MOVE THE WORLD FORWARD

MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES GROUP

SUSTAINABILITY DATABOOK 2026

三菱重工グループ サステナビリティ データブック

2026年3月期（2025年度）

三菱重工

目次

03 編集方針

05 サステナビリティマネジメント
06 CEOメッセージ
07 サステナビリティフレームワーク
09 マテリアリティ（重要課題）
16 ステークホルダーエンゲージメント
17 参画しているイニシアチブ・団体
18 社会からの評価

19 環境
20 環境マネジメント
28 気候変動
38 水管理
40 生物多様性
45 汚染・廃棄物

46 社会
47 HR戦略
48 人材開発
56 人材の確保と定着
63 人権
69 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
73 労働安全衛生
80 製品安全・品質
85 イノベーション
89 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
94 サプライチェーン・マネジメント
98 社会貢献活動

102 ガバナンス
103 コーポレート・ガバナンス
111 リスクマネジメント
117 コンプライアンス

125 データセクション
126 環境
132 社会
142 ガバナンス
143 第三者保証

アイコンの説明

目次に戻る　一つ前のページに戻る　テキスト検索

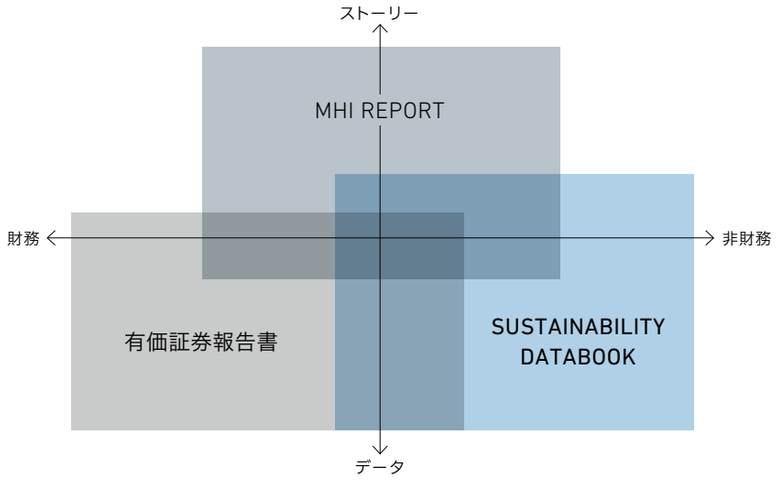
サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション

編集方針

■ 本レポートの発行目的（SUSTAINABILITY DATABOOKの位置付け）

三菱重工グループは、経営理念である社是に基づき、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つづ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情報と、当社グループと環境や社会との関係性などの非財務情報を一体的に伝える「MHI REPORT（三菱重工グループ統合レポート）」を発行しています。また、詳細なパフォーマンスデータを含む非財務情報を、本レポート「SUSTAINABILITY DATABOOK」に集約し、当社グループのサステナビリティへの取り組みについてご紹介しています。

情報開示の体系



■ 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）単独また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：2025年4月1日～2026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
発行：2026年10月

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション

編集方針

■ 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。 第三者保証 ▶ P.143

(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。

- マテリアリティ開示情報に関する保証
- 環境データに関する保証
- 社会データに関する保証

■ 参照する基準・ガイドライン

- 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」
  三菱重工グループウェブサイト:GRI スタンダード対照表
  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事項

本レポートに記載されている数値見通しは、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、当社グループ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。

実際の事業活動の結果や数値は、さまざまな要素により、本レポート記載の見通しとは異なる結果となり得ることをご承知おきください。

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

サステナビリティマネジメント

06 CEOメッセージ

07 サステナビリティフレームワーク
07 サステナビリティ・CSRに関する方針
08 サステナビリティ推進体制

09 マテリアリティ（重要課題）
09 基本的な考え方／推進体制
10 マテリアリティの特定プロセス
11 マテリアリティKPI

16 ステークホルダーエンゲージメント
16 基本的な考え方

17 参画しているイニシアチブ・団体

18 社会からの評価
18 ESGインデックス組み入れ状況／
サステナビリティに関する社外からの評価

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

CEOメッセージ

変化の時代に、社会課題と真摯に向き合い持続可能な未来を築く

社業を通じて社会の進歩に貢献する―三菱重工グループの社是に掲げられたこの経営理念は、サステナビリティという概念が提唱されるはるか以前の創業当時から変わることなく受け継がれてきた私たちの原点です。

今日、世界は大きな転換期を迎えています。国際政治の不安定化、気候変動による自然災害の激甚化、サイバーセキュリティリスクの増大などの問題が日常的に顕在化しています。

このような未曾有のグローバル環境変化の中で、当社グループにとって事業機会が広がる社会的要請が、安全・安心の実現、エネルギーの安定供給、ものづくり産業基盤の再構築、BCM（Business Continuity Management）の強化、社会インフラニーズの多様化、そして経済と環境の両立です。

私たちは、事業の成長と社会の持続可能性の向上は本質的に一体のものと考えています。創業以来たゆまず培ってきた設計・製造技術や顧客、人材、サプライチェーン、AIやデジタルなど共通基盤の活用を通じて、全体最適と領域拡大を旗印に、レジリエントで持続可能な社会の実現を目指します。そうした取り組みの積み重ねが、経営目標に掲げている「高利益体質と成長投資の好循環」を実現し、ひいては長期的な企業価値の向上にもつながると確信しています。

社是が示す通り、私たちの存在意義は社会の進歩への貢献にあります。変化の激しい時代においても、グループの一人ひとりの力を結集し、より良い未来を次世代へとつないでいきます。

この「SUSTAINABILITY DATABOOK」では、環境・社会・ガバナンスなどに関する取り組みやデータを詳しく掲載し、当社グループのサステナビリティ推進の現状と課題をわかりやすくご報告しています。本書が私たちの取り組みを皆さまにご理解いただく一助となれば幸いです。



取締役社長 CEO　伊藤 栄作

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
› サステナビリティ・CSRに関する方針
› サステナビリティ推進体制
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

サステナビリティフレームワーク

サステナビリティ・CSRに関する方針 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」の精神にのっとり、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、社員が常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、文化をも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」「行動指針」を制定し、この方針・指針の下、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。

※三綱領
1930年代に三菱合資会社第四代社長岩崎小彌太によって示された経営理念。
所期奉公＝期するところは社会への貢献
事業を通じ、物心共に豊かな社会の実現に努力すると同時に、かけがえのない地球環境の維持にも貢献する。
処事光明＝フェアープレイに徹する
公明正大で品格のある行動を旨とし、活動の公開性、透明性を堅持する。
立業貿易＝グローバルな視野に立って
全世界的、宇宙的視野に立脚した事業展開を図る。

社是

一、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
一、誠実を旨とし、和を重んじて公私の別を
明らかにする
一、世界的視野に立ち、経営の革新と技術の
開発に努める

CSR行動指針

わたしたちは、この地球にたしかな未来を実現するために、

- **地球との絆**
緑あふれる地球を環境技術と環境意識で守ります。
- **社会との絆**
積極的な社会参画と、誠実な行動により、社会との信頼関係を築きます。
- **次世代への架け橋**
夢を実現する技術で、次世代を担う人の育成に貢献します。

（その他方針）

企業方針
https://www.mhi.com/jp/company/overview/policy
- グローバル行動基準
- 環境基本方針・行動指針
- 人権方針
- 安全・健康方針
- ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DE&I）ポリシー
- 人材育成方針
- マルチステークホルダー方針
- 品質マネジメント方針

生物多様性宣言
https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/pdf/declaration_on_biodiversity_j.pdf

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

サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン、責任ある鉱物調達に関する基本方針
https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/index.html

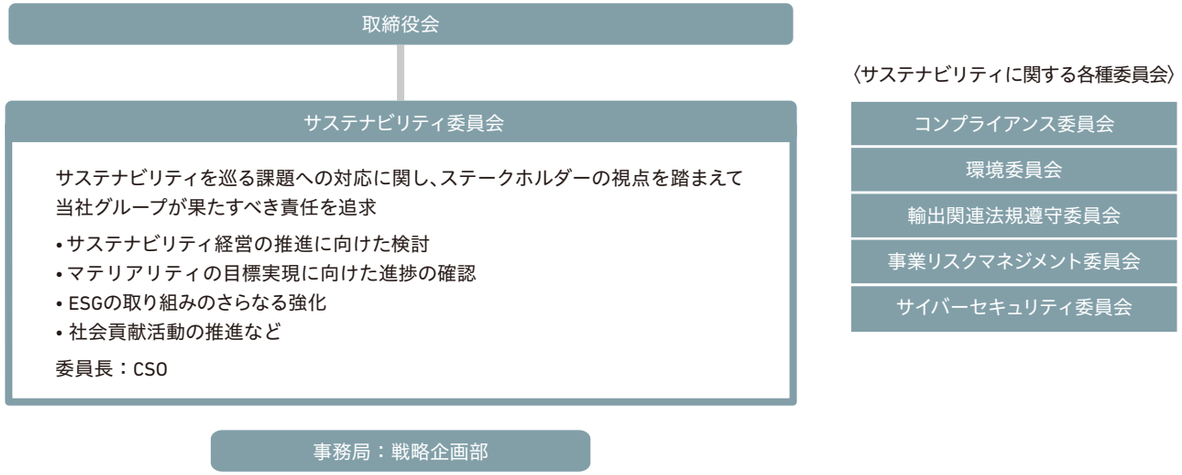
個人情報保護方針
https://www.mhi.com/jp/privacy.html

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
› サステナビリティ・CSRに関する方針
› サステナビリティ推進体制
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

サステナビリティフレームワーク

サステナビリティ推進体制 体 制 活動実績

サステナビリティを経営の基軸に据え、「常に社会の視点に軸足を置き、社会の期待に応え、信頼される企業」を目指すため、サステナビリティ委員会を設置しています。同委員会では、ステークホルダーの視点を踏まえ、国際社会や機関投資家などから求められる環境・社会・経済の持続可能性に配慮しながら、三菱重工グループが果たすべき責任を追求するとともに、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取り組みに関する基本方針などの審議・決定および関連諸活動の推進を通じて、サステナビリティ経営体制をいっそう強化します。



委員会名称	責任者	メンバー	設置の目的	2025年度開催回数	2025年度の主な審議事項
サステナビリティ委員会	CSO（サステナビリティ担当役員）	GC、CFO、CTO、HR担当役員、ドメイン・セグメント長	サステナビリティを巡る課題への対応（ESGの取り組み等）に関する経営レベルでの意思決定を行う	2	• サステナビリティ関連の産業政策および関連法規制の動向調査 • 人権・生物多様性の取り組み強化 • ESG評価機関への対応 • 開示対応（非財務情報法定開示、TCFD等） • 社会貢献・社内浸透の取り組み

※ CSO：Chief Strategy Officer, CFO：Chief Financial Officer, CTO：Chief Technology Officer, GC：General Counsel, HR：Human Resources

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

基本的な考え方 方針

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す。

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

推進体制 体制

2021年にマテリアリティ推進会議を設置し、各マテリアリティの目標実現に向けた事業活動状況を確認するとともに、取り組みの方向性を議論し事業部門へ必要な対応を指示してきました。結果として、当社グループにとって重要な社会テーマや目標とする姿についての社内理解が進み、マテリアリティへの取り組みが加速しました。今後、当社グループが持続的に成長するためにはこれらの取り組みをより事業戦略と整合した実効性の高いものへ深化させることが重要であることから、2026年度以降は、マテリアリティを単独の会議体で扱うことは取り止め、既存の経営管理プロセスに組み込むこととしました。

■ 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。

第三者保証（AA1000AS） ▶ P.143

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティの特定プロセス 方針

Step 1 社会課題の整理

三菱重工の事業・取り組みを棚卸し、SDGsやGRIスタンダード、ISO26000、SASBスタンダード、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の紐付けを行い、当社グループと関係のある社会課題テーマを特定

Step 2 マテリアリティマップの作成

1. 社会課題の重要度を2軸で評価、マッピングを実施
（縦軸：社会に対する影響度、横軸：自社における重要度、右図「マテリアリティ特定の考え方」参照）
2. マテリアリティマップをもとに、マテリアリティを仮定

Step 3 妥当性の検証

1. マテリアリティ検討会議（CSR委員会メンバー）で議論を行い、マテリアリティに絞り込みを実施
2. 外部有識者3名との意見交換会を実施
https://www.mhi.com/jp/sustainability/library/pdf/esgdatabook2020_all.pdf#page=12
【外部有識者の氏名】
立教大学21世紀社会デザイン研究科特任教授 河口眞理子様
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 後藤敏彦様
東京大学大学院工学系研究科 副学長・経営企画室長 教授 坂田一郎様
※所属・役職は2020年9月時点

Step 4 マテリアリティの特定

CSR委員会にて5項目のマテリアリティに絞り込み、2020年9月の経営会議・取締役会を経て正式決定

Step 5 全社目標／進捗モニタリング指標設定

1. 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、マテリアリティの全社目標／進捗モニタリング指標の原案を策定
2. マテリアリティの各分科会でさらに検討し、マテリアリティ推進会議で決定、開示

■ マテリアリティ特定の考え方



当社グループにとって重要な社会課題テーマをもとに
5つのマテリアリティを特定

事業を通じた貢献（事業系）	● 脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決 ● AI・デジタル化による社会の変革 ● 安全・安心な社会の構築
事業を支える基盤（コーポレート系）	● ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上 ● コーポレート・ガバナンスの高度化

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティKPI 方針 体制 活動実績

マテリアリティ	全社目標	進捗モニタリング指標（KPI）	取扱範囲	2025年度の進捗状況・取り組みトピックス
脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決 気候変動の影響の深刻化にともない、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「S＋3E※1」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、三菱重工グループでは、エネルギー利用効率の大幅な改善やCO_2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きます。	三菱重工グループのCO_2排出削減 Scope1・2を、2040年Net Zero	事業活動におけるCO_2総排出量（Scope1、2）を2030年までに50%削減し（2014年比）、2040年にNet Zeroを達成する	三菱重工グループ	• 2025年のCO_2排出量に関し、2014年比で49%削減した。 • CO_2排出削減の取り組みを先行した三原製作所においては、脱炭素・低炭素ソリューションを挑戦的に集約して実装した。段階的にカーボンニュートラルを実現する工場「カーボンニュートラルトランジションハブ三原」として取り組みを継続している。
	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※2削減貢献を、2040年Net Zero	バリューチェーン全体の排出量（Scope3+CCUSによる削減貢献）を2030年までに50%削減し（2019年比）、2040年にNet Zeroを達成する	三菱重工グループ	• 2025年のCO_2排出量（Scope3カテゴリー11）に関し、2019年比で70%削減した。 • 金融機関と連携し、当社サプライヤーを含む中小企業の脱炭素推進に向けた協業を開始した。
		2040年までにエネルギー供給側の脱炭素化に資する製品・サービスを開発する（エナジートランジション）	三菱重工グループ	• 米国ジョージア・パワーと連携し、マクドノフ・アトキンソン発電所において、M501GAC形ガスタービンを用いた水素50%混焼※3の実証試験に成功した。（天然ガス100%焚きと比較してCO_2排出量を約22%削減することが可能） • 関西電力姫路第二発電所に新設したCO_2回収パイロットプラントが本格稼働し、次世代CO_2回収技術の開発を推進している。 • 革新軽水炉“SRZ-1200”の設計の妥当性確認に向けた各種実証試験は計画通り進捗している。また、規制予見性向上に向けたNRA※4との新設規制に関する意見交換も継続実施中。日本政府が推進する高速炉実証炉および高温ガス炉実証炉については、設計・開発を担う中核企業として概念設計を推進している。
		2040年までにエネルギー需要側の省エネ、脱炭素化、省人化に資する製品・サービスを開発する（社会インフラのスマート化）	三菱重工グループ	• ハイデルベルク・マテリアルズ社から英国初のセメント工場向けCO_2回収プラントをウォーリー社と共同受注した。本プロジェクトは当社独自のCO_2回収技術「Advanced KM CDR Process™」を欧州で初めて採用し、ペイズウッドセメント工場から年間約80万トンのCO_2を回収する計画。2029年運転開始の予定。 • 米国Modius社との協業開始により、同社のAIを活用した運用最適化や省エネ化技術を当社の発電・配電・冷却・制御技術等と統合することで、データセンター向けワンストップソリューションの高度化を進めている。
		炭素循環に資する新製品・サービスを開発・実証する	三菱重工グループ	• 廃棄物の処理・利活用（加水分解）に向けた実証試験に取り組んでいる。 • 持続可能な航空燃料（SAF）をはじめとしたカーボンニュートラル合成燃料を高効率かつ安価に製造可能な技術開発を進めている。これらの取り組みの一環として、SOEC※5共電解とFT合成※6装置を組み合わせ、CO_2と水、電気から液体合成燃料を一気通貫で製造する実証に成功した。

※1 S＋3E：安全性（Safety）＋安定供給（Energy Security）、経済効率性（Economic Efficiency）、環境適合（Environment）
※2 CCUS：Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage
※3 水素混合比率は体積比で表示
※4 NRA：Nuclear Regulation Authority 原子力規制委員会
※5 SOEC：Solid Oxide Electrolysis Cell
※6 水素と一酸化炭素から液体炭化水素等をつくる技術

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ	全社目標	進捗モニタリング指標（KPI）	取扱範囲	2025年度の進捗状況・取り組みトピックス
AI・デジタル化による社会の変革 「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感染症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。三菱重工グループは、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。	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	顧客課題解決（エネルギー需給設備の運用最適化等）に対応する高度なAI・デジタルソリューションの投資規模・件数（サービス、製品、R&D）を段階的に引き上げる	三菱重工グループ	• 先進的な研究開発に取り組み、その成果を事業部門に横通し展開して、AI・デジタル製品/サービス等のソリューションの開発を促進している。 • 火力発電プラント向け次世代ガスタービン制御システムの機能試験を完了した。迅速な負荷調整や水素等の多様な燃料に対応する高度な制御が可能。2026年度の市場投入に向けた開発・検証を進めている。
	AI・デジタル製品を生み出すためのクリエイティブな環境づくり	社員のクリエイティブな環境に対する認識を向上させる	三菱重工グループ	• 三菱重工グループ全体で22,000人のAI・デジタル人材育成に取り組んでいる。各種教育を実施し、目標の76%となる16,622人の育成が完了した。 • AI・デジタル製品の試行環境を立ち上げ、概念実証（PoC）を行っている。それに加えて、社員の日常業務支援にAIを活用している。 • 業務リードタイム半減に向けたデジタル活用を推進するため、社員参加型の業務改善アイデアコンテストを実施し、196件の応募があった。IT部門による優秀施策の実現支援を通じ、全社的なAI・デジタル活用と業務効率化に向けた取り組みを進めている。

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ	全社目標	進捗モニタリング指標（KPI）	取扱範囲	2025年度の進捗状況・取り組みトピックス
安全・安心な社会の構築 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、三菱重工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靭、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。	製品・事業/インフラのレジリエント化	各種災害による影響評価を実施し、レジリエンス性を追求した設計・技術の開発、実用化を推進する	三菱重工グループ	• 3つのレジリエンス（エネルギー/データ/サプライチェーン）の視点で平時/災害時の両方に価値を提供できる製品・サービスのコンセプトを立案した。お客さまへのPR・導入メリット評価を実施中。 • 津波、台風、豪雨、高潮などの防災シミュレーションを活用した災害リスク評価技術の社外展開を進めている。2025年度は地方自治体や電力会社、高速道路会社等案件へ展開した。 • 海外拠点のBCM（事業継続マネジメント）推進に向け、海外地域統括・拠点会社等を対象としたBCMガイドラインを整備した。
	製品・事業/インフラの無人化・省人化	製品・事業/インフラの遠隔/自動運転、遠隔/自動検査・点検に向けた技術開発、実用化を推進する	三菱重工グループ	• 物流知能化ソリューションの開発を推進している。 • データセンター向け省エネ自動化システムの開発を推進している。 • 防衛装備品の無人機開発を推進している。 • ごみ焼却プラントの遠隔監視・運転支援システム「MaiDAS®」を18施設（国内16件、海外2件）に導入した。AIを活用した自動燃焼制御によって、手動操作回数を全体で約82%削減した。 • 紙工機械知能化運転システムの客先工場での検証を経て製品化実装完了した。2026年度より受注活動を開始している。 • 製造現場向け人協働ロボットのプラットフォーム開発を推進している。
	三菱重工グループ全製品の継続的なサイバーセキュリティ対策の深化	サイバーセキュリティ技術の開発、実用化を推進する	三菱重工グループ	• サイバーセキュリティ関連の研究開発を継続して実施中。 • 防衛やエナジー等の事業に「InteRSePT®」や「Netmation® Protect Pack」等の当社セキュリティ技術を継続的に提供している。 • 製品・制御システムのリスクアセスメントおよびソフトウェア・ハードウェアのセキュリティ診断を実施した。高リスクと評価された事項に対して是正措置を講じている。

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上

ビジネスのグローバル化にともない、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もち、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つづけるには、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、三菱重工グループでは、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	進捗モニタリング指標（KPI）	取扱範囲	2025年度の進捗状況・取り組みトピックス
多様な人材による新たな価値創出	2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする	三菱重工単独	• 将来の幹部候補社員に対して、HR部門と事業部門が連携し、計画的な指導、育成を継続している。 • 女性社員がキャリアを継続するため、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み、仕事と家庭を両立しやすい職場環境・組織風土の構築を推進している。
	2030年までに管理職に占める女性比率を2倍（2021年度比）にする	三菱重工グループ	
	三菱重工グループ人権方針に基づき、グループ社員に対する教育の実施等を通じて、多様性の尊重に関する意識の向上を図る	三菱重工グループ	• 三菱重工グループの人権尊重に関する教育コンテンツ（e-ラーニング）について、前年度の実績を踏まえ内容の充実化を図り、約64,000名が受講した。
安全で快適な職場の確保	重大災害件数をゼロにする	三菱重工グループ（国内）	• 2025年度は重大災害件数ゼロを達成した。
	毎年度の休業災害度数率を、同業種の事業者の平均以下にする	三菱重工グループ（国内）	• 休業災害度数率は、同業種の事業者平均値以下を達成した。 • 安全・健康方針の理解浸透と安全意識の向上を目的とした教育（e-ラーニング）を実施し、約35,000名が受講した。
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	社員意識調査による「エンゲージメント」スコアを2030年度までにグローバル平均以上に向上させる	三菱重工グループ	• 2025年1月実施の第5回社員意識調査結果を踏まえ、部門ごとにKPIを設定し、経営層・マネージャー・社員が三位一体となってエンゲージメント向上に取り組んでいる。 • パルスサーベイツールの全社展開および運用改善を継続している。

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
› 基本的な考え方／推進体制
› マテリアリティの特定プロセス
› マテリアリティKPI
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

マテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ	全社目標	進捗モニタリング指標（KPI）	取扱範囲	2025年度の進捗状況・取り組みトピックス
コーポレート・ガバナンスの高度化 企業が社会に価値を提供しつづけるには、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。特に多様な事業をもつ三菱重工グループにとって、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いえます。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。	取締役会審議のさらなる充実	取締役会に占める独立社外取締役の割合50%以上	三菱重工単独	• 独立社外取締役の割合を50%（12名中6名）とし、企業価値の向上と監督機能の強化を図っている。
		取締役会の実効性を毎年評価し、実効性を確保・向上させる	三菱重工単独	• 2025年度の取締役会実効性評価として以下の取り組みを行った。 ▶ 全取締役に対してアンケート調査を実施した。 ▶ 独立社外取締役会合で議論し、取締役会に実効性評価結果を報告した。 ▶ 評価結果の開示文案と今後の対応方針を取締役会で決定した。併せて2026年度の議題スケジュールの検討を開始した。
	法令遵守と誠実・公平・公正な事業慣行の推進	重大な法令違反・不祥事ゼロ	三菱重工グループ	• 重大な法令違反や不祥事は無かった。 • 社内への啓発活動としてコンプライアンス遵守に役立つ事例を月次で公開した。 • 海外グループ会社向けに、地域固有のコンプライアンス関連情報を共有し、発生防止に努めた。 • 海外グループ会社におけるコンプライアンス通報窓口の設置を徹底している。
		風通しの良い組織風土の醸成に向けた活動を継続する	三菱重工グループ	• 国内外の社員向けに、以下のコンプライアンス推進教育を実施した。 ▶ 国内：e-ラーニング・ディスカッション研修・階層別教育 ▶ 海外：e-ラーニング
	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	サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーと協働でサステナビリティ・CSR調達活動を推進する	三菱重工グループ	• 継続的に一定額以上の発注がある国内・海外のパートナー企業にCSRアンケートを実施し、「三菱重工グループサプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」への同意を取得した。
		サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーへサステナビリティ・CSR調達教育を継続的に実施する	三菱重工グループ	• パートナー企業に定例で依頼するCSRアンケート発信時に、サステナビリティ・CSR調達教育資料を併せて配信し、各社内への理解・浸透についての確認を行った。 • ビジネスパートナー会議や事業方針説明会の場でサステナビリティ・CSR調達教育を実施した。
	非財務情報の説明機会創出	サステナビリティに関する説明会の年1回実施を継続する	三菱重工グループ	• 機関投資家および証券アナリスト向けに、GTCC※事業に関する説明会・工場見学会（2025年10月）を開催。脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決に貢献する製品や技術を紹介した。

※GTCC：Gas Turbine Combined Cycle

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
› 基本的な考え方
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

ステークホルダーエンゲージメント

基本的な考え方 方針

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生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ほかに、社会課題に関する専門的知見を有する有識者など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。

2025年度の主な取り組み 活動実績

有識者

環境分野における外部との連携を強化すべく、2025年には2回にわたりWWF（世界自然保護基金）との対話を実施しました。

生物多様性および気候変動に関して、国際的な動向や、企業に求められる具体的な取り組み、またその方向性などについて意見交換を行いました。

サプライヤー

「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」などの場で、当社グループのサプライチェーン サステナビリティ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、サプライヤーの皆さまに期待する行動について教育を行っています。

また、サプライチェーンにおけるリスクを低減するため、サプライヤーのサステナビリティ推進の取り組み状況を確認するアンケートを実施、その結果に基づき、取り組み状況についての訪問調査、および改善協議を行っています。

NPO

生物多様性保全リスクアセスメントにより抽出した、国内の当社グループ拠点に近接する生物多様性の重要地域において、市民や社員参加型の社会貢献活動を展開することとし、NPO法人「日本NPOセンター」と提携しています。2025年度はロケットエンジンの燃焼試験を行う田代試験場に近接する白神山地において、社員参加型のプログラムを実施しました。

機関投資家

各種レポートや説明会での情報開示に加え、役員・実務者などによる面談を実施し、国内外の機関投資家とのコミュニケーションを図っています。

2025年12月には、2050年のカーボンニュートラル実現に向け、温室効果ガス排出量の多い企業に対して対策を求める投資家イニシアチブ「Climate Action 100+」とのエンゲージメントを実施しています。

従業員

社員の声を定期的・定量的に把握する取り組みとして実施した2024年度社員意識調査の結果をもとに、部門ごとでKPIを設定し経営層・マネージャー・社員が三位一体となってエンゲージメント向上に取り組んでいます。

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

参画しているイニシアチブ・団体

三菱重工グループは、持続可能な社会の実現に向け、サステナビリティに関する国内外のイニシアチブ・団体に参画しています。

参画しているイニシアチブ・団体	活動内容
国連グローバル・コンパクト	当社グループは、2004年に本活動に署名し、10原則を実践しています。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。 また、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・ジャパンが設置する環境や人権、サプライチェーン、サーキュラーエコノミーなどに関する分科会に参加し、当社の施策検討・課題解決に役立てています。
気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）	当社グループは、気候変動対策をリードしていくことがミッションであると考え、2019年2月にTCFD提言に沿った開示への賛同を表明しました。 TCFD提言に沿った開示 ▶ P.33
The TNFD Forum	当社グループでは、自然資本および生物多様性に関するリスクや機会を民間企業や金融機関が適切に評価し開示するための枠組みであるTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）のフレームワークに沿った情報開示を進めています。 生物多様性の取り組み ▶ P.44

参画しているイニシアチブ・団体	活動内容
GX フューチャー・コンソーシアム	GX フューチャー・コンソーシアムは、GXに取り組む多様な企業・団体が官民連携の下、脱炭素と経済成長の好循環を実現することを目的として2026年4月に発足しました。 当社グループは、GX フューチャー・コンソーシアムおよびその傘下で具体的なGX推進を担うGX フューチャー・リーグにも同時に参加し、自社の製品・技術の提供を通じてGXの推進に貢献します。
経団連生物多様性宣言イニシアチブ	本イニシアチブには、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改訂版）」の趣旨に賛同する375社（2026年6月1日時点、同行動指針に部分的に取り組む組織も含む）が参加しており、当社グループも参加企業の一社として生物多様性の取り組みを推進しています。 生物多様性 ▶ P.40
JP-MIRAI 責任ある外国人労働者受入れ プラットフォーム	本イニシアチブは、日本の経済・社会の重要な構成員となっている外国人労働者の人権を守り、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の実現を目指し、外国人労働者から「選ばれる日本」を目指す団体です。 当社グループは多文化共生社会を目指す本イニシアチブの取り組みに賛同し、2024年12月から参画しています。 人権デューデリジェンス ▶ P.65

サステナビリティマネジメント
CEOメッセージ
サステナビリティフレームワーク
マテリアリティ（重要課題）
ステークホルダーエンゲージメント
参画しているイニシアチブ・団体
社会からの評価
› ESGインデックス組み入れ状況
› サステナビリティに関する社外からの評価
環境
社会
ガバナンス
データセクション

社会からの評価

ESGインデックス組み入れ状況 実績

三菱重工グループはサステナビリティ重視の経営を推進しており、ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取り組みの強化および透明性のある情報開示が、企業価値向上に資するものと認識しています。

こうした姿勢が社会から評価され、世界最大規模の機関投資家である日本の年金基金、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以下のESG関連指数に選定されています。

- MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数
- FTSE JPX Blossom Japan Index
- FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index
- S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数
- Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

このほか、SOMPOサステナビリティ・インデックスなどのESG関連指数にも選定されています。
（2026年9月現在）

2026 CONSTITUENT MSCI日本株
ESGセレクト・リーダーズ指数

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.

FTSE JPX Blossom Japan Index
FTSE JPX Blossom Japan Sector Relative Index
S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数
2026 Sompo Sustainability Index

サステナビリティに関する社外からの評価 実績

「EcoVadis」ゴールドを取得

EcoVadis社は、サプライチェーンの持続可能性に関し、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4つの重要な分野を対象に評価しています。当社グループの取り組みが、これら全分野において高く評価され、評価対象企業の上位5%に与えられる「ゴールド」評価を取得しました。

EcoVadis表彰ページ
https://recognition.ecovadis.com/4X_1XO_00kyMNkWrucJ8Wg

「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。

CDP2025気候変動「B」、水「C」評価を取得

国際的な非営利団体CDPは、世界の企業・自治体を対象に気候変動や水に対する取り組みについて調査、評価しています。当社グループは、2025年度のCDP 気候変動評価で「B」、水評価で「C」を取得しました。

「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。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。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環 境

20 環境マネジメント
20 環境基本方針・行動指針
21 環境管理体制
22 環境目標
23 サステナブルファイナンス
25 環境マネジメントシステム／環境教育、地域社会との連携
26 環境面の製品責任に関する取り組み

28 気候変動
28 MISSION NET ZERO
31 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
32 気候変動緩和に向けた取り組み
33 TCFD提言に沿った開示

38 水管理
38 基本的な考え方・方針／管理体制／取り組み
39 水使用量データ

40 生物多様性
40 生物多様性の基本方針／生物多様性の目標
41 TNFD提言を参照した開示
44 生物多様性の取り組み

45 汚染・廃棄物
45 基本的な考え方・方針／管理体制／廃棄物・VOC排出量データ

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

環境基本方針・行動指針 方針

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「顧客第一の信念に徹し、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、当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・指針の下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下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、条例等を遵守するにとどまらず、必要に応じて自主基準を定めて運用、評価するとともに、環境目的および、目標を設定して、環境保全活動の継続的な改善、向上に努める。
4. 製品の研究開発、設計、原材料の調達、製造、輸送、使用、サービス、廃棄に至る事業活動の全ての領域で、汚染の防止、省資源、省エネルギー、廃棄物の発生抑制等、環境への負荷の低減に努める。
5. 環境・エネルギー問題の解決に貢献する高度で信頼性が高い技術や製品の開発、提供に努める。
6. 本環境方針について、ステークホルダーの理解を得るとともに連携して環境の保全に努める。
7. 環境教育等を通じて全グループ員の環境意識の向上を図るとともに、環境に関する情報提供等広報活動や社会貢献活動を積極的に推進する。

1996年制定（2018年1月改定）

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

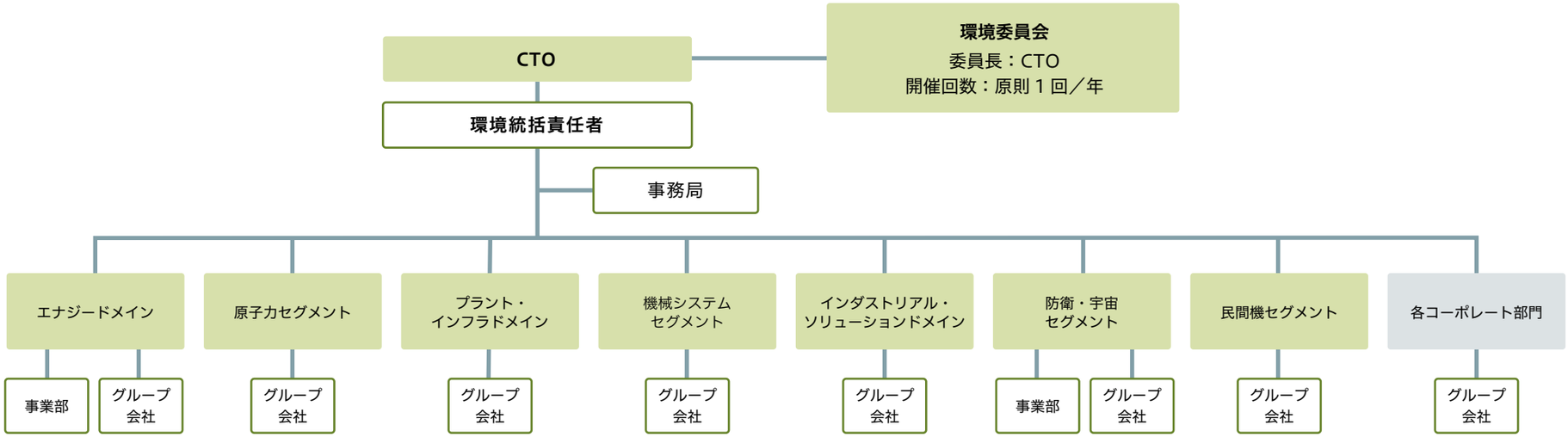
編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

環境管理体制 体制

三菱重工グループでは、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、コーポレート部門から選出された委員で構成する「環境委員会」において、全グループ共通の方針や取り組みを企画、立案し、事業別に構成されているドメイン・セグメント、コーポレート部門を通してグループ会社に展開しています。

環境管理組織図（2026年4月1日現在）



■環境に関する監査体制

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まと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、エネルギー効率の改善、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まとめ部門に対し、コンプライアンスや環境管理の状況を監査しています。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

環境目標 目標

2021年3月開催の環境委員会において「長期環境目標」を設定し、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ています。また、2024年度に設定した「第6次環境目標」では2026年度を目標としてCO_2排出量削減、水使用量の削減、廃棄物排出量の削減を対象としました。当社グループとしても重要な社会課題である環境問題の解決にさらに貢献していくため、引き続き3カ年ごとのCO_2、水、廃棄物に関する削減目標を設定し、グループ一丸となって取り組んでいきます。

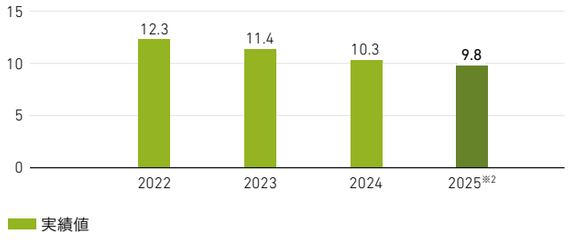
	項目	対象範囲	目標（2021年度～2040年度）
長期環境目標（2040年度）	CO_2排出量削減	グループ全体	2040年までに三菱重工グループの事業活動を脱炭素化

（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。

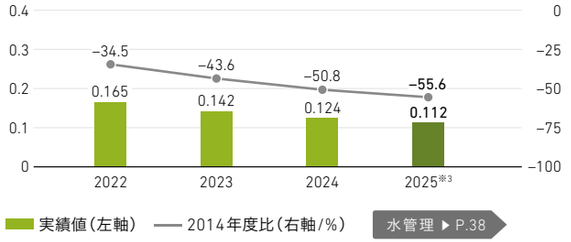
KPI項目	対象範囲	第6次環境目標（2024年度～2026年度）	進捗状況（2025年度）
1. CO_2排出量削減	グループ全体	【総排出量】2026年度のオフィスおよび工場からのCO_2排出量を、2014年度96万トンから2026年度50.5万トンへ削減 【原単位】2026年度のCO_2排出量原単位指標：8.7トン/億円	総排出量：49.0万t 原単位：9.8
2. 水使用量削減	グループ全体	2026年度の水使用量原単位を、2014年度比で12%改善 （水は工業用水、上水、地下水、河川水、湖水とし、海水を除く。自社で浄化して河川や湖沼に戻した排水量は水使用量から除く。）	原単位：0.112 2014年度比：55.6%削減
3. 廃棄物排出量削減	グループ全体	2026年度の廃棄物排出量原単位を、2014年度比で12%改善 （有価物を除き、有害廃棄物を含む。）	原単位：1.08 2014年度比：58.8%削減

■ 環境目標進捗状況（KPI：原単位※1）

1. CO_2排出量/売上高

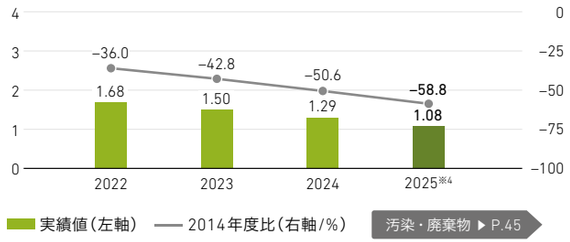


2. 水使用量/売上高



水管理 ▶ P.38

3. 廃棄物排出量/売上高



汚染・廃棄物 ▶ P.45

※1 連結売上収益を使用
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社128社
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社106社
※4 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社95社

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

サステナブルファイナンス 取り組み

三菱重工は、2024年5月に発表した中期経営計画である「2024事業計画」において、エネルギーの供給側および需要側の両面で脱炭素化に貢献することを、社会に果たすべき役割としました。そのために必要な資金調達の一環として、グリーンボンドやトランジションボンド、ポジティブ・インパクト・ファイナンスなどのサステナブルファイナンスを活用しています。

■ グリーンボンド

当社は2021年に「第2回三菱重工グリーンボンド※1」を発行し、再生可能エネルギー事業（風力発電設備／事業）、クリーンエネルギー事業（水素発電設備／事業）に充当しています。

※1 グリーンボンド：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。

銘柄	発行年月日	発行済残高	利率	償還期限
第38回無担保社債（第2回三菱重工グリーンボンド）	2021年9月1日	150億円	0.090%	2026年9月1日

発行実績等は当社グループウェブサイトでご確認いただけます。
グリーンボンド https://www.mhi.com/jp/finance/stock/esg/greenbond

〈グリーンボンドフレームワークの発行および外部評価〉

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のっとり「三菱重工業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年版」に適合している旨、第三者機関であるSustainalytics（サステイナリティクス）社からセカンドパーティ・オピニオンを取得しています。



■ トランジションボンド

当社は2022年以降、下表の通りトランジションボンド※2を発行しています。

2022年に発行した「第1回三菱重工トランジションボンド」と2024年に発行した「第3回三菱重工トランジションボンド」による調達資金は、水素焚きガスタービン、水素製造（ブルー、ターコイズなど）の開発に充当し、2023年に発行した「第2回三菱重工トランジションボンド」による調達資金は、製鉄機械（水素還元製鉄など）、CO_2回収・貯留の開発に充当しています。

※2 温室効果ガス排出削減を目指す企業が、脱炭素社会にトランジション（移行）するためのプロジェクトなどの資金調達を目的に発行する社債。

銘柄	発行年月日	発行済残高	利率	償還期限
第40回無担保社債（第1回三菱重工トランジションボンド）	2022年9月8日	100億円	0.310%	2027年9月8日
第42回無担保社債（第2回三菱重工トランジションボンド）	2023年8月31日	100億円	0.459%	2028年8月31日
第44回無担保社債（第3回三菱重工トランジションボンド）	2024年9月5日	100億円	0.700%	2029年9月5日

