

CSR DATA BOOK 2016

2016年3月期(2015年度)

目次

CSRマネジメント

▶ CSRのフレームワーク	2
▶ ステークホルダー	5
▶ 重要課題(マテリアリティ)	8
▶ 報告	10

ガバナンス

▶ コーポレート・ガバナンス	11
▶ リスクマネジメント	16
▶ コンプライアンス	19
▶ 製品責任	22
▶ カスタマー・リレーションシップ・マネジメント	26
▶ イノベーション・マネジメント	29
▶ サプライチェーン・マネジメント	32

環境

▶ 環境マネジメント	34
▶ 気候変動	41
▶ 水リスク	44
▶ 生物多様性	46
▶ 汚染・廃棄物	47

社会

▶ 労働慣行	49
▶ 労働安全衛生	51
▶ 人材開発	54
▶ 人材の確保と定着	56
▶ 人権	58
▶ 社会貢献活動	59

GRIガイドライン第4版(G4) 対照表

▶ G4一般標準開示項目	62
▶ 特定標準開示項目	68

CSRマネジメント

▶ CSRのフレームワーク

CSRに関する方針

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、地球規模の課題解決に貢献しています。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、「持続可能な社会」を実現することをCSR(企業の社会的責任)の基本としています。

2007年に、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」を制定しました。この指針は、「社業を通じて社会の進歩に貢献する」とCSRの理念が謳われている当社社是を、社員が常にCSRを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、グローバル化と多様性の推進に対応すべく、「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。この行動基準は、多様な経歴、国籍、文化を持つ三菱重工グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定しています。

また、2011年に国連が「ビジネスと人権に関する指導原則」を採択し、国際社会における人権重視の流れが強まっていることに対応し、2014年に「三菱重工グループ人権基本方針」を策定しました。

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 <http://www.mhi.co.jp/company/policy/conduct.html>

三菱重工グループ人権基本方針

個人情報保護方針 <http://www.mhi.co.jp/privacy.html>

安全衛生基本方針

資材調達基本方針 <http://www.mhi.co.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 <http://www.mhi.co.jp/company/procurement/csr/index.html>

社会貢献活動基本方針

CSRに関する体制

CSRに関する経営レベルの意思決定機関として「CSR委員会」を設置しています。CSR委員会はCFO兼グループ戦略推進室長(常務執行役員)を委員長とし、4名で構成されています。原則として年2回開催し、CSRに関する各種方針や重要事項の決定、進捗報告などを行っています。

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

■ 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: 17回/年(2015年度/監査役会と合算)
■ 役員指名・報酬諮問会議	メンバー: 社外取締役(5名)+取締役社長 開催回数: 2回/年(2015年度)
■ コンプライアンス委員会	メンバー: 22名 GC(常務執行役員)を委員長とし、22名で構成 開催回数: 2回/年
■ 人権啓発推進委員会	メンバー: 人事担当常務執行役員を委員長とし、22名で構成 開催回数: 必要に応じ、都度開催
■ 環境委員会	メンバー: 技術戦略推進室長を委員長とし、27名で構成 開催回数: 2回/年
■ 輸出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、13名で構成 開催回数: 2回/年

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・ガイドライン第4版(G4版)」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

「国連グローバル・コンパクト(以下、GC)」とは、1999年1月の世界経済フォーラムにおいて国連アナン事務総長により提唱された、あらゆる企業・団体が、それぞれの影響力の及ぶ範囲で人権、労働、環境、腐敗防止の4分野における10の原則の普及・実践に努めていくことを、自主的にコミットする運動です。このGCの理念に基づき、環境を守るための技術の開発と普及、自然災害被災地への支援、人権の啓発などに取り組んでいきます。

国連グローバル・コンパクトの10原則

- 人権** 企業は、
- 原則 1 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
 - 原則 2 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。

- 労働** 企業は、
- 原則 3 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
 - 原則 4 あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
 - 原則 5 児童労働の実効的な廃止を支持し、
 - 原則 6 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
- 環境** 企業は、
- 原則 7 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
 - 原則 8 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
 - 原則 9 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
- 腐敗防止** 企業は、
- 原則 10 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

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

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

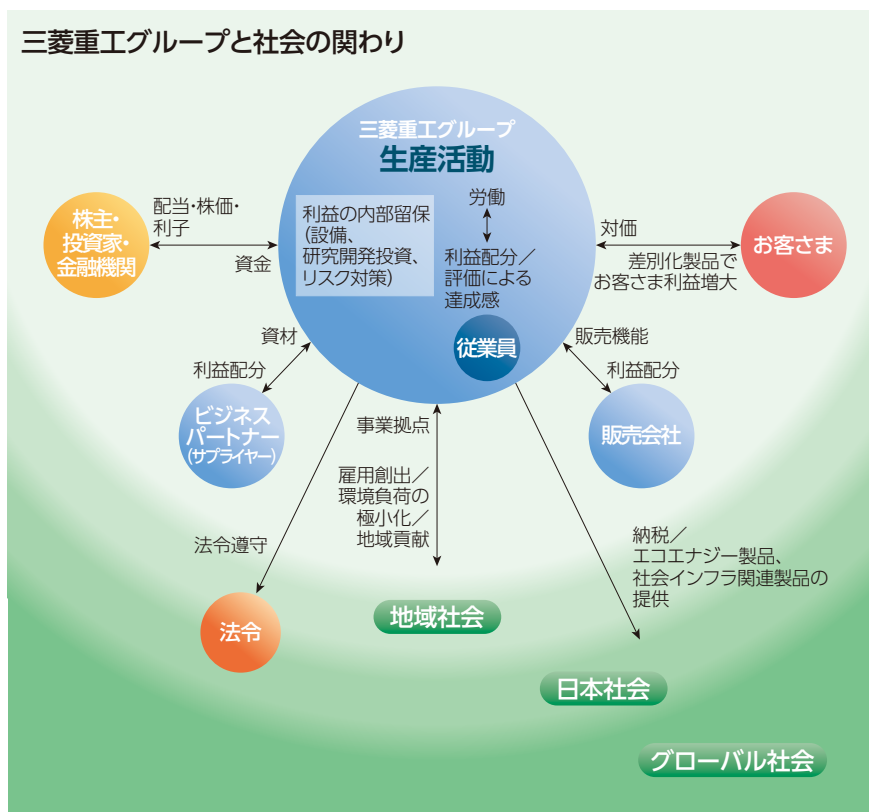
- 社会貢献活動

(注)中核主題・課題は(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。



ステークホルダーとの対話

三菱重工グループは、顧客、サプライヤー、ビジネスパートナー、グループ社員、地域コミュニティなど、事業活動に関わるさまざまなステークホルダーの声を経営に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。2016年度は、ビジネスと人権をテーマに、2名の海外有識者とダイアログを実施しました。

<日時> 2016年9月14日

<海外有識者> Roel Nieuwenkamp 氏 — OECD責任ある企業行動に関する作業部会 議長
Thomas Thomas 氏 — ASEAN CSRネットワーク CEO

<当社出席者> 広報部次長、CSRグループ長、CSRグループ社員2名

<ファシリテーター> 高橋 宗瑠氏 — ビジネス・人権資料センター 日本代表

■ ステークホルダーとの対話実績

タイトル	日時	出席者(注)	概要
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 河口 真理子氏 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。

■ 2015年度の連携先一覧

活動地域	連携先団体	活動分野
ミャンマー	ミャンマー工学会	教育・環境
インド	NPO法人 プラン・ジャパン	教育
長崎	NPO法人 Fineネットワークながさき	社会福祉
山口	社会福祉法人下関社会福祉協議会	社会福祉

活動地域	連携先団体名	活動分野
山口	しものせき市民活動センター	文化・環境
広島	みはらし環境会議	環境
兵庫	サイエンスカフェ はりま	教育
兵庫	高砂海浜公園海辺の保全集いの会	環境
兵庫	NPO法人コミュニティ・サポートセンター神戸	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
愛知	NPO法人 MACH B&F	教育
愛知	NPO法人土岐川・庄内川サポートセンター	環境
神奈川	NPO法人相模原市ラグビーフットボール協会	健康・スポーツ
神奈川	NPO法人シャーロックホームズ	教育
神奈川	社会福祉法人 進和学園	社会福祉・環境
茨城	NPO法人日立理科クラブ	教育

▶ 重要課題(マテリアリティ)

三菱重工グループの重要課題

三菱重工グループでは、社会的課題のうち優先して対応すべき課題を「重要課題=社会および企業価値双方に重要な影響を与える課題(主にESGに関する課題)」と考えています。各種国際基準やステークホルダーの意見といった社会の視点と自社の視点の両面から分析を行い、当社が取り組むべき重要課題を、以下の通り特定いたしました。

重要課題

1. 組織文化ベースでの最適なガバナンスの構築

- ・事業を通じて持続的に社会に貢献するための組織確率
- ・公正な事業慣行・適正な労働慣行の遵守

【目標】

- ・グローバルな普遍性を共有する組織文化が確立されていること

【戦略KPI】

- ・グローバルで統一した、国大行動規範に適合したポリシーの浸透(普遍性の確立)
- ・透明性の向上(普遍性の担保)

2. グローバルベースの人的資源の活用

- ・グローバル化に適合できる人材の確保・育成
- ・ダイバーシティと機会均等(女性の活躍推進含む)

【目標】

- ・多様性が受けいれられている組織であること(多様性を阻害する要因が取り除かれていること)

【戦略KPI】

- ・多様性に関する指標の改善

3. メガトレンド(グローバル市場)への適合

- ・グローバルニーズに応えるイノベーションと品質管理
- ・安全と安心の高度化(情報の発信と透明性の確保含む)

【目標】

- ・グローバルな社会ニーズに適合した戦略策定・事業運営を行っていること

【戦略KPI】

- ・ステークホルダーによる評価の向上(SRI調査、顧客満足度調査など)

重要課題のKPI

三菱重工グループでは、重要課題の目標の達成に向けて、戦略KPIの成果・進捗を具体的に評価するためのKPIを設定し、CSR活動を進めています。今後、取り組み指標の数を増やしていくとともに、目標と実績、そして具体的な取り組み事例を報告していきます。

重要課題1のKPI:コンプライアンス通報件数

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「三菱重工社外通報窓口」を設置し、これら窓口へ通報のあった全件に対して、コンプライアンス委員会事務局が速やかに調査し、適切に対応しています。

■ 通報件数の内訳

内訳	2013年度	2014年度	2015年度
労働・職場環境	76件	48件	39件
規律・マナー違反	52件	49件	24件
取引関連法令	8件	14件	8件
相談・意見	49件	26件	11件
その他	55件	48件	49件
合計（内、是正・改善件数）	240件（150件）	185件（110件）	131件（85件）（注）

（注）調査中案件（17件）含む（2016年6月時点）

重要課題2のKPI:女性管理職者数

2014年7月に「2020年までに女性管理職者数（課長相当職以上）を現状の3倍に引き上げる」目標を設定し、多様性を追求するダイバーシティマネジメントの一環として、女性の活躍を推進しています。

■ 女性管理職者数

2014年度（実績）	2015年度（実績）
85名	104名

（注）原則、三菱重工業（株）および三菱日立パワーシステムズ（株）の数値

重要課題の特定プロセス

重要課題は、ステークホルダーとのダイアログを起点にして、以下のStep1からStep4 のサイクルで特定・検証しています。

Step 1 課題の把握

三菱重工グループの事業活動に関わるさまざまなステークホルダーの意見を基に、社会的視点からESG（環境・社会・ガバナンス）側面の課題を認識し、三菱重工グループに対する要請や期待を把握しています。

Step2 課題の特定

把握した課題に関し、①ステークホルダーへの重要性（影響の深刻さ）と②三菱重工グループの事業活動への重要性（関連性と影響度合い）の両面から優先付けを行い、重要性が高いと判断したものを重要課題として特定しています。

Step3 承認・レビュー

特定した重要課題について、CSR委員会における経営の承認を得ています。また、ステークホルダー・ダイアログ等の機会を通じてレビューしています。

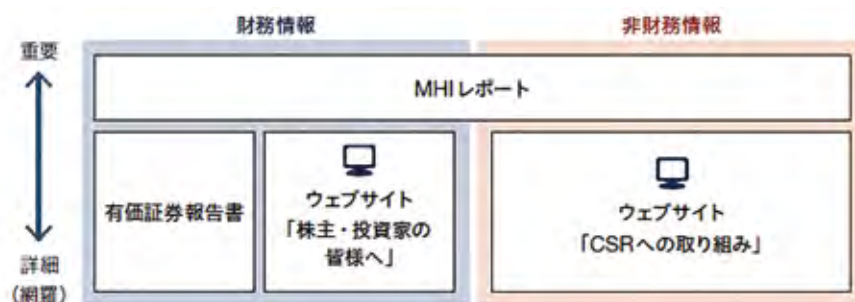
Step4 報告

重要課題に関する取り組みの実績、進捗状況を、統合報告およびCSR報告により情報開示しています。

▶ 報告

情報開示の体系

「MHILレポート(三菱重工グループ統合レポート)」には主要な情報を集約して掲載しています。CSRに関するより詳細な情報はウェブサイト「CSRへの取り組み」に掲載しています。



