

川崎重エグループ CSR報告書2011



川崎重工業株式会社

CSR報告書編集委員会

<http://www.khi.co.jp/>



川崎重工業は、次世代育成支援対策推進法に基づき、次世代の育成に向けての積極的な取り組みを行う企業として兵庫労働局から認定されています。

印刷での配慮



有機物質を含んだ廃液が少ない、水なし印刷方式を採用しています。



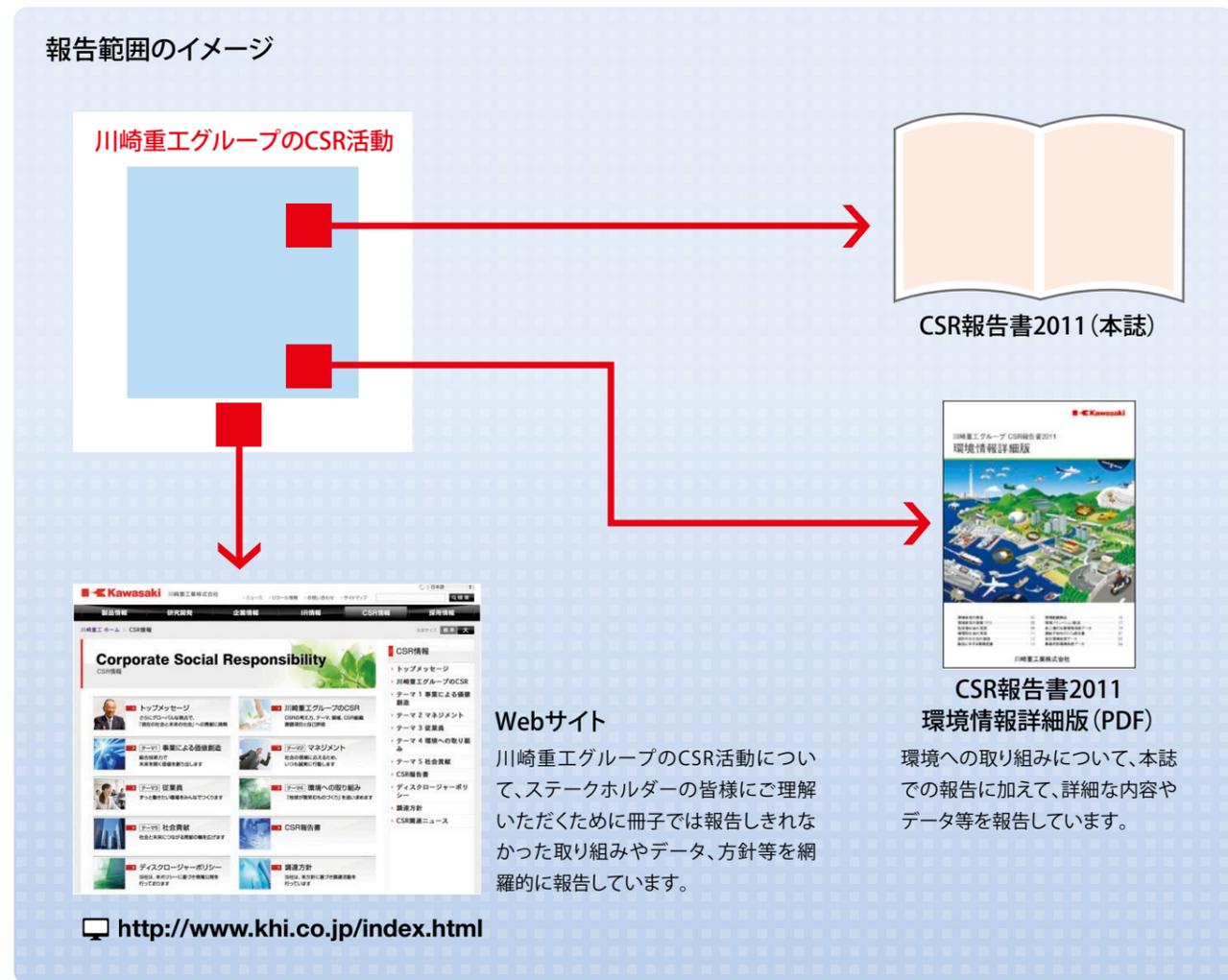
VOC(揮発性有機化合物)成分ゼロの環境に配慮した100%植物油インクを使用しています。

色覚ユニバーサルデザインへの配慮



色覚の個人差を問わず、できるだけ多くの方に見やすいように配慮して作成し、NPO法人カラーユニバーサルデザイン機構(CUDO)から認証を取得しています。

全てのステークホルダーの方々に 川崎重工グループのCSRに関する取り組みを ご理解いただける効果的な報告を目指しています。



報告範囲

対象範囲

川崎重工グループ全体。

対象期間

2010年度(2010年4月～2011年3月)。一部2011年度を含む。

発行頻度

年度報告書として毎年1回発行する予定。

編集・発行元

CSR報告書編集委員会(編集事務局:CSR推進本部CSR部CSR企画課)

発行責任者

CSR推進本部長

※本報告書制作にあたっては、環境省の「環境報告ガイドライン(2007年版)」および「GRIガイドライン(2006年版)」を参考にしています。

免責事項

本報告書は、当社グループの過去と現在の事実だけでなく、発行日時点における計画や見通し、経営計画・経営方針に基づいた予測が含まれています。

これら計画・見通し・予測は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸条件の変化によって将来の事業活動の結果や事象が記述内容とは異なったものとなる可能性があります。

編集にあたって

当社グループは、環境ならびに社会活動をお伝えするために、1999年から毎年、「環境報告書」「環境・社会報告書」を発行してきましたが、2010年からは「CSR報告書」にタイトルを改めて発行しています。

2011年度の報告書は、以下の内容を紹介しています。

●全体の構成は、「川崎重工グループのCSR」の5つのテーマ(下記)に沿った報告としています。

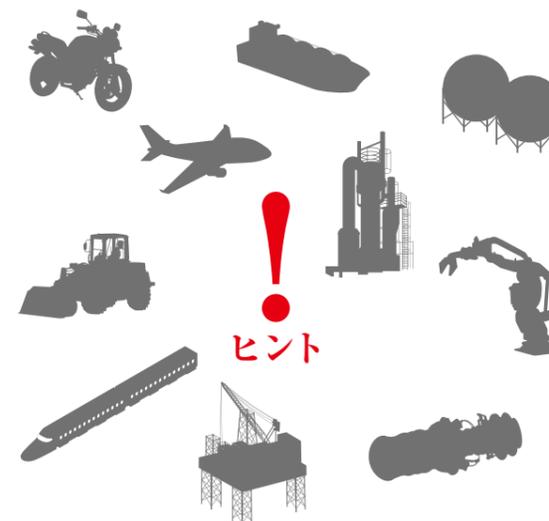
- ① 事業による価値創造
- ② マネジメント
- ③ 従業員
- ④ 環境への取り組み
- ⑤ 社会貢献

●当社グループのCSR活動の報告としては、全社としての「課題項目とアクションプラン」に加え、7つのカンパニーごとに取り組みの重点項目を挙げました。

以下については、今年度新たに紹介しています。

- ①東日本大震災による当社グループへの影響および対応について報告します。また、被災地の甚大な被害に対峙して、私たちが事業を通じて果たしていくべき役割を考えます。(▶p11)
- ②世界的な課題であるCO₂の排出削減にどれだけ貢献し得るかを、製品例を挙げて報告します。(▶p13)
- ③中国での合併事業にスポットを当て、事業のグローバル化の中での現地パートナーとの「価値共創」について報告します。(▶p17)

? 表紙の絵に出てくる川崎重工グループの製品は何があるでしょう?



全部で50の製品があるよ 答えはWebサイトで

目次

トップメッセージ	03
川崎重工グループのCSR	05
CSR課題項目と取り組みについて	07
東日本大震災への対応について	11

1 テーマ1 事業による価値創造

総合技術力で未来をひらく 価値を創り出します

CO ₂ 削減に寄与する製品	13
グローバル最高品質を目指して	14
製品安全への取り組み	15
お客様満足度向上への取り組み	16
川崎重工グループと中国パートナーとの価値共創	17

2 テーマ2 マネジメント

社会の信頼に応えるため、 いつも誠実に行動します

企業統治の体制	19
監査の体制と状況	20
コンプライアンス	20
リスク管理/危機管理	21
株主・投資家との関わり	23
お取引先との関わり	24

3 テーマ3 従業員

ずっと働きたい職場を みんなで作ります

「人財」の育成	25
多様性(ダイバーシティ)の尊重	25
活力ある職場風土の実現	26
人権の尊重	26
安心して働くことができる安全な職場	28

4 テーマ4 環境への取り組み

「地球が微笑むものづくり」を 追い求めます

環境経営の推進	29
2010年度事業活動のマテリアルバランス・環境会計	31
環境経営の基盤づくり	32
持続可能な社会の実現に向けて	33
製品に対する環境配慮	34

5 テーマ5 社会貢献

社会と未来につながる 貢献の輪を広げます

社会貢献支出状況(2010年度)	35
東日本大震災被災地への支援	35
主な社会貢献活動(2010年度)	36
第三者意見～有識者との対談～	37
会社概要	38

「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”」の実現に向けて

このたびの東日本大震災により被災された皆様に謹んでお見舞い申し上げますとともに、被災地の一日も早い復旧・復興を心よりお祈り致します。

CSR報告書2011年版の発行にあたり、川崎重工グループのCSRについての私の思いに加え、

このたびの大震災で改めて強く認識致しました「当社グループが今後果たしていくべき役割」についても申し述べたいと思います。



川崎重工業株式会社 取締役社長

長谷川 聡

川崎重工グループのCSR

当社グループにおけるCSR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”」というグループミッションをより高い次元で実現するものであると位置付けており、①事業による価値創造 ②マネジメントの誠実さ ③働き続けたい職場づくり ④環境への取り組み ⑤社会貢献 の5つを活動のテーマとしております。

また、『Kawasaki事業ビジョン2020』および『中期経営計画(2010～2012年度)』の中でも、CSR重視ということを大きく掲げました。中期経営計画の初年度である昨年、現状に対するCSR自己評価を行い、その結果に基づいて今後行うべき活動のアクションプランを策定しました。今年度は「意思と実行の年」と位置付け、所掌部門ごとに活動を進めていきます。(7-10ページもあわせてご覧ください。)

私は常々、役職員に下記のことを要請しています。

- 環境変化に敏感であれ
- 革新／変革を目指せ
- 一度決めたら、執着心をもって愚直に邁進せよ

CSRの推進も、まさにこの精神で取り組むべきものと認識し、全社的に進めてまいります。

東日本大震災に対峙して

—当社グループの果たしていくべき役割

東日本大震災では、当社グループも自らの社会的責任の重さを改めて認識しています。中でも特に、雇用の維持の面、ならびに復旧・復興およびエネルギー供給という事業に関連する二つの面では、今後一層の貢献が必要と感じています。

まずはじめに雇用についてです。東北の産業界が活力を取り戻し、機能を継続させていくためには、当地の企業がいち早く操業を再開し、そこで働く人たちが安心して働けるようになることが必要です。当社グループ自身は、主要な生産拠点が西日本に集中しており、事業の継続、雇用の問題が発生したわけではありません。しかし、お取引先の雇用維持については、我々が取引を継続し操業を応援することで間接的に貢献することができます。17年前の阪神淡路大震災で被災し、お客様やお取引先からの支援をいただいて雇用を守ってきた企業としても、責任を持って注力していきたいと思えます。

二つ目に、事業を通じて果たしていくべき点についてです。通信施設、交通機関、発電設備などのインフラは社会生活の基盤であり、より迅速な復旧・復興活動が必要です。もちろん、活動の主体は行政、自治体ですが、ものづくり企業も自社の持ち場で役割を果たしていかなければなりません。当社グループでは、まず、お客様の手元にあつて被災した当社製品の修理に着手しました。次に、自治体によるがれきの早期撤去・処理を支援するため、ホイールローダや破碎機等を無償提供し、さらに仮設の焼却設備を賃貸借方式で設置するなどの対応を実施・予定しております。エネルギー供給に関する事業については、今

般の大震災を契機とした電力逼迫に備えて自家発電設備や停電等対応の非常用電源を確保していただけるよう、ガスタービン、ガスエンジン発電設備等の増産を開始しています。

今後の中長期的な日本の電力エネルギー政策のあり方を踏まえると、従来以上に、分散型発電、再生可能エネルギー、高効率・省エネが重視されると考えており、これらに関連する製品の育成・強化や高効率製品の開発等を加速していきます。(12ページもあわせてご覧ください。)なお、分散型発電、再生可能エネルギーの普及・促進には、日本の次世代送電網のあり方や地方都市計画など、国家や自治体レベルで取り組むべき課題が多いため、当社グループは産官学とも積極的に連携していくこととしています。

<将来のエネルギーについて…当社グループの提言>

将来のエネルギーのあり方については、震災後の日本の問題に留まるだけでなく、世界規模での環境保全の観点から見ても重要な課題になると考えています。そのため当社グループは、『Kawasaki事業ビジョン2020』の中で、長期的なエネルギーのひとつとして、「CO₂フリー水素社会」の実現を提案しており、水素製造、運搬、貯蔵、利用に至る水素チェーンにおいて、当社グループの保有技術の活用に取り組み、開発を確実に遂行していきます。

こうした取り組みを通じて、震災からの復旧・復興および当社グループのミッション「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”」の実現へ向けて、全力を注ぐ所存です。

川崎重工グループのCSR

川崎重工グループのグループミッションは「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”」。従業員一人ひとりがそれぞれの持ち場で、日々業務活動の中で実践しています。これに「企業の社会的責任」という側面からより広い意識と行動目標を加え、さらに高いレベルでグループミッションを実現していくことを目指しています。

川崎重工グループのCSR活動のフロー

我々に対する「社会の期待」をさまざまな方法で収集・集約し、ここから当社グループの「CSR課題項目」を抽出、5つのテーマ(①事業による価値創造 ②マネジメントの誠実さ ③働き続けたい職場づくり ④環境への取り組み ⑤社会貢献)に分類しました。

項目ごとにそれぞれの担当部門が現状を自己評価し、「足りないところは補い、強みはより向上させる」ことを目標としてア

クションプランを策定、このPDCAサイクルを回しています。

2011年度は、当社グループまたは重工業業界に特有に求められる姿をより具体的に追求するために、ステークホルダーとの対話の機会を設ける予定です。我々が今以上に「社会の期待」に応えられるよう、ステークホルダーの生の声をCSR活動の中に組み込んでいきます。



川崎重工グループのミッションステートメント



CSRの5つのテーマ

- ① 総合技術力で未来をひらく価値を創り出します (事業)
- ② 社会の信頼に応えるため、いつも誠実に行動します (マネジメント)
- ③ ずっと働きたい職場をみんなで作ります (従業員)
- ④ 「地球が微笑むものづくり」を追い求めます (環境)
- ⑤ 社会と未来につながる貢献の輪を広げます (社会貢献)

より高いレベルでのグループミッションの実現

グループ経営原則

1. 高度な総合技術力に基づく、高機能・高品質で安全な製品・サービスの提供を使命とし、社会と顧客から信頼される。
2. 事業展開のすべての局面において企業の社会的責任を認識し、地球・社会・地域・人々と共生する。
3. 誠実・活力・高度な組織力と労使の相互信頼を企業文化とし、グローバルに“人材”を育成・活用する。
4. “選択と集中”、“質量量従”、“リスクマネジメント”を指針とし、収益力と企業価値の持続的向上を図る。

グループ行動指針

1. 長期的・多面的・グローバルな視点に立って思考し、行動する。
2. 革新を旨とし、高い目標を持って困難な課題に挑戦する。
3. 夢と情熱を持ち、目標の実現に向け、最善を尽くす。
4. 高い倫理観と優れた人格を持ち、社会と人々から信頼される企業人となる。
5. 自己練磨を怠らず、自ら考え行動する「自主独立のプロフェッショナル」となる。
6. 誇りと喜びを共有する、「チーム・カワサキ」の良きメンバーとなる。

