

ESG DATABOOK 2022

2022年3月期(2021年度)



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 REPORT（三菱重工グループ統合レポート）」を発行しています。本「ESG DATABOOK」は、その「MHI REPORT」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ともに紹介しています。

情報開示の体系

「MHI REPORT」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 DATABOOK」およびウェブサイト「サステナビリティ」には、より詳細な非財務情報を掲載しています。



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：2021年4月1日～2022年3月31日（一部対象期間以降の活動内容も含む）

報告サイクル：年次報告として毎年発行（前回：2021年11月発行 2022年8月改訂）

発行：2022年11月

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.88 をご覧ください）

（注）環境および社会データの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。

（環境データは 2023 年春頃に第三者保証を取得予定です）

- ・マテリアリティ開示情報に関する保証証明書
- ・環境・社会データ保証証明書

参照する基準・ガイドライン

- Value Reporting Foundation（VRF）「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/sustainability/management/report_gri.html
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018 年版）」
- 国際標準化機構 社会的責任規格「ISO26000」
- TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言

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いたします。

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	2
マネジメント	
▶ フレームワーク	4
▶ ステークホルダー	8
▶ 重要課題(マテリアリティ)	10
▶ カーボンニュートラル宣言「MISSION NET ZERO」	14
ガバナンス	
▶ コーポレート・ガバナンス	15
▶ リスクマネジメント	22
▶ コンプライアンス	25
▶ 製品責任	30
▶ カスタマー・リレーションシップ・マネジメント	35
▶ イノベーション・マネジメント	37
▶ サプライチェーン・マネジメント	40
環境	
▶ 環境マネジメント	43
▶ 気候変動	50
▶ 水リスク	56
▶ 生物多様性	58
▶ 汚染・廃棄物	60
社会	
▶ 労働慣行	62
▶ 労働安全衛生	65
▶ 人材開発	72
▶ 人材の確保と定着	76
▶ 人権	80
▶ 社会貢献活動	82
▶ 社会からの評価	86
▶ 第三者保証	88

マネジメント

▶ フレームワーク

サステナビリティ・CSR に関する方針

三菱重工グループは、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ています。環境問題をはじめとする地球規模の課題解決に向けて、当社の製品・技術による貢献のみならず、事業プロセス全体における各種活動を通じてさまざまな社会的課題の解決に取り組み、事業と連動した CSR（企業の社会的責任）を推進しています。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、「サステナブル（持続可能）な社会」を実現することを基本としています。

当社グループ社員の共通の心構えとなる「CSR 行動指針」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「三菱重工グループグローバル行動基準」を制定し、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共通の規範を規定しました。また、環境については「環境基本方針」および「行動指針」を制定し、この方針・指針のもと環境負荷低減の取り組みを進めるほか、人権については、世界人権宣言などの国際規範に賛同するとともに、「三菱重工グループ人権方針」を策定しています。

CSR 行動指針

わたしたちは、この地球にたしか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方針	https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/humanrights.html
環境基本方針・行動指針	https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/environment.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/company/aboutmhi/policy/safety_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

サステナビリティに関する体制

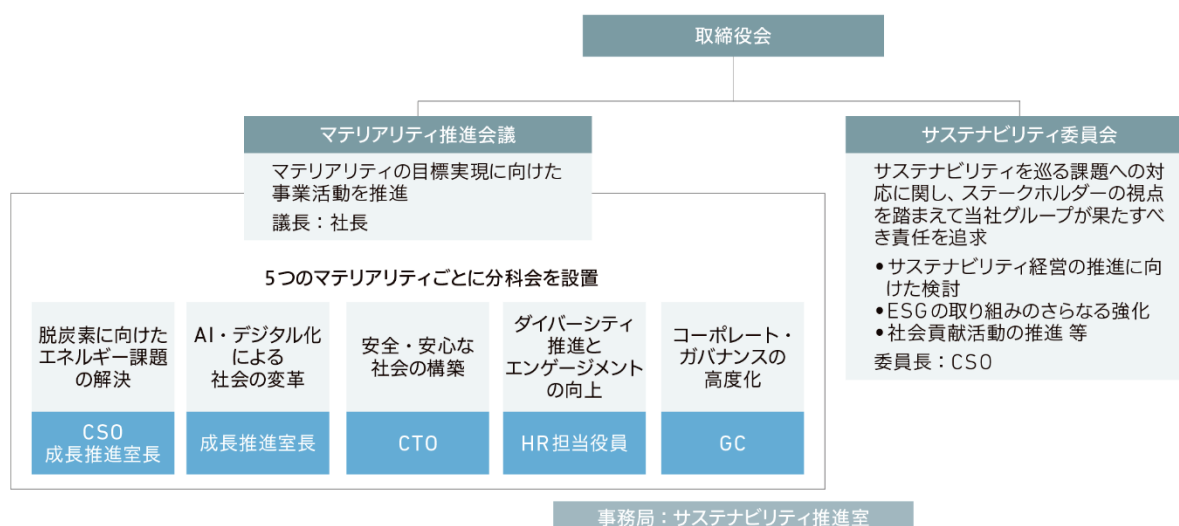
社会のサステナビリティ（持続可能性）に配慮した経営を推進するため、2021年10月1日付で、従来のCSR委員会をサステナビリティ委員会に発展、改組するとともに、新たに「マテリアリティ推進会議」を設置しました。国際社会や機関投資家などから企業に対して求められる環境・社会・経済の持続可能性に配慮するとともに、現代社会が抱える課題や価値観を軸としたサステナビリティ経営体制をより一層強化します。

また、「サステナビリティ委員会」は、CSR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」を目指し、これまでマテリアリティの特定やESG施策、社会貢献活動の推進などに取り組んできた「CSR委員会」を発展させる形で設置しました。CSO（Chief Strategy Officer、取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長、GC（General Counsel）、CFO（Chief Financial Officer、取締役）、CTO（Chief Technology Officer）、HR（Human Resources）担当役員、グループ戦略推進室長を委員として、議題に応じてドメイン・セグメントの関係者を招集し、ESGや事業に関わる役員で構成しています。原則として年2回開催し、サステナビリティ経営の確立に向けて、ESGの取り組みに関する基本方針等、サステナビリティを巡る課題への対応についての審議・決定並びにその関連諸活動を推進します。社会的な要請が高まっているTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）や人権デューデリジェンスをはじめとしたESG課題に対する企業としての意思決定を経営レベルで実施するとともに、これらの進捗を開示しています。

なお、サステナビリティ諸課題の重要事項は、経営会議の審議を経て決定し、取締役会に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、サステナビリティ・CSRに関連する重要な事項を審議するための各種委員会等を以下の通り設置しています。

■ サステナビリティ推進体制図



■ サステナビリティ・CSRに関する各種委員会等（注）

■ 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： 16回／年（2021年度）
■ 役員指名・報酬諮問会議	メンバー： 社外取締役（6名）＋取締役会長＋取締役社長 開催回数： 5回／年（2021年度）
■ 社外取締役による会合	メンバー： 社外取締役（6名）＋（必要に応じて）社内出身者 開催回数： 2回／年（2021年度）
■ マテリアリティ推進会議	メンバー： 社長を議長とし、CSO（取締役、サステナビリティ担当役員）、CFO（取締役）、GC、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長、ドメイン・セグメント長、成長推進室長をメンバーとして構成 開催回数： 1回（2021年10月新設のため。原則2回／年）
■ サステナビリティ委員会	メンバー： CSO（取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長とし、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成 ※議題に応じて、ドメイン・セグメントの担当役員を招集 開催回数： 2回／年（2021年度）
■ コンプライアンス委員会	メンバー： GC を委員長とし、26名で構成 開催回数： 2回／年（2021年度）
■ 三菱重工グループ環境委員会	メンバー： CTO（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成 開催回数： 1回／年（2021年度）
■ 輸出関連法規遵守委員会	メンバー： GC を委員長とし、20名で構成 開催回数： 2回／年（2021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

三菱重工グループはグローバル・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。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年に国連グローバル・コンパクトに署名し、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	原則 1 人権擁護の支持と尊重 原則 2 人権侵害への非加担
労働	原則 3 結社の自由と団体交渉権の承認 原則 4 強制労働の排除 原則 5 児童労働の実効的な廃止 原則 6 雇用と職業の差別撤廃
環境	原則 7 環境問題の予防的アプローチ 原則 8 環境に対する責任のイニシアティブ 原則 9 環境にやさしい技術の開発と普及
腐敗防止	原則 10 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗防止の取り組み

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（一財）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側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など、事業を通じて地球と社会の課題を解決していくことを基本としています。

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。

2022 年 2 月には、サステナビリティ委員長（常務執行役員 CSO 兼 エナジードメイン長）の加口が、一橋大学大学院国際企業戦略研究科客員教授の名和高司氏と、三菱重工のパーパスや、マテリアリティ（重要課題）をテーマに対談し意見交換を行いました。

■ 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
サステナビリティ経営について	2022 年 2 月 4 日	一橋大学大学院 国際企業戦略研究科 客員教授 名和 高司 氏	マテリアリティ（重要課題）を中心に、サステナビリティ経営に関し、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	2020 年 9 月 4 日	立教大学 21 世紀社会デザイン研究科 特任教授 河口 眞理子氏 特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラム 代表理事 後藤 敏彦氏 東京大学大学院工学系研究科 副学長・経営企画室長 教授 （技術経営戦略学専攻） 坂田 一郎氏	社会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、各分野の国内有識者とダイアログを実施。
社会課題解決に貢献するために進むべき方向について	2020 年 6 月 1 日	東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻 教授 宮永 雅好氏	SDGs 達成への貢献等、社会の発展を支えるための価値をどのように世界に提供していくか、有識者とダイアログを実施。
「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。

（注）役職、肩書きは当時のもの

タイトル	日付	出席者 (注)	概要
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。

(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。

2021 年度の連携先一覧

当社活動地域	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
神奈川	橋本商店街協同組合	地域貢献、環境
神奈川	相模原市内小学校	健康・スポーツ、教育
神奈川	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

▶ 重要課題(マテリアリティ)

三菱重エグループのマテリアリティ

三菱重エグループでは、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。

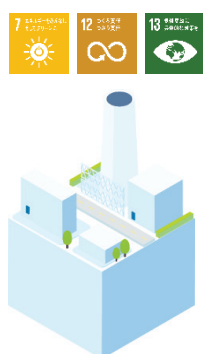
特定したマテリアリティは、中期経営計画（2020 年 10 月発表の 2021 事業計画）に反映しています。各マテリアリティは、進捗モニタリング指標（KPI）で進捗を管理し、着実な PDCA を実践しています。

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纏め部門を持つ分科会を設置し、この責任者と取り纏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 月より社長を議長とし、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。2021 年 12 月に第 1 回会議を、2022 年 6 月に第 2 回会議を開催し、各マテリアリティの進捗状況が共有され、闊達な質疑や意見交換を行っています。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、定期的に取り締役会にも報告しています。

マテリアリティと課題認識・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 【責任者：CSO・成長推進室長】



気候変動の影響の深刻化に伴い、近年では“脱炭素社会”の実現が切望されています。今後エネルギーインフラは、各国の特性に応じた「3E+S（注）」を目指して再構築されるとともに、エネルギー需要側においても資源循環や脱炭素化が進展する見込みです。このような社会基盤の変革を早期に実現するために、三菱重エグループでは、エネルギー利用効率の大幅な改善や CO₂回収・固定化などによる既存設備の継続利用および炭素循環の推進、カーボンフリー燃料の導入、世界最高水準の安全基準に適合した原子力や再生可能エネルギー利用拡大に努めています。

全社目標 ※2021 年 10 月発表の「カーボンニュートラル宣言」にあわせて目標を更新

- ・三菱重エグループの CO₂ 排出削減
Scope1・2 を、2040 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

（注）安全性（Safety）を前提とした上で、安定供給（Energy Security）、経済効率性（Economic Efficiency）、環境適合（Environment）を追求

■ AI・デジタル化による社会の変革 【責任者：成長推進室長】

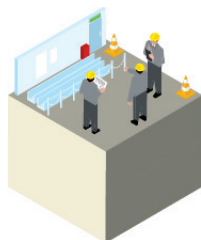


「AI の活用」「デジタル化」が急速に進む現代では、人間の価値観や活動、暮らしも大きく変化しています。気候変動や少子高齢化、貧富格差拡大、そして新型コロナウイルスへの対応などさまざまな社会不安を抱える中で、いかに皆が便利で快適な生活を分け隔てなく共有し、サステナブルに過ごすかが重要なテーマとなっています。三菱重エグループは、固定観念からの脱却と AI・デジタル化の最大限の活用を通じて、経済発展と社会的課題の解決を両立する社会（Society5.0）を実現させ、『人が豊かに生活する』とはどういうことなのか」を追求していきます。

全社目標

- ・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
- ・AI・デジタル化により適切かつ効率的に電力需給を管理する未来型エネルギーマネジメントで持続可能な社会へ貢献
- ・クリエイティブな製品を生み出すための環境づくり

■ 安全・安心な社会の構築 【責任者：CTO】



豊かな暮らしの実現には、安全・安心に過ごせる社会の構築が欠かせません。近年では自然災害やパンデミック、労働力減少およびサイバー空間を含めた安全保障環境の変化といったさまざまなリスクが顕在化していますが、当社グループには創業以来、重要インフラの構築や、宇宙・深海といった未知の世界への挑戦など、社会の発展に寄与してきた実績と、数多くの知見があります。これらを結集し、応用することで柔軟かつ強靱、そして省人化にも優れたシステムを構築し、より安全・安心な社会の実現に寄与します。

全社目標

- ・製品・事業／インフラのレジリエント化
- ・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

■ ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上 【責任者：HR 担当役員】

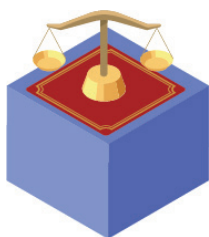


ビジネスのグローバル化に伴い、近年では、サプライチェーンを俯瞰した人権意識をしっかりと持ち、グローバルに活躍する人材の育成が急務となっています。また、多様な発想に基づいて新たな価値を生み続けるには、一人ひとりが尊重され能力を高め・発揮し、主体性をもっていきいきと働く風土を構築することで、生産性向上や安全確保を実現することが欠かせません。そこで、当社グループでは、ダイバーシティと健康経営の推進を通じて、持続的な事業を支える“人材”の成長と健康維持を支援。在職中はもちろん、退職後も、活力にあふれ社会に貢献できる人材づくりを進めていきます。

全社目標

- ・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

■ コーポレートガバナンスの高度化 【責任者：GC】



企業が社会に価値を提供し続けるには、グローバル社会の課題・要請に真摯に向き合い、健全な組織風土を形成することが重要です。特に多様な事業を持つ当社グループにとって、グループ全体のガバナンス体制を強化することは必須と言えます。当社グループは、コンプライアンス経営の推進や内部統制の強化により、法令遵守や誠実・公平・公正な事業慣行を徹底。組織にとっての機会・リスクを迅速に把握し、適切に対処していきます。また、社会から信頼される企業グループであるために、経営に関する適時適切な情報開示を実施し、公平性・透明性の担保も同時に展開していきます。

全社目標

- ・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

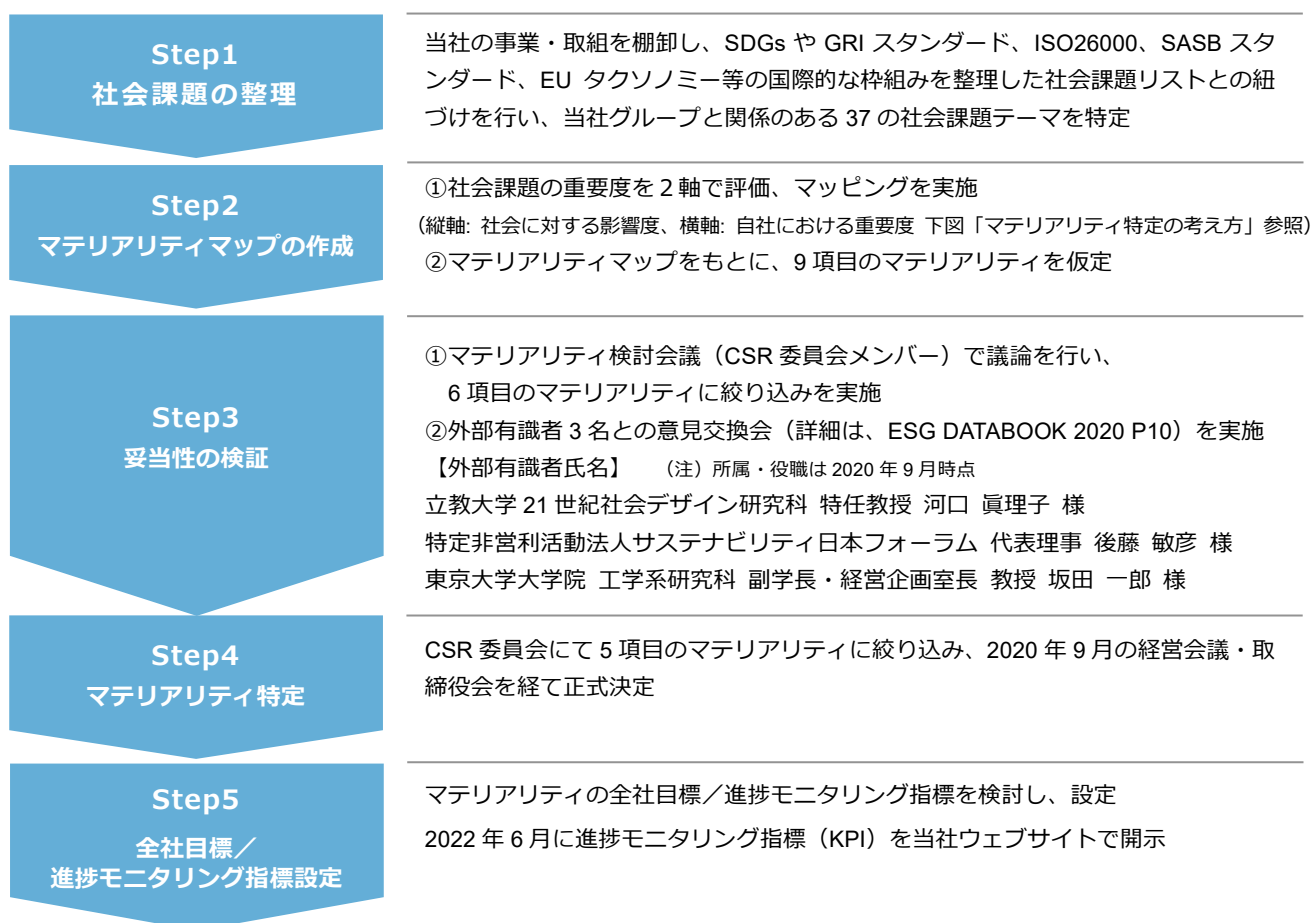
(参考) 各マテリアリティの全社目標および進捗モニタリング指標 (KPI) 進捗状況

https://www.mhi.com/jp/sustainability/management/pdf/website_materiality.pdf

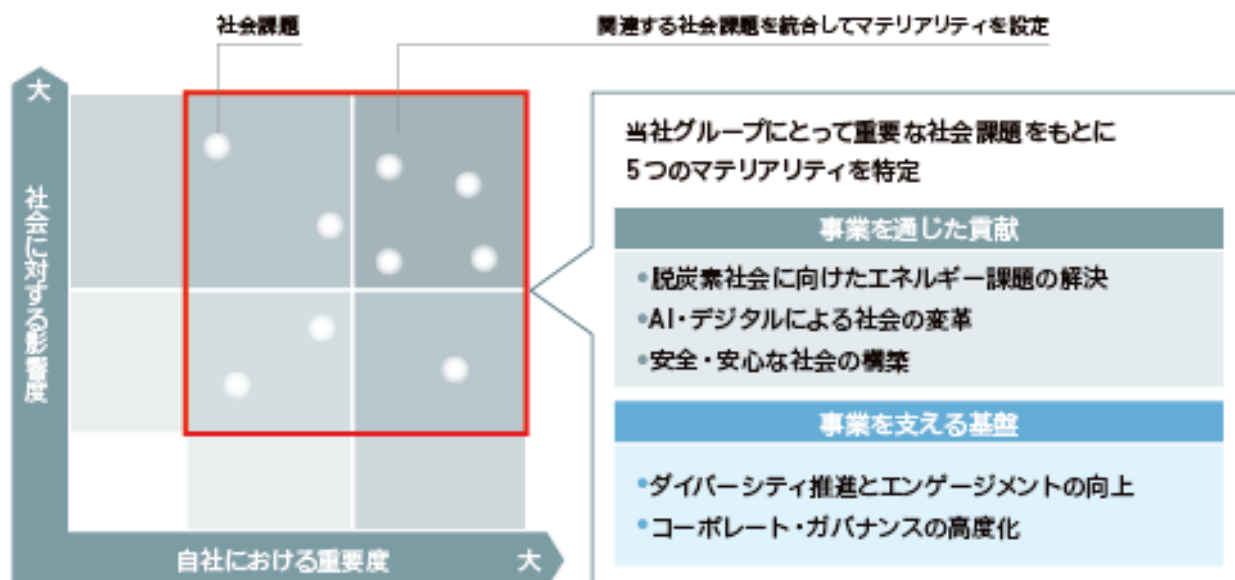
マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、まずは当社グループの事業を棚卸し、SDGs や GRI (グローバル・レポーティング・イニシアチブ) スタンドアード、ISO26000、SASB スタンドアード、EU タクソノミー等の国際的な枠組みを整理した社会課題リストと紐づけを行いました。

