

ビジネスと人権 **M**マネジメント・
アプローチ**重要課題とアプローチ**

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きており、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2019年度には「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。

重点活動/中長期目標

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、以下のプロセスで川崎重工グループの事業活動における人権尊重の取り組みを推進します。

- ①当社グループ事業のバリューチェーン上の人権課題の整理
 - ②人権課題の特定と優先順位付け、また今後の取り組み重点領域や方法の決定
 - ③人権方針の策定
 - ④重点課題のリスク低減策の策定・実行
(例：現地調査、労働環境の改善、人権教育・研修の実施など)
 - ⑤人権に関する取り組みについての情報開示
 - ⑥1～5の繰り返し(PDCA)
- 2019 - 2021年度の達成像
 - 特定した人権リスクについて実態調査を実施(連結子会社・お取引先)
 - 従業員の人権知識の向上

進捗/成果/課題

- 2020年度目標
 - 従業員向け人権研修の実施
 - 人権リスクの高い項目について、川崎重工グループ内の実態調査の実施
- 2020年度実績
 - 人事・サステナビリティ担当者向けにビジネスと人権に関するeラーニング研修を実施し、191名が受講した。
 - グループ内の実態調査については新型コロナウイルス感染症の影響で実施できなかった。
- 2021年度目標
 - ビジネスと人権に関するeラーニング研修の対象者を国内グループ従業員に拡大し実施する。
 - グループ内の児童労働、強制労働、労働安全衛生について人権デューデリジェンスのパイロット調査をロボットディビジョンで実施する。

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」においてすべての人々の人権の尊重を掲げており、事業活動におけるすべての人々の人権を尊重しています。

また、2019年度には「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」を制定しています。

● 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
<https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/>

川崎重工グループ人権方針
https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/policy_j.pdf

体制

「川崎重工グループ人権方針」でサステナビリティ担当役員が責任者であると明記しており、責任部署はサステナビリティ推進本部企画部としています。責任部署で事業活動における人権リスク分析およびモニタリングの活動を行っており、サステナビリティ委員会において人権に関する取り組みの審議や活動の報告を行っています。

体制については、④P.2「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。

●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

●人権に関する取締役会の関与(報告、審議)

サステナビリティ委員会において、人権に関する研修や取り組みの審議、活動の報告を行っています。

ビジネスと人権 M

パフォーマンス
データ

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、川崎重工の従業員向けにLGBT研修を実施し、啓発活動を行っています。LGBTの従業員がより働きやすい環境を提供するために、川崎重工では2020年度から同性パートナーへの取り扱いにおいて配偶者と同様の福利厚生が享受できる人事制度を設けました。

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年度から児童労働および強制労働という世界的な人権・労働課題に対し、それらを行っていないことを確認し、かつこれからも行わないことを宣言するという取り組みをグループで行っています。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「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に協働の呼びかけを行っています。



川崎重工グループ行動規範

<https://www.khi.co.jp/sustainability/bcg/>

川崎重工グループ人権方針

https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/policy_j.pdf

各種イニシアチブへの参画

<https://www.khi.co.jp/sustainability/initiative.html>

川崎重工グループCSR調達ガイドライン

https://www.khi.co.jp/sustainability/pdf/csr_tyoutatsu_guideline.pdf

強制労働・児童労働に関する確認書・宣誓書

https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/child_labor.pdf

ビジネスと人権に関する従業員への教育

2020年度、「ビジネスと人権」に関する従業員向けのeラーニング研修を行いました。受講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191名が受講しました。2021年度は対象者を拡大して研修を行う予定です。

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定」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

労使協議の状況

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。

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おり、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おうとする場合には、2日前までに通知することとしています。しかしながら、団体交渉を行う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おり、40年以上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協議会（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（川崎重工単体）

(年度)

	単位	2016	2017	2018	2019	2020
労働組合組合員数	名	12,541	12,823	12,949	13,294	13,459
労働組合構成率*	%	75.8	76.9	79.2	79.2	78.7
労働組合との労使協議の回数	回	—	26	31	23	44

