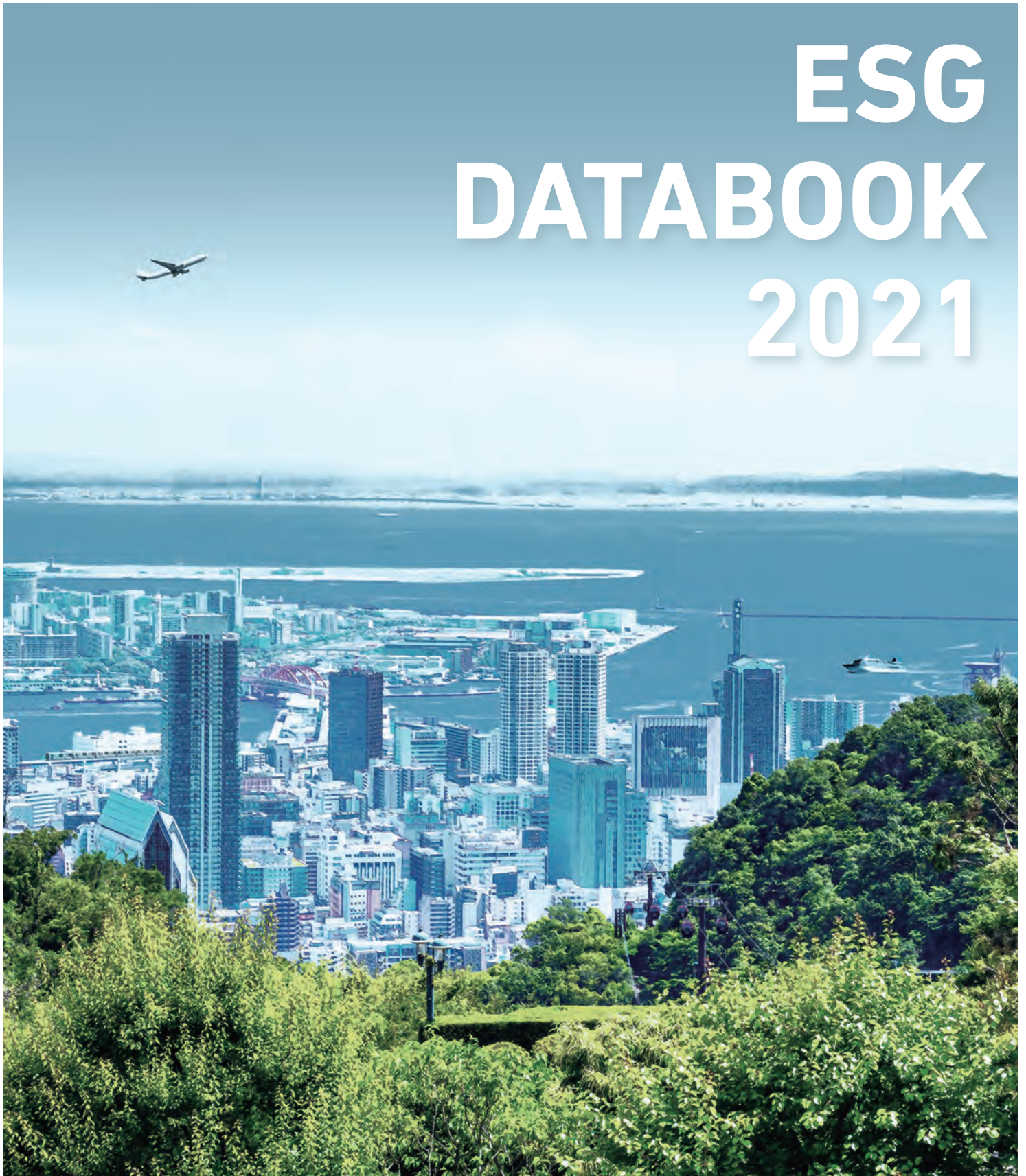


ESG DATABOOK 2021



三菱重エグループ ESG DATABOOK

2021年3月期(2020年度)

編集方針

本レポートの発行目的（ESG DATABOOK の位置付け）

三菱重工グループは、社是やグループステートメントに基づき、現在そして将来の社会の課題やニーズに多様な技術とサービスで応えることにより、世界とともに発展し続けることを目指しています。その理念を皆さまにご理解いただくため、経営戦略や業績などの財務要因と、当社グループと環境や社会との関係性などの非財務要因を一体的に伝える「MHI REPORT（三菱重工グループ統合レポート）」を発行しています。本「ESG DATABOOK」は、その「MHI REPORT」を補完するための資料として、ESG（環境・社会・ガバナンス）情報を集約し、特に当社グループのESGへの取り組みに関心の高いステークホルダーの皆さまに向けて、詳細なパフォーマンスデータとともに紹介しています。

情報開示の体系

「MHI REPORT」には当社をご理解いただくために重要な財務および非財務情報を集約して掲載しています。
「ESG DATABOOK」およびウェブサイト「サステナビリティ」には、より詳細な非財務情報を掲載しています。



報告の対象

対象組織：原則として三菱重工業（株）および連結子会社を対象としています。

一部、三菱重工業（株）単体もしくは特定の範囲を対象としているものがあり、その場合は個別に対象範囲を明示しています。

対象期間：2020年4月1日～2021年3月31日（一部対象期間以降の活動内容も含む）

報告サイクル：年次報告として毎年発行（前回：2020年11月発行 2021年6月改訂）

発行：2021年11月（改訂版：2022年8月）

第三者保証

データの信頼性を高めるため、独立した第三者より保証を受けています。（詳細はp.85-92をご覧ください）

（注）環境および社会データの第三者保証の対象項目については、該当箇所に✓マークを付しています。

・マテリアリティ開示情報に関する保証説明書 ・環境・社会データ保証説明書 <https://www.mhi.com/jp/sustainability/management/report.html>

参照する基準・ガイドライン

- 国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」
- グローバル・レポーティング・イニシアティブ（GRI）「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」
GRI ガイドライン対照表 https://www.mhi.com/jp/sustainability/management/report_gri.html
- 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- 経済産業省「価値創造ガイダンス」
- 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）

将来の見通しに関する注意

本レポートのうち、業績見通しなどに記載されている将来の数値は、現時点で入手可能な情報に基づき判断したもので、リスクや不確実性を含んでおり、また、当社としてその実現を約束する趣旨のものではありません。従いまして、これらの業績見通しのみに依拠して投資判断を下すことはお控えくださいますようお願いいたします。

実際の業績はさまざまな重要な要素により、これら業績見通しとは大きく異なる結果となり得ることをご承知おきください。実際の業績に影響を与える重要な要素には、当社グループの事業領域を取り巻く経済情勢、対米ドルをはじめとする円の為替レート、日本の株式相場などが含まれます。

目次

編集方針	2
マネジメント	
▶ フレームワーク	4
▶ ステークホルダー	8
▶ 重要課題(マテリアリティ)	11
ガバナンス	
▶ コーポレート・ガバナンス	15
▶ リスクマネジメント	22
▶ コンプライアンス	25
▶ 製品責任	30
▶ カスタマー・リレーションシップ・マネジメント	35
▶ イノベーション・マネジメント	38
▶ サプライチェーン・マネジメント	41
環境	
▶ 環境マネジメント	44
▶ 気候変動	51
▶ 水リスク	56
▶ 生物多様性	58
▶ 汚染・廃棄物	60
社会	
▶ 労働慣行	62
▶ 労働安全衛生	65
▶ 人材開発	71
▶ 人材の確保と定着	73
▶ 人権	76
▶ 社会貢献活動	78
▶ 社会からの評価	83
▶ 第三者保証	85

マネジメント

▶ フレームワーク

サステナビリティ・CSR に関する方針

当社グループは、三綱領に基づき制定された「社是」の精神に則り、社業を通じて社会の進歩に貢献するものづくり企業として、社会・産業インフラを支える製品・技術を世界に提供しています。環境問題をはじめとする地球規模の課題解決に向けて、当社の製品・技術による貢献のみならず、事業プロセス全体における各種活動を通じてさまざまな社会的課題の解決に取り組み、事業と連動した CSR（企業の社会的責任）を推進しています。また、多様なステークホルダーに配慮した事業活動を展開し、得られた利益をすべてのステークホルダーの皆さまに最適に還元するとともに、卓越した製品・技術の提供を通じて、人と地球の確かな未来、「サステナブル（持続可能）な社会」を実現することを CSR の基本としています。

三菱重工グループ社員の共通の心構えとなる「CSR 行動指針」は、「社業を通じて社会の進歩に貢献する」と CSR の理念が謳われている当社社是を、社員がつねに念頭に行動する上で、具体的にイメージしやすい形にしたものです。

2015 年には「三菱重工グループグローバル行動基準」を制定し、多様な経歴、国籍、文化を持つ当社グループの社員がどのように行動すべきかという共通の規範を規定しました。また、環境については「環境基本方針」および「行動指針」を制定し、この方針・指針のもと環境負荷低減の取り組みを進めるほか、人権については、世界人権宣言などの国際規範に賛同するとともに、「三菱重工グループ人権方針」を策定しています。

CSR 行動指針

わたしたちは、この地球にたしか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/sustainability/social/policy_on_humanrights.html
環境基本方針・行動指針	https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/management.html
個人情報保護方針	https://www.mhi.com/jp/privacy.html
安全衛生基本方針	https://www.mhi.com/jp/sustainability /social/health.html
資材調達基本方針	https://www.mhi.com/jp/company/procurement/policy/index.html
サプライチェーン CSR 推進ガイドライン 紛争鉱物に関する基本方針	https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/index.html
社会貢献活動方針	https://www.mhi.com/jp/sustainability /social/contribution.html

サステナビリティに関する体制

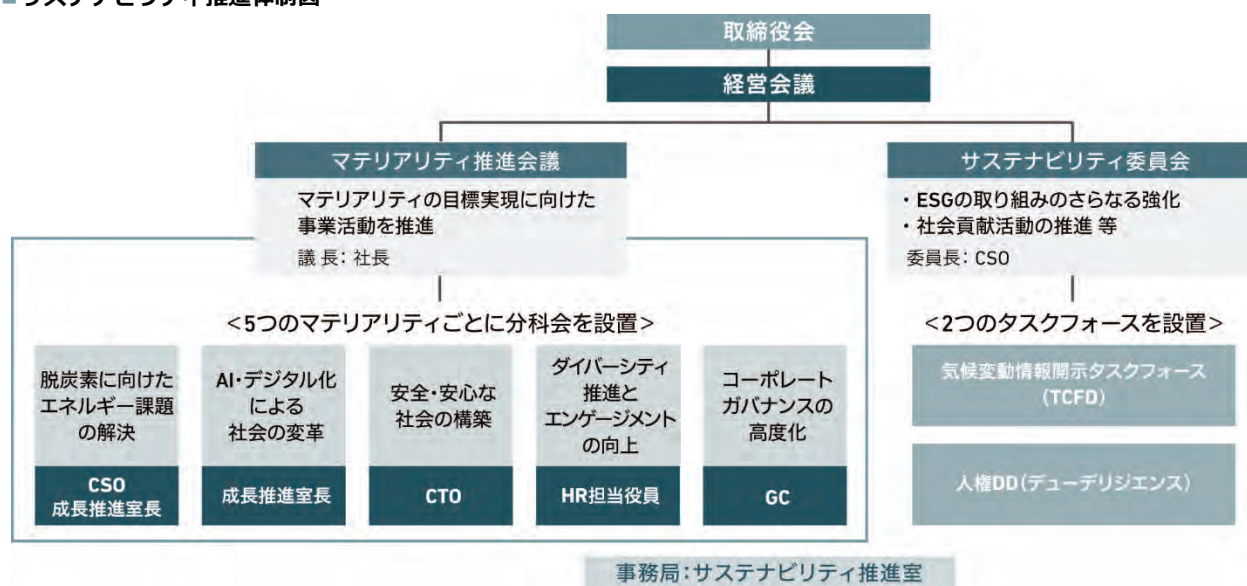
社会のサステナビリティ（持続可能性）に配慮した経営を推進するため、2021年10月1日付で、新たに「マテリアリティ推進会議」と「サステナビリティ委員会」を設置しました。国際社会や機関投資家などから企業に対して求められる環境・社会・経済の持続可能性に配慮するとともに現代社会が抱える課題や価値観を軸としたサステナビリティ経営体制をより一層強化します。

「マテリアリティ推進会議」は、2020年に当社が特定した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。社長を議長とし、マテリアリティの目標実現に向けた事業活動をフォローするとともに、事業部門へ必要な対応を指示します。

また、「サステナビリティ委員会」は、CSRを経営の基軸に据え、「常に社会の視点に軸足を置き、社会の期待に応え、信頼される企業」を目指し、これまでマテリアリティの特定やESG施策、社会貢献活動の推進などに取り組んできた「CSR委員会」を発展させる形で設置しました。CSO（Chief Strategy Officer、取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長、GC（General Counsel）、CFO（Chief Financial Officer、取締役）、CTO（Chief Technology Officer）、HR（Human Resources）担当役員、グループ戦略推進室長を委員として、議題に応じてドメイン・セグメントの関係者を招集し、ESGや事業に関わる役員で構成しています。原則として年2回開催し、ESG・サステナビリティ推進体制の確立に向けて、ESGの取り組みに関する基本方針等、サステナビリティを巡る課題への対応についての審議・決定並びにその関連諸活動を推進します。社会的な要請が高まっているTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）や人権デューデリジェンスをはじめとしたESG課題に対する企業としての意思決定を経営レベルで実施するとともに、部門横断的なタスクフォースチームを結成して具体的なアクションプランの検討を行い、サステナブルな社会の実現と中長期的な企業価値の向上の両立を目指していきます。なお、サステナビリティ諸課題の重要事項は、経営会議の審議を経て決定し、取締役会に報告することとしています。

また、コンプライアンス委員会や環境委員会など、サステナビリティ・CSRに関連する重要な事項を審議するための各種委員会等を以下の通り設置しています。

■ サステナビリティ推進体制図



■ サステナビリティ・CSRに関する各種委員会等 (注)

■ 監査等委員会	メンバー： 監査等委員である取締役（5名） 開催回数： 15回／年（2020年度）
■ 役員指名・報酬諮問会議	メンバー： 社外取締役（6名）＋取締役会長＋取締役社長 開催回数： 2回／年（2020年度）
■ 社外取締役による会合	メンバー： 社外取締役（6名）＋（必要に応じて）社内出身者 開催回数： 2回／年（2020年度）
■ マテリアリティ推進会議	メンバー： 社長を議長とし、CSO（取締役）、CFO（取締役）、GC、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長、ドメイン・セグメント長、成長推進室長をメンバーとして構成 開催回数： 原則年2回（2021年10月設置のため、2020年度実績なし）
■ サステナビリティ委員会 （旧 CSR 委員会）	メンバー： CSO（取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長とし、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成 ※議題に応じて、ドメイン・セグメントの担当役員を招集 開催回数： 4回／年（2020年度）※開催実績は CSR 委員会
■ コンプライアンス委員会	メンバー： GC（常務執行役員）を委員長とし、26名で構成 開催回数： 2回／年（2020年度）
■ 人権啓発推進委員会	メンバー： HR 担当役員（執行役員）を委員長とし、28名で構成 開催回数： 必要に応じ、都度開催
■ 三菱重工グループ環境委員会	メンバー： CTO（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成 開催回数： 1回／年（2020年度）
■ 輸出入関連法規遵守委員会	メンバー： GC（常務執行役員）を委員長とし、18名で構成 開催回数： 2回／年（2020年度）

(注) 実施回数は報告の対象期間（年度）内数値。委員会メンバーは発行時点とする

国際行動規範への適合

グローバル・カンパニーとして、つねに国際的な行動規範に則った事業活動を行っています。当社は2004年に「国連グローバル・コンパクト」に参加し、人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10原則の普及・実践に努めていくことをコミットしています。また、2010年に策定された、組織の社会的責任に関する国際的なガイドラインであるISO26000を重視し、CSR活動の推進に活用しています。情報開示に関しては、非財務報告の国際基準であるGRI（グローバル・レポーティング・イニシアチブ）の「サステナビリティ・レポーティング・スタンダード」をはじめとした、国内外の報告基準に沿った情報開示に努めています。

ピックアップ

国連グローバル・コンパクトへの参加

当社は、2004年に本活動に署名し、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。これからも引き続き、グローバル企業に相応しい高い倫理観と誠実さを持って、事業活動を継続していきます。

国連グローバル・コンパクトの10原則

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

ISO26000 7つの中核主題と三菱重工グループの主な取り組み

1：組織統治権

組織統治

- コーポレート・ガバナンス
- リスクマネジメント

2：人権

デューデリジェンス／人権に関する危機的状況／加担の回避／苦情解決／差別および社会的弱者／市民的および政治的権利／経済的、社会的および文化的権利／労働における基本的原則および権利

- 人権
- サプライチェーン・マネジメント

3：労働慣行

雇用および雇用関係／労働条件および社会的保護／社会対話／労働における安全衛生／職場における人材育成および訓練

- 労働慣行
- 労働安全衛生
- 人材開発
- 人材の確保と定着

4：環境

汚染の予防／持続可能な資源の利用／気候変動の緩和および気候変動への適応／環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復

- 環境マネジメント
- 気候変動
- 水リスク
- 生物多様性
- 汚染・廃棄物

5：公正な事業慣行

汚職防止／責任ある政治的関与／公正な競争／バリューチェーンにおける社会的責任の推進／財産権の尊重

- コンプライアンス

6：消費者課題（お客さまへの責任）

公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、および公正な契約慣行／消費者の安全衛生の保護／持続可能な消費／消費者に対するサービス、支援、ならびに苦情および紛争の解決／消費者データ保護およびプライバシー／必要不可欠なサービスへのアクセス／教育および意識向上

- 製品責任
- カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

7：コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

コミュニティへの参画／教育および文化／雇用創出および技能開発／技術の開発および技術へのアクセス／富および所得の創出／健康／社会的投資

- 社会貢献活動

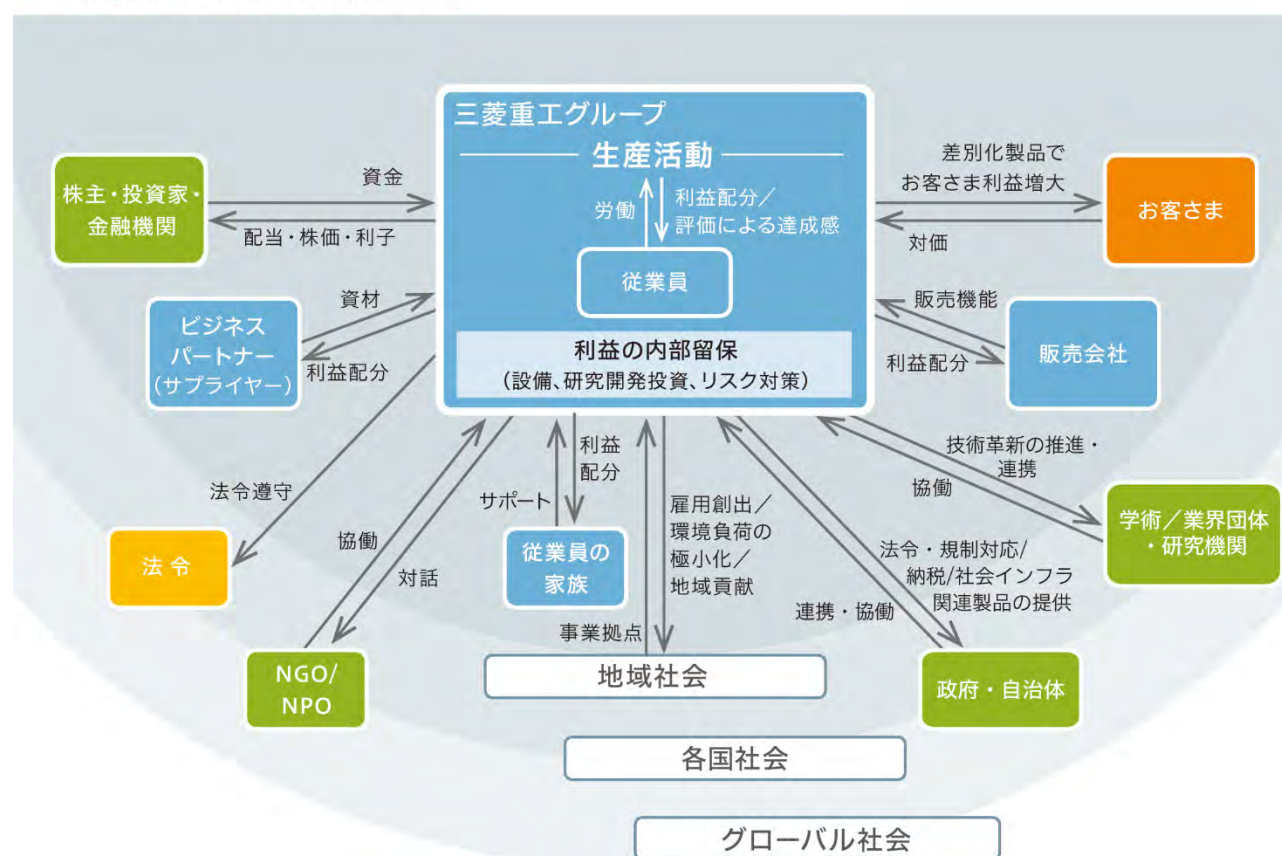
（注）中核主題・課題は（一財）日本規格協会訳「ISO26000を理解する（2010年11月）」を参考にしています。

▶ ステークホルダー

三菱重工業グループのステークホルダー

社会の進歩に貢献する“ものづくり”を事業の基本に据え（「社是」）、社会基盤の整備やお客さま先での環境負荷低減に寄与する製品の生産に努めています。そして、こうした製品の提供によって得た利益を事業活動に関わるすべてのステークホルダーの皆さまに最適に還元するとともに、自社の生産活動における環境負荷を極小化することを CSR（企業の社会的責任）活動の基本としています。

▶ 三菱重工業グループと社会の関わり



ステークホルダーとの対話

三菱重工業グループは、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、グループ社員、地域コミュニティなど、事業活動に関わるさまざまなステークホルダーの声を経営に活かす取り組みを重視しています。日々の活動の中でステークホルダーの声を拾うことの他に、CSR や社会課題に関する専門的知見を有する有識者や NGO とのダイアログにより、社会的な視点を取り入れるように努めています。

2020 年 6 月には、CSR 委員長（常務執行役員 CSO 兼成長推進室長：当時）の加口が、東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻 教授の宮永 雅好氏と対談し、三菱重工業グループが社会の課題解決に貢献するために進むべき方向について意見交換を行いました。また同年 9 月には、新たなマテリアリティの特定にあたり、CSR 委員会のメンバーが各分野の有識者の方々から特定プロセスの妥当性についてご意見を伺いました。

