

# サステナビリティ マネジメント

価値創出活動 .....	27
三菱電機の経営戦略 .....	28
マテリアリティ（重要課題） .....	30
サステナビリティの考え方及び推進体制 .....	37
イニシアティブ / 外部評価 .....	47
ステークホルダーとのコミュニケーション .....	49

# 価値創出活動

2023年9月更新

三菱電機グループでは、企業理念にある「活力とゆとりある社会の実現」を目指しています。そして、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけることを経営方針に掲げています。三菱電機グループの持てるあらゆる資源を活用し、循環型 デジタル・エンジニアリングを実現することで、社会的価値と経済的価値を創出し、社会課題の解決と企業価値の持続的向上を図ります。

企業理念  
私たち三菱電機グループは、  
たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、  
活力とゆとりある社会の実現に貢献します。

## 資本

### 人的資本

- 連結従業員数：149,655名(2023年3月31日時点)
- 人材育成・職場環境への投資額：約200億円(2023年度～2025年度目標(三菱電機))

### 財務資本

- 親会社株主持分：3兆2,390億円(2022年度実績)
- 親会社株主持分比率：58.0%(2022年度実績)
- 営業キャッシュ・フロー：1,667億円(2022年度実績)

### 製造資本

- 製造会社：79社(連結子会社、2023年3月31日時点)
- 設備投資額：3,653億円(2022年度実績\*1)

### 知的資本

- 研究開発費：2,123億円(2022年度実績)
- 特許保有件数：62,102件(国内31,833件、海外30,269件)(2023年3月31日時点、三菱電機)

### 自然資本

- 総エネルギー投入量：2,092万GJ(2022年度実績)
- 水使用量(取水量+再利用量)：14,980 千m<sup>3</sup>(2022年度実績)
- 廃プラスチックの有効利用率(国内)：92.5%(2022年度実績)

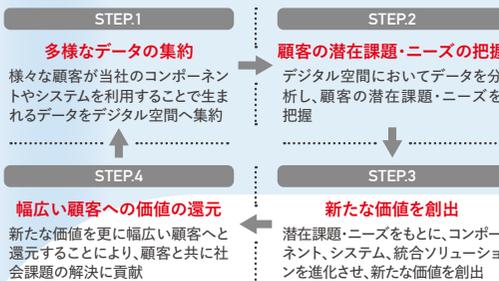
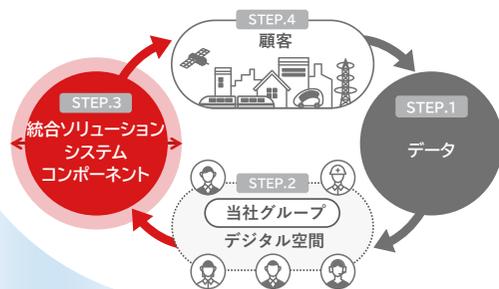
### 社会関係資本

- グループ拠点(所在国・地域数)：44カ国・地域(2023年3月31日時点)
- MEイノベーションファンド\*2による：累計5社スタートアップ企業への出資(2023年7月19日時点)
- 社会貢献活動支出額：約17.7億円(2022年度実績)\*3(三菱電機及び国内外主要関係会社)

\*1 2022年度に決定した投資額の合計  
 \*2 独立系ベンチャーキャピタルであるグローバル・ブレイン社と三菱電機にて設立したコーポレートベンチャーキャピタルファンド  
 \*3 自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含む

## ビジネスモデル

### 循環型 デジタル・エンジニアリング



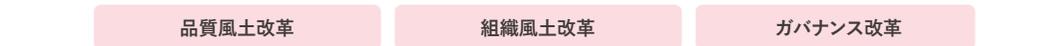
### ビジネスエリア(BA)、セグメント

- インフラBA**  
 確かな技術で社会生活基盤を支える  
 事業本部：社会システム、電力・産業システム、防衛・宇宙システム
- インダストリー・モビリティBA**  
 ものづくりと移動の可能性を広げる  
 事業本部：FAシステム、自動車機器
- ライフBA**  
 暮らしとビジネスをよりスマートに、快適に  
 事業本部：ビルシステム、リビング・デジタルメディア
- ビジネス・プラットフォームBA**  
 幅広いITサービスでより良い未来を切り拓く  
 事業推進本部：インフォメーションシステム本部
- semiconductor-デバイス**  
 より豊かな社会を支えるキーデバイスを提供  
 事業本部：半導体・デバイス

### マテリアリティ(重要課題)



### 3つの改革



## 価値創出

### 経済的価値(2025年度 財務目標)

売上高 5.0兆円+	営業利益率 10%
ROE 10%	キャッシュ・ジェネレーション* 3.4兆円/5年

※調整後営業キャッシュ・フロー

### 社会的価値

- カーボンニュートラル**  
 自社と社会のCO<sub>2</sub>を減らし、気候変動を抑える脱炭素社会の実現
- サーキュラーエコノミー**  
 資源が有効活用され、持続的に循環する社会の実現
- 安心・安全**  
 様々な環境変化やリスクに対応できるレジリエントな社会の実現
- インクルージョン**  
 あらゆる人を尊重し、誰もが自由に公正にいきいきと過ごせる社会の実現
- ウェルビーイング**  
 一人ひとりの心身共に健康で快適な暮らしの実現

# 三菱電機の経営戦略

三菱電機グループは、『成長性』『収益性・効率性』『健全性』の3つの視点によるバランス経営に加えて、『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす。」ことを経営方針としております。

「多様化する社会課題の解決に貢献するために、グループ内外の知見の融合と共創により、進化した統合ソリューションを提供する『循環型 デジタル・エンジニアリング企業』へ変革する」ことを、経営戦略に定めました。

持続的な成長を実現するには、イノベーションと経営基盤の強化が不可欠です。三菱電機グループでは、イノベーション戦略、人財戦略、リスクマネジメント、そして3つの改革に取り組み、持続的な成長を目指してまいります。

📌 三菱電機の経営戦略

## サステナビリティ経営

注力する5つの課題領域を明確化

事業を通じた社会課題解決による持続可能な社会への貢献を中心に、サステナビリティの実現を目指す

### 5つの課題領域



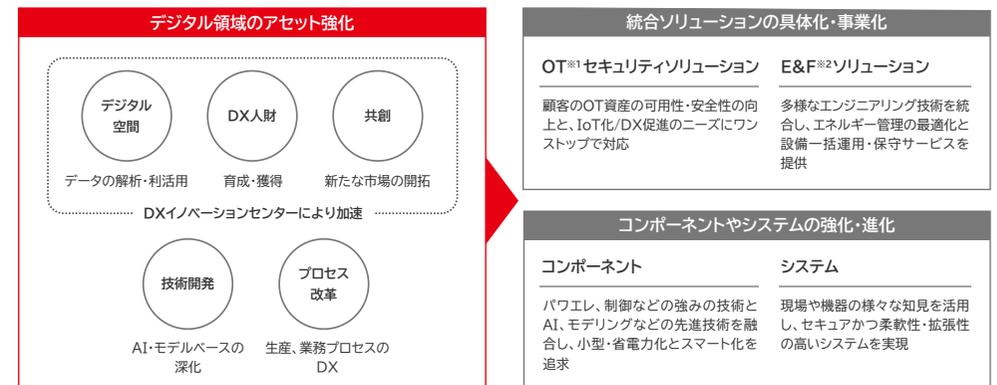
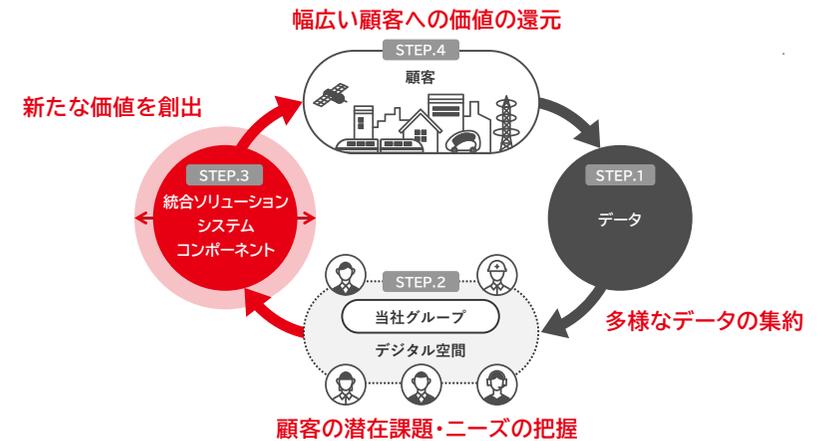
### サステナビリティの実現に向けた取組み



## 循環型 デジタル・エンジニアリング

お客様から得られたデータをデジタル空間に集約・分析すると共に、グループ内が強くつながり、知恵を出し合うことで新たな価値を生み出し、社会課題の解決に貢献する

### 循環型 デジタル・エンジニアリングによる社会課題解決



※1 Operational Technology ※2 Energy & Facility

# 持続的な成長を実現するイノベーションと経営基盤の強化

## イノベーション 戦略

## 人財戦略

## リスク マネジメント

## 3つの改革

📖 3つの改革

### イノベーション戦略

#### 技術力と創造力でオープンなイノベーションを推進

強みのOT<sup>※1</sup>とドメイン知識を起点に、様々なデータや知見を集約するデジタル基盤・空間を構築し、未来指向の事業モデルへと変革。グループ内外における知見の融合、顧客との共創により、未来をデザイン、新しい価値をタイムリーに創出

#### 直近の戦略・取組み

##### デジタル基盤・空間の構築

- 「DXイノベーションセンター」を設立
- 様々なOTソリューションをコンポーザブルな形<sup>※2</sup>で統合するデジタル基盤、モノ・コト・市場・業務のデータを融合するデジタル空間を構築

##### グループ外との共創

- 「三菱電機-東京大学 未来デザイン会議」を皮切りに産学連携を強化
- 「MEイノベーションファンド(運用総額50億円)」<sup>※3</sup>を通じて累計4社に出資が完了。2023年度中にさらに4社に出資
- OTB<sup>※4</sup>活動を通じ、高度選別技術を活用したプラスチックの選別試験を花王株式会社と開始。多種多様な業種での共創に向け43社と交渉中

#### KPI デジタル関連特許出願

2025年度の想定出願件数(全体): 4,000件



- ※1 Operational Technology  
 ※2 独立したサービスを組み合わせることで、要件に合わせて柔軟かつ効率的にアプリケーションを提供する仕組み  
 ※3 独立系ベンチャーキャピタルであるグローバル・ブレイン社と当社にて設立したCVCファンド  
 ※4 オープンテクノロジーバンク/Open Technology Bank 技術資産を社内や社外のウェブサイトで公開し、社内の事業間連携や社外へのライセンス提供や共同研究開発を活性化し「共創」を推進する活動

### 人財戦略

#### 人と共に成長し、人財の力で未来を拓く

「人への投資」を拡大、強化。この取組みを通じて、特に個人のキャリアオーナーシップを尊重し、自ら考え、主体的に行動し、挑戦し続ける「多様・多才な人財」を大切に。グローバル人財情報基盤構築によるオープンなタレントマネジメントにより、経営をリードする経営幹部候補者の早期選抜、計画的育成を推進

#### 直近の戦略・取組み

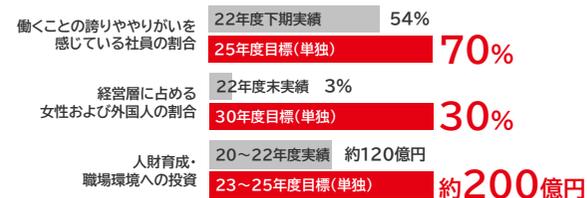
##### 主体性・チャレンジを尊重したキャリアオーナーシップ強化

- 社内求人、社内求職制度を始めとする人財流動化施策・キャリア自律支援施策の強化
- 従来のメンバーシップ型にジョブ型を取り入れたハイブリット型の新人事処遇制度への改定

##### 経営層<sup>※5</sup>の多様化と早期抜擢

- グローバル・ジョブグレーディングを活用したサクセッションマネジメントによる経営層のD&I<sup>※6</sup>推進
- 経営幹部候補者育成システムと連動した管理職の早期抜擢と、経験者採用促進

