

社長メッセージ

サステナビリティ経営のさらなる深化

三菱電機グループは2022年度、経営方針においてサステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけました。これに伴い、私たちが意識すべきポイントは「持続可能な社会に事業で貢献」「持続可能な社会への責任」「長期の社会変化・環境変化に対応するリスク管理」「ステークホルダーとのコミュニケーション」の4点であると整理しました。

また、サステナビリティ経営の推進のため、「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。

「事業を通じた社会課題解決」では、注力する領域として「カーボンニュートラル」「サーキュラーエコノミー」「安心・安全」「インクルージョン」「ウェルビーイング」を明確にするとともに、SDGsの5つの目標に重点的に取り組んでいます。

特に「カーボンニュートラル」への対応は私たちが強みを発揮できる分野であり、「責任」と「貢献」の両面から取り組みを加速させています。自社の脱炭素を目指す「責任」面では、これまで2030年度の目標としていた「工場・オフィスでの温室効果ガス排出量を50%以上削減(2013年度比)」を見直し「2030年度に実質ゼロを目指す」と排出量の削減目標を上方修正しました。「貢献」面では、社会全体のカーボンニュートラルの実現に貢献する事業の創出・拡大を目指しています。

他の4つの課題領域についてもカーボンニュートラル同様、事業を通じた持続可能な社会への「貢献」面だけでなく、持続的な社会への「責任」として課題解決に取り組み、そこで得られた知見や良好事例を事業に展開していくという循環も実現していきたいと考えています。



代表執行役 執行役社長
漆間 啓

「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革

三菱電機グループは長期視点のもと、グループ内外の知見の融合と共創により、新たな価値を提供する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革に向けた取組みを進めています。当社グループは、従来、製品・サービス単体を販売し、コンポーネントを主体に事業を展開してきた会社です。私たちが納入した製品をお客様が使用するとき、そこには運用状況等のデータが蓄積されますが、今日ではこれらのデータの重要性が一段と高まっています。お客様から得られたデータをデジタル空間に集約し、分析するとともに、グループ内が強いつながり、知恵を出し合うことでコンポーネント、システム、統合ソリューションを進化させ、新たな価値を生み出し、その価値をさらに幅広いお客様に還元する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へと変革し、多様化する社会課題の解決に貢献してまいります。

一部では、既にこうしたビジネスが育ってきています。例えばFAシステム事業では、お客様の生産ラインをデジタル上に再現した「デジタルツイン」において、現実空間で蓄積したデータの分析を通じてシミュレーションを行うことで、製造プロセスの効率化や適切なメンテナンス方法等、コンサルティングにまで踏み込んだ提案をすることが可能になりました。これにより、お客様に新しい価値を提案できるだけでなく、私たちのビジネス領域を大きく広げることができると考えています。

多様・多才な人財の育成

三菱電機グループの持続的な成長のためには、その原動力となる「人財」の育成は極めて重要です。このような考えの下、企業が成長していく上で核となる「人」への投資を拡大、強化します。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」を大切にしていきます。加えて人的資本の価値最大化のためには、人財戦略は事業戦略と統合されていなければなりません。例えば、私たちが目指す「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」を実現するためには中核を担う人財として、コアコンポーネントやフィールドナレッジを基にデータやシステムを繋ぐ全体像を設計できる「DXシステムアーキテクト」や、DXに係るソフトウェアやシステムの開発・実装を担う「DXエンジニア」等が必要です。5年後、10年後の事業のありたい姿に向けて人財を採用・育成してまいります。

ジェンダーバランスの観点では、国内拠点における管理職の男女比率等にまだ課題があると感じています。従業員が等しくチャンスを得られるようにするには、「男性だから、女性だから」といった無意識のバイアスをなくしていかなければなりません。また、事業所内託児施設の拡大等、育児中の従業員が働きやすい環境づくりも進めています。2022年4月からは、マネジメントのプロフェッショナルを育成する「社長塾」を、新任執行役等を対象にスタートしています。その手前の段階として、次世代の経営幹部候補を計画的に育てていくことも不可欠です。候補者へのアセスメントを行い、海外経験や業務経験の面で不足があれば早期に補うことで、将来に向けたキャリア形成を促進していきます。さらに、能力のある若手を登用する仕組みづくりや、グローバル環境での人事異動を活性化するためのジョブグレーディングの導入等にも取り組んでいます。

