

三菱重エグループ ESGデータ2014

2014年10月20日

1 経済的側面

1.1 企業統治

1.1.1 チェック&バランス:取締役会の体制

	人数
執行取締役	FY2014: 8 (FY2013:15)
非執行取締役(独立取締役を除く)	FY2014:1 (FY2013:1)
独立取締役(Independent directors)	FY2014:3 (FY2013: 3)
総数	FY2014: 12 (FY2013:19)

当社は、日本の会社法に基づき、「監査役会設置会社」というガバナンス体制を採用しています。日本の会社法は社外取締役の設置の義務づけは行っておりませんが、当社では2005年から、社外取締役の増員と、取締役数のスリム化などを目標として掲げており、ガバナンス体制の改善に向けて取組みを行っています。

社外取締役3名は、株式会社東京証券取引所の上場金融商品取引所の基準に基づく独立役員です。取締役は、第88回定時株主総会19名(社外3名)を選任しましたが、2014年3月期中に取締役数を3名減らし16名(社外3名)とし取締役数のスリム化をさらに図りました。2014年6月26日実施の第89回の定時株主総会において、さらに4名減じ12名となりました。

第89回取締役数については、Notice of the 89th Ordinary General Meeting of Shareholders (下記PDF)は、P5-15を参照して下さい。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_notice.pdf

Press Information

新コーポレート・ガバナンス体制に移行

取締役数を12名に削減、社外取締役比率を25%に引き上げ

<http://www.mhi.co.jp/news/story/1406265541.html>

1. 質問票全体に関わる注記事項:

当社の年度表記について

FY2012=For the Year Ended March 31, 2013=Annual Report(AR) 2013, CSR Report 2013

FY2013=For the Year Ended March 31, 2014=Annual Report(AR) 2014, 2014 reports

FY2014=For the Year Ended March 31, 2015(直近年度)

当社の最新「アニュアルレポート(AR)2013」(PDF)、「CSR Report2013(PDF)」は、上記のとおり、FY2012のデータからなります。FY2013のデータについては、決算短信及び株主総会(2014年6月26日)向けBusiness Reportは、すでに英文資料をWebサイトに公開していますが、FY2013の非財務情報を盛り込んだ「三菱重工 Report2014(PDF)」は、英文発行日が2014年9月を予定しています。DJSI Sustainability Assessment 2014の回答期限提出よりも後になるため、本回答票では、FY2013の非財務データを掲載できない場合があります。回答では、FY2013(2014年3月期)、FY2012(2013年3月期)を明記するようにしています。

DJSI Sustainability Assessment 2014は、FY2013(2013年12月期)のデータを想定されているものと思いますが、当社は3月期決算企業なので、本回答票では上記の通り、やむなくFY2012のデータを掲載している箇所があります。また、HTMLで参照先を示したデータについてもFY2012(2013年3月期)が含まれます。

2. FY2012(2013年3月期)の財務・非財務情報

・AR2013(PDF)⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

・CSR Report 2013⇒ http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

・CSR Related Data 2013⇒ <http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/data-list.html>

ただし、これらの情報には、FY2013(2014年3月期)の財務・非財務情報も一部含まれています。

3. FY2013(2014年3月期)の財務・非財務情報

・三菱重工レポート2014(PDF)⇒ 2014年9月にウェブサイトで公開予定

・CSR Related Data 2014⇒ 2014年10月にウェブサイトで公開予定

なお、一部の情報は、株主決議通知を通じてウェブ上に公開をしています。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_notice.pdf

1.1.2 チェック&バランス:非執行役の会長／筆頭取締役(Lead Director)

- CEOと会長の役割は分離しており、前CEO／前会長(現在は非執行役の役職)が、現会長です。

● 方針

当社は「監査役会設置会社」として、取締役会及び監査役会の指名プロセスにおいて、多様性およびスキルの補完性が考慮しているものの、社内取締役並びに監査役については方針を公表していません。他方、社外取締役・社外監査役については、日本の会社法に基づき「選任理由」を公表しています。FY2013(2014年3月期)の社外役員の選任理由については、Annual Report(AR)2013(下記PDF)のP63の「Reason for Appointment to Outside Director」を参照してください。
AR2013(PDF)⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

当社は「監査役会設置会社」として、取締役会及び監査役会における指名方針を公表しておりませんが、上記の基準を考慮に入れながら、取締役の選出を行っています。なお、社外取締役には、女性の独立役員が一名おります。

当社は「監査役会設置会社」として、取締役会及び監査役会における取締役、監査役の指名プロセスにおいては会社経営に係る知見や製品知識、関連業界に関する知見などが必要との見地に立っております。これに従い製品事業に携わった経験者に重責を担ってもらうことについて合理性ありと考え、当社で使用人としての職歴のある者を社内取締役として選考しつつ、一方で社外での経営者としての経験や、コーポレート・ガバナンス・会社経営・財政金融政策等の研究者や行政官としての知見が豊富であるなど当社経営に対して有益な意見を述べることができる方を、国籍、性別にとらわれることなく、その他さまざまな条件を総合的に勘案し社外取締役として招聘しております。この点において多様性とスキルの補完性は取締役指名のプロセスにおける重要な基準となっておりますが、指名プロセスの具体的方針は社内外含めて公表しておりません。

ただし、社外取締役については、日本の金融庁や東京証券取引所の社外取締役・社外監査役の選任理由についての開示要請に基づき、その選任理由については、アニュアルレポート(AR)のガバナンスページについて報告をしています。下記のAR2013(2013年3月期)のガバナンスページに、FY2013(2014年3月期)の選任理由を公表しています。下記PDF(P63)を参照してください。
http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

なお、AR2014(2014年3月期)では、FY2014(2015年3月期)の社外取締役・社外監査役の選任理由が開示されます。2014年9月にWebサイトにアップロードされる予定です。

1.1.3 責任および委員会

当社は、日本の会社法に基づき、「監査役会設置会社」というガバナンス体制を採用しており、委員会設置会社で求められる委員会には設置していませんが、取締役会のほかに、監査役会の設置が義務づけられています。監査役会は3名以上の監査役で構成され、社外監査役を半数以上設置することが義務づけられています。当社の監査役5名のうち、過半数の3名は東京証券取引所の独立役員の基準を満たす独立社外監査役です。

また、当社では欧米の委員会設置会社で求められる機能を補完するものとして特定事項につき専門的知識又は経験を有する者による審議、調査又は研究が必要である場合に各種委員会を設置しています。主な各種委員会は、CSR委員会、輸出関連法規遵守委員会、環境委員会、リスク・コンプライアンス委員会、このほか経営会議を設置しています。

なお、アニュアルレポート2013には、2013年6月時点の監査役会設置会社としての当社ガバナンス体制とその役割のチャートを掲載しています。下記PDFのP61-62を参照してください。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

なお、当社は東京証券取引所の上場規則に基づき、「コーポレート・ガバナンスに関する報告書」を適時開示しています。

1.1.4コーポレートガバナンス政策

コーポレートガバナンス(政策)を公表しています

下記アニュアルレポート2013(2013年3月期)に当社のガバナンスの「Fundamental Policy」を掲載しています。下記PDFのP61-62を参照してください。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

その他、下記のURLを参照してください。

<http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/management/governance01.html>

最新のアニュアルレポート2014(2014年3月期)は、2014年9月にWebサイトにアップロードされる予定です。

2014年5月29日発表の「Status of 2012 Medium-Term Business Plan」では、「Strategy5」に「Continue innovation in corporate governance and business execution」を公表しています。下記PDFのP14を参照してください。

http://www.mhi-global.com/finance/library/plan/pdf/h26_05keikaku.pdf

- 現行の法令を順守するという方針を示す正式な記述
法令順守は、「三菱重工業コンプライアンス指針」の「I 事業活動」及び「III 会社との関係」の中で、その方針を正式に説明しています。
下記CSRレポート2013(2013年3月期)のP58を参照してください。
http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf
- 取締役会(と監査役会)／監督委員会メンバー、CEO、上級経営陣(執行取締役)の報酬体系、業績評価
取締役の報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は、取締役会で定めている。
社外取締役を除く取締役の報酬は、業績の反映及び株主との価値共有という観点から、基本報酬、業績連動型報酬及び株式報酬型ストックオプションにより構成される。
社外取締役には、社外の立場から客観的なご意見やご指摘をいただくことを期待しており、その立場に鑑み、基本報酬のみを支給している。
報酬の水準については、他社状況等も勘案した適切なものとしている。
当社は、日本の会社法に基づき監査役会設置会社を採用し、監査役を設置しています。監査役報酬等の額又はその算定方法の決定に関する方針は、監査役協議により定めている。
社外監査役を除く監査役報酬は、基本報酬及び業績反映の観点からの業績連動型報酬により構成される。
社外監査役には、社外の立場から客観的なご意見やご指摘をいただくことを期待しており、その立場に鑑み、基本報酬のみを支給している。
- 取締役会(と監査役会)／監督委員会の独立性に関する記述
社外取締役及び社外監査役については、本人と当社との間に人的関係、資本的関係又は取引関係その他の利害関係はなく、また、本人が役員若しくは使用人である、又は役員もしくは使用人であった他の会社と当社との間においても、人的関係、資本的関係又は著しく多額の取引関係等、当社からの独立性を損なうような事情はないため、全員が当社経営陣からの独立性を有している。
- 取締役会(と監査役会)／監督委員会の出席状況の開示

日本の会社法に基づいて監査役会設置会社を採用している当社は、取締役会のほか、監査役会を開催しています。
FY2013(2014年3月期)に、当社は、取締役会を18回、監査役会を15回開催しました。

FY2013(2014年3月期)の独立社外取締役3名の取締役会への出席比率は以下の通りです。

- 1) 小島 順彦: 18回中12回(66.7%)
- 2) クリスティーナ・アメージャン: 18回中18回(100%)
- 3) 津田 廣喜: 13回中13回(100%)

独立社外監査役3名の取締役会への出席比率は以下の通りです。

- 1) 畔柳 信雄: 18回中14回(77.8%)
- 2) 上原 治也: 18回中17回(94.4%)
- 3) 伊東 信一郎: 13回中11回(84.6%)

独立社外監査役3名の監査役会への出席比率は以下の通りです。

- 1) 畔柳 信雄: 15回中14回(93.3%)
- 2) 上原 治也: 15回中15回(100%)
- 3) 伊東 信一郎: 10回中10回(100%)

詳細は、下記PDF(P31)を参照してください。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_notice.pdf

- 取締役会(と監査役会)／監督委員会メンバーの経歴、履歴の開示
FY2013(2014年3月期)のスタート時の経歴などは、下記Annual Report 2013のP69-70を参照。
http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

2014年4月1日時点の経歴は以下の通りです(但し、HTML情報は、情報が適宜更新されます)。

<http://www.mhi.co.jp/company/officers/index.html>

- 取締役会(と監査役会)／監督委員会のメンバーの、その他の権限の開示
監査役はコンプライアンスやリスク管理活動の状況等について内部統制部門から定期的に報告を受けている。こうした監査役の監査業務をサポートするため、監査役室を設けて専任スタッフ(7名)を配置し、監査役の円滑な職務遂行を支援している。

1.1.5 ジェンダー ダイバーシティ

女性メンバー1名は、独立社外取締役のMs.Christina Ahmadjianです。同氏は、2012年6月から当社の独立社外取締役として就任をさせて頂いております。同氏は、コロンビア大学ビジネススクールで教鞭をとったあと、現在は、日本の一橋大学大学院商学研究科教授であり、コーポレート・ガバナンス研究の専門家でもあります。

1.1.6 取締役会の有効性

	指標／基準
前営業年度／会計年度における出席率	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会(と監査役会)／監督委員会へのメンバー出席率 下記のコメントを参照してください。
取締役会(と監査役会)／監督委員会メンバーが他社から受けている信任(other mandates)の数	パーセンテージ: 下記のコメントを参照してください。 <ul style="list-style-type: none"> ● 他社から受けている信任(other mandates)が4以下の非執行取締役の人数 人数: 4
取締役会メンバーの選定	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会メンバーは毎年、選定あるいは再選定される ● 取締役会メンバーは個別に選定される(組織の候補者名簿によって選定されるのではなく)

コメント

■取締役会・監査役会への出席比率

日本の会社法に基づいて監査役会設置会社を採用している当社は、取締役会のほか、監査役会を開催しています。FY2013(2014年3月期)に、当社は、取締役会を18回、監査役会を15回開催しました。取締役会の決議は当社定款第26条において、取締役の過半数が出席し、その過半数をもって行うこととしております。また同じく第38条において監査役会の決議は監査役の過半数をもって行うこととしており、取締役会、監査役会ともにいずれの回も有効に成立、決議されております。

FY2013(2014年3月期)の独立社外取締役3名の取締役会への出席比率は以下の通りです。

- 1) Yorihiro Kojima: 12 out of 18 times (66.7%)
- 2) Christina Ahmadjian: 18 out of 18 times (100%)
- 3) Hiroki Tsuda: 13 out of 13 times (100%)

独立社外監査役3名の取締役会への出席比率は以下の通りです。

- 1) Nobuo Kuroyanagi: 14 out of 18 times (77.8%)
- 2) Haruya Uehara: 17 out of 18 times (94.4%)
- 3) Shinichiro Ito: 11 out of 13 times (84.6%)

独立社外監査役3名の監査役会への出席比率は以下の通りです。

- 1) Nobuo Kuroyanagi: 14 out of 15 times (93.3%)
- 2) Haruya Uehara: 15 out of 15 times (100%)
- 3) Shinichiro Ito: 10 out of 10 times (100%)

詳細は、下記PDF(P31)を参照してください。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_notice.pdf

■取締役・監査役の選定

当社は、日本の会社法に基づく監査役会設置会社を採用しており、取締役とともに監査役を選定しています。取締役は毎年選定しております。監査役の任期は4年になります。

1.1.7 監査における利益相反

● 通貨単位: 百万円

	金額:	コメント:
監査料金	358	Audit Attestation Duty-Based Compensation (in millions of yen) FY2013(2013年4月期)。下記参考文書を参照。
監査関連の料金		
監査以外の関連料金 (税務会計サービスを除く)	24	Non-Audit-Based Audit Compensation (in millions of yen) FY2013(2013年4月期)。下記参考文書を参照。
税務会計サービス 口取締役会によって承認された税務 会計サービス		
その他の支払代金		

