

SUSTAINABILITY DATABOOK 2024

サステナビリティ データブック 2024年3月期(2023年度)

目次

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

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
- 35 水管理
- 37 生物多様性
- 42 汚染・廃棄物

43 社会

- 44 HR戦略
- 45 人材開発
- 54 人材の確保と定着
- 61 人権
- 66 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン
- 71 労働安全衛生
- 78 製品安全
- 84 イノベーション
- 87 カスタマー・リレーションシップ・マネジメント
- 92 サプライチェーン・マネジメント
- 97 社会貢献活動

101 ガバナンス

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

124 データセクション

- 125 環境
- 132 社会
- 143 ガバナンス
- 144 第三者保証



編集方針

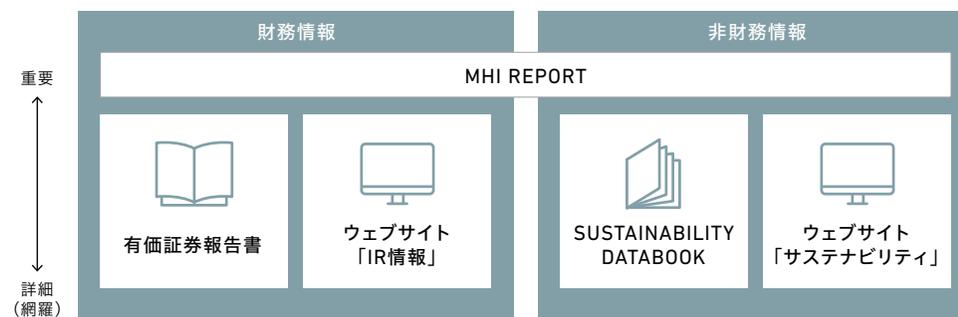
■ 本レポートの発行目的 (SUSTAINABILITY DATABOOKの位置付け)

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。本「SUSTAINABILITY DATABOOK」は、その「MHI REPORT」を補完する資料として非財務情報を集約し、当社グループのサステナビリティへの取り組みに関心の高いステークホルダーの皆さまに向けて、詳細なパフォーマンスデータとともに紹介しています。

■ 情報開示の体系

「MHI REPORT」には当社をご理解いただくために重要な財務および非財務情報を集約して掲載しています。

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



MHI REPORT : <https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/>
有価証券報告書 : <https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/>
サステナビリティ : <https://www.mhi.com/jp/sustainability/>

■ 報告の対象

対象組織：原則として三菱重工業(株)および連結子会社を対象としています。

一部、三菱重工業(株)単体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：2023年4月1日～2024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：2024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.144

(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

- ・国際会計基準(IFRS)財団「国際統合報告フレームワーク」
- ・グローバル・レポートिंग・イニシアチブ(GRI)「サステナビリティ・レポートिंग・スタンダード」GRIスタンダード対照表
https://www.mhi.com/jp/sustainability/management/report_gri.html
- ・国際会計基準(IFRS)財団「IFRSサステナビリティ開示基準」
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- ・国際標準化機構 社会的責任規格「ISO26000」
- ・TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言

■ 将来の見通しに関する注意

本レポート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より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

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

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



CEOメッセージ

▼ 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



複雑化する社会課題の解決に貢献する

私たち三菱重工業グループを取り巻く外部環境は、エネルギー需給の不安定化、経済安全保障や地政学上のリスク等により大きな変化を続け、これにともなって社会課題も複雑化しています。こうした中、当社グループは、脱炭素化、国家安全保障等への貢献に関して期待される役割を果たしていく意思を込めた、2024年度から3カ年の中期経営計画を設定しました。

この「2024事業計画」では、事業成長と収益力のさらなる強化のため、前期「2021事業計画」で築いた事業基盤と財務基盤を生かし、「ポートフォリオ経営の強化」や「技術・人的基盤の強化」を図るほか、カーボンニュートラル目標である「MISSION NET ZERO」(2040年カーボンニュートラル)の推進を継続します。

「ポートフォリオ経営の強化」に向けては、重点領域として「伸長事業の着実な遂行」と「成長領域の事業化推進」を掲げています。この成長領域の1つであるエナジートランジション分野の事業化を強力に推進するべく、2024年4月に「GXセグメント」を新設しました。これは、複数部門にまたがっていた水素・アンモニア・CO₂バリューチェーン関連部門を統合し、プロジェクトマネジメント機能とエンジニアリング機能を強化した体制とすることで、リソースの有効活用と顧客ニーズへのワンストップ対応を可能とするための組織で、グループの総力を結集してGX(グリーントランスフォーメーション)に取り組んでいきます。

事業成長と収益力強化を支える「技術・人的基盤の強化」については、知財戦略に基づいたライセンス網を構築していくことで収益機会を拡充していき、またHR戦略として次世代経営人材育成、人材獲得・育成、組織力強化、従業員エンゲージメント向上の4つのテーマに取り組むことで、事業遂行力を強化し、確実な計画達成に向け邁進していきます。

「MISSION NET ZEROの推進」においては、2023年度の当社グループのCO₂排出量(Scope1、2)は基準年である2014年に対して約42%削減を達成、今期事業計画最終年である2026年度末の目標を47%削減と設定しました。また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)については、引き続きCO₂低排出製品の提供やCCUSの社会実装に寄与していくことで、社会のカーボンニュートラルを進めています。

これらをはじめとした、社会と企業の持続可能性の両立を目指す当社グループの取り組みをあらゆるステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう、この「SUSTAINABILITY DATABOOK」を発行しています。今年度版では、HR戦略について新たに紹介しているほか、知財戦略や、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に沿った開示を拡充しています。

これからもサステナブルで安全・安心な社会の実現と当社グループの持続的成長との両立を図っていきます。

※ CCUS: Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage (CO₂回収・利用・貯留)

取締役社長 CEO 泉澤 清次



サステナビリティフレームワーク

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・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」および「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=フェアプレーに徹する

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=グローバルな視野で

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)

三菱重工グループ グローバル行動基準

<https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html>

三菱重工グループ人権方針

<https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/humanrights.html>

環境基本方針・行動指針

<https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/environment.html>

個人情報保護方針

<https://www.mhi.com/jp/privacy.html>

安全・健康方針

https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/safety_health.html

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CSR推進ガイドライン、紛争鉱物に関する基本方針

<https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/index.html>

生物多様性宣言

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

マルチステークホルダー方針

https://www.mhi.com/jp/company/overview/policy/multi_stakeholder.html



サステナビリティフレームワーク

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

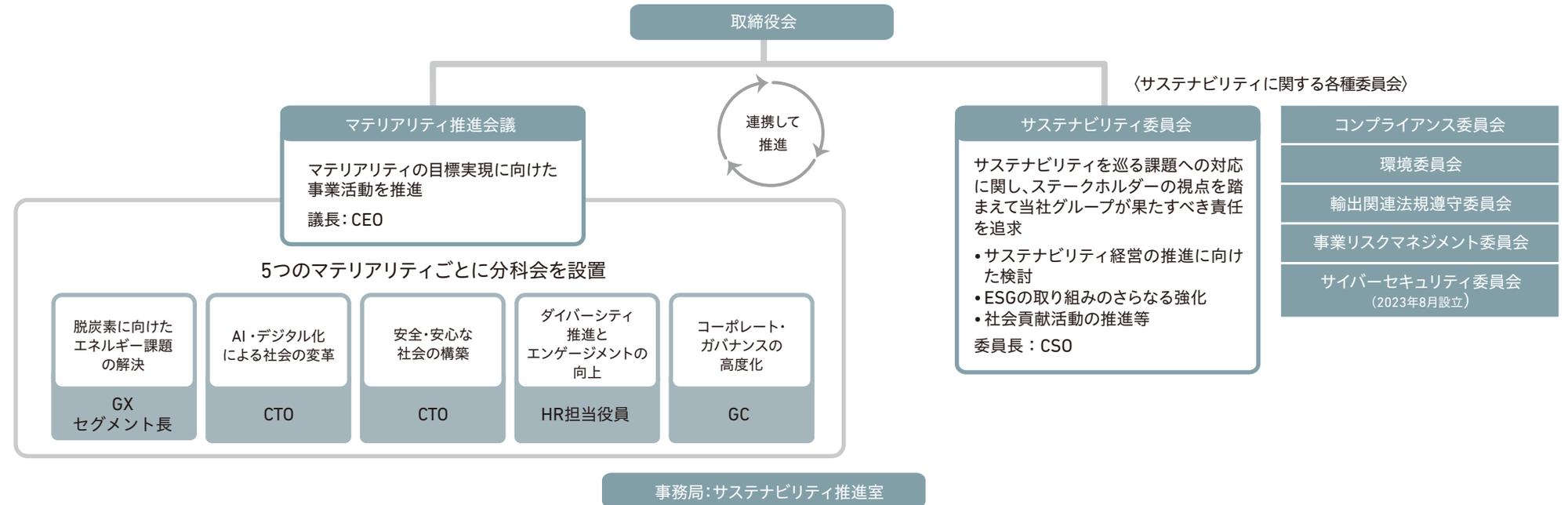
社会

ガバナンス

データセクション

サステナビリティ推進体制

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

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



マテリアリティ (重要課題)

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

基本的な考え方 **方針**

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**

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

また、2021年10月よりCEOを議長とし、コーポレート担当役員およびドメイン・セグメント長が出席する「マテリアリティ推進会議」を新設し、マテリアリティの目標実現に向けた事業活動をフォローするとともに、目標に取り組む各部門へ必要な対応を指示する体制を構築しました。現時点(2024年9月時点)で第6回会議を開催し、各マテリアリティの進捗状況の共有ならびに事業部門からの関連するプロジェクト事例の報告・共有など、闊達な質疑や意見交換を行っています。カーボンニュートラル関連や、デジタルプラットフォームサービスの領域で、具体的な事業につながる研究・開発案件が進行しており、活動の成果が実を結んでいます。活動の内容はサステナビリティ経営における重要テーマとして、定期的に取り締り会にも報告しています。

サステナビリティ推進体制 ▶ P.08

■ 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.144



マテリアリティ (重要課題)

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

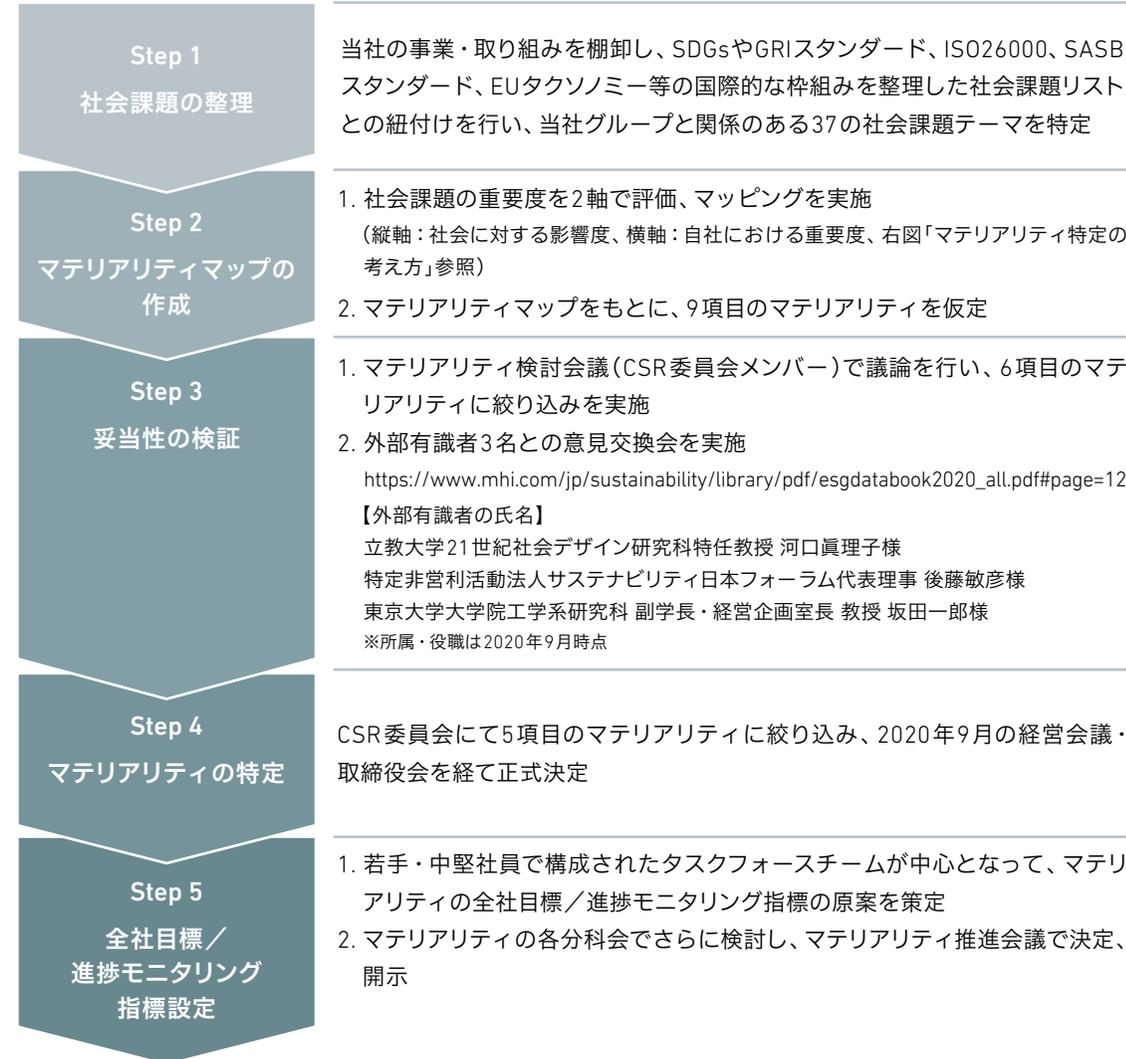
環境

社会

ガバナンス

データセクション

マテリアリティの特定プロセス 方針



マテリアリティ特定の考え方



自社における重要度



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) | <ul style="list-style-type: none"> 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) | <ul style="list-style-type: none"> 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 (重要課題)

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 KPI 方針 体制 活動実績

| 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) | 取扱範囲 | 2023年度の進捗状況・取り組みトピックス |
|--|--------------------------------|---|--|---|
| <p>脱炭素社会に向けた エネルギー課題の解決</p>  <p>GXセグメント長</p> <p>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「3E+S^(注)」を目指して再構築されるとともに、エネルギー需要側においても資源循環や脱炭素化が進展する見込みです。このような社会基盤の変革を早期に実現するために、三菱重工グループでは、エネルギー利用効率の大幅な改善やCO₂回収・固定化などによる既存設備の継続利用および炭素循環の推進、カーボンフリー燃料の導入、世界最高水準の安全基準に適合した原子力や再生可能エネルギー利用拡大に努めています。</p> | 三菱重工グループのCO ₂ 排出削減 | 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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| | Scope1・2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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| | 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 | 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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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^{*1}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ペ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。 |
| | Scope3+CCUS削減貢献を、2040年Net Zero | 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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 大手セメントメーカーのハイデルベルク・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。 |
| | 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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | |

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

※1 水素混合比率は体積比で表示



マテリアリティ (重要課題)

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・責任者 | 全社目標 | 進捗モニタリング指標 (KPI) | 取扱範囲 | 2023年度の進捗状況・取り組みトピックス |
|---|---|---|-------------------------|--|
| <p style="text-align: center;">AI・デジタル化による 社会の変革</p>  <p style="text-align: center;">CTO</p> <p>「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。</p> | <p>顧客や利用者へ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</p> | <p>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</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 次世代無人フォークリフト (Σ SynX) プロトタイプ機の基本性能を確認し、YHH^{※2}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に横渡し展開して、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。 |
| | <p>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管理システムで、持続可能な社会へ貢献</p> | <p>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</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| | <p>クリエイティブな製品を生み出すための環境づくり</p> | <p>未来型エネルギー管理システムと連携する当社製品数を拡大する</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル型EMS (エネルギー管理システム) 技術に、熱源機器の管理機能を拡張したEMS基盤システムの社外適用検証を完了した。 |
| | | <p>社員のクリエイティブな時間・環境に対する認識を向上させる</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <p>クリエイティブな環境として、以下を実施した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。三菱重工グループ全体で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) の三菱重工グループ内展開、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月からの人材育成受入れ (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。 |

※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



マテリアリティ (重要課題)

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・責任者 | 全社目標 | 進捗モニタリング指標 (KPI) | 取扱範囲 | 2023年度の進捗状況・取り組みトピックス |
|---|---|--|---|--|
| <p style="text-align: center;">安全・安心な 社会の構築</p>  <p style="text-align: center;">CTO</p> <p>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靱、そして省人化にも優れたシステムを構築し、より安全・安心な社会の実現に寄与します。</p> | <p>製品・事業/インフラのレジリエント化</p> | <p>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</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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。 お客様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。 |
| <p>製品・事業/インフラの無人化・省人化</p> | <p>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</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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 (Σ SynX 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。 紙工機械知能化運転システムの開発を推進している。 プラント配管検査ロボットを開発している。 プラント巡回点検防爆ロボットをENEOS社と共同で開発している。 | |
| <p>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</p> | <p>サイバーセキュリティ技術の開発、実用化を推進する</p> | <p>三菱重工グループ (国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> 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。 | |

※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



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・責任者 | 全社目標 | 進捗モニタリング指標(KPI) | 取扱範囲 | 2023年度の進捗状況・取り組みトピックス |
|---|--|---|--|--|
| <p>ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上</p>  <p>HR担当役員</p> <p>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つけるには、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。</p> | <p>多様な人材による新たな価値創出</p> <p>安全で快適な職場の確保</p> <p>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</p> | <p>2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>重大災害件数をゼロにする</p> <p>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</p> <p>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</p> | <p>三菱重工単体</p> <p>三菱重工グループ(国内・海外)</p> <p>三菱重工グループ(国内・海外)</p> <p>三菱重工グループ(国内・海外)</p> <p>三菱重工グループ(国内・海外)</p> <p>三菱重工グループ(国内・海外)</p> | <ul style="list-style-type: none"> • 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。 • 休業災害度数率は、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外7拠点で開催した。 • 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。 |



マテリアリティ (重要課題)

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・責任者 | 全社目標 | 進捗モニタリング指標 (KPI) | 取扱範囲 | 2023年度の進捗状況・取り組みトピックス |
|---|-----------------------------|--|------------------|---|
| <p>コーポレート・ガバナンスの高度化</p>  <p>GC</p> <p>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言えます。当社グループは、コンプライアンス経営の推進や内部統制の強化により、法令遵守や誠実・公平・公正な事業慣行を徹底。組織にとっての機会・リスクを迅速に把握し、適切に対処していきます。また、社会から信頼される企業グループであるために、経営に関する適時適切な情報開示を実施し、公平性・透明性の担保も同時に展開していきます。</p> | 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 | 三菱重工単体 | <ul style="list-style-type: none"> 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年度の実効性評価として以下の取り組みを行った。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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。 |
| | 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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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、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。 |
| | 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 | 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・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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。 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 |
| | 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 | 三菱重工グループ (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 |
| | | 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 (国内・海外) | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |
| | | 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 (国内・海外) | |



ステークホルダーエンゲージメント

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

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、CSRや社会課題に関する専門的知見を有する有識者やNGOとのダイアログにより、社会的な視点を取り入れるように努めています。



2023年度の主な取り組み **活動実績**

有識者

日本・アジアのサステナブルな成長に向けた経営者会議である「エグゼクティブ・サステナビリティ・フォーラム」に参画しています。

本フォーラムでは、参加企業13社が共同で、「サーキュラー・エコノミーおよびカーボンニュートラルに関する共同声明」を取りまとめ、2024年1月実施の世界経済フォーラム年次総会(ダボス会議)で公表しました。

<https://www.pwc.com/jp/ja/services/sustainability-coe/executive-sustainability-forum.html>

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」等の場で、当社グループのCSR推進ガイドラインを説明し、サプライチェーンにおけるESGリスク事例の紹介を通じて、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CSR推進の取り組み状況を確認するCSRアンケートを実施、その結果に基づき、CSR/ESGに関する法律の認識や遵守体制の状況、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

当社グループのロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である種子島において、2015年度より、認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンが主催する「アカウミガメ保全調査」を支援し、毎年の調査に協力しています。2023年度は当社グループ社員約30名が調査ボランティアとして産卵のため浜に上陸したウミガメの個体調査に参加しました。

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コミュニケーションを図っています。

2023年10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

従業員のサステナビリティに対する意識浸透を図るため、定期的にサステナビリティ推進室による拠点意見交換会を実施しています。2022年度に実施した製造部門の作業長、副作業長クラスに続き、2023年度は各拠点の部長クラス約400名と意見交換を実施しました。サステナビリティを取り巻く最新状況を共有するとともに、より効果的な社内浸透に向けての対話を行いました。



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 | 国連グローバル・コンパクト  | 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD)  | GXリーグ：GX League  | 経団連生物多様性宣言イニシアチブ  |
|-----------------|---|---|---|--|
| 活動内容 | <p>当社は、2004年に本活動に署名し、10原則を実践するとともに、2015年には当社グループ社員が遵守すべき行動規範を示した「三菱重工グループグローバル行動基準」を制定しました。</p> <p>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、サプライチェーン等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。</p> | <p>当社は、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。</p> | <p>当社は、カーボンニュートラルへの移行に向けた挑戦を果敢に行い、国際ビジネスで勝てる企業群が、GXを牽引する枠組みであるGXリーグに参画しています。</p> <p>各社が掲げる自主的な排出削減目標の達成に向けたプレッジ&レビューの枠組みである自主的な排出量取引(GX-ETS)にも参加予定です。</p> | <p>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)」を構成する7項目のうち複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する345社・団体(2024年5月31日時点)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。</p> |

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



社会からの評価

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

>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

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、さまざまな活動と情報開示に注力しています。こうした取り組みによって、2023年、世界の代表的なESG(環境・社会・ガバナンス)投資の指標である「Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)」における「World Index」の構成銘柄に初選定されています。



また、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。(2024年9月現在)

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

2024 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.



サステナビリティに関する社外からの評価 **実績**



CDP気候変動2023「A-」評価

国際的な非営利団体CDPは、気候変動や水に対する企業の取り組みをグローバルに評価しています。スコアは、A、A-、B、B-、C、C-、D、D-、およびF(回答辞退と無回答)の9段階評価です。当社はCDP気候変動2023評価にて「A-」を獲得しました。



「女性活躍推進法」認定マークを取得

「女性の職業生活に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。



「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。



「健康経営優良法人」認定

健康経営優良法人とは、経済産業省が2015年に開始した「健康経営」を促進するための認定制度で、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、実践していると評価された法人が認定されます。当社では2019年に社長の健康経営宣言を発信し健康経営を推進した結果、「健康経営優良法人2024」に認定されました。



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 基本的な考え方・方針
- 29 温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ
- 30 気候変動緩和に向けた取り組み
- 31 TCFD提言に沿った開示

35 水管理

- 35 基本的な考え方・方針／管理体制／取り組み
- 36 水使用量データ

37 生物多様性

- 37 生物多様性の基本方針／生物多様性の目標／推進体制
- 38 生物多様性の取り組み

42 汚染・廃棄物

- 42 基本的な考え方・方針／管理体制／廃棄物・VOC排出量データ



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

1996年制定（2018年1月改定）

【6項補足】ステークホルダーにはサプライヤー、ジョイントベンチャーパートナー、ライセンサー、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。

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

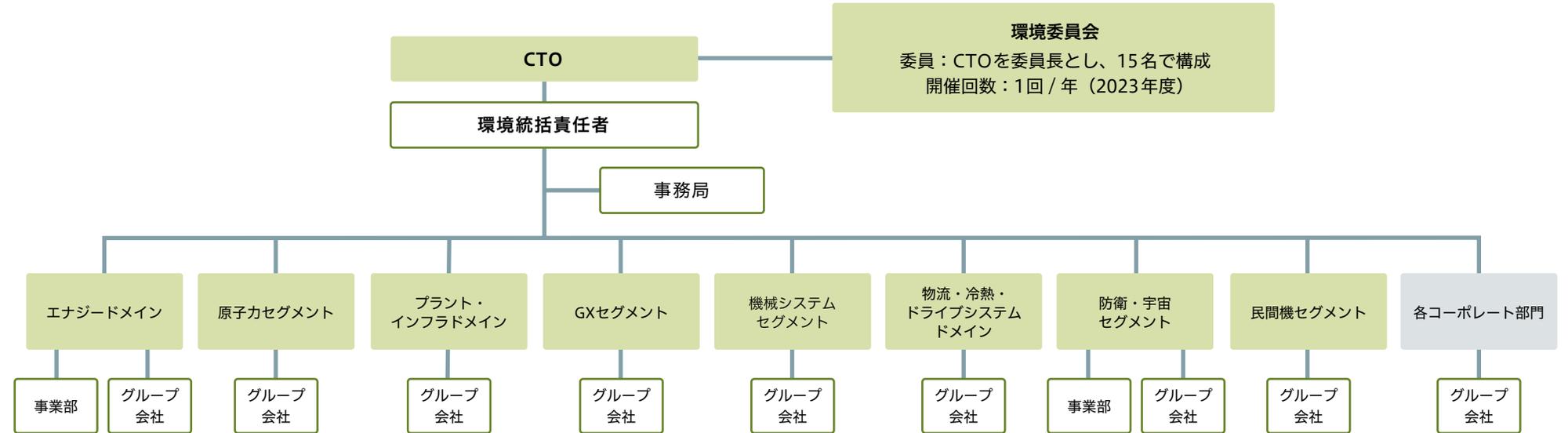


環境マネジメント

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(2024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、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。

■ 環境に関する違反件数、内容、および措置

環境に関する違反件数、内容、および措置については、会社として罰金を科せられるような重大な違反はありません(2024年7月末現在。対象範囲：日本国内)。

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。2023年度までの第5次環境目標は生産が上向く中でも、改善に努めた結果、すべて達成しました。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CO₂、水、廃棄物に関する削減目標を設定し、グループ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5次環境目標(2021年度～2023年度) | 第5次環境目標実績 | 第6次環境目標(2024年度～2026年度) |
|--------------------------|--------|--|------------------------|--|
| 1. CO ₂ 排出量削減 | グループ全体 | 2023年度のオフィスおよび工場からのCO ₂ 排出量原単位を、2014年度比で9%改善 | 2023年度実績 原単位52.2%改善 | 【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 |
| 2. 水使用量の削減 | グループ全体 | 2023年度の水使用量原単位を、2014年度比で7%改善(水は工業用水、上水、地下水、河川水、湖水とし、海水は除く) | 2023年度実績 原単位43.6%改善 | (策定中) |
| 3. 廃棄物発生量削減 | グループ全体 | 2023年度廃棄物排出量原単位を、2014年度比で7%改善(ただし、有価物を除き、有害廃棄物を含む) | 2023年度実績 原単位42.8%改善 | (策定中) |

(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。

■ 環境目標進捗状況(KPI:原単位)^{※4}

1. CO₂排出量/売上高



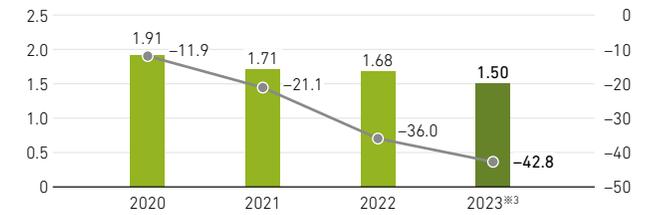
■ 実績値(左軸) — 2014年度比(右軸/%) [気候変動 ▶ P.28](#)

2. 水使用量/売上高



■ 実績値(左軸) — 2014年度比(右軸/%) [水管理 ▶ P.35](#)

3. 廃棄物発生量/売上高



■ 実績値(左軸) — 2014年度比(右軸/%) [汚染・廃棄物 ▶ P.42](#)

対象範囲: ※1 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社156社
 ※2 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社141社
 ※3 三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社116社
 ※4 2022年度より売上高には、連結売上高を使用しています。



環境マネジメント

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

サステナブルファイナンス 取り組み

三菱重工は、2020年10月に発表した中期経営計画である「2021事業計画」において、エネルギー供給側で脱炭素化を目指す「エナジートランジション」と、エネルギー需要側で脱炭素・省エネ・省人化を実現する「社会インフラのスマート化」を2つの成長領域に決めました。これら領域の事業や既存事業の脱炭素化・電化・知能化の推進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の活用を進めています。

サステナブルファイナンスを単なる資金調達的手段にとどまらず、投資家をはじめとしたステークホルダーの皆さまとの貴重な対話の機会と捉えています。これからも、エナジートランジション事業の拡大とそれに相応しい資金調達を通じた対話の継続により、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。

■ グリーンボンド

当社は、2020年11月、2021年9月にグリーンボンド^(注)を発行しました。2020年に発行した「三菱重工グリーンボンド」による調達資金は、全額を再生可能エネルギー事業（洋上風力発電設備にかかる出資の一部のリファイナンス）に充当し、2021年に発行した「第2回三菱重工グリーンボンド」による調達資金は、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）に充当しました。

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

| 銘柄 | 発行年月日 | 発行済残高 | 利率 | 償還期限 |
|-------------------------------|-----------------|-------|--------|-----------------|
| 第36回無担保社債 (三菱重工グリーンボンド) | 2020年 11月24日 | 250億円 | 0.140% | 2025年 11月21日 |
| 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>



水素発電実証設備
「高砂水素パーク」

〈グリーンボンドフレームワークの策定および外部評価〉

当社は、グリーンボンドの発行にあたって、国際資本市場協会 (ICMA) のグリーンボンドガイドラインにのっとり「三菱重工株式会社グリーンボンドフレームワーク」を策定しました。

グリーンボンドの適合性評価については、ICMAによる「グリーンボンド原則2021」および環境省「グリーンボンドガイドライン2020年版」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

〈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」^(注)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。

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



環境マネジメント

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

〈トランジションボンドの発行〉

当社は、2022年9月、2023年8月にトランジションボンド^(注)を発行しました。

2022年に発行した「第1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)の開発に充当しています。

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)、CO₂回収・貯留の開発に充当しています。

(注)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 |

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>

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

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



■ ポジティブ・インパクト・ファイナンス(PIF)

当社は、2022年3月に(株)三菱UFJ銀行(対象金額20億円)、2024年2月に日本生命保険相互会社(60億円)、同年3月に三井住友信託銀行(株)(100億円)と、それぞれPIF^(注)融資契約を締結しました。

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。

(注)国連環境計画・金融イニシアティブ(UNEP FI)が策定したポジティブ・インパクト金融原則および同実施ガイドラインに基づき、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクト(ポジティブな影響とネガティブな影響)を包括的に分析・評価し、当該活動の継続的な支援を目的とした融資。

| 金融機関 | 契約締結年月 | 融資額 | 格付機関 |
|--------------|---------|-------|--------------------|
| 株式会社三菱UFJ銀行 | 2022年3月 | 20億円 | 株式会社 日本格付研究所 |
| 日本生命保険相互会社 | 2024年2月 | 60億円 | 株式会社 格付投資情報センター |
| 三井住友信託銀行株式会社 | 2024年3月 | 100億円 | 株式会社 日本格付研究所 |