その上で、社会に対する影響度と自社における重要度の視点の双方を考慮し、マッピングを行いました。さらに CSR 委員会を中心に検討を重ね、外部有識者との意見交換会で頂いたご意見を反映し、経営会議・取締役会での承認を経て策定しています。現在では、責任者・取り纏め部門を中心に事業部門・関係部門と連携して活動を推進し、「マテリアリティ推進会議」にて進捗をモニタリングして PDCA サイクルを回すことで、サステナビリティ経営を推進しています。



■ マテリアリティ特定の方



■ マテリアリティの特定について社外取締役との懇談会を開催

マテリアリティ特定プロセスの Step5「全社目標／進捗モニタリング指標設定」においては、将来の当社グループを担う若手・中堅社員で構成されたタスクフォースチームが中心となって検討しました。

2021年5月に、当社の社外取締役とマテリアリティ特定時のタスクフォースチームのアンカー役5名がマテリアリティ特定に関する懇談会を開催し、社外取締役より、マテリアリティの活動をさらに発展させて欲しい旨、力強いエールを頂きました。



■ 第三者保証（AA1000AS）

2020年に特定した「三菱重工グループのマテリアリティ」に関する開示情報について、独立した第三者から、AA1000ASの保証を取得しました。（詳細は p.88-89 をご覧ください）

▶ カーボンニュートラル宣言「MISSION NET ZERO」

三菱重工グループは、2040 年カーボンニュートラルを宣言しました。

2020 年に発表した中期事業計画である「2021 事業計画」において、エネルギー供給側で脱炭素化を目指す「エナジートランジション」と、エネルギー需要側で脱炭素・省エネ・省人化を実現する「社会インフラのスマート化」を 2 つの成長領域に定めました。これらの領域の事業を推進し、また既存の事業の脱炭素化・電化・知能化を推進することにより、2040 年 Net Zero を実現し、カーボンニュートラル社会の実現に向けて貢献していきます。

カーボンニュートラル社会の実現は地球規模の課題であり、当社は、脱炭素分野での実績を誇るリーダーとして、気候変動対策をリードしていくことが我々のミッションであると考えています。

当社グループの社員一人ひとりが、お客さま、ビジネスパートナー、国、自治体、研究機関などと積極的に連携し、「MISSION NET ZERO」を胸に、Net Zero の未来、カーボンニュートラル社会の実現に向けて行動していきます。

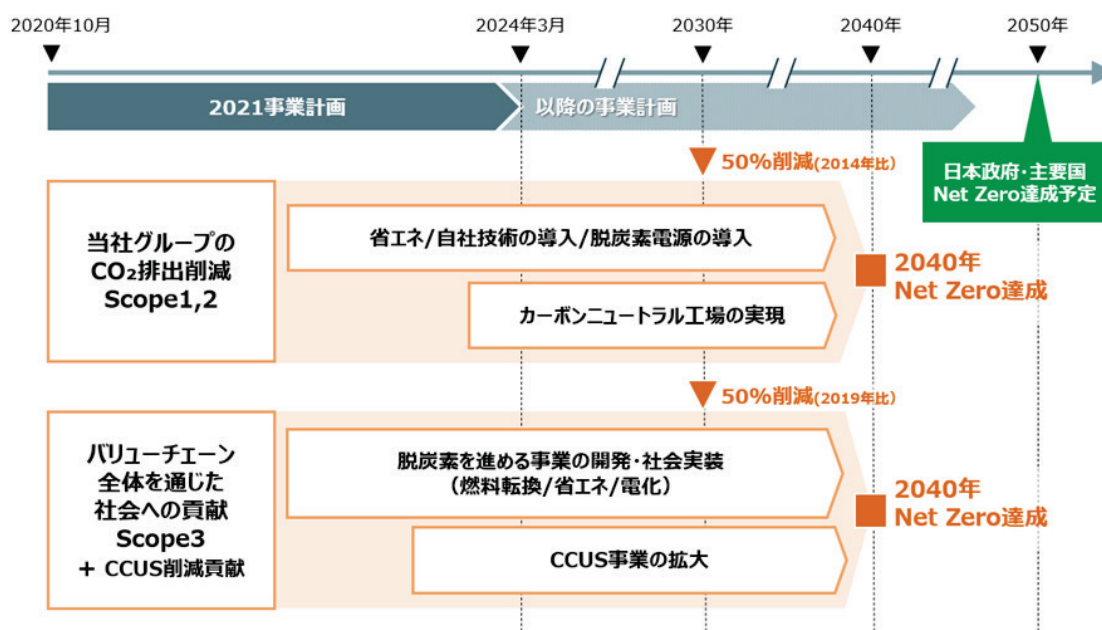
1. CO₂排出量の削減目標

目標年	当社グループのCO ₂ 排出削減 Scope1,2	バリューチェーン全体を通じた社会への貢献 Scope 3 + CCUS削減貢献
2030年	▲50% (2014年比)	▲50% (2019年比)
2040年	Net Zero	Net Zero

Scope1、2：算出基準は、GHG プロトコルに準じる。

Scope3：算出基準は、GHG プロトコルに準じる。但しこれに独自指標の CCUS による削減貢献分を加味。

2. 目標達成に向けたロードマップ



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、2016年には役員指名・報酬諮問会議を設置するとともに、2020年からは、取締役数12名のうち半数（6名）が当社の独立性基準を満たす独立社外取締役となっています。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。

当社の独立性基準については、コーポレート・ガバナンス・ガイドラインの別添2「社外取締役の独立性基準」を参照ください。

（参照）三菱重工ウェブサイト コーポレート・ガバナンス
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/corporate_governance.pdf

社外取締役数

2022 年

6 名

社外取締役比率

2022 年

50 %

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は、取締役会全体の3分の1以上としています。
- ・ 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

（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持ちつつ、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、経営戦略に照らして備えるべきスキル等を特定した上で、全体として知識・経験・能力等をバランスよく備え、ジェンダーや国際性、職歴の面を含む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。（下記「スキル・マトリックス」参照）

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。

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

スキル・マトリックス

https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/pdf/report_2022_18.pdf

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 CEO その他の経営陣幹部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）その他の経営陣幹部の報酬の決定等に関する事項について、手続きの透明性および健全性を確保するため、取締役会における審議に先立って、独立社外取締役の意見・助言を得る取締役会の諮問機関として「役員指名・報酬諮問会議」を設置しています。

当社の取締役会は、取締役 12 名（うち、監査等委員である取締役が 5 名）で構成され、6 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 以上としています。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、社長または別に定める取締役に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	12
執行取締役数	名	3
非執行取締役数	名	9
独立取締役数	名	6
女性取締役数	名	2
外国人取締役数	名	0

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	16 回／年（2021 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

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（6 名）＋取締役会長＋取締役社長	
開催回数	5 回／年（2021 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（6 名）＋（必要に応じて）社内出身者	
開催回数	2 回／年（2021 年度）	

サステナビリティ・CSR に関する機関 委員会など		
名称	マテリアリティ推進会議	
メンバー	社長を議長とし、CSO(取締役、サステナビリティ担当役員)、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長、ドメイン・セグメント長、成長推進室長をメンバーとして構成	
開催回数	1 回（2021 年 10 月新設のため。原則 2 回／年）	

サステナビリティ・CSRに関する機関 委員会など

名称	サステナビリティ委員会
メンバー	CSO（取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長とし、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成 ※議題に応じてドメイン・セグメントの担当役員をメンバーとして招集
開催回数	2 回／年（2021 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 を委員長とし、26 名で構成
開催回数	2 回／年（2021 年度）

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（常務執行役員）を委員長とし、13 名で構成
開催回数	1 回／年（2021 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 を委員長とし、20 名で構成
開催回数	2 回／年（2021 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

取締役会の出席率	単位	
平均	%	99（2021 年度）
最低出席率	%	93（2021 年度）

取締役ごとの取締役会への出席比率	取締役名	役職（2022 年 3 月 31 日時点）	取締役会出席率（2022 年 3 月期）
	宮永 俊一	取締役会長	100%
	泉澤 清次	取締役社長 CEO	100%
	小澤 壽人	取締役 常務執行役員 CFO	100%
	加口 仁	取締役 常務執行役員 CSO	100%
	篠原 尚之	（社外）取締役	100%
	小林 健	（社外）取締役	100%
	平野 信行	（社外）取締役	93%
	大倉 浩治	取締役 常勤監査等委員	100%
	徳永 節男	取締役 常勤監査等委員	100%
	鶴浦 博夫	（社外）取締役 監査等委員	100%
	森川 典子	（社外）取締役 監査等委員	100%
	井伊 雅子	（社外）取締役 監査等委員	100%

取締役の任期

平均在任期間	1 年（監査等委員である取締役は 2 年） 4 年（2022 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33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33条）。

2021年度においては、2020年度に引き続き、主に「取締役会の構成」、「取締役会の運営」、「取締役会の監督機能」、「社外取締役のサポート体制」の4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。当社は、アンケート調査結果の分析にあたって従来専門的知見を有する外部機関を起用していましたが、本年度は、透明性及客観性の向上を目的に、当該外部機関による各取締役に対するインタビューも実施しました。

- ・社外取締役を含む全取締役に対するアンケート調査および各取締役個別のインタビューにより自己評価を実施
- ・社外取締役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およびインタビューの結果に基づき議論
- ・これらの評価、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、2021年度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（2020年度）の取締役会評価結果を踏まえた対応への取り組み状況および今回の評価結果を踏まえた今後の対応方針は下記の通りです。

1. 前年度（2020年度）評価結果を踏まえた対応への取り組み

- (1) 取締役会等の議題および活動計画を定めた年間スケジュールに基づき、成長戦略の推進状況、働き方改革・ダイバーシティの対応、マテリアリティ・サステナビリティへの取り組み等のテーマについて取締役会等において議論しました。また、説明内容・審議時間の最適化に努め、活発な議論を喚起しました。
- (2) 役員指名・報酬諮問会議において、取締役候補者の選定プロセス等について議論する機会を設けました。
- (3) 取締役会の年間スケジュール等を監査等委員会と共有するとともに、監査等委員会の監査等活動の取締役会への報告頻度を増やすなど、取締役会と監査等委員会の間の連携強化を図りました。また、外部専門家のレクチャーを実施し、取締役会・監査等委員会の役割等について議論の場を設定しました。

2. 今回の評価結果を踏まえた今後の対応

- (1) 議論の充実に向けた取り組み
年間議題等スケジュールに基づき取締役会を着実に運営し、成長戦略および人事戦略に関して中長期的な視点から議論する場を設定するとともに、成長領域の開拓に関する取組状況の報告を予定議題とします。
- (2) 当日資料・説明のさらなる改善
各事業状況の報告について、報告内容の充実化を図るとともに、当日の審議時間の最適化および事前説明の活用に向けた取り組みを継続していきます。
- (3) 社外取締役への情報共有のあり方
年間スケジュールに従い、社外取締役と従業員との対話および拠点視察の機会を充実させていきます。また、独立社外取締役による会合のさらなる活用に向けた議論の場を設定していきます。
- (4) 社外取締役を含めた取締役会の構成等についての議論
2021年度において取締役会のスキル・マトリックスを策定しましたが、取締役会の構成や取締役に望まれる要件等について、さらに議論していきます。

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価値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、各取締役の役位および担当事業の業績・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、2021 年度の税引前利益の目標（期首見通し）は 1,300 億円、実績は 1,736 億円です。また、2021 年度の株式報酬の算定に用いる 2020 年度の税引前利益の目標（期首見通し）は 0 百万円、実績は 493 億円です。

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、基本報酬（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 男性	百万円	494	199	180	114
	0 女性	百万円	—	—	—	—
監査等委員である取締役（社外を除く）	3 男性	百万円	103	103	—	—
	0 女性		—	—	—	—
社外役員	5 男性		63	63	—	—
	4 女性		35	35	—	—

(注) 表の員数には、2021 年 6 月 29 日（第 96 回定時株主総会の会日）に退任した監査等委員でない取締役 2 名（うち、1 名は同日に監査等委員である取締役に就任）、および監査等委員である取締役 3 名（うち、1 名は同日に監査等委員でない取締役に就任）を含む。

(注) 報酬水準は役位に基づき決定し、男女別差異なし。

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	38.9%
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	業績連動型報酬	株式報酬
	宮永 俊一	取締役	百万円	166	63	60	42
	泉澤 清次	取締役	百万円	178	68	66	42

(参照) 有価証券報告書（2021 年度）P68

(注) 連結報酬等の総額が 1 億円以上である取締役の報酬

https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2021/2021_04_04.pdf

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		178
従業員の平均年収	百万円		8.63
年収の比率	倍		20.6

監査等委員会の実効性

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。2021 年度において監査等委員会は、「2021 事業計画」に向けた主要施策のうち監査等委員会が注視することが必要と考える事項の推進状況や経営への影響が大きい個別事象への対応状況等を「重点ポイント」として掲げ、活動してきました。
- 2021 年度の取り組み成果 諸活動の結果、監査等委員会は、2021 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、2022 年 6 月 29 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、2022 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	平均	100% (2021 年度)
	最低出席率	100% (2021 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	監査等委員会出席率 (2021 年度)
	後藤 敏文	取締役 常勤の監査等委員	100%
	大倉 浩治	取締役 常勤の監査等委員	100%
	徳永 節男	取締役 常勤の監査等委員	100%
	クリスティーナ・アメージャン	(社外) 取締役 監査等委員	100%
	鶴浦 博夫	(社外) 取締役 監査等委員	100%
	平野 信行	(社外) 取締役 監査等委員	100%
	森川 典子	(社外) 取締役 監査等委員	100%
	井伊 雅子	(社外) 取締役 監査等委員	100%

(注) 取締役 常勤監査等委員 後藤敏文ならびに取締役 監査等委員 クリスティーナ・アメージャンおよび平野信行の各氏は、第 96 回定株主総会 (2021 年 6 月 29 日) の終結の時をもって退任し、取締役 常勤監査等委員 徳永 節男ならびに取締役 監査等委員 森川典子および井伊雅子の各氏は、第 96 回定株主総会の会日 (2021 年 6 月 29 日) に就任したため、2022 年 3 月 31 日時点の監査等委員は、大倉浩治、徳永 節男、鶴浦博夫、森川典子および井伊雅子の各氏となります。

財務諸表の信頼性、
会計監査人の独立性確保
(2021 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 643 百万円 (当社: 401 百万円、連結子会社: 242 百万円)
 - ②非監査業務に基づく報酬の額 (注 1) 45 百万円 (当社: 37 百万円、連結子会社: 8 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 832 百万円 (当社: 該当なし、連結子会社: 832 百万円)
 - ②非監査業務に基づく報酬の額 (注 2) 512 百万円 (当社: 166 百万円、連結子会社: 346 百万円)

(注 1) 非監査業務に基づく報酬は、当社における債権流動化に関する合意された手続業務等の委託、および連結子会社における新事業推進・設立時準備調査等その他の業務に対する報酬です。

(注 2) 非監査業務に基づく報酬は、当社における間接材購買業務効率化プロジェクト支援、コンプライアンス研修等への助言業務、および連結子会社における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 (2021 年度) P64-65

https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2021/2021_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)
 世界経済フォーラム (WEF) Stakeholder Capitalism Metrics

WE SUPPORT



TCFD

TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES

▶ 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。

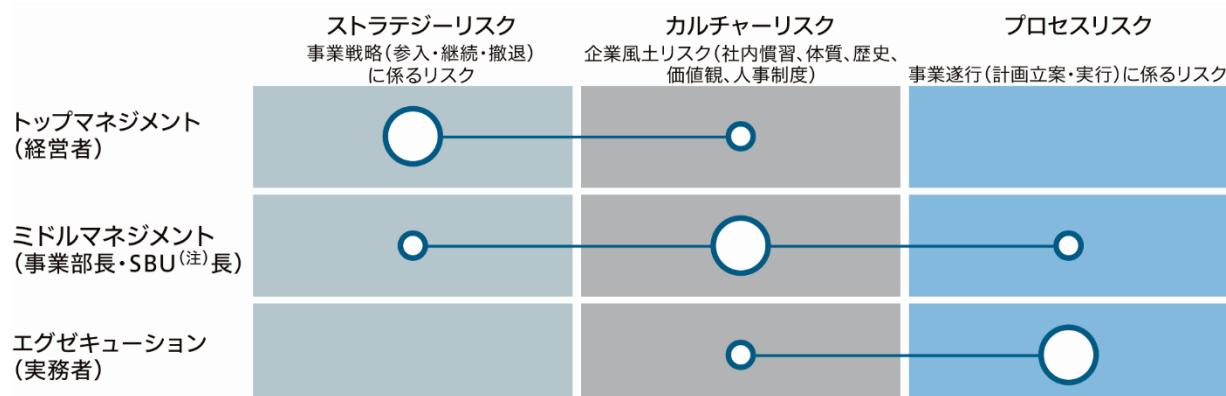
一方、絶え間なく変化する事業環境の中で、企業が持続的に成長していくためには、既存事業における改善・強化に加え、新分野、新技術および新しい顧客・地域への挑戦も続ける必要があります。このような挑戦に事業上のリスクを伴うことは当然であり、その軽減能力の高さが企業の業績および成長性を大きく左右することになります。

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、プロセスから戦略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

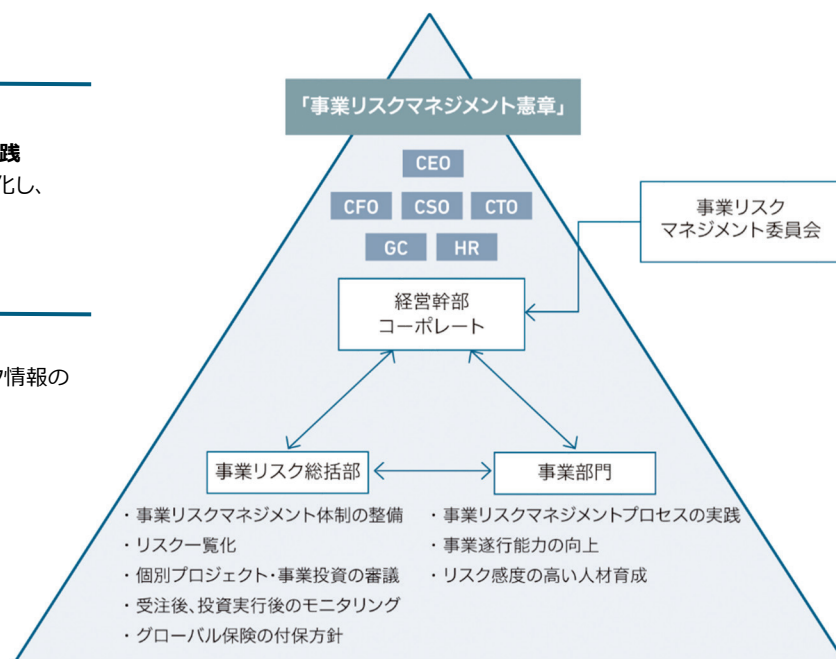
「事業リスクマネジメント憲章」の遵守・実践

→ 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

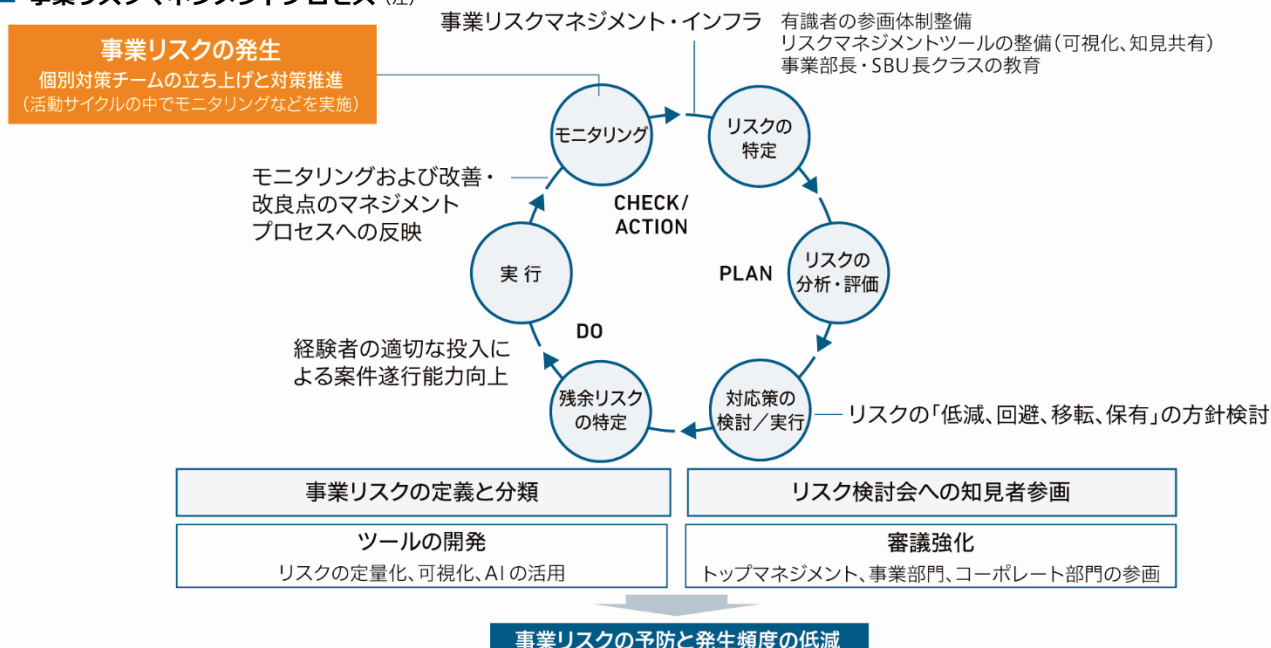


事業リスクマネジメントの活動内容

当社グループでは、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）



（注）ISO31000を参考

サイバーセキュリティの取り組み

企業活動における情報（知的財産、技術情報、営業情報および個人情報等を含む）を守っていくことは、社会に多くの重要インフラを提供する三菱重工グループの責務との認識から、サイバーセキュリティの確保と向上を目指し、当社グループのサイバーセキュリティ方針およびサイバーセキュリティ戦略を策定しています。また、当社グループではサイバーセキュリティリスクを重要なリスクの一つと認識し、マテリアリティ（重要課題）として定期的にモニタリングを実施し、CEO がサイバーセキュリティ戦略を監督するとともに、CTO が経営会議・取締役会に年一回以上報告しています。

