CSRマネジメント

CSRに対する考え方

三菱電機グループでは、CSRの取組を企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針として推進しています。特に倫理・遵法に関する取組については、教育の充実や内部統制の強化など、グループを挙げて対策を徹底しており、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についても、積極的な取組を展開しています。

理　念

企業理念

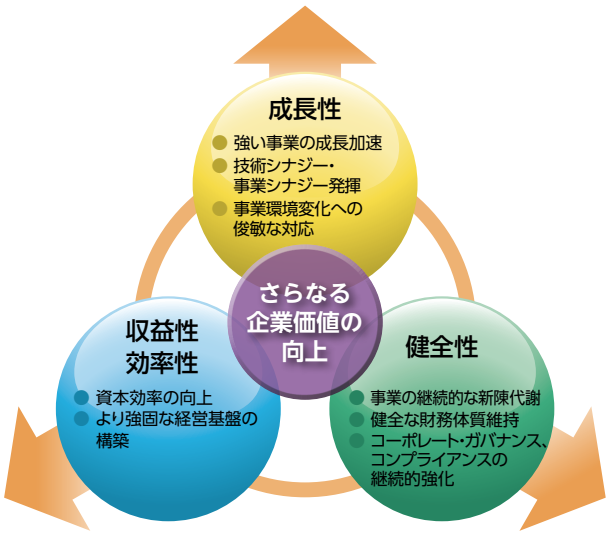
三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する。

7つの行動指針

1. **信頼** 社会・顧客・株主・社員・取引先等との高い信頼関係を確立する。
2. **品質** 最良の製品・サービス、最高の品質の提供を目指す。
3. **技術** 研究開発・技術革新を推進し、新しいマーケットを開拓する。
4. **貢献** グローバル企業として、地域、社会の発展に貢献する。
5. **遵法** 全ての企業行動において規範を遵守する。
6. **環境** 自然を尊び、環境の保全と向上に努める。
7. **発展** 適正な利益を確保し、企業発展の基盤を構築する。

経営方針

バランス経営の継続と持続的成長のさらなる追求



変革への挑戦

変革を通して、新たな価値の創出を。

4つの満足

社会への貢献 → 社会の満足	よい製品・サービスの提供 → 顧客の満足
企業価値の向上 → 株主の満足	働きがいのある職場づくり → 従業員の満足

捉えている社会課題

今日的な社会課題

- 環境問題
- 資源・エネルギー問題

経営計画に基づいた企業活動を行い、CSRの重要課題（マテリアリティ）と目標／取組指標（KPI）についてPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルによる継続的な改善活動を実施し、豊かな社会の実現に貢献します。

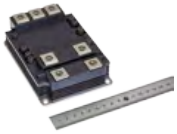
企業活動

事業を通じた取組

重電システム

産業メカトロニクス

情報通信システム



電子デバイス

家電製品

事業を支える取組

環境

社会　ガバナンス

CSRの重要課題

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針とし、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指し、4つの重要課題に対する取組をサプライチェーンと共に推進します。

- 持続可能な社会の実現
- 安心・安全・快適性の提供
- 人権の尊重と多様な人材の活躍
- コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化

目標
取組指標
（KPI）

豊かな社会の
実現に貢献

SDGs
17の目標と169のターゲット

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
世界を変えるための17の目標

三菱電機のステークホルダー

三菱電機グループが持続的に成長していくためには、様々なステークホルダーとコミュニケーションを取ることが必要です。各ステークホルダーからの期待や要請・ご意見を企業活動に反映させ、社会に対してマイナスの影響を減らし、プラスの影響を増やしていくことが、三菱電機グループにとってのCSRです。

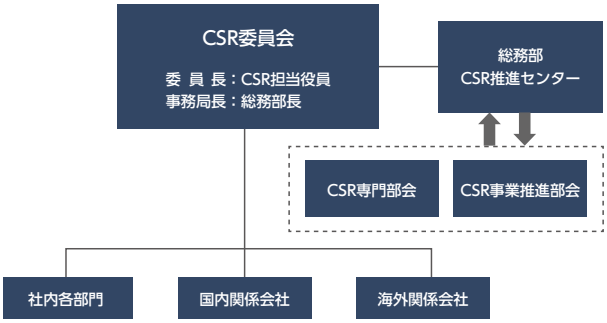
三菱電機グループのステークホルダー

ステークホルダーとのコミュニケーションについては、経営方針として「4つの満足」を掲げており、社会・顧客・株主・従業員などすべてのステークホルダーに満足いただけるよう、しっかりと取り組みます。

4つの満足

CSR推進体制

三菱電機グループのCSRの取組は、三菱電機の執行役会議から委嘱を受けたCSR委員会で方針・計画を決定しています。CSR委員会は三菱電機の管理部門長（経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス担当の19名）から構成されており、前年度の活動実績の把握や今後の活動計画の決定、法改正への対応など、三菱電機グループ横断的な視点から議論を行っています。



CSR推進体制図

具体的な活動については、CSRに関する活動は企業経営そのものであるとの認識から、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、それぞれを職掌する部門が三菱電機グループに共通するCSR方針に基づき、責任を持って推進しています。

CSR委員会を原則として年に1回開催しているほか、CSR委員会で定めた方針・計画を共有・実行する場として、CSR専門部会、CSR事業推進部会を開催しており、コミュニケーションを図りながら活動を推進しています。

CSR委員会

CSR委員会の主な議題（2018年4月開催）

- 前年度の実績報告と今年度の活動予定
- SDGs（持続可能な開発目標）への対応
- ESG（環境・社会・ガバナンス）投資への対応
- 人権の取組
- サプライチェーンマネジメント

CSR専門部会の開催

CSRに特に関連の高い19部門の担当者が集まり、定期的に会議を開催しています。三菱電機グループのCSRの重要課題や今後の取組の活性化、法規制やCSRの国際規格への対応について、情報共有して理解を深めるとともに、コミュニケーション・合意を図りながら議論を重ねています。

2017年度は会議を5回開催し、CSRの重要課題の取組項目の実績確認と目標の見直し、SDGsへの対応を中心に議論を重ねたほか、関連部門によるワーキンググループを構築し、国際的な人権の取組への対応について検討しました。

CSR専門部会

CSR事業推進部会の開催

すべての事業本部の担当者が集まり、定期的に会議を開催しています。「事業を通じた社会への貢献」を主題として、三菱電機グループのCSRについての情報共有や解決すべき社会課題について議論を重ねています。

2017年度は5回開催し、主にSDGsに対して、どのように事業を通じて貢献できるか議論しました。

CSR事業推進部会

CSRの重要課題とSDGsマネジメント

CSRの重要課題

三菱電機グループは、GRI(Global Reporting Initiative)※からの要請や、社会動向及び事業環境に鑑み、CSRをより経営と一体化し、長期的に推進していくため、CSRの重要課題(マテリアリティ)と目標/取組指標(KPI)を2015年度に特定しました。

※企業のサステナビリティ報告に関する世界共通のガイドラインを提唱する国際団体

CSRの重要課題

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針とし、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指し、4つの重要課題に対する取組をサプライチェーンと共に推進します。

三菱電機グループと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。

三菱電機グループは、経営戦略の中で、「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」が両立する豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指すべき企業の姿として位置付けています。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。

※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のターゲットからなるSDGsを掲げています。SDGsにおいては、日本も含む先進国の在り方にも変化を求めていること、また、その取組の過程で“地球上の誰一人として取り残さない（no one will be left behind）”ことを誓っていることが特徴です。

国際連合広報センター

SDGsへの取組

三菱電機グループは、多くの事業や、環境・社会・ガバナンス(ESG)などの全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。

一方で、更にSDGsに貢献していくためには、分野を定めて注力していくことが必要と考えています。総合電機メーカーとしての強みを発揮でき、目指すべき企業の姿とも合致する「目標7:エネルギーをみんなに そしてクリーンに」、「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」について、技術シナジー・事業シナジー等を通じて価値を創出し、重点的に取り組んでいくことで、よりSDGsの達成に貢献します。

今後も三菱電機グループはSDGsの考え方を経営に統合し、引き続き取組を推進していきます。

三菱電機グループが重点的に取り組むSDGs

目指すべき企業の姿

豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」

価値創出による貢献

「持続可能性」と「安心・安全・快適性」の両立

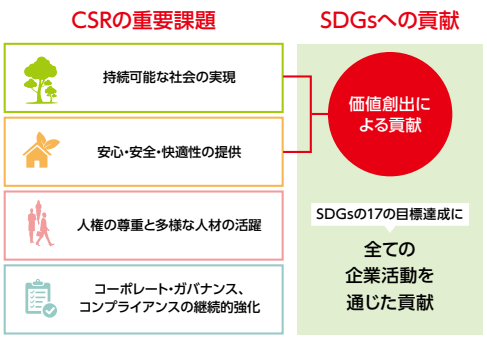
製品・システムのエネルギー効率向上
安心・安全・快適で持続可能なくらしの実現
…

全ての企業活動を通じた貢献

強い事業をより強く、技術シナジー・事業シナジー
イノベーション

CSRの重要課題への取組を通じたSDGsへの貢献

三菱電機グループは、CSRの重要課題を特定し、各目標／KPIを定め、目標達成に向けて取組を進めています。社会課題に対して企業としてどう貢献できるかという視点を持ってCSRの重要課題を特定・見直ししており、SDGsに対して、CSRの重要課題への取組を中心として貢献していきたいと考えています。



17の目標への取組

三菱電機グループは、全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、製品・サービスを通じて貢献できる面は大きいと考えています。

雇用の創出と貧困の解消

事業のグローバル展開による雇用創出、社会インフラの整備や社会貢献活動等を通じて、貧困解消に取り組んでいます。

農業の支援と冷凍・冷蔵技術による食糧問題への貢献

ICTや測位衛星によるIT農業の支援、FAによる食品工場の生産性向上、食品の冷凍・冷蔵技術等によって、食料問題の解決に貢献しています。

健康的な生活の確保と福祉の推進

交通事故の削減に貢献する安全運転支援システムや、空調事業を通じた快適な空気環境の提供等によって、健康と福祉の向上へ貢献しています。

途上国への技術支援と社会貢献活動による次世代の育成

途上国への技術支援や通信・IT技術による遠隔教育支援への寄与に加えて、社会貢献活動による次世代育成等に貢献しています。

女性活躍のサポートと推進

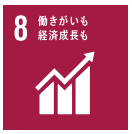
ICTサービスや家電製品の提供を通じた女性の社会進出のサポートに加えて、グループ内にて女性の更なる活躍を推進しています。

水の利用可能性の拡大と持続可能な管理の提供

水処理・水の浄化に関する技術を用いて、安全な水を供給するための技術やシステムを提供しています。

持続可能なエネルギーの確保と利用拡大

省エネ・創エネやスマート社会の実現に貢献する技術やシステムの開発を進めるとともに、これらの技術・製品・サービスの普及に取り組んでいます。



FAやAI技術による生産性の向上と働きやすい職場環境の整備

FAやAI技術による生産性の向上への貢献や、グループ内における働きやすい職場環境整備に取り組んでいます。

持続可能な産業化の促進と技術革新の拡大

FAによって「ものづくり」を支えるとともに、技術革新を進めること等で、産業分野の発展へ貢献しています。

人権の尊重と差別の撲滅

ステークホルダーと協力し、人権が尊重され、差別のない社会の実現に貢献しています。

安心・安全・快適なくらしの実現

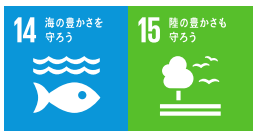
インフラ、家電製品などを通じて、人々のくらしに安心・安全・快適性を提供しています。