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>



環境マネジメント

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。2024年3月現在、売上高カバー率約8割を占める会社において、EMSの国際規格「ISO14001」を取得している製造拠点を有しています。また、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-ラーニングなどの環境教育カリキュラムを用いて従業員への環境教育を実施し、また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、廃棄物排出量の削減等に向けて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。

2023年度従業員への環境教育の実績

| 内容 | 対象 | 受講者数 |
|-----------|---------------------|----------|
| 環境e-ラーニング | 三菱重工およびグループ会社 全従業員 | 約22,000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 | 1,038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 CSR推進ガイドライン」に「環境への配慮」に関する事項を定め、その内容をサプライヤーに周知しています。

サプライチェーン・マネジメント ▶ P.92

■ 地域社会との連携

絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査の支援をはじめ、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 ▶ P.37



環境マネジメント

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CO₂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。

〈製品含有の有害物質の削減〉

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

■ 環境製品の証明

〈環境製品証明の対象製品〉

当社グループの製品はB to Bの工業製品が大半を占めるため、環境基準や環境性能に関しては、一般的な環境製品証明ではなく、個別の顧客との契約、製品検査などにおいて厳格に規定・確認を行っています。なお、当社の一般消費者向けの製品としてはエアコンがありますが、エアコンについては経済産業省が定める省エネラベリング制度に対応し、省エネ基準を100%達成しています。また、冷凍機やヒートポンプ、ガスエンジンなどの一部について、先導的(Leading)な脱炭素技術(Decarbonization Technology)を環境省が認証する、LD-Tech認証を取得しています。なお、環境製品証明の対象製品の売上比率は10%未満となっています。



環境マネジメント

■ 製品回収/リユース・リサイクル

〈製品回収/リユース・リサイクルの対象製品〉

三菱重工グループの製品はB to Bの工業製品が大半を占めますが、エコデザインやエコラベルなどを中心としたプロダクトスチュワードシップを通じて、廃棄・リサイクルを含むライフサイクル全般における製品管理を進めています。一般消費者向けの製品としてはエアコンがありますが、エアコンについては日本の家電リサイクル法の対象製品であるため、法令にのっとり回収を行っています。また自社レンタルフォークリフトについては、レンタル籍の車両(レンタルアップ車)の中から選定し、独自基準で点検・部品交換を行い、交換部品・塗装・保証期間によって3ランクに分けて「認定中古車」として販売する新しいビジネスモデルを国内で初めて構築し取り組んでいます。

なお、製品回収/リユース・リサイクル対象製品の売上比率は10%未満となっています。

〈社内表彰制度「Best Innovation」による環境表彰〉

当社グループは、グループ全体の表彰制度「Best Innovation」の中で、地球環境負荷低減への貢献等を表彰しています。

2023年度は、ごみ焼却施設の脱炭素・環境負荷低減に貢献する高性能ハイブリッドバグフィルタ、CO₂大幅削減を先導する三原製作所の工場脱炭素化プロジェクト等の案件が表彰されました。

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：グループ表彰制度「Best Innovation」
<https://www.mhi.com/jp/news/240221.html>



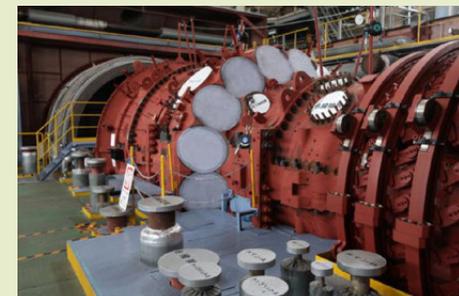
【取り組み事例】GTCC フィールドサービス トレーニングセンター

本トレーニングセンターは、当社高砂製作所において2019年まで運転されていたガスタービン複合サイクル発電プラント実証設備(旧T地点)の当社製ガスタービン等を活用し、実機を使ったトレーニング施設として2022年に設立されました。

トレーニング受講者はお客さま(電力会社)だけでなく、国内外工事パートナー企業も受け入れ、当社の熟練講師により、分解・組み立て作業に関する実機トレーニングや座学講習を提供しています。

定期点検工事時にポイントとなる作業を実際の現地工程よりも短い期間で集中して学べることに加え、実際の現地工事と異なり理解するまで繰り返し練習も可能で、受講者に合わせたメニューにより学習効果を高めています。

実証発電設備としての役割を終えた機器を廃却するのではなく、トレーニング施設として再利用し、社会に新たな価値を提供している事例です。



トレーニングセンターの様子



トレーニング風景

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



気候変動

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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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

基本的な考え方・方針 方針

カーボンニュートラル宣言 MISSION NET ZERO

三菱重工グループは、2040年カーボンニュートラルを宣言しました。2020年に発表した中期事業計画である「2021事業計画」において、エネルギー供給側で脱炭素化を目指す「エナジートランジション」と、エネルギー需要側で脱炭素・省エネ・省人化を実現する「社会インフラのスマート化」を2つの成長領域に定めました。これらの領域の事業を推進し、また既存の事業の脱炭素化・電化・知能化を推進することにより、2040年Net Zeroを実現し、カーボンニュートラル社会の実現に向けて貢献していきます。

カーボンニュートラル社会の実現は地球規模の課題であり、当社は、脱炭素分野での実績を誇るリーダーとして、気候変動対策をリードしていくことが我々のミッションであると考えています。当社グループの社員一人ひとりが、お客さま、ビジネスパートナー、国、自治体、研究機関などと積極的に連携し、「MISSION NET ZERO」を胸に、Net Zeroの未来、カーボンニュートラル社会の実現に向けて行動していきます。

CO₂排出量の削減目標

| 目標年 | 当社グループのCO ₂ 排出削減 Scope1, 2 | バリューチェーン全体を通じた社会への貢献 Scope3 + CCUS削減貢献 |
|-------|---------------------------------------|--|
| 2030年 | ▲50% (2014年比) | ▲50% (2019年比) |
| 2040年 | Net Zero | Net Zero |

Scope1, 2：算出基準は、GHGプロトコルに準じる。
Scope3：算出基準は、GHGプロトコルに準じる。ただしこれに独自指標のCCUSによる削減貢献分を加味。

目標達成に向けたロードマップ



※ 2024事業計画期間中の事業規模の拡大にともない排出見通しは35%削減 (2014年比) にとどまるところ、省エネ・合理化・電化・燃料転換等に取り組み、47%削減 (2014年比) を目指す。

環境目標

長期環境目標 (2021年度～2040年度) および第6次環境目標 (2024年～2026年度) として、CO₂排出量を削減する目標を設定し、事業活動や製品・サービスを通じて気候変動問題の解決に取り組んでいます。省エネ活動の推進や作業改善によるエネルギー負荷削減等を進め、引き続き、CO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

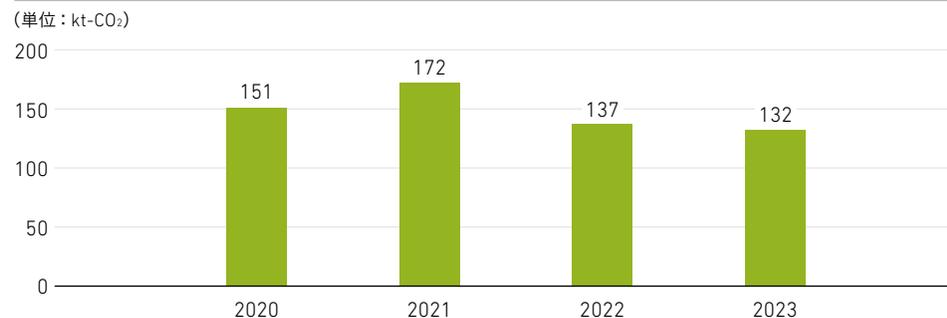


気候変動

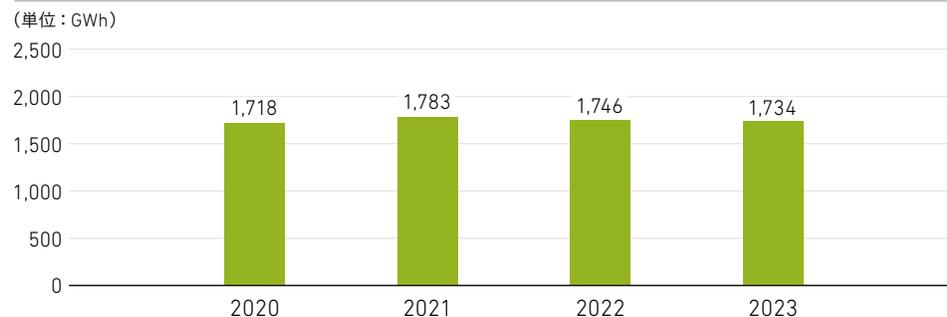
温室効果ガス排出量・エネルギー消費量データ 実績データ

■ 温室効果ガス排出

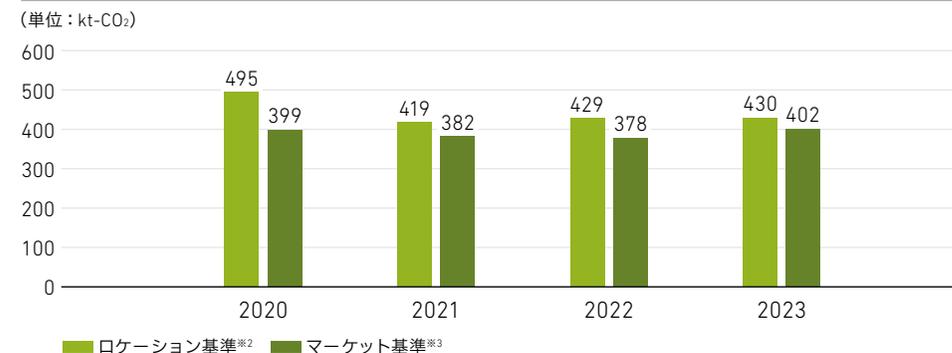
直接的温室効果ガス排出量 (Scope1) CO₂排出量^{※1}



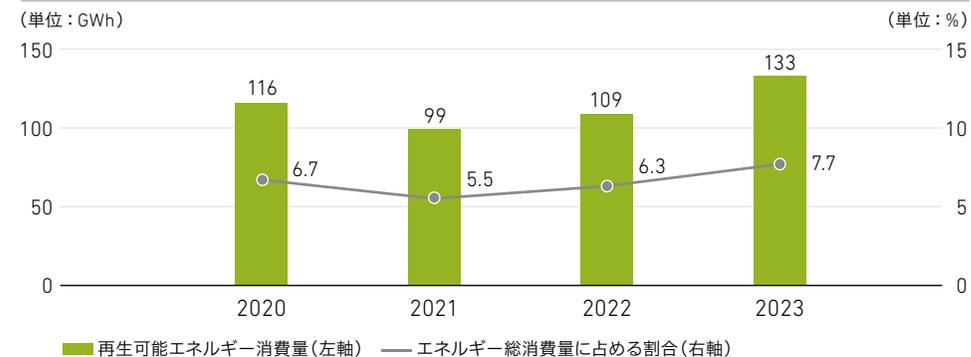
エネルギー総消費量^{※1}



間接的温室効果ガス排出量 (Scope2)^{※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(2020年度 156社/2021年度 158社/2022年度 163社/2023年度 156社(売上高力パー率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)の調整後排出係数を適用。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.127

エネルギー使用量実績(国内)、第三者保証データはデータセクションをご覧ください。

データセクション ▶ P.129

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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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

■ 事業活動における取り組み

〈省エネ活動〉

三菱重工グループは事業活動で排出されるCO₂を含む温室効果ガスの削減に向けて、各拠点でLED照明器具や高効率な変電設備に更新するなど、省エネルギー化やエネルギー効率改善に向けた取り組みを行っています。また、当社(*単体)は、エネルギーの使用の合理化及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。

〈再生可能エネルギーの導入〉

再生可能エネルギーを導入することで、事業拠点での電力使用を通じたCO₂を含む温室効果ガスの排出量の削減に取り組んでいます。各拠点で太陽光発電設備の導入や水力発電による電力を購入しており、Mitsubishi Turbocharger Asia Co., Ltd.のタイ工場では、2018年3月に屋上に太陽光発電設備を設置しました。この発電設備により年間3,000トン近いCO₂を削減し、CO₂排出量の削減に貢献したとして、タイ政府からも表彰を受けています。また当社グループで運用しているWhite Deer Wind Farmにより発電した電力は、当社米国グループ会社の2023年度電力使用量を上回りました。2023年度の米国での電力使用量は、グリーン電力証書「REC (Renewable Energy Certificate)」を通じて100%再生可能エネルギー由来となり、年間で約38,000トンのCO₂を削減しました。さらに当社三原製作所では、CO₂排出量を完全にゼロとし「カーボンニュートラル工場」を実現するため、電気事業者と協働して2023年度末に太陽光発電設備を導入し、省エネ・合理化の取り組みを進めています。

■ 製品・サービスにおける取り組み

〈さまざまな製品の開発〉

当社グループは、高効率な火力発電プラントや原子力発電プラントなどの大規模発電技術、風力や地熱など再生可能エネルギーを利用した発電システム、輸送の高効率化を実現する船舶や交通システム、使用時の省エネルギー効果が高いヒートポンプ技術を使った空調システム、またCO₂を回収して転換利用や貯留を行うCCUSなど、低炭素社会実現に向けて広範囲な製品を開発し、提供しています。

〈気候変動問題に対する管理活動へのインセンティブ〉

当社グループは、グループ全体の表彰制度「Best Innovation」表彰の中で「環境・サステナビリティ賞」として、地球環境保全・保護、環境負荷低減に貢献する製品や事業活動を表彰しています。受賞者には最大で数十万円の報奨金が与えられます。2023年度は、「CCUSバリューチェーン構築を加速する液化CO₂ハンドリングシステム」「CO₂大幅削減を先導する三原製作所の工場脱炭素化プロジェクト」などの気候変動緩和に向けた製品・活動の受賞者を表彰しました。

詳細はこちらをご覧ください。
三菱重工グループウェブサイト：グループ表彰制度「Best Innovation」
<https://www.mhi.com/jp/news/240221.html>

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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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。

■ 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。CEOを議長として年に2回開催している「マテリアリティ推進会議」では、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し、今後の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。

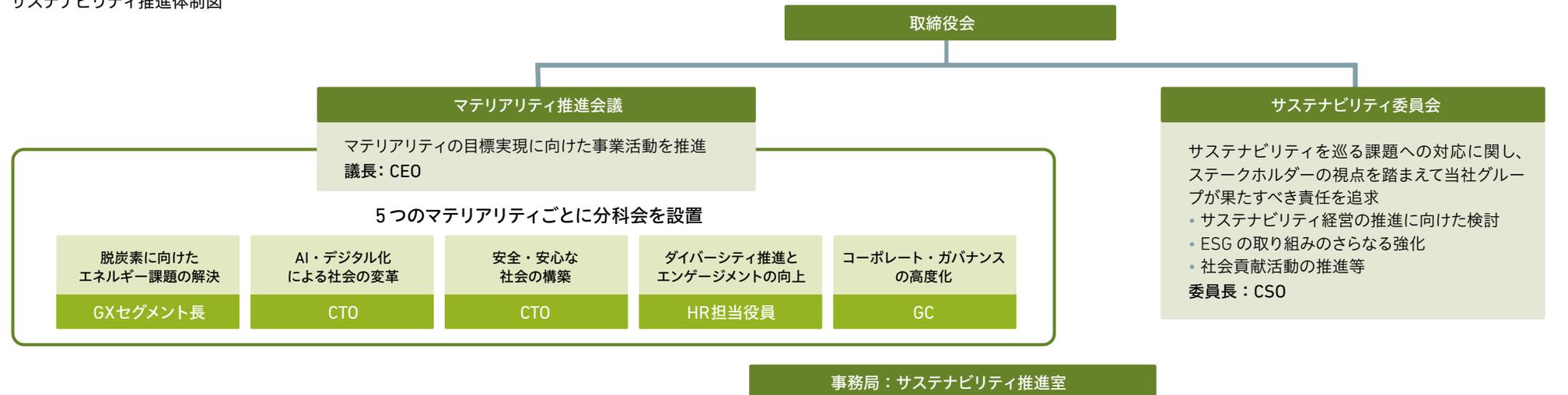
加えて、2023年度から気候変動対応への評価を含む主要ESG評価機関による評価結果を役員報酬（株式報酬部分）に反映しています。

■ 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 |

サステナビリティ推進体制図



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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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



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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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°C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°C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年度までの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 ^(注1) を適用して財務影響を試算 | <ul style="list-style-type: none"> 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7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 ^(注2) を使って、将来の財務への影響を試算 | <ul style="list-style-type: none"> 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 |

注1：先進国において、2030年140USD/t-CO₂、2040年205USD/t-CO₂

注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°C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°C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。



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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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

当社グループでは、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、2023年度末と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 |
| SPMI | — | ・当該条件では特段のリスクなし ^(注) | — | — |
| 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 ^(注) | — | — |

物流・冷熱・ドライブシステム

| | 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、従来機種が必要減少 | 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 |
| 物流機器 | 市場・顧客動向 | ・エンジン式フォークリフトからバッテリー式フォークリフトへの移行にともない、サービス収益減少の可能性 | 小 | ・バッテリー式フォークリフトのサービス収益拡大に向けた取り組みを検討 |
| 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 |

(注) リスクと機会の影響度の判定にあたっては、2023年度末と2030年の事業利益への影響を比較しており、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2023年度(計画値)に織り込み済

GTCC: Gas Turbine Combined Cycle
SPMI: Steam Power Maintenance Innovation

〈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 |
| SPMI | 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 |

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 |

物流・冷熱・ドライブシステム

| | 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 |
| 物流機器 | 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 | 小 | ・競争力のあるバッテリー式フォークリフト、環境対応型港湾荷役装置(RTG)の供給 ・物流ソリューション事業の推進 |
| 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 |



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

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等からのCO₂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CO₂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CO₂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

(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CO₂排出量を50%削減(2014年比)する中間目標に対して、2022年度の排出実績は約53万トンで、45%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。2022年度の排出実績は約12億トンで、10%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CO₂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。今後は、他のカテゴリーについても計測の精緻化、削減を検討していきます。

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_tcf.html

| 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 |

詳細はこちらをご確認ください。 [カーボンニュートラル宣言 MISSION NET ZERO ▶ P.28](#)

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

- > 基本的な考え方・方針
- > 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



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。2023年度までの第5次環境目標は、生産が上向く中でも、目標を達成しました。引き続き、水使用量削減の目標を設定し、漏水調査による早期補修や工程改善、一部拠点では、生産活動にともなう排水を敷地内の排水処理場で処理し、その水の一部をトイレの洗浄水に再利用する取り組み等を行い、事業活動における水使用量の削減を進めています。工場排水の処理は排水の性状によってさまざまですが、法律で定められた基準を遵守するため、排水処理設備にて浄化の上、河川等に放流しています。さらには、排水の水質確保の観点より、定期的なモニタリング等を行い、水質汚濁防止にも努めています。

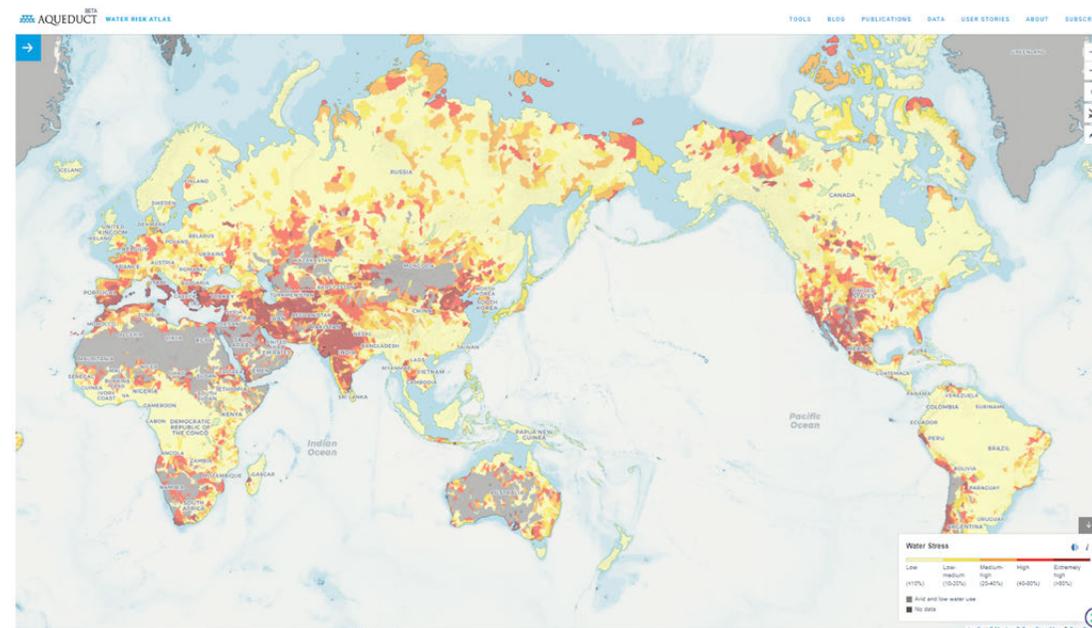
管理体制 **体制**

3カ年ごとの当社グループ環境目標の中で、水資源の有効活用についても削減目標を設定し、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**

■ 主要生産拠点における水リスクアセスメント

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



出典：World Resources Institute's Aqueduct Tools

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への取り組み

〈顧客への導入事例〉

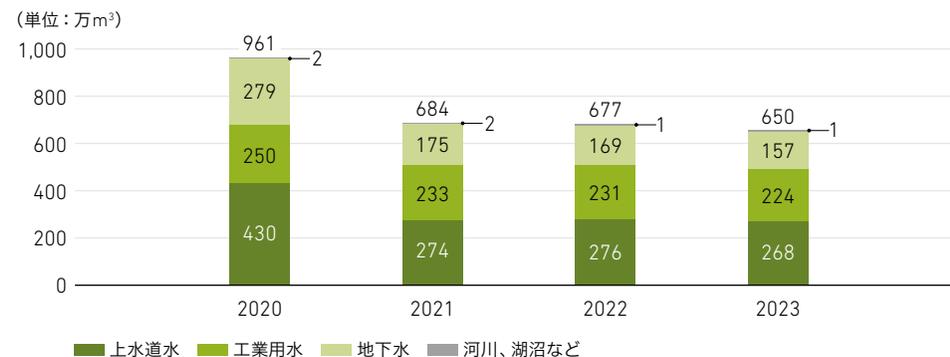
水が少ないサウジアラビア向けの発電プラントでは、海水から真水をつくる海水淡水化プラントを発電プラントとセットで建設することにより水使用量を削減するなど、当社のもつ幅広い分野の製品を組み合わせ、水問題に対するソリューションを提供しています。

〈当社グループ拠点への導入事例〉

当社グループの国内主要拠点においては、グループ企業の一つである三菱重工パワー環境ソリューション(株)が手がける排水処理設備が導入されており、当社グループ自身の製品・技術を活用する形で事業活動による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



※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(2020年度 139社/2021年度 144社/2022年度 143社/2023年度 141社(売上高カバー率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](#)

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



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 / 推進体制

> 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。

推進体制 **体制**

- 担当役員 CSO
- 審議機関 サステナビリティ委員会(2回/年)
- 事務局 サステナビリティ推進室

当社グループとして重点的に取り組むESG施策の一つとして、サステナビリティ委員会を中心に、生物多様性への取り組みを推進しています。生物多様性への取り組みを含むサステナビリティ委員会の活動状況については、定期的に取り締り会に報告しています。



生物多様性

生物多様性の取り組み 取り組み

■ 生物多様性リスクアセスメント—簡易分析

TNFDのリスク分類に沿って、バリューチェーンの上流/下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の例 | 関連する依存/影響の例 |
|--------|------|---|--|
| 物理的リスク | 慢性 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 資源利用 |
| | 急性 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> GHG排出 資源利用 災害抑制 |
| 移行リスク | 政策 | <ul style="list-style-type: none"> ネイチャーポジティブの実現に向けた法規制の強化や国際合意等により、自然資本そのものである水や、鉱山開発時に生態系への負荷が大きい材料、環境汚染の原因となり得る化学物質やプラスチック等の一部に利用制限がかかり、操業や原材料調達に影響が生じる可能性 | <ul style="list-style-type: none"> 資源利用 土地の利用・改変 汚染 |
| | 市場 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 資源利用 土地の利用・改変 汚染 |
| | 評判 | <ul style="list-style-type: none"> 土地・資源利用、汚染対策等の事業活動や、環境保全活動等の社会貢献活動において、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 | <ul style="list-style-type: none"> 資源利用 土地の利用・改変 汚染 |
| | 技術 | <ul style="list-style-type: none"> 環境規制の強化や顧客ニーズの変化等にともない、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 | <ul style="list-style-type: none"> 資源利用 土地の利用・改変 汚染 |
| | 賠償責任 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 資源利用 土地の利用・改変 汚染 |

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/推進体制
- > 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

■ 生物多様性リスクアセスメントー詳細分析

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^{※1}アプローチを参考にしながら、右のプロセスで生物多様性リスクアセスメントに取り組んでいます。

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)

〈IBAT^{※2}を活用した生物多様性の重要地域との接点の把握〉

まずはSTEP1として、主要生産拠点を中心に国内外99の当社グループ拠点について、TNFDの推奨ツールである生物多様性評価ツールIBATを用いて、半径3.0km圏内における生物多様性の重要地域との近接状況を調査しました。重要地域としては、自然保護地域(世界自然遺産、ラムサール条約湿地、ユネスコMAB、IUCNカテゴリーI a・I b・II・III)とKBA(Key Biodiversity 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(3地域)、ユネスコMAB(1地域)、IUCNカテゴリーIa(2地域)、カテゴリーII(1地域)、カテゴリーIII(1地域)、KBA(11地域)が存在することが確認できました。

調査結果：当社グループ拠点と近接する生物多様性の重要地域数

| | 重要地域の種類 | | | | | | | Key Biodiversity Areas (KBA) | |
|-----------------|----------------------|-----------|----------|-----------|----------|----------|----------|------------------------------|-----------|
| | 自然保護地域 | | | IUCNカテゴリー | | | | | |
| | 世界自然遺産 | ラムサール条約湿地 | ユネスコMAB | Ia | Ib | II | III | | |
| 調査対象拠点の所在地(拠点数) | 1. 日本(36拠点) | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 2. アジア(31拠点) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| | 3. ヨーロッパ(8拠点) | 0 | 2 | 0 | 2 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| | 4. 北米(21拠点) | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | 5. 南米(3拠点) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | 全調査対象拠点(99拠点) | 0 | 3 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 11 |

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

※2 IBAT (Integrated Biodiversity Assessment Tool) : TNFDの推奨ツールの一つで、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。

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/推進体制

> 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



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/推進体制
- >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

〈ENCORE※を活用した自然への依存と影響の把握〉

次にSTEP2として、TNFDの推奨するENCOREを活用し、STEP1で生物多様性の重要地域との近接が確認された拠点を対象に、当該拠点で行う事業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、潜在的な自然への依存については、「High」以上の重大な項目は確認されませんでした。一方、潜在的な自然への影響に関しては、「High」以上の重大な項目が5項目確認されました。

引き続き、STEP1およびSTEP2の結果を踏まえた詳細なリスク分析を行い、よりいっそう、生物多様性に配慮した事業活動を行ってまいります。

※ ENCORE (Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure) : TNFDの推奨ツールの一つで、11セクター157サブ産業グループごとに、潜在的な自然への依存と影響を調査できる

| 事業セクター | 「依存」の種類 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|----------|--------|------|-----|-------|--------|------|------|---------------|--------|----|----------|-------|------|---------|--------|------|-------|---------|-----------|------|
| | 直接利用 | | | | 調整・維持 | | | | 自然に与える「影響」の低減 | | | | 災害の抑制 | | | | | | | | |
| | 動物由来の労働力 | 繊維等の素材 | 遺伝物質 | 地下水 | 地表水 | 生育地の維持 | 花粉媒介 | 土壌の質 | 換気機能 | 水流調節機能 | 水質 | 汚染物質分解機能 | 希釈機能 | ろ過機能 | 騒音・光害抑制 | 土地流出防止 | 気候調節 | 感染症抑制 | 洪水・暴風防止 | 土地安定・浸食抑制 | 害虫抑制 |
| 航空宇宙・防衛 | | | | M | M | | | | VL | M | L | | L | VL | M | | VL | | M | VL | |
| 自動車部品 | | | | M | M | | | | VL | M | L | | L | VL | M | | VL | | M | VL | |
| 建設用機械・重機 | | | | M | M | | | | VL | M | L | | L | VL | M | | VL | | M | VL | |
| 産業用機械 | | | | M | M | | | | VL | M | L | | L | VL | M | | VL | | M | VL | |
| 重電機器 | | | | M | M | | | | VL | M | L | | L | VL | M | | VL | | M | VL | |
| 家電 | | | | M | M | | | | VL | M | L | | L | VL | M | | VL | | M | VL | |

Very High High Medium Low Very Low

| 事業セクター | 「影響」の種類 | | | | | | | | | | |
|----------|---------------|-----|----|------|-----|------|----|----|----|-----|-------|
| | 陸・淡水・海域の利用・改変 | | | 資源利用 | | 気候変動 | 汚染 | | | その他 | |
| | 陸域 | 淡水域 | 海域 | 水 | 水以外 | GHG | 大気 | 水質 | 土壌 | 廃棄物 | 騒音・光害 |
| 航空宇宙・防衛 | | | | H | | H | M | H | H | H | M |
| 自動車部品 | | | | H | | H | M | H | H | H | M |
| 建設用機械・重機 | | | | H | | H | M | H | H | H | M |
| 産業用機械 | | | | H | | H | M | H | H | H | M |
| 重電機器 | | | | H | | H | M | H | H | H | M |
| 家電 | | | | H | | H | M | H | H | H | M |

Very High High Medium Low Very Low



生物多様性

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/
推進体制

> 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

■ ステークホルダーとの協働

〈NPOとの協働〉絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援

三菱重工グループのロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である種子島において、2015年度より、認定NPO法人アースウォッチ・ジャパンが主催する「種子島のアカウミガメ保全調査」を支援しています。アカウミガメは、世界的に絶滅が危惧されており、種子島は日本で2番目にアカウミガメの産卵が多い地域でありながら、これまで保全のための個体識別調査がほとんど行われてこなかったため、本調査がアカウミガメの生態の解明、ひいては保全につながることを期待されます。現地調査には当社グループの社員もボランティアで参加し、NPO法人日本ウミガメ協議会の指導の下、産卵のため砂浜に上陸した親ガメに個体識別用のタグ(標識)を装着したり、孵化した子ガメたちの鱗板調査や体重測定などを行っています。

