

サステナビリティ

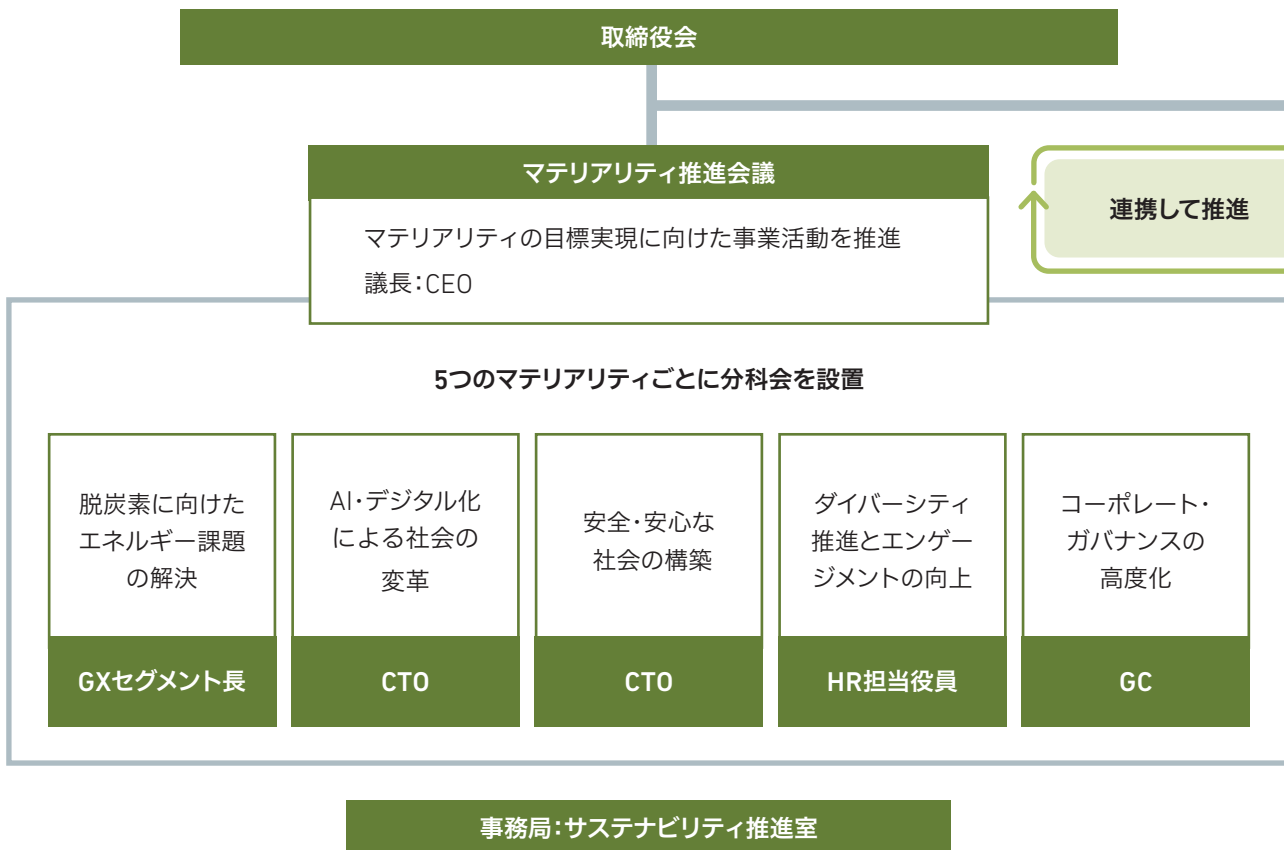
サステナビリティ・CSRに関する方針

三菱重工グループは、三綱領に基づき制定された「社是」の精神に則り、社業を通じて社会の進歩に貢献するものづくり企業として、社会・産業インフラを支える製品・技術の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、当社グループの製品・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、事業と連動したサステナビリティ経営を目指しています。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」とサステナビリティ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、文化を持つ当社グループの社員がどのように行動すべきかという共通の規範を規定しました。また、環境については1996年に「環境基本方針」および「行動指針」を制定し、この方針・指針のもと環境負荷低減の取り組みを進めています。