当社グループでは、サイバー攻撃によるリスクの最小化を推進するため、CTO 直轄のサイバーセキュリティ推進体制を構築し、当社グループのサイバーセキュリティ統制（基準整備・対策実装・自己点検・内部監査）、サイバーセキュリティインシデント対応、サイバーセキュリティ教育等を実施するとともに、グローバルレベルのフレームワーク構築に貢献しています。

サイバーセキュリティ統制

当社グループでは、NIST CSF（注1）を参考にサイバーセキュリティの基準を整備し、複数の外部インテリジェンスサービスも活用したサイバーセキュリティリスクの把握・是正等により、ウイルス等の侵入の未然防止のみならずサイバー攻撃に対する多層的な防御措置を講じています。昨今増加している「Emotet」と呼ばれるマルウェアへの感染防止対策として、パスワード付き圧縮ファイルを添付したメール受発信を禁止しました。

さらに、サイバーセキュリティの維持・向上のため、脆弱性診断や脅威情報の収集・分析等を通じて、巧妙化するサイバーセキュリティ最新情報を把握し、教育と合わせて社内ポータルを使った情報発信と共有によりセキュリティ意識の向上を図るとともに、定期的な自己点検や内部監査などにより基準への適合状況を確認しています。また、サイバーセキュリティ経営ガイドライン（注2）等、政府・団体からのガイドライン策定・改訂状況を参考に、当社グループの適合状況・課題を踏まえて、基準類を見直しています。

当社グループ各社がお客さまに提供する製品の制御システムについても、セキュリティリスクをコントロールするフレームワークを構築し、製品の継続的なサイバーセキュリティ対応を進化させていきます。この分野における次世代ソリューションの開発を促進し、便利で快適な生活、安全・安心な社会の構築に貢献していきます。

（注1）National Institute of Standards and Technology Cyber Security Framework

（注2）経済産業省が2016年12月に公開

サイバーセキュリティインシデント対応

万一、サイバーインシデントが発生した場合には、インシデントの分析調査、原因究明、システムの復旧、再発防止措置等をリードする CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置し迅速に対応するとともに、関係省庁を含むステークホルダーへの報告や公表等も実施します。重大なインシデントの場合は、取締役および社内関係者へ報告するとともに、社の危機管理体制で対応します。より迅速な経営判断・情報発信が求められるランサムウェア攻撃の流行に対応すべく、インシデント対応訓練を通じて、有事の際の組織の対応能力・課題を確認し、見直しています。

サイバーセキュリティ教育

当社グループでは、役員を含む全社員を対象に、役割に合わせたサイバーセキュリティ教育を定期的に実施し、社員のセキュリティレベルの維持・向上を図っています。また、各製品のセーフティとセキュリティの両方を考慮できる技術者の育成を図っています。

グローバルレベルのフレームワーク構築に貢献

産業サイバーセキュリティ研究会（注3）、Charter of Trust（注4）、経団連サイバーセキュリティ経営宣言に関する取組み（2020年3月に公表）等への参加を通じて、グローバルレベルのサイバーセキュリティ対策におけるフレームワーク構築に貢献しています。

（注3）産業サイバーセキュリティ政策検討のための経済産業省主催の活動。当社は2017年12月より参加

（注4）サイバーセキュリティ信頼性構築のための民間企業レベルの活動。当社は2019年4月より参加

▶ 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、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-ラーニングによる教育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（「三菱重工グループ グローバル行動基準」の遵守状況含む）」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。

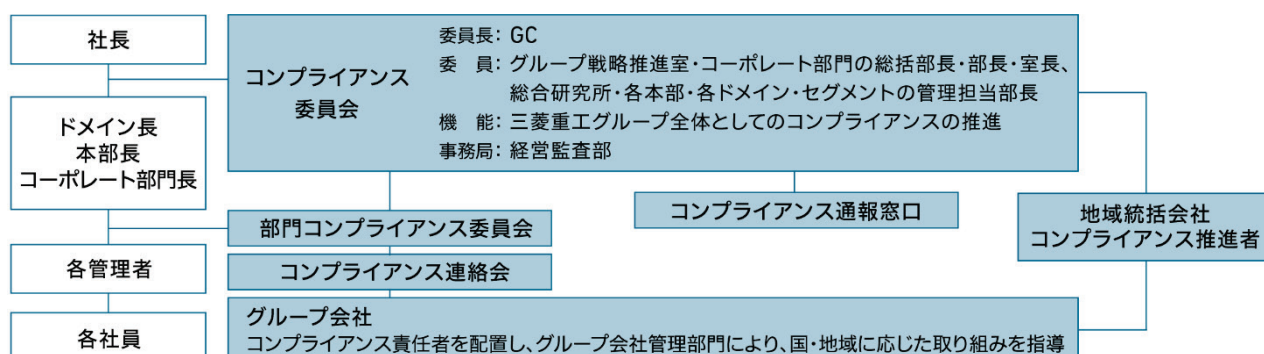
また、当社および国内外グループ会社において、独占禁止法、贈賄防止および輸出関連法規の遵守に関するe-ラーニングや講習会を実施しているほか、当社および国内グループ会社の技能職向けに「コンプライアンスガイドブック」を作成し、各職場での教育を通じて、遵法意識の向上につなげています。

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、各地域に通報窓口を設置するとともに、地域や国ごとの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（2022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

2021 年度

82,000 名

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基づき、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。社内体制としては、本社に反社会的勢力排除に係る総括責任者を配置するとともに、各拠点に当該拠点における反社会的勢力に係る拠点責任者を配置し、関係部門と連携の上、反社会的勢力からの不当要求に対し、組織的に対処することとしています。また、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。当社グループ内での周知・教育については、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徹底しています。

また、全都道府県で施行されている「暴力団排除条例」については、取引先などとの契約に暴力団排除条項を追加するなど、反社会的勢力の排除を進めています。

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		木村 千章（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（執行役員）を委員長とし、26 名で構成	
開催回数	2 回／年（2021 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け付けており、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け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	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
受講人数	名	84,300	90,300	88,133	90,300	82,000	グループ
コンプライアンス通報件数	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
	件	113	142	140	139	128	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を対象を拡大し、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、「三菱重工グループ グローバル行動基準」等の既存の施策の有効性を確認するとともに、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

汚職（贈賄等）を含むコンプライアンス通報案件について、2021 年度のコンプライアンス違反は 31 件、是正を行った案件は 68 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 2018 年度に贈賄防止に関するルールを改訂しました。その後も、リスクの高い地域・分野を選定し、外部専門家等を起用して、定期的に贈賄のリスクアセスメントを行っています。特に汚職リスクが高い東南アジアでは 2019 年に新たに汚職防止 e-ラーニングを作成し実施するとともに、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。その他、例年集合教育、e-ラーニング等さまざまな形式で、汚職防止に関する教育を行っています。汚職行為など重大なコンプライアンス違反の発生状況や防止のための方針に関しては取締役会への報告を行うとともに、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>

政治との関係

当社は、「三菱重工グループ グローバル行動基準」において、従業員が法務部門の事前了解なく、政治的な活動のために会社の財産やその他負担を提供することや、ロビー活動を行うことを禁止しています。

寄付など実績（2021 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、2021 年では約 1,400 名が受講して累計で約 22,250 名が受講しました。2021 年には、贈賄防止に関する集合研修をオンラインによるものも含め国内 3 拠点で実施し、これまでの累計で約 1,850 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
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

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、2021 年度は約 1,400 名受講して累計で約 21,550 名が受講。2021 年度には、競争法遵守に関する集合研修をオンラインによるものも含めて国内 3 拠点で実施して約 100 名が受講し、これまでの累計で約 1,850 名が受講しました。また、官公庁案件対応を行っている部門・グループ会社向けに官公庁入札対応についての集合教育も行っています。

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、2021年度は約3,900名が受講、累計約55,900名が受講、2017年度から該非判定e-ラーニングも導入し、2021年度は約1,270名が受講、累計約8,800名が受講しています。また、2019年度から新たに開設した技術管理e-ラーニングを当社および国内グループ会社にて実施し、2021年度は約12,300名が受講、累計約54,400名が受講しました。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、2021年度は約3,500名が受講、累計約11,200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。

税務の透明性

税務コンプライアンスに 関する方針

当社グループは、すべての事業展開国における税法および関連法令を遵守し、当該国における法の精神を尊重するとともに、国際取引においては租税条約のほか、経済協力開発機構（OECD）移転価格ガイドラインおよびBEPS行動計画などの国際課税ルールを遵守することで、グローバル事業を展開する企業グループとして適切な税務申告および納税を行います。

また公正・公平かつ透明性の高い税務業務を遂行するため、グループ内では税務コンプライアンスの意識向上を図るとともに、各国税務当局に当社の事業活動が正しく理解されるよう適切な情報開示やコミュニケーションを図ることで、各国税務当局との良好かつ健全な関係構築に努めます。

▶ 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：品質マネジメントシステム)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

2021 年 約 **18,750** 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】「三菱原子力安全・保全推進委員会ステアリングコミッティ（注）」で原子力安全確保の取り組みを継続

関西電力美浜発電所 3 号機で 2004 年 8 月に発生した二次系配管損傷事故を受けて、社長をトップとする「原子力社内改革委員会」を設置し、活動を推進してまいりました。2013 年度からはさらに高い原子力安全の実現を目指して、「原子力安全推進委員会ステアリングコミッティ」として継続しています。

2021 年度のステアリングコミッティでは、事故の重大性や責任の重さを、現場の最前線で活躍する管理者や関係者全員へ直接伝える取り組みや、さらなる原子力利用による社会への貢献を促進すべく、原子力安全意識向上とプラントの安全・安定運転に向けた取り組みを報告しました。

教訓をいかに次世代に伝え、生かしていくかを我々の課題と捉えること、“三菱が手掛けているから原子力は大丈夫”と信頼されるよう、基本ルールを遵守する、手を抜かない、トラブルは本質的な原因を究明し解決をする等、技術に対して真摯な姿勢で取り組むことなどが確認されました。

（注） 2020 年度より「三菱原子力安全・保全推進委員会ステアリングコミッティ」に改称

国内原子力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（現在は、安全高度化対策推進部）」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 プラントに加え、現在は当社が納入するタイプとは異なる BWR プラントも含めた国内原子力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施設など）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、原子力発電プラントメーカーとしての総合技術力を生かし、逼迫する国内の電力需要に応えるべく原子力発電プラントの安全・安定運転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

三菱造船（株）では、横浜、下関、長崎の3拠点で多様な船舶・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。全社一体となって、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や、業務プロセスと品質管理体制の改善、安全・品質マインドの醸成によって、QMS の高度化に取り組んでいます。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。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活用。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

三菱重工サーマルシステムズ（株）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。

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」と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、次期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・宇宙分野で培ってきたコア技術を活用して、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。

原子力 PA 活動（注）を推進

当社では、原子力発電プラントの機器・設備の製造工場がある神戸造船所へ見学者を受け入れており、原子力の必要性や安全性への理解を深めていただくために原子力 PA 活動を推進しています。

今後も、原子力利用を進めるために見学会や情報提供などを通じて、原子力の理解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（注）

（注）写真は新型コロナウイルス流行前のもの

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 90%、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 41,120 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」教育を階層別を実施しています。累計受講者数は約 18,750 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。

放射線の安全管理

安全・品質に関する
影響評価

当社グループにおいて原子力発電プラントや原子燃料の研究開発を手がける MHI 原子力研究開発（株）と原子燃料の製造を手がける三菱原子燃料（株）は、研究や燃料製造の過程で発生した放射性廃棄物を、廃棄物の放射能レベルや発生場所により分類し、適用法令に従って適切な保管・管理を行っています。また、法令遵守にとどまらず、放射性廃棄物の排出量を最小化するため、社内ルールを設けて厳密な管理を行っています。

さらに、当社では使用済み原子燃料を回収して再利用する「原子燃料サイクル」の確立に向け、再処理施設や MOX 燃料工場の建設に取り組んでいます。今後もこうした取り組みを進め、放射性廃棄物の削減に貢献していきます。

MHI 原子力研究開発（株）	単位	2019	2020	2021
放射性廃棄物（固体廃棄物）	(200L ドラム缶)			
保管能力	本	3,293	3,293	3293
保管量	本	2,539	2,555	2610
発生量	本	33	16	55
放射線業務に従事する従業員の被ばく量（平均値）（注 1）	mSv/年	0.15	0.02	0.07

（注 1） 職業被ばくにおける線量限度は、国際放射線防護委員会（ICRP）2017 勧告および国内関係法令において、実効線量で 5 年間につき 100mSv、1 年間につき 50mSv と定められています。

三菱原子燃料（株）	単位	2019	2020	2021
放射性廃棄物（固体廃棄物）	(200L ドラム缶)			
保管能力	本	17,053	17,053	17,053
保管量	本	13,403	14,747	16,108
発生量	本	2,337	1,344	1,361
放射線業務に従事する従業員の被ばく量（平均値） （注1）	mSv/年	0.00	0.01	0.01

（注1） 職業被ばくにおける線量限度は、国際放射線防護委員会（ICRP）2017 勧告および国内関係法令において、実効線量で5年間に付き100mSv、1年間に付き50mSvと定められています。

▶ 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。

発電システムやターボチャージャなど、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ており、2021 年度は約 8,300 件のご連絡をいただきました。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・関連業界の規程に則った対応に努めています。

広報宣伝に関する違反

2021 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

当社グループでは、火力発電所、再生可能エネルギー発電所、分散型電源、エネルギー貯蔵施設など、多様な種類のエネルギーシステムを日本の高砂と長崎、アメリカ、フィリピン、ドイツの 5 カ所から 365 日リアルタイムで監視・支援するサービスを提供しています。

当社グループの多様なソリューション能力をつなぎ合わせることで、設備価値の向上と脱炭素社会の実現に役立つサポートを実現します。2022 年 6 月段階時点で 249 ユニットにリアルタイム接続し、お客さまの安定的な発電事業運営に貢献しています。



高砂 TOMONI HUB

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：

当社は、日々のフェイス トゥー フェイスやオンライン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。直接的なコミュニケーションで収集された VOC 情報は、7 つのカテゴリ（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、市場情報、その他）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 トゥー 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、お客さま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：

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、発電設備の状態診断を行い、予防保全提案を行っています。

広告宣伝活動

責任ある広告宣伝活動

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、ステークホルダー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。

2021 年度の広告宣伝事例としては、「Forbes」、「Financial Times」、「Bloomberg」、「The Economist」、「The Wall Street Journal」、「BBC」、「CNBC」などのグローバルメディアおよび国内誌（「東京人」など）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。

広告宣伝に関する違反件数、内容、および措置

2021 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 カ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

2021 年

1,136 億円

売上高比率

2021 年

2.9 %

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	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
総額	億円	1,768	1,521	1,468	1,257	1,136	グループ
売上高比率	%	4.3	3.7	3.6	3.4	2.9	グループ
従事する社員数	名	約 1,300	約 1,350	約 1,350	約 1,460	約 1,460	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。さらに最新の回収プロセス（Advanced KM CDR）は日本機械工業連合会「令和 3 年度優秀省エネ脱炭素機器・システム表彰」で最高位の「経済産業大臣賞」を受賞しました。
	■ 効果	当社グループは CO ₂ 回収技術を 30 年以上研究開発しています。実証ではパートナーである Southern Company 保有の石炭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 CO₂ 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 CO₂ 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、ノルウェーの世界最大級 CO₂ 回収実験施設であるモングスタッド CO₂ 回収技術センターにて、運用コストの削減など経済性の向上が期待される最新の回収プロセス（Advanced KM CDR）の長期実証試験を行い、2021 年 10 月、優れた省エネルギー性能と運用コストの低減等の技術優位性を証明する有益なデータを取得し、今後の事業拡大に大きく前進しました。地球温暖化防止への貢献として、CO₂ 回収技術の普及により、2050 年までに全 CO₂ 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、Big Data、Robotics、無線通信、量子コンピュータ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。ベンチャー企業との連携の一例として、連携先保有のサイバーセキュリティツールや遠隔監視制御ツールが当社システム・製品に導入されており、社外の技術と人的リソースが活用されています。

オープン・イノベーション

事例 3

■ 事例

2020 年 10 月に、ベンチャーやものづくりに携わる企業・自治体・教育機関などが集う共創空間として Yokohama Hardtech Hub（YHH）を当社工場建屋内（総床面積約 20,000m²）にオープンしました。2022 年 4 月時点で、9 社のベンチャー企業・パートナー企業が入居し活動しています。また、こうしたベンチャー企業等との結びつきとともに、当社が関与する新事業案件の PoC（Proof of Concept、概念実証）から社会実装までを加速する場としての役割も担い始め、先進技術やアイデアに関して共創によるさまざまな実証が進んでいます。

■ 効果

ベンチャーやものづくり企業などさまざまな繋がりや共創活動により、社会課題解決を加速しています。また、専門分化が進み急速に変化する技術革新と多様化する社会ニーズに対する事業の目利き力を高め、スピーディに失敗と改善を繰り返す開発マネジメント力と、現行組織の枠組みを超えて仲間を募り新しい社会実現に向けて挑戦するアントレプレナーシップや新規事業を育成する場としても活用し、新技術・新ビジネスの創出に繋がっています。また、2021 年には、YHH の設備を活用し、液体で IT 機器を冷却する液浸冷却装置を適用したコンテナ型データセンタの短期間での実証実験に成功しました。

■ その他インパクト

世界各地のイノベーター（革新者）が集まり、新しい産業や文化を生み出していく循環を作り出すことで地域の活性化にも貢献していきます。

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。AR/VR 技術によるデジタルソリューションを活用してバリューチェーンプロセスの高度化を図り、例えば、設計プロセスでの工数削減（従来比 25% 減）や組立製造プロセスでのリードタイム短縮（従来比 40%）等に繋げ、コストおよびエネルギー消費を低減しました。

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：

三菱重工サマルシステムズ（株）は、日本で初めて地球温暖化係数（GWP）が低い冷媒 R454C（GWP146）を採用した空気熱源循環加温ヒートポンプ「Q-ton Circulation」を 2018 年に発売しました。欧州で導入されているフロンガス規制値 GWP150 以下を満足し環境負荷を大幅に削減、独自の高効率 3D スクロール圧縮機を搭載した二段圧縮冷凍サイクルを採用することで高いエネルギー効率も実現し、ガスボイラーと比べてランニングコストは 67% 減、エネルギー消費量は 51.6% 減を達成しました。

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（出力：30～140MW）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。

冷熱：

新興国において、各国の市場ニーズ、環境規制等に適応した製品を開発・販売することを通じて人々の快適な住環境の提供に努めています。

新興市場における生産性向上

新興国工場への技術供与

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供与を進めています。

ガスタービン：中国メーカー

蒸気タービン：中国・インドメーカー

ボイラ：中国・インドメーカー

脱硝・脱硫：中国・インドメーカー

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サステナビリティ・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の方針として、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、サプライチェーンにおけるESGリスク事例の紹介を通じて、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/>

サステナビリティ・CSR教育に参加したパートナー数

2022年度

延べ 約

1,682 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PEND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）	2022年度 実績		
	日本		12,716
	北米		1,235
	欧州		1,426
	中国		832
	アジア・オセアニア		1,415
	インド		133
	韓国		321
	中近東		41
	台湾・香港		107
	中南米		52
	アフリカ		0.9

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	23,088 社（2022 年度）
重要な Tier1 サプライヤー数	2,111 社（2022 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	3,997 社
比率	17.3%
	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、CSR アンケートを実施しています。
CSR アンケート*を実施した サプライヤー数	国内 1,606 社（2021 年度） 海外 505 社（2022 年度）
	*CSR アンケートは国連グローバル・コンパクトの日本に於ける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（GCNJ）の Self-Assessment Questionnaire（共通 SAQ）を活用しています。
	当社グループのサプライチェーンにおけるリスクを低減するため、CSR アンケートの結果に基づき CSR/ESG の観点で高リスクサプライヤーと判断されるサプライヤーに対して、CSR/ESG に関する法律の認識や遵守体制の状況についての訪問調査、及び改善協議を行っています。
	2022 年度は訪問調査の結果、重大な負の影響がないことを確認しました。
	また、こうした訪問調査でサプライヤーとの是正協議した内容を踏まえ、その後の是正対策の実施状況を確認するためのフォローアップ調査も行っています。
ESG 調査を実施した サプライヤー数	訪問:38 社、オンライン:5 社（2022 年度）