〈地方自治体との協働〉森林保全活動

- 相模原製作所では、社員の自然環境保全に対する意識を高めるため、三菱重工エンジン&ターボチャージャ(株)が主体となり、2009年以降、神奈川県が取り組んでいる「かながわ水源の森林づくり事業」に森林再生パートナーとして参画し、毎年、社員やその家族が森林保全活動に協力しています。
- 三菱重工サーマルシステムズ(株)は、2009年から、三重県の「企業の森」の取り組みに賛同し、「ビーバーの森・紀北」と名付けて社員が定期的に訪問し、植林や側道の整備等を実施しています。
- 中国のMitsubishi Power Gas Turbine Engineering Technology (Nanjing) Co., Ltd.では、社員とその家族約100名が、南京市郊外の老山国家森林公园にてナンキンハゼ50本の植樹を行いました。

■ 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。

■ 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CSR推進ガイドライン」に「環境への配慮」に関する事項を定め、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：CSR調達の推進

<https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr>

■ 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)」を構成する7項目のうち複数の項目に取り組む、あるいは全体の趣旨に賛同する345社・団体(2024年5月31日時点)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/>

〈The TNFD Forum〉

当社はTNFDの理念に賛同し、TNFDフォーラムに加入しています。TNFDのフレームワークに基づき、情報開示を進めています。

The TNFD Forum

<https://tnfd.global/engage/tnfd-forum/>



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

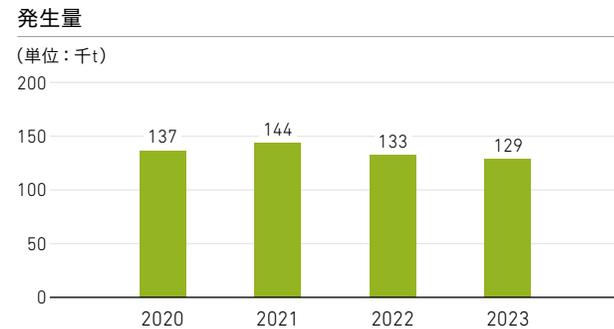
三菱重工グループは、3カ年ごとの環境目標の中で、廃棄物発生量原単位を改善する目標を定めています。2023年度までの第5次環境目標は、生産が上向く中でも、目標を達成しました。引き続き、廃棄物発生量を削減する目標を設定し、分別の徹底や再利用の促進、利用資源の最小限化および循環利用により廃棄物の排出抑制に努めています。また、プラスチック廃棄物等の有価売却を可能な限り実施し排出抑制した上で、事業活動により排出された廃棄物に関しては、廃棄物の分別・処理仕分け表等を明示し社内で分別した上で、法令にのっとり処理業者へ委託して再資源化等の適正な処理を推進しています。また、大気汚染の原因物質の一つであるVOC（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

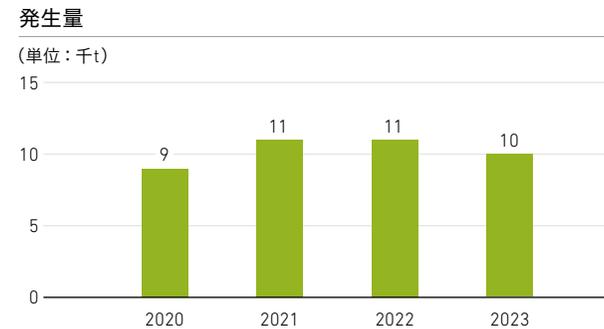
3カ年ごとの当社グループ環境目標の中で、廃棄物の排出抑制について当社グループ統一の削減目標を設定し、グループ全体で取り組んでいます。グループ会社各社で計画している環境マネジメントプログラムなどを通じ廃棄物の排出量削減に関する活動計画を策定して実施しています。廃棄物、VOC関連データについては、報告・集約できるITシステムを活用して各社の進捗状況を確認しています。

廃棄物・VOC排出量データ 実績データ

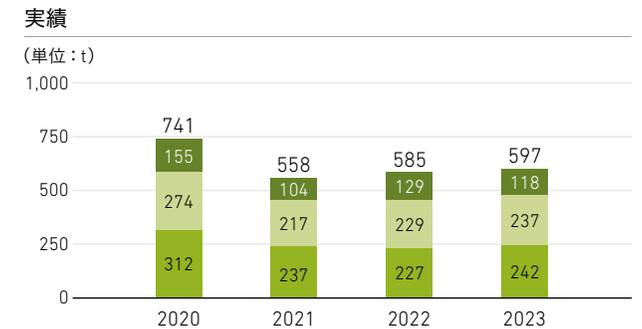
■ 廃棄物排出量^{※1,2}



■ 有害廃棄物排出量^{※2}



■ 揮発性有機化合物 (VOC) 排出量^{※3}



※1 有価物を含む

※2 対象範囲：三菱重工(株)単独および国内外グループ会社(2020年度・2021年度 119社/2022年度 116社/2023年度 116社(売上高カバー率91%))

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](#)

※3 対象範囲：三菱重工(株)単独および国内グループ会社

(2020年度 25社/2021年度 27社/2022年度 25社/2023年度 24社(売上高カバー率89%))



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

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

44 HR戦略

- 44 事業戦略の実現に向けたHR戦略

45 人材開発

- 45 基本的な考え方・方針
- 46 人材育成体系
- 48 教育時間と教育費用
- 49 リーダー層向け人材開発の取り組み
- 51 中堅層向け人材開発の取り組み
- 52 若手層向け人材開発の取り組み
- 53 デジタル技術によるビジネス強化に向けた人材育成の取り組み

54 人材の確保と定着

- 54 基本的な考え方／採用体制と取り組み
- 55 エンゲージメントの向上
- 57 キャリア形成やフィードバックに関する取り組み
- 58 社員の自律的な働き方を推進する主な制度・取り組み
- 59 仕事と家庭の両立を支援する主な制度・取り組み
- 60 労働条件に関する考え方／働き方と両立支援に関するデータ

61 人権

- 61 基本的な考え方
- 62 人権尊重の推進体制
- 63 人権デューデリジェンス
- 65 人権に関する周知・教育浸透

66 ダイバーシティ・エクイティ& インクルージョン

- 66 基本的な考え方・方針／体制
- 67 多様性と機会均等に関するデータ
- 68 女性活躍推進に関する取り組み
- 70 女性活躍以外の取り組み

71 労働安全衛生

- 71 基本的な考え方・方針／安全衛生に関する体制
- 72 労働安全衛生に関するデータ
- 73 安全衛生の取り組み
- 74 健康経営宣言
- 75 健康経営体制
- 76 健康推進のプログラム・取り組み

78 製品安全

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

84 イノベーション

- 84 基本的な考え方／推進体制
- 85 研究開発データ／知的財産マネジメント
- 86 取り組み事例

87 カスタマー・リレーションシップ・ マネジメント

- 87 基本的な考え方／マネジメント体制
- 89 責任ある広告宣伝活動
- 90 取り組み事例

92 サプライチェーン・マネジメント

- 92 基本的な考え方／推進体制・取り組み
- 93 サプライチェーンに関するデータ
- 94 サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
- 95 人権・労働安全調達に関する取り組み／サプライチェーンのモニタリング／紛争鉱物への対応
- 96 サプライチェーンに関する啓発／イニシアチブへの参加

97 社会貢献活動

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



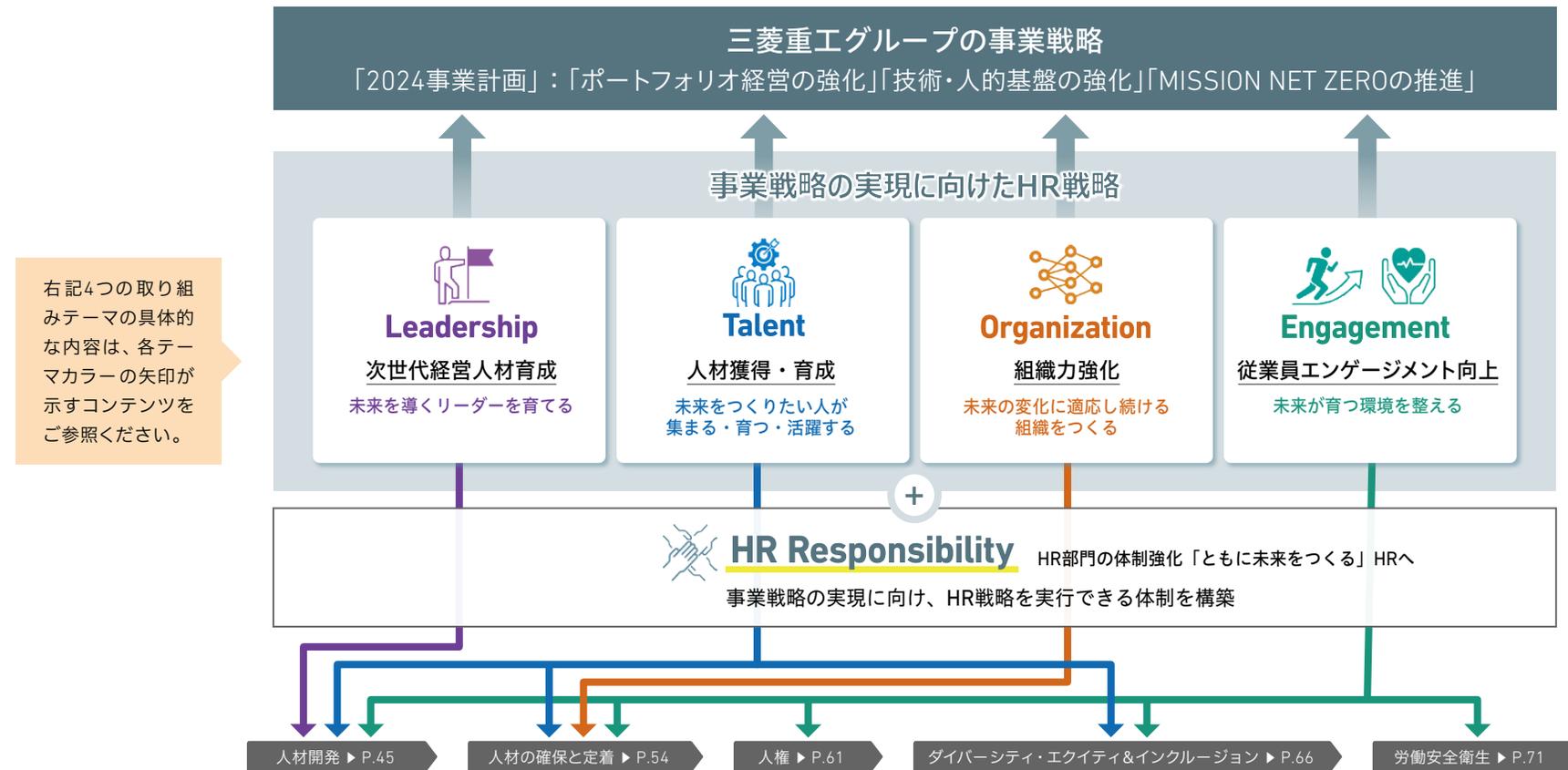
HR戦略 — 人的資本強化への取り組み —

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則り、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」のは一人ひとりが持つ「想い」です。経営リーダーを始め、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。



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

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



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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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

■ 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戦、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している価値観「自律・協働・挑戦」と、人材育成への姿勢をグループ全体で共有しながら、人材育成の各種取り組みを進めています。

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戦、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している価値観

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、チャンスを作り、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



会社の役割

上司の役割

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。

人材開発

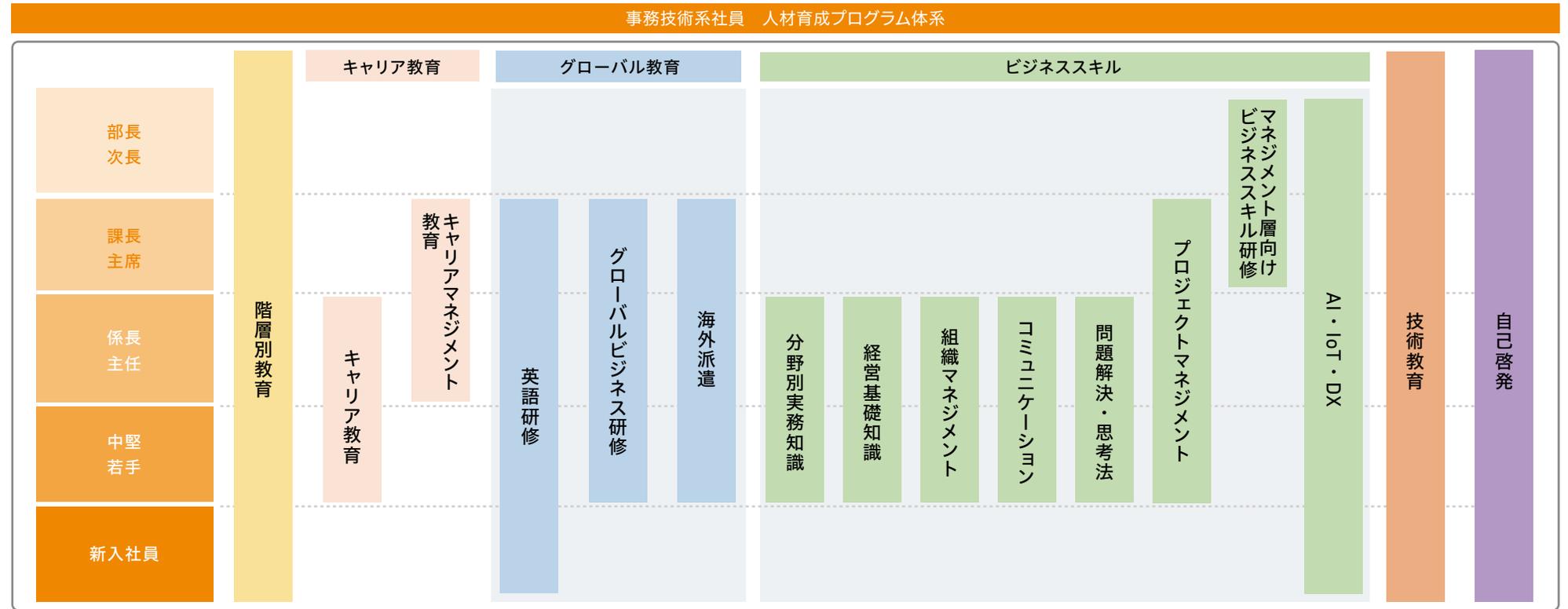
人材育成体系 取り組み

■ 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、グローバル人材の育成、DX教育の推進、若手社員のオンボーディング支援、ものづくりを支える若手技能者の育成、グループ会社の社員に対する研修などに力を入れています。

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。



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.49-50](#)

- 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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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

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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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

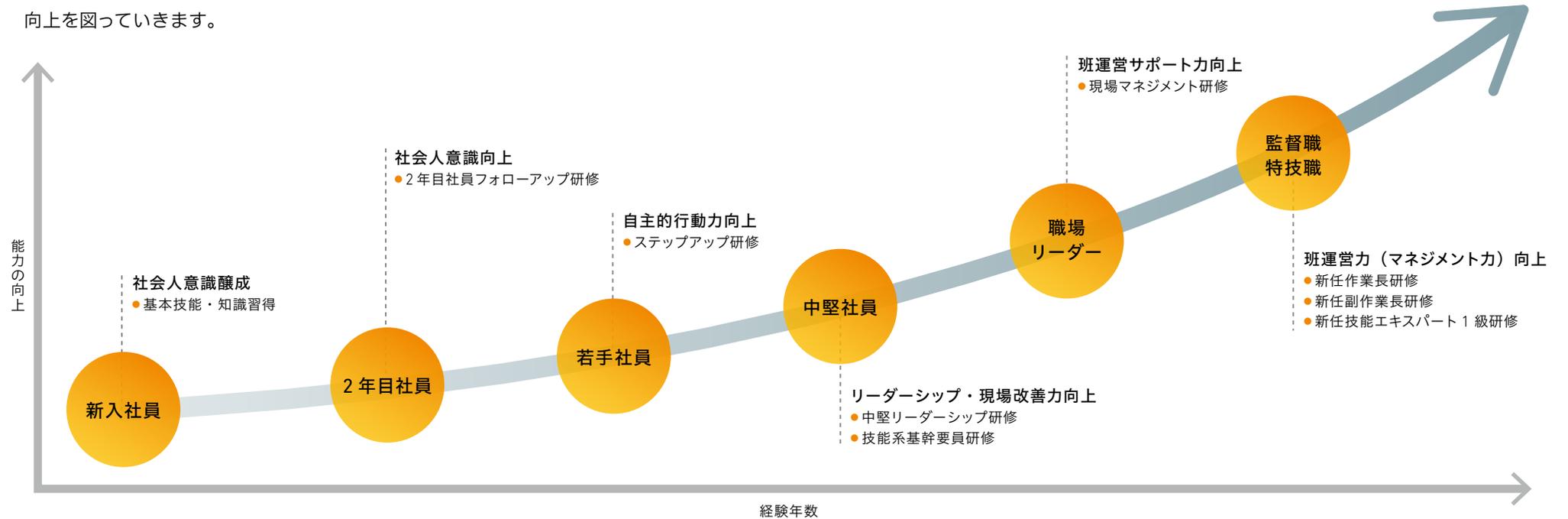
ガバナンス

データセクション



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

当社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。

| 新規認定者数 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|------|------|------|------|
| 技監 | 3 | 4 | 6 | 1 |
| 範師 | 3 | 3 | 4 | 3 |

対象範囲：三菱重工業(株)単独

人材開発

教育時間と教育費用 実績データ

教育時間と教育費用

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|------|------------|------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 教育時間 | 延べ教育時間 | 時間 | 317,769 | 703,521 | 766,933 | 972,284 |
| | 一人当たり教育時間 | 時間/人 | 13.1 | 13.6 | 16.0 | 20.6 |
| 教育費用 | 延べ費用 | 千円 | 477,354 | 1,326,638 | 1,881,621 | 1,778,634 |
| | 一人当たり教育費用 | 円/人 | 19,633 | 25,708 | 39,228 | 37,681 |
| 集計範囲 | 集計対象者数 | 人 | 24,313 | 51,605 | 47,966 | 47,203 |
| | 連結従業員カバレッジ | % | 30.4 | 66.2 | 62.4 | 60.8 |

集計範囲：三菱重工業(株)および国内グループ会社

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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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

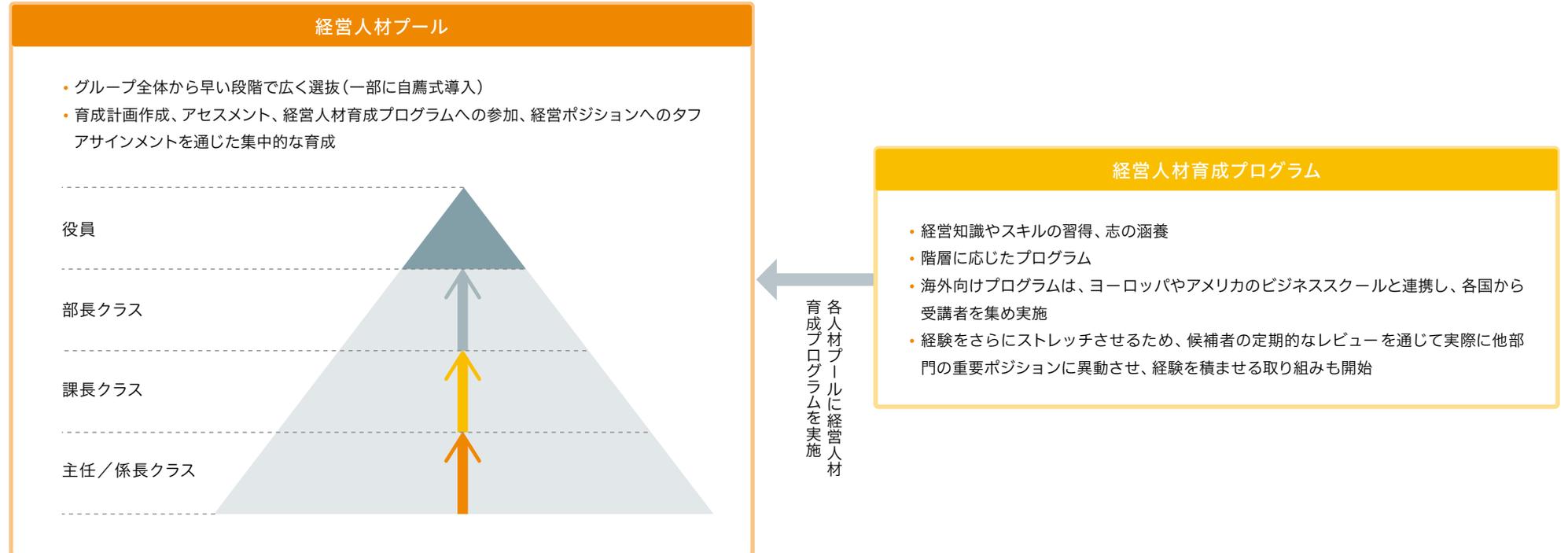
リーダー層向け人材開発の取り組み 取り組み

■ 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への急速な進展、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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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、2023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。



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
- >教育時間と教育費用
- >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の取り組み

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

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

■ 経営基礎知識講座の提供

各職場の業務の中心である若手～中堅社員が、より業務の幅広い視点を身に付けるため、経営戦略、マーケティング、会計・財務等、将来の部門経営を担うために必要な基礎知識を学んでいます。

職場の業務の幅広い視点を身に付ける、事業のグローバル展開にも対応する広い視野の習得を確実にします。

■ 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以下のコンテンツ*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-Cultural Communication, Organizational Behavior, Corporate Finance, Marketing Strategy, Strategic Management, Presentation



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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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

■ グループ内越境プログラム

有期の異部門経験機会を若手社員に提供する新たな取り組みを開始しており、導入初年度である2023年度は事務系入社3～8年目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

(若手海外派遣/MGT: MHI Global Training)

若手社員が、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早期醸成を図ることを目的とし、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、コロナ禍での中断はありましたが、近年は海外業務経験を志向する若手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て再開しています。

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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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の取り組み 取り組み

■ デジタルイノベーション(DI)教育の推進

三菱重工グループでは、「AI・デジタル化による社会の変革」をマテリアリティの一つに掲げ、複合機械システムを「かしこく・つなぐ」ソリューションやデジタル技術を活用した新たなバリューチェーンをお客さまと共創していくことを目指しています。いわゆるデジタルイノベーション(DI)をグループとして推進していく中で、デジタル人材の育成を積極的に進めています。具体的には当社グループ全体で2万人強のデジタル人材を育成すべく、デジタル人材育成プログラムを策定しました。

デジタル人材育成を推進していくにあたっては、各種標準・ガイドラインに準拠したデジタル人材モデル、タスクおよびスキルの統一基準を整備し、必要人材を的確に把握した上で、育成プログラムを構築しています。育成の実行については、当社における技術教育の専属機関である研修センターにおいて、AI/IoTのビジネス活用などの講座を含む、240種の講座を社内で企画、年間500回以上を開催しています。

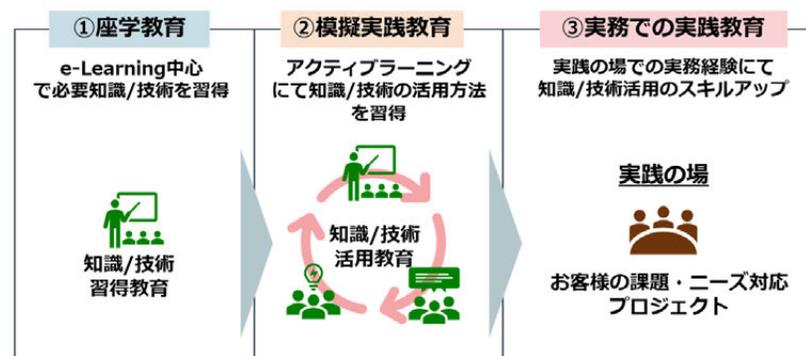
加えて、社外教育プログラムも導入しており、入門・基礎・実践といったレベルに応じ、約2,000種準備し、推奨講座を開示した上で、技術系・事務系問わず全社員が受講できる環境を整えています。

さらに、DIを強力に推進していくためには、当社グループ全体のデジタルリテラシー(デジタルの基礎的な知識を理解し、デジタルの力を使って業務や組織を変革するマインド)を向上させることが重要であるとの考えから、当社グループ全社員75,000名に対し、「デジタルリテラシー教育」実施を進めています。

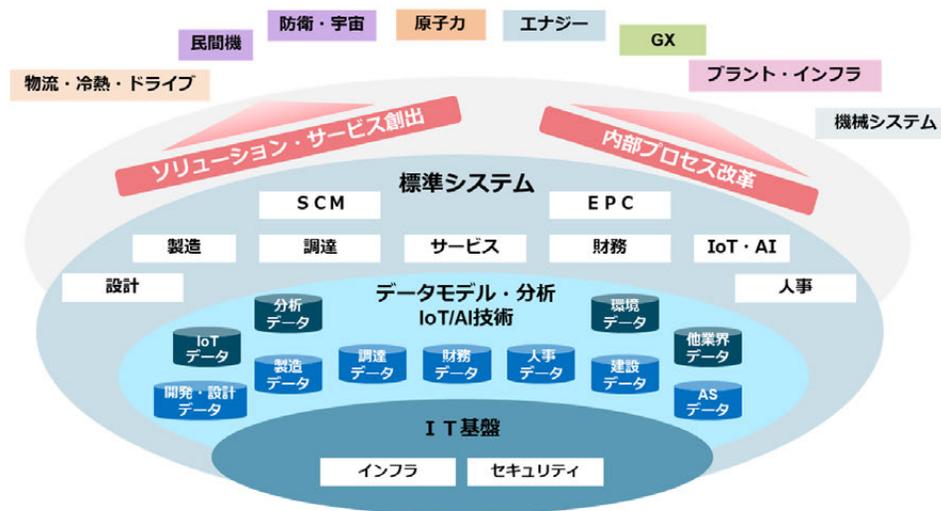
上記を推進するとともに、最新の事業ニーズに応じたデジタル人材育成教育プログラムの追加も適宜行っています。

このように、グループ全体でデジタル人材の育成に取り組むことで、当社グループのDI推進を加速させ、事業価値創造・成長につなげていきます。

MHIグループデジタル人材育成プログラム



デジタルイノベーション推進による事業価値創造



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
- > 教育時間と教育費用
- > 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の取り組み

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

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



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／働き方と両立支援に関するデータ

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

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。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、社員採用の強化に取り組んでいます。既存事業の伸長や、成長領域へ踏み出し挑戦を担う、優秀で多様な人材を獲得するために、グループ一丸となって採用活動に取り組んでいます。

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、理系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「コース別選考」の導入

大卒事務系採用においては、「法務」、「経理・財務」、「人事・労政」などのコーポレート職種に限り、希望する職種を選択してエントリーいただき、初任配属の職種を確約して合格を出す「コース別選考」を導入しています。内々定後に配属希望調査・面談の上、配属先を決定する通常選考(一括型採用)とコース別選考を選択できるようにすることで、初任配属におけるミスマッチの低減や、エンゲージメントの向上、入社後の定着率向上を目指しています。



共通

INTERNSHIP/WORKSHOPの実施

理系学生向けには職場受入型のINTERNSHIP(5日~10日)を、事務系職種希望学生向けにはオンラインのWORKSHOP(2~3日)を実施しています。理系INTERNSHIPは例年300の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WORKSHOPは当社技術を活用した社会課題の解決に関するワークや事務系職種の体感ワークなどに取り組んでいただき、三菱重工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

ウェルカムバック採用の導入

多様なスキルや経験、価値観をもつ人材の獲得強化を目的に、2023年10月より過去に当社で活躍されていた人材の再採用窓口となる専用サイト「ウェルカムバック採用ページ」を開設しました。当社退職後に培った新たな経験・知見を活かして、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。

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、エンゲージメントの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。

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/働き方と両立支援に関するデータ

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

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、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、また三菱重工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イクダウンします。

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/働き方と両立支援に関するデータ

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

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、2023年3月に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57%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。



職場単位パルスサーベイの日本語資料

PickUp 泉澤社長と社員の対話の取り組み (タウンミーティング)

エンゲージメントサーベイによって社員の声を定量的に把握するとともに、社員の生の声に直接耳を傾けることも非常に重要です。当社グループでは、泉澤社長が各事業所や海外拠点を訪問して現場の社員と直接対話をする取り組みを行っています。対話の際は本音で議論できるよう、当日の対話内容は参加者限りとしており、自由闊達な雰囲気で行われます。直近の社員意識調査結果も踏まえつつ、「会社や職場について課題を感じている点があれば、どのように取り組むべきと思うか。また、自分自身はどのように会社や職場を変えていきたいと思うか。」などについても参加者の間で率直に話し合います。ほかに、参加者が社長に伝えたいこと、聞きたいことを発言していきます。社長は経営トップとして、またときには会社の先輩として、一つひとつの質問や意見に真摯に回答しています。これまで日本各地および海外で実施し、多くのグループ員が参加しました。社長との直接対話に参加したグループ員からは「経営トップから直に話を聞くことで当社グループの方針などがよりわかりやすく感じられた」や「自ら成長する意思と行動力が重要だと改めて気付いた」などの声が多数上がりました。



タウンミーティングの様子



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関連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」「参考となるフレームワーク」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、上司との対話を通じ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800人(2024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す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/働き方と両立支援に関するデータ

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

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。

| 柔軟な働き方の促進 | |
|---------------|---|
| 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 | 入社1年目から22日付与(法定を上回る制度設計) |
| 時間単位年休 | 育児や看護、妊娠中の通勤緩和などの都合に合わせて1～2時間単位で休暇を取得可能 |
| 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 of 年次有給休暇と接続して取得可能な年1日の特別休暇 |
| 積立休暇 | 育児休業にも充当可、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 |
| 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 |

| 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 |
| 家賃補助制度 | 個々人の事情に寄り添った柔軟な住宅選択を支援する、社有社宅・寮から家賃補助へ移行 |
| 昼食費を現金補助方式に統一 | 食に対する価値観や選択肢の多様化に対応 |
| 確定拠出年金制度 | 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 |
| 従業員持株制度 | 資産形成の一助に加え、従業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 |

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/働き方と両立支援に関するデータ

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

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

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/働き方と両立支援に関するデータ

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

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



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年間まで休暇取得可能(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 | 子が中学入学まで、何回でも分割可 |
| 子の看護休暇 | 子が中学入学まで、最大20日/年まで |

〈ベビーシッター割引券の導入〉

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。導入後4カ月程度で延べ200人以上が利用しており、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ます。