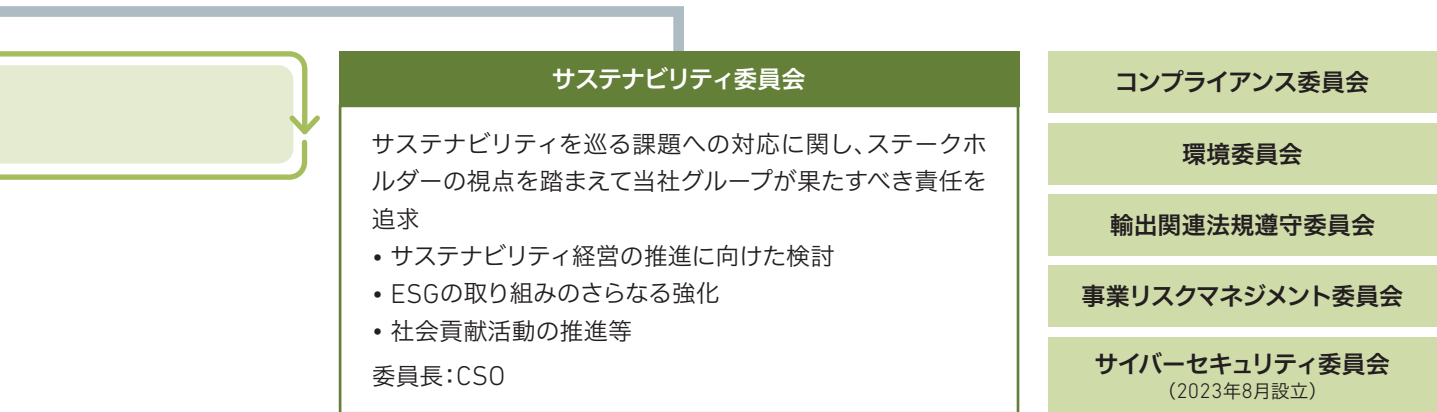
サステナビリティ推進体制

サステナビリティ諸課題の重要事項は、サステナビリティ委員会で議論され、重要事項に関しては取締役会に報告することとしています。またマテリアリティに取り組む活

動の内容は、サステナビリティ経営における重要テーマとして、定期的に取り締役会にも報告しています。

委員会名称	責任者	メンバー	設置の目的	2023年度開催回数	2023年度の主な審議事項
マテリアリティ推進会議	CEO	副社長、CSO(サステナビリティ担当役員)、GC、CFO、CTO、HR担当役員、グループ戦略推進室長、ドメイン・セグメント長	マテリアリティの目標実現に向けた事業活動をフォローし、今後の対応方針を協議する	2	<ul style="list-style-type: none"> マテリアリティ全社目標およびKPI(進捗モニタリング指標)の取り組み範囲等詳細決定 マテリアリティ進捗確認
サステナビリティ委員会	CSO(サステナビリティ担当役員)	副社長、GC、CFO、CTO、HR担当役員、グループ戦略推進室長、ドメイン・セグメント担当役員	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	<ul style="list-style-type: none"> 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 ESG評価機関対応戦略策定 2023年度のTCFD検討サイクル ESG施策遂行状況(人権、生物多様性等) サステナビリティ経営の進め方

サステナビリティに関する各種委員会



- ▶ サステナビリティに関する最新情報は当社グループのサステナビリティサイトをご覧ください。
<https://www.mhi.com/jp/sustainability>
- ▶ サステナビリティに関する詳細情報は「SUSTAINABILITY DATABOOK」をご覧ください。
<https://www.mhi.com/jp/sustainability/library>

