Kawasaki
Powering your potential











Kawasaki Sustainability Report 2026

川崎重工業株式会社　サステナビリティレポート

CONTENTS

1 目次
2 情報開示の考え方
4 社長メッセージ
6 川崎重工グループ行動規範

7 川崎重工グループのサステナビリティ
8 サステナビリティフレームワーク
13 ステークホルダーエンゲージメント

15 川崎重工グループのマテリアリティ
16 重要課題（マテリアリティ）の特定
20 重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績

26 ガバナンス
27 コーポレート・ガバナンス
42 コンプライアンス・腐敗防止
52 輸出管理
54 税の透明性
55 リスクマネジメント
64 情報セキュリティ
70 AI倫理・ガバナンス
76 研究開発・知的財産活動

82 環境
83 環境マネジメント
89 CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）
106 Waste FREE（循環型社会の実現）
111 Harm FREE（自然共生社会の実現）
116 環境配慮製品

120 社会
121 品質マネジメント
125 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
130 ビジネスと人権
142 お取引先との協働
148 人財マネジメント
158 人財開発
166 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
174 労働安全衛生健康
182 社会貢献活動

203 ESG関連情報
204 ESGデータ
225 第三者保証報告書
227 ISO取得状況
231 社外からの評価
236 外部イニシアティブへの参画

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

川崎重工グループは、持続可能（サステナブル）な社会の実現および当社グループの企業価値向上に向けて、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、積極的にサステナビリティに関する情報開示を行っています。
Webサイトでは、当社グループの環境（E）、社会（S）、ガバナンス（G）に関する基本的な考え方や方針、マネジメント体制、活動実績を詳細かつ網羅的に開示しています。
また、ESG情報を統一的にステークホルダーへ開示することを目的に、2022年度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ESG情報を電子媒体（PDF）にまとめた年次報告書「Kawasaki Sustainability Report」を発行しています。

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が、「川崎重工」と記載する箇所は、川崎重工業株式会社、川崎車両株式会社、カワサキモータース株式会社の3社を対象範囲としています。その他、単体または特定の範囲を対象とする場合は、個別に対象組織名を明示しています。

報告対象期間

2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日）の活動を中心に、一部、過去または2026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。

第三者保証

報告内容に対する信頼性の確保のために、環境・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国際監査・保証基準審議会の国際保証業務基準（ISAE）3000およびISAE3410に準拠した第三者保証を受けており、保証対象の実績データには、★マークを付しています。

ESGデータ

参考ガイドライン

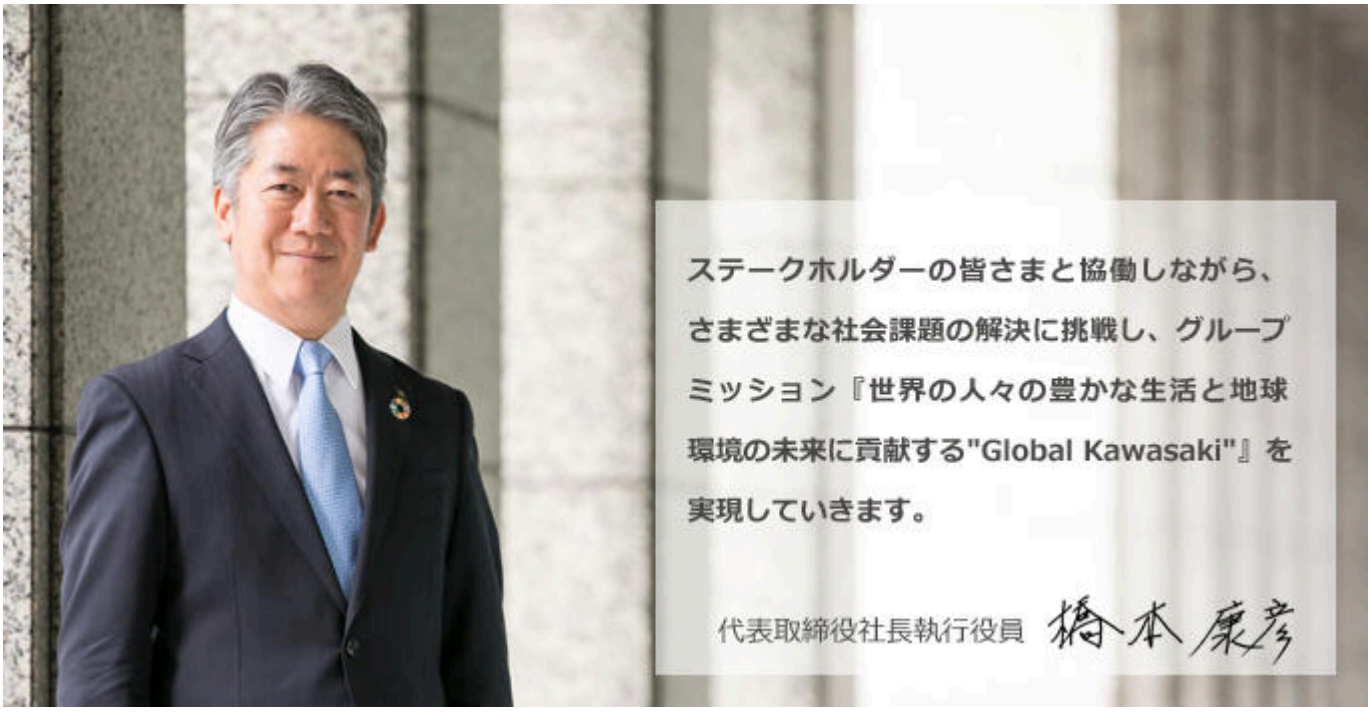
- グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
- 国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」
- 環境省 「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 国際連合 「国連指導原則報告フレームワーク」
- 経済産業省 「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0」
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言
- 自然関連財務情報開示タスクフォース（TNFD）提言

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">各種説明会
https://www.khi.co.jp/ir/library/other_presen.html</td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">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 rowspan="3">詳細で網羅的な情報</td><td colspan="2">有価証券報告書
https://www.khi.co.jp/ir/library/financial.html</td></tr>
<tr><td rowspan="2">決算説明資料
https://www.khi.co.jp/ir/library/presentation.html</td><td>サステナビリティレポート
https://www.khi.co.jp/sustainability/library/sustainability_report/</td></tr>
<tr><td>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</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 橋本康彦

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サステナビリティ

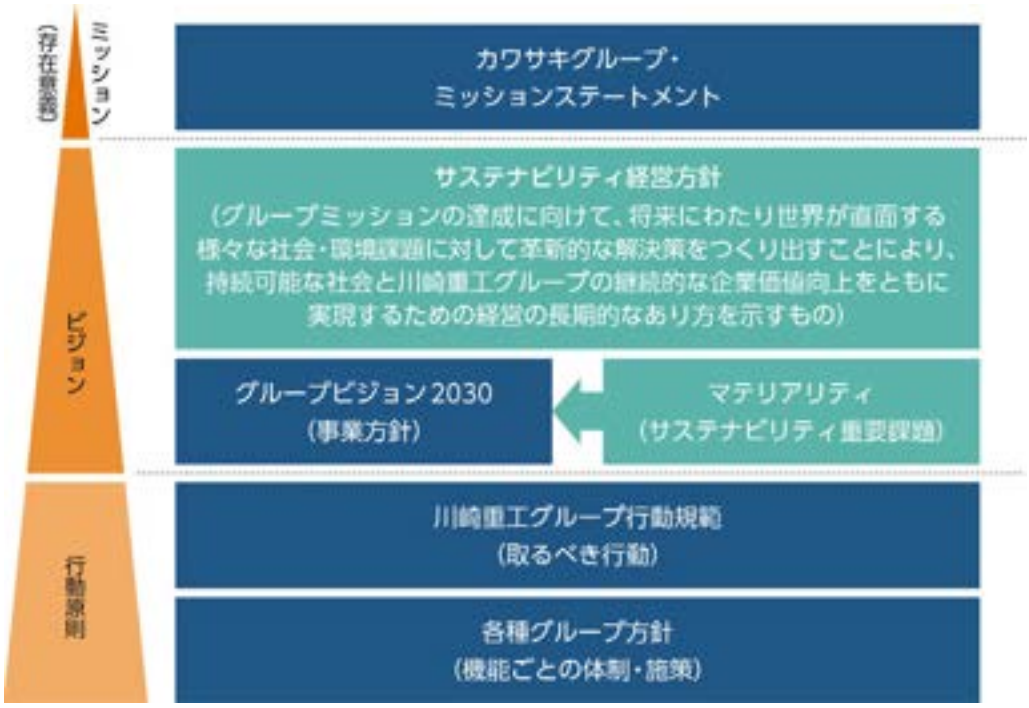
8 | サステナビリティフレームワーク
13 | ステークホルダーエンゲージメント

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のサステナビリティに貢献することを企業としての使命と捉え、将来にわたり世界が直面するさまざまな社会・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、持続可能な社会と当社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。
この方針の下、定期的に事業活動における重要課題（マテリアリティ）を見直し、事業環境とステークホルダーからの要請・期待を踏まえた経営を行うこととしています。2021年度に実施した見直しにおいては、「グループビジョン2030」における3つの注力フィールド「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「事業を通じて創出する社会・環境価値」とし、直面する社会課題に対し当社グループが長期で取り組むべき最重要課題と位置づけました。また、「グループミッション」とSDGsとの親和性は極めて高いと考えており、最重要課題と位置づけた3つの注力フィールドそれぞれにおける施策の推進により、事業を通じてSDGsの達成に貢献していきます。
さらに、水素事業などを通じてお客さまに脱炭素化ソリューションを提供する企業として、バリューチェーンを含めた事業活動における脱炭素化の早期実現を目指すとともに、ビジネスと人権、人財活躍推進、コンプライアンス、技術開発・DXなどを「事業活動を支える基盤」の重要事項と位置づけ、取り組みを強化していきます。

サステナビリティ経営方針の位置付け

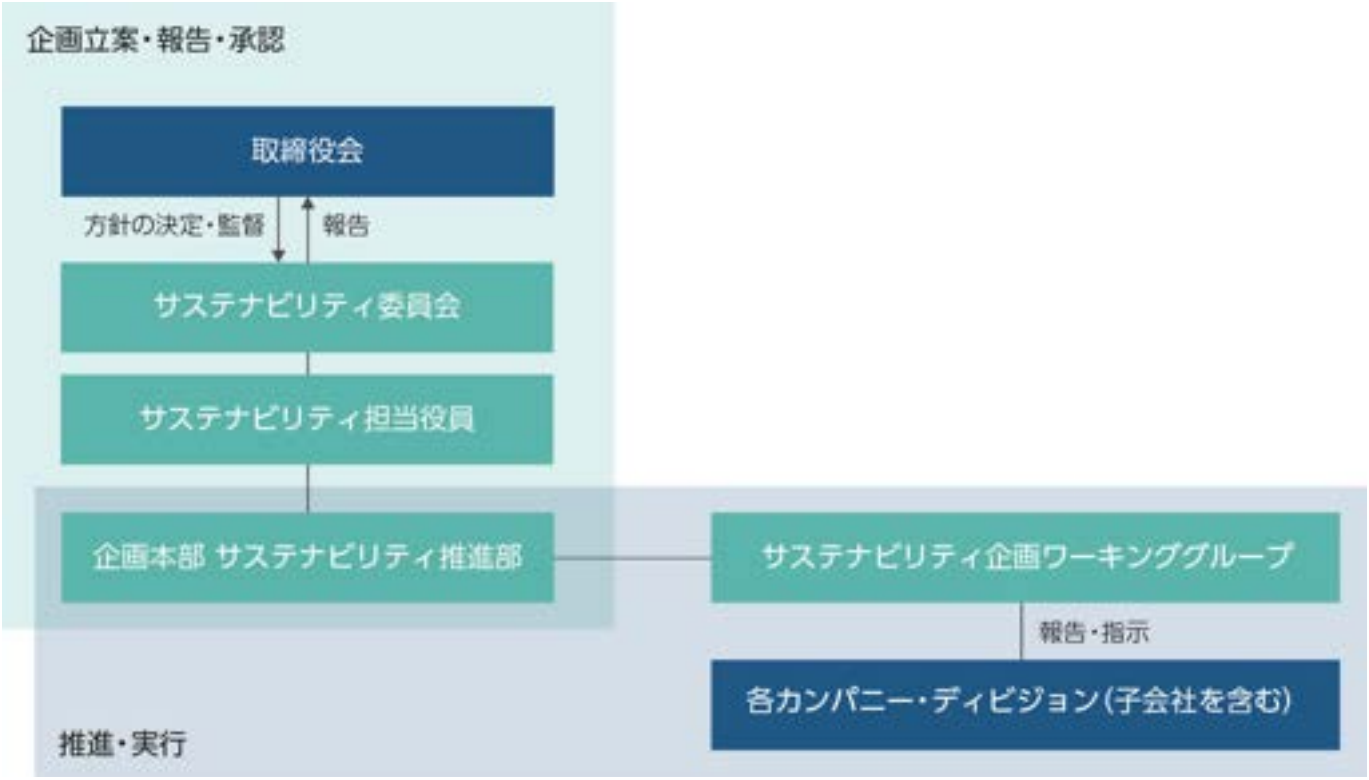


川崎重工グループサステナビリティ経営方針

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する体制としています。また、サステナビリティに関する企画立案機能を強化し、経営戦略と一体化して推進していくため、企画本部でサステナビリティの統括を行っています。日常業務においては、サステナビリティ推進部が環境、人権などの各種施策の企画立案を行い、本社各部門から構成されるサステナビリティ企画ワーキンググループと連携して、各カンパニー、グループ会社も含めたサステナビリティ経営を推進しています。

サステナビリティ推進体制図



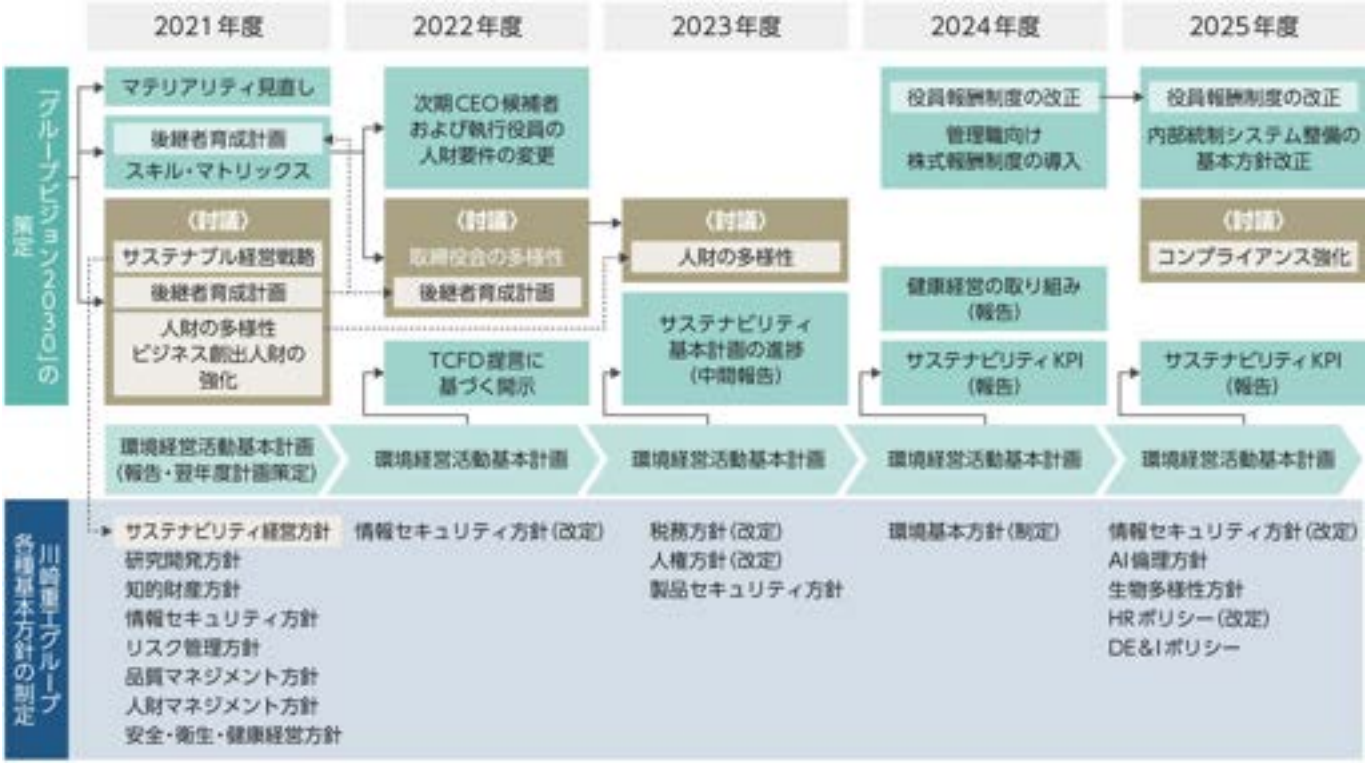
責任者

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

取締役会におけるサステナビリティの監督

取締役会では、各種グループ基本方針を制定し、基本的な考え方や具体的方針を明文化しています。また、「グループビジョン2030」策定以降は、サステナビリティ経営方針の実現に向け、これまで審議してきた環境経営活動基本計画などに加え、経営基盤強化のための人事制度改革やその運用、取締役のスキル・マトリックスや後継者育成計画、人財の多様性、従業員エンゲージメントなど、人的資本に関する重要なテーマについても実効性の高い議論を行っています。サステナビリティに関連して、近年の取締役会で審議・報告されたテーマは下図の通りです。

取締役会における審議テーマ



役員報酬制度へのESG指標の反映

2024年5月に、取締役会において、当社の取締役（監査等委員である取締役および社外取締役を除く）および執行役員の報酬制度の一部改正を決議し、従業員エンゲージメント指標およびESG指標（CO_2削減と第三者機関評価）を独立した評価指標として業績連動報酬に反映することとしました。従業員エンゲージメント指標は、金銭で支給される短期インセンティブ型報酬の一部として、従業員エンゲージメントサーベイの「社員エンゲージメント（働きがい）」と「社員を活かす環境（働きやすさ）」とが共に高い従業員の比率に応じて支給率を決定します。ESG指標は、株式交付信託の仕組みを活用した長期インセンティブ型報酬の一部として、当社の事業活動および製品・サービスの提供によるCO_2削減の目標達成度により評価し、併せて第三者機関評価（Dow Jones Best-in-Class Index※）を踏まえて支給率を決定します。

※ S&Pグローバル社によるサステナビリティに関する株式指標

役員報酬制度の詳細に関しては、「取締役の報酬」をご覧ください。

サステナビリティの監督強化に向けた取り組み

外部動向を踏まえて当社グループが対応すべき課題への知見を深めるため、社長、サステナビリティ担当役員をはじめとする業務執行取締役のほか、社外取締役も出席するサステナビリティ委員会において、外部有識者を毎年招聘し、サステナビリティ開示規制の動向、気候変動やビジネスと人権などのサステナビリティに関する講演を実施しています。

サステナビリティ委員会

サステナビリティに関する事項は、主に以下の項目についてサステナビリティ委員会で審議・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、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社長を委員長とし、カンパニープレジデントや川崎車両株式会社社長、カワサキモータース株式会社社長、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、2025年度は3回開催し、取締役会へ報告しています。

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・期待の変化に対して、リスクと機会の両面から必要な対応について審議・報告を行っています。2025年度は主にサステナビリティ開示規制やESG評価への対応状況のほか、生物多様性への対応や人権デューデリジェンスの推進に関して議論しました。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。これらの内容はその重要性に応じて取締役会に報告され、取締役会はサステナビリティ課題への対応状況を監督しています。
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においても、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に関する事項、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の確保に関する事項などは、リスクモニターの対象としています。これらのリスクについては、主管部門が継続的にリスク評価やモニタリングを行っており、その活動内容は少なくとも年に2回取締役会に報告されています。2025年度は4回報告を行い、取締役会では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目標と指標

当社グループの重要課題（マテリアリティ）は「事業を通じて創出する社会・環境価値」と「事業活動を支える基盤」に2大別し、本業を通じた取り組みを「当社グループが長期で達成すべき最重要課題」と定義し、最重要課題の達成に向けたその他の重要課題を「基盤項目」と位置づけています。
「事業を通じて創出する社会・環境価値」に位置付けられる「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」については、「グループビジョン2030」の3つの注力フィールドとして2030年までに達成すべき目標を定め、統合報告書などを通じて、その達成状況を定期的に開示しています。
また、「事業を通じて創出する社会・環境価値」の達成に向け、ビジネスと人権、人財活躍推進、コンプライアンス、技術開発・DXなど、特に重要となる課題を「事業活動を支える基盤項目」と位置付けています。これらの重要課題については、定量的な目標とKPIを設定しており、毎年、取締役会において主なKPIの進捗状況のモニタリングを実施しています。

重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績

サステナビリティに関する社内浸透・教育

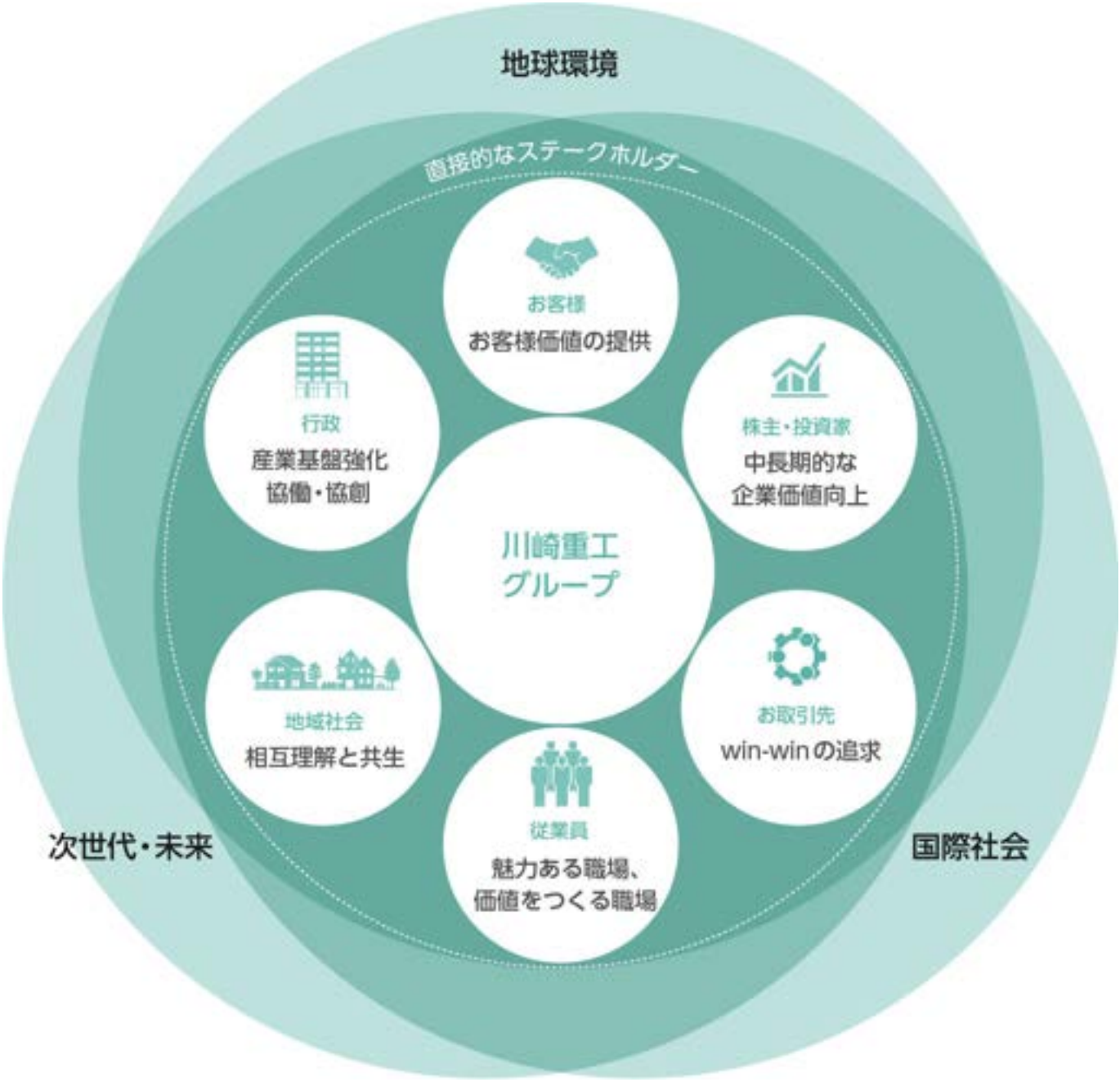
川崎重工グループでは、教育研修および社内イントラネットなどさまざまなツールにより、役員、従業員に対しサステナビリティに関する教育・啓発を行っています。
新入社員研修や新任主事研修、新任幹部職員研修、シニアマネジメント研修などの階層別研修や、海外ビジネス担当者研修・中途入社者向けの研修においてサステナビリティに関する教育・啓発を行っています。さらに、2020年度からはSDGs（Sustainable Development Goals）、環境、ビジネスと人権などをテーマとしたeラーニング研修を国内グループの従業員を対象に実施しています。2024年度からはサステナビリティ企画ワーキンググループおよび事業部門の担当者を対象に、サステナビリティに関する外部動向や自社の取り組み状況について理解を深めることを目的とした勉強会を実施しています。
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」やグループインターナルアプリ「Kawasaki Group online!」を通じ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。

環境教育に関しては「環境マネジメント」、ビジネスと人権に関する従業員教育に関しては「ビジネスと人権」をご覧ください。

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、当社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。

主なステークホルダーとの対話状況

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 ● お客様からのご意見・ご相談への対応 ● 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 品質マネジメント リコール情報
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・説明会の実施	IR情報 ディスクロージャーポリシー 資本市場との対話
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 ● 労働安全衛生の確保、健康の増進	● 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 ● エンゲージメントサーベイの実施 ● タウンミーティングによる経営陣と従業員の対話	人財マネジメント 人財開発 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン 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 ● スポーツ・芸術文化の支援活動 ● 自治体との災害時における協定の締結 ● 実験工作教室の開催	社会貢献活動 地域社会 次世代育成
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 気候変動対応に関する渉外活動

川崎重工グループのマテリアリティ

16 重要課題（マテリアリティ）の特定
20 重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績

重要課題（マテリアリティ）の特定

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。その後、2020年11月に「グループビジョン2030」を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、本業を通じた取り組みを「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。

特定プロセスの概要

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評価機関からの調査項目、SASB、投資家のスチュワードシップ方針、GRI、顧客企業からの要請事項（Self-Assessment Questionnaire）など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

プロフィール※	有識者からのコメント（抜粋）
 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** コメント詳細	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ハンズオンでつくっている。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つくり出すことなので、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** コメント詳細	「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、時間軸もあわせて見えるようにしてほしい。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」を高めにしてもよいのではないか。
 SDGパートナーズ有限会社 代表取締役CEO **田瀬和夫氏** コメント詳細	「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する必要がある。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いるので、水素についてはもう少し長い期間で考えてもよい。

※ 肩書は当時のものです

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。

「事業活動を支える基盤」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。

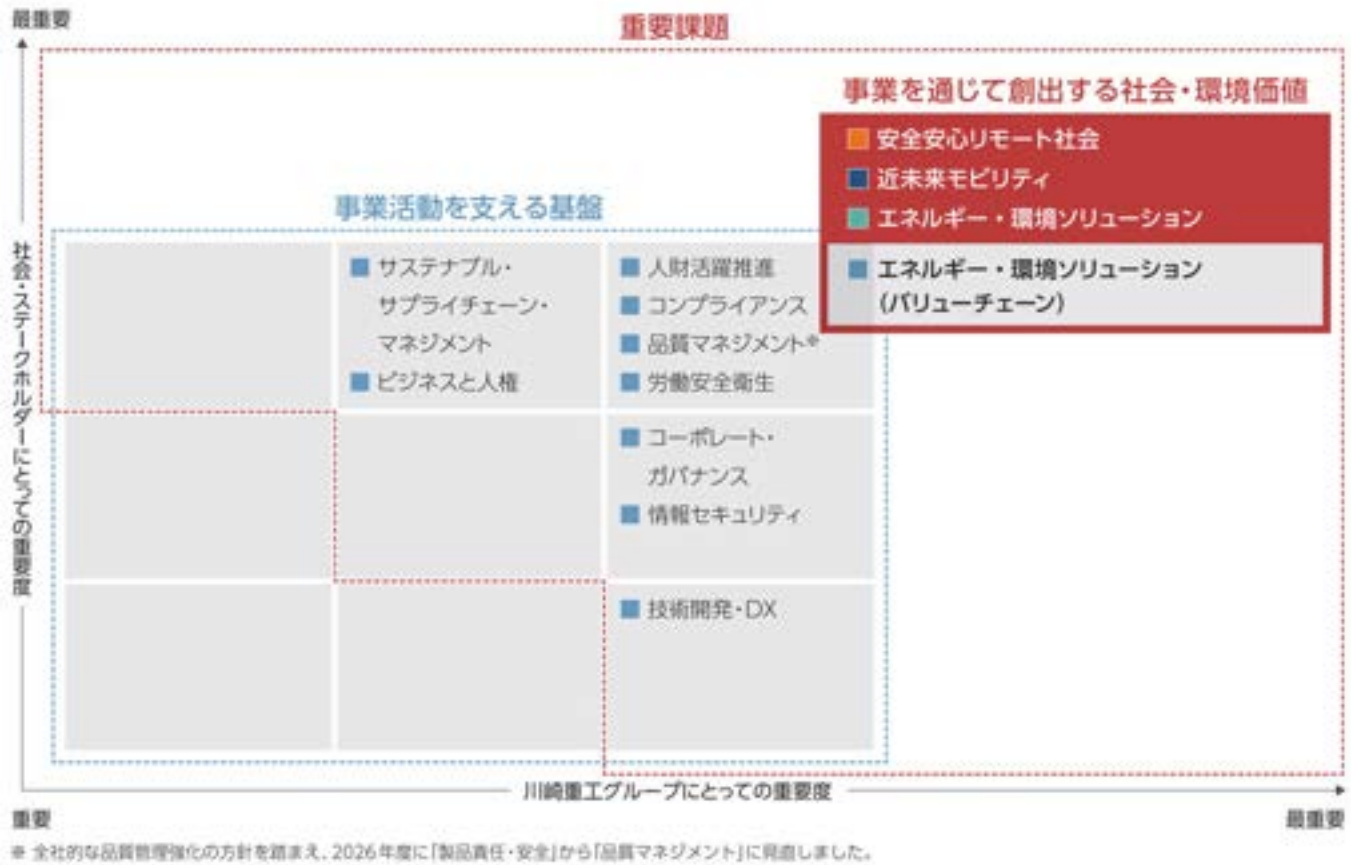
（1） 今後に向けて特に重要な事項（将来財務への影響がますます増大している事項）
（2） これまでも重視してきたが今後も着実に強化していく事項
（3） 全ての基盤として整備していく仕組み

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。

特定したマテリアリティ

抽出した重要課題のマッピング



※ 全社的な品質管理強化の方針を踏まえ、2026年度に「製品責任・安全」から「品質マネジメント」に見直しました。

川崎重工グループの重要課題と重点事項

:取り組みの範囲		サプライヤー※	川崎重工グループ	お客様
今後に向けて特に重要な事項（将来財務への影響がますます増大している事項）	エネルギー・環境ソリューション（バリューチェーン）		脱炭素化	
			気候変動に対するレジリエンスの向上	
			資源の有効活用	
	ビジネスと人権		人権デューデリジェンスの実施	
	人財活躍推進		人事制度改革・人財育成	
			ダイバーシティの推進	
	技術開発・DX		新事業創造に向けた共創の知財戦略	
			オープンイノベーション	
			DXの推進	
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	品質マネジメント		品質保証活動	
			TQMの推進	
	コンプライアンス	「サステナブル調達ガイドライン」の遵守	「川崎重工グループ行動規範」の遵守	
			腐敗防止	
	労働安全衛生		労働安全衛生	
	情報セキュリティ		製品セキュリティの強化	
			情報セキュリティの強化	
			サイバーディフェンスの強化	
			個人情報保護	
コーポレート・ガバナンス（全ての基盤として整備していく仕組み）				

※「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、取り組むべき事項が多岐にわたるため、「サプライヤー」の欄において重点事項を示しています。

重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績

重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績

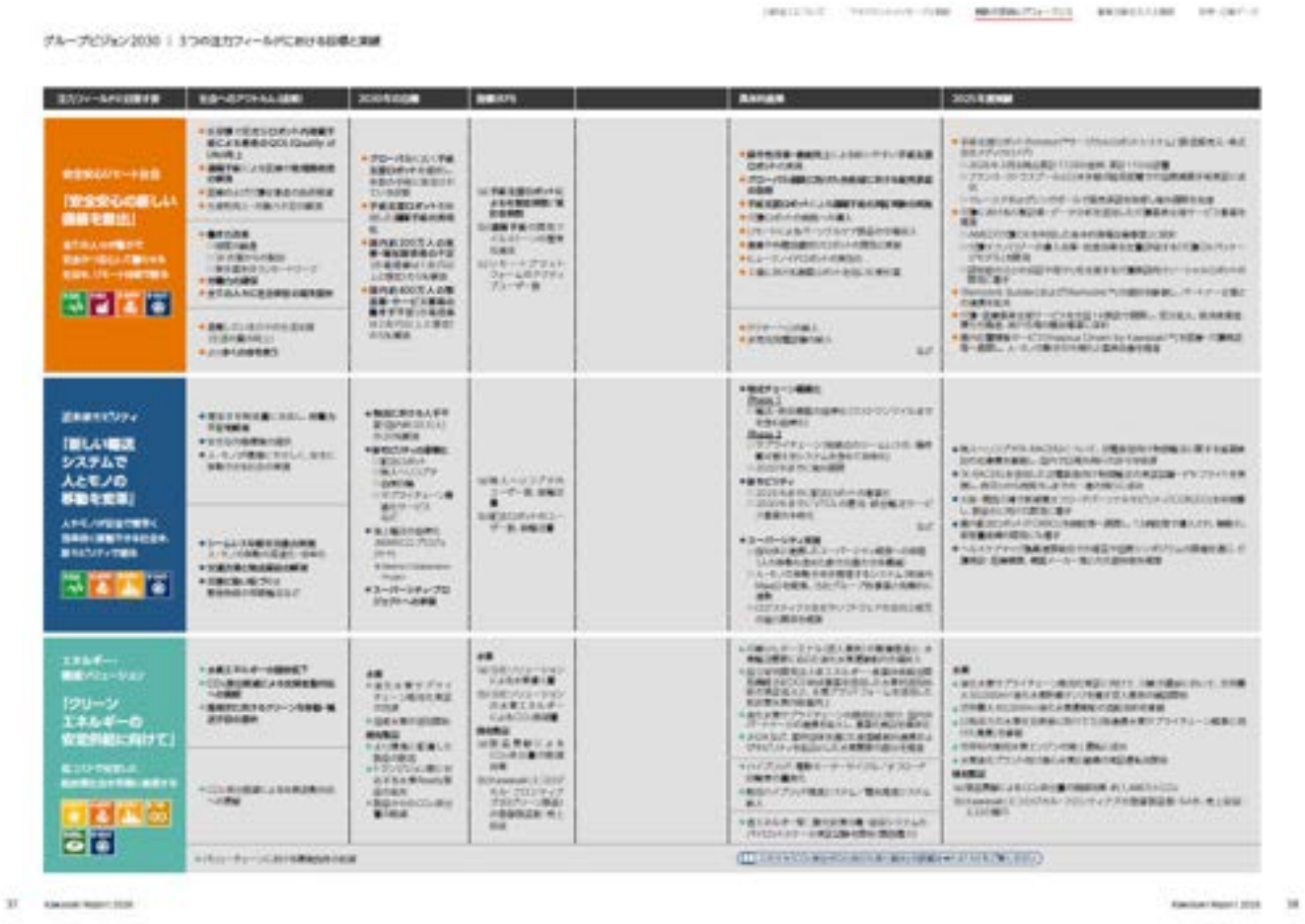
SDGs貢献への考え方

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中で、SDGsの達成に貢献できる部分は大きいと認識しています。
当社グループは、重要課題（マテリアリティ）を特定する中で、「グループビジョン2030」における3つの注力フィールド「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」を当社グループが長期で達成すべき最重要課題と位置づけました。これらの課題を「事業を通じて創出する社会・環境価値」と定義し、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を定めています。社会・環境価値の最大化と持続的な成長に向けて、3つの注力フィールドそれぞれにおける施策の推進により、事業を通じてSDGsの達成に貢献していきます。

サステナビリティに関する基本方針

3つの注力フィールドにおける目標と実績

※ 画像をクリックするとPDFファイルを開きます。



「事業活動を支える基盤項目」のKPIおよび実績

川崎重工グループでは、最重要課題である3つの注力フィールドの達成に向けた「基盤項目」として、ビジネスと人権、人財活躍推進、コンプライアンス、技術開発・DXなどを「事業活動を支える基盤」の重要事項と位置づけています。各項目について、定量的な目標とKPIをそれぞれ定め、その進捗状況を事業活動の中でフォローアップしています。

エネルギー・環境ソリューション（バリューチェーン）

2030年の目指す姿

- Scope 3について実施可能な対策を最大限行い、2040年にZero-Carbon Readyの実現に向けたマイルストーンを着実に進める。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2024年度の実績	2025年度の実績
• カテゴリー①は材料や部品の調達先におけるCO_2排出量の削減 • カテゴリー⑪は全事業においてCO_2 FREEなソリューションの標準ラインアップを目指す	Scope 3（カテゴリー①）※1	4,604,237 t-CO_2	5,188,466 t-CO_2
	Scope 3（カテゴリー⑪）※2	26,430,330 t-CO_2	28,044,363 t-CO_2
	Scope 3（カテゴリー①）削減に向けた取り組み	カーボンニュートラル交流会・勉強会を開催し、取引先の排出量の収集を開始	• カーボンニュートラル説明会・勉強会を開催。取引先からの排出量報告件数が増加し、取り組み目標の設定を完了 • 排出量収集システムを導入

※1 川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱
※2 川崎重工グループ

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・エクイティ＆インクルージョン（DE&I）の推進により、多様な人財がそれぞれの個性と能力を最大限発揮しながら活躍できる組織を実現する。

重点事項	目標となる指標（またはKPI）	2024年度の実績	2025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 ●DE&I推進	人的資本の投下資本利益率（ROI）※1※2	1.76	1.67
	「社員エンゲージメント（働きがい)」と「社員を活かす環境(働きやすさ)」が共に高い従業員割合(エンゲージメントサーベイ結果)	31%※5	36%※6
	女性管理職比率※4	2.5%	2.6%
	女性・外国人・キャリア採用者の部長級以上への登用率※4	8.7%	9.5%
	男女間賃金差異※3	67.5%	66.6%
	男性育児休業取得率※4	29.6%	45.6%

※1 売上高-(営業費用−従業員関連費用) /従業員関連費用で算出
※2 川崎重工グループ
※3 川崎重工グループ（国内）
※4 川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱
※5 川崎重工業㈱および国内連結子会社42社
※6 川崎重工業㈱および国内連結子会社42社、海外連結子会社12社

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）	2024年度の実績	2025年度の実績
●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※1※2	0.35	0.44
	傷病休業日数率※1※2	9.6	9.2

※1 暦年ベース
※2 川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱

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）	2024年度の実績	2025年度の実績
• サステナブル調達ガイドラインの適宜改定・配布 • お取引先へのサステナブル調達アンケートの実施、監査 • サプライチェーンにおける人権デューデリジェンスや脱炭素化の推進、資源の有効活用などの取り組み	主要サプライヤーに対するサステナブル調達アンケート回答率	82.3% （全243社中200社回答）	83.3% （全114社中95社回答）
	人権デューデリジェンスの実施状況	サステナブル調達アンケート結果に基づき、改善対象取引先9社を抽出	サステナブル調達アンケート結果に基づき、改善対象取引先7社を抽出

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）	2024年度の実績	2025年度の実績
• 子会社における人権デューデリジェンスの実施	人権に関する子会社への影響評価実施件数	• 国内子会社45社を対象にSAQを実施 • 海外子会社2社を対象に従業員ヒアリングを実施	• 海外子会社27社を対象にSAQを実施 • 海外子会社1社を対象に従業員ヒアリングを実施
	SAQ※1に基づく改善・是正件数	• 2024年度国内実施会社のうち、5社に対し改善要請 • 2023年度改善要請のうち、4社が是正を実施	• 2024年度国内実施会社のうち、4社が是正を実施 • 2023年度改善要請のうち、1社が是正を実施
	外部ステークホルダーからの通報件数※2	19件	29件

※1 Self Assessment Questionnaire（自己評価シート）
※2 お取引先ホットラインおよび一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）への通報件数の合計

品質マネジメント

2030年の目指す姿

- 経営トップをはじめ全従業員が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）	2024年度の実績	2025年度の実績
• TQM※1活動の推進 • 製品の安全性および品質向上の推進 • グループ全体での品質保証機能の高度化	TQM研修受講人数	4,947人 (加えて、改善強調月間の特別研修12,880人)	5,310人 (加えて、改善強調月間の特別研修910人)
	TQM内部評価員資格者数※2	70人	227人
	品質マネジメントシステムの認証取得状況※3※4	73.1%	75.0%

※1 TQM: Total Quality Management
※2 TQM内部評価員とは、事業部門におけるTQM内部評価による課題抽出や活動推進の役割を担う人財
※3 ISO9001
※4 生産拠点数ベース

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）	2024年度の実績	2025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	主な社外との連携件数※1	11件 （大気中のCO_2をコンクリートに吸収・固定する共同研究を開始、サービスロボットによる病院内配送サービスを正式導入など）	19件 （NTTドコモビジネスとロボット・モビリティ・社会インフラ等のネットワーク連携による新しい社会の創造に向けた戦略的協業に関する覚書を締結など）
	特許保有件数※2	国内保有：3,188件 海外保有：4,637件	国内保有：3,238件 海外保有：4,733件
	研究開発費	489億円	568億円
	DX推進人財教育人数	• AI基礎研修：10人 • DX・ITリテラシー研修（試行）：25人 • Microsoft365基礎研修：23,211人	• AI基礎研修：40人 • DX・ITリテラシー研修：2,046人 • Microsoft365基礎研修：412人 • DX推進人財育成講座(試行)：26人

※1 ニュースリリースにて開示された件数
※2 暦年ベース

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）	2024年度の実績	2025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	情報セキュリティ教育 参加者数	20,274人	26,396人
	標的型疑似攻撃メールによる訓練対象人数	10,560人	8,157人
	サイバー攻撃による生産活動の停止事案0件	0件	0件

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）	2024年度の実績	2025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	海外向けコンプライアンス研修の受講率	90.75%	82.06%
	内部通報制度の通報件数	国内：92件／海外：4件	国内：114件／海外：3件
	コンプライアンス違反認定件数	国内：15件／海外：1件	国内：20件／海外：0件

ガバナンス

27 コーポレート・ガバナンス
42 コンプライアンス・腐敗防止
52 輸出管理
54 税の透明性
55 リスクマネジメント
64 情報セキュリティ
70 AI 倫理・ガバナンス
76 研究開発・知的財産活動

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、顧客、株主・投資家、取引先、従業員、地域社会、行政機関などのステークホルダーの皆様に対しても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。

コーポレート・ガバナンス体制

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、取締役13名（うち、監査等委員である取締役5名）のうち、社外取締役が7名（うち、監査等委員である取締役3名）と過半数を占める構成とし、経営に対する監督機能の強化を図っています。また、女性取締役は4名、外国籍取締役は1名と、知識・経験・能力のバランスに加えてその多様性を促進し、より多角的な経営判断ができる体制としています。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、社内規程に基づき上程される各議案の審議に加え、取締役会実効性評価の結果などを踏まえ設定したテーマについて討議を行っています。2025年度は、事業ポートフォリオ戦略、品質機能・コンプライアンス強化に関する取り組み方針、中核人財の多様性向上などについて議論しました。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、品質管理などの重要な経営課題については、取締役会で基本方針を決議するとともに、執行側から具体的施策およびその進捗状況について定期的な報告を受け、継続的なモニタリングを行っています。
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として、指名諮問委員会および報酬諮問委員会を設置し、両委員会の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、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それぞれ審議し、取締役会に答申および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。

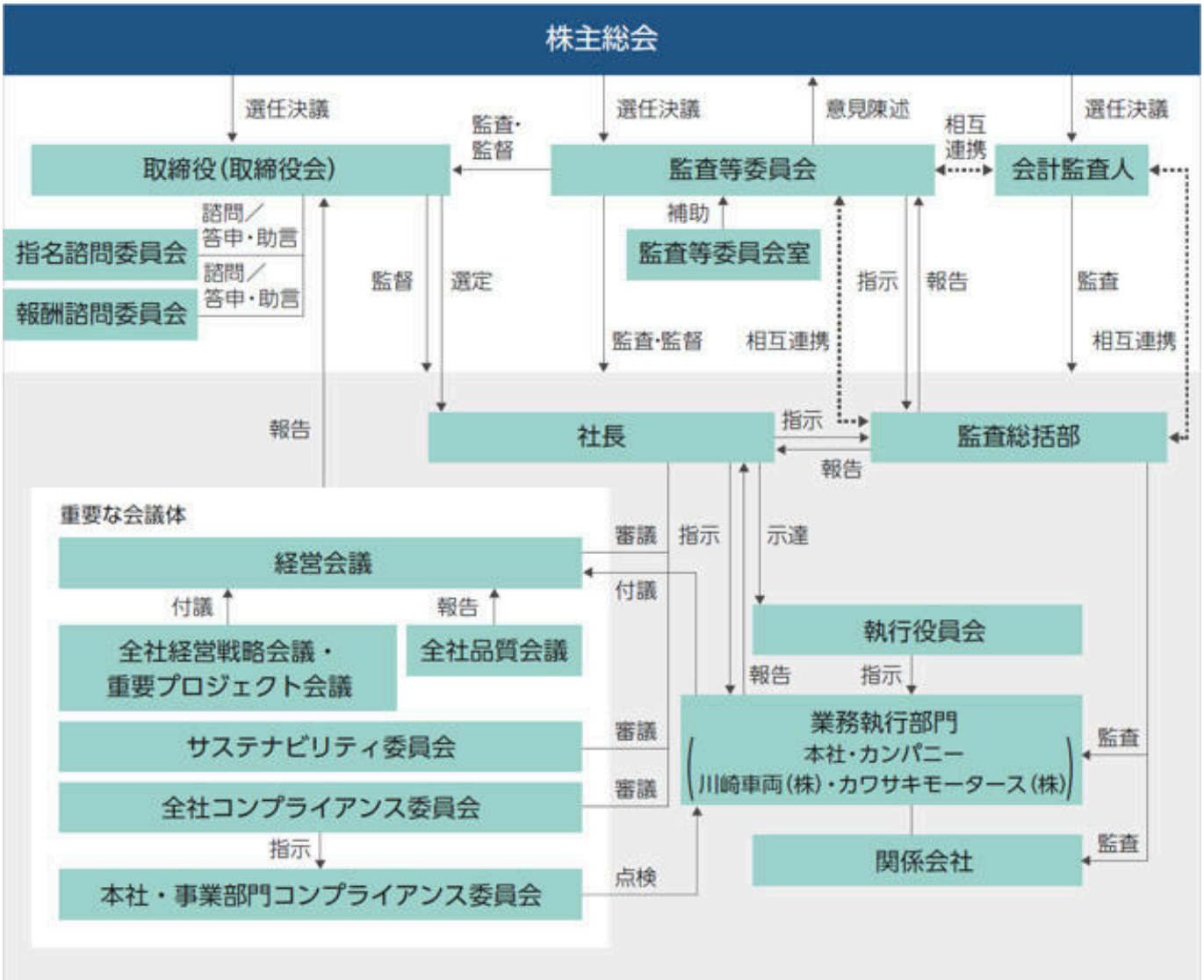
業務執行体制

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。

グループ経営全般における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ほか、 全社経営戦略会議や重要プロジェクト会議にて各事業・プロジェクトにおける戦略、アクションプランおよびリスク評価や対応策などについて多角的な議論を行うことにより、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（2026年6月25日現在）



コーポレート・ガバナンスに関する報告書

コーポレート・ガバナンスの機能（機関・委員会など）

名称	概要
指名諮問委員会	役員の選解任方針・基準および選解任に関する諮問機関 （議長：社外取締役）
報酬諮問委員会	役員報酬の方針・制度および個別報酬に関する諮問機関 （議長：社外取締役）
経営会議	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する会議体 業務執行における重要事項などを審議する （議長：社長）
執行役員会	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に加え、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を行う （議長：社長）
サステナビリティ委員会	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を審議・決定するとともに、当該施策の達成状況・遵守状況のモニタリングを行う （委員長：社長）
全社コンプライアンス委員会	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・決定するとともに、当該施策の達成状況・遵守状況のモニタリングを行う （委員長：社長）
全社品質会議	全社の品質管理体制強化を目的に、品質管理に関する全社方針の協議および徹底を行うとともに、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を共有する （議長：技術担当副社長）
全社経営戦略会議	各事業部門における経営戦略および経営計画の策定・見直しを目的に、各事業の事業環境分析に基づき、事業戦略やアクションプランについて全社横断的に審議する （議長：社長）
重要プロジェクト会議	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を目的に、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する （議長：企画本部長）

取締役会の開催実績（ESGデータ）
監査等委員会の開催実績（ESGデータ）
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）

役員体制（2026年6月25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			14					17/17	–
代表取締役社長執行役員 橋本 康彦	○		8	○	○			17/17	–
代表取締役副社長執行役員 山本 克也	○		9	○	○			17/17	–
代表取締役副社長執行役員 中谷 浩	○		6					17/17	–
社外取締役 辻村 英雄		○	6	○ 議長	○ 議長			17/17	–
社外取締役 吉田 勝彦		○	4	○	○			17/17	–
社外取締役 メラニー・ブロック		○	3			○	○	17/17	–
社外取締役 井野 勢津子		○	新任			○		–	–
取締役（監査等委員） 柿原 アツ子			2			○		17/17	16/16
取締役（監査等委員） 今井 一朗			新任					–	–
社外取締役（監査等委員） 津久井 進		○	4	○	○			17/17	16/16
社外取締役（監査等委員） 天谷 知子		○	2			○		17/17	16/16
社外取締役（監査等委員） 板垣 利明		○	1					14/14	10/10