CSR活動組織

■ 全社CSR委員会

委員長:社長 委員:取締役、カンパニープレジデント、本社部門長、および常勤監査役
「全社CSR委員会規則」に従い運営されています。事務局はCSR推進本部です。CSRの大方針、重要事項を審議・決定するための組織です。



■ 本社CSR企画ワーキンググループ

全社CSR委員会の諮問機能的な組織です。CSR関係の情報を収集し、当社ではどう取り組むべきかを議論し、全社CSR委員会に提言します。

メンバー->>経営企画部、広報部、財務部、調達本部、人事本部、総務部、営業推進本部、技術開発本部、地球環境部、CSR部

■ カンパニーCSR委員会

委員長:各カンパニープレジデント

「事業部門CSR委員会規程」に従い運営されています。事務局はカンパニーの企画管理部門です。全社CSR委員会で決定された大方針のもと、各カンパニーの具体的施策を決定し、その実施状況を確認します。全社CSR委員会の個別指示事項の実行組織でもあります。

■ カンパニーCSR連絡会議

各カンパニーのCSR担当部門(CSR委員会の事務局部門)の情報連絡会です。

■ 本社CSR委員会

委員長:本社管理部門担当役員(現在は高尾常務取締役)
カンパニーCSR委員会の本社管理部門版です。事務局はCSR部です。

■ その他全社横断組織・委員会

- 地球環境会議 ●人財育成委員会 ●リスク管理委員会
- 輸出関連法規遵守審査委員会 ●危機管理対策機構

CSR課題項目と取り組みについて

— 全社項目に関するアクションプラン

P5で述べた85項目のCSR課題に対して、昨年度、自己評価をしてCSR報告書でも報告しました。
 これらの課題に対して、短期・中長期でアクションプランを策定し、全社で活動を進めていくこととしています。
 このページでは、主として本社部門が牽引し全社的に推進していく項目の一部について、
 自己評価とアクションプランを紹介します。
 【昨年度報告で自己評価が低かったもの、重要と認識し今後注力していきたいもの(今年度既に実施したものを含む)を中心に掲載します。】

★これから取り組みたい ★★ある程度は取り組んでいる ★★★かなり取り組んでいる ★★★★十分だがさらに向上させていきたい
 ※昨年の報告書から継続して開示している項目

領域	個別項目と定義(ありたい姿)	現状評価 (前回からの進展)	参照 ページ	
全般	CSR全般	川崎重工グループのCSRの意味や位置付け、領域、テーマを社内に周知し、全従業員が認識している※	★★★	P6
		川崎重工グループとしてステークホルダーの意見や評価を聞く仕組みがあり、企業活動・事業活動に反映している	★	P5
ステークホルダー	コンプライアンス	コンプライアンス・倫理研修を実施しており、実効を評価している※	★★★★	P20
		海外事業において、現地法令遵守を徹底している	★★	P20
	リスク管理	全社的リスク管理の実効を評価している	★★★★	P21
		全社的リスク管理の内容に基づいて、子会社の重要なリスクを把握している	★★	P21
	危機管理	危機管理全体の体制と運用の枠組みを構築している※	★★	P22
		災害時に優先的に継続または復旧する重要業務を事業部門ごとに定めた事業継続計画を作成し、定期的に見直しを実施している	★★	P22
	情報セキュリティ	情報、情報システムのバックアップ、復旧計画を整備しており、定期的に見直している	★★★★	P22
	情報開示	情報開示の基本方針を公開している※	★★★★★	P23
		株主・投資家コミュニケーションを積極的に実施する	★★	P23
	取引先	調達基本方針を公開している	★★★★★	P24
お取引先に対し、CSRマネジメントの実施を要請し協働している		★★★★★	P24	
従業員	安全・衛生	労働安全衛生マネジメントシステムの適切な運用と継続的な改善を行っている※	★★★★	P28
		安全、衛生、メンタルヘルス等の法令を上回る取り組みを行っており、今後さらに追加的な取り組みを行う※	★★★★★	P28
	人財開発	事業戦略を踏まえた従業員育成の長・短期方針・目標を設定し、取り組みを行っている※	★★★★★	P25
		定年までのキャリアを踏まえた育成の長・短期方針・目標を設定し、取り組みを行っている	★★★★★	P26
	人権	女性管理職登用、障がい者雇用の方針、目標を設定し、取り組みを行っている	★★	P26
		能力や実績を公正に評価し処遇に反映させる取り組みを行っており、今後さらに追加的な取り組みを行う※	★★★★★	
	労働	仕事と育児の両立支援の法令を上回る取り組みを行っている※	★★★★★	P26
		労働組合や従業員代表との対話を行い、信頼関係を構築している※	★★★★★	P27
環境	地球環境	環境情報の把握の範囲はグループ全社・海外を含む	★★	P33
		国内・海外のグループの排出削減目標を開示している	★★	P33
		事業活動での利用エネルギー量を把握し、削減目標も含めて公開している	★★	
社会貢献	地域・日本社会	社会貢献活動の基本方針を制定し公開している※	★★	P35
		自社で企画・主催する貢献の自主プログラムを推進している※	★★★★	P36

対応	
短期	中・長期
部門ごとにCSRへの理解の促進を図るために必要なツールを作成する	より効果的な方法を検討・導入していく
試験的にステークホルダー等との対話の会を実施する	テーマごとまたはステークホルダーごとの対話の会を定期的実施する
全社・各カンパニー共通重点活動を実施することにより、コンプライアンス意識の向上を図る。各階層別教育の中でコンプライアンス意識の浸透を図る研修を実施する	短期の対応に加えて、研修を実施する海外現地法人では独自の体制で自主的に教育を行う
2010年度に実施した教育の現状調査結果を踏まえ、教育実施・意識徹底案を策定する	対象部門を広げていく
全社的リスク管理における全社として重要なリスクとリスク対策の実施状況のモニタリングおよび重要リスクの見直しを定期的実施し、運用にのせる	全社的リスク管理について有効なモニタリングを実施するとともに、監査部門によるリスク管理の運用に対する監査を実施し実効性の評価を確実なものにする
全社的リスク管理の取り組みを国内重要子会社に展開し、グループとして全社的リスク管理体制の構築とリスクの管理を進めていく	全社的リスク管理の取り組みをその他国内子会社や海外子会社に展開し、グループとしての全社的リスク管理体制を構築する。また、この体制のもと、グループ全体で重要リスクを特定するとともに合理的かつ最適な方法でリスクを管理する
危機管理対策機構のメンバーが常に最新の状態に維持・更新されている。災害を想定した訓練を通し、危機管理対策機構メンバーが自らの役割を認識している	災害を想定した訓練を通し、危機管理対策機構メンバーが自らの役割を認識し、有事の際の対応力を高める。訓練に二次災害防止、地域貢献・共生の要素を導入する
各事業部門・各事業所がそれぞれの特性に合わせた事業継続計画を作成し、優先度を考慮しながら平時の準備を進める	各事業部門・各事業所がそれぞれの特性に合わせた事業継続計画を作成し、定期的に見直しを実施する
重要な情報システムのプログラムやデータが遠隔地へバックアップできている	復旧訓練の結果に基づく遠隔地バックアップや復旧計画書の見直しを実施している
「ディスクロージャーポリシー」を2011年4月に公開済み	
四半期ごとの業績に関する説明会(機関投資家・アナリスト対象)の実施、決算発表時の主要質疑応答要旨のWebサイト上での公開	各種IRイベントやWebサイト上で公開する情報のさらなる充実
「資材調達基本方針」および「資材取引先との取引における行動指針」を2011年4月に公開済み	
上記調達基本方針をベースにお取引先に求めるコンプライアンス、情報セキュリティなどのCSRマネジメント方針を検討する	CSRマネジメント方針について、お取引先へ協力を要請する文書を送付するお取引先の要望に応じ、CSRマネジメントに関する研修を実施する
全事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、運用と継続的改善を図り、システムの向上と抜けない安全衛生管理を展開する	全事業所において、労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証取得を目指す
①危険体感教育、5S、相互注意、各種安全点検/パトロール等の取り組みを実施する ②メンタルヘルス対策、生活習慣病対策、職業性疾病预防対策、職場環境改善等の取り組みを実施する	関係会社を含めて活動内容の情報を共有化していく
「マネジメント力・業務遂行力の強化」「現場力の向上」「グローバル人材の育成」の3つの人材育成方針に従い従業員育成施策を実施する	グループミッション達成に必要な人材を育成するため、継続的に育成施策を実施する
キャリアプラン研修の階層別展開を検討・実施する	長期的視野に立って従業員の教育、ローテーション、適正配置を行う
①女性社員のロールモデルの可視化や所属長への女性部下育成支援などを行う ②障がい者の積極的な採用を行い、法定を上回る雇用率を維持する	①女性社員についても男性社員と同じ比率で管理職登用を行う ②障がい者の活躍できる職場を増やし、雇用率を引き上げる
従業員への人事考課制度の説明や、評価者教育を継続的に実施する	新しい賞与制度の導入、幹部職員制度の改定等の諸施策を実施する
関連制度の改善とともに、制度の使いやすしい職場環境づくりを行う	次世代育成支援行動計画目標(計画期間2015年まで)を達成する
①労働組合と各種労使協議を開催する ②従業員意識調査を実施する	①労働組合と各種労使協議を開催する ②従業員意識調査を定期的実施する
環境情報の把握範囲を国内連結子会社全社と主要海外子会社に拡大する	海外を含むグループ全体の環境情報を把握する
排出削減目標の範囲を国内・海外のグループ全体で設定するための手法について検討を進める	海外を含むグループ全体の排出削減目標を当社Webサイトなどで開示する
利用エネルギー量の把握範囲を国内連結子会社全社と主要海外子会社に拡大する 当社の削減目標を公開	海外を含むグループ全体の利用エネルギー量を把握し、削減目標も含めて当社Webサイトなどで開示する
現在の方針(地域共生・次世代育成)をさらに具体化した基本方針を策定する	社会情勢その他を踏まえて定期的に見直しし、追加を検討する
カワサキワールドをさらに効率的に利用した新しいプログラム(子供向けものづくり・工学教室)を企画する	基本方針の見直しの結果を反映した自主プログラムを追加的に企画する

CSR課題項目と取り組みについて

—各カンパニーのCSR課題項目—

川崎重工グループには7つのカンパニーがあり(傘下に3つのビジネスセンターを含む)、それぞれ事業の内容や環境、所在地が異なります。2011年度は、カンパニーごとに、P5で述べた85項目のCSR課題項目の中の「全社または事業部門が取り組むべきCSR項目」についてそれぞれ3項目を挙げ、重点的に取り組むこととしました。

それぞれのカンパニーの取り組みについて、各CSR担当部門長から紹介します。

(【 】はカンパニー内でその活動項目の推進主体となる部門です。)

船舶海洋カンパニー

1) CSR教育、カンパニー内周知【人事総務部・コンプライアンス部】

- 各部門の代表者にCSR報告書などを使い、CSRの意味や位置付けを認識させます。
- 各階層別の教育(新入社員、主事、基幹職研修など)でCSR研修を織り込み、CSRの意味や位置付けを認識させます。
- 昨年に引き続き、コンプライアンス意識向上のため、各階層別の教育(新入社員、主事、基幹職研修など)でガイドブックなどを利用して教育を行います。

2) 製品責任【品質保証部】

- 基本方針:技術力を強化し、船の生涯価値において顧客の信頼と満足を得ます。

●重点管理項目は以下の通りです:

- ①管理の強化 ②人材の育成
- ③技術力の強化 ④生産性の向上

3) 危機管理【人事総務部・坂出造船工場業務部】

- 地震や風水害などの大規模災害が発生した際にすみやかに事業再開ができる体制づくりを行います。
- 近隣企業と連携・消防訓練などを行い、大規模災害に備えます。



CSR担当部門長
企画本部
人事総務部長・理事
近藤 喬

航空宇宙カンパニー

1) CSR教育、カンパニー内周知【管理部・各所属・勤労課】

- 全従業員に配布したCSR報告書をもとに、各所属において教育を実施します。また階層別教育プログラムにCSRの課程を組み込みます。

2) 海外コンプライアンス【コンプライアンス部】

- 現地法令遵守の重要性および出張/滞在先各国における法令上の留意点について教育資料を作成し、渡航者に周知します。

3) 社会貢献自主プログラム推進【人事総務部】

- 当社グループの環境活動の紹介や、地域清掃活動を通じて地域社会との共生・連携を図ります。

●未来を担う次世代の育成支援の第一歩として、小中学校の工場見学受け入れや講演会の実施の検討を行います。



CSR担当部門長
企画本部 副本部長
兼 管理部 部長・理事
太田 和男

プラント・環境カンパニー

1) CSR教育、カンパニー内周知【総務・人事部】

- 幹部会議、階層研修で講義を実施し周知します。

2) 危機管理【総務・人事部】

- 危機管理体制を構築し、カンパニー内に周知します。

3) 社会貢献自主プログラム推進【総務・人事部】

- 高知県仁淀川町と提携している「Kawasaki仁淀川学びの森」での活動を継続し、森林間伐などを行います。



CSR担当部門長
企画本部 総務・人事部長
大矢 義人

モーターサイクル&エンジンカンパニー

1) CSR教育、カンパニー内周知【企画本部】

- カンパニー内の社内報等を利用して、CSRの意味、位置付けを周知します。

2) 「お客様の声」【技術本部、企画本部】

- 製品をご購入いただいたお客様の声を、製品開発に生かします。また、「お客様相談室」では、お客様からのご質問やご意見に、より迅速かつ分かりやすくお応えできるように努力していきます。

3) お取引先のCSRマネジメント【企画本部】

- 当社調達方針をお取引先にご理解、ご協力いただけるよう、ガイドライン化を検討します。また、地球環境に調和したものづくりのため、欧州REACH対応等の環境規制の遵守にお取引先と一体となって取り組みます。



CSR担当部門長
企画本部 副本部長
兼 企画部長・理事
浅野 剛

車両カンパニー

1) CSR教育、カンパニー内周知【企画本部】

- CSR活動のPDCAを確実に回します。
- CSRマインドを醸成するために、階層別研修等にCSR研修を織り込みます。

2) 製品責任【品証技術部】

- 今年度の品質・環境経営活動方針は「弛まなき品質保証活動の推進と環境経営活動の展開」であり、以下のテーマの展開を図ります。
- ①愛情のこもった車両造り ②品証活動強化 ③2Sの徹底とムダの排除

④法令の遵守 ⑤環境活動の推進

⑥知識・技術の深度化と人の資質の向上

3) 災害対策と地域支援【企画本部】

- 近隣地域で大規模災害が発生した際には、災害防衛活動および福祉救助活動を行います。
- 近隣企業と合同での消防訓練や防災学習へ参加します。



CSR担当部門長
企画本部 企画部長
平塚 修二

ガスタービン・機械カンパニー

ガスタービンビジネスセンター

1) CSR教育、カンパニー内周知【企画本部】

2) コンプライアンス・倫理教育【管理部・各ライン】

- 新入社員、基幹職研修で講義を実施し、また各部門でガイドブックを用いた教育を行います。

3) 危機管理【管理部・各部】

- (明石)工場規程・ビジネスセンター規程・基準を整理統合し、ひとつの手順書としての取りまとめを行います。

機械ビジネスセンター

1) CSR教育、カンパニー内周知【企画本部】

2) コンプライアンス・倫理教育【管理部・各ライン】

- 新入社員、基幹職研修で講義を実施し、また各部門でガイドブックを用いた教育を行います。

3) 危機管理【神戸工場事務所・管理部】

- 神戸工場事務所と協力して、火災や事故発生の際の工場全体の対応手順書をまとめます。



CSR担当部門長
ガスタービンビジネスセンター
管理部 総務課長
板井 敏幸



CSR担当部門長
コンプライアンス部長
内藤 剛



CSR担当部門長
機械ビジネスセンター
管理部 業務課長
実松 俊博

精密機械カンパニー

精機部門

1) CSR教育、カンパニー内周知【人事総務部(一部コンプライアンス部)】

- 階層別教育などを利用して理解を広げます。
- コンプライアンス活動を参考に、部・課単位での教育を実施します。
- 「CSR報告書」を参考にCSR活動への理解を深めます。

