客観的な視点により内容を精査した上で情報発信するとともに、発信内容は専門用語を極力使用せず、誤解のない表現になるよう努めています。情報発信メディアは、プレスリリース、Webサイト、SNS、PR誌、各種広告など、社会への影響を十分に考慮して選択し、当社グループの認知度向上のみならず事業・製品による社会課題解決への貢献を伝えられるよう常に意識して活動しています。

広報宣伝に関する違反件数、内容、および措置

2021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。

ビジネスと人権

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

バリューチェーンが世界規模で拡大する中、従業員やお取引先をはじ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きており、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きています。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「事業活動における人権の尊重」を掲げており、さらに2019年度には「川崎重工グループ人権方針」を制定し、「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。また、当社グループの事業活動における人権尊重の取り組みを行うため、人権デューデリジェンスを実施しています。

人権に関する方針

川崎重工グループは「川崎重工グループ行動規範」を補完するものとして、「川崎重工グループ人権方針」を2019年度に制定しています。グループミッションの実現に向けて、すべてのステークホルダーの人権が十分に尊重されること、当社グループの従業員が高い倫理基準に基づいて行動することが不可欠であると認識しており、多様性、機会均等、強制労働、児童労働、差別、ハラスメント、結社の自由や団体交渉権、労働安全衛生などの人権に関する重要な分野に積極的に取り組む方針を定めています。

方針の適用範囲

川崎重工グループ

[川崎重工グループ行動規範](#)

[川崎重工グループ人権方針](#) 

体制

「川崎重工グループ人権方針」でサステナビリティ担当役員が責任者であると明記しており、責任部署はサステナビリティ推進部としています。責任部署で事業活動における人権リスク分析およびモニタリングの活動を行っており、全取締役が参加するサステナビリティ委員会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。

体制については、「サステナビリティフレームワーク」のサステナビリティ推進体制をご覧ください。

[サステナビリティ推進体制](#)

責任者

サステナビリティ担当役員 代表取締役副社長執行役員 山本 克也

責任機関・委員会

サステナビリティ委員会

差別の禁止

「川崎重工グループ行動規範」では、以下の通り差別の禁止について定めています。

「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。」

また、「川崎重工グループ人権方針」においても差別の禁止について記載をしており、差別は川崎重工グループ全体で重要な人権課題の一つとして取り組みを行っています。

具体的な差別防止の取り組み事例としては、川崎重工の従業員向けにLGBT研修を実施し、啓発活動を行っています。


LGBTの従業員がより働きやすい環境を提供するために、川崎重工では2020年度から同性パートナーへの取り扱いにおいて配偶者と同様の福利厚生が享受できる人事制度を設けました。

児童労働・強制労働の禁止

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、「川崎重工グループ行動規範」に明記しています。また、当社は国連グローバル・コンパクトへ署名しており、人権・労働・腐敗防止・環境の4分野10原則を支持することを表明しています。

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、かつこれからも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いただき、「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。

[川崎重工グループ行動規範](#)

[川崎重工グループ人権方針](#) 

[各種イニシアチブへの参画](#)

[川崎重工グループCSR調達ガイドライン](#) 

[強制労働・児童労働に関する確認書・宣誓書](#) 

ビジネスと人権に関する従業員への教育

当社グループでは、「ビジネスと人権」に関する従業員向けのeラーニング研修を2020年度より実施しています。当該研修では、人権および労働に関する国際規範の概要や世界の動向に加え、「ビジネスと人権」に関して企業に求められる責任や当社グループの取り組みについて解説を行っています。受講対象者は国内グループ会社に在籍するサステナビリティ担当者・人事担当者を中心とし、合計で2020年度は191名、2021年度は13,245名が受講しました。

ハラスメントの防止


当社は、社則「ハラスメントの防止に関する規定」を設けており、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・啓発を行っています。

ハラスメント行為を受けた、またそういった行為を目撃した際に相談できる「コンプライアンス報告・相談制度」や、2014年度からは従業員や派遣従業員からの相談を受け付ける人事本部所管の相談窓口を設けています。両制度とも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。

また、2019年度より、当社に勤務する従業員が利用可能なハラスメントおよびメンタルヘルスに関する外部相談窓口の運用を開始しています。

団結権・団体交渉権

当社は国連グローバル・コンパクトへ署名しており、人権・労働・腐敗防止・環境の4分野10原則を支持することを表明しています。また、「川崎重工グループ人権方針」においても結社の自由および団体交渉権の尊重を明記しています。

[川崎重工グループ人権方針](#) 
[各種イニシアチブへの参画](#)

労使協議の状況

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となっています。

当社では、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などについて団体交渉を行おうとする場合には、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、双方誠意をも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など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などを説明する安全衛生協議会（1回以上/年）、従業員の危険および健康障害の防止対策などを協議する地区安全衛生委員会（1回以上/月）、環境保全に関する会社施策など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。

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 労働組合組合員数 | 名 | 12,823 | 12,949 | 13,294 | 13,459 | 10,087 |
| 労働組合構成率※ | % | 76.9 | 79.2 | 79.2 | 78.7 | 76.8 |
| 労働組合との労使協議の回数 | 回 | 26 | 31 | 23 | 44 | 38 |

※ 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

人権デューデリジェンス

人権リスクアセスメント・インパクトアセスメント

2018年度、川崎重工グループの主要な事業における人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントを米国NPO団体のBSR（Business for Social Responsibility）と共同で実施しました。

リスクアセスメント・インパクトアセスメントの実施においては、人権に関する国際的な規範である「世界人権宣言」、ILOの「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国際人権規約」、また国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照しました。

人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントの実施対象範囲

（事業/バリューチェーン/ 国・地域/ステークホルダーグループ）

対象事業：川崎重工グループの主要事業

対象国・地域：川崎重工グループが事業を行っている国・地域

（日本・中国・アメリカ・イギリス・ブラジル・タイ・フィリピン・シンガポール・マレーシア・インドネシア・オーストラリア・ドイツ・オランダ・ロシア）

対象となるステークホルダー：お客様・従業員・サプライチェーンの従業員・地域住民など

アセスメント結果（人権リスクマップ）

リスクアセスメント・インパクトアセスメントの結果、以下の9項目について特に人権リスクが高いと判断しました。

- 従業員における安全衛生
- 製造拠点における安全衛生
- 製造拠点における児童労働
- 製造拠点における強制労働
- サプライチェーンにおける安全衛生
- サプライチェーンにおける賃金と手当、労働時間
- サプライチェーンにおける児童労働
- サプライチェーンにおける強制労働
- ハイリスクな顧客

外部を対象とした苦情処理メカニズム（お取引先、地域コミュニティ、そのほか）

外部からの人権に関する苦情を専門とした窓口は設置していません。しかし、当社Webサイト内でお問い合わせ一般を受け付ける窓口を設置しており、いただいたお問い合わせについてはしかるべき部署に情報展開し、適切に対応しています。

ステークホルダーとのエンゲージメント

2019年度に制定した「川崎重工グループ人権方針」において、当社グループの事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすことを定めています。

NPO団体BSRと共同で人権リスクの洗い出し


2018年度にBSRと共同で当社グループの事業活動において影響を受けるステークホルダーの対象の特定と人権リスクが高い分野の洗い出しを実施しました。

今後は、グループ内およびサプライチェーンの重点課題のリスク低減策の策定・実行を行う予定です。人権尊重の取り組みのPDCAを回し、ステークホルダーの人権リスクの対応を進めていきます。

詳細については、「[人権デューデリジェンス](#)」をご覧ください。

NGO団体SOMOの報告書を受けて

2017年にオランダNGO団体SOMOが発行した報告書「The Myanmar Dilemma」の中で人権侵害の発生を指摘されたミャンマーの縫製工場について、当社が発注元の一つであると報じられました。この報告書を受けて社内調査した結果、当社子会社カワサキモーターズジャパンが元請け先に製造委託したアパレル製品の一部が、当該工場を孫請けとして生産されていたことが判明しました。当該工場での同製品の生産は一時的なものであり、社内調査の時点では生産はしていませんでしたが、責任部署より関係部署へサプライチェーンで起こり得る人権リスクを説明するとともに、「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」の周知・徹底を要請しました。NGOなどのステークホルダーからの指摘や意見は社内でも共有し、課題があれば、対応を検討するように努めています。

[川崎重工グループ人権方針](#) 

[SOMO発行「The Myanmar Dilemma」](#) 

現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法への対応

イギリスにある連結子会社Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.およびKawasaki Motors Europe N.V.のイギリス支店、Kawasaki Subsea (UK) Limitedにおいて英国現代奴隷法への声明を公開しています。

[Kawasaki Precision Machinery \(UK\) Ltd. "Slavery and Human Trafficking Statement 2020/2021"](#) 

[Kawasaki Motors Europe N.V. \(UK Branch\) "Modern Slavery Act Statement"](#) 

[Kawasaki Subsea \(UK\) Limited "Modern Slavery and Human Trafficking Statement"](#) 

Topics

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でも従業員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はいません。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の従業員にも配慮し、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。



工場内の礼拝所
(ムショラ)



ハラルビハラル



スカーフを着用した女性従業員



お取引先との協働

基本的な考え方

川崎重工グループが事業を行っていく上でお取引先は重要なパートナーの一つです。コンプライアンス、人権・労働・安全衛生や地球環境への配慮など、サステナビリティ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いただき、サプライチェーン全体でのサステナビリティの取り組みを積極的に推進していかなければなりません。サプライチェーン全体で人権・労働・安全衛生や環境などに関連するリスクを認識し、お取引先と共にサステナビリティ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。

川崎重工グループ資材調達方針・CSR調達ガイドライン

川崎重工グループのサステナブル調達に対する考え方とお取引先への要望事項を記載した「川崎重工グループ資材調達方針」「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」（2012年初版制定）を2020年に再制定しました。両方針をグループ会社も含めて関係部門に周知し、グループ一体となってサステナブル調達を推進しています。また、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Webサイトを通じてCSR調達方針などを開示するなど、グローバルかつ当社グループ全体でのサステナブル調達を志向しています。今後も当社グループは、パートナーであるお取引先と共に、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進していきます。

【基本方針】

川崎重工グループの経営原則である「カワサキグループ・ミッションステートメント」に基づき、調達活動を推進します。

公平・公正な取引

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上で、誠実に選定を行います。

お取引先とのパートナーシップ

川崎重工グループは、お取引先と互いのビジョン・立場を尊重し、長期的視点に立って、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。

コンプライアンス

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。

人権・労働・安全衛生への配慮

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。

グリーン調達による地球環境との調和

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。

また、「川崎重工グループ資材調達方針」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います。

川崎重工グループ、および資材調達のお取引先

[川崎重工グループ資材調達方針](#) 

[川崎重工グループCSR調達ガイドライン](#) 

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います。

カンパニーを横断する会議体として、調達管掌役員も出席する調達部門長会議を年2回開催し、各カンパニーが定めている調達に関するKPIのフォローや当年度の活動予定を共有するほか、サステナブル調達をはじめとした全社に共通する調達施策や方針の決定などを行っています。

川崎重工グループのサプライチェーンマネジメント

Webサイトで当社グループのサステナブル調達に対する考え方とお取引先への要望事項を記載した「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」（2012年初版制定・2020年グループ方針として再制定）を開示しています。また、当社では、お取引先と取り交わす基本契約書において、双方が企業の社会的責任の重要性を認識し、環境、社会の持続的発展を踏まえた事業活動および社会活動に自主的かつ積極的に取り組むことを明記しています。2020年度からは、基本契約書においてお取引先が当社の「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」を遵守するように努めることを明記し、より一層、お取引先と協働しサステナブル調達を実践しています。また、従業員に向けても、社内研修でサステナブル調達について講義を行い、担当者のサステナビリティ意識を高めるべく取り組んでいます。

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形で各社のWebサイトを通じてCSR調達方針などを開示するなど、グローバルかつ当社グループ全体でのサステナブル調達を志向しています。今後も当社グループは、パートナーであるお取引先と共に、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進していきます。

サプライチェーンのリスク評価

当社は「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」の遵守状況の把握およびサプライチェーンのリスク評価を行うべく、2016年度より国内外のお取引先を対象にアンケート調査を実施しています。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1,400社のお取引先にご協力をいただきました。また、2018年度以降は、国内外のお取引先を対象としたアンケート調査を実施しており、2021年度は国内主要お取引先を対象にアンケート調査を実施し、395社から回答をいただきました。

本アンケートは、「CSRにかかわるコーポレートガバナンス」、「人権・労働」、「環境」、「公正な企業活動」、「品質・安全性」など、の7つの大項目ごとに、お取引先の取り組みを問う形式で、全39問の設問を設けています。

今後は、これらのアンケート結果を基に、サプライチェーン全体でのサステナビリティの取り組みをより強化するべく施策を実行していきます。

お取引先のキャパシティビルディングおよびインセンティブ

当社では、陸・空輸送システム、モーションコントロール&モータービークル、エネルギー&マリンエンジニアリングの3つのグループ体制により幅広い分野の資材を調達しており、事業ごとに必要に応じてお取引先を対象に品質・デリバリーにおけるパフォーマンス向上などを目的とした研修会や表彰制度を行っています。

資材調達に関するコンプライアンスの徹底

当社では、当社グループの調達部門を対象に「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を目的とした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。


- 他社の違反事例などを参考にした「下請法違反事例集」を2009年10月に作成
- 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
- 2011年度より、主に設計・製造部門を対象とした集合研修を各工場および主要連結子会社で毎年実施し（合計受講者約7,000名）、より多くの従業員に下請法を周知するため2021年度はeラーニング方式による研修を実施（受講者約14,000名）

紛争鉱物に関する取り組み

当社グループでは、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、「川崎重工グループ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り組みを要請しています。

2021年度はお客様からの要請に基づき、カワサキモーターズ株式会社では、汎用エンジンにおいて、錫、タンタル、タングステン、金に加え、コバルトに関する調査も行い、調査結果を適切に回答しました。

[紛争鉱物調達方針](#) 

[川崎重工グループCSR調達ガイドライン](#) 

サプライチェーンにおける人権対応

人権尊重や強制労働・児童労働の禁止を含めたサステナビリティをサプライチェーン全体で推進していくことを目的として、お取引先に期待するサステナビリティ活動の指針として「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」を作成し、当社Webサイトで公開するとともに、お取引先の皆様に配付を行っています。2020年度からは、基本契約書においてお取引先が当社の「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」を遵守するように努めることを明記しています。お取引先へのアンケート調査やサステナビリティ活動推進説明会、基本契約書を通じて、人権対応を含めたサステナビリティへの取り組みを強化するよう要請しています。

さらに2018年度からは、お取引先に対して、当社のサステナビリティに対する考え方について直接ご説明をする場を設けています。説明会では、サプライチェーンマネジメント上の重要課題である人権問題や環境問題などをお伝えし、サステナビリティへの取り組みを強化していただけるよう要請しています。2018年度・2019年度においてお取引先に対するサステナビリティ活動推進説明会を10回実施し、合計で約1,000名（約700社）の方にご参加いただきました。加えて、2019年度には国内お取引先向けに「サプライチェーン全体でのさらなるサステナビリティ活動の推進に向けて」と題した文書を発信し取り組みの推進を図っています。

[川崎重工グループCSR調達ガイドライン](#) 

人財マネジメント

基本的な考え方

当社グループが社会に求める新たな価値を持続的に提供し続けるために人財は最も重要な財産であり、人的資本の充実はその基本であると位置付けています。グループビジョン2030においても、成長シナリオを支える重要な要素と位置付けています。

この認識のもと、当社グループは人的資本に関する基本方針「川崎重工グループ人財マネジメント方針」に則り、多様な人財の確保・育成、その個性と能力を高め発揮できる環境の整備、前向きに挑戦し変革し続ける人と組織の姿の実現に向け、各種施策を展開しています。


特に、従業員エンゲージメントの向上を優先課題と位置付け、高いモチベーションを持ちそれを発揮する環境が与えられている従業員をさらに増やすため、人事制度改革や組織開発活動に積極的に取り組んでいます。

方針

川崎重工グループは、広汎な領域における高度な技術力によって、刻々と変わる社会に革新的なソリューションをタイムリーに提供し、希望ある未来をつくることを目指しています。

人財はその根幹を支える最も重要な財産です。また、ビジネス環境や働く人の価値観の変化は加速しており、新たな価値を創造するための人財の重要性は高まっています。

当社グループに集まるすべての人財が、「グループビジョン 2030」に掲げる「つぎの社会へ、信頼のこたえを」の実現に向けて、高い意欲を持ち前向きに挑戦し企業文化を変革し続けていくために、目指すべき人と組織の姿を次の通り定め、人事施策を行います。

[川崎重工グループ人財マネジメント方針](#) 

人事に関する体制

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財マネジメント委員会で協議・検討します。全社人財マネジメント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、④各種人事施策の運用状況などについて協議・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 |
|-------------------|--|--|---------------|
| 全社人財 マネジメント委員会 | 経営に大きな影響を及ぼす全 社的な人財の育成・活用に関 する事項の協議・検討 | <ul style="list-style-type: none"> 社長、副社長、カンパニー プレジデント 技術開発本部長 本社企画本部長 人事本部長 | 年4回 |
| 人事企画部 全社会議※ | 人事勤労施策の情報共有と方 針の検討、運用に関する伝達 | <ul style="list-style-type: none"> 本社人事企画部（主催） 各カンパニー・事業所人 事・勤労担当部長 | 随時 (月2回程度) |
| 人事担当 部門長会議 | 人事労政部所掌の担当業務に 関わる案件に対して、意見交 換、ディスカッション | <ul style="list-style-type: none"> 本社人事労政部（主催） カンパニー人事・勤労課長 | 随時 (年2回程度) |
| 教育担当 部門長会議 | 人財開発部所掌の担当業務に 関わる案件に対して、意見交 換、ディスカッション | <ul style="list-style-type: none"> 本社人財開発部（主催） カンパニー教育担当課長、 事務所勤労課長 関係会社教育担当部門長 | 年2回 |
| 労務担当 部門長会議 | 人事労政部所掌の担当業務に 関わる案件に対して、意見交 換、ディスカッション | <ul style="list-style-type: none"> 本社人事労政部（主催） カンパニー人事・勤労課 長、事務所勤労課長 | 年2回 |
| 安全衛生担当 部門長会議 | 安全保健部所掌の担当業務に 関わる案件に対して、意見交 換、ディスカッション | <ul style="list-style-type: none"> 本社安全保健部（主催） 各事業所安全衛生担当部課 長 | 年4回 |

※ 各担当部門長会議はディスカッションの場、人事企画部全社会議は情報共有および方針伝達の場と位置付けていま
す。

責任者

代表取締役副社長執行役員 人事本部長 山本 克也

全社人財マネジメント委員会：代表取締役社長執行役員 橋本 康彦

ほか各種会議体：本社人事本部 各部長

責任機関・委員会

全社人財マネジメント委員会

K-Win活動（Kawasaki Workstyle Innovation）

2016年度より「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」を目的にした働き方改革として始めたK-Win活動は、「業務改革」「組織風土改革」「制度改革」の3つの改革を進めてきました。

現在、K-Win活動はグループ経営と一体となり、グループビジョン2030の実現に向けた「企業文化および従業員意識の変革活動」へとその活動の幅を広げています。高い意欲を持ち主体的に挑戦する活躍社員をより多く輩出するためのこれらの取り組みを通じて、企業価値向上の好循環を生み出す組織づくりを行っています。

目指す人と組織の姿

事業ポートフォリオの全体最適を見据えた人財活用や、生産性の向上による成果の最大化、多様な知見交流による価値創造を実現することを目指し、目指す人と組織の姿を以下の通り定めています。

- エンゲージメントが高く、仕事のやりがいや楽しさと、働きやすさが両立した人と組織
- Vision実現へ向け、マーケットイン視点を持ち、社内外の枠を超えて従業員一人ひとりが具体的な行動を起こす組織

