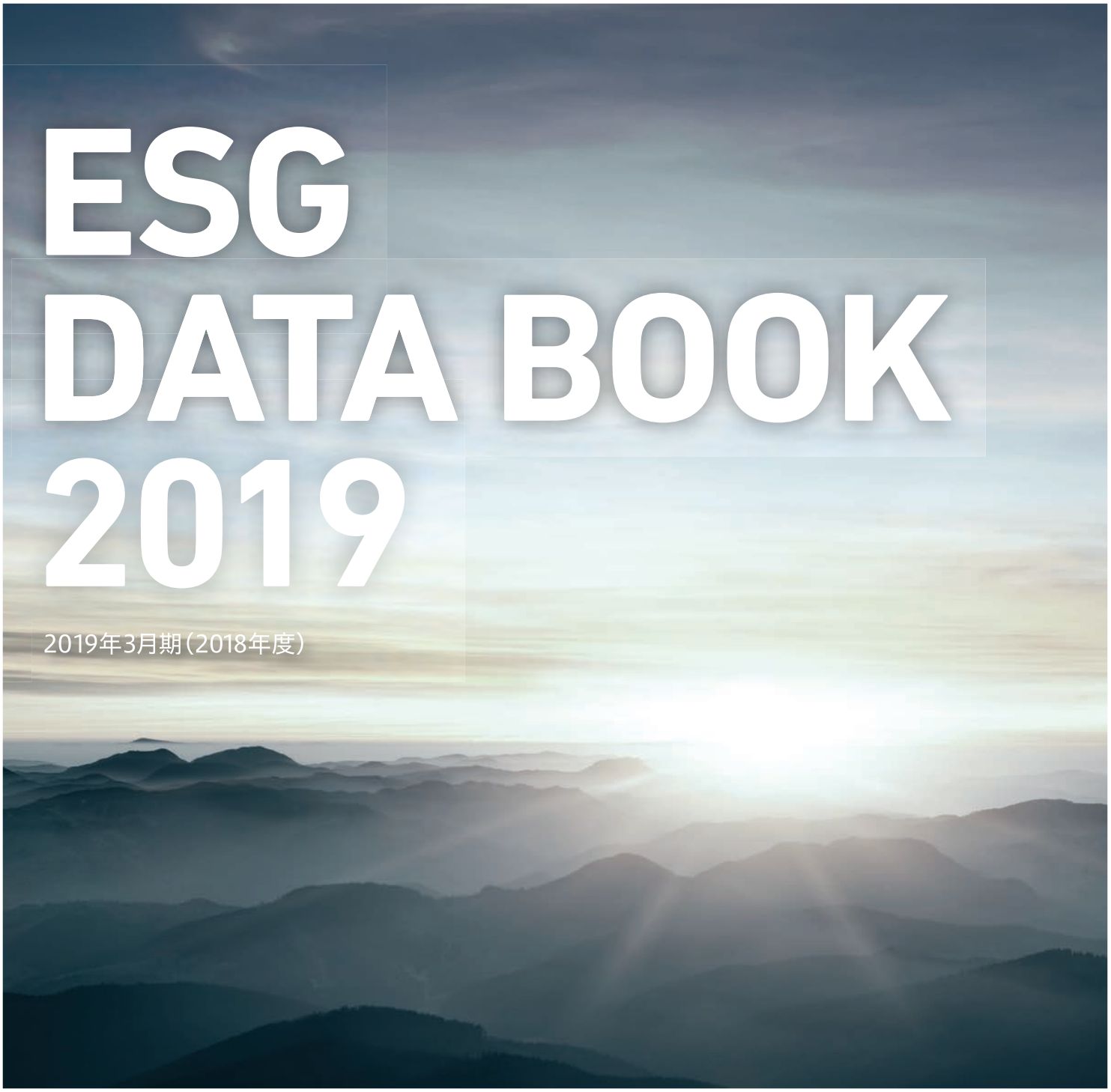
MOVE THE WORLD FORWARD

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES GROUP



ESG DATA BOOK 2019

2019年3月期（2018年度）

三菱重工

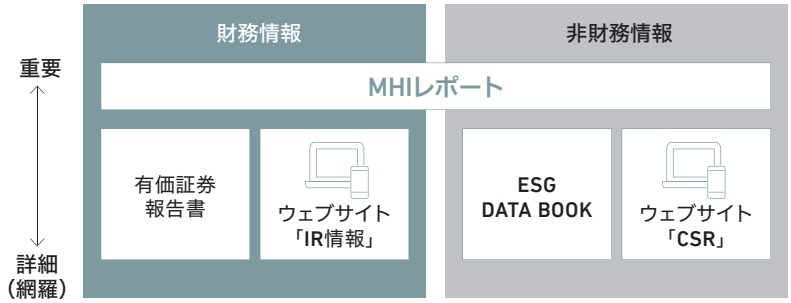
編集方針

本レポートの発行目的(ESG DATABOOKの位置付け)

三菱重工グループは、社是やグループステートメントに基づき、現在そして将来の社会の課題やニーズに多様な技術とサービスで応えることにより、世界とともに発展し続けることを目指しています。その理念を皆さまにご理解いただくため、経営戦略や業績などの財務要因と、当社グループと環境や社会との関係性などの非財務要因を一体的に伝える「MHIレポート(三菱重工グループ統合レポート)」を発行しています。
本「ESG DATA BOOK」は、その「MHIレポート」を補完するための資料として、ESG(環境・社会・ガバナンス)情報を集約し、特に当社グループのESGへの取り組みに関心の高いステークホルダーの皆さまに向けて、詳細なパフォーマンスデータと共に紹介しています。

情報開示の体系

「MHIレポート」には当社をご理解いただくために重要な財務および非財務情報を集約して掲載しています。「ESG DATA BOOK」およびウェブサイト「CSR」には、より詳細な非財務情報を掲載しています。



MHIレポート:
https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/
有価証券報告書:
https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/
CSR:
https://www.mhi.com/jp/csr/

報告の対象

対象組織: 原則として三菱重工業(株)および連結子会社を対象としています。
一部、三菱重工業(株)単体もしくは特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。

対象期間: 2018年4月1日～2019年3月31日 (一部対象期間以降の活動内容も含む)

第三者保証

データの信頼性を高めるため、独立した第三者より保証を受けています。(詳細はp.76-80をご覧ください)
(注)第三者保証の対象項目については、該当箇所に✓マークを付しています。

・環境データ保証報告書　　・社会データ保証声明書

参照する基準・ガイドライン

・国際統合報告評議会(IIRC)　「国際統合報告フレームワーク」
・グローバル・レポーティング・イニシアティブ(GRI)　「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
GRIガイドライン対照表　https://www.mhi.com/jp/csr/management/report_gri.html
・環境省　「環境報告ガイドライン(2018年版)」
・経済産業省　「価値創造ガイダンス」

将来の見通しに関する注意

本レポートのうち、業績見通しなどに記載されている将来の数値は、現時点で入手可能な情報に基づき判断したもので、リスクや不確実性を含んでおり、また、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。従いまして、これらの業績見通しのみに依拠して投資判断を下すことはお控えくださいますようお願いします。実際の業績はさまざまな重要な要素により、これら業績見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご承知おきください。
実際の業績に影響を与える重要な要素には、当社グループの事業領域を取り巻く経済情勢、対米ドルをはじめとする円の為替レート、日本の株式相場などが含まれます。

目次

編集方針

CSRマネジメント

- CSRのフレームワーク 2
- ステークホルダー 5
- 重要課題（マテリアリティ） 8
- SDGsへの取り組み 10

ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス 11
- リスクマネジメント 18
- コンプライアンス 21
- 製品責任 26
- カスタマー・リレーションシップ・マネジメント 30
- イノベーション・マネジメント 33
- サプライチェーン・マネジメント 36

環境

- 環境マネジメント 39
- 気候変動 46
- 水リスク 51
- 生物多様性 53
- 汚染・廃棄物 55

社会

- 労働慣行 57
- 労働安全衛生 60
- 人材開発 64
- 人材の確保と定着 66
- 人権 69
- 社会貢献活動 71

- 社会からの評価 75
- 第三者保証 76

CSRマネジメント

▶ CSRのフレームワーク

CSRに関する方針

三綱領に基づき制定された社是の精神に則り、社業を通じて社会の進歩に貢献するものづくり企業として、社会・産業インフラを支える製品・技術を世界に提供し、地球規模の課題解決に貢献しています。また、多様なステークホルダーに配慮した事業活動を展開し、得られた利益をすべてのステークホルダーの皆さまに最適に還元するとともに、卓越した製品・技術の提供を通じて、人と地球の確かな未来、「持続可能な社会」を実現することをCSR（企業の社会的責任）の基本としています。
2007年に、三菱重工グループ社員の共通の心構えとなる「CSR行動指針」を制定しました。この指針は、「社業を通じて社会の進歩に貢献する」とCSRの理念が謳われている当社社是を、社員がつねにCSRを念頭に行動する上で、具体的にイメージしやすい形にしたものです。
2015年には、グローバル化と多様性の推進に対応すべく、「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。この行動基準は、多様な経歴、国籍、文化を持つ当社グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定しています。また、世界人権宣言等の国際規範に賛同し人権の尊重を推進しており、さらに2011年に国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択するなど、国際社会における人権重視の流れが強まっていることに対応し、2014年に「三菱重工グループ人権基本方針」を策定しました。
2017年には、WBCSD（World Business Council for Sustainable Development：持続可能な発展のための世界経済人会議）に参加するなどグローバル活動を加速させており、今後も持続可能な社会の実現に向けて、さらなる貢献を目指します。

CSR行動指針

わたしたちは、この地球にたしかな未来を実現するために、

▶ 地球との絆

緑あふれる地球を環境技術と環境意識で守ります。

▶ 社会との絆

積極的な社会参画と、誠実な行動により、社会との信頼関係を築きます。

▶ 次世代への架け橋

夢を実現する技術で、次世代を担う人の育成に貢献します。

（その他方針）

三菱重工グループ グローバル行動基準　https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html

三菱重工グループ人権基本方針　https://www.mhi.com/jp/csr/social/huamnrights.html

個人情報保護方針　https://www.mhi.com/jp/privacy.html

安全衛生基本方針　https://www.mhi.com/jp/csr/social/health.html

資材調達基本方針　https://www.mhi.com/jp/company/procurement/policy/index.html

サプライチェーンCSR推進ガイドライン　紛争鉱物に関する基本方針　https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/index.html

社会貢献活動方針　https://www.mhi.com/jp/csr/social/contribution.html

CSRに関する体制

CSRに関する経営レベルの意思決定機関として「CSR委員会」を設置しています。CSR委員会はCoCSO（CSR担当役員）を委員長とし、GC（General Counsel、取締役）、CFO（取締役）、CTO、HR（Human Resources）担当役員、グループ戦略推進室長を委員として6名で構成されています。原則として年2回開催し、ESG・サステナビリティ推進体制の確立に向けて、CSRに関する各種方針や重要事項の決定、進捗報告などを行い、ESGに関する重要事項を複数の取締役が出席する経営会議で審議・報告することとしています。
また、コンプライアンス委員会や環境委員会など、CSRに関連する重要な事項を審議するための各種委員会(注)を以下の通り設置しています。

■ 監査等委員会	メンバー：監査等委員である取締役（5名） 開催回数：17回／年（2018年度）
■ 役員指名・報酬諮問会議	メンバー：社外取締役（5名）＋取締役社長 開催回数：8回／年（2018年度）
■ 社外取締役による会合	メンバー：社外取締役（5名）＋（必要に応じて）社内出身者 開催回数：2回／年（2018年度）
■ CSR委員会	メンバー：CoCSO（CSR担当役員）を委員長とし、GC（General Counsel、取締役）、CFO（取締役）、CTO、HR（Human Resources）担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成 開催回数：2回／年（2018年度）
■ コンプライアンス委員会	メンバー：GC（常務執行役員）を委員長とし、24名で構成 開催回数：2回／年（2018年度）
■ 人権啓発推進委員会	メンバー：HR担当役員（執行役員）を委員長とし、25名で構成 開催回数：必要に応じ、都度開催
■ 三菱重工グループ 環境委員会	メンバー：CTO（副社長執行役員）を委員長とし、10名で構成 開催回数：1回／年（2018年度）
■ 輸出関連法規遵守委員会	メンバー：GC（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成 開催回数：2回／年（2018年度）

（注）実施回数は報告の対象期間（年度）内数値。委員会メンバーは発行時点とする

国際行動規範への適合

グローバル・カンパニーとして、つねに国際的な行動規範に則った事業活動を行っています。当社は2004年に「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10原則の普及・実践に努めていくことをコミットしています。また、2010年に策定された、組織の社会的責任に関する国際的なガイドラインであるISO26000を重視し、CSR活動の推進に活用しています。情報開示に関しては、非財務報告の国際基準であるGRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）の「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」をはじめとした、国内外の報告基準に沿った情報開示に努めています。

ピックアップ

国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2004年に本活動に署名し、10原則を実践するとともに、2015年には当社グループ社員が遵守すべき行動規範を示した「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。これからも引き続き、グローバル企業に相応しい高い倫理観と誠実さを持って、事業活動を継続していきます。

国連グローバル・コンパクトの10原則

人権
企業は、
- 原則 1　国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
- 原則 2　自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきであ る。

労働
企業は、
- 原則 3　組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
- 原則 4　あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
- 原則 5　児童労働の実効的な廃止を支持し、
- 原則 6　雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。

環境
企業は、
- 原則 7　環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
- 原則 8　環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
- 原則 9　環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。

腐敗防止
企業は、
- 原則 10　強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

ISO26000 7つの中核主題と三菱重工グループの主な取り組み

1：組織統治権

組織統治

■ コーポレート・ガバナンス　■ リスクマネジメント

2：人権

デューデリジェンス／人権に関する危機的状況／加担の回避／苦情解決／差別および社会的弱者／市民的および政治的権利／経済的、社会的および文化的権利／労働における基本的原則および権利

■ 人権　■ サプライチェーン・マネジメント

3：労働慣行

雇用および雇用関係／労働条件および社会的保護／社会対話／労働における安全衛生／職場における人材育成および訓練

■ 労働慣行　■ 労働安全衛生　■ 人材開発　■ 人材の確保と定着

4：環境

汚染の予防／持続可能な資源の利用／気候変動の緩和および気候変動への適応／環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復

■ 環境マネジメント　■ 気候変動　■ 水リスク　■ 生物多様性　■ 汚染・廃棄物

5：公正な事業慣行

汚職防止／責任ある政治的関与／公正な競争／バリューチェーンにおける社会的責任の推進／財産権の尊重

■ コンプライアンス

6：消費者課題（お客さまへの責任）

公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行／消費者の安全衛生の保護／持続可能な消費／消費者に対するサービス、支援、ならびに苦情および紛争の解決／消費者データ保護およびプライバシー／必要不可欠なサービスへのアクセス／教育および意識向上

■ 製品責任　■ カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

7：コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

コミュニティへの参画／教育および文化／雇用創出および技能開発／技術の開発および技術へのアクセス／富および所得の創出／健康／社会的投資

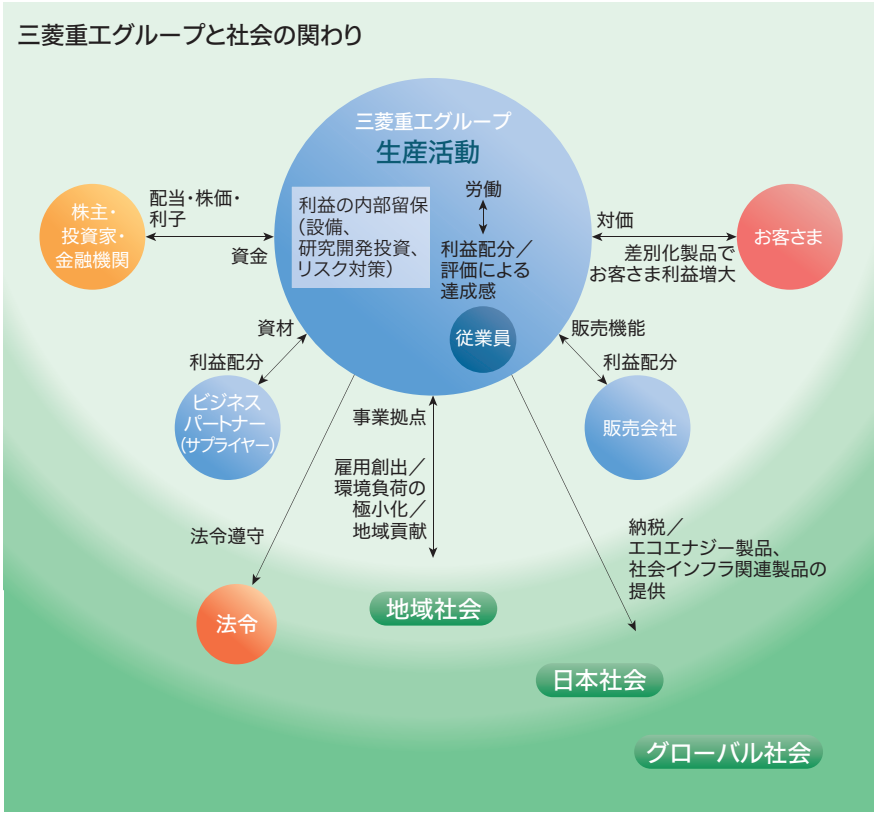
■ 社会貢献活動

（注）中核主題・課題は（財）日本規格協会訳「ISO26000を理解する（2010年11月）」を参考にしています。

▶ ステークホルダー

三菱重工グループのステークホルダー

社会の進歩に貢献する“ものづくり”を事業の基本に据え(「社是」)、社会基盤の整備やお客さま先での環境負荷低減に寄与する製品の生産に努めています。そして、こうした製品の提供によって得た利益を事業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆さまに最適に還元するとともに、自社の生産活動における環境負荷を極小化することをCSR(企業の社会的責任)活動の基本としています。



ステークホルダーとの対話

三菱重工グループは、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、グループ社員、地域コミュニティなど、事業活動に関わるさまざまなステークホルダーの声を経営に活かす取り組みを重視しています。日々の活動の中でステークホルダーの声を拾うことの他に、CSRや社会課題に関する専門的知見を有する有識者やNGOとのダイアログにより、社会的な視点を取り入れるように努めています。

■ ステークホルダーとの対話実績

タイトル	日付	出席者 (注)	概要
「ビジネスと人権」への対応について	2016年9月14日	OECD責任ある企業行動に関する作業部会 議長 Roel Nieuwenkamp氏 ASEAN CSRネットワーク CEO Thomas Thomas氏	サプライチェーンにおける人権リスクへの対応等について、人権をはじめ環境やガバナンス等に深い知見を有する有識者とダイアログを実施。
ESG重要課題の今後の取り組みについて	2015年9月15日	人権ビジネス研究所 米国取締役兼代表執行役会長 相沢　素子氏 International Corporate Accountability Roundtableディレクター Amol Mehra氏 ドイツ人権研究所 ビジネスと人権に関する法律顧問 Christopher Schuller氏 デンマーク人権研究所 ディパートメント・ディレクター Allan Lerberg Jørgensen氏	重要課題の内容や今後の取り組みについて、「ビジネスと人権」のグローバルな議論形成の中心にいる海外有識者とダイアログを実施。
ESG重要課題の特定プロセスについて	2014年9月3日	人権ビジネス研究所 John Morrison氏 デンマーク人権研究所 Catherine Poulsen・Hansen氏 International Corporate Accountability Round Table Amol Mehra氏	社会的課題のうち優先して対応すべき重要課題の特定プロセスについて、海外有識者とダイアログを実施。
製造業において重要な人権課題について	2013年3月13日	東京経済大学 寺中　誠氏 経済人コー円卓会議日本委員会 石田　寛氏	人権課題の把握・特定のため、「ニッポンCSRコンソーシアム」メンバーの寺中誠氏と石田寛氏とダイアログを実施。
「三菱重工 環境ビジョン2030」を踏まえた目指すべき環境・エネルギー技術のあり方	2012年2月27日 3月8日 3月27日	株式会社大和総研 環境・CSR調査部長 河口　真理子氏 長崎大学 広報戦略本部長・教授 深尾　典男氏 環境とCSRと「志」のビジネス情報誌「オルタナ」編集長 森　摂氏	「三菱重工環境ビジョン2030」に対する有識者とダイアログを実施。
「理科教育支援活動」に期待すること	2011年2月17日	広島市立南観音小学校　教頭 須賀　卓也先生 NPO法人子ども・宇宙・未来の会　理事 遠藤　純夫氏、田口　裕一氏	新たな理科教育支援計画の策定に反映するため、学校およびNPOの皆さまとダイアログを実施。

(注)役職、肩書きは当時のもの

ステークホルダーとの協働

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するとともに、グローバルな社会的課題にも貢献していくため、2012年度から社内制度「地域・社会連携資金制度（旧：社会貢献基金制度）」を運営しています。この制度は、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。活動資金提供や社員ボランティア派遣を通じて、NPOなどと相互に協力関係を構築し、ともに社会的課題解決の貢献を目指すものです。

■ 2018年度の連携先一覧

活動地域	連携先団体	活動分野
長崎	NPO法人　Fineネットワークながさき	社会福祉
長崎	堂崎の環境を守る会	環境
山口	社会福祉法人 下関太平学園	教育
山口	MOA美術館下関児童作品展実行委員会	文化・芸術
山口	NPO法人 シンフォニーネット	社会福祉
山口	ガールスカウト山口県第30団	教育
山口	下関トーストマスターズクラブ	教育
滋賀	栗東市商工会 栗東フォレスト倶楽部プロジェクト	環境
滋賀	ヨシでびわ湖を守るネットワーク	環境
神奈川	NPO法人相模原市ラグビーフットボール協会	健康・スポーツ
神奈川	聖光学院高等学校	健康・スポーツ
神奈川	橋本商店街協同組合	地域貢献
神奈川	相模原市内小学校	健康・スポーツ
神奈川	相模原市立青少年相談センター、相模原市まち・みどり公社 横山公園グループ運営共同企業体	健康・スポーツ
神奈川	伊達市ラグビーフットボール協会	健康・スポーツ