■ ステークホルダーとの対話実績

タイトル	日付	出席者 (注)	概要
ESG 重要課題の 特定プロセスについて	2020 年 9 月 4 日	立教大学 21 世紀社会デザイン研究科 特任教授 河川 眞理子氏 特定非営利活動法人サステナビリティ日本フォーラム 代表理事 後藤 敏彦氏 東京大学大学院工学系研究科 副学長・経営企画室長 教授 (技術経営戦略学専攻) 坂田 一郎氏	社会課題のうち優先して対応すべき重要課題の特定プロセスについて、各分野の国内有識者とダイアログを実施。
社会課題解決に 貢献するために 進むべき方向について	2020 年 6 月 1 日	東京理科大学大学院 経営学研究科 技術経営専攻 教授 宮永 雅好氏	SDGs 達成への貢献等、社会の発展を支えるための価値をどのように世界に提供していくか、有識者とダイアログを実施。
「ビジネスと人権」への 対応について	2016 年 9 月 14 日	OECD 責任ある企業行動に関する作業部会 議長 Roel Nieuwenkamp 氏 ASEAN CSR ネットワーク CEO Thomas Thomas 氏	サプライチェーンにおける人権リスクへの対応等について、人権をはじめ環境やガバナンス等に深い知見を有する有識者とダイアログを実施。
ESG 重要課題の今後の 取り組みについて	2015 年 9 月 15 日	人権ビジネス研究所 米国取締役兼代表執行役会長 相沢 素子氏 International Corporate Accountability Roundtable ディレクター Amol Mehra 氏 ドイツ人権研究所 ビジネスと人権に関する法律顧問 Christopher Schuller 氏 デンマーク人権研究所 ディパートメント・ディレクター Allan Lerberg Jørgensen 氏	重要課題の内容や今後の取り組みについて、「ビジネスと人権」のグローバルな議論形成の中心にいる海外有識者とダイアログを実施。
ESG 重要課題の 特定プロセスについて	2014 年 9 月 3 日	人権ビジネス研究所 John Morrison 氏 デンマーク人権研究所 Catherine Poulsen・Hansen 氏 International Corporate Accountability Round Table Amol Mehra 氏	社会的課題のうち優先して対応すべき重要課題の特定プロセスについて、海外有識者とダイアログを実施。
製造業において重要な 人権課題について	2013 年 3 月 13 日	東京経済大学 寺中 誠氏 経済人コー円卓会議日本委員会 石田 寛氏	人権課題の把握・特定のため、「ニッポン CSR コンソーシアム」メンバーの寺中誠氏と石田寛氏とダイアログを実施。
「三菱重工 環境ビジョン 2030」を踏まえた 目指すべき環境・ エネルギー技術のあり方	2012 年 2 月 27 日 3 月 8 日 3 月 27 日	株式会社大和総研 環境・CSR 調査部長 河川 眞理子氏 長崎大学 広報戦略本部長・教授 深尾 典男氏 環境と CSR と「志」のビジネス情報誌「オルタナ」編集長 森 摂氏	「三菱重工 環境ビジョン 2030」に対する有識者とダイアログを実施。
「理科教育支援活動」に 期待すること	2011 年 2 月 17 日	広島市立南観音小学校 教頭 須賀 卓也先生 NPO 法人子ども・宇宙・未来の会 理事 遠藤 純夫氏、田口 裕一氏	新たな理科教育支援計画の策定に反映するため、学校および NPO の皆さまとダイアログを実施。

(注) 役職、肩書きは当時のもの

ステークホルダーとの協働

事業拠点を置く各地域のニーズや課題に応える活動を展開するとともに、グローバルな社会的課題にも貢献していくため、2012年度から社内制度「地域・社会連携資金制度（旧：社会貢献基金制度）」を運営しています。この制度は、社員がボランティア活動に参加した時間を金額換算し、その額に応じた予算を設定。活動資金提供や社員ボランティア派遣を通じて、NPO などと相互に協力関係を構築し、ともに社会的課題解決の貢献を目指すものです。

2020年度の連携先一覧

当社活動地域	連携先団体	活動分野
長崎	NPO 法人 Fine ネットワークながさき	社会福祉
長崎	堂崎の環境を守る会	環境
山口	下関観光ガイドの会	地域貢献
山口	特定非営利活動法人ヒューマンネットワークピア	社会福祉
滋賀	栗東市商工会 栗東フォレスト倶楽部プロジェクト	環境
滋賀	ヨシでびわ湖を守るネットワーク	環境
神奈川	橋本商店街協同組合	地域貢献、環境
神奈川	相模原市内小学校	健康・スポーツ、教育
神奈川	相模原市立青少年相談センター	健康・スポーツ、教育
神奈川	相模原市まち・みどり公社 横山公園グループ運営共同企業体	健康・スポーツ
神奈川	一般社団法人ア・ドリーム・ア・デイ IN TOKYO	社会福祉

▶ 重要課題(マテリアリティ)

三菱重工グループのマテリアリティ

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。

近年、SDGs（国連「持続可能な開発目標」）採択や ESG（環境・社会・ガバナンス）投資の拡大、EU タクソノミー等、国際的な規範やガイドラインにおいてもサステナビリティの重要性が高まり、当社グループに影響を及ぼす可能性のあるメガトレンドも変化してきていることから、2015 年に策定したマテリアリティを 2020 年に見直し、以下の通り、新たに 5 つのマテリアリティを特定しました。

マテリアリティに取り組む活動は、サステナビリティ経営を事業面で具現化するものであり、実効性をもたせるために、各マテリアリティに責任者と取り纏め部門を持つ分科会を設置し、具体的な施策やロードマップを検討します。また、2021 年 10 月より社長を議長とする「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、事業部門へ必要な対応を指示する体制を構築しました。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、定期的に取締役会にも報告します。

マテリアリティと課題認識・全社目標

■ 脱炭素社会に向けたエネルギー課題の解決 【責任者：CSO・成長推進室長】



気候変動の影響の深刻化に伴い、近年では「脱炭素社会」の実現が切望されています。今後エネルギーインフラは、各国の特性に応じた「3E+S（注）」を目指して再構築されるとともに、エネルギー需要側においても資源循環や脱炭素化が進展する見込みです。このような社会基盤の変革を早期に実現するために、三菱重工グループでは、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きます。

全社目標 ※2021 年 10 月発表の「カーボンニュートラル宣言」にあわせて目標を更新
 ・2040 年までに三菱重工グループの事業活動を脱炭素化
 ・2050 年までに脱炭素化社会を実現するエネルギーインフラ構築に貢献（供給側）
 ・2050 年までにエネルギー需要部門の脱炭素化に貢献
 ・循環型社会・システムの構築に貢献

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

■ AI・デジタル化による社会の変革 【責任者：成長推進室長】



「AI の活用」「デジタル化」が急速に進む現代では、人間の価値観や活動、暮らしも大きく変化しています。気候変動や少子高齢化、貧富格差拡大、そして新型コロナウイルスへの対応などさまざまな社会不安を抱える中で、いかに皆が便利で快適な生活を分け隔てなく共有し、サステナブルに過ごすかが重要なテーマとなっています。三菱重工グループは、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。

全社目標
 ・顧客や利用者に寄り添った便利でサステナブルな AI/デジタル製品の拡充
 ・未来型エネルギー・マネジメントの提案
 ・クリエイティブな製品を生み出すための環境づくり

■安全・安心な社会の構築 【責任者：CTO】



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

全社目標

- ・重要インフラのレジリエント化
- ・重要インフラの無人・省人化
- ・MHI 全製品の継続的なサイバーセキュリティ対策の深化
- ・ドメイン横断的なセキュリティ技術を製品化
- ・各製品のセーフティとセキュリティの両方が考慮できる技術者の育成

■ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上 【責任者：HR 担当役員】



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

全社目標

- ・多様な人材による新たな価値創出
- ・安全で快適な職場の確保
- ・健やかで活力にあふれ社会に貢献できる人材づくり
- ・一人ひとりの自発的・自律的な成長の支援・促進
- ・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 【責任者：GC】



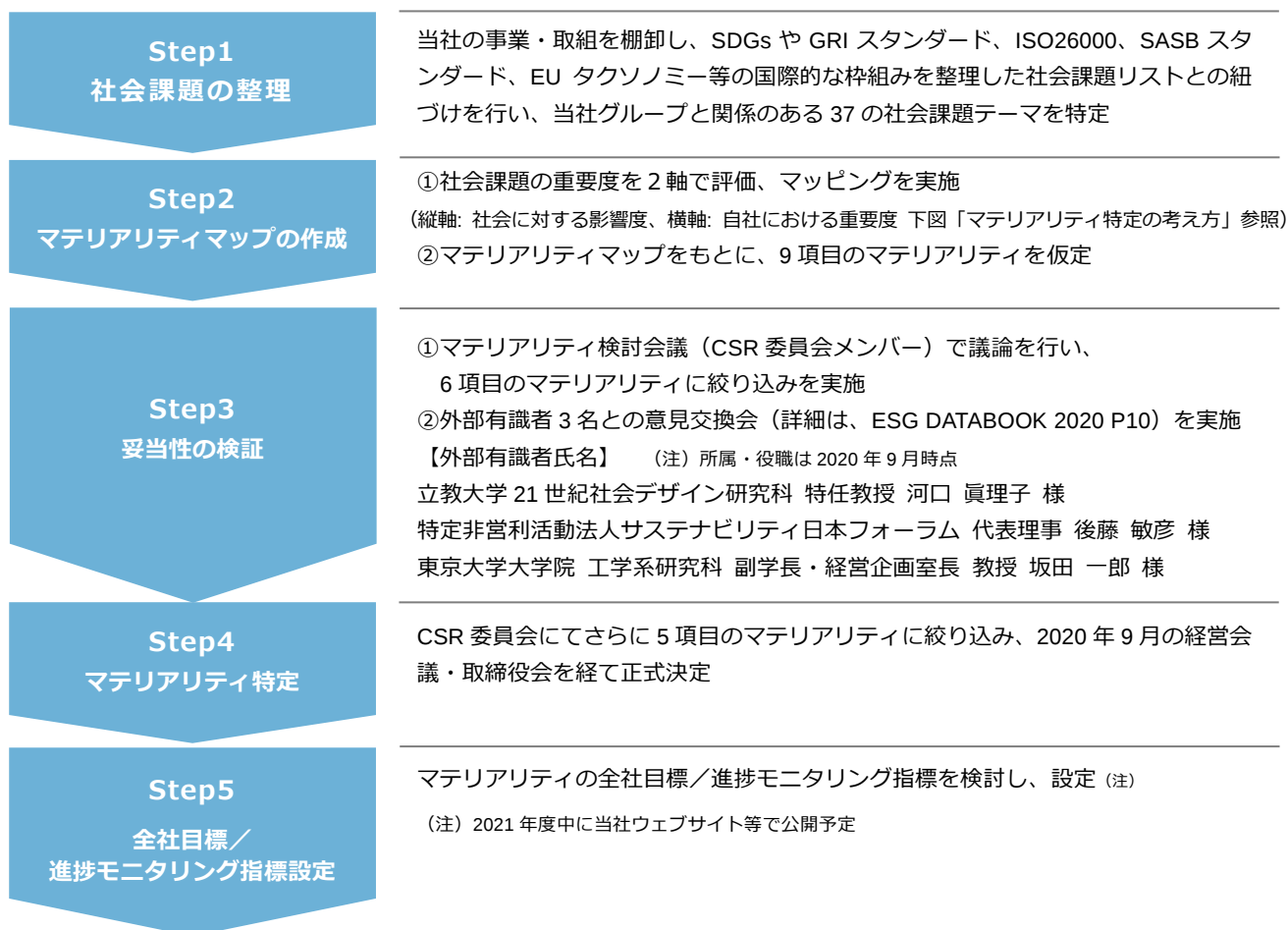
企業が社会に価値を提供し続けるには、グローバル社会の課題・要請に真摯に向き合い、健全な組織風土を形成することが重要です。特に多様な事業を持つ当社グループにとって、グループ全体のガバナンス体制を強化することは必須と言えます。当社グループは、コンプライアンス経営の推進や内部統制の強化により、法令遵守や誠実・公平・公正な事業慣行を徹底。組織にとっての機会・リスクを迅速に把握し、適切に対処していきます。また、社会から信頼される企業グループであるために、経営に関する適時適切な情報開示を実施し、公平性・透明性の担保も同時に展開していきます。

全社目標

- ・取締役会審議のさらなる充実
- ・法令遵守と誠実・公平・公正な事業慣行の推進
- ・CSR 調達のグローバルサプライチェーンへのさらなる浸透
- ・非財務情報の説明機会創出

マテリアリティの特定プロセス

マテリアリティの特定にあたっては、まずは当社グループの事業を棚卸し、SDGs や GRI (グローバル・レポーティング・イニシアチブ) スタンダード、ISO26000、SASB スタンダード、EU タクソノミー等の国際的な枠組みを整理した社会課題リストと紐づけを行いました。その上で、社会に対する影響度と自社における重要度の視点の双方を考慮し、マッピングを行いました。さらに CSR 委員会を中心に検討を重ね、外部有識者との意見交換会で頂いたご意見を反映し、経営会議・取締役会での承認を経て策定しています。今後は、責任者・取り纏め部門を中心に事業部門・関係部門と連携して活動を推進し、「マテリアリティ推進会議」にて進捗をモニタリングして PDCA サイクルを回すことで、サステナビリティ経営を推進していきます。



■ マテリアリティ特定の方



マテリアリティの特定について社外取締役との懇談会を開催

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

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



■ 第三者保証（AA1000AS）

2020 年に特定した「三菱重工グループのマテリアリティ」に関する開示情報について、独立した第三者から、AA1000AS の保証を取得しました。（詳細は p.85-86 をご覧ください）

（参照）三菱重工ウェブサイト マネジメント

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

ガバナンス

▶ コーポレート・ガバナンス

社会の基盤づくりを担う責任ある企業として、すべてのステークホルダーに配慮した経営を行うとともに、三菱重工グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、継続的なコーポレート・ガバナンスの強化に努めることを基本方針としています。当社は、この基本方針のもと、経営の監督と執行の分離や社外取締役の招へいによる経営監督機能の強化に取り組むなど、経営システムの革新に努め、経営の健全性・透明性の向上および多様性と調和を重視した「日本的グローバル経営」の構築に取り組んでいます。

コーポレート・ガバナンス改革として、2015年に監査等委員会設置会社に移行し、社外取締役は監査等委員3名を含めた5名になりました。2016年には役員指名・報酬諮問会議を設置するとともに、取締役数を14名から11名に削減しました。2020年には社外取締役を1名増員し、取締役数12名のうち半数（6名）が当社の独立性基準を満たす独立社外取締役となりました。これらの改革により、意思決定の迅速化と監督機能の強化を図っています。

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

（参照）三菱重工ウェブサイト コーポレート・ガバナンス
コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

https://www.mhi.com/jp/finance/management/governance/corporate_governance.pdf

社外取締役数

2021 年

6 名

社外取締役比率

2021 年

50 %

パフォーマンスデータ

コーポレート・ガバナンス

取締役会の独立性

取締役会の独立性に関する
方針および目標
（コーポレート・ガバナ
ンス・ガイドライン第21条）

（参照）

- ・ 当社の独立性基準を満たす独立社外取締役の人数が、取締役全体の3分の1以上となるように努めます。
- ・ 社外取締役の独立性基準を定めています。

三菱重工コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

https://www.mhi.com/jp/finance/management/governance/pdf/corporate_governance.pdf

取締役の多様性

(コーポレート・ガバナンス・ガイドライン 第21条)	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、各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したいわゆるスキルマトリックスに基づき、全体として知識・経験・能力等をバランスよく備え、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。 また、監査の実効性を確保する観点から、監査等委員である取締役として、会社経営、法務、財務・会計等のさまざまな分野につき、それぞれ豊富な知識・経験を有する者をバランスよく選任する方針としています。
(参照)	三菱重工コーポレート・ガバナンス・ガイドライン https://www.mhi.com/jp/finance/management/governance/pdf/corporate_governance.pdf スキルマトリックス https://www.mhi.com/jp/finance/library/annual/pdf/report_2021_18.pdf

コーポレート・ガバナンスの構成

当社は、会社法上の機関設計として監査等委員会設置会社制度を採用しています。加えて、取締役候補者の指名、取締役の解任およびその他の幹部役員の選解任に関する事項や、取締役（監査等委員である取締役を除く）その他の幹部役員の報酬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、社外取締役の意見・助言を得て透明性および公正性をより一層向上させることを目的に、取締役会の諮問機関として「役員指名・報酬諮問会議」（2019年度から取締役会の諮問会議）を設けています。役員指名・報酬諮問会議では、取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針等につき審議を行い、取締役会で議事概要の報告が行われた後、上記方針等を決定することとしています。

当社の取締役会は、取締役12名（うち、監査等委員である取締役が5名）で構成され、6名（うち、監査等委員である取締役が3名）を社外から選任しています。

社外取締役には、業務執行部門から中立の立場で当社経営に有益な意見や率直な指摘をいただくことにより、経営に対する監督機能の強化を図っており、社外取締役による監督機能をより実効的なものとするため、後述の「社外取締役の独立性基準」を満たす社外取締役の人数が取締役会全体の3分の1以上となるよう努めています。また、当社は定款の定めおよび取締役会の決議に従い、法令により取締役会の専決事項として定められた事項、事業計画、取締役・チーフオフィサー・役付執行役員の選解任および報酬、その他特に重要な個別の事業計画・投資等を除き、取締役社長に重要な業務執行の決定を委任しており、迅速な意思決定と機動的な業務執行を可能とするとともに、取締役会の主眼を業務執行者に対する監督に置くことを可能としています。

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

取締役会議長とCEOの兼任の有無	兼任していない
------------------	---------

コーポレート・ガバナンスの機能（機関・委員会）（注）

監査に関する機関 委員会など	名称	監査等委員会
	メンバー	監査等委員である取締役（5名）
	開催回数	15回／年（2020年度）

（注）実施回数は報告の対象期間（年度）内数値。委員会メンバーは発行時点とする

指名・選任に関する機関 委員会など

名称	役員指名・報酬諮問会議
メンバー	社外取締役（6名）＋取締役会長＋取締役社長
開催回数	2回／年（2020年度）

その他ガバナンスに関する機関 委員会など

名称	社外取締役による会合
メンバー	社外取締役（6名）＋（必要に応じて）社内出身者
開催回数	2回／年（2020年度）

サステナビリティ・CSRに関する機関 委員会など

名称	マテリアリティ推進会議
メンバー	社長を議長とし、CSO(取締役)、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長、ドメイン・セグメント長、成長推進室長をメンバーとして構成
開催回数	原則 2回／年（2021年10月設置のため2020年度実績なし）

サステナビリティ・CSRに関する機関 委員会など

名称	CSR委員会 ※2021年10月より「サステナビリティ委員会」へ改組
メンバー	CSO（取締役、サステナビリティ担当役員）を委員長とし、GC、CFO（取締役）、CTO、HR 担当役員、グループ戦略推進室長を委員として構成 ※議題に応じてドメイン・セグメントの担当役員をメンバーとして招集
開催回数	4回／年（2020年度「CSR委員会」の開催実績）

コンプライアンスに関する機関 委員会など

名称	コンプライアンス委員会
メンバー	GC（執行役員）を委員長とし、26名で構成
開催回数	2回／年（2020年度）

人権に関する機関 委員会など

名称	人権啓発推進委員会
メンバー	HR 担当役員（執行役員）を委員長とし、28名で構成
開催回数	必要に応じ、都度開催

環境に関する機関 委員会など

名称	三菱重工グループ環境委員会
メンバー	CTO（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成
開催回数	1回／年（2020年度）

その他ガバナンスに関する機関 委員会など

名称	輸出関連法規遵守委員会
メンバー	GC（執行役員）を委員長とし、18名で構成
開催回数	2回／年（2020年度）

（注）実施回数は報告の対象期間（年度）内数値。委員会メンバーは発行時点とする

取締役会の有効性

取締役会の出席率	単位	
平均	%	99（2020年度）
最低出席率	%	87（2020年度）

取締役ごとの取締役会への出席比率	取締役名	役職（2021年3月31日時点）	取締役会出席率（2021年3月期）
	宮永 俊一	取締役会長	100%
	泉澤 清次	取締役社長 CEO	100%
	三島 正彦	取締役 常務執行役員 GC	100%
	小澤 壽人	取締役 執行役員 CFO	100%
	篠原 尚之	（社外）取締役	100%
	小林 健	（社外）取締役	100%
	森川 典子	（社外）取締役	100%
	後藤 敏文	取締役 常勤監査等委員	100%
	大倉 浩治	取締役 常勤監査等委員	100%
	クリスティーナ・アメージャン	（社外）取締役 監査等委員	93%
	鶴浦 博夫	（社外）取締役 監査等委員	100%
	平野 信行	（社外）取締役 監査等委員	87%

取締役の任期

年	1（監査等委員である取締役は2）
平均在任期間 年	3（2021年10月現在）

取締役の兼任の制限に関する基準

社内取締役については3社程度を目処とする

取締役会の実効性

分析・評価の結果
（コーポレート・ガバナンス・ガイドライン第32条）

当社は、従来からコーポレート・ガバナンスの向上に向けたさまざまな施策に取り組んでいますが、コーポレートガバナンス・コードの施行を契機として、取締役会全体が実効的にその役割を果たしているかを検証することにより、取締役会の実効性について一層の向上を図るとともに、ステークホルダーに対する説明責任を十分に果たすことを目的として、取締役会全体としての実効性に関する分析・評価（以下、「取締役会評価」といいます）を年に一度実施することとしています（ガイドライン第32条）。

2020年度においては、昨年度に引き続き、主に「取締役会の構成」、「取締役会の運営」、「取締役会の監督機能」、「社外取締役のサポート体制」の4つの点を軸に、以下の評価プロセスにより取締役会評価を実施しました。

- ・社外取締役を含む全取締役に対するアンケート調査の方法による自己評価を実施
- ・社外取締役のみの会合において意見交換を実施
- ・取締役会においてアンケート調査結果に基づき議論
- ・これらの自己評価、議論等を踏まえて、取締役会評価の結果を取締役会において決議

以上のプロセスによる取締役会評価の結果、2020年度の実効性に関する重大な懸念等はなく、取締役会全体としての実効性が確保されているものと評価しています。

なお、前年度（2019年度）の取締役会評価にて認識した課題への取り組み状況ならびに今回認識した課題および今後の対応は下記の通りです。

1. 前年度認識した課題への取り組み

- (1) 当社グループが取り組むべき中長期の成長戦略や事業戦略の全体像について、定期的に議論する機会を設けました。
- (2) 当社経営に対する資本市場の見方について、機関投資家の評価等を踏まえた今後の施策の方向性について取締役会において議論し、また、ESG・SDGsへ社会の関心の高まりを踏まえ、当社グループの重要課題（マテリアリティ）特定にあたり取締役会で議論しました。
- (3) 当社グループの事業遂行におけるリスクを一覧化し、当社グループにおけるリスク管理プロセスと抽出・特定された重要リスクについて取締役会に報告し、議論する機会を設けました。

2. 今回認識した主要な課題と今後の対応

- (1) 取締役会の議論の充実
「全社的な成長戦略」「人事戦略」「サステナビリティ」等のテーマについて、年間スケジュールにおける予定議題といたします。また、より深度のある議論とするため、当日の説明内容・審議時間の最適化に努めるほか、社外取締役による当社事業の理解を促進する機会を充実いたします。
- (2) 取締役会全体の構成のあり方等
取締役会全体の構成のあり方や候補者の選定プロセス等について、更に議論してまいります。
- (3) 取締役会と監査等委員会の役割・あり方等
取締役会と監査等委員会の相互の役割・あり方や支援体制等を改めて整理した上で、当社のガバナンスの一層の向上について検討いたします。

取締役の報酬

取締役（監査等委員
および社外取締役を
除く）の報酬

- ・ 監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は、基本報酬に加え、業績の反映および株主との利益共有という観点から、業績連動型報酬および株式報酬で構成しています。
- ・ 業績連動型報酬については、連結業績を踏まえて、取締役の役位および担当事業・成果等も勘案して決定しています。
- ・ 株式報酬については、役員報酬 BIP（Board Incentive Plan）信託の仕組みを活用し、各取締役の役位および当社の業績等に応じて付与する株式交付ポイントに基づいて、当社株式の交付および金銭の支給を行っています。
- ・ 2019 年 6 月 27 日開催の第 94 回定時株主総会で決議された株式報酬制度改定後、支給割合は、社長で概ね基本報酬 3 割、業績連動型報酬 4 割および株式報酬 3 割を目安（税引前利益 2,000 億円達成の場合。2018 年度中に付与した株式交付ポイントの公正価値で算出）とし、上位役位ほど業績連動性の高い体系となっています。なお、金融収支を含む事業活動の成果を業績連動型報酬および株式報酬に反映させるため、業績連動型報酬および株式報酬の決定において、基礎となる指標は税引前利益としており、2020 年度は税引前利益の目標（期首見通し）の百万円に対し、実績は 493 億円となりました。ただし、2020 年度は、業績連動型報酬の算定にあたって、各取締役の役位によっては、期間業績に応じた適正な報酬額とする観点から、当該実績について対象期間外計上分の減損処理の影響を除外する等の一部補正を行いました。

社外取締役

社外取締役には、社外の立場から中長期のあり方を主体とする客観的なご意見やご指摘をいただくことを期待しているため、相応な固定報酬のみを支給しています。

監査等委員である
取締役

基本報酬のみとし、その役割・職務の内容等を勘案し、常勤および非常勤を区分の上、相応な固定報酬としています。ただし、常勤の監査等委員については、当社の経営状況その他を勘案して、これを減額することがあります。