コメント

監査公認会計士等に対する報酬内容は、金融庁に提出する有価証券報告書等に開示しており、その内容をアニュアルレポートでも開示しています。下記のAnnual report 2013 (P64)を参照してください。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

現時点では、株主召集通知添付書類に、総額を公開しています。下記P34を参照ください。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_report.pdf

1.1.8 上級取締役の報酬に関する透明性

● 取締役会(と監査役会)／監督委員会のメンバー、CEOそれぞれについて、個人レベルで公表しています。

下記のAnnual report 2013のP64(Director and Statutory Auditor Compensation)を参照。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

日本では、1億円以上の役員報酬については個別開示が義務づけられており、有価証券報告書(日本語のみ)において開示しています。FY2012(2013年3月期)には、取締役4名の役員報酬が1億円を超えているため、法令に従い個別開示をしています。下記有価証券報告書(P66)を参照(日本語のみ)。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2012/h24_04_all.pdf

なお、FY2013(2014年3月期)の役員報酬は、下記の株主召集通知書類のP33で公表しています。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_notice.pdf

● 取締役会(と監査役会)／監督委員会のメンバーについて、集計して公表しています

公表されているWebサイトのURLを記載してください:

上記のコメントを参考にしてください。

● 変動報酬の固定支払い額の合計とパフォーマンスの合計の割合を公開しています。

下記のAnnual report 2013のP64(Director and Statutory Auditor Compensation)を参照。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

なお、FY2013(2014年3月期)の役員報酬は、下記の株主召集通知書類のP33で公表しています。

http://www.mhi.co.jp/finance/stock/meeting/pdf/89_notice.pdf

コメント

当社は、有価証券報告書において役員区分毎の報酬等の総額、報酬等の種類別の総額及び対象となる役員の員数を開示しております。また、訂正等の際には、日本の金融商品取引法等、日本の国内法に基づき適切に訂正・開示しております。

1.1.9 全従業員の報酬の中央値とCEOの報酬の公表

当社は、有価証券報告書において、1億円以上の役員報酬について個別に開示しており、その結果、CEOの報酬額を開示しております。CEOや全従業員の年間報酬の中央値、比率等の開示については、今後の検討課題として認識しています。

1.2 リスク／危機管理

1.2.1 責任リスクと危機管理(水および気候を含む)

●氏名: Takashi Funato 肩書: the Chief Administrative Officer/Chief Risk Officer (CAO/CRO)
報告系統: CAO/CRO (=取締役)が取締役会に出席し報告。
責任: リスクマネジメントの仕組み構築、重大リスク案件のモニタリングを行い、重大事案発生時には全社の旗振り役を担当。

コメント

水、気候変動関連の責任者は、当社の環境委員長である児玉Chief Technology Officer (CTO)が担当しています。
当社はこれまで9つあった事業本部を集約・再編して、2013年10月から「エネルギー・環境」「交通・輸送」「防衛・宇宙」、2014年4月から「機械・設備システム」の計4事業ドメインからなる新たな組織に移行しています。ドメイン制は、事業ドメインの経営に広範な権限を付与されたドメイン長(=ドメインCEO)による迅速な意思決定により、グローバル市場での事業拡大や収益性の向上を目指すものです。このため、各事業に起因するリスク責任者は4事業の各ドメイン長が担当しています。

一方で、これに伴う経営リスクの多様化や増大等も想定されるため、ドメイン制移行に伴う業務執行体制の強化策として、2014年4月からチーフオフィサー制を導入します。CEO(取締役社長)及びドメインCEO(各ドメイン長)に加えて、CFO(Chief Financial Officer)、CAO/CRO(Chief Administrative Officer/Chief Risk Officer)、CTO(Chief Technology Officer)を常設します。チーフオフィサーは、組織の枠を超え、関連するチーフオフィサーとも連携しつつ、与えられた役割に関して全社経営の観点から各種施策を責任をもって遂行します。

ドメイン制については下記リリースを参照

<http://www.mhi.co.jp/news/story/1307315405.html>

ドメイン制の組織体制は下記URL

<http://www.mhi.co.jp/company/domain/index.html>

チーフオフィサー制については下記リリースを参照

<http://www.mhi.co.jp/news/story/1403135509.html>

チーフオフィサー制による組織体制は下記URL

<http://www.mhi.co.jp/company/organization.html>

1.2.2 リスク分析

●財務と事業リスクを対象に、リスク分析ツールとして他のリスク分析図を使用しています。

当社は、中期経営計画「2012事業計画」の中で、限られた資源で企業価値を最大化されるポートフォリオ経営を志向し、「戦略的事業評価」制度の導入を開始しています。これにより、製品事業を64の戦略事業ユニット(SBU:Strategic Business Unit)に集約するとともに、各ユニットを統一の経営管理指標で評価する仕組みを本格的に導入しました。これにより、64のユニット毎に事業及び財務プロフィールを整理することができ、事業リスクの定量的な評価と係数に基づく財務評価の組み合わせが可能となりました。戦略的事業評価には、財務収益性と事業のライフステージの2軸に基づくマップを活用しています。

分析図については、Annual Report 2012 (P17)の参照

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2012.pdf

戦略的事業評価については、MHI REPORT 2014 (18頁)の参照

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/report_2014.pdf

ドメインごとのSWOT分析表については、MHI REPORT 2014 (27、31、35及び39頁)の参照

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/report_2014.pdf

1.2.3 リスク相関

●財務および事業リスクを対象に相関分析を行っています

当社の事業計画に基づく事業リスクは、「2012年事業計画 進捗状況 2014年5月9日」に集約しています。

①会社基盤の整備・強化(P19)

②大型化・多様化するリスクへの対応(P20)

⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/library/plan/pdf/h26_05keikaku.pdf

事業部門等との「重要リスク」抽出についてのマネジメントは、MHI REPORT 2014 の50頁を参照。

⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/report_2014.pdf

なお、日本の有価証券報告書には、「事業等のリスク」を開示しています(P21-23、日本語のみ)。

⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2013/h25_04_all.pdf

1.2.4 感応度分析とストレス・テスト

●その他の要因(財務リスクに加えて、戦略的事業リスク、市場/事業環境リスク、業務リスク、コンプライアンスリスクなど)での総合的なシナリオを作成しています。

事業計画に基づく総合的なシナリオは、「2012年事業計画 進捗状況 2014年5月9日」に集約しています。

⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/library/plan/pdf/h26_05keikaku.pdf

1.2.5 リスク対応戦略

● 軽減／移転されうるリスク(リスクを軽減／他に移転、または重大性を軽減)

コメント

当社では、経営への影響が大きいリスクや対策の緊急性が高いリスクを重要リスクとして抽出し、全社的なリスク統制活動を強化しています。具体的には、下記URLに示す「事業等のリスク」ですが、それらに対しては何らかのリスク管理、低減の取組みをしているので、「軽減／移転されうるリスク」に分類されます。⇒ <https://www.mhi.co.jp/finance/management/risk/index.html>
リスクマネジメントについては、下記URLを参照願います。
⇒<http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/management/governance03.html>

1.2.6 危機への備え

当社では、環境に影響を及ぼす潜在リスクの管理・改善をISO14001に基づき、緊急時対応に関するマニュアルを整備・運用しています。CSRレポート2013 P87参照願います。

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

1.3 行動規範／法令順守／腐敗・贈収賄

1.3.1 行動規範:焦点

●汚職・収賄

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P58. 「コンプライアンスに関する指針・ガイドラインの整備」
贈賄防止の更なる徹底を図るため、規則・標準を制定

☑差別

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P54. 「人権啓発推進委員会」人権を尊重しあう職場づくりと障がい者雇用を推進

P58. 「コンプライアンスに関する指針・ガイドラインの整備」

<http://www.mhi.co.jp/csr/management/compliance/index.html>

「コンプライアンス指針」「コンプライアンスガイドライン」

→Ⅲ-3「差別的取扱いや性的嫌がらせを行わない」

☑守秘義務

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P61. 「情報セキュリティの確保」

→マニュアルやデータベースを活用して個人情報保護を徹底

秘密情報管理対策を継続的に強化

<http://www.mhi.co.jp/csr/management/compliance/index.html>

「コンプライアンス指針」「コンプライアンスガイドライン」

→Ⅲ-4 企業秘密を適切に管理し、無断で開示しない

☑独占／反競争的行為

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P.55 「受注適正化委員会」受注活動の適正化を図るための諸施策を実施

P.57 「受注活動の透明性と適法性を確保

<http://www.mhi.co.jp/csr/management/compliance/index.html>

「コンプライアンス指針」「コンプライアンスガイドライン」

→Ⅰ-2 事業活動にあたっては、独占禁止法を遵守し公正で自由な企業間競争を行うと共に、下請法、建設業法等の諸法令を遵守する。

Ⅰ-3 公務員、取引先との贈答接待等は、法令に違反したり社会通念の範囲を逸脱して行わない。

☑資金洗浄、内部者取引

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P.58 「コンプライアンスに関する指針・ガイドラインの整備」

<http://www.mhi.co.jp/csr/management/compliance/index.html>

「コンプライアンス指針」「コンプライアンスガイドライン」

→Ⅲ-5 株式の不正な取引(インサイダー取引)を行わない

☑環境、安全衛生

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P.58 「コンプライアンスに関する指針・ガイドラインの整備」

<http://www.mhi.co.jp/csr/management/compliance/index.html>

「コンプライアンス指針」「コンプライアンスガイドライン」

→Ⅱ-1 環境に関する法令を遵守し、環境保全に努める。

☑内部告発

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P.56 「グループをカバーするコンプライアンス推進体制を構築」

P.57 「全社員と取引先を対象にした相談・通報窓口を運用」

1.3.2 行動規範：システム／手順

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

P.58 「コンプライアンスに関する指針・ガイドラインの整備」

- すべての部門、グループ企業において、責任、説明義務、報告システムを体系的に定義しています
専用の社内通報窓口、及び社外通報窓口を設けています。
行動規範に従業員の報酬に結びつけています
従業員の業績評価と法令順守／行動規範を一体化しています
違反時には懲戒処分を適用しています
第三者が法令順守システムを認定／監査／検証します

監査役室：監査役会が行います。当社は、日本の会社法に基づく監査役会設置会社であり、監査役会の設置が義務づけられています。当社の監査役会は監査役5名で構成されており、このうち過半数の3名が独立社外監査役です。監査役会は、同社の業務が適正に遂行されているかを監査しています。

コメント

「行動規範」は「コンプライアンス指針」に明確化されています。それを実施する仕組みとして、指針をカードに印刷し全社員（契約社員を含む）に配布すると共に、年2回の「コンプライアンス推進研修」等を活用して周知を徹底しております。

CSRレポート2013 P58

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

1.3.3 腐敗と贈収賄：方針の範囲

- 契約の支払いまたはソフト・ダラーにおける、キックバックを含めたあらゆる種類の収賄

- 直接／間接的な政治献金
- 公開された政治献金
総務省の官報に適時掲載されています。
- 寄付金、助成金
- 公開された寄付金、助成金。
Annual Report 2013のP57をご参照
<http://www.mhi.co.jp/finance/ar2013/index.html>

コメント1

グローバルな商取引を展開している三菱重工業は、外国公務員などに対する不正利益供与などを禁止した不正競争防止法に加え、各国の贈収賄法を遵守することを基本方針に、公正な取引に努めています。2005年には「外国公務員贈収賄防止に関するガイドライン」を制定し、不正競争防止法の内容などに基づく行動基準を示していましたが、2011年7月の英国贈収賄法の施行や、各国での規制強化に合わせ、2012年2月には社規則「贈収賄等防止規則」、社標準「贈収賄防止に関する手続要領」を制定しました。

2012年度は、国内および海外のグループ会社に対して、各社の事業形態、また海外のグループ会社については当該国での法規制や商慣習などの実態も考慮して、当社の規則・標準をもとに遵守の仕組みを構築するよう促し、贈収賄防止のいっそうの強化を図りました。

2013年度末迄に国内・海外のグループ会社(A区分＝連結子会社)において、全て重工社の行動規範、社規則/社標準に基づき、各社の体制・標準が完了しました。当社及び各グループ社の社標準ではあらゆる形態の贈収賄を禁止しています。

CSRレポート2013のP72をご参照。

政治資金規正法に関わる支出については、グループ会社を含め全件本社総務法務部で審査する仕組み（規則類の整備を含む）にしています。

1.3.4 行動規範／反腐败・贈収賄：ビジネス関係

- 従業員、グループ／全体：100%

2013年度（2014年3月期）に当社全部門及び国内・海外グループ会社(A区分＝連結子会社)に対して、三菱重工社の行動規範、社規則/社標準に基づき、各社にて体制・標準を整備し、運用しているかどうかについて自己点検（自主監査）を実施しました。その結果、2013年度末迄に全て制定済であることを確認しました。

1.3.5 行動規範／反腐败・贈収賄：違反の報告

違反事例があれば、CSRレポート等で公表していますが、当該年度においては公表すべき違反事例はありません。

1.4 独占禁止に関する方針

1.4.1 独占禁止に関する方針

- 価格協定
- 談合
- 市場分割(割当)方式

2013年度(2014年3月期)は、残念ながら、2013年9月に米国司法省との間でカーエアコン用コンプレッサ及びコンデンサに関して米国独占禁止法違反があったことを認め、司法取引に応じることで合意するという事案が発生しました。本事案を受けて、2013年10月1日に社長より国内外の当社グループの全役員・社員に対して、グローバルな競争市場において存在感のあるプレイヤーとして成長し勝ち抜くためには、公正で適切な企業活動を行うことが当社の長期的な発展に繋がるとの信念のもとに、事業体質の強化に邁進することを要請し、もしこのような行為を今後なした場合は厳罰をもって臨むことを、改めてメッセージとして発信しました。

