



マテリアリティ

三菱重工グループでは、社会課題の解決を通じて企業価値を向上させ中長期的に成長していくために、2020年度に当社グループが取り組んでいくべき重要課題(マテリアリティ)の特定を行いました。各マテリアリティは、進捗モニタリング指標(KPI)で進捗を管理し、着実なPDCAを実践しています。

マテリアリティに取り組む活動は、サステナビリティ経営を事業面で具現化するものであり、実効性をもたせるために、各マテリアリ

ティに責任者と取りまとめ部門をもつ分科会を設置し、この責任者と取りまとめ部門が具体的な施策やロードマップを検討しています。

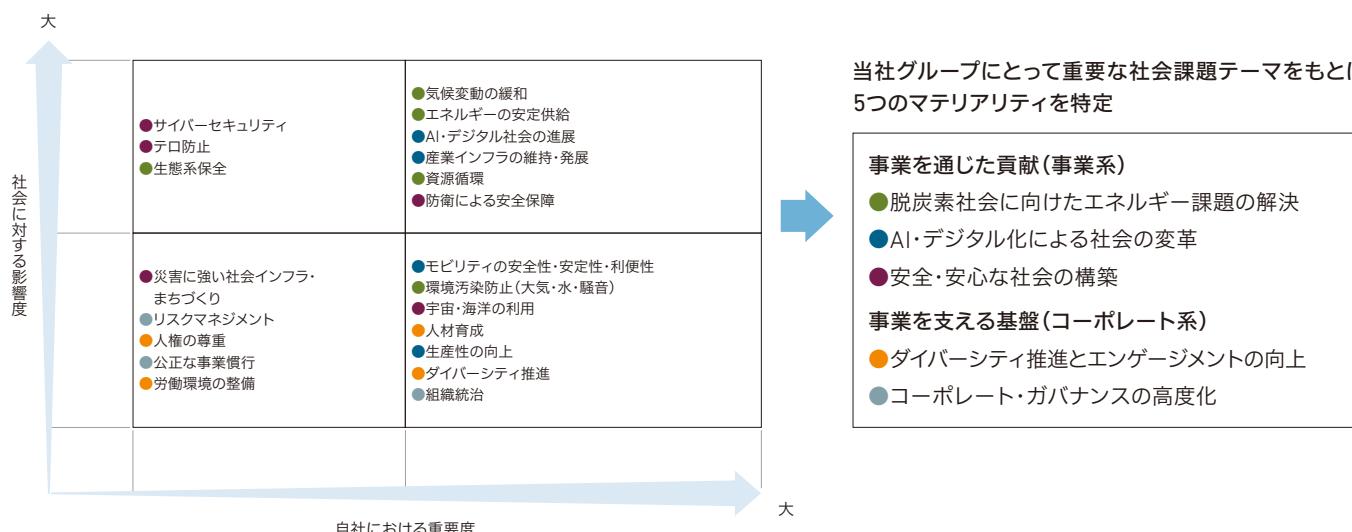
また、2021年10月よりCEOを議長とし、コーポレート担当役員およびドメイン・セグメント長が出席する「マテリアリティ推進会議」を新設し、マテリアリティの目標実現に向けた事業活動をフォローするとともに、目標に取り組む各部門へ必要な対応を指示する体制を構築しました。2025年6月までに8回の会議を開催し、各

マテリアリティの進捗状況の報告ならびに事業部門からの関連するプロジェクト事例の共有など、闊達な質疑や意見交換を行っています。カーボンニュートラル関連や、デジタルプラットフォームサービスの領域で、具体的な事業につながる研究・開発案件が進行しており、活動の成果が実を結んでいます。活動の内容はサステナビリティ経営における重要テーマとして、定期的に取締役会にも報告しています。