持続可能な生産消費形態の確保

メーカーの責任として、製品製造時に使用する資源量の削減、使用済み製品のリサイクルに取り組むほか、廃棄物最終処分量の低減、グリーン調達を推進しています。

気候変動及びその影響の軽減

CO_2を含む温室効果ガスの排出量をバリューチェーン全体で把握し、目標を立てて削減を図っています。



生態系の保護・回復、生物多様性の損失防止

海洋や森林の状況を伝える観測衛星を開発・提供しているほか、三菱電機の各事業所で、周辺環境との共生を図る取組も進めています。

公正で平和な社会の実現

法や国際規範に基づき、サプライチェーンと共に、グローバルで人権・労働・環境・腐敗防止等の改善に取り組んでいます。

パートナーシップによるSDGsへの貢献

行政、大学、研究機関、企業、NGO等とのオープンイノベーションなどによるパートナーシップを通じ、SDGsの達成に貢献しています。

SDGsへの取組の進捗

三菱電機グループではSDGsに関する従業員一人ひとりの理解を深めるべく、SDGsの採択の背景や個々の目標について、様々な形で浸透策を実施しています。CSR委員会、CSR専門部会、CSR事業推進部会ではSDGsに対して、三菱電機グループとしてどのように貢献できるか、自社の取組を整理することから検討を開始し、2017年度に重点的に取り組む目標を決定しました。

また、2017年度は、経営層と有識者とのダイアログにおいて、国連広報センター所長の根本かおる氏に参加いただき、特にSDGsに関する三菱電機グループへの期待についてご意見を頂きました。

世界共通の目標達成に向けて、引き続きマネジメントを強化するとともに、社内浸透を図り、SDGsの考え方を経営に統合していきます。

これまでの主なSDGsに関する取組

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 有馬利男氏による役員向け講演会（2017年度）
- 経営戦略への反映（2017年度、2018年度）
- 研究開発部門での講演会（2017年度）
- 社内報を通じた理解促進（2017年度、2018年度）
- CSR担当者研修での推進者への教育（2017年度）

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン有馬利男氏による役員向け講演会

研究開発部門での講演会

CSR担当者研修

経営戦略 2018

社内報

VOICE（研究開発部門の SDGs 研修の担当者）

三菱電機株式会社 デザイン研究所 未来イノベーションセンター マーケティンググループ グループマネージャー　東田 智輝

SDGs には、三菱電機グループの技術を活かした製品やサービスで解決できる・すべき課題が多く挙げられています。

私はこれまで、三菱電機社員に対し、SDGs に関する外部ワークショップへの参加を働きかけたり、有識者による講演会を開催するなど、SDGs がビジネス発想の起点になり得る、という考え方を理解してもらうための活動をしてきました。

今後は長期的な視点で社会変化の動向を確実に捉え、三菱電機グループが研究開発すべき具体的なテーマの創出とその推進を通じて、多くの人々の生活の質が向上する SDGs の目標の達成に向けてビジネスを通じて貢献していきたいと思います。

Small World Project
BOP層の暮らしに向けた研究開発の取組

Small World Project とは?

世界の人口の70%以上が“BOP層”と呼ばれる低所得層に属すると言われています。このプロジェクトは、三菱電機の製品やテクノロジーを、一部の先進国のためだけでなく、世界に暮らす多くの人々の生活や社会のために活用したいという想いをもとに、三菱電機の若手研究者から生まれました。

現地に赴き、BOP層の人々とのコミュニケーションや体験を通じた課題抽出や解決へのアプローチを行いながら、世界の人々の暮らしの改善に貢献します。

魚売りの収入向上ための小さな冷蔵庫

大小様々な島で構成されるインドネシアでは、海から獲れる魚は、主要な食糧源であり、多くの人が魚を販売することで日々の生計を立てています。しかし、炎天下で販売する魚はすぐに傷んでしまい、販売価格の低下や売れ残りを引き起こし、収入を不安定にさせていました。また、傷んだ魚を食べることによって食中毒になるといった衛生上の課題もありました。現地の調査にてこのような課題に触れ、その解決に向けた小さな冷蔵庫の研究開発を、本プロジェクトの一つとして行っています。

BOP層の暮らしを向上させるには、収入を向上させることが大切です。そのために、「バイクの電源で動く小さな冷蔵庫」の開発にとどまらず、収入向上に繋げるための効果的な使い方から、新しいワークスタイルの確立まで、現地の人々と一緒に考えながら、事業化を目指しています。

貢献できる主なSDGs

新鮮な状態で長時間・遠方での魚の販売が可能になる。販売価格の低下や売れ残りを減らすことで、収入の安定・向上につながる。

魚の腐敗によって引き起こされていた食中毒を防ぐ。また、無電化地域へのワクチンの輸送など、温度管理が必要な用途への適用が期待できる。

バイクに乗った魚売りと傷んだ魚の様子

バイク電源で動く小さな冷蔵庫の試作機

試作機での販売テストを行う現地の方々とのミーティングの様子

三菱電機グループとSDGs

しゃべり描きUI

しゃべり描きUI

世界初、聴覚障がい者や外国人と円滑で多様なコミュニケーションを実現するアプリを開発

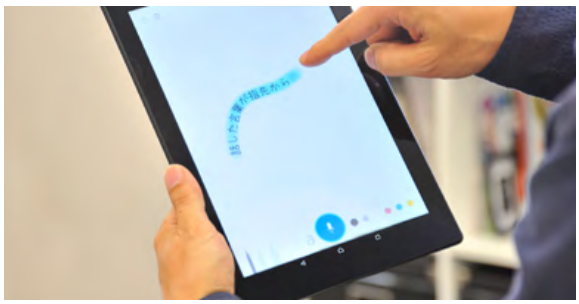
※UI：ユーザーインターフェース

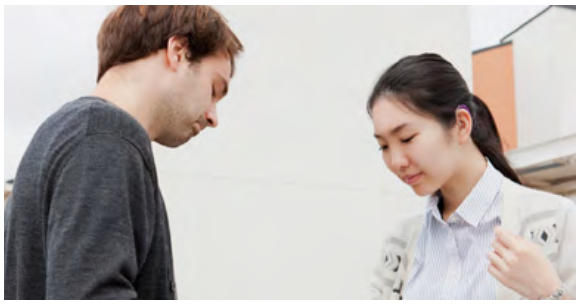
壁を乗り越え、聴覚障がい者の方とも外国の方とも円滑にコミュニケーション

従来より、手話ができない健聴者と聴覚障がい者との会話や異なる言語を利用する外国人との会話には、大きなコミュニケーションの壁が存在します。特に、日本においては、訪日外国人の急増を見据え、聴覚障がいや言語の壁は大きな社会課題と言えます。

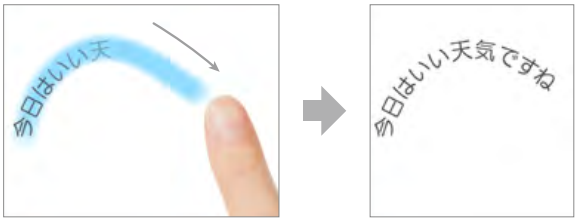
三菱電機は、世界で初めて、話した言葉を指でなぞった軌跡に文字表示できる「しゃべり描きUI」を開発しました。このUIは、話しながらディスプレイをなぞると、なぞった軌跡に文字が表示されるという新機能を持っています。

「しゃべり描きUI」に、お絵描き機能や多言語翻訳機能などを組み合わせたしゃべり描きアプリは、直感的で親しみやすい操作性を実現し、これまでコミュニケーションをとることが難しかった聴覚障がい者や外国人と、気軽に楽しみながら直接会話することができます。





「しゃべり描きUI」の特徴
話しながらなぞると軌跡に文字を表示



話しながらなぞる　　なぞった軌跡に文字表示

貢献できる主なSDGs

10 人や国の不平等をなくそう

聴覚障がいや言語の壁を乗り越え、楽しく円滑なコミュニケーションを支援。世界中の人々の気持ちが繋がる社会の実現に貢献します。

CASE

聴覚障がいの壁を越える

聴覚障がいの壁を乗り越えるためのツールとして、従来「手話」や「筆談」が使われてきました。しかしながら、健聴者が聴覚障がい者に対して書類や図を“指さし”ながら話しても、聴覚障がい者は健聴者の口の動きと指先を同時に見ることができないため、内容が理解しにくいという課題がありました。

「しゃべり描きアプリ」は、文字やイラストを指さしたり、話した言葉を指先から表示したりできるので、画面を見るだけで話の内容を理解できます。

シーンイメージ
聴覚障がいを持つ子どもが、お絵描きをしながら親と会話

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CSR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。

「国連グローバル・コンパクト」とは、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です。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

東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会オフィシャルパートナーとしての取組

三菱電機は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会（東京2020大会）のオフィシャルパートナー（エレベーター・エスカレーター・ムービングウォーク）として、大会関連施設及び周辺インフラのバリアフリー化への貢献を目指すとともに、オリンピック・パラリンピックムーブメントの推進活動や、日本代表選手団の応援などを通じ、東京2020大会の成功に向けて尽力していきます。東京2020大会を契機に、新たなレガシーを次の世代に残せるよう、大会組織委員会、開催都市である東京都、自治体、政府、パートナー企業の皆様とともに活動を展開していきます。

三菱電機東京2020サイト

東京2020オフィシャルパートナー（エレベーター・エスカレーター・ムービングウォーク）

三菱電機はバスケットボール、テニス、バドミントンなどの企業スポーツ活動を通じ、スポーツ文化の輪を広げる活動を行っています。また、公益財団法人日本障がい者スポーツ協会及び一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟とオフィシャル契約を締結しました。

障がい者スポーツの普及・啓発に寄与するとともに、「障がいのある方も、そうでない方も、あらゆる人がお互いを尊重し認め合う『共生社会』の実現への貢献」を目指して、活動を推進していきます。

具体的には、2016年10月に車いすバスケットボールをはじめとする様々なスポーツをより多くの方に身近に感じていただくためのプロジェクト「三菱電機 Going Up キャンペーン」を開始して2020年に向けて全国各地で実施しています。また、2017年11月には従業員一人ひとりの多様性への理解促進と人権を尊重した行動の実践を目指した意識啓発の施策「三菱電機 Going Up セミナー」を開講し、2020年に向けて全事業所において実施していきます。

三菱電機 Going Up キャンペーンサイト

経団連 企業行動憲章の改定

経団連は、2017年11月に「企業行動憲章※1」を改定しました。「Society 5.0※2の実現を通じたSDGs（持続可能な開発目標）の達成」を柱とした改定であり、持続可能な社会の実現や人権の取組を重視した内容であると認識しています。会員企業である三菱電機はこの憲章の精神を遵守し、自主的に実践していきます。

※1：企業が高い倫理観と責任感を持って行動し、社会から信頼と共感を得るために制定された行動原則
※2：狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会

そのほか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
- 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
- 一般社団法人日本電機工業会
- 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

CDP

三菱電機は、2016年度に引き続き、2017年度も国際NGOのCDPより、環境への取組に対して、「気候変動」「ウォーター」「サプライチェーン」の3分野において、最高評価である「Aリスト企業」に選定されました。

(web) CDPの最高評価「Aリスト企業」に選定

CDP A LIST 2017 CLIMATE　CDP A LIST 2017 WATER　CDP A LIST 2018 SUPPLIER

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（フィッチーフォーグッド・インデックス・シリーズ）の構成銘柄に、2017年に初めて採用されました。

また、2017年7月、三菱電機はFTSE Blossom Japan Index（フィッチーブロッサム・ジャパン・インデックス）の構成銘柄として選定されました。同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採用されています。

FTSE4Good　FTSE Blossom Japan

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、2017年7月、日本の銘柄の中でESG（環境・社会・ガバナンス）格付けにより構成したMSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数と、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）に採用されました。同2つのインデックスはGPIFの運用対象としても選定されています。

