

価値創造を支える基盤 Growing with society

川崎重工グループのCSRの取り組み

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”」というグループミッションを掲げています。これは持続可能な社会づくりへの貢献を意味し、当社グループのCSRの最も重要な基盤であります。従って、当社グループでは、「CSR活動はグループミッションをより高いレベルで実現するための努力の積み重ねが基本」と位置付けました。その上で、5つのテーマを設定してそれぞれの分野で課題を設定し取り組みを行っています。今後もステークホルダーの期待と要請を踏まえながら、価値創造の基盤を強化していきます。



川崎重工グループの取り組み課題

当社のCSRの定義づけと取り組み課題の設定は2009年度に行ったものです。ISO26000*2の分野をベースにし、お客様、SRI・ESG調査機関・経済団体・NPO・マスコミからのCSR調査事項に基づいて、「製造業として取り組みが必要な課題」というアプローチで特定しました。その後は、新たな課題も順次盛り込みながら、中計ごとに「ありたい姿」と年次のアクションプランを設定し取り組みを行っています。

*2 ISO26000: 社会的責任に関する国際規格

重要課題の特定・認識について

近年のCSRIは、「社会課題と自社の事業活動との関わり」「ステークホルダーにとっての重要度(インパクト)」等を勘案し、自社の重要課題を特定・認識して優先的に取り組むことが求められています。当社グループも、「中計2016」において、改めてこのアプローチで議論しています。

2017年度は下記のプロセスで課題の特定を行っていきます。

- 1) SRI・ESG投資*3評価機関の調査事項を「社会・ステークホルダーからの期待」と置き換え、グローバルな組織から当社または当社業界に対する質問を洗い出し、「社会・ステークホルダーにとっての重要度」の評価項目とする。
- 2) その項目をベースに、「川崎重工グループにとっての重要度」を、リスク面・機会面、事業との関係等に照らし合わせて評価する。

- 中計2010
 - CSRの考え方の整理
 - グループミッションとの関連性の整理
 - テーマの制定
 - 取り組み課題の策定
 - 取り組み体制の整備(単体)
 - アクションプランへの落とし込み(単体)

- 中計2013
 - 取り組み課題の見直し
 - 事業経営とCSRの統合推進
 - 海外を含めたグループへの展開
 - サプライチェーンへの拡大
 - 推進体制の充実
 - ダイアログの範囲拡大

- 中計2016
 - 当社にとっての重要課題の議論・特定
 - 事業経営とCSRの統合推進
 - 海外グループへのさらなる展開
 - サプライチェーンのチェック
 - 従業員への浸透への再注力
 - ステークホルダーとの対話の充実

中計目標に対する達成度評価は年度ごとにWebで報告しています。
https://www.khi.co.jp/csr/basic/csr_outline.html

3) 川崎重工グループの事業との親和性が高いSDGs*4等のグローバルな社会課題についても、今後の新たな寄与という観点から重要課題の議論に織り込んでいく。



*3 SRI・ESG投資: 企業に対する社会の期待を反映した投資
*4 SDGs: 国連「持続可能な開発目標」

地球環境

当社グループは、ステークホルダー*1の期待を積極的に認識し、事業活動を通じてその解決や実現に貢献していくことで社会的価値を創造し、またそれによって企業価値を高めていくことを目指しています。

各ステークホルダーとは個別にコミュニケーションを行うほか、それぞれに対して当社グループの「目指す姿」を描き、アクションプランを策定してPDCAサイクルを回しています。

*1 ステークホルダー: 企業の活動によって直接的・間接的に影響を受ける人や団体など

当社のCSR活動組織はWebでご紹介しています。
<https://www.khi.co.jp/csr/basic/organization.html>



有識者ダイアログ



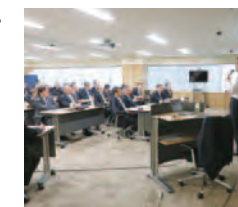
牛島慶一氏
EY Japan
Climate Change and Sustainability Services
Leader
マネージング
ディレクター

