



CSRレポート

Corporate Social Responsibility Report

社会・環境報告書

2007

ダイジェスト版

この星に、たしかな未来を。

Dramatic Technologies



本冊子(CSRレポート[ダイジェスト版])は三菱重工グループの社員向けに作成したものです。

三菱重工グループ CSR行動指針 (2007年7月制定)

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。

2007年7月に開かれた「第2回CSR委員会」にて、三菱重工グループの事業活動の基軸となる「CSR行動指針」を承認・制定しました。
この行動指針については、本誌27ページで詳しく紹介しています。

「CSR行動指針」に示されているキーワードを
常に自覚し、日々の活動の中で実践してください。

取締役社長 佃 和夫

三菱重工グループは、CSR(企業の社会的責任)を経営の基軸に据え、「常に社会の視点に軸足を置き、社会の期待に応え、信頼される企業を目指す」ために、昨年10月、私を委員長とするCSR委員会を設置するとともに、社長直轄のCSR推進室を新設し、取り組みの強化を図っております。

このたび、こうしたCSR経営の考え方をグループ社員の皆さんが自ら実践するための拠りどころとなる「CSR行動指針」を制定しました。

三菱重工の社是には、「社業を通じて社会の進歩に貢献する」とCSRの理念がすでに謳われていますが、今回の指針は、グループ社員が常にCSRを念頭に行動するため、社是をより具体的にイメージしやすいかたちで展開したものです。また同時に、三菱重工グループが企業市民として永続的に存在し続けるためのグループ共通の心構えでもあります。

この指針の策定にあたっては、社員の手による指針づくりを目指し、グループ会社も含め全社から若手・女性社員を募り、三菱重工グループの特徴、強みを認識した上で、「社会が当社グループに求めていることは何か」という視点から検討を重ねてもらいました。

その結果、地球環境を守り、社会との信頼関係を築き、次世代を担う人の育成を強く意識した行動指針の制定に至りました。グループ社員の皆さんにおかれましては、この行動指針で示される、「地球との絆」「社会との絆」「次世代への架け橋」というキーワードを常に自覚しながら日々の活動を行い、ともに社会から尊敬され、信頼される企業グループとなることを目指していききたいと思います。



佃社長による「CSR推進の木」の記念植樹を三菱重工各事業所で実施。

三菱重工CSRレポート [ダイジェスト版]の発行にあたって――

三菱重工業は、2007年6月27日、「CSRレポート(社会・環境報告書)2007」を発行しました。

CSRレポートの発行は今回で4回目ですが、本2007年のレポートは、佃和夫社長をトップとする全社横断的な組織として2006年10月に発足した「CSR委員会」、その事務局であるCSR推進室の手による初のレポートとなりました。さらにCSR委員会では、2007年7月に開かれた第2回CSR委員会で、三菱重工グループの「CSR行動指針」を承認・制定しました。

このように三菱重工がグループ全体として推進しているCSR経営について、全員で認識を一致させ、日々の行動へと結びつけていくために、本冊子(CSRレポート[ダイジェスト版])を作成し、グループ社員全員に配布することとしました。CSRレポートの中で報告した代表的な活動内容を抜粋・再編集するとともに、「CSR行動指針」がつくられた経緯、目的などを解説していますので、ぜひ、ご一読ください。

三菱重工業株式会社 CSR推進室

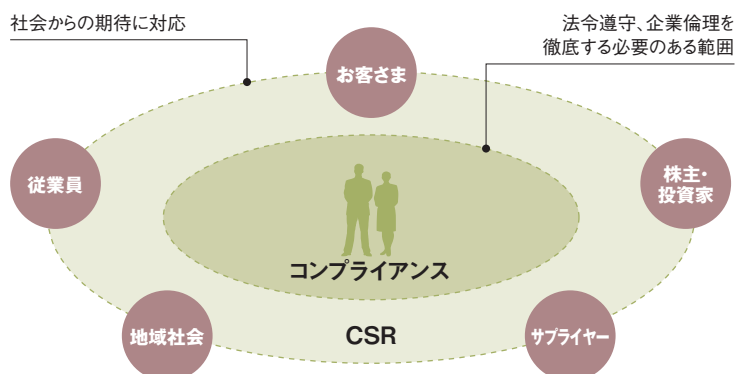
三菱重工グループが目指す「CSR経営」とは

「CSR」とは、日々の事業活動とは別に社会貢献や環境活動を行うことではありません。日常の事業活動のあらゆる側面において、法令遵守・企業倫理を徹底することは“当然の前提”として、それらの活動を常に「社会から期待されるレベル」にまで高め、信頼に応えるよう努めることなのです。

つまり、お客さまが満足されるより良い製品を提供する、株主・投資家から長期に投資してもらえるよう安定した業績を収めて同時に説明責任を果たしていく、地域社会の信頼に応えながら地域社会と共生する、サプライヤーと共存共栄の関係を構築していく、従業員一人ひとりがやりがいをもって、生き活きと働ける職場を作っていく――それが三菱重工グループの目指す「CSR経営」なのです。

これは、社外のステークホルダー(利害関係者)と直接関わりをもたない職場も同じです。日常の仕事の中で、常に、関係先の他部門や相手方の期待に応えるように配慮し、仕事の質を高めていくことが、会社全体の事業活動のレベルアップに繋がり、「社会から尊敬され、信頼される企業」になることへと結びついていくのです。また、会社を離れた皆さんの居住地域においても、皆さんが「環境保全」「地域貢献」「次世代育成」といった意識を高めて活動していけば、より住みやすい快適な社会が実現されると思います。

三菱重工グループで働く皆さん一人ひとりが、こうしたCSRの重要性を理解し、それぞれが自主的に実践していくことを期待しています。



Contents

三菱重工CSRレポート [ダイジェスト版]の発行にあたって	2
----------------------------------	---

経営者のコミットメント

対談／Vision&Mission 3

地球規模の問題を
「ものづくり」で改善・解決する。
そんな三菱重工の使命・責任とは？
北川 正恭 氏 × 取締役社長 佃 和夫

三菱重工の責任と行動

CSR課題と取り組み状況	7
--------------	---

■ マネジメント 9

■ 地球環境のために 15

■ 人々・社会とともに 21

「三菱重工グループCSR行動指針」について	27
-----------------------	----

「CSRレポート2007」の紹介	30
------------------	----

ものづくり力を研鑽し進化させていく 「ものづくり革新推進室」を設置

北川 近年、日本の製造業の「ものづくり力」が低下してきたのではないかとされています。そんな中で三菱重工は最近「ものづくり革新推進室」という組織を設置されたそうですね。

佃 製造業者は、厳しいコストダウン競争に勝ち抜かねばなりません。当社においても長期にわたって人員縮減を進め、設備投資も抑制してきました。そのおかげもあって、急激にグローバル化した市場での大競争時代を生き抜いてこられたわけですが、一方で、ここきてベテラン社員の定年退職や装置類の老朽化、さらにはPDCA※1サイクルを回しつづける業務プロセスが忙しさにかまけて十分に機能しなくなった…等々で内製力が低下しているのではないかと感じています。そのため、高度化・多様化するお客さまのニーズに対応しきれなくなっている、と。

そこで、改めて当社が持つ本来の「ものづくり力」を伝承し、研鑽し、進化させていくための司令塔として社長直轄の「ものづくり革新推進室」を組織しました。

北川 生産システムが事業環境の変化に十分に対応できていなかったということですね。

佃 ええ、そう考えています。この問題を何とかして解決したいと。ものづくり革新推進活動は、そんな私の思いを共有し、実現していくわけですから、私の右腕である副社長に統括してもらいました。

その中で伝統的に一品一品でつくってきた「受注品事業」に、「量産品事業」で行われてきた標準化・モジュール化※2を基本とする繰り返し生産システムを導入し、ものづくりのプロセスそのものを見直しています。

北川 「ものづくり」という観点から会社のガバナンスを変えたわ

V i s i o n & M i s s i o n

地球規模の問題を 「ものづくり」で改善・解決する。 そんな三菱重工の使命・責任とは？

北川 正恭氏

KITAGAWA Masayasu

早稲田大学 大学院 教授

対談

佃 和夫

TSUKUDA Kazuo

三菱重工業株式会社 取締役社長



けですね。ただ、ものづくりには、組織や仕組みによって高められる力だけでなく、例えば団塊の世代が体で覚えたようなノウハウや、製品に対する愛情から生まれる責任感も必要ですね。

佃 おっしゃる通りです。「ものづくり革新推進室」が最初に着手したのは、ものづくりの良い所も悪い所も、また個人が持つノウハウや責任感が生み出す小さな工夫も、すべて「見える化」したことです。そこで明らかになった改善点を横通しして、各工場にベストプラクティスを展開しています。

※1 PDCA

計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Act)の略。

※2 モジュール化

部品少数化と製品多様化を実現させるための方法。標準化・共有化された部品により製品のQCD(品質:Quality、コスト:Cost、納期:Delivery)を同時に改善するために用いられる。

製品一つひとつの安全性を確保するために プロセスの「見える化」と人材教育に注力

北川 我が国では製品事故がたてつづけに起こって社会問題化し、改めて各企業に「製品責任」が問われ始めています。三菱重工には、原子力発電設備のような非常に高い安全性を要求される製品や、ロケットのように常に成功を求められ、宇宙という極限の環境でミッションを果たしていかなければならない製品があります。こうした製品の信頼性を確保するために、どんな工夫をしているのですか。

佃 当社は、宇宙ロケットから発電設備、船舶、産業機器、家庭用エアコンまで、非常に幅広い分野の製品をつくっています。このように多彩な製品については、製品ごとに求められる安全性やそれを確保するためのアプローチはそれぞれ異なりますから、「製品一つひとつに安全性を確保するプロセスを明確に定めること」を徹底しています。

とかくエンジニアは「自分がつくっている製品は自分が一番よく分かっている」と思い込みがちです。しかし「自分一人ですべて判断して一番良いと思う方法」で対応するのではなく、きちんと決められた方法・プロセスで品質管理にあたることを徹底して教育しています。

北川 なるほど、原子力発電設備の安全点検などは、技術者が自分一人だけで決めたやり方ではなく、多くの関係者とともにあらかじめ「見える化」しておいたプロセスで進めないと、信頼性は確保できないですからね。宇宙航空研究開発機構(JAXA)から三菱重工に運用移管されたロケットについては、いかがでしょうか。

佃 今回の運用移管のポイントは、「ものづくり」の工程を一元的に管理するところにあります。従来から複数のメーカーがロケットを構成する各コンポーネントの製造を担当し、JAXAが全体の工程を管理していたのですが、この工程管理は「ものづくり」を十分に理解した上で行う必要があります。そこで、複数のサプライヤーを束ねて大規模なシステムをつくりあげることに長けた三菱重工が、コンポーネントごとに管理責任者を置いて、自社の工程はもちろん、サプライヤーや他のメーカーの工程についても品質の確認・評価をしていくことになりました。また、打上げまで何度も社内判定委員会で審査し、打上げの可否を判断します。

北川 ロケットのような巨大システムづくりにおいては、個々の要素の品質管理を徹底して、これらを一つのシステムとして統合していく体制を構築することが重要ですからね。

佃 当社は巨大なシステムづくりの「インテグレーター(統合者)」としての経験が豊富ですし、宇宙事業のフロントランナーとしての自負もあります。運用を任された以上、打上げまでの一切の責任は我々が負うのだ、と決意しています。



談合事件への反省と社内調査結果を土台に コンプライアンス体制を強化

北川 信頼される企業になるには、製品の安全性を確保するだけでなく企業倫理や法令を遵守することも重要ですが、三菱重工は過去に「談合」問題を起こしています。CSRの基盤をなすコンプライアンスについては、どうお考えですか。

佃 これまでも、当社は「談合」を含む法令違反行為を未然に防止するために、全社員にコンプライアンス違反、特に独占禁止法違反を絶対しないよう繰り返し指示してきました。2001年からは「コンプライアンス委員会」を発足させ、コンプライアンス推進体制の強化に取り組んできました。しかし、2005年に独占禁止法違反—いわゆる「談合」事件で社員が逮捕され、会社も起訴されるなど、信頼を裏切ってしまいました。「我が国を代表するものづくり企業」を自負する当社は、本来、コンプライアンス違反などを起こしてはならなかったのです。一日も早く信頼を回復すべく、現在、全社をあげてコンプライアンスのいっそうの徹底を進めています。

北川 以前からコンプライアンスに力を入れてきたのに、なぜ「談合」が起きたのですか。

佃 これまでも、どのような取り組みが最も効果的なかを検討しながら改善を重ねてきましたが、残念ながら、人によっては「会社で自分が担当している事業を維持し、自分の役割を確保することが最優先」とか「会社は本音では目標の達成や受注確保を期待しているはずだ」といったような古い価値観や思い込みが抜けきれなかったのだと思います。また、従来各部門で実施してきた自主監査では、こうした「思い込みの人」にまで踏み込む…といった面でのモニタリングが十分でなかった点があ

り、事前に談合の事実を確認することができなかったのだと考えております。

北川 そうした反省をもとに、現在、どのような取り組みをしておられますか。

佃 2005年8月に「受注適正化委員会」を設立し、社外有識者を委員に加えて助言を得ながら、独占禁止法違反の未然防止策などを審議・検討して、改善を加えながら徹底して実行しています。公共入札工事の受注活動はすべてモニタリングできるようにしました。社外委員からは「他に例を見ないほど透明な仕組み」とご評価いただいています。

