企業統治の体制

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

川崎重工グループは、「世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する“Global Kawasaki”」をグループ・ミッションとして掲げ、取締役・監査役を中心として、グローバルに事業展開する当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンス体制を構築し、その充実を図っています。そしてグループ全体として、株主・顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーの皆様に対して透明性の高い経営を行い、円滑な関係を構築しながら、効率的で健全な経営の維持により企業価値を向上させることを、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

企業統治の体制の概要

当社は、監査役会設置会社であり、取締役会、監査役会および会計監査人を設置しています。また、任意の機関として、指名諮問委員会、報酬諮問委員会、経営会議および執行役員会を設置しています。

それぞれの会議体の構成や位置付け等は以下の通りです。

●取締役会

取締役会は12名（定員18名）の取締役で構成し、議長は会長が務めています。また、今般、業務執行から独立した社外取締役（東京証券取引所規則の定める独立役員）を1名増員し、3名体制とすることとしました。その結果、取締役12名のうち、執行役員を兼務する取締役は8名となり、業務執行機能とのバランスに留意しながら、経営全般に対する取締役会の監督機能の強化を進めています。さらに、取締役会の諮問機関として、過半数を社外役員で構成し、かつ議長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、取締役会の透明性および客観性の強化を図っています。

なお、2017年度において、取締役会は15回（臨時取締役会含む）開催し、社内および社外取締役・監査役の出席率は97%以上となっています。

●監査役会

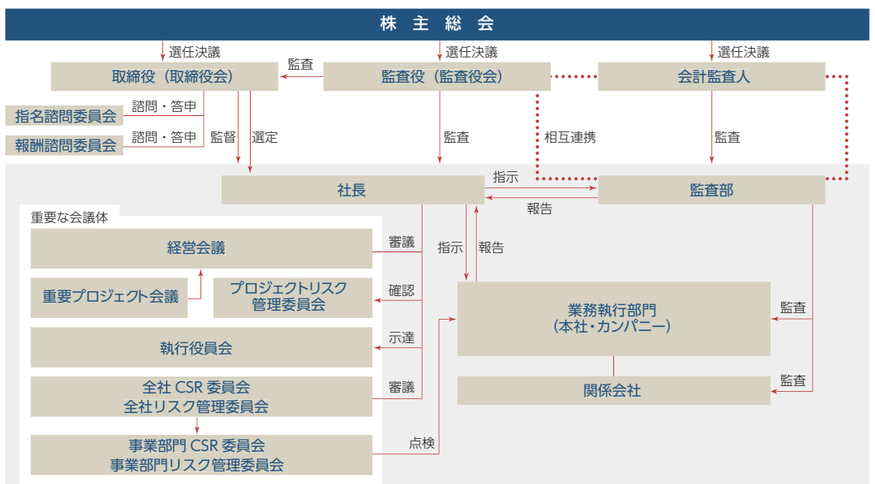
監査役会は5名（定員5名）の監査役で構成し、財務報告の信頼性を確保するため財務および会計に関する相当程度の知見を有する監査役を選任するとともに、監査機能の客観性・中立性を確保することを目的として、当社との取引関係等の利害関係のない3名の社外監査役（いずれも東京証券取引所規則の定める独立役員）を選任しています。常勤監査役と社外監査役は緊密に情報共有を行い、監査機能の充実を図っています。