K-Win活動の重点課題

経営テーマと従業員のつながり形成・対話の促進 ～一つの方向へ自ら動く～

- グループビジョン2030の従業員への浸透、経営トップとの対話
- エンゲージメントサーベイWinDEXによる企業文化の可視化、組織課題への取り組み
- 1on1と組織開発による従業員との意識共有・組織活性化

能力発揮と成果に主眼を置き、社内外でのクロスオーバーActionを推進 ～既存の制約を崩し、社内外の枠を超える～

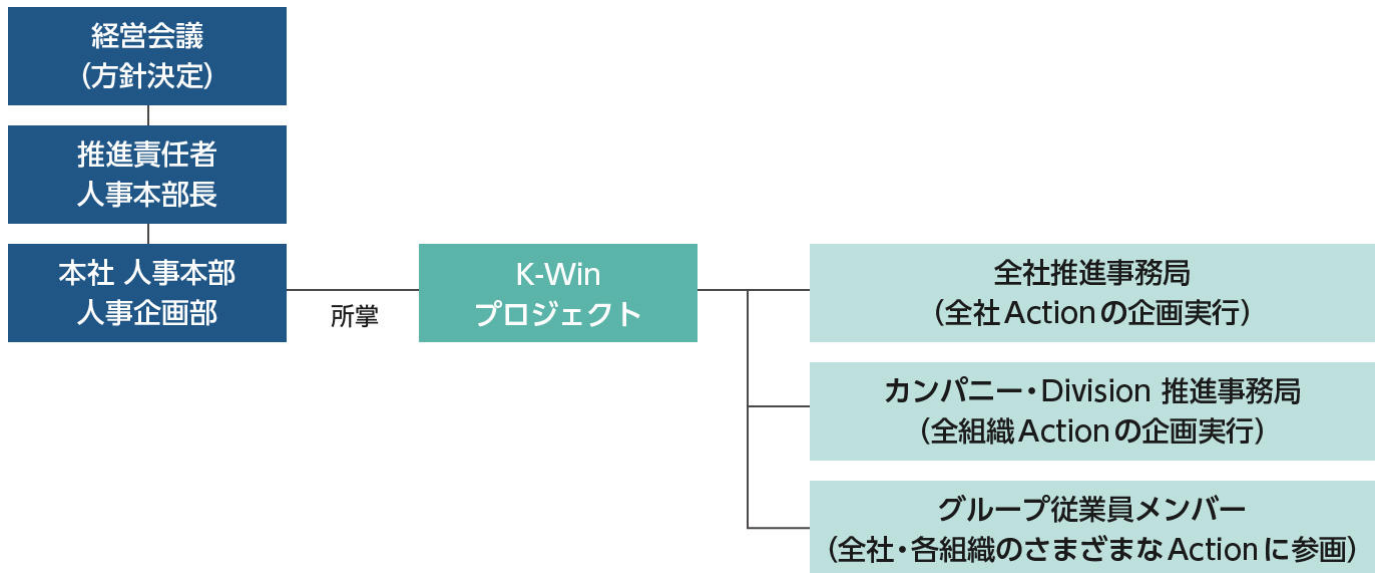
- Kawasakiにとっての新しいWorkstyleへのシフト、コミュニケーションの高度化（リモートやDX活用）
- かわさき目安箱による組織横断課題の共有・解決
- 社内外メンバーによるクロスオーバーコミュニティの形成、知見の交換

K-Win活動の体制

体制としては大きく2つに分かれており、全社活動の推進を本社が中心となった全社推進事務局が、各組織の活動推進をカンパニー・Division推進事務局が担っています。

また、さまざまなテーマにおいて、推進への強い意志を持ち、それぞれの知見を有する従業員がActionに参画しています。

K-Win推進体制図



責任者

代表取締役副社長執行役員 人事本部長 山本 克也

責任機関・委員会

K-Win活動推進事務局

働き方改革

「組織風土改革」では、トップメッセージの発信や、幹部職員への啓発やセミナー、1on1ミーティングを実施しています。「制度改革」では、2017年度より、事務系・技術系従業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」を追加し、「より短い時間で効率よく働く人を評価する」体制を構築、また、2018年度より、事務系・技術系従業員全員を対象に「リモートワーク制度（在宅勤務制度）」を導入しています。「業務改革」では、「業務効率改善スタートブック」や各業務改善ツールなど、業務改革に向けたヒントを提供しています。

人財の確保と定着

採用

事務職・技術職については、チームで取り組む業務が多い特性を勘案して「切磋琢磨できるチームプレイヤー」を求める人物像のキーワードとして採用に取り組んでいます。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。また、事業伸展に伴う人員増のニーズに柔軟に対応していくため、新卒採用だけでなく、キャリア採用も積極的に行っています。海外事業の伸展およびダイバーシティの観点から、海外大学卒業生や外国籍の学生についても新卒採用にも取り組んでいます。

外国籍従業員の雇用については、「[ダイバーシティ](#)」の「外国籍従業員の雇用と活躍推進」をご覧ください。

採用者数（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

（年度）

| | | 単位 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|----|----|------|------|------|------|------|
| 新卒採用者数※ | | 名 | 538 | 562 | 555 | 357 | 370 |
| | 男性 | 名 | 492 | 507 | 498 | 323 | 333 |
| | 女性 | 名 | 46 | 55 | 57 | 34 | 37 |
| 事務職・技術職 | | 名 | 332 | 338 | 344 | 231 | 246 |
| | 男性 | 名 | 291 | 290 | 296 | 200 | 214 |
| | 女性 | 名 | 41 | 48 | 48 | 31 | 32 |
| 生産職 | | 名 | 206 | 224 | 211 | 126 | 124 |
| | 男性 | 名 | 201 | 217 | 202 | 123 | 119 |
| | 女性 | 名 | 5 | 7 | 9 | 3 | 5 |
| 中途採用者数および 中途採用者率 | | 名 | 417 | 296 | 167 | 95 | - |
| | | % | 43.7 | 34.5 | 23.1 | 21.0 | - |
| | 男性 | 名 | 297 | 202 | 136 | 72 | - |
| | 女性 | 名 | 120 | 94 | 31 | 23 | - |
| 事務職・技術職 | | 名 | 162 | 165 | 90 | 89 | - |
| | 男性 | 名 | 152 | 148 | 81 | 68 | - |
| | 女性 | 名 | 10 | 17 | 9 | 21 | - |
| 生産職 | | 名 | 148 | 60 | 59 | 6 | - |
| | 男性 | 名 | 140 | 50 | 54 | 4 | - |
| | 女性 | 名 | 8 | 10 | 5 | 2 | - |
| パートナー社員 | | 名 | 107 | 71 | 18 | - | - |
| | 男性 | 名 | 5 | 4 | 1 | - | - |
| | 女性 | 名 | 102 | 67 | 17 | - | - |

| | | 単位 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|----|----|------|------|------|------|------|
| 平均勤続年数 | | 年 | 13.6 | 13.4 | 13.7 | 14.2 | - |
| | 男性 | 年 | 13.7 | 13.7 | 14.0 | 14.5 | - |
| | 女性 | 年 | 12.3 | 10.0 | 10.3 | 10.8 | - |

※ 新卒採用者数は各年度4月1日付

従業員の評価

人財評価の考え方

当社は、年齢等の属人的要素によらず期待される役割の大きさと掲げる目標の高さ、覚悟とスピード感を持ってやり抜く力とその成果に応じた処遇を行う人事制度の運用を通じ、人財のさらなる成長と企業の持続的な成長を目指しています。その根幹となるのは「コミットメント」と「チャレンジ」を重視した「目標管理制度」です。

目標設定にあたっては、基本的な職務の遂行にあたり通常期待される目標に加え、主体的なチャレンジや通常より高い役割を果たすことでさらなる付加価値を生み出す目標を設定し、上司・部下間で定期的な面談を行い目標達成に向けた課題や取り組みを話し合います。期末には、各項目について自己評価および上司評価を実施し、評価結果とその理由のフィードバックを行った上で業績評価を行うとともに、次期の取り組みやキャリア方針について話し合いを行います。

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取り入れた研修を課長研修などの場で実施しています。また、幹部職員を対象に、自己の特性を客観的かつ多面的に認識することで「他者から見た当人の特性」を明らかにするとともに、当人への意識付けと育成に役立てる目的で、「多面観察調査」を実施しています。

そのほか、年に1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。

評価方法別の対象従業員の割合（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）

（年度）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------|----|------|------|------|------|------|
| 目標管理による評価※1 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| 多面的な成績評価※2 | % | 21 | 21 | 21 | 21 | 21 |
| 従業員カテゴリー内の順位付け評価 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

※1 ライン長と合意した目標などによる評価

※2 360度評価など

従業員に対する長期的なインセンティブの概要

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。

適用の評価基準

勤続年数、年齢、職能資格、業績評価

適用の評価期間

3年以上

適用範囲

全従業員

離職者数（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）

（年度）

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------|--|----|------|------|------|------|------|
| 総離職者数および離職率※1 | | 名 | - | - | - | - | 481 |
| | | % | - | - | - | - | 2.8 |
| 男性 | | 名 | - | - | - | - | 421 |
| | | % | - | - | - | - | 2.7 |
| 女性 | | 名 | - | - | - | - | 60 |
| | | % | - | - | - | - | 4.1 |
| 自己都合離職者数および離職率※1 ※2 | | 名 | 187 | 220 | 217 | 205 | 313 |
| | | % | 1.2 | 1.3 | 1.3 | 1.2 | 1.8 |
| 男性 | | 名 | 166 | 200 | 186 | 179 | 275 |
| | | % | 1.1 | 1.3 | 1.2 | 1.1 | 1.8 |
| 女性 | | 名 | 21 | 20 | 31 | 26 | 38 |
| | | % | 2.0 | 1.6 | 2.1 | 1.7 | 2.6 |

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|----|----|------|------|------|------|------|
| ～29歳 | | 名 | 78 | 111 | 116 | 109 | 162 |
| | | % | 2.3 | 2.9 | 3.1 | 3.1 | 4.3 |
| | 男性 | 名 | 68 | 101 | 104 | 99 | 146 |
| | | % | 2.1 | 2.8 | 3.0 | 3.0 | 4.2 |
| | 女性 | 名 | 10 | 10 | 12 | 10 | 16 |
| | | % | 5.6 | 4.4 | 4.8 | 3.8 | 5.9 |
| 30～39歳 | | 名 | 75 | 76 | 77 | 63 | 105 |
| | | % | 1.5 | 1.5 | 1.4 | 1.1 | 1.9 |
| | 男性 | 名 | 67 | 70 | 64 | 52 | 89 |
| | | % | 1.4 | 1.5 | 1.4 | 1.0 | 1.8 |
| | 女性 | 名 | 8 | 6 | 13 | 11 | 16 |
| | | % | 2.7 | 1.7 | 3.2 | 2.6 | 4.0 |
| 40～49歳 | | 名 | 25 | 16 | 14 | 28 | 29 |
| | | % | 0.6 | 0.4 | 0.3 | 0.6 | 0.7 |
| | 男性 | 名 | 22 | 13 | 11 | 25 | 24 |
| | | % | 0.6 | 0.3 | 0.3 | 0.6 | 0.6 |
| | 女性 | 名 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| | | % | 0.9 | 0.7 | 0.6 | 0.6 | 1.1 |
| 50歳以上 | | 名 | 9 | 17 | 10 | 5 | 17 |
| | | % | 0.3 | 0.5 | 0.3 | 0.1 | 0.5 |
| | 男性 | 名 | 9 | 16 | 7 | 3 | 16 |
| | | % | 0.3 | 0.6 | 0.2 | 0.1 | 0.5 |
| | 女性 | 名 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 |
| | | % | 0.0 | 0.4 | 1.1 | 0.5 | 0.3 |

※1 離職者の年齢は各年4月1日現在

※2 自己都合離職率には定年退職者と幹部転籍は含みません。

従業員満足度

エンゲージメントサーベイの概要

当社グループでは、グループビジョンを実現するためには従業員が枠を超えてやりがいをもって仕事に取り組むことが重要と考え、K-Win活動をはじめさまざまな改革活動に取り組んでいます。その成果である組織力の現状を定期的に把握するとともに、向上への課題と効果的な打ち手を検討するため、広くグローバル企業に利用されているエンゲージメントサーベイを活用しています。

満足度調査結果

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 ^{※1} | 2019 | 2020 ^{※2} | 2021 ^{※3} |
|------------------------|----|------|--------------------|------|--------------------|--------------------|
| 回答率 | % | - | 94 | - | 80 | 83 |
| 満足度（「働き続けたい」と回答した人の割合） | % | - | 70 | - | 86 | 83 |
| 男性 | % | - | 68 | - | 87 | 83 |
| 女性 | % | - | 70 | - | 83 | 82 |

※1 集計対象範囲：川崎重工グループ（国内）

※2 集計対象範囲：川崎重工単体

※3 集計対象範囲：川崎重工・川崎車両・カワサキモータース

従業員持株会制度

当社グループでは、従業員の福利厚生（財産形成）の推進および経営への参加意識の向上、という観点で、従業員持株会制度を設け、運営しています。従業員は、福利厚生制度の一環として、拠出金に応じた奨励金を会社から付与されるほか、所有株数に応じた配当金を持株会へ再拠出することにより複利効果を得ることで、財産形成を行うことができます。また、従業員が持株会を通じて当社株式を保有することで、一般株主と同様、当社経営に対する意識が一層高まり、長期的な企業価値の向上に資するものと期待しています。

従業員持株会の所有株数と株主名簿順位

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 従業員持株会の所有株数 | 株 | 2,980,821 | 3,286,221 | 3,790,021 | 4,501,521 | 4,934,251 |
| 株主名簿順位 | | 9位 | 7位 | 6位 | 4位 | 4位 |

人財開発

基本的な考え方

川崎重工が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目標を、それぞれの立場で効率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。

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。

川崎重工の「グループ人財マネジメント方針」においても、変革に果敢に挑戦する意識を持ち、自ら実行する人財を継続的に育成すること、人財の能力や意欲を適切に把握し、仕事や能力開発を通じて従業員のキャリア実現を目指すことを宣言しています。以上を踏まえ、当社では人財育成に対して、次のように考えています。

- 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。
- 人財育成の基本は、OJT（On the Job Training）、自己啓発、ローテーションにある。
- 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。
- 人財育成の責任はライン長にある。
- 人財育成は、個別に、計画的に、継続的に行う。
- 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。

目指す人財像

当社では、経営者をはじめとするリーダーの計画的育成や、プロジェクトのリスクマネジメント強化、グローバル人財育成を通じて高度な知識と幅広い経験を有する人財を育成します。具体的には、カワサキグループ・ミッションステートメントに基づいて設定された以下6つの人財像の実現を目指し、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。

- グローバルに活躍できる人財
- 社会や顧客の課題を解決できる人財
- 変革・革新を担うことのできる人財
- 技術を高度化できる人財
- 総合力を発揮できる人財
- 常に収益の視点を持つ人財

体制

人事本部内に人財開発部を設置しており、若手従業員や経営者層を含む各階層別の育成やグローバル人財育成など、当社グループ共通の教育・研修は、本社の人事部門で企画・実施しています。さらに、各カンパニーにおいて、その事業分野で求められる能力・スキルに応じた教育や研修を企画・実施しています。

会議体の体制については、「[人財マネジメント](#)」をご覧ください。

人財開発プログラム

マネジメント力・業務遂行力の強化（事務職・技術職の育成）

事務職・技術職は、入社から3年目までの新人期に、指導員制度に基づく体系的なOJT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。

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」、ミド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（Senior Management Course）、課長研修（Middle Management Course）、長所と改善点の気づきを促す「360度サーベイ」をそれぞれ実施しています。

日常の業務遂行にあたっては、「チャレンジ&コミットメントシート」にて部門内で各個人の達成目標を共有し、年4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、業務を通じた能力開発を行っています。

本社主催の主な階層別研修実績（川崎重工グループ(国内一部を除く)）

(年度)

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 新入社員研修 | 参加人数 | 名 | 325 | 338 | 338 | 344 | 232 |
| | 延べ時間 | 時間 | 14,300 | 14,872 | 14,872 | 15,136 | 10,208 |
| 新任課長研修 | 参加人数 | 名 | 91 | 91 | 125 | 103 | 140 |
| | 延べ時間 | 時間 | 7,280 | 5,533 | 7,843 | 4,944 | 7,140 |
| 新任部長研修 | 参加人数 | 名 | 44 | 50 | 48 | 36 | 39 |
| | 延べ時間 | 時間 | 2,464 | 2,464 | 2,700 | 1,512 | 1,521 |
| Kawasaki経営塾※1 | 参加人数 | 名 | 9 | 9 | 9 | 9 | 30 |
| | 延べ時間 | 時間 | 1,152 | 1,152 | 1,152 | 1,152 | 4,080 |
| 経営幹部セミナー | 参加人数 | 名 | 51 | 23 | - ※2 | 121 | 103 |
| | 延べ時間 | 時間 | 204 | 81 | - | 242 | 206 |

※1 2021年度より、早期育成を目的に、Kawasaki経営塾の受講対象を部長級から課長級に下げ、代わりに受講者数を9名から30名に拡充。

※2 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2019年度は開催を中止。

事務職・技術職の研修体系

| 分類 階層 | 選抜・階層別・職種別 | 経営者および経営者候補育成 | グローバル人材育成 | ヒューマンスキル(H) | 業務周辺知識(B) | 問題解決スキル(P) | その他 |
|-----------|--|--|--|---|---|--|---|
| 執行役員 | 新任執行役員・准執行役員研修 新任理事研修 | Kawasaki 経営幹部セミナー | | | | | 50歳代幹部職員キャリアセミナー |
| 部長/課長級 | Senior Management Course (旧部長研修) Middle Management Course (旧課長研修) 新任幹部全社研修 | Kawasaki 経営塾 経営者トレーニング研修 ビジネス思考力強化シリーズ* 論理的戦略思考研修 経営分析研修 決算・業績の見える化研修 B to Bマーケティング研修 | 新・英語バイリンガルプログラム(Kawasaki Bilingual Program) 真文化対応の強化研修 グローバル人材育成講座 | 買集業務研修 デジタルマーケティング(動画)研修 英文契約基礎研修 | 知的財産入門講座 成果を出すパワーポイント作成研修 知財への入念な会計と財務の知識研修 国内契約基礎研修 | システム技術研修 基礎の講座・応用講座 IT研修(のころ) プロシス/PLM/ERP研修 システム技術研修 基礎の講座・応用講座 知的財産入門講座 成果を出すパワーポイント作成研修 知財への入念な会計と財務の知識研修 国内契約基礎研修 | 情報管理・情報セキュリティ教育 プロジェクトマネジメントセミナー 工学セミナー プロジェクトマネジメントセミナー 社内大学派遣 社内大学派遣 社内大学派遣 |
| 係長級 | 初級管理職研修 初級技術経営研修 | 初級技術経営研修 | グローバル人材育成講座 | 貿易実務研修 デジタルマーケティング(動画)研修 英文契約基礎研修 | 知的財産入門講座 成果を出すパワーポイント作成研修 知財への入念な会計と財務の知識研修 国内契約基礎研修 | システム技術研修 基礎の講座・応用講座 IT研修(のころ) プロシス/PLM/ERP研修 システム技術研修 基礎の講座・応用講座 知的財産入門講座 成果を出すパワーポイント作成研修 知財への入念な会計と財務の知識研修 国内契約基礎研修 | 情報管理・情報セキュリティ教育 プロジェクトマネジメントセミナー 工学セミナー プロジェクトマネジメントセミナー 社内大学派遣 社内大学派遣 社内大学派遣 |
| 中堅社員 | 若手技術者ものづくり研修 | | | | | | |
| 新人(1~3年目) | 初級業務担当者育成プログラム 入社3年目の問題解決スキル研修 入社3年目研修 論理的な文書を書くための研修 職種別研修(人事・経理・調達) 入社1年目の報連相研修 技術系新入社員特別研修 新入社員総合研修 機械・電気 | | | | | | |

