

三菱電機グループ  
CSRレポート 2016



# 編集方針

## 目次

■ 編集方針／ 会社概要及び業績	1
■ 社長メッセージ	5
■ 三菱電機のCSR	7
■ 事業を通じた社会への貢献	20
■ 持続可能な社会の実現	21
■ 安心・安全・快適性の提供	23
■ 事業を支える取組	25
■ ガバナンス	25
コーポレート・ガバナンス	25
リスクマネジメント	28
株主・投資家とともに	35
■ 環境	36
■ 社会	50
お客様への対応	50
公正な事業慣行	62
人権	76
労働慣行	78
社会貢献活動	94

本報告では、持続可能な社会の実現に向けた三菱電機グループのCSRの取組について、2015年度の主な取組、出来事、変化を中心に報告しています。報告に当たって、P・D・C・Aを念頭に置き、考え方や活動結果にとどまらず、今後の方針や課題にも言及するよう心がけました。

三菱電機グループは、社会への説明責任を果たし、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの輪を広げていきたいと考えています。忌憚のないご意見を頂ければ幸いです。

### ● 構成の特徴

社会への説明責任を果たすため、各活動の取組をガバナンス、環境、社会に分けて報告しています。

### ● 報告対象期間

2015年4月1日～2016年3月31日(次回発行予定2017年9月)  
※2016年度以降の方針や目標・計画などについても一部記載しています。

### ● 報告対象範囲

- 社会的側面：当社を中心に報告  
※データ集計範囲は、個別に記載しています。
- 環境的側面：当社、国内関係会社112社、海外関係会社79社(合計192社)
- 経済的側面：当社及び連結子会社、持分法適用関連会社を中心に報告  
※環境側面・経済的側面については、それぞれ下記のページで詳細に情報開示しています。  
環境側面：  
<http://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/index.html>  
経済的側面：  
<http://www.MitsubishiElectric.co.jp/ir/index.html>

### ● 参考にしたガイドライン

- ・ISO26000
- ・Global Reporting Initiative  
[サステナビリティレポーティングガイドライン第4版]
- ・環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」
- ・環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン(2002年版)」
- ・環境省「環境会計ガイドライン(2005年版)」

### ● 報告媒体について

三菱電機グループは、CSRの取組ウェブサイト/CSRレポート(PDF)にて非財務情報を報告し、そのうち環境情報は環境への取組ウェブサイトの詳細な報告をしています。「CSRレポート(PDF)」はホームページ上で開示し、本「詳細版」と「ハイライト版」をPDFで発行しています。

### ● 将来の予測・計画・目標について

本報告書には、「三菱電機(株)とその関係会社」(三菱電機グループ)の過去と現在の実事だけでなく、将来の予測・計画・目標なども記載しています。これら予測・計画・目標は、記述した時点で入手できた情報に基づいた仮定ないし判断であり、諸与件の変化によって、将来の事業活動の結果や事象が予測・計画・目標とは異なったものとなる可能性があります。

また、三菱電機グループは、広範囲の分野にわたり開発、製造、販売等の事業を行っており、またそれぞれの事業は国内並びに海外において展開されているため、様々な要素(例えば、世界の経済状況・社会情勢並びに規制や税制等の各種法規の動向、訴訟その他の法的手続き等)が三菱電機グループの財政状態及び経営成績に影響を及ぼす可能性があります。読者の皆さまには、以上をご承知おきくださいますようお願い申し上げます。

# 会社概要及び業績

## 会社概要 (2016年3月末現在)

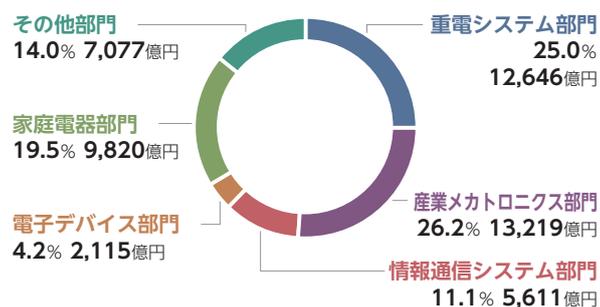
社名：	三菱電機株式会社
本社：	〒100-8310 東京都千代田区丸の内 2-7-3 東京ビル
代表者：	柵山 正樹
電話：	03-3218-2111 (代表)
設立：	1921年1月15日
資本金：	175,820百万円
発行済株式数：	2,147,201,551株
連結売上高：	4,394,353百万円
連結総資産：	4,059,941百万円
連結従業員数：	135,160人

## 業績

	第144期(2014年度)	第145期(2015年度)
売上高	4兆3,230億円	<b>4兆3,943億円</b> (前年度比 102%)
営業利益	3,176億円	<b>3,011億円</b> (前年度比 95%)

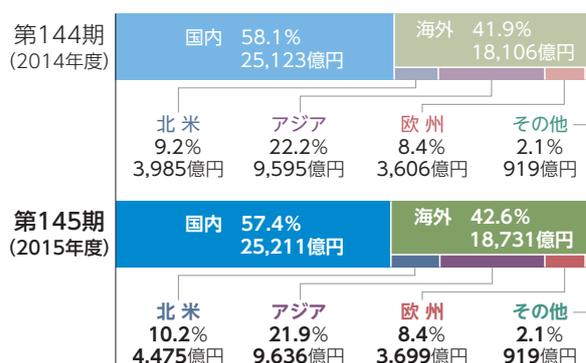
	第144期(2014年度)	第145期(2015年度)
税金等調整前当期純利益	3,229億円	<b>3,184億円</b> (前年度比 99%)
当社株主に帰属する当期純利益	2,346億円	<b>2,284億円</b> (前年度比 97%)

### 部門別売上高



(注) 部門別売上高には、部門間の内部売上高(振替高)を含めて表示しております。

### 向先地域別売上高



(注) 向先地域別売上高は、顧客の所在地別に表示しております。

# 三菱電機の事業分野

**ビル** 世界最高品質の昇降機を追求し、ビルの安全・安心を守る。

80年以上の歴史を持ち、これまで約90カ国に昇降機を送り出してきました。国内では3台に1台は三菱電機の昇降機と言われています。またビルマネジメントシステム事業では、入退室管理などのビルセキュリティシステムや、ビルの設備を管理、制御するビル管理システムなどにより、安全・安心に加え、省エネにも貢献しています。

主な製品

- エレベーター ■ビル管理システム
- エスカレーター ■ビルセキュリティシステム

**公共** もっと良い未来のために、確かな生活基盤を最先端の技術で。

高度な社会インフラに貢献するライフラインや公共施設・サービスなど、生活基盤を築く数々の分野で事業を展開しています。水環境システムや先端医療を始め、安心・安全な社会づくりへの貢献、そして映像エンターテインメントの提供まで、社会が必要とするものをつくり出し、暮らしの質を高めていきます。

主な製品

- 水処理技術 ■航空管制訓練システム
- 粒子線治療装置 ■大型映像装置
- 防災情報システム

**交通** 車両用機器・システムをトータルで提供する「鉄道の三菱」。

1964年の開通以来、全ての新幹線の車両システム、運行システムの開発に携わってきた技術力。そして、様々な分野で培ってきた電力や通信などの技術を集結し、省エネにも貢献しています。既に世界30カ国以上で当社の製品が採用されています。これからも省エネで安全、快適な国内外の鉄道を支えていきます。

主な製品

- 車両用電機品 ■車両用空調装置
- 車両情報管理装置 ■電力管理システム
- トレインビジョン ■列車運行管理システム

**宇宙** 宇宙という広大なビジネスフィールドで先端技術が活きる。

これまでに世界各国で500機以上の人工衛星開発に参加しています。宇宙環境を再現できる試験設備を備え、人工衛星の設計・製造・試験を一貫して自社内で行うことができます。また、ハワイの「すばる望遠鏡」やチリの「ALMA望遠鏡」など、大型望遠鏡の分野でも世界をリードしています。

主な製品

- 人工衛星 ■大型望遠鏡 ■人工衛星搭載機器

**半導体・電子デバイス** より豊かな社会を支えるキーデバイスを提供。最先端技術に挑戦。

家電から宇宙まで、機器のキーデバイスとして活躍し、我々の暮らしを豊かにする半導体・デバイスを提供しています。特にパワー半導体は家電製品や産業機器、新幹線などの電力制御やモーター制御、風力発電や太陽光発電などあらゆる分野で活躍。その性能によって各分野で高い省エネ効果を生み出しています。

主な製品

- パワーモジュール ■光デバイス ■高周波デバイス
- TFT液晶モジュール

**ホームエレクトロニクス** お客様の快適な生活の実現のために。

キッチン・リビング・寝室等、幅広い生活シーンでお使いいただける家庭電器商品を提供しています。それぞれのシーンでお客様の期待にこたえ、更に期待を超える商品を提供することでお客様の快適な生活を実現してまいります。

主な製品

- 液晶テレビ ■冷蔵庫 ■掃除機 ■ジャー炊飯器

**産業・FA** リーディング企業として日本の、世界の「ものづくり」を支える。

シーケンサーやレーザー加工機など、多くのFA分野で国内トップクラスであり、世界三大メーカーとして各国の「ものづくり」を支えています。近年では、きめの細かい計測で設備やラインなどのエネルギー使用状況をリアルタイムで「見える化」することによる、工場全体での省エネソリューションも展開しています。

主な製品

- シーケンサー ■レーザー加工機 ■サーボ
- 産業用ロボット ■省エネ支援システム
- 配線用遮断器

**エネルギー** 川上から川下まで、国内屈指の総合力で電力インフラを構築。

創業以来携わってきた伝統あるビジネスであり、発電から送変電、配電に至る全てのフェーズにおいて、世界各国の電力インフラの発展に大きな役割を果たしてきました。クリーンエネルギーの需要が高まるなか、スマートグリッド関連事業など、新たなエネルギービジネスも積極的に展開しています。

主な製品

- タービン発電機 ■保護、制御システム ■真空遮断器
- 変圧器 ■受変電システム ■系統安定化システム
- 開閉装置 ■太陽光発電システム

**自動車機器** 多彩な製品群で、モータリゼーションの発展を下支えする。

世界で初めて製品化した電動パワーステアリングを始めとして、世界トップクラスのシェアを誇る数多くの製品で安全・安心・快適なクルマ作りを支えています。電気自動車やハイブリッド車の普及、自動運転の実現など、変わり続ける時代のニーズを様々な視点からとらえ、誰もが安全に安心して利用できるクルマ作りに貢献していきます。

主な製品

- エンジン電装品 ■電動パワーステアリングシステム
- エンジン制御製品 ■カーマルチメディア製品
- 電動化関連製品 ■予防安全製品

**通信** 情報を「送る」技術で、快適なコミュニケーションを実現。

インターネットなどの通信インフラ上で、高画質動画コンテンツなど大容量データを高速でやりとりするために、光ブロードバンドサービスに対応した製品を手がけています。また、安心・安全な社会の実現に貢献する映像セキュリティシステムや、エネルギーの最適利用に向けたスマートグリッド用通信システムなど、多彩な製品を通じて豊かな社会づくりを支えます。

主な製品

- 光ブロードバンドシステム ■無線アクセスシステム
- ホームICTシステム
- 映像セキュリティシステム ■列車無線システム

**空調・冷熱** 暮らしや産業のあらゆるシーンで快適性・省エネ性を求めています。

ルームエアコン「霧ヶ峰」に代表される住宅用から、ビル用、産業用まで幅広く省エネ効率の高い空調機を提供しています。一方で冷凍・冷蔵などの低温分野においても、低温倉庫・食品加工場やアイススケートリンクの製氷用冷凍機など、流通から産業分野まで幅広い低温システムを提供しています。

主な製品

- ルームエアコン ■業務用空調機
- 低温・給湯・産業冷熱

**ITソリューション** 暮らしのあらゆる場面に、ITで快適・安心・発展を提供。

金融機関や製造現場、社会インフラ（交通・航空・空港・電力）、デベロッパなど幅広い分野において、暗号化を始めとするセキュリティ技術やIoT技術、及びクラウド基盤の活用により、豊かな暮らしと社会を支えるITソリューションを提供しています。

主な製品

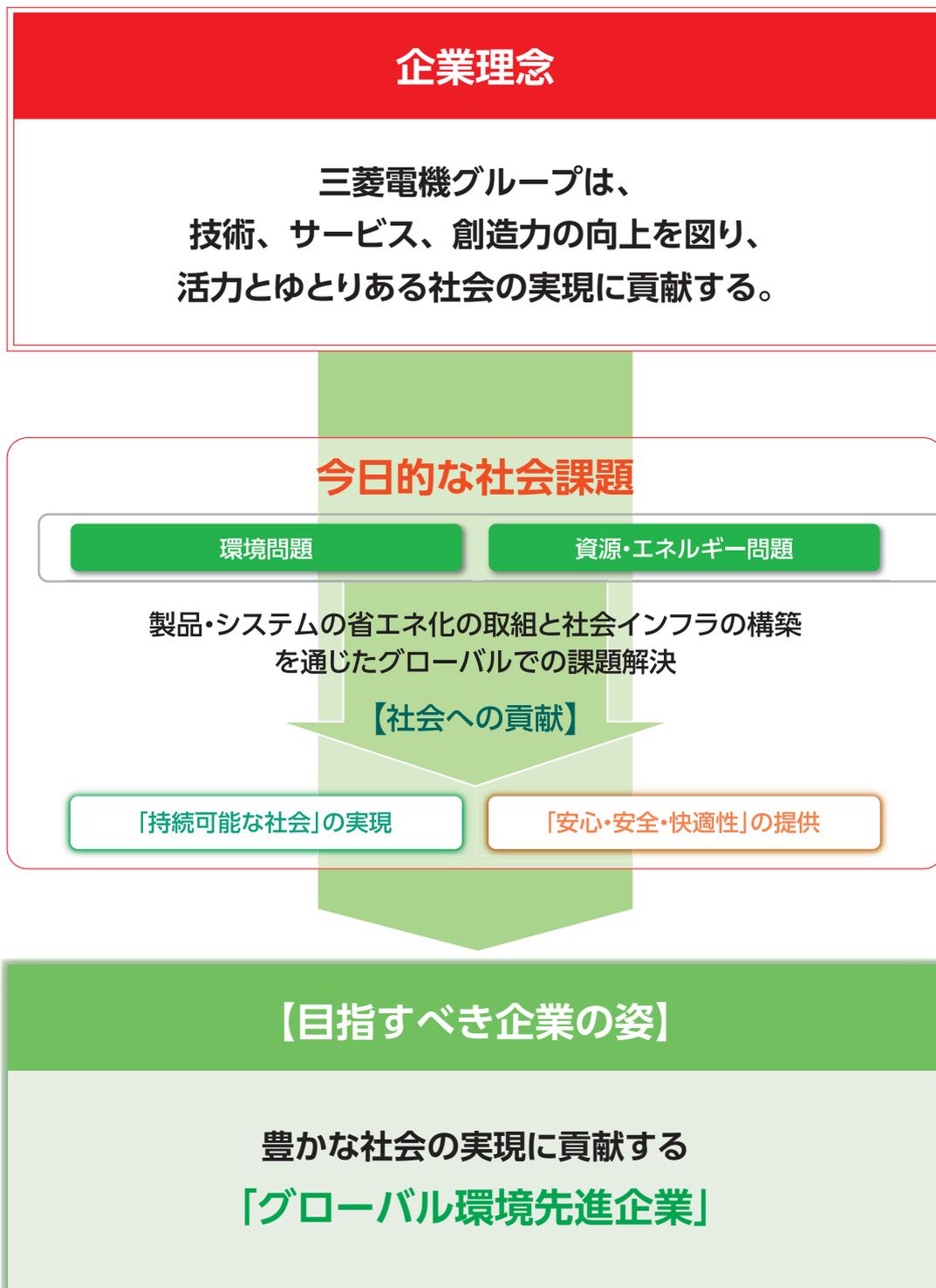
- ターミナルレーダー情報処理システム ■空港旅客案内情報システム ■エネルギーマネジメントシステム
- 大規模セキュリティシステム

三菱電機グループについて  
社長メッセージ  
三菱電機のCSR  
持続可能な社会の実現  
安心・安全な、快適性の提供  
ガバナンス  
環境  
社会

# 目指すべき企業の姿

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ことを「企業理念」とし、すべての企業活動の原点としています。

今日的な社会課題のうち、三菱電機グループは「環境問題」や「資源・エネルギー問題」に対する製品・システムの省エネ化の取組と社会インフラの構築を通じたグローバルでの課題解決により、持続可能な社会と安心・安全・快適性が両立するような豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」と社会から評価される企業を目指していきます。



「活力とゆとりある社会の実現」に寄与する取組により、ステークホルダーの信頼に応え、持続的成長を目指します。



### 社会への貢献をすべての事業活動の中心に

「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」という企業理念を、すべての事業活動の中心に据えています。私自身、1970年代に三菱電機がつくる大型発電機に魅力を感じて入社し、一技術者として仕事に携わる中で「電気がない国にあかりを灯す」という喜びを感じました。インフラ整備を通して生活改善の一助となれる誇りと手ごたえが、私にとって「活力とゆとりある社会の実現」に向けた取組の原点となっています。

2014年に執行役社長に就任してからは、国内外の様々な拠点を訪れるたびに、従業員に対して「事業を展開する国や地域に貢献することが私たちの使命」であることを伝えてきました。企業の本質はまさにそこにあり、単に売上げや収益を伸ばすだけでは意味を成しません。社会から本当に求められ、喜んでいただける製品・サービスを提供していくことが最も重要で、業績などの数字は結果として付いてくるものです。

こうした考えのもと、目指す姿として掲げるのが、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」です。今日的な社会課題に対してグローバルに解決に取り組み、「持続可能な社会」の実現と「安心・安全・快適性」の提供の両立を通じて、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、「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の良い経営をしていくことが、三菱電機グループの成長戦略の主軸となっています。

### 経営と一体化したCSR推進のためCSRの4つの重要課題を策定

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。2015年度には、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4つの重要課題を策定しました。

1つ目が、「持続可能な社会」の実現です。私たちが提供する製品・サービスの多くは省エネルギーに貢献するものであり、環境分野でナンバーワンを目指します。2015年度には、

小田急電鉄株式会社に鉄道車両の消費エネルギーを約4割削減できる「鉄道車両用フルSiC適用電力回生・高調波損失低減システム」を納入し、第36回優秀省エネルギー機器表彰の経済産業大臣賞を受賞しました。また、中国電力株式会社向けに隠岐諸島へハイブリッド蓄電池システムを納入しました。太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギーは、天候に左右され、安定した電力供給が難しいという問題を解決すべく、再生可能エネルギーを安定利用するための技術実証を行っ

ています。その他、リサイクルや環境負荷低減の取組については、地球規模での視点に立ち、各国の法で求められる基準以上の取組で貢献します。

2つ目が、「安心・安全・快適性」の提供です。私たちが提供する製品・サービスは、住まいやセキュリティ、交通など様々な領域で人々の豊かな暮らしを支えています。世界で初めて開発に成功した「レーダーによる津波監視支援技術」は2015年度から実運用の段階に入っており、沿岸地域の防災・減災に貢献します。また、当社の強みでもある衛星関連事業では、準天頂衛星システムによる高精度な位置情報を活用し、自動運転の実用化に向けた安全精度向上や社会インフラの適切な維持管理に貢献します。

3つ目が、人権の尊重と多様な人材の活躍です。出産・育児や介護など様々なライフステージを迎えた従業員が、仕事と生活を両立して活き活きと働ける職場環境づくりに取り組んでいます。また、海外の従業員が増え続ける中、多様な背景を持った人材が活躍できる職場づくりを進め、中長期的な視野を持って人材の多様化に取り組めます。一方、国際規範に則り、サプライチェーンを含めた三菱電機グループ全体で人権の尊重にも取り組めます。

4つ目が、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの

継続的強化です。コーポレート・ガバナンスについては、コーポレートガバナンス・コードへの適切な対応を図るなど、継続的な向上策に取り組みます。コンプライアンスについては、「倫理・遵法の徹底」は会社が存続するための基本であるとの考えの下、「法、社会倫理、あるいは社会常識にもとる行為をしなければ達成できない目標の設定やコミットメントはしない」ことを宣言しています。更に、従業員一人ひとりにも社会を構成する一員として「倫理・遵法に反する行為は行わない」ことを自らの責務として強く認識し、常日頃から数段高い倫理観を持って誇り高い行動をとるよう求めています。

三菱電機グループは創立100周年を迎える2020年度までに達成すべき目標として掲げる「売上高5兆円以上、営業利益率8%以上」を、これら4つの重要課題への真摯な取組を通じて実現してまいります。



## 変革に挑戦し続ける企業グループとして

100年近い三菱電機グループの歴史を支えてきたのは、「常により良いものを目指し変革していく」という企業風土です。2001年に定めたコーポレートステートメント「Changes for the Better」はまさにその表れであり、私自身とても好きな言葉です。Changesと複数形にしている理由は、変化の場面・局面はいくつもあること、Bestではなくthe Betterとしている理由は、今日の最善は明日の最善とは限らず、変革には終わりが無いことを意味します。

「ダーウィン進化論」にもあるように、環境の変化に対応できたものだけが生き残ることができます。外部環境の変化が激しい中で企業が発展していくためには、社会の期待に応じた革新を続け、必要とされ続ける存在とならなければなりません。「より良い未来には三菱電機グループの製品・サービスや技術が必要」と信頼していただいた結果が、業績の向上や「この会社で働きたい」と考える優秀な人材の確保を可能にし、企業として更に安定した成長基盤づくりにもつながることでしょう。

すべての三菱電機グループの従業員には、今の状態に満足して安住することなく、常に新たな挑戦をし続けていくことを期待しています。「家庭から宇宙まで」の幅広い製品群を持つ三菱電機グループであればこそ、それらの連携により新たな価値を生み出せます。そのためには部門間交流のいっそうの活性化や、複数事業のシナジー強化が欠かせません。また、世界で約14万人のグループ従業員が活動しており、国境を越えた連携を高めることも重要です。

三菱電機グループはより素晴らしい未来にむけ、「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」として、変革に挑戦し続け、もう一段高いレベルの成長の実現に取り組んでまいります。

執行役社長

柵山正樹

# 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さま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

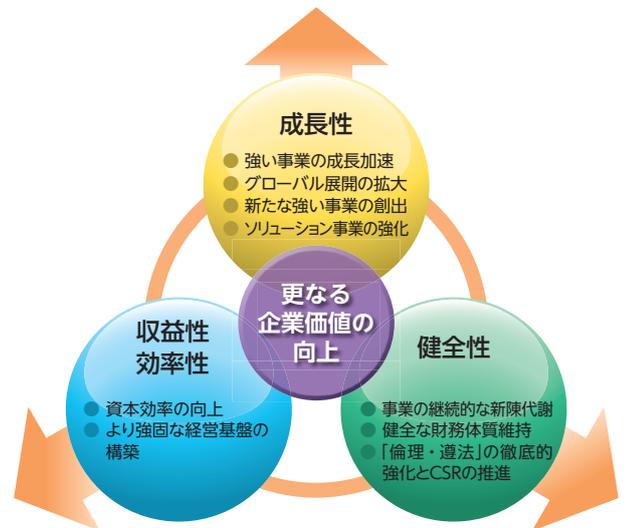
三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する。

#### 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

変革に挑戦し続け、次の地平を拓く。

#### 4つの満足

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

経営計画に基づいた企業活動を行い、2015年度に特定したCSRの重要課題と目標／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



家庭電器

### 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

## 三菱電機グループ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。



## CSR 推進体制

CSRの取組は、当社の執行役員会議から委嘱を受けたCSR委員会です。CSR委員会は当社の管理部門長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

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さま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ワーキンググループの開催

CSRに関連の高い社内部門が集まり、定期的にワーキンググループを開催しています。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、コミュニケーションを取りながら議論を重ねています。



CSR委員会



CSRワーキンググループ

## CSR 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

当社役員や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、有識者から紹介いただ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。



役員層へのCSR講演会

### ● 三菱電機グループでの情報共有

三菱電機グループでは年に二回、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の重要性に鑑み、当該会議にて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共有を実施し、グループ全体でのCSRのレベルアップに取り組んでいます。



グループ会社総務部長会議

### ● 新入社員へのCSR研修の実施

当社の2016年度の新入社員に対するCSR研修を実施しました。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、CSRは全従業員で取り組むこと、日々の業務の中でCSRを実践していくことが大事であると学びました。



新入社員へのCSR研修

### ● 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。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

## CSRの重要課題と取組項目

三菱電機グループは、現在の社会動向、事業環境も鑑み、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）を2015年度に特定し、あわせて各重要課題に対する取組項目と目標／取組指標（KPI）を策定しました（プロセスについては「CSRの重要課題の特定プロセス」参照）。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、情報開示の拡充を図ります。

### 三菱電機グループの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。

4つの重要課題	取組項目
 <p><b>持続可能な社会の実現</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 「環境ビジョン2021」の実現                             <ul style="list-style-type: none"> <li>● 低炭素社会の実現</li> <li>● 循環型社会の形成</li> <li>● 自然共生社会の実現</li> <li>● 環境経営基盤の強化</li> </ul> </li> <li>■ 製品・サービスを通じた貢献</li> </ul>
 <p><b>安心・安全・快適性の提供</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ お客様の安全を第一とした製品作り</li> <li>■ お客様の声を反映した製品・サービスの提供</li> <li>■ お客様を最優先とする品質マインドの教育の継続的实施</li> <li>■ 製品・サービスを通じた貢献</li> </ul>
 <p><b>人権の尊重と多様な人材の活躍</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 差別的取扱の禁止と人格の尊重</li> <li>■ 仕事と生活を両立して生き生きと働ける職場環境の実現</li> <li>■ 多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進</li> <li>■ 労働安全衛生と心身の健康の確保</li> </ul>
 <p><b>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</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ステークホルダーとの積極的な対話</li> <li>■ 健全なチェック機能が働く企業経営</li> <li>■ コンプライアンス研修の継続的实施</li> <li>■ 公正な競争（独占禁止法違反防止）の推進</li> <li>■ 汚職防止（贈収賄防止）の徹底</li> <li>■ CSR調達（環境、品質、人権、コンプライアンス等）の推進</li> </ul>

2016年度の目標/取組指標 (KPI) [ ]内は定量目標	範囲
<ul style="list-style-type: none"> <li>生産時のCO<sub>2</sub>排出量削減の推進 <b>【2017年度に137万トン以下】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量削減の推進 <b>【2017年度に2000年度比で35%削減】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>資源投入量の削減の推進 <b>【2017年度に2000年度比で40%削減】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>廃棄物最終処分率の改善の推進 <b>【2017年度に当社と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に半減】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>家電製品のプラスチックリサイクル率70%以上の維持 <b>【70%維持】</b></li> </ul>	家電製品
<ul style="list-style-type: none"> <li>環境マインド活動参加者数の増加 <b>【2017年度に累計30,000人以上】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>地域固有種保護活動を国内事業所へ展開 <b>【2017年度に国内全事業所へ展開】</b></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>環境e-learningの受講率100%維持 <b>【100%維持】</b></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>持続可能な社会の実現に貢献する製品・サービスの拡大</li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>製品使用時CO<sub>2</sub>削減貢献量の拡大 <b>【2017年度に8000万トン】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>リスクアセスメントによる安全性の追求</li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>お客様の声を品質に作り込むキーパーソンの育成 <b>【2020年度に全部門の対象者100%育成】</b></li> </ul>	当社グループ(国内)
<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客満足度向上にむけた取り組みの推進</li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>品質e-learning受講拡大</li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>安心・安全・快適性の提供に貢献する製品・サービスの拡大</li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>「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</li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進 <b>【2.0%以上】</b></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>技術系新卒採用に占める女性比率の向上 <b>【将来目標20%】</b></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣 <b>【180名以上/年】</b></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>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<sup>*</sup>の維持 <b>【0.4以下】</b>  <small>※ 100万時間当たりの休業災害件数</small></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>三菱電機グループヘルスプラン21 (MHP21) 活動による生活習慣改善と健康企業の実現推進 <b>【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、喫煙者の割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上】</b></li> </ul>	当社グループ(国内)
<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <b>【1回以上/年】</b></li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>	当社グループ全体(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役への適時適切な情報提供と取締役会レビューの実施と、その分析・評価の実施</li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役及び執行役に対する就任時の研修、およ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</li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>コンプライアンスe-learningの受講率100%維持 <b>【100%維持】</b></li> </ul>	当社
<ul style="list-style-type: none"> <li>独占禁止法・競争法遵守施策・教育の継続・充実</li> </ul>	当社グループ(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>贈賄防止施策・教育の継続・充実</li> </ul>	当社グループ(国内、海外)
<ul style="list-style-type: none"> <li>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実施</li> </ul>	当社サプライチェーン

## CSRの重要課題の特定プロセス

三菱電機グループは、下記の3つのステップにてCSRの重要課題を特定しました。

Step1

### 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<sup>※1</sup>の中核課題、GRIガイドライン第4版<sup>※2</sup>での46の重要側面、国連Sustainable Development Goals (SDGs)<sup>※3</sup>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・レポート・ガイドライン (GRIガイドライン)」第4版  
 ※3: 2015年の国連総会で採択された持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals)。途上国だけでなく先進国の課題も含む17の目標、169項目のターゲットが掲げられている

**社会的課題の認識**

Step2

### 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**

一般消費者、取引先/サプライヤー、株主、グループ従業員、約200名に対してアンケート形式で、Step1で抽出した29項目への期待度を、5段階で評価していただきました。それらの期待度を、選定の一つの基準としました。

- 社内ワーキンググループ**

CSRに関連の高い社内部門が集まり、定期的なワーキンググループを通じて緊密にコミュニケーションを取り、時間をかけ、重要課題について検討しました。

**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**

Step2 社内外の意見の把握と重要課題の特定



● 有識者へのヒアリング

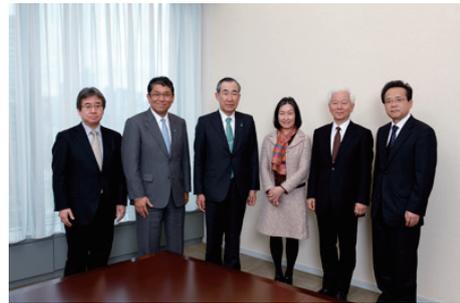
環境、社会、ガバナンスの各分野において専門性の高い有識者に、「三菱電機グループにとっての重要課題」をテーマに、意見を伺いました。



有識者へのヒアリング

● 有識者とのダイアログ

複数の有識者と社長及びCSR担当役員等が対話するダイアログを開催しました。三菱電機グループにとってのCSRの重要課題についてお話しを伺うとともに、CSRに関わる幅広い提言をいただきました。



有識者とのダイアログ

Step3

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 委員会での決定

# ステークホルダーとのコミュニケーション

## 有識者ヒアリングの実施

有識者ヒアリングとして、環境、社会、ガバナンスの観点から、専門知識とご経験をお持ちの有識者の方々に、「三菱電機グループにとってのCSRの重要課題」をテーマに、CSR推進担当者及び特にかかわりの深い部署の担当者がお話を伺い、ご意見をいただきました。



持続性推進機構 理事長  
東京大学 名誉教授

### 安井 至 氏

専門分野：環境問題

頂いたご意見：

- 脱化石燃料の流れを受け、エネルギー問題への対応が必要。特に「不安定な電力（太陽光などの電力の安定供給が望めない自然エネルギー）」を有効に活用する検討が必要。
- 環境負荷の低減を達成するためには、環境負荷が少ない製品を開発するだけでなく、お客様に正しく製品を利用してもらうために、環境意識向上に向けた取組をすることが必要。
- 多様な社会からの期待に応えるために、宗教や世界史といった製品の利用者の多様性を理解したエンジニア等、グローバル人材の育成が必要。