MSCI 2017 Constituent MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数

MSCI 2017 Constituent MSCI日本株 女性活躍指数（WIN）

MS-SRI（モーニングスター社会的責任投資株価指数）

三菱電機は、2018年1月、モーニングスター株式会社が日本企業の中で“社会性に優れた企業”として評価する150社として選定・指数化するMS-SRI（モーニングスター社会的責任投資株価指数）に採用されました。

MS-SRI

CSRの重要課題の特定・見直しプロセス

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（G4ガイドライン）でも要求されているCSRの重要課題（マテリアリティ）と取組項目を2015年度に特定しました。

今後も社内外の声を取り入れながら、PDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルによる継続的な改善活動により取組を強化し、情報開示を拡充します。

2017年度は、2016年度から継続しているステークホルダーへのアンケートの実施（600名）や有識者へのヒアリング、経営層も交えた有識者とのダイアログなど、社外からの客観的な評価を考慮した上で、社内のCSR専門部会やCSR事業推進部会において議論を重ね、重要課題の見直しを行いました。

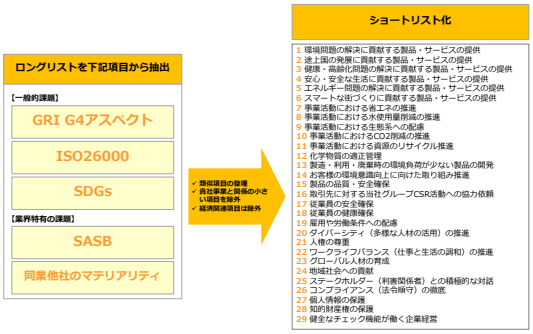
重要課題特定・見直しプロセス

Step 1　社会的課題の認識

ガイドライン等からの重要課題候補の抽出

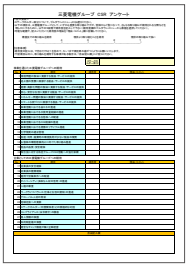
ISO26000※1の中核課題、GRIガイドライン第4版※2での46の重要側面、持続可能な開発目標（SDGs）の169項目等をもとに、CSRの重要課題の候補となる項目を設定しました（29項目）。

※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ガイドライン「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン（GRIガイドライン）」第4版



ガイドライン等からの重要課題候補の抽出

Step 2　社内外の意見の把握と重要課題の特定


各ステークホルダーへのアンケート

社内ワーキンググループ

有識者へのヒアリング

有識者とのダイアログ

Step 3　重要課題の決定

CSR委員会での決定

このようなプロセスを経て抽出・特定した課題と具体的な取組項目と目標／取組指標(KPI)を社内ワーキンググループにて確認し、三菱電機グループのCSRの重要課題としてCSR委員会で決定しました。

CSR委員会

Step 4　重要課題の見直し

2016年に引き続き、2017年度も、CSRの重要課題、取組項目、目標／取組指標(KPI)についての社内外からの意見を考慮し、継続的な見直しを実施しました。

- 有識者ヒアリングの実施
- 経営層と有識者とのダイアログの開催
- CSRレポート読者アンケートの実施
- CSR委員会、CSR専門部会、CSR事業推進部会での検討

有識者ヒアリング

経営層と有識者とのダイアログ

2017年度の重点ポイント：重点的に取り組むSDGsの検討

2017年度は、特に、三菱電機グループが重点的に取り組むべきSDGsについて議論し、有識者へのヒアリングや、経営層と有識者とのダイアログ、そしてCSRレポートの一般読者へのアンケートにより社外からの声を積極的に取り入れると同時に、社内にて横断的に活発な議論を行いました。

CSRの重要課題とSDGsマネジメント

CSR委員会、CSR専門部会、CSR事業推進部会

2017年度は特に、重点的に取り組むSDGsに関して議論し、加えて活発化するESG(環境・社会・ガバナンス)投資対応に向けた情報開示の重要性についても共有しました。

今後も外部環境や事業環境の変化を捉え、継続的に見直しを図り、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる継続的な改善活動により取組を強化します。

2017年度に特に考慮した社会からの要請

- SDGs
- ESG投資対応に向けた情報開示の一層の拡充
- パリ協定
- 人権に関する世界動向
- グローバル企業としてのグループでの取組

CSRの重要課題に関するマネジメント状況

2015年度に三菱電機グループのCSRの重要課題（マテリアリティ）／取組項目と目標／取組指標（KPI）を特定し、2016年度より継続的に実績の開示及び各目標／KPIの見直しも行っています。

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針とし、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指し、4つの重要課題に対する取組をサプライチェーンと共に推進します。

持続可能な社会の実現

2017年度の取組項目と実績

取組項目		目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	実績	範囲	評価
「環境ビジョン2021」の実現※1	低炭素社会の実現への貢献	生産時のCO_2排出量削減の推進 **【2017年度に137万トン以下】**	2015年度：128万トン→2016年度：134万トン→2017年度：127万トン	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		製品使用時のCO_2排出量削減の推進 **【2017年度に2000年度比で35%削減】**	2015年度：34%削減→2016年度：35%削減→2017年度：35%削減		○
	循環型社会の形成への貢献	資源投入量の削減の推進 **【2017年度に2000年度比で40%削減】**	2015年度：39%削減→2016年度：38%削減→2017年度：40%削減	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		廃棄物最終処分率の改善の推進 **【2017年度に三菱電機と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に削減】**	2015年度：三菱電機と国内関係会社で0.1%未満、海外関係会社で0.67%→2016年度：三菱電機と国内関係会社で0.1%未満、海外関係会社で0.69%→2017年度：三菱電機と国内関係会社で0.1%未満、海外関係会社で0.59%		△
		家電製品のプラスチックリサイクル率70%以上の維持 **【70%維持】**	2016年度：70%維持→2017年度：70%維持	家電製品（国内）	○
	自然共生社会の実現への貢献	野外教室及び里山保全活動の参加者数の増加 **【2017年度に累計30,000名以上】**	2015年度：28,000名→2016年度：32,600名→2017年度：39,000名	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		地域固有種保護活動を国内事業所へ展開 **【2017年度に累計24事業所で活動】**	2015年度：7事業所→2016年度：17事業所→2017年度：24事業所	三菱電機	○
	環境経営基盤の強化	環境eラーニングの受講率100%維持 **【100%維持】**	2016年度：受講率100%維持→2017年度：受講率99.8%	三菱電機	△
製品・サービスを通じた貢献		「気候変動の緩和適応」、「エネルギー利用の最適化」、「持続可能な生産消費」に貢献する製品サービスの提供	製品・サービスを通じた「エネルギー利用の最適化」により「気候変動の緩和・適応」に貢献※2	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
			製品・サービスを通じて「持続可能な生産・消費」に貢献※2		
		製品使用時CO_2削減貢献量の維持 **【2017年度に9,200万トン】**	2015年度：6,700万トン→2016年度：6,900万トン→2017年度：7,100万トン	三菱電機グループ全体（国内、海外）	×

※1：第8次環境計画（2015年～2017年度）の目標
※2：製品・サービスを通じた貢献事例（2017年度）：「MINDインターネットデータセンター」「SICチップ」「GaNトランジスタ・GaNデバイス」「半透過型液晶モジュール」「駅舎補助電源」「BuilUnity」「ZEB」「モータージェネレーターのバリエーション拡大に向けた開発」「スマートタウン向けEMSサービスDIAPLANET TOWNEMS」「環境統合情報システム ECOrates」「電子帳票システムe-image」

2018年度の目標

取組項目		目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	範囲
「環境ビジョン2021」の実現※1	低炭素社会の実現への貢献	生産時のCO_2排出量削減の推進 **【147万トン以下】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
		製品使用時のCO_2排出量削減の推進 **【2000年度比で35%削減】**	
	循環型社会の形成への貢献	資源投入量の削減の推進 **【2000年度比で40%削減】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
		廃棄物最終処分率の改善の推進 **【三菱電機と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に削減】**	
		家電製品のプラスチックリサイクル率70%以上の維持 **【70%維持】**	家電製品（国内）
		水使用量の売上高原単位の改善 **【2010年度比で年率1%改善】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	自然共生社会の実現への貢献	野外教室及び里山保全活動の参加者数の増加 **【累計51,000名以上】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
		愛知目標※2に沿った事業所の生物多様性保全活動レベルの向上	三菱電機
製品・サービスを通じた貢献		「気候変動の緩和・適応」、「エネルギー利用の最適化」に貢献する製品・サービスの提供	三菱電機グループ全体（国内、海外）
		製品使用時のCO_2削減貢献量の維持 **【2000年度基準で7,000万トン】**	

※1：第9次環境計画（2018年～2020年度）の目標
※2：愛知目標：COP10で合意された、生物多様性の損失を止めるための20の個別目標

安心・安全・快適性の提供

2017年度の取組項目と実績

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	実績	範囲	評価
お客様の安全を第一とした製品づくり	リスクアセスメントによる安全性の追求 **【家電製品のリスクアセスメント実施100%維持】**	対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
お客様の声を反映した製品・サービスの提供	お客様の声を品質に作り込むキーパーソンの育成 **【2020年度に全部門の対象者100%育成】** ※キーパーソン：開発・設計段階で、顧客要求、製品の基本機能を把握・検証し、機能・安定性・安全性、信頼性を確保・保証できる人材	2015年度：75%育成 →2016年度：88%育成 →2017年度：96%育成	三菱電機グループ（国内）	○
	過去重要不具合の真因究明と対策の全社展開	前年度重要不具合の真因究明100%実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		共通技術課題「製品ライフエンドのフェールセーフ」「塩害腐食」等につき注意喚起を三菱電機グループ全体（国内、海外）に展開		
お客様を最優先とする品質マインドの教育の継続的実施	品質eラーニングの受講率100%維持 **【100%維持】**	三菱電機・国内関係会社のeラーニング受講対象者の受講率100%維持	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		海外関係会社へのeラーニング受講拡大 2015年度：12社→2016年度：27社→2017年度：41社		
製品・サービスを通じた貢献	「安心・安全なまちづくり」、「健康と福祉の向上」に貢献する製品・サービスの提供	製品・サービスを通じて「安心・安全なまちづくり」に貢献※	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		製品・サービスを通じて「健康と福祉の向上」に貢献※		

※製品・サービスを通じた貢献事例（2017年度）：「サイバー攻撃対策の提供」「情報セキュリティーの各種サービス」「ネカ録」「AXIEZの非常時多言語対応」「自動運転技術」

2018年度の目標

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	範囲
お客様の安全を第一とした製品作り	リスクアセスメントによる安全性の追求 **【対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
お客様の声を反映した製品・サービスの提供	お客様の声を品質に作り込むキーパーソンの育成 **【2020年度に対象部門に対し100%育成】**	三菱電機グループ（国内）
	過去重要不具合の真因究明と対策の全社展開	三菱電機グループ全体（国内、海外）
お客様を最優先とする品質マインドの教育の継続的実施	品質eラーニングの受講率100%維持 **【100%維持】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
製品・サービスを通じた貢献	「安心・安全なまちづくり」に貢献する製品・サービスの提供	三菱電機グループ全体（国内、海外）

