

7211
みつ びし じ どう しゃ
三菱自動車

(注)公開情報ベース

【本社】 108-8410 東京都港区芝浦3-1-21 田町ステーションタワーS
【TEL】 03-3456-1111

【設立】 1970.4 【上場】 1988.12 【決算期】 3月
【特色】 日産の事実上傘下、ルノー含め3社連合。新車開発や部品調達など協業拡大。東南アジアで稼ぐ

CSR評価

人材活用	環境	企業統治	社会性	基本
A	A	A	A	AA
65.7	60.4	71.7	64.7	63.3

財務評価

成長性	収益性	安全性	規模
AA	B	A	AAA
77.4	88.0	78.6	97.8

CSR全般

CSRの基本的取り組み

【経営理念】 有
【活動のマテリアリティ設定】 有
持続可能なサプライチェーンの実現、水資源の保全、気候変動・エネルギー問題への対応、道路交通事故の削減に寄与する製品の提供、製品品質、セールス・サービス品質の向上、事業を通じた地域経済への貢献、ほか
【方針の文書化】 有
(注)サステナビリティレポート、統合報告書

【活動の報告】 紙とWeb
【第三者の関与】 有(機関名:環境データ:(一財)日本品質保証機構、レポートの第三者意見:日本政策投資銀行)
【統合報告書】 有

【ステークホルダー・エンゲージメント】 有 内容報告:行っている
株主・投資家:決算説明会(年4回)、中期経営計画説明会(随時)、個別施策説明会(随時)、株主総会(年1回)、取引先経営幹部と自社幹部との個別懇談会(22年度:1回当たり20社程度、年9回)
【汚職・贈賄防止】 方針有

①公平・公正な関係(グローバル行動規範):私たちは、公務員および取引先(販売会社、部品メーカー、その他)と、公平かつ公正な関係を維持していく。私たちは、直接または第三者を通じた間接的な形で、贈賄を含めいかなる形態の汚職行為も参加・是認しない ②贈賄防止行為および腐敗行為の防止に関するグローバルな指針として、「グローバル賄賂防止ポリシー」を制定

【ISO26000】 活用
【CSR部署】 (専任)サステナビリティ推進部
(注)19年4月、複数部門に分散していたサステナビリティに関する業務を集約した専任組織として新設。サステナビリティ推進部が事務局を担当

【CSR担当役員】 執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置
【同・CSR業務比率】 ー

【NPO・NGO連携】 有(主な連携先:ワールドビジョン・ジャパン、(公財)みちのく未来基金、(公財)オイスカ)
06年から山梨県早川町の山林「バジェロの森」にて早川町および(公財)オイスカと協働し、森林保全活動を実施

【CSR等関連基準】 国連GC、OECD多国籍企業GL、GRI、日本経団連:企業行動憲章、ILO中核的労働基準、SDGs、指導原則、TCFD、CDP、国内業界団体基準(①環境報告ガイドライン(2018年版) ②エコアクション21)、国際業界団体基準(①IEA(国際エネルギー機関) ②IPCC(気候変動に関する政府間パネル))

【CSR関連・表彰歴】
(21年度)PRIDE指標「ゴールド」認定(work with Pride選定)
(22年度)①PRIDE指標「ゴールド」認定(work with Pride選定) ②Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Indexの構成銘柄(Morningstar選定)

ESG・CGコード

【ESG情報の開示】 開示
【機関投資家・ESG調査機関等との対話】 行っている(対話内容:環境を含む非財務情報について意見交換。22年度は「環境ターゲット2030」について国内外の機関投資家など対話を実施)
【社外取締役による経営者評価】 行っている

【指名・報酬委員会等の設置】 設置している
【ESG等関連指標の役員報酬への反映】 反映している
(注)22年度に役員の中長期業績連動報酬を決定する指標として「事業活動CO₂排出量」および「従業員エンゲージメント」を追加

サステナブル調達

【サステナブル調達の実施】 行っている
【調達方針、労働方針、監査方針等の基準】 開示
【サステナブル調達に関する調達先監査・評価】 有
【取引全般に関する基本方針】 有
【サステナブル調達の具体的な取り組み】 「サプライヤー-CSRガイドライン」および「グ