なお、2017年度において、監査役会は17回開催し、社内および社外監査役の出席率は100%となっています。

取締役会・監査役会をのぞく主な委員会・社内会議

名称	内容
指名諮問委員会	・役員指名に関する諮問機関
報酬諮問委員会	・役員（監査役を除く）報酬に関する諮問機関
経営会議	・業務執行取締役およびカンパニープレジデント等で構成 ・グループ経営全般における社長の諮問機関として社長を補佐 ・グループ経営における重要な経営方針、経営戦略、経営課題等の審議
執行役員会	・取締役会で選任された執行役員全員で構成 ・取締役会・経営会議等で決定した経営方針・経営計画に基づく業務執行方針の示達 ・業務執行上必要かつ重要な報告、伝達、ならびに出席者の意見交換等
全社CSR委員会	・グループ全体のCSRの基本方針、重要事項の審議・決定、ならびに実施状況のモニタリング
全社リスク管理委員会	・グループ全体のリスク管理に関する重要な事項の審議、ならびに実施状況等のモニタリング
重要プロジェクト会議	・重要プロジェクト受注前のリスク評価および対応策等の検討
プロジェクトリスク管理委員会	・重要プロジェクト遂行中の定期的なフォローアップ

川崎重工グループのガバナンス体制（2018年6月27日現在）



Topics

取締役会の監督機能の充実に向けて

さらなるコーポレート・ガバナンスの強化に向け、2018年4月1日付で取締役・執行役員体制の見直しを行いました。この見直しにより、「業務執行」は執行役員が担うことを改めて明確に位置付け、取締役会の「監督機能」との分離をさらに進めます。

また、経営全般に対する取締役会の監督機能を強化するため、社外取締役を1名増員しました。社外取締役は、その出身分野や国籍・性別等の多様性に留意し、当社とは異なる分野における豊富な経験と専門的知見をもとに、業務執行から独立した客観的立場から、適切な意見・助言をいただける方を選任しています。

今後も取締役会の監督機能の強化に継続して取り組み、当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンス体制の構築を図ります。

社外役員の選任理由

社外役員（社外取締役3名、社外監査役3名）の選任理由は、以下の通りです。

●社外取締役

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

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

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

●社外監査役

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

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

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

役員報酬について

当社取締役および監査役の報酬については、企業業績と企業価値の持続的な向上、および優秀な人材の確保を目的として、各役員の職責に見合った報酬体系としております。社外取締役を除く取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬、株式購入資金で構成し、このうち業績連動報酬は、経営目標達成へのインセンティブを目的として会社業績に連動して決定しています。また、株式購入資金は、株主との価値共有および中長期的な企業価値向上へのインセンティブを目的として毎月定額を支給し、その全額を役員持株会へ拠出し、当社株式を継続的に取得しています。社外取締役の報酬は、その職務の独立性という観点から業績連動

を伴わない固定報酬としています。これら取締役の報酬は、報酬諮問委員会の諮問を経た上で、取締役会の委任を受けて社長が決定しています。

監査役の報酬は、その職務の独立性という観点から業績連動を伴わない固定報酬とし、監査役会にて決定しています。

取締役および監査役の報酬等の額

百万円

		取締役13名	監査役6名	合計19名（うち社外6名）	
報酬等の総額		675	103	778	(60)
報酬等の種類別の総額（2017年度）	基本報酬	473	103	576	(60)
	業績連動報酬	134	—	134	(—)
	株式購入資金	67	—	67	(—)

（注）役員数には、2017年6月開催の株主総会終結の時をもって退任した、取締役（4名）および監査役（1名）を含んでいます。
（注）取締役の報酬限度額は、年額1,200百万円以内です（2012年6月27日開催の第189期定時株主総会において決議）。監査役の報酬限度額は、年額120百万円以内です（2017年6月28日開催の第194期定時株主総会において決議）。

コンプライアンス

基本的な考え方

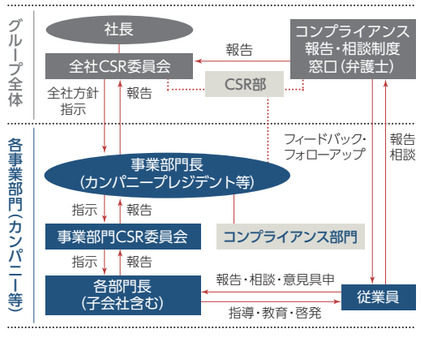
川崎重工グループは、カワサキグループ・ミッションステートメントの「グループ経営原則」において「社会的責任を認識し、地球・社会・地域・人々と共生する」ことを謳い、「グループ行動指針」では構成員一人ひとりに「社会と人々から信頼される企業人となる」ことを求めています。