人権の尊重と多様な人材の活躍

2017年度の取組項目と実績

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	実績	範囲	評価
差別的取扱の禁止と人格の尊重	人権に関する国際的な規範への対応と従業員への徹底	国際規範に基づく「人権の尊重に関する方針」を制定し、グループ内外に周知 社内浸透に向けた、CSR専門部会での人権教育の実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
	新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義実施	新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義を全対象者に実施	三菱電機	○
仕事と生活を両立して活き活きと働ける職場環境の実現	「働き方改革」を通じた業務のスリム化推進と“成果・効率”意識の醸成	三菱電機経営課題としての「働き方改革」の織り込み、グループ全体での業務のスリム化推進と“成果・効率”意識の醸成	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	三菱電機グループ全体（国内、海外）における様々な人材採用・活用を通じたダイバーシティの推進	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
	法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.0%以上】	三社連結※1：2.21%（2018年3月15日時点） 国内関係会社での法定雇用率達成に向けた推進の実施	三菱電機グループ（国内）	○（三菱電機）
	技術系新卒採用に占める女性比率の向上【将来目標20%】	2016年度（2015年10月入社及び2016年4月入社）：9%→2017年度（2016年10月入社及び2017年4月入社）：11%→2018年度（2017年10月入社及び2018年4月入社）：13%	三菱電機	○
	海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣【180名以上/年】	海外OJT103名、 海外語学研修103名 派遣		○
労働安全衛生と心身の健康の確保	安全管理活動や健康づくり活動の推進	三菱電機と同エリア内にある関係会社との連携した安全衛生管理活動の推進 三菱電機による関係会社（国内・海外）支援の実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
	安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害度数率※2の維持【0.51以下】	安全衛生教育（eラーニング）の全従業員への展開 労働災害度数率（休業）：0.10	三菱電機	○
	三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85%以上】	適正体重維持者の割合：70.2%、運動習慣者の割合：24.7%、喫煙者割合：24.0%、1日3回以上の歯の手入れ者の割合：24.2%、睡眠による休養が取れている者の割合：67.0%	三菱電機グループ（国内）	△

※1：三菱電機、三菱電機ライフサービス、メルコテンダーメイツ（特例子会社）
※2：100万時間当たりの休業災害件数

2018年度の目標

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	範囲
国際的な規範に則った人権の取組の推進	グループ全体での人権への影響の特定と評価の実施【対象会社100%実施】	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	継続的な人権研修や人権侵害への救済措置等の施策の推進	
	新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義実施	三菱電機
仕事と生活を両立して活き活きと働ける職場環境の実現	4つの視点（「業務スリム化による生産性向上」「“成果・効率”の更なる追求」「『仕事』と『生活』双方の充実」「職場内コミュニケーションの促進」）に基づく「働き方改革」の継続）	三菱電機グループ全体（国内、海外）
多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.2%以上】	三菱電機グループ全体（国内）
	技術系新卒採用に占める女性比率の向上【将来目標20%】	三菱電機
	海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣【180名以上/年】	
労働安全衛生と心身の健康の確保	安全管理活動や健康づくり活動の推進	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害度数率※の維持【0.51以下】	三菱電機
	三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85%以上】	三菱電機グループ（国内）

※100万時間当たりの休業災害件数

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化

2017年度の取組項目と実績

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	実績	範囲	評価
ステークホルダーとの積極的な対話	CSRをテーマにしたステークホルダーとの対話の年1回以上の実施 **【1回以上/年】**	CSRをテーマにした有識者ヒアリングを7回実施、有識者と経営幹部とのCSRをテーマにしたダイアログを1回実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
	株主総会、経営戦略説明会、事業戦略説明会、国内外 IR 活動を通じたステークホルダーとの対話の実施	株主総会の開催		
		機関投資家やアナリストを対象に経営戦略説明会、決算説明会、個別ミーティングを実施するとともに、パワーデバイス事業説明会及びFAシステム事業戦略説明会、研究開発戦略と成果を説明する研究開発成果披露会などを開催		○
		個人投資家を対象に会社説明会を開催		
健全なチェック機能が働く企業経営	取締役への適時適切な情報提供と、取締役会レビュー及びその分析・評価の実施	取締役へ経営の監督に必要な情報を適時適切に提供。加えて、社外取締役への情報提供と意見交換の場を継続して実施	三菱電機	○
		取締役会レビューを実施した結果、レビューの結果を踏まえた見直しが継続的に行われ、従来に比し活発かつ率直な議論が行われていると評価		
	取締役及び執行役に対する就任時の研修、及びその他のコンプライアンス教育や研修の適時適切な実施	取締役及び執行役に就任する前に、役割・責務や対応等に関する研修を実施		○
		就任後のコンプライアンス教育や最新研修資料の提供等を実施		
	三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規定・体制等を定め、その運用状況について内部監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告	社内規定・体制等を定め、内部監査を行い、監査担当執行役を通じて監査結果を定期的に監査委員会へ報告	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
コンプライアンス研修の継続的実施	コンプライアンスeラーニングの受講率100%維持 **【100%維持】**	受講率100%維持	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・競争法遵守施策の充実	各事業の特色を反映したケーススタディを用いた実践的な研修を約7,000名に継続実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		同業他社との接触に関するルールを一部システム化（効率化による負荷軽減、より確実なエビデンスの保管、手続き漏れの回避等を目的）		
汚職防止（贈収賄防止）の徹底	贈賄防止施策の充実	「三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー」を制定	三菱電機グループ全体（国内、海外）	○
		贈賄防止に特化した規則・ガイドラインをグループ内に展開・整備		
		贈賄防止教育の実施（対面教育約730名、eラーニング約21,800名）		
CSR調達（環境、品質、人権、コンプライアンス等）の推進	CSR調達の推進と、リスクのあるサプライチェーンへの改善指導の継続実施 **【指導対象となったサプライヤーへの指導実績数把握】**	指導対象となったサプライヤー26社全ての改善を確認	三菱電機、三菱電機グループ（国内、海外関係会社の一部）のサプライチェーン	○
		調査対象サプライヤーを海外に拡大（中国及びタイのサプライヤーを中心に約400社の調査を実施）		

2018年度の目標

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	範囲
ステークホルダーとの積極的な対話	CSRをテーマにしたステークホルダーとの対話の実施 **【1回以上/年】**	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	株主総会、経営戦略説明会や決算説明会などの各種説明会及び個別ミーティングなど、国内外 IR 活動を通じたステークホルダーとの対話の実施	
健全なチェック機能が働く企業経営	取締役への適時適切な情報提供と、取締役会レビュー及びその分析・評価の実施	三菱電機
	取締役及び執行役に対する就任時の研修、及びその他のコンプライアンス教育や研修の適時適切な実施	
	三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規定・体制等を定め、その運用状況について内部監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告	三菱電機グループ全体（国内、海外）
コンプライアンス研修の継続的実施	多様な手法を駆使したコンプライアンス教育の継続的実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	コンプライアンスeラーニングの受講率100%維持 **【100%維持】**	三菱電機
公正な競争（独占禁止法違反防止）の推進	各事業の特色を反映したケーススタディを用いた実践的な研修を継続実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）
	同業他社との接触に関するルールのシステム化に伴う課題抽出・運用改善	
	独占禁止法の垂直的制限規制への対応強化（ガイドラインの策定等）	
汚職防止（贈収賄防止）の徹底	贈賄防止施策の充実：贈賄防止教育の実施（対面教育、eラーニング）、規則・ガイドラインの定着に向けたモニタリングの実施	三菱電機グループ全体（国内、海外）
CSR調達（環境、品質、人権、コンプライアンス等）の推進	CSR調達ガイドラインを制定し、2018年度調査サプライヤーに対しては遵守同意を入手 **【100%】**	三菱電機、三菱電機グループ（国内、海外関係会社の一部）のサプライチェーン
	海外サプライヤーの調査対象を欧州や米国まで拡大	

持続可能な社会の実現

“ビルまるごと省エネ”三菱電機グループの総合力×先端技術で新しい価値を創出

2015年にCOP21※(パリ協定)において、世界175の国と地域は、2025または2030年に、全体目標として世界の平均気温上昇を産業革命前と比較して2℃未満、努力目標として1.5℃未満に抑えることに同意しました。この目標達成のためには、家庭、オフィス、輸送、工場など、あらゆる場面でのCO_2排出量を削減していくことが不可欠です。

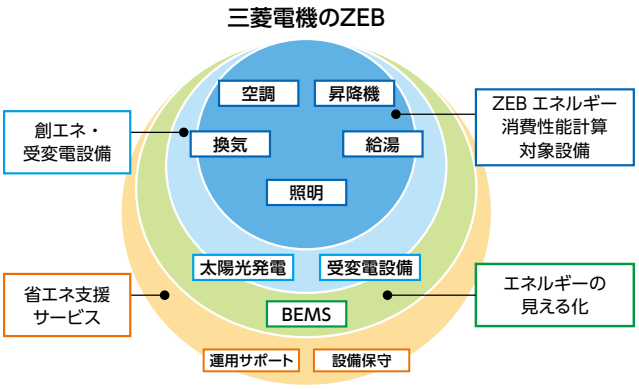
三菱電機グループは、オフィス等の設備とそれらの制御において、複合的な技術を組み合わせ、最先端技術を駆使することで、ビルの省エネ・高効率化に貢献しています。

※ 第21回気候変動枠組条約締約国会議。気候変動問題に関して議論する国際会議

日本における電機メーカー初のZEBプランナーとして、三菱電機が提供するZEBの価値

ZEBとは、ネット・ゼロ・エネルギー・ビル(net Zero Energy Building)の略称で、国ごとに基準は異なるものの、大幅な省エネルギーを達成したビルのことです。

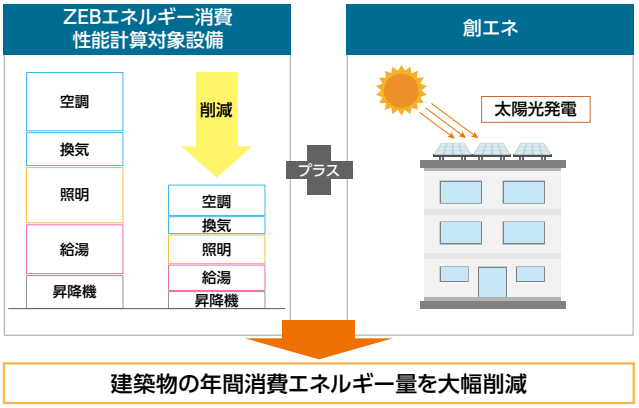
三菱電機グループのZEBは、省エネ性能の高いビル設備(空調、換気、照明、給湯、昇降機)に加えて、太陽光発電等の「創エネ・受変電設備」、BEMS※等による「エネルギーの見える化」、さらに「省エネ支援サービス」をトータルで提供することにより、大幅な省エネを実現します。



※ BEMS：
ビルエネルギーマネジメントシステム(Building Energy Management System)。
ビル全体のエネルギー使用量を見える化し、エネルギーを一元管理するシステム

様々な機器・技術のシナジーにより、省エネを実現

ビルの消費エネルギー量を効果的に削減するには、三菱電機グループが長年培ってきたノウハウや、設置した複数の電気機器の、ハードとソフト両面での連携が不可欠です。三菱電機製の高効率設備の導入に加え、太陽光発電等により、エネルギーを創ることで建築物での年間消費エネルギー量を大幅に削減することが可能です。