* 2020年度は休止

■ : ヒューマンスキル(H)認定
■ : 業務周辺知識(B)認定
■ : 問題解決スキル(P)認定

現場力の強化（生産職の育成）

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。2022年度は、2名を新たに認定し、前年度からの継続者と合わせて5名が活動しています。

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、2021年10~11月のものづくり兵庫技能競技大会では上級者技能部門の旋盤職種で1位、2位、3位、若年者技能部門の旋盤職種で敢闘賞に、2021年2月の技能グランプリでは旋盤職種で銀賞と銅賞、機械組立職種で銅賞に入賞しました。

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、当社のものづくりの仕組みを学ぶ「KPS※基礎研修」や「品質管理基礎研修」を実施しています。

※ KPS : Kawasaki Production Systemの略で、当社が独自に開発した生産システムです。

生産職の研修体系

| 階層 | 階層別 | 技能伝承・技能向上 |
|-------|---------------------|--|
| 主任技士 | S3任用者研修 | 範師制度 |
| 工師 | 職場長研修 | |
| 技能士 | 班長研修 | |
| 上級作業員 | | 技能資格早期取得奨励金制度 技能競技大会への出場 技能グランプリ ものづくり兵庫技能競技大会 技能交流会 |
| 中級作業員 | 若手生産職向け KPS基礎研修 | |
| 初級作業員 | 若手生産職向け 品質管理基礎研修 | |
| | | |

(注) 全社を対象とした本社主催分のみ記載しています。

そのほかの現場力強化の取り組み

• 技能交流会

近年、当社の生産現場では、団塊の世代が大量に退職する時期を迎え、彼らの技能を次世代へ確実に伝承することが喫緊の課題であり、若手の育成、技能向上に力を注いでいます。毎年、明石工場で、国内外の生産拠点で働く若手が、職場で鍛えた技能を競い合う技能交流会を開催しています。例年、国内および海外数か国から若手技能者たちが参加し、自身の磨き上げた技能を思う存分に披露し、お互いに競い刺激し合っており、多くの学びを得ています。2020年度および2021年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止となりましたが、今後もこうした取り組みを通じて、当社グループ全体の技能向上・維持に努めていきます。

• 技能伝承の場

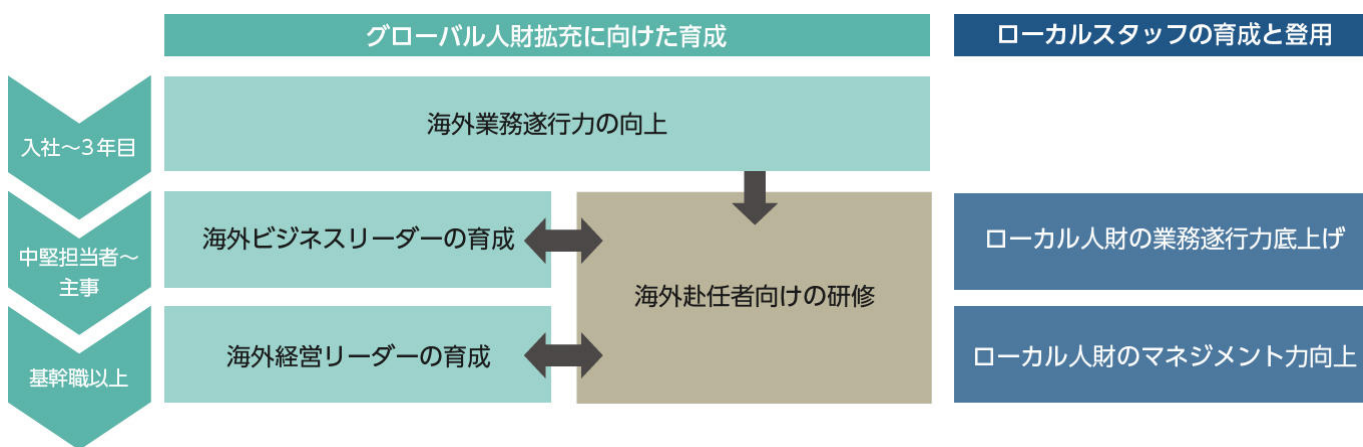
事業基盤である「ものづくり力強化」に向けた技能伝承を積極的に推進していく必要があります。そのため、2012年に播磨工場に技能教育センター「匠塾」を、また2014年には明石工場に「明石ものづくり技能創育センター（MANABIYA）」を開設しました。これまでに実施してきた技能教育システムと、これら技能伝承の場の創設の相乗効果により、技能伝承に加え、新たな技能の習得、短期間での技能育成・指導者の養成、そしてお互いの技能を高め合う場として大きな成果を挙げています。

グローバル人財の育成

グローバルな事業展開を支える人財のさら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つ働く心構えや海外ビジネスに関するスキルを学ぶ「グローバルビジネスタレント養成研修（旧海外ビジネス担当者研修）」、多様化する価値観の違いを体系的に理解する「グローバル基礎力強化研修（旧異文化対応力研修）」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。

2018年度には、自己啓発支援としてKawasaki Bilingual Programという英語学習プログラムを新たに策定し、多様な英語研修を用意し、意欲的な従業員がグローバル人財として成長できる環境を整えています。

グローバル人財の育成マップ



本社主催の主なグローバル人財育成関係研修実績（川崎重工グループ(国内一部を除く)）（年度）

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------------------------------------|------|----|-------|-------|------|------|-------|
| グローバルビジネスタレント養成研修 (旧・海外ビジネス担当者研修) | 参加人数 | 名 | 39 | 33 | 16 | - | 15 |
| | 延べ時間 | 時間 | 2,964 | 1,584 | 872 | - | 765 |
| グローバル基礎力強化研修(旧・異文化対応力研修) | 参加人数 | 名 | 61 | 20 | 38 | - | 23 |
| | 延べ時間 | 時間 | 488 | 160 | 304 | - | 172.5 |
| 英語スキルシリーズ※1 | 参加人数 | 名 | 30 | 15 | 17 | 19 | 12 |
| | 延べ時間 | 時間 | 648 | 324 | 368 | 161 | 242 |
| 英文ライティングシリーズ※2 | 参加人数 | 名 | 32 | 39 | 37 | - | 23 |
| | 延べ時間 | 時間 | 512 | 624 | 956 | - | 345 |

(注) 語学研修は、各事業所でも実施しています。

※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（～2019年度）、ビジネスライティング研修、基礎から学ぶEメールライティング

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」、プロジェクトマネジメントの知識体系を学ぶ「プロジェクトマネジメント研修」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。

次世代経営者の育成（Kawasaki経営塾）

厳しさを増す経営環境において、中長期にわたる企業価値の向上を達成することのできる経営人財の育成を行っています。主事から執行役員に至るすべての過程で経営者育成のパイプラインを構築しており、各階層の課題に応じた育成プログラムを組んでいます。

具体的な取り組みとして、選抜された課長級の経営幹部候補を対象に、「Kawasaki経営塾」(9か月間/期)を実施しています。参加者に経営知識の付与のみならず、外部講師や他社経営者との議論、数多くのグループ討議を通じて、川崎重工グループ経営の実像への理解を深めてもらうことで、経営課題解決に向けたグループ全体最適の視点、グローバルな経営的視点の獲得を図り、企業理念を体現できる経営人財に育成することを目指しています。

人財開発の投入費用

教育研修費（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 従業員一人当たり教育研修費 | 円/FTE | 33,000 | 35,000 | 34,000 | 27,000 | 27,000 |
| 従業員一人当たり教育研修時間 | 時間/FTE | 33 | 38 | 41 | 32 | 32 |
| 延べ教育研修時間 | 時間 | - | - | - | - | 547,000 |

※ FTE: Full-Time Equivalent

人財資本の投下資本利益率（ROI）（川崎重工グループ（国内・海外）

（年度）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------------------|-----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 売上高 (a) | 百万円 | 1,574,242 | 1,594,743 | 1,641,335 | 1,488,486 | 1,500,879 |
| 営業費用 (b) | 百万円 | 1,518,317 | 1,530,720 | 1,579,272 | 1,493,792 | 1,455,074 |
| 従業員関連費用 (c) ※ | 百万円 | 158,070 | 161,131 | 161,460 | 156,707 | 147,460 |
| 人的資本の投下資本 利益率 (a- (b-c)) /c | | 1.35 | 1.40 | 1.38 | - | 1.31 |

※ 給与・賞与および福利厚生費

ダイバーシティ

基本的な考え方

日本を含めた先進国での人口減少による労働力人口の不足懸念や国際競争力の激化に伴う企業活動のグローバル化の進展などに加え、人々の就労観や働き方が一層多様化しています。このような環境の中で川崎重工グループが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36,000名の従業員一人ひとりが持つ多様な能力を存分に発揮するとともに、それを最大化する組織づくりが重要です。このような認識のもと、当社はダイバーシティ推進のための各施策に積極的に取り組んでいます。

目指す組織の姿

「全従業員のワークライフバランス実現に向けて多様な働き方への対応」「女性活躍推進」「障がい者雇用促進」「次世代育成・介護支援」「外国籍従業員の活躍推進」を軸にダイバーシティの取り組みを推し進めています。さらに、ダイバーシティの活動を広げ、LGBT（性的マイノリティ）当事者が働きやすい職場づくりを目指し、各施策や社内浸透活動に注力しています。ダイバーシティの積極的な取り組みを展開し、「一人ひとりが異なる価値観や属性を持っている」という前提を全従業員が持ち、相互に認め合う風土を醸成していくことで、これまでにない新しい価値を生み出していきながら多様なお客様の要望に応え、ひいては企業競争力の向上を目指しています。

また、「川崎重工グループ行動規範」においても、従業員の多様性を尊重し、すべての人がいきいきと働ける職場を目指すことを宣言しています。

川崎重工グループ行動規範

体制

当社は本社人事本部にダイバーシティ推進課を設置しており、ダイバーシティ推進のための諸活動を行っています。

会議体の体制につきましては「人財マネジメント」をご覧ください。

ダイバーシティの推進

外国籍従業員の雇用と活躍推進

2012年度より外国籍従業員の新卒定期採用を開始し、韓国、中国、スウェーデン、インドなどからグローバルに採用を進めています。このような状況の中、上司・職場と外国籍従業員のコミュニケーションの向上、異なる教育・文化などを背景とした外国籍従業員の理解促進のため、受け入れ職場向けのガイドブックを作成・配布しているほか、上司向けの異文化理解研修、外国籍従業員向けの日本のビジネス環境を理解する研修を実施しています。

外国籍従業員数（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）

（年度）

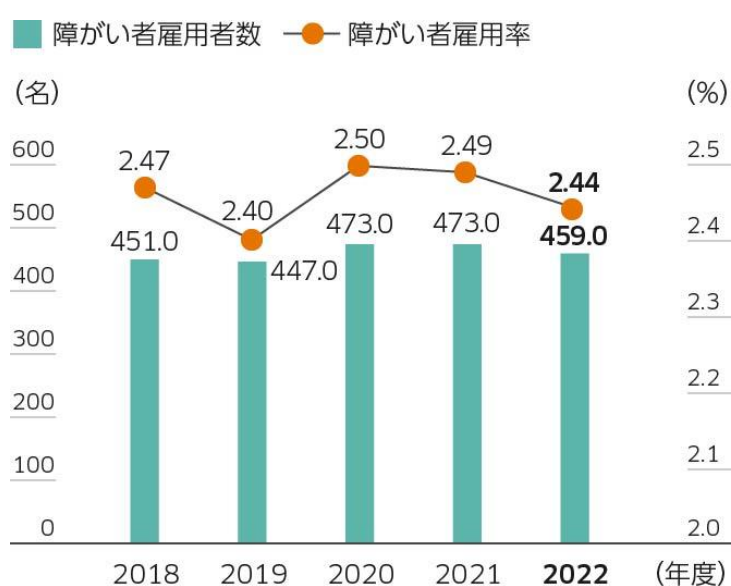
| | 単位 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|----|------|------|------|------|------|
| 外国籍従業員数※ | 名 | 35 | 36 | 35 | 36 | 34 |

※ 各年度4月1日時点。事務職・技術職のみ

障がい者雇用と活躍推進

障がい者の雇用拡大にも努めており、さまざまな職場で障がいのある従業員が活躍しています。2013年9月に特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスを設立し、グループとしても雇用率の維持・向上に向けて積極的な採用を進めるとともに、社屋のバリアフリー化にも積極的に取り組み、障がい者が持てる能力を十分に発揮できる環境を整えていきます。株式会社川重ハートフルサービスは、障がい者の積極的・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づくりにおいて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「障害者活躍企業認証」を取得しました。

障がい者雇用者数^{※1}^{※2}と障がい者雇用率（川崎重工と川重ハートフルサービスの合計）



※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ます。

高齢者雇用

当社は定年延長について改正高齢者雇用安定法の義務化に先立ち取り組んでおり、多くのベテラン従業員が、蓄積した経験を活かして技能の伝承や実務従事者として活躍しています。さらに、55歳に到達する従業員を対象に「生活設計気づきセミナー」を開催し、その後の働き方や生活設計について改めて考えるきっかけにしています。

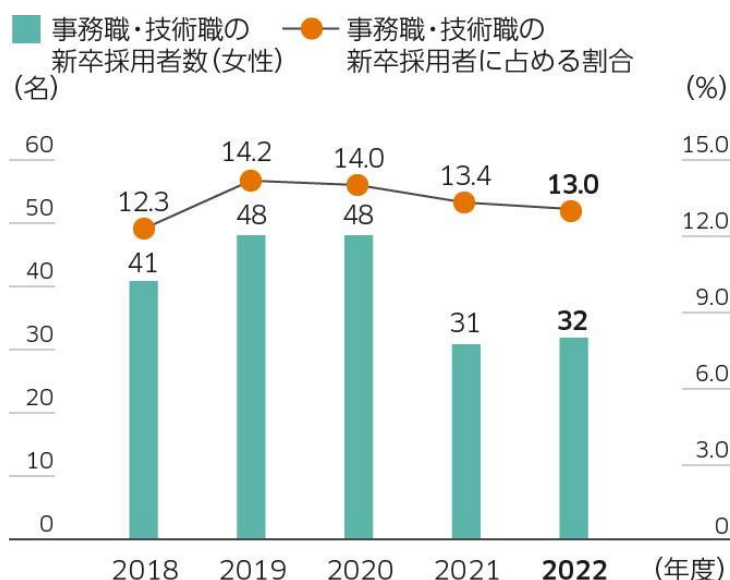
女性の活躍推進

当社では女性の活躍推進に注力しており、2025年の女性幹部職員数を2020年度比2倍の116名超に、新卒採用における女性比率を事務系総合職：30-40%以上、技術系総合職：5-15%以上に引き上げる目標を設定しています。

また、女性従業員の定着や活躍推進を目的として、初めて女性従業員が配属された職場の管理職向けに、中長期的な育成のポイントを学ぶためのセミナーや、社外のロールモデルからも成長のヒントを得るために他社との合同セミナーを開催しています。これらの活動が評価され、当社は女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、2016年、「えるぼし（2段階目）」の認定をされています。

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」当社情報ページ 

事務職・技術職新卒採用者数（女性）[※]と事務職・技術職の新卒採用者に占める割合（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）



※ 各年度4月1日時点

| | 単位 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|----|------|------|------|------|------|
| 女性管理職数 | 名 | 43 | 49 | 57 | 66 | 79 |

※1 各年度4月1日時点

※2 課長職以上、出向者数、休職者数を含みます。

育児・介護と仕事の両立支援

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」、育児・介護などで必要なときに時間単位で休暇を取れる制度など、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一時預かりを実施する「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」、保育園入園のための活動を支援する「保活コンサルジュ」、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、育児世代向けの取り組みの充実を図っています。

また出産・育児等による離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社内風土醸成のため、特に男性従業員の育児休暇取得率を2025年に30%に引き上げる目標を設定し、多様な属性を持つ従業員が多様な働き方を選択できるように積極的に啓蒙を図っています。

両立支援制度利用状況 (川崎重工単体)

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|----|------|------|------|------|------|
| 育児休業制度利用者数 | 名 | 49 | 59 | 68 | 84 | 86 |
| | 男性 | 6 | 7 | 13 | 38 | 53 |
| | 女性 | 43 | 52 | 55 | 46 | 33 |
| 介護休業制度利用者数 | 名 | 4 | 3 | 3 | 5 | 6 |
| | 男性 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| | 女性 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 |
| 育児休業取得後の復職率 | % | 98 | 100 | 100 | 96 | 100 |
| 育児休業取得後の定着率 | % | 98 | 98 | 96 | 95 | -※ |

※ 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。2021年度は復帰後1年未満のため未集計です。

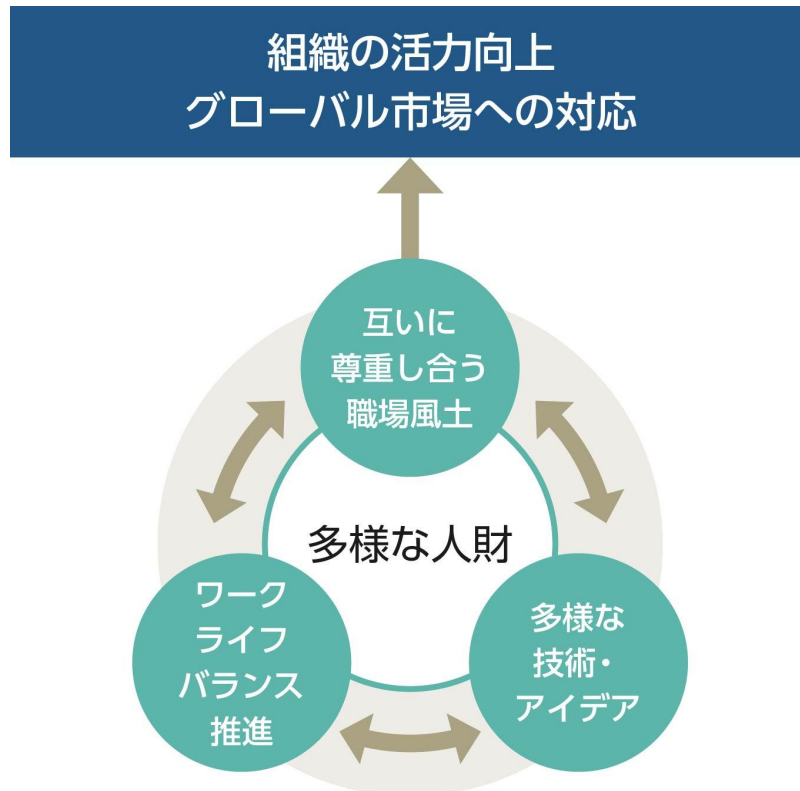
各種支援制度の紹介（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）

| | | |
|-------|-----------------------|---|
| 育児・出産 | 育児休業 | 子が満3歳に達するまで取得可。取得回数に制限なし |
| | 保活コンシェルジュ | 育休者に対し、保育園入園を支援するサービスを提供 |
| | 看護休暇 | 小学校卒業までの子1人につき年5日を、子の数に上限なく取得可（法定は、1年につき5日、子が2人以上の場合年10日まで） |
| | 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、1年につき5日、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） |
| そのほか | 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し出が可能 |

※ 積立休暇とは、翌年度に繰り越すことができなかった年次有給休暇の日数を積み立てたもので、私傷病、育児、介護、看護等の事由で取得できます。

ワークライフバランス

ワークライフバランスは多様な従業員が強みを発揮できるダイバーシティ推進のための土台です。持続的な企業価値の向上を図っていくためには、多様な従業員がワークライフバランスの取れた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づくりが重要です。当社グループでも、従業員が会社や周囲から期待されている仕事や自分自身が納得できる仕事をしながら、健康で充実した生活を送り、生活の充実によりさらに次元の高い仕事をする環境を整備することが重要です。仕事と私生活を両立できるような多様な働き方を用意し、組織ぐるみで業務効率化を進めています。