#### KPI 従業員意識サーベイ・経営層のD&I・投資



- ※5 取締役、執行役、上席執行役員  
 ※6 Diversity and Inclusion

### リスクマネジメント

#### 多様化する経営の不確実性を戦略的にコントロール

グローバルな事業構造・サプライチェーンを可視化し、増大する地政学や自然環境等のリスクへの対応力を強化。内在するリスクに対し、全社横断的な統制と業務プロセスの標準化・DXを通じたリスクの最小化を推進

#### 直近の戦略・取組み

##### 全社横断のリスク管理体制強化

- 社長直轄組織として、「情報セキュリティ統括室」「経済安全保障統括室」「リスクマネジメント統括室」を設置し、リスク対応のノウハウ・ナレッジを蓄積。全社的なリスクへの対応力を強化

##### サプライチェーンの強靭化

- 全社調達データベースを構築
- ハザード情報、制裁情報等をタイムリーに把握し、AIを活用して2次以降の取引先も含むサプライチェーンを可視化

##### 内在リスクの未然防止

- リスクマップ策定によるテーマ・拠点の重点化
- 業務プロセスのDX化による不正機会の撲滅
- 未然防止に重点を置き、失敗してもそこから学び結果的により良い会社を創る意識の醸成により、社会の信頼を再獲得

# マテリアリティ（重要課題）

## 三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけています。それにより、サステナビリティの実現を一層経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ（重要課題）を特定しています。マテリアリティの取組みを通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。マテリアリティに関する取組みについては、中長期の目標や目標／取組み指標（KPI）を設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。

SDGsについては、社会課題の解決に貢献するという企業理念と合致していると考えており、すべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。

	マテリアリティ(重要課題)	取組み項目	長期目標	重点的に取り組むSDGs	
事業を通じた社会課題解決	 持続可能な地球環境の実現	カーボンニュートラル サーキュラーエコノミー	2050年度 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ イノベーションと統合ソリューションによる「脱炭素社会」の実現 サーキュラーエコノミー実現への貢献		
	 安心・安全・快適な社会の実現	安心・安全、 インクルージョン、 ウェルビーイング	事業を通じた安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイングの実現		
	 あらゆる人の尊重	人権 人財	国際規範に基づく人権の取組み定着と責任あるサプライチェーンの実現 多様・多才な人財が集い、活躍する環境の実現		
	持続的成長を支える経営基盤強化	 コーポレート・ガバナンスと コンプライアンスの持続的強化	ガバナンス		取締役会の実効性の向上
			品質		品質不適切行為の再発防止
コンプライアンス			“Always Act with Integrity” の真の理解と浸透		
		情報セキュリティ	サイバーセキュリティ成熟度の向上		
	 サステナビリティを志向する 企業風土づくり	サステナビリティの 理解と実践	従業員によるサステナビリティの理解と実践		
		コミュニケーション	社内外のステークホルダーとのコミュニケーションの推進		

## 持続可能な地球環境の実現



三菱電機グループは、環境課題への長期的な取組み姿勢である「環境ビジョン2050」の下、2021年度から中期計画「環境計画2023」に沿った活動に取り組み、製品・サービスにおけるイノベーションの推進と統合ソリューションの提供により「カーボンニュートラル」と「サーキュラーエコノミー」の実現を目指します。

### 重要とした理由

気候変動をはじめとする環境問題、資源・エネルギー問題は、世界的な課題です。三菱電機グループは、持続可能な地球環境の実現を目指し、これらの解決に貢献します。

## 目標・取組み指標 (KPI)

2050年度  
バリューチェーン全体での  
温室効果ガス排出量

**実質ゼロ**  
を目指す

範囲：三菱電機グループ

2030年度  
工場・オフィスからの  
温室効果ガス排出量

**実質ゼロ**  
を目指す

範囲：三菱電機グループ

2023年度  
プラスチック排出量を

**90%以上**  
有効利用

範囲：三菱電機グループ(国内)

「カーボンニュートラル」へ  
貢献できる製品やサービス、  
ソリューションの提供

範囲：三菱電機グループ

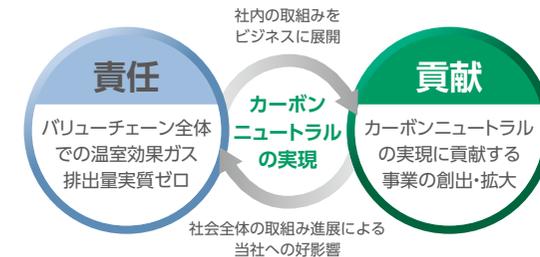
## Topics

### カーボンニュートラル達成に向けて

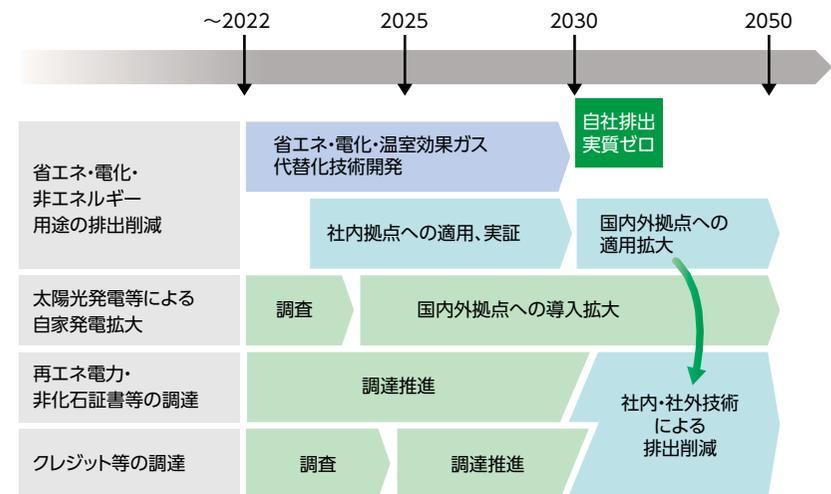
三菱電機グループは「責任」と「貢献」の二面から、カーボンニュートラルの実現に取り組んでいます。事業を継続・成長させながら、自社からの温室効果ガス排出の実質ゼロ化を行うとともに、2050年のバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの実現を目指します。

自社からの排出に関しては「2030年度に2013年度比50%にする」という中間目標を2022年5月に発表しましたが、世界の平均気温の上昇を1.5℃に抑えることを目指す世界の潮流により積極的に加わるべく、2023年5月に中間目標を「2030年度の温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す」へ変更しました。

#### 「責任」と「貢献」の二面から、カーボンニュートラルの実現に取り組む



#### 工場・オフィスからの排出量削減に向けたロードマップ



## 安心・安全・快適な社会の実現

三菱電機グループは創立以来、製品やサービスを提供することにより社会に貢献してきました。

企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、事業を通じて、多様化する社会課題の解決を目指しています。



### 重要とした理由

三菱電機グループは、多様化する社会課題の解決に向け、「インフラ」「インダストリー・モビリティ」「ライフ」「ビジネスプラットフォーム」のビジネスエリアにおいてグループ内外の力を結集した統合ソリューションを提供し、安心・安全・快適な社会の実現に貢献していきます。

## 目標・取組み指標 (KPI)

「安心・安全」へ  
貢献できる製品やサービス、  
ソリューションの提供

範囲：三菱電機グループ

「インクルージョン」、  
「ウェルビーイング」へ  
貢献できる製品やサービス、  
ソリューションの提供

範囲：三菱電機グループ

## Topics

### 事業を通じて安心・安全・快適な社会の実現に貢献

三菱電機グループは、「安心・安全」「インクルージョン」「ウェルビーイング」へ貢献する様々な製品・サービスを提供しているほか、社外との共創や共同研究を進めています。

#### 三菱電機 マテリアリティに関するマネジメント状況

#### 【2022年度 事例】

##### ・水面状況監視サービス「みなモニター」

ため池などの水位を遠隔監視し、農業水利施設の維持管理を効率化。防災・減災にも貢献しています。

三菱電機 水面状況監視サービス  
「みなモニター」 受注開始



みなモニター(パイ型水面センサー)

##### ・三菱 エコキュート P、Sシリーズ

深紫外線の連続照射により、入浴前や洗濯利用前のお湯を除菌する「キラリユキープPLUS」を搭載。また、「パカッとハンドル」機能により、断水などの非常時に貯湯ユニットから湯水の簡単な取水を可能にしています。

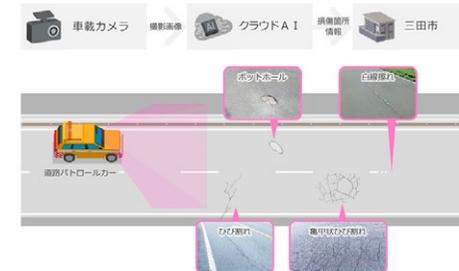
三菱 エコキュート新製品発売



ヒートポンプユニット(左)と貯湯ユニット(右)

##### ・三田市とクラウドAIを用いた道路マネジメントシステムの共同研究を開始

道路維持修繕業務の効率化を図り、都市機能の最適化と「市役所のスマート化」に貢献しています。



道路マネジメントシステム(サービスイメージ)

三菱電機 三田市とクラウドAIを用いた道路マネジメントシステムの共同研究を開始

## あらゆる人の尊重

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域において、広く人や社会とのかかわりを持っていることを認識し、すべての人々の人権を尊重します。また、多様な人財が活躍できるようダイバーシティを推進すると共に、全従業員が心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場環境の実現に向け、グループを挙げて全力で取り組んでまいります。

## 重要とした理由

人権は世界的な課題であり、あらゆる人を個人として尊重する必要があります。三菱電機グループはすべての活動において、人権を尊重します。また、すべての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現します。



## 目標・取組み指標 (KPI)

2023年度  
国連ビジネスと人権に関する  
指導原則に基づく  
人権インパクトアセスメントの  
全事業本部への実施

範囲：三菱電機グループ

2024年度  
RBA プロセスに基づく  
サプライチェーンにおける  
人権尊重の仕組みの構築

範囲：三菱電機グループ

2025年度  
従業員エンゲージメントスコア<sup>※1</sup>

70%以上

範囲：三菱電機

60%以上

範囲：国内関係会社の一部

2030年度  
経営層<sup>※2</sup>に占める  
女性・外国人比率

30%以上

範囲：三菱電機

2030年度 女性管理職比率 12%以上

範囲：三菱電機

※1 毎年実施(2021年度からは年2回実施)する「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値。  
「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

※2 上席執行役員、執行役、取締役

## Topics

## JaCER 加盟

三菱電機は、企業の苦情処理の支援・推進を目指して2022年6月に設立された一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加盟しました。今後は苦情処理メカニズムの強化を図り、引き続き、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。



## 従業員のキャリアオーナーシップ強化によるエンゲージメント向上

すべての従業員が「いきいき」と働ける職場環境を実現するため、会社として様々な取組みを行っています。特に、従業員の主体性・チャレンジを尊重したキャリアオーナーシップ強化に向けて、様々な施策を実施しています。

## ・キャリアコンサルティング(キャリア面談)実施

従来の管理者-従業員間での相談・解決機能に加えて、キャリアコンサルティング室を新設。所属部門を問わず面談を希望する従業員が社内外のキャリアコンサルタント(相談員)を自由に選択し、キャリア開発に関する相談・アドバイス等を受けられる体制を整備しています。

## ・従業員のキャリア形成に資する異動機会の提供

イントラネットを活用した社内求人制度(Job-Net制度)及び社内求職制度(Career Challenge制度)を設け、従業員が求めるキャリアと職場が求める人財とのマッチングを行うことにより、従業員が希望するキャリア実現を支援する施策です。

これらの施策を通じて、従業員エンゲージメントスコアの向上に取り組んでいます。

働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合

22年度下期実績 54%

25年度目標(単独)

70%

## コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化



三菱電機グループは、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。顧客、株主を始めとするステークホルダーの皆様の期待に、よりの確に応える体制を構築し、更なる企業価値の向上を図ることを基本方針としています。加えて、倫理・遵法の徹底はもとより、「企業倫理」の観点も含めたより広義の「コンプライアンス」は、会社が存続するための基本であると認識しています。

### 重要とした理由

コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスは、会社が存続するための基本です。三菱電機グループは、これらを持続的に強化します。