麗澤大学経済学部 教授

### 高 巖 氏

専門分野：コンプライアンス問題

頂いたご意見：

- グローバル展開する企業にとって反競争的行為と海外腐敗行為（外国公務員などに対する贈収賄）がCSR関連で最大のリスク。グローバルビジネスにおける腐敗防止についてのガイドラインの整備が必要。
- 日本企業では近年企業向け事業での不祥事が多くなっている。顧客企業の要望に応えるためであろうと、不正は許されない。
- ガバナンスに関しては、経営層と様々なステークホルダーとの対話が必要。また役員同士が自由に意見を述べ合えるような関係も重要。外形的な条件を満たすことよりも、実効性のあるガバナンス、それを把握する取組指標（KPI）の設定が必要。



(株)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

専門分野：CSR全般、ESG投資、エシカル消費

頂いたご意見：

- 社会課題に対して、長期的にどう対応していくかという観点から重要課題の設定が必要。
- 製品や技術を通じて社会に貢献している事例等、一般の人に分かりやすい情報開示が求められる。
- 企業のガバナンスに対する注目が上がっている。実効性があり、透明性の高い経営が必要。
- 人材に関する課題解決のためには、多様性が尊重され、誰もが働きやすい職場を整備していくことが重要。
- グローバルレベルでの人権、サプライチェーン、環境等への対応が必要。



日本消費生活アドバイザー・コンサルタント協会常任顧問

## 古谷 由紀子 氏

専門分野：消費者課題

頂いたご意見：

- 消費者に製品を安全に使ってもらうためには、消費者自らがどういうリスクがあって、どう使うべきか、と判断できる情報提供が必要。
- 一方で取扱説明書などを読まずに誤った製品利用をする方がいる。なぜ提供された情報が読まれないのか、そこには企業が出す情報の意味が適切に理解されていないなどの社会課題が存在する可能性もある。消費者の実態を踏まえてお客様の声の有効活用が必要。
- 消費者の選択が環境、安全、人権、労働問題等の解決に影響を及ぼすことについて、消費者が問題意識を持てるよう情報を発信し、ともに課題を解決することが必要。



経済産業研究所  
コンサルティングフェロー

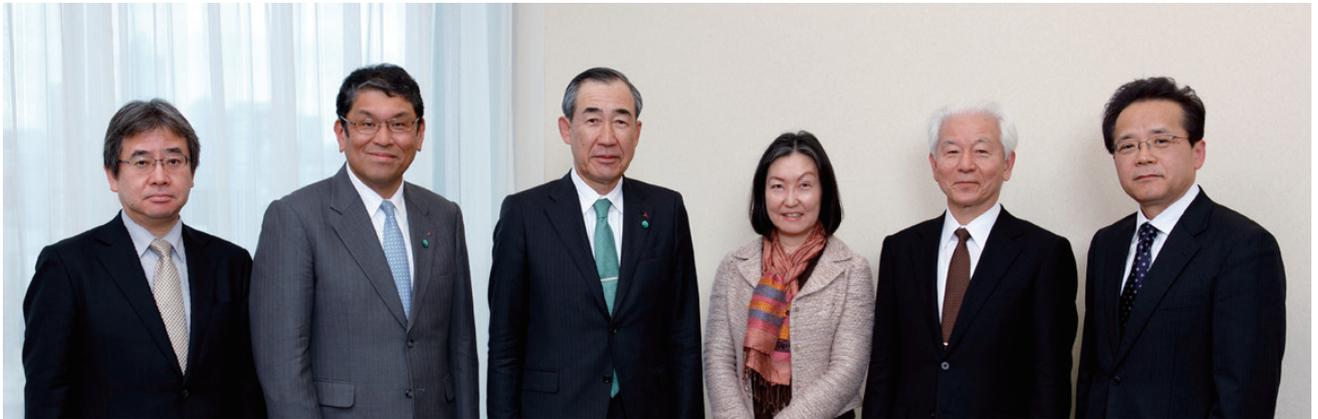
## 藤井 敏彦 氏

専門分野：CSR調達

頂いたご意見：

- CSRでは、事業部門が見ている“お客様”以外の“社会”という抽象的なステークホルダーを見るべきと考える。
- 事業面での取組について、顧客ニーズがあり、ビジネスになっているのであれば、CSRと表現する必要はない。社会的課題に取り組む新しいサービスがビジネスになるように、“社会的必然性”を創り出すことがCSRと考える。
- 現在のCSRの問題の大部分は、サプライチェーンにかかわるものと考え。サプライヤーにどこまで介入できるかが重要。

## 有識者とのダイアログ開催



左より、執行役員総務部長 原田真治、常務執行役 (CSR担当) 大隈信幸、執行役社長 柵山正樹、(株)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、持続性推進機構 理事長/東京大学 名誉教授 安井 至氏、麗澤大学経済学部 教授 高 巖氏 (2016年2月時点)

三菱電機グループはCSRを企業経営の基本となるものと位置づけ、「企業理念」と「7つの行動指針」のもとで推進してきました。2014年度には、従来スタッフ部門が担ってきた取組を強化すべくCSR委員会を設置し、今後に向けたより戦略的なCSR推進のため、重要課題の特定を進めてきました。社内外からの意見を踏まえて検討を重ねた結果、CSRの重要課題案として上がってきたのが「環境」「暮らし」「人権・人材」「ガバナンス・コンプライアンス」の4分野での課題です。

今回のダイアログは、外部の視点から重要課題を客観的に

検証する目的にて、3名の有識者を迎えて開催しました。当社からCSRの現状についてご説明したのち、それに対するステークホルダー目線からのご意見や期待をうかがいました。有識者の皆様からは、それぞれの専門的見地を踏まえ、持続可能な社会に向けて重要な技術イノベーションや、グローバル企業としての公正な取引慣行、ESG投資の国際潮流などをめぐる幅広い提言をいただきました。また、重要課題の特定とともにCSRの取組についていかに国内外に情報発信すべきかという点についても、活発な議論が交わされました。

## 有識者からの主なご意見・提言

### 長期的視点が不可欠

環境をめぐる技術イノベーションを考える上では、長期的な視点が不可欠です。2015年にはCOP21でパリ協定が成立し、今世紀中には温暖化効果ガス排出量をネットゼロにできないと事業は営めなくなるでしょう。これは化石燃料を利用しなくなることと概ね一致しており、その重大性を意識してしっかりと向き合わなければなりません。また、2050年までには多くの資源枯渇が見込まれており、貴社がすでに取り組むリサイクル事業の重要度も増すと考えます。日本企業は「目標」を必達すべきものと考えて明確化を避ける傾向があるものの、国際的には「ゴール」は向かうべき方向性とその姿勢を示すものであり、「三菱電機グループとして何を目指し、どう貢献していくのか」という具体的なイメージを積極的に情報発信していただきたいと思えます。



持続性推進機構 理事長  
東京大学 名誉教授  
安井 至 氏

## グローバルビジネスには新たな意識としくみが必要

グローバルビジネスの展開にあたって、特に慎重な対応が求められるのが反競争的行為と海外腐敗行為（外国公務員などに対する贈収賄）の問題です。人権・労働・環境などに関しては各国で国内法があり、海外事業では原則としてそれに従うことになります。しかし、国によっては法律が制定されていても執行に当たる公務員の腐敗により、「法による統治」が正常に機能しないケースが少なくありません。そのような国にあっては、企業は「契約の力」を活かして、正義が実現するよう、サプライチェーン全体に働きかけてもらいたいというのが、今日のグローバルコミュニティの要請です。善意に基づく契約の履行を通じて、進出先の持続可能な発展に貢献すること、それが求められているのです。



麗澤大学経済学部 教授  
高 巖 氏

## ESG 投資の加速は貴社にとってのビジネスチャンス

世界では2014年段階ですでに21.3兆ドルのESG投資市場があり、上位20の年金基金の半数以上がPRI（世界責任投資原則）に署名しています。例えば環境側面では、気候変動がビジネスに与えるリスクが注視されるようになり、世界の主要な機関投資家の間で保有する資産からCO<sub>2</sub>排出量を減らす動きが加速しています。遅れていた日本でもGPIF（年金積立金管理運用独立行政法人）のPRI署名により、ESG投資への機運は急速に高まってきています。こうした動向は貴社には大きなビジネスチャンスといえるでしょう。

社会的責任投資への対応では、重要課題を明らかにし、なぜそれを重視するのか、その取組がいかにか企業価値向上に結び付くのか、道筋を立てた説明が求められています。貴社のCSR重要課題策定は、そうした動きに合致しており、評価できます。



(株)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



常務執行役 (CSR 担当)  
大隈 信幸

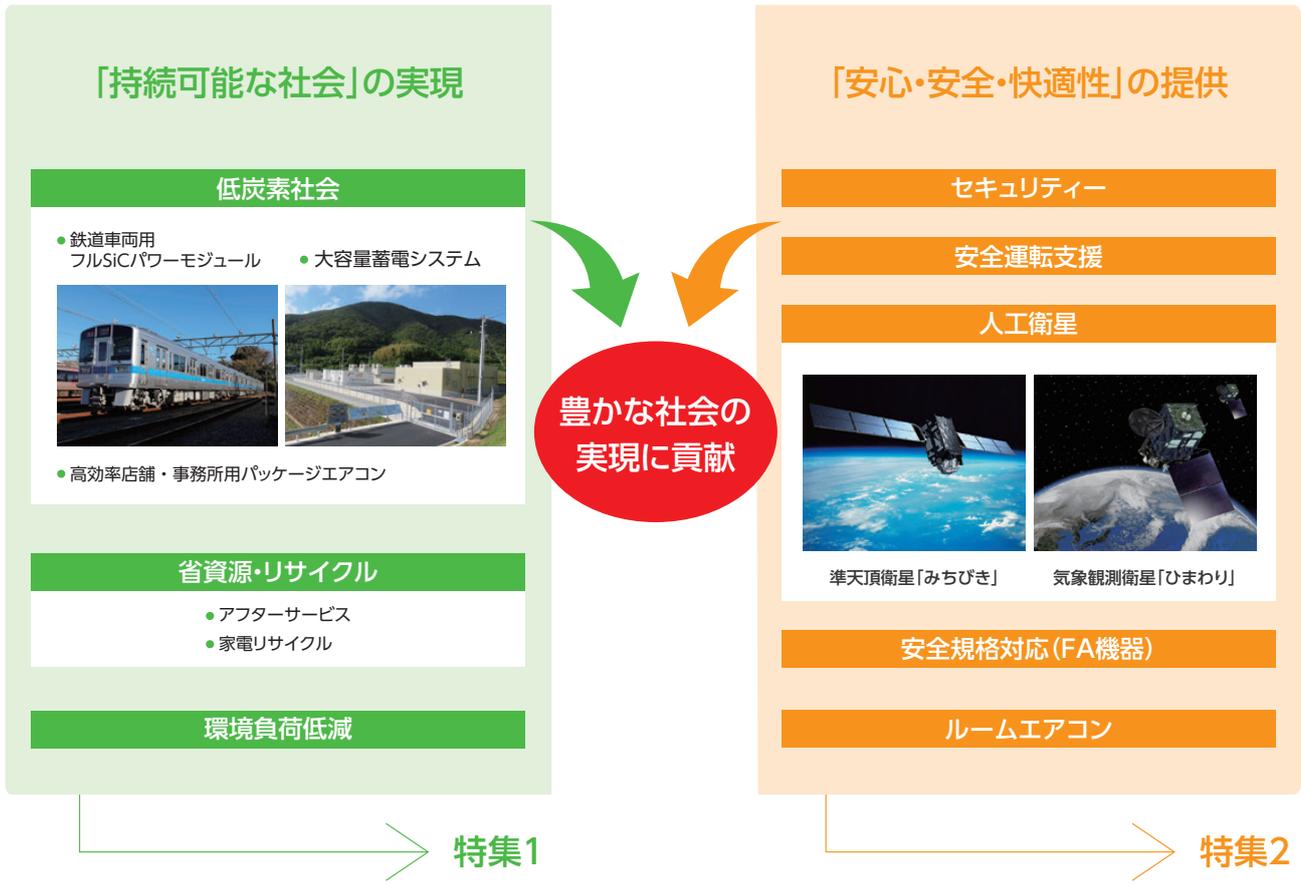
### ダイアログを受けて

グローバル企業として、私たちの企業活動が事業を展開する国に与える影響を理解し、その責任をしっかりと受け止めていくことが重要と再認識しました。また、取組を行った際に情報発信をしていくことが課題だと認識しましたので、今後はより戦略的にCSRについて推進・情報発信していきたいと思っております。本日はありがとうございました。



# 事業を通じた社会への貢献

三菱電機グループは、「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」の両立を通じた価値創出により、豊かな社会の実現に貢献していきます。



「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」の両立を通じた社会への貢献

# 特集1

# 持続可能な社会の実現



小田急電鉄 1000 形リニューアル車

## 再エネ、省エネで、低炭素社会に貢献

低炭素社会の実現は、世界が抱える重要な課題です。三菱電機では風力発電や太陽光発電などの再生可能エネルギー（再エネ）の活用にあつた蓄電池の制御システム、及び鉄道での電力消費を大幅に削減するインバーター装置など、環境負荷低減に貢献する技術の開発と運用に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献しています。

### 鉄道ソリューション

#### —— 鉄道の電力消費量を大幅に削減

低炭素社会の実現に向けて、鉄道そのものにかかる期待は大きいと言えますが、その鉄道で消費する電力を大幅に低減できれば、その貢献を加速させることができるでしょう。

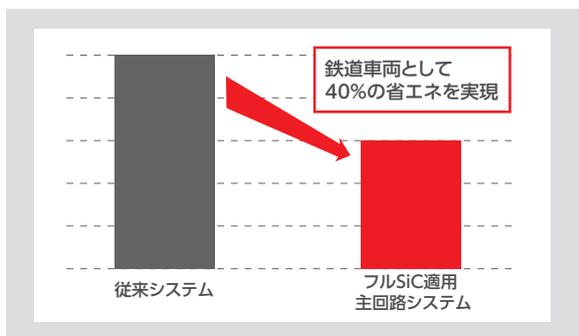
当社が開発した「フルSiC適用主回路システム」は、電車のモーターを駆動するために、架線から受け取った直流の電力を交流へと変換するVVVFインバーターやフルSiCに最適化した高効率モーターなどで構成されています。鉄道車両用インバーターに適用する半導体の素材に、世界で初めてとなるフル

SiC（炭化ケイ素）を採用したことで、従来のSi（ケイ素）を使った場合と比べて、変換時の電力ロスを削減。更にブレーキ時に発生する回生電力を増加させることができ、トータルで約40%の電力を低減することに成功しました。

この装置は小田急電鉄株式会社へ納入し、2015年1月から営業運転を開始しています。2015年11月には、「エコプロダクツ大賞推進協議会会長賞（優秀賞）」を、小田急電鉄株式会社と当社とで協同受賞することができました。また、同技術の展開により、優秀省エネルギー機器 経済産業大臣賞、市村産業賞 功績賞を受賞しています。

同装置は、2016年6月までに、国内の鉄道会社（小田急電鉄株式会社ほか）に納入。今後も、フルSiCを用いたシステムの適用範囲を拡大し、低炭素社会の実現に貢献していきます。

なお、今回のパワーモジュール開発の一部は、国立研究開発法人新エネルギー・産業技術総合開発機構（NEDO）の委託研究として実施したものです。



消費電力比較

## VOICE



伊丹製作所  
車両システム部  
パワーエレクトロニクス設計第一課  
専任

山下 良範

### 国内外を問わず裾野を広げていくのが役割

世界初となるフルSiCを実現できたのは、研究所と半導体専門の工場の間での人的交流を行い、三菱電機社内の様々な分野の担当者が知恵を出し合い、議論できる場があったからだと思っています。

公共交通機関である小田急電鉄様では、故障を起こして交通を止めてしまうことは許されません。そのため、世界初の技術を導入するために数多くの信頼性評価を実施し、営業運用に就く前には実際の車両で累計5,004kmの試験走行も実施した上で、営業投入を果たしました。

小田急電鉄様には、低炭素社会に貢献する取組として車両内でPRもしていただきました。開発・導入に携わった私たちにとってもとても嬉しいことでした。

「フルSiC適用主回路システム」は、環境負荷低減という社会的な側面からも、インパクトの大きい技術です。その高い省エネ効果を多くの鉄道事業者様に知っていただき、今後も国内外を問わず、広めていくことが私の役割だと思っています。



蓄電池を設置した変電所（西ノ島、隠岐郡）

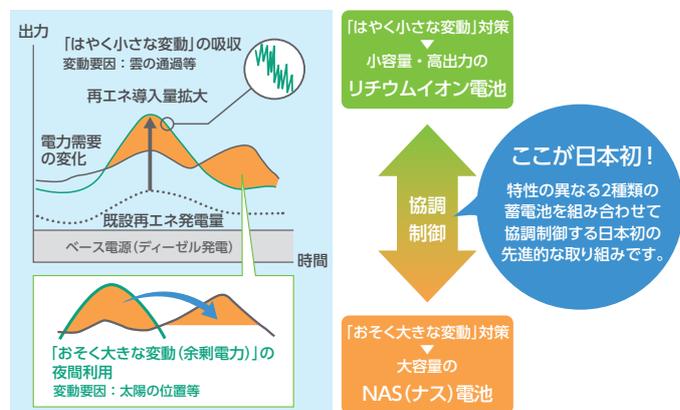
## 隠岐ハイブリッドプロジェクト

### —— 再生可能エネルギーの利用を促進

中国電力株式会社が2015年9月から、島根県隠岐諸島で行っている「隠岐ハイブリッドプロジェクト」（環境省「平成26年度離島の再生可能エネルギー導入促進のための蓄電池実証事業」）。太陽光発電や風力発電等の再エネの導入を拡大し、CO<sub>2</sub>を削減して持続可能な社会を目指す3年間の実証事業です。

太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギーは、天候状況によって発電量が変化します。そういった「はやく小さな変動」を吸収するために小容量・高出力のリチウムイオン電池を使用します。また、太陽光は昼に発電して夜は止まるため、昼間余った電力を夜使うなど、「おそく大きな変動」は、大容量のNAS電池で吸収します。特性の違う2種類の電池を組み合わせたハイブリッド蓄電池システムは日本初の試み。三菱電機は、そのハイブリッド蓄電池システムの設計と構築を担っています。

現在、隠岐諸島で必要な電力は約10,000～24,000キロワット。実証試験期間中の3年間で、風力発電、太陽光発電を順次増やし、最終的には最小需要を上回る11,000キロワットの再エネが導入される見込みです。



ハイブリッド蓄電池システム（出典：中国電力ウェブサイト）

## VOICE



電力流通システム部  
電力流通第一課  
専任

清水 恒夫

### 再エネの利用を隠岐から世界へ広めたい

私は、2010年に三菱電機が実施した伊丹地区でのスマートグリッド実証実験、2013年には宍粟にて、2014年には対馬にて、リチウムイオン電池を導入した離島向け電力制御システムに携わり、2015年より本プロジェクトにおけるシステム取り纏めを担当しています。2015年9月から実証試験を開始。停電もなく、安定した電力供給が行われていることは、何よりも嬉しいことです。可愛いわが子のような気持ちで見守っています。

今後も実証事業の成功のため、現状の改善点について、中国電力様と頻りに勉強会を行い、よりよいシステムを育てて行けるよう、取り組んでいきます。海外でも、このようなシステムへの需要は増えていくことが予想されますが、当社の製品を広く普及するためにも、再エネに対応した安定性と経済性を兼ね備えた電力制御システムの構築技術は不可欠です。隠岐プロジェクトをはじめ、伊丹地区での実証実験以来積み重ねてきた経験を生かし、様々なニーズに合わせて、最適な蓄電池とシステムの組み合わせを提案していきたいと思っています。

## 特集2 安心・安全・快適性の提供

### 安全で快適な社会を衛星技術で実現

GPSや衛星放送、天気予報……。日々便利になる現代の生活は、人工衛星技術があっこそ。三菱電機は1960年代から人工衛星事業に携わり、衛星そのもののシステムのみならず、地上でそれを支え、ビッグデータを活用するシステム技術も開発しています。総合電機メーカーのシナジーという強みを活かし、新しい価値を社会へ提供しています。

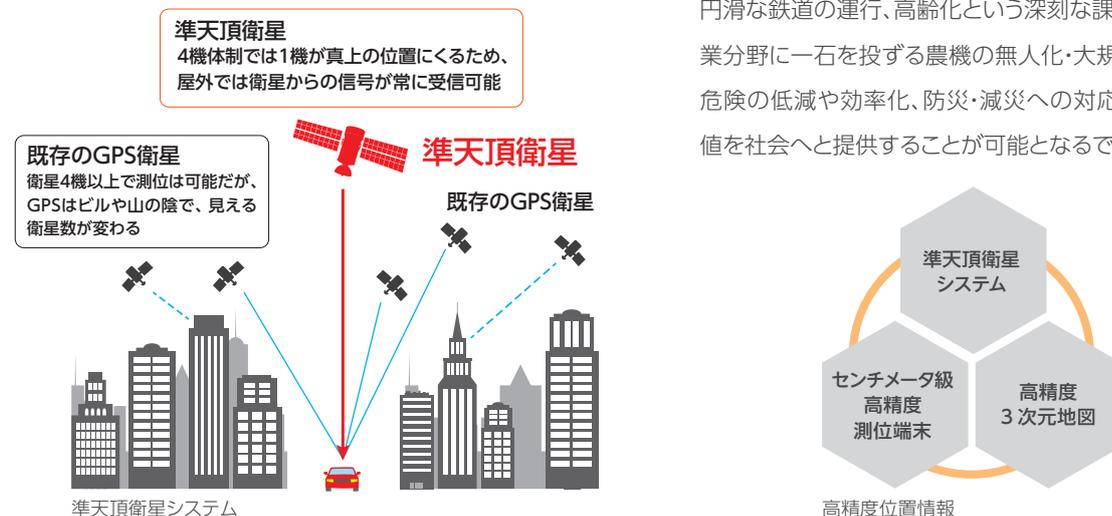
#### 高精度な位置情報を配信する準天頂衛星が安全で効率的に社会の課題を解決

##### —— 準天頂衛星「みちびき」

準天頂衛星システムは、内閣府宇宙開発戦略推進事務局の整備事業であり、現在、2～4号機の衛星製造及び地上システムの整備が進められています。三菱電機は2010年9月に打ち上げられた宇宙航空研究開発機構の準天頂衛星初号機「みちびき」でのシステム設計・製造の成果をもとに、内閣府の下で2～4号機の製造を担当しています。2～4号機は2017年に打ち上げられる予定であり、2018年度から本格的なサービスが提供される予定です。

準天頂衛星は4機体制に移行すると、日本の天頂付近(準天頂)を常にカバーするため、米国のGPS衛星のみでの測位よりも、より正確な位置情報を取得することが可能となります。加えて当社が製造を担当する高精度位置情報提供サービスを利用することにより、その精度はセンチメートル級に達します。

このような高精度な位置情報の用途は計り知れず、その可能性が広がることが期待されます。日本政府が2020年の東京五輪に向けて実用化を目指すと言っている自動運転技術、より円滑な鉄道の運行、高齢化という深刻な課題を抱える日本の農業分野に一石を投ずる農機の無人化・大規模化、工事現場での危険の低減や効率化、防災・減災への対応等、様々な新しい価値を社会へと提供することが可能となるでしょう。



## VOICE



宇宙システム事業部 準天頂衛星推進部  
利用開拓プロジェクトグループ  
プロジェクトグループマネージャー

叶谷 晋利

### 準天頂衛星の可能性を模索しています

2003年から衛星を使った位置情報技術に携わり、2014年より準天頂衛星からの情報の利活用推進に従事しています。

準天頂衛星の技術活用の可能性は広がっています。人工衛星は今までユーザーがある程度限定されていましたが、準天頂衛星は多くのユーザーが利用できます。まだ知られていない技術を幅広く人々に伝える活動と、「みちびき」を活用した実証実験を様々な企業、研究者の方々に使ってもらう取組をしています。そこには大変さもありますが、この技術が人々の安心・安全・快適な暮らしに広く貢献できることを強く認識しており、2018年までにサービスを確立させるという使命感のもと、日々、その活用の可能性を探っています。



準天頂衛星「みちびき」

## 準天頂衛星が生み出す新しい技術・可能性

### 安全運転支援・自動走行分野

合流や車線キープをセンチメートル単位で見守る。高精度な自動走行システムを可能に。



### 鉄道分野

列車位置をセンチメートル精度でリアルタイムに把握。よりきめ細かな運行サービスを実現。



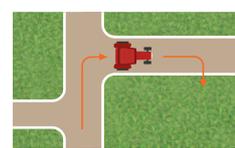
### 情報化施工分野

各種土木機器の作業や走行をセンチメートル単位で制御。危険な作業でも安全・確実な土木作業に貢献。



### IT 農業分野

農業機器の走行をセンチメートルの精度で制御。無人・自走による高効率な作業を可能に。



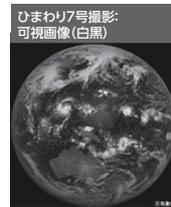
## 気象衛星は人の命にかかわるインフラ

### —— 静止気象衛星ひまわり8、9号

2014年に打ち上げられた「ひまわり8号」は、高解像度のカラー観測画像を短い時間で取得することができる新世代の気象衛星です。これまで以上に詳細な気象データが得られるため、ゲリラ豪雨のような局地的な気象現象から温暖化や砂漠化など地球規模の気象の変化を観測することもできます。気象データは台風や水害、火山活動などの自然災害による被害を小さくすることにつながり、人命をも左右する、なくてはならない情報といえます。そのため、衛星の精密度はもちろん、それを受信して解析する地上のシステムも高精度なものが求められます。

既に「ひまわり8号」の運用は開始し、2015年7月より日々の天気予報にも活用されています。天気予報の雲画像がカラーかつ滑らかになったとの声を、多くの方からいただいています。

アジア・オセアニアエリアなどにもサービスを提供することで、広く世界にも貢献できるため、これからも利用拡大に向け取り組んでいきます。



ひまわり7号撮影：可視画像（白黒）



ひまわり8号撮影：可視3バンド合成カラー画像

画像のカラー化

## VOICE



鎌倉製作所  
宇宙システム部  
ひまわりプロジェクト部長

西山 宏

### 様々なプロをまとめあげる コミュニケーション力の大切さ

「ひまわり8号」から発信された世界初の高性能の地球のカラー画像を目にしたとき、予想以上の映像の美しさに、驚きの声があがりました。

衛星本体については、打ち上げ後はメンテナンスができず、また過酷な宇宙空間でどこまで確実に保証できる品質を生み出すか…。プロジェクト全体では地上設備の製造会社、運用会社、気象画像を分析される方など、沢山のプロフェッショナルとどう意識を合わせるか…。

壮大なプロジェクトにおいて様々な課題がありましたが、一つひとつの課題を丹念に時間をかけてクリアしていったことが、成功の秘訣だったと感じています。

### 防災分野



ひまわり

気象庁

TV

インターネット

ラジオ

より正確でスピーディな情報

正確な気象予測に貢献するひまわり8、9号

# コーポレート・ガバナンス

## 基本的な考え方

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

の皆さま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。

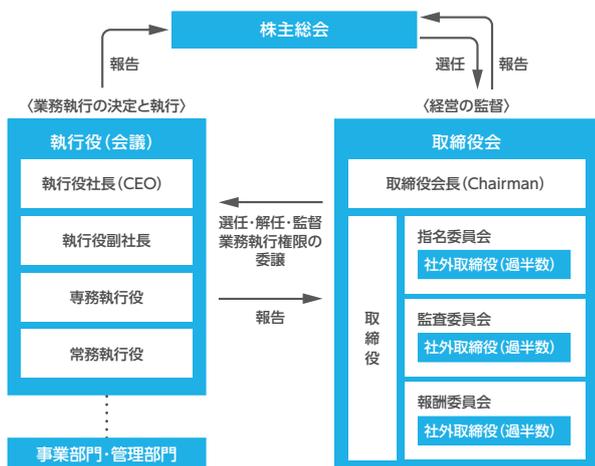
## コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況

### ● 会社機関の概要

当社は、2003年6月に委員会等設置会社（現：指名委員会等設置会社）へ移行し、経営機構の改革を行いました。これにより、経営の監督と執行の分離を行い、経営の監督機能は取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としました。

現在の取締役は、12名（うち5名は社外取締役）で、客観的な視点から当社経営への助言と監督を行っています。取締役会の内部機関として、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しました。それぞれ5名の取締役（うち過半数は社外取締役）により構成しています。なお、監査委員会には、専属の独立したスタッフを配置し、監査委員を補佐しています。

当社の経営機構の特長としては、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したことが挙げられます。また、取締役会長、執行役社長とも、指名・報酬委員会のメンバーとはしていません。経営の監督と執行を明確に分離することにより、当社のコーポレート・ガバナンスをより実効性のあるものとしています。



コーポレート・ガバナンス体制

### ● 内部統制システムの整備の状況など

(ア) 監査委員会の職務の執行のため、監査委員の職務を補助する専属の使用人を配置するなど独立性を担保するとともに、監査委員の職務の執行に際して生ずる費用又は債務の処理についての社内規程を定め、適切に処理しています。

また、監査委員会への報告に関する体制を整備し、内部統制部門より当社及び子会社に関する情報を監査委員会に報告するとともに、内部通報制度を整備し、その内容について監査委員に報告しています。

さらに、監査委員は、執行役会議等重要な会議への出席、執行役並びに当社事業所及び子会社幹部へのヒアリング等の調査を実施するとともに、会計監査人及び監査担当執行役から定期的な報告を受け、監査の方針・方法、実施状況及び結果等の協議を行っています。

(イ) 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程・体制等を定めるとともに、当該体制については、各執行役が自己の分掌範囲について責任を持って構築し、重要事項については執行役会議を開催して審議を行っています。

また、運用状況については各執行役が自ら定期的に点検し、内部統制部門が内部統制体制、規程等の整備・運用状況等の点検を実施するとともに、内部通報制度を整備し、その内容について監査委員に報告しています。

さらに、当該体制の運用状況について、内部監査人が監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査の結果を定期的に監査委員会に報告しています。

● 内部監査及び監査委員会監査の状況

内部監査人には専属の人員を配置し、更に関連部門から専門的視点を有する応援監査人を加え、公正・客観的な立場から内部監査を実施しています。

監査委員会は、5名の取締役で構成され(うち3名は社外取締役)、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当監査委員が中心となって取締役・執行役の職務執行の監査や子

会社に対する調査を実施しています。

監査委員会は、内部監査人より監査担当執行役経由で監査報告書の提出を受けるとともに、方針打合せや定期的な報告会などを通じて意見交換を実施しています。また、会計監査人と、監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき説明・報告を受け、意見交換を実施しています。

役員報酬等の決定に関する方針

● 取締役の報酬、執行役の報酬

当社は、社外取締役が過半数を占める報酬委員会において、方針を決定しており、その概要は以下のとおりとなっています。

取締役の報酬

1. 取締役の報酬制度は、客観的に当社の経営へ助言と監督を行うため、一定金額報酬と退任時の退任慰労金を支給する。
2. 一定金額報酬については、取締役の職務の内容及び当社の状況等を勘案し、相当と思われる額とする。
3. 退任慰労金については、報酬月額及び在任年数等に基づき定めることとする。