〈育児支援セミナーの実施〉

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。

■ 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 |

〈介護セミナーの実施〉

毎年「仕事と介護の両立セミナー」を実施しています。このセミナーは、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。



■ 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伴う休職制度 | 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/
働き方と両立支援に関するデータ

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

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

給与や労働時間等の労働基準においては、各国の法令遵守を徹底するとともに、日本国内の三菱重工グループ社員の労働時間の上限を一日8時間週40時間と法令に沿った条件を設定するなどの法令遵守により、より良い労働環境の整備に努めています。

加えて、労働組合とは労働協約を締結し、賃金・一時金や労働安全衛生、諸制度の改善、経営状況等について労使協議や意見交換を重ねながら、労使関係の改善に努めます。

働き方と両立支援に関するデータ 実績データ

働き方と両立支援に関するデータ

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------------------|----|-------|--------|--------|--------|
| 育児休業取得者数 ^{※1} | 男性 | 名 | 188 | 245 | 268 | 261 |
| | 女性 | 名 | 88 | 92 | 94 | 70 |
| 育児休業取得率 | 男性 ^{※2} | % | 18.3 | 24.2 | 69.0 | 85.8 |
| | 女性 ^{※3} | % | 93.3 | 98.9 | 96.9 | 94.5 |
| 育児勤務利用者数 | 男性 | 名 | 245 | 348 | 417 | 604 |
| | 女性 | 名 | 269 | 559 | 531 | 538 |
| 育児休業取得後の復職率 | | % | 99.8 | 98.9 | 99.6 | 100 |
| 育児休業取得後の定着率 | | % | 97.5 | 96.9 | 96.0 | 98.7 |
| 年次有給休暇取得率 | | % | 74.5 | 73.7 | 77.0 | 81.5 |
| 在宅勤務利用実績 | | 名 | 6,501 | 12,186 | 12,655 | 11,723 |

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(2021年度以前は育児休業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

人権

基本的な考え方 方針

三菱重工グループは、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。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」、「OECD*多国籍企業行動指針」「OECDガイダンス」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、障がいの有無に一切関わりなく、等しく尊厳と敬意をもって扱われます。 *OECD(Organisation for Economic Co-operation and Development)経済協力開発機構

■三菱重工グループ 人権方針

当社グループは、事業活動に関わるステークホルダーの人権を尊重し、持続可能な社会の発展に貢献するため、2013年に「三菱重工グループ 人権方針」を策定しており、昨今のグローバル化した世の中において、自社のみならずビジネスのバリューチェーン全体において人権を守る必要性への認識を強め、さまざまな人権課題に対応する体制を整備するとともに2021年に人権方針を改定しました。本方針においては、「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、当社グループがステークホルダーに与える人権への負の影響を特定し、防止および軽減の措置を講じていくことを規定しています。

三菱重工グループ 人権方針

当社グループ人権方針では次の内容について定めています。

1. 人権尊重に関連した法令や規範の遵守
2. 適用対象・教育
3. 人権尊重の責任
4. 人権デューデリジェンス
5. 対話・協議
6. 情報開示

全文は三菱重工グループウェブサイトでご紹介しています。

<https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/humanrights.html>

人権への取り組みのサイクル



引用：OECDガイダンス

■国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 「ヒューマンライツデューデリジェンス分科会」に参加

2018年度から継続して、国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのヒューマンライツデューデリジェンス分科会に参加しています。企業がビジネスと人権の課題をどう捉え、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づくヒューマンライツデューデリジェンス(人権尊重の方針のコミット、自社およびサプライチェーンにおける人権侵害の可能性および影響の評価、防止・軽減・是正・救済措置、活動進捗の開示)にどう取り組むかについて、他企業とともに議論しました。具体的には有識者講演、先進他社へのヒアリング、自社の取り組み進捗評価、グループワークなどを行っています。これらの他企業とのディスカッション、情報共有をきっかけに世間の最新動向を把握し、当社の施策検討につなげていきます。

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

- >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
- >人権に関する周知・教育浸透

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

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

CSOを委員長とするサステナビリティ委員会を責任機関としたグループ全体の推進体制を構築しており、ESGの取り組みの一つとして「ビジネスと人権」を扱っています。
 また、各部門の取り組みを共有し、各国法制化などの状況を踏まえたタイムリーかつ適切な対応をとるため、「人権デューデリジェンス連絡会(四半期に1回開催)」にて情報の部門横通しを実施します。



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

- >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
- >人権に関する周知・教育浸透

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

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



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
- > 人権に関する周知・教育浸透

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

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 体制 取り組み

■ 人権に関する取り組みのロードマップ

ビジネスと人権について、確実に取り組みを進めていくために、国連指導原則に定められるフレームワークも参照しながら、関係部門による協議の結果、人権デューデリジェンス(DD)への取り組みのロードマップを作成しました。本ロードマップはステークホルダーの要請や世間の動向も踏まえて適宜見直ししながら、人権への負の影響を最小化できるように取り組みを推進します。

| 人権DDの実施項目 | | 活動の定着期 | | 活動の深化・高度化 | |
|---|---|---|---|-------------------|--|
| | | 2023年度(実績) | 2024年度 | 2025年度～ | |
| 1. 実施体制 | 実施体制の構築と運用 | 運用(人権DD連絡会での報告・議論ならびにサステナビリティ委員会での報告を経て取締役会に報告を行う)の定着 各部門・グループ会社の人権推進体制整備 内部監査(プロセス構築確認)の実施 | 体制・運営の高度化検討 | | |
| | 人権方針の周知・浸透 | 人権教育の受講率向上・内容改訂 | | | |
| 2. 組織内人材育成・研修 | 其他人権に関する研修 | 人権DD連絡会でのケースディスカッション演習の開始 | | | |
| | ステークホルダーエンゲージメント | 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン分科会への参加 サプライヤー向け人権DDの対象範囲を拡大 | 関連ステークホルダーの洗い出し、実施済みの内容の整理と開示 | NGO、国際機関、専門家と意見交換 | |
| 3. 人権リスクの特定・評価・軽減・予防・是正 | グループ各社の人権リスクおよびリスク対応状況の評価、改善 | 国内主要工場における外国人労働者(技能実習生)在籍実績の把握 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 在籍実績調査の継続 ・ 在籍者向けインタビューなどの実施検討 | 従業員向け人権DDの対象範囲を拡大 | |
| | グループの顕著な人権課題への対応 | | 経営プロセスにおける人権リスクの織り込み強化 | | |
| | 情報開示(任意開示) | 取り組みについてウェブサイトや各種レポートで情報開示 | | | |
| | 情報開示(法定)対応 | 情報開示(義務)についての情報収集と適切な対応 | | | |
| 4. グループ内および取引先の人権侵害が発生した場合の相談・通報窓口制度の構築 | 取引先向けの人権侵害が発生した場合の相談・通報窓口の整備 ⇒ JaCERへの加入 | | | | |



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
- > 人権に関する周知・教育浸透

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

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

■ 人権リスクアセスメント

三菱重工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アセスメントを実施しました。

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

この調査では、外部有識者の監修に基づく社内関係部門での協議を経て潜在的な人権課題を抽出した結果、現時点では当社グループのビジネスと人権に関し優先して対応すべきリスクは以下2点と考えています。

1. 高リスク地域におけるサプライチェーンでの人権侵害リスク
 2. 日本国内における外国人労働者(特に外国人技能実習生)の人権侵害リスク
- なお、これらの課題については今後必要に応じて定期的に見直していきます。

■ サプライヤーに向けた取り組み

アセスメントの結果、サプライチェーンにおける人権リスクが高いと想定される領域は下表の通りとなりました。

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

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

具体的には、東南アジアのサプライヤー25社に対してアンケート調査を実施し、追加的に一部サプライヤーに対しては現地調査も行いました。

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社への訪問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。

人権・労働安全調達に関する取り組み ▶ P.95

■ 外国人技能実習生に向けた取り組み

グループ社員の中でも日本の拠点における技能実習生の実態を把握するため、2023年度から国内各拠点における在籍状況を調査しています。その結果を踏まえて従業員へのアンケートや個別インタビュー実施を通して、人権リスクを把握し、軽減することを目指します。

2023年度はグループ国内の主要工場に在籍する技能実習生の人数・雇用形態を調査し、適正な雇用形態で受け入れていることを確認しました。



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
- > 人権に関する周知・教育浸透

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

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

■ 人権に関する苦情処理メカニズム

グループ社員(非正規社員も含む)や取引先などを対象に、人権を含むコンプライアンス上の通報を行うことができる内部通報窓口を社内外に設けています。日本語、英語に加えて、海外各拠点に設置しているものも合わせると中国語など6カ国語で対応できる窓口を設置しており、インターネットや電話、郵送を通じて匿名での通報も可能です。通報に対して、コンプライアンス委員会事務局が速やかに調査し、適切に対応しています。また、通報窓口の運用にあたっては、通報者の秘匿性を含む通報者保護を規定しています。社外ステークホルダーからの相談は、ホームページの問い合わせサイト窓口などで受け付けています。

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

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>

人権に関する周知・教育浸透 体制 取り組み

■ 社内における周知・教育浸透施策

〈全社教育コンテンツ「三菱重工グループにおける人権尊重」を開発〉

「ビジネスと人権」の考え方ならびに当社グループにおける人権尊重の取り組みなどをグループ員全員に浸透するために、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ました。本コンテンツは日・中・英・泰の4カ国語を対象とし、2022年度は約7万5千名、グループ全員の99.6%が受講しました。



加えて、全世界のあらゆるステークホルダーに対して国連指導原則やOECDガイダンスに基づいた救済メカニズムを確立するために、2023年度から一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入しています。同団体では国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく非司法的な苦情処理の共同プラットフォームを提供し、専門的な立場から参加企業の苦情処理の支援を行っており、当社もこの共同プラットフォームを活用し、人権に関する救済へのアクセスの向上を目指します。

なお、2023年度は本窓口到人権に関する通報・相談はありませんでした。

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>



〈人権啓発研修の実施〉

当社グループは、差別的取り扱いを一切許容しません。この方針の下、各職場を対象とした人権啓発を推進するため、毎年、人権問題やハラスメントについての基礎知識、留意点をテーマとした人権啓発研修を、新入社員、主任や課長などの新任管理者・監督者を対象に実施しています。2023年度は新入社員約410名、新任管理・監督者約1,400名が人権啓発研修を受講しました。また、パワー・ハラスメント防止啓発の強化のための研修を継続して実施しています。

■ 社外における周知・教育浸透施策

取引先などビジネスパートナーへも周知を図るべく取り組みを進めています。



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—

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
- >多様性と機会均等に関するデータ
- >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

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

基本的な考え方・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ていきます。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。

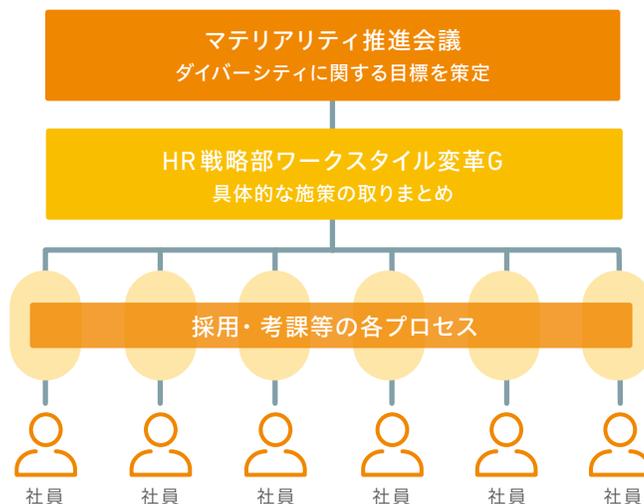
また、差別およびハラスメントについては、これらを許容しません。すべての社員が遵守しなければいけない基準である「三菱重工グループ グローバル行動基準」の中でも、差別やハラスメントを許容しない旨を宣言しています。これに加えて、全員が閲覧できるイントラサイトに掲載された「ハラスメント防止リーフレット」において、差別的な取り扱い、セクシャル・ハラスメントを含むあらゆる種類のハラスメントを一切許容しないことを定め、三菱重工グループの社員就業規則において、懲戒処分を行う旨を明記しています。

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>

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2023年度は単体で約2,000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(2022年度・2023年度合計で主要グループ会社含め約3,000名が対象)を実施しており、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>



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—

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
- > 多様性と機会均等に関するデータ
- > 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

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

多様性と機会均等に関するデータ 実績データ

多様性と機会均等に関するデータ

| データ | 項目 | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|---------------------------|------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| 役員 ^{※1} | 総数 | 名 | 61 | 51 | 51 | 48 |
| | 男性人数(割合) | 名(%) | 58(95.1) | 49(96.1) | 49(96.1) | 45(93.7) |
| | 女性人数(割合) | 名(%) | 3(4.9) | 2(3.9) | 2(3.9) | 3(6.3) |
| 管理職(課長職以上 ^{※2}) | 総数 | 名 | 3,396 | 5,498 | 5,455 | 5,766 |
| | 男性人数(割合) | 名(%) | 3,273(96.4) | 5,336(97.1) | 5,298(97.1) | 5,608(97.3) |
| | 女性人数(割合) | 名(%) | 123(3.6) | 162(2.9) | 157(2.9) | 158(2.7) |
| 障がい者雇用率 | 雇用率 | % | 2.24 | 2.34 | 2.45 | 2.55 |
| 賃金の平等性 ^{※2,3} | 管理職(基本給のみ) | 男性 | 1.02 | 1.05 | 1.05 | 1.06 |
| | | 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 | 1.01 | 1.03 | 1.03 | 1.03 |
| | | 女性 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 非管理職 | 男性 | 1.03 | 1.05 | 1.05 | 1.04 |
| | | 女性 | 1 | 1 | 1 | 1 |

対象範囲: 三菱重工業(株)単独

| データ | 項目 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|-----------------------------------|------|----------|----------|----------|
| ポジションごとの女性比率 | 従業員全体 | — | 13.4 | 13.8 | 13.5 |
| | 非管理職 | — | 15.3 | 16.1 | 15.9 |
| | 課長職 ^{※4} | — | 4.7(4.5) | 4.6(4.5) | 4.5(4.4) |
| | 部長職 ^{※4} | — | 3.4(3.7) | 3.4(3.6) | 3.3(3.5) |
| | 役員 ^{※1} | — | 4.5 | 4.2 | 4.3 |
| | プロフィットセンターにおける管理職 ^{※4,5} | — | 4.4(4.1) | 4.2(4.0) | 3.9(3.7) |

対象範囲: 三菱重工グループ(連結従業員カバー率: 2021年89.8%/2022年91.3%/2023年90.0%)

※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

※4 ()内は上位ポジションを含んでの集計

※5 コーポレート組織以外をプロフィットセンターと規定



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—

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
- >多様性と機会均等に関するデータ
- >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

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

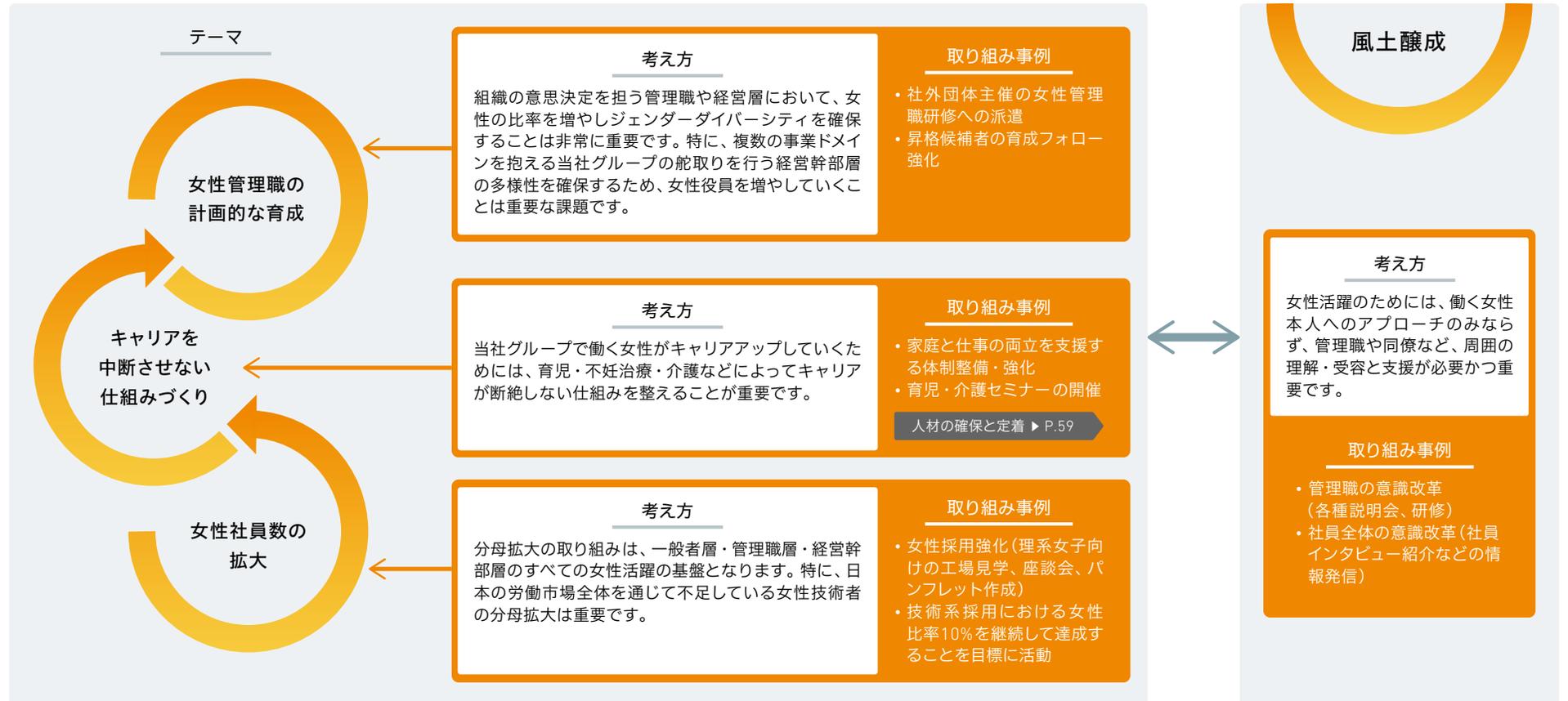
社会貢献活動

ガバナンス

データセクション

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 2024において日本のジェンダー・ギャップ指数の順位が118位/146カ国となっていることからわかるように、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生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。



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—

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
- >多様性と機会均等に関するデータ
- >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

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

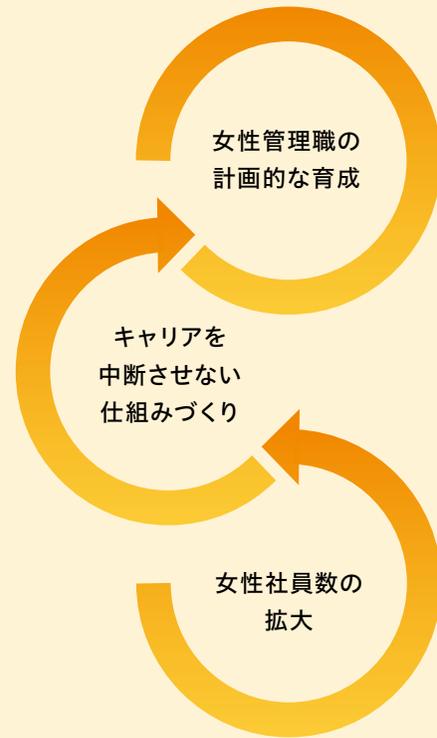
サプライチェーン・マネジメント

社会貢献活動

ガバナンス

データセクション

PickUp 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※比率30%にすることを目標としています。

※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

女性役員比率

2023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、40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。



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—

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
- >多様性と機会均等に関するデータ
- >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

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

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などの取り組みを行い、2023年には新たに3つの地域において、構内美化を中心に行う職場の運営を開始しました。こうした取り組みにより、より多くの障がい者が当社に興味をもち、安心してご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。

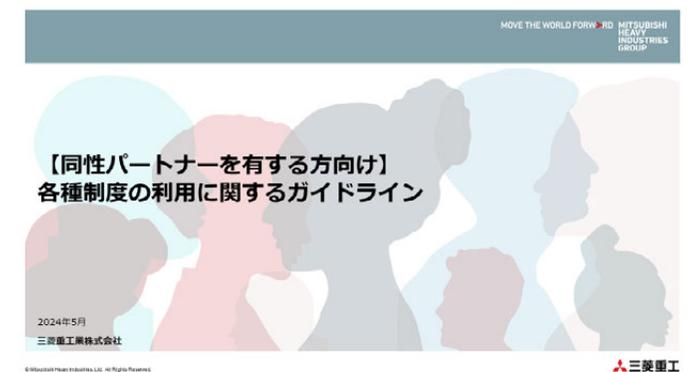
■ 宗教・信仰における取り組み

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
- > 労働安全衛生に関するデータ
- > 安全衛生の取り組み
- > 健康経営宣言
- > 健康経営体制
- > 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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。

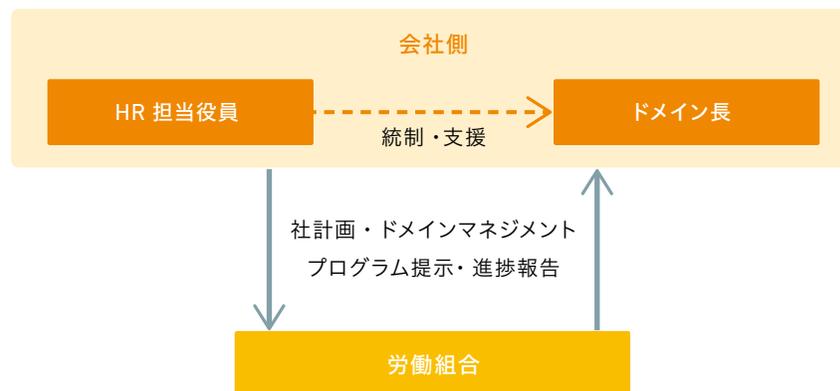
三菱重工グループ 安全・健康方針
https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/safety_health.html

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、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。

各ドメイン長は、策定された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関わらず死亡・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、発生ドメインより経営層へ速報します。並行して各ドメイン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。

労働安全衛生

労働安全衛生に関するデータ 実績データ

労働安全衛生に関するデータ

| | 項目 | 単位 | 2020 ^{※1} | 2021 ^{※2} | 2022 ^{※3} | 2023 ^{※4} |
|----------------------------------|--------|----|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 労働時間(従業員+請負業者) | 労働時間総計 | 時間 | 200,930,240 | 194,327,660 | 175,730,576 | 168,934,525 ✓ |
| 死亡・重大災害件数 | 目標 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 実績 | 件 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| 休業災害度数率 ^{※5} (従業員+請負業者) | 目標 | 件 | — | 0.26 | 0.33 | 0.35 |
| | 実績 | 件 | 0.35 | 0.34 | 0.30 | 0.33 ✓ |
| | 製造業平均 | 件 | — | 1.31 | 1.25 | 1.29 |

※1 対象範囲：三菱重工業(株)単独およびグループ会社44社(従業員カバー率71.3%)

※2 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77.4%)

※3 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77.5%)

※4 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71.1%)

※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の。休業1日以上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

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

> 労働安全衛生に関するデータ

> 安全衛生の取り組み

> 健康経営宣言

> 健康経営体制

> 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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。三菱重工グループでは、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、三菱重工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、3グループ体制で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。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と一緒に作業していた人たちが見て見ぬふりをする、いわゆる「周りが注意せず黙認」した結果、死亡災害に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「不安全な道具設備を使用する」という風潮は絶対に許さないという決意の下、当社グループ全員および協力会社の皆さまに向け、Stop Work Authority (SWA: 不安全行動・設備を発見した時、役職や所属に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。



自律的な化学物質への挑戦

現在、日本国内で輸入・製造・使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には危険性・有害性が不明な物質が多く含まれています。このような状況の中、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員への曝露濃度低減措置を事業者(当社)が自律的に考案・選択・実行する体制、いわゆる「欧米型方式」への移行を目指しています。すでに当社ではIOHA (International Occupational Hygiene Association: 国際労働衛生工学協会)が認定した育成プログラムを修了/最終試験に合格したオキュペイショナル・ハイジニスト(OH)を社内に有し、本OHを当社グループにおける自律的化学物質管理の司令塔に据え、従業員ならびに協力会社員に対する化学物質曝露リスクの低減に取り組んでいます。

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
- > 労働安全衛生に関するデータ
- > 安全衛生の取り組み
- > 健康経営宣言
- > 健康経営体制
- > 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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

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
- > 労働安全衛生に関するデータ
- > 安全衛生の取り組み
- > 健康経営宣言
- > 健康経営体制
- > 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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

健康経営宣言 方針

当社グループは、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、「社員の健康はすべての基本である」という方針のもと、社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを大切にした健康経営に取り組めます。

- ・社員自らが自身の疾病予防と健康の保持増進に取り組めるよう支援します。
- ・いきいき働くことができる職場環境づくりに努めます。
- ・健康保険組合とともに、ご家族も含めた健康づくりを推進します。

私たちは、社員およびご家族が「健康で幸せであること：健幸」を基盤とし、世界中の人々の生活および社会に貢献します。

今般、当社は経済産業省が認定する「健康経営優良法人2024」に認定されました。



健康経営宣言

“健幸”生活はみんなの願い!

三菱重工グループは、
「社員の健康はすべての基本である」という方針のもと、
社員が働き甲斐を実感し心身ともに健康であることを
大切にした健康経営に取り組めます。

- 社員自らが自身の疾病予防と健康の保持増進に
取り組めるよう支援します。
- いきいき働くことができる職場環境づくりに努めます。
- 健康保険組合とともに、ご家族も含めた健康づくりを
推進します。

私たちは、社員およびご家族が
「健康で幸せであること：健幸」を基盤とし、
世界中の人々の生活および社会に貢献します。

三菱重工業株式会社
泉澤清次

取り組み指針

| | | |
|---|--|---|
| 社員が主体的に行う健康づくり (ヘルシイチャレンジ向上) | いきいきと働ける職場づくり | 健康保険組合とのコラボヘルス |
| ● 健診結果に基づく確実な受診行動への支援 ● メンタルヘルスに対するセルフケアへの支援 ● 健康相談、保健指導、教育等による個別健康管理 | ● ストレスチェック等を活用した職場環境改善 ● 受動喫煙防止対策 ● 過重労働に伴う健康への影響の防止 | ● データに基づく健康度評価 ● RENO5等の生活習慣改善ツールの提供 ● 入居ドック、駐ドック、乳がん検診による 健診受診率向上、郵送検診の受診促進 |

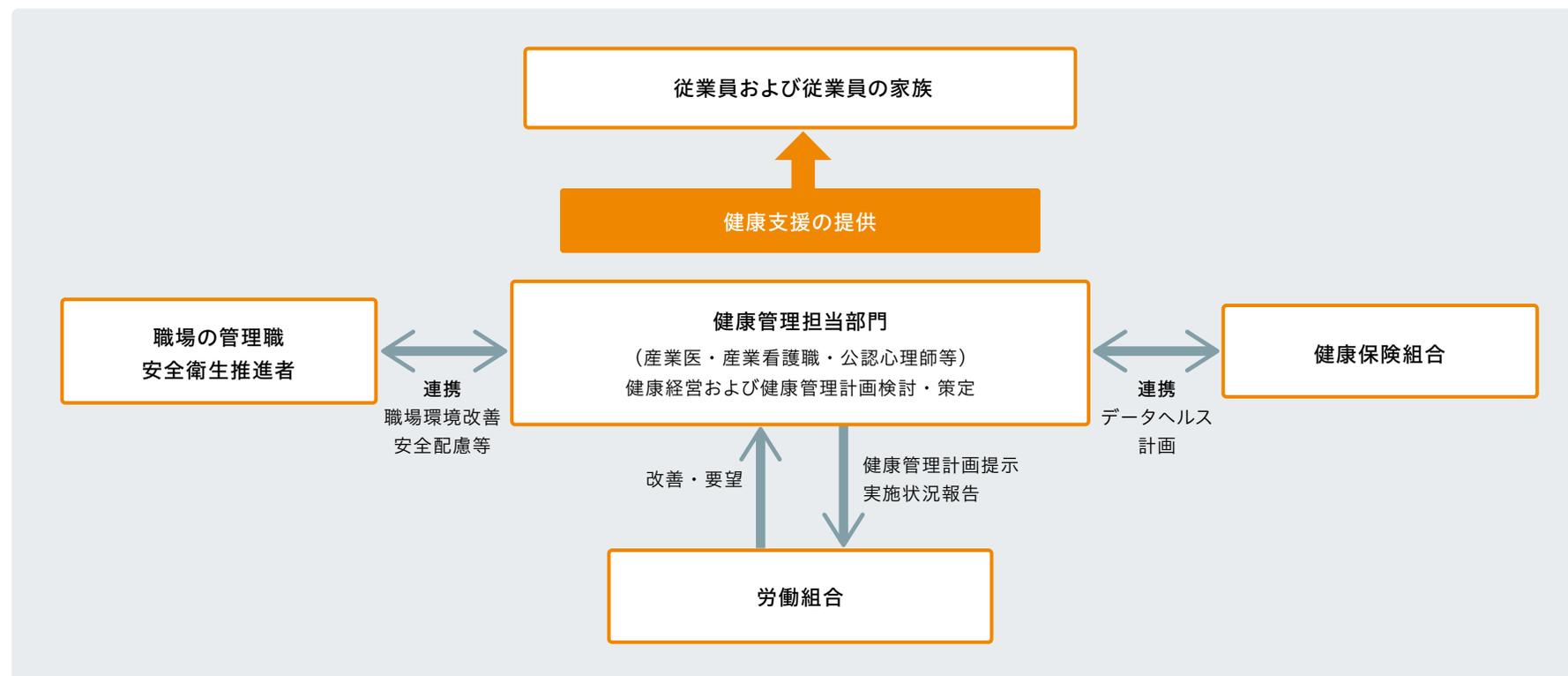
MOVE THE WORLD FORWARD MITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES GROUP



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（職場の管理職・安全衛生推進者、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
- > 労働安全衛生に関するデータ
- > 安全衛生の取り組み
- > 健康経営宣言
- > 健康経営体制
- > 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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



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
- > 労働安全衛生に関するデータ
- > 安全衛生の取り組み
- > 健康経営宣言
- > 健康経営体制
- > 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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

健康経営の推進により、健やかで活力にあふれた社会に貢献できる人材づくりに寄与することを目指し、2020年に以下の5つの重点項目を健康管理計画「MHIグループAction5 ご健幸に!!」にまとめ、2023年度までその達成のための活動を当社グループ全体で実施しました。その健康管理計画の推進状況を踏まえ、2023年度には当社グループにおいて健康経営で目指す姿を検討し、「三菱重工グループWell-being戦略マップ」および戦略マップに基づく新たな健康管理計画「三菱重工グループWellness Action24-26」を策定し、2024年度からグループ全体で展開しています。