サステナビリティ

人権への取り組み

三菱重工グループは、国際条約等の中で表明されている人権および労働者の権利を尊重します。国連人権理事会が採択した「ビジネスと人権に関する指導原則」など国際的なガイドラインを参照した「三菱重工グループ グローバル行動基準」でグループ共通の規範を2015年5月に制定し、この行動基準を通じて、当社グループは一つの共通の企業文化を醸成していきます。その企業文化とは、お互いの信頼であり、当社グループで働く人々は、人種、肌の色、宗教、政治的信条、性別、年齢、国籍、性的指向、結婚歴、障がいに関わりなく、等しく尊厳と敬意をもって扱われます。

人権リスクの把握

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスを進めています。具体的には、リスクアセスメントとして、当社グループの事業拠点がある39カ国を対象に自社のオペレーションを含むバリューチェーンにおける人権リスクを調査し、潜在的な人権課題を抽出し、必要に応じて定期的に見直します。

生物多様性

当社グループの事業活動は、生物多様性や自然資本から生み出されるさまざまな恩恵に依存して成り立つと同時に、生物多様性や自然資本に対しさまざまな影響を及ぼす可能性があります。2023年度に、主要生産拠点を中心に国内外99の当社グループ拠点について、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)推奨の生物多様性評価ツール IBAT^{※1}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。当社グループは、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」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、2023年4月に生物多様性宣言を策定しました。

2022年度は特に潜在的リスクが高いと考えられる東南アジアのサプライヤー25社に向けてアンケート調査を実施し、追加的に一部サプライヤーに対しては現地調査を行いました。また、2023年度は調査対象とするサプライヤーを拡大し、調達部門・事業部門を中心に対象サプライヤーを検討、引き続きアジア地域を中心に全13社への調査を実施しました。その結果、両年度とも留意すべき人権リスクは発見されませんでした。

救済(是正)

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく人権デューデリジェンスへの取り組みとして、人権侵害が発生した場合の是正・救済措置の在り方について、討議検討を進めています。あらゆるステークホルダーに対して国連指導原則に基づいた救済システムを確立するために、2023年度から一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入しています。

生物多様性リスクアセスメント

自然や生物多様性については、ロケーションに基づいた分析が重要であることを認識した上で、TNFDフレームワークで示されるLEAP^{※2}アプローチを参考にしながら、生物多様性リスクアセスメントに取り組んでいます。

※1 IBAT(Integrated Biodiversity Assessment Tool): TNFDの推奨ツールの1つで、緯度・経度の情報から、対象地点の周囲にある自然保護地域や絶滅危惧種の生息地域等を調査できる。