当社は「社会を代表する声」としての有識者との対話を実施しています。2016年度は、全社CSR委員会に、EY牛島慶一氏をお招きし、経営とCSRの統合をテーマに下記のようなお話を伺いました。

- 持続可能な経営とは社会との共感
- 価値創造を起点としたビジネスモデル
- 長期的課題と経営・財務を結び付ける
- サステナビリティを戦略的に活用する
- 中期の事業計画とCSRの重要課題の考え方

当社メンバーから下記のような意見が出されました。

- 社会的課題と当社の成長戦略とのつながりを一層認識し成果につなげていかなければならない
- 当社が重要視することとその取り組みおよび結果をきちんと発信していくことが重要



経営者候補による ブレインストーミング

2017年春の新任執行役員研修・新任理事研修では、川崎重工または個別カンパニーの事業が、それぞれのバリューチェーンでどのようなステークホルダーに関わるのか、10年先・20年先にわたってどのような社会課題を解決または助長しうるのか、また川崎重工自身にはどのようなリスクや機会がありうるのかについて、ISO26000とSDGsをベースにしたブレインストーミングを行いました。

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、経営全般に対する取締役会の監督機能を強化することを目的として、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2名選任しています。さらに、取締役会の諮問機関として、社外役員を主要な構成員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。

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(2017年6月28日現在)



なお、2016年度において、取締役会は14回(臨時取締役会を含む)開催し、社内および社外取締役・監査役の出席率は99%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しています。また、今般監査機能の充実と、その客観性および中立性をより一層向上させるため、当社との取引関係等の利害関係のない社外監査役(いずれも東京証券取引所規則の定める独立役員)を1名増員し、3名体制としました。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、2016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。

社外役員の選任理由

社外役員(社外取締役2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

森田 嘉彦

国際協力銀行副総裁、株式会社日本政策金融公庫代表取締役専務取締役等を歴任し、そこで培われた豊富な国際経験と専門的知見に基づき、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たため。

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たため。

●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たため。

幸寺 寛(新任)

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たため。

石井 淳子(新任)

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たため。

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、および優秀な人財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います。社外取締役を除く取締役の報酬は、会社業績に連動して決定することを方針とし、また、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、いずれについても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

役員区分	百万円	
	2016年度	
取締役 15名	763	
監査役 5名	90	
合計 20名(うち社外5名)	853(うち社外46)	

(注)役員数には、2016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(3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(平成24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(平成29年6月28日開催の第194期定時株主総会において決議)。

Topics

取締役会の実効性向上のための取り組み

取締役会の機能向上を目的とし、毎年外部の専門家からの助言を得て、全取締役・監査役へのアンケート方式による取締役会の現状評価を実施し、その分析結果を取締役に報告し、議論しています。2016年度の評価の結果、取締役会全体の実効性については、十分確保されていることを確認しました。なお、2015年度の評価および議論の結果を受け、下記取り組みを実施しました。

- 取締役会にて経営上重要性の高い事項を重点的に審議できるよう、取締役会から取締役および執行役員などへの権限委譲範囲の見直しを行いました。
 - 取締役会での議論のさらなる活性化を図るため、取締役・監査役への情報提供の早期化、および社外役員を対象とした取締役会議題に関する事前説明会の定期開催を開始しました。
- 今後もさらなる実効性の向上に努めていきます。

