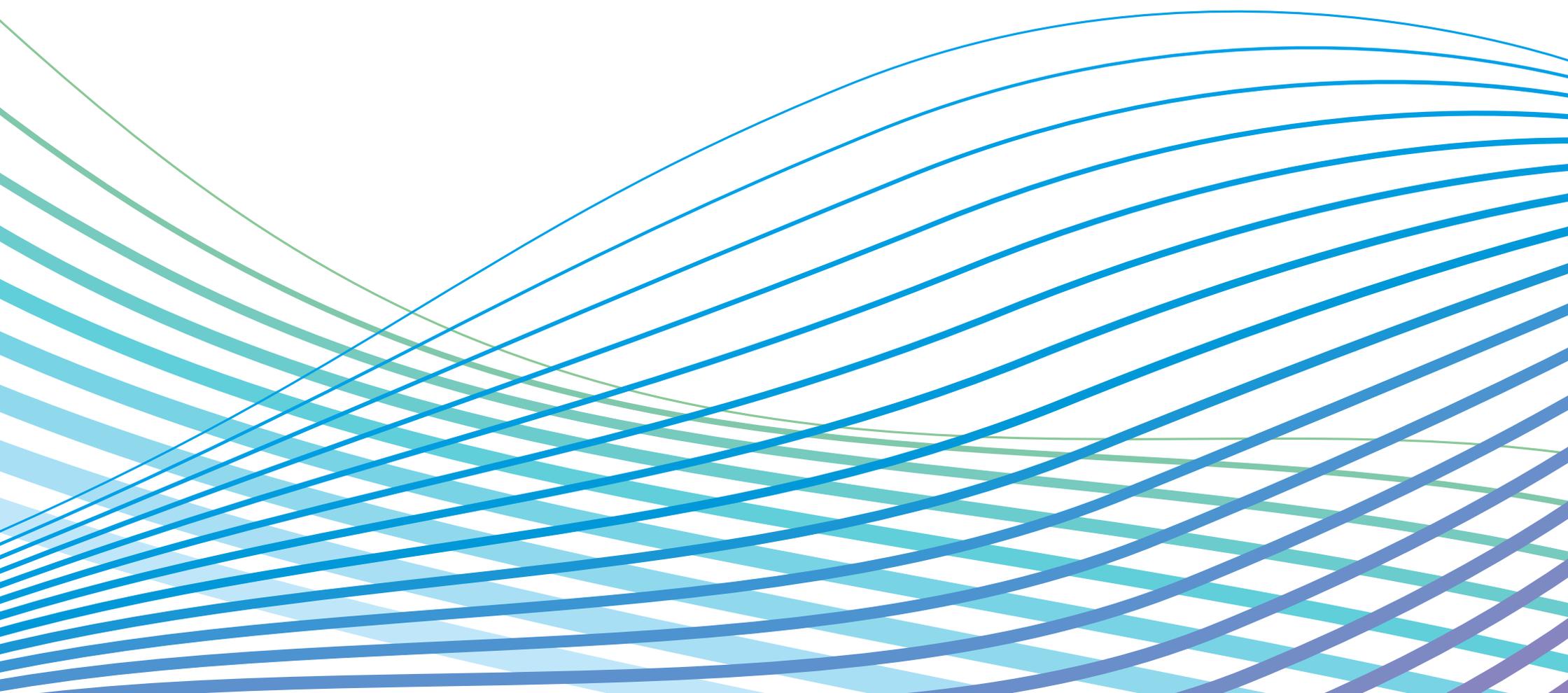


三菱電機グループ
サステナビリティレポート2021



目次

■ 目次／編集方針	1	■ 環境	46
■ 三菱電機グループについて	3	環境ビジョン	46
企業データ／業績	3	気候変動に関する戦略	49
グローバルな事業展開／		環境マネジメントシステムの構成	56
新型コロナウイルス感染症への対応について	4	環境計画	59
三菱電機の事業分野	5	バリューチェーンにおける環境配慮	62
企業理念／経営方針／経営戦略	7	生物多様性保全活動	74
■ 社長メッセージ	9	環境データ	78
■ サステナビリティ担当執行役メッセージ	10	方針・コミュニケーション	82
■ 重要な報告事項	12	■ 社会	84
■ 三菱電機グループのサステナビリティ	13	品質	84
価値創出活動	13	人権	93
マテリアリティ（重要課題）	14	労働慣行	96
事業を通じた社会への貢献	17	サプライチェーンマネジメント	113
サステナビリティマネジメント	28	社会貢献活動	120
ステークホルダーとのコミュニケーション	40	■ ガバナンス	126
		コーポレート・ガバナンス	126
		コンプライアンス	131
		税務方針	135
		リスクマネジメント	136
		情報セキュリティへの対応	139
		研究開発	145
		知的財産	146
		株主・投資家との対話	147

編集方針

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サステナビリティの取組について、2020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。特に、ステークホルダーの皆様にご心配とご迷惑をおかけした事案への対応については、取組状況を報告するよう努めました。

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(きたん)のないご意見を頂ければ幸いです。

サステナビリティ・CSRに関するアンケート

構成の特徴

社会への説明責任を果たすため、サステナビリティマネジメントのほか、各活動を環境、社会、ガバナンスに分けて報告しています。

報告対象期間

2020年4月1日～2021年3月31日 ※ 2021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