MHILレポート(三菱重工グループ統合レポート) <http://www.mhi.co.jp/finance/library/annual/index.html>

有価証券報告書 <http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/index.html>

CSRへの取り組み <http://www.mhi.co.jp/csr/index.html>

報告の対象範囲・外部保証

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、非財務情報のうち、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。なお、非財務情報の対象範囲を平均すると、50～75パーセントとなります。

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・ガイドライン(第4版[G4])」
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」

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。

社会からの評価

三菱重工グループはCSR重視の経営を推進しており、コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメントをはじめ、経済・環境・社会の各側面においてさまざまな活動と情報開示に注力しています。こうした取り組みによって、三菱重工は国内外の企業評価機関の調査などをもとに組成されるエコファンドやSRI指標「MS-SRI(モーニングスター社会的責任投資株価指数)」に採用されています。

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、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を図るため、継続的なコーポレート・ガバナンスの強化に努めることを基本方針としています。当社は、この基本方針のもと、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（社外取締役は5名を維持）。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。

（参照） 三菱重工ウェブサイト コーポレート・ガバナンス <http://www.mhi.co.jp/company/governance/index.html>

社外取締役数

2016年

5名

社外取締役比率

2016年

45%

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20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る。
- ・ 社外取締役の独立性基準を定めている。

三菱重工コーポレート・ガバナンス・ガイドライン

<http://www.mhi.co.jp/company/governance/pdf/governance-guideline.pdf>

コーポレート・ガバナンスの構成

取締役数	単位	
総数	名	11
執行取締役数	名	3
非執行取締役数	名	8
独立取締役数	名	5
女性取締役数	名	1
外国人取締役数	名	1

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)

監査に関する機関
委員会など

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

17回/年(2015年度/監査役会と合算)

指名・選任に関する機関
委員会など

役員指名・報酬諮問会議

メンバー

社外取締役(5名)+取締役社長

開催回数

2回/年(2015年度)

コンプライアンスに関する機関
委員会など

コンプライアンス委員会

メンバー

22名 GC(常務執行役員)を委員長とし、22名で構成

開催回数

2回/年

人権に関する機関
委員会など

人権啓発推進委員会

メンバー

人事担当常務執行役員を委員長とし、22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

環境委員会

メンバー	技術戦略推進室長を委員長とし、27名で構成
開催回数	2回/年
その他ガバナンスに関する機関 委員会など	輸出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、13名で構成
開催回数	2回/年
その他ガバナンスに関する機関 委員会など	社外取締役による会合
メンバー	社外取締役(5名)+(必要に応じて)社内出身者
開催回数	1回/年(2015年度)

取締役会の有効性

取締役会の出席率	単位	
	%	97
取締役の任期	年	1(監査等委員である取締役は2)
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31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様々な施策に取り組んでおりますが、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1度実施することといたしました(ガイドライン第31条)。

監査等委員会設置会社への移行初年度である平成27年度においては、経営の監督と執行との分離を進め、取締役会の主眼を業務執行者に対する監督に置くことによって経営監督機能の強化を図るとの方針の下で、取締役会がその役割に基づいた適切な付議議題について十分に議論を行っているか、取締役会における議論を充実させるための支援体制を十分に整備しているかなどの点を中心に分析・評価を行うこととし、CAO/CRO(現体制の下ではGC)を事務局として、以下のプロセスにより取締役会評価を実施いたしました。

- ・独立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
- ・取締役会においてアンケート調査結果に基づき討議
- ・独立社外取締役と取締役社長による会合において、取締役会全体としての実効性に関する分析と評価をテーマとして取り上げ、独立社外取締役の意見を重点的に聴取
- ・これらの自己評価、討議及び聴取結果等を踏まえて、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、平成27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おります。

一方で、取締役会の実効性を継続的に高めていく観点から、当社の取締役会は、以下の事項を平成28年度における課題として認識しており、これらの事項についての検討・対応を進めております。

1. 平成28年度における主要な課題

- (1) 監査等委員会設置会社としての当社における取締役会の役割に関する議論の充実と取締役会において審議すべき議題の再整理
- (2) 取締役会資料の事前提供時期の更なる早期化による取締役会における説明の効率化・議論の充実化と年間を通した審議時間の一層の拡充
- (3) 社外取締役に対する情報提供の更なる拡充

2. 今後の対応

- (1) 当社の監査等委員会設置会社としての取締役会のあるべき姿や、その役割を踏まえた議題の選定等について、平成28年度中の取締役会において、あらためて議論する機会を設け、その議論の結果も踏まえて、取締役会の監督機能の高度化に向けた施策を検討・実施いたします。
- (2) 取締役会資料を会日の1週間前までに送付するよう努め、各取締役による十分な事前検討を促し、取締役会当日における説明の効率化と議論の充実化を図ります。また、特定月の取締役会への議題の集中を回避し、より一層の審議時間の確保に努めます。
- (3) 財務情報をはじめとした当社の経営に関する基礎データに社外取締役が常時容易にアクセスできる情報環境を整えます。

取締役の報酬

報酬の内訳(注)	役員区分	対象人数(人)	単位	総額	基本報酬	業績連動報酬	ストックオプション
	取締役(社外を除く)	8	百万円	167	111	55	—
	監査役(社外を除く)	2	百万円	17	17	—	—
	社外役員	6	百万円	18	18	—	—

(参照) 有価証券報告書(平成27年度)P64 http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2015/h27_04_all.pdf

(注) 期間は、監査等委員会設置会社移行前の、平成27年4月1日から第90回定時株主総会(平成27年6月26日)終結の時まで

報酬の内訳(注)	役員区分	対象人数(人)	単位	総額	基本報酬	業績連動報酬	株式報酬
	監査等委員でない取締役(社外を除く)	7	百万円	642	295	164	182
	監査等委員である取締役(社外を除く)	2	百万円	128	128	—	—
	社外役員	5	百万円	57	57	—	—

(参照) 有価証券報告書(平成27年度)P65 http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2015/h27_04_all.pdf

(注) 期間は、監査等委員会設置会社移行後の、第90回定時株主総会(平成27年6月26日)終結の時から平成28年3月31日まで

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人を含み、役員区分「監査等委員でない取締役(社外取締役を除く)」に記載

変動報酬の算定基準項目

財務的社内指標
財務的社外指標

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。
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
内容

22%
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	業績連動報酬	株式報酬
	大宮英明	取締役	百万円	158	78	45	34
	宮永俊一	取締役	百万円	158	78	45	34
	前川篤	取締役	百万円	112	53	30	28
	鯨井洋一	取締役	百万円	117	58	30	28

(参照) 有価証券報告書(平成27年度)P65 http://www.mhi.co.jp/finance/library/financial/pdf/2015/h27_04_all.pdf

(注)連結報酬等の総額が1億円以上である取締役の報酬

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	158
従業員の平均年収	百万円	8
年収の比率	倍	20

経営層への自社株保有要請

経営層の自社株保有に
関する規定

当社は役員の自社株保有要請を定めておりますが、保有株数は規定しておりません。なお、役員毎の保有株数の実績については有価証券報告書で開示しております。

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
グローバル・レポーティング・イニシアチブ
ISO26000社会的責任に関する手引き

▶ リスクマネジメント

CEO直轄の下、各種リスクの類型に応じた独立の責任部門がリスクを適切に管理しています。リスクを定期的に評価・分析し、必要な回避策または低減策を講じるとともに、内部監査によりその実効性と妥当性を監査し、定期的に取り締役会および監査等委員会に報告しています。重大リスクが顕在化した場合に備え、緊急時に迅速かつ確な対応ができるよう速やかにトップへ情報を伝達する手段を確保し、また各事業部門に危機管理責任者を配置しています。リスク評価・分析の方法としては、9カテゴリー17項目のリスクを主要リスクとして管理しています。これらリスクの発生確率と影響度合い等を基に、全社的なリスクエクスポージャーを経営的に判断しています。その上で、個別のリスクに対しては責任部門・責任者をアサインしリスク予防および発生時の対応を適切に行っています。リスクの状況に関して、重要なものは経営会議および取締役会で審議しています。

リスクマネジメントの対象としている主要なリスク

2015年 **9** カテゴリー **17** 項目のリスク

ピックアップ

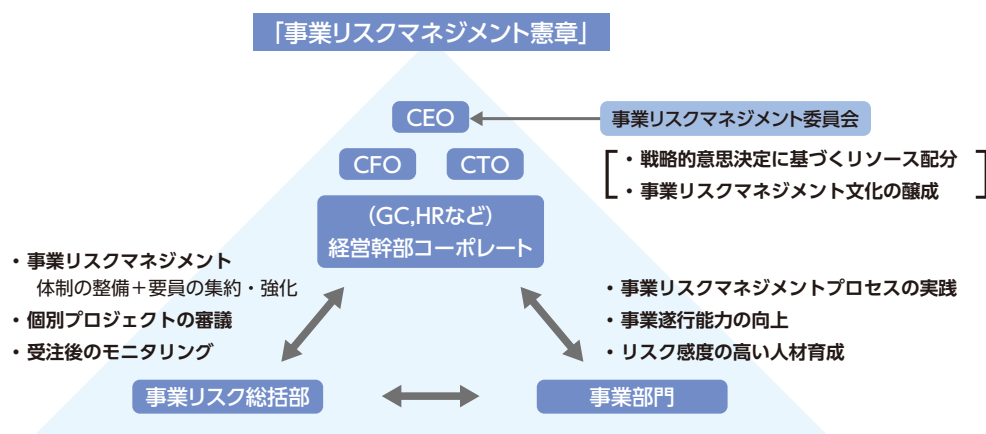
事業リスクマネジメント強化

グローバル企業として新たな挑戦を続け、持続的な成長を実現していくために、事業リスクマネジメントを強化して、事業活動における意思決定プロセスの革新に取り組んでいます。当社グループの最上位ルールとして「事業リスクマネジメント憲章」を制定して、事業リスクマネジメント対象の定義等を明確化すると共に、CEO主催による「事業リスクマネジメント委員会」を設置して、事業リスクを一覧化した上で、トップマネジメントレベルで対応方針を協議するようにします。

体系整備

下記 1) 2)により体系化と経営幹部/事業部門/コーポレート部門の役割明確化を図る。

- 1) 社の最上位ルールとして「事業リスクマネジメント憲章」を制定
→ 事業リスクマネジメント対象の定義等を明確化
- 2) CEO主催による「事業リスクマネジメント委員会」の設置
→ 事業リスク一覧化およびトップマネジメントレベルでの対応方針協議



パフォーマンスデータ

リスクマネジメント

リスク・ガバナンス

リスクマネジメントに
関する最高責任者

宮永 俊一（取締役社長 CEO）

リスクマネジメント機能の
独立性、および
取締役会の関与

- ・ CEO直轄の下、各種リスクの類型に応じた独立の責任部門がリスクを適切に管理しています。
- ・ リスクを定期的に評価・分析し、必要な回避策または低減策を講じるとともに、内部監査によりその実効性と妥当性を監査し、定期的に取締役会および監査等委員会に報告しています。
- ・ 重大リスクが顕在化した場合に備え、緊急時に迅速かつ確な対応ができるよう速やかにトップへ情報を伝達する手段を確保し、また各事業部門に危機管理責任者を配置します。

リスクの認識

リスクマネジメントの
対象としている
主なリスク項目

以下の9カテゴリー17項目のリスクを対象としています。

1. 経済リスク

- ・ 経済情勢: 国内・海外のマクロ経済情勢の変動、金融市場の状況変化に伴うリスク

2. 環境リスク

- ・ 自然災害: 暴風、地震、落雷、洪水、火災等に伴う事業継続リスク

3. 社会リスク

- ・ 感染症の世界的流行: 感染症の世界的流行（パンデミック）に伴う事業継続リスク

4. テクノロジーリスク

- ・ 情報セキュリティ: 機密情報の滅失・漏洩リスク

5. ガバナンスリスク

- ・ 法令・規制: 法令・規制違反に伴う行政処分・損害賠償等のリスク、法令・規制の新設・変更に伴うリスク
- ・ 環境規制: 環境規制違反に伴う行政処分・損害賠償等のリスク、環境規制の新設・変更に伴うリスク

6. 人的リスク

- ・ 人材確保: 優秀な人材の採用・育成に関するリスク

7. サプライチェーンリスク

- ・ 資材調達: 資材価格リスク、供給リスク、品質リスク、取引先信用リスク
- ・ 関連会社: 関係会社の事業・業績に伴うリスク

8. 事業リスク(戦略リスク、オペレーションリスク)