▶ 重要課題（マテリアリティ）

三菱重工グループの重要課題

三菱重工グループでは、社会的課題のうち優先して対応すべき課題を「重要課題＝社会および企業価値双方に重要な影響を与えうる課題（主にESGに関する課題）」と考えています。各種国際基準やステークホルダーの意見といった社会の視点と自社の視点の両面から分析を行い、当社が取り組むべき重要課題を、以下の通り特定しました。

重要課題

1. 組織文化ベースでの最適なガバナンスの構築
   ・事業を通じて持続的に社会に貢献するための組織確立
   ・公正な事業慣行・適正な労働慣行の遵守

   【目標】
   ・グローバルな普遍性を共有する組織文化が確立されていること

   【戦略KPI】
   ・グローバルで統一した、国際行動規範に適合したポリシーの浸透（普遍性の確立）
   ・透明性の向上（普遍性の担保）
   情報開示の拡充／ステークホルダーとの対話

2. グローバルベースの人的資源の活用
   ・グローバル化に適合できる人材の確保・育成
   ・ダイバーシティと機会均等（女性の活躍推進含む）

   【目標】
   ・多様性が受けいれられている組織であること（多様性を阻害する要因が取り除かれていること）

   【戦略KPI】
   ・多様性に関する指標の改善

3. メガトレンド（グローバル市場）への適合
   ・グローバルニーズに応えるイノベーションと品質管理
   ・安全と安心の高度化（情報の発信と透明性の確保含む）

   【目標】
   ・グローバルな社会ニーズに適合した戦略策定・事業運営を行っていること

   【戦略KPI】
   ・ステークホルダーによる評価の向上（SRI調査、顧客満足度調査など）

重要課題のKPI

当社グループでは、重要課題の目標の達成に向けて、戦略KPIの成果・進捗を具体的に評価するためのKPIを設定し、CSR活動を進めています。今後、取り組み指標の数を増やしていくとともに、目標と実績、そして具体的な取り組み事例を報告していきます。

重要課題1のKPI：コンプライアンス通報件数

「三菱重工グループ グローバル行動基準」に対する違反行為や社会倫理に違反する行為もしくは違反の可能性がある行為（贈賄・腐敗行為を含む）に直面した場合の報告ツールとして、グループ会社を含めた全社員を対象に「三菱重工コンプライアンス通報窓口」ならびに「三菱重工社外通報窓口」を設置し、これら窓口へ通報のあった全案件に対して、コンプライアンス委員会事務局が速やかに調査し、事案の内容に応じて是正措置、再発防止策等の対応を適切に行っています。

■ 通報件数の内訳

内訳	2016年度	2017年度	2018年度
労働・職場環境	42件	49件	81件
規律・マナー違反	28件	17件	13件
取引関連法令	11件	11件	15件
相談・意見	3件	0	1件
その他	34件	36件	32件
合計（内、是正・改善件数）	118件（64件）	113件（59件）	142件（65件）

重要課題2のKPI：女性管理職者数

2014年7月に「2020年までに女性管理職者数（課長相当職以上）を現状の3倍に引き上げる」目標を設定し、多様性を追求するダイバーシティマネジメントの一環として、女性の活躍を推進しています。

■ 女性管理職者数

2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
85名	102名	126名	149名	171名

（注）各年4月1日時点の課長相当職以上。原則、三菱重工業（株）および三菱日立パワーシステムズ（株）の数値

重要課題の特定プロセス

重要課題は、ステークホルダーとのダイアログを起点にして、以下のプロセスで特定・検証しています。

社会の視点による絞り込み	ISO26000の中核主題および課題からステークホルダーの視点(注1)で、当社グループにとって重要な84項目に絞り込みをしさらに「グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン（第4版[G4]）」などを参考に、類似分類を整理し、7領域49項目に絞り込みました。
当社グループ事業の視点による整理	当社グループの16部門にヒアリングを行い、49項目の課題は当社グループの事業にとっても重要であることを確認しました。加えて、当社グループの近年の事業構造の変革に伴う「組織のあるべき姿の変化」「グローバル化」「ビジネスモデルの変化」の3つの大きな変化が課題の共通要因であることを突き止めました。
妥当性の確認	国際的な専門機関とのダイアログを実施し、特定プロセスの妥当性を確認しました。
メガトレンドによる整理	国連グローバル・コンパクト発行の「Post-2015 Business Engagement Architectureの構築(注2)」の2015年以降の優先事項を参照し、当社グループ事業の視点とサステナビリティのメガトレンドが乖離していないことを確認した上で、25項目に絞り込みを行いました。
重要課題を特定	当社グループ事業とメガトレンドの観点から絞り込まれた25項目をもとに、当社グループが取り組むべき3つの重要課題を特定しました。
経営における承認	CSR委員会で審議し、決定しました。

（注1）ステークホルダーアンケート調査結果、SRIの調査票、機関投資家の訪問記録、お客さまに提出したサプライヤー調査票、ステークホルダー・エンゲージメント・プログラムなどを参照。

（注2）国連が定めた目標の達成に向けた企業のコミットメントと行動を推進・支援するための呼びかけ。

▶ SDGsへの取り組み

三菱重工グループ × SDGs

三菱重工グループは、幅広い事業を通じ、130年以上にわたり社会の進歩に貢献してきました。
そして今、私たち企業には、社会が直面しているメガトレンドへの対応やSDGs(注)に象徴されるさまざまな課題解決の役割がこれまで以上に求められています。
当社はこれからも、事業を通じて、当社の社是の精神に則り、「社業を通じて社会の進歩に貢献する」ものづくり企業として、社会・産業インフラを支える製品・技術を世界に提供し、地球規模の課題解決に貢献していきます。

(注)Sustainable Development Goals: 2030年までに達成すべき17の「持続可能な開発目標」。2015年9月の国連総会で採択された。

SDG13(気候変動に具体的な対策を)はまさに当社グループが力を発揮できる分野です。当社グループは、温室効果ガス排出削減をはじめ、事業活動のすべてのプロセスにおいて環境負荷低減に努めるとともに、より環境に優しい発電プラントや再生エネルギー関連設備、CO_2回収装置などの提供を通じて気候変動への具体的な対策づくりを進めています。

ガバナンス

▶ コーポレート・ガバナンス

社会の基盤づくりを担う責任ある企業として、すべてのステークホルダーに配慮した経営を行うとともに、三菱重工グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、継続的なコーポレート・ガバナンスの強化に努めることを基本方針としています。
当社は、この基本方針のもと、経営の監督と執行の分離や社外取締役の招へいによる経営監督機能の強化に取り組むなど、経営システムの革新に努め、経営の健全性・透明性の向上および多様性と調和を重視した「日本的グローバル経営」の構築に取り組んでいます。
コーポレート・ガバナンス改革として、2015年に監査等委員会設置会社に移行し、社外取締役は監査等委員3名を含めた5名になりました。2016年には役員指名・報酬諮問会議を設置するとともに、取締役数を14名から11名に削減しました（社外取締役は5名を維持）。
これらの改革により、意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っています。

（参照）　三菱重工ウェブサイト　コーポレート・ガバナンス　https://www.mhi.com/jp/finance/management/governance/

社外取締役数

2019年　**5名**

社外取締役比率

2019年　**45%**

パフォーマンスデータ

コーポレート・ガバナンス

取締役会の独立性

取締役会の独立性に関する方針および目標（コーポレート・ガバナンス・ガイドライン第21条） （参照）	・当社の独立性基準を満たす独立社外取締役の人数が、取締役全体の3分の1以上となるように努めます。 ・社外取締役の独立性基準を定めています。 三菱重工コーポレート・ガバナンス・ガイドライン https://www.mhi.com/jp/finance/management/governance/pdf/corporate_governance.pdf

取締役の多様性

	当社の監査等委員でない取締役として、当社の業務執行に関する豊富な経験と経営者としての視点をもちつつ、当社経営の根幹に携わる社内出身者を指名するとともに、外部のステークホルダーを考慮しつつ、客観的な視点で経営の監督機能を担う社外取締役を複数名招へいする方針としています。 また、取締役会は、全体として知識・経験・能力等をバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成するように努めています。 また、監査の実効性を確保する観点から、監査等委員である取締役として、会社経営、法務、財務・会計等のさまざまな分野につき、それぞれ豊富な知識・経験を有する者をバランスよく選任する方針としています。

コーポレート・ガバナンスの構成

当社は、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社制度を採用しています。加えて、取締役候補者の指名、取締役の解任およびその他の幹部役員の選解任に関する事項や、取締役（監査等委員である取締役を除く）その他の幹部役員の報酬等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、社外取締役の意見・助言を得て透明性および公正性をより一層向上させることを目的に、取締役会の諮問機関として「役員指名・報酬諮問会議」（2019年度から取締役会の諮問会議）を設けています。役員指名・報酬諮問会議では、取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等につき審議を行い、取締役会で議事概要の報告が行われた後、上記方針等を決定することとしています。
当社の取締役会は、取締役11名（うち、監査等委員である取締役が5名）で構成され、5名（うち、監査等委員である取締役が3名）を社外から選任しています。
社外取締役には、業務執行部門から中立の立場で当社経営に有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、経営に対する監督機能の強化を図っており、社外取締役による監督機能をより実効的なものとするため、後述の「社外取締役の独立性基準」を満たす社外取締役の人数が取締役会全体の3分の1以上となるよう努めています。また、当社は定款の定めおよび取締役会の決議に従い、法令により取締役会の専決事項として定められた事項、事業計画、取締役・チーフオフィサー・役付執行役員の選解任および報酬、その他特に重要な個別の事業計画・投資等を除き、取締役社長に重要な業務執行の決定を委任しており、迅速な意思決定と機動的な業務執行を可能とするとともに、取締役会の主眼を業務執行者に対する監督に置くことを可能としています。

取締役数	単位	
総数	名	11
執行取締役数	名	3
非執行取締役数	名	8
独立取締役数	名	5
女性取締役数	名	1
外国人取締役数	名	1

取締役会議長とCEOの兼任の有無	
	兼任していない

コーポレート・ガバナンスの機能（機関・委員会）（注）

監査に関する機関 委員会など		
	名称	監査等委員会
	メンバー	監査等委員である取締役（5名）
	開催回数	17回／年（2018年度）

指名・選任に関する機関 委員会など		
	名称	役員指名・報酬諮問会議
	メンバー	社外取締役（5名）＋取締役会長＋取締役社長
	開催回数	8回／年（2018年度）

その他ガバナンスに関する機関 委員会など		
	名称	社外取締役による会合
	メンバー	社外取締役（5名）＋（必要に応じて）社内出身者
	開催回数	2回／年（2018年度）

（注）実施回数は報告の対象期間（年度）内数値。委員会メンバーは発行時点とする

CSRに関する機関 委員会など	名称	CSR委員会
	メンバー	CoCSO（CSR担当役員）を委員長とし、GC（General Counsel、取締役）、CFO（取締役）、CTO、HR（Human Resources）担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成
	開催回数	2回／年（2018年度）
コンプライアンスに関する機関 委員会など	名称	コンプライアンス委員会
	メンバー	GC（常務執行役員）を委員長とし、24名で構成
	開催回数	2回／年（2018年度）
人権に関する機関 委員会など	名称	人権啓発推進委員会
	メンバー	HR担当役員（執行役員）を委員長とし、25名で構成
	開催回数	必要に応じ、都度開催
環境に関する機関 委員会など	名称	三菱重工グループ環境委員会
	メンバー	CTO（副社長執行役員）を委員長とし、10名で構成
	開催回数	1回／年（2018年度）
その他ガバナンスに関する機関 委員会など	名称	輸出関連法規遵守委員会
	メンバー	GC（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成
	開催回数	2回／年（2018年度）

（注）実施回数は報告の対象期間（年度）内数値。委員会メンバーは発行時点とする

取締役会の有効性

		単位	
取締役会の出席率	平均	%	97（2018年度）
	最低出席率	%	93（2018年度）

	取締役名	役職（2019年3月31日時点）	取締役会出席率（2019年3月期）
取締役ごとの取締役会への出席比率	大宮 英明	取締役会長	100%
	宮永 俊一	取締役社長 CEO	100%
	小口 正範	取締役 副社長執行役員 CFO	100%
	泉澤 清次	取締役 常務執行役員 CSO グループ戦略推進室長	100%
	篠原 尚之	（社外）取締役	100%
	小林 健	（社外）取締役	93%
	後藤 敏文	取締役 常勤監査等委員	100%
	加藤 博樹	取締役 常勤監査等委員	100%
	畔柳 信雄	（社外）取締役 監査等委員	100%
	クリスティーナ・アメージャン	（社外）取締役 監査等委員	93%
	伊東 信一郎	（社外）取締役 監査等委員	100%

取締役の任期	
年	1 （監査等委員である取締役は2）
平均在任期間 年	3 （2019年10月現在）

取締役の兼任の制限に関する基準	
	社内取締役については3社程度を目処とする

取締役会の実効性分析・評価の結果（コーポレート・ガバナンス・ガイドライン第32条）

当社は、従来からコーポレート・ガバナンスの向上に向けたさまざまな施策に取り組んでいますが、コーポレートガバナンス・コードの施行を契機として、取締役会全体が実効的にその役割を果たしているかを検証することにより、取締役会の実効性について一層の向上を図るとともに、ステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすことを目的として、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価（以下、「取締役会評価」といいます）を年に一度実施することとしています（ガイドライン第32条）。

2018年度においては、昨年度に引き続き、主に「取締役会の構成」、「取締役会の運営」、「取締役会の審議」、「社外取締役のサポート体制」、「より良いガバナンスに向けて」の5つの点を軸に、以下の評価プロセスにより取締役会評価を実施しました。

・社外取締役を含む全取締役に対するアンケート調査の方法による自己評価を実施
・社外取締役のみの会合において、意見交換を実施
・取締役会においてアンケート調査結果に基づき議論
・これらの自己評価、議論等を踏まえて、取締役会評価の結果を取締役会において決議

以上のプロセスによる取締役会評価の結果、2018年度の取締役会については、その実効性に関する重大な懸念等はなく、取締役会全体としての実効性が確保されているものと評価しています。
なお、前年度（2017年度）の取締役会評価にて認識した課題への取り組み状況ならびに今回認識した課題および今後の対応は下記の通りです。

1．前年度認識した課題への取り組み

（1）ガバナンス体制（役員指名・報酬諮問会議等）のあり方
コーポレート・ガバナンス・コード（改訂版）の内容等を踏まえ、プロセスの客観性・透明性を高めるべく、役員指名・報酬諮問会議を取締役会の諮問機関に見直しました。

（2）取締役会の議論の充実
取締役会資料について、引き続き審議ポイントの明確化や事前の資料送付を徹底することとし、取締役会席上での説明を簡略化して議論のさらなる充実を図ります。

（3）社外取締役による情報収集機会の拡充
社外取締役と担当役員のミーティング（部門ごと）を開催し、社外取締役に当社事業への理解を深めていただく機会とします。

2．今回認識した主要な課題と今後の対応

（1）当社グループの将来に関する議論
通常の取締役会の付議事項や報告事項とは別に、当社グループの中長期の方向性やあるべき姿などについて、社外取締役も交えて議論する機会を設けます。

（2）取締役会における事業状況報告の充実
毎年度実施している各ドメインの事業状況報告については、各部門の全般的状況にとどまらず、当該部門の重点施策や重点課題にウェイトを置いた内容を工夫します。

（3）社外取締役による情報収集機会の拡充
「特定テーマに関する社外取締役へのレクチャー」「社外取締役と各部門のミーティング」などの取り組み施策については、社外取締役の意見や要望を踏まえた改善を試行しつつ継続します。

（4）監督機能を高める取締役会の運営
取締役会における審議の充実を図るべく、引き続き、審議のポイントを明確にした資料作成や要点を絞った説明などに努めます。

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)の報酬

・監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)の報酬は、基本報酬に加え、業績の反映および株主との利益共有という観点から、業績連動型報酬および株式報酬で構成しています。
・業績連動型報酬については、連結業績を踏まえて、取締役の役位および担当事業・成果等も勘案して決定しています。
・株式報酬については、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託の仕組みを活用し、各取締役の役位および当社の業績等に応じて付与する株式交付ポイントに基づいて、当社株式の交付および金銭の支給を行っています。
・2019年6月27日開催の第94回定時株主総会で決議された株式報酬制度改定後、支給割合は、社長で概ね基本報酬3割、業績連動型報酬4割および株式報酬3割を目安(税引前利益2,000億円達成の場合。2018年度中に付与した株式交付ポイントの公正価値で算出)とし、上位役位ほど業績連動性の高い体系となっています。なお、金融収支を含む事業活動の成果を業績連動型報酬および株式報酬に反映させるため、業績連動型報酬および株式報酬の決定において、基礎となる指標は税引前利益としており、2018年度は税引前利益の目標(期首見通し)の1,700億円に対し、実績は1,826億円となりました。

社外取締役

社外取締役には、社外の立場から中長期のあり方を主体とする客観的なご意見やご指摘をいただくことを期待しているため、相応な固定報酬のみを支給しています。

監査等委員である取締役

基本報酬のみとし、その役割・職務の内容等を勘案し、常勤および非常勤を区分の上、相応な固定報酬としています。ただし、常勤の監査等委員については、当社の経営状況その他を勘案して、これを減額することがあります。

報酬の内訳(注)

	対象人数(名)	単位	総額	基本報酬	業績連動型報酬	株式報酬
監査等委員でない取締役(社外を除く)	5	百万円	510	230	187	93
監査等委員である取締役(社外を除く)	3	百万円	130	130	—	—
社外役員	5	百万円	85	85	—	—

(注) 表の員数には、当事業年度中に退任した監査等委員でない取締役1名、および当事業年度中に辞任した監査等委員である取締役1名を含む。

変動報酬の算定基準項目

財務的社内指標	担当する事業の業績、成果による評価により決定しています。
財務的社外指標	当社連結業績に基づいて決定しています。

変動報酬のうち、長期の評価に連動した報酬の割合、内容、算定基準

割合	18.8%
内容	株式報酬

取締役個別報酬額(注)

氏名	役職	単位	総額	基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
大宮 英明	取締役	百万円	154	68	57	29
宮永 俊一	取締役	百万円	154	68	57	29
小口 正範	取締役	百万円	111	51	40	20

(参照) 有価証券報告書(2018年度)P70 https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2018/2018_04_04.pdf

(注) 連結報酬等の総額が1億円以上である取締役の報酬

取締役社長の報酬と従業員平均給与額の比較

	単位	
取締役社長の年収	百万円	154
従業員の平均年収	百万円	8.5
年収の比率	倍	18.1

監査等委員会の実効性

■ 職務等

当社の監査等委員会は、取締役の職務の執行、事業報告等の適正性、会計監査人の監査の相当性、内部統制システムの実効性等を監視および検証し、その結果を監査報告として株主に提供するほか、監査等委員でない取締役の選任等および報酬等についての意見の決定や会計監査人の選任等に関する議案の内容の決定等の職務を行います。また、各監査等委員である取締役は、監査等委員でない取締役とは区別して株主総会において選任されており、各々、会社との委任契約に基づいて、善管注意義務等を負っています。

■ 構成等

監査等委員会は、取締役5名で構成され、このうち過半数の3名が社外取締役です。また、当社は監査等委員会の活動の実効性確保のために、監査等委員の互選により常勤の監査等委員を2名選定しており、このうち1名は、経理・財務部門における業務経験のある、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者です。

監査等委員会は、経営監査部が実施する網羅的・定常的な監査の結果を最大限に活用しています。常勤の監査等委員は、経営監査部による監査計画の策定・進捗状況を適時確認し、必要に応じて経営監査部による監査に立会い、監査結果について報告を受けます。この他、常勤の監査等委員は、経営監査部から、不祥事の発生、対応、対策の各段階で報告を受け、それぞれ、適切に対応されていることを確認します。これらのため、常勤の監査等委員と経営監査部との情報交換会を毎月開催し、経営監査部による常勤監査等委員への監査結果報告会を随時開催しています。

また、監査等委員と会計監査人は、会計監査人による監査計画や監査結果等についての意見を定期的に交換し、常勤の監査等委員と会計監査人は、毎月情報交換会を開催し、監査等委員会と会計監査人との緊密なコミュニケーションを図っています。さらに、常勤の監査等委員は、グループ各社常勤監査役が出席する情報交換会を定期的に開催し、主要な子会社の内部統制の構築・運用状況を確認しています。

当社では、監査業務をサポートするため、監査等委員会室を設けて専任スタッフ（6名）を配置し、監査等委員会の円滑な職務遂行を支援しています。

■ 監査活動

監査等委員である取締役は取締役として取締役会に出席するほか、常勤の監査等委員は、経営会議や事業計画会議等の重要会議に出席して経営執行状況の適時的確な把握と監視に努めるとともに、遵法状況の点検・確認、財務報告に係る内部統制を含めた内部統制システムの整備・運用の状況等の監視・検証を通じて、取締役の職務執行が法令・定款に適合し、会社業務が適正に遂行されているかなどを監査しています。

また、事業年度を通じた取締役の職務の執行の監視・検証により、監査等委員会は当該事業年度に係る計算関係書類が会社の財産および損益の状況を適正に表示しているかどうかに関する会計監査人の監査の方法および結果の相当性について監査意見を形成しています。