リーン調達ガイドライン」の順守を取引先に依頼している。この確実な履行のために、取引先にCSRガイドライン合意確認書およびグリーン調達ガイドライン適合宣言書の提出を求めている。第三者評価機関による取引先へのCSRアセスメントを通じての把握に務めている

【紛争鉱物の対応】 対応
【紛争鉱物対応内容】 対応方針策定
【紛争鉱物の取り組み】 紛争鉱物などの調達により人権侵害に負担する事がないよう、「サプライヤー-CSRガイドライン」に「児童労働の禁止」、「強制労働の禁止」および「紛争鉱物などの不使用」を明記して責任ある調達を推進

社会課題解決の取り組み等

【SDGs】 参考にして
【SDGsの対応】 目標3/目標4/目標5/目標6/目標7/目標8/目標9/目標10/目標11/目標12/目標13/目標15/目標16/目標17
【従業員の社会課題解決】 行っている
【従業員の社会課題解決の具体例】 サステナビリティ全般に関するオンライン研修・サステナビリティに関するニュースレター発信など

ガバナンス・法令順守・内部統制

取締役

【人数】 13人 【代表者数】 4人 【女性】 2人 【社外】 11人

監査役

【人数】 0人 【社外】 0人

株主

【株式数】 1,490,282千株 【株主総数】 245,704人
【所有者状況】 政府・地方公共団体 0.00%、金融機関 10.21%、金融商品取引業者 1.72%、他法人 56.87%、外国法人等 12.99%、個人他 18.21%

企業倫理

【方針の文書化・公開】 文書化・公開
【従業員の行動規定】 有

法令順守

【部署】 ー

IR

【部署】 (専任)IR室

内部通報・告発への対応

【内部通報・告発窓口】
社内: 設置済み
社外: 設置済み
【通報・告発者の権利保護規定】 制定済み
【公益通報者保護法ガイドライン】 参考している
【通報・告発】
21年度 22年度
件数 134 94
【実効性向上への取り組み】 従業員が通報しやすいように社外の専門会社に独立した通報窓口を設置し、匿名での受け付けを可能としている
(注)22年度の94件中の法令違反やハラスメントなどコンプライアンス上の問題があった4件については、速やかに是正処理を取るよう関係部署に指示し、確実に実施されたことを確認している

国内・海外での法令違反等

【海外での法令違反等】 (件数)20年度 21年度 22年度
贈賄による摘発 ー ー 0

内部統制への取り組み

【委員会】 設置済み
【内部監査部門】 有
【内部統制の評価】 有効(2023年3月)
【CIO】 有(執行役員グローバルIT本部長)
【CFO】 有(代表執行役員社長)
【情報セキュリティポリシー】 策定済み
【情報セキュリティ監査】 内部・情報セキュリティ委員会によるモニタリング 外部:ー
【プライバシー・ポリシー】 制定済み

リスクマネジメント等への取り組み

【体制】 有
【基本方針】 有
【対応マニュアル】 有
【責任者】 リスクごとに執行役員または理事レベルの「リスクオーナー」を設置し、可能な限り早期のリスク低減に取り組んでいる
【BCM構築】 有
【BCP策定】 有
【BCP想定】 地震/水害/感染症大流行/情報セキュリティ侵害/戦争・テロ
【取組状況】 22年度からは新たな強化策として内部統制推進室を設置。昨今、戦略・財務・オペレーション・ハザードリスクが複雑に絡み合ったリスク(地政学リスク・経済安全保障上のリスク・ビジネスと人権のリスクなど)が顕在化しており、リスクの範囲を拡大して管理する体制としている