- ・ 輸出・海外事業: 事業遂行リスク、パートナーリスク、顧客信用リスク、競合リスク
- ・ M&A、アライアンス: 買収・提携先の事業リスク、相乗効果に関するリスク
- ・ 製品競争力: 品質・性能・信頼性・価格等の優位性に関するリスク
- ・ 製品の品質等: 性能、納期、安全性等の瑕疵に関するリスク
- ・ 知的財産: 知的財産の利用に伴う知的財産権侵害等のリスク、知的財産の保全・活用に関するリスク

9. 財務リスク

- ・ 資金調達: 金利リスク、流動性リスク、信用リスク
- ・ 為替レート変動: 為替レートの変動に伴う収益・費用・資産・負債の変動リスク、競争力低下リスク
- ・ 退職給付費用および債務: 資産運用収益リスク、国債価格(金利)リスク

リスクの評価

リスクアセスメントの方法

- ・当社は、9カテゴリー17項目のリスクを主要リスクとして管理しています。
- ・これらリスクの発生確率と影響度合い等を基に、全社的なリスクエクスポージャーを経営的に判断しています。
- ・その上で、個別のリスクに対しては責任部門・責任者をアサインしリスク予防および発生時の対応を適切に行っています。
- ・リスクの状況に関して、重要なものは経営会議および取締役会で審議しています。
- ・リスクマネジメントのプロセスに係わる詳細については、機密に触れる部分もあるため、説明を差し控えさせていただきます。

長期のリスク

長期のリスク概要

グローバルなコンプライアンスリスク：事業規模の拡大とグローバル化に伴い、世界各国・地域におけるコンプライアンスリスクが増大します。

事業への潜在的影響

コンプライアンス違反が発生すれば、事業継続およびレピュテーションへ多大な影響を及ぼす可能性があります。

リスク低減策

各地域特有のリスク管理の強化と、世界的に共通したルールの浸透による活動基準の明確化により、リスクを予防します。

リスク文化

リスクマネジメントに関する教育・啓発

一般社員および幹部を対象とした教育により、リスクマネジメントの重要性の社内浸透やリスク感度向上を図っていきます。

潜在的リスクに関する社内のフィードバックプロセス

海外競合先他のリスクマネジメント研究と、当社実力の評価と当社特有の改善点の洗い出し、さらに、経営および事業体制の更なる変革とリスク対応人材の増強を行ない、リスク対応力を高めていきます。

税務リスク

税務戦略に関する方針

- ・各国の税法・税務関連法令、租税条約を遵守し、税務申告・納税を行います。
- ・各国の優遇税制の活用、国際的な二重課税の回避等により、税金費用のミニマイズおよび課税の繰り延べを図ります。
- ・税務コストの削減と税務リスクの低減の両立を図り、税務最適を目指します。

重要な税務リスク

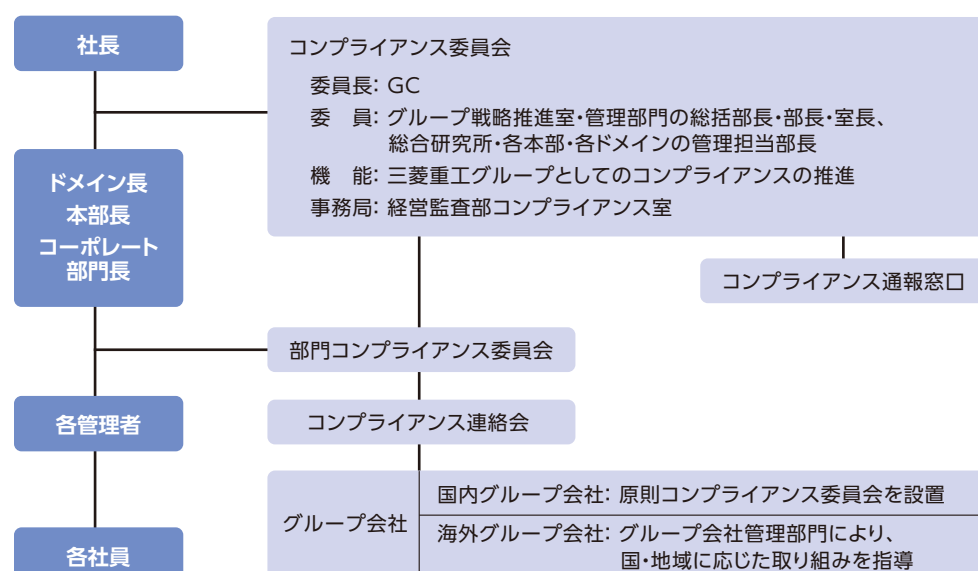
当社は、各国の税務関連法令に則り適切に税務申告を行っており、また移転価格税制に関しても適正に対応しているため、当事業に影響を及ぼす重要な税務リスクはないと判断しています。

▶ コンプライアンス

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。また、2001年制定の「三菱重工コンプライアンス指針」を発展させ、2015年5月に「三菱重工グループ グローバル行動基準」を制定しました。三菱重工グループは、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・カンパニーです。こうした多様性は我々の最大の財産の1つですが、それと同時に、当社は一つの共通の企業文化の下で事業を行っていく必要があります。この行動基準は、三菱重工グループの社員がどのように行動すべきかというグループ共通の規範を規定しています。

(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 <http://www.mhi.co.jp/company/policy/conduct.html>

コンプライアンス推進体制 (2016年10月1日現在)



コンプライアンス研修受講率

2015年 **98%**

コンプライアンス研修受講人数

2015年 **75,303人**

ピックアップ

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則り反社会的勢力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おります。反社会的勢力から不当要求行為があった際の対応を統括する部署を設置し、仮に三菱重工に対して不当要求行為があった場合は、当該部門が中心となって関係部門と連携の上、組織として事案に対処することを徹底しています。また、社内通知やコンプラ

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周知徹底しています。さらに、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。なお、2011年から全都道府県で「暴力団排除条例」が施行されていますが、当社グループでも本条例の施行を受け、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排除のさらなる徹底を進めています。

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	船戸 崇（常務執行役員、GC）
責任機関・委員会	コンプライアンス委員会
内部通報制度、相談窓口	<p>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「三菱重工社外通報窓口」を設置し、これら窓口へ通報のあった全件に対して、コンプライアンス委員会事務局が速やかに調査し、適切に対応しています。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、社会的に深刻化しているパワーハラスメント問題への対応策として、2012年1月から社内外に「ハラスメント相談窓口」も設置しています。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、通報者の権利保護を規定しています。「内部告発者の権利保護」は通報窓口の周知と併せて周知・徹底しています。</p>

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	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲	
	受講率	%	96.8	95.1	96.6	97.6	97.9	グループ
	受講人数	人	32,333	34,972	75,871	82,292	75,303	グループ
コンプライアンス通報件数	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲	
	件			240	185	131	グループ	

コンプライアンス意識調査	<p>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。2012年度までは全社員の30パーセント（無作為抽出）を対象に調査していましたが、2013年度からはe-ラーニングによるコンプライアンス研修のなかで全社員を対象に実施しています。2015年度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」の認知度を含めコンプライアンスの状況を確認しました。この意識調査を社員のコンプライアンス意識向上および全体のコンプライアンス活動の成果向上に役立てています。</p>
コンプライアンス違反件数、 内容、および措置	重大な違反はありません。

汚職防止

汚職防止に関する方針

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「贈収賄等防止規則」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、贈収賄防止に取り組んでいます。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、当社グループの全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。

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 <http://www.mhi.co.jp/company/policy/conduct.html>

汚職防止に関する
従業員教育

2014年度から、贈収賄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、贈収賄禁止を含む「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・海外グループ会社に対して順次推進しています。

不正競争防止

不正競争防止に関する方針

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参りました。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、当社グループの全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 <http://www.mhi.co.jp/company/policy/conduct.html>

不正競争防止に関する
従業員教育

2013年に発生した、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、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、社員ひとり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、三菱重工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。

▶ 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。品質マネジメントシステムのISO9001(注)については、国内すべての製造拠点で取得し、国内外グループ会社の製造拠点でもほぼ取得が完了しています。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) JISQ9100等の製品に特化した品質システムを含む

「安全と品質」教育累計受講者数

2015年 約 **13,000**人

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

2004年8月に三菱重工が納入した関西電力美浜発電所3号機で発生した二次系配管損傷事故を受けて、同年12月に「原子力社内改革委員会」を設置して活動を進めてきました。こうしたなか、2013年からは原子力事業に関わる諸課題の社内共有化と対応方針の決定および原子力の「品質保証マネジメントシステム」の改革と社内展開を図ることを目的に、2013年1月、同委員会の名称を「原子力安全推進委員会」に変更してそれら活動の推進母体とし、これを「原子力安全推進委員会ステアリングコミッティ」が統括する枠組みとしました。2015年度の原子力安全推進委員会ステアリングコミッティでは、安全文化醸成活動の推進状況および原子力発電プラントのさらなる安全性、信頼性確保と技術力向上を目指した技術基盤強化の取り組みの状況について報告・審議されました。新規制基準として種々対策を行い、安全性向上に繋がっているが、今後のさらなる安全性向上活動は、環境の変化等に対し、技術的な検討、協議をしながら進めることを確認しました。

PWRプラントの安全性向上対策への取り組み

三菱重工は東日本大震災発生後直ちに対策本部をタスクフォースとして立ち上げ、続いて2011年8月に専門組織として設置した「安全高度化対策推進室」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(フィルタ付ベント設備・第3電源など)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

船舶海洋事業部では、長崎、下関の各地区で多様な船舶・海洋製品の建造・修理を手がけています。各地区では、それぞれの特徴に合わせて異なる船種に対応していますが、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を図り、QMSの高度化に向けた業務プロセスと品質管理体制の改善や安全・品質マインドの醸成に一体となって取り組んでいます。また、ISO9001に基づく外部審査や各船級協会(注)による事業場認定取得などを通じて、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。

(注) 船の構造・設備についての規則などを制定する非営利法人

【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を基本とした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」に基づき、開発、使用、廃棄の各段階における安全性検証を実施

冷熱(注)では、1994年に「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、この要領に基づく品質チェックシートなどを用いて、開発から使用、廃棄に至る段階で火災や爆発、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ように検証しています。また、2010年度に全社活動の「製品安全タスクフォース」に参加した際、社内関係者から大型冷凍機・陸上輸送用冷凍ユニットの製品安全対応のリスクアセスメントの作成方法について指導を受けました。これを受け、欧州機械指令に対応したリスクアセスメントフォームを作成。2011年5月から同地域で販売する製品の安全・品質確認に適用しています。

(注)三菱重工の冷熱事業は、2016年9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

三菱重工は、「最先端技術を活用して、国の安全・安心の確保に貢献」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います。また、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、将来戦闘機に適用するステルス技術、高運動飛行制御技術などを実現するための先進技術実証機の研究をはじめ、国の要請に応じて各種技術開発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。



UH-60JA多用途ヘリ(陸上自衛隊向け)

■ 総売上に占める防衛省向けの売上比率

年度	割合	金額
2012	11.00%	3,086億円
2013	11.60%	3,873億円
2014	9.70%	3,854億円
2015	9.60%	3,886億円

原子力PA活動を推進

三菱重工では、1988年から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活動を推進しています。神戸造船所には毎年多くの方々に訪問していただき、原子力発電への理解を深めていただいています。なお、東京電力福島第一原子力発電所は当社が取扱うPWRとは異なるタイプのBWRですが、東日本大震災にともなう事故の収束に向けて支援を行いました。また、当社が納入した原子力発電所への緊急安全対策を展開し、原子力発電プラントのより一層の安全性・信頼性向上に取り組んでいます。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

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

三菱重工は、安全で確かな品質の製品を提供するために、品質マネジメントシステム(QMS)を構築しています。ISO9001については、現在、国内のすべての製造拠点で取得し、国内外グループ会社の製造拠点でもほぼ取得が完了しています。また各拠点では、製品事業の特徴に応じたQMSを構築し、その強化に取り組んでいます。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

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。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30,000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」教育を技術系・事務系の新入社員、入社4年目、新任係長・主任を対象に実施しています。2013年度からはさらに新任課長・主席研修、技能系新入社員教育向けに拡大しました。累計受講者数は約13,000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。

▶ 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、企業を顧客とする部門では、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部門では、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8,000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

2015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

三菱日立パワーシステムズ(株)では、1999年から国内外に納品した火力発電(ガスタービン)プラントの高稼働率を維持し、トラブルの未然防止を図るためのテクニカルサポートを実施しています。これは、国内外2カ所に設置した遠隔監視センターでガスタービンプラントの運転を365日24時間リアルタイムに監視・支援するサービス(有償)です。その他フィリピンにもコンベンショナルプラント向けの遠隔監視センターを設置し、サービスの拡充を図っています。10年以上蓄積してきた運転データを活かした予兆診断によって、トラブルの未然防止に努めています。また、品質工学を適用した異常診断の自動化などでプラントの異常をいち早く発見し、迅速なトラブルシューティングを実施することで、運転停止期間を最小限にしています。2016年11月時点で、全世界で53プラント138台(出力にして計3,000万キロワット以上)をサポートし、お客さまの安定的な発電事業運営に貢献しています。



