

サステナビリティ

サステナビリティ・CSRに関する方針

三菱重工グループは、三綱領に基づき制定された「社是」の精神に則り、社業を通じて社会の進歩に貢献するものづくり企業として、社会・産業インフラを支える製品・技術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、当社グループの製品・技術による貢献のみならず、事業プロセス全体における各種活動を通じてさまざまな社会的課題の解決に取り組み、事業と連動したサステナビリティ経営を目指しています。また、多様なステークホルダーに配慮した事業活動を展開し、得られた利益をすべてのステークホルダーの皆さまに最適に還元するとともに、卓越した製品・技術の提供を通じて、人と地球の確かな未来、「サステナブル

(持続可能)な社会」を実現することを基本としています。

当社グループ社員の共通の心構えとなる「CSR行動指針」は、「社業を通じて社会の進歩に貢献する」とサステナビリティの理念が謳われている当社社是を、社員が常に念頭に行動する上で、具体的にイメージしやすい形にしたものです。

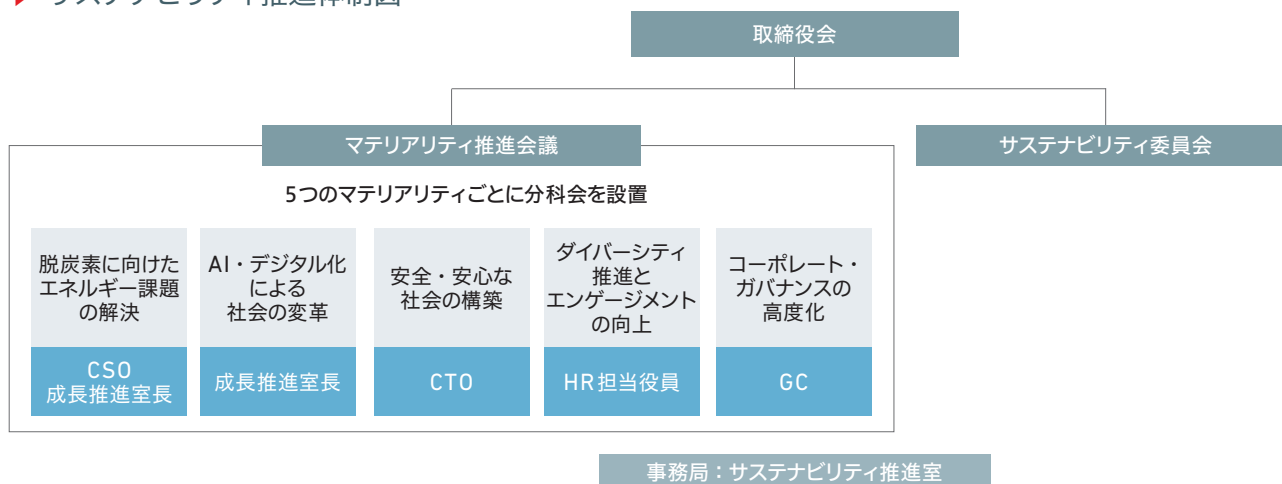
2015年には「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定し、多様な経歴、国籍、文化を持つ当社グループの社員がどのように行動すべきかという共通の規範を規定しました。また、環境については1996年に「環境基本方針」および「行動指針」を制定し、この方針・指針のもと環境負荷低減の取り組みを進めています。

サステナビリティに関する体制

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

り一層強化します。サステナビリティ諸課題の重要事項は、サステナビリティ委員会で議論され、重要事項に関しては取締役会に報告することとしています。またマテリアリティに取り組む活動の内容は、サステナビリティ経営における重要テーマとして、定期的に取り締役会にも報告しています。

▶ サステナビリティ推進体制図



マテリアリティ推進会議

CEOを議長として原則年2回開催し、マテリアリティの目標実現に向けた事業活動を推進します。

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、2020年に当社グループが特定した5つのマテリアリティごとに責任者と取りまとめ部門を持つ分科会を設置し、具体的な事業活動とマテリアリティの関連性を高めています。

