

「マルチステークホルダー方針」

川崎重工グループは、社会・環境と共生し、企業価値を向上させ続けていくためには、従業員・お客様・お取引先・株主・地域社会など、当社グループを取り巻く多様なステークホルダーとの価値協創に取り組み、信頼を築いていくことが重要であると考えています。

これを踏まえ、当社グループにおいては、グループミッション「世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する”Global Kawasaki“」の考え方に則り、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組むことで、中長期的な企業価値の向上を実現したいと考えています。

その上で、これらの取り組みを通して生み出された収益・成果を、マルチステークホルダーへ適切に分配することが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮について、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当社グループは、社会の求める新たな価値を提供し、持続的に成長するためには、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。また、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である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を通じた付加価値の最大化に向け、各種施策を展開しています。

その上で、生み出した収益・成果に基づいて、「賃金決定の大原則」に則り、自社の状況を踏まえた適切な方法による賃金の引上げを行うとともに、従業員エンゲージメントの向上や更なる生産性の向上に資するよう、能力開発・組織開発も含めた人財投資を積極的に取り組むことを通じて、従業員への持続的な還元を目指します。具体的には、報酬に関しては、労使間での真摯な対話に基づき賃金の引上げを含む労働諸条件の引き上げに過去複数年にわたり継続的に取り組むとともに、年齢によらない処遇の観点から、能力・役割・成果に応じた処遇制度への見直しを行っています。

人財育成についても、階層別研修や公募型研修だけでなく、経営者候補育成研修や若手のキャリア形成支援に関する研修、さらには総合的品質管理の強化の観点から TQM 推進にかかる研修などの充実を図っています。働き方の観点からも、リモートワークやスーパーフレックスタイム制度の整備、法を上回る水準での育児介護と仕事の両立支援制度の導入など、多様な人財が活躍できる柔軟な勤務制度の実現に取り組んでまいりました。今後も、あらゆる側面から従業員の働きがいの向上に繋がる人財投資に継続的に取り組んでまいります。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

- ・パートナーシップ構築宣言の登録日【2020年10月20日】
- ・パートナーシップ構築宣言のURL【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/632-05-23-hyogo.pdf>】

以上

2023年4月28日

川崎重工業株式会社 代表取締役社長執行役員 橋本 康彦