コンプライアンス

基本的な考え方

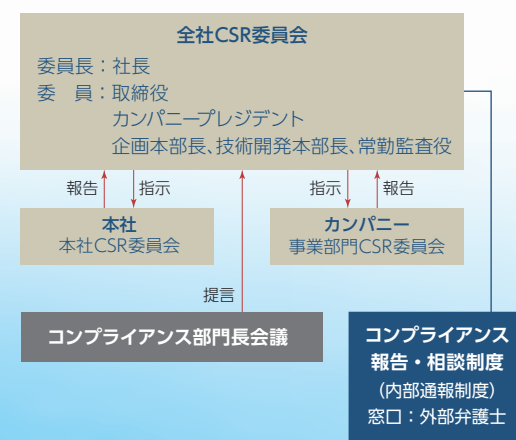
川崎重工グループは、カワサキグループ・ミッションステートメントの「グループ経営原則」において「社会的責任を認識し、地球・社会・地域・人々と共生すること」を謳い、「グループ行動指針」では構成員一人ひとりに「社会と人々から信頼される企業人となる」ことを求めています。

また、当社では社則「川崎重工業企業倫理規則」、グループ全体では全世界共通の指針として「川崎重工グループ グローバル企業倫理指針」を制定し、役員および従業員が遵守すべき企業倫理の基本理念について定めています。

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の各種施策を審議、決定し、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(2016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

当社および国内連結子会社の従業員が、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されるために、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。

2016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	5件
人事処遇に関する問題	4件
金銭の不正取得	2件
セクシャルハラスメント	2件
その他	7件
計	20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。

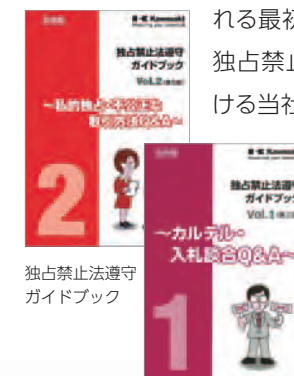


コンプライアンスガイドブック

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



独占禁止法遵守ガイドブック

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。

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」を基本方針として決めました。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。

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、リスク管理については社則「リスク管理規則」に則り、リスクまたはリスクによりもたらされる損失を未然に回避・極小化するための体制を適切に整備・運用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

全社として統合的なリスク管理を実施するために、各業務担当部門はこれまで行ってきたリスク管理の取り組みを強化するとともに、毎年、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)を特定し、対応状況のモニタリングを実施するほか、その中から特に全社的に対策を講じる必要があるリスク(全社対応リスク)を2~3項目定め、対策を検討の上実行に移し、その結果を本社担当部門がモニタリングしています。

一方、個別の事業遂行に伴うリスクについては、社則「取締役会規則」「経営会議規則」「裁決規則」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、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、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。

危機管理

当社グループでは、大規模災害等のリスク発生に備えて、グループ全体を組織横断的に統合した危機管理対策機構を平時より設置しています。実際に危機が発生した場合には、即座に対策本部を立ち上げ、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体制を整えています。



現地対策本部訓練の様子

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と事業目標を達成する上で、従業員は最も重要な財産であると考え、従業員を“人財”と表現しています。当社グループが、ミッションステートメントの実践により持続的な企業価値の向上を図っていくためには、国籍、性別、年齢、宗教の違いや障がいの有無などに関わらず、世界中で活躍する約35,000人の“人財”一人ひとりが、「グループミッション」、「カワサキバリュー」を理解・共有し、「グループ行動指針」に基づき、日々の業務に精励することがと

ても重要です。特に、カワサキバリューに込めた「テクノロジーの頂点を目指す」ためには、長期的な視点に立った人財の育成が必要不可欠です。

そのため当社グループは、「労使の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)」という考えを基本に、「人間尊重」ならびに「健康第一」を旨とし、人財が誇りを持って安全に安心して生き活きと働き続けられる環境を整備し、事業戦略の実現と地球環境の未来に貢献できる人財の育成に注力しています。

グローバル人財の育成

グローバルな事業展開を支える人財のさらなる育成を目的として、2008年以降、グローバル人財育成施策に取り組んでいます。具体的には、グローバルな視野に立って働く心構えや海外ビジネスに関するスキルを学ぶ「海外ビジネス担当者研修(初級、中級)」、多様化する価値観の違いを体系的に理解する「異文化対応力強化研修」、自身の海