報酬の内訳（注）	対象人数（名）	単位	総額	基本報酬	業績連動型報酬	株式報酬
監査等委員でない取締役（社外を除く）	5	百万円	360	194	79	85
監査等委員である取締役（社外を除く）	3	百万円	132	132	—	—
社外役員	6	百万円	93	93	—	—

（注）表の員数には、当事業年度中に退任した監査等委員でない取締役 1 名、および監査等委員である取締役 2 名を含む。

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	47.1%
内容	株式報酬

取締役個別報酬額（注）	氏名	役職	単位	総額	基本報酬	業績連動型報酬	株式報酬
	宮永 俊一	取締役	百万円	117	58	24	33
	泉澤 清次	取締役	百万円	124	64	27	33

（参照）有価証券報告書（2020 年度）P67

https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2020/2020_04_04.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

取締役社長の報酬と従業員平均給与額の比較		単位	
取締役社長の年収	百万円		124
従業員の平均年収	百万円		8.68
年収の比率	倍		14.2

監査等委員会の実効性

監査等委員会の実効性	
■ 職務等	当社の監査等委員会は、取締役の職務の執行、事業報告等の適正性、会計監査人の監査の相当性、内部統制システムの実効性等を監視および検証し、その結果を監査報告として株主に提供するほか、監査等委員でない取締役の選任等および報酬等についての意見の決定や会計監査人の選任等に関する議案の内容の決定等の職務を行います。また、各監査等委員である取締役は、監査等委員でない取締役とは区別して株主総会において選任されており、各々、会社との委任契約に基づいて、善管注意義務を負っています。
■ 構成等	監査等委員会は、取締役 5 名で構成され、このうち過半数の 3 名が社外取締役です。また、当社は監査等委員会の活動の実効性確保のために、監査等委員の互選により常勤の監査等委員を 2 名選定しており、このうち 1 名は、経理・財務部門における業務経験のある、財務および会計に関する相当程度の知見を有する者です。 監査等委員会は、経営監査部が実施する網羅的・定常的な監査の結果を最大限に活用しています。常勤の監査等委員は、経営監査部による監査計画の策定・進捗状況を適時確認し、必要に応じて経営監査部による監査に立会い、監査結果について報告を受けます。この他、常勤の監査等委員は、経営監査部から、不祥事の発生、対応、対策の各段階で報告を受け、それぞれ、適切に対応されていることを確認します。これらのため、常勤の監査等委員と経営監査部との情報交換会を毎月開催し、経営監査部による常勤監査等委員への監査結果報告会を随時開催しています。 また、監査等委員と会計監査人は、会計監査人による監査計画や監査結果等についての意見を定期的に交換し、常勤の監査等委員と会計監査人は、毎月情報交換会を開催し、監査等委員会と会計監査人との緊密なコミュニケーションを図っています。さらに、常勤の監査等委員は、グループ各社常勤監査役が出席する情報交換会を定期的に開催し、主要な子会社の内部統制の構築・運用状況を確認しています。 当社では、監査業務をサポートするため、監査等委員会室を設けて専任スタッフ（6 名）を配置し、監査等委員会の円滑な職務遂行を支援しています。
■ 監査活動	監査等委員である取締役は取締役として取締役会に出席するほか、常勤の監査等委員は、経営会議や事業計画会議等の重要会議に出席して経営執行状況の適時的確な把握と監視に努めるとともに、遵法状況の点検・確認、財務報告に係る内部統制を含めた内部統制システムの整備・運用の状況等の監視・検証を通じて、取締役の職務執行が法令・定款に適合し、会社業務が適正に遂行されているかなどを監査しています。 また、事業年度を通じた取締役の職務の執行の監視・検証により、監査等委員会は当該事業年度に係る計算関係書類が会社の財産および損益の状況を適正に表示しているかどうかに関する会計監査人の監査の方法および結果の相当性について監査意見を形成しています。 2020 年度において監査等委員会は、「2021 事業計画」に向けた主要施策のうち監査等委員会が注視することが必要と考える事項の推進状況や経営への影響が大きい個別事象への対応状況等を「重点ポイント」として掲げ、活動してきました。
■ 2020 年度の取り組み成果	諸活動の結果、監査等委員会は、2020 年度に関し、事業報告等は法令および定款に従い会社の状況を正しく示していること、取締役の職務の執行に関する不正の行為または法令もしくは定款に違反する重大な事実は認められないこと、内部統制システムに関する取締役会の決議の内容は相当であること、当該内部統制システムに関する事業報告の記載内容および取締役の職務の執行についても財務報告に係る内部統制を含めて指摘すべき事項は認められないこと、会計監査人の監査方法および結果は相当であることなどを内容とした監査報告書を作成しました。 また、2021 年 6 月 29 日開催の定時株主総会において監査報告書の内容を株主に報告するとともに、監査等委員でない取締役の選任等および報酬等について意見を述べました。 さらに、監査等委員会は、職務の遂行が適正に行われるための体制の確保（会社計算規則第 131 条各号に掲げる事項）、独立性、監査の相当性、事業の多様性や国際性に対応できる監査能力および専門性ならびに報酬の妥当性について会計監査人を評価し、2021 年度も有限責任あずさ監査法人を会計監査人として再任することを決議しました。

監査等委員会の有効性

監査等委員会の出席率	単位	
平均	%	96.7 (2020 年度)
最低出席率	%	86.7 (2020 年度)

監査等委員ごとの監査等委員会への出席比率	委員名	役職	監査等委員会出席率 (2020 年度)
	加藤 博樹	取締役 常勤の監査等委員	100%
	後藤 敏文	取締役 常勤の監査等委員	100%
	大倉 浩治	取締役 常勤の監査等委員	100%
	クリスティーナ・アメージャン	(社外) 取締役 監査等委員	93.3%
	鶴浦 博夫	(社外) 取締役 監査等委員	100%
	平野 信行	(社外) 取締役 監査等委員	86.7%

(注) 取締役 常勤監査等委員 加藤博樹氏は、2020 年 6 月 26 日開催の第 95 回定時株主総会の終結の時をもって退任したため、2021 年 3 月 31 日時点の監査等委員は、後藤敏文氏、大倉浩治氏、クリスティーナ・アメージャン氏、鶴浦博夫氏および平野信行氏となります。

財務諸表の信頼性、
会計監査人の独立性確保
(2020 年度)

- 当社の会計監査人である、有限責任あずさ監査法人に対する報酬は以下の通りです。
 - ①監査証明業務に基づく報酬の額 616 百万円 (当社 : 325 百万円、連結子会社 : 291 百万円)
 - ②非監査業務に基づく報酬の額 (注 1) 36 百万円 (当社 : 28 百万円、連結子会社 : 8 百万円)
- 監査公認会計士等と同一のネットワーク (KPMG) に属する組織に対する報酬は以下の通りです。
(1 を除く)
 - ①監査証明業務に基づく報酬の額 603 百万円 (当社 : 該当なし、連結子会社 : 603 百万円)
 - ②非監査業務に基づく報酬の額 (注 2) 616 百万円 (当社 : 361 百万円、連結子会社 : 254 百万円)

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

(注 2) 非監査業務に基づく報酬は、当社における間接材購買業務効率化プロジェクト支援、コンプライアンス研修等への助言業務、および連結子会社における移転価格に係る助言業務その他の業務に対する報酬です。

(参照) 有価証券報告書 (2020 年度) P.63-64

https://www.mhi.com/jp/finance/library/financial/pdf/2020/2020_04_04.pdf

国際的イニシアチブの支持

支持している国際的イニシアチブ
国連グローバル・コンパクト (UNGC) グローバル・レポーティング・イニシアチブ (GRI) 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 世界経済フォーラム (WEF) Stakeholder Capitalism Metrics

WE SUPPORT



▶ リスクマネジメント

事業リスクマネジメント強化

三菱重工グループは、多くの事業分野でさまざまな新しい取り組みや挑戦をする中で、持続的に成長してきましたが、併せて、大規模な損失も経験してきました。また、近年、事業のグローバル化と案件の大型化や技術の発展・複雑化などに伴い、発生するリスクの規模もさらに大きくなってきています。

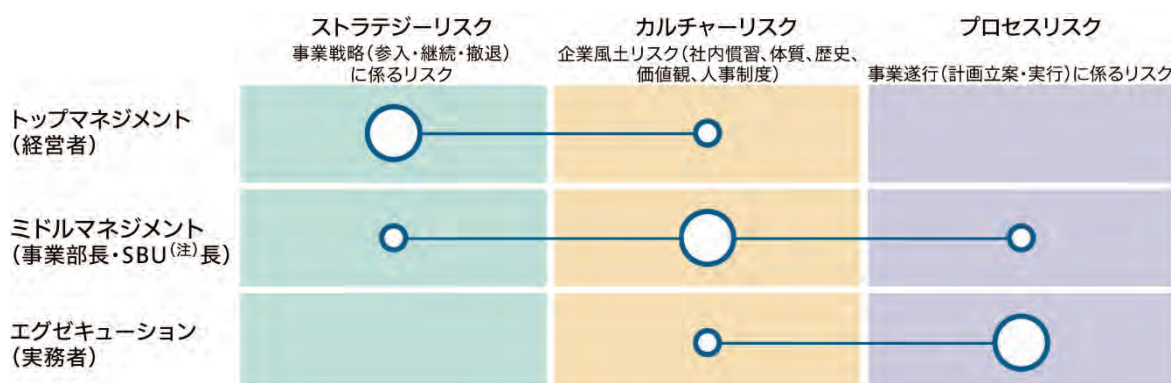
一方、絶え間なく変化する事業環境の中で、企業が持続的に成長していくためには、既存事業における改善・強化に加え、新分野、新技術および新しい顧客・地域への挑戦も続ける必要があります。このような挑戦に事業上のリスクを伴うことは当然であり、その軽減能力の高さが企業の業績および成長性を大きく左右することになります。

このような挑戦を推進し、次の飛躍に備えるために、過去の経験と反省の上に、事業リスクマネジメントを確実に遂行できる仕組みを構築するとともに、トップマネジメントの戦略判断を支える高度なインテリジェンス体制やプロセスモニタリングを強化し、事業伸長へのチャレンジを実行できる「コントロールド・リスク・テイキング」を志向していきます。

事業リスクマネジメントに対する考え方

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

■ 事業リスクマネジメントのマトリックス



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

事業リスクマネジメントの体制

当社グループでは、下記施策により事業リスクマネジメント体制の体系化と経営幹部／事業部門／コーポレート部門の役割明確化を図っています。

1

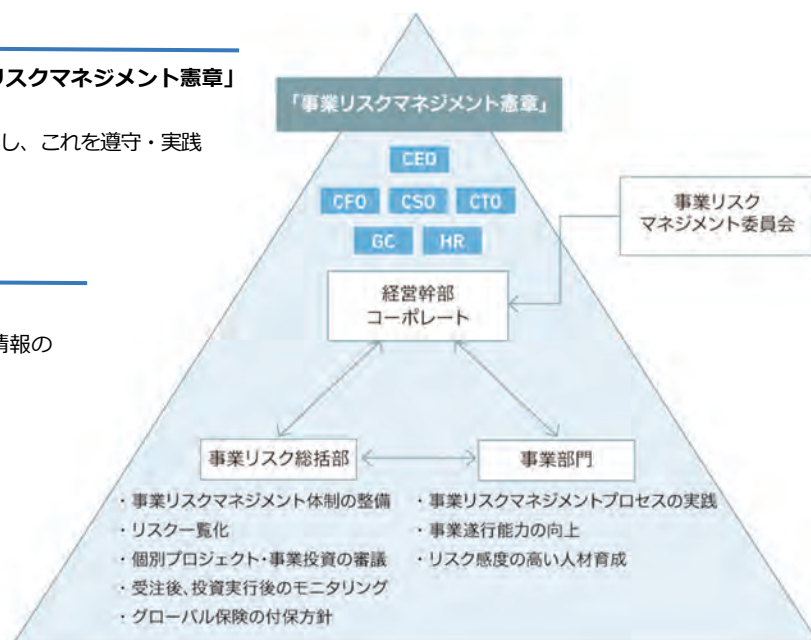
当社グループの最上位ルールとしての「事業リスクマネジメント憲章」の遵守・実践

→ 事業リスクマネジメント対象の定義等を明確化し、これを遵守・実践

2

「事業リスクマネジメント委員会」の開催

→ トップマネジメントレベルでの重要リスク情報の共有や対応方針協議

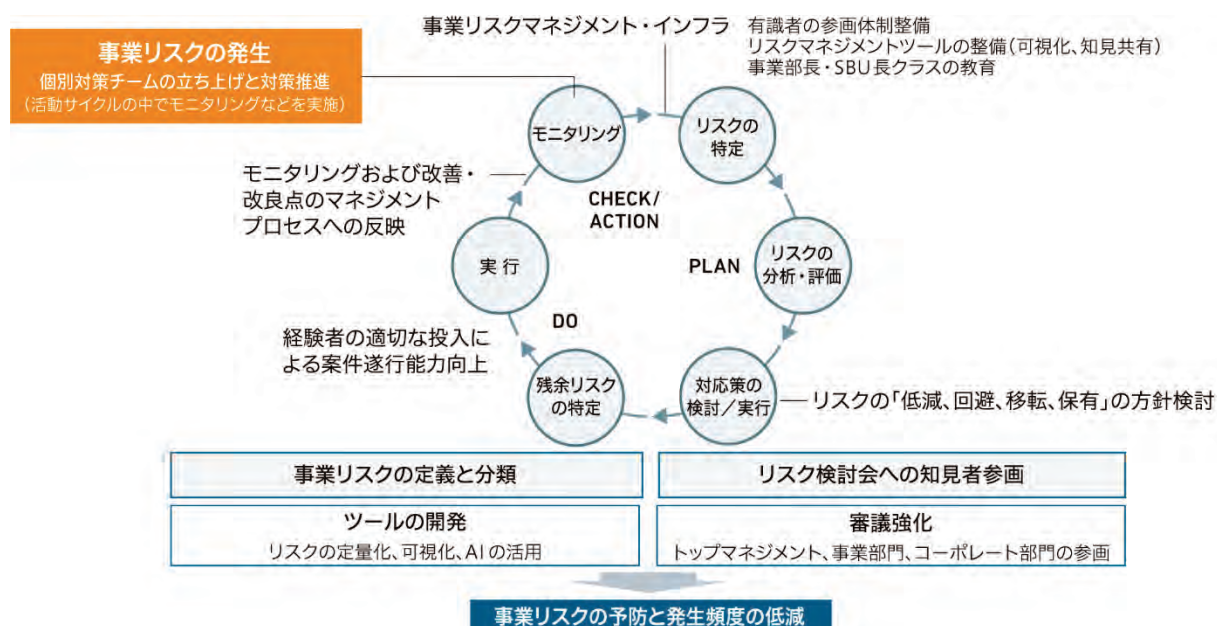


事業リスクマネジメントの活動内容

当社グループでは、事業リスク総括部を責任部門として、経営者、事業部門、コーポレート部門の三者が一体となって事業リスクマネジメントに取り組んでいます。

具体的な活動内容としては、下図（事業リスクマネジメントプロセス）の通り、事業リスクの予防と発生頻度の低減・対策に関する制度やプロセス面の強化だけでなく、当社幹部も交えた教育などを通じて、事業リスクマネジメント人材の育成やリスク対応文化の醸成にも取り組んでいます。

■ 事業リスクマネジメントプロセス（注）



（注）ISO31000を参考

サイバーセキュリティの取り組み

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

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

サイバーセキュリティ統制

当社グループでは、NIST CSF（注）を参考にサイバーセキュリティの基準を整備し、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。

さらに、サイバーセキュリティの維持・向上のため、脆弱性診断や脅威情報の収集/分析等を通じて巧妙化するサイバーセキュリティ最新情報を把握し、教育と合せて社内ポータルを使った情報発信と共有によりセキュリティ意識の向上を図るとともに、定期的な自己点検や内部監査などにより基準への適合状況を確認しています。

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

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

サイバーセキュリティインシデント対応

万一、サイバーインシデントが発生した場合には、インシデントの分析調査、原因究明、システムの復旧、再発防止措置等をリードする CSIRT（Computer Security Incident Response Team）を設置し迅速に対応するとともに、関係省庁を含むステークホルダーへの報告や公表等も実施します。重大なインシデントの場合は、取締役および社内関係者へ報告するとともに、社の危機管理体制で対応します。

サイバーセキュリティ教育

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

グローバルレベルのフレームワーク構築に貢献

産業サイバーセキュリティ研究会（注1）、Charter of Trust（注2）、経団連サイバーセキュリティ経営宣言に関する取り組み（注3）等への参加を通じて、グローバルレベルのサイバーセキュリティ対策におけるフレームワーク構築に貢献しています。

（注1）産業サイバーセキュリティ政策検討のための経済産業省主催の活動。当社は2017年12月より参加

（注2）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

（注3）経団連が2020年3月に公表

▶ コンプライアンス

三菱重工グループでは、法令や社会規範を遵守し、公正で誠実な事業活動を推進するために、2001年5月に「コンプライアンス委員会」を設置し、年2回、全社のコンプライアンス推進計画の立案や進捗状況の確認などを行っています。

特に社員一人ひとりのコンプライアンス意識を高めるため、2003年以降、職場で起こりうるコンプライアンス事例をテーマとして職場単位で話し合うディスカッション形式の研修を毎年実施しています。

また、コンプライアンス違反または違反の恐れがある行為に直面した時などさまざまなコンプライアンス・リスクに迅速に対応するように努めています。

2015年5月には「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。多様な経歴、国籍、文化を持つ数万人の人々からなるグローバル企業である当社グループにとって、こうした多様性は大切な財産であり、さまざまなバックグラウンドを持った社員一人ひとりが一つの共通の企業文化のもとで事業を推進していく必要があります。

この行動基準は、当社グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定したものであり、e-ラーニングによる教育や小冊子の配布などを通じて、世界中の当社グループ社員一人ひとりへの浸透を図っています。

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

当社の取締役会は、「内部統制システム運用状況」や「GCの業務執行状況（「三菱重工グループ グローバル行動基準」の遵守状況含む）」について報告を受け、当社グループにおけるコンプライアンス推進状況、コンプライアンス・リスク対応やコンプライアンス案件発生状況等を確認することによって、「三菱重工グループ グローバル行動基準」の遵守状況含むコンプライアンスに関する重要な事項を常に把握しています。

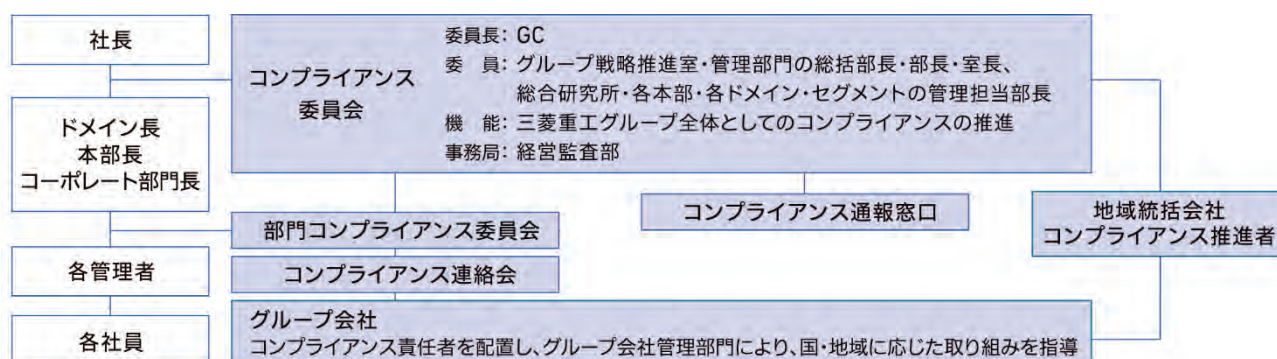
また、当社および国内外グループ会社において、独占禁止法、贈賄防止および輸出関連法規の遵守に関するe-ラーニングや講習会を実施しているほか、当社および国内グループ会社の技能職向けに「コンプライアンスガイドブック」を作成し、各職場での教育を通じて、遵法意識の向上につなげています。

海外地域におけるコンプライアンスの徹底がこれまで以上に求められている中、当社グループは、米州、欧州・中東・アフリカ、アジア・パシフィック・インド、中国の4地域それぞれにコンプライアンス推進者を配置し、各地域に通報窓口を設置すると共に、地域や国ごとのコンプライアンス連絡会やモニタリングなどを通じて海外グループ会社のコンプライアンス推進強化にも取り組んでいます。

（参照）三菱重工ウェブサイト 三菱重工グループ グローバル行動基準

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

コンプライアンス推進体制（2021年4月1日現在）



コンプライアンス推進 e-ラーニング受講人数

2020 年度

90,300 名

反社会的勢力からの不当要求に対して毅然と対応

三菱重工は、グローバル行動基準の精神に基づき、反社会的勢力（暴力団、マフィア、テロリスト、麻薬組織、その他犯罪組織等の非合法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）からの不当要求には毅然と対応し、関係遮断を堅持することを徹底しています。社内体制としては、本社に反社会的勢力排除に係る総括責任者を配置するとともに、各拠点に当該拠点における反社会的勢力に係る拠点責任者を配置し、関係部門と連携の上、反社会的勢力からの不当要求に対し、組織的に対処することとしています。また、反社会的勢力からの不当要求行為に対応する際のアドバイスやサポートを受けるために、平時から警察、弁護士、専門機関と緊密な連携関係の構築に努めています。当社グループ内での周知・教育については、関係部門への通知やコンプライアンス推進研修などを通じて、不当要求行為に対する心構えや対応にあたっての基本的な考え方などを徹底しています。

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

パフォーマンスデータ

コンプライアンス

コンプライアンスの体制

最高責任者		木村 千章（執行役員、GC）
責任機関・委員会		
名称	コンプライアンス委員会	
メンバー	GC（執行役員）を委員長とし、26 名で構成	
開催回数	2 回／年（2020 年度）	
内部通報制度、相談窓口		
		当社ではグループ会社を含めた全社員を対象にした「三菱重工コンプライアンス通報窓口」ならびに社外の弁護士による「三菱重工社外通報窓口」を設置し、汚職(贈収賄等)、ハラスメントを含むコンプライアンス全般の事案について、当社グループ社員のみならず、お取引先さまなど社外関係者からも受付けており、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られる窓口を整備しています。これら窓口へ通報のあった全件に対しては、コンプライアンス委員会事務局が速やかに調査し、適切に対応しています。通報窓口の運用にあたっては、2007 年に制定した社内規則「コンプライアンス推進規則」で、「通報者の氏名は本人の了解なく明らかにしない」「通報を理由としたいかなる不利益な取扱いもしてはならない」と、通報者の秘密性を含む通報者保護を規定し、通報窓口の周知と併せて周知・徹底しています。

コンプライアンスの状況

コンプライアンス研修実施状況	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
受講人数	名	93,353	84,300	90,300	88,133	90,300	グループ

コンプライアンス通報件数	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
	件	118	113	142	140	139	グループ

コンプライアンス意識調査

当社では、2004 年度から「コンプライアンス意識浸透度調査」を実施しています。2013 年度からは当社グループの全員を対象を拡大し、e-ラーニングによるコンプライアンス教育と併せて実施しています。また 2015 年度以降は同年に制定しました「三菱重工グループ グローバル行動基準」の認知度、意識レベル等を確認し、社員のさらなるコンプライアンス意識向上や、コンプライアンス徹底に向けた施策検討に繋げています。この調査を通じて、「三菱重工グループ・グローバル行動基準」等の既存の施策の有効性を確認するとともに、コンプライアンス取り組みの維持・徹底を図っています。

コンプライアンス違反件数、
内容、および措置

2020 年の汚職（贈収賄等）を含むコンプライアンス通報案件のうち、コンプライアンス違反は 49 件、是正を行った案件は 96 件でした。重大な違反はなく、またこれによる罰金・課徴金の支払もありません。