発行実績等は当社グループウェブサイトでご確認いただけます。
トランジションボンド https://www.mhi.com/jp/finance/stock/esg/transitionbond.html

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

〈グリーン／トランジションファイナンス・フレームワークの発行および外部評価〉

三菱重工は、トランジションボンドの発行にあたり、2022年3月に「三菱重工業株式会社グリーン／トランジションファイナンス・フレームワーク」を策定し、2024年8月に最新状況を踏まえ、改訂しました。同フレームワークは、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)より、下記原則など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)を取得しています。

- 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 2023年版
- 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
- ICMAグリーンボンド原則 2021年版
- 環境省グリーンボンド及びサステナビリティ・リンク・ボンドガイドライン 2022年版
- LMA※3・APLMA※4・LSTA※5グリーンローン原則 2023年版
- 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 2022年版

※3 LMA：ローン・マーケット・アソシエーション
※4 APLMA：アジア太平洋ローン・マーケット・アソシエーション
※5 LSTA：ローン・シンジケーション&トレーディング・アソシエーション

〈「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」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」※6に応募し、モデル事例に選定されました。自社の経済活動にともな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り組みを計画している」点が当社モデル事例の特長の一つです。

※6 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(PIF)

当社は各金融機関と下表の通りPIF※7融資契約を締結しています。

PIF融資契約の締結にあたり、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)ほかからテーマが選定されました。定性的、定量的な評価を各金融機関から受けるとともに、格付機関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。

※7 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。

金融機関	契約締結年月	融資額	格付機関
日本生命保険(相)	2024年2月	60億円	(株)格付投資情報センター
三井住友信託銀行(株)	2024年3月	100億円	(株)日本格付研究所
明治安田生命保険(相)	2025年2月	20億円	(株)日本格付研究所
日本生命保険(相)	2025年3月	20億円	(株)格付投資情報センター

詳細は当社グループウェブサイトでご確認いただけます。
ポジティブ・インパクト・ファイナンス
https://www.mhi.com/jp/finance/stock/esg/pif

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

環境マネジメントシステム 取り組み

三菱重工グループでは、環境への負荷低減と社会の持続的発展に寄与するため、環境マネジメントシステム(EMS)を運用しています。EMSの国際規格ISO14001を取得している製造拠点を有しており、一部グループ会社においては環境省が定めた環境マネジメントシステムの認証制度である「エコアクション21」や、こうべ環境フォーラムが運営する神戸版の環境マネジメントシステム「KEMS」を取得するなど、規模の小さなグループ会社も含め、EMSの運用・維持に取り組んでいます。

環境教育、地域社会との連携 取り組み

■ 環境教育

〈従業員への環境教育〉

e-ラーニングなどによる従業員への環境教育を実施しています。環境負荷低減に努める「環境基本方針」、エネルギー・水資源使用量や廃棄物排出量の削減などに向け実施すべき取り組み、そして当社グループ環境目標等を周知することで、従業員の意識向上につなげています。また、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。

2025年度従業員への環境教育の実績

内容	対象	受講者数
環境教育	三菱重工およびグループ会社　従業員	約62,000名
環境法令セミナー	三菱重工およびグループ会社　環境担当者	1,193名

〈サプライヤーへの環境教育〉

当社グループは、環境行動指針にて「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。この行動指針の下、「三菱重工グループサプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」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。

サプライチェーン・マネジメント ▶ P.94

■ 地域社会との連携

自治体やNPOとの連携による森林の保全活動など環境保全の主な取り組みを進めています。

生物多様性の取り組み ▶ P.44

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

環境面の製品責任に関する取り組み 取り組み

■ ライフサイクル・アセスメント

〈製品開発・製造時の環境基準および製品の環境影響評価〉

昨今の大幅な受注拡大にともない、製品や部品の生産量の増加が予想されるため、生産活動増加と環境負荷低減の両立が重要課題です。三菱重工は、環境保全やCO_2削減に貢献する製品づくりの指針として、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」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づく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などで使用される燃料、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)時の部品交換などの処理容易性、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

今後も当指針の遵守と新たな省エネ技術の導入、工場電力のカーボンニュートラル化などを進め、上記課題の解決を図ります。

〈製品含有化学物質の取り組み〉

製品やサービスを提供する国・地域の規制に対応するため各事業で有害物質削減・廃止に取り組んでいます。

規格や技術の動向調査を継続的に行い、製品含有化学物質規制に関する先行情報として、欧州REACH規則や英国REACH規則、欧州RoHS指令の最新情報などを定期的に各事業部やグループ会社に共有しています。

■ 環境製品開発・製造の促進

〈環境負荷低減の取り組みに対する社長表彰〉

当社グループは、新たな経営方針「Innovative Total Optimization(以下、ITO)」の実践によって生み出された優れた取り組みや、社会課題の解決につながる製品・サービスの開発・実用化などを社長表彰として顕彰しています。

2025年度は、「世界初、大型GTCCプラントにおける水素50%混焼運転の実証」、「水素専焼エンジン発電セット実証設備での定格出力達成」等実用的な脱炭素ソリューション案件のほか、経済産業省が後援する「省エネ大賞」における「資源エネルギー庁長官賞」を受賞した名古屋航空宇宙システム製作所大江工場の「生産性向上と省エネを両立させるグリーン製造プロセスの構築と全社展開」等が環境関連案件として表彰されました。

本表彰制度は、経営方針に基づく新たな価値創造に対する社員一人ひとりの意欲を高めるとともに、継続的な地球環境負荷低減の取り組みを促進する重要なインセンティブとして機能しています。

詳細はこちらをご確認ください。
三菱重工グループウェブサイト：https://www.mhi.com/jp/news/260318.html

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
› 環境基本方針・行動指針
› 環境管理体制
› 環境目標
› サステナブルファイナンス
› 環境マネジメントシステム
› 環境教育、地域社会との連携
› 環境面の製品責任に関する取り組み
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

環境マネジメント

■サーキュラーエコノミーへの取り組み

三菱重工グループは、事業活動を通じてサーキュラーエコノミーに取り組んでいます。具体的には、①環境配慮設計、②長期利用、③リサイクルの観点で、ドメイン・セグメントにおいて取り組みを進めています。

①環境配慮設計（稼働率向上やメンテナンス省力化を両立する製品・サービス設計）

当社グループは1910年の客車製造開始以来培ってきた交通システムに関する知見を生かし、2025年に環境配慮型次世代新交通システム「Prismo®」を開発、市場投入しました。稼働車両の状態監視、保守データの活用により、稼働率向上およびメンテナンスの省力化を実現し、長期安定稼働に貢献します。製造・建設・省エネ運行、そしてメンテナンス・廃棄まで含めた製品ライフサイクル全体で環境負荷の低減を図る設計を目指したPrismoは、従来製品と比較して排出するCO_2を約6,400トン削減※します。


次世代新交通システム「Prismo」

※すでに納入した空港AGT（Automated Guideway Transit）システムの規模想定で、当社の既存AGTシステムと比較した値

②長期利用（修理やメンテナンスなど、製品の長期使用に資する取り組み）

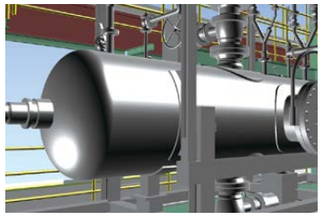
三菱重工航空エンジン（株）では、航空エンジンの整備・修理（MRO：Maintenance, Repair, and Overhaul）を通じて、エンジンの長寿命化に取り組んでいます。高い品質と独自の技術を生かし、エンジンの状態に応じた精度の高い整備・修理を行うことで、部品の摩耗抑制や性能維持を図っています。

航空機の安全運航と信頼性維持のみならず、部品・モジュールの交換や大規模修理の頻度低減につなげ、お客さまの整備期間や運航停止期間の短縮といった効率性の向上とエンジンのライフサイクルの長寿命化、燃料効率の維持・改善を含めた環境負荷低減の両立に貢献しています。


航空エンジンの点検の様子

③リサイクル（未利用バイオマスからのグリーンエネルギー創出）

三菱重工パワー環境ソリューション（株）は、未分別の食品廃棄物や農業残渣、紙類などのバイオマスを容易に選別・回収し、再資源化するバイオマス高効率回収・資源化システム「AdBio®」を展開しています。AdBioの導入により、バイオマスの高効率回収、分解性の向上が可能となるとともに、受け入れ対象物の拡大を図ることができ、メタン発酵で得られるバイオガスの増大が見込まれます。新規の施設建設に限らず、既設メタン発酵施設に反応装置を追設することで、社会変化にともなう処理量や性状の変化のほか、原料の多様化にもフレキシブルに対応でき、資源循環型社会の実現に貢献しています。


AdBio反応装置

PickUp サーキュラーパートナーズ（CPs）への参画

産官学の連携を促進するために経済産業省が立ち上げたパートナーシップであるサーキュラーパートナーズ（CPs）に参画しています。

同パートナーシップを通じて、ステークホルダーの皆さまとも協働しながらサーキュラーエコノミーの実現に貢献していきます。

Circular Partners

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

MISSION NET ZERO 方針

三菱重工グループは、2021年にカーボンニュートラル宣言「MISSION NET ZERO」を発表して以来、MISSION NET ZEROを、サステナブルで安全・安心な社会の実現と三菱重工グループの持続的成長を両立するための事業戦略と位置付けて取り組んできました。これまでの成果を踏まえ、脱炭素移行計画の精緻化や情報開示の充実により、MISSION NET ZERO を進化させていきます。

■ リアルなエネルギー課題としての脱炭素の再定義

世界のエネルギー需要は増加傾向にあり、エネルギーの供給力確保と安定供給が課題となっています。また地政学リスクの顕在化により、化石燃料の確保とこれに依存するリスクへの対応が交錯しています。世界のCO_2排出量は増え続けており、気候変動の影響とみられる極端気象が各地に被害をもたらしています。

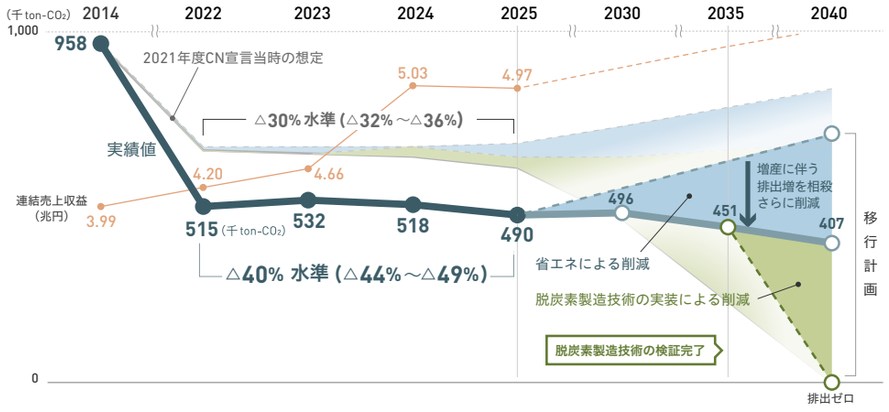
こうした背景から、脱炭素はエネルギーのS+3Eという原則に立ち戻り、現実的な手段を具体的かつ速やかに講じつつ、気候変動への適応も並行して進めることで、国・地域や業界・企業ごとの影響、対応、進捗の違いを乗り越えていく必要があります。

■ 直接、間接排出量の推移と排出ゼロに向けた脱炭素移行計画

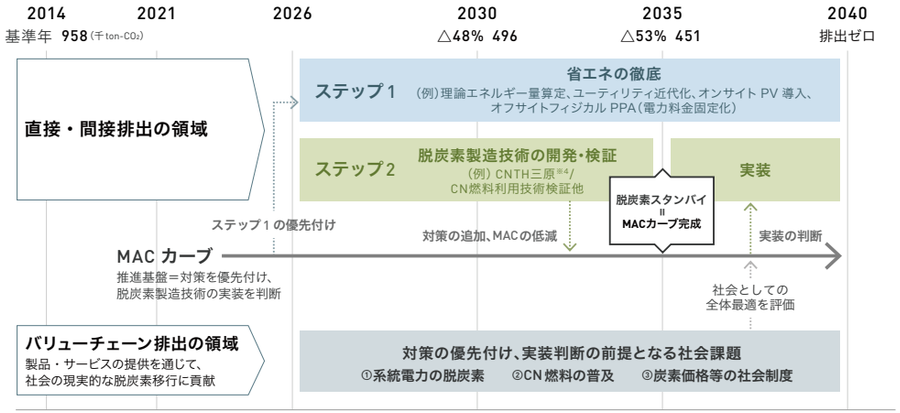
生産性向上等による省エネルギー（省エネ）で、2021年度のカーボンニュートラル宣言当時の想定（基準年から△30%水準）を上回る排出削減（基準年から△40%水準）を実現しました。理論エネルギー量算定アプローチ※1とMACカーブ（CO_2削減限界費用曲線）※2の全社展開が奏功し、2024年度からの増産局面においても排出量を十分に抑制し、2025年度は490千トン（基準年から△49%）となりました。このような2021年度からの取り組みの成果を踏まえ、「省エネの徹底」と「脱炭素製造技術の実装」の2つのステップで構成した移行計画を新たに策定しました。この移行計画では、2026年度以降に見込まれる一層の増産局面に対応しつつ、2040年度に排出ゼロの達成を目指します。

※1 正味で必要な物理エネルギー量と実際の投入エネルギーを比較することで省エネを実現する手法。当社グループでは、設備や生産プロセスを類型化して分析モデルを構築し、省エネ効果の上積みに成果を上げている。
※2 CO_2排出削減対策を、削減単位当たりの費用と削減量で示した図で、当社グループは脱炭素ロードマップとして主要な工場で作成（排出量ベースのカバー率93%）し、省エネ等の成果をグループ内で共有するツールとしても活用している。

直接、間接排出量（Scope1、2）の推移



当社グループの脱炭素移行計画



※3 カーボンニュートラルトランジションハブ三原

気候変動緩和に向けた取り組み ▶ P.32

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

〈ステップ1（省エネの徹底）〉

これまでの取り組みを深化させ、2026年度以降の増産に伴うエネルギー使用量の増加を省エネ効果の上積みで相殺することで、2030年度の排出量は496千トン（基準年から△48%）でピークアウトし、2035年度に451千トンを目指します。直接排出については、売上収益100万円当たりの炭素強度を指標として追加し、2035年度には0.01トン/百万円まで引き下げます。さらに並行して製造現場の酷暑対策も進め、エネルギー使用量を抑制しながら適応策にも取り組みます。

〈ステップ2（脱炭素製造技術の実装）〉

製造現場の燃料転換や電化等の脱炭素製造技術は、製造品質を保つために2035年度まで十分に検証し、実装に移せる状態（脱炭素スタンバイ）を確立します。この過程で、革新的な省エネや脱炭素技術の発掘を目指します。2035年度以降は、①系統電力の価格および排出係数、②脱炭素燃料の価格および入手可能性、③炭素価格等の社会制度設計を踏まえて、脱炭素製造技術の実装を判断します。カーボンクレジットの購入よりも研究開発や設備投資を優先し、すべての取り組みを技術革新や事業伸長の機会と捉え、ステップ1と合わせて排出ゼロを目指します。なお、2035年度以降の実装判断に用いる3つの要素に対しては、GTCCの供給力や性能の向上、原子力次世代革新炉の開発、CO_2回収装置の低コスト化等を通じて、社会全体が最適となる環境整備に貢献します。

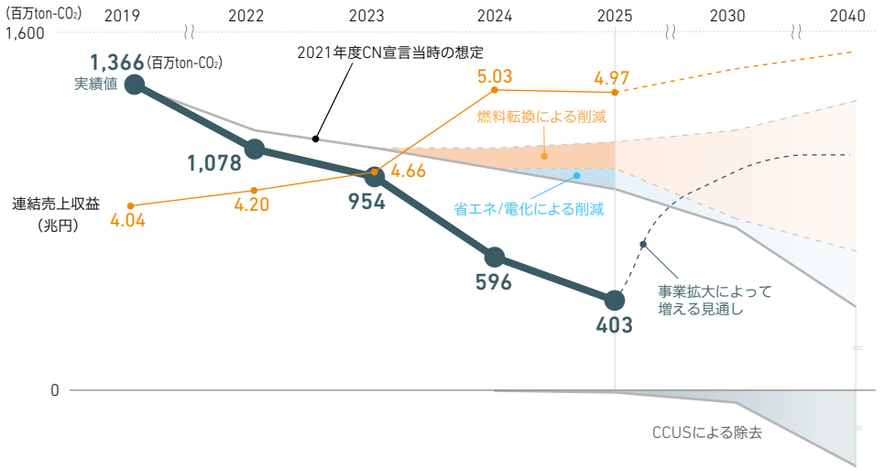
■ バリューチェーンでの排出量推移と開示情報の追加

世界的な脱炭素モメンタムによる石炭火力発電の減退などを背景に、排出量はカーボンニュートラル宣言当時の想定を下回って推移し、2025年度は403百万トンとなりました。現在、北米を中心とした電力需要の増加を追い風にGTCCの受注が好調であり、今後、その引き渡しの本格化に伴い排出量は増加に転じる見通しです。

〈経営指標としてのScope3の限界〉

天然ガスを高効率で利用することで経済性と環境負荷低減を両立するGTCCは当社の主力製品です。GTCCのScope3カテゴリー11（製品使用）は、販売時点で30年間の生涯排出量を見積もって算定しており、当社のScope3の大半を占めています。当社は水素利用等の関連技術開発を着実に進めており、契約などに基づく明確な燃料転換計画がある場合はこれを反映しますが、水素等への燃料転換時期を現時点で合理的に見通すことは難しいため、現在は大半を天然ガス利用として計算しています。Scope3は算定条件により大きく結果が左右されるほか、自社の統制が及ばない要素も含まれることから、経営指標としては一定の限界があります。

バリューチェーンでの排出（Scope3+CCUS削減貢献）の推移



編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

〈開示情報の追加〉

世界のCO_2排出量が増え続けている現状では、自社の「排出」を減らすだけではなく、自社の製品やサービスによるCO_2の「削減」や「除去」、気候変動への「適応」も重要です。三菱重工では、従来の開示を維持しつつ、当社独自の基準で計算した毎年の排出状況、削減・除去・適応に関するインパクト開示を追加します。これにより、当社グループが注力する社会の脱炭素への貢献を示したいと考えています。

■ 今後の取り組み

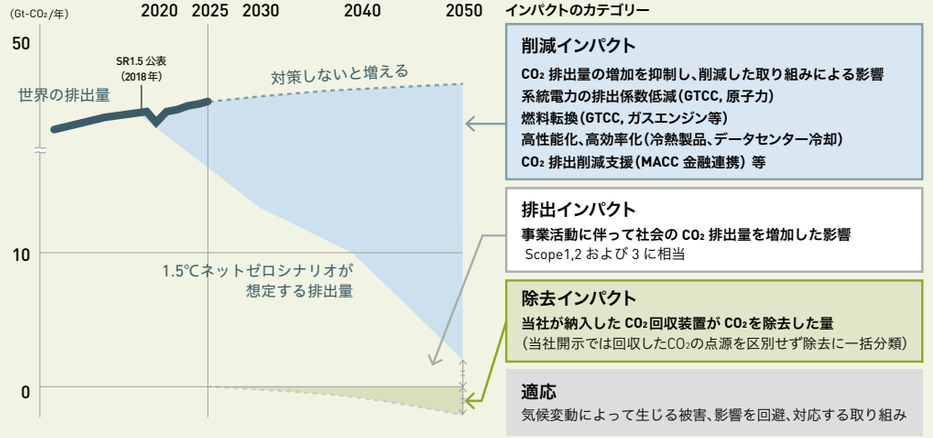
直接、間接排出については、5年間の成果として精度と具体性を高めた新たな移行計画（目標を一部変更）に沿って、たゆまぬ生産性の向上と技術革新を進め、2040年度に排出ゼロを目指します。バリューチェーンでの排出については、引き続き経済合理性やエネルギー安全保障に資する脱炭素化ソリューションの提供を通じてCO_2排出増加を抑制するとともに、気候変動に適応する製品、サービスの拡充に努めて社会の要請に応えます。これらの取り組みとその進捗を適切に開示するため、従来の開示に加えて、直接排出の売上収益当たり炭素強度や、当社グループの事業活動、製品の気候変動へのインパクトを幅広く開示します。

当社グループは移行計画を精緻化し、開示情報を充実させた「MISSION NET ZERO」を、脱炭素という社会課題を現実的に解決する道筋を示すKPIとし、「ITO」（Innovative Total Optimization）の推進による全体最適と領域拡大を通じ、多様化する脱炭素のニーズに的確に対応していきます。

新たな気候変動インパクト開示

当社グループの事業活動、製品による気候変動へのインパクトの理解を深めていただくことを目的として、新たに独自の開示を追加します。CO_2排出量の増減として定量化できる取り組みだけではなく、脱炭素技術開発の推移などの社会的インパクトのある情報を、「削減」「排出」「除去」「適応」のカテゴリーに分けて開示します。なお、内容の性質に鑑み、カテゴリー間や数値同士の控除（ネット計算）は行いません。

IEAなどの主要機関のシナリオを基に当社が独自に作成した世界の地球温暖化ガス推移イメージ



新手法による2025年度の気候変動インパクト開示

インパクトカテゴリー	2025年度実績による開示（例）
削減	1. エネルギーの供給側における脱炭素移行技術の社会実装に向けた取り組み • 原子力発電設備の再稼働支援による系統電力からの排出抑制 45百万t-CO_2/年※1（2015年度以降の再稼働支援により現在稼働している全設備による削減インパクト） • 米国の大型商用GTCCプラントで50%水素混焼に成功（燃焼時排出量22%削減のインパクト） • 水素混焼が可能なコージェネレーションシステムを発売 2. エネルギーの需要側における脱炭素移行技術やエネルギー使用を高効率化する製品の社会実装に向けた取り組み • 製鉄業界の脱炭素に対応し、水素ベース製鉄実証プラント「Hy4Smelt」の建設着工 • ライフサイクルコストを大幅に低減できる次世代交通システムAGT※3「Prismo」を市場投入 3. その他、社会のCO_2排出削減に貢献する取り組み • 商工中金との連携により、国内の中堅・中小企業向けにMACカーブを活用した脱炭素化支援を開始
排出	1. 直接排出量※4　104千t-CO_2/年 2. 間接排出量※4　385千t-CO_2/年 3. バリューチェーンにおける排出量※4　29百万t-CO_2/年
除去	1. CO_2回収・利用・貯蔵技術の開発および社会実装に向けた取り組み • 稼働中の当社製CO_2回収プラントによるCO_2回収量※5　4百万t-CO_2/年 • 英国セメント工場向けCO_2回収プラント（0.8百万t-CO_2/年）を受注、2029年度に運開予定
適応	1. 当社グループの事業活動のうち、特に気候変動によって生じるさまざまな影響に適応する取り組み • 欧州で自然冷媒採用の温冷対応ヒートポンプのラインアップを強化 • 冷熱技術を応用した「いちご周年栽培システム」を国内大手洋菓子メーカーに納入

※1 2015年度以降に当社が再稼働支援した原子力発電設備について、各設備の想定年間発電量 ×（系統電力の排出係数ー原子力発電排出係数）で算出
※3 Automated Guideway Transit
※4 従来開示のScope1、2および3に相当、ただしScope3カテゴリー11はストック法で計算
※5 1999年以降に納入したCO_2回収設備のCO_2回収量（一部想定値を含む）

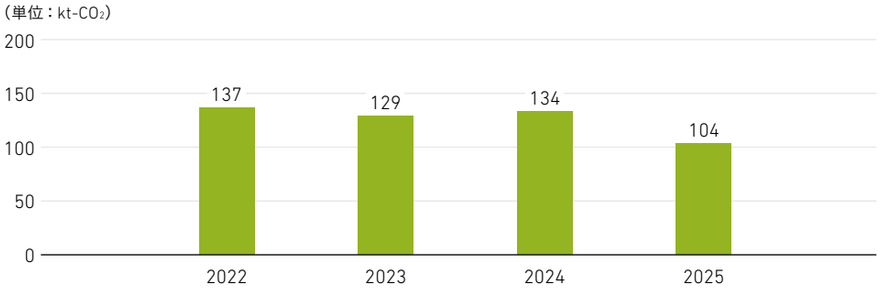
編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

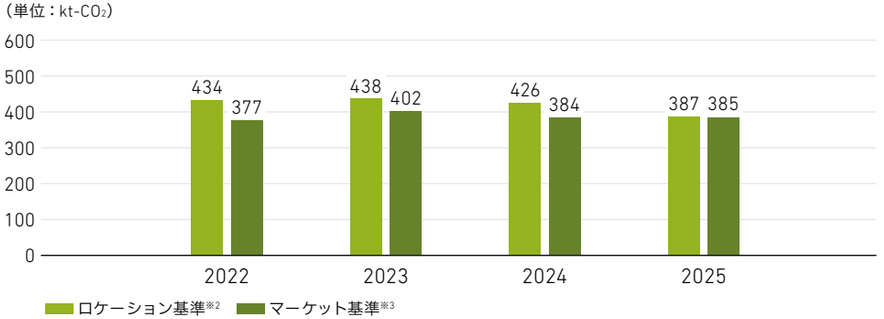
温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ 実績データ

■ 温室効果ガス排出

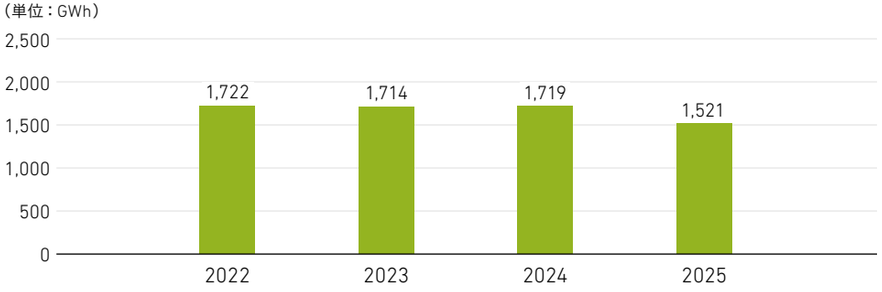
直接的温室効果ガス排出量（Scope1）CO_2排出量※1



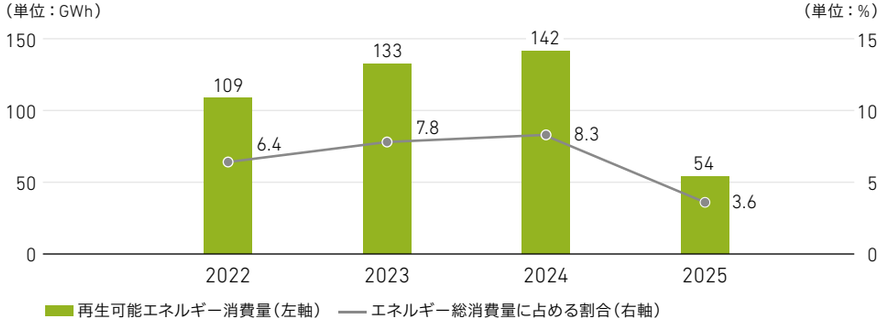
間接的温室効果ガス排出量（Scope2）※1



エネルギー総消費量※1



再生可能エネルギー消費量/エネルギー総消費量に占める割合※1



※1 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 163社/2023年度 156社/2024年度 170社/2025年度 128社（売上カバー率98%））
※2 日本は、電気事業者別排出係数（環境省・経産省）の全国平均係数を適用。その他は、国際エネルギー機関（IEA）の「IEA Emission Factors」国別平均係数を適用
※3 日本は、電力事業者別排出係数（環境省・経産省）を適用。その他は、電力供給会社が提供する排出係数の入手が困難な場合は国際エネルギー機関（IEA）の「IEA Emission Factors」国別排出係数を適用

■ その他の間接的温室効果ガス排出量（Scope3）

データセクションをご覧ください。

データセクション ▶ P.128

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

気候変動緩和に向けた取り組み 取り組み

■ GHG排出削減に向けた取り組み

三菱重工グループは、事業活動で排出されるCO_2を含む温室効果ガスの削減に向けて、気候変動の影響に適応するためのさまざまな活動を進めています。

また、当社は、エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法）にのっとり、年平均1%のエネルギー消費原単位の削減を目標としています。

〈製品の製造にともなうエネルギー使用によるCO_2排出量の削減〉

経済性とCO_2排出削減を両立する最優先の取り組みとして、徹底した省エネ、合理化を推進しています。加工や組み立てで必要となる理論エネルギー量を算定し、エネルギーロスを可視化する「科学的アプローチ」と、CO_2排出削減対策の費用対効果を一覧化する「MACカーブ」を活用しています。さらに、工場間で対策事例や知見を共有することで、継続的な省エネルギー効果の創出につなげています。

グループ全体でCO_2排出削減ロードマップとして運用しているMACカーブは、CO_2排出量の93%をカバーしており、2025年度に作成したMACカーブでは、2030年度の予想CO_2排出量に対し、省エネ推進により、2040年度までに約5万トンのCO_2排出量削減が可能と見込んでいます。

Pick Up 航空宇宙部品工場が省エネ大賞を受賞

名古屋航空宇宙システム製作所大江工場では、工場設備の省エネと合理化を推進し、2024年度は2021年度に比べ、原単位18%の省エネと4,200トンのCO_2削減を達成しました。この成果が評価され、2025年度省エネ大賞において「資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。CO_2排出削減量だけでなく、部門横断の推進体制の構築や、デジタル技術を駆使したエネルギー利用状況や工場設備の稼働状況の可視化を通じて、大規模投資に依存することなく、徹底した生産性向上とエネルギーロス低減を実現した取り組みが総合的に評価されました。

〈太陽光発電設備による電力の非化石化〉

再生可能エネルギーの導入により、事業拠点の電力使用を通じたCO_2を含む温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。当社グループの工場脱炭素ロールモデル工場である三原製作所和田沖工場（広島県）の未利用地（14万m^2）を活用した太陽光発電設備は年間を通じて、同製作所で使用するすべての電力を非化石化し、年間約1万トンのCO_2を削減しています。

〈カーボンニュートラルトランジションハブ三原での省エネ・脱炭素技術の実証〉

三原製作所では、工場自体を省エネや脱炭素を実現する新技術の実証フィールドとして活用し、再生可能エネルギー、蓄エネルギー、水素利用などの新技術の検証を行っています。同製作所は、CO_2削減に挑戦するための社内外の人的交流や技術の結節点「カーボンニュートラルトランジションハブ（CNTH）」として、今後も発展させていきます。

〈製品・サービスの提供を通じた気候変動への対応〉

AI普及にともなうデータセンター需要の増加などに対し、世界最高水準の発電効率を有するGTCCを提供することで、CO_2排出量が少ない電源の増設に貢献しています。

また、ガスタービンやガスエンジンの燃料を水素などのカーボンニュートラル燃料に切り替える燃料転換技術も順調に開発しています。

さらに、自社で培ったノウハウを広く社会に提供する活動も開始しています。2026年3月には、株式会社商工組合中央金庫（商工中金）と中小企業に対する脱炭素支援で協業することに合意し、MACカーブを簡易に作成できるツールを無償で提供し、中小企業のCO_2排出量削減を通じた日本のGX推進への貢献を目指します。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

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。

各国・地域における政策変更をはじめ、気候変動を巡る外部環境は急速に変化し、不確実性が一段と高まっています。

こうした状況を踏まえ、現在、当社グループでは、次期中期経営計画の策定と併せ、気候関連リスク／機会の再評価を進めています。

そのため、以下の「3.戦略（シナリオ分析）」の記載については、事業再編や組織改正等に関する事項のみを反映し、それ以外の内容については2024年度の開示内容を維持しています。

再評価の結果がまとまり次第、適切な形で開示内容を更新していきます。

■ 1. ガバナンス

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」を重要な社会課題（マテリアリティ）の一つと認識しています。

気候変動に関するリスク／機会の評価と管理はChief Strategy Officer（CSO）が担当し、年に2回開催している「サステナビリティ委員会」に報告しています。同委員会の活動状況については、毎年1回以上、取締役会に報告しています。

加えて、2023年度から気候変動対応への評価を含む主要ESG評価機関による評価結果を役員報酬（株式報酬部分）に反映しています。

■ 2. リスク管理

気候変動に関するリスク／機会を特定、評価、管理するプロセスは、グループ全体のサステナビリティ推進体制に統合されています。具体的には、CSOの担当の下、以下4つのステップで、気候関連リスクおよび機会を特定、評価、管理しています。

ステップ 1	外部シナリオを参照の上、事務局にて、各事業部門のリスクおよび機会を特定、評価する
ステップ 2	上記で特定したリスクおよび機会を、各事業部門にて現状の事業計画と照らし合わせ妥当性を評価する
ステップ 3	実案件の計画段階では、各事業部門において、検討会などを実施しリスク管理を徹底する
ステップ 4	事務局および各事業部門で特定、評価したリスクおよび機会が、上位組織であるサステナビリティ委員会に上程され、同委員会で確認、管理される

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

■ 3. 戦略（シナリオ分析）

〈シナリオ分析の前提〉

想定する気候シナリオ

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」
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」

短期・中期・長期の定義

時間軸	期間	設定理由
短期	2024～2026年度の3カ年を想定	当社グループの中期経営計画「2024事業計画」の管理期間に合わせ設定
中期	2030年までを想定	当社グループのカーボンニュートラル宣言「MISSION NET ZERO」の中間目標年に合わせ設定
長期	2040年までを想定	当社グループのカーボンニュートラル宣言「MISSION NET ZERO」のNet Zero目標年に合わせ設定

財務（事業利益）への影響度の定義

影響度	定義
大	100億円以上
中	50億円以上100億円未満
小	50億円未満

〈グループ共通リスク／機会の財務への影響と対応〉

カテゴリー	内容	時間軸	シナリオ	影響度	算定方法	対応
移行リスク	炭素税等の規制強化による経済的負担の増加	中期～長期	脱炭素	大	当社グループ拠点において、仮にCO_2排出削減措置を行わなかった場合のScope1、2将来見通し値に対し、IEAのNet Zero Emissions by 2050における炭素価格予測値※1を適用して財務影響を試算	• 省エネ促進と脱炭素電源の導入を図り、自社技術を主体に全工場のカーボンニュートラル化を推進
物理的リスク	自然災害（風災・水災等）の増加にともなう財物損害の増加	長期	脱炭素	小	当社グループが過去9年間において被災した自然災害のうち約9割が日本における被害だが、その主たる原因である「水災」を例にとり、当社グループの過去の財物損害実績と、国土交通省が公表している2040年以降の洪水発生頻度に関するパラメータ※2を使って、将来の財務への影響を試算	• 災害により機能不全に陥った場合の代替手段、バックアップ体制を規定した対応要領の定期的な見直し、社員・関係者の訓練などを徹底 • 甚大災害頻発による保険料高騰や高リスクエリアの保険引受停止などを想定し、2021年度までに国内全工場を対象として実施した「リスクサーベイ」に基づき、被災時の物損リスクを最小化すべく対応中
			化石燃料依存	中		

カテゴリー	内容	時間軸	シナリオ	対応	目標
機会	脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	中期	脱炭素 化石燃料依存	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省エネ・省人化・脱炭素化を実現する「社会インフラのスマート化」を推進	2030年度に1兆円規模の事業への成長

※1 先進国において、2030年140USD/t-CO_2、2040年205USD/t-CO_2
※2 国交省気候変動を踏まえた治水計画に係る技術検討会「気候変動を踏まえた治水計画の在り方提言」に基づき、2℃シナリオ（本分析では脱炭素シナリオに読み替え）で約2倍、4℃シナリオ（同様に化石燃料依存シナリオに読み替え）で約4倍。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

〈主要事業のリスク／機会の財務への影響と対応〉

■ 脱炭素シナリオにおける事業ドメイン別のリスク／機会の財務影響と対応

三菱重工グループでは、全事業を対象に脱炭素シナリオを適用した場合に中期で想定されるリスクと機会について事業ごとの分析を行っています。その内、主要事業においては詳細分析を実施し、リスク／機会の財務への影響に関し、中期事業計画策定時と2030年における事業利益の差を予測し試算しました。

詳細分析の対象事業は以下の基準で選定しました。
- 一定事業規模（おおむね2,000億円）以上かつ、脱炭素化の影響を大きく受ける事業
- 現状の事業規模は小さいものの、今後、脱炭素化の影響を受けて大きな伸長が期待される事業

〈リスク〉

エナジー

	種類	内容	影響度	対応
GTCC	技術	• 水素ガスタービンの開発遅れ	小	• 開発スケジュールの遵守
スチームパワー	—	• 当該条件では特段のリスクなし※	—	—
原子力	—	• 当該条件では特段のリスクなし	—	—

プラント・インフラ

	種類	内容	影響度	対応
CO_2回収	技術	• 現行の当社CO_2回収技術の競争力低下 • 革新的代替技術の出現	小	• 現行のCO_2回収技術の改良 • CO_2回収技術のラインアップ拡大
製鉄機械	—	• 当該条件では特段のリスクなし※	—	—

インダストリアル・ソリューション

	種類	内容	影響度	対応
エンジン・ターボチャージャ	市場・顧客動向	• カーボンニュートラル燃料への移行や自動車のEV化にともない、従来機種の需要減少	小	• カーボンニュートラル対応製品の市場投入 -水素エンジン - 燃料電池用電動コンプレッサ
冷熱	政策・法制度の変更 市場・顧客動向	• 冷媒規制等の環境規制の過度な強化 • 新興国での電力消費量増加にともなう電力不足による販売機会の喪失	小	• 業界団体等を通じたロビイングや代替冷媒使用製品の新規開発 • 販売先の分散や省エネ機種の開発
データセンター	—	—	—	—

※ 石炭火力発電プラント需要減少と製鉄プラント需要の減少のリスクは計画値に織り込み済

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

〈機会〉

エナジー

	種類	内容	影響度	活用の方向性
GTCC	政策・法制度の変更 市場・顧客動向	• 日本や北米における政策による追い風 • 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	中	• 水素ガスタービンの開発推進 • GTCC + CCUSのセット提案推進
スチームパワー	政策・法制度の変更 市場・顧客動向	• 日本国内の政策による追い風 • 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	中	• アンモニアへの燃料転換改造事業の推進
原子力	政策・法制度の変更 市場・顧客動向	• 日本国内における原子力最大活用に向けた政策の推進 • エネルギーセキュリティの重要性の高まり • 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	大	• 革新軽水炉の新設や既設プラント(PWR/BWR)の再稼働支援および再稼働済プラントの保全等の推進 • 高温ガス炉および高速炉の実証炉運転を目指し、概念設計、基本設計を推進

プラント・インフラ

	種類	内容	影響度	活用の方向性
CO_2回収	政策・法制度の変更 市場・顧客動向	• 各国／地域における法／税制度の整備 • 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	大	• 法／税制度の整備が進む北米／欧州等におけるCO_2回収事業の推進 • CO_2回収にかかる製品ラインアップの拡大、新ビジネスモデルの構築 • 戦略的パートナーシップの推進
製鉄機械	市場・顧客動向	• 各国／地域における法／税制度の変更 • 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	小	• 電気アーク炉(EAF)、直接還元製鉄等のソリューション強化 • 水素還元製鉄関連新技術の開発推進

インダストリアル・ソリューション

	種類	内容	影響度	活用の方向性
エンジン・ターボチャージャ	市場・顧客動向	• 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大 • 新興国での環境規制強化	小	• カーボンニュートラル対応製品の市場投入 -水素エンジン -燃料電池用電動コンプレッサ • 新興国を中心とした未参入顧客向け拡販
冷熱	政策・法制度の変更 市場・顧客動向	• 冷媒規制等の環境規制の適正な強化 • 脱炭素化に資する製品・サービスの需要拡大	小	• 低温暖化冷媒を使用した空調機、ヒートポンプ式暖房機の販売拡大
データセンター	市場・顧客動向	• データセンターの新設市場拡大により、当社データセンター関連の事業が大きく伸長	大	• タイムリーな製品サービスの提供

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
› MISSION NET ZERO
› 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
› 気候変動緩和に向けた取り組み
› TCFD提言に沿った開示
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

気候変動

■4. 指標と目標

(1) 2040年 カーボンニュートラル宣言

三菱重工グループは、「脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決」をマテリアリティの一つと認識しており、2040年にカーボンニュートラルを達成する「MISSION NET ZERO」を宣言し、2つの目標を策定しています。

第一の目標は、当社グループの生産活動にともなう工場などからのCO_2排出量(Scope1、2(注1))を、2040年までにNet Zeroにすることです。その中間目標として、2030年までに50%削減(2014年比)します。また、中期経営計画「2024事業計画」においては、2026年度までに47%削減(2014年比)を目標として設定しています。

第二の目標は、バリューチェーン全体からのCO_2排出量を、2040年までにNet Zeroにすることです。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CO_2排出量(Scope3(注2))の削減に、CCUSによる削減貢献分を加味したものです。

(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Scope1、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Scope3