外経験を振り返りながら、グローバル人財に必要な要件を体系的に学ぶ「意思決定するためのグローバル・ビジネスマインド研修」などを実施しています。さらに、国内人財のグローバル化を目的とする海外インターンシップ制度の導入、また海外拠点の現地技術者の育成支援などを行い、グローバル人財育成施策の拡充を図っていきます。

プロジェクトマネジャーの育成

近年、製品単体で販売するだけでなく、システム周辺設備を含めて請け負うプロジェクト型ビジネスが増えています。そこで、こうしたプロジェクトを遂行できるプロジェクトマネジャーの育成を目的として、2016年度より新たな育成施策に取り組んでいます。具体的には、社内外の大型プロジェクトの経験者を講師に迎え、プロジェクトを成功へ導くためのノウハウを伝承する「プロジェクトマネジメントセミナー」、大型プロジェクトの経験を積ま

せるため、他カンパニーに留学させる「社内留学制度」など、プロジェクトマネジメント力の向上にグループ全体で取り組んでいます。



プロジェクトマネジメントセミナー

多様性(ダイバーシティ)の推進

ダイバーシティは、人財の多様な能力を活かすという観点、公正性の観点、リスク回避の観点から当社にとって重要な経営課題です。国籍や性別といった違いのみならず、性的指向、介護の有無、価値観、ライフスタイルなどの「違い」についても認め合い、活かせる環境整備を進めています。



ダイバーシティシンボルマーク

女性の活躍推進

川崎重工グループでは、女性の採用に積極的に取り組んでおり、大卒事務系の採用人員の約3割が女性です。女性の活躍推進のための施策として、参加者同士でライフイベントと仕事を両立する知恵を共有し、切磋琢磨しながらより活躍していくことを目指した「4U(For You)ネットワーク」活動を行っています。また、2016年には入社10年目以下の女性総合職約180名を対象に「キャリア



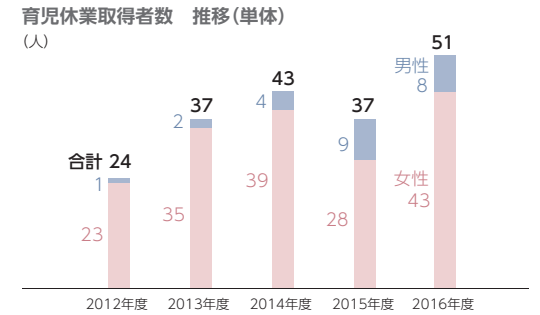
4Uネットワーク(女性社員のネットワーク活動)

フォーラム」を開催し、女性先輩たちがいかに現在の自分を作ってきたかを学び、グループディスカッションを通じて一人ひとりが5年後のキャリアイメージを考えました。また、女性管理職の登用推進も重要な課題と考え、「2020年までに女性管理職数(課長相当職以上)を2014年度比3倍にする」目標を掲げ、女性人財の育成に努めています。

育児・介護と仕事の両立支援

当社では、従業員が仕事と子育て・介護を両立させながら、生き活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・介護支援を行っています。

特に、子どもが3歳に到達するまで取得できる「育児休業」、小学校卒業まで利用できる「短時間勤務制度」、最長3年間取得できる「介護休業」、育児休業者の職場復帰を支援する復帰者セミナーの開催、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、育児・看護等で必要ときに時間単位で休暇をとれる制度など、国の



基準を上回る取り組みをしており、2010年には兵庫労働局長から子育てサポート企業の認定も受け、「くるみんマーク」を取得しました。

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、さまざまな職場で障がいをもつ方が活躍しています。2013年9月に株式会社川重ハートフルサービスを設立し、雇用率の維持・向上に向けてグループ全体で積極的な採用を進めるとともに、バリアフリー化にも積極的に取り組み、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。



川重ハートフルサービスの活動(リサイクル資源を活用して作る手すきの再生紙事業)

