

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定期的を実施しています。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。

2025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「川崎重工グループ行動規範」や「コンプライアンスガイドブック」を用いた各職場でのディスカッションや読み合わせ活動を実施し、33,151名が受講しました。また、海外子会社においては、「川崎重工グループ行動規範」、贈賄防止、独占禁止法（競争法）を題材にしたeラーニングを10カ国語で実施し、2,707名が受講しました。

加えて、2025年10月から11月にかけて、コンプライアンス上の潜在的な問題や職場環境を把握するため、日本国内の当社グループに在籍する全従業員を対象としてコンプライアンス意識調査を実施し、その分析結果を2026年7月に社内報で従業員向けに説明しました。

内部通報制度、相談窓口

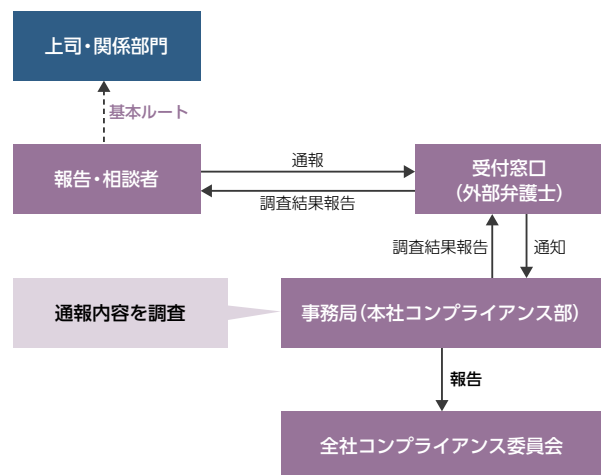
国内の当社グループの役員・従業員が、業務に関連してコンプライアンス違反の疑いがあるときに報告・相談するために、外部弁護士を窓口とする「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。本制度は匿名による報告・相談も受け付けており、より利用しやすい制度とすることで組織に自浄作用が働く風土・仕組みを醸成することを目指しています。

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、2025年度までに導入対象となる全て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。

コンプライアンス

コンプライアンス強化に向けて

潜水艦修繕事業における架空取引に関する不正事案（2024年7月公表）および船用エンジン事業における商船向けエンジンの工場試運転に対する検査不正に関する不正事案（2024年8月公表）について、取締役会決議に基づき、社外有識者で構成する特別調査委員会を設置し、2024年12月および2025年1月に中間調査報告書を

公表しました。

また、その後引き続き特別調査委員会が実施していた両事案に関する類似案件の有無に係る追加調査が2025年12月に完了し、調査結果と再発防止策を公表しました。

なお、特別調査委員会による調査は、追加調査事案の調査結果の公表をもって完了しました。

不正事案および追加調査結果の概要

事案	時期	概要
潜水艦修繕の不正取引	2024年	神戸造船工場修繕部(当時)において、長期間にわたり取引先に対する架空取引により捻出した資金をもとに潜水艦乗組員への物品提供を行う等、不適切行為を行っていたことが判明
船用エンジンの検査不正	2024年	船用2ストロークエンジンの工場試運転時に、検査装置を不正に操作し、調整していたことが判明
神戸造船工場における工数付け替え	2025年	神戸造船工場において、商船工事の工数を修理潜水艦の工数に付け替える行為を行っていたことが判明(潜水艦修繕事案の追加調査で発覚)
潜水艦用エンジンの検査不正	2025年	潜水艦用エンジンの検査成績表に、実測値ではなく、目標値に基づく燃料消費率の値を記載していたことが判明(船用エンジン検査不正事案の追加調査で発覚)

再発防止の取り組み

当社グループは、社長を委員長とするコンプライアンス特別推進委員会を設置し、「膿を出し切る」という強い覚悟の下で、特別調査委員会からの提言も踏まえ、グループ全体のコンプライアンス・ガバナンス体制の強化に向けた実効性の高い再発防止策に徹底して取り組んでいます。

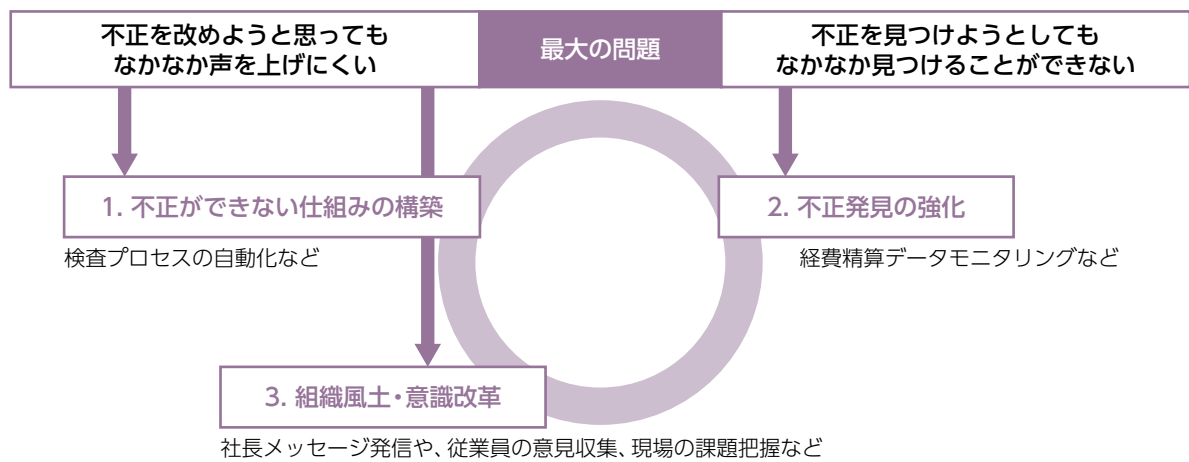
検査プロセスの自動化をはじめとする「不正ができない仕組みの構築」、経費精算データモニタリングなどによる「不正発見の強化」、風通しの良い職場環境の醸成を目標