3つの改革

信頼回復に向けた3つの改革「品質風土改革」「組織風土改革」「ガバナンス改革」については着手から約1年が経過、改革に向けた施策は計画どおり進捗しています。

品質風土改革では、顧客に対して技術的に正しい説明を尽くす組織能力を再構築するとともに、経営層自らお客様と対話・交渉することで現場の負担を軽減し、「そもそも現場が品質不適切を起こす必要のない仕組み」の構築に取り組んでいます。

組織風土改革では、「上にもものが言える」、「失敗を許容する」、「共に課題を解決する」風土の醸成を図っています。経営層自らの変革や管理職の行動変容等に力を入れ、経営層と現場社員が同じ目線で本音を語り合う「タウンホールミーティング」や、社内SNSを活用した対話等の取り組みを進めています。

ガバナンス改革では、予防を重視したコンプライアンスシステムの構築を進めています。外部の視点を適切に入れることで、不正が起こらない、起こさないガバナンス／内部統制の仕組みを実現していきます。2022年度に受けた第三者機関による取締役会実効性評価では、実効性の向上が認められました。また、2023年6月の第152回定時株主総会において、新たに2名の女性社外取締役が選任されました。今後も、独立社外取締役が過半数を占める取締役会において、ジェンダーや国際性、職歴、年齢等の多様性がもたらす多角的な視点で事業の発展に努めていきます。

三菱電機グループの存在意義と従業員一人ひとりのマイパーパス

私たちは企業理念、会社のパーパスとして、「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」を掲げ、企業活動を行っています。これは三菱電機グループの存在意義、会社のパーパスであり、常に追求し続ける究極の目標です。

企業理念、会社のパーパスが組織としての志であるのに対し、それを着実に実行していくために欠かせないのが、従業員一人ひとりの志、「マイパーパス」です。現在、グループ全体で企業理念を自分事化していくためのマイパーパス活動を進めています。

私自身は、「三菱電機グループを活力ある会社にする。そのために“情熱・熱意・執着心”を持ち続ける」をマイパーパスとして掲げました。現在、私を含む役員全員がマイパーパスを社内に発信しており、今後、この取組みを順次、部長・課長クラスから現場へと広げていく予定です。変化を起こすためには、個々人が主体的に動くことが必要であり、その意味で各自がマイパーパスを明確にする意義は大きいと考えています。マイパーパス活動を通して、従業員が自分の日々の業務の中で三菱電機グループが目指すものを実感・実現できるよう、この活動を進めていきたいと考えています。



2023年7月

代表執行役 執行役社長

漆 間 啓

サステナビリティ担当執行役メッセージ

サステナビリティの実現に向けて

三菱電機グループが、経営方針に『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・従業員を始めとしたステークホルダーへの責任を果たすことを掲げてから1年。私どもは、サステナビリティの実現を経営に実装させるために、様々な取り組みを行ってきました。



常務執行役 武田 聡

サステナビリティの実現に向けた推進事項

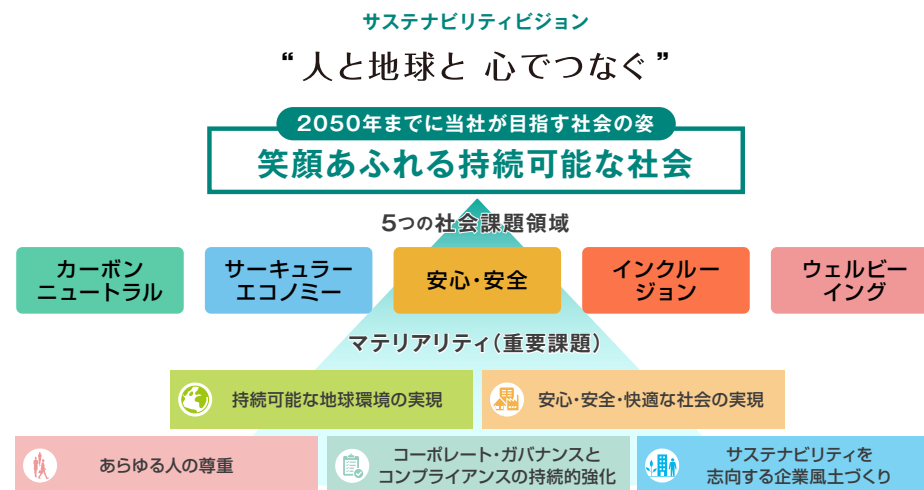
まず、サステナビリティを経営の根幹に位置づけた私たちが取り組むべきことは何なのか、改めてサステナビリティ委員会等で議論し、サステナビリティの実現に向けた4つの推進事項を明確にしました。

