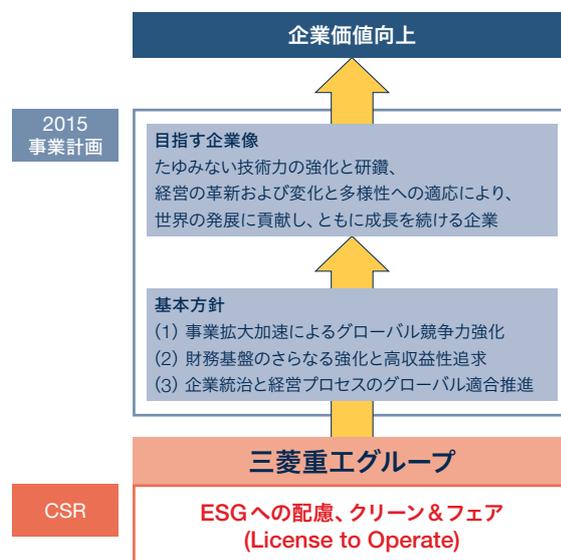


# ESGの重要課題への取り組み

当社グループは2015事業計画において「たゆみない技術力の強化と研鑽、経営の革新および変化と多様性への適応により、世界の発展に貢献し、ともに成長を続ける企業」という目指す企業像を掲げています。その実現のためには競争力を磨き経済的価値を高めるだけでなく、温室効果ガスの削減効果がある製品の開発や新興国の発展に寄与するインフラ設備の提供などの事業活動を通じた社会的課題の解決や、環境や人権に配慮したサプライチェーンの構築、国際社会やステークホルダーから信頼される組織文化や行動規範の確立など、ESG（環境・社会・ガバナンス）に配慮し社会的価値を向上させることが不可欠です。



## 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

多様性が受け容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）

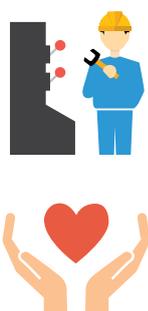
##### 戦略 KPI

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）

### 3つの重要課題の特定

当社グループは2014年度に、現在の外部環境と経営革新とグローバル化を推し進めている自身の現状を踏まえて、社会および企業価値の双方にとりわけ大きな影響を与え得るESGにおける3つの重要課題を特定しました。その過程では、社会の視点としてISO26000やGRIなどの各種国際基準やステークホルダーの意見、メガトレンドを取り入れる一方で、事業の視点として各部門へのヒアリングを行い、事業上のリスク分析や事業戦略立案の一環として経営層の承認を経ています。

これら3つの重要課題への取り組みが、目指す企業像の実現、ひいては継続的な企業価値の向上のための基盤構築になると当社グループは位置付けています。

#### KPI コンプライアンス通報件数

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「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、適切に対応しています。

通報件数の内訳	(年度)		
	2013	2014	2015
労働・職場環境	76件	48件	39件
規律・マナー違反	52件	49件	24件
取引関連法令	8件	14件	8件
相談・意見	49件	26件	11件
その他	55件	48件	49件
合計(うち、 是正・改善件数)	240件 (150件)	185件 (110件)	131件 (85件)*

※ 調査中案件(17件含む)(2016年6月時点)

#### 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。

(年度)	
2014	2015
85名	104名

※ 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。

本レポートの以下のセクションで、特定した重要課題への取り組みについても紹介しています。

P46 コーポレート・ガバナンス ▶ **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

P51 人材 ▶ **重要課題2** グローバルベースの人的資源の活用

P52 技術基盤 ▶ **重要課題3** メガトレンド(グローバル市場)への適合

CSRへの取り組みや詳細なESG(環境・社会・ガバナンス)データは、当社ウェブサイトをご覧ください。当社グループのCSR・ESGに関する方針や戦略、各種取り組み、社会的責任投資の参考となるESGデータなどを掲載しています。

CSRサイト ▶ <http://www.mhi.co.jp/csr/index.html>

### 2015年度の取り組み

2015年度は各課題解決のための目標と戦略を設定し、項目の具体化を行いました。また、現時点で測定可能なコンプライアンス通報件数と是正件数、女性管理職者数については、先行してKPIの設定を行い、取り組み状況を公表しています。

2015年9月には、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\*からレビューを受けました。防衛事業の海外展開や、プロジェクトオーナーとしての事業など、当社のビジネスモデルの変化への対応も含めて、サプライチェーンや製品ライフサイクル全体でステークホルダーの人権への影響を考慮すべきというご意見などをいただきました。



※ 前列左から、相沢 素子氏(人権ビジネス研究所 米国取締役兼代表執行役会長)、Amol Mehra氏(International Corporate Accountability Roundtableディレクター)、Christopher Schuller氏(ドイツ人権研究所 ビジネスと人権に関する法律顧問)、Allan Lerberg Jørgensen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)

### 今後の推進方針

現在は三菱重工単体を中心とした取り組み範囲としていますが、2015事業計画期間中、つまり2017年度までを目途に、グループ会社を含めた取り組みへ拡大することを目指しています。CSR委員会\*が司令塔となり、各地域拠点に対してグローバル基準でのESGへの配慮に関する情報発信を行って当社グループ全体での取り組みを推進し、目指す企業像の実現に向けて着実に歩みを進めていきます。

※ グループ戦略推進室長(CSR担当役員)を委員長とし、General Counsel, CFO, CTO, HR(Human Resources)担当役員を委員として構成しています。

