Kawasaki
Powering your potential



Kawasaki Sustainability Report 2023

川崎重工業株式会社　サステナビリティレポート

CONTENTS

01 目次
02 情報開示の考え方
04 社長メッセージ

06 川崎重工グループのサステナビリティ

サステナビリティマネジメント
07 サステナビリティフレームワーク
12 ステークホルダーエンゲージメント
14 川崎重工グループ行動規範

15 川崎重工グループのマテリアリティ
16 重要課題の特定（マテリアリティ）
22 マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPIおよび実績
26 SDGs貢献への考え方と取り組み

28 ガバナンス
29 コーポレート・ガバナンス
45 コンプライアンス・腐敗防止
57 輸出管理
59 税の透明性
60 リスクマネジメント
70 情報セキュリティ
74 研究開発

79 環境
80 環境マネジメント
86 CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）
100 Waste FREE（循環型社会の実現）
103 Harm FREE（自然共生社会の実現）
105 環境配慮製品

116 社会
117 製品責任・安全
121 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
124 ビジネスと人権
132 お取引先との協働
138 人財マネジメント
145 人財開発
152 ダイバーシティ
160 労働安全衛生健康
170 社会貢献活動

186 ESG関連情報
187 ESGデータ
206 ISO取得状況
210 社会からの評価
215 各種イニシアチブへの参画

情報開示の考え方

「サステナビリティ」（Webサイト）の編集方針

「サステナビリティ」（Webサイト）は、川崎重工グループの持続可能（サステナブル）な成長に向けた基本的な考え方とマネジメント体制、活動実績を報告するものです。
Webサイトでは、ステークホルダーの皆様への説明責任を果たし、コミュニケーションを図るため、当社グループの環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）への取り組みに関する情報を網羅的に開示しています。
また、2022年より、これまで発行してきた「環境報告書」と「ESG Data Book」を統合し、Webサイトに掲載する情報から年度ごとの活動実績をまとめたものを「Kawasakiサステナビリティレポート」として電子媒体（PDF）により発行しています。

報告の対象範囲

原則として川崎重工グループ（川崎重工業株式会社および連結子会社）を対象としています。一部、川崎重工業株式会社単体または特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。

報告対象期間

2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日）の活動を中心に、一部、過去または2023年4月1日以降の活動、および将来の活動予定についても記載しています。なお、最新の活動状況を報告するために、適宜Webサイトの開示内容を更新しています。

公表数値

公表数値については、端数処理の関係で合計と内訳数値が一致しない場合があります。

外部保証

ESGデータについて報告内容に対する信頼性の確保のために、☑マークを付した温室効果ガス排出データについてはSGSジャパン株式会社の第三者検証を、★マークを付した社会パフォーマンス指標についてはKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けました。

ESGデータ

参考ガイドライン

- グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）　「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 国際統合報告評議会（IIRC）　「国際統合報告フレームワーク」
- 環境省　「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 国際連合　「国連指導原則報告フレームワーク」
- 経済産業省　「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0」

財務および非財務情報の開示体系

川崎重工グループは以下の体系で財務および非財務情報を開示しています。最新の情報は当社Webサイトをご覧ください。

<table>
<tr><th></th><th>財務情報</th><th>非財務（ESG）情報</th></tr>
<tr><td>重要性の高い情報</td><td colspan="2">事業方針説明会
https://www.khi.co.jp/ir/library/other_presen.html

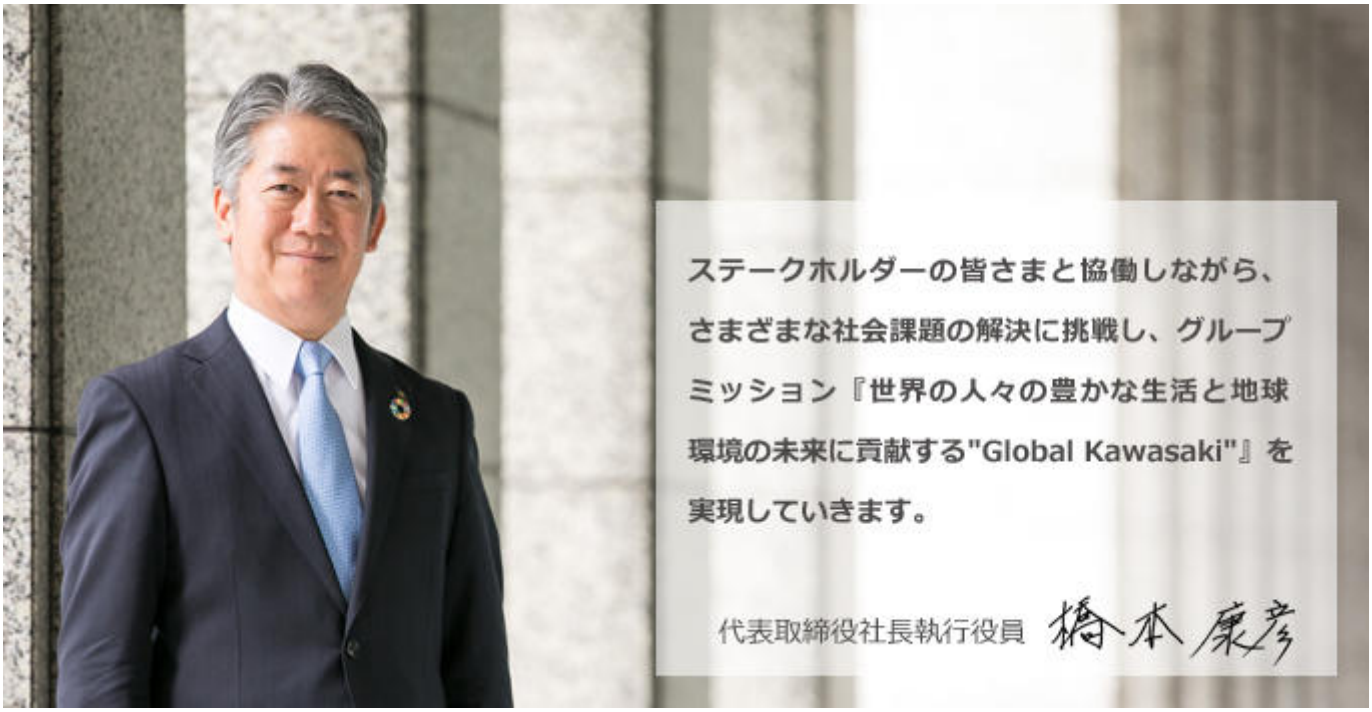
Kawasaki Report（統合報告書）
川崎重工グループの価値創造と持続的成長についての説明
https://www.khi.co.jp/sustainability/library/kawasaki_report/</td></tr>
<tr><td>詳細で網羅的な情報</td><td>決算説明資料
https://www.khi.co.jp/ir/library/presentation.html

有価証券報告書・四半期報告書
https://www.khi.co.jp/ir/library/financial.html</td><td>Kawasaki
サステナビリティレポート
https://www.khi.co.jp/sustainability/library/sustainability_report/

コーポレート・ガバナンスに
関する報告書
https://www.khi.co.jp/ir/library/governance.html

川崎重工技報
当社の製品と保有する技術の報告
https://www.khi.co.jp/rd/magazine/</td></tr>
</table>

社長メッセージ



川崎重工の歴史は、創業者･川崎正蔵が「そのわざを通じて国家社会に奉仕する」との理念のもと、1878年に川崎築地造船所を創設したことに遡ります。以来、当社は、鉄道車両、航空機に進出、さらにエネルギー・環境製品や各種産業機器、モーターサイクルなど幅広いフィールドで事業を展開する総合重工業として発展してきました。お客様、お取引先、従業員、株主、地域社会などのステークホルダーの皆様と共に歩みながら、創業の理念に基づき、製品と技術で時代の要請に応えてきたことが、川崎重工グループの歴史であると自負しています。

現在、世界は気候変動、資源、貧困・飢餓、高齢化や労働人口の減少など多くの問題を抱えています。このような世界情勢において、創業の理念を引き継いで制定した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"』の実現こそが、川崎重工グループが果たすべき社会的責任の最重要事項であると認識しています。
グループミッションの実現に向け、2030年のあるべき姿を描いた「グループビジョン2030」を2020年に制定しました。「グループビジョン2030」では、グローバルな社会課題を分析し、当社の事業における強みや競争優位性を勘案し、ありたい社会からバックキャストして3つの注力フィールドを定め、成長シナリオを描いています。
「グループビジョン2030」を踏まえて当社のマテリアリティ（重要課題）も見直し、3つの注力フィールドを当社グループが長期で達成すべき最重要課題と位置付けました。川崎重工グループ全体でシナジーの追求とイノベーションを通じて社会課題の解決に挑戦していきます。また、この挑戦を通じて、国連が定めた「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成にも貢献していきます。

同時に、ESGへの取り組みを「グループビジョン2030」の実現を支える基盤と位置付け、取り組みを強化しています。社会から信頼され続ける企業であるために、ステークホルダーの皆様との建設的な対話を推進するとともに、コーポレート・ガバナンスの充実、腐敗防止とコンプライアンスの徹底、環境経営、人権への配慮、従業員の活用と育成、ワークライフバランスの向上などの取り組みを一層強化していきます。
今後も、サステナブルな社会の実現に貢献する企業として社会から価値を認めていただけるよう、社会からの要請に応え、ステークホルダーの皆様と協働しながら、さまざまな社会課題の解決に挑戦するとともに、ESGへの取り組みを推進していきます。

代表取締役社長執行役員 

川崎重工グループのサステナビリティ

サステナビリティマネジメント

07 サステナビリティフレームワーク

12 ステークホルダーエンゲージメント

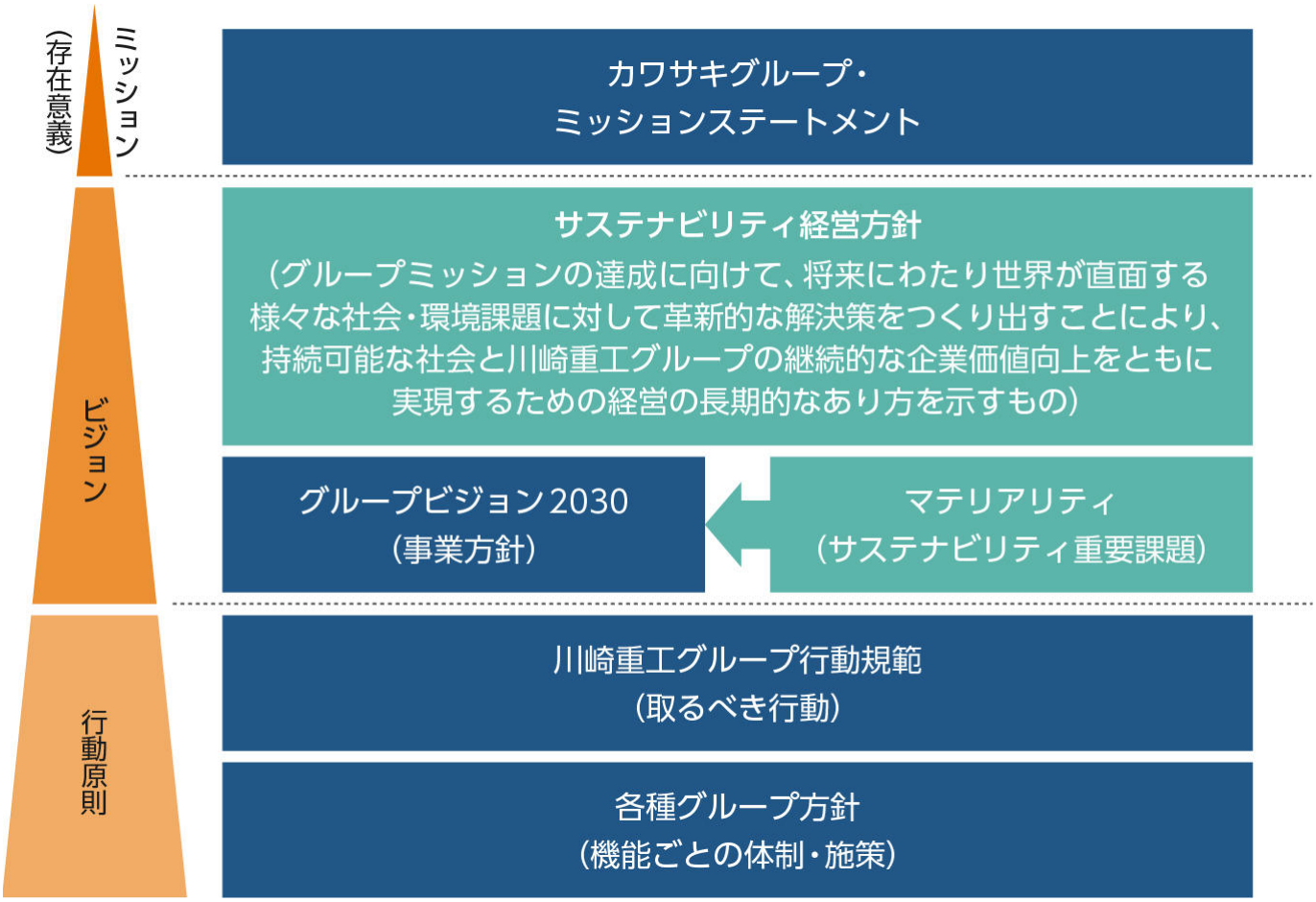
14 川崎重工グループ行動規範

サステナビリティフレームワーク

サステナビリティに関する基本方針

川崎重工グループでは、経営におけるサステナビリティの位置付けを明確にするため、「川崎重工グループサステナビリティ経営方針」を制定しています。「グループミッション」の達成に向けて、製品とサービスを通じて社会と環境に貢献することを企業としての最大の使命ととらえ、将来にわたり世界が直面する様々な社会・環境課題に対して革新的な解決策をつくり出すことに挑戦します。また、責任ある企業行動と経営基盤の強化を通じて、持続可能な社会と川崎重工グループの継続的な企業価値向上をともに実現することを目指します。

サステナビリティ経営方針の位置付け



川崎重工グループサステナビリティ経営方針

1. 基本的な考え方

川崎重工グループは「そのわざを通じて国家社会に奉仕する」との創業者・川崎正蔵の意志を受け継ぎ、120年以上にわたって常に最先端技術に挑み、先進的な製品を通じて社会の発展に貢献してきました。今日、川崎重工グループは、創業の精神から発展した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"」を掲げ、水素エネルギーへの転換やロボット技術を活用した新たな働き方の提唱など、未来に向けたソリューションと新たな仕組みづくりに取り組んでいます。本方針は、グループミッションの達成に向けて、将来にわたり世界が直面する様々な社会・環境課題に対して革新的な解決策をつくり出すことにより、持続可能な社会と川崎重工グループの継続的な企業価値向上をともに実現するための経営の長期的なあり方を示すものです。本方針を踏まえ、時代ごとの社会・環境の変化を捉えてマテリアリティを特定し、成長シナリオとして経営計画を策定します。また、コーポレート・ガバナンスを強化し、ステークホルダーの皆様との対話と協働を通じて新たな経済・社会・環境価値を創造します。

2. サステナビリティ経営方針

（1）社会課題への挑戦

これまで培ってきた技術力の発展とグループ内外の多様な知見の結集により、環境、エネルギー、資源等の社会課題や様々な社会の変化に対して革新的なソリューションを提供することに挑戦し、世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献します。また、新たに求められる価値を提供するため、川崎重工グループ自身も進化と変化を続けます。

① カーボンニュートラルなエネルギー技術を育成・展開し、世界が取り組む気候変動の抑制を支えます。

② 産業と生活を進化させるソリューションを様々な形で提供し、全ての人々が豊かで安全安心に暮らせる社会を創造します。

③ 資源を効率的に活用するビジネスモデルを構築し、循環型社会の実現に貢献します。

（2）責任ある企業行動

事業活動が社会・環境に及ぼす影響を認識し、対策に取り組むことでバリューチェーン全体の持続可能性を高めます。

① ゼロ・エミッションの実現を目指し、事業活動に由来する全ての環境負荷を積極的に低減します。

② 国際規範や各国法令を遵守し、責任ある企業行動をとります。

③ 事業に関わる全ての人の人権を尊重し、人権に由来する課題に真摯に取り組みます。

（3）経営基盤の強化

コーポレート・ガバナンスの充実と、従業員の高いエンゲージメント、ステークホルダーの皆様との対話と協働を基に継続的な企業価値向上を図ります。

① サステナビリティ経営の基盤としてコーポレート・ガバナンスを強化します。

② 挑戦を奨励する企業風土の醸成と積極的なダイバーシティの推進により、従業員のエンゲージメントを高め、組織を強靭化します。

③ 適時適切な情報開示、建設的な対話と協働により、ステークホルダーの皆様と強固な信頼関係を構築します。また、その期待を経営の意思決定に組み込みます。

川崎重工グループサステナビリティ経営方針

サステナビリティ推進体制

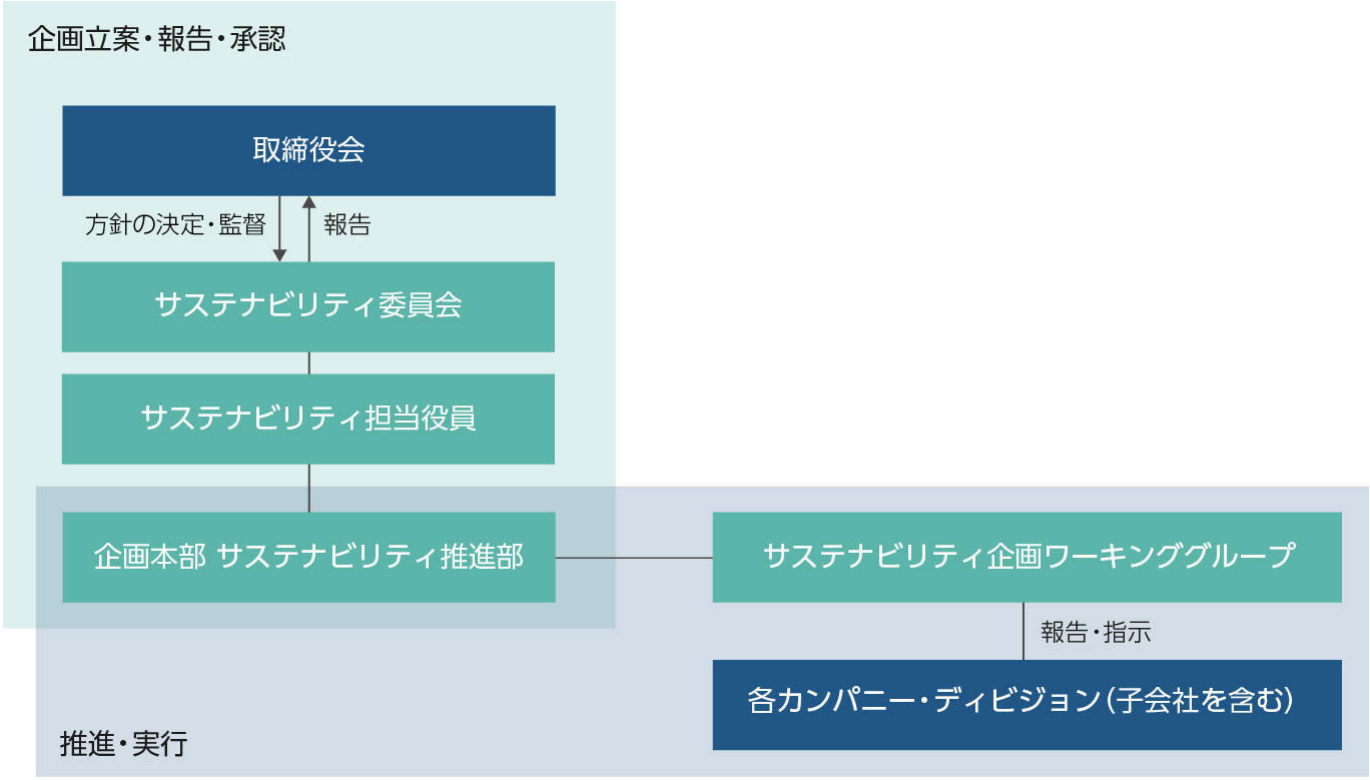
川崎重工グループでは、取締役会をグループ全体のサステナビリティ基本方針と基本計画を審議・決定する最高意思決定機関と位置づけています。また、取締役会の監督の下、社長を委員長とする執行側の委員会としてサステナビリティ委員会を設置し、取締役会で定めた基本計画に基づく各種施策を決定し、その進捗状況を取締役会に報告する体制としています。また、グループビジョン2030の実現とサステナビリティの推進を企画本部にて一本化し、社会および当社グループのサステナビリティ実現に向けた企画立案機能を強化するため、2022年4月にサステナビリティ推進本部の一部機能を企画本部に移管しました。

サステナビリティ委員会では以下の項目について審議・報告を行っています。

1. 社会・環境と川崎重工グループ相互の持続可能性の実現、および川崎重工グループの企業価値向上に資する各種施策、およびその実行や達成状況に関する事項
2. 川崎重工グループの事業活動が社会・環境に及ぼす負の影響の把握とその低減・撲滅に向けた各種施策、およびその実行や達成状況に関する事項

サステナビリティ委員会はカンパニープレジデント、サステナビリティ担当役員、本社各本部長などの委員から構成されます。社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から社外取締役も出席し、さらに業務執行監査の観点から監査等委員も出席しています。
サステナビリティ委員会は原則として年2回以上開催することとしており、2022年度は3回開催しました。

サステナビリティ推進体制図



責任者

サステナビリティ委員会委員長　代表取締役社長執行役員　橋本 康彦
サステナビリティ担当役員　代表取締役副社長執行役員　山本 克也

サステナビリティに関するリスク管理

サステナビリティに関するリスクの識別・評価は、サステナビリティ委員会にて実施しており、事業環境とステークホルダーからの要請・期待の変化をリスク管理の観点から捉え、必要な対応について審議・報告を行っています。さらに、定期的な重要課題（マテリアリティ）の見直しにおいても、各課題に関するリスク評価を行っています。それらの内容は少なくとも年に2回取締役会に報告を行い、サステナビリティ課題への対応について取締役会が監督を行っています。
また、リスクマネジメント担当部門による全社的リスク管理のうち、サステナビリティに関する事項、特にカーボンニュートラルや循環型社会を目指す地球環境関連、並びに新たな価値提供を担う人財と組織強化を目的とした人的資本関連については、リスク評価やモニタリングを継続して実施しています。その活動内容は年に2回取締役会に報告し、対応の方向性を審議した上で、各リスクの対象となる部門へ必要なフィードバックを行っています。

全社のリスク管理に関しては「リスクマネジメント」をご覧ください。

サステナビリティに関する社内浸透・教育

川崎重工グループでは、教育研修および社内イントラネットなどさまざまなツールにより、役員、従業員に対しサステナビリティに関する教育・啓発を行っています。
新入社員研修や新任主事研修、新任幹部職員研修、新任理事研修、新任執行役員研修などの階層別研修や、海外ビジネス担当者研修・中途入社者向けの研修においてサステナビリティに関する教育・啓発を行っています。さらに、2020年度にはSDGs（Sustainable Development Goals）に関するeラーニング研修を実施し、16,084名が受講しました。2021年度にはビジネスと人権に関するeラーニング研修を実施し、13,245名が受講しました。
そのほか、グループ内の従業員に広くサステナビリティを周知するため、グループ報「かわさき」、英文・中文グループ報「Kawasaki On The Move」においてサステナビリティに関する情報提供を定期的に行っています。

ステークホルダーエンゲージメント

川崎重工グループのステークホルダー

川崎重工グループは、社会に貢献し続ける企業であるためにステークホルダーの皆様からの期待・要望を積極的に把握し、事業活動を通じてそれらを実現していくことを目指しています。
当社グループでは、お客様、株主・投資家、お取引先、従業員、地域社会、行政機関を直接的なステークホルダーと位置付ける一方、公共性が高く、長期間にわたり使用される製品・サービスを多く提供する企業として、地球環境、国際社会、次世代・未来社会を広義のステークホルダーと認識し、事業による幅広い影響を考慮しながら企業活動を行っています。
ステークホルダーの皆様からの要請に応え、川崎重工グループへの信頼を高めるために、積極的な情報開示とコミュニケーションの向上に努めています。



ステークホルダーとの対話

川崎重工グループは、日常の事業活動を通じて、さまざまな方法でステークホルダーの皆様とコミュニケーションを図り、課題の把握と事業活動の改善に努めています。対話の結果、重要と考えられる内容については会議体などに上程し、経営戦略や事業運営に反映しています。

ステークホルダーとの対話実績

ステークホルダー	対話の目的	主な対話の機会・方法	参照
お客様	• お客様の期待・課題に応える製品やサービスの創出 • お客様からの苦情・相談への対応 • 適切な製品・サービス情報の開示	• 顧客満足度調査の実施 • テレビCM、新聞広告、Webサイト • 製品安全情報の提供	カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
株主・投資家	• 適時適切な情報開示 • 株主・投資家視点の経営への反映	• 株主総会の開催 • 決算説明会の実施 • 機関投資家とのIRミーティングの実施 • 株主向け見学会の実施	IR情報 ディスクロージャーポリシー
お取引先	• お取引先との信頼関係に基づくより良いパートナーシップの構築 • サステナブル調達を通じたサプライチェーンのリスク管理・企業価値の向上	• 国内のお取引先への研修会・連絡会などの実施 • サステナブル調達アンケートの実施	お取引先との協働
従業員	• 働きやすい職場環境の整備 • 人財の活用 • 適正な処遇 • 労働安全衛生への推進	• イントラネット「K-Portal」での情報開示 • 従業員への教育研修 • 社内報の発行 • 「従業員エンゲージメント調査」の実施	人財マネジメント 人財開発 ダイバーシティ 労働安全衛生健康
地域社会	• 企業市民としての責任の遂行 • 地域社会への参画	• 地域社会向けイベントの開催 • 実験工作教室の出前授業の開催	社会貢献活動
行政	• 法令・規制への対応 • 政策への提言 • 産官学プロジェクトへの参画	• 財界・業界団体への参画 • 官民共同開発・プロジェクトへの参画	オープン・イノベーション カーボンニュートラルに向けたサプライチェーンでの取り組み

川崎重工グループ行動規範

川崎重工グループでは、グループ全体の役員・従業員が行動するに際して判断のよりどころとなるべき倫理基準として「川崎重工グループ行動規範」を制定しています。多様なバックグラウンドを持つ世界各国・地域の役員・従業員が、事業活動全般を通じて正しく行動し、ステークホルダーからの信頼を高めていくために、グループを挙げて本行動規範を遵守していきます。

川崎重工グループ行動規範

- 日本語（第2版改訂2版）（PDF：3.76MB）
- 英語（第2版改訂2版）（PDF：3.48MB）
- 中国語（簡体）（第2版改訂2版）（PDF：3.76MB）
- 中国語（繁体）（第2版改訂2版）（PDF：4.07MB）
- 韓国語（第2版改訂2版）（PDF：3.59MB）
- タイ語（第2版改訂2版）（PDF：3.92MB）
- インドネシア語（第2版改訂2版）（PDF：3.50MB）
- ブラジルポルトガル語（第2版改訂2版）（PDF：3.50MB）
- ロシア語（第2版改訂2版）（PDF：3.54MB）
- ドイツ語（第2版改訂2版）（PDF：3.50MB）
- スペイン語（第2版改訂2版）（PDF：3.48MB）
- オランダ語（第2版改訂2版）（PDF：3.49MB）
- イタリア語（第2版改訂2版）（PDF：3.49MB）
- フランス（第2版改訂2版）（PDF：3.49MB）

川崎重工グループのマテリアリティ

16 重要課題の特定（マテリアリティ）

22 マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPI
および実績

26 SDGs貢献への考え方と取り組み

重要課題の特定（マテリアリティ）

川崎重工グループの重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

川崎重工グループでは、多様化するステークホルダーからの期待・要望と事業環境の変化を踏まえ、当社グループの企業活動が社会に与える影響を認識・整理し、2018年に重要課題（マテリアリティ）を特定しました。
さらに、2020年11月に「グループビジョン2030」に発表したことを受け、重要課題の見直しを行いました。2018年と同様、重要課題は「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2大別し、本業を通じた取組みを「当社グループが長期で達成すべき最重要課題」と定義し、それ以外の課題を、最重要課題の達成に向けた「基盤項目」と位置づけています。今後も、事業環境や社会からの期待の変化に即し、定期的にマテリアリティの見直しを行っていきます。

重要課題（マテリアリティ）の特定プロセス

STEP 1

ステップ１：「グループビジョン2030」策定に伴う見直し

さまざまな社会課題と当社グループの強み、2030年のあるべき姿を勘案し、2020年11月、「グループビジョン2030」を策定。「安全安心リモート社会」「近未来モビリティ」「エネルギー・環境ソリューション」を３つの注力フィールドと定めました。2021年6月、社長を委員長とするサステナビリティ委員会で審議し、３つの注力フィールドを「事業を通じて創出する社会・環境価値」と定めました。

STEP 2

ステップ２：事業を支える基盤項目の見直し

「グループビジョン2030」における事業戦略および昨今のサステナビリティをめぐる世界的な変化を踏まえ、「事業を支える基盤項目」について見直しを行いました。見直しに際しては、ESG評価機関（DJSI、FTSE、MSCI、Sustainalytics）からの調査項目、SASB、投資家のスチュワードシップ方針、GRI、Future-Fit、顧客企業からの要請事項（Self-Assessment Questionnaire）に基づいて外部アドバイザーの意見も参考に課題を抽出・整理し、重要課題のマッピング（「社会・ステークホルダーにとっての重要度」と「当社グループにとっての重要度」）を仮設定しました。

STEP 3

ステップ３：外部有識者ヒアリングと重要課題の決定

社外の有識者にご意見をいただき、マッピングを見直しました。いただいたご意見と修正したマッピングに基づいてサステナビリティ委員会で審議した上で、取締役会で審議し、最終的な重要課題を決定しました。

STEP 4

ステップ４：計画立案とレビュー

特定した重要課題について、GRIスタンダードのマネジメントアプローチへの準拠を目指し、責任部門と具体的な数値目標を定め、着実な実行とフォローアップを通じて目標達成に向けて活動を推進していきます。進捗状況についてはサステナビリティ委員会に報告し、改善を図っていきます。

Step 3でご意見をいただいた有識者のコメント

（肩書きは当時のものです）

株式会社日本政策投資銀行 設備投資研究所
エグゼクティブフェロー／副所長
兼 金融経済研究センター長

竹ケ原啓介氏



・2018年から川崎重工グループのマテリアリティは画期的な印象であった。本業における貢献とそれを支える事業基盤という体系の先鞭をつけた。今回もその体系を踏襲しており素晴らしいと思う。特に「安全安心リモート社会」「近未来モビリティ」「エネルギー・環境ソリューション」の３分野に川崎重工グループらしさが出ており、この分野で課題を解決し、価値を提供しながら成長していくというメッセージがかなりクリアに出せている。

・金融機関としては、事業を通じて創出する３つの価値を実現するために必要な川崎重工グループの非財務ファクターは何かという観点で考える。川崎重工グループらしさを考慮すると、社内にある技術を実現してマネタイズにつなげていくことが重要。技術力や知的財産の中にあるイノベーションを生み出す力をもっと前面に打ち出してもよいと感じた。

・2030年の「エネルギー・環境ソリューション」の目標・KPIには、川崎重工グループらしく水素が打ち出されているが、お客様も含めて水素が社会実装できる時間軸はもっと先になる。2030年時点だと、水素はまだイノベーションの世界に分類される。2030年までの環境貢献度という観点で言うと、「Kawasakiグリーン製品制度」があり、ISOに紐づけて定量開示もしているので、これをKPIに加えてもよいのではないか。

・一般企業は、今、トランジション・フェーズで、水素エネルギーが実現するまではがんばろうという感じだが、川崎重工グループは、多くの企業が2030年以降ジャンプするための事業基盤を今からハンズオンで作っている。川崎重工グループのトランジションは他の会社にとってのイノベーションを作り出すことだと考えるので、そのシナリオが価値創造の中で語られると投資家の理解が得やすくなると思う。

三菱UFJリサーチ＆コンサルティング株式会社
プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト

吉高まり氏



・「グループビジョン2030」の３つの注力フィールドは、投資家が成長に資する分野として関心の高い「気候変動」「ヘルスケア」「モビリティ」が含まれており、成長戦略のコンテンツとしてワクワクする。「グループビジョン2030」のKPIについて数値化して開示することは画期的である。

・「事業を支える基盤」の項目が「事業を通じて創出する社会・環境価値」にどのようにつながるのか時間軸もあわせてもっと見えるようにして欲しい。「製品責任・安全」や「コンプライアンス」はやって当たり前。それよりも、これから来るリスクや危機に対してどれくらい感度が高いかを示して欲しい。

・投資家はコロナ禍を受けて「サステナブル・サプライチェーン」と「人権」を注視しているので、この２つはもう少し「社会・ステークホルダーからの期待」を高めにしても良いのではないか。

・川崎重工グループはグローバルに事業を展開しているので、取締役のダイバーシティ、ジェンダーギャップの解消、従業員のグローバル化についても、マテリアリティとして示す方がよい。これらの課題を経営がどう認識しているかは重要である。

・TCFDへの対応についてもマテリアリティではっきりと示すべき。CO_2排出ゼロやビジネスチャンスだけでなく、サプライチェーンや物流リスクなどのリスク面をどのように考えているのかを明らかにしてほしい。

・世界的に異常気象や地政学リスクによる資源枯渇の問題の重要性が高まっているので、「資源の有効利用」という項目もマテリアリティに入れておく必要があるのではないか。川崎重工グループの場合、素材や部品を調達する際に資源枯渇が事業リスクになる。環境の変化に関しては、過去のデータだけではなく、バックキャスティングの考え方でデータ収集を行い、KPIを設定されると良いと思う。

SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO

田瀬和夫氏



・全般的に一貫した論理の下にまとまっている印象であり、マテリアリティに経営資源を注力していくことが実質的に可能であるならば良い内容である。「事業活動を支える基盤」に脱炭素とTCFDへの対応について記載がないので加える必要があるが、2030年までをターゲットとするのであればそれ以外は問題がないと考える。
・「事業を通して創出される社会・環境価値」について、それを生み出す３つの事業が川崎重工グループの財務戦略にどのような意味を持つか、どの程度の売上・利益・事業ポートフォリオのウェイトを占めるのか、この問いに答えられるかどうかが、マテリアリティにとって最も重要なポイントになりつつある。
・ESGの課題については、サプライチェーン全体で考えることが重要だ。マテリアリティを決める際には、脱炭素・生物多様性・ビジネスと人権などが、サプライチェーン上でどの程度管理・マネジメントできているか、さらに、サプライチェーン上でマイナスのインパクトを生み出さないことがしっかりとコミット・実践できているかを確認する必要がある。
・マテリアリティを決める際のビジョンの時間軸については、2030年ターゲットであれば現状のマテリアリティで良いが、ネット・ゼロやカーボンニュートラルの達成が目指されている2050年を見据えた場合は、より戦略を考慮すべきだ。
・2030年代前半に起きる技術革新により、再生可能エネルギー由来の水素のコストが化石燃料由来のコストを逆転すると言われており、この技術革新が起きた際には化石燃料は全く意味がなくなるとされる。超長期戦略からバックキャストしてマテリアリティを考えるのであれば、水素についてはもう少し長い期間で考えても良い。

有識者のご指摘を受けて

各重要課題の位置づけは「抽出した重要課題のマッピング」のとおりです。ご指摘を踏まえ、「サステナブル・サプライチェーン・マネジメント」と「ビジネスと人権」について「社会・ステークホルダーにとっての重要度」を上方に修正しました。

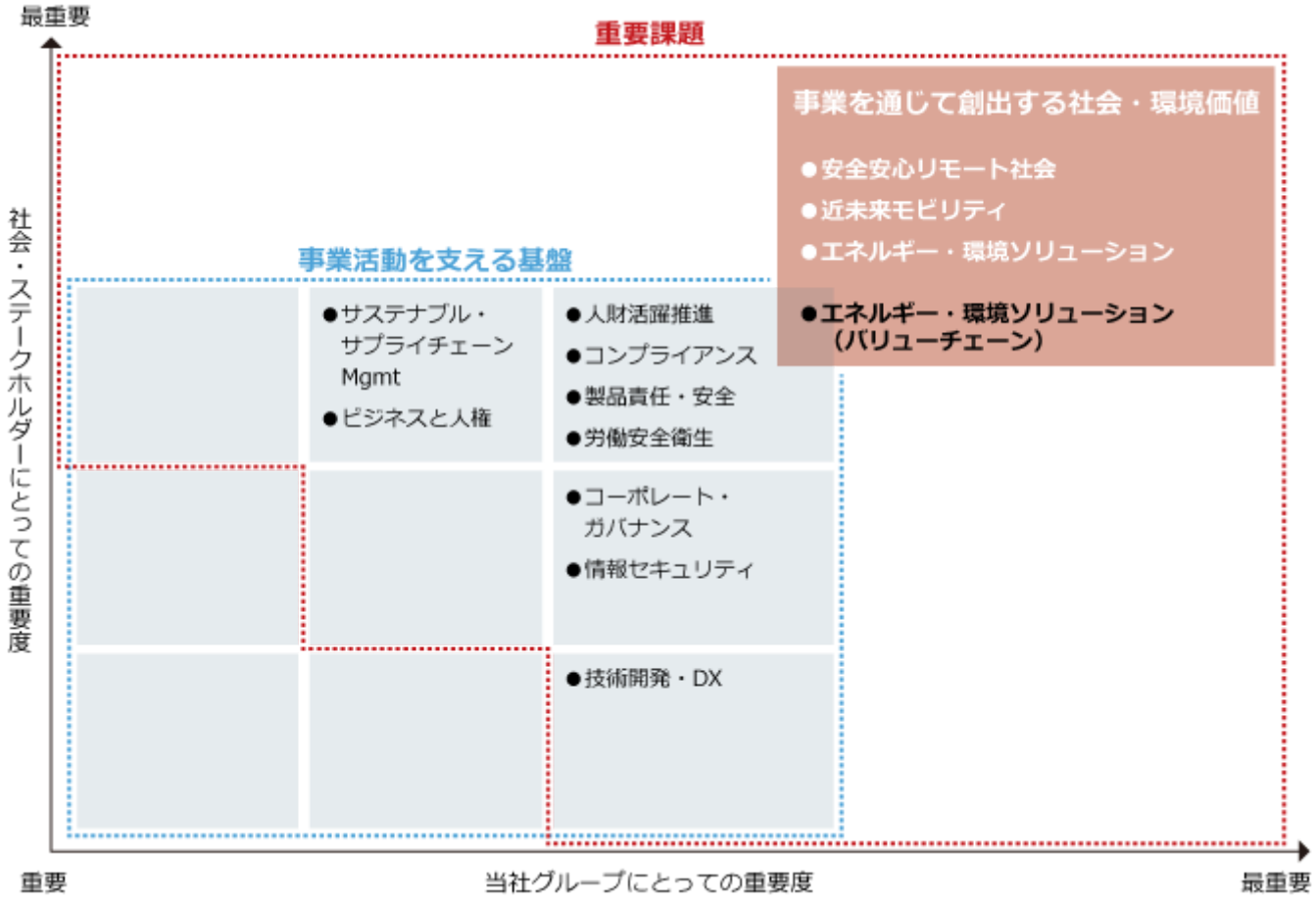
「事業を支える基盤」の重要課題については、ご指摘を踏まえ、以下の３つのカテゴリーに分類し、必要に応じて各課題の重点事項を明記することとしました。

（1）今後に向けて特に重要な事項（将来財務への影響が益々増大している事項）
（2）これまでも重視してきたが今後も着実に強化していく事項
（3）全ての基盤として整備していく仕組み

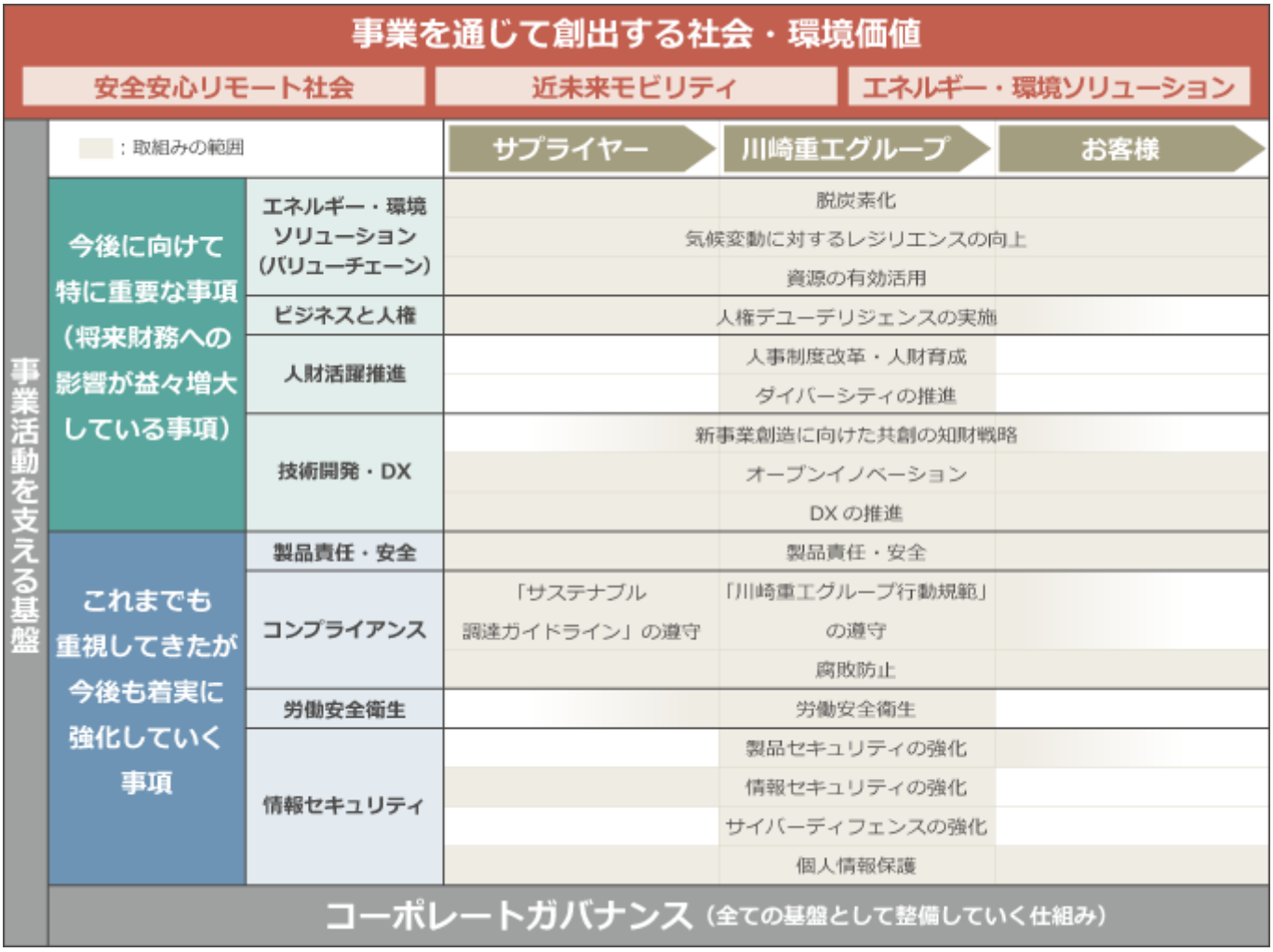
さらに、企画・設計から製品の使用までの流れと、それに関わるサプライヤーからお客様まで、バリューチェーン全体を俯瞰した上で、上記（1）（2）のカテゴリーにおける各課題の取組み範囲を明確にし、「川崎重工グループの重要課題と重点事項」を表にまとめました。当社グループの重要課題（マテリアリティ）は、「マッピング」および「重点事項の表」により示します。

「サステナブル・サプライチェーン・マネジメント」については、取組むべき事項が多岐にわたるため、下表では「サプライヤー」の欄において重点事項を示しています。

抽出した重要課題のマッピング



川崎重工グループの重要課題と重点事項



マテリアリティ「経営基盤を支える項目」のKPIおよび実績

人財活躍推進

2030年の目指す姿

- 「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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• 企業価値向上に寄与する人事制度改革・人財育成 • ダイバーシティ&インクルージョン	「働きやすい環境」と「社員エンゲージメント」が共に高い従業員割合（エンゲージメントサーベイ結果）	29% （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	7% （川崎重工、川崎車両、カワサキモータース）
	男性育児休業取得率	17.8% （川崎重工、川崎車両、カワサキモータース）

労働安全衛生

2030年の目指す姿

- 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

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績 ※暦年ベース
• 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	0.30 （川崎重工、川崎車両、カワサキモータース）
	健康スコア※	3.93 （川崎重工、川崎車両、カワサキモータース）

※ 健康診断の問診結果から労働生産性に影響する生活習慣の6項目を点数化した当社独自の指数（6点満点）。点数が高いほど健康的な生活習慣と判断する。

サステナブル・サプライチェーン・マネジメント

2030年の目指す姿

- 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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• 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	サステナブル調達ガイドライン	改定・配付完了
	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件数	2023年度実施に向け、アンケート対象取引先（535社）を選定完了
	サプライヤーホットライン対応件数	ホットライン設置完了

ビジネスと人権

2030年の目指す姿

- 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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• 子会社・サプライヤーにおける人権デューデリジェンスの実施	子会社における児童労働・強制労働禁止の確認件数 （社長が交代した子会社において実施）	26社
	人権研修の受講者数	社内ポータルにてビジネスと人権に関する啓発動画を公開（公開後3カ月間の累計動画再生回数：3,429回）
	人権に関する子会社・サプライヤー監査の実施・是正件数	海外子会社6社を対象にSAQ※を実施

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

技術開発・DX

2030年の目指す姿

- 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る。
- 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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• 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	「グループビジョン2030」3つの注力フィールドにおける製品・事業化数	13件 （自走式ロボット「TRanbo-7」や電動3輪ビークル「noslisu（ノスリス）」の事業化など）
	オープンイノベーションプロジェクト参画数	8件 （西新宿における5G等先端技術サービスの都市実装に向けたプロジェクト、「Real D You（リアデュー）」を活用した地域活性化実証事業、オープンイノベーション施設「Future Lab Haneda」開所など）
	研究開発費	507億円

情報セキュリティ

2030年の目指す姿

- 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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• グループ全体での情報セキュリティガバナンスの強化	情報セキュリティ研修受講者数 20,000名	9,803名
	標的型訓練メール実施回数 20回	5回
	標的型訓練メール訓練対象人数 4,000名	2,308名
	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：84%

コンプライアンス

2030年の目指す姿

- 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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• 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	重大な不正・不祥事の年間発生件数	0件
	行動規範研修受講者数	行動規範／ガイドブックeラーニング研修：17,860名 （対象者の73.3%）
	従業員意識調査でのコンプライアンス浸透度合い	70point

製品責任・安全

2030年の目指す姿

- 経営トップから現業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。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2022年度の実績
• TQM活動の推進	TQMレベル※ 3.0以上	事業部門平均：3.1
	TQM研修受講者数 （受講率目標：100%）	受講者数：1,421名 （受講率：100%）

※ 一般社団法人日本品質管理学会規格を基に、各事業部門のTQM活動の推進状況を評価する当社独自の指標（5段階評価：標準的な状態が「3」）。

SDGs貢献への考え方と取り組み

国連は2015年、貧困や不平等、不公正の撲滅、気候変動への対応など2030年までに達成すべき17の目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」を採択しました。SDGsは世界中の企業、政府、地域社会に対し広く協力を求め、人類と地球の繁栄の実現をめざす具体的な行動計画です。企業においても、事業活動全体を通じて社会課題の解決に貢献することが求められています。



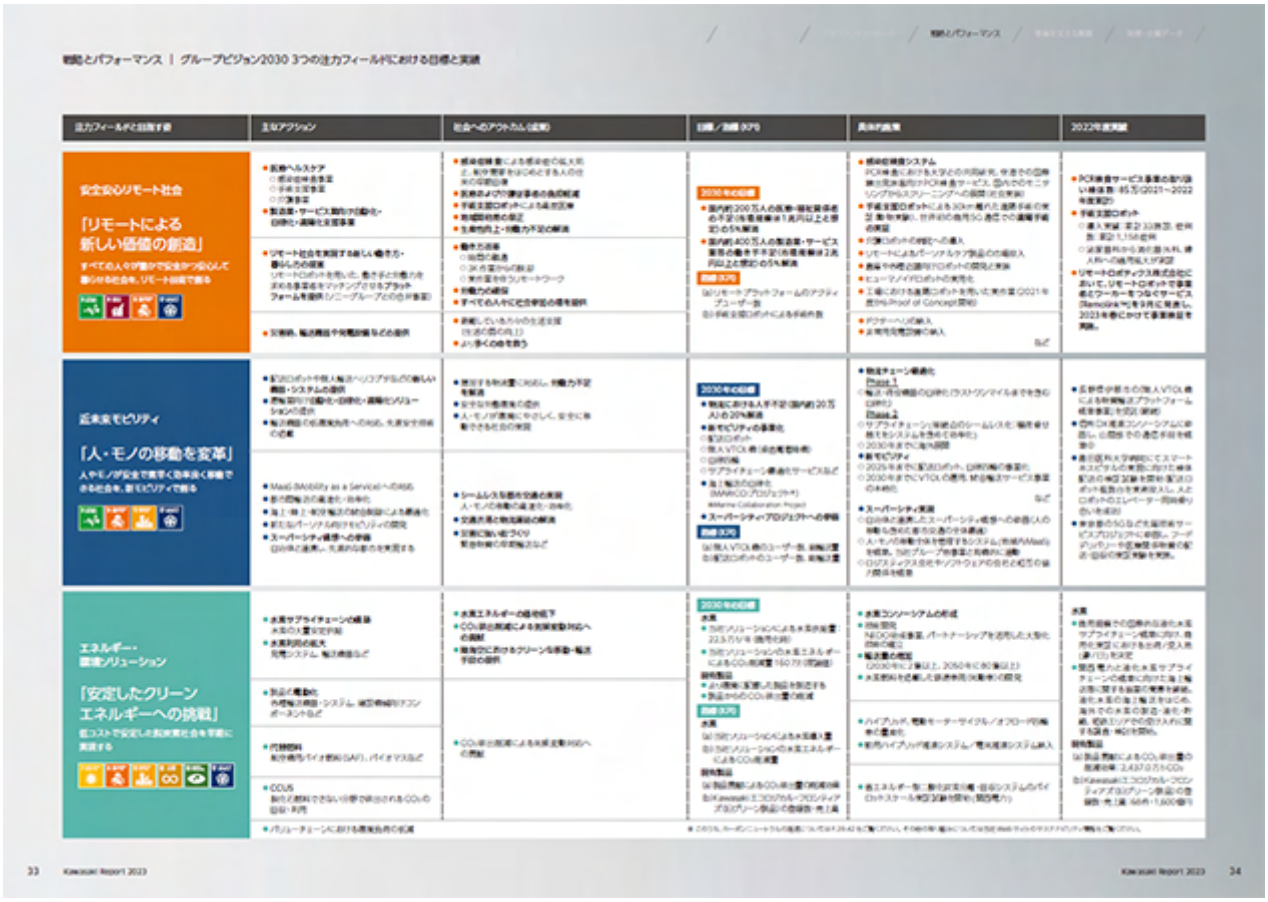
※SDGsとは―参照： 国連広報センター

川崎重工グループでは、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"」と、SDGsとの親和性は極めて高いと考えており、当社グループが事業を通じて社会課題の解決を目指すなかで、SDGsの達成に貢献できる部分は大きいと認識しています。

川崎重工グループは重要課題（マテリアリティ）を特定する中で、グループとして長期で達成すべき最重要課題を、事業を通じて創出する社会・環境価値と位置づけ、「安全安心リモート社会」「近未来モビリティ」「エネルギー・環境ソリューション」としました。この３つは経営方針「グループビジョン2030」の注力する３つのフィールドであり、事業を通じてSDGsに貢献することを明確に位置付けたものです。 また、貢献するSDGs項目の特定とともに、2030年までに達成すべき目標も定めました。達成状況は定期的に開示し、社会・環境価値の最大化と持続的な成長を目指し、SDGsの達成に貢献していきます。

川崎重工グループのSDGsへの取り組み

※画像をクリックするとPDFファイルを開きます。



貢献するSDGs目標と169のターゲットとの関係については こちら（PDF：670KB） をご覧ください。

Japan.
Committed
to SDGs

ガバナンス

29 コーポレート・ガバナンス
45 コンプライアンス・腐敗防止
57 輸出管理
59 税の透明性
60 リスクマネジメント
70 情報セキュリティ
74 研究開発

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

川崎重工はグループ全体として、株主・顧客・従業員・地域社会など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、当社グループにふさわしいコーポレート・ガバナンスの構築およびその継続的な充実・強化に取り組んでいます。

企業統治体制の概要

川崎重工は監査等委員会設置会社であり、取締役会の任意の諮問機関として指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置し、業務執行機関として経営会議、執行役員会などを設置しています。
当社における主な会議体およびその内容は以下の通りです。

取締役会

取締役会は、2023年6月に業務執行から独立した社外取締役が1名加わり、その員数が13名（うち、5名は監査等委員である取締役）となりました。これにより、社外取締役比率が13名中7名（うち、3名は監査等委員である取締役）と過半数になったほか、女性取締役が13名中3名、外国籍取締役が13名中2名と、知識・経験・能力のバランスに加え、多様性をより高めています。さらに、取締役と各事業責任者（カンパニープレジデント等）を分けることにより経営の監督と執行の分離を進め、取締役会の監督機能の強化を図っています。なお、議長は取締役会の決議により会長が務めています。
取締役会では、決裁規則に基づき上程される各議案について審議するほか、取締役会実効性評価の結果等を踏まえ設定したテーマについて討議を行っています。2022年度は、事業改革、コンプライアンス強化の方針、後継者育成計画、取締役会の多様性の確保、DX戦略等について検討しました。また、サステナビリティやコンプライアンス、リスクマネジメント、品質管理等、重要な経営課題については、基本方針を取締役会で議論し、執行側にその状況の報告を求める体制を整備しています。
これに加え、取締役会における審議の透明性および客観性の向上を目的に設置している指名諮問委員会および報酬諮問委員会は、議長および構成員の過半数を社外取締役としています。指名諮問委員会は役員選解任に関する方針・基準および役員選解任案についての妥当性などについて審議し、報酬諮問委員会は役員報酬に関する方針・制度および個別報酬の妥当性などについて審議し、それぞれ取締役会に答申もしくは助言を行っています。