北川 品質と同様、受注プロセスも「見える化」することで不正を防止するわけですね。ただし、そんな仕組み以前の問題として、個人レベルでの「自分の仕事」への意識改革も必要ですね。

佃 三菱重工グループの役員から社員に至る一人ひとりの意識を改革するために、2006年4月から各部門に「部門コンプライアンス委員会」を設置するなど、さらに体制を強化すると同時に、コンプライアンスに関する諸教育もより充実させました。また、こうした教育と合わせて、一人ひとりが三菱重工の社員であることへの誇りを持ち、かつ安心して働くことのできる職場環境づくりにも取り組んでいます。

北川 談合の再発はない、ということですね。

佃 はい。鋼鉄製橋梁工事の談合事件後は、お話ししたように仕組みづくりや教育体制の強化を進めていますので、これからはないと確信しています。

環境保全を全人類の課題として捉え 製品・事業の両面から環境負荷削減を推進

北川 もう一つ、重要なテーマに「環境負荷の削減」があります。先日、EUが2020年までにCO₂排出量を1990年比20%削減するという数値目標を発表したように、地球温暖化防止は今や世界規模の課題です。これについて、三菱重工はどのように取り組んでいますか。

佃 当社は地球温暖化問題に対して「地球規模」で回答を用意できる数少ない企業の一つと考えています。例えば、火力発電プラントでは、高効率なタービンによって燃焼効率を高めることでCO₂排出量を削減し、化石燃料の節約にも貢献しています。また、太陽光、風力、地熱、バイオマスなどの自然エネルギーを有効利用する技術・製品をはじめ、CO₂回収技術も世界中に提供しています。先ほど話の出た原子力発電も、運転中にCO₂を排出しない「クリーンエネルギー」として再評価されていますが、当社は原子力発電プラントに必要なすべての設備を製造・提供できる企業として、世界の要請に応えています。

北川 自社の生産活動におけるCO₂排出量削減はどうでしょうか。

佃 2002年に策定した環境中期目標の中で、工場からの



佃 和夫 TSUKUDA Kazuo

1943年生まれ。1968年東京大学大学院船舶機械工学専門課程修了、同年に三菱重工株式会社に入社。高砂製作所副所長、名古屋機器製作所所長などを務めた後、1999年6月当社取締役役に就任。2002年4月当社常務取締役 海外戦略本部長兼産業機器事業部長、2003年6月に当社取締役社長に就任。

CO₂排出量を2010年度までに1990年度比6%削減することを掲げています。ただ、最近生産量が増え、新たな設備投資や工場の新增設などでじりじりと数値が上がってきていることから、昨年から今年にかけて、新たなCO₂削減計画を打ち出しました。また、当社が製造している太陽光発電設備を事業所に導入していますが、2007年度には全事業所に720kWの追加導入を計画しています。

北川 最近ではCO₂の排出権取引が盛んになってきましたね。

佃 排出権取引も目標達成のための施策の一つとして検討しています。当社が世界各国に納入した風車や太陽光発電で削減した分のCO₂排出権を取得する、それでも足りない分は購入することなどを考えています。

北川 三菱重工らしいユニークな取り組みとして「砂漠環境改善プロジェクト」がスタートしていると聞きましたが。

佃 国内大学・研究機関やサウジアラビア関係機関と連携し、再生可能エネルギーを活用して、砂漠に水資源を確保し、緑化するという研究を進めています。具体的には、サウジアラビア半島の砂漠に一定規模の森をつくって、雲を呼び、雨を降らせることで、さらに森を大きくするという実験を開始します。

北川 壮大なプロジェクトですね。

佃 結果が出るのは早くても20年先なのですが、そんな長期的ビジョンを描き、これに挑戦していくことも、三菱重工グループが社会から託された大きな使命だと考えています。

「三菱重工グループのCSR」を確立するために「CSR委員会」「ワーキンググループ」が始動

北川 CSRに関するいろいろな話を伺いましたが、三菱重工のように規模が大きい組織においては、どのようにして全社的なCSR活動を推進しているのでしょうか。

佃 確かに当社のような組織においてCSRをきっちりとマネジメントするには大変な労力を要すると思っています。しかし、当社には、創業以来、「三綱領」や「社是」に示される三菱の理念とも言うべき伝統的な考え方があり、CSR、すなわち企業の社会的責任経営の基本的素地はすでに持っていました。これらを軸に、企業倫理、コンプライアンス、環境保全活動や社会貢献などに取り組んできました。また「コンプライアンス委員会」「環境委員会」などの各委員会を設置し、現場への浸透を図ってきました。さらに「国連グローバル・コンパクト」にも参加しています。

ところが、先ほどの談合問題のように、さらに強化すべき点があることを実感し、「CSRを経営の基軸に据えた姿勢をいっそう明確に打ち出し、改めて事業活動のあらゆる面にCSRの横串を通す」という目的で、2006年10月から私が委員長を務める「CSR委員会」と事務局である「CSR推進室」を設置しました。同時に、現場レベルでの自主的な活動を促していくために、



北川 正恭氏 KITAGAWA Masayasu

1944年生まれ。1967年早稲田大学第一商学部卒業。1972年三重県議会議員当選(3期連続)、1983年衆議院議員当選(4期連続)。任期中、文部政務次官を務める。1995年、三重県知事当選(2期連続)。「生活者起点」を掲げ、ゼロベースで事業を評価し、改革を進める「事業評価システム」や情報公開を積極的に進め、地方分権の旗手として活動。達成目標、手段、財源を住民に約束する「マニフェスト」を提言。2期務め、2003年4月に退任。現在、早稲田大学大学院公共経営研究科教授、「新しい日本をつくる国民会議」(21世紀臨調)代表。

各事業(本)部、事業所、事業分離した関連会社には「CSR総括責任者」と「CSR実務責任者」を配置しました。

北川 伝統的な考え方を大切にするだけではなく、組織的・計画的なCSR推進体制を構築し始めたわけですね。ただし、創業の「精神」も、ぜひ大切にしつついただきたいと思います。長い歴史を経て受け継がれてきた言葉というのは、例えば近江商人の家訓として知られる「売り手良し、買い手良し、世間良し」という“三方良し”の商人道のように、現在のグローバル化した経済の中でも十分通じる力を持っていると思います。

佃 三方良し——まさに現在のCSRの考え方に通じる言葉ですね。

北川 そうした日本の伝統的な精神、考え方をグローバル企業として実現していく。それが今の言葉でいう「CSR」を果たしていくことにもなれば、痛快じゃありませんか。三菱重工でも何か“CSR活動の考え方”を端的に表すような言葉をつくって、社内外に発信していけたらどうですか。

佃 ちょうど今、当社グループ全体のCSR行動指針や活動計画を策定するために、若手社員や女性社員が「CSRワーキンググループ」を結成し、活動を開始したところです。三菱の「創業の精神」を、若い社員の力で、現代風にソフトで分かりやすい言葉に置き換え、具体的な活動を実践してもらいたいと考えています。

北川 これからの会社を支えていく若手社員や従来以上の役割や飛躍が期待されている女性社員の発想で、ぜひ新たな三菱重工の風土を築いてほしいですね。大いに期待しています。

佃 ご期待に添えるように頑張ります。本日はどうもありがとうございました。

CSR課題と取り組み状況

三菱重工は、グループ全体にCSR経営を浸透させていくために、当社が直面している課題を抽出・整理し、その課題に応じた具体的な施策立案に取り組んでいます。

さらに2006年度から「CSR委員会」を設置し、社全体での戦略的・総合的なCSR活動を推進しています。

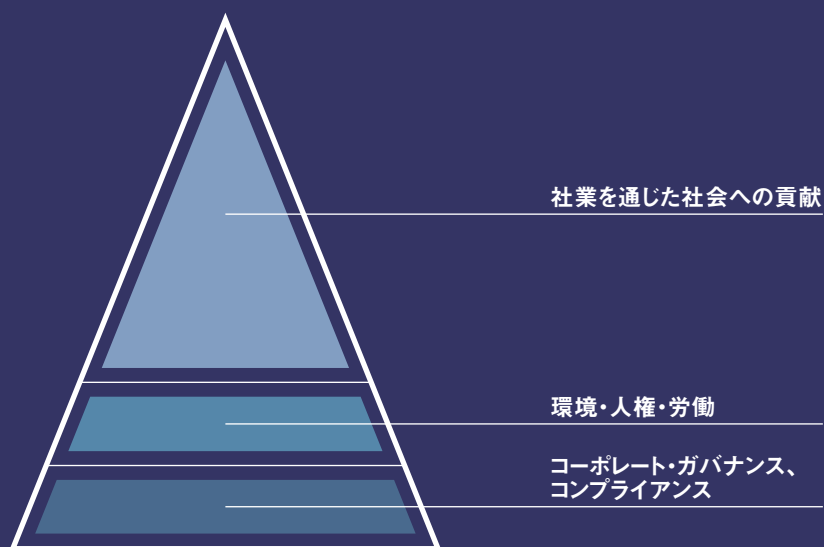
分類	課題	取り組み状況
マネジメント	コーポレート・ガバナンスの強化	2005年6月に執行役員制を導入、取締役の経営監督機能と業務執行機能を明確に分離。加えて、2007年6月に社外取締役を1名増員。取締役17名中3名、監査役5名中3名を社外からの選任とすることで経営監督機能を強化。そのほか、監査役の経営会議や事業計画会議への参加などを通じて、経営執行状況の適切な把握と監視により監査機能を強化。
	内部統制システムの構築	「内部統制システム構築の基本方針」のもと、取り組みを強化し、2007年4月には「グループ経営推進部」を新設し、連結経営機能を強化。
	ものづくり力の維持・強化	2006年4月に「ものづくり革新推進室」を発足。2006年度は「内製力の強化」をテーマに、ものづくりの手法・生産プロセス・生産設備・人材の強化を推進。
	CSR推進体制の構築	戦略的・総合的なCSR活動を推進することを目的に2006年10月、社長を委員長とする「CSR委員会」を設置。さらにボトムアップによる活動の充実を図るために、2007年2月には若手・女性社員による「CSRワーキンググループ」を発足。
	コンプライアンスの徹底	全社コンプライアンス委員会の活動を補完するため、部門コンプライアンス委員会、コンプライアンス連絡会を新設して、グループのコンプライアンス推進体制を強化。
環境	地球温暖化対策	1990年度と2005年度の生産高原単位の増減率と社内的な事業移管の調整を行い、各事業（本）部・事業所別に2010年度削減目標値を再設定。
	廃棄物の発生・排出・埋め立ての抑制	2010年までに全事業所でゼロエミッションを達成する目標に対し、2006年度は新たに3カ所で達成し、15事業所中計7カ所まで完了。
	化学物質の適正管理	適正な管理と代替化によって有機塩素系物質やPRTR対象物質などを低減。さらに製品含有化学物質のガイドラインを作成し、国内外の法規制に対応。
お客さま	品質・製品安全の確保	幅広い分野の多種多様な製品を製造していることから、事業（本）部ごと、製品ごとに品質管理・製品安全の基準を設けて管理を徹底。
	顧客満足（CS）向上	各事業所の企画部門に「CS向上活動事務局」を置き、製品単位・部課単位での改善活動を推進するとともに、従業員の意識向上を目的とした各種CS研修を実施。

分類	課題	取り組み状況
株主・投資家	株主・投資家とのコミュニケーション	半期に1度の決算説明会に加え、懇談会や事業本部別説明会を実施。また、株主の皆さまに当社の事業を理解していただくため、webサイトを充実させたほか、年2回の工場見学会を開催。
	剰余金の配当	2006年度の期末配当については1株当たり3円の配当を実施。中間配当と合わせて年間配当金は前年度比2円増配の6円に。
サプライヤー	公正取引の徹底	サプライヤーからの調達活動に関する法令が守られているかを本社資材部と内部監査室が監査。また、調達活動に携わる従業員を対象としたコンプライアンス教育を徹底。
	CSR調達への取り組み	2007年1月からサプライヤーの評価項目の見直しに着手。CSRの観点を織り込むことを検討中。
従業員	多様な人材の活用と育成	キャリア・女性の積極的な採用、「新再雇用制度」の制定、障がい者向け採用ホームページの設置など、多様な人材の活用を推進。また、人材育成の観点から、「技能塾」や「女性のためのキャリアアップセミナー」を開設するとともに、上司との対話に基づく「目標管理制度」やミドルマネージャーを対象とした「360度リサーチ」を運用。
	働きやすい職場環境づくり	次世代育成支援対策推進法に基づく「次世代認定マーク」の取得、人権啓発の一環としての「セクシュアル・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントの防止教育」の実施、「安全衛生マネジメントシステム」の構築、各レベルでの労使協議や「タウンミーティング」の実施など、働きやすい職場環境づくりを推進。
社会貢献活動	地域との共生	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。
	ものづくりの心と科学技術の伝承	700種類を超す多種多様な製品を開発・製造してきた「ものづくりの心」や「科学技術」を次世代に伝えるために実験教室などの教育活動を展開。「三菱みなとみらい技術館」では年間来場者が初めて12万人を突破。