サステナビリティ委員会

2006年に組織されたCSR委員会を改組したもので、CSOを議長として原則年2回開催し、サステナビリティ経営の確立に向けて、サステナビリティと事業活動の融合やESGの取り組みに関する基本方針等、サステナビリティを巡る課題への対応についての審議・決定並びにその関連諸活動を推進します。

■ ステークホルダーとの関わり

ステークホルダーとの関わりにおいては、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、グループ社員、地域コミュニティなど、事業活動に関わるさまざまなステークホルダーの声を経営に活かす取り組みを重視しています。日々の事業活動の中でステークホルダーの声に真摯に耳を傾けるとともに、サステナビリティや社会課題に関する専門

的知見を有する有識者、NGOとの対話により、社会的な視点を取り入れるように努めています。また、事業拠点を置く各地域のニーズや課題に応えるとともに、NPOなどと相互に協力関係を構築し、グローバルな社会課題解決に貢献する活動を展開しています。

■ 国際行動規範への適合と情報開示

当社グループは、グローバル・カンパニーとして、常に国際的な行動規範に則った事業活動を行っています。2004年から「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10原則の普及・実践に努めていくことをコミットしています。また、組織の社会的責任に関する国際的なガイドラインである

ISO26000を重視し、サステナビリティ活動の推進に活用しています。情報開示に関しては、GRI(グローバル・レポーティング・イニシアチブ)の「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」をはじめとした、国内外の報告基準に沿った情報開示に努めています。

▶ サステナビリティに関する最新情報は当社グループのサステナビリティサイトをご覧ください。

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

▶ ESGに関する詳細情報は「三菱重工グループ ESG DATABOOK」をご覧ください。

<https://www.mhi.com/jp/sustainability/library>

■ 人権への取り組み

基本的な考え方

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

人権リスクの把握

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の手順に従い、人権デューデリジェンスを進めています。具体的には、リスクアセスメントとして、当社グループの事業拠点がある39カ国を対象に自社のオペレーションを含むバ

リューチェーンにおける人権リスクを調査し、潜在的な人権課題を抽出し、必要に応じて定期的に見直します。

2022年度は特に潜在的リスクが高いと考えられる東南アジアのサプライヤー 25社に向けてアンケート調査を実施し、追加的に一部サプライヤーに対しては現地調査を行いました。その結果、留意すべき人権リスクは発見されませんでした。2023年度以降も調査対象を広げ、サプライチェーン上の人権リスクの調査を行っていきます。

救済(是正)

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

■ マテリアリティ

当社グループでは、社会課題の解決を通じて企業価値を向上させ中長期的に成長していくために、2020年度に当社グループが取り組んでいくべき重要課題(マテリアリティ)の特定を行いました。特定したマテリアリティは、2021事業計画に反映しています。各マテリアリティは、進捗モニタリング指標(KPI)で進捗を管理し、着実なPDCAを実践しています。

