

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、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。マテリアリティへの取組みを通じて、社会課題解決と事業成長を同時に成し遂げる「トレード・オン」で、サステナビリティの実現を追求します。マテリアリティへの取組みについては、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。

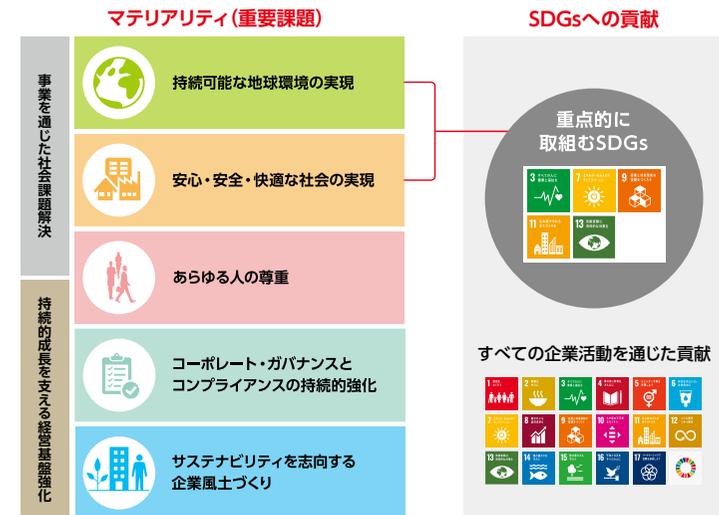
	マテリアリティ(重要課題)	重要とした理由
事業を通じた社会課題解決	 持続可能な地球環境の実現	気候変動をはじめとする環境問題、資源・エネルギー問題は、世界的な課題です。三菱電機グループは、持続可能な地球環境の実現を目指し、これらの解決に貢献します。
	 安心・安全・快適な社会の実現	三菱電機グループは、創立以来、家電から宇宙まで幅広い分野にわたって製品やサービスを提供することにより、社会に貢献してきました。企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、事業を通じて、多様化する社会課題の解決を目指しています。
持続的成長を支える経営基盤強化	 あらゆる人の尊重	人権は世界的な課題であり、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。
	 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	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。
	 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。

三菱電機グループのマテリアリティ

マテリアリティとSDGs

「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。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。



* 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

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名のアンケート及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、社内で議論を重ね、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)について全面的に見直しました。

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2023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。

Step1 社会的課題の認識(2020年度実施)

ISO26000*1、GRIスタンダード*2、SASB*3、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GR(I Global Reporting Initiative)が発行する持続可能性報告のための国際的な規準

*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



- 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

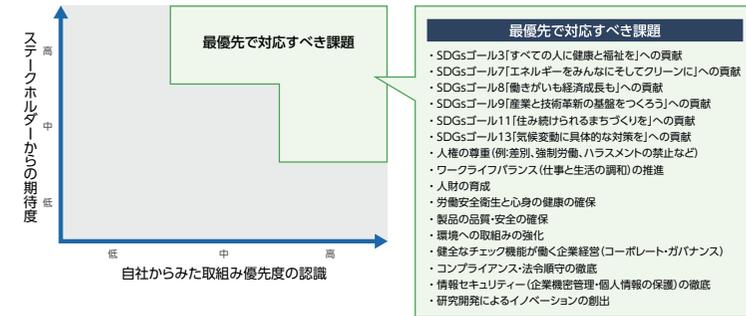
ガイドライン等からのマテリアリティ候補の抽出

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「陸の豊かさも守ろう」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・グローバル一体での企業活動
- 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)

次に、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等のステークホルダーに対して、アンケートを実施し、社会課題解決への期待を調査しました。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、三菱電機グループに対する意見を把握しました。これらの結果を基に、ショートリストから最優先で対応すべき課題の絞り込み等を行い、マテリアリティを検討しました。



三菱電機グループのマテリアリティマトリックス

Step3 マテリアリティの特定(2020年度実施)

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で特定しました。

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。SDGsへの貢献について期待の高い項目を社内アンケートで確認したところ、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。これらを踏まえて、「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(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)の5つを三菱電機グループが今後注力していく「重点的に取り組むSDGs」としました。

中長期の取組みと2024年度の目標及び2023年度実績

三菱電機グループは、2024年度にサステナビリティに関して特に重要な全社目標を設定しました。これらの達成に向けて、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。

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標／取組み指標 (KPI) ・実績			範囲
			2024年度目標	2023年度目標	2023年度 主な実績	
持続可能な地球環境の実現	【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			【新製品における前モデル比改善率】 1%以上	2.5%	三菱電機 グループ
		【Scope 1、2】 2030年度 実質ゼロを目指す	2025年度 53%以上削減*1	30%以上削減*1	37%削減*1	
		【Scope 3】 2030年度 30%以上削減*2	2025年度 17.5%以上削減*2	—	—	
		[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			<ul style="list-style-type: none"> Evercomm 社と協業契約を締結、製造業のカーボンニュートラル実現を支援するソリューションを提供 xEV用SiC/Siパワー半導体モジュール新製品「J3シリーズ」サンプル提供開始 「マルチリージョンEMS」を用いた大規模な社内実証を開始 	
	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 100%有効利用	2025年度 プラスチック排出物の 有効利用率(国内) 92%以上	プラスチック排出物の 有効利用率(国内) 90%以上	95%	三菱電機 グループ (国内)
安心・安全・快適な社会の実現	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				<ul style="list-style-type: none"> 3次元計測アプリ「Rulerless」が、CES 2024 インノベーション・アワードを受賞 インドネシアにおける新首都移転プロジェクト向け昇降機受注 	三菱電機 グループ
					<ul style="list-style-type: none"> 2024年度 三菱ルームエアコン霧ヶ峰「FZ、FD、Z、ZDシリーズ」発売 Uber Eats、三菱電機、Cartken が AI 活用の自律走行ロボットデリバリーサービスで業務提携 	