## 目標・取組み指標 (KPI)

社外取締役

50%超の継続

範囲：三菱電機

3つの改革  
(品質風土改革、組織風土改革、  
ガバナンス改革)の推進、  
取締役会による3つの改革の  
モニタリング及び  
適切な情報開示

範囲：三菱電機グループ

コンプライアンス研修の  
継続的实施

範囲：三菱電機グループ

2028年度  
サイバーセキュリティ  
成熟度モデルの  
レベル2以上  
をグループで達成

範囲：三菱電機グループ

## Topics

### 「3つの改革」モニタリングを目的とした 社外取締役と変革プロジェクト関係者の座談会

一連の品質不適切行為を受け、三菱電機グループが取り組む3つの改革。そのうちの一つであるガバナンス改革では、業務執行に対する取締役のモニタリング機能の強化に取り組んでいます。

先日、その一環として全7名の社外取締役と6名の変革プロジェクト関係者による座談会を行いました。変革プロジェクトの取組みによって三菱電機が変わりつつあることだけでなく、乗り越えるべき課題等についても共有することにより、組織風土改革の進捗状況について様々な角度から意見が交わされました。今後も取締役会として助言及び支援をしながら、しっかりとモニタリングしていくことを確認しました。

### 【主なトピック】

- ・ 変革の必要性について従業員の理解を高めるには
- ・ 管理職層の業務の実情
- ・ 働きがい等、従業員エンゲージメントについて



社外取締役と変革プロジェクト関係者の座談会 (2023年5月、情報技術総合研究所)

## サステナビリティを志向する企業風土づくり



三菱電機グループが、サステナビリティの実現に貢献するためには、「社会課題解決に向けて長期視点で取り組んでいくこと」、「社会の変化に対する感度と適応力を持つこと」、そして「ステークホルダーに対して積極的に情報開示を行っていくこと」を、三菱電機グループの企業風土として根付かせていくことが重要です。企業風土づくりは短期間で成し得るものではないため、持続的経営を支える経営基盤として、時間をかけてしっかりと取り組んでいきます。

### 重要とした理由

三菱電機グループは、すべての活動を通じてサステナビリティの実現へ貢献します。そのために、ステークホルダーと積極的にコミュニケーションを行い、中長期視点で取組みを推進する風土を醸成します。

## 目標・取組み指標 (KPI)

2025年度  
従業員意識サーベイの  
「企業理念・目標に沿った業務の実施」  
良好  
**75%以上**  
範囲：三菱電機

2023年度  
サステナビリティレポート及び  
統合報告書の発行、  
有識者ダイアログ及び  
サステナビリティレポート  
アンケートの実施  
範囲：三菱電機グループ

## Topics

### 全社変革プロジェクト「チーム創生」による組織風土改革

「上にものが言える風土」「失敗を許容する風土」「共に課題を解決する風土」の醸成を掲げ、社長をプロジェクトリーダーとし、社内公募で選ばれた有志メンバーからなる全社変革プロジェクト「チーム創生」。2年目となる2022年度は、組織風土改革の最優先事項に「コミュニケーション活性化」を位置づけ、心理的安全性とはどういうものか、周知理解を深めるための施策を実施しました。心理的安全性の高い状態が組織づくりに不可欠であることへの理解促進を図り、定着させることを目指し取組みを続けていきます。

「チーム創生」の活動状況は随時社内サイトで情報共有され、従業員が現状の確認や、コメントができるようになっていきます。

### 実施した主な施策

まずは上から変わることで、心理的安全性がなぜ必要か等、全社的に意識変容を促す活動を行っています。

- ・当社が目指す理想の対人関係として「心理的安全性ガイドライン」を全社展開
- ・経営幹部層やミドルマネジメント層への講習会
- ・部長・課長等実践を促すための階層別講習会
- ・会議ガイドライン等、業務施策への連携



石井遼介氏を招いた経営幹部層及びミドルマネジメント層向けの講習会

## 中長期の取組みと2023年度の目標(17項目)

マテリアリティ	項目	長期目標	中期目標／取組み指標 (KPI)	2023年度目標／取組み指標(KPI)	範囲
持続可能な地球環境の実現	カーボンニュートラル	【Scope 1、2、3】2050年度 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す	【Scope 1、2】2030年度 工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す	新製品「製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量」改善率1.0%以上	三菱電機グループ
			工場・オフィスからの温室効果ガス排出量を2013年度比で30%以上削減	三菱電機グループ	
	イノベーションと統合ソリューションによる「脱炭素社会」の実現	「カーボンニュートラル」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		三菱電機グループ	
	サーキュラーエコノミー	サーキュラーエコノミー実現への貢献	2035年度 廃プラスチックを100%有効利用	プラスチック排出物の有効利用率90%以上	三菱電機グループ(国内)
安心・安全・快適な社会の実現	安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイング	事業を通じた安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイングの実現	「安心・安全」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		三菱電機グループ
			「インクルージョン」、「ウェルビーイング」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		
あらゆる人の尊重	人権	国際規範に基づく人権の取組み定着と責任あるサプライチェーンの実現	2024年度 国際規範に則った人権デューデリジェンスの基盤整備	国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づく人権インパクトアセスメントの全事業本部への実施	三菱電機グループ
			2024年度 RBAプロセスに基づくサプライチェーンにおける人権尊重の仕組みの構築	サプライヤ人権デューデリジェンスのRBAプロセス移行に向けた運営整備	
	人財	多様・多才な人財が集い、活躍する環境の実現	2025年度 従業員エンゲージメントスコア <sup>*1</sup> 70%以上(三菱電機)、60%以上(国内関係会社の一部)	・組織風土改革(関連諸施策)の着実な遂行 ・キャリア自律支援強化 ・新人処遇制度の検討 等	三菱電機グループ(国内)
			2030年度 経営層 <sup>*2</sup> に占める女性&外国人比率 30%以上	・社外人材の戦略的採用活動推進 ・社内における経営幹部候補人材の計画的サクセッション 等	三菱電機
			2030年度 女性管理職比率 12%以上	・女性管理職登用プログラムの推進 ・経営幹部候補育成プログラムとの連動 等	三菱電機
				・社外取締役50%超 ・株主総会参考書類におけるスキルマトリックスの継続開示 ・社外取締役の取締役会議長就任	三菱電機
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	ガバナンス	取締役会の実効性の向上	社外取締役 50%超の継続		三菱電機
	品質	品質不適切行為の再発防止	3つの改革(品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革)の推進、取締役会による3つの改革のモニタリング及び適切な情報開示		三菱電機グループ
	コンプライアンス	"Always Act with Integrity"の真の理解と浸透	コンプライアンス研修の継続的実施		三菱電機グループ
	情報セキュリティ	サイバーセキュリティ成熟度の向上	2028年度 サイバーセキュリティ成熟度モデル <sup>*3</sup> のレベル2以上をグループで達成		三菱電機グループ
サステナビリティを志向する企業風土づくり	サステナビリティの理解と実践	従業員によるサステナビリティの理解と実践	2025年度 従業員意識サーベイの「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率 75%以上	社内報やイントラネット、教育等を通じたサステナビリティマインドの醸成	三菱電機
	コミュニケーション	社内外のステークホルダーとのコミュニケーションの推進	サステナビリティレポート及び統合報告書の発行 有識者ダイアログ及びサステナビリティレポートアンケートの実施		三菱電機グループ

※1 毎年実施(2021年度からは年2回実施)する「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値。「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

※2 上席執行役員、執行役、取締役

※3 米国防総省が発行する、サイバーセキュリティ成熟度モデルの認証の枠組み

## サステナビリティの考え方及び推進体制

### サステナビリティの考え方

三菱電機グループは、「企業理念」「私たちの価値観」「コミットメント」に則り、全ての活動においてサステナビリティを志向した取組みを行います。また、「『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす」ことを経営方針に掲げています。社会からの期待や要請・意見を活動に反映させ、社会や環境に与えるネガティブな影響を最小化し、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進します。

### サステナビリティの実現に向けた推進事項

サステナビリティの実現に向け、以下の4点を推進事項としています。

持続可能な社会に 事業で貢献	事業を通じて社会課題や環境課題を解決し、「活力とゆとりある社会の実現」に貢献すること。
持続可能な社会への責任	社会課題や環境課題を引き起こさない・拡大させないよう、責任ある企業活動を行うこと。
長期の社会変化、 環境変化に対応する リスク管理	短期的・中期的のみならず、長期的な社会変化・環境変化に適応すること。事業機会を創出して企業を持続的に発展させること。リスクを予測し、企業経営に与える影響を抑制・最小化すること。
ステークホルダーとの コミュニケーション	透明性の高い情報開示を通じて、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーとコミュニケーションを取り、社会からの期待や要請・意見を企業経営に反映させること。

### サステナビリティ推進体制

三菱電機グループのサステナビリティの取組みは、三菱電機の執行役員会議から委嘱を受け、経営企画及びサステナビリティを担当する執行役(CSO:Chief Strategy Officer)が委員長を務めるサステナビリティ委員会で方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会は三菱電機のコーポレート部門長や事業戦略担当部門長(経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス、事業戦略担当の34名[2023年4月1日時点])で構成されており、マテリアリティに基づく活動実績の把握や活動計画の決定、法改正への対応など、三菱電機グループの横断的な視点から議論を行い、取組みを推進しています。また、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなどの具体的な取組みについては、担当部門が責任を持って推進しています。

サステナビリティ委員会の事務局はサステナビリティ推進部が担当しています。三菱電機グループのサステナビリティの取組みを更に推進するため、2023年度から、サステナビリティ推進部を社長直轄組織としました。

サステナビリティ委員会は原則として年に3回以上開催しており、議論の内容については、執行役員会議にて経営層へ報告されています。2021年度からは議論の内容について、取締役会にも報告しています。取締役会では、サステナビリティへの取組みを三菱電機グループの「重要議題」として取り上げ、リスク管理及び収益機会としての観点から、独立社外取締役からも多様なご意見をいただきながら十分な議論を行うとともに、執行役の取組み状況についても監督を行っています。

サステナビリティの取組み推進については、執行役の報酬指標の一つになっており、サステナビリティ・ESG 関連領域等非財務事項での業績指標達成度はインセンティブ報酬へ反映されています。

複数部門に関わるサステナビリティ課題に対して部門横断的に対応するため、サステナビリティ委員会の傘下に恒常的な会議体として「部会」、有期限の会議体として「プロジェクト」を設けています。「カーボンニュートラル部会」と「人権部会」の二つの部会については、法や社会からの要請に応え、取組みを推進しています。また、「統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト」と「TCFD対応検討プロジェクト」を設け、活動項目の明確化、参画部門の役割の明確化、規範に則った情報開示等について



サステナビリティ委員会

検討しています。部会やプロジェクトは責任部門を中心に取組みを推進し、サステナビリティ委員会開催の都度、進捗を確認することとしています。

また、サステナビリティ委員会で定めた方針・計画を共有・実行するため、社内各部門・国内外関係会社との連携を目的とした「サステナビリティ連絡会」を設置しています。

☑ マテリアリティ(重要課題)

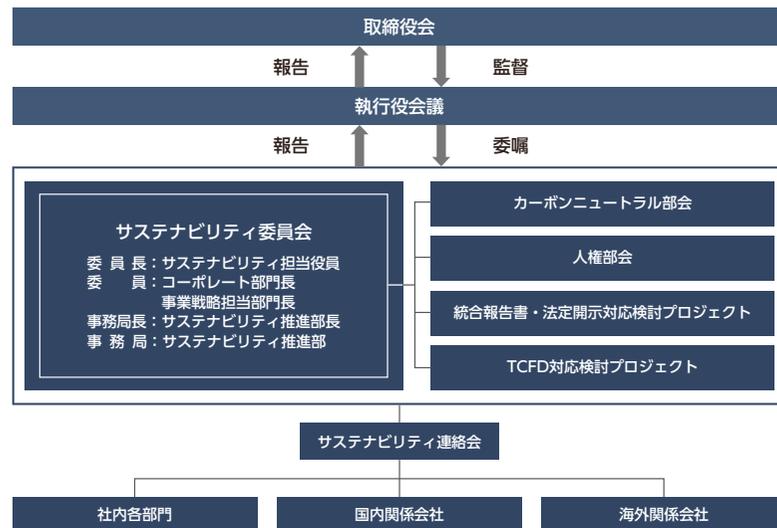
☑ コーポレート・ガバナンス

☑ 人権部会

☑ カーボンニュートラル部会

☑ 統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト

☑ TCFD対応検討プロジェクト



サステナビリティ推進体制図

### サステナビリティ委員会の主な議題 (2022年度4月、10月、1月 2023年度4月)

- 経営レベルでのサステナビリティについての取組み
- サステナビリティ委員会の運営強化(部会・プロジェクトの設置ほか)
- マテリアリティの取組みを中心とした前年度の実績報告と当該年度の活動計画
- サステナビリティに関する法規制・ステークホルダーからの要請への対応
- SDGsへの対応
- カーボンニュートラルに向けた取組み
- 人権の尊重の取組み
- TCFDへの対応
- サステナビリティに関する法定開示への対応
- サステナビリティレポート・統合報告書の制作
- 社会貢献活動の推進