※ 取締役会・監査等委員会出席回数は2025年度実績

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

取締役の選定

取締役の選定プロセス

当社の取締役会は「取締役に求められる資質」を定め、豊富で幅広い経験と見識、専門性を持った取締役を選定しています。さらに、ジェンダー・人種・国籍などの多様性を促進し、より多角的な経営判断ができる体制としています。その状況は、スキル・マトリックスとして一覧化しています。
なお、スキル・マトリックスのスキル・経験の選定に当たっては、社会課題に対するソリューションの提供を通じて当社グループの持続的な企業価値の向上を図るという観点から、取締役会の監督分野を「ビジョン・戦略定義・ガバナンス整備」、「事業構造転換」、「成長基盤整備に関わる取り組み」と定義し、それぞれの監督分野に求められるスキル・経験を以下の通り設定しています。

それぞれの監督分野に求められるスキル・経験

監督分野	求められるスキル	求められる経験
ビジョン・戦略定義・ガバナンス整備	事業戦略／ガバナンス／IT・DX・セキュリティ	企業経営 グローバル 法務・行政 金融・財務
事業構造転換	事業戦略／ものづくり（技術・開発・生産・品質など）／営業・マーケティング	
成長基盤整備に関わる取り組み	事業戦略／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・品質など）／営業・マーケティング／IT・DX・セキュリティ	

求められるスキル・経験の選定理由

求められるスキルおよび求められる経験の選定理由は下表の通りです。

求められるスキル	求められるスキルの選定理由
事業戦略	両利きの経営に基づく成長戦略を監督するにあたり、ビジネスモデルの見直しやポートフォリオ改革、政府や自治体・他企業・研究機関との連携といった事業戦略の立案・実施に関する知見・専門性が求められるため。
ガバナンス	企業価値の持続的向上の基盤となるガバナンス体制の確立を監督するにあたり、コーポレート・ガバナンス、リスク管理、人権、コンプライアンスなどを含む幅広いガバナンスの知見・専門性が求められるため。
財務・会計	強固な財務基盤を構築し、成長投資の推進と株主などのステークホルダーとの信頼関係の強化を監督するにあたり、財務・会計に関する知見・専門性が求められるため。
人事・組織マネジメント	優秀な人材を獲得し、多様な従業員の能力を最大限に引き出す人事戦略の策定と実行を監督するにあたり、経営視点の人事・組織マネジメントに関する知見・専門性が求められるため。
ものづくり（技術・開発・生産・品質など）	社会に価値あるソリューションを提供し続けるものづくり戦略の策定と進捗を監督するにあたり、技術、開発、知財、生産、品質、安全などのものづくりに関する幅広い知見・専門性が求められるため。
営業・マーケティング	マーケットインの視点により創出されたイノベーションの事業展開と情報発信を監督するにあたり、営業・マーケティングの知見・専門性が求められるため。
IT・DX・セキュリティ	AIの活用、DXの推進によるソリューションの創出と進捗を監督するにあたり、IT・DX・セキュリティの知見・専門性が求められるため。

求められる経験	求められる経験の選定理由
企業経営	企業経営の経験を活かして、事業戦略やコーポレート・ガバナンス、サステナビリティ、人事戦略なども含めた全社の経営を監督するため。
グローバル	グローバル戦略・政策の策定に関わる経験、もしくは海外現地における経営や組織マネジメントの経験を活かして、グローバルな事業成長とリスク管理を監督するため。
法務・行政	事業会社における法務の経験もしくは法曹界、行政機関における経験を活かして、ガバナンスやリスク管理、事業戦略などを監督するため。
金融・財務	事業会社における財務の経験もしくは金融機関および当該分野の監督官庁における経験を活かして、財務戦略やものづくり、事業戦略などを監督するため。

取締役のスキル・マトリックス

現在就任している取締役のスキル・マトリックスは下表のとおりです。なお、議論の活性化を期待するスキルにチェックしています。

氏名	当社における地位	求められるスキル							求められる経験			
		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・品質など）	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	法務・行政	金融・財務
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	✓	✓			✓		✓	✓			
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	✓	✓				✓			✓		
井野 勢津子	社外取締役	✓	✓	✓				✓	✓	✓		✓
柿原 アツ子	取締役 （監査等委員）	✓	✓				✓			✓		
今井 一朗	取締役 （監査等委員）	✓	✓	✓					✓			✓
津久井 進	社外取締役 （監査等委員）	✓	✓								✓	
天谷 知子	社外取締役 （監査等委員）	✓	✓	✓						✓	✓	✓
板垣 利明	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

CEOサクセッションプラン

基本方針

当社ではCEOサクセッションプランの策定を通して、コーポレート・ガバナンスの更なる強化を推進するとともに、候補者へのタフアサイメントによる能力伸長を通じて計画的な育成を行うことで、川崎重工グループが持続的に企業価値を高めていくことを目指します。CEOサクセッションプランを通じて、今後も当社が社会課題の解決に貢献していくために次世代への継承を円滑かつ確実に進めていきます。



CEO人財要件

当社が社会に貢献していくために技術の革新を生み出し続け、「つぎの社会へ、信頼のこたえを」提示していくために、リーダーとして必要な人財要件として以下の3つを定めました。当社が重要視する人財要件をもとにCEOとしての経営能力、業務執行能力を評価し、育成状況をモニタリングしています。

CEO人財要件

評価項目	キーワード
構想力 (志)	高い志を持ち、社会課題の解決に向けて現状を俯瞰し、 未来社会が求める川崎重工業の存在意義を示す。
実行力	高いコンプライアンス意識をもって 組織・人財を巻き込みながら、自ら変革を牽引する。
説明力	誠実かつ透明性のある相互コミュニケーションを通じて、 多様なステークホルダーの理解と共感を獲得し、 深い信頼関係を構築する。

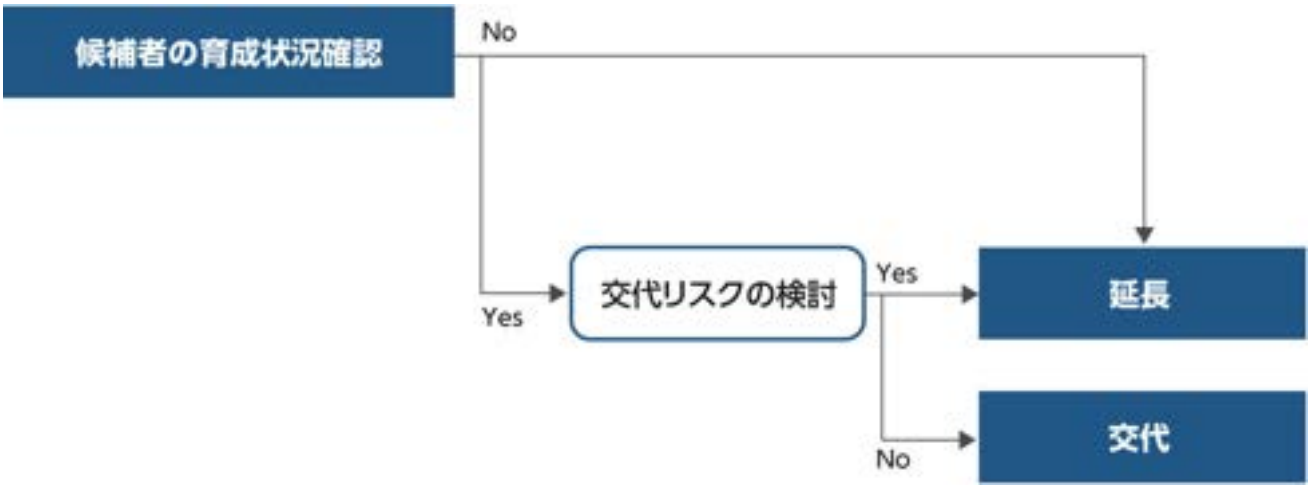
CEO候補者の選定・育成・評価

CEO人財要件をもとにCEOと副社長による候補者の選定を実施し、外部アセスメントによる候補者の評価も確認することで選定における客観性をより高めるようにしています。また、候補者の選定・育成・評価について毎年指名諮問委員会で審議し、その評価および結果を取締役と共有することで、取締役会ではそれぞれの状況をタイムリーに確認できるよう、透明性を確保しています。



CEO交代・延長の判断基準

CEOの交代については、事業環境や経営状況、候補者の育成状況などを総合的に判断し、指名諮問委員会の意見を踏まえて、取締役会で決議します。



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。以下「対象取締役」という。）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。また、対象取締役の報酬制度については、2024年度以降の取締役会において必要の都度、一部改正を決議しています。当社は報酬年度を当年7月から翌年6月に設定しているため、2026年7月以降の報酬は以下の内容に基づき算定しています。（ただし、長期インセンティブ型報酬の業績ポイントの付与時期は2026年6月としています。）

報酬制度の改正点の詳細に関しては有価証券報告書をご覧ください。

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

対象取締役の報酬は、「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および各指標の目標とする水準を達成し、かつ各対象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「35%：35%：30%」となります。

報酬水準

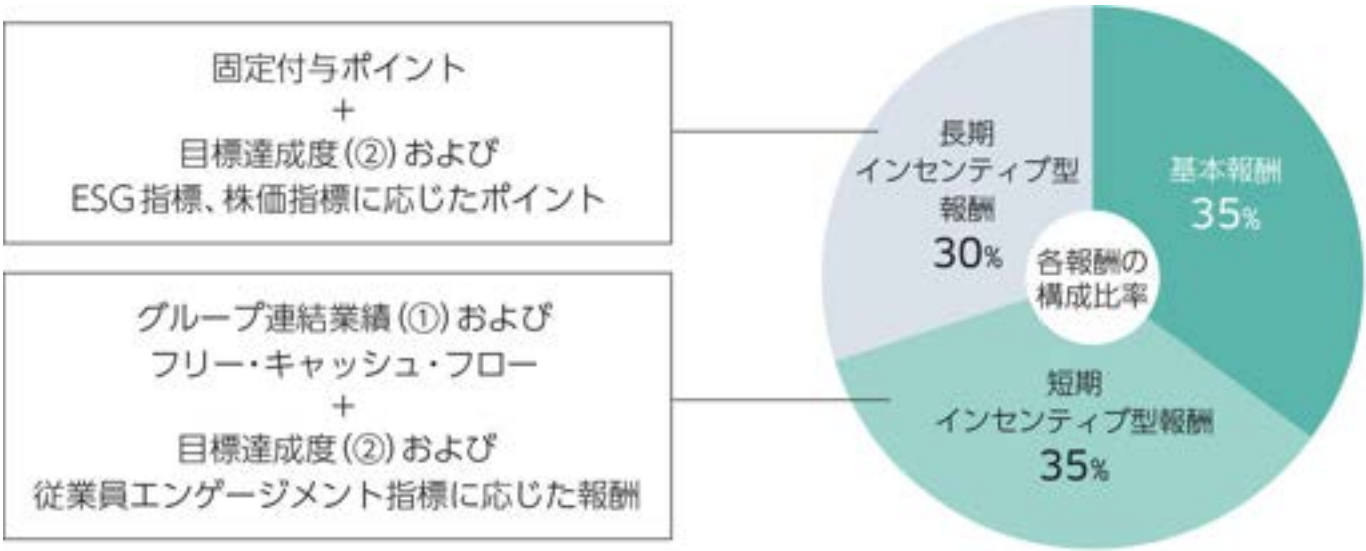
報酬水準は他社の状況および外部専門機関による役員報酬調査データを勘案の上、適切な水準となるよう設定しています。取締役社長執行役員の報酬を100とした場合の役位別の報酬水準はおおむね以下の通りです。

取締役会長 77
取締役社長執行役員 100
取締役副社長執行役員 57

取締役報酬の構成（監査等委員・社外取締役を除く）

構成	支給方法	内容
基本報酬（固定）	金銭	各対象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、グループ連結フリー・キャッシュ・フロー、各対象取締役の目標達成度および従業員エンゲージメント指標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、収益性の向上を図る観点から親会社の所有者に帰属する売上収益に対する当期利益の率（以下、「当期利益率」）とし、加重平均資本コストを意識し、事業利益率10%を目指す水準としています。当期利益率に応じた支給率は下記①の通りです。 グループ連結フリー・キャッシュ・フロー指標は、キャッシュの創出力の向上を図るべく、単年度のフリー・キャッシュ・フローがプラスの場合は支給率100%とします。 各対象取締役の目標達成度（詳細は下記②）は、各対象取締役が前事業年度に設定した全社及び管掌組織・担当業務における短期的課題に対する目標の達成度とし、その達成度に応じて決定します。 従業員エンゲージメント指標は、当社で働く人財の一層の活躍を引き出すべく、従業員エンゲージメントサーベイの「社員エンゲージメント（働きがい）」と「社員を活かす環境（働きやすさ）」とが共に高い従業員の比率に応じて支給率を決定します。 なお、基本報酬と短期インセンティブ型報酬の比率は、目標の達成度が標準的な水準であった場合に「50%：50%」としています。
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、ESG指標（CO_2削減と第三者機関評価）、株価指標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、ESG指標、株価指標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（詳細は下記②）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。ESG指標は、CO_2削減を含むESG全般の取り組みを促進するため、当社の事業活動およびソリューション提供によるCO_2削減の目標達成度により評価し、併せて第三者機関評価（Dow Jones Best-in-Class Index※）を踏まえて支給率を決定します。株価指標は、企業価値向上に対する意識づけを一層強化するため、目標株価を設定し達成度に応じて支給率を設定します。 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「30%：70%」となるよう設定しています。目標達成度の詳細は下記②の通りです。 ※ S&Pグローバル社によるサステナビリティに関する株式指標

取締役の報酬構成比



※ 前事業年度のグループ連結業績および各指標の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 親会社の所有者に帰属する当期利益率に応じた支給率

当期利益率	支給率 (%)
0%未満	–
0%以上3.0%未満	0～99
3.0%以上6.6%未満	100～399
6.6%以上	400～500

※ 目標とする当期利益率を、加重平均資本コストを意識し、事業利益率10%を目指す水準としています。

② 目標達成度

目標設定

対象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対象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

各対象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。各対象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

その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（監査等委員である取締役を除く）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（監査等委員である取締役を除く）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（監査等委員である取締役を除く）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。なお、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。

また、当社は、2025年11月からコンプライアンス及びコーポレート・ガバナンスの一層の強化を目的として、役員報酬の返還制度を導入しました。本制度は、重大な法令等の違反が認められた場合や、業績連動報酬の算定基礎となる財務数値に誤りが判明した場合に、取締役会の決議により報酬返還を求める仕組みです。重大な法令等の違反は基本報酬、業績連動報酬の算定基礎となる財務数値に誤りが判明した場合は短期インセンティブ型報酬及び長期インセンティブ型報酬が報酬返還の対象となります。なお、重大な法令等の違反による報酬返還については、社外取締役及び監査等委員である取締役も対象となります。

取締役の報酬額（ESGデータ）

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、それぞれの持つ知見・経験に基づき自由闊達に議論し、適切な経営判断を行うことができるよう運営しています。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. 取締役会において、前回評価時に設定した課題への取り組み状況を確認し、今回の実効性評価の実施方法（評価方法・設問カテゴリなど）を決定しました。
2. 全取締役に対しアンケートを実施しました。
3. 外部専門家がアンケートを集計・分析し、その分析結果について取締役会にて議論しました。
4. 分析結果および取締役会での議論を踏まえ、取締役会において取り組むべき課題および対応方針を決定しました。

アンケートの設問カテゴリ

アンケート設問カテゴリ（大項目）は以下の通りであり、5段階評価および自由記述形式により実施しました。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。

- アンケート設問カテゴリ
  - ① 取締役会の在り方
  - ② 取締役会の構成
  - ③ 取締役会の運営
  - ④ 経営戦略・経営計画
  - ⑤ 内部統制・リスク管理
  - ⑥ 指名・報酬
  - ⑦ 取締役に対する支援
  - ⑧ 株主（投資家）との対話
  - ⑨ ご自身の取り組み
  - ⑩ 取締役のパフォーマンス
  - ⑪ 監査等委員会
  - ⑫ 総括

2025年度の評価結果とそれに基づく取締役会議論の結果については、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」 PDF をご参照ください。

監査

監査等委員会、内部監査部門である監査総括部、会計監査人は、監査計画および監査重点事項の説明や監査結果の報告を相互に行うとともに、会合等を通じて情報交換や意見交換を行うなど連携を図っています。

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など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。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、専任複数名および兼任1名（以下、総称して「補助者」）を配置しています。なお、当該補助者は監査等委員会の指揮命令に服するものとし、また、その人事異動・評価などに関しては監査等委員会の事前の同意を得ることとし、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他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。

内部監査

内部監査については、監査総括部（38名）のもとに内部監査機能を集約し、さらに第2線との連携を進めることでグループガバナンスの実効性を強化し、当社グループの企業価値の保全および向上を図っています。また、リスクベースの内部監査を実施するとともに、データ分析による不正リスクの抽出など、不正の防止や早期発見につながる施策を進めることで、内部統制機能の向上を図っています。

監査総括部長は、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。

会計監査

当社は、監査契約に基づき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。

会計監査人の報酬額（ESGデータ）

内部統制システム

当社は取締役会において、内部統制システムの整備に関する基本方針について会社法に基づく決議を行うとともに、毎期末に内部統制システムの整備・運用状況を確認し、取締役会へ報告しています。

内部統制システム整備の基本方針

コンプライアンス・腐敗防止

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

コンプライアンスの徹底は、川崎重工グループの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。正しい判断をタイムリ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、すなわち「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。
また、当社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。当社グループは、コンプライアンスの徹底および腐敗防止に向けて、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などあらゆる形態の腐敗防止に取り組むことが責務と考えています。
当社グループは、コンプライアンスの深化や腐敗防止の徹底に向けたさまざまな取り組みを通して、従業員一人ひとりが、「単に法律、規則、ルールに従うことにとどまらず、社会からの信頼を得られるように常に正しく行動する」というコンプライアンスの「本質」を意識し、より一層社会から信頼され、誇りを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ことを目指します。

コンプライアンス・腐敗防止に関する方針

2017年7月に当社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。
また、贈賄防止に関し、「川崎重工グループ行動規範」の中で、当社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。加えて、当社グループでは、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「川崎重工グループ贈賄防止方針」を取締役会の承認を経て制定しています。

方針の適用範囲

当社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
川崎重工グループ贈賄防止方針

コンプライアンス・腐敗防止に関する社則

川崎重工では、以下の通り、コンプライアンス・腐敗防止に関する社則を整備・運用しています。

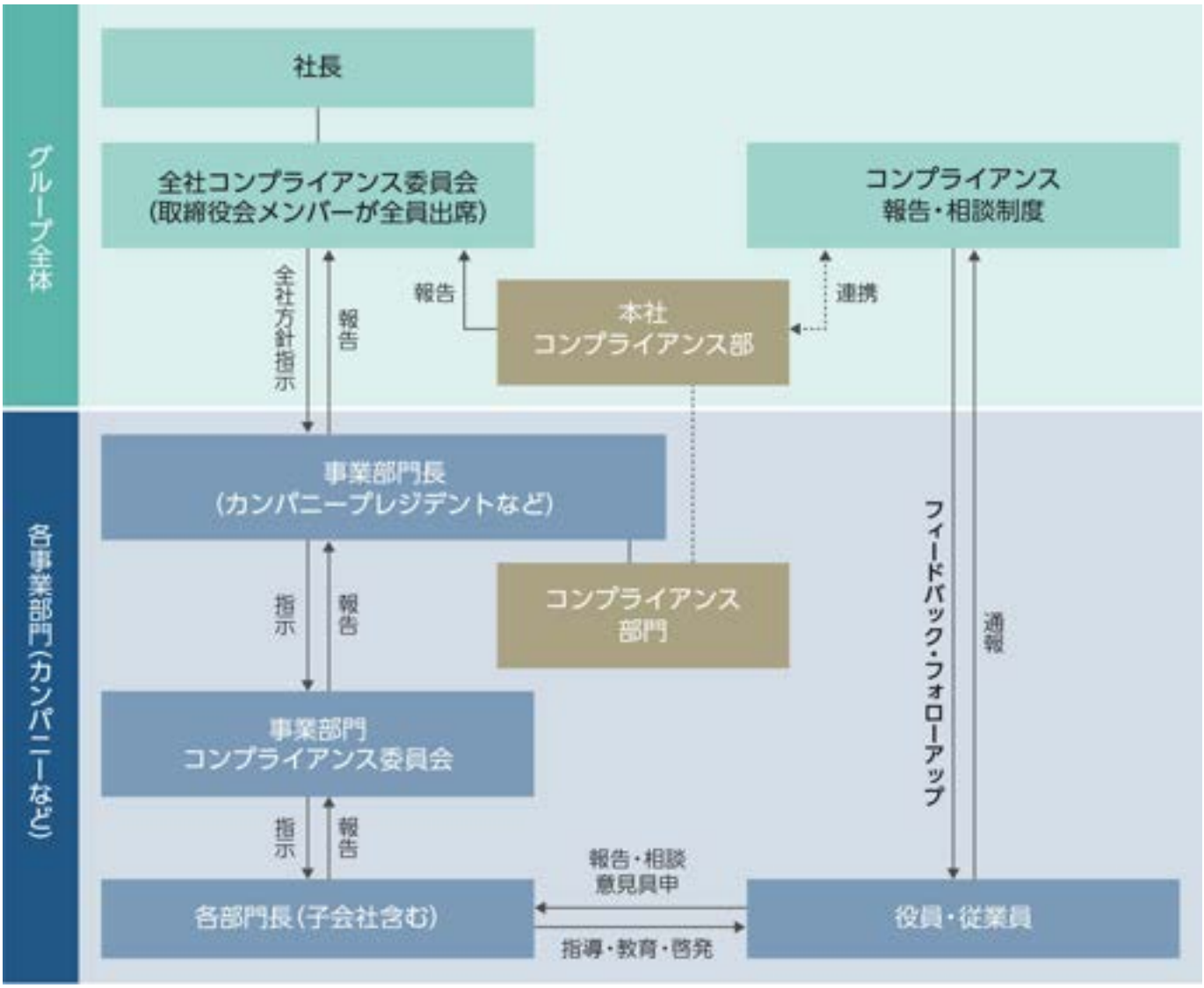
- 「法務・コンプライアンスの基本方針に関する規則」
  コンプライアンス・ファーストの原則（すべての役職員は、いかなる局面においてもコンプライアンスを全てのことより優先する）のもと、日々の業務遂行にあたらなければならないことを社内規則として定めています。
- 「贈賄防止規則」
  「川崎重工グループは、事業を行うにあたり、法令を遵守し、日本および外国の公務員に対する贈賄を一切許容しないこと」を基本方針として定めています。
- 「日本の公務員に対する接待・贈答規程」
  公務員倫理に関する国内法令（国家公務員倫理法・国家公務員倫理規程を含む）を踏まえ、接待・贈答の申請手続、可否判断基準および記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。

体制

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、腐敗防止を含む当社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っています。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、本社部門および各事業部門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、本社コンプライアンス部において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、各事業部門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。
2025年度は全社コンプライアンス委員会を年2回開催するとともに、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。

2025年度の主な取り組み	
コンプライアンス啓発活動	• 日本国内において、幹部職員向けコンプライアンスeラーニングのほか、各職場でのコンプライアンスガイドブック等を用いたディスカッションや読み合わせ活動を実施。 • 海外拠点を対象に、行動規範、競争法および贈賄防止に関するeラーニングを実施。
調達業務プロセスの調査	• 海外拠点の調達業務に関して、内部牽制が機能し架空発注などの不正行為を防止できる業務プロセスになっているかどうかの調査を実施。
贈賄防止体制の整備	• 日本国内の公務員に対する贈賄防止についてeラーニングを実施し、公務員に対する贈賄防止のための社内ルールを周知。

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
コンプライアンス担当役員： 常務執行役員　鳥居 敬

責任機関・委員会

全社コンプライアンス委員会は、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されています。当社グループにおける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。

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。

具体的な取り組み

コンプライアンス浸透の取り組み

コンプライアンス研修

コンプライアンス意識の向上を目的として、川崎重工グループでは行動規範に関するeラーニングなどのコンプライアンス研修を定期的に実施しています。具体的には、公正な事業慣行、腐敗防止に向けた取り組みに加え、製品の品質・安全性の確保や環境・人権への配慮など、行動規範に定められた項目を研修テーマとして取り上げています。
2025年度は、国内の当社グループに在籍する全従業員を対象に「川崎重工グループ行動規範」や「コンプライアンスガイドブック」を用いた各職場でのディスカッションや読み合わせ活動を実施し、33,151名が受講しました。また、海外子会社においては、「川崎重工グループ行動規範」、贈賄防止、独占禁止法（競争法）を題材にしたeラーニングを10か国語で実施し、2,707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）

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」を日本国内の当社グループの役員・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、当社グループ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7版改訂版（2024年7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。2025年度は、社長メッセージの発信のほか、社内報に、コンプライアンス報告・相談制度（内部通報制度）の概要および実際に本制度を通じて改善された事例を掲載することで、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の向上を図っています。

従業員コンプライアンス意識調査の実施

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

コンプライアンス意識調査結果[※1]

（年度）

	単位	2021[※2]	2022[※3]	2023[※4]	2024[※5]	2025[※6]
調査回答率	%	85.0	89.0	89.0	94.0	94.0
自社は法令遵守の経営であると回答した人の割合	%	70.0	70.0	71.0	74.0	76.0

※1 集計対象は従業員エンゲージメントサーベイ（WinDEX）と同じ
※2 川崎重工業㈱および国内連結子会社5社
※3 川崎重工業㈱および国内連結子会社7社
※4 川崎重工業㈱および国内連結子会社18社
※5 川崎重工業㈱および国内連結子会社42社
※6 川崎重工業㈱および国内連結子会社42社、海外連結子会社12社

腐敗防止の取り組み

当社グループは、毎年、日本国内の従業員を対象に贈賄防止研修を実施し、贈賄防止に向けた取り組みを推進しています。2025年度は、国内の公務員に対する贈賄防止について学習するeラーニングを実施し、11,353名が受講しました。eラーニングの受講者には確認テストを実施し、理解度を確認しています。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。
また、海外子会社を対象に、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・南米地域において、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月にアジア・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。あわせて、贈賄防止に向けた意識向上を図ることを目的に、海外拠点の従業員を対象とした贈賄防止研修を実施しています。贈賄防止のほか、行動規範や独占禁止法（競争法）に関するe-ラーニングを実施し、2025年度は2,707名が受講しました。社則の制定や研修実施による意識向上を図ることにより、海外子会社全体の贈賄防止体制強化を目指していきます。

内部通報制度、相談窓口

コンプライアンス報告・相談制度（川崎重工グループ（国内））

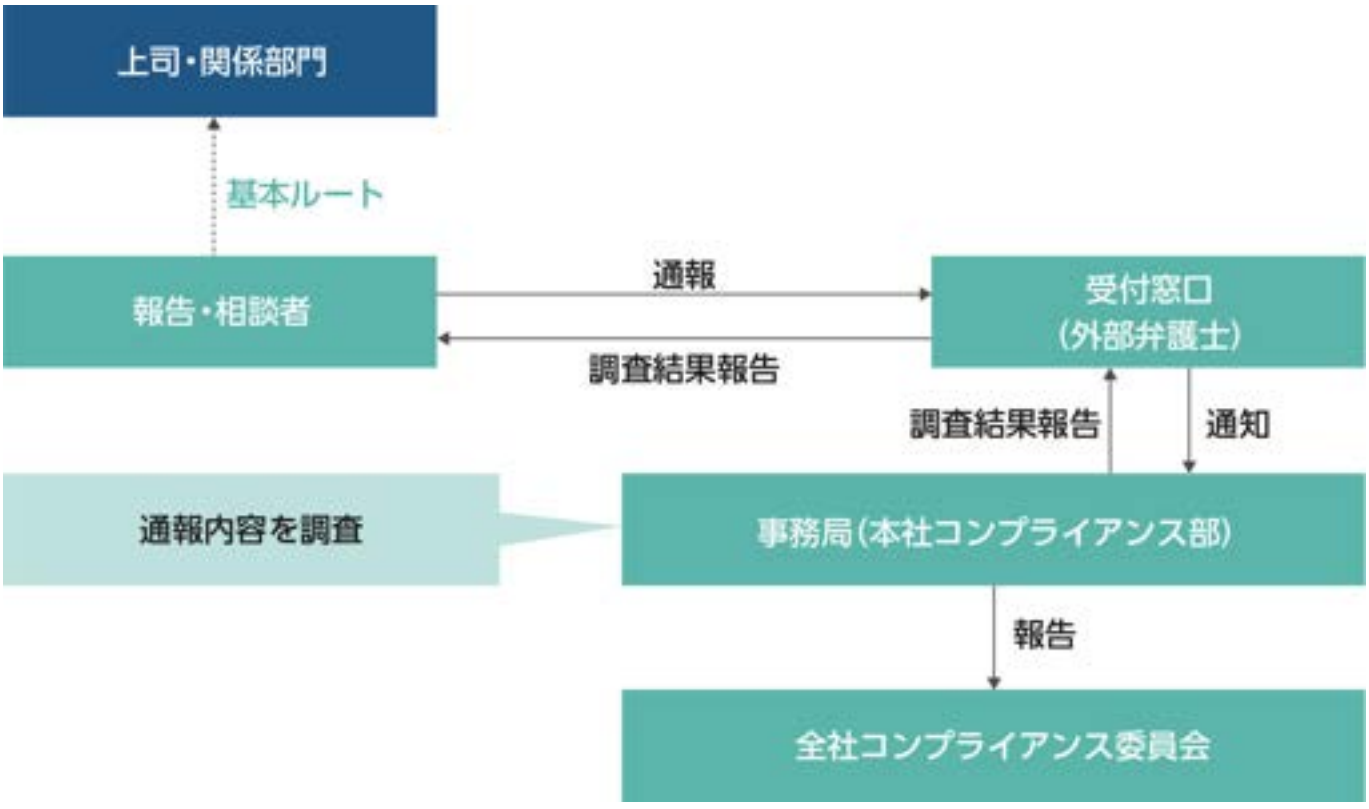
国内の川崎重工グループの役員・従業員が、業務に関連してコンプライアンス違反の疑いがあるときに報告・相談するために、外部弁護士を窓口とする「コンプライアンス報告・相談制度」を設けています。本制度は匿名による報告・相談も受け付けており、より利用しやすい制度とすることで組織に自浄作用が働く風土・仕組みを醸成することを目指しています。

本制度では、外部弁護士が窓口となり、報告・相談者からの相談に直接対応しており、メールなどを通じて、24時間365日通報を受け付けています。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。実名通報・匿名通報ともに、通報された内容の詳細は調査において必要な関係者以外には開示されないよう厳格に守られています。また、報告・相談者に対して、本制度を利用したことを理由に、報復措置を行うことを社則で禁止しています。

調査の結果については、報告・相談者に外部弁護士が直接回答しています。匿名通報の場合は、イントラネットの掲示板に案件の概要と進捗を掲示しています。なお、調査等の結果、コンプライアンス違反が明らかとなった場合、当社は就業規則などに従い違反者を厳正に処分することを社則にて定めています。

本制度の案内はイントラネットのほか、「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」、社内報の掲載、コンプライアンス研修などを通じ、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。さらに、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））

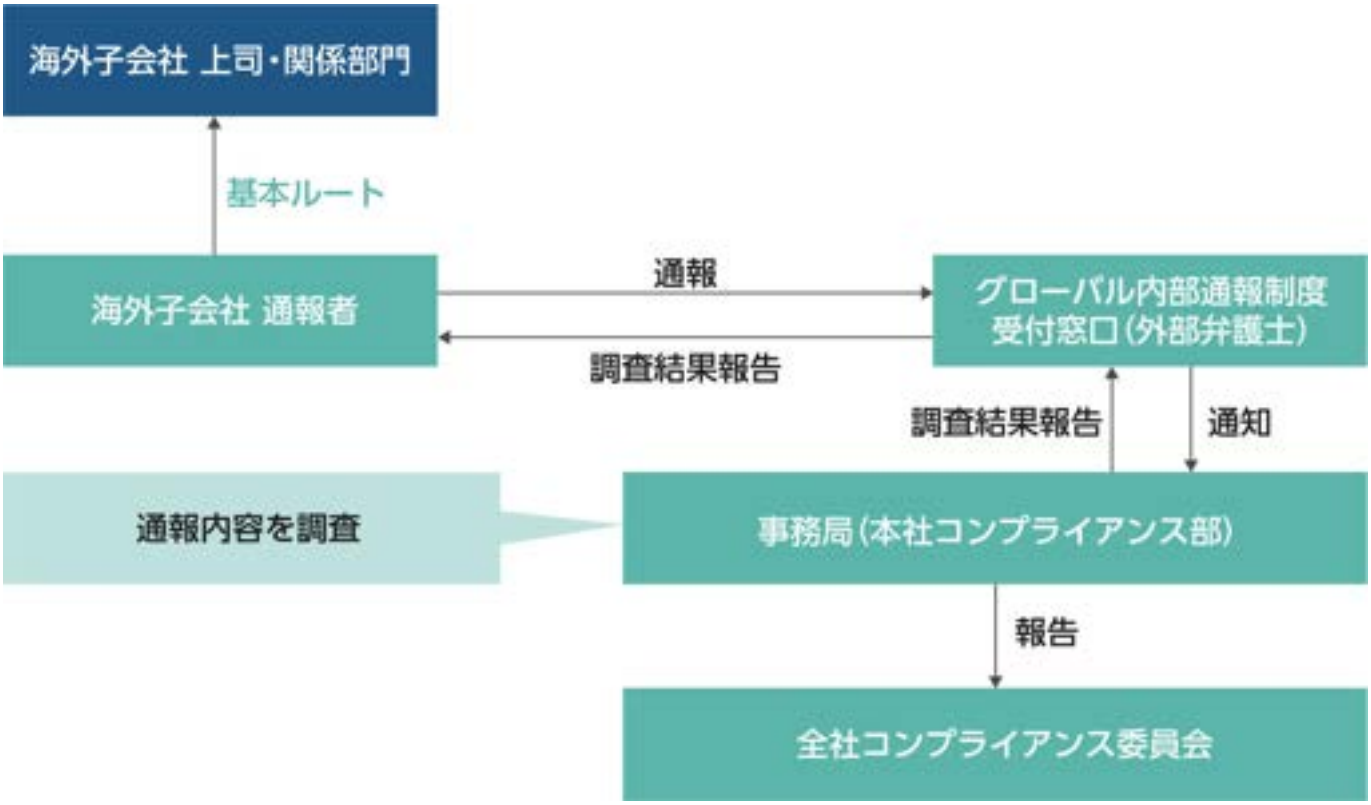
2025年度に「コンプライアンス報告・相談制度」を通して寄せられた内部通報件数は114件です。
また、内部通報件数について、2025年度にコンプライアンス違反と判断した案件は20件、是正措置を要請した案件は26件であり、重大な違反はありませんでした。

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、2025年度までに導入対象となるすべての海外子会社への設置が完了しています。「グローバル内部通報制度」では外部の法律事務所と社内事務局が共同の窓口となって、実名・匿名両方の通報を受け付けており、通報者は事業活動を行っている国・地域における主要な言語で通報することが可能です。

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。また、川崎重工においては、従業員を対象としたハラスメントに関する「ハラスメント相談窓口」を社内外に設置しています。

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

2024年度から2025年度にかけて公表した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）

潜水艦修繕事業および舶用エンジン事業における不正事案について

川崎重工業株式会社で判明した潜水艦修繕事業における架空取引に関する不正事案（2024年7月公表）および舶用エンジン事業における商船向けエンジンの工場試運転に対する検査不正に関する不正事案（2024年8月公表）について、社外有識者で構成する特別調査委員会を設置し、2024年12月および2025年1月に中間調査報告書を公表しておりましたが、その後引き続き特別調査委員会が実施していた追加調査が2025年12月に完了し、調査結果と再発防止策を公表しました。当社グループでは度重なるコンプライアンス事案の判明ならびに各委員会からの報告を重く受け止め、両事案の特別調査委員会より提言された再発防止策も踏まえて、引き続き「不正ができない仕組みの構築」、「不正発見の強化」、「組織風土・意識改革」という三つの改革を柱に、グループ全体のコンプライアンス・ガバナンス体制の強化に向けた実効性の高い再発防止策に徹底して取り組み、皆様からの信頼回復に全力で努めてまいります。

関連するプレスリリース

第201期 有価証券報告書に記載の税務調査における指摘事項について
舶用エンジンにおける検査不正について
（開示事項の経過）舶用エンジンにおける検査不正について （国土交通省への社内調査報告）
（開示事項の経過）潜水艦修繕事業に関する特別調査委員会の 調査結果（中間報告）と当社グループの対応について
（開示事項の経過）（開示事項の経過）舶用エンジン事案に関する特別調査委員会の調査結果（中間報告）について
（開示事項の経過）（開示事項の経過）潜水艦修繕事業および舶用エンジン事案の追加調査結果ならびに再発防止策について

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）

その他のコンプライアンスリスク

独占禁止法（競争法）遵守

川崎重工グループでは、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。川崎重工業株式会社では、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、社会における企業価値の維持・向上に努める旨の決議を行ってきましたが、執行と監督が分離した現在におけるガバナンス体制を踏まえて、2024年度からは執行側における独占禁止法遵守施策の実施状況を確認す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

当社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

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）に関する研修を実施しています。2025年度は、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10か国語で実施し、2,707名が受講しました。また、国内につきましては、2024年度において、川崎重工の役員・従業員のうちオンラインでの研修受講が可能な者（生産職を除く）全員を対象として、受講率100%を目標とした同法に関する研修を実施のうえ、当該目標受講率を達成しました。そのため、2025年度以降は営業部長などの新任役職者や新入社員などを対象に、効率的な運用も意識しながら研修の実施を継続しています。

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。

インサイダー取引の防止

当社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。

インサイダー取引規制に関する従業員教育

インサイダー取引規制について理解を深め、違反を未然に防ぐことを目的に、従業員への意識啓発を行っています。2025年度は、社内報に特集記事を設け、当社グループの従業員に対して、インサイダー取引規制の概要や、抵触する恐れのある具体的事例などを紹介することで、周知・啓発を行いました。

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、当社グループおよびその役員・従業員が罰則や課徴金の対象となった重大な違反はありません。

反社会的勢力の排除

当社グループは、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。

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。

輸出管理

輸出管理に関する方針

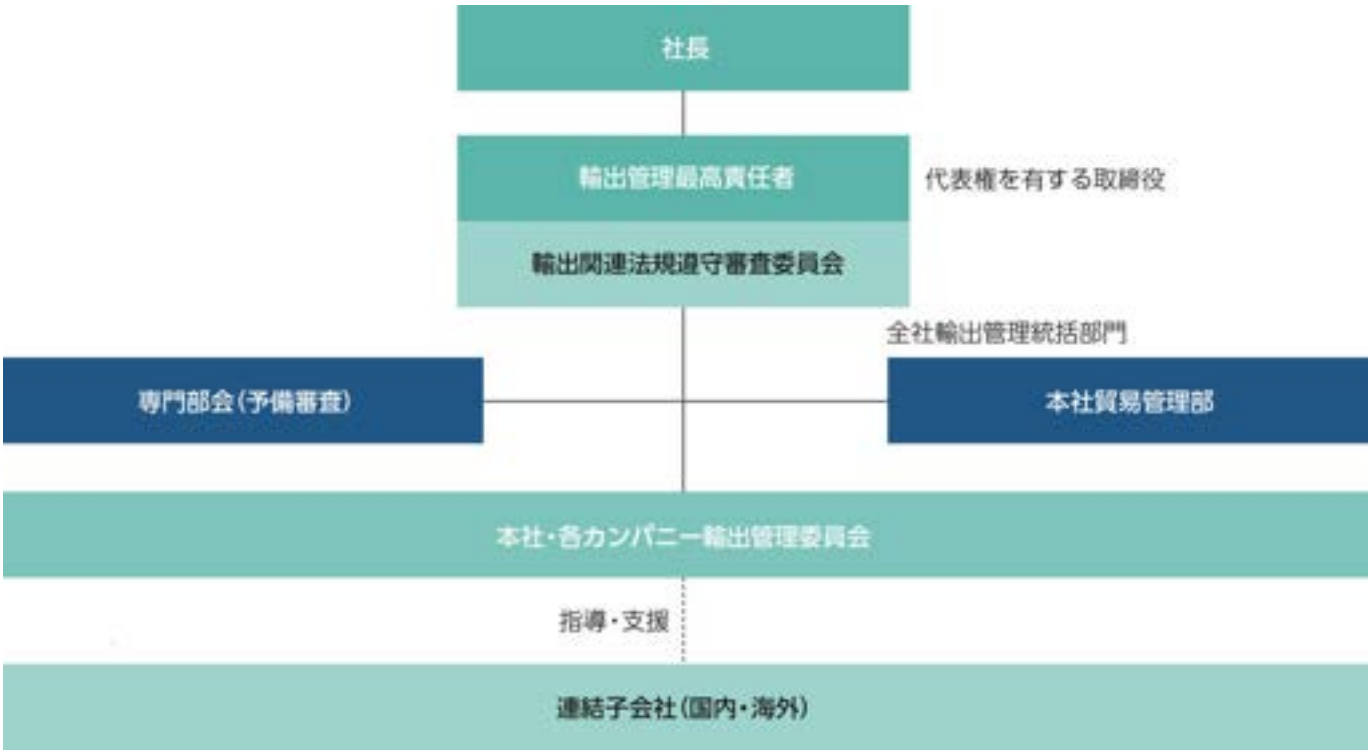
川崎重工グループは、地球・社会・地域・人々と共生できる、平和で安全な国際社会を維持するために、輸出管理法令などを遵守することが当社グループの社会的責任であるとの認識のもと、大量破壊兵器の開発や、通常兵器の過剰な蓄積などを目的とした取引に、当社グループの製品・サービスを提供しないよう、厳格な管理体制を構築し、適切な安全保障輸出管理を行います。また、当社グループの輸出管理における行動原則を定めた「川崎重工グループ輸出管理方針」を取締役会の承認を経て2020年度に制定し、公表しています。
法令遵守にあたっては、当社は日本の「外国為替および外国貿易法」のほか、当社事業が米国との関わりが大きいことから、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、当社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、当社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、本社および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

輸出関連法規遵守審査委員会委員長：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は、全社の輸出管理案件に対する最終審査を行っています。審査委員会は原則月1回開催され、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、2025年度の受講者は24,096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、本社監査総括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、法の精神に則り、各国で適用される税法を遵守するとともに、OECD 移転価格ガイドライン、BEPS 行動計画等の国際機関等が公表している基準に準拠し、適切な納税を行っています。
また、当社グループの税務に関する基本的な考え方を「川崎重工グループ税務方針」として取締役会の承認を経て制定し、グループ内の周知・浸透を図るとともに、グループ全体で適切な税務ガバナンスを構築し、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、責任部署である本社経理部が事業部門やグループ会社の経理部門と連携を行い、当社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、重要性に応じて、監査等委員会に対して報告するとともに、経営会議や取締役会に適時・適切に報告し、意思決定を行います。

責任者

代表取締役副社長執行役員　山本 克也

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川崎重工グループにとって、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事業部門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

当社グループでは、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。

方針の適用範囲

当社グループの役員および従業員

川崎重工グループリスク管理方針

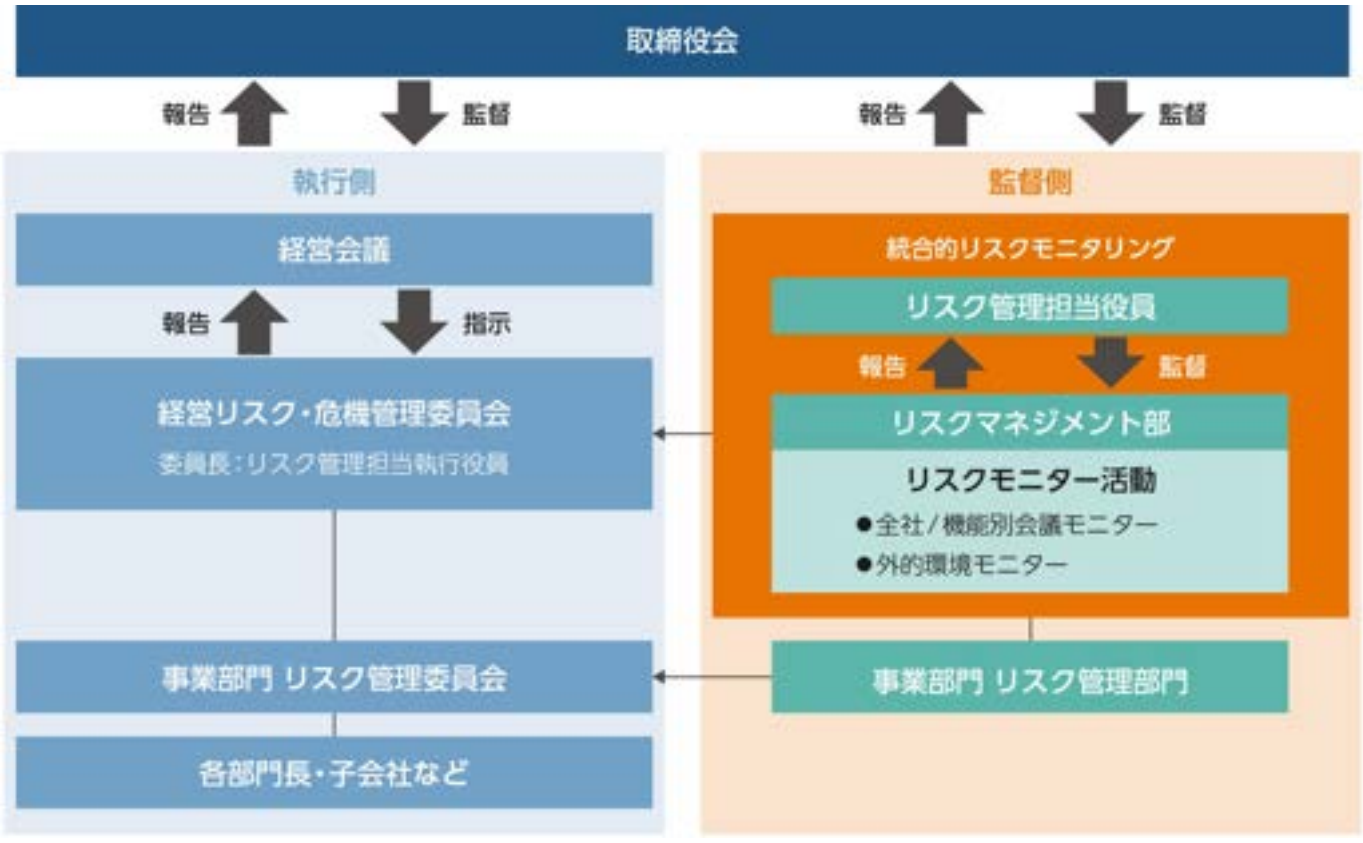
リスクマネジメント体制

政治・経済動向、気候変動などを要因として社会・ビジネスの環境がダイナミックに変わる昨今では、平素の事業活動における的確なリスク管理が必要となります。そのため、当社グループでは「全社的リスク管理体制（ERM: Enterprise Risk Management）」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その対応を行い、「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。また、本社企画本部リスクマネジメント部に事務局機能を持たせ、本社各部門が協力して全社的リスク管理を推進・支援するとともに、各事業部門においても事業部門長を責任者とした同様の体制を構築し、全社的リスク管理活動を整備しています。

「全社的リスク管理体制」の下、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、全社レベル／機能別の担当会議体および各事業部門の担当部署を第1線のリスクオーナーとして、管理方法や管理体制などを定め、運用しています。また、第2線を担うリスクマネジメント部が、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。加えて、リスクモニタリングにより当社のリスク管理状況や当社を取り巻くグローバルリスクトレンドの分析結果をレポートとしてまとめ、その内容をリスク管理担当役員が取締役会へ年2回報告しています。当社が当面注視すべき重要リスクについては、取締役会で審議・選定した後、経営会議で報告し、事業施策へ反映しています。昨今の地政学的な問題や気候変動、政治・経済不安から発生し急激に顕在化するリスクに対しては、臨時に取締役会で審議を行い、緊急対応を行っています。

さらに、内部監査部門である監査総括部が第3線として組織のリスク管理とガバナンスの有効性を評価しています。

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　平松 秀基

責任機関・委員会

監督側の活動としてリスクマネジメント部がリスクモニターを行い、取締役会にてモニター結果を報告しています。一方、執行側の活動として各部門のリスク対応の取り組みの共有や横連携を行い、リスクマネジメント活動の高度化を図る目的で経営リスク・危機管理委員会を設置しています。経営リスク・危機管理委員会は、リスク管理担当執行役員である企画本部長を委員長とし、リスクマネジメント部長、本社関連部門長および事業部門のリスク管理担当部長が出席しています。

リスク評価

対象とするリスクとリスク評価手法

川崎重工グループでは、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。当社グループのリスク管理プロセスはCOSOのフレームワークやISO31000を当社グループの環境、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2回取締役会に報告し、当社グループ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

<table>
<tr><th colspan="6">リスク種別</th></tr>
<tr><td rowspan="8">外部環境</td><td>政府・監督官庁</td><td>法令・規制</td><td rowspan="7">内的環境</td><td>事業戦略</td><td>ビジョン（戦略・方針）
コーポレート・ガバナンス など</td></tr>
<tr><td>金融機関・投資家</td><td>資本調達</td><td>業務機能</td><td>法務（契約・訴訟）
知的財産、セキュリティ など</td></tr>
<tr><td></td><td>市場期待</td><td>管理・効率</td><td>プロジェクト管理
財務・会計、人事 など</td></tr>
<tr><td>顧客・消費者・競合企業・新規参入企業</td><td>競合出現、市場変化
技術革新</td><td>技術革新</td><td>製品開発 など</td></tr>
<tr><td>求職者</td><td>人財確保</td><td>製品欠陥</td><td>品質管理・品質保証 など</td></tr>
<tr><td>調達先</td><td>外部調達</td><td>生産能力</td><td>工程管理 など</td></tr>
<tr><td>協力企業</td><td>サプライチェーン・物流</td><td colspan="2" rowspan="2">ガバナンス・コンプライアンス</td><td rowspan="2">組織的不正、ハラスメント、内部統制 など</td></tr>
<tr><td>自然・社会文化・人口</td><td>災害、環境汚染、SDGs、サステナビリティ、気候変動、生物多様性 など</td></tr>
</table>