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 Scope3 +CCUS削減貢献
2030年	▲50%(2014年比)	▲50%(2019年比)
2040年	Net Zero	Net Zero

(2)進捗状況

従来の省エネ化の取り組みが奏功し、2030年にScope1、2のCO_2排出量を50%削減(2014年比)する中間目標に対して、2024年度の排出実績は約51.8万トンで、47%削減でした。

Scope3については、中間目標として2030年に50%削減(2019年比)を目指し、さまざまな開発を進めています。2024年度の排出実績は約8.8億トンで、35%削減であり、目標達成に向けて順調に進捗しています。

なお、Scope3には合計15のカテゴリーがありますが、当社のScope3排出においては、製品の使用にともなうCO_2排出(カテゴリー11)が99%程度を占めており、その削減を主要な取り組みとしています。他のカテゴリーに関しても計測の精緻化と排出削減に取り組んでいます。

三菱重工グループウェブサイト:TCFD提言に沿った開示
https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/climate_tcfd.html

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
› 基本的な考え方・方針
› 管理体制
› 取り組み
› 水使用量データ
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

水管理

基本的な考え方・方針 方針

三菱重工グループは、3カ年ごとの環境目標の中で、水使用量原単位を改善する目標を定めています。2024年度～2026年度の期間で設定した第6次環境目標で、水使用量削減の目標を設定し、事業活動における水使用量の削減を進めています。

管理体制 体制

水資源の有効活用について削減目標を設定し、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。

取り組み 取り組み

■ 水資源の有効活用および排水の水質管理の取り組み

当社グループは、事業特性上、水資源を大量に使用する製品・サービスはありませんが、水資源の有効活用の観点から、漏水調査による早期補修や工程改善、リサイクル水の利用を進めています。

循環利用からの余剰水等は、水質汚濁防止法等の法律で定められた基準を遵守して河川等に放流していますが、排水の水質確保の観点からBOD（生物化学的酸素要求量）やCOD（化学的酸素要求量）等を測定し、排水による汚染の影響が無いことを定期的にモニタリング等で確認しています。日本の一部生産拠点では、生産活動にともなう排水を敷地内の排水処理場にて高度処理である凝集沈殿等の三次処理を実施し、その水をトイレの洗浄水等に循環利用しています。また、洗浄工程で純水を利用する拠点では、洗浄により純水に付加された不純物をイオン交換により取り除き循環利用しています。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
› 基本的な考え方・方針
› 管理体制
› 取り組み
› 水使用量データ
生物多様性
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

水管理

■製品の使用による水管理の取り組み

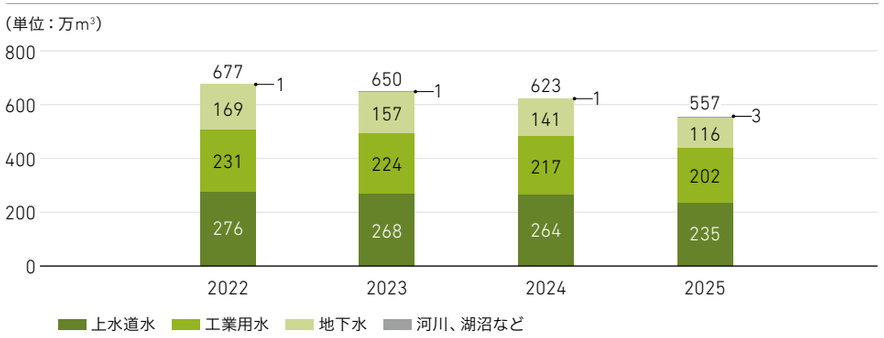
〈顧客および三菱重工グループ主要拠点への導入事例〉

三菱重工パワー環境ソリューション(株)は、用水処理装置・排水処理装置など水処理事業を通じて、水資源の有効活用および環境改善に貢献しています。

地方自治体への下水処理施設の補修工事を数多く手がけているほか、当社グループの国内主要拠点においても、同社の排水処理設備を導入しています。当社グループの製品・技術を活用し、事業活動にともなう排水負荷の軽減や水質の改善など、水関連の環境負荷低減に取り組んでいます。

水使用量データ 実績データ

■取水量



※ 対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社(2022年度 143社/2023年度 141社/2024年度 150社/2025年度 107社(売上カバー率95%))

その他、水関連データについてはこちらをご覧ください データセクション ▶ P.130

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
› 生物多様性の基本方針
› 生物多様性の目標
› TNFD提言を参照した開示
› 生物多様性の取り組み
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

生物多様性

生物多様性の基本方針 方針

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・モント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。

三菱重工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・モント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、生物多様性や自然資本の保全・回復に向けた取り組みを推進していきます。

■三菱重工グループ生物多様性宣言

当社グループは、2023年4月に「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 2023年4月制定

三菱重工グループは、当社グループの事業活動が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いることや、それらに影響を及ぼす可能性があることを自覚した上で、2050年までに自然共生社会を実現することを目指し、以下に取り組むことを宣言します。

1. 当社グループの事業活動が生物多様性や自然資本にどのように依存しているか、また、どのような影響を与えているかを把握します。
2. 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、生物多様性や自然資本への負の影響の低減に努めます。
3. 生物多様性の損失と気候変動が相互に密接に関連することを認識し、生物多様性の損失を気候変動と同様に経営の最重要課題の一つとして位置づけます。
4. 生物多様性や自然資本の保全に資する社会貢献活動に取り組み、地域の創生や自然の回復を促します。
5. 生物多様性や自然資本への取り組みをより効果的なものにするために、様々なステークホルダーと連携・協働し、知見を共有します。
6. 環境教育を通じて、全グループ員の生物多様性や自然資本に対する意識の向上を図ります。

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

生物多様性の目標 目標

■自然共生社会の実現

2050年までに自然共生社会を実現することを目指し、事業活動による生物多様性や自然資本への負の影響の低減に努めるとともに、事業や社会貢献活動を通じて生物多様性や自然資本の保全に貢献していきます。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
› 生物多様性の基本方針
› 生物多様性の目標
› TNFD提言を参照した開示
› 生物多様性の取り組み
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

生物多様性

TNFD提言を参照した開示

三菱重工グループは、TNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言を参照し、自然関連リスクおよび機会に関する情報開示を行っています。

■ 1. ガバナンス

〈推進体制〉

生物多様性およびステークホルダーの人権尊重に関しては、Chief Strategy Officer（CSO）が担当し、年に2回開催するサステナビリティ委員会を中心に、取り組みを推進しています。また、同委員会の活動状況については、毎年1回以上、取締役会に報告しています。

サステナビリティ推進体制 ▶ P.08

〈人権の尊重〉

「三菱重工グループ 人権方針」を策定し、国際条約など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。

人権 ▶ P.63

〈ステークホルダーエンゲージメント〉

当社グループは、自社拠点と隣接する重要地域をベースに、生物多様性保全を主目的とする社会貢献活動を展開する方針を定めました。

2025年度は、秋田県の田代試験場（当社名古屋誘導推進システム製作所の組織）と近接するKBA（Key Biodiversity Areas）である白神山地にて地元NPOと連携し、近隣地域で繁殖が問題となっている外来生物「オオハンゴンソウ」の駆除を行いました。併せて生物多様性について学ぶプログラムを実施することで、事業活動と自然環境の関係性への理解を深める機会を創出しました。





〈役員報酬への反映〉

2023年度から生物多様性対応への評価を含む主要ESG評価機関による評価結果を役員報酬（株式報酬部分）に反映しています。

■ 2. リスクとインパクトの管理

〈依存、影響、リスク、機会の特定・評価〉

当社グループでは、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（自然関連財務情報開示タスクフォース）フレームワークで示されるLEAPアプローチを参考にしながら、以下のプロセスでバリューチェーン全体のリスクアセスメントに取り組んでいます。

LEAPアプローチを活用したリスク評価プロセス

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）

〈リスク管理〉

新規事業の投資案件の審査に際しては、生物多様性を含むESGの観点を含めてリスク評価を行っています。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
› 生物多様性の基本方針
› 生物多様性の目標
› TNFD提言を参照した開示
› 生物多様性の取り組み
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

生物多様性

■ 3. 戦略

〈生物多様性の重要地域との接点の把握〉

主要生産拠点を中心とする国内外の拠点と、当社グループの事業活動での依存・影響が高いサプライヤーについて、TNFDの推奨ツールであるIBAT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（Man and the Biosphere）、IUCN※1カテゴリーⅠa・Ⅰb・Ⅱ・Ⅲ）とKBA（Key Biodiversity Areas）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（4地域）、ユネスコMAB（1地域）、IUCNカテゴリーⅡ（1地域）、カテゴリーⅢ（1地域）、KBA（16地域）が存在することが確認できました。これらの多くは自社拠点との隣接関係にありますが、ラムサール条約湿地のうち1地域、およびKBAのうち6地域については、主要サプライヤーとの隣接が確認されています。また、隣接する重要地域が水に関連する傾向があったため、Aqueduct※2での委細調査も行っています。

※1 IUCN（International Union for Conservation of Nature and Natural Resources）：国際自然保護連合
※2 世界資源研究所（WRI）が提供する水リスク評価ツール

調査結果：当社グループ拠点および重要な部品・機器を発注しているサプライヤーと近接する生物多様性の重要地域数

		重要地域の種類									
		自然保護地域								Key Biodiversity Areas（KBA）	
			ラムサール条約湿地			IUCNカテゴリー					
		世界自然遺産	自社拠点	主要サプライヤー	ユネスコMAB	Ia	Ib	II	III	自社拠点	主要サプライヤー
調査対象拠点の所在地	1. 日本	0	1	1	0	0	0	0	0	2	6
	2. アジア	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
	3. ヨーロッパ	0	2	0	0	0	0	1	0	3	0
	4. 北米	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0
	5. 南米	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
	全調査対象拠点	**0**	**3**	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**1**	**10**	**6**

〈自然への依存と影響の把握〉

TNFDの推奨するENCOREを活用し、バリューチェーンの上流を含む当社グループの事業活動の潜在的な自然への依存と影響を「Very High」「High」「Medium」「Low」「Very Low」の5段階で評価しました。

その結果、依存の面では、「教育・研究」が「Very High」、「水供給」「水質浄化」「洪水調整」「暴風の緩和」「水量調整」が幅広いセクターで「Medium」と特定されました。一方で影響の面では、「水・土壌への有害物質の排出」が「Very High」、そして「攪乱」が幅広いセクターで「High」「Medium」であることが確認できました。

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
› 生物多様性の基本方針
› 生物多様性の目標
› TNFD提言を参照した開示
› 生物多様性の取り組み
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

生物多様性

〈潜在的な自然関連リスクと機会の把握〉

自然への依存と影響の把握を踏まえ、TNFDのリスク分類に沿って、バリューチェーンの上流を含む当社グループの事業活動において想定される潜在的な自然関連リスクおよび機会の洗い出しを行いました。

			当社グループにおいて想定される自然関連の潜在的リスク・機会の例
リスク	物理的リスク	慢性	• 水ストレス地域等における過剰な取水により水不足や地盤沈下が生じ、操業や原材料調達に影響が生じる可能性 • 生物への攪乱による生態系サービスの低下で、洪水・土砂災害が増加する可能性
		急性	• 気候変動によって洪水等の自然被害が増加し、操業や原材料調達に影響が生じる可能性 • 水道管等のインフラの老朽化が進む地域において、地震等の影響で断水が生じ、操業や原材料調達に影響が生じる可能性
	移行リスク	政策	• 法規制の強化等により、自然資本そのものや、環境負荷が大きい、あるいは環境汚染の原因となり得る材料利用制限がかかる可能性
		市場	• 環境配慮や、情報開示が不十分とみなされ、投資の引き揚げや、ESG投資・グリーンファイナンスの機会喪失が生じる可能性 • エンドユーザーの嗜好の変化にともない、自然や生物多様性に関する顧客からの要請が強まる可能性
		評判	• 企業として自然や生物多様性への取り組みが不十分とみなされ、ESG評価や企業イメージの低下、環境NGOからの批判、地域住民との対立が生じる可能性
		技術	• 自然や生物多様性への負荷が大きい既存技術の利用制限や競争優位性が失われる可能性
		賠償責任	• 土地・資源利用、汚染対策等の事業活動における環境配慮や、自然関連の重要情報の開示を怠ったとして、地域住民や株主等から訴訟を受ける可能性
機会	持続可能性パフォーマンス創出の機会	天然資源の持続可能な利用	• 生態系の保護・回復・復元・再生により水資源の量や質の回復の可能性 • 棄物減少により廃棄物処理関連コスト減少の可能性
		生態系の保護、修復、再生	• 生態系の保護・回復・復元・再生により拠点付近の森林・河川での水関連被害軽減の可能性
	ビジネス・パフォーマンス創出の機会	マーケット	• 規制対応を目的とした製品、環境負荷の低い製品の需要増大の可能性
		資金フローと資金調達	• サステナブルファイナンスを通じた資金調達の可能性
		資源の効率性	• 安定的な原材料調達・製品製造を推進することで、機会損失を回避する可能性
		製品・サービス	• 関連技術を開発することで新たな事業創出の可能性
		評判資本	• 行政やNGO、他企業と共同して地域の環境保全に関する取り組みを推進することで、評判が向上やブランド価値向上の可能性

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
› 生物多様性の基本方針
› 生物多様性の目標
› TNFD提言を参照した開示
› 生物多様性の取り組み
汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
データセクション

生物多様性

〈リスクと機会への対応準備〉

生物多様性の重要地域と隣接する当社拠点では、法令に従って適切に事業活動を行っていることを確認しています。また、これらの拠点をベースに、生物多様性保全を主目的とする社会貢献活動を展開する方針を定めており、地域への影響管理にとどまらず、生物多様性価値の創出に積極的に取り組んでいきます。

今後は、重要地域に隣接するサプライヤーにも取り組みを拡張し、バリューチェーン全体での生物多様性保全の促進を図っていきます。

生物多様性の取り組み 取り組み

■自然共生サイト認定

三菱重工が三原製作所 和田沖工場（広島県三原市）の敷地内に創出した「和田沖の森」が、環境省の「自然共生サイト」に認定されました。

「和田沖の森」は、もともと植生がなかった土地に当社が1974年に植栽を開始して創出された8.3ヘクタールの森林です。約50年にわたり、当社が適切に維持管理してきたことで、工場周辺の自然環境と調和した景観や、一年を通じて約40種の鳥類の姿が見られる健全な生態系を創出しています。「和田沖の森」は、「生態系サービスの提供の場であって、在来種を中心とした多様な動植物種からなる健全な生態系が存する場」としての価値が評価され、認定に至りました。今後も引き続き、生物多様性の保全に努めていきます。

■サプライチェーンにおける生物多様性への配慮

当社グループは、「三菱重工グループサプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」に「環境への配慮」に関する事項を定め、ビジネスパートナーに対して、「生物多様性や生態系に配慮した事業活動を行う」ことをお願いしています。

三菱重工グループウェブサイト：サステナビリティ・CSR調達の推進
https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr

■4. 測定指標とターゲット

〈環境目標〉

当社グループでは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ており、3カ年ごとにCO_2、水、廃棄物に関する削減目標を設定しています。

環境目標 ▶ P.22

■生物多様性や自然資本に対する意識向上

〈社員への環境教育〉

e-ラーニング形式の環境教育やサステナビリティ教育を通じて、生物多様性や自然資本に対する社員の意識向上に取り組んでいます。

■イニシアチブへの参加

〈経団連生物多様性宣言イニシアチブ〉

本イニシアチブには、「経団連生物多様性宣言・行動指針（改訂版）」の趣旨に賛同する375社（2026年6月1日、同行動指針に部分的に取り組む組織も含む）が参加しており、当社も参加企業の一社として生物多様性の取り組みを推進しています。

経団連 生物多様性宣言イニシアチブ
https://www.keidanren-biodiversity.jp/

〈30by30アライアンス〉

2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全することを目指す30by30（サーティ・バイ・サーティ）の達成に向け、当社は30by30アライアンスに参加しています。

30by30アライアンス
https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/

編集方針
サステナビリティマネジメント
環境
環境マネジメント
気候変動
水管理
生物多様性
汚染・廃棄物
› 基本的な考え方・方針
› 管理体制
› 廃棄物・VOC排出量データ
社会
ガバナンス
データセクション

汚染・廃棄物

基本的な考え方・方針 方針

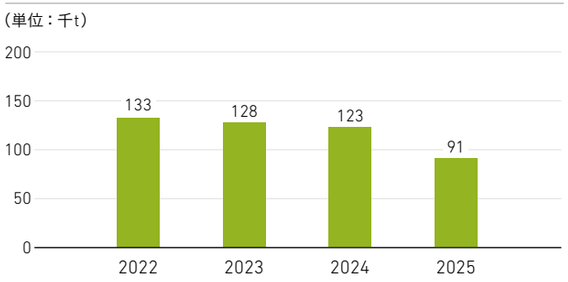
三菱重工グループは、3カ年ごとの環境目標の中で、廃棄物排出量原単位を改善する目標を定めています。2024年度～2026年度の期間で設定した第6次環境目標で、廃棄物排出量（有害廃棄物を含む）を削減する目標を設定し、定期的にモニタリングを実施し、廃棄物削減への取り組みを進めています。具体的には、分別の徹底や再利用の促進、利用資源の最小限化および循環利用により廃棄物の排出抑制に努めています。また、プラスチック廃棄物等の有価売却を可能な限り実施し排出抑制した上で、事業活動により排出された廃棄物に関しては、廃棄物の分別・処理仕分け表等を明示し社内で分別した上で、法令にのっとり処理業者へ委託して再資源化等の適正な処理を推進しています。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。

管理体制 体制

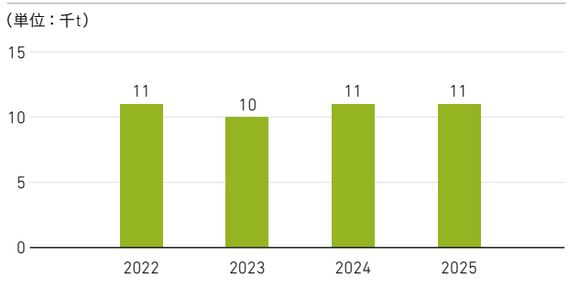
廃棄物の排出抑制について当社グループ統一の削減目標を設定し、グループ全体で取り組んでいます。グループ会社各社で計画している環境マネジメントプログラムなどを通じ廃棄物の排出量削減に関する活動計画を策定して実施しています。廃棄物、VOC関連データについては、報告・集約できるITシステムを活用して各社の進捗状況を確認しています。

廃棄物・VOC排出量データ 実績データ

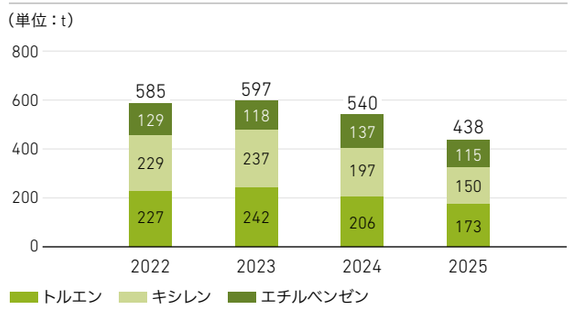
■ 廃棄物排出量※1、2



■ 有害廃棄物排出量※2



■ 揮発性有機化合物（VOC）排出量※3



※1 有価物を含み、有害廃棄物を除く
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 116社/2023年度 116社/2024年度 118社/2025年度 95社（売上カバー率93%））

※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内グループ会社
（2022年度 25社/2023年度 24社/2024年度 24社/2025年度 22社
（売上カバー率58%））

その他、汚染・廃棄物データについてはこちらをご覧ください データセクション ▶ P.131

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

社会

47 HR戦略
47 事業戦略の実現に向けたHR戦略

48 人材開発
48 基本的な考え方・方針
49 人材育成体系
51 リーダー層向け人材開発の取り組み
53 中堅層向け人材開発の取り組み
54 若手層向け人材開発の取り組み
55 デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成

56 人材の確保と定着
56 基本的な考え方／採用体制と取り組み
57 エンゲージメントの向上
59 キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
60 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
61 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
62 労働条件に関する考え方／労働条件に関する体制

63 人権
63 基本的な考え方
64 人権尊重の推進体制
65 人権デューデリジェンス
68 是正措置・苦情処理メカニズム／ステークホルダーエンゲージメント

69 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
69 基本的な考え方・方針／体制
70 女性活躍推進に関する取り組み
72 女性活躍以外の取り組み

73 労働安全衛生
73 基本的な考え方・方針／安全衛生に関する体制
74 安全衛生の取り組み
75 健康経営宣言
76 三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
77 健康経営体制
78 健康推進のプログラム・取り組み

80 製品安全・品質
80 基本的な考え方／製品安全・品質に関するマネジメント
81 主な製品における安全・品質の取り組み

85 イノベーション
85 基本的な考え方／推進体制
86 研究開発データ
87 知的財産マネジメント
88 取り組み事例

89 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
89 基本的な考え方／マネジメント体制
91 責任ある広告宣伝活動
92 取り組み事例

94 サプライチェーン・マネジメント
94 基本的な考え方／推進体制・取り組み／イニシアチブへの参加
95 サプライチェーンに関する啓発
96 サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
97 サプライヤーに向けた取り組み／責任ある鉱物調達への対応

98 社会貢献活動
98 基本的な考え方
99 社会貢献活動に関するデータ
100 三菱重工グループの取り組み

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
› 事業戦略の実現に向けたHR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

HR戦略 ―人的資本強化への取り組み―

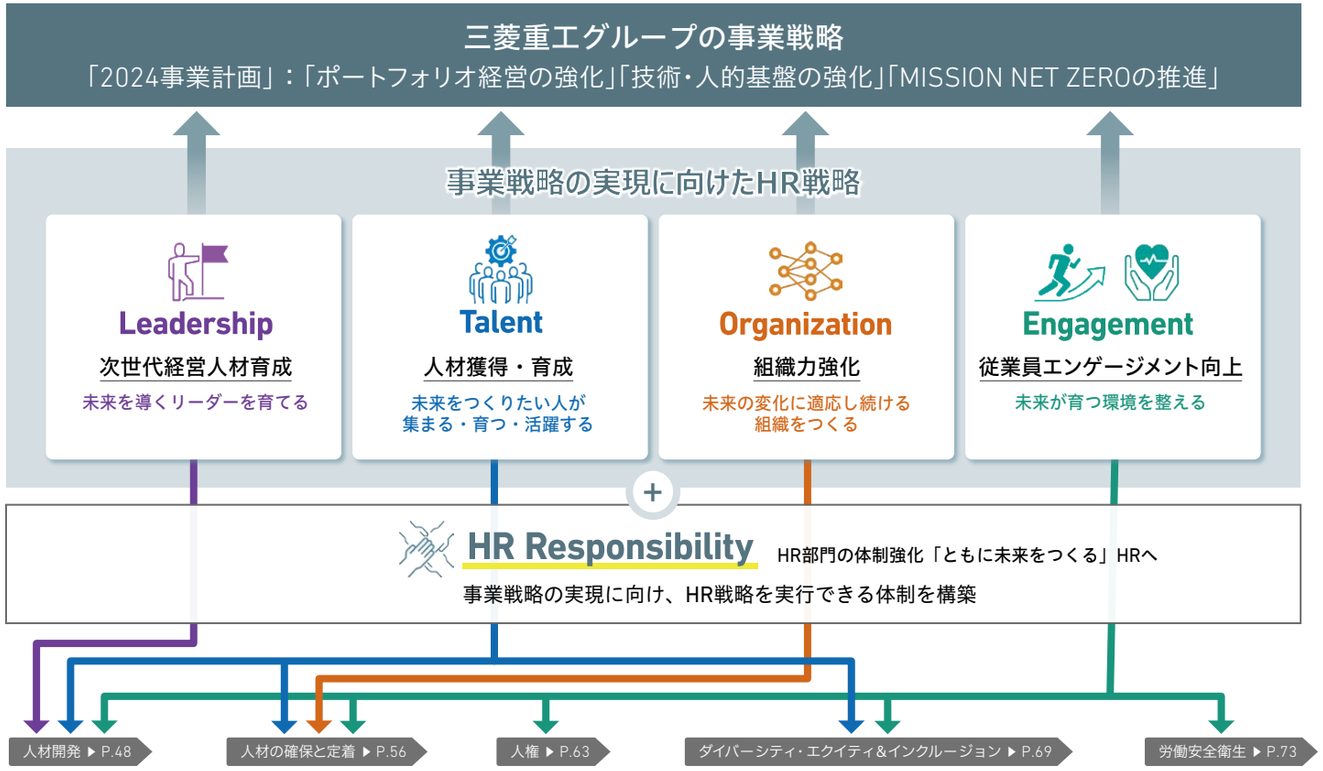
事業戦略の実現に向けたHR戦略 方針

三菱重工グループは、「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」ことを追求してきました。このグループミッションにのっとり、私たちは「2024事業計画」の中で、「ポートフォリオ経営の強化」「技術・人的基盤の強化」「MISSION NET ZEROの推進」を目標に掲げ、安全・安心・快適な社会づくりを目指しています。これらの目標を実現するためには、価値創造を具体化する事業戦略と、人の力を最大限に活かすHR※戦略の緊密な連携が欠かせません。

当社グループでは「2024事業計画」の実現と、さらにその先の未来をつくるために、「未来を起動する」HR戦略を策定しました。「未来を起動する」のは一人ひとりがもつ「想い」です。経営リーダーをはじめ、社員一人ひとりが実現したい未来を描き、当社グループとして目指す未来と重ね合わせ、協働する組織を築くことができれば、強い推進力となるはずです。

当社グループは、経営、事業部門、HR部門が一体となり、すべてのグループ従業員とともに、私たちが思い描く「未来を起動する」ための取り組みを推進していきます。

右記4つの取り組みテーマの具体的な内容は、各テーマカラーの矢印が示すコンテンツをご参照ください。



※ HR：Human Resources

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

基本的な考え方・方針 方針

■ 基本的な考え方

三菱重工グループの事業を支える根幹は人であり、個の力の結集が組織力となります。人の力を高めるために、「三菱重工グループ人材育成方針」に沿って、さまざまな挑戦と成長の機会を提供していきます。その前提となるのは、従業員一人ひとりが自分自身のキャリアを考える意識です。挑戦や成長の機会は与えられるものではなく、自ら切り開くものです。自らの人生を通して取り組む社会価値を見出し、組織として目指すものと重ね合わせ、当社グループの中で実現していく支援を行っていきます。

■ 三菱重工グループ人材育成方針

「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、当社グループが大切にする価値観「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。

三菱重工グループ 人材育成方針

三菱重工グループのミッションは、「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」です。
この実現に向けて、三菱重工グループはグループ員一人一人の能力の伸長とキャリア開発の支援を行い、全員が学び成長できる環境を整備します。

三菱重工グループが大切にする価値観

私たちは三菱重工グループのミッションの実現に向けて、
3つの価値観を共有し、グループ員一人一人が行動します。

自律
- 一人一人が自分自身の役割を認識し、一人称で仕事に向き合い、自ら考え、プロとして責任を持ってやり遂げます。
- 主体的に課題を設定し、解決のために考え抜いて行動します。

協働
- 未来志向で協力し合い、長い歴史の中で培ってきた技術の更なる発展を通じ、社会に貢献します。
- 互いに尊重し合い、高め合いながら、チームで成果を出します。

挑戦
- 前例に捉われず、本質を追求し、最後まで諦めずに挑戦し続けます。
- 自ら周囲に働きかけ、チャンスを創り、成長し続けます。

人材育成の考え方

グループ員一人一人の成長が三菱重工グループの持続的な発展の源泉と位置づけ、中長期的な視点で計画的・継続的に人材育成に取り組みます。対話を通じて成長課題を特定し、目標を定め、日々の業務での経験とフィードバック（OJT）、それを補完する研修・自己啓発（Off-JT）を通じた成長とキャリア形成の支援を行います。

自らの成長実現に向けて、成長の機会を
活用し、自ら学び、積極的に挑戦します。

社員の役割



求める人材を明らかにするとともに、自らの成長を志す社員に対して、成長できる機会を積極的に提供します。

人材育成を最も重要な業務の一つであると位置づけ、社員一人一人とよく話し合い、目標を定め、OJT・Off-JTの機会付与とフィードバックを通じて配下を育成します。自身も絶えず努力し、謙虚に成長を志します。

会社の役割　上司の役割

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

人材育成体系 取り組み

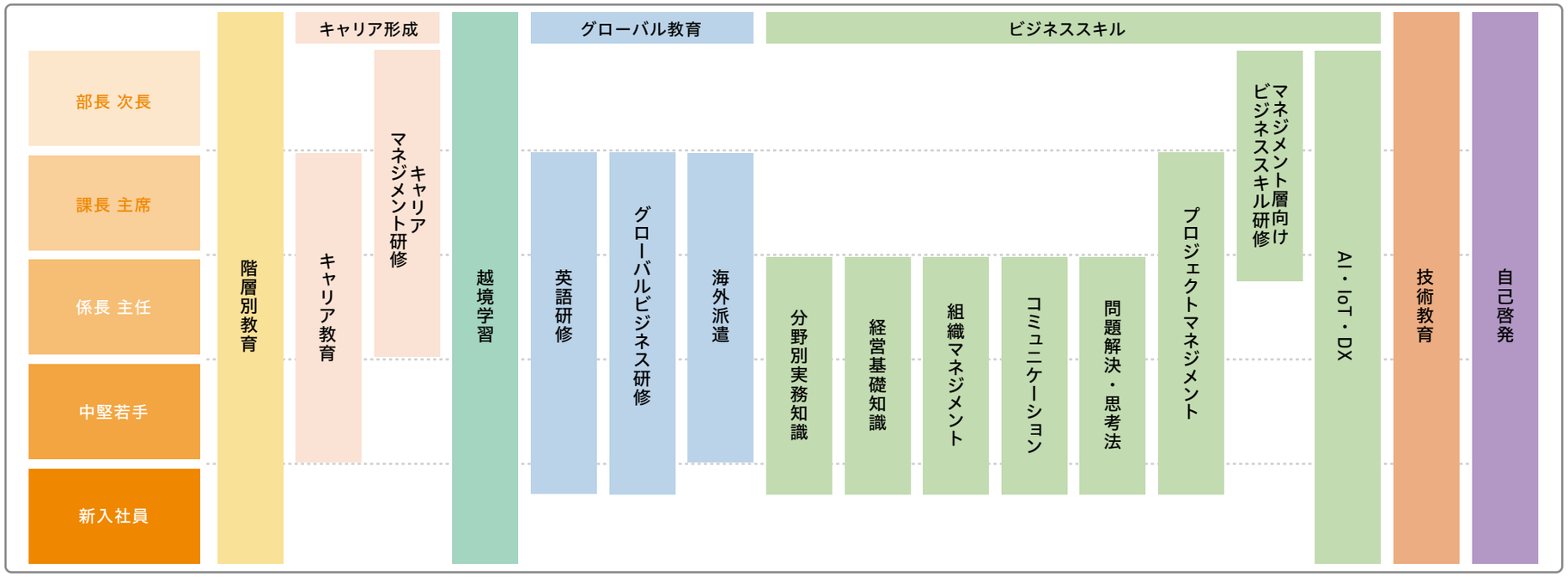
■ 人材育成プログラム体系

三菱重工グループでは、グループ員一人ひとりの成長が当社グループの持続的な発展の源泉と位置付け、「三菱重工グループ 人材育成方針」に基づき、グループ員の主体的な学びと自律的なキャリア形成を支援するプログラムを幅広く提供しています。

人材育成の重点施策として、管理職層のマネジメント力強化、自律的なキャリア形成支援、社内外への越境を通じた学びの機会の創出、グローバル人材の育成、DX教育の推進、若手社員やキャリア採用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。

技術教育やビジネススキル教育については名古屋市にある研修センターが中心となり、グループ全体のスキルアップに注力しています。

事務技術系社員　人材育成プログラム体系



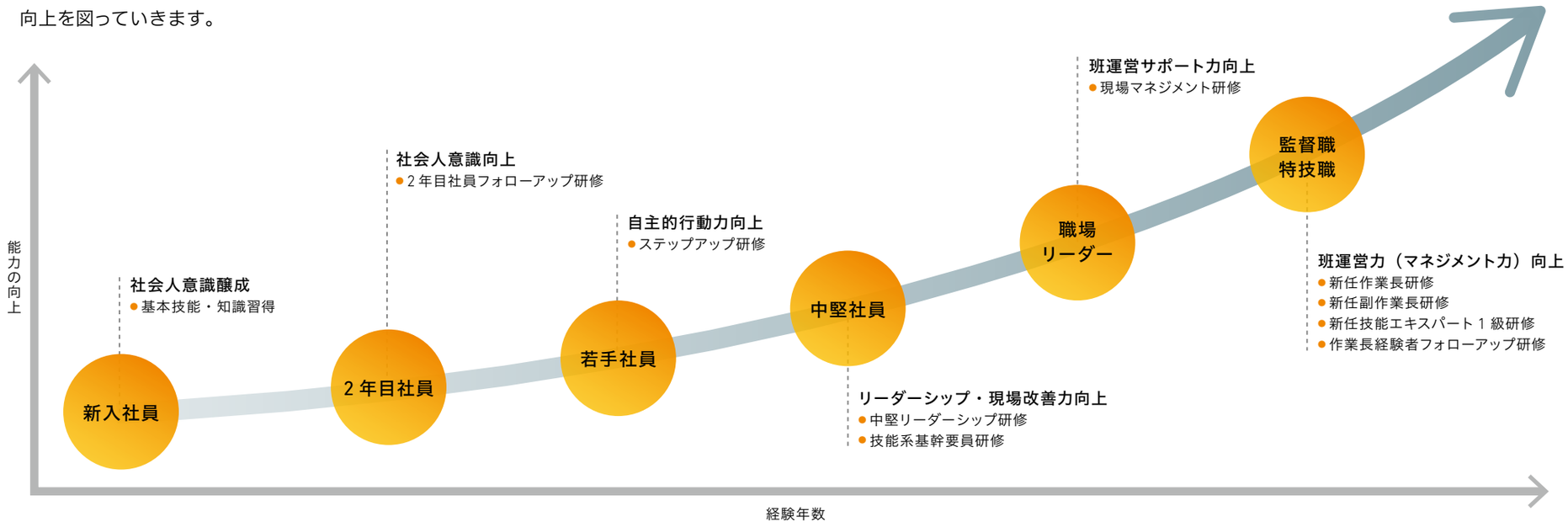
上記体系図に加えて、今後特に重要となる次世代経営人材育成、海外グループ会社従業員の育成については、経営幹部人材のグローバル化・多様化をいっそう強化するための取り組みを進めています。 リーダー層向け人材開発の取り組み ▶ P.51-52

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

三菱重工グループの国内教育体系（技能系）

ものづくりを担う技能系社員の育成は非常に重要です。階層や役職に応じて適切な教育・研修を提供し「技術力の維持・向上」および「班を一体運営するためのマネジメント力」の向上を図っていきます。



■「技監」「範師」認定制度

三菱重工はものづくりの根幹を支える技術・技能を重視する理念を内外に示すことをねらいに、「技監」「範師」の称号を設けています。

「技監」は特定技術分野における最高峰の技術者を、「範師」は製造現場において傑出した最高峰の技能を有する者を顕彰・処遇するものです。

当社は今後も卓越した技術・技能により明るい未来と社会の進歩に貢献する確かなものづくりを推進するため、社員の能力向上に努めていきます。

データセクション ▶ P.132

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

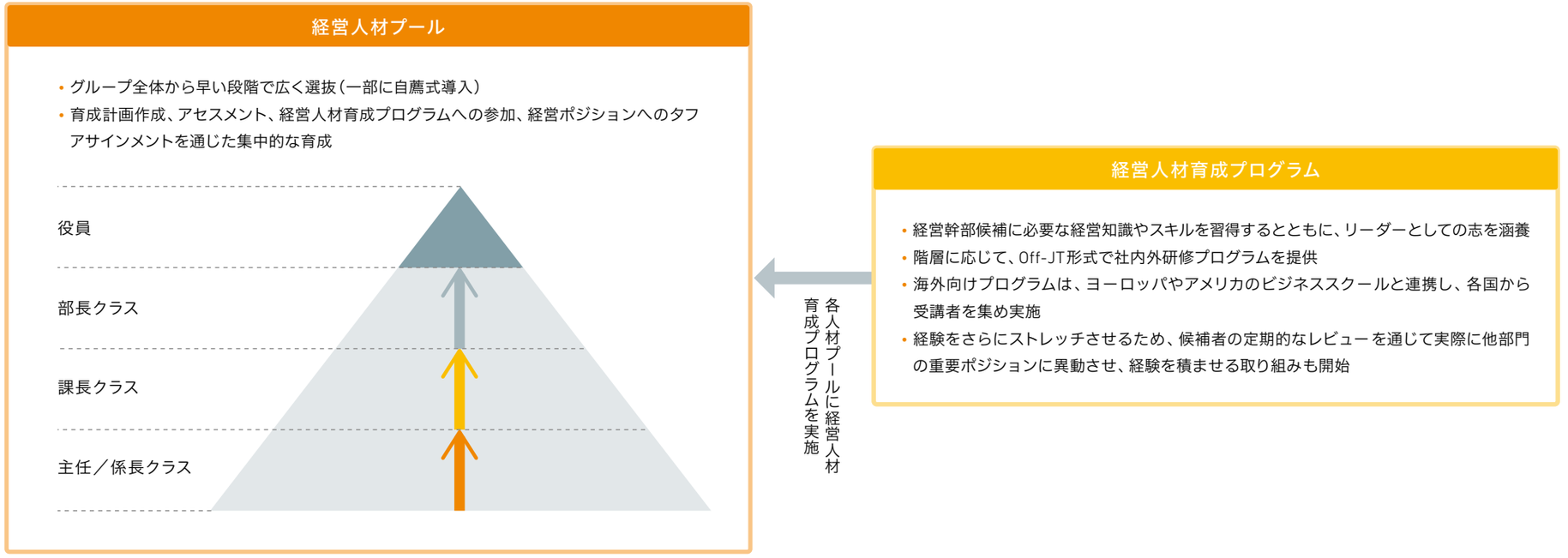
リーダー層向け人材開発の取り組み 取り組み

■ 次世代経営人材育成

脱炭素社会へのシフトやデジタル化の急速な進展、地政学上のリスク増大など、事業を取り巻く環境は絶えず変化していきます。その渦中でグループ全体の舵取りを担うことになる経営リーダーの育成は、三菱重工グループ全体にとって最も重要なテーマとなります。

そして、社会全体の変化とともに、経営リーダーに求められる能力も変化してきています。企業経営の知識やスキルと合わせて、幅広い業務経験に裏付けられた地域・事業を横断する多角的視野をもつこと、既存事業の収益化と新領域開拓のバランスを舵取りすること、多様な人材を活用し組織をマネジメントできるダイバーシティ感覚を身につけること、社会の進歩に貢献するという高い志をもつことが、よりいっそう求められています。

当社グループでは、グローバルを舞台に経営リーダーを輩出する仕組みを構築することで、どのような環境においても変化に対応できる経営体制を築いていきます。その結果、世界を取り巻くさまざまな社会課題に応え、新しい未来像を描き、その実現を導くことのできるリーダーを社会に輩出していくことを目指します。



サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

経営人材プールの構築

三菱重工グループでは、各部門からの推薦方式による選抜を原則とする「経営人材プール」を構築しています。2022年度からは、将来の経営リーダー人材の多様性の確保と社員の積極的な挑戦を促し、より多くの社員に対して開かれた機会とするねらいから、一部に自薦方式による選抜を導入しました。これらのプール人材に対しては、個人別育成計画の作成、アセスメントの実施、経営人材育成プログラムへの参加などを通じて、経営者としてのリテラシーの付与とマインドの醸成を図っています。また、一部の上位等級の人材プールに対しては、国内外における複数の重要な経営ポジションへの任命などのタフアサインメントを通じて、経営に必要な素養の向上と経験の拡大を促しています。

経営人材育成プログラム

次世代を担う経営幹部を計画的に育成するため、当社グループ経営および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プログラムを実施しており、2025年度は国内外のプログラムに約150名が参加しました。また、候補者に対する定期的なレビューを通じて実際に他部門の重要ポジションに異動させ、幅広く業務経験を積ませる取り組みも行っています。このようなプログラムにより、いかなる環境下においても勝ち抜ける次世代経営人材を育成し、企業としての成長力を継続的に向上させていきます。

PickUp MHI Leadership Program

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、海外の著名なビジネススクールと提携しながら、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、幹部候補向け研修（選抜型プログラム）を強化しています。



MHI Leadership Programの様子
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）を行っています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