執行役の報酬

1. 執行役の報酬制度は、経営方針の実現及び業績向上へのインセンティブを重視し、一定金額報酬と退任時の退任慰労金に加えて、業績連動報酬を支給する。
2. 一定金額報酬については、執行役の職務の内容及び当社の状況等を勘案し、相当と思われる額とする。
3. 業績連動報酬については、連結業績及び各執行役の担当事業の業績等を勘案して決定し、株主と執行役の利益を一致させ、より株主重視の経営意識を高めるとともに、中長期的な視点での業績向上のインセンティブを高めるため、その50%を株式報酬とする。なお、株式報酬として取得した当社株式は、原則退任後1年が経過するまで継続保有することとする。
4. 退任慰労金については、報酬月額及び在任年数等に基づき定めることとする。

社外取締役について

● 社外取締役の有効な活用

当社の取締役会は12名で構成し、そのうち社外取締役が5名(構成比率42%)を占める体制としています。社外取締役は、取締役会等を通じて、内部監査人、監査委員会、会計監査人及び内部統制部門の活動状況についての報告を受け、客観的な視点から、当社経営に対する有益な発言を行うなど、経営のチェック機能を高め、より透明性の高い経営監督体制の整備に尽力しています。

● 独立社外取締役の独立性判断基準等

社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から、当社経営の監督を行うことを期待しており、その役割を担うに相応しい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員要件及び当社が定める社外取締役の独立性ガイドライン(下記参照)の要件を満たすなど、一般株主と利益相反が生じるおそれもない独立性のある者を選任しています。

### <社外取締役の独立性ガイドライン>

実業界の経営者経験者、法律家、学識経験者等の中から、当社経営の監督者としてふさわしい者で、かつ以下のいずれにも該当しない者を社外取締役候補者に指名する。

なお、以下 1、2、4、5 については、過去 3 事業年度のうちのいずれかの事業年度において該当した場合を含む。

1. 当社との取引額が、当社又は相手先会社の連結売上高の 2% を超える会社に業務執行取締役若しくは執行役又は支配人その他使用人（以下、業務執行者）として在籍している場合
2. 当社の借入額が、連結総資産の 2% を超える会社に業務執行者として在籍している場合
3. 当社の会計監査人の関係者として在籍している場合
4. 専門家・コンサルタントとして、当社から 1,000 万円を超える報酬を受けている場合
5. 当社からの寄付が、1,000 万円を超えかつ団体の総収入の 2% を超える組織に業務執行役員（理事等）として在籍している場合
6. 当社の大株主（10% 以上の議決権保有）又はその業務執行者として在籍している
7. その他重大な利益相反を生じさせる事項がある者又は会社等の関係者である場合

#### 社外取締役一覧（2016 年 6 月 29 日現在）

地位	氏名、写真	担当	選任理由	取締役会出席率
社外取締役	 数中 三十二	指名委員 報酬委員	国際情勢の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7 / 7 回)
社外取締役	 大林 宏	指名委員長 監査委員	検事・弁護士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7 / 7 回)
社外取締役	 渡邊 和紀	監査委員 報酬委員	公認会計士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (5 / 5 回)
社外取締役 (新任)	 永易 克典	指名委員 監査委員	銀行の経営に携われ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	—
社外取締役 (新任)	 小出 寛子	指名委員 報酬委員	国際的な企業の経営に携われ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	—

(注) 当社は、2015 年度において、取締役会を 7 回開催しております。

なお、渡邊 和紀氏の出席状況については、2015 年 6 月 26 日の就任以降に開催された取締役会を対象としております。

また、永易 克典氏、小出 寛子氏は、2016 年 6 月 29 日開催の第 145 回定時株主総会において取締役に選任され、就任いたしました。

# リスクマネジメント

## 基本的な考え方

三菱電機グループのリスクマネジメント体制は、各執行役が自己の分掌範囲について、責任を持って構築しています。

また、経営執行にかかわる重要事項については、執行役全員により構成する執行役会議において審議・決定しており、執行役全員の経営参画と情報共有化、経営のシナジー効果の追求及び三菱電機グループとしての多面的なリスクマネジメント

を行っています。

これらの体制のもと、ステークホルダーへの責任を果たすために、事業リスクの低減と、倫理・遵法、環境、品質問題など社会的に大きな影響を与えるリスクの早期発見とその対策への取組を一層強化していきます。

## 環境リスクへの対応

三菱電機グループでは、事業活動にともない環境に著しい影響を与える、もしくは与える可能性のある潜在的なリスクの早期発見に努めています。

例えば、地下水や土壌の汚染、PCB廃棄物の取り扱いや環境施設の不具合といったような環境リスクに対して、万一の事故や緊急事態に備え、本社部門、製作所、研究所、支社、国内外の関係会社などすべての組織において、具体的なリスクと担当部門を特定した対応手順書を整備しています。受注した工事の社外請負先、業務委託先において事故や苦情、法令違反等が発生する可能性を想定し、社外の関係者にも対応手順を周知し、徹底を依頼しています。

各々の組織では、担当者が緊急事態への対応を適切に行えるかどうかを毎年1回以上、テストしています。このテストは、起こりうる緊急事態を想定したもので、これを実施することで環境事故等に対する初動、暫定措置、コミュニケーションが適切に機能するかどうかを確認し、問題点を発見した場合には手順書を改訂し周知しています。

## 災害対策の取組

### 大規模災害への対応体制整備

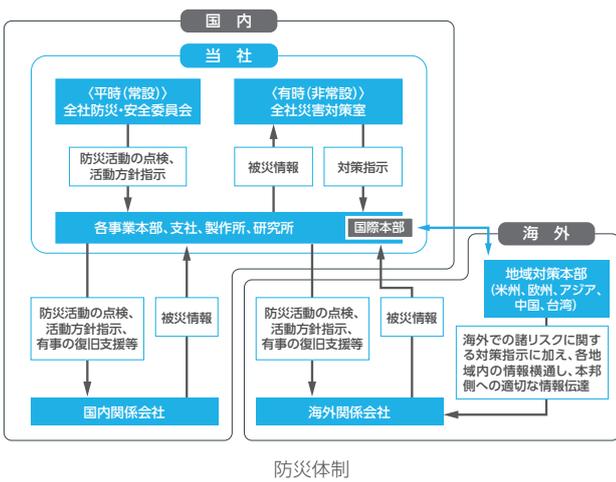
三菱電機グループでは、2011年に東日本大震災やタイの水害など、これまで社会や企業が前提としていた安全の常識

を覆す大規模災害が次々と発生したことを受け、あらためて有事の防災体制や災害対策を再点検し、対応を強化しています。

● 有事の防災体制

三菱電機グループでは、大規模災害により当社拠点に甚大な被害が発生した、又はその恐れがある場合、社長を室長とする「**全社災害対策室**」を設置し、三菱電機グループ全体の緊急事態に対応する体制を構築しています。

全社災害対策室では、災害状況の確認(人的・物的)のほか、事業継続に向けた取組や、社会からの要請への対応(被災地支援、寄付等)について、迅速に対応方針を検討・遂行します。特に海外拠点・海外関係会社については、各地域対策本部と連携を取りながら、従業員の安全確保(安否確認、生活支援等)、事業復旧のサポートを行うこととしています。



防災体制

● 平時の体制(災害対策のPDCAサイクル構築)

平時においては、これまでの防災への取組を形骸化させることがないように、総務担当執行役を委員長とする「**全社防災・安全委員会**」を設置し、三菱電機グループの災害対策に関する定期的な(年一回以上)確認・見直しや訓練結果を踏まえた改善を行うなどして、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施することとしています。

2015年度の全社防災・安全委員会では、「BCP\*発動手順の見直し」、「製品供給者責任の遂行に向けたBCPの見直し」を重点課題として選定し、グループ内に展開しました。

2016年度は、「大規模停電時におけるBCPの見直し」、「BCP発動時の部門間連携強化」などを重点課題として選定し、グループ内に展開しています。

※事業継続計画 Business Continuity Plan

事業継続、災害対策の取組

● BCPの策定と定期的見直し、改善(BCM\*)

当社は製品供給者としての責任を果たすべく、全事業所において、2010年度に新型インフルエンザを想定したBCP、2012年度に大規模地震を想定したBCPを策定しました。

2013年度以降は、代替拠点での事業継続に関する検討や、国内・海外の主要関係会社におけるBCPの策定を進めています。また、BCPを策定している各事業所、国内・海外関係会社では一旦策定したBCPが形骸化しないよう、少なくとも年一回以上BCPを見直し、対策の改善を行っています。

※事業継続マネジメント Business Continuity Management

● サプライチェーンにおける事業継続

当社では、大規模災害等によってサプライヤーが甚大な被害を被り、材料供給が寸断され、当社の生産に支障をきたす事態を避ける取組を進めております。

① サプライヤーのBCPリスク評価

2014年度から日本国内のサプライヤーを対象に、全社統一指標を用いたサプライヤーBCPリスク評価を行い、リスクの高いサプライヤーの見える化を実施しています。

② サプライヤーのリスク軽減に向けた活動

サプライヤーBCPリスク評価により判明したリスクを軽減するため、複数社購買を推進するとともに、サプライヤー側についても複数工場化に取り組んでいただいています。また、サプライヤー向けのBCPセミナーを開催するなど、サプライヤーの防災対策の啓発・支援も行っています。

③ 災害発生時の初動迅速化に向けた活動

災害発生時の初動調査の迅速化を目的として、災害発生地点に近接するサプライヤーの所在地を地図上で検索できるMAP検索システムを構築し、活用しています。

今後は海外生産拠点においても安定調達を進めるべく、複数社購買の推進やサプライヤー側での複数工場化に取り組んでいきます。

● 災害対策の強化

三菱電機グループでは、従来から事業所、関係会社ごとに災害対策マニュアルを策定し、事前対策（減災に向けた対応）と防災訓練を実施しています。

例えば本社においては、2011年に地震のみならず洪水、台風、火災など、幅広く大規模災害を想定した災害対策マニュアルへの見直しを行い、マニュアルに基づいた訓練を実施するほか、防災備品の備蓄などの帰宅困難者対策や安否確認・通信手段の多層化に取り組むなど、災害対策の強化を図っています。

また、当社の製作所では、夜勤者を対象とした夜間防災訓練を行うなど、事業所の実情を踏まえた取組となるよう工夫しています。



当社国内拠点での防災訓練の様子



台湾の関係会社での防災訓練の様子

なお、関係会社に対しては、当社内で実施している災害対策と同等の対策を講じるよう指導しています。

● パンデミックへの対策

交通手段・交通網の発達や、経済のグローバル化で人の移動が増えたことにより、エボラ出血熱や新型インフルエンザなどの感染症が世界的に流行する（パンデミック）リスクが高まっています。

当事業のグローバル化が進む中、国内においては、企業に求められる社会的責任を果たすべく、新型インフルエンザ等の発生時における、①人の安全確保、②社会機能の維持に関わる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取組（BCP策定、出張者・駐在者の動態把握、マスク等の備蓄など）を推進しています。

海外については、新型インフルエンザの発生の確率が高い国を中心に、新型インフルエンザを想定したBCPを策定するなど、各国の事情を踏まえた対策を講じるよう指導しています。

● 海外における安全の確保

地域紛争、テロ、自然災害、感染症など、海外で働く従業員を取り巻くリスクは様々です。事業のグローバル化を進めている三菱電機グループでは、人事部海外安全対策センターが、海外拠点（当社・国内関係会社の海外事業所並びに海外関係会社）と連携しながら、海外出張者の動態把握・安否確認、各種情報発信（外務省や専門機関等から収集した情報に基づく出張規制等）、従業員教育などを行っています。

2015年度には、関係会社を含め3ヵ所で海外安全セミナーを開催する一方、10ヵ国・18ヵ所の海外拠点を訪問し、治安状況に加えて医療・衛生環境、教育・生活環境などの調査と助言を行いました。また、外務省主催の「海外安全官民協力会議」にメンバーとして参画し、各種企業・団体と情報交換、意見交換を行い、当社及び海外拠点のリスクマネジメント活動に反映させています。



海外拠点での消防安全講座

## 情報セキュリティへの対応

### 基本的な考え方

三菱電機グループでは、企業機密や個人情報を万が一漏えいし、お客様や社会にご迷惑をおかけすることの無いよう、社会的責任を果たすべく、企業機密・個人情報を適正に管理しています。当社の営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密は、2005年2月に制定した「企業機密管理宣言」の考えに基づき管理しています。企業顧客の皆さまからお預かりした情報については、機密保持契約の遵守はもちろん、自社の企

業機密と同等な保護・管理に努めています。

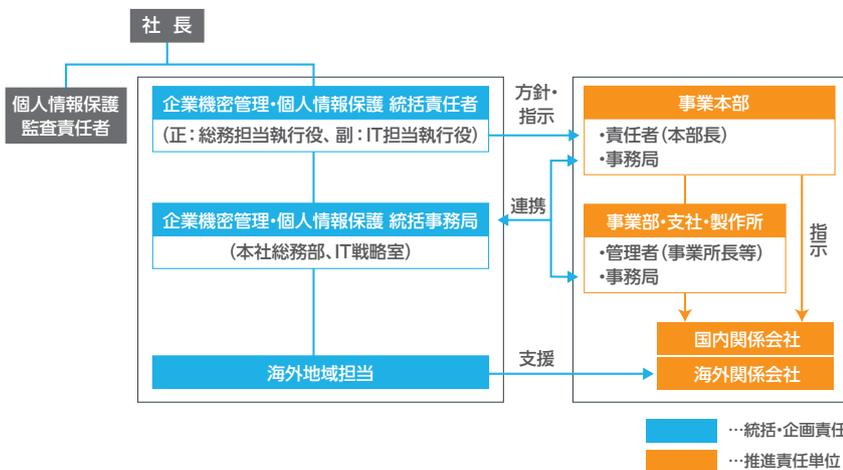
各種アンケートやお買い上げいただいた製品の登録、アフターサービス等を通じて入手したお客様の個人情報は、2004年4月に制定した「個人情報保護方針」の考えに基づき管理しています。さらに2008年1月にプライバシーマークを全社で取得し、個人情報の適正な取扱いに努めています。

### 情報セキュリティの体制

当社執行役社長が、企業機密管理・個人情報保護統括責任者と個人情報保護監査責任者を指名します。企業機密管理・個人情報保護統括責任者が情報セキュリティ全般を統括し、統括事務局が施策の企画・推進を行います。企業機密・個人情報の実際の利用・管理については、それぞれの事業本部で、本部長（企業機密管理・個人情報保護責任者）及び事業所長（実施管理者）が管理責任を負います。事業本部事務局、事業所事務局が統括事務局と定期的に情報セキュリティに関する委員会を開催し、連携することで、情報セキュリティの

確保に努めています。

個人情報保護監査責任者は個人情報保護の監査の実施・報告について責任を持ちます。企業機密・個人情報の漏えいなど情報セキュリティ上の事故が三菱電機グループで発生した場合は、この体制に沿って報告が行われ、法令に従い迅速な対応を行い、必要に応じて適時適切に開示しています。海外関係会社も国内関係会社同様、事業本部が指示・指導します。そのうえで、海外地域担当が支援を行います。

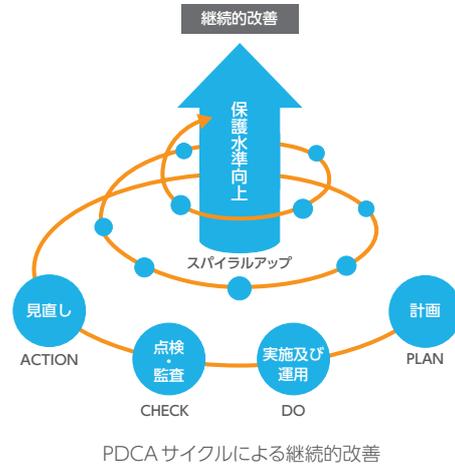


●グローバルでの取組

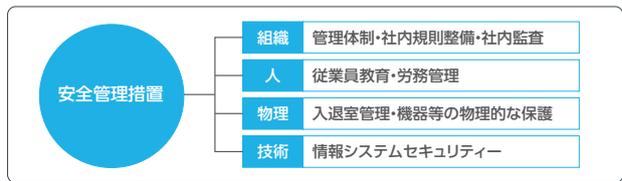
海外関係会社を含めたグループ全体で情報セキュリティーレベルを維持・向上すべく、関係会社向けの企業機密管理・個人情報保護に関するガイドラインを制定の上で、情報セキュリティーの体制に則り、各種点検を実施しております。

●マネジメントの考え方

三菱電機グループでは企業機密管理と個人情報保護活動をPDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルによる継続的な改善活動として取り組み、企業機密・個人情報を守るために組織的・人的・物理的・技術的からなる4つの安全管理措置を実施しています。



PDCAサイクルによる継続的改善



安全管理措置

情報セキュリティーにかかわる規制・ガイドライン

情報セキュリティーにかかわる規則・ガイドラインを4つの安全管理措置に沿って整備し、現行の法律に対応して適宜見直しを行っております。

●情報セキュリティーの点検・監査

PDCAサイクルの中のC (チェック) として、三菱電機グループ全体の企業機密管理・個人情報保護活動が適正になされているか、またどのようなレベルにあるか確認し、改善していくため、下記の点検と監査を実施しています。

情報セキュリティーにかかわる点検・監査

企業機密管理・個人情報保護に関する自己点検	三菱電機グループ各社ではチェックリストを用いて、情報セキュリティーの取組を自己点検しています。
企業機密管理・個人情報保護に関する相互点検	三菱電機事業所間では相互に情報セキュリティーの運用状況を確認しています。関係会社の情報セキュリティーの運用状況は三菱電機が確認しています。
個人情報保護の監査 (PMS 監査)	三菱電機では、個人情報保護監査責任者の指示の下、全社で個人情報の保護状況を確認しています。プライバシーマークを付与された国内関係会社では、各社の監査責任者により同様の確認をしています。

## 各種施策

### ● 情報セキュリティの教育

三菱電機では、企業機密・個人情報の適切な取扱いを徹底する企業風土を醸成するために下記の教育プログラムを実施しております。

#### 全従業員への教育

約4万人の全従業員を対象に情報セキュリティの教育を年1回、eラーニングで実施し、当社方針、情報漏洩事故概況、前年度の反省、個人情報保護法、不正競争防止法、一人ひとりが認識すべき安全管理措置(組織的・人的・物理的・技術的)を周知徹底します。

#### キャリアパスに沿った教育

新入社員教育、20代対象の研修、30代対象の研修、新任課長研修の中で、各階層で求められる役割を果たすために必要な企業機密管理・個人情報保護の教育を実施しています。

#### その他の個別教育

海外赴任者に対しては赴任前研修の中で、企業機密管理・個人情報保護に関する当社の取組状況、経済産業省の営業秘密管理指針、海外での情報漏洩事故の事例について教育しております。

### ● 取引先・委託先管理

企業機密・個人情報を委託する際は、適切に秘密保持契約を締結したうえで、セキュリティ上の理由から取引・委託先に求めるべき事項があれば契約書に記載しています。委託先が適切な保護水準を維持しているか評価・選定し、契約後も定期的に利用及び管理状況の報告を受けるなど適切な監督を行っています。さらに、個人情報の取扱いを他社に委託するときは、個人情報保護に留意した取扱い事項を規定した契約をしています。

### ● サイバー攻撃への対策

最近脅威を増しているサイバー攻撃に対しては、CSIRT(シーサート:サイバー攻撃監視・即応体制)を設け、監視を強化し、迅速に対応しています。そのうえで、当社と国内関係会社では不審メール対処予行演習を実施し、不審メールが送信されても従業員一人ひとりが適切に対処できるように努めております。

## 個人情報保護の取組

### ● 個人情報保護

三菱電機では、2001年10月に「個人情報の保護に関する規則」を整備し、当社従業員及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底したうえで、2004年に「個人情報保護方針」を制定、2008年1月に日本工業規格「JIS Q 15001:2006 個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に適合し、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備していることを認定するプライバシーマークを全社で取得しました。以後、継続して4回目の更新に至っています。

### ● 個人情報の適切な取扱い

個人情報は利用目的を特定するなど適切に取得し、利用するときは利用目的の範囲を超えて利用しない、第三者に提供するときはあらかじめ本人の同意を得てから行うなど、個人情報を適切に取り扱っています。



第三者評価・認証

当社及び国内関係会社では、情報セキュリティに関連する第三者評価・認証の取得を推進しています。

プライバシーマーク取得状況 (2016年4月18日現在)	
三菱電機株式会社	株式会社ビーシーシー
株式会社アイプラネット	三菱スペース・ソフトウェア株式会社
エムビーテクノ株式会社	三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社
株式会社ガウス	三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社
ジャパンネット株式会社	三菱電機クレジット株式会社
西菱電機株式会社	株式会社三菱電機ビジネスシステム
株式会社ダイヤモンドパーソナル	メルコ保険サービス株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社	メルテック・ビジネス株式会社

ISMS 認証取得状況 (2016年4月15日現在)
三菱電機株式会社 (インフォメーションシステム統括事業部)
三菱電機株式会社 (鎌倉製作所)
三菱電機株式会社 (情報技術総合研究所情報セキュリティ技術部)
三菱電機株式会社 (宣伝部ウェブサイト統括センター)
三菱電機株式会社 (通信機製作所)
三菱電機株式会社 (トータルセキュリティ事業推進部)
アイテック阪急阪神株式会社
青森三菱電機機器販売株式会社 (関連組織：株式会社シンク)
大井電気株式会社
株式会社シンリョー
西菱電機株式会社 (猪名寺事業所情報通信ソリューション事業部及び品質管理室／猪名寺事業所(分室)／鳥取西菱電機株式会社)
通菱テクニカ株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社 (湘南事業所名古屋分室を除く)
株式会社ビーシーシー
三菱スペース・ソフトウェア株式会社
三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社／株式会社テクノウェア (一部スタッフ部門除く)
三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社 (インフラサービス関連事業部門及び事業所)
三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社 (プロダクツ&サービス関連事業部門及び事業所)
三菱電機エンジニアリング株式会社 (伊丹事業所及び基板・LSI事業部 (伊丹事業所兼務部門))
三菱電機エンジニアリング株式会社 (鎌倉事業所)
三菱電機エンジニアリング株式会社 (京都事業所)
三菱電機特機システム株式会社 (東部事業部 (第一技術部、第二技術部、第三技術部、技術向上推進室を除く))
三菱電機特機システム株式会社 (西部事業部 (三田地区、伊丹地区))
三菱電機プラントエンジニアリング株式会社 (本社：24時間サービスセンター、エンジニアリング本部：原子力事業所関連業務)
三菱電機マイコン機器ソフトウェア株式会社
三菱プレジジョン株式会社 (防衛関連部門及び宇宙関連部門における電子精密機器の製造及び保守、本社及び鎌倉事業所)
株式会社栗菱コンピューターズ
菱栄テクニカ株式会社 (品証事業部計測管理部校正サービスセンター)

# 株主・投資家とともに

## 基本的な考え方

三菱電機グループでは、株主・投資家の皆さまからの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示に努めています。また、

株主・投資家の皆さまからいただいた意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

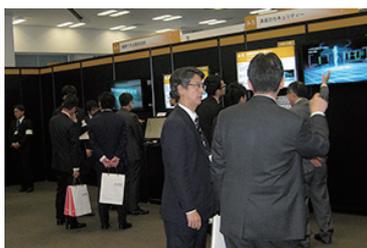
## 2015年度の主なIR活動

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、当社グループの各事業に対する理解を深めていただくために、ビルシステム事業戦略説明会及び空調冷熱システム事業戦略説明会を

実施しました。また、ビルシステム事業のマザー工場である稲沢製作所の見学会や、研究開発戦略と成果を説明する場として研究開発成果披露会などを開催しました。



経営戦略説明会



研究開発成果披露会

## 社長メッセージ

# 「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」の両立により、社会に貢献します。

### ● 「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」の両立

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」ことを企業理念に定め、この理念に基づき、家庭から宇宙まで幅広い分野で事業を展開しています。

今日、気候変動は地球環境の持続にとって大きな課題の一つとなっています。2015年には、気候変動枠組条約第21回締約国会議（COP21）において「パリ協定」が採択され、国連の「持続可能な開発目標（SDGs※<sup>1</sup>）」においても気候変動が解決すべき重要課題に挙げられており、社会の低炭素化が強く望まれています。

三菱電機グループは、環境分野をはじめ世界各国で先進的な技術を駆使し、「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企業を「グローバル環境先進企業」と捉え、目指すべき姿として掲げています。個々のお客様のニーズに応える中で、低炭素社会の実現に取り組むとともに、事業拠点の環境負荷の低減に努めていきます。

### ● 製品・システムの省エネルギー化により

#### 低炭素社会の実現に貢献

三菱電機グループは、事業拠点での生産活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量（生産時CO<sub>2</sub>）の削減に取り組むとともに、お客様に提供する製品・システムのエネルギー効率を高めて省エネルギー化を図ることで、その製品・システムを使用する際に発生するCO<sub>2</sub>排出量の抑制に取り組んでいます。その抑制量（CO<sub>2</sub>削減貢献量※<sup>2</sup>）は、事業拠点での生産活動を通じたCO<sub>2</sub>排出量の数十倍にも上ることから、「製品・システムの省エネルギー化」は、低炭素社会の実現に大きく貢献すると考えています。

三菱電機グループでは、個々の製品のエネルギー効率向上と、複数の機器を組み合わせたシステムの適正な制御の2つの方法で省エネルギー化を推進しています。

まず、製品の省エネルギー化の鍵を握るパワー半導体を活用し、世界各国で個々の製品の省エネルギー化に貢献しています。近年、Si（シリコン）を使う従来型に比べて電力損失が小さいSiC（炭化ケイ素）を用いたパワー半導体を開発し、その適用領域を拡大していきます。

また、社会インフラをはじめ多種多様な製品を開発・製造している強みを活かし、様々な場面でそれらを組み合わせ、例えばZEB※<sup>3</sup>やZEH※<sup>4</sup>のように、システム全体として省エネルギー化を実現するソリューションを提供していきます。

三菱電機グループは、より少ないエネルギーでお客様の安心・安全・快適な生活を実現することで、「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」を両立し、ステークホルダーの皆様からの信頼に応じていきます。この取組が、2020年度までに達成すべき成長目標として掲げる「連結売上高5兆円以上、営業利益率8%以上」の実現につながっていくものと考えています。

### ● 世界各地に広がる事業拠点で

#### 省資源・リサイクルを推進し、環境負荷を低減

三菱電機グループは、事業活動における環境負荷の低減を世界各地の事業拠点で進めています。生産・販売活動はもちろん、バリューチェーン全体を見渡し、省資源・リサイクルの推進による資源の有効活用に取り組んでいきます。

世界を見れば、こうした環境分野の法規制が整備されていない国・地域もありますが、「規制がないから取り組まない」ではなく、世界各国の事情を考慮しながら、すべての事業拠点で環境負荷の低減に努めます。

これからも三菱電機グループは、将来の世代へ豊かな地球環境を引き継いでいけるよう、長期的な視点に立って、製品・システムの省エネルギー化と事業拠点の環境負荷低減に努めていきます。

2016年6月30日

三菱電機株式会社 執行役社長

柵山正樹

※1. SDGs (Sustainable Development Goals) : 国連が2015年9月に定めた「持続可能な開発目標」

※2. CO<sub>2</sub>削減貢献量: 旧製品（2000年度販売製品）から、エネルギー効率の高い新製品への置き換えにより削減できたとみなすCO<sub>2</sub>の量。自社の算出基準を用いて推定。

※3. ZEB (net Zero Energy Building) : 再生可能エネルギーの活用等により、化石燃料から得られるエネルギーの消費量がゼロ、または概ねゼロとなる建築物

※4. ZEH (net Zero Energy House) : 再生可能エネルギーの活用等により、化石燃料から得られるエネルギーの消費量がゼロ、または概ねゼロとなる住宅

# 環境経営の長期視点と中期視点

## 長期の視点

### 持続可能な開発目標(SDGs<sup>※</sup>)への取組

今日、気候変動は地球環境の持続にとって大きな課題の一つとなっています。2015年9月には、気候変動への対応を含む「持続可能な開発目標(SDGs)」が採択され

ました。三菱電機グループは、多様な事業・製品を持つ強みを活かしてトータルな省エネルギーソリューションを提供し、低炭素社会の実現を目指しています。

※SDGs: 2015年9月の国連持続可能な開発サミットにおいて採択された行動計画「我々の世界を変革する持続可能な開発のための2030アジェンダ」に掲げられている目標。経済、社会、環境の3つの側面で、2030年までに達成すべき17の目標が設定されている。

### 三菱電機グループの環境活動とかかわりの深いSDGs

**7** エネルギーをみんなも安心してクリーンに  

**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・製品の普及に取り組んでいます。



**13** 気候変動に具体的な対策を  

**気候変動及びその影響の軽減**  
 CO<sub>2</sub>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。



**12** つくる責任 つかう責任  

**持続可能な生産消費形態の確保**  
 製造時の資源投入量の削減、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。



**15** 陸の豊かさも守ろう  

**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、当社の各事業所で、周辺環境との共生を図る取組も進めています。



ウェブサイトにも多くの事例を掲載しています。 [www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/eco/management\\_approach/sdgs/](http://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/eco/management_approach/sdgs/)

## 中期の視点

### 「環境ビジョン 2021」達成を目指す



三菱電機グループは、「低炭素社会への貢献」「循環型社会形成への貢献」及び「生物多様性保全・環境マインド醸成」を3つの柱とする「環境ビジョン2021」で、2020年度に達成すべきグループの目標を明示しています。この実現に

向けて3年ごとの環境計画を策定・推進しています。環境マネジメントにおいては、グローバルに展開する各組織が環境マネジメントシステム(EMS)を持ち、グループ全体で統合的に運用しています。

## 事業での環境貢献

# 低炭素社会の実現に向けた各事業本部の取組

三菱電機グループは、多様な事業を展開する強みを活かして個々のお客様のニーズに応える中で、“安心・安全・快適な生活”と“持続可能な地球環境”の両立を目指しています。

### 社会システム事業本部

幅広い技術とたゆまぬ研究開発により、次世代社会インフラの構築を目指しています

社会システム事業本部が提供する製品は、水処理・道路・鉄道などの社会インフラを長期にわたって支える重要な役割を果たしています。そのため、設計・製造においては、高品質・高機能の確保とともに、小型効率化・高性能・高効率化による省資源・省電力化を推進し、低炭素社会の実現を目指しています。

その活動の中で鉄道分野においては、大容量フルSiCパワーモジュールを適用した鉄道車両用インバータ装置は2015年度に「優秀省エネルギー機器表彰」で最高位の経済産業大臣賞を受賞しました。今後もフルSiC適用範囲を拡大し、省エネに取り組みます。



常務執行役  
社会システム事業本部長  
菊池 高弘

### 電力・産業システム事業本部

高性能機器の開発とスマートグリッド・コミュニティ関連事業の強化で、持続可能な社会の実現に貢献していきます

電力・産業システム事業本部は、発電、変電、受配電、電力流通を支える発電機、開閉器、変圧器、スイッチギヤ、真空遮断器などの製品と、プラント監視、系統安定化、系統保護・制御、直流送電などの各種システムを提供しています。持続可能な社会の実現が世界的なテーマとなる中、高性能機

器の開発やスマートグリッド・スマートコミュニティ関連事業の強化とともに、環境負荷低減活動にも継続して取り組むことで、電力事業者や一般需要家のお客様が安全・安心・快適に暮らせる社会の実現に貢献していきます。



