

「マルチステークホルダー方針」

川崎重工グループは、社会・環境と共生し、企業価値を向上させ続けていくためには、従業員・お客様・お取引先・株主・地域社会など、当社グループを取り巻く多様なステークホルダーの皆様との対話を通じて価値協創に取り組み、信頼を築いていくことが重要であると考えています。

これを踏まえ、当社グループにおいては、グループミッション「世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献する”Global Kawasaki “」の達成に向けて、マルチステークホルダーとの適切な協働に取り組むことで、中長期的な企業価値の向上を実現したいと考えています。

その上で、これらの取り組みを通して生み出された収益・成果について、マルチステークホルダーへの適切な分配を行うことが、賃金引上げのモメンタムの維持や経済の持続的発展につながるという観点から、従業員への還元や取引先への配慮が重要であることを踏まえ、以下の取組を進めてまいります。

記

1. 従業員への還元

当社は、持続的な成長と生産性向上による付加価値の最大化には、優秀な人財の確保・定着・活躍推進が重要であり、従業員の主体的な挑戦や成長を後押しするために人的資本の充実はその基本であると位置づけています。また、グループビジョン 2030 を達成するために、成長シナリオに沿ってこれまで以上に収益力を強化し事業の変革を力強く推進する施策を打ち出しておりますが、基盤となる重要な要素であると位置づけています。

このような認識のもと、当社グループは人的資本経営に関する基本方針「川崎重工グループ人財マネジメント方針」に則り、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。

また、収益・成果の分配や将来に向けた投資として、「賃金・処遇決定の大原則」を念頭に短・中期的な視点や会社の状況を踏まえ、賃金の引上げを行うとともに、働きやすい職場環境の整備や従業員のエンゲージメント向上、更なる生産性向上に資するような施策や新たなスキルの獲得機会や組織開発の提供も含めた教育訓練等に積極的に取り組むことで、従業員への持続的な還元を目指しています。

(個別項目)

・賃金改善投資について

具体的には、労使間での真摯な対話に基づき賃金の引上げについて過去複数年にわたり継続的に取り組んできました。今後も年齢によらない処遇の観点から、能力・役割・成果に応じた処遇制度への見直しを行うとともに、社内外の環境や課題を踏まえつつ、賃金引上げについて適切な実施を検討します。

・教育投資について

個々にあった教育機会の提供だけでなく、事業の深化と探索推進に向けた人財の育成を目的とした経営者候補育成研修やキャリア形成支援に関する研修、さらには総合的品質管理の強化の観点から TQM 推進研修など教育訓練等について充実を図っています。

・Well-Being について

誰もが生涯現役として働き続けられる職場の整備として、リモートワークやフレックスタイム制度の整備、法を上回る水準での育児介護と仕事の両立支援制度の導入など、DE&I の観点から多様な人財が活躍できる柔軟な勤務制度の実現に取り組むとともに、健康経営や安全投資の観点からも各種施策を展開していきます。

2. 取引先への配慮

当社はパートナーシップ構築宣言の内容遵守に、引き続き、取り組んでまいります。

なお、パートナーシップ構築宣言のポータルサイトへの掲載が取りやめとなった場合、マルチステークホルダー方針の公表を自主的に取り下げます。

- ・ パートナーシップ構築宣言のURL

【<https://www.biz-partnership.jp/declaration/632-05-23-hyogo.pdf>】

また、消費税の免税事業者との取引関係についても、政府が公表する免税事業者及びその取引先のインボイス制度への対応に関する考え方等を参照し、適切な関係の構築に取り組んでまいります。

3. その他のステークホルダーに関する取組

川崎重工業グループは、ステークホルダーの皆様との強固な信頼関係の構築に向けて、積極的な情報開示および建設的な対話に取り組めます。ステークホルダーの皆様からの要請に応え、社会課題の解決に貢献する製品・サービスを提供することにより、持続可能な社会の実現に貢献し続ける企業であることを目指します。

これらの項目について、取組状況の確認を行いつつ、着実な取組を進めてまいります。

以上

2025 年 3 月 26 日

川崎重工業株式会社 代表取締役社長執行役員 橋本 康彦