Topics

社内託児所の拡充

Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.では、2010年4月より事業所内に託児所を設置しています。託児所では1歳から4歳までの従業員の子どもを対象に一時預かりをしており、2017年3月現在約30名の従業員の子どもの常時預かっています。そのほかにも数名の子どもが登録されており、必要に応じて託児所を利用しています。託児時間は定時就業時間に対応して7時30分から17時15分を原則としていますが、希望者が一定数を越えた場合には残業時や休日にも利用が可能となっています。

託児所を開設したことにより、親は近くに子どもを預けることができ、安心して働き続けることができるようになりました。会社側にとっても従業員が

出産や育児により退職してしまうことを防ぎ、人財の定着に役立つなど、双方にメリットのある取り組みとなっています。



Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.内託児所

お取引先との協働

資材調達の基本方針

川崎重工グループは、以下の「資材調達基本方針」に基づき調達活動を展開しています。

公平・公正な取引 お取引先の選定においては、広く公平な機会を提供し、品質、価格、納期、技術開発力などを総合的かつ公正に評価したうえで、誠実に選定を行います。

お取引先とのパートナーシップ 当社は、最適な品質・コスト・納期とその安定調達を実現するために、長期的視点において、お取引先と信頼関係を構築し、相互の競争力強化と繁栄を目指します。

コンプライアンス 関連法規、社会規範を遵守します。また、取引を通じて知り得た情報を適切に管理するとともに、機密情報については、その保持と漏洩の防止を徹底します。

人権・労働・安全衛生への配慮 人権ならびに労働環境や安全衛生に配慮した調達活動を推進します。

グリーン調達による地球環境との調和 製品に使用する資材について、地球環境に配慮した調達を推進します。

また、「資材調達基本方針」と、その趣旨に沿った「資材取引先との取引における行動指針」および「紛争鉱物調達方針」を当社Webサイトに開示し、当社の資材調達における基本的な考え方をパートナーであるお取引先に周知しています。

人権への取り組み

人権の尊重・差別の禁止に関する方針

当社は「川崎重工工業企業倫理規則」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、セクシャルハラスメント、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。2011年9月には「川崎重工グループグローバル企業倫理指針」を作成し、当社グループで企業倫理・コンプライアンスに関する方針を持ちました。「グローバル企業倫理指針」の中に「人権の尊重」があり、職場での差別や嫌がらせ、また最低年齢を下回る児童労働やあらゆる強制労働に反対しています。

人権・労働課題への取り組み

当社グループは児童労働および強制労働という

CSR調達に対する当社の考え方

当社グループが事業を行っていく上で、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の考えに沿った調達活動を行うことは必要不可欠です。

そのためには、当社グループだけではなくパートナーであるお取引先にもご協力頂き、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みを積極的に推進していかなければなりません。

CSR調達に対する当社の取り組み

当社では、Webサイト上に「CSR調達ガイドライン」を開示し、パートナーであるお取引先に対して、CSRへの取り組みを強化するよう要請しています。

さらに、2016年度には、本ガイドラインの遵守状況を把握するために、国内のお取引先を対象にアンケート調査を実施し、約1,400社のお取引先にご協力をいただきました。今後は本アンケート結果を基に、サプライチェーン全体でのCSRの取り組みをより強化するべく施策を実行してまいります。

また、資機材の調達活動を行っている国内外の当社グループ各社におきましても、各社の事業形態に適合したかたちで各社Webサイトを通じてCSR調達方針等を開示するなど、グローバルかつグループ全体でのCSR調達を志向しています。

世界的な人権・労働課題に対し、それらを行っていないことを確認し、かつこれからは行わないことを宣言しています。この確認・宣言の様式は、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン(GCNJ)*事務局のご理解とご協力をいただき、「GC労働原則のビジネスガイドライン」をベースとして作成したもので、海外を含めたグループ各社の社長がそれぞれ署名しています。また、同様に海外を含めたグループ各社が、「人権への配慮」を含む「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に協働の呼びかけをしています。