一つ目は、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」に貢献することです。二つ目は、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です。三つ目は、短期的・中期的のみならず、長期的な社会変化・環境変化に適應すること、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・最小化することです。四つ目は、透明性の高い情報開示を通じて、社会・顧客・株主・従業員を始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です。

マテリアリティ(重要課題)に関する主要なKPI

三菱電機グループは、「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」「あらゆる人の尊重」「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」「サステナビリティを志向する企業風土づくり」の5つのマテリアリティ(重要課題)を掲げています。

「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」の二つの面から特定した先の5つのマテリアリティ(重要課題)に対し、中長期の目標や取組み指標(KPI)を設定の上、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。2023年には、取組み指標として特に重要な17項目を設定しました。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及び施策の推進を行い、経営への着実な組み込みを図っています。



社会課題の解決に向けた課題領域

私たちが手掛ける「家電から宇宙まで」という幅広い事業分野の中で、三菱電機グループの人財や技術をもって、私たちはどのような社会課題を解決したいのか、また、社会からはどのような社会課題の解決を期待されているのかを改めて整理しました。その時によりどころにしたのが、2022年に策定したサステナビリティビジョン「人と地球と心でつなぐ」です。三菱電機グループは2050年に目指す社会を「笑顔あふれる持続可能な社会」としています。取引先やお客様、そして三菱電機グループ従業員など幅広いステークホルダーが幸せを感じられる社会を意識したものです。

2050年のありたい社会からバックキャストし、三菱電機グループが解決する課題領域として、『カーボンニュートラル』『サーキュラーエコノミー』『安心・安全』『インクルージョン』『ウェルビーイング』の5つを特定しました。

『カーボンニュートラル』：自社だけでなく社会のCO₂を減らし、気候変動を抑える脱炭素社会

『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

『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

『インクルージョン』：あらゆる人を尊重し、誰もが自由で公正にいきいきと過ごせる社会

『ウェルビーイング』：一人ひとりの心身ともに健康で快適なくらし

笑顔あふれる社会の実現に向けて、まずはこのような社会やくらしを目指していかなければなりません。中でも、カーボンニュートラルへの対応は私たちが特に強みを発揮できるものであり、「責任」と「貢献」の両面から取り組みを加速させています。自社領域の脱炭素を目指す「責任」では、これまで2030年度目標としていた「工場・オフィスでの温室効果ガス排出量を50%以上削減(2013年度比)」を見直し、「2030年度に実質ゼロ」を目指すこととしました。「貢献」では、社会全体のカーボンニュートラルの実現に貢献する事業の創出・拡大を目指しています。

人財に対する考え方

サステナビリティを実現するための原動力は、三菱電機グループに関わる人に他なりません。この考えの下、「人=将来の価値を生み出す資本」とらえた人財戦略を、より一層推進しています。グローバル競争がますます激化する事業環境下で、三菱電機グループが社会からの信頼を取り戻し、発展するために、多様・多才な「個」の力を総結集し、あらゆる変革を成し遂げていきます。

「変革」に向けて

このように、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置付けることを掲げてから1年。私たちは、できることを全力で進めているところです。2022年度の品質不適切事案を受け、三菱電機は今、変わろうとしています。この改革はすぐに成し遂げられるものではありません。特に、風土改革には、現在進めている活動を一過性のもので終わらせず、一つひとつの課題の解決を5年、10年と辛抱強く継続して、よりよい企業風土を根付かせていかなければならない、という覚悟をもって取り組んでいます。

私自身は、これらの取組みに対し、「オーナーシップをもって、主体的に取り組む」ことを大切にしています。これは、私自身のパーパスでもあります。三菱電機グループの目指す姿に私自身のパーパスを重ねて、サステナビリティの実現に尽力していきます。



常務執行役

武田 聡