1.4.2 独占禁止に関する方針の対象範囲

- 対象範囲
- 従業員
- 請負業者
- 現地の法規制に相反しないことを条件に、現地の独占禁止に関する法律が自社の方針よりも厳格でない環境/市場においても、自社の独占禁止に関する方針が上記のすべての関係者に適用されます。

1.4.3 報告

違反事例があれば、CSRレポート等で公表しています。2013年度(2014年3月期)においては、2013年9月27日付けで当社HP上にて、カーエアコン用コンプレッサ及びコンデンサに係る販売に関して、当社が米国司法省との間で司法取引に関する合意書を締結した旨を公表しています。当社では、違反の事実が判明した場合又はその疑いがある場合は、速やかに各社、各部門の責任者経由で当社所管部門へ報告するよう社標準で規定しています。

1.4.4 独占禁止に関する遵法性

- 潜在する独占禁止違反に関する従業員の懸念について、その表明を奨励し、表明の方法を確立しています(専用ヘルプライン、会社のオンブズマン、通報システムなど)。
- 役職者については、独占禁止法遵守のための誓約書を提出させています。内部通報については、社外にも窓口(弁護士)を設けて対応しております。
- http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf
P.57 「全社員と取引先を対象にした相談・通報窓口を運用」

● 内部研修および教育

● 2013年度(2014年3月期)に当社全部門及び国内・海外グループ会社(A区分＝連結子会社)に対して、重工社の行動規範、社標準に基づき、各社にて体制・標準を整備し、運用しているかどうかについて自己点検(自主監査)を実施しました。その結果、2013年度末迄に全て制定済であることを確認しております。2013年度については、当社及び国内・海外G会社向けに独占禁止法遵守の説明会を実施(国内19回、海外5回)しました。

● 全グループ/全社レベルで独占禁止規定を適用し伝達している。

● 2012年6月に制定した社標準「競争事業者等との接触に関する行動基準」に基づき、2013年度(2014年3月期)末迄に国内・海外のグループ会社(A区分＝連結子会社)においても、各社の体制・標準が完了、運用されています。

1.4.5 独占禁止に関する事例

●過去の訴訟

- 独占禁止に関する告訴のために2013年度に支払った罰金の総額
2013年度(2014年3月期)はありませんが、2012年度(2013年3月期)には、米国司法省との間で司法取引に合意し、14,500,000米ドル(約1,430百万円)を支払いました。
- 独占禁止法に関する継続調査は受けていません。

1.5 顧客関係管理

1.5.1 満足度の計測

- 顧客満足度は別の方法、単位で計測しています。

【環境プラント】

顧客満足度	単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	2013年度の目標
納入完了後に顧客から①営業活動②設計図書③現地工事④納品後のアフタケア⑤品質⑥総合の各項目に関してアンケートを依頼し、5段階評価と気付き事項を回答して頂く取組を実施しています	>5段階評価 5点:非常に良い 4点:良い 3点:普通 2点:悪い 1点:非常に悪い 結果に基づいてレーダーチャート作成と課題抽出を行いサービス向上に繋げて	総合評価 4.5点	総合評価 3.9点	総合評価 3.8点	総合評価 4.1点	>最低評価である「非常に悪い」を無くす >総合評価>4.0
データのカバー範囲(例:売上、従業員数などに対する%)	主要回答顧客からの回答件数	主要工事顧客3件分	主要工事顧客15件分	主要工事顧客16件分	主要工事顧客28件分	

■ 当社の事業特性と顧客満足について

三菱重工は、社是に「顧客第一の信念に徹し、社業を通じて社会の進歩に貢献する」と掲げ、常にお客さまの視点に立ち、その信頼に応える高付加価値な製品とサービスを提供することを重要テーマと考えています。

⇒ <http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/people/customers03.html>

顧客満足度調査については、上記の社是に基づき、各事業ドメイン毎に行っています。当社の事業構造は「エネルギー・環境」「機械・設備システム」「防衛・宇宙」「交通・輸送」の4つの事業ドメインからなるグループ企業体です。

⇒ <http://www.mhi.co.jp/company/pdf/organization.pdf>

それぞれのドメインは、顧客の対象(私企業、行政機関等)や特性(B2B、B2C等)が異なるため、それぞれの事業ドメイン毎に実施されています。ドメインには、ドメインCEOを配置しており、ドメイン内の顧客満足度は、ドメインCEOにより把握されています。したがって、顧客満足度調査については、各事業ドメインごとに実施しています。

■ 顧客満足度の計測について

顧客満足度の計測は、それぞれの事業ドメインにおいて実施しています。例えば、発電やエンジン等、B2Bなどの部門は、お客様にアンケートを依頼しています。また、エアコンなどB2Cの部門では、毎年約8000件を回答を得ています。年度目標については、各事業ドメインごとに評価事項を設定しています。

例えば、環境プラント部門では、納入完了後に顧客から①営業活動②設計図書③現地工事④納品後のアフタケア⑤品質⑥総合の各項目に関してアンケートを依頼し、5段階評価と気付き事項を回答して頂く取組を実施しています。(上記表を参照)
また、火力発電事業を行う部門では、VOC(Voice of Customer)システムを導入しており、営業本部や工場内で共有をしています。コンプレッサ部門では、顧客との面談後に「顧客満足度調査票」を作成し、評価結果を集約し、レビューを実施しています。エアコンなどB2Cの部門では、インターネット、電話などの問い合わせ窓口を設置して、常に顧客の声を吸い上げるようにしています。

■ 顧客満足度調査の公表について

アンケート結果については、公表することはありませんが、アンケート結果に基づいて主要顧客のみならず、顧客へのサービス向上につなげることを目的として、定例のマネージメントレビュー会議において定期的に報告を行っています。

例えば、エンジン事業部門では、売上高の高い上位部門の顧客に対して、アンケート調査を毎年実施しています。回答内容は、製品・価格・納期などの視点、および社員の対応などについてレーダー図を作成し、さまざまな角度から分析を行っています。

1.5.2 顧客フィードバックのプロセス

- マーケティング、受注処理、顧客サービスの履歴について、全社レベルでの統一顧客データベースを確立しています。
- インターネットや電話、郵便を利用して、年中無休かつ無料で顧客からのフィードバックを受け取ることができるようにしています。

全社的には、下記の照会のサイトを設けています。
<http://www.mhi.co.jp/inquiry/index.html>

また、それぞれの事業ドメインのサイトでは、対象顧客に対する問い合わせ先を設置しています。

□三菱重エメカトロシステムズ ウェブサイト 問い合わせ先 URL <https://www.mhi-ms.co.jp/cgi-bin/inquiry/index.cgi?code=00013>
□冷熱事業の製品に関してのお問い合わせ：<http://www.mhi.co.jp/aircon/inquiry/info1/index.html>

- 顧客からのフィードバックをまとめることは、製品またはサービスの開発プロセスの一部として確立されています。
- 顧客からの苦情は、コンプライアンス責任者、リスク・マネジャー、コミュニケーション責任者に報告しています。

コメント

当社の顧客層や製品特性は、上記1.5.1のコメントで説明したように、事業ドメインによる異なります。さらに事業ドメイン内の各事業体においても、製品が異なる場合があります。

顧客からのフィードバックのアプローチは、B2C市場の場合、インターネット、電話などの問い合わせ窓口を設置して、常に顧客の声を吸い上げるようにしています。B2B市場の場合には、顧客満足度に関する基本事項を定め、製品の据付やメンテナンス時に、顧客からの要望や問題点を聴取し、対策の立案や改善を行っています。

顧客からのフィードバック・苦情は、管理責任者及び担当者の間での情報共有を図っています。事例は以下の通りです。

■ エネルギー・環境ドメイン

顧客からの苦情は、しかるべき職制、部署に上げ、解決を図るよう促進している。

現状、顧客フィードバックのプロセスは確立できていないが、国内サイトへ主要機器診断のキャラバン活動や国内ユーザーに対する技術セミナーでの質疑やアンケートなどを通じてユーザーの要望の吸い上げを行い、予防保全などの提案を行っていきたくと考えている。

製品開発プロセスにおいて、顧客要望を吸い上げ開発に反映するフローが確立されている。

従来、顧客からのフィードバックを受けてはいたが、都度散発的な対応であり定期的な観測と定量的な評価に至らず。2014年度から、フィードバック収集タイミング及び対象を決めて定量的な分析に繋げる活動を展開中。

■ 機械・設備システムドメイン

2010年度より、射出成形機現地据付工事完了時に、据付工事に対するお客様からのフィードバックを受けて改善活動に反映すべく、アンケート(6項目)を実施しております。但し、アンケートは当社(重工プラテック)製品・サービスに対する包括的な内容ではなく、あくまで据付工事に関する限定的な内容となっております。

営業情報(引合・受注状況等)のデータベースや、過去の顧客別納入機器の情報等の一元管理は実施しているが、全てを統一データベースでの管理は出来ていない。

顧客は特定の自治体や民間企業に限定されていますが、アフターサービスの一環として定期整備や運転委託を受託しています。それらを履行する中で、顧客の要望や問題点を聴取し、対策の立案や改善を行い、顧客満足度の向上を図っています。(原則、既納顧客の100%をカバー)

【機械(料金收受機械)】

顧客からの苦情は、部長 他 部内関係者等に報告しています

【環境プラント】

弊部所掌の環境装置製品及びサービスについて顧客がどう受け止めているか等の情報の入手及びその評価の方法に関して、基本事項を定め、顧客満足度の向上を図る取組を行っています。

【パーキング】

1. 商談情報システムに全商談情報を登録し社内で情報共有化しています。
2. 客先からの要求・要望・改善希望等の声を討議する営業技術連絡会を実施しています。

【鉄構プラント】

顧客からのフィードバック、苦情は、工事反省会を通して、管理責任者及び担当者の間での情報共有化を図り、次の活動の改善に繋げている。緊急を要する事項については、関連部門で対応策を討議し、送球に顧客への対応を行っている。

1.5.3 流通ネットワークの品質管理

●外部流通ネットワークに対して特別に設計された品質管理システムがあります。

当社グループは、製品の安全・品質では、ISO9001に基づく品質マネジメントシステム(QMS)を構築し、国内外グループ会社の製造拠点では、約9割が取得を完了しています。2013年4月からは、ものづくり革新推進部にQMS推進グループを設置し、全社の技術・知見の横通しにより、グループ会社も含めた品質マネジメントの強化とグローバル化に対応した業務プロセスの改善を推進しています。

他方、当社の事業は、4つの事業ドメインを取っており、発電からエンジンなど製品が広範囲にわたっており、それぞれの事業ドメインからなる事業部が全社方針に基づき、事業部ごとに進めています。以下は、「機設・設備ドメイン」の冷熱事業部とエンジン事業部の取組みです。

<http://www.mhi.co.jp/company/domain/index.html>

◆「機設・設備ドメイン」の冷熱事業部では、冷凍機を始め、業務用・家庭用の空調機を扱っており、代理店販売を行っています。このため、技術資料(ハンドブック)を作成・提供して、空調の据付等の仕様・内容につき流通ネットワークに伝達するとともに、「冷熱研修センター」にて講習会を実施して、販売会社・サービス店、代理店での据付・サービス作業の指導を行っている。これにより、代理店のサービス・品質向上を推進しています。

またサービス店等に対しては必要に応じて公的資格の取得状況も確認しています。

http://www.mhi.co.jp/products/leisure_index.html

◆また、「機設・設備ドメイン」のエンジン事業部は、ディーゼルエンジン・ガスエンジンなどの製造販売を行っていますが、販売代理店に向けた品質管理システムはないものの、販売代理店会議を年1回開催し、優秀な販売代理店の表彰を行っています。

http://www.mhi.co.jp/products/category/industry_engine_power_plant.html

1.6 イノベーション管理

1.6.1 研究開発費

	単位	2010	2011	2012	2013
研究開発費の総額	100万米ドル	1232億円 (連結)	1214億円 (連結)	1200億円 (連結)	1385億円 (連結)
研究開発職に携わる従業員数	正規従業員	約1300人	約1300人	約1300人	約1300人
売上に対する研究開発費の割合	売上の%	4.20%	4.30%	4.30%	4.10%

コメント

当社の研究開発体制は、技術統括本部を中心に、事業ドメイン、研究所間の密接な連携により、製品の競争力強化や今後の事業拡大につながる研究開発を強力に推進しています。体制図については、下記を参照して下さい。

<http://www.mhi.co.jp/technology/research/contents/index.html>

それぞれの事業についての研究開発は、当社の「Technical Review」誌にて、一般公開をしています。

<http://www.mhi.co.jp/technology/research/contents/index.html>

当社は、従来の事業本部を4つのドメインに集約していますが、新体制の元での研究開発活動については、間もなく公表される有価証券報告書等で公開される予定です。

1.6.2 オープン開発

●外部提携先(サプライヤー、大学、合併事業)との共同研究開発

同社は内外の行政機関、大学、その他合併事業会社との間で、共同研究開発を積極的に行っています。下記は、プレスリリースに発表した主な共同開発研究の事例です。

◆日本の慶応大学、シンガポール国立大学と連携し、シンガポールのバス車内向け情報提供システム「CITIUS」を開発

<http://www.mhi.co.jp/news/story/1406115538.html>

◆国産初の船舶SOx規制対応スクラバーを共同開発

<http://www.mhi.co.jp/news/story/140213210.html>

◆ブラジルで電気バスと急速充電システムの開発・実証試験を推進

<http://www.mhi.co.jp/news/story/131120209.html>

◆新発想の海中燃料電池システムの実海域試験に世界で初めて成功

◆「船舶向けエネルギー需要予測システム」を共同開発

<http://www.mhi.co.jp/news/story/131111.html>

このほか、当社の技術情報を参照

<http://www.mhi.co.jp/technology/review/index.html>

●買収

主な買収事例:

- ◆英国ベンチャー企業アルテミス社を買収／独創的な油圧ドライブ技術を当社製品に導入
<http://www.mhi.co.jp/news/story/1012035004.html>
- ◆米国Pratt & Whitney Power Systemsを買収／ガスタービン用エンジン部品の供給や新型機種の開発
<http://www.mhi.co.jp/news/story/12121135296.html>

●スピンオフ、新規事業

オープンイノベーションによるスピンオフを進める経済産業省の産業革新機構に出資
<http://www.incj.co.jp/about/shareholders.html>

●技術のライセンス供与

2013年3月期の重要な技術供与

◆中国

- ・ガスタービン ⇒ DONG FANG TURBINE Co.,Ltd.
 - ・USCボイラー ⇒ Harbin Boiler Co.,Ltd.
 - ・蒸気タービン ⇒ Harbin Turbin Co.,Ltd.
 - ・原子力蒸気タービン ⇒ Harbin Turbin Co.,Ltd.
- なお、Harbin Turbin社の知識移転については、本質問票の1.9.5を参照。

◆韓国

- ・SCボイラー ⇒ Hyundai Heavy Industries Co.,Ltd.
 - ・ガスタービン ⇒ Dosan Heavy Industries & Construction Co., Ltd.
- ##### ◆インド
- ・火力発電用ポンプ ⇒ Bharat Heavy Electricals Ltd.
 - ・搬送システム ⇒ Anpam Industries Limited.