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

コンプライアンス推進体制

当社グループが企業の社会的責任を果たすため、およびコンプライアンスを徹底するための各種施策を審議・決定し、達成状況・遵守状況のモニタリングを行うことを目的に、社長を委員長に全役員がメンバーとなる「全社CSR委員会」を年2回以上開催しています（2017年度実績は3回開催）。また、全社CSR委員会の目的を各組織で実施するため、本社部門および各カンパニーにおいて「事業部門CSR委員会」を年2回以上開催し、グループ全体への展開を図っています。

コンプライアンス推進体制



コンプライアンス報告・相談制度（内部通報制度）

当社および国内連結子会社の従業員（契約社員や派遣社員、また退職者を含む）が、業務に関連してコンプライアンス違反の疑いがあることに気付いても、上司や関係部門に報告あるいは相談しづらいときのために、外部弁護士を窓口とする「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。

2017年度は27件の報告・相談がありました。

2017年度の報告・相談件数実績

報告・相談の種類	件数
パワーハラスメント	7件
人事処遇に関する問題	8件
金銭の不正取得	1件
セクシャルハラスメント	3件
脅迫・嫌がらせ	1件
安全	2件
その他	5件
計	27件

※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。

コンプライアンスガイドブックの配付

社内におけるコンプライアンスの徹底のために必要・有用な知識がわかりやすく記載された、コンプライアンスガイドブックを日本国内の当社グループのすべての役員・従業員・派遣社員に配付しています。

コンプライアンスガイドブックでは、当社グループのコンプライアンス体制と活動、コンプライアンス報告・相談制度の説明をはじめ、コンプライアンスに関する事項を「お客さま、お取引先の信頼確保に関する事項」「社会の一員として守るべき事項」「情報管理に関する事項」「金銭の取扱いに関する事項」「職場に関する事項」および「管理職の責務」の6つの類型に分類される、合計20の細項目にまとめ、注意すべき事項をイラスト入りでわかりやすく紹介しています。

コンプライアンスガイドブック

競争法の遵守

当社グループでは、競争法（独占禁止法）遵守に関する取り組みに注力しています。

2006年以降、毎年定時株主総会の直後に行われる最初の取締役会において、独占禁止法を遵守し、社会における当社の企業価値の維持・向上に努める旨の決議を行っています。

独占禁止法遵守ガイドブック

また、従業員に対しては、独占禁止法に関する各種ガイドブックの発行を通じて、当社において問題となりうる事例を広く周知するとともに、競争法に関する学習・理解を促しています。

腐敗防止への取り組み

腐敗防止の徹底について、より一層厳しい姿勢で取り組むため2013年8月に社則「贈賄防止規則」を制定し、「川崎重工グループは、事業を行うにあたり、法令を遵守し、日本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ました。さらに、国内および海外関連会社でも同趣旨の規則制定などの対応を実施しています。

2017年度は、海外の競争法および贈賄防止法制に関する全社的な研修活動が実施されました。研修は社内各拠点で14回実施され、グループの海外営業担当者や海外事業に携わる幹部職員ら合計409名が受講しました。

リスク管理

基本的な考え方

当社グループでは会社法に基づき、取締役会において「内部統制システム整備の基本方針」を決議しています。この中で、リスクを識別・分類し分析・評価の上、回避・低減等の対応するリスク管理を社則「リスク管理規則」に則って実行することを定めています。

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

重要なリスクに対する取り組み

全社の統合的なリスク管理を実施するために、業務担当部門は年度ごとにリスクの存在を再点検し経営に重大な影響を及ぼす重要なリスク（全社認識リスク）の特定、対応状況のモニタリングを行っています。さらに、その認識リスクの中から全社的に対策を講じる必要があるリスクを2～3項目定め、全社対応リスクとして対応状況を具体的にチェックすることとしています。

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