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）があるとされています。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。 2022 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 12,806 箇所の製錬所のうち、5,437 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。2022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、CSR調達を含む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48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。

参加パートナー数 2023年度計画 1,000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2019年度より継続して参加しています。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。
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。

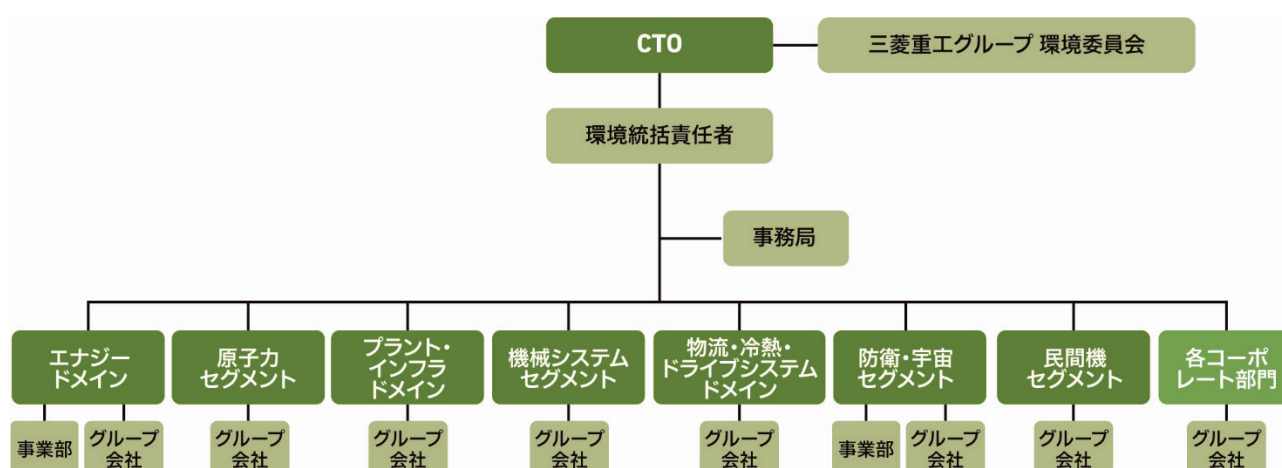
1996年制定（2018年1月改定）

【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

2021 年 3 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 5 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、2040 年までに三菱重工グループの事業活動を脱炭素化することを掲げました。「三菱重工グループ第 5 次環境目標」では 2023 年度を目標として CO₂ 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（2040 年度）

事業活動の脱炭素化

第 5 次環境目標（2023 年度）

CO ₂ 排出量 原単位	(2014 年度比) -9 % (注)	水使用量 原単位	(2014 年度比) -7 % (注)	廃棄物発生量 原単位	(2014 年度比) -7 % (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（2040 年度）

項目	対象範囲	目標（2021 年度～2040 年度）
CO ₂ 排出量削減	グループ全体	2040 年までに三菱重工グループの事業活動を脱炭素化（Scope1, Scope2）

（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5次環境目標（2021年度～2023年度）

項目	対象範囲	目標（2021年度～2023年度）
1. CO ₂ 排出量削減	1.1 グループ全体	2023年度のオフィスおよび工場からのCO ₂ 排出量原単位を、2014年度比で9%改善
2. 水使用量の削減	2.1 グループ全体	2023年度の水使用量原単位を、2014年度比で7%改善 (水は工業用水、上水、地下水、河川水、湖水とし、海水は除く)
3. 廃棄物発生量削減	3.1 グループ全体	2023年度廃棄物排出量原単位を、2014年度比で7%改善 (ただし、有価物を除き、有害廃棄物を含む)

(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（常務執行役員）
-------	-------------

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（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成
開催回数	1回／年（2021年度）

ISO14001 認証取得状況 (2022年3月31日時点)	三菱重工グループ全体	認証取得社数 43社	カバー比率（売上高ベース） 84%
-----------------------------------	------------	---------------	----------------------

(参照) 三菱重工ウェブサイト ISO14001 認証証明書

<https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/iso14001.html>

その他の認証取得状況 (2022年3月31日時点)		認証取得社数
エコアクション 21		2社
K-EMS（神戸環境マネジメントシステム）		3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。
----------	---

環境に関する違反件数、内容、および措置（注1）	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。（2022年8月末現在）
-------------------------	--

(注1) 対象範囲日本国内

環境に関する KPI

三菱重工グループ第 5 次環境目標

KPI (1) CO ₂ 排出量／売上高	目標値	目標年
	CO ₂ 排出量原単位を 2014 年度比 9%削減	2023

KPI (2) 水使用量／売上高	目標値	目標年
	水使用量原単位を 2014 年度比 7%削減	2023

KPI (3) 廃棄物発生量／売上高	目標値	目標年
	廃棄物発生量原単位を 2014 年度比 7%削減	2023

	2018		2019		2020		2021	
	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)	16.5	15.2%削減	15.1	22.2%削減	13.2	32.8%削減	11.4	42.1%削減
KPI (2) 水使用量 (注 2) ／売上高 (注 2)	0.176	15.2%削減	0.184	11.4%削減	0.183	11.4%削減	0.159	23.2%削減
KPI (3) 廃棄物発生量 (注 3) ／売上高 (注 3)	1.81	15.7%削減	1.79	16.6%削減	1.87	12.9%削減	1.70	21.0%削減

(注 1) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 156 社

(注 2) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 139 社

(注 3) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 117 社

環境に関する取り組み

グリーンボンドの発行		
	2021 年 9 月、2020 年に続き、2 年連続でグリーンボンド (注) を発行しました。2020 年に発行した「三菱重工グリーンボンド」による調達資金は、全額を再生可能エネルギー事業 (洋上風力発電設備にかかる出資の一部のリファイナンス) に充当しましたが、2021 年に発行した「第 2 回三菱重工グリーンボンド」では再生可能エネルギー事業 (風力発電設備 / 事業) に加え、クリーンエネルギー事業 (水素発電設備 / 事業) に充当する予定です。 当社は、カーボンニュートラル社会の実現に向けてエナジートランジション (低環境負荷エネルギーへの転換) に取り組んでおり、短期的な取り組みとして既存インフラの脱炭素化を進め、2025 年を目途に水素 / アンモニアによるカーボンフリー発電を実証しつつ、順次商品化を目指してまいります。また、中長期的な取り組みとして、水素エコシステムの実現を掲げており、製造から輸送・貯蔵、利用までのエコシステム構築に取り組み、2025 年度を目途に脱炭素技術を確認します。 当社は、グリーンファイナンスやトランジションファイナンスを、新しい資金調達の手段であるのみならず、社会・投資家の皆様との貴重な対話の機会をもたらすものと捉えています。これからも対話を継続しながら、エナジートランジション事業の拡大とそれに相応しい資金調達を通じて、企業価値の向上につなげていきます。	
(参照)	三菱重工ウェブサイト グリーンボンド	https://www.mhi.com/jp/finance/stock/greenbond
グリーンボンドフレームワークの策定および外部評価		
	当社は、グリーンボンドの発行にあたって、国際資本市場協会 (ICMA) のグリーンボンドガイドラインに則り「三菱重工株式会社グリーンボンドフレームワーク」を策定しました。 グリーンボンドの適合性評価については、ICMA による「グリーンボンド原則 2021」および環境省「グリーンボンドガイドライン 2020 年度版」に適合している旨、第三者機関である Sustainalytics (サステナリティクス) 社からセカンドパーティ・オピニオンを取得しています。	

(注) 調達資金のすべてが、新規または既存の適格なグリーンプロジェクトの一部または全部の初期投資またはリファイナンスのみに充当され、かつ、グリーンボンド原則の 4 つの核となる要素に適合した無担保普通社債。

トランジションボンド

経済産業省「令和 3 年度クライメート・トランジション・ファイナンスモデル事業」におけるモデル事例に選定

2022 年 3 月、当社は、経済産業省の「令和 3 年度クライメート・トランジション・ファイナンスモデル事業」(注)に応募し、モデル事例として選定されました。自社の経済活動に伴う排出削減だけでなく、「自社の製品・サービスを通じて、他者のトランジション戦略の実現を可能にする取組を計画している」点が当社モデル事例の特長の一つです。

独立した外部機関である DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社は、当社の移行ロードマップが、経済産業省の分野別（電力、ガス、鉄鋼、化学）ロードマップ、国土交通省の分野別（国際海運）ロードマップの実現に必要なシステム・機器およびサービスをいち早く提供するという観点で、これらロードマップと良く整合しており、さまざまな基幹産業分野を含む広範なバリューチェーンの CO₂ 削減への貢献を企図したものとなっていることなどを評価しました。

また、当社は「三菱重工株式会社グリーン／トランジションファイナンス・フレームワーク」を策定しました。本フレームワークは、独立した外部機関である DNV ビジネス・アシュアランス・ジャパン株式会社より、以下の原則等との適合性に対するセカンド・パーティ・オピニオン（第三者評価）を取得しております。

- ・ ICMA グリーンボンド原則 2021
- ・ 環境省 グリーンボンドガイドライン 2020 年版
- ・ LMA・APLMA・LSTA グリーンローン原則
- ・ 環境省 グリーンローン及びサステナビリティ・リンク・ローンガイドライン 2020 年版
- ・ ICMA クライメート・トランジションファイナンス・ハンドブック 2020
- ・ 金融庁・経済産業省・環境省 クライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本指針（2021 年 5 月版）

(参照)

三菱重工ウェブサイト トランジションボンド <https://www.mhi.com/jp/finance/stock/esg/transitionbond.html>

(注) 経済産業省がトランジション・ファイナンス普及のため、モデル事例の情報発信・評価費用の負担軽減を行う事業。経済産業省、環境省、金融庁が共同して策定した「クライメート・トランジション・ファイナンスに関する基本指針」に適合し、モデル性を有する事例が選定される。

ポジティブ・インパクト・ファイナンス（資金使途を限定しない事業会社向け投融資タイプ）の融資契約締結

2022 年 3 月、当社は、株式会社三菱 UFJ 銀行との間で、同社が提供する「ポジティブ・インパクト・ファイナンス（資金使途を限定しない事業会社向け投融資タイプ）」(注)の融資契約（対象金額 20 億円）を締結しました。

本契約の締結に当たり、SDGs（持続可能な開発目標）の目標達成に対しインパクトを与える活動として、三菱重工グループの重要課題（マテリアリティ）ほかからテーマを選定しました。定性的、定量的な評価は三菱 UFJ リサーチ＆コンサルティング株式会社が、株式会社日本格付研究所から評価にかかる手続きのポジティブ・インパクト金融原則への準拠性、活用した評価指標の合理性について第三者意見を取得しています。

(参照)

三菱重工ウェブサイト ポジティブ・インパクト・ファイナンス

https://www.mhi.com/jp/finance/stock/esg/positive_impact_finance.html

(注) 国連環境計画・金融イニシアティブ（UNEP FI）が策定したポジティブ・インパクト金融原則および同実施ガイドラインに基づき、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト（ポジティブな影響とネガティブな影響）を包括的に分析・評価し、当該活動の継続的な支援を目的とした融資。企業の活動、製品、サービスによる SDGs 達成への貢献度合いを評価指標として活用し、開示情報に基づきモニタリングを行うことが最大の特長。

国連環境計画（UNEP）

1972 年に「人間環境宣言」および「環境国際行動計画」の実行機関として設立された国連の補助機関。UNEP FI は、UNEP と 200 以上の世界の金融機関による広範で緊密なパートナーシップであり、1992 年の設立以来、金融機関、政策・規制当局と協調し、経済的発展と ESG（環境・社会・ガバナンス）への配慮を統合した金融システムへの転換を進めている。

ポジティブ・インパクト金融原則

UNEP FI が 2017 年 1 月に策定した、SDGs（持続可能な開発目標）の達成に向けた金融の枠組。企業が SDGs の達成への貢献を KPI で開示し、銀行はそのプラスの影響を評価して資金提供を行うことにより、資金提供先企業によるプラスの影響の増大、マイナスの影響の低減の努力を導くもの。融資を実行する銀行は、責任ある金融機関として、指標をモニタリングすることによって、インパクトが継続していることを確認する。

環境意識の向上

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。

サプライヤーに対する 環境教育	当社グループは、環境行動指針において「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。」と定めています。本行動指針の下、「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」に「環境への配慮」に関する事項を定め、その内容をサプライヤーに周知しています。
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
(参照)	生物多様性保全 (p.58)

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	当社は、環境保全や CO₂ 削減に貢献する製品作りの指針として、2005 年に社内共通の技術社標準「環境を配慮した製品作り基本指針」(非公開)を制定しています。当指針では、例えば以下のような製品のライフサイクル全般にわたる環境影響評価や、環境負荷の低減を図った製品作りに関して記載されています。 ・製品や部品の製造時に工場で使用される電気や蒸気、製品や部品のトラック輸送等で使用される燃料、製品使用時の動力源となる電気や燃料など、製品のライフサイクル全般にわたりインプットされるエネルギーの削減。 ・製品のライフサイクル全般にわたりインプットされる材料の削減。 ・サービス(保守・メンテナンス)時の部品交換等の処理容易性、回収、再資源化、廃棄のための分解・分別のしやすさおよび作業の安全の度合い等。
------------------------------	---

製品含有の有害物質の削減	製品・サービスを提供する国・地域の規制等に基づき各事業で有害物質削減・廃止の対応をしています。例えば、欧州 RoHS 指令の適用対象となる顧客ニーズに対応するため、産業機械向け中大型ターボチャージャーに使用されている黄銅材ベアリングの鉛含有率を 4%未満(最終目標は 0.1%未満)に削減すべく対応しています。本件は RoHS 指令の適用除外用途に該当しており、有効期限が 2024 年になっているため、期限までに削減する計画です。
--------------	---

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 B to B 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、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	10%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 B to B 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

10%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

当社グループは、グループ全体の表彰制度「Best Innovation」表彰の中で「環境・サステナビリティ賞」として、地球環境保全・保護、環境負荷低減に貢献する製品や事業活動を表彰しています。

2021 年度は、CO₂回収技術拡販と新吸収液「KS-21™」の商用化、二段圧縮冷凍サイクルを採用した高効率新冷媒ヒートポンプ「Q-ton Circulation」、震災時緊急電源ガスタービンのリユースによる発電設備更新と環境負荷低減、ごみ焼却施設改良（燃焼制御＋排ガス再循環）による CO₂削減の 4 件が表彰されました。

(参照)

「環境に貢献する製品・取り組み」

<https://www.mhi.com/jp/news/22022402.html>

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
Value Reporting Foundation（VRF） 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
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言

▶ 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（2021～2040）および第5次環境目標（2021年度～2023年度）の中で、CO₂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の解決に取り組んでいます。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、引き続き、CO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

CO₂排出量（Scope1, 2）

2021 年度

55 万 t（注 1）

CO₂排出量原単位削減率（2014 年度比）

2021 年度

38 %

（注 1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 158 社（売上高カバー率：97%）

パフォーマンスデータ

気候変動による影響

事業拠点における気候変動緩和に向けた取り組み

省エネ活動

当社グループは事業活動で排出される CO₂ を含む温室効果ガスの削減に向けて、各拠点で 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

再生可能エネルギーを導入することで、事業拠点での電力使用を通じた CO₂ を含む温室効果ガスの排出量の削減に取り組んでいます。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おり、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 CO₂ を削減し、CO₂ 排出量の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。また当社グループで運用している White Deer Wind Farm により発電した電力は、REC（Renewable Energy Certificate）を通じて当社米国グループ会社で活用しており、年間で約 32,000 トンの CO₂ を削減しています。さらに当社三原製作所では、2023 年度末までに所内の CO₂ 排出量を完全にゼロとし“カーボンニュートラル工場”を実現するため、電気事業者と協働して太陽光発電設備を導入するなどの取り組みを進めています。

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

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、また CO₂ を回収して転換利用や貯留を行う CCUS など、低炭素社会実現に向けて広範囲な製品を開発し、提供しています。

気候変動緩和に寄与する製品・サービス

気候変動問題に対する

管理活動へのインセンティブ

当社グループは、グループ全体の表彰制度「Best Innovation」表彰の中で「環境・サステナビリティ賞」として、地球環境保全・保護、環境負荷低減に貢献する製品や事業活動を表彰しています。受賞者には最大で数十万円の報奨金が与えられます。

2021年度は、CO₂回収技術拡販と新吸収液「KS-21™」の商用化、二段圧縮冷凍サイクルを採用した高効率新冷媒ヒートポンプ「Q-ton Circulation」、震災時緊急電源ガスタービンのリユースによる発電設備更新と環境負荷低減、ごみ焼却施設改良（燃焼制御＋排ガス再循環）によるCO₂削減の4件の環境・サステナビリティに関する製品・活動の受賞者を表彰しました。

(参照)

「環境に貢献する製品・取り組み」 <https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/commendation.html>

温室効果ガス排出

直接的温室効果ガス排出量（Scope1）

	単位	2018 (注1)	2019 (注2)	2020 (注3)	2021 (注4)	2022 (注5)
CO ₂ 排出量（連結） 実績	kt	184	185	151	173	167
第三者保証（国内）	kt	135 (注6)	122 (注7)	102 (注8)	118 (注9) ✓	審査中
その他の排出量（三菱重工単体）						
CH ₄ 実績	t-CO ₂	259	51	62	73	集計中
N ₂ O 実績	t-CO ₂	464	187	1,320	261	集計中
HFCs 実績	t-CO ₂	1,303	579	637	219	集計中
PFCs 実績	t-CO ₂	0	0	0	0	集計中
SFCs 実績	t-CO ₂	39	21	291	574	集計中
NF ₃ 実績	t-CO ₂	0	0	0	0	集計中

間接的温室効果ガス排出量（Scope2）

	単位	2018 (注1)	2019 (注2)	2020 (注3)	2021 (注4)	2022 (注5)
実績（ロケーション基準）(注10)	kt	614	577	495	419	414
実績（マーケット基準）(注11)	kt	609	526	399	371	364
第三者保証（国内：マーケット基準）(注11)	kt	358 (注6)	302 (注7)	247 (注8)	225 (注9) ✓	審査中

(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 157 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 158 社（売上高カバー率：96%）

(注5) 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：98%）

(注6) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 16 社

(注7) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 14 社

(注8) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 15 社

(注9) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 12 社

(注10) 環境省公表の全国平均係数および、国際エネルギー機関（IEA）が発行する「IEA Emission Factors」の国別平均係数を用いて算定

(注11) 電気事業者別係数を用いて算定。ただし、電気事業者別係数が適用できない場合は、IEA の「IEA Emission Factors」国別係数を適用

その他の間接的温室効果ガス排出量（Scope3）（注）

カテゴリ	単位	2019	2020	2021	2022
1. 購入した製品・サービス（注1）	kt	5,298	4,935	4,819	4,907
2. 資本財（注2）	kt	496	390	385	477
3. スコープ1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動（注2）	kt	79	71	68	66
4. 輸送、配送（上流）（注1）	kt	14	11	13	17
5. 事業から出る廃棄物	kt	22	19（注5）	17（注6）✓	14
6. 出張（注2）	kt	11	10	10	10
7. 雇用者の通勤（注2）	kt	38	37	36	35
8. リース資産（上流）＜スコープ1&2に含む＞		—	—	—	—
9. 輸送、配送（下流）＜カテゴリ4に含む＞		—	—	—	—
10. 販売した製品の加工（注3）		—	—	—	—
11. 販売した製品の使用（注2）	kt	1,360,000	715,000	1,573,000	1,231,000
12. 販売した製品の廃棄（注3）		—	—	—	—
13. リース資産（下流）（注4）		—	—	—	—
14. フランチャイズ（注4）		—	—	—	—
15. 投資（注3）		—	—	—	—
集計範囲における合計値	kt	1,365,958	720,474	1,578,348	1,236,526

（注）集計範囲・算定方法の見直し等により数値が変動する可能性あり

（注1）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社一部

（注2）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社

（注3）参考となるデータが確認できないため算定対象から除外

（注4）当社事業の範囲外のため算定対象から除外

（注5）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社11社

（注6）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社9社

エネルギー消費

エネルギー消費量

	単位	2018（注1）	2019（注2）	2020（注3）	2021（注4）	2022（注5）
実績	GWh	2,147	2,097	1,718	1,783	1,760

電気購入量

	単位	2018（注1）	2019（注2）	2020（注3）	2021（注4）	2022（注5）
実績	GWh	1,191	1,120	982	954	936

再生可能エネルギー使用量

	単位	2018（注1）	2019（注2）	2020（注3）	2021（注4）	2022（注5）
実績	GWh	17	18	117	99	109
エネルギー総消費量に占める割合	%	0.8	0.9	6.3	5.3	5.8

（注1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社163社

（注2）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社157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158社（売上高カバー率：97%）