当社グループが当面注視すべきリスク

2025年度の全社モニタリング活動の結果、当社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
組織風土・ガバナンス（コンプライアンス、品質管理）	非常に高	1	最高	最高	最高	高
地政学・保護主義などによる国際情勢不安	高	2	最高	最高	高	高
サプライチェーン	高	2	最高	最高	高	高
技術の進展と悪用（AI・サイバーセキュリティ）	中	4	高	最高	中	高
DX整備とAI活用	中	4	高	最高	中	高
国内自然災害	中弱	6	中	中	高	高
中国・台湾情勢	中弱	6	中	中	高	高

※　「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。

評価における4つの視点

評価視点	評価内容
顕在化状況	• 顕在化しているものは既に対応が取組まれている必要があり。 • 顕在化が迫っているリスクほど優先した対応が必要。
影響時期	• 影響が発生しているものは既に対応が取組まれている必要があり。 • 時期が迫っているリスクほど着手の必要性が高い。
収益影響	• 損益が大きいリスクほど対応の必要性が高い。
取り組み難易度	• 対応コストが低いほど着手必要性が高い。 • 実現性が高いほど着手必要性が高い。 • 収益影響が高いリスクは難易度が高いものほど早期着手が必要。

主なリスクへの対応状況

注視すべきリスク	リスクの内容	リスクに対する対応策
組織風土・ガバナンス（コンプライアンス、品質管理）	• 当社グループの役員・従業員が法令違反や企業倫理違反を起こした場合、損害賠償や社会的信用の失墜、製品の不買運動などにより業績に影響を及ぼす可能性があります。2022年の川重冷熱工業株式会社の不適切行為が判明して以降、船舶海洋ディビジョン、舶用エンジンディビジョンで重大な不祥事が続いて発生しており、再発防止が喫緊の課題となっています。 • 当社グループは、顧客ニーズや社会課題解決のため、多岐にわたる製品・サービスを提供しています。予期せぬ製品・サービスの欠陥や品質面での不備が発生した場合、損害賠償などにより業績に影響を及ぼす可能性があります。	• 社長をトップとしてグループのあらゆる悪しき慣行の膿を出し切る覚悟でコンプライアンス特別推進委員会を立ち上げ、3つの大きな改革、「不正ができない仕組みの構築」、「不正発見の強化」、「組織風土・意識改革」をグループ全体で推進し、不正撲滅に取り組んでいます。 • 製造・サービス提供過程において、社内外の基準に則り厳格な品質管理を行うとともに、重大な品質問題を繰り返さないため、全社的なTQM活動/設計製造のプロセスイノベーション(KDPX：Kawasaki Design Process Transformation)/生産改善活動(KPS: Kawasaki Production System)の推進と人財育成を重点施策として実施しています。
地政学・保護主義などによる国際情勢不安	• 米中関係の緊張やロシア・ウクライナ情勢、中東における紛争などにより、原材料の高騰や物流混乱などの事業影響が生じる可能性があります。 • 世界的な保護主義の高まりにより、国際ビジネスにおける事業環境が大きく変化し、サプライチェーン不全による事業の停滞やコスト増加につながる可能性があります。	• グループ全体のサプライチェーンや海外プロジェクトにおいて地政学リスクを注視し、事業活動に必要な対応を織り込んでいます。 • 主要マーケット地域における各国の政策動向の情報収集と分析活動を強め、政策変更に適宜追従したビジネス対応により、事業継続の強化に取り組んでいます。
技術の進展と悪用（AI・サイバーセキュリティ）	• 地政学情勢の悪化とAI普及により、AIの脅威や犯罪が顕在化するとともに、サイバー犯罪が加速度的に深刻化・巧妙化しています。AI/サイバー犯罪により、情報操作、サプライチェーンおよびサービス/生産活動への妨害などが、事業のあらゆる面に深刻な打撃を与える可能性があります。	• 当社グループは社会インフラ事業を展開していることを踏まえ、顧客の安全維持のための製品・サービス保全対応、グループ全体の生産活動や従業員のセキュリティリテラシーの維持向上を社外の専門機関と連携し強力に実施しています。

新興リスク

当社グループが当面注視すべきリスクのうち、外部環境の変化により中長期（3～5年）に事業活動に重要な影響を及ぼす可能性のあるものを新興リスクと位置づけ、全社モニタリング活動の結果を踏まえて定期的に見直しを行っています。主な新興リスクの概要、想定される影響およびその緩和措置は以下の通りです。

国内自然災害リスク	
リスクの概要	日本は災害多発国であり、政府は南海トラフ地震・首都直下型地震の発生確率の予測を2025年1月に引き上げ、注意を促しています。また、近年、日本では豪雨・台風・大規模森林火災が頻発し、激甚化しています。巨大地震または重大な自然災害が西日本で発生した場合、当該地域に主要拠点を持つ当社グループは深刻な被害を受け、業績に大きな影響を及ぼす可能性があります。
想定される影響	地震や津波により、当社の製造拠点の建物や設備が物理的に損壊し、生産活動が停止することに加え、社会インフラが甚大な被害を受けることが予想されます。そのため、自社工場が早期に復旧した場合でも、サプライチェーンの寸断により原材料や部品の調達困難が継続し、生産活動の正常化までに長期間を要する可能性があります。 また、当社は、ガスタービンなどの発電設備やエネルギープラント、鉄道車両などの輸送機器など、社会活動を支える製品の製造・販売を行っているため、当社生産活動の復旧遅れにより、国・地域社会の活動に大きな影響を及ぼすことが想定されます。
緩和措置	自然災害発生時の事業継続を可能にするため、BCPを策定し、定期的なBCP訓練により組織の災害対応力を強化しています。また生産活動においては、被害を最小化するため施設の耐震化やサプライチェーン強靭化などを進めています。 さらに、社会活動の復旧に向け、自治体と連携した復興支援体制を整備しています。具体的には、無人ヘリコプターやオフロード四輪車など、復興に有用な当社製品を提供するとともに、災害発生時にこれらの製品を活用した支援活動を速やかに実行できる仕組みを整備しています。また、社会インフラ製品については、エッセンシャル事業として被災時にも継続して製品・サービスを提供できる体制としています。

中国・台湾情勢リスク	
リスクの概要	近年、中国・台湾情勢は、政治、経済、安全保障の観点から多くの影響が懸念されるため国際社会から注視されています。当社グループは、中国・台湾において事業活動を行っており、特に中国には生産工場や販売拠点を多数有しているため、中国の政策や日中米関係、台湾海峡周辺の政情不安で、物流が混乱・麻痺した場合、大きな事業影響が発生します。
想定される影響	中国・台湾情勢が悪化した場合、物流と生産に深刻な影響を及ぼす可能性があり、事業活動の制限により現地法人の収益に大きな影響を及ぼす可能性があります。当社グループの中国における事業活動は、中国国内での地産地消・地産輸出が大部分を占めますが、一部、日本での製品製造プロセスに組み込まれているため、日本国内の生産活動にも影響を及ぼすことが想定されます。
緩和措置	従業員、顧客、サプライヤー、政府関係者などとの信頼関係を維持し、中国・台湾事業を長期視点で継続することを基本的な対応方針とし、国内外の専門家と連携して情報収集・分析活動を強化するとともに、危機レベルに応じた対応計画を定めています。 また、日本の生産拠点で中国現地法人や中国企業から調達している部品については、状況に応じて内製化できる生産体制の構築や代替調達の検討を進めています。 これらの対策については、情勢変化を踏まえ、適宜見直しを行っています。

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。

取締役や執行役員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や経営会議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をテーマに専門家による講演を年2回程度実施しています。また、従業員へは経済安全保障の観点で、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を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、地政学情勢における事業リスクや危機管理をテーマとし、従業員や事業活動の保護を目的とした関連講演を実施しています。

危機管理

川崎重工グループでは、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たものです。

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。

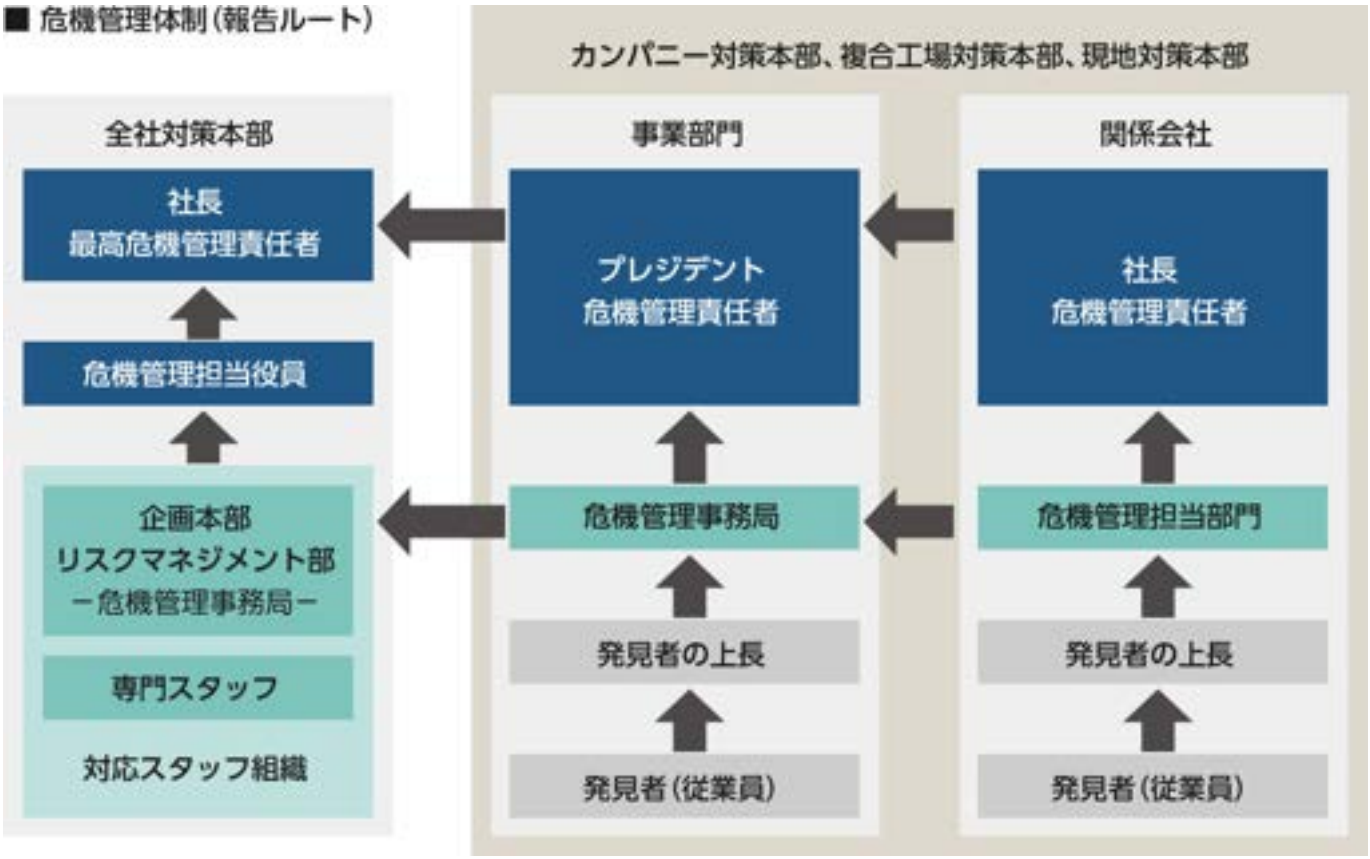
危機管理体制（平時と危機発生時の体制）

当社グループでは、大規模災害などを主にあらゆる有事の発生に備えて、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。危機管理対策機構は平素から本社に危機管理事務局と有事対応のための専門スタッフを置き、有事発生初動から迅速かつ適切に対応する体制としています。
重大な有事発生時には、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た危機管理体制にて復旧に当たるとともに、有事対応のため危機管理対策機構の事務局と専門スタッフも対応の任に就きます。

事故・災害発生時（有事）

有事発生時には、平時の危機管理体制である危機管理対策機構への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併せて、各事業部門・各事業所に周知のための連絡網を整備しており、迅速に社内連携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実行力確保に努めています。

BCP（Business Continuity Plan：事業継続計画）

当社グループでは、BCPを経営戦略の位置づけで維持しています。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社会的使命を果たしていくかを巨大地震やパンデミックを主に、事業継続を阻害する有事に備えた、BCPを策定し維持しています。

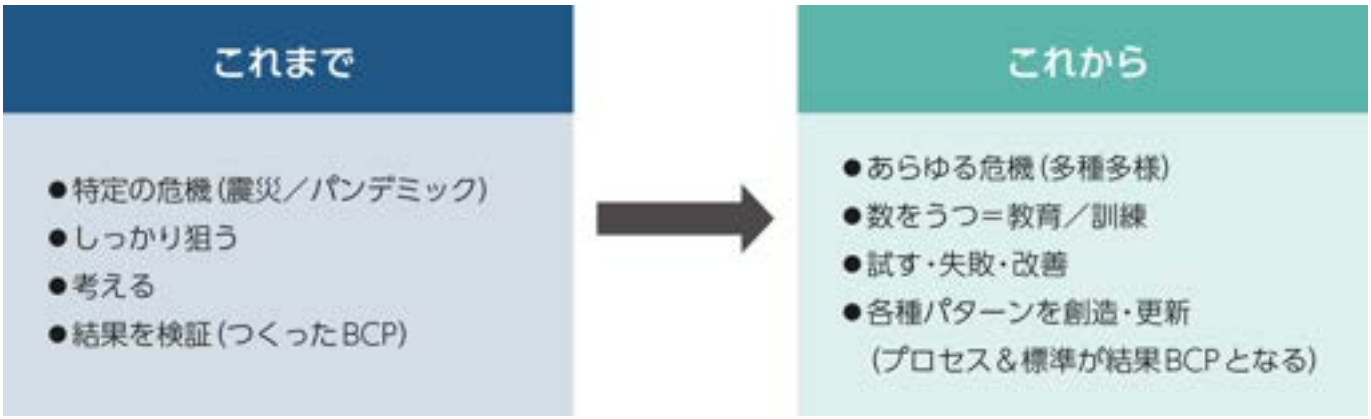
BCPの見直し

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しました。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。

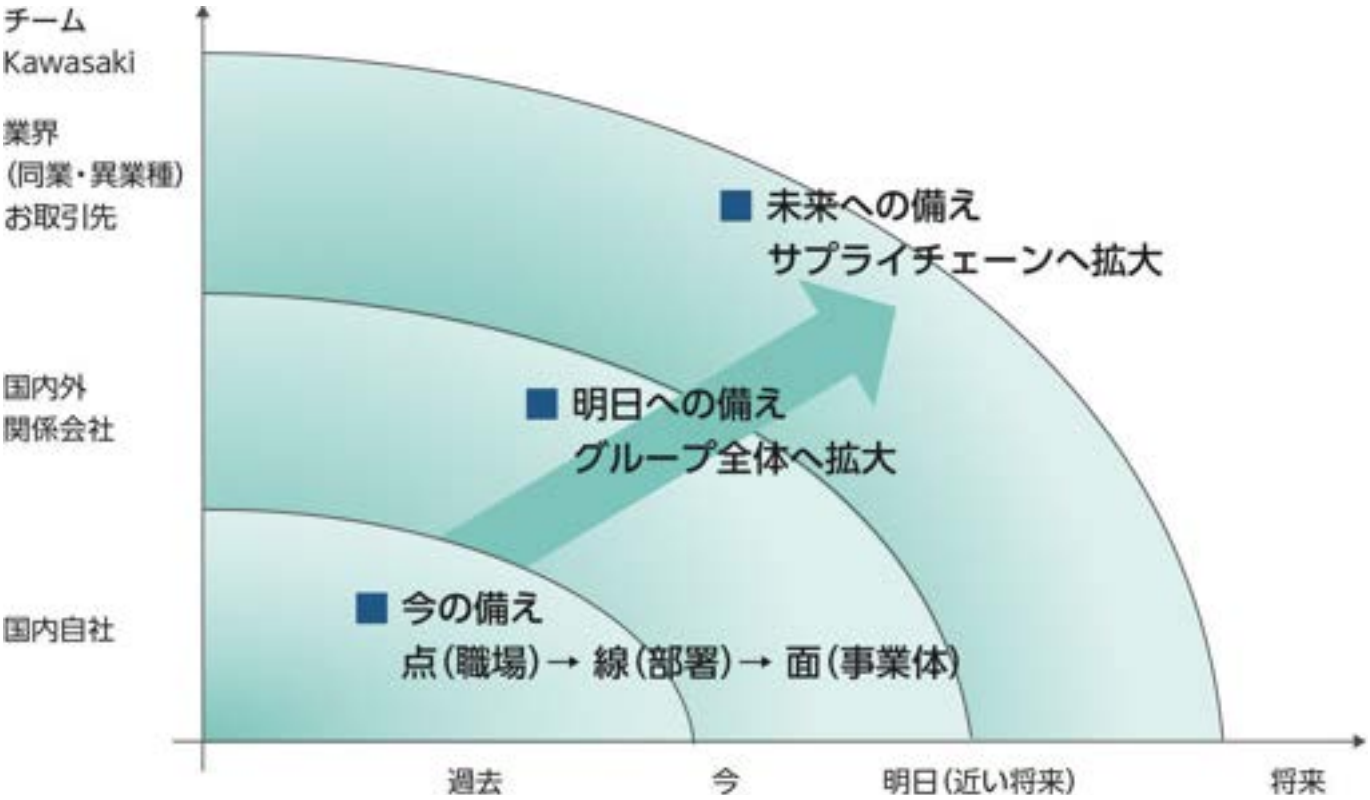
パンデミックや紛争、資源・新エネルギー、環境問題など、世界経済の先行き不透明感が一層増していることを背景とした日本政府や対外的な要求を踏まえ「震災・パンデミック」を危機とした従来の活動から「あらゆる危機」に対応できるBCPの構築に向け、活動範囲の拡充や教育・訓練の強化に取り組んでいます。

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. 本社および各事業部門重点項目：基本方針を受け、本社および各事業部門において被災時でも継続する機能を特定
   本社および事業部門で当社の社会的責任と事業継続するために、複数の事業分野に展開する事業部門ごとに「災害発生時においても継続しなければならない機能」としてエッセンシャル事業を特定しました。
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実施しています。
   エッセンシャル事業の継続と事業全体の復旧のために、各組織で業務継続と復旧のための備品や代替え手段等の検討を行い必要な備品確保や行動計画を策定しています。
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に基づいた訓練と、訓練を踏まえたBCPの見直しを継続的に実施し、有事の被害最小化と事業継続の実行力を高めるBCPとすることに努めています。

BCPの教育・訓練の強化



活動範囲の拡充



情報セキュリティ

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事業者向け、官公庁向け、一般消費者向け、防衛関連といった幅広い分野で製品・サービスを提供しています。情報漏洩などが発生した場合は信用やブランド価値にも影響を及ぼすなど経営の根底をゆるがしかねないことから、情報セキュリティ（機密性・完全性・可用性）の確保が重要な経営課題であると認識しています。そうした経営リスクからビジネスを守るために、お客様やお取引先に関わる情報および会社の事業に関わる情報などの重要な情報資産を適切に管理、保護し、社会的責任として情報セキュリティを確保するとともに、その維持と向上に取り組んでいます。

情報セキュリティに関する方針

情報セキュリティへの取り組みとしては、次の4つの観点から取り組むことを基本的な考えとしており、この基本的な考えを基に「川崎重工グループ情報セキュリティ方針」を定めているほか、NIST CSF※などの世界標準のフレームワークに倣い、情報システムの利用や導入／開発など運営のための情報セキュリティに関する各種方針を定めています。また、当社グループ全体を統制する各種方針に基づき、社則およびガイドラインを整備しています。

① グループ全体の連携を強化する体制構築
② 重要な情報などの情報資産の把握と管理
③ サイバー攻撃に対する識別・防御・検知・対応・復旧を実現する適切な施策の計画と展開
④ 全役職員の情報セキュリティ知識の習得と意識の向上

※ NIST CSF（Cybersecurity Framework）：米国国立標準技術研究所が発行する重要インフラのサイバーセキュリティを向上させるためのフレームワーク

方針の適用範囲

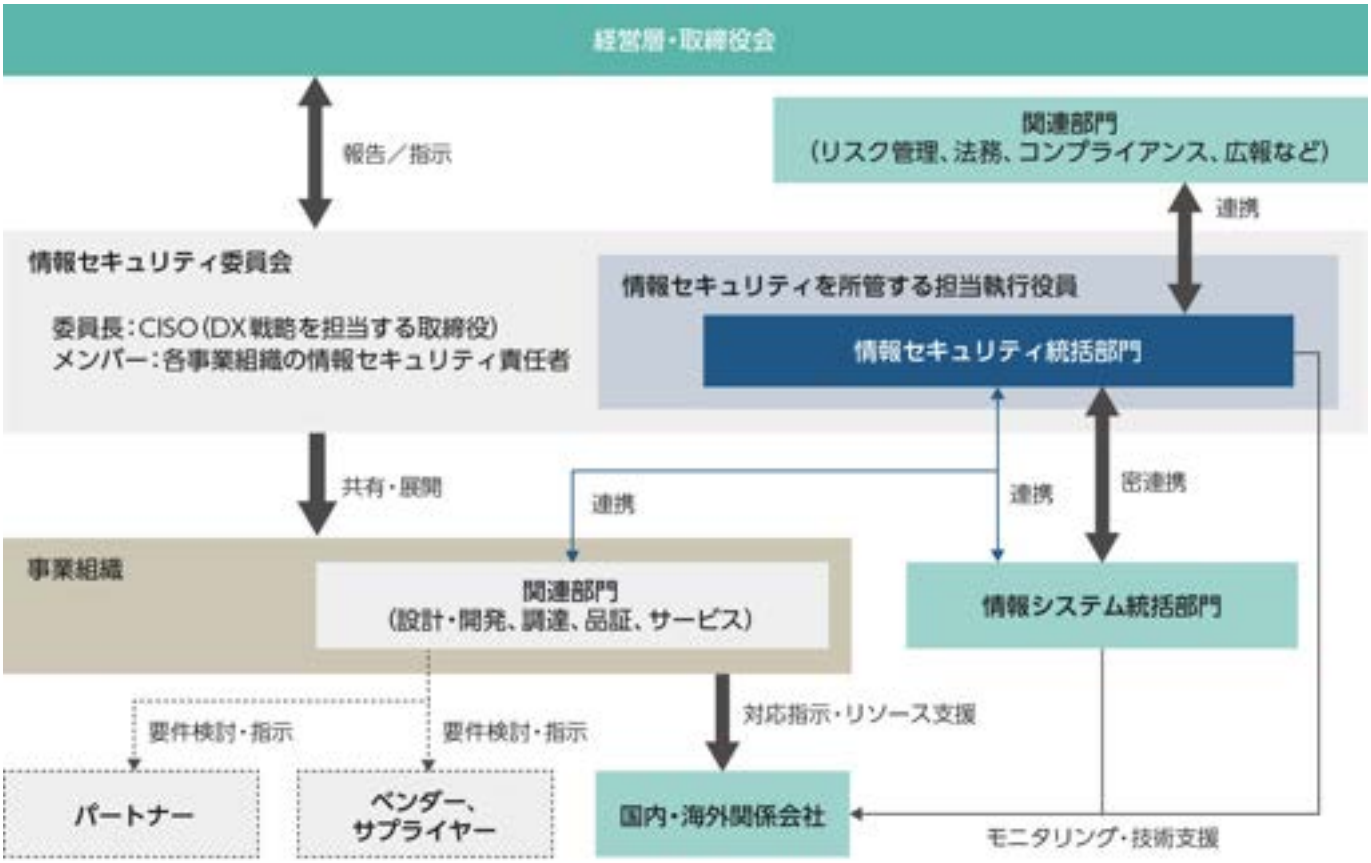
当社グループの役員および従業員

川崎重工グループ情報セキュリティ方針

情報セキュリティ管理体制

DX戦略を担当する取締役がCISOとしての役割を担っており、CISOを委員長として各事業組織の情報セキュリティ責任者が参画する情報セキュリティ委員会を組織し、経営層・取締役会からの指示に基づいた情報セキュリティに関する方針、計画、情報セキュリティリスクに対する各種施策などについて各事業部門、関係会社、関連組織に共有・展開を行っています。併せて情報セキュリティ委員会は、サイバー脅威、情報セキュリティのリスク、課題の共有およびインシデント対応状況等を経営会議に上程するとともに、重要度に応じて取締役会へ報告しています。
また、情報セキュリティを所管する担当執行役員のもとに情報セキュリティに関する戦略の策定、情報セキュリティリスクの特定、施策の企画・立案・実施、監査、情報セキュリティインシデントの検知・対応・復旧を担う、情報セキュリティ統括部門を設置しています。
併せて、情報セキュリティ委員会からの指示に基づいて、情報セキュリティ統括部門を中心に各事業組織、関係会社、関連部門が互いに連携し、時々刻々と変化する情報セキュリティリスクに対して「技術対策」「教育・訓練」「ルール」の3つの視点から情報セキュリティの確保・維持・向上を体系的に整備し推進しています。

情報セキュリティ管理体制



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
情報セキュリティ担当役員： DX戦略本部長 執行役員　占部 博信

責任機関・委員会

取締役会・情報セキュリティ委員会

情報セキュリティに関する取り組み

情報セキュリティに関する第三者評価・認証取得

川崎重工グループでは、情報セキュリティに関する第三者評価・認証取得を推進しており、情報セキュリティに関する認証を取得した組織は以下の通りです。

ISMS（ISO/IEC27001）認証取得組織

- 川崎重工業株式会社（社長直轄プロジェクト本部　事業企画総括部　PNT推進部）
- ベニックソリューション株式会社（デジタル基盤本部　基盤サービス設計部・運用サービス部）

プライバシーマーク付与認定取得企業

- ベニックソリューション株式会社
- 株式会社ケイキャリアパートナーズ

産業用サイバーセキュリティ国際標準規格（IEC 62443-4-1）認証取得組織

- 川崎重工業株式会社（精密機械・ロボットカンパニー　ロボットディビジョン）

IACS統一規格「船上のシステム及び機器のサイバーレジリエンス」（IACS UR E27）認証取得製品

- SOPass船上システム（K24SP-US1）：川崎重工業株式会社
  （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）

情報セキュリティリスクの管理

情報セキュリティリスクを低減させる取り組みとして、当社グループとして護るべき情報資産を特定するとともに、高度化するサイバー脅威を的確に捉えるため、情報処理推進機構（IPA）やJPCERT/CCなどの専門機関、セキュリティベンダー、セキュリティアナリストなどから発信された情報を日々収集しています。収集した脅威情報から想定される攻撃者、攻撃手法、攻撃シナリオなどの分析、脆弱性の特定を行っています。その上で、分析・特定した脅威や脆弱性から適切に情報資産が護られているかについて定期的にアセスメントを実施し、リスクの評価を行います。
また、内部監査等を通じて、リスク評価結果に対する対策の実施状況や方針・規程類に基づく管理・運用状況を定期的に点検・評価します。

サプライチェーンにおける情報セキュリティ対策

当社グループのサプライチェーンリスクに対応するにあたり、リスクの識別、分析、優先順位付けおよび評価に関するプロセスを整備しています。
具体的には、「川崎重工グループお取引先様情報セキュリティガイドライン」を2022年度に制定し、お取引先に対して情報セキュリティ対策への取り組みを促し、それぞれの特性に応じた対策を進められるよう取り組んでいます。また、サプライチェーンマネジメントの一環として国内外のお取引先を対象に実施しているアンケート調査において、2024年度より情報セキュリティに関する設問を設けました。お取引先の情報セキュリティ対策を確認し、リスク状況を当社調達関連部門と共有した上でリスクが高いと判断したお取引先にはさらなるセキュリティ対策の実装を要請するなど、サプライチェーン全体におけるリスクの低減に取り組んでいます。

サプライチェーンにおける取り組み状況については、「サプライチェーンのリスク評価」をご覧ください。

インシデント対応の体制・仕組み

高度化、深刻化しているサイバー脅威からお客様やお取引先に関わる情報および当社グループの情報資産を護るため、サイバー脅威の状況を捉え、インシデントに対して迅速に対応するために必要となる体制を整備しています。情報セキュリティ総括部門内にサイバーディフェンスセンター（CSIRT※）を設置しており、以下の3つの機能から構成されています。

インテリジェンス機能

- サイバー脅威を調査、分析し、インシデント対応をサポートします。

検知・分析機能

- サイバー攻撃を常に監視し、異常を検知し、分析します。

レスポンス機能

- 攻撃を検知後、直ちに関係者と連携し迅速に対策を講じて被害を最小限に抑えます。

なお、インシデントが検知され、分析の結果侵害されていると判断された場合は、インシデントの重要度を判断し、さらなる侵害を阻止するために、通信ネットワークの遮断、情報機器の隔離などを実施します。また、事業活動への影響や侵害範囲などを踏まえて関係者と協力し、侵害を受けた原因の調査、証拠保全を実施するとともに事業活動を平常稼働に戻すための復旧作業を実施します。
重大なインシデントが発生した場合には、速やかに定められたルートに従い経営層に報告するとともに、リスク管理部門や広報部門などの関連部門と連携しながら、お取引先や関係省庁および関係機関に速やかな報告を行います。

※ CSIRT（Computer Security Incident Response Team）：企業の情報システムや通信ネットワークでセキュリティ上の脅威となる現象や行為（インシデント）が発生した際に、いち早く発生を検知し、組織内の対応窓口となって被害の拡大防止や関連情報の収集・告知、再発防止策の策定などの活動を行う。

情報セキュリティ教育・訓練

当社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。教育・訓練で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にすることを目的としています。不審なメールを受信したときには被害を拡大させないために、添付ファイルやリンクをクリックせず速やかに通報窓口に連絡するとともに当該メールを削除するよう指導し、定期的に標的型疑似攻撃メールによる訓練演習を実施しています。
2025年度においては、情報セキュリティ教育を26,396名が受講し、標的型疑似攻撃メールによる訓練を16回、計8,157名に対して実施しています。

情報セキュリティ教育・訓練（ESGデータ）

情報セキュリティ侵害の発生件数

2025年度の情報セキュリティ侵害の発生件数は、3件でした。なお、事業活動等に重大な影響を及ぼすような侵害はありませんでした。

製品セキュリティ

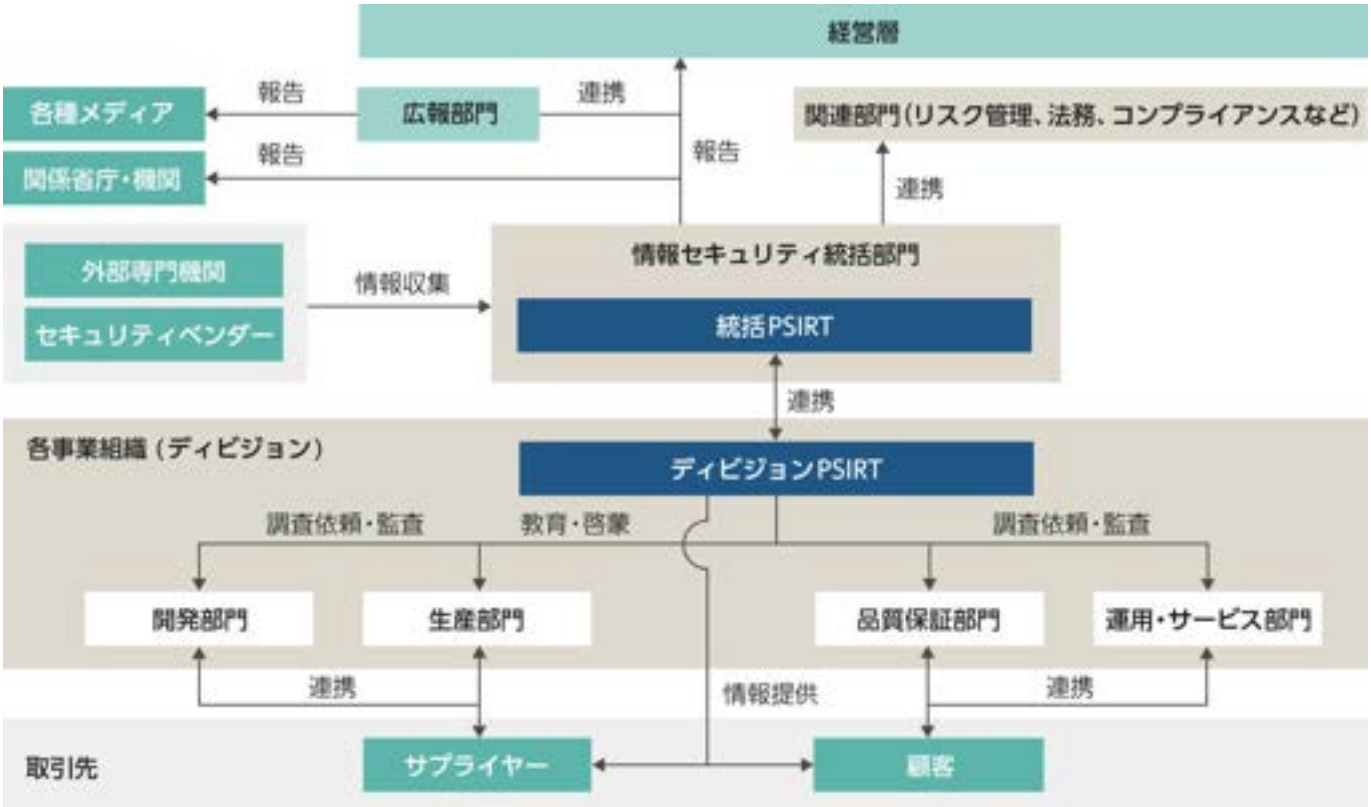
川崎重工グループの製品はネットワークやクラウドに接続し、より高度な機能やサービスを提供できるよう進化を続けています。一方でデジタル化の進展によりサイバー攻撃を受けるなどのサイバー脅威にさらされるリスクも増えており、お客様やお客様の事業を守るための製品品質の一つとして製品セキュリティを位置づけ、品質の維持と向上に取り組んでいます。

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の活動において、適切なセキュリティを確保するための規定やガイドラインなどを整備しています。また、製品セキュリティ方針に基づき、安全・安心な製品を設計・開発するためのプロセス（SDLC※）の整備をすすめており、ロボット事業では国際標準規格である「IEC 62443-4-1」認証を取得して運用を開始しています。加えてお客様にご採用いただいた製品を安全に安心してご利用いただくための活動全般を統括する専門組織（PSIRT※）を構築しています。その活動の一つとして脅威や脆弱性に関する情報を収集し、対応の状況について公開しています。さらに当社が提供するサービスに対して情報セキュリティインシデントの発生をいち早く検知するための監視体制を構築して運用を開始しています。

※ SDLC（Secure Development Life Cycle）：開発する製品がセキュアで」あることを担保することを目的とする開発ライフサイクルであり、プロセスの上流から全体においてセキュリティ対策を実施する。

※ PSIRT（Product Security Incident Response Team）：製品に含まれる脆弱性の発見、問題の分析や深刻さ、影響などの調査、改修や修正版の提供、顧客や一般への案内や周知、情報提供、問い合わせ対応、外部からの通報の受付、協業先や関連機関との連絡調整などの活動を行う。

製品セキュリティの推進体制



川崎重工グループ製品セキュリティ方針

製品脆弱性通報窓口

当社グループでは、製品のサイバーセキュリティ品質向上のため、製品の脆弱性に関する情報の継続的な収集を目的に、製品脆弱性通報窓口を設置しています。

製品脆弱性通報窓口

脆弱性情報

当社グループ製品について確認された新規の脆弱性については、リスク低減の観点からお客様が適切な対策を講じることを可能とするために、必要に応じ情報提供を行っています。

脆弱性情報

情報セキュリティ報告書

「川崎重工グループ　情報セキュリティ報告書 2026」を発行しました。
本報告では経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン Ver3.0」に基づき、お客様やお取引様の皆様に川崎重工グループの情報セキュリティに関する取り組みを適切に開示し、ご理解いただくことを目的としています。

情報セキュリティ報告書

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」や「個人情報の手引き」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。
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い台帳を作成し、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。

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

当社は、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。

AI倫理・ガバナンス

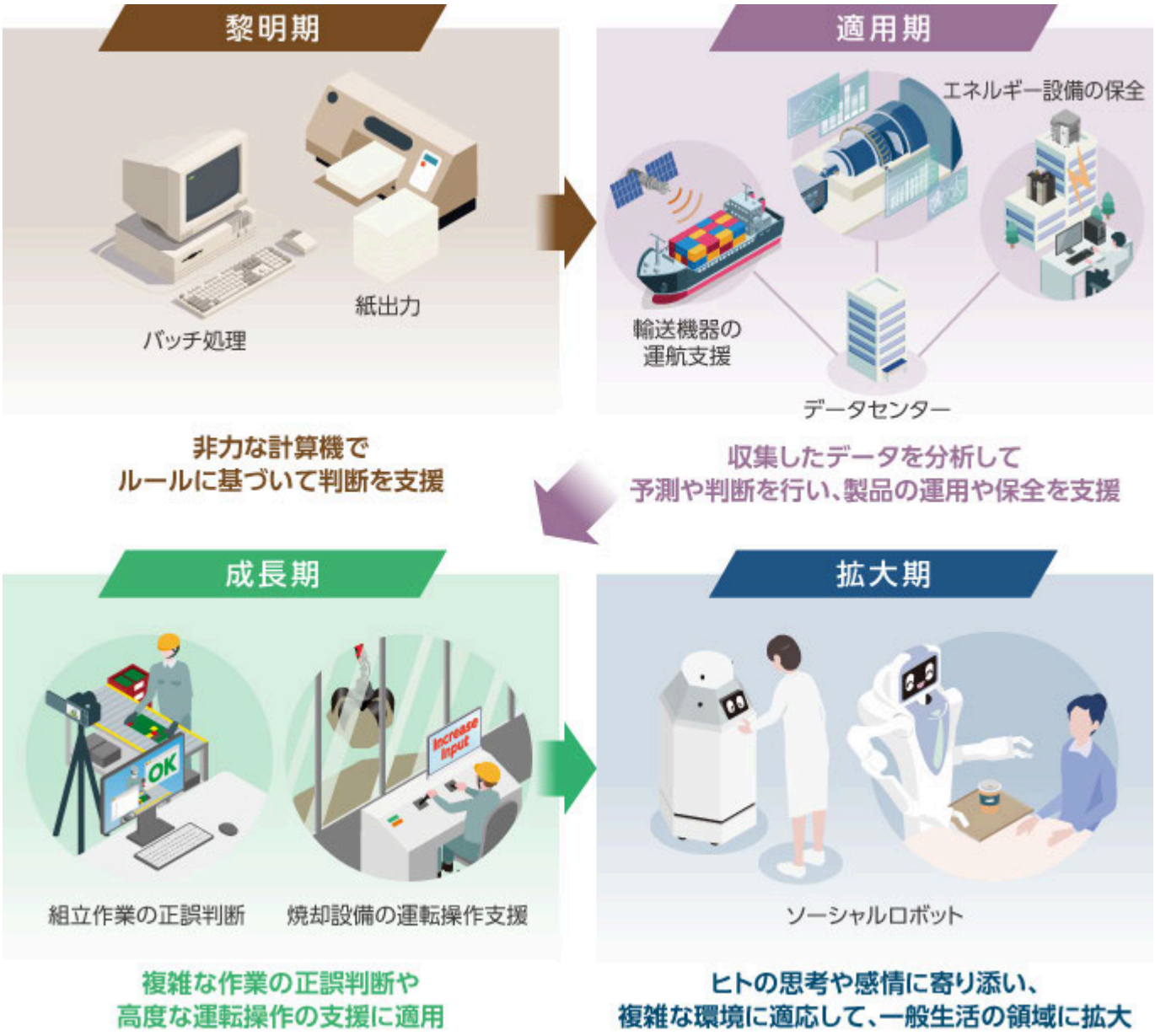
マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

責任あるAI開発・利用の考え方

AIは、製品・サービスの高度化、業務効率化、品質向上、ものづくりプロセスの最適化など、社会や産業のさまざまな領域で活用が拡大しています。近年では、生成AIをはじめとするAI技術の進展により、研究開発や一部の専門領域にとどまらず、企業活動や日常生活にも浸透しています。
一方で、AIの不適切な開発・利用により、人権やプライバシーの侵害、不当な差別やバイアスの助長、説明責任の不足、誤情報の生成、自律化した製品・システムの安全性への懸念など、倫理的・社会的な課題も顕在化しています。こうした状況を受けて、各国・地域ではAIの開発・利用に関する法規制やガイドラインの整備が進んでいます。
川崎重工グループは、世界の人々の豊かな生活と地球環境の未来に貢献することをグループミッションとして掲げています。さらに、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～」を掲げ、社会課題へのソリューションの提供に取り組んでいます。当社グループでは、黎明期よりAI技術の研究開発に取り組み、製品性能・品質の向上、ものづくりプロセスの最適化など、事業活動における技術課題の解決にAIを活用してきました。
AIの活用領域が、製品・サービスへの実装、業務効率化、品質向上、安全性向上などへと広がるなか、当社グループは、AIの活用が社会や事業活動にもたらす価値とリスクの双方を十分に認識し、人権、プライバシー、安全性、公平性、説明可能性、環境負荷などに配慮しながら、責任あるAIの開発・利用を推進していきます。

川崎重工グループにおけるAI開発・利用の変遷



川崎重工グループAI倫理方針

川崎重工グループは、AIを活用した革新的なソリューションの提供を通じて社会課題の解決に貢献していく一方で、AIが社会・人権・安全・環境に与える影響を十分に認識し、AIの開発・利用において倫理的配慮を組み込むことが重要であると考えています。

こうした考え方に基づき、当社グループは、責任あるAIの開発・利用を推進するために遵守すべき事項を明確化した「川崎重工グループAI倫理方針」を取締役会の承認を経て2025年7月に定めました。本方針では、人間中心のAI活用、安全性・堅牢性・セキュリティの確保、法令等の遵守、透明性の追求、多様性・公平性の尊重、イノベーションの促進と持続可能な社会の実現、AIに関する従業員への教育を基本方針として掲げています。

川崎重工グループAI倫理方針 PDF

AI開発・利用に関するガイドライン

当社グループでは、「川崎重工グループAI倫理方針」に基づき、AIの開発・利用における具体的な留意事項や管理プロセスを定めた社内ガイドラインを整備しています。AIシステムの企画・開発・導入・運用におけるリスク管理を定めた「AIシステム開発に関するガイドライン」、および生成AIの適切な利用を支援する「生成系AIの利用に関するガイドライン」により、「川崎重工グループAI倫理方針」を各部門の実務に展開し、責任あるAIの開発・利用を推進しています。

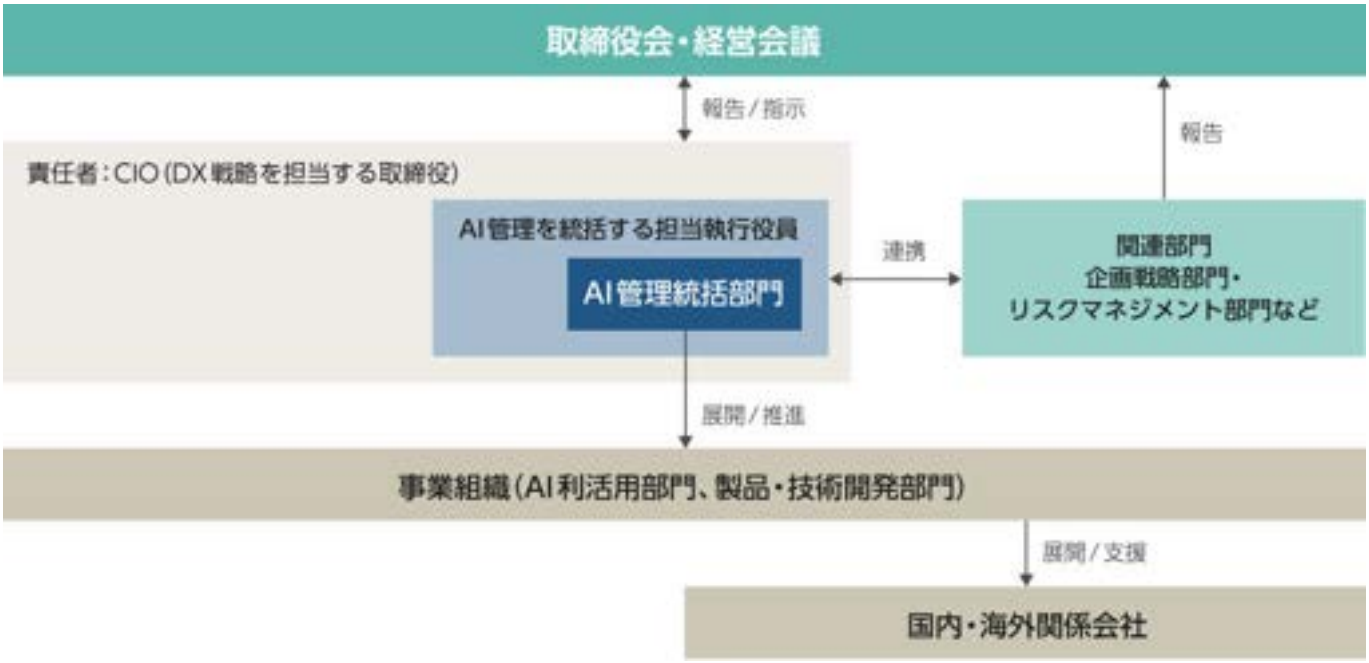
AI倫理・管理体制

川崎重工グループでは、AIの開発・利用に関するガバナンスを強化するため、DX戦略担当役員を最高責任者とし、AI管理を統括する担当執行役員のもと、AI管理統括部門が中心となって全社的な取り組みを進めています。

AI管理統括部門は、「川崎重工グループAI倫理方針」および「AIシステム開発に関するガイドライン」「生成系AIの利用に関するガイドライン」に基づき、各部門におけるAIの適切な開発・利用を支援しています。また、AIの開発・利用に関する相談窓口をAI管理統括部門に設け、必要に応じて関係部門と連携しながら、リスクの確認や対応方針の検討を行っています。

AIの開発・利用に伴うリスクや対応状況については、必要に応じて経営会議や取締役会に報告する体制を整備しています。

AIガバナンス推進体制



責任者

DX戦略担当役員（CIO）： 代表取締役副社長執行役員　中谷 浩

AI管理統括執行役員： DX戦略本部長 執行役員　占部 博信

責任機関・委員会

取締役会・経営会議

責任あるAI開発・利用におけるリスク管理

川崎重工グループではAIに関するリスクを適切に管理するため、上記のガバナンス体制のもと、「AIシステム開発に関するガイドライン」および「生成系AIの利用に関するガイドライン」に基づき、企画・開発・導入・運用・改善の各段階でリスク確認を行っています。具体的には、利用目的、利用範囲、影響を受ける可能性のある関係者、社会・人権・プライバシー・安全性・公平性等への影響を確認し、その結果を踏まえ、リスクの特性や影響度に応じた管理策を講じています。

高リスクAI機能・機密性の高いデータへのアクセス制限

顔認識、監視その他の個人の権利や利益に大きな影響を与える可能性のあるAI機能、および機密性の高いデータを扱うAIシステムについては、利用目的や影響範囲を確認した上で、必要に応じて利用範囲の限定、アクセス管理・利用制限、設計方針の見直し、代替手段の検討などを行っています。また、AI開発・利用に用いるデータについても、利用目的に応じてアクセス管理・利用制限を行い、適切な取り扱いを行っています。

公平性・バイアス評価

AIの開発・利用にあたっては、学習データ、出力結果、利用場面において不当な偏りや差別的影響が生じないよう確認しています。特に人権や個人の権利利益に影響を及ぼす可能性があるAIについては、定期的または必要に応じて公平性やバイアスに関する評価を実施しています。

透明性・説明可能性の確保

AIによって生成されたコンテンツや、AIによる判断・推奨・評価結果を利用者や関係者に提示する場合には、必要に応じてAIの関与を明確に表示し、誤認を防ぐよう努めています。また、AIの利用目的、判断結果の位置づけ、利用上の留意点について、関係者が理解できるよう説明可能性の確保に取り組んでいます。
また、AIの利用状況や判断過程に関する情報について、必要に応じて記録・確認できるよう管理しています。

運用後のモニタリング・是正措置

運用開始後も、AIシステムの利用状況、出力結果、精度、想定した利用環境からの変化などを継続的に確認し、モデルの精度低下やデータ・利用環境の変化に伴う判断傾向の変化、想定外の出力傾向、バイアス、人の生命・身体の安全、環境、その他のリスクの兆候把握に努めています。これらのリスクが確認された場合には、必要に応じて人による確認・判断を行い、利用条件の見直し、追加検証、設定変更、再学習、利用停止等の是正措置を講じています。
これらのリスク管理・審査プロセスについては、AI技術、法規制、社会的要請、社内外の利用状況の変化を踏まえ、必要に応じて見直しを行い、関連ガイドラインや研修内容、運用プロセスの改善につなげています。

異議申し立てプロセス

AIによる判断・推奨・評価の結果により利用者または第三者に影響が生じる場合には、既存の問い合わせ、相談、苦情受付等のプロセスを通じて、必要に応じて内容確認、説明、見直し等を行う体制を整備しています。

お問い合わせ

環境負荷低減

AIの開発・利用に伴う電力使用量や計算資源の増加を、環境面における重要な影響の1つとして認識し、効率的なAI利用、適切なモデル選定、クラウドサービス・サプライヤーとの連携を通じて、AIシステムの運用や学習に伴う環境負荷の低減に努めています。