### 取締役会からの主な指摘

- 顧客から信頼され、会社を存続させるためには、サステナビリティに関する取組みが必要。
- 「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」は三菱電機グループが社会から期待され、力を発揮すべき項目であり、カーボンニュートラルを筆頭に取組みの推進が必要。
- グリーンウォッシュ\*を批判される企業が増えている。事実を正しく伝えることが必要。
- 企業理念や経営方針等を浸透させるためには、経営層が従業員へ直接繰り返し伝えることが必要。

\* 実態が伴わないのに、環境に取り組んでいるように見せかけること

## カーボンニュートラル部会

カーボンニュートラル部会では、三菱電機グループのカーボンニュートラルに関してサステナビリティ委員会に報告する事項の確認、及び生産システム本部や各事業本部など実務を推進する部門だけでは解決できない課題の議論を行っています。

### カーボンニュートラル部会の主な議題 (2022年度)

- 2030年度自社排出ゼロに向けた取組み
- 「貢献」分野の取組み
- SBT認定の更新
- インターナルカーボンプライシングの活用
- カーボンニュートラルに関する社外動向の共有

## 統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト

サステナビリティ委員会の傘下に統合報告書・法定開示対応検討プロジェクトを設置し、グローバルでのサステナビリティ法定開示に対応すべく活動を行っています。

### 統合報告書・法定開示対応検討プロジェクトの主な議題 (2022年度)

<2022年度の主な議題>

- CSRD、ESRSへの対応
- サステナビリティに関するグローバル法制度対応
- サステナビリティ情報に関する保証
- 有価証券報告書改正への対応
- 統合報告書の制作

 人権部会

 TCFD対応検討プロジェクト

## 三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけています。経営レベルでサステナビリティに取り組み、長期的に推進していくため、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。マテリアリティの取組みを通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。マテリアリティに関する取組みについては、中長期の目標や目標/取組み指標(KPI)を設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。目標/取組み指標(KPI)は、様々な取組みの中から、2023年度にサステナビリティに関する全社目標として特に重要な17項目を設定しており、達成に向けてサステナビリティ委員会にて進捗の確認・推進をすることで企業価値向上を図っています。

SDGsについては、社会課題の解決に貢献するという企業理念と合致していると考えており、すべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。

### サステナビリティレポートについて

サステナビリティレポートについては、制作方針やサステナビリティマネジメント等、重要な事項をサステナビリティ委員会にて議論し、発行前に確認しています。特にマテリアリティに関する取組みについては、サステナビリティ委員会で確認した実績や承認された目標を記載しています。

## マテリアリティの特定・見直しプロセス

三菱電機グループは、社会動向や事業環境に鑑み、GRIガイドライン第4版で要求されていたマテリアリティ(重要課題)と取組み項目を2015年度に特定しました。

2020年度には、三菱電機グループ従業員、お取引先、投資家・アナリスト、一般消費者等計1,551名のアンケートおよび聞き取り調査による社内外からの客観的な評価を考慮した上で、社内のサステナビリティ専門部会やサステナビリティ事業推進部会において議論を重ね、マテリアリティ(重要課題)、中長期の取組み、目標/取組み指標(KPI)について全面的な見直しを行いました。

また、2016年度から継続している一般消費者向けのステークホルダーアンケート(600名)は2021年度も実施し、社外からの評価を考慮した上で、これらの中長期の取組みや目標を見直しています。

今後も社内外の声を取り入れながら、PDCA サイクルにより、マテリアリティ(重要課題)、中長期の取組み、目標/取組み指標(KPI)について継続的に改善していきます。

### Step1 社会的課題の認識(2020年度実施)

ISO26000<sup>\*1</sup>、GRIスタンダード<sup>\*2</sup>、SASB<sup>\*3</sup>、SDGs(持続可能な開発目標)などをもとに、マテリアリティ(重要課題)の候補となる項目を設定しました(357項目)。

\*1 国際標準化機構(ISO)が発行する社会的責任に関する手引き

\*2 国際NGOであるGRI(Global Reporting Initiative)が発行する持続可能性報告のための国際的な規程

\*3 国の非営利組織SASB(Sustainability Accounting Standards Board)サステナビリティ会計基準審議会)でつくられたESG(環境、社会、ガバナンス)に関する情報開示ルール。

#### ロングリストを下記項目から抽出

##### 【一般的課題】

GRI スタンダード

ISO26000

SDGs

##### 【業界特有の課題】

SASB

同業他社のマテリアリティ

- 類似項目の整理
- 事業と関係の小さい項目を除外
- 経済関連項目は除外

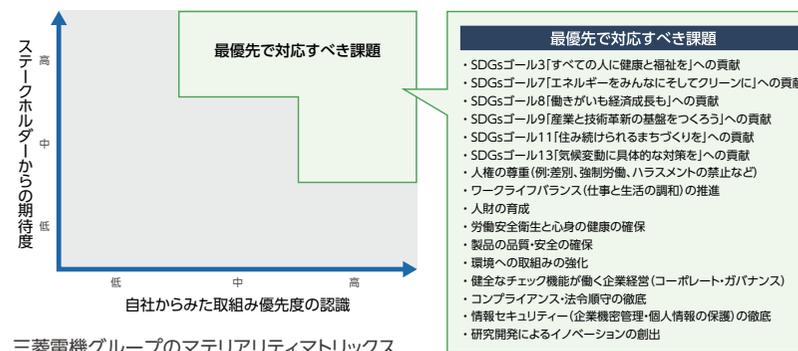
ガイドライン等からのマテリアリティ候補の抽出

#### ショートリスト化

- SDGsゴール1「貧困をなくそう」への貢献
- SDGsゴール2「飢餓をゼロに」への貢献
- SDGsゴール3「すべての人に健康と福祉を」への貢献
- SDGsゴール4「質の高い教育をみんなに」への貢献
- SDGsゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」への貢献
- SDGsゴール6「安全な水とトイレを世界中に」への貢献
- SDGsゴール7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」への貢献
- SDGsゴール8「働きがいも経済成長も」への貢献
- SDGsゴール9「産業と技術革新の基盤をつくろう」への貢献
- SDGsゴール10「人や国の不平等をなくそう」への貢献
- SDGsゴール11「住み続けられるまちづくりを」への貢献
- SDGsゴール12「つくる責任 つかう責任」への貢献
- SDGsゴール13「気候変動に具体的な対策を」への貢献
- SDGsゴール14「海の豊かさを守ろう」への貢献
- SDGsゴール15「陸の豊かさを守ろう」への貢献
- SDGsゴール16「平和と公平をすべての人に」への貢献
- SDGsゴール17「パートナーシップで目標を達成しよう」への貢献
- 人権の尊重(例:差別、強制労働、ハラスメントの禁止など)
- ダイバーシティ(多様な人材の活用)の推進
- ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進
- 人材の育成
- 労働安全衛生と心身の健康の確保
- 製品の品質・安全の確保
- 地域社会への貢献(ボランティア)
- 環境への取組みの強化
- 健全なチェック機能が働く企業経営(コーポレート・ガバナンス)
- 適切なリスクマネジメント
- 適時適切・透明性の高い情報開示
- コンプライアンス・法令順守の徹底
- 情報セキュリティ(企業機密管理・個人情報保護)の徹底
- 研究開発によるイノベーションの創出
- 知的財産力の強化・知的財産権の保護
- 取引先に対するCSR活動への協力依頼(サプライチェーン・マネジメント)
- グループ・グループ全体での企業活動
- ステークホルダー(利害関係者)との積極的な対話

### Step2 社内外の意見の把握とマテリアリティの検討(2020年度実施)

Step1で作成したショートリストから、ステークホルダーである消費者、サプライヤー、投資家及び三菱電機グループ従業員に対して、三菱電機グループにどのような社会課題解決の貢献を期待しているか、アンケートを実施しました。また、有識者へのヒアリングや有識者とのダイアログを通じてマテリアリティ特定に対するご意見をいただき、三菱電機グループに対する社内外の意見を把握しました。これらの結果を基に、社内ワーキンググループにて三菱電機グループが最優先で対応すべき課題の絞り込み等を行い、サステナビリティ専門部会及びサステナビリティ事業推進部会にてマテリアリティを検討しました。



社内ワーキンググループ



有識者へのヒアリング

### Step3 マテリアリティの特定(2020年度実施)

#### サステナビリティ委員会での特定

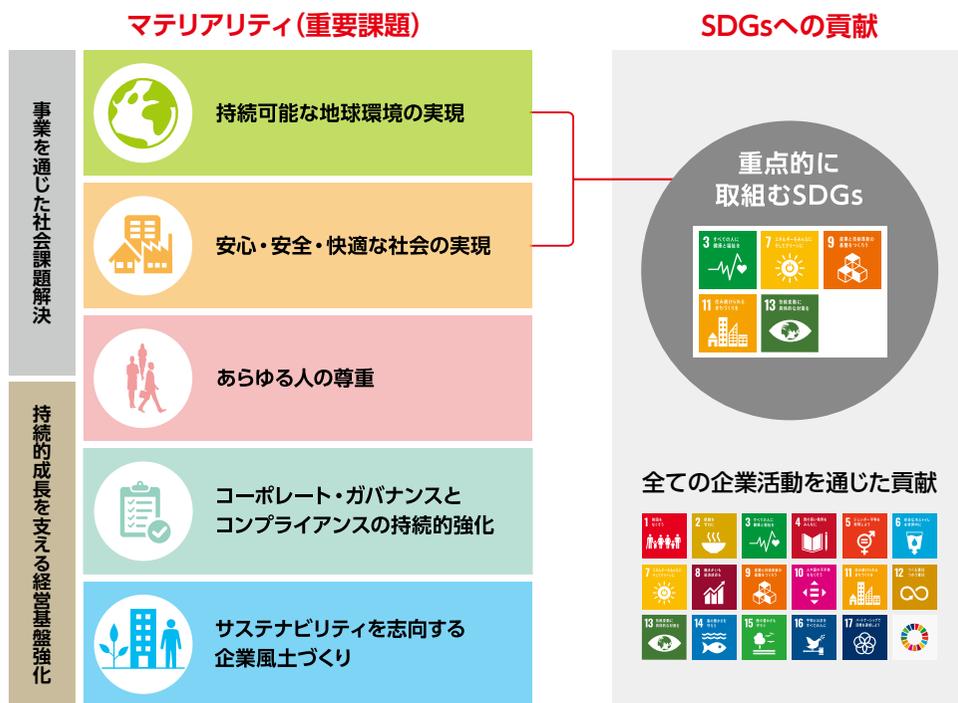
このようなプロセスを経て抽出・検討した課題と具体的な取組み項目、目標/取組み指標(KPI)を執行役等にて確認し、三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)としてサステナビリティ委員会にて特定しました。

## マテリアリティとSDGs

2015年に国連総会でSDGs(持続可能な開発目標)※が採択されました。三菱電機グループはこれを社会から求められる重要な課題と捉えています。

「私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」という企業理念のもと、社会課題の解決に貢献することを目指しています。これは、世界共通の目標であるSDGsが目指すものと合致していると考えています。

三菱電機グループは、社会課題の解決に向け、多くの事業や、環境・社会・ガバナンス(ESG)などのすべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。



※ SDGs(Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標)

2001年に策定されたミレニアム開発目標(Millennium Development Goals:MDGs)の後継として、2015年9月の国連総会で採択された2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するために、17のゴール・169のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない(no one will be left behind)」ことを誓っています。

## 重点的に取り組むSDGs

2018年度に定めた「重点的に取り組むSDGs」について、2021年度のマテリアリティ(重要課題)特定にあわせて、見直しを行いました。見直しにあたって、社内外アンケートでSDGsへの貢献について期待の高い項目を確認した結果、事業を通じた社会課題解決への期待が高いことが判明しました。