遠隔監視センター

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、各事業ユニット毎に最適な方法でCustomer Relationship Managementを行っています。

【エネルギー・環境分野】

一例として、当社売上高の約4割を占めるEnergy & Environment Business Domainでは、頻繁にフェイスtoフェイスでのコミュニケーションが取りにくい海外の顧客を対象に、品質や価格、担当者の対応等に関する顧客意見を収集・分析し、品質向上、顧客対応のさらなる改善に繋げるWEBアンケートを実施しています。また、国内の顧客に対しては、日々のフェイスtoフェイスのコミュニケーションによりVOC情報を収集しています。対面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、顧客への気遣い、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サイクルを回しています。これらの分析結果および改善への対応状況は、顧客向けのユーザー会議等の場でフィードバックしています。

【機械・設備システム分野】

コンプレッサー:

三菱重工コンプレッサ(株)では、顧客との面談後に「顧客満足度調査票」を作成し、評価結果を集約し、レビューを実施しています。

冷熱:

エアコンなどB to Cの事業も手掛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、つねに顧客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

【エネルギー・環境分野】

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。(発電システムなど)

【機械・設備システム分野】

冷熱:

三菱重工サーマルシステムズ(株)ではターボ冷凍機、ヒートポンプ給湯暖房機において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等も行っています。

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。

広報宣伝活動

責任ある広報宣伝活動

三菱重工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。2015年度の広告宣伝事業としては、「Financial Times」、

責任ある広報宣伝活動

「Fortune」、「Business Week」、「Economist」、「Wall Street Journal」、「CNN」、「BBC」、「CNBC」などのグローバルメディアおよび国内主要5紙(読売、朝日、毎日、日経、産経)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。

広報宣伝に関する違反
件数、内容、および措置

2015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(Chief Technology Officer)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

2015年

1,506億円

売上高比率

2015年

3.7%

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	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
総額	億円	1,214	1,200	1,385	1,455	1,506	グループ
分野別内訳							
エネルギー・環境	%			500	575	535	
交通・輸送	%			117	169	266	
機械・設備	%			201	215	260	
防衛・宇宙	%			479	400	354	
共通	%			88	97	92	
売上高比率	%	4.3	4.3	4.1	3.6	3.7	グループ
従事する社員数	名	約1,300	約1,300	約1,300	約1,300	約1,300	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

■ 事例

海外大学研究機関との共同開発:

製品の設計評価で必要となる流動解析ツールの開発や、新技術を検証する要素実験などにおいて、英国、米国などの大学研究機関との共同研究を継続実施しています。

■ 効果

大型ガスタービン発電設備の高効率化に研究成果を活用しています。発電効率を向上させることによって、発電に要する燃料を節減することができ、CO₂など排ガス量の削減が期待できます。

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
- 効果

バリューチェーン革新活動として全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。例えば、再生エネルギー分野では、製造プロセスの革新を推進中であり、製造工程改善と生産管理システムの高度化により、製造リードタイムを約1/2に短縮することでコスト低減およびエネルギー消費の低減を図りました。

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
- 効果

【機械・設備システム分野】

冷熱:

小容量クラスでは世界初の新冷媒[HFO-1233zd(E)]を採用した次世代型ターボ冷凍機「ETI-Zシリーズ」を発売しました。同冷媒は温室効果が小さく、また、高速モーター直結型の圧縮機の採用によって駆動に伴うエネルギー損失を減らし、クラス最高レベルの省エネ性を達成しています。

新興市場における研究開発

新興市場における
研究開発の状況

当社は、シンガポールを含め、欧州、アジア、米国に6カ所のグローバルR&Dセンターを設置し、グローバルの市場ニーズと、最先端の技術シーズを発掘するため、海外顧客・研究機関との関係構築と事業機会創出活動を推進しています。ただし、直接の研究開発活動は新興国では行っておらず、日本国内の研究拠点を中心に行っています。

研究開発拠点を開設している国名

国名	シンガポール
開設以降の年数	2

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

【エネルギー・環境分野】

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であるH-25(出力:28~42MW)(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。2015年度は、ベラルーシ等で受注実績があります。

(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)

【機械・設備システム分野】

冷熱:

エアコンの市場が立上り~成長段階にある東南アジア新興国において、一般家庭での「夜寝るときだけ涼しく過ごしたい」というニーズを満たすため、小型・普及機種専用のRACを投入し受注を獲得しています。電力供給が不安定な地域においても、インフラへの負荷が小さく済んでいるという副次的なメリットもあると推定しています。

先進国 2.2kW~ vs アジア専用小型機 1.5kW

新興市場における生産性向上

新興市場の工場における国際的な環境・社会基準への適合

当社グループの各種の方針・基準をグローバルに適用しています。具体的には、

- ・ 環境、品質に関しては、ISO14001、ISO9001の取得を促進しています。
- ・ CSR、コンプライアンスに関しては、社の方針、規則を適用しています。
- ・ 内部監査による確認、指導を定期的に行っています。

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。

【エネルギー・環境分野】

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労働者の生産性向上の取り組み

日本の高品質を保つための小集団活動の移植、日本からの教育エンジニア派遣、日本国内でのトレーニング受け入れ等により、熟練技能者を育成しています。

【交通・輸送分野】

ベトナムの航空機部品製造会社の事例では、製造技術の習得を図るため、会社内に技能スクールを有し、日本人教官がベトナム人従業員への指導・訓練を行い、人材育成を図っています。現場でのOJTにも取り組んでおり、技術の早期習得に努めています。また、ベトナム人従業員の日本(大江工場)でのOJTも行うなど、技能習得のための相互交流を図っています。

新興国工場における調達契約や在庫水準のレビュー

【機械・設備システム分野】

冷熱:

新興国を含む各国で代理店を通じた製品販売を行っていますが、各代理店からの注文を受け付けるに当たっては当該代理店の在庫状況や各国での需要状況も確認し、代理店での在庫が滞留しすぎないような管理を行っています。

新興国への知識の移転

本社から新興国市場のオペレーションに、知識、スキル、技術を移転するための取り組み

当社は中期経営計画の中で、グローバルプラットフォームの整備を進めており、その中で新興国を含めた技術情報、情報システム、調達、人材管理、等の標準化を進めている最中です。

▶ 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。2010年6月に「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」を制定。当社グループのCSRへの考え方をビジネスパートナーに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。基本的方針として、コンプライアンス、製品安全および品質・価格・納期確保と技術開発力向上、人権・労働安全配慮など5項目を挙げ、パートナーへ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ウェブサイトでガイドラインを周知しています。

(参照) 三菱重工ウェブサイト CSR調達の推進 <http://www.mhi.co.jp/company/procurement/csr/index.html>

調達活動に関する教育受講者数

2015年 延べ **3,002**名

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

総発注金額の一定割合について支出分析を行っており、調達品目カテゴリー別にサプライヤー数および調達金額を管理しています。

重要なサプライヤー

重要なサプライヤーの基準

事業ごとに品質、価格、納期、技術、経営(含むESG)などの項目でサプライヤー評価を行っています。現在、重要サプライヤーの選定を、当社グループにおける共通方針に基づき実施するよう見直しをしています。

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

- ・ 2011年度にパートナー約300社を対象にCSRへの取り組み度合いを自己評価していただく調査を実施しました。2012年度には、サプライチェーンの最適化とパートナーとの連携強化を目的に、各事業の主要パートナーを対象に、全5項目(品質、価格、納期、技術、経営)について全社統一の方針で評価し、CSRへの取り組み度合いの調査結果を取引先評価の一部に盛り込みました。
- ・ 各事業のサプライヤー評価方針に基づき、主要なサプライヤーに対して、定期的に、品質、価格、納期、技術、経営(含むESG)などの項目でサプライヤー評価を行っています。

輸送段階の環境負荷の低減

輸送段階の環境負荷低減の概要

当社は、年間3,000万トンキロ以上の貨物輸送を扱っており、省エネ法が定める「特定荷主」に該当します。そのため、各事業所でモーダルシフトの推進や積載率の向上など輸送における省エネに向けたアクションプランを実施し、その計画とエネルギー使用量・使用原単位の合理化に努めています。2015年度の原単位実績は50.9となり、基準年度の2011年度実績(46.3)から4.6ポイント増加しました。2016年度はアクションプランを加速させ、使用原単位の合理化を進めており、上半期終了時点での原単位実績は、47.7と改善しています。

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。三菱重工グループは、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。三菱重工グループは今後も、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 <http://www.mhi.co.jp/company/procurement/csr/index.html>

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

三菱重工の調達部門では、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。2014年度からは、グループ会社への教育拡充にも力を入れています。2015年度は、調達に関連する法令や調達業務におけるコンプライアンス上の留意点を解説した教育に、グループ会社の社員42名を含む若手社員59名が参加しました。また、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を実施し、グループ会社の社員16名を含む46名が受講しました。さらに、年間を通じて「下請代金支払遅延等防止法に関するe-ラーニング」を実施し、当社社員635名、グループ会社社員2,262名が受講しました。

環境

▶ 環境マネジメント

環境基本方針において、事業活動の全ての領域で、環境への負荷の低減に努めるとともに、当社の総合技術力を結集して環境を保全する技術や製品を開発することにより、持続的発展が可能な社会の構築に貢献する旨を明示しています。環境担当役員を委員長とする「環境委員会」を設置し、全社の年間環境施策を企画・立案しています。決定内容は全社・グループ会社に伝え、各事業所・工場・地区内に設置した「環境委員会」が施策の推進と各事業所・工場・地区の特性に即した環境管理を進めています。また、本社・事業所・工場・地区の環境担当者による「環境連絡会」やエネルギー・CO₂排出削減対策を話し合う「省エネルギー連絡会」などを開き、各種環境活動を展開しています。

2011年春に制定した「三菱重工 環境ビジョン2030」に沿って、2014年11月開催の環境委員会で2017年度を目標年度とする「三菱重工グループ 第三次環境目標」を設定しました。この目標では、環境ビジョンのなかで「環境に配慮した生産活動」として示している取り組むべき4つの項目「(1)温室効果ガス排出削減」「(2)廃棄物発生量削減」「(3)化学物質排出量削減」「(4)水資源の有効利用」を対象としました。また、三菱重工グループ全体で活動を推進していくために、当社と当社グループの目標を一つに統一しました。目標を達成するべく、当社グループを挙げて取り組んでいきます。なお、社会からの要請の大きい生物多様性配慮についても、「三菱重工グループ 第三次環境目標 行動計画」として活動目標を設定しています。

環境基本方針

当社は、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るとともに、当社の総合技術力を結集して環境を保全する技術や製品を開発することにより、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、全社を挙げて環境の保全と向上に取り組む。
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. 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、再使用、リサイクル等環境への負荷の低減に努める。
4. 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く、オリジナリティあふれる技術や製品の開発、提供に努める。
5. 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。
6. 海外の事業活動および製品輸出に際しては、現地の自然・社会環境に与える影響に十分配慮し、環境保全に努めるとともに、海外への環境保全技術協力にも積極的に取り組む。
7. 環境教育等を通じて全社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。

2017年度環境目標

エネルギー使用
原単位

(2014年度比)

3%削減

(注1)(注2)

VOC大気排出
原単位

(2014年度比)

3%削減

(注1)

水使用原単位

(2014年度比)

3%削減

(注1)(注2)

廃棄物最終処分率

0.6%未満

(注1)

(注1)国内グループ

(注2)海外グループ

ピックアップ

■ 三菱重工グループ 第三次環境目標(2015年度～2017年度)

区分	項目	対象範囲	目標(2015年度～2017年度)
1. 温室効果ガス排出削減 (環境ビジョン項目)	1.1 温室効果ガス排出量削減	1.1.1 国内グループ全体	2017年度のエネルギー使用原単位を2014年度比3パーセント削減(注1)する。 原単位分子:国内グループ全体のエネルギーの原油換算値の合計。単位キロリットル。 原単位分母:国内グループ全体の連結売上高。円。 (注1)毎年1パーセント削減を目安に評価を実施。
		1.1.2 海外グループ会社	同上(注1)(注2) 原単位分子:海外グループ全体のエネルギーの原油換算値合計。単位キロリットル。 原単位分母:海外グループ全体の連結売上高。円。 (注1)毎年1パーセント削減を目安に評価を実施。 (注2)ただし、国ごとの法規制に合わせて、独自の目標を設定してもよい。
	1.2 製品使用時のCO ₂ 排出量削減	1.2.1 グループ全体 (本社が実施)	環境に配慮した製品作りを推進し、販売した製品の使用によるCO ₂ 削減貢献量を毎年公開する。
2. 廃棄物発生量削減 (環境ビジョン項目)	2.1 廃棄物最終処分率低減	2.1.1 国内グループ全体	2017年度の最終処分率を国内グループ全体で0.6パーセント未満とする。 (ただし、三菱重工の事業所・地区・工場は事業所・地区・工場ごとに0.5パーセント未満とする、その他の国内グループ会社は全体で2.5パーセント未満とする。) 分子:国内グループ全体の廃棄物の最終処分量の合計値。単位トン。 分母:国内グループ全体の廃棄物の総発生量の合計値。単位トン。
3. 化学物質排出量削減 (環境ビジョン項目)	3.1 VOC排出量削減	3.1.1 国内グループ全体	2017年度のVOC(キシレン・トルエン・エチルベンゼン)の大気排出原単位を2014年度比3パーセント削減(注1)する。 原単位分子:国内グループ全体の3物質大気排出量 (注3)合計値。単位トン。 (注1)毎年1パーセント削減を目安に評価を実施。 (注3)研究・検査目的での使用は除く。 原単位分母:国内グループ全体の連結売上高。円。