三菱重工グループ健康管理計画 MHIグループ Action5 ご健幸に!!

| 生活習慣病対策 | メンタルヘルス対策 | 重症化予防 | 定期健康診断受診の徹底、 長時間労働者に対する医師面接等 コンプライアンスの遵守 | 受動喫煙対策・禁煙支援 |
|---|---|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 健康アプリ内で実施される各種参加型イベントの実施 オンライン教育も活用した各種セミナーを、数カ月に1回のペースで実施 専用ポータルサイトによるアクセスしやすい健康情報の発信 健診結果に基づく事後措置の実施基準を統一し、産業医面談や医療機関受診推奨、保健指導、メタボリックシンドローム該当者に対する保健指導プログラムの提供 | <ul style="list-style-type: none"> 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 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 日頃から産業医や産業看護職、心理相談員、外部の専門業者も活用し、社員がいつでも相談でき、社員に寄り添うサポートができる体制を整備 | <ul style="list-style-type: none"> 健康診断結果に基づく就業上の措置（就業制限）の判定基準を設け、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（三菱重工健康保険組合事業）。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 | <ul style="list-style-type: none"> 法定の定期健康診断をすべての社員が確実に受診するよう、未受診者フォローを徹底 労働時間を適正に把握し、時間外勤務が限度時間を超えた場合には、健康チェック票による疲労蓄積度の確認や産業医による面接指導を行い、健康障害の早期発見に努める 各職場の業務特性等を熟知する産業保健スタッフが対応することで、単なる健康状態の確認にとどまらず、過重労働を生み出す職場環境の改善に対しても職場と連携した対応を実施 | <ul style="list-style-type: none"> 「敷地内受動喫煙ゼロ」に向けた各種取り組みを推進 受動喫煙防止の観点から毎月22日を「三菱重工グループスワンデー」、毎年5月31日の世界禁煙デーを「三菱重工グループ禁煙デー」と制定し、啓発活動を中心とした各種取り組みを継続 三菱重工健康保険組合と協働し、オンライン禁煙プログラムを活用した「三菱重工グループ卒煙チャレンジ」を実施、卒煙しやすい職場風土を醸成 2023年10月にMHIグループスモークフリー方針を発信し、2024年度より「MHIグループスモークフリー（Smoke-Free）プロジェクト」に取り組む |

2020～2023年度MHIグループAction 5評価指標と実績（一部抜粋）

| 項目 | 目標値 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------|-------------|-------|-------|-------|-------|
| 定期健康診断受診率 | 100% | 99.5% | 99.2% | 99.5% | 99.4% |
| 人間ドック受診率 | 50%以上 | 35.0% | 57.2% | 59.4% | 61.5% |
| 喫煙率 | 23%未満 | 23.7% | 22.6% | 22.0% | 21.4% |
| 定期健康診断後の医療機関受診率 | 前年度比+10ポイント | 46.6% | 48.0% | 50.6% | 45.4% |
| 血糖値改善プログラム参加率 | 15% | 12.0% | 9.0% | 6.9% | 7.76% |

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



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。

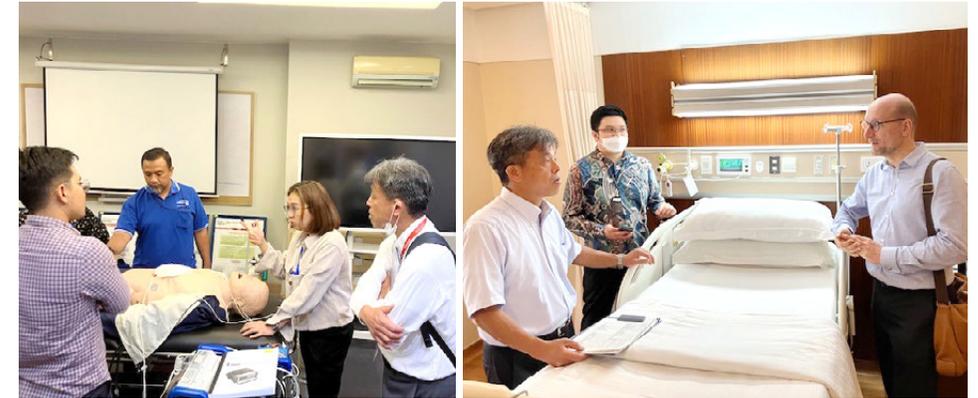
長期にわたる海外現地工事では、当該現地に産業医が出向き、医療機関訪問による医療施設評価(搬送先選定・社内関係者へ共有する情報調査)および有事の際に迅速な連携ができるよう顔の見える関係づくり、生活環境指導、健診結果や現地の情報を基に個別面接、現地のニーズに応じた教育を実施しています。

新型コロナウイルス感染症の流行がある程度落ち着いた状況を確認し、2022年9月、3年ぶりとなる産業医巡回をバングラデシュを皮切りに再開しました。

産業医巡回実績

| 年 | 期間 | 日数 | 場所 |
|------|--------------|------|--------------|
| 2022 | 9月9日～9月18日 | 10日間 | バングラデシュ 2都市 |
| | 12月4日～12月11日 | 8日間 | インド 6都市 |
| 2023 | 2月11日～2月18日 | 8日間 | サウジアラビア 7都市 |
| | 9月7日～9月14日 | 8日間 | バングラディシュ |
| | 11月28日～12月9日 | 12日間 | フィリピン・インドネシア |
| 2024 | 2月5日～2月16日 | 12日間 | インド |

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、海外現地での産業医講話の様子

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

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
- > 労働安全衛生に関するデータ
- > 安全衛生の取り組み
- > 健康経営宣言
- > 健康経営体制
- > 健康推進のプログラム・取り組み

製品安全

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



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

> 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

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。特性が異なる当社グループ事業・製品において、ISO9001^(注)などの公的規格をベースに顧客・市場ニーズに応じ

たQMS (Quality Management System : 品質マネジメントシステム)を事業または製品単位で個々に構築しており、第三者認証も個別に取得しています。

また、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。

(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

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、国内91%、海外94%に該当する拠点において第三者認証も個別に取得しています。さらに、2013年4月からは、ものづくり革新推進部(現バリューチェーン革新部)にQMS推進グループを設置し、全社の技術・知見の横通しにより、グループ会社も含めた品質マネジメントの強化とグローバル化に対応した業務プロセスの改善を推進しています。

■ 放射線の安全管理・品質に関する影響評価

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

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

■ 安全と品質に関する教育

「事故展示資料室」では、建造中の大型客船の火災など、当社グループが過去に起こした重大製品事故事例を映像や実物展示を用いて紹介し、事故の悲惨さや事故現場の緊張感を伝えることで、すべての社員が二度とこのような事故を起こさないことを心に誓う機会をつくっています。

また、「事故展示資料室」の見学を社員教育講座のプログラムの一つとするほか、事故事例をもとにした「安全と品質」教育を階層別を実施し、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。

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。

| | 2023年度 |
|-----------------|---------|
| 「安全と品質」教育累計受講者数 | 21,940名 |



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

>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

主な製品における安全・品質の取り組み 取り組み

■ 原子力

〈「三菱原子力安全・保全推進委員会ステアリングコミッティ^(注)」で原子力安全確保の取り組みを継続〉

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

2023年度のステアリングコミッティでは、原子力安全意識向上とプラントの安全・安定運転に向けた活動について社内共有するとともに、技術に対して真摯に取り組むこと、原子力に係るすべての安全を最優先することを再確認しました。

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

〈国内原子力プラントの安全性向上対策への取り組み〉

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設置した「安全高度化対策推進室(現在は、安全高度化対策推進部)」の下、東京電力福島第一原子力発電所で起きた全交流電源喪失事故を踏まえた安全性向上対策を納入先の国内PWRプラントへ展開しています。さらに、中長期的な安全性・信頼性向上のための対策(特定重大事故等対処施設など)についても電力会社をバックアップして進めています。

それらの取り組みもあり、2012年9月に発足した原子力規制委員会において検討、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、現在も既設PWRプラントで順次再稼働および再稼働に向けた安全審査が進められています。当社では、これら国内PWRプラントでの先行知見を活用し、BWRプラントの再稼働支援も実施しています。

今後も原子力PWRプラントメーカーとしての総合技術力を生かし、逼迫する国内の電力需要に応えるべく原子力発電プラントの安全・安定運転に貢献していきたいと考えています。

〈原子力PA活動^(注)を推進〉

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

今後も、原子力利用を進めるために見学会や情報提供などを通じて、原子力の理解活動を継続していきます。

(注)原子力PA(Public Acceptance)活動:原子力について皆さまに知っていただくための活動



神戸造船所見学会の様子



製品安全

■放射線の安全管理

三菱重工グループでは、原子力発電に関する研究開発や原子燃料の生産により発生する放射性廃棄物を、法令等に基づき適切に保管・管理しています。

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|---------------------------------------|--------------|--------|--------|------------------|--------------------|
| MHI原子力研究開発(株) | 保管能力 | | 3,293 | 3,293 | 3,293 | 3,293 |
| | 放射性廃棄物(固体廃棄物) 保管量 | (200Lドラム缶)/本 | 2,555 | 2,610 | 2,689 | 2,723 |
| | 発生量 | | 16 | 55 | 79 | 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 | 0.02 | 0.07 | 0.04 | 0.06 |
| 三菱原子燃料(株) | 保管能力 | | 17,053 | 17,053 | 17,053 | 17,053 |
| | 放射性廃棄物(固体廃棄物) 保管量 | (200Lドラム缶)/本 | 14,747 | 16,108 | 16,102 | 15,915 |
| | 発生量 | | 1,344 | 1,361 | -6 ^{※2} | -187 ^{※2} |
| | 放射線業務に従事する従業員の被ばく量(平均値) ^{※1} | mSv/年 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.08 ^{※3} |

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

※2 放射性廃棄物の減容量が発生量を上回った結果

※3 主に生産量増によるもの

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

>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

■ 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。

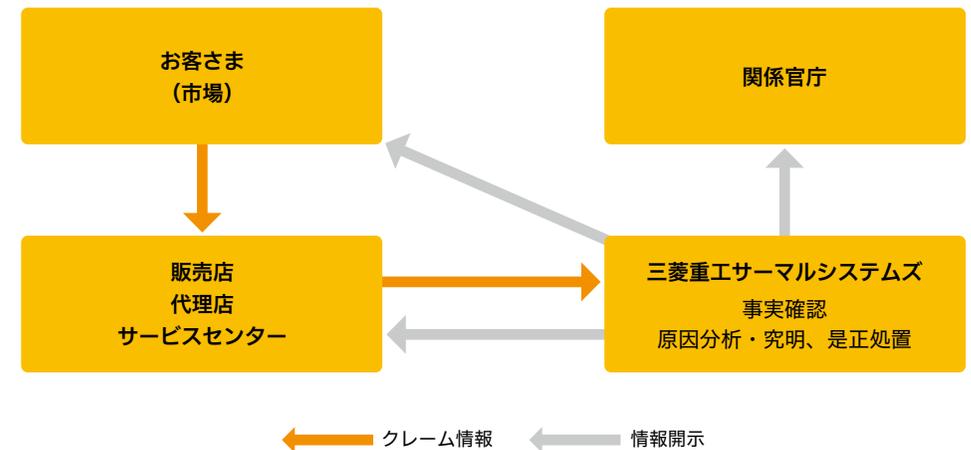


環境を配慮した製品製造のため、部品単位での管理を行います。

万が一、市場にて重大製品事故が発生した場合には、直ちにお客さまの安全を確保するための措置をとり、速やかに事実確認と原因分析、究明を行い、是正処置を実施し、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

> 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

■プラント・インフラドメイン【船舶】

〈製品事故の未然防止を図り、QMS活動を高度化〉

三菱造船(株)では、横浜、下関、長崎の3拠点で多様な船舶・海洋製品の製造とエンジニアリング事業を行っています。全社一体となって、品質指標、不適合処理システム、安全・品質教育、内部監査などの共通化や、業務プロセスと品質管理体制の改善、安全・品質マインドの醸成によって、QMSの高度化に取り組んでいます。また、ISO9001に基づく外部審査を通じて、QMS活動に対する客観的な審査を受けることで、お客さまの期待に応える製品・サービスの提供に取り組んでいます。

■GXセグメント【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次世代型路面電車などの新交通システムをはじめ、公共性の高い各種交通システム事業を数多く手がけています。こうした交通システムに求められる高い安全性を確保するために、設計から調達、製造、据付、試運転、メンテナンスまでの各工程において、独自に策定した品質方針とISO9001に基づいた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・人財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

> 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

■ 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〉

当社は、「最先端技術を活用して、国の安全・安心の確保に貢献」という基本姿勢の下、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、国の要請に応じ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】

〈教育・研修、QMS関連活動の推進で飛行安全意識を醸成〉

航空機製造事業では、「飛行安全の理念」に基づき、航空機の飛行安全の確保を最重要課題として取り組んでいます。航空機製造関連作業・管理に従事する者全員が航空事故の重大さを認識し、飛行安全意識の徹底を目指す教育の一環として、主に管理職を中心に1985年の日本航空123便墜落事故について日本航空安全啓発センター見学および御巣鷹の尾根への慰霊登山を通じて学ぶ研修、2000年のMH2000ヘリコプターの不時着事故、および2007年のF-2戦闘機の落下・炎上事故から得られた教訓(新作業指示書・自主確認プログラム適用)を伝える研修会、異物残置防止の取り組み、パイロットとの「ワイガヤ」などを通じて学ぶ研修などを実施しています。また、JISQ9100に基づいたQMS関連活動を通じ、品質の継続的改善に取り組んでいます。

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

>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



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・データをもった約2,400名の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部署を跨いだ活動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。

当社グループが保有する数多くの技術・知見・データ、そして人を有機的に「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、社員一人ひとりが社会問題の解決に貢献しています。

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

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



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

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

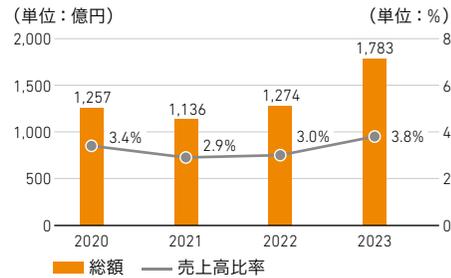
データセクション

イノベーション

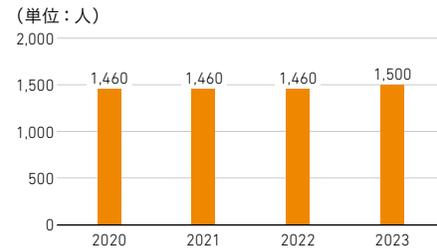
研究開発データ 実績データ



研究開発費



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

- ・超高压液体水素昇圧ポンプの開発
- ・データセンター向けのユーティリティシステムおよび次世代冷却技術の開発など

航空・防衛・宇宙

- ・サイバーセキュリティ技術の開発
- ・「H3ロケット」開発など

物流・冷熱・ドライブシステム

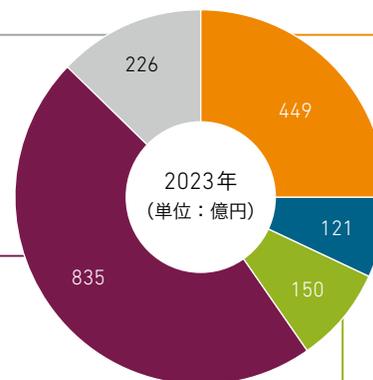
- ・水素混焼・専焼エンジンの開発・実証
- ・自動化物流機器の開発など

エネルギー

- ・水素ガスタービンの開発
- ・次世代水素製造技術の開発
- ・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

- ・CO₂エコシステム構築に向けた製品・技術の開発
- ・製品の運転・保守総合支援デジタルプラットフォーム「Σ SynX Supervision」の実装・実証
- ・次世代ストーカ炉の開発



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社会価値を起点とする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〉

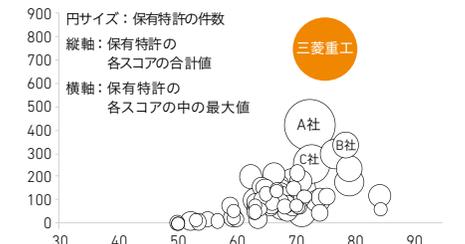
現在、当社グループでは、脱炭素社会に向けたカーボンニュートラル分野に力を入れています。これにより、グループ全体の保有するカーボンニュートラル分野の特許の規模を2020年度から約2.5倍と大幅に増加させています。その中でも、例えばCCS・CCUS^{*1}関連技術では、市場から注目される評価・価値の高い特許を継続的に数多く出願・権利化することで、質と量の両面で優れた知財ポートフォリオを構築しています。

^{*1} Carbon dioxide Capture and Storage・Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage

カーボンニュートラル分野 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。



イノベーション

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

製品安全

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

取り組み事例 取り組み

水素社会の実現に向けた取り組み

■ 液体水素昇圧ポンプの開発

国内外で今後建設が計画されている水素ステーション向けに90MPa級の超高圧型液体水素昇圧ポンプを開発しました。

本ポンプは、160kg/hの大流量の液体水素を安定供給可能で、運転中のボイルオフガス(BOG)の放出ゼロを達成しました。

また、2023年度、米国FirstElement Fuel社リバモア水素製造施設での長期耐久性試験により実用性が検証されています。

■ 高砂水素パークの本格稼働

2023年9月、世界で初めて水素製造から発電利用まで一貫して実証ができる「高砂水素パーク」が兵庫県高砂市の当社高砂製作所内で本格稼働しました。今後、同パーク内に次世代水素製造技術の導入を順次拡充し、ガスタービン実機での水素混焼・専焼(100%水素)の実証を行うことで、製品信頼性の向上を図ります。

“ものづくり共創空間”で、社内プロジェクトが急伸

2020年10月に、ベンチャーやものづくりに携わる企業・自治体・教育機関などが集う共創空間としてYokohama Hardtech Hub (YHH)を当社工場建屋内(総床面積約20,000m²)にオープンしました。2024年4月時点で、9社のベンチャー企業・パートナー企業と社内プロジェクト5件が入居して活動しています。また、こうしたベンチャー企業などとの結び付きとともに、当社が関与する新事業案件のPoC(Proof of Concept, 概念実証)から社会実装までを加速する場としての役割も担い始め、先進技術やアイデアに関して共創によるさまざまな実証が進んでいます。

効果: 液体水素を直接昇圧するため、現行の水素ステーション(コンプレッサー方式)に比べて水素供給能力は3倍、エネルギー消費を約4分の1に低減できる点で特筆すべき性能を有しています。これにより、従来(40MPa: 当社実績)のポンプに比べ、より多くの水素燃料を素早く燃料電池自動車に充填することができます。



90MPa級液体水素昇圧ポンプ

効果: 2023年11月、高砂水素パーク内のGTCC(ガスタービン・コンバインドサイクル)実証発電設備にて、JAC(J-Series Air-Cooled)形による水素燃料30%混焼運転に成功し、次世代エネルギーとして期待される水素事業の実現性を示しました。



高砂水素パーク

効果: YHHで工場脱炭素に向けた分散型リソースのEMS(Energy Management System)やコンテナ型の分散・高密度データセンターの実証実験および共創の検討を開始しました。また、物流知能化プロジェクトとなるLogiQ X Labを設立し、キリンピバレッジとの実証実験を行うことで、実機の受注にもつながりました。その他に2022年10月からは人材育成の受入れ(研修制度)を行っています。研修終了後はそれぞれ元の職場に戻り、新事業創出活動の活性化や業務改善に貢献・活躍しています。

その他インパクト: 液体水素昇圧ポンプをキー技術に、当社が培ったプラント設計技術を生かし、水素ステーション全体を最適化し、水素ステーションのOPEX(Operating Expense)/CAPEX(Capital Expenditure)低減を図り、水素社会の実現に貢献します。



水素供給設備(米国FirstElement Fuel社)

その他インパクト: 高砂水素パークでは、水素ガスタービンの開発だけでなく、自社開発であるSOEC高温水蒸気電解やメタン熱分解によるターコイズ水素といった、当社が開発する水素製造技術の実機検証も進めており、水素エコシステムの実現に貢献していきます。

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



LogiQ X Lab



コンテナ型分散・高密度データセンター



カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

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

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

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

発電システムやターボチャージャーなど、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】 | <ul style="list-style-type: none"> ・フェイスツーフェイス ・オンライン ・ウェブアンケート | <p>当社は、日々のフェイスツーフェイスやオンラインのコミュニケーションによりVOC（Voice of Customer）情報を収集しています。直接的なコミュニケーションで収集されたVOC情報は、7つのカテゴリー（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、頻繁にフェイスツーフェイスでのコミュニケーションが取りにくい海外のお客さまを対象に、1-2年に1回、お客さま満足度調査（ウェブアンケート）を実施し、品質や価格、担当者の対応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。</p> |
| プラント・インフラドメイン 【船舶】 | <ul style="list-style-type: none"> ・フェイスツーフェイス ・オンライン ・メールマガジン | <p>三菱造船（株）の事業のうち、新造船事業では、造船所に駐在する船主監督官と日頃より密なコミュニケーションをとっており、お客さまの要望や当社からの提案を即時即応体制で提示し合う体制を築いています。LNG燃料供給装置の販売をはじめとするエンジニアリング事業においては、お客さまからお伺いしたご要望をCRMツールのクラウドに登録し、社内関係者で共有する仕組みとして活用するとともに将来の製品開発やニーズ発掘にも生かしています。さらにほぼ毎月1回のペースでお客さま宛にメールマガジンを配信し、当社の事業活動をご紹介するとともに関係性維持・構築にもつなげています。</p> |



カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

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

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

| 事業部門 | 手法 | 具体的な取り組み内容 |
|-------------|---|--|
| 原子力セグメント | <ul style="list-style-type: none"> • フェイストゥー フェイス • オンライン | <p>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。</p> <p>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、沸騰水型原子炉(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。</p> |
| 機械システムセグメント | <ul style="list-style-type: none"> • フェイストゥー フェイス • オンライン | <p>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順次運用開始しています。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。</p> |
| 防衛・宇宙セグメント | <ul style="list-style-type: none"> • フェイストゥー フェイス | <p>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つ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。</p> |



カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

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

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

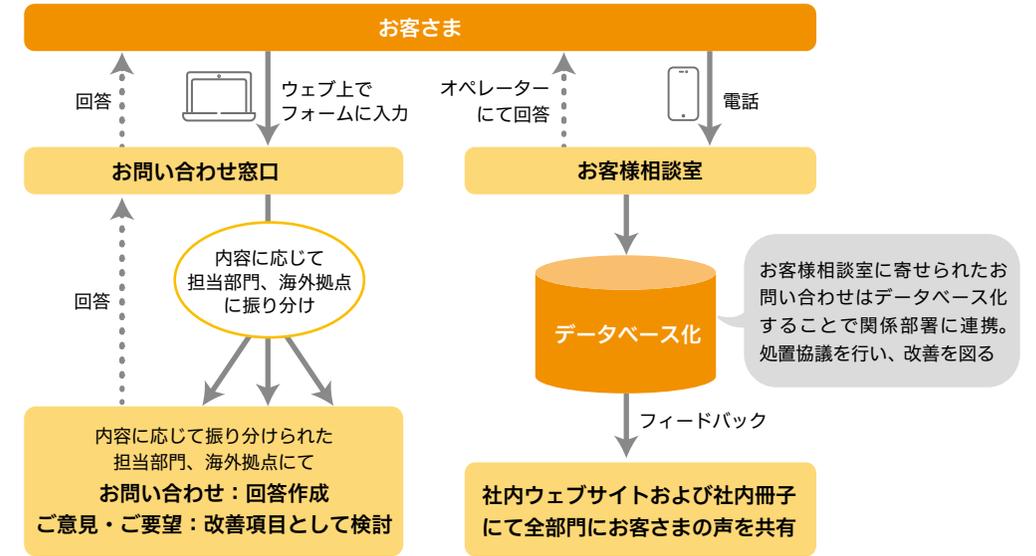
ガバナンス

データセクション

■ 一般消費者を顧客とする事業(エアコン等)

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。



カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

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

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

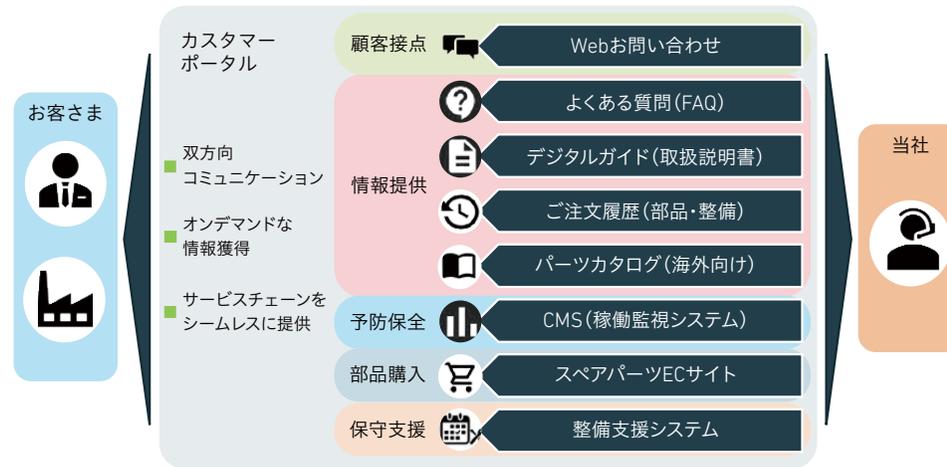
データセクション

取り組み事例 取り組み

■ 企業を顧客とする事業

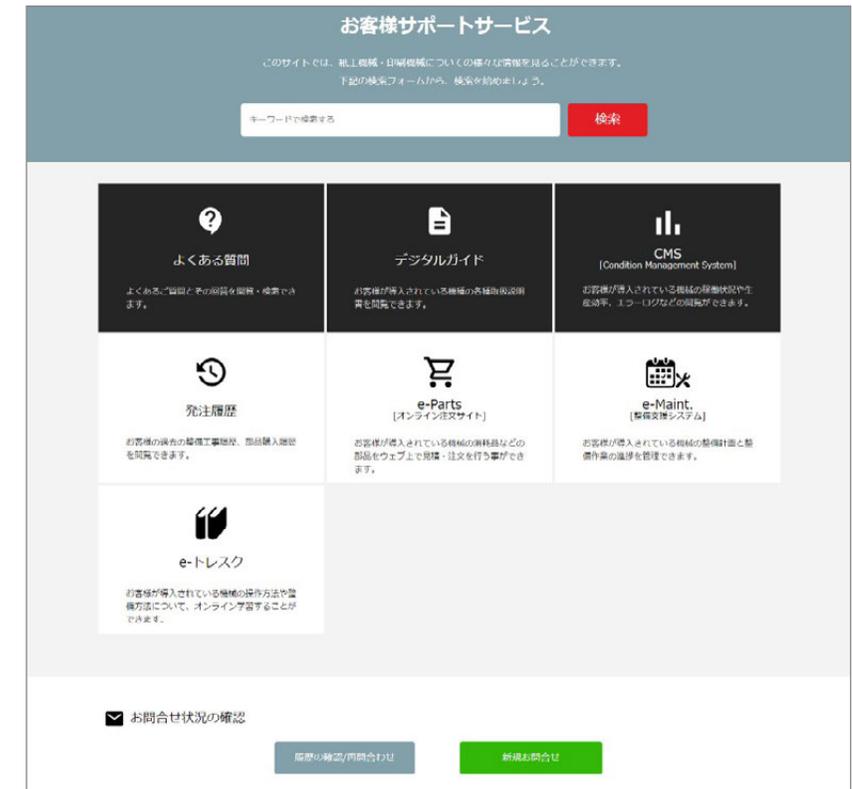
〈新たなコミュニケーションツール「印刷紙工カスタマーポータル」を運用開始〉

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に新たな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、運用を開始しました。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順次運用開始しており、今後も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(2023年8月時点)]

- 1 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)」
- 2 過去の注文を確認できる「注文履歴」
- 3 スペアパーツを注文できる「ECサイト」
- 4 取扱説明書が読める「デジタルガイド」
- 5 機械の稼働状況が確認できる「稼働監視システム」
- 6 メンテナンスの進捗・実施管理をする「整備支援システム」
- 7 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」
- 8 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



カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

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

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

■ 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。2024年4月時点で287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

■ 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。



サプライチェーン・マネジメント

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

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
- > サプライチェーンに関するデータ
- > サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
- > 人権・労働安全調達に関する取り組み/
サプライチェーンのモニタリング/
紛争鉱物への対応
- > サプライチェーンに関する啓発/
イニシアチブへの参加

社会貢献活動

ガバナンス

データセクション

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の皆さま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。この当社グループのCSR調達の考え方を、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。

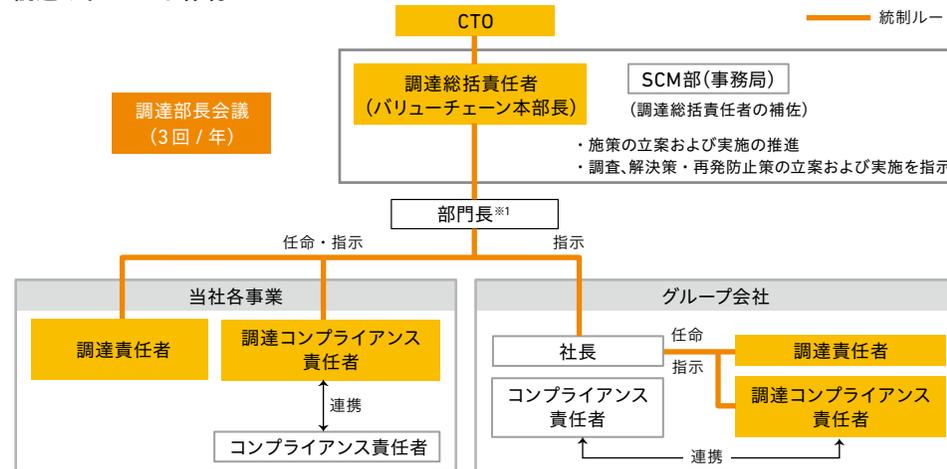
三菱重工グループウェブサイト：CSR調達の推進 <https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr>

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。

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

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。

■ ビジネスパートナーであるサプライヤー

「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」を通じ、持続可能な社会の実現に向けた、当社グループのサプライチェーンに対する基本的方針として、製品安全および品質・価格・納期確保と技術開発力向上に加え、コンプライアンスおよび企業倫理、人権・労働安全・環境への配慮、地域・社会への貢献を示すとともに、サプライヤーへ理解と協力をお願いしています。

また、「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」などの場で、当社グループのCSR推進ガイドラインを説明し、サプライチェーンにおけるESGリスク事例の紹介を通じて、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。