2018年度は、グループ全体の内部統制システム整備状況や個別重要案件の監視・調査に重点を置いて、全般的な概況を中心に事計の進捗やリスクの状況を聴取しました。

■ 2018年度の取り組み成果

諸活動の結果、監査等委員会は、2018年度に関し、事業報告等は法令および定款に従い会社の状況を正しく示していること、取締役の職務の執行に関する不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実は認められないこと、内部統制システムに関する取締役会の決議の内容は相当であること、当該内部統制システムに関する事業報告の記載内容および取締役の職務の執行についても財務報告に係る内部統制を含めて指摘すべき事項は認められないこと、会計監査人の監査方法および結果は相当であることなどを内容とした監査報告書を作成しました。

また、2019年6月27日開催の定時株主総会において監査報告書の内容を株主に報告するとともに、監査等委員でない取締役の選任等および報酬等について意見を述べました。

さらに、監査等委員会は、職務の遂行が適正に行われるための体制の確保（会社計算規則第131条各号に掲げる事項）、独立性、監査の相当性、事業の多様性や国際性に対応できる監査能力および専門性ならびに報酬の妥当性について会計監査人を評価し、2019年度も有限責任あずさ監査法人を会計監査人として再任することを決議しました。

監査等委員会の有効性

監査等委員会の出席率		単位	
	平均	%	97.6（2018年度）
	最低出席率	%	94.1（2018年度）

監査等委員ごとの監査等委員会への出席比率	委員名	役職（2019年3月31日時点）	監査等委員会出席率（2019年3月期）
	後藤 敏文	取締役 常勤の監査等委員	100%
	加藤 博樹	取締役 常勤の監査等委員	100%
	畔柳 信雄	（社外）取締役 監査等委員	100%
	クリスティーナ・アメージャン	（社外）取締役 監査等委員	94.1%
	伊東 信一郎	（社外）取締役 監査等委員	94.1%

（注）2019年6月27日開催の第94回定時株主総会の決議により、2019年12月現在の監査等委員は、加藤博樹氏、後藤敏文氏、クリスティーナ・アメージャン氏、鵜浦博夫氏および平野信行氏となります。

財務諸表の信頼性、会計監査人の独立性確保（2018年度）

1. 当社の会計監査人である、有限責任あずさ監査法人に対する報酬は以下の通りです。
   - ① 監査証明業務に基づく報酬の額　618百万円（当社：320百万円、連結子会社：298百万円）
   - ② 非監査業務に基づく報酬の額(注1)　165百万円（当社：133百万円、連結子会社：32百万円）
2. 監査公認会計士等と同一のネットワーク（KPMG）に属する組織に対する報酬は以下の通りです。（1 を除く）
   - ① 監査証明業務に基づく報酬の額　448百万円（当社：該当なし、連結子会社：448百万円）
   - ② 非監査業務に基づく報酬の額(注2)　116百万円（当社：該当なし、連結子会社：116百万円）

（注1）非監査業務に基づく報酬は、当社における国際財務報告基準の適用検討に係る助言業務その他の業務、および連結子会社における新事業推進・設立時予備調査等その他の業務に対する報酬です。
（注2）連結子会社における非監査業務の内容は、移転価格に係る助言業務その他の業務に対する報酬です。

（参照）　有価証券報告書（2018年度）p.64-67　https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2018/2018_04_04.pdf

国際的イニシアチブの支持

支持している国際的イニシアチブ

国連グローバル・コンパクト（UNGC）
グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI）
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）
持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）

▶ リスクマネジメント

事業リスクマネジメント強化

三菱重工グループは、多くの事業分野でさまざまな新しい取り組みや挑戦をする中で、持続的に成長してきましたが、併せて、大規模な損失も経験してきました。また、近年、事業のグローバル化と案件の大型化や技術の発展・複雑化などに伴い、発生するリスクの規模もさらに大きくなってきています。

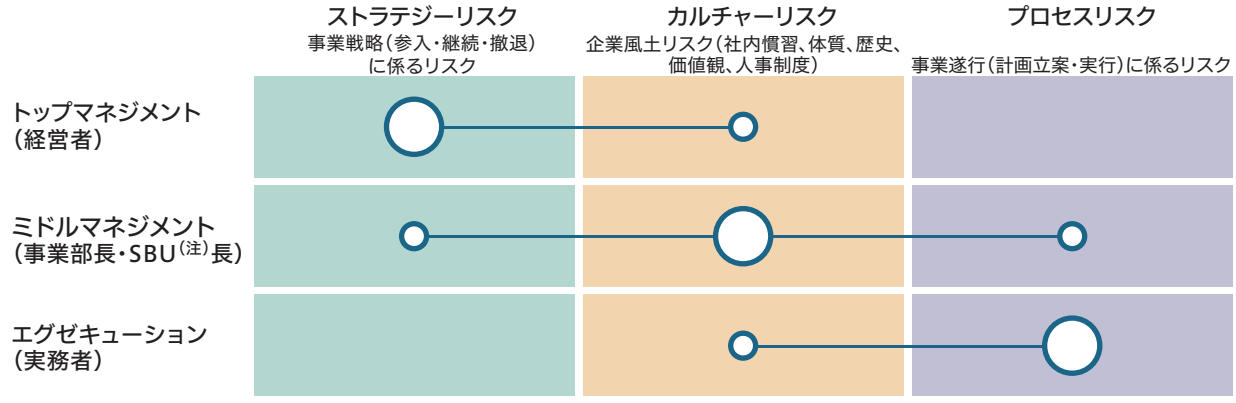
一方、絶え間なく変化する事業環境の中で、企業が持続的に成長していくためには、既存事業における改善・強化に加え、新分野、新技術および新しい顧客・地域への挑戦も続ける必要があります。このような挑戦に事業上のリスクを伴うことは当然であり、その軽減能力の高さが企業の業績および成長性を大きく左右することになります。

このような挑戦を推進し、次の飛躍に備えるために、過去の経験と反省の上に、事業リスクマネジメントを確実に遂行できる仕組みを構築するとともに、トップマネジメントの戦略判断を支える高度なインテリジェンス体制やプロセスモニタリングを強化し、事業伸長へのチャレンジを実行できる「コントロールド・リスク・テイキング」を志向していきます。

事業リスクマネジメントに対する考え方

リスクマネジメントはガバナンスの一環であり、「制度・プロセス」「企業文化」「人材」という各要素が全部整って初めて機能するものと考えています。グローバル市場においてより果敢にリスクに挑戦するのと同時に、そのリスクをどのようにマネージできるかが企業価値を継続的に増大させるための両輪であり、その意味で、下図（事業リスクマネジメントのマトリックス）の通り、プロセスからストラテジーまでの幅広いリスクを、実務層から経営層まですべての事業参画者ごとに包括的、網羅的に把握し、コントロールしていくことが非常に大切であると考えています。

■ 事業リスクマネジメントのマトリックス



（注）SBU：Strategic Business Unit（戦略的事業評価制度における事業単位）

事業リスクマネジメントの体制

当社グループでは、下記施策により事業リスクマネジメント体制の体系化と経営幹部／事業部門／コーポレート部門の役割明確化を図っています。

1

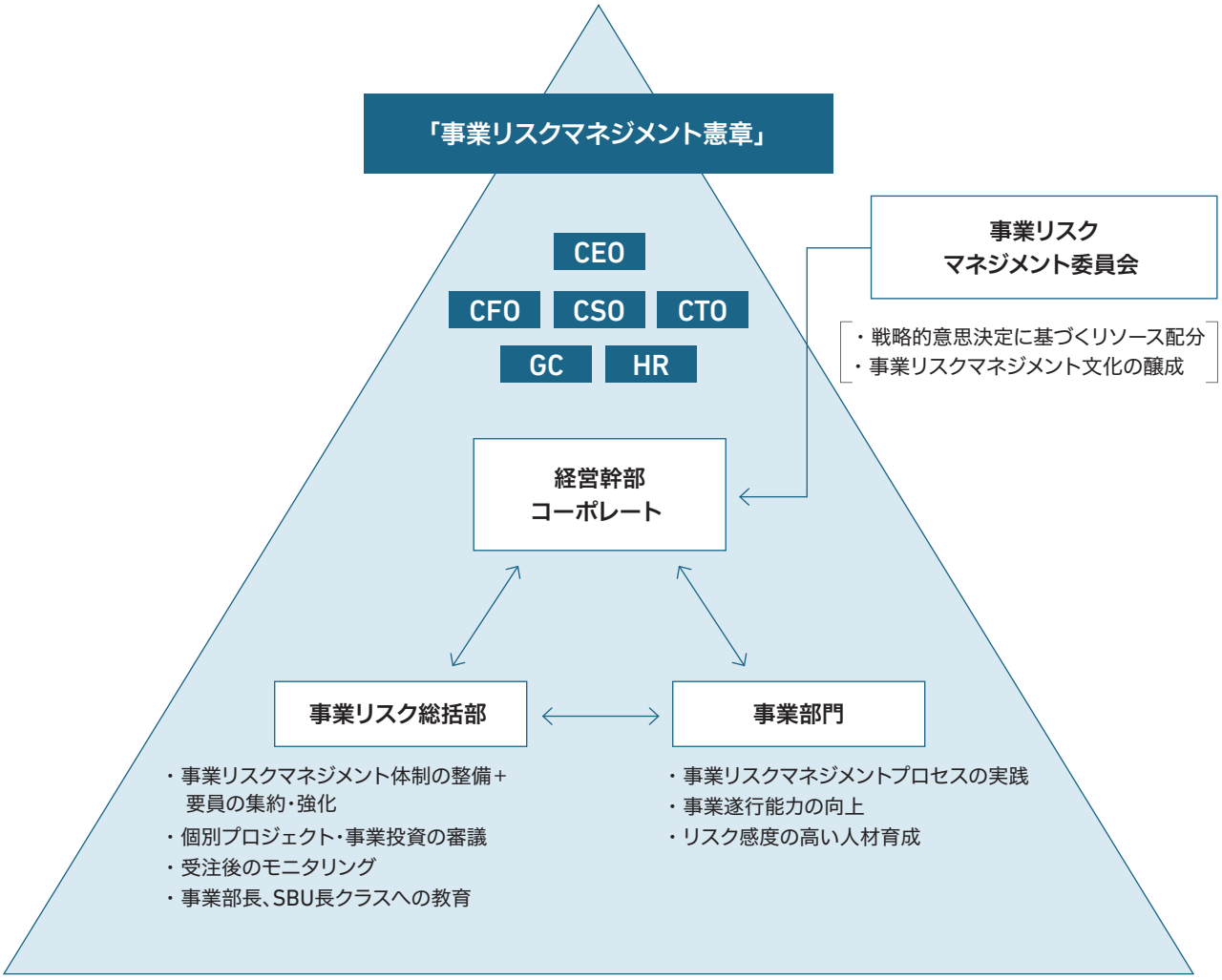
当社グループの最上位ルールとしての「事業リスクマネジメント憲章」の遵守・実践

→ 事業リスクマネジメント対象の定義等を明確化し、これを遵守・実践

2

「事業リスクマネジメント委員会」の開催

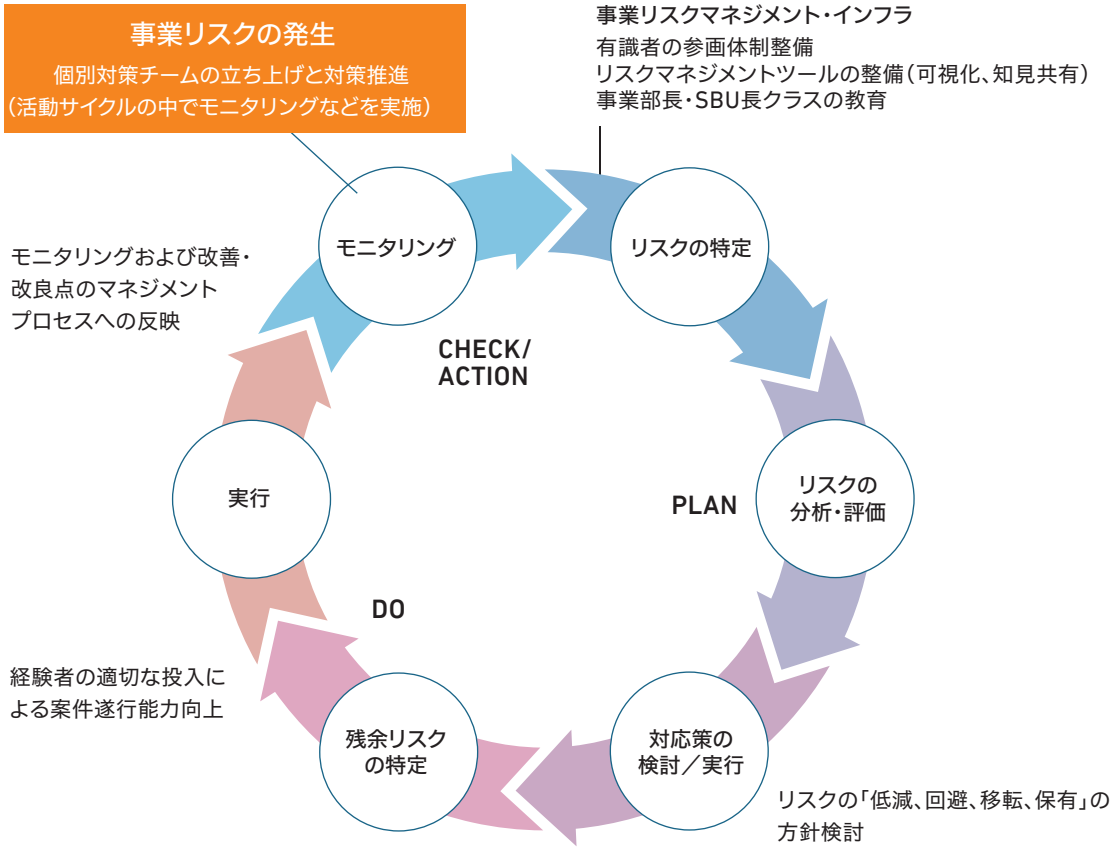
→ トップマネジメントレベルでの重要リスク情報の共有や対応方針協議



事業リスクマネジメントの活動内容

当社グループでは、2016年4月以降、事業リスク総括部を責任部門として、経営者、事業部門、コーポレート部門の三者が一体となって事業リスクマネジメントに取り組んでいます。
具体的な活動内容としては、下図（事業リスクマネジメントプロセス）の通り、事業リスクの予防と発生頻度の低減・対策に関する制度やプロセス面の強化だけでなく、当社幹部も交えた教育や社内報（2018年4月）への事業リスクマネジメントの特集掲載などを通じて、事業リスクマネジメント人材の育成やリスク対応文化の醸成にも取り組んでいます。

■ 事業リスクマネジメントプロセス(注)



事業リスクの定義と分類	リスク検討会への知見者参画
ツールの開発 リスクの定量化、可視化、AIの活用	**審議強化** トップマネジメント、事業部門、コーポレート部門の参画

事業リスクの予防と発生頻度の低減

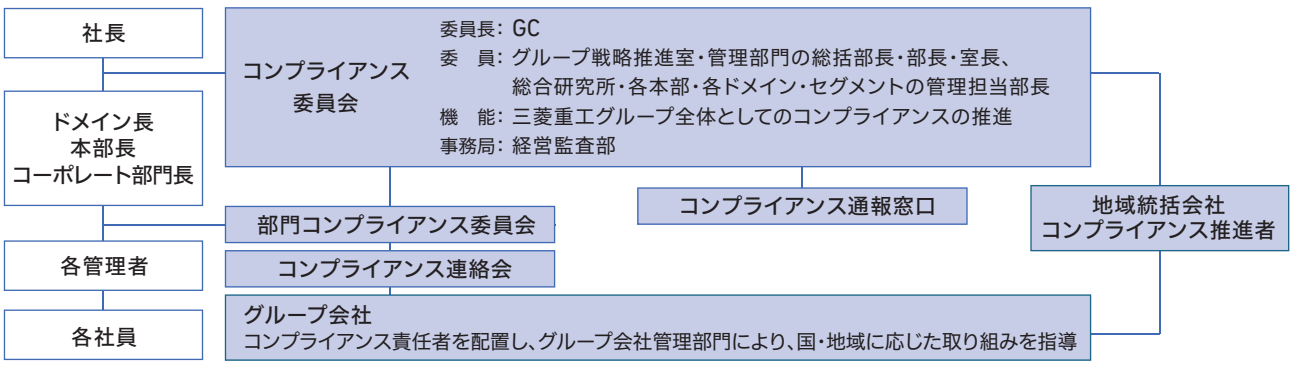
（注）ISO31000を参考

▶ コンプライアンス

三菱重工グループでは、法令や社会規範を遵守し、公正で誠実な事業活動を推進するために、2001年5月に「コンプライアンス委員会」を設置し、年2回、全社のコンプライアンス推進計画の立案や進捗状況の確認などを行っています。
特に社員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるため、2003年以降、職場で起こりうるコンプライアンス事例をテーマとして職場単位で話し合うディスカッション形式の研修を毎年実施しています。
また、国内外に「コンプライアンス通報窓口」を設置し、コンプライアンス違反または違反の恐れがある行為に直面した時などさまざまなコンプライアンス・リスクに迅速に対応するように努めています。
2015年5月には「三菱重工グループ　グローバル行動基準」を制定しました。多様な経歴、国籍、文化を持つ数万人の人々からなるグローバル企業である当社グループにとって、こうした多様性は大切な財産であり、さまざまなバックグラウンドを持った社員一人ひとりが一つの共通の企業文化のもとで事業を推進していく必要があります。
この行動基準は、当社グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定したものであり、e-ラーニングや小冊子の配布などを通じて、世界中の当社グループ社員一人ひとりへの浸透を図っています。
さらに、2017年9月には「コンプライアンス推進グローバルポリシー」を制定し、体制、役割、管理事項等コンプライアンス推進に関してグループ各社が備えるべき基本事項・ルールを明確にしました。「三菱重工グループ グローバル行動基準」と併せて、当社グループ共通の行動規範や基本事項・ルールを明確化することにより、グループ全体の内部統制ならびにコンプライアンスレベル向上に取り組んでいます。
当社の取締役会は、「内部統制システム運用状況」や「GCの業務執行状況」について報告を受け、当社グループにおけるコンプライアンス推進状況、コンプライアンス・リスク対応やコンプライアンス案件発生状況等を確認することによって、「三菱重工グループグローバル行動基準」の遵守状況含むコンプライアンスに関する重要な事項を常に把握しています。
また、当社および国内外グループ会社において、独占禁止法、贈賄防止および輸出関連法規の遵守に関するe-ラーニングや講習会を実施しているほか、当社および国内グループ会社の技能職向けに「コンプライアンスガイドブック」を作成し、各職場での教育を通じて、遵法意識の向上につなげています。
海外地域におけるコンプライアンスの徹底がこれまで以上に求められている中、当社グループは、米州、欧州、アジア・パシフィック、中国の4地域それぞれにコンプライアンス推進者を配置し、地域や国ごとにコンプライアンス連絡会やモニタリングなどを通じて海外グループ会社のコンプライアンス推進強化にも取り組んでいます。

（参照）　三菱重工ウェブサイト　三菱重工グループ グローバル行動基準　https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html

コンプライアンス推進体制（2019年4月1日現在）



コンプライアンス推進e-ラーニング受講人数

2018年度 約90,300名

ピックアップ

反社会的勢力からの不当要求に対して毅然と対応

三菱重工は、グローバル行動基準の精神に則り、反社会的勢力（暴力団、マフィア、テロリスト、麻薬組織、その他犯罪組織等の非合法な活動を行うまたは当社の企業イメージを傷つける、いかなる組織、集団または個人）からの不当要求には毅然と対応し、関係遮断を堅持することを徹底しています。反社会的勢力から不当要求行為があった際の対応を統括する部署を設置し、仮に当社に対して不当要求行為があった場合は、当該部門が中心となって関係部門と連携の上、組織として事案に対処することを徹底しています。また、関係部門への通知やコンプライアンス推進研修などを通じて、不当要求行為に対する心構えや対応にあたっての基本的な考え方などを周知徹底しています。さらに、反社会的勢力からの不当要求行為に対応する際のアドバイスやサポートを受けるために、平時から警察、弁護士、専門機関と緊密な連携関係の構築に努めています。なお、2011年から全都道府県で「暴力団排除条例」が施行されていますが、当社グループでも本条例の施行を受け、取引先などとの契約に暴力団排除条項を追加するなど反社会的勢力排除のさらなる徹底を進めています。

パフォーマンスデータ

コンプライアンス

コンプライアンスの体制

最高責任者	三島 正彦　（常務執行役員、GC）
責任機関・委員会	
名称	コンプライアンス委員会
メンバー	GC（常務執行役員）を委員長とし、24名で構成
開催回数	2回／年（2018年度）
内部通報制度、相談窓口	当社ではグループ会社を含めた全社員を対象にした「三菱重工コンプライアンス通報窓口」ならびに社外の弁護士による「三菱重工社外通報窓口」を設置し、汚職（贈収賄等）、ハラスメントを含むコンプライアンス全般の事案について、当社グループ社員のみならず、お取引先さまなど社外関係者からも受付けており、通報要領は当社グループポータルなどで周知しています。また、英語のほか、中国語、タイ語など、主要な拠点の言語での通報も受付けられる窓口を整備しています。これら窓口へ通報のあった全件に対しては、コンプライアンス委員会事務局が速やかに調査し、適切に対応しています。通報窓口の運用にあたっては、2007年に制定した社内規則「コンプライアンス推進規則」で、「通報者の氏名は本人の了解なく明らかにしない」「通報を理由としたいかなる不利益な取扱いもしてはならない」と、通報者の秘匿性を含む通報者保護を規定し、通報窓口の周知と併せて周知・徹底しています。

コンプライアンスの状況

コンプライアンス研修実施状況	単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
受講人数	名	82,292	75,303	93,353	84,300	90,300	グループ

コンプライアンス通報件数	単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	件	185	131	118	113	142	グループ