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

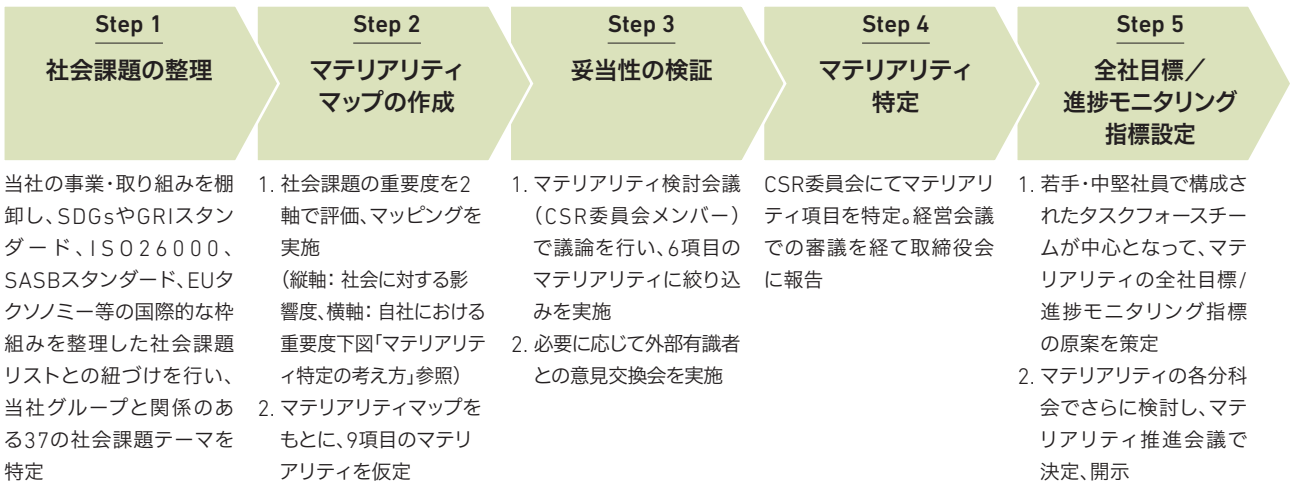
マテリアリティ

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

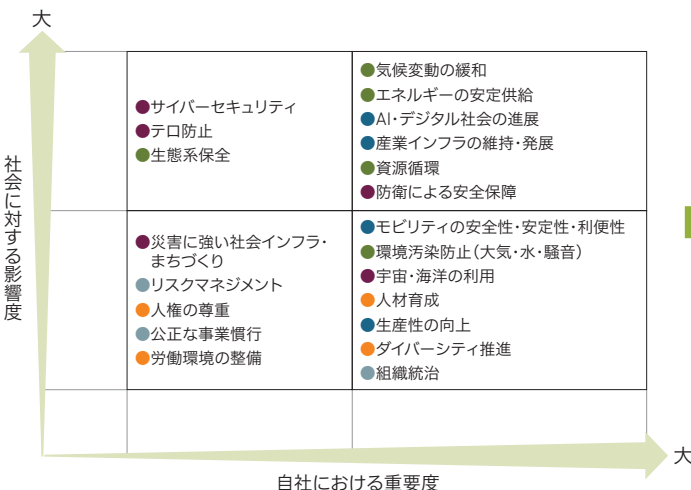
マテリアリティに取り組む活動は、サステナビリティ経営を事業面で具現化するものであり、実効性をもたせるために、各マテリアリティに責任者と取りまとめ部門を持つ分科会を設置し、この責任者と取りまとめ部門が具体的な施策やロードマップを検討しています。

また、2021年10月には「マテリアリティ推進会議」を新設し、マテリアリティの目標実現に向けた事業活動をフォローするとともに、目標に取り組む各部門へ必要な対応を指示する体制を構築しました。2023年度においては2023年6月と12月の2回の会議を開催し、各マテリアリティの進捗状況が共有され、闊達な質疑や意見交換を行いました。カーボンニュートラル関連や、デジタルプラットフォームサービスの領域で、具体的な事業につながる研究・開発案件が進行しており、活動の成果が実を結んでいます。活動の内容はサステナビリティ経営における重要テーマとして、定期的に取り締役会にも報告しています。

マテリアリティの特定プロセス



マテリアリティ特定の考え方



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

マテリアリティ・KPI一覧

マテリアリティ【責任者】	全社目標	進捗モニタリング指標 (KPI)
脱炭素社会に向けた エネルギー課題の解決  ▶ GXセグメント長	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
	2040年までにバリューチェーン全体を通じた社会への貢献 Scope3+CCUS削減貢献を、2040年 Net Zero	バリューチェーン全体の排出量 (Scope3+CCUSによる削減貢献) を2030年までに50%削減し(2019年比)、2040年にNet Zeroを達成する 2040年までにエネルギー供給側の脱炭素化に資する製品・サービスを開発する(エナジートランジション) 2040年までにエネルギー需要側の省エネ、脱炭素化、省人化に資する製品・サービスを開発する(社会インフラのスマート化) 炭素循環に資する新製品・サービスを開発・実証する
AI・デジタル化による社会の変革  ▶ CTO	顧客や利用者に寄り添った便利でサステナブルなAI・デジタル製品の拡充	顧客課題解決に対応する高度なAI・デジタルソリューションの新規開発件数(サービス、製品、R&D)を段階的に引き上げる
	AI・デジタル化により適切かつ効率的に電力需給を管理する未来型エネルギーマネジメントで、持続可能な社会へ貢献	お客様に地域の特性に応じた最適なエネルギーインフラの提案を行う 未来型エネルギーマネジメントシステムと連携する当社製品数を拡大する
安全・安心な社会の構築  ▶ CTO	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
	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
ダイバーシティ推進と エンゲージメントの向上  ▶ HR担当役員	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(三菱重工単体) 2030年までに管理職に占める女性比率を2倍(2021年度比)にする 三菱重工グループ人権方針に基づき、グループ社員に対する教育の実施等を通じて、多様性の尊重に関する意識の向上を図る 重大災害件数をゼロにする
	安全で快適な職場の確保	毎年度の労働(休業)災害度数率を、同業種の事業者の平均以下にする
コーポレート・ガバナンスの高度化  ▶ GC	取締役会審議のさらなる充実	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 取締役会に占める独立社外取締役の割合50%以上(三菱重工単体) 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(三菱重工単体)
	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 風通しの良い組織風土の醸成に向けた活動を継続する
	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	サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーと協働でサステナビリティ・CSR調達活動を推進する サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーへサステナビリティ・CSR調達教育を継続的に実施する
非財務情報の説明機会創出	ESG説明会の年1回実施を継続する	