監査等委員会

監査等委員会は社外取締役3名を含めた取締役5名で構成し、監査の実効性確保のため、社内取締役2名を常勤の監査等委員として選任しています。また、監査等委員には、適切な経験・能力および必要な財務・会計・法務に関する知識を有する者、特に、財務報告の信頼性確保のため、財務・会計に関する十分な知見を有している者を1名以上選任しています。

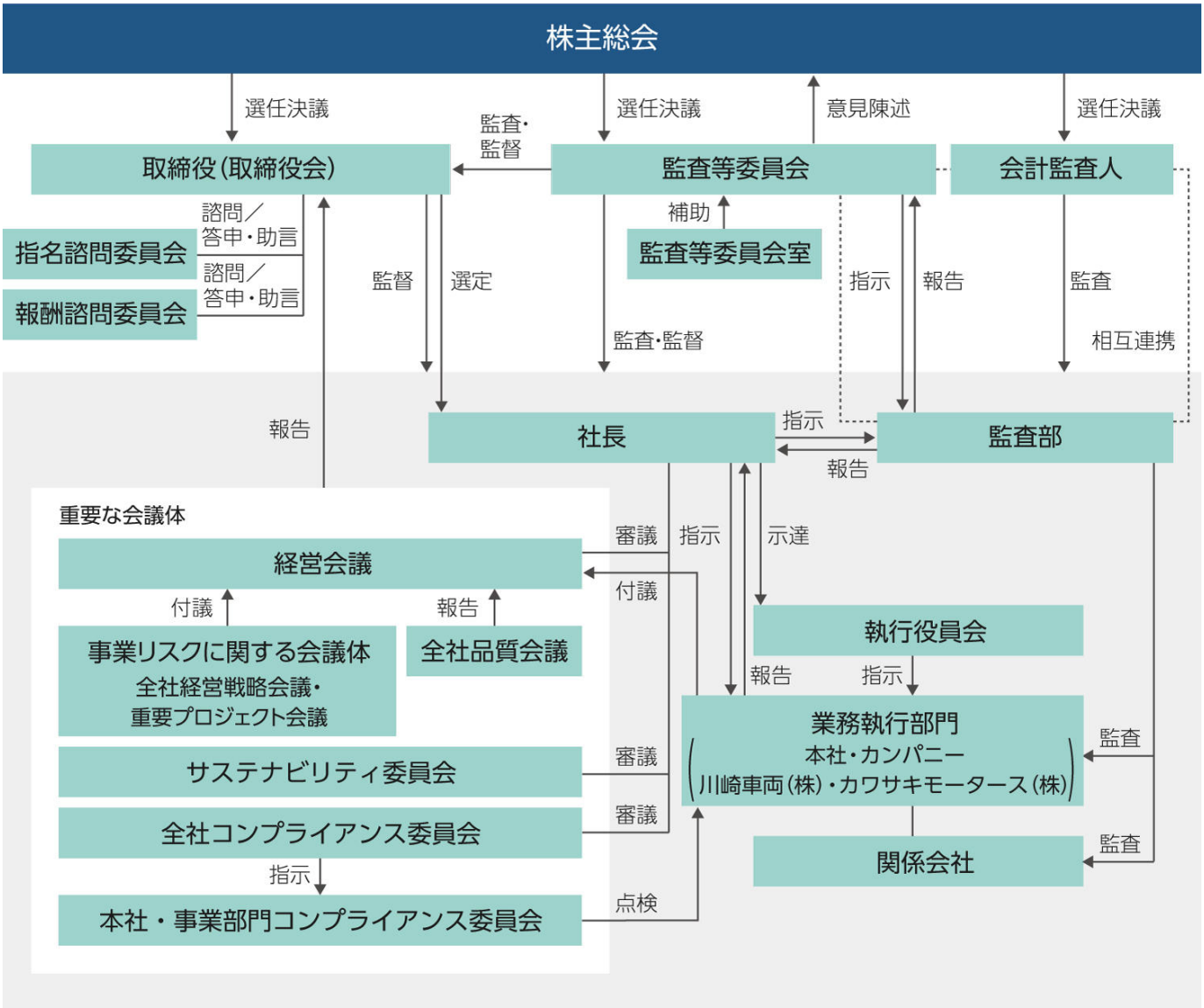
業務執行体制

業務執行に関しては、経営環境の急速な変化に対応できる体制として執行役員制度を採用し、業務執行決定権限の相当部分を、取締役会にて選任された執行役員に委譲することにより、意思決定の迅速化を図っています。

また、社長の諮問機関として、代表取締役およびカンパニープレジデントなどで構成する経営会議を設置し、業務執行における重要事項などを審議することにより、意思決定および業務執行がより適切かつ効率的に行われる体制としています。

さらに、社長を委員長とし、執行役員全員で構成する執行役員会を設置し、取締役会で決定した経営方針や経営計画、経営会議における決定事項に基づき、業務執行方針を示達するほか、経営課題に関する意見交換などを行うことにより、グループ経営における意思統一を図っています。

コーポレート・ガバナンス体制図（2023年7月4日現在）



コーポレート・ガバナンスに関する報告書

役員体制（2023年6月28日現在）

当社における地位 氏名	業務執行	独立	取締役在任年数※	指名諮問委員会	報酬諮問委員会	女性	外国人	取締役会出席回数	監査等委員会出席回数
取締役会長 金花 芳則			11					16/16	-
代表取締役社長執行役員 橋本 康彦	○		5	○	○			16/16	-
代表取締役副社長執行役員 山本 克也	○		6	○	○			16/16	-
代表取締役副社長執行役員 中谷 浩	○		3					16/16	-
社外取締役 ジェニファー ロジャーズ		○	5			○	○	16/16	-
社外取締役 辻村 英雄		○	3	○ 議長	○ 議長			16/16	-
社外取締役 吉田　勝彦		○	1					12/12	-
社外取締役 メラニー・ブロック		○	新任			○	○	-	-
取締役（監査等委員） 猫島 明夫			3 (5)					16/16	14/14
取締役（監査等委員） 加藤 信久			1					12/12	9/9
社外取締役（監査等委員） 石井 淳子		○	3 (6)	○	○	○		16/16	14/14
社外取締役（監査等委員） 齋藤 量一		○	3 (4)	○	○			16/16	14/14
社外取締役（監査等委員） 津久井 進		○	1					12/12	9/9

※ 監査等委員である取締役の在任年数の括弧書きは、監査役会設置会社における監査役就任期間を含めた在任年数です。なお、当社は2020年6月25日付で監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

取締役会議長

取締役会議長は、取締役会長が務めています。

役員

コーポレート・ガバナンスの機能（機関・委員会など）

指名諮問委員会	
概要	役員の選解任方針・基準および選解任に関する諮問機関
構成	議長：社外取締役 構成：社内取締役2名、社外取締役3名（うち、2名は監査等委員である取締役）
開催回数	2022年度 12回

報酬諮問委員会	
概要	役役員報酬の方針・制度および個別報酬に関する諮問機関
構成	議長：社外取締役 構成：社内取締役2名、社外取締役3名（うち、2名は監査等委員である取締役）
開催回数	2022年度 7回

経営会議	
概要	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 業務執行における重要事項などの審議
構成	議長：社長 構成：代表取締役およびカンパニープレジデントなど （注）業務執行監査の観点から常勤の監査等委員も出席
開催回数	月3回程度（2022年度 32回）

執行役員会	
概要	取締役会で決定した経営方針や経営計画、経営会議における決定事項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など
構成	議長：社長 構成：取締役会で選任された執行役員全員 （注）業務執行監査の観点から常勤の監査等委員も出席
開催回数	年2回（2022年度 2回）

サステナビリティ委員会	
概要	社会・環境および川崎重工グループのサステナビリティを推進するための各種施策の審議・決定 当該施策の達成状況・遵守状況のモニタリング
構成	委員長：社長 構成：取締役（監査等委員・社外取締役を除く）、カンパニープレジデント、サステナビリティ担当役員、本社各本部長など （注）社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から社外取締役、業務執行監査の観点から監査等委員も出席
開催回数	年2回以上（2022年度 3回）

全社コンプライアンス委員会	
概要	川崎重工グループにおけるコンプライアンスを徹底するための各種施策の審議・決定 当該達成状況・遵守状況のモニタリング
構成	委員長：社長 構成：取締役（監査等委員・社外取締役を除く）、カンパニープレジデント、コンプライアンス担当役員、本社各本部長など （注）社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から社外取締役、業務執行監査の観点から監査等委員も出席
開催回数	年2回以上（2022年度 2回）

全社品質会議	
概要	品質管理に関する全社方針の協議および徹底 本社、カンパニーおよび関連企業間での品質管理に関する情報共有
構成	議長：技術担当副社長 構成：本社企画本部、技術開発本部、カンパニー担当部門および関連企業担当部門の代表者など
開催回数	年4回程度（2022年度 4回）

全社経営戦略会議	
概要	各事業部門における経営戦略および経営計画の策定・見直し
構成	議長：社長 構成：代表取締役およびカンパニープレジデント、カンパニー企画本部長など
開催回数	年2回（2023年度新設）　※2022年度は検討会議として年2回開催

重要プロジェクト会議	
概要	経営成績に対する影響が大きい重要なプロジェクトの応札や投資決定前におけるリスク管理 当該プロジェクトに係るリスク評価および対応策などについて審議
構成	議長：企画本部長 出席者：本社関係部門および当該プロジェクト担当部門
開催回数	適宜開催

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成・開催実績（ESGデータ）

取締役の選定

取締役の選定プロセス

川崎重工の取締役会は、「取締役に求められる資質」を制定し、これに基づき取締役候補の選任を行っています。業容の異なる多様な事業部門を擁している当社においては、各事業および本社各機能における責任者としての豊富な経験を有する社内取締役と、企業経営や法曹・行政等に関する豊富な経験を有する社外取締役をそれぞれ選任することにより、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスおよびジェンダー・人種・国籍などの多様性を確保しており、その状況は、スキル・マトリックスとして下表の通り一覧化しています。なお、スキル・マトリックスに掲げた項目は、グループビジョン2030の実現のために必要な監督分野を「企業価値向上に向けたビジョン・戦略定義・ガバナンス整備」、「事業構造転換」、「成長基盤整備に係る取り組み」と定義し、これを機能させるために、各取締役に期待する領域※、および求める経験として設定したものです。

※ 取締役会において知識・経験を活用し、議論をリードすることが期待される領域。

氏名	当社における地位	期待する領域							求める経験			
		事業戦略	ガバナンス	財務・会計	人事・組織マネジメント	ものづくり（技術・開発・生産・品質）	営業・マーケティング	IT・DX・セキュリティ	企業経営	グローバル	法曹・行政	金融・研究機関
金花 芳則	取締役会長	✓	✓			✓	✓		✓	✓		
橋本 康彦	代表取締役 社長執行役員	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		
山本 克也	代表取締役副社長執行役員	✓	✓	✓	✓				✓	✓		
中谷 浩	代表取締役副社長執行役員	✓	✓			✓		✓	✓			✓
ジェニファー ロジャーズ	社外取締役	✓	✓	✓						✓	✓	✓
辻村 英雄	社外取締役	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓		
吉田　勝彦	社外取締役	✓	✓				✓		✓			
メラニー・ブロック	社外取締役	✓	✓				✓			✓		

氏名	当社における地位	期待する領域							求める経験			
		事業戦略	ガバナンス	財務・会計	人事・組織マネジメント	ものづくり（技術・開発・生産・品質）	営業・マーケティング	IT・DX・セキュリティ	企業経営	グローバル	法曹・行政	金融・研究機関
猫島 明夫	取締役（監査等委員）	✓	✓	✓					✓	✓		✓
加藤 信久	取締役（監査等委員）	✓	✓	✓					✓	✓		
石井 淳子	社外取締役（監査等委員）	✓	✓		✓						✓	
齋藤 量一	社外取締役（監査等委員）	✓	✓	✓	✓				✓	✓		
津久井 進	社外取締役（監査等委員）	✓	✓								✓	

取締役の選定基準

「取締役に求められる資質」

1. 川崎重工グループの経営理念・ビジョンへの深い理解と共感を有すること。
2. 持続的成長と中長期的企業価値向上への貢献を果たせること。
3. 全社的視点を持ち、そのための豊富かつ幅広い経験、高い見識・専門性を有すること。
4. 取締役会の一員として独立した客観的立場から経営・業務執行を監督できること。
5. 能動的・積極的に権限を行使し、取締役会において、または経営陣に対して、適切に意見を述べることができること。

（注）監査等委員である取締役については、監査の実効性を確保する観点から、当社事業に精通し、または会社経営、法務、財務・会計、行政などの分野における高い見識・専門性を有すること、少なくとも1名に関しては財務・会計に関する十分な知見を有することとする。

社外取締役の独立性判断基準

次の各号に掲げる事項すべてに該当しない場合、独立性を満たすと判断しています。

1. 当該社外役員が、業務執行取締役、執行役、支配人そのほかの重要な使用人として現在在籍している、または過去10年間において在籍していた会社（当該会社が定める重要な子会社を含む）（以下「出身会社」という）が、川崎重工グループと取引を行っている場合に、過去5事業年度の平均取引額が、当社グループおよび出身会社の過去5事業年度の平均売上高の2%を超える。
2. 当該社外役員が、法律、会計もしくは税務の専門家またはコンサルタント（法人格を有する場合は法人）として、当社グループから直接受領する報酬（当社役員としての報酬を除く）の過去5事業年度の平均額が、1,000万円を超える。
3. 当該社外役員が、業務執行役員を務めている非営利団体に対する当社グループからの寄付金などの過去5事業年度の平均額が、1,000万円を超え、かつ当該団体の総収入または経常収支の2%を超える。
4. 当該社外役員の出身会社が、当社発行済株式総数の10%以上の株式を保有する主要株主である。
5. 当該社外役員の二親等内の親族が、前四号に定める条件に合致する者もしくは当社グループの業務執行取締役、執行役、支配人そのほかの重要な使用人である。

社外取締役の選任理由

取締役会の実効性

取締役の任期/制限

取締役の任期	取締役	1年
	取締役（監査等委員）	2年
取締役の兼任の制限に関する基準	当社取締役会では、当社取締役がほかの上場会社の役員を兼任する場合、当社を除く3社の就任までと兼任数の上限を定めています。なお、取締役の個別の兼務状況を株主総会招集通知や有価証券報告書にて開示しています。	

取締役会の開催実績（ESGデータ）

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、独立社外取締役を含む取締役が、各自が持つ知見・経験に基づき自由闊達に議論を行い、適切に経営判断を行えるよう努めています。その一環として、2015年度より、毎年、取締役会の実効性を評価・分析しています。

実効性評価の方法

外部専門家からの助言および協力を得て、全取締役への匿名アンケート方式により実施しました。
具体的な評価手順は以下の通りです。

1. 取締役会にて前回評価時に設定した課題への取り組み状況を確認し、今回の実効性評価実施方法（評価方法・主な質問項目など）を決定
2. 全取締役へアンケートを実施
3. 外部専門家にてアンケートを集計・分析し、分析結果について取締役会にて議論
4. 分析結果や取締役会での議論を踏まえ、取締役会にて取り組むべき課題および対応方針を決定

アンケートの質問項目

アンケート質問項目（大項目）は以下の通りで、5段階評価および自由記述形式で実施しています。また、前回アンケートからの継続性を確保しつつ、改訂コーポレートガバナンス・コードの変更点を考慮した内容としています。

- アンケート質問項目
  ① 取締役会のあり方
  ② 取締役会の構成
  ③ 取締役会の運営
  ④ 取締役会の議論
  ⑤ 取締役会のモニタリング機能
  ⑥ トレーニング
  ⑦ 株主（投資家）との対話
  ⑧ ご自身の取り組み
  ⑨ 監査等委員会
  ⑩ 総括

評価結果とそれに基づく取締役会議論の結果

アンケートの分析結果から、昨年と同様に取締役会の現状に関する評価は全般的に高く、全設問の相加平均値（自由記述は除く）は昨年と比較して高い結果となりました。

最も評点が高かったのは「取締役会における中長期経営方針に関する議論の充実」に関する項目で、取締役会で定期的に重要課題を議論できる体制であることを評価する声が多く得られました。さらに、最も評点が向上した項目は「リスク管理体制の強化」に関する項目で、取締役会への報告体制の改善に向けた取り組みが評価された結果となりました。
また、昨年度取締役会で課題として取り上げた項目のうち「取締役の人財要件を充足するための取り組み」および「後継者育成計画（サクセッションプラン）の定着化」については引き続き評点の高い結果となり、新しく導入したプロセスの定着化が着実に進められていることが理由として考えられます。
一方、「グループ全体の内部統制システム強化」に関する項目が最も評価が低く、海外子会社も含むグループ全体のコンプライアンス問題や不祥事案件などを監督および統制できる仕組みの強化が望まれる結果となりました。（具体的な取り組み内容は「これまでの課題に対する取り組み」をご参照ください。）

これら結果を踏まえ、今後も改善に向けた取り組みを進めていきます。
（課題および強化に向けた取り組みは「さらなる実効性向上に向けた取り組み」をご参照ください。）

上記分析結果などを踏まえた取締役会での議論の結果、「当社取締役会の実効性は確保されている」と判断します。

これまでの課題に対する取り組み

昨年度のアンケート結果より、課題として取り上げた5項目の取り組み状況については以下の通りです。

1. 取締役会の人財要件を充足するための取り組み
   ジェンダー・人種・国籍など属性の多様性（デモグラフィック・ダイバーシティ）および、物事の見方・考え方の多様性（コグニティブ・ダイバーシティ）の両面から人財を充足するという方針のもと、次期取締役の選任を行いました。スキル・マトリックスを整理したことにより、事業戦略や取締役会のバランスを考慮した人財の選任方法も定着しつつあり、引続き状況に適した人財の確保に向けた取り組みを継続していきます。
2. 後継者育成計画（サクセッションプラン）の定着化
   社長・副社長・カンパニープレジデント・執行役員を選抜していく人財登用プロセスについては改良を重ねることで仕組みが確立しつつあり、その経過を取締役会へ報告しています。
3. 内部統制システム・リスク管理体制の強化
   内部統制システムで懸念とされた海外子会社の状況確認については、業務監査においてリモート監査手法と実地監査のハイブリッド運用の導入を進めています。また、社長自らが責任者に、各カンパニープレジデントおよび川崎車両・カワサキモータースの社長が副責任者となって、グループ全体で品質管理およびコンプライアンスの強化を推進しており、モニター中に判明した問題は適宜取締役会へ報告し、再発防止策についても取締役会で審議してきました。
   リスク管理体制の強化については、定期的に取締役会へのリスクモニター報告を実施する体制を構築し、定着化を図りました。また、緊急事態発生時の報告のあり方についても、決められた報告ルートおよび報告基準に則り、直ちに取締役へ報告できる体制を整備し運用しています。
4. 中核人財の多様性確保
   「2030年に経営に関わる部長級以上のリーダー・プロフェッショナル層の少なくとも2割超に、女性、外国人、さまざまな職歴を持つキャリア採用者など多様な人財を登用する。」という方針のもと、事業戦略に基づく人財確保を基礎として2022年度は水素事業など重点分野へのキャリア採用を実施しました。また、社内においては女性の中核人財の育成を目的として、幹部研修に女性枠を設けることで女性の活躍を積極的にサポートする体制を構築しました。
5. 取締役会における中長期経営方針に関する議論の充実
   昨年度は「コンプライアンス強化、後継者育成計画、取締役会の多様性、DX戦略、渉外活動の強化、事業改革、企業価値向上のための財務戦略」を重要課題として取り上げ議論しました。

さらなる実効性向上に向けた取り組み

今回の評価結果および取締役会での議論を踏まえ、取り組むべき課題として設定した主な項目は以下の通りです。今後さらなる取締役会の実効性向上に向けた取り組みを進めていきます。

1. 後継者育成計画（サクセッションプラン）の定着化
   今後取り組むべき活動内容は以下の通りです。

   - 現在実施中の人材登用の仕組みを整備し、安定的な運用を確立することにより、引続きサクセッションプランの定着化を図ります。
   - 将来の後継者候補に対する育成施策の仕組化を進め、育成・見極めの実効性を高めていきます。
   - 経営に必要なコンピテンシー（行動特性）の周知徹底を図ることで、全役員への浸透に取り組みます。
   - 取締役会メンバーとの情報共有・議論の場を定期的に設定することで、仕組みおよび運用を強化します。

2. 中核人財の多様性確保
   後継者育成計画を通じて多様な人財の育成を図る仕組みを検討し、具体的なアクションプランも含め取締役会で議論し、当社の経営状況および事業特性に合った多様性を確保すべく取り組んでいきます。

3. 品質管理におけるグループ全体の内部統制システムの強化
   さらなるガバナンスの強化を目指し、今年度は「品質を経営の重要課題」と改めて位置付け、業務プロセスの見直しと品質第一の組織風土醸成、さらには取締役会への報告体制を整備し、子会社も含むグループ全体における内部統制システムの整備・運用評価結果のモニタリングを強化します。

4. 取締役会における中長期経営方針に関する議論の充実
   今年度も引き続き「グループビジョン2030」達成に向けて重要課題に沿ったテーマを選定し、取締役会で議論を実施するとともに、決定した方針を執行側へ展開し、具体的アクションにつなげる取り組みをさらに強化していきます。
   （今年度討議予定の重要テーマ）
   ポートフォリオの見直し、人的資本の充実、ダイバーシティ、中核人財の多様性確保、人財育成方針・社内環境整備、DX推進、知財戦略など

監査

内部監査

内部監査部門である監査部（18名）が、川崎重工グループの経営活動全般における業務執行が法規ならびに社内ルールに基づいて適切に運用されているかなどの監査を定常的に行うなど、内部統制機能の向上を図っています。 監査部長は、個々の監査結果を監査報告書により社長および監査等委員会に報告するとともに、取締役会および経営会議に年2回の総括報告を行っています。

監査等委員会監査

監査等委員会は監査等委員である取締役5名で構成し、このうち3名は当社との取引関係等の利害関係のない社外取締役（東京証券取引所規則の定める独立役員）を選任しています。また、監査の実効性確保のため、社内取締役2名を常勤の監査等委員として選任するとともに、財務報告の信頼性確保のため財務および会計に関する十分な知見を有する監査等委員を配置しています。
なお、社外取締役を含めた全監査等委員は、相互・緊密に情報共有を行い、監査等委員会の監査機能の充実を図っています。
これらに加え、監査等委員会の職務執行を補助するため、監査等委員会室を設置し、専任スタッフを2名配置しています。なお、当該専任スタッフの人事異動・評価等に関しては監査等委員会の事前の同意を得るものとし、業務執行取締役からの独立性を高め、監査等委員会の指示の実効性を確保しています。

常勤監査等委員は、取締役会および経営会議などのそのほか重要な会議へ出席し必要な意見を述べるとともに、監査の環境の整備および社内の情報の収集に努め、内部統制システムの構築・運用の状況を日常的に監視しています。また、収集した社内の情報などについては、適時に社外監査等委員と共有しています。
社外監査等委員は、それぞれの専門的知見に基づき、取締役会および（必要に応じて）経営会議などのそのほか重要な会議へ出席し必要な意見を述べるほか、上記の活動を通して監査に必要な情報の入手に努めるとともに、他の監査等委員と協力して監査の環境の整備に努めています。また、監査等委員会への出席などを通じて常勤の監査等委員との情報共有に努めています。

監査役会・監査等委員会の開催実績（ESGデータ）

会計監査

川崎重工は、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。監査等委員会は、会計監査人と定期的に会合を開催し、監査計画および監査重点項目の説明や監査結果の報告を相互に行うとともに、情報交換や意見交換を行うなど連携を図っています。なお、監査上の主要な検討事項（KAM）については、会計監査人および取締役・経理部門と緊密に連携の上、ディスカッションを行っています。

会計監査人の報酬額（ESGデータ）

取締役の報酬

取締役（監査等委員および社外取締役を除く）の報酬は、2020年11月に制定しましたグループビジョン2030「つぎの社会へ、信頼のこたえを ～Trustworthy Solutions for the Future～」の実現に向け、次の基本方針に基づくものとしています。

基本方針

「ペイ・フォー・ミッション（企業として成すべきことを成したことへの報酬）」の考え方に基づき、各役員の職責と成果に応じた報酬体系とし、短期に加え、中長期の企業価値の向上への貢献に報いるとともに、株主をはじめとするステークホルダーとの価値共有を実現します。

取締役（監査等委員・社外取締役を除く）の報酬

取締役の報酬は、「基本報酬」、「短期インセンティブ型報酬」、および「長期インセンティブ型報酬」で構成し、「基本報酬」および「短期インセンティブ型報酬」は金銭で支給します。また、「長期インセンティブ型報酬」は、株主との利益・リスクの共有を図るとともに、中長期的な企業価値向上へ貢献するインセンティブを高めることを目的として、業績連動型株式報酬とします。
なお、「長期インセンティブ型報酬」においては、対象取締役が当社に損害を与えたことに起因して解任されまたは辞任した場合等一定の場合には、取締役会の決議により、付与されていたポイントの全部または一部を失効させることができます。
各報酬の構成比率は、前事業年度のグループ連結業績が目標とする水準を達成し、かつ各取締役が設定した前事業年度に係る目標の達成度が100%の場合に、おおむね「50%：30%：20%」となるよう設定します。

報酬水準

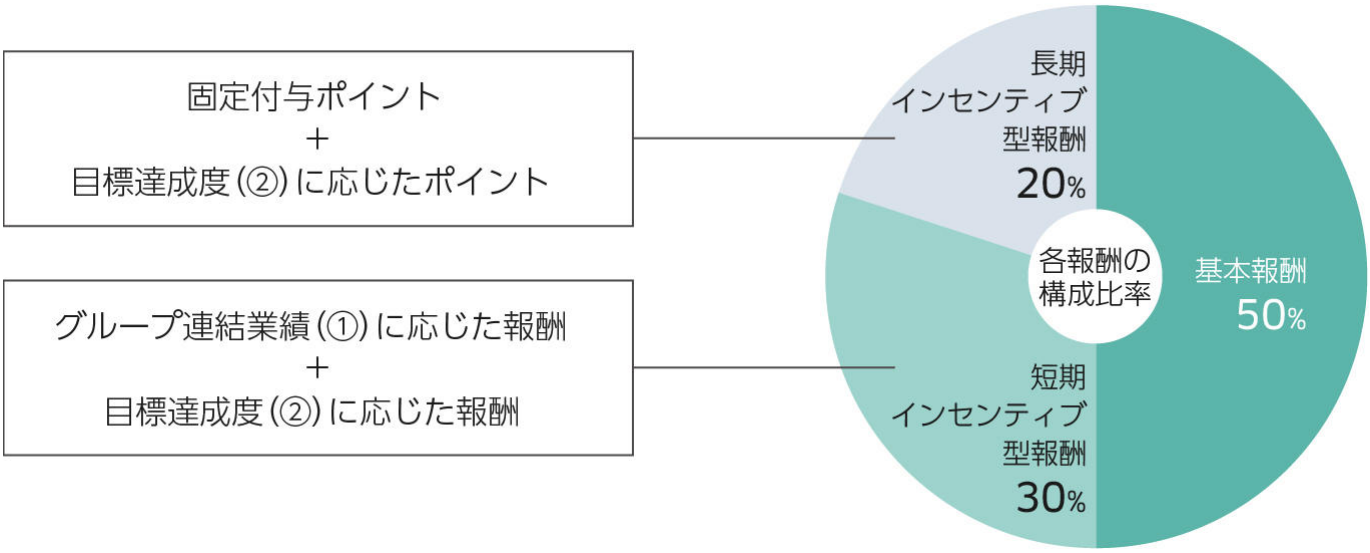
報酬水準は他社の状況および外部専門機関による役員報酬調査データを勘案の上、適切な水準となるよう設定しています。取締役社長執行役員の報酬を100とした場合の役位別の報酬水準はおおむね以下の通りです。

取締役会長 87
取締役社長執行役員 100
取締役副社長執行役員 65
取締役常務執行役員 44

取締役報酬の構成（監査等委員・社外取締役を除く）

支給方法		内容
基本報酬（固定）	金銭	各取締役のミッションに基づいて個々のグレードを定め、これに応じた報酬とします。
短期インセンティブ型報酬（業績連動）	金銭	単年度の業績目標の達成度等に応じた業績連動報酬とし、グループ連結業績および各取締役の目標達成度に基づき決定します。グループ連結業績の指標は、単年度の業績目標の着実な達成と株主との価値共有を促すため、親会社株主に帰属する当期純利益（以下「当期純利益」）とします。 当期純利益に応じた支給率は下記①、目標達成度の詳細は下記②の通りです。
長期インセンティブ型報酬（固定＋業績連動）	株式	株式交付信託の仕組みを活用し、在任期間に応じて付与されたポイント（固定付与分）、および各対象取締役の目標達成度に応じて付与されたポイント（業績反映分）に基づき、原則として取締役退任時に当社株式の交付および当社株式換価処分金相当額の金銭の給付を行います。付与するポイントには固定付与分と業績反映分を設け、固定付与分については在任期間に基づき一定数の株式を付与することで株主との価値共有を図ります。また、業績反映分については、各対象取締役の目標達成度に基づき株式を付与することで中長期的な企業価値の向上へのインセンティブとします。各対象取締役の目標達成度は、各対象取締役が前事業年度に設定した全社および管掌組織・担当業務における中長期的課題に対する目標の達成度とします。 固定付与分と業績反映分の比率は、目標の達成度が標準的な水準であった場合に「50%：50%」となるよう設定しています。なお、当面は固定付与分と業績反映分の比率を「50%：50%」としますが、将来的には中長期的な企業価値向上へのインセンティブを高めていくため、業績反映分の比率を高めていくこととしています。目標達成度の詳細は下記②の通りです。

取締役の報酬構成比



※ 前事業年度のグループ連結業績が目標とする水準を達成し、かつ各取締役が設定した前事業年度に係る目標の達成度が100%の場合

① 親会社株主に帰属する当期純利益に応じた支給率

当期純利益	支給率 (%)
0未満	-
0～250億円未満	0～45
250億円～450億円未満	50～95
450億円～700億円未満	100～195
700億円以上	200～

② 目標達成度

目標設定

取締役は全社および管掌組織・担当業務における短期的課題・中長期的課題に対して目標を設定し、その達成度を短期インセンティブ型報酬、長期インセンティブ型報酬に反映します。なお、設定する目標は、業績に関する重要な財務指標に加え、SDGs達成に向けた取り組み、従業員エンゲージメント向上に向けた取り組みなどの非財務指標を含むものとします。短期的課題・中期的課題に対する目標は以下の通りで、それぞれ、その実現に向けて各取締役が実行するアクションおよび達成水準を設定します。

- 短期的課題に対する目標：当事業年度において実現すべき目標
- 中長期的課題に対する目標：グループビジョン2030で定めた2030年に目指す将来像を踏まえて実現すべき目標

目標達成度と評価方法

取締役が設定した目標は、毎期末に評価を行った上でその達成度を報酬へ反映します。各取締役の評価は次の方法で決定します。

- 社長：報酬諮問委員会の委員である社外取締役全員が共同で、社長との個別面談を実施した上で、当該社外取締役の協議により決定
- 副社長：報酬諮問委員会の委員である社外取締役全員が共同で、副社長との個別面談を実施した上で、当該社外取締役および社長の協議により決定
- 上記以外の取締役：社長が副社長と共同で個別面談を実施した上で、副社長との協議により策定し、報酬諮問委員会の審議を経て決定

監査等委員・社外取締役の報酬

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ています。

報酬決定方法

取締役（監査等委員を除く）の報酬は、あらかじめ株主総会で決議された報酬等の範囲内で、過半数を社外取締役で構成し、かつ議長を社外取締役とする報酬諮問委員会の審議を踏まえ、取締役会決議により決定しています。
取締役会決議により、各取締役の個別報酬の決定を代表取締役社長執行役員に一任することがありますが、その場合も、取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針に従い、報酬諮問委員会での審議を踏まえて決定することとしています。 監査等委員の報酬は、監査等委員である取締役の協議により決定しています。

※ 2022年度以降の実績を基礎とする業績連動報酬については、IFRS（国際会計基準）の適用に伴い、短期インセンティブ型報酬の評価指標を次の通り置き替える旨を、2023年3月31日開催の取締役会で決定しています。
日本基準「当期純利益」　→　国際会計基準「当期利益」

取締役の報酬額（ESGデータ）

コンプライアンス・腐敗防止

コンプライアンス

コンプライアンスに関する考え方

コンプライアンスの徹底は、川崎重工グループのすべての事業活動の土台となるべきもので、すべてのグループ役職員が正しいコンプライアンス意識のもとで業務を遂行しなければなりません。当社グループは多様な事業を抱えており、それぞれの事業分野において求められるさまざまな法令や規則を遵守し、状況に応じて常に正しく行動することが求められます。正しい判断をスピーディーに行っていくためには、従業員一人ひとりが、担当業務において無意識のうちに正しい行動をすることが当たり前になっている状況、即ち「コンプライアンスの深化」が実現していることが理想です。川崎重工グループは、コンプライアンスの深化に向けて、これからもさまざまな取り組みを進めていきます。各種の取り組みを通して、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、誇りをも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ため、常にコンプライアンスの本質を意識した行動の積み重ねと深化を推進します。

コンプライアンスに関する方針

2017年7月に川崎重工グループの役員および従業員が行動するに際して判断のよりどころとなるべき倫理基準として「川崎重工グループ行動規範」を制定し、同時に本行動規範の解説冊子を発行しました。本行動規範については2019年1月に内容の一部改定を行い、2019年4月に解説冊子の第2版を制作しました。本行動規範は、経営会議に諮った上で取締役会の承認を経て制定したもので、必要に応じて行う改定に際しても、同様の手続きを経ています。
冒頭の社長コンプライアンス宣言において、「『川崎重工グループ行動規範』は、世界各国・地域の全役員・従業員が一丸となり、事業活動において常に正しく行動するためのものであると深く認識し、いかなる困難な状況においてもコンプライアンスを徹底するとともに、ステークホルダーとの対話を重視し、本行動規範に則して意思決定し行動する」と宣言し、当社グループの役員および従業員に本行動規範を遵守することを求めています。

方針の適用範囲

川崎重工グループの役員および従業員

川崎重工グループ行動規範

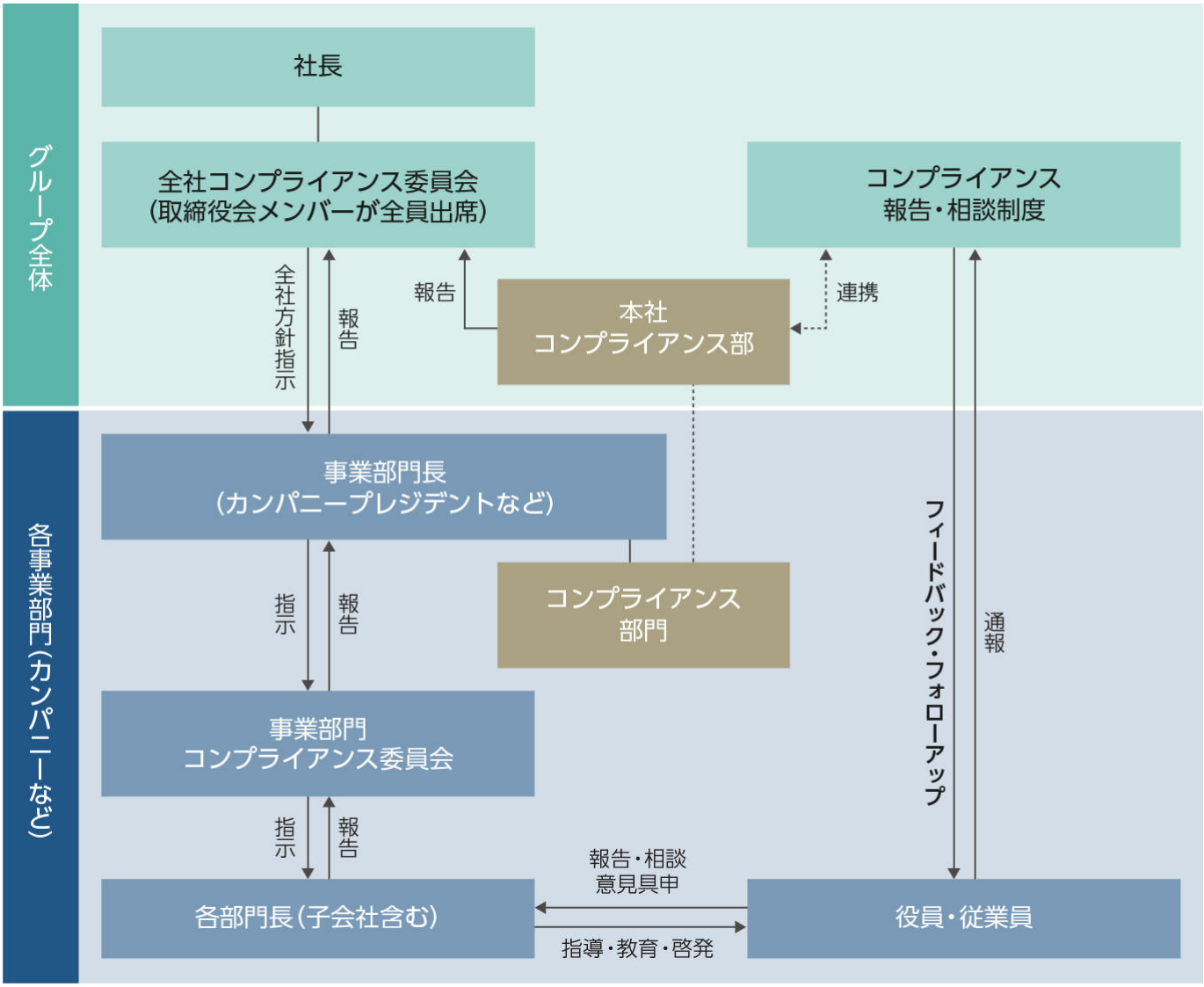
体制

川崎重工グループにおけるコンプライアンスを徹底するための各種施策を審議、決定し、達成状況・遵守状況のモニタリングを行うことを目的に、社長を委員長とする全社コンプライアンス委員会を年2回以上開催しています（2022年度実績は2回開催）。全社コンプライアンス委員会には取締役会メンバーが全員出席し、コンプライアンスに関する事項について監督を行っています。また、全社コンプライアンス委員会の施策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コンプライアンス委員会を年2回以上開催し、グループ全体への展開を図っています。
さらに、毎年度コンプライアンスに関する全社共通の活動計画を策定し、全社コンプライアンス委員会の承認を経てさまざまなコンプライアンス活動を展開しています。また、各カンパニーにおいても年度の活動テーマを掲げコンプライアンスに関する活動を展開しています。

2022年度は、全社共通の活動計画に基づき、主に以下の取り組みを行いました。

2022年度の主な取り組み	
コンプライアンス啓発活動	• 日本国内向けeラーニングのほか、新たに海外子会社でもeラーニングを実施。
コンプライアンス意識調査	• 日本国内で意識調査を実施。また海外子会社でも意識調査を実施。
贈賄防止体制の整備	• リスクの高い海外子会社において贈賄防止社則制定。
内部通報制度の充実	• 公益通報者保護法改正を反映した社則改正および従事者指定などの実施。

コンプライアンス推進体制図



責任者

全社コンプライアンス委員会委員長　代表取締役社長執行役員　橋本 康彦

責任機関・委員会

川崎重工グループにおけるコンプライアンスの徹底を目的に、社長を委員長とし、取締役（監査等委員および社外取締役を除く）、カンパニープレジデント、コンプライアンス担当役員、本社各本部長などで構成する全社コンプライアンス委員会を設置しています。全社コンプライアンス委員会はコンプライアンス徹底のための各種施策の審議・決定および達成状況や遵守状況のモニタリングを行っています。
なお、業務執行監査の観点から監査等委員である取締役、および広く社外の知見および意見を委員会の意思決定に反映させる観点から社外取締役も出席し、コンプライアンスに関する事項について、取締役会メンバー全員による監督を行っています。
毎年2回以上開催することを社則で定めており、2022年度は年2回開催しました。

第三者によるコンプライアンス・システムの監査・外部認証

コンプライアンスの状況については、監査等委員および会計監査人により毎年監査が行われています。

コンプライアンス浸透の取り組み

eラーニング研修

コンプライアンス意識の向上を目的として、国内の川崎重工グループに在籍する全従業員を対象にeラーニング研修を実施しました。2022年度は17,860名（IT利用者の73.3%）が受講しました。海外子会社においては、2022年10月から12月にかけて、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9か国語で実施し、3,447名が受講しました。

コンプライアンス研修受講者数（ESGデータ）

社長コンプライアンス宣言

川崎重工グループ全体でコンプライアンスを遵守するという決意を社内外に表明するために、「社長コンプライアンス宣言」を公表しています。社長コンプライアンス宣言は「川崎重工グループ行動規範」の冒頭ページに掲載しています。

社長コンプライアンス宣言

法令遵守の宣誓書

川崎重工では、役員就任時および幹部職員任用時には、「違反行為は絶対に起こさない」「他の従業員にも法令遵守を徹底させる」という意識を改めて確認させるため、全文を手書きでの「法令遵守の宣誓書」を作成し、会社に提出することを義務付けています。同宣誓書には、「違反行為を行った場合は、処罰や処分を受ける可能性があることを理解している」旨の宣誓も含まれています。

コンプライアンスガイドブック



社内におけるコンプライアンス徹底のために必要・有用な情報を分かりやすく記載した、「コンプライアンスガイドブック」を日本国内の川崎重工グループの役員・従業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、当社の内部通報制度である「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して注意すべき事項をイラスト入りで分かりやすく紹介しています。
また、「川崎重工グループ行動規範」の項目と対比できるインデックスを記載し、コンプライアンス意識向上の資料としています。本ガイドブックは、社内のコンプライアンスに関する教育・学習活動において活用されています。その内容は、2003年に初版を発行した後、世界的なコンプライアンス要望の傾向を考慮し、常に改定作業を行っており、現在は、第6版（2021年4月発行）となっています。

コンプライアンス推進月間

コンプライアンス意識の再確認と向上を目指し、毎年10月をコンプライアンス推進月間と定め、各種活動を実施しています。2022年度は、社長メッセージの配信や、社内グループ報「かわさき」にコンプライアンス意識向上を目的とした記事とコンプライアンス報告・相談制度（内部通報制度）の概要を掲載しました。また、コンプライアンス報告・相談制度（内部通報制度）の利用促進アナウンスや、eラーニングによるコンプライアンス研修などを実施しました。

従業員コンプライアンス意識調査の実施

川崎重工グループは、社内でコンプライアンス違反が発生するリスクをモニタリングするために、定期的に従業員の意識調査を実施しています。
2020年度からは従業員エンゲージメントサーベイの中にコンプライアンス意識に関する設問を設け、毎年調査を行っています。カンパニー別、役職別など複数の要素で従業員意識の変化や推移を分析して、必要なコンプライアンス施策の立案やその他の取り組みに反映しています。
また、2022年度には、海外子会社の従業員に対しても、コンプライアンスに関する意識調査を実施しました。
上記調査とは別に、川重冷熱工業の不適切検査事案を踏まえ、2022年10月、日本国内の川崎重工グループを対象として、品質や検査に関する問題を中心としたコンプライアンス意識調査を実施しました。

コンプライアンス意識調査結果（川崎重工グループ（国内））

（年度）

	単位	2018	2019	2020※1	2021※2	2022
調査回答率	%	93.8	-	80.0	85.0	89.0
自社は法令遵守の経営であると回答した人の割合	%	78.6	-	77.0	70.0	70.0

※1　集計対象範囲：川崎重工単体

※2　集計対象範囲：川崎重工および国内主要子会社

内部通報制度、相談窓口

川崎重工および国内子会社

当社および国内子会社の役員・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。2019年10月からは、匿名による報告・相談の受付を開始し、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。

「コンプライアンス報告・相談制度」では、外部弁護士が直接報告・相談者からの相談に対応しています。匿名通報の場合は、通報された内容に基づいて対応を検討しています。その後、事実関係を調査しコンプライアンス上の問題の有無を判断の上、問題があると認めた場合は、その旨と是正に向けた提言を会社に対して行っています。なお、実名通報に基づいた調査の過程において、報告・相談者の了承がない限り、本人の名前などが会社に明らかにされることはありません。

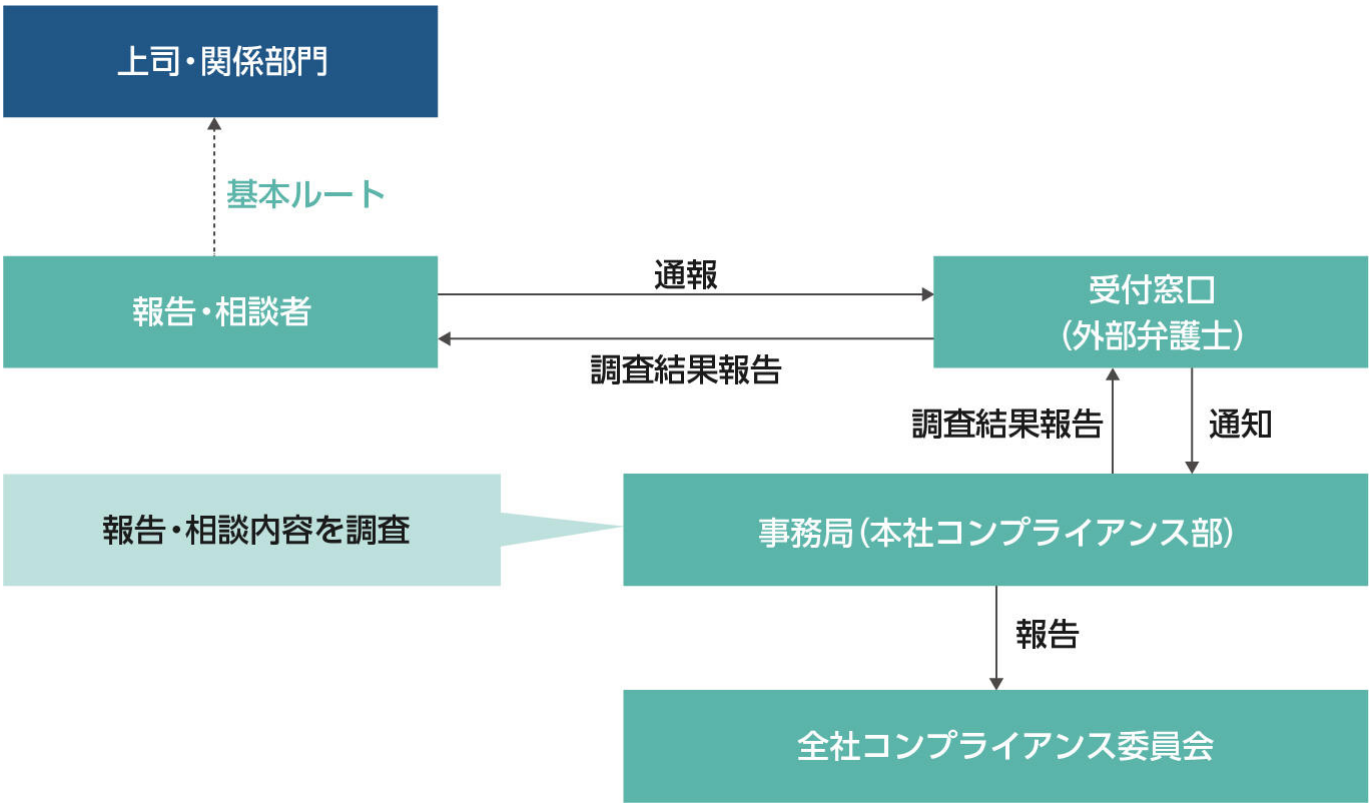
調査の結果については、報告・相談者に外部弁護士が直接回答しています。匿名通報の場合は、イントラネットの掲示板に案件の概要と進捗を掲示しています。

本制度の案内はイントラネット、「川崎重工グループ行動規範」の折り込みリーフレット、「コンプライアンスガイドブック」、社内グループ報「かわさき」の掲載など、定期的に社内周知を図っています。

また、本制度の実効性および信頼性向上を図るため、運用に関して必要に応じて見直しを行い、より利用しやすい環境の整備を行っています。

コンプライアンス報告・相談制度の件数、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）



内部通報件数と内訳（川崎重工グループ（国内））

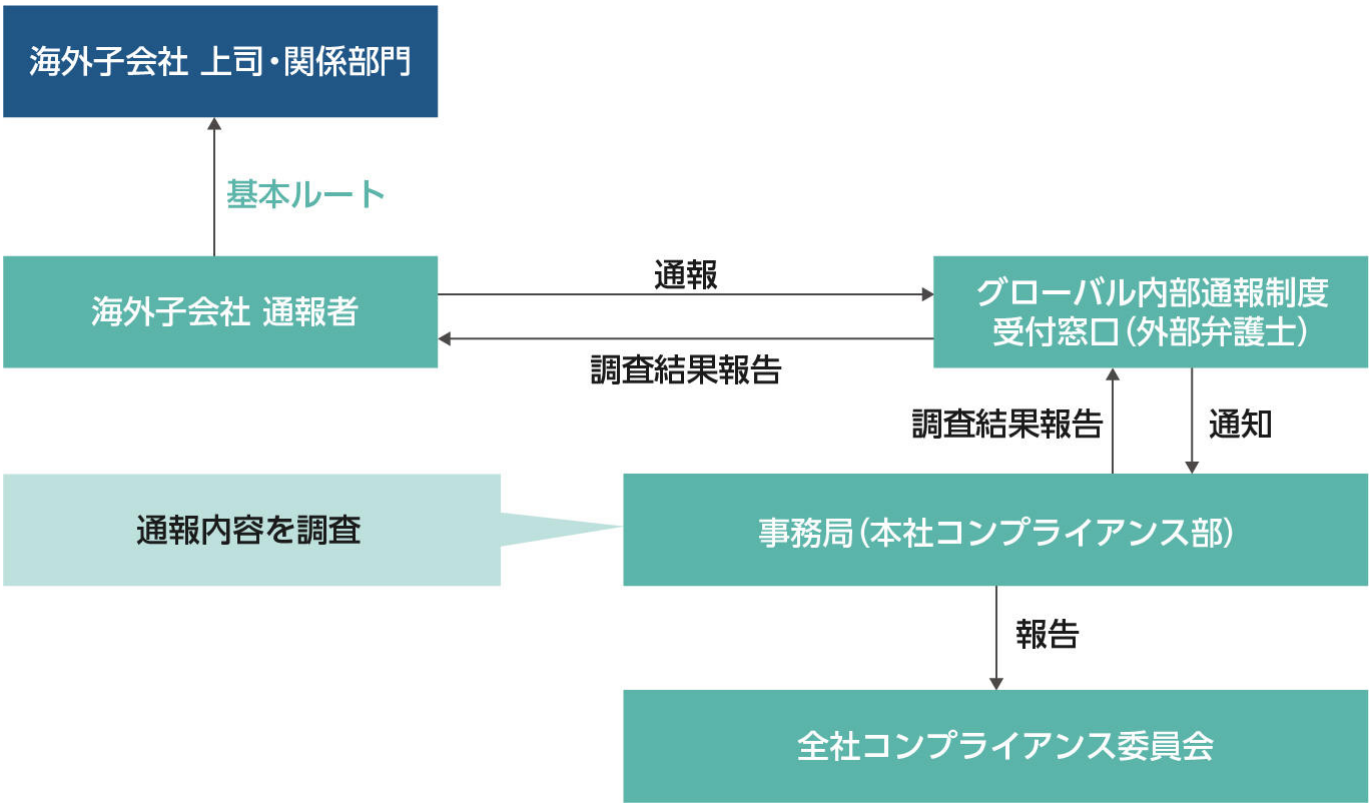
2022年度に「コンプライアンス報告・相談制度」を通して寄せられた内部通報件数は54件です。
また、内部通報件数について、2022年度にコンプライアンス違反と判断した案件は15件、是正措置を要請した案件は21件であり、重大な違反はありませんでした。

内部通報件数と内訳（ESGデータ）

海外子会社における内部通報制度の設置

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、2022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います。

グローバル内部通報制度体制図



内部通報制度以外の手段で通報された事案への対応

「コンプライアンス報告・相談制度」の窓口以外に届いた投書やメールなどの通報に関し、コンプライアンス違反が疑われる内容については調査を行い、必要に応じて是正や対処を実施しています。

その他通報制度相談件数（ESGデータ）

コンプライアンス違反件数、内容、および措置

- 目標　重大な違反件数：ゼロ

2021年度に発生した1件の重大な違反の内容および再発防止策については以下をご覧ください。

コンプライアンス・贈賄違反件数（ESGデータ）

当社子会社での製品検査における不適切行為について（再発防止の取り組み）
2022年6月に公表しました、川重冷熱工業株式会社において判明した、主にビルなどの空調システム用として製造・販売した一部の吸収式冷凍機の検査などに関する不適切行為について、外部の弁護士で構成する特別調査委員会による調査が完了しました。受領した調査報告書の内容および当社取締役会で決議しました再発防止に向けた対応について、当社プレスリリース（2023年3月24日付）にてご報告しました。