サプライチェーン・マネジメント

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

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
- > サプライチェーンに関するデータ
- > サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
- > 人権・労働安全調達に関する取り組み/サプライチェーンのモニタリング/紛争鉱物への対応
- > サプライチェーンに関する啓発/イニシアチブへの参加

社会貢献活動

ガバナンス

データセクション

■ 重要なサプライヤー

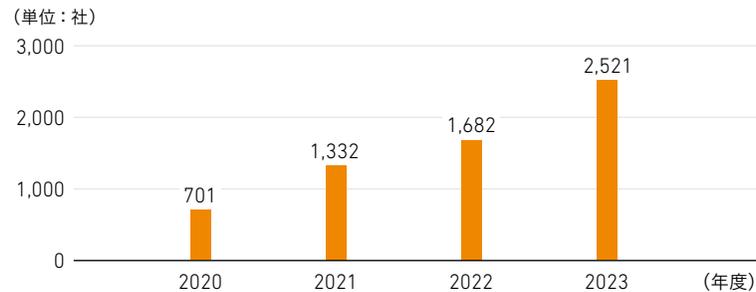
発注量が多い、重要な部品・機器を発注している、代替サプライヤーがない、地政学リスクなどの視点で、事業ごとに重要なサプライヤーを選定しています。

| | 2023年度 |
|------------------|---------|
| Tier1 サプライヤー数 | 24,799社 |
| 重要なTier1 サプライヤー数 | 2,111社 |

サプライチェーンに関するデータ 実績データ



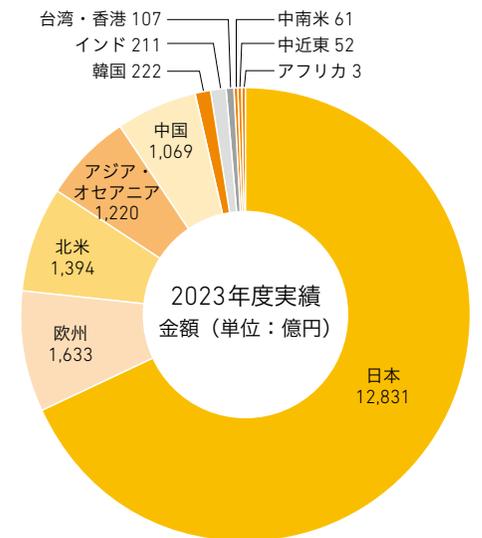
参加サプライヤー数



■ スpendアナリシス(調達履歴分析)の状況

三菱重工グループの総発注金額に対して支出分析を行っており、調達地域別の調達金額などを分析しています。

| 調達先 | 2023年度実績金額 (単位: 億円) |
|-----------|---------------------|
| 日本 | 12,831 |
| 欧州 | 1,633 |
| 北米 | 1,394 |
| アジア・オセアニア | 1,220 |
| 中国 | 1,069 |
| 韓国 | 222 |
| インド | 211 |
| 台湾・香港 | 107 |
| 中南米 | 61 |
| 中近東 | 52 |
| アフリカ | 3 |



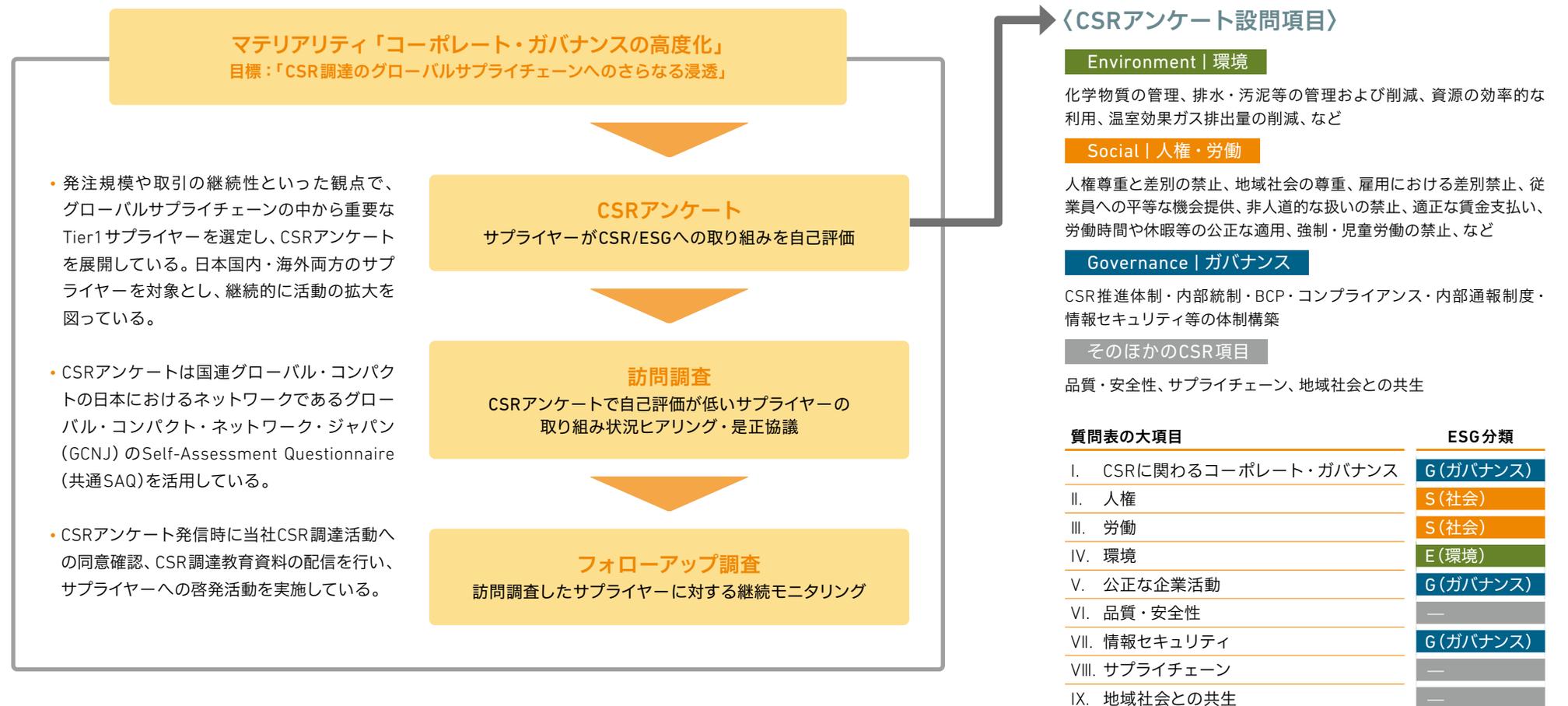
サプライチェーン・マネジメント

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

三菱重工グループの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CSR/ESGの取り組み状況を1次スクリーニングする目的の「CSRアンケート」、その結果を受けて実態をヒアリングする目的の「訪問調査（含む人権デューデリジェンス）」、その後の改善状況を追跡する目的の「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 CSR調達の推進
<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
 - 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
 - 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
 - >サプライチェーンに関するデータ
 - >サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
 - >人権・労働安全調達に関する取り組み/サプライチェーンのモニタリング/紛争鉱物への対応
 - >サプライチェーンに関する啓発/イニシアチブへの参加
 - 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

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
- > サプライチェーンに関するデータ
- > サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
- > 人権・労働安全調達に関する取り組み/
サプライチェーンのモニタリング/
紛争鉱物への対応
- > サプライチェーンに関する啓発/
イニシアチブへの参加

社会貢献活動

ガバナンス

データセクション



人権・労働安全調達に関する取り組み 取り組み 実績

■ 人権デューデリジェンス

2022年度は三菱重工グループの事業の中で人権リスクが比較的高いと特定された東南アジアのサプライヤー25社に対し、トライアルとして人権アンケート調査を実施しました。

その中で自己採点スコアが相対的に低かった5社に対しては現地調査を行い、ヒアリングを通じて留意すべき人権リスクはないことを確認しました。

2023年度以降、既存のサステナビリティ・CSR調達に関する取り組みの中に人権デューデリジェンスを組み込み、対象範囲を拡大して本格運用を開始しています。

2023年度はCSRアンケートで人権・労働の自己採点スコアが低かったアジア地域中心

のサプライヤー13社に対し、訪問調査を行い、留意すべき人権リスクはないことを確認しました。



サプライチェーンのモニタリング 取り組み 実績データ

■ サプライヤー評価の概要

重要なTier1サプライヤーに対して、サプライヤーの品質、価格、納期、技術、経営(含むESG)を事業ごとに評価することで、当社グループのサプライチェーンのリスク分析ならびに高リスクサプライヤーの特定を目的としたサプライチェーンのモニタリングを行っています。

また、サプライヤーのCSR推進の取り組み状況を確認するため、CSRアンケートを実施しています。当社グループのサプライチェーンにおけるリスクを低減するため、その結果に基づきCSR/ESGの観点で高リスクサプライヤーと判断されるサプライヤーに対して、

CSR/ESGに関する法令の認識や遵守体制の状況、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。

2023年度は訪問調査の結果、重大な負の影響がないことを確認しました。

| | |
|---------------------------|---|
| 重要なTier1サプライヤーに対する総支出額の割合 | 80% |
| CSRアンケートを実施したサプライヤー数 | 2021、22年度：国内・海外2,111社 2023年度：国内・海外563社 |
| ESG調査を実施したサプライヤー数 | 訪問：35社、オンライン：31社(2023年度) |

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

2023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13,733カ所の製錬所のうち、5,736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の皆さま、業界団体などと連携を取りながら、加担回避のための取り組みを進めていきます。

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

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
- > サプライチェーンに関するデータ
- > サステナビリティ・CSR調達に関する取り組み
- > 人権・労働安全調達に関する取り組み/サプライチェーンのモニタリング/紛争鉱物への対応
- > サプライチェーンに関する啓発/イニシアチブへの参加

社会貢献活動

ガバナンス

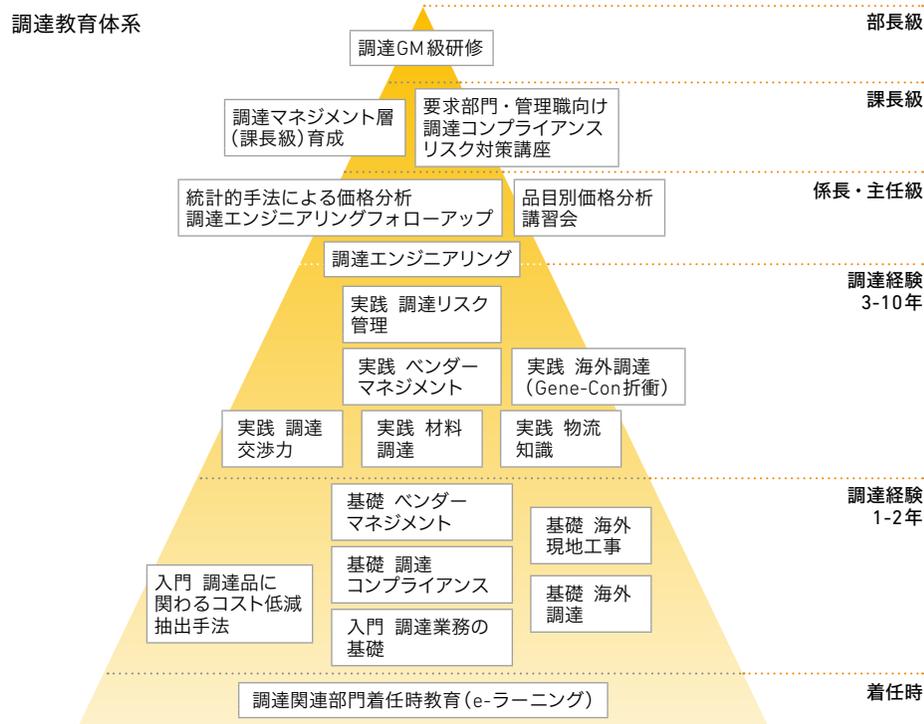
データセクション

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、調達人材のスキルアップのため、階層別に調達業務に関連する各種講座を開講し、教育を行っています。



2023年度は、新入社員、調達部門への新規着任社員を対象に、CSR調達を含む調達業務に関する基礎知識の習得を目指す着任時教育を行い、当社グループの92名が受講しました。また、海外調達関連や調達交渉力向上を目的とした講座も開講しており、各々34名、25名が受講しました。

■ 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、特に下請法遵守に関する啓発は重点的に行っています。毎年11月の「下請取引適正化推進月間」に合わせて、国内の当社グループ全社員を対象に下請法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「すぐに分かる下請法」を月次で発刊しています。

Pick Up

下請法の e-ラーニングおよび理解度テストを受講した社員数

2023年実績 **62,633**名

※ 派遣・嘱託・構内請負等当社業務従事者すべてを対象

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。



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

| テーマ | 事業との関連性 |
|-------|--|
| 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。 |
| 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

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

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|-----------------------------------|-----|-------------------|---------------------|---------------------|--------|
| 重点分野(1)次世代育成 | 理科授業開催実績 参加人数(延べ人数) ^{※1} | 名 | 892 ^{※2} | 7,171 ^{※2} | 8,966 ^{※2} | 11,147 |
| 重点分野(2)地域貢献 | 自然災害被災地支援実績 災害等の件数 ^{※1} | 件 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| | 寄付・支援額 ^{※1} | 百万円 | 10 | 5 | 5 | 17 |
| 重点分野(3)環境保全 | 社員ボランティア申込者(うち参加者) | 名 | — ^{※3} | — ^{※3} | — ^{※3} | 70(32) |
| | 種子島アカウミガメ保全調査支援実績 実施した調査の回数 | 回 | 7 | 8 | 8 | 8 |
| | 個体識別調査数 親ガメ(産卵時) | 頭 | 15 | 28 | 27 | 15 |

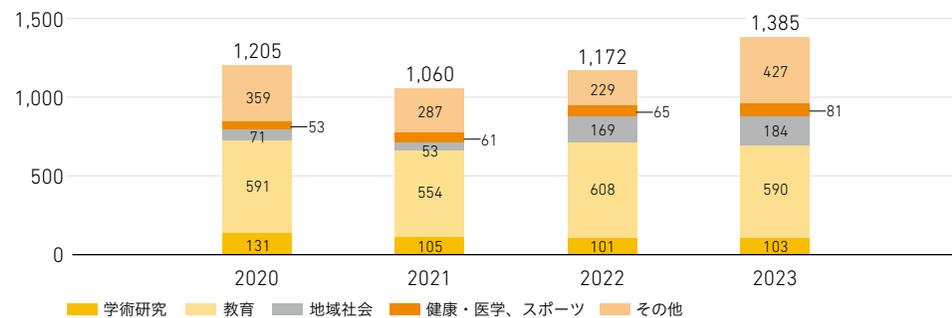
※1 対象範囲：三菱重工グループ

※2 2020、2021、2022年度は新型コロナウイルスの影響により、社員参加による新たな理科授業を実施していない。

※3 2020、2021、2022年度は新型コロナウイルスの影響により、社員ボランティアの募集・参加は見送り、現地NPO職員による親ガメ(産卵時)調査を支援。

社会貢献活動の投入費用

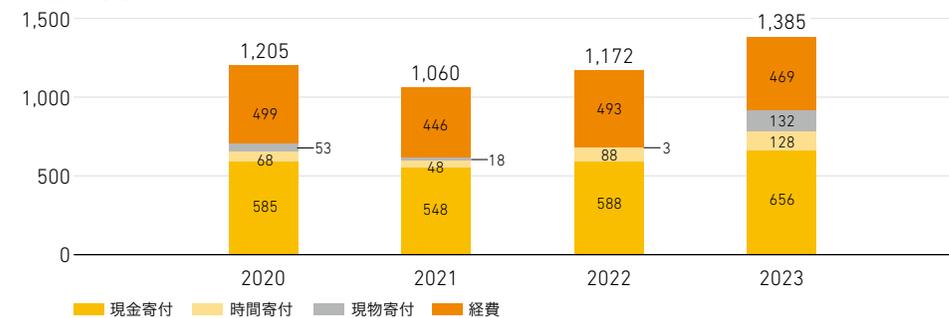
(単位：百万円)



対象範囲：三菱重工グループ

寄付の種類

(単位：百万円)



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

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

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



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

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」

種子島アカウミガメ保全調査

ロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である鹿児島県種子島で、絶滅が危惧されているアカウミガメの生態を解明し、本種の保全に貢献する研究者の現地調査活動を支援しています。活動には社員ボランティアも参加し、生物多様性保全への理解を深めています。



調査前に研究者からウミガメの計測方法のレクチャーを受けるボランティア

森林保全活動

世界各地の森が直面しているさまざまな問題を解決し、生物の多様性にあふれる森づくりに貢献するため、植樹や下草刈りなどさまざまな森林保全活動にグループ社員・家族が参加しています。



三重県内の企業の森で定期的に森林の整備活動を行う三菱重工サーマルシステムズ(株)の社員

地域清掃活動

グループ社員とその家族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。



シンガポールの海岸を清掃するMITSUBISHI HEAVY INDUSTRIES ENGINE SYSTEM ASIA Pte. Ltd.の社員

地域貢献「社会との絆」

ランドセルの寄贈

経済的に厳しいひとり親家庭の子どもたちの就学を支援するため、毎年、子どもの貧困問題に取り組む長崎市内の団体と協働し、新一年生となる子どもたちにランドセルを寄贈しています。



新一年生となる子どもにランドセルを寄贈

TABLE FOR TWO (TFT)

開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取り組む特定NPO法人TABLE FOR TWO (TFT)に協力し、事業所の食堂や自動販売機等でTFTプログラムを導入しています。「おにぎり」の写真を投稿することによりアフリカ・アジアの子どもたちに給食を届ける「おにぎりアクション」にも多くの社員が協力しています。



Mitsubishi Heavy Industries - Mahajak Air Conditioners Co.,Ltd. (タイ)の工場内の食堂で、おにぎりアクションの協力を呼び掛ける社員

病院への救急車両の寄贈

インドのMitsubishi Heavy Industries-VST Diesel Engines Pvt. Ltd.では、地域の住民にほぼ無料で医療を提供する公立病院に救急車2台を寄贈しました。当病院は新型コロナウイルスの感染拡大期に拠点病院にも指定され、多くの住民の生命と健康を守っています。



病院の医療関係者に救急車を寄贈する社員



社会貢献活動

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

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

次世代育成「次世代への架け橋」

理科授業

主に事業拠点や近隣の小中学校、三菱みなとみらい技術館で、三菱重工グループの製品・技術などを教材にした理科授業を行っています。工作や実験の体験を通して、子どもたちにもづくりの楽しさを伝えていきます。



三菱重工パワーインダストリー(株)は、横浜市が夏休みに開催したイベントに協力し、社員がバイオマス発電の仕組みを子どもたちに説明

工場での体験学習

製造や研究拠点のある工場に小中学生を招き、ものづくりの現場見学や体験する機会を提供しています。三原製作所和田沖工場では、三原市がキャリア教育の一環として実施する「こどもお仕事チャレンジ」に協力し、小学生に工場での車両製作を体験してもらうイベントを開催しました。



完成車両の運転席で動作を確認する児童

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を実施して協力しています。



当社を訪問した高校生に対し、仕事の内容や経験、やりがいについて説明する社員

インターンシップの受け入れ

三菱重工コンプレッサ(株)は一般財団法人日本国際協力センターが主催するインターンシップに参加し、設計・アフターサービス・技術営業の3部門でアラブ首長国連邦(UAE)のカリファ大学の学生を受け入れ、就業体験の提供と社員との交流を図りました。



社員から事業内容などの説明を受ける学生の皆さん

学習支援

三菱重工空調系統(上海)有限公司は、中国安徽省、雲南省、青海省において、2012年より、家庭の経済状況などによって勉強を続けることが難しい高校生の学費や生活費を支援するプロジェクト「三菱重工空調真珠クラス」を継続しています。



社員が学生の自宅を訪問して、ヒアリングを実施

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ててもらうため、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。



こども園の園児向けにティーボール教室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

102 コーポレート・ガバナンス

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

110 リスクマネジメント **事業リスクマネジメント**

- 110 基本的な考え方・方針
- 111 事業リスクマネジメント体制

112 リスクマネジメント **事業継続マネジメント(BCM)**

- 112 事業継続の基本方針／事業継続に向けた整備状況(国内事例)

114 リスクマネジメント **サイバーセキュリティ**

- 114 サイバーセキュリティの取り組み

116 コンプライアンス

- 116 基本的な考え方／推進体制
- 118 コンプライアンスの状況

119 コンプライアンス **汚職防止**

- 119 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
- 120 汚職防止に関する従業員教育

121 コンプライアンス **不正競争防止**

- 121 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

122 コンプライアンス **安全保障輸出管理**

- 122 輸出管理に関する方針／輸出管理に関する従業員教育

123 コンプライアンス **税務の透明性**

- 123 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**

社会の基盤づくりを担う責任ある企業として、すべてのステークホルダーに配慮した経営を行うとともに、三菱重工グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、継続的なコーポレート・ガバナンスの強化に努めることを基本方針としています。当社は、この基本方針の下、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。

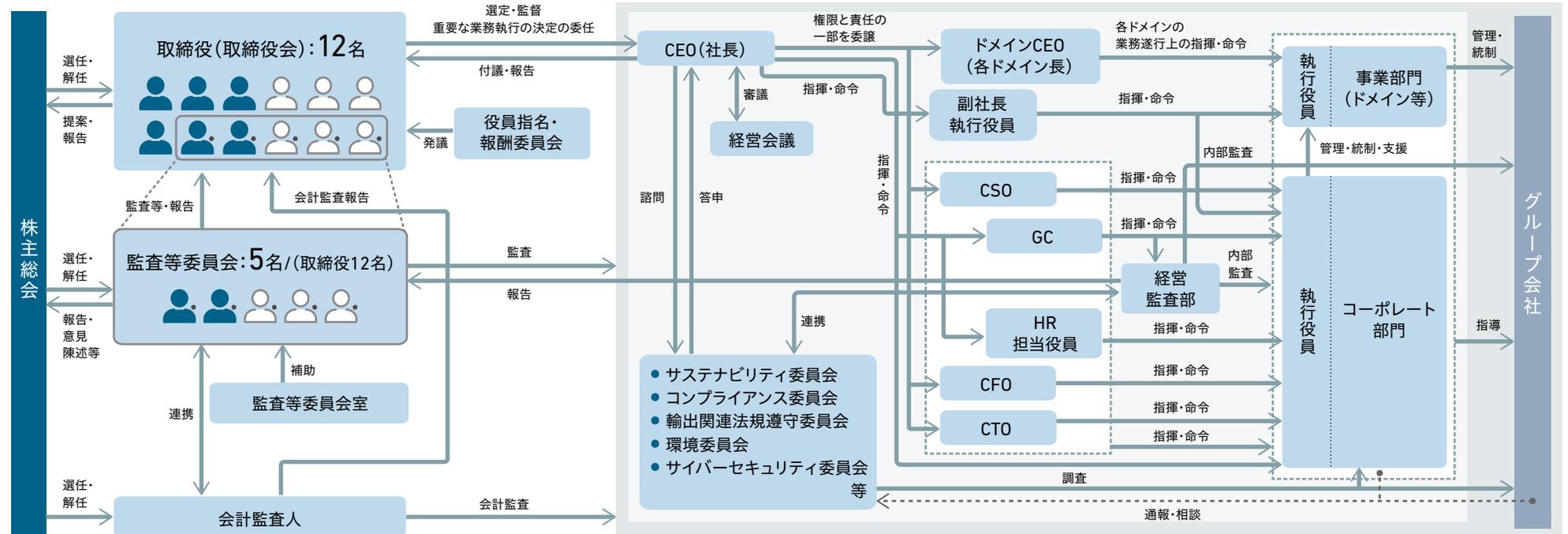
コーポレート・ガバナンスの体制 **体制**

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 2024」P.64-P.71 もご覧ください。 https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/pdf/report_2024.pdf

コーポレート・ガバナンス体制 模式図 (2024年9月1日現在)



● = 社内取締役 ○ = 社外取締役

(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

当社の監査等委員でない取締役として、当社の業務執行に関する豊富な経験と経営者としての視点をもちつつ、当社経営の根幹に携わる社内出身者を指名するとともに、外部のステークホルダーを考慮しつつ、客観的な視点で経営の監督機能を担う社外取締役を複数名招へいする方針としています。また、取締役会は、経営戦略に照らして備えるべきスキル等を特定した上で、全体として知識・経験・能力等をバランスよく備え、ジェンダーや国際性、職歴の面を含む多様性と適正規模を両立させる形で構成するように努めています。

取締役数(内訳) (2024年6月27日現在)

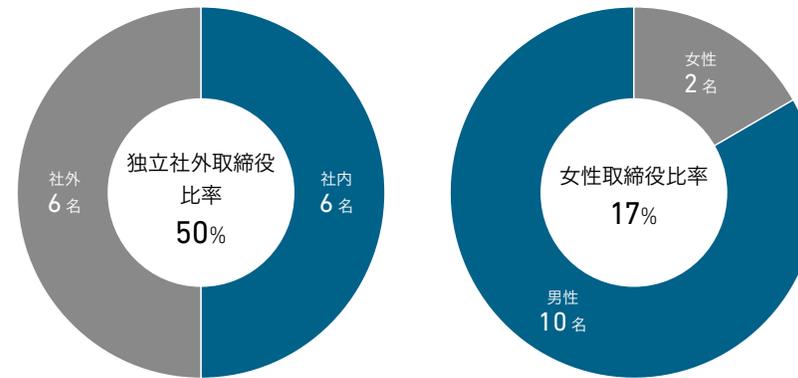
| | |
|---------|-----|
| 取締役総数 | 12名 |
| 執行取締役数 | 3名 |
| 非執行取締役数 | 9名 |
| 独立取締役数 | 6名 |
| 女性取締役数 | 2名 |
| 外国人取締役数 | 0名 |

取締役会の出席率※

| | |
|-------|---------------|
| 平均 | 100% (2023年度) |
| 最低出席率 | 100% (2023年度) |

※ 2023年度中に退任した取締役を除く

取締役会の構成 (2024年6月27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(2024年6月27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 |



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 (2024年6月27日時点) | 監査等 委員 | 在任年数 (2024年6月27日 株主総会終了時) | 取締役会 出席率 (2024年3月期) | 所有株式数 (百株) (2024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 |
| 宮永 俊一 | 男性 | 社内 | 取締役会長 ^(注1) | | 16 | 100% | 6,352 | ● | ● | ● | | ● | | |
| 泉澤 清次 | 男性 | 社内 | 取締役社長CEO | | 7 | 100% | 2,438 | ● | ● | ● | ● | ● | | |
| 加口 仁 | 男性 | 社内 | 取締役、副社長執行役 員、社長特命事項担当 兼 GXセグメント長 | | 3 | 100% | 748 | ● | ● | | ● | ● | | |
| 小澤 壽人 | 男性 | 社内 | 取締役、常務執行役員、 CFO | | 4 | 100% | 718 | ● | ● | | | | ● | |
| 小林 健 | 男性 | 社外 | 取締役 | | 8 | 100% | 233 | ● | ● | ● | | ● | | |
| 平野 信行 | 男性 | 社外 | 取締役 | | 5 | 100% | 341 | ● | ● | ● | | | ● | |
| 古澤 満宏 | 男性 | 社外 | 取締役 | | 1 | 100% | 29 | ● | ● | | | | ● | |
| 徳永 節男 | 男性 | 社内 | 取締役常勤監査等委員 | ● | 3 | 100% | 650 | ● | ● | | ● | | | |
| 藤沢 昌之 | 男性 | 社内 | 取締役常勤監査等委員 | ● | 新任 | — | 520 | ● | ● | | | ● | ● | |
| 鵜浦 博夫 | 男性 | 社外 | 取締役監査等委員 | ● | 5 | 100% | 429 | ● | ● | ● | | ● | | ● |
| 森川 典子 | 女性 | 社外 | 取締役監査等委員 | ● | 4 | 100% | 58 | ● | ● | ● | | | ● | ● |
| 井伊 雅子 | 女性 | 社外 | 取締役監査等委員 | ● | 3 | 100% | 72 | ● | ● | | | | | ● |

(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。

取締役会の実効性確保分析・評価の結果と今後の取り組みについては、「MHI REPORT 2024」P.67-P.68もご覧ください。 https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/pdf/report_2024.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

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

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3割、業績連動型報酬4割および株式報酬3割を目安(事業利益2,000億円達成の場合。2018年度中に付与した株式交付ポイントの公正価値で算出)とし、上位役位ほど業績連動性の高い体系となっています。
- 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。なお、2023年度から、中期経営計画等の事業計画との連動性をより高めるため、当該指標を税引前利益から事業計画における主要指標である事業利益に変更しました。
- 2023年度の業績連動型報酬の算定に用いる2023年度の事業利益の目標(期首見通し)は3,000億円、実績は2,825億円です。また、2023年度の株式報酬の算定に用いる2022年度の事業利益の目標(期首見通し)は2,000億円、実績は1,933億円です。

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

※ 2023年度から、中期経営計画等の事業計画との連動性をより高めるため、当該指標を税引前利益から事業計画における主要指標である事業利益に変更

- 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：43.9% / 内容：株式報酬

■ 報酬額・内訳^(注)

| | 対象人数 (名) | 性別 | 単位 | 総額 | 基本報酬 | 業績連動 型報酬 | 株式報酬 |
|---------------------------|-------------|----|-----|-------|------|-------------|------|
| 監査等委員でない取締役 (社外取締役を除く) | 4 | 男性 | 百万円 | 1,023 | 231 | 444 | 348 |
| | 0 | 女性 | 百万円 | — | — | — | — |
| 監査等委員である取締役 (社外取締役を除く) | 2 | 男性 | 百万円 | 103 | 103 | — | — |
| | 0 | 女性 | 百万円 | — | — | — | — |
| 社外取締役 | 5 | 男性 | 百万円 | 63 | 63 | — | — |
| | 2 | 女性 | 百万円 | 37 | 37 | — | — |

(注)表の人員には、当事業年度中に退任した監査等委員でない取締役1名を含む。

(注)報酬水準は役位に基づき決定し、男女別差異なし。

〈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 | 348 |
| 従業員の平均年収 | 百万円 | 9.65 |
| 従業員の年収の中央値 | 百万円 | 8.92 |
| 年収の比率 | 倍 | 36.1(対平均値)、39.0(対中央値) |

■ 取締役個別報酬額^(注)

| 氏名 | 役職 | 単位 | 総額 | 基本報酬 | 業績連動 型報酬 | 株式報酬 |
|-------|-----|-----|-----|------|-------------|------|
| 宮永 俊一 | 取締役 | 百万円 | 327 | 68 | 140 | 118 |
| 泉澤 清次 | 取締役 | 百万円 | 348 | 74 | 155 | 118 |
| 加口 仁 | 取締役 | 百万円 | 201 | 49 | 85 | 66 |
| 小澤 壽人 | 取締役 | 百万円 | 145 | 39 | 62 | 43 |