※1 水素混合比率は体積比で表示
 ※2 YHH(Yokohama Hardtech Hub): 三菱重工が横浜・本牧で運営するものづくりの共創空間
 ※3 Charter of Trust: サイバーセキュリティ信頼性構築のための民間企業レベルの活動。当社は2019年4月より参加

2023年度の進捗状況・取り組みトピックス

- 2023年のCO₂排出量に関し、2014年比で42%削減を見通している。
 - CO₂排出削減の取り組みを先行した三原製作所においては、太陽光発電設備の導入と省エネ・合理化により、2021年比で97.7%削減の目的が付くとともに、工場カーボンニュートラル化の実践的なノウハウを獲得した。
-
- 2023年のCO₂排出量(Scope3カテゴリ11)に関し、2019年比で36%削減を見通している。
 - 高砂水素パーク内のGTCC実証発電設備において、最新鋭のJAC形ガスタービンを使い、水素燃料30%混焼[※]による実証運転に成功した。
 - グローバルでのCO₂回収の事業機会を拡大するため、大手エンジニアリング会社のサイベム社と包括ライセンス契約を締結するなど、パートナーリングを拡大した。
 - 世界最高水準の安全性を実現する革新軽水炉“SRZ-1200”の基本設計をおおむね完了した。加えて、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、設計・開発を担う中核企業として選定された。
 - 大手セメントメーカーのハイデルベルグ・マテリアルズ社からのCO₂回収プラントのFEED受注をはじめ、多様な産業分野における多数のFS/FEED等に対応した。
 - 液浸・空冷ハイブリッド冷却方式コンテナ型データセンターの開発や、コンセントリック社の買収による北米サービス体制の強化など、電化・データセンター領域での事業化の準備を進めた。
 - 廃棄物の処理・利活用(加水分解)に向けた実証試験や、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燃料の製造技術開発等に取り組んでいる。
 - 次世代無人フォークリフト(ΣSynX)プロトタイプ機の基本性能を確認し、YHH[※]で自動ピッキングソリューションの実証を実施している。また、知能化物流システムの開発を継続している。
 - 海運向け省人化システムの開発を推進している。・産業機械の知能化運転システムの開発を推進している。
 - 社共通研究で先進的な研究開発に取り組み、その成果をSBUに横通し展開して、SBUの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。
 - 社会・経済・環境のバランス評価に加えて、カーボンニュートラルの実現に向けて、地域の特性に応じた最適なエネルギーインフラの提案検討を、国内都市や国内飲料メーカーの工場で開始した。
 - カーボンニュートラル型EMS(エネルギーマネジメントシステム)技術に、熱源機器のマネジメント機能を拡張したEMS基盤システムの社外適用検証を完了した。
 - クリエイティブな環境として、以下を実施した。
 - 社内コミュニティサイト(EKKYO BASE):社内外連携企画を開催し、1on1ワークショップなど関連コンテンツを配信した。社内外社員との対話・共創機会を拡大している。
 - 未来設計タスクフォース:共創に係る研究開発を実施している。6分野8テーマの新規プロセス創出に取り組んでいる。
 - DI(デジタルイノベーション)人材育成計画を策定した。当社グループ全体で22,000人のDI(デジタルイノベーション)人材を育成する。
 - CRM(顧客管理システム)の当社グループ内展開、データ基盤運用、次世代ITアーキテクチャ策定を推進した。
 - YHHでコンテナDC、EMS等の実証実験および共創の検討を開始した。物流知能化PJTとなるLogIQ X Labを設立し、キリンビバレッジとの実証実験を行うことで、実機受注につながった。
 - YHHで2022年10月~人材育成受入れ(研修制度)を継続、帰任後、保籍元の新事業創出活動の活性化、職場の業務改善に貢献している。