詳細については、「川重冷熱工業の不適切行為に関する特別調査委員会の調査結果について（当社プレスリリース2023年3月24日）」をご参照ください。

腐敗防止

腐敗防止に関する考え方

川崎重工グループの事業は政府や官公庁と関係する機会が多いため腐敗リスクに晒される可能性が高いと認識しています。このため、コンプライアンス体制の下、各種方針に従い、事業活動および従業員教育を通じて、自国・外国公務員への贈収賄、お取引先への贈収賄、横領、マネーロンダリング等あらゆる形態の腐敗防止に取り組んでいます。2020年からは国連グローバル・コンパクトにも署名しており、腐敗防止を含む4分野10原則の普及・啓発に努めています。

贈賄防止に関する方針

贈賄防止について、以下の通り方針の整備・運用を行っています。

1. 川崎重工グループ行動規範
   贈賄防止に関し川崎重工グループの役員・従業員個々人の正しい行動を徹底するために、「川崎重工グループ行動規範」の中で、川崎重工グループは不適切な贈答・接待を一切行わないこと含め贈賄を許容しないことを表明するとともに、個々人がとるべき行動を示しています。
2. 川崎重工グループ贈賄防止方針
   川崎重工グループの贈賄防止への取り組みについてステークホルダーにご理解いただくために、当社グループの贈賄防止体制や取り組みをまとめた方針を公表しています。
3. 贈賄防止規則
   川崎重工では社則「贈賄防止規則」を制定し、その中で「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」を基本方針として定めています。

また、贈賄防止規則に加えて次の社則を制定しています。

- 「日本の公務員に対する接待・贈答規程」
  公務員倫理に関する国内法令（国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程を含む）を踏まえ、接待・贈答の申請手続、可否判断基準および記録保管などを定めています。
- 「外国の公務員に対する贈賄防止規程」
  接待・贈答・経費負担の申請手続、可否判断基準および記録保管や、仲介者（販売店、コンサルタント等）選定・継続時の確認事項などを定めています。

川崎重工グループ行動規範
川崎重工グループ贈賄防止方針

海外子会社における贈賄防止に関する取り組み

Transparency Internationalの腐敗防止指数を参考にリスクベースアプローチで高リスク拠点を抽出し、アジア・南米地域の川崎重工グループの海外現地法人について、贈賄防止に関する社則を制定する取り組みを進めています。2023年6月現在、アジア・南米地域の対象子会社（35社）すべての社則制定を完了しました。

贈賄防止に関する従業員教育

毎年、海外事業に関わる日本国内の従業員を対象に海外贈賄防止研修を実施しています。2022年度の国内従業員向けeラーニングの受講者数は2,051名でした。eラーニングの受講者にはアンケートを実施し受講者の理解度を確認しています。また海外ビジネス担当者向け研修においても、贈賄防止に関するコンプライアンス教育を行っています。さらに、2023年2月から3月にかけて、アジア・南米地域の海外現地法人の従業員を対象に、8か国語で贈賄防止に関するeラーニングを実施し、1,920名が受講しました。

贈賄に関する違反件数、内容、および措置

直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる汚職はありません。

外部組織への支出額（ESGデータ）

独占禁止法（競争法）遵守

独占禁止法（競争法）遵守に関する考え方

当社グループでは、独占禁止法（競争法）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、「川崎重工グループ行動規範」においても公正かつ自由な競争を妨げず、健全な市場を維持するために努力することを宣言しています。

方針の適用範囲

川崎重工グループ役員・従業員

川崎重工グループ行動規範

独占禁止法（競争法）遵守に関する従業員教育

独占禁止法に関する各種ガイドブックの発行を通じて、当社グループにおいて問題となり得る事例を広く周知するとともに、独占禁止法（競争法）に関する研修を定期的に実施しています。2022年度は2023年2月から3月にかけて、欧州・北米地域の海外現地法人の従業員に対し、競争法に関するeラーニングを3か国語で実施し、973名が受講しました。

独占禁止法（競争法）遵守に関する違反件数、内容、および措置

2010年以降、公正取引委員会からの行政処分の対象となった重大な違反はありません。また2006年以降、刑事罰の対象となった重大な違反はありません。

その他のコンプライアンスリスク

インサイダー取引の防止

川崎重工グループではインサイダー（内部者）取引を禁止しており、「川崎重工グループ行動規範」においてもインサイダー取引の禁止を規定しています。また川崎重工では、インサイダー取引の発生の防止などを目的に、社則「内部者取引管理規則」を制定し運用・規制しています。2013年度からは、当社の役員・従業員が当社株式を売買する場合、その旨を所定の期日までに会社への届け出を行う制度（「自社株売買事前届出制度」）を新たに設け、より一層のインサイダー取引未然防止に努めています。

違反件数、内容、および措置

インサイダー取引規制を定めた改正証券取引法が施行された1989年以降、川崎重工グループおよび当社グループ従業員が罰則や課徴金の対象となる、重大な違反はありません。

川崎重工グループ行動規範

反社会的勢力の排除

川崎重工グループは、反社会的勢力からの不当な要求に対し、毅然としてこれを拒否するとともに、反社会的勢力との一切の関係を遮断するための取り組みを行っています。
「川崎重工グループ行動規範」および「コンプライアンスガイドブック」での説明に加え、「反社会的勢力対応マニュアル」を発行して、反社会的勢力に対する社内体制や具体的対応要領などの周知・徹底を図っています。また、反社会的勢力排除に係る対応を統括する部署を本社コンプライアンス部内に設置し、警察など外部の専門機関と緊密に連携しながら、反社会的勢力からの不当要求に対して組織的に対処する体制を構築しています。

違反件数、内容、および措置

反社会的勢力などからの不当な要求やアポイントメントは拒否・排除しており、1997年以降違反事例はありません。

川崎重工グループ行動規範

小規模拠点における金銭取り扱いリスク対策

営業所や出張所といった小規模拠点では、チェック体制が行き届きにくい、人事ローテーションが困難でメンバーが固定しやすいなど、コンプライアンスリスクが高くなる傾向があります。特に金銭取り扱いに関するリスクを軽減するため、チェックマニュアルの整備や監査の強化を行っています。

違反件数、内容、および措置

直近5年の間で行政処分や制裁の対象となる企業不祥事はありません。

輸出管理

輸出管理に関する方針

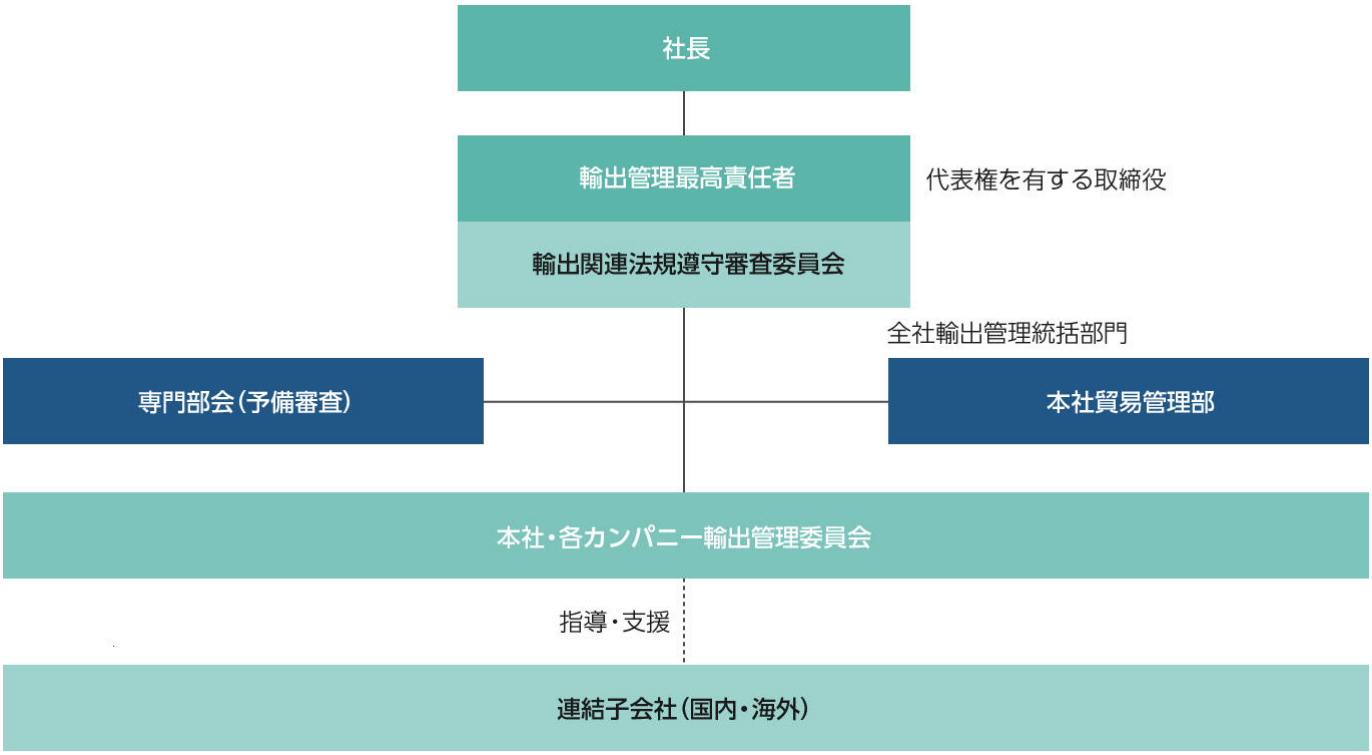
2020年度、輸出管理における行動原則を定めた「川崎重工グループ輸出管理方針」を制定し公表しています。
川崎重工グループは、地球・社会・地域・人々と共生できる、平和で安全な国際社会を維持するために、輸出管理法令などを遵守することが川崎重工グループの社会的責任であるとの認識のもと、大量破壊兵器の開発や、通常兵器の過剰な蓄積などを目的とした取引に、当社グループの製品・サービスを提供しないよう、厳格な管理体制を構築し、適切な安全保障輸出管理を行います。
法令遵守にあたっては、当社は日本の「外国為替および外国貿易法」のほか、当社事業が米国との関わりが大きいことから、米国の再輸出規制や経済制裁にも配慮した輸出管理も実施することにより、これらに対する法令違反および行政制裁リスクの低減に努めています。

川崎重工グループ輸出管理方針

輸出管理体制

輸出関連法令の遵守を川崎重工グループに徹底するため、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」を制定し、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、川崎重工グループ本社に輸出管理最高責任者を委員長とする輸出関連法規遵守審査委員会（以下、「審査委員会」）を設置し、全社の重要輸出案件に関する輸出関連法令への適法性などについての最終審査や各カンパニーの輸出管理体制の指導および監督を行っています。本社貿易管理部は審査委員会の事務局を務めるとともに、川崎重工グループの輸出管理部門を統括しています。また、審査委員会の下部機構として各カンパニーの主管部門から構成された専門部会を置き、輸出審査、審査委員会より委嘱された事項の審議、輸出管理関連情報などの水平展開を行っています。
次に、各カンパニーに輸出管理委員会を設置し、各々の全輸出案件に対する審査および審査結果の審査委員会への付議を行うこととしています。
さらに、輸出を行っている国内・海外の子会社については、各社の主管カンパニーを通じて輸出管理体制の構築、法令遵守の促進に努めています。

輸出管理体制図



責任者

代表取締役副社長執行役員　中谷 浩

責任機関・委員会

輸出関連法規遵守審査委員会で全社の輸出管理案件に対する最終審査を行っています。輸出関連法規遵守委員会は原則月1回開催されています。
輸出関連法規遵守委員会は代表権のある担当取締役を委員長とし、本社関連各本部長、各カンパニープレジデントのほか、委員長が指名する者が出席しています。

輸出管理教育・指導

連結子会社を含めた全社に対して、対象者・目的別に輸出管理教育を実施しています。2018年度から輸出管理教育の網羅性の向上や効率化のためにeラーニングを開始し、2022年度の受講者は14,297名でした。また、管理職などの業務上の必要知識として、カンパニーごとの階層別教育の中で輸出管理教育を実施するとともに、各カンパニーの輸出管理責任者・担当者に対しては、実践的な該非判定や取引審査の実務について教育しています。
輸出管理監査に関しては、本社監査部と本社貿易管理部が共同して、毎年1回、全カンパニーおよび国内の主要子会社に対して、個別に監査・指導を実施しています。
輸出を行っている海外の子会社に対しては、輸出管理体制や輸出実績などについての実態調査を行い、所管するカンパニーと共に輸出管理の指導・支援を行っています。

税の透明性

税の透明性に関する方針

川崎重工グループは、納税が企業の果たすべき最も重要な社会的責任の1つであると考えており、各国で適用される税法を遵守し、適切な納税を行っています。
また、川崎重工グループの税務に関する方針を「川崎重工グループ税務方針」として制定し、グループ内の周知・浸透を図り、事業のグローバル化に対応した税務リスク管理を実施しています。

川崎重工グループ税務方針

マネジメント体制

財務担当の取締役が川崎重工グループの適切な納税および税金費用の適正化に関する責任を負っています。税務業務の遂行にあたっては、本社経理部が関係する経理部門と連携を行い、川崎重工グループの税務業務を遂行しています。税務に関する重要な事象やリスクが発覚した際には、経営会議や取締役会に適時・適切に報告しています。

責任者：代表取締役副社長執行役員　山本克也
責任部署：本社経理部

リスクマネジメント

マネジメント・アプローチ

リスクマネジメントに関する考え方

事業分野が多岐にわたり、また、グローバル化を進める当社グループにとって、事業活動の阻害要因となる重大なリスクをマネジメントすることが重要と考え、全社として統合的なリスクマネジメントを実施しています。

全社のリスクマネジメントシステムにより事業部門のリスク管理と全社で行うリスク管理を統合して行っています。社則「リスク管理規則」に基づき、全社的リスク管理体制を構築するとともに、具体的なリスク管理の実施手順をマニュアル化し、想定されるリスクをグループ共通の尺度で網羅的に把握することにより、リスクまたはリスクによりもたらされる損失の未然の回避および極小化に努めています。
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」「決裁規則」などに則り、事前に関連部門においてリスクの評価や分析、対応策など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」などに則り、応札時や受注契約時、さらにはプロジェクト開始後も本社とカンパニー・ディビジョンで必要に応じて定期的にフォローアップを行うなど、リスクマネジメントのさらなる徹底を図っています。

川崎重工グループリスク管理方針

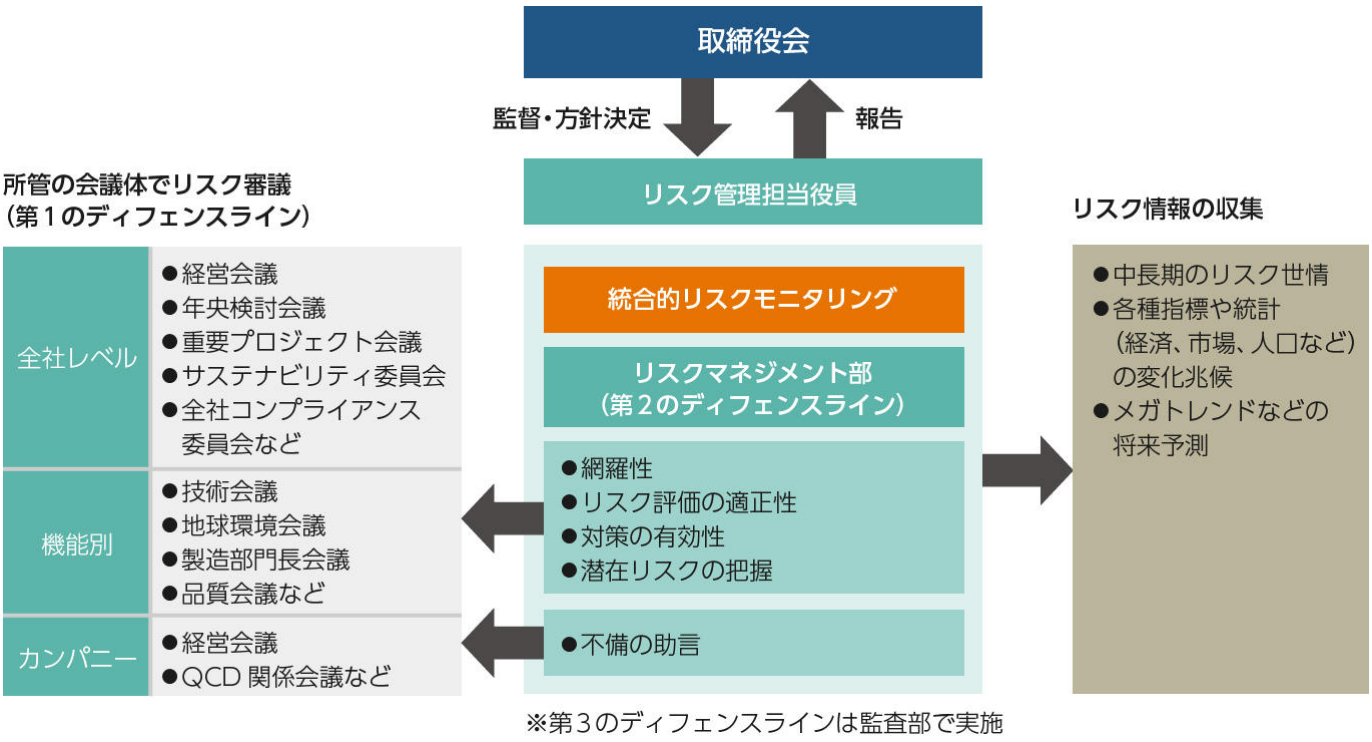
川崎重工グループでは、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を目的に、経営に重大な影響を及ぼすさまざまなリスクをあらかじめ管理し、またリスクが発生した際にも被害を最小限とするために、「川崎重工グループリスク管理方針」を定め、社会から信頼される企業として活動しています。

川崎重工グループリスク管理方針

リスクマネジメント体制

当社グループでは、全社で一定のリスク管理水準を確保するためのリスクマネジメント体制を構築し、経営に重大な影響を及ぼす重要リスクの把握と対応を行い、「グループ経営原則」に掲げるリスクマネジメントの充実を図っています。
多様なリスクに適切に対処するため、リスクの種類に応じ、担当会議体および担当部署を設定し、管理方法や管理体制などを整備・運用するとともに、各管理体制の有効性および実効性を一元的にモニタリングする体制を整備することにより、リスクを個別かつ統合的に管理しています。また、事業部門から独立した組織であるリスクマネジメント部がリスクモニタリングで入手した情報および当社を取り巻くグローバルリスクトレンドの分析結果について、リスク管理担当役員が取締役会へ年4回報告し、取締役会にて当社が当面注視すべき重要リスクを選定した後、経営会議で報告し事業部門の施策へ反映しています。

リスクマネジメント体制図



責任者

リスク管理担当役員：代表取締役副社長執行役員　山本　克也
リスク管理担当執行役員：企画本部長 執行役員　金子　剛史

取締役を対象としたリスク管理研修

社外取締役を含む取締役会メンバーを対象とした、経済安全保障や危機管理におけるリーダーシップなどの専門家による講演を年2回程度実施しています。経済安全保障の動きで当社事業と関わりが深い軍事転用可能な民生技術や先端技術の保護の動きから、当社ビジネス情報の詐取目的とした従業員への工作活動のリスクが高まっているため、従業員保護を目的とした関連講演を実施しています。

リスク評価

対象とするリスクとリスク評価手法

当社グループでは、リスクを「事業活動の遂行や組織目標を阻害する要因や事象」と定め、戦略リスクなどのリスク項目については、組織にとってポジティブな影響を与える事象についても考慮し、外部リスク、内部リスク（戦略リスク、事業リスク）に分類したすべてのリスクをリスクマネジメントの対象としています。
当社のリスク管理プロセスはCOSOのフレームワークやISO31001を当社の環境、状況に合わせて参照、アレンジしたものです。
リスクモニタリングの活動は年4回取締役会に報告し、当社が当面注視すべき重要リスクを取締役会にて選定・決定し、その結果を踏まえて各リスクの対象となる部門へフィードバックを行っています。また、取締役会においてリスクが高いと判断された項目については、「リスク管理活動適正性確認」と称したリスクモニタリング活動を重点的に行っています。

リスク管理の対象としているリスク項目

リスク種別					
外部環境	政府・監督官庁	法令・規制	内的環境	事業戦略	ビジョン（戦略・方針） コーポレート・ガバナンス など
	金融機関・投資家	資本調達		業務機能	法務（契約・訴訟） 知的財産、セキュリティ など
		市場期待		管理・効率	プロジェクト管理 財務・会計、人事 など
	顧客・消費者・競合企業・新規参入企業	競合出現、市場変化 技術革新		技術革新	製品開発 など
	求職者	人財確保		製品欠陥	品質管理・品質保証 など
	調達先	外部調達		生産能力	工程管理 など
	協力企業	サプライチェーン・物流	ガバナンス・コンプライアンス		組織的不正、ハラスメント、内部統制など
	自然・社会文化・人口	災害、環境汚染、SDGs、サステナビリティ、気候変動など			

当社が当面注視すべきリスク

全社モニタリング活動の結果、川崎重工グループが当面注視すべきリスクを深刻度の順に以下の通り決定しました。

注視すべき重要リスク	深刻度（リスク順位）		危険性評価			
			顕在化状況	影響時期	収益影響	取り組み難易度
品質管理	非常に高	1	最高	高	高	高
コンプライアンス	非常に高	1	最高	高	高	高
契約	高	3	高	高	高	高
地政学（経済安全保障）	高	3	高	高	高	高
サイバーセキュリティ	中	5	高	高	中	中
人財・人員不足	中	6	高	中	中	中
カーボンニュートラル（気候変動）	中	7	中	低	高	高

（注1）深刻度は「顕在化状況」、「影響時期」、「収益影響」、「取り組み難易度」で評価しています。
（注2）「影響時期」は影響顕在化までの期間が短いものを「高」、長いものを「低」としています。

リスクへの対応状況

注視すべきリスク	リスク認識と対応状況
品質保証 **→品質管理・品質保証リスク**	• N700系新幹線台車の重大インシデント事案を真摯に反省し、当社事業で再発をさせないために全社的なTQM推進、開発・設計プロセス改革（K-DPX）、生産改善活動（KPS）などに取り組み、品質の維持向上に努めています。
ガバナンス **→ガバナンス・コンプライアンスリスク**	• 川重冷熱工業で発生した不適切行為を深刻に受け止め、コンプライアンスの一層の強化に努めています。また、人権、贈収賄や競争法、輸出管理、税務などに関わる国際規範や倫理を逸脱した違反行為は、社会的信頼の低下や事業活動の制約および対応に係るコストの増加を招くため、グループ全体でガバナンスの維持強化にも努めています。
契約管理の強化 **→契約リスク**	• 事業への影響が大きい重要プロジェクト案件では、これまでに多額の損失を発生させた反省を踏まえ、契約管理（法務面など）を確実に行い事業採算性の向上、利益の拡大に努めています。
地政学（経済安全保障） **→地政学リスク**	• 新型コロナウイルス感染症やロシアのウクライナ侵攻により、地球環境や国際情勢に伴う、気候変動、材料高騰（一次品ショック含む）、物流困難、エネルギー問題、食料問題の当社事業への影響が顕在化してきているため、当社の経済安全保障の観点から長期的にリスク対応に取り組み、事業継続強化を図ります。
サイバーセキュリティの強化と適切なレベル維持 **→サイバーセキュリティリスク**	• 当社の事業分野において常にリスクが高いサイバー攻撃は、昨今のデジタル社会の普及に伴い、知財詐取だけでなくサプライチェーン混乱、当社デジタル基盤（アフターサービス、遠隔操作などのDXビジネス基盤）など事業活動全般に影響を及ぼす攻撃へと急速に進化しているため、防護対策を継続して行い事業活動の保全に努めます。
人財確保・開発 **→人財・人員不足リスク**	• グループビジョン2030の実現に向けては、DXなど必要な役割を担う従業員の増加と働き方の変革が必要と認識しています。このため、従業員のリスキリング、人財の多様化（女性活躍の推進、グローバル人財・キャリア採用の推進）を強く進め、人的資本の強化を図ります。 • また、チャレンジする風土を醸成するとともに、従業員がチャレンジの機会を積極的に活かせる人事制度を運用していきます。
カーボンニュートラル対応 ＜グローバルリスク＞ **→気候変動対策** **→異常気象**	• 水素事業の展開や製品・事業活動の脱炭素化を通じて、世界的な社会課題であるカーボンニュートラル社会の実現に向け、積極的に取り組んでいきます。

新興リスク

中長期（3～5年）に影響を受ける可能性があり、かつ重要性の高い新興リスクは以下の通りです。

低炭素・脱炭素製品開発に関するリスク	
リスクの概要	川崎重工グループの製品は化石燃料を使用する製品が多く、エネルギーソリューション＆マリンカンパニー（発電設備、各種産業プラント、船舶などを製造）、航空宇宙システムカンパニー（航空機などを製造）、カワサキモータース株式会社（モーターサイクル、多用途四輪車などを製造）の3事業の売上高が連結売上の73%（2022年度）を占めています。また、当社グループ製品のライフサイクル（原材料の調達から廃棄まで）を通じたCO_2排出量のうち、90%近くがScope3カテゴリ11の製品の使用時に発生しています。 パリ協定を受けて2050年までに世界でカーボンニュートラルを達成する目標が、日本を含む世界の主要排出国において定められたことから、エネルギー構成の大きな変化、炭素税の導入などのCO_2排出への規制強化、原材料価格の高騰、製品性能の改善を求める顧客ニーズの高まりなどの外部環境の変化が想定されます。 また、当社において研究開発を行っている低炭素・脱炭素に貢献する製品・ソリューションを予定通りに発売できなかった場合や、競合他社から競争優位性のある製品が発売された場合、当社グループの業績に大きな影響を及ぼすと考えています。
想定される影響	低炭素・脱炭素に貢献する製品は、将来欧州や北米、日本などでの需要が見込まれます。当社グループの顧客の多くは欧州や北米、日本に所在しており、売上高の77%（2022年度）を占めています。そのため、今後気候変動リスクが顕在化した場合には現在の製品やソリューションが競争優位性を失い、事業計画に大きな影響を及ぼし、またその影響は長期化する可能性があります。
緩和措置	製品の電動化および水素を動力源とした製品の開発など、よりクリーンな動力源を使用した製品の移行を進めています。具体的には、2023年に電動モーターサイクル2機種の発売を目指しているほか、2024年にはハイブリッドモーターサイクルの発売を目指しています。また、2030年代前半には水素エンジンモーターサイクルの実用化を目指すなど、さまざまな燃料に対応でき、カーボンニュートラルに貢献する内燃機関エンジンの開発に取り組んでいます。 そのほか、水素の専焼・混焼が可能な発電設備の導入や、水素航空機の開発など、次世代燃料に対応できる製品の開発を行っています。

サイバーセキュリティリスク	
リスクの概要	昨今、インターネット空間におけるサイバー攻撃は世界的に見ても高度化しており、一般的にコンピュータウイルス等のマルウェアによる企業に対するサイバー攻撃を受け、「重大な情報漏洩が発生する」「ランサム攻撃によりシステム稼働停止に陥り事業活動継続が困難になる」「ビジネスメール詐欺による被害が発生する」などのリスクが高まっています。また、サプライチェーンのどこかがサイバー攻撃を受け、部品調達や外注工程の影響が当社グループ事業に与える影響も無視できないリスクとなっています。 オフィスにおいては働き方改革によりリモートワークが定着し、多様なワークスタイルが選択できる一方で、社外環境での社給PC利用でマルウェアに感染するリスクも増大しています。 工場などの生産拠点においては、デジタル技術を使用したスマート工場化が進んでおり、生産性や利便性を大幅に向上する一方、サイバー攻撃によって生産活動の中断や操業停止など、事業活動に大きな影響を与えるリスクが高まっています。その中で、川崎重工グループでも工場のDX化を推進する上で、通信ネットワークやデジタル技術を活用した工場の見える化を進めており、サイバー攻撃による被害を受けるリスクが増大しています。
想定される影響	サイバー攻撃による被害を受けた際には自社のみならず、お客様やお取引先の機密情報が漏洩する可能性があり、特に、川崎重工グループでは公共インフラや防衛装備に関わる製品を製造しているため、サイバーセキュリティ対策が非常に重要であると考えています。 また、DX化を推進しバリューチェーン全体でつながっていく工場となることも目指していますが、サプライチェーン上のどこかでサイバー攻撃による被害を受けた場合、川崎重工グループのみならずサプライチェーン全体の操業に影響を及ぼす可能性があります。
緩和措置	サイバーセキュリティリスクに対する対応策として、NIST CSFのフレームワークに準拠したグローバルセキュリティポリシーを整備し、その方針に従った情報セキュリティに関する規程類を制定しています。 NIST CSFのフレームワークに準拠した技術的防御の仕組みも順次構築しており、24h/365dの防御態勢が構築されています。これらの方針、規定類、技術的防御の仕組みついては、順次従業員に対する教育／啓発を進めています。 また、各生産拠点の現状を分析し見えてきた課題に対する対応策も順次実施中です。 サプライチェーンに対するサイバーセキュリティ対策についても、調達担当部門を通じて主要サプライヤーへの注意喚起を実施済みであり、お取引先情報セキュリティガイドラインを発行しています。

リスク文化

リスクマネジメントに関する教育・啓発

川崎重工は、従業員向けの階層別教育の中で、リスクマネジメントの重要性を解説しています。また、カワサキグループ・ミッションステートメント中の「グループ経営原則」において、"選択と集中"、"質主量従"、"リスクマネジメント"を指針とし企業価値向上を図る旨を明示しています。さらに、各指針を従業員へ意識付けるために、カワサキグループ・ミッションステートメントの職場掲示に加え、ミッションステートメントカードを従業員へ配布しています。

従業員による潜在的リスクの確認・報告

日本国内の当社グループを対象に「コンプライアンス報告・相談制度」を制定、運用しています。本制度の運用を通じ、従業員レベルの潜在的リスクをピックアップしています。

危機管理

当社グループでは、リスクが顕在化した場合に備え、社則「リスク管理規則」の中で危機管理の運用を定めています。
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、基本方針や体制について定めています。

基本方針

危機発生時の対応方針として、社則「リスク管理規則」の中の基本方針第3項で定めています。
人命優先は当然ですが、インフラ産業を担う企業として社会的責任を果たすことを改めて明文化しました。
大規模地震発生時には、救援活動に用いられる機器（航空機、艦艇など）の運用支援、インフラ製品（鉄道車両、発電設備、廃棄物処理設備など）の早期復旧・維持整備および顧客・お取引先支援などを行います。

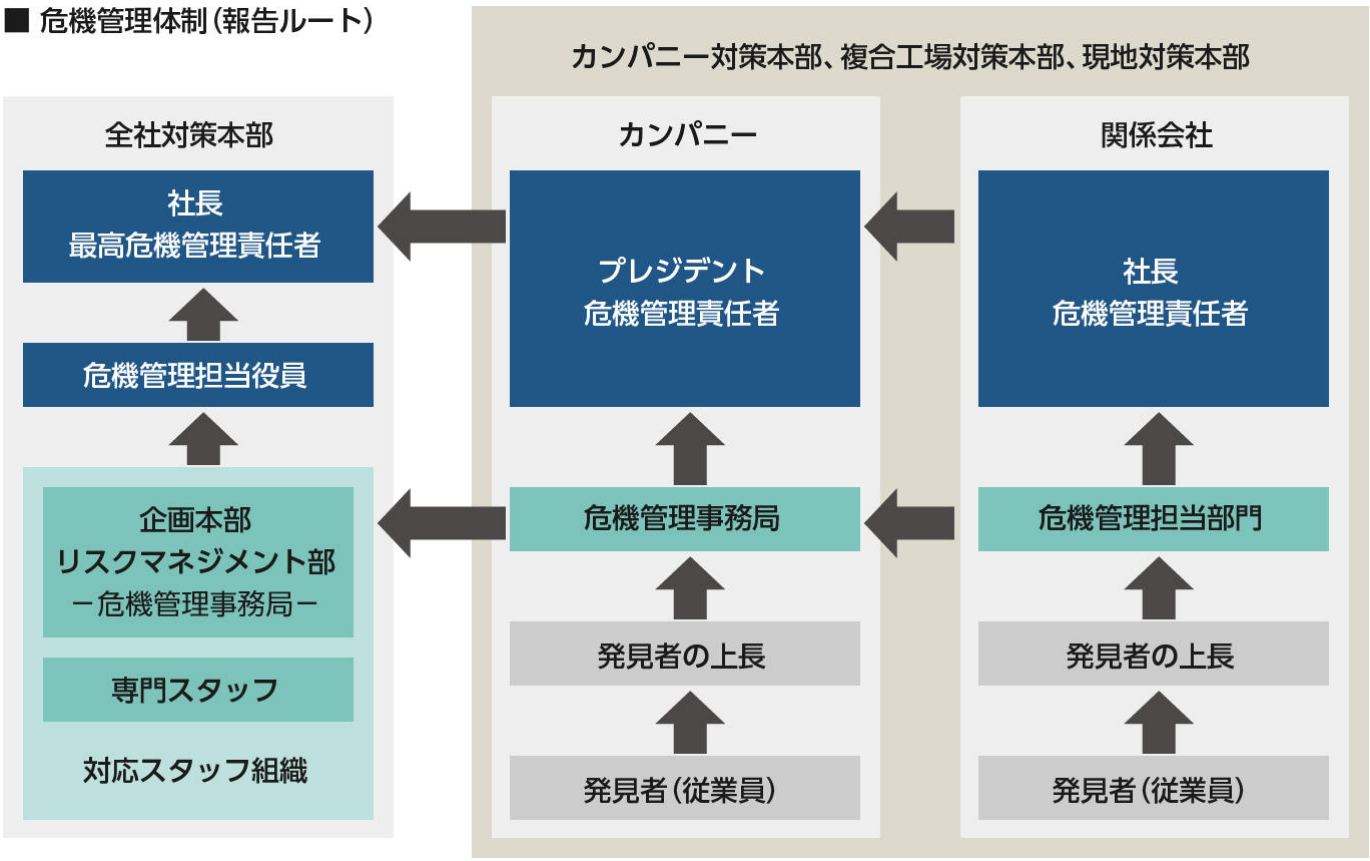
危機管理体制（平時と危機発生時の体制）

当社グループでは、大規模災害など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。
社長を最高危機管理責任者とし、各事業所・各組織で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

緊急事態発生時には、平時の危機管理体制である危機管理対策機能に、報告ルートと有事の対応組織を定め対応しています。また、有事の報告ルートとあわせて、各カンパニー・ディビジョン・各事業所に周知のための連絡網を整備しており、迅速に社内報告がなされる体制を整備しています。

事故・災害発生時危機管理体制（報告ルート）



緊急連絡システム

日本国内の当社グループ全社を対象に、災害時の従業員安否を迅速に確認する手段として「緊急連絡システム（通称 K急連絡システム）」を導入し、毎年テストを重ねて利用の習熟に努めています。

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）

BCPは経営戦略そのものです。防災備品の準備、避難訓練などに代表される災害発生直後の危機対応だけでなく、どのようにして事業を継続し使命を果たしていくかを考えなければなりません。
当社グループでは、巨大地震やパンデミックに備え、基本方針に基づきBCPを策定しています。

BCPの見直し

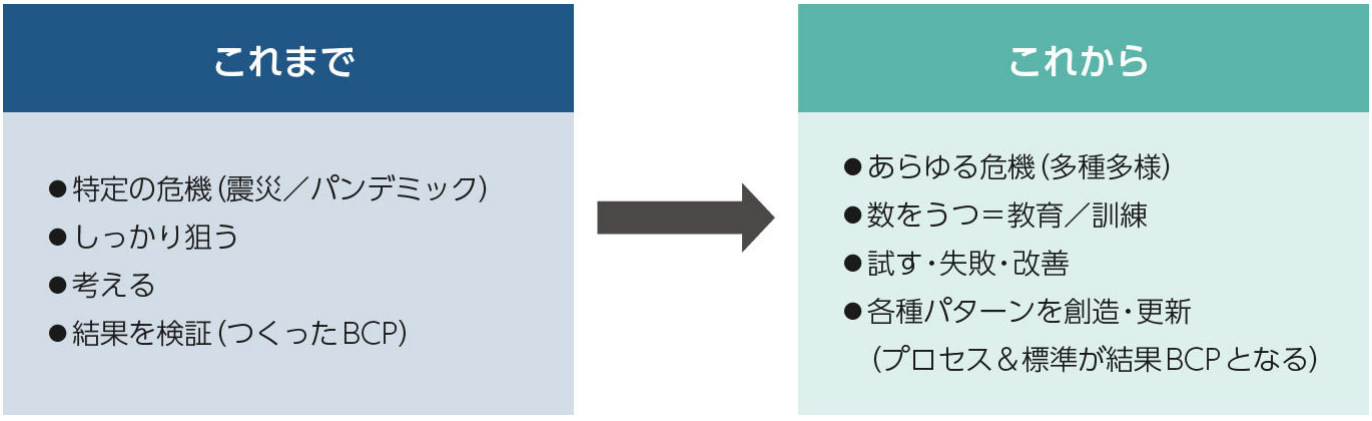
当社グループは1995年1月の阪神・淡路大震災での被災を教訓として防災対策をまとめ、また2011年3月の東日本大震災の発生を受け、大規模地震に対するBCPの大幅な見直しを実施、2020年に発生した新型コロナウイルス感染症に対しては、リモートワークなど新しい働き方を取り入れたパンデミック対応のBCPへの見直しを行いました。平時においては、定期的に訓練を実施し、訓練結果を踏まえた見直しを継続しています。

1. 基本方針：川崎重工グループの自然災害発生時の対応方針を決定
2. 本社および各カンパニー重点項目：基本方針を受け、本社および各カンパニー・ディビジョンにおいて被災時でも継続する機能を特定
   基本方針に基づき、本社およびカンパニー・ディビジョンでの重点項目を確認し、 カンパニー・ディビジョンごとに事業形態の違い、製品の特性なども考慮して「災害発生時においても継続しなければならない機能」を特定しました。
3. 被災時の対応と平時の準備：災害発生直後の対応と平常時から準備しておくことを検討
   首都直下型地震、東海・東南海・南海地震を想定し、被災時の対応と平時の準備を検討しました。
   あらゆる項目について、どの部署が何を担当するのかそのためにはどのような準備をしておかなければならないのかなど、具体的な行動に落とし込んだ計画を作成し、この計画に沿って準備を進めています。
4. 訓練と見直し：定期的に訓練を実施し、訓練結果を踏まえた見直しを行う
   BCPの訓練と、訓練を踏まえたBCPの見直しを継続的に実施することとしています。

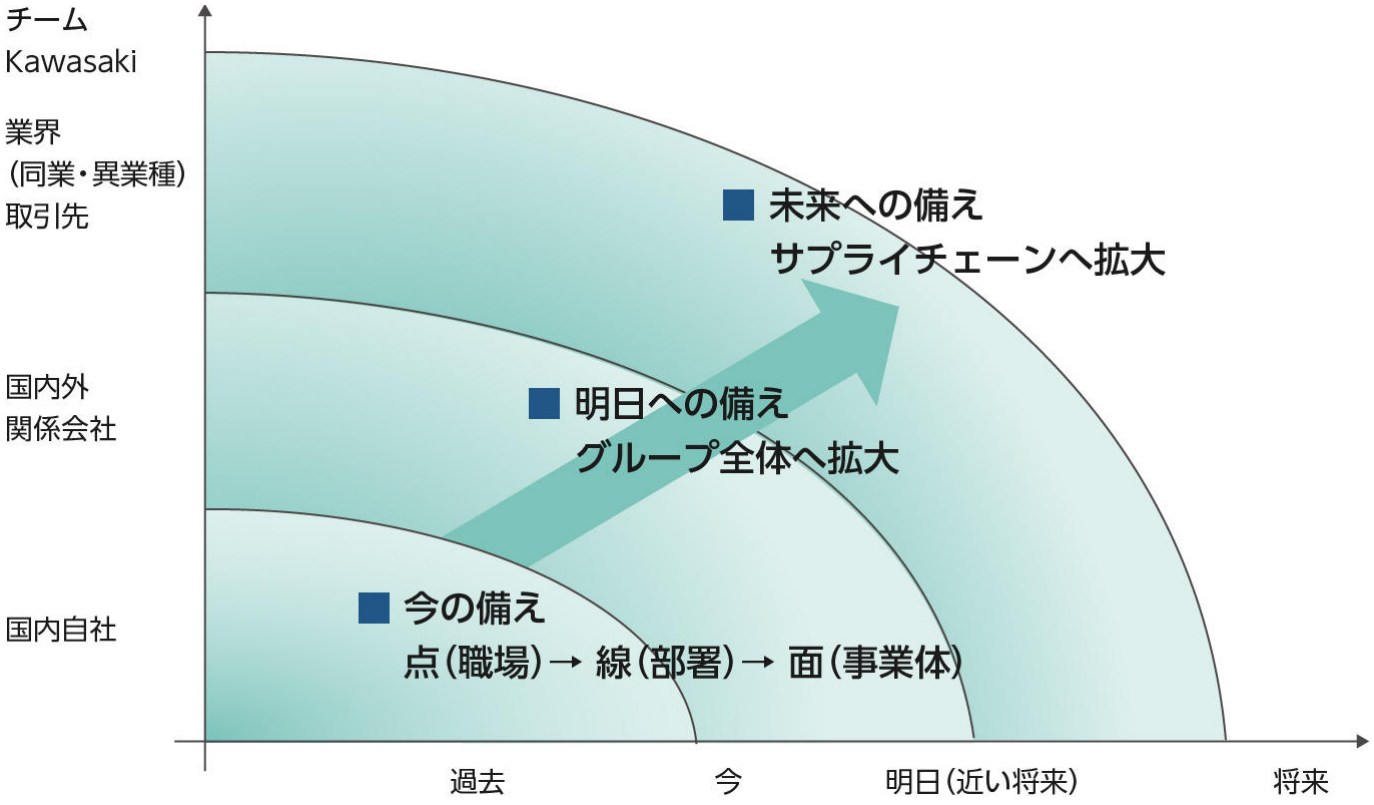
BCP見直し内容

パンデミック、紛争、資源・新エネルギー、環境問題など、世界経済の先行き不透明感が一層増していることを背景とした日本政府、対外的な要求を踏まえ、「震災・パンデミック」を危機とした活動から今後は「あらゆる危機」に対応できるBCPの構築に向け、活動範囲の拡充、教育・訓練の強化に取り組みます。

BCPの教育・訓練の強化



活動範囲の拡充


チーム
Kawasaki
業界
(同業・異業種)
取引先
国内外
関係会社
国内自社
■ 未来への備え
サプライチェーンへ拡大
■ 明日への備え
グループ全体へ拡大
■ 今の備え
点(職場)→ 線(部署)→ 面(事業体)
過去
今
明日(近い将来)
将来

情報セキュリティ

情報セキュリティに関する方針

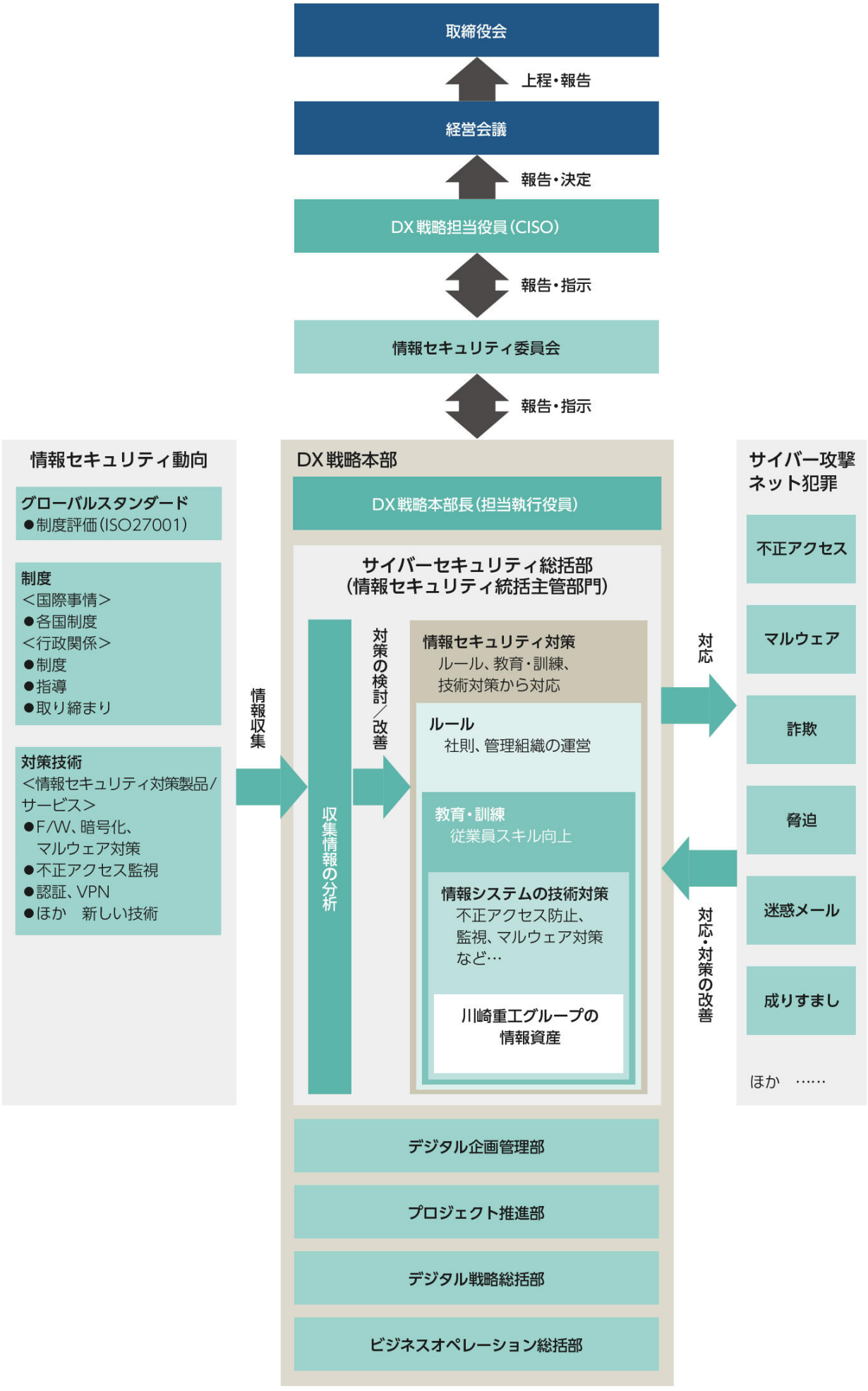
当社グループは事業者向け、官公庁向け、一般消費者向け、防衛関連といった幅広い分野で製品を提供しています。それぞれの分野の要請に応じ、お客様やお取引先に関わる情報と会社の事業に関わる情報を適切に保護するために、情報セキュリティの維持と向上に取り組んでいます。
国内外の法令やお客様との契約の遵守に加え、ビジネスを保護するために実施すべき情報セキュリティ管理について、基本ポリシーとしての「情報セキュリティ方針」を定めているほか、情報システムの利用や導入/開発など運営のための管理方針などの各種方針および社則を整備しています。
川崎重工グループは、情報セキュリティの確保を企業の社会的責任であると認識するとともに、事業継続に関わる重要な経営課題と考えています。当社グループが取り扱う情報を重要な資産として管理、保護するために以下の通り情報セキュリティ方針を定め、事業活動において適正な運営を行います。

川崎重工グループ情報セキュリティ方針（全文）

情報セキュリティ管理体制

本社DX戦略本部を中心として全カンパニーの力を結集し、当社グループのサイバーセキュリティ強化を進めています。本社DX戦略本部内に各カンパニーの情報システムを主管する組織を設置し、全社の方針に基づき安全対策の実施を行っています。 全社的リスク管理体制のもとにグループの情報セキュリティ管理を行う専門組織を置き、時々刻々と変化する情報セキュリティリスクに対し、「ルール」、「教育・訓練」、「技術対策」の3つの視点からマネジメントサイクルをまわし、情報セキュリティの対策を体系的に整備し運営と改善をしています。
また、当社グループのデータセンターを扱う子会社のベニックソリューションでは、情報セキュリティマネジメントの国際規格（ISO27001）を取得し、高いレベルの維持に努めています。
外部ネットワークとの接点となる非武装地帯（DMZ）に設置・運用されるサーバにおいては、自社およびセキュリティベンダーによる脆弱性診断を実施し、また外部からの不正アクセス、社内からの情報漏洩、コンピュータウイルス感染を防止する仕組みの導入と不正行為のモニターなどを行う仕組みも導入しています。

情報セキュリティのマネジメントシステム



責任者

DX戦略担当役員（CISO）：代表取締役副社長執行役員　中谷 浩
サイバーセキュリティ担当執行役員：DX戦略本部長 執行役員　占部 博信

責任機関・委員会

- DX戦略を担当する取締役がCISOの役割を担っており、情報セキュリティ委員会の委員長を務めています。
- DX戦略本部長は執行役員としてサイバーセキュリティ戦略の実行を監督しており、主管部門であるサイバーセキュリティ総括部を所管しています。また、DX戦略本部内にあるサイバーセキュリティ総括部が情報セキュリティ統括主管部門であり、サイバーセキュリティの実務を担っています。
- サイバーセキュリティに係るインシデントや対応状況は、サイバーセキュリティ総括部の担当役員であるDX戦略本部長から情報セキュリティ委員会を通じて、DX担当取締役（CISO）へ報告されています。

情報セキュリティ教育・訓練

川崎重工グループの従業員に対して、定期的に情報セキュリティの教育と訓練を実施しています。
教育内容は、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。訓練は、従業員が日常業務でサイバー攻撃やネット犯罪などの被害に遭わないよう、標的型疑似攻撃メールによる訓練演習を定期的に実施しています。
2022年度においては、情報セキュリティ研修を9,803名が受講し、標的型疑似攻撃メールによる訓練を2,308名に対して実施しています。

情報セキュリティ研修受講者数（ESGデータ）

違反件数、内容、および措置

2022年度は、情報セキュリティに関する違反事例はありませんでした。

製品セキュリティ

当社グループの製品はネットワークやクラウドに接続し、より高度な機能やサービスを提供できるよう進化を続けています。一方でデジタル化の進展によりサイバー攻撃を受けるリスクも増えており、お客様やお客様の事業を守るために製品セキュリティの維持と向上に取り組んでいます。
国内外の法令、規格およびお客様との契約の遵守に加え、サイバー攻撃による侵害を防ぐことで安全・安心な製品・サービスを提供するためのポリシーとして「川崎重工グループ製品セキュリティ方針」を定めているほか、製品・サービスの企画、設計、製造から運用に至る製品ライフサイクル全般における活動において、適切なセキュリティを確保するためのガイドラインを整備します。また、当社グループの製品セキュリティを統括する専門組織を設置し、製品セキュリティに関するプロセスが適切に機能するよう管理します。

川崎重工グループ製品セキュリティ方針（全文）

個人情報保護

川崎重工は、個人情報の保護に関する基本方針である「個人情報の取扱いに関する方針」を定め公表しています。また、個人情報保護管理責任者を置くとともに、社則として「個人情報保護規則」などを制定し、従業員向けにはルールを分かりやすく説明した「個人情報保護マニュアル」を発行し、これらに基づいて個人情報の管理を行っています。2020年には「川崎重工グループ個人情報保護方針」を制定し、川崎重工グループ全体での適切な個人情報の取り扱いを定めています。
2022年4月に個人情報保護法の改正が施行されたことに伴い、関連社則、「個人情報の取扱いに関する方針」、および「個人情報保護マニュアル」の改正を行いました。
個人情報の管理としては、各部門で保有する個人情報の取り扱い状況を一覧できる個人データ取扱台帳を作成し、定期的にアップデートを行うほか、部門単位で保有する各個人情報の安全管理措置体制を構築しています。
なお、当社の保有する個人情報に関し、本人から開示や利用停止などの請求があれば、遅滞なく対応する体制を整備しています。

川崎重工グループに対してウイルス感染の恐れがあるサイバー攻撃は増加傾向にありますが、2022年度は当社グループネットワークからの実質的な情報漏洩の被害報告はありませんでした。

個人情報の取扱いに関する方針
川崎重工グループ個人情報保護方針

一般データ保護規則（GDPR）への対応

川崎重工は、欧州連合（EU）および英国が定めた「一般データ保護規則」（GDPR）を遵守することを内容とする社則を制定し、対象となる個人情報の適正な取り扱いを定めています。

研究開発

マネジメント・アプローチ

研究開発に関する考え方・方針

川崎重工グループの将来にわたる企業価値向上に向けて、持ち得る技術を結集するとともに、「技術のシナジー」の活用を追求し、競争力のある新製品・新事業の開発に、各事業部門と本社技術開発本部が一体となって取り組みます。
また、グループの研究開発は、各事業部門の「新製品・新事業」開発、および将来の「新製品・新事業」の創出に向けた活動と、それらを達成するための「基盤技術」の育成・強化に、バランス良く取り組みます。
各事業部門の技術者と技術開発本部のさまざまな分野の専門家がプロジェクトチームを組んで課題を共有し、常に全体最適を目指して「新製品・新事業」の開発に取り組みます。また、各事業部門が保有する技術的なコア・コンピタンスを、技術開発本部が仲介して他の事業部門の製品へ相互に活用することで、技術の多面的な展開が可能となり、大きなシナジー効果を発揮します。
このように各事業部門のコア技術と技術開発本部の基盤技術を組み合わせる、いわゆる「マトリクス運営」を採用することにより、当社グループ全体で「技術のシナジー」を創出し、さらなる企業価値の向上を目指します。

また、川崎重工グループ研究開発方針を策定しています。

川崎重工グループ研究開発方針

体制

各事業部門は事業領域特有の研究開発を、技術開発本部は全社横断的あるいは将来的な研究開発を行っています。各プロジェクトにおいては、事業部門と技術開発本部が一体となって取り組んでいます。
また、「グループビジョン2030」の実現に向けては全社一丸となって取り組んでいます。
技術開発本部は、技術企画推進センター、技術研究所、システム技術開発センター、プロセスエンジニアリングセンター、知的財産部、人事総務部から構成され、水素戦略本部、本社社長直轄プロジェクト本部、DX戦略本部とも協力しながら研究開発を進めています。

