

重要課題(マテリアリティ)のKPIおよび実績

重要課題(マテリアリティ)は「事業を通じて創出する社会・環境価値」と「事業活動を支える基盤」にの2つに大別しています。「事業活動を支える基盤」の各項目については定量的な目標とKPIを設定し、その進捗状況を事業活動の中でフォローアップしています。

詳細は➡P.13重要課題(マテリアリティ)の特定プロセスをご覧ください

WEB

重要課題(マテリアリティ)のKPIおよび実績
https://www.khi.co.jp/sustainability/materiality/task_kpi.html

事業活動を支える基盤項目		2030年の目指す姿	重点事項	目標となる指標(またはKPI)		2024年度の実績
今後に向けて特に重要な事項(将来財務への影響がますます増大している事項)	エネルギー・環境ソリューション(バリューチェーン)	●Scope 3について実施可能な対策を最大限行い、2040年にZero-Carbon Readyの実現に向けたマイルストーンを着実に進める。	●カテゴリ①は材料や部品の調達先におけるCO ₂ 排出量の削減 ●カテゴリ①②は全事業においてCO ₂ FREEなソリューションの標準ラインアップを目指す	Scope 3 (カテゴリ①)		4,604,237t-CO ₂ (川崎重工・川崎車両・カワサキモータース)
				Scope 3 (カテゴリ①②)		26,430,330t-CO ₂ (川崎重工グループ)
				Scope 3 (カテゴリ①)削減に向けた取り組み		カーボンニュートラル交流会・勉強会を開催し、取引先の排出量の収集を開始
	ビジネスと人権	●バリューチェーン全体で人権侵害を起こさない、また人権侵害に加担しない。	●子会社における人権デューデリジェンスの実施	人権に関する子会社への影響評価実施件数		・国内子会社45社を対象にSAQを実施 ・海外子会社2社を対象に従業員ヒアリングを実施
				SAQ (Self Assessment Questionnaire: 自己評価シート)に基づく改善・是正件数		・2024年度国内実施会社のうち、5社に対し改善要請 ・2023年度改善要請のうち、4社が是正を実施
				外部ステークホルダーからの通報件数		19件 (お取引先ホットラインおよび一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) への通報件数の合計)
	人財活躍推進	●「グループビジョン2030」を達成するための人的資本の強化と有効活用 (効率的配置・人財育成)を行う。 ●エンゲージメントを向上し、従業員が活き活きと働き続けることのできる風土を構築する。 ●ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I) の推進により、多様な人財がそれぞれの個性と能力を最大限発揮しながら活躍できる組織を実現する。	●企業価値向上に寄与する人事制度改革・人財育成 ●DE&I推進	人的資本の投下資本利益率 (ROI)		1.76 (川崎重工グループ)
				「社員エンゲージメント (働きがい)」と「社員を活かす環境 (働きやすさ)」が共に高い従業員割合 (エンゲージメントサーベイ結果)		31% (川崎重工グループ (国内))
				女性管理職比率		2.5% (川崎重工・川崎車両・カワサキモータース)
				女性・外国人・キャリア採用者の部長級以上への登用率		8.7% (川崎重工・川崎車両・カワサキモータース)
				男女間賃金差異		67.5% (川崎重工グループ (国内))
				男性育児休業取得率		29.6% (川崎重工・川崎車両・カワサキモータース)
	技術開発・DX	●地球環境や社会課題の解決に資する新製品・新事業を市場に提供する。 ●事業戦略と連動した知的財産権の取得と活用ができています。 ●プロセスイノベーションを推進し、バリューチェーン全体でのプロセス高度化とデジタル技術を融合する。	●オープンイノベーションの推進 ●新事業創造に向けた共創の知財戦略 (知的財産戦略の強化) ●バリューチェーン全体でのDX推進	主な社外との連携件数 (ニュースリリースにて開示された件数)		11件 (大気中のCO ₂ をコンクリートに吸収・固定する共同研究を開始、サービスロボットによる病院内配送サービスを正式導入など)
				特許保有件数 (暦年ベース)		国内保有: 3,188件 / 海外保有: 4,637件
				研究開発費		489億円
				DX推進人財教育人数		・AI基礎研修: 10人 ・DX・ITリテラシー研修 (試行): 25人 ・Microsoft365基礎研修: 23,211人
これまで重視してきたが今後も着実に強化していく事項	製品責任・安全	●経営トップから現場作業者まで一貫した品質方針のもとに、お客様の視点に立った、「信頼」「安心」の製品・サービスを提供する。	●TQM (Total Quality Management) 活動の推進	品質マネジメントシステム (ISO9001) の認証取得状況		73.1% (生産拠点数ベース)
	コンプライアンス	●コンプライアンス違反の発生するリスクを可能な限り正確にモニタリングする。 ●当該リスクに応じた包括的で、効果的なコンプライアンス体制を構築し、継続的に運用し、定期的に更新する。	●グループ全体のコンプライアンス意識のさらなる向上 ●グループ全体での腐敗防止体制の強化	海外向けコンプライアンス研修の受講率		90.8%
				内部通報制度の通報件数		国内: 92件 / 海外: 4件
				コンプライアンス違反認定件数		国内: 15件 / 海外: 1件
	労働安全衛生	●グループ全体の重大災害 0件 ●傷病休業の低減 ●健康の保持増進	●労働安全衛生の適切な管理・措置 (労働災害対策・傷病休業対策・生活習慣の改善)	休業災害度数率 (暦年ベース)		0.35 (川崎重工・川崎車両・カワサキモータース)
				傷病休業日度数率 (暦年ベース)		9.6 (川崎重工・川崎車両・カワサキモータース)
	情報セキュリティ	●サイバー攻撃対応や顧客・製品情報の保護を世界最高水準のセキュリティレベルで維持・管理する。	●グループ全体での情報セキュリティガバナンスの強化	セキュリティリスクレーティングによる各KHI保有ドメインのスコア 80point以上		目標値以上のドメイン比率: 76%
				サイバー攻撃による生産活動の停止事案 0件		0件
多岐にわたり取り組むべき事項 (上記の両方に関わる活動)	サステナブル・サプライチェーン・マネジメント	●サプライチェーン全体の環境・人権などのリスクを認識し、サプライヤーと共にサステナビリティを推進する。	●サステナブル調達ガイドラインの改定・配布 ●お取引先へのサステナブル調達アンケートの実施、監査 ●サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスや脱炭素化の推進、資源の有効活用などの取り組み	主要サプライヤーに対するサステナブル調達アンケート回答率		82.3% (全243社中200社回答)
				人権デューデリジェンスの実施状況		サステナブル調達アンケート結果に基づき、改善対象取引先9社を抽出