コンプライアンス意識調査

当社では、2004年度から「コンプライアンス意識浸透度調査」を実施しています。2013年度からは当社グループの全員に対象を拡大し、e-ラーニングによるコンプライアンス教育と併せて実施しています。また2015年度以降は同年に制定しました「三菱重工グループ グローバル行動基準」の認知度、意識レベル等を確認し、社員のさらなるコンプライアンス意識向上や、コンプライアンス徹底に向けた施策検討に繋げています。この調査を通じて、既存の施策の有効性を確認すると共に、コンプライアンス取り組みの維持・徹底を図っています。

コンプライアンス違反件数、内容、および措置

2018年の汚職（贈収賄等）を含むコンプライアンス通報案件のうち、コンプライアンス違反は66件、是正を行った案件は65件でした。重大な違反はなく、またこれによる罰金・課徴金の支払もありません。

汚職防止

汚職防止に関する方針

三菱重工は、いかなる汚職に繋がる行為も禁止する方針を掲げており、2004年より、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、腐敗防止を含む4分野における10原則の普及・実践に努めています。グローバルな商取引を展開している当社は、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て、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「外国公務員贈賄防止に関するガイドライン」を制定し、不正競争防止法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（Bribery Act 2010）の施行や、各国での規制強化に合わせ、2012年2月にこのガイドラインを発展させて「贈賄等防止規則」および「贈賄防止に関する手続要領」などのルールを制定し、商社や、代理店などを起用する場合などにおける審査要領を定め、贈賄防止に取り組んでいます。

さらに、2015年5月には「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定、当社グループのすべての役員および社員に対し、贈賄の禁止を徹底するとともに、2016年9月には、関連法令と社内ルールを解説した「外国公務員贈賄防止ガイダンス」を発行し、ルールやグローバル行動基準の遵守を図っています。2017年9月に発行したグローバルポリシーにおいて、当社グループ各社は、贈賄防止に関する取り組みについても適切に管理されているかモニタリングし、必要に応じて対策を行うことを規定しています。2017年には、当社グループの贈賄防止体制の評価と改善を図るため、外部専門家を起用して贈賄リスクアセスメントを実施し、その評価をもとに贈賄防止に関するルールを改訂しました。また2019年には、リスクの高い海外現地工事における不正リスクへの統制状況確認のため、アジア地区等の監査を行いました。重大なコンプライアンス違反は取締役会への報告を行うなど、実効性を確保した体制を整備しています。

方針の適用範囲

三菱重工グループ

（参照）三菱重工グループ グローバル行動基準 https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html

寄付など実績（2018年度）

拠出額	受領者
政治寄付：33百万円	一般財団法人国民政治協会

汚職防止に関する従業員教育	2014年度から、贈賄・腐敗防止に焦点を当てた教育を当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進しています。さらに2015年度からは、贈賄・腐敗行為禁止を含む「三菱重工グループ グローバル行動基準」を周知・徹底させるための教育も、当社および国内・海外グループ会社全員に対して順次推進しています。 2014年度からは、マネージャークラスを中心に贈賄防止のe-ラーニング教育を当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進し、累計で約18,600名が受講。2018年には、贈賄防止に関する対面型の教育を国内6拠点で実施し、累計で約967名が受講しました。

不正競争防止

競争法遵守に関する方針	当社では従来からグループを挙げて競争法違反防止に取り組んでおり、トップからのメッセージや、「競争事業者等との接触に関する行動基準」などの関連ルール・マニュアルなどによって、競争法違反行為の禁止を徹底してきました。さらに、2015年5月に制定した「三菱重工グループ グローバル行動基準」により、当社グループのすべての役員および社員に対し、競争法違反行為の禁止を徹底しています。
方針の適用範囲 （参照）	三菱重工グループ 三菱重工グループ グローバル行動基準 https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html
競争法遵守に関する従業員教育	カーエアコン用コンプレッサおよびコンデンサの販売に関して、2013年に米国司法省と米国独占禁止法に係る司法取引を行った事案を受け、社員一人ひとりの遵法意識を高め、再発防止を図るための諸施策を継続的に展開してきました。具体的には、当社グループ全体の法令遵守を徹底するため、教育用ビデオや弁護士を起用しての国内外の競争法遵守説明会や、e-ラーニングなど、コンプライアンス研修のさらなる充実を図り、再発防止に向けた各種対策の実行に取り組んでいます。 さらに2015年度から競争法違反防止を含む「三菱重工グループ グローバル行動基準」を周知・徹底させるための教育も、当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進しています。2014年度からは、マネージャークラスを中心に競争法遵守のｅ-ラーニング教育を当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進し、累計で約16,600名が受講。2018年には、競争法遵守に関する対面型の教育を国内6拠点で実施し、これまでの累計で約1,080名が受講しました。

安全保障輸出管理

輸出管理に関する方針	国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。 当社グループにおいても、貨物輸出・海外への技術提供に際して、該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施の上、必要な輸出許可を取得した上で輸出を行い、管理の徹底に努めています。 さらに、2015年5月に制定した「三菱重工グループ グローバル行動基準」により、当社グループのすべての役員および社員に対し、輸出管理の徹底を図るとともに、2017年10月に発行した「輸出関連法規遵守グローバルポリシー」により、当社グループ各社が、適切に輸出管理を行う上での基本事項を規定し、改めて周知しました。

方針の適用範囲 （参照）	三菱重工グループ 三菱重工グループ グローバル行動基準 https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html
輸出管理に関する従業員教育	輸出管理に焦点を当てた教育（面着教育およびe-ラーニング）を、当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進しています。当社および国内グループ会社向けには2007年度から輸出管理e-ラーニングを展開し、累計38,000名が受講、また、2016年度からは、海外グループ会社のマネージャークラスを対象とした輸出管理e-ラーニングを展開し、累計5,400名が受講完了しています。 さらに2015年度から、輸出管理を含む「三菱重工グループ グローバル行動基準」を周知・徹底させるための教育も、当社および国内・海外グループ会社全員に対して順次推進しています。

▶ 製品責任

三菱重工グループは多岐にわたる製品を世界中に提供しており、これらの製品の「安全と品質」が最優先であることは言うまでもありません。ISO9001(注)などの公的規格をベースに顧客・市場ニーズに応じたQMS(Quality Management System)を事業または製品単位で個々に構築しており、第三者認証も個別に取得しています。また、安全と品質に関する啓発の取り組みとして、過去に起きた事故をもとにした「事故展示資料室」の設置をはじめ、製品事故防止のための「安全と品質」教育を実施しています。

(注) 航空宇宙製品に特化したJIS Q 9100等の品質マネジメントシステムを含む

「安全と品質」教育累計受講者数

2018年 約16,000名

ピックアップ

主な製品における安全・品質の取り組み

【原子力】「原子力安全推進委員会ステアリングコミッティ」で原子力安全確保の取り組みを継続

2004年8月に三菱重工が納入した関西電力美浜発電所3号機で発生した二次系配管損傷事故を受けて、同年12月に「原子力社内改革委員会」を設置して活動を進めてきました。こうしたなか、2013年からは原子力事業に関わる諸課題の社内共有化と対応方針の決定および原子力の「品質保証マネジメントシステム」の改革と社内展開を図ることを目的に、2013年1月、同委員会の名称を「原子力安全推進委員会」に変更してそれら活動の推進母体とし、これを「原子力安全推進委員会ステアリングコミッティ」が統括する枠組みとしました。2018年度の原子力安全推進委員会ステアリングコミッティでは、事故の再発・風化防止に向けた取り組みと原子力プラントの安全性向上に向けた取り組みとして、既設PWRプラントに対する総合保全施策の推進による安全性と信頼性の向上を図る取り組み、および二次系工事における電力会社との情報共有に基づく配管減肉管理やトラブル未然防止の取り組みについて報告・審議されました。

PWRプラントの安全性向上対策への取り組み

当社は東日本大震災発生後直ちに対策本部をタスクフォースとして立ち上げ、続いて2011年8月に専門組織として設置した「安全高度化対策推進室」の下、東京電力福島第一原子力発電所で起きた全交流電源喪失事故を踏まえた安全性向上対策を納入先の国内PWRプラントへ展開しています。また、2012年9月に発足した「原子力規制委員会」において検討された「新規制基準」が、2013年7月に施行され、2015年8月に新規制基準を満たしたPWRプラントが再稼働を果たし、現在も既設PWRプラントで順次再稼働および再稼働に向けた安全審査が進められています。当社では、これら国内PWRプラントの早期の再稼働に向け電力会社への技術支援を実施しています。さらに、中長期的な安全性・信頼性向上のための対策(特定重大事故等対処設備など)についても電力会社をバックアップして進めています。今後ともこれらに迅速に対応することにより、原子力発電所の安全性・信頼性をさらに向上させ、電力の安定供給に貢献していきたいと考えています。

【船舶】製品事故の未然防止を図り、QMS活動を高度化

商船事業と海洋鉄構事業を手がける三菱造船（株）と三菱重工海洋鉄構（株）では、横浜、下関、長崎の各地区で多様な船舶・海洋製品の製造とエンジニアリング事業を行っています。各地区では、品質指標、不適合処理システム、安全・品質教育、内部監査などの共通化を図り、QMSの高度化に向けた業務プロセスと品質管理体制の改善や安全・品質マインドの醸成に一体となって取り組んでいます。また、ISO9001に基づく外部審査を通じて、QMS活動に対する客観的な審査を受けることで、お客さまの期待に応える製品・サービスの提供に取り組んでいます。

【航空機】教育・研修、QMS関連活動の推進で飛行安全意識を醸成

航空機製造事業では、「飛行安全の理念」に基づき、航空機の飛行安全の確保を最重要課題として取り組んでいます。航空機製造関連作業・管理に従事する者全員が航空事故の重大さを認識し、飛行安全意識の徹底を目指す教育の一環として、主に管理職を中心に1985年の日本航空123便事故について日本航空安全啓発センター見学および御巣鷹の尾根への慰霊登山を通じて学ぶ研修、2000年のMH2000ヘリコプターの不時着事故、および2007年のF-2戦闘機の落下・炎上事故から得られた教訓（新作業指示書／自主確認プログラム適用）を伝える研修会、異物残置防止の取り組み、パイロットとのワイガヤなどを通じて学ぶ研修等を、実施しています。また、JIS Q 9100に基づいたQMS関連活動を通じ、品質の継続的改善に取り組んでいます。

【交通システム】品質マネジメントシステムに基づき交通システムの安全性を確保

三菱重工エンジニアリング（株）では、国内・海外の空港や都市部向けの全自動無人運転車両や次世代型路面電車などの新交通システムをはじめ、公共性の高い各種交通システム事業を数多く手がけています。こうした交通システムに求められる高い安全性を確保するために、設計から調達、製造、据付、試運転、メンテナンスまでの各工程において、独自に策定した品質方針とISO9001に基づいた品質マネジメントシステムを運用しています。さらに毎年、事業部門のトップと関係者で活動成果をレビューするとともに、品質マネジメントシステムの有効性についても評価・改善しています。また、鉄道関連法規や規格の改正情報などを関係者間で共有するための講習会を開催しているほか、国内外の各プロジェクトでは、各国の安全基準やお客さまの要求を設計初期段階より確実に反映させるための仕組みを構築しています。これらの取り組みに加え、過去のプロジェクトにおける教訓の共有化を図るシステムを用意。過去のプロジェクト従事者が実体験で得た教訓などを登録することにより、技術伝承とノウハウの蓄積を図るとともに、次のプロジェクトに取り組む者がそのノウハウを共用することで、製品安全に対する意識のさらなる向上にも努めています。

【エアコン】「設計業務管理要領」に基づく安全性設計と検証、顧客の安全を最優先としたリスクマネジメントの実施

冷熱事業(注)では、1994年にISO9001認証を取得し、品質マネジメントシステムに基づいた品質方針のもと、製品の設計・開発においては、「設計業務管理要領」を制定し、エアコン製品の安全確保に努めています。製品開発時には、この標準で規定する品質チェックシートなどを用いて、開発から使用、廃棄に至る製品のライフサイクルのすべての段階において火災や爆発、有害物質などによって製品が人や財産に危害を及ぼすことがないことはもとより製品安全に関わるあらゆる検証を行っています。

万が一、市場にて重大製品事故が発生した場合には、直ちにお客さまの安全を確保するための措置をとり、速やかに事実確認と原因分析、究明を行い、是正処置を実施し、あわせて関係官庁への報告とユーザや市場への情報開示を行います。

上述の製品安全方針に基づき、2018年1月には、ビーバーエアコンのご愛用のお客さまへ無償点検・改修のお願いをさせていただきました。この教訓を海外含めた社内に展開し、再発防止と製品安全を第一とする風土の醸成に努めます。

（注）三菱重工の冷熱事業は、2016年10月に営業を開始した三菱重工サーマルシステムズ（株）に継承されています。

防衛生産・技術基盤の維持・強化

国の安全・安心に技術で貢献

当社は、「最先端技術を活用して、国の安全・安心の確保に貢献」するという基本姿勢のもと、日本の防衛産業のトップメーカーとして防衛生産・技術基盤の維持・強化を図り、国の要請に基づいて戦闘機やヘリコプター、ミサイル、艦艇、戦車など、数多くの防衛装備品の開発・生産・運用支援に携わっています。近年、我が国の防衛を取り巻く環境は激しく変化しており、国の厳しい財政事情、急速に進む技術進歩のなかでも、国の要請に応えていくためには、従来以上に生産・技術基盤を維持・強化することが必要となっています。当社は将来の安全保障環境を見据えて、将来戦闘機に適用するステルス技術、アビオニクス、構造軽量化技術の研究や、海上での高速航行を実現する水陸両用車の要素技術の研究など、国の要請に応えて各種技術開発に取り組んでいます。また、当社がこれまで防衛事業で培ってきた先端技術を用いて、サイバーセキュリティ、無人機利用、衛星データ分析などのデュアルユース事業に取り組んでいます。防衛分野の最先端技術は裾野が広く、素材・部品・加工技術等の分野で民生品など他産業への波及が期待でき、我が国の長期的技術発展にも寄与できるものであり、国家の戦略産業として発展が期待されます。

16式機動戦闘車

原子力PA活動を推進

当社では、原子力発電プラントの製造工場がある神戸造船所への見学者を受け入れて、原子力発電の必要性や安全性への理解を深めていただく原子力PA活動を推進しています。神戸造船所には毎年多くの方々に訪問していただき、原子力発電への理解を深めていただいています。なお、東京電力福島第一原子力発電所は当社が製造するPWRとは異なるタイプのBWRですが、東日本大震災にともなう事故の収束を支援すべく、さまざまな技術開発に取り組んでいます。また、当社が納入したPWRはもちろんBWRへも原子力発電所への安全対策を展開し、原子力発電プラントのより一層の安全性・信頼性向上に取り組んでいます。
今後も、原子力発電の信頼を回復するために見学会や情報提供などのPA活動を継続していきます。

(注) 原子力PA(Public Acceptance)活動: 原子力について皆さまに知っていただくための活動

神戸造船所見学会の様子

パフォーマンスデータ

製品責任

安全・品質に関するマネジメント

安全・品質に関する影響評価	当社は「三菱重工グループ グローバル行動基準」の中で、「製品とサービスの安全と品質」について、関連法令、社内基準、顧客仕様を遵守し、製品安全の確保に努めること、安全・品質に関する問題が見つかった場合、迅速かつ適切な対応をすることを掲げています。 当社グループの製品事業は多岐にわたるため、ISO9001等の公的規格をベースに顧客・市場ニーズに応じた品質マネジメントシステム（QMS）を事業または製品単位で個々に構築しており、国内94%、海外94%に該当する拠点において第三者認証も個別に取得しています。さらに、2013年4月からは、ものづくり革新推進部（現バリューチェーン革新部）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。
安全・品質に関する教育・啓発	当社グループは多岐にわたる製品を世界中に提供しており、これらの製品の「安全と品質」が最優先であることは言うまでもありません。製品安全に向けた取り組みとして、過去に起きた事故をもとにした「事故展示資料室」の設置をはじめ、製品事故防止のための「安全と品質」教育を実施しています。「事故展示資料室」は、建造中の大型客船の火災など当社グループが過去に起こした重大製品事故事例を紹介するもので、2010年4月に名古屋の研修センター内に開設しました。設計・調達・製造・アフターサービスなど当社グループの製品に携わるすべての社員が二度とこのような事故を起こさないことを心に誓う機会をもち、事故に学び、事故の教訓を各人の業務に活かすことを目的としています。2012年4月には、映像や実物展示を増やし、事故の悲惨さや事故現場の緊張感がよりリアルに伝わるようリニューアルしました。開設以来、約36,000名が見学しています。また、同じく2010年より、事故事例をもとにした「安全と品質」教育を階層別に実施しています。累計受講者数は約16,000名となりました。今後も「安全と品質」の重要性を認識する機会を増やし、製品安全に向けた教育の充実を図っていきます。

▶ カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

三菱重工グループは、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、つね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おり、事業ごとに満足度調査などを実施し、お客さまや市場の声に耳を傾け、顧客満足(CS)向上に努めています。
発電やエンジンなど、企業を顧客とする事業は、お客さまに直接アンケートを依頼しています。一方で、エアコンなど一般消費者を顧客とする事業は、インターネットや電話などによる問い合わせ窓口を設置し、毎年約7,000件の回答を得ています。また、お客さま志向の体質を定着させていくため、2002年から開始したCSベーシック研修、マーケティング研修などを通じて、社員一人ひとりの意識向上を図っています。
また、世界各地のステークホルダーに対して事業計画に基づく広告宣伝活動を推進しています。活動を進めるにあたっては、お客さまに正確な情報をご提供できるよう事実関係を確認するとともに、関連法規・関連業界の規定に則った対応に努めています。

広報宣伝に関する違反

2018年 **0** 件

ピックアップ

予防保全としてのテクニカルサポートを実施

三菱日立パワーシステムズ(株)では、1999年から国内外に納品した火力発電(ガスタービン)プラントの高稼働率を維持し、トラブルの未然防止を図るためのテクニカルサポートを実施しています。これは、国内外2ヵ所に設置した遠隔監視センターでガスタービンプラントの運転を365日24時間リアルタイムに監視・支援するサービス(有償)です。その他フィリピンにもコンベンショナルプラント向けの遠隔監視センターを設置し、サービスの拡充を図っています。10年以上蓄積してきた運転データを活かした予兆診断によって、トラブルの未然防止に努めています。また、品質工学を適用した異常診断の自動化などでプラントの異常をいち早く発見し、迅速なトラブルシューティングを実施することで、運転停止期間を最小限にしています。2019年10月時点で、全世界で168台(出力にして計3,000万キロワット以上)をサポートし、お客さまの安定的な発電事業運営に貢献しています。

遠隔監視センター

パフォーマンスデータ

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

顧客満足度調査

顧客満足度調査の内容	当社グループは事業ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、全社統一の顧客満足度調査は実施しておらず、各事業ユニットの最適な方法でカスタマー・リレーションシップ・マネジメントを行っています。 火力発電システム: 三菱日立パワーシステムズ(株)では、日々のフェイスtoフェイスのコミュニケーションによりVOC(Voice of Customer)情報を収集しています。対面コミュニケーションで収集されたVOC情報は、5つのカテゴリー(製品のメンテナンス性・運用性、お客さまへの気遣い、メーカーとしての能力、価格、対応スピード)で分析した上で、当社の強み・弱みを明確化し、技術開発や業務改善に繋げる活動を行っています。これらの分析結果を踏まえた改善は、日々の業務の中で反映しています。また、頻繁にフェイスtoフェイスでのコミュニケーションが取りにくい海外のお客さまを対象に、1-2年に1回、お客さま満足度調査(ウェブアンケート)を実施し、品質や価格、担当者の対応等に関するお客さま意見を収集・分析し、サービス品質向上、お客様対応のさらなる改善に繋げています。 冷熱: エアコンなどB to Cの事業も手がける三菱重工サーマルシステムズ(株)では、インターネット、電話などによる問い合わせ窓口を設置して、つねにお客さまの声を吸い上げるようにしています。

オンライン戦略

オンラインを利用した顧客戦略	火力発電システム: 三菱日立パワーシステムズ(株)では、インターネットによる製品の運転状況監視、トラブルの予兆診断、お客さまによっては稼働状況のレポート発行を行っています。 冷熱: 三菱重工サーマルシステムズ(株)ではターボ冷凍機、空調機、ヒートポンプ機において省エネ化・運転状況の一元管理ができる遠隔監視サービスを提供しており、トラブル予防はもとより、蓄積した運転データの解析によりお客さまに対する省エネ提案を行っています。 エンジン・エナジー: 三菱重工エンジン&ターボチャージャ(株)のエンジン・エナジーでは、インターネットによりお客さまのエンジン発電設備の運転状況を遠隔監視し、トラブルの予兆を事前にとらえて未然防止に努めています。

広報宣伝活動

責任ある広報宣伝活動	当社グループは世界各地のステークホルダーに対して事業計画に基づく広告宣伝活動を推進しています。活動を進めるにあたっては、お客さまに正確な情報をご提供できるよう事実関係を確認するとともに、関連法規・関連業界の規定に則った対応に努めています。また、広告掲載後は媒体ごとに実施する効果測定結果を入手し、知名度の向上・企業イメージの浸透への効果を評価しています。 2018年度の広告宣伝事案としては、「Financial Times」、「Bloomberg」、「The Economist」、「The Wall Street Journal」、「BBC」、「CNBC」、「The Washington Post」などのグローバルメディアおよび国内主要紙（読売、日経等）にそれぞれ紙面ないしウェブ広告を掲出しました。当社グループの事業内容を包括的に紹介し、国内外ステークホルダーの皆さまに対する認知度強化を目的とした情報発信に努めました。
広報宣伝に関する違反件数、内容、および措置	2018年度において広告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。