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

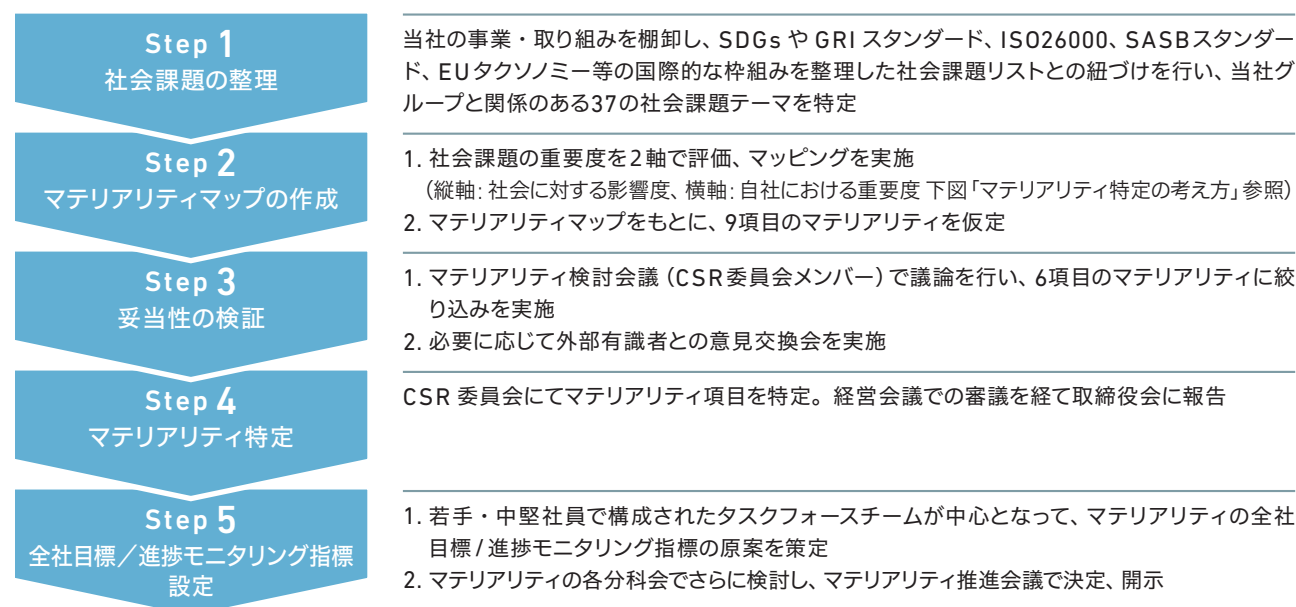
また、2021年10月には「マテリアリティ推進会議」を新設し、マテリアリティの目標実現に向けた事業活動をフォローするとともに、目標に取り組む各部門へ必要な対応を指示する体制を構築しました。2022年度においては2022年6月と12月の2回の会議を開催し、各マテリアリティの進捗状況が共有され、闊達な質疑や意見交換を行いました。活動の内容はサステナビリティ経営における重要テーマとして、定期的に取り締役会にも報告しています。

マテリアリティの特定プロセス

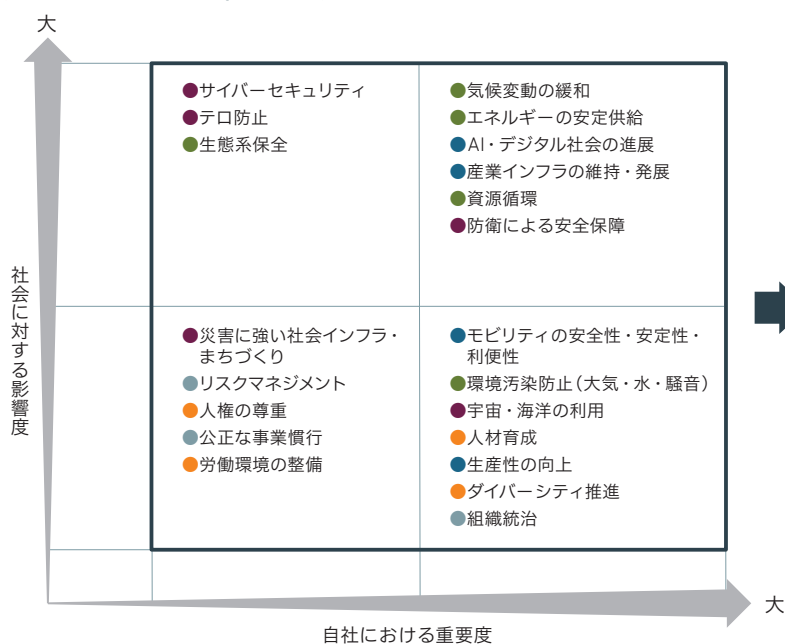
マテリアリティの特定にあたっては、まずは当社グループの事業を棚卸し、SDGs やGRIスタンダード、ISO26000、SASB(サステナビリティ会計基準審議会)スタンダード、EUタクソノミー等の国際的な枠組みを整