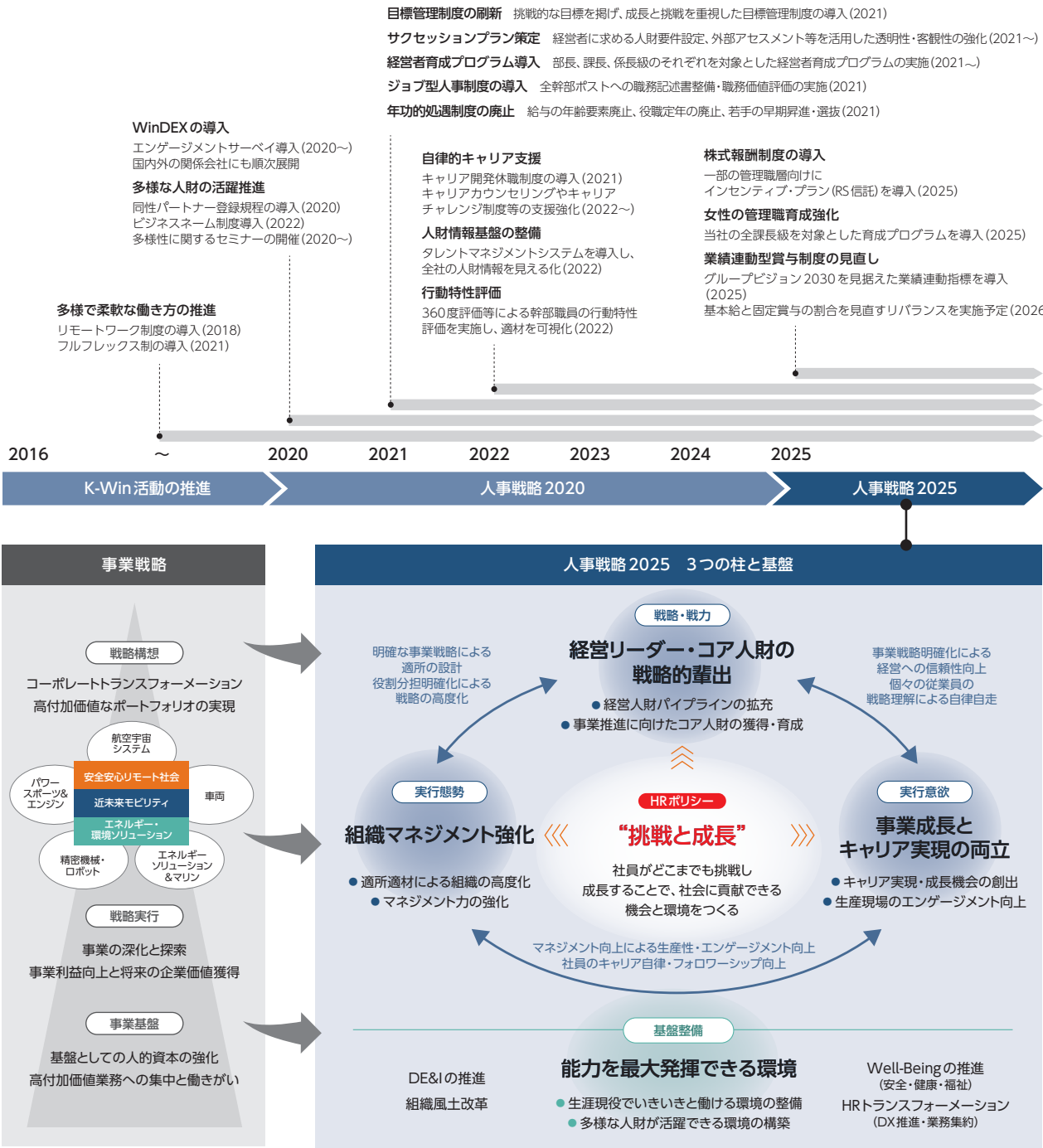
人財活躍推進

人財活躍推進

川崎重工は、2016年度より働き方改革として「K-Win活動(Kawasaki Workstyle Innovation)」を推進し、従業員一人ひとりが柔軟かつ主体的に働ける環境づくりに着手しました。K-Win活動は、社員のエンゲージメント向上、生産性の最大化、そして企業の持続的成長を目指す

第一歩となりました。2020年度には人事戦略2020を策定し、ジョブ型人事制度の導入、タレントマネジメントシステムの整備など、人的資本の可視化と活用に向けた施策を段階的に展開してきました。

人財マネジメント変革施策の変遷



2025年度には、2020年度以降の5年間の成果・課題を再整理し、「人事戦略2025」として、「グループビジョン2030」の実現に向けた人事施策の方向性を新たに定めています。

経営リーダー・コア人財の戦略的輩出

当社が持続的な成長を遂げるためには、変化の激しい経営環境に対応できる経営リーダーの育成と、事業推進を担うコア人財の確保が不可欠です。人事戦略2025では、これらの人財を戦略的に輩出するための施策を体系化し、企業の競争力強化と価値創造に資する人財基盤の構築を目指しています。

経営人財パイプラインの拡充

経営人財の育成においては、早期からの選抜と継続的な能力開発が重要です。当社では経営塾シリーズ(入門塾、経営塾、実戦塾)を通じて、若手層(係長クラス)から経営層候補までを対象とした段階的な育成プログラムを展開しています。さらに、これらのOff-JTによる教育と、実務を通じたOJTでのタフアサインを連動させ、学びと実践を一体化することで、経営視点と実行力を兼ね備えた人財の育成を図っています。

また、経営人財の選抜においては、ロングリスト・ショートリストの運用を導入し、経営者に求める行動特性の可視化、外部アセスメントの活用、指名諮問委員会での議論など、客観性・透明性を重視した選抜体制を構築しています。