「中計2016」期間中におきましても、さらに人権・労働問題に対する取り組みを進めていく予定です。

* GCNJ: 国連組織の一部であり、持続可能な発展を目指す日本におけるネットワーク

社会と未来につながる貢献の輪を広げます

川崎重工グループは、事業外の社会貢献活動においても、「世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する」というグループミッションに立脚し、「未来社会」、「国際社会」、「地球環境」を中心に貢献すべく、自社の強みを活かしつつ社会の期待に応える取り組みに注力し、さまざまな分野で社会貢献活動を展開しています。

各取り組みの詳細は、当社Webサイトで報告しています。
テーマ5 社会貢献 <https://www.khi.co.jp/csr/contribution/>



科学教育×次世代

マイトレインをつくろう！

宮城県南三陸町の小学校で、当社グループの製品を素材にした実験工作教室を開催しています。



環境×地域社会

森づくり活動を通じた自然共生社会実現への取り組み

高知県、兵庫県の2か所で、生物多様性保全活動に取り組んでいます。



交流×地域社会

地域社会交流会

明石工場では、近隣自治会の小中学生とその保護者をお招きし、交流を深めています。



フィランソロピー×国際社会

Kawasaki Good Times Foundation

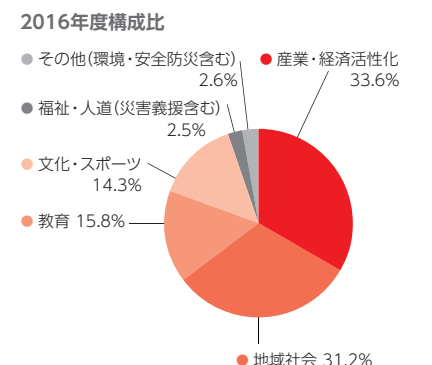
米国で社会貢献基金を運営し、メトロポリタン美術館などの芸術文化施設や慈善事業などにさまざまな寄付をしています。

社会貢献支出状況

		(百万円)		
		2014年度	2015年度	2016年度
個別領域	産業・経済活性化	231	243	292
	地域社会	236	235	271
	教育	148	138	137
	文化・スポーツ	73	121	124
	福祉・人道(災害義援含む)	34	20	22
	その他(環境・安全防災含む)	37	16	23
	計	759	773	869

当年度経常利益	84,288	93,229	36,671
対経常利益率	0.90%	0.83%	2.37%

(注) 寄付・協賛金、現物給付、社外組織への協力依頼に関わる費用、社外組織に派遣した従業員の労務費(当社負担分)等を含みます。従業員の内部労務費・施設使用に関わる経費は含みません。



生産拠点におけるCO₂削減

省エネ活動の成果

2013年から各工場を中心に本格導入している「エネルギー見える化」による省エネ活動の結果、2016年度は、当社のエネルギーコストの7.1%を削減する効果が得られました。

また、経済産業省が行っているエネルギー使用合理化等事業者支援補助金なども積極的に活用し、省エネ設備を導入しています。2016年度は、明石工場、神戸工場、兵庫工場、坂出工場で空調設備や変圧器などを省エネ設備に更新しました。

さらに、省エネ推進手法の横展開を図る省エネ実務者会議や、改善事例と適用現場を見学する省エネ勉強会などを開催し、情報共有と省エネ促進に取り組んでいます。

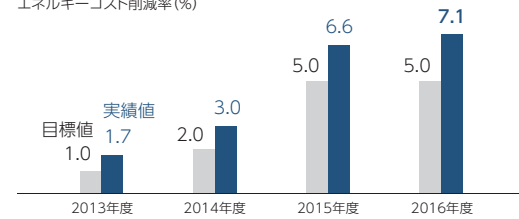


省エネ勉強会
省エネ手法を
現場で水平展開
(明石工場)