（注5）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：98%）

エネルギー使用量実績（国内）

	単位	2018 (注1)	2019 (注2)	2020 (注3)	2021 (注4)
購入電力 (注5)	GWh	739	699	598	539✓
A 重油	ML	5	3	3	4✓
B・C 重油	KL	0	20	0	0✓
ガソリン	ML	0.7	0.3	0.2	0.3✓
軽油	ML	4	3	4	2✓
灯油	ML	2	4	2	2✓
ジェット燃料	ML	0.7	0.7	0.7	0.8✓
一般炭	kt	0.1	0.1	0	0
都市ガス	Mm³	38	36	29	38✓
LPG	kt	4	4	4	3✓
LNG	kt	0.2	0.1	0.7	1✓
天然ガス（LNGを除く）	Km³	0	0	0	0.9
石油系炭化水素ガス	Km³	0	0.1	0.1	1.5✓
温水	GJ	30	21	20	21✓
冷水	TJ	17	7	6	12✓
蒸気	TJ	10	4	4	7✓

(注1) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 16 社

(注2) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 14 社

(注3) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 15 社

(注4) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 12 社

(注5) 再生可能エネルギーを含む

TCFD 提言に沿った開示

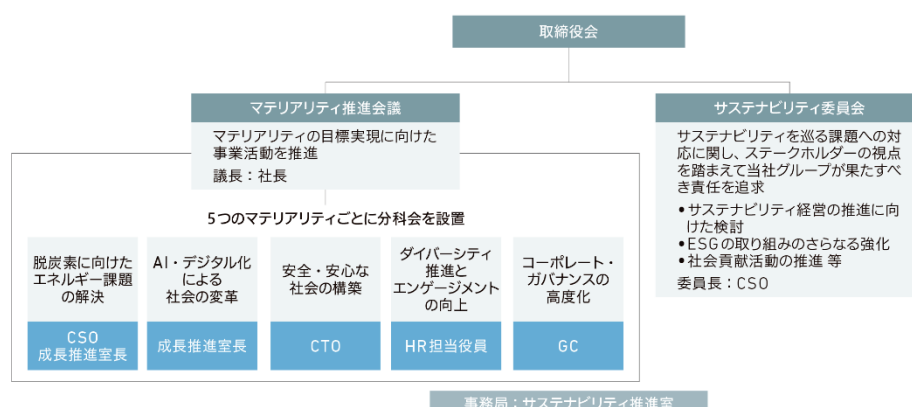
三菱重工グループは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明し、TCFD 提言に基づいた分析・取り組み・開示を行っています。

1. ガバナンス体制

当社グループは、「脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決」を重要課題（マテリアリティ）の一つと認識しています。マテリアリティへの取り組みは、社長を議長とする「マテリアリティ推進会議」を年に2回開催し、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、事業部門へ必要な対応を指示します。また、Chief Strategy Officer（CSO）を委員長とする「サステナビリティ委員会」を、サステナビリティ課題への対処と、ESGの取り組み強化を目的として原則年2回開催しています。2021年度はTCFD提言に沿った開示について、サステナビリティ委員会の下にタスクフォースを設置し、同委員会にて進捗確認を行いました。

また、TCFD 提言に沿った開示を含むサステナビリティ委員会の活動状況を、定期的に取り締役に報告しています。

サステナビリティ推進体制図



2. 戦略（シナリオ分析）

気候シナリオ

以下 2 つの気候変動シナリオを設定し、2030 年における各事業への影響を分析しました。

① 脱炭素シナリオ

2100 年時点における世界の平均気温の上昇を、産業革命以前と比較して 1.5℃以下に抑制しながら経済成長を目指す「気候変動政策厳格化により脱炭素を推進するシナリオ」

② 化石燃料依存シナリオ

2100 年時点における世界の平均気温が、産業革命以前と比較して 4.0℃上昇することが想定される「気候変動政策が厳格化されず引き続き化石燃料に依存するシナリオ」

想定した気候シナリオにおける当社のリスクと機会

「脱炭素シナリオ」では、当社グループ共通の移行リスクとして、例えば炭素税などの規制が強化され、炭素排出に対するコストが大きく上昇することを想定しています。しかしながら、脱炭素化に対応した当社製品・技術の強みを生かすことで、事業機会も十分に存在するものと考えています。

一方、「化石燃料依存シナリオ」では、気候変動による物理的リスクが中心となります。

機会については、当シナリオにおいても、現在すでに各種環境規制を推進している先進諸国において今後、規制が緩和されることは想定しがたいことから、当社の脱炭素技術の優位性を提供することで事業機会が生じると考えています。

リスクと機会に対する戦略（シナリオ分析）

上述の 2 つの気候シナリオに伴うリスクと機会に対し、グループ共通で取り組むべき事項と、事業別に戦略に落とし込むべき事項の観点で検討を行いました。事業別の戦略においては、当社グループの成長戦略「エナジートランジション」、「社会インフラのスマート化」を担う代表的な部門であり、事業規模が比較的大きい「エナジードメイン・原子力セグメント」と「物流・冷熱・ドライブシステムドメイン」を対象としたシナリオ分析を行いました。

今後も、事業環境の変化を踏まえつつ、リスクと機会の分析の対象範囲拡大と精緻化をはかります。

■ 脱炭素シナリオ

グループ共通リスク（移行リスク）

脱炭素シナリオ カーボンプライシング

リスク ・炭素税を含むカーボンプライシングの強化によるコスト負担増加。特に、当社拠点からの排出の 7 割以上を占める、日本国における当該規制の強化

対応策 ・カーボンニュートラル工場化の推進
・高温ヒートポンプや、水素発電機器・CCUS などの自社工場への導入を検討

■ 脱炭素シナリオ ■ 化石燃料依存シナリオ

グループ共通リスク（物理リスク）

両シナリオ 自然災害

リスク ・自社工場、パートナー、既納プラントの被災。特に、過去 5 年の災害件数のうち、約 9 割が日本の拠点の被災（台風・豪雨）

対応策 ・BCP（事業継続計画）の定期的な見直し、社員・関係者の訓練
・損害保険によるリスクヘッジ
・国内全工場を対象としたリスクサーベイにて特定されたリスクへの対策の実施

■ 脱炭素シナリオ

事業リスク（移行リスク）

脱炭素シナリオ（対象：エナジードメイン・原子力セグメント）

- | | |
|-----|--|
| リスク | <ul style="list-style-type: none"> ・化石燃料代替エネルギーとしての水素・アンモニアのサプライチェーン形成の遅れ、それに伴う新市場の立ち上がりの遅れ ・CCUS 市場の立ち上がり遅れにより、その適用を見込んでいた既存火力発電プラントの退役と、それに伴うアフターサービスの減少 ・想定以上の再生可能エネルギーのイノベーション推進により、大規模集中電源需要の急速な後退 |
|-----|--|

対応策・機会

- | | |
|--------|---|
| 対応策・機会 | <ul style="list-style-type: none"> ・「高砂水素パーク」の整備等、水素製造から発電までを一貫して検証するなど、水素ガスタービンの商用化の加速 ・既存石炭火力への CCUS 適用 ・脱炭素燃料であるアンモニア／バイオマス焚きボイラーなどの開発 ・大規模脱炭素電源である、原子力プラントの再稼働、特定重大事故等対処施設の設置、燃料サイクル確立の支援 ・安全性を高めた次世代軽水炉の開発・実用化（2030 年代半ば） ・分散型電源としての小型軽水炉、資源の有効活用・放射性廃棄物の有害度低減に資する高速炉、産業界の脱炭素化／水素ニーズに応える高温ガス炉等の開発・実用化（2040 年～） |
|--------|---|

■ 脱炭素シナリオ

事業リスク（移行リスク）

脱炭素シナリオ（対象：物流・冷熱・ドライブシステムドメイン）

- | | |
|-----|---|
| リスク | <ul style="list-style-type: none"> ・電化に伴う製品のコモディティ化により当社設計・製造技術の優位性の後退 ・急激な電化推進による半導体・バッテリー等構成品の供給不足による影響 |
|-----|---|

対応策・機会

- | | |
|--------|---|
| 対応策・機会 | <ul style="list-style-type: none"> ・当社グループ知見を有効活用したソリューション提案 ・従来のバッテリー式だけでなく、燃料電池などを動力源とするフォークリフトや港湾物流機器の開発加速 |
|--------|---|

3. 指標と目標

当社グループは、2021 年 10 月にカーボンニュートラル社会の実現に向けて、2 つの新たな目標を策定し発表しています。第一の目標は、当社グループの CO₂ 排出量（Scope1,2（注1））を、2040 年までに Net Zero にすることです。また、その中間目標として、2030 年までに 50%削減（2014 年比）します。これは、生産活動に伴う当社グループの工場等からの CO₂ 排出量の削減です。開発した技術を導入して、さらなる省エネを推進することで、カーボンニュートラル工場を実現していきます。第二の目標は、バリューチェーン全体からの CO₂ 排出量を、2040 年までに Net Zero にすることです。また、その中間目標として、2030 年までに 50%削減（2019 年比）します。これは、主に当社グループの製品の使用によるお客さまの CO₂ 排出量（Scope3（注2））の削減に、CCUS の普及に伴う削減貢献分を加味したものです。

当社グループは、すべての事業領域において、お客さまの既存設備の脱炭素化も含めた幅広いメニューを保有しており、多様な解決策を提案することで、世界の CO₂ 排出削減に貢献していきます。

（注 1）温室効果ガス（GHG）排出量の算定と報告の国際基準である GHG プロトコルにおける Scope 1,2

（注 2）温室効果ガス（GHG）排出量の算定と報告の国際基準である GHG プロトコルにおける Scope 3

目標年	当社グループのCO ₂ 排出削減 Scope1,2	バリューチェーン全体を通じた社会への貢献 Scope 3 + CCUS削減貢献
2030年	▲50%（2014年比）	▲50%（2019年比）
2040年	Net Zero	Net Zero

4. リスク管理体制

各事業部門においては、移行リスクと物理リスクを経営計画策定の勘案要素として検討しています。サステナビリティ委員会では、気候変動に関連する上記リスクと機会のうち代表的なものに関する検討結果について確認しています。

上記の内容も含め、サステナビリティ委員会の活動状況については、定期的に取り締役会へ報告しています。

（参照）三菱重工ウェブサイト「TCFD 提言に沿った開示」

https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/climate_tcf.html

▶ 水リスク

三菱重工グループは、三菱重工グループ第5次環境目標（2021年度～2023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。

具体的には、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、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

2021 年度

682 万 m³（注1）

水使用量原単位削減率（2014年度比）

2021 年度

23.2%

（注1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 144 社（売上高カバー率 92%）

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5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。グループ会社各社で計画している環境マネジメントプログラム等を通じ水使用量削減に関する活動計画を策定しており、適切な水資源の管理を図っています。水関連データについては、報告・集約できる IT システムを活用して各社の進捗状況を確認しています。

水ストレス地域における 水リスク管理

当社グループの事業展開地域のうち取水量が多い国内外の製造拠点を対象に、「Aqueduct Water Risk Atlas (ver.3.0)」を用いた水ストレス地域の調査を実施しました。調査対象拠点のうち High Risk 以上に分類される地域に位置する拠点は全調査対象拠点の 17%にあたる 4 拠点でした。今後、今回の調査・分析結果を踏まえ、高リスク拠点の抽出、各拠点における水リスクの特定や対策強化などを進め、拠点ごとの水リスク管理の高度化を図ります。

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。2021 年度においては、関連法令の定める水質基準に違反した事例はありませんでした。

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。

自社製品を通した水リスクに対する取り組み

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、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	2018	2019	2020	2021	2022
取水量	万 m ³	925 (注 1)	840 (注 2)	741 (注 3)	682 (注 4)	674 (注 5)
第三者保証（国内）		666 (注 6)	647 (注 7)	557 (注 8)	506 (注 9) ✓	審査中
取水量内訳						
上水道水	万 m ³	417	318	293	274	274
第三者保証（国内）	万 m ³	212 (注 6)	180 (注 6)	161 (注 7)	146 (注 6) ✓	審査中
工業用水	万 m ³	303	315	250	233	230
第三者保証（国内）	万 m ³	286 (注 6)	291 (注 6)	229 (注 7)	215 (注 6) ✓	審査中
地下水	万 m ³	205	207	198	175	169
第三者保証（国内）	万 m ³	167 (注 6)	176 (注 6)	167 (注 7)	145 (注 6) ✓	審査中
再利用水使用量 (注 10)	万 m ³	22	18	18	16	18
リサイクル水の使用比率 (注 10)	%	6.0	5.0	6.0	2.4	4.0
水使用量 (注 11)	万 m ³	947 (注 1)	860 (注 2)	759 (注 3)	699 (注 4)	692 (注 5)
水使用原単位 (注 12)		0.175	0.184	0.183	0.159	集計中
原単位削減率 (2014 年度比)	%	15.4	11.4	11.4	23.2	集計中
排水量 (注 10)	万 m ³	1,048	794	781	668	852

(注 1) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 150 社

(注 2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 142 社

(注 3) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 139 社

(注 4) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 144 社（売上高カバー率 92%）

(注 5) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 143 社（売上高カバー率 94%）

(注 6) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 15 社

(注 7) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 13 社

(注 8) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 14 社

(注 9) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 11 社

(注 10) 三菱重工業（株）単独

(注 11) 再利用水使用量を含む

(注 12) 水使用量／売上高にて算出

▶ 生物多様性

現在、生物多様性や自然資本の急速な損失が国際的に認識されています。2022年12月に開催された生物多様性条約（CBD：Convention on Biological Diversity）第15回締約国会議（COP15）において採択された「昆明・モンリオール生物多様性枠組」では、2050年ビジョンとして「自然と共生する世界」、2030年ミッションとして自然を回復軌道に乗せるために生物多様性の損失を止め反転させるいわゆる「ネイチャーポジティブ」が掲げられました。

当社グループの事業活動は、生物多様性や自然資本から生み出されるさまざまな恩恵に依存して成り立つと同時に、生物多様性や自然資本に対しさまざまな影響を及ぼす可能性があります。当社グループは、「昆明・モンリオール生物多様性枠組」を踏まえ、ネイチャーポジティブの重要性を深く認識するとともに、2050年までに自然共生社会を実現することを目指し、「三菱重工グループ生物多様性宣言」を策定しました。

三菱重工グループ生物多様性宣言

➤ https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/pdf/declaration_on_biodiversity_j.pdf

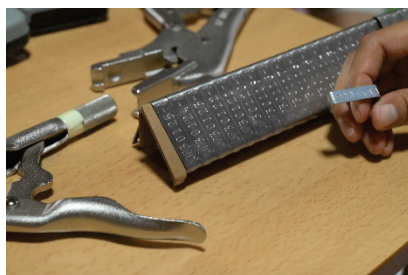
ピックアップ

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。現地調査には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、産卵後の親ガメに個体識別用の標識を装着したり、孵化した子ガメたちの鱗板調査や体重測定などを行っています。2020年度以降は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、ボランティアによる活動を休止していますが、現地のNPOとウミガメの研究者が調査を継続し、データを収集しています。



調査活動を行う研究者の皆さん



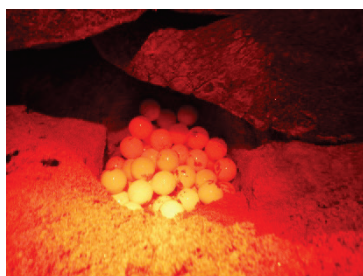
親ガメに取り付ける識別用のタグ



タグを取り付ける研究者（注）



産卵に来た親ガメ（注）



産み落とされたウミガメの卵（注）



ドローンで上空からウミガメの足跡を調査（矢印）

森林の保全活動を推進

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。

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。また、三菱重工サーマルシステムズ（株）は、2009 年から、三重県の「企業の森」の取り組みに賛同し、「ビーバーの森・紀北」と名付けて社員が定期的に訪問し、植林や側道の整備等を実施しています。



指導を受けて間伐作業を行う参加者



傾斜地での植林作業

事業拠点における生物多様性保全

高砂製作所では、環境アセスの結果に基づき、高砂実証設備複合サイクル発電所において在来種の緑化マウンドを設置し生態系に配慮しています。また、希少植物（ミゾコウジュ・ミコシガヤ）保護のための専用花壇を整備し生育を行っています。

生物多様性リスクアセスメント

自然や生物多様性については、ロケーションに基づいた分析が重要であることを認識した上で、TNFD ベータ版フレームワークで示される LEAP※1 アプローチを参考にしながら、次のプロセスで生物多様性リスクアセスメントに取り組んでいます。

- STEP1 重要な自然との接点を発見する（Locate）
- STEP2 自然への依存と影響を診断する（Evaluate）
- STEP3 依存と影響に関連するリスクと機会を評価する（Assess）
- STEP4 リスクと機会への対応を準備する（Prepare）

まずは STEP1 として、主要生産拠点を中心に国内外 99 の当社グループ拠点について、TNFD の推奨ツールである生物多様性評価ツール IBAT※2 を用いて、半径 3.0km 圏内における生物多様性の重要地域との近接状況を調査しました。重要地域としては、自然保護地域（世界自然遺産、ラムサール条約湿地、ユネスコ MAB、IUCN カテゴリー I a・I b・II・III）と KBA（Key Biodiversity Area）を対象としました。

その結果、調査対象拠点の半径 3.0km 圏内にラムサール条約湿地（3 地域）、ユネスコ MAB（1 地域）、IUCN カテゴリー I a（2 地域）、カテゴリー II（1 地域）、カテゴリー III（1 地域）、KBA（11 地域）が存在することが確認できました。

これらの重要地域との近接状況を十分に認識し、引き続き、生物多様性に配慮して事業活動を行ってまいります。

※1 LEAP：自然関連のリスクと機会を評価するためのプロセス。自然との接点を発見する「Locate」、依存と影響を診断する「Evaluate」、リスクと機会を評価する「Assess」、自然関連リスクと機会に対応する準備を行い報告する「Prepare」の 4 フェーズから構成される。

※2 IBAT (Integrated Biodiversity Assessment Tool)：対象地点の周囲にある保護区や KBA など保全のために指定された地域、絶滅危惧種の分布等を統括して地図上に表示するツールで、リスクスクリーニングや生物多様性への影響調査、保全計画立案など、様々なシーンで活用される。

▶ 汚染・廃棄物

三菱重工グループは、三菱重工グループ第5次環境目標（2021年度～2023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、大気汚染の原因物質の一つである VOC（揮発性有機化合物）については、グループ全体で特に排出量の多いキシレン、トルエン、エチルベンゼンの排出量の継続的なモニタリングを行いながら、排出量の削減に取り組んでいます。

廃棄物総発生量

2021 年度

155 千 t (注 1)

キシレン、トルエン、エチルベンゼン大気排出量

2021 年度

558 t (注 2)

(注 1) 有価物を含む。三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 119 社（売上高カバー率：91%）

(注 2) 三菱重工（株）単独および国内グループ会社 27 社（売上高カバー率：78%）

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	2018 (注 3)	2019 (注 4)	2020 (注 5)	2021 (注 6)	2022(注 12)
発生量 (注 1)	千 t	152	160	137	144	133
第三者保証（国内）	千 t	49 (注 7)	56 (注 7)	37 (注 9)	30(注 10) ✓	—
リサイクル量 (注 1)	千 t	108	116	106	112	101
総処分量 (注 2)	千 t	—	—	—	32	32
最終処分量	千 t	12	11 (注 8)	11	9	10

有害廃棄物排出量

実績	単位	2018 (注 3)	2019 (注 4)	2020 (注 5)	2021 (注 6)	2022(注 12)
発生量（総量）	千 t	7	10	9	11	11
第三者保証（国内）	千 t	—	—	—	6(注 11) ✓	—
リサイクル量	千 t	—	—	—	4	5
総処分量 (注 2)	千 t	—	—	—	7	6

(注 1) 有価物を含む

(注 2) 発生量－リサイクル量

(注 3) 三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 118 社

(注 4) 三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 116 社

(注 5) 三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 119 社

(注 6) 三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 119 社

(注 7) 三菱重工（株）単独および連結事業会社 14 社、有価物を除く

(注 8) 事業活動以外の廃棄物の最終処分量を除く

(注 9) 三菱重工（株）単独および連結事業会社 15 社、有価物を除き・有害廃棄物を含む

(注 10) 三菱重工（株）単独および連結事業会社 12 社、有価物・有害廃棄物を除く

(注 11) 三菱重工（株）単独および連結事業会社 12 社、「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく特別管理産業廃棄物

(注 12) 三菱重工（株）単独及び国内外グループ会社 116 社（売上高カバー率：91%）

揮発性有機化合物（VOC）排出量

	単位	2018 (注1)	2019 (注2)	2020 (注3)	2021 (注4)	2022 (注5)
実績（合計）	t	1,145	815	741	558	585
トルエン	t	313	294	312	237	227
キシレン	t	536	339	274	217	229
エチルベンゼン	t	296	182	155	104	129

(注1) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 22 社

(注2) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 28 社

(注3) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 25 社

(注4) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 27 社

(注5) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 25 社（売上高カバ率：72%）

社会

▶ 労働慣行

三菱重工グループが持続的に発展し、また社会との共通価値の創造を最大化させるために、事業活動の根幹となる人材にも多様性（性別、年齢、国籍、障がいの有無など）が求められています。そのため、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おり、ダイバーシティ推進組織を HR 部門内に設置しています。ダイバーシティ推進組織の具体的な取り組みとしては、階層別教育へのダイバーシティ教育織り込みによる管理者等の意識改革や、イントラネット上に専用サイトを開設し、ダイバーシティ推進に関する情報発信等を行っています。