汚職防止

汚職防止に関する方針

三菱重工は、いかなる汚職に繋がる行為も禁止する方針を掲げており、2004 年より、国連グローバル・コンパクトの署名企業として、腐敗防止を含む 4 分野における 10 原則の普及・実践に努めています。グローバルな商取引を展開している当社は、外国公務員などに対する不正利益供与などを禁止した不正競争防止法に加えて、各国の贈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。2005 年には「外国公務員贈収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「贈収賄防止規則」および「贈収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、贈収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、贈収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「外国公務員贈収賄防止ガイダンス」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、贈収賄防止に関する取り組みについても適切に管理されているかモニタリングし、必要に応じて対策を行うことを規定しています。2017 年には、当社グループの贈収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収リスクアセスメントを実施し、その評価をもとに 2018 年度に贈収防止に関するルールを改訂しました。その後、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、定期的に贈収のリスクアセスメントを行っています。特に汚職リスクが高い東南アジアでは 2019 年に新たに汚職防止 e-ラーニングを作成し実施するとともに、リスクの高い海外現地工事における不正リスクへの統制状況確認のため、アジア地区等の監査を行いました。その他、例年集合教育、e-ラーニング等さまざまな形式で、汚職防止に関する教育を行っています。汚職行為など重大なコンプライアンス違反の発生状況や防止のための方針に関しては取締役会への報告を行うとともに、実効性を確保した体制を整備しています。

方針の適用範囲

三菱重工グループ
(参照) 三菱重工グループ グローバル行動基準

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

政治との関係	当社は、「三菱重工グループ グローバル行動基準」において、従業員が法務部門の事前了解なく、政治的な活動のために会社の財産やその他負担を提供することや、ロビー活動を行うことを禁止しています。	
寄付など実績（2020 年度）	拠出額 政治寄付：33 百万円	受領者 一般財団法人国民政治協会
汚職防止に関する従業員教育	2014 年度から、贈賄・腐敗防止に焦点を当てた教育を当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進しています。さらに 2015 年度からは、贈賄・腐敗行為禁止を含む「三菱重工グループ グローバル行動基準」を周知・徹底させるための教育も、当社および国内・海外グループ会社全員に対して順次推進しています。 2014 年度からは、マネージャークラスを中心に贈賄防止の e-ラーニング教育を当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進し、累計で約 20,850 名が受講。2020 年には、贈賄防止に関する対面型の教育を国内 7 拠点で実施し、累計で約 1,390 名が受講しました。 2020 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、これまでの累計で約 1,750 名が受講しました。	

不正競争防止

競争法遵守に関する方針	当社では従来からグループを挙げて競争法違反防止に取り組んでおり、トップからのメッセージや、「競争事業者等との接触に関する行動基準」などの関連ルール・マニュアルなどによって、競争法違反行為の禁止を徹底してきました。 さらに、2015 年 5 月に制定した「三菱重工グループ グローバル行動基準」により、当社グループのすべての役員および社員に対し、競争法違反行為の禁止を徹底しています。	
方針の適用範囲 （参照）	三菱重工グループ 三菱重工グループ グローバル行動基準	https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html

競争法遵守に関する従業員教育	カーエアコン用コンプレッサおよびコンデンサの販売に関して、2013 年に米国司法省と米国独占禁止法に係る司法取引を行った事案を受け、社員一人ひとりの遵法意識を高め、再発防止を図るための諸施策を継続的に展開してきました。具体的には、当社グループ全体の法令遵守を徹底するため、教育用ビデオや弁護士を起用しての国内外の競争法遵守説明会や、e-ラーニングなど、コンプライアンス研修のさらなる充実を図り、再発防止に向けた各種対策の実行に取り組んでいます。 さらに 2015 年度から競争法違反防止を含む「三菱重工グループ グローバル行動基準」を周知・徹底させるための教育も、当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進しています。2014 年度からは、マネージャークラスを中心に競争法遵守の e-ラーニング教育を当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進し、累計で約 20,150 名が受講。2020 年には、競争法遵守に関する集合研修を国内 3 拠点で実施し、これまでの累計で約 1,750 名が受講しました。また、官公庁案件対応を行っている部門・グループ会社向けに官公庁入札対応についての集合教育も行っています。	
----------------	--	--

安全保障輸出管理

輸出管理に関する方針	国際的な平和・安全の維持という観点から、大量破壊兵器や通常兵器の開発・製造に転用される可能性がある貨物・技術の輸出・移転については、国際的な安全保障輸出管理の枠組みによって管理されています。 当社グループにおいても、貨物輸出・海外への技術提供に際して、該非判定と取引審査（仕向先国・地域、用途、顧客の確認）を実施の上、必要な輸出許可を取得した上で輸出を行い、管理の徹底に努めています。 さらに、2015年5月に制定した「三菱重工グループ グローバル行動基準」により、当社グループのすべての役員および社員に対し、輸出管理の徹底を図るとともに、2017年10月に発行した「輸出関連法規遵守グローバルポリシー」により、当社グループ各社が、適切に輸出管理を行う上での基本事項を規定し、改めて周知しました。
方針の適用範囲 （参照）	三菱重工グループ 三菱重工グループ グローバル行動基準 https://www.mhi.com/jp/company/aboutmhi/policy/conduct.html
輸出管理に関する従業員教育	輸出管理に焦点を当てた教育（面着教育およびe-ラーニング）を、当社および国内・海外グループ会社に対して順次推進しています。当社および国内グループ会社向けには2007年度から輸出管理e-ラーニングを展開し、累計45,000名が受講、2017年度から該非判定e-ラーニングも導入し、累計7,500名が受講しています。2019年度から2020年度にかけては、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一斉実施し、約40,000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、累計7,700名が受講完了しています。 さらに2015年度から、輸出管理を含む「三菱重工グループ グローバル行動基準」を周知・徹底させるための教育も、当社および国内・海外グループ会社全員に対して順次推進しています。

税務の透明性

税務コンプライアンスに関する方針	当社グループは、すべての事業展開国における税法および関連法令を遵守し、当該国における法の精神を尊重するとともに、国際取引においては租税条約のほか、経済協力開発機構（OECD）移転価格ガイドラインおよびBEPS行動計画などの国際課税ルールを遵守することで、グローバル事業を展開する企業グループとして適切な税務申告および納税を行います。 また公正・公平かつ透明性の高い税務業務を遂行するため、グループ内では税務コンプライアンスの意識向上を図るとともに、各国税務当局に当社の事業活動が正しく理解されるよう適切な情報開示やコミュニケーションを図ることで、各国税務当局との良好かつ健全な関係構築に努めます。
------------------	--

▶ 製品責任

三菱重工グループは多岐にわたる製品を世界中に提供しており、これらの製品の「安全と品質」が最優先であることは言うまでもありません。ISO9001（注）などの公的規格をベースに顧客・市場ニーズに応じた QMS(Quality Management System)を事業または製品単位で個々に構築しており、第三者認証も個別に取得しています。また、安全と品質に関する啓発の取り組みとして、過去に起きた事故をもとにした「事故展示資料室」の設置をはじめ、製品事故防止のための「安全と品質」教育を実施しています。

（注） 航空宇宙製品に特化した JIS Q 9100 等の品質マネジメントシステムを含む

「安全と品質」教育累計受講者数

2020 年

約 **17,650** 名

ピックアップ

主な製品における安全・品質の取り組み

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

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

2020 年度のステアリングコミッティでは、事故を経験していない若い世代にも事故の重大性や責任の重さを伝え、“原子力安全最優先”を浸透させる取り組みや、原子力事業の確実な推進が、原子力の信頼回復とさらなる原子力利用による社会への貢献に繋がるとの認識のもと、原子力安全意識向上とプラントの安全・安定運転に向けた取り組みを報告しました。引き続き次世代へ事故の教訓を伝えていくことを当社の課題と捉えること、原子力事業推進には地域の方や国民のコンセンサスが必要不可欠であり、日々のコミュニケーションやエンジニアとして真摯な対応を積み上げるとともに、決して独善的にならないよう、つねに問いかける姿勢で取り組むことなどが確認されました。

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

国内原子力プラントの安全性向上対策への取り組み

当社は東日本大震災発生後直ちに対策本部をタスクフォースとして立ち上げ、続いて 2011 年 8 月に専門組織として設置した「安全高度化対策推進室（現在は、安全高度化対策推進部）」の下、東京電力福島第一原子力発電所で起きた全交流電源喪失事故を踏まえた安全性向上対策を納入先の国内 PWR プラントへ展開しています。また、2012 年 9 月に発足した「原子力規制委員会」において検討された「新規制基準」が、2013 年 7 月に施行され、2015 年 8 月に新規制基準を満たした PWR プラントが再稼働を果たし、現在も既設 PWR プラントで順次再稼働および再稼働に向けた安全審査が進められています。当社では、これら国内 PWR プラントに加え、現在は当社が納入するタイプとは異なる BWR プラントも含めた国内原子力プラントの早期の再稼働に向け電力会社への技術支援を実施しています。さらに、中長期的な安全性・信頼性向上のための対策（特定重大事故等対処施設など）についても電力会社をバックアップして進めています。

今後ともこれらに迅速に対応することにより、原子力発電所の安全性・信頼性をさらに向上させ、電力の安定供給に貢献していきたいと考えています。

【船舶】製品事故の未然防止を図り、QMS 活動を高度化

三菱造船（株）と三菱重工海洋鉄構（株）では、横浜、下関、長崎の3拠点で多様な船舶・海洋製品の製造とエンジニアリング事業を行っています。全社一体となって、品質指標、不適合処理システム、安全・品質教育、内部監査などの共通化や、業務プロセスと品質管理体制の改善、安全・品質マインドの醸成によって、QMS の高度化に取り組んでいます。また、ISO9001 に基づく外部審査を通じて、QMS 活動に対する客観的な審査を受けることで、お客さまの期待に応える製品・サービスの提供に取り組んでいます。

【航空機】教育・研修、QMS 関連活動の推進で飛行安全意識を醸成

航空機製造事業では、「飛行安全の理念」に基づき、航空機の飛行安全の確保を最重要課題として取り組んでいます。航空機製造関連作業・管理に従事する者全員が航空事故の重大さを認識し、飛行安全意識の徹底を目指す教育の一環として、主に管理職を中心に1985年の日本航空123便事故について日本航空安全啓発センター見学および御巣鷹の尾根への慰霊登山を通じて学ぶ研修、2000年のMH2000ヘリコプターの不時着事故、および2007年のF-2戦闘機の落下・炎上事故から得られた教訓（新作業指示書／自主確認プログラム適用）を伝える研修会、異物残置防止の取り組み、パイロットとのワイガヤなどを通じて学ぶ研修等を実施しています。また、JIS Q 9100 に基づいた QMS 関連活動を通じ、品質の継続的改善に取り組んでいます。

【交通システム】品質マネジメントシステムに基づき交通システムの安全性を確保

三菱重工エンジニアリング（株）では、国内・海外の空港や都市部向けの全自動無人運転車両や次世代型路面電車などの新交通システムをはじめ、公共性の高い各種交通システム事業を数多く手がけています。こうした交通システムに求められる高い安全性を確保するために、設計から調達、製造、据付、試運転、メンテナンスまでの各工程において、独自に策定した品質方針と ISO9001 に基づいた品質マネジメントシステムを運用しています。さらに毎年、事業部門のトップと関係者で活動成果をレビューするとともに、品質マネジメントシステムの有効性についても評価・改善しています。また、鉄道関連法規や規格の改正情報などを関係者間で共有するための講習会を開催しているほか、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用意。過去のプロジェクト従事者が実体験で得た教訓などを登録することにより、技術伝承とノウハウの蓄積を図るとともに、次のプロジェクトに取り組む者がそのノウハウを共用することで、製品安全に対する意識のさらなる向上にも努めています。

【エアコン】「設計業務管理要領」に基づく安全性設計と検証、顧客の安全を最優先としたリスクマネジメントの実施

冷熱事業（注）では、1994年にISO9001認証を取得し、品質マネジメントシステムに基づいた品質方針のもと、製品の設計・開発においては、「設計業務管理要領」を制定し、エアコン製品の安全確保に努めています。製品開発時には、この標準で規定する品質チェックシートなどを用いて、開発から使用、廃棄に至る製品のライフサイクルのすべての段階において火災や爆発、有害物質などによって製品が人や財産に危害を及ぼすことがないことはもとより製品安全に関わるあらゆる検証を行っています。

万が一、市場にて重大製品事故が発生した場合には、直ちにお客さまの安全を確保するための措置をとり、速やかに事実確認と原因分析、究明を行い、是正処置を実施し、あわせて関係官庁への報告とユーザや市場への情報開示を行います。

上述の製品安全方針に基づき、2018年1月には、ビーバーエアコンのご愛用のお客さまへ無償点検・改修のお願いをさせていただきました。この教訓を海外含めた社内に展開し、再発防止と製品安全を第一とする風土の醸成に努めます。

（注）三菱重工の冷熱事業は、2016年10月に営業を開始した三菱重工サーマルシステムズ（株）に継承されています。

防衛生産・技術基盤の維持・強化

国の安全・安心に技術で貢献

当社は、「最先端技術を活用して、国の安全・安心の確保に貢献」とするという基本姿勢のもと、日本の防衛産業のトップメーカーとして防衛生産・技術基盤の維持・強化を図り、国の要請に基づいて戦闘機やヘリコプター、ミサイル、艦艇、戦車など、数多くの防衛装備品の開発・生産・運用支援に携わっています。近年、我が国の防衛を取り巻く環境は激しく変化しており、国の厳しい財政事情、急速に進む技術進歩のなかでも、国の要請に応えていくためには、従来以上に生産・技術基盤を維持・強化することが必要となっています。当社は将来の安全保障環境を見据えて、次期戦闘機に適用するステルス技術、アビオニクス、構造軽量化技術の研究や、海上での高速航行を実現する水陸両用車の要素技術の研究など、国の要請に応えて各種技術開発に取り組んでいます。また、当社がこれまで防衛・宇宙分野で培ってきたコア技術を活用して、サイバーセキュリティ、無人機利用、衛星データ分析などのデュアルユース事業に取り組んでいます。防衛分野の最先端技術は裾野が広く、素材・部品・加工技術等の分野で民生品など他産業への波及が期待でき、我が国の長期的技術発展にも寄与できるものであり、国家の戦略産業として発展が期待されます。

原子力 PA 活動^(注)を推進

当社では、原子力発電プラントの製造工場がある神戸造船所への見学者を受け入れて、原子力発電の必要性や安全性への理解を深めていただく原子力 PA 活動を推進しており、毎年多くの方々に訪問していただいています。

今後も、原子力発電の信頼を回復するために見学会や情報提供などの PA 活動を継続していきます。

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



神戸造船所見学会の様子^(注)

(注) 写真は新型コロナウイルス流行前のもの

パフォーマンスデータ

製品責任

安全・品質に関するマネジメント

安全・品質に関する
影響評価

当社は「三菱重工グループ グローバル行動基準」の中で、「製品とサービスの安全と品質」について、関連法令、社内基準、顧客仕様を遵守し、製品安全の確保に努めること、安全・品質に関する問題が見つかった場合、迅速かつ適切な対応をすることを掲げています。

当社グループの製品事業は多岐にわたるため、ISO9001等の公的規格をベースに顧客・市場ニーズに応じた品質マネジメントシステム（QMS）を事業または製品単位で個々に構築しており、国内90%、海外94%に該当する拠点において第三者認証も個別に取得しています。さらに、2013年4月からは、ものづくり革新推進部（現バリューチェーン革新部）にQMS推進グループを設置し、全社の技術・知見の横通しにより、グループ会社も含めた品質マネジメントの強化とグローバル化に対応した業務プロセスの改善を推進しています。

安全・品質に関する
教育・啓発

当社グループは多岐にわたる製品を世界中に提供しており、これらの製品の「安全と品質」が最優先であることは言うまでもありません。製品安全に向けた取り組みとして、過去に起きた事故をもとにした「事故展示資料室」の設置をはじめ、製品事故防止のための「安全と品質」教育を実施しています。「事故展示資料室」は、建造中の大型客船の火災など当社グループが過去に起こした重大製品事故事例を紹介するもので、2010年4月に名古屋の研修センター内に開設しました。設計・調達・製造・アフターサービスなど当社グループの製品に携わるすべての社員が二度とこのような事故を起こさないことを心に誓う機会をもち、事故に学び、事故の教訓を各人の業務に活かすことを目的としています。2012年4月には、映像や実物展示を増やし、事故の悲惨さや事故現場の緊張感がよりリアルに伝わるようリニューアルしました。開設以来、約39,550名が見学しています。また、同じく2010年より、事故事例をもとにした「安全と品質」教育を階層別を実施しています。累計受講者数は約17,650名となりました。

今後も「安全と品質」の重要性を認識する機会を増やし、製品安全に向けた教育の充実を図っていきます。

放射線の安全管理

安全・品質に関する
影響評価

当社グループにおいて原子力発電プラントや原子燃料の研究開発を手がけるニュークリア・デベロップメント（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。

ニュークリア・デベロップメント（株）	単位	2018	2019	2020
放射性廃棄物の保管能力 （固体廃棄物）	本 (200Lドラム缶)	3,293	3,293	3,293
放射性廃棄物の保管量 （固体廃棄物）	本 (200Lドラム缶)	2,506	2,539	2,555
放射性廃棄物の発生量 （固体廃棄物）	本 (200Lドラム缶)	107	33	16
放射線業務に従事する従業員の被ばく量（平均値）（注1）	mSv/年	0.03	0.15	0.02

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

三菱原子燃料（株）	単位	2018	2019	2020
放射性廃棄物の保管能力 （固体廃棄物）	本 (200L ドラム缶)	11,603	17,053	17,053
放射性廃棄物の保管量 （固体廃棄物）	本 (200L ドラム缶)	11,066	13,403	14,747
放射性廃棄物の発生量 （固体廃棄物）	本 (200L ドラム缶)	891	2,337	1,344
放射線業務に従事する従業員の被ばく量（平均値）（注1）	mSv/年	0.09	0.00	0.01

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

▶ カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

三菱重工グループは、社是に「顧客第一の信念に徹し、社業を通じて社会の進歩に貢献する」と掲げ、つねにお客さまの視点に立ち、その信頼に応える高付加価値な製品とサービスを提供することを重要テーマと考えており、事業ごとに満足度調査などを実施し、お客さまや市場の声に耳を傾け、顧客満足（CS）向上に努めています。

発電やエンジンなど、企業を顧客とする事業は、お客さまに直接アンケートを依頼しています。一方で、エアコンなど一般消費者を顧客とする事業は、インターネットや電話などによる問い合わせ窓口を設置し、毎年約 5,500 件の回答を得ています。また、お客さま志向の体質を定着させていくため、2002 年から開始した CS ベーシック研修、マーケティング研修などを通じて、社員一人ひとりの意識向上を図っています。

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

広報宣伝に関する違反

2020 年

0 件

ピックアップ

予防保全としてのテクニカルサポートを実施

当社グループでは、火力発電所、再生可能エネルギー発電所、分散型電源、エネルギー貯蔵施設など、多様な種類のエネルギーシステムを日本の高砂と長崎、アメリカ、フィリピン、ドイツ（2021 年稼働予定）の 5 カ所から 365 日リアルタイムで監視・支援するサービスを提供しています。

当社グループの多様なソリューション能力をつなぎ合わせることで、設備価値の向上と脱炭素社会の実現に役立つサポートを実現します。2021 年 7 月段階時点で約 90 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。



Takasago TOMONI HUB

パフォーマンスデータ

カスタマー・リレーションシップ・マネジメント

顧客満足度調査

顧客満足度調査の内容

当社グループは事業ごとに顧客特性や商慣習が大きく異なるため、全社統一の顧客満足度調査は実施しておらず、各事業ユニットの最適な方法でカスタマー・リレーションシップ・マネジメントを行っています。

火力発電システム：

当社は、日々のフェイス トゥ 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、5 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）で分析した上で、当社の強み・弱みを明確化し、技術開発や業務改善に繋げる活動を行っています。これらの分析結果を踏まえた改善は、日々の業務の中で反映しています。また、頻繁にフェイス トゥ フェイスでのコミュニケーションが取りにくい海外のお客さまを対象に、1-2 年に 1 回、お客さま満足度調査（ウェブアンケート）を実施し、品質や価格、担当者の対応等に関するお客さま意見を収集・分析し、サービス品質向上、お客さま対応のさらなる改善に繋げています。

冷熱：

エアコンなど B to C の事業も手がける三菱重工サーマルシステムズ（株）では、インターネット、電話などによる問い合わせ窓口を設置して、つねにお客さまの声を吸い上げるようにしています。

オンライン戦略

オンラインを利用した顧客戦略

火力発電システム：

インターネットによる製品の運転状況監視、トラブルの予兆診断、お客さまによっては稼働状況のレポート発行を行っています。

冷熱：

三菱重工サーマルシステムズ（株）では、ターボ冷凍機、空調機、ヒートポンプ機において省エネ化・運転状況の一元管理ができる遠隔監視サービスを提供しており、トラブル予防はもとより、蓄積した運転データの解析によりお客さまに対する省エネ提案を行っています。

エンジン・エナジー：

三菱重工エンジン&ターボチャージャ（株）のエンジン・エナジーでは、インターネットによりお客さまのエンジン発電設備の運転状況を遠隔監視し、トラブルの予兆を事前にとらえて未然防止に努めています。

広告宣伝活動

責任ある広告宣伝活動

当社グループは世界各地のステークホルダーに対して事業計画に基づく広告宣伝活動を推進しています。活動を進めるにあたっては、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・関連業界の規定に則った対応に努めています。また、広告掲載後は媒体ごとに実施する効果測定結果を入手し、知名度の向上・企業イメージの浸透への効果を評価しています。

2020 年度の広告宣伝事例としては、「Forbes」、「Financial Times」、「Bloomberg」、「The Economist」、「The Wall Street Journal」、「BBC」、「CNBC」などのグローバルメディアおよび国内誌（「東京人」など）にそれぞれ紙面ないしウェブ広告を掲出しました。当社グループの事業内容を包括的に紹介し、国内外ステークホルダーの皆さまに対する認知度強化を目的とした情報発信に努めました。

広告宣伝に関する違反件数、
内容、および措置

2020 年度において広告宣伝活動に関する関連法規違反の事実はありませんでした。

▶ イノベーション・マネジメント

ものづくりの技術を価値創造の源泉とする三菱重工グループにとって、事業の基盤といえるものが知的財産活動と研究開発です。技術統括を行う CTO (Chief Technology Officer) のもと、グローバル体制の構築を進めるなど、成長に向けた事業戦略を支えています。当社は 2016 年 4 月に、全社の技術とマーケティング、調達などの機能を横断的に融合させた「シェアードテクノロジー部門」を CTO の統括下に発足し、当社の技術的総合力をグループ全体で最大限に活用し、中長期的な競争力強化を図る体制を構築しました。

研究開発においては、2015 年に国内 5 カ所の研究所を統合して「総合研究所」を新設し、技術のシナジーや人材育成の強化、業務・設備運営の効率化を図っています。また、体制のグローバル化を進めており、国内の研究所に加えて、英国、シンガポール、米国、中国に拠点を設けて専任技術者を派遣し、世界最先端の技術・情報・人材の獲得を図るとともに、市場に近い場所でニーズを捉えた開発や技術支援を行っています。

研究開発費

2020 年

1,257 億円

売上高比率

2020 年

3.4 %

パフォーマンスデータ

研究開発（イノベーション・マネジメント）

研究開発の状況

研究開発費	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総額	億円	1,607	1,768	1,521	1,468	1,257	グループ
売上高比率	%	4.1	4.3	3.7	3.6	3.4	グループ
従事する社員数	名	約 1,300	約 1,300	約 1,350	約 1,350	約 1,460	グループ