AIの開発・利用に関する教育・啓発

当社グループでは、AIの適切な利用に関するeラーニング研修を定期的に実施しています。従業員に対し、情報セキュリティ、知的財産、人権、プライバシー等の留意点を周知し、責任あるAI利用の定着を図っています。

新たな価値を創造する取り組み

川崎重工グループはグループビジョン2030「つぎの社会へ、信頼のこたえを」の実現に向けて、社会課題の解決に貢献する新たな価値の創造に取り組んでいます。AIをはじめとする先進技術を適切に活用し、安全・安心で持続可能な社会の実現につながる製品・サービスの提供を推進しています。



SOCIAL ROBOT AS OUR PARTNERS　ロボットは私たちの「相棒」になる？ 川崎重工が切り拓く〈ロボティクスの未来



フィジカルAIってなに？ 生成AIとどう違う？ Kawasaki Physical AI Centerの山口潤さんに聞く10の質問



フィジカルAIが人と共に動く未来へ：シリコンバレーに誕生した川崎重工の新拠点に迫る



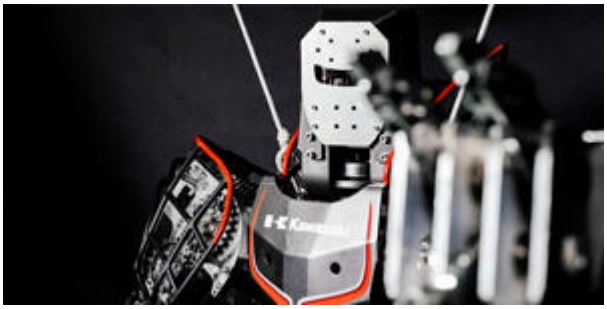
鉄道事業者にとっても、乗客にとっても、 安全・安心な鉄道インフラを追求する



社会課題解決に挑戦する意志が集う。
「KAWARUBA」は、共創を通して新たな未来を生み出していく。



人に代わって荷物を運ぶ。サービスロボット「FORRO」は、人手不足の解決に貢献する。



産業用ロボットからヒューマノイドロボットまで。
川崎重工が描くロボットの「明日」



「ごみ＝エネルギー」という新時代の常識。日本が誇るハイテクごみ処理場の全貌に迫る



学ぶのは、ロボットとともに生きる未来。次世代教育を目指したロボット教室「カワサキロボットエンジニアになろう！」



患者と医師を支えるテクノロジー。手術支援ロボットが起こす革命



Kawasaki Roboticsの50年 ーものづくり革新の旗手として

グループビジョン2030

研究開発・知的財産活動

研究開発

研究開発に関する考え方・方針

川崎重工グループの研究開発は、「川崎重工グループ研究開発方針」に基づきつつ、時代の変化や市場・顧客のニーズを捉えながら、足元から将来にわたる新たな価値創出を担い、当社グループの両利き経営に貢献します。具体的には、持続的な成長に向けて、市場・競合動向や事業状況を踏まえ各事業部門と連携して競争力のある新しい製品・ソリューションの開発を推進するとともに、価値創出の原動力となる共通基盤技術力の強化に向けて、基盤技術の組み換え・強化や、各技術に紐づく技術系人財の育成・強化に取り組みます。また、これに向けて、グループ全体が持ち得る技術を結集し、「技術力、ものづくり力のシナジー」を最大限に発揮しながら取り組みます。
さらに、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。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。

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おり、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」の実現に向けては事業部門と本社の社長直轄プロジェクト本部や技術開発本部、水素戦略本部、DX戦略本部が一体となって当社グループの持ち得る技術を結集するとともに、最新のシステムインテグレーション技術やデジタル技術なども活用し、将来にわたる顧客への価値提供に向けた研究開発に取り組んでいます。

責任者

技術担当役員：代表取締役副社長執行役員　中谷 浩
常務執行役員　技術開発本部長　川﨑 卓巳

責任機関・委員会

事業部門と技術開発本部が、定期的に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、全社技術会議により、新たな共通技術課題や技術系人財の育成への全社的な対応に向けた方向付けを行うとともに、全社横断的な技術交流により、技術の横通しとシナジー効果の追求を図っています。全社技術会議は、企画本部、技術開発本部、カンパニー技術部門、および主な関連企業技術部門の代表者で構成され、原則年6回開催されています。

研究開発費（ESGデータ）

イノベーションの推進に向けた研究開発の取り組み

将来にわたるグループの成長を見据え、川崎重工グループの総合力を結集/駆使し、新たな価値を創造し続けることを目指し、各種イノベーションの推進に取り組み、加速的な事業の変革を推進します。

社会課題の解決に向けたイノベーション

長期的視点に立った新規事業の「探索」として、「食料問題」や「少子高齢化・労働人口の減少」などの社会課題に着目した新たな事業への挑戦を開始しています。将来の「少子高齢化・労働人口の減少」を見据えた取り組みとして、人と共に働き、生活を支えるソーシャルロボットの開発に注力しており、たとえば医療・介護の現場では、会話や見守りが可能なロボットや複数のロボットが協調して作業するシステムの実用化を進めることで、サービスの質を維持・向上するとともに、現場の負担を軽減し、働きやすい環境を整えていきます。ロボット技術にAI技術も融合させ、社会のあらゆるシーンで人々をサポートするソーシャルロボットの実現を目指していきます。
このような未来志向の技術開発に向けては、2025年10月には技術開発本部内にイノベーションセンターを設立し、従業員の声を拾い上げるとともに、テーマ別のディスカッションを通じて多様な意見を集めています。こうした取り組みは、革新的な技術創出を促すと同時に、従業員のエンゲージメント向上にも寄与すると考えています。

「MINATOMAÉ」プロジェクト

食料問題の解決に向け、当社の技術力を結集し、持続可能な水産養殖システムを開発しました。プラント開発で培ってきたろ過と殺菌に関する水処理技術や、船舶および舶用機器、鉄道車両の開発などで培ってきた流体制御のノウハウを活用しています。赤潮や病原体、水温変化といった外的要因の影響を受けにくい半閉鎖式海面養殖技術の構造を採用しており、消費地や物流拠点に近い港湾地区や海岸近くでの養殖が可能となり、消費者に食の安全・安心・おいしさをお届けすることができます。魚の育成や流通についてUmios株式会社の支援を受けており、2025年4月には神戸港海域（当社神戸工場岸壁エリア）で国内最高レベル（当社調べ）の飼育密度でのトラウトサーモンの育成に成功しました。

オープンイノベーション

研究開発の加速に向けて、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、スタートアップ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。

ソーシャルイノベーション共創拠点 CO-CREATION PARK - KAWARUBA

当社は、2024年11月6日、「HANEDA INNOVATION CITY」（東京大田区）内に、新たなソーシャルイノベーション共創拠点「CO-CREATION PARK - KAWARUBA」（カワルバ）を開設しました。
当社グループは、2030年に目指す将来像としてグループビジョン2030を掲げ、さまざまな社会課題の解決に向けて取り組んでいます。その取り組みの一環として、本拠点を意志ある多様な人々が組織の垣根を超えて出会い、集うことで価値創造し、社会実装を目指す場として提供します。
本拠点では、チャレンジテーマとして『ロボットと生きる、喜び豊かな未来をささえる社会の実現』や『水素・カーボンニュートラルソリューションでグリーン社会の新時代を切り拓く』を設定し、多様な実証フィールドを活用しながら、事業起点でソリューション開発を推進します。

ソーシャルイノベーション共創拠点 CO-CREATION PARK - KAWARUBAオープン（当社プレスリリース2024年11月6日）

プロセスのイノベーション

当社では、総合的品質管理（Total Quality Management）の理念に基づき、設計から製造を中心としたバリューチェーン全体のプロセス改革を推進しています。それにより社会の変化や高度化する顧客ニーズに柔軟かつ迅速に対応し、持続的に価値を提供できる事業基盤の構築を目指しています。

- 開発・設計のプロセス改革
  バリューチェーン全体の価値最大化と効率化を図るため、開発・設計プロセスの標準化と高度化を目指すK-DPX（Kawasaki Design Process Transformation）を進めています。不具合の未然防止や開発・設計の生産性向上を目的に、社内に蓄積された豊富な知見や経験（ナレッジ）の活用、開発効率化のためのデジタルエンジニアリングに取り組んでいます。
- 製造のプロセス改革
  「徹底したムダの排除」を目指すKPS（Kawasaki Production System）の思想に基づき、製造プロセスの改革を推進しています。各工程で品質を確保しつつ、自律的な改善が行われる仕組みの構築を進めています。また、AIアシストや協働ロボットなどの先進技術の導入にも積極的に取り組んでいます。
- 総合的コンカレントの推進
  バリューチェーン全体をつなぐデータ連携基盤を構築し、社会や顧客のニーズを的確に捉えた製品・サービスを、開発初期段階から作り込む「総合的コンカレント活動」を推進しています。これにより、手戻りのない効率的なものづくりを実現します。

プロセスイノベーションの効果

バリューチェーン全体のプロセス改革を通じ、社会や顧客のニーズを的確に捉えた製品・サービスを開発初期から丁寧に作り込むことで、手戻りのないものづくりを実現し、仕損じ・補償工事費の半減を実現します。

環境面のイノベーション

当社では、製品の省エネ化や省資源化など環境性能の向上を目指しています。また、生産過程での廃棄物排出量や化学物質使用量の削減など、環境負荷の低減にも力を入れています。これらの取り組みを満たす製品は、独自の基準に基づき「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。
さらに、持続可能なエネルギーソリューションの提供に向けて、環境負荷の少ないLNG燃料からクリーンエネルギーである水素燃料への移行をサポートする製品群を提供しています。将来の水素社会を見据えた水素対応製品の開発にも積極的に取り組んでいます。
また、排ガスや空気中からCO_2を分離・回収し、有効利用する技術の開発にも力を入れており、カーボンニュートラルな社会の実現に向けたエネルギー変革を推進しています。

環境配慮製品

持続的なイノベーションを支える多才な人財の育成

現代社会は不確実性が高く、急激に変化し続けています。このような環境の中で、企業の成長を支える持続的なイノベーションを創出するためには、多才な人財の育成が不可欠です。
当社では、技術系人財の強化を目的とした全社技術系人財強化プログラムを推進しています。このプログラムでは、機械や電気をはじめとする広範な基盤技術を維持・強化するとともに、以下のような人財の育成に注力しています。

- 高度技術系人財
  特定分野の技術に精通し専門性を深めた人財の育成
- マルチスキル人財
  複数の技術分野を横断的に理解し先端技術も精通したシステム全体を俯瞰できる人財の育成
- 事業化スキル・起業マインドを有する人財
  実践の場（OJT）を通じて事業化・起業の経験を積んだ新たな価値創造を担う人財の育成

知識の獲得と実践の経験、この両輪を活かした取り組みにより企業の未来を担う人財の充実を図っていきます。

知的財産活動

知的財産活動に関する考え方・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 PDF

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、各事業部門の知財総括責任者および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。

責任者

知的財産担当役員：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。また、知財総括責任者会議（年2回）および知財主管部門長会議（年2回）を毎年開催し、本社・事業部門間の情報共有や連携を促進しています。

戦略的知財活動

当社グループでは、連続的な成長および非連続的イノベーションの実現を目指し、知財が事業に貢献するための3本柱として「事業戦略に即した知財戦略の検討立案」「非価格競争力の源泉となる知財を確保」「知財リスクマネジメントの徹底」を掲げています。
そのため、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。

水素事業における知財活動

当社では、液化水素サプライチェーンの構築に向けた取り組みを2009年から本格的に開始し、そのコアとなる水素関連技術の研究開発に、国の支援を受けながら多くの投資をしてきました。それらの成果が、"つくる"、"つかう"、"はこぶ・ためる"各技術として下記のシステムの開発や技術実証につながっています。

- "つくる"技術：世界初の試みとなる、水素液化プラント向け遠心式水素圧縮機の実証運転（2026年）
- "つかう"技術：世界で初めて市街地における水素発電の実証（2018年）
- "はこぶ・ためる"技術：世界最大となる 40,000 ㎥型液化水素運搬船の建造契約締結、（2026年）、世界最大級の液化水素貯蔵タンクを備えた液化水素基地の起工（2025年）

これまで、水素社会実現に必要なコア技術を早期に確立し、サプライチェーンや関連製品の特許化を進めてきました。さらに、技術開発の段階から国際標準化することにより、他国の製品と差別化を図り、日本が優位に立つ水素サプライチェーン関連機器の新たな市場創造を目指した取り組みを進めています。

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、本社および事業部門における組織のライン長および知財主管部門の担当者を対象に定期的に知財研修を実施し、知財リテラシーの醸成を推進しています。

知的財産データ

特許保有件数推移※1（川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱）



(年)

国/地域名	単位	2021	2022	2023	2024	2025
日本	件	2,775	2,916	3,049	3,188	3,238
米国	件	1,521	1,626	1,673	1,773	1,909
欧州※2	件	493	585	616	617	654
中国	件	731	822	928	930	860
その他	件	1,063	1,194	1,294	1,317	1,310

※1 数値は各年末時点
※2 権利継続中の欧州広域特許の件数

環境

83 | 環境マネジメント
89 | CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）
106 | Waste FREE（循環型社会の実現）
111 | Harm FREE（自然共生社会の実現）
116 | 環境配慮製品

環境マネジメント

川崎重工グループ環境基本方針

川崎重工グループでは、2024年6月、従来の「環境憲章」を廃止して新たに「川崎重工グループ環境基本方針」を制定しました。これまでは、1999年に制定した「環境憲章」（2010年改定）の中で、グループが共有すべき価値観、環境経営活動の原則ならびに従業員一人ひとりの日々の行動に求められる指針を定め、環境経営活動を推進してきましたが、環境経営に対する社会からの要請の変化を踏まえて内容を大幅に見直すこととしたものです。2026年6月の改定では、エネルギー・経済安全保障という社会要請も考慮した持続可能な社会の実現を目指す旨を明記しました。

新たな環境基本方針の下、カーボンニュートラルの実現、エネルギー消費量の削減、資源循環、生物多様性の尊重などの環境課題に対し、バリューチェーン全体で取り組みを加速していきます。

川崎重工グループ環境基本方針

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

当社グループは、パリ協定とSDGsを踏まえ、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年の目指す姿である、「CO_2 FREE」「Waste FREE」「Harm FREE」という3つの目標に挑戦し、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。



「Kawasaki地球環境ビジョン2050」を策定～3つのフリー（CO_2・廃棄物・有害化学物質）へ挑戦～（当社プレスリリース2017年8月9日）

環境経営活動基本計画2026

「グループミッション」「川崎重工グループ環境基本方針」および「グループビジョン2030」に基づき、社会ニーズに応え、環境負荷低減と事業成長の両立、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年度までは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年度以降は毎年3年先を見据えた計画を策定しています。策定した計画は取締役会の承認を得た後、環境管理体制を通じて事業部門に展開しています。
CO_2 FREE、Waste FREE、Harm FREEの実現に向けた中期的な活動方針は以下の通りです。

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。

「環境経営活動基本計画2025」では、上記で挙げた3つのFREEの活動方針に加えて2023年度に新たな取り組みとして設定した、サプライチェーン上流のCO_2排出量の見える化、水・廃棄物などの環境データの連結データ把握などを継続して進めました。「環境経営活動基本計画2026」では、「環境経営活動基本計画2025」で設定した、カーボンニュートラルや資源と水の循環、生物多様性の保全の取り組みを深度化させていくとともに、企業価値向上のための非財務情報開示の一層の拡充を目指し、連結データの把握に向けた集計プロセスの高度化を推進していきます。

CO_2 FREE、Waste FREE、Harm FREEの2025年度の重点施策および実績、2026年度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）

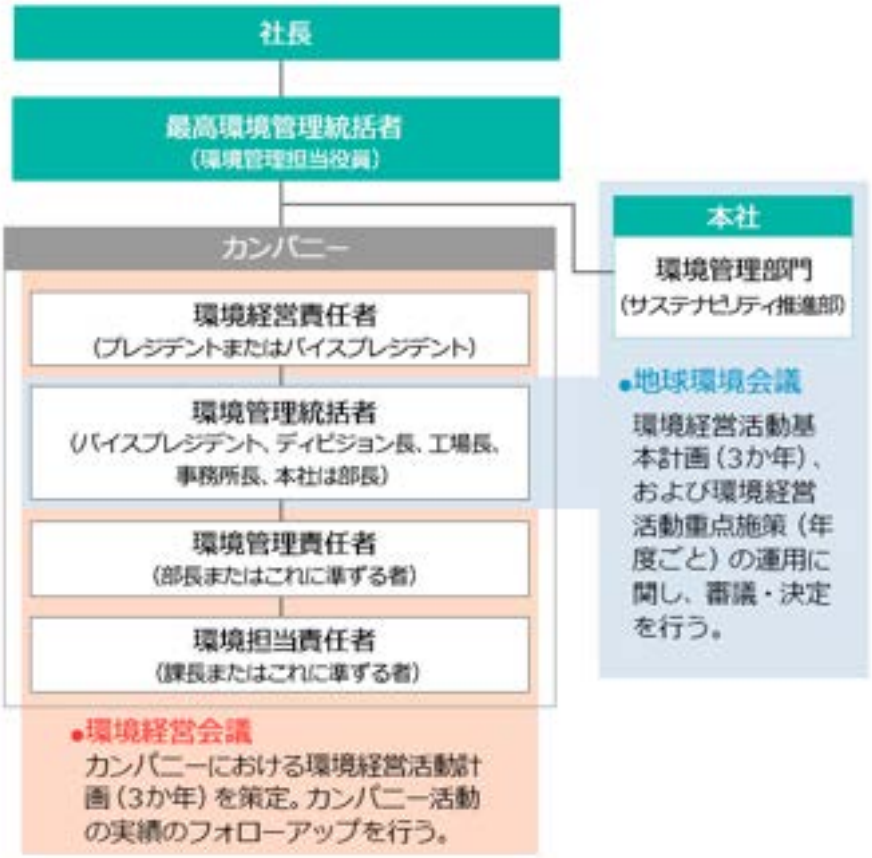
環境経営推進体制

当社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。そのもとで、社長を委員長とする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の決定および進捗状況の報告を行っています。また、気候変動に関するリスクと機会を含む環境経営戦略については、グループ全体のサステナビリティ基本方針の一環としてサステナビリティ委員会で審議し、定期的に取締役会へ環境経営に関する活動報告を行っています。

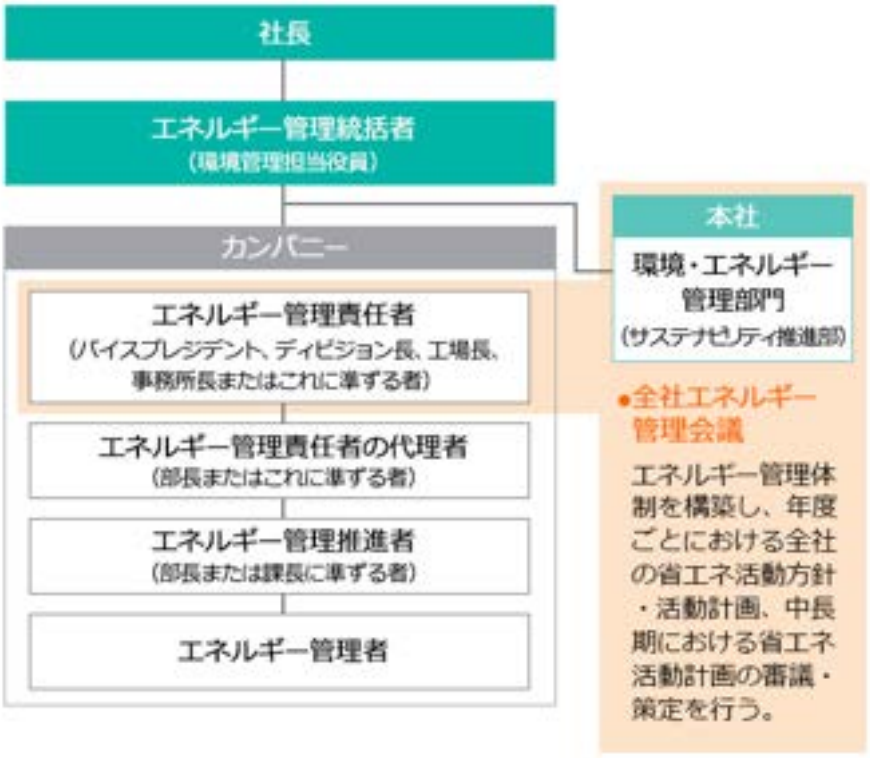
環境管理については、環境経営活動を円滑に推進するため、環境管理担当役員を当社の環境問題に関する最高責任者とする環境管理体制を構築しています。毎年、最高環境管理統括者（環境管理担当役員）を議長とする地球環境会議を開催し、環境経営活動基本計画およびその重点施策の運用に関する審議・決定を行っています。さらに、カンパニー毎に、環境経営責任者、環境管理統括者、環境管理責任者、環境担当責任者を配置し、それぞれの事業部門が環境経営活動基本計画を主体的に展開できる体制を整え、グループ一体となって環境経営活動を推進しています。

また、エネルギーの有効利用を推進するため、環境管理担当役員を当社におけるエネルギー管理の統括者とするエネルギー管理体制を構築しています。毎年、エネルギー管理統括者（環境管理担当役員）を議長とする全社エネルギー管理会議を開催し、年度毎の全社の省エネ活動方針・活動計画、中長期における省エネ活動計画の審議・策定を行っています。環境管理体制と同様に、カンパニー毎にエネルギー管理者等を配置し、それぞれの事業部門が主体的にエネルギーの有効利用を推進する体制を構築し、積極的な活動を展開しています。

環境管理体制



エネルギー管理体制



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　山本 克也

責任機関・委員会

最高環境管理統括者を議長とする「地球環境会議」を毎年1回開催し、環境管理におけるさまざまな重要事項を審議し決定しています。

環境マネジメントシステム

当社グループでは、事業部門もしくはグループ会社単位で環境マネジメントシステム（EMS）を構築しており、主要な生産拠点ではISO14001認証を取得しています。また、ISO14001の認証を取得していない生産拠点・グループ会社においても、簡易版の環境マネジメントシステムの認証取得またはEMS構築の自己宣言を実施しています。また、毎年ISO14001に基づく内部監査において、法令遵守状況や化学物質の管理状況の確認、エネルギー・水の使用量や廃棄物の排出量等における改善の機会の特定などを行い、継続的な改善を進めています。

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、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）などの対応に取り組んできました。2025年度は準拠法令の改正はありませんでした。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。2025年度に罰金を受けた事例はありませんでした。また、環境に関する事故・汚染・苦情の件数はESGデータのページで開示しています。いずれも処置および再発防止策を講じ、解決を図っています。

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。毎年、環境経営活動基本計画（3か年計画）を策定しており、その内容に合わせて教育内容を改定しています。2025年度は川崎重工・川崎車両・カワサキモータースおよび国内グループの従業員を対象にeラーニングによる研修を実施し、約16,300名（受講率：約79%）が受講しました。これからも各種研修を実施し、グループ従業員の環境意識の維持・向上に努めていきます。

実施年度・テーマ	教育内容	
	教育項目	具体的な内容
2025年度 カーボンニュートラル	カーボンニュートラルに関する川崎重工グループを取り巻く状況	• 地球温暖化問題と人間活動の関係 • 2050年カーボンニュートラルを目指す理由 • 主要各国のカーボンニュートラル目標 • 企業に求められる取り組み
	川崎重工グループのカーボンニュートラルに向けた取り組み	• グループビジョン2030 • 川崎重工グループのCO2排出量削減目標・実績（国内） • 川崎重工グループのCO2排出量削減に向けた取り組み
	各部門・従業員に求められる取り組み	• カーボンニュートラルに関する業務目標設定と各種取り組みへの参加 • 全従業員向けや部門ごとの取り組み内容例
2024年度 生物多様性	生物多様性への取り組みが求められる背景の説明	• 自然のための世界目標：2030年ネイチャーポジティブ • 当社事業の自然との関わり　など
	川崎重工グループのカーボンニュートラルに向けた取り組み	• 工場内での取り組み（有害化学物質管理） • 工場内外での取り組み（ビオトープ、森づくり活動） • 製品・サービスを通じた取り組み • 資源循環促進による生態系への影響低減
2023年度 カーボンニュートラル	気候変動対策の戦略や指針に関する説明	• 川崎重工グループのカーボンニュートラル戦略 • 環境経営活動基本計画　など
	各部門での取り組み	• 従業員の省エネ意識向上 • 製品の高効率化、低燃費化 • 化石燃料からのエネルギー転換 • 製品製造時の作業効率の向上 • 水使用量の削減 • 廃棄物の削減 • 有害物質の代替技術の検討

※　対象者：川崎重工・川崎車両・カワサキモータースおよび国内グループの従業員

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」の配信に加え、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、継続的に啓発活動を行っています。

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。2025年度末時点での環境管理・監査員は2,001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）

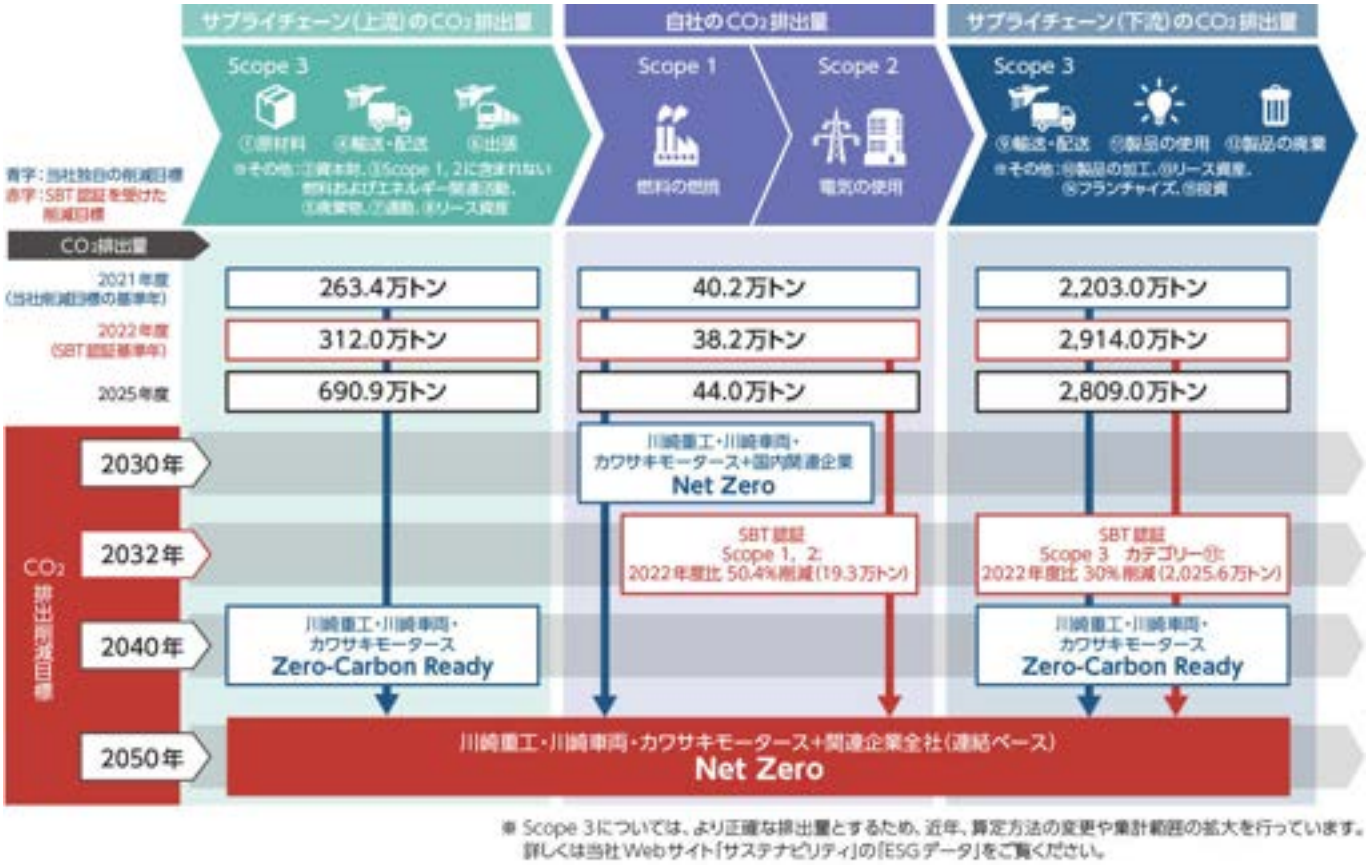
基本的な考え方

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取り組みが行われています。一方で、国際情勢やエネルギー事情の影響により、脱炭素に向けた動きのスローダウンや揺り戻しがみられる中で、川崎重工グループは、世界各国・各地域の脱炭素政策の動向を注視しつつ、「グループビジョン2030」で定める3つの注力フィールドの一つである「エネルギー・環境ソリューション」において、水素事業、CCUS、DAC を中心に、脱炭素社会の実現に向け、積極的に事業を推進しています。
当社グループは、「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。

カーボンニュートラル目標

当社グループは、世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して1.5℃に抑えるというパリ協定で掲げた目標の実現を目指し、「グループビジョン2030」の下、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の導入拡大および廃棄物発電の拡充により、2030年に当社および国内連結子会社においてカーボンニュートラルを目指します。※
さらに、当社グループの脱炭素ソリューションを社会や取引先、顧客にも広げ、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。そのために当社グループは高効率の発電設備、水素との混焼ガスタービンなど化石燃料からカーボンニュートラルへの移行（トランジション）に不可欠な製品やサービスを多く取りそろえ、この分野でも大きく貢献していきます。

※　昨今のエネルギー市場におけるLNGへの回帰傾向や主要パートナーの状況等を踏まえ、カーボンニュートラルの実現時期について見直しを進めています。



※ Scope 3については、より正確な排出量とするため、近年、算定方法の変更や集計範囲の拡大を行っています。
詳しくは当社Webサイト「サステナビリティ」の「ESGデータ」をご覧ください。

参考Webサイト
温室効果ガス排出削減目標の国際認証「SBT」を取得（当社プレスリリース2024年8月19日）

Scope 1，2　目標達成に向けた取り組み

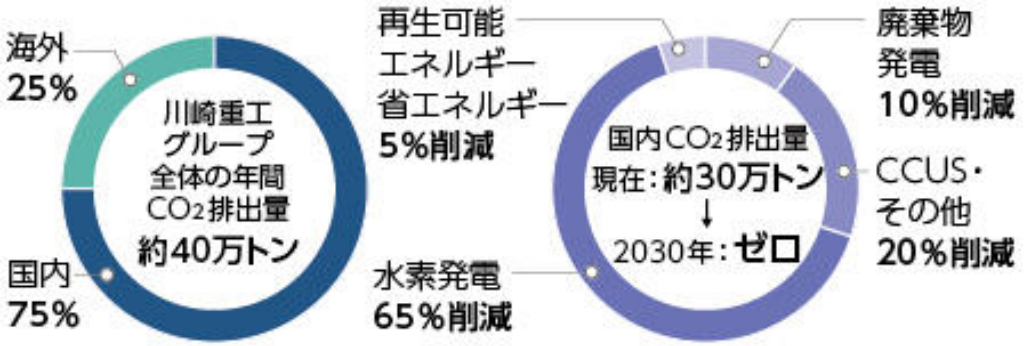
範囲：川崎重工・川崎車両・カワサキモータース＋国内関連企業

> 水素発電を軸に、
> 2030年までに国内でカーボンニュートラルの実現へ

川崎重工グループのScope 1, 2のCO_2排出量は年間約40万トンで、そのうち国内が3/4を占めています。一層の省エネを継続するとともに、太陽光発電など再生可能エネルギーの活用や電化の推進により、CO_2排出量の削減を進めます。さらに、自社製の水素発電設備を導入し、廃棄物発電、再生可能エネルギーなどを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。これらの取り組みにより、国内グループにおいてCO_2排出をゼロとする自立的なカーボンニュートラルを実現する計画です。海外においてもCO_2排出量の削減を進めていきます※。

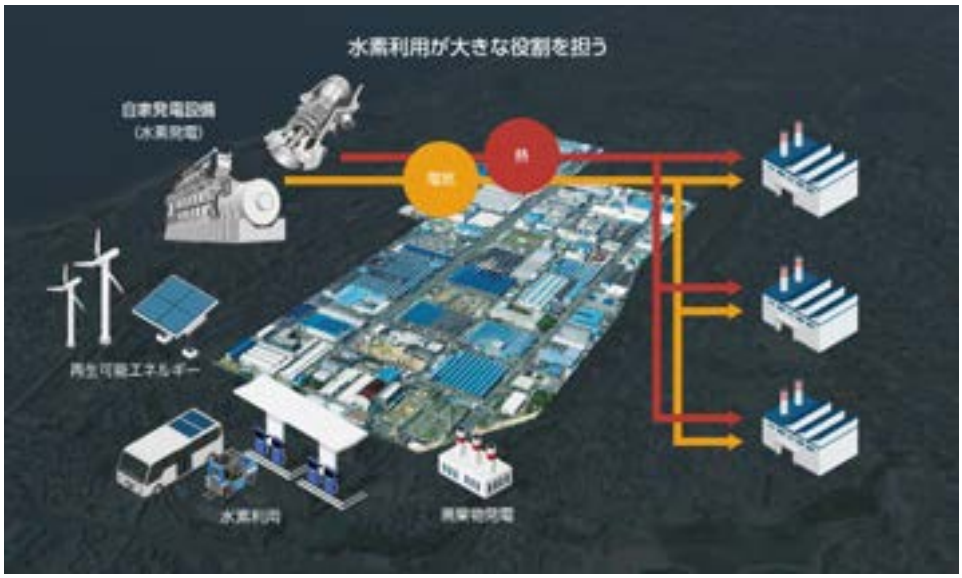
※　昨今のエネルギー市場におけるLNGへの回帰傾向や主要パートナーの状況等を踏まえ、カーボンニュートラルの実現時期について見直しを進めています。

国内排出量削減の内訳

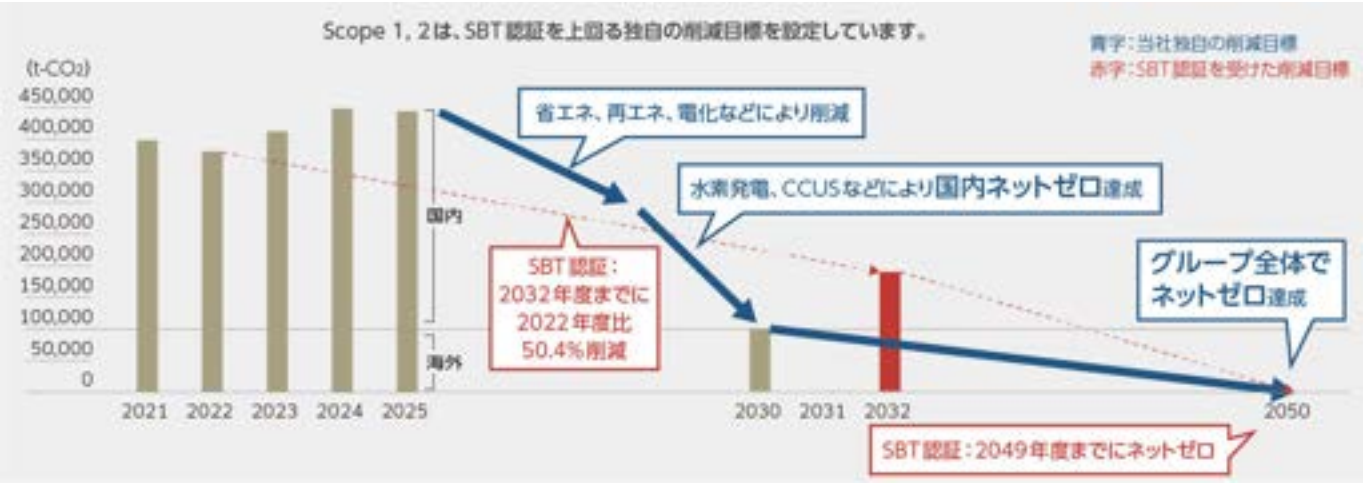


ゼロエミッション工場

ゼロエミッション工場とは、工場で使用する電気・熱エネルギーを、水素発電や太陽光発電、廃棄物発電などのCO_2を排出しない方法を組み合わせて取得することで、工場からのCO_2排出量をゼロとする取り組みです。川崎重工グループでは、国内工場をゼロエミッション工場化することで、グループ全体のCO_2排出量削減を実現します。



CO_2排出量と削減目標（Scope 1, 2）



CO_2排出量（Scope 1，2）（ESGデータ）

Scope 3　目標達成に向けた取り組み

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2021年度比で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 削減目標

2040年 Zero-Carbon Ready（川崎重工、カワサキモータース、川崎車両）

CCUS事業の推進により実質100%以上のCO_2を削減します。

- カテゴリー①：80%削減（2021年比）
- カテゴリー⑪：CO_2 FREEなソリューションをラインナップし、世の中のCO_2削減を促進

CO_2排出量と削減目標（Scope 3）



CO_2排出量（Scope 3）（ESGデータ）

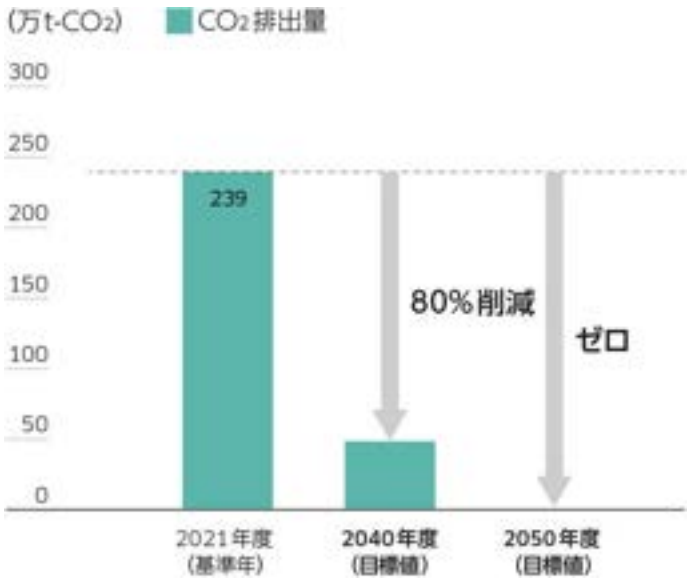
Scope 3 カテゴリー①　材料や部品の調達

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

当社では材料や部品の調達先であるお取引先と排出情報の共有など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当社グループで活用するのみならず、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。
調達品からのCO_2排出量削減を進めるにあたり、サプライヤーの皆様と当社グループが協力して排出削減に取り組むことを目指し、2024年4月に「カーボンニュートラル説明会」を開催し、当社グループのカーボンニュートラル社会実現に向けた取り組みや指針について説明するとともに、CO_2排出量削減に向けての取り組みを要請しました。また、2024年度よりお取引先を主な対象とした「カーボンニュートラル勉強会」を実施しているほか、主要なお取引先を対象にScope 3カテゴリー①のCO_2排出量における一次データ比率の向上に向けたCO_2排出量の算定や排出量削減の取り組みに関するサポートを行っています。
今後はこうした動きを全社展開し、排出量削減に向け、お取引先とさらなる協力体制を築いていきます。

お取引先と連携したCO_2排出量削減の取り組みの詳細に関しては、「お取引先のキャパシティビルディング」をご覧ください。

Scope 3 カテゴリー①（CO_2削減シナリオ）



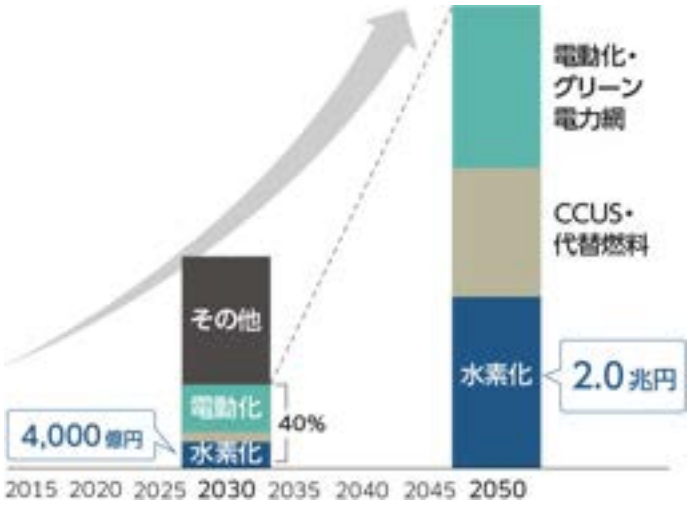
Scope 3 カテゴリー⑪　お客様に提供するソリューション

すべてのお客様にCO_2フリーなソリューションを提供

当社グループでは、「水素化」「電動化」「グリーン電力網」「代替燃料」「CCUS」をキーワードに製品・サービスの脱炭素化に取り組んでいきます。
2030年に向けた短期の取り組みでは、脱炭素社会へのトランジションとして、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」などを通じ、従来製品の省エネ・高効率化を継続するとともに、モーターサイクルなどのハイブリッド化・電動化を推進します。また、水素エネルギーの商用化に向けた開発を進め、ガスタービン、ガスエンジンなどの水素利用を拡大します。さらに、CO_2の回収・利用に向け、Kawasaki CO_2 CaptureやDACの事業化を推進します。
2040年に向けた中長期の取り組みとして、大きく次の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します。3つ目は、CO_2循環社会の実現に向け、CO_2回収に加え合成燃料や化成品の製造など、CO_2有効活用も推進します。
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・重量比率などを加味して算定しています。

将来のソリューション別 事業規模イメージ



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年度以降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レポート

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を目指し、自社工場（Scope 1，2）のカーボンニュートラルに向けて、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ソリューションの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削減の一環として、製品によるCO_2排出削減貢献量※も公表しています。

※ 排出削減貢献量については、本ページ後段の「製品貢献によるCO_2排出量の削減」をご参照ください。

環境経営活動基本計画2025重点施策と実績

環境計画2025重点施策	2025年度実績
①サプライチェーン全体のCO_2削減	
• サプライチェーン上流(購入品)のCO_2削減を進めるため、サプライヤーと協調してサプライヤーにおける削減目標・計画設定を進める。 • 販売した製品のCO_2排出量削減のため、2040年「Zero-Carbon Ready」に向けて、燃費向上や化石燃料からのエネルギー転換を進める。(昨年から継続)	• 排出量算定（Scope1/2）に関する習熟度は大幅に向上（約25%→約70%）し、将来的な調達先でのCO_2排出量削減に向け、気運醸成は進行中。 • 事業計画の中で2040年「Zero-Carbon Ready」に向け、CO_2 FREEなソリューションの標準ラインナップを継続実施。
②脱炭素エネルギーの導入拡大	
• 中長期的な対策として水素発電について、100MW級発電所、水素自家発電、KCCの検討を継続する。(昨年から継続) • 2027年までの直近3か年の太陽光発電導入計画に沿って太陽光発電の導入を進める。	• 明石工場における水素自家発電の検討を開始。 • 播磨工場における太陽光発電のサービスを開始。 **川崎重工播磨工場における寄付型のコーポレートPPA（自家発電サポート サービス）の第2期提供開始について ～太陽光発電の導入とSDGs 達成に向けて活動する団体へ寄付を実施～（当社ニュース2025年12月19日）**
③燃料転換	
• 省エネ設備投資の計画的な実施を進める。(昨年から継続) • 生産設備の脱炭素化を進める。(昨年から継続)	• CO_2排出量削減に向けた各種施策を着実に実施。

環境経営活動基本計画2026重点施策

環境計画2026重点施策
①サプライチェーン全体のCO_2削減 • サプライチェーン上流（購入品）のCO_2削減に向け、サプライヤーと協議して具体的な活動（伴走支援等）を進めていく。 • 事業計画の中で2040年「Zero-Carbon Ready」に向け、CO_2 FREEなソリューションの標準ラインナップを継続実施
②脱炭素エネルギーの導入拡大 • 太陽光発電設備の導入拡大（直近3か年計画として12MW導入、CO_2換算で約5千トン削減予定）
③燃料転換 • 明石工場をモデル工場として水素Ready検討（水電解装置を導入して、発電機を水素混焼M5コージェネに更新する） • 省エネ設備投資の計画的な実施を進める。（昨年から継続） • 生産設備の脱炭素化を進める。（昨年から継続）

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21,009kWの発電容量を保有しています。

2025年度は21,217MWhを発電し、このうち17,990MWh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2.42%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
西神工場	PPAによる自家消費	1,444
播磨工場	PPAによる自家消費	1,276
名古屋第一工場	自家消費	750
西神発電事業所※1	FITによる販売	701
西神戸工場	自家消費	640
西神戸発電事業所※1	FITによる販売	422
明石工場	自家消費	307
加古川発電事業所※1	FITによる販売	48
川崎車両株式会社　神戸本社	自家消費	25
神戸工場	自家消費	20
株式会社アーステクニカ	自家消費	133
川重冷熱工業株式会社	自家消費	7
Kawasaki Motors Enterprises (Thailand) Co., Ltd.	PPAによる自家消費	10,850
Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.	自家消費	999
Kawasaki Robotics (Kunshan) Co., Ltd.	PPAによる自家消費	840
P.T. Kawasaki Motor Indonesia		1,042
合計		**20,876**

※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 1,444kW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。また、川崎重工・川崎車両・カワサキモータースは、エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）に則り、年平均1%のエネルギー消費原単位の削減を目標としています。

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）

川崎重工は、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連投資の推進や社内の行動変容を目的として、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）を導入しています。具体的には、川崎重工の前年度のScope 1，2の排出量に、CO_2単価（¥2,000／t-CO_2）を乗じて算出した金額を炭素賦課金としています。これにより得られた賦課金を基に、優先的にカーボンニュートラル関連投資を行っていきます。

省エネ・脱炭素表彰制度

当社は、カーボンニュートラルの目標達成に向けて、省エネ・脱炭に資する活動の改善事例を、各カンパニー・関連企業間で共有しています。併せて、より多くの従業員がCO_2排出量削減やコスト削減を意識できるよう、「省エネ・脱炭素表彰制度」を運用しています。本制度では、生産拠点や事務所においてCO_2排出量や資源・エネルギーコストの削減に優れた成果を上げた従業員に対し、インセンティブ（金銭報酬）を支給しています。

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

当社グループ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、当社グループでは使用時の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を拡充します。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、当社グループが2025年度に販売した製品によるCO_2排出量の削減効果※は約1,488万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」などが大きく貢献しています。

※ 従来製品と比較したCO_2排出量の削減量。(下記、算定ルールをご参照ください。)

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しました。
- 評価対象期間：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※を採用しています。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排出量の差を算定しています。
- 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などを含めています。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。

製品貢献によるCO₂排出量の削減効果



（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主要製品（事業分野別）



※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

使用時のCO_2排出量の削減に貢献する製品の代表例



HST用モータ M7Vシリーズ



産業用ガスタービン(M7シリーズ等)



建機用コントローラ KC-MB-20



カワサキグリーンガスエンジン



鉄道車両によるモーダルシフト
(シンガポールLTA向け地下鉄電車)



セメントプラント
排熱発電設備

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

気候変動対応に関する渉外活動

基本的な考え方・体制

川崎重工グループは、パリ協定が目指す世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して1.5℃に抑える社会の実現に貢献するため、当社グループの持つ脱炭素に関する技術的知見やノウハウを活かし、業界団体活動を積極的に行うとともに、気候変動の緩和・適応に関する政策提言策定に貢献しています。業界団体・政策提言活動と自社の気候変動対応に関する戦略との整合については、所管部門の担当役員が確認するとともに、必要に応じて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である取締役会に報告しています。
なお、加入団体における活動内容とパリ協定の目標との乖離が大きいと判断される場合には、当社グループの気候変動戦略および事業活動を踏まえて当該団体と建設的な対話を行うとともに、一定期間が経過しても乖離が解消していないと判断される場合には脱退も含めて対応方針を検討します。

渉外活動に関する体制

川崎重工ではこれまで、従来事業・製品を取り扱う各事業部門が独自に渉外対応を行ってきました。しかし近年、地球温暖化問題をはじめとする、全社的に取り組むべき社会課題が増加していることを受け、2023年7月、本社マーケティング・渉外本部に市場創造部を設置しました。これは、全社横断的な渉外活動を推進するための新たな組織です。市場創造部は本社管理部門や各事業部門と連携しながら、全社的な渉外体制の構築を進め、「グループビジョン2030」の実現に向けて、市場創造のための渉外機能の推進・強化を図っています。現在は、さまざまな事業の中でも特に「気候変動」に関するテーマを最重要課題のひとつとして位置づけ、優先的に渉外活動を展開しています。

気候変動に関する政策・規制への関与

2050年のカーボンニュートラル社会実現に向け、課題解決の手段の1つとして、利用時にCO_2を排出しないクリーンエネルギーの水素が注目されています。また、国際情勢の緊張が高まる中、カーボンニュートラル実現に向けた社会的要請に加え、エネルギー安全保障の観点からも、当社グループが進めている水素事業の重要性はますます高まっています。そのため、当社グループは、水素発電を軸にしたカーボンニュートラルの実現を気候変動戦略の柱の1つとして位置づけ、政策策定者や業界団体と協働してこの戦略の実現に向けた取り組みを行っています。
当社グループの掲げる経営戦略「グループビジョン2030」では、注力フィールドの1つとしてエネルギー・環境ソリューションを掲げ、水素・大型CO_2回収事業をはじめとする新規事業を主な成長シナリオとするとともに、パリ協定と整合する1.5℃目標の達成を目指すこととしています。特に水素事業は当社の事業成長と移行計画の中心に位置付けており、「グループビジョン2030」の達成とカーボンニュートラルの早期実現を目指し、政策策定者、業界団体などとの協働により、水素のGHG排出量評価およびサプライチェーンにおける国際ルールづくりを積極的に進めています。