その他は国内2件にUE型ディーゼルエンジン技術供与

上記技術供与は、2013年3月期有価証券報告書(P24)で一般公開
https://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2012/h24_04_all.pdf

●オープンソース

数値解析等でオープンソースのソフトウェアを利用しています。

1.6.3 研究開発----中核または基礎研究

当社の基礎研究は、当社の「Technical Review」誌にて、一般公開をしています。
<http://www.mhi.co.jp/technology/research/contents/index.html>

それぞれの事業についての基礎研究は、以下のサイトで公開しています。
<http://www.mhi.co.jp/technology/business/index.html>

1.6.4 研究開発----アイデア化(ideation)あるいは応用研究

当社のアイデア化あるいは応用研究は、当社の「Technical Review」誌にて、一般公開をしています。
<http://www.mhi.co.jp/technology/research/contents/index.html>

それぞれの事業についてのアイデア化あるいは応用研究は、以下のサイトで公開しています。
<http://www.mhi-global.com/company/technology/business/index.html>

1.6.5 研究開発----(製品・サービスの)開発段階

当社の(製品・サービスの)開発段階は、当社の「Technical Review」誌にて、一般公開をしています。
<http://www.mhi.co.jp/technology/research/contents/index.html>

それぞれの事業についての(製品・サービスの)開発段階は、以下のサイトで公開しています。
<http://www.mhi-global.com/company/technology/business/index.html>

1.6.6 研究開発----ローンチ(開発完了、新製品・サービスの発表・発売)

当社のローンチは、Annual Reportの特集等において公表をしています。
Annual Report 2013(P27-34)
http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

このほか、Productsごと、Business Domainsごとに適時ニュースリリースで公表をしています。
<http://www.mhi-global.com/news/index.html>

1.6.7 ローンチ(開発完了、新製品・サービスの発表・発売)後の研究開発

当社のローンチ後の顧客サポートサービス

1.6.8 製品イノベーション(既存製品の大幅な改善)

当社の既存製品に対する大幅改善の主な事例は以下のとおりです。

◆当社最新鋭ガスタービン(J形)採用の場合のガスタービン複合発電(GTCC)の熱効率
⇒ 61%以上に効率向上
<http://www.mhi.co.jp/technology/review/pdf/503/503002.pdf>

◆当社コンテナ型ガスエンジン発電設備「MEGANINJA」の着工から発電までの時間短縮
⇒ 従来型では約30日、新製品は約24時間以内
Annual Report 2013(P29-30参照)

◆当社「LRV(次世代型路面電車)」の環境・安全面での向上
⇒ 車両制御によりCO2排出原単位大幅改善
⇒ 車両長さ18mにコンパクト化による騒音・揺れ低減
Annual Report 2013(P30-32参照)

◆当社ロケットの打ち上げ能力向上
⇒ 約2倍に増強
Annual Report 2013(P33-34参照)

ARIは以下より
http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

1.6.9 プロセスのイノベーション(生産工程の大幅な改善)

ものづくり革新活動として様々な生産プロセスの整流化、改善に取り組んでいます。一例では、輸送用機器の生産コスト低減に貢献しました。

- 2013年に実施したプロセスイノベーションについて、コスト削減以外の理由
グローバル生産に適用できるプロセスの構築

コメント

当社は約700種類もの製品を製造しておりますが、中期経営計画「2012事業計画」の一つとして、従来の事業本部を4つのドメインに集約・再編することで、グループ全体の強みとシナジーを発揮できる体制移行を図っています。当社のものづくり革新運動は、事業部門を横断的に横串に刺して、全社横断機能を強化する役割を担っています。

⇒ 2012事業計画「成果②柔軟で機動的な事業運営体制への移行」(下記PDFのP5)
http://www.mhi-global.com/finance/library/plan/pdf/h24_04keikaku.pdf

これらの体制強化により、収益改善を図っています(上記PDFのP4の各種改善を参照)。また、次年度に向けた目標値も各種改善として掲げています(P9)。

1.6.10 環境面でのイノベーション(製品・生産工程の環境面での大幅な改善)

過去5年間で導入された代表的な環境開発の例

2012年の主な製品・技術事例

- ◆排ガスからのCO2回収・貯留技術の開発
- ◆海上輸送の省エネ化を実現する「MALS」をフェリーに搭載
- ◆スマートコミュニティの実現に向け、デマンドレスポンスに関する実証試験を実施
- ◆業界最高水準のエネルギー効率を実現した空冷ヒートポンプモジュールの発売

CSRレポート2013 (P122-125)

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

実質的な水含有量、グレーエネルギー含有量、顧客によるCO2削減など、環境業績または開発の有効性を計測するために使用されているKPI

当社は、1990年度の当社CO2排出量を比較年度として、当社製品使用時のCO2削減量を毎年度計測しています。2012年度(2013年3月期)における当社製品使用時CO2削減量は、1990年度比で、約3000トンとなりました。

また、当社の発電部門に関しては、当社の技術が全世界に導入されたと仮定した場合のCO2削減ポテンシャルを算出しています。約50億トンの差削減ポテンシャルがあります。

CSRレポート2013(P110-110)

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

当社は、環境中長期目標を掲げており、PDCAに基づくマネジメントを行っています。事業プロセス及び製品の開発・提供による両面による環境負荷低減については、目標を設定して活動を進めています。

Annual report 2013(P59-60)

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

しかしながら、上表のように、環境イノベーション型の製品の売上高に占める割合というものを示していません。というのも、当社の事業は、発電事業など環境に直結した事業であるため、事業そのものが環境課題の解決等によって成り立っているためです。それゆえ、売上高に占める割合というよりも、当社の製品が環境負荷に対してどれだけの削減効果があるのか、という視点で数値管理を行っています。

1.7 サプライチェーン管理

1.7.1 サプライチェーンの認識

当社ではグループ全体のサプライチェーンの特性及びサプライヤー分布を把握するため、現在新たな支出分析の仕組みを構築しています。

1.7.2 リスク・エクスポージャー

当社では、サプライチェーンにおける持続可能性リスクを把握するため、「サプライチェーンCSR推進ガイドライン」（以下URL参照）に基づくサプライヤーのパフォーマンス評価を行っています。

<http://www.mhi.co.jp/company/procurement/csr/index.html>

CSR調達の推進

また、主要サプライヤー(※)に対しては、CSRへの取組み状況を自己評価して頂く調査も実施しています。

(※) 調査対象のカバー率は調達金額ベースで約90%。

1.7.3 リスク管理の手段

当社では持続可能性リスクを管理するため、環境・社会・ガバナンス(ESG)に関してサプライヤーに求める要件を当社ホームページで公開すると共に、ESGに関する条件を契約に織り込んでいます。

- サプライヤー向けの基準／方針／行動規範（以下を含む）
 - ・ サプライヤーの事業プロセス、製品、サービスに対する環境基準
 - ・ 基本的人権（例：強制／児童労働、結社の自由）（ILO条約）
 - ・ 労働条件（例：労働時間、一時解雇の採用、報酬）
 - ・ 働安全衛生
 - ・ 業倫理（例：腐敗、反競争的行為）
 - ・ SO 14001, EMASまたは外部の独立監査による類似管理システムで認証される環境管理システム

詳細は以下URL参照

<http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/people/business-partners03.html>

CSR調達の推進 → Procurement Guidelines and CSR Activities in the Entire Supply Chain

<http://www.mhi.co.jp/company/procurement/csr/index.html>

三菱重工グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン

<http://www.mhi.co.jp/company/procurement/gpm/index.html>

グローバル調達マニュアル

<http://www.mhi.co.jp/company/procurement/gpm/qms/contents/standards.html>

品質マネジメントシステム標準

<http://www.mhi.co.jp/company/procurement/gpm/requirements/business/index.html>

取引要求事項

- 環境、社会、ガバナンス(ESG)の要素を含む契約条項。
(調達総額の約20%の契約をカバー)

1.7.4 SCM戦略でのESGの統合

当社ではESG要素もリスク対象に位置付け、サプライヤー選定においてESG要素も品質・価格・納期と共に評価できる新しい認定クライテリアを導入しています。

1.7.5 サプライチェーンによるベネフィット

ビジネスに利益をもたらしたサプライチェーンでの取り組みの事例は以下の通りです。

<事例>

複数事業を跨る共同VE活動により、より高付加価値の製品作り及びコスト削減（対象製品において約10%）を達成。

(※)VE: Value Engineering

1.7.6 透明性

当社ではサプライチェーン管理における以下要件をホームページにて公開しています。

■サプライヤー及び持続可能な購入方針に関する基準

<http://www.mhi.co.jp/company/procurement/csr/index.html>

三菱重工グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン

■リスク認識

■リスク管理対策

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

CSRレポート2013 (詳細版), pg. 139, CSR調達

1.7.7 輸送による環境影響

当社ではサプライチェーンでの輸送による環境負荷を軽減するべく以下の取り組みを行っています。

■サプライチェーンの一環としての系統的なモーダルシフトの適用(例:より環境にやさしい輸送形態へのシフト)
(インターモーダル輸送を含む)

<http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/globalenvironment/globalwarming03.html>

輸送におけるCO2排出量の削減

■輸送による環境負荷を軽減するためのサプライヤーとの協働

■重量の低減または積載率の改善などを目的とする梱包の最適化

1.8 税金戦略

1.8.1 税金戦略

●公知の税方針があります。

当社は、「三菱重工コンプライアンス指針」の中で、税についての方針を下記のように定め、ホームページ上で公開しています。

「会計・税務処理を関連法令、会計基準、社内規定に従い適正に行う。」

<http://www.mhi.co.jp/csr/management/compliance/index.html>

近年、多国籍企業のグローバル化とともに、税金に対する開示を求める要請が強くなり、欧州企業の一部においては、税金に対する方針やそのマネジメントを公開する企業が増えてきていることは当社も認識しています。当社の場合、2013年3月期には591億円の法人税等を納付しました。当社の連結売上高の約50%は、日本以外のアジア、北アメリカ、欧州、中南米、アフリカ、中東、オセアニアの8地域からもたされており、進出国への適正な納税は、当地の公共サービスにも間接的な貢献を果たすものと考えております。

また、2012年事業計画では、2014年度(2015年3月期)の海外売上高比率を64%に引き上げる目標を掲げており、将来の企業価値創造においては課税リスクのウエイトが増してくると認識しています。

1.8.2 税金の報告

● 私たちの主要区域に以下を公表しています。

● 売上

主要区域別の売上高情報は、MHI CSR Report 2013(Detailed Version)のP189「Group Data Summary」で公開しています。日本、アジア、北アメリカ、欧州、中南米、アフリカ、中東、オセアニアの8地域の売上高を公表しています。MHI CSR Report 2013(Detailed Version)のURLは下記の通りです。

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

1.8.3 課税リスク

● 課税と関連したリスク評価を行っていません。

コメント

当社グループは、国内外の租税法規に関わる法令、規制などに服しており、租税法規に関わる事項を、事業等のリスクとして捉えています。したがって、当社コンプライアンス指針に基づき、これらの租税法規の遵守を図っています。

⇒ 2013年3月期の有価証券報告書のP22、(4) 法的規制に関わる事項を参照(日本語のみ)。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2012/h24_04_all.pdf

1.9 新興市場に関する戦略

1.9.1 新興市場への進出と戦略

●●● 当社は、新興市場企業ではありませんが、同市場での売上があります。

年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	目標値と目標年度を記入してください。
売上	29.1%	22.8%	22.5%	25.2%	目標シェア:コメント参照 達成期限: FY2014

□ グループ全体の従業員数に対する新興市場での従業員の割合

7

コメント

■ 新興国の範囲

当社は地域別売上高を算出しています。この中に、新興国が含まれています。

- ・中南米(メキシコ、パナマ、ケイマン諸島、エクアドル、チリ、ブラジル、アルゼンチン)
- ・アジア(韓国、台湾、中国、香港、ベトナム、タイ、マレーシア、シンガポール、フィリピン、インドネシア、バングラデシュ、インド)
- ・中東(トルコ、イスラエル、サウジアラビア、シリア、カタール、アラブ首長国連邦)
- ・アフリカ(エジプト、モロッコ、リベリア)

<http://www.mhi.co.jp/finance/finance/region/index.html>

■ 目標年度

2012年事業計画の中で、目標年度をFY2014(2015年3月期)と定めています。新興国は売上高の目標を定めています(下記P30)。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/plan/pdf/h24_04keikaku.pdf

1.9.2 実施手法: 研究開発

直接の研究拠点は設けていないが、海外の大学・研究機関の活用はおこなっている

1.9.3 新興市場における製品の適応(B2B)