オープン・イノベーション

オープン・イノベーション	
事例 1	■ 事例 米国の大手電力会社 Southern Company と共同で、世界最大級 4,776 トン/日の CO₂ 回収プロセス (KM CDR) をテキサス州の Petra Nova 社 (日本の JX 石油開発 (石油業界) と米国 NRG Energy (電力業界) のジョイントベンチャー) に適用しました。この回収プロセスはエネルギー分野で高く評価され、POWER Magazine "Plant of the Year 2017" を受賞しました。 ■ 効果 当社グループは CO₂ 回収技術を 25 年以上研究開発しています。今回の実証ではパートナーである Southern Company 保有の石炭発電所排ガス実証により、開発期間を大幅短縮しました。さらに CO₂ 回収日量 500 トン (実証) から日量 5,000 トン規模 (商用) への 10 倍のスケールアップを約 5 年で達成しました。本共同開発により、開発・製品化サイクルの数倍規模の短縮化が図られたと考えます。 ■ その他インパクト 開発した CO₂ 回収プロセスの技術は、米国テキサス州にある NRG Energy 保有の石炭火力発電所「W. A. Parish 発電所 8 号機」に適用し、世界最大の CO₂ 回収量 (日量 4,776 トン) 実現に繋がりました (2016 年 12 月 29 日から運転開始)。さらに、2021 年 3 月に、ノルウェーの世界最大級 CO₂ 回収実験施設であるモングスタッド CO₂ 回収技術センターにて、運用コストの削減など経済性の向上が期待される最新の回収プロセス (Advanced KM CDR) の長期実証試験を 2021 年 5 月から開始することで合意しています。地球温暖化防止への貢献として、CO₂ 回収技術の普及により、2050 年までに全 CO₂ 排出低減量の 14% の貢献が期待されています。

オープン・イノベーション

事例 2	■ 事例	元駐日大使の John V. Roos が設立した米カリフォルニア州に拠点を置くベンチャーキャピタル会社（Geodesic）に対して、投資ファンドである「Geodesic Capital Fund」に出資しました。
	■ 効果	シリコンバレーを中心としたベンチャー企業を多数紹介いただき、十数社のベンチャー企業の製品・サービスの導入、製品・サービスの当社製品・サービスへの導入に関する評価研究の実施、個別企業とのコラボレーションに繋がっています。
	■ その他インパクト	Geodesic 社が主催するベンチャー紹介イベント、セミナーを通じて、IoT、AI、Security、Big Data、Robotics、無線通信、量子コンピュータ等の先進技術情報を入手し当社製品適用等を推進しています。

オープン・イノベーション

事例 3	■ 事例	2020 年 10 月に、ベンチャーやものづくりに携わる企業・自治体・教育機関などが集う共創空間として Yokohama Hardtech Hub(YHH)を当社工場建屋内(総床面積約 20,000m2)にオープンしました。
	■ 効果	ベンチャーやものづくり企業などさまざまな繋がりや共創活動により、社会課題解決を加速しています。また、専門分化が進み急速に変化する技術革新と多様化する社会ニーズに対する事業の目利き力を高め、スピーディに失敗と改善を繰り返す開発マネジメント力と、現行組織の枠組みを超えて仲間を募り新しい社会実現に向けて挑戦するアントレプレナーシップや新規事業を育成する場としても活用し、新技術・新ビジネスの創出に繋がっています。
	■ その他インパクト	世界各地のイノベーター（革新者）が集まり、新しい産業や文化を生み出していく循環を作り出すことで地域の活性化にも貢献していきます。

プロセスのイノベーション

プロセス・イノベーション

事例	■ 事例	バリューチェーン革新活動としてすべての事業領域において製品またはサービスの価値の最大化に取り組んでいます。AM（Additive Manufacturing）製造における設計および製品化に関する標準プロセスを構築し、例えば、回転機械製品では、部品重量 20%低減やリードタイム 1/3 への短縮を図り、コストおよびエネルギー消費を低減しました。
	■ 効果	

環境面のイノベーション

環境面のイノベーション

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

新興市場における製品の適応

新興市場の特性に適応するように
生み出した製品の事例

中小型ガスタービン：

電力送電網の弱い新興国では、小規模の分散電源の要望が強いです。当社の中小型ガスタービンや航空転用ガスタービン（出力：3～14MW）^{（注）}は、小規模ながらも高効率・高品質な製品であり、新興国のニーズに適合し、多くの需要があります。

（注） 比較として、通常、先進国市場向けの大型発電用ガスタービンは出力 200～300MW 超

冷熱：

生活水準が上がった新興国へ先進国と同等の環境対応製品を販売することを通じて、快適な住環境の提供と環境保全の両立に努めています。

新興市場における生産性向上

新興国工場への技術導入

日本の工場の高度な機械加工・組立等の生産技術をそのまま段階的に移管することにより、高品質な生産能力とコスト競争力を両立しています。こうした取り組みは高品質が求められる製品を含めて、さまざまな事業で導入しています。

以下の主要火力製品では、ライセンス供与という形で技術導入を進めています。

ガスタービン： 中国・韓国メーカー

蒸気タービン： 中国・インドメーカー

ボイラ： 中国・インドメーカー

脱硝・脱硫： 中国・インドメーカー

新興国工場における調達契約
や在庫水準のレビュー

冷熱：

新興国を含む各国で販売会社・代理店を通じた製品販売を行っていますが、受注にあたっては当該ルートの在庫状況や各国の需要状況も確認し、在庫が滞留しないような管理を行っています。

また、生産方式の工夫により、生産リードタイムの短縮を行う事で需要の変化に追従できる供給体制を構築しています。

▶ サプライチェーン・マネジメント

鋼材などの素材、機器、装置、部品など多様な資材やサービスを国内外から調達しています。調達にあたっては、意欲と競争力のある取引先に広く門戸を開放し、関連法規・社会規範を遵守しつつ、公平・公正な評価・選定で、相互発展につながる信頼関係の構築に努めています。三菱重工グループでは、2010年6月に制定した「三菱重工グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン」を、2018年12月に、人権・労働安全配慮や環境配慮に関して、より具体的な内容に見直した改訂を行いました。この当社グループのCSR調達の考え方をビジネスパートナーおよび、パートナーのサプライチェーンを構築しているパートナーに対しても共有いただくことで、サプライチェーン全体でCSR活動を推進しています。このガイドラインでは、持続可能な社会の実現に向けた、当社グループのサプライチェーンに対する基本的方針として、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、ビジネスパートナーへ理解と協力をお願いしています。また、「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」等の場で、当社グループのCSR推進ガイドラインを説明し、社会的側面からビジネスパートナーに期待する行動について教育を行っています。

(参照) 三菱重工ウェブサイト CSR調達の推進

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

2020年度

延べ約 **701** 社 (注)

(注) 2020年度はコロナ禍の影響により、「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」での教育が中止となりました。アンケートを通じて当社のCSR推進ガイドラインを周知しました。

パフォーマンスデータ

サプライチェーン・マネジメント

サプライチェーンの状況

スPENDアナリシス（調達履歴分析）
の状況

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

調達先別金額（億円）

2020年度 実績

日本	13,885
北米	895
欧州	1,403
中国	725
アジア・オセアニア	1,896
インド	201
韓国	171
中近東	109
台湾・香港	25
中南米	92
アフリカ	0.6

重要なサプライヤー

重要なサプライヤーの基準	
	発注量が多い、重要な部品・機器を発注している、代替サプライヤーがないなどの視点で、事業ごとに重要なサプライヤーを選定しています。
Tier1 サプライヤー数	23,708 社（2020 年度）
重要な Tier1 サプライヤー数	1,886 社（2020 年度）

サプライチェーンのモニタリング

サプライヤー評価の概要	
	重要な Tier1 サプライヤーに対して、サプライヤーの品質、価格、納期、技術、経営（含む ESG）を事業ごとに評価することで、当社グループのサプライチェーンのリスク分析ならびに高リスクサプライヤーの特定を目的としたサプライチェーンのモニタリングを行っています。
過去 3 年間に評価を行った サプライヤー数	3,520 社
比率	14.8%
	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、アンケートを実施しています。
ESG アンケートを実施した サプライヤー数	1,886 社（2020 年度）
	当社グループのサプライチェーンに対するリスクを低減するため、サプライチェーンモニタリング結果に基づき 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 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を行っています。
ESG 調査を実施した サプライヤー数	12 社（2020 年度）

紛争鉱物への対応

紛争鉱物に関する基本方針	
	コンゴ民主共和国およびその隣接国では、紛争に関わる反政府勢力による深刻な人権侵害や環境破壊が生じており、大きな課題として世界的に注目されています。この地域で産出される鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）の一部には、これらの勢力の資金源となっているもの（以下「紛争に関わる鉱物」と呼びます）があると言われています。当社グループは、これら紛争に関わる鉱物を使用する原材料、部品、製品を調達することにより、人権侵害や環境破壊に加担する意思はありません。 2020 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 6,041 箇所の製錬所のうち、1,619 箇所が紛争フリー製錬所プログラムで認証された製錬所であることを確認しました。当社グループは今後も、お客さまやビジネスパートナーの皆さま、業界団体などと連携を取りながら、加担回避のための取り組みを進めていきます。
(参照)	紛争鉱物に関する基本方針 https://www.mhi.com/jp/company/procurement/csr/

サプライチェーンに関する啓発

調達活動に関する教育・研修

当社の調達部門では、法令を遵守した調達業務遂行のため、調達活動に関する各種教育を実施しています。2020年度は、新入社員、調達部門への配属間もない社員を対象に、調達業務に関する基礎知識の習得を目指す入門教育や海外調達教育、商務条件折衝教育を実施し、当社グループの29名が受講しました。さらに、サプライチェーン全体でのCSR推進の取り組みを進めています。ビジネスパートナーに対して、CSRの重要性を示すとともに、「三菱重工グループサプライチェーンCSR推進ガイドライン」の周知および協力の呼びかけを行っています。

(注) 2020年度はコロナ禍の影響により、「ビジネスパートナー会議」や「事業方針説明会」の場での教育が中止となりました。

参加パートナー数 2021年度計画 1,000社

イニシアチブへの参加

サプライチェーンに関する イニシアチブへの参加

当社グループのCSR調達の取り組みを進めるため、国連グローバル・コンパクトの日本でのローカルネットワークである、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのサプライチェーン分科会に2019年度より継続して参加しています。異業種を含めた他社との活動を通じて、実務上で直面する課題の協議や、それらの解決に寄与することを目指したアウトプット（成果物）の創出を進めています。

環境

▶ 環境マネジメント

環境基本方針・行動指針

三菱重工グループは、地球規模での環境問題が世界的に認識されるようになったことを受け、環境に対する姿勢を内外に明示するとともに、環境活動の方向付けおよび促進を目的として、1996年に「環境委員会」を設置しました。第1回環境委員会では、社是の「顧客第一の精神に徹し社業を通じて社会の進歩に貢献する」という理念に基づき、社の環境活動の基礎となる「環境基本方針」および「行動指針」を制定し、以来この方針・指針のもとグループ一丸となり、サプライヤーを含むその他のステークホルダーとの対話を通じて環境への取り組みを推進しています。なお、「環境基本方針」「行動指針」は2018年1月に取締役社長が議長を務める経営会議の承認のもとに一部改定しています。

環境基本方針

三菱重工グループは、社是の第一条に「顧客第一の信念に徹し、社業を通じて社会の進歩に貢献する」と明示し、研究開発、生産活動など事業活動を通じて、社会の発展に寄与することを第一義としている。したがって、社業を遂行するにあたっては、企業が社会の一員であることを自覚し、事業活動の全ての領域で、環境への負荷の低減に努め、持続的発展が可能な社会の構築に貢献する。

行動指針

1. 環境保全への取り組みを経営の最重要課題のひとつと位置づけ、三菱重工グループを挙げて環境の保全に取り組む。
2. 環境保全組織体制、環境関連規程等を整備し、環境保全に関する役割と責任を明確にする。
3. 環境関連法規、条例等を遵守するとともに、必要に応じて自主基準を定めて運用、評価するとともに、環境目的および、目標を設定して、環境保全活動の継続的な改善、向上に努める。
4. 製品の研究開発、設計、原材料の調達、製造、輸送、使用、サービス、廃棄に至る事業活動の全ての領域で、汚染の防止、省資源、省エネルギー、廃棄物の発生抑制等、環境への負荷の低減に努める。
5. 環境・エネルギー問題の解決に貢献する高度で信頼性が高い技術や製品の開発、提供に努める。
6. 本環境方針について、ステークホルダーの理解を得るとともに連携して環境の保全に努める。
7. 環境教育等を通じて全グループ員の環境意識の向上を図るとともに、環境に関する情報提供等広報活動や社会貢献活動を積極的に推進する。

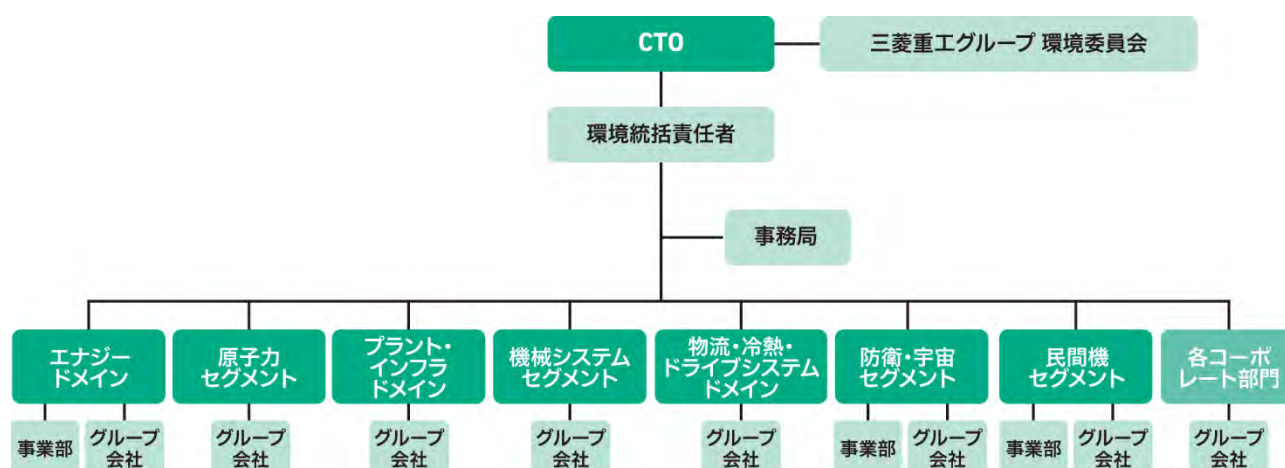
1996年制定（2018年1月改定）

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

環境管理体制

当社グループでは、全グループ共通の方針や取り組みについては、環境管理を所掌する CTO（Chief Technology Officer）を委員長とし、ドメイン・セグメント、コーポレートから選出された委員で構成する「三菱重工グループ環境委員会」において企画、立案され、事業別に編成されているドメイン・セグメント、コーポレートを通してグループ各社に展開しています。以下に三菱重工グループ環境管理組織図を示します。

三菱重工グループ環境管理組織図



環境目標

2021 年 3 月開催の環境委員会において「三菱重工グループ長期環境目標」および中期目標である「三菱重工グループ第 5 次環境目標」を設定しました。「三菱重工グループ長期環境目標」では、2040 年までに三菱重工グループの事業活動を脱炭素化することを掲げました。「三菱重工グループ第 5 次環境目標」では 2023 年度を目標として CO₂ 排出量削減、水使用量の削減、廃棄物発生量削減を対象としました。当社グループとしても地球温暖化問題にさらに貢献していくため、目標を達成するべく、グループ一丸となって取り組んでいきます。

長期環境目標（2040 年度）

事業活動の脱炭素化

第 5 次環境目標（2023 年度）



■ 三菱重工グループ長期環境目標（2040 年度）

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

（注）国内・海外グループ会社は連結子会社をデータ収集の対象とする。

■ 三菱重工グループ第5次環境目標（2021年度～2023年度）

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

(注) 国内・海外グループ会社は連結子会社をデータ収集の対象とする。

■ 三菱重工グループ第4次環境目標（2018年度～2020年度）

項目	対象範囲	目標（2018年度～2020年度）
1. CO ₂ 排出量削減	1.1 グループ全体	2020年度のCO ₂ 排出量原単位を、2014年度比で6%改善 ^(注1) (注1) 毎年1%削減を目安に評価を実施。
2. 水使用量の削減	2.1 グループ全体	2020年度の水使用量原単位を、2014年度比で6%改善 ^(注1) (水は工業用水、上水、地下水、河川水、湖水とし、海水は除く) (注1) 毎年1%削減を目安に評価を実施。
3. 廃棄物発生量削減	3.1 グループ全体	2020年度の廃棄物発生量原単位を、2014年度比で6%改善 ^(注1) (注1) 有価物を除き、有害廃棄物を含む。毎年1%削減を目安に評価を実施。

(注) 国内・海外グループ会社は連結子会社をデータ収集の対象とする。

パフォーマンスデータ

環境マネジメント

最高責任者	CTO（常務執行役員）
-------	-------------

責任機関・委員会	名称 三菱重工グループ環境委員会 メンバー CTO（常務執行役員）を委員長とし、13名で構成 開催回数 1回/年（2020年度）
----------	---

ISO14001 認証取得状況 (2021年3月31日時点)	認証取得社数	カバー比率（売上高ベース）
三菱重工グループ全体	46社	83%

(参照) 三菱重工ウェブサイト ISO14001 認証証明書

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

その他の認証取得状況 (2021年3月31日時点)	認証取得社数
エコアクション 21	2社
K-EMS（神戸環境マネジメントシステム）	3社

環境に関する監査

当社グループでは、各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門がそれぞれの傘下の組織に対して行う監査と、本社環境事務局が各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門の環境取り纏め部門に対して行う監査との二階層の監査を行っています。各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門は、原則、環境関連法令を遵守するための仕組みやその運用状況を現地・現物で確認し、グループの環境方針に基づき、気候変動対策、環境汚染対応、水保全などを目的とした環境管理が適切に行われているかを確認するために、傘下の国内事業所や工場などを対象とした内部環境監査を行っています。本社環境事務局は、各ドメイン・セグメントおよびコーポレート部門の環境取り纏め部門に対し、コンプライアンスや環境管理の状況を監査しています。

事業所・工場・地区ごとの

環境リスクと対策（注1）

当社グループは、ISO14001に基づいて、リスクの抽出方法や日常管理要領、緊急時対応に関するマニュアルを事業所（工場）ごとに整備・運用しています。各事業所（工場）では、油漏れや地震など緊急事態の発生を想定した「緊急時対応訓練」を実施して、対応手順の有効性を確認しています。なお、緊急事態が発生した場合は、社内の危機管理情報システムを通じて社長へ迅速に伝達する仕組みを構築しています。

環境に関する違反件数、

内容、および措置（注2）

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。（2021年10月末現在）

（注1）原則三菱重工業（株）単独

（注2）対象範囲日本国内

環境に関する KPI

三菱重エグループ第4次環境目標

KPI（1）CO ₂ 排出量／売上高	目標値	目標年
	CO ₂ 排出量原単位を 2014 年度比 6%削減	2020
KPI（2）水使用量／売上高	目標値	目標年
	水使用量原単位を 2014 年度比 6%削減	2020
KPI（3）廃棄物発生量／売上高	目標値	目標年
	廃棄物発生量原単位を 2014 年度比 6%削減	2020

	2017		2018		2019		2020	
	実績値	2014 年度比	実績値	2014 年度比	実績値	2014 年度比	実績値	2014 年度比
KPI（1）CO ₂ 排出量（注1）／売上高（注1）	16.8	13.3%削減	16.5	15.2%削減	15.1	22.2%削減	13.3	32.8%削減
KPI（2）水使用量（注2）／売上高（注2）	0.172	17.2%削減	0.176	15.2%削減	0.184	11.4%削減	0.183	11.4%削減
KPI（3）廃棄物発生量（注3）／売上高（注3）	1.92	8.9%削減	1.80	15.0%削減	1.79	15.3%削減	1.85	12.3%削減

（注1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 156 社

（注2）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 139 社

（注3）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 114 社

環境に関する取り組み

グリーンボンドの発行

2020年11月、当社にとって初めてとなるグリーンボンド^(注)を発行しました。本グリーンボンドは、脱炭素化社会の実現に向け、再生可能エネルギー／クリーンエネルギー事業（風力発電設備／事業・地熱発電設備／事業・水素発電設備／事業）を資金使途としたものです。これら事業の推進により、バランスの取れたエネルギーインフラの提供を通じて社会に貢献するとともに、SDGsの目標7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」の達成に寄与していきます。

当社は、グリーンファイナンスやトランジションファイナンスを、新しい資金調達の手段であるのみならず、社会・投資家の皆様との貴重な対話の機会をもたらすものと捉えています。これからも対話を継続しながら、エナジートランジション事業の拡大とそれに相応しい資金調達を通じて、企業価値の向上につなげてまいります。

本グリーンボンドの概要

名称： 三菱重工業株式会社第36回無担保社債（社債間限定同順位特約付）（三菱重工グリーンボンド）

発行年限： 5年

発行額： 250億円

利率： 0.14%

発行日： 2020年11月24日

償還日： 2025年11月21日

資金使途： 再生可能エネルギー／クリーンエネルギー事業（風力発電設備／事業・地熱発電設備／事業・水素発電設備／事業）に関連する新規または既存の事業・プロジェクト

取得格付： AA-（株式会社 日本格付研究所（JCR））

グリーンボンドフレームワークの策定および外部評価

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

グリーンボンドの適合性評価については、ICMAによる「グリーンボンド原則 2018」および環境省「グリーンボンドガイドライン 2020年度版」に適合している旨、第三者機関である Sustainalytics（サステイナリティクス）社からセカンドパーティ・オピニオンを取得しています。

（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。

（参照）三菱重工ウェブサイト グリーンボンド

<https://www.mhi.com/jp/finance/stock/greenbond>

環境意識の向上

e-ラーニングなどによる環境教育カリキュラムを作成し、社員への環境教育を実施しています。

研修センター主催の内部環境監査員養成教育を開催しているほか、塗装作業や危険物取扱従事者には、日常的な管理の手順や緊急時の処理方法に関する専門教育を実施しています。

サプライヤーに対する
環境教育

当社グループは、環境行動指針において「環境方針について、ステークホルダーの理解を得るとともに連携して環境の保全に努める。」と定めています。本行動指針の下、「三菱重工グループサプライチェーン CSR 推進ガイドライン」に「環境への配慮」に関する事項を定め、その内容をサプライヤーに周知しています。

環境保全の主な取り組み
（社会貢献活動）

絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援

自治体やNPOとの連携による、森林の保全活動および外来生物の駆除活動推進

（参照）

生物多様性保全（p.58）

環境面の製品責任

ライフサイクル・アセスメント

製品開発における環境基準および 製品の環境影響評価 (注1)

当社は、環境保全や CO₂ 削減に貢献する製品を創出する仕組みとして、2005 年に社内共通の技術標準「環境を配慮した製品作り基本指針」(非公開)を制定し、製品のライフサイクル全般にわたり環境影響を評価し、環境負荷の低減を図った製品作りを行っています。

当社グループ製品使用による CO₂ 削減貢献量

当社グループでは、代表的な製品使用時の CO₂ 削減貢献量を毎年、算定しています。2020 年度における当社グループ製品使用時の削減貢献量 (注2) は、49,130 千トンとなりました。

(注1) 原則三菱重工業(株)単独

(注2) 各製品の特性に応じてベースライン(基準年・比較対象)を設定し、当該年度の稼働・売上台数等に応じた CO₂ 削減貢献量を算出

環境製品の証明

環境製品証明の対象製品

当社グループの製品は B to B の工業製品が大半を占めるため、環境基準や環境性能に関しては、一般的な環境製品証明ではなく、個別の顧客との契約、製品検査等において厳格に規定・確認を行っています。なお、当社の一般消費者向けの製品としてはエアコンがありますが、エアコンについては経済産業省が定める省エネラベリング制度に対応し、省エネ基準を 100%達成しています。また、冷凍機やヒートポンプ、ガスエンジン等の一部について、先導的(Leading)な低炭素技術(Low-carbon Technology)を環境省が認証する、L2-Tech 認証を取得しています。

環境製品証明の対象製品の 売上比率

10%未満

製品回収/リユース・リサイクル

製品回収/リユース・ リサイクルの対象製品

当社グループの製品は B to B の工業製品が大半を占めますが、エコデザインやエコラベルなどを中心としたプロダクトスチュワードシップを通じて、廃棄・リサイクルを含むライフサイクル全般における製品管理を進めています。