中堅層向け人材開発の取り組み 取り組み

■ グローバルマネジメント研修

海外グループ会社で成果が出せるグローバルマネージャーを目指し、業務遂行に必要とされる実践的なMBAの知識やプレゼンテーションスキルを習得します。

プログラムは約70の国・地域から学生が集まり、国際社会で通用する人材の育成を行う学校法人国際大学（新潟県南魚沼市）とのパートナーシップにより提供され、講義・ディスカッションがすべて英語で行われるコンテンツ※を5日間で学びます。非常に密度の濃いタフな研修ですが、ファシリテーターとして講義に参加する留学生との交流を通じ、知識のみならず幅広い価値観に触れられることも本研修の特徴の一つです。

※ Cross-Culture Communication, Leadership, Marketing Strategy, Finance Accounting, Competitive Strategy, AI for Business





グローバルマネジメント研修の様子

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

若手層向け人材開発の取り組み 取り組み

■ グループ内越境チャレンジ

有期の異部門経験機会を社員に提供する取り組みとして、入社3年目以上の事務技術系社員を対象に実施しています。

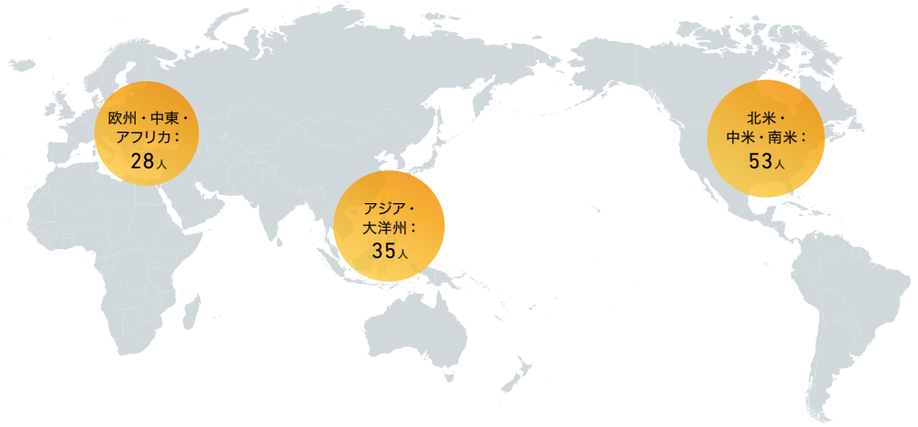
社会の変化スピードが加速度的に上昇している昨今、企業には弛まぬイノベーションが、個人にはキャリアの自律がよりいっそう求められている中、多様で豊かな知見と視座をもつ人材の育成を促進し、主体的なキャリア形成を支援することで三菱重工グループの新たな価値創造に寄与します。

■ 海外グループ会社でのOJT
(海外派遣/MGT：MHI Global Training)

海外業務を志向する社員が、途上国を中心としたグローバル環境で必要なタフさなどを経験・実感することにより、グローバル対応基礎力を向上させるとともに、グローバル人材としての意識の向上を図ることを目的とした、海外グループ会社でのOJT機会を提供する取り組みです。

2012年から実施しており、近年はより幅広い社員に成長の機会を提供するコンセプトとして、2022年度募集より推薦式から自薦式に変更し、また2024年度募集より対象者を拡大して実施しています。

2019年以降の派遣実績



サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
› 基本的な考え方・方針
› 人材育成体系
› リーダー層向け人材開発の取り組み
› 中堅層向け人材開発の取り組み
› 若手層向け人材開発の取り組み
› デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材開発

デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成 取り組み

三菱重工グループは、経営目標「高利益体質と成長への投資の好循環」の実現に向け、「全体最適」と「領域拡大」を柱とする経営方針「Innovative Total Optimization（ITO）」を掲げています。その実現に向け、DX（デジタルトランスフォーメーション）を支えるDI（デジタルイノベーション）人材の育成を加速し、認定制度・教育・コミュニティ・実践を通じてDX推進と成果創出の好循環を構築しています。将来的には、育成したDI人材がグループ全体のDX推進の中核となり、新たな価値創造や事業変革を牽引することを目指しています。

DI人材育成から成果創出までのサイクル



〈全社員が育成対象〉

当社グループでは、国内外のグループ会社を含む全社員を対象に、体系的なデジタル人材育成プログラムを展開しています。AIやデジタル技術の活用による競争力強化を目的とし、設計・製造・サービスなど幅広い事業領域において活用できる人材の育成を推進しています。

〈認定制度で成長を可視化〉

経済産業省の「デジタルスキル標準」を参考にした独自の人材モデルに基づき、BASIC・ADVANCED・MASTERの3段階の認定制度を整備しています。教育受講、資格取得、プロジェクト経験などを総合的に評価し、成長の可視化と人材の高度化を図っています。

人材育成の進捗状況は、マテリアリティ（重要課題）「AI・デジタル化による社会の変革」をご参照ください。

マテリアリティ（重要課題）▶P.12

〈変革を加速するコミュニティ〉

DX推進を加速するため、社員がAI・デジタル活用に関する知見を共有し合うコミュニティを展開しています。海外拠点と連携してAI・デジタル技術活用を推進する「グローバルITカンファレンス」や、有識者によるAIを中心としたデジタル活用に関する講義を毎月開催する「AIサロン」、革新的な業務改善アイデアを募り、優れた提案を実装につなげるアイデアコンテストを実施しています。その結果、AI・デジタル活用が全社に浸透し、全事業所から改善アイデアが創出されました。

〈実践でアイデアを形に〉

社員が主体となり、課題抽出からユースケース創出、システム実装、効果検証までを一貫して実践しています。これにより、業務効率の改善や新規ビジネスモデル創出など、具体的な成果が生まれています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、現在の社会を支えるさまざまな事業や、次の社会をつくるための挑戦を多方面で行っている企業です。だからこそ、主体的に社会をつくりたい、支えたいという志と責任を抱く人々に選ばれる企業でありたいと考えています。また、そのような想いをもって入った従業員の挑戦と成長を後押しする企業でありたいと願っています。当社グループでは、採用競争力や従業員のエンゲージメント向上を目指し、各種施策を実行しています。特に、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います。

採用体制と取り組み 体制 取り組み

当社グループが経営戦略を着実に実行していくために、採用ターゲット層に応じた各種取り組みを強化することで、「ものづくり」の志を同じくする多くの優秀な人材が当社グループに集まっています。

採用に関する主な取り組み


技術系

大卒技術系採用における「配属予約採用（マッチング方式）」の導入
大卒技術系採用においては、配属分野（各事業部門・研究所等）が入社前（選考過程）にあらかじめ約束される「配属予約採用（マッチング方式）」を行っています。職場の特色にマッチした人材を確保できるなど、ミスマッチの防止や、入社後の定着率向上に寄与しています。


技術系

技術系女性社員の拡大
人材の多様化を目的に、新卒技術系採用における女性比率目標を10%に設定し、雇用拡大に注力しています。具体的には、技術系職種を希望する女子学生限定の工場見学や、当社の女性エンジニアとの座談会を実施し、当社で働く魅力の訴求に努めています。


事務系

大卒事務系採用における「職種別選考」・「エリア選択制度」の導入
大卒事務系採用においては、初任配属時の職種や初任配属エリアを選択できる制度を導入し、職種や初任配属におけるミスマッチの低減、エンゲージメントの向上、入社後の定着率向上を図っています。


共通

インターンシップ/ワークショップの実施
技術系職種を希望する学生には職場受入型のインターンシップ（5日～10日）を、事務系職種を希望する学生にはオンラインのワークショップ（2日）を実施しています。
技術系職種希望者向けのインターンシップは例年300を超えるテーマを用意しており、さまざまなバックグラウンドをもつ人材に参加いただいています。事務系ワークショップは当社グループにおける営業・調達の仕事のやりがいを体感できるワークへの参加などを通して、当社グループで働く醍醐味を体感いただいています。


共通

面接官トレーニングの実施
優秀な人材の獲得を目的に、新卒採用・キャリア採用ともに、採用面接を担当する面接官に対して、面接官トレーニングを実施しています。採用要件や面接における評価ポイントを全員が理解し、面接官による評価のばらつき防止に寄与しています。また、面接の場において、学生に対する動機付けを意識いただき、当社の魅力を訴求いただくことで、採用競争力の向上にも役立っています。


共通

採用手法の多様化（ウェルカムバック採用・リファラル採用他）
さまざまなスキルや経験、価値観をもつ人材の獲得強化を目的に、2023年10月にウェルカムバック採用（過去に当社で活躍されていた人材の再採用）、2024年10月にリファラル採用（社員からの知人紹介による採用）を導入しました。
社外で培った新たな経験・知見を生かして、当社事業のさらなる発展に貢献いただくことが期待されます。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

エンゲージメントの向上 体制

三菱重工グループでは、エンゲージメント向上のための取り組み主体はHR、経営層、マネージャーの三者であると考えており、三者の役割を規定した上で三位一体でエンゲージメント向上に取り組んでいます。また、HR、経営層、マネージャーの三者に対応した3領域にわたる6つの取り組み項目を策定しています。加えて、各組織のトップがエンゲージメントの向上にコミットメントするべく、ドメイン・セグメント長やチーフオフィサーには取締役会への業務執行報告の中で各組織のエンゲージメント向上のための取り組みを報告することを義務付けています。

HR、経営層、マネージャーの役割

HR

規則・制度面からエンゲージメントを向上させ、部門のサポートを行う

規則やHR制度は社員のエンゲージメントに大きく影響します。HRは社員のエンゲージメント向上を念頭に、規則や制度を検討していきます。また、組織開発・エンゲージメントの専門家として経営層やマネージャーの取り組みをさまざまな観点からサポートします。

経営層

リーダーシップを発揮し、組織全体のエンゲージメントに責任をもつ

エンゲージメントの向上には経営層の強力なコミットメントが不可欠です。経営層は各組織のトップとして、また当社グループの経営者として、エンゲージメントに対して責任をもち、エンゲージメント向上のためのリーダーシップを発揮します。

マネージャー

配下一人ひとりのエンゲージメントに責任をもつ

社員一人ひとりの仕事の在り方に対して、最も直接的に影響を与えることができるのがマネージャーです。社員一人ひとりがエンゲージメント高く仕事に臨めるよう、マネージャーとしての在り方、チームの在り方を常に見つめ直していきます。

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。
	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ークダウンします。
	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つづける**	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や仕組みを改善していきます。
	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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

エンゲージメントの向上 取り組み

■ エンゲージメントの測定

三菱重工グループでは、グローバル人材データベースと連動したサーベイプラットフォームを導入しており、当社グループ全体を対象とした社員意識調査と、地域や事業のニーズに合わせて任意の単位・任意のタイミングで実施するパルスサーベイの2つを同プラットフォーム上で実施しています。社員意識調査は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因を測定する手段として、およそ2年に1回実施しており、2025年1月から2月にかけて実施した社員意識調査ではエンゲージメントの高い社員の割合が63%となりました。パルスサーベイについては地域ごとに運用が異なりますが、日本地域では、全社一律の社員意識調査や取り組みでは細やかに対処しきれない職場レベルの課題を改善し、「社員一人ひとり」のエンゲージメントを向上させるため、「職場単位パルスサーベイ」を毎月展開しています。当社グループの職場単位パルスサーベイは、「職場レベルの課題に特化」している点が特徴で、「職場」という一人ひとりの顔が見える場の特性を生かしたマネージャーと社員との対話により、職場環境向上に取り組んでいます。また、職場コミュニケーションの強化につなげるため、パルスサーベイ実施後のアクションプランについてもガイドラインを作成しています。

Pick Up CEOと社員の対話「“ITO” Premium Talk!」を開催

経営方針の浸透と社員エンゲージメントの向上を目的とした、CEOと社員による座談会形式のイベントを開催し、グループ社員向けにライブ配信しました。

座談会では、グループ内のさまざまな業務に携わる社員が、働き方や考え方を大きく変革する新たな経営方針「ITO（Innovative Total Optimization）」の実践にあたり、日々の業務で感じている困りごとや課題について質問し、CEOがその場で回答。ITO策定の背景や実践方法について、CEO自身の経験やエピソードを交えながら説明しました。

オンラインで参加した社員からは、「CEOの原体験や思いを聞くことでITOの理解が深まった」「トップの考えを直接聞くことでモチベーションが高まった」「CEOと社員の距離が縮まったと感じた」といった声が多数寄せられました。

本イベントを通じて、グループ員一人ひとりが事業拡大や変革の実現を意識するとともに、業務を通じた社会貢献を改めて認識し、当社グループで働く誇りややりがいを感じられる機会となりました。



座談会の様子

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

キャリア形成やフィードバックに関する取り組み 取り組み

エンゲージメント向上のために設定した3領域6つの取り組みのうち、「人材に関する取り組み」の一環として、社員のキャリア形成や、上司や周りからのフィードバックに関する各種取り組みを推進しています。エンゲージメントサーベイを実施する中で、キャリア目標の達成見込みやフィードバックの有無や効果はエンゲージメントと相関する要素の一つとして抽出されており、重要な取り組み項目となっています。

制度・取り組み名称	背景やねらい	概要や実績
会話の機会の創出		
キャリアデザイン面談制度	社員一人ひとりが事業環境の変化を積極的に捉え、よりいっそう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、社員が主体的にキャリアを形成していくことは非常に重要です。	事務技術系社員および管理職に対しキャリアデザイン面談制度を導入しています。上司・部下間の対話を通じて、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、具体的なアクションプランを検討・実行しています。技能職社員に対しては、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ています。
四半期ごとのパフォーマンス面談	当社および社員を取り巻く環境は猛烈なスピードで変化しており、日々変化に合わせたタイムリーな対応やフォローがよりいっそう必要となってきています。そのためには業務目標の進捗確認や目標達成に向けて上司と部下間のコミュニケーションの頻度向上を図る仕組みづくりが重要となります。	事務技術系社員を対象に、四半期ごとの対話制度(パフォーマンス面談制度)を導入しています。上司と部下間の対話機会創出と対話頻度向上による関係性強化、そして、適切な目標設定とフィードバックによる個人の成長や組織の成果創出につなげています。
マネジメント力の強化		
キャリアマネジメント研修	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には、面談を行う管理職がキャリアマネジメント能力を強化していくことが非常に重要です。	管理職に向けてキャリアマネジメント研修を提供しています。研修は「キャリアとは何か／何故キャリアデザインが重要なのか」「キャリアデザイン面談を行う際の進め方」「実践のためのロールプレイおよびケースワーク」の3要素から構成されています。
多面評価制度	組織運営の中核を担う管理職層がマネジメント力を強化することは非常に重要です。そのためには管理職層が日々のマネジメント行動を振り返ることで、自身の強み・課題を把握できるようにする必要があります。	管理職を対象に多面評価(360度評価)を導入しています。本人・上司・同僚・部下と、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基に自身の強みや課題を把握し、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にしています。また、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つなげています。
経験拡大のための制度整備		
グループ内人材公募制度	社員の自律的なキャリア形成には、自身の成長の場を主体的に選択できる仕組みが必要です。また、さまざまな知識・経験やバックグラウンドをもった当社グループの優秀な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づくりも重要です。	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年からこれまで約1,200人(2026年3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。
副業・兼業制度	副業や兼業によって社内では得られない経験や視点を得ることは、社員が自律的にキャリア形成をしていく上で非常にプラスに働きます。また、イノベーション創出のために必要な個の多様性を深めていくためには、副業や兼業によって本業とは異なる経験や視点を得ることも非常に効果的です。	安全配慮義務の観点から、本業と合わせての労働時間の上限を設定し、個人で業務量の調整を行いやすい個人事業主型を対象範囲としています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み 取り組み

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、さまざまな施策・制度を導入しています。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。

ワークライフバランスの促進

制度・取り組み名称	主な特徴・内容
スーパーフレックスタイム制	コアタイムなしのフレックスタイム制度。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
在宅勤務制度	全従業員を対象
年次有給休暇制度	22日付与（法定を上回る制度設計）
時間単位年休	年間40時間分、1時間単位で取得可能
ショートバケーション休暇	長期休暇取得奨励を目的とした、2日以上の年次有給休暇と接続して取得可能な年1日の特別休暇（有給）
積立休暇	育児休業にも充当可（有給）、最大60日まで
リフレッシュ休暇	社員の心身のリフレッシュを目的に勤続満10年より5年ごとに5日間取得可能な特別休暇（有給）
フィメールケア（生理休暇）	有給かつ半日・時間単位取得可能
労働時間に関する委員会	長時間労働の削減のため、定期開催
治療勤務制度	特定の治療を行っている場合、フレックスタイム制度・短時間勤務制度を利用可能
マイキャリア休職	自身のキャリア開発のために最長1カ月の休職が可能
アカデミア休職	学位や資格を取得するために最長4年の休職が可能
スタディ短時間勤務制度	学位や資格を取得するために最長1年の短時間勤務制度を利用可能

多様化するライフスタイルに即した福利厚生制度

制度・取り組み名称	主な特徴・内容
家賃補助の増額	長期的に社員が安心して業務に邁進できる環境整備のため家賃補助を増額
通勤交通費補助の支給要件拡大	新幹線·有料道路等で通勤する場合の支給要件を拡大
確定拠出年金制度	老後に向けた資産形成の支援を拡大
ファミリーサポート手当	ワークライフバランス支援のよりいっそうの充実を図ることを目的に、家族手当や各種両立支援金を統合
持株制度	資産形成の一助に加え、社員が自社株を保有することで会社経営に対する興味・関心を高め、働く意欲の向上に寄与

〈ハタラクエール2026「福利厚生推進法人」認証取得〉

「ハタラクエール」は、福利厚生の充実に積極的に取り組む企業や団体を表彰・認証する厚生労働省後援の制度です。当社は「福利厚生推進法人」に認証され、2025年の応募開始から連続して認証されており、福利厚生の充実に対する当社の取り組みが評価されたものです。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み 取り組み

社員が仕事と家庭を両立しやすい環境を整えるため、育児や介護などに配慮したさまざまな支援制度の拡充に取り組んでいます。なお、育児休業、育児勤務、介護休業、介護勤務の各制度は、いずれも法定を上回る制度となっており、育児・介護などに関する各制度・手続きについては、イントラネット上に掲載し、社員が情報を簡単に得られるようにしています。

■ 妊娠・出産・育児との両立

妊娠・出産・育児との両立	
制度・取り組み名称	主な特徴・内容
チャイルド・プラン(不妊治療)休業	不妊治療のため、通算1年間まで、何回でも分割可
育児休業	子が3歳到達まで、何回でも分割可
配偶者出産休暇	5日以内、半日単位での取得もでき、何回でも分割可(有給)
育児勤務	育児のための短時間勤務が、子が中学入学まで、何回でも分割可
子の看護休暇	子の世話のために子が中学入学まで、最大20日/年まで

〈ベビーシッター割引券導入〉

仕事と育児の両立支援の一環として、こども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業(ベビーシッター割引券)」を導入しています。延べ2,000人以上が利用しており、さらに多くの方に利用いただけるよう、今後も継続して、仕事と育児を両立して働ける環境づくりに努めていきます。

〈育児支援セミナー〉

育児休業中の社員への情報提供および懇談の場を提供することで、復職への不安を解消し、職場復帰の準備に役立てることを目的として毎年実施してきました。近年では、育児休業中の社員のみならず、育児勤務中の社員や育児期の社員がいる上司、男女問わず関心のある社員も受講対象として、多様で柔軟な働き方ができる風土醸成に取り組んでいます。セミナーでは、当社の両立支援制度の説明を行い、これらの制度を活用しながら仕事と育児を両立させている社員の働き方を紹介するとともに、参加者同士の自由懇談の時間を設け、情報交換やリフレッシュの機会になっています。2025年度では、新たに管理職向けのセミナーを実施し、当社制度や直近の法改正、役職者として必要な理解について、外部講師を招いて説明しました。

■ 介護との両立

介護との両立	
制度・取り組み名称	主な特徴・内容
介護休業	通算1年間まで、何回でも分割可
介護勤務	介護のための短時間勤務が、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

〈介護セミナー〉

動画配信形式のため、自宅から家族も一緒に視聴することができます。専門知識をもつ講師から、介護に関するさまざまなテーマで、留意点や具体的な手続き、支援内容、費用面等についてご説明いただきます。また、希望者向けに介護福祉士やケアマネージャーによる無料ウェブ相談も実施するなど、相談体制も整えています。今後も、誰もが突然直面するかもしれない介護に対する理解を深め、お互いさまの精神で、すべての人が仕事と介護を両立しながら働ける環境づくりに努めていきます。

〈介護コミュニティー〉

2025年度より、介護に関する悩みや不安を抱えている社員同士が気軽に語り合い、つながり、知識を深めるためのコミュニティーを実施しました。

■ その他の支援制度

その他仕事と家庭の両立	
制度・取り組み名称	主な特徴・内容
配偶者の海外赴任にともなう休職制度	配偶者の海外赴任に帯同する場合、6カ月以上4年以内で休職可
キャリア・リターン制度	結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤等で退職した社員向けの再雇用制度

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
› 基本的な考え方
› 採用体制と取り組み
› エンゲージメントの向上
› キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
› 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
› 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
› 労働条件に関する考え方
› 労働条件に関する体制
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人材の確保と定着

労働条件に関する考え方 方針

三菱重工グループは、「社是」の精神にのっとり、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、多様なステークホルダーとの価値協創により、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。当社グループの主要なステークホルダーであり、価値創造の源泉である社員が安心して生活でき、活き活きと働けるような環境整備・人材投資に積極的に取り組み、社員への持続的な還元を目指しています。

社是 ▶ P.07

三菱重工グループ 人権方針　https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/humanrights.html

労働条件に関する体制 体制

■ 労使間協議に関する取り組み

当社および国内主要グループ会社は、労働組合と労働協約を締結し、会社側・組合側双方が出席する経営協議会において、賃金・一時金をはじめとした諸制度の改善についての協議や経営状況・労働安全衛生等についての意見交換を重ねながら、労使関係の維持・向上に努めています。2025年度は、組合から要求を受けたアクティブ・プラン(春季生活闘争)において、賃金・一時金の交渉を通じて社員の生活水準向上について真摯に協議を行ったほか、教育や福利厚生改善などの幅広い議題で協議・意見交換を行っています。

海外のグループ会社においても、経営層と社員間の対話の機会を設けており、会社の経営状況や事業方針に関するコミュニケーションを図る取り組みを行っています。例えば、APAC地域の統括拠点である三菱重工アジアパシフィックにおいては、定期的にManagement Dialogを実施し、経営層から経営状況の共有等を行い、経営層と社員による意見交換・コミュニケーションの活性化を図っています。また、米州の主要拠点であるMitsubishi Power Americas, Inc. においては、全社横断的なAll Team Meetingを2回/年開催するなど、積極的な経営状況の共有・社員のモチベーション向上を図っています。

データセクション ▶ P.135

■ 労働時間管理に関する取り組み

労働時間については、各国の法令遵守を徹底するとともに、日本国内の労働時間の上限を法定の一日8時間(週40時間)を前提とし、労働組合と月・年の労働時間上限を取り決め、厳格に運用することなどにより、より良い労働環境の整備に努めています。

■ 金銭的報酬に関する取り組み

当社グループは、各国で定められる賃金差別の排除(Pay Equality)や最低賃金を遵守・徹底することはもとより、社員の豊かな生活の実現を目指して処遇改善に取り組んでいます。当社グループでは、自律・協働・挑戦というグループ人材育成方針に基づき行動し、成果を出すことを促しており、管理職については、その実践をいっそう促進する観点から、業績連動型報酬を一部導入しています。また、当社および国内主要グループ会社は、確定拠出型年金制度、確定給付型年金制度、退職一時金制度の全部または一部を各社で適用し、退職後の生活の安心・安定を確保しています。

■ 持株制度

社員の資産形成およびロイヤリティ向上を目的として、持株制度を導入しています。持株制度では、社員が申請する一定額に加え、会社からも奨励金を支給し、社員の中長期の資産形成の一助としています。なお、持株制度を通じた保有株式は大株主順位第10位(持株比率1.0%)となっています。(2026年3月末時点)

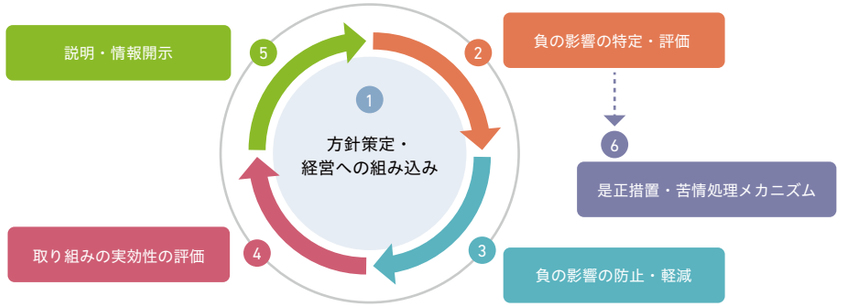
サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
基本的な考え方
人権尊重の推進体制
人権デューデリジェンス
是正措置・苦情処理メカニズム
ステークホルダーエンゲージメント
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人権

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」等の国際規範を踏まえ、バリューチェーンを含む事業活動において、企業の人権尊重責任を果たしていきます。

当社グループの人権尊重の取り組みは、下図のプロセスに沿って推進しています。



引用：OECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」

当社グループは、国際的に認められたすべての人権を尊重します。

これには、少なくとも、「国際人権章典」およびILOの「労働における基本的原則および権利に関する宣言」に基づく権利が含まれ、強制労働や児童労働に服さない自由、結社の自由、団体交渉権、雇用および職業における差別を受けない自由、安全で健康的な労働環境に関する権利、居住移転の自由、人種、障がいの有無、宗教、社会的出身、ジェンダーによる差別を受けない自由等を含みます。

■ 人権尊重に関する方針

当社グループは、グループ共通の行動規範である「三菱重工グループ グローバル行動基準」において、国際条約等の中で表明されている人権および労働者の権利を強く尊重することを宣言しています。

また、当社グループが事業活動を行う上での人権に関する考え方を明確にするため、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「三菱重工グループ 人権方針」を定めています。

本方針では、人権デューデリジェンスの仕組み構築などを通して、企業の人権尊重責任を果たすことを規定しています。また本方針は、当社グループのすべての役員・従業員に対して適用されるだけでなく、ビジネスパートナーおよびサプライヤーにも本方針の遵守を求め、協働して人権尊重の取り組みを推進することを規定しています。

ビジネスパートナーおよびサプライヤーに対しては、「三菱重工グループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」において、人権および労働安全への配慮を求めています。

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

三菱重工グループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン
https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
› 基本的な考え方
› 人権尊重の推進体制
› 人権デューデリジェンス
› 是正措置・苦情処理メカニズム
› ステークホルダーエンゲージメント
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人権

人権尊重の推進体制 体制

■ 経営への組み込み

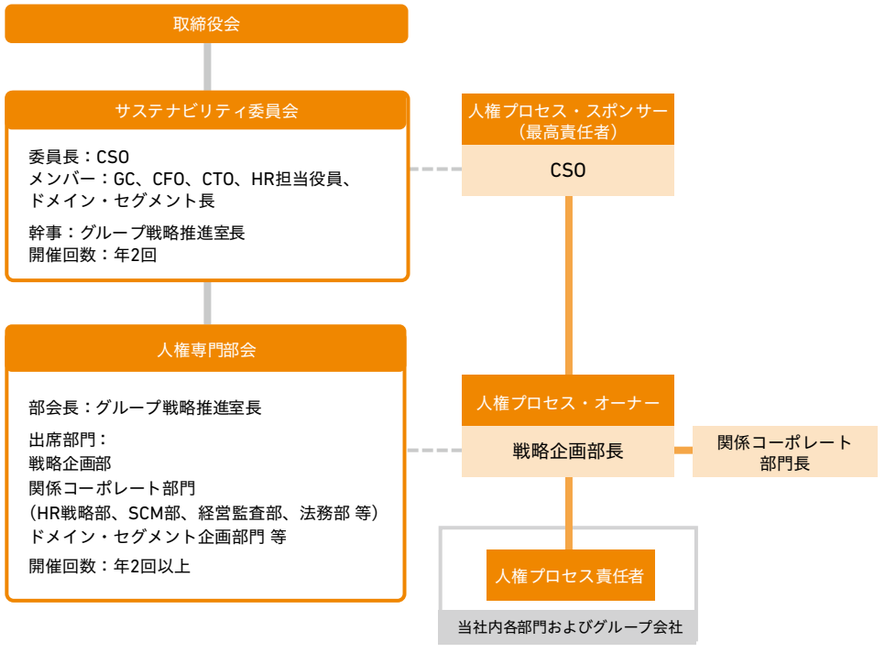
「三菱重工グループ グローバル行動基準」および「三菱重工グループ 人権方針」に基づく当社グループの人権尊重の取り組みについては、グループ共通のルールや業務プロセスを定めた「人権グローバルポリシー＆プロシージャ」において人権プロセスとして定義し、体系的に運用しています。

人権プロセスの最高責任者はCSOです。CSOの指示の下、戦略企画部長が、実務上の責任と権限を有しています。

人権尊重の取り組みは、グループ内のさまざまな部門の業務プロセスに関連しますが、戦略企画部および関係コーポレート部門（HR戦略部、SCM部、経営監査部、法務部 等）が連携し、取り組みの中心的な役割を担っています。さらに、当社内各部門およびグループ会社には、人権プロセス責任者を配置し、グループ全体で推進体制を構築しています。

当社グループの人権尊重の取り組みは、CSOが委員長を務めるサステナビリティ委員会の傘下に設置された「人権専門部会」を中心に推進しています。同部会では、年度活動計画を策定し、人権プロセスを構成する個別プロセスごとに、対応事項、担当部門およびタイムラインを明確化した上で、進捗管理を行っています。また、人権プロセスに関する各部門の取り組みの共有や部門間の連携強化を図っています。

人権専門部会で議論された重要事項については、必要に応じてサステナビリティ委員会に報告され、同委員会の活動状況は年1回以上、取締役会に報告されています。



会議名称	部会長	メンバー	設置の目的	2025年度開催回数	2025年度の主な審議事項
人権専門部会	グループ戦略推進室長	戦略企画部 関係コーポレート部門 （HR戦略部、SCM部、経営監査部、法務部 等） ドメイン・セグメント企画部門 等	年度活動計画（含む人権リスク防止行動計画）の策定、進捗管理 人権プロセスに関する各部門の取り組みの共有、部門間の連携強化	4	顕著な人権課題に関する取り組み サステナビリティ・CSR調達の取り組み 自律的なリスクマネジメント体制の検討

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
› 基本的な考え方
› 人権尊重の推進体制
› 人権デューデリジェンス
› 是正措置・苦情処理メカニズム
› ステークホルダーエンゲージメント
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人権

人権デューデリジェンス 取り組み

三菱重工グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」やOECD「責任ある企業行動のためのOECDデュー・ディリジェンス・ガイダンス」にのっとり、「負の影響の特定・評価」、「負の影響の防止・軽減」、「取り組みの実効性の評価」、「説明・情報開示」のプロセスに沿って、継続的に人権デューデリジェンスを実施しています。

■負の影響の特定・評価

人権デューデリジェンスの最初のステップ「負の影響の特定・評価」では、人権リスクアセスメントとして、当社グループ事業のバリューチェーンの特性（セクター、国・地域、製品・材料 等）を考慮して抽出した潜在的な人権リスク領域に関し、リスクベースアプローチに基づき、深刻性と発生可能性の観点から評価および優先順位付けを行い、当社グループとして優先的に対応すべき顕著な人権課題を特定しています。特定した顕著な人権課題については、ビジネスと人権を取り巻く動向や当社グループの人権デューデリジェンスの取り組み状況等を踏まえ、定期的に見直しを行っています。

直近では2024年度に見直しを行い、以下の潜在的な人権リスク領域を、当社グループとして優先的に対応すべき顕著な人権課題として特定し、防止・軽減の活動に取り組んでいます。特定にあたっては、外部専門家との対話を実施したほか、国際機関・NGOの報告書やデータベースも参照することで、ステークホルダーの視点を取り入れています。

1. 強制労働
2. 労働環境（労働時間、賃金、労働安全衛生、ハラスメント、差別など）
3. 外国人労働者の労働環境（技能実習生、移住労働者含む）
4. 土地収奪や汚染等による住民移転、コミュニティへの影響

これらの顕著な人権課題に関連する主なライツホルダーとしては、当社グループおよび取引先の従業員、ならびに事業活動の影響を受ける地域住民を特定しています。

■負の影響の防止・軽減

「負の影響の特定・評価」で特定した優先的に対応すべき顕著な人権課題については、リスクを防止・軽減するための活動計画（人権リスク防止行動計画）を策定し、同計画に沿って、各種取り組みを実施しています。

〈強制労働〉

当社グループは、グループ共通の行動規範である「三菱重工グループ グローバル行動基準」において、「全ての事業活動において、強制労働を許さないこと」を明記しています。

自社の事業活動における強制労働のリスクは限定的であると認識していますが、グローバルな製造業企業として、バリューチェーンの中には潜在的なリスクが内在し得ることを認識し、後述のサステナビリティ・CSR調達等の対応を進めています。

2025年度は、外部法律事務所の支援を受け、バリューチェーン上の強制労働に関する他社事例の調査を行い、人権専門部会やサステナビリティ委員会にて共有することで、当社グループ内のリスク認識および対応力の向上を図りました。

〈労働環境（労働時間、賃金、労働安全衛生、ハラスメント、差別など）〉

当社グループは、グループ共通の行動規範である「三菱重工グループ グローバル行動基準」において、公正な労働時間、公正な報酬、安全な職場環境、ハラスメントや差別的取り扱いの禁止などを規定しています。

2025年度は、労働環境に関して外部専門家と対話を行い、その内容を人権専門部会で共有しました。

労働環境に関する取り組みについては、以下もご参照ください。

労働条件に関する考え方 ▶ P.62
労働安全衛生 ▶ P.73
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン ▶ P.69

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
基本的な考え方
人権尊重の推進体制
人権デューデリジェンス
是正措置・苦情処理メカニズム
ステークホルダーエンゲージメント
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人権

〈外国人労働者の労働環境〉

三菱重工グループは、責任ある外国人労働者の受け入れを巡る世の中の動向やベストプラクティスを学び、当社グループの活動に生かしていくため、2024年度から「責任ある外国人労働者受入れプラットフォーム(JP-MIRAI)」に加入し、セミナーへの参加や意見交換を実施しています。

2025年度には、当社グループの日本国内拠点において外国人技能実習生を新たに受け入れる際に、チェックリストを用いて、仲介業者への法外な手数料支払がないかなどの留意事項を確認することで人権リスクを防止する社内ルールを整備し、運用を開始しました。チェックリストの作成にあたっては、JP-MIRAI等の外部専門家との対話を実施し、実効性向上を図りました。運用開始時点ですでに外国人技能実習生を受け入れ中の国内グループ会社2社においては、遡及チェックを行い、適正に受け入れていることを確認しました。

また、海外における移住労働者の権利侵害リスクに関しても、外部法律事務所の支援を受け、他社事例やハイリスク国等の調査を行い、人権専門部会にて共有し、当社グループ内のリスク認識および対応力向上を図りました。

参画しているイニシアチブ・団体 ▶ P.17

〈土地収奪や汚染等による住民移転、コミュニティへの影響〉

当社グループは、「三菱重工グループ 人権方針」において、「先住民族の権利に関する国際連合宣言」の支持・尊重について明記しており、「自由意思による、事前の、十分な情報に基づく合意(FPIC)」を含む先住民族の権利を尊重しています。

2025年度は、外部専門家の支援を受け、先住民族の権利侵害に関する近時の動向や他社事例等の調査を行い、人権専門部会にて共有し、当社グループ内のリスク認識および対応力向上を図りました。また、先住民族が所有・利用する土地の分布を地図上にまとめた外部データベースを参照し、当社グループの主要な進行中プロジェクトについて確認を行った結果、先住民族の土地に該当するものは確認されませんでした。

先住民族の権利は、当社グループにとって、主としてバリューチェーン下流における重要な課題の一つであると認識しています。今後もリスクの把握に努め、防止・軽減に取り組んでいきます。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
› 基本的な考え方
› 人権尊重の推進体制
› 人権デューデリジェンス
› 是正措置・苦情処理メカニズム
› ステークホルダーエンゲージメント
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人権

〈共通〉

① グループ従業員向け人権e-ラーニング

「ビジネスと人権」の考え方や三菱重工グループの人権尊重の取り組みについて解説し、人権方針の定着や人権リスクの防止・軽減を図るため、2022年度からグループ全体を対象としたe-ラーニング講座を開講しています。本講座は日・中・英・泰の4カ国語に対応し、2025年度は約68,000名を対象に実施し、93%以上が受講しました。

② サステナビリティ・CSR調達

当社グループは、「三菱重工グループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」の中で、「人権や労働安全への配慮」をサプライヤーの皆さまにお願いしています。同ガイドラインの内容については、サプライヤーおよびその先のサプライチェーンを構築しているサプライヤーの皆さまにも周知・共有いただくことでサプライチェーン全体で人権リスクの防止・軽減に取り組んでいます。

発注規模や取引の継続性といった観点から選定した重要なTier1サプライヤーの皆さまに対しては、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのSelf-Assessment Questionnaire（共通SAQ）を活用したサステナビリティ・CSRアンケート調査を実施し、各社の人権・労働を含むサステナビリティへの取り組み状況を把握しています。

同アンケートで人権・労働項目の自己採点スコアが低かったサプライヤーに対しては、訪問調査を実施し、取り組み実態のヒアリングや是正協議を行うことで人権リスクの防止・軽減を図っています。2025年度は9社に対して訪問調査を実施し、留意すべき人権リスクは発見されませんでした。

サステナビリティ・CSR調達の取り組みについては、以下もご参照ください。

サプライチェーン・マネジメント ▶ P.94

③ 個別案件における人権リスク評価

事業投資案件の審議にあたっては、当社グループの事業リスクマネジメントプロセスにのっとり、人権リスクを含むサステナビリティの観点も考慮して、リスク評価を行っています。

■ 取り組みの実効性の評価

各種取り組みの進捗状況や実績については、人権専門部会において、人権リスク防止行動計画の中で設定したモニタリング指標等に基づきレビューを行っています。人権専門部会では、部会長が必要な指示を行い、実効性の向上に取り組んでいます。

2025年度は、顕著な人権課題に関するリスク認識の向上や自律的なリスクマネジメント体制の整備が徐々に進み、人権デューデリジェンスの実効性が着実に向上しました。

■ 説明・情報開示

人権デューデリジェンスを含む、当社グループの一連の人権尊重の取り組みについては、SUSTAINABILITY DATABOOKなどを通じて、毎年情報開示しています。また、投資家や顧客等のステークホルダーの皆さまから照会等があった際には、当社グループの取り組みについて説明しています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
基本的な考え方
人権尊重の推進体制
人権デューデリジェンス
是正措置・苦情処理メカニズム
ステークホルダーエンゲージメント
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

人権

是正措置・苦情処理メカニズム 取り組み

三菱重工グループでは、人権案件に対応する苦情処理メカニズムとして、従来から「コンプライアンス通報窓口」および「ハラスメント相談窓口」を導入しています。

これらの窓口に関する説明および通報件数については、以下をご参照ください。

内部通報制度、相談窓口 ▶ P.118
コンプライアンス通報件数 ▶ P.119
ハラスメント相談窓口の設置 ▶ P.69

加えて、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）に正会員として加入しており、JaCERが国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して提供する「対話救済プラットフォーム」にて、バリューチェーン上のあらゆるステークホルダーの皆さまからの人権に関する苦情・通報を受け付けています。苦情・通報があった際には、ステークホルダーとの対話を重視し、案件ごとの個別事情を踏まえ、適切に対応しています。同プラットフォームにおいて、2025年度の当社グループへの人権事案の受付件数は2件でした。

また2025年度は、通報実務担当者向けに、人権事案対応における留意点等を扱った研修を実施し、実務対応力の強化を図りました。

一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）ウェブサイト
https://jacer-bhr.org/application/index.html

ステークホルダーエンゲージメント 取り組み

当社グループは、人権尊重の取り組みの各場面において、取り組みの実効性を高めるため、影響を受けるまたはその可能性のあるライツホルダーや、有識者等を含む関連ステークホルダーとの対話を取り入れています。

例えば、負の影響の特定・評価にあたっては、国際労働機関（ILO）駐日事務所と意見交換を実施しました。また、負の影響の防止・軽減の取り組みにおいては、サプライヤーとの対話を継続しているほか、顕著な人権課題の一つである「外国人労働者の労働環境」に関しては、JP-MIRAI等の有識者との対話を踏まえ、リスクマネジメント体制を整備しました。

そのほか、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン（GCNJ）のヒューマンライツデューデリジェンス分科会および人権教育分科会といったイニシアチブに参加し、「ビジネスと人権」を巡る最新動向や他社のベストプラクティスを把握し、当社グループの施策検討につなげています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
› 基本的な考え方・方針
› 体制
› 女性活躍推進に関する取り組み
› 女性活躍以外の取り組み
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン―多様性と公平性のある働き方―