● 新興市場に適応されたもので、最近ローンチ(発売・発表)された製品の例。

1. 製品の例とその特長

- ・新興市場向けに汚泥乾燥機
- ・省エネルギー、余剰蒸気の活用、運転の容易性、製品価格並びに運転費用が安価等、新興国市場に対応した製品

2. 製品の例とその特長

- ・中規模コンパクト圧延設備
- ・年間生産規模50~100万トン

当社は、4つの事業ドメインに基づき、新興市場に対して製品の販売を行っていますが、2013年3月期には、機械・設備システムの事業ドメインにおいて、年間生産規模50~100万トンの新興国顧客向けに中規模コンパクト圧延設備を販売しました。

また、機設・設備システムのドメインにおいて、環境・化学・各種プラントの総合エンジニアリングを担う三菱重工環境・化学エンジニアリングは、2013年から新興市場向けに汚泥乾燥機の販売を開始しました。この製品は、省エネルギー、余剰蒸気活用、運転の容易性、製品価格並びに運転費用が安価等、新興国市場に対応した製品です。

当社の製品は、ガスタービンを始め、火力発電、インフラなど顧客仕様に基づく受注製品が多くをしめています。したがって、先進市場と新興市場との区分ではなく、顧客のニーズに対応した製品を販売を行っています。

【エンジン】

新興市場は先進国市場と比較し排ガス規制が緩い。エンジンの燃費と排ガス性能はトレードオフの関係にあるため、先進国市場向けの排ガス規制に適合するエンジンを開発・発売した後、同エンジンをベースに新興市場向けのスペックを作りこみ適応している。

【機械(トンネル掘削機)】

インド向けシールドマシン用部品(駆動部、油圧・電気品など) 地下鉄向けシールドマシンの構成部品を供給しているが、特に新興市場向けに特化したものではなく、既存市場と同じ商品を供給。

【環境プラント】

PM2.5への対応が喫緊の重要課題である中国では、環境規制強化に伴って既設設備の改造及び新設プロジェクトへの新技術導入が活況を呈しており、有望市場ではあるものの地場有力メーカーがひしめく業態を鑑みると、当社差別化技術のライセンス供与が共存共栄を図るうえで最善のスキームであるとして取組中。

ただし、エンドユーザの要求により主要部品が日本製となる場合には、輸出対応を行っているが当該市場向けに特化したものではなく、既存市場と同じ商品を供給している状況にある。その他有望市場(インド・東南アジア)についても商談対応中。

【鉄構プラント】

海外案件で小型軽量ガスホルダーを検討したことはあるが、特に新興市場向けに特化したものではない。(国内向けにも適用する。) その他製品でも新興市場向けに特に開発することはない。

1.9.4 実施手法: 製造

●国際基準への準拠

汚職・児童労働等、コンプライアンスに関わるものについては、当社のコンプライアンス・ガイドラインに基づき、適宜、公務員、取引先との贈答接待、会計・税務処理を関連法令、輸出入に関する法令等への遵守を適宜指導すると共に自主監査や内部監査による確認を行っている。また、環境・品質に関してはISO14001、ISO90001の取得及び取得推進を行っています。

なお、中国やインドでの製造拠点の場合、現地企業とのアライアンスを進めるケースがあります。その場合、一から自社の製造拠点を構築するのではなく、ある程度の規模と体制をもった現地企業とのアライアンスがメインとなり、その際には既に国際基準に適合していることが前提であったり、ガバナンス面においても現地側に委譲しているケースが主となります。

中国における環境、鉄鋼プラントの場合、弊社から中国製作メーカーに対して積極的に国際基準に準拠するよう指導しておらず、中国製作メーカー独自で準拠・対応している状況です。

新興市場に有する製造拠点が自社のESG基準に準拠するまでの期間(平均): 1年以内

●コスト軽減

●技術ベースのソリューションを導入(製造プロセスの自動化など)

当社の製造設備およびプロセスを海外製造拠点に移植するなどの対策をとっています。環境プラント、鉄構プラントなどについては、弊社から中国製作メーカーに対して技術ベースのソリューションを導入しておらず、中国製作メーカー独自努力で実施しています。

●労働生産性の改善(研修など)

日本国内でのトレーニング受入れや教育エンジニア派遣や小集団活動による改善活動を行っています。

2014年3月期には、例えば、インドの製造拠点からは、従業員3名を受け入れ、日本国内工場では二か月間の研修を実施しています。

1.9.5 知識移転

●仕組み

●現地上級および中間管理職に向けた管理スキル研修に対する本部の責任

GTCC(ガスタービンコンバインドサイクル)発電は、中国政府の要請に応じて、中国の現地メーカーに技術移転しています。中国の三大重電機メーカー傘下の東方タービン(Harbin Turbin Co.,Ltd.)と協調しています。

技術移転にあたっては、製品安全に関する知識・技能の伝授、労働安全のための従業員教育も重要であることから、東方タービンの従業員を当社の高砂製作所に招き、1~3か月にわたる技能研修を実施するほか、現地工場では労働安全に関する啓発活動や安全パトロールを実施しています。

なお、高砂製作所には、グローバル協業推進グループが2007年から設置されています。このセクションは、中国や韓国など新興国の協業パートナーに対して技術移転を通じて、協業パートナーがビジネスを進めていけるようにサポートする部署です。

その他の新興国の技術移転については、1.6.2の「オープン開発」を参照。

2 環境側面

2.1 環境報告

2.1.1 環境報告:マテリアリティ(重要性が高い事象)

●マテリアリティ(重要性が高い事象)を特定する仕組み

コメント

マテリアリティの特定は、事業所環境担当課長の集まる環境連絡会で課題の抽出を協議、環境担当役員を委員長とし、各事業所や事業の関係者が集まる環境委員会で重点取組み事項について承認を行うというプロセスにより実施している。

コメント:CSRレポート2013 P78-79を参照願います。

●第1重要項目

環境イノベーション型製品

当社は、1996年に制定した「環境基本方針」及びその「行動指針」のなかで、「事業活動の全ての領域で、環境への負荷の低減に努めるとともに、当社の総合技術力を結集して環境を保全する技術や製品を開発することにより、持続的発展が可能な社会の構築に貢献する。」と謳っており、環境を保全するためのイノベーションを起こす製品の開発・提供は最重要項目の一つです。

CSRレポート2013 P78を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、2014年のレポート(2014年3月期)は、2014年10月に公開予定です。

第1重要項目についての事例

CO2回収装置、CO2排出量の低減に貢献する高効率ガスタービン等の発電プラント関連製品等。代表的な取組みについては、三菱重工 環境ビジョン 2030を参照願います。

<http://www.mhi-global.com/company/csr/report/vision2030/index.html>

●第2重要項目

事業活動の環境効率

当社は、1996年に制定した「環境基本方針」及びその「行動指針」のなかで、「事業活動の全ての領域で、環境への負荷の低減に努めるとともに、当社の総合技術力を結集して環境を保全する技術や製品を開発することにより、持続的発展が可能な社会の構築に貢献する。」と謳っており、事業活動の全ての領域で負荷の低減に努める、すなわち、環境高率を良くして行くことは最重要項目の一つです。

CSRレポート2013 P78を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、2014年のレポート(2014年3月期)は、2014年10月に公開予定です。

第2重要項目についての事例

当社は、事業活動の環境負荷を低減するため、環境目標を定めて、グループ上げて取り組んでいます。現在の「三菱重工グループ 第二次環境目標」では、「三菱重工 環境ビジョン2030」を受けて、特に「温室効果ガス排出削減」「廃棄物発生量削減」「化学物質排出量削減」「水資源の有効活用」の4項目について具体的な数値目標を設定し、活動を推進しています。CSRレポート2013 P94-97を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、2014年のレポート(2014年3月期)は、2014年10月に公開予定です。

●第3重要項目

サプライチェーン管理-環境問題

第3重要項目についての事例

当社は、1996年に「環境基本方針」と共に制定した「行動指針」のなかで、「3. 製品の研究開発、設計、原材料の調達、製造、・・・環境への負荷の低減に努める。」と謳っており、原材料の調達、すなわち、サプライチェーン管理において、環境への負荷の低減に努めることは最重要項目の一つです。

CSRレポート2013 P78を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、2014年のレポート(2014年3月期)は、2014年10月に公開予定です。

● コスト削減の例

当社では、生産工場における省エネルギー化を行っており、目標管理を行っています。2013年3月期は、いずれも対前年比でエネルギー投入量が減少しており、結果的に省エネによるコスト削減の実現を図っています。なお、当社の高砂製作所は、日本の行政機関が後援する省エネルギー大賞を受賞しています。省エネの取組みは、CSRレポート2013のP101-103、省エネ大賞受賞については、P104を参照願います。

なお、省エネルギーによる電力購入費用削減は、2013年3月期には1億6500百万円の経済効果をもたらしています。また、その他、廃棄物削減などに伴う経済効果は、17億円になります。詳しくは、CSRレポート2013のP99-100、Environmental preservation:cost and economic benefitの図表を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、2014年のレポート(2014年3月期)は、2014年10月に公開予定です。

■ 売上拡大の例

当社の製品には、高効率な火力発電プラントや原子力発電プラントなどの大規模発電技術、風力や地熱など再生可能エネルギーを利用した発電システム、輸送効力の効率化を実現する船舶や交通システム、使用時の省エネルギー効果が高いハイブリッド式のフォークリフトやヒートポンプ技術を使った空調システムなど、製品そのものが環境に貢献しています。当社製品が使用されることで、CO2排出量の削減量(0.3億トン)を算出しています。なお、当社の発電部門の技術が全世界に展開された場合の削減ポテンシャルは、約50億円となります。CSRレポート2013のP110-111を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、具体的な事例として、

1)次世代型LNG運搬船「さやえんどう」を受注累計7隻;

<http://www.mhi-global.com/news/story/1306041672.html>

2)高効率ガスタービン

<http://www.mhps.com/en/news/20140606.html>

このほか、当社のエネルギー・環境ドメインの環境貢献製品の最新事例は、以下のリリース参照願います。

<http://www.mhi-global.com/ee/news/index.html>

CSRレポート2013のP101-103、P104を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

■この情報は自社の年次報告書、またはそれと同等の財務報告書の主要部分で報告しています。

アニュアルレポート2013の「特集 世界中で課題・問題解決ニーズに応じて」を参照願います。

<http://www.mhi-global.com/finance/ar2013/feature/energy/index.html>

<http://www.mhi-global.com/finance/ar2013/feature/traffic/index.html>

2.1.3 環境報告:情報の信頼性確保

●環境報告について、外部保証を行っていません。

コメント

外部保証は行っていないものの、ISO14001による環境マネジメントシステムに従って、環境報告を行っています。現状では、投資家及び顧客からの外部保証に対するニーズが少ないためです。ただし、生物多様性については、国際環境NGOバードライフ・インターナショナルのアジア部門から、「生物多様性企業評価」を受けています。

CSRレポート2013のP84-86を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.1.4 環境報告: 定量的なデータ

- 質問2.1.1で定義した最も重要な3つの環境問題それぞれについて、貴社の進捗を測るものとして使っており、かつ公表されているKPI

【KPI】 KPIとそれに関連している重要な環境問題について具体的に記入	環境指標が公表されているWebサイトのリンクとそのページ番号を記入	
● 三菱重工 環境ビジョン2030など ○ 該当なし。 (以下のコメント欄に説明を記入)	http://www.mhi-global.com/company/csr/	
● 第二次環境目標 ○ 該当なし。 (以下のコメント欄に説明を記入)	CSRレポート2013 P94-96 http://www.mhi-global.com/company/csr/csreport/pdf/csreport2013_all.pdf アニュアルレポート P59-60 http://www.mhi-global.com/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf	
【KPIの目標値】	【目標年度】	環境指標の目標値を公表しているWebサイトのリンクとページ番号
	2030年度	http://www.mhi-global.com/company/csr/report/vision2030/index.html
	FY2013(2014年3月期)から FY2014(2015年3月期)	CSRレポート2013 P95-96 http://www.mhi-global.com/company/csr/csreport/pdf/csreport2013_all.pdf

コメント: 第1項、2項のそれぞれに対して一つ以上の目標値を設定しています。

2.2 環境方針/管理システム

2.2.1 会社要件またはガイドラインの範囲

- ● 生産業務/事業施設
 - サプライヤー/請負業者/サービス・プロバイダーの選定またはこれらに対する現行の評価体制
 - 新製品および新規サービスの開発
 - 製品の配送/物流
 - 廃棄物管理
 - エンジニアリング/メンテナンス
 - 新規プロジェクト

<http://www.mhi-global.com/company/csr/csreport/globalenvironment/management02.html>

<http://www.mhi-global.com/company/csr/csreport/people/business-partners03.html>

<http://www.mhi.co.jp/en/csr/policy/globalcompact/index.html>

2.2.2 一元化されたデータ収集システム

- 環境データベースの構造
 - データベースは個人の業務の単位でアクセスが可能です。

- 1年ごと

コメント

地球温暖化対策などグローバルな環境問題に対応するため、企業としてその基本情報となる環境データを企業単体からグループ会社に拡大して集計することの重要性が増えています。こうした動きにともない、三菱重工は2011年度(2012年3月期)から国内・海外グループ会社の定期的な環境データの集計を開始しました。

2013年4月に制定した「三菱重工グループ 第二次環境目標」においても、国内・海外のグループ会社に対し、温室効果ガスや廃棄物、化学物質などの目標を設定しました。今後はグループ全体での目標達成に向け、取り組みを進めていきます。

CSRレポート2013(P80)

http://www.mhi-global.com/company/csr/csreport/pdf/csreport2013_all.pdf

2.2.3 EMS(環境管理システム): 認証(certification)／監査(audit)／検証(verification)

- 国際基準(ISO14001、JIS Q 14001、EMAS認証など)による検証

ISO14001 三菱重工業(株)単体:100%
国内グループ会社:90%(83社/92社)
海外グループ会社:45%(28社/62社)

- 会社本部の専従者による検証／監査／認証

三菱重工独自の環境マネジメント規格:M-EMS
カバー範囲(%): 16社

CSRレポート2013 P81ご参照

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf
なお、2014年のレポート(2014年3月期)は、2014年10月に公開予定です。

2.4 プロダクト・スチュワードシップ(環境側面での製品責任)

