

## サステナビリティ説明会（2024年1月24日開催）における主要な質疑応答

### 【環境】

質問	回答
カーボンニュートラルに関して、自社からの直接排出や燃料・電力に起因する Scope1、2 の CO2 排出量ゼロ目標を示されていますが、自社製水素発電の活用によって目標達成を前倒しで進められないでしょうか。	当社は 2030 年までに Scope1、2 の国内カーボンニュートラル実現を目指しています。自社製水素発電の導入のほか、省エネの推進や再生可能エネルギー、廃棄物発電の導入などを通じて削減を進めていく予定です。CO2 フリーの水素の導入は、多くの企業とともに、日本政府の目標である 2030 年の水素導入量 300 万トンの実現に貢献する水素事業と一体化して進めており、前倒しには努めますが 2030 年に達成できるように取り組んでいます。
DAC 業界において、川崎重工の競争力は何ですか。	CO2 回収に当社が独自で開発した固体アミンを使うことで、他の吸収剤と比べて少ないエネルギーで CO2 を回収することができるのが強みです。当社は潜水艦内の CO2 を除去する装置について国内トップの実績を持っています。この技術を応用し、現在、関西電力殿と CO2 回収に関する実証試験を舞鶴発電所で進めています。

## サステナビリティ説明会（2024年1月24日開催）における主要な質疑応答

### 【社会】

質問	回答
人事制度改革を進めるうえで、従業員エンゲージメント※以外に、どのようなKPIを用いていますか。 ※会社に貢献しよう、自発的に仕事に取り組もうとしているか	「働きやすい環境」と「社員エンゲージメント」の向上を重視していますが、これらの他に、女性管理職比率等のダイバーシティの推進に関わる指標もKPIとしています。
川崎車両・カワサキモーターズに関して、分社後の事業ポートフォリオにおける、適所適材の課題について教えてください。また、年功的処遇の廃止により、人件費に変化はありましたか。	川崎重工グループ全体の人財を統合的に考え、適所適材を実現するため、川崎車両とカワサキモーターズを含めた全社人財マネジメント委員会を定期的開催し、議論を行っています。ジョブ型の人事制度導入に伴い、職位の再評価を行った結果、個々の社員には役割と責任に基づいた適正な職位への再配置が行われ、これにより一部の社員には昇進の機会が、他の社員にはより適切な職務への調整が行われています。結果として、年功的処遇の廃止に伴う総額人件費に大きな変化なく、従来と同等のバランスを保っています。
従業員エンゲージメントにおいて、男女や年齢の差はありますか。	男女間のエンゲージメントに、大きな差はありません。年齢別では若い世代のエンゲージメントが年次を追うごとに徐々に下がり、また40才代以降で上がる傾向があります。これは若い世代での人財の流動性の増加や、キャリア志向の高まりによるものと考えています。引き続きキャリア形成支援や上司との対話を通じて個人の希望に応え、エンゲージメント向上に取り組んでいきます。
部長や取締役などのポジションにおける女性割合について、今後の目標や課題はいかがでしょうか。	2010年からダイバーシティ推進部門を設置し、女性や外国籍、キャリア採用者など多様な人財が活躍できる環境作りに取り組み、取締役の女性割合も増加し、人事制度も整備されるなど成果を得ています。今後は女性活躍を、より一層促進する第二フェーズと位置づけ、女性社員の声を聞きながら具体的な課題を解決していく方針です。また女性幹部社員を対象とした「女性活躍推進フォーラム」を開催し、社長をはじめ取締役から強力な後押しを再確認しました。これらの取り組みを通じて、一層の女性活躍を推進していきます。

## サステナビリティ説明会（2024年1月24日開催）における主要な質疑応答

### 【ガバナンス】

質問	回答
<p>スキルマトリクスについて、IT、DX およびセキュリティに関連する項目を満たす取締役が少ないのではないのでしょうか。また、取締役会の適正な人数をどのように考えていますか。</p>	<p>取締役会は技術に関する議論だけでなく、それらの基本方針に関する議論等が重要と考えており、そのスキルを有するメンバー構成になっています。一方で技術については、DX 戦略本部が、サイバーセキュリティなど専門的に取り組んでいます。</p> <p>また取締役会は、社外メンバーが過半数で透明性やガバナンスが強化されています。人数についても適正と考えていますが、社内と社外のバランスについては、引き続き検討していきます。</p>
<p>これまでガバナンス改革が進み、取締役会の議論は、どのように変わりましたか。</p>	<p>2013年の社外取締役の初選任以降、10年間で多くの変化がありました。</p> <p>特にカンパニープレジデントが取締役であった体制と比べ、社外取締役の割合が増えるにつれて、個別事業への意見や指摘がより一層活発になりました。</p> <p>また、取締役会のダイバーシティが進み、女性や外国籍、一般消費者向け製品の経営経験者も増えたことで、審議がより多面的になり、ビジネスモデルの改革も進んでいると感じています。</p>