建築物消費エネルギー量削減の仕組み

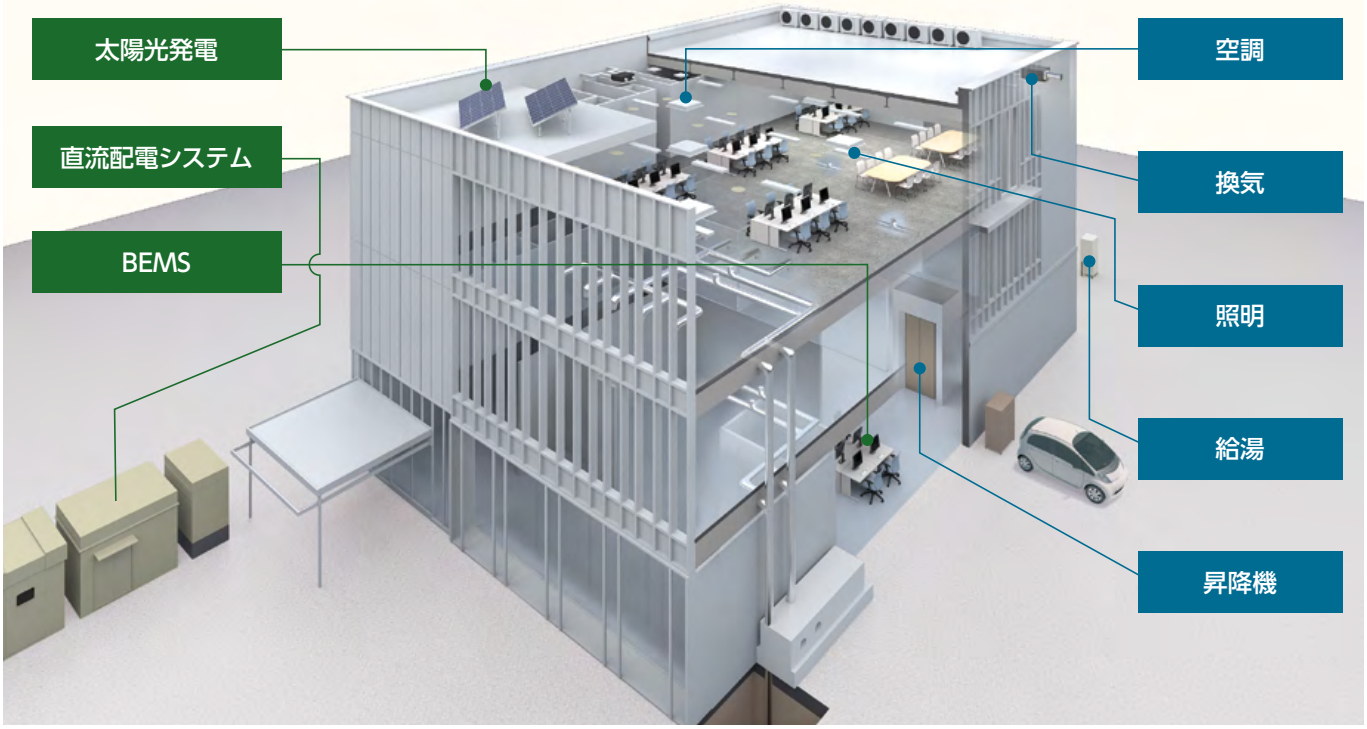
三菱電機の先端技術

直流配電システムによるエネルギーのフル活用

三菱電機グループでは、最新の受配電設備である直流配電システムにより効率的な電力供給を実現しました。通常、OA機器や電気設備は交流で受電していますが、実際には内部で直流に変換して動作するため、変換に伴うロスや変換するムダが発生しています。直流配電システムは、直流のまま電力供給することでこれら変換ロスやムダを削減でき、直流で発電する太陽光発電や、直流で充放電する蓄電池と連携することで、効率的な電力供給が可能となるため、ZEBへの貢献が期待されています。

今後に向けて

今後、世界では社会全体の省エネ化が確実に進みます。三菱電機グループは、ビルや住宅が直面する省エネという課題解決のため、ZEBやZEH(net Zero Energy House)に対して、総合電機メーカーとしての強みである技術とノウハウを提供し、活躍の場を拡大したいと考えています。更なる省エネ性能の向上と、再生可能エネルギーの組み合わせ技術により、グローバルでの活躍を視野に、今後も低炭素社会への貢献を目指していきます。



ZEB事例の模式図

CASE（白鷺電気工業株式会社本社ビル）

75%省エネを実現

2018年2月、三菱電機グループは、熊本地震で損壊した白鷺電気工業株式会社本社ビルの新築移転において、空調・換気・照明・昇降機・太陽光発電・BEMS・直流配電システムなどの設備・システムを納入しました。これにより本ビルは、消費エネルギーを大幅に削減し、“Nearly ZEB”※を実現しました。

※BELS（建築物省エネルギー性能表示制度）による評価

白鷺電気工業株式会社本社ビル

VOICE（お客様）

白鷺電気工業株式会社
代表取締役社長
沼田 幸広 氏

熊本地震で社屋が半壊するという大きな被害を受け、新社屋を建設しました。建設に当たっては、災害時に社員とその家族が避難所として利用できる「災害に強いビル」にすると同時に、「ZEB」を導入してエネルギー消費量を削減することをコンセプトとしました。

ZEBの実証例をいくつか見学する中で三菱電機の直流配電システムに強い関心を持ち、導入を決断しました。BCP（Business Continuity Plan=事業継続計画）と環境対策を取り入れた新社屋は、私たちが“前を向いている”ということの象徴のようなものです。今後も社員と家族、そして地球の未来のために、会社としてできることを追求したいと考えています。

VOICE（ZEBエンジニアリング担当者）

三菱電機株式会社
ビル統合ソリューション技術第二部
エネルギーマネジメント技術グループ
石尾 規

ZEBは、何か一つの優れた設備があれば実現できるものではなく、様々な設備を適切に組み合わせ、それらを最適に制御しなければ実現できません。さらには、建物自体に施された省エネの工夫と設備の調和も必要です。そのため、ZEBの実現には、普段、設計を担当している自部門の設備だけでなく、他部門が担当する設備の知識も必要ですし、建築の設計・施工を担われる他社など、社内外の多くの関連部門との連携が不可欠です。

今回の案件を経験し、様々なビル設備製品を持つ三菱電機だからこそ優れたZEBをご提供できると感じました。今後も、より良いZEBの実現を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

安心・安全・快適性の提供

自動運転技術で交通問題を解決へ ～三菱電機のコアテクノロジーの結集

交通事故や交通渋滞による経済的・社会的ロスは甚大だと考えられています。特に少子高齢化の進む日本では、高齢ドライバーによる相次ぐ事故が社会問題化するなど、この課題の解決が急がれています。三菱電機グループは、2つの走行技術、「自律型」走行技術と「インフラ協調型」走行技術を組み合わせることで、高精度な自動走行システムの実現を目指しています。

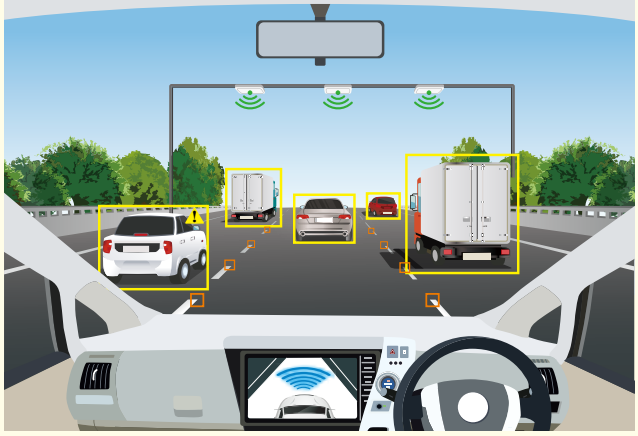
自動運転技術による社会課題解決

- 交通事故の削減
- 交通渋滞の緩和　など

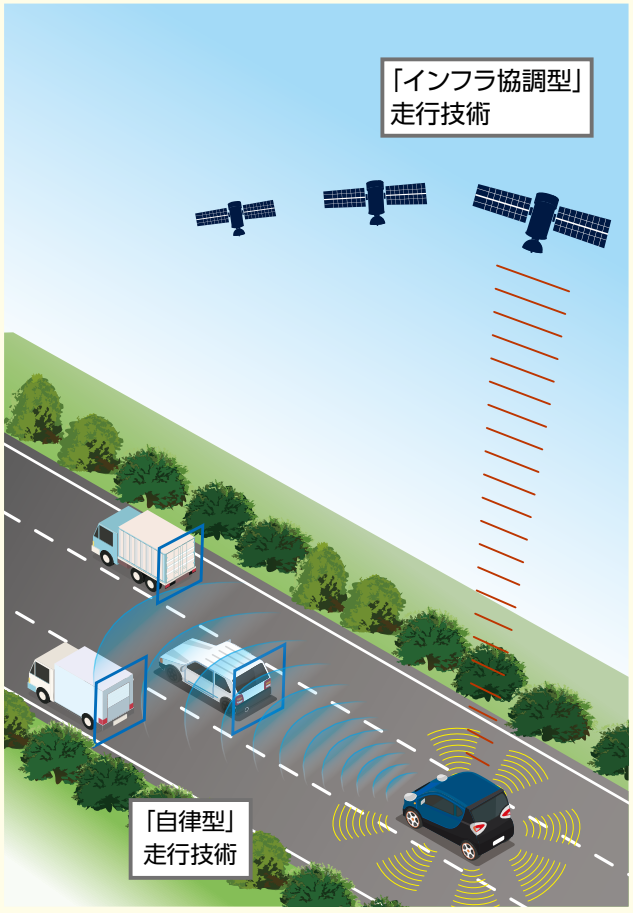
自動運転の仕組みとそれを支える三菱電機グループの技術

「自律型」走行技術

車体に搭載する各種センサーと車両制御技術



カメラやミリ波レーダ、ソナー等の各種センサーを用い、自動車の自律的な自動運転を可能とするのが「自律型」走行技術です。三菱電機グループが幅広い分野で蓄積してきたセンシング技術を応用して、ドライバーの認知、判断、操作を支援する新たな製品の開発を目指しています。今後もその技術に磨きをかけると同時に、三菱電機の人工知能（AI）のコアテクノロジーである「Maisart」を軸に、より安心・安全で快適な自動運転の要となる統合統御システムへの応用開発も進めています。



VOICE（自動運転技術開発担当者）

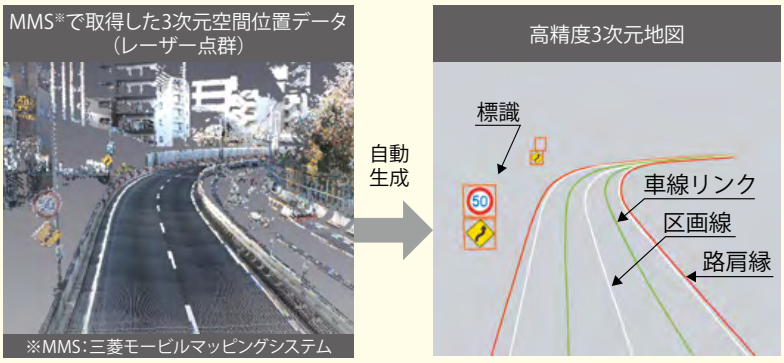
三菱電機株式会社
自動車機器開発センター
ADAS 技術部
予防安全システム開発グループ
角谷 文章

自動運転システムの実現を目指す上で、安心・安全・快適性を考慮することはもちろん、熟練ドライバーが運転するような自然な運転ができるように車両制御することも重要と考えています。利用者に与える安心や快適性を更に高めることができるためです。

そのためにも、「自律型」・「インフラ協調型」それぞれの走行技術を高いレベルで統合できるよう開発を進めており、実証実験車を用いた公道試験を通じて、実際の道路環境での信頼性確立のために試行錯誤を重ねています。

国内外の自動車産業は環境変化が加速しており、運転支援技術や自動運転技術の更なる高度化や差別化が求められる中で、三菱電機だからこそ実現できる高度な技術で、自動車社会をより魅力的にしたいと考えています。

準天頂衛星システム「みちびき」



高精度3次元地図

高精度位置情報

道路状況の情報

「インフラ協調型」走行技術

「インフラ協調型」走行技術とは、自動車の周辺環境にあるインフラと協調することで、より高精度な自動運転を実現する新しい技術です。衛星からの精緻な位置情報や、高精度3次元地図、高度道路交通システムなど、車体とは別に、周辺環境のシステムを駆使し、多様な技術が一体となって提供されることが不可欠です。

高精度位置情報を実現する準天頂衛星システム「みちびき」

準天頂衛星システム「みちびき」は、2017年度には3機打ち上げられました。高精度位置情報サービスを提供する本システムは、三菱電機が設計・製造を担当しました。本サービスを活用すれば、様々な道路環境、濃霧や雪道などの視認性が悪い環境下においても自動運転が可能になります。三菱電機では、自動運転の実証実験を2017年9月から高速道路で開始し、「みちびき」からの位置情報信号を受信する高精度測位端末を使うことで、自らの位置をセンチメータ級で把握することを実証しました。