区分	項目	対象範囲	目標(2015年度～2017年度)
4. 水資源の有効活用 (環境ビジョン項目)	4.1 水使用量の削減	4.1.1 国内グループ全体	2017年度の水使用原単位を2014年度比3パーセント削減(注1)する (水:工水、上水、地下水、河川、湖) (海水は除く) 原単位分子:国内グループ全体の水使用量合計。 単位立方メートル。 原単位分母:国内グループ全体の連結売上高。 円。 (注1)毎年1パーセント削減を目安に評価を実施。
		4.1.2 海外グループ会社	同上(注1)(注2) 原単位分子:海外グループ全体の水使用量合計。 単位立方メートル。 原単位分母:海外グループ全体の連結売上高。 円。 (注1)毎年1パーセント削減を目安に評価を実施。 (注2)ただし、国ごとの法規制に合わせて、 独自の目標を設定してもよい。

パフォーマンスデータ

環境マネジメントシステム

責任機関・委員会

環境委員会

ISO14001認証取得状況

三菱重工単独		全社統合認証
グループ会社	国内	51社
グループ会社	海外	29社

その他の認証取得状況

エコアクション21	3社
K-EMS(神戸環境マネジメントシステム)	3社
M-EMS(三菱重工独自規格)	4社

環境に関する監査

当社では、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、当社環境方針に基づき、環境マネジメントシステムが適切に実施され、維持されているかを確認することを目的に、国内事業所・工場・地区を対象とした全社内部環境監査を行っています。同監査は、監査対象事業所を除く事業所・工場・地区の環境管理責任者で内部環境監査員資格をもつメンバーで監査チームを構成し、実施しています。環境管理規定に適合した活動が推進され、環境マネジメントシステムの継続的改善が図られていることを確認し、その結果については、全社環境委員会へ報告し、全社に展開しています。

環境に関する違反件数、
内容、および措置(注1)

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。

(注1)対象範囲日本国内

環境に関するKPI

三菱重工グループ第三次環境目標

KPI(1) エネルギー使用量/売上高		単位	
目標値			エネルギー使用原単位を2014年度比3%削減
目標年	年		2017
KPI(2) 水使用量/売上高			
目標値			水使用原単位を2014年度比3%削減
目標年	年		2017
KPI(3) 化学物質(注1)大気排出量/売上高			
目標値			VOCの大気排出原単位を2014年度比3%削減
目標年	年		2017
KPI(4) 廃棄物最終処分量/廃棄物総発生量			
目標値			最終処分率を国内グループ全体で0.6%未満
目標年	年		2017

(注1)対象はキシレン・トルエン・エチルベンゼンの3物質

		2014	対象範囲	2015	対象範囲
KPI(1) エネルギー使用量/売上高(国内)	実績値	11.01	(注2)	10.79	2%削減(2014年度比) (注3)
KPI(1) エネルギー使用量/売上高(海外)	実績値	6.12	(注4)	6.02	1.6%削減(2014年度比) (注5)
KPI(2) 水使用量/売上高(国内)	実績値	0.29	(注2)	0.27	6.9%削減(2014年度比) (注3)
KPI(2) 水使用量/売上高(海外)	実績値	0.08	(注4)	0.07	12.5%削減(2014年度比) (注5)
KPI(3) 化学物質(注1)大気排出量/売上高(国内)	実績値	41.09	(注6)	54.72	33%増加(2014年度比) (注7)
KPI(4) 廃棄物最終処分量/廃棄物総発生量(国内)	実績値	0.35	(注8)	1.34	(注8)

(注2)三菱重工単独および国内グループ会社49社

(注3)三菱重工単独および国内グループ会社45社

(注4)海外グループ会社26社

(注5)海外グループ会社25社

(注6)三菱重工単独生産工場および三菱日立パワーシステムズの長崎、高砂、横浜工場分

(注7)三菱重工単独生産工場および国内製造グループ会社4社

(注8)三菱重工単独生産工場および国内製造グループ会社約20社

環境影響への対策

事業所・工場・地区ごとの 環境リスクと対策(注9)	
	当社は、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・地区ごとに整備・運用しています。各事業所では、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。

(注9)原則三菱重工業(株)単独

環境事故撲滅対策 強化活動(注9)	
	環境事故撲滅対策強化活動として、環境事故が発生した場合に、その発生原因の徹底した究明を行う「事故調査委員会」を発足させるなどのルールを定めた「環境不適合管理要領」を2013年度に制定。全社の環境管理業務推進計画のなかで、事業所・工場などごとに環境汚染事故撲滅アクションプランを策定し、活動を推進しています。プランの主な内容としては、過去の環境事故事例やプロセスの分析に基づいた対策の立案と実施、環境リスクの再点検、設備のメンテナンス・更新の計画と実施などが挙げられます。

環境に関する取り組み

環境意識の向上(注9)

事業場ごとに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。本社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。

また、環境省が定めている環境月間には、省エネ・電力使用抑制の推進、環境汚染事故撲滅対策の強化、環境関連法規の教育資料提供等を事業所および国内グループ会社に展開(毎年6月)。

(注9)原則三菱重工業(株)単独

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

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・ガイドライン(第4版[G4])
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(2012年版)
ISO26000社会的責任に関する手引き

環境投資のリターン

2015環境会計 (注10)		単位	費用	投資	経済効果
	1. 事業エリア内コスト	百万円	4,420	2,918	638
	①公害防止コスト	百万円	1,426	820	-
	②地球環境保全コスト	百万円	535	1,905	57
	③資源循環コスト	百万円	2,460	194	581
	2. 上下流コスト	百万円	3	-	-
	3. 管理活動コスト	百万円	1,105	15	-
	4. 研究開発コスト	百万円	6,340	1,669	-
	5. 社会活動コスト	百万円	209	-	-
	6. 環境損傷対応コスト	百万円	285	363	-
	合計	百万円	12,362	4,964	637

(注10)対象範囲は三菱重工業(株)単独

マテリアルバランス

INPUT (注10)	エネルギー	単位	2014	2015
	総エネルギー投入量	MJ	7,514,141,300	7,389,785,000
	購入電気量	MWh	577,639	562,341
	LPG	t	1,412	690
	ガソリン	kL	261	285
	ジェット燃料	kL	805	757
	灯油	kL	177	237
	軽油	kL	2,343	3,183
	A重油	kL	2,279	2,414
	B・C重油	kL	18	7
	LNG	t	224	157
	都市ガス	km ³	32,274	31,716
	水			
	使用量	万t	712	793
	原材料			
	鉄・プラスチックなど			
	その他			
	化学物質 (PRTR)	t	2,016	1,781

OUTPUT (注10)	温室効果ガス	単位	2014	2015
	エネルギー起源CO ₂	万t	42.5	40.5
	エネルギー起源以外 (CO ₂ 換算)	万t	0.1	0.1
	水			
	排水量	万t	633.0	954
	水質汚濁物質			
	COD	t	16	23
	窒素	t	19	22
	リン	t	1	1
	廃棄物			
	廃棄物発生量	万t	9.5	9.0
	リサイクル量	万t	8.1	7.6
	最終処分量	万t	0.0	0.0
	大気汚染物質			
	NOx	t	78	67
	SOx	t	5	1
	ばいじん	t	5	4
	その他			
	化学物質 (PRTR)	t	1,071	1,510

環境面の製品責任

ライフサイクル・アセスメント

アセスメント評価対象に含まれる
製品ライフサイクル・ステージ
(原材料調達/製造/販売/使用/廃棄・再利用)

当社では、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。2015年度における当社グループ製品使用時の削減量は、1990年度比で約4,600万トンとなりました。

開発・設計段階の環境影響評価

製品の環境影響評価
(注11)

当社は、社内共通の技術に関する社標準の一つである「環境を配慮した製品づくり基本指針」(非公開)を2005年に定め、製品のライフサイクル全般にわたり環境への影響の低減に努めています。

(注11)原則三菱重工業(株)単独

環境製品の証明

環境製品証明の対象製品

当社の製品はBtoB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。

環境製品証明の対象製品の
売上比率

5%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

当社の製品はBtoBの工業製品が大半を占めるため、一般的な製品回収の実施やリユース・リサイクルは行っていません。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。

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

▶ 気候変動

三菱重工グループ第三次環境目標(2015年度～2017年度)の中で、温室効果ガス排出量削減について、2017年度のエネルギー使用原単位を2014年度比3パーセント削減する目標を設定しています。

三菱重工グループ第三次環境目標(2015年度～2017年度)の、温室効果ガス排出量削減について、2017年度のエネルギー使用原単位を2014年度比3パーセント削減する目標に対しては、2015年度は2014年度比1パーセント削減すべきところ、国内グループ全体(注1)では、2パーセント減、海外グループ会社(注2)では1.6パーセント減と目標達成に向けて順調に推移しております。

(注1)三菱重工業(株)単独および国内グループ会社45社

(注2)海外グループ会社25社

温室効果ガス排出量(スコープ1・2)

2015年度 **79.1**万t (注3)

(注3)三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社70社

ピックアップ

CDMのプロジェクトから約4.5万トンのCO₂排出権を政府に無償移転

CO₂排出量の削減目標を確実なものとするため、京都メカニズムのJI(共同実施)(注1)と、CDM(クリーン開発メカニズム)(注2)が推進する4つのプロジェクトから排出権を購入していました。2014年5月に「CO₂排出量を2008年度から2012年度の5年間の平均で1990年度比6パーセント削減」という第二次環境目標に対して未達成量を補うため、約4.5万トンの排出権を当社保有口座から政府口座へ無償移転しました。

(注1) JI: 他の先進国の温室効果ガス削減事業に投資し、削減分を目標達成に利用できる制度

(注2) CDM: 途上国の温室効果ガス削減事業に投資し、削減分を目標達成に利用できる制度

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

環境委員会

気候変動に関する リスク管理方法

当社では、温室効果ガス排出量に係わる環境規制など、グループ全体に係わる気候変動リスクについては、全社のコーポレートガバナンス体制の下、環境委員会や経営監査部などが連携しながら、リスクの重要性や特徴に応じて対応しています。

CDPへの参加

CDPIには2004年より参加し、2016年の評価はBでした。

気候変動による機会

気候変動による
機会の概要

米国では、2015年8月3日にオバマ大統領が火力発電プラントからのCO₂排出量の規制をかけるため、Clean Air Actを改正しClean Power PlanやCarbon Pollution Standardsといった新たな基準を設けると発表、規制を強化する動きがあります。三菱重工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も開発・提供しており、海外における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

三菱重工は、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、輸送部門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。2015年度における当社製品使用時CO₂削減量は、1990年度比で約0.46億トンとなりました。

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)

温室効果ガス排出量実績 (スコープ1)	単位	2011(注1)	2012(注1)	2013(注2)	2014(注3)	2015(注4)
実績	ton	160,169	155,349	151,200	238,803	185,951
第三者認証					有(国内のみ)	

間接的温室効果ガス排出量(スコープ2)

温室効果ガス排出量実績 (スコープ2)	単位	2011(注1)	2012(注1)	2013(注2)	2014(注3)	2015(注4)
実績	ton	277,066	270,021	557,700	650,965	605,442
第三者認証					有(国内のみ)	

エネルギー消費

エネルギー消費量

エネルギー消費量実績	単位	2011(注1)	2012(注1)	2013(注2)	2014(注3)	2015(注4)
実績	MWh	1,498,831	1,474,095	1,707,017	2,521,425	2,043,219
第三者認証					有(国内のみ)	

電気購入量

電気購入量実績	単位	2011(注1)	2012(注1)	2013(注2)	2014(注3)	2015(注4)
実績	MWh	766,802	731,045	989,670	1,043,459	1,105,746
第三者認証					有(国内のみ)	

(注1)三菱重工業(株)単独生産工場

(注2)三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社31社

(注3)三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社75社

(注4)三菱重工業(株)単独および国内外グループ会社70社

再生エネルギー使用量

グリーン電力購入量(注5)	単位	2011	2012	2013	2014	2015
実績	MWh	1,004	965	985	1,000	1,000

(注5)三菱重工業(株)単独

エネルギー使用量

エネルギー使用原単位 (国内)		2014	2015
実績		11.01(注6)	10.79(注7)
削減率(2014年度比)		基準値	2%削減
目標値			1%削減
エネルギー使用原単位 (海外)		2014	2015
実績		6.12(注8)	6.02(注9)
削減率(2014年度比)		基準値	1.6%削減
目標値			1%削減