社内での検討の結果、三菱電機グループが今後注力していく「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」に対応する目標3、7、9、11、13を「重点的に取り組むSDGs」としました。総合電機メーカーとしての強みを発揮できるこれらの目標に対し、価値創出への取組みをより一層推進することで、SDGsの目標の達成に具体的に貢献します。

- 目標 3: すべての人に健康と福祉を
- 目標 7: エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- 目標 9: 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 目標11: 住み続けられるまちづくりを
- 目標13: 気候変動に具体的な対策を

今後も三菱電機グループはSDGsの考え方を経営に統合し、重点的に取り組むSDGsに対してマテリアリティの取組みを通じて貢献していきます。

## 17の目標への取組み

三菱電機グループは、すべての企業活動を通じて、SDGsの17の目標の達成に貢献します。特に、身近な家電製品から国家規模のプロジェクトや人工衛星まで、技術・製品・サービスを多岐にわたって展開している総合電機メーカーとして貢献できる面は大きいと考えています。

## マテリアリティに関するマネジメント状況

### 2022年度の目標と実績

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達  
複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)		2022年度実績		範囲	評価	
		目標年	定量目標	目標年	定量目標			
持続可能な 地球環境の実現	イノベーションと 統合ソリューションによる 「カーボンニュートラル」の実現	新製品「製品使用時のCO <sub>2</sub> 排出量」改善率	2023年度	1.0%以上	2.8%	三菱電機 グループ	○	
		自社排出CO <sub>2</sub> 削減率	2023年度	2013年度 比30%以上	27%		○ <sup>*1</sup>	
	「サーキュラーエコノミー」 実現への貢献	再生プラスチックの使用率(成形用材料・包装材の調達量)	2023年度	10.0%以上	8.1%	三菱電機 グループ (国内)	△	
		プラスチック排出物の有効利用率	2023年度	90.0%以上	92.5%		○	
安心・安全・快適な 社会の実現	「安心・安全」、「インクルージョン」、 「ウェルビーイング」の事業での貢献	安心・安全	① 自然災害などの予防を含め、自然の脅威による被害の最小化に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進	・「次期静止気象衛星(ひまわり10号)」 ・水面状況監視サービス「みなモニター」 ・エコキュート		三菱電機 グループ	○	
				② 犯罪・事故抑止を含め、人為的脅威の回避や被害軽減、早期解決に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進	カメラ映像から危険な行動を高精度に自動検知する技術を開発			
					③ 労働力不足や人口減少・過疎化などの都市や社会の問題への適応力向上に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進			道路維持修繕業務の効率化に向けて、クラウドAIを用いた道路マネジメントシステムの共同研究を開始
		インクルージョン	身体的制約(年齢・障がいなど)や居住地域などの環境的制約による影響を軽減する、製品やサービス、ソリューションの推進	・高齢者見守りサービス「MeAMOR」 ・AI×見守りサービスkizkia-Knight				○
ウェルビーイング	より快適で健康的な暮らしの実現に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進	・「三菱電機・産総研 Human-Centric システムデザイン連携研究室」を設立 ・ZEB関連技術実証棟「SUSTIE」がWELL認証のプラチナを取得 ・「エモコアイ」を搭載する三菱ルームエアコン霧ヶ峰「Zシリーズ」発売		○				
あらゆる人の尊重	国際的な規範に則った人権の尊重	2021年度「人権インパクト・アセスメント」結果に基づく重点取組み項目の特定と改善	2023年度	取組み不十分項目ゼロ	取組み不十分項目に対する改善計画立案	三菱電機 グループ	△	
		2022年度「人権インパクト・アセスメント」による人権の取組みの改善状況の把握率	2022年度	100%	100%		○	
		人権に関わる苦情対応の充実			・サステナビリティのお問い合わせ、各ハラスメント窓口、倫理遵法ホットラインに加え、JaCERを設置・運用 ・オフィシャルサイト「サステナビリティに関するお問い合わせ」の改善やJaCER加盟によるアクセス性や透明性の向上		○	
		人権教育のeラーニング受講率	2022年度	100%	100%		三菱電機	○

\*1 目標年の定量目標に相当する2022年度目標排出量を達成したため、○評価

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達  
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)			2022年度実績	範囲	評価
		目標年	定量目標				
あらゆる人の尊重	サステナビリティに貢献する調達	責任あるサプライチェーンの構築に向けた主要サプライヤーに対するCSRアセスメント運営と人権侵害リスクの把握・是正			主要取引先300社に対し、CSR調査を実施。強制労働・児童労働といった重大な人権侵害がないことを確認	三菱電機グループ	○
		サステナビリティ調達ガイドラインの方針策定(グリーン調達基準書とCSR調達ガイドラインの統合)			RBAプロセスに準拠した形で調達ガイドラインを作成するよう計画を見直し		
	すべての従業員がいきいきと働ける職場環境の実現	全社変革プロジェクト「チーム創生」の「骨太の方針」を踏まえ、人事制度の刷新を始めとした改革の実行			社内求人制度・社内求職制度の運用ルール見直しによる社内人財流動化の促進	三菱電機グループ(国内)	○
		三菱電機職場風土改革プログラムの継続。特に、従業員エンゲージメント向上に向けた取組みの加速(定量目標は三菱電機のみ)			・三菱電機職場風土改革プログラムの各種施策を実行 ・国内関係会社での「働き方改革」を推進		
		従業員エンゲージメントスコア(三菱電機のみ) ※ 三菱電機で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合	2022年度	70%以上	54%		
		ワークライフバランススコア(三菱電機のみ) ※ 従業員意識サーベイで仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	2022年度	70%以上	66%		
	ダイバーシティの推進	新卒採用に占める女性比率の向上 (基準値:2016年~2020年度平均値) <sup>※1</sup>	2025年度	基準値比1.2倍以上	1.3倍 <sup>※1</sup>	三菱電機	○
		女性管理職比率の向上	2025年度	2020年度比2.00倍以上	1.38倍		
		男性の育児休職取得促進 (配偶者出産時の休暇取得者を含む)	2025年度	70.0%以上	76.1%		
		海外拠点幹部への現地ナショナルスタッフの積極登用			現地ナショナルスタッフ1名を上席執行役員に登用した他、海外拠点長への登用も実施	三菱電機グループ(海外)	○
		法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進と障がい者が働きやすい職場環境の整備促進 ※特例子会社(三菱電機ライフサービス株式会社、メルコテンダーメイツ株式会社)を含む	2023年度	2.50%以上	2.47%	三菱電機	△
	労働安全衛生の確保と心身の健康の維持	災害度数率 <sup>※2</sup> の改善	2022年度	0.25以下	0.37	三菱電機	×
		三菱電機グループヘルスプラン21活動の推進等による健康経営の確立を通じた、心と体の健康を維持して働くことができる職場環境の実現				三菱電機グループ(国内)	×
ストレスチェックにおいて高ストレスとされた従業員の割合		2022年度	9.0%未満	9.8%(三菱電機)			

※1 2021年度からの通算

※2 100万時間当たりの全災害件数

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達  
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)		2022年度実績		範囲	評価
		目標年	定量目標				
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	取締役会の実効性の向上	実効性評価を踏まえた取締役会・法定三委員会の継続的機能強化		第三者機関による2022年度取締役会実効性評価実施、評価結果を受けて改善		三菱電機	○
		独立社外取締役比率	2022年度	50%超	58%		○
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の継続的実施		講習会、eラーニング、マニュアル配布等様々なツールを用いた教育を実施		三菱電機グループ	○
		倫理・遵法行動規範eラーニング受講率	2022年度	100%	100%	三菱電機	○
		公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進 ・独占禁止法違反防止施策の定着・徹底:実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施		独占禁止法教育を実施(三菱電機)		三菱電機グループ	○
		重大な独占禁止法違反事案の発生件数	2022年度	0件	0件		○
		汚職防止(贈収賄防止)の徹底 ・贈収賄防止施策の定着・徹底:贈収賄防止教育の実施、規則・ガイドラインの定着に向けたモニタリングの実施		贈収賄防止教育を実施(三菱電機)			○
		重大な贈収賄事案の発生件数	2022年度	0件	0件		○
	大切な情報を守る 情報セキュリティ活動	重大な情報漏洩事故発生件数	2022年度	0件	0件	三菱電機グループ	○
		情報セキュリティ関連法令規制違反件数	2022年度	0件	0件		○
		情報セキュリティ成熟度レベル <sup>※1</sup>	2025年度	レベル2以上	2025年度達成に向けて着実に進捗	三菱電機グループ(国内)	○
	品質に関わる不正行為ゼロを目指した、品質風土改革の完遂	牽制機能の再構築 ・全製作所に対する年一回の品質監査の実施と改善推進	2022年度	実施率100%	100%	三菱電機	○
		技術力・リソース課題への対策 ・品質に関わる法令・公的規格遵守のためのシステム構築及び品質保証体制に関するインフラ整備等の投資計画の立案と実行			・オンライン規格閲覧サービス活用し最新規格確認の環境整備(アクセス数:23,470件) ・製品品質の法令・規格に関する相談窓口設立 ・法令・規格に対する開発・変更管理のチェック項目、内容の再整理	三菱電機グループ	○
		品質コンプライアンス意識の再醸成 ・品質コンプライアンス意識向上、eラーニング実施・従業員意識サーベイにて品質に関する意識を調査	2022年度	受講率100%	・eラーニング受講率:100% ・一年に二回、品質に関する従業員意識サーベイを実施 ・品質理念規則に関する従業員意識サーベイの理解度: 86%	三菱電機グループ(国内)	○

※1 米国防総省が発行する、サイバーセキュリティ成熟度モデルの認証の枠組み

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達  
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)			2022年度実績	範囲	評価	
			目標年	定量目標				
サステナビリティを 志向する企業風土 づくり	社会課題解決に向けた中長期視点での取組み推進	サステナビリティ推進を統合したサステナビリティ経営に向けたマネジメント体制の強化 ・執行役員会議、取締役会へ3回以上報告 ・サステナビリティ委員会への事業部門の参画			・執行役員会議、取締役会へ3回以上報告 ・2022年10月度サステナビリティ委員会から事業部門参画	三菱電機 グループ	○	
		業務とサステナビリティの関係性についての理解向上	従業員意識サーベイで新経営方針を理解している社員の割合	2022年度	80%以上		71%	
			従業員意識サーベイで経営理念に沿った業務を実施していると認識している社員の割合	2022年度	75%以上		67%	
		共生社会の実現を目指す活動の推進 ・「地球環境」との共生:みつびしでんき野外教室関連の活動として、京都大学発の環境ベンチャー「(株)バイオーム」が開発した生き物図鑑アプリ「BIOME」を活用し、生物多様性の保全活動に貢献【1,000名参加】 ・「地域社会」との共生: SOCIO-ROOTS基金を主体とした、障がい者支援を始めとした社会課題解決に資する団体への支援 ・「あらゆる人」との共生: 科学技術、文化芸術・スポーツへの支援を通じた次世代人材育成の推進			活動は着実に推進(但し、BIOME参加人数は目標未達)。		△	
	チーム創生の骨太の方針を中心とした組織風土改革の推進			挨拶、感謝、「さん」付けの推奨、心理的安全性ガイドライン展開等の施策実施により推進			○	
	社会や人々の価値観の変化に対する感度と適応力の向上	サステナビリティ委員会での社会動向に関する議論と対応			グローバルの法規制調査を実施の上、サステナビリティ委員会にて議論、対応を検討		○	
透明性の高い情報開示に基づく、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションの推進	・サステナビリティレポートや統合報告書の発行 ・有識者ダイアログやサステナビリティレポートアンケートの実施			・2022年度にサステナビリティレポート及び統合報告書を発行 ・有識者ダイアログの実施 ・一般の方600名へのアンケートの実施	○			