年次有給休暇の取得促進

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付けることを目指し、年次有給休暇の取得を促進しています。

その方法の一つとして、「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、従業員が年度始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」と併せ、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。

さらに、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、会社所定休日などと併せて連続9日間の休みを設定するようにしています。

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。

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 有給休暇取得日数※ | 日/人 | 15.4 | 15.8 | 15.9 | 15.9 | 16.6 |
| 有給休暇取得率 | % | 70.0 | 71.8 | 72.3 | 72.3 | 75.4 |
| 年間総労働時間 | 時間/人 | 2,065 | 2,047 | 2,035 | 1,953 | 1,997 |
| 年間残業時間数 | 時間/人 | 303.8 | 303.6 | 295.2 | 206.4 | 261.4 |

※ 年間22日付与

そのほかの取り組み

シンボルマークの制定

「川崎重工業」という木は、さまざまな個性を持つたくさんの人たちによって成り立っています。

「木がすくすくと成長し、葉や実がさらにいどりを増し、豊かになるように、当社で働く私たちも、色んな色＝個性や能力を川崎重工というフィールドで発揮し、自分と会社をさらに大きく成長させていこう」、シンボルマークには、そんな思いを込めました。



ダイバーシティ
シンボルマーク

ダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」

イントラネット内にダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」を開設し、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。

LGBTに関する取り組み

LGBT当事者が働きやすい職場づくりを目指し、社長メッセージの発信、社内セミナーの開催、従業員への教育のための「LGBTハンドブック」の発行、自身がLGBTの支援者であることを周囲に示す「Kawasaki LGBT ALLYマーク」の配布、関連イベントへの参加を通じて従業員への啓発を進めています。また、LGBTに関する当社従業員の行動指針として「Kawasaki-LGBT行動宣言」を策定し、基本的な姿勢と遵守すべき行動を定めています。

また、川崎重工では、2020年度より定める条件を満たしていれば同性パートナーとの婚姻関係を認める「同性パートナー登録規定」を新設し、LGBT当事者の会社生活および私生活の向上に役立つ仕組みづくりに取り組んでいます。

社外からの評価については、当社では2021年に任意団体work with Prideが認定する、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価指標

「PRIDE指標2021」において、最高評価「ゴールド」を4年連続で受賞しています。



Kawasaki LGBT ALLY
マーク

社外との連携

ダイバーシティやワークライフバランスについては、社会全体でこれらの動きを加速させていくため、社外の勉強会にも積極的に参加し、一企業の枠を超え他団体・企業と共に活動しています。その一つが、中央大学大学院戦略経営研究科と民間企業が共同で行う「ワーク・ライフ・バランス&多様性推進・研究プロジェクト」です。同プロジェクトは調査・研究を通じ広く社会にワークライフバランスの理念を伝えていくことを目的としています。当社は2013年より参加し、モデル企業として「管理職向けWLB研修」などを社内でも実施しました。また、関西企業のダイバーシティ推進担当者が集い、好事例やアイデアを共有し、各企業内および行政に働きかけを行う「ダイバーシティ西日本勉強会」にも参加しています。

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、毎年約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が登録されており、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、人財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

従業員構成

従業員数（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）※1

（年度）

| | | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--------|-------|------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員数 | | | 名 | 16,423 | 16,899 | 17,218 | 17,396 | 17,162 |
| | | 男性 | 名 | 15,303 | 15,533 | 15,748 | 15,876 | 15,688 |
| | | | % | 93.2 | 91.9 | 91.5 | 91.3 | 91.4 |
| | | 女性 | 名 | 1,120 | 1,366 | 1,470 | 1,520 | 1,474 |
| | | | % | 6.8 | 8.1 | 8.5 | 8.7 | 8.6 |
| | 幹部職員 | | 名 | 3,473 | 3,593 | 3,681 | 3,732 | 3,664 |
| | | 男性 | 名 | 3,445 | 3,549 | 3,630 | 3,680 | 3,600 |
| | | 女性 | 名 | 28 | 44 | 51 | 52 | 64 |
| | 一般従業員 | | 名 | 12,950 | 13,306 | 13,537 | 13,664 | 13,498 |
| | | 男性 | 名 | 11,858 | 11,984 | 12,118 | 12,196 | 12,088 |
| | | 女性 | 名 | 1,092 | 1,322 | 1,419 | 1,468 | 1,410 |
| | 平均年齢 | | 歳 | 38.4 | 39.3 | 39.4 | 39.7 | 40.1 |
| | | 男性 | 歳 | 38.3 | 39.2 | 39.3 | 39.6 | 40.0 |
| | | 女性 | 歳 | 39.9 | 40.9 | 40.9 | 41.1 | 41.7 |
| | 年齢別※2 | ～29歳 | | 名 | 3,870 | 3,826 | 3,703 | 3,529 |
| | | | % | 23.6 | 22.6 | 21.5 | 20.3 | 21.7 |
| 男性 | | | 名 | 3,655 | 3,595 | 3,451 | 3,268 | 3,467 |
| 女性 | | | 名 | 215 | 231 | 252 | 261 | 270 |
| 30～39歳 | | | 名 | 4,960 | 5,225 | 5,437 | 5,504 | 5,427 |
| | | | % | 30.2 | 30.9 | 31.6 | 31.6 | 31.6 |
| | | 男性 | 名 | 4,645 | 4,849 | 5,027 | 5,084 | 5,025 |
| | | 女性 | 名 | 315 | 376 | 410 | 420 | 402 |
| 40～49歳 | | | 名 | 4,198 | 4,329 | 4,368 | 4,456 | 4,395 |
| | | | % | 25.6 | 25.6 | 25.4 | 25.6 | 25.6 |
| | | 男性 | 名 | 3,814 | 3,849 | 3,887 | 3,989 | 3,941 |
| | | 女性 | 名 | 384 | 480 | 481 | 467 | 454 |

| | | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|---------|----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 50～59歳 | | 名 | 2,452 | 2,812 | 3,123 | 3,367 | 3,229 |
| | | | % | 14.9 | 16.6 | 18.1 | 19.4 | 18.8 |
| | | 男性 | 名 | 2,285 | 2,582 | 2,850 | 3,048 | 2,919 |
| | | 女性 | 名 | 167 | 230 | 273 | 319 | 310 |
| | 60歳以上 | | 名 | 943 | 707 | 587 | 540 | 374 |
| | | | % | 5.7 | 4.2 | 3.4 | 3.1 | 2.1 |
| | | 男性 | 名 | 903 | 658 | 533 | 487 | 336 |
| | | 女性 | 名 | 40 | 49 | 54 | 53 | 38 |
| 職位別 | 取締役※3 | | 名 | 17 | 17 | 16 | 13 | 13 |
| | | 男性 | 名 | 15 | 15 | 14 | 11 | 11 |
| | | | % | 88.2 | 88.2 | 87.5 | 84.6 | 84.6 |
| | | 女性 | 名 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | | | % | 11.8 | 11.8 | 12.5 | 15.4 | 15.4 |
| | 執行役員以上 | | 名 | 24 | 24 | 25 | 26 | 30 |
| | | 男性 | 名 | 24 | 24 | 25 | 25 | 29 |
| | | | % | 100 | 100 | 100 | 96.2 | 96.7 |
| | | 女性 | 名 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | | | % | 0 | 0 | 0 | 3.8 | 3.3 |
| | 部長相当職※4 | | 名 | 869 | 917 | 987 | 1,071 | 746 |
| | | 男性 | 名 | 862 | 910 | 979 | 1,064 | 739 |
| % | | | 99.2 | 99.2 | 99.2 | 99.3 | 99.1 | |
| 女性 | | 名 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | |
| | | % | 0.8 | 0.8 | 0.8 | 0.7 | 0.9 | |
| 課長相当職 | | 名 | 2,456 | 2,461 | 2,470 | 2,527 | 2,918 | |
| | 男性 | 名 | 2,435 | 2,427 | 2,431 | 2,482 | 2,861 | |
| | | % | 99.1 | 98.6 | 98.4 | 98.2 | 98.0 | |
| | 女性 | 名 | 21 | 34 | 39 | 45 | 57 | |
| | | % | 0.9 | 1.4 | 1.6 | 1.8 | 2.0 | |

| | | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|-------|----|------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 主事相当職 | | 名 | 1,873 | 2,147 | 2,074 | 2,203 | 2,403 |
| | | 男性 | 名 | 1,769 | 2,034 | 1,952 | 2,068 | 2,254 |
| | | % | 94.4 | 94.7 | 94.1 | 93.9 | 93.8 | |
| | 女性 | 名 | 104 | 113 | 122 | 135 | 149 | |
| | | % | 5.6 | 5.3 | 5.9 | 6.1 | 6.2 | |

※1 従業員数は各年度末時点。従業員数には臨時従業員を含みます。

※2 小数点以下第二位を四捨五入しているため、比率(%)の合計が100%にならない場合があります。

※3 2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。
2019年度以前の取締役の数には、監査役の数を含んでいます。

※4 部長相当職には理事まで含みます。

従業員数（川崎重工グループ（国内・海外））※

（年度）

| | | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------|--------|--|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 従業員総数 | | | 名 | 35,805 | 35,691 | 36,332 | 36,691 | 36,587 |
| | 国内グループ | | 名 | 26,747 | 26,171 | 26,616 | 26,901 | 26,596 |
| | | | % | 74.7 | 73.3 | 73.3 | 73.3 | 72.7 |
| | 海外グループ | | 名 | 9,058 | 9,520 | 9,716 | 9,790 | 9,991 |
| | | | % | 25.3 | 26.7 | 26.7 | 26.7 | 27.3 |
| 地域別 | 日本 | | 名 | 26,747 | 26,171 | 26,616 | 26,901 | 26,596 |
| | | | % | 74.7 | 73.3 | 73.3 | 73.3 | 72.7 |
| | 欧州 | | 名 | 704 | 750 | 734 | 702 | 757 |
| | | | % | 2.0 | 2.1 | 2.0 | 1.9 | 2.1 |
| | 米州 | | 名 | 3,557 | 3,639 | 3,921 | 4,015 | 4,194 |
| | | | % | 9.9 | 10.2 | 10.8 | 10.9 | 11.5 |
| | アジア | | 名 | 4,758 | 5,092 | 5,023 | 5,033 | 5,001 |
| | | | % | 13.3 | 14.3 | 13.8 | 13.7 | 13.7 |
| | 豪州 | | 名 | 39 | 39 | 38 | 40 | 39 |
| | | | % | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |

※ 従業員数は各年度末時点

報酬

平均年間報酬額（川崎重工単体）

（年度）

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------|----|-----|------|------|------|------|------|
| 従業員全体 | | 百万円 | 7.1 | 7.1 | 7.2 | 7.0 | 6.8 |
| | 男性 | 百万円 | 7.2 | 7.2 | 7.3 | 7.1 | 7.0 |
| | 女性 | 百万円 | 5.2 | 5.2 | 5.3 | 5.2 | 4.7 |
| 管理職平均（基本給のみ） | | 百万円 | 7.6 | 7.6 | 7.6 | 7.7 | 7.9 |
| | 男性 | 百万円 | 7.6 | 7.6 | 7.6 | 7.7 | 7.9 |
| | 女性 | 百万円 | 7.2 | 7.0 | 7.1 | 7.0 | 6.9 |
| 管理職平均（基本給+賞与など） | | 百万円 | 11.4 | 11.3 | 11.4 | 11.1 | 10.6 |
| | 男性 | 百万円 | 11.4 | 11.4 | 11.4 | 11.1 | 10.6 |
| | 女性 | 百万円 | 10.7 | 10.2 | 10.5 | 9.9 | 9.2 |
| 一般従業員平均（基本給のみ） | | 百万円 | 4.5 | 4.5 | 4.6 | 4.4 | 4.5 |
| | 男性 | 百万円 | 4.5 | 4.6 | 4.6 | 4.5 | 4.7 |
| | 女性 | 百万円 | 3.7 | 3.7 | 3.8 | 3.8 | 3.5 |

労働安全衛生健康

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループは「人間尊重」と「健康第一」を旨とし、安全と健康を最優先する職場風土を構築します。また、安全衛生健康の関係法令を遵守し、安全・衛生・健康の配慮が行き届いた職場を提供します。本方針のもと、当社グループで働くすべての人々・会社・労働組合・健康保険組合等関係者が一体となって安全・衛生・健康を保持、増進し、心身共に健康に働くことのできる、安全で快適な職場環境をつくり上げることで、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"」の実現を下支えします。

安全・衛生・健康経営方針

(1) 安全；安全安心な労働環境の提供

- 職場の危険性・有害性リスクを低減し、労働災害、健康障害を防止します。
- 適切な安全衛生管理体制を構築し、常に PDCA サイクルを回して管理レベルを向上させます。
- 風通しのよい職場づくりを推進するとともに規律のある職場風土を醸成します。

(2) 衛生；職業性疾病・メンタル不調の予防

- 作業環境管理・作業管理・健康管理を徹底し、職業性疾病を予防します。
- メンタルヘルスケア・職場のストレス低減に取り組み、メンタルヘルス不調を予防します。
- 適切な労働時間管理・面接指導・指導に基づく措置を通じて、健康障害を予防します。

(3) 健康；健康増進・豊かな生活の実現

- 健康施策を積極的に展開するとともに個々人の自律的な健康増進活動を支援し、心と身体の健康づくりを推進します。
- 健康診断を通じて、疾病の早期発見・適切な事後措置を行うとともに、健診結果を活用し、健康保持増進に取り組みます。
- 各種勤務・休暇制度の活用を促進し、仕事と生活の調和がとれた生活の実現を支援します。

方針の適用範囲

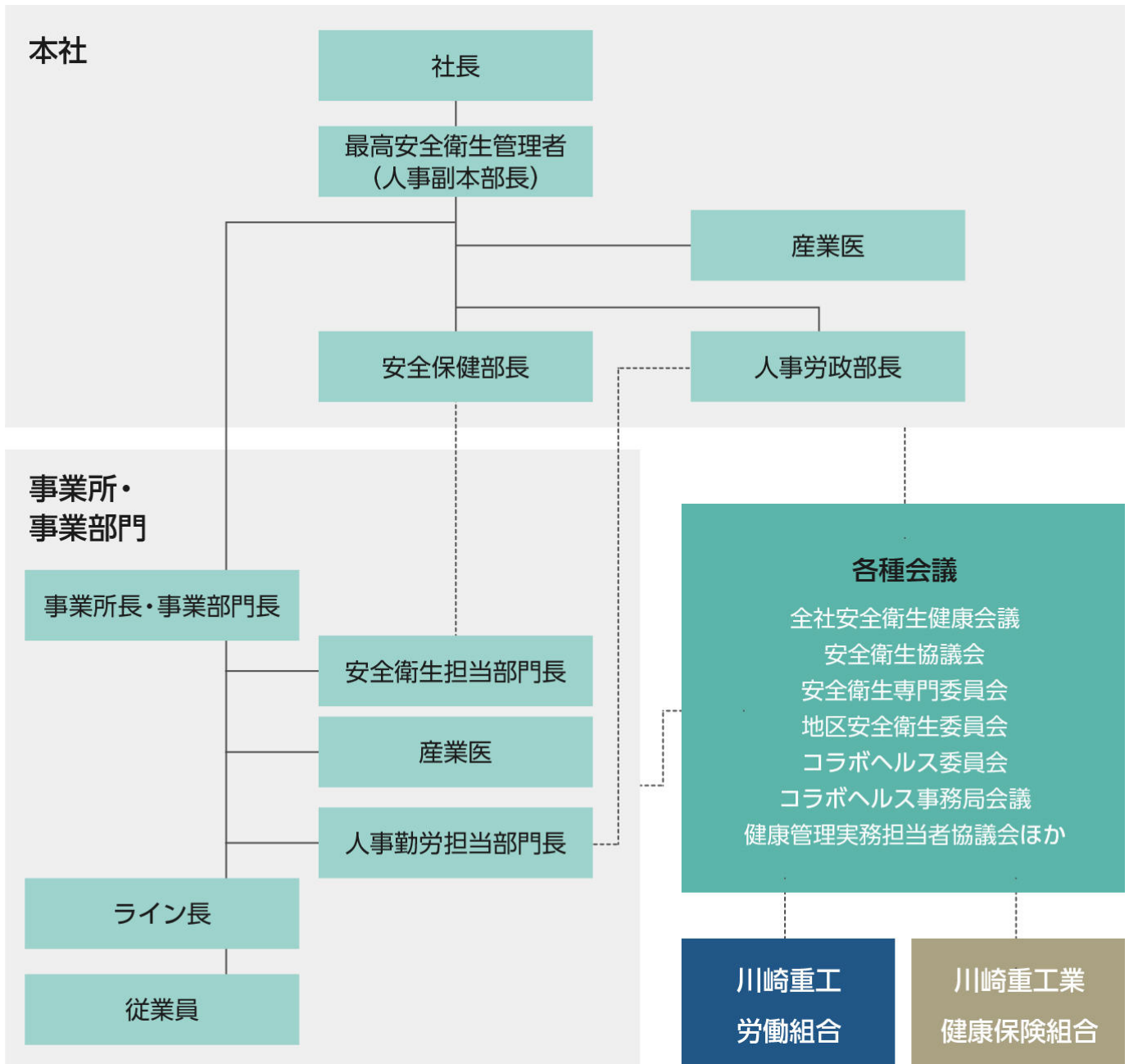
川崎重工グループおよび統括管理下にある協力従業員

川崎重工グループ 安全・衛生・健康経営方針 

体制

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。また、事故発生時、最高安全衛生管理者および労働組合への報告、法令に定める届け出など社則および社内規程にて手順を定め対応しています。

安全衛生健康管理体制



責任者

全社：最高安全衛生管理者 人事副本部長 合六 修
事業所：総括安全衛生管理者

責任機関・委員会

- 会社内の協議機関：全社安全衛生健康会議
最高安全衛生管理者および各事業所の総括安全衛生管理者が出席し、毎年12月にその年の振り返り、翌年の目標など安全衛生健康に関する事項を審議します。
- 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
安全衛生専門委員会では、本社安全保健部長および安全衛生担当者、労働組合本部および支部経営安全担当執行委員が出席しています。安全衛生協議会では、会社側は最高安全衛生管理者・総括安全衛生管理者（本社・事業所）、労働組合側は中央執行委員（本部・支部）が出席しています。
- 事業所内の協議機関：地区安全衛生委員会
労働協約に基づき、各事業所の安全衛生担当課長および担当者と、労働組合各支部の経営安全担当執行委員が出席しています。

安全衛生専門委員会、安全衛生協議会、地区安全衛生委員会の機能については、「[労働協約](#)」をご覧ください。

安全管理

安全管理の取り組み

労働安全衛生マネジメントシステム

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おり、職場のリスクアセスメントは、それぞれのカンパニーの事業特性に合わせて、定期的に見直しています。加えて3H（初めて、変更、久しぶり）においても見直しています。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。（外部認証取得事業所：神戸造船工場・坂出造船工場（ISO45001）、川崎車両神戸本社工場（JISHA方式適格OSHMS認証））なお、外部認証取得事業所については、認証機関の外部審査を定期的を受けており、認証未取得事業所については本社を事務局とし、原則年1回内部監査を実施しています。

KSKY運動

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。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、勘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）

安全表彰

社則に安全表彰規程を定め、無災害記録時間による生産部門の表彰、事業所ごとに年間無災害表彰を実施しています。2021年度は名古屋工場、川崎車両播磨工場、カワサキモーターズ加古川工場が年間無災害を達成しました。

放射線障害防止に関する取り組み

当社は、各種法令に基づき、放射性同位元素の使用、放射線発生装置、販売時の取り扱い、さらに放射性同位元素の飛散により汚染された場所での作業などを規制することにより、これらによる放射線障害を防止し、放射線作業の安全を確保することを目的として「放射線障害予防規程」を定めています。なお、放射線障害を含む事故発生時には、最高安全衛生管理者および労働組合への報告、法令に定める届け出、公衆および報道機関への情報提供など手順を定め対応しています。