責任者

代表取締役副社長執行役員　技術開発本部長　中谷 浩

責任機関・委員会

定期的に事業部門と技術開発本部が、市場環境や事業戦略を共有して開発テーマまで合意形成を行っています。
また、全社の技術を集約し全社的に重要な研究開発の計画・フォローアップの実施や、全社横断的な技術交流を図り、技術の横通しおよびシナジー効果の推進についても、定期的に実施しています。

研究開発費（ESGデータ）

イノベーションの推進

オープンイノベーション

「川崎重工グループ研究開発方針」の第4項において定める通り、オープンイノベーションを推進しています。

（4）研究開発の効率化
川崎重工グループが保有する技術的なコア・コンピタンスをグループ内の製品へ相互に活用し、技術の多面的な展開により大きなシナジー効果を発揮します。当社グループ内での研究開発のみならず、オープンイノベーションを活用し、国内外の大学や研究機関などの最先端の技術も活用します。また、他企業とのコラボレーションも積極的に推進します。

オープンイノベーション 事例
オープンイノベーション施設「Future Lab Haneda」開所

2022年4月20日、川崎重工は、羽田空港に隣接し、商業店舗・オフィスなどからなる大規模複合施設「羽田イノベーションシティ」内に、ロボットのオープンイノベーションを目指した「Future Lab HANEDA」を開設しました。
当施設は、川崎重工、ICMG、きらぼし銀行の3社が羽田空港（日本空港ビルデング・羽田未来総合研究所）および大田区と共創し、さまざまな社会課題解決に向け、実証実験、社会実装といった目に見える形の具現化を重ねていくことで、未来につながるエコシステム（持続可能なサービスの生態系）を構築していくことを目指す「羽田共創プロジェクト」の一環として開設される、ロボティクスを活用した社会課題解決のための実証実験場です。

オープンイノベーション施設「Future Lab HANEDA」開所（当社プレスリリース2022年4月20日）

プロセスのイノベーション

- 3Dデータを活用した輸送プロセスの改善
- VR技術を利用したフロントローディングによる生産プロセス改善
- 画像処理技術を利用した自動検査システムの導入
- プロジェクションマッピングを利用した次世代型の作業指示システムの利用

プロセスイノベーションの効果

成果の一例として、部品輸送に使用する「通い箱」を、出荷実績データと部品の3Dデータを用いた検証により最適化し、積載効率を向上させた結果、国内の物流コストを5%削減することに成功しました。

環境面のイノベーション

当社は、製品の省エネ化・省資源化など環境性能の向上や、生産過程での廃棄物排出量・化学物質使用量の削減など環境負荷低減を進めるため、独自に定めた基準を満たす製品を「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ（旧：Kawasakiグリーン製品）」として登録しています。

環境配慮製品

知的財産管理

知的財産管理に関する方針

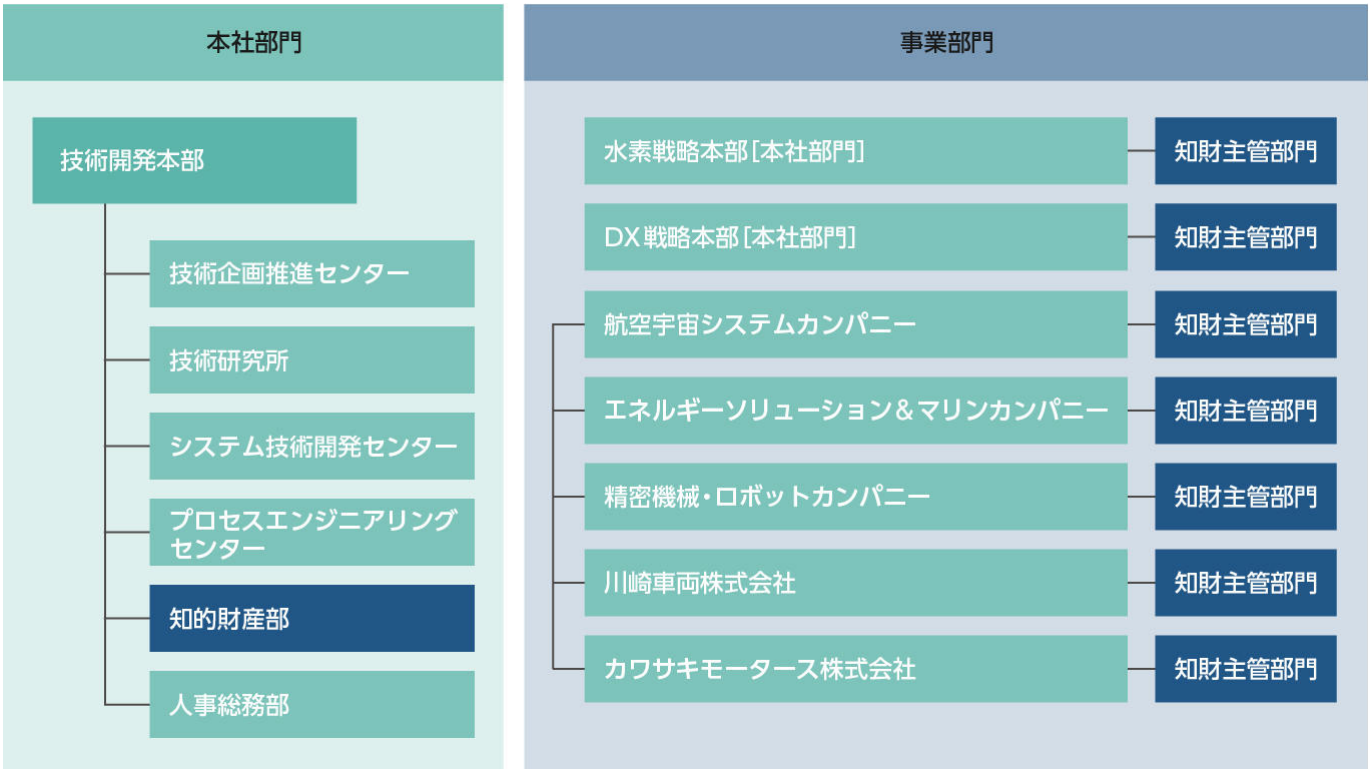
川崎重工グループでは、企業価値を持続的に向上していくためにイノベーションの創出とコア・コンピタンスを活用した競争優位な事業展開やブランド形成を行っており、知的財産はそのための重要な経営資源の一つと位置付けています。この認識のもと、「川崎重工グループ知的財産方針」に則り、「事業」と「研究開発」に「知的財産」を加えた三位一体による活動を推進することで、当社グループの知的財産権の確保・活用に努めるとともに、有効な第三者の知的財産権を尊重し侵害予防に努めています。

川崎重工グループ知的財産方針（全文）

活動体制

戦略的知財活動を推進するため、技術開発本部知的財産部が全社的な施策の立案・推進を行い、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知財活動を行う体制を構築しています。

知的財産活動体制図



責任者

代表取締役副社長執行役員　中谷 浩

責任機関・委員会

全社の知的財産活動に関する運営・基本方針策定などを行う「知的財産権委員会」を必要に応じて開催します。

戦略的知財活動

事業企画の初期段階から参画し、知財情報を活用した事業戦略立案に資する情報の提供、戦略の提言、事業戦略を強化する知財戦略の立案と推進を行うことで、経営戦略、事業戦略と連動した知財活動の実践に努めています。

当社ブランドの不正使用対策

当社ブランドを無断使用した営業活動や模倣品の製造販売、類似商標の使用や商標登録出願などに対し、商標権などの権利に基づき、しかるべき対抗措置を講じています。この活動を一層展開することにより、当社ブランドに対する市場の信頼を守り、さらに高めていくことに貢献していきます。

発明奨励制度

従業員が行った発明に対しては、特許法職務発明規定を踏まえ、出願時（出願報奨）、登録時（登録報奨）、実施時（実績報奨）にそれぞれ報奨する旨を社内規程に定め、確実に実施しています。さらに、発明に対して秘匿戦略をとった場合についても同様に報奨しています。特に実績報奨金は会社への貢献度を十分に考慮して支給しており、その水準は同業他社や社会の動向を踏まえて、適正となるよう努めています。

従業員への教育

知的財産が事業競争力を高めるための重要な経営資源であること、それゆえ自社の知的財産権の確保・活用に努め、また有効な第三者の知的財産権を尊重することが基本事項であるとして、各職位階層に応じた知財マインド高揚活動を実施しています。

環境

80 | 環境マネジメント
86 | CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）
100 | Waste FREE（循環型社会の実現）
103 | Harm FREE（自然共生社会の実現）
105 | 環境配慮製品

環境マネジメント

環境憲章

川崎重工グループでは環境経営活動を推進するため、共有すべき価値観、環境経営活動の原則並びに構成員一人ひとりの日々の行動に求められる指針を盛り込んだ「環境基本理念」と「行動指針」を「環境憲章」として定めています。

環境基本理念

川崎重工グループは「ものづくり」を通じて社会の発展に寄与することを基本に据え、「陸・海・空にわたる基礎産業企業」としてグローバルに事業を展開する中で、地球環境問題の解決を図るため、「脱炭素社会の実現」、「循環型社会の実現」及び「自然共生社会の実現」を目指し、環境に調和した事業活動と地球環境に配慮した自社製品・サービスを通じて、社会の「持続可能な発展」に貢献する。

行動指針

地球環境問題は、人類共通の重要課題と自覚し、環境との調和を経営の最重要課題の一つとして、自主的・積極的にグローバルに取り組む。

1. 生産活動において、省資源・省エネルギー・リサイクル・廃棄物の削減に取り組み、環境への負荷の低減を推進する。
2. 製品企画、研究開発、設計段階において、資材の購入、製造、流通、使用、廃棄の各段階での環境負荷をできる限り低減するよう配慮する。
3. 事業活動による生態系への影響の最小化を図るとともに、生態系の保全に積極的に取り組む。
4. 地球環境問題解決のために、環境保全、省エネルギー、省資源に有効な新技術・新製品を開発し、社会に提供する。
5. 環境関連の法規、規則、協定および関連業界の自主行動計画等を遵守するにとどまらず、必要に応じて自主管理基準を設定し、一層の環境管理レベルの向上に努める。
6. 環境教育・広報活動を通じ、全従業員の地球環境問題への意識の高揚を図り、一人ひとりがライフスタイルの見直しや社会貢献活動への参加を促進する。
7. 環境経営活動に関する環境マネジメントシステムを構築し、定期的に環境経営に関る会議を開催し、見直しを行い、活動の継続的改善を図る。

Kawasaki地球環境ビジョン2050

3つのフリー（CO_2・廃棄物・有害化学物質）へ挑戦

川崎重工グループは、地球温暖化の抑制に向けて発効されたパリ協定や、国連により採択された持続可能な開発目標（SDGs）を受け、将来の持続可能な社会の実現に協働して取り組むことを宣言し、2017年に「Kawasaki地球環境ビジョン2050」を策定しました。
2050年に目指す姿である、「CO_2 FREE」、「Waste FREE」、「Harm FREE」の3つの大きな目標に挑戦し、地球温暖化の抑制、循環型社会の推進、生物多様性の保全に貢献していきます。



プレスリリース（2017年08月09日掲載）

環境経営活動基本計画2023(2023～2025年度)

環境憲章に掲げる環境基本理念および行動指針、グループミッション、グループビジョン2030に基づき、社会ニーズ（ESG投資、情報開示）に応え、環境保全と事業成長の両立、ならびに「Kawasaki地球環境ビジョン2050」のCO_2 FREE、Waste FREE、Harm FREEの実現につなげる重点施策として環境経営活動基本計画を策定しています。
2021年までは3年ごとに計画を策定し、その進捗を毎年フォローしていましたが、脱炭素への動き、資源循環、生物多様性など、環境に対する要請事項が刻々と変化していることを踏まえ、2022年から3年先を見据えた計画として策定し毎年見直しています。

CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）では、当社グループのカーボンニュートラル戦略を環境計画の中で具現化し、2030年の国内事業所におけるカーボンニュートラル実現に向けた動きを進めていきます。
Waste FREE（循環型社会の実現）では、サーキュラーエコノミーへの対応として、サーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの検討を進めていきます。
Harm FREE（自然共生社会の実現）では、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の要求に対応するため、当社グループの事業が生物多様性に与えるマクロの影響調査結果と対策の開示を進めていきます。

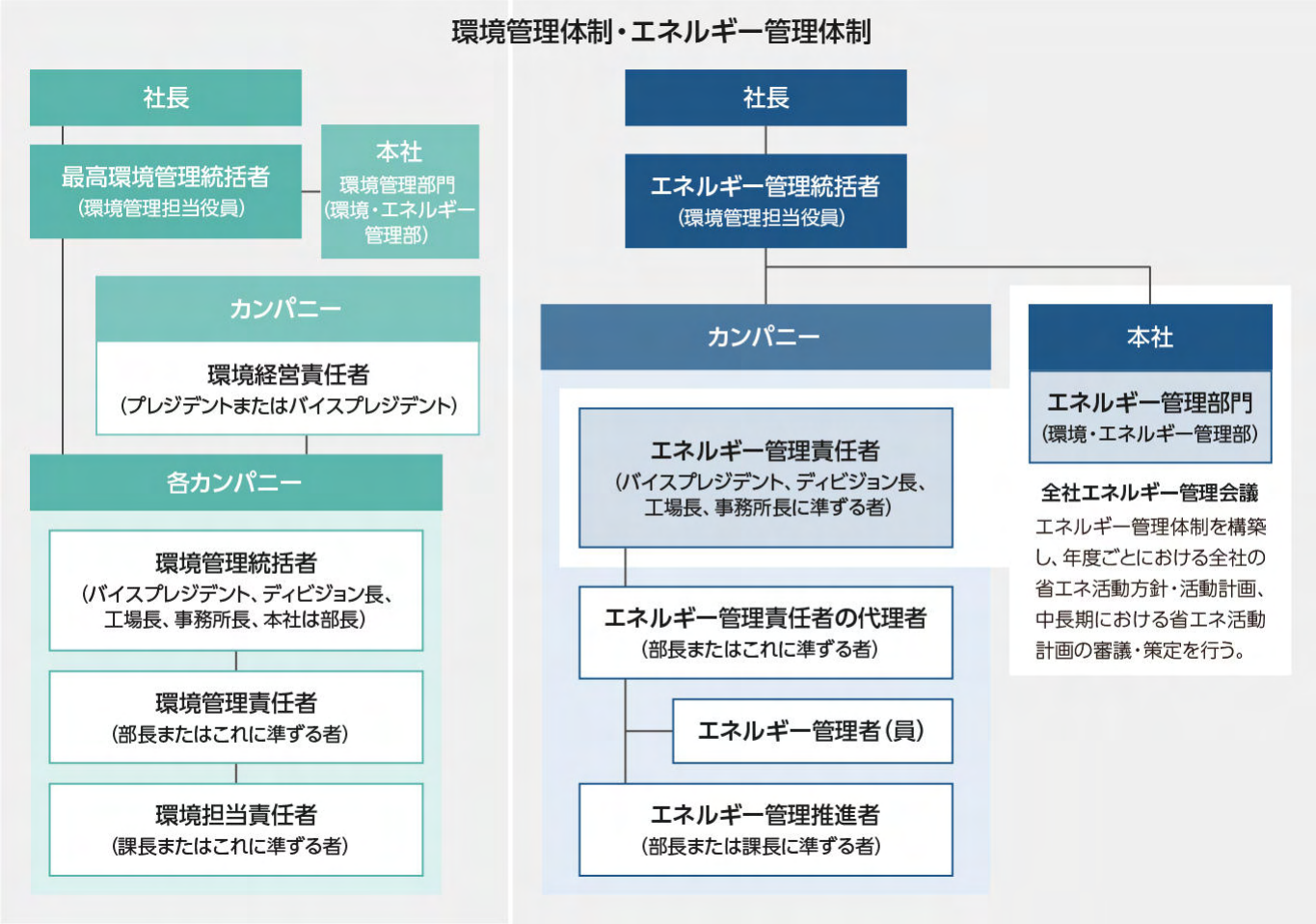
CO_2 FREE、Waste FREE、Harm FREEの重点施策は、各ページをご覧ください。

CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）
Waste FREE（循環型社会の実現）
Harm FREE（自然共生社会の実現）

環境経営推進体制

川崎重工グループでは取締役会をグループ全体のサステナビリティ基本方針と基本計画を審議・決定する最高意思決定機関と位置付けています。
また、取締役会の監督のもと、社長を委員長とする執行側の委員会としてサステナビリティ委員会を設置し、取締役会で定めた基本計画に基づく各種施策を決定し、その進捗状況を取締役会に報告しています。
気候変動に係るリスクと機会を含む環境経営戦略は、グループ全体のサステナビリティ基本方針の一つとして、サステナビリティ委員会にて審議する体制を整え、定期的に取締役会に環境経営に関する活動報告を行っています。

また、環境管理およびエネルギー管理に関する基本的事項を定め、環境経営活動基本計画の事業部門への展開やエネルギーの有効な利用の推進などを目的に、環境管理体制・エネルギー管理体制を定めています。



サステナビリティ推進体制

責任者

最高環境管理統括者　代表取締役副社長執行役員　中谷 浩

環境法令遵守

環境法令への対応

環境法令等の遵守および法改正の周知徹底や環境担当者のレベル向上を図るため、「環境法令等遵守連絡会」を適宜開催することで本社環境管理部門を中心とした当社グループの環境担当者と共に環境事故等の未然防止に努めています。
これまでに、2000年以降のEUにおけるELV指令※1、RoHS指令※2、REACH規制※3などの化学物質に対する法規制や、モーターサイクルにおける排ガス規制（EURO 4）などに取り組んできました。
2022年度は準拠法令の改正がありませんでした。今後も継続して適用対象となる法規制に関する情報収集を行います。

※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規制：化学物質の登録・評価・認可・制限に関するEU規制

環境コンプライアンス

当社グループでは、環境法令を遵守した環境管理活動に努めています。
2022年度に罰金を受ける事例はありませんでした。

また、環境問題を引き起こす事故・汚染や、環境問題に関する苦情の件数はESGデータのページにまとめています。いずれも処置および再発防止策を講じ、解決しました。

環境コンプライアンス（ESGデータ）

環境教育

各種研修の実施

環境経営への理解促進を目的に、グループ従業員向けに各種研修を行っています。

対象者	教育内容（実施形式）	教育実施頻度	2022年度実施結果
幹部職員	環境経営を中心とした内容（Eラーニング形式）	環境経営活動基本計画（3か年計画）策定に合わせて教育内容を改定し、計画期間内に受講	実施： 2023年2月15日～3月31日 受講済： 約4,500名（約95%） ※ 対象者全員に実施
一般従業員	環境経営推進に係る実務的な内容（冊子の配付による）	環境経営活動基本計画（3か年計画）策定に合わせて教育内容を改定し、改定時に全員および以降の入社者に配付	実施： 2022年4月～2023年3月 配布数： 約350部

環境意識の向上

環境意識の向上を目的に、定期的に社内向けの情報発信を行っています。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、社内報「かわさき」への環境関連記事の掲載、環境月間「社長メッセージ」の配信、またイントラネットにおける情報発信（省エネ事例紹介、森づくり活動報告、各事業所の環境活動など）を通じて、継続して啓発活動を行っています。
2023年2月発行の社内報では気候変動に対する川崎重工グループの取り組みに関する記事を掲載しました。アンケート結果では、当該記事が良かった記事の1位に選ばれるなど、関心の高さが伺えました。

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。直近4年の社内の有資格者数はESGデータで示しています。
また、社内資格としてISO14001の環境管理・監査員養成研修を行っています。2022年度末時点での環境管理・監査員は1,530人です。

法的有資格者数（ESGデータ）

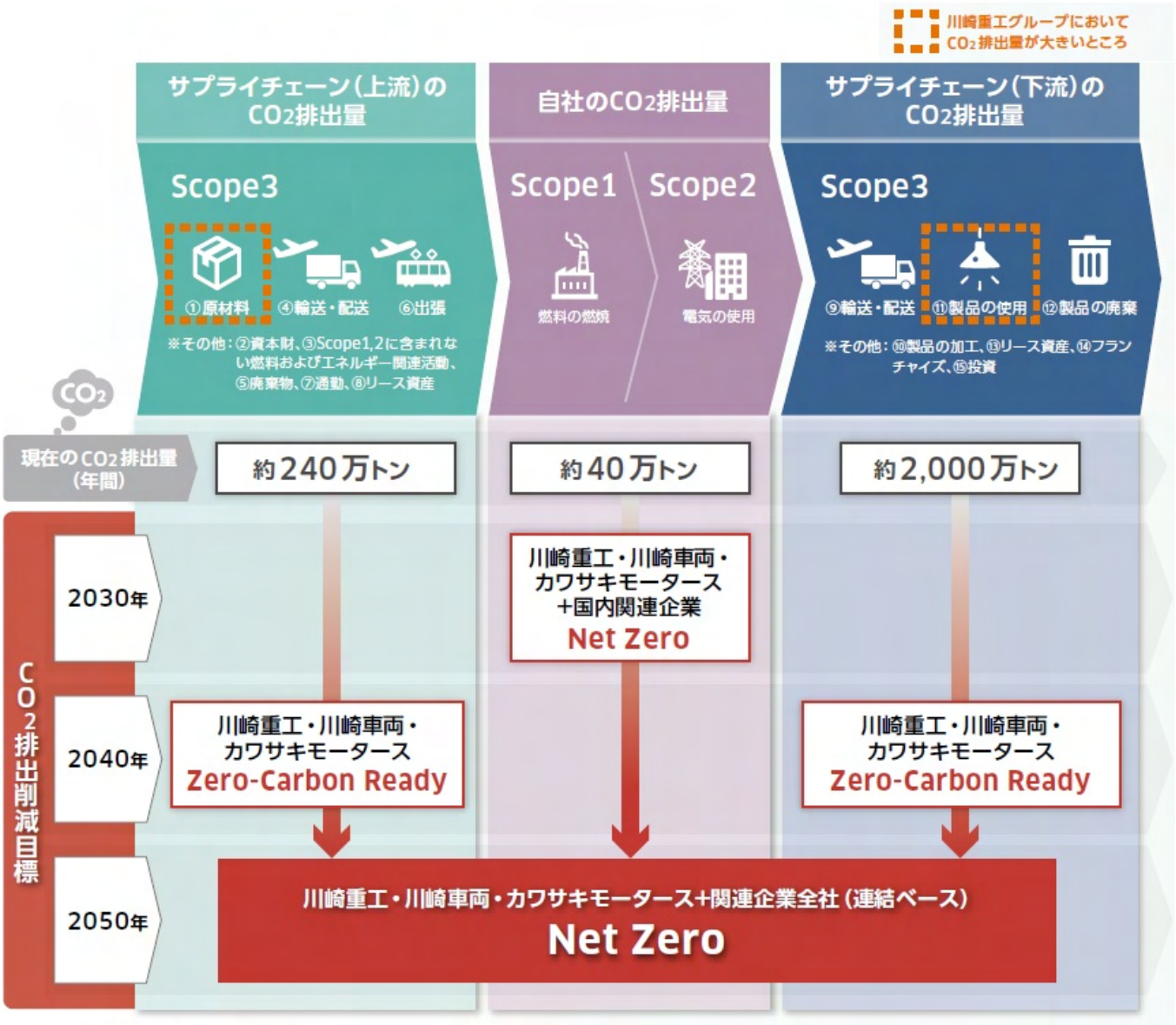
CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）

日本政府は2050年のカーボンニュートラルを宣言し（2020年10月）、2030年度のCO_2排出量削減目標を従来の26%から46%（いずれも2013年度比）へ引き上げる（2021年4月）など、日本をはじめ世界各国で脱炭素社会・低炭素社会の実現に向けた動きが加速しています。
川崎重工グループは、「Kawasaki地球環境ビジョン2050」で掲げる「CO_2 FREE」に向けて、自社工場（Scope 1, 2）でのカーボンニュートラルはもちろんのこと、サプライチェーン（Scope 3）も含めたカーボンニュートラルの実現に向けて積極的に取り組んでいます。

CO_2排出量ゼロに向けた取り組み
～カーボンニュートラル目標（中・長期目標）～

Kawasaki地球環境ビジョン2050で掲げる「CO_2 FREE」に向けて、2030年・2040年のCO_2排出削減目標を以下のように設定しました。

目標年	対象	範囲	目標
2030年	**Scope 1,2**	川崎重工・川崎車両・カワサキモータース＋国内関連企業	水素発電を軸とした自主的な取り組みに加え、省エネルギーのさらなる進展、再生可能エネルギー拡大、廃棄物発電の拡充により、国内事業所においてカーボンニュートラルを目指す。 2021年時点のScope 1,2の排出量約40万トン（連結）のうち、国内グループを含めた排出量30万トンを、国内の水素自家発電を中心にしてNet Zeroにする。
2040年	**Scope 3**	川崎重工・川崎車両・カワサキモータース	Zero-Carbon Ready カテゴリー①：CO_2排出量を80%削減（2021年度比） カテゴリー⑪：CO_2 FREEなソリューションをラインアップし、さらにCCUS事業などを通じて世の中のCO_2削減を促進
2050年	**Scope 1～3**	連結	川崎重工グループおよびそのサプライチェーン全体でNet Zeroを達成



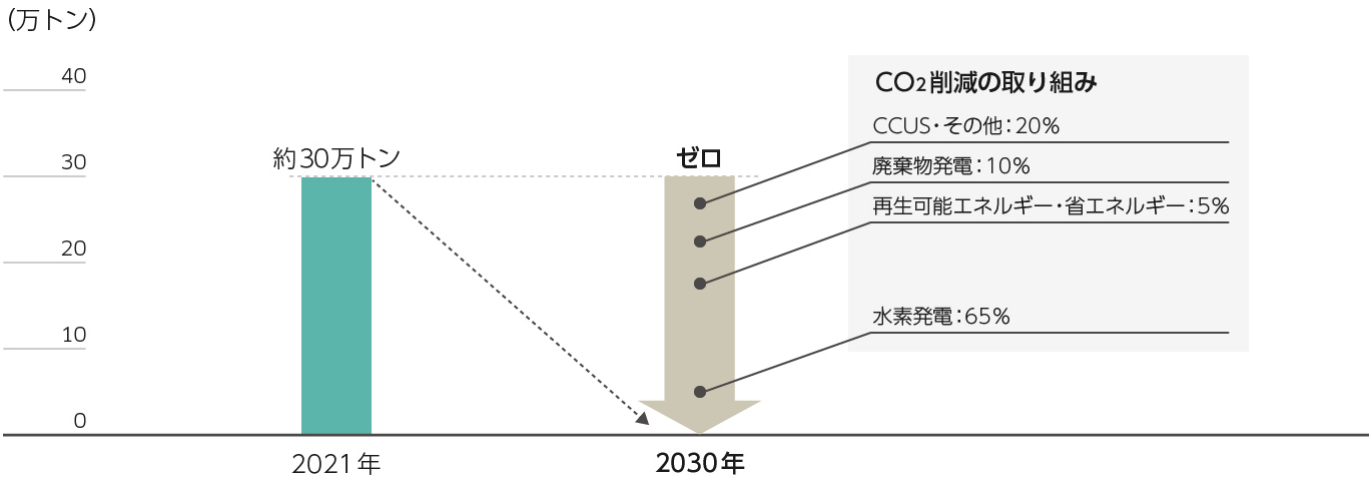
Scope 1, 2　　範囲：川崎重工・川崎車両・カワサキモータース＋国内関連企業

> 水素発電を軸とした自主的な取り組みにより
> 2030年までに自立的なカーボンニュートラルの実現へ

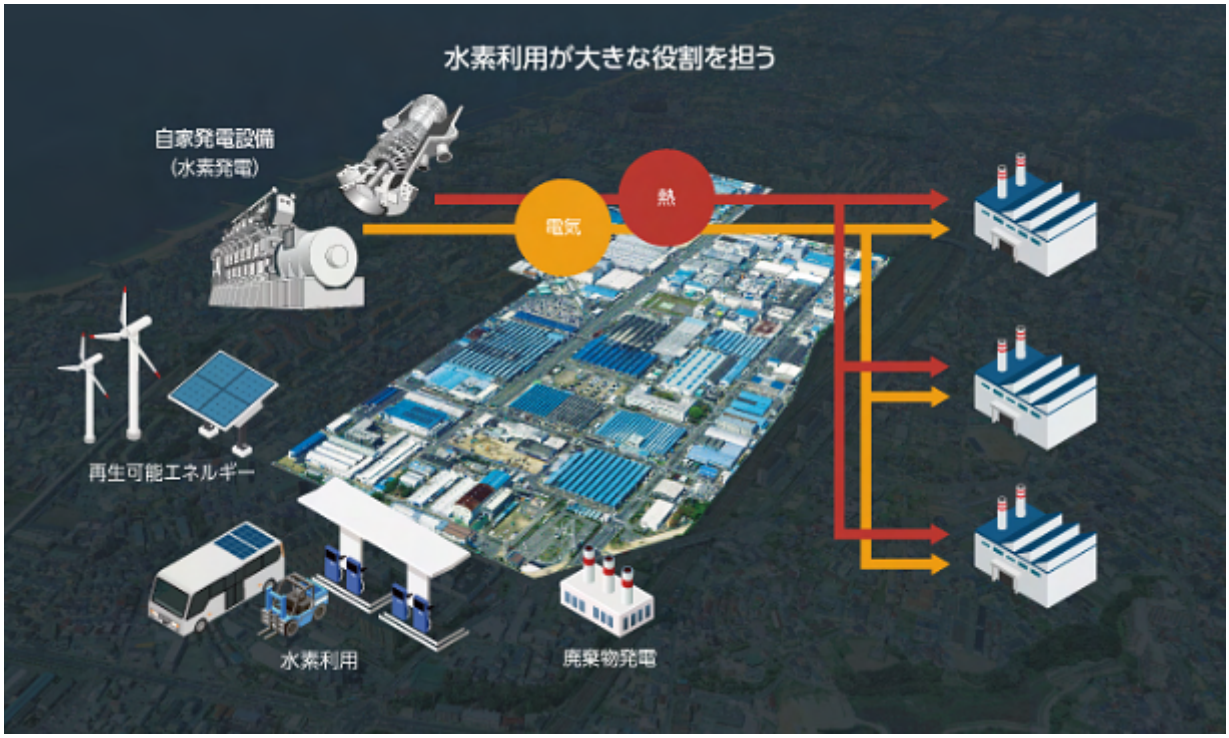
Scope 1, 2について、まずは、川崎重工グループ全体のCO_2排出量年間40万トンの3/4を占める国内において、下に示すように自社製の水素発電を軸に、廃棄物発電、再生可能エネルギーなども組み合わせることで自社においてゼロエミッション工場を実現します。その後は、海外子会社への展開を進めるとともに、当社がお客様に納入した既存の発電設備などへの水素エネルギー導入を進めていきます。

当社が納入した天然ガス焚きガスタービン設備のうち、2022年時点で稼働中の設備容量は約1,000MW。これらに水素エネルギーの導入をご提案し、水素混焼や専焼へシフトすれば、既存設備を大きく変更することなく、水素エネルギーへの移行が可能となります。

水素発電は実証から商用化にステージが進んでおり、既にモデルとなる市街エリアでは、当社製ガスタービンを用いた水素100%による熱電供給を達成しています。



ゼロエミッション工場



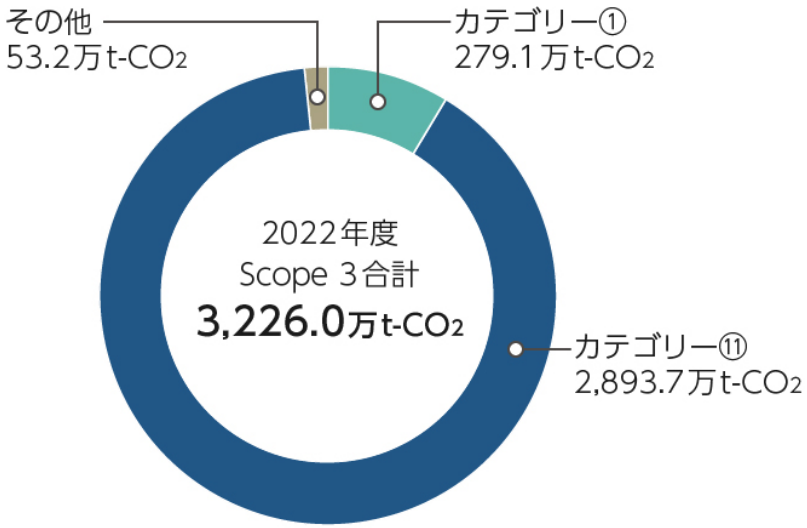
CO2排出量（Scope 1、Scope 2）（ESGデータ）

Scope 3　範囲：川崎重工・川崎車両・カワサキモータース

社会に先駆けて推進し、Zero-Carbon Readyへ

Scope 3のNet Zeroは、お取引先やお客様などバリューチェーンに関わる皆様がすべてZero-Carbon Readyになることで、初めて達成できます。当社は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を実現します。具体的には、カテゴリー①は材料や部品の調達先における排出CO_2を80%削減、カテゴリー⑪においては全事業においてCO_2 FREEなソリューションを標準ラインアップします。さらに、水素社会の実現とCCUS事業などを通じて、当社Scope 3の排出量を上回るCO_2削減を進め、世の中のカーボンニュートラルの早期実現に貢献していきます。

Scope 3 カテゴリー別内訳



※ Scope 3 カテゴリー⑪については、2022年度より算定範囲を川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの合計から川崎重工グループに拡大しました。

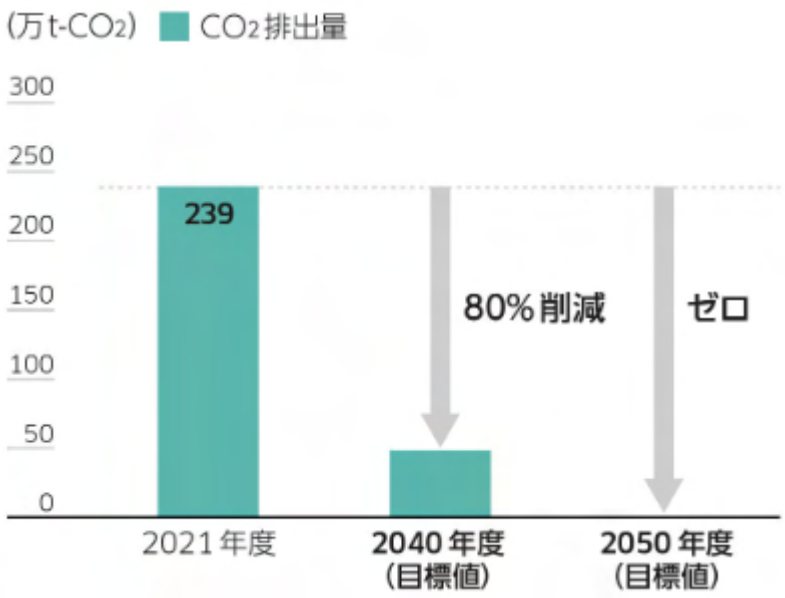
CO_2排出量（Scope 3）（ESGデータ）

Scope 3　カテゴリー①　材料や部品の調達

各業界における取り組みを水素&CCUS ソリューションでサポート、削減をさらに加速

各業界・企業の皆様が、再生エネルギーの活用やエネルギー利用の効率化をはじめ、さまざまな施策でCO_2排出削減に取り組むことが想定されています。
当社ではお取引先と排出情報の共有等の連携を深めるとともに、水素電力や水素燃料、その他の代替燃料、さらにCCUSなどのソリューションを自社グループで活用していきます。加えて、材料や部品の調達先であるお取引先へも提供することなどを通じて、CO_2削減をサポート、排出ゼロをより早期に実現していきます。

Scope 3 カテゴリー①（CO_2削減シナリオ）



Scope 3　カテゴリー⑪　お客様に提供するソリューション

すべてのお客様にCO_2 FREEなソリューションを提供

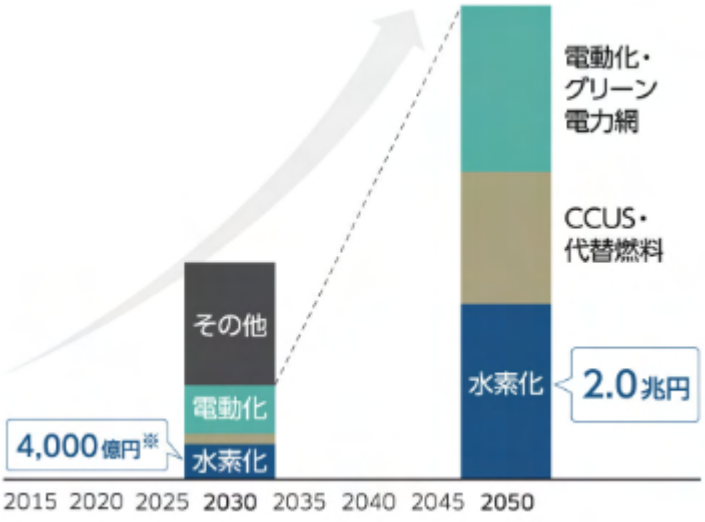
大きく3つの取り組みを進めていきます。1つ目は水素事業を中心に自社グループからCO_2フリー燃料および電力を社会に提供していきます。2つ目は各種モビリティやロボットなど、お客様が当社ソリューションをご利用されるときに電動化やCO_2フリー燃料を選択肢としてご用意。3つ目は大気中に排出されるCO_2を吸収、地中に貯蔵または利用するCCUSへの取り組みです。
この3つを柱とし、2040年までにお客様がカーボンニュートラルに資する製品・サービスを選べるように選択肢を準備（防衛関係・非常時用製品を除く）し、世の中のCO_2削減を促進します。

※ Scope 3　カテゴリー⑪については、より正確な排出量とするため、2021年度より算定方法を変更しました。
従来は、油圧機器など最終製品に組み込まれる部品として製造している製品については、建設機械など最終製品のCO_2排出量を用いて算定していましたが、2021年度からは最終製品に対する寄与度・重量比率等を加味して算定しています。

事業別のシフトの方向性

事業	水素化	電動化・グリーン電力網	CCUS・代替燃料
航空宇宙システム	○	○	○
車両	○	○	○
精密機械	○	○	○
ロボット		○	
モーターサイクル&エンジン	○	○	○
エネルギー	○	○	○
舶用推進	○	○	○
プラント	○	○	○
船舶海洋	○	○	○

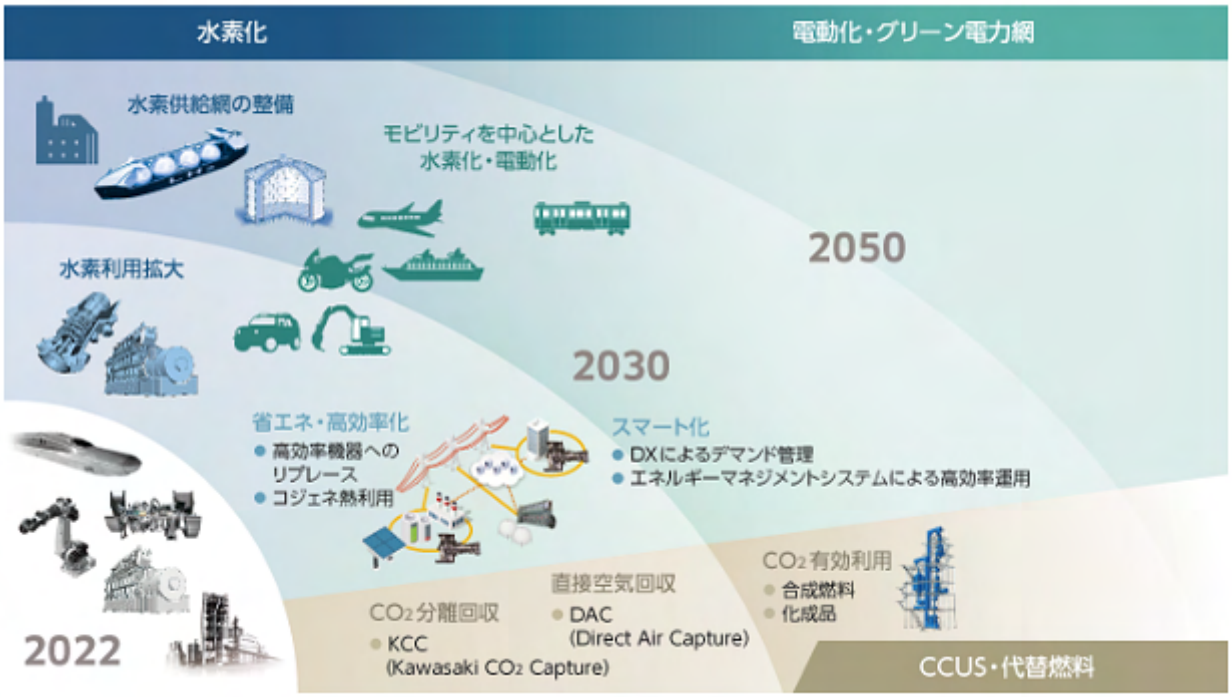
将来のソリューション別 事業規模イメージ



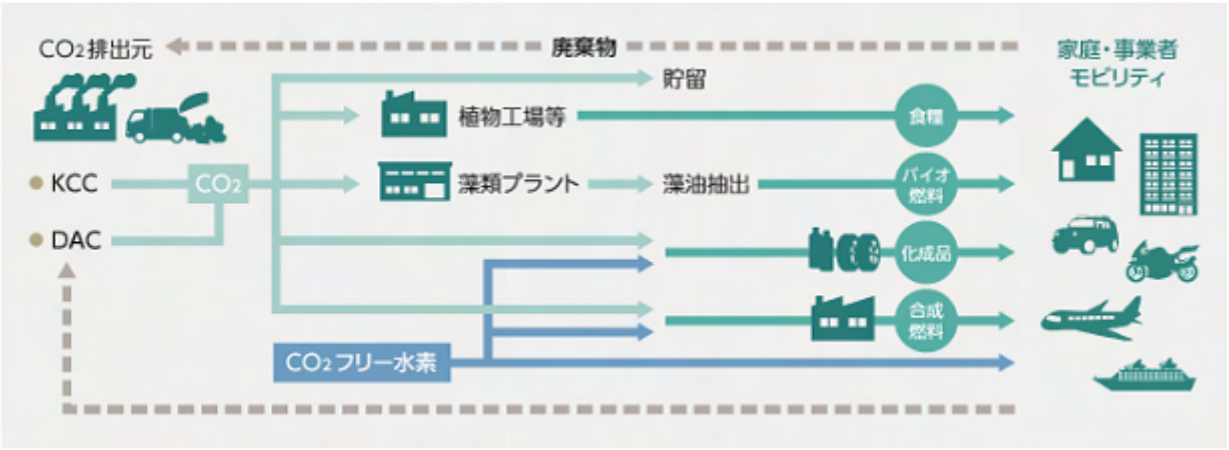
※ 2022年12月6日の「グループビジョン2030・進捗報告会」を受け、売上高目標を3,000億円から4,000億円に修正しました。

グループビジョン2030・進捗報告会

脱炭素ソリューション



CO_2循環社会



TCFD提言に沿う情報開示（シナリオ分析）

TCFD提言に基づく気候変動関連の情報についてはKawasaki Reportで報告しています。また、2023年度の報告の詳細については、以下のリンクからご参照ください。

TCFD提言に基づく情報開示

環境経営活動基本計画（短期目標･計画）

カーボンニュートラル目標（中長期目標）を目指し、短期では、自社工場（Scope 1,2）のカーボンニュートラルに向けて、2030年の水素自家発電導入に向けた取り組みを進める一方、従来から実施している再生可能エネルギーの導入拡大や省エネへの取り組みを進めています。また、インターナルカーボンプライシング（炭素賦課金）の導入により、これらの取り組みを加速していきます。
サプライチェーン（Scope 3）のカーボンニュートラルに向けては、CO_2 FREEソリューションをお取引先やお客様への提供を進めることにより、2040年Zero-Carbon Ready実現を目指します。Scope 3の削減と同時に、製品貢献によるCO_2排出量（=よりCO_2排出量の小さい製品・サービスの販売により、従来製品からのCO_2削減の貢献量算出）も公表しています。

環境経営活動基本計画2023重点施策

環境計画2023重点施策
① **サプライチェーン全体のCO_2削減** • サプライヤー固有のCO_2排出量を使って調達品のCO_2排出量を算出することによりサプライヤーの削減努力が反映されるよう、CO_2見える化システムの導入を検討する。 • 販売した製品のCO_2排出量削減のため、燃費向上や化石燃料からのエネルギー転換を進める。 • カーボンニュートラルの推進に向けて、Scope 1と2の海外事業所の目標を設定する。 • SBT認証の取得を進める。 • CO_2排出量(Scope 3)のデータを連結で把握する。
② **脱炭素エネルギーの導入拡大** • 水素発電について、100MW級発電所、水素自家発電、KCCの検討を継続する。 • 太陽光発電の導入拡大を検討する。
③ **省エネ活動の推進** • 省エネ設備投資の計画的な実施を進める。
④ **燃料転換** • 生産工程の燃料転換に向けてロードマップを策定する。

Scope 1,2への取り組み　範囲：川崎重工・川崎車両・カワサキモータース

再生可能エネルギーの利用

当社は、工場からのCO_2排出量を削減する取り組みとして、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10,139kWの発電容量を保有しています。

2022年度は12,258MWhを発電し、このうち8,908MWhを自家消費しました。自家消費した電力は当社グループ全体の電気使用量の0.77%に相当します。

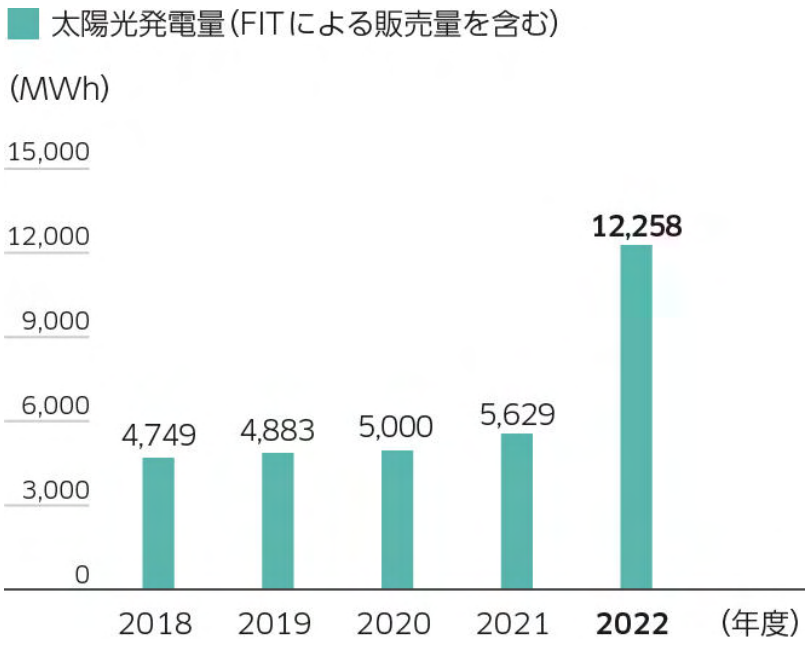
川崎重工グループの太陽光発電設備

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
西神工場	PPAによる自家消費	1,444
西神発電事業所※1	FITによる販売	701
西神戸工場	自家消費	627
西神戸発電事業所※1	FITによる販売	422
明石工場	自家消費	230
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
川崎車両　神戸本社	自家消費	25
神戸工場	自家消費	20
川重冷熱工業株式会社	自家消費	7
播磨工場	自家消費	5
Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.	PPAによる自家消費	5,000
合計		**10,839**

※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

太陽光発電量（FITによる販売量を含む）





名古屋第一工場 750kW発電設備



西神工場 728kW発電設備

省エネ設備投資の計画的な実施

省エネルギー活動推進施策の一つとして、省エネ投資案件への投資判断基準として、省エネ投資案件のCO_2削減効率に基準値を設定し、削減効率が基準を満たす案件に対して設備予算枠を拡張する仕組みを2022年に導入しました。この仕組みにより、生産設備の更新や空調設備の電気式への切り替え、照明のLED化などの設備投資において、CO_2削減効率の高い案件に集中して設備投資を進め、CO_2削減を進めています。

インターナルカーボンプライシング

当社は、将来の水素設備や再生エネルギー導入などのカーボンニュートラル関係への投資の推進や社内行動の変更を目的として、2022年度からインターナルカーボンプライシング（社内炭素賦課金制度）を導入しました。

制度の概要は、川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの前年度のScope 1,2の排出量に、CO_2単価を使用して計算した炭素賦課金を課す、というものです。これにより得られた社内賦課金を基にカーボンニュートラル関係への優先的な投資を行うことを狙っています。

CO_2単価は¥2,000／t-CO_2と設定しました。

製品貢献によるCO_2排出量の削減

範囲：川崎重工・川崎車両・カワサキモータース

当社製品のライフサイクルで排出されるCO_2の90%近くは販売後の使用時に発生していることから、当社では使用時のCO_2排出量が少ない製品を提供することにより脱炭素社会の実現を目指しています。 販売した製品の使用時のCO_2排出量を削減するために、製品のエネルギー利用効率を向上するとともに、電動化やモーダルシフトによる既存製品の置き換え、排熱・廃棄物・再生可能エネルギーを利用した製品の拡大を促進します。主要製品を下記に挙げており、このような製品による地球温暖化緩和への貢献を定量化するため、製品貢献によるCO_2排出量の削減効果の算定ルールを2017年度に改定しました。

このルールに基づいた算定の結果、当社が2022年度に販売した製品によるCO_2排出量の削減効果※は約2,437万t-CO_2でした。これには社内の環境配慮製品認証制度であるKawasaki エコロジカル・フロンティアズ制度の認定製品である、信頼性・経済性・環境性に優れた「M7シリーズ等の発電用ガスタービン」や、制御技術を駆使し燃費を向上させる「建機用コントローラ KC-MB-20」等が大きく貢献しています。

※ 従来製品と比較したCO2排出量の削減量。(下記、算定ルールをご参照ください。)

使用時のCO_2排出量の削減に貢献する主要製品（事業分野別）

航空宇宙システム

■航空機体・宇宙
- ボーイング787（分担製造品）
- BK117ヘリコプタ

■航空エンジン
- ボーイング787用 Trent1000
- エアバスA320neo用 PW1100G-JM

エネルギー→環境

■エネルギー
- 産業用ガスタービン M1、M5、M7シリーズ等、発電用ガスエンジン
- 排熱ボイラ（セメント排熱、ごみ焼却排熱）

■プラント
- LNGタンク
- 破砕機プラント（CKミル※1）

■舶用推進
- 水力機械（E型レックスペラ※2）

精密機械・ロボット

■精密機械
- 建設機械／産業機械向け 油圧機器・システム（HST用ポンプ K8Vシリーズ、HST用モータ M7Vシリーズ、建機用コントローラ KC-MB-20等）
- 燃料電池車向け 高圧水素減圧弁

■ロボット
- 双腕スカラロボット duAro、汎用クリーンロボット NT420
- スポット溶接用ロボット BX200L、大型塗装ロボット KJ264/314

交通・輸送

■船舶海洋
- LNG運搬船、LPG運搬船
- 運航管理支援システム（SOPass※3）

■車両
- 標準型車両（efACE※4）
- 本線／入換用電気式ディーゼル機関車

■モーターサイクル&エンジン
- Ninja 250、Ninja ZX-6R、Ninja H2
- Z900、Z H2

※1　CKミル：秩父セメント（現：太平洋セメント株式会社）との共同開発、Chichibu CementとKawasakiの頭文字からCKと命名

※2　Energy saving, Easy maintenance, Environmentally friendlyという3つの"E"をキーワードに開発

※3　Ship Operation and Performance analysis support system

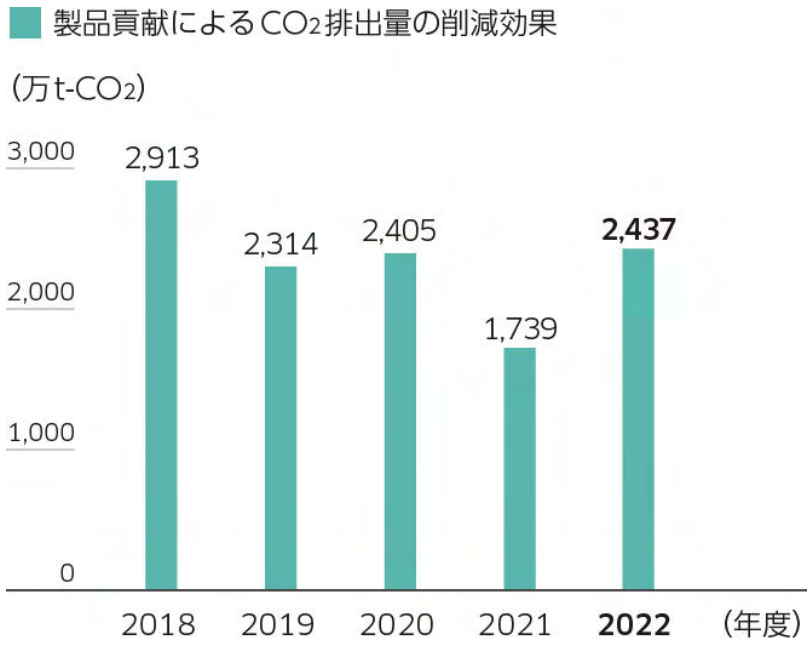
※4　Environmentally Friendly Advanced Commuter & Express train