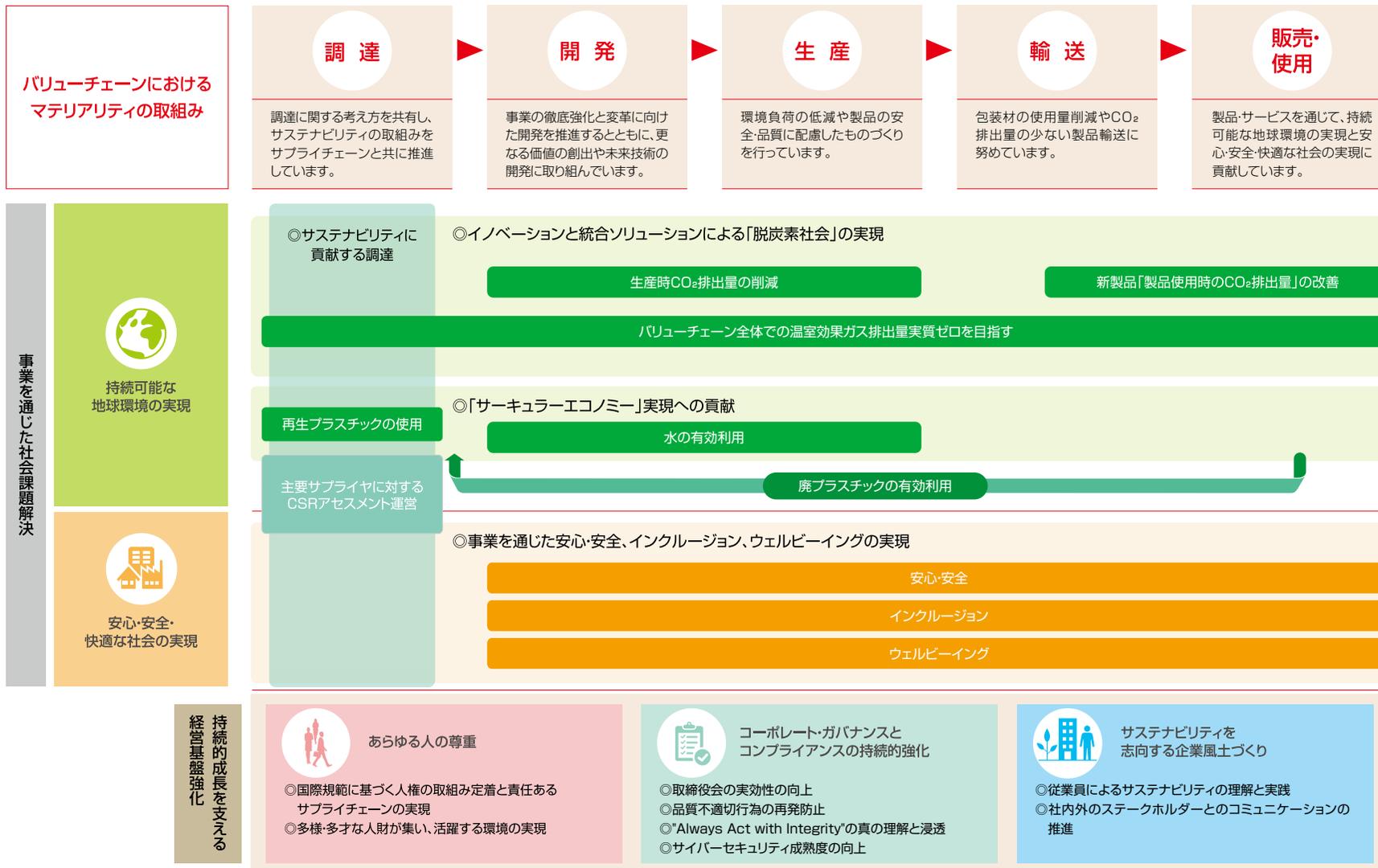
中長期の取組みと2023年度の目標(17項目)はマテリアリティ(重要課題)を、これまでの実績はサステナビリティレポートのバックナンバーをご覧ください。

[📄 マテリアリティ \(重要課題\)](#)

[📄 報告書ダウンロード \(サステナビリティ\)](#)

# バリューチェーンにおける取組み

三菱電機グループは、身近な家電製品から国家規模のプロジェクトや人工衛星まで、多岐にわたる事業によって社会に影響を与えており、バリューチェーンも拡大しています。それらを認識し、マテリアリティ(重要課題)を中心に、バリューチェーン全体でサステナビリティの取組みを推進しています。



☑ マテリアリティ (重要課題)

☑ バリューチェーンにおける環境配慮

# イニシアティブ／外部評価

## イニシアティブ

### 国連グローバル・コンパクトへの参加

2018年5月、三菱電機グループは、国際的な規範に基づいたサステナビリティ活動を推進するため、「国連グローバル・コンパクト\*」に署名しました。

三菱電機グループは社会に対して与える影響を認識しながら、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野10原則を遵守・実践し、国連機関や関連するイニシアティブとコミュニケーションを取り、活動の向上に努めます。

 **国連グローバル・コンパクト** ※ 持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み

### SBT

2030年に向けた三菱電機グループの温室効果ガス削減目標が、「パリ協定」における「地球の気温上昇を産業革命前の気温と比べて2℃未満に維持する」ための科学的な根拠に基づいた目標であると承認され、SBT (Science Based Targets) イニシアティブの認定を取得しています。

 **三菱電機グループの温室効果ガス削減目標がSBTイニシアティブの認定を取得**

### TCFDの提言への賛同を表明

三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言への賛同を表明しており、TCFDの提言に従った取組みの推進、及び情報の開示を行っています。

 **気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく開示情報**

### クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンスへの加入

三菱電機は、海洋プラスチックごみ問題の解決に向けて「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(以下、CLOMA\*)」に、2023年4月1日付で加入しました。三菱電機のプラスチックリサイクル技術の活用を通じて、海洋プラスチックを含む廃プラスチック問題の解決に向けた取組みを加速することで、さらなる循環型社会の実現に貢献していきます。

 **「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)」に加入** ※ Clean Ocean Material Alliance



### GXリーグに参画

三菱電機は、経済産業省が公表した「GXリーグ」に参画しました。「GXリーグ」とは、GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む企業が、行政や大学・公的研究機関、金融機関でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーと共に、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場です。三菱電機はGXリーグの活動を通じて、GX実現に向けた取組みを推進していきます。

 **経済産業省「GXリーグ」に参画**



### RBAへの加盟

2022年2月、三菱電機はグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance(以下RBA)に加盟しました。今後はグローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させ、自社のサステナビリティの取組みの継続的な改善を進めていきます。

 **Responsible Business Alliance(RBA)への加盟について**



### JaCER発足メンバーとして加盟

三菱電機は、企業の苦情処理の支援・推進を目指して2022年6月に設立された一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に発足メンバー(正会員)として加盟しました。今後は苦情処理メカニズムの強化を図り、引き続き、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。

 **一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構に発足メンバーとして加盟**



### その他の参画している主なイニシアティブ

- 一般社団法人日本経済団体連合会
- 環境省(生物多様性のための30by30アライアンス)
- 公益社団法人経済同友会
- 日本商工会議所
- 一般社団法人電子情報技術産業協会
- 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会
- 一般社団法人日本電機工業会
- 一般社団法人日本機械工業連合会
- 一般社団法人産業競争力懇談会
- 一般財団法人日本規格協会
- 一般社団法人日本知的財産協会
- 公益社団法人発明協会

## 外部からの評価

### ポジティブ・インパクト・ファイナンス

三菱電機は、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクトを包括的に評価・モニタリングし、SDGsの達成に貢献する企業活動を継続的に支援することを目的とした「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」融資契約を株式会社三菱UFJ銀行と締結しました。本契約の締結にあたっては、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社より定性的、定量的評価を受け、株式会社日本格付研究所より第三者意見を取得しています。

 [三菱UFJ銀行と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の契約を締結](#)

### CDP

三菱電機は、CDPからの「サプライヤー・エンゲージメント評価」において「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。また「気候変動」「水セキュリティ」の分野ではともに「A-」（リーダーシップレベル）の評価を受けています。

 [CDPサプライヤー・エンゲージメント評価で最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に3年連続、通算6回目の選定](#)



### EcoVadis

国際的な評価機関であるEcoVadis社のサステナビリティ評価において、調査対象全体の上位50%内にあたる企業として「ブロンズ」を獲得しました。



### FTSE 各種インデックス

FTSE(英国)は世界的な投資インデックスの開発と金融データ提供を行う企業です。三菱電機はFTSE4Good Index Seriesの構成銘柄に、採用されています。

また、三菱電機はFTSE Blossom Japan Index、及びFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄として採用されています。両インデックスは年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の運用対象としても選定されています。



### MSCI 各種インデックス

MSCI(米国)は世界の銘柄に対して様々な指数を算出・公表しています。

三菱電機は、日本の中で性別多様性に優れた企業を選別して構成したMSCI日本株女性活躍指数(WIN)に採用されています。このインデックスはGPIFの運用対象としても選定されています。

- ※ MSCI指数への三菱電機株式会社の組み入れ、および本項におけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたは関連会社による三菱電機株式会社への後援、推奨、広告宣伝ではありません。MSCI指数は、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCI指数の名称およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。
- ※ THE INCLUSION OF MITSUBISHI ELECTRIC CORPORATION 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 ELECTRIC CORPORATION 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.

2023 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)

### S&P / JPX カーボン・エフィシエント指数

三菱電機は、炭素効率性に優れた企業を対象とするS&P / JPXカーボン・エフィシエント指数に採用されています。同指数は環境評価機関であるTrucostによる炭素排出量データをもとに、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスに構築されGPIFの運用対象としても選定されています。



### PRIDE 指標2022

三菱電機は、日本の職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティー(以下、LGBTQ)への取組み評価指標「PRIDE 指標 2022」にて「ゴールド」を受賞しました。LGBTQへの継続的な取組みが評価され、2021年の「シルバー」受賞に続き、三菱電機として初めての「ゴールド」受賞となりました。

 [「PRIDE指標2022」における「ゴールド」を受賞](#)



### えるぼし

三菱電機は、女性の活躍推進に関する取組みを推進する優良企業として、厚生労働大臣認定「えるぼし(2段階目)」を取得しています。



# ステークホルダーとのコミュニケーション

## ステークホルダーエンゲージメントの考え方

三菱電機グループでは、ステークホルダーの皆様からいただく要請や意見は、社会にご迷惑をかけることはもちろん、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進するために、非常に重要であると考えています。

そのため、あらゆる機会をとらえて様々なステークホルダーとコミュニケーションをとっており、皆様からいただいた意見等は、サステナビリティ委員会を通じて役員レベルの者も含めて社内でも共有し、様々な取組みに反映しています。

今後も、三菱電機グループは、サステナビリティに関する透明性のある情報開示に努め、ステークホルダーの皆様と共に社会課題の解決に取り組み、「活力とゆとりある社会の実現」を目指します。



三菱電機グループのステークホルダー

## ステークホルダーの皆様からいただいた意見の反映

2022年度にも、三菱電機グループの取組みに対して、ステークホルダーの皆様から様々な意見をいただきました。これを受け、三菱電機グループではサステナビリティの取組みをすすめてきました。

### 意見① サステナビリティの実現に向けた4つの推進事項の明確化

従業員から、「サステナビリティの実現に向けて三菱電機グループとして何を実現していくのか具体的にすべき」との意見を受けて、サステナビリティにかかわる4つの推進事項を示しました。

#### 📌 サステナビリティの考え方及び推進体制

### 意見② 三菱電機グループが具体的にどのような活動をしているのかが見えない

投資家等の皆様から、「三菱電機グループが変革に向けて取り組んでいる姿を具体的に開示してはどうか」とのご意見をいただきました。サステナビリティレポート2023では、我々が提供する製品やサービスがどのような社会課題を解決しようとしているのか、また組織風土改革のためにどのように取り組んでいるのかを、従業員の声も交えながら開示しています。

### 意見③ 循環型 デジタル・エンジニアリングの仕組みをわかりやすく説明してほしい

「三菱電機が掲げる『循環型 デジタル・エンジニアリング』という考え方について、具体例などをあげてわかりやすく説明してほしい」とのご意見を多数いただきました。2023年度の経営戦略説明会等では、「循環型 デジタル・エンジニアリング」についてわかりやすい説明を心がけました。

その他、多数いただいているご意見についても真摯(しんし)に受け止め、三菱電機グループのサステナビリティの取組みに反映していきます。

## ステークホルダーの皆様との共創の場「METoA Ginza」



東京・銀座にあるMEToA Ginzaは、三菱電機グループの開発段階のアイデアをいち早く体験いただき、そこで収集したご意見を開発に反映させることで、ステークホルダーの方々との「共創の場」となることを目指しています。

来場者はファミリー層や外国人観光客をはじめ、学生、政府関係者、顧客、従業員と様々です。社会課題の解決につながる最新技術をテーマにした体験展示をはじめ、社会起業家やインフルエンサーと三菱電機の開発者のトークイベントの公開収録やアーカイブをウェブサイトでご覧いただくなど、リアル、デジタル両面で社会課題とその解決に向け、理解を深めていただける場となっています。