高精度3次元地図

地図上で正確な自車位置を把握するために必須なのがダイナミックマップです。このデジタル地図は、車線、道路縁などの静的な情報に加えて、渋滞、信号など刻一刻と変化する動的な情報が含まれます。三菱電機グループは、ダイナミックマップ構築に向けた大規模実証実験の実施・管理を行政機関から受託するなど、研究・実験を重ねています。また、2017年6月に三菱電機は、産業革新機構、地図会社、測量会社や国内自動車メーカーとともにダイナミックマップ基盤株式会社を立ち上げ、国内高速道路及び自動車専用道路約3万kmのダイナミックマップ基盤データの整備を進めています。

先読み情報提供

先読み情報提供は、車両単独では検知できない前方の事故情報、渋滞情報、規制情報等（先読み情報）をドライバーや車両に提供することで、事前の車線変更等を支援する仕組みです。

三菱電機では、路車間通信を活用して、車線ごとの先読み情報を自動運転車両に対して提供し、車線変更を支援するテストコース実証などを行い、実用化に向けた取組を進めています。

技術シナジー × オープンイノベーションで未来を切り拓く

自動運転技術には広範で多様な要素技術の統合が不可欠です。三菱電機グループでは、社内横断的なプロジェクトチームの結成、業種を超えたオープンイノベーションなど、革新的な技術を生み出すための取組を行っています。

2017年3月には、AIと三菱モービルマッピングシステム（MMS）の技術を活用して、高精度3次元地図を効率的に作成・変更できる「自動図化技術」と「差分抽出技術」を開発したことを発表しました。

2017年10月には、オランダのHERE Technologies（HERE社）との連携に合意。HERE社が整備を行っているグローバルでの高精度地図やクラウド位置情報サービスと、三菱電機の高精度測位技術を組み合わせ、ユーザーが利用しやすい位置情報サービスの提供を目指しています。

日本政府は、高速道路でのドライバーの関与が一切ない完全自動運転を2025年に実現することを目指しています。三菱電機グループは、これらの取組を通じ、人々がより安心、安全で快適な暮らしを送れる社会の実現に貢献していきます。

人権の尊重と多様な人材の活躍

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、従業員のダイバーシティや労働安全衛生の確保に努めるとともに、多様な人材が活躍できるよう「働き方改革」を進めています。

三菱電機株式会社
総務部長
黄檗 満治

マネジメントメッセージ

三菱電機グループは、2001年に定めた「企業倫理・遵法宣言」において人権に関する従業員の行動指針を示し、各種研修や、共生社会※の実現に向けた「三菱電機 Going Up キャンペーン」や「三菱電機 Going Up セミナー」などの活動を通じて、人権の大切さや心がまえなどを従業員に教育してまいりました。

2017年9月に制定した「人権の尊重に関する方針」では、国際的な人権規範に沿った人権対応を一層推進することを宣言しており、今後、人権デュー・ディリジェンスの実施や苦情処理メカニズムの整備、対応などを進めていくことになります。

人権課題は、労働者、お客様、地域社会など多岐にわたっており、またその範囲もグローバルに、かつサプライチェーンまで及ぶことから、人権の取組はあらゆる部門が協力し、全員参加で進めていかねばなりません。そのために、一人ひとりが人権課題を「自分のこと」と認識し、行動できるよう、更なる従業員の意識改革、人権尊重の風土醸成に取り組む必要があると考えます。

三菱電機グループの取組は緒についたばかりですが、人権課題の専門家や人権団体のアドバイスも頂きながら、また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いくことで、三菱電機グループの取組が真に人権課題の解決に資するものとなるよう努力してまいります。

※ 共生社会：すべての人が互いを尊重し、認め合える社会

人権方針の策定と今後のロードマップ

三菱電機グループは、企業理念と「7つの行動指針」の精神に則り、2017年9月に「人権の尊重に関する方針」を制定しました。三菱電機グループの事業活動が人権への負の影響を与えることがないよう、より人権への感度を高め、適切に対処していきます。特に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスに取り組むことにより、人権への負の影響が生じることの防止・緩和措置、また、人権への負の影響を発生させた、または関与していたことが明らかになった場合の是正の仕組みなどを整備します。

2018年度は「人権デュー・ディリジェンス」の取組の手始めとして、三菱電機グループ内の各拠点において、人権への影響の特定と評価（人権インパクト・アセスメント）を実施するとともに、人権侵害を受けた方からの苦情を受け付け、救済に結び付ける仕組み（苦情処理メカニズム）の充実を検討します。一方、サプライチェーンに対しては、CSR調達の取組の中で、人権対応の強化を要請していきます。

2019年度以降は、これらの取組を更に進め、サプライチェーンを含めて人権への負の影響の防止、軽減の仕組みづくりや、人権対応の取組に対する追跡評価を行っていく予定です。

「働き方改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくり

三菱電機では2016年度から経営施策の一環として「働き方改革」を掲げ、「成果・効率をより重視する企業風土への変革」と「仕事に対する意識の改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。4つの視点に基づき、各部門・組織階層や事業所ごとに具体策を展開しています。

特に2017年2月からは、社長自らが各事業所を巡回し、本活動の目的や重要性を従業員に対して直接説く「『働き方改革』社長フォーラム」を実施しています。社長自ら従業員に直接伝えるとともに、各事業所での活動推進における課題やコーポレートに対する意見、要望など、現場の声を広く吸い上げることで、より実効性のある施策展開に結びつけていきます。

「働き方改革」4つの視点

業務スリム化による生産性向上
- JIT※改善活動の精神による徹底的なムダ取りの実践（会議、資料、移動時間の削減、業務プロセスの見直し等）
- 業務効率化に向けたITの更なる活用

“成果・効率”の更なる追求
- 限られた時間で成果を出すという意識の更なる定着
- 生産性・効率性を評価する仕組みの構築と適切な評価運営の更なる徹底

「仕事」と「生活」双方の充実
- 「充実した生活」と「充実した仕事」は密接に関わるという意識の共有
- 充実した生活で得た知見や心身の健康を、充実した仕事に活かしていくことの実践

職場内コミュニケーションの促進
- 日々の挨拶や対話を通じた職場内での業務状況の共有
- 個人間・部門間での相互連携や業務分担見直しによる負荷平準化の促進

※JIT（Just In Time）：業務のムダを徹底的に排除して生産性向上を図る小集団活動

社内周知用ポスター

事業所での活動事例
- 外部講師による管理職向け講演会の開催
- 会議ルールの設定（原則50分、17時以降の開催禁止等）
- 業務集中時間の導入
- ワークライフバランスを意識したRefresh Wednesdayの導入　等

TOPICS

● 実効性ある人権取組のために～社外との対話～

三菱電機グループの人権課題への取組を実効性のあるものとするため、有識者や人権NGOと対話し、人権の取組に関してのアドバイスを頂いています。

2017年度に対話の機会を頂いた公益社団法人アムネスティ・インターナショナル日本からは、苦情処理メカニズムの構築に関するアドバイスを頂いたほか、長時間労働やジェンダー平等などの個別課題でなく、人権という広い意味の権利を基準に考えることの大切さを教えていただきました。

三菱電機グループの人権の取組を正しい方向に進めるため、今後もステークホルダーとの対話を行います。

アムネスティ・インターナショナル日本との対話

● 多様性理解のための「三菱電機 Going Up セミナー」の開催

日本では、2020年に向けて、多様性の理解と、共生社会の実現に向けた取組が求められています。三菱電機は、株式会社ミライロ※に協力いただき、障がいのある方などへの適切な接し方について学ぶ「三菱電機 Going Upセミナー」を、2017年10月より従業員向けに実施しています。より多くの従業員が参加できるよう、各事業所で順次実施していきます。

※ 株式会社ミライロ：障害を価値に変える「バリアバリュー」の視点から、ユニバーサルデザインのコンサルティングを提供している企業

三菱電機 Going Up セミナー

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化

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、より的確に応えうる体制を構築し、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。独占禁止法や汚職防止に関する取組、サプライチェーンマネジメントについて、重要取組項目として強化を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス

三菱電機株式会社
常務執行役
原田 真治

マネジメントメッセージ

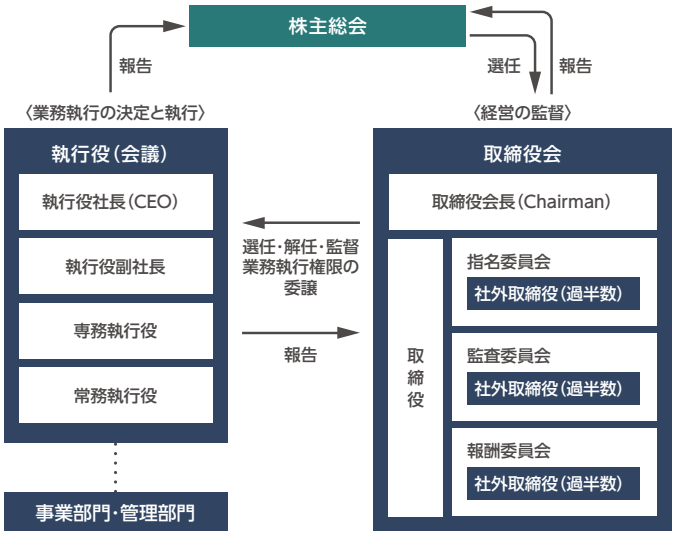
近年、我が国のコーポレート・ガバナンスのあり方には大きな注目が集まっており、企業にとってコーポレート・ガバナンスの実効性の向上や継続的な強化は最重要課題の一つです。

三菱電機は、「経営の監督と執行の分離」という基本理念を持つ指名委員会等設置会社であり、これに基づき経営監督機能の長である取締役会長と、最高経営責任者である執行役社長を分離するとともに、両者を指名・報酬委員会のメンバーとはしていません。このように、経営の監督と執行を明確に分離することにより、三菱電機はコーポレート・ガバナンスをより実効性のあるものとしています。

また、三菱電機ではCSRの重要課題にもあるとおり、コーポレート・ガバナンスの継続的な強化を行っております。三菱電機では取締役会の経営監督機能を一層向上させるため、2015年度より社外取締役への情報提供と意見交換の場を設けています。2017年度もこの取組を継続し、より取締役への適時適切な情報提供に努めました。

また、取締役会の更なる実効性向上を図るため、毎年実施することにしている取締役会レビューを、2017年度も実施いたしました。レビューの結果、取締役会が適切に経営監督機能を発揮していくために必要な、執行側との適時適切な経営情報の共有や、本取締役会レビューの結果を踏まえた見直しが継続的に行われており、従来に比べて活発かつ率直な議論が行われるようになったとの評価を受けました。これらの評価から、取締役会の実効性は十分に担保されているものと考えておりますが、取締役会等でのより一層の議論の充実のため、審議時間の拡大等を図っていきます。

三菱電機は、今後も「健全なチェック機能が働く企業経営」を目指し、より一層充実したコーポレート・ガバナンス体制を構築していきます。



コーポレート・ガバナンス体制

取締役会の様子

社外取締役メッセージ

三菱電機は多種多様な事業をグローバルに展開しており、これらの事業が適切に執行されているかを取締役会として監督するには、取締役に対して適時適切なタイミングで経営情報が提供されることが非常に重要です。

三菱電機においては、取締役会では経営の監督を行う上で相当に詳しく、十分な情報提供がなされており、また社外取締役を中心とした情報共有の場も設けられ、更なる経営情報の提供があるため、取締役が受け取る情報は非常に充実していると考えております。さらに、これら以外でも事業所視察などの機会が多く、取締役として現場の声を聞き、地に足のついた経営情報を得ることができるように努めていることが伝わってきます。

加えて、取締役会の実効性を評価し、その向上を図るため、全取締役を対象とした取締役会レビューが毎年実施されており、取締役会の運営面や情報提供のあり方などについて自由に発言できる場が提供されております。