算定ルール

- 評価対象製品：Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度をはじめ、排熱・廃棄物・再生可能エネルギーを利用した製品や、コージェネレーションシステム、モーダルシフトに関する鉄道車両等を評価対象に選定。
- 評価対象期間：2016年度までは1年間としていましたが、算定ルールの見直しにより、2017年度より販売した製品の想定使用年数を評価対象期間とするフローベース法※を採用。当社製品は想定使用期間が長いため、使用期間にわたる当社製品と業界標準クラス製品とのCO_2排出量の差を算定。
- 算定方法を計算式で表すと以下のようになります。
  製品貢献によるCO_2排出量＝（従来製品の年間CO_2排出量ー新製品の年間CO_2排出量）×（想定使用年数）

※ 温室効果ガス削減貢献定量化ガイドライン（経済産業省、2018年3月）を参照

なお、製品貢献によるCO_2排出量削減の算定対象製品には、エネルギー利用効率の高い製品による地球温暖化緩和への貢献を定量化する目的で、排熱・廃棄物・再生可能エネルギー利用による発電等を含めています。そのため、エネルギー起源CO_2排出量のみを対象にした、Scope 3　カテゴリー⑪の算定対象製品とは一部異なります。
過去5年間の推移は、下記のグラフに示す通りです。また、これまでに削減効果が大きかった代表的な製品を下記に示します。



（注1）　CO_2排出係数は、環境省が公表する算定方法・排出係数一覧の値を使用しています。
（注2）　製品のエネルギー利用効率向上を理由とする製品貢献によるCO_2排出量の削減効果は、業界標準クラス製品との比較により算定しています。
（注3）　排熱・廃棄物・再生可能エネルギーの利用は、回収した全エネルギーを製品貢献によるCO_2排出量の削減効果としています。



使用時のCO_2排出量の削減に貢献する製品の代表例

環境配慮製品認証制度Kawasakiエコロジカル・フロンティアズについては、「環境配慮製品」をご覧ください。

環境配慮製品

カーボンニュートラルに向けたサプライチェーンでの取り組み

IPHEにおける水素のGHG排出量評価方法論策定への参画

低炭素水素を社会に普及していくためには、生成された水素が低炭素であることを示すための評価が必要であり、その評価基準が国際的に統一されていることが理想的です。この評価基準の国際統一の実現のため、政府間の国際協力枠組みの一つであるIPHE（国際水素・燃料電池パートナーシップ）において水素のGHG排出量評価の方法論が議論されています。当社は、経済産業省をサポートするエキスパートとしてこの議論に参加し、特に液化水素に関する評価の部分で技術的な助言を行うなどの貢献を行っています。

参考Webサイト

Release of the IPHE Working Paper Ver2 Nov 2022: Methodology for Determining the Greenhouse Gas Emissions Associated with the Production of Hydrogen
IPHE Partners

気候変動に関する団体への積極的関与

当社はHySTRA（技術研究組合CO_2フリー水素サプライチェーン推進機構）の一員として、褐炭を有効利用した水素製造、輸送・貯蔵、利用からなるCO_2フリー水素サプライチェーンの構築を行い、2030年頃の商用化を目指した、技術確立と実証への取り組みに参画しています。
HySTRAにおいて当社は、LNG運搬船やLNG貯蔵タンク、ロケット燃料用液化水素タンクなどで培った極低温技術を活用し、液化水素運搬船の建造ならびに液化水素荷役・大量貯蔵設備の建設に取り組む、という役割を担っています。

参考Webサイト

技術研究組合 CO_2フリー水素サプライチェーン推進機構

Waste FREE（循環型社会の実現）

世界的な人口の増加により、2030年には地球2個分の資源が必要と言われている中で、社会を持続可能なものとしていくために、天然資源の使用量削減や廃棄物排出量削減に対する社会的な要請が高まっています。
川崎重工グループは、資源の使用量削減や製造工程での廃棄物の削減、廃棄物のリサイクルなどを通じて有限な資源を大切に活かしきり、循環型社会の実現を目指して取り組んでいます。
また、水資源についても、個々の工場の水使用状況を把握し、無駄なく有効利用する方法を検討することで水使用量の削減に努め、環境への負荷低減を推進します。

環境経営活動基本計画2023重点施策

環境計画2023重点施策
① **水セキュリティへの対応** • 国内・海外生産拠点における水リスク・機会を整理し、対応策を開示する。 • 取水量と排水量のデータを連結で把握する。
② **サーキュラーエコノミーへの対応** • 製品使用後のリサイクルや廃棄状況を把握し、その状況をふまえてサーキュラーエコノミーのビジネスモデルを検討する。 • 直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量を1%以下にする。(川崎重工・川崎車両・カワサキモータース) • PCB廃棄物の計画的な処分を進める。 • 廃棄物排出量のデータを連結で把握する。 • プラスチック資源循環促進法対応として、産業廃棄物の廃プラスチック類処分量および製品梱包に利用するプラスチック類の把握と削減を進める。

資源の有効活用

資源使用量の削減

当社グループは環境への負荷低減のために、製品企画、研究開発、設計の各段階において、部品点数の減少や軽量化などにより資源活用の効率化を進め、天然資源使用量の削減に取り組んでいます。
天然資源使用量の削減は当社グループだけでなく、サプライチェーン全体で取り組む必要があるため、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」に、天然資源使用量を必要最小限に抑える旨の記載を織り込み、サプライヤーとも協働して取り組みを進めます。

製造工程での廃棄物の削減

製造工程において、資源を無駄なく利用して廃棄物を削減すること、および製造工程で発生した廃棄物のリサイクルを推進することにより、直接埋め立て廃棄物をゼロにすることを目標に活動を継続しています。
2022年度の川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの廃棄物総排出量は前年度より3,075万トン減少し、39,697万トンとなりました。また、最終処分率（=直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量）は0.1%であり、目標である1%以下を達成しました。

廃棄物（総排出量）・廃棄物・有害廃棄物（ESGデータ）

ライフサイクル分析の活用

新規開発・設計製品や特に重要な製品に対して、天然資源使用量の削減、省エネルギー、リサイクル性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、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。主な評価項目は次の通りです。

- 製品の減量化
- 製品製造時の省エネルギー化
- 製品使用時の省エネルギー化
- 製品の長寿命化
- 製品の安全性と環境保全性
- 製品の廃棄・リサイクルへの対応
- トラブルなどの緊急時の環境影響
- 使用・メンテナンスなどのための情報の提供
- 法規制への対応

PCB処理の推進

ポリ塩化ビフェニル（PCB）廃棄物の処理は、適正処理等を規定したストックホルム条約に基づき世界的に進められています。国内では、環境省が設立した中間貯蔵・環境安全事業株式会社を中心とした処分が計画的に実施されており、高濃度PCB廃棄物の段階的な処分期間終了は2023年、低濃度PCB廃棄物は2027年までの処分期間終了となっています。
これまで社内で計画的な処分を進めてきましたが、昨年度中に工場で新たに高濃度PCB廃棄物が発見される事案がありました。現在、行政機関と情報を共有して処分会社への委託契約などを進めています。2023年度中にすべての高濃度PCB廃棄物の処分を完了するよう取り組んでいます。

水資源の保全

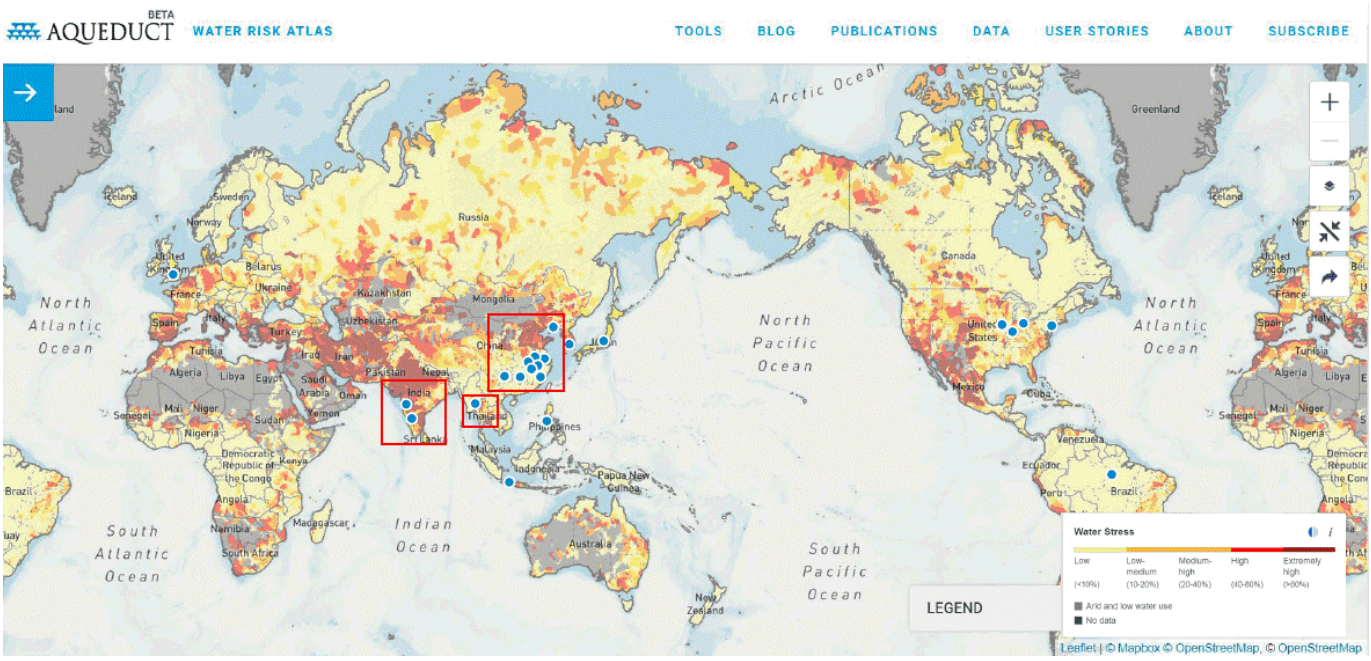
水使用の用途と量の詳細把握

川崎重工・川崎車両およびカワサキモータースでは、水資源を有効に利用するため、個々の工場の水使用状況の詳細把握を進めています。
過去4年間の川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの取水量・排水量・水使用量はESGデータのページに示しています。生産活動に係る利用やボイラの利用などで用途を再確認しながら無駄のない有効利用を検討し、水使用量の削減に取り組んでいきます。グループ全体でこの取り組みを展開して水リスクの確認につなげていきます。

水資源（ESGデータ）

工場と水量リスク（水ストレス）

社外専門家の協力のもと、アメリカのシンクタンクの一つであるWRI（World Resources Institute）が公開しているAqueduct Water Risk Atlasを活用して、水不足・渇水・洪水・水質汚染の観点から簡易リスク分析を実施しました。
国内外のグループの製造拠点38か所（国内17か所、海外21か所）のうち、世界的に水ストレスが高いと見られるインド、タイ、中国には12か所の製造拠点があり、このうち、7か所については水資源・渇水リスクが特に高いと判定しています。



川崎重工グループの製造拠点と水ストレス（出典：Aqueduct Water Risk Atlas）

凡例：
●：川崎重工グループの製造拠点
□：特に水ストレスが高い国・地域

Harm FREE（自然共生社会の実現）

現代社会は、大気・水・土壌環境における物質循環や再生産など、自然からさまざまな生態系サービスを受けることで維持されています。しかし、その生態系サービスは世界的に悪化しており、世界経済フォーラムのグローバルリスク報告書2023では、生物多様性の減少が今後10年間の深刻なリスクの中で気候変動と共に深刻なリスクとして挙げられています。
川崎重工グループは、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します。
また、有害化学物質に対しては、適正な化学物質管理を行うとともに使用量の削減を進め、地球環境の汚染防止に努めます。

環境経営活動基本計画2023重点施策

環境計画2023重点施策
① **有害化学物質の適正な管理と代替え検討** • 主要VOC（トルエン、キシレン、エチルベンゼン）とジクロロメタン、六価クロムを適正に管理する。 • 主要有害化学物質のデータを連結で把握する。
② **生物多様性（TNFD）への対応** • 当社事業が生物多様性に与える影響評価のマクロ分析を実施し、分析結果と対応策を開示する。

有害化学物質の削減

川崎重工・川崎車両およびカワサキモータースは、人の健康や生態系に影響を及ぼす可能性のある化学物質の適正な管理と代替え検討を進めています。
有害化学物質として、主要VOC（トルエン、キシレン、エチルベンゼン）の排出量、ジクロロメタンおよび有害重金属（六価クロム化合物）の取扱量について継続的なモニタリングを行い、適正な化学物質管理を行うとともに使用量の削減を進め、地球環境の汚染防止に努めています。

主要VOC排出量・大気汚染物質排出量（ESGデータ）

生物多様性の保全に向けた取り組み

事業活動と生物多様性との関わりの把握

企業の自然への依存関係や影響関係の大きさを把握するためのツールであるENCOREを用いて、当社グループの事業活動と自然との依存・影響関係におけるリスク評価を行いました。ENCOREはサプライチェーンのうち、企業が直接操業を行う部分を評価するツールですが、今回の評価においては当社グループの事業活動に加えて、サプライチェーン上流について近いセクターを当てはめてリスク評価を行いました。
その結果、リスクの高い項目が依存関係において4項目・影響関係において10項目あることが分かりました。当社グループは原材料として鉄やアルミニウムなどの鉱物資源を多く使用しており、その採掘や精錬工程における温室効果ガスの排出や水資源の利用が重要度の高い項目であり、これらの項目に対して、実際に事業活動を行っている地域固有の状況を踏まえた詳細な分析を行い、生物多様性の保全に向けた取り組みにつなげていきます。

	No.	小項目	直接操業							サプライチェーン上流					
			1	2	3	4	5	6	7	8	9-1	9-2	10	11-1	11-2
			航空機	エネルギー機器	プラント	船舶	鉄道車両	精密機械・ロボット	レジャー用二輪車、四輪車	プラスチック	鋼材		ステンレス材	アルミ	
			航空宇宙・防衛（機械・部品・装置の製造）	重電機設備（機械・部品・装置の製造）	建設・土木（インフラ構築）	建設機械・大型輸送設備（機械・部品・装置の製造）	建設機械・大型輸送設備（機械・部品・装置の製造）	産業機械・用品・部品（機械・部品・装置の製造）	自動二輪車製造（機械・部品・装置の製造）	基礎化学品（接触分解、分別蒸留、晶析）	鉄鋼（鉄の抽出）	鉄鋼（金属鉄の生産）	鉄鋼（鉄鋼生産）	アルミニウム（鉱業）	アルミニウム（アルミナ精錬）
陸/水/海の利用変化	1	陸域生態系の利用	ND	ND	VH	ND	ND	ND	ND	H	VH	ND	ND	VH	ND
	2	淡水生態系の利用	ND	ND	H	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	H	ND
	3	海洋生態系の利用	ND	ND	VH	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
資源搾取	4	水の使用	H	H	H	H	H	H	H	H	VH	VH	H	VH	VH
	5	その他のリソースの利用	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
気候変動	6	温室効果ガスの排出	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
汚染	7	非GHG大気汚染	M	M	H	M	M	M	M	H	H	H	ND	H	ND
	8	水質汚染	H	H	M	H	H	H	H	H	ND	M	ND	H	H
	9	土壌汚染	H	H	H	H	H	H	H	H	ND	ND	ND	H	H
	10	廃棄物	H	H	M	H	H	H	H	H	ND	H	H	H	H
その他	11	騒音・光害	M	M	H	M	M	M	M	ND	H	H	ND	H	ND

凡例

VH	H	M	L	VL	ND
非常に高い	高い	中程度	低い	非常に低い	不検出

事業活動と自然との影響関係の評価結果

環境配慮製品

Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度

制度の趣旨

川崎重工グループでは、製品・サービスのライフサイクルを通じた環境負荷低減を目的として、2014年より独自の環境配慮製品認証制度「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度（旧名称：Kawasaki グリーン製品制度）」を推進しています。本制度は、製品自体の環境性能向上と生産工程での環境負荷低減の両面において、特に優れた製品を認定・登録するものです。

認定プロセス

当社グループが独自に定めた基準において適合性を評価し、国際規格ISO14021に準拠して社外に発信しています。当社グループの基準とは、CO_2 FREE、Waste FREE、Harm FREEを目指すCO_2・廃棄物・有害化学物質の排出削減の3つの観点において、①製品自体の環境性能の向上、②生産工程での環境負荷低減の両面から評価するものです。
これらの評価の結果、基準を満たした製品を、満たした基準のレベルに応じて以下のように登録しています。

Sクラス：環境への配慮が業界トップクラス相当と評価した製品
Aクラス：環境への配慮が業界標準クラスまたは当社前機種製品を超えると評価した製品

また、本制度においては、過去の登録製品についても3年ごとに再評価しており、常に最新の登録製品を維持しています。
2023年8月末現在、2014～2020年登録の更新49製品に、新規登録19製品（2021年9製品、2022年5製品、2023年5製品）を加え、合計68製品を登録しています。

初回登録年	2014～2020	2021	2022	2023	合計
Sクラス	34	8	5	4	51
Aクラス	15	1	0	1	17
合計	49	9	5	5	68

制度の効果

「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」をはじめとした当社グループにおける環境配慮製品による年間のCO_2削減効果※1は2,437万t-CO_2※2です。世界トップレベルの効率を達成したガスタービン・ガスエンジン等の発電機器、モーターサイクルにおける90%を超える高いリサイクル率の達成、軽量化による省エネを達成した鉄道車両など、「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ制度」で認定・登録した製品は、年間のCO_2排出削減などの環境負荷低減に大きく貢献しています。

※1 従来製品と比較したCO_2排出量の削減量。
※2（参考）燃費15km/Lの自動車1台で年間1万km走行した際のCO_2排出量は、1.5t-CO_2。
当社グループの削減貢献量は、燃費15km/L、走行距離年間1万kmの自動車のCO_2排出量に換算すると約1,625万台分に相当します。

なお、2022年度の Kawasakiエコロジカル・フロンティアズを含めた環境配慮製品の売上比率は18%でした。
（川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの売上合計に対する比率）

制度名称変更の意図

2021年、制度の名称を「Kawasakiグリーン製品」から「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」に変更しました。新名称には、従来までのKawasakiグリーン製品の思想に加え、新たな時代の社会課題というフロンティアに対し、製品のみならず、新たなソリューションの提供や仕組みづくりなど、独自の視点で答えを出し、希望ある未来をつくり出していくという意味を込めています。製品のライフサイクルとサプライチェーン全体を通じて、脱炭素社会（CO_2 FREE）、循環型社会（Waste FREE）、自然共生社会（Harm FREE）の実現を推進していきます。

詳細については、「CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）」をご覧ください。

促進活動マーク

製品や生産工程に込めた環境配慮への思いを促進活動マークに凝集しました。このマークは、川崎重工グループが「陸・海・空の輸送システム」、「エネルギー・環境」、「産業機器」の主な事業分野で、革新的・先進的な技術力によってそれぞれが確固とした1本の柱となり、これら3本柱が融合することで、地球環境を支えていこうという決意を表現しています。



促進活動マーク

Kawasakiエコロジカル大賞 2022

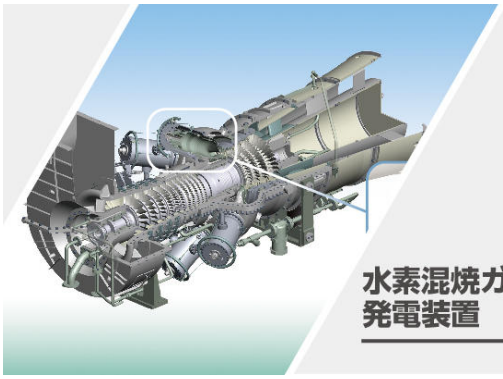
「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」の登録製品の中から、環境に関連する社外評価を受け、また、対象期間において事業経営への貢献が大きかった製品を「Kawasakiエコロジカル大賞」として特別表彰しています。
2022年は選出した製品はありませんでした。



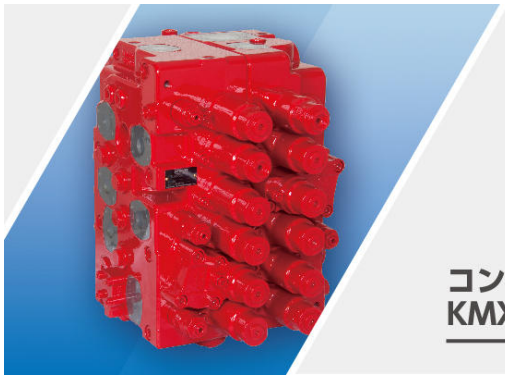
Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ登録製品

※ 登録製品は、3年ごとに再評価しています。2020年度以前の登録製品は、製品名下に表記の「初回登録年」で確認できます。

2023年



水素混焼ガスタービン
発電装置



コントロール弁
KMX15RC



F0xシリーズ
コントローラ



水素専焼小型
貫流ボイラ
(WILLHEAT)



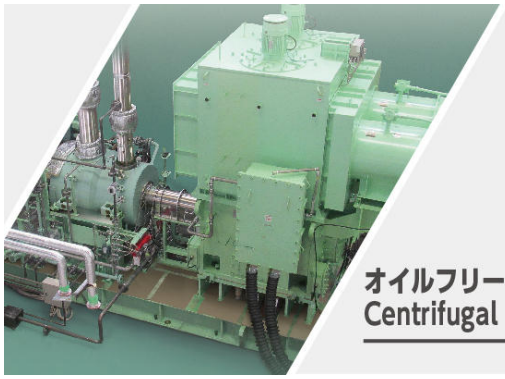
連続式製剤システム
LaVortex
(連続生産方式)



LNGタンク用
新防熱パネル



新型タンク搭載
大型LNG船



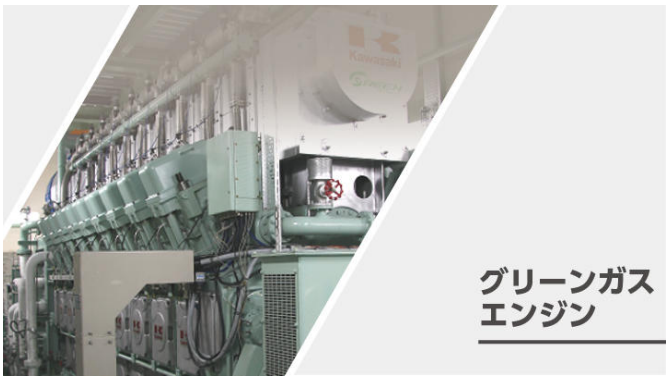
オイルフリー Kawasaki
Centrifugal Compressor



MAGターボ



M1A-17D
ガスタービン



グリーンガス
エンジン



浮体式
LNG発電プラント



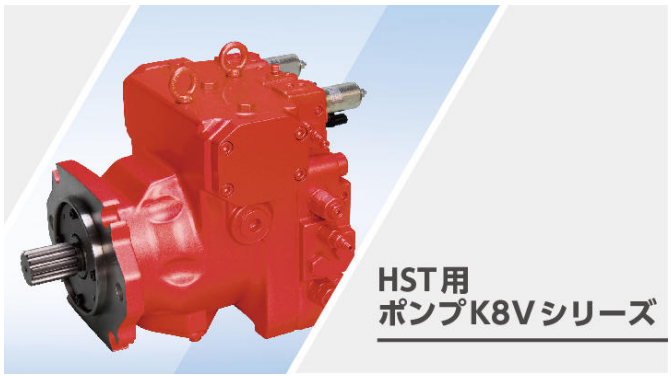
CKKシステム



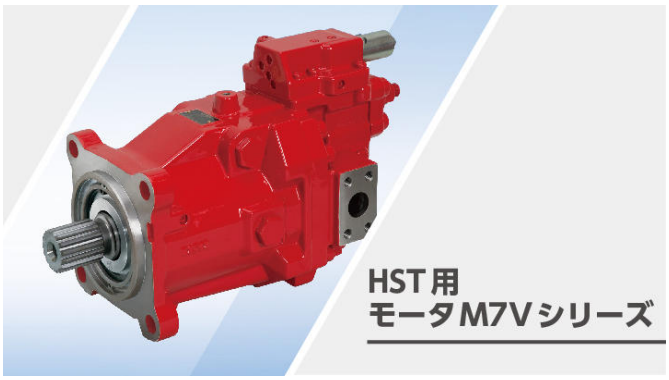
LNGタンク
(新安全率適用)



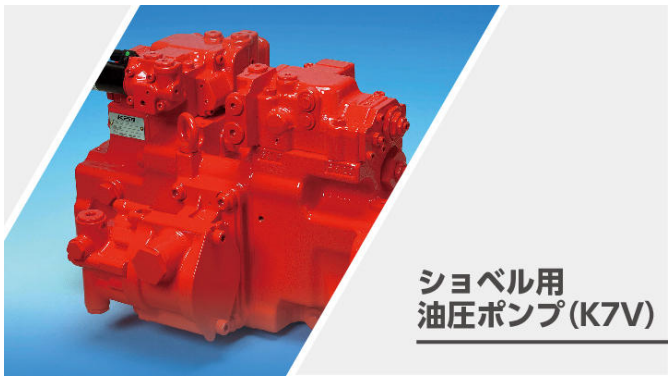
ECO SERVO®用
コントローラ
N-ECST



HST用
ポンプK8Vシリーズ



HST用
モータM7Vシリーズ



ショベル用
油圧ポンプ(K7V)



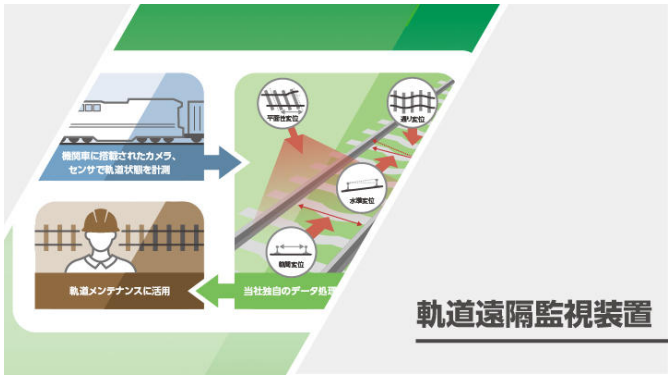
カワサキロボット
安心ライフサイクルサポート
K-COMMIT®



超大型ロボット
MGシリーズ



標準型車両「efACE」



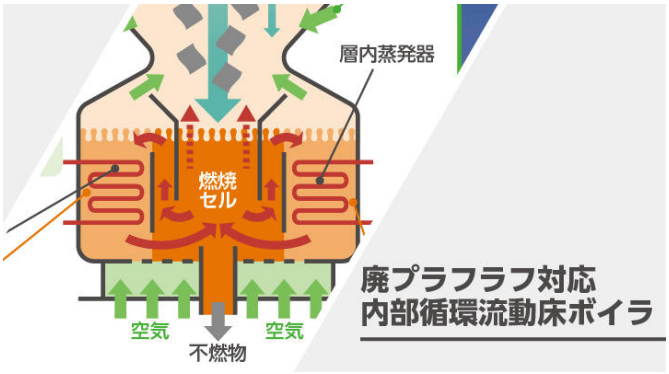
軌道遠隔監視装置



本線/入換用電気式
ディーゼル機関車



地上蓄電設備(BPS)



廃プラフラフ対応
内部循環流動床ボイラ



液化水素運搬船用
真空防熱二重殻
タンクシステム



膜式CO_2除去装置
(SEPERNA®)



エコサーボ
ライト・アヴァント



スポット溶接ロボット
BXP110L/210L



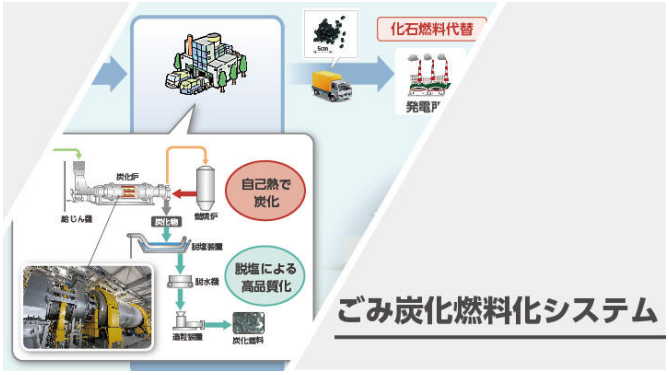
船舶運航管理
支援システム
「SOPass」



VEGAボイラ



U-KACCボイラ



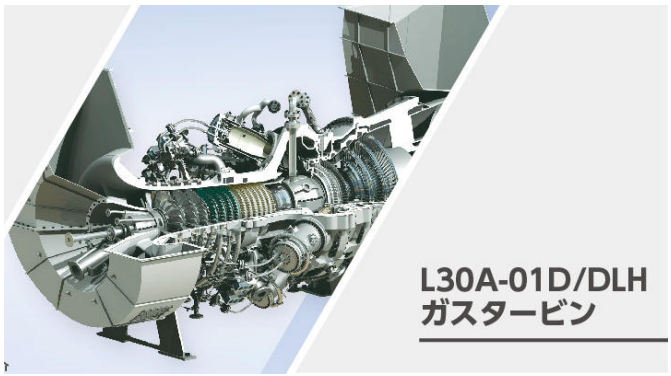
ごみ炭化燃料化システム



Versys1000
(2019MY)



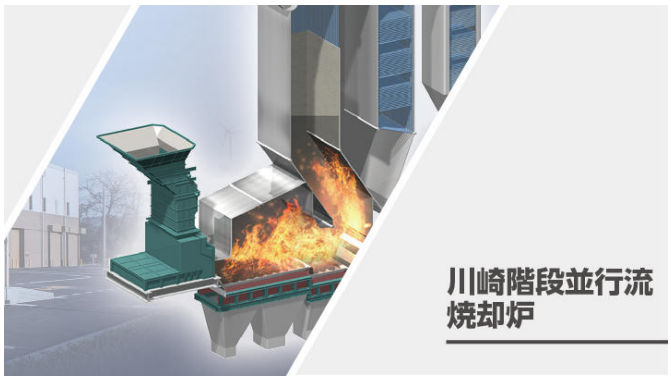
小型ハンドリング
ロボット
RS007シリーズ



L30A-01D/DLH
ガスタービン



CKミル



川崎階段並行流
焼却炉



Z125/Z125PRO



コントロール弁
KMX13RB



双腕スカラロボット
duAro



ユニバーサル
コントローラ

2021年



メガMAGターボ



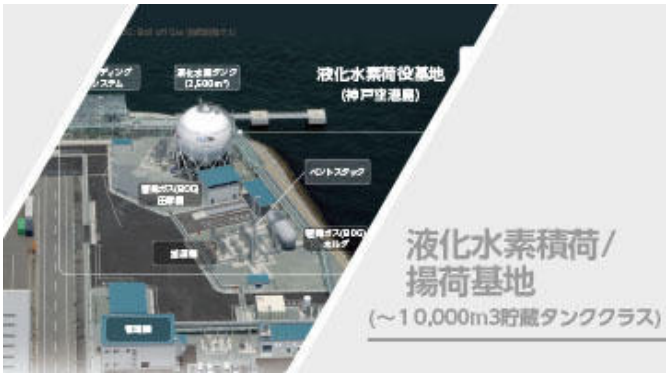
カワサキ
グリーンガスエンジン
KG-18-T



ハイブリッド/
電気推進システム



水素液化システム



液化水素積荷/
揚荷基地
(～10,000m3貯蔵タンククラス)



ごみ処理施設
運転計画策定システム
WtE-SAURS



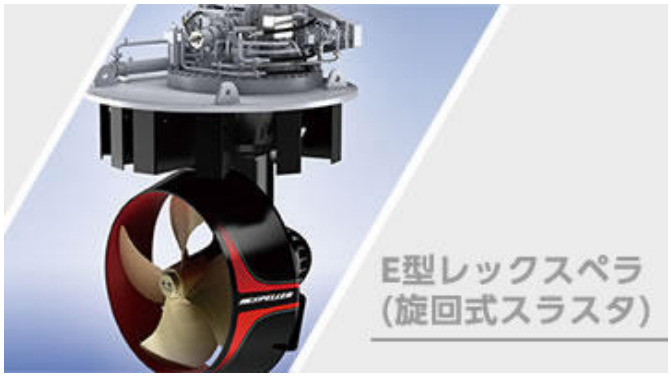
自律型無人潜水機
及び周辺システム
SPICE



建機用コントローラ
KC-MC-20



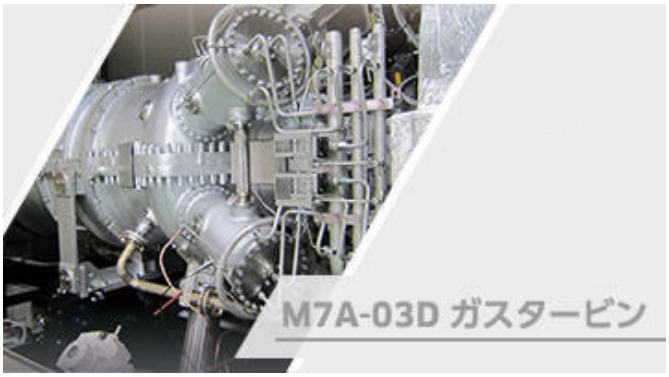
小型塗装ロボット
KJ155



E型レックスペラ
(旋回式スラスタ)


環境
大賞
2020年受賞
M5A-01D ガスタービン


FLNGボイラ


M7A-03D ガスタービン


LPG燃料推進
大型LPG船


ガス燃料推進自動車運搬船


電気ジョイスティック
ERU2-7.0


F60コントローラ


モバイル用油圧ポンプ
K3VLS85


建機用コントローラ
KC-MB-20


エコサーボ



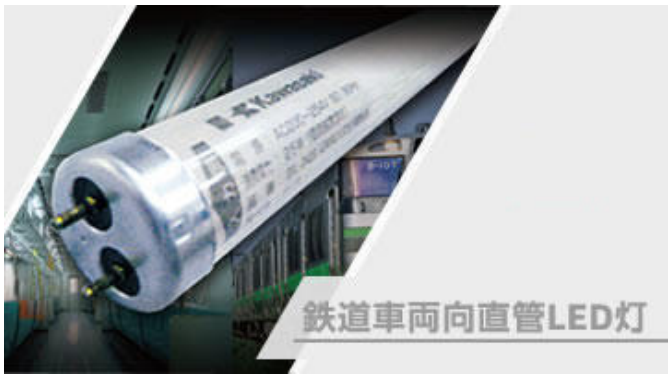
大型塗装ロボット
KJ264/314



汎用クリーンロボットNTシリーズ



軌道材料モニタリング装置



鉄道車両向直管LED灯



Ninja 400/Ninja 250



Versys 650

社会

117 製品責任・安全
121 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
124 ビジネスと人権
132 お取引先との協働
138 人財マネジメント
145 人財開発
152 ダイバーシティ
160 労働安全衛生健康
170 社会貢献活動

製品責任・安全

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループのようなインフラ製品を多く抱える業態において、お客様に安心して製品・サービスをご利用いただくことは重要な経営課題です。「川崎重工グループ行動規範」においても、「製品・サービスの品質と安全性」を掲げており、高機能・高品質で安全な製品・サービスを提供することを明記しています。グループ全体で品質保証・製品安全の体制を整備し、お客様のご期待に応える安全で優れた製品の生産と適切なサービスの提供により、当社の信用を常に高い水準に保ち、経営の品質保証に貢献します。

品質・安全に関する方針

川崎重工グループは、人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する新たな価値の創造が社会的責任であると認識するとともに、顧客の満足する品質を備えた製品やサービスの提供を事業継続に関わるグループ経営原則の一つと考えています。当社グループでは「川崎重工グループ　品質マネジメント方針」を2021年に策定し、顧客価値の創造に向けて効果的・効率的に活動し続けるためにグループ一体となって適正な運営を行います。

方針の適用範囲

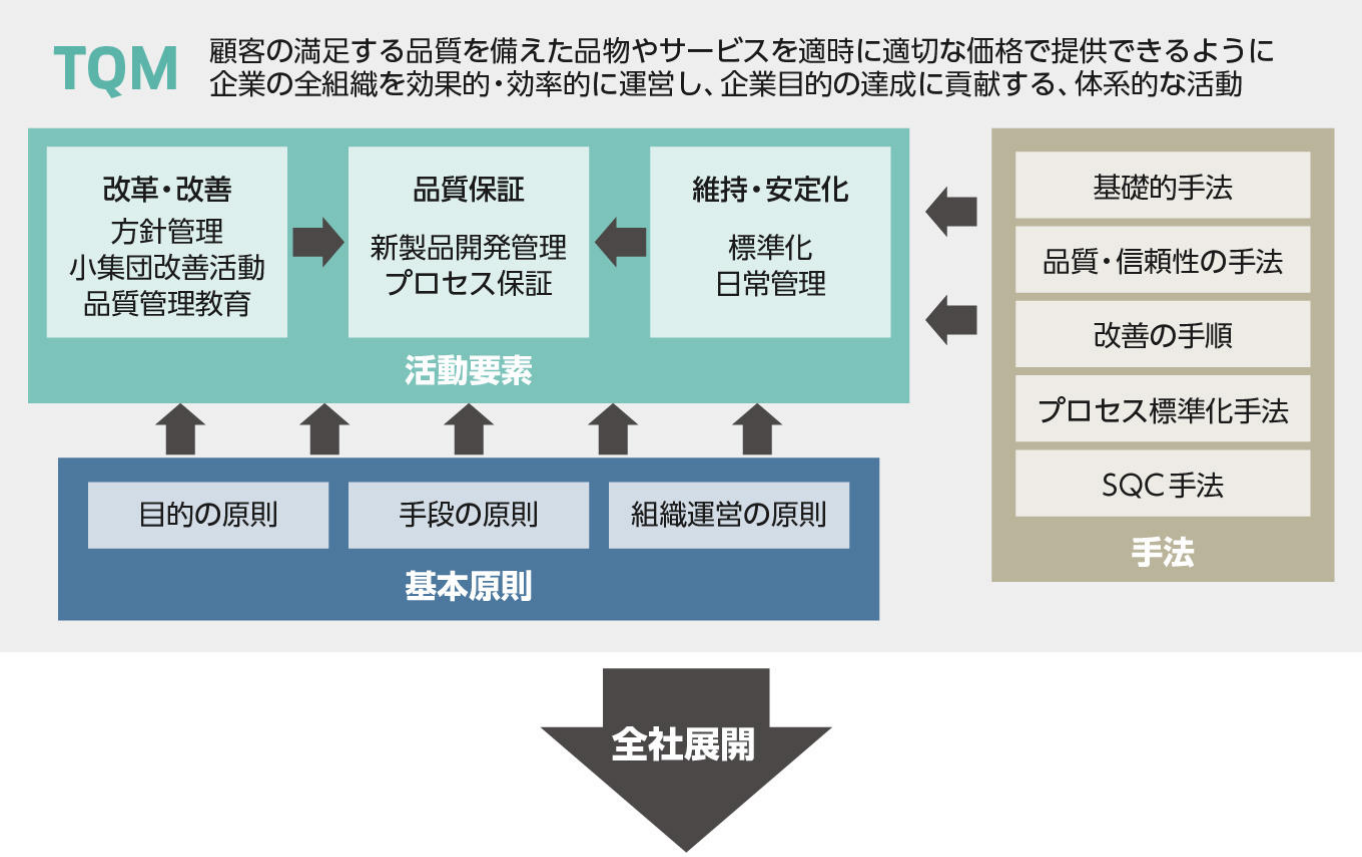
川崎重工グループ

川崎重工グループ行動規範
川崎重工グループ 品質マネジメント方針

体制

本社技術開発本部内にTQM推進部を設置し、方針管理、日常管理、プロセス保証、品質管理教育の取り組みを基本に、全社的な品質保証活動を推進しています。また、各カンパニーにおいても品質保証を担当する部署を設置しており、カンパニー内の品質改善活動を推進しています。

各事業部門にベストマッチしたTQM体制の構築支援



責任者

代表取締役副社長執行役員（TQM担当）　中谷　浩

責任機関・委員会

定期的に品質保証を含めた全社的なTQM体制の構築・強化に関わる方針・計画などを策定して推進していきます。 また、全社品質会議（4回／年）の開催により本社・カンパニー間の情報共有およびTQM活動を促進しています。

品質・安全に関するマネジメント

当社では、カンパニー／製品群ごとに、製品の契約・開発・設計から納入後のサービスに至るすべての段階において、各部門の品質保証に関する役割を明確にし、顧客が満足する安全で優れた製品の生産と適切なサービスの実施を可能とする品質保証体制を整備しています。この品質保証体制には、下記を含めています。

1. 顧客および社会の要求する品質（機能、安全性）の的確な把握
2. 上記要求を満たす製品の企画・開発
3. 基準・規格等の設定
4. 契約内容の見直し
5. 適切な文書管理
6. 要求される品質（機能、安全性）の設計への織り込み
7. 適切な生産計画と管理による設計品質の製品への造込み
8. 適切な調達計画に基づく調達先の品質保証活動の指導・管理
9. 納入後の品質情報の収集・把握・分析による顧客サービス、開発・設計・製造への反映
10. 品質保証監査（調達先を含む）
11. 品質保証に有効な各種教育・品質保証意識の高揚
12. 適切な管理技術の活用による、最も有効かつ経済的な品質保証活動の推進

TQM活動の推進

- カンパニーにおける品質保証活動とTQM活動推進
  カンパニーの品質保証活動を補足、強化する考え方としてTQMを位置付けており、個別の活動ではなく全社的に業務やサービスについてTQMの考え方を用いて品質向上と効率化を図るものとして活動に取り組んでいます。
- 全社TQM普及セミナーの実施など
  全従業員を対象に階層別セミナーを継続的に実施しています。また、当社オリジナルの教材や外部講師によるセミナーなどによる階層別の教育カリキュラムにより、新人からトップマネジメントまで、TQMへの理解を深めています。
- TQMレベルの評価
  TQMレベル評価を実施し、すべてのカンパニーおよび本社部門のTQM活動の実施状況を共通の指標で定量的に評価しています。この調査を通じて現在のTQM活動の実施状況を評価し、改善が望まれるプロセスや活動を明確にするとともに、それぞれの強みの共有につなげています。

品質・安全に関する教育・啓発

当社では、全従業員へTQM教育を各階層で実施し、品質や安全に関する意識の向上を図っています。カンパニーまたは製品群ごとに、実際のものづくりに携わる従業員に対して、製品特性に応じた品質や製品安全に関する教育を実施し、品質向上や機械安全確保に努めています。

品質・安全に関する違反・事故発生時の措置

全社の品質・安全に関する違反・事故の発生状況をモニターし、必要な措置が執られているか確認、品質管理体制の強化に反映しています。

ISO9001認証取得状況

川崎重工においては、ISO9001認証をカンパニーもしくは事業部門単位で取得しています。

- 航空宇宙システムカンパニー：取得済み（JIS Q 9100、防衛宇宙ディビジョン／民間航空機ディビジョン／ヘリコプタ＆MROディビジョン、航空エンジンディビジョン）
- エネルギーソリューション＆マリンカンパニー：取得済み（エネルギーディビジョン／プラントディビジョン／舶用推進ディビジョン、船舶海洋ディビジョン）
- 精密機械・ロボットカンパニー：取得済み（精密機械ディビジョン（一部部門ではIATF 16949認証取得済み）、ロボットディビジョン）
- 川崎車両株式会社：取得済み
- カワサキモータース株式会社：取得済み

ISO取得状況

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループは、船舶、鉄道車両、航空機などの輸送機械、また、ガスタービン、エンジン、ロボット、産業用プラントなどの産業機械、さらには、モーターサイクルなど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、事業・製品を取り扱うカンパニーごとに独自のカスタマー・リレーションシップ・マネジメント（CRM）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。

体制

当社グループは製品が多岐にわたり、またBtoB・BtoCの違いもあるため、お客様からの信頼を勝ち得ていくための活動内容や目標設定、顧客情報管理はそれぞれの事業特性に基づいて行っています。全社視点での重点活動は、フィードバックの仕組みの構築・向上です。Webサイトにお客様を含むステークホルダーからのご意見をいただく窓口を設置し、お客様からの意見を吸い上げているほか、本社マーケティング本部からの働きかけにより各カンパニーにおけるお客様満足度向上の施策をフォローアップしています。具体的には、各カンパニーに対し、お客様満足に関するWeb調査、アンケート、ヒアリングの状況をマーケティング本部より2013年度から原則毎年フォローする中で情報の共有やCRM意識の向上を図っていきます。

お客様との関係性を深める取り組み

顧客満足度調査

川崎重工グループでは、幅広い分野の製品をお客様に提供しており、事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、事業・製品を取り扱うカンパニーごとに最適な方法で顧客満足度の把握を行っています。
継続的な顧客が多い事業部門では、経年的に顧客満足度調査を実施することにより、顧客満足度の変化をモニタリングし必要な改善につなげています。一般消費者もお客様とするカワサキモータース株式会社では、直接的な聞き取り調査だけでなく、Webアンケートにより世界各国の数多くのお客様からの顧客満足度を測定しています。

カワサキロボットサービスにおける顧客満足度調査

国内外の産業用ロボットにおけるメンテナンスサービスやサービス支援を行う、カワサキロボットサービス株式会社では、工事完了後、お客様に工事完了アンケートを実施し、サービス員の接遇および工事の進め方などに対する満足度の確認を行っています。
当該アンケートは2020年度より開始し、工事の進め方に関する質問については「とても良い」「良い」の回答が90%以上を占めるなど、満足いただいています。
また、自由記述欄を設け、お客様のご意見を踏まえてより良いサービス・サービスツールの提供ができる仕組みを構築しています。

お客様との対話

事業・製品ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、お客様からのご意見・ご要望には、カンパニーごとに適切な方法で対応を行っています。一例として、カワサキモータース株式会社では、日本国内のお客様からのご意見・ご要望および製品に関するお問い合わせは、「お客様相談窓口」で対応しており、お問い合わせに関する情報を一元管理し、製品開発につなげています（海外についても同様のシステムで行っています）。また、車両のリコールが発生した場合には、速やかにWebサイトなどでお知らせを行っています。また、カワサキモータース株式会社では国内外の販売会社を通じて、新車を購入いただいたお客様に車両についてのご意見をお伺いするアンケートを実施しています。
そのほかにも、モーターサイクルユーザーのための交流団体「カワサキライダーズクラブKAZE」の運営、新製品の紹介や交流イベントの実施、各地域における安全運転教室を開催し交通事故の抑制に貢献するなど、お客様のモーターサイクルライフを支援する活動を定期的に行っています。

カスタマーサポート

24時間ヘルプデスクの設置

カワサキロボットサービス株式会社では、お客様への一層のサービス提供のため、「24時間ヘルプデスク」を設置し、平日の夜間、日曜日・休業日の昼間のお問い合わせやトラブルによるご相談を受け付けています。ヘルプデスクではサービス担当者が、お客様からのお問い合わせを直接お聞きし、豊富な経験や技術資料を基に情報提供・技術指導を行い、不具合の復旧を支援しています。

K-COMMIT®の導入におけるお客様との強い関係構築サポート

カワサキロボットサービス株式会社では、お客様とロボット導入後の関係構築を行い、TREND Manager®サービスにより、ロボット設備の状態をインターネットで常時監視することで、ロボットの予知保全を行っています。
リモートメンテナンスでは、ロボットの稼働情報をリアルタイムに取得してデータベース化し、傾向管理データを分析することで正確な故障予知を行い、ロボットエラー発生時には自動メール配信による迅速サポートなどさまざまなサービスを提供しており、「カワサキロボット安心ライフサイクルサポート」をコンセプトにロボット設備のライフサイクルコストを最適化し、お客様に安心をお届けします。また、豊富な点検結果や整備実績データベースに基づき選定した点検の結果をすべて数値化し、ロボットの状態を正確に診断する傾向管理定量点検を実施しています。さらに、K-CONNECTでは、お客様ごとに専用のWebサイトをご用意し、お客様との情報交換・共有をはじめ、ロボット設備保全情報管理、出張報告書検索、号機管理、各種技術資料の配信を行っています。



お客様のロボットとのリモート接続による遠隔操作

オンライン戦略

カンパニーごとに適切な方法でサービスを行っています。全社としては、各種ソーシャルネットワークを活用し情報発信しています。
カワサキモータース株式会社では、対応モデルのモーターサイクルと連携するスマートフォン向け公式アプリケーション「RIDEOLOGY THE APP」のサービスにより、顧客満足度の向上を進めています。
その他、以下のオンラインサービスも行っています。

- エネルギーディビジョン：ガスタービンの遠隔監視システム「テクノネット」
- プラントディビジョン：ごみ処理施設の遠隔監視・支援システム「KEEPER」
- ロボットディビジョン（KRS）：ロボットの状態監視、予知保全「TREND Manager」
  ロボット会員様Webページ「K-CONNECT」

責任ある広報宣伝活動

当社グループは、企業理念に基づいた事業活動の内容を正確にステークホルダーに伝えるため、事実関係および関連法規など、客観的な視点により内容を精査した上で情報発信するとともに、発信内容は専門用語を極力使用せず、誤解のない表現になるよう努めています。情報発信メディアは、プレスリリース、Webサイト、SNS、各種広告など、社会への影響を十分に考慮して選択し、当社グループの認知度向上のみならず事業・製品による社会課題解決への貢献を伝えられるよう常に意識して活動しています。

広報宣伝に関する違反件数、内容、および措置

2022年度において広報宣伝活動に関する関連法規違反の事実はありませんでした。

ビジネスと人権

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

バリューチェーンが世界規模で拡大する中、従業員やお取引先をはじめ事業に関連する人々の人権尊重は大きなテーマとなっており、グループ全体での事業活動において人権リスクを把握し、対応する必要性が高まっています。
川崎重工グループは「川崎重工グループ行動規範」において「事業活動における人権の尊重」を掲げており、さらに「川崎重工グループ人権方針」を制定し、「国際人権章典」、「ILO中核的労働基準」、「ビジネスと人権に関する指導原則」をはじめとした、人権および労働に関する国際規範を支持・尊重しています。
また、当社グループの事業活動における人権尊重の取り組みを行うため、人権デューデリジェンスを実施しています。

人権に関する方針

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年度に制定し、その後、一層高まる人権の取り組みへの要請を踏まえ、2023年8月に同方針を改定しています。グループミッションの実現に向けて、すべ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。

方針の適用範囲

川崎重工グループ

川崎重工グループ行動規範
川崎重工グループ人権方針

体制

「川崎重工グループ人権方針」において、サステナビリティ担当役員を人権に関する責任者、サステナビリティ推進部を責任部署と定めています。人権に関する取り組みは、サステナビリティ推進体制に基づき、取締役会の監督のもと、社長を委員長とし、全取締役が出席するサステナビリティ委員会において施策の審議を行っています。日常業務においてはサステナビリティ推進部が責任を担い、各カンパニー、グループ会社の人事部門またはコンプライアンス部門と連携して、モニタリングと人権侵害防止の取り組みを推進しています。

サステナビリティ推進体制

責任者

サステナビリティ担当役員　代表取締役副社長執行役員 山本 克也

責任機関・委員会

サステナビリティ委員会

人権侵害防止の取り組み

差別の禁止

「川崎重工グループ行動規範」では、以下の通り差別の禁止について定めています。

「世界人権宣言では、人権は「人類社会のすべての構成員の固有の尊厳と平等で譲ることのできない権利」と定義されています。一人ひとりの人権を尊重するために、人種・肌の色・性別・年齢・国籍・社会的出身・家柄・性的指向・性自認・婚姻歴・宗教・政治的信条・心身障がい・健康状態などに関わりなく、あらゆる人に等しく尊厳と敬意をもって接しなければなりません。」

また、「川崎重工グループ人権方針」においても差別の禁止について記載をしており、差別は川崎重工グループ全体で重要な人権課題の一つとして取り組みを行っています。
具体的な差別防止の取り組み事例としては、川崎重工グループ従業員向けに多様性に関する研修を複数回実施し、啓発活動を行っています。

児童労働・強制労働の禁止

当社グループは、児童労働および強制労働という世界的な人権・労働課題を容認しないことを、「川崎重工グループ行動規範」に明記しています。また、当社は国連グローバル・コンパクトへ署名しており、人権・労働・腐敗防止・環境の4分野10原則を支持することを表明しています。
また、2014年度からは、グループ各社において強制労働・児童労働を行っていないことを確認するとともに、これからも行わないことを宣言するという独自の取り組みを行っています。この確認・宣言の様式は、グローバル・コンパクト・ジャパン・ネットワーク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「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、お取引先に協働の呼びかけを行っています。

川崎重工グループ行動規範
川崎重工グループ人権方針
各種イニシアチブへの参画
川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン
強制労働・児童労働に関する確認書・宣誓書

ビジネスと人権に関する従業員への教育

当社グループでは、「ビジネスと人権」に関する従業員向けのeラーニング研修を2020年度より実施しています。当該研修では、人権および労働に関する国際規範の概要や世界の動向に加え、「ビジネスと人権」に関して企業に求められる責任や当社グループの取り組みについて解説を行っています。受講対象者は国内グループ会社に在籍するサステナビリティ担当者・人事担当者を中心とし、合計で2020年度は191名、2021年度は13,245名が受講しました。

ハラスメントの防止

当社は、社則「ハラスメントの防止に関する規程」を設けており、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、階層別研修などを通じて指導・啓発を行っています。
ハラスメント行為を受けた、またそういった行為を目撃した際に相談できる「コンプライアンス報告・相談制度」や、2014年度からは従業員や派遣従業員からの相談を受け付ける人事本部所管の相談窓口を設けています。両制度とも必要に応じて相談者と面談を実施し、相談者のプライバシーを厳守しながら公正に対処しています。
また、2019年度より、当社に勤務する従業員が利用可能なハラスメントおよびメンタルヘルスに関する外部相談窓口の運用を開始しています。

団結権・団体交渉権

当社は国連グローバル・コンパクトへ署名しており、人権・労働・腐敗防止・環境の4分野10原則を支持することを表明しています。また、「川崎重工グループ人権方針」においても結社の自由および団体交渉権の尊重を明記しています。