労働安全に関する教育・啓発

「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」、プラント建設現場など統括管理下の従業員に対する「入構者教育」など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財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。

安全道場受講者数

(年度)

| | 単位 | 2017※1 | 2018※2 | 2019※3 | 2020※3 | 2021※3 |
|----------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 安全道場受講者数 | 名 | 2,778 | 2,668 | 1,581 | 671 | 511 |

※1 集計対象範囲：川崎重工単体

※2 集計対象範囲：川崎重工グループ（国内一部を除く）

※3 集計対象範囲：川崎重工グループ（国内）

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|---------------------------|-------------|----|------|------|------|------|------|
| 労働災害件数 | | 件 | 57 | 90 | 104 | 77 | 87 |
| | 川崎重工統括管理内※1 | 件 | 57 | 48 | 69 | 48 | 58 |
| | 国内グループ※2 | 件 | - | 42 | 35 | 29 | 29 |
| 業務上死亡者数 | | 名 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | 川崎重工統括管理内※1 | 名 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 従業員 | 名 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | 協力従業員※3 | 名 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 国内グループ※2 | 件 | - | 0 | 1 | 0 | 0 |
| 休業災害発生頻度 (度数率) | 川崎重工統括管理内※1 | | 0.29 | 0.42 | 0.37 | 0.34 | 0.31 |
| | 従業員 | | 0.30 | 0.21 | 0.24 | 0.21 | 0.12 |
| | 協力従業員※3 | | 0.24 | 1.04 | 0.77 | 0.74 | 0.93 |
| | (参考) 全産業※4 | | 1.66 | 1.83 | 1.80 | 1.95 | 2.09 |
| | (参考) 製造業※4 | | 1.02 | 1.20 | 1.20 | 1.21 | 1.31 |

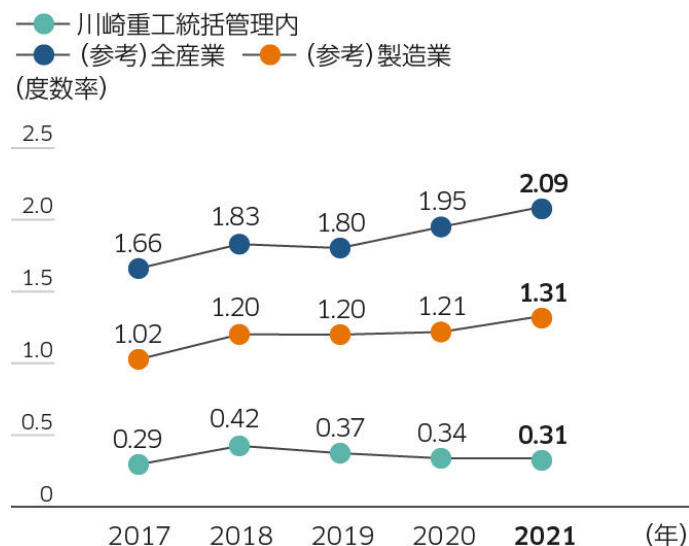
※1 川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ

※2 当社国内連結子会社のうち主要会社

※3 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）

※4 データ出典：厚生労働省「令和3年労働災害動向調査」

休業災害発生頻度（度数率）（川崎重工統括管理内）



衛生管理

衛生管理の取り組み

職業性疾病防止対策

職業性疾病防止対策として、雇入れ時、作業内容変更時、危険有害業務就業時などに労働衛生教育を行っています。また、法令に則り特殊健康診断を実施し、有所見者に対する保健指導を徹底するとともに、職場環境測定などを行い、職場環境の改善を推進しています。また、職場におけるIT化の進行や情報機器作業の多様化に伴い、情報機器作業における従業員の健康状態について国が定めるガイドラインに則して確認・指導をしています。

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、法令より厳しい基準である、2か月連続して45時間以上、1か月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、疲労蓄積などのチェックを行っています。その結果や超過勤務時間に応じて、産業医面談を行い必要な措置を取っています。また、長時間労働の対策として、勤怠や労務管理を適正に行うなど対応しています。

メンタルヘルス対策

当社ではメンタルヘルスケアとして、【メンタルヘルスケア対策指針】を策定していますが、近年のメンタル不調者の増加に対応するため、この指針を2022年に見直し、一次予防から三次予防まで「4つのケア」を中心に対策を推進しています。セルフケアとして重要なポイントであるメンタルヘルス教育は、定期的に受講できるよう、年齢階層や昇進時などの階層別教育を事業所ごとに設け、毎年全従業員の約10%が受講しています。また、ストレスチェックを1年に1回実施し、従業員自身のセルフケアに役立てるとともに、高ストレス者に対しては、面接指導など、適切なフォローを行っています。ラインケアとしては、ストレスチェックの際に集団分析を行い、分析結果を用いて健康リスクの高い職場の所属長に対し、産業医が個別に職場面談を実施したり、所属長を対象とした研修を事業所ごとに開催したりしています。さらに、事業所内産業保健スタッフによるケアとしては、メンタルヘルスの不調者が発生した際には、早期に介入・対応を目指し、職場復帰にあたっては、産業医や人事労務部門、産業保健スタッフ、所属長と連携し、支援を行っています。また、外部機関のケアとして、従業員が気軽に相談できるよう、メンタルヘルスなどに関する社外相談窓口の設置や、メンタルヘルス専門医との契約により対応を強化しています。

海外派遣従業員の健康管理

当社は、社則「海外派遣者健康管理基準」において、長期海外出張者や海外駐在員の健康管理について定めています。海外派遣者は、派遣前、派遣中、帰国後に健康診断を実施し、健康診断および産業医との面談の結果により海外派遣の可否を決定しています。コロナ禍においても、人事部門と産業保健部門が協力し赴任先の状況を確認しながら健康管理を行っています。また、派遣にあたっては、海外派遣者の感染症予防のため、マラリアや結核など派遣先に応じて必要な予防接種を会社が費用負担し実施しています。また、海外で体調不良などがあり、医療が必要になった際に、安心して受診ができるサポート体制を取っています。

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------|-----------------|----|------|------|------|------|------|
| 傷病休業件数率※1 | | | 5.1 | 5.6 | 5.7 | 4.8 | 4.6 |
| メンタル関連疾患休職発生頻度（件数率）※2 | | | 0.22 | 0.22 | 0.35 | 0.43 | 0.50 |
| | メンタル疾患 | 件 | 42 | 42 | 67 | 84 | 99 |
| | そのほかの精神障害 | 件 | 1 | 3 | 5 | 7 | 7 |
| 欠勤率（日数率）※3 | メンタル関連疾患による休業※4 | | 2.4 | 2.3 | 3.8 | 4.6 | 5.0 |
| | 全傷病休業 | | 4.9 | 4.8 | 7.0 | 7.5 | 7.8 |

※1 算出方法：1年間の延べ休業件数/1年間の延べ在籍労働者数×1,000

※2 2019年からは、社則の改訂により、休職開始日が3か月前倒しされたことにより見かけ上増加して見えます。

※3 欠勤率の基準として日数率を利用しています。

（1労働日、従業員1,000人当たりの休業者数。算出方法：延べ休業日数/延べ労働日数×1,000）

※4 全傷病休業の内数

健康管理

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。

健康診断の実施と生活習慣病対策

当社従業員の健康管理として、海外駐在中の従業員を含めた全従業員の定期健康診断を、受診率100%を目指して実施しています。健康診断の実施後は、有所見者に対し、二次検査の受診を勧奨するとともに保健指導を徹底しています。

また、健康保険組合とも連携し、メタボリックシンドロームの該当者に対する、特定保健指導も積極的に実施し、実施率はグループ全体で、60%を超えています。このように、各種健康診断を適切に実施し、その後のフォローを行うことで、病気の予防や早期発見に努めています。

感染症予防

インフルエンザ予防としては、希望する従業員に対し、少ない自己負担でかつ就業時間内に予防接種を実施しています。

また、新型コロナウイルス感染症対策として、手洗い、咳エチケット、換気、3密の回避などの啓発を行うとともに、政府方針に従い予防および拡大防止に向けた各種ガイドラインを定め、従業員への周知徹底を図っています。2021年7月から、新型コロナウイルスワクチン接種の職域接種を全社的に行いました。その利用者は、従業員、国内の関係会社、協力会社等22,000人にのぼり、社内での集団感染防止と地域社会の活動に寄与しました。また、3回目の職域接種も全社的に実施しました。

受動喫煙防止対策

2020年4月の健康増進法の改訂に対応するために、建屋内喫煙所を撤去または「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく喫煙専用室の設置など受動喫煙対策に取り組んでいます。また、喫煙者に対しても、禁煙支援を行う禁煙補助事業を行っています。当社単体としては、喫煙率は減少傾向で、集計を始めた2013年には31%だったものが、2020年には24.5%に減少しています。受動喫煙対策と合わせて、引き続き、喫煙率の削減にも取り組んでいきます。

健康保持増進対策

川崎重工グループでは従業員の健康増進活動施策を、会社・健康保険組合・労働組合で構成されるコラボヘルス委員会で検討立案しています。委員会では施策に実効性を持たせ、より高い効果が得られるように、健康保険組合と会社が管理している従業員の健康関連データをもとに、【健康レポート】を事業所・関係会社ごとに作成し、この結果から、明確になった課題について、単年ごとにテーマを決めてグループ全体で取り組んでいます。

2021年度には従来からのイベントであるカワサキ健活チャレンジにこれらのデータを活用し、グループ全体で特に課題となっていた食事・運動・喫煙習慣の改善に焦点を当てたイベントにリニューアルしました。また、2022年度は、若年層での罹患者が多い一方で、低い受診率になっている婦人科がん検診を課題とし、健康保険組合と共同で取り組む予定です。

健康教室の開催

全社THP（Total Health Promotion）活動の一環として、健康レポートの結果から事業所の抱える健康課題を把握し、それぞれの課題に応じて健康保険組合と共催で、生活習慣病予防を目的とした食生活改善セミナーや運動セミナーなどを開催しています。さらに、女性従業員向けのセミナー、禁煙セミナー等を開催し、従業員の心と体の健康づくりを支援しています。

健康経営優良法人

当社は、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「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2022（大規模法人部門）」に認定されました。

本制度は経済産業省と日本健康会議により共同で実施され、認定企業にはグループ会社全体やお取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割が期待されます。

従業員の健康保持増進の推進のために、当社は今後も従業員の健康づくりを支援するなど、さまざまな健康施策に積極的に取り組みます。

教育実績

(年度)

| | 単位 | 2017※1 | 2018※1 | 2019※1 | 2020※2 | 2021※2 |
|-----------------------|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| メンタル教育 | 名 | 1,323 | 2,048 | 2,206 | 2,047 | 2,673 |
| 階層別教育 (新入社員教育など) | 名 | 1,051 | 906 | 765 | 1,978 | 1,941 |
| その他健康教育 (禁煙セミナーなど) | 名 | 622 | 2,352 | 1,728 | 1,569 | 1,517 |

※1 集計対象範囲：川崎重工単体

※2 集計対象範囲：川崎重工グループ（国内一部を除く）

生活習慣病予防の取り組み（川崎重工グループ（国内一部を除く））

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|----|------|------|------|------|------|
| 特定健診受診率 | % | 92.8 | 96.2 | 96.7 | 95.7 | 95.1 |
| 特定保健指導実施率 | % | 62.7 | 62.5 | 66.7 | 66.7 | 60.0 |

健康管理（川崎重工単体）

(年度)

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|----|------|------|------|------|------|
| 定期健康診断受診率 | % | 99.0 | 99.0 | 99.6 | 99.8 | 98.4 |

労働協議

労働安全衛生健康に係る労使協議の状況（安全衛生委員会の状況など）

当社は、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、安全衛生健康の活動方針、重点施策および活動計画など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・見直しなどをする安全衛生専門委員会（2回以上/年）、事業所ごとに危険・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）をすべての国内拠点で開催しています。

社会貢献活動

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

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。

当社グループでは、「社会貢献活動方針」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。

社会貢献活動の方針

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。

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。

| 注力するSDGs項目とターゲット | 川崎重工グループの主な活動とKPI |
|--|--|
|  <p>4.1 2030年までに、全ての子どもが男女の区別なく、適切かつ効果的な学習効果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了できるようにする。</p> | <ul style="list-style-type: none">• 小中学生向け実験工作教室• カワサキワールドの運営• Kawasaki Robostageの運営• 各種教育イベント／プログラムへの参加 <p>KPI： ● 実験工作教室参加者数 ● オンライン教育イベント参加者数</p> |
|  <p>15.2 2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。</p> | <ul style="list-style-type: none">• 森づくり（兵庫県、高知県） <p>KPI： ● 森づくり活動実績（面積、植樹数）</p> |



17.17 さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励する。

- カワサキワールドの運営
- ヴィッセル神戸スポンサー
- かかみがはら航空宇宙博物館「飛燕」展示支援
- 地域スポーツ活動支援（ホッケーなど）
- 各種地域社会イベントへの参加・協賛
- Kawasaki Good Times Foundation

KPI：●「地域社会」関連社会貢献年間支出額

- カワサキワールド来場者数

方針の適用範囲

川崎重工グループ

体制

体制・責任者については、「[サステナビリティフレームワーク](#)」のサステナビリティ推進体制をご覧ください。

社会貢献活動の重点分野

1. 地域社会への貢献

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。

これらの活動を通じて、地域社会の存続・発展に貢献するとともに、地域における当社のプレゼンスの向上を目指します。

地域社会

2. 次世代育成支援

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、小中学生向け実験工作教室やオンライン授業を開催しています。

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。また、これらの活動を通じて、従業員のコミュニケーション能力およびモチベーション向上に加え、当社グループのブランドイメージを高めることに寄与しています。

次世代育成

カワサキワールド 

Kawasaki Robostage 

3. 地球環境への貢献

川崎重工グループは、自然と共生する社会の実現を目指し、高知県と兵庫県、東京都の3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。

この活動を通じて従業員の環境意識を高め、環境配慮型企業としての当社の評価向上につなげるとともに、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。

森林保全活動

社会貢献活動パフォーマンスデータ

社会貢献活動の形態内訳（川崎重工と米国のKawasaki Good Times Foundationの合計）（年度）

| | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|------------------------|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| 寄付・慈善活動 | % | 47.34 | 34.86 | 36.29 | 37.69 | 31.96 |
| 投資（NGOとの持続的パートナーシップなど） | % | 32.62 | 45.71 | 46.47 | 43.72 | 50.34 |
| 広告・宣伝（協賛、キャンペーンなど） | % | 20.03 | 19.42 | 17.24 | 18.59 | 17.70 |
| 計 | % | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

（注）小数点第三位を四捨五入しているため、比率（%）の合計が100%にならない場合があります。

社会貢献活動の投入費用（川崎重工と米国のKawasaki Good Times Foundationの合計）

(年度)

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------|-----------------|-----|------|------|------|------|------|
| 総額 | | 百万円 | 670 | 653 | 712 | 679 | 661 |
| 分野別内訳 | 産業・経済活性化 | 百万円 | 100 | 178 | 205 | 199 | 217 |
| | 地域社会 | 百万円 | 266 | 154 | 198 | 184 | 204 |
| | 教育 | 百万円 | 173 | 216 | 214 | 215 | 148 |
| | 文化・スポーツ | 百万円 | 73 | 59 | 59 | 57 | 55 |
| | 福祉・人道（災害義援含む） | 百万円 | 38 | 22 | 7 | 6 | 4 |
| | そのほか（環境・安全防災含む） | 百万円 | 20 | 24 | 28 | 18 | 33 |
| 費目別内訳 | 金銭の提供 | 百万円 | 191 | 155 | 146 | 160 | 111 |
| | 現物の提供 | 百万円 | 234 | 236 | 238 | 194 | 226 |
| | 従業員のボランティア活動 | 百万円 | 245 | 262 | 328 | 326 | 324 |
| | 管理間接費 | 百万円 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 対経常利益率 | | % | 1.55 | 1.73 | 1.76 | - | 2.21 |

(注1) 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）などを含みます。従業員の内部労務費、施設使用に関わる経費は含みません。

(注2) 対経常利益率：2020年度は経常損失につき算出不能。

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）

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などにつなげています。

社会貢献活動のKPI/実績（川崎重工グループ（国内））

（年度）

| | | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------|------|-----|------|------|------|------|------|
| 地域社会向け社会貢献支出額 | | 百万円 | 266 | 154 | 198 | 184 | 204 |
| カワサキワールド来場者数 | | 千名 | 247 | 227 | 198 | 77 | 93 |
| 実験工作教室 | 参加者数 | 名 | 435 | 519 | 463 | 0 | 0 |
| | 実施回数 | 回 | 24 | 25 | 21 | 0 | 0 |
| オンライン教育イベント参加者数 | | 名 | - | - | - | 663 | 406 |

（2021年度）

| 森づくり活動 | | 兵庫県多可町 | 兵庫県小野市 | 東京都町田市 | 高知県仁淀川町 |
|---------------------|-------------------|--------|--------|--------|---------|
| 参加者 | 名 | 23 | 114 | 26 | 0 |
| 活動回数 | 回/年 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| 面積 | ha | 6.8 | 10.0 | 10.14 | 70.0 |
| CO ₂ 吸収量 | t-CO ₂ | 0.26 | - | - | 36.0 |
| 植樹 | 本 | - | - | - | - |

地域社会

川崎重工グループは、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。

地域の発展に向けた取り組み

「チーム美らサンゴ」への参加（沖縄支社）

2015年度より、沖縄県恩納村でサンゴ苗の植え付けを通じてサンゴ礁の再生を目指す「チーム美らサンゴ」の活動に、多くの当社グループ従業員がボランティアとして参加しています。

なお、「チーム美らサンゴ」の活動は、2015年12月、環境省が主催する「第3回 Good Life Award」の最優秀賞を受賞しています。



植え付けに参加した皆さん



ダイビングで植え付け作業に挑戦！



「第3回 Good Life Award」の最優秀賞を受賞しました

ヴィッセル神戸、INAC神戸レオネッサの応援

川崎重工は、J1サッカーリーグ「ヴィッセル神戸」を1995年のチーム発足時より公式スポンサーとして、また、なでしこリーグ1部女子サッカークラブ「INAC神戸レオネッサ」を2019年よりウェアスポンサーとして応援しています。

両クラブが推進しているアカデミーやサッカースクールを通じた青少年の健全な育成、競技の普及促進など、スポーツを通じた社会貢献、地域貢献に寄与していきます。



©ヴィッセル神戸

米国での社会貢献基金の運営（Kawasaki Good Times Foundation）

当社グループは1993年、米国に社会貢献基金である「Kawasaki Good Times Foundation」を設置しました。この基金は当社の米国現地法人であるKawasaki Heavy Industries (U.S.A), Inc.が管理・運営し、メトロポリタン美術館などの芸術・文化施設や各種慈善事業、ならびに教育・医療・科学の振興活動や被災地支援活動などに寄付を行っています。

米国での奨学金制度の設立

Kawasaki Motors Manufacturing Corp., U.S.A. (KMM) は地元の優秀な学生の大学進学を支援するため、ノースウエスト・ミズーリ州立大学と協力をしています。2016年には「Kawasaki Powering Dreams Scholarship」を設立し、学費のうち年間1万ドルを上限に支援しています。

また、2018年にはノースウエスト・ミズーリ州立大学に通うKMM社員の家族をさらに支援するため、Kawasaki Kids プログラムが設立されました。「Powering Your Potential Scholarship」と名付けられた本プログラムは、年間10～15名の学生に奨学金を授与しています。

地域社会交流会（明石工場）

明石工場では、2011年度より近隣自治会の小中学生とその保護者を工場にお招きする「地域社会交流会」を毎年行っており、現在では100名以上が参加する人気のイベントとなっています。

地域社会交流会では川崎重工の紹介や明石工場で作っている製品の説明、工場内の見学に加え、社員食堂でのランチ体験などを通じ、当社グループへの理解と親しみを深めていただくことを目指しています。