2) お客様満足度【品質保証部】

- 適宜技術交流会を実施し、お客様ニーズをお聞きしたり、顧客満足度調査を実施していますが、さらに積極的にご意見を聞く仕組みについて検討します。

3) お取引先のCSRマネジメント【資材部】

- グリーン調達ガイドラインを拡張し、CSR調達ガイドラインとすることを検討します。



CSR担当部門長
企画本部 人事総務部長
森谷 純一

ロボットビジネスセンター

1) CSR教育【管理部】

2) コンプライアンス・倫理教育【管理部】

- 新入社員、基幹職研修での講義を実施し、ビジネスセンター内でもガイドブックを使った教育を行います。

3) 環境情報把握範囲の海外子会社への拡大【管理部】

- 海外子会社の環境マネジメントシステムを確立します。(2012年12月末までに体制構築)



CSR担当部門長
管理部 部長
山口 敬志

東日本大震災への対応について

2011年3月11日に発生した東日本大震災で被災された方々に心からお見舞い申し上げます。
川崎重工グループの6月末時点までの対応状況と、当社グループが今後果たしていくべき役割について報告します。

当社グループの被災状況

当社グループでは、主要拠点が西日本に集中していることから、東北地方の営業・サービス拠点の被災を除けば、工場等の生産設備への大きな被害はありませんでした。

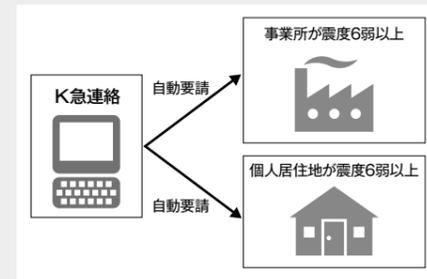
事業につきましては、一部の売上が2011年度にずれ込んだほか、一部の製品で部品調達遅れから操業がとまった期間も若干ありましたが、比較的早期に解消しており、2010年度の損益への影響は限定的でした。

事業継続計画(BCP)等の見直し

自社グループの生産設備に大きな被害はありませんでしたが、これまで想定していなかった広範囲かつ深刻な被災の状況を踏まえ、BCPの見直しを行いました。BCP見直しにあたっては、当社グループで勤務する従業員の安全確保、生活支援はもとより、顧客や社会への対応に特に焦点をあてて検討しました。すなわち、製品の供給責任を果たし、社会インフラを支える企業として、その役割を活かし復旧・復興へ貢献することを重視しています。

安否確認システム

東日本大震災発生から7分後の14時53分、当社グループが導入している緊急連絡システム(K急連絡)が自動的に稼働し、震度6弱以上を記録した県に居住または勤務している従業員に対し安否状況を登録するよう要請が出されました。



ITシステムについて

当社グループでは、東日本大震災の発生前からITシステムの災害対策を講じていました。データセンターは、メインセンターと遠隔センターの2センターで運営しており、2つのデータセンターは、被災が広範囲に及ぶ災害を想定して500km以上離して設置しています。両センターにて、お客様や事業に関わる重要情報を扱うシステムのバックアップデータの保管と、電子メー

ルやホームページなど、災害発生時からすぐにお客様、お取引先、自社グループとの連絡で必要となるコミュニケーション・システムを運営しています。今後もさまざまな状況を想定し、対策の精度を向上させていきます。

夏場の電力不足に向けての対策

●関東地区の生産拠点での対応

アーステクニカ(株)の八千代事業所(千葉県八千代市)では、電気炉の運転調整、サマータイムの導入などを行います。

日本飛行機(株)(神奈川県横浜市・大和市)では、昼夜勤シフトなど、柔軟な勤務体制で対応します。



アーステクニカ(株)



日本飛行機(株)

●東京本社の特別電力休暇

7月の平日を4日間休業とし、電力需要の減る10~12月の休日を出勤日としました。神戸本社も、東京本社との連携重視の観点から同様に実施しました。当社では毎年7月、全工場で電力休暇を実施してきましたが、今年は本社にも拡大したことになります。

●関西地区での取り組み

関西電力管内での節電要請を受け、当社グループの主要生産拠点では、大規模電力消費設備の稼働をピーク時間帯以外にシフトしたり、自家発電設備を稼働するなどの対策を講じました。

●使用電力削減措置

照明の間引き、不要照明消灯の徹底、エレベーターの使用自粛などの通常の節電策のほか、省力型電灯への切り替えや、旧式事務機器の前倒し更新、自販機の半減などの追加措置を取りました。

被災地区への支援

当社グループは自らが17年前に阪神・淡路大震災で被災した経験を踏まえ、義援金に加えて被災地での救援および復旧にお役に立てる製品の提供を行いました。(35ページ参照)

当社グループが今後果たしていくべき役割

被災地の復旧支援

現在、主として被災地自治体によるがれきの撤去・処理作業が進んでいます。当社では、災害発生後すぐに二輪車とホイールローダを無償提供したほか、被災された自治体からの要請で仮設のがれき焼却設備を賃貸借方式で設置することを決めました。



ホイールローダ

ガスタービン、ガスエンジン発電装置の対応強化

電力逼迫による、自家発電設備や停電等対応の非常用電源の需要急増に対応するため、ガスタービン、ガスエンジン発電設備等の生産体制を強化しました。



グリーンガスタービン



グリーンガスエンジン

また、事業部門ごとにお客様の手元で被災した当社製品の修理・復旧に注力したほか、お客様やお取引先の復旧作業の応援や、支援物資のお届けなどの活動もあわせて行いました。

分散型発電 / 再生可能エネルギー

当社グループは、早くから分散型発電や再生可能エネルギー、高効率エネルギーの研究開発を行ってきました。今般の大震災を契機に、これらのエネルギーに対する社会の期待は一層高まっています。この期待に応えてエネルギー関連製品の育成・強化を加速します。



大容量で高速充電・放電が可能な高性能ニッケル水素電池「ギガセル®」



小川や農業用水路など小さな水の流いで発電できる小水力発電装置



日本飛行機(株)が開発したどの方向からの風でも発電できる縦軸型風力発電装置



吸収式冷温水器に太陽熱を組み合わせ、工場や大型店舗の冷暖房を高効率に行うソーラークーリングシステム



事業による価値創造 総合技術力で未来をひらく 価値を創り出します

製品開発 グループの総合力を活かして、
高度な技術力で高機能・高品質の製品を開発します

ありたい
姿

CO₂削減に寄与する製品

地球温暖化問題への対応が急がれる中、CO₂削減に寄与する製品への要求が高まっています。当社は、ガスタービンやガスエンジンを原動機としたコージェネレーションシステムなどの様々な高効率エネルギー利用製品を世界各地に提供しています。また、木質バイオマス発電やバイオエタノール製造技術などの再生可能エネルギー利用技術にも積極的に取り組んでいます。

製品を通じた環境貢献については、Webサイト掲載のCSR報告書 環境情報詳細版で詳しく紹介しています。
<http://www.khi.co.jp/csr/report/detail/index.html>

Gas Turbine&Machinery | Gas Turbine Business Center

ガスタービン・機械カンパニー ガスタービンビジネスセンター

世界に誇る技術力で高効率エネルギー利用を実現 ～発電用新型ガスタービン「L30A」を開発～

当社はコージェネレーションシステムなどの原動機として当社の最大出力機種となる30MW級の発電用新型ガスタービン「L30A」を開発しました。圧縮機の圧力を高め、新開発した耐熱素材を使い、タービン冷却技術を改良した結果、同出力クラスで世界最高の発電効率40%以上を達成しました。また、コージェネレーションシステムでの総合熱効率83%以上、コンバインドサイクル発電設備での発電効率50%以上を実現。さらに環境性能においても、当社が独自で開発したドライ低エミッション(DLE)燃焼器の搭載により、NO_x(窒素酸化物)の排出量を世界最高レベルの15ppm(O₂=15%)に抑えています。

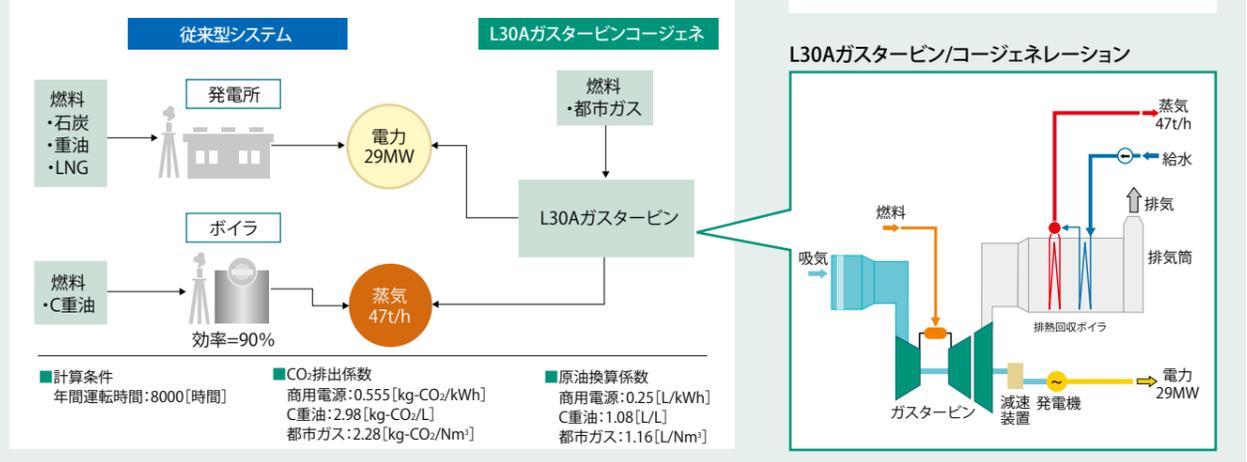
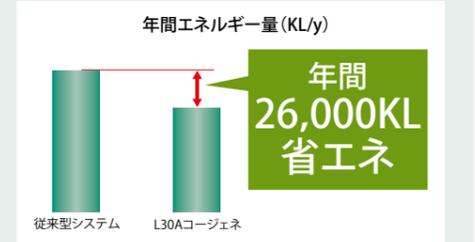
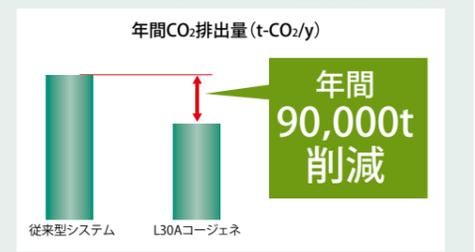
また、ダイセル化学工業(株)殿との間で、姫路製造所網干工場に、商用1号機となる「L30A」を搭載したコージェネレーションシステムを設置し、実証運転を開始することに合意しました。同社の網干工場へ電力と熱(蒸気)を供給し、CO₂排出量の削減に貢献するとともに、「L30A」の耐久性と信頼性を確認することを目的としています。

東日本大震災が発生し、このような分散型発電がエネルギー利用効率やエネルギーのセキュリティの面で改めて見直されようとしています。そうした実情を踏まえながら、今後も当社の保有技術を活用し、国内外において高効率エネルギー利用の実現を目指すとともに、電源多様化のニーズにも対応していきます。



L30Aガスタービン

L30Aガスタービン導入によるCO₂削減、省エネ効果



グローバル最高品質を目指して

高機能・高品質な製品を世界中のお客様にお届けするため、当社ではさまざまな取り組みを行っています。ここでは、精密機械カンパニーでの事例をご紹介します。

Precision machinery 精密機械カンパニー (西神戸工場の品質保証活動)

精密機械カンパニーは、さまざまな機械のモーションコントロールを担う油圧機器、ユニットを生産しています。なかでも油圧ショベルをはじめとする建設機械用機器においては高いシェアを誇り、高い評価をいただいています。小型ながら高速、高圧下で使用されるこれらの製品の信頼性は、高度な設計・加工技術に加え、各生産過程における確実な品質管理に基づくものであり、まさに設計から生産に至るまでのさまざまな技術の結晶であると言えます。

製品の一部は、日本以外にも世界4拠点で生産されており、グローバルに最高品質の製品をお客様に届けることを目指して、種々の活動を展開しています。

製品企画/設計

新製品は、独自のデザインレビューツールに則り、開発の各段階で、関係部門による徹底的な検証が行われます。また、コーポレートの研究開発部門である技術開発本部と共同で種々の要素研究を行い、成果を挙げています。



デザインレビュー

製品評価

製品は評価プログラムに基づき、防音室内の30基の性能/耐久スタンド、無響室、極低温室などを有する開発工場で、さまざまな条件下で行われます。



開発工場 性能/耐久設備

部品調達

失敗事例に学ぶ品質講習会などの活動を継続的に実施しています。協力企業も高い品質意識を有しており、一体となって活動していることが当カンパニーの強みです。



協力企業との品質講習会

アフターサービス

品質問題には迅速な対応と確実な再発防止を行います。品質状況は品質会議にて常に報告/審議されており、経営陣も一体となって、部門を超えた活動を継続しています。



品質会議

組立/検査

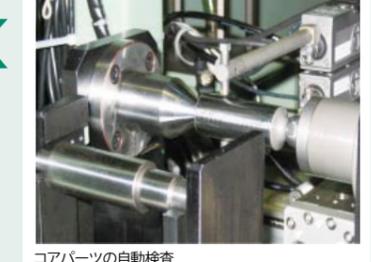
組立には、作業支援システムをはじめとするヒューマンエラー防止の設備を随所に取り入れており、海外生産拠点にも同じ設備を導入しています。



作業支援システムを使用した組立

部品加工/熱処理

油圧機器の「コアパーツ」は、高度に管理された日本の工場生産され、自動で加工、計測、判定、記録がなされ、ヒューマンエラーを排除しています。



コアパーツの自動検査

Theme 1
総合技術力で未来をひらく価値を創り出します

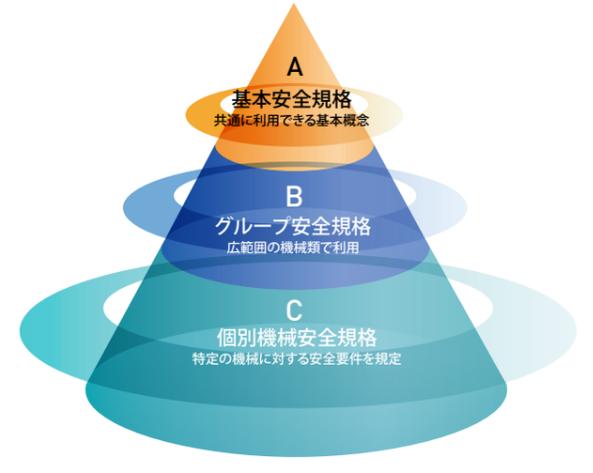
製品安全への取り組み

各事業部門における製品安全の内部規程が機械安全の国際規格に準拠するよう見直しを進めています。この活動は、設計工程における、リスクアセスメントとリスクの大きさに応じた適切なリスクの低減対策が確実に実施されるようになることを目指しています。

この活動と平行して機械安全の説明会やリスクアセスメント研修を実施し、機械安全の浸透とその徹底を図っています。



リスクアセスメント研修



A	ISO12100-1,2	設計に関する一般原則
	ISO14121-1	リスクアセスメントの原則
B	ISO13849-1	制御装置の安全性
	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)
C	ISO10218-1	産業用ロボット安全

Precision Machinery | Robot Business

精密機械カンパニー ロボットビジネスセンター

機械安全^{*}の国際規格は、上図のように、基本安全規格(A規格)、グループ安全規格(B規格)、個別機械安全規格(C規格)の三階層構造となっています。たとえば産業用ロボットでは、個別機械安全規格を満足するように設計を行った後、基本安全規格に従いリスクアセスメントを実施しています。