三菱重工の責任と行動

マネジメント

三菱重工は、社会インフラを支え、公益に資する事業を展開する企業として、法令・ルール・社会的規範を遵守し、公正で健全な経営を推進するために、コーポレート・ガバナンスや内部統制、コンプライアンス、CSR推進体制を強化し、企業としての社会的責任を果たすことに努めています。



三菱重工は、三菱グループ草創期からの共通理念である「三綱領」に基づき、事業を通じた社会への貢献、社会から信頼される誠実な企業活動などを経営の根本精神としています。公正・誠実な企業活動を前提としながら、社会の基盤を支える技術と製品を提供して顧客の信頼に応え、社会の発展に貢献していく——こうした考え方が当社のCSRの基盤となっています。

「ものづくり革新推進室」の発足と活動状況

経営基盤である「ものづくり力」を人・設備・手法の面から改善

「ものづくり力」は、製造業にとって競争力の源泉であり、厳しさを増す事業環境の中にあっても、確固たるものづくり力を維持・強化していくことが重要な経営課題となっています。当社においても、急速に進む製品の高度化・多様化、厳しいコスト

競争などを背景に、人材の育成・強化、技術・技能の伝承、設備・業務プロセスの改革など、さまざまな課題に直面しています。

こうした中、当社は経営の根幹を支える基盤である「三菱重工のものづくり」を見つめ直し、当社ならではのものづくり力を研鑽・進化させていくために、2006年4月、社長直轄の「ものづくり革新推進室」を発足させました。

ものづくり革新推進室は、“ものづくり革新の司令塔”として、各事業所に設置

した「ものづくり革新推進組織」、事業所の推進リーダーによる「全社ものづくり革新推進会議」、全事業所を横断する機能別（工作・設計・品質）「部長会議」を統括し、全社共通課題や事業所単独では対処しにくい問題について一つひとつ解決しています。

2006年度は、「内製力の強化」をテーマに、ものづくりの手法・生産プロセス・生産設備・人材の強化に取り組みました。

CSR推進体制

三菱重工は、CSRを経営の基軸に据え、社会から信頼される企業となることを目指して、CSRを強力に推進する体制を構築。社長を委員長とする「CSR委員会」が中心となり、社内のCSR推進状況の確認とフォロー、具体的な課題の抽出、CSRの方針策定を行い、CSRの推進に強力に取り組んでいます。

CSR推進体制の強化

「CSR委員会」を発足させ戦略的・総合的な活動を推進

当社では、CSRを経営の基軸として推進するため、コンプライアンス、環境保全、人権の尊重など、11の関連委員会を設け、具体的な施策を立案・実施してきました。そして、2005年7月には、各委員会や関連部門間との連絡・調整を行うとともに、CSRに関する全社的な情報

共有を図る組織として「総務部CSR推進室」を設置。翌2006年10月には、こうした活動をさらに強化し、社全体での戦略的・総合的なCSR活動を推進するために、社長を委員長とする「CSR委員会」を設置し、CSR推進室を社長直属の組織としました。

2006年12月に開催された第1回CSR委員会では、当社のCSRに対する基本的な考え方を「常に社会の視点に軸足を置き、社会の基盤をなす信頼性

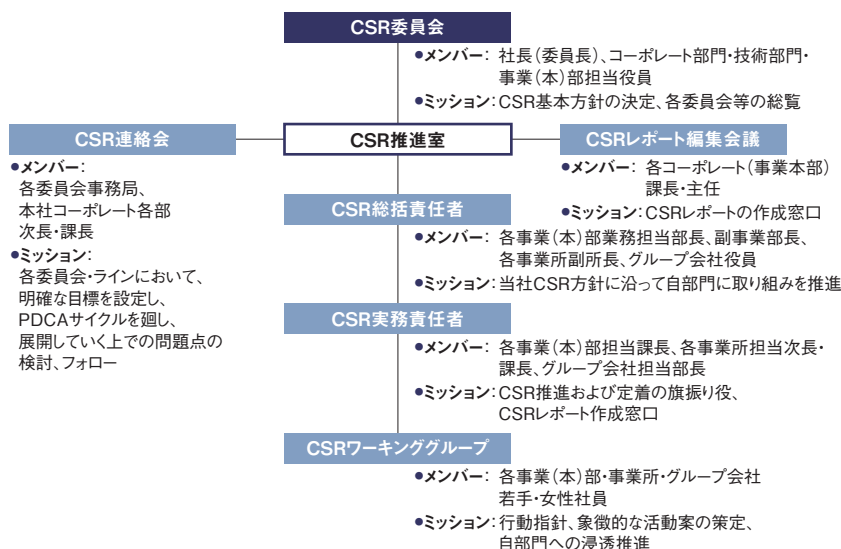
の高い製品を提供することを通じて社会の期待に応え、信頼される企業を目指す」ことと定め、現在、①全社CSRの推進、②既存委員会や職制ラインの各種CSR施策推進状況の確認の2点を中心に活動を進めています。

①について、実効ある社内体制を確立するため、2007年1月に各事業（本）部、事業所、事業分離した関連会社にCSR総括責任者およびCSR実務責任者を配置し、推進体制を整備しました。

また、社員のCSR活動の基軸となる「CSR行動指針」ならびに当社事業に合致した「象徴的CSR活動」を若手社員や女性社員の視点で検討するため、2007年2月に「CSRワーキンググループ」活動を開始しました。

②については、各委員会や職制ラインの取り組み状況について定期的に報告を受け、その課題と進捗を確認。各委員会とも、立案した年度計画に従って適正な活動を実施しており、今後も各委員会活動がCSR経営の方針に沿ってPDCAサイクルが回っていることを社長を委員長とする「CSR委員会」で確認・フォローしていきます。

CSR推進体制



コンプライアンス

当社は、役員から社員に至るまでグループ社員一人ひとりにコンプライアンス意識を浸透させ、根付かせていくために、全社・全部門をカバーする推進体制を整えるとともに、関連会社との間でコンプライアンス推進に関する方針・情報を共有するための取り組みを推進しています。

コンプライアンスの徹底

グループのコンプライアンス体制を強化

当社は、法令や社会規範を遵守し、公正で誠実な事業活動を推進しており、2001年5月には、「コンプライアンス委員会」を設置しました。同委員会は、コンプライアンス担当役員を委員長、関係部門長を委員とし、毎年、コンプライアンス強化に向けた各種施策を策定・実行しています。

2006年度は、当社のコンプライアンス施策をグループ全体で徹底していくため、次の①～③の施策を実行しました。

①「コンプライアンス委員会」の拡大

これまでは本社の関係部長で構成していたコンプライアンス委員のメンバーを拡充。各事業（本）部の業務担当部長、管理担当副事業部長、各支社長、各事業所の管理担当副所長を各部門のコンプライアンス責任者とするとともに、委員に加えることで、各部門の実状に応じた活動を可能にする委員会体制を整えました。

コンプライアンス委員会は年2回開催し、全社コンプライアンス推進計画の審議や「部門コンプライアンス委員会」・「コンプライアンス連絡会」の開催状況の確

認、「専用窓口」への投書案件の処理状況の確認、コンプライアンス推進研修の実施状況の確認などを行っています。

②各事業（本）部・事業所等に「部門コンプライアンス委員会」を設置

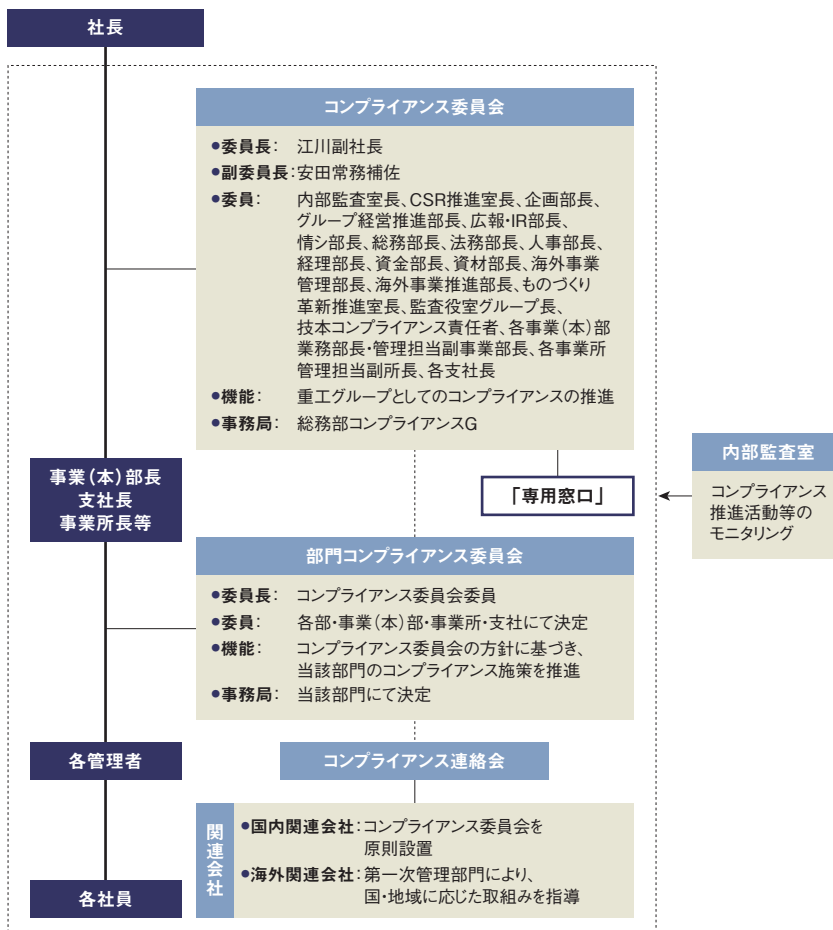
2006年4月から全社各部門に「部門コンプライアンス委員会」を設置しました。コンプライアンス委員会に参加している各事業（本）部・事業所等のコンプライアンス責任者が委員長となり、当該部門のコンプライアンス推進に係る方針・計画の審議と実施およびフォロー、個別案件への対応などに取り組んでいます。部門コンプライアンス委員会は、3カ月に1度開催し、活動状況は全社のコンプライアンス委員会で集約・フォローしています。

③各関連会社との間で「コンプライアンス連絡会」を設置

2006年4月からは、それぞれの関連会社にも原則として「コンプライアンス委員会」を設置し、各社で自主的なコンプライアンス推進活動を展開しています。

併せて、各部門に関連会社との連携を図る「コンプライアンス連絡会」を設置しました。この連絡会では、当該部門のコンプライアンス責任者が委員長となり、当該部門と関係の深い関連会社と定期的にコンプライアンスに関する情報を交換しているほか、グループとして推進している各施策の進捗などについて確認しています。

コンプライアンス推進体制



独占禁止法違反の 再発防止に向けて

主な施策と進捗状況

当社は、国土交通省および旧日本道路公団の橋梁工事の受注をめぐる独占禁止法違反（談合）の疑いで、2005年6月には国土交通省関係で会社が、2005年8月には旧日本道路公団関係で会社および営業担当者が起訴され、2005年9月には公正取引委員会から排除勧告を受けました。

また、2006年6月にはし尿処理施設の受注をめぐる独占禁止法違反（談合）の疑いで、当社および営業担当者が起訴されたほか、トンネル換気設備・水門扉の受注をめぐる独占禁止法違反（談合）の疑いで2006年3月に公正取引委員会の立入検査を受けました。こうした事態が二度と生ずることのないよう、独占禁止法遵守の取り組みを強化しています。

① 経営者および管理者のコミットメント

2005年7月に開かれた経営会議において「独占禁止法を厳守し、疑われるような行為も厳に慎み、今後絶対に同種事案を惹起させない」ことを誓うとともに、「独占禁止法の厳守」を2005年7月の取締役会で決議しました。また、取締役会での決議を受け、各事業（本）部長・支社長・事業所長が同種の宣言を行い、社内会議や通達・社内報などを通じて、配下の従業員全員に厳守徹底を厳命しました。さらに、官公需営業部門については、課長以上の役職者全員が「独占禁止法遵守宣誓書」を提出しています。

② 業務運営方法の改善と 監視体制の整備

競合他社との接触が多い営業部門については、接触が認められる範囲を明確に示すとともに、認められる範囲であっても接触する場合にはコンプライアンス責任者へ事前に届け出て、その内容を事後報告することなどを「行動基準」として定めました。

また、官公需営業部門においては、すべての入札対応案件・受注案件に関して「コンプライアンスチェックシート」を運用し、法令に抵触する行為がないことをあらかじめ営業課長もしくはグループ長が確認して自筆署名することをルール化しています。また、各部門で作成した「コンプライアンスチェックシート」は、各部門のコンプライアンス責任者が内容を確認し、正しく運用されているかをチェックしています。

③ 監視体制の強化

2005年7月に社長直属の「内部監査室」を新設し、各事業（本）部での業務が適切に行われているか、コンプライアンス関連の施策が適切に実行されているかを監査しています。

また、2005年8月には適正な受注活動を維持・推進していくために、担当役員、関係部長、各事業（本）部の業務部長または管理担当副事業部長をメンバーとする「受注適正化委員会」を設置しました。同委員会は概ね2カ月に1回開催されており、参加いただいている社外有識者からの助言を得ながら受注適正化に向けた施策について審議・決定しています。