常務執行役  
電力・産業システム事業本部長  
伊藤 泰之

### ビルシステム事業本部

省エネ化と環境負荷の低減につながるビルソリューション提案を積極的に進めていきます

ビルシステム事業本部は、製品のライフサイクル全般において、常に利用者の安全・安心を最優先とした事業運営を推進するとともに、環境への取組として、①省エネ性・省資源性に優れた製品・技術の開発、②環境負荷低減に配慮した製造、③既存品のリニューアルによる省エネ化や既存機器

流用、更に④ビルソリューション（ビルの利用状況に適したエネルギーマネージメント）の拡充を進め、ビルオーナーや利用者の省エネ性・快適性・利便性・効率性の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献していきます。



常務執行役  
ビルシステム事業本部長  
阿部 信行

## 電子システム 事業本部

地球環境問題の解決や、次世代エネルギーの  
開発につながる製品開発に取り組んでいきます

電子システム事業本部の製品は、人類共通の課題である地球環境問題の解決や、次世代エネルギーの開発につながる重要な役割を担っています。例えば、当社が製造を担当した陸域観測技術衛星「だいち2号」(ALOS-2)、および静止気象衛星「ひまわり8号・9号」は、災害状況の把握、海洋・森林監視、気象現象などの観測能力向上につながり、

暮らしの安全の確保・地球規模の環境問題の解決に貢献しています。

また、大気中の塵や微粒子の移動速度を遠隔から計測できる「ドップラーライダー」は、風力発電の発電効率向上と長寿命化に貢献する製品として期待されています。



常務執行役  
電子システム事業本部長  
岡村 将光

## 通信システム 事業本部

付加価値の高いシステムを通じて、通信市場とネットワーク  
カメラ市場の発展と環境負荷低減に貢献していきます

ICT※を活用した通信ネットワークや映像技術を活用したセキュリティシステムは、日々の生活や産業の発展に欠かせない社会インフラです。これらの機器の高機能化や利用拡大が進むにつれて、電力消費量も急速に高まっています。

こうした中、通信システム事業本部では「製品の省エネ」「製品を活用したサービスでの省エネ」「工

事における環境貢献」を切り口に、光通信技術、無線通信技術、映像技術に更に磨きをかけ、付加価値の高いシステムを提供することで、世界的に拡大する通信市場、セキュリティシステムをはじめとするネットワークカメラ市場の発展と環境負荷低減に貢献していきます。

※ ICT: Information and Communication Technology



常務執行役  
通信システム事業本部長  
西村 隆司

## リビング・デジタル メディア事業本部

環境性能の高い製品の開発と、  
自社の環境負荷低減を進めていきます

リビング・デジタルメディア事業本部は、事業本部コンセプト「スマートクオリティ」に基づき、製品使用時のCO<sub>2</sub>排出量を削減する省エネ製品や、発電時にCO<sub>2</sub>を排出しない再生可能エネルギーである太陽光発電システムなど、家庭・オフィス・工場といった幅広い領域に環境貢献型の製品・サービス

を提供しています。

また、各製造拠点では当事業の優位性にもつながらる省エネ製品・サービスの提供とともに、当事業本部製品の導入や生産性改善によるCO<sub>2</sub>排出削減活動を推進します。



専務執行役  
リビング・デジタルメディア  
事業本部長  
杉山 武史

## FAシステム 事業本部

製造時のエネルギー削減ニーズに応える機器・装置、  
ソリューションをグローバルに提供しています

FAシステム事業本部は、FA統合ソリューション「e-F@ctory」を提案しています。生産現場からリアルタイムに収集した各種データを活用目的に合わせて一次処理し、現場で活用するデータは即座に生産現場にフィードバックするとともに、上位の

情報活用に必要なデータはITシステムへ供給し、全体として最適な「ものづくり」の環境を提供していきます。こうした環境を用いて、継続的な改善活動をすることで、目的の一つである省エネルギーにも大きく貢献します。



常務執行役  
FAシステム事業本部長  
漆間 啓

**自動車機器  
事業本部**

**自動車の低燃費化技術の開発を通じて  
低炭素社会の実現に貢献していきます**

当社は、「グローバル環境先進企業」を目指し、「持続可能な地球環境」の実現に貢献していきます。自動車機器事業本部では、グローバルで積極的

に事業を展開しており、当社製品の搭載により実現される自動車の低燃費化と製品生産時の省エネ化の両面から、CO<sub>2</sub>排出量削減に取り組んでいます。



専務執行役  
自動車機器事業本部長  
**井口 功**

**半導体・デバイス  
事業本部**

**低消費電力製品の提供を通じて  
社会の低炭素化に貢献しています**

「持続可能な地球環境」の実現には、発電した電力を低損失で利用することが大切です。家電・鉄道車両・産業機器などに組み込まれて電力損失低減に大きな役割を果たすキーデバイスがパワーモジュールです。世界No.1パワーモジュールメーカーである当社の製品は世界中で採用され、グ

ローバルでの省エネルギー化に貢献しています。更に従来のSi（シリコン）に比べ大幅な省エネルギー化が図れるSiC（シリコンカーバイド）を用いて開発した最先端パワーモジュールのラインアップを強化し、市場及び当社関連事業の拡大を通じて一層の低炭素社会の実現に貢献します。



常務執行役  
半導体・デバイス  
事業本部長  
**眞田 享**

**インフォメーション  
システム事業推進本部**

**様々なグリーンITサービスを推進し、  
低炭素社会の構築に貢献していきます**

インフォメーションシステム事業推進本部は、「快適・安心・発展-DiamondSolution」の合言葉のもと、お客様の経営戦略や経営課題に踏み込んだ

ご提案、社会課題を見据えたご提案に努め、お客様満足度の向上と、持続可能な社会の実現を目指しています。



常務執行役  
インフォメーションシステム  
事業推進本部長  
**伏見 信也**

## 資源循環ビジネスによる環境貢献

# 事例や技術情報を共有して連携を強化し、資源循環ビジネスを拡大

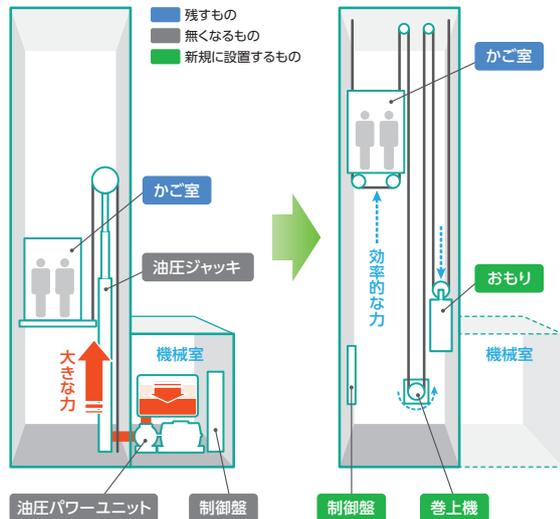
世界人口が増加し、新興国の生活水準向上も進む中で、持続可能な成長を実現するためには、資源を効率的に利用することが不可欠です。EUが2010年6月に発表した長期戦略「EU2020」の重点推進イニシアティブや、2015年6月のG7エルマウ・サミットの首脳宣言においてもこの課題が取り上げられており、グローバルな取組が求められています。

三菱電機グループでは、新たな資源投入を減らすため、使

用済みの自社製品から資源を回収・再利用するほか、使用できる機器をそのまま利用しながらリニューアルを行う「資源循環ビジネス」を事業化しています。第8次環境計画（2015～2017年度）では、複数ある事業についての事例や技術情報を社内でも共有するとともに、社外にも発信していくため、「資源循環ビジネスの連携強化」を目標の一つに掲げています。

### 油圧エレベーターリニューアル「EleFine」

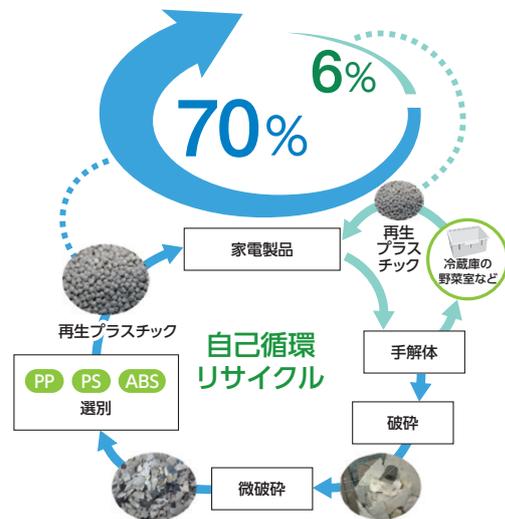
既設の油圧式エレベーターの制御・駆動部を取り替えることで、ロープ式にリニューアルするサービスを2011年に開始しました。このサービスでは、新規にロープ式エレベーターを設置する場合と比べ、投入資源量を約66%に減らすことができます\*。



\* 定員9人・2枚戸両引き・停止数=6階床という仕様で、当社機械室レス・エレベーター (AXIEZ) と比較

### 家電リサイクル事業 (プラスチックの自己循環リサイクル)

使用済みの家電製品からプラスチックを回収し、新しい家電製品に再利用する「自己循環リサイクル」に取り組んでいます。プラスチックを種類ごとに選別する技術を確認することで、かつては6%程度だったプラスチックリサイクル率を、現在は70%にまで引き上げています。



### リビルト事業

自動車に電気を供給するオルタネータ、エンジン始動に必要となるスタータについて、使用済みのものを自動車メーカーから回収し、新品同様の性能によりみがえらせる「リビルト事業」を展開しています。壊れた部分のみを交換して再利用できるようにすることで、資源の節約につなげています。



### その他の事業

これらのほかにも、中古で導入されることが少なくない放電加工機について、リニューアル事業を行っているほか、発電機の効率低下を防ぐコイル巻替などのサービスも提供しています。製品の長寿命化によって資源投入量を削減しつつ、短納期や低コストのニーズにも応えられることを利点として資源循環ビジネスの拡大を図っています。

## パフォーマンスデータ編

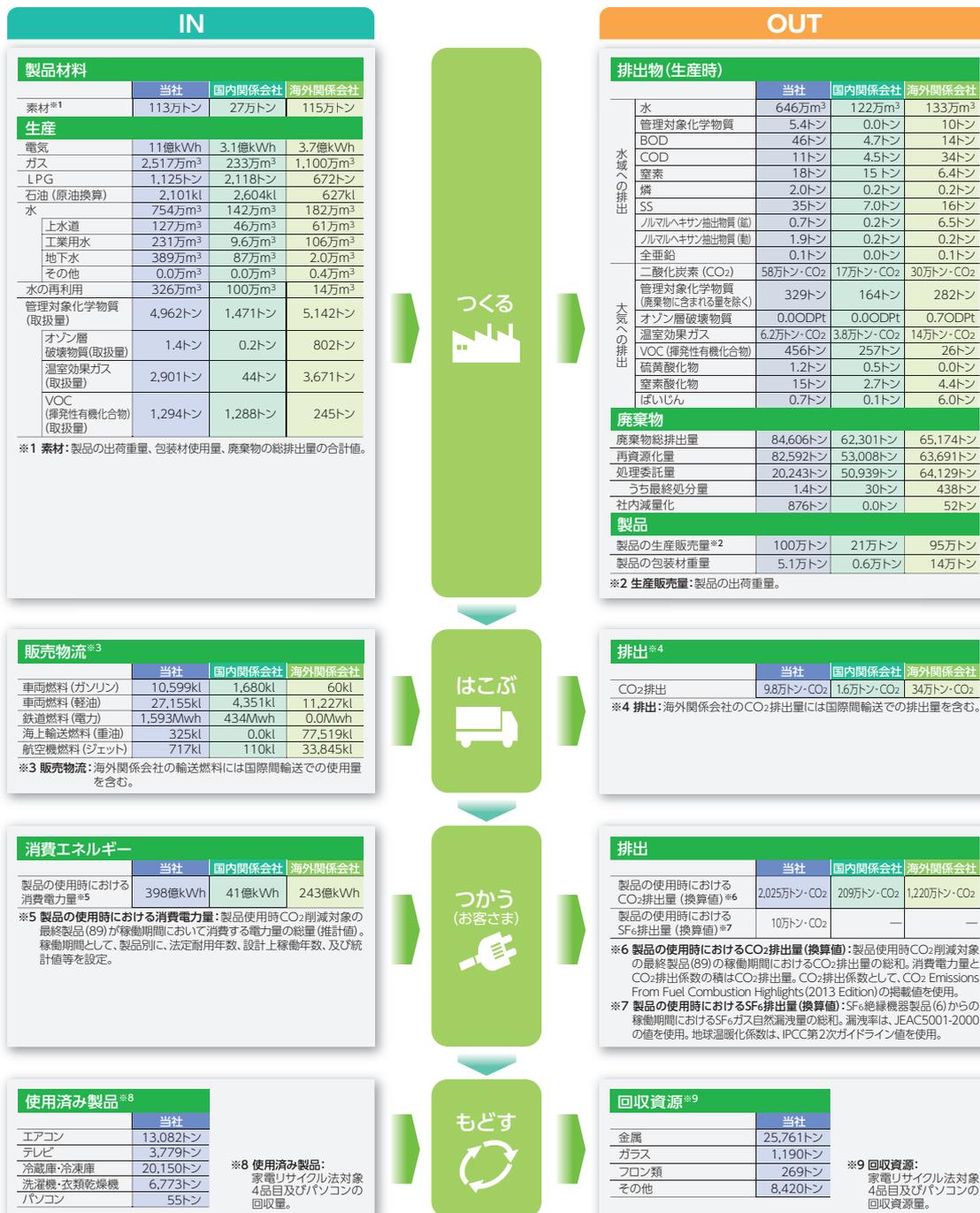
報告対象期間：2015年4月1日～2016年3月31日

報告対象範囲：当社、国内関係会社 112社・海外関係会社 79社 (合計 192社)

※ 2008年度までは、環境保全の観点から計画的ガバナンスを行う範囲を「環境計画策定会社」とし報告書の報告範囲としてきましたが、「グローバル環境経営の拡大」の方針から、当社並びに当社の連結対象子会社及び持分法適用会社に拡大して報告することになりました。

※ 2016年6月30日に当社ウェブサイトに掲載したデータは、「熊本地震」の影響を受けた半導体事業のデータを推計して算出したものです。後日、実績に基づき再集計したデータを本冊子に掲載しています。ウェブサイトのデータは8月31日に更新します。

## マテリアルバランス



## 温室効果ガス排出量の削減

三菱電機グループでは、温室効果ガス排出量算定に関する国際基準「GHG プロトコル」や環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」などを参考に、事業活動による排出（スコープ 1、スコープ 2）と、自社の事業活動範囲外での間接的排出（スコープ 3）について把握、算定しています。

バリューチェーンでの排出の8割以上を「販売した製品の使用に伴うGHG 排出量」が占めていることから、三菱電機グループは、エネルギー効率がよく、使用時のGHG 排出量の削減につながる製品の開発に注力しています。同時に、生産時のCO<sub>2</sub> 排出量削減、CO<sub>2</sub> よりも温室効果の高いガスの削減も継続して追求していきます。

2015年度のバリューチェーンでの温室効果ガス排出量

□ 算定量(万トンCO<sub>2</sub>) ■ 総排出量比率

スコープ	カテゴリ	算定量	算定概要 <sup>※1</sup>
スコープ 1		37 (0.9%)	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出 <sup>※2</sup>
スコープ 2		93 (2.1%)	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出 <sup>※3</sup>
スコープ 3 自社の事業活動範囲外での間接的排出	カテゴリ 1 購入した製品・サービス	534 (12.5%)	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出 <sup>※4</sup>
	カテゴリ 2 資本財	61 (1.4%)	自己の資本財の建設・製造から発生する排出
	カテゴリ 3 スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	8 (0.2%)	他者から調達している燃料の調達、電気や熱等の発電等に必要な燃料の調達に伴う排出
	カテゴリ 4 輸送、配送(上流)	46 (1.1%)	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が自社に届くまでの物流に伴う排出 <sup>※5</sup>
	カテゴリ 5 事業から出る廃棄物	0.07 (0.0%)	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出 <sup>※6</sup>
	カテゴリ 6 出張	4 (0.1%)	従業員の出張に伴う排出 <sup>※7</sup>
	カテゴリ 7 雇用者の通勤	3 (0.1%)	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出
	カテゴリ 8 リース資産(上流)	—	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(スコープ 1,2で算定する場合を除く)
	カテゴリ 9 輸送、配送(下流)	0.7 (0.0%)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出
	カテゴリ 10 販売した製品の加工	0.2 (0.0%)	事業者による中間製品の加工に伴う排出
	カテゴリ 11 販売した製品の使用	3,464 (81.3%)	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出
	カテゴリ 12 販売した製品の廃棄	3 (0.1%)	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出 <sup>※4</sup>
	カテゴリ 13 リース資産(下流)	0.013 (0.0%)	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出
	カテゴリ 14 フランチャイズ	(対象外)	フランチャイズ加盟社における排出
	カテゴリ 15 投資	10 (0.2%)	投資の運用に関連する排出
合計		4,264 (100%)	

※1 環境省・経済産業省 基本ガイドラインより引用 ※2 ガス、重油などの使用、製品製造に伴うCO<sub>2</sub>、SF<sub>6</sub>、PFC、HFC 排出量 ※3 電力などの使用に伴うCO<sub>2</sub> 排出量 ※4 一部地域を除く ※5 製品の物流・流通(販売物流)に伴うCO<sub>2</sub> 排出量【対象】製造地点55社 ※6 廃棄物の輸送(廃棄物物流)に伴うCO<sub>2</sub> 排出量【対象】当社 ※7 日本での実績

## 製品使用時のCO<sub>2</sub>削減

### 第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

- 製品性能向上による製品使用時CO<sub>2</sub>削減:107製品群での平均削減率35%(2000年度比)
- 製品使用時CO<sub>2</sub>削減の貢献量拡大:127製品群以上で削減貢献量9,200万トン

三菱電機グループの約260の製品のうち、「当社主導で設計開発が可能であり、製品環境側面分析をして製品使用時CO<sub>2</sub>排出量削減が主要な環境側面であると特定した製品」を対象として、「製品使用時のCO<sub>2</sub>削減」と「製品使用時CO<sub>2</sub>削減貢献量の拡大」を進めています。

「製品使用時のCO<sub>2</sub>削減」では、お客様が製品を使用する際に消費される電力量を削減することが、その電力を製造したときのCO<sub>2</sub>排出量を削減することにつながると考え、製品のエネルギー効率向上に取り組んでいます。2015年度の平均削減率は34%となりました。

「製品使用時CO<sub>2</sub>削減貢献量の拡大」では、旧製品から省エネ性能の高い新製品への置き換えにより削減できたのみならずCO<sub>2</sub>の量を、下記のような式で定義することで見える化し、拡大に取り組んでいます。

CO<sub>2</sub>削減貢献量 =

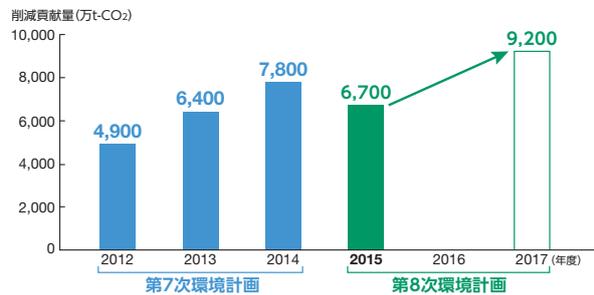
$$1 \text{ 台当たりの製品使用時 CO}_2 \text{ 削減効果} \times \text{当年度販売台数}$$

2015年度の削減貢献量は、124製品群で6,700万トンとなりました

### 省エネ性能向上による製品使用時のCO<sub>2</sub>の削減計画



### 製品使用時のCO<sub>2</sub>の削減貢献量



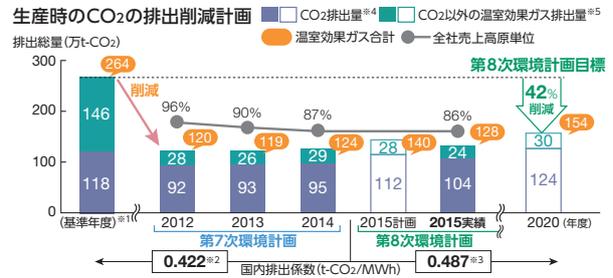
## 生産時のCO<sub>2</sub>排出削減

第8次環境計画(2015~2017年度)では、「エネルギー起源CO<sub>2</sub>」と「CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス(SF<sub>6</sub>、HFC、PFC)」を合わせて排出量の削減に取り組んでいます。

2015年度のCO<sub>2</sub>排出量(SF<sub>6</sub>、HFC、PFCは換算して合計)は128万トンと、年度目標の140万トンを達成しました。国内で老朽化した空調機や変圧器などを高効率機器に更新したこと、照明のLED化が進んだこと、また海外では独自生産技術の開発による省エネ化とSF<sub>6</sub>ガスの回収能力が向上したことが主因です。

### 第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

- 温室効果ガスの年間排出量(CO<sub>2</sub>換算)137万トン



※1 基準年度(CO<sub>2</sub>/CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガス):当社単独 1990年度/2000年度、国内関係会社 2000年度/2000年度、海外関係会社 2005年度/2005年度 ※2 一般社団法人 日本電機工業会の公表値(1997年) ※3 第8次環境計画策定時の電気事業連合会公表値(2013年、原発2基稼働時) ※4 海外の排出係数は一般社団法人 日本電機工業会の公表値(2006年)を参照し算出。 ※5 CO<sub>2</sub>以外の温室効果ガスの地球温暖化係数はIPCC第二次評価報告書の公表値(1995年)を参照し算出。

## 資源有効活用

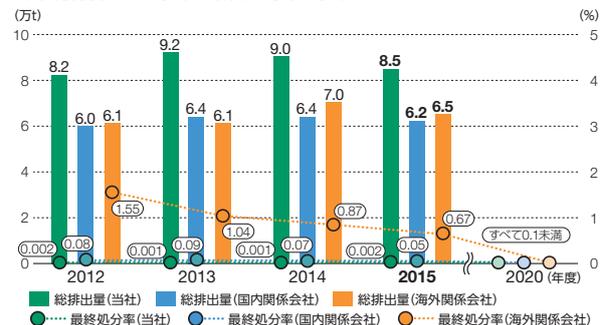
「廃棄物の分析と分別の徹底による有価物化」「処分業者の開拓と、廃棄物処分業者に関する情報共有による、より高いレベルでの有価物化」「廃棄物(リサイクル)物流の効率化」を重点施策として、最終処分率の低減を追求しています。

2015年度の実績は、当社は0.002%、国内関係会社は0.05%となり、第8次環境計画(2015~2017年度)の目標である0.1%未満をそれぞれ達成しました。海外関係会社については0.67%となり、「最終処分率0.8%未満」という2015年度目標を達成しました。

### 第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

- 当社:最終処分率0.1%未満 ●国内関係会社:最終処分率0.1%未満
- 海外関係会社:最終処分率0.5%未満

### 廃棄物総排出量の推移・最終処分率の推移



## 資源投入量の削減・使用済み製品のリサイクル

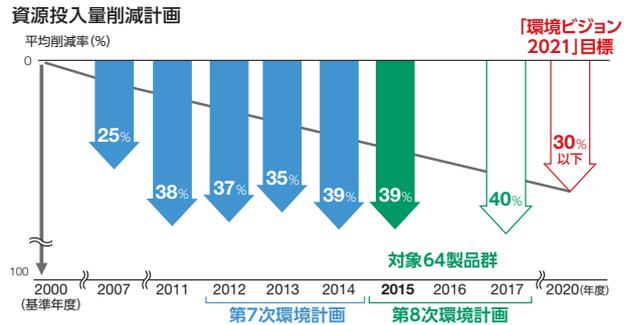
三菱電機グループは、対象製品を定めて、製品の小型化・軽量化による資源投入量の削減を進めています。2015年度の平均削減率は39%となり、2014年度のレベルを維持しました。これは、重電システム、情報通信システム、家庭電器のうち削減が進んだ製品の販売が伸長したことによるものです。

また、使用済み製品の再商品化にも継続的に取り組んでいます。2015年度の家電4品目\*の再商品化重量は3.8万トンとなりました。パソコン及びパソコン用ディスプレイの回収実績は、事業系・家庭系合計で5,621台となりました。

\*家電4品目：エアコン、テレビ(ブラウン管式、液晶・プラズマ式)、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機

### 第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

●資源投入量の削減：64製品群での平均削減率40% (2000年度比)



## 化学物質の管理と排出抑制

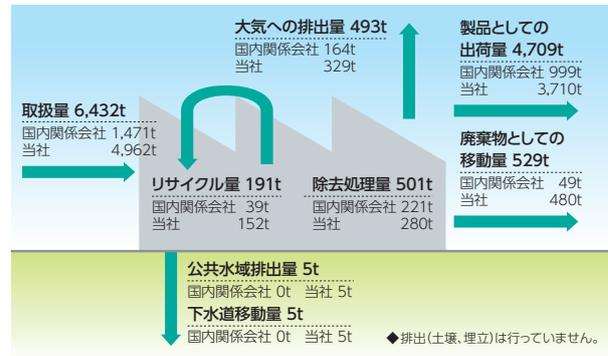
当社及び国内関係会社は、空調機・冷凍機に使用される冷媒用フロン類、VOC(揮発性有機化合物)、RoHS対象10物質に、改正化管法\*1(PRTR\*2)の指定化学物質462種類などを加えた3,163物質を現在の「管理対象物質」とし、部材・部品の購買情報を取り込んだ「化学物質管理システム」を活用して総合的に管理しています。

2015年度における当社の使用化学物質は145種類、4,962トン、国内関係会社の使用化学物質は41種類、1,471トンとなりました。

\*1 化管法：特定化学物質の環境への排出量の把握等及び管理の改善の促進に関する法律。

\*2 PRTR：Pollutant Release and Transfer Register

### 管理対象化学物質のマテリアルバランス

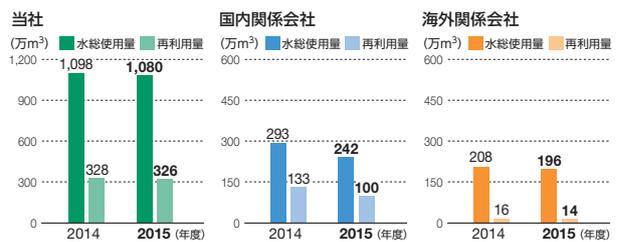


## 水の有効利用

上水、工業用水、地下水などの“水”は貴重な資源であると考え、すべての拠点で使用状況を把握するとともに、節水や水の有効利用などの対策に努めています。

2015年度の水総使用量は、当社、国内関係会社、海外関係会社とも減少しました。また再利用量についても、当社、国内関係会社、海外関係会社とも減少しました。

### 水の総使用量・再利用量の推移



## みつびしでんき野外教室・里山保全プロジェクトの実施

### 第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

●累計参加人数 30,000人

当社では、社員の環境マインドを育成すべく、森林や河原、公園、海岸など自然のフィールドを「教室」に見立て、参加者とリーダーとなる社員で自然環境を改善する「みつびしでんき野外教室」と、社員のボランティアマインドに立脚した社会貢献活動として、事業所周辺の公園や森林、河川など“身近な自然”を回復する「里山保全プロジェクト」を継続的に開催しています。これらについて、2017年度までの累計参加人数30,000人以上(2015~2017年度の参加人数10,000人)達成を目指しており、2015年度は4,700人が参加しました。



みつびしでんき野外教室

里山保全プロジェクト

## 環境人材の育成

### 環境活動に主体的に取り組む人材を育成

環境のために何が必要かを自ら考え、行動する人材の育成に取り組んでいます。これを基盤に、「環境ビジョン2021」、環境計画の達成を図り、将来にわたる環境活動を継続していきます。

環境教育においては、「一般教育」と「専門教育」の2つのカテゴリで、各種の教育を実施し、「環境ビジョン2021」の柱でもある「低炭素社会」「循環型社会」「生物多様性保全への対応」と「環境マネジメント」活動に必要な知識・スキルの習得を目標としています。

第8次環境計画（2015～2017年度）では、環境問題の基本的な知識や関心行動力のレベル向上を図るオンデマンド講座「三菱電機グループの環境経営」を、国内・海外関係会社98社にも展開しています。

### 取引先・委託先管理

分野	対象者	一般社員	管理職
環境マインドの育成		環境マインド育成に向けた活動 ● 事務所の生物多様性保全 ● 里山保全活動 ● みつびしでんき野外教室	
専門教育		環境キーパーソン研修	環境管理責任者研修 環境担当課長研修
		MELCO ゼミナール環境講座 ● 廃棄物 ● 省エネ ● 化学物質 ● 環境リスク ● 環境適合設計 ● 生物多様性 ● 環境監査 ● ISO14001	
一般教育		20代/30代研修環境講座 海外赴任者研修環境講座	新任課長研修環境講座
基礎教育		全社員向けe-ラーニング「三菱電機の環境経営」	
		新入社員共通基礎講座	

### 環境キーパーソン育成をグローバルに推進

三菱電機グループは、環境管理活動を牽引する人材を育成する「環境キーパーソン研修」を国内外で実施しています。

2015年度には、海外では中国、タイで研修を実施しました。研修内容は地域によって異なり、例えばタイでは、複数の拠点から集まった参加者がグループディスカッションを実施。それぞれの拠点の環境取組レベルに関する評価をもとに配管に着目し、排水や蒸気などの種類や流れる向きが見える化をはじめ、優れた事例を共有しました。互いの拠点の取組を知り、評価しあうことを通して、さまざまな切り口から環境取組を向上させることができる人材を育成しています。



中国での環境キーパーソン研修



タイでの環境キーパーソン研修

### 自然保護リーダーの養成

事業所近隣のフィールドで、参加者とリーダーとなる社員とが、ともに自然を体感する「みつびしでんき野外教室」を実施しています。自然との共生を考え、環境をよりよいものに変えていく行動力を育てていくことを目的として、この活動を企画・遂行する有志の社員をリーダーとして養成しています。社員研修プログラムであるリーダー養成講座では、生きものどうしの関わり合い、安全管理、子どもの心理や、コミュニケーションスキルをフィールド実習と座学で習得します。2006年度から2015年度にかけて、18回の養成講座を開催し、352人のリーダーを育成しました。

2016年度からは、幅広い年齢層を対象に、より魅力的な

教室を運営するために、また、子どもたちの興味・関心をより引き出す自然観察テクニックを向上させるために、養成講座に新たなプログラムを加えて実施しています。



講義とグループワークを交えた座学



知識とスキルを活かして集まったお子さんたちに自然保護の大切さを伝える

## 環境会計

報告対象期間：2015年4月1日～2016年3月31日  
 報告対象範囲：当社、国内関係会社112社・海外関係会社79社(合計192社)

### 環境会計

□ 連結 □ 単独(単位：億円)

環境保全コスト				主な内容
項目	設備投資	費用	前年度比費用増減	
事業エリア内活動	52.0	100.1	▲ 7.8	
	34.9	70.0	▲ 0.0	
公害防止	5.3	13.8	▲ 13.4	海外での排気浄化装置 施設管理、排水処理、公害測定、土壌調査・処理
	3.1	10.5	▲ 8.2	
地球環境保全	45.7	57.3	9.8	空調・照明・コンプレッサー等ユーティリティの効率化更新、 余熱回収装置導入、生産設備更新
	31.4	42.3	9.1	
資源循環	1.0	28.9	▲ 4.3	産業廃棄物処理委託、廃棄物管理、PCB関連処理
	0.3	17.2	▲ 0.8	
上・下流	0.0	2.4	▲ 3.2	包装改善活動、含有物質調査・分析
	0.0	2.2	▲ 2.0	
管理活動	0.1	15.1	▲ 16.1	環境事務局、美化・緑化、ISO審査、教育
	0.0	11.8	▲ 12.8	
研究開発	1.5	47.9	11.3	SiCデバイスの開発、冷媒規制対応空調デバイスの開発、省エネルギー製品開発、 洋上風力向けC-GISの開発、高生産性技術開発
	1.4	47.2	11.7	
社会活動	0.0	0.3	▲ 0.0	周辺地域の美化活動・清掃、里山保全活動、地域ボランティア
	0.0	0.2	▲ 0.0	
環境損傷対応	0.0	2.0	0.2	大気汚染負荷量賦課金
	0.0	2.0	0.2	
連結合計	53.7	170.5	▲ 13.0	
単独合計	36.3	135.5	▲ 0.7	