自治体との協力

当社グループは、事業所が立地する自治体と災害時における協定を締結しています。当社グループの事業所や製品の提供を通じて、地域社会の一員としての社会的責任を果たしていきます。

自治体と締結した主要な協定

| 事業所名 | 締結先 | 締結年 | 協定等名称 | 内容 |
|------|---------|-------|-----------------------------|---|
| 岐阜工場 | 岐阜県 | 1987年 | 災害航空応援協力協定書 | 岐阜県内で大規模災害が発生した場合、当社の保有するヘリコプターを用い人および物の緊急輸送に協力 |
| | | 2003年 | 大規模災害発生時における岐阜県・川崎重工業応援協力協定 | 岐阜県内で大規模災害が発生した場合、他都道府県からの緊急航空隊航空機の駐機場所や燃料給油施設を提供 |
| | 岐阜県各務原市 | 1997年 | 大規模災害発生時における物資搬送拠点の設置に関する覚書 | 各務原市内で大規模災害が発生した場合、岐阜工場の一部を無償で提供し、各務原市の物資搬送拠点として活用 |
| 明石工場 | 兵庫県明石市 | 2013年 | 明石川崎ヘリポート使用に関する協定 | 高度医療を必要とする傷病者の搬送や、地震など大規模災害の発生に伴う緊急物資搬送の際に、明石工場のヘリポートを無償で提供 |
| | | | 津波一時避難地としての利用に関する協定 | 明石市内に大規模な津波により災害が発生、または発生する恐れがある場合、敷地の一部を一時避難所として地域住民の方へ開放 |

次世代育成

川崎重工グループは、未来のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します。

オンライン教育イベント

オンラインキャリア教育プログラムに参加

中学生を対象としたオンラインキャリア教育イベント「キャリアチャレンジデー On-Line-Meets」に参加し、SDGsや社会課題解決に向けた当社の取り組み、企業人としての実際の業務、ワーク・ライフ・バランスなどについて紹介しました。

コロナウイルス影響下の社会貢献活動として、今後も、リアルな職場体験などに代わるオンライン授業やイベントを継続していきます。



実験工作教室

自主プログラムの実施

高度な技術力を用いてものづくりを行っている当社グループにとって、将来の技術基盤を支える技術者の育成およびものづくり力の伝承は、重要な社会課題の一つと考えています。しかし、日本では子ども理科離れが進んでいると言われ、ものづくりの将来が憂慮される状況にあります。

そこで、当社グループは子どもたちに科学やものづくりへの関心を高めてもらい次世代の技術振興に寄与すべく、当社グループの製品を基にした自主プログラムによる実験工作教室を各地で実施しています。

<自主プログラムの紹介>

当社グループは株式会社リバネスと協働して、次世代育成を支援する自主プログラムの開発を行っています。

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>「マイヘリコプターをつくらう！」</p> | <p>「マイクレーンをつくらう！」</p> | <p>「マイ発電所をつくらう！」</p> | <p>「マイオートバイをつくらう！」</p> |
|  |  |  |  |
| <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • 揚力 • 翼型 • テールローター | <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • パスカルの定理（大きなモノを動かす小さなチカラ） | <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • 身の回りにある“ちから”を電気に変えてみよう！ | <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • ものの重さ • 重心・バランス |
| <p>「マイトレインをつくらう！」</p> | <p>「マイシップをつくらう！」</p> | <p>「マイジェットエンジンをつくらう！」</p> | |
|  |  |  | |
| <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • 摩擦力 • 円周、車輪の傾き | <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • 浮力 • ものの重さ、体積等 | <p>科学のキーワード</p> <ul style="list-style-type: none"> • 推進力（空気を操ることでチカラをうみだす！） | |

自主プログラムの開発には各カンパニーの若手従業員も参加し、製品に関連する理科の知識を楽しみながら学べるよう工夫を凝らしています。



油圧の仕組みを学びました



コーチと一緒に実験しました

（注）現在、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、実験工作教室は実施を見合わせています。

教育支援活動

「トビタテ！留学JAPAN」への寄付

当社グループは、文部科学省が主催する官民共同事業「トビタテ！留学JAPAN」へ寄付を行っています。本事業は日本の若者の海外留学を支援しようとする試みであり、グローバル人材の育成促進が期待されています。

カワサキワールド

「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、2006年、兵庫県神戸市に本施設を設立しました。

カワサキワールドでは当社グループが歩んできた120年以上の歴史に加え、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。

詳細については以下のバナーをご覧ください。



Topics

「おうち時間シリーズ」 Kawasakiの世界を知ろう！

新型コロナウイルス感染拡大防止のため、ご自宅で過ごす時間が増えるなか、ご自宅で出来るKawasaki製品のぬり絵（PDF版）をご用意しました。

下記URLより印刷いただき、お子様・ご家族いっしょにぬり絵でおうち時間をお楽しみください。

ダウンロード先 （カワサキワールドサイト内）

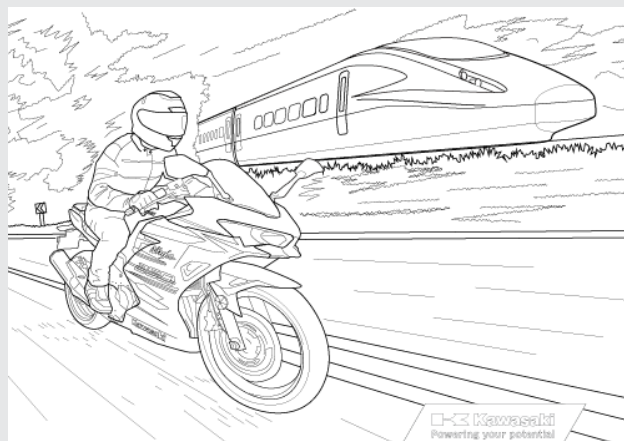
<https://www.khi.co.jp/kawasakeworld/coloring/>

※ PDF版はA4サイズのぬり絵となりますが、小さいお子様には必要に応じてA3サイズに拡大してご使用下さい。

【サンプル】



第1弾「海・空編」



第1弾「陸編」

Kawasaki Robostage

当社が持つロボット分野の最先端の技術とノウハウを見て触れて体験していただくため、2016年に東京・お台場にオープンしたロボットのショールームです。

「人とロボットの共存・協調の実現」をコンセプトとした、新製品のロボットをいち早く見ることの出来る空間です。

詳細については以下のバナーをご覧ください。



Topics

小学生にロボットの世界を紹介しました

当社とカワサキロボットサービスは、社会貢献活動の一環として朝日学生新聞社が主催する小学生向けのオンラインイベント「朝小スプリングミーティング2021」に参加しました。

本イベントでは「ロボットのある世界を見てみよう!」をテーマに、600名を超える子どもたちに産業用から人との協働まで、様々な場面で活躍するロボットを紹介しました。



ESG 関連情報

| | |
|-----|--------------|
| 220 | ESGデータ |
| 232 | ISO取得状況 |
| 236 | 社会からの評価 |
| 240 | 各種イニシアチブへの参画 |
| 243 | GRIスタンダード対照表 |

ESGデータ

ガバナンス

(年度)

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|----------------------|-------|-------|-------|------|------|------|
| コーポレート ガバナンス | 取締役会 | | | | | | |
| | 取締役総数 | 12 | 12 | 11 | 13 | 13 | 12 |
| | 取締役 | 12 | 12 | 11 | 8 | 8 | 7 |
| | 監査等委員である 取締役※ | - | - | - | 5 | 5 | 5 |
| | 業務執行取締役 | 9 | 8 | 7 | 4 | 3 | 3 |
| | 非業務執行取締役 | 3 | 4 | 4 | 9 | 10 | 9 |
| | 社外取締役数 | 2 | 3 | 3 | 6 | 6 | 6 |
| | 女性取締役 | 0 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| | 外国人取締役 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 監査役総数※ | 5 | 5 | 5 | - | - | - |
| | 社外監査役 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |
| | 女性監査役 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |
| | 取締役会開催回数 | 15 | 17 | 17 | 14 | 13 | - |
| | 取締役出席率 | 99.4% | 99.0% | 99.0% | 100% | 100% | - |
| | 社外取締役出席率 | 100% | 100% | 96.1% | 100% | 100% | - |
| | 監査等委員（監査役 ※）出席率 | 98.6% | 100% | 100% | 100% | 100% | - |
| | 社外監査等委員（監査 役※）出席率 | 97.7% | 100% | 100% | 100% | 100% | - |
| | 監査等委員会※ | | | | | | |
| | 監査役会開催回数 | 17 | 17 | 17 | 5 | - | - |
| | 監査役出席率※ | 100% | 100% | 100% | 100% | - | - |
| 社外監査役出席率※ | 100% | 100% | 100% | 100% | - | - | |
| 監査等委員会開催回数 | - | - | - | 13 | 17 | - | |
| 監査等委員出席率 | - | - | - | 100% | 100% | - | |
| 社外監査等委員出席率 | - | - | - | 100% | 100% | - | |

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------|------------------------------|------|------|------|------|--------|------|
| コンプライアンス | 重大なコンプライアンス違反発生件数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - |
| | 贈賄に関する違反件数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |
| | 内部通報・相談件数 (当社および国内の連結子会社) | 27 | 29 | 47 | 39 | 55 | - |
| | ハラスメント相談窓口での受付件数 | - | 5 | 6 | 15 | 9 | - |
| | コンプライアンス研修受講者数 (eラーニング) | - | - | - | - | 17,393 | - |
| | 政治献金金額合計 (百万円) | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | - |
| | 業界関連団体支出合計額 (百万円) | 68 | 68 | 68 | 68 | 68 | - |
| 研究開発 | 研究開発費 (億円) | 454 | 487 | 526 | 449 | 471 | - |

※ 2020年6月25日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行済み

| | 役員区分 | 氏名 | 年度 | 報酬総額 | 基本報酬 | 業績連動報酬 | 株式購入資金 | 株式報酬 |
|----------------------------|------|-------|------|------|------|--------|--------|------|
| 総額が1億円以上である役員の報酬等 (百万円) | 取締役 | 橋本 康彦 | 2021 | 106 | 62 | 22 | 2 | 19 |

環境

(年度)

| | 項目 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|------------------------|-------------------------------|------------|-------------|-------------|-------------|------------|-----------|------|--|
| CO ₂ 排出量 | 当社グループ連結 | | | | | | | | |
| | Scope1 | t | 175,879 | 162,200 | 168,956 | 139,502 | 134,855 | - | |
| | Scope2 | t | 326,131 | 311,331 | 289,848 | 255,039 | 267,171 | - | |
| | Scope1,2合計 | t | 502,010 | 473,531 | 458,804 | 394,541 | 402,026 | - | |
| | 川崎重工・川崎車両・カワサキモータース合計 | | | | | | | | |
| | Scope3 | | | | | | | | |
| | ①購入した製品・サービス | t | 6,032,900 | 6,048,816 | 1,940,483 | 1,464,830 | 2,393,525 | - | |
| | ②資本財 | t | 276,424 | 292,730 | 238,045 | 128,255 | 180,202 | - | |
| | ③Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 | t | 38,622 | 37,236 | 37,378 | 34,798 | 31,298 | - | |
| | ④輸送、配送(上流) | t | 7,765 | 7,958 | 7,832 | 8,536 | 7,824 | - | |
| | ⑤事業から出る廃棄物 | t | 19,064 | 12,033 | 12,102 | 10,760 | 7,577 | - | |
| | ⑥出張 | t | 14,403 | 14,892 | 13,474 | 5,152 | 6,661 | - | |
| | ⑦雇用者の通勤 | t | 6,428 | 6,607 | 6,770 | 6,885 | 6,782 | - | |
| | ⑧リース資産(上流) | t | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | |
| | ⑨輸送、配送(下流) | t | 416 | 454 | 448 | 393 | 806 | - | |
| | ⑩販売した製品の加工 | t | 対象外*1 | 対象外*1 | 対象外*1 | 対象外*1 | 対象外*1 | - | |
| ⑪販売した製品の使用*3 | t | 86,795,641 | 126,823,222 | 118,850,385 | 121,810,449 | 21,870,760 | - | | |

| | 項目 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|------------|----|------------|-------------|-------------|-------------|------------|------|
| | ⑫販売した製品の廃棄 | t | 対象外*1 | 対象外*1 | 対象外*1 | 対象外*1 | 対象外*1 | - |
| | ⑬リース資産(下流) | t | 対象外*2 | 対象外*2 | 対象外*2 | 対象外*2 | 対象外*2 | - |
| | ⑭フランチャイズ | t | 対象外*2 | 対象外*2 | 対象外*2 | 対象外*2 | 対象外*2 | - |
| | ⑮投資 | t | 174,133 | 172,744 | 173,461 | 145,638 | 158,308 | - |
| | Scope3 合計 | t | 93,365,796 | 133,416,692 | 121,280,378 | 123,615,696 | 24,663,743 | - |

*1 現時点では参考となるデータが確認できていないため、算定対象から除外する

*2 当事業の範囲外のため、算定対象から除外する

*3 Scope3 カテゴリー11については、より正確な排出量とするため、2021年度より算定方法を変更した。従来は、油圧機器など最終製品に組み込まれる部品として製造している製品については、建設機械など最終製品のCO2排出量を用いて算定していたが、2021年度からは最終製品に対する寄与度・重量比率等を加味して算定する。

新算定方式による2020年度のScope3の合計値は3,153.1万トンとなる。

温室効果ガス排出量に対する第三者検証

| | | (年度) | | | | | | |
|-------|-----------------------|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| | 項目 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
| | 川崎重工・川崎車両・カワサキモータース合計 | | | | | | | |
| INPUT | エネルギー合計(熱量換算) | TJ | 6,400 | 6,291 | 6,348 | 5,820 | 5,776 | - |
| | 購入電力量 | MWh | 387,537 | 407,004 | 407,548 | 371,833 | 404,672 | - |
| | 燃料使用量 | TJ | 2,452 | 2,319 | 2,346 | 2,198 | 1,741 | - |
| | 再生可能エネルギー量 | MWh | 1,643 | 1,557 | 1,526 | 1,637 | 2,405 | - |
| | 主たる原材料(鋼材) | 万t | 14 | 11 | 11 | 11 | 11 | - |
| | 水資源量 | 千m ³ | 6,160 | 6,500 | 5,983 | 5,633 | 5,629 | - |

| | 項目 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|-----------------|--------------------------------|-----------------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| OUTPUT (大気) | エネルギー起源 CO ₂ 排出量 | t | 327,877 | 300,788 | 285,123 | 248,604 | 243,718 | - |
| | SO _x | t | 3 | 2 | 4 | 6 | 1 | - |
| | NO _x | t | 165 | 168 | 129 | 120 | 103 | - |
| | ばいじん量 | t | 4 | 6 | 6 | 5 | 4 | - |
| OUTPUT (水域) | 排水量 | 千m ³ | 4,554 | 4,593 | 4,497 | 4,445 | 3,282 | - |
| | COD | t | 7 | 6 | 7 | 5 | 5 | - |
| | 窒素 | t | 26 | 21 | 24 | 17 | 19 | - |
| | リン | t | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 | - |
| OUTPUT (廃棄物) | 総排出量 | t | 51,476 | 52,464 | 50,181 | 44,578 | 42,772 | - |
| | リサイクル | t | 50,240 | 51,262 | 48,933 | 43,487 | 41,796 | - |
| | その他(焼却・埋立) | t | 1,237 | 1,202 | 1,247 | 1,091 | 976 | - |
| OUTPUT (その他) | 貨物輸送に伴う CO ₂ 排出量 | t | 4,026 | 4,234 | 4,081 | 4,385 | 3,517 | - |

事業所別環境データ

2021年度

| | 項目 | 単位 | 岐阜工場 | 名古屋 第一工場 | 神戸工場 | 兵庫工場 | 西神戸 工場 |
|----------------|----------------------------|-----------------|--------|-------------|--------|--------|-----------|
| INPUT | エネルギー合計(熱量換算) | TJ | 1,361 | 274 | 384 | 219 | 996 |
| | 購入電力量 | MWh | 75,118 | 26,608 | 23,461 | 17,913 | 90,984 |
| | 燃料使用量 | TJ | 612 | 9 | 150 | 40 | 89 |
| | 再生可能エネルギー量 | MWh | 0 | 759 | 24 | 19 | 439 |
| | 水資源量 | 千m ³ | 3,946 | 40 | 166 | 61 | 201 |
| | エネルギー起源CO ₂ 排出量 | t | 61,996 | 10,674 | 16,490 | 7,617 | 36,504 |
| OUTPUT (大気) | SO _x | t | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 0 | 1未満 |
| | NO _x | t | 21 | 1未満 | 71 | 1未満 | 1未満 |
| | ばいじん量 | t | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 |
| | 排水量 | 千m ³ | 2,063 | 10 | 141 | 48 | 105 |

| | 項目 | 単位 | 岐阜工場 | 名古屋 第一工場 | 神戸工場 | 兵庫工場 | 西神戸 工場 |
|-----------------|------------|----|-------|-------------|-------|-------|-----------|
| OUTPUT (水域) | COD | t | 4 | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 |
| | 窒素 | t | 16 | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1 |
| | リン | t | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 | 1未満 |
| | 総排出量 | t | 2,889 | 327 | 4,516 | 4,286 | 6,741 |
| OUTPUT (廃棄物) | リサイクル | t | 2,888 | 327 | 4,516 | 4,283 | 6,741 |
| | その他(焼却・埋立) | t | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 |

2021年度

| | 項目 | 単位 | 西神工場 | 明石工場 | 加古川 工場 | 播磨工場 | 坂出工場 |
|-----------------|----------------------------|-----------------|--------|--------|-----------|--------|--------|
| INPUT | エネルギー合計(熱量換算) | TJ | 304 | 1,651 | 127 | 135 | 278 |
| | 購入電力量 | MWh | 24,911 | 99,044 | 6,229 | 10,331 | 25,819 |
| | 燃料使用量 | TJ | 56 | 663 | 65 | 32 | 21 |
| | 再生可能エネルギー量 | MWh | 869 | 291 | 0 | 4 | 0 |
| | 水資源量 | 千m ³ | 90 | 688 | 14 | 64 | 358 |
| | エネルギー起源CO ₂ 排出量 | t | 11,585 | 70,720 | 5,507 | 4,852 | 16,026 |
| OUTPUT (大気) | SOx | t | - | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | NOx | t | 1 | 8 | 0 | 1未満 | 0 |
| | ばいじん量 | t | - | 2 | - | 1未満 | 0 |
| | 排水量 | 千m ³ | 55 | 488 | 6 | 21 | 343 |
| OUTPUT (水域) | COD | t | - | - | 1未満 | 1未満 | 1未満 |
| | 窒素 | t | 1未満 | - | 1未満 | 1未満 | 1未満 |
| | リン | t | 1未満 | - | 1未満 | 1未満 | 1未満 |
| | 総排出量 | t | 956 | 8,123 | 2,210 | 3,015 | 9,710 |
| OUTPUT (廃棄物) | リサイクル | t | 956 | 8,123 | 2,207 | 3,015 | 8,741 |
| | その他(焼却・埋立) | t | 0 | 0 | 3 | 0 | 969 |

グループ会社の環境データ

国内グループ会社の合計

(年度)

| 項目 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| CO ₂ 排出量 | 千t | 36.00 | 35.58 | 35.11 | 32.55 | 32.63 | - |
| 廃棄物総排出量 | 千t | 6.22 | 5.30 | 5.59 | 5.07 | 4.28 | - |
| 水使用量 | 千m ³ | 493.63 | 437.49 | 345.11 | 266.89 | 351.95 | - |

海外グループ会社の合計

(年度)

| 項目 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| CO ₂ 排出量 | 千t | 138.12 | 137.15 | 138.34 | 113.39 | 125.68 | - |
| 廃棄物総排出量 | 千t | 31.74 | 21.35 | 17.71 | 12.87 | 12.42 | - |
| 水使用量 | 千m ³ | 805.08 | 732.94 | 743.86 | 639.20 | 742.99 | - |