事業推進に向けたコア人財の獲得・育成

事業環境の変化に対応するためには、既存の枠組みにとらわれない柔軟な発想と専門性を持つ人財の確保が求められます。当社では、DXおよびWX(ワークトランスフォーメーション)の推進に必要なIT・データ関連人財の獲得を強化しています。

また、新規事業創出を担う「探索人財」の採用・育成にも注力しており、社内外からの多様な人財の獲得を通じて、イノベーションの創出を促進しています。

2025年度からは、当社のソーシャルイノベーション共創拠点「CO-CREATION PARK - KAWARUBA」を活用した、「新規事業留学プログラム」と「イントレプレナー育成プログラム」の立ち上げに着手しました。

現在、「新規事業留学プログラム」については、各事業

部門との調整を進めながら、今後の派遣開始に向けた準備を進めています。一方、「イントレプレナー育成プログラム」では、社内のイントレプレナーの育成を目的に、アイデア創出、事業検証、事業計画策定をサポートする仕組みを整備し、約70名が同プログラムに参加しています。

これらの取り組みにより、経営層から現場のコア人財までを網羅する人財ポートフォリオを構築し、事業の持続的成長を支える人的基盤を強化していきます。

組織マネジメントの強化

当社が目指す人的資本経営の実現には、個人の能力を最大限に引き出すだけでなく、組織全体としてのパフォーマンスを高めるマネジメント体制の強化が不可欠です。人事戦略2025では、ジョブ型人事制度の運用強化による適所適材の推進や、管理職の役割明確化・育成強化を通じて、組織の高度化とマネジメント力の向上を目指しています。

適所適材による組織の高度化

従来の年功序列型・職能型の人事制度から脱却し、職務に基づく評価と配置を行うジョブ型人事制度の導入は、組織の柔軟性と専門性を高める上で重要な転換点となりました。当社では、全ての幹部職員に対して職務記述書を整備し、各ポジションに求められる役割・スキル・成果指標を明確化することで、適所適材の配置を推進しています。