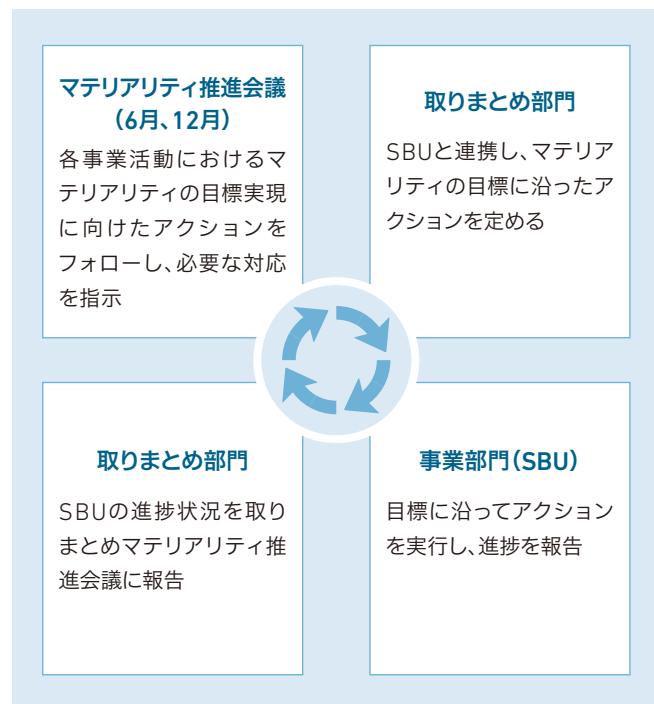
マテリアリティの特定プロセス



マテリアリティ特定の考え方



マテリアリティの推進サイクル



詳細は、ウェブサイトをご参照ください。



マテリアリティ



進捗状況は、ウェブサイトをご参照ください。

マテリアリティと全社目標、進捗モニタリング指標(KPI)

マテリアリティ【責任者】	全社目標	進捗モニタリング指標(KPI)
脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決 7 つとも環境に よる影響を 考慮する 12 つとも資源 を循環する 13 環境変動に 対応する ▶ GXセグメント長	全社目標 三菱重工グループのCO ₂ 排出削減 Scope1、2を、2040年 Net Zero 2040年までにバリューチェーン全体を通じた社会への貢献 Scope3+CCUS削減貢献を、2040年 Net Zero	事業活動におけるCO ₂ 総排出量(Scope1、2)を2030年までに50%削減し(2014年比)、2040年にNet Zeroを達成する バリューチェーン全体の排出量(Scope3+CCUSによる削減貢献)を2030年までに50%削減し(2019年比)、2040年にNet Zeroを達成する 2040年までにエネルギー供給側の脱炭素化に資する製品・サービスを開発する(エナジートランジション) 2040年までにエネルギー需要側の省エネ、脱炭素化、省人化に資する製品・サービスを開発する(社会インフラのスマート化) 炭素循環に資する新製品・サービスを開発・実証する
AI・デジタル化による社会の変革 8 働きがいも と成長を もたらす 9 資源と持続可能な 開拓をめざす 11 住み続けられる まちづくり 13 環境変動に 対応する ▶ CTO	顧客や利用者に寄り添った便利でサステナブルなAI・デジタル製品の拡充 クリエイティブなAI・デジタル製品を生み出すための環境づくり	顧客課題解決に対応する高度なAI・デジタルソリューションの新規開発件数(サービス、製品、R&D)を段階的に引き上げる 社員のクリエイティブな時間・環境に対する認識を向上させる
安全・安心な社会の構築 3 すべての人々 に安全と 健康を もたらす 9 資源と持続可能な 開拓をめざす 11 住み続けられる まちづくり 13 環境変動に 対応する 16 幸せと公正を もたらす人間 ▶ CTO	製品・事業/インフラのレジリエンティ化 製品・事業/インフラの無人化・省人化 三菱重工全製品の継続的なサイバーセキュリティ対策の深化	各種災害による影響評価を実施し、レジリエンス性を追求した設計・技術の開発、実用化を推進する 製品・事業/インフラの遠隔/自動運転、遠隔/自動検査・点検に向けた技術開発、実用化を推進する サイバーセキュリティ技術の開発、実用化を推進する
ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上 4 男女の 差別を なくす 5 ジンパーキー等を よりよく する 8 異なる文化 と価値観を 尊重する 10 入り組んだ 思考を なくす 17 パートナーシップで 世界を 変える ▶ HR担当役員	多様な人材による新たな価値創出 安全で快適な職場の確保 社員を活かす環境づくりと健やかで活力にあふれ社会に貢献できる人材づくり	2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする(三菱重工単独) 2030年までに管理職に占める女性比率を2倍(2021年度比)にする 三菱重工グループ人権方針に基づき、グループ社員に対する教育の実施等を通じて、多様性の尊重に関する意識の向上を図る 重大災害件数をゼロにする 毎年度の労働休業災害度数率を、同業種の事業者の平均以下にする
コーポレート・ガバナンスの高度化 16 幸せと公正を もたらす人間 17 パートナーシップで 世界を 変える ▶ GC	取締役会審議のさらなる充実 法令遵守と誠実・公平・公正な事業慣行の推進 CSR調達のグローバルサプライチェーンへのさらなる浸透 非財務情報の説明機会創出	取締役会に占める独立社外取締役の割合50%以上(三菱重工単独) 取締役会の実効性を毎年評価し、実効性を確保・向上させる(三菱重工単独) 重大な法令違反・不祥事ゼロ 風通しの良い組織風土の醸成に向けた活動を継続する サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーと協働でサステナビリティ・CSR調達活動を推進する サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーへサステナビリティ・CSR調達教育を継続的に実施する サステナビリティに関する説明会の年1回実施を継続する