女性活躍推進については、女性が活躍できる風土の醸成に向けた計画の立案・遂行に取り組んでいます。具体的には、キャリアを中断させない仕組みづくりとして育児休業・勤務制度や不妊治療（チャイルド・プラン）休業、再雇用（キャリア・リターン）制度、各種支援金制度など、法定を上回る制度や独自制度の拡充に努めてきました。さらに、2014 年からは女性活躍推進に向けたキャリアアップ施策として「女性従業員数の拡大」「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、各種取り組みを進めています。2020 年 7 月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性活躍推進に一定基準で優良な貢献をしている企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし認定」で、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の全 5 項目の審査基準を満たし、3 段階の最高評価である「三つ星」を獲得しました。この基準は認定後も継続して満たしています。

また、新たな目標として、「2030 年までに女性役員比率 30%、管理職に占める女性比率を 2 倍（2021 年度比）にする」ことを掲げ、その実現に向けて、引き続き、柔軟な働き方の促進、さらなるキャリアアップに向けた仕組みづくりを進めていきます。



■ 女性活躍推進に向けたキャリア施策

テーマ	これまでの取り組み事例
① 女性社員数の拡大	・ 女性採用強化（理系女子向けの工場見学、座談会、パンフレット作成） ・ 技術系採用における女性比率 10%を目標とした活動
② キャリアを中断させない仕組みづくり	・ 家庭と仕事の両立を支援する体制整備・強化 ・ 育児支援セミナー開催
③ 女性管理職の計画的な育成	・ 社外団体主催の女性管理職研修への派遣 ・ 昇格候補者の育成フォロー強化
④ 風土醸成	・ 管理職の意識改革（各種説明会、研修） ・ 社員全体の意識改革（社員インタビュー紹介等の情報発信）

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、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ています。2018 年 12 月には新たな職域で障がい者が活躍できる場を創設するとともに、就労支援センターと連携して採用する等の取り組みを行い、2021 年には新たに 2 つの地域において、構内美化を中心に行う職場の運営を開始しました。こうした取り組みにより、より多くの障がい者が当社に興味を持ち、安心してご応募いただけるように努めています。

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。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。

差別とハラスメントのない職場環境を実現するために、「三菱重工グループ グローバル行動基準」、全員が閲覧できるイントラサイトに掲載された「ハラスメント防止リーフレット」において、差別的な取扱い、セクシャル・ハラスメントを含むあらゆる種類のハラスメントを一切許容しないことを定め、加えて、三菱重工グループの社員就業規則において、厳正に対処する旨を明記しています。

また、社内相談窓口だけでなく、当社ホームページにハラスメント相談窓口を開設しており、社内外のステークホルダーを含めたすべての人から相談を受け付ける体制を整備しています。

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、日本国内の当社グループ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。

ポジション毎の女性比率

ポジション	2022(注1)	2023(注2)
従業員全体	13.5%	13.7%
非管理職	15.5%	16.1%
管理職(注3)	4.6% (4.4%)	4.7% (4.6%)
ゼネラルマネージャー(注3)	3.2% (3.4%)	3.5% (3.7%)
役員(注3)	4.2%	4.5%
プロフィットセンターにおける管理職(注3、注4)	4.1% (3.9%)	4.1% (3.9%)

(注1) 2023 年 4 月 1 日時点（データカバー率：連結全従業員の 91.3%）

(注2) 2023 年 4 月 1 日時点（データカバー率：連結全従業員の 94.2%）

(注3) () 内は上位ポジションを含んだ集計

(注4) コーポレート組織以外をプロフィットセンターと規定

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	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
総数	名	82,728	80,744	81,631	79,974	77,991	連結
	名	14,717	14,534	14,501	14,553	22,755	単独
	男性	13,213	13,104	13,042	13,076	20,571	単独
	%	89.8	90.2	89.9	89.9	90.4	単独
	女性	1,504	1,430	1,459	1,477	2,184	単独
	%	10.2	9.8	10.1	10.1	9.6	単独

従業員平均勤続年数、平均年齢	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
総数	年	16.4	17.0	17.6	18.2	18.5	単独
	歳	39.5	40.1	40.7	40.8	41.6	単独
男性	年	16.4	17.0	17.7	18.3	18.6	単独
女性	年	16.6	17.2	17.4	17.9	17.8	単独

役員	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
	総数 名	58	57	63	61	51	単独
	男性 名	57	56	61	58	49	単独
	%	98.3	98.2	96.8	95.1	96.1	単独
	女性 名	1	1	2	3	2	単独
	%	1.7	1.8	3.2	4.9	3.9	単独

管理職（課長職以上）	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
	総数 名	3,083	3,196	3,265	3,396	5,498	単独
	男性 名	2,998	3,096	3,159	3,273	5,336	単独
	%	97.2	96.9	96.8	96.4	97.1	単独
	女性 名	85	100	106	123	162	単独
	%	2.8	3.1	3.2	3.6	2.9	単独

障がい者雇用率	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
雇用率	%	2.13	2.1	2.29	2.24	2.34	単独

再雇用者数	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
総数	名	925	696	519	608	695	単独

賃金の平等性（注）		2017	2018	2019	2020	2021	2022	対象範囲
管理職（基本給のみ）	男性	1.02	1.01	1.02	1.02	1.05	1.05	単独
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	単独
管理職（基本給＋その他ボーナス等のインセンティブ）	男性	1.01	1.01	1.01	1.01	1.03	1.03	単独
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	単独
	男性	1.02	1.03	1.03	1.03	1.05	1.05	単独
非管理職	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	単独

（注）各階層における男女別の平均賃金のうち、少ないほうを 1.00 とし、差を指数で表示

結社の自由

従業員数（各年度末時点）	単位	2017（注1）	2018	2019	2020	2021
労働協約の対象となっている従業員割合	%	99.9	88.9（注2）	88.9（注2）	88.9	74.9（注3）
労働組合との団体交渉（労使協議）の回数	回	43	40（注1）	41（注1）	42	47

（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（従業員カバー率 49.3%）

（注3）三菱重工業（株）単独および国内主要グループ会社 7 社

一時解雇

	単位	2017	2018	2019	2020	2021	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

三菱重工グループは、労働安全衛生のプロセススポンサーである HR 担当役員が定めた「人命尊重の精神に徹し、安全を何よりも優先する」という“基本方針”と「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」など 6 つの“行動指針”で構成される『三菱重工グループ安全衛生方針』を掲げており、この方針のもと、安全で快適な職場づくりを従業員とともに事業活動従事する関係協力会社も対象として推進しています。

また、HR 担当役員は、当社における重点実施事項を明らかにするため、毎年、社安全衛生管理計画を定めるとともに、従業員（労働組合）の代表等を加えた協議会において、本計画内容の協議および進捗フォローを定期的に行い、各ドメイン長は、策定された社安全衛生管理計画に基づき、安全衛生マネジメントプログラムを作成し、当該年の取り組みの目的と目標を明確にした上で、労働災害防止活動に取り組んでいます。また、各ドメイン長は計画の進捗を内部監査において確認し、その結果に基づきマネジメントレビューを行っています。

労働災害に繋がる安全衛生上のリスク・ハザードについては、作業単位毎にリスクアセスメントを実施し抽出しています。抽出したリスク・ハザードは、危険度の大きさに応じて優先順位を決定し対策を行うことにより、それらの消滅や低減を図っています。また、死亡・重大災害等の安全衛生リスクが発露した場合、社標準「危機管理対応要領」に基づき、発生部門より経営層へ速報するとともに、HR 担当役員は発生部門から詳細情報と対策内容の報告を受け、当該事象で得られた知見をグループ内の全職場へ周知・展開の指示を行っています。さらには、必要に応じて三菱重工グループ員への緊急メッセージを発信することで、労働安全衛生リスクの監督・管理を行っています。

労働（休業）災害度数率（100 万労働時間あたり）

2021 年度

0.34 (連結) (注)

製造業平均

2021 年度

1.31

(注) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 56 社（従業員カバー率 77.4%）、100 万延実労働時間あたり
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 日以上労働災害による死傷者数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000,000

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

従業員の安全感性を高めていくための施設

過去に発生した労働災害や事故は、時間とともに風化が進んでいきます。これをどうやって次の世代に伝え、考えていくかは非常に重要な課題です。三菱重工グループでは、過去に経験した労働災害や事故を直視させ、従業員に心へ誓う機会を与える場として、安全感性向上のための施設を複数持っています。当社グループの使命である「お客さまや社会に安全・安心を届ける」ためには、従業員一人ひとりの業務が安全・安心に進められることが大前提であり、それを実現するために、個々人の安全感性をつねに高める努力を続けています。



長崎造船所：安全伝心館

Stop Work Authority (SWA) 活動を通じた「安全文化」の醸成

かつての当社グループでは、労働災害の主たる発生要因として「作業者の不安全行動」が多くを占めており、またその不安全行動と一緒に作業していた人たちが見て見ぬふりをする、いわゆる「周りが注意せず黙認」した結果、死亡災害に繋がったケースもありました。このような「決められたルールを逸脱する」「それを周囲が黙認する」また「不安全な道具設備を使用する」という風潮は絶対に許さないという決意の下、当社グループ全員および協力会社の皆さまに向け、Stop Work Authority (SWA：不安全行動・設備を発見した時、役職や所属に拘わらず作業を停止させ、是正させる権限)を皆が有し、それを皆が行使できる環境を創り上げていくことにより、安全最優先の風土、いわゆる「安全文化」の醸成を目指しています。

自律的な化学物質への挑戦

現在、日本国内で輸入・製造・使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には危険性・有害性が不明な物質が多く含まれています。このような状況のなか、当社グループでは特定の化学物質に対して個別具体的な法規制や対策を求める従来の「日本型方式」から脱却し、危険有害性が確認されたすべての化学物質について新たに国が定める管理基準の達成や作業員への曝露濃度低減措置を事業者（当社）が自律的に考案・選択・実行する体制、いわゆる「欧米型方式」への移行を目指しています。すでに当社では IOHA（International Occupational Hygiene Association：国際労働衛生工学協会）が認定した育成プログラムを修了／最終試験に合格したオキュペイショナル・ハイジニスト（OH）を社内に有し、本 OH を当社グループにおける自律的化学物質管理の司令塔に据え、従業員ならびに協力会社員に対する化学物質曝露リスクの低減に取り組んでいます。

パフォーマンスデータ

労働安全衛生

業務上死者数	単位	2017	2018	2019	2020	2021	2022
対象範囲		連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)	連結 (注3)	連結 (注4)
従業員	名	0	0	0	0	0 ✓	0
請負業者	名	1	0	4	2	0 ✓	1

休業災害度数率 (注3)	2017	2018	2019	2020	2021	2022
対象範囲	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)	連結 (注3)	連結 (注4)
従業員	0.18	0.17	0.19	0.23	0.26 ✓	0.23
請負業者	0.46	0.29	0.33	0.51	0.47 ✓	0.48

休業疾病度数率	2017	2018	2019	2020	2021	2022
対象範囲	単独	単独	単独	単独	単独	単独
従業員	0.08	0.03	0.03	0.03	0.00 ✓	35.75

労働災害件数 (注5)	単位	2017	2018	2019	2020	2021	2022
対象範囲		連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)	連結 (注3)	連結 (注4)
従業員	件	19	17	18	25	32 ✓	28
請負業者	件	52	37	38	45	34 ✓	24

労働時間	2017	2018	2019	2020	2021	2022
対象範囲	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)	連結 (注3)	連結 (注4)
時間	218,665,120	227,229,887	207,196,189	200,930,240	194,327,661 ✓	123,751,163

労働災害削減に向けた目標

死亡・重大災害件数	2017 (注1)	2018 (注1)	2019 (注1)	2020 (注2)	2021 (注3)	2022
目標	0	0	0	0	0	0
実績	2	0	5	2	0	1

労働（休業）災害度数率	2017	2018	2019	2020 (注2)	2021 (注3)	2022
目標	—	—	—	—	0.26	0.33
実績				0.35	0.34 ✓	0.43

(注1) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 23 社

(注2) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 44 社（従業員カバー率 71.3%）

(注3) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 56 社（従業員カバー率 77.4%）

(注4) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 56 社（従業員カバー率 77.4%）

(注5) 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

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、安全衛生管理を組織的かつ継続的に実施するための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について、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、現地工事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、ビジュアル教材や労働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

万一の労働災害・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、被害の最小化と早期収束を図っています。併せて発生原因の究明・分析を行い、類似災害・事故防止対策を講じています。

健康経営の推進

健康推進のプログラム・ 取り組み

当社グループは、社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを重視し、社長の健康経営宣言のもと健康経営に取り組んでいます。三菱重工健康保険組合のデータヘルス計画とも連携し、以下の5つの重点項目を健康管理計画「2020-2022年度 MHI グループ Action5 ご健幸に!!」にまとめ、その達成のための活動を当社グループ全体で展開しています。ニューノーマルな生活様式における健康管理のあり方を模索し、健康経営の推進により、健やかで活力にあふれた社会に貢献できる人材づくりに寄与することを目指しています。

①生活習慣病対策

- ・ヘルスリテラシー向上の一環として、専用ポータルサイト（MHI グループ健幸ポータル）を開設し、社員がアクセスしやすい健康情報の発信に努めています。
- ・健診結果に基づく事後措置の実施基準を統一し、産業医面談や医療機関受診推奨、保健指導を実施しています。
- ・オンライン教育も活用し、三菱重工健康保険組合主催のがんセミナーや生活習慣病予防や肩こり・腰痛対策といった身近な話題を取り上げ、数カ月に1回のペースで実施しています。

②メンタルヘルス対策

- ・年1回実施するストレスチェックを活用し、個人の気づき、医師面接指導、集団分析結果を用いた職場環境改善への取り組みを支援しています。また、各職場の創意工夫や改善事例を集約し、職場改善良好事例の水平展開を実施しています。
- ・日頃から産業医や産業看護職、心理相談員、外部の専門業者も活用し、社員がいつでも相談でき、社員に寄り添うサポートができる体制を整備しています。

③受動喫煙対策・禁煙支援

- ・2018年に「三菱重工グループ 職場の受動喫煙防止対策における方針」を掲げ、「敷地内受動喫煙ゼロ」に向けた各種取り組みを推進中です。喫煙所の諸課題に積極的に取り組み、2021年度に「技術的基準を満たさない屋内喫煙所数ゼロ」を達成しました。
- ・受動喫煙防止の観点から会社でタバコを吸わないように努める日として、毎月22日を「三菱重工グループ スワンデー」、毎年5月31日の世界禁煙デーを「三菱重工グループ禁煙デー」と制定し、啓発活動を中心とした各種取り組みを継続しており、2022年5月31日は全拠点において就業時間中禁煙を実施しました。
- ・2022年度は、三菱重工健康保険組合と協働し、オンライン禁煙プログラムを活用した「三菱重工グループ禁煙ウルトラマラソン」を実施しています。

④重症化予防

- ・健康診断結果に基づく就業上の措置（就業制限）の判定基準を統一し、当該基準に該当する社員に、産業医や産業看護職による各種支援を実施しています。該当する社員には、産業医の意見を基に、業務内容の見直しや業務負担軽減等の措置をとり、重症化予防に取り組んでいます。
- ・三菱重工健康保険組合事業の糖尿病重症化予防プログラムの展開の際には、当社健康管理部門からも対象者にメッセージを送付し、対象者に積極的な参加を呼び掛けています。

⑤定期健康診断受診の徹底、長時間労働者に対する医師面接等コンプライアンスの遵守

- ・社員の健康管理を行う上での基礎となる法定の定期健康診断の100%受診を目指し、未受診者フォローを徹底しています。
- ・労働時間を適正に把握し、時間外勤務が限度時間を超えた場合には、健康チェック票による疲労蓄積度の確認や産業医による面接指導を行い、健康障害の早期発見に努めています。各職場の業務特性等を熟知する産業保健スタッフが対応し、単なる健康状態の確認にとどまらず、過重労働を生み出す職場環境の改善に対しても職場と連携した対応を進めています。

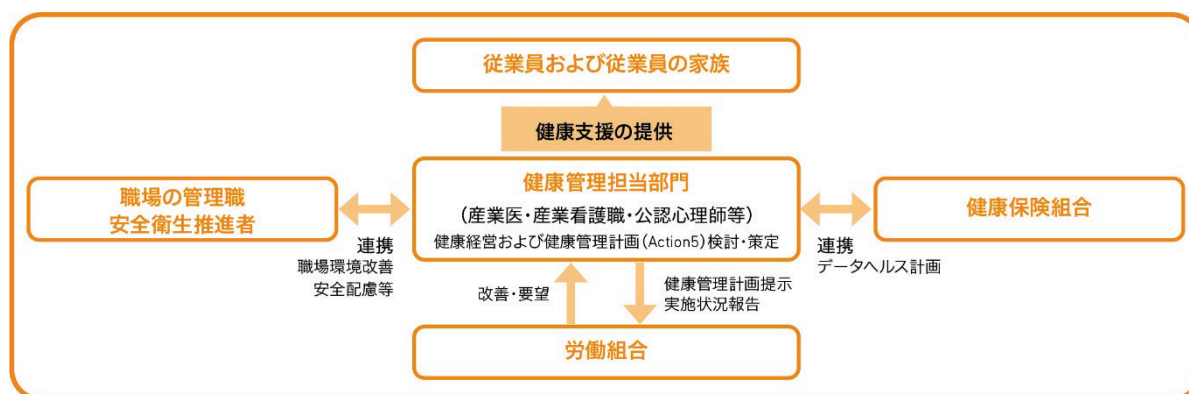


社長健康経営宣言ポスター



MHI グループ健康経営モデル

■ MHI グループ健康経営体制



健康経営推進のための各種指標

■ 2020~2022 年度 MHI グループ Action 5 評価指標と実績（一部抜粋）

項目	目標値	2020	2021
定期健康診断受診率	100%	99.5%	99.2%
人間ドック受診率	50%以上	35%	57.2%
喫煙率	23%未満	23.7%	22.6%
定期健康診断後の医療機関受診率	前年度比+10 ポイント	46.6%	48%
血糖値改善プログラム参加率	15%	12%	9%

（注）三菱重工業（株）健康管理部門が健康管理を行う当社およびグループ会社社員データより

■ 健康診断等データ（経済産業省 健康経営度調査 提出データ一部抜粋）

項目		2020	2021
適正体重維持者率	BMI18.5~25 未満	63.4%	66.1%
血圧リスク者率	収縮期血圧 180mmHg 以上または拡張期血圧 110 mm Hg 以上	0.4%	0.2%
糖尿病管理不良者率	HbA1c8.0 以上	0.9%	0.5%
ストレスチェック受検率		97.3%	96%

■ 傷病休業統計

傷病休業件数率	2017	2018	2019	2020	2021
対象範囲	単独	単独	単独	単独	単独
	3.53	3.09	3.74	3.98	4.61

傷病休業日数率	2017	2018	2019	2020	2021
対象範囲	単独	単独	単独	単独	単独
	0.79	0.73	0.82	0.80	0.82

(注) 休業：傷病で4日以上連続した欠勤のこと

(注) 休業件数率：(休業発生件数÷実在労働者数)×100

(注) 休業日数率：(休業延日数÷労働延日数)×100

海外渡航者に対する健康管理

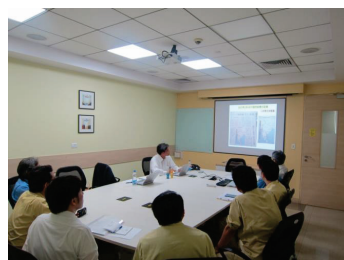
海外渡航者への対応

当社グループでは、海外派遣社員と帯同家族が、海外でも健康に、かつ安心して業務を行うことができるよう健康管理の仕組み・体制を構築しています。

- ・グローバルな健康課題である結核・HIV・麻疹・風疹・ウイルス性肝炎、地域特有のマラリア・デング熱等の流行状況や予防法の情報提供、ワクチン接種により防ぎ得る感染症は、会社の費用で予防接種を実施した上で渡航を推奨しています。
- ・現在は新型コロナウイルス感染症の重症化リスクを評価し、派遣先の流行状況・医療資源等を総合的に勘案の上、可否を決定しています。
- ・海外医療支援担当産業医を配置し、現地からの健康相談の対応、現地派遣中の健康管理上のトラブル発生時に迅速に対応しています。外部の専門業者とも契約し、日本語での相談・病院紹介・移送の手配等のサポートに加え、当社産業医とも密な連携を図り、渡航者が安心して医療の相談ができる体制を確保しています。
- ・長期にわたる海外現地工事では、当該現地に産業医が出向き、医療施設評価、生活環境指導、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を実施（海外現地等の産業医巡回は、新型コロナウイルス感染症の状況に応じて順次再開する予定）しています。
- ・産業看護職から海外現地工事に派遣中の社員に対し、定期的に健康管理に関するレターを配信しています。
- ・医療アシスタンスサービスと契約し、日本語での相談・病院紹介・移送の手配等のサポートを受けられる体制を整備しています。

産業医の海外現地巡回の様子 (注) 写真は新型コロナウイルス流行前のもの

■ 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）



新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策は、社員のみにならず同じ職場や敷地内で働くグループ・パートナー会社社員を含めた社内ルールを制定し、対策を取り進めています。