基本的な考え方・方針 方針

三菱重工グループは、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、持続的な成長を目指しています。当社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の多様性(性別、年齢、国籍、障がいの有無など)を財産とし、さまざまなバックグラウンドをもった社員一人ひとりが、互いの違いを認め合いながら、一つの共通の企業文化の下で業務に取り組める環境づくりを進めるとともに、社会的な格差がある場合は、バリアを取り除き、公平さや平等を実現していきます。2024年10月に制定した「三菱重工グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー」の中では、DE&Iの取り組みを当社のHR担当役員が中心となり、当社グループ各社と連携して推進していくことを定め、社内外に発信しました。

また、差別およびハラスメントについては、これらを許容しません。すべての社員が遵守しなければいけない基準である「三菱重工グループ グローバル行動基準」の中でも、差別やハラスメントを許容しない旨を宣言しています。これに加えて、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、差別的な取り扱い、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、当社グループの社員就業規則において、懲戒処分を行う旨を明記しています。

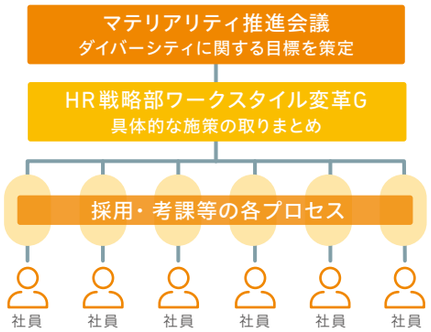
三菱重工グループ グローバル行動基準
https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html

三菱重工グループ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンポリシー
https://www.mhi.com/jp/company/overview/policy/diversity.html

体制 体制

■ ダイバーシティの推進体制

ダイバーシティの推進はエンゲージメントの向上と併せて当社グループのマテリアリティ(重要課題)の一つと位置付けられています。また、各種施策の取りまとめを行うダイバーシティ推進組織を設置しています。



■ ダイバーシティについての従業員への浸透

ダイバーシティ教育を管理職向けの必修講座としています。また、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などを行っています。

■ ハラスメントについての従業員への浸透

全社員が受講するコンプライアンス研修および階層別研修(入社時、管理職登用時等に実施しており、2025年度は三菱重工業(株)単独で約2,100名が受講)の1テーマとしてハラスメント教育を行っています。

加えて、管理職向けに多面評価を隔年で実施しており(2024年度主要グループ会社含め約3,900名が対象)、多角的な観点から自身のマネジメント特徴を振り返る機会としています。

■ ハラスメント相談窓口の設置

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。

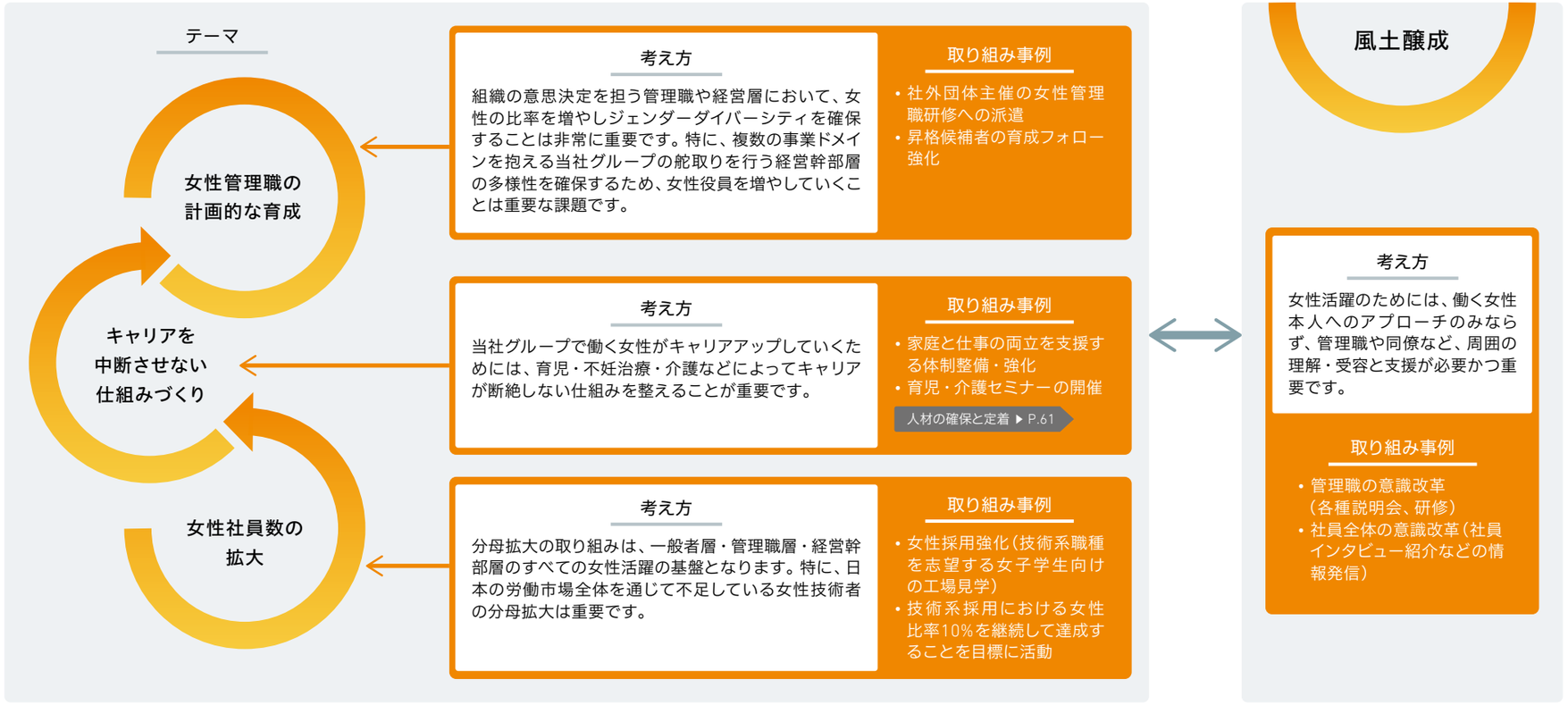
三菱重工グループウェブサイト:ハラスメント相談窓口(お問い合わせ>ハラスメント相談について)
https://www.mhi.com/jp/inquiry

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
› 基本的な考え方・方針
› 体制
› 女性活躍推進に関する取り組み
› 女性活躍以外の取り組み
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン―多様性と公平性のある働き方―

女性活躍推進に関する取り組み 取り組み

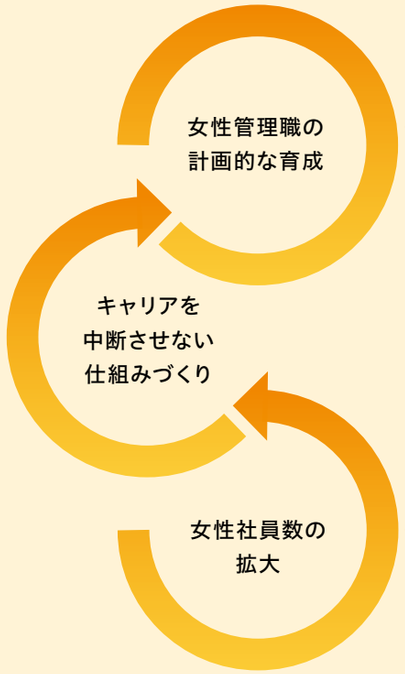
三菱重工グループが持続的に発展していくために、ジェンダーダイバーシティを実現し、一般者層のみならず管理職層や経営幹部層でも活躍する女性を増やしていくことが重要です。しかしながら、Global Gender Gap Report 2026において日本のジェンダー・ギャップ指数の順位が117位/145カ国となっていることからもわかるように、女性活躍推進・ジェンダー平等に関して、世界共通の課題に加えて、日本社会特有の課題が存在しています。こうした状況を克服し、すべての従業員がジェンダーに関係なく活き活きと活躍できる会社を目指して、当社グループは、「女性社員数の拡大」「キャリアを中断させない仕組みづくり」「女性管理職の計画的な育成」という従業員体験のサイクルに即した3要素と、それらを支える土台となる「風土醸成」を加えた計4つの要素からなる女性活躍の取り組みを推進しています。



サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
› 基本的な考え方・方針
› 体制
› 女性活躍推進に関する取り組み
› 女性活躍以外の取り組み
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン―多様性と公平性のある働き方―

Pick Up 女性活躍についての具体的な取り組み例



■ 女性役員数についての目標の設定

三菱重工グループでは経営層におけるジェンダーダイバーシティの目標として2030年までに女性役員※1比率30%にすることを目標としています。

※1 役員とは日本の会社法における取締役・会計参与・監査役を指す
※2 対象範囲：三菱重工業(株)単独

女性役員比率※2

2025年実績 16.7%

■ JEES・MHIみらい奨学金（三菱重工理系女性技術者育成支援金制度）

日本社会において、「STEM（サイエンス、テクノロジー、エンジニアリング、マスマティクスの頭文字）」と呼ばれる理工系の職業に就く女性の割合はOECD加盟国の中でも少ないことを踏まえ、日本全体で女性技術者の裾野を広げるべく、公益財団法人 日本国際教育支援協会が実施する冠奨学金事業に寄付を行い、理系・院生・女性向けの支援をしています。

2015年度の寄付開始以来、54名に奨学金支給実績があり、優秀な女性エンジニアを社会に輩出することに貢献しています。

■ 女性活躍についての社外からの評価

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。

女性が活躍しています

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
› 基本的な考え方・方針
› 体制
› 女性活躍推進に関する取り組み
› 女性活躍以外の取り組み
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン―多様性と公平性のある働き方―

女性活躍以外の取り組み 取り組み

■ 障がい者社員における取り組み

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進めることで就労支援を推進しています。2018年12月には清掃や軽作業補助などの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などの取り組みを行い、順次拡大を進めています。また、近年では事務作業を中心に運営する集合職場の拡大や、障がい特性に応じた柔軟な勤務が可能となる制度の導入などにも取り組んでいます。

こうした取り組みにより、より多くの障がい者が当社グループで働くことに興味をもち、安心して応募いただけるように努めています。



社会人ラグビーチーム「三菱重工相模原ダイナボアーズ」のオリジナルグッズの一部は、障がいを抱える当社グループ社員が業務として制作している

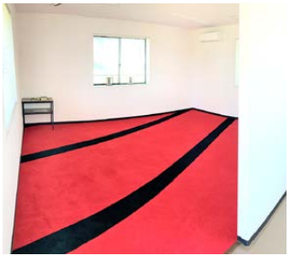
■ シニア層の活躍支援における取り組み

高年齢者の雇用については、定年（60歳）後も雇用を希望する者に対し、柔軟な働き方やメリハリある処遇を可能とする「雇用延長制度（雇用年限：65歳まで）」を導入しており、長年の経験により培われた豊富な知見やスキルを生かし、活躍してもらえる環境の整備に努めています。今後も技術・技能の伝承といった観点も踏まえ、シニア世代の従業員がこれまで以上に意欲的に働くことができるような制度・仕組みづくりを進めていきます。

■ 宗教・信仰における取り組み

多様な社員の信仰に応じて、礼拝場所の設置ニーズを踏まえ、複数の事業所で祈祷室を設置しています。





■ 性の多様性における取り組み

以前から、同性パートナーを有する方でも法律婚と同様の福利厚生を受けられるように配慮してきましたが、2023年12月には専用の相談窓口を開設し、2024年5月には制度を利用しやすくするためのガイドラインを発行しました。今後も、性別に関わらず全従業員がよりいっそう活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。





サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
› 基本的な考え方・方針
› 安全衛生に関する体制
› 安全衛生の取り組み
› 健康経営宣言
› 三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
› 健康経営体制
› 健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生

基本的な考え方・方針 方針

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、安全と健康を何よりも優先する」という“基本方針”と「法令・規則の遵守」「安全と健康に対する意識高揚」「安全文化の醸成」など3つの“行動指針”で構成される「三菱重工グループ安全・健康方針」を掲げています。

この方針の下、安全で快適な職場づくりと心身の健康に対する保持増進への取り組みを、従業員とともに事業活動に従事する関係協力会社も対象として推進しています。

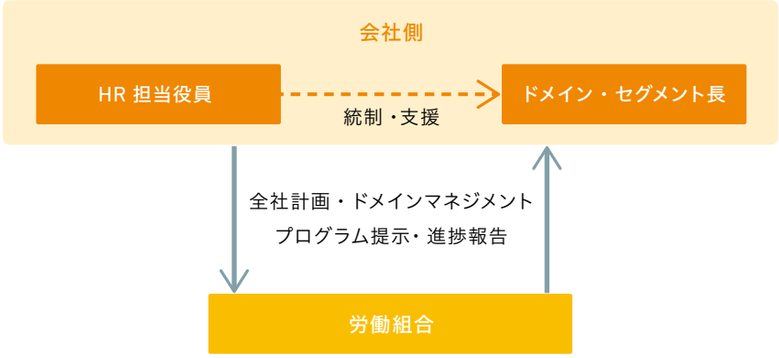
三菱重工グループ 安全・健康方針
https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/safety_health.html

安全衛生に関する体制 体制

■ 安全衛生体制

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、毎年度、全社安全衛生管理計画を定めるとともに、法に定める安全衛生委員会において、本計画内容の協議および進捗報告を定期的に行い、労使一体となった安全衛生活動を推進しています。

各ドメイン・セグメント長は、策定された全社安全衛生管理計画に基づき、安全衛生管理を組織的かつ継続的に実施するためのマネジメントシステムの考え方の下、マネジメントプログラムを作成し、当該年度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・セグメント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。



■ リスクへの対応

労働災害につながりかねないリスクに対しては、主に安全衛生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、化学物質に関するリスクアセスメントを実施し、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。

■ 安全教育

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。

■ 緊急時の対応と再発防止

これらの取り組みにもかかわらず死亡・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、発生ドメイン・セグメントより経営層へ速報します。並行して各ドメイン・セグメントで定める緊急事態発生時措置規定により、被害の最小化と早期収束、発生原因究明等類似災害防止対策を講じます。併せて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、必要に応じて当社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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
基本的な考え方・方針
安全衛生に関する体制
安全衛生の取り組み
健康経営宣言
三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
健康経営体制
健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生

安全衛生の取り組み 取り組み

■ 高リスクレベル事象への安全管理強化

死亡・重大災害につながる可能性のあるすべての事象に対して現場を確認し、再発防止対策を検討するとともに、三菱重工グループ内への水平展開を行うことで、類似災害の防止に取り組んでいます。当社グループでは、死亡・重大災害の撲滅が重要課題であると考えており、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、当社グループ一体となって安全感性の向上に努めています。



■ 安全衛生専門スタッフ活動について

2023年7月から専門スタッフ制度を立ち上げ、全社安全管理レベルの向上および安全担当者のスキルアップと継続的な人材育成を目的に活動を進めています。2025年4月からは新メンバー9名による第二期活動がスタートし、各ドメイン・セグメントへの監査をはじめ各種施策を展開することで全社の安全管理レベルの向上に加え、安全衛生専門スタッフ個々人の安全衛生管理レベル向上にも努めています。





■ 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を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、死亡災害につな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「不安全な道工具設備を使用する」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・設備を発見したとき、役職や所属に関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つく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。

■ 化学物質曝露リスク低減への取り組み

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。このような状況の中、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者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きます。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
基本的な考え方・方針
安全衛生に関する体制
安全衛生の取り組み
健康経営宣言
三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
健康経営体制
健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生 健康経営の推進

健康経営宣言 方針

三菱重工グループは、社長の健康経営宣言の下、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た健康経営に取り組んでいます。

健康経営宣言

三菱重工グループは、社員の皆さんと、そのご家族が

「健康で幸せであること：健幸」

が全ての基本であると考えています。

皆さんが、ご自身の健康に関心を持ち、心身ともに健やかに、

そして個人が尊重され、イキイキと働くことができる。

そんな職場環境づくりに全力で取組み、

事業を通して世界中の人々の生活及び社会に貢献します。

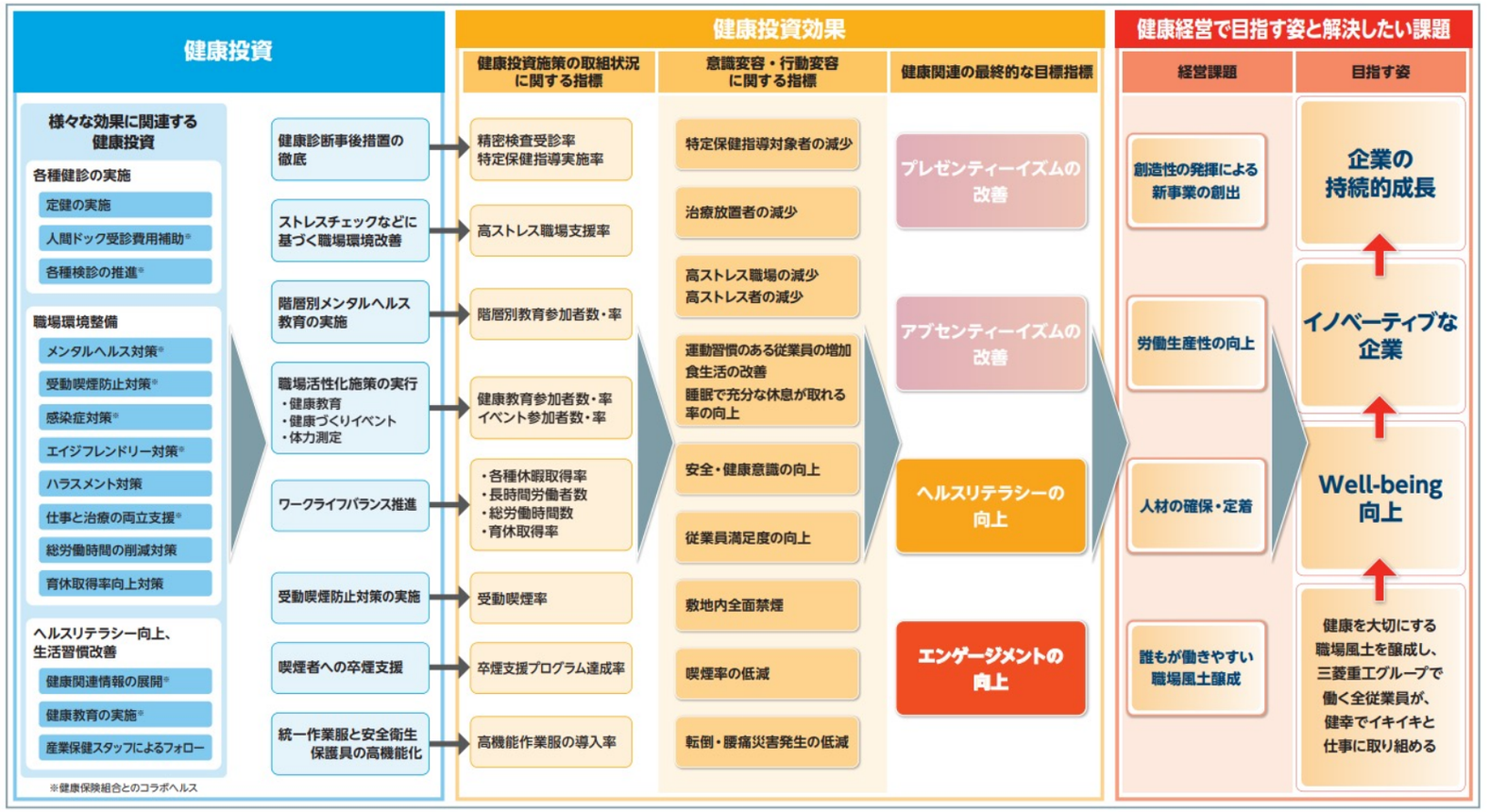


サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
› 基本的な考え方・方針
› 安全衛生に関する体制
› 安全衛生の取り組み
› 健康経営宣言
› 三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
› 健康経営体制
› 健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生 健康経営の推進

三菱重工グループ Well-being 戦略マップ 取り組み

当社の健康経営戦略マップは、従業員の健康とウェルビーイングを向上させるための具体的な取り組みを体系的に示したものです。健康施策の方向性や健康課題を整理し、課題解決に向けた各種施策にグループ全体で取り組み、健康経営を推進しています。



用語解説
- Well-being（ウェル・ビーイング）：個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることを意味する概念
- プレゼンティーイズム：何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、業務遂行能力や生産性が低下している状態
- アブセンティーイズム：病欠、病気休業

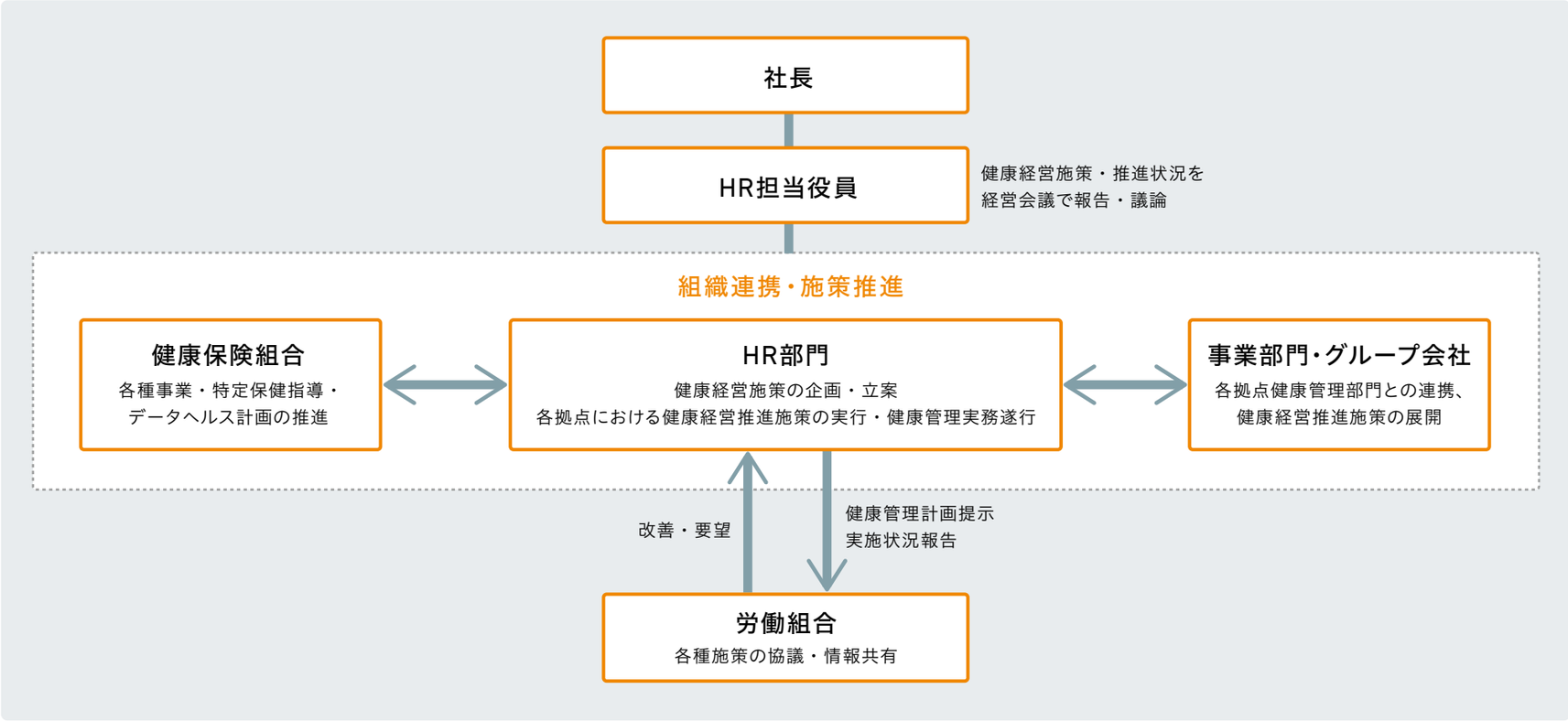
引用：厚生労働省HP／厚生労働省保険局「コラボヘルスガイドライン」

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
基本的な考え方・方針
安全衛生に関する体制
安全衛生の取り組み
健康経営宣言
三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
健康経営体制
健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生 健康経営の推進

健康経営体制 体制

健康経営宣言の下、健康管理部門が社内外の関係者（各事業部門・グループ会社、労働組合、健康保険組合等）と連携し、健康管理施策を策定し、従業員および従業員の家族の健康支援を行うことで、健康経営を推進しています。



サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
› 基本的な考え方・方針
› 安全衛生に関する体制
› 安全衛生の取り組み
› 健康経営宣言
› 三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
› 健康経営体制
› 健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生 健康経営の推進

健康推進のプログラム・取り組み 取り組み

「三菱重工グループWell-being戦略マップ」に基づく6つの重点項目を設定した健康管理計画「三菱重工グループ Wellness Action 24-26」を策定し、2024年度から3カ年の健康管理計画をグループ全体で展開しています。

三菱重工グループ Wellness Action 24–26

6つの重点項目および各項目のKPIを設定し、各施策の推進状況を確認しながら各種計画を推進しています。

健康診断事後措置の徹底

- 社内の産業看護職により、より実効性を高めた特定保健指導を実施、特定保健指導対象者減少を目指す
- 健康診断結果に基づく就業上の措置
  産業医の意見を基に、業務内容の見直しや業務負荷軽減等の措置をとり、重症化を予防
- 糖尿病重症化予防プログラムを展開
  健康保険組合と連携し、対象者へ展開する際には、産業医からのメッセージも同封し積極的な参加を呼び掛け

ストレスチェックなどに基づく職場環境改善

- 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
- 職場改善良好事例の水平展開を行い、各職場が、同じ社内の取り組み事例を参考に職場環境改善に取り組めるよう支援

階層別メンタルヘルス教育

- 社内産業保健スタッフを講師とし、ライン長向けのオンラインセミナーを開催。実際の事例対応を参考に、ライン長がスムーズに事例対応等が行えるよう支援
- 階層別にストレスマネジメントのセルフケア教育や管理監督者向けラインケア研修を実施

職場活性化施策の実行

- 運動を習慣化するための全社および各地区における各種活動を展開
- 健康保険組合と共同で、各種啓発セミナーを展開。社員のみならず家族のヘルスリテラシー向上にも資するため、被扶養者も含めて受講可能となるよう環境を整備
- 健康アプリを用いた各種参加型イベントの実施

過重労働対策

- 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、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る
- 長時間時間外勤務者の対象者数削減に向け、経営幹部等にも定期的に実態を報告

三菱重工グループスモークフリープロジェクト

- 2024年度より「三菱重工グループ スモークフリー（Smoke-Free）プロジェクト」を開始
- 「敷地内受動喫煙ゼロ」に向けた各種取り組みを推進し、2027年就業時間内禁煙、2030年敷地内全面禁煙を目指す
- 敷地内禁煙にトライする「禁煙デー」を設定、設定日を段階的に増やすこと、また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「三菱重工グループ卒煙チャレンジ」を実施、卒煙しやすい職場風土を醸成



データセクション ▶ P.139

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
基本的な考え方・方針
安全衛生に関する体制
安全衛生の取り組み
健康経営宣言
三菱重工グループ Well-being 戦略マップ
健康経営体制
健康推進のプログラム・取り組み
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

労働安全衛生 健康経営の推進

■海外渡航者への対応

三菱重工グループでは、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ぐことができる感染症は、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。

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。医療アシスタンスサービス会社とも契約し、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。

海外グループ会社や現地工事を視察する海外医療アウトリーチ支援では、当該現地に産業医が出向き、医療機関訪問による医療施設評価（搬送先選定・社内関係者へ共有する情報調査）および有事の際に迅速な連携ができるよう顔の見える関係づくり、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しています。

2025年度 産業医巡回実績

年	期間	訪問先
2025	2025.4.10 ～ 2025.4.12	シンガポール
	2025.5.3 ～ 2025.5.11	クウェート
	2025.5.18 ～ 2025.5.25	北米
	2025.10.6 ～ 2025.10.16	インド
2026	2026.3.2 ～ 2026.3.6	中国



産業医の海外巡回時・現地医療機関訪問の様子




産業医による医療機関視察：入院病室の確認、現地の医療機関スタッフとの意見交換

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
› 基本的な考え方
› 製品安全・品質に関するマネジメント
› 主な製品における安全・品質の取り組み
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

製品安全・品質

基本的な考え方 方針

製造業として「製品安全と品質」が最優先であることは言うまでもありません。多岐にわたる製品を世界中に提供している三菱重工グループは、「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、製品とサービスの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。

また当社グループは、2025年度に「三菱重工グループ 品質マネジメント方針」を新たに策定しました。多様な事業を展開する中で、グループ共通の品質に関する考え方を明確化し、品質マネジメントのガバナンスを強化します。本方針の下、「誠実なものづくり」と「品質マネジメントシステム(QMS：Quality Management System)の継続的改善」を通じて、安全で確かな品質の製品・サービスを提供し、社会の持続的な成長に貢献していきます。

三菱重工グループウェブサイト：品質マネジメント方針
https://www.mhi.com/jp/company/overview/policy/quality.html

三菱重工グループ 品質マネジメント方針

「三菱重工グループは確かな品質の
製品・サービスで社会の期待に応えていく」

01 お客様のニーズを捉えて安全で確かな品質の製品・サービスを提供し、社会の持続可能な成長へ貢献する。
02 一人ひとりが揺るぎない誠実さと倫理観を持って業務を遂行し、お客様に安心を感じていただく。
03 品質マネジメントシステムの継続的な改善を通じて世界トップレベルの品質を確保する。

製品安全・品質に関するマネジメント 体制 取り組み

■ 製品安全・品質に関する取り組み

当社グループの製品事業は多岐にわたるため、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、90%以上の国内外の拠点において第三者認証も個別に取得しています。本社バリューチェーン革新部にはQMS推進グループを設置しており、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業務プロセスの改善を推進しています。

(注)航空宇宙製品に特化したJISQ9100などの品質マネジメントシステムを含む

■ 安全と品質に関する教育


事故展示資料室

製品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。

「事故展示資料室」では、当社グループが起こした重大製品事故事例を紹介し、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つくっています。なお、「事故展示資料室」で紹介している展示内容は、いつでも振り返ることができるように、社員向けのオンラインサイトでも紹介をしています。

また、事故事例をもとにした「安全と品質」教育を階層別に実施し、事故を起こさないために何ができるかを考えることで自らが関わる製品の「安全と品質」に対する意識の醸成を行っています。2025年度は2,439名が受講しました。

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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
› 基本的な考え方
› 製品安全・品質に関するマネジメント
› 主な製品における安全・品質の取り組み
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

製品安全・品質

主な製品における安全・品質の取り組み 取り組み

■ 原子力

〈国内原子力プラントの安全性向上対策への取り組み〉

三菱重工は、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「安全高度化対策推進室（現在は、安全高度化対策推進部）」を設置し、東京電力福島第一原子力発電所で起こった全交流電源喪失事故を踏まえた安全性向上対策（特定重大事故等対処施設含む）を納入先の国内加圧水型軽水炉（PWR）プラントへ展開しています。

それらの取り組みもあり、2013年7月に施行された新規制基準を満たしたPWRプラントが2015年8月に再稼働を果たしました。現在では、PWRプラント12基が再稼働し、後続プラントにおいても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プラントでの先行知見を活用し、沸騰水型軽水炉（BWR）プラントへの各種支援も実施しており、2024年11月には初のBWRプラントの再稼働を実現しました。

今後もPWRプラントメーカーとしての総合技術力を生かし、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。

〈放射線の安全管理〉

当社グループにおいて、原子燃料の製造を手がける三菱原子燃料（株）と原子力発電プラントで使用された材料の試験や原子燃料の研究開発を手がけるMHI原子力研究開発（株）は、燃料製造や試験・研究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。

データセクション ▶ P.140

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
› 基本的な考え方
› 製品安全・品質に関するマネジメント
› 主な製品における安全・品質の取り組み
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

製品安全・品質

■ 物流・冷熱・ドライブシステムドメイン【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下、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。

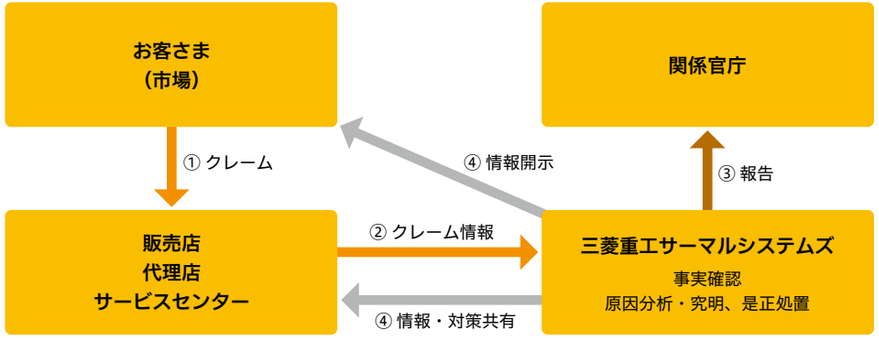


環境に配慮した製品製造のための部品単位での安全管理

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、併せて関係官庁への報告とユーザーや市場への情報開示を行います。

実例として2018年1月には、ルームエアコン(ビーバーエアコン)を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ています。

〈重大製品事故発生時の流れ〉



サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
› 基本的な考え方
› 製品安全・品質に関するマネジメント
› 主な製品における安全・品質の取り組み
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

製品安全・品質

■ プラント・インフラドメイン

【商船】〈製品安全確保と顧客満足を実現するQMS活動の推進〉

三菱造船(株)では、東京、下関、長崎の3拠点で多様な船舶・海洋製品の製造およびエンジニアリング事業を展開しています。全社一体となって、品質指標、不適合処理およびフィードバックシステム、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を通じてQMS活動を推進し、製品安全と品質の確保に努めています。また、ISO9001に基づく外部審査を受けることで、QMS活動に対する客観的な評価を得て、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。

【交通システム】〈QMSに基づき交通システムの安全性を確保〉

当社は、国内・海外の空港や都市部向けの全自動無人運転車両や超低床式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QMS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、QMS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しています。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。

■ 機械システムセグメント【機械システム】

〈ISO9001審査会社の統一により一体感あるQMS活動に〉

三菱重工機械システム(株)は、安定した収益力をもつ中小規模事業を再編により統合し、2017年10月に発足したメカトロニクス技術を核に社会生活を支えるさまざまな設備や機械装置を提供する「ものづくり」の会社です。多種多様な製品群の製造、エンジニアリングを3事業本部体制で行うことにより、製品特性に応じた柔軟な事業活動を展開しています。以前は、製品ごとにISO9001認証を取得しておりそれぞれ別の審査会社より認証を受けていましたが、事業本部ごとの認証に統合後、全社で一体感をもったQMS活動を目指し2020年には審査会社を統一しました。審査の一本化を契機に事業本部・製品間の壁が取り払われ、さまざまな情報共有や内部監査での連携といったQMS活動のシームレス化に取り組んでいます。多様な製品事業のもつ技術・経験・人材を結集することにより今まで以上にお客さまに満足いただける製品・サービスを提供し、社会の持続的発展に貢献します。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
› 基本的な考え方
› 製品安全・品質に関するマネジメント
› 主な製品における安全・品質の取り組み
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

製品安全・品質

■ 防衛・宇宙セグメント【防衛製品】

〈国の安全・安心に技術で貢献〉

三菱重工は、「最先端技術を活用して、国の安全・安心の確保に貢献」するという基本姿勢の下、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中でも、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・加工技術など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。

■ 民間航空機セグメント【航空機】

〈品質マネジメントシステムと安全管理システムの一体運営で航空機の製品安全確保〉

民間機セグメントでは、製品品質が飛行安全と社会的信頼の基盤であるとの認識の下、品質マネジメントシステム（QMS：Quality Management System）と、国際民間航空機関（ICAO）が定める基準に基づく安全管理システム（SMS：Safety Management System）を一体的に運営することにより、最重要課題である飛行安全の確保に取り組んでいます。

具体的には、設計・製造・検査の各段階における製品品質の作り込みと保証を重視し、製品そのものの適合性にとどまらず、製造過程のプロセス健全性、従業員一人ひとりの飛行安全・品質に対する意識、声を挙げやすい組織文化など、多角的な観点をKPI指標として可視化し、評価・改善を繰り返すことで、製品品質を起点とした継続的な安全性・信頼性の向上を図っています。

今後も、人・仕組み・組織文化の観点から、高い製品品質の確保と維持を通じて製品安全を根幹から支える包括的な取り組みを推進していきます。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
› 基本的な考え方
› 推進体制
› 研究開発データ
› 知的財産マネジメント
› 取り組み事例
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

イノベーション

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、サステナブルで安全・安心・快適な社会の実現と顧客価値の創造を目指し、気候変動や地球温暖化、労働人口の減少、物流量の増加などの社会問題の解決に、真剣に取り組んでいます。これらの社会問題は非常に複雑で解決は容易ではありませんが、社内にある700を超える基盤技術とAIや量子技術などの世の中の最先端技術を組み合わせることで、社会が真に必要とするイノベーションやソリューションを社会実装していきます。

推進体制 体制

■イノベーションのコア機能を集約

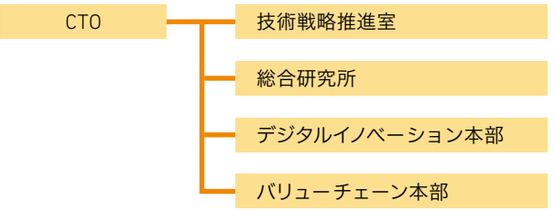
当社グループには、企画、マーケティング、インダストリアルデザイン、開発、シミュレーション、実験、デジタル、知的財産、サプライチェーンマネジメントなどの専門的な技術・知見・データをもった社員が在籍するシェアードテクノロジー部門があり、数多くのイノベーションを生み出しています。

〈イノベーションを創出する組織基盤〉

日々の研究開発や業務、社内外の研修などを通して個人の専門性を高めつつ、部署間のローテーションや横通し・連携により専門分野の幅と人脈を広げています。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。

市場環境を先読みし、当社グループが保有する数多くの技術・知見・データ、そして人を「かしこく・つなぐ」ことで、一つの技術領域だけでは生み出すことが難しい画期的なイノベーションを創出し、新たな価値で社会の進歩に大きく貢献します。

シェアードテクノロジー部門 体制図



CTO：Chief Technology Officer

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
› 基本的な考え方
› 推進体制
› 研究開発データ
› 知的財産マネジメント
› 取り組み事例
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

イノベーション

研究開発データ 実績データ

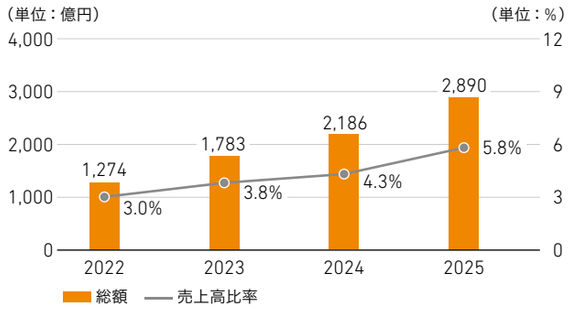
三菱重工グループは、顧客価値の向上と将来の成長に向け、研究開発投資を拡大しています。

Pick Up

研究開発費	売上高比率	従事する社員数
2025年 2,890億円	2025年 5.8%	2025年 1,540名

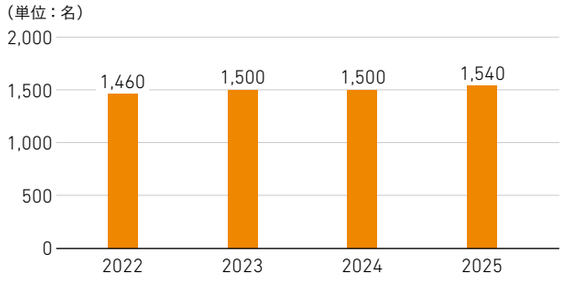
※ 受託研究等の費用を含む

研究開発費（受託研究等の費用を含む）

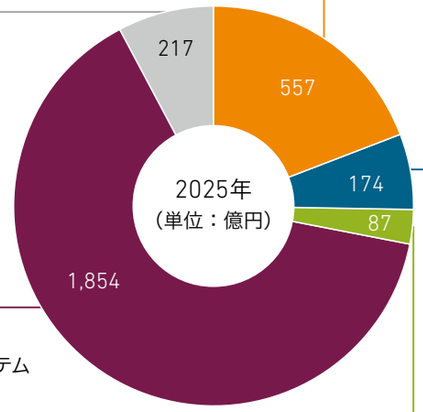


（注）国際会計基準（IFRS）の規定に基づき、旧三菱ロジスネクスト（株）およびその子会社・関連会社に係る事業を非継続事業に分類。これにより、2025年度は当該事業に関する数値を除外している

従事する社員数（概数）



各セグメントの研究開発費



その他、共通

- 製造現場の自動化・工程短縮を実現する自律移動型協働ロボットの開発
- バイオマス高効率回収・資源化システム「AdBio」の開発
- XR空間における3D重畳・業務適用技術の開発など