- ここでは、
- 1 機械ライフサイクル内で発生する危険源の特定、
 - 2 各危険源から生じるリスクの評価、
 - 3 リスクレベルに応じたリスク低減
- を行うことによりリスクを許容可能なレベルまで低減させます。この対策として制御システムを使用する場合は、制御システムに関するグループ安全規格を用いて、リスクレベルに応じた安全性能を満たすための信頼性設計が必要となります。たとえば、ロボットを緊急停止させる非常停止スイッチ、ティーチング時の安全性を確保する安全スイッチ、動作モードを選択するモード切替スイッチ等の安全機器によってリスク低減を図っています。ロボットの安全性能を実現するためには、安全回路



の二重化や信頼性の高い部品を採用し、さらに、安全性能を検証するために故障モード解析を実施しています。

このような国際規格に従った設計およびリスクアセスメントに関する教育を実施し、安全設計に関する意識を高めるとともに、実製品の設計に反映させてリスクを低減する取り組みを行っています。

^{*}機械安全: リスクアセスメントに基づくリスク低減処置を実施することで、機械の使用者の安全を確保すること。

お客様満足度向上への取り組み

当社グループは、船舶、鉄道車両、航空機等の輸送機械、また、ガスタービン、エンジン、ロボット、産業用プラント等の産業機械、さらには、モーターサイクル等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、7つのカンパニーが独自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。

今回は車両カンパニーとモーターサイクル&エンジンカンパニーの取り組みを紹介します。

Rolling Stock

車両カンパニー

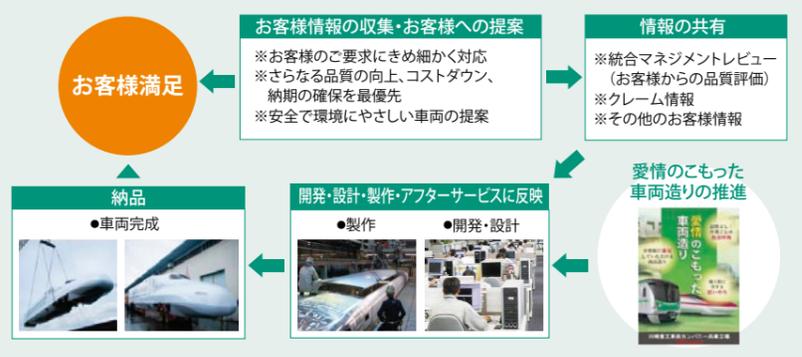
車両カンパニーは、新幹線をはじめ、特急・通勤・地下鉄の各電車、機関車、新交通システムに至るまで、あらゆる輸送ニーズに応える高品質の鉄道車両を、国内はもとより、北米・アジアなど世界各国のお客様に供給しています。

当社が鉄道車両の製造を始めた明治39(1906)年以來蓄積してきた技術力は、お客様から高い評価をいただいています。今後ともお客様の要求にきめ細かく対応していきます。



東日本旅客鉄道(株) 殿向け E5系新幹線電車

車両カンパニーのお客様満足度向上



お客様満足 デザイン検討会

お客様からいただいたアンケート結果、クレーム情報などは社内でも共有し、「愛情のこもった車両作り」運動を通じて、納入車両のアフターサービスや製作中の新規車両、将来の新型車両の開発にいち早く反映させることにより、当社に対する満足度と信頼性の向上に役立っています。

Motorcycle&Engine

モーターサイクル&エンジンカンパニー

モーターサイクル&エンジンカンパニーは、一般消費者をお客様とする当社唯一の部門です。二輪車事業への進出は1953年の二輪車用エンジン生産開始まで遡り、以来、「H1」、「Z1」、「GPz900R」など数々の歴史的な名車を世に送り出すなど、お客様のニーズと「カワサキブランド」のイメージ高揚を意識した製品展開をしています。

二輪車のほか、ATV(四輪バギー車)、レクリエーション ユーティリティビークル、多用途四輪車、「ジェットスキー[®]」ウォータークラフト、汎用ガソリンエンジンなど多岐にわたる製品を世界各国のお客様に提供し、高い評価をいただいています。



Ninja ZX-10R

お客様のニーズを的確に把握するため、お客様から直接いただくアンケート調査の回答のほか、Webなどからも情報収集をしています。また、業界紙やモーターショーに寄せられるお客様からの情報やディーラーミーティングで示される販売店サイドの情報等もあわせて品質保証会議で共有され、納入品の品質向上対応ばかりでなく、新製品の設計にいち早く反映しています。

川崎重工グループと中国パートナーとの価値共創

2010年の日本と中国の貿易は、輸出・輸入とも過去最高を更新し、総額が3,000億ドルを突破しました。中国は日本の経済成長において重要なパートナーと言えます。川崎重工は、1972年の日中国交回復以前から船舶、車両などで中国との交流があり、1979年には日本の重工業会社としては初めて中国に事務所を設立しました。以降、中国の幅広い業界のお客様への製品の販売・アフターサービスの実施、有力現地メーカーからの部品調達などを行い、現在では、多くの製造・販売・エンジニアリング等の現地拠点を有するに至っています。本特集では、中国企業との良好なパートナーシップのもと、「価値の共創」に向かって運営している合併事業のなかのいくつかについて紹介します。



Q ACK・CKM・CKEではセメント排熱発電用機器や、その他の省エネルギー・環境対策設備を手がけられています。中国では、これらの製品・技術をとりまく環境はどのような状況にありますか？

A: 中国のセメント生産量は約18億トンで、世界の総生産量のおよそ半分です。一方、セメント製造には膨大なエネルギーが必要であるため、石炭の消費とそれに伴う環境負荷が中国にとっての社会課題です。更に、年々増える都市ごみの処理の問題があります。まだ埋設処理がほとんどですが、埋立て場所の減少、および有害物質による土壌や水質汚染などへの対応が急務です。

Q ACK・CKM・CKEの技術や製品は、それらの問題にどのような解決策となるのでしょうか？

A: まず、我々はセメント製造設備の省エネへのソリューションを持っています。堅型ミル・NSPIに代表されるセメント製造に関わる各機器について、より効率的な機器を提供することが出来ます。また、セメントの焼成過程で大量の熱が排出されますが、これを利用して発電する設備を提供し大きな成果を上げています。ごみ処理とセメント製造を組み合わせたCKKシステムでは、ごみをガス化し、ガス部分と固形部分に分離、ガスはセメント製造のための燃料に、固形部分は処理を行い、未燃部分はセメントの原料にします。これにより、ごみを有効利用できるのはもちろん、埋設処理に比べて温暖化ガスを5割から6割削減することができます。中国はもちろん、世界的な需要に対応した製品であると自負しております。

Q このような価値を共に産み出すパートナーとしての川崎重工に対するご意見を聞かせてください。

A: セメントメーカーとしての海螺集団としては、川崎重工という機械メーカーとの合併により、設備調達を内製化することでコストダウンできるとともに、機械設備を製品メニューに持つことが出来ました。また、川崎重工の省エネ・環境保護分野での技術の蓄積・海外での業務経験・エンジニアリング会社としての管理手法と、海螺集団の中国セメント業界における信頼性、現地調達ノウハウ、操業ノウハウ等を生かし、両者のシナジー効果により、顧客への優れたソリューションの提供が可能となると考えています。

Q (所在地の)安徽省でも大きな日中合併企業に発展されましたが、地域への貢献についてお聞かせ下さい。

A: 安徽省は中国政府が重点的にサポートする中部地域の中、もっとも経済発展の勢いがある省の一つです。このため、人財育成の促進に力を入れています。ACKとCKMIは2008年度以降毎年100万元を安徽省蕪湖市に奨学金として寄付しています。優れた人財が育ち、我々の次の世代として、国を支えるセメント、エネルギー、環境の分野でも活躍してくれることを願っています。

ACK・CKM・CKE

名称: 安徽海螺川崎工程有限公司 (略称 ACK)
 省エネルギー・環境対策設備エンジニアリング
 安徽海螺川崎節能設備製造有限公司 (略称 CKM)
 省エネルギー・環境対策設備の開発、製造
 安徽海螺川崎裝備製造有限公司 (略称 CKE)
 セメント設備の設計および製作・販売

所在地 (三社共通): 安徽省蕪湖市

投資比率 (ACK・CKM): 川崎重工50%、安徽海螺創業投資50%
 (CKE): 川崎重工50%、安徽海螺セメント50%

川崎重工グループ・中国拠点マップ



Q KCPMは昨年操業開始し、現在は建設機械用の油圧ポンプを生産されています。中国での建設機械、油圧機器についての状況を教えてください。

A: 中国は約13億の人口、960万平方キロの国土があります。経済成長が著しい新興国であるとは言えまだ立ち遅れている地域も多く、これからも都市建設・農村開発、道路、鉄道、港湾などの整備を大規模に進めていかなければなりません。そのためには膨大な量の建設機械が必要です。建設機械産業は中国政府が最も重要視する分野のひとつで、第十一次五年計画の期間中に大きな発展を遂げました。しかしながら、その重要部品である油圧ポンプ、モーター、バルブの製造基盤はまだ不十分だと言わざるを得ません。輸入に頼る部分が大きいのですが、「叫不應」という中国語で表されるとおり、必要があっても供給が受けられないこともある不安定な状況です。

Q KCPMがその中で果たすことを期待されている役割はどのようなものですか？

A: KCPMは、温家宝首相の「部品製造の大発展」という号令のもと、国外の技術や管理手法を導入し、合併企業による国産化を推進して「叫不應」の課題を解決すべしとして設立されました。実は油圧部品の分野における外国企業との合併は、当社が最初であると聞いております。まだ昨年立ち上がったばかりですが、すでに多くの建設機械メーカーから支持をいただき急速に製造実績を伸ばしています。(現在、9社の中国地場建設機械メーカーに対し計26種類の油圧ポンプを供給し、今後更にユーザー・品種共、拡大する見込みであります。2010年は5月からの8ヶ月で2659台を販売し、2011年は2万台程度の販売を目標にしています。)今後さらに供給能力を上げて、国産化の実現に向けた貢献をしていくことを期待されていると認識しています。

Q 中国工程機械学会から紹介されたのが川崎重工との協業の始まりと聞きました。その川崎重工とこれまでパートナーとしてやってこられて、印象やご意見はいかがですか？

A: これまでの短期間での成功にはいくつかの要件がありました。ひとつは、中国側親会社であり、私が董事長を務めております春暉集団も40年の歴史をもつ機械メーカーとしての基盤がありますが、川崎重工から、技術面、管理面での十分な人的サポートを頂けたことです。もうひとつは一般に日本企業との合併は良くも悪くも管理の厳しさということが言われるわけですが、当社では中国サイドに總經理を任せてくれたことにより、従業員に落ち着きが生まれ、これによって品質の安定が得られたと思われることです。今後については、川崎重工が中国の建設機械の需要を引続き長期的な視点で捉え、品種の増加など更なるご入力を図ってくださることを希望します。

Q 従業員の福利厚生、働き甲斐はどのように自己評価されているかお聞かせください？

A: 給与は、公正・公平・公開をモットーにし、上昇の激しい中国消費者物価指数に合わせて一年に一度の調整も行っています。更に、従業員が全体にアットホームな雰囲気の中で、会社生活をおくれるよう、食事や慰安などの福利厚生面にも工夫をしています。仕事については、従業員個人が元来持っている技能を発揮できることに加え、新しい技術を習得する機会があることがモチベーションの向上に結びついています。何よりも、急速に伸びていこうとしているハイテク企業で働いているということ自体が一番大きな従業員の喜び・誇りになっていると考えます。

KCPM

名称: 川崎春暉精密機械(浙江)有限公司 (略称KCPM)
 所在地: 浙江省上虞市
 投資比率: 川崎重工54%、浙江春暉集団46%
 経営範囲: 油圧機器の製造販売

Theme 2 マネジメント 社会の信頼に応えるため、いつも誠実に行動します

ありたい姿
 コーポレート・ガバナンス
 経営の透明性と健全性を追求し、事業部門の自立的な運営とともにグループ総合力の発揮を実現します
 コンプライアンス
 風通しが良く自浄作用の働く組織を築き、信頼される企業風土を確立します

より詳しい情報は、Webサイトをご覧ください。
 CSR情報 > テーマ2 マネジメント
 ■企業統治の体制
 ■コンプライアンス

企業統治の体制

コーポレート・ガバナンス

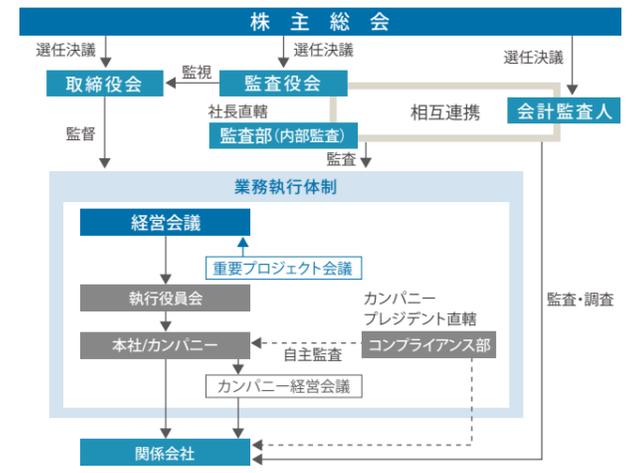
川崎重工はグループ全体として、株主・顧客・従業員・地域社会等のステークホルダーの皆様に対して透明性の高い経営を行い、円滑な関係を構築しながら、効率的で健全な経営の維持により企業価値を向上させることを、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方としています。

企業統治の体制の概要

当社は、監査役設置型を採用し、会計監査人を設置しています。取締役会は会長が議長を務めており、取締役の人数は11名(定員15名)となっています。監査役は4名となっており、監査役会を設置しています。また、企業統治に関して、取締役会のほか、代表取締役等関係者で構成する経営会議および執行役員を加えた執行役員会を設置しています。

取締役については業務執行から独立した取締役を置いています。監査役については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、当社との取引関係等の利害関係のない2名の社外監査役(うち1名は東京証券取引所の定める独立役員)を選任しています。業務執行に際しては、取締役会において選任された執行役員が業務執行を行っており、業務執行にあたっての基本目標・方針は、取締役会において経営計画を編成する中で決定され、全執行役員に直ちに示達されるとともに、執行役員会において徹底が図られています。

川崎重工のガバナンス体制



取締役については、その報酬に業績を反映させてインセンティブとする一方で、任期を1年とし、経営責任の明確化を図っています。経営会議は原則として月3回開催し、連結経営の見地に立って、経営方針・経営戦略・重要な経営課題等を審議しています。

内部統制システムの整備状況

当社は、以下のとおり内部統制システムの整備を進めており、当社を取り巻く環境の変化等も視野に入れ、今後も必要に応じて見直しを行うこととしています。2011年度における主な整備状況は次のとおりです。

①リスク管理体制の整備・運用

「全社的リスク管理体制」としては、リスク管理の最高責任者として社長を、リスク管理業務を統括する責任者としてCRO(Chief Risk Officer)を置くとともに、リスク管理に関する重要な事項の審議や実施状況のモニタリング機能を持ったリスク管理委員会を設置してリスク管理体制の強化を図りました。また、本社経営企画部にリスク管理部門を設置し全社的リスク管理を推進・支援するとともに、各事業部門においても事業部門長を責任者とした体制を整備しています。

以上のような体制のもと、2010年度から、リスクの洗い出し・評価、重要リスクの特定・対応すべきリスクの選定、リスク対策の策定・実行、モニタリングといった一連の作業を実施して、経営に重大な影響を及ぼす重要なリスクを毎年共通な尺度で特定し、全社的視点で合理的かつ最適な方法で管理しています。