2022年度には、来場者の皆様から約8,000件ものご意見やご感想をいただき、これらが従業員の活力となり、よりよい製品やサービスの提供につながっています。また、全国約9,100駅ある鉄道駅を起点に、その駅と周辺の街にまつわる交通や観光、グルメといった情報を一元化したガイドブックアプリ「ekinote」を展示した際には、皆様からご提供いただいた約8,200件のデータを開発にフィードバックし、地域活性化に貢献しています。

METoA Ginzaが「共創の場」として活動を広げることにより、一緒にサステナブルな未来を創る仲間を増やし、ステークホルダーの皆様と共に、「笑顔あふれる持続可能な社会」の実現に向けて歩んでいきます。

#### 📌 METoA Ginza

## 有識者とのダイアログ開催



右から順に

- 社外有識者 ・ピーター・D・ピーダーセン氏 特定非営利活動法人NELIS代表、大学院大学至善館専任教授  
Center for Sustainability and Innovationセンター長
- ・高村 ゆかり氏 東京大学未来ビジョン研究センター教授
  - ・松田 千恵子氏 東京都立大学経済経営学部教授、東京都立大学大学院経営学研究科教授
- 三菱電機
- ・漆間 啓 代表執行役 執行役社長
  - ・齋藤 洋二 常務執行役
  - ・上野 麻子 サステナビリティ推進部 部長

三菱電機グループでは、外部の有識者の方々からサステナビリティに関する取組みについてご意見をいただき、経営活動や取組みに反映しています。2023年3月には3名の有識者を本社にお招きし、執行役社長以下3名との意見交換を行いました。

ダイアログの冒頭では、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」を掲げる三菱電機グループの経営戦略や、2023年度からの新たなサステナビリティ推進体制、具体的な取組みの進捗などをご説明しました。また、現在、当社が企業理念の自分事化に向けて進める「パーパス活動」や、将来の役員候補を育成する「社長塾」などの取組みをご紹介しました。当社の取組みに対し、有識者の皆様から、最新の世界的潮流を踏まえたご意見をいただき、それをもとに議論を深めました。

議論を通じて、有識者の皆様からは、2050年に当社が目指すカーボンニュートラル実現に向けての取組みや、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の情報開示のあり方のほか、サステナビリティを経営に統合させていくための施策など、多角的にアドバイスをいただきました。

また、4つのビジネスエリア(以下、BA)経営体制やガバナンス改革には、その取組みに対する好評価と共に今後への期待の声もいただき、2時間にわたるダイアログを終了しました。

### 主な議論のテーマ

- ・ 2050年カーボンニュートラル実現に向けて
- ・ 社内への意識浸透と次世代育成
- ・ TCFDをいかに経営に統合していくか
- ・ ガバナンス改革に寄せる期待

## 目標達成に向けたタイムスケールを明確に、 ステークホルダーとともに進める取組みを

東京大学未来ビジョン研究センター教授 高村 ゆかり 氏

2022年度より導入されたBA経営体制は、社会課題に具体的に対応していくためのプラットフォームとして効果的だと考えます。各BAのもとにそろった多様な技術シーズをうまく活用しながら、「社会課題にいかに関与するのか」を出発点に、新たなビジネスの芽を育てていかれることを期待します。

2050年カーボンニュートラルという目標を達成するためには、技術の見直しを含め、タイムスケールを明確に意識して取組みを考えることが重要です。従業員にとっても、自分が携わっている技術開発がどのような時間軸で目標の達成に貢献するのか、自社の取組みに意味を持つのかを共有することがモチベーションを高める上で欠かせません。また、貴社は幅広い製品群を持つだけに、スコープ3の排出削減は容易な課題ではありません。取組みに対する考え方や進捗をうまく示せるとよいでしょう。

サステナビリティという社会課題について自社のマテリアリティ(重要課題)を特定し、課題解決に貢献するには、ステークホルダーとともにそれを考え、取組むことが大切です。サプライチェーンの人権対応において国際NGOなどとの連携・対話を実施されているように、他の課題でも同様の仕掛けづくりが求められます。

サステナビリティ推進体制については、2023年度からサステナビリティ推進部が社長直轄組織となり、より強力な対応がとられるようになることを期待しています。一方で、サステナビリティ委員会に社外から参加してもらうことを検討してもよいのではないのでしょうか。ガバナンスの構築はサステナビリティ課題を事業に統合していく重要な一歩です。社長が先頭に立って進める取組みが、1年後、どのような進展を遂げているか、注目しています。



## 「環境コスト」を「企業価値」に転換した、 グリーン・イノベーションの実現に期待

特定非営利活動法人NELIS代表  
大学院大学至善館専任教授 Center for Sustainability and Innovationセンター長  
ピーター・D・ピーダーセン 氏

多岐にわたる社会課題領域を、すべて「サステナビリティ」としてひとくくりに扱うのは難しく、事業を通じた貢献を考える上でも、それぞれ異なるアプローチが求められます。三菱電機には、多様な技術・製品の強みを生かして、CO<sub>2</sub>排出削減や資源の循環利用、生態系の再生、水問題の解決などに取り組み、グリーン・イノベーションを実現していくことを期待しています。

2050年カーボンニュートラルの目標は重要ですが、一気にそこに到達することはできません。遠い未来像の手前にある課題を一つずつ解決してsmall win(小さな成功)を収めながら、確実に足元を固めていく体験が、事業を担う人々には欠かせないでしょう。大きな課題解決へ向かう戦略をバックキャストिंगで捉えつつ、フォアキャストिंगで技術や事業を積み上げていくことが大切です。

TCFDは、基準に添って必要項目を開示するという点で厳しい制約と感じられますが、そこに込められた要素を理解した上で、いかに自社の戦略として取り入れるかが問われます。「環境コスト」を「企業価値」に転換し、二律背反のトレード・オフではない「トレード・オン」の実現に経営手腕を振るっていただきたいです。

「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」を掲げた価値創出モデルは、今後貴社が目指していく将来像として素晴らしいと感じます。4つのBAにも大きな市場ポテンシャルがあります。BAオーナーのリードのもとで事業全体とサステナビリティの横串を刺し、スパイラルアップさせていくことを期待します。企業が最後に問われるのは「株主責任」ではなく、まだ見ぬ将来世代への「未来責任」であり、真のフロントランナーとしてイノベーションを加速させていただきたいと思えます。

## 将来への事業・経営ストーリーを従業員と共有し、 スピード感ある改革を継続してほしい

東京都立大学経済経営学部教授 東京都立大学大学院経営学研究科教授 松田 千恵子 氏

昨年度もダイアログに参加しましたが、1年間でサステナビリティ推進に対する様々な進展を感じました。「事業を通じた社会課題の解決」という原点が明示され、企業理念の浸透を図るパーパス活動が社長主導で進む点は、貴社の覚悟を示すものとして評価できます。

一方、より良い取り組みに向けて見直してほしい点もあります。現在用いられている「グリーンby」の3つのイノベーション領域を表す図は、時間軸や活用する資源・ビジネスモデルなどが分かりづら

く、改善の余地があるでしょう。サステナビリティ開示の枠組みとなりつつある「戦略」「リスク管理」「指標と目標」「ガバナンス」の4項目は、本来ひと続きのものです。まず経営戦略があり、戦略実現にあたってのリスクシナリオを考える。シナリオで想定したリスクを管理・把握するための定量的な指標と目標を設定する。それらを監督するガバナンスを働かせ、その結果を戦略へとフィードバックする。こうしたPDCAを回していくことが大切です。

4つのBAでは、BAオーナーがどれくらい権限を持ち、力を発揮して会社を引っ張っていただけるかが問われます。市場の反応を踏まえた事業推進に向けて、投資家とBAオーナーの直接対話なども検討できるのではないのでしょうか。また、サステナビリティ・トランスフォーメーションの実現には、優れた経営感覚を持った次世代のマネジメントプロフェッショナルの育成が欠かせません。

ステークホルダーとしての従業員を意識することも重要です。従業員は、三菱電機が今後どこに向かおうとしているのか、将来への事業・経営ストーリーを知りたいと考えています。

貴社は品質不適切事案という危機を経験したからこそ、社内のあらゆる仕組み・体制に抜本的な見直しを図れる環境にあると考えられます。危機をチャンスに変え、スピード感ある改革を続けていただきたいと思えます。

### ダイアログを受けて

本日は様々なご意見をいただき、「事業を通じた社会課題の解決」という原点から、サステナビリティの実現を目指していく決意を新たにしました。2023年度からはサステナビリティ推進部が社長直轄の組織となったことで、経営との結びつきを一層強め、実効性のある取組みに努めていきます。「グリーンby」の3つのイノベーション領域の設定や、カーボンニュートラル実現を目指していくタイムスケールが伝わりにくいというご指摘はしっかりと受け止めて改め、ステークホルダーの皆様への発信を強化していきます。

TCFD提言の枠組みである「戦略」「リスク管理」「指標と目標」「ガバナンス」については、それらを項目ごとに埋めていくことが求められているのではなく、気候変動のリスクと機会に対する戦略のPDCAを正しく回すこと、そしてこれら4項目をひと続きのものとして説明することが求められているという、極めて重要な観点へのご指摘もいただきました。この枠組みは気候変動だけでなく、人的資本や多様性など今後様々なサステナビリティ開示でも使われます。なぜこれらの項目が重要とされているのか正しく理解し、経営戦略のPDCAに根付かせることが必要だと感じました。本日はありがとうございました。

三菱電機株式会社 サステナビリティ推進部 部長 上野 麻子

## 読者アンケート結果

### サステナビリティレポートに関するアンケートの実施

三菱電機グループのサステナビリティの取組み及び「サステナビリティレポート2022」に対して、国内のステークホルダーの皆様を対象にアンケート調査を行い、計600名の方からご回答いただきました。

本項にてアンケートの結果の一部をご紹介します。全体的に高く評価され、肯定的な意見を多く頂きましたが、ご指摘いただいた点、気づいた課題を真摯(しんし)に受け止め、今後の活動へと反映し、グループ全体でサステナビリティを更に推進していきます。

#### アンケートの概要と一部の結果

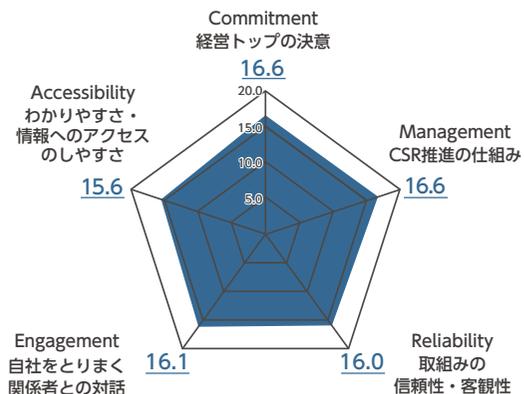
【アンケート実施時期】 2022年11月

【アンケート対象者】 日本一般男女・15歳以上 600名(サステナビリティへの関心が高い方々)

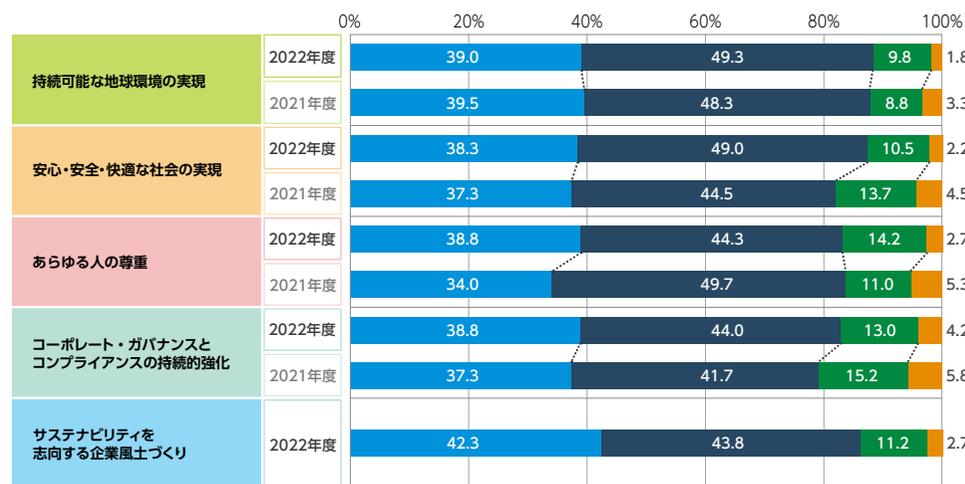
【主な質問項目】

- 経営のトップがサステナビリティの取組みを本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体でサステナビリティを推進することができる仕組みをまっているか
- 企業の取組みが本当に進んでいるか
- 自社を取り巻く関係者の人々と対話を行っているか
- 分かりやすさ、情報へのアクセスのしやすさへの配慮がされているか
- レポートの中で特に印象に残った(好意を持った、興味をもった、評価できると感じた)ものはなにか
- マテリアリティ(重要課題)への取組みが十分かどうか
- 本業で解決する5つの課題領域として特に期待するものはなにか
- どのようなステークホルダーとの対話を進めるとよいと考えるか