地域別データ

地域別のCO₂排出量

(年度)

| 地域 | 単位 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|----|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 日本 | 千t | 363.88 | 336.37 | 320.24 | 281.17 | 276.35 | - |
| 北米 | 千t | 79.29 | 80.43 | 76.2 | 50.92 | 64.55 | - |
| 欧州 | 千t | 2.12 | 2.18 | 2.03 | 2.06 | 3.03 | - |
| 南米 | 千t | 0.14 | 0.14 | 0.13 | 0.13 | 0.15 | - |
| アジア太平洋 | 千t | 56.57 | 54.41 | 59.97 | 60.28 | 57.95 | - |
| 合計 | 千t | 502.00 | 473.53 | 458.57 | 394.56 | 402.03 | - |

社会

(年度)

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|------|
| 人事/ ダイバーシティ | 当社グループ連結 | | | | | | |
| | 従業員総数 | 35,805 | 35,691 | 36,332 | 36,691 | 36,587 | - |
| | 国内グループ従業員数 | 26,747 | 26,171 | 26,616 | 26,901 | 26,596 | - |
| | 海外グループ従業員数 | 9,058 | 9,520 | 9,716 | 9,790 | 9,991 | - |
| | 川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ合計 | | | | | | |
| | 従業員総数 | 16,423 | 16,899 | 17,218 | 17,396 | 17,162 | - |
| | 女性 | 1,120 | 1,366 | 1,470 | 1,520 | 1,474 | - |
| | | 6.8% | 8.1% | 8.5% | 8.7% | 8.6% | - |
| | 外国籍従業員数 (4月1日付) | 34 | 35 | 36 | 35 | 36 | 34 |
| | 平均年齢 | 38.4 | 39.3 | 39.4 | 39.7 | 40.1 | - |
| | 男性 | 38.3 | 39.2 | 39.3 | 39.6 | 40.0 | - |
| | 女性 | 39.9 | 40.9 | 40.9 | 41.1 | 41.7 | - |
| | 平均勤続年数 | 13.5 | 13.6 | 13.4 | 13.7 | 14.2 | - |
| | 男性 | 13.5 | 13.7 | 13.7 | 14.0 | 14.5 | - |
| | 女性 | 13.5 | 12.3 | 10.0 | 10.3 | 10.8 | - |
| | 総従業員離職率 | - | 2.1% | 2.3% | 1.8% | 2.8% | - |
| | 自己都合離職率 | 1.2% | 1.3% | 1.3% | 1.2% | 1.8% | - |
| | 執行役員以上の 役員数 | 24 | 24 | 25 | 26 | 30 | - |
| | 女性 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | - |
| | | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 3.8% | 3.3% | - |
| | 部長相当職の従業員数 | 869 | 917 | 987 | 1,071 | 746 | - |
| | 女性 | 7 | 7 | 8 | 7 | 7 | - |
| | | 0.8% | 0.8% | 0.8% | 0.7% | 0.9% | - |
| | 課長相当職の従業員数 | 2,456 | 2,461 | 2,470 | 2,527 | 2,918 | - |
| | 女性 | 21 | 34 | 39 | 45 | 57 | - |
| | | 0.9% | 1.4% | 1.6% | 1.8% | 2.0% | - |

| 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 主事相当職の従業員数 | 1,873 | 2,147 | 2,074 | 2,203 | 2,403 | - |
| 女性 | 104 | 113 | 122 | 135 | 149 | - |
| | 5.6% | 5.3% | 5.9% | 6.1% | 6.2% | - |
| 新卒採用者総数 (4月1日付) | 538 | 538 | 562 | 555 | 357 | 370 |
| 男性 | 495 | 492 | 507 | 498 | 323 | 333 |
| 女性 | 43 | 46 | 55 | 57 | 34 | 37 |
| | 8.0% | 8.6% | 9.8% | 10.3% | 9.5% | 10.0% |
| - 男性の事務職・ 技術職採用者 | 287 | 291 | 290 | 296 | 200 | 214 |
| - 女性の事務職・ 技術職採用者 | 38 | 41 | 48 | 48 | 31 | 32 |
| | 11.7% | 12.3% | 14.2% | 14.0% | 13.4% | 13.0% |
| - 男性の生産職 採用者 | 208 | 201 | 217 | 202 | 123 | 119 |
| - 女性の生産職 採用者 | 5 | 5 | 7 | 9 | 3 | 5 |
| | 2.3% | 2.4% | 3.1% | 4.3% | 2.4% | 4.0% |
| 中途採用者数 | 251 | 417 | 296 | 167 | 95 | - |
| 中途採用者率 | 31.8% | 43.7% | 34.5% | 23.1% | 21.0% | - |
| 障がい者雇用率 (6月1日付) (当社と川重ハートフ ルサービスの合計) | 2.26% | 2.47% | 2.40% | 2.50% | 2.49% | 2.44% |
| 単体 | | | | | | |
| 労働組合員数・労働組 合加入率 | 12,823 | 12,949 | 13,294 | 13,459 | 10,087 | - |
| | 76.9% | 79.2% | 79.2% | 78.7% | 76.8% | - |
| 平均年間報酬額 (百万円) | 7.1 | 7.1 | 7.2 | 7.0 | 6.8 | - |

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|-----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| ワークライフ バランス | 川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ合計 | | | | | | |
| | 有給休暇取得日数 (日/人) | 15.4 | 15.8 | 15.9 | 15.9 | 16.6 | - |
| | 有給休暇取得率 | 70.0% | 71.8% | 72.3% | 72.3% | 75.4% | - |
| | 年間総労働時間 (時間/人) | 2,065 | 2,047 | 2,035 | 1,953 | 1,997 | - |
| | 年間残業時間 (時間/人) | 303.8 | 303.6 | 295.2 | 206.4 | 261.4 | - |
| | 単体 | | | | | | |
| | 育児休業制度 利用者総数 | 49 | 59 | 68 | 84 | 86 | - |
| | 男性 | 6 | 7 | 13 | 38 | 53 | - |
| | 女性 | 43 | 52 | 55 | 46 | 33 | - |
| | 復職率 | 98% | 100% | 100% | 96% | 100% | - |
| | 介護休業制度 利用者総数 | 4 | 3 | 3 | 5 | 6 | - |
| | 男性 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | - |
| | 女性 | 2 | 0 | 0 | 2 | 3 | - |

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|------|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| 人財開発 | 当社グループ連結 | | | | | | |
| | 従業員関連費用 (百万円) | 158,070 | 161,131 | 161,460 | 156,707 | 147,460 | - |
| | 川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ合計 | | | | | | |
| | 従業員一人あたり教育 研修費 (円/FTE) | 33,000 | 35,000 | 34,000 | 27,000 | 27,000 | - |
| | 従業員一人あたり教育 研修時間 (時間/FTE) | 33 | 38 | 41 | 32 | 32 | - |

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | |
|-----------------|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|---|
| 労働安全衛生 | 全災害件数 *暦年ベース | 57 | 48 | 69 | 48 | 58 | - | |
| | 業務上死亡者数 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - | |
| | -従業員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | - | |
| | -協力従業員 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - | |
| | 休業災害発生頻度 (度数率) | 0.29 | 0.42 | 0.37 | 0.34 | 0.31 | - | |
| | -従業員 | 0.30 | 0.21 | 0.24 | 0.21 | 0.12 | - | |
| | -協力従業員 | 0.24 | 1.04 | 0.77 | 0.74 | 0.93 | - | |
| | 単体 | | | | | | | |
| | 定期健康診断受診率 | 99.0% | 99.0% | 99.6% | 99.8% | 98.4% | - | |
| | メタボリックシンド ローム該当率 (予備軍含む) | 29.5% | 27.6% | 27.5% | 30.4% | - | - | |
| 高ストレス職場の該 当率 | 6.3% | 5.8% | 5.9% | 6.1% | - | - | | |
| お取引先 との協働 | 川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ合計 | | | | | | | |
| | CSR調達アンケー ト実施社数 | 国内 | - | - | 480 | - | 395 | - |
| | | 海外 | - | 65 | - | 37 | - | - |

| | 項目 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--------|-----------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 社会貢献活動 | 社会貢献活動の形態内訳 (%) ※ | | | | | | |
| | - 寄付・慈善活動 | 47.34 | 34.86 | 36.29 | 37.69 | 31.96 | - |
| | - 投資 (NGOとの持続的なパートナーシップ) | 32.62 | 45.71 | 46.47 | 43.72 | 50.34 | - |
| | - 広告・宣伝 (協賛、キャンペーンなど) | 20.03 | 19.42 | 17.24 | 18.59 | 17.70 | - |
| | 投入費用 (百万円) | | | | | | |
| | - 金銭の提供 | 191 | 155 | 146 | 160 | 111 | - |
| | - 現物の提供 | 234 | 236 | 238 | 194 | 226 | - |
| | - 従業員のボランティア活動 | 245 | 262 | 328 | 326 | 324 | - |
| | - 管理間接費 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | - |

※ 小数点第三位を四捨五入しているため、比率 (%) の合計が100%にならない場合があります。

ISO取得状況

品質マネジメントシステム【国内拠点】（川崎重工・川崎車両・カワサキモーターズ）

| 事業部門 | | 品質マネジメントシステム 認証取得年月 | 備考 | 認証機関 |
|----------------------------|------------------|------------------------|-----------------------------|-------|
| 航空宇宙システム カンパニー | 航空宇宙 ディビジョン | 1996年9月 | JIS Q 9100※1 | BSK※2 |
| | 航空エンジン ディビジョン | 1994年12月 | JIS Q 9100 | BSK |
| 川崎車両 | | 1994年8月 | | DNV※3 |
| エネルギーソリューション & マリンカンパニー | エネルギーディビ ジョン | 1993年6月 | | DNV |
| | プラントディビジ ョン | | | |
| | 船用推進ディビジ ョン | | | |
| | 船舶海洋ディビジ ョン | 1993年4月 | 対象： 一般商船、海洋構 造物およびAUV | DNV |
| 精密機械・ ロボットカンパニー | 精密機械 ディビジョン | 1994年10月 | | DNV |
| | ロボット ディビジョン | 1994年10月 | | DNV |
| カワサキモーターズ | | 1994年10月 | | DNV |

※1 JIS Q 9100：航空宇宙・防衛産業において製品・サービスの安全性を確保し信頼性を向上させるためのマネジメントシステム規格

※2 BSK：公益財団法人 防衛基盤整備協会

※3 DNV：Det Norske Veritas AS（ノルウェイ）

品質マネジメントシステム【海外拠点】（川崎重エグループ）

| | 事業 | 海外生産拠点 | 認証 有無 |
|----|------------------|--|----------|
| 1 | エネルギーソリューション&マリン | Dalian Cosco KHI Ship Engineering Co., Ltd. | 有 |
| 2 | エネルギーソリューション&マリン | Nantong Cosco KHI Ship Engineering Co., Ltd. | 有 |
| 3 | エネルギーソリューション&マリン | Wuhan Kawasaki Marine Machinery Co., Ltd. | 有 |
| 4 | エネルギーソリューション&マリン | Anhui Conch Kawasaki Energy Conservation Equipment Manufacturing Co., Ltd. | 有 |
| 5 | エネルギーソリューション&マリン | Anhui Conch Kawasaki Equipment Manufacturing Co., LTD. | 有 |
| 6 | カワサキモータース | Changzhou Kawasaki and Kwang Yang Engine Co., Ltd. | 有 |
| 7 | カワサキモータース | India Kawasaki Motors Pvt. Ltd. | 無 |
| 8 | カワサキモータース | Kawasaki Motors (Phils.) Corporation | 無 |
| 9 | カワサキモータース | Kawasaki Motors Enterprises (Thailand) Co., Ltd. | 有 |
| 10 | カワサキモータース | PT. Kawasaki Motor Indonesia | 無 |
| 11 | 油圧機器 | Flutek, Ltd. | 有 |
| 12 | 油圧機器 | Kawasaki Chunhui Precision Machinery (Zhejiang) Ltd. | 有 |
| 13 | 油圧機器 | Kawasaki Precision Machinery (Suzhou) Ltd | 有 |
| | ロボット | | 有 |
| 14 | 油圧機器 | Wipro Kawasaki Precision Machinery Private Limited | 有 |
| 15 | 川崎車両 | Kawasaki Motors Manufacturing Corp., USA | 有 |
| | 航空宇宙 | | 有 |
| | カワサキモータース | | 有 |
| 16 | 川崎車両 | Kawasaki Rail Car, Inc. | 有 |
| 17 | カワサキモータース | Kawasaki Motores do Brasil Ltda. | 無 |
| 18 | 油圧機器 | Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd. | 有 |

環境マネジメントシステム【国内拠点】（川崎重工グループ）

| 事業部門 | 認証機関※1 | EMS レベル※2 | 認証取得 年月 |
|--|--------|--------------|------------|
| 航空宇宙システムカンパニー（航空宇宙ディビジョン） | BSK | 1 | 2002年2月 |
| ケージーエム | | 1 | 2002年2月 |
| 日本飛行機 | | 1 | 2006年12月 |
| 日飛スキル | | 1 | 2015年12月 |
| 航空宇宙システムカンパニー（航空エンジンディビジョン） | BSK | 1 | 2000年3月 |
| 川重明石エンジニアリング | | 1 | 2000年3月 |
| エネルギーソリューション&マリンカンパニー（プラントディビジョン） | DNV | 1 | 1999年11月 |
| 川重ファシリテック | | 2 | 2013年7月 |
| アーステクニカ | | 1 | 2000年9月 |
| エネルギーソリューション&マリンカンパニー（エネルギーディビジョン）（船用推進ディビジョン） | DNV | 1 | 2000年12月 |
| 川重冷熱工業 | | 1 | 2002年4月 |
| エネルギーソリューション&マリンカンパニー（船舶海洋ディビジョン） | DNV | 1 | 2000年8月 |
| 川重マリンエンジニアリング | | 3 | 2013年4月 |
| 精密機械・ロボットカンパニー（精密機械ディビジョン） | DNV | 1 | 1998年2月 |
| 川崎油工 | | 1 | 2007年6月 |
| 精密機械・ロボットカンパニー（ロボットディビジョン） | DNV | 1 | 2011年3月 |
| 川崎車両 | DNV | 1 | 2002年2月 |
| アルナ輸送機用品 | | 2 | 2017年11月 |
| 川重車両コンポ | | 1 | 2002年2月 |
| NICHIJO | | 2 | 2009年6月 |
| カワサキモータース | DNV | 1 | 2000年2月 |
| テクニカ | | 3 | 2012年3月 |
| ユニオン精機 | | 1 | 2006年7月 |
| 新日本ホイール工業 | | 2 | 2014年9月 |

※1 BSK：公益財団法人 防衛基盤整備協会、DNV：Det Norske Veritas AS（ノルウェー）

※2 レベル1：ISO14001の認証取得、レベル2：簡易版EMSの認証取得、レベル3：EMS構築の自己宣言

環境マネジメントシステム【海外拠点】（川崎重工グループ）

| 事業部門 | 会社名 | 所在国 | EMS レベル※1 | 認証取得 年月 |
|---|--|------------|--------------|------------|
| エネルギーソリューション&マリン カンパニー（船用推進ディビジョ ン） | 武漢川崎船用機械有限公 司 | 中国 | 1 | 2009年6月 |
| 精密機械・ロボットカンパニー（精 密機械ディビジョン） | 川崎精密機械（蘇州）有 限公司 | 中国 | 1 | 2008年1月 |
| | Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd. | イギリス | 1 | 2001年11月 |
| | 川崎春暉精密機械（浙 江）有限公司 | 中国 | 1 | 2012年11月 |
| | Wipro Kawasaki Precision Machinery Private limited | インド | 1 | 2019年12月 |
| | Flutek, Ltd. | 韓国 | 1 | 2006年11月 |
| 川崎車両 | Kawasaki Rail Car, Inc. | アメリカ | 3 | 2015年7月 |
| カワサキモータース | PT. Kawasaki Motor Indonesia | インドネシ ア | 3 | 2012年1月 |
| | Kawasaki Componants da Amazonia Ltda | ブラジル | 3 | 2013年6月 |
| | Kawasaki Motores do Brasil Ltda | ブラジル | 3 | 2013年6月 |
| | Kawasaki Motors (Phils.) Corporation | フィリピン | 3 | 2012年1月 |
| | Kawasaki Motors Manufacturing Corp., U.S.A. (MRV) | アメリカ | 1 | 2008年11月 |
| | Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd. | タイ | 1 | 2011年12月 |

※1 レベル1：ISO14001の認証取得、レベル2：簡易版EMSの認証取得、レベル3：EMS構築の自己宣言

社会からの評価

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。これらの活動が認められ、当社は下記のさまざまな外部機関より評価をいただいております。（2021年4月現在）

ESG株価指数構成銘柄への採用状況

Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index

S&P Dow Jones Indices社（米国）とRobeco SAM社（スイス）が共同開発した「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。



FTSE4Good

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。



FTSE4Good

FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Indexは、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を実践している日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されています。インデックスは、業種の比率が日本の株式市場と同等になるように構築され、銘柄の組み入れは国連の持続可能な開発目標（SDGs）を含む既存の国際基準を基に作成されたルールに基づきます。



FTSE Blossom Japan

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築されたFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。



**FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index**

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) は、親指数 (MSCIジャパンIMIトップ700 指数：時価総額上位700銘柄) 構成銘柄の中から、親指数におけるGICS®業種分類の中から、性別多様性に優れた企業を対象にして構築される指数です。

**2022 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)**

THE INCLUSION OF Kawasaki Heavy Industries, Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Kawasaki Heavy Industries, Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOリスクマネジメント株式会社が実施する環境（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。

2022



Sompo Sustainability Index


ECPI World ESG Equity Index

ECPI Global Developed ESG Best in Class Index

ECPI社はルクセンブルクとミラノに拠点を置く投資運用助言会社であり、CSR活動で一定の水準を満たした世界の企業で構成する業種別、地域別、テーマ別のインデックスを保有しております。

ECPI World ESG Equity Indexは、ECPI社のESG基準を満たした先進国市場の企業で構成される幅広い指標です。

ECPI Global Developed ESG Best in Class Indexは、ECPI社のESG評価に基づき選定された先進国市場の企業で構成される指標です。

詳しい情報は [こちら](#)  をご覧ください。（ECPI社のウェブサイトに飛びます。）

当社のサステナビリティに関する取り組み評価

CDP

当社は2021年度のCDP気候変動評価でB評価を受けました。

CDPは国際的な環境非営利団体で、世界の企業・自治体を対象に、環境問題に関する高い目標設定・リスク管理・情報開示などの取り組みについて調査・評価を行っています。

その評価プロセスは、気候変動に関する情報開示の枠組みであるTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言にも準拠し、企業の環境活動評価のグローバルスタンダードとして広く認知されています。



女性活躍推進法

当社は、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。当認定は、2016年4月1日に全面施行された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定および届出を行った企業のうち、一定基準を満たし女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度であり、当社は兵庫県内企業として初めて認定されました。



次世代育成支援対策推進法

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。2010年に兵庫労働局長から子育てサポート企業の認定も受け、「くるみんマーク」を取得しました。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。



LGBTの取り組み評価指標「PRIDE指標2022」

川崎重工、川崎車両、カワサキモータースは、2022年に任意団体work with Prideが認定する、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティ（以下、LGBT）への取り組み評価指標「PRIDE指標2022」において、最高評価「ゴールド」を受賞しました。

「PRIDE指標」は、企業・団体などで働くLGBTの人々が働きやすい職場づくりの実現を目的に、Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの観点から評価が行われています。

work with Pride



各種イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト

当社は、国際連合が提唱する国連グローバル・コンパクトに署名し、2020年1月より参加しています。また、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入しています。

国連グローバル・コンパクトは、各企業・各団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。




国連グローバル・コンパクトに署名する企業・団体は、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野に関わる10原則を支持し、事業活動を展開していくことが求められます。

国連グローバル・コンパクトの署名を機に、改めて4分野10原則を一層推進し、持続可能な社会の実現に向けて、これからも活動を続けていきます。

【国連グローバル・コンパクトの10原則】

| | | |
|------|-------|---------------------------|
| 人権 | 原則1： | 人権擁護の支持と尊重 |
| | 原則2： | 人権侵害への非加担 |
| 労働 | 原則3： | 結社の自由と団体交渉権 |
| | 原則4： | 強制労働の排除 |
| | 原則5： | 児童労働の実効的な廃止 |
| | 原則6： | 雇用と職業の差別撤廃 |
| 環境 | 原則7： | 環境問題の予防的アプローチ |
| | 原則8： | 環境に対する責任のイニシアティブ |
| | 原則9： | 環境にやさしい技術の開発と普及 |
| 腐敗防止 | 原則10： | 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み |



- [国連グローバル・コンパクト](#) 
- [グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン](#) 
- [国連グローバル・コンパクト当社CoP掲載ページ](#) 

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

当社は、2019年9月にTCFD提言への賛同の署名を行いました。

TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosure：気候関連財務情報開示タスクフォース）は、主要国の中央銀行や金融規制当局等が参加する国際機関である金融安定理事会によって設立されたタスクフォースです。

企業が気候変動のリスク・機会を認識し経営戦略に織り込むことの重要性について、ESG投融資を行う機関投資家・金融機関が重視しており、企業が任意で行う気候変動のリスク・機会の情報開示のあり方について提言しています。

ステークホルダーのみならず、「持続可能な社会」の実現へ向けた当社の取り組みをよりわかりやすくお伝えするとともに、更なる情報開示の充実に取り組んでいきます。



「乗組員の健康と乗組員交代に関するネプチューン宣言」に署名

2021年01月27日

川崎重工は、新型コロナウイルスによる世界的な乗組員交代の問題を早期に解決することに向けた行動を呼びかける「乗組員の健康と乗組員交代に関するネプチューン宣言」に署名しました。

宣言には、海事バリューチェーンに関係する300社以上が署名しています。



詳細は以下のリンク（英文のみ）からご参照ください。

- [The-Neptune-Declaration-on-Seafarer-Wellbeing-and-Crew-Change.pdf](https://www.globalmaritimeforum.org/en/declaration-on-seafarer-wellbeing-and-crew-change)
([globalmaritimeforum.org](https://www.globalmaritimeforum.org)). 