□ 連結 □ 単独

□ 連結 □ 単独(単位：億円)

環境保全効果(環境パフォーマンス)				
項目	単位	2015年度実績	前年度比増減	売上高原単位の前年度比
総エネルギー投入量	万GJ	1,911	▲ 8	98%
		1,154	▲ 3	100%
水資源投入量	万m <sup>3</sup>	1,078	▲ 44	95%
		754	▲ 16	98%
温室効果ガス排出量	トン-CO <sub>2</sub>	128	4	102%
		64	6	110%
CO <sub>2</sub> (エネルギー消費)	トン-CO <sub>2</sub>	104	9	108%
		58	7	113%
HFC、PFC、SF <sub>6</sub>	トン-CO <sub>2</sub>	24	▲ 5	81%
		6.2	▲ 0.8	89%
大気への化学物質排出移動量	トン	740	▲ 137	83%
		456	▲ 60	88%
総排水量	万m <sup>3</sup>	901	▲ 35	95%
		646	▲ 32	95%
水域・土壌への化学物質排出移動量	トン	15	▲ 29	34%
		5.4	▲ 4.6	54%
廃棄物等総排出量	トン	212,081	▲ 11,787	93%
		84,606	▲ 5,437	94%
最終処分	トン	470	▲ 184	71%
		1.4	0.4	140%

環境保全活動に伴う経済効果(実質効果)			
項目	2015年度	増減	主な内容
収益	31.8	▲ 6.0	有価物売却益(金属くず、廃プラスチック、紙、ダンボール、木板)
	20.4	1.4	
節約	29.4	▲ 1.0	省エネルギー化による電気代の節約、緩衝材の削減
	17.9	3.2	
連結合計	61.1	▲ 7.0	
単独合計	38.2	4.7	

□ 連結 □ 単独(単位：億円)

製品・サービスの環境配慮に伴う経済効果(推定効果)		
項目	金額	主な内容
連結合計	34,420	製品使用時CO <sub>2</sub> 削減貢献量推計の対象製品(124)のエネルギー消費削減による電気料金削減*
単独合計	27,071	

\* エネルギー消費削減量の基準製品は、2000年度販売製品相当。効果金額算定では、IEA Energy Prices and taxesに掲載の電力料金を参照。

## 生物多様性への対応

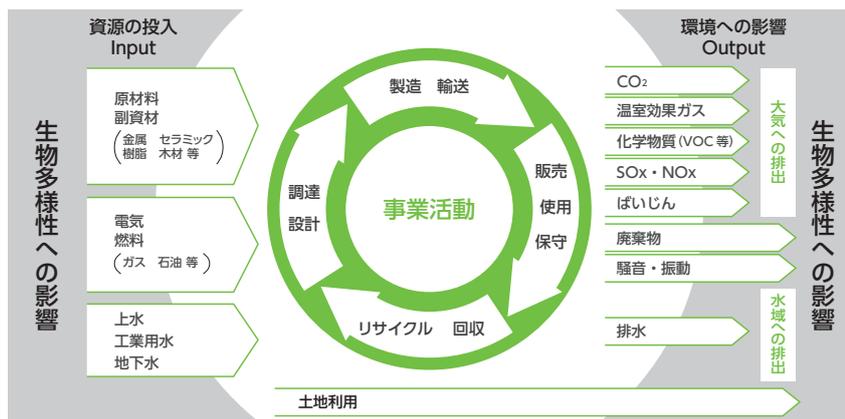
### 基本的な考え方

人間のあらゆる活動は、地球上に生息する多種多様な生物の営みから恩恵を受けています。その一方で、人間の様々な活動が、生態系の破壊をはじめ、生物の多様性に重大な影響を与えています。多くの生物種の絶滅が報告されている現在、生物多様性の保全は人類共通の課題となっています。

当社は、2007年10月に策定した「環境ビジョン2021」において、「生物多様性保全への対応」を一つの柱に位置付けています。その理由は、持続可能な社会の基盤となるのは何よ

りもまず「地球環境を守ろう」という強い意志であり、社員一人ひとりの環境マインドの醸成・育成が重要であると考えたからです。そして、2010年5月には、「生物多様性行動指針」を策定しました。この「生物多様性行動指針」の特徴は、1) 三菱電機グループ全社が「すべての事業活動で、生物多様性に配慮」するために、全員が「事業活動と生物多様性のかかわりを理解」することを宣言していること、2) そのために、「製品ライフサイクル」のステージを意識した構成になっていることです。

事業活動と生物多様性のかかわり



### 行動指針

● 資源と調達

鉱物・燃料・植物等の天然資源をグローバルに調達・利用していることを認識し、国内外で生物多様性に配慮したグリーン調達を推進します。

● 設計

社会に提供する製品・サービスの設計において、資源の有効活用、エネルギーの効率利用、環境リスク物質の排出回避を図ります。

● 製造と輸送

工場・倉庫の建設等、土地利用の新規開始や変更時にはその土地の生物多様性の保全に配慮します。製造や輸送時のエネルギー使用、廃棄物発生及び化学物質排出を極小化します。

● 販売と使用、保守

製品・サービスの販売に当たっては、使用と保守における生物多様性とのかかわりをお客様にご理解いただけるように努めます。

● 回収とリサイクル

リサイクル技術を積極的に開発し、回収された使用済み製品への適用を図ります。

● 理解と行動

私たちの生活の持続性と生物多様性とのかかわりを理解し、積極的かつ自発的に自然との共生のために行動します。

● 連携

海外を含むグループ企業全体で、地域の方々、NGO、行政と連携し活動します。

## 生物多様性保全につながる活動

三菱電機グループにおける生物多様性保全につながる活動を右表に整理しています。これらは、事業所周辺地域の生態系・自然環境の保全、身近な自然の回復、環境リスクの低減のみならず、社員とその家族の環境マインドの育成や、事業所周辺の地域の皆さまとのコミュニケーションにもつながっています。

活動名称	活動の位置付け	活動の内容
みつびしでんき野外教室	社員の環境マインドを育成する活動	森林や河原、公園、海岸など自然のフィールドを「教室」に見立て、参加者とリーダーとなる社員で自然環境を改善
里山保全プロジェクト	社員のボランティアマインドに立脚した社会貢献活動	事業所周辺の公園や森林、河川など“身近な自然”を回復
事業所の生物多様性保全活動	事業所内で行う自然共生活動	希少種、地域固有種、外来種の確認と適正管理及び、自然共生の促進、周辺の自然環境とのかかわりの理解
生きもの観察	自然環境とのかかわりを理解する活動	事業拠点とその周辺の自然環境を観察し、行動を検証・改善
調達での配慮	調達における環境リスクの低減	お取引先様の「環境への取組状況」と「納入品に含有する化学物質の管理状況」を評価

## 事業所での生物多様性保全活動

当社は、生物多様性保全への対応を重要な環境課題の一つと位置付けています。第8次環境計画では「事業所の生物多様性の保全」を掲げ、社員一人ひとりが、生態系や生物種の多様性へ及ぼす事業活動の影響について考え、行動する習慣の定着を目指しています。各事業所では、事業所の緑に関して下記のような方向性に基づいて取組事項を決め、環境実施計画に組み入れて改善を進めています。

### 活動の方向性

- ・生きものへの負の影響を低減
- ・生きものとのより豊かな共生を目指す
- ・社員にとっても有益な緑の空間をつくり、利用する

実際の取り組み事例としては、各事業所における生き物調査を行ったり、有識者の方々との対話、また、近隣住民と生物観察会等を通じた交流を通じて、地域に配慮した環境づくりに取り組んでいます。

### ● 生きもの調査レポート

当社では、各事業所で「生きもの調査」を順次実施し、地域の絶滅危惧種等の希少種を含めた生きものリスト等の結果や、対話や交流などの活動をウェブサイトで公開しています。

⇒ 詳しくはウェブサイトをご覧ください。  
<http://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/environment/research/index.html>



## 有識者との対話

当社は、生きものとの共生をテーマに、専門家と意見を交わす機会を随時設けています。絶滅危惧種の保全活動に取り組んでいる研究者や、都市緑化の専門家、緑を利用する園芸療法の専門家などとの対話を通して、様々な知識、観点に触れ、三菱電機グループのあるべき姿について考察を深めています。

### 有識者からのご意見



神奈川県立生命の星・地球博物館 主任学芸員 荻部 治紀 氏

- 現在の日本は多くの生物の絶滅が心配される危機的状況にあり、生物種を絶滅から守る戦いの最中にある。
- 特別な場所だけでなく都市近郊の原っぱや田圃など身近な場所も危機に直面している。
- 絶滅につながる要因として「開発圧」と「外来種圧」の2つを意識することが重要。
- 海外進出する日本企業の指導的役割が必要。



兵庫県立大学大学院 環境景観マネジメント研究科 准教授 岩崎 哲也 氏

- 都会にある事業所でも「しつらえ」次第で身近な昆虫などを呼び込み生態系を豊かにすることが可能。
- 「多孔質空間」と「多様性の確保」がポイント。複数の樹種や、枯れ木や朽木へも視点を。
- 樹を植える場合は「地域性系統の保全」に配慮が必要。
- 外来種も含め命の扱い方について、独自のやり方を確立してほしい。



兵庫県立大学大学院 緑環境景観マネジメント研究科 准教授 豊田 正博 氏

- 心地よい緑のある環境は、人間のストレス軽減や、自発的注意による疲労からの回復にも役立つ。
- 屋外の休憩所に、仕事場が見えない（解放・離脱）、閉塞感がない（広がり）、美しく関心を引くものがある（魅了）、取りたい行動が取れる（適合性）といった要素を導入するなど、社員のストレス軽減に役立つ心地よい緑の空間をつくってはどうか。

# お客様への対応

## 基本的な考え方

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ことを企業理念に掲げています。これは、創業時の「経営の要諦」に示した「社会の繁栄に貢献する」「品質の向上」「顧客の満足」の考え方を引き継いだもので、社会やお客様に対する当社の対応の基本精神となっています。

この精神を具現化するため、「7つの行動指針」において、社会やお客様などとの高い「信頼」関係を構築すること、最良

の製品・サービスや最高の「品質」の提供を目指すこと、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ことにより「技術」でお客様のご期待に応えること、などを姿勢として示しています。

この考え方のもと、三菱電機グループでは、高品質で使いやすい製品づくりから、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応まで、全ての事業活動において常にお客様の満足向上に努め、社会の繁栄に貢献していきます。

## 四つの品質基本理念

7つの行動指針の「品質」は、1952年に制定した社是「品質奉仕の三菱電機」を具現化するために定めた四つの品質基本理念を反映したものであり、確かな品質を通じて社会に奉

仕するという精神は現在にいたるまで三菱電機グループの社員一人ひとりに脈々と受け継がれています。

### <四つの品質基本理念>

1. 品質は第一であり、納期・価格などに優先する
2. いかなる犠牲を払っても良い品質をつくるという目標は変えることはない
3. 安全にして使用に便なるもの、妥当な寿命をもち、性能が均一であること
4. 品質に対する責任は、個々の製品の品質に関してそれぞれの製造に関与する全ての経営者・社員が等しく負わなければならない

## 製品安全に関する方針

三菱電機グループは、「企業理念」と「7つの行動指針」に基づいて、次の方針を定め、製品安全に関する取組を推進しています。

### <製品安全に関する方針>

1. 製品安全に関する法令を遵守することはもちろん、お客様に安全、安心な製品やサービスを提供することに努めます。
2. 製品を安全にご使用いただくための注意喚起や警告表示を行い、製品事故の未然防止に努めます。
3. 製品事故の情報を積極的に収集し、お客様への適切な開示に努めるとともに、法令に基づいて迅速に官庁等に報告します。
4. 製品に起因する重大事故が発生した場合、被害の拡大を防止する為の適切な措置を講じます。
5. 製品事故の原因を究明し、再発防止に努めます。
6. 製品安全推進体制の継続的な改善に努めます。

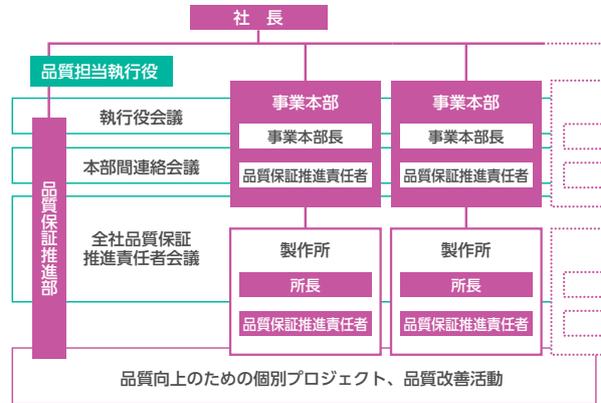
特に消費者向け製品では、製品の開発段階で定量的なリスクアセスメントを義務付け、重大な危険(死亡、重傷、火災等)の排除を図るとともに、製品のライフエンド(壊れる、破棄する段階においても安全を確保できるよう)を考慮した設計・開発を進めています。一方、お客様対応では、24時間365日

対応の「お客さま相談センター」を運営し、お客様の声の収集や各種対応を行うとともに、当社オフィシャルサイトでの事故情報開示では、原因調査中の案件も含めて情報公開を行っています。

## マネジメントシステム

四つの品質基本理念のもと、全事業本部に品質保証推進責任者を設置するなどし、全社に品質保証・品質改善活動体制を整備すると共に、品質保証に関する規則を定め、品質に関する法令・規格を遵守し、品質保証及び品質改善活動を展開しています。

個々の製品については、国内・海外の製作所が責任をもって品質を保証し、具体的な改善活動を実践しています。



品質保証・品質改善活動の推進体制

## 品質改善活動の展開

三菱電機グループでは、製品の開発・設計段階からの品質の作り込みを始めとして、製造・出荷後のアフターサービスに至る全プロセスにおいて品質改善活動を推進し、製品の品質・安全性・信頼性の弛まぬ向上に取り組んでいます。

また、過去の不具合、先人の知恵からの教訓や解説、改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築、全社で活用し、品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者へ

の教育などに効果をあげています。また、失敗事例を教材にして、体系的に教訓を学べるeラーニング「失敗から学ぶ」を構築するとともに、過去の品質不具合品の現物を展示する「品質の部屋」を各事業所に設置し、社員教育に活用しています。

更に、設計から製造、アフターサービスにおける生産全プロセスにおいて、品質の「見える化」を図り、不具合への迅速な対応と未然防止に取り組み、その内容を開発・設計部門などへフィードバックして品質向上に効果をあげています。

「品質の部屋」



入口

内部



「失敗GAKU知恵Q増」の画面

管理面からの視点と技術分野からの視点で、教訓や留意事項、改善事例、対策を体系的に閲覧・利用できるようになっています。

## 製品の使いやすさのために

### 基本的な考え方

三菱電機グループは「より多くの人が使しやすいものづくり生活しやすい環境づくり」をユニバーサルデザイン開発の理念に掲げています。真の「使いやすさ」「生活しやすさ」を実現す

るため、より多くの方に満足度の高い製品と生活環境の提供を目指すことを基本方針としています。

### ユニバーサルデザインの実現

ユニバーサルデザイン (UD) とは、できるだけ多くの人々が使えるように配慮してデザインすることです。当社は、「簡単で分かりやすい」「識別しやすい表示・表現」「楽な姿勢・身体的負荷への配慮」「安全性と利便性」などの評価軸に基づいて、真に使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

エアコンやテレビなどの家電製品やエレベーターなどの公共機器は、様々な人が使うことを想定してユニバーサルデザインを適用し、継続的に進化させてきました。家電製品では2004年度から「ユニ&エコ」事業戦略をスタート、その後2010年度から更にターゲットを70代の高齢者まで引き上げる形で、より多くの人々が最新の便利な機能を自在に楽に使いこなせることを目指した「らく楽アシスト」機能搭載のシリーズを展開し、2012年度からスタートした「スマートクオリティ」の取組の中でも継続しています。また、エレベーターでは、視覚障がい者や車いす利用者にとって有効な音声操作ができる機能などを開発しています。

更に、専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されて

いる産業分野でも、高齢の労働者や外国人作業員、未熟練作業員の増加など、労働環境が変化しており、ユニバーサルデザインが求められるようになってきました。当社では、FA (工場自動化) 機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもユニバーサルデザインを広く適用しています。

2015年度は、国際ユニバーサルデザイン協議会 (IAUD) が主催する「IAUDアワード」において、当社の「らく楽アシスト ~あん心してらくに楽しく使える製品開発の取り組み~」が事業戦略部門大賞を受賞しました。2014年度の「UD視点による現場作業性改善」に続く2年連続での大賞受賞です。他にも「コードレススティッククリーナー『インスティック』HC-VXE20P」がプロダクトデザイン部門の銀賞を受賞するなど、合計8件が受賞しました。家電製品をはじめ、近年産業分野にも適用を始めたユニバーサルデザインへの取組が認められたものです。

2016年度も、当社の幅広い分野で、様々な配慮・工夫を重ねてユニバーサルデザイン製品を創出していきます。

## これまでの主な事例紹介

- 多くの人の使いやすさに向けた「UD 設計ガイドライン」  
子どもから高齢者、身体の不自由な人まで、より多くの人  
が安心して使えるように、調査研究を基にガイドラインを策定  
しました。加齢によるヒトの特性の変化への配慮をガイドライン  
化したもので、主に3つの視点で構成しています。

### UD 設計ガイドライン構成

1. 「認知」：わかりやすさへの配慮
2. 「識別」：見やすさ・聞き取りやすさへの配慮
3. 「身体」：楽な姿勢・身体的負荷への配慮

認知	わかりやすさへの配慮	識別	見やすさ・聞き取りやすさへの配慮	身体	楽な姿勢・身体的負荷への配慮
例) 機能がわかりやすいボタン (録画機能付きテレビのリモコン)	ユーザーが したいことを ボタンの名称に	例) 高齢者にも読みやすい 文字の大きさ	主要な文字・数字・記号	例) 製品ごとの持ちやすい取手形状	
※ロヴィ、Rovi、Gガイド、 G-GUIDE、およびGガイドロ ゴは、米国Rovi Corporation および/またはその関連会社 の日本国内における商標また は登録商標です。					

主要な機能を大きく見やすいボタンで目立たせる

- 「らく楽IH」クッキングヒーター（「らく楽アシスト」搭載家電）

「UD 設計ガイドライン」に基づく「使いやすさ革命」の3つ  
のコンセプト「デカ文字」「光や音でお知らせ」「らく楽メンテ」

の適用例を、具体的な機種の特長で紹介します。

### 例) IHクッキングヒーター「らく楽IH」CS-G20AKS

デカ文字&ナンバーナビ

<特長>

- 表示文字サイズは従来比約1.8倍  
(当社従来品 G38MSとの比較)
- 数字の順番に押すだけで操作可能



デカ文字ボタン&ナンバーナビ

見まもりセンサー&音声ナビ

<特長>

- 本体の周りを見張る人感センサーを搭載
- 音声で操作のアシストや注意喚起



見まもりセンサー&音声ナビ

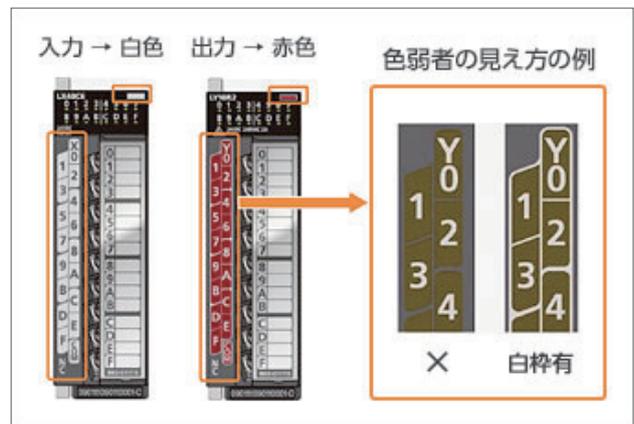
● 未熟練者の使用にも配慮した三菱汎用シーケンサ「MELSEC-Lシリーズ」

工場用のコンピュータである汎用シーケンサMELSEC-Lシリーズは、以下の3つに配慮したことで、ベテランの作業効率向上と未熟練ユーザーの使いやすさを同時に実現し、より幅広いユーザーが容易に扱える製品を目指しました。

- 配列を模したパターンを採用した、直感的に理解できる機能表示
- UDフォントを採用し、文字を大きく表示し、地色とのコントラストを確保するなど、誤配線を防止
- 液晶画面に英語/日本語の文章表現による情報表示で、未熟練者でも現場トラブルの解決操作がわかりやすい



配線グループを模した表現



文字や表示がわかりやすい



文字による表示でわかりやすい

●独自のユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、ユニバーサルデザインのチェック用ツールです。4つの評価軸でユニバーサルデザインの達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の

効率的な開発に役立っています。

当社では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。



チェックシート



結果シート

動画によるわかりやすい取り扱い説明

三菱電機グループでは「取扱説明書一流化活動」を展開し、お客様に快適に、安全にご使用いただけるよう「見やすく、わかりやすい」取扱説明書づくりに努めています。

特にお客様からのお問い合わせが多かったり、動画でご説

明したほうがわかりやすい取り扱い説明については、「よくあるご質問 動画集」にてご紹介しております。

また、お客様からのお問い合わせが多い内容については、「よくあるご質問 FAQ」でも紹介しております。



よくあるご質問 動画集 ウェブサイト



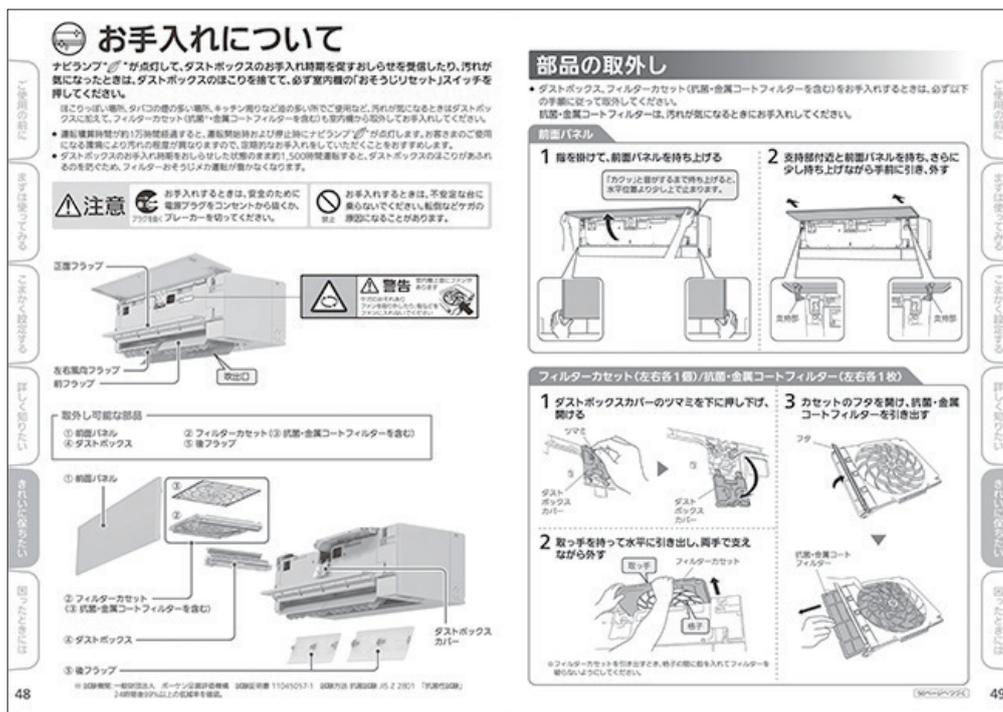
よくあるご質問 FAQ ウェブサイト

●「よくあるご質問 動画集」の事例 ～ルームエアコン 室内機の部品の取りはずしかた(2016年度～FZシリーズ)～

FZシリーズのルームエアコンは2つのプロペラファンがそれぞれにあった快適を創り出します。2つのプロペラファンにしたことで室内機のお手入れ時の部品取外し方法が従来と変わっております。そこで、取扱説明書の「お手入れ」について、実際

に部品を取り外す動画の中で取外し方法を説明しています。

お手入れ方法は「室内機の部品のお手入れ」、部品の取り付けは「室内機の部品の取り付け」にてご案内しております。



取扱説明書(お手入れについて)



よくあるご質問動画集(室内機の部品の取りはずしかた(2016年度～FZシリーズ))

## 顧客満足を高めるために

### 基本的な考え方

三菱電機グループでは、1921年の創業時から「顧客の満足」を「経営の要諦」の中で掲げておりました。この精神を受け継ぎ、高品質で使いやすい製品づくりから、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応まで、全ての事業活動において常にお客様の満足向上に取り組んでまいります。

具体的には、各事業の特性に応じてお客様への満足度調査

を実施するなど、お客様の声を製品開発、販売、サービス等の改善に反映しています。

また、修理・サービス体制の強化、担当スタッフへの教育の充実、Webサイトを通じた情報提供の拡充などにも努めています。

### 家電部門のCS活動

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、当社の製品を購入されたお客様に満足いただき、満足いた

だいたお客様を増やすためにお客様満足 (CS : Customer Satisfaction) 向上活動に取り組んでいます。

#### ● 家電品CS活動の始まり

製品の品質や使い勝手・操作性の改善に加え、当社がお客様満足度を重視してCS向上活動を専門とする組織を発足させたのは1993年7月です。CSの思想を体系的に成立させるため、商品、営業、サービスの3軸で、風土・仕組み・ツール作りを進めてきました。

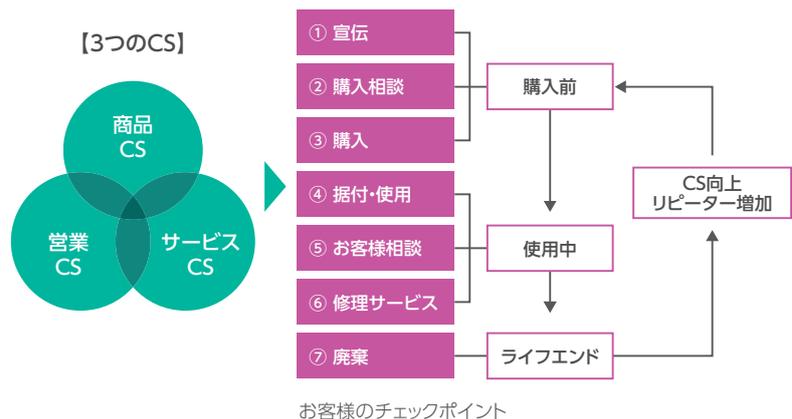
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや社員モニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。更に三菱電機グループの「営業」「サービス」については、販売店様を対象とした「家電量販店頭支援活動に対する評価調査」「家電量販店メーカーサービスCS調査」にて把握に努めています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

#### ● 何がお客様を満足させるか

製品を選び、購入し、使い終わるまで、開発・製造・販売・サービスの様々な部門が関係します。この流れのどこか1カ所に不満があったり、弱いところがあればお客様の満足は得られません。お客様の満足度は次の順に高まるといいます。

- 安心不良・不具合がない
- 喜び要求・要望が満たされる
- 感動新しい価値が得られる

お客様が期待される以上の何かがあること=感動を与えられることが究極のお客様満足です。お客様の期待を把握し、その期待を実現することがお客様の感動を獲得する上でのキーポイントです。



● 24時間365日対応

お客様の期待を実現するには、お客様の姿を良く知り、販売・サービス・開発・製造に生かすこと、市場の変化の兆しをすばやくとらえダイナミックに活動することが重要です。当社はお客様が望むときに対応することがその解決策の一つとして1998年10月より、製品の取扱いに関するご相談を受け付ける「お客さま相談センター」の受付時間をそれまでの日曜・祭日を除く昼間から、24時間365日に拡大しました。

現在では、「お客さま相談センター」と「修理受付センター」にて24時間365日受付しております。

更に、販売店様などの技術相談にお応えする「電話技術相談センター」と修理サービスの最前線・三菱電機システムサー

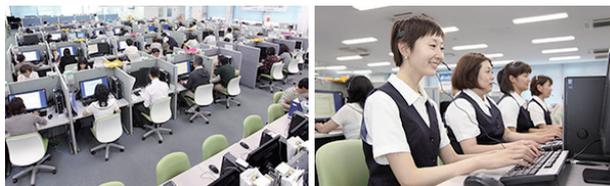
ビス「サービスステーション」（一部地域除く）も365日対応をしています。

窓口寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々増加しており、「お客さま相談センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努めています。

- 1999年04月24時間365日出張修理受付開始
- 1999年10月ウェブによる買物相談、製品相談・要望受付開始
- 2003年03月ウェブによる当社製品ご購入者への製品登録サービス開始



お客さま相談センター



修理受付センター



サービスステーション

● お客様の声を反映するしくみ

お客様からの相談・修理受け付け内容や結果、技術相談の情報は毎日製作所へフィードバックされ、現在生産中の製品改

善や開発品への反映、販売店様への修理支援情報の提供などに活用されています。

「お客さま相談センター」

「お客さま相談センター」へ集まったお客様の声は、データベース化され、問い合わせ内容を傾向分析し、分析結果を担当製作所・販売会社・研究所へ定期的に配信されています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりホームページ・カタログ・取扱説明書をより分かりやすいものに改善したりする活動を継続的に実施しています。また、研究所では、現在開発中の製品の改善に活用されています。特に、新製品

発売後の情報は、新製品に対するお客様の期待・要望・不満などをタイムリーに関係部門へ配信し、早期にフィードバック活動が展開できるよう心がけています。

また、各製作所と「お客さま相談センター」にて定期的に情報連絡会議を開催し、お客様の声から見えてくる中期的な課題や更なる情報収集のための連携方法などについて改善しています。

### 「各製作所」

エアコンを生産している静岡製作所では品質向上に向け、開発に携わる技術者自らお客様の声をお聞きする機会を設け、製品開発にフィードバックするよう努めています。具体的には6～7月にかけてのエアコン使用最盛期に、静岡製作所がお客様からのご質問、ご意見をお聞きしたり、技術的に難易度の高いと想定される品質問題が起こったときに、直接お客様のお宅へお伺いして据付環境などを拝見させていただいたりしています。



ルームエアコン「霧ヶ峰FZシリーズ」MSZ-FZ4016S  
暑さ寒さの感じ方に合わせた気流制御で、一人ひとりにぴったりの快適をお届けします。

開発に活かされた例も数多くあります。エアコンの場合は、特に使い方や「冷えない」「暖まらない」といったお問合せが多いという特徴があります。そのため、実際に現場へ行って直接お客様の声を聞き、その結果を設計の基準にしたり、製品の制御仕様の改善に織り込んだりなどして品質向上に努めています。

当社独自の体感温度コントロールも、「エアコンの効きが悪い」、「エアコンが冷え過ぎる」という相反するご意見を聞き、実際には空気の温度以外に、湿度や床の温度で「体感温度」が左右されていることが分かった一例です。また室外機の騒音についても、音の大きさだけでなく音質によっても、実際の聴覚上の「うるささ」に差が出てくることが分かったため、その考え方を開発の評価基準に反映しました。