▶ イノベーション・マネジメント

ものづくりの技術を価値創造の源泉とする三菱重工グループにとって、事業の基盤といえるものが知的財産活動と研究開発です。技術統括を行うCTO(Chief Technology Officer)のもと、グローバル体制の構築を進めるなど、成長に向けた事業戦略を支えています。当社は2016年4月に、全社の技術とマーケティング、調達などの機能を横断的に融合させた「シェアードテクノロジー部門」をCTOの統括下に発足し、当社の技術的総合力をグループ全体で最大限に活用し、中長期的な競争力強化を図る体制を構築しました。研究開発においては、2015年に国内5ヵ所の研究所を統合して「総合研究所」を新設し、技術のシナジーや人材育成の強化、業務・設備運営の効率化を図っています。また、体制のグローバル化を進めており、国内の研究所に加えて、英国、シンガポール、米国、中国に拠点を設けて専任技術者を派遣し、世界最先端の技術・情報・人材の獲得を図るとともに、市場に近い場所でニーズを捉えた開発や技術支援を行っています。

研究開発費
2018年 **1,521**億円

売上高比率
2018年 **3.7**%

パフォーマンスデータ

研究開発(イノベーション・マネジメント)

研究開発の状況

研究開発費	単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
総額	億円	1,455	1,506	1,607	1,768	1,521	グループ
売上高比率	%	3.6	3.7	4.1	4.3	3.7	グループ
従事する社員数	名	約1,300	約1,300	約1,300	約1,300	約1,350	グループ

オープン・イノベーション

オープンイノベーション事例 1	
■ 事例	米国の大手電力会社Southern Companyと共同で、世界最大級4,776トン／日のCO_2回収プロセス(KM CDR)をテキサス州のPetra Nova社(日本のJX石油開発(石油業界)と米国NRG Energy(電力業界)のジョイントベンチャー)に適用しました。この回収プロセスはエネルギー分野で高く評価され、POWER Magazine "Plant of the Year 2017"を受賞しました。
■ 効果	当社グループはCO_2回収技術を25年以上研究開発しています。今回の実証ではパートナーであるSouthern Company保有の石炭焚発電所排ガス実証により、開発期間を大幅短縮しました。さらにCO_2回収日量500トン(実証)から日量5,000トン規模(商用)への10倍のスケールアップを約5年で達成しました。本共同開発により、開発・製品化サイクルの数倍規模の短縮化が図られたと考えます。
■ その他インパクト	開発したCO_2回収プロセスの技術は、米国テキサス州にあるNRG Energy保有の石炭火力発電所「W. A. Parish発電所8号機」に適用し、世界最大のCO_2回収量(日量4,776トン)実現に繋がりました(2016年12月29日から運転開始)。さらに、地球温暖化防止への貢献として、CO_2回収技術の普及により、2050年までに全CO_2排出低減量の14%の貢献が期待されています。

オープンイノベーション 事例 2	■ 事例	元駐日大使のJohn V. Roosが設立した米カリフォルニア州に拠点を置くベンチャーキャピタル会社（Geodesic）に対して、投資ファンドである「Geodesic Capital Fund」に出資しました。
	■ 効果	シリコンバレーを中心としたベンチャー企業を多数紹介いただき、十数社のベンチャー企業の製品・サービスの導入、製品・サービスの当社製品・サービスへの導入に関する評価研究の実施、個別企業とのコラボレーションに繋がっています。
	■ その他インパクト	Geodesic社が主催するベンチャー紹介イベント、セミナーを通じて、IoT、AI、Security等の先進技術情報を入手し当社製品適用等を推進しています。

オープンイノベーション 事例 3	■ 事例	複数の炭素繊維リサイクルメーカーとの協業により、航空機翼製造時に発生する複合材廃材から付加価値の高いリサイクル炭素繊維を抽出し、炭素繊維複合材の原料として再利用できる新しいバリューチェーンを他社に先駆けて構築しました。
	■ 効果	これにより、炭素繊維の製造エネルギー負荷を低減し、CO_2排出を1／10に削減することができます。当社では年間1,000トン弱の複合材廃材があり、これをリサイクルすることで年間1万トン近いCO_2削減が可能となります。
	■ その他インパクト	当社は複合材廃材を安定供給できる強みを生かし新しいバリューチェーンを創出しました。

プロセスのイノベーション

プロセス・イノベーション 事例	■ 事例 ■ 効果	バリューチェーン革新活動としてすべての事業領域において製品またはサービスの価値の最大化に取り組んでいます。例えば、航空機分野では、製造プロセスの革新を推進中であり、製造工程改善と生産管理システムの高度化により、製造リードタイムを約1／2に短縮することでコスト低減およびエネルギー消費の低減を図りました。

環境面のイノベーション

環境面のイノベーション 事例	■ 事例 ■ 効果	冷熱： 三菱重工サーマルシステムズ（株）は、フロン冷媒を全く用いない自然冷媒CO_2のみを使用した高効率コンデンシングユニットC-puzzleシリーズを2017年に発売しました。同冷媒の仕様は、従来のフロンと比べて地球温暖化係数が「1」と大幅に低減します。また当社独自のスクロールとロータリー機構を組み合わせたスクロータリー圧縮機の搭載により、従来機(注)と比較し年間電気量16%低減を達成しています。 （注）HCA751M（R22冷媒使用）

新興市場における製品の適応

新興市場の特性に適応するように生み出した製品の事例	中小型ガスタービン： 電力送電網の弱い新興国では、小規模の分散電源の要望が強いです。当社の中小型ガスタービンであるH-25（出力：28～42MW）(注)は、小規模ながらも高効率・高品質な製品であり、新興国のニーズに適合し、多くの需要があります。2018年度は、インドネシア、中国で受注実績があります。 （注）比較として、通常、先進国市場向けの大型発電用ガスタービンは出力200～300MW超 冷熱： 生活水準が上がった東南アジア新興国へ先進国と同等の環境対応製品を販売することを通じて、快適な住環境の提供と環境保全の両立に努めています。

新興市場における生産性向上

新興国工場への技術導入	日本の工場の高度な機械加工・組立等の生産技術をそのまま段階的に移管することにより、高品質な生産能力とコスト競争力を両立しています。こうした取り組みは高品質が求められる製品を含めて、さまざまな事業で導入しています。 以下の主要火力製品では、ライセンス供与という形で技術導入を進めています。 ガスタービン：中国・韓国メーカ 蒸気タービン：中国・インドメーカ ボイラ：中国・インドメーカ 脱硝・脱硫：中国・インドメーカ
新興国工場における労働者の生産性向上の取り組み	日本の高品質を保つための小集団活動の移植、日本からの教育エンジニア派遣、日本国内でのトレーニング受け入れ等により、熟練技能者を育成しています。 ベトナムの航空機部品製造会社の事例では、製造技術の習得を図るため、会社内に技能スクールを有し、日本人教官がベトナム人従業員への指導・訓練を行い、人材育成を図っています。現場でのＯＪＴにも取り組んでおり、技術の早期習得に努めています。また、ベトナム人従業員の日本（大江工場、江波工場）でのＯＪＴも行うなど、技能習得のための相互交流を図っています。
新興国工場における調達契約や在庫水準のレビュー	冷熱: 新興国を含む各国で販売会社・代理店を通じた製品販売を行っていますが、受注にあたっては当該ルートの在庫状況や各国の需要状況も確認し、在庫が滞留しないような管理を行っています。 また、生産方式の工夫により、生産リードタイムの短縮を行う事で需要の変化に追従できる供給体制を構築しています。

▶ サプライチェーン・マネジメント

鋼材などの素材、機器、装置、部品など多様な資材やサービスを国内外から調達しています。調達にあたっては、意欲と競争力のある取引先に広く門戸を開放し、関連法規・社会規範を遵守しつつ、公平・公正な評価・選定で、相互発展につながる信頼関係の構築に努めています。三菱重工グループでは、2010年6月に制定した「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」を、2018年12月に、人権・労働安全配慮や環境配慮に関して、より具体的な内容に見直した改訂を行いました。この当社グループのCSR調達の考え方をビジネスパートナーおよび、パートナーのサプライチェーンを構築しているパートナーに対しても共有いただくことで、サプライチェーン全体でCSR活動を推進しています。このガイドラインでは、持続可能な社会の実現に向けた、当社グループのサプライチェーンに対する基本的方針として、製品安全および品質・価格・納期確保と技術開発力向上に加え、コンプライアンスおよび企業倫理、人権・労働安全・環境への配慮、地域・社会への貢献を示すとともに、ビジネスパートナーへ理解と協力をお願いしています。また、「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」等の場で、当社グループのCSR推進ガイドラインを説明し、社会的側面からビジネスパートナーに期待する行動について教育を行っています。

（参照）　三菱重工ウェブサイト　CSR調達の推進　https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/

CSR教育に参加したパートナー数

2019年度　延べ 約1,773社

パフォーマンスデータ

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンの状況

スペンドアナリシス（調達履歴分析）の状況

当社グループの総発注金額に対して支出分析を行っており、調達地域別の調達金額などを分析しています。

調達先別金額（億円）

2018年度 実績

日本	14,090
北米	2,942
欧州	2,234
中国	1,769
アジア・オセアニア	1,072
インド	954
韓国	426
中近東	278
台湾・香港	156
中南米	121
アフリカ	24

重要なサプライヤー

重要なサプライヤーの基準	発注量が多い、重要な部品・機器を発注している、代替サプライヤーがないなどの視点で、事業ごとに重要なサプライヤーを選定しています。
Tier1サプライヤー数	17,443社（2018年度）
重要なTier1サプライヤー数	725社（2018年度）

サプライチェーンのモニタリング

サプライヤー評価の概要	重要なTier1サプライヤーに対して、サプライヤーの品質、価格、納期、技術、経営（含むESG）を事業ごとに評価することで、当社グループのサプライチェーンのリスク分析ならびに高リスクサプライヤーの特定を目的としたサプライチェーンのモニタリングを行っています。
過去3年間に評価を行ったサプライヤー数	1,050社
比率	6%
	また、サプライヤーのCSR推進の取り組み状況を確認するため、アンケートを実施しています。
ESGアンケートを実施したサプライヤー数	725社

紛争鉱物への対応

紛争鉱物に関する基本方針	コンゴ民主共和国およびその隣接国では、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）があると言われています。当社グループは、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。 2018年度に航空機および自動車部品を対象に鉱物の調達源である製錬所および原産国の調査を行った結果、調査で特定された4,920箇所の製錬所のうち、2,926箇所が紛争フリー製錬所プログラムで認証された製錬所であることを確認しました。当社グループは今後も、お客さまやビジネスパートナーの皆さま、業界団体など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いきます。
（参照）	紛争鉱物に関する基本方針　https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/

サプライチェーンに関する啓発

調達活動に関する教育・研修	当社の調達部門では、法令を遵守した調達業務遂行のため、調達活動に関する各種教育を実施しています。2018年度は、新入社員、調達部門への配属間もない社員を対象に、調達業務に関する基礎知識の習得を目指す入門教育や海外調達教育、商務条件折衝教育を実施し、当社グループの33名が受講しました。さらに、サプライチェーン全体でのCSR推進の取り組みを進めています。ビジネスパートナーに対して、CSRの重要性を示すとともに、「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」の周知および協力の呼びかけを行っています。2019年度は、延べ約1,773社のビジネスパートナーがこの取り組みに参加しています。
参加パートナー数	2019年度計画　1,600社

イニシアチブへの参加

サプライチェーンに関するイニシアチブへの参加	当社グループのCSR調達の取り組みを進めるため、国連グローバル・コンパクトの日本での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・ジャパンのサプライチェーン分科会に参加しています。異業種を含めた他社との活動を通じて、実務上で直面する課題の協議や、それらの解決に寄与することを目指したアウトプット（成果物）の創出を進めています。

環境

▶ 環境マネジメント

環境基本方針・行動指針

三菱重工グループは、地球規模での環境問題が世界的に認識されるようになったことを受け、環境に対する姿勢を内外に明示するとともに、環境活動の方向付けおよび促進を目的として、1996年に「環境委員会」を設置しました。第1回環境委員会では、社是の「顧客第一の精神に徹し社業を通じて社会の進歩に貢献する」という理念に基づき、社の環境活動の基礎となる「環境基本方針」および「行動指針」を制定し、以来この方針・指針のもとグループ一丸となり、サプライヤーを含むその他のステークホルダーとの対話を通じて環境への取り組みを推進しています。なお、「環境基本方針」「行動指針」は2018年1月に取締役社長が議長を務める経営会議の承認のもとに一部改定しています。

環境基本方針

三菱重工グループは、社是の第一条に「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」と明示し、研究開発、生産活動など事業活動を通じて、社会の発展に寄与することを第一義としている。したがって、社業を遂行するにあたっては、企業が社会の一員であることを自覚し、事業活動の全ての領域で、環境への負荷の低減に努め、持続的発展が可能な社会の構築に貢献する。

行動指針

1. 環境保全への取り組みを経営の最重要課題のひとつと位置づけ、三菱重工グループを挙げて環境の保全と向上に取り組む。
2. 環境保全組織体制、環境関連規程等を整備し、環境保全に関する役割と責任を明確にする。
3. 環境関連法規、条例等を遵守するにとどまらず、必要に応じて自主基準を定めて運用、評価するとともに、環境目的および、目標を設定して、環境保全活動の継続的な改善、向上に努める。
4. 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、廃棄物の発生抑制等、環境への負荷の低減に努める。
5. 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い技術や製品の開発、提供に努める。
6. 本環境方針について、ステークホルダーの理解を得るとともに連携して環境の保全に努める。
7. 環境教育等を通じて全グループ員の環境意識の向上を図るとともに、環境に関する情報提供等広報活動や社会貢献活動を積極的に推進する。

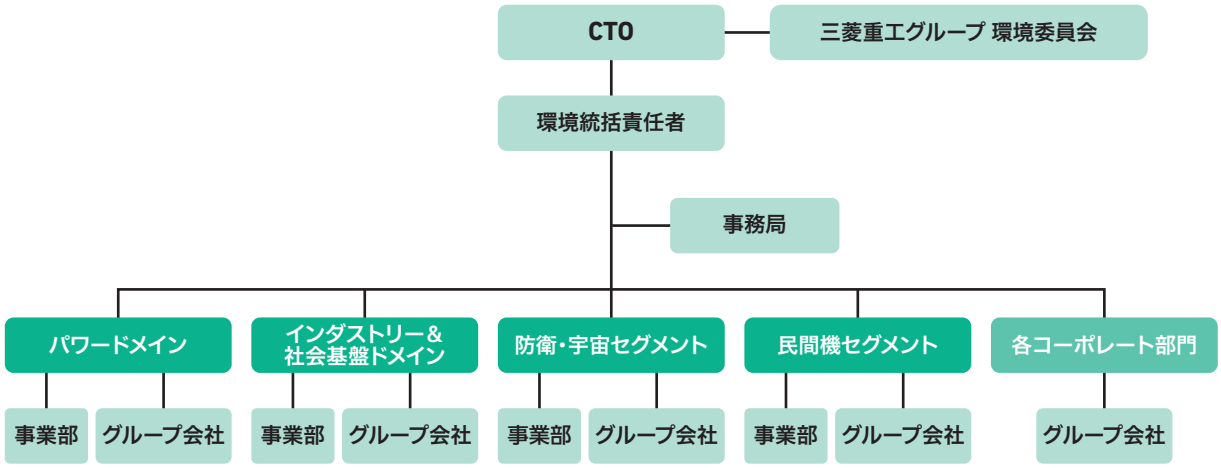
1996年制定（2018年1月改定）

【6項補足】ステークホルダーにはサプライヤー、ジョイントベンチャーパートナー、ライセンシー、外部委託先などのビジネスパートナーも含まれる。
また環境デューデリジェンスや合併買収のケースにおいても考慮される。

環境管理体制

当社グループでは、全グループ共通の方針や取り組みについては、環境管理を所掌するCTO（Chief Technology Officer）を委員長とし、ドメイン・セグメント、コーポレートから選出された委員で構成する「三菱重工グループ環境委員会」において企画、立案され、事業別に編成されているドメイン・セグメント、コーポレートを通してグループ各社に展開しています。以下に三菱重工グループ環境管理組織図を示します。

三菱重工グループ環境管理組織図



環境目標

2017年12月開催の環境委員会において「三菱重工グループ長期環境目標」および中期目標である「三菱重工グループ第四次環境目標」を設定しました。「三菱重工グループ長期環境目標」では、パリ協定の目標年である2030年度を目標としてCO_2排出量削減を対象としました。「三菱重工グループ第四次環境目標」では2020年度を目標としてCO_2排出量削減、水使用量の削減、廃棄物発生量削減を対象としました。当社グループとしても地球温暖化問題にさらに貢献していくため、目標を達成するべく、グループ一丸となって取り組んでいきます。

長期環境目標（2030年度）

CO_2排出量 原単位　（2014年度比）**−16%**（注）

第四次環境目標（2020年度）

CO_2排出量 原単位　（2014年度比）**−6%**（注）

水使用原単位　（2014年度比）**−6%**（注）

廃棄物発生量 原単位　（2014年度比）**−6%**（注）

（注）国内・海外連結グループ

■ 三菱重工グループ長期環境目標（2030年度）

区分	項目	対象範囲	目標（2018年度～2030年度）
CO_2排出削減	CO_2排出量削減	グループ全体	2030年度のCO_2排出量原単位を2014年度比で16%改善(注1)する。 原単位分子：グループ全体のCO_2排出量合計。単位はトン。 原単位分母：グループ全体の連結売上高。単位は円。 （注1）毎年1%削減を目安に評価を実施。

（注）国内・海外グループ会社は連結子会社をデータ収集の対象とする。

■ 三菱重工グループ第四次環境目標（2018年度～2020年度）

区分	項目	対象範囲	目標（2018年度～2020年度）
1.CO_2排出削減	1.1 CO_2排出量削減	1.1.1 グループ全体	2020年度のCO_2排出量原単位を2014年度比で6%改善(注1)する。 原単位分子：グループ全体のCO_2排出量合計（エネルギー起源のみ）。単位はトン。 原単位分母：グループ全体の連結売上高。単位は円。 （注1）毎年1%削減を目安に評価を実施。
2.水資源の有効活用	2.1 水使用量の削減	2.1.1 グループ全体	2020年度の水使用原単位を2014年度比6%改善(注1)する。 （水：工水、上水、地下水、河川、湖；海水は除く） 原単位分子：グループ全体の水使用量合計。単位はm^3。 原単位分母：グループ全体の連結売上高。単位は円。 （注1）毎年1%削減を目安に評価を実施。
3.廃棄物発生量削減	3.1 廃棄物発生量削減	3.1.1 グループ全体	2020年度の廃棄物発生量原単位を2014年度比6%改善(注1)する。 原単位分子：グループ全体の廃棄物の発生量合計（有価物は含まない）。単位はトン。 原単位分母：グループ全体の連結売上高。単位は円。 （注1）有害廃棄物を含む。毎年1%削減を目安に評価を実施。

（注）国内・海外グループ会社は連結子会社をデータ収集の対象とする。

パフォーマンスデータ

環境マネジメント

最高責任者	CTO（副社長執行役員）		
責任機関・委員会	名称	三菱重工グループ環境委員会	
	メンバー	CTO（副社長執行役員）を委員長とし、10名で構成	
	開催回数	1回／年	
ISO14001認証取得状況（2019年3月31日時点）			対象サイトカバー比率（売上高ベース）
	三菱重工業（株）および国内グループ会社	21社	57%
	海外グループ会社	28社	26%
その他の認証取得状況（2019年3月31日時点）	エコアクション21	1社	
	K-EMS（神戸環境マネジメントシステム）	4社	
	エコステージ1	1社	
環境に関する監査	当社グループでは、各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門がそれぞれの傘下の組織に対して行う監査と、本社環境事務局が各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門の環境取り纏め部門に対して行う監査との二階層の監査を行っています。各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門は、原則、環境関連法令を遵守するための仕組みやその運用状況を現地・現物で確認し、グループの環境方針に基づき、気候変動対策、環境汚染対応、水保全などを目的とした環境管理が適切に行われているかを確認するために、傘下の国内事業所や工場などを対象とした内部環境監査を行っています。本社環境事務局は、各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門の環境取り纏め部門に対し、コンプライアンスや環境管理の状況を監査しています。		
事業所・工場・地区ごとの環境リスクと対策（注1）	当社グループは、ISO14001に基づいて、リスクの抽出方法や日常管理要領、緊急時対応に関するマニュアルを事業所（工場）ごとに整備・運用しています。各事業所（工場）では、油漏れや地震など緊急事態の発生を想定した「緊急時対応訓練」を実施して、対応手順の有効性を確認しています。なお、緊急事態が発生した場合は、社内の危機管理情報システムを通じて社長へ迅速に伝達する仕組みを構築しています。		

（注1）原則三菱重工業（株）単独

環境に関する違反件数、内容、および措置（注2）	会社として罰金を科せられるような重大な違反はありません。（2019年12月末現在）

（注2）対象範囲日本国内

環境に関するKPI

三菱重工グループ第四次環境目標

KPI(1) CO_2排出量／売上高	目標値	CO_2排出原単位を2014年度比6%削減
	目標年	2020
KPI(2) 水使用量／売上高	目標値	水使用原単位を2014年度比6%削減
	目標年	2020
KPI(3) 廃棄物発生量／売上高	目標値	廃棄物発生原単位を2014年度比6%削減
	目標年	2020

	2015		2016		2017		2018	
	実績値	2014年度比	実績値	2014年度比	実績値	2014年度比	実績値	2014年度比
KPI(1) CO_2排出量(注1)／売上高(注1)	19.41	6.5%削減	19.81	4.5%削減	18.00	13.3%削減	17.47	15.8%削減
KPI(2) 水使用量(注2)／売上高(注2)	0.199	8.5%削減	0.206	4.9%削減	0.179	17.0%削減	0.183	15.0%削減
KPI(3) 廃棄物発生量(注3)／売上高(注3)	2.46	10.8%増加	2.24	1.0%増加	2.02	9.1%削減	1.76	15.9%削減