導入趣旨に照らせばまだ道半ばであり、2025年度は幹部職員のあるべき姿を改めて議論していきながら、当社にふさわしいジョブ型人事制度の深化を図っていきます。

マネジメント力の強化

変化の激しい事業環境においては、管理職が単なる業務遂行者ではなく、組織の方向性を示し、メンバーの能力を引き出すリーダーとしての役割を果たすことが求められます。マネジメント力の強化については、部課長向けの研修を実施するとともに、幹部職員全員に対して長所と改善点の気づきを促す「360度サーベイ」を実施してきました。

組織マネジメント力のさらなる強化に取り組むべく、2025年度からは、マネジメント層向け研修の内容見直しに着手し、部課長はもちろん若手層から一貫した育成体制を整えていきます。

人財活躍推進

／事業成長とキャリア実現の両立

当社が目指す人的資本経営の根幹には、社員一人ひとりのキャリア実現と企業の事業成長を両立させるという理念があります。人事戦略2025では、社員の主体的なキャリア形成を支援するとともに、事業戦略と連動した人財育成を通じて、組織全体の活力と競争力を高める施策を展開しています。

キャリア実現・成長機会の創出

社員が自身のキャリアを主体的に描き、成長を実感できる環境の整備は、エンゲージメントの向上と人財定着に直結します。当社は2022年度に策定した「キャリア形成の基本方針」に基づき、キャリアサポートガイドブックの配布やテーマ別キャリアセミナー、キャリアカウンセリングを通じて、社員が自らの強みや将来像に気づく機会を提供しています。

2023年度からは、公募型異動制度「キャリアチャレンジ制度」を導入し、2023年度は43名、2024年度は24名の異動を実現しました。本制度は、年1回公表される募集職場に社員が応募できる仕組みで、事業部門や職種の枠を超えた異動を促進し、社員の主体的なキャリア形成支援や適所適材の実現を目的としています。2025年度からは、社内の人財マッチングシステムを導入し、将来的には社外（同業他社、ベンチャー、自治体など）との連携による出向も含めたプラットフォームとして活用していきたいと考えています。

生産現場のエンゲージメント向上

事業の根幹を支える生産現場においては、社員のエンゲージメント向上が品質・安全・効率の向上に直結します。

当社では、2020年度からエンゲージメントサーベイ（WinDEX）を導入し、現場の声を反映した働き方改革を行い、働きがいのある職場づくりを進めてきました。

長年の取り組みの成果もあり、全体のエンゲージメントの数値は上昇している一方、生産現場社員の数値は伸び悩んでおり、対策を講じているところです。具体的には、経営陣と生産現場の社員が直接対話するタウンミーティングの実施や、福利厚生設備の充実化などに取り組み、大きく結果が上昇した事業所も出てきました。

さらなるエンゲージメント向上のためには、能力・役割・成果に応じた処遇を実現し、成長に向けた行動促進の仕組みを構築していく必要があると考えています。2025年度は生産職のエンゲージメント向上に向けたプロジェクトチームを立ち上げ、評価制度の在り方や福利厚生の見直しなどに取り組んでいきます。

／能力を最大限発揮できる環境

人的資本経営の実現には、従業員一人ひとりが心身ともに健康で、安心して働ける環境の整備が不可欠です。当社では、Well-BeingとDE&Iの推進を両輪とし、社員が能力を最大限に発揮できる職場づくりを進めています。

生涯現役で生き生きと働ける環境の整備

社員の健康づくりに関する取り組みを「投資」と捉え、戦略的視点で課題に対する施策を行う経営手法である健康経営を推進しています。健康診断、ストレスチェック、欠勤・休職データなどの分析・課題整理を行い、「健康経営戦略マップ」に基づいた施策を展開しています。この戦略マップは、「健康投資」「健康投資効果」「健康経営で

キャリア形成の基本方針と取り組み状況

キャリア形成の基本方針(2022年7月策定)

当社グループは従業員に対し、やりたいことを発見し**実現できる機会を提供**し、全従業員が川崎重工グループの主役となることができるよう、**従業員個人の意思を尊重**したキャリア形成の実現に向けた支援を惜しみなく実施する

キャリア開発ステップと取り組み内容

- キャリアガイドブック
- 社内ポータルサイト「キャリ探」
- オンラインセミナー（本人・上司向け）

- キャリアeラーニング
- 公募型キャリア研修
- キャリアカウンセリング
- 能力評価／自己申告（キャリア面談）

- 目標設定（チャレンジ&コミットメント）
- キャリアチャレンジ制度**
- ローテーション制度
- キャリア開発休暇制度

解決したい課題」を定性的・定量的に整理したものであり、企業としての健康経営の方向性を明確に示すものです。

戦略マップでは、最終的な目標指標として、現状のアブセンティズム※1とプレゼンティズム※2の半減をありたい姿と位置付けました。会社・健康保険組合・労働組合で構成されるコラボヘルス委員会において、事業所の産業保健スタッフをメンバーとした喫煙・メンタルヘルス・重症化予防のワーキンググループを立ち上げるなど、目標達成のためにグループ一体となった取り組みを推進しています。