雇用・人材活用

基礎データ

【従業員】 合計 男 女

従業員数(人)	21年度	13,829	12,309	1,520		
	22年度	13,671	12,139	1,532		
平均年齢(歳)	21年度	41.5	41.9	38.5		
	22年度	41.9	42.3	38.8		
勤続年数(年)	21年度	15.4	15.9	11.7		
	22年度	15.3	15.8	11.9		
平均年間給与(円)	21年度	6,605,000	—	—		
	22年度	7,437,000	—	—		
臨時雇用者数(人)	21年度	3,441	22年度	3,530		
連結従業員数(人)	21年度	28,796	22年度	28,428		
外国人従業員数(人)	21年度	—	22年度	—		
連結外国人従業員数(人)	21年度	—	22年度	—		
(注)21年度(平均年齢・勤続年数:合計の値は有価証券報告書ベース。男女の値はサステナビリティレポートベース) / 22年度(平均年齢・勤続年数:合計の値は有価証券報告書ベース。男女の値はサステナビリティレポートベース)						
【新卒採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	短・専	高卒・他
22年4月入社	123	58	42	16	10	55
23年4月入社	207	127	104	23	2	78
【中途採用】	合計	大卒計	大卒男	大卒女	他男	他女
21.4~22.3	446	—	—	—	—	—
22.4~23.3	309	—	—	—	—	—
【離職者数】	合計	早期	自己	会社	転籍	他
男	—	—	—	—	—	—
女	—	—	—	—	—	—
合計	441	—	392	13	36	—
2022年4月~2023年3月						
(注)転籍に他事由も含む						

多様な人材活用

【役職登用状況】	女(人)	男(人)	外国人(人)	女性比率(%)
管理職	98	—	—	6.0
うち部長職以上	14	—	—	—
役員	3	—	—	8.6
うち執行役員	1	—	—	—
2023年3月現在				

【多様な人材の管理職比率の目標】 女性:24年3月までに管理職候補者層(係長・主任級、専任系指導専門職)比率15%
(注)【役職登用状況】【多様な人材の管理職比率の目標】:管理職の女性比率は「課長職」と「課長職より上位の役職(役員は除く)」の合計で算出。目標値と比率が異なる。女性役員数は23年7月現在の値。いずれもサステナビリティレポートベース

【多様な人材登用推進の専任部署】 有(ダイバーシティ推進室)

【LGBTへの対応】 基本方針:有
【LGBTへの取り組み】 行っている
 LGBTQの理解と知識を身に付けること、ALLY(アライ)と呼ばれる支援者を増やすことを目的に開催している「LGBT理解促進セミナー」は、22年度約240人の社員が参加。21年度LGBTQの基礎知識を習得するためのeラーニング講座は、約11,440人の社員が受講

【推進のための基本理念】 ダイバーシティ推進方針:社員一人ひとりの違いを活かして、多様な視点、思考を取り入れることで、変化に対応し、組織力を高め、クルマの新しい魅力、価値を創り出すことを目指す

【推進の中長期ビジョン】 ①女性社員の活躍推進 ②障害者の雇用促進 ③LGBTQに対する理解の促進

【推進の取り組み】 外国籍従業員の受け入れ対応として、宗教・宗派を問わず利用可能な祈祷室を本社、岡崎地区の2拠点に設置。岡崎地区の祈祷室には、礼拝前に身体を清めるための「小浄室」も設置

【男女間賃金格差】 給与水準は職務区分に応じた体系であるため、男性の給与に対する女性の給与の比率は78.9%だが、同一職務における人種や国籍、性別などによる給与格差はない

【退職した従業員の再雇用制度】 有
【正社員の定年】 有:60歳
【定年後の就業機会】 定年後のシニア人材を再雇用する制度を運用
【若手社員のスキルアップ】 3年間の派遣プログラム(語学研修1年+現地関連会社での実務経験2年)を実施

人権・労働問題

【人権尊重・差別禁止の方針】 有
【人権デューデリジェンス】 行っている
【人権尊重・差別禁止等の取り組み】 人事部門担当の役員が主導し、人権啓発教育を推進。21年度の本社および国内の3製作所に続き、22年度はASEANの主要拠点であるタイ現法において海外で初めての人権アセスメントを実施
【ILO中核的労働基準】 尊重している
 社社の自由及び団体交渉権、強制労働の禁止、児童労働の実効的な廃止、雇用及び職業における差別の排除
【発生した労働問題・対応】 22年度は本社・労働組合本部間で計59回の協議を開催し、労働条件や労働環境などの課題について情報共有を図り、労使一体化となって課題解決に当たっている。海外拠点においては各国の労働規則にのっとり、労働組合と良好な労使関係の構築に努めている