今後も、お客様の声をしっかり受け止め、「霧ヶ峰」の歴史を積み重ねて参ります。

## ビルシステム部門のCS活動

ビル内の縦の交通機関であるエレベーター・エスカレーターやビルマネジメントシステムを扱うビルシステム事業本部では、必要不可欠な社会インフラとして、常に安全・安心を確保し、快適な移動と居住空間をグローバルにお届けし続けていくことにより、三菱電機の企業理念である「活力とゆとりある社会の実現」に貢献しています。

その中で、ビルシステム事業本部の事業スローガン

### ● 24時間365日対応の「安心の窓口」

エレベーター・エスカレーターをはじめとしたビル設備のメンテナンスを担当している当社のグループ会社「三菱電機ビルテクノサービス株式会社」の情報センターは、トラブル発生時の故障信号やお客様からの電話コールに対応する「安心の窓口」となります。

ご契約いただいたお客様のビル設備の状態を全国8ヵ所に設置した「情報センター」が常時遠隔で監視し、異常信号をキャッチすると、6,000人のエンジニアの現在位置や遂行中の仕事内容、更に技術レベルを判断して、お客様のビルに最も早く到着し、的確に対応できるエンジニアを急行させます。

その際に、過去の対応内容やビルに関する情報をメールで

「Quality in Motion ～進化するクオリティ」のもと、販売～開発～製造～工事～保守にいたるトータルでの事業活動において、快適性、効率性・省エネ、安全性、そして環境の全ての面から高次元のクオリティを実現し、グローバルでの品質No.1ブランドを目指して、常に進化し続けます。

時代の動きの中で、先進技術・環境技術と総合力によって、お客様にご満足いただける安心と信頼をお約束します。

エンジニアに送信したり、部品を緊急手配したりするなど、少しでも早い設備の機能回復をバックアップします。更に、エレベーター、空調設備は、運転データの変化から、故障に至る前の変調も見逃さず事前に対応することで、トラブルを未然に防ぐことが可能です。



メンテナンス作業の様子



情報センター

●「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」の開催

エレベーター・エスカレーターは、不特定多数の方が利用する交通機関として、高い安全性が求められており、製品には様々な安全装置や機能の設置が義務付けられています。

加えて、安全運行のためには、定期的な保守点検を行うことで機能を維持すること、正しい方法で利用していただくことが不可欠です。

このため三菱電機ビルテクノサービス株式会社では、適切な保守点検の実施はもちろんのこと、1980年よりスタートした安全キャンペーンの開催により、利用者の皆様に正しい利用法をご理解いただき、より安全にエレベーター・エスカレーターをご利用していただくための活動を行っています。

お子様や高齢者・障がい者の方々などに正しい乗り方や安全な利用方法をご理解いただく「利用者説明会」や、マンショ

ンやビルのオーナー・管理者の方々へ日常の管理方法や災害時の対応をご説明する「管理者説明会」を実施しています。今までの参加者は延べ30万人を超えており、当社グループの重要な安全活動のひとつとして、継続的に取り組んでいます。



「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」

## 稲沢製作所 SOLAÉ ショールーム

高さ 173 メートルのエレベーター試験塔「SOLAÉ (ソラエ)」に併設しているショールームでは、施主・設計事務所・建設会社のお客様や地域の子供達などの見学を受け入れ、製品に見て、触れて、体感いただき、製品の安全・安心をお伝えしています。1 階の「エレベーター・エスカレーターゾーン」では、エレベーター・エスカレーターの歴史や安全システム、最新技術などを紹介し、世界最高速エレベーター※のスピード感を巨大なモニターとコンピューターグラフィックスで体感できます。2 階の「ビルマネジメントシステムゾーン」では、最新の入館・入退室管理システムなどが体験できます。

※上海中心大廈向け(2016年3月現在稼働しているエレベーターにおいて、当社調べ)



エレベーター試験塔  
「SOLAÉ (ソラエ)」



「SOLAÉ (ソラエ)」ショールーム

## 製品不具合発生時の対応

### 基本的な考え方

不具合の発生時には、お客様にご迷惑をおかけしないことを最優先とし、迅速かつ的確に処置・対策を決定する体制をとっています。

### 告知と捕捉・改修、回収方針

当社では、販売した製品に重大な不具合発生の報告があれば、経営トップを含めて迅速かつ的確に処置・対策を決定する体制をとるなど、お客様にご迷惑をおかけしないことを最優先にして、対応してまいります。とりわけリコール事案については、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行っています。

また、消費者の方に直接関係の深い消費生活用品の不具合につきましては、迅速かつ適切な情報をお届けしています。

### 重要な製品不具合の報告

製品安全にかかわる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、当社オフィシャルサイトのトップページの「重要なお知らせ」より、該当製品の情報をご覧ください。

### 消費生活用製品安全法に基づく事故報告

2007年5月に施行された改正・消費生活用製品安全法に対応し、当社オフィシャルサイトのトップページの「消費生活用製品安全法に基づく事故報告について」より、該当製品の情報をご覧ください。

なお、当社の事故情報開示では、原因調査中の案件も含め情報公開を行っています。

# 公正な事業慣行

## コンプライアンス

### トップメッセージ

三菱電機グループにおいて、「倫理・遵法」は企業経営の基本を成すものと位置付け、従業員一人ひとりに以下のトップ

メッセージを発信・共有し、社会・顧客・株主とのより高い信頼関係の確立に一層努めています。

企業をとりまく環境は急激な変化が続いていますが、いかに時代が移り変わっても、決して変えてはならないのが、企業倫理・遵法精神の徹底です。

当社グループでは、コンプライアンスの基本方針として「企業倫理・遵法宣言」を制定し、その中で、「法、社会倫理、あるいは社会常識にもとる行為をしなければ達成できない目標の設定やコミットメントはしません」と社会に対して宣言しています。

皆さんにおかれては、目前に迫る創立 100 周年、更には次の 100 周年に向けて、お客様や社会から信頼される企業であり続けるために、改めて「倫理・遵法の徹底」は会社が存続するための基本であることを肝に銘じてください。そして、社会を構成する一員として皆さん一人ひとりが「倫理・遵法に反する行為は行わない」ことを自らの責務として強く認識し、常日頃から数段高い倫理観を持って誇り高き行動をとるよう心掛けてください。

### コンプライアンスに対する考え方

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共に、従業員教育にも注力しています。

#### 【企業倫理・遵法宣言】

法の遵守	法は最低限の道徳であることを認識し、法の遵守はもちろん、社会全体の倫理観や社会常識の変化に対する鋭敏な感性を常に持ち、行動します。法、社会倫理、あるいは社会常識にもとる行為をしなければ達成できない目標の設定やコミットメントはしません。
人権の尊重	常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。
社会への貢献	企業としての適正利潤を追求すると共に、社会全体の発展を支えるとの気概を持ち、企業の社会的責任を自覚して行動します。
地域との協調・融和	良き市民、良き隣人として、ボランティア活動等地域社会の諸行事に積極的に参加し、地域の発展に貢献します。
環境問題への取組	循環型社会の形成を目指し、資源の再利用をはじめ、あらゆる事業活動において、いつも環境への配慮を忘れずに仕事を進めます。
企業人としての自覚	企業人として自覚を持ち、自らの扱う金銭等の財産、時間、情報等（特に電子メールやインターネットの利用）に対し、公私を厳しく峻別し行動します。

## 「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」

「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」とは、「企業倫理・遵法宣言」の内容と具体的な行動の指針を示したものです。法令の制定改廃や社会の変化を反映しながら改訂を重ねており、直近では、2013年4月に発行し、その内容を公表し

ています。

日本語の他、英語、中国語、タイ語をそろえ、国や地域を問わず共有できる内容としており、全世界の三菱電機グループの従業員一人ひとりが実践すべき規範となっています。

【三菱電機グループの企業倫理・遵法のあゆみ】	
1990年	「企業倫理ガイドライン」発行。初の成文化規範の策定。
2001年	「企業倫理・遵法宣言」公表。
2003年	「企業倫理ガイドライン」を「倫理・遵法行動規範」に改称。コンプライアンスに対する意識を一層高める。
2010年	「倫理・遵法行動規範」を「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に改称。対象を全世界の三菱電機グループ従業員に拡大し、その内容を公開。
2013年	「社長メッセージ」、「契約の遵守」、「独占禁止法遵守」に関する記載内容を中心に「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」を改訂。

## コンプライアンス方針の周知徹底

三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方は、社長をはじめとする経営トップが、繰り返し様々な場面で従業員に直接メッセージを発し、その重要性を浸透させています。

また、「企業倫理・遵法宣言」の内容を記載したポスターの各職場への掲示、携帯用カードの従業員への配布などによっても周知しています。

「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」は、海外も含めた三菱電機グループの全従業員に配布し、また国内の三菱電機グループの全従業員に対しては、事業活動を行う中で倫理・遵法上注意すべき点をまとめている「倫理・遵法行動ガイドライン」も合わせた小冊子のかたちで配布しています。



企業倫理・遵法宣言ポスター



携帯用カード



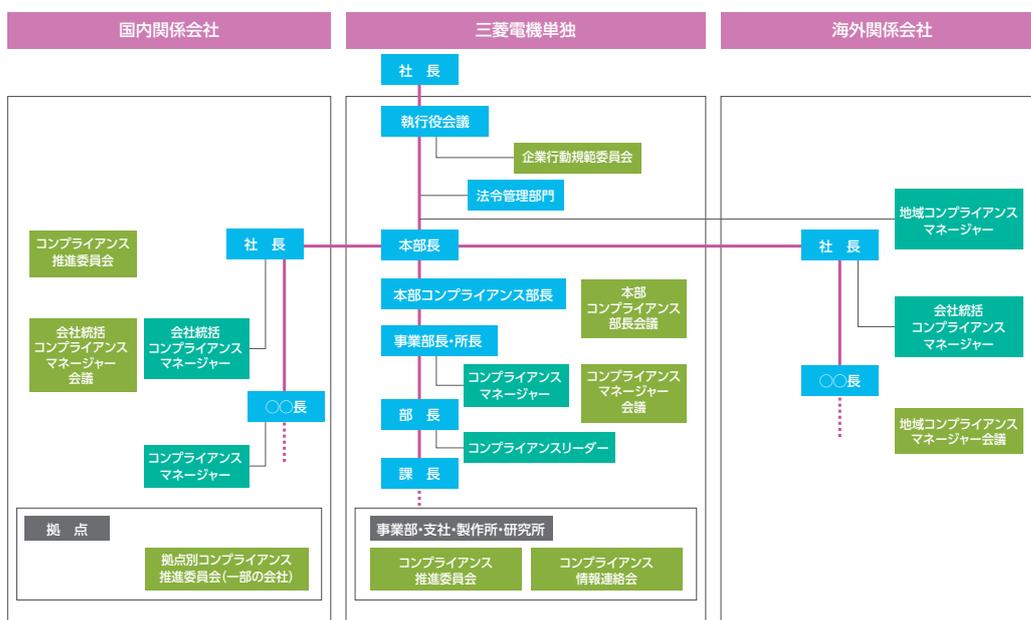
「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」小冊子

## グローバルレベルでコンプライアンスを徹底する体制

三菱電機グループのコンプライアンス体制は、「コンプライアンス推進は、事業推進と一体不可分」との認識の下、①「各社・各部門による自主的なコンプライアンス体制」と、それを②「各職制において補佐する体制」で構成されています。

2012年10月には、全社コンプライアンス施策の推進体制の強化を目的として、法務部を「法務・コンプライアンス部」に改称

すると共に、全ての本部に「コンプライアンス部」を新設し、本部単位での全社コンプライアンス施策の展開・点検活動の強化に取り組んでいます。また、2014年4月には、法務・コンプライアンス部内に専門組織を設置し、これまで整備してきた海外コンプライアンス体制の更なる強化・拡大を図り、グローバルレベルでコンプライアンスを徹底する体制を漸次整備しています。



三菱電機グループコンプライアンス推進体制



アジア地域コンプライアンス  
マネージャー会議



米国、欧州、アジア、中国、  
台湾、韓国地域の責任者を集めた  
グローバルコンプライアンス会議

### ● 各社・各部門による自主的なコンプライアンス体制

「各社・各部門による自主的なコンプライアンス体制」とは、「コンプライアンス推進は事業推進と一体不可分」との認識の下、各本部・各社・各部門の長と所属員一人ひとりが担う役割を明確にし、従業員一人ひとりが、コンプライアンス推進の担い手であるとの意識をもってコンプライアンス推進に取り組む体制です。具体的には、まず、全社方針を踏まえ、各本部コンプライアンス部を中心に各社・各部門の長は、所属員の指揮監督や自社・自部門におけるコンプライアンス推進体制

の構築を行います。これにあたり、各社・各部門の長は、自社・自部門のコンプライアンスに関する具体的推進事項の策定を行う「コンプライアンス推進委員会」などを実施します。そして、各社・各部門の所属員一人ひとりが、担当する業務範囲におけるコンプライアンス推進をしていきます。

また、各本部に、本部単位での全体コンプライアンス推進の責任部門として「本部コンプライアンス部」を設置しています。

### ●各職制において補佐する体制

「各職制において補佐する体制」には、「企業行動規範委員会」及び「コンプライアンスマネージャー」などが挙げられます。

「企業行動規範委員会」は、三菱電機グループ全体のコンプライアンスに関する統括的方針及び従業員の行動規範を策定します。「企業行動規範委員会」は、1991年（経団連の企業行動憲章作成と同時に）に設置されました。法務担当執行役を委員長として、年に2回定期的に開催すると共に、必要により臨時に開催しています。

「企業行動規範委員会」で議論した内容は、各社・各部門の長を補佐する役割を担う「コンプライアンスマネージャー」などが「コンプライアンス情報連絡会」を通して各社・各部門に展開するしくみになっています。

「コンプライアンスマネージャー」などは、各社・各部門・各階層に応じて任命され、その具体的な役割や、活動内容は、社内規定などによって明文化されています。

また、海外においては、上記の補佐体制に加えて、地域内を横断する補佐体制も整備しています。米国・中南米、欧州、アジア、中国（香港含む）、台湾及び韓国の関係会社については、地域内各社を支援する「地域コンプライアンスマネージャー」を任命し、「地域別コンプライアンスマネージャー会議」などを通じて、地域のコンプライアンスレベルの向上を図っています。その他の地域についても、当該地域の事情を勘案しながら、同様の体制を整備してまいります。

## 主なコンプライアンスリスクへの取組

### ●公正な競争（独占禁止法違反防止）

三菱電機グループは、国内外において独占禁止法違反に対する行政処分などを受けた反省を踏まえ、独占禁止法を最重要法令の一つと掲げ、グループを挙げて再発防止・風化防止に継続的に取り組んでいます。

当社及び国内外の関係会社を対象とした社内規則の整備と運用、独占禁止法に特化した内部監査などの取組を強化した他、e-ラーニングと対面式を組み合わせた従業員教育も重点的に行っています。

2013年度から2015年度にかけて、全社に対する集中的な研修を合計241回開催し、11,248名が参加しています。また、関係会社においても、2013年度から幹部や営業部門等を対象に研修を実施しており、現時点で3,556名が研修に参加しています。さらに、海外においても対面式教育やe-ラーニングを通じて独占禁止法の教育を展開しており、各地域内で共通的に展開している教育だけを取り出しても2015年度で9,315名が参加しています。

今後も日常の事業活動や社内規則の運用状況に対する定期的なモニタリング、取引実態にあわせた実務的な従業員教育など、再発防止・風化防止のための更なる取組を図っていきます。

### ●汚職防止（贈収賄防止）

三菱電機グループでは、国内外公務員などへの対応につい

て、マニュアル・社内報による注意喚起、e-ラーニングや対面式による従業員教育、チェックシートを用いた自己点検や内部監査などを実施し、贈賄リスクへの対策を講じています。

米国ではFCPA（連邦海外腐敗行為防止法）、欧州では英国贈賄防止法に対応したコンプライアンス・プログラム（リスク評価、社内規則制定、教育、監査など）を運用し、また中国、アジア、中南米などにおいても汚職リスクに対応した各種ガイドラインの制定、教育、監査などの充実に向けて鋭意活動を進めています。

今後も、グローバルレベルでの事業拡大に対応すべく、各地域の取組を一層充実させると共に、汚職に巻き込まれるリスクが特に高い国や取引を抽出し、効果的かつ効率的に対策を講じていきます。

### ●政治活動への支援対応

三菱電機グループでは、政治活動への支援を行う場合は各国の法令などを遵守するとともに、企業理念に照らし、社会的立場を十分考慮して支援を行うこととしています。

例えば当社において国内の政治寄付を行う際は、政治資金規正法に則り総務部が全件内容を審査するなど、社内手続きを厳守することとしています。また、公職選挙においては、公職選挙法に抵触しないことはもとより、健全な社会常識から逸脱することのない対応を心がけています。

● 輸出管理

当社は、国際的な平和及び安全の維持を目的として「安全保障輸出管理規則」を定めています。これに基づき、すべての取引について、輸出規制品目の有無や、仕向国、顧客、用途、取引条件に安全保障上の懸念がないかを審査し、法令に従った厳格な管理を行っています。国内・海外の関係会社に対しても、当社方針に則った管理を行うように三菱電機グループ会社の標準規則（日本語、英語、中国語、タイ語）を提供し、各社の規則制定、体制整備、教育などの指導を行っています。2015年度は、中国・欧州・台湾・タイでワークショップを開催し、関係会社の輸出管理責任者を対象に教育を行いました。また、国内向けにe-ラーニング教育を実施し、社内で33,722名、関係会社28,322名が受講しています。海外関係会社にも英語、中国語、タイ語のe-ラーニング教材を提供し、各社で教育を実施しています。

● 反社会的勢力との関係遮断

三菱電機グループでは、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に次の3つの内容を明記し、取り組んでいます。

- ①反社会的勢力とは一切の関係を遮断し、これらの者に対して毅然とした態度で対応する。
- ②新規に取引を開始するときは、その取引先が反社会的勢力との関係がないことを確認する。
- ③取引開始後においても、取引先が反社会的勢力との関係が明らかになった場合に、契約を解除することができる「暴力団等反社会的勢力排除条項」を契約書に導入する。

また、三菱電機グループ全体で反社会的勢力から不当要求があった場合に対応するため、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者を各事業所及び各関係会社単位で選任すると共に、取引先が反社会的勢力であると判明した場合には、警察や外部専門機関（警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、全国の暴力追放運動推進センター等）、弁護士と連携して速やかに関係を遮断するよう努めています。

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

三菱電機グループでは、事業遂行に必要な各種法律や、三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方について、講習会、e-ラーニング、マニュアル配布、システムログイン時の画面表示など様々なツールによって浸透を図っています。その内容は、事業別、階層別、職種別、地域別（海外）など対象に応じた最適な内容を検討して実施しています。

三菱電機グループには、各社・各部門が独自に実施している教育の他、全社横断的に行う教育もあります。例えば、主要な法令と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教育は、e-ラーニング、集合教育、通信教

育のいずれかの方法で事業を行う世界各国の従業員が受講しており、国内（当社及び国内関係会社）では2015年度に114,415名が受講しています。海外でも例えば東南アジア・オセアニア地域にて統一的なコンプライアンスe-ラーニングを行い、6,698名が受講しています。また、当社及び国内関係会社の管理者には、コンプライアンスマネージャーを通じて不正行為防止のための教材を配布し、不正行為の発生を予防しています。更に、関係会社におけるコンプライアンス意識の徹底、重要法規の理解・浸透、当社との連携強化などを目的として、当社の各拠点（支社・製作所）に、当該地域に所在している関係会社のコンプライアンス責任者を集めた講習会も実施しています。

講習会の一例としては、2015年度に当社法務・コンプライアンス部がコンプライアンスについて三菱電機グループに実施した講習会は約342回、参加者は延べ約16,340名でした。



コンプライアンス講習会

## VOICE (研修受講者)

三菱電機ライフサービス株式会社 伊丹支店 フードサービス部 木田 祐嗣



三菱電機関連会社向けコンプライアンス講座を受講し、改めてコンプライアンスの重要性を認識しました。私は業務上、取引先との契約書の作成をすることがあります。当講座で学んだ「契約書に織り込むべき項目」を常に念頭に置き、取引先と正しい契約書締結に努めていきたいと考えています。契約書締結以外でも、不正な事故を発生させないよう、コンプライアンスの重要性を心に留めて業務に取り組みます。

## VOICE (推進担当者)

Mitsubishi Electric Asia Co.,Ltd ユティナン プラナシン



私は、地域統括会社でアジア域内のコンプライアンス活動を企画・運営する業務を担当しています。国も事業も異なる多くのグループ会社に向け、タイ語・日本語・英語を駆使しながらガイドラインの策定や従業員教育の支援、個別相談への対応などを行っています。現地の法制度や各社の事業内容を踏まえつつ、世界で通用する高い倫理観をもって三菱電機の普遍的な方針や規範をグループ会社に徹底していくことが私の重要な役割であると考えています。

## コンプライアンス監査

三菱電機グループにおいて、各社・各部門は、各法令・倫理分野に応じた複数のチェックシートなどをもとに自社・自部門のコンプライアンスの自己点検を年に複数回、様々なかたちで行い、コンプライアンス遵守の状況の確認及び是正をし

ています。

また、当社の監査部が主体となった、コンプライアンスの内部監査も行っています。監査の結果、是正が必要と思われる会社・部門には改善指示をしています。

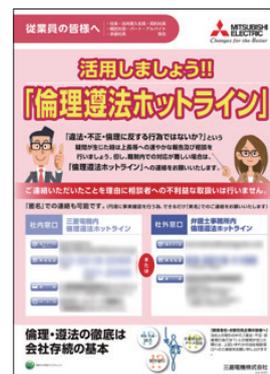
## 相談窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

当社は、不正・違法・反倫理行為を速やかに把握して、自浄作用を働かせることを目的に「倫理遵法ホットライン」(内部通報制度)を設けています。その相談窓口は、社内に加えて社外にも窓口(弁護士事務所)を設置しています。倫理遵法ホットラインでは、匿名通報にも対応し、また、相談者に対する不利益取扱の排除及び氏名の守秘などは、社内規則において明確に規定しています。

個々の通報に対しては内容に応じて調査実施部門の編成を行い、事実関係の確認を行います。その結果、法律や社内規則の定めに沿っていないおそれのある行為などに対しては、ルールの見直しや説明会による正しい理解の促進・浸透に取り組んでいます。違法行為及び社内規則違反などを確認した場合は、該当者に対する処分や該当部門への改善措置を実施します。

この「倫理遵法ホットライン」の仕組みは、全従業員に配布している「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」を掲載した小冊子に掲載するとともに、ポスターを社内各部門・各事業所に掲示しているほか、当社グループホームページにも掲載し周知を図っています。

なお、三菱電機グループでは各社にてご相談の受付を行いますが、当社が関係する取引などについては、お取引先及び関係会社からのご相談を当社も受付しています。



社内周知用ポスター

## 知的財産権の保護

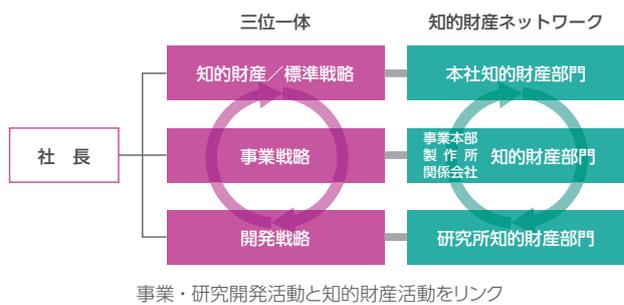
### 基本的な考え方

知的財産権の適切な保護は、技術の進歩や健全な競争を促し、豊かな暮らしと社会の発展に寄与します。三菱電機グループでは、知的財産を将来にわたる重要な経営資源と位置づけています。事業活動・研究開発活動・知的財産活動を一体と

して捉え、当社グループ事業の成長戦略と連動し、事業や社会に貢献するグローバルな知的財産力を強化すると共に、知的財産権の保護に積極的に取り組んでいます。

### 知的財産部門の組織

三菱電機グループの知的財産部門は、社長直轄の本社知的財産部門と各製作所・研究所・関係会社知的財産部門から構成され、知的財産担当執行役のもと、知的財産活動を展開しています。本社知的財産部門は、全社戦略の立案、重点プロジェクトの推進、特許庁など外部機関への対応、知的財産渉外活動を担当し、各製作所・研究所・関係会社の知的財産部門は、全社戦略に基づく個別戦略の推進を担当しています。これらの知的財産部門は相互に連携、融合することで、より効果的な活動を展開しています。



### グローバル知的財産戦略

三菱電機グループでは、重点事業や重要研究開発プロジェクトと連携して知的財産の重点プロジェクトを設定し、今後の事業拡大が予想される新興国へも事業展開に先行して出願することで、知的財産活動のグローバル化を加速しています。また、米国、欧州及び中国の各拠点には知的財産活動を担う駐在員を置き、各国の事業拠点、研究所、関係会社の知的財産力を強化しています。こうした取組により、グローバルで強力な特許網の構築を目指しております。

三菱電機グループの知的財産力と知的財産活動のグローバル化を示すものとして、当社は、特許庁（JPO）発表の特許登録件数（2015年）で国内第3位に、世界知的所有権機関（WIPO）発表の国際出願上位出願人（2015年）で世界第5位にランキングされています。

この他、三菱電機グループでは、技術を機能とデザインの両面から保護するため、特許網の構築に併せ、国内外での意匠権取得活動を積極的に推進しています。

国際出願上位出願人（2015年公開出願件数）

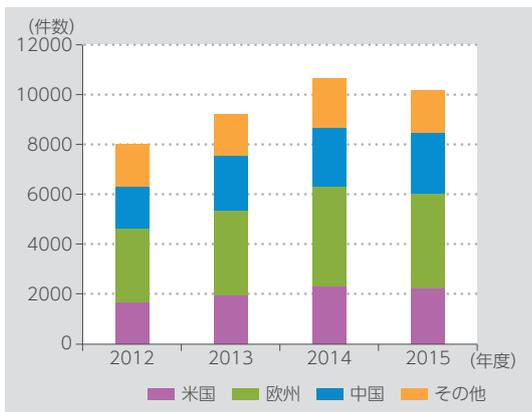
順位	出願人	国名	件数
1	ファーウェイ	中国	3,898
2	クアルコム	米国	2,442
3	ZTE	中国	2,155
4	サムスン	韓国	1,683
5	三菱電機	日本	1,593

(WIPO)

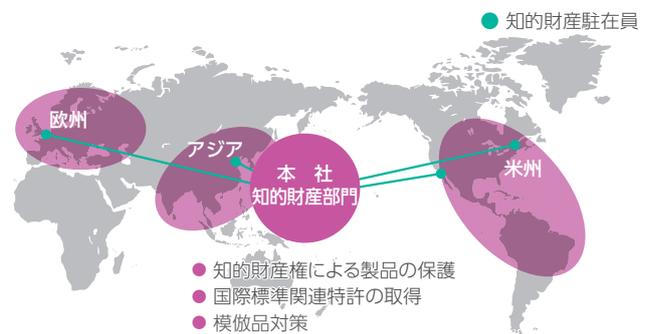
2015年特許登録件数（日本）

順位	出願人	件数
1	トヨタ自動車	4,614
2	キャノン	3,717
3	三菱電機	3,364
4	東芝	2,514
5	パナソニック	2,445

(JPO)



三菱電機グループ 海外特許出願の年次推移



グローバル知的財産力の一層の強化

## 知的財産権の尊重

三菱電機グループでは、自社の知的財産だけでなく、他者の知的財産も含め、お互いに認め、尊重しあう姿勢が必要であることを「倫理・遵法行動規範」に明記し、実践しています。他者の知的財産権を侵害すると「倫理・遵法行動規範」に反するだけでなく、高額なライセンス料の支払いや該当する製品の製造中止といった事業継続の上で大きなダメージを受ける恐れがあります。

三菱電機グループでは、他者権利の侵害を防止するため、

技術者、知的財産実務担当者を中心に各種教育施策を実施し、他者権利尊重の意識を高め、製品の開発から販売に至るまでの各段階に応じ他者特許調査を実施する等の対応をルール化し、徹底しています。また、他者からの侵害防止活動についても積極的に取り組んでおり、特に模倣品対策では、社内での活動に加え、関係業界団体との連携、国内外の政府機関への働きかけ等、多様な活動を展開しています。

## 標準知的財産戦略

三菱電機グループは、グローバル市場における事業拡大に向けて国際標準化を進めています。国際標準化活動と連携した知的財産活動として、国際標準を支える特許（標準必須特許）の取得活動を推進しています。MPEG、ブルーレイディスク™等では、標準必須特許ライセンスを一括管理する団体であるパテントプールに加盟しており、その標準必須特許群から

得られる知的財産収入は事業収益の改善・拡大に貢献しています。また、国際標準を取り巻く競争領域における特許取得活動も併せて強化することにより、国際標準に基づく製品の競争力向上とシェア拡大に貢献する知的財産活動を進めています。

※ブルーレイディスク™はブルーレイディスク アソシエーションの商標です。

## 知的財産政策への協力

特許審査の迅速化・効率化、国際標準化活動、模倣品・海賊版対策や世界特許システムの構築といった知的財産政策は、我が国の国際競争力を高め、豊かな暮らしや社会の発展に貢献します。

そのため三菱電機では、知的財産戦略本部や特許庁の政府機関、一般社団法人日本経済団体連合会や一般社団法人日本知的財産協会等の業界団体との活動を通じ、知的財産政策や関連法改正に関して産業界の立場から各種提言を行っています。また、経済のグローバル化がますます進展する現在においては、我が国の国益に合致した知的財産政策の確立と推進が求められます。そこで三菱電機は、世界知的所有権機関(WIPO)等との積極的な意見交換や情報収集を通じ、よりグローバルな視点からの知的財産政策の確立に協力しています。



世界知的所有権機関(WIPO)ガリ事務局長との意見交換

## 当社相談役 野間口有が「工業標準化事業表彰」及び「知財功労賞」を受賞

当社相談役である野間口有は、平成27年度「工業標準化事業表彰」※1 内閣総理大臣賞及び平成27年度「知財功労賞」※2 経済産業大臣賞(知的財産権制度関係功労者)を受賞しました。野間口は、国際標準化の推進を日本の重要施策である知的財産推進計画の主要な柱に位置付ける原動力として尽力し、「知的財産立国」の国家戦略基盤作りに向け特許審査の迅速化、知的財産高等裁判所の創設等、我が国の知的財産制度の発展に寄与してきました。

これからも三菱電機はグループ全体での様々な活動を通じ、我が国の技術力強化や知的財産制度の発展に向け、貢献していきます。

※1 「工業標準化事業表彰」:日本の産業の発展に資するため、世界で通用する国際標準化人材の育成、日本における工業標準等の促進を図ることを目的としたもので、経済産業省が実施するものです。その中で、内閣総理大臣表彰は、国際標準化活動に率先して取り組み、極めて顕著な功績のあった個人を表彰するものです。

※2 「知財功労賞」:特許庁が主催する知的財産権制度の発展に貢献した個人及び企業等を顕彰するものです。制度の発展及び普及・啓発に貢献のあった個人を表彰する「知的財産権制度関係功労者表彰」と、制度を有効に活用し円滑な運営・発展に貢献のあった企業等を表彰する「知的財産権制度活用優良企業等表彰」の2つがあり、両表彰を合わせ「知財功労賞」と称します。それぞれの表彰には、経済産業大臣表彰と特許庁長官表彰があります。