※1 健康問題による欠勤や休職

※2 欠勤には至っていないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

多様な人財が活躍できる環境の構築

当社は、DE&Iの推進を通じて、互いを尊重し、多様な人財が能力を発揮できる環境づくりを進めています。多様性の尊重は、イノベーションの創出や組織の柔軟性向上に直結するものであり、当社の人的資本経営の根幹をなす考え方です。

当社では女性の活躍推進に注力しており、新卒採用における事務系総合職の40%以上、技術系総合職の15%以上を目標に女性の積極採用を継続的に推進するとともに、女性管理職比率を2030年度までに10%に引き上げる目標を設定しています。

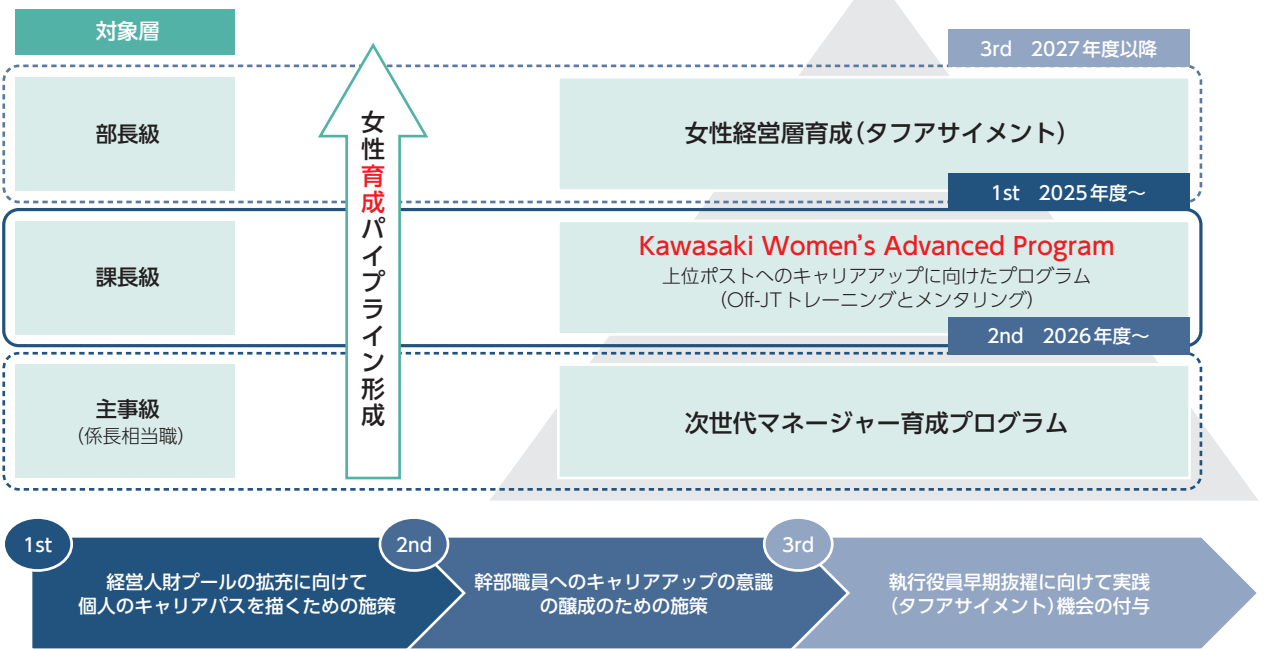
女性社員の定着やキャリアアップの意識の醸成を目的として、女性管理職を対象とした「DE&Iフォーラム」を

開催し、社長メッセージや女性役員によるパネルディスカッションにて、当社における女性活躍について意見交換を行っています。また、社外のロールモデルからも成長のヒントを学ぶとともに、社外の人的ネットワークの構築を図るために神戸を拠点とする企業と連携し、「女性リーダー育成勉強会」「技術系女性交流会」「関西圏で活躍する女性のための業種を超えた交流会」を開催しています。大学と連携した「女性エンジニア養成プログラム」でのワークショップを実施するなど女性技術者の積極的な採用活動にも取り組んでいます。

2025年度からは、管理職、さらには役員への女性の育成パイプライン構築に向けた取り組みを加速させるため、当社の全課長級を対象とした「Kawasaki Women's Advanced Program」を導入し、個人に寄り添った個別育成計画を策定しています。2026年度以降は、他の階層にも対象を広げることを計画しており、女性のキャリアアップ支援を拡充していきます。