航空・防衛・宇宙

- 複合材構造の複雑形状化技術の開発
- 無人機およびAI技術を活用した監視システムの開発
- 「H3ロケット」開発など

エナジー

- 次世代GTCCの開発
- アンモニアガスタービンの開発
- 革新軽水炉、高温ガス炉、高速炉、小型炉およびマイクロ炉の開発など

プラント・インフラ

- 次世代新交通システム「Prismo」の開発
- ごみ焼却発電プラント向け統合運用システム「MaiDAS」の開発
- 次世代路車協調システムの開発など

物流・冷熱・ドライブシステム

- 水素混焼・専焼エンジンの開発・実証
- 低環境負荷型冷媒を適用した大容量高効率ターボ冷凍機の開発
- 「ΣSynX」による物流知能化ソリューションの適用範囲拡大など

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
› 基本的な考え方
› 推進体制
› 研究開発データ
› 知的財産マネジメント
› 取り組み事例
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

イノベーション

知的財産マネジメント 方針 取り組み

〈知的財産活動の方針〉

世界中の人々が安心して暮らせる地球の未来のために、三菱重工グループは事業と結びついた知的財産活動に取り組んでいます。具体的には、世の中の中長期的なニーズを先読みした上で「脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決」や「安全・安心な社会の構築」などの取り組むべき重要課題（マテリアリティ）の解決のための研究開発に取り組んでいます。その研究開発成果は、特許などの産業財産権として権利化するものと、ノウハウとして秘匿し管理するものに分けて、それぞれ最適な手段で知的財産として保護・活用します。

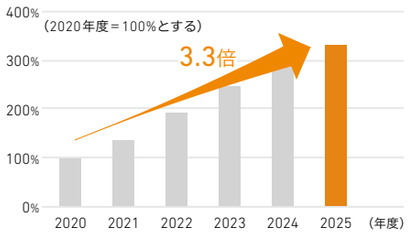
このような活動を継続的に行うことにより、新たな社会の動きに合わせた知的財産ポートフォリオの構築・知的財産マネジメントを推進しています。

〈社会価値を生む知財投資活動の強化〉

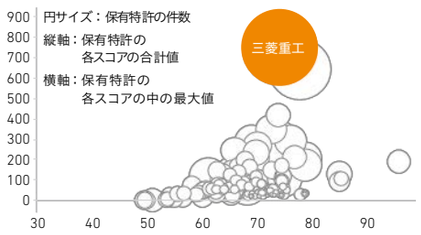
現在、当社グループでは、脱炭素社会に向けたエナジートランジション分野に力を入れています。これにより、グループ全体の保有するエナジートランジション分野の特許の規模を2020年度から約3.3倍と大幅に増加させています。その中でも、例えばCCS・CCUS※1関連技術では、市場から注目される評価・価値の高い特許を継続的に数多く出願・権利化することで、質と量の両面で優位な知財ポートフォリオを構築しています。

※1 Carbon dioxide Capture and Storage・Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage

エナジートランジション分野 三菱重工グループのグローバル保有特許件数の推移



CCS・CCUS関連技術各社の国内保有特許群の価値評価※2



※2（株）パテント・リザルトの特許分析評価ツール「Biz Cruncher」により算定された各特許のスコアを基に評価。スコアは当該特許の権利範囲の広さや他者被引用数等から算定。各社の保有特許の各スコアの合計値と最大値を中心として保有特許の件数に応じたサイズで円をプロットしたもの。

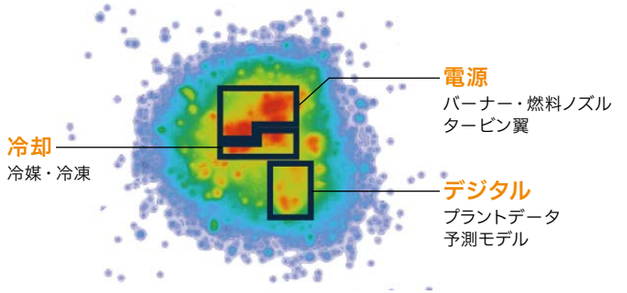
〈安全・安心・快適な社会の実現へ〉

当社グループは、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領域への挑戦を通じて、社会の持続的発展に貢献してきた実績と数多くの知見を蓄積してきました。これらの強みを結集し応用することで、環境負荷の低減と持続可能性を重視したシステムの構築を推進しています。

その一つが、近年重要度が高まるデータセンター向けインフラソリューションの提供です。AIやビッグデータ解析の急速な普及により、高発熱をともなうICチップの利用が増加し、冷却設備の消費電力増加が大きな課題となっています。そのため、革新的な冷却性能や優れた省エネ性能の実現が求められています。

データセンターの安定稼働を支える電源・冷却分野では、豊富な技術基盤に基づく長年の知財活動によって、すでに大きな知財ポートフォリオを構築しています。さらに、効率的な運用を可能にするデジタル分野、特に無人化・自律化技術を含むOT（Operational Technology）分野の知財化も積極的に推進しています。これまで培ってきた高度なインフラ技術基盤を“かしこく・つなぐ”ことで、環境にやさしい持続可能なデータセンターをワンストップソリューションとして提供していきます。

当社グループにおけるデータセンター関連技術の知財ポートフォリオ※3



※3 VALUENEX（株）の「VALUENEX Radar」を用いて、三菱重工グループの全保有知財（国内）を俯瞰図として可視化。特許公報に記載された技術用語をもとに各特許の類似度を算出し、類似度の高い特許同士が近接してマッピングされる。さらに、特許件数の多い領域は暖色で表示されており、データセンターに関連する要素技術が広く網羅されていることが視覚的に把握できる。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
› 基本的な考え方
› 推進体制
› 研究開発データ
› 知的財産マネジメント
› 取り組み事例
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

イノベーション

取り組み事例 取り組み

■ 次世代新交通システム「Prismo®」の開発

半世紀以上にわたり培ってきた全自動無人運転技術を基盤に、カーボンニュートラルの実現に貢献する次世代新交通システム「Prismo」を開発しました。Prismoは、車上蓄電を活用したエネルギーマネジメントシステムと、センターガイド方式を採用した革新的なAGT（Automated Guideway Transit）です。走行中の回生電力を効率的に活用することで省エネルギー運行を実現するとともに、駅間の給電レールを不要とすることでインフラの省資源化を可能にしました。また、車両は再生可能エネルギー100%で稼働する広島・三原製作所にて製造され、製造段階から運用、廃棄に至るまでライフサイクル全体で環境負荷の低減を追求しています。


Prismo

効果：Prismoは、キャパシタ電池を活用したエネルギーマネジメントにより、車両エネルギーの利用効率を向上させ、従来型AGTと比べて約10%の省エネルギー運行およびCO_2排出量削減を実現しました。さらに、架線レス化とセンターガイド方式の採用により、軌道・電力設備などの建設に必要となる資源量を削減し、インフラ建設時のCO_2排出量を大幅に低減しています。給電レールの省略は、保守作業の省力化や運行信頼性の向上にも寄与します。

社会への貢献：Prismoは、CO_2排出量の少ない高効率な公共交通として都市交通の脱炭素化に貢献します。1人当たりの排出量は乗用車に比べて大幅に低く、環境負荷の小さい移動手段を実現します。また、多様な都市環境に適用可能な特性を生かし、持続可能な交通インフラとしてカーボンニュートラル社会の実現に貢献します。

■ 快適性と省エネを両立したビル用マルチエアコン「LXZ・KXZ3シリーズ」の開発

地球温暖化係数（GWP）の低いR32冷媒を採用したビル用マルチエアコン「LXZ・KXZ3シリーズ」を開発しました。本シリーズは、新型高効率スクロール圧縮機や新送風路設計、可変温度容量制御などの新制御機能を搭載し、快適性と省エネルギー性を両立しています。さらに、室外機のコンパクト化を実現し、設置性も向上させました。
これらの機能性に加え、多様な設置環境に調和し都市空間に溶け込む洗練されたデザインも評価され、LXZシリーズはグッドデザイン賞2025、KXZ3シリーズはA' Design Award 2025（プラチナ）を受賞しています。


LXZシリーズ

効果：R32冷媒への最適化設計と新制御技術により、冷房時の消費電力を従来機比で約10～21%削減し、高い省エネ性能を実現しました。可変温度容量制御により、負荷に応じて圧縮機運転を最適化し、快適性を維持しながらエネルギー使用量を低減します。また、暖房運転中の温度変動を抑えた安定した空調を実現するとともに、極寒から猛暑（−25℃～52℃）まで幅広い気候条件でも運転可能です。さらに、設置面積を最大約28%削減し、中小規模から大規模ビルまで対応可能な、柔軟なシステム構成を実現しました。

社会への貢献：LXZ・KXZ3シリーズは、低GWP冷媒の採用と高効率運転により、建築分野におけるCO_2排出量削減に貢献します。さらに、省エネ性と快適性を両立した空調ソリューションの提供を通じて、建物の環境性能向上と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ グリーン製造による工場動力費・CO_2排出量の削減

カーボンニュートラル社会の実現を目指し、省エネルギーと合理化を両立する「グリーン製造」に取り組んでいます。航空宇宙部品を生産する大江工場では、多数の大規模生産設備を対象に、作業の安全性や製品品質、生産性を維持しながらエネルギー消費量を削減する活動を推進しました。部門横断の体制構築と、エネルギーロスを可視化する独自のエネルギー診断ツールを活用し、設備や工程全体を俯瞰した最適化を進めています。
これらの活動が評価され、2025年度省エネ大賞「資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。


名古屋航空宇宙システム製作所 大江工場

効果：工場内の500基以上の生産設備を対象に、エネルギー消費量の可視化、科学的分析に基づく対策検討、効果検証までを体系化したグリーン製造スキームを構築しました。その結果、大規模な設備投資をともなわずに生産空調、熱処理、表面処理などを中心とした改善を実施し、工場全体で動力費を削減。特にCO_2排出量は、製品当たりで18%低減（2024年度実績、2021年度比）を達成しました。高品質が求められる航空宇宙部品の製造において、省エネと生産性を両立する取り組みとして確立しています。

社会への貢献：本取り組みは、製造現場におけるエネルギー使用量とCO_2排出量の削減を通じて、産業分野の脱炭素化に貢献します。また、現場の知見と科学的手法を組み合わせたグリーン製造の取り組みは、製造業における省エネルギー化の有効なアプローチの一つとして、今後の脱炭素化に資するものです。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
› 基本的な考え方
› マネジメント体制
› 責任ある広告宣伝活動
› 取り組み事例
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

基本的な考え方 方針

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、常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。また、世界各地のステークホルダーに対して事業計画に基づく広告宣伝活動を推進しています。活動を進めるにあたっては、お客さまに正確な情報をご提供できるよう事実関係を確認するとともに、関連法規・関連業界の規定にのっとった対応に努めています。

マネジメント体制 体制

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、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。

■企業を顧客とする事業

企業を顧客とする事業は、お客さま(顧客企業)に直接アンケートを依頼しています。

事業部門	手法	具体的な取り組み内容
エナジードメイン 【火力発電システム】	・フェイス トゥー フェイス ・オンライン ・ウェブアンケート	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。特に、主力製品のガスタービンについては形式ごとや地域ごとのユーザー会を世界各地で開催し、製品や技術に関するお客さまの疑問や要望を直接確認する機会を設けています。収集されたVOC情報は、7つのカテゴリー(製品のメンテナンス性・運用性、お客さまへの気遣い、メーカーとしての能力、価格、対応スピード、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つな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、フェイス トゥー フェイスでのコミュニケーション機会が限られる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、担当者の対応などに関するお客さまの意見を収集・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つなげています。
プラント・インフラドメイン 【商船】	・フェイス トゥー フェイス ・オンライン ・メールマガジン	三菱造船(株)の新造船事業においては、造船所に駐在する船主監督官と日常的に緊密なコミュニケーションを図り、お客さまのご要望および当社からの提案を迅速かつ的確に相互提示できる即応体制を構築しています。 また、LNG燃料ガス供給システムの販売をはじめとするエンジニアリング事業では、お客さまから承ったご要望をCRMツールのクラウド上に登録し、社内関係者間で共有することで、顧客対応の高度化に加え、将来の製品開発や新たなニーズの発掘にも活用しています。さらに、月1回の頻度でお客さま向けにメールマガジンを配信し、当社の事業活動や取り組みをご紹介することで、継続的な関係性の維持・強化を図っています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
基本的な考え方
マネジメント体制
責任ある広告宣伝活動
取り組み事例
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

事業部門	手法	具体的な取り組み内容
原子力セグメント	• フェイス トゥー フェイス	当社では、国内の加圧水型軽水炉（PWR）を保有するお客さまに対して技術サービスマネージャーを配置し、お客さまの拠点に応じた専属技術窓口を明確化することで、お客さまとの確かな関係、信頼構築に努めています。また、現地にはサイトマネージャーを駐在させ、フェイス トゥー フェイスの対応で、現地のお客さまの日々のさまざまな声に耳を傾け、社内関係者にフィードバックすることで、問題の早期解決や、お客さまのニーズに合致した安全・安定運転、プラント稼働率向上の各種保全提案につなげています。 これら長年の取り組みによる信頼と実績が業界各所から評価され、昨今ではプラントメーカーの垣根を越えて、沸騰水型軽水炉（BWR）のお客さまからも支援を多数要請されるようになってきています。
機械システムセグメント	• フェイス トゥー フェイス • オンライン	三菱重工機械システム（株）はアンケートやヒアリングなどを通じてお客さまの声を聞き、製品やサービスの向上に生かす活動を推進しています。その一例として、印刷紙工機械のお客さま向けに、コミュニケーションを円滑に行うためのカスタマーポータルを開発し、従来の口頭・電話・メールに続く第四の顧客接点として運用しています。お客さまによる技術情報収集や各種問い合わせ、スペアパーツ購入、整備支援システムなど、お客さまのマシンの安定稼働や保守作業をサポートするサービスを運用しています。今後は、この取り組みをほかの事業にも展開し、幅広い顧客ニーズに対応していきます。
防衛・宇宙セグメント	• フェイス トゥー フェイス	防衛・宇宙セグメントでは、一部の事業製品について、顧客満足度向上に向けた顧客満足度調査を行っています。お客さまである自衛隊を訪問し、納入した製品の品質や当社の対応について評価いただき、部隊活動を円滑に行う上での適切な支援内容や、改善に向けたご意見・ご要望を聴取しています。こうした活動を継続することで、お客さまとのコミュニケーション強化を図り、問い合わせなどがあった際に迅速に対応することで信頼性の向上に努めています。

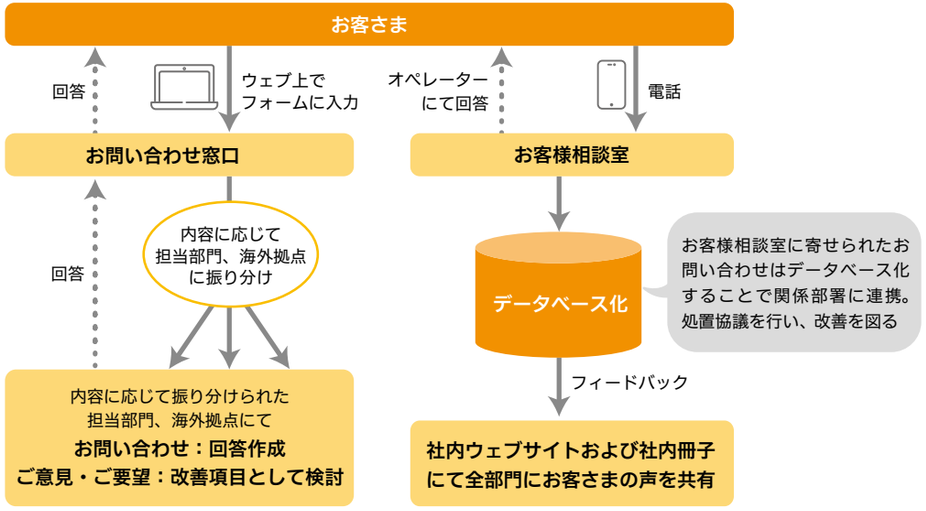
サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
› 基本的な考え方
› マネジメント体制
› 責任ある広告宣伝活動
› 取り組み事例
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

■一般消費者を顧客とする事業（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することでお客さまとの接点をつくり出します。業務用エアコンのほか、一般消費者を顧客とする家庭用エアコンを取り扱う三菱重工サーマルシステムズ(株)では、ホームページ上のお問い合わせ窓口および電話によるお客様相談室を設置し、常にお客さまの声を集めるようにしています。また、日常の販売、サービス業務活動時に販売店、工事業者から収集しているVOC（Voice of Customer）を年に2回集中的に内容を精査、分析し、関係部門へフィードバックすることで商品、販売、サービスなどの改善に役立てています。

〈顧客対応のフロー〉



責任ある広告宣伝活動 体 制 取り組み

当社グループは世界各地のステークホルダーに対して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・関連業界の規定にのっとった対応に努めています。また、広告掲載後は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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
› 基本的な考え方
› マネジメント体制
› 責任ある広告宣伝活動
› 取り組み事例
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

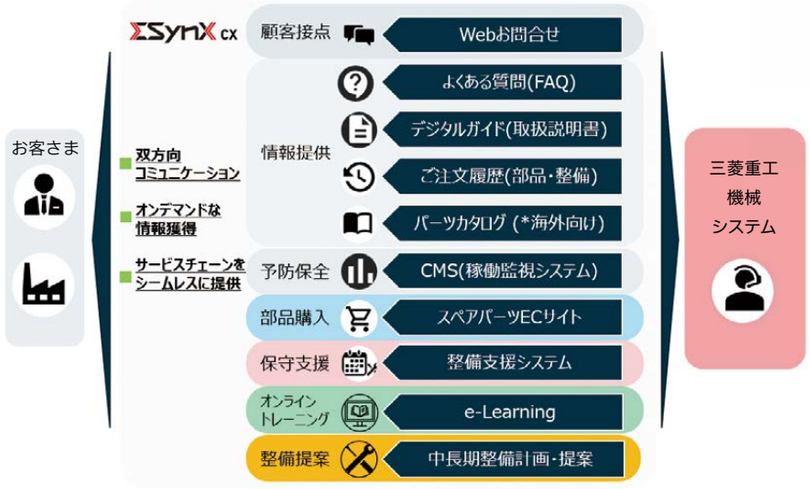
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

取り組み事例 取り組み

■企業を顧客とする事業

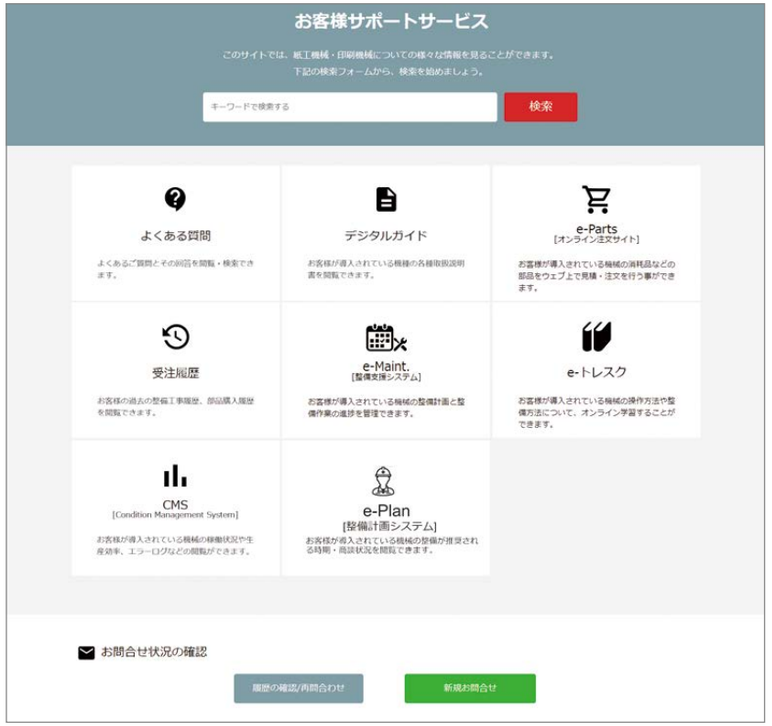
〈コミュニケーションツール「印刷紙工カスタマーポータル」を運用〉

三菱重工機械システム(株)製の印刷紙工機械を購入されたお客さま向けのコミュニケーションツール「印刷紙工カスタマーポータル」を開発、運用しています。このポータルは、従来の口頭(対面)・電話・メールに続く第四の顧客接点として構築されたものです。お客さまは、同ポータルサイトの専用ウェブページにおいてトラブルシュートやマニュアルなどの技術情報をはじめとする幅広い情報をタイムリーに収集できるだけでなく、各種お問い合わせについて当社との双方向のやり取りも可能です。また、スペアパーツを購入するECサイトや、メンテナンスの進捗・実施管理をする整備支援システムなど、お客さまのマシンの安定稼働や保守作業をサポートするサービスを運用しており、今後も新たなコンテンツを追加し、より質の高いサービスの提供を実現していきます。



[ポータルで実装されているコンテンツ(2026年5月時点)]

❶ お客さまから寄せられた問い合わせ内容をまとめた「よくある質問(FAQ)」
❷ 取扱説明書が読める「デジタルガイド」
❸ スペアパーツを注文できる「ECサイト」
❹ 過去の注文を確認できる「注文履歴」
❺ メンテナンスの進捗・実施管理をする「整備支援システム」
❻ いつでもオンラインで機械について学べるe-ラーニングコンテンツ「e-トレスク」
❼ 機械の稼働状況が確認できる「稼働監視システム」
❽ 機械の推奨整備時期の確認と整備工事の見積依頼ができる「整備計画システム」
❾ オンラインでお問い合わせができる「問い合わせ管理機能」など



「印刷紙工カスタマーポータル」トップページ

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
› 基本的な考え方
› マネジメント体制
› 責任ある広告宣伝活動
› 取り組み事例
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

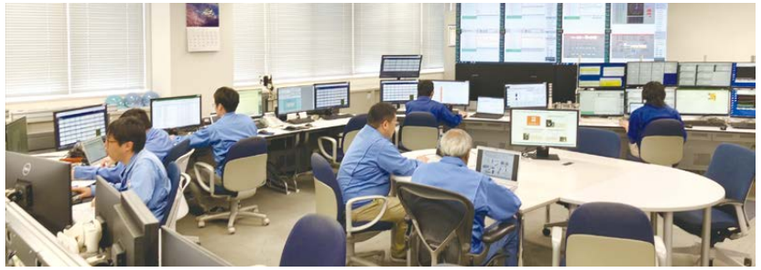
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

■企業を顧客とする事業

〈予防保全としてのテクニカルサポートを実施〉

三菱重工グループでは、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、フィリピンの4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。2026年4月時点で310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



アメリカ TOMONI HUB

■一般消費者を顧客とする事業

〈お客さまの声を反映したエアコンの開発〉

三菱重工サーマルシステムズ(株)では、お問い合わせ窓口などにいただいたお客さまからのご意見・ご要望を製品やサービスの向上に生かす取り組みとして、室内機の高さが250mmというコンパクトなエアコンを開発しました。これまでエアコンを設置できなかった窓上寸法の少ない家屋にも据え付け可能になり、快適な空間を提供します。

また、エアコンは高所に据え付けられるため、風向きの調整をリモコン操作で行いたいとのご要望を受け、同社では従来から標準モデルも含めた全機種にリモコンで風向き調整ができる左右ルーバーを搭載し、長年にわたりお客さまから高い評価をいただいています。





サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
› 基本的な考え方
› 推進体制・取り組み
› イニシアチブへの参加
› サプライチェーンに関する啓発
› サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
› サプライヤーに向けた取り組み
› 責任ある鉱物調達への対応
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

サプライチェーン・マネジメント

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、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、ビジネスパートナーであるサプライヤーとの相互発展につながる信頼関係の構築に努めています。当社グループでは、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。さらに、2025年3月に、サステナビリティに関する世間動向を踏まえた改訂を実施し、名称も「三菱重工グループ サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」へ変更しました。当社グループは、本ガイドラインを「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」などの場で説明しているほか、国内の取引先には取引基本契約、海外の取引先には一般取引条件書(Gene-Con)へ参照し、世界中のサプライヤーと共有しています。さらにはその先のサプライチェーンを構築しているサプライヤ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。

三菱重工グループウェブサイト：サステナビリティ・CSR 調達の推進　https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr

推進体制・取り組み 体制 取り組み

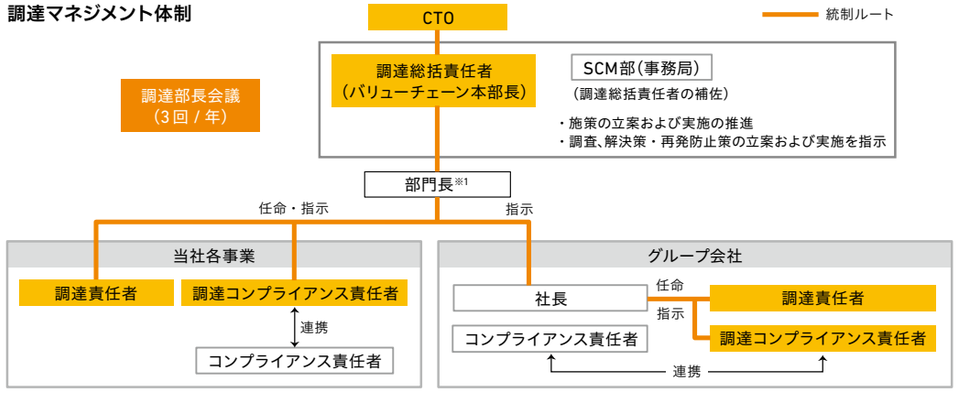
■自社内

「調達グローバルポリシー&プロシージャ※」に基づき、調達業務に関するコンプライアンスを徹底し、社会やステークホルダーから信頼される調達体制を確立・維持することを目指しています。調達総括責任者の下、当社各事業、グループ会社に調達責任者・調達コンプライアンス責任者を配置し、グループ内を管理・統制しています。

また、SCM部が事務局となり、当社各事業、主要グループ会社の各調達部門責任者からなる「調達部長会議」を通じて、調達関連施策の協議や審議を行うとともに、当社グループ内で連携しながら各種活動を推進しています。

※当社グループの社是や行動基準に基づいた、調達プロセスの共通ルールを規定する方針・手順書。

調達マネジメント体制



※1 部門長：ドメイン長、セグメント長、事業部長、コーポレート部門長等

イニシアチブへの参加 取り組み 実績

■サプライチェーンに関するイニシアチブへの参加

当社グループのサステナビリティ・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。

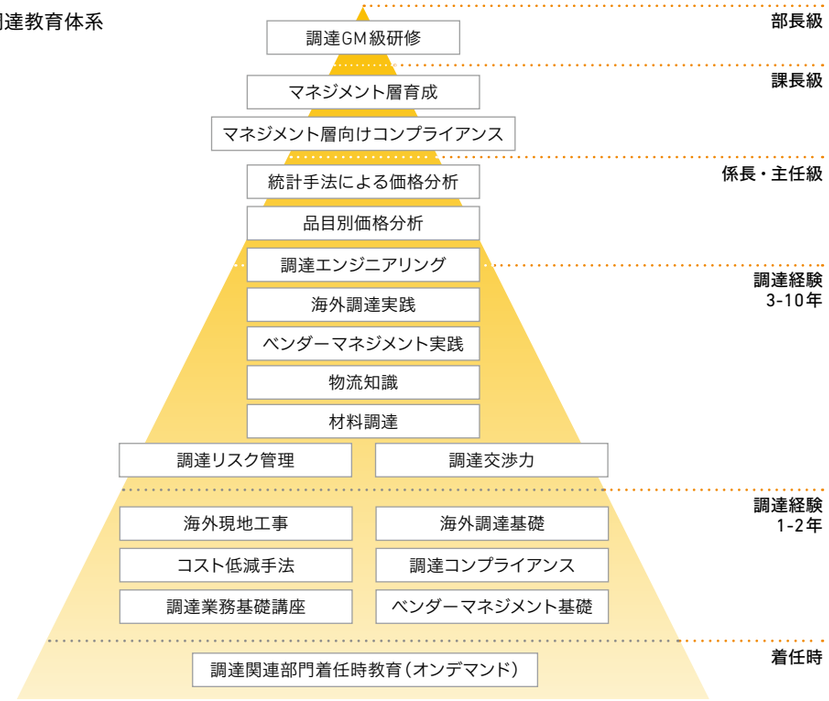
サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
› 基本的な考え方
› 推進体制・取り組み
› イニシアチブへの参加
› サプライチェーンに関する啓発
› サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
› サプライヤーに向けた取り組み
› 責任ある鉱物調達への対応
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンに関する啓発 取り組み 実 績

■ 調達人材の育成

三菱重工グループの調達部門では、調達人材のスキル向上およびサステナビリティ・CSR調達に対する意識向上のため、調達業務の経験年数や役職を踏まえた階層別に、各人のキャリアに応じて必要な知識やスキルを学ぶことができる教育を行っています。調達部門への着任時には、オンデマンドで導入教育を展開し、調達業務に関する基礎的な知識やスキルの教育を行うほか、当社グループの「資材調達の基本方針」および「サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドライン」にのっとった行動の意識付けを行っています。



また、事業部横断で調達人材育成に関する推進会議やワーキンググループを開催し、教育体系や必要講座の見直し、調達人材の育成・教育に関する事項を継続討議しています。部門横断での連携強化や情報共有の促進も目的に、横のつながりを意識した集合研修も導入することで、調達機能の高度化につなげています。

資材調達の基本方針
https://www.mhi.com/jp/company/procurement/policy

■ 調達コンプライアンスに関する啓発

法令を遵守した調達業務を確実に遂行するために、調達コンプライアンス関連の講座も定期的に開催しており、特に取適法※遵守に関する啓発は重点的に行っています。毎年、国内の当社グループ全社員を対象に取適法e-ラーニングと理解度テストを実施し、理解度テストの結果を踏まえた集合型の講義を行っています。また、留意点をまとめた教育資料「すぐに分かる取適法」を月次で発刊することで、当社グループ全社員の取適法遵守意識の醸成および知識の底上げに努めています。

Pick Up

取適法のe-ラーニングおよび理解度テストを受講した社員数

2025年実績 64,272名

※ 派遣・嘱託・構内請負など当社業務従事者すべてを対象

※「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」従来の下請法が改正され、2026年1月1日に施行。（略称：中小受託取引適正化法）

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
基本的な考え方
推進体制・取り組み
イニシアチブへの参加
サプライチェーンに関する啓発
サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
サプライヤーに向けた取り組み
責任ある鉱物調達への対応
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

サプライチェーン・マネジメント

サステナビリティ・CSR 調達に関する取り組み 取り組み 方 針

三菱重工グループはサプライチェーンのサステナビリティ（持続可能性）を高めるべく、サプライヤーの理解・協力の下、リスクアセスメントに取り組んでいます。具体的には、CSR/ESG取り組み状況の自己評価結果を当社とサプライヤーで共有・確認する目的の「サステナビリティ・CSRアンケート」、その結果を受けて実態をヒアリングし、必要に応じて是正に向けた協議を行う目的の「訪問調査（含む人権項目）」、その後の改善状況を相互で確認する目的の「フォローアップ調査」といった取り組みを行っています。

これらの取り組みは、当社グループの重要課題（マテリアリティ）の一つである「コーポレート・ガバナンスの高度化」の中で、目標として定められている「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」の達成に向けた具体的な活動に該当し、年間1サイクルで継続的に実施しています。

三菱重工グループウェブサイト：三菱重工サステナビリティ・CSR調達の推進
https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr

■サステナビリティ・CSRアンケート

発注規模や取引の継続性といった観点で、グローバルサプライチェーンの中から選定した重要なTier1サプライヤーに対して、国連グローバル・コンパクトの日本にお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）を活用したサステナビリティ・CSRアンケートを展開するとともに、当社グループのサプライチェーン サステナビリティ推進ガイドラインへの同意をお願いしています。同時に、サステナビリティ・CSR調達に関する教育資料の配信を行い、サプライヤーへの啓発活動を実施しています。

■訪問調査（含む人権項目）

サステナビリティ・CSRアンケートを通じて、CSR/ESGの観点で是正に向けた協議が必要と判断されるサプライヤーに対して、CSR/ESGに関する法令の認識や遵守体制の状況、取り組み状況についてのヒアリング・是正協議を行っています。2025年度は訪問調査の結果、至急是正を要するような重大な問題はないことを確認しました。

■フォローアップ調査

前年度に訪問調査を実施したサプライヤーに対して、改善状況のモニタリングを行っています。

	2025年度
全サプライヤーに占める重要なTier1サプライヤーの割合（発注額ベース）	61%
重要なTier1サプライヤー数 （サステナビリティ・CSRアンケート配信/ガイドライン同意取得数）	国内・海外1,776社
訪問/フォローアップ調査を実施したサプライヤー数	訪問：32社、フォローアップ：23社

〈サステナビリティ・CSRアンケート設問項目〉

Environment | 環境

化学物質の管理、排水・汚泥等の管理および削減、資源の効率的な利用、温室効果ガス排出量の削減、など

Social | 人権・労働

人権尊重と差別の禁止、地域社会の尊重、雇用における差別禁止、従業員への平等な機会提供、非人道的な扱いの禁止、適正な賃金支払い、労働時間や休暇等の公正な適用、強制・児童労働の禁止、など

Governance | ガバナンス

CSR推進体制・内部統制・BCP・コンプライアンス・内部通報制度・情報セキュリティ等の体制構築

そのほかのCSR項目

品質・安全性、サプライチェーン、地域社会との共生

質問表の大項目	ESG分類
Ⅰ. CSRに関わるコーポレート・ガバナンス	G（ガバナンス）
Ⅱ. 人権	S（社会）
Ⅲ. 労働	S（社会）
Ⅳ. 環境	E（環境）
Ⅴ. 公正な企業活動	G（ガバナンス）
Ⅵ. 品質・安全性	—
Ⅶ. 情報セキュリティ	G（ガバナンス）
Ⅷ. サプライチェーン	—
Ⅸ. 地域社会との共生	—

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
基本的な考え方
推進体制・取り組み
イニシアチブへの参加
サプライチェーンに関する啓発
サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
サプライヤーに向けた取り組み
責任ある鉱物調達への対応
社会貢献活動
ガバナンス
データセクション

サプライチェーン・マネジメント

サプライヤーに向けた取り組み 取り組み

■サプライヤーの教育

三菱重工グループは、サステナビリティ・CSR調達に関するサプライヤーの理解促進と実践力向上を目的に、「ビジネスパートナー会議」や「事業説明会」などの場で教育プログラムを提供しています。具体的には、サプライチェーン サステナビリティ推進ガイドラインについて改めて周知・徹底をお願いするとともに、他社における人権侵害事例などについて共有しています。加えて、当社グループの環境、生物多様性に関する方針・取り組みなどについても紹介し、サプライヤーとサステナビリティに関する連携を強化し、サプライチェーン上のリスク軽減に努めています。2025年度は、本教育に延べ2,912社が参加しました。

■ビジネスパートナー表彰

一部の事業では、当社グループの製品づくりに対して、品質、コスト、納期、技術力（環境負荷低減などに対する技術的な改善・改良を含む）などで優れた貢献をしたサプライヤーに対するインセンティブとして、ビジネスパートナー表彰を行っています。本表彰の一部にESGなどのサステナビリティ指標を参考指標として取り入れることで、サプライヤーのサステナビリティに対する取り組みを評価、促進しています。

Pick Up 商工中金との連携による中小企業の脱炭素支援

2026年3月、当社グループは、株式会社商工組合中央金庫（商工中金）と中堅・中小企業の脱炭素推進に向けて協業することに合意しました。

商工中金は、当社グループのサプライヤーを含む約2万社の中小製造業を顧客としており、中小企業向けのCO_2削減目標に関する公的認証の取得支援で金融機関トップクラスの実績を有しています。

当社グループは、自社工場におけるCO_2排出削減活動で活用しているMACカーブ（限界削減コストカーブ）を、専門知識がなくても作成できるように簡易なツールを整備し、これを同社に提供することとしました。MACカーブはCO_2削減施策の費用対効果を一目で可視化できるため、特に脱炭素の推進に当たって経済性が大きな課題となる中小企業の脱炭素推進を力強くサポートします。

責任ある鉱物調達への対応 方 針 取り組み

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）があるといわれています。当社グループは、これら紛争に関わる鉱物を使用する原材料、部品、製品を調達することにより、人権侵害や環境破壊に加担する意思はありません。

2025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9,000カ所の製錬所のうち、3,614カ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であるサプライヤー、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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
› 基本的な考え方
› 社会貢献活動に関するデータ
› 三菱重工グループの取り組み
ガバナンス
データセクション

社会貢献活動

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、事業・製品によってさまざまな社会課題の解決に貢献していますが、社会貢献活動を通して事業では解決できない課題に取り組んでいます。具体的な活動としては、当社グループ社員の共通の心構えとなる「CSR行動指針」に沿って、事業活動と関連性が深い「環境保全」「地域貢献」「次世代育成」の3つを重点分野として推進しています。

「地球との絆（環境保全）」では、急速な地球温暖化により重要性が高まっている気候変動対策に貢献する活動や、絶滅危惧種の保全を目的とする生物多様性保全活動などに取り組んでいます。「社会との絆（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、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ます。「次世代への架け橋（次世代育成）」では、「ものづくりの心」と「科学技術」を次世代に伝えることを基本方針とし、子ども向けの理科教育など、さまざまな教育活動を展開しています。

また、これらのさまざまな社会貢献活動に携わることは人材の育成および社員エンゲージメントにつながり、2020年に特定した5つの重要課題（マテリアリティ）の一つとして掲げた「ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上」に貢献していくと考えています。

三菱重工グループ CSR行動指針（2007年7月制定）

わたしたちは、この地球にたしかな未来を実現するために、

地球との絆

緑あふれる地球を環境技術と環境意識で守ります。

社会との絆

積極的な社会参画と、誠実な行動により、社会との信頼関係を築きます。

次世代への架け橋

夢を実現する技術で、次世代を担う人の育成に貢献します。

三菱重工グループの社会貢献活動重点分野
CSR行動指針

〈テーマ〉	事業との関連性
地球との絆 〈環境保全〉	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。
社会との絆 〈地域貢献〉	世界中で事業を展開する当社にとっては、各事業地域の社会と共生し、強固な信頼関係を築いていくことが事業継続の重要な要素です。
次世代への架け橋 〈次世代育成〉	科学技術を成長の源泉とする当社において、子どもたちの理科に対する関心・理解力低下、理科離れは当社の将来的な人材確保および育成の障害となる可能性があるため、子どもたちに理科や科学への興味を喚起させる活動を行うことは、事業継続の重要な要素です。

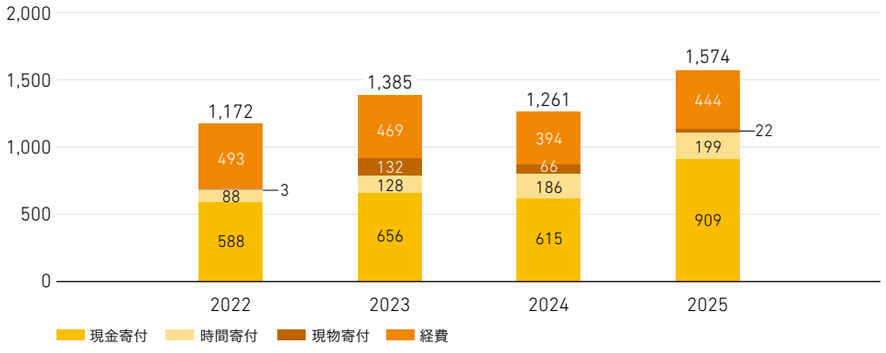
サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
› 基本的な考え方
› 社会貢献活動に関するデータ
› 三菱重工グループの取り組み
ガバナンス
データセクション

社会貢献活動

社会貢献活動に関するデータ 実績データ

寄付額（種類別）

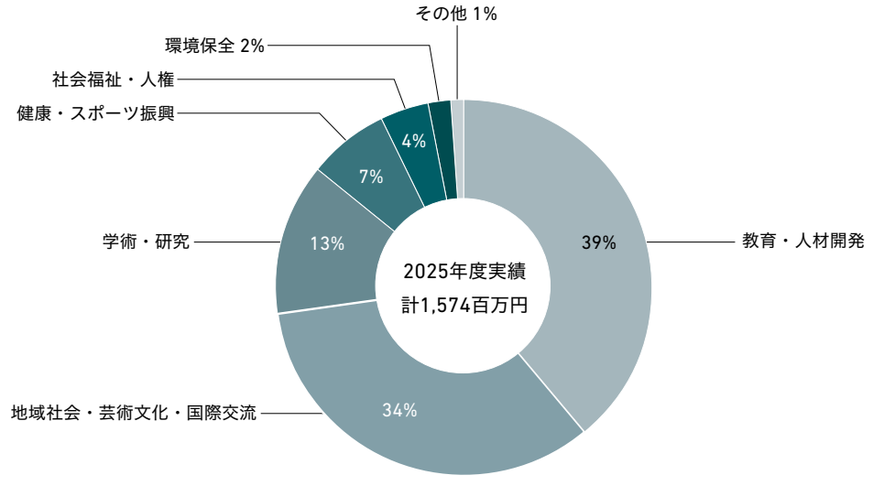
（単位：百万円）



対象範囲：三菱重工グループ

社会貢献活動の分野別割合

（単位：%）



サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
› 基本的な考え方
› 社会貢献活動に関するデータ
› 三菱重工グループの取り組み
ガバナンス
データセクション