2022年6月時点で、新型コロナウイルスワクチンの職場接種は、全国14拠点で延べ6万人を超える社員およびグループ・パートナー会社社員に接種を実施し、感染リスクの低減に寄与しました。

■ 職場交種会場の様子

社員の安心・健康を
実現するための
たゆまぬ取り組み

当社健康管理センターでは、全拠点の産業保健スタッフや三菱重工健康保険組合、必要に応じて他部門のメンバーも参集したワーキンググループを作り、当社グループにおける多くの健康課題に対する解決策を検討し、具体的施策を展開しています。

これまで、メンタル対策、生活習慣病対策、タバコ対策といった課題や、社内の産業保健スタッフのスキルアップのための育成計画等を社内のワーキンググループで検討してきました。

これからも、当社グループに適した健康管理のあり方を模索し、健康経営の取り組みを進め、社員の「健幸（健康で幸せであること）」を実現していきます。

職場のストレス管理

- ・新入社員、若年層向け、中途採用者向けの教育においてストレスマネジメントのセルフケア教育
- ・新任の管理監督者向けラインケア研修
- ・既任の管理監督者向けに対するブラッシュアップ研修や、アンガーマネジメント教育
- ・重大な労災事故等が発生した際、心理的負荷が高い社員に対する産業保健スタッフによるメンタルケアを積極的に展開
- ・セルフケアに関する情報提供コンテンツを社内イントラネットで常時提供

スポーツ・健康への取り
組み

- ・健康診断結果でメタボリックシンドローム該当者に対する保健指導プログラムの提供
- ・運動習慣、食生活改善に関するオンラインセミナーの実施
- ・事業場内食堂におけるヘルシーメニューの提供
- ・健康管理アプリを導入し、健康管理に関する各種情報を提供
- ・健康管理アプリ内で実施されるウォーキングラリー等各種参加型イベントの実施
- ・フィットネス施設の設置
- ・スポーツイベントの実施

▶ 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人材育成の取り組みを推進しています。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、次世代経営人材育成、海外グループ会社従業員の育成、管理職層のマネジメント力強化、キャリア開発支援、グローバル人材の育成、自己啓発支援、DX 教育の推進、若手社員のオンボーディング支援、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

2021 年度 **13.6** 時間

従業員一人あたり教育研修費用

2021 年度 **25,708** 円

従業員一人あたり教育研修時間

2022 年度 **16.0** 時間

従業員一人あたり教育研修費用

2022 年度 **39,228** 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

人材育成の基本方針

「長い歴史の中で培われた技術に最先端の知見を取り入れ、変化する社会課題の解決に挑み、人々の豊かな暮らしを実現する」という当社グループのミッションを果たしていくため、人材育成に関する中長期的な視点での取り組みの方向性を示す指針として「三菱重工グループ人材育成方針」を策定し、三菱重工グループが大切にしている価値観「自律・協働・挑戦」と、人材育成への姿勢をグループ全体で共有しながら、人材育成の各種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)

次世代経営人材育成

■ 概要

次世代を担う経営幹部を計画的に育成するため、当社グループ経営・事業経営をリードし得るポテンシャルを有する人材を、グループ全体から幅広く、かつ早い段階で選抜し集中的な育成を行っています。育成プログラムでは、世界各地のビジネススクールとも連携し、経営知識・スキルの習得やリーダーとしての「志」の涵養を目的とする Off-JT プログラムを実施するとともに、経験をさらにストレッチさせるため、候補者の定期的なレビューを通じて実際に異部門の重要ポジションに異動させ、業務経験を積ませる取り組みも行っています。また、将来の経営リーダー人材の多様性確保の観点から、若手層向け Off-JT プログラムには公募方式も導入し、社員の積極的な挑戦を支援しています。このような育成サイクルを着実に継続することにより、いかなる環境下においても勝ち抜ける次世代経営人材の育成を図っていきます。

■ 事業上の効果

経営人材を計画的に育成することで企業の成長力を継続的に向上させていきます。

■ 参加従業員数

2021 年度は 32 名が参加（Off-JT プログラム参加者）

プログラム (2) ■ 概要 ■ 事業上の効果 ■ 参加従業員数	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（選抜型プログラム）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、これまで、海外の著名なビジネススクールと提携しながら、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が交流する形で、多様性と刺激に富んだプログラム（集合形式）を行ってきました。 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。 2021 年度は計 35 名が参加
プログラム (3) ■ 概要 ■ 事業上の効果 ■ 参加従業員数	管理職層のマネジメント力強化 組織運営の中核を担う管理職層に対しては、マネジメント力強化の一環として多面評価（360 度評価）を導入しています。本人・上司・同僚・配下と、多様な立場の複数の人たちからの多面的かつ客観性・納得性のある意見を元に日々のマネジメント行動を振り返ることで、管理職層が自身の強み・課題を把握できるようにしています。マネジメントにおける課題に対しては、上司との対話を通してアクションプランを作成し、日々のマネジメントの中で意識的に改善を行うよう促すとともに、課題に応じた Off-JT プログラムを受講することでマネジメント力の向上に繋がっています。 管理職層のマネジメント力強化を通じて、継続的に組織能力を向上させていきます。 2021 年度は約 2,200 名を対象に実施
プログラム (4) ■ 概要 ■ 事業上の効果 ■ 参加従業員数	キャリア開発支援 社員一人ひとりが事業環境の変化を積極的に捉え、より一層自律的かつ継続的に行動・成長していく（“一人称で働く”）ことを促進し、社員の主体的なキャリア形成を支援するため、2021 年から事務技術系社員に対しキャリアデザイン面談制度を導入しました。上司・部下間での対話を通じて、個々人の多様な価値観やライフスタイルを踏まえた希望と、求められる役割に応じたキャリア目標を十分にすり合わせるとともに、その目標達成に向けた具体的なアクションプランを検討し、実行していきます。また、社員が自身の可能性を広げ、さらなる気付きや成長の機会を獲得していくことを支援するため、面談を行う管理職に対して、キャリアマネジメント能力の強化に向けた研修を行っています。技能職社員に対しては、従来の対話制度の内容の一部見直し、今後の業務経験を通じた中長期的に目指す姿についての対話を通じて自律的な行動・成長を促進し、キャリア形成の機会を創出します。 多様な価値観を持つ社員のキャリア開発支援を通じて、社員一人ひとりの自己実現と三菱重工グループの成長に繋がっていきます。 キャリアデザイン面談：2021 年度は約 12,000 名を対象に実施 キャリアマネジメント研修：2021 年度は約 2,400 名が参加
プログラム (5) ■ 概要 ■ 事業上の効果 ■ 参加従業員数	グローバル人材の育成 グローバルに活躍できる基幹人材の計画的な育成のため、グローバルマインドや実践的なビジネススキル・技術の習得を目的として、海外大学院への留学、外国企業／研究機関等での研修を実施しています。また、若手社員を対象とした海外グループ会社での実務研修を通じて、グローバル環境での業務経験を早期に積ませることにより、当社グループ全体のグローバル対応基礎力の向上とグローバル人材としての意識の早期醸成に取り組んでいます。 グローバル人材の育成を通して、海外事業のさらなる拡大・伸長を目指します。 海外留学・研修：2021 年度は 7 名が参加 若手海外派遣：2019 年度（注）は 8 名が参加 （注）2020～2021 年度は新型コロナウイルス感染症拡大により派遣を見送ったため、2019 年度の実績を記載

プログラム (6)

自己啓発支援

■ 概要

当社グループが持続的に発展していくためには、社員一人ひとりが自律的・継続的に成長していくことが必要不可欠であるとの考えから、社員の主体的な学び（自己啓発）を支援しています。通信教育制度として、コミュニケーションスキルやマネジメントスキル、語学、資格試験対策、専門技術等、さまざまなジャンルで約 240 種類の講座を用意しています。講座を修了した場合、一定の条件を満たせば、受講料の一部を報奨金として支給しています。この他、国内大手語学学校と提携し、社員が入学金免除や授業料の割引といったサービスを受けられる制度もあります。また、最先端のデジタル知識・スキルを学びたいとの社員ニーズを受け、当該分野に強みを持つオンライン学習プラットフォームを導入。さまざまな学習機会を提供することで、社員個人のスキルアップを支援しています。

■ 事業上の効果

社員の主体的な学びを支援することで、社員のスキルアップを促し、グループの成長に繋げていきます。

プログラム (7)

DX 教育の推進

■ 概要

当社グループでは、「AI・デジタル化による社会の変革」をマテリアリティの一つに掲げ、複合機械システムを「かしこく・つなぐ」ソリューションやデジタル技術を活用した新たなバリューチェーンをお客さまと共創していくことを目指しています。いわゆるデジタルトランスフォーメーション（DX）をグループとして推進していく中で、デジタル人材の育成を積極的に進めており、これまで、デジタル分野（AI・IoT・データ分析等の領域）に関連した実践的な教育を多数行ってきました。また、デジタル技術を当社グループがお客さまへ提供する価値に適切かつ迅速に結び付けていくためには、エンジニアの存在だけでなく、会社としての意思決定を担うマネジメント層の DX リテラシー（DX の基礎的な知識を理解し、デジタルの力を使って業務や組織を変革するマインド）を向上させることが重要であるとの考えから、約 2,500 名の全管理職（部長・課長等のラインマネージャー）に対して、「DX リテラシー教育」を実施しています。

■ 事業上の効果

デジタル人材の育成に取り組むことでグループ全体の DX 推進を加速させ、グループの成長に繋げていきます。

■ 参加従業員数

2021 年度は約 1,500 名が研修受講

プログラム (8)

若手社員のオンボーディング支援

■ 概要

若手社員の自律的な成長、職場における早期立ち上がりへの支援（オンボーディング^{（注 1）}）を目的に、一人ひとりの個性と、仕事に向き合う心理状態を可視化できる対話促進ツールを導入し、若手社員と上司のコミュニケーションの活性化を促進しています。本ツールを活用することで、若手社員の不安や悩みをタイムリーに把握できるようになり、対話を通して効果的な OJT の遂行、仕事へのモチベーション向上に繋がっています。さらに、人事部門も若手社員との面談を実施し、個々の状況を把握した上で、職場での早期立ち上がりに向けて必要な支援を行えるようにしています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により社内におけるコミュニケーションが不足しがちな状況下、新入社員が定期的にオンライン上で集まり、近況や悩みごと等を共有・相談できる場を設けています。日々の業務を通じて経験したことを振り返り、他者の取り組みも参考にしながら、経験学習サイクル^{（注 2）}を回すことで、新入社員の自律的な成長を促すとともに、人的ネットワークの形成・強化を図っています。

■ 事業上の効果

若手社員の職場における早期立ち上がり（オンボーディング）を支援することで、効果的な職場 OJT を実現させ、若手社員の自律的な成長（早期戦力化）に繋げていきます。

（注 1）新入社員や中途社員など、既存の組織に新しく参画する人が、早く組織の人や文化・仕事の仕方などを学び、組織の一員として力を発揮することを支援する一連のプロセス。

（注 2）経験→内省→概念化→実践の 4 つのステップで示される、経験から学びを得るプロセス。

プログラム (9) ■ 概要 ■ 事業上の効果	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。 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 (10) ■ 概要 ■ 事業上の効果	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。 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。
プログラム (11) ■ 概要 ■ 事業上の効果 ■ 参加従業員数	グローバルキャンディデイト教育 「グローバルマインドの醸成」ならびに「英語力の向上」を目的に、グローバルマインドセットセミナー（オンライン）、TOEIC 又は Linguaskill Business 試験、受験英語学習ツール定額使い放題プランの利用を行います。 グローバルに活躍できる人材の育成を通じて、グローバル事業に貢献します。 1,2 年目社員を対象に実施 434 人（FY2022）
プログラム (12) ■ 概要 ■ 事業上の効果 ■ 参加従業員数	経営基礎 各職場の業務の中心である若手～中堅社員が、より業務の幅広い視点を身に付けるため、経営戦略、マーケティング、会計・財務等、将来の部門経営を担うために必要な基礎知識・言語を学んでいます。 職場の業務の幅広い視点を身に付ける、事業のグローバル展開にも対応する広い視野の習得を確実にします。 316 人（FY2022）

▶ 人材の確保と定着

優秀な人材の確保と定着は人材戦略において非常に重要なポイントの一つです。三菱重工グループでは、社員のエンゲージメントの向上、採用競争力の向上、働きやすい環境の整備を目指してよりよい従業員体験をデザインするべく各種施策を実行しています。

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おり、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、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。さらに、ワークライフバランス支援のより一層の充実を図ることを目的に、2021年10月には、家族手当や各種両立支援金を統合し「ファミリーサポート手当」に見直しました。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、育児勤務や介護勤務では、フレックスタイム制に準じた時短勤務が可能です。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ています。2020年度からは新型コロナウイルス感染拡大状況も踏まえ、自宅から参加できるようオンラインでのセミナーを開催しています。

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、在宅勤務やスーパーフレックスタイム制（コアタイムのない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。新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急措置・暫定取扱実施のほか、ウィズコロナ・アフターコロナを見据えた働き方を検討中です。今後も、社員一人ひとりがもてる力を最大限発揮して自律的に働けるよう、時代に即した制度の拡充に取り組んでいきます。

さらには、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、家賃補助の住居支援策をはじめ、確定拠出年金制度（注）や従業員持株制度、退職金制度、企業内保育園など、さまざまな福利厚生制度を導入しています。2021年10月からは、社員のライフスタイルに合わせた住宅支援ができるよう、家賃補助制度も導入しました。

（注） 対象範囲は三菱重工（株）単独および国内グループ会社 35 社

■ 自律的な働き方・家庭と仕事の両立を支援する主な制度・取り組み

社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み	家庭と仕事の両立を支援する主な制度・取り組み
柔軟な働き方の促進 ・コアタイムなしのフレックスタイム制（オフィス従業員のみならず一部製造部門等へのフレックスタイム制適用拡大） ・全従業員を対象とした在宅勤務制度 ・法定を上回る年次有給休暇制度（入社1年目から22日付与） ・長期休暇取得奨励を目的とした、2日以上有給休暇と接続して取得可能な年1日の特別休暇（バケーション休暇） ・有給かつ半日・時間単位取得可能な生理休暇（フィメールケア）	妊娠・出産・育児との両立 ・チャイルド・プラン（不妊治療）休業（通算1年間まで、分割可） ・育児休業（子が3歳到達まで、何回でも分割可） ・配偶者の出産休暇（5日以内、2回まで分割可） ・育児勤務（子が中学入学まで、何回でも分割可） ・子の看護休暇（子が中学入学まで、最大20日/年まで） ・育児支援セミナーの開催
多様化するライフスタイルに即した福利厚生制度 ・社有住宅・寮から家賃補助への転換 ・個々人の事情に寄り添った柔軟な住宅選択が可能に ・昼食費を現金補助方式に統一 ・食に対する価値観や選択肢の多様化に対応 ・確定拠出年金制度の拡大 ・老後に向けた資産形成の支援	介護との両立 ・介護休業（通算1年間まで、何回でも分割可） ・介護勤務（介護事由が消滅するまでの必要な期間・何回でも分割可） ・介護休暇（対象家族数に関わらず10日/年まで） ・介護と仕事の両立セミナー開催
	その他の支援制度 ・配偶者の海外赴任に伴う休職制度 ・キャリア・リターン（再雇用）制度 ・積立休暇（育児休業にも充当可、最大60日まで）

さらに、グローバル人事データベースを構築し、連結対象会社を中心に国内外 146 社、約 80,000 人の人事データを収録完了しました。今後は確固としたデータガバナンスの元でデータの活用を進め、より戦略的なタレントマネジメントやワークフォースマネジメントを展開していきます。

育児休業取得後の復職率

2021 年 **98.9** % (注 1)

育児休業取得後の定着率

2021 年 **96.9** % (注 1)

(注 1) 三菱重工業（株）単独

ピックアップ

グループ内人材公募制度

「成長の機会」を多様化させ、当社グループの成長の原動力となるグループ員エンゲージメントと組織力を向上させる取り組みとして、グループ内人材公募制度を導入しました。これは社員自らの意思による異動を可能とする制度で、公募部門の選考に合格した場合に異動することができます。2019 年からこれまで 4 回実施し、合計約 2,000 人の応募があり、約 300 人（2022 年 7 月時点）のグループ員が異動して新たなチャレンジを始めています。当社グループにはさまざまな知識・経験やバックグラウンドを持った優秀な人材がたくさんいます。こうした人材が既存の枠を超えて活発に交流し、イノベーションにつなげることを可能とする仕組みの整備を進めています。

さらに、社員が組織において自らの思い描くキャリアを積極的に獲得していけるよう、目標・達成度面談である対話制度の拡充も図っています。

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	2017	2018	2019	2020	2021	2022	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 (注 1)	%	60	60.9	60	61.4	62.9	62.9	単独
多面的な成績評価を行っている従業員の割合 (注 2)	%	40	39.1	40	38.6	37.1	37.1	単独

(注 1) 四半期に一回実施

(注 2) 一年に一回実施

採用と離職

採用者数	単位	2017	2018	2019	2020	2021	2022	対象範囲
	名	316	288	460	346	362	478	単独
総数	名	277	247	396	306	317	437	単独
男性	%	87.7	85.8	86.1	88.4	87.6	91.4	単独
	名	39	41	64	40	45	41	単独
女性	%	12.3	14.2	13.9	11.6	12.4	8.6	単独

総離職率	単位	2017	2018	2019	2020	2021	2022	対象範囲
	%	2.5	3.1	2.5	3.0	4.1	5.6	単独
男性	%		2.7	2.3	2.8	3.8	5.5	単独
女性	%		7.3	4.4	4.8	7.0	6.3	単独
自己都合退職率	%	0.8	1.1	1.1	1.0	1.8	1.6	単独
男性	%		0.9	1.0	0.8	1.5	1.5	単独
女性	%		2.5	2.5	2.5	4.4	3.0	単独
勤続年数	年	16.4	17.1	17.6	18.2	18.5	単独	
男性	年	16.4	17.0	17.7	18.3	18.6	単独	
女性	年	16.6	17.2	17.4	17.9	17.8	単独	

エンゲージメントの測定と向上

三菱重工グループでは、社員のエンゲージメントが高い状態に保たれることで組織の生産性も高い状態に保たれるという考えのもと、社員のエンゲージメントの向上に取り組んでいます。エンゲージメント向上はダイバーシティの推進と合わせて当社グループの重要課題（マテリアリティ）の一つと位置付けられており、HR 領域においても最も重要視される取り組みの一つです。当社グループでは、エンゲージメントの向上を目的として 3 領域 6 つの取り組み項目を全社で規定し、HR、経営、マネージャーの三位一体でエンゲージメント向上に取り組んでいます。

3 領域 6 つの取り組み

 人材に関する 取り組み	■ 制度や仕組み・インフラを整備する HR が主導して人事制度や働き方に関する制度、システム等のインフラを整備していきます	 人材に関する 取り組み	■ 社員の自律的なキャリア形成を支援する 個々人がキャリアを描くことができ、適切に個人の業績が評価されるよう、制度と運用を見直していきます
 経営に関する 取り組み	■ 事業のビジョンや戦略を浸透させる 事業戦略が個々人の業務とリンクするよう、経営層・マネージャー・社員へと戦略をブレイクダウンします	 経営に関する 取り組み	■ ダイバーシティを推進する 多様な人材を登用し、性別その他の属性間の平等と、イノベーションが生まれる組織風土の実現を目指します
 働き方に関する 取り組み	■ 業務プロセスを効果的なものに見直し続ける リソース不足・権限委譲不足など、生産性を阻害するハード面の要因を改善していきます	 働き方に関する 取り組み	■ 働きやすい組織風土を築き上げていく 心理的安全性の不足、コミュニケーションの不足など、生産性を阻害するソフト面の要因を改善していきます

グループ員のエンゲージメントやエンゲージメントに結び付く種々の要員を測定する手段として、2017 年度より社員意識調査を実施しています。なお、2020 年度結果に対する対策実施の期間を担保するため、2021 年度については実施を見送っています。

	単位	2017 (注1)	2018 (注2)	2020 (注3)	2022 (注4)	目標 (2030 まで)
エンゲージメントが高い社員の割合	%	57	55	56	57	世界平均以上 (注5)
回答率	%	82	87	88	75	—

(注1) 対象範囲は三菱重工（株）単独および国内グループ会社 19 社（従業員カバー率：51%）

(注2) 対象範囲は三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 95 社（従業員カバー率：71%）

(注3) 対象範囲は三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 123 社（従業員カバー率：75%）

(注4) 対象範囲は三菱重工（株）単独および国内外グループ会社 170 社（従業員カバー率：88%）

(注5) 2022 年度調査時点では、世界平均は 68%

両立支援

両立支援制度利用状況	単位	2017	2018	2019	2020	2021	対象範囲
育児休業制度利用者数	名	203	199	257	341	458	単独
うち男性	名	36	43	113	191	216	単独
育児勤務制度利用者数	名	459	532	480	514	907	単独
うち男性	名	134	192	218	245	348	単独
チャイルド・プラン休業利用者数	名	2	1	1	1	2	単独
介護休業制度利用者数	名	7	18	8	6	11	単独
介護勤務制度利用者数	名	19	29	15	19	30	単独
育児休業取得後の復職率	%	97.2	98.0	99.4	99.8	98.9	単独
育児休業取得後の定着率	%	98.5	98.8	97.3	97.5	96.9	単独
年次有給休暇取得率	%	77.7	76.8	76.4	74.5	73.7	単独
在宅勤務制度利用実績 (注1)	名	191	362	2,280	6,501	12,186	単独