一般消費者向けの製品としてはエアコンがありますが、エアコンについては日本の家電リサイクル法の対象製品であるため、法令に則り回収を行っています。また自社レンタルフォークリフトについては、レンタル籍の車両(レンタル UP 車)の中から選定し、独自基準で点検・部品交換を行い、交換部品・塗装・保証期間によって 3 ランクに分けて「認定中古車」として販売する新しいビジネスモデルを国内で初めて構築し取り組んでいます。

製品回収/リユース・リサ イクル対象製品の売上比率

5%未満

社内表彰制度 「ベストイノベーション」 による環境表彰 (参照)	2017 年度に、当社グループは、グループ全体の表彰制度「ベストイノベーション」表彰の中に、「環境製品賞」「環境・プラクティス賞」を新設しました。 2020 年度は、環境製品賞では、地球にやさしい LNG 燃料船を実現する省スペース燃料ガス供給モジュール、トップレベルの省エネと冷媒の環境負荷低減したヒートポンプチラー「MSV2」の 2 つの製品の関係者を表彰しました。また自社の事業活動における環境負荷低減について表彰する環境・プラクティス賞では、環境活動促進システム「エコポイントシステム」を開発・運用したグループ会社の関係者を表彰しています。 「環境に貢献する製品・取り組み」 https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/commendation.html
--	--

報告の対象範囲

環境側面に関する報告の 対象範囲	当社の財務および非財務情報開示に関しては、原則として三菱重工業（株）および連結子会社を対象としています。 ただし、環境関連の非財務情報は、当社単体もしくは特定の範囲を対象としているものがありますが、その場合は個別に対象範囲を明示しています。
-----------------------------	--

参照する基準・ガイドライン類

参照する基準・ ガイドライン類	グローバル・レポーティング・イニシアチブ（GRI） サステナビリティ・レポーティング・スタンダード 国際統合評議会（IIRC） 国際統合報告フレームワーク 環境省 環境報告ガイドライン（2018 年版） ISO26000 社会的責任に関する手引き 経済産業省 価値協創ガイダンス TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）
----------------------------	---

▶ 気候変動

三菱重工グループは、三菱重工グループ長期環境目標（2021～2040）および第5次環境目標（2021年度～2023年度）の中で、CO₂排出量を削減する目標を設定し、事業活動や製品・サービスを通じて気候変動問題の解決に取り組んでいます。事業活動における2020年度のCO₂排出量は55万トンとなり、2019年度のCO₂排出量と比較して減少しました。当社グループは、「三菱重工グループ第5次環境目標」に則り、引き続き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、2021年度以降もCO₂排出量の削減に取り組んでいきます。

CO₂排出量（スコープ1・2）

2020年度

55 万t（注1）

CO₂排出量原単位削減率（2014年度比）

2020年度

32.8%

（注1）三菱重工（株）単独および国内外グループ会社156社

パフォーマンスデータ

気候変動に関する戦略

気候変動に関するガバナンス

責任機関・委員会

三菱重工グループ環境委員会

気候変動に関するリスク管理方法

当社では、CTO（Chief Technology Officer）が委員長を務める環境委員会を最高責任委員会とする責任体制の下、CO₂を含む温室効果ガスの排出量削減をはじめとする気候変動問題への緩和および適応への対応に取り組んでいます。2016年度に、本社に設置された環境企画グループが事務局を担当しています。気候変動リスクを含む環境関連リスクは、経営への影響の大きさや社会的影響の大きさ、対策の緊急性など基準として、各部門長が把握し、重要なものは、環境企画グループを通して、環境委員会へ上程、対策を審議しています。特に重大なものについては、社長を委員長とする経営会議に上申、審議のうえ、全社の重要リスクとして対策が実施されます。中でも、経営会議に出席している取締役会メンバーが重要だと判断した案件の場合、取締役会に上申・審議を行っています。

気候変動による機会の概要

パリ協定が発効したことで、CO₂排出量に対する規制がさらに強化されることが想定されます。これにより、CO₂排出量がより少ない高効率発電設備等の需要が伸びることが予想されます。当社グループでは発電プラントの排ガスからCO₂を回収するシステムや、CO₂の排出のより少ない、高効率ガスタービン発電プラント、水素燃料による発電システムも開発・提供しており、排出規制が大きなビジネス機会であると認識しています。

気候変動による影響

事業拠点における気候変動緩和に向けた取り組み

省エネ活動

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

再生可能エネルギーの導入

再生可能エネルギーを導入することで、事業拠点での電力使用を通じた CO₂ を含む温室効果ガスの排出量の削減に取り組んでいます。各拠点で太陽光発電設備の導入や水力発電による電力を購入しており、Mitsubishi Turbocharger Asia Co., Ltd. のタイ工場では、2018 年 3 月に屋上に太陽光発電設備を設置しました。この発電設備により年間 3,000 トン近い CO₂ を削減し、CO₂ 排出量の削減に貢献したとして、タイ政府からも表彰を受けています。また当社グループで運用している White Deer Wind Farm により発電した電力は、REC (Renewable Energy Certificate) を通じて当社米国グループ会社で活用しており、年間で約 40,000 トンの CO₂ を削減しています。

気候変動緩和に寄与する製品・サービス

気候変動緩和に寄与する 製品・サービスの概要 または当社グループ製品 使用による CO₂ 削減貢献量

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など、低炭素社会実現に向けて広範囲に取り組んでいます。

2020 年度における当社グループの代表的な製品使用時 CO₂ 削減貢献量^(注)は、49,130 千トンとなりました。

(注) 各製品の特性に応じてベースライン（基準年・比較対象）を設定し、当該年度の稼働・売上台数等に応じた CO₂ 削減貢献量を算出

温室効果ガス排出

直接的温室効果ガス排出量（スコープ 1）

		単位	2017 ^(注 1)	2018 ^(注 2)	2019 ^(注 3)	2020 ^(注 4)
CO ₂ 排出量（連結）	実績	kt	188	184	185	151
	第三者認証（国内）	kt	151	135 ^(注 5)	122 ^(注 6)	102 ^(注 7) ✓
その他の排出量 （三菱重工単体）						
CH ₄	実績	t-CO ₂	82	259	51	62
N ₂ O	実績	t-CO ₂	458	464	187	1,320
HFCs	実績	t-CO ₂	791	1,303	579	637
PFCs	実績	t-CO ₂	0	0	0	0
SFCs	実績	t-CO ₂	42	39	21	291
その他	実績	t-CO ₂	0	0	0	0

(注 1) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 152 社

(注 2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 163 社

(注 3) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 157 社

(注 4) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 156 社（売上高カバー率：97%）

(注 5) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 16 社

(注 6) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 14 社

(注 7) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 15 社

間接的温室効果ガス排出量（スコープ 2：マーケット基準）

	単位	2017 (注 1)	2018 (注 2)	2019 (注 3)	2020 (注 4)
実績	kt	649	609	526	399
第三者認証（国内）	kt	433	358 (注 5)	302 (注 6)	247 (注 7) ✓

(注 1) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 152 社
(注 2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 163 社
(注 3) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 157 社
(注 4) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 156 社（売上高カバー率：97%）
(注 5) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 16 社
(注 6) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 14 社
(注 7) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 15 社

その他の間接的温室効果ガス排出量（スコープ 3）(注)

カテゴリ	単位	2020
1. 購入した製品・サービス (注 1)	kt	4,935
2. 資本財 (注 2)	kt	390
3. スコープ 1, 2 に含まれない燃料およびエネルギー関連活動 (注 2)	kt	68
4. 輸送、配送（上流）(注 1)	kt	13
5. 事業から出る廃棄物 (注 3)	kt	19 ✓
6. 出張 (注 2)	kt	10
7. 雇用者の通勤 (注 2)	kt	37
8. リース資産（上流）＜スコープ 1&2 に含む＞		—
9. 輸送、配送（下流）＜カテゴリ 4 に含む＞		—
10. 販売した製品の加工 (注 5)		—
11. 販売した製品の使用 (注 5)		—
12. 販売した製品の廃棄 (注 4)		—
13. リース資産（下流）(注 6)		—
14. フランチャイズ (注 6)		—
15. 投資 (注 4)		—

(注) 集計範囲・算定方法の見直し等により数値が変動する可能性あり
(注 1) 三菱重工業（株）単独および国内主要グループ会社一部
(注 2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社
(注 3) 三菱重工業（株）単独および国内連結事業会社 11 社（計 57 サイト）
(注 4) 2020 年度は参考となるデータが確認できないため算定対象から除外
(注 5) 算定検討中
(注 6) 当社事業の範囲外のため算定対象から除外

エネルギー消費

エネルギー総消費量

	単位	2017 (注 1)	2018 (注 2)	2019 (注 3)	2020 (注 4)
実績	GWh	2,231	2,147	2,097	1,778

(注 1) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 152 社
(注 2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 163 社
(注 3) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 157 社
(注 4) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 156 社（売上高カバー率：97%）

電気購入量

	単位	2017 (注1)	2018 (注2)	2019 (注3)	2020 (注4)
実績	GWh	1,269	1,191	1,120	982

再生可能エネルギー使用量

	単位	2017 (注1)	2018 (注2)	2019 (注3)	2020 (注4)
実績	GWh	12	17	18	120
エネルギー総消費量に占める割合		0.5%	0.8%	0.9%	6.3%

(注1) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 152 社

(注2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 163 社

(注3) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 157 社

(注4) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 156 社（売上高カバー率：97%）

エネルギー使用量実績（国内）

	単位	2017 (注1)	2018 (注2)	2019 (注3)	2020 (注4)
電力	GWh	840	739	699	598 ✓
A 重油	ML	4	5	3	3 ✓
B・C 重油	KL	0.1	0	20	0 ✓
ガソリン	ML	2	0.7	0.3	0.2 ✓
軽油	ML	7	4	3	4 ✓
灯油	ML	3	2	4	2 ✓
ジェット燃料	ML	0.7	0.7	0.7	0.7 ✓
一般炭	kt	0.2	0.1	0.1	0 ✓
都市ガス	Mm ³	39	38	36	29 ✓
LPG	kt	5	4	4	4 ✓
LNG	kt	0.5	0.2	0.1	0.7 ✓
石油系炭化水素ガス	Km ³	0.4	0	0.1	0.1 ✓
温水	GJ	5	30	21	20 ✓
冷水	TJ	13	17	7	6 ✓
蒸気	TJ	11	10	4	4 ✓

(注1) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 66 社

(注2) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 16 社

(注3) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 14 社

(注4) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社 15 社

▶ 水リスク

三菱重工グループは、三菱重工グループ第5次環境目標（2021年度～2023年度）の中で、水使用量を削減する目標を設定し、事業活動における水使用量の削減に取り組んでいます。

2020年度の水使用量は741万m³となり、2019年度と比較して減少しました。

当社グループでは、三菱重工グループ第5次環境目標に則り、漏水調査による早期補修や、工程改善による削減活動等を実施し、2021年度以降も引き続き水使用量の削減に取り組んでいきます。

水使用量

2020年度

741 万m³（注1）

水使用量原単位削減率（2014年度比）

2020年度

11.4 %

（注1）三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社139社

パフォーマンスデータ

水リスクに関する戦略

水リスクに関するガバナンス

責任機関・委員会

三菱重工グループ環境委員会

水リスクに関する
リスク管理方法

当社グループは、第5次環境目標の中で、水資源の有効活用についても当社グループ統一の削減目標を設定し、グループ全体で取り組んでいます。グループ会社各社で計画している環境マネジメントプログラム等を通じ水使用量削減に関する活動計画を策定しており、適切な水資源の管理を図っています。水関連データについては、報告・集約できるITシステムを活用して各社の進捗状況を確認しています。

水ストレス地域における
水リスク管理

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

水リスクの管理

水質

排水に関しては、法規制に基づいた水質管理を実施しています。2020年度においては、関連法令の定める水質基準に違反した事例はありませんでした。

水に関する

法規制・税制・価格変化

日本国内では、法規制改正の情報を入手次第、適宜対応しています。海外グループ会社については、工場の水使用量等のデータ把握を進めています。

自社製品を通した水リスクに対する取り組み

製品の使用による

水使用量の削減

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

製品の使用による

水質影響の緩和

脱硫装置の排水処理など環境に配慮した火力発電システムにより、水質影響の緩和に貢献しています。

水使用量

水使用量の削減

水使用量の削減	単位	2017	2018	2019	2020
取水量	万 m ³	850 (注 1)	925 (注 2)	840 (注 3)	741 (注 4)
第三者認証 (国内)		683	666 (注 5)	647 (注 6)	557 (注 9) ✓
取水量内訳					
上水道水	万 m ³	368	417	318	293
第三者認証 (国内)	万 m ³	224	212 (注 5)	180 (注 6)	161 (注 9) ✓
工業用水	万 m ³	307	303	315	250
第三者認証 (国内)	万 m ³	284	286 (注 5)	291 (注 6)	229 (注 9) ✓
地下水	万 m ³	175	205	207	198
第三者認証 (国内)	万 m ³	173	167 (注 5)	176 (注 6)	167 (注 9) ✓
再利用水使用量 (注 7)	万 m ³	26	22	18	18
リサイクル水の使用比率 (注 7)	%	6.7	6.0	5.0	6.0
水使用量	万 m ³	876 (注 1)	947 (注 2)	860 (注 3)	759 (注 4)
水使用原単位 (注 8)		0.171	0.175	0.184	0.183
原単位削減率 (2014 年度比)	%	17.3	15.4	11.4	11.4
排水量 (注 7)	万 m ³	1,027	1,048	794	781

(注 1) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 156 社

(注 2) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 150 社

(注 3) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 142 社

(注 4) 三菱重工業 (株) 単独および国内外グループ会社 139 社 (売上高カバレッジ率 93%)

(注 5) 三菱重工業 (株) 単独および連結事業会社 15 社

(注 6) 三菱重工業 (株) 単独および連結事業会社 13 社

(注 7) 三菱重工業 (株) 単独

(注 8) 売上金額 (円) 対水使用量にて算出

(注 9) 三菱重工業 (株) 単独および連結事業会社 14 社

▶ 生物多様性

「環境基本方針・行動指針」「三菱重工グループ CSR 行動指針」を、環境省の「生物多様性民間参画ガイドライン」や経団連の「生物多様性宣言」を包含するものと位置づけています。これらの方針・指針に沿って、各地区で生物多様性の保全につながるさまざまな活動を推進しています。

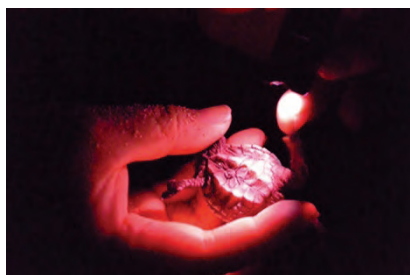
ピックアップ

絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援

当社グループのロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である種子島において、2015 年度より、認定 NPO 法人アースウォッチ・ジャパンが主催する「種子島のアカウミガメ保全調査」を支援しています。アカウミガメは、世界的に絶滅が危惧されており、種子島は日本で 2 番目にアカウミガメの産卵が多い地域でありながら、これまで保全のための個体識別調査がほとんど行われてこなかったため、本調査がアカウミガメの生態の解明、ひいては保全に繋がることが期待されます。現地調査には当社グループの社員もボランティアで参加し、NPO 法人日本ウミガメ協議会の指導のもと、産卵後の親ガメに個体識別用の標識を装着したり、孵化した子ガメたちの鱗板調査や体重測定などを行っています。2020 年度以降は新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、ボランティアによる活動を休止していますが、現地の NPO とウミガメの研究者が調査を継続し、データを収集しています。この事業は、「国連生物多様性の 10 年日本委員会（UNDB-J）」が推奨する事業として認定を受けています。2020 年 9 月、過去 6 年間の調査活動の成果をまとめ、当社ウェブサイトに掲載しました。

（参照）三菱重工ウェブサイト 生物多様性

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



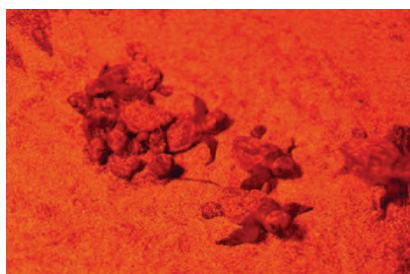
鱗板配列の確認（注 1）



子ガメの体重測定（注 1）



脱出を見守るボランティア（注 1）（注 2）



海へ向かう子ガメたち（注 1）



調査活動前にレクチャーを受ける
ボランティアの皆さん（注 2）



ドローンで上空からウミガメの足跡を調査（矢印）

（注 1）赤外線カメラで撮影

（注 2）写真は新型コロナウイルス流行前のもの

森林の保全活動や外来生物の駆除活動を推進

近年、地方自治体などでは、企業による森林整備活動を支援する取り組みに力を入れています。当社グループも各地の自治体などと連携して森林保全活動を推進。多様な生物が生息する森林を守るため、社員やその家族が中心となって植樹や間伐などの活動に取り組んでいます。また、NPO などと連携し、日本の生態系に影響を与える外来生物の駆除活動にも積極的に参加しています。

相模原製作所では三菱重工エンジン&ターボチャージャ（株）が主体となり 2009 年以降毎年、神奈川県が取り組んでいる「かながわ水源の森林づくり事業」に社員の自然環境保全に対する意識を高めるために森林再生パートナーとして参画し、森林保全活動に協力しています。



参加した社員とその家族（注）

（注）写真は新型コロナウイルス流行前のもの

事業拠点における生物多様性保全

高砂工場では、環境アセスの結果に基づき、希少植物（ミゾコウジュ・ミコシガヤ）保護のために専用花壇整備し生育を行っています。また、三菱重工工作機械（株）（本社：滋賀県栗東市）（注）では、琵琶湖を有する滋賀県を拠点とする企業として「琵琶湖を戻す会」主催の外来魚駆除活動に毎年参加し琵琶湖の環境保護・生態系保全に協力しています。

（注）2021 年 8 月 2 日付で当社から日本電産株式会社へ株主が変更となり、社名も「日本電産マシントール株式会社」に変更

パフォーマンスデータ

生物多様性の取り組み

生物多様性に関する
活動計画と影響評価

事業所などでは、周囲の生物多様性への影響を最小限に留めるため、さまざまな取り組みを行っています。

▶ 汚染・廃棄物

三菱重工グループは、三菱重工グループ第5次環境目標（2021年度～2023年度）で廃棄物発生量（有害廃棄物を含む）を削減する目標を設定し、分別の徹底や再利用の促進、加工ロス最小限化等により廃棄物の排出抑制に努めています。

2020年度の廃棄物総発生量は146千トンとなり、2019年度と比較して減少しました。

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。

2020年度のVOC排出量は741トンとなり、2019年度と比較して減少しました。

当社グループでは、引き続き廃棄物発生量およびVOC大気排出量の削減に取り組んでいます。

廃棄物総発生量

2020年度

146 千t (注1)

キシレン、トルエン、エチルベンゼン大気排出量

2020年度

741 t (注2)

(注1) 有価物を含む。三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社119社（売上高カバー率：92%）

(注2) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社25社（売上高カバー率：82%）

パフォーマンスデータ

汚染・廃棄物

廃棄物排出量

実績	単位	2017 (注2)	2018 (注3)	2019 (注4)	2020 (注5)
発生量 (注1)	千t	189	173	170	146
第三者認証（国内）	千t	119	49 (注6)	56 (注6)	37 (注8) ✓
リサイクル量 (注1)	千t	123	130	120	109
最終処分量 (注1)	千t	9	14	12 (注7)	11

有害廃棄物排出量

実績	単位	2017 (注2)	2018 (注3)	2019 (注4)	2020 (注5)
実績	千t	11	10	10	9

(注1) 有害廃棄物、有価物を含む

(注2) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社152社

(注3) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社118社

(注4) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社116社

(注5) 三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社119社（売上高カバー率：92%）

(注6) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社14社、有価物を除く

(注7) 事業活動以外の廃棄物の最終処分量を除く

(注8) 三菱重工業（株）単独および連結事業会社15社、有価物を除く

揮発性有機化合物（VOC）排出量

	単位	2017 (注1)	2018 (注2)	2019 (注3)	2020 (注4)
実績（合計）	t	2,364	1,145	815	741
トルエン	t	484	313	294	312
キシレン	t	1,192	536	339	274
エチルベンゼン	t	688	296	182	155

（注1）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 28 社

（注2）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 22 社

（注3）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 28 社

（注4）三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 25 社（売上高カバー率：82%）

社会

▶ 労働慣行

三菱重工グループでは、一人ひとりが能力を十分に発揮できる労働環境を提供するために、「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定するとともに、企業風土の醸成、各種制度の整備に努めています。

給与や労働時間等の労働基準においては、各国の法令遵守を徹底するとともに、日本国内の当社社員の労働時間の上限を一日8時間週40時間と法令に沿った条件を設定するなどの法令遵守により、より良い労働環境の整備に努めています。加えて、労働組合とは労働協約を締結し、賃金・一時金や労働安全衛生、諸制度の改善、経営状況等について労使協議や意見交換を重ねながら、労使の対話を進めています。

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にも多様（性別、年齢、国籍、障がいの有無など）が求められています。そのため、多様性を追求するダイバーシティ・マネジメントを強化しており、ダイバーシティ推進組織をHR部門内に設置しています。ダイバーシティ推進組織の具体的な取り組みとしては、階層別教育への織り込みによる管理者等の意識改革や、イントラネット上に専用サイトを開設し、ダイバーシティ推進に関する情報発信等を行っています。

女性活躍推進については、女性が活躍できる風土の醸成に向けた計画の立案・遂行に取り組んでいます。具体的には、キャリアを中断させない仕組みづくりとして育児休業・勤務制度や不妊治療（チャイルド・プラン）休業、再雇用（キャリア・リターン）制度、各種支援金制度など、法定を上回る制度や独自制度の拡充に努めてきました。さらに、2014年からは女性活躍推進に向けたキャリアアップ施策として「女性従業員数の拡大」「キャリア支援」「女性管理職の計画的な育成」「風土醸成」の4つのテーマを掲げ、各種取り組みを進めています。その結果、2014年度に設定した「2020年までに女性管理職者数（課長相当職以上）を2014年比で3倍に引き上げる」という目標を達成することができました。また、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」「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。引き続き、柔軟な働き方の推進、さらなるキャリアアップに向けた仕組みづくりを進めていきます。

障がい者に対しては、能力と適性に応じて活躍できる場の提供と社会的自立の促進を目指し、相談窓口を設置するなど、職場環境および施設・設備面において配慮をすすめることで就労支援を推進しています。2018年12月には新たな職域で障がい者が活躍できる場を創設するとともに、就労支援センターと連携して採用する等の取り組みを行い、2021年には新たに2つの地域において、構内美化を中心に行う職場の運営を開始しました。こうした取り組みにより、より多くの障がい者が当社に興味を持ち、安心してご応募いただけるように努めています。

2003年から定年退職（60歳）を迎える従業員を対象に再雇用制度を整備し、さらに2013年からは「雇用延長制」を導入して、再雇用制度以上にメリハリのある処遇の実現や福利厚生面の改善などを図りました。

加えて、社員の信仰が多様化する中で、会議室を祈祷室として開放することで、礼拝の場所の提供を開始しました。さらに、同性でも法律婚と同じ福利厚生を受けられるよう配慮するなど、さまざまな職場で高い経験値と専門性を持つ従業員の活躍を推進していきます。

女性活躍推進

女性管理職者数

2020年度

258 名（連結）（注）

（注） 2020年4月1日時点の課長相当職以上。三菱重工業（株）および三菱パワー（株）（従業員カバー率：29%）

2021 年度

従業員における女性比率	12.5%
管理職における女性比率	4.4%
ゼネラルマネージャー層における女性比率	3.3%
役員における女性比率	4.1%
プロフィットセンター管理職における女性比率	4.2%

(注) 2021 年 4 月 1 日時点 (データカバー率: 連結全従業員の 89.8%)

パフォーマンスデータ

労働慣行

多様性と機会均等

従業員数 (各年度末時点)	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総数	名	83,932	82,728	80,744	81,631	79,974	連結
	名	16,824	14,717	14,534	14,501	14,553	単独
男性	名	15,166	13,213	13,104	13,042	13,076	単独
	%	90.1	89.8	90.2	89.9	89.9	単独
女性	名	1,658	1,504	1,430	1,459	1,477	単独
	%	9.9	10.2	9.8	10.1	10.1	単独