 - 津波・台風・豪雨・高潮などの防災シミュレーションの社内すべての工場への適用を完了した。各工場の各種災害に対する弱点箇所を把握するとともに、対策効果の確認検証ができた。今後、工場のレジリエンス強化対策、BCP見直しなどを進めていく。
 - 上記シミュレーションでは、2023年9月の台風13号による日立工場の冠水被害を受けて、気候変動シナリオを考慮した豪雨過酷化の影響評価も実施した。
 - お客さまへ提案するプラント建設案件へ防災シミュレーションを適用した。
 - NTTと共同で低遅延映像伝送技術によるフォークリフトの遠隔操縦性を確認した。
 - 自動運転社会の実現に向け、高速道路における路車間通信(ICT通信機能を有するコネクテッド車両とインフラ設備の無線通信)システムの検討に着手した。
 - 防衛装備品の無人機化開発を推進している。
 - フェリー荷役省人化システムを開発している。
 - 艦艇向け監視プラットフォーム(ΣSynX Supervision)を納入した。
 - ごみ焼却プラントの遠隔監視・運転支援システム(MaiDAS[®])を実機検証し、主要学会で発表した。
 - プラント配管検査ロボットを開発している。
 - 紙工機械知能化運転システムの開発を推進している。
 - プラント巡回点検防塵ロボットをENEOS社と共同で開発している。
 - 2023年度のサイバーセキュリティ関連の研究開発投資実績は、2020年度比で2.0倍に増加した。
 - 社内工場のセキュリティ耐性強化のため、ネットワークセキュリティ検知装置の評価検証を、相模原・YHH・小牧北などで実施した。
 - Charter of Trust^{※3}で定めたセキュリティ基本要件(セキュリティバイデザイン)を制御システムセキュリティ管理者会議で共有した。
 - 製品・サービスの脆弱性情報発見時の通報受付窓口を開設した。
-
- 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。
 - 「三菱重工グループにおける人権尊重」に関する教育コンテンツ(e-ラーニング)について、初回(2022年度)実績を踏まえ内容の充実化を図った。
 - 2023年度は死亡・重大災害件数ゼロを達成した。
 - 休業災害発生率は、同業種の事業者平均より若干高い値になった。
 - AIを活用した災害発生予兆検知や「動機的原因」要素を取り入れた災害真因分析手法を運用するとともに、海外グループ会社からの安全管理データ収集プロセス・様式等のルールを確立した。
 - 2023年3月に実施した第4回社員意識調査の結果を踏まえ、取り組み方針を整理した。・社長タウンミーティングを国内5拠点で開催した。
 - ハ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。
-
- 独立社外取締役の割合を50%(12名中6名)とし、意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っている。
 - 2023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。合わせて2024年度の議題スケジュールの検討を開始した。
 - 重大な法令違反や不祥事はなかった。
 - 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、該当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。
 - 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
 - 継続的に一定額の発注がある国内・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CSR推進ガイドライン」への同意を取得した。
 - 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CSR調達教育資料を合わせて配信し、各社内への理解・浸透についての確認を行った。
 - 事業説明会・パートナー会議の場でCSR調達教育を実施した。
 - 2023年5月に「エナジートランジション説明会」を開催するなど、製品・技術・サービスを通してカーボンニュートラル実現に貢献することを説明した。