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社163社
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社150社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社118社

環境に関する取り組み

環境意識の向上(注1)	e-ラーニングなどによる環境教育カリキュラムを作成し、社員への環境教育を実施しています。 研修センター主催の内部環境監査員養成教育を開催しているほか、塗装作業や危険物取扱従事者には、日常的な管理の手順や緊急時の処理方法に関する専門教育を実施しています。

(注1) 原則三菱重工業(株)単独

環境保全の主な取り組み (社会貢献活動)	絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援 自治体やNPOとの連携による、森林の保全活動および外来生物の駆除活動推進
(参照)	生物多様性保全(p.53)

環境面の製品責任

ライフサイクル・アセスメント

製品開発における環境基準および製品の環境影響評価(注1)	当社は、環境保全やCO_2削減に貢献する製品を創出する仕組みとして、2005年に社内共通の技術標準「環境を配慮した製品作り基本指針」(非公開)を制定し、製品のライフサイクル全般にわたり環境影響を評価し、環境負荷の低減を図った製品作りを行っています。

(注1) 原則三菱重工業(株)単独

当社グループ製品使用によるCO_2削減貢献量	当社グループでは、代表的な製品使用時のCO_2削減貢献量を毎年、算定しています。2018年度における当社グループ製品使用時の削減量(注2)は、約65,331千トンとなりました。

(注2) 各製品の特性に応じてベースライン(基準年・比較対象)を設定し、当該年度の稼働・売上台数等に応じたCO_2削減貢献量を算出

環境製品の証明

環境製品証明の対象製品	当社グループの製品はBtoBの工業製品が大半を占めるため、環境基準や環境性能に関しては、一般的な環境製品証明ではなく、個別の顧客との契約、製品検査等において厳格に規定・確認を行っています。なお、当社の一般消費者向けの製品としてはエアコンがありますが、エアコンについては経済産業省が定める省エネラベリング制度に対応し、省エネ基準を100%達成しています。また舶用エンジン(S6M3F-MTK-Sエンジン)については、環境省認定の漁船用環境高度二次認定ラベルを取得しているほか、冷凍機やヒートポンプ、ガスエンジン等の一部について、先導的(Leading)な低炭素技術(Low-carbon Technology)を環境省が認証する、L2-Tech認証を取得しています。
環境製品証明の対象製品の売上比率	5%未満

製品回収/リユース・リサイクル

製品回収/リユース・リサイクルの対象製品	当社グループの製品はBtoBの工業製品が大半を占めますが、エコデザインやエコラベルなどを中心としたプロダクトスチュワードシップを通じて、廃棄・リサイクルを含むライフサイクル全般における製品管理を進めています。一般消費者向けの製品としてはエアコンがありますが、エアコンについては日本の家電リサイクル法の対象製品であるため、法令に則り回収を行っています。また自社レンタルフォークリフトについては、レンタル籍の車両(レンタルUP車)の中から選定し、独自基準で点検・部品交換を行い、交換部品・塗装・保証期間によって3ランクに分けて「認定中古車」として販売する新しいビジネスモデルを国内で初めて構築し取り組んでいます。
製品回収/リユース・リサイクル対象製品の売上比率	5%未満

社内表彰制度 「ベストイノベーション」 による環境表彰	2017年度に、当社グループは、グループ全体の表彰制度「ベストイノベーション」表彰の中に、「環境製品賞」「環境・プラクティス賞」を新設しました。 2018年度は、環境製品賞では、フロン冷媒を用いない高効率冷凍・冷蔵ユニット、世界初の舶用大型スクラバー、国内最高水準の燃費を実現した省エネフェリーの3つの製品の関係者を表彰しました。また自社の事業活動における環境負荷低減について表彰する環境・プラクティス賞では、タイ工場の屋上に太陽光発電設備を導入し、同地域の環境負荷低減に貢献したMitsubishi Turbocharger Asia Co., Ltd. のメンバーを表彰しています。
（参照）	「環境に貢献する製品・取り組み」

報告の対象範囲

環境側面に関する報告の 対象範囲	当社の財務および非財務情報開示に関しては、原則として三菱重工業（株）および連結子会社を対象としています。ただし、環境関連の非財務情報は、当社単体もしくは特定の範囲を対象としているものがありますが、その場合は個別に対象範囲を明示しています。

参照する基準・ガイドライン類

参照する基準・ ガイドライン類	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）　ISO26000社会的責任に関する手引き 経済産業省　価値協創ガイダンス

▶ 気候変動

三菱重工グループは、三菱重工グループ長期環境目標（2018～2030）および第四次環境目標（2018年度～2020年度）の中で、CO_2排出量を削減する目標を設定し、事業活動や製品・サービスを通じて気候変動問題に取り組んでいます。
事業活動における2018年度のCO_2排出量は79.4万トンとなり、2017年度のCO_2排出量と比較して減少しました。
当社グループは、「三菱重工グループ第四次環境目標」に則り、引き続き省エネ活動の推進や作業改善によるエネルギー負荷削減等を進め、2019 年度以降もCO_2排出量の削減に取り組んでいきます。

CO_2排出量（スコープ1・2）

2018年度 **79.4万t**（注1）

CO_2排出量原単位削減率（2014年度比）

2018年度 **15.8%**

（注1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社163社

パフォーマンスデータ

気候変動に関する戦略

気候変動に関するガバナンス

責任機関・委員会	三菱重工グループ環境委員会
気候変動に関するリスク管理方法	当社では、CTO（Chief Technology Officer）が委員長を務める環境委員会が気候変動における最高責任委員会です。2016年度に、本社に設置された環境企画グループが事務局を担当しています。気候変動リスクを含む環境関連リスクは、経営への影響の大きさや社会的影響の大きさ、対策の緊急性など基準として、各部門長が把握し、重要なものは、環境企画グループを通して、環境委員会へ上程、対策を審議しています。特に重大なものについては、社長を委員長とする経営会議に上申、審議のうえ、全社の重要リスクとして対策が実施されます。中でも、経営会議に出席している取締役会メンバーが重要だと判断した案件の場合、取締役会に上申・審議を行っています。
気候変動による機会の概要	パリ協定が発効したことで、CO_2排出量に対する規制がさらに強化されることが想定されます。これにより、CO_2排出量がより少ない高効率発電設備等の需要が伸びることが予想されます。当社グループでは発電プラントの排ガスからCO_2を回収するシステムや、CO_2の排出のより少ない、高効率ガスタービン発電プラント、水素燃料による発電システムも開発・提供しており、排出規制が大きなビジネス機会であると認識しています。

気候変動問題に対する管理活動へのインセンティブ	2017年度に、当社グループは、グループ全体の表彰制度「ベストイノベーション」表彰の中に、「環境製品賞」「環境・プラクティス賞」を新設しました。受賞者には最大で数十万円の報奨金が与えられます。2018年度は、環境製品賞では、フロン冷媒を用いない高効率冷凍・冷蔵ユニット、世界初の舶用大型スクラバー、国内最高水準の燃費を実現した省エネフェリーの3つの製品の関係者を表彰しました。また自社の事業活動における環境負荷低減について表彰する環境・プラクティス賞では、タイ工場の屋上に太陽光発電設備を導入し、同地域の環境負荷低減に貢献したMitsubishi Turbocharger Asia Co., Ltd. のメンバーを表彰しています。
CDPへの参加	CDPには2004年より参加し、2018年の評価はBでした。
気候変動に関する政策提言	当社グループは、気候変動の取り組みを最大化するため、経団連を通じて政策提言を行っています。

TCFDへの取り組み

TCFDへの取り組み	気候変動問題に対するソリューション提供が、当社グループの果たす社会への貢献、責任と捉え、事業戦略として議論の上、策定しています。 環境負荷低減のための取り組みは、当社グループ事業全般において行っていますが、最も影響の大きいエネルギー関連製品事業を中心に以下の取り組み・分析を行っています。
1. 2℃目標等の気候シナリオ	電力需要は全世界的に伸長し、再生可能エネルギー比率も拡大 欧米：電化の進展により電力需要が増加する一方で、再生可能エネルギーがさらに普及し、脱炭素化が進む 東南アジア：経済成長により電力需要増加が見込まれ、再生可能エネルギーに加え安定電源も必要
2. 気候関連リスク・機会	・石炭火力発電所新設は減少傾向 ・ただしエネルギーセキュリティの観点から、環境負荷の低い火力発電導入ニーズも引き続き存在 電力安定供給を目的とした既設発電所の運転継続のための低炭素化改造ニーズ ・LNG市場の拡大に伴い、新設ガス発電設備需要は中長期的に堅調 ・洋上風車市場の伸長（欧州中心から、北米・アジアへも拡大（約4～6GW／年））
3. 経営戦略・リスク管理	・2021年以降の市場を見据えたリソースの最適化（再編、人員シフト等） ・低炭素化ニーズへのソリューションの提供 洋上風車の量産体制強化、世界最大出力機の市場投入 再生可能エネルギーとの共生、将来的に脱炭素社会へ（水素焚ガスタービン等） ・最先端技術の推進（IGCC、高効率GTCC／USC(注1)、CCS／CCUS(注2)） ・AI／IoT技術のソリューション提供 ・各地域のニーズと特性に合わせ、質の高いエネルギーインフラを提案するための指標となるKey Index Approach「QoEn™」(注3)の開発
4. 財務上の影響	事業計画の中で検討し、その結果を反映した上で決算発表や事業戦略説明等において公表

（注1）USC：超々臨界圧発電
（注2）CCS／CCUS：CO_2回収・貯蔵／CO_2回収・利用・貯蔵
（注3）QoEnは三菱重工業（株）の商標です

気候変動による影響

気候変動緩和に向けた取り組み

省エネ活動	当社グループは各拠点でさまざまな省エネ活動を行っており、LED照明器具や高効率な変電設備に更新するなど、省エネルギー化やエネルギー効率改善に向けた取り組みを行っています。
再生可能エネルギーの導入	各拠点で太陽光発電設備の導入や水力発電による電力を購入しています。なおMitsubishi Turbocharger Asia Co., Ltd. のタイ工場では、2018年3月に屋上に太陽光発電設備を設置しました。この発電設備により年間3,000トン近いCO_2を削減し、CO_2排出量削減に貢献したとして、タイ政府からも表彰を受けています。

気候変動緩和に寄与する製品・サービス

気候変動緩和に寄与する製品・サービスの概要または当社グループ製品使用によるCO_2削減貢献量	当社グループは、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、輸送の高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ヒートポンプ技術を使った空調システムなど、低炭素社会実現に向けて広範囲に取り組んでいます。2018年度における当社グループの代表的な製品使用時CO_2削減貢献量(注)は、約65,331千トンとなりました。

(注) 各製品の特性に応じてベースライン(基準年・比較対象)を設定し、当該年度の稼働・売上台数等に応じたCO_2削減貢献量を算出

温室効果ガス排出

直接的温室効果ガス排出量(スコープ1)

		単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
CO_2排出量(連結)	実績	t	185,951	221,316	188,712	184,647
	第三者認証(国内)	t	有	193,303	151,681	135,570(注5)
その他の排出量(三菱重工単体)						
CH_4	実績	t-CO_2	486.3	193.1	82.0	259
N_2O	実績	t-CO_2	186.9	123.7	458.1	464
HFCs	実績	t-CO_2	1,036.7	1,545.5	791.6	1,303
PFCs	実績	t-CO_2	0	0	0	0
SFCs	実績	t-CO_2	44.8	44.1	42.8	39
その他	実績	t-CO_2	0	0	0	0

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社70社
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社137社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社152社
(注4) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社163社(売上高カバー率:96%)
(注5) 三菱重工業(株)単独および連結事業会社16社

間接的温室効果ガス排出量(スコープ2)

	単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
実績	t	606,087	653,269	649,549	609,759
第三者認証(国内)	t	有	469,309	433,845	358,250(注5)

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社70社
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社137社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社152社
(注4) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社163社(売上高カバー率:96%)
(注5) 三菱重工業(株)単独および連結事業会社16社

温室効果ガス排出量(その他)(注)

		単位	2017	2018
輸送、配送(下流)	実績	t	3,095	1,374

(注) 三菱重工業(株)単独

エネルギー消費

エネルギー総消費量

	単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
実績	MWh	2,039,087	2,425,331	2,231,491	2,147,869

電気購入量

	単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
実績	MWh	1,106,660	1,263,512	1,269,718	1,191,576

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社70社
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社137社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社152社
(注4) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社163社(売上高カバー率:96%)

再生可能エネルギー使用量

	単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
実績	MWh	2,246	10,198	12,601	17,567

(注1) 三菱重工業(株)単独
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社137社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社152社
(注4) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社163社

エネルギー使用量実績(国内)

	単位	2017(注1)	2018(注2)
電力	MWh	840,664	739,815
A重油	kL	4,512	5,102
B・C重油	kL	0.1	0
ガソリン	kL	2,211	783
軽油	kL	7,007	4,221
灯油	kL	3,319	2,373
ジェット燃料	kL	749	757
一般炭	t	262	121
コークス	t	0	0
都市ガス	千m^3	39,434	38,343
LPG	t	5,346	4,768
LNG	t	578	215
石油系炭化水素ガス	千m^3	0.4	0
温水	GJ	5	30
冷水	GJ	13,064	17,326
蒸気	GJ	11,278	10,948

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社66社
(注2) 三菱重工業(株)単独および連結事業会社16社

▶ 水リスク

三菱重工グループは、三菱重工グループ第四次環境目標（2018年度～2020年度）の中で、水使用量を削減する目標を設定し、事業活動における水使用量の削減に取り組んでいます。
2018年度の水使用量は9,305千m³となり、生産数増加の要因等により2017年度と比較して水使用量が増加しました。
当社グループでは、三菱重工グループ第四次環境目標に則り、漏水調査による早期補修や、工程改善による削減活動等を実施し、2019年度以降も引き続き水使用量の削減に取り組んでいきます。

水使用量

2018年度 **9,305千m³**（注1）

水使用量原単位削減率（2014年度比）

2018年度 **15.0%**

（注1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社150社

パフォーマンスデータ

水リスクに関する戦略

水リスクに関するガバナンス

責任機関・委員会	三菱重工グループ環境委員会
水リスクに関するリスク管理方法	当社グループは、第四次環境目標の中で、水資源の有効活用についても当社グループ統一の削減目標を設定し、グループ全体で取り組んでいます。当社単体および国内外のグループ会社の水関連データについて報告、集約できるITシステムを活用しています。

水リスクの管理

水質	排水に関しては、法規制に基づいた水質管理を実施しています。
水に関する法規制・税制・価格変化	日本国内では、法規制改正の情報を入手次第、適宜対応しています。海外グループ会社については、工場の水使用量等のデータ把握を進めています。

製品のライフサイクルにおける水使用

製品の使用による水使用量の削減	事例として、水が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ことにより水使用量を削減するなど、当社のもつ幅広い分野の製品を組み合わせて、水問題に対するソリューションを提供しています。
製品の使用による水質影響の緩和	脱硫装置の排水処理など環境に配慮した火力発電システムにより、水質影響の緩和に貢献しています。

水使用量

水使用量の削減

水使用量の削減	単位	2015	2016	2017	2018
取水量	千m^3	8,474(注1)	9,044(注2)	8,513(注3)	9,305(注4)
第三者認証(国内)		有	7,756	6,832	6,667(注5)
取水量内訳					
上水道水	千m^3	—	3,837	3,685	4,171
第三者認証(国内)	千m^3	—	2,754	2,249	2,126(注5)
工業用水	千m^3	—	3,446	3,070	3,084
第三者認証(国内)	千m^3	—	3,290	2,845	2,865(注5)
地下水	千m^3	—	1,761	1,758	2,050
第三者認証(国内)	千m^3	—	1,712	1,738	1,676(注5)
再利用水使用量(注5)	千m^3	—	322	262	220
リサイクル水の使用比率(注6)	%		7.8	6.7	6.0
水使用量	千m^3	8,474(注1)	9,366(注2)	8,775(注3)	9,467(注4)
水使用原単位(注7)		0.199	0.206	0.179	0.185
原単位削減率(2014年度比)	%	8.5	4.9	17.0	14.9

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社75社
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社131社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社156社
(注4) 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社150社(売上高カバー率94%)
(注5) 三菱重工業(株)単独および連結事業会社15社
(注6) 三菱重工業(株)単独
(注7) 売上金額(円)対水使用量にて算出

▶ 生物多様性

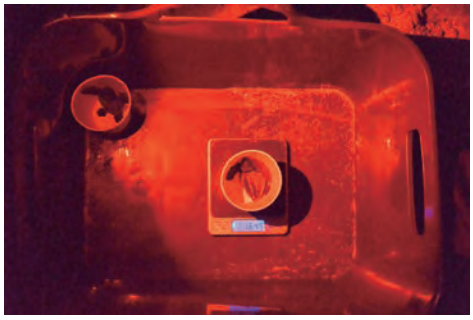
「環境基本方針・行動指針」「三菱重工グループCSR行動指針」を、環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」や経団連の「生物多様性宣言」を包含するものと位置づけています。これらの方針・指針に沿って、各地区で生物多様性の保全につながるさまざまな活動を推進しています。

ピックアップ

絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援

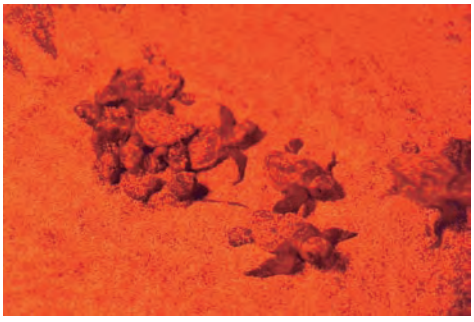
当社グループのロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である種子島において、2015年度より、認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンが主催する「種子島のアカウミガメ保全調査」を支援しています。アカウミガメは、世界的に絶滅が危惧されており、種子島は日本で2番目にアカウミガメの産卵が多い地域でありながら、これまで保全のための個体識別調査がほとんど行われてこなかったため、本調査がアカウミガメの生態の解明、ひいては保全に繋がることが期待されます。2018年度は6月から8月にかけて計6回の調査に当社グループの社員もボランティアで参加しNPO法人日本ウミガメ協議会の指導のもと、孵化した子ガメたちの鱗板調査や体重測定などを行いました。この事業は、「国連生物多様性の10年日本委員会（UNDB-J）」が推奨する事業として認定を受けています。

鱗板配列の確認（赤外線カメラで撮影）



子ガメの体重測定（赤外線カメラで撮影）

脱出を見守るボランティア（赤外線カメラで撮影）



海へ向かう子ガメたち（赤外線カメラで撮影）

2018年8月6日～8月8日の調査に参加したボランティアの皆さん

森林の保全活動や外来生物の駆除活動を推進

近年、地方自治体などでは、企業による森林整備活動を支援する取り組みに力を入れています。当社グループも各地の自治体などと連携して森林保全活動を推進。多様な生物が生息する森林を守るため、社員やその家族が中心となって植樹や間伐などの活動に取り組んでいます。また、NPOなどと連携し、日本の生態系に影響を与える外来生物の駆除活動にも積極的に参加しています。
相模原製作所では三菱重工エンジン＆ターボチャージャ（株）が主体となり2009年以降毎年、神奈川県が取り組んでいる「かながわ水源の森林づくり事業」に社員の自然環境保全に対する意識を高めるために森林再生パートナーとして参画し、森林保全活動に協力しています。

参加した社員とその家族

事業拠点における生物多様性保全

三菱日立パワーシステムズ（株）高砂工場では、環境アセスの結果に基づき、希少植物（ミゾコウジュ）保護のため花壇整備ならびに環境省および兵庫県によるブラックリストの警戒種に指定されている侵略的外来植物（ナルトサワギク）の駆除を行っています。また、三菱重工工作機械（株）（本社：滋賀県栗東市）では、琵琶湖を有する滋賀県を拠点とする企業として「琵琶湖を戻す会」主催の外来魚駆除活動に毎年参加し琵琶湖の環境保護・生態系保全に協力しています。

パフォーマンスデータ

生物多様性の取り組み

生物多様性に関する 活動計画と影響評価	事業所などでは、周囲の生物多様性への影響を最小限に留めるため、さまざまな取り組みを行っています。

▶ 汚染・廃棄物

三菱重工グループは、三菱重工グループ第四次環境目標（2018年度～2020年度）で廃棄物発生量（有害廃棄物を含む）を削減する目標を設定し、分別の徹底や再利用の促進、加工ロス最小限化等により廃棄物の排出抑制に努めています。また、VOC（揮発性有機化合物）については、特に排出量の多いキシレン、トルエン、エチルベンゼンの大気排出量を削減する社内目標を設定しています。

2018年度の廃棄物総発生量は158千トンとなり、2017年度と比較して、データ集計社数の変動に伴い減少しましたが、最終処分量は増加しました。これは一部拠点で敷地整備による汚泥が発生したためです。また、2018年度のVOC大気排出量は759トンとなり、2017年度と比較して減少しました。

当社グループでは、引き続き廃棄物発生量およびVOC大気排出量の削減に取り組んでいきます。

廃棄物総発生量

2018年度 **158千t**（注1）

キシレン、トルエン、エチルベンゼン大気排出量

2018年度 **759t**（注2）

（注1）有価物を含む。三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社118社（売上高カバー率：90%）

（注2）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社22社

パフォーマンスデータ

汚染・廃棄物

廃棄物排出量

実績		単位	2015(注2)	2016(注3)	2017(注4)	2018
	発生量(注1)	t	131,395	178,665	169,181	157,561(注5)
	第三者認証（国内）	t	有	96,029	119,268	49,053(注6)
	リサイクル量(注1)	t	118,478	149,435	139,951	131,589(注5)
	最終処分量	t	2,144	7,668	9,652	14,385(注5)