理した社会課題リストと紐づけを行っています。

マテリアリティに取り組む活動としては、責任者・取りまとめ部門を中心に事業部門・関係部門と連携して推進し、「マテリアリティ推進会議」にて進捗をモニタリングしてPDCA サイクルを回しています。



▶ マテリアリティ特定の考え方



当社グループにとって重要な社会課題テーマをもとに5つのマテリアリティを特定

事業を通じた貢献(事業系)

- 脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決
- AI・デジタル化による社会の変革
- 安全・安心な社会の構築

事業を支える基盤(コーポレート系)

- ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上
- コーポレート・ガバナンスの高度化

サステナビリティ

マテリアリティ・KPI一覧

マテリアリティ【責任者】	全社目標	進捗モニタリング指標 (KPI)
脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決    ▶ CSO/成長推進室長	三菱重工グループのCO ₂ 排出削減 Scope1、2を、2040年 Net Zero	事業活動におけるCO ₂ 総排出量 (Scope1、2) を2030年までに50%削減し(2014年比)、2040年にNet Zeroを達成する
	2040年までにバリューチェーン全体を通じた社会への貢献 Scope3+CCUS削減貢献を、2040年 Net Zero	バリューチェーン全体の排出量 (Scope3+CCUSによる削減貢献) を2030年までに50%削減し(2019年比)、2040年にNet Zeroを達成する
		2040年までにエネルギー供給側の脱炭素化に資する製品・サービスを開発する (エナジートランジション) 2040年までにエネルギー需要側の省エネ、脱炭素化、省人化に資する製品・サービスを開発する (社会インフラのスマート化) 炭素循環に資する新製品・サービスを開発・実証する
AI・デジタル化による社会の変革     ▶ 成長推進室長	顧客や利用者に寄り添った便利でサステナブルなAI・デジタル製品の拡充	顧客課題解決に対応する高度なAI・デジタルソリューションの新規開発件数(サービス、製品、R&D)を段階的に引き上げる
	AI・デジタル化により適切かつ効率的に電力需給を管理する未来型エネルギーマネジメントで、持続可能な社会へ貢献	お客様に地域の特性に応じた最適なエネルギーインフラの提案を行う 未来型エネルギーマネジメントシステムと連携する当社製品数を拡大する
	クリエイティブな製品を生み出すための環境づくり	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
安全・安心な社会の構築     ▶ CTO	製品・事業/インフラのレジリエント化	各種災害による影響評価を実施し、レジリエンス性を追求した設計・技術の開発、実用化を推進する
	製品・事業/インフラの無人化・省人化	製品・事業/インフラの遠隔/自動運転、遠隔/自動検査・点検に向けた技術開発、実用化を推進する
	三菱重工全製品の継続的なサイバーセキュリティ対策の深化	サイバーセキュリティ技術の開発、実用化を推進する
ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上     ▶ HR担当役員	多様な人材による新たな価値創出	2030年までに役員に占める女性比率を30%以上にする 2030年までに管理職に占める女性比率を2倍 (2021年度比) にする 三菱重工グループ人権方針に基づき、グループ社員に対する教育の実施等を通じて、多様性の尊重に関する意識の向上を図る
	安全で快適な職場の確保	重大災害件数をゼロにする 毎年度の労働(休業)災害度数率を、同業種の事業者の平均以下にする
	社員を活かす環境づくりと健やかで活力にあふれ社会に貢献できる人材づくり	社員意識調査による「エンゲージメント」スコアを2030年度までにグローバル平均以上に向上させる
コーポレート・ガバナンスの高度化   ▶ GC	取締役会審議のさらなる充実	取締役会に占める独立社外取締役の割合50%以上 (三菱重工単体) 取締役会の実効性を毎年評価し、実効性を確保・向上させる (三菱重工単体)
	法令遵守と誠実・公平・公正な事業慣行の推進	重大な法令違反・不祥事ゼロ 風通しの良い組織風土の醸成に向けた活動を継続する
	CSR調達のグローバルサプライチェーンへのさらなる浸透	サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーと協働でサステナビリティ・CSR調達活動を推進する サステナブルなサプライチェーン構築に向け、パートナーへサステナビリティ・CSR調達教育を継続的に実施する
	非財務情報の説明機会創出	ESG説明会の年1回実施を継続する