2.4.1 ライフサイクル・アセスメント(LCA)

当社では、代表的な製品使用時のCO2削減貢献量を毎年、算定しています。2012年度(2013年3月期)における当社製品使用時の削減量は、1990年度比で約3000万トンとなりました。なお、当社の発電部門の技術が全世界に展開された場合の削減ポテンシャルは、約50億トンとなります。

CSRレポート2013のP110-111を参照願います。
http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.4.2 責任者と管理体制

- 全社的なプロダクト・スチュワードシッププログラム／方針を策定しています。
当社の環境基本方針の中の行動指針の3項と4項が相当します。

3. 製品の研究開発、設計、原材料の調達、製造、輸送、使用、サービス、廃棄に至る事業活動の全ての領域で、汚染の防止、省資源、省エネルギー、廃棄物の発生抑制、再使用、リサイクル等環境への負荷の低減に努める。
4. 環境・エネルギー問題の解決に貢献する高度で信頼性が高く、オリジナリティあふれる技術や製品の開発、提供に努める。

<http://www.mhi.co.jp/csr/report/stance.html>

2.4.3 ライフサイクルリサーチプロジェクト

- バリューチェーン全体を見渡した、製品のライフサイクル全体の環境負荷低減を目的にしたリサーチプロジェクトを実施していません。

コメント

当社では、地球温暖化防止の観点から、ごみ焼却発電プラントをはじめ、炭素固定技術、個々のプロジェクトではLCA手法を用いた評価を行っています。

2.4.4 製品設計の基準

- 製品の使用とメンテナンスがもたらす環境影響
 - 製品の製造がもたらす環境影響
 - 原材料がもたらす環境影響
 - 調達した部品がもたらす環境影響
- 製品または部品の分解と再利用の可能性に関わる設計
- 残材のリサイクルに関わる設計
- 有害物質の削減

コメント

当社は、環境適合製品づくり基本指針(2005年制定)に基づき、社会の環境負荷低減に役立つ新製品、新技術の開発、提供に努めています。特に、地球温暖化問題の解決や低炭素社会づくりに貢献する革新的な技術の開発と製品の提供に努めています。

これらの取組みは、目標管理をしています。
CSRレポート2013の「Development and provision of environmentally friendly technologies and products」(P93)を参照
http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.4.5 環境製品の証明

当社は冷却事業部門において、エアコンを製造しています。エアコンについては、100%省エネ法対応マーク・基準値などを公表しています。http://www.beaver.jp/product/room/series_sr.html#06

2.4.6 使用済製品の回収

当社は冷却事業部門において、エアコンを製造していますが、エアコンは日本の家電リサイクル法対象製品であるため、回収を行っています。以下は2012年度(2013年3月期)の情報。

処理台数: 16.8万台
処理重量: 6888CSRレポート
再商品化重量 6469T

CSRレポート2013 P98参照
http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2013年度(2014年3月期)のデータは、
2014年10月に公開予定の2014年のレポートに掲載します。
詳細情報(日本語のみ)
<http://www.beaver.jp/contact/recycle02.html>

2.5 気候戦略

2.5.1 気候戦略—GDP(カーボンディスクロージャープロジェクト)との合致

●最新の報告年度について、CDPIに回答を提出しました

2.5.2 気候変動に関する管理

●取締役会または取締役会に指定された他の委員会のメンバーの一部

コメント

気候変動を含めた、全社の環境関連事項について社の方向性を決定する、環境委員会委員長に、CTO(Chief Technology Officer)のが就任しています。

2.5.3 気候変動管理におけるインセンティブ

気候変動問題の管理においてインセンティブを提供していません。

コメント

インセンティブはありません。ただし、当社では環境員員会を始め環境管理推進体制のもと、組織的な管理体制を構築しています。

2.5.4 気候変動に関する戦略

●全社の総合的なリスク管理プロセスに統合している(気候変動のリスクや機会が、あらゆる種類/本源のリスクや機会を対象とする一元化された全社リスク管理プログラムに統合される文書化されたプロセス)

コメント

当社では、温室効果ガス排出量に関わる環境規制など、グループ全体に関わるリスクについては、環境委員会や経営監査部などが連携をしながら、リスクの重要性や特徴に応じて、それぞれ管理をしています。

<http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/management/governance03.html>

2.5.5 気候変動に関する製品

●製品を利用することで、温室効果ガス(GHG)の排出を直接回避あるいは低減することが可能です。

コメント

弊社の高効率ガスタービンなどの製品を使用することにより、従来の製品より、発電効率を上げることができるため、同じ発電量に対して、CO2排出量を減らすことが出来ます。CSRレポートP110-111の製品使用時のCO2削減量を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.5.6 気候に関する戦略の影響

●これらの数値は算出していません。

2.5.7 気候変動に関する財務リスク

● 影響を受ける可能性がある気候変動に関するリスクを特定しています。

● 最も重大なリスクとその管理に利用される手法
炭素税やキャップアンドトレード等。法規制の情報をウォッチしており、動きがあれば都度対応していく。

2.5.8 気候変動から発生する財務的な機会

● 気候変動に関する機会を特定しています。
当社製品の販売が増加することによる、収益増加への貢献。

コメント

気候変動の規制強化により、当社製品の販売が増加する。

2.5.9 影響度：CO2に関する目標値

● 温室効果ガス排出量を削減するための貴社の絶対量目標または相対量目標

	絶対量目標	相対量目標
	● 目標設定なし	● 目標設定済み
基準年		前年度
設定目標に対する排出範囲		● Scope1とScope2の合計
基準年の温室効果ガスのCO2換算量(トン)		—
基準年の原単位数値(使用される原単位の定義を記載するさいはコメント欄を使用してください)		— 存在しない。(コメント欄の解説を参照願います。)
目標年		2014
基準年に対する削減目標(%)		3.5
目標設定年		2013

第二次環境目標において以下の目標を設定している。CSRレポート2013 P95-96参照願います。
・エネルギー使用原単位を毎年3.5%削減する。
(解説：①CO2削減のための目標であるが、CO2はエネルギー使用により排出するものなので、目標値は「エネルギーの使用原単位」を使っている。②当社には多くの工場があり、社全体の統一した原単位の設定は難しく、設定していない。従い、ここで示している原単位削減目標は、省エネ法で規定されている計算方法に則り、各工場の原単位の削減率を全社にわたって重み付け平均した数値としている。このため、上記表中の基準年の原単位そのものの数値は存在しない。)
・エネルギー起源CO2を除く温室効果ガスの排出原単位を2012年度(2013年3月期)実績以下とする。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.5.10 影響度:範囲3:温室効果ガス(バリューチェーン上流)

視点	
サプライヤー(購入した製品およびサービスによる排出。Scope2に属する、購入したエネルギーは除く)	●当社は、排出を定性的に考慮しています。
顧客(貴社の製品の使用による排出)	●当社は、排出を定量的に考慮しています。
サポートサービス(出張、社外のロジスティックスによる排出)	●当社は、排出を定量的に考慮しています。
<p>コメント</p> <p>■サプライヤー 「三菱重工グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン」(2010)に制定されています。その中の4項目は、「環境への配慮」です。 http://www.mhi-global.com/company/procurement/csr/index.html</p> <p>また、第二次環境目標追加アクションプランの中に、サプライチェーンにおけるCO2削減の項目を設定しております。CSRレポート2013 P97参照願います。 http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p> <p>■顧客 弊社の高効率ガスタービンなどの製品を使用することにより、従来の製品より、発電効率を上げることができるため、同じ発電量に対して、CO2排出量を減らすことが出来ます。CSRレポートP85の製品使用時のCO2削減量を参照願います。</p> <p>■サポートサービス 当社の製品輸送時のCO2排出量についても削減活動を実施しています。CSRレポート2013 P107-108の「輸送におけるCO2排出量の削減」を参照願います。 http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>	

2.6 水に関するリスク

2.6.1 水ストレス地域の影響度

コメント

当社の製品は原料に水を使用しておりません。また製造工程においても大量に水を使う工程がないので、評価しておりません。

<http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/globalenvironment/resource04.html>

2.6.3 使用しているツール/プロセス/システム/基準/体制

●目的	ツール/プロセス/管理システム/基準/体制の名称
● 全社レベルでの報告と集約	三菱重工単体の国内生産工場の水関連データを報告・集約するITシステムを導入・運用中。
● 工場における水使用の系統的な追跡とマッピング(WBCSDのツールなど)	三菱重工単体の国内生産工場の水関連データを報告・集約するITシステムを導入・運用中。

コメント

三菱重工工業では、2013年に策定した第二次環境目標の中で、水資源の有効活用についても目標を設定し、グループを上げて取り組んでいます。CSRレポート2013(詳細版)のP96を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.6.4 リスク管理:量と質

●社内の水管理方針と計画の整備

コメント

法規制にもとづいた、排水の水質管理を実施している。(三菱重工単体製造工場は、水ストレス地域にはありません。)

また、三菱重工工業では、2013年に策定した第二次環境目標の中で、水資源の有効活用についても目標を設定し、グループを上げて取り組んでいます。CSRレポート2013(詳細版)のP96を参照願います。

http://www.mhi-global.com/company/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

2.6.5 リスク管理:規制の改正と価格構造

●現地レベルでの規制の改正

コメント

日本国内では、法規制改正の情報を入手しだい、適宜対応しています。(三菱重工単体製造工場は、水ストレス地域にはありません。)

海外グループ会社の工場の水使用については、使用量などのデータの把握を始めています。

2.6.6 リスク管理:ステークホルダーとの利害の衝突

- 主要なステークホルダー(現地コミュニティ、NGO、政府機関、大規模な水利用者など)との積極的な関わり合い

日本の神奈川県相模原の工場では、神奈川県主催の、水資源の森を整備する、ボランティア活動に参加しています。 <http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/p20702.html>
(三菱重工単体製造工場は、水ストレス地域にはありません。)

- グループレベルでの管理は行っていません。

2.6.7 水に関するサプライヤーへのリスク

コメント

重要な第一線のサプライヤーの水に関するリスクについては、把握しておりません。三菱重工単体製造工場は、水ストレス地域にはありませんので、2014年度内に計測を開始する予定はありません。

2.6.8 サプライヤーの水に関するリスク管理

- 該当なし。(以下のコメント欄に説明を記入)

コメント

水のリスク管理について、連携しておりません。

2.6.9 目標と進捗

コメント

水ストレス地域には三菱重工単体の製造工場はありません。

2.6.10 製品のライフサイクルにおいて使用される水

コメント

水の少ない、サウジアラビア向けの発電プラントでは、海水から真水を作る海水淡水化プラントを発電プラントとセットで建設するなど、当社のもつ幅広い分野の製品を組み合わせ、水問題に対してもソリューションを提供しています。

<http://www.mhi.co.jp/discover/graph/world/no166.html> (日本語)

3 社会的側面

3.1 社会(的側面)の報告

3.1.1 社会報告:マテリアリティ(重要性が高い事象)

●マテリアリティ(重要性が高い事象)を特定する仕組み

コメント

マテリアリティ(重要性が高い事象)を特定する仕組みを「会社案内2014」で公開しています(下記ebookのP15)。

【事業と連動したCSRと持続可能な社会の関係】

当社グループでは、環境問題をはじめとする地球規模で多様な社会的課題に対して、ステークホルダーとのコミュニケーションや、当社グループが

社会に与える影響の分析を行い、経営会議やCSR委員会において、当社グループが優先して対応すべき課題を特定し、対応方針を決定

しています。その対応方針をもとに、「技術・製品」と「事業プロセス全体での各種活動」を通じて、社会的課題の解決に積極的に取り組み、当社グループが社会に

与えるマイナスの影響を予防・削減するとともにプラスの影響を増大させることで、「持続可能な社会」の実現に貢献していきます。

ebook <http://www.mhi.co.jp/companv/outline/contents/ebook/corporate/top.html>

当社は、ISO26000の7つの中核主題にそって、重点項目を定めています。Annual Report(AR) 2013の「CSR Medium-Term Action Plan and Results of Promotion」(P55-60)で公表しています。ARのURLは以下の通りです。

http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

人権問題については、アムネスティ・インターナショナル日本の元事務局長や経済人コー円卓会議日本委員会等のNGOとステークホルダー・ダイアログを開催し、人権課題の特定を行っています。CSRレポート2013年のP33-34で公表しています。CSRレポートのURLは以下の通りです。

<http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/stakeholder.html>

なお、当社はまもなく、2014年3月期(FY2013)のARを公表予定です。

●第1重要項目

●ステークホルダーエンゲージメント

三菱重工グループは、グローバル展開を加速しており、事業の進出先において、贈収賄、水問題、人権問題等のESGに関する課題に直面する可能性があります。また、毎年実施しているステークホルダーアンケートでは、原子力や防衛に対する考え方の説明が不十分などの指摘も挙げられています。これらの問題に対応しなければ、事業活動による社会へのマイナスの影響を増大させてしまう恐れがあり、事業継続に影響を与える可能性があります。

当社グループでは、「重要課題＝ステークホルダーや企業価値に重要な影響を与える課題(主にESGに関する課題)」と考え、各種世界基準(ISO26000やGRIG4)やステークホルダーの視点、自社の視点等、様々な角度から分析を行い、ステークホルダーエンゲージメントを起点とした「重要課題」の特定を進めています。

第1重要項目についての事例

三菱重工グループでは、GRI(Global Reporting Initiative)ガイドラインにおけるG4の「重要課題と影響範囲の確定プロセス」を参考にして、以下のステップで「重要課題」の特定を進める予定です。