総合評価  
**80.9/100点**



マテリアリティ(重要課題)への取組みが十分かどうか



※「サステナビリティを志向する企業風土づくり」は2022年度より新たに策定したため、2021年度は調査していません。

#### マテリアリティへの期待に関する主なコメント

持続可能な地球環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 持続可能な地球環境の実現、異常気象などは、人類に対する地球からの警鐘や悲鳴のように感じられるところであり、エネルギーに大きく関係する企業にとっては非常に重要である (男性60代以上)</li> <li>・ 脱炭素に向けた工程表やサーキュラーエコノミーへの対応方針がきちんと示されている (男性30代)</li> </ul>
安心・安全・快適な社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 過去の不祥事から学び、企業体質を是正していると節々に感じる (男性50代)</li> <li>・ 多数の人が使いやすい生活しやすい製品づくりの実現のためユニバーサルデザインの取組みを継続的に進めてほしい (男性60代)</li> </ul>
あらゆる人の尊重	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性の昇進や男性の育休など性別の壁を無くす風土改革に積極的に取り組んでいる (女性30代)</li> <li>・ 従業員が、考え方、性別、能力などの多様な違いに関わらずに、心身を豊かにしながら自信を持って働けるような企業づくりを企業の隅々まで浸透させて、夢や目標を自由自在に豊かに実現できる企業づくりに挑まれている事を示されているのは、非常に素晴らしいと感じます (男性20代以下)</li> </ul>
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員からの声を積極的に拾おうとする姿勢に好感が持てる (女性40代)</li> <li>・ 体制改革は充分であると思うが、今後の信頼回復と実績づくりが最も重要である (男性50代)</li> </ul>
サステナビリティを志向する企業風土づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人々にとっての本質的な豊かさや幸せを追求してほしいです (女性30代)</li> <li>・ 全体的に十分な開示ですが、強いて言えば社内の対話や目線合わせの結果をもう少し記載した方が良いと感じます (男性30代)</li> </ul>

## 社内浸透策

三菱電機グループでは、従業員のサステナビリティへの理解を促し、グループ一丸となって事業を通じた社会課題解決に取り組んでいくため、様々な社内浸透策を実施しています。主な施策は次のとおりです。

### 主な社内浸透策

対象	取組み内容
経営層	・サステナビリティ講演会の開催 役員やサステナビリティ委員会の委員等に対して、サステナビリティに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者からお話を頂く講演会を開催しています。
国内関係会社	・三菱電機グループ総務部長会議でのサステナビリティの情報共有 年に2回、国内関係会社の総務部長によるコンプライアンス等に関する会議のなかで、三菱電機グループに共通するサステナビリティの方針や取組み等についての情報を共有しています。
海外関係会社	・各地域でのサステナビリティ推進活動 三菱電機グループの海外関係各社でも、サステナビリティを推進するための委員会を運営するなど、それぞれの地域に則した活動を行っています。
サステナビリティ担当者	・サステナビリティ担当者研修の実施 三菱電機の各事業所のサステナビリティ担当者や国内関係会社のサステナビリティ担当者を対象に、サステナビリティの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのサステナビリティの取組みについて学ぶ研修を実施しています。
グループ従業員	・研修や社内報を通じたサステナビリティの理解促進 三菱電機や国内外関係会社の従業員がサステナビリティについて学習できるよう、eラーニングの教材を展開しています。また、国内外のグループ会社に配布している社内報で、日本語と英語にてサステナビリティに関する取組みを紹介しています。
新入社員	・サステナビリティ研修の実施 三菱電機の新入社員に対するサステナビリティの研修を実施しています。経営の根幹に位置付けたサステナビリティへの理解を深め、日々の業務において倫理・遵法を徹底し、品質や環境問題などに取り組むことの重要性を認識する機会としています。

## 2022年度の取組み

### 経営層と従業員の直接対話

三菱電機では、改革に向けた経営層の思いを従業員に伝え、双方向での意見交換を行うため、経営層と従業員の対話集会を各事業所で開催しています。2021年度は全42拠点で実施しましたが、2022年度は、より深い対話をするため、小規模単位のタウンホールミーティング形式で314回実施しました。従業員からの多彩な意見に耳を傾け、今後の様々な改革に活かしていきます。



タウンホールミーティングの様子

### 経営層向けサステナビリティ講演会の開催

役員やサステナビリティ委員会の委員等に対して、サステナビリティに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者からお話を頂く講演会を開催しています。役員層にとってもサステナビリティの重要性を再確認する機会になっています。



経営層向けサステナビリティ講演会

### サステナビリティ教育

従業員一人ひとりの理解を深めるべく、eラーニングや新入社員教育等の教育を実施しており、浸透度合いについて、従業員意識サーベイにて確認しています。

SDGsについても、採択の背景や個々の目標を理解し、SDGsの達成に貢献できるよう、様々な形で従業員への浸透を図っています。

### サステナビリティ教育に関する従業員意識サーベイ結果

新経営方針の理解	71%
経営理念に沿った業務の実施	67%

## グループ従業員に向けた情報発信

三菱電機グループでは、サステナビリティの社内浸透に向けて、積極的な情報展開を行っています。特に、サステナビリティの実現を経営の根幹に据えらした経営方針や経営戦略については、従業員の理解が最も重要です。そのため、「サステナビリティ経営」「事業を通じた社会課題の解決」「循環型 デジタル・エンジニアリング」「パーパス」等について、今までと何が違うのか、仕事にどのように活かすのか等の視点で、動画も活用した従業員にわかりやすいコンテンツをイントラネットに掲載している他、製造現場で働く従業員向けにポスターで発信しています。



三菱電機の企業理念に込められた想いや、「パーパス」の必要性について



サステナビリティ経営について従業員の様々な疑問に執行役が答える動画



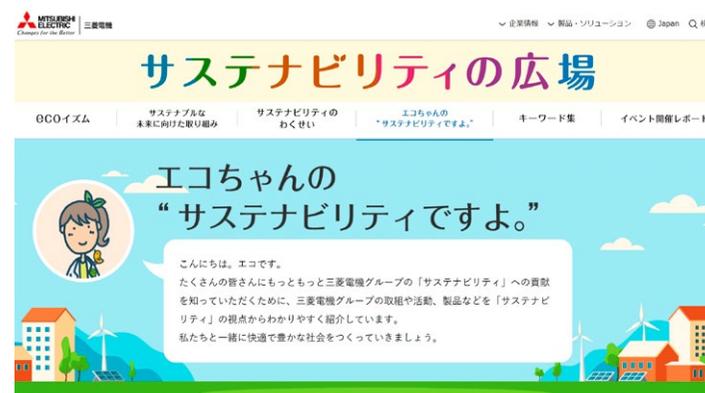
動画視聴環境が整っていない従業員向けのポスター(スクリプトで概要を伝える)



## エコちゃん活動

三菱電機グループは、経営戦略に掲げているとおり、提供する製品やサービス等を通じて社会課題を解決し、サステナビリティの実現に貢献しています。サステナビリティの実現への取組みを従業員向けに発信する施策の一つとして、「サステナビリティの広場」というサイトを設けています。このサイトでは、「エコちゃん」等のキャラクターを通じて、三菱電機グループが提供する製品やサービスが、どのように社会課題の解決に役立っているかをわかりやすく解説しています。また、製品やサービスだけでなく、人権等のサステナビリティの取組みを紹介するコンテンツも掲載しています。

これらのコンテンツ掲載は、メールを通じて、定期的に従業員に通知しています。従業員からのアンケートを受けて、適時適切なコンテンツを提供しています。三菱電機グループの従業員一人ひとりがサステナビリティの取組みについて理解を深められるよう、努めています。



サステナビリティの広場



「サステナビリティの広場」に掲載されるコンテンツの事例



人権に関する解説動画

## コミュニケーション状況

事業活動を行う上で、ステークホルダーとの強い信頼関係は必要不可欠です。ステークホルダーに三菱電機グループをご理解いただくとともに、期待や要請・ご意見を伺う多様な機会を設けています。

主なステークホルダー	責任と課題	主な窓口となる部門	主なコミュニケーションの機会
<b>顧客</b> 個人、法人のお客様	<ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様満足度の向上</li> <li>・商品の安全性、品質の確保</li> <li>・お客様への対応、サポート</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営業部門</li> <li>・品質部門</li> </ul>	<a href="#">問い合わせ窓口</a> (家電:お客さま相談センター、ビルシステム:情報センター等)、営業活動、ウェブサイト、ショールーム、イベント、展示会、お客様アンケート、メディア・CM
<b>従業員</b> 三菱電機グループにかかわる労働者全般	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働安全衛生の確保</li> <li>・人権の尊重</li> <li>・人財育成</li> <li>・多様性の尊重</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事部門</li> <li>・サステナビリティ推進部門</li> </ul>	<a href="#">ホットライン</a> 、イントラネット、社内報、 <a href="#">各種研修</a> 、 <a href="#">経営層と従業員のミーティング</a> 、 <a href="#">従業員意識サーベイ</a>
<b>政府・自治体・業界団体</b> 三菱電機グループの事業活動にかかわる政府機関、自治体、業界団体	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法令遵守</li> <li>・規制への対応</li> <li>・政策への提言</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・渉外部門</li> </ul>	各種審議会・委員会への参画、 <a href="#">業界団体・経済団体の活動への参画</a>
<b>NGO・NPO</b> 三菱電機グループの社会・環境面にかかわるNGO・NPO、市民団体等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域社会への貢献を通じた助成とパートナーシップ</li> <li>・社会・環境面の対話</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サステナビリティ推進部門</li> </ul>	<a href="#">社会貢献活動</a> (基金、財団、ボランティア活動)、 <a href="#">社会・環境面の対話</a>
<b>取引先</b> 原料・部品の調達先であるビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> <li>・公正な取引の徹底</li> <li>・サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組み推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・資材部門</li> </ul>	<a href="#">サステナビリティに関する調達説明</a> 、 <a href="#">BCPセミナー</a> 、 <a href="#">公正な取引先選定評価結果による打合せ</a>
<b>地域社会</b> 事業所周辺地域	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会貢献活動の4つの活動分野(社会福祉、科学技術、地球環境保全、文化芸術・スポーツ)への貢献</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サステナビリティ推進部門</li> </ul>	本業での貢献、 <a href="#">社会貢献活動</a> (基金、海外財団、ボランティア活動)、 <a href="#">大学への助成</a> 、 <a href="#">工場見学</a> 、 <a href="#">工場開放イベント</a>
<b>株主</b> 三菱電機グループの株式を直接・間接に保有する株主・投資機関、投資家等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業価値の向上</li> <li>・適正な利益還元</li> <li>・情報開示</li> <li>・ESG投資への対応</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・IR部門</li> </ul>	<a href="#">決算説明会</a> (年4回)、 <a href="#">株主総会</a> (年1回)、 <a href="#">IRイベント</a> / <a href="#">個別ミーティング</a> 、ウェブサイト(IRライブラリー)、 <a href="#">取材対応</a> 、 <a href="#">株主通信</a>
<b>その他</b> 学術機関や研究機関	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イノベーション創出への協働</li> <li>・共同研究</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究開発部門</li> </ul>	<a href="#">産学連携研究</a> 、 <a href="#">ステークホルダーダイアログ</a> (年1回)
<b>将来世代</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育機会の提供</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サステナビリティ推進部門</li> <li>・海外財団</li> </ul>	<a href="#">問い合わせ窓口</a> 、 <a href="#">社会貢献プログラム</a> 、 <a href="#">工場見学</a> 、 <a href="#">財団を通じた助成</a> 、 <a href="#">イベント</a> 、 <a href="#">METoA</a>