※1 MDP(Mitsubishi Development Pty Ltd): 三菱商事の完全子会社であり、50年以上にわたり鉱物資源分野の事業開発を通じて産業界に貢献している
 ※2 HYFOR(Hydrogen-based Fine-Ore Reduction): プライメタルズテクノロジーズが開発した、鉄鉱石選鉱時に発生する粉鉱石を直接還元する新しいプロセス

2022年度の進捗状況・取り組みトピックス

- ・2021年のCO₂排出量に関し、2014年比で42%削減した。 ・2022年のCO₂排出量に関し、2014年比で47%削減を見通している。
- ・カーボンニュートラル経営に向けた基本コンセプトや各種制度を立案した。
- ・三原カーボンニュートラル工場は、発電設備設置工事を着工した。(2023年度末に完成予定)
- ・2021年のCO₂排出量を収集し、ESG DATABOOK 2022にて公開した。
- ・2022年のCO₂排出量に関し、実績を収集している。
- ・米国マクドノフ・アトキンソン発電所の高効率・大型GTCC発電設備で、世界最大規模の20%の水素混合燃料による混焼実証に成功した。
- ・エクソンモービルと提携し、次世代CO₂回収技術の開発を促進するとともに、同社が手掛けるCCSプロジェクトに三菱重工グループのCO₂回収技術を適用することでCO₂回収から貯留まで一貫したCCS提案が可能になった。
- ・既設原子力プラントの再稼働と安全安定運転に貢献するとともに、世界最高水準の安全性を実現する革新軽水炉「SRZ-1200」の基本設計を北海道電力、関西電力、四国電力、九州電力と共同で推進している。さらに将来の多様化するニーズに応えるべく、将来炉（小型軽水炉、高温ガス炉、高速炉等）についても開発を推進している。
- ・英国セメント工場向けのCO₂回収プラントに関する基本設計を受注した。
- ・産業分野へのCO₂回収装置適用拡大に向け、アルセロール・ミタル、BHP、MDP^{*1}と製鉄分野へのCO₂回収適用に関し協業契約を締結した。
- ・フォーテスキュー、フェストアルピーネおよび三菱商事と、当社の「HYFOR^{*2}」を活用したグリーンスチールプラントの共同評価に向けた覚書を締結し、検討を開始した。
- ・廃棄物の処理・利活用(加水分解)、大型構造物の循環型デコミッションング等の実証に向けた検討を実施している。
- ・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^{*3}で自動ピッキングソリューションの実証を実施している。また、知能化物流システムの開発を継続している。 ・海運向け省人化システムの開発を推進している。
- ・産業機械の知能化運転システムの開発を推進している。
- ・社共通研究で先進的な研究開発に取り組み、その成果をSBUに横通し展開して、SBUのAI・デジタル製品/サービス等のソリューションの開発を促進している。
- ・社会・経済・環境のバランス評価に基づく、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、東南アジアで実施した。
- ・カーボンニュートラル型EMS(エネルギーマネジメントシステム)技術に、熱源機器のマネジメント機能を拡張し、社外での適用検証を開始した。
- ・クリエイティブな環境として、以下を実施した。
 - ・社内コミュニティサイト(EKKYO BASE)：社内外連携企画を開催した(8回/累計約3,000名参加)。新事業創生や組織風土改革に向け、当社社員と他社との対話・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新規プロセス創出に取り組んでいる。
 - ・三菱重工グループ全体で2万人強のDI(デジタルイノベーション)人材を育成すべく、DI人材育成計画を策定した。
 - ・CRM(顧客管理システム)を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。
 - ・2022年10月からYHHでの人材育成制度(研修制度)を開始した。
- ・製品・サービスの復旧力と抵抗力を軸としたレジリエンス指標を策定した。 ・SBUごとに目標設定に取り組み中であり、全31SBU中8SBUで設定が完了した。