社会貢献活動

三菱重工グループの取り組み 取り組み

環境保全「地球との絆」

「企業の森」への賛同

三菱重工サーマルシステムズ(株)は、2009年から企業と地方自治体が協働で行う「企業の森」に賛同し、三重県内の森林の一部を「ビーバーの森・紀北」と名付け、社員・家族が植樹や下草刈り、歩道の整備等を行っています。



サクラやクヌギ、モミジを一本ずつ丁寧に植樹

マングローブ林の再生

Mitsubishi Power (Philippines)Inc.の社員は、地域のボランティアとともに、フィリピン・バタンガス州サンルイスのバノヨにおいて、超大型台風で被害を受けたマングローブ保護区の再生を目的に、マングローブの苗木の植樹と海岸清掃活動に参加しました。



マングローブの再生を願いながら、苗木の植樹に取り組む社員

地域清掃活動

グループ社員が身近な環境での清掃活動を実施しています。参加者一人ひとりの環境保全・地域貢献意識の向上と、周辺住民との信頼関係の構築を目指し、主に事業拠点の近隣地域で継続しています。



広島市の「ごみゼロ・クリーンキャンペーン」に参加して市内の清掃活動を行う三菱重工コンプレッサ(株)の社員

地域貢献「社会との絆」

地域の慈善団体への寄付

Primetals Technologies USA LLCは、米国内の各拠点において、さまざまな取り組みによる慈善活動を支援しています。社員が提供する食料や日用品、おもちゃ、寄付金などに、会社からも追加支援を上乗せし、地元のフードバンクや地域団体に寄贈しています。



ホリデーシーズンには、これらの共同の取り組みにより、地域社会で必要とされている家族や個人に必需品や贈り物を提供

障がい者の活躍支援

三菱重工業(中国)有限公司は、2023年から中国現地グループ会社向け障がい者活躍支援活動を開始、障がい者と健常者が融合できる社会づくりに貢献するため、中国国内の都市を巡回してさまざまな活動を実施しています。南京市では、伝統工芸技術をもつ障がい者の方を講師に迎え、工芸品制作の体験会を実施しました。



体験会で講師から伝統工芸技術の指導を受ける三菱動力燃気輪機工程技術(南京)有限公司の社員(右上は作品例)

高齢者の交流機会の創出

Mitsubishi Heavy Industries Asia Pacific Pte. Ltd.は、シンガポールを拠点とする当社グループ会社と連携し、さまざまな社会貢献活動を実施しています。中秋節には、Mitsubishi Heavy Industries Engine System Asia Pte. Ltd.と共同で、一人暮らしの高齢者を招き、食事やゲームなどで参加者同士が交流する祝賀イベントを開催しました。



高齢者の皆さんの笑顔を引き出す、さまざまな企画を実施

サステナビリティマネジメント
環境
社会
HR戦略
人材開発
人材の確保と定着
人権
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
労働安全衛生
製品安全・品質
イノベーション
カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
サプライチェーン・マネジメント
社会貢献活動
› 基本的な考え方
› 社会貢献活動に関するデータ
› 三菱重工グループの取り組み
ガバナンス
データセクション

社会貢献活動

次世代育成「次世代への架け橋」

工場での体験学習

製造部門のある事業拠点に児童や学生を招き、ものづくりの現場見学や体験機会を提供しています。子どもたちに工場の製造現場を見せたり、実際に体験してもらうことによって、ものづくりの魅力を伝えています。



長崎造船所の製造現場で、ものづくりを体験する中学生

技能系学生への技術指導

製造現場で働く社員が拠点近隣の工業高校や高等技術専門校を訪問して溶接技術のデモンストレーションを通じて指導し、ものづくりの魅力を伝えるとともに、将来の若手技術者の育成につなげる取り組みを実施しています。



長崎県内の工業高校の学生に溶接技術を教える当社社員

キャリア教育

子どもたちの生きる力を育成する観点から、学校での学びと社会との関連性を教えるため、学校から企業に対して職場見学や社員の実体験に基づく「キャリア教育」への期待が高まっており、当社グループも社員講師による講義等を実施して協力しています。



三菱重工エンジン&ターボチャージャ（株）で、社員講師による製品説明を受けたあと、工場内の発電システムのデモプラントを見学する高校生

操業中の当社プラントの見学受け入れ

Mitsubishi Heavy Industries Asia Pacific Pte. Ltd.は、TuasOne Pte. Ltd.と連携して、シンガポール国立大学リー・クアンユー公共政策大学院のシニア・マネジメント・プログラムに協力し、当社グループの取り組みについて紹介しました。



当社グループが運営するシンガポールの廃棄物焼却発電施設TuasOneで、大学院生向けに見学ツアーを実施

学習環境の整備支援

インドのMitsubishi Heavy Industries-VST Diesel Engines Pvt Ltd.は、建造時から年数が経過した公立校の校舎改修費用を拠出し、子どもたちが安全で快適な環境で学ぶための支援を行いました。



改修工事によって整備されたインド南部マイソールの小学校

各種スポーツ教室

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、小中学生を対象に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、スポーツの裾野を広げる取り組みを実施しています。



野球教室で小学生のチームに技術指導を行う硬式野球部員

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

ガバナンス

103 コーポレート・ガバナンス
103 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
106 取締役の報酬
108 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
109 監査等委員会の有効性
110 各種委員会等の活動

111 リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
111 基本的な考え方・方針
112 事業リスクマネジメント体制

113 リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
113 事業継続の基本方針／事業継続に向けた整備状況

115 リスクマネジメント サイバーセキュリティ
115 サイバーセキュリティの取り組み

117 コンプライアンス
117 基本的な考え方／推進体制
119 コンプライアンスの状況

120 コンプライアンス 汚職防止
120 汚職防止に対する方針／汚職を防止するための体制／寄付などの実績
121 汚職防止に関する従業員教育

122 コンプライアンス 不正競争防止
122 競争法遵守に関する方針／競争法遵守に関する従業員教育

123 コンプライアンス 安全保障輸出管理
123 輸出管理に関する方針／輸出管理に関する従業員教育

124 コンプライアンス 税務の透明性
124 税務コンプライアンスに関する方針

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方 方針

三菱重工は、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、当社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、この基本方針の下、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。

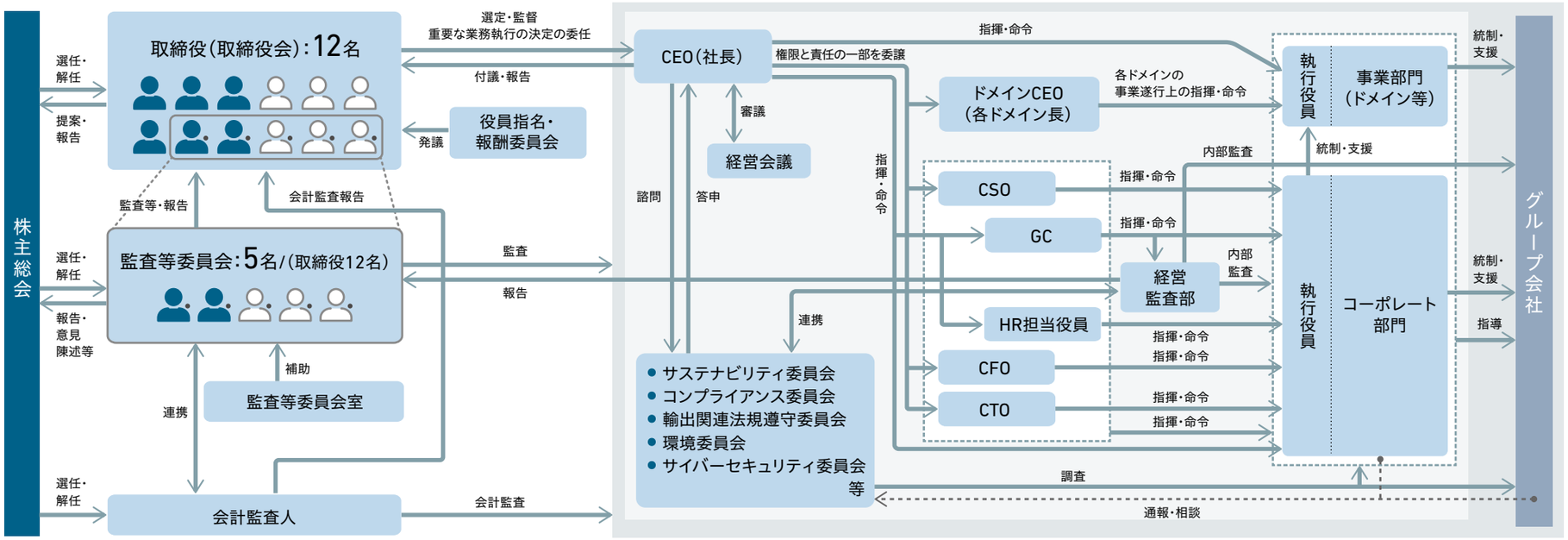
コーポレート・ガバナンスの体制 体制

2015年に監査等委員会設置会社に移行、2016年には役員指名・報酬諮問会議を設置、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です。2024年9月には役員指名・報酬諮問会議を役員指名・報酬委員会に改めました。

これらコーポレート・ガバナンス改革により、意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っています。

三菱重工グループ統合レポート「MHI REPORT 2026」P.46-P.51もご覧ください。 https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/pdf/report_2026.pdf

コーポレート・ガバナンス体制 模式図(2026年6月26日現在)



(参照)三菱重工グループウェブサイト: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/
https://www.mhi.com/jp/finance/management/governance/pdf/corporate_governance.pdf

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

■取締役会の構成

三菱重工の監査等委員でない取締役として、当社の業務執行に関する豊富な経験と経営者としての視点をもった、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・能力等をバランス良く備え、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。

取締役数(内訳)(2026年6月26日現在)

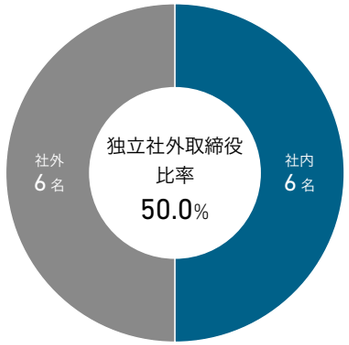
取締役総数	12名
執行取締役数	3名
非執行取締役数	9名
独立取締役数	6名
女性取締役数	2名
外国人取締役数	0名

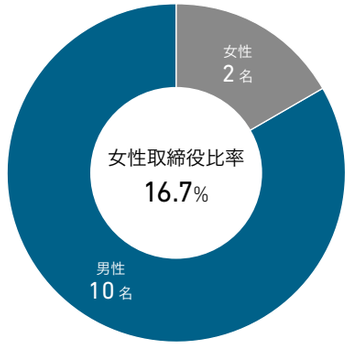
取締役会の出席率※

平均	99%(2025年度)
最低出席率	93%(2025年度)

※ 2025年度中に退任した取締役を除く

取締役会の構成(2026年6月26日現在)





女性取締役比率KPI:
2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする

取締役の任期および兼任の制限

任期	1年(監査等委員である取締役は2年)
平均在任期間	5年(2026年6月26日現在)
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社程度をめどとする

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

■ 当社取締役一覧およびスキルマトリックス等

	性別	社内／社外	当社における地位および担当（2026年6月26日時点）	在任年数（2026年6月26日株主総会終了時）	取締役会出席率（2026年3月期）	所有株式数（百株）（2026年5月31日時点）	スキルマトリックス：知識・経験・専門性(注2) 社会・経済課題	リスク管理・コンプライアンス	グローバル企業経営	技術・デジタル	マーケティング	財務会計	人材開発・育成
泉澤 清次	男性	社内	取締役会長(注1)	9	100%	3,981	●	●	●	●	●		
伊藤 栄作	男性	社内	取締役社長、CEO	1	100%	1,787	●	●	●	●	●		●
末松 正之	男性	社内	取締役、常務執行役員、CSO 兼ドメインCEO、インダストリアル・ソリューションドメイン長	1	100%	840	●	●	●		●		
西尾 浩	男性	社内	取締役、執行役員、CFO	1	100%	62	●	●	●		●	●	
小林 健	男性	社外	取締役	10	93%	244	●	●	●		●		
平野 信行	男性	社外	取締役	7	100%	388	●	●	●			●	
古澤 満宏	男性	社外	取締役	3	100%	70	●	●				●	
小澤 壽人	男性	社内	取締役 常勤監査等委員	6	100%	1,298	●	●	●			●	
田中 克則	男性	社内	取締役 常勤監査等委員	新任	—	142	●	●		●			
鵜浦 博夫	男性	社外	取締役 監査等委員	7	100%	445	●	●	●		●		●
森川 典子	女性	社外	取締役 監査等委員	6	100%	64	●	●	●			●	●
井伊 雅子	女性	社外	取締役 監査等委員	5	100%	82	●	●					●

(注1)取締役会議長(取締役会議長とCEOの兼任はありません。)
(注2)スキルマトリックスは当該取締役のすべての知識・経験・専門性を表すものではありません。

取締役会の実効性分析・評価の結果と今後の取り組みについては、「MHI REPORT 2026」P.49もご覧ください。 https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/pdf/report_2026.pdf

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

取締役の報酬 方針 体制 実績

■ 役員報酬の仕組み

〈監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬〉

- 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（変動報酬：短期インセンティブ）および株式報酬（変動報酬：長期インセンティブ）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。
- 支給割合は、社長でおおむね基本報酬20%、業績連動型報酬25%および株式報酬55%を目安（事業利益4,000億円達成の場合。2024年度中に付与した株式交付ポイントの公正価値で算出）とします。
- 業績連動型報酬の算定において基礎となる指標は連結の事業利益であり、当該指標を選定した理由は、事業活動の成果を業績連動型報酬に反映させるためであります。
- 株式報酬の算定において基礎となる指標は連結の事業利益であり、当該指標を選定した理由は、事業活動の成果を株式報酬に反映させるためであります。
- 2025年度の業績連動型報酬の算定に用いる2025年度の事業利益の目標（期首見通し）は4,200億円、実績は4,322億円です。なお、当事業年度において、三菱ロジスネクスト（株）（現（株）ロジスネクスト）およびその子会社・関連会社に係る事業を非継続事業に分類しています。これにより、上記事業利益の実績は、非継続事業を除いた継続事業の金額を記載しています。

　また、2025年度の株式報酬の算定に用いる2024年度の事業利益の目標（期首見通し）は3,500億円、実績は3,831億円です。

種類別の報酬の額等の決定方法
（監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬）

基本報酬：役位別基準額＋職務加算額

- 役位別基準額は、役位および職務内容等に応じて決定
- 職務加算額は、最高50万円／月の範囲で決定

業績連動型報酬：役位別支給係数×当年度事業利益／10,000×業績係数

- 業績連動型報酬は、当年度の事業利益（一部補正をする場合には補正後のもの）が黒字であり、かつ剰余金の配当を行う場合に支給
- 役位別支給係数は、役位および職務内容等に応じて決定
- 業績係数は、担当事業の業績・成果等を評価し、1.3から0.7の範囲で決定

株式報酬：役位別基準ポイント×業績係数

- 原則として株式交付ポイント付与から3年経過後、当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付または支給
- 役位別基準ポイントは、役位および職務内容等に応じて決定
- 業績係数は、前年度の事業利益を基礎に算定し、主要ESG評価機関による外部評価を反映の上、決定
- 当社取締役として著しく不都合な行為があった場合などには、株式交付ポイント付与および株式交付等の見合わせ、または交付済相当額の支払請求の対象となる（クローバックに相当）。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

■ 株式報酬算定基準へのESG観点の組み込み

株式報酬において、ESGに関する取り組み状況を考慮して株式交付ポイントを決定する仕組みを導入しています。当該仕組みは、主要ESG評価機関による外部評価結果を株式報酬の算定式(業績係数)に組み込むことで、当社のESGへの幅広い取り組み状況を当社株式報酬に客観的に反映するものです。

■ 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：79.9% ／ 内容：株式報酬

■ 報酬額・内訳(注)

	対象人数(名)	性別	基本報酬(百万円)	業績連動型報酬(百万円)	合計(百万円)	株式報酬(万ポイント)
監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)	7	男性	362	522	884	58.4
	0	女性	—	—	—	—
監査等委員である取締役(社外取締役を除く)	3	男性	121	—	121	—
	0	女性	—	—	—	—
社外取締役	4	男性	74	—	74	—
	2	女性	41	—	41	—

(注)1. 表の人員には、当事業年度中に退任した取締役3名および監査等委員である取締役1名を含む。
2. 表の株式報酬は、役員報酬BIP(Board Incentive Plan)信託に関して、当事業年度中に付与した株式交付ポイントである。受益者要件を満たした取締役は、原則として株式交付ポイントの付与から3年経過後(ただし、当該期間経過前に取締役を退任する場合は退任時点)に、所定の受益者確定手続を行うことにより、当該株式交付ポイントに対応する当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭の交付または支給を受けることができる。会計上の費用計上のために用いる1ポイント当たりの公正価値は3,558円(直近の当該公正価値の推移は、2023年度は625円、2024年度は1,670円)である。

〈社外取締役の報酬〉

社外取締役には、社外の立場から中長期の在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の報酬〉

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。

■ 取締役社長の報酬と従業員平均給与額の比較

	単位	額
取締役社長の年収	百万円	276※
従業員の平均年収	百万円	10.72
従業員の年収の中央値	百万円	9.90
年収の比率	倍	25.7(対平均値)、27.9(対中央値)

※ 金銭報酬のみの総額

■ 取締役個別報酬額(注)

氏名	役職	基本報酬(百万円)	業績連動型報酬(百万円)	合計(百万円)	株式報酬(万ポイント)
泉澤 清次	取締役	130	201	332	21.3
伊藤 栄作	取締役	108	167	276	23.7
末松 正之	取締役	43	67	110	9.1
西尾 浩	取締役	25	30	55	4.3

(参照)有価証券報告書(2025年度)P.70
https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2025/2025_04_all.pdf
(注)連結報酬等の総額が1億円以上である取締役の報酬

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

監査等委員会の職務 方針

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株主総会の議案の内容の決定等の職務を行います。また、監査等委員である各取締役は、監査等委員でない取締役とは区別して株主総会において選任されており、各々、会社との委任契約に基づいて、善管注意義務等を負っています。

監査等委員会の体制 体制

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。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名選定しています。また、監査等委員には、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者が含まれています。

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属スタッフ(8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

当事業年度において監査等委員会は「2024事業計画」の進捗状況、サステナビリティの対応状況、リスク管理の状況等を「重点ポイント」として掲げ、活動してきました。

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、事業計画会議、コンプライアンス委員会等の重要会議への出席、代表取締役等との懇談、事業部門やコーポレート部門へのヒアリング、国内・外の事業拠点への往査等を実施しています。それらを通じ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・運用状況等の監視・検証を行い、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。

監査等委員会は、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、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。

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、定期的(原則として月1回)に開催する経営監査部との情報交換会等を通じて、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、監査結果について報告を受けています。また、必要に応じて経営監査部による監査に立ち会っています。このほか、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。

また、監査等委員会と会計監査人は、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が、毎月情報交換会を開催するなど、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システムの構築・運用状況を確認しています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

監査等委員会の有効性 実績データ

■ 監査等委員会の開催回数等

開催回数	16回
平均所要時間	89分/回
決議・報告事項	計52件

■ 監査等委員会の出席率

平均	100%(2025年度)
最低出席率	100%(2025年度)

■ 監査等委員ごとの監査等委員会への出席率

委員名	社内／社外	役職(2026年3月31日時点)	監査等委員会出席率(2026年3月期)
徳永 節男	社内	取締役　常勤監査等委員	100%
藤沢 昌之	社内	取締役　常勤監査等委員	100%
小澤 壽人	社内	取締役　常勤監査等委員	100%
鵜浦 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%

(注)取締役徳永節男氏は、第100回定時株主総会(2025年6月27日)の終結の時をもって退任し、取締役常勤監査等委員小澤壽人氏は、第100回定時株主総会の会日(2025年6月27日)に就任したため、2026年3月31日時点の監査等委員は、藤沢昌之、小澤壽人、鵜浦博夫、森川典子および井伊雅子の各氏となります。

■ 2025年度の取り組み成果

諸活動の結果、監査等委員会は、2026年6月26日開催の定時株主総会に、以下の内容の監査報告書を報告しました。

(1)事業報告等が、法令・定款に従い、会社の状況を正しく示していること
(2)取締役の職務の執行に、法令・定款に違反する重大な事実がないこと
(3)内部統制システムに関する取締役会の決議は相当であり、その運用に指摘すべき事項がないこと
(4)計算書類および連結計算書類等に関する会計監査人の監査の方法および結果は相当であること

また、同株主総会において、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陳述すべき特段の事項はないとの結論に至った旨の意見を表明しました。

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、2026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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
› 基本的な考え方／コーポレート・ガバナンスの体制
› 取締役の報酬
› 監査等委員会の職務／監査等委員会の体制
› 監査等委員会の有効性
› 各種委員会等の活動
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コーポレート・ガバナンス

各種委員会等の活動 体 制 実施状況

委員会等の名称	委員長	メンバー	設置の目的	2025年度開催回数	2025年度の主な審議事項
役員指名・報酬委員会	独立社外取締役	取締役会長、社長および社外取締役(6名)	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、監査等委員でない取締役および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、取締役会議案を策定・発議することで、手続きの透明性および健全性を確保する。	6	取締役候補者の指名、取締役の解任およびその他の経営陣幹部の選解任に関する事項、監査等委員でない取締役の報酬の決定に関する事項等
社外取締役による会合	―	社外取締役(6名)＋(必要に応じて)社内出身者	独立社外取締役による業務執行部門への監督機能を強化し、かつ取締役会の議題に限られない幅広い事項について業務執行部門と意見交換を行う。	1	取締役会実効性評価に関する意見交換等
コンプライアンス委員会	GC	コーポレート部門長、各ドメイン・セグメント管理担当部長等 計26名	三菱重工グループにおけるコンプライアンスを推進する。	2	コンプライアンス施策の年間実行計画
輸出関連法規遵守委員会	GC	コーポレート部門長、各ドメイン・セグメント管理担当部長 計22名	三菱重工グループにおける輸出関連法規遵守を推進する。	2	輸出管理に係る重要な方針、施策、実行計画の審議、承認等
事業リスクマネジメント委員会	CSO	CFO、GC、CTO、HR担当役員、各ドメイン・セグメント長、コーポレート部門長等 計20名程度	事業リスクマネジメントに関する方針協議・情報共有を行う。	4	事業リスクに対する方針・対策等
サイバーセキュリティ委員会	CTO	CSO、GC、HR担当役員、各ドメイン・セグメント長、全社DI責任者(デジタルイノベーション本部長) 計13名	サイバーセキュリティ分野の脅威に対して、事業の継続性の確保および生産活動の効率の維持を図りつつ、グローバルで高度なサイバーセキュリティガバナンスを実現する。	1	当社グループをとりまく環境変化とリスクから作成したサイバーセキュリティ強化計画

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
› 基本的な考え方・方針
› 事業リスクマネジメント体制
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

リスクマネジメント 事業リスクマネジメント

基本的な考え方・方針 方針

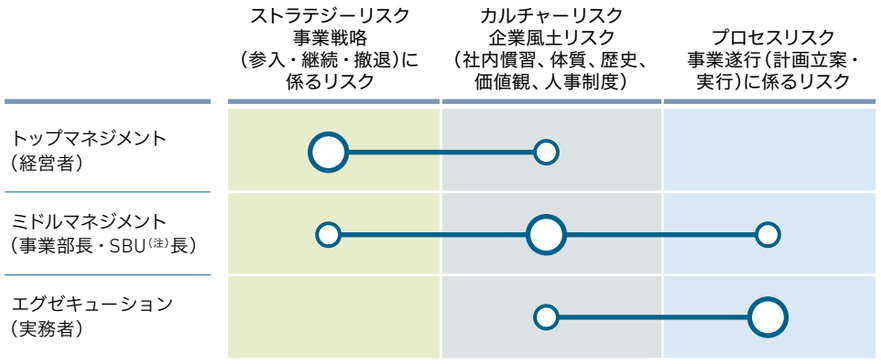
三菱重工グループは、多くの事業分野でさまざまな新しい取り組みや挑戦をする中で、持続的に成長してきましたが、併せて、大規模な損失も経験してきました。

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。かかる挑戦に事業上のリスクをともな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。

このような挑戦を次の飛躍につなげるために、過去の経験と反省を踏まえ、「事業リスクマネジメント憲章」を制定し、事業リスクマネジメントを確実に遂行できる仕組みの構築やリスク対応文化の醸成を推進しています。今後も当社グループは、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の強化を図り、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というと、コストや商務条件といった事業プロセスでのリスクが着目されがちですが、過去の損失事案からの学びとして、経営レベルで管理される事業戦略や企業文化を原因としたリスクもマネジメントすべきだと当社グループでは考えています。

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



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

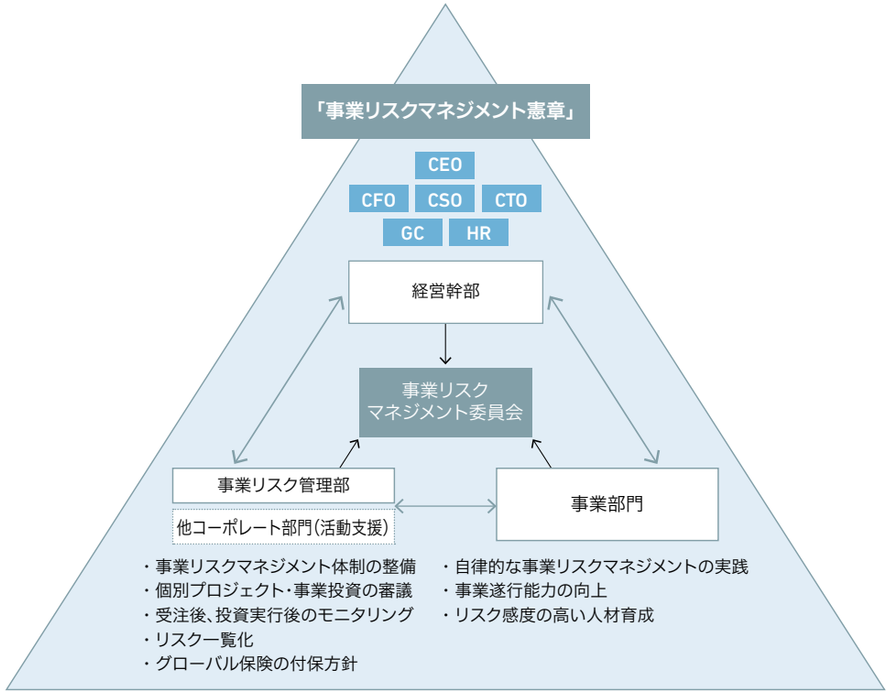
サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
› 基本的な考え方・方針
› 事業リスクマネジメント体制
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

リスクマネジメント 事業リスクマネジメント

事業リスクマネジメント体制 体制

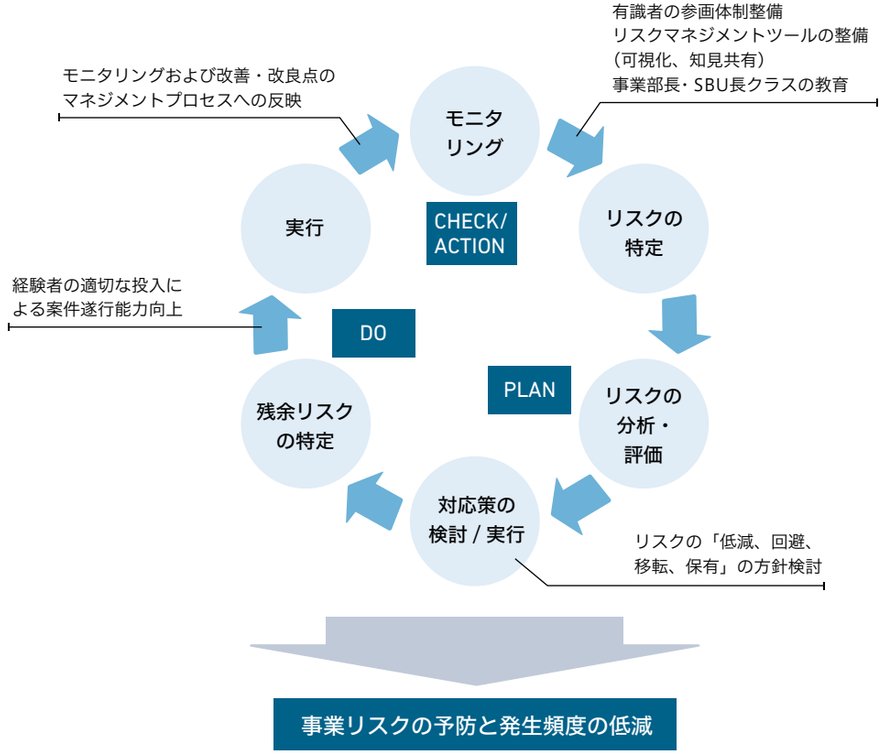
三菱重工グループでは、事業リスクマネジメント体制の体系化と経営幹部、事業部門、コーポレート部門の役割明確化を図っており、事業リスク管理部を責任部門として、これら三者が一体となって事業リスクマネジメントに取り組んでいます。

事業リスクマネジメントの体制



〈事業リスクマネジメントプロセス〉

事業リスクマネジメントの具体的な活動としては、下図の通り、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、事業部長・SBU長候補を対象とし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。



サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
› 事業継続の基本方針／事業継続に向けた整備状況
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)

事業継続の基本方針 方針

三菱重工グループは社会の基盤づくりや機能維持の重責を担う企業として、以下の事業継続マネジメント(BCM：Business Continuity Management)の基本方針に基づき事業継続に向けた取り組みを行っています。

事業継続マネジメント(BCM)の基本方針

1. 人命の安全確保を最優先
顧客、従業員(含む家族)、ビジネスパートナー等の人命、安全の確保を最優先します。

2. 地域社会の安全確保
二次災害、汚染物質の流出等を防止し、業界・社会への影響を最小限に抑えるルールの遵守と地域との共存を図ります。

3. 事業の早期復旧
社会インフラの復旧および防衛機能の維持に供する事業の迅速な立ち上げにより、業務停止にともなうビジネス上の悪影響、風評リスクの極小化を図ります。

当社グループの内部統制システムの一つとしてBCMを行うことで、大規模な自然･人為災害などに直面しても、なるべく事業を中断させず、また、早期に復旧できるよう、2025年4月にBCMグローバルポリシー＆プロシージャ※を制定しました。

※当社グループの社是や行動基準に基づいたBCM共通ルールを規定する方針･手順書

なお、新型インフルエンザや新興感染症といった疫病のまん延(パンデミック)についても事業継続マネジメントの基本方針に基づき、迅速かつ適切に対処できるよう、下記の3点に取り組むこととしています。

1. 従業員および家族の生命・安全を維持・確保することを最優先とする。
2. 新型インフルエンザ等に感染した場合、感染拡大の防止に努める。
3. 事業活動を可能な限り継続する。

事業継続に向けた整備状況 取り組み

■ 大規模な自然災害等への取り組み

地震や風水害等の大規模な自然災害については、上記基本方針に基づき、拠点ごとに初動対応計画(IMP：Incident Management Plan)と事業継続計画(BCP：Business Continuity Plan)を策定して、定期的に改善・見直しを行っています。

特に、首都直下地震の発生に備えたIMPでは、震度6弱以上の地震が発生しても本社機能を維持し事業を継続できるよう、バックアップ災害対策本部を関西地区に設置する体制を構築しています。

2025年度は、首都直下地震や国内で大地震や大規模風水害などが発生した際に迅速な初動対応が行えるよう災害時ガイドブックやIMP/BCPの改善・見直しを行うとともに、有事に備えて避難訓練などを実施しました。

また、海外も含めた三菱重工グループ全体で、平時から有効なBCMを行うことで、不測の事態が発生しても事業継続を行えるようBCM グローバルポリシー＆プロシージャとその付属書として策定ガイドラインを制定しました。これは、国内外の各グループ会社が事業継続が危ぶまれる事態に陥った場合の初動対応と、その後の事業復旧対応を事前に備えておけるよう、BCMの実践に必要とされる基礎知識およびIMPやBCPの策定に必要とされる基本的な考え方とその策定手法を記載したものです。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
› 事業継続の基本方針／事業継続に向けた整備状況
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)

首都直下地震を想定したシミュレーション訓練 2025年度実績

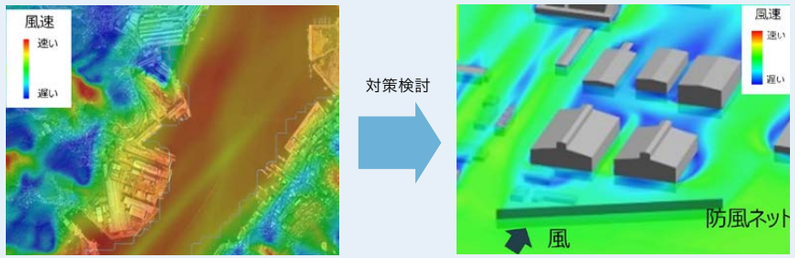
- 安否確認システムによる安否確認訓練、および休日または夜間に地震が発生し、リモートで災害対策本部を立ち上げることを想定した通信機器による応答訓練
- 日中の地震発生を想定した本社災害対策本部各班との初動対応訓練、ならびに本社機能が停止した場合の関西地区でのバックアップ災害対策本部各班との初動対応訓練

Pick Up 防災シミュレーション技術を工場BCPに活用

近年、地球温暖化にともなう気候変動に起因する自然災害が激甚化していることに加え、高度成長期に建設された社会インフラは老朽化が進み、インフラの被害リスク分析、新設・修繕計画が重要になっています。三菱重工グループでは洪水、津波、地震、台風、火災、漏えい爆発など多様な災害に対して独自の防災シミュレーション技術を有しており、気候変動影響を考慮した防災シミュレーションを行うことで、工場・インフラ設備のリスク分析やレジリエンス(強靱性・回復力)の向上を目的とした災害対策の検討に役立てています。

2022・2023年度には、国内6工場でこれらの防災シミュレーション技術を適用しました。大規模な台風、豪雨、津波が発生した場合に工場のどの場所にどのような影響があるかといった評価を、各工場での事前対策の検討に活用しました。また、2023年度は国内6工場で集中豪雨の発生を想定した防災シミュレーションを実施、2024年度も国内1工場で南海トラフ地震などを想定した津波シミュレーションを実施して、国内工場のレジリエンス向上に取り組みました。

防災シミュレーション例：台風



風速マップ
(湾形状、山谷の影響を強く受けている)

対策検討例
(防風ネットにより建屋風圧を3割減)

■ パンデミック

次なるパンデミックの発生に備えた対応として、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)における対応を教訓資料として取りまとめ、チェックリストを作成することで、迅速かつ効果的な初動対応が行えるようにしています。

■ 2026年度の取り組み

2023年度からは、大規模な自然災害やパンデミックのほか、サイバー攻撃など、事業の中断をもたらす可能性のある不測の事態に対する耐性力の向上に取り組んでおり、2026年度においても引き続き、これらのBCM活動をより深化していきます。海外においても、現地の事情・リスクを勘案しながら実効性のあるBCMを実施できるよう、BCMグローバルポリシー&プロシージャとその付属書である策定ガイドラインの浸透に努めていきます。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
› サイバーセキュリティの取り組み
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

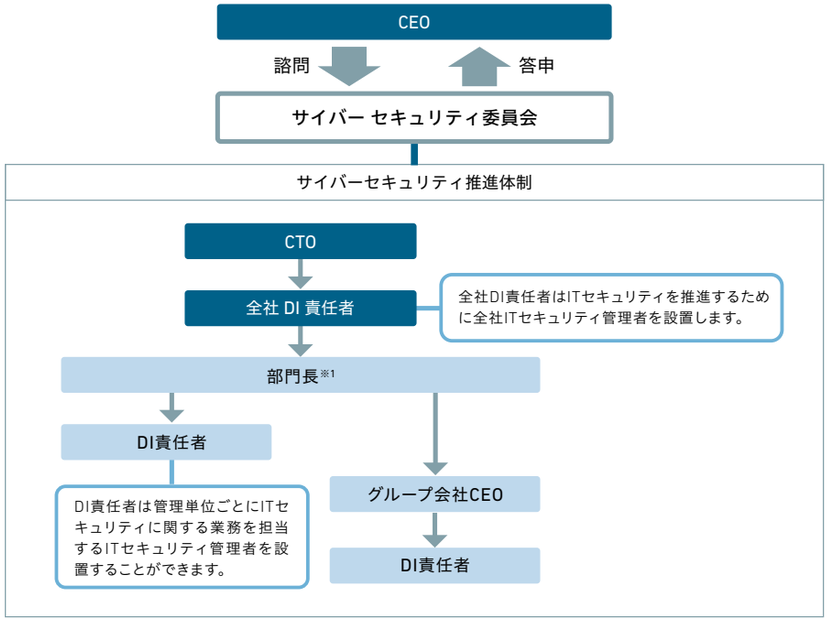
リスクマネジメント サイバーセキュリティ

サイバーセキュリティの取り組み 方針 体制 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であるとの認識から、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基本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、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がサイバーセキュリティ委員会で審議した結果を経営会議・取締役会に年1回以上報告します。

サイバー攻撃によるリスクを最小化するため、CTO直轄のサイバーセキュリティ推進体制を構築し、サイバーセキュリティの統制、インシデント対応、教育・訓練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。

ITセキュリティマネジメント体制



※1 部門長:ドメイン長、セグメント長、コーポレート部門についてはデジタルイノベーション本部長

各種委員会等の活動 ▶ P.110

〈サイバーセキュリティ統制〉

NIST CSF 2.0※2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。セキュリティリスクの予兆が発見された際には、躊躇なく迅速に緊急対策を講じます。

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の最新情報を把握し、教育・訓練を行い社員の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を実施しています。また、経済産業省が策定したサイバーセキュリティ経営ガイドライン等、国内外の政府・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や課題を踏まえて基準類を見直しています。

当社グループがお客さまに提供する製品・サービス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整備し、ビジネスパートナーとともに製品・サービス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、安全・安心な社会の構築に貢献していきます。

※2 NIST CSF 2.0:National Institute of Standards and Technology Cybersecurity Framework 2.0

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
› サイバーセキュリティの取り組み
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

リスクマネジメント サイバーセキュリティ

〈サイバーセキュリティインシデント対応〉

万一、サイバーセキュリティ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SIRT※1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、取締役への報告とともに、社の危機管理体制で対応し、事業継続計画策定による速やかな復旧を図ります。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、経営層を含むインシデント訓練を通じて、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。

※1 SIRT：Security Incident Response Team

〈サイバーセキュリティ教育・訓練〉

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・訓練を定期的に実施し、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・サービス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※2、Charter of Trust※3、経団連サイバーセキュリティ経営宣言2.0に関する取り組み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。

※2 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宰の活動。
※3 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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
› 基本的な考え方／推進体制
› コンプライアンスの状況
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コンプライアンス

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、多様な経歴、国籍、文化をもつ数万人の人々からなるグローバル・カンパニーです。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もった社員一人ひとりが一つの共通の企業文化の下で事業を推進していく必要があります。そのため、当社グループでは、2001年制定の「三菱重工コンプライアンス指針」を発展させ、2015年5月に「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。この行動基準は、当社グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定しています。