(注6)三菱重工業(株)単独および国内グループ会社49社

(注7)三菱重工業(株)単独および国内グループ会社45社

(注8)海外グループ会社26社

(注9)海外グループ会社25社

▶ 水リスク

三菱重工グループ第三次環境目標(2015年度～2017年度)の中で、水使用量削減について、2017年度の水使用原単位を国内グループ全体および海外グループ会社全体で2014年度比3パーセント削減する目標を設定しています。

三菱重工グループ第三次環境目標(2015年度～2017年度)の、水使用量削減について、2017年度の水使用原単位を2014年度比3パーセント削減する目標に対しては、2015年度は2014年度比1パーセント削減すべきところ、国内グループ全体では、8.3パーセント減、海外グループ会社では6.9パーセント減と目標達成に向けて順調に推移しています。

2015年水使用量原単位



(注1)集計範囲は三菱重工(株)および国内グループ会社約50社

(注2)集計範囲は海外グループ会社約25社

ピックアップ

当社グループの国内製造工場2拠点において、工場排水の水質評価に「生物応答を利用した排水管理手法(WET手法) (注)」を試験的に実施しており、各工場の排水とも結果に問題がないことを確認しています。三菱重工グループでは、排水の安全性評価の高度化に引き続き取り組んでいきます。

(注)WET(Whole Effluent Toxicity)手法:排水が生態系に与える影響を、魚類や藻類などの水生生物を用いて評価する手法

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

環境委員会

水リスクに関する リスク管理方法

当社は、第三次環境目標の中で、水資源の有効活用についても三菱重工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。三菱重工単体の国内生産工場、および国内外のグループ会社の水関連データについて報告、集約できるITシステムを活用しています。

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。

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。

製品のライフサイクルにおける水使用

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て、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・排水

水使用量の削減

国内グループ会社 水使用原単位		単位	2014	2015	対象範囲
		千m ³	8,450	7,600	(注1)
	水使用量				
	原単位削減率 (2014年度比)	%	—	8.3	(注1)

(注1)集計範囲は三菱重工業(株)および国内グループ会社約50社

海外グループ会社 水使用原単位		単位	2014	2015	対象範囲
		千m ³	855	874	(注2)
	水使用量				
	原単位削減率 (2014年度比)	%	—	6.9	(注2)

(注2)集計範囲は海外グループ会社約25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」「三菱重工 環境ビジョン2030」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。

2014年度は、生物多様性に関する基礎知識や最新動向、当社の取り組みや先述の評価結果を織り込んだ事業所への教育を実施しました。また、本社・事業所のISO14001の教育内容に生物多様性を織り込み、約18,000人が受講しました。

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

認定特定非営利活動法人アースウォッチ・ジャパンの主催する「種子島のアカウミガメ調査」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、これまで保全の為に個体識別調査がほとんど行われてこなかったため、種子島での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。調査は、特定非営利活動法人日本ウミガメ協議会の指導の下で実施し、延べ4日間（夜間のみ）の調査で23頭のウミガメを発見し、うち22頭に識別の為に標識を装着しました。より多くのデータを蓄積し正確な考察を得るため、来年度以降も調査を支援する計画です。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。

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。三菱重工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継続的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。

▶ 汚染・廃棄物

三菱重工グループ第三次環境目標(2015年度～2017年度)の、廃棄物発生量削減については、2017年度の最終処分率を国内グループ全体で0.6パーセント未満とする目標に対し、2015年度は、1.34パーセントと目標には到達できませんでした。また、VOC(揮発性有機化合物)のうち、特に排出量の多いキシレン、トルエン、エチルベンゼンの2017年度の大気排出原単位を2014年度比3パーセント削減する目標に対しては、2015年度は2014年度比1パーセント削減すべきところ、36パーセント増と目標を達成できませんでした。

2015年度 廃棄物

最終処分率

1.34% (注1)

キシレン、トルエン、エチルベンゼン大気排出

原単位増減

36%増 (注2)

(注1) 集計範囲は三菱重工(株)単独生産工場および国内製造グループ会社約20社

(注2) 集計範囲は2014年度と同じ。三菱重工(株)単独生産工場の他に、三菱日立パワーシステムズ(株)の長崎、高砂、横浜工場、三菱重工船舶海洋(株)、三菱重工船体(株)、三菱重工工作機械(株)を含む

パフォーマンスデータ

汚染・廃棄物

廃棄物排出量

廃棄物排出量		単位	2014	2015
実績	発生量	t	138,000	139,000
	最終処分量	t	484	1868
	最終処分率	%	0.35	1.34

(注1) 所属業界団体経由経産省への報告と同様、感染性廃棄物・廃PCB・廃石綿を除く

(注2) 集計範囲は三菱重工(株)単独生産工場および国内製造グループ会社約20社

有害廃棄物排出量

有害廃棄物排出量		単位	2013	2014	2015
実績		t	2,800	3,651	3,909

(注1) 特管(有害)廃棄物、感染性廃棄物、廃PCB、廃石綿

(注2) 集計範囲は三菱重工(株)単独生産工場

揮発性有機化合物 (VOC) 排出量

VOC排出量	単位	2014	2015
実績(合計)	t	1,184	1,546
トルエン	t	355	336
キシレン	t	524	797
エチルベンゼン	t	237	396

(注) 集計範囲は三菱重工業(株)単独生産工場の他に、三菱日立パワーシステムズ(株)、三菱重工船舶海洋(株)、三菱重工船体(株)、三菱重工工作機械(株)を含む

社会

▶ 労働慣行

三菱重工グループがグローバル化を加速させ、ビジネスモデルの変化にも対応していくために、事業活動の根幹となる人材にも多様性が求められています。グローバル人材の確保・育成と女性の活躍推進を軸に、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いきます。

2014年7月には、「2020年までに女性管理職者数(課長相当職以上)を現状の3倍に引き上げる」目標を設定しました。現在は、「女性従業員数の拡大」、「育児・介護中のキャリア支援」、「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、出産や育児から早期に仕事に戻るための柔軟な働き方の検討、そして女性のさらなるキャリアアップのために仕組みづくりや環境整備を進めています。

女性管理職者数

2015年

79名(単独)

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	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
	総数	名	32,494	31,111	22,147	21,117	19,357	単独
	男性	名	29,638	28,276	20,013	19,069	17,414	単独
		%	91.2	90.9	90.4	90.3	90.0	単独
	女性	名	2,856	2,835	2,134	2,048	1,943	単独
		%	8.8	9.1	9.6	9.7	10.0	単独
役員		単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
	総数	名	55	52	51	55	59	単独
	男性	名	55	52	50	54	58	単独
		%	100.0	100.0	98.0	98.2	98.3	単独
	女性	名	0	0	1	1	1	単独
		%	0.0	0.0	2.0	1.8	1.7	単独
管理職 (課長職以上)		単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
	総数	名	4,566	5,054	5,170	4,057	4,108	単独
	男性	名	4,520	4,993	5,094	3,990	4,029	単独
		%	99.0	98.8	98.5	98.3	98.1	単独
	女性	名	46	61	76	67	79	単独
		%	1.0	1.2	1.5	1.7	1.9	単独

障がい者雇用者数	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
総数	名	826	845	835	641	644	単独
雇用率	%	2.00	2.09	2.14	2.17	2.22	単独

再雇用者数	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
総数	名	2,202	2,343	1,922	1,844	1,613	単独

結社の自由

	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
労働協約の対象となっている従業員割合	%	99.9	99.9	99.9	99.9	99.9	単独
労働組合との団体交渉(労使協議)の回数	回	31	34	38	36	44	単独

一時解雇

	単位	2011	2012	2013	2014	2015	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

「人命尊重の精神に徹し、立場持場で安全第一を実行すること」「安全に総力を結集して、優れた製品をつくり、社会の発展に寄与すること」「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こと」の3つを基本とした「安全衛生基本方針」を掲げています。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。

労働災害度数率

2015年

0.20% (単独)

製造業平均

2015年

1.06%

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		2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
従業員	名	1	0	2	0	0	単独
請負業者	名	1	1	1	0	0	単独
休業災害度数率		2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
従業員	%	0.17	0.06	0.16	0.09	0.11	単独
請負業者	%	0.44	0.21	0.32	0.19	0.45	単独
休業疾病度数率		2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
従業員	%	0.04	0.01	0.05	0.05	0.04	単独
労働災害件数		2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
従業員	件	53	33	57	29	34	単独
労働時間		2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
	時間	128,735,234	126,680,360	124,186,184	104,615,169	108,164,976	単独

労働安全衛生に関する
マネジメント認証取得状況
(OHSAS18001等)

横浜地区および化学プラント・社会インフラ現地工事部門において、OHSAS18001認証を取得して労働安全衛生マネジメントシステムを運用し、安全衛生管理のスパイラルUP(継続的改善)を図っています。

労働安全衛生に関する
教育・啓発

労働災害につながるリスクを低減させるため、全事業所で、主に安全担当部門や製品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、その結果に基づいて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んでいます。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。

健康経営

健康推進のプログラム・ 取り組み

- ・安全衛生管理計画にて、疾病休業日数率も目標に定め、取組を実施しています。
- ・健康保険組合と協力して、健康管理推進ツール(KENPOS)への加入を促進しています。
- ・特定保健指導の初回面接～終了率向上に取り組んでいます。
- ・生活習慣病対策(BMI \geq 25の人員比率削減を目標とした保健指導など)を実施しています。
- ・メンタルヘルス対策として、ストレスチェックの実施や、専門のカウンセラーへの相談窓口の設置・利用促進を行っています。

▶ 人材開発

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、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育成、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活動などに力を入れています。

2015年度

従業員一人あたり
教育研修費

57千円

従業員一人あたり
教育研修時間

65時間

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

グローバル人材の確保・育成と女性従業員の活用を中心に、ダイバーシティ・マネジメントを強化しており、ナショナルスタッフの育成、グローバル対応力の強化を目指した教育、女性の活躍推進を軸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いっそうの強化を目的に、2011年度から若手社員の海外派遣制度(MGT: MHI Global Training)などを設けています。

■ 事業上の効果

グローバル人材としての意識の早期醸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

2015年度は12名が参加

プログラム(2)

ナショナルスタッフの育成

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全ての社員の能力・スキルの向上が不可欠です。当社グループでは、海外グループ会社の経営を担う人材の育成のために、海外ナショナルスタッフ向け研修を拡充しています。2015年度は、シンガポールやインドなどで、現地のビジネススクールと連携してプログラム開発した幹部候補向けの選抜研修を行いました。いずれも、海外グループ会社ナショナルスタッフと、駐在員や当該地域向けのビジネスで活躍している人材とを混合した研修内容としています。また、海外グループ会社も利用できるe-ラーニングのコンテンツを拡充し、必要な時に必要な教育をどこからでも受講できる環境を整備しています。

■ 事業上の効果

海外グループ会社の経営を担えるように、各地域のビジネスの特性の理解、経営人材として必要な知識の付与とリーダー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

2015年度は計28名が参加

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

三菱重工では、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

三菱重工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共通のプログラムで実施しています。また、2017年度からe-ラーニングサイトの利用範囲をグループ会社にも拡大するなど、教育インフラの整備も継続的に進めています。

■ 事業上の効果

三菱重工グループ全体の経営と事業体質の強化を確実にします。

参加従業員数

2015年度は合計6講座を延べ456名が受講

人材開発の投入費用

	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
教育研修費総額	百万円	1,270	1,350	1,000	1,080	1,100	単独
従業員一人あたりの教育研修費用	千円	39	43	45	51	57	単独
従業員一人あたりの教育研修時間	時間	43	38	55	59	65	単独

▶ 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、それぞれ通算して1年以内まで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など、制度の整備以外の取り組みにも注力しました。

育児休業取得後の復職率

2015年 **98.2%**

育児休業取得後の定着率

2015年 **96.0%**

ピックアップ

企業内保育園の運営

2010年4月、三菱重工初の企業内保育園「三菱重工 キラキッズ保育園」を長崎造船所に開設しました。長崎地区に勤務する三菱重工グループ従業員が、小学校就学までの子どもを午前7時～午後8時まで預けることができます。開園以来、親子ピクニック・クリスマス会などのイベントや英語・体操・アート教室などを開催しています。また、2014年1月には、横浜ビル内に株式会社ニチイ学館が運営する保育施設「Sun Marina Kids(サン・マリーナ・キッズ)」が開設され、園の定員枠を当社が借り切ることによって、三菱重工グループ社員が、0～3歳児を午前7時から午後8時まで預けることができるようになりました。「Sun Marina Kids(サン・マリーナ・キッズ)」では、クリーニングサービス導入など持参物低減による保護者負担を減らす工夫や、英語・体操・リトミックなどの教育プログラムも導入し、社員の子育てを支援しています。



【長崎】食育の一環として実施したクッキング体験



【横浜】園内で大人気の滑り台

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	2011	2012	2013	2014	2015	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	%	57	57	58	57	58	単独
多面的な成績評価を行っている従業員の割合	%	43	43	42	43	42	単独