川崎重工グループ人権方針
各種イニシアチブへの参画

労使協議の状況

当社ではユニオンショップ制を採用しているため、一般従業員は全員、川崎重工労働組合の組合員となっています。
当社では、労働協約において、団体交渉を行う権利を認めていますが、経営の合理化や重要な労働条件の変更などについて団体交渉を行う場合は、団体交渉の前に事前の労使協議（必要により随時開催）によって、双方誠意をもって平和的に解決を図ることを原則としているため、40年以上団体争議行為は発生していません。
また、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、経営方針や経営状況などを説明する経営協議会（全社2回以上/年、各カンパニー2回以上/年）、安全衛生の基本方針などを説明する安全衛生協議会（1回以上/年）、従業員の危険および健康障害の防止対策などを協議する地区安全衛生委員会（1回以上/月）、環境保全に関する会社施策などについて説明する全社環境保全委員会（年1回）を設けるなどして、活発な意見交換を行っています。

労働組合の状況（ESGデータ）

防衛関連事業における人権侵害防止の取り組み

当社は、安全保障に係る企業の社会的責任を踏まえ、安全保障貿易管理関連法規の遵守に加え、企業倫理に基づき製品または技術の提供先における用途を適切に判断し、製品および技術の不本意な使用を防ぐことを目的として、社則「企業倫理に基づいた製品及び技術の提供に関する規則」を制定しています。
また、「川崎重工グループ行動規範」において、「私たちは非倫理的な使用のために製品・技術を提供しません」と表明しており、当社グループの製品・技術を提供する際には倫理的責任を認識するよう定めています。

人権デューデリジェンス

人権リスクアセスメント・インパクトアセスメント

2018年度、川崎重工グループの主要な事業における人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントを米国NPO団体のBSR（Business for Social Responsibility）と共同で実施しました。
リスクアセスメント・インパクトアセスメントの実施においては、人権に関する国際的な規範である「世界人権宣言」、ILOの「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「国際人権規約」、また国連「ビジネスと人権に関する指導原則」を参照しました。

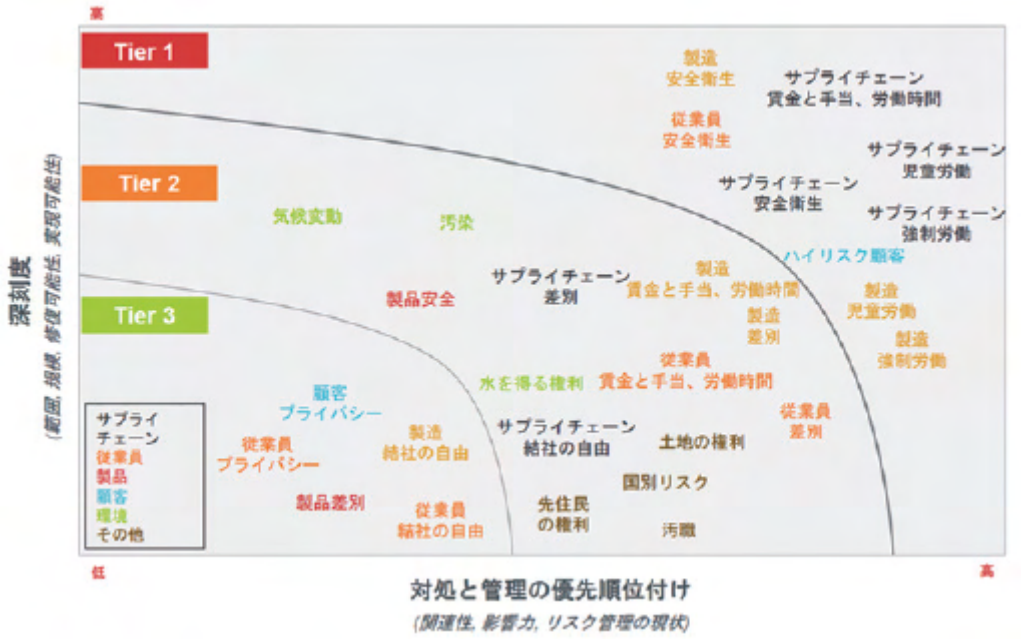
人権リスクアセスメント・インパクトアセスメントの実施対象範囲（事業/バリューチェーン/ 国・地域/ステークホルダーグループ）

対象事業：川崎重工グループの主要事業
対象国・地域：川崎重工グループが事業を行っている国・地域
（日本・中国・アメリカ・イギリス・ブラジル・タイ・フィリピン・シンガポール・マレーシア・インドネシア・オーストラリア・ドイツ・オランダ・ロシア）
対象となるステークホルダー：お客様・従業員・サプライチェーンの従業員・地域住民など

アセスメント結果（人権リスクマップ）

リスクアセスメント・インパクトアセスメントの結果、以下の9項目について特に人権リスクが高いと判断しました。

- 従業員における安全衛生
- 製造拠点における安全衛生
- 製造拠点における児童労働
- 製造拠点における強制労働
- サプライチェーンにおける安全衛生
- サプライチェーンにおける賃金と手当、労働時間
- サプライチェーンにおける児童労働
- サプライチェーンにおける強制労働
- ハイリスクな顧客



是正措置の実施

上記の結果を踏まえて、グループ内およびサプライチェーンの重点課題のリスク低減策を策定し、実行しています。具体的には、RBA行動規範で定める労働・安全衛生・環境・倫理・管理システムの5つのセクションに対応する形で当社が作成したSAQを活用し、人権リスクの高い国に所在する海外グループ会社を対象にモニタリングを進めています。2022年度はインド、インドネシア、フィリピン、タイ、ブラジルに所在するグループ会社6社を対象に、SAQを用いた確認およびオンラインミーティングを行いました。2023年度も、順次、グループ会社に対してモニタリングを実施する予定です。また、サプライチェーンについても、リスクベース・アプローチの考え方に従い、対応を検討していきます。

人権に関する苦情処理メカニズム

従業員を対象とした苦情処理メカニズム

当社では、労働協約により、職場内で解決することのできない問題が発生した場合には、人事担当役員と労働組合委員長などで構成する苦情処理委員会を立ち上げ、迅速かつ公平に平和的解決を図ることとしています。苦情処理委員会では、組合員の健康管理や安全衛生に関する事項、パワハラ・セクハラに関する事項、人事異動に関する事項などを幅広く取り扱うことにしています。また、会社は、従業員が苦情を申し立てたことにより、不利益な取り扱いをしないことを約束しています。

相談制度	相談内容	連絡方法	窓口／所掌部門	適用範囲
社内窓口相談制度	セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントなどの職場におけるハラスメント行為	メール	本社人事本部／本社人事本部	川崎重工、カワサキモータース、川崎車両
社外窓口相談制度	ハラスメント行為およびメンタルヘルス	Web・電話	外部機関／本社人事本部	川崎重工、カワサキモータース、川崎車両
コンプライアンス報告・相談制度	「内部通報制度、相談窓口」をご覧ください。		外部弁護士／コンプライアンス部	川崎重工グループ（国内および海外の一部拠点）

内部通報件数と内訳（ESGデータ）
その他通報制度相談件数（ESGデータ）

外部を対象とした苦情処理メカニズム（お取引先、地域コミュニティ、そのほか）

日本国内における当社グループのお取引先または製品・サービスに係るサプライチェーンの役員・従業員の皆様を対象に「お取引先ホットライン」を設置しており、人権に関する苦情もこちらで受け付けています。また、当社Webサイト内でもお問い合わせ一般を受け付ける窓口を設置しています。それぞれにいただいたお問い合わせについてはしかるべき部署に情報展開し、適切に対応しています。

ステークホルダーとのエンゲージメント

2019年度に制定した「川崎重工グループ人権方針」において、当社グループの事業活動において影響を受けるステークホルダーの人権を尊重する責任を果たすことを定めています。

NPO団体BSRと共同で人権リスクの洗い出し

2018年度にBSRと共同で当社グループの事業活動において影響を受けるステークホルダーの対象の特定と人権リスクが高い分野の洗い出しを実施しました。
今後は、グループ内およびサプライチェーンの重点課題のリスク低減策の策定・実行を行う予定です。人権尊重の取り組みのPDCAを回し、ステークホルダーの人権リスクの対応を進めていきます。
詳細については、「人権デューデリジェンス」をご覧ください。

NGO団体SOMOの報告書を受けて

2017年にオランダNGO団体SOMOが発行した報告書「The Myanmar Dilemma」の中で人権侵害の発生を指摘されたミャンマーの縫製工場について、当社が発注元の一つであると報じられました。この報告書を受けて社内調査した結果、当社子会社カワサキモーターズジャパンが元請け先に製造委託したアパレル製品の一部が、当該工場を孫請けとして生産されていたことが判明しました。当該工場での同製品の生産は一時的なものであり、社内調査の時点では生産はしていませんでしたが、責任部署より関係部署へサプライチェーンで起こり得る人権リスクを説明するとともに、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」の周知・徹底を要請しました。NGOなどのステークホルダーからの指摘や意見は社内で共有し、課題があれば、対応を検討するように努めています。

川崎重工グループ人権方針
SOMO発行「The Myanmar Dilemma」

現代奴隷法への対応

英国現代奴隷法および豪州現代奴隷法への対応

イギリスにある連結子会社Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.およびKawasaki Motors Europe N.V.のイギリス支店、Kawasaki Subsea (UK) Limitedにて英国現代奴隷法への声明を公開しています。また、オーストラリアにある連結子会社Kawasaki Motors Pty. Ltd.において豪州現代奴隷法への声明を公表しています。

Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd. "Slavery and Human Trafficking Statement 2022/2023"
Kawasaki Motors Europe N.V. (UK Branch) "Modern Slavery Act Statement"
Kawasaki Subsea (UK) Limited "Modern Slavery and Human Trafficking Statement"
Kawasaki Motors Pty. Ltd. "Kawasaki Motors Pty Ltd Modern Slavery Statement"

Topics

KMI（インドネシア）における従業員配慮

PT. Kawasaki Motor Indonesia（KMI）はインドネシアにおけるモーターサイクルの製造・販売拠点です。インドネシアの人口の約90%はイスラム教徒であり、KMI従業員の多くもイスラム教徒です。そのためKMIでも従業員にさまざまな配慮をしています。

会社はイスラム教徒のために工場内にムショラという礼拝場所を設けています。女性従業員は勤務時間中にスカーフを着用することが認められています。食堂では、イスラムの教義で禁じられている豚肉の料理は提供されません。

イスラム教徒には日の出から日の入りまで断食する月（ラマダン）がありますが、この期間中、KMIは管理部門、営業部門の就業時間を30分早めています。それは多くのイスラム教徒がラマダン中は家で家族と一緒に夕食をとりたいと希望するためです。また、ラマダンに続くレバラン（断食を成し遂げたことを祝う休暇）の後、KMIではハラルビハラルという行事をイスラム教徒のために開催しています。

しかしインドネシアはイスラム教を国教としているわけではありません。憲法で信教の自由を保障し、キリスト教徒やヒンドゥー教徒のため、クリスマスやヒンドゥー教の祝日も国民の休日になっています。KMIでもそうした少数派であるキリスト教徒の従業員にも配慮し、クリスマスにはセレモニーを開催しています。

このようにKMIでは当地の宗教や文化、習慣に配慮し、従業員の人権を尊重した事業の運営を図っています。



工場内の礼拝所
（ムショラ）



ハラルビハラル





スカーフを着用した女性従業員

お取引先との協働

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループが事業を行っていく上で、コンプライアンスや人権・労働・安全衛生、地球環境への配慮など、サステナビリティ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重要なパートナーであるお取引先とともに、サプライチェーン全体でのサステナビリティ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。当社グループはサプライチェーン全体でサステナビリティに関連するリスクを認識し、お取引先と共にサステナビリティ活動を推進することで顧客や社会からの要請に応えていきます。

川崎重工グループ資材調達方針・サステナブル調達ガイドライン

川崎重工グループは、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、2022年度に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、制定当初の「川崎重工グループCSR調達ガイドライン」から名称を変更したうえで、改定を行いました。改定に際してはRBA※行動規範を参照し、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。

※ 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チブ。

方針の適用範囲

川崎重工グループ、および資材調達のお取引先

川崎重工グループ資材調達方針
川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン
川崎重工グループ行動規範

体制

日常業務における調達活動は、各カンパニーの責任・権限において行っています。 カンパニーを横断する会議体として、調達担当役員も出席する調達部門長会議を年2回開催し、サステナブル調達をはじめとした全社に共通する調達方針や施策の決定を行っているほか、各カンパニーが定める調達に関するKPIのフォローや当年度の活動予定を共有しています。

調達担当役員：代表取締役副社長執行役員 中谷 浩

川崎重工グループのサプライチェーンマネジメント

Webサイトで「川崎重工グループ資材調達方針」および「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」を開示し、両方針をグループ会社も含めて関係部門に周知しています。
また、当社では、お取引先と取り交わす基本契約書において、双方が企業の社会的責任の重要性を認識し、環境、社会の持続的発展を踏まえた事業活動および社会活動に自主的かつ積極的に取り組むことを明記しています。基本契約書においてお取引先が「川崎重工サステナブル調達ガイドライン」を遵守するよう要請するとともに、ガイドラインをお取引先へ直接配布しています。
また、お取引先に対して、当社のサステナビリティに対する考え方を直接ご説明する機会を設けています。説明会では、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を強化していただけるよう要請しています。

- 2018年度・2019年度においてお取引先に対するサステナビリティ活動推進説明会を10回実施し、合計で約1,000名（約700社）の方にご参加いただきました。
- 2019年度には国内お取引先向けに「サプライチェーン全体でのさらなるサステナビリティ活動の推進に向けて」と題した文書を発信しました。

さらに、従業員に向けても、サステナブル調達に関する研修を行い、担当者の意識向上に努めています。具体的には、当社グループの調達部門向けには、当社のサステナブル調達への取り組み状況や調達部員が果たすべき役割など、サプライチェーンにおけるサステナビリティ活動に対する理解の向上を目的とした研修を毎年実施しています。
なお、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いても、各社の事業形態に適合した形で各社のWebサイトを通じてサステナブル調達方針を開示するなど、グローバルかつ当社グループ全体でのサステナブル調達を志向しています。今後も当社グループは、パートナーであるお取引先と共に、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進していきます。

サプライチェーンの概況

当社は、グローバル規模で約5,800社の多様なサプライヤーと取引があり、カンパニーごとに調達品目別に調達金額を分析しています。これらのサプライヤーと連携しながら、サプライチェーン全体でサステナビリティの取り組みを推進しています。

調達品目別発注割合（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

（年度）

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
素材・素形材	%	15.4	16.2	11.1	13.9	15.0
要素部品	%	21.1	22.6	19.3	21.2	20.7
機器類	%	18.9	16.5	20.7	20.6	19.8
加工外注・請負工事	%	44.1	44.3	48.5	43.6	44.1
その他	%	0.5	0.5	0.4	0.6	0.4
合計	%	100	100	100	100	100

重要サプライヤーの特定

調達規模、部品・機器の重要性およびCO_2排出量などを基準に、カンパニーごとに製品に応じて重要なサプライヤーを選定しています。

重要サプライヤー数・比率（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

サプライヤーの種類	サプライヤーの数	全調達支出に占めるシェア
1次サプライヤーの合計	5,778社	100%
1次サプライヤーに含まれる、重要なサプライヤー	535社	82%

※ 2023年3月現在

サプライチェーンのリスク評価

当社は「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」の遵守状況の把握およびサプライチェーンのリスク評価を行うべく、2016年度より国内外のお取引先を対象にアンケート調査を実施しています。2016年度には、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。また、2018年度以降は、国内外のお取引先を対象としたアンケート調査を実施しており、2021年度は国内主要お取引先を対象にアンケート調査を実施し、395社から回答をいただきました。
本アンケートは、「サステナビリティにかかわるコーポレートガバナンス」、「人権・労働」、「環境」、「公正な企業活動」、「品質・安全性」などの7つの大項目ごとに、お取引先の取り組みを問う形式で、全39問の設問を設けています。
今後は、これらのアンケート結果を基に、各項目の評価が当社要求レベルに到達するようお取引先に対する改善指導を行うなど、サプライチェーン全体でのサステナビリティの取り組みをより強化するべく施策を実行していきます。

サステナブル調達アンケート実施社数（ESGデータ）

お取引先のキャパシティビルディングおよびインセンティブ

当社では、陸・空輸送システム、モーションコントロール＆モータービークル、エネルギー＆マリンエンジニアリングの3つのグループ体制により幅広い分野の資材を調達しており、事業ごとに必要に応じてお取引先を対象に品質・デリバリー・サステナビリティにおけるパフォーマンス向上などを目的とした研修会や表彰制度を行っています。

脱炭素・低炭素社会の実現に向けた取り組み

当社では、「Kawasaki地球環境ビジョン2050」で掲げる「CO_2 FREE」に沿って、2050年にはグループ全体でのCO_2排出ゼロを目指しています。お取引先にも本方針をご理解いただくためにSDGsに関するセミナーにて当社の取り組み状況を報告するとともに、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」にてお取引先の企業活動において発生するCO_2、メタン、フロンなどの温室効果ガス排出量の削減、エネルギー効率改善を推進し、地球環境保全に取り組むことをお願いしています。

- 2022年7月に、主要なお取引先を対象にCO_2排出量についてのアンケート調査を実施し、89社のお取引先におけるCO_2排出量の管理状況の回答を確認しました。
- 2023年2月に、金融機関が主催する説明会において、22社のお取引先を含む93名の参加者に対し、脱炭素・低炭素社会の実現に向けた当社の取り組み状況を報告しました。
- 2023年6月に、ロボットディビジョンでは108社のお取引先向けに「カーボンニュートラル実現に向けた取り組み説明会」を実施し、CO_2排出量の管理方法と排出量削減に向けた取り組みについて説明を行い、サプライヤーとの協働を推進しています。

資材調達に関するコンプライアンスの徹底

当社では、当社グループの調達部門を対象に「下請代金支払遅延等防止法（下請法）」や「建設業法」など調達関連法規の遵守を目的とした研修を毎年実施しています。特に下請法については、次の通り調達部門に限らず積極的な周知・啓発を継続しています。

- 他社の違反事例などを参考にした「下請法違反事例集」を2009年10月に作成
- 各業務にて陥りがちな下請法違反行為を確認・是正するためのツールとして、「下請法自主監査チェックリスト」を2013年4月にイントラネットに掲載し、全従業員に幅広く啓発
- 2011年度より、主に設計・製造部門を対象とした集合研修を各工場および主要連結子会社で毎年実施し（合計受講者約7,000名）、より多くの従業員に下請法を周知するため2022年度はeラーニング方式による研修を実施（受講者約18,000名）

紛争鉱物に関する取り組み

当社グループでは、2013年12月に「紛争鉱物調達方針」を当社Webサイトに開示し、コンゴ民主共和国およびその周辺国で産出される錫、タンタル、タングステン、金の調達・使用によって、当該国での紛争や非人道的行為へ加担する意思はないことを表明しています。
また、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」において、お取引先に対しても同様の取り組みを要請しています。
2021年度はお客様からの要請に基づき、カワサキモータースでは、汎用エンジン事業において、錫、タンタル、タングステン、金に加え、コバルトに関する調査を行いました。

紛争鉱物調達方針

お取引先ホットライン

当社は、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、サステナビリティの考えに沿った調達活動を推進していくため、お取引に関係する当社グループの役員・従業員等による行為が、法令・規則、「川崎重工グループ行動規範」、「川崎重工グループ資材調達方針」、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」に違反している（またはそのおそれがある）と認識された場合に、お取引先よりご通報頂く窓口（「お取引先ホットライン」）を設置しています。

お取引先ホットライン

お取引先ホットライン

当社は、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、サステナビリティの考えに沿った調達活動を推進していくため、お取引に関係する当社グループの役員・従業員等による行為が、法令・規則、「川崎重工グループ行動規範」、「川崎重工グループ資材調達方針」、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」に違反している（またはそのおそれがある）と認識された場合に、お取引先よりご通報頂く窓口(「お取引先ホットライン」)を設置しています。

受付内容

当社グループ各社のお取引に関係する役員・従業員の行為が、法令・規則、「川崎重工グループ行動規範」、「川崎重工グループ資材調達方針」、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」に違反している（またはそのおそれがある）と認識された場合には、具体的な情報をこの「お取引先ホットライン」までご連絡下さい。

利用対象者

日本国内における当社グループのお取引先または製品・サービスに係るサプライチェーンの役員・社員(派遣社員などを含む)

ご通報への対応

- ご通報いただいた内容および提供いただいた個人情報は、正当な理由がない限り、必要最小限の範囲の関係者のみで共有し、各関係者には秘密保持義務を課します。
- ご通報いただいた内容につきまして、調査が必要と判断した場合、関係者への聞き取りなどによる事実確認などの調査を行います。調査を行うにあたり、追加情報をお尋ねする場合があります。
- 当社グループは、通報を行ったことを理由に通報者やその方が所属する会社に対して不利益な取扱いは行いません。ただし、個人への誹謗中傷、またはその他不正の目的で通報された場合、当該お取引先が違反行為に関与される場合には、保護されない場合があります。
- 原則として実名でのご通報をお願いします。匿名でのご通報も受け付けますが、十分な調査や通報者の保護および適切な是正措置を講じることができない場合がございます。予めご理解ください。

通報窓口

ご通報は、川崎重工業株式会社のコンプライアンス部の担当者にて受け付けます。下記の「お取引先ホットライン 入力フォーム」にご連絡お願いします。

お取引先ホットライン 入力フォーム

人財マネジメント

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

社会が求める新たな価値を持続的に提供するために人財は最も重要な財産であり、「グループビジョン2030」においても、人的資本の充実は成長シナリオを支える重要な要素と位置付けています。この認識のもと、当社グループは人的資本に関する基本方針「川崎重工グループ人財マネジメント方針」に則り、多様な人財の確保・育成、その個性と能力を発揮するための環境整備、前向きに挑戦し続ける人と組織の実現に向けて、各種施策を展開しています。

人財マネジメントに関する方針

経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財育成方針については、社長を議長とする全社人財マネジメント委員会で協議・検討しています。また、2021年度から、「チャレンジ＆コミットメント」をコンセプトとする新たな人事制度をスタートさせ、期待役割と成果を実現し得る人財を年齢・性別・国籍等の属性に関わらず社内外から確保・配置し、能力を最大限に発揮することを通じ企業価値の継続的な向上に努めています。
社内環境整備方針については、「グループビジョン 2030」に掲げる「枠を超え成長し続けるオープンで自由闊達・創造的なチーム」であり続けるため、より多くの人財が働きがいと働きやすさを実感できる環境づくりが重要と考えています。 また、持続的な企業価値の向上を図っていくため、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、世界中で活躍する従業員一人ひとりが持つ多様な能力を存分に発揮でき、それを最大化する組織づくりに取り組んでいます。これらのダイバーシティ推進の積極的な取り組みが評価され、女性活躍に優れた企業として「なでしこ銘柄」に選定され、「えるぼし」や「くるみん」の認定も取得しています。

川崎重工グループ人財マネジメント方針

人事に関する体制

経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用の方針については全社人財マネジメント委員会で協議・検討します。全社人財マネジメント委員会は社長が議長となりカンパニープレジデントを中心に招集し、①経営者の育成、②重点施策における人財の活用、③新事業・新製品への人財の投入に関する事項、④各種人事施策の運用状況などについて協議・検討します。
また、各種人事施策の詳細立案・策定時の意見収集、全社方針の伝達を目的として本社人事本部が事業部門の人事・勤労担当部門長を招集し、各種会議体を開催しています。

人事各種会議体

会議体	目的	出席者	開催頻度
全社人財 マネジメント委員会	経営に大きな影響を及ぼす全社的な人財の育成・活用に関する事項の協議・検討	• 本社人事企画部（主催） • 社長、副社長、カンパニープレジデント • 技術開発本部長 • 本社企画本部長 • 人事本部長	年4回
人事企画部 全社会議※	人事勤労施策の情報共有と方針の検討、運用に関する伝達	• 本社人事企画部（主催） • 事業部門人事担当部長	随時 （月2回程度）
人事担当 部門長会議	人事労政部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	• 本社人事労政部（主催） • 事業部門人事・勤労課長	随時 （年2回程度）
教育担当 部門長会議	人財開発部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	• 本社人財開発部（主催） • 事業部門教育担当課長 • 関係会社教育担当部門長	年2回
労務担当 部門長会議	人事労政部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	• 本社人事労政部（主催） • 事業部門人事・勤労課長	年2回
安全衛生担当 部門長会議	安全保健部所掌の担当業務に関わる案件に対して、意見交換、ディスカッション	• 本社安全保健部（主催） • 事業部門安全衛生担当課長	年4回

※ 各担当部門長会議はディスカッションの場、人事企画部全社会議は情報共有および方針伝達の場と位置付けています。

責任者

代表取締役副社長執行役員　人事本部長　山本 克也

全社人財マネジメント委員会：代表取締役社長執行役員　橋本 康彦

ほか各種会議体：本社人事本部　各部長

責任機関・委員会

全社人財マネジメント委員会

従業員エンゲージメント

K-Win活動（Kawasaki Workstyle Innovation）

当社では、2016年度より「ホワイトカラーの生産性向上」「ワークライフバランスの推進」「長時間労働の抑制」を目的にした働き方改革として始めたK-Win活動により、「業務改革」「組織風土改革」「制度改革」の3つの改革を進めてきました。
現在、K-Win活動はグループ経営と一体となり、グループビジョン2030の実現に向けた「企業文化および従業員意識の変革活動」へとその活動の幅を広げています。高いモチベーションを持ち、かつ能力を発揮する環境が与えられていると実感している従業員をより多く輩出するためのこれらの取り組みを通じて、企業価値向上の好循環を生み出す組織づくりを行っています。
また、その進捗状況を可視化するためにエンゲージメントサーベイ（WinDEX）を実施しています。

目指す人と組織の姿

事業ポートフォリオの全体最適を見据えた人財活用や、生産性の向上による成果の最大化、多様な知見交流による価値創造を実現することを目指し、目指す人と組織の姿を以下の通り定めています。

- エンゲージメントが高く、仕事のやりがいや楽しさと、働きやすさが両立した人と組織
- ビジョン実現へ向け、マーケットイン視点を持ち、社内外の枠を超えて従業員一人ひとりが具体的な行動を起こす組織

K-Win活動の重点課題

経営テーマと従業員のつながり形成・対話の促進 〜一つの方向へ自ら動く〜

- グループビジョン2030の従業員への浸透、経営トップとの対話
- エンゲージメントサーベイWinDEXによる企業文化の可視化、組織課題への取り組み
- 1on1と組織開発による従業員との意識共有・組織活性化

能力発揮と成果に主眼を置き、社内外でのクロスオーバーアクションを推進 〜既存の制約を崩し、社内外の枠を超える〜

- Kawasakiにとっての新しいワークスタイルへのシフト、コミュニケーションの高度化（リモートやDX活用）
- かわさき目安箱による組織横断課題の共有・解決
- 社内外メンバーによるクロスオーバーコミュニティの形成、知見の交換

K-Win活動の体制

体制としては大きく2つに分かれており、全社活動の推進を本社が中心となったK-Win活動推進事務局が、各組織の活動推進を事業部門推進事務局が担っています。また、さまざまなテーマにおいて、推進への強い意志を持ち、それぞれの知見を有する従業員がアクションに参画しています。

【活動テーマの具体例】

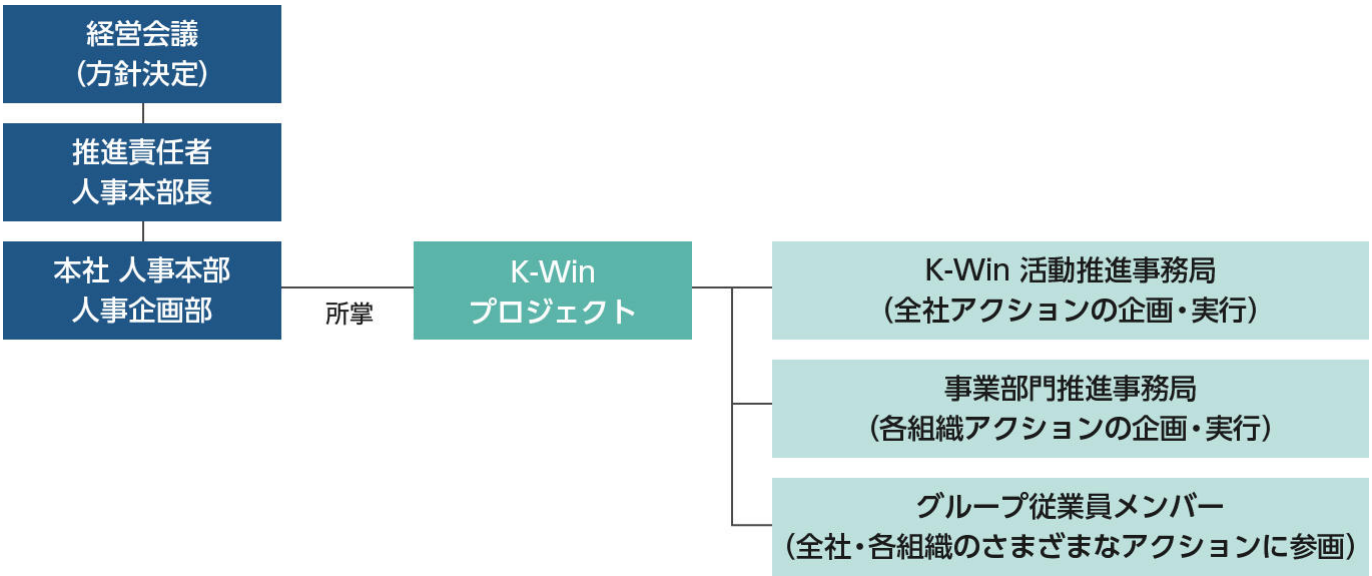
「車座ミーティング」の実施（エネルギーソリューション＆マリンカンパニー）

経営層と従業員の対話により従業員の声を直接吸い上げ、トップダウンによる問題解決につなげるとともに、従業員自らが組織を変えられるという意識を醸成することを目的とします。

2022年度中に延べ約2,300名の従業員が参加し、経営層にとっても従業員の声を聴ける有意義な場となりました。意見を聴くにとどまらず、本取り組みで挙がった経営アクションを迅速に実行していきます。



K-Win推進体制図



責任者

代表取締役副社長執行役員　人事本部長　山本 克也

責任機関・委員会

K-Win活動推進事務局

エンゲージメントサーベイ（WinDEX）の概要

高いモチベーションを持ち、かつ能力を発揮する環境が与えられていると実感している従業員をさらに増やすことを目指した「K-Win活動」に取り組み、組織課題の可視化と継続的な改善に結び付けるために定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。エンゲージメントサーベイでは、「働きやすい環境」と「社員エンゲージメント」が共に高い従業員割合を2030年度、連結で50%以上（2022年度実績：29%）とする目標を掲げ、経営トップとの車座対話、1on1ミーティングや組織開発による組織活性化、かわさき目安箱による組織横断課題の共有・解決などを実施しています。

エンゲージメントサーベイ結果（ESGデータ）

人財の確保と定着

採用

事務職・技術職については、チームで取り組む業務が多い特性を勘案して「切磋琢磨できるチームプレイヤー」を求める人物像のキーワードとして採用に取り組んでいます。 人財の採用にあたっては、単に退職者の補充にとどまらず、中長期的な観点から必要となる能力を持った人財を必要な人数確保するよう努めています。また、事業伸展に伴う人員増のニーズに柔軟に対応していくため、新卒採用だけではなく、キャリア採用も積極的に行っています。海外事業の伸展およびダイバーシティの観点から、海外大学卒業生や外国籍の学生についても新卒採用にも取り組んでいます。

多様な人財の雇用については、「ダイバーシティ」をご覧ください。

採用者数（ESGデータ）
離職者数（ESGデータ）

従業員の評価

人財評価の考え方

当社は、年齢などの属人的要素によらず期待される役割の大きさと掲げる目標の高さ、覚悟とスピード感を持ってやり抜く力とその成果に応じた処遇を行う人事制度の運用を通じ、人財のさらなる成長と企業の持続的な成長を目指しています。その根幹となるのは「コミットメント」と「チャレンジ」を重視した「目標管理制度」です。
目標設定にあたっては、基本的な職務の遂行にあたり通常期待される目標に加え、主体的なチャレンジや通常より高い役割を果たすことでさらなる付加価値を生み出す目標を設定し、上司・部下間で定期的な面談を行い目標達成に向けた課題や取り組みを話し合います。期末には、各項目について自己評価および上司評価を実施し、評価結果とその理由のフィードバックを行った上で業績評価を行うとともに、次期の取り組みやキャリア方針について話し合いを行います。
評価者に対しては、公平・公正な評価を行うために、評定手順を定めて示すとともに、評価者としてのスキルアップのために、ケーススタディなどを取り入れた研修を課長研修などの場で実施しています。また、幹部職員を対象に、各人の行動特性を客観的かつ多面的に観察し「他者から見た当人の特性」を明らかにするとともに、当人の育成や将来的な配置等の参考とする目的で、「360度サーベイ」を実施しています。
そのほか、年に1度、労働組合に対して昇進、処遇の状況について説明し、公平・公正な処遇が行われていることを確認しています。

評価方法別の対象従業員の割合（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

（年度）

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
目標管理による評価※1	%	100	100	100	100	100
多面的な成績評価※2	%	21	21	21	21	22
従業員カテゴリー内の順位付け評価	%	100	100	100	100	100

※1　ライン長と合意した目標などによる評価

※2　360度サーベイなど

キャリア形成に向けた支援

当社グループは「従業員個人の意思を尊重したキャリア形成に向けた支援」という基本方針に則り、従業員が自身の能力開発の目標を明確にして身に付けるべき知識・能力・スキルを習得する機会や、必要な職場経験を積む機会の充実を図っています。
たとえば、従業員が主体的にキャリア形成できるように、当社のキャリア形成支援施策を「キャリアサポートガイドブック」にまとめて従業員に周知するとともに、テーマ別キャリアセミナーやキャリアカウンセリングの機会を用意しています。また、上司に対してもキャリア支援セミナーを実施し、職場で上司が部下の成長やキャリアを支援できる環境づくりを進めています。さらに、新たな職場に自発的に挑戦する仕組みとして「ジョブ・チャレンジ制度」や「FA制度」なども整備しています。

オープンポジションの件数（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

（年度）

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
オープンポジションの件数	件	28	28	28	26	38

従業員に対する長期的なインセンティブの概要

当社では一時金および年金で受け取れる退職金制度を有しています。確定給付型に加え確定拠出企業年金も導入しており、従業員は自己のライフプランに合わせて拠出額を選べるとともに、長期的な資産形成に役立てることができます。

適用の評価基準

勤続年数、年齢、職能資格、業績評価

適用の評価期間

3年以上

適用範囲

全従業員

従業員持株会制度

当社グループでは、従業員の福利厚生（財産形成）の推進および経営への参加意識の向上、という観点で、従業員持株会制度を設け、運営しています。従業員は、福利厚生制度の一環として、拠出金に応じた奨励金を会社から付与されるほか、所有株数に応じた配当金を持株会へ再拠出することにより複利効果を得ることで、財産形成を行うことができます。また、従業員が持株会を通じて当社株式を保有することで、一般株主と同様、当社経営に対する意識が一層高まり、長期的な企業価値の向上に資するものと期待しています。

従業員持株会の所有株数と株主名簿順位

（年度）

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
従業員持株会の所有株数	株	3,286,221	3,790,021	4,501,521	4,934,251	5,223,751
株主名簿順位		7位	6位	4位	4位	4位

人財開発

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループが21世紀において、世界的な企業として存続し発展していくためには、全従業員が、経営方針・全社施策に沿った具体的目標を、それぞれの立場で効率的かつ効果的に徹底して達成していくことが求められます。
目標達成に向け具体的に考え、行動していくのは"人"であり、企業が成長・発展していくには、人財の育成と活性化が最も重要になります。
当社グループの人的資本に関する基本方針「川崎重工グループ人財マネジメント方針」においても、変革に果敢に挑戦する意識を持ち、自ら実行する人財を継続的に育成すること、人財の能力や意欲を適切に把握し、仕事や能力開発を通じて従業員のキャリア実現を目指すことを宣言しています。以上を踏まえ、当社グループでは人財育成に対して、次のように考えています。

- 企業業績の伸長に貢献し、従業員の能力向上と生きがいに寄与するため、人財育成を行う。
- 人財育成の基本は、OJT（On the Job Training）、自己啓発、ローテーションにある。
- これらを側面からサポートするために、Off-JTを行い、Off-JTの結果を職場で活用、実践できるようにする。
- 人財育成の責任はライン長にある。
- 人財育成は、個別に、計画的に、継続的に行う。
- 能力開発の機会を従業員全員に、かつ入社から定年の全期間にわたって提供する。

目指す人財像

当社グループでは、経営者をはじめとするリーダーの計画的育成や、プロジェクトのリスクマネジメント強化、グローバル人財育成を通じて高度な知識と幅広い経験を有する人財を育成します。具体的には、カワサキグループ・ミッションステートメントに基づいて設定された以下6つの人財像の実現を目指し、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。

- グローバルに活躍できる人財
- 社会や顧客の課題を解決できる人財
- 変革・革新を担うことのできる人財
- 技術を高度化できる人財
- 総合力を発揮できる人財
- 常に収益の視点を持つ人財

体制

人事本部内に人財開発部を設置しており、若手従業員や経営者層を含む各階層別の育成やグローバル人財育成など、当社グループ共通の教育・研修は、本社の人事部門で企画・実施しています。さらに、各カンパニーにおいて、その事業分野で求められる能力・スキルに応じた教育や研修を企画・実施しています。

会議体の体制については、「人財マネジメント」をご覧ください。

人財開発プログラム

マネジメント力・業務遂行力の強化（事務職・技術職の育成）

事務職・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、経営者候補の育成を目的とした「Kawasaki経営幹部セミナー」や「Kawasaki経営塾」、ミドルマネジメントの強化を目的とした役職者向けの部長研修（Senior Management Course）、課長研修（Middle Management Course）などを幅広い層を対象に実施するとともに、幹部職員以上を対象に長所と改善点の気づきを促す「360度サーベイ」をそれぞれ実施しています。
また、研修以外における人財開発として、日常の業務遂行にあたっては、「チャレンジ＆コミットメントシート」にて部門内で各個人の達成目標を共有し、年4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、業務を通じた能力開発を行っています。

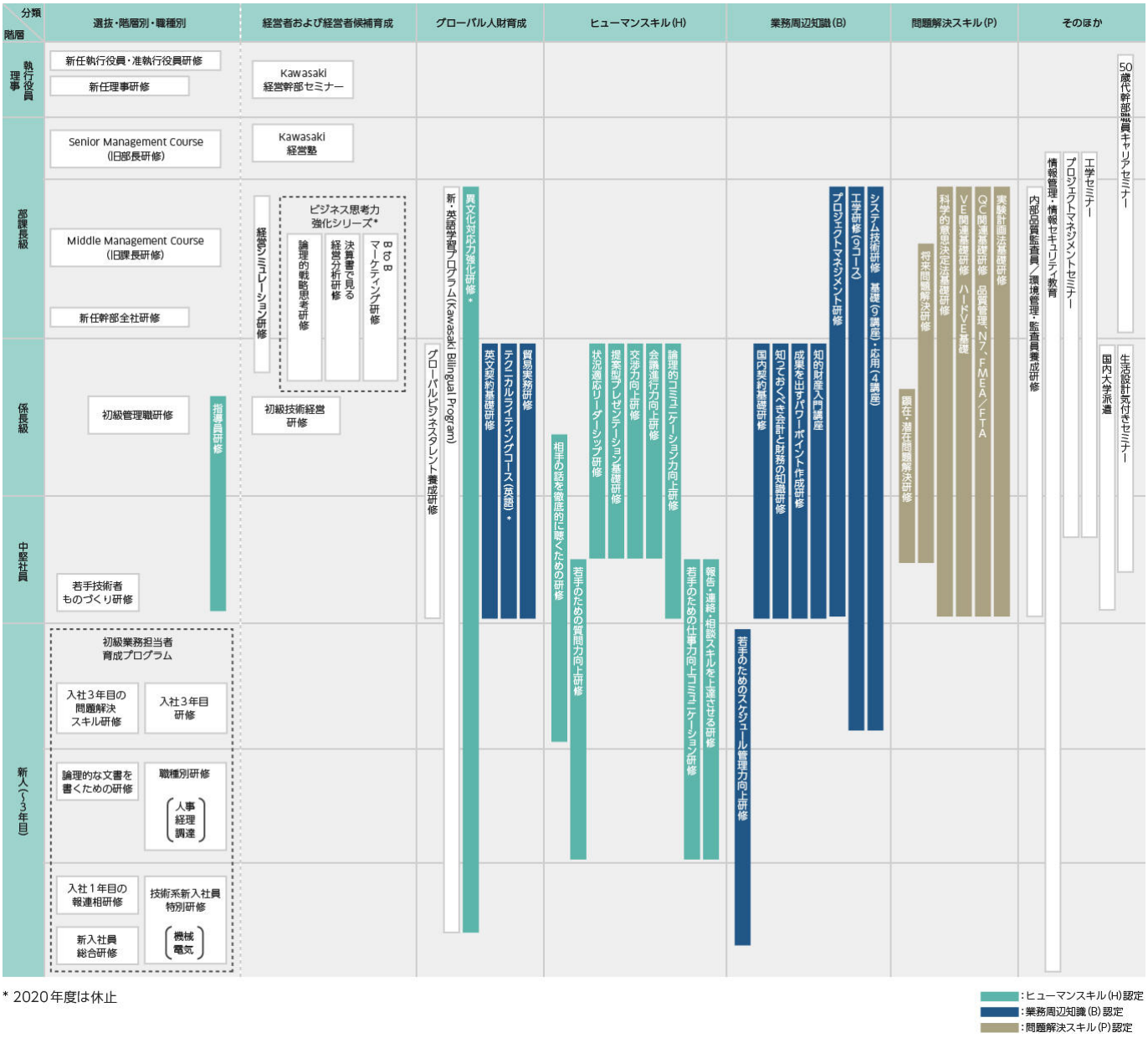
本社主催の主な階層別研修実績（川崎重工グループ（国内一部を除く））

（年度）

		単位	2018	2019	2020	2021	2022
新入社員研修	参加人数	名	338	338	344	232	230
	延べ時間	時間	14,872	14,872	15,136	10,208	10,105
新任課長研修	参加人数	名	91	125	103	140	139
	延べ時間	時間	5,533	7,843	4,944	7,140	7,020
新任部長研修	参加人数	名	50	48	36	39	38
	延べ時間	時間	2,464	2,700	1,512	1,521	1,510
Kawasaki経営塾※1	参加人数	名	9	9	9	30	29
	延べ時間	時間	1,152	1,152	1,152	4,080	4,120
経営幹部セミナー	参加人数	名	23	- ※2	121	103	- ※2
	延べ時間	時間	81	- ※2	242	206	- ※2

※1　2021年度より、早期育成を目的に、Kawasaki経営塾の受講対象を部長級から課長級に下げ、代わりに受講者数を9名から30名に拡充。
※2　新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2019、2022年度は開催を中止。

事務職・技術職の研修体系



* 2020年度は休止

現場力の強化（生産職の育成）

生産職は、若手に向けた「技能資格早期取得奨励金制度」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。2022年度は、2名を新たに認定し、前年度からの継続者と合わせて5名が「範師」として活動しています。

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優秀な成績を収めています。2022年度は「ものづくり兵庫」技能競技大会において2名入賞しました。

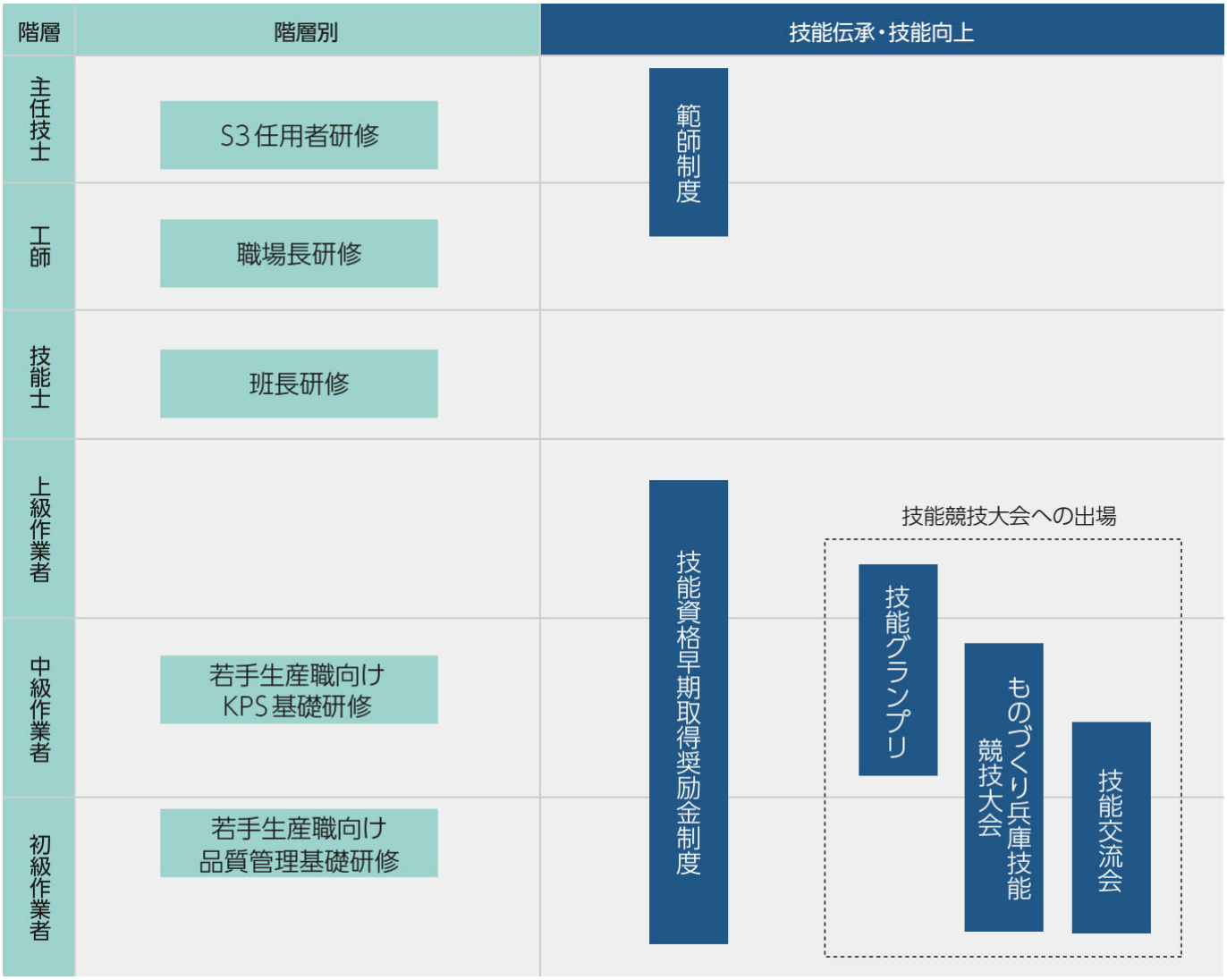
2022年度受賞実績

競技大会	競技職種	結果
令和4年度「ものづくり兵庫」技能競技大会	旋盤	第1位
	溶接	第3位

生産現場の管理監督者には、リーダーシップの強化を目的に、職場長研修、班長研修を、また若手には、当社のものづくりの仕組みを学ぶ「KPS※基礎研修」や「品質管理基礎研修」を実施しています。

※ KPS：Kawasaki Production Systemの略で、当社が独自に開発した生産システムです。

生産職の研修体系



（注）全社を対象とした本社主催分のみ記載しています。

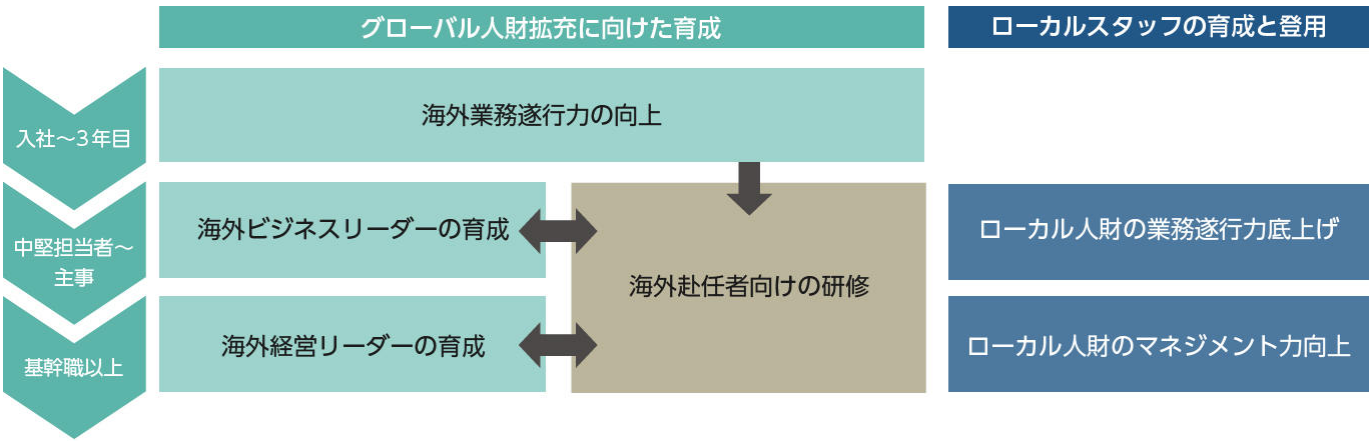
そのほかの現場力強化の取り組み

- 技能交流会
  近年、当社の生産現場では、技能を次世代へ確実に伝承することが喫緊の課題であり、若手の育成、技能向上に力を注いでいます。毎年、明石工場で、国内外の生産拠点で働く若手が、職場で鍛えた技能を競い合う技能交流会を開催しています。例年、国内および海外数か国から若手技能者たちが参加し、自身の磨き上げた技能を思う存分に披露し、お互いに競い刺激し合って、多くの学びを得ています。2022年度は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から中止となりましたが、今後もこうした取り組みを通じて、当社グループ全体の技能向上・維持に努めていきます。
- 技能伝承の場
  事業基盤である「ものづくり力強化」に向けた技能伝承を積極的に推進していく必要があります。そのため、2012年に播磨工場に技能教育センター「匠塾」を、また2014年には明石工場に「明石ものづくり技能創育センター（MANABIYA）」を開設しました。これまでに実施してきた技能教育システムと、これら技能伝承の場の創設の相乗効果により、技能伝承に加え、新たな技能の習得、短期間での技能育成・指導者の養成、そしてお互いの技能を高め合う場として大きな成果を挙げています。

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「グローバルビジネスタレント養成研修（旧海外ビジネス担当者研修）」、多様化する価値観の違いを体系的に理解する「グローバル基礎力強化研修（旧異文化対応力研修）」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「グローバル人財育成インターンシップ制度」や「アジアビジネス研修」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。
2018年度には、自己啓発支援としてKawasaki Bilingual Programという英語学習プログラムを新たに策定し、多様な英語研修を用意し、意欲的な従業員がグローバル人財として成長できる環境を整えています。

グローバル人財の育成マップ



本社主催の主なグローバル人財育成関係研修実績（川崎重工グループ（国内一部を除く））

（年度）

		単位	2018	2019	2020	2021	2022
グローバルビジネスタレント養成研修（旧・海外ビジネス担当者研修）	参加人数	名	33	16	-	15	15
	延べ時間	時間	1,584	872	-	765	750
グローバル基礎力強化研修（旧・異文化対応力研修）	参加人数	名	20	38	-	23	23
	延べ時間	時間	160	304	-	172.5	180
英語スキルシリーズ※1	参加人数	名	15	17	19	12	15
	延べ時間	時間	324	368	161	242	250
英文ライティングシリーズ※2	参加人数	名	39	37	-	23	20
	延べ時間	時間	624	956	-	345	320

（注）語学研修は、各事業所でも実施しています。

※1　英語スキルシリーズ：ミーティング研修（音読・実践）、プレゼンテーション研修、ネゴシエーション研修

※2　英文ライティングシリーズ：テクニカル・ライティングコース（～2019年度）、ビジネスライティング研修、基礎から学ぶEメールライティング

プロジェクトマネージャーの育成

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ー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」、プロジェクトマネジメントの知識体系を学ぶ「プロジェクトマネジメント研修」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。

次世代経営者の育成（Kawasaki経営塾）

厳しさを増す経営環境において、中長期にわたる企業価値の向上を達成することのできる経営人財の育成を行っています。主事から執行役員に至るすべての過程で経営者育成のパイプラインを構築しており、各階層の課題に応じた育成プログラムを組んでいます。

具体的な取り組みとして、選抜された課長級の経営幹部候補を対象に、「Kawasaki経営塾」（9か月間／期）を実施しています。参加者に経営知識の付与のみならず、外部講師や他社経営者との議論、数多くのグループ討議を通じて、川崎重工グループ経営の実像への理解を深めてもらうことで、経営課題解決に向けたグループ全体最適の視点、グローバルな経営的視点の獲得を図り、企業理念を体現できる経営人財に育成することを目指しています。

人財開発の投入費用

人財資本の投下資本利益率（ROI）（川崎重工グループ（国内・海外））

（年度）

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
売上高（a）	百万円	1,594,743	1,641,335	1,488,486	1,500,879	1,725,609
営業費用（b）	百万円	1,530,720	1,579,272	1,493,792	1,455,074	1,644,098
従業員関連費用（c）※	百万円	161,131	161,460	156,707	147,460	143,971
人的資本の投下資本利益率（a-（b-c））/c		1.40	1.38	0.97	1.31	1.57

※ 給与・賞与および福利厚生費

教育研修費・時間（ESGデータ）

ダイバーシティ

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

企業活動のグローバル化の進展と国際競争力の強化、日本を含めた先進国における人口減少に伴う労働力人口不足への対応などを背景に、人々の就労観や働き方が一層多様化しています。このような環境の中で川崎重工グループが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36,000名の従業員一人ひとりが持つ多様な能力を存分に発揮するとともに、それを最大化する組織づくりが重要です。このような認識のもと、当社はダイバーシティ推進のための各施策に積極的に取り組んでいます。