GX推進機構との取り組み

当社グループは、日本のグリーントランスフォーメーション（GX）推進のために2024年5月に設立された脱炭素成長型経済構造移行推進機構（通称：GX推進機構）に出資しています。GX推進機構は、今後10年間で150兆円超のGX投資実現のため、債務保証等の金融支援、排出量取引制度の運営、化石燃料賦課金等の徴収等の重要な業務を行います。GX推進法(2023年5月成立）においてGX推進機構は、政府およびGX推進の主体である民間経済界が出資することと規定され、日本経済団体連合会（経団連）も支援する立場であることから、当社もその会員企業として、また水素をはじめカーボンニュートラル社会の実現に取り組む企業として、その設立趣旨に鑑み出資しました。当社グループは、オールジャパンでGXを推進する上で中核的役割を果たすGX推進機構への出資とさまざまな連携・活動を通じて、国際公約である2050年カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

AZEC構想推進活動への参画

経団連では、官民協力のもとでAZEC構想の実現を推進し、アジアのカーボンニュートラル（CN）化を進めるとともに、日本の経済成長につなげる方策を検討すべく、AZEC推進ワーキングチームを立ち上げています。当社もこの構想に共感し、チームの1社として、サプライチェーンのゼロエミッション化やグリーン製品市場の構築などのテーマに関する提言策定などの議論に参加しています。

※ AZEC（Asia Zero Emission Community）：11カ国(豪州、ブルネイ、カンボジア、インドネシア、日本、ラオス、マレーシア、フィリピン、シンガポール、タイ、ベトナム（アルファベット順）)のAZECパートナー国が参加し、域内のカーボンニュートラル／ネット・ゼロ排出に向けた協力のための枠組み。

水素サプライチェーンにおけるCO_2排出量評価に関する国際ルールづくり

水素の普及、社会実装を進めるためには、水素の炭素集約度を評価し、サプライチェーン全体でCO_2排出量が少ないことを証明することが重要です。また、水素を製造、輸送する上での「低炭素性」を評価するにあたっては、その基準が国際的に統一されていることが理想的です。当社は液化水素の国際サプライチェーンに関してトップランナーとして積み重ねてきた技術的知見やデータを活用し、関係機関と連携しながらCO_2排出量の算定方法論に関する国際ルールの確立にも取り組んでいます。

具体的には、2023年5月に、液化水素の海上輸送時のCO_2排出量算定方法の確立に向けて、国際的な第三者認証機関であるDNVとの連携を開始し、算定方法に関する知見を積み上げてきました。また、IPHE（国際水素・燃料電池パートナーシップ）において議論されていた水素のGHG排出量評価の方法論について、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ってきました。

現在は、水素サプライチェーンのCO_2排出量算定方法論に関する国際標準化活動（ISO/TC197/SC1水素技術－水素の大規模利用とエネルギーシステムへの水平展開におけるWG）に、当社メンバーがエキスパートとして参画しています。2025年3月には、液化水素の運搬におけるCO_2排出量算定方法論の国際標準化が開始され、当社は液化水素事業者として、国内外の関係者とともに本国際標準の策定を進めております。なお、本国際標準化活動は国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）委託事業「競争的な水素サプライチェーン構築に向けた技術開発事業」のサポートを受けているもので、経済産業省、水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）、水素供給利用技術協会（HySUT）、産学のエキスパートの皆さまと密接に連携して進めています。本標準は2026年1月に国際標準案(ISO/DIS 19870-2)として公表され、国際標準の発行に向けて着実に進展しています。当社も、標準化に向けた議論と検討を主体的に支援しています。

さらに、当社の取締役会長・金花芳則が2022年1月から2024年6月まで共同議長を務め、現在はボードメンバーとして参画している「Hydrogen Council (水素協議会)」は、代替燃料への地球規模での移行に際して水素が果たす役割を推進する団体です。現在、世界のさまざまな業界から約140社が参加し、低炭素水素の普及などに関する各国・地域への政策提言を進めており、当社もボードメンバー企業として、こうした国際的な取り組みに参画しています。

参考Webサイト

国際液化水素サプライチェーンにおけるCO_2排出量の『見える化』に向け第三者認証機関のDNVと覚書を締結（当社プレスリリース2023年5月29日）

Release of the IPHE Working Paper Ver3 Jul 2023: Methodology for Determining the Greenhouse Gas Emissions Associated with the Production of Hydrogen

ISO/TC 197/SC 1 Hydrogen at scale and horizontal energy systems

Hydrogen Council

気候変動に関する団体への積極的関与

HySTRA

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、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、世界初となる液化水素運搬船の建造ならびに大量貯蔵を可能にする液化水素荷役設備の建設に取り組み、これらのアセットをもとにした実証活動を実施する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

JH2A

当社は、水素バリューチェーン推進協議会（JH2A）に、2020年12月の設立当初より理事会員として参画しています。JH2Aが目指す「社会実装プロジェクトの実現を通じ、早期に水素社会を構築する」との考えに賛同し、会員企業・団体、政府・自治体、アカデミアの皆さまとの連携のもと、水素分野におけるグローバルな連携の強化と、業界横断的かつオープンな取り組みを推進しています。当社は、これまで培ってきた水素に関する知見と技術を活かし、JH2Aの活動を通じて、水素サプライチェーンの構築ならびに水素社会の実現に貢献していきます。

参考Webサイト
水素バリューチェーン推進協議会

HySE

カワサキモータース株式会社は、これまで日本で培われてきた内燃機関の技術を基盤に、水素エンジンを搭載した小型モビリティの実用化を目指して設立された研究組合「HySE（水素小型モビリティ・エンジン研究組合）」に、設立当初の2023年5月から正組合員として参画しています。HySEでは、二輪車・四輪車関連のメーカーやサプライヤーなど、さまざまな企業が垣根を越えて結集し、各社の知見を持ち寄ることで、研究・実証を通じた技術開発にとどまらず、水素の社会的普及も視野に入れて活動を行っています。
また、当社も特別組合員としてHySEに参画し、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）の主幹事として培ってきたノウハウを活かして、HySEの運営を支援するとともに、水素社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

参考Webサイト
技術研究組合 水素小型モビリティ・エンジン研究組合

Waste FREE（循環型社会の実現）

基本的な考え方

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。また、資源循環の推進は、エネルギー・経済安全保障の観点からも重要であり、特に日本を含む小資源国にとっては、持続的な発展に向けた有効な解の一つでもあると考えます。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の有効利用を進めるとともに、循環型社会の実現を目指した取り組みを進めています。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（Waste FREE）

環境経営活動基本計画2025重点施策と実績

環境計画2025重点施策	2025年度実績
①資源と水の循環	
対象範囲：川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱	
• 取水量の売上原単位を2024年度比で1%削減する。	• 取水量 売上原単位1%削減を達成。
• サーキュラーエコノミーへの対応として、ビジネスモデル案を策定する。	• サーキュラーエコノミーに関する産学官パートナーシップでの目標設定。
• 直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量=最終処分率を1%以下にする。	• 最終処分1%以下を達成。
• 産業廃棄物排出量の売上原単位を2024年度比で1%削減する。	• 産業廃棄物 売上原単位1%削減を達成。
②データ集計、情報発信力の強化	
• 水、廃棄物排出量データの第三者保証を取得する。(前年から継続)	• 水、廃棄物排出量データの第三者保証を取得。
• 水、廃棄物排出量データを連結で開示する。	• 水、廃棄物排出量データの連結データを開示。

環境経営活動基本計画2026重点施策

環境計画2026重点施策
①資源と水の循環 • 川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの水使用量の売上原単位を2025年度比で1%削減する。 • サーキュラーエコノミーへの取り組みとして、LCA（ライフサイクルアセスメント）、CFP（カーボンフットプリント）を推進。川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量＝最終処分率を1%以下にする。 • 川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの産業廃棄物排出量の売上原単位を2025年度比で1%削減する。
②データ集計、情報発信力の強化 • SSBJ開示基準への対応。 • 水、廃棄物排出量データを連結で開示する。

資源の有効活用

資源循環方針

川崎重工グループでは、2026年6月、新たに資源循環方針を制定しました。背景には、世界的な資源制約の高まりや地政学リスクの変化などにより、資源の安定確保と有効活用への社会的要請が一層強まっていることがあります。当社グループはこうした背景を踏まえ、従来の線形型経済から循環型経済への転換を進め、資源利用の高度化と廃棄物削減に取り組みます。製品の設計から製造、使用、回収・再資源化までのライフサイクル全体で資源循環を推進することで、環境負荷の低減と持続可能な社会の実現、さらには事業競争力の強化を目指します。

川崎重工グループ資源循環方針

資源使用量の削減

川崎重工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。また、製品製造に使用する資源だけでなく、製品の梱包に使用する資源についても、出荷架台のリターナブル化の適用拡大や環境負荷の低い梱包材へのシフトなどによる資源使用量削減を進めています。天然資源使用量の削減に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。

川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン

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。過去4年間のグループでの廃棄物総排出量、および川崎重工の廃棄物・有害廃棄物の排出量はESGデータのページに示しています。2025年度の川崎重工の最終処分率（=直接埋め立て廃棄物÷廃棄物総発生量）は0.6%であり、環境経営活動基本計画2025の目標である1%以下を達成しました。また、2025年度から、資源利用効率向上、およびそれによる廃棄物排出量削減を促進するために、川崎重工の産業廃棄物排出量の売上原単位を前年度比1%削減するという目標を設定しています。これに対し、実績は17%削減となり、目標を達成しました。

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、製品の安全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全般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、全事業部門においてそれぞれの事業の製品の種類に合わせて「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
- 製品の梱包素材の減量化
- 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
- 製品に含まれる物質の有害性・有毒性
- 製品の運搬作業の容易性
- 梱包・輸送時の環境影響
- 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

サーキュラーエコノミーへの取り組み

サーキュラーエコノミーに関する産官学パートナーシップへの参画

当社は、2024年8月に経済産業省が主導する「サーキュラーエコノミーに関する産官学パートナーシップ（サーキュラーパートナーズ）」（以下、サーキュラーパートナーズ）に参画しました。当社では、2024年6月に制定した「川崎重工グループ環境基本方針」において、技術・製品・サービスによる持続可能な社会への貢献を掲げており、サーキュラーエコノミーへの取り組みはこれに沿った活動の一つとなります。今後、当社グループにおける各製品群において、サーキュラーエコノミーに関する取り組みを展開していきます。具体的には、製品の設計段階から、長寿命化、分解性、リサイクル性などを考慮し、環境に配慮した製品開発を推進します。特に、製造時に使用する原材料で再生材の利用比率を向上させるとともに、さらに製品およびその部品を再生材として利用促進することで、循環型の資源有効活用を進めます。また、サーキュラーパートナーズへの参画を通じ、他事業者とも先行事例の活用、共同研究などにおいて積極的に協力しながら、サプライチェーン全体での資源循環における持続可能な社会の実現に貢献します。

サーキュラーエコノミーに関する産官学パートナーシップに参画（当社プレスリリース2024年8月30日）

サーキュラーエコノミーに関する産官学パートナーシップでの目標設定

当社は、2025年8月にサーキュラーパートナーズにおける取り組み目標を提出しました。
当社が提出した目標の内容は下表のとおりです。エネルギー機器、油圧ポンプ、鉄道車両、ロボット、プラントなどの自社技術、産官学連携やオープンイノベーションを活用し、循環型社会の実現に向けた技術、ソリューションの創出に継続的に取り組みます。

目標	件数	達成時期
循環型社会の実現に向けた有害物質の削減、再生材料の利用、製法・工程の改善、およびソリューションの提供等についての取り組み	6件	2030/12/31

サーキュラーエコノミーに関する産官学パートナーシップでの目標設定（当社ニュース2025年9月3日）

二輪車リサイクルシステム

カワサキモータース株式会社は、二輪車国内メーカーと輸入事業者が2004年から共同で運用している自主的な取り組みの「二輪車リサイクルシステム」に参加しています。この「二輪車リサイクルシステム」における、2025年度の再資源化の実績は97.8%でした。なお、2011年10月から、廃棄時のリサイクル費用のお客様負担を無料化（運搬費用を除く）しています。また、新型二輪車では開発段階からリデュース・リサイクルなどの環境配慮設計に取り組み、設計・試作・量産の各段階の前で3Rへの取り組みの事前評価を行っています。特に、リサイクルしやすい材料の採用などによりリサイクル性の向上に努めており、（一社）日本自動車工業会が公表している「新型車のリサイクル可能率の定義と算出方法のガイドライン（1998年自工会）」に基づき算出したリサイクル可能率は、全機種90%以上を達成、そのうちの大半の機種は95%以上を達成しています。

カワサキの二輪車リサイクル自主取り組みの進捗状況について

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。当社グループでは、PCB廃棄物の処分に対して社内で計画的な取り組みを推進しており、高濃度PCB廃棄物については処分を完了しています。残りの低濃度PCB廃棄物についても対象物の再調査を行った上で、2027年の処分期間終了に向けて適正に処分を進めてまいります。

水資源の保全

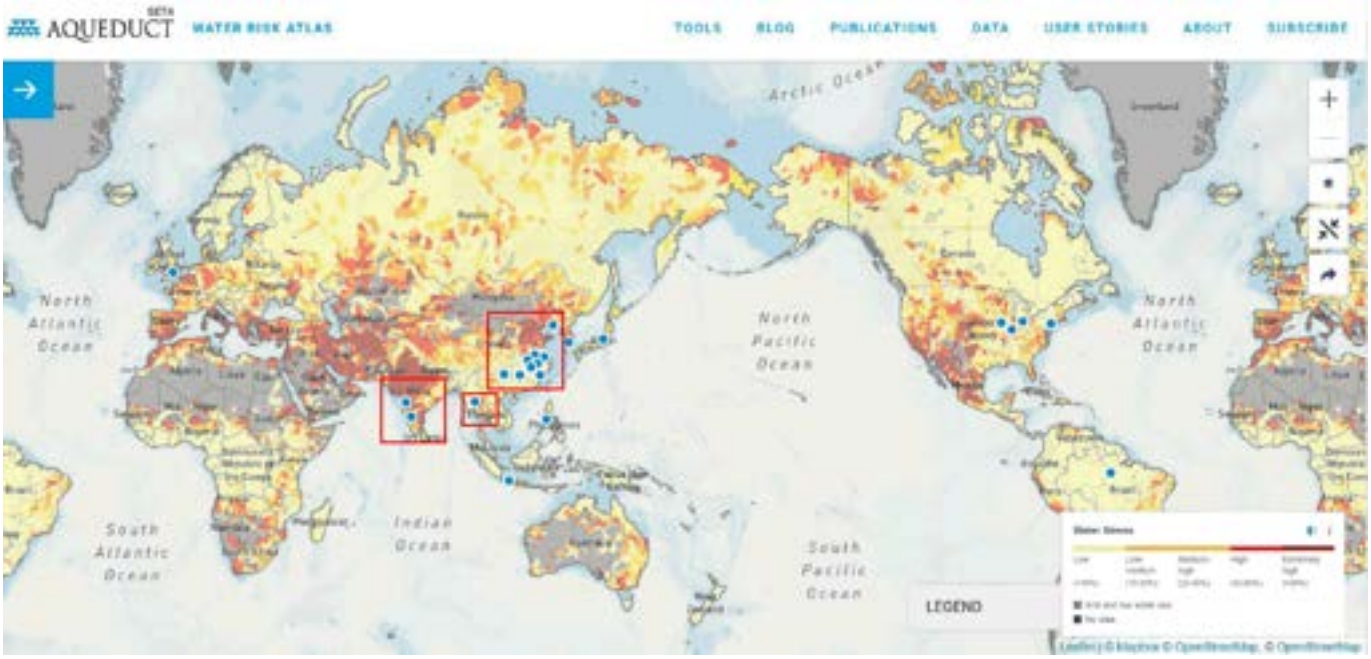
水使用の用途と量の詳細把握

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。また、工場からの排水に対して、法律や条例の排出基準よりも厳しい自主管理基準を設定して排水の監視を行い、排水の水質改善を進めています。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。また、2025年度から、使用量削減を促進するために、川崎重工・川崎車両・カワサキモータースの取水量の売上原単位を前年度比1%削減するという目標を設定しています。これに対し、実績は11.3%削減となり、目標を達成しました。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。今後はより詳細な分析を進め、対策を講じていきます。



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）

基本的な考え方

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2025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に次いで2番目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、製品と事業活動における環境負荷を低減し、生態系の保全に貢献します。また、有害化学物質の適正な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（Harm FREE）

環境経営活動基本計画2025重点施策と実績

環境計画2025重点施策	2025年度実績
①生物多様性の保全（TNFDへの対応)	
• 生物多様性に係る方針を策定し開示する。	• 生物多様性に係る方針を開示。 川崎重工グループ生物多様性方針 PDF
• 当社における主要VOC（トルエン、キシレン、エチルベンゼン）、ジクロロメタン、六価クロムの数量を計画と実績でフォローする。	• ジクロロメタンの使用量が元の傾向に戻ったものの全体的な生産活動の拡大に伴い主要VOC、六価クロムの使用量が前年度より増加
②データ集計、情報発信力の強化	
• 2024年度の有害化学物質データの第三者保証を取得する。(前年から継続)	• 有害化学物質データの第三者保証を取得。
• 2024年度の有害化学物質データを連結で開示する。	• 有害化学物質データについて連結での情報開示。

環境経営活動基本計画2026重点施策

環境計画2026重点施策
①生物多様性の保全（TNFDへの対応) • TNFD対応、情報開示の充実を図る。 • 当社における主要VOC（トルエン、キシレン、エチルベンゼン）、ジクロロメタン、六価クロムの数量を計画と実績でフォローする。
②データ集計、情報発信力の強化 • SSBJ開示基準への対応。 • 水、廃棄物排出量データを連結で開示する。

生物多様性方針

川崎重工グループでは、2025年6月、新たに生物多様性方針を制定しました。これは、当社グループの事業活動やバリューチェーンにおいて、生物多様性へ影響を与えていることを改めて認識し、生物多様性の維持・回復という社会課題に取り組む意思を示すためのものです。
この方針の下、緩和階層（mitigation hierarchy）アプローチに基づき回避、削減、復元、オフセットの順に対応策を策定・実行し環境負荷の低減に努めるとともに、新たな技術開発により、生物多様性の維持・回復に向けたソリューションの提供を目指していきます。また、日本で2023年3月31日に閣議決定された「生物多様性国家戦略2023-2030」と整合し、2030年ネイチャーポジティブ実現に向け、取り組みを進めていきます。

川崎重工グループ生物多様性方針

TNFD提言に基づく情報開示

川崎重工グループは「川崎重工グループ環境基本方針」に示す通り、生物多様性を尊重した事業活動を行い、環境保護を推進します。生物多様性を全社的リスク管理における対象項目の1つとしてリスクモニタリングを実施するとともに、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づき、LEAPアプローチ（Evaluate, Locate, Assess, Prepareの4つのステップからなる分析）に沿って、当社の生物多様性・自然資本への依存と影響について報告します。

Evaluate（優先度の高い依存関係と影響の評価）

Evaluateでは、当社グループの事業を含むセクター（航空機、エネルギー機器、ほか）全体におけるマクロな影響評価を実施しています。
自然への依存・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、リスク評価を行いました。さらに、サプライチェーン上流については、類似セクターを用いてリスク評価を行っています。
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となっています。
これらの結果から、当社グループでは、プラント事業のように一部生物多様性へ直接影響を与える可能性があるものの、多くは温室効果ガスの排出や水資源の利用により、間接的に生物多様性へ与える事業態であると判断しています。

事業活動と自然との依存関係の評価結果

大項目	小項目	直接産業							サプライチェーン上流					
		航空機	エネルギー機器	プラント	船舶	鉄道車両	建設機械・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	アルミニウム	
		航空宇宙・防衛（機械・部品・装置の製造）	重電機器装置（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・商品・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（機械分解、分別装置、品析）	鉄鋼（鉄の検出）	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）
資源利用インプット	動物由来のエネルギー	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	繊維およびその他の材料	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	遺伝物質	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	地下水	H	H	ND	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
	地表水	H	H	ND	H	H	H	H	H	H	H	H	H	H
生産プロセス	地表等の生産場の維持	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	花粉媒介サービス	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	土壌肥沃度の維持	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	鉄気	VL	VL	ND	VL	VL	VL	VL	VL	ND	ND	ND	ND	ND
	健全な水循環の維持	H	H	ND	H	H	H	H	L	H	H	H	H	H
	水質	L	L	ND	L	L	L	L	L	ND	ND	ND	ND	ND
資源利用影響の低減	生物による希釈	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	VL	ND	ND	ND	ND	ND
	水と大気による希釈	L	L	ND	L	L	L	L	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	汚染物質のろ過、隔離、貯蔵、重量	VL	VL	ND	VL	VL	VL	VL	VL	ND	ND	ND	ND	ND
	騒音や光源の低減	H	H	ND	H	H	H	H	L	ND	ND	ND	ND	ND
認知からの保護	環境物の輸送と貯蔵	VL	VL	H	VL	VL	VL	VL	L	H	VL	L	H	L
	気候調整	VL	VL	ND	VL	VL	VL	VL	L	H	VL	VL	H	H
	生物学的コントロール（生物の利用）	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	生物学的コントロール（鉄気の利用）	H	H	ND	H	H	H	H	H	ND	ND	ND	ND	ND
	自然生産の影響緩和（水道用）	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
	土壌産業の研究	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	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

	No.	小項目	直接産業							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	建設機械・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）	重電機器装置（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・商品・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（機械分解、分別装置、品析）	鉄鋼（鉄の検出）	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	陸域生産系の利用	ND	ND	VH	ND	ND	ND	ND	H	VH	ND	ND	VH	ND
	2	淡水生産系の利用	ND	ND	H	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	H	ND
	3	海洋生産系の利用	ND	ND	VH	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND
資源利用	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・光源	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

Locate （自然との接点を見つける）

Evaluateでは各セクターでのマクロな影響を分析しましたが、このLocateでは活動拠点の地理上の位置的な要因についての自然への影響評価を行っています。
当社グループの国内26生産拠点、海外16生産拠点の影響評価を行った結果、国内は比較的リスクが低く、インド、中国、メキシコでは水リスク、ブラジルでは生物多様性へのリスクが相対的に高いことが分かりました。

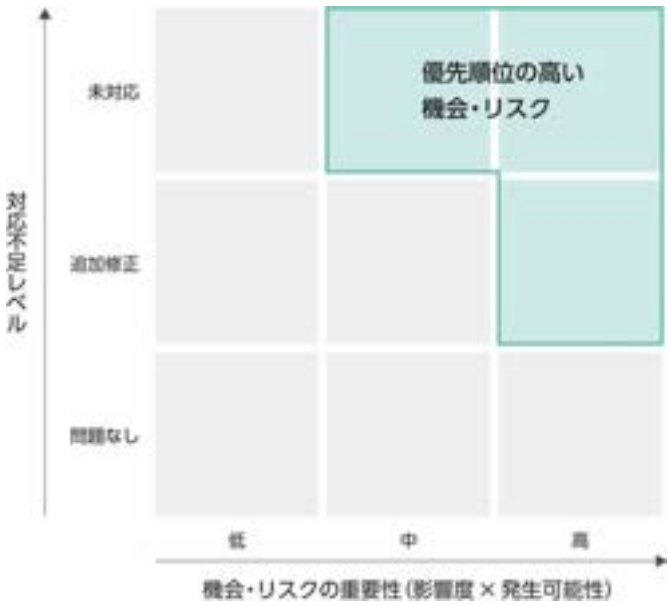
海外生産拠点における影響評価

評価項目	影響がある拠点数	拠点所在地域
生物多様性の重要性	3	南米、アジア、欧州
生態系の完全性	1	南米
樹木損失率	2	南米、アジア
水の利用可能性	9	北米、アジア
水質汚染	12	北米、アジア、欧州

Assess （重大なリスクと機会の評価）

Assessでは、Evaluate、Locateの結果を踏まえ、当社グループにおいて、比較的リスクが高い事業、拠点を中心に機会・リスクの分析を行っています。
水、土壌、廃棄物などについての想定し得る機会・リスクを抽出し、重要性と対応不足レベルの2軸で評価を行い、海外拠点では「水」が機会・リスクの両方になっていると判定しました。また、これからの資源循環の促進を想定し、資源選別需要を機会としています。

機会・リスクの評価



機会・リスクの評価結果

生産拠点	機会	リスク
インド、中国ほか	• 水資源不足改善技術 • モニタリング需要 • 資源選別システム需要	• 水資源不足 • 水質汚染

Prepare （対応と報告のための準備）

Prepareでは、以下の対応を進めています。
水資源不足については、製造時の節水、水の循環利用を進めています。また、下水処理用の曝気ポンプMAGターボ・メガMAGターボといった製品により、世界の水問題への貢献、サステナブルな下水処理場の実現を目指しています。
資源選別については、協働ロボットを用いたAI搭載資源選別支援システム「K-Repros」などにより、資源循環の促進はもちろん、作業者の負担低減等、社会課題への取り組みを進めています。

参考Webサイト
曝気用単段ターボブロワ「MAGターボ」（当社ウェブサイト製品紹介ページ）
メガMAGターボ（2024年度エコロジカル・フロンティアズ登録製品）
K-Repros紹介ページ（当社ウェブサイト「一般廃棄物処理プラント」内リサイクルページ）
AI搭載資源選別支援システム「K-Repros」が日刊工業新聞社主催「十大新製品賞」を受賞（当社プレスリリース2022年1月27日）

生物多様性の維持・回復に向けた活動

生物多様性保全の国際目標である2030年ネイチャーポジティブ実現に向け、企業の森づくり活動や自然共生サイト※登録など生物多様性の維持や回復につながる活動を進めています。具体的な活動については、環境保全活動のページをご覧ください。

※　自然共生サイト：民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を環境省が認定する仕組み

環境保全活動

有害化学物質の削減

川崎重工・川崎車両・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。
2024年度は、航空宇宙部門での生産計画等の影響により、ジクロロメタンの使用量が前年度より増加しましたが、主要VOC、六価クロムの使用量は減少しました。2025年度は、ジクロロメタンの使用量が元の傾向に戻ったものの、全体的な生産活動の拡大に伴い主要VOC、六価クロムの使用量が前年度より増加しています。
今後も、引き続き各化学物質の使用量削減に向けた取り組みを推進していきます。

また、事業活動においては、洗浄工程で使用する洗浄剤など製造工程で使用・排出される化学物質の管理を行っており、製品含有化学物質についても法規制に基づく管理を実施しています。化審法※に定める第二種特定化学物質については製品への含有有無を確認しており、現在これらの物質を含有する製品はありません。

※　化審法：化学物質の審査及び製造等の規制に関する法律

主要VOC排出量・大気汚染物質排出量（ESGデータ）

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・登録する制度です。製品の燃費や電力効率などのエネルギー効率の向上、生産過程での温室効果ガスや有害化学物質などの環境負荷物の排出量削減、製品自体の省資源化といった、製品開発におけるさまざまな環境負荷低減の推進に貢献しています。
近年では、水素機器など画期的な脱炭素ソリューションの登録が増えてきたこともあり、多様化する製品を明確に評価するために、2024年2月より「脱炭素部門」「トランジション部門」「電動・省エネルギー部門」の3つの部門を設け、認定・登録を行っています。「脱炭素社会の実現に向けた当社の先進的な取り組み」「脱炭素社会へのトランジションとしての継続的な環境負荷低減活動」「脱炭素に貢献する電動製品・ソリューション等のさらなる省エネルギー活動」の3つの観点で、脱炭素社会（CO_2 FREE）、循環型社会（Waste FREE）、自然共生社会（Harm FREE）の実現を目指していきます。
新規登録製品の開発に関わった従業員には、製品の認定クラスに応じたインセンティブ（金銭報酬）を支給し、価値ある製品を創出する従業員の意欲を高めています。

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。
「脱炭素部門」「トランジション部門」「電動・省エネルギー部門」の3つの部門を設けており、以下の通り、評価基準を満たしたレベルに応じて、Sクラス、Aクラスとして、製品登録を行っています。

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

登録製品数

本制度においては、過去の登録製品について3年ごとに再評価を行うことで、常に最新の登録製品を維持しています。
2026年8月末現在、2014～2023年登録の更新54製品に、新規登録10製品（2024年7製品、2025年3製品、2026年0製品）を加え、合計64製品を登録しています。

初回登録年	2014～2023	2024	2025	2026	合計
Sクラス	41	6	3	0	50
Aクラス	13	1	0	0	14
合計	54	7	3	0	64

登録製品の詳細については、「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ登録製品」をご覧ください。

Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ登録製品

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2025年度のCO_2排出量削減効果※1は1,488万t-CO_2※2でした。世界トップレベルの効率を達成したガスタービン・ガスエンジンなどの発電機器、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。
環境配慮製品によるCO_2排出量削減効果につきましては、CO_2 FREEのページの「製品貢献によるCO_2排出量の削減」に算定ルールや過去5年間の推移を示したグラフなど詳細情報を掲載していますので、そちらを併せてご覧ください。

また、過去4年間の「Kawasakiエコロジカル・フロンティアズ」の売上収益は、以下の表をご参照ください。
（対象：川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱）

年度	2022	2023	2024	2025
売上収益(億円)	1,600	2,429	2,336	2,320

※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1,270万台分に相当します。

CO_2 FREE（脱炭素社会の実現）

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。

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、当社グループが「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。

Kawasakiエコロジカル大賞 2025

「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、かつ、事業経営への貢献が大きいまたは将来的なビジネス展開・拡大への著しい貢献が見込める※製品を「Kawasakiエコロジカル大賞」として特別表彰しています。
今回選出した製品は以下の製品です。

※ 2024年度より制度を改定し、将来性の要素も受賞要件に加えています。

製品名：水素30%混焼対応 グリーンガスエンジン KG-18-T.HM



「水素30%混焼対応 グリーンガスエンジン KG-18-T.HM」はKG-18-Tをベースとし、体積比率で水素 30%を混合した燃料の適用を可能としたガスエンジンです。水素混焼により、従来の当社製天然ガス専焼ガスエンジン（KG-18-T）に比べ、CO_2排出量を約10%削減※しました。トランジション部門における高い将来性が評価され2025年度のエコロジカル大賞に選出されました。
本製品の社外表彰は以下の通りです。

※　水素30%混焼、定格出力にて年間4,000時間運転した場合

【社外表彰歴】

- コージェネ財団　コージェネ大賞2024　技術開発部門「理事長賞」
- 日刊工業新聞社　第68回十大新製品賞　「日本力（にっぽんぶらんど）賞」

水素30%混焼対応 グリーンガスエンジン KG-18-T.HM

社会

121 品質マネジメント
125 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
130 ビジネスと人権
142 お取引先との協働
148 人財マネジメント
158 人財開発
166 ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
174 労働安全衛生健康
182 社会貢献活動

品質マネジメント

マネジメント・アプローチ

基本的な考え方

川崎重工グループでは、 「川崎重工グループ行動規範」において「製品・サービスの品質と安全性」を掲げ、高機能・高品質で安全な製品・サービスの提供を明確にしています。お客様に製品・サービスを安心してご利用いただくことは極めて重要な経営課題であるとの認識の下、製品品質と安全性の向上を目的とする品質保証活動を推進するとともに、TQM（Total Quality Management）を導入し、業務プロセスやシステムの組織的・体系的な改善を継続することで、経営品質の向上を図っています。

品質マネジメントに関する方針

当社グループは、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を社会的責任と認識するとともに、お客様が満足する品質を備えた製品・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位置付けています。 この考えのもと、当社グループでは2021年に「川崎重工グループ 品質マネジメント方針」を策定し、顧客価値の創造に向けて、グループ一体で効果的かつ効率的な運営を推進しています。

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
川崎重工グループ 品質マネジメント方針

品質マネジメント推進体制

当社では、本社企画本部にTQM推進部を設置し、全社でTQMを推進しています。経営品質の向上に向けて、全社TQM活動方針や推進計画を策定するとともに、その実施状況や成果を把握し、方針管理、日常管理、プロセス保証、人財育成などを通じて、製品や業務の品質向上、組織運営の高度化、継続的改善の定着を推進しています。
また、製品安全・品質の確保に向けた品質保証活動については、製品・サービスに関する業務プロセスの品質向上を図っています。各事業部門を中心に製品品質を担保する体制の強化として、2026年4月に本社に品質保証総括部を設置し、全社的な品質問題の解決に向けて、全社の品質保証機能高度化とガバナンス体制確立を進めています。全社品質保証活動の方針・計画を策定し、その実施状況や成果を把握するとともに、品質保証体制の維持・向上、重大品質問題への対応強化、再発防止および水平展開の推進など、製品品質の確保・向上に向けた品質保証活動を全社横断で展開しています。
各事業部門においても、全社方針のもと事業特性に応じたTQM活動を展開し、製品や業務の品質向上、組織運営の高度化、改善・革新テーマへの継続的活動、人財育成などに取り組むとともに、品質保証を担当する部署を設置し、品質保証方針や推進計画を策定するなど、事業特性に応じた品質保証・品質管理施策を推進しています。

各種会議体

会議体	概要	開催頻度
全社TQM会議	全社のTQM活動に関する方向性の議論や推進力強化を目的として、活動方針・計画、重要課題、活動状況などについて本社・事業部門間で情報共有および議論を行う。	年4回
全社品質会議	全社品質保証方針・計画、重大品質問題、再発防止策、水平展開、重点課題などについて本社・事業部門間で情報共有および議論を行い、全社横断で品質保証活動を推進する。	年4回

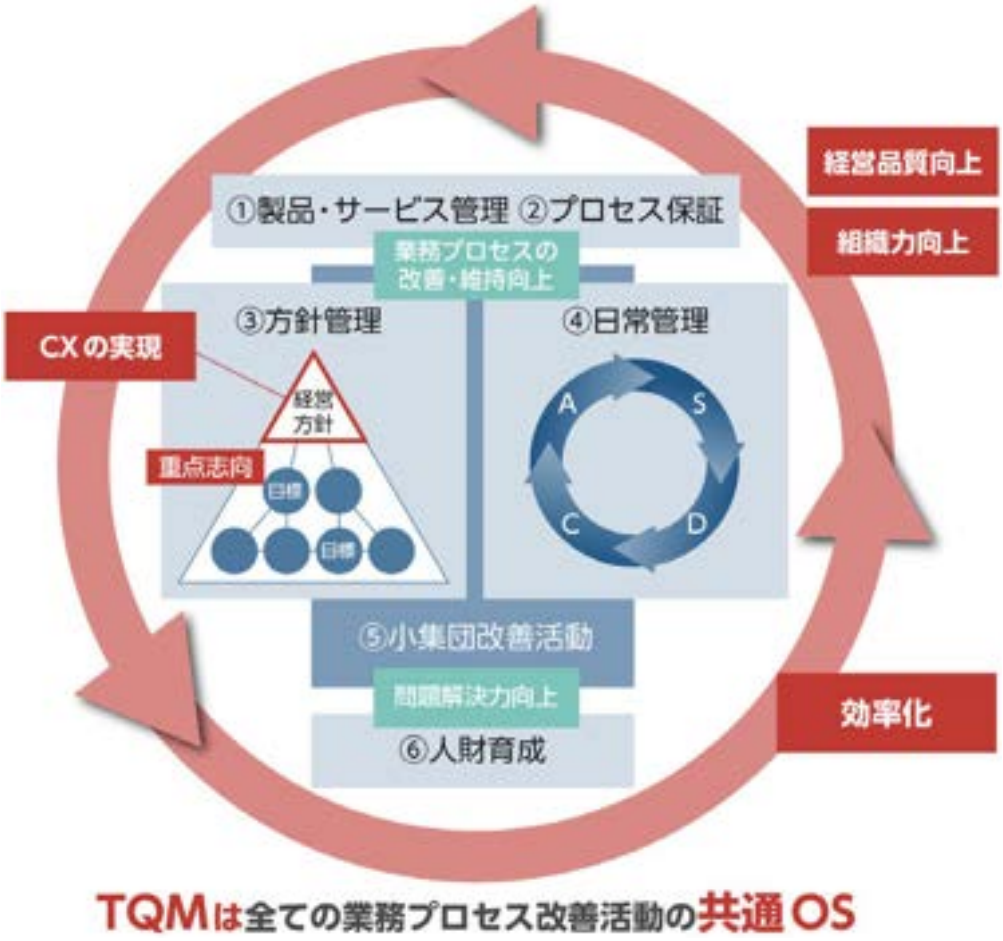
推進責任者

代表取締役副社長執行役員（TQM・品質保証担当）　中谷 浩

経営品質の向上に向けたTQMの推進

当社では、組織基盤の強化と企業価値の持続的向上を目的として、TQM（Total Quality Management）に取り組んでいます。 全部門・全階層において、TQMの考え方に基づき、業務プロセスやシステムの組織的・体系的かつ継続的な改善・革新を推進することで、ビジネス変革と経営品質の向上を図ります。

当社のTQMモデル図



CX：コーポレート・トランスフォーメーション (Corporate Transformation)

TQMに関する教育・啓発

全従業員を対象に職位に応じた階層別TQM研修や日常管理・方針管理などの分野別TQM研修を継続的に実施し、当社独自の教材や外部講師による教育を通じて、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。また、TQMレベル評価により、本社部門および事業部門の活動状況を共通指標で定量的に把握することで、改善点や良好なポイントを明確にし、各部門の特徴に応じたTQM活動につなげています。

TQM研修受講人数に関しては、「重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績」をご覧ください。

製品安全・品質の確保に向けた品質保証活動

製品安全・品質に関するマネジメント

当社では、事業部門・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各段階で、品質保証に関する役割を明確にし、お客様が満足する安全で優れた製品の提供と適切なサービスの実施を可能とする体制を整備しています。顧客要求の把握、製品の企画・開発、基準・規格の設定、設計への要求品質の確保、生産・調達における品質の造り込み、納入後の品質情報の収集・分析、品質監査、教育・啓発などを通じて、製品安全・品質の維持・向上に取り組んでいます。

品質不具合の未然防止

各事業部門では、上記マネジメントの各プロセスにおけるレビューを実施し、顧客要求、製品仕様、法令・規制要求への適合性を多面的に確認するとともに、想定されるリスクを洗い出し、対策を講じることで品質不具合の未然防止に取り組んでいます。また、製造段階では工程中検査および完成検査を実施し、お客様への不具合流出の防止に努めています。

内部品質監査

品質マネジメントシステムの規格への適合性および有効性を確認するため、各事業部門の品質保証部門が事務局となり、各部門に対して内部品質監査を実施しています。 監査で検出された不適合や要改善事項、課題については、トップマネジメントであるカンパニープレジデントおよびディビジョン長へ報告し、各部門で是正・改善を行ったうえで、その有効性を確認しています。

ISO9001認証取得状況

川崎重工グループでは、ISO9001認証を事業部門またはグループ会社単位で取得しており、国内外の生産拠点のうち約7割の拠点で同認証を取得しています。

川崎重工グループの生産拠点における認証取得状況については、「ISO取得状況」をご覧ください。

製品安全・品質に関する教育

事業部門または製品群ごとに、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および製品安全に関する教育を実施し、品質向上と製品安全の確保に取り組んでいます。

品質不具合・事故発生時の対応

当社では、製品の品質不具合・事故の発生状況をモニターし、適切な措置が講じられているかを確認するとともに、その結果を品質管理体制の強化に反映しています。また、お客様から寄せられる不具合、クレーム、事故に関するご意見・ご相談については、各事業部門の窓口を通じて把握し、必要な対応を行っています。

万一、お客様や社会への影響が甚大な品質不具合・事故、または当社グループの信用を著しく損なう重大な事案が発生した場合には、速やかに社長および本社主管部門へ報告するとともに、関係部門へ共有し、所轄官庁への届け出および情報開示を行います。

リコール実施時の対応

当社グループは多岐にわたる製品事業を展開しております。 このうち、モーターサイクルをはじめとするBtoC製品を製造・販売するカワサキモータースでは、各国法規を遵守し、当局と情報交換を行いながら、速やかなリコール実施の判断を行っています。 製品のリコールを実施する場合には、Webサイトなどを通じて速やかに情報を公表するとともに、製品を購入されたお客様に対し、ダイレクトメールなどにより点検または修理に関する案内を行っています。

リコール件数

（年）

	単位	2022	2023	2024	2025
リコール件数	件	7	8	9	7

リコール情報

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、航空機などの輸送用機器、また、ガスタービン、ガスエンジンなどのエネルギーに関わる製品や、ロボット、産業用プラントなどの産業用設備、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。お客様からのご要望をすばやく製品・サービスに反映していくことは極めて重要と認識しています。
当社グループでは、事業・製品を取り扱う事業部門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）の体制を整えており、事業部門内で情報を共有し、設計やアフターサービスへの反映を行うことでお客様との良好な信頼関係の構築を図っています。

体制

当社グループは製品が多岐にわたり、またBtoB・BtoC両方の事業を有しているため、それぞれの事業特性に基づいて、CRMを実施しています。
さらに、2013年度からは、本社マーケティング・渉外本部が毎年、各事業部門が実施したお客様満足度向上施策のフォローアップを行っており、全社的視点で情報の共有を推進し、グループ全体のCRM意識のさらなる向上を図っています。
これらの活動を通じて､グループ全体でお客様満足度の向上とご要望の迅速なフィードバックに努めています。

お客様との関係性を深める取り組み

当社グループでは、電話やメール、Webでのお問い合わせフォームなどのさまざまなチャネルを通じてお客様を含むステークホルダーからのご意見を広く受け付けるとともに、お客様との関係性をより一層強化するため、複数の事業部門や関連企業が対面でのヒアリングやお客様満足度調査を実施して当社グループの製品やサービスに関するご意見を継続的に収集しています。
頂戴したお客様の声は、製品開発やサービスの改善に活かすとともに、お客様満足度向上につながる環境・品質・安全面での取り組みとして整理し、社内外への共有を進めています。あわせて、他社動向や優良事例を踏まえながら、各事業部門における新たな取り組みの検討・展開を進め、長期的な視点でお客様との信頼関係の深化を図っています。

事業部門／関連企業ごとの取り組み

航空宇宙システムカンパニー

主な取り組み	内容
顧客満足度調査	BK-117ヘリコプターのテクニカルサポートに関する顧客満足度調査を通じて、サービス品質の向上に取り組んでいます。2025年度の顧客満足度調査では、「非常に満足」「満足」の合計が78.6%となりました。

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)

主な取り組み	内容
カスタマーサポート	納入した各施設の中央制御室と神戸工場内に設けた専用室（環境遠隔監視室）で通信を行い、ごみ処理施設の運転状況を把握できるシステム（KEEPER）を構築しています。2026年4月現在、本システムは16施設に導入されており、24時間リアルタイムに各施設の運転状況を把握することで、トラブル発生時の原因推定・究明の早期化と、遠隔監視による環境遠隔監視室からの運転が可能となります。これにより円滑で適切な運転管理を行うことができ、ごみ処理施設を管理される自治体のお客様の満足度向上に寄与しています。  KEEPER概念図

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)：株式会社カワサキマシンシステムズ

主な取り組み	内容
カスタマーサポート	ガスタービンの遠隔監視システム「テクノネット」により、お客様に納品したガスタービンコージェネレーションシステムやガスエンジン発電設備を遠隔で24時間監視しています。万が一のトラブルにも対応し迅速に原因究明を行い、設備を早期に復旧させることでお客様の設備の稼働率向上に寄与しています。  **詳細に関しては、常用ガスタービン発電設備のメンテナンスサービスまたはカワサキマシンシステムズウェブサイト よりご覧ください。**
顧客満足度調査	日本国内では、ガスタービンのメンテナンスサービスをご利用いただいているお客様を対象に、顧客満足度調査を実施しています。2025年度の調査では、満足と回答されたお客様の割合が合計96%となりました。いただいたご意見や調査結果をもとに、サービス品質のさらなる向上に取り組んでいます。

精密機械・ロボットカンパニー(精密機械ディビジョン)

主な取り組み	内容
お客様とのコミュニケーション	当社の製品・サービスに関し、継続的なお取引関係にあるお客様や、採用を検討いただいているお客様を中心に、技術交流会やTOP交流会（経営層同士による意見交換）を開催しています。これら対面による交流の場を通じ、当社の取り組みを説明するとともに、お客様から直接ご意見やご要望を伺い、お客様との信頼関係の強化、および中長期的なパートナーシップ構築に取り組んでいます。
品質管理	国内外のお客様で発生した品質問題については、品質関係の会議を月3回開催し発生原因の究明と対応策を審議することで再発防止および継続的な品質向上に取り組んでいます。

精密機械・ロボットカンパニー(ロボットディビジョン)：カワサキロボットサービス株式会社

主な取り組み	内容
顧客満足度調査	産業用ロボットの出張サービス工事におけるサービス品質に関する顧客満足度調査を実施しています。2025年度は「とても良い」「良い」の合計が93.5%でした。顧客満足度調査では自由記述欄を設け、お客様のご意見をフィードバックいただくことでサービスの改善を図っています。 **サービスに対する顧客満足度**  ※ 顧客満足度 = 満足度調査で「とても良い」「良い」と評価いただいた回答数 / 満足度調査回答数 ※ アンケート回答率 = アンケートにご回答いただいたお客様の数 / 修理工事案件お客様総数
お客様とのコミュニケーション	一般産機用ロボットを製造・販売している部門では、製品のトラブルや技術的な相談、メンテナンス依頼などに関するお問い合わせ窓口「コミュニティサイト」を運営しています。「コミュニティサイト」では、日本国内および海外のお客様からのお問い合わせをWeb上で受け付けるだけでなく、営業部門を介さずに技術部門が直接回答する体制を整えており、お客様に対する専門的な知見に基づく迅速かつ的確なサポート体制の強化に取り組んでいます。 さらに、ロボットサービスを担うカワサキロボットサービス株式会社では、当社製ロボットをご購入いただいたお客様向けに、「24時間ヘルプデスク」を設置しています。お電話を通じて、平日夜間、休業日のお問い合わせやトラブルに関するご相談を受け付けており、専門のサービスエンジニアが、お客様からのお問い合わせを直接お聞きし、情報提供・技術指導を行うことで、お客様設備の安定稼働を支援しています。 加えて、当社では、国内外の主要拠点にデモ用ロボットを常設し、お客様が実機を直接ご確認いただける環境を整えています。実際の動作を体感いただくことで、導入後のイメージをより具体的に描いていただけるほか、技術的なご相談にもその場で対応できるため、お客様との対話を通じた最適なソリューション提案につながっています。実機に触れながらのコミュニケーションを大切にし、お客様との信頼関係を築いています。
カスタマーサポート	ロボット用の保全・監視システムである「K-COMMIT® カワサキロボット安心ライフサイクルサポート」では、ロボット設備のライフサイクルコストを最適化し、ダウンタイムをゼロにすることを目指しています。常時状態監視により、傾向管理データを定量化し、故障予知・予知保全を行っています。

主な取り組み	内容
顧客満足度調査	Webアンケートにより、ご購入いただいた製品（モーターサイクル）に対する顧客満足度を測定しています。日本・アメリカ・ヨーロッパ、およびその他地域で製品を購入したお客様を対象に実施した2025年度の顧客満足度調査では、「とても良い」「良い」の合計が91.8%でした。
お客様とのコミュニケーションと品質向上活動	当社が製造するエンジンを搭載した芝刈機をご購入いただいた消費者の皆様に対面でご意見を伺っています。いただいたご意見内容を踏まえて、製品・サービス品質の更なる向上を図るとともに、新製品の開発に活かしています。 また、継続的なお取引関係にあるお客様を中心に、1on1ミーティングや技術交流会を開催しています。日々のコミュニケーションに加え、これらの定期的な多階層人材での交流の場を通じて、お客様との信頼関係の強化、および中長期的なパートナーシップ構築に取り組んでいます。 加えて、当社では、当社製エンジンの補用品を販売するディーラーが、アフターサービス全般を担っています。品質問題が発生した際には、不具合対応を行うとともに、ディーラーによるサービス対応を通じて得られた不具合情報を社内に共有しています。これらの情報は、量産品の改良や次期モデルの開発に活用し、製品品質の継続的な向上に繋げています。
オンライン戦略	当社では、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 MOTORCYCLE」のサービスにより、顧客満足度の向上を進めています。スマートフォンのアプリ上で、車両状況の確認、走行距離やルートなどのライディングログのレビュー、車体の各種設定変更などをお客様自身で操作することが可能です。 また、2024年には「RIDEOLOGY THE APP POWERSPORTS」がリリースされ、ジェットスキーやオフロード四輪にもサービスが拡大しています。
アクセシビリティ向上の取り組み	当社では、高齢者をはじめ、体力や身体機能に不安を抱える方々の移動の選択肢を広げるため、3輪モビリティ「noslisu」を開発しました。「noslisu」では、3輪構造により高い安定性を確保しており、ふらつきや転倒のリスクを低減することで、安心して利用できる設計となっています。免許返納後の移動手段としても活用でき、年齢や体力に関わらず、より自由な移動をサポートします。また、シニアカーと比較すると、坂道の多い地域や移動距離の長い環境でも利用しやすいことが特長です。これまで移動の負担や制約から訪問を諦めていた場所へのアクセスを可能にします。今後も、誰もが安心して移動できる製品開発を通じて、アクセシビリティの向上に取り組んでいきます。 **詳細に関しては、Kawasaki Good Times Journal 転ばない3輪モビリティ「noslisu」よりご覧ください。**