## サプライチェーンで果たすCSR

### 基本的な考え方

三菱電機グループでは、国内外のお取引先を公平・公正に選定・評価するため、「資材調達基本方針」及び「CSR調達指針」の考え方をお取引先に説明し、ご理解いただくと共に、三菱電機グループが定める取引先選定評価基準に基づきお取引先を適正に評価することで、サプライチェーンにおけるリスク

を低減させています。

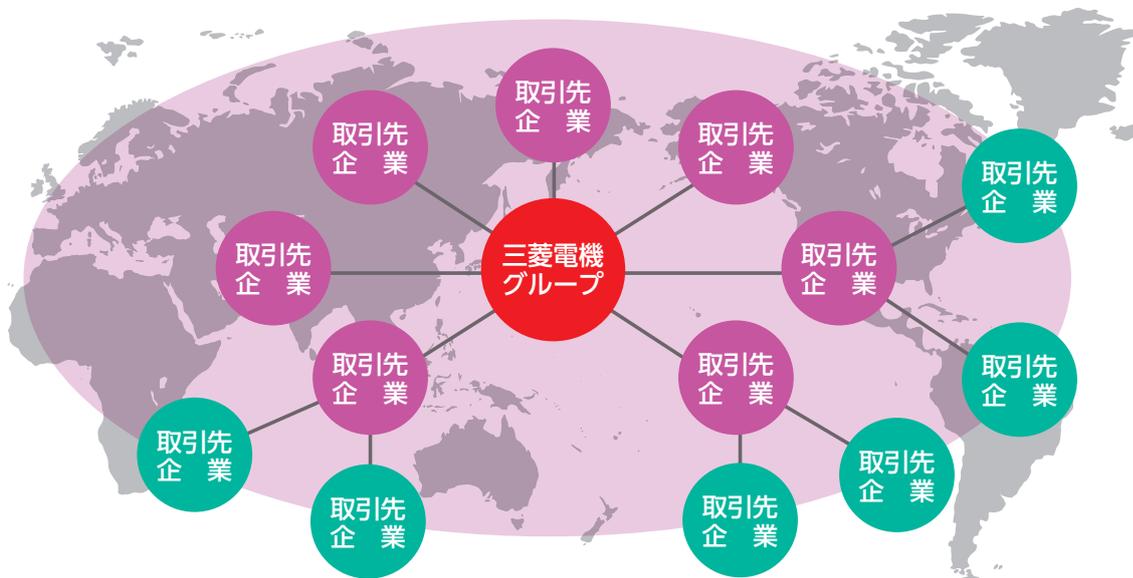
三菱電機グループでは、取引先選定評価において総合的に評価の高いお取引先から優先的に調達することを基本方針としています。

### 三菱電機グループのサプライチェーン

グローバル化のますますの進展に伴い、三菱電機グループのサプライチェーンも事業活動を行う様々な国にまで広がっています。サプライチェーンの中でも新興国等においては、労

働法制や環境問題など、様々な面で問題があると認識しており、三菱電機グループでは、特にこれら地域におけるリスク低減に向けた取組が重要と考え取り組んでいます。

### サプライチェーン全体にCSR取組を拡大



三菱電機グループのサプライチェーン

## 資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

### 1. Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

広く門戸を開放して公正にお取引先を選定し、契約にもとづく誠実な取引を行います。

### 2. Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

製品の開発段階からお取引先の参画を得て、コスト・技術面などで Win-Win 関係を構築します。

### 3. Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

お客様からの要求内容と環境関連法規を踏まえて、環境負荷の少ない部品・サービス等を調達します。

## CSR 調達指針

2007年度より「CSR調達指針」を定め、この指針に基づき、資材調達活動を行っております。

### 1. 国内外の法令及び社会規範の遵守

(1) 法令遵守の徹底

(2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止

(3) 適切な労働環境の整備、安全衛生への配慮

### 2. 製品・サービスの品質と安全性の確保

### 3. 環境への配慮

(1) 環境負荷の少ない資材の調達

(2) 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底

### 4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進

(1) 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行

(2) 情報システムセキュリティー構築による情報の管理・保護の徹底

(3) 不正、贈賄等、企業倫理にもとる腐敗行為の徹底排除

## 責任ある鉱物調達への取組

三菱電機グループでは、コンゴ民主共和国及びその周辺国における武装勢力の人権侵害、環境破壊などの問題を重大な問題ととらえています。この武装勢力は紛争鉱物※の取引を資金源にしていると言われており、これらの問題を助長したり、

加担したりすることのないよう、サプライチェーンの透明性をはかり、責任ある鉱物調達の推進に取り組んでいきます。

※上記諸国において採掘される金、錫、タンタル、タングステン、その他(米国国務省が資金源と判断する鉱物)

## 公正な取引先選定評価によるリスク低減

### ● 環境問題及びCSRへの取組評価

三菱電機グループでは、お取引先の評価を新規取引では取引開始検討時に、継続取引では一定期間経過ごとに行っており、評価項目に品質・価格・納期・サービス対応の他、環境規制への取組、CSRへの取組なども入れ、お取引先を評価しています。

2006年、環境問題への関心の高まりを背景に、三菱電機グループではお取引先の環境問題への取組状況を評価するため、「グリーン認定制度」を導入しました。これは、三菱電機グループの「グリーン調達基準書」に基づき、お取引先の環境マネジメントシステム認証取得状況や環境関連法規遵守状況、納入品に含有する化学物質管理状況などを独自の調査票で調査し、基準に達したお取引先を認定していく制度です。

三菱電機グループでは、この制度を通じてお取引先の環境問題への取組状況を適正に評価し、認定水準に満たないお取

引先には適切なアドバイスを行い是正いただくことで、環境リスクを低減させています。

また、2009年には、人権、労働慣行、法令遵守、製品安全性など、CSRへの取組状況も調査票に加えしました。お取引先からの回答に対する三菱電機グループでの評価結果をフィードバックすると共に、評価の低い項目があるお取引先とは個別打合せなどによるコミュニケーションを図り、是正いただくことでCSRに関わるリスクを低減させています。

三菱電機グループの「グリーン調達基準書」及び調査票（グリーン認定およびCSR調達に向けた調査票）は、下記に掲載しています。

▶ 様式ダウンロード（グリーン調達／CSR調達）

<http://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/gaiyo/shizai/green/download/index.html>

### ● お取引先に対するCSR／環境問題への取組評価状況

2006年から2015年までに評価したお取引先数

環境問題への取組	のべ約 8,000 社
CSRへの取組	のべ約 6,000 社

2015年度に評価したお取引先総数

総数	約 1,300 社
----	-----------



お取引先の現場確認による安全指導の様子

2015年度の指導社数及び改善指導内容

項目	指導社数	主な改善指導内容
環境	10	環境管理体制の改善、化学物質規制への更なる取組
人権	7	労働時間管理の改善
安全衛生	10	就業中の事故発生リスクに対する安全対策改

### ● 紛争鉱物規制に関する調査

当社は一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA) の「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体と連携した本規制への対応を進めています。お取引先への調査は、自動車業界や電機電子業界などが共通的に使用する調査様式 (EICC-GeSI※紛争鉱物報告テンプレート) を使用しており、これまで、のべ約1,500社 (2012年～2015年度) のお取引先に調査を

行いました。今後、適合製錬業者情報の拡充等、動向を見ながら、本規制への対応を進めていき、お取引先には本調査への更なるご協力をお願いしていく方針です。

※ EICC : 電子業界 CSR 推進アライアンス  
GeSI : グローバル・e サステナビリティイニシアティブ

### お取引先とのパートナーシップによるコスト共創活動

三菱電機グループでは、中期的視点に立ったお取引先とのより良い取引関係構築が重要と考えており、取引先選定評価において総合的に評価の高いお取引先から優先的に調達しています。また、特に事業を推進する上で重要なお取引先は「キーサプライヤー」と位置づけ、「キーサプライヤー」とは製品性能に関わる重要部品や高度な技術力を要する部品などで、開発の源流段階から部品・材料の共同開発、先端製品の採用、VE※の推進など、パートナーシップを築き、コストを共に創り込む活動 (コスト共創活動) を展開しています。

※ VE : 製品などの本質的機能を得るための最小原価を部品などの段階から求める手法。

この取組では、小形軽量化による材料の使用量削減や環境に対する負荷低減を推進し、当社とお取引先双方にとって売上拡大や技術力の向上につながるといったWin-Winの関係を構築しています。

当社は、2003年度以降、キーサプライヤーと共に、開発

の源流段階からコスト共創活動を推進し、大きな成果をあげており、本活動は今後も積極的かつ継続的に取り組んでいきます。

また、欧米・中国・アジアなど、海外においても日本国内での取組と同様に、お取引先と価格、品質、納期などの面で競争力強化に向けた取組を共に進めていくことが重要と考えており、その取組を強化するため、海外でのVE事例発表会やVE講習会などを積極的に展開しています。2015年度は、従来から実施していた国 (英国、米国、中国、タイ等) に加え、新たな国 (インドネシア、メキシコ等) においてもVE講習会などを実施しました。

海外においても評価の高いお取引先とのパートナーシップ構築は重要と考えており、2015年度は、価格、品質、納期などの面で特に成果が大きかったお取引先を表彰するなど、お取引先とのより良い関係づくりを進めています。



東南アジア地区における  
VE講習会 (タイ)



東南アジア地区におけるVE講習会  
(インドネシア)



東南アジア地区でのお取引先表彰  
(マレーシア)



中国地区におけるお取引先との打合せ

## お取引先とのコミュニケーション

三菱電機グループでは、「資材調達基本方針」及び「CSR調達指針」の考え方をお取引先にご理解いただくため、各事業所において、お取引先への説明会を開催しています。また、三菱電機グループの考え方にご賛同いただき、お取引先においてもCSRへの取組を更に進めていただくようお願いしています。

### 2015年度実績

	拠点数	参加社数
CSR説明会	10 拠点	のべ約 750
BCP セミナー	13 拠点	のべ約 300

2015年度は、紛争鉱物規制などの内容を含むCSR説明会や品質・安全性に特化した説明会を開催しました。また、お取引先に大規模災害への備えを進めていただくため、BCPセミナーを開催するなど、防災対策強化に向けた支援なども行っています。今後もお取引先とはコミュニケーションを密にし、CSRへの取組を更に進めていただくための説明会などを開催していきます。

また、三菱電機グループでは、海外のお取引先に、なお一層、三菱電機グループの考え方をご理解いただくことが必要と考えており、今後、海外におけるCSR説明会などを計画しています。



各事業所におけるお取引先への説明会

## 調達関連法規に関する教育の実施

三菱電機グループでは、調達業務に携わる社員に業務を遂行する上でかかわりのある法令を遵守させるため、調達関連法規に関する様々な教育を行っています。例えば、国内では独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法など、調達業務に特に関わりのある法令に関し、「資材調達関連法規講座」を開催し、遵守徹底に向けた指導・教育を行っています。また、海外においても、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、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育を行っています。2015年度は、海外で調達

業務に携わる現地社員などを対象に調達関連コンプライアンス教育なども実施しました。

また、2014年度から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、「サプライチェーンCSR推進検討会」を開催し、各事業所での活動情報共有化などによる教育を行っています。2015年度も本検討会を定期的に開催し、各事業所の活動計画や指導事例などの情報を共有させることによりCSRへの取組を更に強化しました。



タイ地区における調達関連コンプライアンス教育



サプライチェーンCSR推進検討会

# 人権

## 人権の尊重

### 基本的な考え方

三菱電機グループでは、2001年に策定した「企業倫理・遵法宣言」の「人権の尊重」の項目において「常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。」と宣言しました。そして、2010年4月に改訂した「三

菱電機グループ倫理・遵法行動規範」の中で、人権の尊重に関する行動規範も改訂し、この行動規範に則った取組を進めています。

### 倫理遵法行動規範～人権の尊重～

#### 【基本原則】

私たちは、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、人権を尊重します。

#### ● 児童労働、強制労働に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域において、いかなる雇用形態かを問わず、児童労働や強制労働は行いません。

#### ● 差別に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域において、雇用や人事処遇に関して、従業員の人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、障がい等を理由とする違法な差別的取扱いをしません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日ごろから、自らの言動をチェックします。

#### ● 人格の尊重

私たちは、事業を行う各国・地域において、他の従業員の人格を尊重し、ハラスメントや誹謗・中傷、威圧による業務の強制等相手の人格を無視した行為は行いません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日ごろから、自らの言動をチェックします。

#### ● 職場の安全衛生に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域の関係法令及び社内規則・手続を遵守し、関係者全員が安心して働くことのできる安全で快適な職場環境作りに努めます。特に生産活動・工事にあたっては、関係会社・協力会社・購入先・発注先等と協力し、安全衛生の確保に努めます。

#### ● 労働関係に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域の雇用、人事、勤務、賃金、労働時間、入国管理等に関する労働関係法令及び社内規則・手続を遵守し、健全な労働条件・環境の維持に努めます。

#### ● 個人情報保護に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域において、その必要がある限りにおいて、適法かつ適切な方法によってのみ、個人情報を取得し、適切に利用します。また、個人情報への不正アクセス、漏洩、紛失、改ざんの防止に努めます。

## ハラスメント研修の実施

当社では、新入社員や新任の管理職に対して、人権に関する研修を継続的に実施し、差別やハラスメントのない健全な職場環境の確保に努めています。

特にハラスメント問題については、職場環境の維持・向上が管理職の重要な責務であることから、新任の管理職に対する研修を通して、ハラスメントの予防に力を入れています。研修においては、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメン

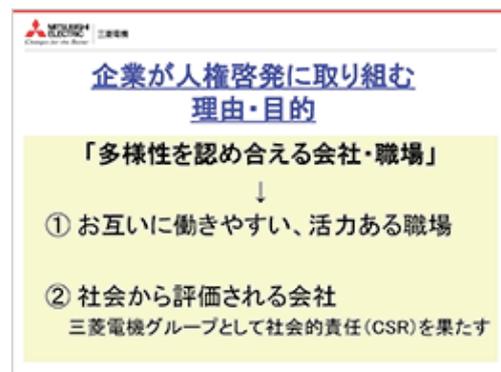
トに関する知識の付与を行うだけでなく、ハラスメントの具体的な事例を取り上げ紹介するなど、日ごろの職場において問題となるようなケースが発生していないか確認できるように、講義内容を構成しています。

また、研修受講後、自分の職場において問題が発生していないか管理職の立場から確認することで、社員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

## 人権啓発活動

当社では、多様な人々がいきいきと働き、互いに多様性を認め合える組織風土づくりを目指し、新入社員や新任の管理職を対象とした人権啓発研修を実施しています。

特に、社会人になったばかりの新入社員には、人権に関する基本的な内容や当社の取組について理解してもらうとともに、人権に係わる「ハラスメント」「障がい者」「同和問題」といった具体的な問題を取り上げた講義を行っています。新入社員が職場に配属されてから、日々の業務において常に人権を尊重した行動をとれるように、入社時の早期から意識付け強化に取り組んでいます。



新入社員向け人権啓発研修資料

## VOICE (研修受講者)

パワーデバイス製作所 資材部 外注課長 吉田 寛史



管理職研修の中で「企業と人権」研修を受講しました。身近な職場でのハラスメントも大きな人権問題であること、また自分も加害者となりうる立場にあることを再認識しました。また、人権と聞くと、人種・民族・性別等の世界的な問題と考えがちですが、人権への対応といっても身構えることなく、その人といかに向き合うか、その人を知りたい・理解したいと思うことが大切であること、またお互いの違いを認めた上で、フラットな目で見ているかを常々確認することが必要であると、研修を通して理解することができました。

# 労働慣行

## 人材に対する考え方

### 基本的な考え方

当社は、適正人員構造の中長期的な維持に加えて、「電力システム」「交通システム」「ビルシステム」「FAシステム」「自動車機器」「宇宙システム」「パワーデバイス」「空調システム」を中心とする成長分野のさらなるグローバル展開を実現すべく、積極的な社員採用を継続しています。

また、国内関係会社においても、事業強化及び技術開発力・

営業力・ものづくり力強化の観点からの継続的な社員採用を計画しています。

なお、採用活動にあたっては、(社)日本経済団体連合会の「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する指針」を順守します。

### 積極的な採用の継続

当社(単独)の新卒者採用数は、2016年10月入社及び2017年4月入社の合計で1,210名を計画しています。当社は2012年度以降1,000名を超える規模で新卒者を採用して

おり、今後も、もう一段高いレベルの成長の実現に向けて、積極的な採用を継続していきます。

### 三菱電機グループ採用計画 (2016年3月時点)

#### 1. 新卒者採用

(単位:人)

		2014年10月入社 及び 2015年4月入社 (実績)	2015年10月入社 及び 2016年4月入社 (見込)	2016年10月入社 及び 2017年4月入社 (計画)
	技術系	640	680	680
	事務系	210	250	230
	技能系	300	300	300
三菱電機 (単独)		1,150	1,230	1,210
国内関係会社		2015年4月入社 (実績)	2016年4月入社 (見込)	2017年4月入社 (計画)
		1,400	1,500	1,500
新卒者 計		2,550	2,730	2,710

#### 2. 経験者採用

(単位:人)

		2014年度 (実績)	2015年度 (見込)	2016年度 (計画)
三菱電機 (単独)		400	500	500
国内関係会社		1,100	1,200	1,100
経験者 計		1,500	1,700	1,600

## 人事基本データ

### 従業員の状況

#### 1. 三菱電機グループの状況

##### (1) 連結の状況

2016年3月31日現在

セグメントの名称	従業員数 (人)
重電システム	43,864
産業メカトロニクス	28,448
情報通信システム	15,751
電子デバイス	5,222
家庭電器	25,204
その他	11,712
共通	4,959
合計	135,160

##### (2) 三菱電機単独の状況

2016年3月31日現在

従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
33,321人 (内女性 3,103人) [7,559人]	40.2才	16.6年	7,982,076円

セグメントの名称	従業員数 (人)
重電システム	8,393
産業メカトロニクス	8,877
情報通信システム	4,907
電子デバイス	2,184
家庭電器	4,980
その他	0
共通	3,980
合計	33,321

(注)

1. 従業員は就業人員である。臨時従業員数は、[ ]内に年間の平均人員を外数で記載している。
2. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいる。
3. 当社の人事処遇制度において、男女の性差に基づく報酬格差はありません。

### 労働組合との関係

三菱電機株式会社と三菱電機労働組合とは企業の社会的使命と責任の自覚の上で企業発展と組合員の労働条件の維持向上に協力し、相互の誠実と信頼を基調とした労使関係を形成・堅持すべきであることを確信して労働協約を締結し、双方誠意をもってこれを遵守しています。

また、ユニオン・ショップ制に基づき、社員は原則として試

用期間を経たのち、組合員となります(管理職層を除く)。相互の交渉を円滑に行うため会社と組合とは経営協議会・労働協議会を設け、労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底的に推し進めることによって解決の道を見いだすことを基本理念としています。

## ダイバーシティの推進

### 基本的な考え方

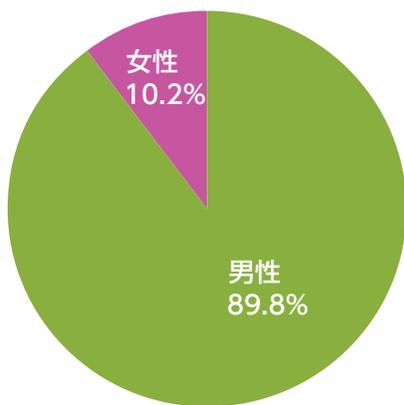
当社を取り巻く環境の変化がますます激しくなる中で、性別や年齢等にかかわらず従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することは事業の発展にとって非常に重要です。また、少子高齢化が進行する日本国内では、従来以上に多様な人材の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、当社では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

### 女性活躍について

2006年4月より、人事部内に「CP-Plan※推進センター」を設立し、女性社員や育児をする社員の個人生活の充実とキャリア形成に資する当社独自施策の立案・展開を目的に、採用、研修、配置、制度など多角的な視点から各種取組を推進しています。

※ Career management & Personal life well-balanced Plan

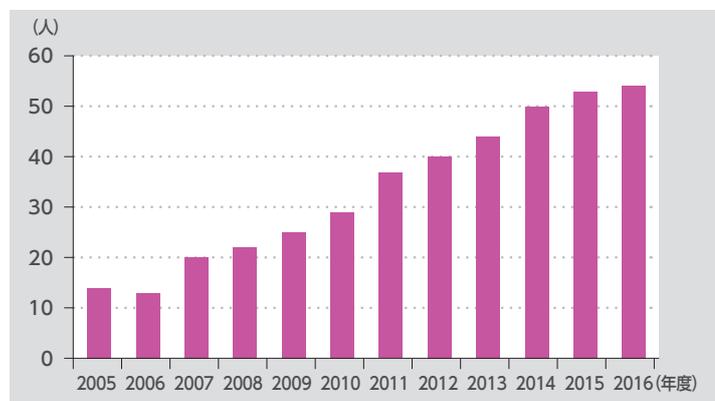
#### ● 基本データ (三菱電機単独)



人員構成 (全体) 2016年3月時点



女性社員数推移 (総合職)



女性役職者数の推移 (課長以上)

● 女性のさらなる活躍推進に向けた取組

若手女性社員向けのキャリアフォーラム

出産、育児といったライフイベントとの調和を図りながら、前向きにキャリア形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラム（CP-Plan フォーラム）を開催しています。社長自ら女性活躍推進の経営的意義を伝えるとともに、先輩社員の経験談やグループディスカッションを通じて、女性社員自身の自立的思考・行動の促進やネットワーク作りを支援しています。（2013年度：約330人、2015年度：約210人が参加）

本社でのフォーラムの他、事業所単位の交流会なども随時開催しています。



若手女性社員向けのキャリアフォーラムの様子



管理職のマネジメント力強化

新任管理職研修において女性活躍推進に関するカリキュラムを必須化し、その経営的意義、女性部下のマネジメントにおける留意点などを説明し、管理職の意識啓発やマネジメント力の強化に取り組んでいます。

また、育児休職者が円滑に職場復帰し、育児をしながら能力を最大限発揮できるよう、本人と上長の双方に向けてハンドブックを配布するとともに、復職前・復職後の定期的な上長面談をルール化しています。



「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

理系女子学生を中心とした積極的採用活動

（イベントの開催&リケジョ専用パンフ作成）

当社は女性活躍推進法に基づく行動計画において「2020年度までに技術系新卒採用に占める女性比率20%以上」とすることを目標として掲げ、理系女子学生を中心とした採用活動に積極的に取り組んでいます。

当社単独大型イベントで三菱電機社員と直接、交流ができるセミナーイベント「START LIVE」の開催と同時に、理系専攻の女子学生と当社女性エンジニアとの交流会を実施したり、当社で活躍する女性エンジニアを紹介するパンフレットを配布するなどして、当社で働くイメージを持ってもらえるよう積極的に情報発信しています。



理系女子学生向けパンフレット



「START LIVE」の様子



理系専攻の女子学生と当社女性エンジニアとの交流会の様子

## グローバルな人材育成に関する考え方

### ● 世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指して

当社はグローバル企業として国内外に218社の連結子会社を有し、海外従業員はグループ全体の35%を占める約48,000人を数えます。グループ従業員全員が、適材適所で活躍し、各自の実力を最大限発揮し、かつ各自のキャリアプランを実現できるような企業体を目指し、人材配置・育成に取り組んでいます。具体的には、海外の従業員に技術・技能・ノウハウを身に付けてもらうために、毎年10~20カ国から100名を超える人材を各製作所（工場）へ招いて、研修付与を行っています。各社へ戻って各社の自立化と従業員のより

一層の活躍に繋がるサイクルとなっています。

また、海外の従業員から将来の経営幹部として期待される人材を選抜し、日本で2週間程度の研修を行う取組も継続しており、受講者が知識・人脈を得て、各社で一層活躍しています。一方、日本側でも、外国人の活用を推進しています。毎年20~30人程度の外国人を継続的に採用し、外国人社員がいきいきと日本の職場で活躍できるように、職場の先輩日本人とペアで受講する異文化研修も継続的に行っています。



海外幹部候補者と日本人従業員との合同研修



執行役社長柵山と海外幹部候補者研修受講者

## VOICE（グループ従業員）

Mitsubishi Electric de Colombia Ltda. ラウラ レストレボ

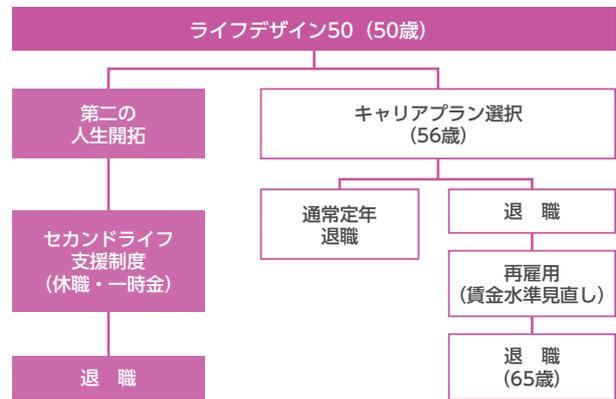


私は日本では、海外拠点の幹部向け研修や海外拠点の従業員への企業理念の浸透等の業務に取り組んでいます。三菱電機グループがより社会へ貢献するためには、従業員一人ひとりが企業理念をしっかりと意識して行動することが重要ですので、非常にやりがいのある仕事です。また、三菱電機グループが更に発展していくためには、国境を越えた連携を高めることも重要です。そのために、従業員同士がグローバルに交流を深められるように、推進していきたいと考えています。

## 高齢者の多様な働き方を支援

当社では2001年度から複線型人事制度を導入し、50歳以上の社員に様々な選択肢を提示することで多様な働き方を可能にしています。その内容は、退職後の第二の人生に対する支援金支給、あるいは2年間の有給の休職を認める「セカンドライフ支援」、最長65歳までの再雇用制度による雇用延長などです。

また、毎年一回、50歳を迎える社員とその配偶者を対象に、各事業所で「ライフデザイン研修」を実施し、以降の人生設計、生活設計に対する関心を深めてもらうため、年金や退職金・社会保険・税金・趣味・健康などについて講義するとともに、グループディスカッションなどを行っています。



基幹系統(労働組合員層)の複線型人事諸制度

## 障がい者雇用の推進

三菱電機グループでは、CSRやダイバーシティ推進の観点から、障がい者の積極的な活用を図っています。三菱電機の雇用率は、2016年3月15日時点で2.06%と法定雇用率(2.0%)を上回っており、障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取組も進めています。

三菱電機グループでは、2014年10月に、主に知的障がい者の方に適した業務を社業とする特例子会社※「メルコテンダーメイツ株式会社」を設立しました。健常者、障がい者の双

方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみという意味合いを社名に表現しています。グリーンサービス事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業等を中心に営業を開始し、2016年3月15日時点で24名の障がい者を雇用しています。今後も徐々に事業を拡大し、障がい者の雇用を推進していく計画です。

※特例子会社：所定の要件を満たした場合に、法律上、親会社と子会社を同一の事業主体として取り扱い、雇用率を通算する制度



カフェ事業で働く従業員



名刺作成事業で働く従業員

## 働き甲斐のある職場づくり

### 基本的な考え方

グローバル競争が激化する中で、当社グループは持続的成長に向けたグローバル事業競争力強化を経営方針として掲げ、成長戦略の実現に向けた経営諸施策を展開しています。当社グループが他社との競争で持続的な優位を確立するには、従業員の成果を最大化させる施策の充実・構築が重要です。

「成果」＝「能力×やる気」であり、従業員のやる気の向上のためは、従業員満足 (ES: Employee Satisfaction) の向

上が必要です。ESの向上は、従業員のモチベーションや生産性の向上による従業員・組織の成果の向上、更に顧客満足 (CS: Customer Satisfaction) ・競争力の向上、業績向上につながっていくと考えます。

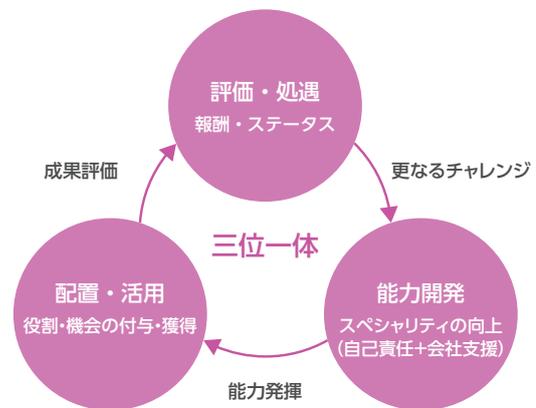
当社の人事諸施策の底流には従業員満足の視点がありますが、時代の趨勢や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、例えば以下のような施策にも注力しています。

### 個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

当社は、社員一人ひとりが組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指した人事処遇制度を運営しています。

この制度では従業員の業務成果に着目し、「経営への参画度・貢献度の高い社員への的確な評価」「メリハリのある処遇」などを実現しています。また、制度運営における対象者の納得性を高めるため、評価方法・評価基準を公開しており、さらに制度に対する社員の意見を汲み取る「人事処遇制度運営サーベイ」の実施や「苦情処理システム」の整備により、社員の納得性・満足度の向上と運営の更なる充実に努めています。

今後も社員が自らの能力を高め、成長できる機会を提供していくために「評価・処遇」「能力開発」「配置・活用」の3つの人事処遇制度を有機的に連携・好循環させることで、制度を有効に機能させていくことを目指します。



各種運営システムの充実による人事制度の有機的連携

## 従業員の希望による異動機会の提供

社員の適材適所を推進し、社員の希望による異動の機会を提供するために、当社では、イントラネットを活用した社内公募制や自らの異動希望を全社に公開できる制度を導入しています。

社内公募制では、社員が自らの意思でキャリアプランを構築できるよう、イントラネット上に「Job-Net」を開設し、社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。

## 職場におけるコミュニケーションの促進

当社では、組織の方針・目標に基づいてと個人が設定した個人目標をもとに、上長と部下の双方向でのやりとりの中で確認する仕組みとして、定期面談制度を運営しています。

この面談では、評価を踏まえた育成的視点でのアドバイス、人材活用・配置の考え方なども話し合い、より良い職場での

コミュニケーションを促進しています。

また、様々な労使協議会及び労使委員会の場を通じ、経営状況や経営戦略あるいは人事施策について、労使が認識を共有するとともに、協調して課題に取り組む企業文化を大切にしています。

## 社員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」※を定め、社員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に出願・登録報奨金を、発明が自社製品に活用された場合や他社にライセンス供与された場合には実績報奨金を社員に支給し、社員が発明を創出する意欲を高めています。また、発明の自社製品への活用状況等、報奨金の算定根拠を公開することで公平性、透明性を高めています。

この他、社員の発明創出の意欲を高める施策としては、「発明相談委員会」や「優秀発明・意匠表彰制度」があります。「発

明相談委員会」は、社員が報奨金額に納得できない場合は同委員会に申立てすることにより、報奨金額の再検討を求めることができるものです。「優秀発明・意匠表彰制度」は、毎年30～40件の優秀な発明・意匠に対して表彰するもので、特に優れた発明・意匠に対しては社長による表彰を行っています。

※「職務発明報奨規程」と当該規程の分かり易い解説は、社内イントラネットに掲載し、社員全員が閲覧できるようにしています。

## 働きやすい職場環境の整備

### 基本的な考え方

少子高齢化に伴い、今後我が国の労働力人口が大幅に減少するとともに、育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず一層増えていくことが予想される中、当社が厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的成長を実現していくためには、従