④ 人事考課・業務管理面からの改善

人事考課や業務管理、人材配置の面からも、取り組み強化を進めています。

例えば、人事考課では評価項目の中に「コンプライアンスに関する姿勢」を盛り込み、これを任命・異動の判断基準の一つとしたほか、違反行為のあった場合は厳正に懲戒処分を実施しています。

また、官公需事業に携わった従業員は一定期間で異動することを原則とし、長期にわたって官公需営業を担当しないことを明確化しました。さらに、当社では官公庁などのOBに専門的な観点から助言を受けることを目的に顧問・嘱託への就任をお願いしていますが、営業活動には一切関与しないことを明確にし、各人と委嘱状を取り交わし、この点を明確にしています。

⑤ 関連会社の受注活動適正化

2006年1月から3月にかけて、すべての関連会社について官公需事業との関わりを調査しました。その結果、官公需競争入札に恒常的に参加していることが分かった関連会社23社については、2006年4月までに当社と同様のコンプライアンス施策を実施しました。

また、それ以外の関連会社についてもコンプライアンス委員会、コンプライアンス連絡会などを通じて受注適正化に向けた施策を実施しています。



コンプライアンス委員会

コンプライアンス教育の徹底

「コンプライアンスガイドライン」を作成・配布

当社は2001年9月に当社のコンプライアンスに関する基本的な指針を定めた「三菱重工コンプライアンス指針」を制定し、各人が携帯できるようにカード化して全社員に配布しました。さらに、この指針を従業員一人ひとりが理解し、正しく行動するよう、従来管理者の指導用に作成・配布していた小冊子「コンプライアンスガイドライン」を加筆・修正し、2007年5月、全社員に配布しました。また、「コンプライアンスガイドライン」に掲載して



コンプライアンス
ガイドライン

いる社内規程・資料などはすべてイントラネット上に掲載し、誰でも簡単にアクセスし、資料を入手できるようにしました。

コンプライアンス推進研修の拡充

コンプライアンスの徹底を根付かせていくためには、従業員一人ひとりの意識を高めていくことが不可欠であることから、2003年度以降、全従業員を対象に上司と部下が実際の業務の中で起こりうる問題についてテーマを選び、ディスカッション形式で行う独自のコンプライアンス推進研修を各職場で実施しています。2005年度からは実施頻度を年2回に増やし、2006年度は全従業員の90%を超える30,000名以上が、この研修に参加しました。

ディスカッションのテーマは52ケース設定しており、2006年度は新たに公正取引に関するテーマなどを追加しました。参加者からは「自部門でのコンプライアンス推進に有効だった」「業務を遂行する上では従来の慣習を安易に正しいと考えず、社会のルールや常識を意識して行動するこ

とが重要だと再認識した」という意見が多く寄せられ、着実にコンプライアンスに対する意識が高まってきたと考えています。

また、これまで課長昇格者を対象として実施してきたコンプライアンス教育を、2005年度からは部長昇格時および主任昇格時にも実施することとしました。その結果、2006年度は約1,150名が研修に参加しました。

新入社員に対しては、入社時にコンプライアンス研修を実施していましたが、2006年度は入社時に加え半年経過した時点でもディスカッション形式の研修を実施しました。

そのほか、当社では法律知識の習得と遵法意識の向上を目的としたさまざまな研修を実施しています。まず、営業部門に対しては当社が独自に作成した「独占禁止法遵守マニュアル」(1993年作成・2005年改訂)を使った教育を年2

回、調達部門については「下請代金支払遅延等防止法」など調達活動に関する教育を年1回実施しています。

さらに、海外拠点の幹部要員および輸出営業担当者などの海外要員に対しては、輸出入関連法令や現地法令に関する教育を定期的に行い、経理担当者に対しても会計・税務処理などに関する教育を実施しています。

社員の意識浸透度を計測

コンプライアンス委員会では、これまで実行してきた諸施策によって従業員一人ひとりの意識がどのように変化し、どのように日々の行動に生かされているかを把握することで、コンプライアンス推進をよりいっそう実効的なものとしていくために、2004年度から毎年、「コンプライアンス意識浸透度計測調査」を実施しています。

三菱重工コンプライアンス指針

I 事業活動

当社は安全で優れた品質の製品やサービスの提供を通じて社会に貢献するとともに、適法、適正にして良識ある企業活動を行う。

1. 安全で優れた品質の製品やサービスの提供に努める。
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ともに、下請法、建設業法等の諸法令を遵守する。
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。
4. 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。
5. 外国との取引にあたり、輸出入に関する法令や現地の法令を遵守する。

II 会社と社会との関係

当社は環境保全等に努め、良き企業市民として社会と共生していく。

1. 環境に関する法令を遵守し、環境保全に努める。
2. 経営に関する情報を適時適切に開示する。
3. 政治献金は法令の範囲を越えて行わない。
4. 反社会的勢力には毅然とした対応を行う。

III 会社と社員との関係

会社は安全で健康的な職場環境を確保する一方、社員は公私の別を明らかにし、法令や社内規則を遵守して職務を誠実に遂行する。

1. 会社は労働関係法令を遵守し、安全で健康的な職場環境の確保に努める。
2. 就業規則等の社内規則を遵守する。
3. 差別的取り扱いや性的嫌がらせを行わない。
4. 企業秘密を適切に管理し、無断で開示しない。
5. 株式の不正な取引(インサイダー取引)を行わない。

三菱重工の責任と行動

地球環境のために

三菱重工は、製品開発から原材料の調達、生産、製品の据付工事、廃棄に至るまで製品の全ライフサイクルを視野に入れた環境保全活動を展開することはもちろん、さまざまな分野に向けて環境配慮型の製品・技術を提供することで、地球規模で増大している環境負荷の低減に取り組んでいます。

INPUT

エネルギー

総エネルギー投入量	10,984,324,069 MJ
購入電力	789,301 MWh
A重油	23,934 kL
C重油	9,148 kL
灯油	6,555 kL
軽油	8,682 kL
都市ガス	23,885 km ³
LPG	2,256 t
その他	241,083,917 MJ (蒸気・アセチレン・ブタンなど)

水

使用量	1,220万 t
-----	----------

原材料

鉄・プラスチック類・紙など

その他

化学物質 (PRTR)	3,656 t
-------------	---------

事業活動

企画・
マーケティング

開発・設計

調達

製造

試運転
修繕

物流

現地据付

使用

アフターサービス

廃棄

OUTPUT

温室効果ガス

エネルギー起源CO ₂	52.9万 t
エネルギー起源以外(CO ₂ 換算)	1.6万 t

水

排水量	1,057万 t
-----	----------

水質汚濁物質※1

COD	42 t
窒素	39 t
リン	2 t

廃棄物

廃棄物発生量	16.4万 t
リサイクル量	13.0万 t
最終処分量	1.5万 t

大気汚染物質※2

NOx	132 t
SOx	174 t
ばいじん	6 t

その他

化学物質	2,073 t
------	---------

※1 水質汚濁物質

水質汚濁物質は総量規制対象項目を集計。

※2 大気汚染物質

大気汚染物質 (NOx・SOx・ばいじん) は法規制対象項目を集計。

使用済み製品の回収・リサイクル

家電リサイクル法対象商品: エアコン	
処理台数	15万台
再商品化重量	5,408 t
処理重量	6,212 t

環境マネジメント

三菱重工は、全部門・グループ各社が一体となった環境保全活動を推進していくために、「環境委員会」を設置し、Plan・Do・Check・ActというPDCAサイクルを軸とした環境マネジメント体制を構築しています。

グループを横断する 環境管理体制を整備

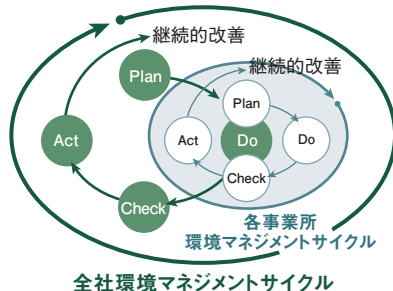
全社統一・事業所単位の双方から 環境マネジメント体制を強化

当社は、1996年に環境担当役員を委員長とする「環境委員会」を設置し、全社の年間環境施策の企画・立案を行っています。

この環境委員会の決定事項を全社にスムーズに展開していくため、年2回各事業所の環境担当者が集まる「環境連絡会」、省エネルギー・CO₂排出削減対策について話し合う「省エネルギー連絡会」を設置しています。さらに、全社方針に基づく管理だけでなく、各事業所の特性に則した環境管理を徹底するために、各事業（本）部・事業所内にも「環境委員会」などの推進組織を置いています。

また、「省エネ法」「大気汚染防止法」「地球温暖化対策推進法」など環境関連法規制の遵守徹底、汚染事故などの未然防止に向けて、毎年具体的な管理項目と対応方法を記載した推進計画を作成し、その実施状況を環境委員会に報告しています。

環境マネジメントのPDCAサイクル

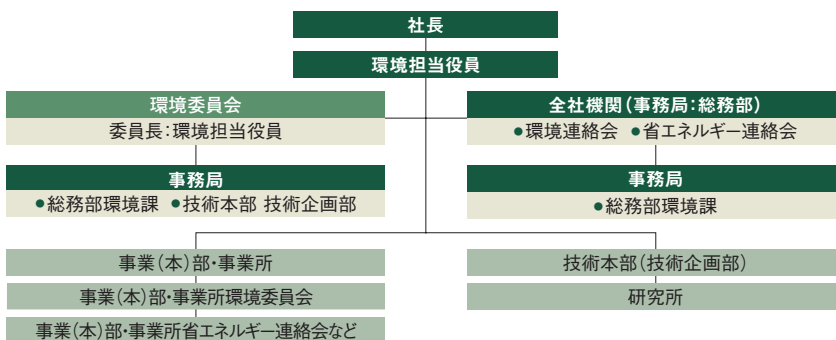


グループ全体の管理強化に向けて 各社の取り組み状況を把握

三菱重工は、グループを横断する環境管理体制を確立するために、自社内の活

動状況を管理するのはもちろんのこと、関連会社ごとの環境マネジメントシステム構築を進めるとともに、各社の取り組み状況や課題の把握に努めています。

環境マネジメント体制



環境基本方針

（1996年制定）

当社は、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。

行動指針

（1996年制定）

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、全社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. 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。
5. 環境関連法規、条例等を遵守するとともに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。
6. 海外の事業活動および製品輸出に際しては、現地の自然・社会環境に与える影響に十分配慮し、環境保全に努めるとともに、海外への環境保全技術協力にも積極的に取り組む。
7. 環境教育等を通じて全社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。

三菱重工グループの環境マネジメントシステム導入状況

ISO14001を認証取得した当社事業所・研究所

	拠点名・社名	発行日(登録日)
当社事業所	横浜製作所	1997.10.31
	長崎造船所	1998.5.22
	高砂製作所	1998.6.26
	冷熱事業本部	1998.11.20
	汎用機・特車事業本部	1999.5.21
	紙・印刷機械事業部	1999.9.3
	プラント・交通システム事業センター(三原)	1999.9.3
	広島製作所	1999.9.30
	下関造船所	1999.11.24
	名古屋誘導推進システム製作所	1999.12.18
	神戸造船所	2000.2.18
	岩塚地区(旧 産業機器事業部)	2000.4.1
	工作機械事業部	2000.12.28
	プラント・交通システム事業センター(横浜)	2001.6.29
	名古屋航空宇宙システム製作所	2003.10.1
	本社	2006.4.6
当社研究所	長崎研究所	2006.8.21
	先進技術研究センター	2006.11.9
	横浜研究所	2006.11.9
	広島研究所(広島地区)	2007.8.2
	広島研究所(三原地区)	2006.12.5
	名古屋研究所	2006.12.26
	高砂研究所	2007.3.9

ISO14001を単独で認証取得した関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)
国内関連会社	MHIソリューションテクノロジー(株)	1998.8.28
	三菱農機(株)	2001.7.24
	名古屋三菱重産(株)	2002.3.14
	西日本三菱重産(株)	2002.7.12
	中部重環オペレーション(株)本社	2004.1.13
	三菱重工環境エンジニアリング(株)都市環境事業本部	2004.4.12
	(株)リョーイン印刷事業部 東京工場 (含む本社)	2004.4.23
	(株)リョーイン枇杷島営業所	2004.7.22
	(株)リョーイン三原営業所	2004.8.3
	三原三菱重機工(株)	2005.2.16
	菱和エンジニアリング(株)	2005.2.17
	下関三菱重産(株)	2005.3.14
	菱重エステート(株)	2005.3.17
	三菱重工食品包装機械(株)	2005.3.17
	西部重環オペレーション(株)本社	2005.3.22
	クサカベ(株)	2005.3.24
	(株)田町ビル	2005.3.25
	東中国三菱重産(株)	2005.3.29
	広島三菱重産(株)	2005.4.9
	三菱重工環境エンジニアリング(株)本社	2005.4.9
	菱重コールドチェーン(株)	2005.4.22
	ダイヤ精密鋳造(株)	2005.5.11
	(株)常盤製作所	2005.5.18
	重環オペレーション(株)本社	2005.8.1
	MHIエアロスペースシステム(株)	2007.1.5
	三菱重工空調システム(株)システム製造部	2007.9.14
海外関連会社	三菱重工海爾(青島)空調機有限公司	1998.12.14
	MHI Equipment Europe B.V.	2001.11.9
	Mitsubishi Caterpillar Forklift Europe B.V.	2002.7.25
	Mitsubishi Heavy Industries Climate Control Inc.	2003.6.12
	Mitsubishi Power Systems, Inc. Orlando Service Center	2004.2.18
	三菱重工汽車空調系統(上海)有限公司	2005.7.11
	CBC Industrias Pesadas S.A.	2005.12.1
	Mitsubishi Heavy Industries Korea, Ltd.	2005.12.17
	Mitsubishi Heavy Industries Mahajak Air Conditioners Co., Ltd.	2005.12.21
	三菱重工金鈴空調器有限公司	2006.1.24
	MHI Machine Tool (Hong Kong) Ltd.	2006.3.30
	Mitsubishi Heavy Industries, (Hong Kong) Ltd.	2006.4.5
	MLP Hong Kong Ltd.	2006.5.25
	三菱重工業(上海)有限公司	2006.7.5
	MHI-Pomchai Machinery Co., Ltd.	2006.7.17
	Mitsubishi Heavy Industries India Private Ltd.	2006.12.7
	Mitsubishi Heavy Industries Singapore Private Ltd.	2007.1.21
	Mitsubishi Heavy Industries America, Inc. (New York 本社, Ohio タイヤ機械事業部)	2007.10.15