株式会社カワサキモータースジャパン

主な取り組み	内容
顧客満足度調査	日本国内でモーターサイクルおよびジェットスキーなどを購入したお客様を対象に顧客満足度調査を実施しています。2025年度は「非常に満足：82.5%」とのご回答をいただきました。アンケート結果やお客様の声を社内関係部署で共有することで、製品仕様の改良や製品開発に活かしています。
ECサイト	公式オンラインストア「カワサキオンラインショップ」を運営し、モーターサイクルの補修部品やライディングギアなどの販売を行っています。2025年度にオンラインストアを利用したお客様の割合は24.2%、また、モーターサイクル部品総売り上げのうち、オンラインストアの売上割合は19.2%でした。オンラインストアを利用するお客様に対するユーザーアンケートの結果を踏まえ、オンラインストアの利便性向上などお客様のご要望を反映することで、利用数増加に努めています。
お客様とのコミュニケーション	「お客様相談室」にて、お電話を通じて、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を受け付けています。お客様の声を一元管理し、これらの情報を分析することで製品開発に役立てています。 また、モーターサイクルおよびジェットスキー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」を運営しています。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したり、カワサキコーヒーブレイクミーティングなどのミーティング開催や年6回の会報誌送付を通じて、お客様との長期的な関係性構築を図っています。
品質管理	モーターサイクル製品などを販売する代理店「カワサキプラザ」を対象に、日々の販売活動やサービス品質の評価を行っています。評価結果をもとに、サービス品質の改善を図るとともに、その成果に応じてインセンティブを付与する仕組みを導入しています。
アクセシビリティ向上の取り組み	販売店「カワサキプラザ」では、高齢のお客様にも安心して来店いただけるよう、アクセシビリティの向上に取り組んでいます。店舗では、転倒リスクの低減を目的として、スロープの設置や床面のフラット化を進めるとともに、車いすや歩行補助具をご利用の方でも移動しやすい通路幅の確保に努めています。 接客面では、高齢のお客様の理解度や聞き取りやすさに配慮し、大きな声でゆっくりと話すことや、専門用語をできるだけ使わずに分かりやすい言葉で説明することをスタッフ教育の中で徹底しています。お客様一人ひとりの状況に寄り添った丁寧なコミュニケーションを通じて、安心してサービスをご利用いただけるよう努めています。また、スタッフによる車両の操作方法に関する説明に加え、字幕付きの説明動画を整備しています。視覚的な情報と音声による案内を組み合わせることで、よりわかりやすい情報提供を実現し、お客様が安心して製品を理解できる環境づくりを進めています。 このような取り組みを含む店舗体験やサポート体制が評価され、カワサキモーターサイクル専門店「カワサキプラザネットワーク」は「2026年 GMO顧客満足度ランキング バイクブランド専門店」で第1位を獲得しました。

責任ある広報宣伝活動

川崎重工グループは、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

2025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、川崎重工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。
こうした認識の下、当社グループは「国際人権章典」、「ILO中核的労働基準」、「子どもの権利とビジネス原則」、「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、「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」を掲げるとともに、「川崎重工グループ人権方針」を制定しています。また、国連グローバル・コンパクトへ署名し、人権・労働・腐敗防止・環境の4分野10原則を支持しています。さらに、人権デューデリジェンスの実施により、事業活動における人権尊重の取り組みを推進しています。

外部イニシアティブへの参画

人権に関する方針

当社グループは「川崎重工グループ行動規範」を補完するものとして、2019年に「川崎重工グループ人権方針」を制定し、企業の人権への取り組みに対する社会的要請の一層の高まりを踏まえ、2023年8月に本方針を改定しました。本方針では、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の認識の下、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、人権に関する重要な課題に積極的に取り組むことを定めています。
さらに、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」を国内外グループ企業にも展開し、人権尊重に関するお取引先への協働を呼びかけています。

方針の適用範囲

当社グループ、およびサプライヤー、請負業者、代理店などのビジネスパートナー

川崎重工グループ行動規範
川崎重工グループ人権方針
川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン

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、本社および各カンパニー、グループ会社の人事部門、コンプライアンス部門、調達部門などと連携して、モニタリングと人権侵害の防止・是正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

強制労働・児童労働の禁止

「川崎重工グループ人権方針」では、世界的な人権・労働課題である強制労働および児童労働を容認しないことを定めています。
具体的な取り組みとして、採用に際しては応募者からの申し込みにより選考を開始し、労働者が理解できる言語にて雇用条件を説明し、合意に至った場合に雇用を開始することとしています。また、事業を行う国・地域における法定就業最低年齢未満の労働者の雇用を禁止し、採用時に年齢を確認できる資料で確認しています。さらに、法的に義務付けられている場合を除き、雇用期間中に労働者の運転免許証・パスポートなどの本人確認書類の原本を会社で預かることの無いよう取り組みを進めるとともに、勤務において、18歳未満の労働者が時間外労働や深夜業、また危険有害な業務および重量物を扱う業務に従事することを禁止しています。また、労働者に雇用関係を自由意思に基づき終了することを保証しています。

差別・ハラスメントの禁止

「川崎重工グループ人権方針」では、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、健康状態などによる差別を禁止しています。
具体的な取り組みとして、川崎重工は、社則「ハラスメントの防止に関する規程」を制定し、セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどの個人の尊厳を損なう行為を禁止するとともに、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向け、指導・啓発を行っています。2024年度は、国内の川崎重工グループに在籍する組織のライン長を対象に、ハラスメントもコンプライアンス違反の一類型との観点から、コンプライアンス研修の一環としてハラスメントに関する研修を実施し、1,639名が受講しました。研修では、具体的なイメージを想起させハラスメントを予防することを目的に、過去に発生したハラスメント事例の内容およびその処分の解説などを行いました。
また、内部通報制度である「コンプライアンス報告・相談制度」を、ハラスメント行為を受けた、またはそのような行為を目撃した際に相談できる窓口としても活用しているほか、2014年度からは、従業員や派遣従業員を対象とす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。 2019年度からは、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も開始しています。なお、ハラスメントに該当する事実が認められた場合は事案の程度などを勘案の上、就業規則に基づき懲戒処分を科すことを定めています。

ハラスメントに関する研修受講者数（ESGデータ）

カスタマーハラスメントに関する方針

当社グループは、お客様・お取引先をはじめとするステークホルダーの皆様との信頼関係を重視するとともに、従業員が安心して働ける環境の確保にも取り組んでいます。その一環として、2026年7月に「カスタマーハラスメント対応基本方針」を定め、公表いたしました。
当社グループが持続的に高品質な製品・サービスを提供していくために、従業員一人ひとりが安心して働くことのできる環境を確保することを基本的な考え方とし、カスタマーハラスメントを生じさせないための体制を整備するとともに、発生した場合には従業員のケアに努めます。また、従業員の人格や尊厳を損なう行為に対しては、お客様やお取引先に対してサービスの提供や取引をお断りすることも含め、必要に応じて外部専門家とも連携し、組織として適切に対応することとしています。
当社グループは今後も、ステークホルダーの皆様と誠実に向き合い、健全で持続可能な関係の構築に努めていきます。

「川崎重工グループカスタマーハラスメント対応基本方針」の公表について
川崎重工グループカスタマーハラスメント対応基本方針

多様性の確保

「川崎重工グループ人権方針」では、性別、年齢、国籍、障がいの有無に関わらず、多種多様な能力や価値観、発想を持った人財が最大限の能力を発揮し活躍できるよう、個人の多様性を尊重した職場風土作りを進めることを明記しています。また、雇用形態・性別などに係りなく、従業員の雇用機会、待遇、教育、評価、昇進などは、法律に従い公平・公正に行うとともに、男女間の賃金差異の把握・分析を進めるなど、今後の改善に向けた取り組みを進めています。

多様性の確保に向けた取り組みに関しては「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」をご覧ください。
男女の賃金の差異（ESGデータ）

結社の自由や団体交渉権の承認

「川崎重工グループ人権方針」では、結社の自由および団体交渉権の尊重を明記しており、労働組合の結成や参加、団体交渉などの正当なる組合活動の自由を認めるとともに、従業員の正当な組合活動に対する不利益な扱いを禁止しています。
当社ではユニオンショップ制を採用しているため、一般従業員は川崎重工労働組合の組合員です。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。

労使協議の状況

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）、労働条件や福利厚生などを協議する労働協議会（必要に応じて定期的に開催）、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）、環境経営に関する会社施策などについて説明する環境経営委員会（年1回）を設けて、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）

安全で健康的な労働環境の確保

当社グループは、「川崎重工グループ人権方針」に基づき、従業員が心身ともに健康に働ける安全安心な職場環境の整備に取り組んでいます。その一環として、安全・衛生・健康の確保に向け、労働災害防止、傷病休業への対応、生活習慣改善の支援などを進めています。特に休業災害の発生防止を重点課題とし、休業災害度数率の低減に向けた安全管理活動の改善を継続しています。また、年次有給休暇の付与や時間外勤務に対する割増賃金の支給など、従業員の基本的な権利を確実に保障しています。

安全および健康推進の取り組みに関しては「労働安全衛生健康」をご覧ください。

自社製造拠点におけるRBA VAP監査の受審

川崎重工業株式会社ロボットディビジョンは、RBA行動規範の遵守状況を評価する第三者監査VAP(Validated Assessment Program)において、最高評価であるプラチナ・ステータスを取得しました。VAP監査ではRBAの認定する第三者機関により、RBA行動規範の規定する労働環境が安全であること、労働者が敬意と尊厳をもって処遇されること、環境負荷に対して責任を果たすこと、業務を倫理的に行うことに関する基準およびマネジメントシステムを通じて各基準への適合が評価され、評価スコアに応じたステータスが発行されます。
2024年度の監査では、明石工場および西神戸工場内のロボット部門を対象に、労働、安全衛生、環境、倫理、マネジメントシステムの各分野で、適正な管理・運用が認められ、200点満点を達成したことにより、最高評価であるプラチナ・ステータスを取得しました。

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

RBA行動規範に基づくVAP監査で最高評価「プラチナ・ステータス」を取得（当社ロボットディビジョンニュース2024年11月29日）

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。

ビジネスと人権に関する従業員への教育

当社では、「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、企業の責任について解説するとともに、当社グループの人権方針や取り組みについての説明を行っています。2025年度は、国内の従業員を対象に実施し、13,310名が受講しました。

ビジネスと人権に関する研修受講者数（ESGデータ）

人権デューデリジェンス

川崎重工グループでは、企業活動による人権への負の影響を特定・防止・軽減することを目的として、「川崎重工グループ人権方針」のもと、人権デューデリジェンスのプロセスを構築し、PDCAサイクルの定着と実効性の向上に努めています。具体的には、当社グループの事業活動を踏まえて特定した人権リスクの影響評価を実施し、その結果に基づき人権リスクを防止・軽減するよう適切な対処に努めています。また、是正行動の実施状況に関する追跡調査や継続的な人権リスクの影響評価など、継続的なモニタリングを実施していきます。

人権デューデリジェンスのプロセス



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、当社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」、また国連の「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：当社グループの主要事業

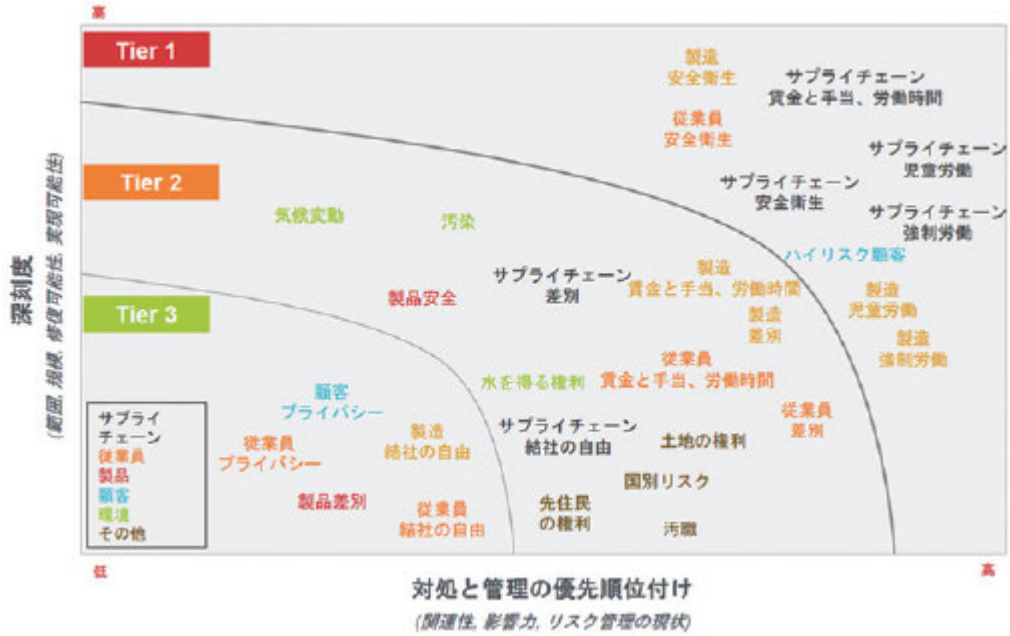
対象国・地域：当社グループが事業を行っている国・地域
（日本・中国・アメリカ・イギリス・ブラジル・タイ・フィリピン・シンガポール・マレーシア・インドネシア・オーストラリア・ドイツ・オランダ・ロシア）

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。この結果を踏まえて、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、是正に努めています。

- 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
- ハイリスク顧客



グループ会社へのアセスメント

2014年度から2023年度までは、国連グローバル・コンパクトの労働原則に関するビジネスガイドラインに基づいて作成した「強制労働・児童労働に関する確認書・宣言書」を用いて、当社グループ全体で児童労働および強制労働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グループ各社の社長がそれぞれ署名し、宣言してきました。

2022年度からは、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川崎重工が作成したSAQ（Self Assessment Questionnaire（自己評価シート））を活用し、リスクベース・アプローチによるグループ会社を対象とした調査を進めています。2022年度は人権リスクの高い国に所在する海外グループ会社6社、2023年度はそのほかの国で生産活動を行っている海外グループ会社4社を対象に、SAQによる調査を実施しました。SAQは2024年度に改定を行い、2025年度までに国内グループ会社45社および海外グループ会社28社に対し、調査を実施しました。今後も国内・海外のグループ会社を対象に、SAQによる定期的なモニタリングを継続する予定です。

強制労働・児童労働に関する確認書・宣言書

調査結果に基づく是正措置

2022年度、2023年度に実施した海外グループ会社を対象とした調査結果においては、労働、安全衛生、環境、倫理に関する法令・規則違反に該当するような緊急対応が必要となる課題、また強制労働や児童労働に該当する人権侵害事案は発見されませんでした。しかし、環境、倫理、管理システムの分野において、研修の実施状況、管理体制などについて個別に合計5社に対し改善要請を行いました。その後、フォローアップ調査を実施し、すべての会社における是正を確認しました。
2024年度および2025年度に実施した国内外グループ会社を対象とした調査結果においても、緊急対応が必要となる課題や人権侵害事案は発見されませんでしたが、安全衛生の緊急時の備えや、管理システムのコミュニケーションの分野において、国内グループ会社合計5社に要請を行っています。こちらもフォローアップ調査を実施し、2026年5月末の時点で4社における是正を確認しています。改善要請を行った会社に対しては、今後も取り組み状況のフォローアップを継続していきます。

サプライチェーンにおける取り組みに関しては「サステナブル調達に関する取り組み」をご覧ください。

人権リスクアセスメントの実施状況（当社グループ）

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
「強制労働・児童労働に関する確認書・宣言書」の対象社数(a)※1	社	43	24	23	–	–
SAQによる調査対象社数(b)	社	–	6	4	45	28
改善要請の対象社数※2	社	–	–	5	5	0
過去3年間の調査対象範囲(c)※3	%	–	85.3	97.1	96.2	93.5

※1 2023年度まで実施
※2 SAQによる調査を実施したグループ会社を対象
※3 (c)=(a)+(b)の過去3か年分の合計社数/最新年度のグループ会社数×100

海外グループ拠点の労働者に係る人権影響評価

海外グループ会社を対象としたSAQによるモニタリングの結果を踏まえ、タイのKawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.（KMT）とインドネシアのPT. Kawasaki Motor Indonesia（KMI）、インドのWipro Kawasaki Precision Machinery Private Limited（Wipro KPM）を対象に、顕在および潜在的な人権リスクの有無および影響度合いを評価することを目的とした、管理者および労働者への直接インタビューを、KMTは2024年5月、KMIは2025年1月、Wipro KPMは2025年11月に実施しました。
労働者へのインタビューは、性別、部署別、雇用形態別（正社員、派遣社員、研修生）に網羅的に50名の対象者を選定し、実施においては、第三者機関である特定非営利活動法人　経済人コー円卓会議日本委員会（CRT日本委員会）が、ダッカ原則（責任ある移住労働者の募集および雇用のための原則）を踏まえ、労働者に関する人権課題を網羅したインタビュー質問表に基づき、各労働者の属性や置かれた環境に関連性が高い項目を優先的にヒアリング調査しました。


KMTでのインタビュー


KMIでのインタビュー


Wipro KPMでのインタビュー

影響評価結果に基づく是正措置

KMT、KMI、Wipro KPMの3社ともインタビューの結果は概ね良好で、強制労働や職場における差別などの人権侵害は確認されませんでした。
これらの会社では、インタビューの際に労働者から寄せられた改善を求める意見を活用し、労働者の権利がより尊重される雇用・労働環境の整備や労働者へのフィードバックの強化に今後も継続して取り組み、さらなる信頼関係の確立に努めていきます。

是正・救済に関する取り組み（グリーバンスメカニズム）

従業員を対象とした通報・相談窓口

川崎重工では、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・川崎車両・カワサキモータース
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・川崎車両・カワサキモータース
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）

外部を対象とした通報・相談窓口（お取引先、地域コミュニティなど）

日本国内における川崎重工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、個人情報の取り扱いに関する方針に基づき、しかるべき部署に情報展開し、通報者やその方が所属する会社に対して不利益な取り扱いが行われないよう適切に対応しており、匿名での通報・問い合わせも受け付けています。

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）

当社グループは、外部の対話救済プラットフォームを提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に、2024年度より正会員として加入しました。当社グループが運用する社内・社外向け窓口に加え、JaCERを通じて海外サプライヤーを含むより広範なステークホルダーから人権に関する苦情・相談を受け付けることで救済へのアクセスの向上を目指すとともに、専門性を持つ第三者の知見を活用することで是正に取り組みます。

JaCERの苦情通報フォーム

外部ステークホルダーからの通報件数（川崎重工グループ）

（年度）

	単位	2022	2023※1	2024※2	2025※2
通報件数	件	–	3	19	29

※1 「お取引先ホットライン」への通報件数
※2 「お取引先ホットライン」およびJaCERへの通報件数の合計

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、川崎重工グループの事業活動に際し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。

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、川崎重工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をした結果、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。

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. “Modern Slavery & Human Trafficking Statement 2025/2026”
Kawasaki Motors Europe N.V. (UK Branch) "Modern Slavery Act Statement"
Kawasaki Motors Pty. Ltd. “Kawasaki Motors Pty Ltd Modern Slavery Statement”

Topic

KMI（インドネシア）における従業員への配慮

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では従業員への宗教的配慮を行っています。
例えば、工場内に礼拝のためのモスクやムショラを設置し、女性従業員は勤務時間中にヒジャブを着用できます。食堂では、イスラム教で禁じられている豚肉料理は提供されません。
イスラム教徒が日の出から日の入りまで断食を行うラマダンの期間中は、マーケティング＆セールス部門の就業時間を通常の8時～17時から30分繰り上げ、7時30分から16時30分としています。これは、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、ラマダン明けの祝祭「レバラン（断食を成し遂げたことを祝う休暇）」の後には、イスラム教徒のためにハラルビハラルという行事を開催しています。
一方、インドネシアはイスラム教を国教としているわけではなく、憲法で信教の自由が保障されています。キリスト教やヒンズー教、仏教など他宗教の祝日は国民の休日になっており、KMIでもクリスマスや沈黙の日、釈迦（しゃか）生誕日にはセレモニーを実施し、少数派宗教を信仰する従業員にも配慮しています。
このようにKMIでは、現地の宗教や文化、習慣に配慮しながら、従業員の人権を尊重した事業運営を行っています。



工場内の礼拝所（モスク）





ハラルビハラル





ヒジャブ 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

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

※ 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、各事業部門の責任・権限において行っています。事業部門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、各事業部門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

サステナブル調達に関する取り組み

「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Webサイトで開示し、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。さらに、サステナブル調達アンケートを通じてお取引先における両方針の遵守状況を評価し、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状況を継続的に確認することにより、サステナビリティに関するお客様や社会からの要請との矛盾の回避に努めています。

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、社会の持続的発展に貢献する事業活動を行うとともに、社会貢献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。さらに、ロボットディビジョンでは、紛争鉱物調査への対応を含むサプライチェーンにおけるサステナビリティ推進の一環として、2023年度よりお取引先からRBA行動規範への同意書を取得しています。

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する形で各社のWebサイトを通じたサステナブル調達方針やガイドラインの開示を行うなど、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5,400社の多様なお取引先と取引があり、事業部門ごとに調達品目別の調達金額を分析しています。これらのお取引先と連携しながら、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（川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱）

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
素材・素形材	%	13.9	15.0	15.2	14.0	15.3
要素部品	%	21.2	20.7	26.8	23.7	21.9
機器類	%	20.6	19.8	20.7	24.6	22.1
加工外注・請負工事	%	43.6	44.1	37.0	37.6	40.6
その他	%	0.6	0.4	0.3	0.2	0.2
合計	%	100	100	100	100	100

重要サプライヤーの特定

事業部門ごとに製品に応じ、固有のリスクやESGの側面など以下の評価項目を考慮して重要なサプライヤーを選定しています。

- 調達規模：
  一定以上の取引金額
- セクターおよび製品固有のリスク：
  主要製品に占める部品・機器の重要性や代替取引先の有無
- サステナビリティの取り組みレベル/状況：
  ESGなどに関する要請事項を定めた「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」に沿ったサステナビリティの取り組み状況に関するアンケート確認結果

重要サプライヤー数・比率（川崎重工業㈱・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	5,505社	100%
1次サプライヤーに含まれる、重要なサプライヤー	572社	80%

※ 2026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。
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」「コンプライアンス」「人権・労働・安全衛生への配慮」「地球環境への配慮」「社会との共生」などの9つの大項目ごとにお取引先の取り組みを問う形式で、RBA行動規範の各項目を網羅した上で全83問の設問を設けています。
2025年度は、前年度に引き続きコンプライアンスおよび人権を重点管理項目として、アンケート結果を基に当該項目に関する推進状況の評価を行いました。当社の要求レベルに到達していない一部のお取引先については是正措置の計画を両社合意の上で策定し、計画の実行をサポートするとともに、必要に応じてサステナビリティに関する取り組み状況の確認を目的とした現地監査を実施しました。
今後は、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、社会からの要請事項を考慮したアンケートの設問内容の適正化と、是正措置計画のサポートのご提供を継続していきます。

サステナブル調達アンケート実施状況（ESGデータ）

サステナブル調達アンケートによる評価結果

2025年度は前年度に引き続き国内主要お取引先を対象にアンケート調査を実施し、重要サプライヤー95社から回答をいただきました。なお、2023年度および2024年度に是正措置計画を策定した14社はすべて計画の実行を完了しており、2025年度に計画を策定した4社のうち1社は、2026年7月末時点で計画の実行を完了しています。

	単位	2023年度	2024年度	2025年度
アンケート調査にご回答いただいたお取引先	社	533	200	95
アンケート調査に含まれる重要サプライヤー	社	531	200	95
現地監査を行ったお取引先	社	1	2	1
是正措置計画を策定したお取引先	社	6	8	4
是正措置計画の実行をサポートしているお取引先	社	6	8	4

お取引先のキャパシティビルディング

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4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。
また、説明会や書面を通じ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とともに、サプライチェーンマネジメント上の重要課題である人権問題や環境問題などをお伝えし、サステナビリティへの取り組みを強化していただけるよう要請しています。

脱炭素社会の実現に向けた取り組み

当社グループでは、「Kawasaki地球環境ビジョン2050」で掲げる「CO_2 FREE」に向けて、2050年のバリューチェーン全体でのネットゼロ達成を目指し、CO_2排出量削減に積極的に取り組んでいます。本方針をご理解いただくために、お取引先を対象としたセミナーを実施して当社グループのカーボンニュートラルに関する取り組み状況を報告しています。また、「川崎重工グループサステナブル調達ガイドライン」に規定する通り、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。

年度	取り組み事例
2022年度	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。
2024年度	2024年4月に、主要なお取引先を対象に「カーボンニュートラル説明会」を実施し、102社のお取引先（計175名）に参加いただきました。当社グループのカーボンニュートラル社会実現に向けた取り組みや指針について社長自らが説明を行うとともに、CO_2排出量削減に向けての取り組みを要請しました。
2025年度	2026年1月に、当社のソーシャルイノベーション共創拠点「CO-CREATION PARK - KAWARUBA」において「カーボンニュートラル勉強会」を実施し、現地およびオンラインで217社のお取引先（計280名）に参加いただきました。本勉強会では、業界や企業の枠組みを超えたカーボンニュートラルの推進を目的に、住友重機械工業株式会社にもご講演いただき、同社のCO_2排出量削減に向けた取り組みを含むCSR調達活動をご紹介いただきました。



カーボンニュートラル説明会の様子

CO_2排出量算定のサポート

Scope 3カテゴリー①のCO_2排出量における一次データ比率の向上に向けて、主要なお取引先を対象にCO_2排出量の管理状況の把握を進めるほか、CO_2排出量の算定や排出量の削減に向けた取り組みに関するサポートを2022年度より行っています。その結果、2023年度実績については372社、2024年度実績については2次サプライヤーを含む約450社のお取引先におけるCO_2排出量を、必要に応じて測定をサポートしながら確認しました。本調査結果は、排出量削減に向けてお取引先と進める2026年度の取り組みに反映していきます。

年度	具体的なサポート内容
2022年度	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年度	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ました。
2024年度	2024年7月および12月、2025年2月の3回にわたる「カーボンニュートラル勉強会」にて、お取引先と進める今後の取り組みの説明や、行政や金融機関による脱炭素経営支援に関するセミナー、お取引先におけるScope 1, 2, 3のCO_2排出量算定に向けた説明を行い、延べ440社のお取引先に参加いただきました。
2025年度	2025年10月から12月にかけて、3回にわたり「カーボンニュートラル勉強会」を実施し、前年度に引き続き排出量の見える化に関する説明を行うとともに、省エネ診断の活用やCO_2フリー電力の紹介など、排出量削減に向けた取り組みについて、延べ1,249社のお取引先に説明しました。

サステナブル調達に関する教育・研修

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、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。2025年度は、当社グループの調達担当者70名を対象に、持続可能な原材料の調達をはじめとするサステナブル調達の重要性、必要性についての教育を行いました。

資材調達に関するコンプライアンスの徹底

当社グループでは、調達部門を対象に、「中小受託取引適正化法（取適法）」や「建設業法」などの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。特に取適法（旧下請法）については、次の通り調達部門に限らず積極的な周知・啓発を継続するとともに、2025年度の法改正についてもいち早く対応しています。

- 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2024年度はeラーニング方式による研修を実施（受講者約21,000名）
- 2025年度の法改正に際し、公正取引委員会および中小企業庁主催の「取適法・振興法 改正ポイント説明会」の資料を活用した社内周知および各工場での法改正説明会を実施

パートナーシップ構築宣言

当社は、経済界・労働界の代表および関係閣僚をメンバーとする「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の趣旨に賛同し、「パートナーシップ構築宣言」を公表しています。サプライチェーンのお取引先の皆様や価値創造を図る事業者の皆様との連携・共存共栄を進めることで、新たなパートナーシップを構築することを目指します。

「パートナーシップ構築宣言」

紛争鉱物に関する取り組み

当社グループは、経済協力開発機構（OECD）の「紛争地域および高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデュー・ディリジェンス・ガイダンス」を尊重し、お客様の要請に基づき事業部門ごとに実施した調査結果の集約や、リスク評価結果に基づく対応などの活動を推進しています。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。
また、航空エンジン、汎用エンジン、ロボット事業においては、お客様からの要請に基づき、錫、タンタル、タングステン、金などに関する調査を行っています。2025年度の調査の結果、405か所がRMAP（Responsible Minerals Assurance Process）で認証された製錬所であることを確認しました。さらに、ロボット事業においては、紛争地区のハイリスク精錬所を使用していることが判明した場合、該当するお取引先に対して他製錬所への移行など適切な対応をお願いする取り組みを2024年度より開始しています。
なお、紛争鉱物を含むサプライチェーン上流で起こり得る人権に関する懸念事項など、広範なステークホルダーからあらゆる通報を受けつけるため、外部の対話救済プラットフォームを提供する一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に、2024年度より正会員として加入しています。

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

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

川崎重工グループは、「グループビジョン2030」の実現に向けて、事業の変革とともに人と組織の在り方も進化させる必要があると考えています。社会が求める新たな価値を持続的に提供していくためには、従業員一人ひとりが高い志を持って挑戦し続け、チームとして成果を生み出す組織風土が不可欠です。
このような認識のもと、当社グループは従来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」を、名称を変更した上で「川崎重工グループHRポリシー」として2025年8月に改定しました。このポリシーは「ともに挑み続け、ともに成し遂げる。」というスローガンのもと、以下の3つの方針を掲げています。

- 社員自らが高い目標を掲げて思い切り挑戦しようと思える基盤を築く。
- 多様な社員の可能性を引き出し、挑戦と成長によって社会に貢献する機会を提供する。
- 挑戦し続ける姿勢を称え合い、個と組織がともに成長する文化を醸成する。

これらの方針は、全ての人事施策の根幹となるものであり、従業員が自らの力を信じて挑戦できるよう、人と組織の開発に注力していきます。今後も人事部門を中心に、全社でこのポリシーの浸透と実践に取り組み、挑戦する組織文化の醸成と、持続的な企業価値の向上を図っていきます。

人財マネジメントに関する方針

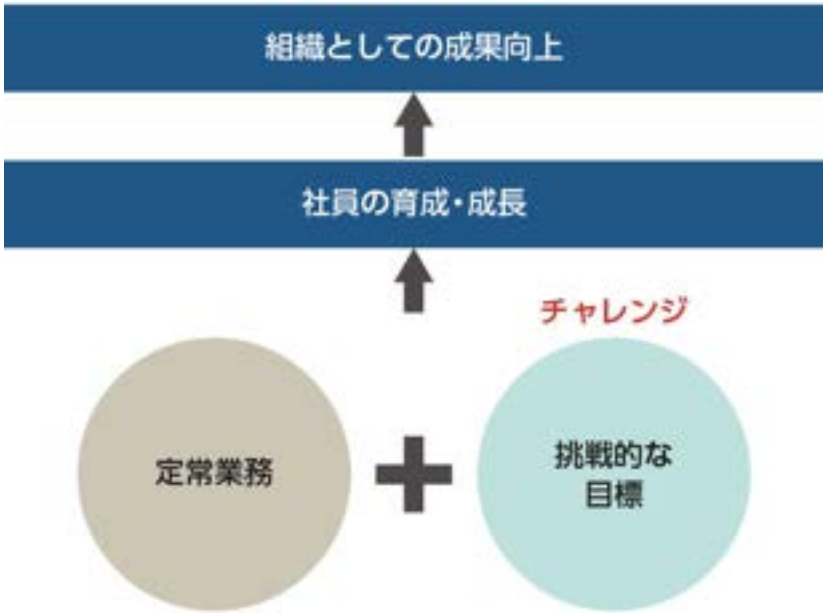
人財育成の観点では、社内の組織の枠・製品の枠を超えて新たな事業領域に挑戦し成果を出す人財を育成するとともに、組織を動機づけ、成果を最大化させるための適切なマネジメントが必要と考えています。そのため、2021年から、自ら高い目標を掲げ覚悟とスピード感をもってやり抜く人財を後押しし評価する「チャレンジ＆コミットメント」をコンセプトとする人事制度をスタートさせ、年齢・性別・国籍等の属性に関わらず、期待役割と成果を実現し得る人財を社内外から獲得・配置するとともに、行動特性評価による適正配置や、部課長を対象とした研修を実施しマネジメント層の育成にも取り組んでいます。
社内環境整備の観点では、「グループビジョン 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HRポリシー

チャレンジ＆コミットメント

グループとしてより成長していくため、新たなフィールドへの挑戦を促す制度がチャレンジ＆コミットメントです。
定常業務だけでなく、より挑戦的な目標を掲げ、果敢にチャレンジすることで、組織としての成果を高めるとともに、目標設定やフォロー時の上司とのきめ細かい対話による従業員の育成・成長を狙いとしています。また、業績評価への反映をより明確にするため、絶対評価により目標達成を直接賞与に反映し、目標達成度に応じて支給される部分を拡大しました。

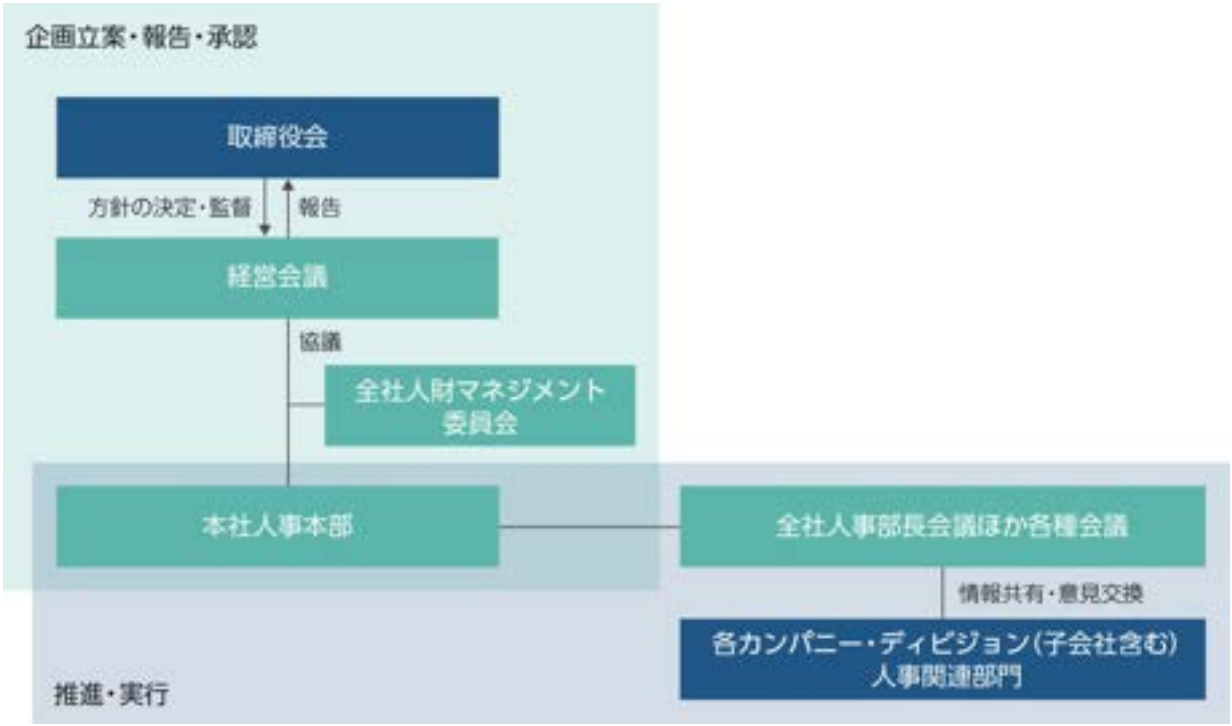
チャレンジ&コミットメント　イメージ



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、特に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、④各種人事施策の運用状況など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や川崎車両株式会社・カワサキモータース株式会社の社長を中心に招集し、年4回開催することとしています。全社人財マネジメント委員会で協議した内容を反映し、各種施策について経営会議で審議の上、取締役会に報告する体制をとっています。
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。

人財マネジメント体制図



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
全社人事部長会議	• 人事勤労施策の情報共有と方針の検討 • 人事本部各部の管掌業務のうち、特に重要度の高い人事施策などに関する説明・意見交換など	• 本社人事企画部（主催） • 事業部門人事担当部長	月1回
全社勤労課長会議	人事企画部、人財開発部、人事労政部所掌事項の事務レベルの議論や協議、連絡	• 本社人事労政部（主催） • 事業部門人事・勤労課長	月1回
安全衛生担当 部門長会議	安全・健康推進部所掌事項の事務レベルの議論や協議、連絡	• 本社安全・健康推進部（主催） • 事業部門安全衛生担当課長	年4回

責任者

人事担当役員：常務執行役員　鳥居 敬
執行役員 人事本部長　小山田 毅
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）

「グループビジョン2030」を達成するため、全従業員が働きがいを持ち、活躍できる組織を実現する企業文化・個人意識の変革活動が「K-Win活動」です。K-Win活動は、すべてのメンバーが既存の枠を超えて挑戦し、社会課題解決に向けた新たな価値を創出することを目指しています。従業員一人ひとりが誇りを持って生き生きと働き、その力が企業価値の向上に直結する――そんな会社づくりを進めています。

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
- 事業方針の進捗説明や車座ミーティングをはじめとする従業員との直接対話促進
- 1on1の推進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いたクロスオーバーの仕組みづくり ～既存の制約を崩し、社内外の枠を超える～

- 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
- 「キャリアチャレンジ制度」、「キャリア開発休職制度」を活用した社内外への挑戦機会の拡充

※　従業員から業務や組織運営に関する課題・改善提案を受け付け、関係部門と連携して改善につなげる仕組み

エンゲージメントサーベイ（WinDEX）による、組織・個人の現状の可視化と課題への取組み ～エンゲージメントの向上～

- エンゲージメントサーベイの定期的な実施と、調査結果を起点とした全社的な課題の可視化
- 経営と現場が連動した、組織単位での課題分析と改善推進
- 所属長による対話を起点とした、具体的な改善アクションの実行

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、本社を中心とするK-Win活動推進事務局が全社活動を、事業部門推進事務局が各組織の活動を推進しています。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。

【各事業部門における活動の具体例】

K-Win活動では、全社共通の方針のもと、各事業部門が自組織の課題に応じた独自のアクションを展開しています。以下はその代表的な取り組みです。各事業部門が多様なアクションを展開し、経営会議での共有を通じて好事例の横展開と相互啓発を促進しています。

テーマ	主な取り組み内容
経営層と従業員の対話促進	多くの事業部門で、経営層と従業員が直接対話する機会を設けています。タウンホール形式の対話会や経営幹部と生産職の車座ミーティング、プレジデント自らが参加する座談会など、各事業部門の特性に合わせた多様な形式で展開しています。WinDEXの結果を踏まえた重点組織への集中的な対話や、事業方針動画の定期配信など、対話の質と頻度の双方を高める工夫も広がっています。
組織風土の活性化と一体感の醸成	マネジメント研修やコーチングスキル研修の導入により心理的安全性の確保と対話の質向上を図るとともに、従業員有志による自発的なコミュニケーション促進活動や交流イベントを各所で展開しています。また、ディビジョンを超えた合同期初集会の開催や、組織横断の協働成果を称える表彰制度の導入など、部門の壁を越えた一体感の醸成と相互啓発の仕組みづくりを進めています。
多様な人財の活躍とキャリア形成支援	女性のキャリア形成支援、子連れ出勤制度のトライアル、障がい者がテクノロジーを活用して働くことを目指すプロジェクトなど、多様な人財が活躍できる環境づくりを各所で進めています。また、社内の業務内容を従業員同士が紹介し合う交流イベントの開催や、タレントマネジメントシステムの導入など、自律的なキャリア形成を支援する取り組みも広がっています。



「車座ミーティング」の様子（エネルギーソリューション＆マリンカンパニー）

K-Win推進体制図



責任者

執行役員　人事本部長　小山田 毅

責任機関・委員会

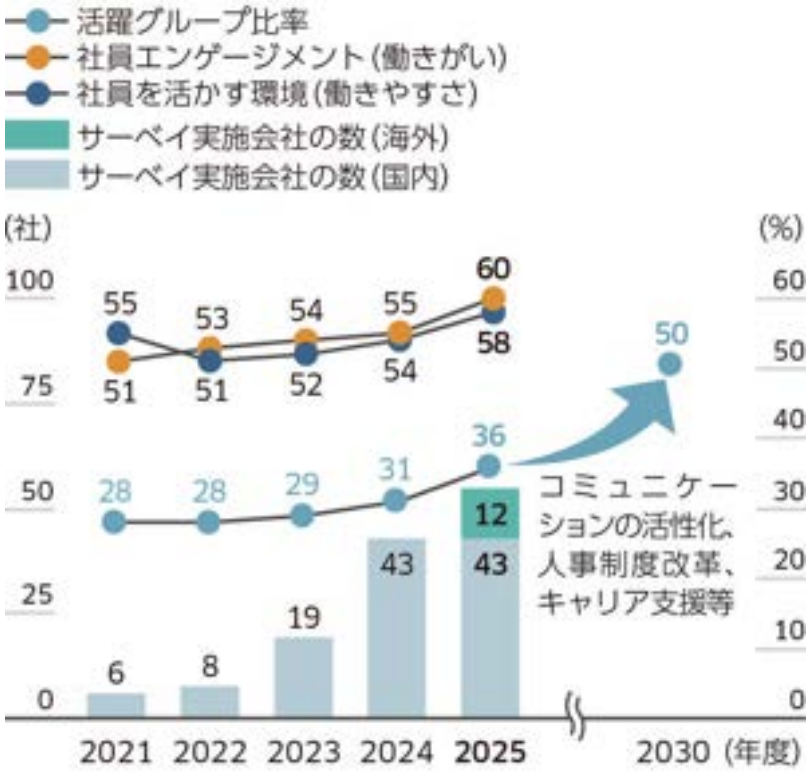
K-Win活動推進事務局

エンゲージメントサーベイ（WinDEX）の概要

K-Win活動の推進にあたっては、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「WinDEX（K-Win×Index）」を実施しています。
本サーベイはグローバル企業に広く利用されているフレームワークを活用しており、業績相関が高い2つの結果指標である「社員エンゲージメント（働きがい）※1」と「社員を活かす環境（働きやすさ）※2」で構成されています。「グループビジョン2030」の実現に向けて、グローバル水準をターゲットとし、2つの結果指標が共にグローバル平均を上回る従業員の割合（活躍グループ比率）を2030年度、連結で50%超（2025年度実績：36%）とする目標を掲げています。
調査結果は全社分析のうえ経営会議で共有し、各カンパニー・ディビジョンへ展開するとともに、所属長による対話とアクション策定・実行を推進することで、経営リードの全社アクションと所属長リードの職場アクションの2軸での改善サイクルを全社で運用しています。特に、活躍グループ比率を役員報酬や目標管理制度（チャレンジ&コミットメント）と連動させることで、エンゲージメント向上を「人事施策」ではなく「経営目標」として位置づけ、各事業部門の経営陣や所属長の主体的な関与を促しています。

※1 エンゲージメントサーベイにおいて、「会社への貢献意欲・自発的に取り組む姿勢が醸成されているか」に関する複数の設問において、肯定的な回答をしている社員の割合。
※2 同サーベイにおいて、「会社でスキルや経験を発揮できる機会があり、働きやすい環境であるかどうか」に関する複数の設問において、肯定的な回答をしている社員の割合。

活躍グループ比率



エンゲージメントサーベイ結果（ESGデータ）

働き方改革

K-Win活動では、働きがい・働きやすさの向上に向けた取り組みの一つとして働き方改革を推進しています。制度面では、2018年度より全従業員を対象に「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。
また、従業員の主体的な働き方の見直しを促進するため、ワークスタイル変革に関する社内表彰制度「ベストチェンジ賞」を2025年度よりトライアル導入しています。業務自動化やプロセス改善などの好事例を可視化・横展開することで、従業員一人ひとりの主体的な行動変容と相互啓発を促進しています。さらに、ロボットやAIの活用、DXによる業務プロセスの見える化・効率化を図ることで、事業の成長ステージにおいても従業員の増加を最小限に抑えるとともに、従業員が付加価値の高い仕事に注力することにより、「やりがい」と「成長」を実感できる働き方を実現していきます。

人財の確保と定着

採用

川崎重工では、必要なスキルや目的に応じて人員の確保を行っています。新規事業や事業拡大に向けた人員（特にDX分野、水素関連事業分野、法務分野など）はスキル・経験を重視したキャリア採用で、継続的に事業を深化させていく組織のキーとなる人員はポテンシャルを重視した新卒採用で確保していくこととしています。その結果、キャリア採用の比率は年々高まっており、川崎重工業株式会社における2025年度中途採用者率は62.0%となっています。
新卒採用では「選考の客観性」と「採用者の多様性」を重視しています。特に、「グループビジョン2030」の実現に向けて、現状に対して問題意識を持ち、強い信念を持って行動する「変革人財」の確保が重要です。そのため、通常とは異なる選考方法にも取り組んでいます。たとえば、実際に従業員が体感した業務内の課題をワーク形式で取り組み、課題の解決策を検討するだけでなく、学生同士や社員との折衝を通じて、達成に向けた強い信念を貫き通すことができるかを評価しています。また、少子高齢化や理系離れが進むなか、将来の応募者を増やしていくために、高校生や大学・高専生を対象とした技術系ワークショップや従業員と連携したキャリア教育に関する取り組みを、教育機関と連携して実施しています。
加えて、退職者・選考辞退者を対象としたアルムナイ・ネットワークの運用を2025年1月より開始しました。これにより、外部環境に左右されることなく、優秀な人財を安定的に確保できる体制の構築を進めています。

多様な人財の雇用に関しては「ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン」をご覧ください。
職種別の採用者数（ESGデータ）
総離職者数および離職率（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・部下間で少なくとも四半期に一回の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。なお、業績評価の結果は賞与に反映される仕組みとなっています。
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。

適所適材＆ペイ・フォー・ミッション

既存の組織や人財を出発点とするのではなく、「適所適材」の考えに基づき、まずビジョン達成のために必要な組織やポストを設置し（＝適所）、その職務に求める人財要件を明確化した上でふさわしい人財を見定めて配置しています（＝適材）。配置の検討に当たっては、360度サーベイやコンピテンシーに基づくマネジメント能力評価を行うとともに、専門知識なども踏まえた、全社的なポストと人財のマッチングを精度高く行う仕組みを導入しています。その上で、職務に求める成果に応じて職務等級を定め、個人としてのチャレンジ内容も加味して給与を決定するペイ・フォー・ミッションの仕組みを導入しています。これらの取り組みにより、適所の設置と適材の配置を実現し、経営方針に合わせた人事戦略を推進します。

評価方法別の対象従業員の割合（川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱）

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
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	22	23	22	25
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、年1回公表する受入希望部門に対して、異動を希望する従業員が応募を行う「キャリアチャレンジ制度」や海外の大学など社外の教育機関を活用しながら、学び直しに取り組むことができる「キャリア開発休職制度」を導入し、従業員の自立的なキャリア開発を促進・支援しています。

2025年度からは、社内の人財マッチングシステムを導入し、将来的には社外（同業他社、ベンチャー、自治体など）との連携による出向も含めたプラットフォームとして活用していく予定です。

オープンポジションの件数（川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱）

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
募集件数	件	161	358	405	322	312
応募者数	人	26	37	76	56	65
合格者数	人	13	18	43	24	30
内部採用率	%	8.2	5.0	10.6	7.4	9.6

従業員に対する長期的なインセンティブの概要

2024年度より、全社の経営に大きな影響を与える役割を担う、当社の一部の管理職層向けにインセンティブ・プラン（RS信託）を導入しています。本制度は、一定の要件を充足する従業員に対して付与されるポイントに基づき、信託を通じて当社株式を交付するインセンティブ・プランです。自社の株価と報酬を結びつけることで、会社の所有者としての意識を従業員が持ち、投資家と同じ視点を持った業務遂行意識を醸成する観点から、株主目線での企業価値向上に向けた取り組みの一つとして導入しました。株式交付規程に基づき付与するポイントは、評価対象期間における職務等級や在職期間に応じた「固定ポイント」と、ESG全般の取り組みに対する第三者機関（Dow Jones Best-in-Class Indices※）からの評価結果や当社株式の株価を指標とした「業績ポイント」の2種類です。交付される株式は、各従業員との間で譲渡制限契約を締結し退職までの譲渡制限を付すことで、持続的な企業価値向上を図るインセンティブを与えることを目的にしています。

※　S&Pグローバル社によるサステナビリティに関する株式指標

管理職層向けインセンティブ・プラン（RS 信託）の導入及び信託における株式取得に関する事項の決定に関するお知らせ（当社プレスリリース2025年2月7日）

退職金制度

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。原則、勤続3年以上の全従業員を対象に、勤続年数、年齢、職能資格、業績評価に応じて退職金を算定し、支給します。

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	2021	2022	2023	2024	2025
従業員持株会の所有株数	株	4,934,251	5,223,751	5,280,251	4,770,951	4,488,051
株主名簿順位		4位	4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グローバルにビジネスを行いながら、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HRポリシー」においても、「社員一人ひとりをよく理解することで可能性を引き出し、その挑戦と成長によって社会に貢献する機会を提供する」とし、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、「そのわざを通じて国家社会に奉仕する」という創業の理念のもと、「グループビジョン2030」の実現に向けて、人財を企業価値向上の源泉と位置付けています。変化の激しい事業環境の中で持続的に成長し続けるため、自ら学び挑戦し、新たな価値創出に取り組む人財の育成を推進しています。また、専門性を高めながら組織や事業を牽引するリーダー人財の創出と、一人ひとりが主体的にキャリアを形成し、社会課題や顧客課題の解決に貢献することを目指しています。挑戦と成長を通じて、事業の発展と社会への価値提供を実現できる人財の輩出を図っています。

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、各事業部門において、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。

会議体の体制に関しては「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）

新卒採用の事務職・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。指導員制度とは入社後3年間、仕事を通じて職務に必要な態度・知識・技能を、意図的・計画的・継続的に指導する専任の担当者をつけてOJTを実施する制度です。指導員は主事（係長相当職）の選出を推奨しており、指導員向けの研修を実施しています。
また、経営者候補の育成を目的とした「Kawasaki経営実戦塾」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。
さらに、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。