*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



川崎重工グループ人権方針

https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/policy_j.pdf

各種イニシアチブへの参画

<https://www.khi.co.jp/sustainability/initiative.html>

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

● アセスメント結果および是正措置

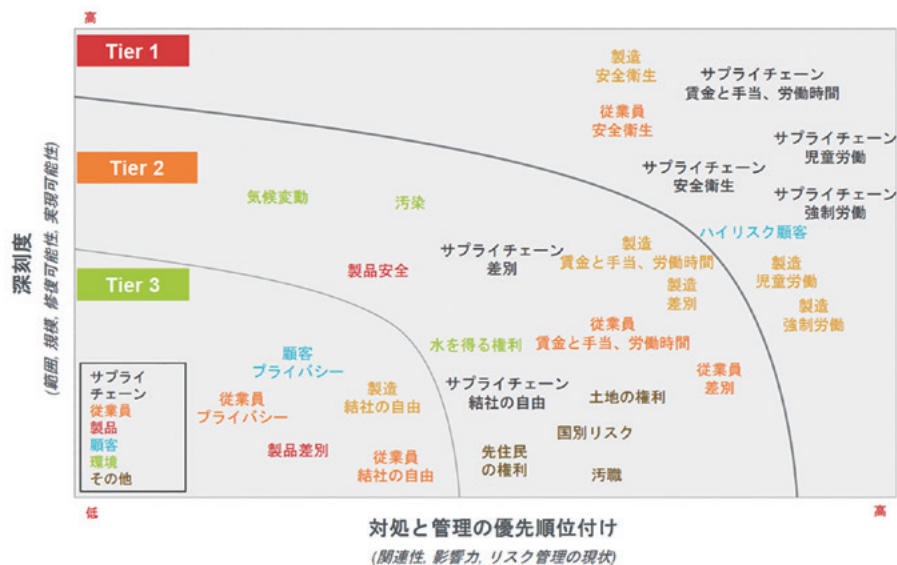
リスクアセスメント・インパクトアセスメントの結果、以下の9項目について特に人権リスクが高いと判断しました。

- 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

● 今後の対応・課題

上記の結果を踏まえて、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。

人権リスクマップ



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	件数 (2020年度)	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ハラ、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	15件	本社人事本部/ 本社人事本部	川崎重工単体
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	川崎重工単体
コンプライアンス報告・相談制度	☉P.27「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)

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)

外部からの人権に関する苦情を専門とした窓口は設置していません。しかし、当社Webサイト内でお問い合わせ一般を受け付ける窓口を設置しており、いただいたお問い合わせについてははしかるべき部署に情報展開し、適切に対応しています。

人権に関するエンゲージメント

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、☉P.99の項目「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商品の一部が、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。当該工場での同商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、サステナビリティ推進本部企画部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CSR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も共有し、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**
https://www.khi.co.jp/sustainability/social/pdf/policy_j.pdf

SOMO 発行「The Myanmar Dilemma」
<https://www.somo.nl/wp-content/uploads/2017/02/170731-The-Myanmar-Dilemma-update-web-1.pdf>

現代奴隷法への対応

英国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 において英国現代奴隷法への声明を公開しています。



Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd. "Slavery and Human Trafficking Statement 2020/2021"

https://www.kawasakihydraulics.com/app/uploads/2021/04/Modern-Slavery-Act-Statement-2020_21-FY2020-Final.pdf

Kawasaki Motors Europe N.V. (UK Branch) "Modern Slavery Act Statement"

https://storage.kawasaki.eu/repository/Global%20Repository/pdf/modern_slavery_act_UK2020.pdf

Kawasaki Subsea (UK) Limited "Modern Slavery and Human Trafficking Statement"

<http://www.khisubsea.co.uk/slavery-human-trafficking-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ヨ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た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(ムシヨラ)



ハラルビハラル



スカーフを着用した女性従業員