【STEP1】課題の把握

経済人コー円卓会議日本委員会とともに、経済・環境・社会(ESG)側面から重要と考えられる可能性がある課題について分析する。

【STEP2】課題の優先順位づけ(社会、自社それぞれの立場での重要性分析)・重要課題の特定

把握した課題について、社会的視点や事業への関連性等の観点で、関係部門と連携して分析・評価を行い、ステークホルダーおよび関係部門の合意を形成しながら、

重要課題を特定する

【STEP3】ステークホルダーおよび経営層による承認

重要課題と影響範囲の特定プロセスについて、ステークホルダーの理解を得た上で、CSR委員会または経営会議の承認を得て確定させる。

【STEP4】報告

決定した「重要課題と特定プロセス」を統合レポートやウェブサイト等で報告する。

- 第2重要項目
- 労働慣行と人権

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」発行により、企業の人権方針策定、情報開示強化の動きが活発化しています。これを受け、三菱重工グループでは人権に関する課題の把握・特定を進めてきました。その結果、人権課題に対して、自社の考え方をの説明し、課題認識や取組方法設定の基準となる方針（ポリシー）を明示することによって、グローバル展開を加速する当社グループが、進出先で人権問題に直面した場合にも適切な対応が行うことができ、結果として事業活動を通じて社会へプラスの影響を増大させることができる可能性があります。

第2重要項目についての事例

三菱重工グループは、事業活動に関わるステークホルダーの人権を尊重し、持続可能な社会の発展に貢献するため、2014年4月に「三菱重工グループ人権基本方針」を策定し、ウェブサイト公開しました。

【三菱重工グループ 人権基本方針】

『三菱重工グループは、社是に基づき、真に社会の進歩に貢献する企業であり続けるため、人権尊重の責任を果たす努力をしていきます。人権侵害などの悪影響を及ぼすことや、これを助長する行為の回避に努めるため、国連人権理事が採択した「ビジネスと人権に関する指導原則」の考え方に沿って行動します。』

・人権基本方針 <http://www.mhi.co.jp/csr/policv/humanrights/index.html>

- 第3重要項目
- サプライチェーン管理—社会問題

米国ドッド・フランク金融改革法1502条において、米国証券取引委員会（SEC）への紛争鉱物使用状況の開示が義務付けられました。当社は、米国上場していないため、直接対象にはなりません。顧客が米国上場企業の場合、原産国調査の依頼が来る可能性があります。（実際に、複数顧客から、調査依頼や確認を促すレターが来信しています）また、米国以外にもEU等で法制化の動きがあるほか、消費者やNGOの動きも活発化しており、中期的には影響がさらに拡大する可能性も大きいと考えております。グローバル展開を加速する当社グループが、進出先で人権問題に直面した場合に対応できず、事業活動による社会へのマイナスの影響を増大させてしまう恐れがあり、事業継続に影響を与える可能性があります。

第3重要項目についての事例

三菱重工グループでは、「紛争鉱物※」を使用する原材料、部品、製品を調達することにより、人権侵害や環境破壊に加担する意思がないことを2013年4月「紛争鉱物に関する基本方針」で宣言し、ウェブサイト公開しました。

【紛争鉱物に関する基本方針】

『コンゴ民主共和国及びその隣接国では、紛争に関わる反政府勢力による深刻な人権侵害や環境破壊が生じており、大きな課題として世界的に注目されています。この地域で産出される鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）の一部には、これらの勢力の資金源となっているもの（以下「紛争に関わる鉱物」と呼びます）があるとされています。』

三菱重工グループは、これら紛争に関わる鉱物を使用する原材料、部品、製品を調達することにより、人権侵害や環境破壊に加担する意思はありません。三菱重工グループは今後も、お客様やビジネスパートナーの皆様、業界団体等と連携を取りながら、加担回避のための取り組みを進めて参ります。』

また、2013年12月に開催した「第15回CSR委員会」で、紛争鉱物問題について、各製品別に個別対応している現在の調査状況を報告した。今後も当社グループは、お客様やビジネスパートナーなどと連携しながら加担回避のための取り組みを進めていく。

※コンゴ民主共和国とその隣接国で産出される鉱物のうち、反政府勢力の資金源となっているもの

・CSR調達の推進 <http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/people/business-partners03.html>
 ・第15回CSR委員会（日本語版のみ） http://www.mhi.co.jp/notice/notice_csr_15.html

- コスト削減の例
- 社会的取り組みがコスト削減につながった具体例

内部監査、リスク管理、危機管理、コンプライアンスを一元的に所掌し、問題点の把握・分析。リスク回避・低減策の有効性確認、リスク再発防止策などを有機的に推進できる体制を構築。

Annual Report 2013 P57-58
http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

3.1.2 社会報告:対象範囲

●売上または事業活動の75%以上

CSRレポート2013のP1で公表しています。
 CSRレポート2013の対象範囲は、三菱重工グループ約300社のうち、237社(国内111社、海外126社)です。
 ただし、当社の社会報告には、対象範囲を三菱重工単体に限定している項目もあります。その際には、対象範囲を明記しています。

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

●社会問題について報告はしていますが、公表されている報告の中のいくつかの社会データ/指標についての対象範囲を記載します。対象範囲のうち、最も重要な社会指標3つについて具体的に記載してください。

社会指標、具体的に記載	指標の対象範囲(売上または事業活動の%)	社会指標の対象範囲が公表されているWebサイトリンクとそのページ番号	
コンプライアンス推進研修受講率	45.6%(単体31,111人/連結68,213人)	http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf	P60
労働災害度数率	45.6%(単体31,111人/連結68,213人)	http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf	P151
平均残業時間	45.6%(単体31,111人/連結68,213人)	http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf	P151

3.1.3 社会報告:情報の信頼性確保

●保証文書は、保証に関する専門家(監査、審査登録機関、コンサル業務の専門家など)によって書かれた‘外部監査書’または‘外部保証書’である。

人権課題の把握・特定について、NGO「経済人コー円卓会議」のエンドースメントを取得しています。

CSRレポート2013年のP28で公表しています。CSRレポートのURLは以下の通りです。

http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

3.1.4 社会報告:定量的なデータ

●3.1.1で定義した最も重要な3つの社会問題それぞれについて、当社の進捗を測るものとして使っており、かつ公表されている KPI

【KPI】 KPIとそれに関連している重要な社会問題	社会指標が公表されているWebサイトのリンクとそのページ番号	
●ステークホルダーエンゲージメント	会社案内2014 http://www.mhi.co.jp/company/outline/contents/ebook/corporate/top.html	3.1.1のコメントを参照。
●労働慣行と人権	Basic Policy on Human Rights http://www.mhi-global.com/company/csr/policy/humanrights/index.html	
●サプライチェーン管理—社会問題	第15回CSR委員会(日本語版のみ) http://www.mhi.co.jp/notice/notice_csr_15.html	
【KPIの目標値】 目標値とそれに関連している重要な社会問題について	【目標年度】	社会指標の目標値が公表されているWebサイトのリンクとそのページ番号
ステークホルダーエンゲージメント	FY2011-2013	http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf
労働慣行と人権	FY2011-2013	http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf
サプライチェーン管理—社会問題	FY2011-2013	http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf

3.2 労働慣行に関する指標および人権

3.2.1 労働に関するKPI:ダイバーシティ

課題	管理／パフォーマンスの指標（KPI）・・・前会計年度とする
差別待遇の撤廃／多様性（ILO条約第111号）	<ul style="list-style-type: none"> ●全従業員における女性の割合：9.2% ●全管理職における女性管理職の割合：2.8% ●全下級管理職（第一線の管理者）における女性中間管理職の割合：4.1% ●全経営陣（CEOから2ランク下級まで、またはそれに相当するポジション）における女性経営陣の割合：2.3%

●ダイバーシティに関する指標を使用していません。

上記のKPIの割合は、2014年3月期（FY2013）の単体ベースの全正規社員22,147人に占める割合です（連結ベースの当社の正規社員数80,583人）です。

具体的な指標は使用していないものの、経営陣・管理職・従業員それぞれの女性比率を高めるため、女性の積極的な採用・教育や、育児と仕事との両立支援制度の拡充等を進めている。

CSRレポート2013（P143）

Active recruitment and utilization of mid-career, overseas and female workers

⇒ http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf

なお、女性管理職者数は、2013年比3倍（2020年まで）を目標としています。

3.2.2 労働に関するKPI:同一報酬

●同一報酬に関する指標を使用していません。

コメント

給与水準について、男女同一報酬に係る指標は使用していないものの、男女同一の給与体系を採用しています。また各国の関連法制に基づき、報酬水準として十分な額の給与を支給しています。

3.2.3労働に関するKPI:結社の自由

●

結社の自由（ILO条約第87号、第98号）

- 自主労働組合と労使協定の対象となっている従業員の割合：100%
- 会社の組織変更（例：事業再編、外部委託）に関する労働組合との協議／交渉の数：25回／2013年度（2014年3月期）

2013年度（2014年3月期）の当社単体（22,147人）においては、ほぼ全員が三菱重工労働組合へ加入しており、ごく少数の社員がいくつかの少数組合を組織しています。2013年度（2014年3月期）における組織変更に係る協議は、全部で25回行っています（三菱重工労働組合とのもの）。

また、連結の従業員（80,583人）については各国の関連法制に準じた対応を進めています。

3.2.4労働に関するKPI:一時解雇

●

一時解雇（ILO「労働者の配置転換に関する手引き」に基づく）

- 前会計年度における一時解雇者の人数：0人
- 会社の組織変更（例：事業再編、外部委託）に関する従業員との協議・交渉の数：0回／2013年度（2014年3月期）

2013年度（2014年3月期）の当社単体（22,147人）においては、これまで一時解雇を実施しておらず、関連する従業員協議も行っておりません。また連結各社及び従業員（80,583人）については、各国の関連法制に基づき適正に対応をしています。

3.2.5 公約と人権

当社HPで公開しています。

- ①「三菱重工グループ 人権基本方針」に、「国連人権理事会が採択した『ビジネスと人権に関する指導原則』の考え方に沿って行動します。」と記載
 ②「国連グローバルコンパクト」に参加している旨を表明。併記している「国連グローバルコンパクトの10原則」では、人権に関して「原則1 企業はその影響の及ぶ範囲内で国際的に宣言されている人権の擁護を支持し、尊重する。」「原則2 人権侵害に加担しない。」と記載。
 しており、誓約について直接的な表現はしていないものの、国連グローバルコンパクト参加を通じて、世界人権宣言支持を表明している。

三菱重工グループ 人権基本方針

⇒ <http://www.mhi.co.jp/csr/policy/humanrights/index.html>

国連グローバル・コンパクトへの参加

⇒ <http://www.mhi.co.jp/csr/policy/globalcompact/index.html>

3.2.6 事業と人権

- 国連の「ビジネスと人権に関する指導原則(ラギー・フレームワーク)」について認識しています。
 当社ホームページにて「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った行動について明記しています。

三菱重工グループ 人権基本方針

⇒ <http://www.mhi.co.jp/csr/policy/humanrights/index.html>

製造業において重要な人権課題について、有識者とのダイアログを実施(2013年3月13日開催)

⇒ http://www.mhi.co.jp/csr/stakeholder/contents/meet_2013.html

3.3 人的資源の開発

3.3.1 人的資源の業績評価指標

当社単体(31,111人)の正社員1人あたり約36時間/FY2012(2013年3月期)

当社単体(31,111人)の正社員1人あたり約41,000円/FY2012(2013年3月期)

3.3.2 研修と能力開発への投入費用

	FY2012(2013年3月期)(当社単体)
正規従業員1人あたりの、研修および能力開発の平均時間	約43時間
正規従業員1人あたりの、研修および能力開発の平均費用	約41,000円
組織内の立候補者からなる募集職種の割合	0%

3.3.3 従業員の能力開発プログラム

従業員の能力開発プログラム:2つの異なる例について、具体的に記入	ビジネス利益についての説明	ビジネス利益における定量的影響	プログラムに参加している正規従業員の割合
グローバルマネジメント研修 →海外赴任が見込まれる社員にMBA全般の知識を付与するもの	海外G会社において異文化マネジメントを通じ、成果が出せるグローバルマネージャーを目指し、円滑な業務遂行に必要な実践的なMBAの知識・スキルの習得を図る	-	100%
若手海外派遣制度【MGT】 →若手社員を2か月程度海外のグループ会社または社外業者提供のプログラムに派遣するもの	組織全体のグローバル対応基礎力向上とグローバル人材としての意識の早期醸成を図るもの	-	100%

コメント

グローバル教育の本格実施
(CSR行動中期計画と推進結果)
⇒ http://www.mhi.co.jp/finance/ar2013/pdf/annual_2013_55_60.pdf

従業員教育
⇒

3.4 人材の確保・定着

3.4.1 あらかじめ定められた業績評価プロセスの対象となる従業員

職位	対象者の割合
役員／経営陣	100%
中間／一般管理者	100%
第一線の管理者／監督者	100%
専門職グループ	100%
その他(雇用延長社員):	100%

コメント

- ①上記はMHI単体の割合。
- ②「役員」は、担当する事業部門の業績に応じて、個人評価が定まる仕組みとなっている。
- ③「中間／一般管理者」以下については、個人毎に定めた目標の達成度等をベースとした短期的な成果による評価(2回/年、一時金に反映)と、業務遂行プロセスや成果・勤務態度等を含めた長期的観点による評価(1回/年、月例報酬に反映)を行っている。
- ④「その他」には、60歳超の雇用延長者を含んでいるが、上記③に準じた評価を行っている。

3.4.2 それぞれの職位における業績連動報酬の割合

職位	総報酬に対するパーセンテージ
役員／経営陣	30.4%

コメント

「役員／経営陣」のパーセンテージは、社外取締役を除く取締役の報酬総額に占める業績連動型報酬の割合(平成25年実績)を示したものです。業績連動型報酬は、取締役を兼務していない執行役員等にも支給しているが上記には含めていません。また、「中間／一般管理者」以下については、業績連動型報酬を採用していません。

3.4.3 会社の業績と個人成績に基づく変動報酬の割合

職位	会社の業績に基づく変動報酬の割合 [%]	個人の業績に基づく変動報酬の割合 [%]
役員／経営陣	47.1%	52.9%
中間／一般管理者	37.7%	62.3%
第一線の管理者／監督者	30.5%	69.5%
専門職グループ	30.5%	69.5%