②コンプライアンス推進体制の整備

各事業部門にコンプライアンス部を設置し、コンプライアンスに対する意識向上に取り組む体制としています。従業員に対してはコンプライアンス教育も充実させており、当社グループを挙げてコンプライアンスに対する意識の向上を図っています。そのほか、外部の弁護士を窓口とする「コンプライアンス報告・相談制度」を設置し、従業員が内部の目を気にすることなく相談できる仕組みを構築しています。

監査の体制と状況

内部監査

内部監査については、社長直轄の監査部(13名)が、当社グループすべての事業体の経営諸活動を対象に、業務執行活動の有効性および効率性、財務報告の信頼性ならびにコンプライアンス(企業倫理、法令等の遵守)への適合性を検証・評価し、改善のための提言を行っています。

監査役監査

監査役は、取締役会および経営会議等にも出席するとともに、重要書類の閲覧や、代表取締役との定期的会合、社内各部門および子会社の監査を通じて業務および財産の状況の調査等を行

っています。また、2名の社外監査役により経営監視機能の客観性および中立性を確保するとともに、常勤監査役と社外監査役との情報共有を行い、経営監視機能の充実を図っています。

会計監査

会計監査については、当社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。監査役および監査役会は、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、監査役会からも会計監査人に対し監査役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報告を受け、情報交換や意見交換を行うなど連携を図っています。

コンプライアンス

コンプライアンス推進の取り組み

2010年度のコンプライアンス全社共通重点活動は、「各職場での「コンプライアンスガイドブック」等を利用したコンプライアンスの再確認」を実施しました。

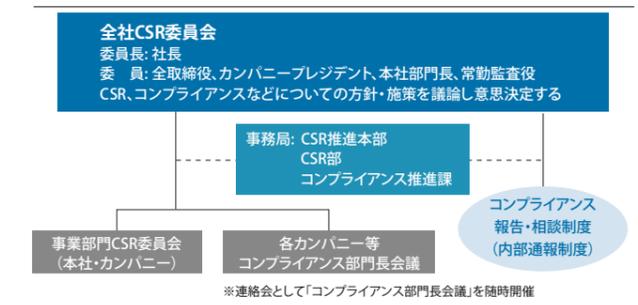
活動は、各職場での朝礼などの機会を利用し実施されましたが、「コンプライアンス意識の向上に役立った」との感想が多く、効果のあったことが確認されました。

今後、2009年度に実施したハラスメント研修や今回実施した職場での話し合いなど、さまざまな形でのコンプライアンス教育を実施していきたいと考えています。



コンプライアンスガイドブック

コンプライアンス推進体制



Topics
中途入社者研修

研修の一環として、中途入社者(事技職)を対象に実施しているオリエンテーションの中で「CSR」および「コンプライアンス」について講義を行っています。2010年度の中途入社者(事技職)は40名が聴講しました。

中途入社者コンプライアンス研修

海外での企業倫理・コンプライアンスの推進

新興国や発展途上国の現地法人および先進国でも小規模の現地法人で活用できるよう、概ねどの国でも通用する項目を取り上げた「川崎重工グループ グローバル企業倫理指針」を作成することとなりました。

また、適用範囲の広がった英国の新贈収賄法の施行(2011年7月1日)を機に、外国公務員に対する贈賄禁止の徹底を関係部門に指示しています。

Theme 2 社会の信頼に応えるため、いつも誠実に行動します

Topics
海外におけるコンプライアンス教育の一例

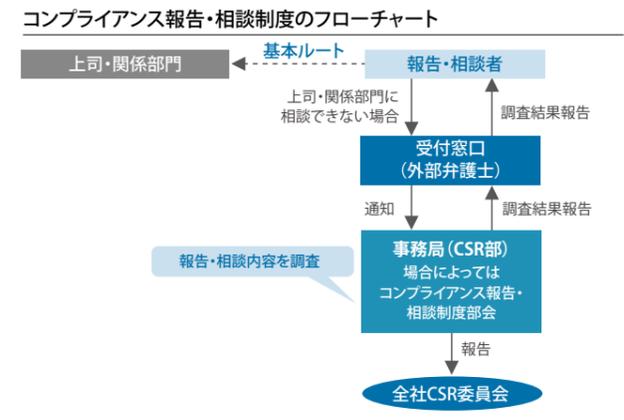
米国における鉄道車両の製造拠点であるKawasaki Rail Car Inc. (KRC) では、企業倫理・コンプライアンスについて解説した「行動規範」を発行しており、年1回、すべての従業員(約400名)を対象に行動規範に関する研修を実施しています。

研修では、人事部門の担当者が講師となり、行動規範を読み上げます。受講者は全20問からなる小テストに挑戦し、その後、答え合わせを行います。研修の最後に、受講者は行動規範を遵守することを誓う確認書に署名します。このようにして、KRCでは従業員の行動規範に対する理解が確実なものとなるようにしています。



KRCコンプライアンス研修

て社内報への利用方法および利用実績の掲載などにより幅広く従業員に告知しています。2010年度は11件の報告・相談がありました。



輸出管理

輸出関連法規の遵守を全社に徹底するため、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」を策定し、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、本社に輸出関連法規遵守審査委員会(以下、「審査委員会」)を設置し、全社の全輸出案件に関する輸出関連法規への適法性についての最終審査、各カンパニーの輸出関連法規の遵守に係る管理体制の指導および監督を行います。次に、審査委員会の下部機構として専門部会を置き、審査委員会による審査に先立つ予備審査、審査委員会より委嘱された事項についての審議ならびに審査委員会への報告、輸出管理関連情報等の各カンパニー・ビジネスセンターへの水平展開を行っています。

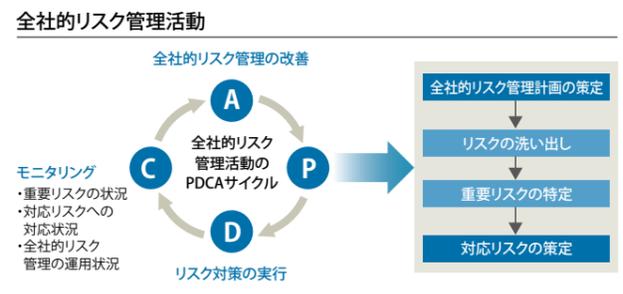
コンプライアンス報告・相談制度(内部通報制度)

従業員が、所属する部門で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このために、「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。

この制度が有効活用されるよう、コンプライアンスガイドブックの配布、社内イントラネット掲示板への利用方法の掲示、そし

理を推進しています。なお、2011年から「全社リスク管理体制」を関係会社へ順次展開していきます。

「全社リスク管理体制」のもと、2010年度から、リスクの洗い出し・評価、重要リスクの特定・対応すべきリスクの選定、リスク対策の策定・実行、モニタリングといった一連の「全社リスク管理活動」を実施して、経営に重大な影響を及ぼす重要なリスクを毎年共通な尺度で特定し、全社視点で合理的かつ最適な方法で管理しています。



危機管理

川崎重工グループでは、リスクが顕在化した場合に備え、社則「危機管理規則」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、行動指針や体制について定めています。危機発生に備え、グループ全体を組織横断的に統合する危機管理体制として危機管理対策機構を設け、危機発生時には本社および現地対策本部を立ち上げ、迅速に対応する体制を構築しています。

日常的な対策のための組織・仕組み

危機発生に備え、グループ全体を組織横断的に統合する危機管理体制として危機管理対策機構を設けています。社長を最高危機管理責任者とし、各事業所・各組織に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、本社各部門の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。

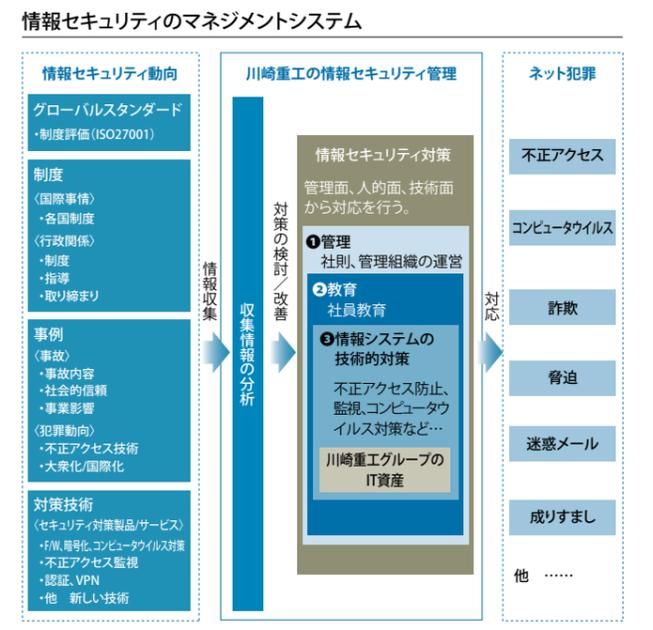
事故・災害発生時の社内報告経路

事故や災害の発生に備え、当社グループでは緊急事態発生時の報告ルートを定め、平時の危機管理体制である危機管理対

策機構を通じ社内に周知されています。緊急事態発生時の報告ルートとあわせ、各事業部門・各事業所に連絡網が構築されており、迅速に社内報告がなされる体制が整っています。

情報セキュリティ管理

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おり、それぞれの分野の要請に応じたさまざまな情報セキュリティ対策を体系的に進めています。



知的財産の保護

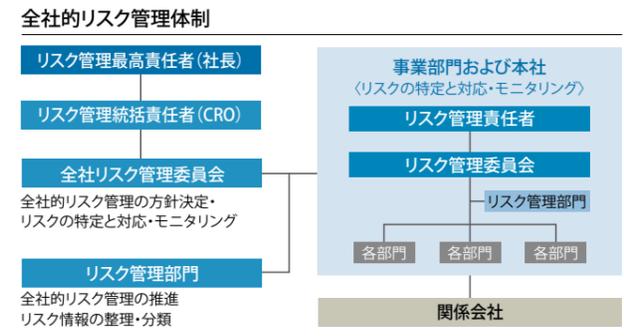
当社の研究開発の成果として生み出される知的財産を、事業展開の自由度や技術的優位性を確保するためにも、適切な時期に確実に国内外にて権利化し、当社の経営資産として最大限に活用することを基本方針としています。

このような戦略的知財活動を推進・管理するため、技術開発本部知的財産部にて全社的な施策の立案・推進を行うとともに、各事業部門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支援を実施する体制を組織しています。

リスク管理 / 危機管理

リスク管理

リスク管理の最高責任者として社長を、リスク管理業務を統括する責任者としてCRO(Chief Risk Officer)を置くとともに、リスク管理に関する重要な事項の審議や実施状況のモニタリング機能を持ったリスク管理委員会を設置して全社リスク管理を実施しています。また、リスク管理部門を設置しリスク管理を全社的に推進・支援するとともに、各事業部門においても事業部門長を責任者とした同様の体制を構築し全社リスク管





株主・投資家との関わり

株主総会

川崎重工は、企業の最高意思決定機関である「株主総会」を、株主の皆様と当社経営陣との間でコミュニケーションを行う重要な「場」と考えています。

株主の皆様が株主総会で決議いただく重要な事項について十分にご検討いただけるよう、法定の期限よりも早く招集通知をお送りしています。また、海外の株主の皆様のご利便性を考慮し、英文での招集通知も作成しています。

さらに、総会会場に出席することが困難な株主の皆様には、インターネットや携帯電話を利用して議決権を行使できるようにしています。

株主総会会場では、1年間の事業の経過と成果などを、映像を使用して、株主の皆様に分かりやすくご説明するよう努めています(株主総会で使用した映像は、当社Webサイトでもご覧いただけます)。



株主総会

利益の還元

株主の皆様への利益還元につきましては、当社は、将来の成長に備え収益力と経営基盤の強化・拡充を図るため、内部留保の充実に配慮しつつ、業績に見合った配当を安定的に継続することを基本方針としています。2010年度(2011年3月期決算)では、将来の業績見通しおよび内部留保などを総合的に勘案し、1株あたり3円の期末配当を実施しました。

1株あたり純損益(連結)と年間配当金の推移

	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
純損益	18円94銭	21円8銭	7円2銭	▲6円51銭	15円55銭
配当金	5円	5円	3円	3円	3円

IR活動

当社は、Webサイト上で公開している「ディスクロージャーポリシー」に基づき適時的確な企業情報の発信に努めるとともに、国内外におけるさまざまなIR活動を通じて、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションを積極的に行っています。

年2回(半期ごと)の機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会のほか、個別取材への対応や海外機関投資家の個別訪問などを実施しています。

また、当社Webサイト「IR情報」では、業績予想などの最新情報のほか、経営方針、各事業部門別の業績の推移、各種計算書類や決算説明会での配布資料などを掲載しています。

さらに、株主の皆様には、6月末と12月初旬の年2回、会社の経営状況や事業の内容などを分かりやすくご紹介する「Business Report」をお送りしています。



Webサイト上で公開している「ディスクロージャーポリシー」

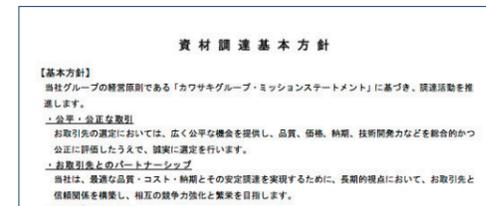
Web 詳しくは:川崎重工「IR情報」
<http://www.khi.co.jp/ir/index.html>

お取引先との関わり

「資材調達基本方針」に基づく調達活動の推進

当社は、調達活動における基本的な考え方を「資材調達基本方針」として制定し、2011年4月に当社Webサイトに掲載しました。

本方針に基づき、当社はコンプライアンスをはじめとし、人権・労働・安全衛生や地球環境への配慮など、CSRの考え方に沿った調達活動を行うとともに、当社のパートナーであるお取引先にもご協力いただき、ともにサプライチェーンにおけるCSRの取り組みを積極的に推進しています。



資材調達基本方針 <抜粋>

公平・公正な取引と信頼関係の構築

当社は、「資材調達基本方針」に則り、お取引先との長期的な信頼関係に基づく調達活動を行ってまいります。

本方針の制定とあわせ、「資材取引先との取引における行動指針」の一部を改定し、設計・製造部門なども含めたお取引先との取引に携わる関係者すべてが、この「指針」に沿って職務にあたるよう努めています。

当社では、「指針」をWebサイトに開示するとともに、各部門に掲示することで、関係者すべてに周知徹底を図っています。



資材取引先との取引における行動指針 <抜粋>

お取引先とのパートナーシップの強化

当社では、カンパニー/ビジネスセンターごとに、緊密な関係にあるお取引先を会員とした協力会を運営しています。

本会は、当社とお取引先の相互信頼に基づく協調関係を構築

し、共存共栄することを目的としています。

具体的な活動内容は、次のとおりであり、お取引先とのパートナーシップの強化に努めています。

- 定例会合の実施(調達・生産などの方針を共有)
- 当社とお取引先共同での生産や品質などの改善活動の実施
- 人財育成・マネジメントなどをテーマとした講演会や勉強会の開催
- 会員会社の工場見学会の実施など

グリーン調達の推進

環境負荷の少ない製品づくりを目指す「グリーン調達」については、各事業部門がその特性に合わせたガイドラインを制定し、お取引先に対する環境マネジメントシステムの構築要請や部品・材料などに含まれる環境負荷物質の把握・管理を行うなど、お取引先と連携した活動を行っています。

コンプライアンスの徹底

「下請法(下請代金支払遅延等防止法)」や「建設業法」など調達関連法規の遵守のため、グループの調達部門などを対象とした集合研修を毎年実施しています。

特に、下請法については、次のとおり、積極的な取り組みを継続しています。

- 設計・製造部門を対象とした研修を各工場で実施(2010年度:計13回、710名の参加)
- 各業務において注意すべき事例を取り上げた「下請法違反事例集」の作成・配付
- 社内Webサイトで下請法の概要や解説を掲載し、調達・設計・製造以外の部門にも幅広く啓発を実施