とした「組織風土・意識改革」を改革の3本柱として、その進捗状況を定期的に取り締役会へ報告しています。

これらの取り組みにより、2025年度に当社グループ従業員を対象に実施したエンゲージメントサーベイ（WinDEX）では、前年度比で活躍グループ比率が5ポイント上昇したほか、コンプライアンスに関する指標も大きく改善する等、従業員の意識にも着実な改善が見られています。

2026年4月からは監査総括部長を執行役員とし経営

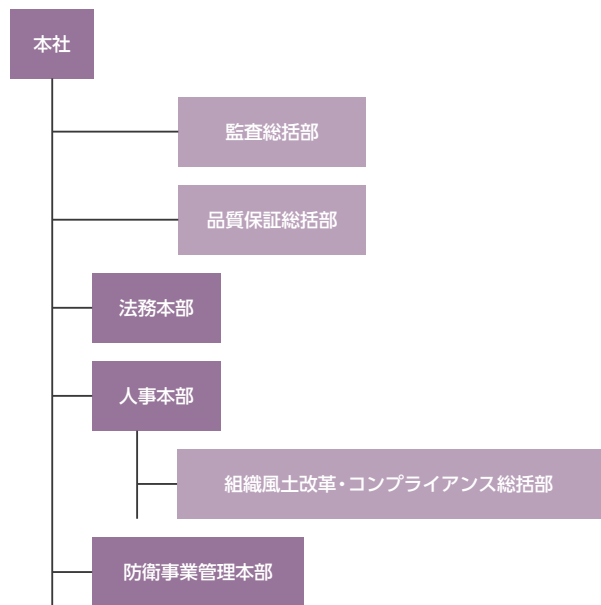
再発防止に向けた3つの改革



への関与を高める体制としたほか、人事本部内に新設した「組織風土改革・コンプライアンス総括部」を推進役として、従業員が不安や問題を安心して相談できる体制の整備および従業員に寄り添った取り組みを推進し、部門の枠を超えた協働による適切な課題解決が図られる組織風土の実現を目指しています。これにより、信頼と対話を基盤とした、声を上げやすく風通しの良い組織づくりを一層加速していきます。また、品質保証機能のさらなる高度化およびガバナンス体制の確立のために、事業部門内の品質保証体制を見直すとともに、社長直下に「品質保証総括部」も新設しました。

体制整備と機能強化を実施することで、再発防止策を強力に推進し、川崎重工グループ全体のコンプライアンス・ガバナンス体制の強化に引き続き取り組んでいきます。

2026年4月現在の本社組織（抜粋）



組織風土・意識改革に向けて

2026年度からは、従業員一人ひとりの声や職場の実態に耳を傾け、その声を起点に課題解決や業務改善につなげるため、さまざまな活動を進めています。

具体的には、5月に社長メッセージを発信し、組織風土改革の目指す方向性をグループ全体に示しました。また、7月には「不正事案を踏まえた組織風土」をテーマとした説明会を実施し、不正事案に関する従業員の疑問に答えるとともに、組織風土について理解を深めました。さらに、生産職と社長との対話会では、生産現場が抱える不安や課題について率直な声を聞き、社長自らが回答し、寄せられた声を職場環境や業務運営の改善につなげています。

今後も、経営層による継続的なメッセージ発信や従業員との対話、階層別研修でのテーマ別議論などを通じて、現場の課題や改善提案を把握していきます。また、寄せられた声を具体的な改善や変化につなげるとともに、その結果を見える形で共有することで、従業員と共に良い職場づくりを進めていきます。



生産職と社長との対話会

「聞こう、一緒に考えよう」で進める組織風土改革

人事本部 組織風土改革・コンプライアンス総括部長 北林 孝顕

当社はこの2年間、3つの改革を柱として再発防止に取り組んできました。不正できない仕組みの構築と不正発見の強化については着実に進展しています。一方で、組織風土改革は一朝一夕に実現できるものではなく、継続的かつ地道な取り組みが不可欠です。そのため、2026年4月に人事本部内へ組織風土改革を含む3つの改革を推進する「組織風土改革・コンプライアンス総括部」を新設しました。

2026年度は「聞こう、一緒に考えよう」をテーマに、従業員同士の対話を重視した各種活動を推進し、風通しの良い職場づくりを進めています。