コメント

「役員／経営陣」のパーセンテージは、社外取締役を除く取締役報酬の割合(FY2013/2014年3月期実績)を示したものです。「会社の業績に基づく変動報酬の割合」は、取締役報酬のうち、業績連動型報酬額と株式報酬型ストックオプションの費用計上額の合計額の割合を示しています。「個人の業績に基づく変動報酬の割合」は、取締役の基本報酬額の割合を示しています。なお、取締役を兼務していない執行役員等は含めていません。「中間／一般管理者」については、「会社の業績に基づく変動報酬の割合」は一時金(賞与)の比率、「個人の業績に基づく変動報酬の割合」は月例賃金の比率を示しています。

3.4.4 業績連動報酬に関する会社指標

当社役員の業績連動型報酬は、前年度の連結業績に応じて各役員が担当する事業の評価を反映した上で、年1回支給している。

●役員/トップマネジメント陣の報酬支払に関する期間

役員/経営陣の報酬の支払期間	変動報酬の%
0～3年	100%
3年以上	0%

3.4.5 個人の成績評価の種類

- 目標別管理:合意がなされた測定可能な目標を、監督者が体系的に利用
全従業員の43%
- 複数の側面からの業績評価(例:360度フィードバック)
全従業員の57%

コメント

上記は目標管理を行っている対象層と、技能系など行っていない対象層とに分けています。
目標管理を行っていない技能系社員は、成果について仕事の量・スピード・質・貢献の面で多段階評価を実施しています。

3.4.6 従業員の離職率

(%)	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
総離職率	5.29	5.19	5.85	4.71
自主退職率	0.75	0.82	0.82	0.8

コメント

- ・上記は重工在籍社員を母数とした退職率(出向者も含む)
- ・厚生労働省調べ“産業別離職率”によると、製造業は10%~12%程度で推移している一方、当社の離職率はその半分程度であり、社員の長期的・有効的な活用が図れているものと考えています。
- ・平均雇用費については算出していません。

3.4.7 従業員満足度の推移

全社的な満足度調査は実施していないが、各事業所単位で適宜満足度に関する調査を行っている。

3.5 企業市民/社会貢献活動

3.5.1 グループ全体の戦略

コメント

三菱重工業では、2007年に「社会貢献活動方針」を策定し、これに基づき様々な活動を各地域で実施しています。「社会貢献活動方針」は、2007年に制定した「三菱重工業グループCSR行動指針」に基づき、「地域貢献」と「次世代育成」の二本柱からなります。

- ①「地域貢献」では、「地域社会と共生し、地域社会の発展に貢献する」ことを基本方針としています。三菱重工業には、2013年3月期に、日本及び海外事務所44カ所に拠点を置き、国内外グループ会社237社から構成される事業体です。したがって、それぞれの地域特性や文化に応じたさまざまな活動を展開し、地域の発展と活性化に貢献していきます。
- ②「次世代育成」では、「ものづくりの心」と「科学技術」を次世代に伝えることを基本方針としています。当社は長年にわたり、700種類を越す多種多様な製品を開発・製造してきましたが、その中で蓄積し「ものづくりの心」と「科学技術」を次世代に伝え、未来に継承していくために、子どもたちを招いた理科教育などをはじめ、様々な教育活動に取り組んでいます。

詳しくは、当社のCSRレポート2013(詳細版)のP12の「三菱重工業グループCSR行動指針」、および同行動指針に基づいて策定された「社会貢献活動の方針」(P155)を参照して下さい。URL: http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf
ARは、P57の「コミュニティ発展・参画」を参照して下さい。当社の社会貢献活動は、ISO26000に基づく重点項目の一つとして推進し、中期目標を掲げています。なお、当社の決算日は、2014年3月期であるため、最新の情報を掲載したCSRレポート及びARの情報を提供することができません。これは、大半の日本企業全体について言えることです。最近の情報については、2014年10月ごろに当社のウェブサイトへアップロードされる予定です。

●上記のグループ全体の企業市民／社会貢献活動の戦略について、3つの主な優先事項の概要

優先事項	優先事項と事業活性化の関連について説明	参考資料
次世代の育成	<p>「次世代の育成」は、当社のグループCSR行動指針の「次世代との懸け橋」に基づき実施しています。科学技術を成長力の源泉とする日本にとって国際社会における競争力の低下が懸念されるなか、三菱重工業は、2008年から国内全国事業所の従業員が近隣の学校などに出向く出前形式の授業をはじめ、当社の工場見学や技術館に小学生を招くなど、様々な形式で「理科授業」を開催しています。</p> <p>2013年3月期は、5,400名を超える児童・生徒が参加しました。さらに、三菱みなとみらい技術館では、来場者200万人の達成を実現しました。こうしたソフト・ハード両面の計画的な対応を実施していくことを通じて、当社は、科学技術で地域社会に貢献できる人材の育成への貢献をめざしています。当社は、ISO26000で</p>	<p>・「次世代育成支援活動」における「理科授業」の2013年3月期の開催実績については、当社CSRレポート2013年（詳細版）のP160を参照。 ⇒CSRレポート2013年のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p> <p>・「みなとみらい技術館」は、当社のAR2013のP57を参照。 ⇒ AR2013年のURLは下記を参照。 http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/pdf/annual_2013.pdf</p>
地域貢献	<p>「地域貢献」では、当社のグループCSR行動指針の「社会との絆」に基づき実施しています。具体的には、事業拠点を置く各地域のニーズや課題に応える活動を展開しています。具体的には、社員のボランティア活動の推進をはじめ、チャリティ・コンサートの開催、自然災害等の復興支援など幅広い活動を行っています。</p> <p>社員のボランティア活動では、2012年度から「地域・社会連携資金制度(旧社会貢献基金制度)」を社内に設置しています。この制度は、当社の社員がボランティア活動に参加した時間を金額換算し、その額に応じた予算を設定し、NPO法人に対して活動資金を提供するというものです。2013年3月期には、教育、社会福祉、環境保全、文化・芸術・スポーツ振興などの分野で16の団体の活動を支援しました。</p> <p>この新しい取組みは、当社の社員が地域住民とのコミュニケーションを図る上でも良い機会となっており、当社の事業と関わり深い分野の活動を支援することを通じて、当社の事業を活性化しています。</p>	<p>・「地域・社会連携資金制度」の取組みは、CSRレポート2013年（詳細版）のP41-42の「コミュニティ参画・発展」の重点項目の社会貢献活動の②を参照。支援先のリストは同レポートのP162を参照。</p> <p>・チャリティコンサートは、CSRレポート2013年（詳細版）のP164を参照。</p> <p>・自然災害の復興支援は、P157-159を参照。</p> <p>⇒ CSRレポート2013年のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>
生物多様性保全の推進	<p>「生物多様性の保全の推進」は、当社のグループCSR行動指針の「地球との絆」に基づき実施しています。具体的には、絶滅が危惧される日本ミツバチの飼育プログラムや、当社の国内5つの事業所で、地方自治体と連携しながら、植樹や間伐等の活動に取り組んでいます。また、2013年3月期には、当社の事業活動が生物多様性の保全に与える影響の度合を評価するために、「生物多様性企業活動評価」を第三者機関を通じて実施しました。</p> <p>生物多様性は、生態系サービスを通じて、企業が事業活動を行う資源を提供しています。持続可能な資源利用を図ることは、企業の事業活動を長期的に活性化していく上での責務であると考えています。当社では、日本の環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」や日本経団連の「生物多様性宣言」等を踏まえながら、当社の「環境基本方針」や「CSR行動指針」「三菱重工環境ビジョン2030」に基づき、生物多様性の保全を推進しています。</p>	<p>生物多様性保全の活動実績については、当社CSRレポート2013年（詳細版）のP82-83を参照。第三者機関による「生物多様性企業活動評価」は、同レポートのP84を参照。 CSRレポート2013年のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>

コメント

なお、当社の決算日は、2014年3月期であるため、最新の情報を掲載したCSRレポート及びARの情報を提供することができません。これは、大半の日本企業全体について言えることです。最近の情報については、2014年10月頃に当社のウェブサイトにアップロードされる予定です。

3.5.2 社会貢献活動の種類

カテゴリー	費用の総額に対する割合
寄付金	49.60%
地域社会投資	49.80%
商業的な取り組み	0.50%
合計	100%

コメント

上記の図表内の数値は、2013年3月期の数値です。なお、当社の決算日は2014年3月期であるため、最新の情報を掲載した2014年のレポート及びAR2014の情報は、2014年10月頃に当社のウェブサイトにアップロードされる予定です。

3.5.3 投入費用

●通貨単位: 日本円

貢献の内容	金額(現地通貨)
寄付金	¥749,000,000
提供した時間: 就業時間内での従業員ボランティア	¥497,000,000
物資供給: 製品/サービスの無償提供プロジェクト / 場舎など	¥181,000,000
管理諸経費	¥6,590,000

コメント

上記の図表内の数値は、2013年3月期の数値です。なお、当社の決算日は2014年3月期であるため、最新の情報を掲載した2014年のレポート及びAR2014の情報は、2014年10月頃に当社のウェブサイトにアップロードされる予定です。

3.5.4 メリットの測定

事業上の(経済的)メリットを測るKPI	社会的側面/環境側面のメリットを測るKPI
	<p>■「社会貢献活動の支出額」</p> <p>・当社は、日本の東証第一部上場企業を中心に構成される一般社団法人日本経済団体連合会が募る「経常利益の1%相当額以上を自主的に社会貢献活動に支出しよう」とする「1パーセントクラブ」に賛同しています。同団体に加盟する当社では、毎年の社会貢献活動の支出を、分野別ごとにCSRレポートやARにおいて公表し、当社の活動が生み出すメリットを評価しています。</p> <p>2013年3月期は、経常利益の1%に相当する1,480百万円を社会貢献活動として支出しました。このうち、学術研究には177百万円、教育には503百万円、地域社会には153百万円、スポーツには173百万円、その他には474百万円を支出しました。</p> <p>⇒ CSRレポート2013年(詳細版)のP41の「社会貢献支出分野推移」を参照。 CSRレポート2013年(詳細版)のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>
	<p>■「地域・社会連携資金制度」</p> <p>・この制度は、当社の社員がボランティア活動に参加した時間を金額換算し、その額に応じた予算を設定し、NPO法人に対して活動資金を提供するというものです。2013年3月期には、教育、社会福祉、環境保全、文化・芸術・スポーツ振興などの分野で16の団体の活動を支援しました。当制度では、活用率を指標として設定しています。</p> <p>⇒ CSRレポート2013年(詳細版)のP162を参照。 CSRレポート2013年(詳細版)のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>
	<p>■NPO等との協働</p> <p>三菱重工では、「地域・社会連携資金制度」の運用により、NPO等との連携を図り、社会的課題の解決に向けた新たな取り組みを開始し、地域社会との信頼関係を深めています。</p> <p>2013年3月期には、教育、社会福祉、環境保全、文化・芸術・スポーツ振興などの分野で16の団体の活動を支援しました。</p> <p>⇒ CSRレポート2013年(詳細版)のP162を参照。 CSRレポート2013年(詳細版)のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>
	<p>■CSRレポートの拡充</p> <p>三菱重工では、ウェブサイトを活用し、当社グループのCSRへの取り組みを網羅的に情報開示するとともに、社会からの関心が高く、当社にとっても重要性の高い活動を端的にお伝えする「ダイジェスト(冊子)」を作成しています。ウェブサイトでは、「マネジメント」「環境報告」「社会性報告」を中心に、冊子には掲載していない詳細な情報も開示しています。今後も皆さまからのご意見をいただきながら報告内容の充実に努めていきます。</p> <p>また、当社では、CSRレポートを毎年発行していましたが、2014年度から、従来のアニュアルレポートとCSRレポートを融合させた「統合レポート」に集約することと致しました。これは、近年、企業の長期的な見通しや持続可能性をはかるため、財務情報に加え、環境・社会・ガバナンス等の情報を重視する傾向が高まっていることを受けたもので、当社としても、「現在の姿と将来のビジョンを伝えられる新しいレポート」を目指し、制作を進めております。(2014年9月末 発行)</p> <p>⇒ CSRレポート2013年(詳細版)のP1「編集方針」を参照。 CSRレポート2013年(詳細版)のURLは下記参照。 http://www.mhi.co.jp/csr/csrreport/pdf/csrreport2013_all.pdf</p>

3.6 業務上の安全衛生

3.6.1 休業災害度数率(LTIFR): 請負業者

休業災害度数率	単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
請負業者	100万労働時間あたり	0.71	0.93	0.46	1.16
データのカバー範囲 (例: 全売上の、全従業員中の、など)	全正規従業員の%	48.0%	47.2%	45.6%	27.5%

●検証は行われていません。

コメント

・社内統計ルールに基づきます。
 ・2010年度、2011年度については、海外現地工事を除きます。
 ・度数率については、重工単体のデータを有価証券報告書の「従業員の状況」を基にしたデータのカバー率(単体/連結)で除した値です。

3.6.2 休業災害度数率(LTIFR): 従業員

休業災害度数率	単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
従業員	100万労働時間あたり	0.26	0.17	0.06	0.16
データのカバー範囲 (例: 全売上の、全従業員中の、など)	全正規従業員の%	48.0%	47.2%	45.6%	27.5%

●検証は行われていません。

コメント

・社内統計ルールに基づきます。

3.6.3 職業病度数率(OIFR): 従業員

職業病度数率	単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
従業員	100万労働時間あたり	0.03	0.04	0.01	0.05
データのカバー範囲 (例: 全売上の、全従業員中の、など)	全正規従業員の%	48.0%	47.2%	45.6%	27.5%

●検証は行われていません。

コメント

・当該年度に労災認定された労働者数で計算しています。
 ・社内データに基づきます。

3.6.4 従業員と請負業者の死亡者総数

死亡率	単位	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度
従業員 (労災死亡者)	人	1	4	0	2
請負業者 (労災死亡者)	人	0	1	1	1

コメント

・従業員の死亡者数(私傷病含む)は以下の通りです。
 FY2010: 48
 FY2011: 41
 FY2012: 40
 FY2013: 32
 ・各事業場において、健康診断結果に基づいた事後措置に継続的に取り組んできた結果が顕れてきていると考えています。
 ・請負業者の私傷病については、把握していません。