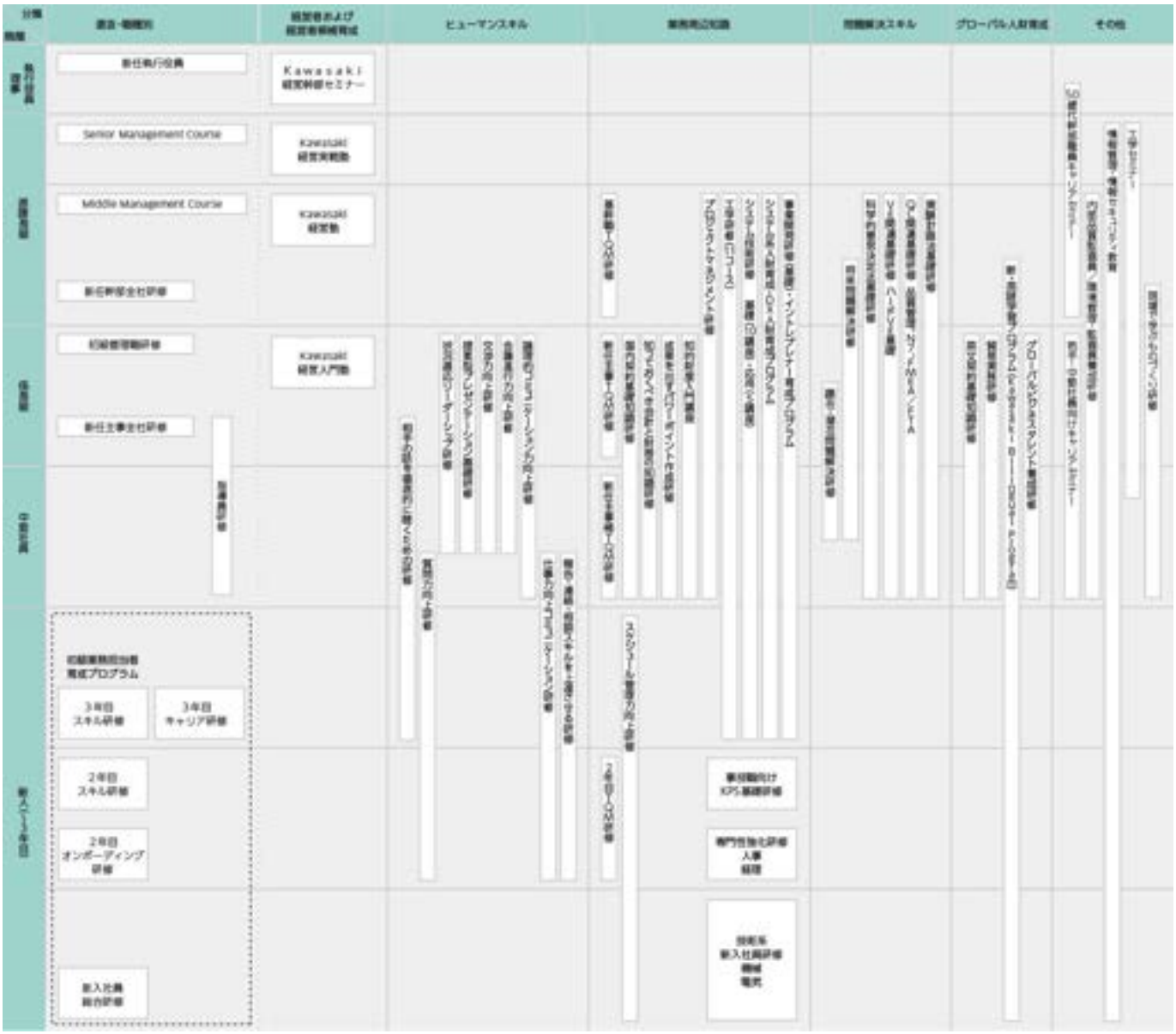
本社主催の主な階層別研修実績※（川崎重工グループ（国内一部を除く））

（年度）

		単位	2021	2022	2023	2024	2025
新入社員研修	参加人数	名	232	230	278	343	396
	延べ時間	時間	10,208	10,105	10,008	13,720	15,840
新任課長研修	参加人数	名	140	139	138	136	149
	延べ時間	時間	7,140	7,020	7,176	7,072	7,748
新任部長研修	参加人数	名	39	38	45	46	47
	延べ時間	時間	1,521	1,510	1,800	1,840	1,880
Kawasaki経営塾※	参加人数	名	30	29	30	30	28
	延べ時間	時間	4,080	4,120	4,080	4,080	3,808
Kawasaki経営実戦塾	参加人数	名	0	24	25	24	25
	延べ時間	時間	0	1,092	1,138	1,092	1,138

※ 実績は受講修了者。

事務職・技術職の研修体系



グローバル人財の育成

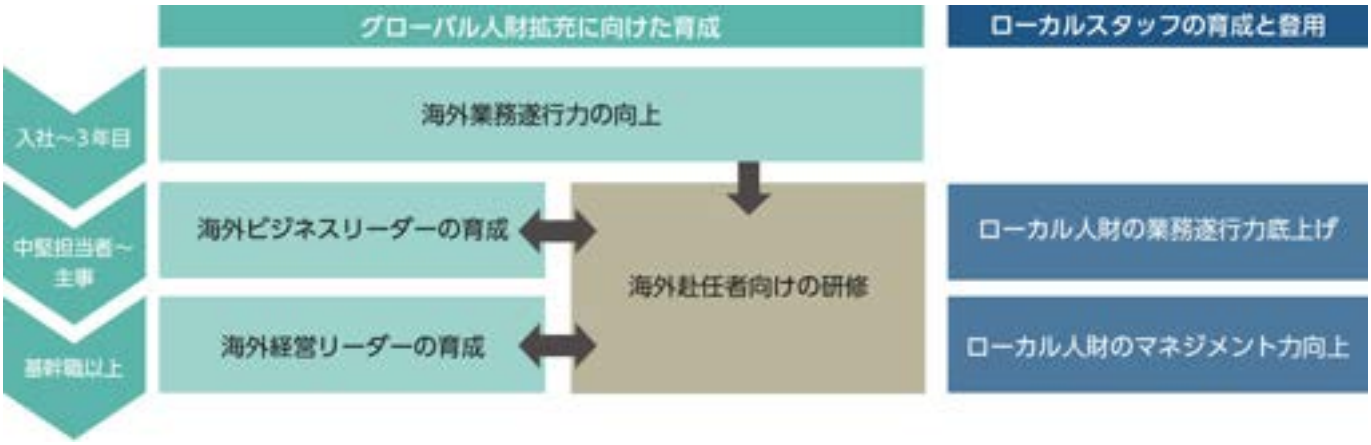
グローバルな事業展開を支える人財のさらなる育成を目的として、グローバル人財育成施策に取り組んでいます。具体的には、「グローバルビジネスタレント養成研修」や、国内人財のグローバル化を目的とする「グローバル人財育成インターンシップ制度」「アジアビジネス研修」の導入を通じて、英語などのスキル取得にとどまらず、異文化を深く理解する研修、海外で実際のビジネスを学ぶ滞在型実習、選抜型研修にも注力しています。また、海外拠点の現地技術者の育成支援などを行い、グローバル人財育成施策の拡充を図っていきます。

さらには、自己啓発支援として英語学習プログラム「Kawasaki Bilingual Program」を策定するなど、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。

グローバルビジネスタレント養成研修

グローバル事業が全体の約6割を占める当社グループのビジネス環境を考慮し、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研修を実施しています。本研修の受講者であるグローバルビジネスに関連する部門の若手および中堅社員が、グローバルな視野や判断基準などのマインドセットに加え、輸出管理や財務知識などグローバル経営に有用な業務知識を習得し、多様なチームメンバーと協働して事業を推進することにより、当社グループの事業展開において「グループビジョン2030」の1つの柱である、「多様性を強みとして、社内外の組織の枠・製品の枠を超えて動く、オープンで自由闊達・創造的なチーム」の実現の鍵となることを期待しています。

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	2021	2022	2023	2024	2025
グローバルビジネスタレント養成研修	参加人数	名	15	15	18	24	17
	延べ時間	時間	765	750	972	1,296	544
英語スキルシリーズ※1	参加人数	名	12	15	13	16	17
	延べ時間	時間	242	250	227	335	448
英文ライティングシリーズ※2	参加人数	名	23	20	34	24	29
	延べ時間	時間	345	320	449	384	597

（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：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

ミドルマネジメントの強化

「グループビジョン2030」の達成に向けては、経営戦略の全体方針を理解するミドルマネジメントが各部門において行動変容を促すキーになると考えています。プレイングマネージャーの域を脱し、自部門のミッションを理解しつつ、部下を育成しながら自組織のビジョンをいかに達成するか、という課題にしっかりと向き合えるマネジメント力の強化を目指し、部課長を対象とした研修を実施するなどマネジメント層の育成に取り組んでいます。

ミドルマネジメントコース（課長研修）

ミドルマネジメント（課長レベル）の役割である「自部門の目標達成」と「部下育成」を遂行する上での現状把握、課題認識を行うとともに、その解決のためのリーダーシップ行動とマネジメントスキルの習得を目的として、2019年度より実施しています。具体的には、受講者自身のリーダーシップ行動を振り返ることで自己認識を深め、自組織の現状を把握し、部下の自発的行動を促すコミュニケーションスキルを学ぶとともに、自組織のビジョン達成に向けて自組織の課題を正しく設定し、解決するためのアクションプランを策定するプログラムを実施しています。経営方針と現場の具体的行動を連動させる力を身につけることで、戦略と実行のギャップの解消が期待できます。また、部下の自発的行動を引き出すコミュニケーションスキルを高めることは、チームの生産性とエンゲージメントの向上につながります。これらを通じて、組織全体の実行力と事業計画の達成確度を高めていきます。

ピープルマネジメント研修

現場の管理職に求められる役割の重要性と難易度が高まる中、人と組織の力を引き出すマネジメント力の強化を目的として、2024年度より「ピープルマネジメント研修」（エネルギーソリューション＆マリンカンパニーでは、「組織のサプリ」の名称を使用）を実施しています。当初は同カンパニーの一部ディビジョンを対象に開始し、2025年度は複数事業部ならびに本社管理部門で実施しました。本研修では、オーセンティック・リーダーシップや成長マインドセットなど、人と組織のマネジメントに関する理論や考え方を学ぶとともに、受講者同士の対話や実践発表を通して、自身が大切にしたいマネジメント原則を整理し、職場での実践につなげるプログラムを実施しています。本研修を通じて管理職が部下の成長支援や対話を重視したマネジメントを実践することで、一人ひとりの能力や意欲を引き出し、心理的安全性や組織効力感の高い職場づくりを推進します。また、部門を越えた受講者同士の対話や実践事例の共有により、組織全体のマネジメント力向上を図ります。今後も従業員エンゲージメントの向上や組織の活性化を促進するとともに、人と組織の持続的な成長を支える管理職のマネジメント力向上に取り組んでいきます。

プロジェクトマネージャーの育成

近年、製品単体を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」などにより、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（係長相当職）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。

成長のドライバーとなる人財の育成

「グループビジョン2030」に掲げた、より成長できる事業体制にシフトしていくためには、変革のコアとなるDX推進人財や探索人財の育成・獲得が欠かせません。発展が著しいAI技術やデジタル技術を業務に活用できるよう、AI・データサイエンス、IT・ソフトウェア開発などのデジタル技術やデータの利活用を学ぶことができるプログラムを拡充しているほか、Microsoft365基礎研修やDX人財育成eラーニング（基礎）などを通じて全従業員のITリテラシー向上を図るとともに、DX推進人財向けの実践型研修や選抜型研修の展開を進めています。
また、探索人財の育成では、事業開発に取り組むマインド醸成や個々の探索行動を促すプログラムを実施しており、事業開発の基礎から実践までのプログラム整備を進めています。2025年度からは、ソーシャルイノベーション共創拠点「CO-CREATION PARK - KAWARUBA」を活用した「新規事業留学プログラム」および「イントレプレナー育成プログラム」の立ち上げに着手し、アイデア創出から事業検証、事業計画策定までを支援することで、新たな事業創出を担う探索人財の育成を推進しています。

DX推進人財の教育人数に関しては「重要課題（マテリアリティ）のKPIおよび実績」をご覧ください。

現場力の強化（生産職の育成）

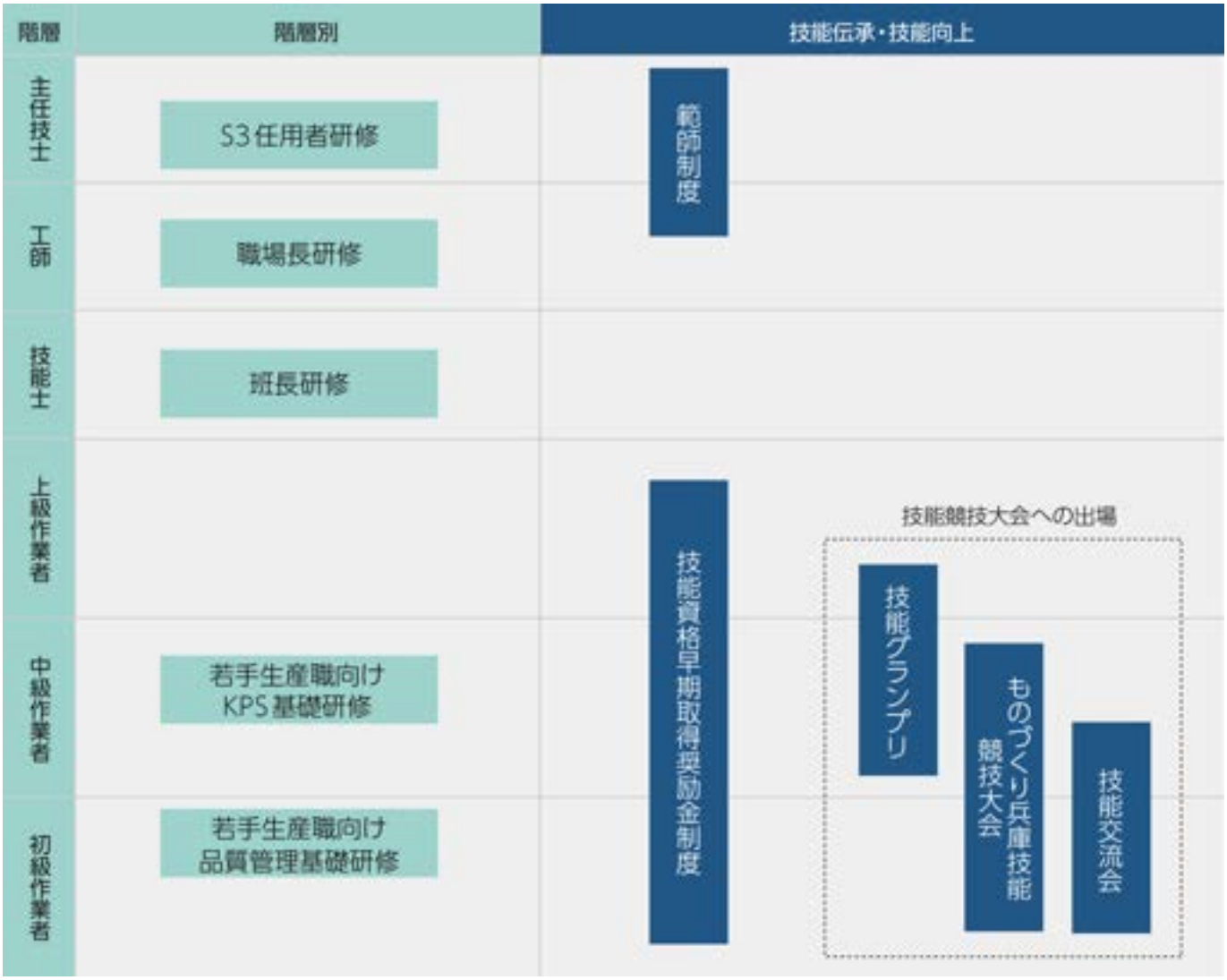
各事業の生産現場は、利益を生み出すグループの屋台骨そのものであり、現場力の強化は非常に重要です。
生産職の若手に向けては、「技能資格早期取得奨励金制度」や、当社のものづくりの仕組みを学ぶ「KPS※基礎研修」、「品質管理基礎研修」を実施しています。
管理監督者には、リーダーシップの強化を目的に、職場長研修、班長研修を実施しています。また、高度な専門技能を持つ熟練生産職を「範師」と認定し、同一職場にその技能を計画的に後進に伝えていく「範師制度」を設け、生産現場における技能の伝承と向上に取り組んでいます。2026年度は、2名が「範師」として技能伝承活動を実施しています。
また、「技能グランプリ」「ものづくり兵庫」といった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。2025年度は「ものづくり兵庫」技能競技大会の旋盤職種において3位を獲得しました。

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

2025年度受賞実績

競技大会	競技種目	結果
令和7年度「ものづくり兵庫」技能競技大会	旋盤	第3位
第33回 技能グランプリ	旋盤 機械組立	銅賞・敢闘賞 敢闘賞

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。2020年度以降は新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から実施見送りとしていましたが、2025年度に再開し、実施しました。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。
- 技能資格早期取得奨励金制度
  生産現場力の向上施策の一環として、技能資格の早期取得を促し、早期取得者には奨励金を支給する制度であり、例年、7月と12月の年度内2回の調査結果に基づき支給されます。2025年度は上期に82名、下期に88名の生産職が本制度を利用しました。

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	2021	2022	2023	2024	2025
売上高（a）	百万円	1,500,879	1,725,609	1,849,287	2,129,321	2,311,267
営業費用（b）	百万円	1,455,074	1,644,098	1,813,094	2,004,747	2,185,108
従業員関連費用（c）※	百万円	147,460	143,971	140,457	164,277	188,950
人的資本の投下資本利益率（a-（b-c））/c		1.31	1.57	1.26	1.76	1.67

※ 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・エクイティ&インクルージョン

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、多様なバックグラウンドを持つ人財が集まり、従業員一人ひとりがお互いを受け入れ、相手を認める意識を持ちながら多様な能力を存分に発揮すること、そしてそれを最大化する組織づくりが重要であると考え、DE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を推進しています。

DE&Iポリシー

川崎重工グループでは、「川崎重工グループ行動規範」において、従業員の多様性を尊重し、すべての人が活き活きと働ける職場を目指すことを宣言しています。さらに、2025年9月、「DE＆Iポリシー」を制定し、「DE＆Iビジョン（DE＆Iを通じて目指す姿）」と「ポリシーの意義」、「従業員・管理職への期待」を明確にしました。このうち「DE＆Iビジョン」は以下のとおりです。

> **「誰もが自分らしく活きられる世界の実現」**
>
> 川崎重工は、「個」を尊重し、すべての人の「自分らしさ」が強みになるチームを目指します。
>
> - 多様な人財を歓迎：様々な特性・背景を持つ人が集える場所を作ります。
> - 公平な機会提供：従業員一人ひとりの挑戦と成長に寄り添った支援をします。
> - 互いを認め合う：互いを尊重し合う風土の醸成と能力を最大限に発揮できる環境を提供します。
> - 新たな価値創造：多様な思考やアイディアを組織に活かすことで高度な価値創造を目指します。
>
> ※ 「活きられる」には、誰もが個人の強みを発揮しながら「活」躍することを表現しています。

当社グループは「DE＆Iポリシー」の下、個々人の多様な知識・経験・価値観、パーソナルライフを尊重し、同質性組織からの脱却を図り、従業員一人ひとりの挑戦と成長に寄り添った支援を行っていきます。本ポリシーは川崎重工グループで働くすべての人財に適用されます。「DE&Iポリシー」の制定を機に、一層積極的にDE＆Iを推進していきます。

DE＆Iポリシー PDF
川崎重工グループ行動規範

目指す組織の姿

当社グループでは、障がい者や外国人、高齢者など、さまざまな属性を持つ人が働いています。そうしたさまざまな属性の従業員の能力を結集し、「グループビジョン2030」の実現に向けて、「ジェンダー格差解消」「仕事と育児・介護・治療の両立支援」「外国籍従業員の活躍支援」「LGBTへの理解促進」「ワークライフバランスや成果・効率を意識した働き方の実現」などの活動に取り組んでいます。さらに、新たに制定した「DE＆Iポリシー」では、従業員全般とライン長に期待される行動を具体的に示しており、お互いに尊重しあい、誰もが活躍できる組織づくりを目指すことを宣言しています。

体制

当社は本社人事本部にDE&I推進課を設置しており、DE&I推進のための諸活動を行っています。各種施策は、経営会議または人財マネジメント委員会等で審議の上、取締役会に報告する体制をとっています。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。

会議体の体制に関しては「人財マネジメント」をご覧ください。

DE＆Iの推進

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、新卒採用における事務系総合職の40%以上、技術系総合職の15%以上を目標に女性の積極採用を継続的に推進するとともに、女性管理職比率を2030年度までに10%に引き上げる目標を設定しています。
女性従業員の定着やキャリアアップの意識の醸成を目的として、女性管理職を対象とした「DE&Iフォーラム」を開催し、社長メッセージや女性役員によるパネルディスカッションにて、当社における女性活躍について意見交換を行っています。また、社外のロールモデルからも成長のヒントを学ぶとともに、社外の人的ネットワークの構築を図るために神戸を拠点とする企業と連携し、「女性リーダー育成勉強会」「技術系女性交流会」「関西圏で活躍する女性のための業種を超えた交流会」を開催しています。さらに、大学と連携した「女性エンジニア養成プログラム」でのワークショップを実施するなど女性技術者の積極的な採用活動にも取り組んでいます。
2025年度からは、管理職、さらには役員への女性の育成パイプライン構築に向けた取り組みを加速させるため、当社の全課長級を対象とした「Kawasaki Women's Advanced Program」を導入し、個人に寄り添った個別育成計画を策定しています。加えて、2026年度以降は、部長級および係長級にも対象を広げることを計画しており、女性のキャリアアップ支援を拡充していきます。

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
女性管理職数および女性管理職比率（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（川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱）



※ 各年度4月1日時点

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。2026年度（6月1日時点）の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.69%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。

障がい者雇用者数※1 ※2と障がい者雇用率（川崎重工業㈱・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。

シニア人財の活用/活躍支援

当社は改正高齢者雇用安定法の義務化を踏まえ、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。2025年度末までに、約1,400名の従業員がALLYへの賛同を表明しています。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。
当社では、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。

Kawasaki LGBT ALLY マーク

Kawasaki-LGBT行動宣言

アンコンシャスバイアスに関する取り組み

社内の有志参加者向けに2020年度より合計11回開催した「多様性について考えるセミナー」に代わり、2025年度より当社グループの全従業員を対象とした、DE&I推進とヘルスケアに関する動画配信サービス「Cradle（クレードル）」を導入しています。アンコンシャスバイアスをはじめ、心理的安全性や健康等、多種多様なテーマのセミナー動画がいつでも・どこでも視聴でき、DE&Iやヘルスケアに関する知識を深めることができるようになりました。「Cradle（クレードル）」の導入を通じて、当社グループ従業員が活き活きと働ける職場環境を整備し、さらなるウェルビーイング向上につなげていきます。

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DE＆I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。当社グループでは、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を重視しています。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活き活きと働き続けることができるよう、さまざまな支援を行っています。特に、子供が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・介護のための時間単位年休など、国の基準を上回る支援制度を整備しており、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。加えて、「振替出勤日の託児」や「子育てレスキュー制度」、「保活コンシェルジュ」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、制度の整備にとどまらず、誰もが仕事と育児・介護を両立できる企業風土の醸成にも取り組んでいます。

男性従業員の育児参画に向けた取り組み

当社では、育児を当事者やその家族だけのものではなく、職場や会社も「共に育てる」ものと考えています。男性が一定期間育児に専念し、それを職場全体で支えることは、育児と仕事の両立を支え合う企業風土の醸成にもつながるとの考えのもと、2026年度より、1ヵ月相当の有給の特別休暇である「共育（トモイク）休暇※1」をトライアル導入しました。今後は男性従業員が育児休業や類する休暇を取得することを当たり前のものとして定着させるとともに、男性従業員が連続20労働日以上の休暇・休業を取得した割合である「共育実施率※2」を2030年度までに100%とすることを目標に掲げ、取り組みを推進していきます。あわせて、男性育児参画の促進・支援のためのセミナーや、育児休業からの復帰者とその上司を対象にしたセミナーなどを実施し、育児休業・休暇の取得を支援するとともに、育児と仕事の両立を支え合う企業風土の定着を図っています。これらの取り組みを通じて、育児と仕事の両立を支え合う企業風土の醸成を進めるとともに、性別を問わず育児への参画を促進することで、育児負担の偏りによるジェンダーギャップの解消を図り、誰もが能力を最大限に発揮しながら活躍し続けられる職場環境づくりにつなげていきます。

※1 子が満2歳に達するまで、子1人（多胎児含む）につき連続20日、有給の特別休暇を取得できる制度。対象は川崎重工業㈱および川崎車両㈱の従業員。
※2 子が満2歳に達するまでに共育休暇等の育児を目的にした休暇や休業を連続20労働日以上取得した男性従業員の割合。

男性育児休業取得率（※育児・介護休業法に基づく育児休業のみを対象）



両立支援制度利用状況（ESGデータ）

各種支援制度の紹介（川崎重工業㈱・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
	看護等休暇	小学校卒業までの子1人につき年5日、子が2人以上の場合は合計10日まで取得可
	育児休暇	子の人数にかかわらず、小学校卒業までの子の育児のために年10日まで取得可
	(育児のための)時間単位年休	つわりや育児（小学校卒業まで）または看護で必要な場合、時間単位で年休を取得可（年2日（16時間）分）
	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（障害児や医療的ケア児などを養育する従業員は、子が18歳に達する日の属する年度の3月31日まで適用を受けることが可能）
	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）
	(介護のための)時間単位年休	介護のため必要な場合、時間単位で年休を取得可（年2日（16時間）分）
	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	介護事由が喪失するまで、1日最大2時間短縮可
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、看護などの事由で取得できます。

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

DE&I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。



DE&I
シンボルマーク

DE&I推進サイト「ひびきあうチカラ」

イントラネット内にDE&I推進サイト「ひびきあうチカラ」を開設し、DE&Iに関する情報や職場事例の紹介、ワークライフバランス関連制度などを掲載しています。

社外ネットワーク

DE&I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。また、各企業のDE&I推進担当者と情報交換を積極的に行い、課題やベストプラクティスを共有しています。

Topic

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供を対象に一時預かりをしており、毎年約30名の従業員の子供を常時預かっています。そのほかにも数名の子供が登録されており、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。
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るほか、2025年4月からは岐阜工場に事業所内保育園「Kawasaki そらっこ保育園」を開設しています。本保育園は各務原市の認可保育所型事業所内保育事業として運営しており、定員のうち半数を地域枠として開放することで、地域における育児世代の両立支援にも貢献しています。
託児所の設置など職場への早期復帰を可能とする仕組みの整備により、従業員は事業所内で子供を預けることができ、安心して働き続けることができます。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。



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"」の実現を下支えしています。

方針

当社グループは、取締役会の承認を経て2021年度に制定された「川崎重工グループ安全・衛生・健康経営方針」を労働組合へ報告し、労使協力のもと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ています。

方針の適用範囲

当社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

長期ビジョン

従来は安全衛生健康活動に関する目標として3年間の中期計画を定めていましたが、当社グループの安全・衛生・健康経営方針に基づいた安全・健康における長期ビジョンを2024年度に設定しました。各事業所・事業部門の特性にあわせた安全衛生健康管理活動を毎年着実に実践することで、当社として「ありたい姿」の実現を目指します。

<table>
<tr><th>目標
（ありたい姿）</th><th>第一段階</th><th>第二段階</th><th>第三段階</th></tr>
<tr><td rowspan="2">• 重大災害発生「ゼロ」の“完遂”
• 本質安全化・工学的対策の“検討義務化”</td><td colspan="3">重大災害想定リスクアセスメントの推進 + 現状維持対策</td></tr>
<tr><td colspan="3">課題と方向性
重大災害"ゼロ"を最重点目標として掲げてきましたが、直近10年間で2件の重大災害が発生しました。この現状を踏まえ、現行の対策を徹底し、本質安全化および工学的対策の実現を目指したリスクアセスメントを実践します。これにより、持続可能な安全環境の構築を目指します。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">• 休業災害度数率「ゼロ」の“達成”
• 「コスト」から「投資」へ安全管理の“意識変革”</td><td>安全投資確保施策の検討</td><td>安全投資計画（中期）の作成・計画実施</td><td>安全投資の定着</td></tr>
<tr><td colspan="3">課題と方向性
災害件数の削減から災害の重篤度低減に重点を移行します。「コスト」削減のために人に依存する災害対策ではなく、安全な設備や作業環境への「安全投資」を実践します。これにより、安全管理面での技術水準を向上させ、災害の低減を目指します。</td></tr>
<tr><td rowspan="2">• アブセンティーズムの半減※1 ※2
• プレゼンティーズムの半減※1 ※3</td><td>健康経営の本格化
• 各種分析を踏まえた課題に対する施策の実施
• プレゼンティーズムの把握</td><td>健康経営の定着化
• 課題に対して、投資効果を踏まえ、優先順位を明確にした施策が実施できる仕組構築</td><td>健康経営の進化
• 投資に対して、改善効果を得られている状況の実現</td></tr>
<tr><td colspan="3">課題と方向性
【アブセンティーズム改善による労働損失の低減】
傷病休業日数の低減を目指し、メンタルヘルス対策など必要な諸施策を実施することで、労働損失の低減を図ります。
【プレゼンティーズム改善による労働生産性の向上】
従業員のパフォーマンスに関するプレゼンティーズムの実態を把握・分析し、優先度の高い施策を実践することで、安心して働ける職場環境を構築し、労働生産性の向上を目指します。</td></tr>
</table>

※1 2025年から3年間の実績の平均値に対する半減
※2 健康問題による欠勤や休職
※3 欠勤にはいたっていないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

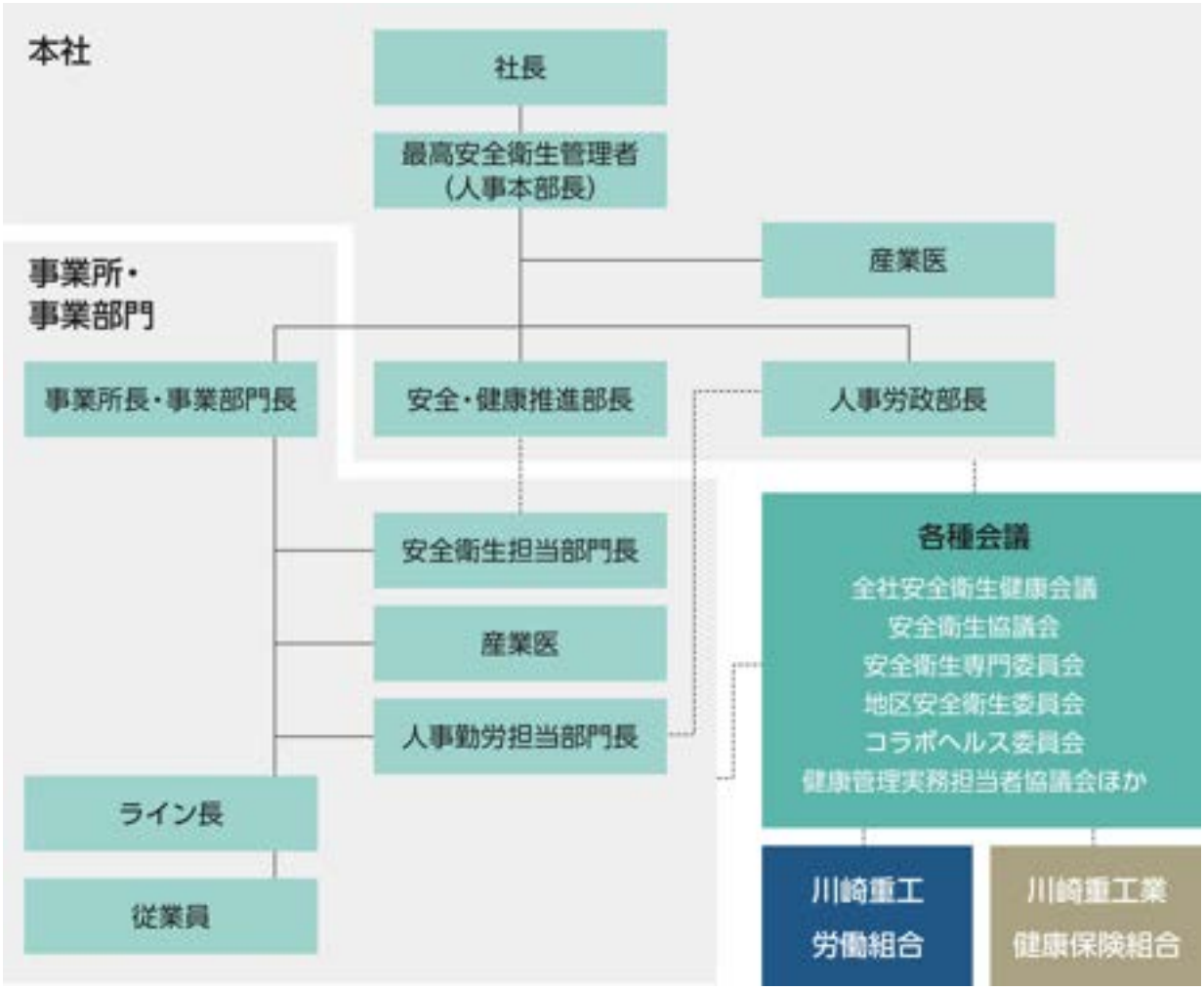
長期ビジョンで掲げた目標に関連する主な実績については、以下をご覧ください。

労働災害・疾病の状況（ESGデータ）
健康経営に関するKPI

体制

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、社則「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。この体制の下、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として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長期ビジョンおよび毎年定める安全衛生健康管理要綱について、労働組合との協議・承認を経てから、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長期ビジョン・管理要綱に基づく安全衛生活動を展開し、毎年の活動実績を社外取締役の参加する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　執行役員　人事本部長　小山田 毅
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・健康推進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関しては「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、それぞれの事業部門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）、川崎車両株式会社神戸本社工場（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	2022	2023	2024	2025
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 神戸造船工場（艦艇系の生産職場を除く）	ISO45001 (JISQ45001)	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 船舶海洋ディビジョン 坂出造船工場	ISO45001	ISO45001	ISO45001	ISO45001
川崎車両株式会社 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。2025年は播磨工場（工場事務所、エネルギーソリューション＆マリンカンパニー、川崎車両株式会社）が年間無災害を達成しました。

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、全従業員を対象に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	2021	2022	2023	2024	2025
安全道場受講者数	名	511	1,847	2,024	2,165	2,351

労働災害・疾病の発生状況

当社では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（川崎重工業㈱・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、2030年0.35以下の維持を目標として掲げ、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、2025年は「はさまれ・巻き込まれ」「切れ・こすれ」「墜落・転落」「転倒」の発生原因上位4項目で80%を占める結果となりました。

この状況を踏まえ、当社では過去の重大災害から得た教訓を確実に反映し、各事業所において再発防止策の徹底を図るとともに、リスクアセスメントを中心とした危険源の早期発見・排除に取り組んでいます。

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、化学物質の自律的管理を推進するため、各事業所の担当者をメンバーとした分科会を運営し、管理体制、SDS（安全データシート）管理、リスクアセスメントの実施とその評価結果に基づく対応など、さまざまな課題に取り組んでいます。

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ほか、勤務間インターバルに関して労働組合と協定を結ぶなど、労使で取り組みを進めています。

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ているほか、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いました。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。
そのほかにも、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

従業員の健康づくりに関する取り組みを「投資」と捉え、戦略的視点で課題に対する施策を行う経営手法である健康経営を推進しています。健康などに関する各種データ分析に基づいた施策の実施とその評価を継続的に行うことで、アブセンティーズム・プレゼンティーズムの改善を図り、労働損失の低減や労働生産性の向上を目指しています。

健康経営の取り組みに関しては「健康経営」をご覧ください。

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50%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、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年の31%から2024年には22.9%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

当社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。
また、身体活動による健康増進の支援として、一部の事業所ではバランスボールなどを備えたウェルネスエリア、筋力トレーニング機器、ランニングマシンなどを設置しています。

年度	健康保持増進対策
2023年度	年代別に必要な健康教育（食事・運動など）の内容を見直し、全事業所で実施
2024年度	• 運動習慣の改善に向けたウォーキングイベントを実施 • 喫煙、メンタルヘルスおよび重症化予防に関するワーキンググループを設置
2025年度	• ウォーキングイベントを継続実施 • 各ワーキンググループにおいて、禁煙ガイドラインの検討、メンタルヘルス不調による休業者の職場復帰支援手順・業務フローの整備、重症化ハイリスク者のフォロー基準値の設定などを実施

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。

教育実績（川崎重工グループ（国内一部を除く））

（年度）

	単位	2021	2022	2023	2024	2025
メンタル教育	名	2,673	2,667	2,370	2,110	1,559
階層別教育（新入社員、年齢別など）	名	1,941	1,797	2,048	2,703	2,880
その他健康教育（女性、禁煙など）	名	1,517	1,834	616	1,090	333

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	2021	2022	2023	2024	2025
特定健診受診率	%	95.1	96.0	96.0	97.1	96.8
特定保健指導実施率	%	60.0	44.4	55.7	53.1	50.4

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

当社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		当社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） KPI：●森づくり活動実績（面積、植樹数）
	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、FC岐阜スポンサー • 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

当社グループ

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。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、地域における川崎重工グループのプレゼンスの向上を目指します。

地域社会

Topic

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。取り組みの一つとして、原則毎月第2日曜日を、館内の常設展を無料で見ることができる「Kawasaki Free Sunday」としています。
今後も、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」に貢献して参ります。



©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、当社従業員の有志が「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

当社グループは、東京都、兵庫県の両県にて、在来の里山林の自然環境を保全する「企業の森づくり活動」を継続しており、活動によるCO_2吸収量を毎年公表しています。また、生物多様性保全の国際目標である2030年ネイチャーポジティブ実現に向け、自然共生サイト※登録に向けた取り組みを開始すると共に、事業所内やその周辺地域にビオトープを設けるなど、生物多様性の維持や回復につながる活動も進めています。当社グループは、これからも自然と共生する社会の実現を目指すと共に、環境に配慮した経営を推進します。

※ 自然共生サイト：民間の取組等によって生物多様性の保全が図られている区域を国が認定する区域

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	2021	2022	2023	2024	2025
地域社会向け社会貢献支出額		百万円	204	191	207	197	258
カワサキワールド来場者数		千名	93	230	219	226	236
実験工作教室	参加者数	名	0	62	36	141	62
	実施回数	回	0	2	2	9	5
オンライン教育イベント参加者数		名	406	1,084	860	556	456

（2025年度）

森づくり活動		東京都町田市	兵庫県小野市	兵庫県多可町
参加者	名	23	174	44
活動回数	回/年	1	3	1
面積	ha	10.14	10.0	6.8
CO_2吸収量	t-CO_2	–	–	1.15
植樹	本	–	20	–

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）

従業員の社会貢献活動支援

川崎重工は、2024年4月、従業員が自然災害のボランティアに参加する際に、最大で10日間の特別休暇を取得できる災害ボランティア休暇制度を導入し、従業員の社会貢献活動参加を支援しています。また、災害を含む幅広いボランティア活動に参加する従業員をサポートする社内組織「カワサキボランティアネットワーク」も設立しています。この組織は、地域・社会における各種ボランティア活動にも参加できるよう、各地の自治体ならびに社会福祉協議会などとの連携を目指しています。

地域社会

地域の発展に向けた取り組み

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200名近くが参加する人気のイベントとなっています。2025年度は2月11日に開催しました。
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、ものづくり体験やカワサキワールド見学などを通じ、川崎重工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。



地域社会交流会、主催代表の挨拶



地域社会交流会、食事の様子



地域社会交流会でのものづくり体験



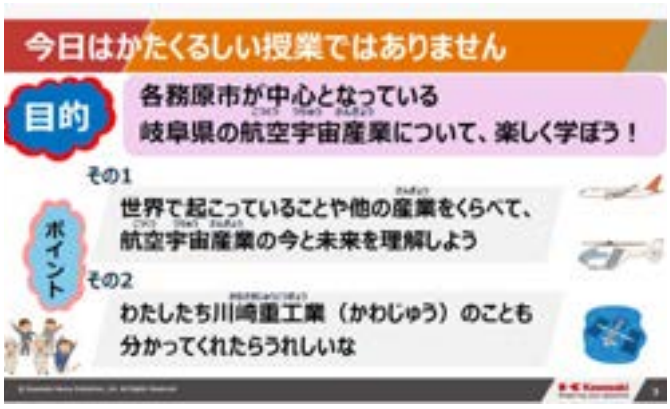
カワサキワールド見学の様子

出前授業（岐阜工場）

岐阜工場では、2025年10月29日に、近隣の各務原市立稲羽東小学校5・6年生12名を対象に、出前授業を行いました。この授業は、各務原市教育委員会より依頼があり、市の「ものづくり人材育成」学習の一環として、航空宇宙産業について理解を深めてもらうことを目的に、当社が実施したものです。出前授業では "岐阜・各務原が世界に誇る航空宇宙産業について学ぼう！" をキーワードに、航空宇宙産業や当社グループの取り組みを、実験も交えてわかりやすく説明しました。参加した児童の皆さまからは、多数の質問が寄せられるなど、非常に充実した授業となりました。
今後も当社グループの活動を積極的に発信する活動を通じ、地域社会の存続・発展に貢献していきます。



授業の様子



授業の目的、ポイント

スポーツ振興

当社は、J1サッカーリーグ「ヴィッセル神戸」、女子プロサッカーWEリーグ「INAC神戸レオネッサ」、J3サッカーリーグ「FC岐阜」、ホッケー女子日本リーグ「GIFU ASAHI BLUE BEES」、ならびにプロゴルファー古江彩佳選手、鳥居さくら選手の公式スポンサーを務めています。また、プロ野球球団「阪神タイガース」の冠試合に協賛しています。
各クラブが展開するアカデミーやスクールを通じ、青少年の健全な育成、競技の普及促進など、スポーツを通して社会貢献、地域貢献に寄与していきます。加えて、これらの活動を通じて、心身の健やかさが実感できるウェルビーイングな社会の形成に寄与するとともに、当社の企業価値向上を目指していきます。



ANSWERS※特集記事

➡「ヴィッセル神戸の優勝の舞台裏と、支えた人たちの想い。家族のような神戸の人々に、元気と夢を！」

※ ANSWERSは、Kawasakiの技術や取り組みをもっと身近に感じてもらうためのウェブメディアです。

Topic

SDGs学習体験型プログラムの開催

2025年9月27日、岐阜県山県市においてSDGsについて学ぶ体験型プログラムを開催しました。このプログラムは当社が公式スポンサーを務めるFC岐阜と共同開催したもので、イベントにはFC岐阜パフォーマンスチームGGG（トリプルジー）のメンバーも参加しました。
参加者は栗拾いや選別作業の見学、本来は廃棄される栗を使った栗あん作りを行いました。また、当社グループおよびFC岐阜のSDGsへの取り組みの説明も行われ、FC岐阜の説明では、クラブがSDGsを「すごく(S)・でっかい(D)・ゴール（G）」と位置づけていることやその具体的な取り組みなどを、GGGメンバーがクイズを通し、楽しく分かりやすく伝えました。
当社は、今後もFC岐阜をはじめとする地域の関係者と連携し、多種多様な体験機会を提供することで、地域共創に取り組んでまいります。



参加者による集合写真



GGGとの栗拾いの様子



栗あん作りの様子

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 (USA), 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。

自治体との協力

川崎重工グループは、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。

Topic

「災害緊急時における企業支援に関する協定」の締結

2025年3月、川崎重工と兵庫県は、近年激甚化・頻発化する自然災害に備え「災害緊急時における企業支援に関する協定」（以下、本協定）を締結しました。本協定は、兵庫県内に限らず国内の他自治体において自然災害（地震・風水害）等が発生した場合に、当社の災害備蓄食品や救援物資等の提供、災害ボランティアの派遣、また陸・海・空の輸送面での協力を行うもので、被災地の復旧・復興を支援する公民連携です。
さまざまな社会課題の解決に取り組む当社にとって自然災害への備えや防災・減災への取り組みは使命と考えており、今後も、当社グループの製品・技術を通じて、社会貢献に取り組んでいきます。



2025年3月19日　協定締結（右：兵庫県　池田防災監）

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	川崎重工業明石工場グラウンドにおける臨時離発着場使用に関する協定書	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、明石工場のグラウンドを臨時ヘリポートとして提供
			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

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川崎重工の取り組み、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。2025年度は10月から12月にかけて、全国各地の中学校計10校、合計456名に対し、オンライン授業を行いました。
時代にマッチした社会貢献活動として、今後もオンラインイベントに積極的に参加していきます。



当社の研究開発の仕事を学びました



真剣に話を聞く生徒の皆さん

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川崎重工グループにとって、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、川崎重工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>
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。

「マイヘリコプターをつくろう！」



科学のキーワード
- 揚力
- 翼型
- テールローター

自主プログラムの一例



実験工作教室「マイヘリコプターをつくろう！」の様子



参加者による集合写真

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、主に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。

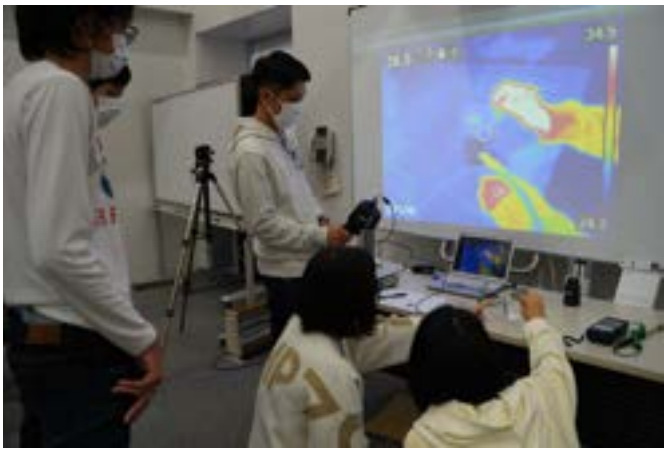
Kawasaki Group Channel
➡ **「未来創造本部 みらいほん」川崎重工社員による次世代育成プロジェクト**

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、本物の技術に触れる機会や複雑に入り組んだ課題に取り組む企画を、次の世代へ提供しています。これらを通じて、これからの社会で必要とされる「自ら考え、学ぶ力」を次の世代とともに培っていき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、行政、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』





神戸市動画サイトkobecitychannel
➡ **『Ocean's 17 event -4th-』イベントの様子をご紹介！**

奈良女子大学と共同で「女性エンジニア養成プログラム」を開催 ～未来への挑戦！エネルギー×モノづくり～（当社ニュース2025年9月25日）

職場体験の受け入れ

川崎重工は、兵庫県教育委員会が実施している兵庫県内の中学生が活動する職場体験「トライやる・ウィーク」に協力しています。当社の事業活動および各事業所での取り組みを知ってもらうほか、従業員の働く姿を通じて、ものづくりの現場への理解を深めてもらう機会としています。



神戸工場での半自動溶接体験



半自動溶接で文字を施した鋼板



明石工場での金属加工体験



金属加工体験での製作物

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川崎重工グループが歩んできた130年を超える歴史に加え、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

Topic

「おうち時間シリーズ」　Kawasakiの世界を知ろう！

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

川崎重工業株式会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。またKawasaki Robostageでは「産業用ロボット」について知り、「人とロボットが共存する社会」について考える子ども向けイベント『カワサキロボットエンジニアになろう！』も開催しています。

詳細については以下のバナーをご覧ください。



Topic

「こどもスマイル大賞」を受賞しました

当社が開催するイベント『カワサキロボットエンジニアになろう！』が、東京都主催の「こどもスマイルムーブメント」の取り組みである「こどもスマイル大冒険」において、「こどもスマイル大賞」を受賞しました。「こどもスマイル大賞」は、子どもたちのための素晴らしい取り組みや企画を実施した企業などを投票で選出し表彰するもので、当社は「体験してみたい部門」に選出されました。

こどもスマイルムーブメント



2023年9月18日　贈呈式の様子（左：小池百合子　東京都知事）

環境保全活動

森林保全活動

川崎重工グループは、東京都（町田市）ではNPO法人自然環境アカデミーと、また、兵庫県（小野市・多可町）ではNPO法人ひょうご森の倶楽部やNPO法人加美林業研究クラブと連携し、森林保全活動に取り組んでいます。さまざまな生物が生息する森林を守るため、従業員とその家族がこの活動に積極的に取り組んでいます。

東京都での活動

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（下刈りなど）を実施しています。

町田市での活動の様子【2025年10月18日】



参加者による集合写真



つるを取り除く作業の様子

兵庫県での活動

2008年12月から兵庫県の「企業の森づくり事業」に参加し、多可町で活動を行っております。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・下刈り・植樹）を実施しています。

小野市での活動の様子【2025年4月12日】



参加者による集合写真



植樹の様子

多可町での活動の様子【2026年4月11日】



参加者による集合写真



下刈り・除伐の様子

Topic

明石高等技能訓練校訓練生が森づくり活動に参加

2026年4月24日、明石工場の訓練生69名が教育プログラムの一環として、小野市での森づくり活動に参加しました。当日は、訓練生が協力しながら下草刈りと常緑樹の除伐作業を中心に行い、森のなかに日差しが届くよう刈込ハサミやのこぎりを使って整備を行いました。また、登山道にある階段補修もあわせて実施しました。

この活動を通じて、生物多様性の保全に向けた里山再生の一歩を実感するとともに、環境保全への意識の向上や、訓練生同士のコミュニケーションの促進を図ることができました。今後も安全に配慮しながら、訓練生による森づくり活動への参加を継続していきます。



参加者による集合写真



除伐の様子

Topic

「企業の森づくり」推進イベントへの協力

兵庫県が主催する「木のおもちゃで遊ぼう！」イベントで、当社グループの森づくり活動が展示紹介されました。同イベントは兵庫県が、県産木材で作った積木などの玩具に触れることを通じて木の良さを実感できる機会とすることを目的に定期的に開催しているもので、イベントに合わせて、2025年2月にはイオンモール加西北条で、6月にはイオン明石ショッピングセンターで、森づくりへの企業の貢献の事例として、当社の活動実績が紹介されました。
当社は、兵庫県の「県民総参加の森づくり」のコンセプトに賛同しており、「企業の森づくり事業」の普及に関するイベントに積極的に参加しています。

「木のおもちゃで遊ぼう！」イベント開催～北播磨「木育」推進～



イオンモール加西北条での展示の様子（協力：加東農林振興事務所）

自然共生サイト登録に向けた取り組み

川崎重工グループは、「川崎重工グループ生物多様性方針」のもと、当社グループの事業活動やバリューチェーンが生物多様性へ影響を与えていることを改めて認識するとともに、持続可能な社会の基盤となる自然と共生する社会の実現に向けて生物多様性の維持・回復という社会課題に取り組んでいます。
具体的には、2030年ネイチャーポジティブ実現に向け、事業所の周辺地域に生物多様性保全エリアを設け、自然共生サイト※登録に向けた取り組みを進め、生物多様性の維持や回復につながる活動を進めています。