（注1）有価物を含む
（注2）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社20社
（注3）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社137社
（注4）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社152社
（注5）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社118社（売上高カバー率：90%）
（注6）三菱重工業（株）単独および連結事業会社14社、有価物を除く

有害廃棄物排出量

	単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
実績	t	6,238	11,288	11,253	9,979

（注1）三菱重工業（株）単独
（注2）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社137社
（注3）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社152社
（注4）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社118社（売上高カバー率：90%）

揮発性有機化合物(VOC)排出量

	単位	2015(注1)	2016(注2)	2017(注3)	2018(注4)
実績(合計)	t	1,546	1,199	1,150	759
トルエン	t	336	310	342	256
キシレン	t	797	596	520	329
エチルベンゼン	t	396	293	288	174

(注1) 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社4社
(注2) 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社10社
(注3) 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社28社
(注4) 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社22社

社会

▶ 労働慣行

三菱重工グループでは、一人ひとりが能力を十分に発揮できる労働環境を提供するために、「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定するとともに、企業風土の醸成、各種制度の整備に努めています。

給与や労働時間等の労働基準においては、各国の法令遵守を徹底するとともに、日本国内の当社社員の労働時間の上限を一日8時間週40時間と法令に沿った条件を設定するなどの法令遵守により、より良い労働環境の整備に努めています。加えて、労働組合とは労働協約を締結し、賃金・一時金や労働安全衛生、諸制度の改善、経営状況等について労使協議や意見交換を重ねながら、労使の対話を進めています。

当社グループがグローバル化を加速させ、ビジネスモデルの変化にも対応していくために、事業活動の根幹となる人材にも多様性が求められています。グローバル人材の確保・育成と女性の活躍推進を軸に、多様性を追求するダイバーシティ・マネジメントを強化していきます。ダイバーシティの推進においては、階層別教育の中でダイバーシティ・マネジメントを推進する等、女性が活躍できる風土を醸成していきます。また、内閣府「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同し、定期的に開催されているミーティングに取締役会長が参加しています。

2014年7月には、「2020年までに女性管理職者数（課長相当職以上）を現状の3倍に引き上げる」目標を設定しました。現在は、「女性従業員数の拡大」「育児・介護中のキャリア支援」「女性管理職の計画的な育成」「風土醸成」の4つのテーマを掲げ、出産や育児から早期に仕事に戻るための柔軟な働き方の検討、そして女性のさらなるキャリアアップのために仕組みづくりや環境整備を進めています。2019年4月には、当社初の女性執行役員も誕生しました。

障がい者に対しては、能力と適性に応じて活躍できる場の提供と社会的自立の促進を目指し、バリアフリー化の推進や健康管理室の整備に加え相談窓口を設置するなど、職場環境および施設・設備面において配慮をすすめることで就労支援を推進し、2018年12月には障がい者が活躍できる場を創設する等の取り組みを行いました。また、2003年から定年退職（60歳）を迎える従業員を対象に再雇用制度を整備し、さらに2013年からは「雇用延長制」を導入して、再雇用制度以上にメリハリのある処遇の実現や福利厚生面の改善などを図りました。

加えて、社員の信仰が多様化する中で、会議室を祈祷室として開放することで、礼拝の場所の提供を開始しました。さらに、同性でも法律婚と同じ福利厚生を受けられるよう配慮するなど、さまざまな職場で高い経験値と専門性を持つ従業員の活躍を推進していきます。

女性管理職者数

2018年度 **100** 名（単独）

パフォーマンスデータ

労働慣行

多様性と機会均等

従業員数（各年度末時点）		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	総数	名	80,583	81,845	83,932	82,728	80,744	連結
		名	21,117	19,357	16,824	14,717	14,534	単独
	男性	名	19,069	17,414	15,166	13,213	13,104	単独
		%	90.3	90.0	90.1	89.8	90.2	単独
	女性	名	2,048	1,943	1,658	1,504	1,430	単独
		%	9.7	10.0	9.9	10.2	9.8	単独

従業員平均勤続年数、平均年齢		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	総数	年	16.3	16.1	16.2	16.4	17.0	単独
		歳	38.9	39.0	39.2	39.5	40.1	単独
	男性	年	—	—	16.2	16.4	17.0	単独
	女性	年	—	—	16.6	16.6	17.2	単独

役員		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	総数	名	55	59	54	58	57	単独
	男性	名	54	58	53	57	56	単独
		%	98.2	98.3	98.1	98.3	98.2	単独
	女性	名	1	1	1	1	1	単独
		%	1.8	1.7	1.9	1.7	1.8	単独

管理職（課長職以上）		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	総数	名	4,057	4,108	3,478	3,083	3,196	単独
	男性	名	3,990	4,029	3,398	2,998	3,096	単独
		%	98.3	98.1	97.7	97.2	96.9	単独
	女性	名	67	79	80	85	100	単独
		%	1.7	1.9	2.3	2.8	3.1	単独

障がい者雇用率		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	雇用率	%	2.17	2.22	2.17	2.13	2.1	単独

再雇用者数		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
	総数	名	1,844	1,613	1,284	925	696	単独

結社の自由

	単位	2014(注1)	2015(注1)	2016(注1)	2017(注1)	2018
労働協約の対象となっている従業員割合	%	99.9	99.9	99.9	99.9	88.9(注2)
労働組合との団体交渉（労使協議）の回数	回	36	44	36	43	40(注1)

（注1）三菱重工業（株）単独
（注2）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社10社

一時解雇

	単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
一時解雇者数	名	0	0	0	0	0	単独
一時解雇を伴う組織変更に関する団体交渉の回数	回	0	0	0	0	0	単独

▶ 労働安全衛生

「人命尊重の精神に徹し、立場持場で安全第一を実行すること」「安全に総力を結集して、優れた製品をつくり、社会の発展に寄与すること」「健康はすべての基本であることを認識し、健全な身体と快適な職場づくりに全員が工夫と努力を続けること」の3つを基本とした「安全衛生基本方針」を掲げており、従業員とともに事業活動に従事する関係下請負企業も対象としています。この方針のもと、全社で労働安全衛生マネジメントシステムを運用して、安全で快適な職場づくりを推進しています。
労働安全衛生に関連する取り組みとして、HR担当役員を座長とする中央生産委員会において、安全衛生管理計画の協議および進捗フォローを定期的に行うと共に、拠点毎の総括安全衛生管理者・従業員・労働組合で構成する事業所安全衛生委員会ならびに各部課における部課安全衛生委員会を毎月開催するとともに、定期的に労働組合との協議を実施しています。

労働(休業)災害度数率

2018年度 **0.24** (連結) ✓

製造業平均

2018年度 **1.20**

安全衛生基本方針

三菱重工グループ安全衛生方針

【基本方針】

『人命尊重』の精神に徹し、安全を何よりも優先する。

【行動指針】

1.グループ一体となって、グループ内の連携を図り、全員参加で、安全衛生水準の維持・改善に努める。

2.グループ各社は、安全衛生を事業運営上の最重要課題と位置付け、安全衛生管理体制を確立し、責任と役割を明確にし、安全衛生活動に取り組む。

3.安全衛生活動は、目標を設定し、実行・評価することで、継続的な改善を図り、労働災害・職業性疾病の未然防止に努める。

4.安全で安心な職場とするために、職場のリスクを明確にし、そのリスクの性質に応じた対策を実施することで、潜在リスクの最小化を図る。

5.一人ひとりが、関連法規、基本ルール及びその他の要求事項の遵守を徹底し、教育の受講を通じ、安全衛生に対する意識の高揚を図る。

6.健康はすべての基本であることを認識し、健全な身体と快適な職場づくりに全員が工夫と努力を続ける。

ピックアップ

長崎造船所に「安全伝心館」を開設

「我々の生産活動において働く仲間の尊い命をなくすようなことを絶対起こさない」という決意のもと、2012年10月、長崎造船所に「安全伝心館」という安全教育施設を開設しました。この施設は、災害の再現映像や掲示物から災害防止のポイントや対策を学ぶ「災害事例展示ゾーン」、人がエラーを起こす原理を体験教育や災害事例を交えながら学び、危険予知トレーニングもできる「ヒューマンエラー学習ゾーン」の2つから構成されています。この施設を管理者から作業者まで一人ひとりが災害の悲惨さや辛さを心で感じ、「今後どうあるべきか、自分は何をすべきか」に気付き決意する場として活用し、安全感性の向上と安全文化の醸成を図っています。

安全伝心館

パフォーマンスデータ

労働安全衛生

業務上死亡者数	2014	2015	2016	2017	2018
対象範囲	単独	単独	単独	連結(注1)	連結(注1)
従業員　名	0	0	0	0	0 ✓
請負業者　名	0	0	2	1	0 ✓

休業災害度数率(注2)	2014	2015	2016	2017	2018
対象範囲	単独	単独	単独	連結(注1)	連結(注1)
従業員	0.09	0.11	0.28	0.18	0.17 ✓
請負業者	0.19	0.45	0.41	0.46	0.29 ✓

休業疾病度数率	2014	2015	2016	2017	2018
対象範囲	単独	単独	単独	単独	単独
従業員	0.04	0.02	0.02	0.08	0.03 ✓

労働災害件数	2014(注3)	2015(注3)	2016(注3)	2017	2018
対象範囲	単独	単独	単独	連結(注1)	連結(注1)
従業員　件	29	34	39	19	17 ✓
請負業者　件	—	—	—	52	37 ✓

労働時間	2014	2015	2016	2017	2018
対象範囲	単独	単独	単独	連結(注1)	連結(注1)
時間	104,615,169	108,164,976	89,026,326	218,665,120	227,229,887 ✓

■ 労働災害削減に向けた目標(注1)

死亡・重大災害件数	2015	2016	2017	2018	2019
目標	0	0	0	0	0
実績	0	2	2	0	

(注1) 三菱重工業(株)単独およびグループ会社23社
(注2) 休業災害度数率とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表したもの。
　　休業1日以上の労働災害による死傷者数÷延実労働時間数×1,000,000
(注3) 労働災害件数の2014年～2016年は不休災害を含む全災害の件数を記載

労働安全衛生に関する活動状況および教育・啓発

三菱重工グループ安全衛生方針を具現化するための手段として労働安全衛生マネジメントシステムを定め、組織的かつ継続的に実施する安全衛生管理に関する仕組みを構築しています。また労働災害につながるリスクを低減させるため、新規プロジェクトの計画時、および既存のプロジェクトは定期的に労働安全リスク評価を実施しています。その一環として、全ドメインにおいて、主に安全担当部門や製造部門が中心となって作業や設備に関するリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき改善を進めています。また、未熟練者などを対象に、ビジュアル教材や、災害を疑似体験できる体感設備を活用した安全教育に取り組み、安全感性の向上と安全文化の醸成を図っています。体感設備は長崎造船所や神戸造船所など各地域拠点に設置しています。

緊急時の対応

万一の災害・事故発生に備え、当社の事業特性を踏まえた緊急事態発生時措置規定を各ドメインで定めており、発生時の被害の最小化と早期収束を図っています。併せて発生状況および原因の究明・分析を行うと共に、類似災害・事故防止対策を講じています。

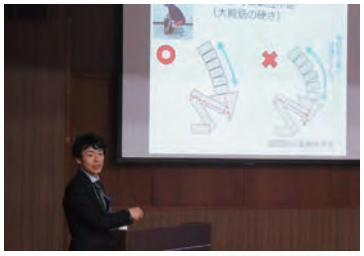
健康経営

健康推進のプログラム・取り組み

・健康管理計画の中で、傷病休業件数率・日数率の推移等を指標とした取り組みを推進しています。
・定期健康診断や特殊健康診断など各種健診の確実な実施と適切な事後措置や保健指導の充実を図っています。
・生活習慣病予防のためのヘルスプロモーション活動（内臓脂肪測定会、血管リフレッシュプログラム、ヘルシーメニューの提供など）や、三菱重工健康保険組合と協力し特定保健指導の継続的な利用促進に取り組んでいます。
・当社グループとして受動喫煙防止対策に取り組んでいます。また、喫煙者には、オンライン禁煙プログラムによるサポートや禁煙マラソン、禁煙個別支援を実施しています。
・メンタルヘルス対策の一環として、ストレスチェック実施後の個別フォローおよび職場集団分析を実施し、高ストレス職場に対しては職場環境改善活動にも取り組み、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいます。新入社員、海外派遣者、若手社員、管理監督者等へのメンタルヘルス教育を実施しています。
・社内の産業医・産業看護職、また専門のカウンセラー、外部EAPの設置等により社員が相談しやすい環境づくりを促進しています。
・健康管理の指標として健診データ、問診票の生活習慣項目、ストレスチェックに関する項目を指標に健康支援活動を展開しています。

生活習慣病予防セミナー

ヘルシーメニュー例


腰痛予防セミナー

内臓脂肪測定会

海外渡航者への対応

・日本から海外渡航する社員に対しては、グローバルな健康課題である結核・HIV・マラリアを含む現地での感染症の流行情報について呼びかけています。
・長期渡航者もしくは渡航先の状況を鑑みた健康チェックを渡航前に実施し、産業医による渡航可否判断を行っています。
・渡航先に産業医・産業看護職が出向き、医療施設評価、健診結果や現地の情報を基に個別面接、現地のニーズに応じた教育、生活環境指導を実施しています。また、定期的に健康管理に関するレター配信をしたり、電話等による体調不良者への個別相談にも対応しています。
・ワクチン接種により防げる感染症については、会社の費用で予防接種を実施した上で渡航することとしています。

■ 海外現地工事 産業保健スタッフによるアウトリーチ支援の様子

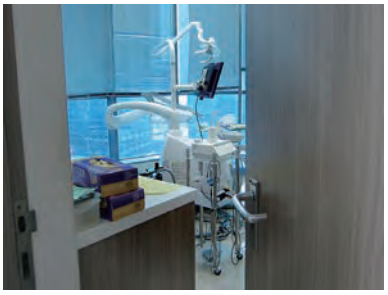
朝礼風景

職場懇談

■ 現地近隣医療機関の産業医視察

診察室

救急室


歯科診療室

■ 産業医による健康教育

現地派遣社員に対する健康教育

現地派遣社員の帯同家族に対する健康教育

▶ 人材開発

三菱重工の人材育成に関する基本的な方針として、激変する市場変化に対応できるグローバル企業の実現に向けて、さまざまな教育プログラムを提供するとともに、社員の自発的なキャリア形成を促すことがこれまで以上に重要と考え、社員の能力向上を目指した教育の充実を推進しています。職場でのOJT（On the Job Training）を基本に、入社時から階層別・職能別の各種教育プログラムを実施しており、階層別教育の主なテーマとしては、リーダーシップ、マネジメントなどがあります。人材開発の重点施策として、グローバル対応力強化を目指した育成、ナショナルスタッフの育成、ものづくりを支える若手技能者の育成、グループ会社の社員に対する研修活動などに力を入れています。

従業員一人あたり教育研修時間

2018年度 **14.8時間**

従業員一人あたり教育研修費用

2018年度 **29,816円**

パフォーマンスデータ

人材開発

人材開発マネジメント

人材開発の重点分野	グローバル人材の確保・育成と女性従業員の活用を中心に、ダイバーシティ・マネジメントを強化しており、ナショナルスタッフの育成、グローバル対応力の強化を目指した教育、女性の活躍推進を軸に人材開発の取り組みを進めています。

人材開発プログラム

プログラム（1）	グローバル対応力強化を目指した育成 グローバル対応力の一層の強化を目的に、2011年度から若手社員の海外派遣制度（MGT：MHI Global Training）などを設けています。
■ 事業上の効果	グローバル人材としての意識の早期醸成と組織全体のグローバル対応力向上を確実にします。
参加従業員数	2018年度は7名が参加

プログラム(2)

海外グループ会社従業員の育成

グローバル化やダイバーシティを加速していくためには、海外グループ会社を含めた多様な人材の能力・スキルの向上が不可欠です。当社グループでは、海外グループ会社や地域の経営を担う人材の育成のために、将来のリージョン／ローカル幹部候補向け研修を強化しています。2017年度からコンテンツと対象者を一新したこの選抜プログラムは、インド・バンガロールにて海外全地域のグループ会社から推薦された優秀人材と日本からの推薦者を混合して行われています。インド屈指のビジネススクールと連携した研修内容に加え、マーケットとしてもICT系スタートアップの先進地としても魅力的なバンガロール市内でのフィールドワークも実施し、多様性と刺激に富んだプログラムとなりました。また、海外グループ会社も利用できるe-ラーニングのプラットフォームの構築とコンテンツの拡充を行い、必要な時に必要な教育をどこからでも受講できる環境整備に努めています。

■ 事業上の効果

海外グループ会社の経営を担えるように、経営人材として必要な知識の付与とリーダーおよび当社グループの一員としての自覚を促すことを狙いとしています。

参加従業員数

2018年度は計20名が参加

プログラム(3)

ものづくりを支える若手技能者の育成

全社共通の教本の整備など、全社的な教育の共通化・統一化を図るとともに、動画(DVD)を作成し、ベテラン層が培ってきた「匠の技」をデジタルデータに残すなどして、確実な技能伝承と若手の早期育成に取り組んでいます。さらに、技能レベルの向上と若手の活性化を図ることを目的に、「機械組立」「旋盤」「溶接」などの分野で全社的な技能競技会を開催しています。加えて、指導する社員の指導力強化にも取り組んでいます。

■ 事業上の効果

当社グループでは、ベテラン技能者の退職が進むとともに若手技能者が増加しており、ものづくりの第一線を支える技能者の育成が急務となっており、組織的な育成プログラムにより技術継承を確実にしていきます。

プログラム(4)

グループ会社の社員に対する研修活動

当社グループ一体での人材育成を推進するため、階層別のマネジメント研修やビジネススキル研修をグループ共通のプログラムで実施しています。また、2017年度から、これらの研修をグループ合同で開催し、グループ全体での教育機会の拡充を図るとともに、会社・部門を越えた受講者間の交流を促し、グループとしての一体感の醸成を進めています。

■ 事業上の効果

当社グループ全体の経営と事業体質の強化を確実にします。

▶ 人材の確保と定着

社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えるため、育児や介護などに配慮したさまざまな支援制度の拡充に取り組んでいます。2011年11月には、不妊治療のために取得できる「チャイルド・プラン休業」、育児や看護、妊娠中の通勤緩和などの都合に合わせて1～2時間単位で休暇を取得できる「時間単位年休」を整備。さらに介護休業・介護勤務の期間を拡充し、介護休業は通算して1年以内、介護勤務は介護事由が消滅するまでの必要な期間取得可能としました。また、2016年4月からは育児勤務者・介護勤務者および妊娠中の者を対象に在宅勤務を導入、さらに2019年8月からは利用対象者の範囲を全社員に拡大し、より社員個々人の事情に合わせたフレキシブルな働き方の実現に努めています。なお、育児休業、育児勤務、介護休業、介護勤務の各制度は、いずれも法定を上回る制度となっており、育児・介護などに関する各制度・手続きについては、イントラネット上に掲載し、社員が情報を簡単に得られるようにしています。また、育児休業後のスムーズな職場復帰支援のための、育児休業者と育児休業経験者との座談会の定期的な開催や、介護離職防止のための介護セミナーなど、制度の整備以外の取り組みにも注力しました。

長時間労働の削減に向けては、労働時間に関する委員会を定期的に開催しています。また、在宅勤務やフレックスタイム制の導入等で効率的な働き方を目指し社員の生産性向上を推進しています。

社員のワークライフバランスを確保することに加え、多様化するライフスタイルへ対応するため、福利厚生の提供を拡充しています。社宅・寮などの住居支援策をはじめ、財形貯蓄や従業員持株制度、退職金や年金制度など、さまざまな福利厚生制度を導入することで、社員のさらなる定着を図っています。

当社グループでは持続的に発展・成長していく原動力として、当社グループを支えるすべての多様な人材が活き活きと働く企業になることが必要不可欠であり、その実現に向けて、グループ員エンゲージメントの促進と組織力の向上に取り組んでいきます。

「戦略・方向性、目的の共有」「権限委譲の闊達化やルールの見直し、業務内容・プロセス改善等の業務変革」「人事制度と運用の見直し」等に主眼を置き、社員意識調査等も活用しながら、全社的・継続的な取り組みを行っていきます。

育児休業取得後の復職率

2018年 **98.0%**

育児休業取得後の定着率

2018年 **98.8%**

ピックアップ

企業内保育園の運営

2010年4月、当社初の企業内保育園「三菱重工 キラキッズ保育園」を長崎造船所に開設しました。長崎地区に勤務する当社グループ従業員が、小学校就学までの子どもを午前7時～午後8時まで預けることができます。開園以来、親子ピクニック・クリスマス会などのイベントや英語・体操・アート教室などを開催しています。また、2014年1月には、横浜ビル内に株式会社ニチイ学館が運営する保育施設「Sun Marina Kids（サン・マリーナ・キッズ）」が開設され、園の定員枠を当社が借り切ることで、当社グループ社員が、0～3歳児を午前7時から午後8時まで預けることができるようになりました。「Sun Marina Kids（サン・マリーナ・キッズ）」では、持参物低減による保護者負担を減らす工夫や、英語・体操・リトミックなどの教育プログラムも導入し、社員の子育てを支援しています。

【長崎】食育の一環として実施したクッキング体験

【横浜】園内で大人気の滑り台

パフォーマンスデータ

人材の確保と定着

従業員の成績評価

	単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
目標管理による評価を行っている従業員の割合	%	57	58	63	60	60.9	単独
多面的な成績評価を行っている従業員の割合	%	43	42	37	40	39.1	単独