障害者雇用

【障害者雇用】	20年度	21年度	22年度
実人数(人)	361	370	360
障害者雇用率(%)	2.59	2.41	2.32
(注)各年4月時点。雇用者数および雇用率は「障害者の雇用促進等に関する法律」にのっとり、重度の障害を持つ人は1人雇用をもって2人と見なす。短時間労働			

者は原則、1人の雇用をもって0.5人と見なす。ただし、重度の障害を持つ人は1人と見なす。掲載雇用者数は小数点第1位を四捨五入した値

【特例子会社】 有(MMCウイング)
【障害者雇用の取り組み】 本社ビルには、車いすやオストメイトの社員にも対応した多目的トイレを設置し、障害のある社員が働きやすい職場づくりに取り組んでいる。支える側の指導員の存在が不可欠なことから、21年度より就職を控えた大学生に「多様な使途や職業に接する機会」として「指導員」の仕事を理解するためのインターンシップを実施

人事評価・キャリア形成支援制度

【能力・業績評価基準】 公開
【能力・評価結果】 従業員本人に公開
【従業員の評価】 業績達成度評価、および自社行動指針であるMMC WAY、人材育成・組織管理、専門性の3つの基軸による多面的なコンピテンシー(行動)評価
【1人当たり年間教育研修費用】 把握している
 研修費用(円) 21年度 6,171 22年度 9,414
【1人当たり年間教育研修時間】 把握している
 研修時間(時間) 21年度 7.0 22年度 8.6
 (注)人事部主催の研修実績
【研修の自由選択】 可能
【従業員の満足度調査】 行っている
【キャリアパス・キャリアマップ】 キャリアデベロップメントプランに基づく
【キャリア研修】 実施(50歳以上:実施)
【キャリア相談】 定期的に実施(上司・上長)

ワーク・ライフ・バランス

【産児・育児】
 産児休暇 産前6週間・産後8週間
 配偶者の出産休暇制度 有(2日)
 育児休業(最長) 3歳到達日の翌年度4月末まで取得可能
 20年度 21年度 22年度

産児取得者数(人)	—	—	—
育児取得者数(人)	81	156	207
うち女取得者数(人)	46	68	57
うち男取得者数(人)	35	88	150
うち男取得率(%)	—	16.0	68.4
1週間以内取得者数(人)	—	—	—
育児休業復職率(%)	96.0	95.0	94.0

(注)男性育児休業取得率:21年は育児休業の取得割合のみ。22年度は育児・介護休業法の規定に基づく育児休業等および育児目的休暇の取得割合。育児休業復職率は復帰後定着率(育児休業から復職した後、12か月経過時点で在籍している従業員の総数÷前報告期間中に育児休業を終了した従業員の総数×100)。22年度の男性育児休業取得者数150人には、出生時育児休業取得者22人を含む

【産休・育児取得の取り組み】 妊娠期間休業:妊娠から産前休業の前日までの間で、あらかじめ申し出た期間に取得可能(回数制限なし)。管理職向け男性育児推進研修の実施

【看護・介護】
 看護休暇(最大) 小学6年生の年度末まで、対象となる子1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内(それぞれ最初の5日間は有給)
 介護休暇(最大) 介護対象者1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内(それぞれ最初の5日間は有給)
 介護休業(最長) 3年
 20年度 21年度 22年度

介護休業取得者数(人) — 5 9

【3歳~就学前の子を持つ従業員利用可能制度】 短時間勤務制度/フレックスタイム制度/事業所内託児施設設置の運営
【特筆すべき両立支援制度】 18年度より「両立支援コンシェルジュ」を社内を設置し、育児や介護など社員の個別相談に対し適した制度活用を社員に案内

賃金・休暇・諸制度

【総労働時間】 1,946.7時間/年
【残業時間】 24.9時間/月(298.9時間(1人当たりの所定外労働時間(年間))÷12(カ月)で算出)
【残業削減の取り組み】 行っている
 第3金曜日もしくは20日前後の金曜日を「プレミアムフライデー」として15時までの退社を推奨