※ 自然共生サイト：民間の取り組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を国が認定する区域

「Kawasaki 自然共生フィールド（神戸）」での取り組み

自然共生サイト登録に向けた希少種の保全活動

当社グループは、神戸市西区において「Kawasaki 自然共生フィールド（神戸）」を整備し、地域の生物多様性維持活動を行っています。2025年度に行った生物調査では、レッドリストに登録される多くの希少種が生息していることが判明しました。この活動地は、環境省が認定する自然共生サイトへの登録を目指しています。

今後もこの活動地を、周辺地域とも連携した希少種の保護区域として活用を進めると共に、当社グループの従業員を含むステークホルダーが、希少種の保全や生物多様性への理解を深める場としても積極的に活用していきます。



Kawasaki 自然共生フィールド（神戸）



活動地で見られる生物（左からシルビアシジミ、オオキトンボ、カヤネズミ）



活動地で見られる希少種（左からワレモコウ、ツリガネニンジン、スズサイコ）

事業拠点での取り組み

明石工場の取り組み

ビオトープを活用した希少種の保全と生物多様性に配慮した緑化整備

明石工場では、2023年7月に、明石市レッドリストにおいてAランクに指定されている水草のデンジソウ(田字草)を明石市から譲り受け、敷地内にあるビオトープで保全しています。毎年春から夏にかけて、四葉のクローバーに似た葉の群落が顔を見せてくれています。2025年2月にはデンジソウの保全の状況と、川崎重工のこれまでの生物多様性に配慮した取り組みについて明石市長が視察され、地域との調和に主眼をおいた当社の生物保全活動について感謝の言葉を頂きました。
さらに現在、地域固有の生態系の保全を目指して、市民団体や明石市と協力しながらビオトープのリニューアルを進めています。専門家に指導を受けながら明石市に自生する植物を新たに植栽し、レイアウトには「企業の森づくり」活動で出た伐採木を活用しました。木材の活用は炭素固定の視点からも国が推進する施策であり、本取り組みは「企業の森づくり」活動で出た廃材を工場内で活用する試みとなります。
当社はこれからも地域に根差した環境保全活動を推進していきます。



ビオトープ視察の様子（左：丸谷聡子　明石市長）



ビオトープで保全しているデンジソウ



伐採木を使った柵

西神工場の取り組み

ビオトープの整備

西神工場では、2023年11月から工場内にビオトープの整備をしています。毎年みかんの木には、アゲハ蝶が産卵、幼虫が成長します。ビオトープ内には睡蓮も咲き、その傍ではミナミメダカが泳いでいます。今後も、ビオトープの整備を続けることで、工場内の生物および生態系の多様性保全に取り組んでまいります。



ビオトープ全景



産卵に来たアゲハ蝶



綺麗に咲いた睡蓮

沖縄支社の取り組み

「チーム美らサンゴ」への参加

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。2024年度は計5回活動を行いました。

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！

ESG関連情報

204 | ESGデータ
225 | 第三者保証報告書
227 | ISO取得状況
231 | 社外からの評価
236 | 外部イニシアティブへの参画

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およびISAE3410に準拠した第三者保証を受けています。なお、社会性指標のうち、労働災害件数、業務上死亡者数、休業災害発生頻度（度数率）については2022年度より、男女の賃金の差異については2025年度より、第三者保証の受審を開始しています。
  第三者保証報告書
- ☑マークを付したデータについては、2022年度はSGSジャパン株式会社による 第三者検証 を受けています。2023年度以降は、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ています。

各データの集計範囲：凡例

※ 集計範囲が凡例と異なるデータについては、注記で対象とする子会社数を記載しています。

川崎重工業㈱ **単体**

川崎重工業㈱・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	2022	2023	2024	2025	2026
取締役	社内	男性	名	6	6	5	5	5
		女性		0	0	1	1	1
		計		6	6	6	6	6
	独立社外	男性		4	4	3	4	4
		女性		2	3	4	3	3
		計		6	7	7	7	7
	総計			12	13	13	13	13
監査等委員である取締役				5	5	5	5	5
業務執行を兼務している取締役				3	3	3	3	3
独立社外取締役比率			%	50.0	53.8	53.8	53.8	53.8
女性取締役比率				16.6	23.1	38.5	30.8	30.8
平均在任年数※			年	2.75	3.46	3.85	4.46	4.54

※ 各年度6月末時点

取締役会の開催実績（臨時取締役会を含む）

単体

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
取締役会開催回数	回	16	16	22	17
取締役会の平均出席率	%	100	99.5	99.7	99.5
社外取締役の平均出席率	%	100	99.1	99.4	99.2

監査等委員会の開催実績

単体

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
監査等委員会開催回数	回	14	15	18	16
監査等委員出席率	%	100	98.7	98.9	100
社外監査等委員出席率	%	100	100	98.1	100

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	2022	2023	2024	2025
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	12	10	12	12

		単位	2022	2023	2024	2025
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	7	7	13	12

会計監査人の報酬額

連結

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
監査証明業務に基づく報酬	百万円	388	407	532	519
川崎重工業株式会社	百万円	298	305	352	338
連結子会社	百万円	90	101	179	180

	単位	2022	2023	2024	2025
非監査業務に基づく報酬	百万円	224	266	200	184
川崎重工業株式会社	百万円	221	263	197	181
連結子会社	百万円	2	2	2	2

取締役の報酬額（2025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）	4	百万円	548	183	190	175
監査等委員（社外取締役を除く）	2	百万円	68	68	–	–
社外取締役	8	百万円	130	130	–	–

（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。

代表取締役社長執行役員の報酬総額と従業員平均給与額の比較（2025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	182	57	63	61
従業員平均年間給与額		百万円	9.1			
社長報酬と従業員平均年収の比率		倍	20.0			

（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	2022	2023	2024	2025
重大なコンプライアンス違反の年間発生件数	件	0	0	2	2
贈賄に関する違反件数	件	0	0	0	0

内部通報件数と内訳 国内G

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
内部通報件数合計※	件	54	76	92	114
パワーハラスメント	件	19	22	25	33
労務問題	件	13	18	25	30
金銭の不正取得	件	1	6	11	8
セクシャルハラスメント	件	0	6	5	3
各種法令違反	件	1	2	2	14
品質不正	件	0	2	2	4
そのほか	件	20	20	22	22

※ 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	2022	2023	2024	2025
グローバル内部通報制度相談件数	件	0	0	4	3

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
ハラスメント相談窓口への相談件数	件	57	66	42	64

コンプライアンス研修受講者数 連結

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
コンプライアンス研修受講者数※1	名	17,860	29,422	32,517	33,151
行動規範研修受講者数※2	名	3,447	–	3,102	2,707

※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	2022	2023	2024	2025
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	百万円	98.6	112.4	115.1	119.7
寄付・協賛金などの支出額合計※2	百万円	278	263	339	371

※1 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、2025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。
※2 川崎重工業㈱

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	2022	2023	2024	2025
情報セキュリティ教育 参加者数	名	9,803	17,053	20,274	26,396
標的型疑似攻撃メールによる訓練対象人数	名	2,308	6,876	10,560	8,157

研究開発

研究開発費 連結

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
総額	億円	507	533	489	568
売上高比率	%	2.9	2.9	2.3	2.5
研究開発に従事する従業員数	名	2,098	2,159	2,328	2,417

環境

環境マネジメント

法的有資格者数 KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
公害防止管理者	大気	名	98	102	107	114
	水質	名	87	88	91	96
	騒音・振動	名	36	34	41	43
	その他	名	81	81	82	85
	合計	名	302	305	321	338
エネルギー管理士		名	110	115	129	140

環境関連費用 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
環境関連投資額	百万円	1,661	839	2,607	4,064
環境関連コスト	百万円	12,458	11,061	11,532	11,244

環境コンプライアンス KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
環境関連法令違反	件	0	0	0	0
うち水質・水量に関する法令違反	件	0	0	0	0
環境問題を引き起こす事故・汚染	件	2	1	1	1
環境問題に関する苦情	件	2	3	2	0
罰金額	百万円	0	0	0	0

CO_2FREE

CO_2排出量（Scope 1，2） 連結

（年度）

		単位	2022※1	2023※2	2024※3	2025※4
Scope 1		t-CO_2	136,736☑	135,163	142,390	138,317★
Scope 2	マーケット基準	t-CO_2	246,083☑	280,314	304,035	301,647★
	ロケーション基準	t-CO_2	283,654	282,292	288,722	293,511
Scope 1，2合計	マーケット基準	t-CO_2	382,819	415,478	446,425	439,964★
	ロケーション基準	t-CO_2	420,391	417,456	431,112	431,827

※1 川崎重工業㈱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。
※2 川崎重工業㈱および国内連結44社、海外連結56社の合計です。
※3 川崎重工業㈱および国内連結45社、海外連結58社の合計です。
※4 川崎重工業㈱および国内連結47社、海外連結61社の合計です。

エネルギー使用量 連結

（年度）

	単位	2022※1	2023※2	2024※3	2025※4
非再生可能エネルギー量	MWh	1,317,527	1,363,438	1,392,256	1,397,826★
再生可能エネルギー量	MWh	13,538	10,488	11,842	18,075★

※1 川崎重工業㈱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。
※2 川崎重工業㈱および国内連結44社、海外連結56社の合計です。
※3 川崎重工業㈱および国内連結45社、海外連結58社の合計です。
※4 川崎重工業㈱および国内連結47社、海外連結61社の合計です。

CO_2排出量（Scope 3） KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
①購入した製品・サービス	t-CO_2	2,930,991	3,850,977	4,604,237	5,188,466★
②資本財	t-CO_2	265,678※4	308,023※4	381,371※4	439,153※4
③Scope 1，2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO_2	30,045※4	60,633※4	73,887※4	74,129※4
④輸送、配送（上流）	t-CO_2	7,072	928,467	1,046,773	1,172,573
⑤事業から出る廃棄物	t-CO_2	8,540	10,149	10,639	10,837
⑥出張	t-CO_2	10,605	14,175※4	14,651※4	15,799※4
⑦雇用者の通勤	t-CO_2	6,914	7,089	7,319	7,656
⑧リース資産（上流）※1	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外
⑨輸送、配送（下流）	t-CO_2	4,239	721	668	861
⑩販売した製品の加工	t-CO_2	42,644	2,084	2,304	2,358
⑪販売した製品の使用※2	t-CO_2	28,937,027☑	32,650,318	26,430,330	28,044,363★
⑫販売した製品の廃棄	t-CO_2	1,924	2,558	3,063	2,925
⑬リース資産（下流）※3	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外
⑭フランチャイズ※3	t-CO_2	対象外	対象外	対象外	対象外
⑮投資	t-CO_2	154,077	37,393※4	40,178※4	39,594※4
Scope 3合計	t-CO_2	32,399,756	37,872,587	32,615,420	34,998,714

※1 リース資産からの排出量はCO_2排出量（Scope 1、Scope 2）に含めているため、算定対象から除外します。
※2 Scope 3 カテゴリー⑪については、算定範囲を川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱・川重冷熱工業㈱・㈱アーステクニカの合計としています。
※3 当社事業の範囲外のため、算定対象から除外します。
※4 算定範囲は川崎重工グループ（国内・海外）です。

Waste FREE

原材料購入量 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
鋼材	kt	110	110	111	124
アルミニウム	kt	–	–	113	104
銅	kt	–	–	1.270	1.206
ニッケル	kt	–	–	0.115	0.059
チタン	kt	–	–	0.946	4.300
コバルト	kt	–	–	0.0001	0.0002
プラスチック	kt	–	0.674	0.687	0.746

廃棄物（総排出量） 連結

（年度）

	単位	2022※1	2023※2	2024※3	2025※4
全体	t	58,492	70,586	72,347	71,702
国内グループ	t	–	47,325	50,067	49,142★

※1 川崎重工業㈱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。
※2 川崎重工業㈱および国内連結44社、海外連結56社の合計です。
※3 川崎重工業㈱および国内連結45社、海外連結58社の合計です。
※4 川崎重工業㈱および国内連結47社、海外連結61社の合計です。

廃棄物 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
発生量	t	41,442	40,025	42,024	40,544★
リサイクル量	t	40,504	39,055	40,942	38,978★
最終処分量（埋立処分量）	t	47	39	64	250★
廃棄物減量化量	t	891	931	1,018	1,315★

有害廃棄物 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
発生量	t	1,405	1,402	1,579	1,787★
リサイクル量※1	t	1,404	1,402	1,579	1,787★
最終処分量（埋立処分量）	t	0	0	0	0★
廃棄物減量化量	t	1	0	0	0★

※1　サーマルリサイクルまたはマテリアルリサイクル

水資源 連結

（年度）

	単位	2022※1	2023※1	2024※1	2025※2
取水量	百万m^3	5.510	5.496	5.704	6.889★
取水量内訳（上水）	百万m^3	0.564	0.552	0.596	1.148★
取水量内訳（工業用水）	百万m^3	1.039	1.091	1.265	1.559★
取水量内訳（地下水）	百万m^3	3.908	3.853	3.843	4.183★
排水量	百万m^3	3.304	4.176	3.974	5.213★
排水量内訳（下水道）	百万m^3	0.872	0.956	0.875	1.921
排水量内訳（河川・湖沼など）	百万m^3	2.433	3.220	3.099	3.291
使用量	百万m^3	2.206	1.320	1.730	1.677

※1 川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱の合計です。
※2 川崎重工業㈱および国内連結46社、海外連結37社の合計です。なお、非生産拠点（事務所等）で取水量、排水量が把握できない拠点は集計対象外としています。

Harm FREE

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	2022	2023	2024	2025
主要VOC排出量	t	576	607	573	587★

大気汚染物質排出量 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
硫黄酸化物（SOx）	t	0.7	0.9	1.0	0.9
窒素酸化物（NOx）	t	84.0	74.7	73.9	89.3

環境データ

事業所別の環境データ（2025年度） KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	岐阜工場	名古屋第一・第二工場	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	950	158	264	78	364
	購入電力量	MWh	79,522	38,096	27,010	13,772	82,533
	燃料使用量	TJ	664	18	166	28	64
	再生可能エネルギー量	MWh	0	699	24	4	753
	水資源量	千m^3	3,561	70	295	49	149
OUTPUT（大気）	エネルギー起源CO_2排出量	t-CO_2	68,379	16,912	19,249	5,672	37,573
	SOx	t	1未満	1未満	1未満	0	0
	NOx	t	36	1	41	1未満	1未満
	ばいじん量	t	1未満	1未満	1未満	1未満	1未満
OUTPUT（水域）	排水量	千m^3	2,737	15	115	38	91
	COD	t	3	1未満	1未満	1未満	0
	窒素	t	15	1未満	1未満	1未満	0
	リン	t	1未満	1未満	1未満	1未満	0
OUTPUT（廃棄物）	総排出量	t	3,188	598	5,027	2,669	5,081
	リサイクル	t	3,188	598	5,027	2,669	5,074
	その他（焼却・埋立）	t	1未満	1未満	1未満	1未満	7

		単位	西神工場	明石工場	播磨工場	坂出工場
INPUT	エネルギー合計（熱量換算）	TJ	167	870	120	129
	購入電力量	MWh	25,514	111,823	11,271	30,426
	燃料使用量	TJ	69	467	75	19
	再生可能エネルギー量	MWh	1,818	336	1,234	0
	水資源量	千m^3	120	687	55	389
OUTPUT（大気）	エネルギー起源CO_2排出量	t-CO_2	14,132	72,180	8,088	10,269
	SOx	t	0	0	0	0
	NOx	t	1未満	9	1未満	0
	ばいじん量	t	0	2	1未満	0
OUTPUT（水域）	排水量	千m^3	110	490	1未満	370
	COD	t	0	0	1未満	1未満
	窒素	t	4	0	1未満	1未満
	リン	t	1未満	0	1未満	1未満
OUTPUT（廃棄物）	総排出量	t	1,280	8,744	3,528	11,861
	リサイクル	t	1,280	8,744	3,506	10,618
	その他（焼却・埋立）	t	0	1未満	22	1,244

環境データ算定基準

データ指標のうち、CO_2排出量（Scope 1，2およびScope 3）について、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。

データ指標		単位	算定基準
CO_2排出量（Scope 1，2）	Scope 1	t-CO_2	「地球温暖化対策の推進に関する法律」の「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度」に基づく「算定方法及び排出係数一覧（令和8年3月27日）」の排出係数（供給会社固有の排出係数が不明の場合は代替値）を用いて算定。 都市ガスは「ガス事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）R7年度供給実績（令和8年6月30日）」（供給会社固有の排出係数が不明の場合は代替値）の排出係数を用いて算定
	Scope 2	t-CO_2	【マーケット基準】 国内の電力は「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出算定用）-R6年度実績-（令和8年1月9日）」（供給会社固有の排出係数が不明の場合は代替値）を用いて算定。 海外の電力は、供給会社固有の排出係数を基本とし、入手できない場合は国が公表する排出係数またはIEA「Emission Factors 2025」に記載の排出係数を用いて算定。 蒸気及び冷水は「熱供給事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）R6年度供給実績（令和8年6月30日）」（供給会社固有の排出係数が不明の場合は代替値）の排出係数を用いて算定。 【ロケーション基準】 国内の電力は「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出算定用）-R6年度実績-（令和8年1月9日）」の全国平均係数を用いて算定。 海外の電力は、IEA「Emission Factors 2025」に記載の排出係数を用いて算定。 蒸気及び冷水は「熱供給事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）R6年度供給実績（令和8年6月30日）」の代替値の排出係数を用いて算定。
エネルギー使用量	非再生可能エネルギー量	MWh	「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換などに関する法律」に基づく燃料を対象として、「地球温暖化対策の推進に関する法律」の「温室効果ガス排出量の算定・報告・公表制度」に基づく「算定方法及び排出係数一覧（令和8年3月27日）」の単位発熱量を用いて算定。都市ガスは各社が公表する単位発熱量を用いて算定。
	再生可能エネルギー量	MWh	再生可能エネルギー由来の電力を合算して算定。
廃棄物	廃棄物（総発生量）	t	事業所外に排出した産業廃棄物、有害廃棄物および有価物の重量を合算して算定。
	廃棄物発生量	t	産業廃棄物（有害廃棄物を除く）と有価物の重量を合算して算定。
	廃棄物リサイクル量	t	産業廃棄物（有害廃棄物を除く）の内、中間処理によりサーマルリサイクルおよびマテリアルリサイクルされた廃棄物と有価物の重量を合算して算定。
	廃棄物最終処分量（埋立処分量）	t	産業廃棄物（有害廃棄物を除く）の内、直接最終処分として埋め立てされた廃棄物の重量。
	廃棄物減量化量	t	産業廃棄物（有害廃棄物を除く）の内、減量化した廃棄物の重量。
	有害廃棄物発生量	t	各国の規制で定められた有害廃棄物の発生量。

データ指標		単位	算定基準
水資源	取水量(総量)	百万m^3	上水・工業用水の購入量、および敷地内で採水した地下水の量を合算して算定。
	取水量内訳(上水)	百万m^3	水道水の購入量
	取水量内訳(工業用水)	百万m^3	工業用水の購入量
	取水量内訳(地下水)	百万m^3	採水した地下水量
	排水量(総量)	百万m^3	公共用水域および下水道等に排出された水量を合算して算定。排水量を計測していない拠点に関しては、取水量を排水量とみなす。
	排水量内訳(下水道)	百万m^3	下水道への排水量
	排水量内訳 (河川・湖沼など)	百万m^3	河川・湖沼・海への排水量
	使用量	百万m^3	取水量から排水量を差し引いて算定。
主要VOC	主要VOC排出量	t	常温で揮発する有機化合物（VOC）の内、トルエン、キシレン、エチルベンゼンを合算して算定。

CO_2排出量（Scope 3）

データ指標	単位	算定基準
カテゴリー① 購入した製品・サービス	t-CO_2	Σ｛（購入・取得した製品またはサービスの金額データ×排出原単位）｝ 排出原単位（金額）は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用
カテゴリー② 資本財	t-CO_2	Σ｛（資本財の価格）×（排出原単位）｝ 排出原単位は「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用
カテゴリー③ Scope 1，2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	t-CO_2	Σ｛（購入電力量）×（排出原単位）｝+Σ｛（購入熱量）×（排出原単位）｝ +Σ｛（販売電力量）×（排出原単位）｝ 販売電力量は、カワサキグリーンエナジー㈱がお客様に販売するために購入した電力量の値 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」および「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用）」に基づく値を採用
カテゴリー④ 輸送、配送（上流）	t-CO_2	Σ（輸送距離÷燃料×排出原単位）+Σ（輸送トンキロ×トンキロ法燃料使用原単位×排出原単位）+Σ（輸送金額×排出原単位） 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」および「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用）」に基づく値を採用
カテゴリー⑤ 事業から出る廃棄物	t-CO_2	Σ（廃棄物種類別量×廃棄物種類別CO_2排出原単位） 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」および「IDEAv2.3（サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用）」に基づく値を採用
カテゴリー⑥ 出張	t-CO_2	（移動手段別） Σ（交通費支給額×排出原単位） 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用
カテゴリー⑦ 従業員の通勤	t-CO_2	Σ（従業員数 × 営業日数 × 排出原単位） 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用
カテゴリー⑧ リース資産（上流）	t-CO_2	対象外（リース資産からの排出量は「CO_2排出量（Scope 1、Scope 2）」に含む）
カテゴリー⑨ 輸送、配送（下流）	t-CO_2	Σ（モーターサイクル販売重量 × 平均輸送距離 × 排出原単位） BtoCビジネスにおける国内販売拠点から小売店または消費者への直接販売のための輸送を算出

データ指標	単位	算定基準
		排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用
カテゴリー⑩ 販売した製品の加工	t-CO_2	Σ（航空機用ジェットエンジン販売量 × 航空機組立に要する推定排出原単位）
カテゴリー⑪ 販売した製品の使用	t-CO_2	Σ（製品使用時に消費する燃料の使用に伴う CO_2排出量）＋Σ（製品使用時に消費する電力の使用に伴う CO_2排出量） 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用 活動量（1年間で販売した最終製品の使用時に消費するエネルギー：電力・蒸気・冷水など）に排出原単位、耐用年数、稼働率を乗じて合計した値 対象製品：船舶、鉄道車両、航空機（分担製造分）、発電機器、舶用推進器、ボイラ、吸収冷温水機、二輪車、建設機械部品、ロボット、破砕機、ふるい、プラント設備、他
カテゴリー⑫ 販売した製品の廃棄	t-CO_2	Σ｛（金属製品の概算重量）×（排出原単位）｝ 排出原単位は、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース Ver.3.6 2026年4月」に基づく値を採用
カテゴリー⑬ リース資産（下流）	t-CO_2	対象外（該当するリース資産なし）
カテゴリー⑭ フランチャイズ	t-CO_2	対象外（該当する業務なし）
カテゴリー⑮ 投資	t-CO_2	（KHIグループのScope1，2排出量）× 持分法適用会社の売上比率（%）

社会

従業員データ

従業員数[※1] 連結

（年度）

			単位	2022	2023	2024	2025
従業員総数	全体		名	38,254	39,689	40,640	41,652
		男性	名	–	32,648	33,443	34,335
		女性	名	–	5,570	5,977	6,161
		未集計※2	名	–	1,471	1,220	1,156
	国内グループ従業員数		名	27,583	28,099	29,072	30,062
			%	72.1	70.8	71.5	72.2
		男性	名	–	24,884	25,679	26,445
		女性	名	–	3,215	3,393	3,617
	海外グループ従業員数		名	10,671	11,590	11,568	11,590
			%	27.9	29.2	28.5	27.8
		男性	名	–	7,764	7,764	7,890
		女性	名	–	2,355	2,584	2,544
		未集計※2	名	–	1,471	1,220	1,156
地域別	日本		名	27,583	28,099	29,072	30,062
	欧州		名	761	692	685	820
	米州		名	4,886	5,774	6,017	5,924
	アジア		名	4,985	5,087	4,825	4,808
	豪州		名	39	37	41	38

※1 従業員数は各年度末時点
※2 2023年度は海外連結2社、2024、2025年度は海外連結3社が未集計です。

従業員構成[※1] KHI・KRM・KMC

（年度）

			単位	2022	2023	2024	2025
従業員の状況	従業員数		名	17,413	17,968	18,535	19,348
		男性	名	15,883	16,362	16,858	17,541
			%	91.2	91.1	91.0	90.7
		女性	名	1,530	1,606	1,677	1,807
			%	8.8	8.9	9.0	9.3
	うち幹部職員数		名	3,865	4,107	4,328	4,560
		男性	名	3,791	4,013	4,220	4,444
		女性	名	74	94	108	116
	うち一般従業員数		名	13,548	13,861	14,207	14,788
		男性	名	12,092	12,349	12,638	13,097
		女性	名	1,456	1,512	1,569	1,691
	平均年齢		歳	40.6	40.8	41.1	41.4
		男性	歳	40.5	40.7	40.9	41.3
		女性	歳	42.1	42.5	42.4	42.2

			単位	2022	2023	2024	2025
年齢別			名	3,608	3,619	3,657	3,345
	～29歳		名	3,328	3,325	3,343	3,032
		男性	名	280	294	314	313
			名	5,432	5,542	5,673	5,699
	30～39歳		名	5,032	5,145	5,255	5,248
		男性	名	400	397	418	451
			名	4,480	4,606	4,652	4,974
	40～49歳		名	4,024	4,128	4,194	4,506
		男性	名	456	478	458	468
			名	3,397	3,538	3,749	4,187
	50～59歳		名	3,053	3,157	3,330	3,702
		男性	名	344	381	419	485
			名	496	663	804	1,143
	60歳以上		名	446	606	736	1,053
		男性	名	50	57	68	90

			単位	2022	2023	2024	2025
職位別			名	17	20	19	18
	取締役		名	15	17	14	13
		男性	名	2	3	5	5
			名	28	32	28	28
	執行役員以上		名	27	31	28	28
		男性	名	1	1	0	0
			名	729	741	755	760
	部長相当職※2		名	723	736	750	752
		男性	名	6	5	5	8
			名	3,136	3,362	3,567	3,794
	課長相当職		名	3,068	3,274	3,465	3,687
		男性	名	68	88	102	107
			名	2,450	2,572	2,718	2,878
	主事相当職		名	2,296	2,402	2,519	2,640
		女性	名	154	170	199	238

※1 従業員数は各年度末時点。臨時従業員はすべて一般従業員に含みます。
※2 部長相当職には理事まで含みます。

男女の賃金の差異※1

国内G

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
従業員全体※2（基本給+賞与など※3）	国内グループ※4	%	–	62.0	67.5	66.6★
	単体	%	–	66.2	69.0	69.2

※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（平成27年法律第64号）の規定に基づき、男性の平均年間賃金を基準とした女性の平均年間賃金の割合を算出
※2 従業員にはパート・有期労働者を含みます。パート・有期労働者の人員数は労働時間をもとに換算して算出（時給者の月間労働時間÷フルタイム従業員の月間所定労働時間）
※3 基本給、賞与、時間外労働手当および各種手当の合計額（通勤手当および退職金を除く）
※4 算定対象は、当社国内グループ籍の従業員（2025年度は出向者を含む。）

平均年間報酬額 KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
従業員全体		円	7,292,124	8,064,083	7,929,717	8,983,363
	男性	円	7,511,997	8,312,912	8,156,481	9,239,383
	女性	円	5,013,017	5,523,799	5,656,986	6,460,052
管理職平均（基本給のみ）		円	7,925,950	8,107,578	8,383,080	8,532,424
	男性	円	7,943,055	8,123,345	8,401,799	8,548,775
	女性	円	7,033,475	7,397,411	7,647,779	7,906,145
管理職平均（基本給+賞与など）		円	11,214,762	12,736,295	11,969,589	13,740,491
	男性	円	11,238,581	12,765,053	11,998,266	13,765,358
	女性	円	9,970,433	11,438,022	10,842,061	12,789,540
一般従業員平均（基本給のみ）		円	4,601,578	4,798,094	5,050,215	5,283,941
	男性	円	4,731,098	4,931,428	5,183,633	5,419,561
	女性	円	3,534,556	3,715,459	3,984,443	4,223,228

人財マネジメント

新規雇用者数※1 連結

（年度）

			単位	2023	2024	2025	2026
全体			名	4,700※3	5,514	5,616	–
		男性	名	3,178	4,213	4,365	–
		女性	名	1,025	1,050	1,139	–
		未集計※2	名	497	247	112	–
国内グループ	新卒採用者数		名	–	706	736	808
		男性	名	–	601	632	712
		女性	名	–	105	104	96
	中途採用者数		名	1,083	907	1,338	–
		男性	名	891	760	1,122	–
		女性	名	192	147	216	–
海外グループ			名	3,212	3,901	3,542	–
		男性	名	1,911	2,856	2,611	–
		女性	名	804	798	819	–
		未集計※2	名	497	247	112	–

※1 新卒・中途採用者数の合計

※2 2023年度は海外連結3社、2024、2025年度は海外連結1社が未集計です。

※3 集計対象に国内グループ（川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱を除く）における2023年度の新卒採用者を含みません。

職種別の採用者数　KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025	2026
新卒採用者数※		名	370	405	506	534	603
	男性	名	333	376	449	477	551
	女性	名	37	29	57	57	52
うち事務職・技術職		名	246	278	342	356	393
	男性	名	214	254	291	309	344
	女性	名	32	24	51	47	49
うち生産職		名	124	127	164	178	210
	男性	名	119	122	158	168	207
	女性	名	5	5	6	10	3
中途採用者数および中途採用者率		名	362	698	519	721	–
		%	49.5	63.3	50.6	57.4	–
	男性	名	284	589	458	614	–
	女性	名	78	109	61	107	–
うち事務職・技術職		名	324	536	470	611	–
	男性	名	251	441	412	513	–
	女性	名	73	95	58	98	–
うち生産職		名	38	162	49	110	–
	男性	名	33	148	46	101	–
	女性	名	5	14	3	9	–
平均勤続年数		年	14.5	14.6	14.7	14.7	–
	男性	年	14.9	15.0	15.1	15.1	–
	女性	年	10.9	10.9	10.9	10.8	–

※ 新卒採用者数は各年度4月1日付

総離職者数および離職率　連結

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
全体		名	–	3,549	4,619	4,652
		%	–	8.9	11.4	11.4
	男性	名	–	2,238	3,400	3,416
	女性	名	–	676	956	1,049
	未集計※	名	–	635	263	187
国内グループ		名	–	1,045	1,070	1,192
		%	–	3.7	3.7	4.0
	男性	名	–	892	829	973
		%	–	3.6	3.2	3.7
	女性	名	–	153	241	219
		%	–	4.8	7.1	6.1
川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱		名	445	467	422	390
		%	2.6	2.5	2.3	2.0
	男性	名	393	402	368	348
		%	2.5	2.5	2.2	2.0
	女性	名	52	65	54	42
		%	3.4	4.0	3.2	2.3
海外グループ		名	–	2,504	3,549	3,460
		%	–	21.6	30.7	29.9
	男性	名	–	1,346	2,571	2,443
	女性	名	–	523	715	830
	未集計※	名	–	635	263	187

※ 2023年度は海外連結3社、2024、2025年度は海外連結1社が未集計です。

自己都合離職者数および離職率[※1 ※2]

国内G

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
国内グループ		名	–	616	612	671
		%	–	2.2	2.1	2.2
	男性	名	–	518	506	524
		%	–	2.1	2.0	2.0
	女性	名	–	98	106	147
		%	–	3.0	3.1	4.1
川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱		名	321	334	271	252
		%	1.8	1.9	1.5	1.3
	男性	名	282	287	240	228
		%	1.8	1.8	1.4	1.3
	女性	名	39	47	31	24
		%	2.5	2.9	1.8	1.3
うち～29歳		%	4.1	3.7	3.3	2.4
	男性	%	3.8	3.5	3.2	2.7
	女性	%	7.1	6.9	4.5	0.8
うち30～39歳		%	2.4	2.4	1.9	2.0
	男性	%	2.3	2.3	1.8	1.9
	女性	%	3.0	4.2	2.6	2.2
うち40～49歳		%	0.8	0.8	0.8	0.9
	男性	%	0.7	0.8	0.7	0.8
	女性	%	1.3	0.8	1.3	1.6
うち50歳以上		%	0.3	0.4	0.1	0.1
	男性	%	0.3	0.3	0.1	0.0
	女性	%	0.3	0.9	0.0	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

連結

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
サーベイ実施会社の数※1	社	8	19	43	55
回答率	%	89	88	94	94
社員エンゲージメント（働きがい）※2	%	53	54	55	60
社員を活かす環境（働きやすさ）※3	%	51	52	54	58
活躍グループ比率※4	%	28	29	31	36
うち川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱	%	29	30	33	38

※1 2025年度より実施対象に海外連結12社を追加

※2 エンゲージメントサーベイにおいて、「会社への貢献意欲・自発的に取り組む姿勢が醸成されているか（働きがい）」に関する複数の設問において、肯定的な回答をしている社員の割合

※3 同サーベイにおいて、「会社でスキルや経験を発揮できる機会があり、働きやすい環境であるかどうか（働きやすさ）」に関する複数の設問において、肯定的な回答をしている社員の割合

※4 「社員エンゲージメント」および「社員を活かす環境」が共にグローバル平均を上回る社員の割合

外国籍従業員数 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022※1	2023※2	2024※2	2025※2
外国籍従業員数	名	34	48	47	48
外国籍管理職数	名	–	2	4	9

※1 4月1日時点。事務職・技術職のみ
※2 各年度末時点。

障がい者雇用者数と障がい者雇用率※1 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025	2026
障がい者雇用者数 ※2	名	459	484	518	544	584
障がい者雇用率	%	2.44	2.52	2.60	2.63	2.69

※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。

女性管理職数および女性管理職比率※1 国内G

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
国内グループ		名	–	171	183	208
		%	–	2.7	3.1	3.8
	川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱	名	77	98	111	119
		%	–	2.3	2.5	2.5
	うち執行役員以上※2	名	–	1	0	0
		%	–	3.0	0.0	0.0
	うち部長相当職	名	–	6	6	9
		%	–	0.8	0.7	1.2
	うち課長相当職	名	–	91	105	110
		%	–	2.6	2.9	2.9
	売上を生み出す機能における女性管理職	名	–	–	51	56
		%	–	–	1.5	1.5

※1 各年度末時点
※2 取締役を除く

技術職における女性従業員数 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
技術職における女性従業員数	名	–	252	253	306
技術職における女性従業員比率	%	–	5.3	5.4	6.2

ワークバランス

両立支援制度利用状況 KHI・KRM・KMC

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
育児休業制度利用者数		名	169	216	255	375
	男性	名	122	169	207	314
	女性	名	47	47	48	61
男性従業員の育児休業取得率		%	17.9	25.0	29.6	45.6
介護休業制度利用者数		名	5	6	5	4
	男性	名	2	3	4	2
	女性	名	3	3	1	2
育児休業取得後の復職率		%	100	100	100	100
育児休業取得後の定着率		%	95.3	97.2	97.6	-※

※ 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。2025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	2022	2023	2024	2025
有給休暇取得日数 ※	日/人	18.0	18.5	18.1	18.2
有給休暇取得率	%	81.8	84.1	82.3	82.7
年間総労働時間	時間/人	2,001	1,986	1,988	1,986
年間残業時間数	時間/人	272.0	263.9	258.3	260.3

※ 年間22日付与

人財開発

教育研修費・時間※1 国内G

（年度）

		単位	2022	2023	2024	2025
国内グループ※2	従業員一人当たり教育研修費	円/人	–	–	26,600	27,811
	従業員一人当たり教育研修時間	時間/人	–	–	27	49
	延べ教育研修時間	時間	–	–	742,700	836,429
川崎重工業㈱・川崎車両㈱・カワサキモータース㈱	従業員一人当たり教育研修費	円/人	27,000	31,500	29,400	33,314
	従業員一人当たり教育研修時間	時間/人	32	33	35	34
	延べ教育研修時間	時間	553,000	580,300	647,400	649,518

※1 教育研修部門が主催している主要な研修に係る費用・時間について記載しております。
※2 2024年度は国内連結8社、2025年度は国内連結4社が未集計です。

人財開発・研修の総費用 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
研修総費用 ※	千円	–	–	879,261	997,107

※ 施設使用料、研修委託費、外部研修参加費、資格取得費用等

労働災害・疾病の状況 国内G

(年) ※1

		単位	2022	2023	2024	2025
労働災害件数※2	合計	件	94	106	119	123★
	川崎重工統括管理内※5	件	49	56	55	62★
	国内連結子会社※6	件	45	50	64	61★
業務上死亡者数※3	合計	名	0	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	0	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	–	0.30	0.23	0.35	0.44★
	従業員	–	0.21	0.14	0.23	0.19★
	協力従業員※7	–	0.61	0.53	0.79	1.27★
	（参考）全産業※8	–	2.06	2.14	2.10	2.01
	（参考）製造業※8	–	1.25	1.29	1.30	1.33

※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業㈱・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7年労働災害動向調査」

衛生管理の状況 KHI・KRM・KMC

(年)

		単位	2022	2023	2024	2025
傷病休業件数率※1		–	14.6	11.2	8.4	7.2
メンタル関連疾患休職発生頻度（件数率）※2		–	0.60	0.63	0.54	0.57
	メンタル疾患	件	120	129	114	121
	そのほかの精神障害	件	5	7	5	9
欠勤率（日数率）※3	メンタル関連疾患による休業※4	–	6.4	5.9	5.9	5.9
	全傷病休業	–	12.1	10.4	9.6	9.2

※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 算出方法：1年間の延べメンタル関連疾患休職件数/1年間の延べ在籍労働者数×1,000
※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	2022	2023	2024	2025
定期健康診断受診率	%	99.0	98.6	100	100

ビジネスと人権

労働組合の状況[※1] KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
組合員数	名	13,184	13,421	13,810	14,382
構成率[※2]	%	77.3	76.4	75.9	75.7
労使協議の回数	回	28	29	25	34

※1 各年度末時点
※2 構成率は幹部職員を含む正規従業員に対する比率

ハラスメントに関する研修受講者数 国内G

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
受講者数	名	20,385	–	1,639	–
受講率※	%	91.3	–	99.9	–

※ 受講対象者における受講率

ビジネスと人権に関する研修受講者数 KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
受講者数	名	–	10,336	11,627	13,310
受講率※	%	–	84.7	82.8	76.7

※ 受講対象者における受講率

社会貢献活動

社会貢献活動の形態内訳[※1] 単体

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
寄付・慈善活動	%	29.70	34.60	30.59	28.28
投資（NGOとの持続的パートナーシップなど）	%	54.09	50.45	54.53	57.05
広告・宣伝（協賛、キャンペーンなど）	%	16.21	14.95	14.88	14.67
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	2022	2023	2024	2025
総額 ※2		百万円	802	941	1,002	1,226
分野別内訳	産業・経済活性化	百万円	332	373	446	553
	地域社会	百万円	191	207	197	258
	教育	百万円	155	192	191	229
	文化・スポーツ	百万円	87	99	106	142
	福祉・人道（災害義援含む）	百万円	9	31	27	3
	そのほか（環境・安全防災含む）	百万円	28	39	35	42
費目別内訳	金銭の提供	百万円	278	263	339	371
	現物の提供	百万円	192	193	195	573
	従業員のボランティア活動	百万円	332	485	468	282
	管理間接費	百万円	0	0	0	0

※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。

お取引先との協働

サステナブル調達アンケート実施状況

KHI・KRM・KMC

（年度）

	単位	2022	2023	2024	2025
回答社数	社	–	533	200	95
うち国内	社	–	528	198	92
うち海外	社	–	5	2	3
回答率	%	–	77.8	82.3	83.3

第三者保証報告書

独立業務実施者の限定的保証報告書

独立業務実施者の限定的保証報告書

2026 年 11 月 13 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　殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社

大阪事務所

業　務　責　任　者　　白石 純一

結論

当社は、川崎重工業株式会社（以下「会社」という。）の日本語で作成されたKawasaki Sustainability Report 2026（以下「サステナビリティレポート」という。）に含まれる2025年１月１日から2025年12月31日までの期間及び2025年４月１日から2026年３月31日までの期間の★マークの付されている環境・社会パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、サステナビリティレポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかったと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第１号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「その他の記載内容」という。）は含まれない。当社はその他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社はその他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

・不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること

・主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること

・会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

サステナビリティレポートの「環境データ算定基準」に記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること

・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること

・経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懐疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

・主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価

・会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問

・分析的手続（傾向分析を含む）の実施

・重要な虚偽表示リスクの識別・評価

・リスク評価の結果に基づき選定した国内工場１拠点における現地往査

・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施

・抽出したサンプルに関する入手した証憑との突合

・主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以　上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

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）

国内・海外生産拠点におけるISO9001取得率：75.0%（拠点数ベース）

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	航空宇宙事業部門	1996年9月	JIS Q 9100※1	BSK※2
	航空エンジンディビジョン	1994年12月	JIS Q 9100	BSK
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
川崎車両		1994年8月		DNV※3
カワサキモータース		1994年10月		DNV

（取得状況は2026年4月時点）

※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（ISO9001）【国内生産拠点】（川崎重工グループ）

事業部門	会社名
航空宇宙システムカンパニー （航空宇宙事業部門）	日本飛行機
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）	川重明石エンジニアリング
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）	カワサキグリーンテック
	カワサキテクノクリエイツ
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）	川重冷熱工業
精密機械・ロボットカンパニー （精密機械ディビジョン）	川崎油工
川崎車両	アルナ輸送機用品
	NICHIJO
カワサキモータース	テクニカ
	ユニオン精機
本社	川重テクノロジー

（取得状況は2026年4月時点）

品質マネジメントシステム（ISO9001）【海外生産拠点】（川崎重工グループ）

事業部門	会社名	所在国
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）	Kawasaki Gas Turbine Europe GmbH	ドイツ
	Wuhan Kawasaki Marine Machinery Co., Ltd.	中国
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
	Kawasaki Precision Machinery (U.S.A.) Inc.	アメリカ
	Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.	イギリス
	Wipro Kawasaki Precision Machinery Private Limited	インド
	Flutek, Ltd.	韓国
精密機械・ロボットカンパニー （ロボットディビジョン）	Kawasaki Robotics (Kunshan) Co., Ltd.	中国
	Kawasaki (Chongqing) Robotics Engineering Co., Ltd.	中国
川崎車両	Kawasaki Rail Car Lincoln, Inc.	アメリカ
カワサキモータース	Changzhou Kawasaki Engine Co., Ltd.	中国
	Kawasaki Motores do Brasil Ltda.	ブラジル
	Kawasaki Motors Manufacturing Corp., U.S.A.	アメリカ
	Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.	タイ

（取得状況は2026年4月時点）

環境マネジメントシステム

国内・海外生産拠点のISO14001取得率:68.6%(拠点数ベース)、89.3%(売上ベース)

【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	2029年2月
ケージーエム		1	2002年2月	2029年2月
日本飛行機		1	2006年12月	2027年12月
日飛スキル		1	2015年12月	2027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	2027年3月
川重明石エンジニアリング		1	2000年3月	2027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) (エネルギーディビジョン) (舶用推進ディビジョン) (船舶海洋ディビジョン)	DNV	1	1999年11月	2029年2月
アーステクニカ		1	2000年9月	2027年9月
川重ファシリテック	–	2	2013年7月	–
川重冷熱工業	DNV	1	2002年4月	2029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	2027年11月
川崎油工		1	2007年6月	2029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	2027年4月
川崎車両	DNV	1	2002年2月	2029年2月
川重車両コンポ		1	2002年2月	2029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	2027年2月
ユニオン精機		1	2006年7月	2027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2026年3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	2027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	2028年8月
	Kawasaki Precision Machinery (UK) Ltd.	イギリス	1	2001年11月	2026年11月
	Wipro Kawasaki Precision Machinery Private limited	インド	1	2019年12月	2028年12月
	Flutek, Ltd.	韓国	1	2006年11月	2029年4月
精密機械・ロボットカンパニー（ロボットディビジョン）	Kawasaki Robotics (Kunshan) Co., Ltd.	中国	1	2023年12月	2026年12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	2027年12月
	Kawasaki Motors Enterprise (Thailand) Co., Ltd.	タイ	1	2011年12月	2026年11月

（有効期限年月は2026年3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

社外からの評価

川崎重工グループは、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、当社グループは以下のさまざまな外部機関より評価されています。（2026年10月現在）

ESG株価指数構成銘柄への選定状況

Dow Jones Best-in-Class Indices

S&P Dow Jones Indices社（米国）とRobeco SAM 社（スイス）が共同開発した「Dow Jones Best-in-Class Indices (DJ BIC)」は、ガバナンス・経済、環境、社会の3分野における持続可能性の観点から評価し、優れた企業を選定する代表的な指数であり、「DJ BIC World」に2024年から継続して選定されています。
また、アジア・太平洋地域の主要企業から選定される「DJ BIC Asia Pacific」にも、2013年から継続して選定されています。

年金積立金運用管理独立行政法人（GPIF）が採用するESG株価指数構成銘柄への選定状況

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan IndexはFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス（ESG）について優れた対応を行っ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たものです。

FTSE JPX Blossom Japan Index

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russellにより構築されたFTSE JPX 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。

FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数は、MSCI社（米国）によるESGリサーチに基づき、同業種内でESG評価が高い企業を選定された指数です。

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

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、S&P Dow Jones Indices社（米国）が構築した指数です。TOPIXの構成銘柄から温室効果ガスに関する情報開示や炭素効率性に基づき、構成銘柄の投資ウエイトが決定されます。



Morningstar 日本株式ジェンダー・ティルト指数（除くREIT）

Morningstar日本株式ジェンダー・ティルト指数（除くREIT）は、Equileap社（オランダ）によるジェンダー・ダイバーシティに関する企業の取り組み評価に基づき、構成銘柄の投資ウエイトを決定する指数です。

サステナビリティに関する取り組み評価

CDP

川崎重工グループは2025年度のCDP気候変動評価でB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「サプライヤー・エンゲージメント評価」

当社グループは、CDP「サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価である「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に2024年から継続して選定されています。「サプライヤー・エンゲージメント評価」は、企業が気候変動課題に対してどのように効果的にサプライヤーと協働しているかを評価するものです。



ISS ESG Corporate Rating

当社グループは、ISS ESG Corporate Ratingにおいて、「Prime」評価を受けました。ISS ESG Corporate Ratingでは、バリューチェーン全体のESG関連リスク、機会、影響を評価し、ダブルマテリアリティの観点から企業のサステナビリティ・パフォーマンスを評価しています。



えるぼし認定（女性活躍推進法）

川崎重工は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など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。

くるみん認定（次世代育成支援対策推進法）

川崎重工は、2010年と2015年に「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。川崎重工のほか、カワサキロボットサービス株式会社、川重テクノロジー株式会社、株式会社ケイテック、川重明石エンジニアリング株式会社が「くるみんマーク」を取得しています。

LGBTの取り組み評価指標「PRIDE指標2025」

川崎重工は、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2025年まで8年連続で受賞しています。
「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。

健康経営優良法人

川崎重工は、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業など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2026（大規模法人部門）」に認定されました。
経済産業省と日本健康会議が共同で選定する制度で、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。



もにす認定（障害者雇用優良中小事業主認定）

川崎重工業株式会社の特例子会社である株式会社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にて、「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。



ミモザ企業認定制度（ひょうご・こうべ女性活躍推進企業）

兵庫県・神戸市が運営する女性活躍推進を含めた誰もが活躍できる職場づくりに積極的に取り組む姿勢が評価され、川崎重工業株式会社（2023年度認定）および川重テクノロジー株式会社（2025年度認定）は、「ミモザ企業（ひょうご・こうべ女性活躍推進企業）」に認定されています。



外部イニシアティブへの参画

国連グローバル・コンパクト

川崎重工は、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**

SBTi（Science Based Targets Initiative）

当社は、2024年8月に温室効果ガス削減目標について、SBTiより認証を取得しました。
SBTiは、CDP、国連グローバル・コンパクト、世界資源研究所（WRI）、世界自然保護基金（WWF）の4団体が共同で2015年に設立し、科学的根拠に基づく目標設定のベストプラクティスを定義・推進し、企業の目標を独自に評価する国際的イニシアティブです。
認証を受けた目標は、2022年度を基準年とする短期目標（NEAR-TERM）と長期目標（NET-ZERO）の2種類です。これらの目標達成に向けた各種取り組みを進め、バリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの早期実現を目指します。

詳細は以下のリンク（英文のみ）からご参照ください。

- Companies taking action - Science Based Targets Initiative

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など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皆様へ、「持続可能な社会」の実現へ向けた当社の取り組みをより分かりやすくお伝えするとともに、さらなる情報開示の充実に取り組んでいきます。

詳細は以下のリンク（英文のみ）からご参照ください。

- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures | TCFD

GX フューチャー・リーグ

川崎重工業株式会社は、2026年よりGX推進機構を事務局とするGX フューチャー・コンソーシアムに入会し、官民でGXの需要創出・資金供給等に係るルール形成を行うGX フューチャー・リーグに参画しています。
GX フューチャー・リーグは、グリーントランスフォーメーション（GX）の実現に向けて、Scope 1およびScope 2の排出削減を目指すとともに、 GXへの投資やGX製品・サービスの創出、並びにサプライチェーン全体での排出削減を促すための枠組みです。
当社は、大規模水素サプライチェーンの構築による水素社会の早期実現やサプライヤ―企業へのキャパシティビルディング支援などを行うことで、当社グループのみならず、世界のカーボンニュートラルの実現に貢献します。

詳細は以下のリンクよりご覧ください

- **GX フューチャー・コンソーシアム**
- **GX フューチャー・リーグ**

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のリンクよりご覧ください。

- **川崎重工業株式会社 | チャレンジ・ゼロ**

法務省「Myじんけん宣言」に賛同

当社は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、団体および個人が、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、社内体制を整備するとともに、多様性・機会均等・労働安全衛生の確保、結社の自由・団体交渉権の承認、強制労働・児童労働・差別・ハラスメントの禁止などの人権に関する重要課題に、川崎重工グループは積極的に取り組みを進めていきます。

「Myじんけん宣言」の詳細は以下のリンクよりご覧ください。

- Myじんけん宣言