(参照)有価証券報告書(2023年度)P.72

https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2023/2023_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。また、当社は監査等委員会の活動の実効性確保のために、監査等委員の互選により常勤の監査等委員を2名選定しており、このうち1名は、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者です。

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(7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、「2021事業計画」の達成状況、「2024事業計画」の策定状況、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の構築・運用状況を確認しています。



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 | 85分/回 |
| 決議・報告事項 | 計51件 |

■ 監査等委員会の出席率

| | |
|-------|---------------|
| 平均 | 100% (2023年度) |
| 最低出席率 | 100% (2023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 (2024年3月31日時点) | 監査等委員会出席率 (2024年3月期) |
|--------|-------|-------------------|----------------------|
| 徳永 節男 | 社内 | 取締役 常勤監査等委員 | 100% |
| 高柳 龍太郎 | 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% |

■ 2023年度の取り組み成果

諸活動の結果、監査等委員会は、2023年度に関し、事業報告等は法令および定款に従い会社の状況を正しく示していること、取締役の職務の執行に関する不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実認められないこと、内部統制システムに関する取締役会の決議の内容は相当であること、当該内部統制システムに関する事業報告の記載内容および取締役の職務の執行についても財務報告に係る内部統制を含めて指摘すべき事項は認められないこと、会計監査人の監査方法および結果は相当であることなどを内容とした監査報告書を作成しました。

また、2024年6月27日開催の定時株主総会において監査報告書の内容を株主に報告するとともに、監査等委員でない取締役の選任等および報酬等について意見を述べました。

さらに、監査等委員会は、職務の遂行が適正に行われるための体制の確保(会社計算規則第131条各号に掲げる事項)、独立性、監査の相当性、事業の多様性や国際性に対応できる監査能力および専門性ならびに報酬の妥当性について会計監査人を評価し、2024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 | 2023年度開催回数 | 2023年度の主な審議事項 |
|---|-----|--|---|------------|---|
| 役員指名・報酬諮問会議 (2024年9月から「役員指名・報酬委員会」に改称) | — | 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の報酬の決定等に関する事項について、取締役会における審議に先立ち、独立社外取締役の意見・助言を得ることで、手続きの透明性および健全性を確保する。 | 4 | 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 |
| 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28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 |
| 環境委員会 | CTO | コーポレート部門長、各ドメイン・セグメント長等計15名 | 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と促進を図る。 | 1 | 第6次環境目標設定等 |
| 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、IT統制責任者(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 | 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

- > 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



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ま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と同時に、そのリスクをどのようにマネージできるかが企業価値を継続的に増大させるための両輪であり、その意味で、下図(事業リスクマネジメントのマトリックス)の通り、プロセスから戦略までの幅広いリスクを、実務層から経営層まですべての事業参画者ごとに包括的、網羅的に把握し、コントロールしていくことが非常に大切であると考えています。

| | 戦略リスク 事業戦略 (参入・継続・撤退)に係るリスク | カルチャーリスク 企業風土リスク (社内慣習、体質、歴史、 価値観、人事制度) | プロセスリスク 事業遂行(計画立案・ 実行)に係るリスク |
|--|-----------------------------------|--|------------------------------------|
| トップマネジメント (経営者) | ○ | ○ | |
| ミドルマネジメント (事業部長・SBU ^(注) 長) | ○ | ○ | ○ |
| エグゼキューション (実務者) | | ○ | ○ |

(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

- 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

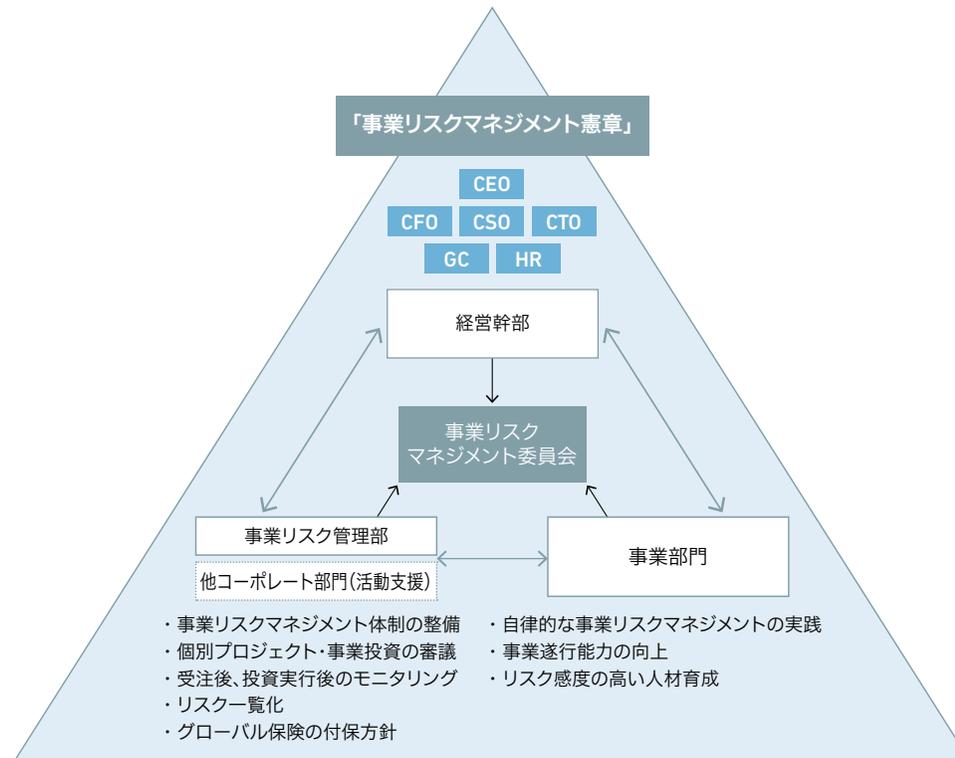
コンプライアンス 税務の透明性

データセクション

事業リスクマネジメント体制 体制

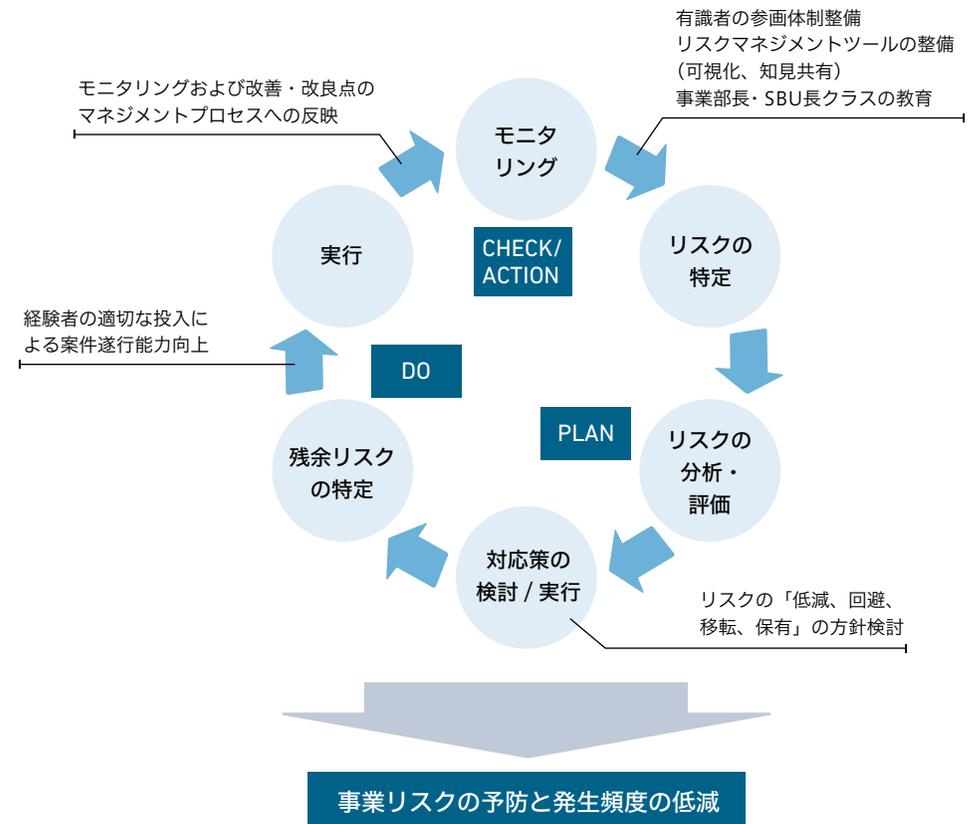
当社グループでは、事業リスクマネジメント体制の体系化と経営幹部、事業部門、コーポレート部門の役割明確化を図っています。また、事業リスク管理部を責任部門として、経営幹部、事業部門、コーポレート部門の三者が一体となって事業リスクマネジメントに取り組んでいます。

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。



リスクマネジメント

事業継続マネジメント(BCM※)

※BCM(Business Continuity Management)：事業継続マネジメント活動

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、大規模な自然災害等の不測の事態に直面しても事業を中断させない、もしくは中断しても可能な限り早期に復旧できるよう、以下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。

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。

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)については「新型インフルエンザ等対応要領」を定め、下記の3点を基本方針として対処することとしています。

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(国内事例) 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。

2023年度は、不測の事態に直面しても事業を継続するか、中断しても早期に復旧できるよう、平常時の取り組みとして、IMP・BCPの改善・見直しを含めたBCM活動を進め、震災だけでなく、大規模な自然災害に対応できるようIMP・BCP策定ガイドラインを見直しました。

また、次期パンデミックに備えた対応として、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)での諸施策を教訓資料およびチェックリストとして取りまとめました。

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)**

> 事業継続の基本方針/
事業継続に向けた整備状況(国内事例)

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)**

- 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(国内事例)

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



首都直下地震を想定したシミュレーション訓練実績

2022年度

- ・ 夜間・休日に地震が発生し、リモートで対策本部を設置することを想定した通信機器訓練
- ・ 本社機能が停止した場合を想定した、関西地区でのバックアップ対策本部設置訓練
- ・ 日中の地震発生を想定した、本社での対策本部設置訓練

2023年度

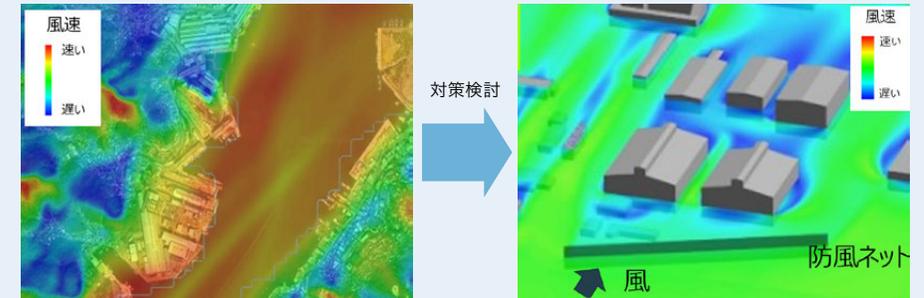
- ・ 安否確認システムによる安否確認訓練および、休日または夜間に地震が発生し、リモートで災害対策本部を立ち上げることを想定した通信機器による応答訓練
- ・ 日中の地震発生を想定した本社災害対策本部の立上げ訓練ならびに、本社機能が停止した場合の関西地区でのバックアップ災害対策本部立上げ訓練

PickUp 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。三菱重工業グループでは洪水、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(強靭性・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、次期パンデミックが発生した際に迅速かつ効果的な初動対応が行えるようにしています。

■ 2024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、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、BCMの実効性向上に努めていきます。

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、当社グループではサイバーセキュリティリスクを重要なリスクの一つと認識し、マテリアリティ(重要課題)として定期的にモニタリングを実施し、CEOがサイバーセキュリティ戦略を監督するとともに、

CTOが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。

当社グループでは、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。

〈サイバーセキュリティ統制〉

当社グループでは、NIST CSF^{※3}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、躊躇なく緊急対策を展開します。

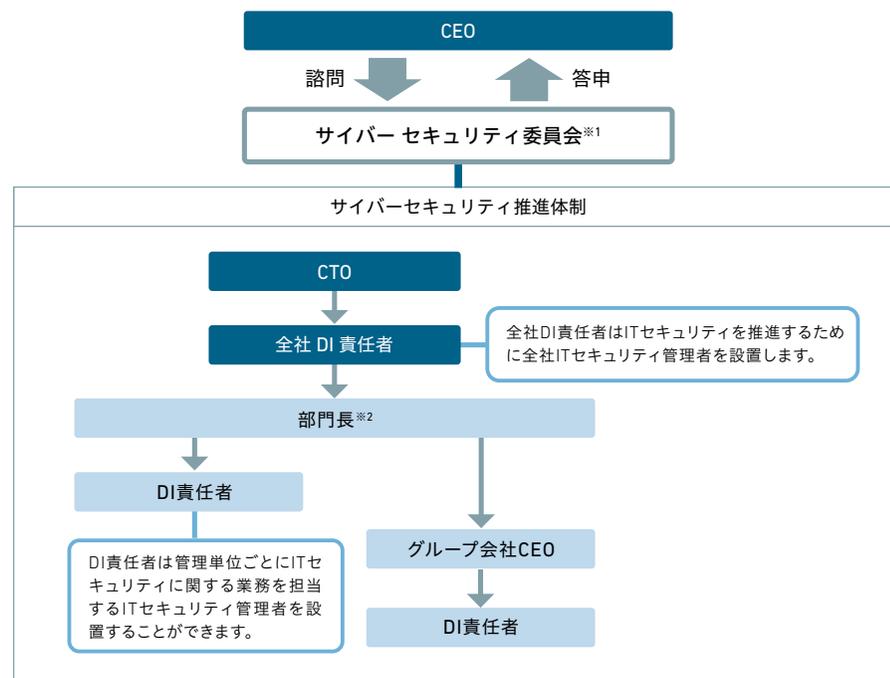
さらに、サイバーセキュリティの維持・向上のため、脆弱性診断や脅威情報の収集・分析等を通じて、巧妙化するサイバーセキュリティの最新情報を把握し、教育・訓練を行い社員のセキュリティ意識の向上を図るとともに、定期的な自己点検や内部監査を実施しています。また、サイバーセキュリティ経営ガイドライン^{※4}等、政府・団体からのガイドライン策定・改訂状況を参考に、当社グループの適合状況・課題を踏まえ、基準類を見直しています。

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構築し、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。

※3 NIST CSF: National Institute of Standards and Technology Cyber Security Framework

※4 経済産業省が2016年12月に公開

ITセキュリティマネジメント体制



※1 2023年8月設置(詳細はコーポレート・ガバナンスー各種委員会等の活動をご参照ください)

※2 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

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CSIRT^{※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、インシデント対応訓練を通じて、有事の際の組織の対応能力・課題を確認し、見直しています。

※1 CSIRT: Computer Security Incident Response Team

〈サイバーセキュリティ教育〉

当社グループでは、役員を含む全社員を対象に、役割に合わせたサイバーセキュリティ教育・訓練を定期的を実施し、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(2022年10月に公表)等への参加を通じて、グローバルレベルのサイバーセキュリティ対策におけるフレームワーク構築に貢献しています。

※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。当社は2017年12月より参加

※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。当社は2019年4月より参加

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



▽ 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**

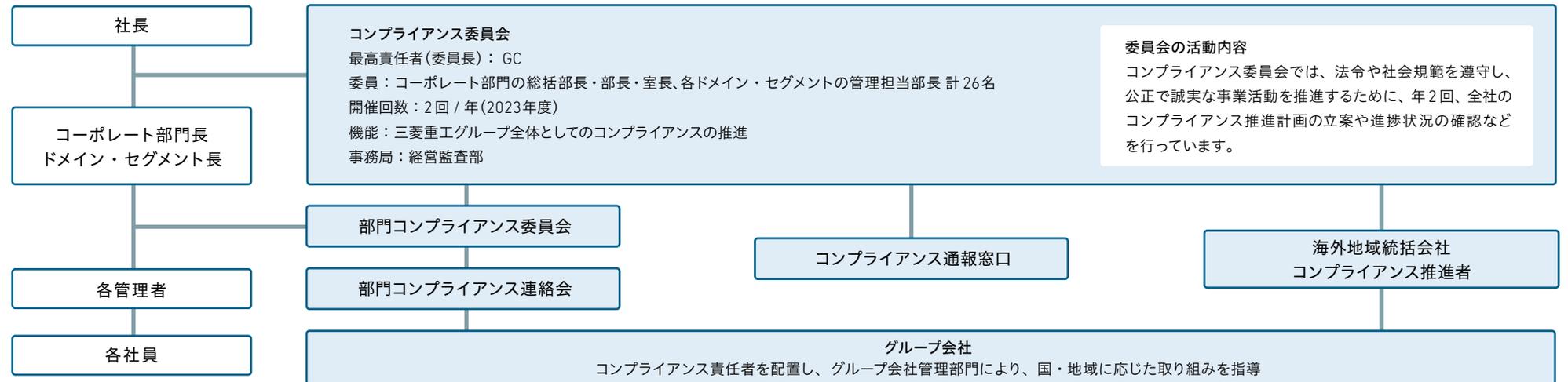
三菱重工グループは、多様な経歴、国籍、文化をもつ数万人の人々からなるグローバル・カンパニーです。こうした多様性は大切な財産であり、さまざまなバックグラウンドをもった社員一人ひとりが一つの共通の企業文化の下で事業を推進していく必要があります。そのために、当社グループでは、2001年制定の「三菱重工コンプライアンス指針」を発展させ、2015年5月に「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。この行動基準は、当社グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定しています。

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。

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 (2024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**

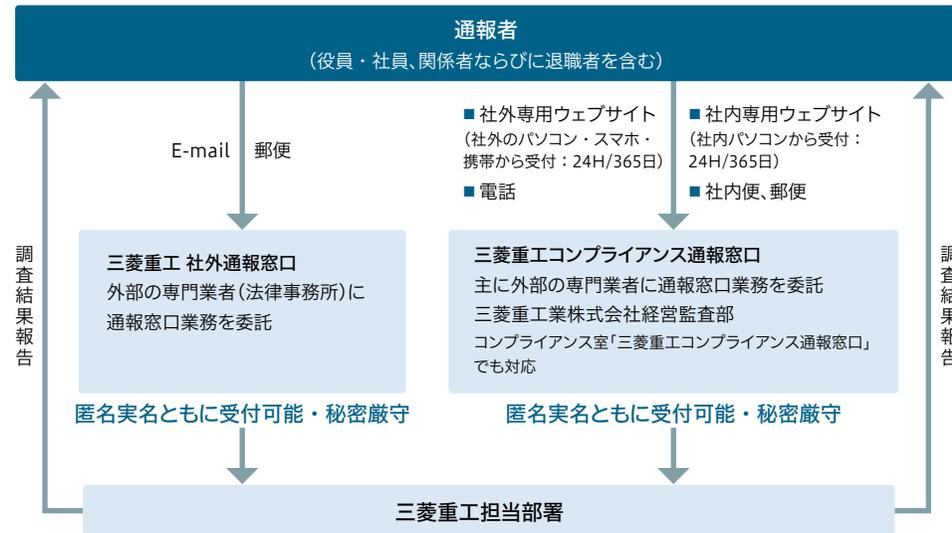
データセクション

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を対象を拡大し、e-ラーニングによるコンプライアンス教育と併せて実施しています。また2015年度以降は同年に制定しました「三菱重工グループ グローバル行動基準」の認知度、意識レベル等を確認し、社員のさらなるコンプライアンス意識向上や、コンプライアンス徹底に向けた施策検討につなげています。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.118

■ 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的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

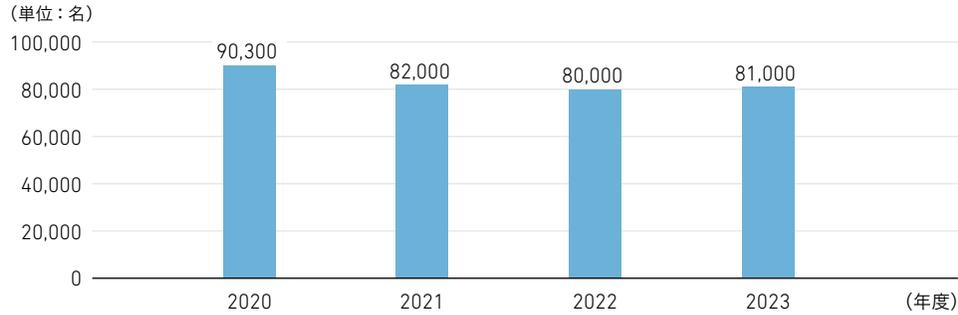
コンプライアンス

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社員一人ひとりへの浸透を図っています。

コンプライアンス研修受講人数(概数)

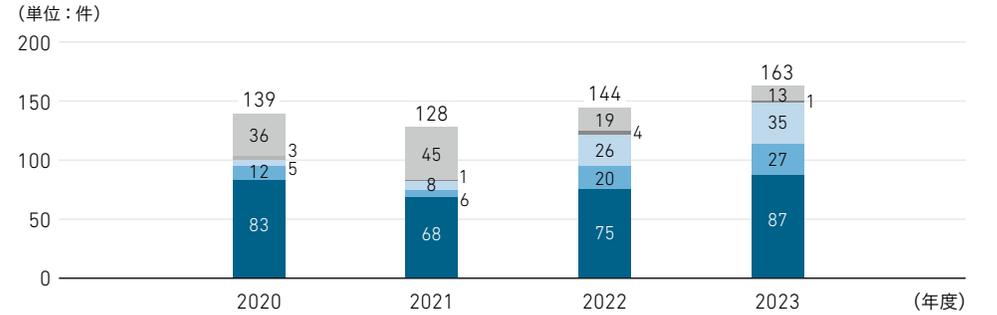


対象範囲：三菱重工グループ

■ 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、2023年度のコンプライアンス違反は34件、是正を行った案件は64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。

コンプライアンス通報件数



対象範囲：三菱重工グループ



コンプライアンス推進
e-ラーニング受講人数

2023年度 約 **81,000** 名



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。

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、当社グループ各社は、贈賄防止に関する取り組みについても適切に管理されて

| | |
|----------------|---|
| 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。 |

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 |



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、2023年では約3,600名が受講し

て累計で約30,600名が受講しました。加えて、2023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25,200名が受講しました。

また、2023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200名が受講し、これまでの累計で約2,100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**

- >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 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、2023年度は約2,400名が受講して累計で約29,100名が受講。2023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200名が受講し、これまでの累計で約2,100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

>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

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

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、当社グループ各社が、適切に輸出管理を行う上での基本事項を規定し、改めて周知しました。

方針の適用範囲

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

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、2023年度は約2,100名が受講、累計約58,100名が受講、2017年度から該非判定e-ラーニングも導入し、2023年度は約1,400名が受講、累計約10,400名が受講しています。また、2019年度から新たに開設した技術管理e-ラーニングを当社および国内グループ会社にて実施し、2023年度は約25,200名

が受講、累計約108,000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、2023年度は約2,400名が受講、累計約18,100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**

>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 **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

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



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

125 環境

125 環境マネジメント/気候変動

130 水管理

131 汚染・廃棄物

132 社会

132 人権

133 ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

135 人材開発

136 人材の確保と定着

138 労働安全衛生

140 製品安全/イノベーション

141 サプライチェーンマネジメント/
社会貢献活動

143 ガバナンス

143 コンプライアンス

144 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。



データセクション / 環境

環境マネジメント

■ 環境目標

〈第5次環境目標進捗状況※4〉

| | 2020 | | 2021 | | 2022 | | 2023 | |
|-----------------------------------|-------|---------|------|---------|-------|---------|---------------------|---------|
| | 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 | 13.2 | 32.8%削減 | 12.3 | 37.8%削減 | 12.3 | 48.9%削減 | 11.5 ^{※1} | 52.2%削減 |
| KPI (2) 水使用量 / 売上高 | 0.183 | 11.4%削減 | 0.16 | 22.8%削減 | 0.165 | 34.5%削減 | 0.142 ^{※2} | 43.6%削減 |
| KPI (3) 廃棄物発生量 / 売上高 | 1.91 | 11.9%削減 | 1.71 | 21.1%削減 | 1.68 | 36.0%削減 | 1.50 ^{※3} | 42.8%削減 |

対象範囲：※1 三菱重工業(株)および国内外グループ会社156社
 ※2 三菱重工業(株)および国内外グループ会社141社
 ※3 三菱重工業(株)および国内外グループ会社116社
 ※4 2022年度より売上高には、連結売上高を使用しています。

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|--------------------|-------|-------|-------|-------|
| CO ₂ 排出量 ^{※1} | kt-CO ₂ | 151 | 172 | 137 | 132 |
| (第三者保証) ^{※2} | | 102 | 118 | 82 ✓ | ※4 |
| その他の排出量 ^{※3} | kt-CO ₂ | | | | |
| CH ₄ | | 0.062 | 0.073 | 0.180 | 0.165 |
| N ₂ O | | 1.32 | 0.261 | 0.086 | 0.072 |
| HFCs | | 0.637 | 0.219 | 0.621 | 0.194 |
| PFCs | | 0 | 0 | 0 | 0 |
| SFCs | | 0.291 | 0.574 | 0.403 | 0.401 |
| NF ₃ | | 0 | 0 | 0 | 0 |

※1 対象範囲：三菱重工業(株)単独およびグループ会社(2020年度 156社/2021年度 158社/2022年度 163社/2023年度 156社(売上高カバー率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(2020年度 15社/2021年度 12社/2022年度 11社)

※3 対象範囲：三菱重工業(株)単独

※4 独立した第三者からの保証取得のため受審中

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|--------------------|------|------|-------|------|
| ロケーション基準 ^{※1, 3} | | 495 | 419 | 429 | 430 |
| (第三者保証) ^{※2, 3} | kt-CO ₂ | — | — | 247 ✓ | ※5 |
| マーケット基準 ^{※1, 4} | | 399 | 382 | 378 | 402 |
| (第三者保証) ^{※2, 4} | kt-CO ₂ | 247 | 225 | 224 ✓ | ※5 |

※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(2020年度 156社/2021年度 158社/2022年度 163社/2023年度 156社(売上高カバー率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(2020年度 15社/2021年度 12社/2022年度 11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)の調整後排出係数を適用。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

※5 独立した第三者からの保証取得のため受審中

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

- 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

〈その他の間接的温室効果ガス排出量 (Scope3) ※〉

| カテゴリ | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|--------------------|---------|-----------|-----------|---------|
| 1. 購入した製品・サービス※1 | | 4,935 | 4,819 | 4,907 | 7,371 |
| 2. 資本財※2 | | 390 | 385 | 477 | 650 |
| 3. スコープ1, 2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動※2 | | 71 | 68 | 70 | 70 |
| 4. 輸送、配送(上流)※1 | kt-CO ₂ | 11 | 13 | 17 | 14 |
| 5. 事業から出る廃棄物 | | 19※5 | 17※5 | 14※5 ✓ | 18※7 |
| 6. 出張※2 | | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 7. 雇用者の通勤※2 | | 37 | 36 | 35 | 36 |
| 8. リース資産(上流)〈スコープ1&2に含む〉 | — | — | — | — | — |
| 9. 輸送、配送(下流)※3 | — | 対象外 | 対象外 | 対象外 | 対象外 |
| 10. 販売した製品の加工※3 | — | 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 | 715,000 | 1,573,000 | 1,231,000 | 842,000 |
| 12. 販売した製品の廃棄※3 | — | 対象外 | 対象外 | 対象外 | 対象外 |
| 13. リース資産(下流)※4 | — | 対象外 | 対象外 | 対象外 | 対象外 |
| 14. フランチャイズ※4 | — | 対象外 | 対象外 | 対象外 | 対象外 |
| 15. 投資※3 | — | 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 | 720,474 | 1,578,348 | 1,236,530 | 850,169 |

※ 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 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
 ※4 当社事業の範囲外のため算定対象から除外
 ※5 対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内グループ会社(2020年度 11社/2021年度 9社/2022年度 8社)
 ※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 独立した第三者からの保証取得のため受審中



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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| エネルギー総消費量 | GWh | 1,718 | 1,783 | 1,746 | 1,734 |
| 再生可能エネルギー消費量 | GWh | 116 | 99 | 109 | 133 |
| 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 | % | 6.7 | 5.5 | 6.3 | 7.7 |

対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社(2020年度 156社/2021年度 158社/2022年度 163社/2023年度 156社(売上高カバー率98%))

〈購入電力量〉

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|-----|------|------|------|------|
| 購入電力量 | GWh | 982 | 954 | 976 | 975 |

対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社(2020年度 156社/2021年度 158社/2022年度 163社/2023年度 156社(売上高カバー率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

■ エネルギー使用量

〈エネルギー使用量実績〉

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|-----------------------|------|------|---------|------|
| 電力※1 | GWh | 598 | 539 | 568 ✓ | 615 |
| A重油 | ML | 3 | 4 | 3 ✓ | 2 |
| B・C重油 | kL | 0 | 0 | 0 ✓ | 0 |
| ガソリン | ML | 0.2 | 0.3 | 0.2 ✓ | 0.2 |
| 軽油 | ML | 4 | 2 | 2 ✓ | 2 |
| 灯油 | ML | 2 | 2 | 0.5 ✓ | 0.4 |
| ジェット燃料 | ML | 0.7 | 0.8 | 1 ✓ | 0.8 |
| 一般炭 | kt | 0 | 0 | 0.002 ✓ | 0 |
| 都市ガス | M (m ³)※2 | 29 | 38 | 24 ✓ | 24 |
| LPG | kt | 4 | 3 | 2 ✓ | 2 |
| LNG | kt | 0.7 | 1 | 1 ✓ | 1.5 |
| 天然ガス(LNGを除く) | k (m ³) | 0 | 0.9 | 0.7 ✓ | 0.6 |
| 石油系炭化水素ガス | k (m ³) | 0.1 | 1.5 | 3.3 ✓ | 0.2 |
| 温水 | GJ | 20 | 21 | 21 ✓ | 15 |
| 冷水 | TJ | 6 | 12 | 12 ✓ | 9 |
| 蒸気 | TJ | 4 | 7 | 6 ✓ | 5 |

対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内連結事業会社(2020年度 15社/2021年度 12社/2022年度 11社/2023年度 10社)

※1 再生可能エネルギーを含む。2020～2022年度は購入電力

※2 2020～2022年度はMNm³

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------|-----------------|------|------|-------|------|
| 取水量 ^{※1} | 万m ³ | 961 | 684 | 677 | 650 |
| (第三者保証) ^{※2} | | 557 | 506 | 476 ✓ | ※7 |
| 取水量内訳 | | | | | |
| 上水道水 | 万m ³ | 430 | 274 | 276 | 268 |
| (第三者保証) ^{※2} | | 161 | 146 | 139 ✓ | ※7 |
| 工業用水 | | 250 | 233 | 231 | 224 |
| (第三者保証) ^{※2} | | 229 | 215 | 193 ✓ | ※7 |
| 地下水 | | 279 | 175 | 169 | 157 |
| (第三者保証) ^{※2} | | 167 | 145 | 144 ✓ | ※7 |
| 河川、湖沼など | | 2 | 2 | 1 | 1 |
| 水リサイクル量 ^{※3} | 万m ³ | 18 | 16 | 18 | 14 |
| 水リサイクル率 ^{※3} | % | 6 | 2.4 | 4 | 3.5 |