【有給休暇】	付与日数	取得日数	取得率(%)
20年度	—	19.3	99.2
21年度	—	17.8	89.5
22年度	—	—	94.8

【ボランティア参加・休暇・休職】 20年度 21年度 22年度
 ボランティア参加 — 50,576 58,767
 ボランティア休暇 — — —
 同休職 — — —
 青年海外協力隊 — — —
 マッチングギフト 有

(注)ボランティア活動参加は社会貢献活動参加人数(延べ人数)、「三菱自動車STEP基金」および「マッチングギフト」を実施
【勤務柔軟化への諸制度】 フレックスタイム制度(コアタイムを撤廃)/短時間勤務制度(育児勤務:小学6年生の年度末まで。介護勤務:介護事由がなくなるまで取得可能。両勤務とも、勤務時間を4:5-6:7時間から選択(フレックスタイム併用可)) /在宅勤務制度(21年8月には新たにリモートワーク制度を導入し、より生産性を高め柔軟な働き方が実現できるような環境づくりに取り組んでいる(リモート手当を支給)) /保育設

備・手当(17年岡崎製作所内に「ディア・キッズおかげさき」、19年に本社ビル内に「ディア・キッズたち」を開設)・帯同休業(配偶者の国内外の転勤や留学先に帯同するための休業制度。休業期間は1か月以上5年以内の範囲)/ライフプラン休業(業務上の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、不妊治療、ボランティア活動、語学研修などを行うための休業。1年間で10日以内)/積立休暇(年4日を限度に最大40日まで積み立て可能)
【テレワーク】導入 場所:一定の条件を満たす自宅や親族宅以外の場所での勤務を認める

【インセンティブ向上への諸制度】社員持株会

労働安全衛生

【生産部門等】有
【労働安全衛生マネジメントシステムの構築】有
【主な取り組み】「中央生産委員会」(年1回開催)で、労働安全、交通安全、自然災害への備え、健康管理などの課題の活動状況を評価のうえ、翌年の安全衛生に関する数値目標を設定し、重点施策を決めて目標達成に取り組んでいる
【労働災害】 20年度 21年度 22年度
労働災害発生率 0.30 0.20 0.31
【メンタルヘルス】 20年度 21年度 22年度
休職者数(人) — — —
【メンタルヘルスの取り組み】全社の重要課題と定め、「心の健康プログラム」として社外EAPを導入し、個人の悩み相談やメンタルヘルス教育、職場改善のための支援プログラムに取り組んでいる。ストレスチェックを年1回実施
【労働安全衛生表彰歴】
(22年度)健康経営優良法人2023(大規模法人部門)認定(経済産業省、日本健康会議)

消費者・取引先対応

【対応部署】(専任)お客様相談センター
【商品等の安全性に関する部署】販売・サービス・製品品質に関する各本部
(注)品質戦略委員会、マネジメント品質委員会、品質管理会議を開催
【クレーム対応】(マニユアル)ー(DB)有
クレーム・苦情・要望等(件) 21年度 32,000 22年度 35,000
(注)お客様相談センターで受け付けた相談件数
【ISO9000S】 取得割合(%) (算出基準)
国内 100.0 (他)
海外 100.0 (他)
【その他の品質管理】有
AVES Alliance Vehicle Evaluation Standardの略。顧客の目線で設定した300以上の評価項目を評価するために認定資格を有した評価員によって実施する、ルノー・日産・三菱アライアンス共通の品質評価システム

社会貢献

組織と支出

【担当部署】ー
【社会貢献活動支出額】(単位:100万円)
総額 20年度 21年度 22年度
259 605 416
うち寄付金 — — —
マッチングギフト — — —
うちその他 — — —
(注)22年度:地域社会6,500万円、交通安全400万円、環境6,900万円、人2億2,300万円、久居市・新型コロナウイルス感染症対策支援3,500万円