社内Webサイト 下請法トップ画面

ありたい姿
 人財開発 一貫した従業員の育成・強化を行い、人的価値を最大限に高めます
 人権 従業員の多様性を尊重し、さまざまな価値観と能力を受け入れ、活かす職場を目指します

より詳しい情報は、Webサイトをご覧ください。
 CSR情報 > テーマ3 従業員
 ■「人財」の育成
 ■多様性(ダイバーシティ)の尊重

「人財」の育成

人事に関する考え方

川崎重工は「誠実・活力・高度な組織力と労使の相互信頼を企業文化とし、グローバルに“人財”を育成・活用する(グループ経営原則③)」という考えを基本に、従業員がいきいきと働き続けられる風土と環境づくりを目指して、さまざまな制度を導入するとともに、その内容の充実を図っています。

教育・研修体系

当社では「人材」を、財産(宝)という意味を込めて「人財」と表現し、ミッションステートメントに基づいて設定した6つの人財像【①グローバルに活躍できる人財、②社会や顧客の課題を解決できる人財、③変革・革新を担うことのできる人財、④技術を高度化できる人財、⑤総合力を発揮できる人財、⑥常に収益の視点を持つ人財】の実現を目指して、すべての従業員の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。

① マネジメント力・業務遂行力の強化(事務・技術力の育成)

事務・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(On the Job Training)と各種研修を組み合わせて、若手担当者の早期育成を図っています。

また、課長研修・部長研修・理事研修といった役職者向けの研修に加え、上司・部下・同僚からの意見・評価をフィードバック

し、長所と改善点の気づきを促す「多面観察調査」を定期的に行うなど、ミドルマネジメントの強化と経営候補者の養成に取り組んでいます。

日常の業務遂行にあたっては、「GMK(業務目標共有化)活動」と称する年2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、業務目標の達成を通じた能力開発を行っています。



部長研修風景

② 現場力の向上(生産職の育成)

生産職は、若手に向けた「技能資格の早期取得奨励制度」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」を新たに設け、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。

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、2011年の技能グランプリでは、機械組立職種で第3位、普通旋盤職種で敢闘賞に入賞しました。



技能グランプリ

多様性(ダイバーシティ)の尊重

多様性(ダイバーシティ)推進

これまで、高齢者や女性、障がい者など、すべての従業員の活躍を推進する取り組みを継続的に行ってまいりましたが、より一層進む多様性に対応するための組織として「ダイバーシティ推進課」を2010年4月に新設しました。

また、『Kawasaki事業ビジョン2020』の中で「ダイバーシティやワークライフバランスの観点を重視し、従業員が会社や同僚に対する信頼と自己の業務に対する誇りを持ち、能力を高め最大限に発揮できる企業風土」を目標として掲げ、「全従業員のワークライフバランス実現に向けての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」「高齢者に配慮した職場づくり」を軸に、施策を推進していくことにしています。

2011年6月には「人財の多様性を活かして～個人と組織が最大限の成果を出すために～」と題した社長メッセージを全従業員に配布し、「コミュニケーションの重要性を再認識し、互いを受け入れ尊重し合う職場づくり」、「必要な人が必要な時に制度を使える職場環境づくり」、「限られた時間内に効率よく働くことを意識した業務プロセスの見直し・改革」を要請しました。

女性の活躍推進

女性の活躍推進については、まず女性の採用に積極的に取り組んでいます。女性の採用人数・役職者数は年々増加しており、特に採用面では、大卒事務系の採用人員の約3割が女性となっています。今後は女性社員のロールモデルの可視化や将来のキャリアパスの明確化、所属長への女性部下育成のための支援などに取り組んでいきます。

障がい者の活躍推進

障がい者の雇用拡大にも努めており、2007年以降、法定雇用率1.8%を上回る雇用を達成、さまざまな職場で障がいをもつ方が活躍しています。2010年には初めての試みとして、手話通訳をつけた社内研修を実施し、聴覚に障がいをもつ従業員の研修受講機会の拡大を図るなど、バリアフリー化にも積極的に取り組んでいます。今後も、雇用率の維持・向上に向けて積極的な採用を行うとともに、社内の先進事例研究と横展開を通じて、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。

障がい者雇用率の推移(法定雇用率1.8%)

2007年度	2008年度	2009年度	2010年度	2011年度
1.84%	1.86%	1.89%	1.83%	1.81%

定年年齢を延長して高齢者を活用

当社は、60歳だった一般従業員の定年年齢を、2005年から段階的に延長し、2009年からは63歳としています。定年年齢は60歳としている企業が大多数である中で、当社の定年延長は先進的な取り組みといえます。

また、定年後も原則として希望者全員を65歳まで再雇用する「定年後再雇用制度」を実施しています。これらの施策により、たくさん的高齢者が、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、制度の理解とそれに基づく生活設計について考えていただくきっかけにしています。

キャリア採用

多様な人財の活用という意味では、キャリア採用にも積極的に取り組んでいます。新卒・キャリア採用に処遇面での区別はなく、これまでに培ってきたキャリアを活かして、即戦力として活躍しています。

「ワークライフバランス」を支援

当社では従業員が退職することなく、男女を問わず仕事と子育てを両立させながら、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・両立支援を行っています。特に、育児休業制度など子育て支援制度については法令を上回る制度内容としていることや、育児休業者の職場復帰を支援するプログラムの導入など、さまざまな先進的な取り組みを実施していることが評価され、2006年には兵庫労働局長賞を受賞しました。

また、2005年に策定した次世代育成支援の行動計画が、2010年3月に計画期間を終え、兵庫労働局長から子育てサポート企業として認定を受けました。2010年4月には新たな行動計画を策定、今後も次世代育成支援に積極的に取り組んでいきます。さらに、2011年4月からは、結婚・出産・育児等による退職者が、再度働ける状況になった際に、会社に再雇用希望の申し出を行うことができる制度や、育児・看護等で必要なときに時間単位で休暇をとれる制度を新たに設けました。

なお、こうした取り組みは育児のみならず介護を必要とする家族を持つ従業員に対しても同様であり、仕事と介護を両立できるよう、各種制度でサポートしています。

育児休業取得者数の推移

2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
16名	14名	22名	19名	27名

Topics 子供参観日の実施

2010年8月、従業員の子供たちが親の働く姿を見学する「子供参観日」を神戸本社で実施しました。子供たちの職業教育と従業員のモチベーション向上のために行うもので、今回は15組の家族が参加しました。

子供たち全員に、それぞれの名前と川崎重工のロゴが入った名刺がプレゼントされ、役員や親の同僚との名刺交換を体験したり、また会議室で仕事についての質問コーナーに参加するなど職場見学を楽しみ、社内には子供たちの元気な声と従業員の笑顔が広がりました。

仕事についての質問コーナー

名刺交換を体験

労働	働きがいのある職場づくりに努め、公平・公正な処遇を行います
安全・衛生	心身ともに健康に働くことができる、安全で快適な職場環境を築きます

- 活力ある職場風土の実現
- 安心して働くことができる
- 安全な職場の構築

活力ある職場風土の実現

年次有給休暇の取得促進

川崎重工は、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つけることを目指し、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、2008年4月より、「ゆうゆう連休」を導入しました。「ゆうゆう連休」とは、従業員が年度初めに連休取得日を設定し、必ずその日に連休を取得するという制度で、2007年度までは「記念日休暇」として年に1日設定していたものを、2日間の連続休暇に拡大したものです。(2011年4月からは、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」の両方を取得する制度へ、さらに拡大しました。)

また、2010年4月から、年次有給休暇の付与日数を21日から22日に増やすなど、休暇取得の促進に引き続き取り組んでいます。

年次有給休暇の平均取得日数の推移

2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
15.1日	15.1日	15.7日	14.9日	15.3日

経営層と従業員とのコミュニケーション

活力ある職場環境を構築するためには、経営トップの考えや方針・経営情報などが、できるだけ早く全従業員に共有されることが重要です。当社では、イントラネットや社内報を通じて迅速な情報共有・トップメッセージの浸透を図るほか、各種の労使協議の場で、経営方針や経営情報を説明し、正確な情報伝達に努めています。

一方で、従業員から経営層へ、要望などが伝達されることも重要です。こちらについても、各種労使協議において、労働組合を通じて従業員の要望や意見が伝えられるほか、隔年で従業員意識調査を実施し、諸施策の検討に活用しています。

2011年の2・3月に実施した調査では、「川崎重工の一員であることへの誇り」や「仕事のやりがい」など、ほとんどの設問で肯定的な回答が増えているという結果が得られましたが、福利厚生関係の設問や「女性が働きやすい環境」など相対的に肯定的な回答が少ない項目もありましたので、現状を真摯に受け止め、今後詳細な分析を行って各種施策に展開していきます。



中央経営協議会

人権の尊重

人権の尊重・差別に関する方針

当社では、企業倫理規則において「人格・人権の尊重と差別の禁止」を基本理念として掲げ、「快適な職場環境を作り、これを維持するため、すべての人々の人格と人権を尊重し、いわれなき差別、セクシュアル・ハラスメント、部下のいじめ等の行為を行わない。」ことをうたっています。

セクシュアル・ハラスメント、パワーハラスメントの防止

当社は、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、研修を通じて指導・啓発を行っています。

セクシュアル・ハラスメントについては各事業所に相談窓口を設けているほか、相談専用のメールアドレスを設け、メールでの相談を受けつけています。また、相談対応者向けのマニュアルを整備し、相談者のプライバシーを厳守して公正に対処しています。

人権啓発についても、新入社員研修や各種階層別研修の場を活用して、人権意識の高揚を図っています。

安心して働くことができる安全な職場の構築

労働安全と健康に関する基本的な考え方

従業員の安全と健康を守ることは、企業の重要な使命です。当社は、安全と健康を最優先する職場風土の構築と、心身ともに健康で働くことのできる安全で快適な職場環境の実現に取り組んでいます。

安全衛生管理体制

当社は、安全衛生管理規程を定め、会社の責務として「安全衛生管理体制を確立し、労働災害の防止、健康障害の防止、健康の保持増進、快適な職場環境の形成を図るために必要な措置を講ずる」こととしています。具体的には、最高安全衛生管理者が指示する基本方針に基づき、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、安全衛生管理を推進しています。

労働災害防止への取り組み

①労働安全衛生マネジメントシステムの確実な実施と展開

当社では、労働安全衛生マネジメントシステムの継続的な運用と改善を図ることでシステムの向上と抜けのない安全衛生管理を展開し、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成に努めています。特にリスクアセスメントの取り組みを推進強化して、職場に潜むリスクを徹底的に排除することで本質安全化に向けた職場づくりを目指しています。

②KSKY^{※1}運動の継続実施

2002年より実施しているKSKY運動は、当社の重要な安全施策のひとつです。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。

※1 KSKY:K:基本ルール、S:指差呼称、KY:危険予知

③危険体感教育の充実

当社では、疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感させることで安全意識の向上を図り、不安全行動による災害の防止に取り組んでいます。さらに、より効果的な体感教育とするために体感器材や設備の充実にも努めています。

安全衛生意識の高揚

当社では、安全衛生意識の高揚を図るため、安全衛生成績の優秀な部門や安全衛生の推進に顕著な功績のあった従業員を、「安全表彰規程」に基づいて表彰しています。

また、法令に定めるもののほかに、「安全衛生教育基準」を定めて、必要な安全衛生教育を実施していますが、こうした教育も、安全衛生知識・技能の向上のためであるだけでなく、安全衛生意識の高揚のためには重要です。

安全衛生教育については、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」などを定めており、特に階層別教育では、新入社員から中堅職員、管理・監督者に至るまで一貫した体系に基づく教育を行っています。

健康指導とメンタルヘルスケアへの取り組み

①各種健康教室の開催

全社THP(Total Health Promotion)活動のひとつとして、「歯科衛生教室」、「禁煙教室」ならびに新入社員や定期健康診断結果で生活習慣病の所見があった従業員などを対象に「若年層食生活改善教室」、「高血糖改善教室」などの健康教室を開催し、健康管理の推進を図っています。



健康教室

②ストレスチェックの実施

定期健康診断時に従業員の日頃のストレス度をチェックし、ストレス度の高い従業員には、産業医による問診と個別指導を実施しています。また、仕事のストレス診断による職場のストレス改善に向けた取り組みを実施しています。さらに、これらに加えて管理監督者向けの集合教育、eラーニングによるラインケア教育ならびにセルフケア教育などを実施しています。

③疲労蓄積度自己診断チェックの実施

長時間勤務者を対象に「疲労蓄積度自己診断チェック」を義務付けています。疲労蓄積度が高い従業員には産業医による問診と個別指導を実施しています。

Theme 4 環境への取り組み 「地球が微笑むものづくり」を追い求めます

地球環境 低炭素社会・循環型社会・自然共生社会の実現を目指します

より詳しい情報は、Webサイトをご覧ください。
CSR情報 > テーマ4 環境への取り組み
■環境経営の推進

環境経営の推進

「環境ビジョン2020」の制定

当社は、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”」のもとで環境ビジョンの2020年のあるべき姿を目指して、「環境ビジョン2020」を2010年度に制定しました。

そのビジョンの実現を目指し、3ヵ年ごとに定める「環境経営活動基本計画」は、環境ビジョン2020の制定に合わせて2010年度からの3ヵ年を第7次環境経営活動基本計画期間として目標を設定し年度ごとの重点施策を決めて活動しています。

環境憲章の環境基本理念に基づき、環境ビジョン2020では「低炭素社会の実現」「循環型社会の実現」「自然共生社会の実現」という3つの社会の実現と、これらを実現するための土台と

なる「環境マネジメントシステムの確立」の4項目を基本指針とし、事業経営と環境経営活動の一体化を図りながら持続可能な社会への貢献を目指していきます。

《環境ビジョン2020》

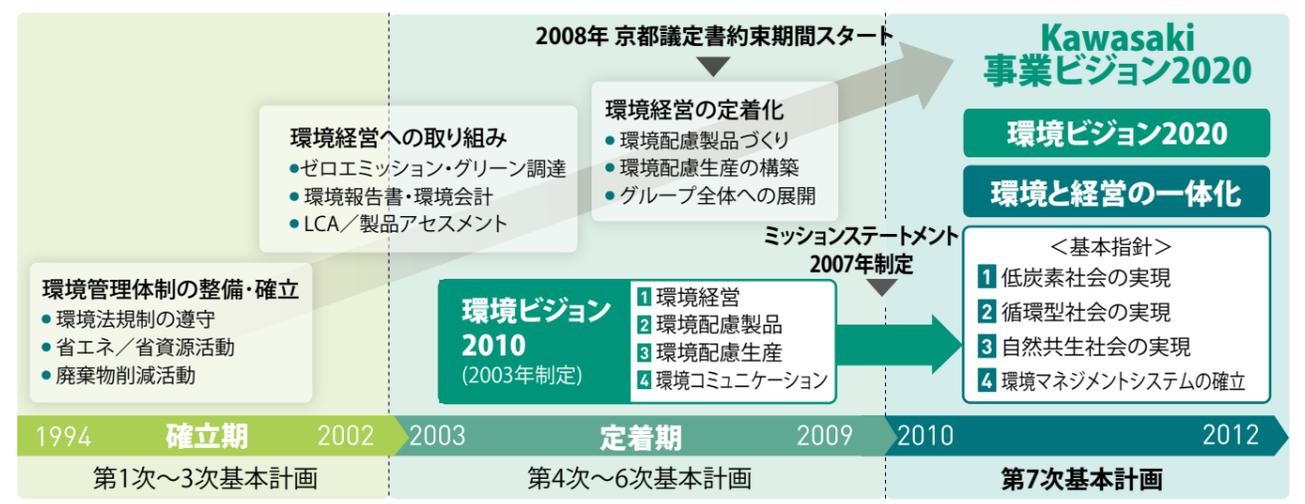
3つの切り口から持続可能な社会の実現に向けて

低炭素社会の実現	エネルギーを無駄なく利用する製品とものづくりで、グローバルに地球温暖化防止に貢献
循環型社会の実現	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、循環させる
自然共生社会の実現	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

