

川崎重工グループ 人権方針

1. 基本的な考え方

川崎重工グループは、グループミッション「世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する“Global Kawasaki”」を実現すべく、地球環境との調和を図りながら、豊かで美しい未来社会の形成に向けて新たな価値を創造します。また、グループミッションを実現するためには全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、本方針に掲げる人権に関する重要な課題に積極的に取り組みます。

2. 人権方針

(1) 法令・国際規範の遵守

川崎重工グループは事業活動を行う国や地域の人権に関する法令・規則を遵守します。国や地域の法令が本方針と矛盾する状況が発生した場合には本方針をガイドラインとして、事例ごとに対応を検討します。

当社グループは全ての人々の基本的人権について規定した「国際人権章典」（世界人権宣言と国際人権規約）や、労働における基本的権利を規定した国際労働機関（ILO）の「労働における基本原則および権利に関する宣言」、児童労働の予防と撤廃のために必要な規準と行動を規定した「子どもの権利とビジネス原則」などの人権に関わる国際規範を支持し尊重します。また、国連グローバル・コンパクトに署名する企業として、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、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します。

(2) 人権に関する重要な課題

● 強制労働・児童労働の禁止

監禁や債務による拘束などによるあらゆる強制労働や人身取引を含むいかなる形態の現代奴隷も認めません。また、国際規範や事業活動を行う国・地域の法令で規定される最低年齢に満たない子どもを労働に従事させる児童労働は認めません。

● 差別・ハラスメントの禁止

人種・肌の色・思想・信条・宗教・国籍・民族・出身・性別・年齢・障がい・性自認・性的指向・婚姻状態・家族構成・社会的身分・雇用形態などによる差別および高圧的、攻撃的な行為や悪意のある行為、ハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を許容しません。

● 多様性の確保

従業員の雇用機会・待遇・教育・評価・昇進などは法律に従い公平・公正に行い、性別・年齢・国籍・障がいなどの有無に関わらず多種多様な能力、価値観、発想を持った人財が最大限の能力を発揮し活躍できる、個人の多様性を尊重した職場風土作りを進めます。

●結社の自由や団体交渉権の承認

従業員が結社をする自由および団体交渉の自由を尊重し、組合および組合員の正当なる組合活動の自由を認めるとともに、正当な組合活動により従業員は不利益な扱いを受けません。また、従業員と会社は双方誠意をもって重要な労働状況および経営状況などについて話し合います。

●安全で健康的な労働環境の確保

心身ともに健康に働くことのできる安全で快適な職場環境の実現に向けて、安全と健康を最優先する職場風土を構築します。また、国際規範や事業活動を行う国・地域の法令に基づき最低賃金を保証するとともに、適正な労働時間管理を行い、休暇の権利を保障します。

(3) 位置づけと適用範囲

本方針は「カワサキグループ・ミッションステートメント」および「川崎重工グループ行動規範」を補完し、当社グループの人権尊重の取り組みについての約束を示すものであり、川崎重工の取締役会への承認を得て決定したものです。本方針は、当社グループの役員および従業員、契約社員、派遣従業員(以下「役員・従業員」)に対して適用されます。

また、当社グループは本方針をお取引先においても実践することが重要であると認識しています。本方針および「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」を通じて、お取引先、請負業者、代理店などのビジネスパートナーにも、本方針の尊重と遵守を要請していきます。

(4) 人権に対する責任と管理

人権に関しては川崎重工のサステナビリティ担当役員が監督責任を有しており、サステナビリティ推進部が人権の責任部署となっています。

当社グループは国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に、方針によるコミットメント、人権デューデリジェンスの実施、結果への対応など、人権マネジメントにおける包括的アプローチが示されていると認識しており、本原則に基づき事業活動について人権評価を実施しています。また、当社グループの事業活動やサプライヤーで発見されたリスクについて認識し、優先順位付けを行い、対応を決定していきます。

(5) 教育

当社グループは役員および従業員に対し適切な教育を行い、人権への負の影響の予防に努めます。

(6) 対話

当社グループは関連するステークホルダーと対話や協議を行い、人権における潜在的および実際の影響に対して対応を行います。

(7) 是正・救済

当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じて是正に取り組みます。

(8) 情報開示

当社グループの人権尊重の取り組みについては、ウェブサイトや報告書等で継続的に報告します。

制定 2019年6月

改定 2021年11月

改定 2023年8月

以 上