〈排水量〉

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|-----------------|------|------|------|------|
| 排水量 ^{※4} | 万m ³ | 825 | 477 | 356 | 358 |
| 排水量内訳 | | | | | |
| 下水道など | 万m ³ | 653 | 313 | 191 | 192 |
| 公共水域(河川・湖沼) ^{※5} | | 173 | 164 | 165 | 166 |

〈水使用量〉

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------------|-----------------|------|------|------|------|
| 水使用量 ^{※1、6} | 万m ³ | 788 | 521 | 512 | 484 |

※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(2020年度 139社/2021年度 144社/2022年度 143社/2023年度 141社(売上高カバー率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(2020年度 14社/2021年度 11社/2022年度 10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(2020年度 61社/2021年度 79社/2022年度 83社/2023年度 70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

※7 独立した第三者からの保証取得のため受審中

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------|----|------|------|-------|------|
| 発生量※2 | 千t | 137 | 144 | 133 | 129 |
| (第三者保証) | | 37※4 | 30※5 | 26✓※5 | ※7 |
| リサイクル量※2 | | 106 | 112 | 101 | 101 |
| 総処分量※2,3 | | — | 32 | 32 | 28 |
| 最終処分量※2 | | 11 | 9 | 10 | 9 |

〈有害廃棄物排出量〉

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------|----|------|------|------|------|
| 発生量※2 | 千t | 9 | 11 | 11 | 10 |
| (第三者保証)※6 | | — | 6 | 7✓ | ※7 |
| リサイクル量※2 | | — | 4 | 5 | 5 |
| 総処分量※2,3 | | — | 7 | 6 | 5 |

※1 有価物を含む

※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(2020年度 119社/2022年度 116社/2023年度 116社(売上高カバー率91%))

※3 総処分量=発生量-リサイクル量

※4 対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内連結事業会社(2020年度 15社)。有価物を除き、有害廃棄物を含む

※5 対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内連結事業会社(2021年度 12社/2022年度 11社)。有価物・有害廃棄物を除く

※6 対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内連結事業会社(2021年度 12社/2022年度 11社)。「廃棄物の処理及び清掃に関する法律」に基づく特別管理産業廃棄物

※7 独立した第三者からの保証取得のため受審中

■ 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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|----|------|------|------|------|
| 排出量(合計) | t | 741 | 558 | 585 | 597 |
| トルエン | | 312 | 237 | 227 | 242 |
| キシレン | | 274 | 217 | 229 | 237 |
| エチルベンゼン | | 155 | 104 | 129 | 118 |

対象範囲：三菱重工業(株)単独および国内グループ会社(2020年度 25社/2021年度 27社/2022年度 25社/2023年度 24社(売上高カバー率89%))

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 / 社会

人権

■ 結社の自由と雇用の保証

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-----------------------------------|-------|----|------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| 労働協約の対象となっている従業員割合 | 従業員割合 | % | 91 ^{※1} | 92.6 ^{※2} | 93.3 ^{※3} | 90.1 ^{※4} |
| 労働組合との団体交渉(労使協議)の回数 ^{※5} | | 回 | 42 | 47 | 24 | 28 |

対象範囲：※1 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社 7社(データカバー率：連結全従業員の43.3%)
 ※2 三菱重工業(株)単独および国内主要グループ会社 7社(データカバー率：連結全従業員の43.3%)
 ※3 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社 15社(データカバー率：連結全従業員の46.0%)
 ※4 三菱重工業(株)単独および国内グループ会社 22社(データカバー率：連結全従業員の48.5%)
 ※5 三菱重工業(株)単独

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------|--------------------------|----|------|------|------|------|
| 一時解雇 | 一時解雇者数 | 名 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 一時解雇をともなう組織変更に関する団体交渉の回数 | 回 | 0 | 0 | 0 | 0 |

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

社会

- >人権
- >ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)
- >人材開発
- >人材の確保と定着
- >労働安全衛生
- >製品安全/イノベーション
- >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

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|------------------------|---------------------------|----|--------|--------|--------|--------|------|
| 従業員数 | 連結総数 | 名 | 79,974 | 77,991 | 76,859 | 77,697 | |
| | 単独総数 | 名 | 14,553 | 22,755 | 21,634 | 22,538 | |
| | 男性人数 | 名 | 13,076 | 20,571 | 19,637 | 20,461 | |
| | 男性割合 | % | 89.9 | 90.4 | 90.8 | 90.8 | |
| | 女性人数 | 名 | 1,477 | 2,184 | 1,997 | 2,027 | |
| | 女性割合 | % | 10.1 | 9.6 | 9.2 | 9.2 | |
| 従業員平均勤続年数、平均年齢 | 平均勤続年数 | 年 | 18.2 | 18.5 | 18.8 | 19.0 | |
| | 平均年齢 | 歳 | 40.8 | 41.6 | 42.1 | 42.4 | |
| | 男性平均勤続年数 | 年 | 18.3 | 18.6 | 19.0 | 19.1 | |
| | 女性平均勤続年数 | 年 | 17.9 | 17.8 | 17.8 | 17.9 | |
| 役員 ^{※1} | 総数 | 名 | 61 | 51 | 51 | 48 | |
| | 男性人数 | 名 | 58 | 49 | 49 | 45 | |
| | 男性割合 | % | 95.1 | 96.1 | 96.1 | 93.7 | |
| | 女性人数 | 名 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| | 女性割合 | % | 4.9 | 3.9 | 3.9 | 6.3 | |
| 管理職 ^{※2} | 総数 | 名 | 3,396 | 5,498 | 5,455 | 5,766 | |
| | 男性人数 | 名 | 3,273 | 5,336 | 5,298 | 5,608 | |
| | 男性割合 | % | 96.4 | 97.1 | 97.1 | 97.3 | |
| | 女性人数 | 名 | 123 | 162 | 157 | 158 | |
| | 女性割合 | % | 3.6 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | |
| 障がい者雇用率 | 雇用率 | % | 2.24 | 2.34 | 2.45 | 2.55 | |
| 再雇用者数 | 総数 | 名 | 608 | 695 | 682 | 875 | |
| 契約社員または臨時従業員が占める割合 | 割合 | % | 9.7 | 8.3 | 8.9 | 9.3 | |
| 賃金の平等性 ^{※2,3} | 管理職(基本給のみ) | 男性 | — | 1.02 | 1.05 | 1.05 | 1.06 |
| | | 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 | — | 1.01 | 1.03 | 1.03 | 1.03 |
| | | 女性 | — | 1 | 1 | 1 | 1 |
| | 非管理職 | 男性 | — | 1.03 | 1.05 | 1.05 | 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、少ないほうを 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

>人権

>ダイバーシティ・エクイティ & インクルージョン (DE&I)

>人材開発

>人材の確保と定着

>労働安全衛生

>製品安全/イノベーション

>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

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|-----------------------------------|----|------|----------|----------|----------|
| ポジションごとの女性比率 | 従業員全体 | | — | 13.4 | 13.8 | 13.5 |
| | 非管理職 | | — | 15.3 | 16.1 | 15.9 |
| | 課長職 ^{※1} | % | — | 4.7(4.5) | 4.6(4.5) | 4.5(4.4) |
| | 部長職 ^{※1} | | — | 3.4(3.7) | 3.4(3.6) | 3.3(3.5) |
| | 役員 ^{※2} | | — | 4.5 | 4.2 | 4.3 |
| | プロフィットセンターにおける管理職 ^{※1,3} | | — | 4.4(4.1) | 4.2(4.0) | 3.9(3.7) |

対象範囲：三菱重工グループ(連結従業員カバー率：2021年89.8%/2022年91.3%/2023年90.0%)

※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

>人権

>ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

>人材開発

>人材の確保と定着

>労働安全衛生

>製品安全/イノベーション

>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

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|----|----|------|------|------|------|
| 技監・範師新規認定者数 | 技監 | 名 | 3 | 4 | 6 | 1 |
| | 範師 | | 3 | 3 | 4 | 3 |

対象範囲：三菱重工業(株)単独

■ 教育時間と教育費用

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------------------|-----------|------|---------|-----------|-----------|-----------|
| 教育時間 | 延べ教育時間 | 時間 | 317,769 | 703,521 | 766,933 | 972,284 |
| | 一人当たり教育時間 | 時間/人 | 13.1 | 13.6 | 16.0 | 20.6 |
| 教育費用 | 延べ費用 | 千円 | 477,354 | 1,326,638 | 1,881,621 | 1,778,634 |
| | 一人当たり教育費用 | 円/人 | 19,633 | 25,708 | 39,228 | 37,681 |
| 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 | 24,313 | 51,605 | 47,966 | 47,203 |
| | 従業員カバー率 | % | 30.4 | 66.2 | 62.4 | 60.8 |

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

>人権

>ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

>人材開発

>人材の確保と定着

>労働安全衛生

>製品安全/イノベーション

>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

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------------------|-----------------------|----|------|------|------|------|
| 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 | % | 61.4 | 62.9 | 62.9 | 62.7 |
| | 多面的な成績評価を行っている従業員の割合 | | 38.6 | 37.1 | 37.1 | 37.3 |
| 採用者数※1 | 総数 | 名 | 346 | 361 | 478 | 737 |
| | 男性 | 名 | 306 | 316 | 437 | 641 |
| | 男性割合 | % | 88.4 | 87.5 | 91.4 | 87 |
| | 女性 | 名 | 40 | 45 | 41 | 96 |
| | 女性割合 | % | 11.6 | 12.5 | 8.6 | 13 |
| キャリア採用者数※1 | 総数 | 名 | 47 | 54 | 123 | 196 |
| | 男性 | 名 | 44 | 42 | 112 | 168 |
| | 男性割合 | % | 93.6 | 77.8 | 91.1 | 85.7 |
| | 女性 | 名 | 3 | 12 | 11 | 28 |
| | 女性割合 | % | 6.4 | 22.2 | 8.9 | 14.3 |
| 内部採用で充当したオープンポジションの割合※1 | 全体 | | 98.9 | 98.8 | 97.8 | 98.0 |
| | 男性 | % | — | — | 98.6 | 98.0 |
| | 女性 | | — | — | 97.7 | 98.0 |
| 総離職率※2 | 全体 | | 3 | 4.1 | 5.6 | 4.6 |
| | 男性 | % | 2.8 | 3.8 | 5.5 | 4.6 |
| | 女性 | | 4.8 | 7 | 6.1 | 4.9 |
| 自己都合離職率※2 | 全体 | | 1.0 | 1.8 | 1.6 | 1.4 |
| | 男性 | % | 0.8 | 1.5 | 1.5 | 1.3 |
| | 女性 | | 2.5 | 4.4 | 2.9 | 2.5 |
| 勤続年数※1 | 全体 | | 18.2 | 18.5 | 18.8 | 19.0 |
| | 男性 | 年 | 18.3 | 18.6 | 19.0 | 19.1 |
| | 女性 | | 17.9 | 17.8 | 17.8 | 17.9 |

※1 対象範囲：三菱重工業(株)単独

※2 対象範囲：2020・2021年度 三菱重工業(株)単独/2022年度・2023年度 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 14社(従業員カバー率：44.6%))

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

>人権
>ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

>人材開発
>人材の確保と定着
>労働安全衛生
>製品安全/イノベーション
>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

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 | 2020 ^{※1} | 2021 | 2022 ^{※2} | 2023 | 目標 |
|----------|------------------|----|--------------------|------|--------------------|------|-----------------------------------|
| 意識調査(連結) | エンゲージメントが高い社員の割合 | % | 56 | — | 57 | — | 2030年度までに 世界平均以上 ^{※3} |
| | (有効回答率) | | 88 | — | 75 | — | |

※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 123社(従業員カバー率 75%)

※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 170社(従業員カバー率 88%)

※3 世界平均：68%(2022年度調査時点)

■ 働き方と両立支援に関するデータ

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|------------------------|------------------|-------|--------|--------|--------|
| 両立支援制度利用状況 | 育児休業取得者数 ^{※1} | 男性 | 188 | 245 | 268 | 261 |
| | | 女性 | 88 | 92 | 94 | 70 |
| | 育児休業取得率 | 男性 ^{※2} | 18.3 | 24.2 | 69.0 | 85.8 |
| | | 女性 ^{※3} | 93.3 | 98.9 | 96.9 | 94.5 |
| | 育児勤務利用者数 | 男性 | 245 | 348 | 417 | 604 |
| | | 女性 | 269 | 559 | 531 | 538 |
| | チャイルド・プラン休業利用者数 | | 1 | 2 | 5 | 3 |
| | 介護休業利用者数 | 名 | 6 | 11 | 9 | 19 |
| | 介護勤務利用者数 | | 19 | 30 | 38 | 58 |
| | 育児休業取得後の復職率 | | 99.8 | 98.9 | 99.6 | 100 |
| 育児休業取得後の定着率 | % | 97.5 | 96.9 | 96.0 | 98.7 | |
| 働き方に関する実績 | 年次有給休暇取得率 | % | 74.5 | 73.7 | 77.0 | 81.5 |
| | 在宅勤務利用実績 | 名 | 6,501 | 12,186 | 12,655 | 11,723 |

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(2021年度以前は育児休業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

>人権

>ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

>人材開発

>人材の確保と定着

>労働安全衛生

>製品安全/イノベーション

>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

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 | 2020 ^{※1} | 2021 ^{※2} | 2022 ^{※3} | 2023 ^{※4} | |
|--------------|-------------------------------------|--------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|
| 労働災害削減に向けた目標 | 労働時間(従業員+請負業者) | 労働時間総計 | 時間 | 200,930,240 | 194,327,660 | 175,730,576 | 168,934,525 ✓ |
| | 死亡・重大災害件数 | 目標 | 件 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | | 実績 | 件 | 2 | 0 | 1 | 0 |
| | 業務上死亡者数 | 従業員 | 名 | 0 | 0 | 0 | 0 ✓ |
| | | 請負業者 | 名 | 2 | 0 | 1 | 0 ✓ |
| | 労働災害件数 | 従業員 | 件 | 25 | 32 | 28 | 33 ✓ |
| | | 請負業者 | 件 | 45 | 34 | 25 | 23 ✓ |
| | 休業災害度数率 ^{※5} (従業員+請負業者) | 目標 | — | — | 0.26 | 0.33 | 0.35 |
| | | 実績 | — | 0.35 | 0.34 | 0.30 | 0.33 ✓ |
| | | 製造業平均 | — | — | 1.31 | 1.25 | 1.29 |
| | | 従業員 | — | 0.22 | 0.26 | 0.23 | 0.28 ✓ |
| | | 請負業者 | — | 0.50 | 0.47 | 0.48 | 0.46 ✓ |

※1 対象範囲：三菱重工業(株)単独およびグループ会社 44社(従業員カバー率 71.3%)

※2 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 77.4%)

※3 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 77.5%)

※4 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 71.1%)

※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の。休業1日以上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

- >人権
- >ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)
- >人材開発
- >人材の確保と定着
- >労働安全衛生
- >製品安全/イノベーション
- >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

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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|-------------------------------|---------------------------------|----|------|------|------|------|
| 健康経営推進 | 定期健康診断受診率 ^{※1} | 100 | % | 99.5 | 99.2 | 99.5 | 99.4 |
| | 人間ドック受診率 ^{※1} | 50%以上 | % | 35.0 | 57.2 | 59.4 | 61.5 |
| | 喫煙率 ^{※1} | 23%未満 | % | 23.7 | 22.6 | 22.0 | 21.4 |
| | 定期健康診断後の医療機関受診率 ^{※1} | 前年度比+10ポイント | % | 46.6 | 48.0 | 50.6 | 45.4 |
| | 血糖値改善プログラム参加率 ^{※2} | 15 | % | 12.0 | 9.0 | 6.9 | 7.76 |
| 健康診断等データ ^{※3} | 適正体重維持者率 ^{※1} | BMI18.5～25未満 | % | 63.4 | 66.1 | 65.9 | 65.8 |
| | 血圧リスク者率 ^{※1} | 収縮期血圧180mmHg以上または拡張期血圧110mmHg以上 | % | 0.4 | 0.2 | 0.4 | 0.3 |
| | 糖尿病管理不良者率 ^{※1} | HbA1c8.0以上 | % | 0.9 | 0.5 | 0.8 | 0.7 |
| | ストレスチェック受検率 ^{※4} | — | % | 97.3 | 96.0 | 92.1 | 94.6 |
| 傷病休業率 ^{※4} | 傷病休業件数率 | — | — | 3.98 | 4.61 | 8.57 | 3.67 |
| | 傷病休業日数率 | — | — | 0.8 | 0.82 | 0.91 | 0.73 |

※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 経済産業省 健康経営度調査 提出データ一部抜粋

※4 三菱重工(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

>人権

>ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

>人材開発

>人材の確保と定着

>労働安全衛生

>製品安全/イノベーション

>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

第三者保証



データセクション / 社会

製品安全

■ 放射線の安全管理

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|---------------------------------------|--------------|--------|--------|------------------|--------------------|
| MHI原子力研究開発(株) | 保管能力 | | 3,293 | 3,293 | 3,293 | 3,293 |
| | 放射性廃棄物(固体廃棄物) 保管量 | (200Lドラム缶)/本 | 2,555 | 2,610 | 2,689 | 2,723 |
| | 発生量 | | 16 | 55 | 79 | 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 | 0.02 | 0.07 | 0.04 | 0.06 |
| 三菱原子燃料(株) | 保管能力 | | 17,053 | 17,053 | 17,053 | 17,053 |
| | 放射性廃棄物(固体廃棄物) 保管量 | (200Lドラム缶)/本 | 14,747 | 16,108 | 16,102 | 15,915 |
| | 発生量 | | 1,344 | 1,361 | -6 ^{※2} | -187 ^{※2} |
| | 放射線業務に従事する従業員の被ばく量(平均値) ^{※1} | mSv/年 | 0.01 | 0.01 | 0.02 | 0.08 ^{※3} |

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

※2 放射性廃棄物の減容量が発生量を上回った結果

※3 主に生産量増によるもの

イノベーション

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------|-------|----|--------|--------|--------|--------|
| 研究開発費 | | 億円 | 1,257 | 1,136 | 1,274 | 1,783 |
| | 売上高比率 | % | 3.4 | 2.9 | 3.0 | 3.8 |
| 従事する社員数 | | 人 | 約1,460 | 約1,460 | 約1,460 | 約1,500 |

対象範囲：三菱重工グループ

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------|----|----|--------|--------|--------|--------|
| 保有特許件数 | | | 25,968 | 25,654 | 25,771 | 26,158 |
| (地域別) | 日本 | 件 | 15,081 | 14,368 | 14,432 | 14,917 |
| | 米国 | | 4,494 | 4,658 | 4,829 | 4,838 |
| | 欧州 | | 3,193 | 3,259 | 3,189 | 3,095 |
| | 中国 | | 3,200 | 3,369 | 3,321 | 3,308 |

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

- >人権
- >ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)
- >人材開発
- >人材の確保と定着
- >労働安全衛生
- >製品安全/イノベーション
- >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

第三者保証



データセクション / 社会

サプライチェーンマネジメント

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------------------------|----|------|-------|-------|-------|
| サステナビリティ・CSR教育に参加したサプライヤー数(延べ) | 社 | 701 | 1,332 | 1,682 | 2,521 |

社会貢献活動

■ 社会貢献活動KPI項目

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | |
|--------------|-----------------------------------|------------------------|-------------------|---------------------|---------------------|-----------------|--------|
| 重点分野(1)次世代育成 | 理科授業開催実績 参加人数(延べ人数) ^{※1} | 名 | 892 ^{※2} | 7,171 ^{※2} | 8,966 ^{※2} | 11,147 | |
| | 重点分野(2)地域貢献 | | | | | | |
| | 自然災害被災地支援実績 災害等の件数 ^{※1} | 件 | 3 | 4 | 3 | 3 | |
| | 寄付・支援額 ^{※1} | 百万円 | 10 | 5 | 5 | 17 | |
| 重点分野(3)環境保全 | | | | | | | |
| | 種子島アカウミガメ 保全調査支援実績 | 社員ボランティア申込者 (うち参加者) | 名 | — ^{※3} | — ^{※3} | — ^{※3} | 70(32) |
| | | 実施した調査の回数 | 回 | 7 | 8 | 8 | 8 |
| | 個体識別調査数 親ガメ(産卵時) | 頭 | 15 | 28 | 27 | 15 | |

※1 対象範囲：三菱重工グループ

※2 2020、2021、2022年度は新型コロナウイルスの影響により、社員参加による新たな理科授業を実施していない。

※3 2020、2021、2022年度は新型コロナウイルスの影響により、社員ボランティアの募集・参加は見送り、現地NPO職員による親ガメ(産卵時)調査を支援。

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

>人権

>ダイバーシティ・エクイティ&
インクルージョン(DE&I)

>人材開発

>人材の確保と定着

>労働安全衛生

>製品安全/イノベーション

>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

第三者保証



データセクション / 社会

- 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

- >人権
- >ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)
- >人材開発
- >人材の確保と定着
- >労働安全衛生
- >製品安全/イノベーション
- >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

第三者保証

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------------|------------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 社会貢献活動の投入費用 | | | 1,205 | 1,060 | 1,172 | 1,385 |
| (分野別) | 学術研究 | 百万円 | 131 | 105 | 101 | 103 |
| | 教育 | | 591 | 554 | 608 | 590 |
| | 地域社会 | | 71 | 53 | 169 | 184 |
| | 健康・医学、スポーツ | | 53 | 61 | 65 | 81 |
| | その他 | | 359 | 287 | 229 | 427 |

対象範囲：三菱重工グループ

| | | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|-------|------|-----|-------|-------|-------|-------|
| 寄付額 | | | 1,205 | 1,060 | 1,172 | 1,385 |
| (種類別) | 現金寄付 | 百万円 | 585 | 548 | 588 | 656 |
| | 時間寄付 | | 68 | 48 | 88 | 128 |
| | 現物寄付 | | 53 | 18 | 3 | 132 |
| | 経費 | | 499 | 446 | 493 | 469 |

対象範囲：三菱重工グループ



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 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|----------------|----|---------|---------|---------|---------|
| コンプライアンス研修受講人数 | 名 | 約90,300 | 約82,000 | 約80,000 | 約81,000 |

対象範囲：三菱重エグループ

| | 単位 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|--------------|----|------|------|------|------|
| コンプライアンス通報件数 | | 139 | 128 | 144 | 163 |
| (種類別) | | | | | |
| 労働・職場環境 | 件 | 83 | 68 | 75 | 87 |
| 規律・マナー違反 | | 12 | 6 | 20 | 27 |
| 取引関連法令 | | 5 | 8 | 26 | 35 |
| 相談・意見 | | 3 | 1 | 4 | 1 |
| その他 | | 36 | 45 | 19 | 13 |

対象範囲：三菱重エグループ

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



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



LR 独立保証声明書

三菱重工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ユアランスリミテッド（以下、LR という）は、三菱重工株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、2020年に設定された三菱重工グループのマテリアリティに関する開示情報（2020年10月14日公表。以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要水準において、AA1000 ASSURANCE STANDARD v3 タイプ1-アカウンタビリティ原則の充足状況の保証を用いて、中程度の水準の保証業務を実施した。

LRの保証業務は、会社とその国内外の連結対象子会社における運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

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

LRの保証業務は会社のサプライヤー、業務委託先、及び報告書で言及される第三者に関するデータや情報は対象としていない。

LRの責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRはそれ以外のいかなる義務または責任を放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析及び公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

保証意見

LRの保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、AA1000 ACCOUNTABILITY PRINCIPLES 2018 に準拠していないことを示す事実は認められなかった。この保証声明書で表明された検証意見は、中程度の水準の保証水準、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

注：中程度の水準の保証業務の証拠収集は、高い水準の保証業務に比べて少ない範囲で行われ、拠点を訪ねて得られた情報を確認するより集約された情報に重点を置いている。従って、中程度の水準の保証業務で得られる保証水準は、高い水準の保証業務が行われた場合に得られたであろう保証に比べて実質的に低くなる。

保証手続

LRの保証業務は、AA1000 ASSURANCE STANDARD v3 に準拠して実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

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

観察事項

保証業務における観察事項及び発見事項は以下の通りである。



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

基準、適格性及び独立性

LRはISO14065 温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項、ISO17021-1適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項-第1部：要求事項の認定要求事項に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準1と 職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRはその資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明性があることを保証する。

LRは会社に対して、サステナビリティ情報の保証、ISO9001、ISO14001、ISO45001の認証を実施している機関である。LRが会社に対して実施した業務はこの検証及びこれらの保証、認証のみであり、それ自体が我々の独立性あるいは中立性を損なうものではない。

日付：2021年3月2日

署名

小田村 尚
LR 主任検証人

ロイドレジスタークオリティアシユ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

独立保証報告書



三菱重工株式会社 殿

ビューローベリタスジャパン (以下、ビューローベリタス) は、三菱重工株式会社 (以下、三菱重工) の委嘱に基づき、三菱重工によって選定されたそのサステナビリティ情報に対して限定的保証業務を実施した。この保証報告書は、以下に示す業務範囲内に含まれる関連情報に適用される。

選定情報
我々の業務範囲は、以下の情報 (‘選定情報’) に対する保証に限定される。

「SUSTAINABILITY DATABOOK 2023」(以下、データブック)に記載された、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間の、以下の環境関連実績データ

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

報告対象範囲は、以下の通り。

- 1) 2) 4) 5) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 11 社 (計 12 社)
但し、‘有害廃棄物’の対象範囲は、三菱重工が定義したものである
- 3) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 10 社 (計 11 社)
- 6) : 三菱重工によって決定された算定範囲

報告基準
データブック内に含まれる選定情報は、データブックに記載された報告基準と共に読まれ理解される必要がある。

限定と除外
以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。
・定められた検証期間の外での活動
・‘選定情報’として挙げられていない、データブック内の他の情報
限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任
データブック内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、三菱重工単独の責任である。
ビューローベリタスはデータブック又は報告基準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。
・保証の対象とされた情報が報告基準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること

Ref: BVJ_20415599



・我々の結論を三菱重工に報告すること

評価基準
我々は、International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (Effective for assurance reports dated on or after December 15, 2015) に準拠して業務を実施した。温室効果ガスについては、ISO14064-3(2019): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the verification and validation of greenhouse gas statements の要求事項に従って検証を実施した。

実施した業務の概要
我々の独立した検証の一環として、我々の業務には以下が含まれる。

1. 三菱重工の担当者へのインタビューの実施
2. 用いられた想定の評価を含む、選択された情報をまとめるために使用されたデータの収集及び集計プロセスと、データの対象範囲及び報告範囲の確認
3. 三菱重工によって提供された文書による証拠の確認
4. 定量的なデータの集計と分析のための三菱重工のシステムの確認
5. リスクに基づいて選定された以下の 3 箇所のサイト訪問実施による、環境関連実績データの源流を遡ってのサンプルの検証
・三菱重工株式会社 呉工場 安芸津工場
・三菱重工株式会社 高砂製作所 高砂工場
・三菱ロジスネクスト株式会社 安土工場
6. 選定情報についての集計計算の再実施
7. 業務活動の変化、買収及び譲渡を考慮した、選定情報の前年値に対する比較

限定的保証業務で実施される手続は、合理的保証業務よりもその種類と時期が多様であり、その範囲が狭い。その結果、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されていたなら得られたであろう保証よりも相対的に低い。

検証された温室効果ガス排出量
我々は、ISO14064-3(2019)の要求事項に従って、温室効果ガスの検証を実施した。
三菱重工によって作成された温室効果ガスに関する主張において検証されたデータは、以下の通りである。

| | 温室効果ガス排出量 [t-CO ₂ e] | 算定範囲 |
|----------------------|------------------------------------|---|
| スコープ 1 | 82,004 | 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 11 社 (計 12 社) の事業活動に伴う、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間のエネルギー起源 CO ₂ 排出量 |
| スコープ 2 (ロケーション基準) | 247,284 | |
| スコープ 2 (マーケット基準) | 223,840 | 三菱重工によって決定された算定範囲における、2022年4月1日から2023年3月31日までの期間のカテゴリー5排出量 |
| スコープ 3 (カテゴリー5) | 14,455 | |

Ref: BVJ_20415599



結論
上述した我々の方法と活動に基づき、
・選定情報が、報告基準に従って適切に作成されていないことを示す事項は、すべての重要な点において認められなかった。
・三菱重工は、我々の保証業務の対象範囲における定量的なデータについて、収集・集計・分析のための適切な仕組みを構築していると考えられる。

独立性、健全性及び能力の表明
ビューローベリタスは、190 年以上の歴史を有する、品質・環境・健康・安全・社会的責任に特化した独立の専門サービス会社である。保証チームは、環境・社会・倫理・健康及び安全の情報・システム・プロセスに対する検証の実施において幅広い経験を有している。
ビューローベリタスは、世界的に認められた品質管理基準の要求事項に適合する品質管理システムを運用しており、従って倫理的な要求事項、専門的な基準及び適用可能な法規制上の要求事項への適合に関する文書化された方針や手順を含む、品質管理の包括的なシステムを維持している。
ビューローベリタスは、従業員が日々の業務活動において、誠実性、客観性、専門的な能力及び配慮、機密保持、専門家としての態度、及び高い倫理基準を維持することを確実にするために、国際検査機関連盟 (IFIA) の要求事項を満たす倫理規程を、業務全体に対して実施し適用している。

ビューローベリタスジャパン株式会社
横浜市中区日本大通 18 番地
2024年5月31日

Ref: BVJ_20415599




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独立保証証明書

三菱重工株式会社 SUSTAINABILITY DATABOOK 2024 に掲載される
2023 年度社会データに関する保証

この保証証明書は、契約に基づいて三菱重工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、三菱重工株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、SUSTAINABILITY DATABOOK 2024 に掲載される 2023 年度（2023 年 04 月 01 日～2024 年 03 月 31 日）の三菱重工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。本証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。

この保証証明書で表明された検証意見は、限定的保証水準2、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(改訂版)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。

¹ 三菱重工株式会社および国内連結子会社（50 社）

² 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。



- 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。
- 2023 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、データマネジメント体制を継続して改善し、データの正確性・網羅性を維持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

2024 年 7 月 5 日

Shoutaro Kanabata

川端 将太郎
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

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, 2024.



三菱重工業株式会社

本報告書に関するお問い合わせ先

グループ戦略推進室 サステナビリティ推進室

〒100-8332 東京都千代田区丸の内三丁目2番3号 丸の内二重橋ビル

2024年10月