環境経営の基盤づくり

環境マネジメントシステムの確立	環境ビジョン2020を実現する環境経営の基盤づくり
------------------------	---------------------------

環境経営の流れ



環境管理組織

当社は、最高環境管理統括者（環境管理担当役員）を選任するとともに、最高環境管理統括者を議長とする「地球環境会議」において、さまざまな重要事項を審議・策定しています。また、策定された環境経営活動基本計画をそれぞれの事業部門が主体的に活動に展開できるよう、各カンパニーの組織に対応して、環境経営責任者、環境管理統括者、環境管理責任者、環境担当責任者を選任し、全員が一丸となって環境への取り組みを推進できる組織体制を確立しています。



「環境ビジョン2020」の実現に向けて

環境ビジョン2020のスタートとなる第7次環境経営活動基本計画(2010～2012年度)では、「低炭素社会の実現」「循環型

社会の実現」「自然共生社会の実現」および環境経営の基盤となる「環境マネジメントシステムの確立」の4項目で全社目標を定め、ビジョンの実現に向けて取り組んでいます。

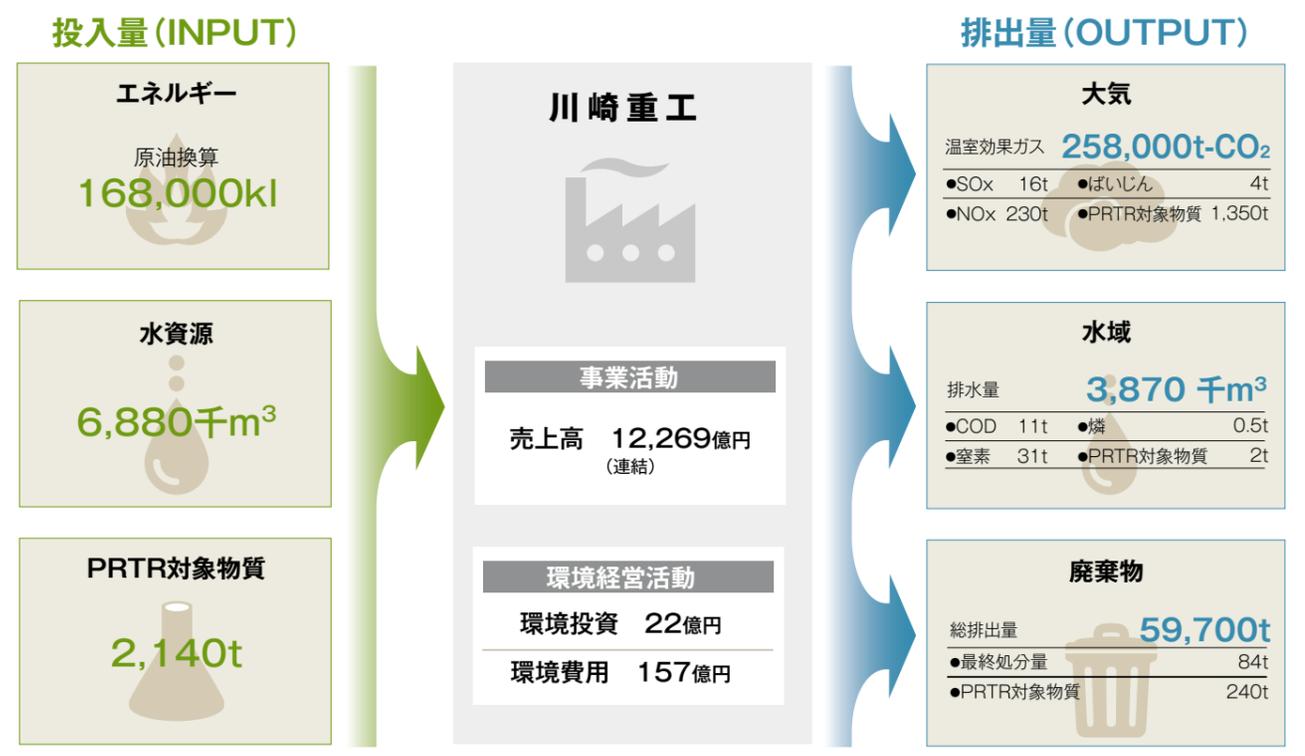
第7次環境経営活動基本計画 (2010～2012)	2011年度の重点施策
低炭素社会の実現 エネルギーを無駄なく利用する製品とものづくりで、グローバルに地球温暖化防止に貢献 (1) 当社の地球温暖化対策 A) 自らの生産活動に伴うCO ₂ 排出量の削減・全社省エネ活動を推進するためCO ₂ 見える化・検証の仕組みづくり ●全社CO ₂ 削減対策(省エネ設備投資) ●特定荷主として物流における省エネ推進 B) 当社の製品・技術による排出量獲得 ●当社の製品・技術による国内外の排出量獲得(CDM等)の仕組みづくり C) 取引市場からの排出量購入 ●CO ₂ 削減目標未達成の場合の措置 D) 寄付行為等による排出量獲得 全社目標 2007年度を基準とし、2012年度までに2008～2012年度の平均排出原単位(=CO ₂ 排出量/売上高)10%削減	1. 当社の地球温暖化対策 A) 自らの生産活動に伴うCO ₂ 排出量の削減 ●CO ₂ の見える化システムの導入推進(改正省エネ法への対応含む) ●パイロット工場のシステム運用と省エネノウハウの蓄積・社内発信 ●全社集計システム運用と見える化システムの工場展開 ●全社CO ₂ 削減対策(省エネ設備の更新) ●省エネ設備(工場・事務所照明、省エネインバータ)の導入と省エネ効果の検証 ●各部門の省エネ活動の強化と計画のフォロー・全社的な省エネ推進体制の構築 B) 当社の製品・技術による排出量獲得 ●新たな地球温暖化対策制度への対応検討 C) 取引市場からの排出量購入 ●削減目標未達成成分の購入費用の負担検討 D) 寄付行為等による排出量獲得 ●森林保全活動、グリーン電力の活用等
循環型社会の実現 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、循環させる (1) 廃棄物総排出量削減に向けた取り組み ① 省資源、3R(リデュース、リユース、リサイクル)の推進 ② ゼロエミッション活動、リサイクル率の向上 全社目標 2002年度を基準とし、2012年度までに排出原単位(=廃棄物総排出量/売上高)を12%削減、ゼロエミッションの維持 (2) PCB廃棄物の適正処理計画の策定とフォロー	1. 廃棄物総排出量削減に向けた取り組み 1) 廃棄物の排出量上位3物質(金属くず・廃油・木くず等)の削減活動 2) 省資源、3Rの推進 3) ゼロエミッションの維持・向上 4) 電子マニフェスト導入の推進 5) 廃棄物管理システムの構築と運用(電子マニフェストの組み込み) 2. PCB廃棄物の適正処理計画の策定とフォロー 1) JESCO委託処理のフォロー 2) 低濃度PCB含有機器の処理動向と台数のフォロー
自然共生社会の実現 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 (1) 化学物質削減に向けた取り組み ●削減目標設定と活動推進(設計・生産両面からの取り組み) 全社目標 管理対象の化学物質について、2003～2005年度平均を基準とし、2010～2012年度の削減目標を設定 (2) 製品・技術を通じた環境貢献 ① 製品ライフサイクルでの環境負荷低減に向けた取り組み ●製品ライフサイクルアセスメント実施に向けた対応基盤の整備 ② 製品のグリーン化・製品に対する環境配慮の推進 (3) 生物多様性への影響低減と保全 ① 生物多様性の行動指針の策定と保全の推進	1. 化学物質削減に向けた取り組み 1) 第7次計画における削減対策強化部門の重点フォロー ●使用状況を把握・整理し、課題を明確化して目標設定低VOC塗料や重金属フリー塗料・表面処理技術の導入推進とフォロー 2. 製品・技術を通じた環境貢献 1) 製品ライフサイクルでの環境負荷低減に向けた取り組み ●エネルギーや輸送に関連する製品を対象にCO ₂ 削減効果評価 ●ライフサイクルアセスメントの評価手法の検討 ●製品・技術を通じた環境貢献の情報発信 2) 製品のグリーン化 ●化学物質関連の法規制対応の徹底(RoHS指令、REACH規則等) ●グリーン製品における基準設定および売上高の向上 3. 生物多様性保全への取り組み 1) 全社取り組み方針の策定およびフォロー
環境マネジメントシステム(EMS)の確立 環境ビジョン2020を実現する環境経営の基盤づくり (1) 川崎重工グループにおけるEMSの構築 全社目標 2012年度までに国内および海外重要生産拠点である連結子会社のEMSの構築を完了 (2) 環境法令遵守の徹底 ●環境事故等の再発防止 (3) 環境コミュニケーションの推進 ●すべてのステークホルダーとの環境対話の推進	1. 川崎重工グループにおけるEMSの構築 1) 国内および海外連結子会社のEMS構築計画の策定と推進 ●2011年度は国内5社、海外5社のEMS構築 2) グループ全体の主要環境データ収集(エネルギー、廃棄物、化学物質等) ●エネルギー/CO ₂ 排出量のグループ企業からの情報収集と社外への発信 ●2011年度は国内46社、海外24社の環境データの収集 2. 環境法令等遵守の徹底 1) 全社環境法規遵守状況調査委員会の活動 2) 環境法令改定等のフォローと全社展開 3. 環境コミュニケーションの推進 1) 川崎重工グループ従業員への環境啓発活動(環境教育) 2) 社内外への環境情報の発信(環境ニュース発行、CSR報告書の発行支援等) 3) 企業の森づくり活動

Theme 4 「地球が微笑むものづくり」を追い求めます

2010年度事業活動のマテリアルバランス・環境会計

2010年度の事業活動における環境負荷と環境会計についてまとめました。当社がさまざまな製品を製造する際に使用される原材料、エネルギー、水などの投入量と環境に負荷を与える物質の排出量を低減する活動に取り組んでいます。

2010年度事業活動のマテリアルバランス(環境負荷の全体像)



2010年度の環境会計集計結果

事業エリア内コスト				金額	
項目	環境投資	環境費用	経済効果	項目	金額
地球温暖化防止 省エネルギー、温室効果ガス排出量削減、 オゾン層破壊防止等	1,103	1,701	省エネ費用削減等 480	当該期間の投資総額	71,684
資源有効活用原材料・水等	6	252	省資源材料費削減 50	当該期間の研究開発費総額	35,321
資源循環活動	資源循環活動 (リサイクル)	60	リサイクル収入 686	環境投資割合 (環境投資総額2,158/ 投資総額71,684)	3%
	廃棄物処理費用 (廃棄物処理)	0	廃棄物処理費削減 2	研究開発費割合 (環境研究開発費総額7,449/ 研究開発費総額35,321)	21%
環境リスク対応(公害防止、遵法対応)	230	1,830	—		
小計	1,400	4,750	1,218		
前年度比	92%	128%	90%		
上・下流コスト	139	2,776	126		
管理活動コスト	20	462	—		
研究開発コスト(製品、製造時などの環境負荷抑制)	502	7,449	—		
社会活動コスト	56	195	—		
環境損傷対応コスト(地下水対策等)	41	80	—		
合計	2,158	15,712	1,343		
前年度比	120%	104%	100%		

単位:百万円

物質削減効果については、Webサイトに掲載の環境情報詳細版「全社環境負荷データ(2010年度)」(22ページ)をご参照ください。

・集計に際しては、環境省「環境会計ガイドライン」を参考にしています。
・集計範囲:川崎重工業(株)
・対象期間:2010年4月1日~2011年3月31日

環境経営の基盤づくり

EMS管理体制

川崎重工の国内生産拠点については、すべてISO14001の認証を取得しています。現在は、国内外の関係会社のEMS構築範囲の拡大を推進しており、環境法規制遵守をはじめとする環境管理体制の確立を目指し活動を継続しています。

国内関係会社については2010年度末までに対象46社のうち41社が構築を完了しています。残り5社は、2011年度内に完了させる計画としています。

従来は主要工場に絞っていましたが、第7次計画において海外における構築範囲を拡大する方針を取っています。対象24社のうち、2010年度に新たにKCMA Corporation(アメリカ)の構築が完了しました。未構築の18社については現地の法規制の実態に基づき、業態・規模に応じた方針を明確にし、構築時期の設定など、段階的な取り組みを実施します。

法規制の遵守状況

2010年度は当社事業所での司法処分・行政処分および行政措置事案はありませんでしたが、行政注意指導2件・住民苦情5件が発生しています。

行政注意指導等は、播磨工場での排水のpH値の基準超過、明石工場での水質基準の届出値についての是正指示を受けた事案がありましたが、ただちに是正対策を講じています。

海外における法規制遵守や環境保全活動の状況

海外の当社グループの事務所・関係会社においては、国内事業所と同様に環境法令等の遵守、EMS構築範囲の拡大に加えて、環境事故の発生要因の排除に努めています。

海外を含むグループ全体の環境管理レベルを向上させ、環境リスクを低減させるための取り組みとして、海外主要子会社の環境負荷データについて、2010年度から実施しているエネルギー使用量の把握に加えて、2011年度は廃棄物・化学物質の排出・取扱量のデータ収集を始めています。また、環境部門による海外主要子会社の現地調査によって環境管理状況を確認してリスク低減を進める仕組みを2011年度に構築することとしています。

従業員への環境啓発活動

環境eラーニング/パソコン非所有者への教育

当社グループ従業員の環境意識を維持・向上するため、関係会社も含めた当社の新入社員に対する環境eラーニングを継続的に実施しています。(約500名、受講率90%)

また、パソコンによるeラーニングの受講が難しい従業員への環境教育については、講義による教育を中心に実施し、2008年度から3年間で累積約5,700名(受講率73%)が受講しました。

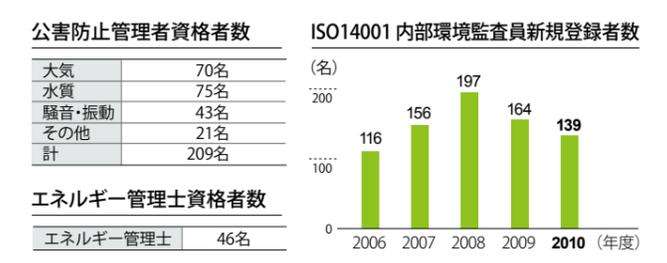
環境意識の啓発

従業員一人ひとりの環境意識の向上を目指した広報活動を行っています。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、継続的に啓発活動を行っています。



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。



エネルギー管理士資格者数

エネルギー管理士	46名
----------	-----



W800

持続可能な社会の実現に向けて

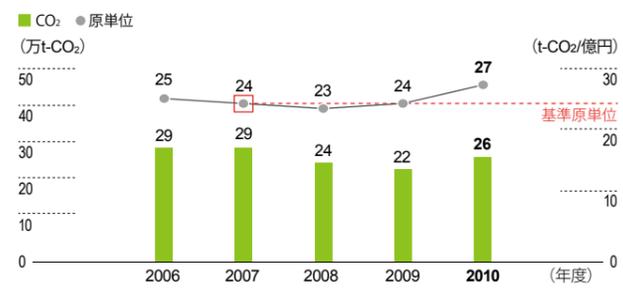
温室効果ガスの排出削減

川崎重工は、「エネルギーを無駄なく利用する製品とものづくりで、グローバルに地球温暖化防止に貢献」することを目指しており、ものづくりで生じる温室効果ガスの排出削減活動に取り組んでいます。

当社の温室効果ガス削減目標は、2007年度を基準としたCO₂排出原単位を、2008年度から2012年度までに平均10%削減することを掲げています。折り返し点になる2010年度実績は、原単位27(基準24)であり目標の達成には厳しい状況です。一方、2010年度のCO₂排出量は約26万t-CO₂となり、操業度の回復とともに前年度から大幅に増加しています。