取締役会レビューの結果を踏まえた見直しは継続的に行われており、回を重ねるごとに改善がなされ、従来以上に率直な議論が行われるようになっていると感じております。

これらの機会は、取締役として三菱電機の経営状況を理解し、議論に参画する上で非常に有用と感じております。今後とも、取締役会の経営監督機能のより一層の充実のため、経営情報の適時適切な提供を更に充実させてほしいと考えております。

三菱電機株式会社
社外取締役
薮中 三十二

コンプライアンスの継続的強化

三菱電機グループでは、2001年に制定した「企業倫理・遵法宣言」をコンプライアンスの基本方針として、「倫理・遵法の徹底」は会社が存続するための基本であると認識しています。このような認識の下、「法令遵守」のみに留まらず「企業倫理」の観点も含めたより広義の「コンプライアンス」を推進すべく、コンプライアンス体制の充実を図るとともに、各種施策の整備や従業員教育にも注力しています。

特に、独占禁止法違反防止と汚職防止（贈収賄防止）を重点課題とし、三菱電機グループ全体で社内規則を整備し、教育・啓発活動を強化するなど予防施策に取り組んでいます。独占禁止法違反防止については、過去からの反省を踏まえ、同業他社と接触する際のルールを整備し、階層別研修や事業本部別の研修を継続的に実施するなど再発防止・風化防止に取り組んでいます。贈賄防止についても、2017年4月に「三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー」を制定し社内外に周知するとともに、公務員等への対応について定めた社内規則を整備し、贈賄防止に特化したeラーニングや実務に即したケーススタディを交えた対面研修を実施するなど施策の強化を図っています。

さらに、主要な法令や三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」を海外も含めた三菱電機グループの全従業員に展開するとともに、当該規範に関する継続的な教育を行っています。

サプライチェーンマネジメントの一環として、調達業務に携わる従業員に調達関連法規に関する様々な教育を行っています。国内では「資材調達関連法規講座」を開催し、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法、内部牽制などの教育をしており、海外では贈収賄や横領など、公正な取引に反する行動を行わせないよう、「調達関連コンプライアンス教育」などを行っています。また、サプライチェーンにおけるCSRへの取組を更に進めていくため、CSR調達ガイドラインに基づいたCSR教育も実施しています。

中国地域コンプライアンス
実務者会議

アジア地域コンプライアンス
マネージャー会議

ステークホルダーとのコミュニケーション

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	コミュニケーションの機会
顧客 個人、法人のお客様	・お客様満足度の向上 ・商品の安全性、品質の確保 ・お客様への対応、サポート	・営業部門 ・品質部門	問い合わせ窓口(家電:お客様相談センター、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
従業員 三菱電機グループにかかわる労働者全般	・労働安全衛生の確保 ・人権の尊重 ・人材育成 ・多様性の尊重	・人事部門 ・CSR部門	ホットライン、イントラネット、社内報、各種研修、経営層と従業員のミーティング、従業員意識調査
政府・自治体・業界団体 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	・法令遵守 ・規制への対応 ・政策への提言	・渉外部門	各種審議会・委員会への参画、業界団体・経済団体の活動への参画
NGO・NPO 三菱電機の社会・環境面にかかわるNPO／NGO、市民団体等	・地域社会への貢献を通した助成とパートナーシップ ・社会・環境面の対話	・総務部門	社会貢献活動(基金、財団、ボランティア活動)、社会・環境面の対話
取引先 原料・部品の調達先であるビジネスパートナー	・公正な取引の徹底 ・サプライチェーンにおけるCSR推進	・資材部門	コスト共創活動、CSR調達説明会、BCPセミナー、公正な取引先選定評価結果による打合せ
地域社会 事業所周辺地域	・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	・総務部門	本業での貢献、社会貢献活動(基金、海外財団、ボランティア活動)、大学への助成、工場見学、工場開放イベント
株主 三菱電機の株式を直接・間接に保有する株主・投資機関、投資家、等	・企業価値の向上 ・適正な利益還元 ・情報開示 ・ESG投資への対応	・IR部門	決算説明会(年4回)、株主総会(年1回)、IRイベント／個別ミーティング、ウェブサイト(IR資料室)、取材対応、株主通信
その他 学術機関や研究機関	・イノベーション創出への協働 ・共同研究	・研究開発部門	産学連携研究、ステークホルダーダイアログ(年1回)
将来世代	・教育機会の提供	・総務部門 ・海外財団	問い合わせ窓口、社会貢献プログラム、工場見学、財団を通じた助成、イベント

読者アンケート結果

CSR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CSRの取組及び「CSRレポート2017」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。

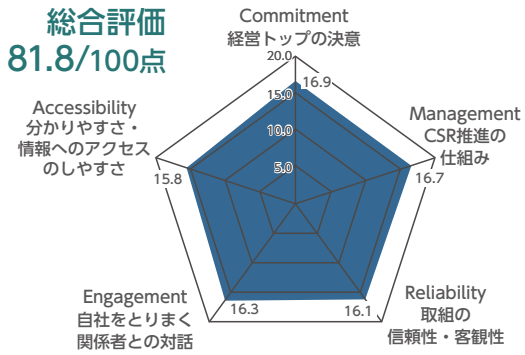
本項にてアンケートの結果の一部をご紹介しています。全体的に高く評価いただき、肯定的な意見を多く頂きましたが、ご指摘いただいた点、気づいた課題を真摯に受け止め、今後の活動へと反映し、グループ全体でCSRを更に推進したいと考えています。

アンケートの概要と一部の結果

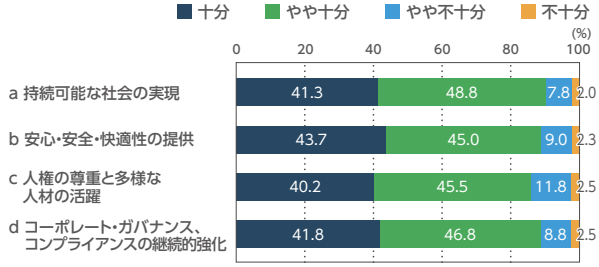
【アンケート実施時期】
2017年12月
【アンケート対象者】
日本 600名 全国の一般男女・15歳以上
(環境・CSRへの関心が高い方々)

【主な質問項目】
- 経営のトップがCSRの取組を本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体でCSRを推進することができる仕組みをもっているか
- 企業の取組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)ものは何か
- CSRの重要課題に対して三菱電機グループの取組が十分かどうか
- 三菱電機グループにSDGsのどの課題解決を期待するか

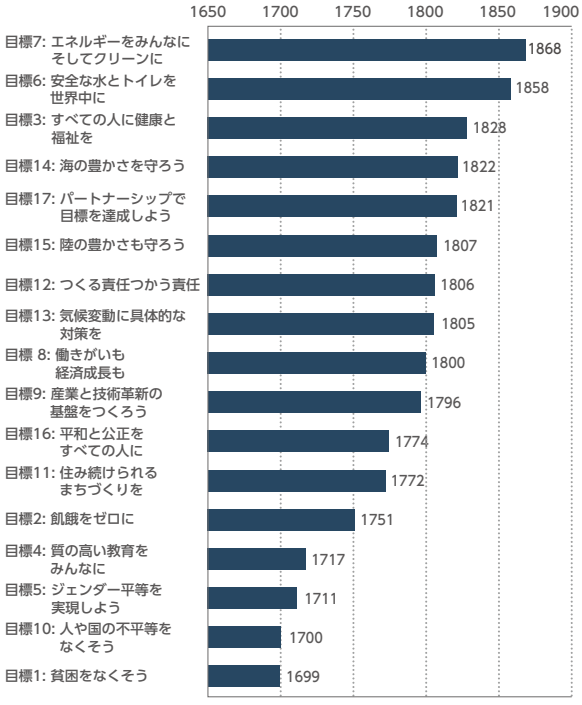
総合評価



CSRの重要課題(マテリアリティ)の評価



持続可能な開発目標(SDGs)に対する三菱電機グループへの期待度



※「特に期待する」4点、「期待する」3点、「やや期待する」2点、「あまり期待しない」1点として、点数化したグラフ

有識者ヒアリングの実施

三菱電機グループは、各界でご活躍され、深い知見をお持ちの有識者の方々に、三菱電機グループのCSRの取組についてCSRの最新の潮流を踏まえてご意見を頂きました。持続可能な開発目標（SDGs）やESG（環境・社会・ガバナンス）投資などの国内外の動向を踏まえ、主に「三菱電機グループのCSRの重要課題」、「三菱電機グループに期待すること」について、CSR推進担当者及び関連の深い部門の担当者が直接お話を伺いました。

2017年度は海外の有識者や、複数の資産運用機関からもご意見を頂き、グローバル視点や投資家視点をCSR活動に取り入れています。

（株）大和総研 主席研究員
日本サステナブル投資フォーラム共同代表理事

河口 真理子 氏

専門分野：CSR全般、ESG投資、エシカル消費

頂いたご意見：

- 長期視点を重視するESG投資の市場は急速に拡大しており、中長期的な戦略策定や取組をより強化して欲しい。
- 日本の外国人技能実習生は現代の奴隷労働という指摘もあり、国内の人権問題として注意すべきである。直接雇用はしていなくてもグループ・サプライチェーンでの雇用の可能性もあるので対応を検討して欲しい。

Sustainavision Ltd. 代表

下田屋 毅 氏

専門分野：人権問題、欧州CSR動向

頂いたご意見：

- 今後は、2017年度に制定した人権の尊重に関する方針を全社・グループに浸透させることが重要。経営層から従業員まで、それぞれが人権課題を理解することができる教育資料を使用し、分かりやすく伝える必要がある。
- 人権課題は地域によって差がある。世界の各地域においてもステークホルダーの声を聞いて対応する必要がある。
- 貴社はサプライヤーチェックにSAQ（自己問診票）を活用されているが、その内容が何を意図しているか、サプライヤーにより伝わるように、サプライヤーとコミュニケーションを密にし、研修の充実を期待する。
- 貴社がステークホルダーの声を積極的にCSR活動に取り入れようとしていることは評価している。今後は、さらに、サプライチェーン上の、企業に声を届けられない権利保持者と呼ばれる弱い立場の人の人権も考慮に入れ、行動を始めて欲しい。

ロイド レジスタージャパン(株)
取締役 事業開発部門長

冨田 秀実 氏

専門分野：CSR全般（東京2020オリンピック・パラリンピック持続可能性に配慮した調達コード／ISO20400／GRIなどの様々な規格設計に関与）

頂いたご意見：

- 貴社はCSRに関して真面目に、真摯に対応している印象を受ける。今後、国際的なイニシアティブへの参加や国際規格への対応を進めて欲しい。
- SDGsへの取組は、目標に対してより貢献するために、貴社の強みが発揮できる分野に注力して、成果を明確にして欲しい。
- サプライチェーンマネジメントについては、すぐに基準を100%満たすことは難しいかもしれないが、まず、取引先に対して目指している水準を示すことが重要。多様な視点から協力体制を強化するのが望ましい。
- 国際的な調達に関する基準を遵守し、人権侵害などの違反が起きぬよう、サプライチェーンの川上から川下まで注視して欲しい。

Shared Value Initiative
Executive Director

ジャスティン・バクル 氏

専門分野：CSV※（アメリカを拠点に活動）

頂いたご意見：

- 事業を通じて社会課題に取り組み、「グローバル環境先進企業」を目指すべき企業の姿として掲げているが、それが自社の売上・利益、イノベーション・成長・競争優位にどのように結びついているか示すことができると望ましい。環境・社会面の目標や活動と、明確なビジネス成果が結びつくことを期待する。
- 4つのCSRの重要課題は的確で、三菱電機グループが社会とうまくエンゲージメントし、優位に競争していく上で、不可欠な役割を担っている。
- 特に、「持続可能な社会の実現」に取り組むことは、エネルギーの保全や、効率性の向上、排出削減の技術開発をリードし、SDGsの「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12:つくる責任 つかう責任」に大きく貢献できると考える。
- 「安心・安全・快適性の提供」に取り組むことは、社会課題を解決する企業としての立場を向上させ、「目標11:住み続けられるまちづくりを」に貢献できると考える。この技術領域には、輸送システム、都市計画、緊急対応ネットワークなど、公的機関や企業サイドからの大きな需要がある。