エコアクション21を認証取得した関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)
関連国内会社	(株)ダイヤビルサービス	2005.4.21
	ニュークリア・デベロップメント(株)	2005.5.30
	菱日エンジニアリング(株)	2005.10.31

K-EMS(神戸市推進)を認証取得した関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)
国内関連会社	西菱エンジニアリング(株)	2004.12.24
	近畿三菱重産(株)	2005.2.23
	(株)神菱ハイテック	2005.2.23
	三菱重工環境エンジニアリング(株)神戸事業所	2005.3.24
	エンジニアリング開発(株)	2005.3.24
	(株)原子力発電訓練センター	2005.3.24
	MHIジェネラルサービス(株)	2005.3.24
	(株)リョーイン神戸営業所	2005.3.24
	(株)テクノ・データエンジニアリング	2006.2.27
	(株)エナジス	2006.3.23

かまくらエコアクション21(鎌倉市推進)を認証取得した関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)
国内関連会社	湘南モノレール(株)	2007.4.4

M-EMS(ISO14001)版を導入した関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)
国内関連会社	(株)検査研究所	2005.4.25
	(株)リョーイン品川営業所	2005.4.26
	三菱重工印刷紙工機械販売(株)	2005.5.12
	三菱重工冷熱システム(株)	2005.5.13
	三菱重工フォークリフト販売(株)	2005.7.12
関連海外会社	三菱重工エンジンシステム(株)	2005.7.12
	Mitsubishi Engine North America, Inc.	2007.1.19
	MHI Injection Molding Machinery, Inc.	2007.1.19
	MLP U.S.A., Inc.	2007.1.19

M-EMSエコアクション版を導入した関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)
国内関連会社	三原三菱重エンジニアリング(株)	2005.4.20
	(株)リョーイン相模原営業所	2005.4.25
	(株)春秋社	2005.4.26
	MHIさがみハイテック(株)	2005.5.9
	(株)リョーセンエンジニアズ	2005.5.10
	MHIターボテクノ(株)	2005.5.11
	広島ダイヤシステム(株)	2005.5.11
	菱重輸送機器エンジニアリング(株)	2005.5.12
	MHIマリンエンジニアリング(株)	2005.5.16
	中菱エンジニアリング(株)	2005.5.16
	(株)リョーインみなとみらい営業所	2005.5.16
	MHIエアロスペースシステムズ(株)	2005.7.12
	(株)エム・ディ・エス	2005.7.22

当社事業所のISO14001認証範囲に組み込んだ関連会社

	拠点名・社名	発行日(登録日)	組込み事業所名
国内関連会社	三菱重工プラスチックテクノロジー(株)	2000.4.1	岩塚地区(旧 産業機器事業部)
	三原三菱重エンジニアリング(株)情報システム部・電子機器部	2004.10.8	紙・印刷機械事業部
	(株)リョーイン名古屋営業所	2004.10.22	名古屋航空宇宙システム製作所
	(株)MHIエアロスペース・プロダクションテクノロジー	2004.10.22	名古屋航空宇宙システム製作所
	ダイヤモンドエアーサービス(株)	2004.10.22	名古屋航空宇宙システム製作所
	(株)リョーイン下関営業所	2004.11.22	下関造船所
	関門ドックサービス(株)	2004.11.22	下関造船所
	下関三菱重エンジニアリング(株)	2004.11.22	下関造船所
	(株)リョーイン岩塚営業所	2005.1.6	岩塚地区(旧 産業機器事業部)
	三菱重工産業機器(株)	2005.1.6	岩塚地区(旧 産業機器事業部)
	MHI工作機械エンジニアリング(株)	2005.2.25	工作機械事業部
	(株)リョーイン京都営業所	2005.2.25	工作機械事業部
	(株)MHIエアロエンジン・サービス	2005.4.11	名古屋誘導推進システム製作所
	(株)MHIロジック	2005.4.11	名古屋誘導推進システム製作所
	MHIディーゼルサービス(株)	2005.5.12	神戸造船所
	原子力サービスエンジニアリング(株)	2005.5.12	神戸造船所
	神菱火力サービスエンジニアリング(株)	2005.5.12	神戸造船所
	(株)三神テック	2005.5.12	神戸造船所
	三菱重工地中建物機(株)	2005.5.12	神戸造船所
	三菱重工パークینگ(株)	2005.5.14	横浜製作所
	(株)リョーイン横浜営業所	2005.5.14	横浜製作所
	菱重エステート(株)横浜支社	2005.5.14	横浜製作所
	MHIエネルギー&サービス(株)	2005.5.14	横浜製作所
	高菱検査サービス(株)	2005.5.14	高砂製作所
	三菱重工ガスタービンサービス(株)	2005.5.14	高砂製作所
	高菱エンジニアリング(株)	2005.5.14	高砂製作所
	(株)リョーイン高砂営業所	2005.5.14	高砂製作所
	原子力サービスエンジニアリング(株)高砂事業本部	2005.5.14	高砂製作所
	MECエンジニアリングサービス(株)	2005.6.23	広島製作所
	広島三菱重エンジニアリング(株)	2005.6.23	広島製作所
	三菱重工プラント建設(株)	2005.6.23	広島製作所
	三菱日立製鉄機械(株)	2005.6.23	広島製作所
	(株)リョーイン広島営業所	2005.6.23	広島製作所
	さがみ物流サービス(株)	2005.9.13	汎用機・特車事業本部
	長菱船舶工事(株)	2005.9.22	長崎造船所
	(株)リョーイン長崎営業所	2005.9.22	長崎造船所
	長菱検査(株)	2005.9.22	長崎造船所
	MHIオーシャニクス(株)	2005.9.22	長崎造船所
	光和興業(株)	2005.9.22	長崎造船所
	長菱制御システム(株)	2005.9.22	長崎造船所
	長菱設計(株)	2005.9.22	長崎造船所
	MHIマリテック(株)	2005.9.22	長崎造船所
	長菱ソフトウェア(株)	2005.9.22	長崎造船所
	千代田リース(株)	2005.9.22	長崎造船所
	菱算(株)	2005.9.22	長崎造船所
	三菱重工工作機械販売(株)	2006.1.13	工作機械事業部
	菱重エステート(株)施設サービス部	2006.4.6	本社
	(株)田町ビル 品川ビル管理センター	2006.4.6	本社
	MHIパーソネルスタッフ(株)	2006.4.6	本社
	(株)MHIツリスト	2006.4.6	本社
	MHIアカウンティングサービス(株)	2006.4.6	本社
	MHIファイナンス(株)	2006.4.6	本社
	ダイヤ食品サービス(株)	2006.4.6	本社
	(株)ダイヤ・ビー・アール	2006.4.6	本社
	コンピュタソフト開発(株)	2006.4.6	本社
	新型炉技術開発(株)	2006.4.6	本社
	ダイヤモンドエアーサービス(株)東京事務所	2006.4.6	本社
	(株)テクノ電子	2006.5.13	本社
	長菱エンジニアリング(株)	2006.8.21	長崎造船所
	(株)フーズ菱和	2006.11.27	下関造船所
	三菱重工橋梁エンジニアリング(株)	2007.8.2	広島製作所

目標と実績

2006年度の目標と実績

○＝「達成」および「予定どおり進捗」 △＝「さらなる努力を要する」 ×＝「未達成」

取り組み項目	中長期計画	2006年度の推進状況	評価
廃棄物の発生・排出抑制	省資源、資材購入の抑制を推進し、2010年の廃棄物総発生量を1992年比20%以上削減の170,000tとする。	総発生量 164,000t 1992年度比 24.1%減	○
廃棄物埋め立ての抑制	再利用、リサイクルを推進し、廃棄物埋め立てゼロを、2010年までにすべての事業所で達成する。	横浜製作所、高砂製作所、汎用機・特車事業本部、名古屋誘導推進システム製作所につづき、冷熱事業本部、岩塚地区(旧産業機器事業部)、工作機械事業部でゼロエミッション達成。 ※ 2007年5月、紙・印刷機械事業部が達成。	○
PCB使用機器の全廃	照明器具のPCB使用安定器とPCB使用高圧電気機器を2010年までに全面使用停止する。	更新計画に基づき、順次更新中。 高濃度PCB機器については、日本環境安全事業(株)に早期登録を実施し、処理基本契約を締結。	○
有機塩素系化学物質の排出抑制	有機塩素系化学物質の管理徹底と排出抑制を図り、ジクロロメタン、トリクロロエチレン、テトラクロロエチレンの大気排出量を2010年までにゼロ化を目指す。	大気排出量 21.2t 1996年度比 91.9%削減	△
CO ₂ の排出抑制	生産工場でのCO ₂ の排出削減を図り、2010年までに1990年比6%削減する。	CO ₂ 排出量 529,000t 1990年度比 12.2%増	△
	2010年までに太陽光発電システムを520kW追加導入する。(累計:1,000kW)	2007年度に720kWの導入を決定。 (累計:1,090kW)	○
フロンの使用抑制	オゾン層を破壊する可能性があるHCFCを、2010年までにオゾン層破壊係数ゼロのHFCなどに切り換える。	2006年度排出量 11.3t 2010年度全廃に向け推進中。	△
環境マネジメントシステム	国内事業所のISO14001を継続更新する。	国内の生産拠点(15事業所)はISO14001を継続更新中。本社部門と6研究所が新規にISO14001を取得。	○
環境経営データベースシステム	環境負荷データのデータベースを2007年までに構築する。	環境パフォーマンスデータ、環境会計のオンライン集計などについて、検討を実施。	△
環境会計の推進	環境会計の継続とオンライン集計を2007年までに完了する。		
環境報告書の継続発行	内容の充実と継続発行する。	CSRに対応した内容に刷新した社会・環境報告書を発行。	○
グリーン購入の促進	社内グリーン購入指針に基づいた環境配慮製品の購入促進を図る。	グリーン購入率 89.1%	△
環境適合設計の推進	社内に環境適合設計標準分科会を設置し、促進する。	環境配慮設計タスクフォースにてLCA実態調査、有害物質管理概念構築を実施。	△

地球温暖化対策

三菱重工では、すでに多くの工場で省エネルギー機器・高効率機器やコージェネレーションシステムの導入などによってCO₂削減対策を進めていますが、京都議定書の日本の削減目標である6%削減を達成するために、生産工場におけるCO₂排出量削減に取り組んでいます。

省エネルギー・CO₂削減対策を推進

各事業(本)部・事業所別に具体的な削減目標値を策定

2006年度は、省エネ・CO₂削減計画の詳細検討を行い、全社方針を策定しました。この計画では、CO₂削減効率の高さに応じて削減アイテムを4つに区分し、CO₂削減効率の良いアイテムは必ず実施する、そのほかのアイテムは、老朽更新などに合わせて個々協議を行い実施することとしました。工場建設などでの増加分等については、社会的責任の観点からCO₂排出権を購入し、まかなうことで当社目標値への対応とします。

また、CO₂削減活動を加速する観点から、各事業(本)部・事業所別に削減目標値を策定しました。これまでは、全事業(本)部・事業所ともに「1990年度比6%削減」を目標としていましたが、1990

年度と2005年度の生産高原単位の増減率と社内的な事業移管の調整を行い、目標値の見直しを行いました。

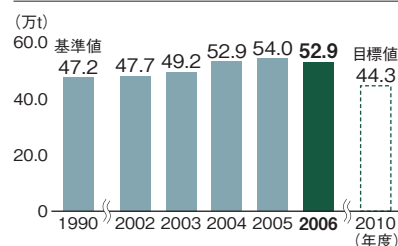
CO₂削減効率が良いアイテムから順次実施するとともに、事業(本)部・事業所間の横通しなどを展開し、目標達成に向け活動の加速を図ります。

CO₂排出量の実績

2006年度のエネルギー起源によるCO₂排出量は529,000トン。基準年である1990年に比較して、12.2%増となりました。2005年度よりは若干減少したものの、2010年度目標を大きく上回っており、今後のさらなる改善が必要です。