業員一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが必要です。

三菱電機では、誰もが仕事と生活を両立しながら、いきいきと活躍できる職場環境づくりに向けて様々な取組をしています。

### 柔軟な働き方を支援する取組

#### ● 育児・介護に関する制度の整備と浸透

当社では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるように、法定を上回る両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。当社の「育児休業制度」は子が1歳到達後の3月（最長で9月末）まで、また「育児短時間勤務制度」は最長で子が小学校卒業の3月末まで取得することが可能です。「介護休業制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」も最長3年間取得することが可能です。このほか、配偶者の出産時に際して最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度」、育児・介護を事由とした「在宅勤務制度」や、育児・介護などのため退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」を整備しています。

さらに2016年度からは「介護欠勤」及び「子の看護欠勤」の取得を半日単位で可能とするとともに、介護短時間勤務の一形態として、週1回、特定曜日に全日勤務しないことによる短時間勤務制度を導入しました。また、在宅勤務制度の要件を緩和し、週2日まで、養育する子供については小学校卒業までとしました。

こうした取組をより社員に浸透させていくため、仕事と育児の両立支援制度の一覧や、子育てしながら働く女性社員へのインタビューなど、両立に役立つ関連情報を掲載したポータルサイトを運営し、積極的に情報発信しています。さらに、これらの取組について、対象となる社員だけではなく、管理職や新入社員に対して、周知や両立支援に対する意識啓発など

を行い、各種制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。今後も、従業員が個人生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる職場風土の醸成に努めていきます。

2016年4月1日現在

ライフステージ	妊娠	出産	子ども1歳	小学校入学	小学校4年	小学校卒業
妊娠短時間制度(女性のみ)	■					
傷病欠勤(女性のみ)	■	■				
産前欠勤(女性のみ)		■				
配偶者出産休暇(男性のみ)		■				
出産費資金貸付制度		●				
出産育児一時金		●				
産後欠勤(女性のみ)		■				
扶養手当(専任除く)			■	■	■	■
育児時間		■	■			
育児休職		■	■	■		
育児休職給付金(三菱電機委友会)		●				
育児短時間勤務		■	■	■	■	■
在宅勤務制度		■	■	■	■	■
セルフサポート休暇		■	■	■	■	■
看護欠勤		■	■	■		
セレクトプラン		■	■	■		
再雇用制度		■	■	■	■	■

育児に関わる各種両立支援制度

● 託児施設「ダイヤモンドキッズ」

社員のキャリア形成と育児の両立を支援するために、2014年10月1日に神奈川県鎌倉市及び兵庫県尼崎市の事業所内に託児施設「ダイヤモンドキッズ」を開設しました。

職場に隣接した場所で、就業日・就業時間に合わせた運営や延長保育などを実施するとともに、不審者の侵入を防ぐた

めのセキュリティ対策や事故防止対策を図るなど、社員が十分に、また、安心して仕事に専念できる保育環境を整えています。また、年間にわたり入所の機会を設けることで、育児休職者の職場復帰を支援します。



情報技術総合研究所内  
ダイヤモンドキッズ湘南 (外観)



伊丹総合保健体育館BRIO (プリオ) 内  
ダイヤモンドキッズ伊丹 (内観)

名 称	ダイヤモンドキッズ湘南	ダイヤモンドキッズ伊丹
所 在 地	神奈川県鎌倉市大船 5 丁目 1 番 1 号 情報技術総合研究所内	兵庫県尼崎市塚口本町 6 丁目 9 番 22 号 三菱電機健康保険組合 伊丹総合保健体育館 BRIO (プリオ) 内
施 設 面 積	床面積約 100m <sup>2</sup>	
定 員	各 10 名程度	
託 児 年 齢	0 歳 (生後 57 日目以降) ~ 小学校就学前	
利用対象者	当社社員 (女性に限定しない)	
運 営 時 間	8 時 ~ 18 時 (延長保育 21 時まで)	

● その他の制度

フレックスタイム制度

フレックスタイム制度は、社員が主体的に自らの勤務時間を決定することにより生産性の向上と創造性の発揮を図り、会社生活と個人生活の調和を図ることを目的としています。

適用者は各人の担当業務の内容・職務遂行の態様に基づき決定されます。

就業時間は、特段の事情がない限り原則として全員が就業すべき時間帯である「コアタイム」と、業務の進捗状況・繁閑などを考慮し主体的に出退勤を設定・判断する時間帯である「フレキシブルタイム」に区分され、具体的な時間帯は事業拠点ごとに決定します。

セルフサポート休暇

各人の休暇年度末に年次有給休暇の切り捨てが発生した場合、20日を限度に積み立て、次年度以降に繰り越すことができます。

社員本人が3日を超える療養・介護・看護・ボランティア等を行う場合、会社の承認を受けたときはセルフサポート休暇を取得することができます。

● 制度の利用率 (当社単独)

(単位：名)

	2013年度			2014年度			2015年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
育児休職	5	214	219	10	204	214	11	215	226
休職取得率 (%)	-	100%	-	-	-	100%	-	99%	-
育児短時間	3	312	315	6	318	324	6	341	347
妊娠短時間	-	9	9	-	11	11	-	8	8
介護休職	4	8	12	7	5	12	5	4	9
介護短時間	2	3	5	1	2	3	4	5	9
産前産後欠勤	-	103	103	-	112	112	-	138	138
配偶者出産休暇	-	-	529	566	-	566	643	-	643
看護欠勤	16	6	22	17	11	28	13	5	18

VOICE (制度利用者)

住環境研究開発センター 空調冷熱技術開発部 竹田 恵美



2004年に入社し、入社8年目の時に子どもに恵まれ、1年間の育児休職(含・産前産後欠勤)を取得しました。復職してからずっと育児短時間勤務制度を利用してあります。勤務時間に限りはありますが、やりがいある仕事を任せてもらえ、社内の昇格試験にも合格することができました。子どもを持ってから、良い意味で肩の力が抜け、仕事がより楽しくなったと感じています。自分の時間が限られるからこそ、何でも一人でやろうとせず、周囲の助けを借りることができるようになりました。当社には女性の活躍を支援する風土が自然にできている気がします。

● 「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

当社は、経営施策として「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。

従業員一人ひとりが業務効率化と生産性を強く意識し、限られた時間の中で最大の成果を発揮できるよう職場環境を整えていきます。

あわせて、ITツールをはじめとする各種インフラ環境の整備にも取り組み、自宅や出張先での業務や自席からのWeb会議への参加など、より効率的な働き方の実現を目指していきます。



# 人材の育成

## 基本的な考え方

「企業は人なり、人の成長なくして企業の成長はあり得ない。人材の育成と活用は企業の発展の源であり、教育は経営の基盤をつくる基本的事業である。」このような方針の下、三菱電機グループでは、組織として培ってきた知識（ノウハウ）・技能

（スキル）・態度（マインド）を、時には新しい価値観を加えながら変革し、更に成長していくことを通じて、企業競争力の維持、発展、社会貢献に繋げていくことが重要であるとの認識で、全従業員を対象に、人材育成に取り組んでいます。

## キャリア形成を支援する人材育成体系

当社の育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育及び動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、

これらを通して社員全体のレベルアップを図っています。さらに、会社選抜型の「経営幹部育成プログラム」による事業の牽引役である経営コア人材の育成、中核的人材・リーダーの育成に力を入れています。

新卒者やキャリア採用者に対しては、全員に研修を実施し、社会人としての意識づけを図るとともに、基礎知識の付与や、経営理念、コンプライアンスなどの初期教育を実施しています。

	三菱電機ビジネス イノベーションスクール (MBIS)	MELCOゼミナール (Mゼミ)		職能別教育			階層別 研修	新人 研修
		営業・技術	ビジネス	グローバル	技能 教育	個別職能 教育		
全社育成施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>経営幹部育成プログラム</li> <li>海外ビジネススクール短期集中講座派遣コース</li> <li>ソリーシヨリーダー育成コース</li> <li>営業経営塾</li> <li>技術経営塾</li> <li>ソフトウェアものづくりコース</li> <li>ハードウェアものづくりコース</li> <li>海外留学修士・MBA/ローショナル研究員</li> <li>海外OJT研修コース</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアプロデュース</li> <li>情報ソフトウェア技術講座</li> <li>機械技術講座</li> <li>電子通信技術講座</li> <li>電気技術講座</li> <li>ものづくり技術講座</li> <li>品質・環境技術講座</li> <li>開発システム技術講座</li> <li>営業講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>グローバル化講座</li> <li>ビジネススキル講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外語学留学</li> <li>海外赴任前研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>三菱電機グループ技能競技大会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>全社臨習早大会</li> <li>管理部門語言研修</li> <li>資料・経理・総務等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Value Up 20/30/40</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>経験者採用者研修</li> <li>全社入社・入社研修</li> <li>全社生産経験合同訓練</li> </ul>
育成施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>幹部育成研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術者育成プログラム</li> <li>技術研修</li> <li>営業研修</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>語学講座</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能競技大会</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>技能検定</li> <li>技能者研修</li> <li>監督者研修</li> <li>課長研修</li> <li>部長級研修</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>新人研修</li> </ul>	
全社共通施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>コーポレート教育（品質・環境・セキュリティ・コンプライアンス・人権・安全衛生等）</li> <li>先端人材ネットワーク（技術部会・技師長会・技術士会・技術相談窓口・失敗GAKU知恵Q増）</li> <li>MELCO英検</li> <li>トータル・ライフ・プログラム（LD40/50）</li> </ul>							
支援施策	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修ポイント制</li> <li>セルフデベロップメント支援制度（資格取得支援・自己能力開発支援）</li> </ul>							

人材育成体系図

## セルフデベロップメント支援制度

当社は社員が主体的・積極的に能力開発できる人材育成体系に基づき、社員の自発的な能力開発を支援する「セルフデベロップメント支援制度」を導入しています。

この制度は社内外の教育プログラム受講者への金銭的・時間的支援や、一定の社外資格取得者に対して奨励金の支給などを行うもので、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土を醸成しています。

## 階層別研修制度

当社は、2011年度から、入社後の節目の時期(25歳、30歳、40歳の3回)に、年齢層に応じて期待される資質や役割を認識・習得させることを目的として、階層別研修「Value-up研修」を導入しています。

この研修は、若手社員が業務を遂行する上で必要なマインド・知識・スキルである「仕事力」と、中堅・ベテラン社員がその仕事力を後進(部下・後輩)に対して伝え、後進の仕事力を向上させる「育成力」の両方を強化するもので、社員一人ひとりの仕事力の向上と職場全体での育成風土の醸成に今後とも取り組んでいきます。

## 計画的・効率的な能力開発の推進

当社では、社員、特に若手社員の能力開発量とその履歴を把握し、計画的かつ効率的に能力開発を推進することを目的に研修ポイント制を導入しています。研修ごとにポイントを定め、各人に設定された取得推奨ポイントの達成を目指していきます。



研修履歴とポイントが分かる  
「研修履歴管理システム2011」の画面

## 技術技能・知識・ノウハウの伝承

世代交代に際して生産現場の高度熟練者の技能を若手技能者に伝承していくために、熟練者の技能をマンツーマンで習得できる研修システムを整備しています。また、技術伝承についても、イントラネットを通じて若手技術者が熟練者に質問できる「技術相談窓口」の設置など、各種施策を展開しています。



「全社技術相談窓口」の画面

## 三菱電機グループ技能競技大会

### ●三菱電機グループ技能競技大会

「技能の伝承と技能水準の一層の向上」「技能尊重風土の更なる醸成」「トップレベルの技能者育成」を目的とし、三菱電機グループの技能能力強化施策の一環として、技能競技大会を毎年開催しています。



三菱電機グループ技能競技大会の様子

## 労働安全衛生と心身の健康の確保

### 基本的な考え方

三菱電機グループでは、「従業員の安全と健康を守ることを全てにおいて優先する」ことを基本方針とし、安全衛生管理は経営管理の根幹であるとの認識のもと、人間尊重の精神に立脚し、いかなる社会・経営環境にあっても安全・健康を最優先する風土を確立し、企業責任を完遂することとしています。

三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社5ヵ年計画（現計画は2012～16年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化し、年度ごとに推進事項を定めて具体的な活動を推進しています。

### 推進体制

三菱電機グループでは、三菱電機と国内グループ会社の経営幹部が出席して「三菱電機グループ安全・健康大会」を定期的で開催するなど、トップの強いリーダーシップのもと、グループ全体で安全管理活動や健康づくり活動に積極的に取り組んでいます。

安全衛生管理体制を継続的に強化し、三菱電機とグループ会社が連携して、様々な情報交換や教育活動、各種安全対策を行っています。また、労働組合との協議会や安全衛生委員

会などを通じて、従業員とも積極的に意見交換し、安全衛生水準の向上に向けて、労使が協力しながら、トップダウン・ボトムアップ双方の活動を展開しています。

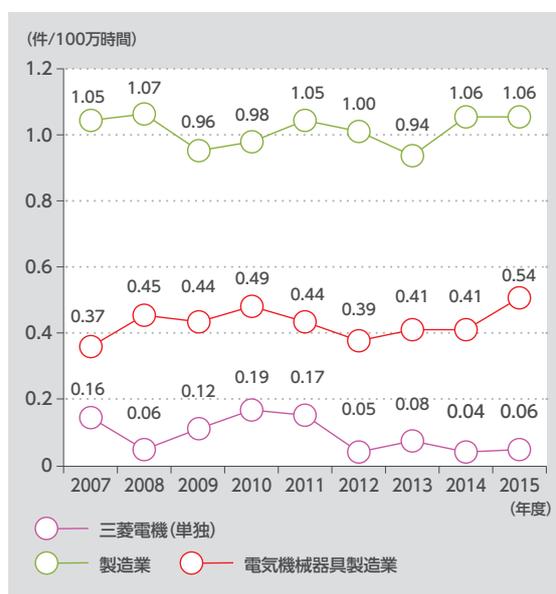
万が一労働災害が発生した場合は、発生部門で即座に安全対策を講じるとともに、第三者による安全点検の実施や、災害事例や対策内容の水平展開などを通じ、類似災害の発生防止に努めています。

### 労働安全衛生マネジメントシステム

三菱電機では、2009年より「労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS※）」の社内認定制度を導入しています。本制度では、総括安全衛生管理者をトップとした事業所構内の管理体制整備や、リスクアセスメントをはじめとした各種活動など、三菱電機グループの安全衛生管理のあるべき姿を要求事項として示し、各事業所単位で安全衛生活動のPDCAサイクルを構築しています。

三菱電機の全事業所が認定を取得し、取得から2年後のサーベイランス、4年ごとの更新審査を通じて全社的な管理水準のスパイラルアップを図っており、このような取組の結果として、同一業種の中においても低い労働災害度数率や強度率（延べ労働時間100万時間当たりの死亡・休業災害による死傷者数、1千時間当たりの労働損失日数）を達成しています。

※ OSHMS: Occupational Safety and Health Management System



労働災害度数率(100万時間当たりの休業災害件数)の推移

## 安全衛生教育の徹底

三菱電機グループでは、法所定の教育の他、階層別教育、職種別教育など、事業特性や社会環境に応じた安全衛生教育に積極的に取り組んでいます。グループの共通教育として、三菱電機と国内グループ会社では社内e-learningシステムを利用した安全衛生教育も展開しており、毎年10万人を超える従業員、管理監督者に対して、安全衛生に関する考え方や基本的事項についての理解促進を図っています。また、「安全の部屋」を設置するなど、従業員に対する危険体感教育の展開も強化しています。

### ●三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

従業員の危険感度向上のため、2011年に危険体感道場を開設し、毎年、関係会社を含めた構内全従業員（約6,000名）を対象とした教育を実施しています。2015年には新たに、すべり転倒体感機、ギヤ巻き込まれ体感機、指差し安全確認などの5設備を強化しました。



「安全衛生教育 e-learning」の画面



危険体感道場

## 健康企業の実現に向けた取組

三菱電機と国内グループ会社では、約10万名の従業員とその家族を対象に、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業として、2002年から「三菱電機グループヘルスプラン21 (MHP21)」活動を展開しています。MHP21活動は、一人ひとりができるだけ早い時期から生活習慣を見直し、生活習慣病を予防して「QOL (Quality of Life) 向上と「健康企業」実現を図ることを目指し、三菱電機グループの健康経営活動の一環としてスタートしました。「生活習慣 変えてのばそう健康寿命」をスローガンに、適正体重の維持、運動習慣づくり、禁煙運動、歯の手入れ、メンタルヘルスの5項目について改善目標を設定し、達成状況を毎年評価しています。

10年間のステージIでの活動を経て、2012年からはステージIIとして新たに5か年の活動に取り組み、パフォーマンスドライバーによる競争促進や、三菱電機とグループ会社の連携強化など、グループ全体で活動の更なる活性化を図っています。このような10年以上にわたるMHP21の活動内容が評価され、2013年には、厚生労働省主催の「第1回健康寿命をのばそう!アワード」において「企業部門 厚生労働大臣 優秀賞」

を受賞しています。

また、海外グループ会社においても、各国の実情に合わせ、従業員の健康保持増進に向けた取組を進めています。

### ●Mitsubishi Electric Taiwan Co., Ltd. での「健康座談会」

市の講師を招いて、肥満に関する健康座談会を開催しました。このような社員の健康管理と健康配慮に注力している取組が評価され、台湾の衛生福利部国民健康署より「健康職場認証・健康起動標章」を取得しました。



健康座談会の様子

## メンタルヘルスケアの推進

三菱電機グループでは、メンタルヘルスケアを健康管理における重点課題と位置づけ、産業医・カウンセラーを中心としたカウンセリング体制を整備するなど、従業員の日常的な仕事の悩みや家庭の悩みなどの心の問題のケアに努めています。

2015年に国内で法制化されたストレスチェック制度への対応に加え、国内グループ会社も含めて、過去より外部EAP※による電話・メール相談システムも整備しており、従業員のメンタルヘルス不調の一次予防（未然防止）に力を入れています。

三菱電機では、休業者の職場復帰にあたり、三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受入部門、人事部門、産業医が連携して対応し、円滑な職場復帰と再発防止に努めています。

また、国内とは職場や生活環境が大きく異なる海外出向者に対しても、三菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して

重点的にケアを実施しています。

教育面では、メンタルヘルスに関する知識付与と、管理職・従業員双方の対応力向上を図るため、講習会や社内e-learningシステムでラインケア研修、セルフケア研修を繰り返し実施しています。

※EAP (Employee Assistance Program) : 従業員支援プログラム。特にメンタルヘルスに関して支援するシステム。



メンタルヘルスケア教育テキスト

## 快適な職場環境の形成

三菱電機グループでは、職場を生活の場として捉え、人に優しい職場環境の整備と、高齢者、障がい者などにも配慮した快適空間づくりに取り組んでいます。

三菱電機では、空気環境や視環境、音環境、施設などについての社内基準（職場環境基準）を独自に定め、各基準の達成を目指し、継続的な取組を推進しています。

# 社会貢献活動

## コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

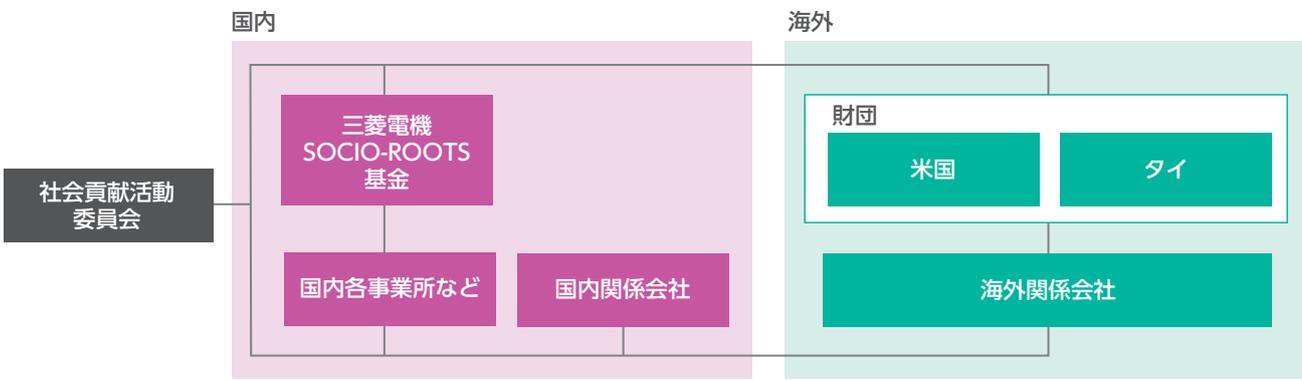
### 理念

三菱電機グループは、社会の要請と信頼に応える良き企業市民として、持てる資源を有効に活用し、従業員とともに、豊かな社会づくりに貢献する。

### 方針

- ・社会福祉、地球環境保全の分野において、社会のニーズを反映し、地域に根ざした活動を行う。
- ・科学技術、文化芸術・スポーツへの支援活動を通じ、次世代の人材を育む活動を行う。

### 体制図



1990年に「社会貢献活動委員会」を発足させ、それまで事業所ごとに行われてきた社会貢献活動をもとに、「三菱電機 SOCIO-ROOTS基金」をはじめとする全社的な取組を開始しました。1991年には米国とタイに財団を設立し、「社会福祉」

や「科学技術」の分野で活動を進めています。

委員会発足以来、地域に根ざした活動を推進し、国内各事業所はもとより、国内外関係会社においても、様々な社会貢献活動を展開しています。

### 活動分野について

#### 地域に根ざした活動

##### 社会福祉

三菱電機 SOCIO-ROOTS (ソシオルーツ) 基金を柱に、障がい者や高齢者の方を支援しています。この制度には毎年多くの社員が参加し、これまでに累計で1,800以上の社会福祉施設を支援してきました。

##### 地球環境保全

日頃の事業活動によって発生させる環境負荷を社員一人一人が認識し、自汗をかいて環境保全の重要性を示すことを狙いとして、事業所近郊の自然環境を回復する「里山保全プロジェクト」を推進しています。

#### 次世代の人材をはぐくむ活動

##### 科学技術

次世代の新技术を担っていく若い人たちの向学心や探求心を応援するため、出前授業や工作教室、科学教室などで、こどもたちに当社製品の基礎技術をわかりやすく伝えています。

##### 文化芸術・スポーツ

人生を「豊かに」「楽しく」おくため、グローバルに広がる文化・スポーツの分野でも、こどもたちや地域の方々にその素晴らしさを伝えていきます。

## 社会福祉

### ●三菱電機SOCIO-ROOTS (ソシオルーツ) 基金

～概要～

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS (ソシオルーツ) 基金」は、社員からの寄付に対して会社が同額を上乗せ(マッチング)し、社会福祉施設や団体に拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの基金には毎年多くの社員が参加しており、2016年3月時点で累計約1,800件、金額にして約11億円を寄付しています。

全国の事業所にその支部を置き、社員の善意を各地域の社会福祉施設などへお届けするお手伝いをしています。設立当初から、各都道府県の共同募金会には寄付先の紹介をはじめ、地域ニーズ把握などの面でご協力いただいております。

一人ひとりの思いやりが大きなサポートとなり、社会で多くの笑顔の花を咲かせられるよう、「草の根的な募金活動」という意味を名前に持つ当基金は、着実に地域に根ざした活動を続けていきます。

～寄付事例～

各事業所では社員が気軽に寄付できるよう、募金活動にも工夫をこらしています。チャリティーバザーやチャリティーオークション、自動販売機を活用した募金活動など、それぞれの事業所に応じた活動を行っています。

「しゃべるテレビ」の寄贈  
～当社の強みを活かした製品を～



電子番組や操作メニューなどを音声で読み上げできる当社の液晶テレビREAL (しゃべるテレビ) を、視覚に障がいのある方たちを支援するため、盲学校等に寄贈しています。

思いを直接届ける支援  
～社員の善意を笑顔で伝える～



障がい者支援施設をはじめ、乳児院や母子生活支援施設、児童養護施設、特別養護老人ホームなどへ支援を行っています。寄付先への贈呈式を通じて社員の気持ちを届け、顔の見える支援を心がけています。寄付先からいただくお礼メッセージは、基金活動の大きな励みであり、社員の笑顔にもつながります。

東日本大震災に関する寄付  
～社員の想いに応える活動～



2016年5月贈呈式の様子  
社員からの要望に応え、被災した子どもたちへの支援を継続して行っています。2011年度から開始し、2016年3月末までに合計1億1,850万円を寄付しています。

## 地球環境保全

### ●社員参加型プログラム「里山保全プロジェクト」

～概要～

2007年10月から、事業所周辺の公園や森林、河川などの“身近な自然”を回復する活動「里山保全プロジェクト」を実施しています。

このプロジェクトの狙いは、多様な生命を育み、様々な恵みを与えてくれる自然へ「恩返し」するとともに、事業所のある

地域に貢献することです。「地道と継続」をキーワードに、各地域の状況に合った活動を段階的に展開しています。

社員自らが汗をかき、安心・安全な地域づくりに参画することで、地域の方々とのコミュニケーションを深めていきたいと考えています。



傾斜面での遊歩道づくり



アマモ再生活動



「鐘撞堂山ふるさとの森」の「ふるさとの森サポーター」



富士山育林ボランティア



みつびしでんき野外教室

## 科学技術

### ● 科学教室

次世代の新技术を担っていく若い人たちの向学心や探究心を伸ばすため、学術支援のための寄付金や奨学金といった支援に加えて、近年では社員が主体となって進める「科学教室」や「科学工作教室」などで未来のエンジニアの卵を応援しています。

電機メーカーならではの社会貢献活動として、こどもたちに当社製品のしくみを「キーテクノロジー」として伝える教室を、2010年から実施しています。

実験に参加したり、クイズに答えたりして、こどもたちに科学を楽しみながら学んでもらっています。



光万華鏡工作



DVD分光器を使って光のスペクトルを見る実験



電動パワーステアリングを知るうえでの基礎となる電磁石の実験

## 文化芸術・スポーツ

### ● 当社スポーツチームによる活動

#### バスケットボール

「名古屋ダイヤモンドドルフィンズ」と「三菱電機コアラーズ」は、各地で開催される小・中学生を対象としたバスケットボール教室に、コーチ・選手を定期的に派遣し、バスケットボール普及のために積極的に活動しています。



バスケットボールクリニック

#### アメリカンフットボール

東日本大震災の復興支援ボランティアとして、東北で選手力強いパワーを活かした活動を行っています。チアリーダーによるダンスパフォーマンスも披露し、地元みなさんに喜んでいただいています。



南三陸町での農業支援

## 社会貢献活動

### テニス

三菱電機テニスチームに所属するプロ選手や社員選手が、全国でテニスクリニックを実施しています。プロ選手のサービスリターンにチャレンジなど楽しいイベントがあり、参加者のみなさんにはいつも大変喜んでいただいています。



ブラインドテニスの交流イベント

### バドミントン

日本リーグで活躍する三菱電機バドミントンチーム「ダイヤモンドウイングス」は、バドミントンの普及と地域貢献を目的に、チームの拠点がある兵庫県内で主に活動を行っています。講習会や、高校生等の練習参加受け入れによる選手強化に協力し、バドミントンのおもしろさを伝えています。



バドミントンクリニック

## 文化芸術

### ●「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」

三菱電機ビルテクノサービス株式会社は、手の自由を失った世界各国の画家が、口や足に絵筆をとり丹精を込めて描いた絵画を展示する「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」を毎年、全国各地で開催しています。

同社と「口と足で描く芸術家協会」に所属する画家が描いた作品との出会いは1991年。東京都小平市にある研修施設の宿泊所に掲額する目的で、作品を購入したのが始まりです。社員たちは、画家が懸命に描いた絵画に大変感動し、近隣の方にも鑑賞していただこうと、1992年に同施設内で手作りの絵画展を開催しました。ここでの大きな反響をきっかけに、1994年からは全国展へと活動を広げ、以来、社員やその家族がボランティアで運営を行いながら活動を継続しています。



絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち

## 財団のご紹介

### ● 米国三菱電機財団

#### ～概要～

1991年に設立した米国三菱電機財団 (Mitsubishi Electric America Foundation) は、障がいをもつ若者達が充実した日々を過ごせる社会を目指して活動を推進しています。米国各拠点とのつながりも強く、社員と共に実施する取り組みも活発に行っています。その実績を評価され、これまでに American Foundation for the Blind からの栄誉ある「ヘレン・ケラー実践賞」をはじめとするいくつかの賞を受賞しています。

#### ～先駆的プロジェクトへの助成～

障がいを持つ若者達がリーダーシップや就業能力を高め、社会の中で活躍できるよう、全米の先駆的プロジェクトを助成しています。

#### 連邦議会インターンシップ・プログラム

2002年から、障害者全米協会 (AAPD) の連邦議会インターンシップ・プログラムを支援しています。このプログラムでは、毎年、障がいを持つ学生をインターンとして連邦議会事務所へ送り出しており、学生は政策にかかわる仕事をしながら実用的な職業体験を得ることができます。また、障がいを持つ人でも機会があれば働くことができ、社会に貢献できるという事実に対する世の中の認知度を高めることにも、このプログラムは役立っています。



2007年度  
インターンシッププログラムの  
元インターン

#### ～米国拠点社員との連携～

「Changes for the Better」の精神で、米国三菱電機各社の社員ボランティアと共に様々なイベントを企画しています。



障がいを持つ学生による職業体験受入

### ● タイ国三菱電機財団

#### ～概要～

1991年に設立したタイ国三菱電機財団 (Mitsubishi Electric Thai Foundation) は、社会福祉と科学技術振興の分野で活動を行っており、大学生に対する奨学金支給や、小学校への給食支援プログラムなどを実施しています。

#### ～活動紹介～

##### 奨学金プログラム

1993年から「奨学金プログラム」を開始し、4つの工学系大学の学生に対し奨学金を支給しています。

成績優秀ながら、家からの仕送りが少なく学業に支障がある学生が対象で、タイの科学技術の発展の一助となっています。



奨学金授与式

## 社会貢献活動

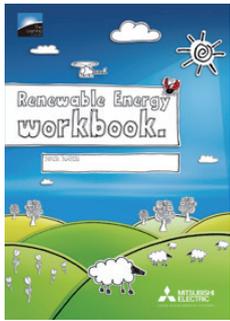
### 昼食支援プログラム

1999年から、タイ教育省より推薦された小学校30校に対して毎年寄付しています。この寄付により、小学校は野菜の種や苗、肥料などを購入し、こどもたちが野菜の栽培や家畜の飼育をしています。出来あがった収穫物は、それらを育ててきたこどもたちの給食に充てられています。栽培や飼育活動を通じて、育てることの大切さや楽しみも同時に伝えています。



収穫を喜ぶこどもたち

### 三菱電機グループによる海外での活動事例



再生可能エネルギーについての教育プログラム (イギリス)



スペシャルオリンピックスへのサポート (イタリア・ドイツ)



パラオ音楽祭への協賛 (スペイン)



上海市での植樹活動 (中国)



経済的に恵まれないこどもたちへの教育支援 (コロンビア)



現地3拠点合同での植樹活動 (インドネシア)

三菱電機株式会社

[www.MitsubishiElectric.co.jp](http://www.MitsubishiElectric.co.jp)



**家庭から宇宙まで、エコチェンジ。**

「eco changes」は、家庭・オフィス・工場から社会インフラ、そして宇宙にいたるまで、幅広い事業を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していく、三菱電機グループの環境ステートメントです。

一人ひとりが、エコチェンジ。  
ものづくりを、ビジネスを、  
エコチェンジ、エコチェンジ。



お問い合わせ先：〒100-8310 東京都千代田区丸の内2-7-3〈東京ビル〉 CSR事務局 TEL (03) 3218-2075