※CSV:Creating Shared Value:企業による経済利益活動と社会的価値の創出(=社会課題の解決)を両立させること

First Penguin
Founder & Chief
ファースト・ペンギン創立者

ワン・レイ・ヨン 氏

専門分野：アジアにおけるCSR、コミュニティエンゲージメント、
若者のエンパワーメント、スタディツアー（マレーシアを拠点に活動）

頂いたご意見：

- 海外売上が50%近いため、グローバルでの更なる取組の強化と情報開示を期待する。
- アジア各国で注目されるCSR課題は、発展段階、移民労働者の存在、環境の状況によって異なる。地域に応じたCSR活動、従業員教育を検討すべき。
- 労働安全衛生の教育や意識のレベルが高くない途上国では、労働安全衛生のマネジメントシステムの構築が重要。
- ジェンダー平等の実現に向けて、女性活躍の目標の具体化、女性従業員の教育と管理職への登用に関するKPIを設定することに期待する。
- 貴社の、CSRの重要課題を社内外の視点で評価する特定プロセスは優れている。また、特定された4つの重要課題は、グループに最も関連性も高い。今後はより積極的に海外のステークホルダーともコミュニケーションをとり、集めた意見を活動に反映して欲しい。
- 今後アジアでは、人々の教育レベルが高くなるにつれ、消費者の権利に対する意識の高まりが見込まれるため、市民社会の声に耳を傾ける姿勢を継続して欲しい。

投資家から頂いたESGに関する主なご意見　※複数の資産運用機関からご意見を伺いました。

- ESGは、企業の全体像を理解して価値を評価するために必要と考えている。
- グループ・グローバル、サプライチェーン全体でのESGの取組を重視している。
- ESGに関する活動に取り組んでいても、情報開示が少ないと評価が低くなる。情報開示を進めて欲しい。
- 近年、世界では企業によるESGに関する自主的なルールづくりが進む一方で、日本は遅れを取っており、ぜひ日本企業にも積極的に参画して欲しい。
- トップの力強いコミットメントに期待している。
- 日本企業の研究開発費は低迷しているため、戦略的な投資に期待したい。
- 幅広い事業を持つ場合、重点的に取り組む分野や、企業の特徴を分かりやすく戦略として示して欲しい。特に電機業界による、環境ビジネスへの貢献に期待している。
- 人権等の対応が不適切な企業は投資対象から除外している。
- 今後はSDGsの達成に貢献する企業への投資を検討している。

有識者とのダイアログ開催

左から、総務部長 黄檗満治、専務執行役 大隈信幸、執行役社長 柵山正樹、国連広報センター所長 根本かおる氏、㈱大和総研 主席研究員／社会的責任投資フォーラム共同代表理事 河口真理子氏、Sustainavision Ltd.代表 下田屋 毅氏（2018年2月開催当時）

有識者とのCSRをテーマにしたダイアログも3回目となりました。今回も3名の有識者をお迎えして、経営層が最新のCSRの論点を伺いつつ、三菱電機グループへの期待について、多くのご意見や提言を頂きました。

ダイアログは、三菱電機がCSRの視点を経営に取り入れていく上でも貴重な機会になっています。昨年はSDGs（持続可能な開発目標）について幅広い知見を頂き、SDGsを経営戦略に盛り込むというアクションにつなげました。今回は、未来の社会を見据えて、地球環境、資源・エネルギー、人権などの諸課題に、三菱電機グループが本業を通じて、いかに有効なソリューションを提供していくことができるか、活発な意見交換がなされました

有識者からの主なご意見・提言

多様性を活用し、誰も置き去りにしない社会を

国連広報センター
所長
根本 かおる氏

貴社には、本業を通じてSDGsを推進しようとする強い気構えを感じます。気候変動による自然災害が2015年から2016年で倍増し、飢餓人口が増え、8億の人々が栄養不良の状態にあるという深刻な状況にあって、総合電機メーカーとして貴社の果たすべき役割は大きいでしょう。

2020年度に、貴社は100周年を迎えられます。日本には長く活躍する企業が多いですが、これはSDGsが目指していることが日本企業のDNAに根付いているからでしょう。今後は「売り手よし、買い手よし、世間よし」の「三方よし」に、「将来よし」と「地球よし」を加えた「五方よし」に取り組んでもらいたいと思います。

SDGsには「誰も置き去りにしない」というスローガンがあります。障がい者、LGBTなどのマイノリティが参画しにくい会社になっていないか、今一度確認する必要があるでしょう。また、女性の活躍もまだ進んでいません。彼らの持つ能力を職場に取り込むことは、同時に彼らのニーズを新たなビジネスにつなげていくことが可能となります。多様性が企業の活力を生み出しますので、経営に取り込んでいただきたいと考えます。

(株) 大和総研 主席研究員
日本サステナブル投資フォーラム
共同代表理事
河口 真理子氏

要素技術に加え、事業を組み合わせて価値の創出を

このダイアログに参加させていただき3年目ですが、貴社は毎回提案されたことをすばやく取り入れ、次の回でそのご報告をされ、その真摯な取組には感銘を受けます。また情報発信の方法も熟達されてきたように感じています。

日本のESG（環境・社会・ガバナンス）投資の市場規模は急速に拡大しています。GPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）の積極的な取組が起爆剤になっていますが、2018年初めより、環境省が銀行・証券など金融関係のトップによるESG金融懇談会をスタートさせるなど、ESG投資のメインストリーム化が加速し、その中でSDGsがESG評価の柱として重要性を増しています。

貴社はSDGsの達成に、総合電機メーカーとしての強みを発揮できる立場にあります。その際、高いレベルの要素技術のみでなく、様々な事業と組み合わせシステムとして提供していくことが重要です。貴社の持つ幅広い事業を「足し算」するだけではなく、更に「掛け算」へと躍進させていくことを期待します。

人権はサプライチェーンの先の先までしっかり目配りを

人権については、欧州の先進企業と日本企業とで意識に隔たりがあることを感じます。欧州では、強制労働、人身取引等、「現代の奴隷」が大きな問題となっており、英国では2015年3月に現代奴隷法が制定され、今後もさらに取組・情報開示の両面で進んでいくでしょう。

人権課題はSDGsのすべての課題において関わってくるもので、企業活動の根幹に人権の尊重が据えられていることが必要です。今後は企業のトップ自らが人権の尊重に深くコミットし、その重要性を従業員に継続して伝えるとともに、貴社の人権方針の理解を従業員に促し、人権についての考え方を社内研修などで徹底し浸透させて、従業員が同じベクトルに向かって進んでいくことが不可欠です。そして人権の社内研修の参加者から自分の仕事に関係すること、また行動に結びつけられるのは何かについての意見を吸い上げて、それを各部門で実現していくことが必要となります。

また企業が人権の視点を取り入れるには、日本国内のみならず、世界のそれぞれの地域においてステークホルダーと対話を行い、彼らが何を考えているのかを知ることが必要です。さらには、難民や移民、先住民族等、直接的に利害関係のない方々の存在も気に掛けなければなりません。海外の工場では、そこにつながるすべてのサプライヤーについて、強制労働の有無や難民・移民への配慮にも留意すべきです。まずはサプライチェーン上のリスクを把握し、優先順位をつけて取組を行っていくことが肝要です。

Sustainavision Ltd.
代表
下田屋 毅氏

ダイアログを受けて

三菱電機グループは、創業100周年を迎える2020年度までに達成すべき目標として、「連結売上高5兆円以上、営業利益率8%以上」を掲げています。しかし、もう一段高い姿を目指すためには、財務目標の達成だけでなく、社会から常に必要とされる、真に社会に貢献する企業でなければなりません。

今回頂いた人権、ダイバーシティ、サプライチェーン上の課題、ESG投資に関するご意見を真摯に受け止め、今年も経営と統合して取り組んでいきたいと考えています。本日はありがとうございました。

三菱電機株式会社　専務執行役
大隈 信幸

社内浸透策

CSRの社内浸透の取組として、以下の施策を実施しています。

役員層へのCSR講演会の開催

役員やCSR委員会の委員等に対して、CSR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CSRについての重要性を再確認する機会となっています。

CSR講演会①

CSR講演会②

三菱電機グループ総務部長会議でのCSRの情報共有

三菱電機グループでは年に2回、国内のグループ会社の総務部長が集まり、コンプライアンス等に関する会議を開催しています。近年ではCSRの重要性を鑑み、三菱電機グループに共通するCSR方針やCSRの良好事例等について情報を共有しているだけでなく、個々の会社にとってのCSRについて考える機会としています。今後もグループ全体でのCSRのレベルアップに取り組んでいきます。

グループ会社総務部長会議

新入社員へのCSR研修の実施

毎年三菱電機の新入社員に対するCSR研修を実施しています。企業経営の基本であるCSR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。新入社員達は、従業員一人ひとりが日々の業務の中でCSRを実践していくことが必要だということを学んでいます。

新入社員へのCSR研修①

新入社員へのCSR研修②

CSR担当者研修の実施

2016年度に引き続き、2017年度は三菱電機の各事業所のCSR担当者と国内関係会社のCSR担当者計140名を対象に研修を実施しました。CSRの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのCSRの取組の理解やグループディスカッションを通じて、日々の業務の中での担当者としての具体的な役割について学びました。

2018年度以降はCSR担当者を通じて一般従業員向けのCSR研修を実施し、CSRの浸透を更に進めていく予定です。

CSR担当者研修①

CSR担当者研修②

社内報を通じたCSRの理解促進

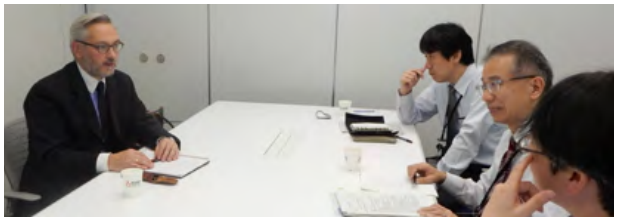
国内外のグループ会社に配布している社内報で、CSRに関する取組を紹介しています。一人でも多くの従業員が理解できるよう、日本語と英語にて展開しており、従業員一人ひとりが三菱電機グループに共通するCSRについて考える、貴重な機会となっています。

社内報を通じたCSRの理解促進

海外関係会社でのCSRの検討

三菱電機グループの海外関係各社でも、CSR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。

特に2017年度は、三菱電機グループ共通のCSRの考え方を浸透させるため、海外部門向けの会議にてCSRやSDGsの考え方を共有したほか、アジア地域の関係会社スタッフ向け研修や海外の経営幹部向け研修の中でCSRの浸透を図りました。また、アジア、アメリカ、ヨーロッパの担当者と、各地域のCSRの課題や三菱電機グループ共通のCSRの考え方について意見を交わしました。



海外担当者との意見交換

アジア地域関係会社スタッフ向けCSR研修

2017年12月、タイの拠点にて、三菱電機本社のCSR担当者を講師として、アジア地域の関係会社の現地スタッフの管理職を対象にしたCSR研修を行いました。当日は、タイのほか、インド、マレーシア、フィリピン、ベトナム、インドネシア、計6カ国18社から24名の社員が参加しました。「自分にとってのCSR」についての意見発表の場を設けた際には、数名の社員から熱心な発表があったほか、「自社でもっとCSRを広めたい。」という意思表示も行われました。これからも交流を通じてグローバルでのCSRの浸透を図っていきます。