主な増加要因は、航空機・原動機などの新工場建設に伴ってエネルギー消費設備が増加したこと、ならびに新設設備の導入などによる生産量の増加に伴ってエネルギー使用量が増加したことによるものです。

CO₂排出量の推移



各事業所に設置している太陽光発電システム

当社では、2002年度から当社製アモルファス型太陽電池パネルの設置を始め、2005年までに480kWの導入を実現しました。

2006年度には、追加施策として、2007年度までに720kWを導入することを決定しました。



横浜ビル

省資源・廃棄物

三菱重工では、2010年までにすべての事業所でゼロエミッションを達成するという目標を掲げ、リサイクル先の開拓と分別の徹底を行うとともに、ゼロエミッションに関する全社会議を開催、リサイクル業者情報の共有化を図るなど、効果的な活動に取り組んでいます。

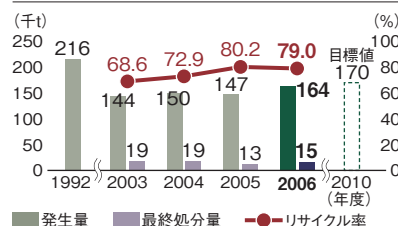
廃棄物の排出・埋め立ての抑制に向けて

廃棄物発生量については、2010年に170千トン以下に抑制することを目標に掲げ、廃棄物発生量の削減、所内リサイクルの推進に努めてきました。その結果、2006年度の廃棄物発生量は164千トンとなり、目標を達成しました。

廃棄物埋め立ての抑制については、

「ゼロエミッションを2010年までにすべての事業所で達成する」という目標に対し、すでに達成済みの4事業所(横浜製作所、高砂製作所、汎用機・特車事業本部、名古屋誘導推進システム製作所)に加え、2006年度は冷熱事業本部、岩塚地区、工作機械事業部が達成。さらに、2007年5月には、紙・印刷機械事業部(含むプラント・交通システム事業センター[三原])が達成しました。

廃棄物の発生量・最終処分量・リサイクル率の推移



新たに2事業所・1地区でゼロエミッションを達成

冷熱事業本部

冷熱事業本部では、従来から廃棄物のリサイクル化を進めてきましたが、2005年度より処理費用を低減し、かつ、リサイクル化を行うという目標を掲げ、2006年7月末で社内ゼロエミッション基準を達成し、処理費用も年間数百万円レベル低減しました。この要因は、従来、中間処理委託業者で選別していた廃棄物(特に廃プラスチック)の分別を、所内に取り込み、徹底したことによるものです。

今後は、循環型社会の構築のため、さらなる廃棄物の資源化を推進していきます。



枇杷島工場担当者



松阪工場担当者

工作機械事業部

工作機械事業部は、契約しているリサイクル業者の見直しと変更、廃棄物の分別徹底に取り組んだ結果、社内ゼロエミッション基準をクリア、2006年9月27日に「ゼロエミッション宣言」をしました。

多量に発生する廃油については、なかなか業者が見つけれられませんでした。現在契約しているリサイクル業者の方の協力を得てリサイクル可能となりました。また、機密書類の廃却処分についてもご協力いただき、低コストでのリサイクルを実現しました。

今後は、リサイクル100%を目指すとともに、

廃棄物の発生抑制に取り組めます。



工作機械事業部担当者

岩塚地区

岩塚地区では、以前まで所内の焼却炉で廃プラスチック類の焼却を行い、燃え殻を埋め立てていましたが、焼却炉を廃止するとともに、廃プラスチック類や古紙・機密文書のリサイクル化に取り組んできました。

そのほかの廃棄物については、「廃棄する人が自らの手で分別し捨てる」を徹底するため、分別サンプル展示場の設置、少量多品目のリサイクル業者の開拓などを推進し、リサイクル化を推進した結果、2006年8月末に社内ゼロエミッション基準を達成しました。

今後は、より環境負荷が少なく、効率的な

リサイクル方法を追求し、さらなる廃棄物削減を推進していきます。



岩塚地区担当者

化学物質管理

三菱重工は、生産に必要な化学物質の管理を徹底し、安全な使用・保管に努めています。

事業所ごとにMSDS(化学物質等安全データシート)を整備し、お客さまや社員の安全確保にも努めています。

有機塩素系化学物質などは、代替工法の開発や代替物質への転換を図り、使用・排出の抑制を進めています。

化学物質の適正管理と代替化を推進

有機塩素系物質の低減

テトラクロロエチレン、トリクロロエチレン、ジクロロメタンの大気排出量は、水系洗浄材への切り替えや工法変更などを行い、目標達成に向け順調に推移してきましたが、2006年度は91.9%削減止まりとなりました。

PRTR※1対象物質の低減

2006年度PRTR対象物質総排出量(ダイオキシン類を除く)は2,073トンとなり、前年比約7.3%低減しています。

PCB使用機器処分計画

当社の各事業所が保管および使用す

るPCB(ポリ塩化ビフェニル)使用機器については、政府全額出資の日本環境安全事業株式会社(JESCO)に、2006年3月に早期登録を実施し、2007年1月に廃棄処理の委託契約を締結しました。

RoHS指令※2への対応

2006年7月に施行されたRoHS指令に対応するために、当社では、RoHS指令該当製品のエアコンの、生産拠点である冷熱事業本部にて製品含有化学

物質管理システムを構築。「製品含有化学物質管理ガイドライン」を作成し、サプライヤーのご協力のもと、RoHS指令への対応を進めています。

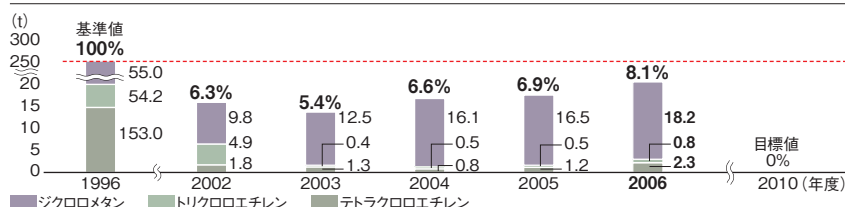
※1 PRTR

環境汚染物質排出移動登録(Pollutant Release and Transfer Register)の略。有害化学物質の排出量や発生源、移動量などを公表する仕組み。

※2 RoHS指令

欧州に輸入される電気電子製品について特定の有害物質(カドミウム、六価クロム、鉛など6種)の含有を禁止する規制。

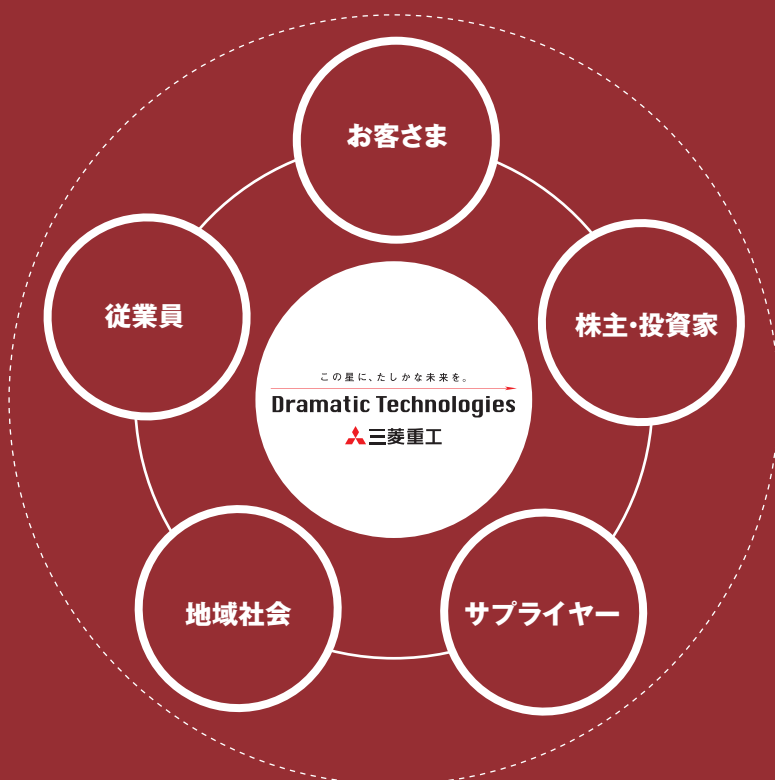
有機塩素系化学物質の大気排出量



三菱重工の責任と行動

人々・社会とともに

三菱重工は、さまざまな地域・社会で、さまざまな人々と関わり合いながら世界各国の社会基盤や産業、暮らしに欠かせない製品・技術を開発・製造しています。そんな社会的な存在、公的な存在としての社会的責任を果たしていくために、多様なステークホルダーに配慮した事業活動を展開しています。



お客さまとともに

三菱重工は、社是の中で「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」ことを明言し、製品の安全性確保や品質の向上、さらには継続的な改善活動による顧客満足（CS）向上をテーマとした活動を展開。お客さまの視点に立った製品づくりに取り組んでいます。

製品安全・品質の向上

分野・製品ごとに基準を設けて 製品の安全・品質を徹底管理

当社は、船舶・海洋分野から大規模発電設備、機械・鉄構、航空・宇宙分野、各種産業機器、家庭用エアコンまで、幅広い分野にわたる多種多様な製品を開発・製造しています。そのため製品に関連する法令もさまざま、製品ごとに安全基準や品質管理方法も大きく異なります。

そこで当社では、各事業（本）部・各事業所単位で品質マネジメントシステムを構築するとともに、製品一つひとつについて個別の品質基準を設けて関連法

規の遵守や製品安全・品質の確保に努めています。

また、製品安全・品質向上のためには、ものづくり基盤を強固にすることも大切という考えから、人材の育成や生産プロセスの変革など、全社的な活動に取り組んでいます。

顧客満足（CS）の向上

当社は、全社一丸となって顧客満足（CS）の向上を図っていくために、2002年4月に本社社長室企画部内に「CS推進室」を発足させ、全社的なCS活動を開始。2007年度からはCS推進

室の機能をCSR推進室へ統合し、活動を強化しています。

活動にあたっては、各事業（本）部および各事業所の企画部門に設置した「CS向上活動事務局」が中心となって、製品単位・部課単位での改善活動を推進。また、事業所間の情報共有も行なわれ、ベンチマーキング活動、CSアクションプランの展開など、他所での良い活動事例を積極的に取り入れるよう努めています。

なお、CSR推進室は、CS関連情報の提供など、各チームの活動をサポートしているほか、CS意識向上のための研修を行っています。

株主・投資家とともに

三菱重工は経営の健全性、透明性を高めるとともに、的確かつ迅速な情報開示、株主・投資家の皆さまとのコミュニケーションの機会・場の拡充に努めることで、信頼関係の構築に取り組んでいます。

株主・投資家の皆さまとの コミュニケーション

事業内容・計画に関する さまざまな説明会を実施

当社は、「各事業の概況や今後の計画について詳しく知りたい」という皆さまの声にお応えして、半期に1度開催する決算説明会のほかにも、アナリストやファンドマネージャの方々との懇談会や事業説明会を開催しています。

これら説明会の内容については、当社webサイト「株主・投資家の皆様へ」でご覧いただけます。

株主の皆さまをお招きして 工場見学会を実施

当社の事業活動に対する理解を深めていただくために、2005年3月から年2回の工場見学会を開催しています。毎回約80名の定員に対して1,000通前後の応募をいただくなど、株主の皆さまからもご好評をいただいています。

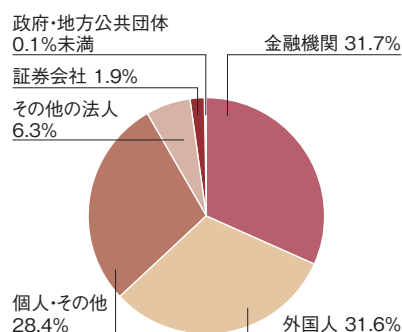


長崎造船所の工場見学会

過去5カ年の配当実績

事業年度	1株当たり配当金額
2002年度	6円
2003年度	6円
2004年度	4円
2005年度	4円
2006年度	6円

株主構成比



サプライヤーとともに

三菱重工は、サプライヤーを「共存共栄を目指す重要なビジネスパートナー」と考え、公平かつ対等な取引を徹底するとともに、相互のCSR強化に向けた評価・支援の仕組みづくりを開始しています。

公正な取引の徹底

公正かつ対等な取引を約束する「資材調達方針」を公表

当社は、サプライヤーとの取引にあたって、新規参入の門戸を広く開放し、公平・公正に評価・選定すること、相互の発展につながる信頼関係を築くこと、関連法規や社会規範を遵守することを基本としています。

こうした考えを周知徹底するとともに、社外の方々にもご理解いただけるよう、2002年7月、「資材調達の基本方針」を制定し、当社webサイトに公開しました。

調達活動に携わる従業員を対象にコンプライアンス教育を実施

当社では、調達活動に関わる従業員を対象にしたコンプライアンス教育を年1回開催しているほか、「下請代金支払遅延等防止法」に関するeラーニングを実施しています。

コンプライアンス教育は、主に調達部門の若手従業員を対象とし、主要な法律知識の習得に基づくコンプライアンス意識の向上を目的とし、研修の最後には理解度を測るテストを実施し、点数が低かった項目については復習用の資料を送付し、受講者の理解促進を図っています。