採用と離職

採用者数		単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
総数		名	536	484	589	469	316	単独
	男性	名	495	441	518	416	277	単独
		%	92.4	91.1	87.9	88.7	87.7	単独
	女性	名	41	43	71	53	39	単独
		%	7.6	8.9	12.1	11.3	12.3	単独
総離職率		%	4.0	5.6	3.3	2.5	3.1	単独
	男性	%					2.7	単独
	女性	%					7.3	単独
自己都合退職率		%	0.6	0.7	0.7	0.8	1.1	単独
	男性	%					0.9	単独
	女性	%					2.5	単独
平均勤続年数		年	16.3	16.1	16.2	16.4	17.1	単独
	男性	年			16.2	16.4	17.0	単独
	女性	年			16.6	16.6	17.2	単独

従業員エンゲージメント

持続的に発展・成長していく原動力として、当社グループを支えるすべての多様な人材が活き活きと働く企業になることが必要不可欠であり、その実現に向けて、グループ員エンゲージメントの促進と組織力の向上に取り組んでいきます。具体的には、「戦略・方向性、目的の共有」「権限委譲の闊達化やルールの見直し、業務内容・プロセス改善等の業務変革」「人事制度と運用の見直し」等に主眼を置き、社員意識調査等も活用しながら、全社的・継続的な取り組みを行っていきます。

社員意識調査

当社グループは、2017年度より社員意識調査を実施しています。

(例)エンゲージメントが高い社員の割合		2017(注1)	2018(注2)
平均	%	57	55
回答率	%	82	87

(注1) 対象範囲は三菱重工業(株)単独および国内グループ会社18社
(注2) 対象範囲は三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社78社

両立支援

両立支援制度利用状況	単位	2014	2015	2016	2017	2018	対象範囲
育児休業制度利用者数	名	205	219	182	203	199	単独
うち男性	名	17	20	17	36	43	単独
育児勤務制度利用者数	名	456	465	444	459	532	単独
うち男性	名	61	72	99	134	192	単独
チャイルド・プラン休業利用者数	名	1	3	4	2	1	単独
介護休業制度利用者数	名	5	5	2	7	18	単独
介護勤務制度利用者数	名	13	14	13	19	29	単独
育児休業取得後の復職率	%	94.3	98.2	99.1	97.2	98.0	単独
育児休業取得後の定着率	%	95.5	96.0	98.1	98.5	98.8	単独
年次有給休暇取得率	%	75.5	76.8	77.7	81.4	80.9	単独

▶ 人権

三菱重工グループは、国際条約等の中で表明されている人権および労働者の権利を強く尊重します。2015年5月にビジネスと人権に関する指導原則など国際的なガイドラインを参照した「三菱重工グループ グローバル行動基準」でグループ共通の規範を制定し、この行動基準を通じて、当社グループは一つの共通の企業文化を醸成していきます。その企業文化とは、お互いの信頼であり、当社グループで働く人びとは、人種、肌の色、宗教、政治的信条、性別、年齢、国籍、性的指向、結婚歴、障害、に一切関わりなく、等しく尊厳と敬意を以って扱われます。また、「人権基本方針」を策定し、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しています。方針においては、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することを規定しています。

当社グループは、差別的取り扱いを一切許容しません。この方針のもと、各職場を対象とした人権啓発を推進するため、毎年、人権問題やハラスメントについての基礎知識、留意点をテーマとした人権啓発研修を、新入社員、主任や課長などの新任管理者を対象に実施しています。2018年度は新入社員約260名、新任管理者・監督者約1,230名が人権啓発研修を受講しました。また、パワー・ハラスメント防止啓発の強化に取り組み、2010年度から導入しているパワー・ハラスメント防止のためのe-ラーニングを継続して実施しています。社内各拠点に設置しているハラスメント相談員に対しては、年に一度、ハラスメント等の相談を受けた場合に適切に対応できるよう、ハラスメント相談員スキルアップ講座を実施しています。

また、三菱グループ各社が人権問題に連携して取り組むことを目的として、1983年に発足した三菱人権啓発連絡会での「分科会活動」に参加することで、三菱グループ各社との交流を図るとともに先進的な事例を学び、さまざまなテーマが存在する人権における取り組みの高度化を図っています。

さらに2018年度はグローバルコンパクトネットワークジャパンのヒューマンライツ・デューディリジェンス分科会に参加しました。企業がビジネスと人権の課題をどう捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくヒューマンライツ・デューディリジェンス（人権尊重の方針のコミット、自社およびサプライチェーンにおける人権侵害の可能性および影響の評価、防止・軽減・是正・救済措置、活動進捗の開示）にどう取り組むかについて、他企業と共に議論しました。具体的には有識者講演、自社の取り組み進捗評価、ワークショップ、興味あるテーマごとのグループワークなどを行っています。

人権啓発研修受講者数

2018年 約1,490名

人権基本方針

当社グループは、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、2013年に「三菱重工グループ 人権基本方針」を策定しました。

■ 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。

パフォーマンスデータ

人権

人権に関する体制

最高責任者	柿原　順一郎（執行役員、HR担当役員）

責任機関・委員会	
名称	人権啓発推進委員会
メンバー	HR担当役員（執行役員）を委員長とし、25名で構成
開催回数	必要に応じ、都度開催

人権に関する苦情処理メカニズム

通報窓口の設置状況	グループ会社を含めた社員（非正規社員も含む）や取引先を対象に、コンプライアンス上の相談・通報を行うことができる専用窓口を社内外に設けています。また、2012年1月からは社内外に「ハラスメント相談窓口」も設置しています。
対象範囲	当社グループ社員および取引先

▶ 社会貢献活動

三菱重工グループは、CSR行動指針に則り、事業活動と関連性が深い地域貢献、次世代育成、環境保全を重点分野として社会貢献活動を推進しています。これらの重点分野は、当社の事業戦略、強み、日本およびグローバルでの潮流を鑑み、社会価値とともに企業価値の貢献につながることを目的に策定しました。地域貢献では、当社グループが事業拠点を置いている地域社会と共生し、強固な信頼関係を築いていくことが、事業を継続していく上で不可欠であると認識しています。そうした考えのもと、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。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。2018年度からスタートした3ヵ年にわたる中期経営計画「2018事業計画（FY2018-2020）」でも人材の育成を重点施策の一つに掲げており、次世代育成を中心とした各社会貢献活動は、それに携わる人材の育成にも繋がるものとして取り組んでいます。
また、「2018事業計画」では、地球上のすべての人々が安心して暮らせる持続可能な社会へ向けた「MHI FUTURE STREAM」という取り組みを推進しています。この取り組みでは、機会領域の探索、既存事業の転換、革新技術の発掘などを通じて、現在・近未来の社会が直面する複雑で困難な課題を解決していくとともに、その先にある未来に向けて、社会の発展に合わせて絶え間ない変革を続けていきます。

社会貢献活動費

2018年 **1,611** 百万円 ✓

社会貢献活動方針

地域貢献

地域社会と共生し、地域社会の発展に貢献する

三菱重工グループでは、支社・事業所・海外事務所・海外グループ会社などの拠点を置いている地域社会と共生し、強固な信頼関係を築いていくことを基本方針としています。そうした考えのもと、国内外の拠点におい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。

次世代育成
「ものづくりの心」と「科学技術」を次世代に伝える

三菱重工グループは、長年にわたって多種多様な製品を開発・製造してきました。その歴史の中で育んできた「ものづくりの心」や「科学技術」を次世代に伝え、未来へと継承していくために、子どもたちを招いての理科教育など、さまざまな教育活動に取り組んでいきます。

ピックアップ

2018年度の主な社会貢献活動実績

次世代育成「次世代への架け橋」

活動名	概要	対応するSDGs
理科授業	事業地域拠点近隣の小学校や、三菱みなとみらい技術館で当社グループの製品・技術などを教材にした理科授業を実施。	目標4
三菱重工 種子島宇宙教室	ロケットの打上げ拠点である種子島に全国から公募した小学生を招待し、理科授業とロケットの打上げ見学を実施。	目標4
劇団四季「こころの劇場」	次世代を担う地域の子どもたちにミュージカルを通して豊かな心を育んでもらうため、2013年度より劇団四季「こころの劇場」に協賛。当社グループ事業地区近隣の公演には、グループ社員・家族が運営ボランティアとして参加。	目標4

地域貢献「社会との絆」

活動名	概要	対応するSDGs
三菱重工 みやぎ・ふくしまミニファンド	東日本大震災後の2012年度に創設した仮設住宅や災害公営住宅にお住まいの方々同士、あるいは地域住民の方のつながりづくりなどの「暮らしとつながり」に焦点をあてた活動を応援する支援金制度。	目標11
Table For Two	Table For Two（TFT）は、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取り組む、日本発の社会貢献運動。当社グループでは、この理念に賛同し、本社ビルや事業所の食堂や自動販売機等でTFTプログラムを導入。	目標1、目標2

環境「地球との絆」

活動名	概要	対応するSDGs
種子島アカウミガメ保全調査	世界的な衛星利用ニーズ拡大に伴い、打上げ市場の拡大が見込まれるロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である種子島において、認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンの主催する「種子島アカウミガメ保全調査」を支援し、現地調査には社員ボランティアが参加。当社グループの重要な事業拠点である種子島は、アカウミガメが産卵に訪れる場所の一つだが、これまで個体識別調査はほとんど行われていなかった。種子島の浜辺で調査を行うことにより、絶滅が危惧されるアカウミガメの生態を明らかにし、本種の保全に貢献していく。	目標14、目標15
「企業の森」、森林保全活動	日本各地の森が直面しているさまざまな問題を解決し、生物の多様性にあふれる森づくりに貢献するため、各都道府県が主導する「企業の森づくり」や、行政・NPO（非営利団体）が主催する森林保全活動にグループ社員・家族が参加。	目標15
環境アクション ふるさと清掃運動会	日ごろ生活している地域の清掃活動「ふるさと清掃運動会」を、毎年全国各地で実施。滋賀県の清掃活動では、琵琶湖の外来魚駆除活動も実施。グループ社員・家族一人ひとりの環境保全・地域貢献意識の向上を目指すこの清掃活動は、2018年度は128回、延べ4,300名が参加。	目標14、目標15

社会貢献活動の詳細は三菱重工ウェブサイトおよびFacebookをご覧ください。

■ 三菱重工ウェブサイト　CSRニュース一覧　https://www.mhi.com/jp/news/kind/csr.html

■ 三菱重工グループのCSR　Facebook　https://www.facebook.com/mhi.csr/

パフォーマンスデータ

社会貢献活動

社会貢献活動の方針と重点分野

重点分野(1)	
■ 事業との関連性	次世代育成: 科学技術を成長の源泉とする当社において、子どもたちの理科に対する関心・理解力低下、理科離れは当社の将来的な人材確保および育成の障害となる可能性があるため、子どもたちに理科や科学への興味を喚起させる活動を行うことは、事業継続の重要な要素です。
重点分野(2)	
■ 事業との関連性	地域貢献: 世界中で事業を展開する当社にとっては、各事業地域の社会と共生し、強固な信頼関係を築いていくことが事業継続の重要な要素です。
重点分野(3)	
■ 事業との関連性	環境: 新興国・途上国を含めグローバルに事業を展開する当社にとって、地球環境に配慮した事業活動を行うことは、事業継続の重要な要素です。

社会貢献活動の投入費用

社会貢献活動費		単位	2014	2015	2016	2017	2018	
データ対象範囲			グループ	グループ	グループ	グループ	グループ	
総額		百万円	1,899	2,053	2,542	1,668	1,611	✓
分野別内訳	学術研究	百万円	428	452	491	438	379	✓
	教育	百万円	596	636	1,115	627	608	✓
	地域社会	百万円	135	295	108	94	89	✓
	健康・医学、スポーツ	百万円	177	100	134	90	70	✓
	その他	百万円	563	570	693	419	391	✓
寄付の種類	現金寄付	百万円	770	1,027	856	783	678	
	時間寄付	百万円	490	819	1,126	283	405	
	現物寄付	百万円	105	40	22	31	14	
	経費	百万円	534	167	538	571	669	

社会貢献活動の効果測定

重点分野(1)のKPI		単位	2014	2015	2016	2017	2018	
理科授業受講実績	参加人数(延べ人数)	名	4,864	9,350	58,578	62,898	111,523	✓
	データ対象範囲		単独	グループ	グループ	グループ	グループ	
重点分野(2)のKPI								
自然災害被災地支援実績	災害等の件数	件	1	2	6	5	4	✓
	寄付・支援額	百万円	10	6	45	43	35	✓
	データ対象範囲		単独	グループ	グループ	グループ	グループ	
重点分野(3)のKPI								
種子島アカウミガメ保全調査支援実績	社員ボランティア申込者(うち参加者)	名		33(12)	159(26)	81(24)	68(36)	✓
	個体識別調査数 親ガメ(産卵時)	頭		23	42	52	18	✓
	個体識別調査数 子ガメ(孵化時)(注)	匹		—	12	ー	123	✓

(注) 2015年・2017年の孵化時調査は天候不順等により実施していない。

事業上の効果

- 当社グループ社員が理科授業の講師を務めることによる、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力の向上、およびモチベーションの向上
- 自然災害被災地支援による、当社グループの重要な事業関連地域の早期復興

事業を通じた社会貢献

当社グループは、持続的に事業活動を進める上で、事業を行う国や地域の発展に寄与し、良好な関係を築くことが重要だと考えています。海外の各拠点においては、地域特有の文化や慣習を尊重した経営を推進しながら、事業の拡大を通した雇用の創出に貢献するとともに、現地のサプライヤーを積極的に採用し、調達に努めています。

▶ 社会からの評価

三菱重工グループはCSR重視の経営を推進しており、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメントをはじめ、経済・環境・社会の各側面においてさまざまな活動と情報開示に注力しています。
こうした取り組みによって、当社は世界の代表的なESG（環境・社会・ガバナンス）投資の指標である「Dow Jones Sustainability Index（DJSI）」における「Asia Pacific Index」の構成銘柄に3年連続で選定されました。
さらに年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用するESG投資のための株式指数である「FTSE Blossom Japan Index」、「MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数」、「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」、「S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数」に2年連続で採用されています。

MEMBER OF
Dow Jones
Sustainability Indices
In Collaboration with RobecoSAM

FTSE Blossom
Japan

MSCI 2019 Constituent
MSCI ジャパンESG
セレクト・リーダーズ指数

MSCI 2019 Constituent
MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

The inclusion of Mitsubishi 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 Mitsubishi 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

独立保証報告書

三菱重工業株式会社　殿

ビューローベリタスジャパン（以下、ビューローベリタス）は、三菱重工業株式会社（以下、三菱重工）の委嘱に基づき、三菱重工によって選定されたそのサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報

我々の業務範囲は、「ESG DATA BOOK 2019」（以下、データブック）に記載された、2018年4月1日から2019年3月31日までの期間の、以下の情報（‘選定情報’）に対する保証に限定される。

- 温室効果ガス排出量（スコープ 1 及びスコープ 2）：　三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 16 社（計 17 社）の事業活動に伴うエネルギー起源 CO_2 排出量
- 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 16 社（計 17 社）の事業活動に伴うエネルギー使用量
- 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 15 社（計 16 社）の事業活動に伴う水使用量
- 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 14 社（計 15 社）の事業活動に伴う廃棄物発生量

報告規準

データブック内に含まれる選定情報は、データブックに記載された報告規準と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- 定められた検証期間の外での活動
- ‘選定情報’として挙げられていない、データブック内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

データブック内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、三菱重工単独の責任である。

ビューローベリタスはデータブック又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- 保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- 実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- 我々の結論を三菱重工に報告すること

評価基準

我々は、International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (Effective for assurance reports dated on or after December 15, 2015) に準拠して業務を実施した。温室効果ガスについては、ISO14064-3(2006): Greenhouse gases　- Part 3: Specification with guidance for the validation and verification of greenhouse gas assertions の要求事項に従って検証を実施した。

実施した業務の概要

我々の独立した検証の一環として、我々の業務には以下が含まれる。

1. 三菱重工の担当者へのインタビューの実施
2. 用いられた想定の評価を含む、選択された情報をまとめるために使用されたデータの収集及び集計プロセスと、データの対象範囲及び報告範囲の確認
3. 三菱重工によって提供された文書による証拠の確認
4. 定量的なデータの集計と分析のための三菱重工のシステムの確認
5. リスクに基づいて選定された以下の 3 箇所のサイト訪問実施による、データの源流を遡ってのサンプルの検証
   - ・三菱重工 広島製作所 江波工場
   - ・三菱重工 名古屋航空宇宙システム製作所 小牧南工場
   - ・三菱重工サーマルシステムズ株式会社 枇杷島製作所
6. 選定情報についての集計計算の再実施
7. 業務活動の変化、買収及び譲渡を考慮した、選定情報の前年値に対する比較

限定的保証業務で実施される手続は、合理的保証業務よりもその種類と時期が多様であり、その範囲が狭い。その結果、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たなら得られたであろう保証よりも相当に低い。

検証された温室効果ガス排出量

我々は、ISO14064-3(2006)の要求事項に従って、温室効果ガスの検証を実施した。
三菱重工によって作成された温室効果ガスに関する主張において検証されたデータは、以下の通りである。

	温室効果ガス排出量 [t-CO_2e]	算定範囲
スコープ 1	135,570	三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 16 社(計 17 社)の事業活動に伴う、2018 年 4 月 1 日から 2019 年 3 月 31 日までの期間のエネルギー起源 CO_2 排出量
スコープ 2 (マーケット基準)	358,250	

結論

上述した我々の方法と活動に基づき、

- ・選定情報が、報告規準に従って適切に作成されていないことを示す事項は、すべての重要な点において認められなかった。
- ・三菱重工は、我々の保証業務の対象範囲における定量的なデータについて、収集・集計・分析のための適切な仕組みを構築していると考えられる。

独立性、健全性及び能力の表明

ビューローベリタスは、190 年以上の歴史を有する、品質・環境・健康・安全・社会的責任に特化した独立の専門サービス会社である。保証チームは、環境・社会・倫理・健康及び安全の情報・システム・プロセスに対する検証の実施において幅広い経験を有している。
ビューローベリタスは、ISO9001:2015 の要求事項に適合する認証された品質管理システムを運用しており、従って倫理的な要求事項、専門的な基準及び適用可能な法規制上の要求事項への適合に関する文書化された方針や手順を含む、品質管理の包括的なシステムを維持している。

ビューローベリタスは、従業員が日々の業務活動において、誠実性、客観性、専門的な能力と配慮、機密保持、専門家としての態度、及び高い倫理基準を維持することを確実にするために、国際検査機関連盟（IFIA）の要求事項を満たす倫理規程を、業務全体に対して実施し適用している。

ビューローベリタスジャパン株式会社
横浜市中区日本大通 18 番地
2020 年 7 月 8 日

LR 独立保証声明書

三菱重工業株式会社の ESG DATA BOOK2019 に掲載される 2018 年度社会データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて三菱重工業株式会社に対して作成されたものであり、報告書の読者を意図して作成されたものである。

保証業務の条件

ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド（以下、LR という）は、三菱重工業株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、ESG DATA BOOK 2019 に掲載される 2018 年度（2018 年 4 月 1 日～2019 年 3 月 31 日）の社会データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要水準において、ISAE3000 を用いて限定的保証業務を実施した。

LR の保証業務は、会社とその国内外の連結対象子会社における運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 以下の指標に関するデータの正確性、信頼性の評価 [1]
  - ＜社会貢献データ＞
    - 年間社会貢献活動費
    - 年間理科授業受講実績
    - 自然災害被災地支援実績
    - 種子島アカウミガメ保全調査支援実績
  - ＜労働安全衛生データ＞
    - 業務上死亡者数 [2]
    - 休業災害度数率 [2]
    - 休業疾病度数率 [3]
    - 労働（休業）災害件数 [2]
    - 労働時間 [2]

LR の保証業務は会社のサプライヤー、業務委託先、及び報告書で言及される第三者に関するデータや情報は対象としていない。

LR の責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LR はそれ以外のいかなる義務または責任も放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

保証意見

LR の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 会社の定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できるパフォーマンスデータを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

---

[1] *ESG DATA BOOK 2019 および同社ウェブサイトにおいて✓マークを付した社会データについて限定的保証業務を行った。*

[2] *三菱重工業株式会社及び国内連結対象子会社 23 社を対象とする。本実績には、対象範囲で働く協力会社の従業員を含むものとする。休業災害度数率は、算定範囲内における労働災害による死傷者数を延労働時間数（百万時間）で除したもの。*

[3] *三菱重工業株式会社単体を対象とする。休業疾病度数率は、算定範囲内における業務上疾病による死傷者数を延労働時間数（百万時間）で除したもの。*

注: 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は、合理的保証が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

保証手続

LR の保証業務は、ISAE3000 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LR は、内部検証を含め、データの取り扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを実施した。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2018 年度の社会データと記録の検証を実施した。

観察事項

保証業務における観察事項及び発見事項は以下の通りである。

- 会社が、内部検証を含む管理システムを引き続き維持し、報告書における正確性、信頼性を更に向上することが期待される。

基準、適格性及び独立性

LRはISO14065 *温室効果ガス－認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項*、ISO17021-1*適合性評価－マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項 - 第1部：要求事項*の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準1と*職業会計士の倫理規定*における要求も満たすものである。

LRは、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明性があることを保証する。

LRは会社に対して、ISO9001、ISO14001、OHSAS18001の認証を実施している機関である。LRが会社に対して実施した業務はこの検証及びこれらの認証のみであり、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

署名　　日付：2019 年 12 月 21 日

木下 徳彦
LR 主任検証人
ロイドレジスタークオリティアシュアランス リミテッド
神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA　10F
LR reference: YKA4005601

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.
The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the Report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2019. A member of the Lloyd's Register Group.

三菱重工業株式会社

本報告書に関するお問い合わせ先

グループ戦略推進室 広報部

〒100-8332 東京都千代田区丸の内三丁目2番3号 丸の内二重橋ビル

TEL (03) 6275-6200 FAX (03) 6275-6474

発行時期 2020年3月
改　　訂 2020年7月（環境データ保証報告書追加）