目指す組織の姿

「全従業員のワークライフバランス実現に向けた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」「外国籍従業員の活躍推進」を軸にダイバーシティの取り組みを推し進めています。さらに、ダイバーシティの活動を広げ、LGBT（性的マイノリティ）当事者が働きやすい職場づくりを目指し、各施策や社内浸透活動に注力しています。ダイバーシティの積極的な取り組みを展開し、「一人ひとりが異なる価値観や属性を持っている」という意識を全従業員が持ち、相互に認め合う風土を醸成していくことで、これまでにない新しい価値を生み出し、多様なお客様の要望に応えることで、企業競争力の向上を目指しています。 また、「川崎重工グループ行動規範」においても、従業員の多様性を尊重し、すべての人がいきいきと働ける職場を目指すことを宣言しています。

川崎重工グループ行動規範

体制

当社は本社人事本部にダイバーシティ推進課を設置しており、ダイバーシティ推進のための諸活動を行っています。

会議体の体制につきましては「人財マネジメント」をご覧ください。

ダイバーシティの推進

外国籍従業員の雇用と活躍推進

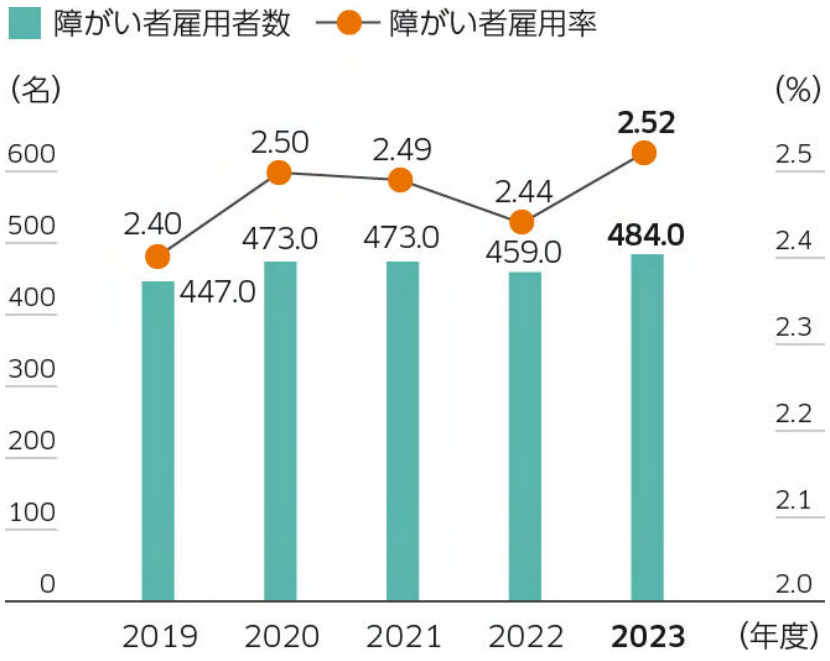
2012年度より外国籍従業員の新卒定期採用を開始し、韓国、中国、スウェーデン、インドなど、グローバルに採用を進めています。このような状況の中、上司・職場と外国籍従業員のコミュニケーションの向上を図り、教育・文化などが異なる外国籍従業員への理解を促進するため、受け入れ職場向けのガイドブックを作成・配布しているほか、上司向けの異文化理解研修、外国籍従業員向けの日本のビジネス環境を理解する研修を実施しています。

外国籍従業員数（ESGデータ）

障がい者雇用と活躍推進

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のある従業員が活躍しています。2013年9月に特例子会社である株式会社川重ハートフルサービスを設立し、グループとしても雇用率の維持・向上に向けて積極的な採用を進めています。2023年度の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.52%でした。また、社屋の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は、障がい者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度、もにす認定（障害者雇用優良中小事業主認定）を2022年3月に取得しています。

障がい者雇用者数※1 ※2と障がい者雇用率（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）



※1　各年度6月1日時点。各実績には特例子会社の株式会社川重ハートフルサービスを含みます。

※2　短時間労働者は1名を0.5名として、重度障碍者は1名を2名としてカウントしています。

高齢者雇用

当社は改正高齢者雇用安定法の義務化に先立ち、定年延長に取り組んでおり、多くのベテラン従業員が、これまで蓄積した経験を活かして技能の伝承を進めるとともに実務従事者として活躍しています。さらに、50歳代を対象に「キャリアセミナー」を開催し、自身の強みを認識することで、その後の働き方について改めて考えるきっかけにしています。

LGBTに関する取り組み

LGBT当事者が働きやすい職場づくりを目指し、社長メッセージの発信、社内セミナーの開催、従業員への教育のための「LGBTハンドブック」の発行、自身がLGBTの支援者であることを周囲に示す「Kawasaki LGBT ALLYマーク」の配布、関連イベントへの参加を通じて従業員への啓発を進めています。また、LGBTに関する当社従業員の行動指針として「Kawasaki-LGBT行動宣言」を策定し、基本的な姿勢と遵守すべき行動を定めています。
また、川崎重工では、2020年度より定める条件を満たしていれば同性パートナーとの婚姻関係を認める「同性パートナー登録規程」、2022年度には従業員の性自認に応じた氏名で働ける「ビジネスネーム制度」を新設し、LGBT当事者の会社生活および私生活の向上に役立つ仕組みづくりに取り組んでいます。
社外からの評価については、川崎重工、川崎車両、カワサキモータースは任意団体work with Prideが認定する、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティへの取り組み評価指標「PRIDE指標」において、最高評価「ゴールド」を2022年まで5年連続で受賞しています。

Kawasaki LGBT ALLY マーク

PRIDE指標2022

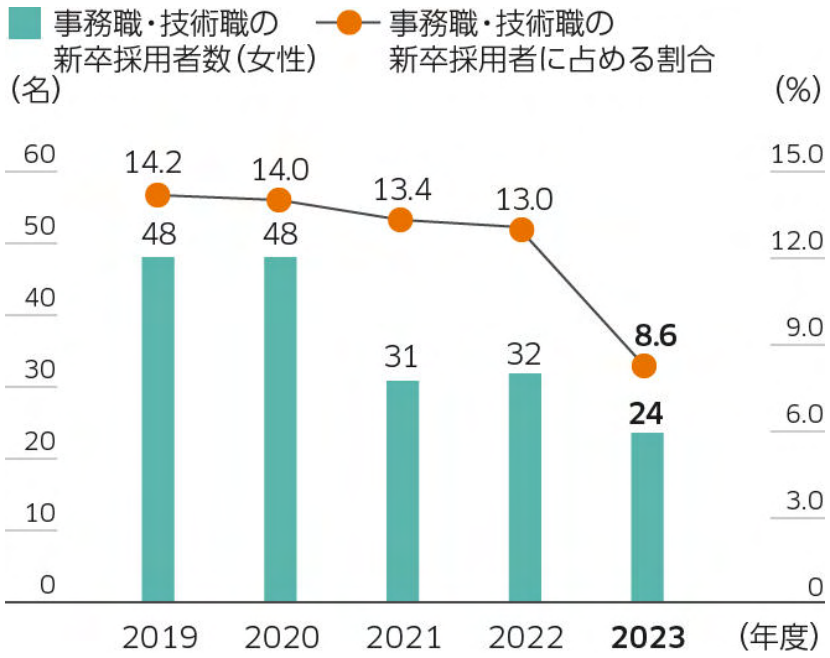
Kawasaki-LGBT行動宣言（2020年1月策定）

女性の活躍推進

当社では女性の活躍推進に注力しており、2025年の女性幹部職員数を2020年度比2倍の116名超に、新卒採用における女性比率を事務系総合職は30-40%以上、技術系総合職は5-15%以上に引き上げる目標を設定しています。
また、女性従業員の定着や活躍推進を目的として、初めて女性従業員が配属された職場の管理職向けに、中長期的な育成のポイントを学ぶためのセミナーや、社外のロールモデルからも成長のヒントを得るために他社との合同セミナーを開催しています。これらの活動が評価され、当社は女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、2016年に「えるぼし（2段階目）」の認定をされています。

厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」当社情報ページ
女性管理職数（ESGデータ）

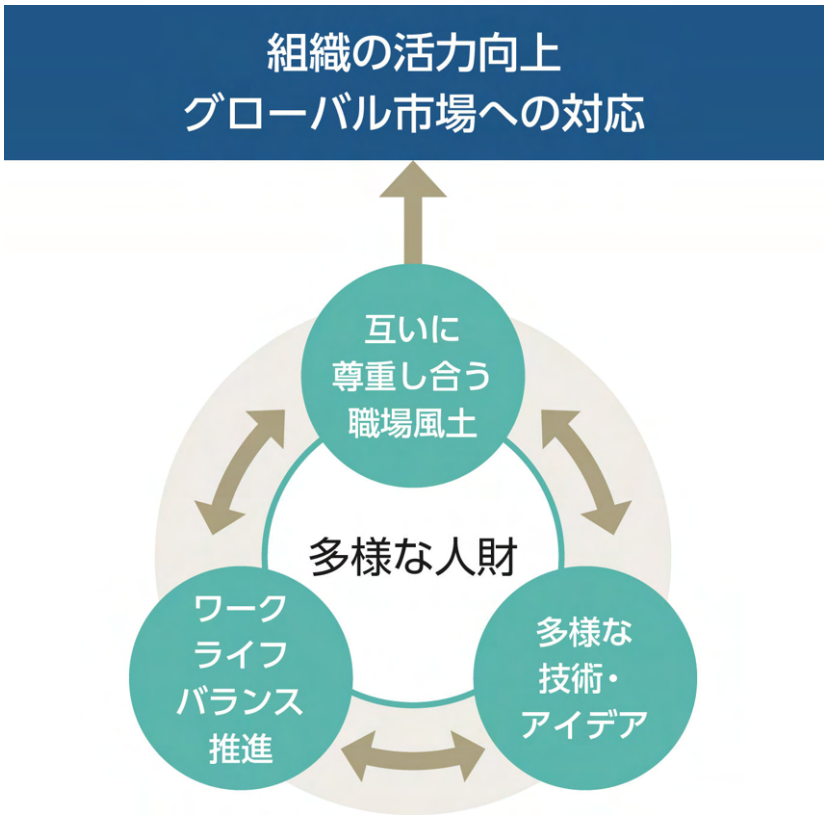
事務職・技術職新卒採用者数（女性）※と事務職・技術職の新卒採用者に占める割合
（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）



※ 各年度4月1日時点

ワークライフバランス

ワークライフバランスは多様な従業員が強みを発揮できるダイバーシティ推進のための土台です。持続的な企業価値の向上を図っていくためには、多様な従業員がワークライフバランスの取れた中で創造的に能力を十分に発揮できる生産性の高い職場づくりが重要です。当社グループでも、従業員が会社や周囲から期待されている仕事や自分自身が納得できる仕事をしながら、健康で充実した生活を送り、さらに次元の高い仕事をする環境を整備することが重要です。仕事と私生活を両立できるような多様な働き方を用意し、組織的に業務効率化を進めています。



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、いきいきと働き続けることができるように、さまざまな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・介護などで必要なときに時間単位で休暇を取れる制度など、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」を取得しています。
それに加えて、振替出勤日に社内で一時預かりを実施する「振替出勤日の託児」や、子どもが病時・病後時の看護や出張・残業に対応するために会社が定めたベビーシッターサービスを利用できる「子育てレスキュー制度」、保育園入園のための活動を支援する「保活コンシェルジュ」、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、共働き夫婦のためのキャリアセミナーの開催など、育児世代向けの取り組みの充実を推進しています。
また、出産・育児等による離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社内風土醸成のため、特に男性従業員の育児休暇取得率を2025年に30%に引き上げる目標を設定し、多様な属性を持つ従業員が多様な働き方を選択できるように積極的に啓発を図っています。

両立支援制度利用状況（ESGデータ）

各種支援制度の紹介（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

育児・出産	育児休業	子が満3歳に達するまで取得可。取得回数に制限なし
	保活コンシェルジュ	育休者に対し、保育園入園を支援するサービスを提供
	看護休暇	小学校卒業までの子1人につき年10日、子が2人以上の場合は合計20日まで取得可（法定は、1年につき5日、子が2人以上の場合年10日まで）
	積立休暇※	つわりや育児（小学校卒業まで）または看護で必要な場合、取得可
	フレックスタイム制の適用	フレックスタイム制の適用対象外の部門に勤務する従業員についても、つわりや育児（小学校卒業まで）で必要な場合、適用を受けることが可能
	時間外勤務および休日勤務の制限	子が小学校を卒業するまで、時間外・休日勤務を命じられない取り扱いが可能
	育児のための短時間勤務	子が小学校を卒業するまで、1日最大3時間短縮可
	慶弔休暇	配偶者の産前産後期間である産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）・産後8週間に5日を取得可（ただし、産前期間以前に出産した場合は出生日を起算として2日前から取得可）
	川重子育てレスキュー制度	病児・病後児対応、出張・残業対応で、会社が定めた保育事業者のベビーシッターサービスを利用した場合の費用補助
	振替出勤日の託児	会社カレンダーによる振替出勤日に事業所内または事業所付近に託児室を設置し、会社が委託した保育事業者による託児を実施
介護	介護休業	被介護者1人につき3回を限度として取得可（最長3年）
	介護のための時間外勤務および休日勤務の制限	1回1年を限度として、時間外・休日勤務を命じられない取り扱い
	介護休暇	介護対象者1人につき年10日を、対象者が2人以上の場合は合計20日まで取得可（法定は、1年につき5日、対象者が2人以上の場合年10日まで）
	積立休暇※	介護のため必要な場合、取得可
	フレックスタイム制の適用	フレックスタイム制の適用対象外の部門に勤務する従業員についても、介護のため必要な場合、適用を受けることが可能
	介護のための短時間勤務	1日最大2時間短縮可（3年の間に上限2回）
そのほか	再雇用希望申出制度	育児や介護により退職した従業員が、再度勤務できる状態になったときに、会社へ再雇用希望の申し出が可能

※ 積立休暇とは、翌年度に繰り越すことができなかった年次有給休暇の日数を積み立てたもの（最大60日まで）で、私傷病、育児、介護、看護等の事由で取得できます。

働き方改革

当社では働き方改革に向けて「組織風土改革」「制度改革」「業務改革」を推進しています。「組織風土改革」では、トップメッセージの発信や、幹部職員への啓発やセミナー、1on1ミーティングを実施しています。「制度改革」では、2017年度より、事務系・技術系従業員の人事考課の評価項目に業務を効率よく行っているかという「生産性」を追加し、「より短い時間で効率よく働く人を評価する」体制を構築しました。また、2018年度より事務系・技術系従業員全員を対象に「リモートワーク制度（在宅勤務制度）」を導入し、従業員が自らのライフスタイルに合わせて柔軟に勤務できる環境の整備に取り組んでいます。「業務改革」では、「業務効率改善スタートブック」や各業務改善ツールなど、業務改革に向けたヒントを提供しています。

年次有給休暇の取得促進

当社は、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付けることを目指し、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、「ゆうゆう連休」と「記念日休暇」という2つの制度を設けています。これらは、従業員が年度始めに休暇取得日を設定し、計画的に休暇を取得する制度です。「ゆうゆう連休」は2日間の連続休暇で、「記念日休暇」と併せ、年間3日の休暇を各人が計画的に取得することになります。
さらに、労使間の協定により毎年8月の3日間を一斉の年休取得日とし、会社所定休日などと併せて連続9日間の休みを設定するようにしています。また、2006年度より定時退場日を原則週1回設定することを労使間で協定しています。定時退場日を設定することによりメリハリのある働き方をすることができ、ワークライフバランスの推進に貢献しています。

年次有給休暇の取得状況（ESGデータ）

そのほかの取り組み

シンボルマークの制定

「川崎重工業」という木は、さまざまな個性を持つたくさんの人たちによって成り立っています。
「木がすくすくと成長し、葉や実がさらにいろどりを増し、豊かになるように、当社で働く私たちも、色んな色＝個性や能力を川崎重工というフィールドで発揮し、自分と会社をさらに大きく成長させていこう」、シンボルマークには、そんな思いを込めました。



ダイバーシティ
シンボルマーク

ダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」

イントラネット内にダイバーシティ推進サイト「ひびきあうチカラ」を開設し、ダイバーシティの概要、職場事例の紹介、ワークライフバランス関連制度などを掲載しています。また2020年度より「多様性について考えるセミナー」を定時後に社内有志参加者向けにオンラインを中心に開催しており、その実施内容や結果も掲載しています。 2022年度は、男性の育児参画などをテーマに3回開催しました。

社外との連携

ダイバーシティやワークライフバランスについては、社会全体でこれらの動きを加速させていくため、社外の勉強会にも積極的に参加し、一企業の枠を超え他団体・企業と共に活動しています。その一つが、中央大学大学院戦略経営研究科と民間企業が共同で行う「ワーク・ライフ・バランス＆多様性推進・研究プロジェクト」です。同プロジェクトは調査・研究を通じ広く社会にワークライフバランスの理念を伝えていくことを目的としています。当社は2013年より参加し、モデル企業として「管理職向けWLB研修」などを社内で実施しました。また、関西企業のダイバーシティ推進担当者が集い、好事例やアイデアを共有し、各企業内および行政に働きかけを行う「ダイバーシティ西日本勉強会」にも参加しています。

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、毎年約30名の従業員の子どもを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、希望者が一定数を超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、従業員は事業所内で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。
また、日本においては振替出勤日において事業所内に託児所を設置し、一時預かりを行っています。



社内託児所「Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.」の様子

労働安全衛生健康

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループは「人間尊重」と「健康第一」を旨とし、安全と健康を最優先する職場風土を構築します。また、安全衛生健康の関係法令を遵守し、安全・衛生・健康の配慮が行き届いた職場を提供します。本方針のもと、当社グループで働くすべての人々・会社・労働組合・健康保険組合等関係者が一体となって安全・衛生・健康を保持、増進し、心身共に健康に働くことのできる、安全で快適な職場環境をつくり上げることで、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"」の実現を下支えします。

方針

川崎重工グループは、「川崎重工グループ　安全・衛生・健康経営方針」を定め、安全安心な労働環境の提供、職業性疾病・メンタル不調の予防および健康増進・豊かな生活の実現に取り組むことにより、グループミッションの実現を下支えします。

方針の適用範囲

川崎重工グループおよび統括管理下にある協力従業員

川崎重工グループ　安全・衛生・健康経営方針

中長期目標

中期安全衛生健康管理計画2022において、2022年～2024年の3年間における当社統括管理下（川崎重工、川崎車両、カワサキモータース）の安全衛生健康活動の目標を次の通り定めています。いずれの目標についても2021年実績に対し2024年（計画最終年）での目標達成を目指します。

（年）

内容			単位	実績	目標		
				2021	2022	2023	2024
最重点	重大災害の発生ゼロ		件	1	0	0	0
	職業性疾病の新規有所見者の発生ゼロ	じん肺	人	0	0	0	0
		騒音性難聴	人	23	0	0	0
安全	①休業災害度数率を9%以上削減する			0.34※1	0.31※5		
	②全災害件数を9%以上削減する		件	55※1	50※5		
衛生健康	①休業4日以上の傷病休業日数率※2を0.6ポイント以上低減する			7.8	7.6	7.4	7.2
	②健康レポートにおける健康スコア平均値※3を4.09にする			3.90	3.97	4.03	4.09
	③メンタルの傷病休業件数率※4を低減する	休業4日以上：0.3ポイント以上低減		1.7	1.6	1.5	1.4
		休職者：0.07ポイント以上低減		0.50	0.48	0.46	0.43

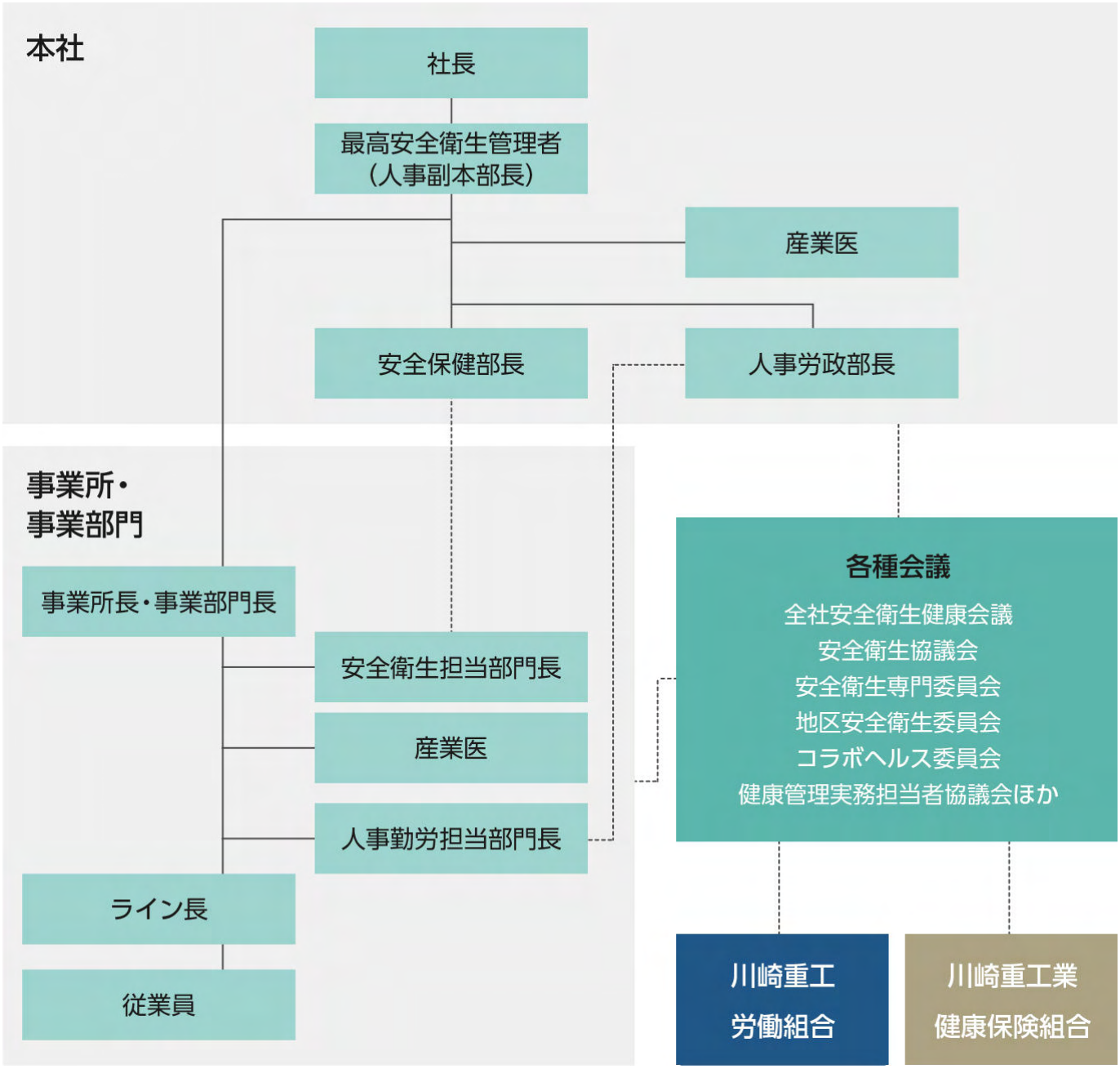
※1　直近5年間（2017～2021年）の平均値とする。
※2　傷病休業日数率＝傷病休業日数／延べ所定労働日数×1,000
※3　健康スコアとは、健康診断の結果から、労働生産性に影響する［食事・運動・飲酒・睡眠・喫煙・適正体重］の6項目の生活習慣を6点満点で点数化したもので、点数が高いほど健康的な生活習慣を有していると判断する。
※4　傷病休業件数率＝傷病休業件数／延べ在籍人員数×1,000
※5　2022～2024年の3年平均

労働災害・疾病の状況（ESGデータ）
衛生管理の状況（ESGデータ）
健康管理（ESGデータ）

体制

当社の安全衛生管理は、取締役会にて承認された「川崎重工グループ　安全・衛生・健康経営方針」に従い、「安全衛生管理規程」を定め、本規程に基づき全社および事業所の安全衛生管理体制を確立しています。従業員および協力従業員の安全衛生を確保し、健康を増進させるとともに、快適な職場環境を実現することを目的に計画的に対策を推進しています。具体的には、全社の最高安全衛生管理者が定める施策に基づき、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活動を展開し、毎年の活動実績を経営会議にて報告しています。また、労働災害などの事故発生時、最高安全衛生管理者および労働組合への報告、法令に定める届け出など社則および社内規程にて手順を定め対応しています。

安全衛生健康管理体制



責任者

全社：最高安全衛生管理者　人事副本部長　北林 孝顕

事業所：総括安全衛生管理者

責任機関・委員会

- 会社内の協議機関：全社安全衛生健康会議
  最高安全衛生管理者および各事業所の総括安全衛生管理者が出席し、毎年12月にその年の振り返り、翌年の目標など安全衛生健康に関する事項を審議します。
- 労働組合との協議機関：安全衛生専門委員会および安全衛生協議会
  安全衛生専門委員会では、本社安全保健部長および安全衛生担当者、労働組合本部および支部経営安全担当執行委員が出席しています。安全衛生協議会では、会社側は最高安全衛生管理者・総括安全衛生管理者（本社・事業所）、労働組合側は中央執行委員（本部・支部）が出席しています。
- 事業所内の協議機関：地区安全衛生委員会
  労働協約に基づき、各事業所の安全衛生担当課長および担当者と、労働組合各支部の経営安全担当執行委員が出席しています。

安全衛生専門委員会、安全衛生協議会、地区安全衛生委員会の機能については、「労働協議」をご覧ください。

安全管理

安全管理の取り組み

労働安全衛生マネジメントシステム

当社は、労働安全衛生マネジメントシステムを基盤とし、計画的な安全衛生管理活動を実施し、各職場におけるPDCAサイクルと内部監査の継続実施による改善を通して、システムをスパイラルアップさせ、労働災害の未然防止および快適な職場環境の形成を促進しています。また、リスクアセスメントにおいては、リスク抽出力およびリスク低減対策力を継続強化しており、職場のリスクアセスメントは、それぞれのカンパニーの事業特性に合わせて、各事業所における労働災害リスクを定期的に見直しています。加えて3H（初めて、変更、久しぶり）においても見直しています。安全衛生マネジメントシステムは、全事業所においてOSHMS外部認証レベルにあります。（外部認証取得事業所：神戸造船工場・坂出工場（ISO45001）、川崎車両神戸本社工場（JISHA方式適格OSHMS認証））なお、外部認証取得事業所については、認証機関の外部審査を定期的に受けており、認証未取得事業所については本社を事務局とし、原則年1回内部監査を実施しています。

OSHMS外部認証取得拠点一覧（川崎重工グループ（国内））

（年度）

取得拠点	2019	2020	2021	2022
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー神戸工場（船舶関連部門）	OHSAS18001	ISO45001 (JISQ45001)	ISO45001 (JISQ45001)	ISO45001 (JISQ45001)
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー坂出工場	OHSAS18001	ISO45001	ISO45001	ISO45001
川崎車両 神戸本社工場	JISHA方式適格 OSHMS基準	JISHA方式適格 OSHMS基準	JISHA方式適格 OSHMS基準	JISHA方式適格 OSHMS基準

KSKY運動

労働災害の防止への取り組みとして、KSKY運動と安全の意識付けを重視しています。KSKY運動は、当社の重要な安全施策の一つです。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。（K：基本ルール、S：指差呼称、KY：危険予知）

安全表彰

社則に安全表彰規程を定め、無災害記録時間による生産部門の表彰、事業所ごとに年間無災害表彰を実施しています。2022年は名古屋工場、西神工場、カワサキモータース加古川工場、神戸工場事務所※が年間無災害を達成しました。

※ 事務所部門については3年間無災害の場合に表彰

放射線障害防止に関する取り組み

当社は、各種法令に基づき、放射性同位元素の使用、放射線発生装置、販売時の取り扱い、さらに放射性同位元素の飛散により汚染された場所での作業などを規制することにより、これらによる放射線障害を防止し、放射線作業の安全を確保することを目的として「放射線障害予防規程」を定めています。なお、放射線障害を含む事故発生時には、最高安全衛生管理者および労働組合への報告、法令に定める届け出、公衆および報道機関への情報提供など手順を定め対応しています。

労働安全に関する教育・啓発

「安全衛生教育基準」を定め、法令に基づく教育に加えて、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」、プラント建設現場など統括管理下の従業員に対する「入構者教育」など必要な安全衛生教育を実施しています。また、全社の安全教育施設「安全道場」において安全意識の向上、安全基礎知識の習得、危険感受性の向上、安全行動ができる人財の育成を目的に安全教育を実施しています。さらに不安全行動による災害の防止および安全の意識付けを目的に疑似体験を通じて職場に存在する危険を体感する危険体感教育をはじめ、各種安全衛生教育を推進しています。

安全道場受講者数（川崎重工グループ（国内））

（年度）

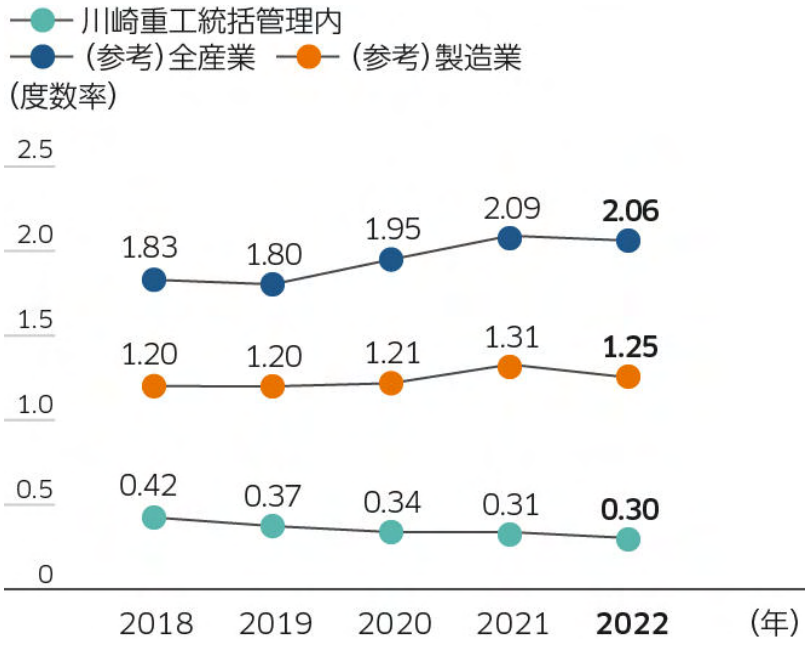
	単位	2018※	2019	2020	2021	2022
安全道場受講者数	名	2,668	1,581	671	511	1,847

※ 集計対象範囲：川崎重工グループ（国内一部を除く）

労働災害・疾病の発生状況

当社では3年ごとに中期安全衛生健康管理計画を定め、安全管理目標として休業災害度数率および全災害件数の削減に取り組んでいます。これまで、川崎重工統括管理下（川崎重工、川崎車両、カワサキモータース）の休業災害発生頻度（度数率）は国内の全産業、製造業平均を下回って推移してきましたが、安全管理活動および災害防止対策・ルール遵守の徹底により、継続して削減に取り組みます。

休業災害発生頻度（度数率）（川崎重工統括管理内）



災害分析

労働災害の発生原因を分析した結果、2022年は「はさまれ・巻き込まれ」、「切れ・こすれ」、「転倒」の発生原因上位3項目で56%を占め、全体の半数を超えることが判明しました。また、重大災害につながりやすい「墜落・転落」は、全体の4%となっています。過去の重大災害発生を教訓として安全管理活動を継続し、各事業所において再発防止対策を徹底することで災害の未然防止活動を実施していきます。

衛生管理

衛生管理の取り組み

職業性疾病防止対策

職業性疾病防止対策として、雇い入れ時、作業内容変更時、危険有害業務就業時などに労働衛生教育を行っています。また、法令に則り特殊健康診断を実施し、有所見者に対する保健指導を徹底するとともに、職場環境測定などを行い、職場環境の改善を推進しています。また、職場におけるIT化の進行や情報機器作業の多様化に伴い、情報機器作業における従業員の健康状態について国が定めるガイドラインに則して確認・指導をしています。

長時間勤務者健診の実施

過重労働による健康障害防止対策として、法令より厳しい基準である、2か月連続して45時間以上、1か月60時間以上の時間外労働を行った従業員を対象に長時間勤務者健診を実施し、疲労蓄積などのチェックを行っています。その結果や超過勤務時間に応じて、産業医面談を行い必要な措置を取っています。また、長時間労働の対策として、勤怠や労務管理を適正に行うなど対応しています。

メンタルヘルス対策

当社ではメンタルヘルスケアとして、「メンタルヘルス対策の基本方針」を策定していますが、近年のメンタル不調者の増加に対応するため、この指針を2023年に見直し、一次予防から三次予防まで「4つのケア」を中心に対策を推進しています。セルフケアとして重要なポイントであるメンタルヘルス教育は、定期的に受講できるよう、年齢階層や昇進時などの階層別教育を事業所ごとに設け、毎年全従業員の約10%が受講しています。また、ストレスチェックを1年に1回実施し、従業員自身のセルフケアに役立てるとともに、高ストレス者に対しては、面接指導など、適切なフォローを行っています。ラインケアとしては、ストレスチェックの際に集団分析を行い、分析結果を用いて健康リスクの高い職場の所属長に対し、産業医が個別に職場面談を実施したり、所属長を対象とした研修を事業所ごとに開催しています。さらに、事業所内産業保健スタッフによるケアとしては、メンタルヘルスの不調者が発生した際には、早期に介入・対応を目指し、職場復帰にあたっては、産業医や人事勤労部門、産業保健スタッフ、所属長と連携し、支援を行っています。また、外部機関のケアとして、従業員が気軽に相談できるよう、メンタルヘルスなどに関する社外相談窓口の設置や、メンタルヘルス専門医との契約により対応を強化しています。

海外派遣従業員の健康管理

当社は、社則「海外派遣者健康管理基準」において、長期海外出張者や海外駐在員の健康管理について定めています。海外派遣者は、派遣前、派遣中、帰国後に健康診断を実施し、健康診断および産業医との面談の結果により海外派遣の可否を決定しています。コロナ禍においても、人事部門と産業保健部門が協力し赴任先の状況を確認しながら健康管理を行っています。また、派遣にあたっては、海外派遣者の感染症予防のため、マラリアや結核など派遣先に応じて必要な予防接種を会社が費用負担し実施しています。
また、海外で体調不良などがあり、医療が必要になった際に、安心して受診ができるサポート体制を取っています。

健康管理

健康管理の取り組み

従業員の健康を重要な経営資源の一つであると捉え、個人の自発的な健康活動に対する積極的な支援と、組織的な健康活動の推進により、従業員が健康で豊かな生活を実現できることを目指します。

健康診断の実施と生活習慣病対策

当社従業員の健康管理として、海外駐在中の従業員を含めた全従業員の定期健康診断を、受診率100%を目指して実施しています。健康診断の実施後は、有所見者に対し、二次検査の受診を勧奨するとともに保健指導を徹底しています。
また、健康保険組合とも連携し、メタボリックシンドロームの該当者に対する、特定保健指導も積極的に実施し、実施率はグループ全体で、60%を超えています。このように、各種健康診断を適切に実施し、その後のフォローを行うことで、病気の予防や早期発見に努めています。

感染症予防

インフルエンザ予防としては、希望する従業員に対し、少ない自己負担でかつ就業時間内に予防接種を実施しています。また、新型コロナウイルス感染症対策として、手洗い、咳エチケット、換気、3密の回避などの啓発を行うとともに、政府方針に従い予防および拡大防止に向けた各種ガイドラインを定め、従業員への周知徹底や職域接種などを行ってきました。

受動喫煙防止対策

2020年4月の健康増進法の改訂に対応し、建屋内喫煙所を撤去または「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づく喫煙専用室の設置など受動喫煙対策に取り組んでいます。また、喫煙者に対しても、禁煙支援を行う禁煙補助事業を行っています。当社単体としては、喫煙率は減少傾向で、集計を始めた2013年には31%だったものが、2021年には23.7%に減少しています。受動喫煙対策と合わせて、引き続き、喫煙率の削減にも取り組んでいきます。

健康保持増進対策

川崎重工グループでは従業員の健康増進活動施策を、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で検討立案しています。委員会では施策に実効性を持たせ、より高い効果が得られるように、健康保険組合と会社が管理している従業員の健康関連データをもとに、【健康レポート】を事業所・関係会社ごとに作成し、この結果から、明確になった課題について、単年ごとにテーマを決めてグループ全体で取り組んでいます。
2021年度には従来からのイベントである「カワサキ健活チャレンジ」にこれらのデータを活用し、グループ全体で特に課題となっていた食事・運動・喫煙習慣の改善に焦点を当てたイベントにリニューアルしました。また、2022年度は、若年層での罹患者が多い一方で、低い受診率になっている婦人科がん検診を課題とし、リーフレットを作成するなどして、健康保険組合と共同して積極的な受診勧奨を行いました。2023年度は、健康教育を見直し、従業員の自主的な健康づくり活動を支援していく予定です。

健康教室の開催

全社THP（Total Health Promotion）活動の一環として、健康レポートの結果から事業所の抱える健康課題を把握し、それぞれの課題に応じて健康保険組合と共催で、生活習慣病予防を目的とした食生活改善セミナーや運動セミナーなどを開催しています。さらに、女性従業員向けのセミナー、禁煙セミナー等を開催し、従業員の心と体の健康づくりを支援しています。

健康経営優良法人

当社は、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2023（大規模法人部門）」に認定されました。
本制度は経済産業省と日本健康会議により共同で実施され、認定企業にはグループ会社全体やお取引先、地域の関係企業、顧客、従業員の家族などに健康経営の考え方を普及拡大していく「トップランナー」の一員としての役割が期待されます。
従業員の健康保持増進の推進のために、当社は今後も従業員の健康づくりを支援するなど、さまざまな健康施策に積極的に取り組みます。

教育実績（川崎重工グループ（国内一部を除く））

（年度）

	単位	2018※	2019※	2020	2021	2022
メンタル教育	名	2,048	2,206	2,047	2,673	2,667
階層別教育（新入社員教育など）	名	906	765	1,978	1,941	1,797
その他健康教育（禁煙セミナーなど）	名	2,352	1,728	1,569	1,517	1,834

※ 集計対象範囲：川崎重工単体

生活習慣病予防の取り組み（川崎重工グループ（国内一部を除く））

（年度）

	単位	2018	2019	2020	2021	2022
特定健診受診率	%	96.2	96.7	95.7	95.1	96.0
特定保健指導実施率	%	62.5	66.7	66.7	60.0	44.4

労働協議

労働安全衛生健康に係る労使協議の状況（安全衛生委員会の状況など）

当社は、川崎重工労働組合と労働協約を締結し、安全衛生健康の活動方針、重点施策および活動計画などを協議する安全衛生協議会（1回以上/年）、実施状況のフォローアップ・見直しなどをする安全衛生専門委員会（2回以上/年）、事業所ごとに危険・健康障害を防止するための対策および労働災害の原因・再発防止対策に関する事項を審議する地区安全衛生委員会（毎月）をすべての国内拠点で開催しています。それぞれの協議会・委員会において、安全衛生健康に関する各種成績の進捗状況、安全衛生活動実績および計画の確認を主要な議題として協議を実施しています。

社会貢献活動

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

国内外で幅広く事業を展開している川崎重工グループは、私たちが活動する地域社会の一員として積極的な貢献を果たす責任があると考えています。
また、国連が2015年に採択した「持続可能な開発目標（SDGs）」においても、持続可能な社会の実現に向けた企業の役割が大いに期待されています。
当社グループでは、「社会貢献活動方針」に基づき、人財・技術・資金などのリソースを活かした事業活動との相乗効果の高い社会貢献活動を推進していきます。

川崎重工グループ社会貢献活動方針

川崎重工グループの社会貢献活動は、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"」に基づき、グループの強みと従業員一人ひとりのちからを活かしながら、以下の点に重点を置いて推進していきます。

1. 企業市民として地域社会と良好な関係を構築し、その存続・発展に寄与します。
2. 未来のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します。
3. 持続可能な社会のため、環境保全に貢献します。

注力するSDGs項目とターゲット		川崎重工グループの主な活動とKPI
	4.1　2030年までに、全ての子供が男女の区別なく、適切かつ効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了できるようにする。	• 小中学生向け実験工作教室 • オンライン教育イベントへの参加 • カワサキワールドの運営 • Kawasaki Robostageの運営 • 各種教育イベント／プログラムへの参加 KPI：● 実験工作教室参加者数 ● オンライン教育イベント参加者数
	15.2　2020年までに、あらゆる種類の森林の持続可能な経営の実施を促進し、森林減少を阻止し、劣化した森林を回復し、世界全体で新規植林及び再植林を大幅に増加させる。	• 森づくり（東京都、兵庫県、高知県） KPI：● 森づくり活動実績（面積、植樹数）

注力するSDGs項目とターゲット		川崎重工グループの主な活動とKPI
	17.17　さまざまなパートナーシップの経験や資源戦略を基にした、効果的な公的、官民、市民社会のパートナーシップを奨励する。	• カワサキワールドの運営 • ヴィッセル神戸、INAC神戸レオネッサスポンサー • 国立西洋美術館オフィシャルパートナー • 岐阜かかみがはら航空宇宙博物館「飛燕」展示支援 • 地域スポーツ活動支援（ホッケーなど） • 各種地域社会イベントへの参加・協賛 • Kawasaki Good Times Foundation KPI：● 「地域社会」関連社会貢献年間支出額 ● カワサキワールド来場者数

方針の適用範囲

川崎重工グループ

体制

体制・責任者については、「サステナビリティフレームワーク」のサステナビリティ推進体制をご覧ください。

社会貢献活動の重点分野

1. 地域社会への貢献

事業所や工場のある地域を中心に、スポーツ・芸術文化の支援活動や、地域交流などを行っています。また沖縄ではサンゴ礁生態系の再生活動に多くの従業員がボランティアとして参加しています。
これらの活動を通じて、地域社会の存続・発展に貢献するとともに、地域における当社のプレゼンスの向上を目指します。

地域社会

Topics

国立西洋美術館とのオフィシャルパートナー契約

2023年3月、国立西洋美術館とオフィシャルパートナー契約を締結しました。国立西洋美術館には、川崎造船所（現・川崎重工）の初代社長・松方幸次郎が収集した「松方コレクション」が多く収蔵されています。
今後は、パートナーシップを通じて、多くの人々に広く美術に触れる機会をご提供することで、「アートの力を活かした豊かな社会づくり」を目指していきます。

国立西洋美術館
The National Museum of Western Art

Kawasaki
Official Partner



©国立西洋美術館

2. 次世代育成支援

技術の開発・普及を担う企業として、川崎重工グループ従業員が科学に関する教育プログラムを開発し、小中学生向け実験工作教室を開催しています。また、川崎重工グループ従業員の有志が「みらいほん」プロジェクトを立ち上げ、高校生を対象にした次世代人財育成活動を行っています。
継続的、定期的な活動の実施により、子どもたちの興味を高めることに貢献するとともに、従業員のコミュニケーション能力およびモチベーション向上に寄与しています。

次世代育成
カワサキワールド
Kawasaki Robostage

3. 地球環境への貢献

川崎重工グループは、自然と共生する社会の実現を目指し、兵庫県、東京都、高知県の3か所で森づくり活動を行っています。兵庫県においてはNPO法人ひょうご森の倶楽部と、東京都ではNPO法人自然環境アカデミーと連携し活動を継続しています。従業員がボランティアとして森づくり活動に参加することで、地域社会との交流を進めています。この活動を通じて従業員の環境意識を高め、環境配慮型企業としての当社の評価向上につなげるとともに、森づくり活動によるCO2の吸収量を試算し公表しています。

環境保全活動

社会貢献活動の効果（アウトプット/アウトカム/インパクト）

社会貢献活動の重点分野のうち、主要な活動の実績をKPIとして設定し、より効果的な活動に向けた改善などにつなげています。

社会貢献活動のKPI/実績（川崎重工グループ（国内））

（年度）

		単位	2018	2019	2020	2021	2022
地域社会向け社会貢献支出額		百万円	154	198	184	204	191
カワサキワールド来場者数		千名	227	198	77	93	230
実験工作教室	参加者数	名	519	463	0	0	62
	実施回数	回	25	21	0	0	2
オンライン教育イベント参加者数		名	-	-	663	406	1084

（2022年度）

森づくり活動		兵庫県多可町	兵庫県小野市	東京都町田市	高知県仁淀川町
参加者	名	24	163	15	0
活動回数	回/年	1	2	1	0
面積	ha	6.8	10.0	10.14	70.0
CO_2吸収量	t-CO_2	0.39	-	-	36.0
植樹	本	-	27	-	-

社会貢献活動の形態内訳（ESGデータ）
社会貢献活動の投入費用（ESGデータ）

地域社会

川崎重工グループは、企業市民として地域社会と良好な関係を構築し、その存続・発展に寄与します。

地域の発展に向けた取り組み

「チーム美らサンゴ」への参加（沖縄支社）

2015年度より、沖縄県恩納村でサンゴ苗の植え付けを通じてサンゴ礁の再生を目指す「チーム美らサンゴ」の活動に、多くの当社グループ従業員がボランティアとして参加しています。
なお、「チーム美らサンゴ」の活動は、2015年12月、環境省が主催する「第3回 Good Life Award」の最優秀賞を受賞しています。



植え付けに参加した皆さん



ダイビングで植え付け作業に挑戦！



「第3回 Good Life Award」の最優秀賞を受賞しました

ヴィッセル神戸、INAC神戸レオネッサの応援

川崎重工は、J1サッカーリーグ「ヴィッセル神戸」を1995年のチーム発足時より公式スポンサーとして、また、なでしこリーグ1部女子サッカークラブ「INAC神戸レオネッサ」を2019年よりウェアスポンサーとして応援しています。
両クラブが推進しているアカデミーやサッカースクールを通じた青少年の健全な育成、競技の普及促進など、スポーツを通じた社会貢献、地域貢献に寄与していきます。



©ヴィッセル神戸



©INAC 神戸レオネッサ

米国での社会貢献基金の運営（Kawasaki Good Times Foundation）

当社グループは1993年、米国に社会貢献基金である「Kawasaki Good Times Foundation」を設置しました。この基金は当社の米国現地法人であるKawasaki Heavy Industries (U.S.A), Inc.が管理・ 運営し、メトロポリタン美術館などの芸術・文化施設や各種慈善事業、ならびに教育・医療・科学の振興活動や被災地支援活動などに寄付を行っています。

米国での奨学金制度の設立

Kawasaki Motors Manufacturing Corp., U.S.A.（KMM）は地元の優秀な学生の大学進学を支援するため、ノースウエスト・ミズーリ州立大学と協力をしています。2016年には「Kawasaki Powering Dreams Scholarship」を設立し、学費のうち年間1万ドルを上限に支援しています。
また、2018年にはノースウエスト・ミズーリ州立大学に通うKMM従業員の家族をさらに支援するため、Kawasaki Kids プログラムが設立されました。「Powering Your Potential Scholarship」と名付けられた本プログラムは、年間10〜15名の学生に奨学金を授与しています。

地域社会交流会　（明石工場）

明石工場では、2011年度より近隣自治会の小中学生とその保護者を工場にお招きする「地域社会交流会」を行っており、現在では100名以上が参加する人気のイベントとなっています。
地域社会交流会では川崎重工の紹介や明石工場で生産している製品の説明、工場見学やものづくり体験学習などを通じ、当社グループへの理解と親しみを深めていただくことを目指しています。





自治体との協力

当社グループは、事業所が立地する自治体と災害時における協定を締結しています。当社グループの事業所や製品の提供を通じて、地域社会の一員としての社会的責任を果たしていきます。

自治体と締結した主要な協定

事業所名	締結先	締結年	協定等名称	内容
岐阜工場	岐阜県	1987年	災害航空応援協力協定書	岐阜県内で大規模災害が発生した場合、当社の保有するヘリコプターを用い人および物の緊急輸送に協力
		2009年	大規模災害発生時における岐阜県・川崎重工業応援協力協定	岐阜県内で大規模災害が発生した場合、他都道府県からの緊急航空隊航空機の駐機場所や燃料給油施設を提供
	岐阜県 各務原市	1997年	大規模災害発生時における物資搬送拠点の設置に関する覚書	各務原市内で大規模災害が発生した場合、岐阜工場の一部を無償で提供し、各務原市の物資搬送拠点として活用
明石工場	兵庫県 明石市	2013年	明石川崎ヘリポート使用に関する協定	高度医療を必要とする傷病者の搬送や、地震など大規模災害の発生に伴う緊急物資搬送の際に、明石工場のヘリポートを提供
			津波一時避難地としての利用に関する協定	明石市内に大規模な津波により災害が発生、または発生する恐れがある場合、敷地の一部を一時避難所として地域住民の方へ開放

次世代育成

川崎重工グループは、未来のテクノロジーを担う次世代の育成を支援します。

オンライン教育イベント

オンラインキャリア教育プログラムに参加

中学生を対象としたオンラインキャリア教育イベント「キャリアチャレンジデイ On-Line Meets」に参加し、SDGsや社会課題解決に向けた当社の取り組み、企業人としての実際の業務、ワークライフバランスなどについて紹介しました。
ポストコロナ時代の社会貢献活動として、今後も、実際の職場体験などに代わるオンライン授業やイベントを継続していきます。





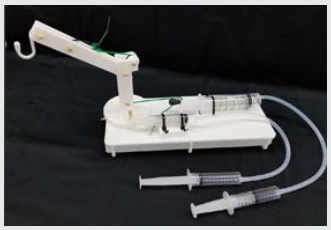
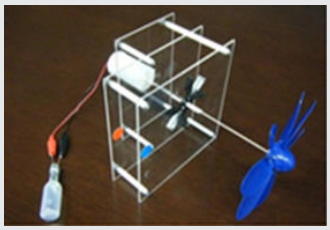
実験工作教室

自主プログラムの実施

高度な技術力を用いてものづくりを行っている当社グループにとって、将来の技術基盤を支える技術者の育成およびものづくり力の伝承は、重要な社会課題の一つであると考えています。しかし、日本では子どもの理科離れが進んでいると言われ、ものづくりの将来が憂慮される状況にあります。
そこで、当社グループは子どもたちに科学やものづくりへの関心を高めてもらい次世代の技術振興に寄与すべく、当社グループの製品を基にした自主プログラムによる実験工作教室を各地で実施しています。

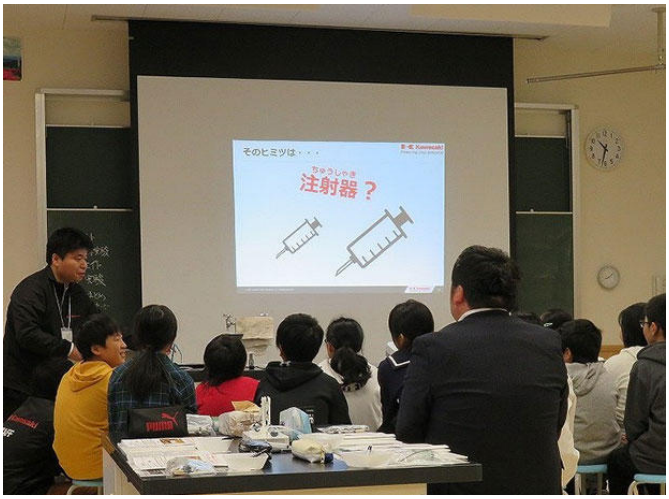
<自主プログラムの紹介>

当社グループは株式会社リバネスと協働して、次世代育成を支援する自主プログラムの開発を行っています。

「マイヘリコプターをつくろう！」	「マイクレーンをつくろう！」	「マイ発電所をつくろう！」	「マイオートバイをつくろう！」
			
科学のキーワード • 揚力 • 翼型 • テールローター	科学のキーワード • パスカルの定理（大きなモノを動かす小さなチカラ）	科学のキーワード • 身の回りにある“ちから”を電気に変えてみよう！	科学のキーワード • ものの重さ • 重心・バランス

「マイトレインをつくろう！」	「マイシップをつくろう！」	「マイジェットエンジンをつくろう！」
		
科学のキーワード • 摩擦力 • 円周、車輪の傾き	科学のキーワード • 浮力 • ものの重さ、体積等	科学のキーワード • 推進力（空気を操ることでチカラをうみだす！）

自主プログラムの開発には各カンパニーの若手従業員も参加し、製品に関連する理科の知識を楽しみながら学べるよう工夫を凝らしています。



油圧の仕組みを学びました



コーチと一緒に実験しました

未来創造本部「みらいほん」プロジェクト

みらいほんの取り組みについて

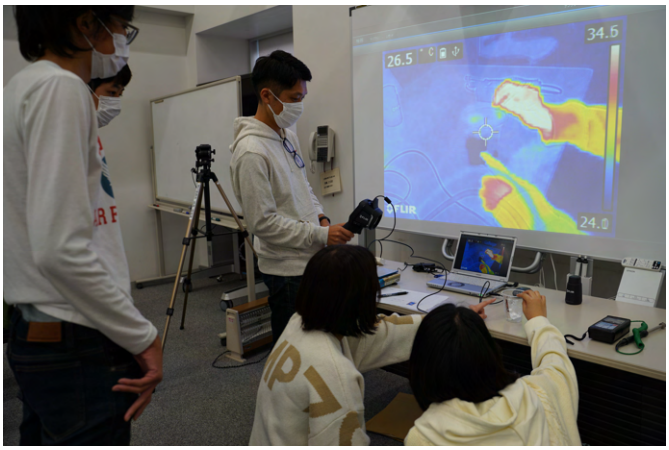
「みらいほん」プロジェクトとは、高校生などの次世代を担う人財を育成することを目指した、従業員有志による社会貢献活動です。この活動では、進路選択という人生の大きな岐路に立つ高校生に向けて、科学技術やものづくりの面白さを伝えることで、これからの選択に活かしてもらうことを目的にしています。