CSR調達への取り組み

CSR推進に向けてサプライヤーとの連携を強化

製品安全や法令遵守、環境負荷低減など、企業としての社会的責任(CSR)を果たしていくためには、サプライヤーの協力が不可欠です。

そこで当社資材部は、サプライヤーの評価項目を技術・品質だけでなく、環境保全や法令遵守、労働環境の改善などにも広げていくことを検討しています。

従業員とともに

三菱重工は、「人こそが会社にとっての最大の財産であり、その成長が会社全体の発展につながる」との考えから、多様な人材の活用・育成や働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。

多様な人材の活用と育成

多様な人材の活用

当社は、キャリア・女性の積極的な採用、希望者を原則全員再雇用する「新再雇用制度」の導入、障がい者向け採用ホームページの開設などにより、多様な人材の活用を推進しています。

教育による能力向上と自己実現支援

当社では、職場でのOJT(On the Job Training)を基本とした、実践的な人材育成に取り組み、技術・技能を若手社員に伝える「技能塾」を各事業所で展開しているほか、女性が活躍できる土壌づくりに向けた「女性のためのキャリアアップセミナー」などを開催しています。

対話による相互理解と動機づけ

当社は、事務・技術部門での「目標管理制度」や現業部門での定期面談など、上司と部下の対話による双方向コミュニケーションを実現しています。

また、ミドルマネージャーを対象に「360度リサーチ」を実施し、その結果を本人にフィードバックしています。

働きやすい職場環境づくり

ワーク・ライフ・バランスへの取り組み

当社は、従業員の仕事と家庭の両立支援のため、「育児・介護休業法」などの法定基準を上回る各種制度を整えており、2007年5月に「次世代認定マーク」(裏表紙参照)を取得しました。

人権啓発への取り組み

当社は、「人権啓発推進委員会」を設け、「セクシュアル・ハラスメントおよびパワー・ハラスメントの防止教育」の実施などを通じて人権啓発に取り組んでいます。

安全で健康的な職場づくり

当社は、社員の安全と健康を第一として、労働安全衛生マネジメントシステムを全社で運用し、安全で健康的な職場づくりを推進しています。

経営層と社員とのコミュニケーション

当社は、イントラネットや社内報による情報発信、労働組合との各レベルでの労使協議、タウンミーティングの開催などにより、経営層と社員とのコミュニケーションを図っています。

社会貢献活動

三菱重工では、地域貢献と次世代育成の観点を重視した社会貢献活動を行っています。
今後も「世界の三菱重工」としてさまざまな活動を通じて社会に貢献していきます。

社会貢献活動の方針

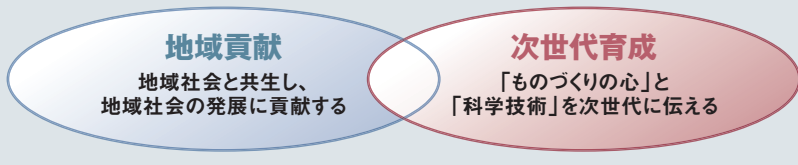
地域社会と共生し、 地域社会の発展に貢献する

当社では、支社・事業所・海外事務所・海外関連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。

「ものづくりの心」と 「科学技術」を次世代に伝える

当社は、長年にわたって700種類を超す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実験教室など、さまざまな教育活動に取り組んでいきます。

社会貢献活動方針



社会貢献支出の推移

当社は経団連1%クラブが設立された当初からその趣旨に賛同し、毎年、当社の社会貢献活動実績を報告しています。

社会貢献支出分野別推移 (単位:百万円)

	2003年	2004年	2005年
学術研究	269	276	148
教育	490	468	682
地域社会	120	72	97
スポーツ	118	51	106
その他	239	320	241
計	1,236	1,187	1,274
対経常利益率	16.37%	—	3.93%

- ※ 寄附金のほか、現物給付・社員による活動・施設開放等を金額換算したものを含む。ただし、社員が個人的に行う活動は含まない。
- ※ 2004年度経常利益率は、当該年度の経常利益がマイナスのため算出不能。
- ※ 2006年度の社会貢献支出については算出中。

TOPICS

神戸造船所で「三菱しんせんサマースクール2006」を開催

神戸造船所では、1993年から毎年1回、子どもたちの夏休みに合わせた社会学習・理科研究向けの体験参加型イベント「三菱しんせんサマースクール」を開催しています。これは、地域の小学校高学年生(4~6年生)とその保護者を対象にしたもので、工場見学や理科研究向けの科学実験を行っています。2006年度で15回目を迎え、累計で3,500人の方々が参加されています。

工場見学では、当社が開発したロボット「wakamaru」とのコミュニケーション体験をはじめ、宇宙ステーション関連製品の紹介や大型船の建造現場などを見てもらうほか、現場で働いている従業員に直接質問ができる時間を設け、普段は見られないものづくりの現場を見て、感じて、学べるプログラムとなっています。また、科学実験では「電気エネルギー」をテーマに当社が開発している最先端技術の公開実験を行った後、夏休みの理科研究にもなるよう燃料電池やフルーツ電池の工作と実験を体験していただきました。

「三菱しんせんサマースクール」の募集定員200人に対して、時には1,000人を超える応募が寄せられることもあり、参加した子どもたちからも「製品の大きさにびっくりした」「科学って面白い」などの感想が聞かれるなど、地域の方々からも高い評価をいただいています。今後も、このサマースクールをより充実したものにし、未来を担う子どもたちに科学への興味・関心を持ってもらう場として継続していきたいと考えています。



大型船の建造現場見学



燃料電池の工作・実験

代表的な社会貢献活動

美化清掃活動

全国の事業所・支社では、周辺地域のごみ拾いなど美化清掃活動に取り組んでいます。2005年度は、延べ6,384名の社員が参加しました。



工場見学・インターンシップ受け入れ

全国の事業所では、地域貢献・学校教育支援の観点から社会科見学等の工場見学の受け入れを行っています。2005年度は、進水式の見学等も含め21,157名の方に当社の製造現場を見学いただきました。また、インターンシップの受け入れも積極的に行っており、2005年度は、160名の学生を受け入れました。



高砂絵画コンクール展

高砂製作所では、毎年8月、市内の小学生を対象とした絵画コンクール展を開催しています。2006年は「ひとつだけ願いごとがかなうとしたら～今、いちばんかなえたい夢」をテーマとして開催したところ3,637点の応募をいただきました。寄せられた作品は地域のショッピングセンターや山陽電気車内に展示しました。



健康サポート相談会

神戸造船所では、三菱神戸病院の医師・看護師が近隣地域の皆さまの健康相談に応じる「健康サポート相談会」を開催しています。5回目となる今回は「むせを防ぐ食生活」などのミニ講演会や健康相談の問診、血圧、検尿、体



脂肪測定などを行い健康管理に役立てていただきました。

メダカ・ザリガニの寄贈

広島製作所の排水溝には、今では希少となったメダカやザリガニが多数生息しています。同所では、毎年近隣の幼稚園や小学校を対象に生息場所を公開するとともに、飼育・観察などの教材用に寄贈しています。



三菱重工チャリティ・コンサート

高砂製作所では2003年から毎年、チャリティ・コンサートを開催しています。コンサート収益金は、福祉と文化事業に役立てていただくため、全額高砂市に寄贈しています。2006年は183万6千円の収益金が集まりました。



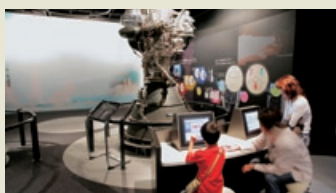
TOPICS

子どもたちに科学の面白さを伝える「三菱みなとみらい技術館」

三菱重工は、次世代を担う子どもたちが科学技術に触れて、夢を膨らませることのできる機会・場を提供するために、1994年6月に「三菱みなとみらい技術館」を設立しました。

この施設は、「環境」「宇宙」「海洋」「交通・輸送」「エネルギー」「技術探検」の6つのゾーンで構成され、実物や大型模型などで最先端の技術をご紹介します。ほか、ヘリコプターの操縦体験ができる「スカイウォークアドベンチャー」や3D映像と体感音響シートでバーチャルアドベン

チャーが楽しめる「3Dシアター」などの体験コーナーを設置。科学技術の魅力や大切さを楽しみながら体験できることから小中学校の校外学習や修学旅行などにも利用され、2006年度は年間来場者が初めて12万人を超えました。



「宇宙」ゾーン



「海洋」ゾーン

未来に向けて「科学の芽」を育てられるようイベント・展示を充実させていきます。

当館のイベントや展示は、日頃から来場者の皆さまの声をうかがっている私たちスタッフが自分たちで企画・運営しています。イベントは年間50回以上実施していますが、おかげさまで「工作&実験教室」などを中心に毎回応募が定員を大幅に超えてしまうほど好評で、「もっと参加できる人数を増やしてほしい」というご要望もいただいています。そこで、現在、皆さまに「ものづくり」の楽しさを体験していただけるイベントの拡充や展示の改装を計画しています。

今後も、子どもたちにもものづくりの楽しさや科学技術の魅力や大切さを伝え、確かな未来に向けて「科学の芽」を育てる技術館でありつづけていと考えています。



三菱みなとみらい技術館 館長 橋本 由香

その他の社会貢献活動

自然災害被災地復興への支援

当社は、世界各地で発生した大規模災害に対して、人道的見地から積極的な復興支援に取り組んでいます。最近では、2006年5月に発生したインドネシアジャワ島中部地震の被災地に対して当社製ポータブル発電機を62台寄贈し、2007年3月に発生した能登半島地震の被災地に対しては被害を受けた方々を支援するために石川県災害対策本部に義援金を寄附しました。

ラグビー部によるラグビー教室

念願のトップリーグ昇格を果たすなど、ラグビー部の活動が盛んな汎用機・特車事業本部では、ラグビーを通じて地域社会に貢献しようと1995年から近隣地域のラグビースクールの子どもたちをはじめ、一般の方々を対象にしたラグビー教室を開催しています。



ラグビースクールの様子

(財)さわやか福祉財団と タイアップした ボタン提供ボランティア

横浜製作所では、「布の絵本」を製作するための「ボタンを集める活動」に賛同し、家庭に眠る古いボタンを集め、2.5kg



従業員から集まったボタン

過去5年間の主な支援実績

時期	災害	支援規模(単位:万円)	支援内容
2007年	能登半島地震	100	寄附
2006年	インドネシアジャワ島中部地震	1,000	ポータブル発電機寄贈・寄附
2005年	パキスタン北部地震	500	寄附
	米国南部ハリケーン	3,000	投光機寄贈・寄附
	中国遼寧省台風被害	44	寄附
2004年	スマトラ沖大地震・津波	2,778	寄附
	新潟県中越地震	1,000	寄附
	新潟豪雨災害	100	寄附
	福井豪雨災害	100	寄附
	イラン南東部大地震	800	ポータブル発電機寄贈・寄附
2003年	アルジェリア北部大地震	42	寄附
	台湾新型肺炎SARS	48	寄附

のボタンを「(財)さわやか福祉財団」へ寄贈しました。提供されたボタンは布絵本の一部となり、国内外の施設で子どもたちの優しい心を育むお手伝いすることになります。

マッチングギフト

社員が集めた募金に会社が同額を上乗せして寄附しています。2006年は本社・支社の社員から約50万円寄附が集まり、関東地区35カ所、関西地区31カ所の福祉施設に当社の技術を利用して製作された介護福祉用食器「形状記憶スプーン・フォーク」を贈呈しました。



形状記憶スプーン・フォーク

海外での取り組み事例

「ベトナムハノイ工科大学」に 寄附講座を開設

国際連合の専門機関として平和な地球社会の実現を目指した活動を展開しているユネスコ(UNESCO)では、

発展途上国における工学・工業技術の発展を資金・技術の両面で支援する「UNISPERプログラム」を官民協力で推進しています。

当社は、同プログラムの理念に賛同し、1998年からベトナムハノイ工科大学に寄附講座を開設しています。



寄附講座の様子

「MHIA1%クラブ」運動

ニューヨーク本社をはじめとする米国内17カ所でさまざまな事業を展開している米国三菱重工業(Mitsubishi Heavy Industries America, Inc.)は、米国地域社会の一員としてグループの税引き前利益の1%を慈善活動に拠出する「MHIA1%クラブ」運動に取り組んでいるほか、カーネギーホールなどの文化・芸術施設や教育機関を中心に寄附などを行っています。

若手社員・女性社員によるワーキンググループから 「三菱重工グループCSR行動指針」は生まれました。

2007年7月、三菱重工グループの「CSR行動指針」が制定されました。
この行動指針がどのように作られたのか、また行動指針に示されている
3つのテーマには、グループとしてのどのような目標やビジョンが
込められているのかについて解説します。



「CSR行動指針」の立案にあたり、ワーキンググループメンバーは、複数のチームに分かれて「三菱重工グループならではのCSRとは何か」についてディスカッションを重ねました