生産活動において省エネルギーにも目を向けた活動を実施するとともに、太陽光発電設備や高効率照明などの省エネ設備投資を、より一層、推進していきます。

川崎重工のCO₂排出量と原単位の推移



廃棄物排出量削減活動

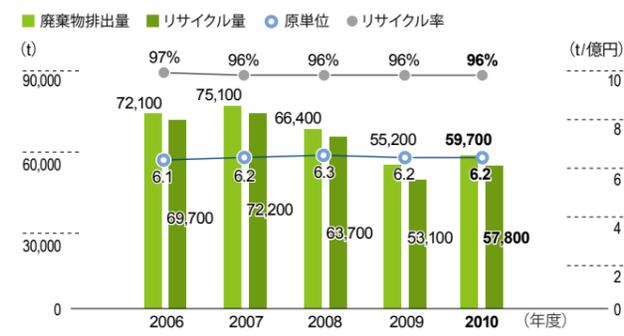
当社は、「資源を無駄なく利用する製品とものづくりで、有限な資源を大切に活かし切り、循環させる」ことを目指してさまざまな活動に取り組んでいます。

廃棄物排出量削減の取り組みとして、廃油の再利用・再生利用等の推進ならびに工場から排出される廃棄物を単純焼却や埋立てをせずにリサイクル率100%を目指すゼロエミッション活動を継続的に推進しています。

- 全社共通の取り組み**
- 廃棄物の排出量上位3物質(金属くず、廃油、木くず等)の削減活動
 - 省資源、3Rの推進
 - ゼロエミッションの維持・向上
 - 電子マニフェストの導入・推進

また、売上高原単位指標においては、6.2ポイントと昨年とほぼ同様でしたが、売上原単位(廃棄物総排出量/売上高)を2012年度までに2002年度と比べて12%削減することを全社目標としており、全社共通の取り組みの効果を分析し、効率的な施策を進めていきます。

廃棄物排出量とリサイクル率



化学物質削減活動

当社は、「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」することを目指して化学物質削減など、さまざまな活動に取り組んでいます。

全社的な化学物質の削減活動の対象として、主要VOC、ジクロロメタン、有害重金属について事業部門ごとに目標を設定し、削減に取り組んでいます。適用可能な対策についてはかなりの部分を実施済みですが、今後も、さらなる削減対策の調査・検討を進めていきます。

削減対象化学物質の排出・取扱量 (t/年)

項目	2010年度の排出量(取扱量)	2009年度比増減
主要VOC	トルエン	321 (+5.2%)
	キシレン	633 (-12.0%)
	エチルベンゼン	326 (+0.6%)
	合計	1,280 (-5.0%)
ジクロロメタン	45 (-11.8%)	
有害重金属	六価クロム	27 (+22.7%)
	鉛	1.7 (-29.2%)
	カドミウム	0.027 (-77.5%)

*1 主要VOCおよびジクロロメタンは排出量、有害重金属は取扱量を表示。
 *2 カドミウムについては、取扱量が500kg未満であるため、PRTR法による集計には含まれていません。
 PRTR法で定められた化学物質の排出・移動量のデータについてはWebサイトに掲載の環境情報詳細版「全社環境負荷データ(2010年度)」(23ページ)をご参照ください。

製品に対する環境配慮

川崎重工グループの主な取り組み

製品アセスメントの実施

当社は、新規開発・設計製品や特に重要な製品に対して、省資源、省エネルギー、リサイクルなどについて製品アセスメントを実施し、製品のライフサイクルでの環境負荷の低減を目指しています。製品の種類によって具体的な評価方法が異なるため、各々の事業部門ごとに「製品アセスメント規程」を作成し、製品特性に合った対応を可能にしています。

ELV指令^{※1}、RoHS指令^{※2}、REACH規則^{※3}などの

海外の法規制への対応

2000年以降、EUにおいては、ELV指令、RoHS指令、REACH規則などにより化学物質に対する法規制が強化されてきました。RoHS指令の対象は電気・電子機器類で、当社では、精密機械カンパニー、ロボットビジネスセンターが一部の製品について対応しています。ELV指令の対象は自動車、二輪車は対象外ですが、モーターサイクル&エンジンカンパニーが(社)日本自動車工業会の自主取組として対応、精密機械カンパニーも一部の製品について対応しています。

REACH規則は、2007年6月から実施され、EUにおいて製造・輸入されるすべての化学物質に適用されます。年間1トン以上の化学物質を製造・輸入する事業者は化学物質の登録が必要になります。当社の製品は、主に成形品であり登録の必要なものは限られますが、意図的に放出される物質および発ガン性を有するなどの高懸念物質についてはすべて登録や届出の必要があります。登録・届出以外にも、評価・認可・制限・情報伝達についての規制があり、サプライチェーン全体で自社の製品に含まれる化学物質の情報を把握するシステムが必要になります。

こうした化学物質の情報把握については、各々の事業部門ごとに「グリーン調達」(24ページ参照)により対応しています。また、モーターサイクル&エンジンカンパニーでは、「カワサキ環境負荷物質データ収集システム」を構築し、REACH規則はもちろん、その他の物質規制法案への対応体制を整備しています。

※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規則:化学物質の登録・評価・認可・制限に関するEU規則

モーターサイクル&エンジン部門における取り組み

排出ガスのクリーン化

2010年度も前年に引き続き、国内販売二輪車の排出ガスのクリーン化に取り組み、吸・排気系の改良により、平成19年度国内排出ガス規制に適合し、高い環境性能を実現した「ヴィンテージバイクの持つ美しさとライディングフィールを追求したW800」の販売を開始しました。

サブスロットル付きスロットルボディ^{※4}を採用したフューエルインジェクション(電子制御燃料噴射)による精緻な燃料コントロールと、大型ハニカム触媒を備え内部構造や形状を最適化したマフラーにより、排出ガスの清浄化のみならず、騒音規制もクリアしています。

※4 サブスロットル付きスロットルボディ：手動のスロットルに加えて、電子制御で動くスロットルを設け、吸入空気量を最適にコントロールする装置

3Rの推進

二輪車国内メーカー4社、輸入事業者12社が2004年10月から共同で運用している自主取組の「二輪車リサイクルシステム」において、当社の2010年度の実績は、リサイクル率89.1%に達しています。なお、2011年10月からは、リサイクル費用のユーザー負担の完全無料化が実施される予定です。

また、新型二輪車では開発段階からリデュース・リサイクルなどの環境配慮設計に取り組み、設計/試作/量産の各段階の前で3Rへの取り組みの事前評価を行っています。特に、リサイクルしやすい材料の採用などによりリサイクル性の向上に努め、リサイクル可能率は、全機種90%以上を達成し、大半の機種は95%以上を達成しています。

環境負荷物質の廃止・削減

国内販売の新型二輪車は、既に(社)日本自動車工業会が定めた自主削減目標を達成して販売していましたが、その他の継続販売している二輪車でも自主削減の目標を達成しました。なお、国内販売の新型二輪車の環境負荷物質(鉛/水銀/六価クロム/カドミウム)の廃止・削減状況は、当社Webサイトの「車種別環境情報」で公表しています。

Web 詳しくは:川崎重工「車種別環境情報」を参照
http://www.kawasaki-cp.khi.co.jp/environment/model_eco/top.html

社会貢献 社会と未来につながる 貢献の輪を広げます

ありたい
姿

地域社会・日本社会 地域社会と共生・連携し、
未来の夢のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します

国際社会 世界の国々の文化を尊重し、
技術や人材の育成を通じて豊かさの実現に寄与します

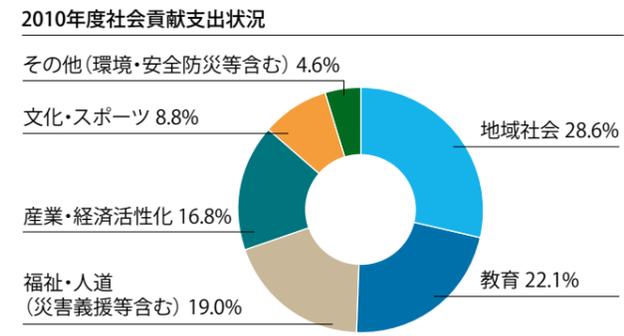
より詳しい情報は、Webサイトをご覧ください。
CSR情報 > テーマ5 社会貢献

- カワサキワールドによる次世代育成について
- 自社資源による災害等支援
- 兵庫県多可町「川崎重工 西谷なごみの森」での森づくり活動
- コラム

社会貢献支出状況(2010年度)

川崎重工グループは、各種寄付金・災害義援金のほか、自主プログラムとして、企業ミュージアム「カワサキワールド」の運営と主に子供を対象とした各種のイベント開催、文化・スポーツへの協賛、地域経済振興への協力、企業の森づくり活動などを行っています。

2010年度は東日本大震災への義援で災害義援の割合が例年に比べて大きくなっています。東日本大震災に関しては、息の長い支援が必要なことから、2011年度も引き続きさまざまなかたちでサポートしていきます。



東日本大震災被災地への支援

2011年3月11日、東日本を大震災が襲いました。当社グループは1995年の「阪神・淡路大震災」で自社の本拠地である神戸が被災した際の経験も踏まえ、現地の需要に即したいち早い支援をしています。

義援金1億円と、支援物資として当社製モーターサイクル「D-TRACKER X」と、「D-TRACKER125」、KCM製「ホイールローダ」、アーステクニカ製「破碎机」(支援物資の総額1億円相当)、総額にして2億円相当の支援を3月14日に決定しました。



ヘリコプタ
被災した宮城県の防災ヘリコプタの代替として社有機を貸与



モーターサイクル
—連絡、移動、物資運搬用として



ホイールローダ
—がれきの撤去、運搬用として

主な社会貢献活動(2010年度)

環境

兵庫県多可町「川崎重工 西谷なごみの森」での森づくり活動

当社グループは、地球環境への貢献をグループミッションに掲げる企業として、地域社会との共生や生物多様性保全への寄与を目的に2008年12月から兵庫県が推進する「企業の森づくり」事業に参画しています。兵庫県多可町の「川崎重工 西谷なごみの森」と名付けた約14haの里山林の植生を再生して生態系の保護活動を進めており、2010年度までの4回の活動に約300名の従業員と家族が参加して森林保全に取り組みました。

2010年度の間伐、除伐などの整備活動には2.89トン/年の二酸化炭素(CO₂)を吸収したことを認証するCO₂吸収量認証書を多可町から授与されました。

2011年4月の森づくり活動では、約70名が植樹、間伐、枝打ち作業を実施して里山整備を進めるとともに、里山林の自然観察会を開催して環境保護への意識を高める活動にも取り組んでいます。従業員による森づくり活動は、今後も継続して実施していきます。



間伐材を使った木工細工教室
(2010年10月)



川崎重工 西谷なごみの森
「森林によるCO₂吸収量認証式」
(2011年4月)



従業員とその家族で行った植樹活動
(2011年4月)

教育

『サイエンスフェア in 兵庫』出展

兵庫県のスーパーサイエンスハイスクール6校の主催により行われる「第3回サイエンスフェア in 兵庫」に当社も協力出展して製品や技術の紹介を行いました。当社は、未来の夢のテクノロジーを担う次世代の育成に貢献しています。



文化・スポーツ

J1サッカークラブ「ヴィッセル神戸」ソーシャルシート

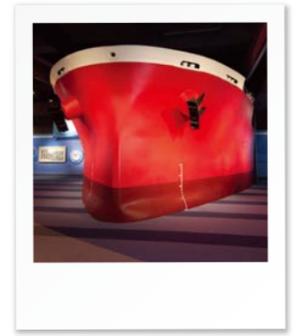
当社が公式スポンサーであるヴィッセル神戸のホームゲームにおいて、震災遺児や各施設の子供たちを招待するソーシャルシートを提供し、社会福祉貢献やスポーツ振興にも寄与しています。



地域社会

企業ミュージアム「カワサキワールド」

当社は、2006年に企業ミュージアム「カワサキワールド」を設立し、2011年には一部リニューアルを行っています。この「カワサキワールド」では、地域社会とのコミュニケーション活動の一環としてさまざまなイベントを開催し、次世代育成にも貢献しています。



川崎重工グループ「CSR報告書2011」についてのご意見を 磯辺剛彦慶応義塾大学大学院教授に伺いました。

山下：磯辺先生には、昨年も当社グループのCSR報告書2010への第三者意見をいただきました。本年度は直接お話をお伺いする形で、昨年度からの変化も含めてご意見をいただきたいと思ひます。

磯辺：まず全体を通しての感想・評価ですが、全体の構成について、昨年の報告書からの継続性が重視されています。これは川崎重工グループのCSR活動が読者にとって理解しやすいだけでなく、CSRが経営の中核として位置づけられ、着実に進化させようとする意思を読みとることができます。一方、本報告書では、CSR活動が包括的、網羅的に説明されているため、逆に冗長な流れになっていることが気になります。すべてのCSR活動ではなく、川崎重工グループ独自の活動にポイントを絞った報告書のほうが読者は理解しやすいと思ひます。もう少しWebの方に情報を移行してもよいかもしれません。

山下：先生のご指摘の通りです。どうしても伝えたいことをすべて盛り込みたいという意識が働いてしまい、読み手の身になりきることができなかつたと思ひます。

磯辺：次に体制について、CSR委員会、コンプライアンス推進、全社リスク管理など、CSRに関わるさまざまな体制やシステムが整備されています。その一方で、各体制の連携についての検討が必要だと思ひます。

山下：それも仰られる通りです。社会からの要請に基づいて社内の体制を順次整備してきたため、全体としての調整はこれからの仕事だと考えています。



磯辺：CSR課題の自己評価について、「マネジメント」領域の項目で昨年よりも評価が高くなっています。昨年と同様に「従業員」領域の評価は高く、社内に関する一応のCSR成果が達成されたと判断できます。今後は、「環境への取り組み」の海外への展開や「社会貢献」など、外へのCSR課題に重点をおくことが必要になります。

更に、今年の報告書ではカンパニーごとのCSR課題が抽出されています。このことは、CSRへの問題意識が本社だけでなく、

全社的に共有すべき課題として認識されているものと評価いたします。ただ各カンパニーのCSRへの取り組みについて温度差があるようです。CSRのカテゴリーやステークホルダーによっては、すべてのカンパニーではなく、特定のカンパニーあるいは製品を取り上げることも検討すべきだと思ひます。



山下：当社グループには7つのカンパニーがあり、それぞれの事業では製品とお客様が異なるため今年度から始まったCSR課題についても温度差が出ています。社会との繋がりを意識して、各カンパニーの活動についてそれぞれの特徴が出てくるように担当部門と密度の濃い意見交換をしていきたいと思ひます。

磯辺：最後に、東日本大震災への対応についても述べさせていただきます。本報告書の中で、川崎重工グループは日本の社会インフラを支える役割を担っていることがクローズアップされています。その中で、今成果たすべき役割について十分な検討が行われたことを伺うことができます。インフラを支えるのもCSRの重要な側面です。今後の注力を期待しております。

山下：ありがとうございます。今回の大震災では、カンパニーの事業活動だけではなく、全社的な活動として社会的責任を改めて強く認識させられました。CSR活動もこの経験を踏まえて深めていきたいと思ひます。



川崎重工業株式会社
CSR推進本部 本部長
執行役員

山下 清司

慶応義塾大学大学院
経営管理研究科 教授
経営学博士

磯辺 剛彦

川崎重工業株式会社

設立年月日 | 1896年10月15日

本社所在地 | 東京本社
〒105-6116 東京都港区浜松町2丁目4番1号
(世界貿易センタービル)
神戸本社
〒650-8680 神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号
(神戸クリスタルタワー)

代表者 | 取締役社長 長谷川 聡

資本金 | 104,340百万円(2011年3月期)

発行済株式総数 | 1,670,646,460株(2011年3月期)

売上高 | <連結> 1,226,949百万円(2011年3月期)
<単体> 817,455百万円(2011年3月期)

従業員数 | <連結> 32,706人(2011年3月期)
<単体> 14,617人(2011年3月期)