- WEB** **人財マネジメント**
https://www.khi.co.jp/sustainability/society/h-management.html
- WEB** **人財開発**
https://www.khi.co.jp/sustainability/society/h-development.html
- WEB** **ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン**
https://www.khi.co.jp/sustainability/society/diversity.html
- WEB** **労働安全衛生健康**
https://www.khi.co.jp/sustainability/society/health.html

女性育成施策の全体像



人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンスに関する方針

グループ人権方針

川崎重工グループは「川崎重工グループ行動規範」を補完するものとして、「川崎重工グループ 人権方針」を2019年度に制定、2023年度に改定しています。

グループミッションの実現に向けて、全てのステークホルダーの人権が十分に尊重されること、当社グループの従業員が高い倫理基準に基づいて行動することが不可欠であると認識しており、強制労働・児童労働の禁止、差別・ハラスメントの禁止、多様性の確保、結社の自由や団体交渉権の承認、安全で健康的な労働環境の確保などの人権に関する重要な課題に積極的に取り組む方針を定めています。

グループ資材調達方針・サステナブル調達ガイドライン

当社グループは、サステナブル調達に対する考え方とお取引先への要望事項を記載した「川崎重工グループ 資材調達方針」およびお取引先への要望事項について細則を定めて内容を具体化した「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」を制定しています。

このうち、ガイドラインについては、サプライチェーンにおけるサステナビリティの取り組みへの社会的要請の高まりを踏まえ、RBA※1 行動規範を参照して 2022年度

に改定し、コンプライアンス、人権・労働・安全衛生や地球環境への配慮などの各項目を網羅した上で川崎重工グループ行動規範を織り込み、サプライチェーン全体で持続可能性を高めていく方針を明確にしました。

※1 RBA (Responsible Business Alliance): グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する国際的なイニシアティブ。

人権デューデリジェンスのプロセス

当社グループでは、企業活動による人権への負の影響を特定・防止・軽減することを目的として、「川崎重工グループ 人権方針」の下、PDCAサイクルの定着と実効性の向上に努めています。

具体的には、当社グループの事業活動を踏まえて特定した人権リスクの影響評価を実施し、その結果に基づき人権リスクを防止・軽減するよう適切な対処に努めています。また、是正行動の実施状況に関する追跡調査や継続的な人権リスクの影響評価など、継続的なモニタリングを実施していきます。

また、ステークホルダーとの対話や苦情処理メカニズムを通じて、当社グループが人権に対する負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、適切な手続きを通じて是正に取り組みます。

自社製造拠点におけるRBA VAP監査の受審

川崎重工工業株式会社ロボットディビジョンは、RBA行動規範の遵守状況进行评估する第三者監査VAP (Validated Assessment Program) において、最高評価であるプラチナ・ステータスを取得しました。

VAP 監査ではRBAの認定する第三者機関により、RBA行動規範の規定する労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって処遇されること、環境負荷に対して責任を果たすこと、業務を倫理的に行うことに関する基準およびマネジメントシステムを通じて各基準への適合が評価され、評価スコアに応じたステータスが発行されます。

2024年度の監査では、明石工場および西神戸工場内のロボット部門を対象に、労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムの各分野で、適正な管理・運用が認められ、200点満点を達成したことにより、最高評価であるプラチナ・ステータスを取得しました。



影響評価・是正措置

	影響評価	是正措置
グループ会社を対象とした2024年度の主な取り組み	●RBA行動規範に基づき自社で作成したSAQ※2を活用したモニタリング ・国内グループ会社45社に実施	●モニタリング結果に基づく是正措置 ・安全衛生の緊急時の備えや、管理システムのコミュニケーションの分野において、合計5社に対し個別に改善を要請 ・人権リスクの高い国に所在する海外グループ会社へのモニタリング結果を踏まえ、労働者を対象とした第三者インタビューを実施
お取引先を対象とした2024年度の主な取り組み	●国内主要お取引先を対象としたアンケート調査 ・重要サプライヤー 200社が回答	●アンケート結果に基づく是正措置計画の策定 ・一部のお取引先と両社合意の上で是正措置計画を策定し、実行をサポート ・必要に応じてサステナビリティに関する取り組み状況の確認を目的とした現地監査を実施

※2 SAQ: Self Assessment Questionnaire (自己評価シート)

KMIにおける影響評価

SAQによるモニタリングの結果を踏まえ、2025年1月、インドネシアのPT. Kawasaki Motor Indonesia (KMI) を対象に、人権リスクの有無および影響度合いの評価を目的とした、管理者および労働者への直接インタビューを実施しました。労働者へのインタビューは、性別、部署別、雇用形態別に網羅的に50名の対象者を選定し、実施においては、第三者機関である特定非営利活動法人 経済人コー円卓会議日本委員会 (CRT 日本委員会) が、ダッカ原則 (責任ある移住労働者の募集および雇用のための原則) を踏まえ、労働者に関する人権課題を網羅したインタビュー質問表に基づき、各労働者の属性や置かれた環境に関連性が高い項目を優先的にヒアリング調査しました。