(注1) 対象範囲は2019年7月までが育児勤務・介護勤務利用者および妊娠中の社員。2019年8月からは全社員

▶ 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尊重します。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」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2015年5月に制定し、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、障がいに関わりなく、等しく尊厳と敬意を以って扱われます。

また、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 人権方針」を策定しており、昨今のグローバル化した世の中において、自社のみならずビジネスのバリューチェーン全体において人権を守る必要性への認識を強め、さまざまな人権課題に対応する体制を整備するとともに2021年に人権方針を改定しました。本方針においては、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、当社グループがステークホルダーに与える人権への負の影響を特定し、防止および軽減の措置を講じていく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・監督者を対象に実施しています。2021年度は新入社員約320名、新任管理者・監督者約1,250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。

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共有し、さまざまなテーマが存在する人権に関する取り組みの高度化を図っています。

さらに2018年度から継続して、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リジェンス分科会に参加しています。

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、先進他社へのヒアリング、自社の取り組み進捗評価、グループワークなどを行っています。これらの他企業とのディスカッション、情報共有をきっかけに世間の最新動向を把握し、当社の施策検討に繋げていきます。

人権方針の周知・教育

2021年12月改定の「三菱重工グループ人権方針」について、グループ従業員およびビジネスパートナーへ周知し、浸透に向けた取り組みを進めています。2022年度には、グループ従業員を対象としたe-ラーニング教育を計画するとともに、毎年、新入社員、主任や課長などの新任管理者・監督者を対象に実施している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も継続していきます。

人権に関する教育・研修受講者数

2021年

約 **1,570** 名

人権方針

(参照) 三菱重工ウェブサイト 人権方針

https://www.mhi.com/jp/sustainability/social/policy_on_humanrights.html

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		加口 仁（取締役、CSO、サステナビリティ委員長）
責任機関・委員会		
名称	サステナビリティ委員会	
メンバー	CSO（取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長とし、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成（議題に応じて、ドメイン・セグメントの担当役員を招集）	
開催回数	年 2 回（2021 年度実績）	

人権デューデリジェンス

当社は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスを進めています。

2021 年度に「サステナビリティ委員会」傘下に設置した人権デューデリジェンス タスクフォースにて人権デューデリジェンスの進め方を検討しました。

リスクアセスメントとして、当社グループの事業拠点がある 39 カ国を対象に自社のオペレーションを含むバリューチェーンにおける人権リスクを調査し、潜在的な人権課題を抽出しました。今後必要に応じて定期的に見直していきます。

本アセスメントでは、特に影響が及ぶと考えられる自社やサプライヤーにおける労働者をはじめ、女性、移住労働者、地域コミュニティ等におけるリスクをカバーしています。

その結果、次の領域を高リスクと特定し、事業の実態を調査する仕組み作りが必要と判断しました。

- ・ 地域： アジア地域
- ・ 留意すべき人権指標： 強制労働や労働安全衛生、結社の自由、差別的慣行など
- ・ 影響を受ける主体： サプライヤー労働者、ビジネスパートナー労働者、自社グループ労働者、地域住民

これらのうち、当社事業の規模、調達額を考慮し、優先順位をつけて人権デューデリジェンスを進めていくことを決定しました。

2022 年度からはインパクトアセスメントとして、人権影響度の高い「高リスク地域」を対象にアンケート調査および実態調査を進めています。

具体的には、東南アジアのサプライヤー25 社に対してアンケート調査を実施し、追加的に一部サプライヤーに対しては現地調査も行った結果、留意すべき人権リスクは発見されませんでした。2023 年度以降も調査対象を広げてサプライチェーン上の人権リスクの調査を行っていきます。

人権に関する苦情処理メカニズム

通報窓口の設置状況		グループ社員（非正規社員も含む）や取引先等を対象に、人権を含むコンプライアンス上の通報を行うことができる内部通報窓口を社内外に設けています。日本語、英語に加えて、海外各拠点に設置しているものも併せると中国語など 6 カ国語で対応できる窓口を設置しており、インターネットや電話、郵送を通じて匿名での通報も可能です。通報に対して、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。また、通報窓口の運用にあたっては、通報者の秘密性を含む通報者保護を規定しています。 社外ステークホルダーからの相談は、ホームページの問い合わせサイト窓口等で受け付けています。 また、あらゆるステークホルダーに対する国連指導原則に基づいた苦情処理メカニズムを確立するために、2023 年度から一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入しています。
対象範囲	当社グループ社員および取引先	

ハラスメントに関しては、従業員を対象に「ハラスメント相談窓口」を社内外に設置しています。相談窓口は、当事者のプライバシーや秘密を遵守し、相談者が不利益を受けないこととしており、匿名での相談も可能です。

▶ 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。次世代育成については、「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、子どもたち向けの理科教育など、さまざまな教育活動に取り組んでいます。また、2020年に特定した5つの重要課題（マテリアリティ）の1つに「ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上」を掲げていますが、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およびエンゲージメントに繋がるものとして取り組んでいます。

社会貢献活動費

2021 年

1,060 百万円

ピックアップ

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行っています。新型コロナウイルスの感染拡大を受けた2020年度からはオンラインによる授業を開始しました。 	
三菱重工 宇宙教室 (注) ロケット打上げ拠点の種子島や、ロケットの製造・組立を行う愛知県飛島村の工場に全国から公募した小学生を招待し、理科授業やロケットの見学を実施しています。 	
各種スポーツ教室 (注) 次世代を担う子どもたちにスポーツを通して豊かな心と健全な体を育んでもらうため、サッカーやラグビー、野球、陸上などのスポーツ教室を開催しています。公式試合にも招待し、スポーツの裾野を広げる取り組みを実施しました。 	 

(注) 写真は新型コロナウイルス流行前のもの

地域貢献「社会との絆」

活動概要	対応するSDGs
マッチングギフト (注) 労働組合が行った募金に会社が同額をマッチングし、福祉用食器の形状記憶スプーンとフォークを購入。社会福祉協議会を通じて東京・横浜・大阪の福祉施設に寄贈しています。	
Table For Two (注) 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です。 当社グループでは、この理念に賛同し、事業所の食堂や自動販売機等で TFT プログラムを導入しています。日本の代表的な食べ物「おにぎり」の写真の投稿を通じて、アフリカ・アジアの子どもたちに温かな給食を届ける「おにぎりアクション」にもグループ社員・家族が参加しています。	
工場で障がい者手作りのパン・菓子を販売 長崎工場では、障がいのある方々の社会参加に協力するため、10 年前から毎週水曜日の昼休みに、長崎市内 6 つの障害福祉サービス事業所に来ていただき、社員向けに手作りのパンやお菓子の販売会を開催しています。	

環境「地球との絆」

活動概要	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で、認定 NPO 法人アースウォッチ・ジャパンが主催する「種子島アカウミガメ保全調査」を支援。現地調査には社員ボランティアが参加しています。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ですが、これまで個体識別調査はほとんど行われていませんでした。種子島の浜辺で調査を行い、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きます。	
「企業の森」、森林保全活動 (注) 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・家族が参加しています。	
環境アクション 地域清掃活動 (注) 日ごろ生活している地域の清掃活動を、毎年全国各地で実施。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し、全国の事業拠点の近隣地域で継続しています。	

(参照) 生物多様性 (P58)

Facebook 三菱重工グループのサステナビリティ

<https://www.facebook.com/mhi.sustainability/>

(注) 写真は新型コロナウイルス流行前のもの

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）			次世代育成：
■ 事業との関連性		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）			地域貢献：
■ 事業との関連性		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）			環境保全：
■ 事業との関連性		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	2017	2018	2019	2020	2021
	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	1,668	1,611	1,328	1,205	1,060
分野別内訳	学術研究	百万円	438	379	101	131	105
	教育	百万円	627	608	710	592	554
	地域社会	百万円	94	89	105	71	53
	健康・医学、スポーツ	百万円	90	70	84	53	61
	その他	百万円	419	391	328	359	287
寄付の種類							
	現金寄付	百万円	783	678	355	585	548
	時間寄付	百万円	283	405	240	68	48
	現物寄付	百万円	31	14	25	53	18
	経費	百万円	571	669	707	499	446

社会貢献活動の効果測定

重点分野（1）の KPI		単位	2017	2018	2019	2020（注）	2021
理科授業開催実績	参加人数（延べ人数）	名	62,898	111,523	69,779	892	7,171✓
新たな理科授業の運営に携わり、仕事や CSR 活動に対する意識が高まった社員の割合		%	—	—	89	—	—
	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

（注）2020 年度は新型コロナウイルスの影響により、社員参加による新たな理科授業を実施していない。

重点分野（2）のKPI	単位	2017	2018	2019	2020	2021
自然災害被災地支援実績	災害等の件数 件	5	4	6	3	4 ✓
	寄付・支援額 百万円	43	35	20	10	5 ✓
	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

重点分野（3）のKPI	単位	2017	2018	2019	2020（注2）	2021（注2）
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	81 (24)	68 (36)	32 (24)	—	—
実施した調査の回数	回	8	12	8	7	8 ✓
個体識別調査数 親ガメ（産卵時）	頭	52	18	35	15	28 ✓
個体識別調査数 子ガメ（孵化時）（注）	匹	—（注1）	123	—（注1）	—	— ✓

（注1）2017・2019年の孵化時調査は天候不順等により実施していない。

（注2）2020・2021年度は新型コロナウイルスの影響により、社員ボランティアの募集・参加は見送り、現地NPO職員による親ガメ（産卵時）調査を支援。

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、事業の拡大を通じ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 ESG をはじめとするサステナビリティに関する活動と情報開示に取り組んでいます。これらの取り組みにより、外部機関からさまざまな評価をいただいています。(2022 年 9 月末現在)
最新の評価等は、ウェブサイトをご参照ください。

(参照) 三菱重工ウェブサイト 社会からの評価

<https://www.mhi.com/jp/sustainability/management/evaluation.html>

ESG インデックス組入れ状況

当社は、世界各国の ESG 評価機関より高い評価を得ており、国内外の ESG インデックスの構成銘柄に選定されています。

* ESG とは、環境 (Environment)、社会 (Social)、企業統治 (Governance) の略。企業の財務面だけでなく、環境や社会等へ配慮しているかを投資決定の重要な判断要素とする投資の指標です。

Member of

Dow Jones Sustainability Indices

Powered by the S&P Global CSA

ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス (DJSI)

米国の S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社が選定する株価指標で、経済・環境・社会の 3 つの側面から世界各国の企業の持続可能性 (サステナビリティ) を評価しています。「Asia Pacific Index」は、アジア・太平洋地域の主要企業から選定されます。当社は DJSI の「Asia Pacific Index」の構成銘柄に 5 年連続で選定されています。

年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が、日本株式向けに採用する 5 つの ESG 指数すべての構成銘柄に選定されています。



FTSE Blossom Japan Index

FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所が 100% 出資する投資指数算出会社 FTSE Russell による ESG 全般を考慮に入れた「総合型」指数。FTSE JAPAN ALL CAP INDEX に選定されている約 1,400 銘柄をユニバースとし、国内外の ESG 要因への対応力が優れた企業のみで構成する時価総額加重平均型インデックス



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Blossom Japan Index と同じ FTSE Russell の ESG 評価をベースに、一部のカーボンインテンシティ (売上高あたり温室効果ガス排出量) が高い企業については、企業の気候変動リスク・機会に対する経営姿勢も評価に反映し、銘柄選定を行ったインデックス

2022 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

米国の投資指数算出会社 MSCI による「総合型」指数で、MSCI JAPAN IMI TOP 700 (約 700 銘柄) をユニバースとし、MSCI の ESG リサーチでの評価が高い銘柄を優先的に選抜した時価総額加重平均型のインデックス

2022 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

米国 MSCI 社が開発したインデックスで、MSCI JAPAN IMI TOP 700 (約 700 銘柄) をユニバースとし、各業種から女性活躍を推進する性別多様性スコアが高い銘柄を選定したインデックス

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・エフィシエント指数

S&P ダウ・ジョーンズ・インデックス社と東京証券取引所が開発したインデックスで、日本市場の動向を示す代表的な株価指数である TOPIX をユニバースとし、環境情報の開示状況、炭素効率性 (売上高あたり炭素排出量) の水準に着目して、構成銘柄のウエイトを決定する指数



SOMPO サステナビリティ・インデックス

SOMPO リスクマネジメント株式会社が実施する環境（E）に関する企業調査と、インテグレックス社が実施する社会（S）・ガバナンス（G）に関する企業調査から ESG 総合スコアリングを行い、基準スコア以上の企業によって構成されるインデックスです。当社は 2012 年から連続で選定されています。

サステナビリティに関する社外からの評価



CDP 気候変動 2021「B」評価

国際的な非営利団体 CDP は、気候変動や水に対する企業の取り組みをグローバルに評価しています。スコアは、A、A-、B、B-、C、C-、D、D-、および F（回答辞退と無回答）の 9 段階評価です。

当社は CDP 気候変動 2021 評価にて「B」を獲得しました。



EcoVadis 「シルバー」評価

フランスの EcoVadis 社は、サプライチェーンの持続可能性に関する評価機関で、サプライヤーを評価・モニタリングするための共同プラットフォームを運用し、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」など広範囲に渡り調査・評価を行っています。

当社は昨年に引き続き「シルバー」評価を獲得しました。



「女性活躍推進法」認定マークを取得

「女性の職業生活に関する法律」（女性活躍推進法）に基づき、女性活躍推進に一定基準で優良な貢献をしている企業を厚生労働大臣が認定する「えるぼし」認定。

当社は 2020 年 7 月に三段階の最高評価である「三つ星」を獲得しました。女性が能力を発揮しやすい職場環境の要素全項目で審査基準を満たしているとの認定を得たものです。



「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

2005 年 4 月に施行された「次世代育成支援対策推進法」に基づいて従業員の子育てを支援する行動計画を策定し、その実績が認められた企業に「次世代育成支援対策推進法」認定マーク（愛称：くるみん）が交付されます。当社は 2007 年に認定マークを取得しました。



LR 独立保証声明書

三菱重工業株式会社のマテリアリティ開示情報に関する保証

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、2020 年に設定された三菱重工グループのマテリアリティに関する開示情報（2020 年 10 月 14 日公表。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、AA1000 ASSURANCE STANDARD v3 タイプ 1—アカウンタビリティ原則の充足状況の保証を用いて、中程度の水準の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。

- AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES 2018 への適合性の検証

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を放棄する。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、AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES 2018 に準拠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、中程度の水準の保証水準、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

注: 中程度の水準の保証業務の証拠収集は、高い水準の保証業務に比べて少ない範囲で行われ、拠点を訪問して元の情報を確認するより集約された情報に重点を置いている。従って、中程度の水準の保証業務で得られる保証水準は、高い水準の保証業務が行われた場合に得られたであろう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、AA1000 ASSURANCE STANDARD v3 に準拠して実施された。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。

- 関係する全てのステークホルダーを把握していることを確認するため、会社のステークホルダーの特定および決定のプロセスを評価した。
- 報告書に重要な課題が網羅されていることを確認するため、会社のマテリアリティの特定および決定のプロセスを審査した。
- ステークホルダーが関心を持つ課題に関する対話が行われていることを確認するため、会社のステークホルダーエンゲージメント手続を評価した。
- 環境や社会に重要な影響を及ぼすサステナビリティのパフォーマンスを把握し開示していることを確認するため、会社の KPI 設定プロセスおよび情報開示の手法について検証した。
- LR はサステナビリティを担当する主要な関係者へのインタビューと、書類と関連する記録をレビューすることによってこれらを行った。インタビューは COVID-19 の世界的な感染拡大に伴う、会社の訪問者の職場への入場制限により、Microsoft Teams を用いてリモートにより実施された。

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。



- 包摂性
会社のステークホルダーエンゲージメントから除外されている主要なステークホルダーグループは発見されなかった。会社はステークホルダーを網羅的に特定しており、トップマネジメントによりステークホルダーへのコミットメントの表明が行われている。ステークホルダーの特定プロセスに関して、更なる開示が期待される。
- 重要性
会社の報告書から除外されているサステナビリティに関する重要な側面は発見されなかった。会社はサステナビリティに関連する社会課題に対応するため、2020年にマテリアリティを再評価し決定した。この過程においては、主要なサステナビリティの基準を踏まえて課題の抽出が行われ、会社とステークホルダーの双方の観点から重要性の決定が行われている。
- 対応性
会社はステークホルダーの関心を把握し、対応するプロセスを有している。会社は定期的に有識者との懇談や様々なステークホルダーとの対話を実施しており、2020年に行われたマテリアリティ決定のプロセスでは、ステークホルダーの意見を聞き取り、修正を反映して決定されている。マルチステークホルダーとの対話に関して、更なる開示が期待される。
- インパクト
会社はサステナビリティのパフォーマンスに関するデータ及び情報を収集し開示するためのシステムを確立している。会社は統合報告書やESGデータブックを通じて情報を開示しており、ステークホルダーの関心が高い情報については第三者保証を受けている。2020年に決定したマテリアリティに基づき、重要な指標に関するKPIの設定を進めている。

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、サステナビリティ情報の保証、ISO9001、ISO14001、ISO45001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保証、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。

日付：2021年3月2日

署名

小田村 尚

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



AA1000
Licensed Report
000-11 / V3-14C5A

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, 2021. A member of the Lloyd's Register Group.

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、以下の情報(‘選定情報’)に対する保証に限定される。

「ESG DATA BOOK 2022」(以下、データブック)に記載された、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間の、以下の環境関連実績データ

- 1) 温室効果ガス排出量(スコープ1及びスコープ2): エネルギー起源 CO₂ 排出量
- 2) エネルギー使用量
- 3) 水使用量
- 4) 廃棄物発生量
- 5) 有害廃棄物発生量
- 6) 温室効果ガス排出量(スコープ3 カテゴリー5)

報告対象範囲は、以下の通り。

- 1) 2) 4) 5) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 12 社(計 13 社)
但し、‘有害廃棄物’の対象範囲は、三菱重工が定義したものである
- 3) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 11 社(計 12 社)
- 6) : 三菱重工によって決定された算定範囲

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(2019): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements 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、環境関連実績データの源流を遡ってのサンプルの検証
 - ・三菱重工工業株式会社 横浜製作所
 - ・三菱造船株式会社 江浦工場
 - ・三菱重工エンジン&ターボチャージャ株式会社
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(2019)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 ₂ e]	算定範囲
スコープ 1	118,188	三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 12 社(計 13 社)の事業活動に伴う、2021 年 4 月 1 日から 2022 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)	224,901	
スコープ 3 (カテゴリ 5)	17,063	三菱重工によって決定された算定範囲における、2021 年 4 月 1 日から 2022 年 3 月 31 日までの期間のカテゴリ 5 排出量

結論

上述した我々の方法と活動に基づき、

- ・選定情報が、報告基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、世界的に認められた品質管理基準の要求事項に適合する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
2023 年 6 月 16 日



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、以下の情報(‘選定情報’)に対する保証に限定される。

「ESG DATA BOOK 2021」(以下、データブック)に記載された、2020年4月1日から2021年3月31日までの期間の、以下の環境関連実績データ

- 1) 温室効果ガス排出量(スコープ1及びスコープ2): エネルギー起源 CO₂ 排出量
- 2) エネルギー使用量
- 3) 水使用量
- 4) 廃棄物発生量
- 5) 温室効果ガス排出量(スコープ3 カテゴリー5)

「ESG DATA BOOK 2022」(以下、データブック)に記載された、2021年4月1日から2022年3月31日までの期間の、以下の社会関連実績データ

- 6) 業務上死亡者数(従業員/請負業者)
- 7) 休業災害度数率(従業員/請負業者)
- 8) 休業疾病度数率(従業員)
- 9) 労働災害件数(従業員/請負業者)
- 10) 労働時間
- 11) 労働(休業)災害度数率(従業員+請負業者)
- 12) 年間理科授業実績(参加人数)
- 13) 自然災害被災地支援実績(災害等の件数/寄付・支援額)
- 14) 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/社員ボランティア申込者のうち参加者/実施した調査の回数/個体識別調査数 親ガメ/個体識別調査数 子ガメ)

報告対象範囲は、以下の通り。

- 1) 2) 4) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 15 社(計 16 社)
- 3) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 14 社(計 15 社)
- 5) : 三菱重工によって決定された算定範囲
- 6) 7) 9) 10) 11) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 56 社(計 57 社)
- 8) : 三菱重工
- 12) 13) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 56 社、海外の三菱重工グループ会社 65 社(計 122 社)
- 14) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 56 社(計 57 社)

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(2019): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements 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、環境関連実績データの源流を遡ってのサンプルの検証
 - ・三菱重工業株式会社 名古屋航空宇宙システム製作所 飛島工場
 - ・三菱重工冷熱株式会社 大和事業所
 - ・三菱重工業株式会社 神戸造船所 二見工場
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(2019)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 ₂ e]	算定範囲
スコープ 1	101,603	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、2020 年 4 月 1 日から 2021 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)	247,194	
スコープ 3 (カテゴリー5)	18,796	三菱重工によって決定された算定範囲における、2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日までの期間のカテゴリー5 排出量

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、世界的に認められた品質管理基準の要求事項に適合する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

2022 年 9 月 30 日



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 サステナビリティ推進室

〒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