省エネ活動により工場棟の照明をLED化(西神工場)

各年度のエネルギーコスト削減効果の目標値と実績値
エネルギーコスト削減率(%)



工場等での低CO₂エネルギーの利用

川崎重工グループでは、工場からのCO₂排出量を削減する取り組みとして、生産設備等の省エネ化に加えて再生可能エネルギーの利用を進めています。これまで各工場への太陽光発電設備の設置を進め、グループ会社を含めて4,171kWの発電容量を保有しています(一部設備の導入に際しては一般社団法人新エネルギー導入促進協会からの補助金を受けています)。

当社グループは日照率の高い瀬戸内に多くの工場を有しているため今後も工場への太陽光発電設備導入を推進し、CO₂排出量の削減を進めていきます。

当社グループの太陽光発電設備容量

名称	電力利用の形態	発電容量 kW
岩岡発電事業所*1	FIT*2による販売	1,505
名古屋第一工場	自家消費	750
西神発電事業所*1	FITによる販売	701
西神戸工場	自家消費	505
西神戸発電事業所*1	FITによる販売	422
明石工場	自家消費	140
坂出工場	自家消費	50
加古川発電事業所*1	FITによる販売	48
兵庫工場	自家消費	25
神戸工場	自家消費	20
播磨工場	自家消費	5
合計		4,171

*1 川重商事株式会社運営の発電設備

*2 FIT:再生可能エネルギーの固定価格買取制度



名古屋第一工場 750kW発電設備



川重商事株式会社岩岡発電事業所 1,505kW発電設備

製品貢献によるCO₂削減

神戸での水素利用実証

当社は、将来のエネルギー利用において、大幅なCO₂削減に貢献するため、H27~H32年度(予定)NEDO*3課題設定型産業技術開発費助成事業として「未利用褐炭由来水素大規模海上輸送サプライチェーン構築実証事業」に参画しています。これは豪州の未利用エネルギーである褐炭のガス化技術、液化水素の陸上基地-船舶間荷役技術、液化水素の大量海上輸送技術を実証するものです。東京オリンピック開催の2020年度に実現すべく、当社は液化水素の長距離大量輸送技術の開発および液化水素の荷役技術の開発を担当しています。

また、H27~H29年度 NEDO課題設定型産業技術開発費助成事業として「水素CGS*4活用スマートコミュニティ技術開発事業」に参画しています。これは水素と天然ガスを燃料とする1MW級ガスタービンを用いた発電設備(水素CGS)を用いて、地域レベルでの「電気」「熱」「水素」エネルギーの効率的な利用を目指す新たなエネルギーマネジメントシステムの技術開発・実証を行う事業で、当社は水素CGSを担当しています。

*3 NEDO:国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構

*4 水素CGS:水素コジェネレーションシステム



液化水素運搬船



液化水素荷役基地

提供:技術研究組合 CO₂フリー水素サプライチェーン推進機構(HySTRA)



発電設備(水素CGS)

水素コジェネレーションシステム

2017年Kawasakiグリーン製品

当社グループでは、製品の環境性能および生産過程での環境負荷低減の両面を考慮し、当社製品の競争力強化および地球環境への貢献を社外に発信する「Kawasakiグリーン製品」の認定制度を2013年度から開始しました。2017年は新たに10製品を加え、計41製品となりました。



Kawasakiグリーン製品についての詳細は当社Webサイトで公開しています。
Kawasakiグリーン製品 <https://www.khi.co.jp/csr/green/>



新型タンク搭載大型LNG船は、防熱性能に優れた川崎パネルシステムを備えた非真球の新型カーゴタンクと、部分再液化装置を組み合わせ、世界最小の実質BOR*50.05%/dを達成。独自の船型に二元燃料エンジンを組み合わせた燃費性能は、当社比較製品に比べ、約15%改善しています。

*5 BOR:蒸発率