インタビューの結果はおおむね良好で、強制労働や職場における差別などの人権侵害は確認されませんでした。



労働者へのインタビューを実施

一方、インタビューの際に労働者から寄せられた意見を踏まえ、工場内の安全対策や換気の改善など必要な措置を講じています。KMI では、労働者の権利がより尊重される雇用・労働環境の整備に今後も継続して取り組んでいきます。

グリーンバンスメカニズム

当社グループは、従業員を対象としたグリーンバンスメカニズムとして複数の相談制度を設けており、従業員が苦情を申し立てたことによって不利益な取り扱いを受けないことを約束しています。

また、日本国内における当社グループのお取引先や製品・サービスに係るサプライチェーンの役員・従業員を対象に「お取引先ホットライン」を設置しているほか、外部の対話救済プラットフォームを提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER) に2024年度より加入し、広範なステークホルダーから人権に関する苦情・相談を受け付け、救済へのアクセスの向上を目指しています。

お取引先のキャパシティビルディング

当社では、説明会などを通じてサステナビリティに対する当社の考え方をお取引先に直接ご説明するとともに、サプライチェーンマネジメント上の重要課題である人権問題や環境問題などをお伝えし、サステナビリティへの取り組み強化を要請しています。また、Scope 3 カテゴリー①のCO₂ 排出量における一次データ比率の向上を目指し、主要なお取引先を対象に排出量の管理状況の把握を進めるほか、排出量の算定や削減に向けた取り組みをサポートしています。

2024年度には、「カーボンニュートラル勉強会」を3回開催し、主要なお取引先延べ440社を対象に、排出量削減に向けてお取引先と進める今後の取り組みの説明に加え、行政・金融機関による脱炭素経営支援に関するセミナーや、お取引先におけるScope 1、2、3のCO₂排出量算定に向けた説明を行いました。さらに、2025年3月には、372社のお取引先における2023年度のCO₂排出量の確認を、必要に応じて測定をサポートしながら実施しました。

コンプライアンス

基本的な考え方

コンプライアンスの徹底は、川崎重工グループの全ての事業活動の土台となるもので、全てのグループ役職員が正しいコンプライアンス意識の下で業務を遂行しなければなりません。当社グループは、コンプライアンスの深化や腐敗防止の徹底に向けたさまざまな取り組みを通して、従業員一人ひとりが、「単に法律、規則、ルールに従うことにとどまらず、社会からの信頼を得られるように常に正しく行動する」というコンプライアンスの「本質」を意識し、より一層社会から信頼され、誇りを持って働くことができる持続可能な川崎重工グループを築いていくことを目指します。

当社グループは、「川崎重工グループ行動規範」や「川崎重工グループ贈賄防止方針」に基づき、コンプライアンスの徹底や腐敗防止に取り組んでいます。

川崎重工グループ行動規範
https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/pdf/bcg_ja_202304.pdf

川崎重工グループ贈賄防止方針
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/anti_bribery_policy.pdf

コンプライアンス浸透の取り組み

コンプライアンス意識の向上を目的として、行動規範に関するeラーニングなどのコンプライアンス研修を実施しています。公正な事業慣行、腐敗防止に向けた取り組みに加え、製品の品質・安全性の確保や環境・人権への配慮など、行動規範に定められた項目を研修テーマとして取り上げています。

2024年度は、国内の当社グループに在籍する全従業員を対象に各職場でのコンプライアンス資料の読み合わせ活動を実施し、32,517名が受講しました。また、海外子会社においては、2024年は「川崎重工グループ行動規範」を題材にしたeラーニングを10か国語で実施し、3,102名が受講しました。加えて、コンプライアンス推進月間である10月には、社内グループ報「かわさき」に、発覚した不正事案を踏まえ、組織風土の改革や不正のできない仕組みづくりの重要性を訴える記事と、コンプライアンス報告・相談制度（内部通報制度）の概要および実際に本制度を通じて改善された事例を掲載しました。

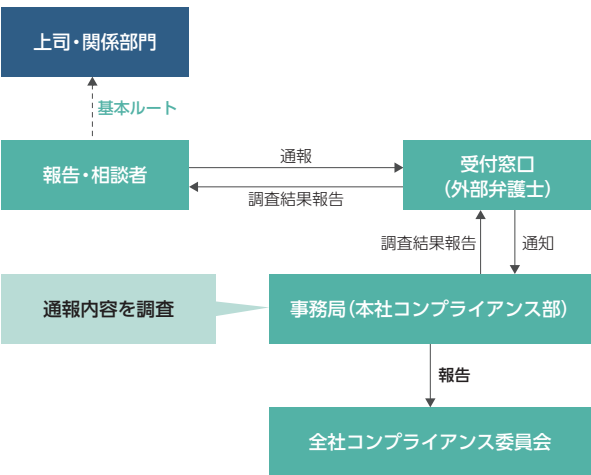
内部通報制度、相談窓口

国内の当社グループの役員・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ときに報告・相談するために、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。本制度は匿名による報告・相談も受け付けており、より利用しやすい制度とすることで組織に自浄作用が働く風土・仕組みを醸成することを目指しています。