経団連チャレンジ・ゼロへ賛同

当社は、2021年3月に経団連「チャレンジ・ゼロ」へ賛同しました。

「チャレンジ・ゼロ」（チャレンジネット・ゼロカーボンイノベーション）は、一般社団法人 日本経済団体連合会（経団連）が日本政府と連携し、気候変動の国際枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置付ける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアティブです。

当社においては国際液化水素サプライチェーンの構築の取り組みと、水素発電技術の開発の2つの取り組みを掲載しています。



当社のチャレンジ・ゼロへの取り組みの詳細は以下URLよりご覧ください。

- <https://www.challenge-zero.jp/jp/member/182>

法務省「Myじんけん宣言」に賛同

川崎重工は法務省が推進する「Myじんけん宣言」に賛同しました。

「Myじんけん宣言

」とは、企業、団体及び個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。

「川崎重工グループ人権方針」に基づき、社内体制の整備、また多様性・機会均等・労働安全衛生の推進、結社の自由・団体交渉権の尊重、強制労働・児童労働・差別・ハラスメントの撲滅など、川崎重工グループは積極的に人権への取り組みを進めていきます。

「Myじんけん宣言」の詳細は以下URLよりご覧ください。

- https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwMDA1Ng



GRIスタンダード対照表

GRIスタンダード対照表

※ 読者の利便性の観点から、GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポート・スタンダード」の項目に関連する情報を参考として記載しているものであり、GRIスタンダードへの準拠を示すものではありません。

共通スタンダード 102:一般開示項目 / 103:マネジメント手法

| 102:一般開示項目 | | 該当箇所 |
|-------------|--------------------------|---|
| 1.組織のプロフィール | | |
| 102-1 | 組織の名称 | 会社概要 |
| 102-2 | 活動、ブランド、製品・サービス | 製品 川崎重工の歴史 |
| 102-3 | 本社の所在地 | 会社概要 |
| 102-4 | 事業所の所在地 | 事業拠点・関係会社 |
| 102-5 | 所有形態および法人格 | 会社概要 |
| 102-6 | 参入市場 | 事業拠点・関係会社 事業部門紹介 |
| 102-7 | 組織の規模 | 会社概要 事業拠点・関係会社 連結損益計算書 連結貸借対照表 株式情報 |
| 102-8 | 従業員およびその他の労働者に関する情報 | ダイバーシティ |
| 102-9 | サプライチェーン | お取引先との協働 |
| 102-10 | 組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化 | — |

| 102:一般開示項目 | | 該当箇所 |
|-----------------|---------------------|--|
| 102-11 | 予防原則または予防的アプローチ | リスクマネジメント 事業等のリスク 重要課題の特定（マテリアリティ） SDGs貢献への考え方と取り組み 製品責任・安全 Kawasaki 環境報告書-環境ブランドの向上-製品アセスメントの実施  TCFD提言に沿う情報開示（シナリオ分析） |
| 102-12 | 外部イニシアティブ | 各種イニシアチブへの参画 |
| 102-13 | 団体の会員資格 | — |
| 2.戦略 | | |
| 102-14 | 上級意思決定者の声明 | 社長メッセージ Kawasaki Report-トップメッセージ  |
| 102-15 | 主要なインパクト、リスク、機会 | Kawasaki Report-トップメッセージ  Kawasaki Report-川崎重工グループの価値創造プロセス  リスクマネジメント 事業等のリスク 重要課題の特定（マテリアリティ） SDGs貢献への考え方と取り組み Kawasaki Report-事業ポートフォリオ  TCFD提言に沿う情報開示（シナリオ分析） |
| 3.倫理と誠実性 | | |
| 102-16 | 価値観、理念、行動基準・規範 | カワサキグループ・ミッションステートメント 方針・規範・宣言 一覧 |
| 102-17 | 倫理に関する助言および懸念のための制度 | コンプライアンス・腐敗防止 ビジネスと人権 |
| 4.ガバナンス | | |
| 102-18 | ガバナンス構造 | コーポレート・ガバナンス Kawasaki Report-コーポレート・ガバナンス  |
| 102-19 | 権限委譲 | Kawasaki Report-コーポレート・ガバナンス  サステナビリティフレームワーク コンプライアンス・腐敗防止 環境経営推進体制 リスクマネジメント |

| 102:一般開示項目 | | 該当箇所 |
|------------|------------------------------|---|
| 102-20 | 経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティフレームワーク</u> <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>環境経営推進体制</u> <u>リスクマネジメント</u> |
| 102-21 | 経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議 | <u>ステークホルダーエンゲージメント</u> |
| 102-22 | 最高ガバナンス機関およびその委員会の構成 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> |
| 102-23 | 最高ガバナンス機関の議長 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>Kawasaki Report-役員体制</u>  |
| 102-24 | 最高ガバナンス機関の指名と選出 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> |
| 102-25 | 利益相反 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>有価証券報告書・四半期報告書</u> <u>コーポレート・ガバナンスに関する報告書</u> |
| 102-26 | 目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割 | <u>Kawasaki Report-会長・社外取締役座談会</u>  <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティフレームワーク</u> <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>環境経営推進体制</u> <u>リスクマネジメント</u> |
| 102-27 | 最高ガバナンス機関の集合的知見 | <u>重要課題の特定（マテリアリティ）</u> <u>Kawasaki Report-会長・社外取締役座談会</u>  |
| 102-28 | 最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> |
| 102-29 | 経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティフレームワーク</u> <u>重要課題の特定（マテリアリティ）</u> <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>リスクマネジメント</u> <u>環境経営推進体制</u> |
| 102-30 | リスクマネジメント・プロセスの有効性 | <u>リスクマネジメント</u> |
| 102-31 | 経済、環境、社会項目のレビュー | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティフレームワーク</u> <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>リスクマネジメント</u> |

| 102:一般開示項目 | | 該当箇所 |
|---------------------|----------------------------|---|
| 102-32 | サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>サステナビリティフレームワーク</u> <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>リスクマネジメント</u> |
| 102-33 | 重大な懸念事項の伝達 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |
| 102-34 | 伝達された重大な懸念事項の性質と総数 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |
| 102-35 | 報酬方針 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> |
| 102-36 | 報酬の決定プロセス | <u>コーポレート・ガバナンス</u> |
| 102-37 | 報酬に関するステークホルダーの関与 | <u>コーポレート・ガバナンス</u> |
| 102-38 | 年間報酬総額の比率 | — |
| 102-39 | 年間報酬総額比率の増加率 | — |
| 5.ステークホルダー・エンゲージメント | | |
| 102-40 | ステークホルダー・グループのリスト | <u>ステークホルダーエンゲージメント</u> |
| 102-41 | 団体交渉協定 | <u>ビジネスと人権</u> |
| 102-42 | ステークホルダーの特定および選定 | <u>ステークホルダーエンゲージメント</u> |
| 102-43 | ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法 | <u>ステークホルダーエンゲージメント</u> |
| 102-44 | 提起された重要な項目および懸念 | <u>ステークホルダーエンゲージメント</u> <u>重要課題の特定（マテリアリティ）</u> |
| 6.報告実務 | | |
| 102-45 | 連結財務諸表の対象となっている事業体 | <u>Kawasaki Report-主要関係会社</u>  <u>Kawasaki Report-編集方針</u>  <u>環境経営推進体制</u> |
| 102-46 | 報告書の内容および項目の該当範囲の確定 | <u>Kawasaki Report-編集方針</u>  |
| 102-47 | マテリアルな項目のリスト | <u>重要課題の特定（マテリアリティ）</u> |
| 102-48 | 情報の再記述 | — |
| 102-49 | 報告における変更 | — |
| 102-50 | 報告期間 | <u>Kawasaki Report-編集方針</u>  <u>情報開示の考え方</u> |
| 102-51 | 前回発行した報告書の日付 | <u>Kawasaki Report-編集方針</u>  |

| 102:一般開示項目 | | 該当箇所 |
|--------------|--------------------------|--|
| 102-52 | 報告サイクル | Kawasaki Report-編集方針  情報開示の考え方 |
| 102-53 | 報告書に関する質問の窓口 | お問い合わせ |
| 102-54 | GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張 | — |
| 102-55 | GRI内容索引 | GRIスタンダード対照表 |
| 102-56 | 外部保証 | 温室効果ガス排出量に対する第三者検証 |
| 103:マネジメント手法 | | 該当箇所 |
| 103-1 | マテリアルな項目とその該当範囲の説明 | 重要課題の特定（マテリアリティ） |
| 103-2 | マネジメント手法とその要素 | 重要課題の特定（マテリアリティ） サステナビリティフレームワーク コーポレート・ガバナンス コンプライアンス・腐敗防止 リスクマネジメント 研究開発 お取引先との協働 製品責任・安全 人財マネジメント ダイバーシティ 人財開発 労働安全衛生健康 ビジネスと人権 社会貢献活動 環境経営推進体制 |
| 103-3 | マネジメント手法の評価 | 重要課題の特定（マテリアリティ） ステークホルダーエンゲージメント |

| 200:経済 | | 該当箇所 |
|------------------|------------------------------|--|
| 201:経済パフォーマンス | | |
| 201-1 | 創出、分配した直接的経済価値 | <u>ステークホルダーエンゲージメント</u> |
| 201-2 | 気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会 | <u>TCFD提言に沿う情報開示（シナリオ分析）</u> |
| 201-3 | 確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度 | <u>有価証券報告書-第5.経理の状況-退職給付関係</u> |
| 201-4 | 政府から受けた資金援助 | — |
| 202:地域経済での存在感 | | |
| 202-1 | 地域最低賃金に対する標準新人給与の比率（男女別） | — |
| 202-2 | 地域コミュニティから採用した上級管理職の割合 | — |
| 203:間接的な経済的インパクト | | |
| 203-1 | インフラ投資および支援サービス | <u>製品</u> <u>新型コロナウイルス感染症への川崎重エグループの取り組み</u> <u>社会貢献活動</u> |
| 203-2 | 著しい間接的な経済的インパクト | <u>Kawasaki Report-川崎重エグループの価値創造プロセス</u> |
| 204:調達慣行 | | |
| 204-1 | 地元サプライヤーへの支出の割合 | — |
| 205:腐敗防止 | | |
| 205-1 | 腐敗に関するリスク評価を行っている事業所 | — |
| 205-2 | 腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |
| 205-3 | 確定した腐敗事例と実施した措置 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |
| 206:反競争的行為 | | |
| 206-1 | 反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |

| 200:経済 | | 該当箇所 |
|-----------|-----------------------------|---|
| 207:税務 | | |
| 207-1 | 税務へのアプローチ | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>税の透明性</u> <u>川崎重工グループ税務方針</u>  |
| 207-2 | 税務ガバナンスおよびリスク管理 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> <u>税の透明性</u> <u>川崎重工グループ税務方針</u>  |
| 207-3 | 税務に関するステークホルダーエンゲージメントおよび管理 | <u>税の透明性</u> |
| 207-4 | 国別の報告 | — |
| 300:環境 | | 該当箇所 |
| 301:原材料 | | |
| 301-1 | 使用原材料の重量または体積 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 301-2 | 使用したリサイクル材料 | — |
| 301-3 | 再生利用された製品と梱包材 | — |
| 302:エネルギー | | |
| 302-1 | 組織内のエネルギー消費量 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 302-2 | 組織外のエネルギー消費量 | — |
| 302-3 | エネルギー原単位 | — |
| 302-4 | エネルギー消費量の削減 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 302-5 | 製品およびサービスのエネルギー必要量の削減 | <u>CO₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現)</u> |
| 303:水と排水 | | |
| 303-1 | 共有資源としての水の相互作用 | — |
| 303-2 | 排水に関連するインパクトのマネジメント | — |
| 303-3 | 取水 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 303-4 | 排水 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 303-5 | 水消費 | <u>ESGデータ-環境</u> |

| 300:環境 | | 該当箇所 |
|----------------|---|---|
| 304:生物多様性 | | |
| 304-1 | 保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト | — |
| 304-2 | 活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト | — |
| 304-3 | 生息地の保護・復元 | <u>Harm FREE (自然共生社会の実現)</u> |
| 304-4 | 事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種 | — |
| 305:大気への排出 | | |
| 305-1 | 直接的な温室効果ガス (GHG)排出量 (スコープ1) | <u>CO₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現)</u> |
| 305-2 | 間接的な温室効果ガス (GHG) 排出量 (スコープ2) | <u>CO₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現)</u> |
| 305-3 | その他の間接的な温室効果ガス (GHG)排出量 (スコープ3) | <u>CO₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現)</u> |
| 305-4 | 温室効果ガス (GHG) 排出原単位 | <u>CO₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現)</u> |
| 305-5 | 温室効果ガス (GHG)排出量の削減 | <u>CO₂ FREE (脱炭素・低炭素社会の実現)</u> |
| 305-6 | オゾン層破壊物質 (ODS)の排出量 | — |
| 305-7 | 窒素酸化物 (NOx)、硫黄酸化物 (SOx)、およびその他の重大な大気排出物 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 306:廃棄物 | | |
| 306-1 | 廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト | — |
| 306-2 | 廃棄物関連の著しいインパクトの管理 | — |
| 306-3 | 発生した廃棄物 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 306-4 | 処分されなかった廃棄物 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 306-5 | 処分された廃棄物 | <u>ESGデータ-環境</u> |
| 307:環境コンプライアンス | | |
| 307-1 | 環境法規制の違反 | <u>環境リスクマネジメント・法規制の遵守状況</u> |

| 300:環境 | | 該当箇所 |
|-----------------------|---------------------------------|-------------------------------------|
| 308:サプライヤーの環境面のアセスメント | | |
| 308-1 | 環境基準により選定した新規サプライヤー | <u>お取引先との協働</u> |
| 308-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置 | — |
| 400:社会 | | 該当箇所 |
| 401:雇用 | | |
| 401-1 | 従業員の新規雇用と離職 | <u>人財マネジメント</u> |
| 401-2 | 正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当 | <u>人財マネジメント</u> |
| 401-3 | 育児休暇 | <u>ダイバーシティ</u> |
| 402:労使関係 | | |
| 402-1 | 業務上の変更に関する最低通知期間 | <u>ビジネスと人権</u> |
| 403:労働安全衛生 | | |
| 403-1 | 労働安全衛生マネジメントシステム | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-2 | 危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査 | <u>労働安全衛生健康</u> <u>リスクマネジメント</u> |
| 403-3 | 労働衛生サービス | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-4 | 労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション | <u>労働安全衛生健康</u> <u>ビジネスと人権</u> |
| 403-5 | 労働安全衛生に関する労働者研修 | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-6 | 労働者の健康増進 | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-7 | ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和 | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-8 | 労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者 | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-9 | 労働関連の傷害 | <u>労働安全衛生健康</u> |
| 403-10 | 労働関連の疾病・体調不良 | <u>労働安全衛生健康</u> |

| 400:社会 | | 該当箇所 |
|------------------|---|---------------------------------------|
| 404:研修と教育 | | |
| 404-1 | 従業員一人あたりの年間平均研修時間 | <u>人財開発</u> |
| 404-2 | 従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム | <u>人財開発</u> <u>ダイバーシティ</u> |
| 404-3 | 業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合 | <u>人財マネジメント</u> |
| 405:ダイバーシティと機会均等 | | |
| 405-1 | ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ | <u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>ダイバーシティ</u> |
| 405-2 | 基本給と報酬総額の男女比 | <u>ダイバーシティ</u> |
| 406:非差別 | | |
| 406-1 | 差別事例と実施した救済措置 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |
| 407:結社の自由と団体交渉 | | |
| 407-1 | 結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー | — |
| 408:児童労働 | | |
| 408-1 | 児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | <u>お取引先との協働</u> <u>ビジネスと人権</u> |
| 409:強制労働 | | |
| 409-1 | 強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー | <u>お取引先との協働</u> <u>ビジネスと人権</u> |
| 410:保安慣行 | | |
| 410-1 | 人権方針や手順について研修を受けた保安要員 | — |
| 411:先住民族の権利 | | |
| 411-1 | 先住民族の権利を侵害した事例 | — |

| 400:社会 | | 該当箇所 |
|-----------------------|--|----------------------|
| 412:人権アセスメント | | |
| 412-1 | 人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所 | <u>ビジネスと人権</u> |
| 412-2 | 人権方針や手順に関する従業員研修 | — |
| 412-3 | 人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約 | — |
| 413:地域コミュニティ | | |
| 413-1 | 地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所 | <u>社会貢献活動</u> |
| 413-2 | 地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在的、潜在的）を及ぼす事業所 | — |
| 414:サプライヤーの社会面のアセスメント | | |
| 414-1 | 社会的基準により選定した新規サプライヤー | — |
| 414-2 | サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置 | <u>ビジネスと人権</u> |
| 415:公共政策 | | |
| 415-1 | 政治献金 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |
| 416:顧客の安全衛生 | | |
| 416-1 | 製品およびサービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価 | <u>製品責任・安全</u> |
| 416-2 | 製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例 | <u>製品責任・安全</u> |
| 417:マーケティングとラベリング | | |
| 417-1 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項 | — |
| 417-2 | 製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例 | — |
| 417-3 | マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例 | <u>製品責任・安全</u> |

| 400:社会 | | 該当箇所 |
|--------------------|-------------------------------------|------------------------------------|
| 418:顧客プライバシー | | |
| 418-1 | 顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立 | <u>リスクマネジメント</u> <u>製品責任・安全</u> |
| 419:社会経済面のコンプライアンス | | |
| 419-1 | 社会経済分野の法規制違反 | <u>コンプライアンス・腐敗防止</u> |