採用と離職

採用者数	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
総数	名	1,120	749	529	536	484	単独
男性	名	1,036	673	476	495	441	単独
	%	92.5	89.9	90.0	92.4	91.1	単独
女性	名	84	76	53	41	43	単独
	%	7.5	10.1	10.0	7.6	8.9	単独
総離職率	%	5.1	5.7	4.3	4.0	5.6	単独
自己都合退職率	%	0.6	0.7	0.5	0.6	0.7	単独
平均勤続年数	年	16.2	16.0	16.1	16.3	16.1	単独

両立支援

両立支援制度利用状況	単位	2011	2012	2013	2014	2015	対象範囲
育児休業制度利用者数	名	236	265	226	205	219	単独
うち男性	名	13	16	10	17	20	単独
育児勤務制度利用者数	名	460	502	441	456	465	単独
うち男性	名	44	53	60	61	72	単独
チャイルド・プラン休業利用者数	名	2	8	5	1	3	単独
介護休業制度利用者数	名	13	4	9	5	5	単独
介護勤務制度利用者数	名	9	11	8	13	14	単独
育児休業取得後の復職率	%	97.4	100.0	98.2	94.3	98.2	単独
育児休業取得後の定着率	%	97.1	96.4	99.1	95.5	96.0	単独
キャリア・リターン制度利用者数	名	15	4	5	2	3	単独
年次有給休暇取得率	%	76.5	74.5	75.0	75.5	76.8	単独

▶ 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「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、当社は1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、三菱重工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、性的性向、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。三菱重工グループは、差別的取り扱いを一切許しません。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。2015年度は新入社員約260名、新任管理者・監督者約1,240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。

人権啓発研修受講者数

2015年 約 **1,500**名

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

廣江 睦雄（人事担当常務執行役員）

責任機関・委員会

人権啓発推進委員会

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

三菱重工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、環境を重点分野として社会貢献活動を推進しています。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を基本方針としています。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。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。また、地域社会の持続可能な発展への貢献として環境、生態系保全活動に取り組んでいます。

社会貢献活動費

2015年

2,052百万円

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

2015年度の主な社会貢献活動実績

次世代育成「次世代への架け橋」

活動名	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実施。	目標4
三菱重工 種子島宇宙教室	ロケットの打上げ拠点である種子島に全国から公募した小学生を招待し、理科授業とロケットの打上げ見学を実施。	目標4
劇団四季「こころの劇場」	次世代を担う地域の子どもたちにミュージカルを通して豊かな心を育んでもらうため、2013年度より劇団四季「こころの劇場」に協賛。当社グループ事業地区近隣の公演には、グループ社員・家族が運営ボランティアとして参加。	目標4

地域貢献「社会との絆」

活動名	概要	対応するSDGs
三菱重工 みやぎ・ふくしまミニファンド	東日本大震災後の2012年度に創設した仮設住宅や災害公営住宅にお住まいの方々同士、あるいは地域住民の方のつながりづくりなどの「暮らしとつながり」に焦点をあてた活動を応援する支援金制度。	
Table For Two	TABLE FOR TWO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。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。	目標1、目標2
種子島宇宙芸術祭	人びとの身近に「宇宙」がある種子島において、芸術のフィールドを宇宙に広げた「宇宙芸術祭」が2017年の開催に向けて始動。宇宙開発事業に参画している当社は、この主旨に賛同し、2013年度から子ども宇宙芸術教室や音楽祭等のプレイベントに協賛。	

環境「地球との絆」

活動名	概要	対応するSDGs
ミャンマー都市廃棄物 管理フォーラム	急速な経済発展、人口増加によってごみ処理問題が懸念されるヤンゴン市において、東京都の廃棄物処理のノウハウを伝えるフォーラムを実施。	目標3、目標11
種子島アカウミガメ保全調査	NPO法人アースウォッチ・ジャパンの主催する「種子島アカウミガメ保全調査」を支援し、現地調査には社員ボランティアが参加。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だが、これまで個体識別調査はほとんど行われていなかった。種子島の浜辺で調査を行うことにより、本種の保全と生態を明らかにしていく。	目標14、目標15
「企業の森」、森林保全活動	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。	目標15
環境アクション ふるさと清掃運動会	日ごろ生活している地域の清掃活動「ふるさと清掃運動会」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すこの清掃活動は、例年200回、延べ7,000人規模が参加。	目標14、目標15

社会貢献活動の詳細は三菱重工ウェブサイトおよびFacebookをご覧ください。

■ 三菱重工ウェブサイト CSRニューズ一覧 <http://www.mhi.co.jp/news/kind/csr.html>

■ 三菱重工グループのCSR Facebook <https://www.facebook.com/mhi.csr/>

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)	次世代育成:
■ 事業との関連性	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育成の障害となる可能性があります。
重点分野(2)	地域貢献:
■ 事業との関連性	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:

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	2011	2012	2013	2014	2015
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	2,096	1,480	1,478	1,899	2,053
分野別内訳						
学術研究	百万円	164	177	143	428	452
教育	百万円	596	503	494	596	636
地域社会	百万円	180	153	125	135	295
スポーツ	百万円	133	173	149	177	100
その他	百万円	1,023	474	566	563	570
費目別内訳						
金銭の提供	百万円		749	373	770	1,027
現物の提供	百万円		181	617	639	207
社員のボランティア活動	百万円		497	489	491	819
対経常利益率	%	2.4	1.0	0.8	0.7	0.75

社会貢献活動の効果測定

重点分野(1)のKPI	単位	2011	2012	2013	2014	2015
理科授業受講実績	開催地域数			14	14	24
	参加人数(延べ人数)			8,936	4,864	9,350
	データ対象範囲			単独	単独	グループ
重点分野(2)のKPI						
自然災害被災地支援実績	主な支援件数	2	1	2	1	2
	寄付・寄贈額	725,000	28,620	33,040	10,470	5,862
	データ対象範囲	単独	単独	単独	単独	グループ
重点分野(3)のKPI						
新興国における都市廃棄物管理の日本のノウハウ移転プログラム	開催回数					4
	参加人数(延べ人数)					734
	データ対象範囲					グループ

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
- ・新興国の環境意識向上による、当社環境関連製品の受注機会の拡大

GRIガイドライン第4版(G4)対照表

▶ G4一般標準開示項目

戦略および分析

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-1	a. 組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者(CEO、会長またはそれに相当する上級幹部)の声明を記載する。	—	社長メッセージ (p.8-13)
G4-2	a. 主要な影響、リスクと機会について説明する。組織は、主要な影響、リスクと機会に関して、2つのセクションに簡潔に記述すべきである。	—	社長メッセージ (p.8-13) CTOメッセージ (p.20-23) 鼎談 — グローバル成長に必要なリスクマネジメントとは — (p.42-45)

組織のプロフィール

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-3	a. 組織の名称を報告する。	—	会社概要 (p.54)
G4-4	a. 主要なブランド、製品およびサービスを報告する。	—	社会の進歩とともに (p.2-3) セグメント別ハイライト (p.30-33)
G4-5	a. 組織の本社の所在地を報告する。	—	会社概要 (p.54)
G4-6	a. 組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称を報告する。	—	セグメント別ハイライト (p.32-33) 海外地域統括・拠点会社／海外事業所 (p.55)
G4-7	a. 組織の所有形態や法人格の形態を報告する。	—	コーポレート・ガバナンス (p.46-50) 会社概要 (p.54)
G4-8	a. 参入市場(地理的内訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む)を報告する。	—	セグメント別ハイライト (p.32-33) 海外地域統括・拠点会社／海外事業所 (p.55)
G4-9	a. 組織の規模(次の項目を含む)を報告する。 ・ 総従業員数 ・ 総事業所数 ・ 純売上高(民間組織について)、純収入(公的組織について) ・ 株主資本および負債の内訳を示した総資本(民間組織について) ・ 提供する製品、サービスの量	多様性と機会均等 (p.49-50)	会社概要 (p.54) 財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-10	a. 雇用契約別および男女別の総従業員数を報告する。 b. 雇用の種類別、男女別の総正社員数を報告する。 c. 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力を報告する。 d. 地域別、男女別の総労働力を報告する。 e. 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者(請負業者の従業員とその派遣労働者を含む)以外の者であるか否かを報告する。 f. 雇用者数の著しい変動(例えば観光業や農業における雇用の季節変動)があれば報告する。	多様性と機会均等 (p.49-50)	財務・非財務ハイライト (p.28-29)
G4-11	a. 団体交渉協定の対象となる全従業員の比率を報告する。	結社の自由 (p.50)	—
G4-12	a. 組織のサプライチェーンを記述する。	—	—

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-13	<p>a. 報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実を報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・所在地または事業所の変更(施設の開設や閉鎖、拡張を含む) ・株式資本構造の変化、その他資本の形成、維持、変更手続きの実施による変化(民間組織の場合) ・サプライヤーの所在地、サプライチェーンの構造、またはサプライヤーとの関係の変化(選択や終了を含む) 	—	—
G4-14	<p>a. 組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方について報告する。</p>	リスクマネジメント (p.16-18)	<p>飛躍のステージへの準備 (p.6-7)</p> <p>社長メッセージ (p.8-13)</p> <p>CTOメッセージ (p.21-22)</p> <p>ESGの重要課題への取り組み (p.24-25)</p> <p>財務・非財務ハイライト (p.26)</p> <p>鼎談 — グローバル成長に必要なリスクマネジメントとは — (p.42-45)</p> <p>コーポレート・ガバナンス (p.46-50)</p>
G4-15	<p>a. 外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したものを一覧表示する。</p>	国際的イニシアチブの支持 国際行動規範への適合 (p.3)	社長メッセージ (p.11)
G4-16	<p>a. (企業団体など) 団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格を一覧表示する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ガバナンス組織において役職を有しているもの ・プロジェクトまたは委員会に参加しているもの ・通常の会員資格の義務を超える多額の資金提供を行っているもの ・会員資格を戦略的なものとして捉えているもの 	—	社長メッセージ (p.11)

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-17	<p>a. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体を一覧表示する。</p> <p>b. 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか報告する。</p>	—	—
G4-18	<p>a. 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセスを説明する。</p> <p>b. 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したかを説明する。</p>	—	<p>情報開示の体系 (p.1)</p> <p>ESGの重要課題への取り組み (p.25)</p>
G4-19	<p>a. 報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面を一覧表示する。</p>	重要課題(マテリアリティ) (p.8-9)	ESGの重要課題への取り組み (p.24-25)
G4-20	<p>a. 各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリーを次の通り報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該側面が組織内でマテリアルであるか否かを報告する。 ・当該側面が、組織内のすべての事業体(G4-17による)にとってマテリアルでない場合、次の2つの方法のどちらかを選択して報告する。 <ul style="list-style-type: none"> — G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルでない事業体または事業体グループの一覧、または、 — G4-17の一覧に含まれており、その側面がマテリアルである事業体または事業体グループの一覧 ・組織内の側面のバウンダリーに関して具体的な制限事項があれば報告する。 	報告の対象範囲・外部保証 (p.10)	ESGの重要課題への取り組み (p.24-25)
G4-21	<p>a. 各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリーを次の通り報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該側面が組織外でマテリアルであるか否かを報告する。 	—	ESGの重要課題への取り組み (p.24-25)

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-21	<ul style="list-style-type: none"> 当該側面が組織外でマテリアルである場合には、当該側面がマテリアルである事業体または事業体グループ、側面がマテリアルとされる理由となった要素を特定する。また、特定した事業体で当該側面がマテリアルである地理的所在地を記述する。 組織外の側面のバウンダリーに関する具体的な制限事項があれば報告する。 	—	ESGの重要課題への取り組み (p.24-25)
G4-22	a. 過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由を報告する。	N/A	N/A
G4-23	a. スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更を報告する。	N/A	N/A

ステークホルダー・エンゲージメント

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-24	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧を提示する。	ステークホルダーとの対話 (p.5-6)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-25	a. 組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準を報告する。	三菱重工グループのステークホルダー (p.5)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-26	a. ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法(種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など)を報告する、またエンゲージメントを特に報告書作成プロセスの一環として行ったものか否かを示す。	ステークホルダーとの対話 (p.5-6)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-27	a. ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか(報告を行って対応したものを含む)を報告する。また主なテーマや懸念を提起したステークホルダー・グループを報告する。	ステークホルダーとの対話 (p.5-6)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)

報告書のプロフィール

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-28	a. 提供情報の報告期間(会計年度、暦年など)	—	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-29	a. 最新の発行済報告書の日付(該当する場合)	—	—
G4-30	a. 報告サイクル(年次、隔年など)	—	—
G4-31	a. 報告書またはその内容に関する質問の窓口を提示する。	お問い合わせ グループ戦略推進室 広報部 〒108-8215 東京都港区港南2-16-5 TEL: 03-6716-3884 FAX: 03-6716-5860	会社概要 (p.54)
G4-32	a. 組織が選択した「準拠」のオプションを報告する。 b. 選択したオプションのGRI内容索引を報告する(以下の表を参照)。 c. 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報を報告する(GRIでは外部保証の利用を推奨しているが、これは本ガイドラインに「準拠」するための要求事項ではない)。	参照する基準・ガイドライン (p.10) GRIガイドライン第4版(G4) 対照表 (p.62-74)	情報開示の体系 (p.1)
G4-33	a. 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行を報告する。 b. サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準を報告する。 c. 組織と保証の提供者の関係を報告する。 d. 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否かを報告する。	参照する基準・ガイドライン (p.10)	—