「CSRとは何か」を社員一人ひとりが考え 自主的な行動へと結びつけていくために

2006年12月に開かれた「第1回CSR委員会」で、事業活動の基軸となる「CSR行動指針」、そして三菱重工グループが有する技術や組織を活かして取り組んでいく「象徴的CSR活動」について検討・策定することが決まりました。さらに、そうした施策を進めていくうえでは、『「CSRとは何か」を社員一人ひとりが理解し、職場全体に浸透させていくこと』『一人ひとりの自主的な行動を喚起すること』が不可欠であるとの考えから、「CSRワーキンググループ」を発足させ、ボトムアップ型の活動によってCSR行動指針と象徴的CSR活動の検討を進めることになりました。そして、会社の将来を担う若手社員や社会の視点をより拘いあげた女性社員の発想が必要との観点から、メンバーの中心は若手社員・女性社員とすることになったのです。

3回にわたるワーキンググループで CSR行動指針と象徴的なCSR活動を検討

これを受けて、2007年2月に「CSRワーキンググループ」が組織され、三菱重工の各事業（本）部、事業所およびグループ会社から46名（男性27名、女性19名）のメンバーが集まりました。

2007年2月1日・2日に開催された第1回のワーキンググループでは、まず社外コンサルタントの協力のもと「CSRとは何か」を

理解するとともに、日頃の行動やCSRに対する理解度を測る簡易診断を実施し、CSR行動指針を検討していくうえでの基本的な知識・考え方について確認しました。

その後、メンバーは複数のグループに分かれてディスカッションを開始。三菱重工グループの企業理念、企業としての強み・特徴、社会から期待されていることなどを軸に、三菱重工グループのCSRのあり方について話し合いました。

そして、2月23日に開催した第2回、3月14日の第3回のワーキンググループでは、各グループが話し合った内容を議論しながら、ワーキンググループ全体の「CSR行動指針」案と「象徴的CSR活動」のプランをまとめていきました。

このワーキンググループで出たアイディアは、2007年7月に開かれた第2回CSR委員会で審議され、各テーマに対する具体的なガイドラインなどを加えた後、正式な全社指針として承認されました。

次のページからは、この「三菱重工グループCSR行動指針」に示されている方針や考え方、その背景などについて詳しく解説していますので、ぜひ自分のものにして、皆さんの行動の拠り所としてご活用ください。

なお、このCSR行動指針を社内に浸透させていくため、三菱重工各事業所で開催されているタウンミーティングに合わせて、佃社長による「CSR推進の木」の記念植樹を実施しています。

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。



大気中の二酸化炭素(CO₂)濃度が上昇したことで起こった「地球温暖化現象」、気候変動や過剰な森林伐採などが原因で進む「砂漠化」、日々の暮らしの中から大量に排出され続ける「廃棄物」など、環境問題はますます深刻化しています。そうした中で三菱重工グループが取り組んでいくべきテーマとして、2つの具体的ガイドラインを定めました。

**卓越した技術により、
地球環境・エネルギー問題の解決に貢献。**

世界の人々の生活向上や地球環境の保全のために役立つ“価値ある製品”が求められています。三菱重工グループは、ものづくり企業として、また環境問題に地球規模で答えられる数少ない企業として、技術開発・設計・生産の全てを通じて地球環境・エネルギー問題の解決に取り組んでいきます。

**一人ひとりの高い環境意識で、
事業活動の全ての領域で環境負荷を低減。**

三菱重工グループは日々の事業活動を通じて多くのエネルギーや資源を利用しています。これらをできる限り減らすため、それぞれの職場で省エネルギーや廃棄物の削減を着実に実践していくことも、環境保全の重要なテーマなのです。

**三菱重工グループが取り組んでいく
象徴的CSR活動**

- 砂漠緑化などの地球環境改善事業の実施
- 社内施設の緑化
- 社員全員参加の環境活動

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。



近年、人々の生命や安全を脅かす製品事故が相次ぎ、また法令に違反した行為によって利益を得ていた企業の不祥事が問題となっています。企業の誠意ある行動と透明性・健全性のある経営がますます重要になるなかで、三菱重工グループは3つの具体的ガイドラインをベースに社会とのより良い関係づくりに取り組んでいきます。

**お客様や社会のニーズに合致した
高品質で安全な製品の提供。**

三菱重工は、発電設備、船舶、産業機器、家庭用エアコンなど、非常に幅広い分野の製品をつくっています。これらの製品が万が一事故を起こしたら、さまざまな人々に多大な影響を与えかねません。だからこそ、お客様や社会に満足していただける製品を提供し続け、徹底した品質管理を行っていくことが重要なのです。

**常に誠実な行動で、
社会規範の遵守と情報の透明化。**

企業の活動は、お客様や社会からの信頼の上に成り立っています。そうした信頼を裏切る行為や法令違反が起こらないよう、

一人ひとりが日々自覚をもって行動すること、そうした行為を組織的に防止していく必要があります。

**社会の一員としての自覚を持ち、
地域・社会の発展に積極的に貢献。**

世界各地に拠点をもつ三菱重工グループにとって地域や社会との良好な関係づくりは欠かせません。人々に歓迎されるような活動を積極的に進めていくことが、信頼され、尊敬される企業市民となるための第一歩となるのです。

**三菱重工グループが取り組んでいく
象徴的CSR活動**

- 地域貢献活動の拡充
- 途上国への自社製品提供などの支援
- 当社環境技術・製品の情報発信強化

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。



近年の出生率の低下と少子高齢化を背景に、活力ある社会を維持し、次世代へとつなげていくこと、女性・高齢者・障がい者などさまざまな人々が活躍できる社会をつくる必要があります。三菱重工グループは、次世代に夢や希望を与える存在であり続けるために、社員一人ひとりが生き生きと働ける職場づくりを進めるとともに、次代を担う子どもたちに科学技術の魅力を伝える活動を推進し、より豊かな未来社会の創造に貢献していきます。

安心して働ける職場環境と 創造性を発揮できる職場風土の醸成。

三菱重工グループが今後も「人々の夢を実現する製品」を作り続けていくためには、多様な社員がやりがいをもって、安心して働ける職場環境や社内風土を根づかせていくことが重要です。また、社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整え、出産や育児を支援していくことも、次世代の育成には欠かせないテーマです。

夢を実現する事業と技術で、 希望に満ちた子どもたちを育成。

陸、海、空、そして宇宙へと広がる三菱重工グループの“夢のある技術・製品”や科学技術の魅力を、次代を担う子どもたちに伝え、ものづくりの未来をその手に託すことも私たちの大切な責務です。

三菱重工グループが取り組んでいく 象徴的CSR活動

- 学校の理科教育などへの支援
- 当社施設でのものづくり学習
- 子ども向けホームページの開設

オリジナルスクリーンセーバーを作成しました！

「三菱重工グループCSR行動指針」をグループ全体に浸透させていくため、オリジナルのスクリーンセーバーを作成しました。これによって、「地球との絆」「社会との絆」「次世代への架け橋」というキーワードが皆さんの意識に浸透することを願っています。

各職場で、ぜひ活用してください。



今後、グループの皆さんにお願いしたいこと ～CSRを重視した企業風土を醸成するために～

本冊子でご紹介したように、三菱重工グループは現在、「CSR経営」の実践に向けて、さまざまな活動を展開しています。しかし、CSRとは決して「新しく増える業務」ではありません。日々の業務の中で、組織全体、社員一人ひとりが常に意識しておくべきことであり、社会の信頼に対して誠実に行動することを意味しているのです。ぜひ、各職場でも「自分たちができるCSR活動とは何か」を話し合ってみてください。

また、社会の信頼や社会の期待に応え続けていくためには、自らの弱点やCSR活動の進捗状況を正確に把握しておくことも大切です。とくに自部門の課題については、それを改善していくための具体的な目標を立て、それを達成するための改善策を実行し、その成果を定期的に検証する…というPDCAサイクル

を確立していきたいと考えます。

そのためにも、グループ全体の連携強化も必要です。三菱重工の各事業(本)部・事業所、そしてグループ各社にはCSR総括責任者・CSR実務責任者を置いています。この方々を中心に、事業(本)部・事業所・グループ会社間の情報交換を密にし、ベクトルを合わせていくことで、三菱重工グループが一体となったCSR活動へと発展させていきたいと思います。

三菱重工グループの企業価値を社員一人ひとりの行動によって高めていくために——ぜひ、皆さんのご理解と積極的な活動参加をお願いします。

(三菱重工業株式会社 CSR推進室)

「CSRレポート(社会・環境報告書)2007」の紹介

“ものづくりの誇りと責任”をテーマに、
三菱重工がどのような製品・サービスを通じて
どのような社会的使命を果たしているかを
わかりやすく報告しています。

※このレポートをご覧になりたい方は、三菱重工のホームページ内にある
「社会的責任・環境保全」のページをご覧ください。

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



主なコンテンツ

特集／社会の要請に応える三菱重工

第1章 エネルギーと三菱重工

三菱重工は、火力・原子力・太陽光・風力など、さまざまなエネルギー資源を利用した発電プラント・機器を提供し、世界的なエネルギー問題に 대응している企業であることを、客観データなどをまじえて紹介。また、製品安全への取り組みなど関連するCSR活動についても報告するとともに社外の方からのコメントを掲載しています。

第2章 自動車と三菱重工

三菱重工が提供している自動車関連製品の中から、環境規制の高まりとともに需要が高まる「ターボチャージャー(過給機)」に焦点を当て、自動車の環境負荷削減に向けた取り組み、品質管理体制などについて報告しています。

第3章 宇宙開発と三菱重工

2007年4月からH-IIAロケットプロジェクトが民営化され、機体製造から打ち上げまでが三菱重工に移管されたことを受けて、当社のロケット打上げ事業のあるべき姿、今後の宇宙開発における三菱重工の役割などについて、社外有識者との座談会を開催しました。

第三者意見

麗澤大学大学院国際経済研究科教授 京都大学経営管理大学院客員教授
高 巖氏

立命館大学 政策科学研究科 教授 京都大学 経済研究所 特任教授
佐和 隆光氏

三菱重工のCSR活動およびCSRレポートに対する「第三者意見」を、コンプライアンスやエネルギー、環境技術に造詣深い、高先生、佐和先生から頂戴しました。地球環境保全に対する当社の技術開発について期待のお言葉をいただいた一方、「社会に対する活動の目標年度が見えない」というご指摘を受けました。この課題については次年度の改善目標として積極的に取り組んでいきます。

そのほか、本誌に掲載している「三菱重工の責任と行動」(マネジメント／地球環境とともに／人々・社会とともに)についても、より詳しい取り組み内容を報告しています。





本報告書に関するお問い合わせ

三菱重工業株式会社 CSR推進室

〒108-8215 東京都港区港南二丁目16番5号
TEL (03)6716-3884 FAX (03)6716-5815
URL <http://www.mhi.co.jp>

所在地

本社

〒108-8215 東京都港区港南2-16-5
TEL (03)6716-3111(大代表) FAX (03)6716-5800

事業本部・事業部

汎用機・特車事業本部

〒229-1193 神奈川県相模原市田名3000
TEL (042)761-1101(総務・環境課) FAX (042)763-0800

冷熱事業本部

〒452-8561 愛知県清須市西枇杷島町旭3-1
TEL (052)503-9200(総務課) FAX (052)503-3533

紙・印刷機械事業部

〒729-0393 広島県三原市糸崎南1-1-1
TEL (0848)67-2054(総務勤務課) FAX (0848)63-4463

工作機械事業部

〒520-3080 滋賀県栗東市六地藏130
TEL (077)553-3300(総務課) FAX (077)552-3745

事業所

長崎造船所

〒850-8610 長崎県長崎市飽の浦町1-1
TEL (095)828-4121(総務課) FAX (095)828-4034

神戸造船所

〒652-8585 兵庫県神戸市兵庫区和田崎町1-1-1
TEL (078)672-2220(総務課) FAX (078)672-2245

下関造船所

〒750-8505 山口県下関市彦島江の浦町6-16-1
TEL (0832)66-5978(総務勤務課) FAX (0832)66-8274

横浜製作所

〒236-8515 神奈川県横浜市金沢区幸浦1-8-1
TEL (045)775-1201(総務課) FAX (045)775-1208

広島製作所

〒733-8553 広島県広島市西区観音新町4-6-22
TEL (082)291-2112(総務課) FAX (082)294-0260

高砂製作所

〒676-8686 兵庫県高砂市荒井町新浜2-1-1
TEL (079)445-6125(総務課) FAX (079)445-6900

名古屋航空宇宙システム製作所

〒455-8515 愛知県名古屋市港区大江町10
TEL (052)611-2121(総務課) FAX (052)611-9360

名古屋誘導推進システム製作所

〒485-8561 愛知県小牧市大字東田中1200
TEL (0568)79-2113(総務勤務課) FAX (0568)78-2552

プラント・交通システム事業センター

三原
〒729-0393 広島県三原市糸崎南1-1-1
TEL (0848)67-2072(総務勤務課) FAX (0848)67-2816

横浜

〒220-8401 神奈川県横浜市西区みなとみらい3-3-1
TEL (045)224-9288(総務勤務課) FAX (045)224-9932

三菱みなとみらい技術館

〒220-8401 神奈川県横浜市西区みなとみらい3-3-1
三菱重工横浜ビル
TEL (045)224-9031 FAX (045)224-9902



三菱重工は、「次世代育成支援対策推進法」に基づく対策を推進している企業として、2007年5月に「次世代認定マーク」を取得しました。



みんなで止めよう温暖化

チーム・マイナス6%

三菱重工はチーム・マイナス6%に参加しています。