- ・「レジリエント化に向けたリスク評価と対策およびビジネス展開」に関する社内横通し会議を開催した。
- ・防災ビジネスの開拓を行った。(京都大学防災研究所との連携) ・重工技報や国際会議(AJK2023)で台風被害シミュレーションを発表した。
- ・津波・台風・豪雨などの防災シミュレーションを社内7工場に対して実施した。 ・災害対策システムの検討を実施した(原子力セグメント)。
- ・知能化物流システム(Σ SynX)無人フォークリフトのプロトタイプ機の機能を確認した。
- ・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。 ・紙工機械知能化運転システムの開発を推進している。
- ・製鉄プラント向け監視プラットフォーム(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。
- ・シングルロータ型無人機ドローンによる保安点検を実証した。 ・フェリー荷役省人化システムを開発している。
- ・人協働ロボット連携による航空機パネルのナット締め作業の自動化ソリューションを開発している。
- ・排煙処理装置の触媒検査システムで検査マップ自動生成機能を実証した。
- ・2022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3.0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^{*4}で定めたセキュリティ基本要件を社標準へ反映した。
- ・制御システムセキュリティ管理者会議を2回開催し、工場設備のセキュリティ対策を共有した。
- ・将来の幹部候補社員に対して、HR部門と事業部門が連携し、計画的な指導、育成を継続している。
- ・女性社員がキャリアを継続するため、育児や介護などに配慮したさまざまな支援制度の拡充に取り組み、仕事と家庭を両立しやすい職場環境・組織風土の構築を推進している。
- ・「三菱重工グループにおける人権尊重」に関する教育コンテンツ(eラーニング)を作成し、海外含む三菱重工グループ約75,000名が受講した。
- ・協力社員の死亡災害(1件)発生に対し、速やかに再発防止のための真因分析を実施し、全社対策を立案の上、三菱重工グループ全部門へ展開した。
- ・労働(休業)災害度数率は、同業種の事業者平均以下を達成した。
- ・過去に発生した災害をベースに発生予兆検知や真因分析等を行い、部門横断で対策を検討・立案した。
- ・2023年3月に第4回目となる三菱重工グループ社員意識調査を実施した。
- ・社長タウンミーティングを国内4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。
- ・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。
- ・2022年度の実効性評価として以下の取り組みを行った。
 - ・全取締役に対してアンケート調査を実施した。 ・独立社外取締役会合で議論し、取締役会に実効性評価結果を報告した。
 - ・評価結果の開示文案と今後の対応方針を取締役会で決定した。合わせて2023年度の議題スケジュールの検討を開始した。
- ・重大な法令違反や不祥事はなかった。 ・社内への啓発活動としてコンプライアンス遵守に役立つ事例を月次で公開した。
- ・海外グループ会社向けに、該当地域固有のコンプライアンス関連情報を共有し、発生防止に努めた。
- ・海外グループ会社におけるコンプライアンス通報窓口の設置を徹底している。
- ・国内外の社員向けに、以下のコンプライアンス推進教育を実施した。
 - ・国内：eラーニング・ディスカッション研修・階層別教育 ・海外：eラーニング
- ・継続的に一定額の発注がある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。
- ・2023年3月にESG説明会を開催し、サステナビリティの取り組み体制やマテリアリティの内容および進捗状況などを説明した。

*3 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

*4 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