ガバナンス

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-34	a. 組織のガバナンス構造(最高ガバナンス組織の委員会を含む)を報告する。経済、環境、社会影響に関する意思決定の責任を負う委員会があれば特定する。	CSRに関する体制 (p.3)	コーポレートガバナンス (p.46-49) ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-35	a. 最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセスを報告する。	—	—
G4-36	a. 組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否かを報告する。	CSRに関する体制 (p.3)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-37	a. ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセスを報告する。協議が権限移譲されている場合は、誰に委任されているか、最高ガバナンス組織へのフィードバック・プロセスがある場合は、そのプロセスについて記述する。	—	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-38	a. 最高ガバナンス組織およびその委員会の構成を、次の項目別に報告する。 ・執行権の有無 ・独立性 ・ガバナンス組織における任期 ・構成員の他の重要な役職、コミットメントの数、およびコミットメントの性質 ・ジェンダー ・発言権の低いグループのメンバー ・経済、環境、社会影響に関する能力 ・ステークホルダーの代表	取締役会の独立性 (p.11) コーポレート・ガバナンスの構成 (p.11-12) 取締役会の有効性 (p.13-14)	取締役 (p.14-15) コーポレートガバナンス (p.46-49)
G4-39	a. 最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否かを報告する(兼ねている場合は、組織の経営における役割と、そのような人事の理由も報告する)。	コーポレート・ガバナンスの構成 (p.11-12)	社長メッセージ (p.11) コーポレートガバナンス (p.46-49)
G4-40	a. 最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセスを報告する。また最高ガバナンス組織のメンバーの指名や選出で用いられる基準を、次の事項を含めて報告する。 ・多様性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・独立性が考慮されているか、どのように考慮されているか ・経済、環境、社会テーマに関する専門知識や経験が考慮されているか、どのように考慮されているか ・ステークホルダー(株主を含む)が関与しているか、どのように関与しているか	取締役会の独立性 (p.11)	コーポレートガバナンス (p.46-49)
G4-41	a. 最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセスを報告する。ステークホルダーに対して利益相反に関する情報開示を行っているか、また最低限、次の事項を開示しているか報告する。 ・役員会メンバーの相互就任 ・サプライヤーその他ステークホルダーとの株式の持ち合い ・支配株主の存在 ・関連当事者の情報	取締役会の独立性 (p.11)	コーポレートガバナンス (p.46-50) 会社概要 (p.54)
G4-42	a. 経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割を報告する。	—	社是 (表紙裏) 目指す企業像 (p.1) 社会の進歩とともに (p.2-3) 社長メッセージ (p.11) コーポレートガバナンス (p.46-50)
G4-43	a. 経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策を報告する。	—	—

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-44	<p>a. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセスを報告する。当該評価の独立性が確保されているか否か、および評価の頻度を報告する。また当該評価が自己評価であるか否かを報告する。</p> <p>b. 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置を報告する。この報告では少なくとも、メンバーの変更や組織の実務慣行の変化を記載する。</p>	—	—
G4-45	<p>a. 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割を報告する。この報告には、デュー・デリジェンス・プロセスの実施における最高ガバナンス組織の役割を含める。</p> <p>b. ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否かを報告する。</p>	<p>事業リスクマネジメント強化 (p.16)</p> <p>体系整備 (p.16)</p> <p>リスク・ガバナンス (p.17)</p> <p>リスクの評価 (p.18)</p>	<p>社長メッセージ (p.11)</p> <p>ESGの重要課題への取り組み (p.25)</p>
G4-46	a. 組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割を報告する。	—	—
G4-47	a. 最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度を報告する。	CSRに関する体制 (p.3)	—
G4-48	a. 組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職を報告する。	CSRに関する体制 (p.3)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-49	a. 最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセスを報告する。	<p>体系整備 (p.16)</p> <p>リスク・ガバナンス (p.17)</p>	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-50	a. 最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段を報告する。	—	ESGの重要課題への取り組み (p.25)
G4-51	<p>a. 最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針を、次の種類の報酬について報告する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 固定報酬と変動報酬 <ul style="list-style-type: none"> — パフォーマンス連動報酬 — 株式連動報酬 — 賞与 — 後配株式、権利確定株式 ・ 契約金、採用時インセンティブの支払い ・ 契約終了手当 ・ クローバック ・ 退職給付 (最高ガバナンス組織、役員、その他の全従業員について、それぞれの給付制度と拠出金率の違いから生じる差額を含む) <p>b. 報酬方針のパフォーマンス基準が最高ガバナンス組織および役員の経済、環境、社会目的にどのように関係しているかを報告する。</p>	<p>取締役の報酬 (p.14-15)</p> <p>経営層への自社株保有要請 (p.15)</p>	コーポレートガバナンス (p.50)
G4-52	a. 報酬の決定プロセスを報告する。報酬コンサルタントが報酬の決定に関与しているか否か、また報酬コンサルタントが経営陣から独立しているか否かを報告する。報酬コンサルタントと組織の間にこの他の関係がある場合には、報告する。	コーポレート・ガバナンスの機能 (機関・委員会) (p.12-13)	コーポレートガバナンス (p.46-50)
G4-53	a. 報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているかを報告する。該当する場合は、報酬方針や提案に関する投票結果も記述する。	—	—
G4-54	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値 (最高給与受給者を除く) に対する比率を報告する。	取締役の報酬 (p.14-15)	—

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-55	a. 組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値(最高給与受給者を除く)の増加率に対する比率を報告する。	—	—

倫理と誠実性

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-56	a. 組織の価値、理念および行動基準・規範(行動規範、倫理規定など)を記述する。	CSRマネジメント (p.2-4)	社是、CIステートメント、CSR行動指針(表紙裏) 目指す企業像、タグライン、グループステートメント (p.1)
G4-57	a. 倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度(電話相談窓口)を報告する。	コンプライアンスの体制 (p.20) 人権に関する苦情処理メカニズム (p.58)	—
G4-58	a. 非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度(ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど)を報告する。	コンプライアンスの体制 (p.20)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)

▶ 特定標準開示項目

カテゴリー: 経済

■ 側面：経済パフォーマンス

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値		財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	気候変動によるリスク (p.41) 気候変動による機会 (p.42)	—
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	—	—
G4-EC4	政府から受けた財務援助	—	—

■ 側面：地域での存在感

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率(男女別)	—	—
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	—	

■ 側面：間接的な経済影響

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	—	財務・非財務ハイライト (p.26-29) 社会の進歩とともに (p.2-3)
G4-EC8	著しい間接的な経済影響(影響の程度を含む)	—	社会の進歩とともに (p.2-3)

■ 側面：調達慣行

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	—	—

カテゴリー: 環境

■ 側面：原材料

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN1	使用原材料の重量または量	マテリアルバランス (p.39)	—
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	—	—

■ 側面：エネルギー

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	エネルギー消費量 (p.42)	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	—	—
G4-EN5	エネルギー原単位	エネルギー使用原単位 (p.43)	—
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	エネルギー消費量 (p.42)	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	環境製品の証明 (p.40) 気候変動緩和に寄与する製品・サービス (p.42)	—

■ 側面：水

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN8	水源別の総取水量	水使用量 (p.45)	財務・非財務ハイライト (p.28-29)
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	水リスクの管理 (p.44-45)	—
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	水使用量 (p.45)	—

■ 側面：生物多様性

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援 (p.46)	—
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援 (p.46)	—
G4-EN13	保護または復元されている生息地	絶滅が危惧されるアカウミガメの保全調査を支援 (p.46)	—
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。これらを絶滅危険性のレベルで分類する。	—	—

■ 側面：大気への排出

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN15	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	直接的温室効果ガス排出量(スコープ1) (p.42)	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EN16	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	間接的温室効果ガス排出量(スコープ2) (p.42)	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出(スコープ3)	—	—
G4-EN18	温室効果ガス(GHG)排出原単位	—	—
G4-EN19	温室効果ガス(GHG)排出量の削減量	—	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EN20	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—	—
G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出	マテリアルバランス (p.39)	—

■ 側面：排水および廃棄物

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	排水量 (p.45)	—
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	廃棄物排出量 (p.47)	—
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	環境影響への対策 (p.37)	—
G4-EN25	バーゼル条約2付属文書I、II、III、VIIIに定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	—	—
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	—	—

■ 側面：製品およびサービス

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	ライフサイクル・アセスメント (p.39-40) 気候変動緩和に寄与する製品・サービス (p.42)	財務・非財務ハイライト (p.26-29)
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率 (区分別)	製品回収/リユース・リサイクル (p.40)	—

■ 側面：コンプライアンス

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	環境に関する違反件数、内容、および措置 (p.36)	—

■ 側面：輸送・移動

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	—	—

■ 側面：環境全般

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資 (種類別)	環境投資のリターン (p.38)	—

■ 側面：サプライヤーの環境評価

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	—	—
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響 (現実的、潜在的なもの)、および行った措置	—	—

■ 側面：環境に関する苦情処理制度

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	—	—

カテゴリー：社会

労働慣行とディーセント・ワーク

■ 側面：雇用

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率 (年齢、性別、地域による内訳)	採用と離職 (p.57)	—
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付 (主要事業拠点ごと)	—	—
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率 (男女別)	両立支援 (p.57)	—

■ 側面：労使関係

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間 (労働協約で定めているか否かも含む)	—	—

■ 側面：労働安全衛生

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	—	—
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数(地域別、男女別)	労働安全衛生 (p.52)	財務・非財務ハイライト (p.28-29)
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	—	—
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	—	—

■ 側面：研修および教育

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間(男女別、従業員区分別)	人材開発の投入費用 (p.55)	財務・非財務ハイライト (p.26)
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	—	—
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率(男女別、従業員区分別)	従業員の成績評価 (p.57)	—

■ 側面：多様性と機会均等

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳(性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別)	多様性と機会均等 (p.49-50)	取締役 (p.14-15)

■ 側面：男女同一報酬

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比(従業員区分別、主要事業拠点別)	—	—

■ 側面：サプライヤーの労働慣行評価

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—	—
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響(現実のもの、潜在的なもの)と実施した措置	サプライチェーンのモニタリング (p.32-33)	—

■ 側面：労働慣行に関する苦情処理制度

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	—	ESGの重要課題への取り組み (p.24-25)

人権

■ 側面：投資

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	—	—
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間(研修を受けた従業員の比率を含む)	人権 (p.58)	—

■ 側面：非差別

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	—	—

■ 側面：結社の自由と団体交渉

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	—	

■ 側面：児童労働

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	—	—

■ 側面：強制労働

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	—	—

■ 側面：保安慣行

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	—	—

■ 側面：先住民の権利

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	—	—

■ 側面：人権評価

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	—	—

■ 側面：サプライヤーの人権評価

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—	—
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	—	—

■ 側面：人権に関する苦情処理制度

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	—	—

社会

■ 側面：地域コミュニティ

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO1	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	—	—
G4-SO2	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	—	—

■ 側面：腐敗防止

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO3	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	—	—
G4-SO4	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	コンプライアンスの状況 (p.20) 汚職防止 (p.21)	—
G4-SO5	確定した腐敗事例、および実施した措置	コンプライアンスの状況 (p.20)	—

■ 側面：公共政策

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO6	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	—	—

■ 側面：反競争的行為

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO7	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	コンプライアンスの状況 (p.20)	—

■ 側面：コンプライアンス

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO8	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	—	—

■ 側面：サプライヤーの社会への影響評価

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	—	—
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	サプライチェーンのモニタリング (p.32-33)	—

■ 側面：社会への影響に関する苦情処理制度

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	コンプライアンスの状況 (p.20)	ESGの重要課題への取り組み (p.25)

製品責任

■ 側面：顧客の安全衛生

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	—	—

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	—	—

■ 側面：製品およびサービスのラベリング

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	—	—
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	—	—
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	顧客満足度調査 (p.27)	—

■ 側面：マーケティング・コミュニケーション

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	—	—
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション(広告、プロモーション、スポンサー活動を含む)に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数(結果の種類別)	広報宣伝活動 (p.27-28)	—

■ 側面：顧客プライバシー

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	—	—

■ 側面：コンプライアンス

項目	指標	MHI CSR DATABOOK2016での該当箇所	MHI REPORT2016での該当箇所
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	—	—



本報告書に関するお問い合わせ

グループ戦略推進室 広報部

〒108-8215 東京都港区港南2-16-5

TEL (03) 6716-3884 FAX (03) 6716-5860

URL <http://www.mhi.co.jp>