従業員平均勤続年数、平均年齢	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総数	年	16.2	16.4	17.0	17.6	18.2	単独
	歳	39.2	39.5	40.1	40.7	40.8	単独
男性	年	16.2	16.4	17.0	17.7	18.3	単独
	年	16.6	16.6	17.2	17.4	17.9	単独

役員	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総数	名	54	58	57	63	61	単独
	名	53	57	56	61	58	単独
男性	%	98.1	98.3	98.2	96.8	95.1	単独
	名	1	1	1	2	3	単独
女性	%	1.9	1.7	1.8	3.2	4.9	単独

管理職 (課長職以上)	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総数	名	3,478	3,083	3,196	3,265	3,396	単独
	名	3,398	2,998	3,096	3,159	3,273	単独
男性	%	97.7	97.2	96.9	96.8	96.4	単独
	名	80	85	100	106	123	単独
女性	%	2.3	2.8	3.1	3.2	3.6	単独

障がい者雇用率	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
雇用率	%	2.17	2.13	2.1	2.29	2.24	単独

再雇用者数	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総数	名	1,284	925	696	519	608	単独

賃金の平等性 (注)		2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
管理職（基本給のみ）	男性	1.01	1.02	1.01	1.02	1.02	単独
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	単独
管理職（基本給+その他ボーナス等のインセンティブ）	男性	1.01	1.01	1.01	1.01	1.01	単独
	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	単独
	男性	1.02	1.02	1.03	1.03	1.03	単独
非管理職	女性	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	単独

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

結社の自由

従業員数（各年度末時点）	単位	2016 (注 1)	2017 (注 1)	2018	2019	2020
労働協約の対象となっている従業員割合	%	99.9	99.9	88.9 (注 2)	88.9 (注 2)	88.9
労働組合との団体交渉（労使協議）の回数	回	36	43	40 (注 1)	41 (注 1)	42

(注 1) 三菱重工業（株）単独

(注 2) 三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 10 社（従業員カバー率 49.3%）

一時解雇

	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
一時解雇者数	名	0	0	0	0	0	単独
一時解雇を伴う組織変更に関する団体交渉の回数	回	0	0	0	0	0	単独

▶ 労働安全衛生

当社グループは、「人命尊重の精神に徹し、安全を何よりも優先すること」という“基本方針”と「グループ一体となって、グループ内の連携を図り、全員参加で、安全衛生水準の維持、改善に努める」「グループ会社は、安全衛生を事業運営上の最重要課題と位置づけ、安全衛生管理体制を確立し、責任と役割を明確にし、安全衛生活動に取り組む」「健康はすべての基本であることを認識し、健全な身体と快適な職場づくりに全員が工夫と努力を続ける」など6つの“行動指針”で構成される『三菱重工グループ安全衛生方針』を掲げており、従業員とともに事業活動に従事する関係下請負企業も対象としています。この方針のもと、全社で労働安全衛生マネジメントシステムを運用して、安全で快適な職場づくりを推進しています。2021年9月時点では、当社グループのうち2社（注）が労働安全衛生マネジメント認証規格である「ISO45001」を取得した事業場を保有しています。

労働安全衛生に関連する取り組みの計画内容や進捗については、責任者であるHR担当役員への定期的な報告・審議が行われるとともに、HR担当役員を座長とする中央生産委員会においても、安全衛生管理計画の協議および進捗フォローを定期的に行っています。また、拠点ごとの総括安全衛生管理者・従業員・労働組合で構成する事業所安全衛生委員会ならびに各部課における部課安全衛生委員会を毎月開催するとともに、定期的に労働組合との協議を実施しています。

死亡・重大災害等の労働安全衛生リスクについては危機管理情報として発生部門より経営層へ危機管理情報として速報するとともに、各ドメインの責任者より経営会議・取締役会等の場にて災害概要ならびに対策等について報告を行うこととしています。また、死亡・重大災害等の安全衛生リスクが発露した場合、HR担当役員は発生部門へ詳細報告を行わせるとともに、当該事象で得られた知見のグループ内の全職場への周知・展開を指示、必要に応じて三菱重工グループ員への緊急メッセージを発信することで、労働安全衛生リスクの監督・管理を行っています。

（参照）三菱重工ウェブサイト ISO45001 認証取得状況

https://www.mhi.com/jp/sustainability/social/health_iso45001.html

（注）従業員カバー率 4.04%

労働（休業）災害度数率（100万労働時間あたり）

2020年度 **0.35**（連結）（注）

製造業平均

2020年度 **1.21**

（注）三菱重工（株）単独およびグループ会社44社（従業員カバー率71.3%）、100万延実労働時間あたり休業災害度数率とは、100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表したものの、

$$\text{休業1日以上の労働災害による死傷者数} \div \text{延実労働時間数} \times 1,000,000$$

安全衛生基本方針

三菱重工グループ安全衛生方針

【基本方針】

『人命尊重』の精神に徹し、安全を何よりも優先する。

【行動指針】

1. グループ一体となって、グループ内の連携を図り、全員参加で、安全衛生水準の維持・改善に努める。
2. グループ各社は、安全衛生を事業運営上の最重要課題と位置付け、安全衛生管理体制を確立し、責任と役割を明確にし、安全衛生活動に取り組む。
3. 安全衛生活動は、目標を設定し、実行・評価することで、継続的な改善を図り、労働災害・職業性疾病の未然防止に努める。
4. 安全で安心な職場とするために、職場のリスクを明確にし、そのリスクの性質に応じた対策を実施することで、潜在リスクの最小化を図る。
5. 一人ひとりが、関連法規、基本ルール及びその他の要求事項の遵守を徹底し、教育の受講を通じ、安全衛生に対する意識の高揚を図る。
6. 健康はすべての基本であることを認識し、健全な身体と快適な職場づくりに全員が工夫と努力を続ける。

ピックアップ

長崎造船所に「安全伝心館」を開設

「我々の生産活動において働く仲間の尊い命をなくすようなことを絶対起こさない」という決意のもと、2012年10月、長崎造船所に「安全伝心館」という安全教育施設を開設しました。この施設は、災害の再現映像や掲示物から災害防止のポイントや対策を学ぶ「災害事例展示ゾーン」、人がエラーを起こす原理を体験教育や災害事例を交えながら学び、危険予知トレーニングもできる「ヒューマンエラー学習ゾーン」の2つから構成されています。この施設を管理者から作業員まで一人ひとりが災害の悲惨さや辛さを心で感じ、「今後どうあるべきか、自分は何をすべきか」に気付き決意する場として活用し、安全感性の向上と安全文化の醸成を図っています。



安全伝心館

パフォーマンスデータ

労働安全衛生

業務上死亡者数	単位	2016	2017	2018	2019	2020
対象範囲		単独	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)
従業員	名	0	0	0	0	0 ✓
請負業者	名	2	1	0	4	2 ✓

休業災害度数率 (注3)		2016	2017	2018	2019	2020
対象範囲		単独	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)
従業員		0.28	0.18	0.17	0.19	0.22 ✓
請負業者		0.41	0.46	0.29	0.33	0.50 ✓

休業疾病度数率		2016	2017	2018	2019	2020
対象範囲		単独	単独	単独	単独	単独
従業員		0.02	0.08	0.03	0.03	0.03 ✓

労働災害件数 (注4)	単位	2016	2017	2018	2019	2020
対象範囲		単独	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注1)	連結 (注2)
従業員	件	39	19	17	18	25 ✓
請負業者	件	—	52	37	38	45 ✓

(注1) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 23 社

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

(注3) 休業災害度数率とは、100 万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表したもの。

休業 1 日以上の労働災害による死傷者数 ÷ 延実労働時間数 × 1,000,000

(注4) 労働災害件数の 2014 年～2016 年は不休災害を含む全災害の件数を記載

労働時間		2016	2017	2018	2019	2020
	対象範囲 時間	単独 89,026,326	連結 (注1) 218,665,120	連結 (注1) 227,229,887	連結 (注1) 207,196,189	連結 (注2) 200,930,240✓

(注1) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 23 社

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

■ 労働災害削減に向けた目標

死亡・重大災害件数		2017 (注1)	2017 (注2)	2018 (注2)	2019 (注2)	2020 (注3)	2021 (注4)
	目標	0	0	0	0	0	0
	実績	2	2	0	5	2	

労働（休業）災害度数率		2016	2017	2018	2019	2020 (注3)	2021 (注4)
	目標	—	—	—	—	—	0.26
	実績					0.35	

(注1) 三菱重工業（株）単独

(注2) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 23 社

(注3) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 44 社（従業員カバー率 71.3%）

(注4) 三菱重工業（株）単独およびグループ会社 47 社

労働安全衛生に関する 活動状況および教育・ 啓発

三菱重工グループ安全衛生方針を具現化するための手段として労働安全衛生マネジメントシステムを定め、組織的かつ継続的に実施する安全衛生管理に関する仕組みを構築しています。また労働災害につながるリスクを低減させるため、新規プロジェクトの計画時、および既存のプロジェクトは定期的に労働安全リスク評価を実施しています。その一環として、全ドメインにおいて、主に安全担当部門や製造部門が中心となって作業や設備に関するリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき改善を進めています。また、未熟練者などを対象に、ビジュアル教材や、災害を疑似体験できる体感設備を活用した安全教育に取り組み、安全感性の向上と安全文化の醸成を図っています。体感設備は長崎造船所や神戸造船所など各地域拠点に設置しています。

緊急時の対応

万一の災害・事故発生に備え、当社の事業特性を踏まえた緊急事態発生時措置規定を各ドメインで定めており、発生時の被害の最小化と早期収束を図っています。併せて発生状況および原因の究明・分析を行うと共に、類似災害・事故防止対策を講じています。

健康経営の推進

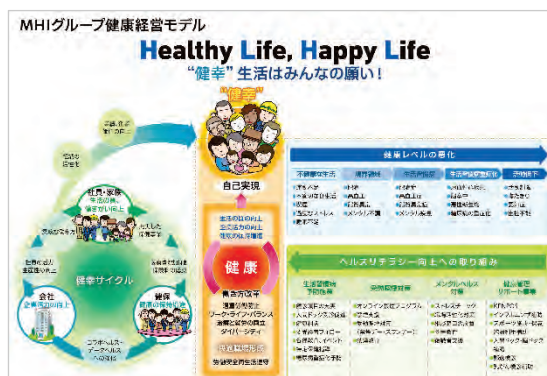
健康推進のプログラム・ 取り組み

- ・ 2019 年 10 月、「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健康経営に取り組む」とする社長の健康経営宣言を発信しました。
- ・ 社長健康経営宣言を受け、以下の 5 つの重点項目を健康管理計画（「Action 5 ご健康に！！」）にまとめ、MHI グループ一体となって、施策を推進しています。
 - ① ライフスタイルを改善し生活習慣病予防のヘルスプロモーション活動（オンライン健康セミナー、特定保健指導、健康ニュースの発信等）や、三菱重工健康保険組合と協働したオンライン禁煙プログラムの提供
 - ② スマイルあふれる職場づくりのため、ストレスチェックの活用によるセルフケアや、社員が相談しやすい環境づくり、職場環境改善を推進
 - ③ スモークフリーの職場環境を目指した、喫煙所の改善・集約
 - ④ 生活習慣病等による重症化予防のため産業医面接や産業看護職による保健指導、受診勧奨状況の把握および未受診者フォロー、健康診断結果で HbA1c7.5 以上に対する持続血糖測定器を使用した糖尿病重症化予防のためのプログラムの展開
 - ⑤ 定期健康診断受診の徹底、長時間労働者に対する医師面接等コンプライアンスの遵守

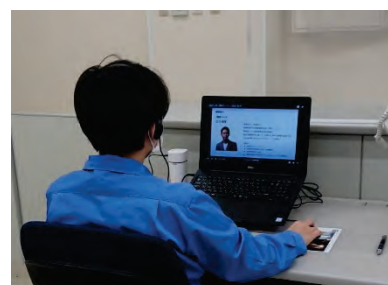
- ・健康管理の指標として、傷病休業件数率・日数率のほか、施策ごとに評価指標（KPI）を定めています。2019年からの3カ年では喫煙率23%未満、生活習慣病等の高リスク者への事後措置100%、2年連続高ストレス該当職場ゼロ、人間ドック受診率50%以上等を目標として推進しています。
- ・ヘルスリテラシー向上の一環として、専用ポータルサイト（MHI グループ健康ポータル）を開設。定期的な健康情報の発信、当社グループにおける新型コロナウイルス感染症対策の発信、健康相談窓口や健康管理に関する各種手続き等を紹介し、社員がアクセスしやすい健康情報の発信に努めています。
- ・ストレスチェックで高ストレスと判定された社員に産業医との面談を推奨し、メンタル不調の未然防止の一助としています。また、職場毎の集団分析結果をフィードバックして職場環境改善に努めています。
- ・社内の産業医・産業看護職・公認心理師・臨床心理士、また外部 EAP の設置等により社員、海外派遣者およびその家族等が相談しやすい環境づくりを促進しています。



社長健康経営宣言ポスター



MHI グループ健康経営モデル



自席でのオンライン健康セミナー受講

MHI グループ健康経営体制



健康経営推進のための各種指標

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

項目	目標値	2019	2020
定期健康診断受診率	100%	97.5%	99.5%
人間ドック受診率	50%以上	39%	35%
喫煙率	23%未満	24.9%	23.7%
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%
血糖値改善プログラム参加率	15%	4%	12%

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

健康診断等データ（経済産業省 健康経営度調査 提出データ一部抜粋）

項目		2019	2020
適正体重維持者率	BMI18.5～25 未満	64.2%	63.4%
血圧リスク者率	収縮期血圧 180mmHg 以上または拡張期血圧 110 mm Hg 以上	0.4%	0.4%
糖尿病管理不良者率	HbA1c8.0 以上	1.0%	0.9%
ストレスチェック受検率		96.0%	97.3%

傷病休業統計

傷病休業件数率	2016	2017	2018	2019	2020
対象範囲	単独	単独	単独	単独	単独
	3.40	3.53	3.09	3.74	3.98

傷病休業日数率	2016	2017	2018	2019	2020
対象範囲	単独	単独	単独	単独	単独
	0.79	0.79	0.73	0.82	0.80

（注）休業：傷病で4日以上連続した欠勤のこと

（注）休業件数率：（休業発生件数÷実在労働者数）×100

（注）休業日数率：（休業延日数÷労働延日数）×100

海外渡航者に対する健康管理

海外渡航者への対応（注1）

- ・日本から海外渡航する社員に対しては、メンタル面も含めた健康管理をしています。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について情報提供しています。ワクチン接種により防ぎえる感染症については、会社の費用で予防接種を実施した上で渡航することとしています。
- ・長期渡航者もしくは渡航先の状況を鑑みた健康チェックを渡航前に実施し、産業医による渡航可否判断を行っています。
- ・新型コロナウイルス感染症パンデミック以降は、海外駐在者の退避、新規海外派遣の見合わせ等、社員の安全を優先しながら事業継続をしています。新たな派遣は、派遣期間の長短にかかわらず、派遣前健診および産業医により新型コロナウイルス感染症の重症化リスクを評価し、派遣先の流行状況・医療資源等を総合的に勘案の上、可否を決定しています。
- ・渡航先に産業医・産業看護職が出向き、医療施設評価、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、生活環境指導を実施しています。また、定期的に健康管理に関するレターを配信、電話等による体調不良者への個別相談にも対応しています。
- ・医療アシスタンスサービスと契約し、日本語での相談・病院紹介・移送の手配等のサポートを受けられるようにしています。

（注1）海外渡航者への平時の対応。近年のコロナ禍により一部未対応の取り組みについては、コロナ収束状況に応じて順次再開予定。

海外現地工事 産業保健スタッフによる現地巡回支援の様子



朝礼風景（注）



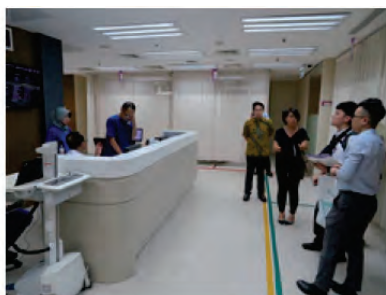
職場懇談（注）

（注）写真は新型コロナウイルス流行前のもの

■ 現地近隣医療機関の産業医視察



診察室 (注)



救急室 (注)



歯科診療室

■ 産業医による健康教育



現地派遣社員に対する健康教育 (注)



現地派遣社員の帯同家族に対する健康教育 (注)

(注) 写真は新型コロナウイルス流行前のもの

▶ 人材開発

三菱重工の人材育成に関する基本的な方針として、激変する市場変化に対応できるグローバル企業の実現に向けて、さまざまな教育プログラムを提供するとともに、社員の自発的なキャリア形成を促すことがこれまで以上に重要と考え、社員の能力向上を目指した教育の充実を推進しています。職場での OJT（On the Job Training）を基本に、入社時から階層別・職能別の各種教育プログラムを実施しており、階層別教育の主なテーマとしては、リーダーシップ、マネジメントなどがあります。人材開発の重点施策として、グローバル対応力強化を目指した教育、ナショナルスタッフの育成、ものづくりを支える若手技能者の育成、グループ会社の社員に対する研修などに力を入れています。

従業員一人あたり教育研修時間

2020 年度

13.1 時間

従業員一人あたり教育研修費用

2020 年度

19,633 円

パフォーマンスデータ

人材開発

人材開発マネジメント

人材開発の重点分野

社員の自発的なキャリア形成を促すとともに、グローバル対応力強化を目指した教育、ナショナルスタッフの育成、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を中心に、人材開発の取り組みを進めています。

人材開発プログラム

プログラム (1)

グローバル対応力強化を目指した育成

グローバル対応力の一層の強化を目的に、2012 年度からグローバルマネージャー育成のための選抜型プログラム「グローバルマネジメント研修」を実施しています。本研修は国内の大学院が提供するプログラムで、全て英語で行われ、受講者は同大学院の外国人留学生と交流しながら、海外にて円滑にマネジメントを行うために必要とされる実践的な M B A の知識・スキルの習得を図ります。

■ 事業上の効果

グローバル人材の早期育成と組織全体のグローバル対応力向上を確実にします。

参加従業員数

2020 年度は 40 名が参加

プログラム (2)

海外グループ会社従業員の育成

グローバル化やダイバーシティを加速していくためには、海外グループ会社を含めた多様な人材の能力・スキルの向上が不可欠です。当社グループでは、海外グループ会社や地域の経営を担う人材の育成のために、将来のリージョン／ローカル幹部候補向け研修（選抜型プログラム）を強化しています。2017 年度からコンテンツと対象者を一新し、これまで、インドやオーストラリアの著名なビジネススクールと提携しながら、海外全地域のグループ会社から推薦された優秀人材と日本からの推薦者が交流する形で、多様性と刺激に富んだプログラム（集合形式）を行ってきました。

■ 事業上の効果

2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響によりプログラムを中止しましたが、2021 年度は、イギリスおよびアメリカのビジネススクールと提携し、ニューノーマルを見据えたリーダーシップ開発プログラムをオンライン形式にて実施する予定です。

海外グループ会社の経営を担えるように、経営人材として必要な知識の付与とリーダーおよび当社グループの一員としての自覚を促すことを狙いとしています。

参加従業員数

2019 年度は計 20 名が参加 ※2020 年度は開催を中止したため、2019 年度実績を記載

プログラム (3)

ものづくりを支える若手技能者の育成

全社共通の教本の整備など、全社的な教育の共通化・統一化を図るとともに、動画（DVD）を作成し、ベテラン層が培ってきた「匠の技」をデジタルデータに残すなどして、確実な技能伝承と若手の早期育成に取り組んでいます。さらに、技能レベルの向上と若手の活性化を図ることを目的に、「機械組立」「旋盤」「溶接」などの分野で全社的な技能競技会を開催しています。加えて、指導する社員の指導力強化にも取り組んでいます。

■ 事業上の効果

当社グループでは、ベテラン技能者の退職が進むとともに若手技能者が増加しており、ものづくりの第一線を支える技能者の育成が急務となっており、組織的な育成プログラムにより技術継承を確実にしていきます。

プログラム (4)

グループ会社の社員に対する研修活動

当社グループ一体での人材育成を推進するため、階層別のマネジメント研修やビジネススキル研修をグループ合同で開催し、グループ全体での教育機会の拡充を図るとともに、会社・部門を越えた受講者間の交流を促し、グループとしての一体感の醸成を進めています。

■ 事業上の効果

当社グループ全体の経営と事業体質の強化を確実にします。

▶ 人材の確保と定着

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。

2011 年 11 月には、不妊治療のために取得できる「チャイルド・プラン休業」、育児や看護、妊娠中の通勤緩和などの都合に合わせて 1～2 時間単位で休暇を取得できる「時間単位年休」を整備。さらに介護休業・介護勤務の期間を拡充し、介護休業は通算して 1 年以内、介護勤務は介護事由が消滅するまでの必要な期間取得可能としました。また、2016 年 4 月からは育児勤務者・介護勤務者および妊娠中の者を対象に在宅勤務を導入、さらに 2019 年 8 月からは利用対象者の範囲を全社員に拡大し、より社員個々人の事情に合わせたフレキシブルな働き方の実現に努めています。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。また、育児休業後のスムーズな職場復帰支援のための、育児休業者と育児休業経験者との座談会の定期的な開催や、介護離職防止のための介護セミナーなど、制度の整備以外の取り組みにも注力しています。2020 年度は新型コロナウイルス感染拡大状況も踏まえ、自宅から参加できるようオンラインでのセミナーを開催しました。

長時間労働の削減に向けては、労働時間に関する委員会を定期的に開催しています。また、在宅勤務やスーパーフレックスタイトム制（コアタイムのないフレックスタイトム制）の導入等で効率的な働き方を目指し社員の生産性向上を推進しています。新型コロナウイルス感染拡大防止のための緊急措置・暫定取扱実施のほか、アフターコロナを見据えた働き方の検討も開始しています。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。

さらには、社員のワークライフバランスを確保することに加え、多様化するライフスタイルへ対応するため、社宅・寮等の住居支援策をはじめ、確定拠出年金制度（注）や従業員持株制度、退職金制度、企業内保育園など、さまざまな福利厚生制度を導入しています。2021 年 10 月からは、社員のライフスタイルに合わせた住宅支援ができるよう、家賃補助制度も導入しました。

また、当社グループが持続的に発展・成長していく原動力として、グループを支えるすべての多様な人材が生き活きと働く企業になることが必要不可欠であると考えており、その実現に向けて、グループ員のエンゲージメントの促進と組織力の向上に取り組んでいます。

グループ員のエンゲージメントを測定する手段として 2017 年度より社員意識調査を実施しており、2021 年 10 月からは社員意識調査に加えて、簡易な質問項目についてより高い頻度で調査を実施するパルスサーベイをグローバル導入しています。

さらに、グローバル人事データベースを構築し、連結対象会社を中心に国内外 139 社、約 80,000 人の人事データを収録完了しました。今後は確固としたデータガバナンスの元でデータの活用を進め、より戦略的なタレントマネジメントやワークフォースマネジメントを展開していきます。

（注） 対象範囲は三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 35 社

育児休業取得後の復職率

2020 年

99.8 % （注 1）

育児休業取得後の定着率

2020 年

97.5 % （注 1）

（注 1） 三菱重工業（株）単独

ピックアップ

グループ内人材公募制度

「成長の機会」を多様化させ、当社グループの成長の原動力となるグループ員エンゲージメントと組織力を向上させる取り組みとして、グループ内人材公募制度を導入しました。これは社員自らの意思による異動を可能とする制度で、公募部門の選考に合格した場合に異動することができます。2019年からこれまで3回実施し、合計約1,000人の応募があり、約150人（2021年8月時点）のグループ員が異動して新たなチャレンジを始めています。当社グループにはさまざまな知識・経験やバックグラウンドを持った優秀な人材がたくさんいます。こうした人材が既存の枠を超えて活発に交流し、イノベーションにつなげることを可能とする仕組みの整備を進めています。

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

パフォーマンスデータ

人材の確保と定着

従業員の成績評価

	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
目標管理による評価を行っている従業員の割合	%	63	60	60.9	60	61.4	単独
多面的な成績評価を行っている従業員の割合	%	37	40	39.1	40	38.6	単独