事業事例

【地域社会参加】DENDOコミュニティサポートプログラム:災害時協力協定や新型コロナウイルスワクチン巡回接種用車両の貸与などを行った
【教育・学術支援】小中高生への教育支援:社員が小学校を訪問して授業をする体験授業プログラム
【国際交流参画】①22年12月、インドネシアの販売子会社がデジタルリテラシー教育をテーマとしたイベントを開催 ②22年3月、ベトナムの生産・販売子会社が現地ディーラーおよびベトナム赤十字社と協力し、安全で清潔な水が利用できない農村部のトゥアン省とクアンナム省の小学校に浄水器を寄贈
【他復興支援】行っている
【他復興支援の具体例】①22年3月ウクライナ人道的危機:国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)に100万ユーロを寄付 ②22年2月フィリピン台風22号:フィリピン赤十字社に100万ペソを寄付
【新型コロナ課題解決への貢献】行った(自社製品提供/他)
【新型コロナ課題解決の具体例】「アウトランダー-PHEV」を予防疫接種支援車両として海外の関連機関ならびに国内自治体へ寄贈や無償貸与

企業と政治の関わり

税金に関する基本姿勢

【納税倫理規定】有
(注)「グローバル税務ポリシー」を定めている

政治献金・ロビー活動

【政治献金・ロビー活動等支出額】(単位:100万円)
20年度 21年度 22年度
総額 15 13 13
(注)寄付先:国民政治協会

環境

組織と情報開示

【担当部署】ー
【方針の文書化】有 【HP上の公開】有
(注)サステナビリティレポート、環境計画パッケージ
【環境会計】有
【費用と効果/金額把握】環境省ガイドラインに準拠して把握
【公開の有無】公開 【会計ベース】自社あるいは自社を含む環境マネジメント対象会社

パフォーマンス

【環境保全コスト】(単位:100万円)
21年度 22年度
投資額 費用額 投資額 費用額
事業エリア内コスト 669 1,400 799 1,473
上・下流コスト 0 1,430 1 1,287
管理活動コスト 30 561 66 551
研究開発コスト 661 27,691 822 41,908
社会活動コスト 0 241 0 269
環境損傷対応コスト 0 2 0 1
合計 1,359 31,324 1,688 45,489

【環境負荷量】 21年度 22年度
総エネルギー投入量(GJ) 8,200,000 8,200,000
水資源投入量(m³) 4,640,000 4,659,000
温室効果ガス排出量(t-CO₂) 411,000 366,000
廃棄物等総排出量(t) 143,000 141,000
総排水量(m³) 3,316,000 3,311,000
NO_x(t) 58 59
SO_x(t) 50 30

【環境保全対策に伴う経済効果(実質効果)】(単位:100万円)

21年度 22年度
費用削減額 -275 -4,485
収益額(リサイクル等) 2,540 2,518
合計 2,265 -1,982

(注)環境保全コストおよび環境保全対策に伴う経済効果の対象拠点:自社。環境負荷量の対象拠点:各年度時点の自社を含む環境マネジメント対象会社

【スコープ3の集計状況】集計

【サプライチェーン排出量】(単位:t-CO₂)
21年度 22年度
スコープ1 92,000 95,000
スコープ2 319,000 271,000
スコープ3 28,294,000 28,710,000
(算定対象カテゴリ:1-2-3-4-5-6-7-11-12-14)

【第三者検証・保証】有

(注)サプライチェーン排出量の対象拠点:各年度時点の自社を含む環境マネジメント対象会社。スコープ3-カテゴリの対象範囲:カテゴリごとに異なる(単体、連結など)。対象とする生産・非生産部門の22年度事業活動CO₂排出量(スコープ1+2:346,000t-CO₂)とエネルギー使用量(7,800,000GJ)に対して(一社)日本品質保証機構による第三者保証を取得

管理体制

【環境監査】ー
【EMS構築】ISO14001認証取得
(注)国内の事業所別に取得していたISO14001の認証を10年度に全社統合
【ISO14001】 取得割合(%) (算出基準)
国内 100.0 (全社統合)
海外 71.4 (他)
(注)23年5月現在の取得割合。国内は単体の取得割合(全社統合で取得)。海外は環境マネジメント会社となっている生産子会社7社に対する取得割合を算出