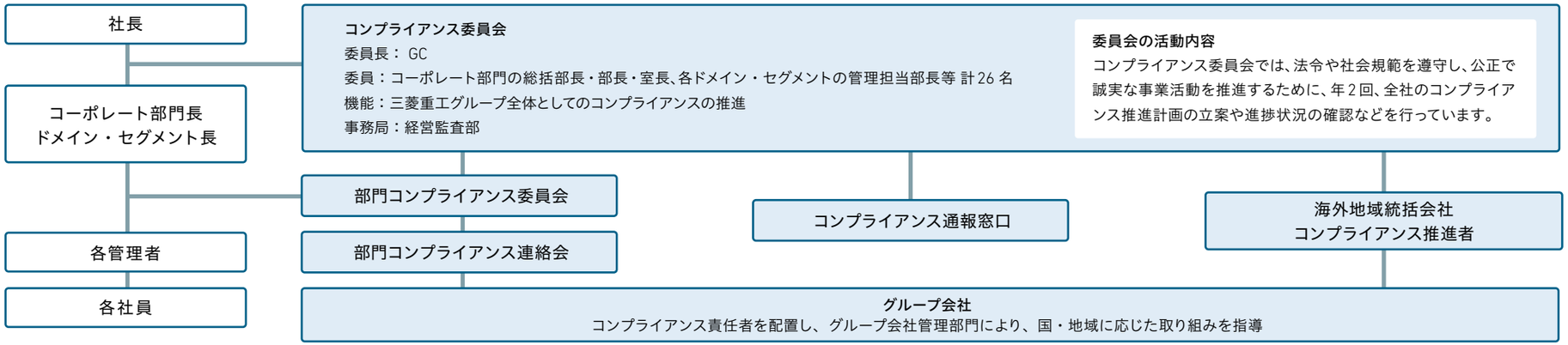
さらに、2017年9月には「コンプライアンス推進グローバルポリシー」を制定し、体制、役割、管理事項等コンプライアンス推進に関してグループ各社が備えるべき基本事項・ルールを明確にしました。「三菱重工グループ グローバル行動基準」と併せて、当社グループ共通の行動規範や基本事項・ルールを明確化することにより、グループ全体の内部統制ならびにコンプライアンスレベル向上に取り組んでいます。

また、当社グループのすべての業務を対象として、グローバル行動基準・腐敗防止に関する社内規程を含むコンプライアンスの遵守状況について、年次計画に基づき定期的に監査を実施し、問題が発見された場合には是正措置を講じています。

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

推進体制 体制

■ コンプライアンス推進体制（2026年4月1日現在）



■ 取締役会の役割

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。

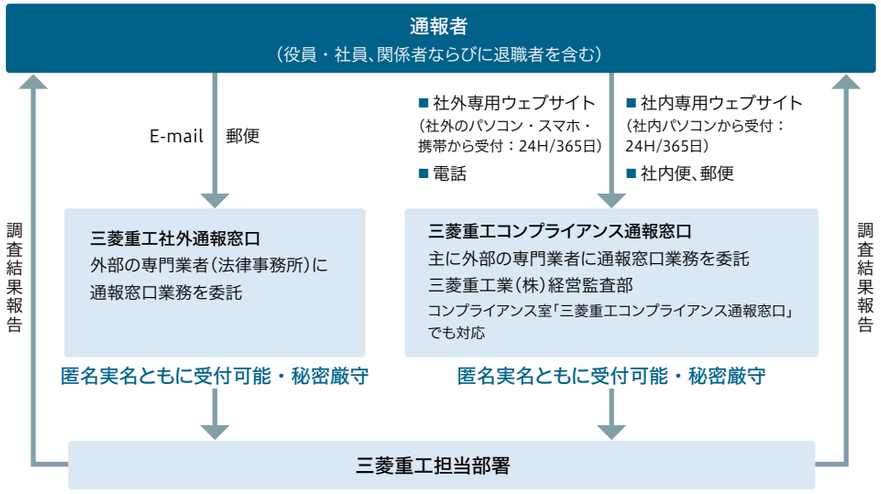
サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
› 基本的な考え方／推進体制
› コンプライアンスの状況
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コンプライアンス

■ 内部通報制度、相談窓口

三菱重工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り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。

内部通報、相談窓口の仕組み



■ 社員浸透体制

当社グループでは社員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるための体制を整え、さまざまな取り組みを行っています。

•コンプライアンス研修
2003年度以降、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、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。

•コンプライアンス意識調査
当社では、2004年度から「コンプライアンス意識浸透度調査」を実施しています。2013年度からは当社グループの全員に対象を拡大し、e-ラーニングによるコンプライアンス教育と併せて実施しています。また2015年度以降は同年に制定しました「三菱重工グループ グローバル行動基準」の認知度、意識レベル等を確認し、社員のさらなるコンプライアンス意識向上や、コンプライアンス徹底に向けた施策検討につなげています。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。 コンプライアンスの状況 ▶ P.119

■ 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方およびその整備状況

当社グループでは、「グローバル行動基準」において、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）に対して毅然とした対応を行い、不当な要求には応じないことを明記しており、反社会的勢力との一切の関係を遮断することを基本的な考え方としています。なお、反社会的勢力に対応する統括部署を本社に設置し、関係部門や警察、弁護士等の外部専門機関と連携の上、反社会的勢力事案に対し、組織的に対処することとしています。

また、反社会的勢力に関する情報については、警視庁外郭団体等からの関連情報を入手して不測の事態に備えるとともに、警察、弁護士等の外部専門機関との連携を図り、反社会的勢力との関係遮断に取り組んでいます。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
› 基本的な考え方／推進体制
› コンプライアンスの状況
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コンプライアンス

コンプライアンスの状況 実績データ

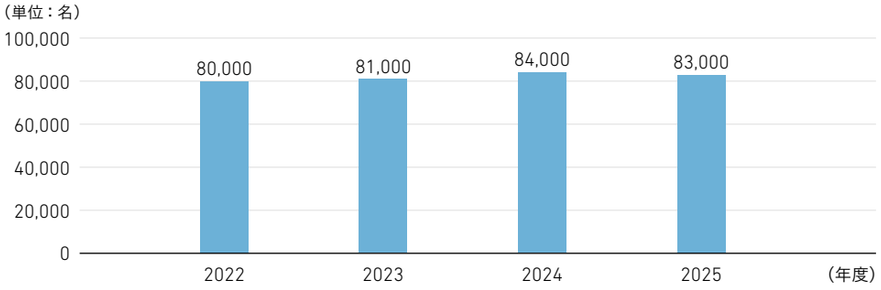
■コンプライアンス研修実施状況について

三菱重工グループの共通規範である「三菱重工グループ グローバル行動基準」について、e-ラーニングを毎年実施し、世界中の当社グループ従業員一人ひとりへの浸透を図っています。

■コンプライアンス違反件数、内容および措置

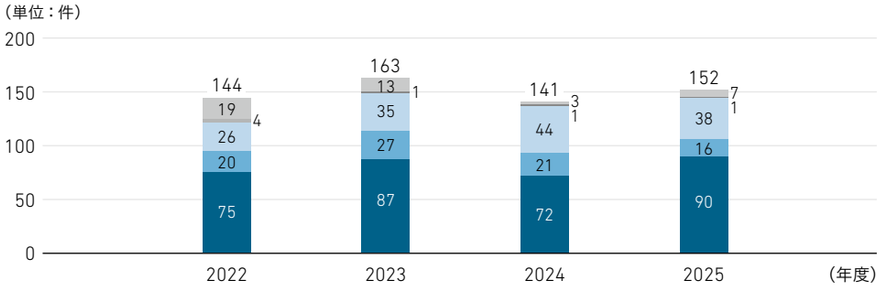
汚職(贈収賄等)を含むコンプライアンス通報案件について、2025年度のコンプライアンス違反は57件、是正を行った案件は83件でした。重大な違反はなく、またこれによる罰金・課徴金の支払もありません。

コンプライアンス研修受講人数(概数)



対象範囲:三菱重工業(株)およびグループ会社全従業員(役員、再雇用社員、パート・アルバイト、嘱託および派遣社員を含む)

コンプライアンス通報件数



対象範囲:三菱重工グループ

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
› 汚職防止に対する方針／汚職を防止するための体制／寄付などの実績
› 汚職防止に関する従業員教育
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コンプライアンス 汚職防止

汚職防止に対する方針 方針

三菱重工は、いかなる汚職につながる行為も禁止する方針を掲げており、2004年より、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、腐敗防止を含む4分野における10原則の普及・実践に努めています。グローバルな商取引を展開している当社は、外国公務員などに対する不正利益供与などを禁止した不正競争防止法に加えて、各国の贈収賄法を遵守することを基本方針に、公正な取引に努めています。

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、社員が、会社のお金やその他の負担を法務部門の事前了解なく、政治的な活動のために提供したり提案したりすることを禁止しています。 また、ロビー活動と認定される可能性がある業務に関与する場合には、必ず、法務部門の事前同意を得るようにしています。

汚職を防止するための体制 体制

2005年には「外国公務員贈賄防止に関するガイドライン」を制定し、不正競争防止法などに基づく行動基準を示していましたが、2011年7月の英国贈収賄法(Bribery Act 2010)の施行や、各国での規制強化に合わせ、2012年2月にこのガイドラインを発展させて「贈賄等防止規則」および「贈賄防止に関する手続要領」などのルールを制定し、商社や、代理店などを起用する場合などにおける審査要領を定め、贈賄防止に取り組んでいます。

さらに、2015年5月には「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定、当社グループのすべての役員および社員に対し、贈賄の禁止を徹底するとともに、2016年9月には、関連法令と社内ルールを解説した「外国公務員贈賄防止ガイダンス」を発行し、ルールやグローバル行動基準の遵守を図っています。2017年9月に発行したグローバルポリシーにおいて、当社グループ会社は、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-ラーニングなどさまざまな形式で、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。

寄付などの実績 実績データ

寄付などの実績	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

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
› 汚職防止に対する方針／汚職を防止するための体制／寄付などの実績
› 汚職防止に関する従業員教育
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コンプライアンス 汚職防止

汚職防止に関する従業員教育 取り組み

2014年度から、贈賄・腐敗防止に焦点を当てた教育を三菱重工および国内・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、2025年では約7,600名が受講して累計で約44,500名が受講しました。加えて、2025年度は当社のe-ラーニング教育を受講可能な環境にある全社員に対して、贈賄防止に関するe-ラーニングを実施し、約26,800名が受講しました。

また、2025年には、贈賄防止に関する集合研修を国内3拠点で実施して約320名が受講し、これまでの累計で約2,720名が受講しました。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
› 競争法遵守に関する方針／競争法遵守に関する従業員教育
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
› 税務コンプライアンスに関する方針
データセクション

コンプライアンス 不正競争防止

競争法遵守に関する方針 方針

三菱重工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 取り組み

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、2025年度は約6,700名が受講して累計で約41,900名が受講。2025年度には、競争法遵守に関する集合研修を国内3拠点で実施して約320名が受講し、これまでの累計で約2,720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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
輸出管理に関する方針／
輸出管理に関する従業員教育
コンプライアンス 税務の透明性
データセクション

コンプライアンス 安全保障輸出管理

輸出管理に関する方針 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。

三菱重工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、当社グループ会社が、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	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

輸出管理に関する従業員教育 取り組み

輸出管理に焦点をあてた教育(集合教育および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、2025年度は約1,300名が受講、累計約61,000名が受講、2017年度から該非判定e-ラーニングも導入し、2025年度は約800名が受講、累計約12,100名が受講しています。また、2019年度から開設した技術管理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、2025年度は約25,300名が受講、累計約159,300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、2025年度は約5,900名が受講、累計約30,100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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
コーポレート・ガバナンス
リスクマネジメント 事業リスクマネジメント
リスクマネジメント 事業継続マネジメント(BCM)
リスクマネジメント サイバーセキュリティ
コンプライアンス
コンプライアンス 汚職防止
コンプライアンス 不正競争防止
コンプライアンス 安全保障輸出管理
コンプライアンス 税務の透明性
› 税務コンプライアンスに関する方針
データセクション

コンプライアンス 税務の透明性

税務コンプライアンスに関する方針 方針

三菱重工グループは、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。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション

126 環境
126 環境マネジメント
126 気候変動
130 水管理
131 汚染・廃棄物

132 社会
132 人材開発
133 人材の確保と定着
135 人権
136 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
138 労働安全衛生
140 製品安全・品質
140 イノベーション
141 社会貢献活動

142 ガバナンス
142 コンプライアンス

143 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。最新の保証対象データに✓マークを付しています。

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
› 環境マネジメント
› 気候変動
› 水管理
› 汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション／環境

環境マネジメント

■ 環境目標

〈環境目標進捗状況（KPI：原単位※1）〉

	2022		2023		2024		2025	
	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／売上高	12.3	—	11.4	—	10.3	—	9.8※2	—
KPI（2）水使用量／売上高	0.165	34.5%削減	0.142	43.6%削減	0.124	50.8%削減	0.112※3	55.6%削減
KPI（3）廃棄物排出量／売上高	1.68	36.0%削減	1.50	42.8%削減	1.29	50.6%削減	1.08※4	58.8%削減

※1 連結売上収益を使用
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社128社
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社106社
※4 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社95社

気候変動

■ 温室効果ガス排出量

〈直接的温室効果ガス排出量（Scope1）〉

	単位	2022	2023	2024	2025
CO_2排出量（エネルギー起源）※1	kt-CO_2	137	129	134	104
（第三者保証）※2		82	75	76	75 ✓
その他の排出量※3					
CO_2排出量（非エネルギー起源）	kt-CO_2e	0.030	0.095	0.202	0.343
CH_4		0.180	0.165	0.277	0.199
N_2O		0.086	0.072	0.113	0.101
HFCs		0.621	0.194	0.547	0.958
PFCs		—	—	—	—
SF_6		0.403	0.401	0.082	0.074
NF_3		—	—	—	—

※1 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 163社／2023年度 156社／2024年度 170社／2025年度 128社（売上カバー率98%））
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内連結事業会社（2022年度 11社／2023年度 10社／2024年度 10社／2025年度 10社）
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
› 環境マネジメント
› 気候変動
› 水管理
› 汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション／環境

〈間接的温室効果ガス排出量（Scope2）〉

	単位	2022	2023	2024	2025
ロケーション基準※1、3	kt-CO_2	434	438	426	387
（第三者保証）※2、3		247	269	275	277 ✓
マーケット基準※1、4	kt-CO_2	377	402	384	385
（第三者保証）※2、4		224	277	272	263 ✓

※1 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 163社／2023年度 156社／2024年度 170社／2025年度 128社（売上カバー率98%））
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内連結事業会社（2022年度 11社／2023年度 10社／2024年度 10社／2025年度 10社）
※3 日本は、電気事業者別排出係数（環境省・経産省）の全国平均係数を適用。その他は、国際エネルギー機関（IEA）の「IEA Emission Factors」国別平均係数を適用
※4 日本は、電力事業者別排出係数（環境省・経産省）を適用。その他は、電力供給会社が提供する排出係数の入手が困難な場合は国際エネルギー機関（IEA）の「IEA Emission Factors」国別排出係数を適用

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
› 環境マネジメント
› 気候変動
› 水管理
› 汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション／環境

〈その他の間接的温室効果ガス排出量（Scope3）※〉

カテゴリ	単位	2022	2023	2024	2025
1. 購入した製品・サービス※1	kt-CO_2	4,907	7,371	6,883	11,986
2. 資本財		477※2	650※2	615※2	97※1
3. Scope1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動※2		70	71	70	65
4. 輸送、配送（上流）		17※1	14※1	12※1	6※3
5. 事業から出る廃棄物※4		14	18	15	15 ✓
6. 出張		10※2	10※2	10※2	88※1
7. 雇用者の通勤		35※2	36※2	36※2	10※1
8. リース資産（上流）〈Scope1, 2に含む〉	—	—	—	—	—
9. 輸送、配送（下流）※5	—	対象外	対象外	対象外	対象外
10. 販売した製品の加工※5	—	対象外	対象外	対象外	対象外
11. 販売した製品の使用※6	kt-CO_2	1,072,000	946,000	591,000	391,000
12. 販売した製品の廃棄※5	—	対象外	対象外	対象外	対象外
13. リース資産（下流）※7	—	対象外	対象外	対象外	対象外
14. フランチャイズ※7	—	対象外	対象外	対象外	対象外
15. 投資※5	—	対象外	対象外	対象外	対象外
集計範囲における合計値	kt-CO_2	1,077,530	954,170	598,641	403,267

※ 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
※1 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内グループ会社一部
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独
※4 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内グループ会社（2022年度 8社／2023年度 7社／2024年度 7社／2025年度 7社）
※5 現時点では参考となるデータが確認できていないため算定対象から除外
※6 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社。ライフサイクル全体での排出量
※7 当社事業の範囲外のため算定対象から除外

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
› 環境マネジメント
› 気候変動
› 水管理
› 汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション／環境

■ エネルギー消費量

〈エネルギー消費量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
エネルギー総消費量	GWh	1,722	1,714	1,719	1,521
再生可能エネルギー消費量	GWh	109	133	142	54
エネルギー総消費量に占める再生可能エネルギー消費量の割合	%	6.4	7.8	8.3	3.6

〈購入電力量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
購入電力量	GWh	976	997	986	938

対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 163社／2023年度 156社／2024年度 170社／2025年度 128社（売上カバー率98%））

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
› 環境マネジメント
› 気候変動
› 水管理
› 汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション／環境

水管理

■ 水使用量

〈水資源投入量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
取水量※1	万m³	677	650	623	557
（第三者保証）※2		476	492	446	417 ✓
取水量内訳					
上水道水	万m³	276	268	264	235
（第三者保証）※2		139	180	143	141 ✓
工業用水		231	224	217	202
（第三者保証）※2		193	180	181	173 ✓
地下水		169	157	141	116
（第三者保証）※2		144	133	122	104 ✓
河川、湖沼など		1	1	1	3
水リサイクル量※3	万m³	18	14	17	17
水リサイクル率※3	%	4	3.5	4.5	4.7

〈排水量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
排水量※4	万m³	356	358	352	304
排水量内訳					
下水道など	万m³	191	192	160	136
公共水域（河川・湖沼）※5		165	166	193	168

〈水使用量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
水使用量※1、6	万m³	512	484	430	388

※1 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 143社／2023年度 141社／2024年度 150社／2025年度 107社（売上カバー率95%））
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内連結事業会社（2022年度 10社／2023年度 9社／2024年度 9社／2025年度 9社）
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独
※4 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 83社／2023年度 70社／2024年度 70社／2025年度 57社）
※5 自社で浄化して河川や湖沼に戻した排水量
※6 水使用量＝取水量（上水＋工業用水＋地下水＋河川・湖沼）－自社で浄化して河川や湖沼に戻した排水量

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
› 環境マネジメント
› 気候変動
› 水管理
› 汚染・廃棄物
社会
ガバナンス
第三者保証

データセクション／環境

汚染・廃棄物

■ 廃棄物排出量

〈廃棄物排出量※1〉

	単位	2022	2023	2024	2025
排出量※2	千t	133	128	123	91
（第三者保証）※3		26	28	26	27 ✓
リサイクル量※2		101	100	98	73
総処分量※2、4		32	28	26	18
最終処分量※2		10	9	9	9

〈有害廃棄物排出量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
排出量※2	千t	11	10	11	11
リサイクル量※2		5	5	5	5
総処分量※2、4		6	5	6	6

※1 有価物を含み、有害廃棄物を除く
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社（2022年度 116社／2023年度 116社／2024年度 118社／2025年度 95社（売上カバー率93%））
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内連結事業会社（2022年度 11社／2023年度 10社／2024年度 10社／2025年度 10社）。有価物・有害廃棄物を除く
※4 総処分量＝排出量－リサイクル量

■ 揮発性有機化合物（VOC）排出量

〈揮発性有機化合物（VOC）排出量〉

	単位	2022	2023	2024	2025
排出量（合計）	t	585	597	540	438
トルエン		227	242	206	173
キシレン		229	237	197	150
エチルベンゼン		129	118	137	115

対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内グループ会社（2022年度 25社／2023年度 24社／2024年度 24社／2025年度 22社（売上カバー率58%））

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

人材開発

■ 技監・範師認定

		単位	2022	2023	2024	2025
技監・範師新規認定者数	技監	名	6	1	3	5
	範師		4	3	5	2

対象範囲：三菱重工業（株）単独

■ 教育時間と教育費用

		単位	2022	2023	2024	2025
教育時間	延べ教育時間	時間	766,933	972,284	932,549	1,046,970
	一人当たり教育時間	時間／人	16.0	20.6	19.8	21.7
教育費用	延べ費用	千円	1,881,621	1,778,634	1,924,085	2,400,855
	一人当たり教育費用	円／人	39,228	37,681	40,922	49,829
集計範囲（三菱重工業（株）および国内グループ会社）	集計対象者数	人	47,966	47,203	47,018	48,182
	従業員カバー率	%	62.4	60.8	60.8	61.2

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

人材の確保と定着

		単位	2022	2023	2024	2025
従業員の成績評価※1	目標管理による評価を行っている従業員の割合	%	62.9	62.7	62.5	62.6
採用者数※1	総数	名	478	737	1,467	1,777
	男性	名	437	641	1,296	1,569
	男性割合	%	91.4	87.0	88.3	88.3
	女性	名	41	96	171	208
	女性割合	%	8.6	13.0	11.7	11.7
キャリア採用者数※1	総数	名	123	196	572	692
	男性	名	112	168	506	616
	男性割合	%	91.1	85.7	88.5	89.0
	女性	名	11	28	66	76
	女性割合	%	8.9	14.3	11.5	11.0
内部採用で充当したオープンポジションの割合※1	全体	%	97.8	98.0	95.5	91.6
	男性		98.6	98.0	95.5	91.2
	女性		97.7	98.0	95.5	94.0
総離職率※2、3	全体	%	3.7	2.4	1.9	1.7
	男性		3.7	2.4	1.9	1.7
	女性		4.0	2.8	2.0	1.8
自己都合離職率※2、3	全体	%	1.6	1.4	1.2	1.0
	男性		1.5	1.3	1.2	1.0
	女性		2.9	2.5	1.7	1.6

※1 対象範囲：三菱重工業（株）単独
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内グループ会社（2022年度 6社／2023年度 15社／2024年度 29社／2025年度 44社（従業員カバー率：56%））
※3 定年退職による離職は含まず

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

■ 社員エンゲージメント

		単位	2022※1	2023	2024※2	2025	目標
意識調査	エンゲージメントが高い社員の割合	%	57	—	63	—	2030年度までに世界平均以上※3
	（有効回答率）		75	—	79	—	

※1 対象範囲：三菱重工業（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%）
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 192社（従業員カバー率：92%）
※3 世界平均：72%（2024年度調査時点）

■ 働き方と両立支援に関するデータ

			単位	2022	2023	2024	2025
両立支援制度利用状況	育児休業取得者数※1	男性	名	268	261	340	530
		女性		94	70	69	201
	育児休業取得率	男性※2	%	69.0	85.8	90.2	92.2
		女性※3		96.9	94.5	98.6	98.6
	育児勤務利用者数	男性	名	417	604	682	719
		女性		531	538	530	483
	チャイルド・プラン休業取得者数		名	5	3	10	9
	介護休業取得者数			9	19	11	12
	介護勤務利用者数			38	58	66	51
	育児休業取得後の復職率		%	99.6	100	99.2	100
働き方に関する実績	年次有給休暇取得率		%	77.0	81.5	77.7	78.6
	在宅勤務利用実績		名	12,655	11,723	10,852	12,334

対象範囲：三菱重工業（株）単独
※1 育児休業を取得開始した社員数
※2 育児休業または配偶者出産休暇を取得開始した社員/子どもが産まれた社員
※3 育児休業を取得開始した社員/産前産後休暇が終了し育児休業取得可能となった社員

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

人権

■結社の自由と雇用の保証

		単位	2022	2023	2024	2025
労働協約の対象となっている従業員割合	従業員割合	%	98.4※1	98.3※2	90.7※3	90.7※4
労働組合との団体交渉（労使協議）の回数※5		回	24	28	20	25

対象範囲：※1 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 12社（連結従業員カバー率：46%）
※2 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 23社（連結従業員カバー率：49%）
※3 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 39社（連結従業員カバー率：55%）
※4 三菱重工業（株）単独および国内主要グループ会社 44社（連結従業員カバー率：56%）
※5 三菱重工業（株）単独

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン（DE&I）

■ 多様性と機会均等に関するデータ

			単位	2022	2023	2024	2025
従業員数	連結総数		名	76,859	77,697	77,274	78,793
	単独総数		名	21,634	22,538	22,347	23,373
	男性人数		名	19,637	20,461	20,256	21,156
	男性割合		%	90.8	90.8	90.6	90.5
	女性人数		名	1,997	2,077	2,091	2,217
	女性割合		%	9.2	9.2	9.4	9.5
従業員平均勤続年数、平均年齢	平均勤続年数		年	18.8	19.0	18.9	18.5
	平均年齢		歳	42.1	42.4	42.5	42.3
	男性平均勤続年数		年	19.0	19.1	19.0	18.7
	女性平均勤続年数		年	17.8	17.9	17.5	16.7
役員※1	総数		名	51	48	48	46
	男性人数		名	49	45	44	42
	男性割合		%	96.1	93.7	91.7	91.3
	女性人数		名	2	3	4	4
	女性割合		%	3.9	6.3	8.3	8.7
管理職※2	総数		名	5,455	5,766	5,695	5,809
	男性人数		名	5,298	5,608	5,536	5,630
	男性割合		%	97.1	97.3	97.2	96.9
	女性人数		名	157	158	159	179
	女性割合		%	2.9	2.7	2.8	3.1
障がい者雇用率	雇用率		%	2.45	2.55	2.69	2.94
再雇用者数	総数		名	682	875	920	1,092
契約社員または臨時従業員が占める割合	割合		%	8.9	9.3	10.1	9.5
賃金の平等性※2、3	管理職（基本給のみ）	男性	—	1.05	1.06	1.05	1.05
		女性		1	1	1	1
	管理職（基本給＋その他ボーナス等のインセンティブ）	男性	—	1.03	1.03	1.06	1.06
		女性		1	1	1	1
	非管理職	男性	—	1.05	1.04	1.04	1.04
		女性		1	1	1	1

対象範囲：三菱重工業（株）単独
※1 執行役員を含む
※2 課長クラス以上を管理職と定義
※3 各階層における男女別の平均賃金のうち、少ない方を 1.00 とし、差を指数で表示

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

■ 多様性と機会均等に関するデータ

		単位	2022	2023	2024	2025
ポジションごとの女性比率	従業員全体	%	13.8	13.5	13.8	14.1
	非管理職		16.1	15.9	16.2	16.4
	課長職※1		4.6（4.5）	4.5（4.4）	5.3（5.0）	5.7（5.4）
	部長職※1		3.4（3.6）	3.3（3.5）	2.6（3.5）	2.7（3.5）
	役員※2		4.2	4.3	6.3	5.7
	プロフィットセンターにおける管理職※1、3		4.2（4.0）	3.9（3.7）	4.3（4.1）	4.6（4.3）

対象範囲：三菱重工グループ（連結従業員カバー率：2022年 91%/2023年 90%/2024年 92%/2025年 94%）
※1 （ ）内は上位ポジションを含んでの集計
※2 執行役員を含む
※3 コーポレート組織以外をプロフィットセンターと規定

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

労働安全衛生

■ 労働安全衛生に関するデータ

			単位	2022※1	2023※2	2024※3	2025※4
労働災害削減に向けた目標と実績	労働時間（従業員＋請負業者）	労働時間総計	時間	175,730,576	168,934,525	163,079,963	164,387,624 ✓
	死亡・重大災害件数	目標	件	0	0	0	0
		実績		1	0	3	0
	業務上死亡者数	従業員	名	0	0	0	0 ✓
		請負業者		1	0	3	0 ✓
	休業災害件数	従業員	件	28	33	33	36 ✓
		請負業者		25	23	31	20 ✓
	休業災害度数率※5（従業員＋請負業者）	目標	—	0.33	0.35	0.32	0.35
		実績	—	0.30	0.33	0.39	0.34 ✓
		製造業平均	—	1.25	1.29	1.24	1.33
		従業員	—	0.23	0.28	0.28	0.30 ✓
		請負業者	—	0.48	0.46	0.69	0.46 ✓

※1 対象範囲：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 78%）
※2 対象範囲：三菱重工業（株）単独およびグループ会社 51社（従業員カバー率 71%）
※3 対象範囲：三菱重工業（株）単独およびグループ会社 49社（従業員カバー率 72%）
※4 対象範囲：三菱重工業（株）単独およびグループ会社 50社（従業員カバー率 74%）
※5 休業災害度数率とは、100万延べ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 ÷ 延べ実労働時間数 × 1,000,000

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

■健康経営推進のための指標と実績

		目標	単位	2022	2023	2024	2025
健康診断事後措置の徹底	定期健康診断受診率※1	100%	%	99.5	99.4	98.9	98.6
	高血圧の治療中率※1	3年連続前年度以上		85.2	87.1	85.8	86.6
	糖尿病の治療中率※1	3年連続前年度以上		79.3	80.0	81.4	82.0
	糖尿病重症化予防プログラム参加率※2	10%以上		6.9	7.8	5.0	9.4
	血圧・血糖・脂質の治療放置群該当率※2	2023年度以下		8.8	4.5	4.3	3.8
ストレスチェック(SC)などに基づく職場環境改善	課・グループ階層の高ストレス職場率※3	2023年度以下	%	4.9	5.5	3.0	3.3
	高ストレス者割合※3	2023年度以下		9.5	10.4	10.1	10.5
階層別メンタルヘルス教育	アンケート結果・満足度※1	80%以上	%	—	79.8	95.5	97.2
	アンケート結果・理解度※1	80%以上		99.8	99.4	99.7	99.7
	アンケート結果・活用度※1	80%以上		98.4	99.3	99.5	97.4
職場活性化施策の実行	適切な運動習慣を有する率※1	35%以上	%	26.6	30.8	37.8	42.7
	適切な食事習慣を有する率※1	75%以上		70.8	68.8	63.9	68.6
	睡眠で休養が十分取れている率※1	75%以上		70.4	67.3	62.0	68.9
過重労働対策	面接指導実施率	100%	%	99.8	99.7	98.8	100
三菱重工グループ スモークフリープロジェクト	オンライン卒煙プログラム・卒煙成功率※2、4	65%以上	%	69.4	65.0	68.0	79.0
	喫煙率※1	20%以下		22.0	21.6	21.0	20.5
三菱重工グループ Well-being戦略マップ健康関連の最終的な目標指標	プレゼンティーイズム 健康要保護者率※1		%	—	3.4	3.5	3.4
	アブセンティーイズム 傷病休業件数率※3			8.57	3.67	3.76	3.44
	アブセンティーイズム 傷病休業日数率※3			0.91	0.73	0.81	0.80
	ヘルスリテラシー（Health Practice Index低値群）※1			—	30.2	30.2	27.1

※1 当社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
※2 三菱重工健康保険組合被保険者
※3 三菱重工業(株)単独
※4 2025年度データは2026年6月末時点データ

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

製品安全・品質

■ 放射線の安全管理

			単位	2022	2023	2024	2025
MHI原子力研究開発（株）	放射性廃棄物（固体廃棄物）	保管能力	（200Lドラム缶）/本	3,293	3,293	3,293	3,293
		保管量		2,689	2,723	2,793	2,827
		発生量		79	34	70	34
	放射線業務に従事する従業員の被ばく量（平均値）※1		mSv/年	0.04	0.06	0.07	0.09
三菱原子燃料（株）	放射性廃棄物（固体廃棄物）	保管能力	（200Lドラム缶）/本	17,053	17,053	17,053	20,353※3
		保管量		16,102	15,915	15,718	15,883
		発生量		−6※2	−187※2	−197※2	165
	放射線業務に従事する従業員の被ばく量（平均値）※1		mSv/年	0.02	0.08	0.07	0.09

※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と定められている
※2 放射性廃棄物の減容量が発生量を上回った結果
※3 保管能力を増強

イノベーション

		単位	2022	2023	2024	2025
研究開発費		億円	1,274	1,783	2,186	2,890
	対売上収益比率	%	3.0	3.8	4.3	5.8
従事する社員数		人	約1,460	約1,500	約1,500	約1,540

		単位	2022	2023	2024	2025
保有特許件数		件	25,771	26,158	25,649	24,164
（地域別）	日本		14,432	14,917	14,790	13,609
	米国		4,829	4,838	4,722	4,664
	欧州		3,189	3,095	2,888	2,806
	中国		3,321	3,308	3,249	3,085

対象範囲：三菱重工グループ
（注）国際会計基準（IFRS）の規定に基づき、旧三菱ロジスネクスト（株）およびその子会社・関連会社に係る事業を非継続事業に分類。これにより、2025年度実績は当該事業に関する数値を除外している

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
› 人材開発
› 人材の確保と定着
› 人権
› ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）
› 労働安全衛生
› 製品安全・品質
› イノベーション
› 社会貢献活動
ガバナンス
第三者保証

データセクション／社会

社会貢献活動

		単位	2022	2023	2024	2025
寄付額		百万円	1,172	1,385	1,261	1,574
（種類別）	現金寄付		588	656	615	909
	時間寄付		88	128	186	199
	現物寄付		3	132	66	22
	経費		493	469	394	444

対象範囲：三菱重工グループ

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
ガバナンス
› コンプライアンス
第三者保証

データセクション／ガバナンス

コンプライアンス

■ コンプライアンスの状況

	単位	2022	2023	2024	2025
コンプライアンス研修受講人数	名	約80,000	約81,000	約84,000	約83,000

対象範囲：三菱重工業（株）およびグループ会社全従業員（役員、再雇用社員、パート・アルバイト、嘱託および派遣社員を含む）

		単位	2022	2023	2024	2025
コンプライアンス通報件数		件	144	163	141	152
（種類別）	労働・職場環境		75	87	72	90
	規律・マナー違反		20	27	21	16
	取引関連法令		26	35	44	38
	相談・意見		4	1	1	1
	その他		19	13	3	7

対象範囲：三菱重工グループ

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
ガバナンス
第三者保証

第三者保証

■マテリアリティ開示情報に関する保証

Lloyd's Register

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ー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。

Lloyd's Register

- 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

AA1000
Licensed Report
000-11 / V3-14C5A

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

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.

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
ガバナンス
第三者保証

第三者保証

■ 環境データに関する保証

LRQA
Your Risk Management Advantage

LRQA独立保証声明書

三菱重工業株式会社の 2025 年度環境データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて三菱重工業株式会社に対して作成されたものである。

保証業務の条件

LRQA リミテッド （以下、LRQA 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、2025 年度（2025 年 4 月 1 日～2026 年 3 月 31 日）の会社の環境データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE 3000 (改訂版)及び温室効果ガス（GHG）については ISO14064-3:2019 と GX リーグ第三者検証ガイドラインを用いて、限定的レベルの独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内連結会社における運営及び活動 に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順及び GX リーグ算定・モニタリング・報告ガイドラインへの適合性の検証
- 以下の指標に関するデータの正確性及び信頼性の評価

環境[1]

- スコープ 1 GHG 排出量 (トン CO_2 及びキロトン CO_2)[2,3]
- スコープ 2 GHG 排出量[マーケット基準及びロケーション基準] (トン CO_2 及びキロトン CO_2)[3]
- スコープ 3 GHG 排出量(カテゴリー5)(キロトン CO_2e)[4,5]
- エネルギー使用量 (単位はエネルギー種別による)[3]
- 取水量（取水源の内訳を含む）(万 m^3)[6]
- 廃棄物排出量 (千トン)[3,5]

LRQA 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た第三者に関するデータ及び情報を除くものとする。

LRQA 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、LRQA は会社以外へ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、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。

LRQA の意見

LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 自らの定める基準及び GX リーグ算定・モニタリング・報告ガイドラインに従って報告書を作成していない
- 下表 1 に要約される正確で信用できる環境データを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。

この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準[7]、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

[1] GHG の定量化には固有の不確かさが前提となる。
[2] エネルギー起源 CO_2 のみを対象とする。
[3] 三菱重工業株式会社及び国内連結事業会社（計 11 社）を対象とする。
[4] 三菱重工業株式会社及び国内連結事業会社（計 8 社）を対象とする。
[5] 有害廃棄物を含まない。
[6] 三菱重工業株式会社及び国内連結事業会社（計 10 社）を対象とする。
[7] 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

LRQA
Your Risk Management Advantage

保証手続

LRQA の保証業務は、ISAE3000 (改訂版)と GHG については ISO14064-3:2019 及び GX リーグ第三者検証ガイドラインに従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを行った。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2025 年度の環境データに関する記録および情報の検証を行った。
- 三菱重工業㈱本社丸の内及び神戸造船所 二見工場、三菱重工サーマルシステムズ㈱ 枇杷島製作所を訪問し、データの収集及び記録管理の実施状況の確認を行うと同時に、敷地範囲において排出源の現場確認を実施した。

観察事項

- 引き続き高いレベルでのデータ集計・算定が継続されることを期待する。

基準、適格性及び独立性

LRQA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”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。

LRQA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、透明であることを保証する。

LRQAは会社のISO 9001, ISO 14001, ISO 45001の認証機関である。また、LRQAは会社に対して、マネジメントシステムに関する様々なトレーニングサービスを提供している。検証・認証評価及びトレーニングは、LRQA が会社に対して行っている唯一の業務であり、そのためLRQAの独立性や公平性を損なうものではない。

署名　　2026 年 9 月 14 日

由岐中 一順
LRQA 主任検証人
LRQA 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
LRQA reference: YKA4005601

清水 佐衣子
LRQA テクニカルレビュアー

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA 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 LRQA 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. LRQA 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 © LRQA, 2026.

LRQA
Your Risk Management Advantage

表 1. 三菱重工グループの 2025 年度環境データの要約

スコープ		
スコープ 1　GHG 排出量	75,166	tCO_2
	75	$ktCO_2$
スコープ 2　GHG 排出量（ロケーション基準）	277,494	tCO_2
	277	$ktCO_2$
スコープ 2　GHG 排出量（マーケット基準）	263,006	tCO_2
	263	$ktCO_2$
スコープ 3　GHG 排出量		
カテゴリー5	15	$ktCO_2e$
エネルギー使用量		
A 重油	2	ML
B・C 重油	0	KL
ガソリン	0.2	ML
軽油	2.8	ML
灯油	0.5	ML
ジェット燃料油	1.2	ML
一般炭	0.1	kt
都市ガス	23	$M(m^3)$
液化石油ガス（LPG）	2	kt
液化天然ガス（LNG）	1.9	kt
天然ガス（LNG を除く）	0.6	$k(m^3)$
石油系炭化水素ガス	0.4	$k(m^3)$
温水	2,055	GJ
冷水	16	TJ
産業用以外の蒸気	6	TJ
産業用蒸気	0	GJ
電力	633	GWh
取水量	417	万 m^3
上水道水	141	万 m^3
工業用水	173	万 m^3
地下水	104	万 m^3
廃棄物排出量	27	千 t

サステナビリティマネジメント
環境
社会
ガバナンス
データセクション
環境
社会
ガバナンス
第三者保証

第三者保証

■ 社会データに関する保証

LRQA
Your Risk Management Advantage

LRQA独立保証声明書

三菱重工業株式会社の SUSTAINABILITY DATABOOK 2026 に掲載される 2025 年度社会データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて三菱重工業株式会社に対して作成されたものである。

保証業務の条件

LRQA リミテッド（以下、LRQA 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、SUSTAINABILITY DATABOOK 2026 に掲載される 2025 年度（2025 年 04 月 01 日～2026 年 03 月 31 日）の三菱重工業株式会社の社会データ（以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE 3000 (改訂版)を用いて、限定的レベルの独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内連結会社における運営及び活動[1]に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 以下の指標に関するデータ[2]の正確性及び信頼性の評価
  - 業務上死亡者数（従業員）
  - 業務上死亡者数（請負業者）
  - 休業災害度数率（従業員）
  - 休業災害度数率（請負業者）
  - 休業災害件数（従業員）
  - 休業災害件数（請負業者）
  - 労働時間（従業員、請負業者の合算）

LRQA 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た第三者に関するデータ及び情報を除くものとする。

LRQA 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、LRQA は会社以外へ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、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。

LRQA の意見

LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、

- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
- 正確で信用できる社会データを開示していない

ことを示す事実は認められなかった。
この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準[3]、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

保証手続

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

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。

[1] 三菱重工業株式会社および国内連結子会社（50 社）
[2] 休業災害度数率（LTIFR）は、延べ実労働時間 100 万時間当たりの休業災害件数として算定されている。この算定方法は日本の労働安全衛生統計に基づいている。
[3] 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

LRQA
Your Risk Management Advantage

- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを行った。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの突合を行った。
- 2025 年度の 社会データに関する記録および情報の検証を行った。

観察事項

会社は、網羅性に関しデータマネジメント体制を継続して改善することが期待され、現状のデータの正確性を維持し継続的に改善することが期待される。

基準、適格性及び独立性

LRQAは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”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。

LRQA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、透明であることを保証する。検証は、LRQAが会社に対して行っている唯一の業務であり、そのためLRQAの独立性や公平性を損なうものではない。

署名　　2026 年 9 月 14 日

Shotaro Kawabata　　清水佐衣子

川端　将太朗
LRQA 主任検証人
LRQA 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

清水　佐衣子
LRQA テクニカルレビューア

LRQA reference: YKA4005601

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'LRQA'. LRQA 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 LRQA 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. LRQA 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 © LRQA, 2026.

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 戦略企画部
〒100-8332 東京都千代田区丸の内三丁目2番3号 丸の内二重橋ビル
2026年10月