*1 Scope1、2 は2013年度を基準年とした削減目標

*2 Scope3は2018年度を基準年とした削減目標

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標／取組み指標 (KPI) ・実績			範囲	
			2024年度目標	2023年度目標	2023年度 主な実績		
あらゆる人の尊重	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	2027年度 国際規範に則った人権デュー・ディリジェンス*3実践	特定した人権課題に対する改善施策展開率45%以上	人権インパクト・アセスメントの全事業本部への実施	全事業本部へのヒアリングを通じてバリューチェーンにおける潜在的な人権課題を特定(人権インパクト・アセスメント)	三菱電機グループ	
		2027年度 RBA*4プロセスに基づくサプライチェーンにおける人権への負の影響低減	主要取引先(購入額上位80%)からの三菱電機グループサプライチェーン行動規範への同意取得100%	サプライヤー人権デュー・ディリジェンスのRBAプロセス移行に向けた運営整備	取引先に対し、三菱電機グループのサステナビリティの考え方や人権尊重の取組み、RBAプロセスの取組み等を説明		
	多様・多様な人財が集い、活躍する環境の実現	2025年度 従業員エンゲージメントサーベイの従業員エンゲージメント*5良好回答率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			55%(三菱電機、2023年度下期)	三菱電機グループ(国内)
			計画的な「人への投資」の実施	キャリア自律支援強化	<ul style="list-style-type: none"> コーチング研修(所長級以上84名) 外部講師による1on1研修(管理職約3,000名) 社長による社内拠点でのタウンホールミーティング(延べ130回以上実施) 	三菱電機	
			新人事処遇制度の導入	新人事処遇制度の検討	2024年4月から新制度導入		
			社外人財の戦略的採用活動推進	2023年度計画(社外公表値)の経験者採用数は達成			
	2030年度 経営層*6に占める女性・外国人比率30%以上	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多様性推進等	社内における経営幹部候補人財の計画的サクセッション		経営層*6に占める女性・外国人比率約15%(2024年3月末時点)	三菱電機	
			2030年度女性管理職比率12%以上	管理職登用プログラムの推進	2023年度管理職候補者を選抜		
	経営幹部候補育成プログラムとの連動等			2023年度経営幹部候補者群を選抜			

*3 人権侵害を是正・防止するためのPDCAサイクルを回すこと

*4 Responsible Business Alliance。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

*5 毎年実施する「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」

*6 取締役、執行役、上席執行役員

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標/取組み指標 (KPI)・実績			範囲	
			2024年度目標	2023年度目標	2023年度 主な実績		
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	3つの改革	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 3つの改革の推進状況をまとめ、半期毎に情報開示 3つの改革モニタリング委員会の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 3つの改革の推進状況をまとめ半期毎に情報開示(2023年4月・10月) 3つの改革モニタリング委員会を6回/年実施 	三菱電機グループ	
		取締役会の実効性の向上	社外取締役50%超の継続	社外取締役50%超の継続(2024年6月末時点60%)	58.3%(2024年3月末時点) 取締役12名中、社外取締役7名	三菱電機	
		品質不適切行為の再発防止	未然防止の品質体制構築	エンジニアリングプロセス改革及び環境整備推進	エンジニアリングプロセス改革の仕組みづくり	品質風土改革19施策は概ね順調に進捗	三菱電機グループ
	"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实施	コンプライアンス研修の継続的实施	コンプライアンス研修の継続的实施	2023年度行動規範eラーニング受講率:100%	三菱電機グループ	
			行動規範eラーニングの受講率100%維持	—	—	三菱電機	
			重大な独占禁止法及び贈収賄事案の発生0件	—	0件	三菱電機グループ	
	サイバーセキュリティ成熟度の向上	2025年度三菱電機グループ(国内)サイバーセキュリティ成熟度レベル2 ^{*7} の達成	社内で行ったセキュリティ施策を国内関係会社に展開	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 ^{*8}	国内関係会社:メールセキュリティ等、17施策中6施策完了	三菱電機グループ	
		2028年度三菱電機グループサイバーセキュリティ成熟度レベル2 ^{*7} の達成	アジア・米州・欧州の情報システム環境是正と監視運用体制検討		<ul style="list-style-type: none"> 中国:施策展開完了、運用開始 アジア、欧州、米州:運用体制整備及び情報システム環境の是正に着手 		
	サステナビリティを志向する企業風土づくり	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における「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%以上	<ul style="list-style-type: none"> 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 従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%達成 	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	従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率 72%	三菱電機
		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	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書の公開 サステナビリティ説明会の開催 Web、リアルイベントによる学生、一般ユーザー、従業員向けサステナビリティの取組み紹介 社内向けサステナビリティワークショップの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティレポート、統合報告書を公開 サステナビリティ説明会を初開催 株主・投資家とのESG面談実施 	三菱電機グループ

*7 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。レベル2は、当社規模の企業に対する業界期待水準

*8 目標年は2028年度