採用と離職

採用者数	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
総数	名	469	316	288	460	346	単独
男性	名	416	277	247	396	306	単独
	%	88.7	87.7	85.8	86.1	88.4	単独
女性	名	53	39	41	64	40	単独
	%	11.3	12.3	14.2	13.9	11.6	単独
総離職率	%	3.3	2.5	3.1	2.5	3.0	単独
	男性 %			2.7	2.3	2.5	単独
	女性 %			7.3	4.4	0.4	単独
自己都合退職率	%	0.7	0.8	1.1	1.1	1.0	単独
	男性 %			0.9	1.0	0.7	単独
	女性 %			2.5	2.5	0.2	単独
勤続年数	年	16.2	16.4	17.1	17.6	18.2	単独
	男性 年	16.2	16.4	17.0	17.7	18.3	単独
	女性 年	16.6	16.6	17.2	17.4	17.9	単独

社員意識調査

当社グループは、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員を測定する手段として、2017 年度より社員意識調査を実施しています。

2018 年度結果に対する対策実施の期間を担保するため、2019 年度については実施を見送りましたが、2020 年度は 10 月～11 月に実施しました。

	単位	2017 (注 1)	2018 (注 2)	2020 (注 3)
エンゲージメントが高い社員の割合	%	57	55	56
回答率	%	82	87	88

(注 1) 対象範囲は三菱重工業（株）単独および国内グループ会社 18 社

(注 2) 対象範囲は三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 78 社

(注 3) 対象範囲は三菱重工業（株）単独および国内外グループ会社 124 社（従業員カバー率：75%）

両立支援

両立支援制度利用状況	単位	2016	2017	2018	2019	2020	対象範囲
育児休業制度利用者数	名	182	203	199	257	341	単独
うち男性	名	17	36	43	113	191	単独
育児勤務制度利用者数	名	444	459	532	480	514	単独
うち男性	名	99	134	192	218	245	単独
チャイルド・プラン休業利用者数	名	4	2	1	1	1	単独
介護休業制度利用者数	名	2	7	18	8	6	単独
介護勤務制度利用者数	名	13	19	29	15	19	単独
育児休業取得後の復職率	%	99.1	97.2	98.0	99.4	99.8	単独
育児休業取得後の定着率	%	98.1	98.5	98.8	97.3	97.5	単独
年次有給休暇取得率	%	77.7	81.4	80.9	77.7	80.0	単独
在宅勤務制度利用実績 (注 1)	名	119	191	362	2,280	6,501	単独

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

▶ 人権

三菱重工グループは、国際条約等の中で表明されている人権および労働者の権利を強く尊重します。2015年5月に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制定し、この行動基準を通じて、当社グループは一つの共通の企業文化を醸成していきます。その企業文化とは、お互いの信頼であり、当社グループで働く人びとは、人種、肌の色、宗教、政治的信条、性別、年齢、国籍、性的指向、結婚歴、障害、に一切関わりなく、等しく尊厳と敬意を以って扱われます。また、「人権方針」を策定し、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しています。方針においては、人権侵害などの悪影響を及ぼすことや、これを助長する行為の回避に努めるため、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」の考え方に沿って行動することを規定しています。

当社グループは、差別的取り扱いを一切許容しません。この方針のもと、各職場を対象とした人権啓発を推進するため、毎年、人権問題やハラスメントについての基礎知識、留意点をテーマとした人権啓発研修を、新入社員、主任や課長などの新任管理者を対象に実施しています。2020年度は新入社員約260名、新任管理者・監督者約1,100名が人権啓発研修を受講しました。また、パワー・ハラスメント防止啓発の強化に取り組み、2010年度から導入しているパワー・ハラスメント防止のためのeラーニングを継続して実施しています。社内各拠点に設置しているハラスメント相談員に対しては、年に一度、ハラスメント等の相談を受けた場合に適切に対応できるよう、ハラスメント相談員スキルアップ講座を実施しています。

また、三菱グループ各社が人権問題に連携して取り組むことを目的として、1983年に発足した三菱人権啓発連絡会での「分科会活動」に参加することで、三菱グループ各社との交流を図るとともに先進的な事例を学び、さまざまなテーマが存在する人権における取り組みの高度化を図っています。

さらに2020年度も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・デューディリジェンス分科会に参加しました。

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・デューディリジェンス（人権尊重の方針のコミット、自社およびサプライチェーンにおける人権侵害の可能性および影響の評価、防止・軽減・是正・救済措置、活動進捗の開示）にどう取り組むかについて、他企業と共に議論しました。具体的には有識者講演、自社の取り組み進捗評価、ワークショップ、興味あるテーマごとのグループワークなどを行っています。

人権啓発研修受講者数

2020年

約 **1,360** 名

人権方針

（参照）三菱重工ウェブサイト 人権方針

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

パフォーマンスデータ

人権

人権に関する体制

最高責任者

柿原 順一郎（執行役員、HR 担当役員）

責任機関・委員会

名称 人権啓発推進委員会
 メンバー HR 担当役員（執行役員）を委員長とし、26 名で構成
 開催回数 必要に応じ、都度開催

人権デューデリジェンス

人権デューデリジェンスについては、2021 年 10 月より、CSO（取締役常務執行役員）を委員長、ESG や事業に関わる役員を委員とする「サステナビリティ委員会」の傘下に「人権デューデリジェンスタスクフォース」を設置しました。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った具体的なアクションプランの検討を行っています。

人権に関する苦情処理メカニズム

通報窓口の設置状況

グループ会社を含めた社員（非正規社員も含む）や取引先を対象に、コンプライアンス上の相談・通報を行うことができる専用窓口を社内外に設けています。また、2012 年 1 月からは社内外に「ハラスメント相談窓口」も設置しています。

対象範囲 当社グループ社員および取引先

▶ 社会貢献活動

三菱重工グループは、CSR 行動指針に則り、事業活動と関連性が深い地域貢献、次世代育成、環境保全を重点分野として社会貢献活動を推進しています。これらの重点分野は、当社の事業戦略、強み、日本およびグローバルでの潮流を鑑み、社会価値とともに企業価値の貢献につながることを目的に策定しました。地域貢献では、当社グループが事業拠点を置いている地域社会と共生し、強固な信頼関係を築いていくことが、事業を継続していく上で不可欠であると認識しています。そうした考えのもと、それぞれの地域特性や文化に応じたさまざまな活動を展開し、地域の発展と活性化に貢献していきます。次世代育成では、「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ています。2020年に特定した5つの重要課題（マテリアリティ）の1つに「ダイバーシティ推進とエンゲージメントの向上」を掲げており、中期経営計画「2021 事業計画（FY2021-2023）」に反映しています。次世代育成を中心とした各社会貢献活動は、それに携わる人材の育成およびエンゲージメントに繋がるものとして取り組んでいます。

また当社グループは、地球上のすべての人々が安心して暮らせる持続可能な社会へ向けた「MHI FUTURE STREAM」という取り組みを推進しています。この取り組みでは、機会領域の探索、既存事業の転換、革新技術の発掘などを通じて、現在・近未来の社会が直面する複雑で困難な課題を解決していくとともに、その先にある未来に向けて、社会の発展に合わせて絶え間ない変革を続けていきます。

社会貢献活動費

2020 年

1,205 百万円

社会貢献活動方針

地域貢献

地域社会と共生し、地域社会の発展に貢献する

三菱重工グループでは、支社・事業所・海外事務所・海外グループ会社などの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を基本方針としています。そうした考えのもと、国内外の拠点においてそれぞれの地域特性や文化に応じたさまざまな活動を展開し、地域の発展と活性化に貢献していきます。

次世代育成

「ものづくりの心」と「科学技術」を次世代に伝える

三菱重工グループは、長年にわたって多種多様な製品を開発・製造してきました。その歴史の中で育んできた「ものづくりの心」や「科学技術」を次世代に伝え、未来へと継承していくために、子どもたちを招いての理科教育など、さまざまな教育活動に取り組んでいます。

ピックアップ

主な社会貢献活動実績

※新型コロナウイルスの流行により、2020年度は人を集めての社会貢献活動は開催見送り。

次世代育成「次世代への架け橋」

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

地域貢献「社会との絆」

活動概要	対応する SDGs
マッチングギフト (注) 労働組合が行った募金に会社が同額をマッチングし、福祉用食器具の形状記憶スプーンとフォークを購入。社会福祉協議会を通じて東京・横浜・大阪の福祉施設に寄贈しています。	  
Table For Two (注) Table For Two (TFT) は、開発途上国の飢餓と先進国の肥満や生活習慣病の解消に同時に取り組む、日本発の社会貢献運動です。 当社グループでは、この理念に賛同し、本社ビルや事業所の食堂や自動販売機等でTFTプログラムを導入しています。日本の代表的な食べ物「おにぎり」を通じて、アフリカ・アジアの子どもたちに温かな給食を届ける「おにぎりアクション」にもグループ社員・家族が参加しました。	      

環境「地球との絆」

活動概要	対応する SDGs
種子島アカウミガメ保全調査 世界的な衛星利用ニース拡大に伴い、打上げ市場の拡大が見込まれるロケット打上げ輸送サービス事業の主要拠点である種子島で、認定 NPO 法人アースウォッチ・ジャパンが主催する「種子島アカウミガメ保全調査」を支援。現地調査には社員ボランティアが参加しています。当社グループの重要な事業拠点である種子島は、アカウミガメが産卵に訪れる場所の一つですが、これまで個体識別調査はほとんど行われていませんでした。種子島の浜辺で調査を行い、絶滅が危惧されるアカウミガメの生態を明らかにし、本種の保全に貢献していきます。	
「企業の森」、森林保全活動（注） 日本各地の森が直面しているさまざまな問題を解決し、生物の多様性にあふれる森づくりに貢献するため、各都道府県が主導する「企業の森づくり」や、行政・NPO（非営利団体）が主催する森林保全活動にグループ社員・家族が参加しています。	
環境アクション 地域清掃活動（注） 日ごろ生活している地域の清掃活動を、毎年全国各地で実施。滋賀県の清掃活動では、琵琶湖の外來魚駆除活動も実施。グループ社員・家族一人ひとりの環境保全・地域貢献意識の向上を目指し、全国の事業拠点の近隣地域で継続している。	

（注）写真は新型コロナウイルス流行前のもの

ニュース一覧 <https://www.mhi.com/jp/sustainability/news/>

環境「生物多様性」 https://www.mhi.com/jp/sustainability/environment/biodiversity_initiatives.html

（参照） Facebook 三菱重工グループのサステナビリティ <https://www.facebook.com/mhi.sustainability/>

パフォーマンスデータ

社会貢献活動

社会貢献活動の方針と重点分野

重点分野（1）	
■ 事業との関連性	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。
重点分野（2）	
■ 事業との関連性	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。

重点分野（3）

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。

社会貢献活動の投入費用

社会貢献活動費	単位	2016	2017	2018	2019	2020
データ対象範囲		グループ	グループ	グループ	グループ	グループ
総額	百万円	2,542	1,668	1,611	1,328	1,205
分野別内訳						
学術研究	百万円	491	438	379	101	131
教育	百万円	1,115	627	608	710	592
地域社会	百万円	108	94	89	105	71
健康・医学、スポーツ	百万円	134	90	70	84	53
その他	百万円	693	419	391	328	359
寄付の種類						
現金寄付	百万円	856	783	681	355	585
時間寄付	百万円	1,126	283	250	240	68
現物寄付	百万円	22	31	14	25	53
経費	百万円	538	571	666	707	499

社会貢献活動の効果測定

重点分野（1）の KPI	単位	2016	2017	2018	2019	2020（注）
理科授業開催実績 参加人数（延べ人数）	名	58,578	62,898	111,523	69,779 ✓	892 ✓
新たな理科授業の運営に携わり、仕事や CSR 活動に対する意識が高まった社員の割合	%	—	—	—	89	—
データ対象範囲		グループ	グループ	グループ	グループ	グループ

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

重点分野（2）の KPI	単位	2016	2017	2018	2019	2020
自然災害被災地支援実績 災害等の件数	件	6	5	4	6 ✓	3 ✓
寄付・支援額	百万円	45	43	35	20 ✓	10 ✓
データ対象範囲		グループ	グループ	グループ	グループ	グループ

重点分野（3）の KPI	単位	2016	2017	2018	2019	2020（注 2）
種子島アカウミガメ 社員ボランティア 申込者（うち参加者）	名	159（26）	81（24）	68（36）	32（24）✓	— ✓
実施した調査の回数	回	8	8	12	8 ✓	7 ✓
個体識別調査数 親ガメ（産卵時）	頭	42	52	18	35 ✓	15 ✓
個体識別調査数 子ガメ（孵化時） ^{（注）}	匹	12	—（注 1）	123	—（注 1）✓	— ✓

（注 1）2017・2019 年の孵化時調査は天候不順等により実施していない。

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

事業上の効果

- ・当社グループ社員が理科授業の講師を務めることによる、プレゼンテーション能力、コミュニケーション能力の向上、およびモチベーションの向上
- ・自然災害被災地支援による、当社グループの重要な事業関連地域の早期復興

事業を通じた社会貢献

当社グループは、持続的に事業活動を進める上で、事業を行う国や地域の発展に寄与し、良好な関係を築くことが重要だと考えています。海外の各拠点においては、地域特有の文化や慣習を尊重した経営を推進しながら、事業の拡大を通じた雇用の創出に貢献するとともに、現地のサプライヤーを積極的に採用し、調達に努めています。

▶ 社会からの評価

三菱重工グループは ESG をはじめとするサステナビリティに関する活動と情報開示に取り組んでいます。これらの取り組みにより、外部機関からさまざまな評価をいただいています。(2021 年 11 月 15 日現在)

最新の評価等は、ウェブサイトをご参照ください。

(参照) 三菱重工ウェブサイト 社会からの評価

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

ESG インデックス組入れ状況

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

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

Member of

Dow Jones Sustainability Indices

Powered by the S&P Global CSA

ダウ・ジョーンズ・サステナビリティ・インデックス (DJSI)

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

年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) が ESG 投資にあたり採用する 4 つの指数すべての構成銘柄に 3 年連続で選定されています。



FTSE Blossom Japan

2021 CONSTITUENT MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

2021 CONSTITUENT MSCI 日本株 女性活躍指数 (WIN)

The inclusion of Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. in any MSCI index, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or index names herein, do not constitute a sponsorship, endorsement or promotion of Mitsubishi Heavy Industries, Ltd. by MSCI or any of its affiliates. The MSCI indexes are the exclusive property of MSCI. MSCI and the MSCI index names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.



FTSE Blossom Japan Index

ロンドン証券取引所が 100% 出資する投資指数算出会社 FTSE Russell による ESG 全般を考慮に入れた「総合型」指数。FTSE JAPAN INDEX に選定されている約 500 銘柄をユニバースとし、国内外の ESG 要因への対応力が優れた企業のみで構成する時価総額加重平均型インデックス

MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

米国の投資指数算出会社 MSCI による「総合型」指数で、MSCI ジャパン IMI のうち時価総額上位 500 銘柄をユニバースとし、MSCI の ESG リサーチでの評価が高い銘柄を優先的に選抜した時価総額加重平均型のインデックス

MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

米国の MSCI 社が開発したインデックスで、MSCI ジャパン IMI のうち時価総額上位 500 銘柄をユニバースとし、各業種から女性活躍を推進する性別多様性スコアが高い上位半数の銘柄を選定したインデックス

S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数

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



SOMPO サステナビリティ・インデックス

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

サステナビリティに関する社外からの評価



CDP 気候変動 2020「B」評価

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

当社は CDP 気候変動 2020 評価にて「B」を獲得しました。



EcoVadis 「シルバー」評価

フランスの EcoVadis 社は、サプライチェーンの持続可能性に関する評価機関で、サプライヤーを評価・モニタリングするための共同プラットフォームを運用し、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」など広範囲に渡り調査・評価を行っています。当社は昨年に引き続き、2020 年も最高位のゴールドに次ぐ 2 番目に高い「シルバー」評価を獲得しました。



「女性活躍推進法」認定マークを取得

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

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



「次世代育成支援対策推進法」認定マークを取得

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



LR 独立保証声明書

三菱重工業株式会社のマテリアリティ開示情報に関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて三菱重工業株式会社に対して作成されたものであり、報告書の読者を意図して作成されたものである。

保証業務の条件

ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッド（以下、LR という）は、三菱重工業株式会社（以下、会社という）からの委嘱に基づき、2020 年に設定された三菱重工グループのマテリアリティに関する開示情報（2020 年 10 月 14 日公表。以下、報告書という）に対して、検証人の専門的判断による重要水準において、AA1000 ASSURANCE STANDARD のタイプ 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 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 準拠していないことを示す事実は認められなかった。この保証声明書で表明された検証意見は、中程度の水準の保証水準、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

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

保証手続

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

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

観察事項

保証業務における観察事項及び発見事項は以下の通りである。



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

基準、適格性及び独立性

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

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

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

日付：2021年3月2日

署名

小田村 尚

LR 主任検証人

ロイドレジスタークオリティアシュアランスリミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA 10F

LR reference: YKA4005601



AA1000
Licensed Report
000-11 / V3-14C5A

Lloyd's Register Group Limited, its affiliates and subsidiaries, including Lloyd's Register Quality Assurance Limited (LRQA), and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as 'Lloyd's Register'. Lloyd's Register assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant Lloyd's Register entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract. The English version of this Assurance Statement is the only valid version. Lloyd's Register Group Limited assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © Lloyd's Register Quality Assurance Limited, 2021. A member of the Lloyd's Register Group.

独立保証報告書

三菱重工業株式会社 殿



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

選定情報

我々の業務範囲は、以下の情報(‘選定情報’)に対する保証に限定される。

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

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

報告対象範囲は、以下の通り。

- 1) 2) 4) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 15 社(計 16 社)
- 3) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 14 社(計 15 社)
- 5) : 三菱重工によって決定された算定範囲

報告規準

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

限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・‘選定情報’として挙げられていない、データブック内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

データブック内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、三菱重工単独の責任である。

ビューローベリタスはデータブック又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- ・我々の結論を三菱重工に報告すること



評価基準

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

実施した業務の概要

我々の独立した検証の一環として、我々の業務には以下が含まれる。

1. 三菱重工の担当者へのインタビューの実施
2. 用いられた想定の評価を含む、選択された情報をまとめるために使用されたデータの収集及び集計プロセスと、データの対象範囲及び報告範囲の確認
3. 三菱重工によって提供された文書による証拠の確認
4. 定量的なデータの集計と分析のための三菱重工のシステムの確認
5. リスクに基づいて選定された以下の 3 箇所のサイト訪問実施による、環境関連実績データの源流を遡ってのサンプルの検証
 - ・三菱重工株式会社 名古屋航空宇宙システム製作所 飛島工場
 - ・三菱重工冷熱株式会社 大和事業所
 - ・三菱重工株式会社 神戸造船所 二見工場
6. 選定情報についての集計計算の再実施
7. 業務活動の変化、買収及び譲渡を考慮した、選定情報の前年値に対する比較

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

検証された温室効果ガス排出量

我々は、ISO14064-3(2019)の要求事項に従って、温室効果ガスの検証を実施した。

三菱重工によって作成された温室効果ガスに関する主張において検証されたデータは、以下の通りである。

	温室効果ガス排出量 [t-CO ₂ e]	算定範囲
スコープ 1	101,603	三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 15 社(計 16 社)の事業活動に伴う、2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日までの期間のエネルギー起源 CO ₂ 排出量
スコープ 2 (マーケット基準)	247,194	
スコープ 3 (カテゴリ-5)	18,796	三菱重工によって決定された算定範囲における、2020 年 4 月 1 日から 2021 年 3 月 31 日までの期間のカテゴリ-5 排出量

結論

上述した我々の方法と活動に基づき、

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



独立性、健全性及び能力の表明

ビューローベリタスは、190 年以上の歴史を有する、品質・環境・健康・安全・社会的責任に特化した独立の専門サービス会社である。保証チームは、環境・社会・倫理・健康及び安全の情報・システム・プロセスに対する検証の実施において幅広い経験を有している。

ビューローベリタスは、ISO9001:2015 の要求事項に適合する認証された品質管理システムを運用しており、従って倫理的な要求事項、専門的な基準及び適用可能な法規制上の要求事項への適合に関する文書化された方針や手順を含む、品質管理の包括的なシステムを維持している。

ビューローベリタスは、従業員が日々の業務活動において、誠実性、客観性、専門的な能力と配慮、機密保持、専門家としての態度、及び高い倫理基準を維持することを確実にするために、国際検査機関連盟 (IFIA) の要求事項を満たす倫理規程を、業務全体に対して実施し適用している。

ビューローベリタスジャパン株式会社

横浜市中区日本大通 18 番地

2022 年 6 月 17 日



独立保証報告書

三菱重工業株式会社 殿



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

選定情報

我々の業務範囲は、以下の情報(‘選定情報’)に対する保証に限定される。

「ESG DATA BOOK 2020」(以下、データブック)に記載された、2019年4月1日から2020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

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

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

報告対象範囲は、以下の通り。

- 1) 2) 4) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 14 社(計 15 社)
- 3) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 13 社(計 14 社)
- 5) 6) 8) 9) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 44 社(計 45 社)
- 7) : 三菱重工
- 10) 11) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 55 社、海外の三菱重工グループ会社 66 社(計 122 社)
- 12) : 三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 55 社(計 56 社)

報告規準

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



限定と除外

以下に関する情報のいかなる検証も、我々の業務範囲からは除外される。

- ・定められた検証期間の外での活動
- ・‘選定情報’として挙げられていない、データブック内の他の情報

限定的保証は、リスクに基づいて選択されたサステナビリティデータのサンプルと、これに伴う限界に依拠している。この独立報告書は、存在するかもしれないすべての誤り、欠損、虚偽表示を検出するための根拠とされるべきではない。

責任

データブック内の保証の対象とされた情報の作成と提示は、三菱重工単独の責任である。

ビューローベリタスはデータブック又は報告規準の作成に関与していない。我々の責任は、以下の通りである。

- ・保証の対象とされた情報が報告規準に準拠して作成されたかどうかについて、限定的保証を行うこと
- ・実施した手続きと入手した証拠に基づいて、独立した結論を形成すること
- ・我々の結論を三菱重工に報告すること

評価基準

我々は、International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised), Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information (Effective for assurance reports dated on or after December 15, 2015) に準拠して業務を実施した。温室効果ガスについては、ISO14064-3(2006): Greenhouse gases - Part 3: Specification with guidance for the validation and verification of greenhouse gas assertions の要求事項に従って検証を実施した。

実施した業務の概要

我々の独立した検証の一環として、我々の業務には以下が含まれる。

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

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



検証された温室効果ガス排出量

我々は、ISO14064-3(2006)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	121,522	三菱重工及び国内の三菱重工グループ会社 14 社(計 15 社)の事業活動に伴う、2019 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までの期間のエネルギー起源 CO ₂ 排出量
スコープ 2 (マーケット基準)	302,118	

結論

上述した我々の方法と活動に基づき、

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

独立性、健全性及び能力の表明

ビューローベリタスは、190 年以上の歴史を有する、品質・環境・健康・安全・社会的責任に特化した独立の専門サービス会社である。保証チームは、環境・社会・倫理・健康及び安全の情報・システム・プロセスに対する検証の実施において幅広い経験を有している。

ビューローベリタスは、ISO9001:2015 の要求事項に適合する認証された品質管理システムを運用しており、従って倫理的な要求事項、専門的な基準及び適用可能な法規制上の要求事項への適合に関する文書化された方針や手順を含む、品質管理の包括的なシステムを維持している。

ビューローベリタスは、従業員が日々の業務活動において、誠実性、客観性、専門的な能力と配慮、機密保持、専門家としての態度、及び高い倫理基準を維持することを確実にするために、国際検査機関連盟(IFIA)の要求事項を満たす倫理規程を、業務全体に対して実施し適用している。

ビューローベリタスジャパン株式会社
横浜市中区日本大通 18 番地
2021 年 9 月 30 日



三菱重工業株式会社

本報告書に関するお問い合わせ先

グループ戦略推進室 サステナビリティ推進室

〒100-8332 東京都千代田区丸の内三丁目2番3号 丸の内二重橋ビル

2021年11月 発行

2022年 1月 改訂

2022年 8月 改訂(環境データ第三者保証書追加)