環境リスクマネジメント

【環境リスクマネジメントの取り組み】17年度より、執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を開催。環境マネジメント対象会社については環境目標の対象範囲や、環境データの収集・公表の枠組みとして選定基準を定め、定期的に見直している
【事業活動での環境汚染の危険性】可能性有
自動車は、事業活動や製品の使用により排出される環境汚染物質や化学物質によって、人々の健康や生物多様性に影響を及ぼす可能性がある
【環境影響評価(アセスメント)】義務づけ
【土壌・地下水等の把握状況】数量等を把握・公開
【水問題の認識】経営に影響
生産活動において、工業用水、上水(市水)、地下水などを使用しており、下水道や河川などへ排出している。水リスクの高い地域では、事業活動への影響や取水および排水が周囲の環境に与える影響に配慮することが不可欠
【水問題の取り組み】22年1月からMMTh(ミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパニーリミテッド)初の排水リサイクルプラントが稼働を開始。22年度はオペレーションを確立・改善を図ることにより、23年1~3月の排水リサイクル率は83%まで向上

環境関連法令

【国内】①自動車リサイクル法 ②自動車排出ガス規制 ③PRTR法
【海外】①ELV指令法 ②REACH規制 ③POPs条約
【環境関連法令違反等】(件数) 21年度 22年度
環境関連法令違反 — —
環境問題を引き起こす事故・汚染 — —

環境問題に関する苦情

(注)22年度は、環境法令(水質汚濁防止法、大気汚染防止法など、環境に関わる法令として社内で定めた31法令)違反による罰金、措置命令などを受けた事案はないが、大気汚染防止法で定められた規制値の超過が2件発生。また、社内の自主点検・監視活動などにより、7件の法的要求事項への不適合(届出遅延など)があった

その他環境関連指標・取り組み

【原材料調達】

グリーン調達:包括的なガイドラインを定め実施
取引先対応:取引先等へ指導/取引先等の評価
具体例:IMDS(International Material Data System)を活用し、「グリーン調達ガイドライン」に基づく材料・部品の環境負荷物質データなどの開示を取引先に求めている。また、取引先に環境負荷物質の管理体制を構築

【環境ラベリング】

【プラスチック削減の取り組み】 有
脱石油資源プラスチック材の採用拡大
【カーボンオフセット商品等の取り組み】 行っている
中長期目標にある電動車販売

【環境・表彰歴】

(22年度)①DBJ環境格付(最高ランク)(日本政策投資銀行) ②CDP気候変動「B」、水セキュリティ「B-」(CDP)

地球環境保全への取り組み

【気候変動対応の取り組み】 行っている
【気候変動に関するシナリオ分析】 行っている
【再生可能エネルギーの導入】 行っている
岡崎製作所で、発電容量を拡充するとともに、「アウトランダーPHEV」の使用済みバッテリーを活用した蓄電システムの運用を開始
【再生可能エネルギー利用率】 一部把握
【カーボンプライシングの認識】 経営に影響
【環境分野に関する中期計画】 有
【CO₂排出量等削減への中期計画】 有
【中期計画の内容】 環境ターゲット2030:新車CO₂排出量▲40%(10年度比)、事業活動CO₂排出量▲50%(18年度比)、電動自動車販売比率50%(35年度100%)など
【COP21(パリ協定)】 参考としている
「環境ビジョン2050」における気候変動対策、資源循環、環境汚染防止、「環境ターゲット2030」における目標設定
【生物多様性保全への取り組み】 事業活動による影響について把握
①京都工場でビオトープづくり ②滋賀工場では希少植物のサギソウの保護に努めている ③アイリピンおよびタイで植林プロジェクトを実施

2022年度環境目標・実績

【CO₂排出量等削減】 ①新車CO₂排出量(中期目標と同様)→▲18%/②事業活動CO₂排出量(中期目標と同様)→▲33%
【リサイクル】 使用済みの自動車シュレッダーダストの再資源化率:70%(15年以降)→96.8%(達成)
【廃棄物削減】 30年に直接埋め立て廃棄物ゼロ化(0.5%未満)→0.5%未満(環境マネジメント対象会社)(達成)
(注)事業活動CO₂排出量の目標:スコープ1およびスコープ2。基準年である18年度の排出量の公表値588,000t-CO₂には一部の持分法適用関連会社の排出量43,000t-CO₂が含まれる。目標設定に際し、現在の環境マネジメント対象会社選定の考え方に沿って、当該持分法適用関連会社の排出量を除いた545,000t-CO₂を基準値とした