活動内容

研究開発、航空宇宙、船舶海洋、鉄道車両、水素など、世界最先端の技術に携わる多様な部門の若手エンジニアが中心となり、次の世代へ本物の技術に触れる機会を提供したり、実社会で対応できる能力を身に付けられるよう、複雑に入り組んだ課題に取り組む企画を実施したりしています。それらを通じて、これからの社会で必要とされる「自ら考え、学ぶ力」を引き出したいと考えています。
これまでに、水素エネルギーについて学ぶイベントや、大学、各企業との共創による高校生向けプログラムなどを実施してきました。今後も、このような次世代教育プログラムを通じて次の世代へ技術のバトンを渡すべく、活動を推進していきます。

活動事例：アーカイブ

神戸の海洋人材育成プログラム『Ocean's 17 event』
第1回：https://youtu.be/xbfC6w6Expc
第2回：https://youtu.be/97XEt7M7m_Y
第3回：https://youtu.be/hQxCpJTz6a8





出典：神戸市ウェブサイト

カワサキワールド

「技術の素晴らしさ」、「ものづくりの大切さ」を一人でも多くの方に体感していただくため、そして地域の皆様とのコミュニケーションを深めるために、2006年、兵庫県神戸市に本施設を設立しました。
カワサキワールドでは当社グループが歩んできた120年以上の歴史に加え、最先端の技術で社会の発展に貢献してきた陸・海・空にわたる代表的な製品を紹介しています。

詳細については以下のバナーをご覧ください。

カワサキワールド
Kawasaki Good Times World

Topics

「おうち時間シリーズ」　Kawasakiの世界を知ろう！

<Kawasaki製品 ぬり絵 シリーズ>
ご自宅でできるKawasaki製品のぬり絵（PDF版）をご用意しました。
下記URLより印刷いただき、お子様・ご家族いっしょにぬり絵でおうち時間をお楽しみください。

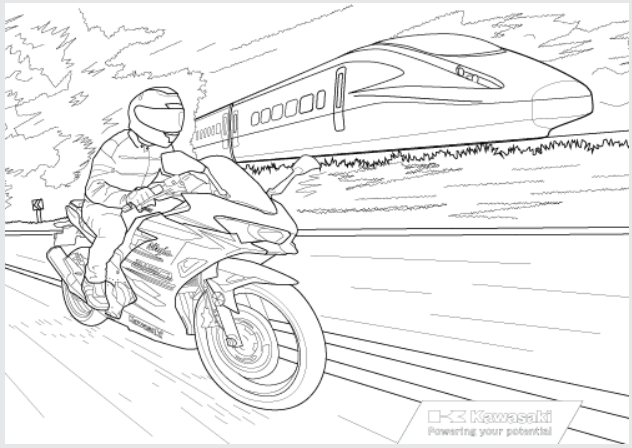
ダウンロード先　（カワサキワールドサイト内）
https://www.khi.co.jp/kawasakiworld/coloring/

PDF版はA4サイズのぬり絵となりますが、小さいお子様には必要に応じてA3サイズに拡大してご使用ください。

【サンプル】



第1弾「海・空編」



第1弾「陸編」

Kawasaki Robostage

当社が持つロボット分野の最先端の技術とノウハウを見て触れて体験していただくため、2016年に東京・お台場にオープンしたロボットのショールームです。
「人とロボットの共存・協調の実現」をコンセプトとした、新製品のロボットをいち早く見ることのできる空間です。

詳細については以下のバナーをご覧ください。



Topics

小学生にロボットの世界を紹介しました

当社とカワサキロボットサービスは、社会貢献活動の一環として朝日学生新聞社が主催する小学生向けのオンラインイベント「朝小スプリングミーティング2021」に参加しました。
本イベントでは「ロボットのある世界を見てみよう！」をテーマに、600名を超える子どもたちに産業用から人との協働まで、さまざまな場面で活躍するロボットを紹介しました。



環境保全活動

森林保全活動

兵庫県（多可町・小野市）、東京都（町田市）、高知県（仁淀川町）で森林保全活動に取り組んでいます。
2022年度は新型コロナウイルスの影響により、感染症拡大防止対策を講じた上で活動を実施しました。

【兵庫県】
2008年12月から兵庫県の「企業の森づくり事業」に参加し多可町で活動を開始。2020年度から活動地に小野市を加え2か所で従業員とその家族が参加し、森林保全活動（除伐・下刈リ）を実施しました。

【東京都】
2020年度から「東京グリーンシップ・アクション」に参加し、町田市で従業員とその家族による森林保全活動（下刈リ）を実施しました。

【高知県】
2007年度から高知県の「協働の森づくり事業」に参画し、仁淀川町で間伐を中心とした活動を新入社員が行っています。2022年度は直接の活動は見送りましたが、地元活動に協賛しました。

2022年度活動実績

活動地	兵庫県多可町	兵庫県小野市	東京都町田市	高知県仁淀川町
活動内容	除伐・下刈り	植樹・除伐・下刈り・ 自然観察会	除伐・下刈り・ 自然観察会	間伐 ただし、地元への協賛
参加者	従業員と家族ほか 協力者（24名）	従業員と家族ほか 協力者（163名）	従業員と家族ほか 協力者（15名）	コロナ禍により 従業員の参加は見送り
活動対象面積	6.8ha	10.0ha	10.14ha	70.0ha
活動回数	1回	2回	1回	0回
備考	CO_2吸収量 0.39 t /CO_2 CO_2吸収量認証制度あり			CO_2吸収量 36.0 t /CO_2 CO_2吸収量認証制度あり

森林保全活動を通じた環境教育の実施

森林保全活動では、森林整備のほか環境を考える機会として体験学習を毎年実施しています。

2022年度活動実績

活動内容	目的	開催時期
自然観察会 【兵庫県小野市】	自然とのふれあいや森の大切さを学ぶ • 少しずつ増えてきたナラ枯れの木を見て、森の手入れが必要であることを感じる • 常緑樹が生い茂った森の中でもたくましく生きる野草や昆虫、野鳥による自然の営みが観察できる	2022年4月・11月
自然観察会 【東京都町田市】	自然とのふれあいや森の大切さを学ぶ • 活動地にはコナラやクヌギが多く、果樹園や竹林などがあり、昆虫や野草による自然の営みを観察できる • 伐採した木の切り株の根元から新たに生える芽（ひこばえ）の成長について樹木が自ら蘇生するチカラ、森が再生する生命力の強さを体感する	2022年11月





兵庫県小野市での活動（協力：NPO法人ひょうご森の倶楽部）





東京都町田市での活動

事業拠点での取り組み

明石工場の取り組み
～明石市花壇コンクール最優秀賞受賞～

明石工場は、明石市が主催する花壇コンクールに応募し、優秀賞を受賞しました。
2022年度は「SDGs未来安心都市・あかし」をテーマに、ご当地キャラクターのシゴセンジャーを植栽でデザインしました。
2023年5月に行われた授賞式には明石市長が出席し、地元の明石ケーブルテレビの撮影もありました。
また、明石工場では、近隣住民の方々に見て楽しんでいただけるように歩道からも見える緑地内に花壇を造成しています。これからも近隣住民の方々の目を楽しませる工場緑化活動を展開していきます。



優秀賞を受賞した、シゴセンジャーをデザインした花壇

明石工場の取り組み
～スミレの観察会～

明石工場にはヘリポートがあり、春にはスミレの群落に彩られます。緑化の専門家からは、工場内でこれだけ多くのスミレが自然に咲くことは珍しいと評価を頂いています。そこで、従業員に対し工場内でも緑化の大切さを知ってもらおうと、年に一度、普段は立ち入ることができないヘリポートを開放し、スミレの観察会を行っています。このヘリポートは昆虫や鳥たちの憩いの場となっており、2023年4月に行われた観察会では従業員にスミレをはじめ春に咲く草花を見て楽しんでもらいました。
当活動は2014年から開始しており、2023年は来場者にヒマワリや百日草などの種を配布し、緑地への関心を深めてもらいました。
これからも環境に配慮した工場運営を目指すとともに、工場内の緑地整備を展開していきます。



スミレの見学会　風景



自然に咲いた「スミレの群落」

ESG関連情報

187 | ESGデータ
206 | ISO取得状況
210 | 社会からの評価
215 | 各種イニシアチブへの参画

ESGデータ

第三者保証

- ★マークを付したデータについては、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000に準拠した第三者保証を受けています。
  独立した第三者保証報告書
- ☑マークを付したデータについては、SGSジャパン株式会社による第三者検証を受けています。
  2022年度 検証意見書

各データの集計範囲：凡例

川崎重工単体 **単体**
川崎重工・川崎車両・カワサキモータース **KHI・KRM・KMC**
川崎重工グループ（国内） **国内G**
川崎重工グループ（海外） **海外G**
川崎重工グループ（国内・海外） **連結**

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

取締役数と内訳 **単体**

（年度）

			単位	2019	2020	2021	2022	2023
取締役	社内	男性	名	9	7	7	6	6
		女性		0	0	0	0	0
		計		9	7	7	6	6
	独立社外	男性		2	4	4	4	4
		女性		1	2	2	2	3
		計		3	6	6	6	7
	総計			11	13	13	12	13
監査等委員である取締役※1				-	5	5	5	5
業務執行を兼務している取締役				7	4	3	3	3
業務執行を兼務している取締役比率			%	63.6	30.8	23.1	25.0	23.1
独立社外取締役比率				27.2	46.1	46.1	50.0	53.8
女性取締役比率				9.0	15.3	15.3	16.6	23.1
平均在任年数※2			年	3.0	1.5	1.92	2.75	3.46
取締役平均年齢			歳	63.2	62.9	64.0	63.9	64.5

※1 2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。
※2 各年度6月末時点

監査役数と内訳　単体

（年度）

			単位	2019	2020	2021	2022
監査役	社内	男性	名	2	-	-	-
		女性		0	-	-	-
		計		2	-	-	-
	独立社外	男性		2	-	-	-
		女性		1	-	-	-
		計		3	-	-	-
	総計			5	-	-	-
独立社外監査役比率			%	60.0	-	-	-

（注）2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

取締役会の開催実績（臨時取締役会を含む）　単体

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
取締役会開催回数	回	17	14	13	16
取締役会の平均出席率	%	99.0	100	100	100
社外取締役の平均出席率	%	96.1	100	100	100
監査等委員（監査役）の平均出席率	%	100	100	-	-
社外監査等委員（監査役）の平均出席率	%	100	100	-	-

（注）2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。2020年度の全監査役出席率および社外監査役出席率は、監査等委員会設置会社移行前に開催された取締役会における監査役出席率です。

監査役会・監査等委員会の開催実績　単体

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
監査役会開催回数	回	17	5	-	-
監査役出席率	%	100	100	-	-
社外監査役出席率	%	100	100	-	-

	単位	2019	2020	2021	2022
監査等委員会開催回数	回	-	13	17	14
監査等委員出席率	%	-	100	100	100
社外監査等委員出席率	%	-	100	100	100

（注）2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

指名諮問委員会・報酬諮問委員会の構成・開催実績

単体

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022
指名諮問委員会	社内取締役	名	2	2	2	2
	独立社外取締役		3	3	3	3
	計		5	5	5	5
	開催回数	回	11	12	12	12

		単位	2019	2020	2021	2022
報酬諮問委員会	社内取締役	名	2	2	2	2
	独立社外取締役		3	3	3	3
	計		5	5	5	5
	開催回数	回	6	12	12	7

（注）2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。

会計監査人の報酬額

連結

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
監査証明業務に基づく報酬	百万円	239	253	421	388
川崎重工業株式会社	百万円	190	205	334	298
連結子会社	百万円	48	48	87	90

	単位	2019	2020	2021	2022
非監査業務に基づく報酬	百万円	306	261	234	224
川崎重工業株式会社	百万円	303	258	231	221
連結子会社	百万円	2	2	2	2

取締役の報酬額（2022年度）

単体

	対象人数（名）	単位	総額	報酬等の種類別の総額		
				金銭報酬		株式報酬
				基本報酬	業績連動報酬	
取締役（監査等委員・社外取締役を除く）	5	百万円	353	210	70	72
監査等委員（社外取締役を除く）	3	百万円	73	73	-	-
社外取締役	8	百万円	83	83	-	-

（注1）株式報酬については、2021年6月25日開催の第198期定時株主総会の決議により導入した業績連動型株式報酬に基づき、当事業年度中に費用計上した額を記載しており、実際の支給額とは異なります。

（注2）合計欄は実際の支給人数を記載しています。

役員報酬の総額が1億円以上である役員の報酬等（2022年度）　単体

氏名	役員区分	単位	報酬総額	基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
橋本　康彦	取締役	百万円	108	62	23	23

（注）株式報酬については、当事業年度中に費用計上した額を記載しており、実際の支給額とは異なります。

コンプライアンス

コンプライアンス・贈賄違反件数　連結

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
重大なコンプライアンス違反の年間発生件数	件	0	0	1	0
贈賄に関する違反件数	件	0	0	0	0

内部通報件数と内訳　連結

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
内部通報件数合計※	件	47	39	55	54
パワーハラスメント	件	12	15	23	19
労務問題	件	14	14	19	13
金銭の不正取得	件	0	1	0	1
セクシャルハラスメント	件	1	1	1	0
脅迫・嫌がらせ	件	0	0	0	0
贈賄・汚職	件	0	0	0	0
そのほか	件	20	8	12	21

※ 件数は、通報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。

その他通報制度相談件数　海外G

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
グローバル内部通報制度相談件数	件	-	0	0	0

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
ハラスメント相談窓口への相談件数	件	6	15	9	57

コンプライアンス研修受講者数(eラーニング)　連結

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
コンプライアンス研修受講者数※1	名	0	0	17,393	17,860
行動規範研修受講者数※2	名	-	-	-	3,447

※1 川崎重工グループ（国内）

※2 川崎重工グループ（海外）

外部組織への支出額　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
政治献金額合計	百万円	3	3	3	3
業界関連団体への支出額合計※1 ※2	百万円	68.0	68.0	68.0	98.6
寄付・協賛金などの支出額合計※3	百万円	146	160	111	278

※1 2021年度の活動を報告するにあたり集計方法を変更したことに伴い、2020年度以前の実績値を遡って変更しています。

※2 業界団体会費は、事業に関連する情報収集を目的としており、2022年度の主な支出先は、一般社団法人日本経済団体連合会、一般社団法人関西経済団体連合会です。

※3 川崎重工単体

情報セキュリティ

情報セキュリティ教育・訓練　国内G

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
情報セキュリティ研修受講者数	名	9,866	17,779	19,033	9,803

研究開発

研究開発費　連結

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
総額	億円	526	449	471	507
売上高比率	%	3.2	3.0	3.1	2.9
研究開発に従事する従業員数	名	1,916	1,956	2,000	2,098

環境

環境マネジメント

法的有資格者数　KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022
公害防止管理者	大気	名	97	97	97	98
	水質	名	82	85	88	87
	騒音・振動	名	36	37	35	36
	その他	名	78	78	79	81
	合計	名	293	297	299	302
エネルギー管理士		名	88	95	97	110

環境関連費用　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
環境関連投資額	百万円	113	9	47	1,661
環境関連コスト	百万円	10,107	8,631	8,708	12,458

環境コンプライアンス　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
環境関連法令違反	件	0	0	0	0
環境問題を引き起こす事故・汚染	件	0	0	1	2
環境問題に関する苦情	件	0	2	4	2
罰金額	百万円	0	0	0	0

CO_2 FREE

CO_2排出量（Scope1、Scope2）　連結

（年度）

		単位	2019 ※1	2020 ※2	2021 ※3	2022 ※4
Scope1 ☑		t	168,956	139,502	134,855	136,736
Scope2	マーケット基準 ☑	t	289,848	255,039	267,171	246,083
	ロケーション基準	t	313,010	276,064	284,922	349,299
Scope1,2合計	マーケット基準	t	458,804	394,541	402,026	382,819
	ロケーション基準	t	481,966	415,566	419,777	486,035

※1 川崎重工単体および国内連結24社、海外連結24社の合計です。
※2 川崎重工単体および国内連結26社、海外連結24社の合計です。
※3 川崎重工単体および国内連結37社、海外連結23社の合計です。
※4 川崎重工単体28拠点および国内関連30拠点、海外関連28拠点の合計です。

エネルギー使用量　連結

（年度）

	単位	2019 ※1	2020 ※2	2021 ※3	2022 ※4
非再生可能エネルギー量	MWh	1,522,486	1,455,895	1,341,737	1,317,527
再生可能エネルギー量	MWh	1,526	1,637	2,405	13,538

※1 川崎重工単体および国内連結24社、海外連結24社の合計

※2 川崎重工単体および国内連結26社、海外連結24社の合計

※3 川崎重工単体および国内連結37社、海外連結23社の合計

※4 川崎重工単体28拠点および国内関連30拠点、海外関連28拠点の合計です。

CO_2排出量（Scope3）　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
①購入した製品・サービス ☑	t	1,940,483	1,464,830	2,393,525	2,791,420
②資本財	t	238,045	128,255	180,202	265,678
③Scope1,2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t	37,378	34,798	31,298	30,045
④輸送、配送(上流)	t	7,832	8,536	7,824	7,072
⑤事業から出る廃棄物	t	12,102	10,760	7,577	8,540
⑥出張	t	13,474	5,152	6,661	10,605
⑦雇用者の通勤	t	6,770	6,885	6,782	6,914
⑧リース資産(上流)	t	0	0	0	0
⑨輸送、配送(下流)	t	448	393	806	4,239
⑩販売した製品の加工	t	対象外 ※1	対象外 ※1	対象外 ※1	42,644
⑪販売した製品の使用 ☑ ※3 ※4	t	118,850,385	121,810,449	21,870,760	28,937,027
⑫販売した製品の廃棄	t	対象外 ※1	対象外 ※1	対象外 ※1	1,924
⑬リース資産(下流)	t	対象外 ※2	対象外 ※2	対象外 ※2	対象外 ※2
⑭フランチャイズ	t	対象外 ※2	対象外 ※2	対象外 ※2	対象外 ※2
⑮投資	t	173,461	145,638	158,308	154,077
Scope3合計※3	t	121,280,378	123,615,696	24,663,743	32,260,185

※1 現時点では参考となるデータが確認できていませんので、算定対象から除外します。

※2 当社事業の範囲外のため、算定対象から除外します。

※3 Scope3 カテゴリー11については、より正確な排出量とするため、2021年度より算定方法を変更しました。従来は、油圧機器など最終製品に組み込まれる部品として製造している製品については、建設機械など最終製品のCO_2排出量を用いて算定していましたが、2021年度からは最終製品に対する寄与度・重量比率等を加味して算定します。新算定方式による2019年度のScope3の合計値は3,396.9万トン、2020年度のScope3の合計値は3,153.1万トンとなります。

※4 Scope3 カテゴリー11については、2022年度より算定範囲を川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの合計から川崎重工グループに拡大しました。集計範囲拡大による増加量は615万トンとなります。

廃棄物(総排出量) 連結

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022
発生量	t	76,751	62,648	58,844	58,492

廃棄物 KHI・KRM・KMC

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022
発生量	t	50,181	44,578	42,772	39,697
リサイクル量	t	48,933	43,487	41,796	38,787
最終処分量	t	1,247	1,091	976	910
埋立	t	100	166	67	47
エネルギー回収を伴う焼却	t	1,147	925	909	863
エネルギー回収を伴わない焼却	t	0	0	0	0
その他	t	0	0	0	0
処理方法不明の廃棄物	t	0	0	0	0

有害廃棄物 KHI・KRM・KMC

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022
発生量	t	241	149	309	234
リサイクル量	t	0	0	0	0
最終処分量	t	241	149	309	234
埋立	t	-	-	0	0
エネルギー回収を伴う焼却	t	-	-	277	219
エネルギー回収を伴わない焼却	t	-	-	32	15
その他	t	-	-	0	0
処理方法不明の廃棄物	t	-	-	0	0

水資源 KHI・KRM・KMC

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022
取水量	Mm³	5.983	5.633	5.629	5.510
取水量内訳(上水)	Mm³	0.584	0.491	0.539	0.563
取水量内訳(工業用水)	Mm³	1.190	0.992	1.034	1.039
取水量内訳(地下水)	Mm³	4.209	4.150	4.056	3.908
排水量	Mm³	4.497	4.445	3.282	3.304
排水量内訳(下水道)	Mm³	-	-	-	0.872
排水量内訳(河川・湖沼など)	Mm³	-	-	-	2.433
排水量内訳(地面浸透)	Mm³	-	-	-	0.000
使用量	Mm³	1.486	1.188	2.347	2.206

主要VOC(トルエン・キシレン・エチルベンゼン)排出量 KHI・KRM・KMC

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022
主要VOC排出量	t	700	634	642	429

大気汚染物質排出量 KHI・KRM・KMC

(年度)

	単位	2019	2020	2021	2022
硫黄酸化物(SOx)	t	4.0	6.0	1.0	0.7
窒素酸化物(NOx)	t	129.0	120.0	103.0	84.0

事業所別の環境データ（2022年度） KHI・KRM・KMC

(年度)

		単位	岐阜工場	名古屋第一工場	神戸工場	兵庫工場	西神戸工場
INPUT	エネルギー合計(熱量換算)	TJ	1,355	231	413	195	964
	購入電力量	MWh	73,376	22,548	24,746	16,526	88,395
	燃料使用量	TJ	624	6	166	30	83
	再生可能エネルギー量	MWh	0	765	24	18	532
	水資源量	千m^3	3,815	42	178	59	193
OUTPUT(大気)	エネルギー起源CO_2排出量	t	62,377	9,171	17,123	6,661	31,914
	Sox	t	1未満	1未満	1未満	0	0
	Nox	t	30	1未満	44	1未満	1未満
	ばいじん量	t	1未満	1未満	1	1未満	1未満
OUTPUT(水域)	排水量	千m^3	2,051	9	137	47	165
	COD	t	3	1未満	1未満	1未満	1未満
	窒素	t	15	1未満	1未満	1未満	1未満
	リン	t	1未満	1未満	1未満	1未満	1未満
OUTPUT(廃棄物)	総排出量	t	2,866	213	4,458	3,818	5,740
	リサイクル	t	2,866	213	4,447	3,818	5,740
	その他(焼却・埋立)	t	1	0	11	0	0

		単位	西神工場	明石工場	加古川工場	播磨工場	坂出工場
INPUT	エネルギー合計(熱量換算)	TJ	304	1,628	134	124	286
	購入電力量	MWh	24,817	113,715	6,671	9,517	26,577
	燃料使用量	TJ	57	494	68	29	21
	再生可能エネルギー量	MWh	950	300	0	5	0
	水資源量	千m^3	95	712	11	65	335
OUTPUT(大気)	エネルギー起源CO_2排出量	t	10,730	63,491	5,682	4,440	15,415
	Sox	t	-	0	0	0	1未満
	Nox	t	1	7	0	1未満	1未満
	ばいじん量	t	-	2	-	1未満	1未満
OUTPUT(水域)	排水量	千m^3	71	470	6	28	317
	COD	t	-	-	1未満	1未満	1未満
	窒素	t	1未満	-	1未満	1未満	1未満
	リン	t	1未満	-	1未満	1未満	1未満
OUTPUT(廃棄物)	総排出量	t	1,097	6,011	2,141	2,786	10,567
	リサイクル	t	1,097	6,011	2,132	2,786	9,678
	その他(焼却・埋立)	t	0	0	9	0	889

社会

従業員データ

従業員数　連結

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022
従業員総数		名	36,332	36,691	36,587	38,254
	国内グループ従業員数	名	26,616	26,901	26,596	27,583
		%	73.3	73.3	72.7	72.1
	海外グループ従業員数	名	9,716	9,790	9,991	10,671
		%	26.7	26.7	27.3	27.9
地域別	日本	名	26,616	26,901	26,596	27,583
		%	73.3	73.3	72.7	72.1
	欧州	名	734	702	757	761
		%	2.0	1.9	2.1	2.0
	米州	名	3,921	4,015	4,194	4,886
		%	10.8	10.9	11.5	12.8
	アジア	名	5,023	5,033	5,001	4,985
		%	13.8	13.7	13.7	13.0
	豪州	名	38	40	39	39
		%	0.1	0.1	0.1	0.1

（注）従業員数は各年度末時点

従業員構成 ※1

KHI・KRM・KMC

（年度）

			単位	2019	2020	2021	2022
従業員の状況	従業員数		名	17,218	17,396	17,162	17,413
		男性	名	15,748	15,876	15,688	15,883
			%	91.5	91.3	91.4	91.2
		女性	名	1,470	1,520	1,474	1,530
			%	8.5	8.7	8.6	8.8
	幹部職員数		名	3,681	3,732	3,664	3,865
		男性	名	3,630	3,680	3,600	3,791
		女性	名	51	52	64	74
	一般従業員数		名	13,537	13,664	13,498	13,548
		男性	名	12,118	12,196	12,088	12,092
		女性	名	1,419	1,468	1,410	1,456
	平均年齢		歳	39.4	39.7	40.1	40.6
		男性	歳	39.3	39.6	40.0	40.5
		女性	歳	40.9	41.1	41.7	42.1

			単位	2019	2020	2021	2022
年齢別 ※2	～29歳		名	3,703	3,529	3,737	3,608
			%	21.5	20.3	21.7	20.7
		男性	名	3,451	3,268	3,467	3,328
		女性	名	252	261	270	280
	30～39歳		名	5,437	5,504	5,427	5,432
			%	31.6	31.6	31.6	31.2
		男性	名	5,027	5,084	5,025	5,032
		女性	名	410	420	402	400
	40～49歳		名	4,368	4,456	4,395	4,480
			%	25.4	25.6	25.6	25.7
		男性	名	3,887	3,989	3,941	4,024
		女性	名	481	467	454	456
	50～59歳		名	3,123	3,367	3,229	3,397
			%	18.1	19.4	18.8	19.5
		男性	名	2,850	3,048	2,919	3,053
		女性	名	273	319	310	344
	60歳以上		名	587	540	374	496
			%	3.4	3.1	2.1	2.8
		男性	名	533	487	336	446
		女性	名	54	53	38	50

			単位	2019	2020	2021	2022
職位別	取締役 ※3		名	16	13	13	17
		男性	名	14	11	11	15
			%	87.5	84.6	84.6	88.2
		女性	名	2	2	2	2
			%	12.5	15.4	15.4	11.8

			単位	2019	2020	2021	2022
	執行役員以上		名	25	26	30	28
		男性	名	25	25	29	27
			%	100	96.2	96.7	96.4
		女性	名	0	1	1	1
			%	0	3.8	3.3	3.6
	部長相当職 ※4		名	987	1,071	746	729
		男性	名	979	1,064	739	723
			%	99.2	99.3	99.1	99.2
		女性	名	8	7	7	6
			%	0.8	0.7	0.9	0.8
	課長相当職		名	2,470	2,527	2,918	3,136
		男性	名	2,431	2,482	2,861	3,068
			%	98.4	98.2	98.0	97.8
		女性	名	39	45	57	68
			%	1.6	1.8	2.0	2.2
	主事相当職		名	2,074	2,203	2,403	2,450
		男性	名	1,952	2,068	2,254	2,296
			%	94.1	93.9	93.8	93.7
		女性	名	122	135	149	154
			%	5.9	6.1	6.2	6.3

※1 従業員数は各年度末時点。従業員数には臨時従業員を含みます。

※2 小数点以下第二位を四捨五入しているため、比率（%）の合計が100%にならない場合があります。

※3 2020年6月25日付で当社は監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行しています。2019年度以前の取締役の数には、監査役の数を含みます。

※4 部長相当職には理事まで含みます。

平均年間報酬額

単体

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022
従業員全体		百万円	7.2	7.0	6.8	7.4
	男性	百万円	7.3	7.1	7.0	7.6
	女性	百万円	5.3	5.2	4.7	5.0
管理職平均（基本給のみ）		百万円	7.6	7.7	7.9	8.0
	男性	百万円	7.6	7.7	7.9	8.0
	女性	百万円	7.1	7.0	6.9	7.0
管理職平均（基本給+賞与など）		百万円	11.4	11.1	10.6	11.3
	男性	百万円	11.4	11.1	10.6	11.3
	女性	百万円	10.5	9.9	9.2	9.9
一般従業員平均（基本給のみ）		百万円	4.6	4.4	4.5	4.6
	男性	百万円	4.6	4.5	4.7	4.8
	女性	百万円	3.8	3.8	3.5	3.5

採用者数 KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022	2023
新卒採用者数 ※		名	562	555	357	370	405
	男性	名	507	498	323	333	376
	女性	名	55	57	34	37	29
うち事務職・技術職		名	338	344	231	246	278
	男性	名	290	296	200	214	254
	女性	名	48	48	31	32	24
うち生産職		名	224	211	126	124	127
	男性	名	217	202	123	119	122
	女性	名	7	9	3	5	5
中途採用者数および中途採用者率		名	296	167	95	362	-
		%	34.5	23.1	21.0	49.5	-
	男性	名	202	136	72	284	-
	女性	名	94	31	23	78	-
うち事務職・技術職		名	165	90	89	324	-
	男性	名	148	81	68	251	-
	女性	名	17	9	21	73	-
うち生産職		名	60	59	6	38	-
	男性	名	50	54	4	33	-
	女性	名	10	5	2	5	-
うちパートナー社員		名	71	18	-	-	-
	男性	名	4	1	-	-	-
	女性	名	67	17	-	-	-
平均勤続年数		年	13.4	13.7	14.2	14.5	-
	男性	年	13.7	14.0	14.5	14.9	-
	女性	年	10.0	10.3	10.8	10.9	-

※ 新卒採用者数は各年度4月1日付

離職者数　KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022
総離職者数および離職率 ※1		名	-	-	481	445
		%	-	-	2.8	2.6
	男性	名	-	-	421	393
		%	-	-	2.7	2.5
	女性	名	-	-	60	52
		%	-	-	4.1	3.4
自己都合離職者数および離職率 ※1 ※2		名	217	205	313	321
		%	1.3	1.2	1.8	1.8
	男性	名	186	179	275	282
		%	1.2	1.1	1.8	1.8
	女性	名	31	26	38	39
		%	2.1	1.7	2.6	2.6
～29歳		名	116	109	162	147
		%	3.1	3.1	4.3	4.0
	男性	名	104	99	146	127
		%	3.0	3.0	4.2	3.8
	女性	名	12	10	16	20
		%	4.8	3.8	5.9	7.1
30～39歳		名	77	63	105	129
		%	1.4	1.1	1.9	2.4
	男性	名	64	52	89	117
		%	1.4	1.0	1.8	2.3
	女性	名	13	11	16	12
		%	3.2	2.6	4.0	3.0
40～49歳		名	14	28	29	34
		%	0.3	0.6	0.7	0.8
	男性	名	11	25	24	28
		%	0.3	0.6	0.6	0.7
	女性	名	3	3	5	6
		%	0.6	0.6	1.1	1.3
50歳以上		名	10	5	17	11
		%	0.3	0.1	0.5	0.3
	男性	名	7	3	16	10
		%	0.2	0.1	0.5	0.3
	女性	名	3	2	1	1
		%	1.1	0.5	0.3	0.3

※1 離職者の年齢は各年4月1日現在

※2 自己都合離職率には定年退職者と幹部転籍は含みません。

エンゲージメントサーベイ結果 ※

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
回答率	%	-	80	83	89
働きやすい環境	%	-	52	52	52
社員エンゲージメント	%	-	59	56	55
「働きやすい環境」と「社員エンゲージメント」が共に高い従業員割合	%	-	29	28	29

※ 2022年度より対象となるデータを変更したことに伴い、2020年度、2021年度実績を遡って修正しています。

ダイバーシティ

外国籍従業員数

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
外国籍従業員数	名	36	35	36	34	36

（注）各年度4月1日時点。事務職・技術職のみ

障がい者雇用者数と障がい者雇用率 ※1※2

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022	2023
障がい者雇用者数 ※2	名	447	473	473	459	484
障がい者雇用率	%	2.40	2.50	2.49	2.44	2.52

※1 各年度6月1日時点。各実績には特例子会社の株式会社川重ハートフルサービスを含みます。

※2 短時間労働者は1名を0.5名として、重度障碍者は1名を2名としてカウントしています。

女性管理職数 ※1※2

KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022	2023
女性管理職数		名	49	57	66	79	101
女性管理職比率		%	-	-	-	-	2.1
	うち執行役員以上 ※3	名	-	-	-	-	1
		%	-	-	-	-	3.0
	うち部長相当職	名	-	-	-	-	8
		%	-	-	-	-	0.8
	うち課長相当職	名	-	-	-	-	92
		%	-	-	-	-	2.5

※1 各年度4月1日時点

※2 課長職以上、出向者数、休職者数を含みます。

※3 取締役を除く

ワークバランス

両立支援制度利用状況　KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2019	2020	2021 ※1	2022
育児休業制度利用者数		名	68	84	112	169
	男性	名	13	38	58	122
	女性	名	55	46	54	47
介護休業制度利用者数		名	3	5	6	5
	男性	名	3	3	3	2
	女性	名	0	2	3	3
育児休業取得後の復職率		%	100	96	100	100
育児休業取得後の定着率		%	96	95	100	-※2

※1 集計対象範囲を遡って変更したことに伴い、2021年度実績を修正しています。

※2 育児休業取得後の定着率は復職から1年たった時点で就業し続けている人の割合。2022年度は復帰後1年未満のため未集計です。

年次有給休暇の取得状況　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
有給休暇取得日数 ※	日/人	15.9	15.9	16.6	18.0
有給休暇取得率	%	72.3	72.3	75.4	81.8
年間総労働時間	時間/人	2,035	1,953	1,997	2,001
年間残業時間数	時間/人	295.2	206.4	261.4	272.0

※ 年間22日付与

人財開発

教育研修費　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
従業員一人当たり教育研修費	円/FTE ※	34,000	27,000	27,000	27,000
従業員一人当たり教育研修時間	時間/FTE ※	41	32	32	32
延べ教育研修時間	時間	-	-	547,000	553,000

※ FTE: Full-Time Equivalent

労働災害・疾病の状況 国内G

（年）※1

		単位	2019	2020	2021	2022
労働災害件数 ※2	合計	件	104	77	87	94★
	川崎重工統括管理内 ※5	件	69	48	58	49★
	国内連結子会社 ※6	件	35	29	29	45★
業務上死亡者数 ※3	合計	名	1	0	1	0★
	川崎重工統括管理内 ※5	名	0	0	1	0★
	従業員	名	0	0	1	0★
	協力従業員 ※7	名	0	0	0	0★
	国内連結子会社 ※6	名	1	0	0	0★
休業災害発生頻度（度数率） ※4	川崎重工統括管理内 ※5	-	0.37	0.34	0.31	0.30★
	従業員	-	0.24	0.21	0.12	0.21★
	協力従業員 ※7	-	0.77	0.74	0.93	0.61★
	（参考）全産業 ※8	-	1.80	1.95	2.09	2.06
	（参考）製造業 ※8	-	1.20	1.21	1.31	1.25

※1 集計対象期間は各年1月~12月

※2 労働災害による死傷者数。通勤災害は集計対象外

※3 労働災害による死亡者数。通勤災害は集計対象外

※4 休業災害発生頻度（度数率）＝労働災害（休業1日以上、通勤災害は除く）による死傷者数 ÷ 延べ実労働時間数 × 1,000,000。協力従業員の延べ実労働時間数は労働者数×8時間（半日終了の場合は4時間とする）×就労日数による推定含む

※5 集計範囲は川崎重工・川崎車両・カワサキモータース

※6 集計範囲に川崎車両・カワサキモータースを含まない

※7 川崎重工が統括管理する協力従業員（派遣、造船と建設業の請負）

※8 データ出典：厚生労働省「令和4年労働災害動向調査」

衛生管理の状況 KHI・KRM・KMC

（年）

		単位	2019	2020	2021	2022
傷病休業件数率 ※1		-	5.7	4.8	4.6	14.6
メンタル関連疾患休職発生頻度（件数率） ※2		-	0.35	0.43	0.50	0.60
	メンタル疾患	件	67	84	99	120
	そのほかの精神障害	件	5	7	7	5
欠勤率（日数率） ※3	メンタル関連疾患による休業 ※4	-	3.8	4.6	5.0	6.4
	全傷病休業	-	7.1	7.5	7.8	12.1

※1 算出方法：1年間の延べ休業件数/1年間の延べ在籍労働者数×1,000

※2 2019年からは、社則の改訂により、休職開始日が3か月前倒しされたことにより見かけ上増加して見えます。

※3 欠勤率の基準として日数率を利用しています。
（1労働日、従業員1,000人当たりの休業者数。算出方法：延べ休業日数/ 延べ労働日数×1,000）

※4 全傷病休業の内数

健康管理　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021 ※2	2022 ※2
健康スコア ※1	-	-	-	3.90	3.93
定期健康診断受診率	%	99.6	99.8	98.4	99.0

※1 健康診断の結果から、労働生産性に影響する［食事・運動・飲酒・睡眠・喫煙・適正体重］の6項目の生活習慣を6点満点で点数化したもので、点数が高いほど健康的な生活習慣を有していると判断しています。

※2 当該年に発行された健康レポートの健康スコアをその年の実績値としています（2021年から点数化開始）。

ビジネスと人権

労働組合の状況　KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021 ※1	2022
労働組合組合員数	名	13,294	13,459	12,880	13,184
労働組合構成率 ※2	%	79.2	78.7	75.0	77.3
労働組合との労使協議の回数	回	23	44	38	28

※1 集計対象範囲を遡って変更したことに伴い、2021年度実績を修正しています。

※2 労働組合組合員数および構成率は各年度末時点。構成率は幹部職員を含む正規従業員に対する比率

社会貢献活動

社会貢献活動の形態内訳 ※1　単体

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
寄付・慈善活動	%	36.29	37.69	31.96	29.70
投資（NGOとの持続的パートナーシップなど）	%	46.47	43.72	50.34	54.09
広告・宣伝（協賛、キャンペーンなど）	%	17.24	18.59	17.70	16.21
計 ※2	%	100	100	100	100

※1 米国のKawasaki Good Times Foundationとの合計

※2 小数点第三位を四捨五入しているため、比率（%）の合計が100%にならない場合があります。

社会貢献活動の投入費用 ※1

単体

（年度）

		単位	2019	2020	2021	2022
総額 ※2		百万円	712	679	661	802
分野別内訳	産業・経済活性化	百万円	205	199	217	332
	地域社会	百万円	198	184	204	191
	教育	百万円	214	215	148	155
	文化・スポーツ	百万円	59	57	55	87
	福祉・人道（災害義援含む）	百万円	7	6	4	9
	そのほか（環境・安全防災含む）	百万円	28	18	33	28
費目別内訳	金銭の提供	百万円	146	160	111	278
	現物の提供	百万円	238	194	226	192
	従業員のボランティア活動	百万円	328	326	324	332
	管理間接費	百万円	0	0	0	0
対経常利益率		%	1.76	- ※3	2.21	1.14

※1 米国のKawasaki Good Times Foundationとの合計

※2 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）などを含みます。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。

※3 対経常利益率：2020年度は経常損失につき算出不能。

お取引先との協働

サステナブル調達アンケート実施社数

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2019	2020	2021	2022
国内	社	480	-	395	-
海外	社	-	37	-	-

ISO取得状況

品質マネジメントシステム【国内拠点】（川崎重工・川崎車両・カワサキモータース）

事業部門		品質マネジメントシステム認証取得年月	備考	認証機関
航空宇宙システムカンパニー	防衛宇宙ディビジョン	1996年9月	JIS Q 9100※1	BSK※2
	民間航空機ディビジョン			
	ヘリコプタ＆MROディビジョン			
	航空エンジンディビジョン	1994年12月	JIS Q 9100	BSK
川崎車両		1994年8月		DNV※3
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー	エネルギーディビジョン	1993年6月		DNV
	プラントディビジョン			
	船用推進ディビジョン			
	船舶海洋ディビジョン	1993年4月	対象：一般商船、海洋構造物およびAUV	DNV
精密機械・ロボットカンパニー	精密機械ディビジョン	1994年10月		DNV
	ロボットディビジョン	1994年10月		DNV
カワサキモータース		1994年10月		DNV

※1　JIS Q 9100：航空宇宙・防衛産業において製品・サービスの安全性を確保し信頼性を向上させるためのマネジメントシステム規格

※2　BSK：公益財団法人 防衛基盤整備協会

※3　DNV：Det Norske Veritas AS（ノルウェイ）

品質マネジメントシステム【海外拠点】（川崎重工グループ）

	事業	海外生産拠点	認証有無
1	エネルギーソリューション＆マリン	Wuhan Kawasaki Marine Machinery Co., Ltd.	有
2	カワサキモータース	Changzhou Kawasaki and Kwang Yang Engine Co., Ltd.	有
3	カワサキモータース	Kawasaki Motors Enterprises (Thailand) Co., Ltd.	有
4	精密機械	Flutek, Ltd.	有
5	精密機械	Kawasaki Precision Machinery (Suzhou) Ltd	有
	ロボット		有
6	精密機械	Wipro Kawasaki Precision Machinery Private Limited	有
7	川崎車両	Kawasaki Motors Manufacturing Corp., USA	有
	航空宇宙		有
	カワサキモータース		有
8	川崎車両	Kawasaki Rail Car, Inc.	有
9	精密機械	Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.	有

環境マネジメントシステム

国内・海外拠点のISO14001取得率(拠点数ベース)：60%

【国内拠点】（川崎重工グループ）

事業部門	認証機関※1	EMSレベル※2	認証取得年月	有効期限年月
航空宇宙システムカンパニー（防衛宇宙ディビジョン）（民間航空機ディビジョン）（ヘリコプタ＆MROディビジョン）	BSK	1	2002年2月	2026年2月
ケージーエム		1	2002年2月	2026年2月
日本飛行機		1	2006年12月	2024年12月
日飛スキル		1	2015年12月	2024年12月
航空宇宙システムカンパニー（航空エンジンディビジョン）	BSK	1	2000年3月	2024年3月
川重明石エンジニアリング		1	2000年3月	2024年3月
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー（プラントディビジョン）	DNV	1	1999年11月	2026年2月
アーステクニカ		1	2000年9月	2024年9月
川重ファシリテック	-	2	2013年7月	-

事業部門	認証機関※1	EMSレベル※2	認証取得年月	有効期限年月
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー（エネルギーディビジョン）（舶用推進ディビジョン）	DNV	1	2000年12月	2026年2月
川重冷熱工業		1	2002年4月	2026年4月
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー（船舶海洋ディビジョン）	DNV	1	2000年8月	2026年4月
川重マリンエンジニアリング	-	3	2013年4月	-
精密機械・ロボットカンパニー（精密機械ディビジョン）	DNV	1	1998年2月	2024年11月
川崎油工		1	2007年6月	2026年3月
精密機械・ロボットカンパニー（ロボットディビジョン）	DNV	1	2011年3月	2024年4月
川崎車両	DNV	1	2002年2月	2026年2月
川重車両コンポ		1	2002年2月	2026年2月
アルナ輸送機用品	-	2	2017年11月	-
NICHIJO	-	2	2009年6月	-
カワサキモータース	DNV	1	2000年2月	2024年2月
ユニオン精機		1	2006年7月	2024年4月
テクニカ	-	3	2012年3月	-
新日本ホイール工業	-	2	2014年9月	-

(有効期限年月は2023年9月時点)

※1　BSK：公益財団法人　防衛基盤整備協会、DNV：Det Norske Veritas AS（ノルウェイ）

※2　レベル1： ISO14001の認証取得、レベル2： 簡易版EMSの認証取得、レベル3： EMS構築の自己宣言

【海外拠点】（川崎重工グループ）

事業部門	会社名	所在国	EMS レベル ※1	認証取得 年月	有効期限 年月
エネルギーソリューション＆マリンカンパニー（舶用推進ディビジョン）	Wuhan Kawasaki Marine Machinery Co., Ltd.	中国	1	2009年6月	2024年6月
精密機械・ロボットカンパニー（精密機械ディビジョン）	Kawasaki Precision Machinery (Suzhou) Ltd	中国	1	2008年1月	2025年8月
	Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.	イギリス	1	2001年11月	2023年11月
	Wipro Kawasaki Precision Machinery Private limited	インド	1	2019年12月	2025年12月
	Flutek, Ltd.	韓国	1	2006年11月	2023年10月
川崎車両	Kawasaki Rail Car, Inc.	アメリカ	3	2015年7月	-
カワサキモータース	PT. Kawasaki Motor Indonesia	インドネシア	3	2012年1月	-
	Kawasaki Componants da Amazonia Ltda	ブラジル	3	2013年6月	-
	Kawasaki Motores do Brasil Ltda	ブラジル	3	2013年6月	-
	Kawasaki Motors (Phils.) Corporation	フィリピン	3	2012年1月	-
	Kawasaki Motors Manufacturing Corp., U.S.A.（MRV)	アメリカ	1	2008年11月	2024年12月
	Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.	タイ	1	2011年12月	2023年11月

(有効期限年月は2023年9月時点)

※1　レベル1： ISO14001の認証取得、レベル2： 簡易版EMSの認証取得、レベル3： EMS構築の自己宣言

社会からの評価

当社は、持続可能性に関する活動に積極的に取り組んでいます。これらの活動が認められ、当社は下記のさまざまな外部機関より評価をいただいております。（2022年12月現在）

ESG株価指数構成銘柄への採用状況

Dow Jones Sustainability Asia Pacific Index

S&P Dow Jones Indices社（米国）とRobeco SAM 社（スイス）が共同開発した「Dow Jones Sustainability Indexes（DJSI）」は、経済・環境・社会性の3分野における企業の持続可能性（Sustainability）の観点から評価・選定された社会的責任投資（SRI）の代表的な指数で、企業の社会的責任に関心を持つ世界中の投資家にとって、投資に際しての重要な選択基準の一つとなっています。
「DJSI Asia Pacific Index」は、アジア・太平洋地域の主要企業から選定されます。





FTSE4Good

FTSE4Good Indexは、FTSE Russellが発表する世界的に有名な投資インデックスであり、優れたESG（環境・社会・ガバナンス）活動を展開する企業を評価する指標で、様々な市場関係者が投資ファンドや他の金融商品を開発・評価する際に参照する指標です。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Indexは、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を実践している日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されています。インデックスは、業種の比率が日本の株式市場と同等になるように構築され、銘柄の組み入れは国連の持続可能な開発目標（SDG s ）を含む既存の国際基準を基に作成されたルールに基づきます。



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

グローバルインデックスプロバイダーであるFTSE Russellにより構築されたFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexは、各セクターにおいて相対的に、環境、社会、ガバナンス(ESG)の対応に優れた日本企業のパフォーマンスを反映するインデックスで、セクター・ニュートラルとなるよう設計されています。また低炭素経済への移行を促進するため、特に温室効果ガス排出量の多い企業については、TPI経営品質スコアにより改善の取り組みが評価される企業のみを組み入れています。



MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数は、米国のMSCI社によるESGリサーチに基づき、業種内でESG評価が相対的に高い銘柄が組み入れられたESG総合型指数です。



THE INCLUSION OF Kawasaki Heavy Industries, Ltd. IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF Kawasaki Heavy Industries, Ltd. BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数は、日本市場の動向を示す代表的な株価指数であるTOPIXをユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性（売上高当たり炭素排出量）の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数です。



SOMPOサステナビリティ・インデックス

SOMPOリスクマネジメント株式会社が実施する環境（E）に関する企業調査と、インテグレックス社が実施する社会（S）・ガバナンス（G）に関する企業調査からESG総合スコアリングを行い、基準スコア以上の企業によって構成されるインデックスです。



ECPI World ESG Equity Index
ECPI Global Developed ESG Best in Class Index

ECPI社はルクセンブルクとミラノに拠点を置く投資運用助言会社であり、ESG（環境・社会・ガバナンス）活動で一定の水準を満たした世界の企業で構成する業種別、地域別、テーマ別のインデックスを保有しております。

ECPI World ESG Equity Indexは、ECPI社のESG基準を満たした先進国市場の企業で構成される幅広い指標です。

ECPI Global Developed ESG Best in Class Indexは、ECPI社のESG評価に基づき選定された先進国市場の企業で構成される指標です。

詳しい情報は こちら をご覧ください。（ECPI社のウェブサイトに飛びます。）

当社のサステナビリティに関する取り組み評価

CDP

当社は2022年度のCDP気候変動評価でA評価を受けました。
CDP は国際的な環境非営利団体で、世界の企業・自治体を対象に、環境問題に関する高い目標設定・リスク管理・情報開示などの取り組みについて調査・評価を行っています。
その評価プロセスは、気候変動に関する情報開示の枠組みである TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言にも準拠し、企業の環境活動評価のグローバルスタンダードとして広く認知されています。





CDP 2022 Aリスト企業アワード向けメッセージ

女性活躍推進法

当社は、2016年5月、女性の活躍推進に関する状況が優良な企業として、「えるぼし（2段階目）」の認定を取得しました。当認定は、2016年4月1日に全面施行された女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定および届出を行った企業のうち、一定基準を満たし女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業について、厚生労働大臣の認定を受けることができる制度であり、当社は兵庫県内企業として初めて認定されました。



次世代育成支援対策推進法

当社では、従業員が仕事と子育て・介護を両立させながら、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・介護支援を行っています。2010年に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。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、 一定の基準を満たした企業が、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。



LGBTの取り組み評価指標「PRIDE指標2022」

川崎重工、川崎車両、カワサキモータースは、2022年に任意団体work with Prideが認定する、LGBTなどのセクシュアル・マイノリティ（以下、LGBT）への取り組み評価指標「PRIDE指標2022」において、最高評価「ゴールド」を受賞しました。
PRIDE指標」は、企業・団体などで働くLGBTの人々が働きやすい職場づくりの実現を目的に、Policy（行動宣言）、Representation（当事者コミュニティ）、Inspiration（啓発活動）、Development（人事制度・プログラム）、Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）の5つの観点から評価が行われています。



各種イニシアチブへの参画

国連グローバル・コンパクト

当社は、国際連合が提唱する国連グローバル・コンパクトに署名し、2020年1月より参加しています。また、日本におけるローカルネットワークであるグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンに加入しています。

国連グローバル・コンパクトは、各企業・各団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

国連グローバル・コンパクトに署名する企業・団体は、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野に関わる10原則を支持し、事業活動を展開していくことが求められます。

国連グローバル・コンパクトの署名を機に、改めて4分野10原則を一層推進し、持続可能な社会の実現に向けて、これからも活動を続けていきます。

【国連グローバル・コンパクトの10原則】

人権	原則1：	人権擁護の支持と尊重
	原則2：	人権侵害への非加担
労働	原則3：	結社の自由と団体交渉権
	原則4：	強制労働の排除
	原則5：	児童労働の実効的な廃止
	原則6：	雇用と職業の差別撤廃
環境	原則7：	環境問題の予防的アプローチ
	原則8：	環境に対する責任のイニシアティブ
	原則9：	環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則10：	強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

- 国連グローバル・コンパクト
- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
- 国連グローバル・コンパクト当社CoP掲載ページ

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）

当社は、2019年9月にTCFD提言への賛同の署名を行いました。

TCFD（Task Force on Climate-related Financial Disclosure：気候関連財務情報開示タスクフォース）は、主要国の中央銀行や金融規制当局等が参加する国際機関である金融安定理事会によって設立されたタスクフォースです。
企業が気候変動のリスク・機会を認識し経営戦略に織り込むことの重要性について、ESG投融資を行う機関投資家・金融機関が重視しており、企業が任意で行う気候変動のリスク・機会の情報開示のあり方について提言しています。

ステークホルダーのみなさまへ、「持続可能な社会」の実現へ向けた当社の取り組みをよりわかりやすくお伝えするとともに、更なる情報開示の充実に取り組んでいきます。

「乗組員の健康と乗組員交代に関するネプチューン宣言」に署名

川崎重工は2021年1月27日に、新型コロナウイルスによる世界的な乗組員交代の問題を早期に解決することに向けた行動を呼びかける「乗組員の健康と乗組員交代に関するネプチューン宣言」に署名しました。
宣言には、海事バリューチェーンに関係する300社以上が署名しています。

詳細は以下のリンク（英文のみ）からご参照ください。

- The-Neptune-Declaration-on-Seafarer-Wellbeing-and-Crew-Change.pdf (globalmaritimeforum.org)

経団連チャレンジ・ゼロへ賛同

当社は、2021年3月に経団連「チャレンジ・ゼロ」へ賛同しました。
「チャレンジ・ゼロ」（チャレンジネット・ゼロカーボンイノベーション）は、一般社団法人　日本経済団体連合会（経団連）が日本政府と連携し、気候変動の国際枠組み「パリ協定」が長期的なゴールと位置付ける「脱炭素社会」の実現に向け、企業・団体がチャレンジするイノベーションのアクションを、国内外に力強く発信し、後押ししていく新たなイニシアティブです。
当社においては国際液化水素サプライチェーンの構築の取り組みと、水素発電技術の開発の２つの取り組みを掲載しています。

当社のチャレンジ・ゼロへの取り組みの詳細は以下URLよりご覧ください。

- https://www.challenge-zero.jp/jp/member/182

法務省「Myじんけん宣言」に賛同

川崎重工は2021年7月に法務省が推進する「Myじんけん宣言」に賛同しました。
「Myじんけん宣言」とは、企業、団体及び個人が、人権を尊重する行動をとることを宣言することによって、誰もが人権を尊重し合う社会の実現を目指す取り組みです。
「川崎重工グループ人権方針」に基づき、社内体制の整備、また多様性・機会均等・労働安全衛生の推進、結社の自由・団体交渉権の尊重、強制労働・児童労働・差別・ハラスメントの撲滅など、川崎重工グループは積極的に人権への取り組みを進めていきます。

「Myじんけん宣言」の詳細は以下URLよりご覧ください。

- https://www.jinken-library.jp/my-jinken/company_detail.php?p=MDAwMDAwMDA1Ng