本制度では、外部弁護士が窓口となり、報告・相談者からの相談に直接対応しており、メールなどを通じて、24時間365日通報を受け付けています。調査の結果については、報告・相談者に外部弁護士が直接回答しています。匿名通報の場合は、イントラネットの掲示板に案件の概要と進捗を掲示しています。なお、調査などの結果、コンプライアンス違反が明らかとなった場合、当社は就業規則などに従い違反者を厳正に処分することを社則にて定めています。

通報件数や具体的な相談事例は全社コンプライアンス委員会で報告しており、同制度の実効性を担保しています。

コンプライアンス報告・相談制度のフローチャート（国内）



また、2020年より海外子会社を対象に「グローバル内部通報制度」を導入し、2024年度までに9割以上の海外子会社への設置が完了しています。「グローバル内部通報制度」では外部の法律事務所と社内事務局が共同の窓口となって、実名・匿名両方の通報を受け付けており、通報者は事業活動を行っている国・地域における主要な言語で通報することが可能です。

情報セキュリティ

基本的な考え方

川崎重工グループは事業者向け、官公庁向け、一般消費者向け、防衛関連といった幅広い分野で製品・サービスを提供しています。情報漏洩などが発生した場合、信用やブランド価値にも影響を及ぼすなど経営の根底をゆるがしかねないことから、情報セキュリティ（機密性・完全性・可用性）の確保が重要な経営課題であると認識しています。

当社グループでは、「川崎重工グループ情報セキュリティ方針」に基づき、次の4つの観点から情報セキュリティへの取り組みを進めています。なお、2025年7月に本方針を改訂しました。

- グループ全体の連携を強化する体制構築
- 重要な情報などの情報資産の把握と管理
- サイバー攻撃に対する識別・防御・検知・対応・復旧を実現する適切な施策の計画と展開
- 全役職員の情報セキュリティ知識の習得と意識の向上

川崎重工グループ情報セキュリティ方針
https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/bcg_gr_info_seq_policy.pdf

情報セキュリティリスクの管理

情報セキュリティリスクを低減させる取り組みとして、当社グループとして守るべき情報資産を特定するとともに、高度化するサイバー脅威を的確に捉えるため、独立行政法人情報処理推進機構（IPA）や一般社団法人JPCERTコーディネーションセンター（JPCERT/CC）などの専門機関、セキュリティベンダー、セキュリティアナリストなどから発信された情報を日々収集しています。収集した脅威情報から想定される攻撃者、攻撃手法、攻撃シナリオなどの分析、脆弱性の特定を行っています。

その上で、分析・特定した脅威や脆弱性から適切に情報資産が守られているかについて定期的にアセスメントを実施し、リスクの評価を行います。

サプライチェーンの情報セキュリティ対策

当社グループのサプライチェーンリスクに対応するに当たり、リスクの識別、分析、優先順位付けおよび評価に関するプロセスを整備しています。

具体的には、「川崎重工グループお取引先様情報セキュリティガイドライン」を2022年度に制定し、お取引先に対して情報セキュリティ対策を促し、それぞれの特性に応じた対策を進められるよう取り組んでいます。また、サプライチェーンマネジメントの一環として国内外のお取引先を対象に実施しているアンケート調査において、2024年度より情報セキュリティに関する設問を設けました。

これらの取り組みにより、お取引先の情報セキュリティの状況を確認し、サプライチェーンにおけるリスクの低減を図っています。

情報セキュリティ教育・訓練

当社グループは、情報セキュリティに関する法律やマナー、会社のルール、事故事例などについて、新入社員、一般従業員、幹部職員のそれぞれの立場にあった教育コースを実施しています。また、不審なメールを受信したときには被害を拡大させないために、添付ファイルやリンクをクリックせず速やかに通報窓口に連絡するとともに当該メールを削除するよう指導し、定期的に標的型疑似攻撃メールによる訓練演習を実施しています。

2024年度においては、情報セキュリティ教育を20,274名が受講し、標的型疑似攻撃メールによる訓練を24回、計10,560名に対して実施しました。

また、社内グループ報「かわさき」に情報セキュリティに関するコンテンツを掲載し、グループ全体としてのセキュリティ意識の向上に努めています。

社内グループ報「かわさき」掲載コンテンツ