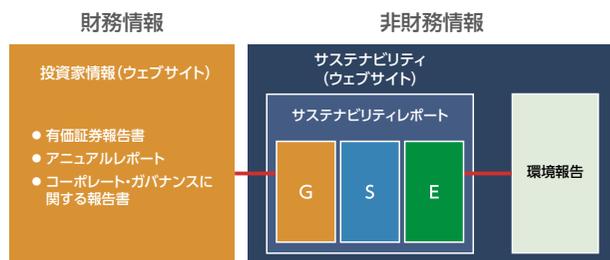
社会的側面：三菱電機を中心に報告 ※ データ集計範囲は、個別に記載しています。

環境的側面：三菱電機、国内関係会社73社、海外関係会社25社(合計99社)

経済的側面：三菱電機及び連結子会社、持分法適用関連会社を中心に報告

※ 経済的側面の詳細については、「投資家情報」で開示しています。

投資家情報



サステナビリティにかかわる情報開示全体像

参考にしたガイドライン

- ISO26000
- Global Reporting Initiative「GRIスタンダード」
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018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、ウェブサイト「サステナビリティ」/「サステナビリティレポート」にて非財務情報について開示しています。また、多岐にわたる取組を網羅的にご確認いただけるよう「ESG調査用インデックス」等を設けています。

サステナビリティウェブサイト

ESG調査用インデックス

将来の予測・計画・目標について

本報告には、「三菱電機(株)とその関係会社」(三菱電機グループ)の過去と現在の事実だけでなく、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。

ステークホルダーの皆様には、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。

お問い合わせ先

サステナビリティ推進部

〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目7番3号<東京ビル> TEL(03)3218-2111

サステナビリティに関するお問い合わせ

企業データ

会社概要

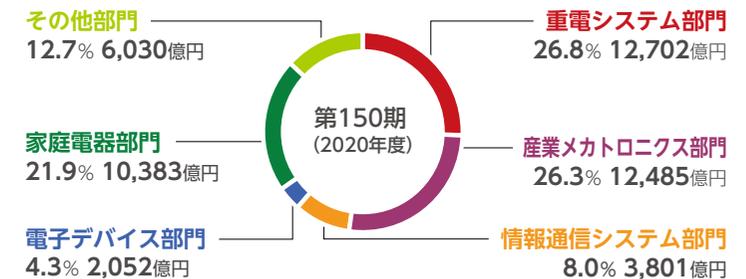
(2021年3月末現在)

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:	漆間 啓 (2021年7月28日就任)
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:	4,191,433百万円
連結総資産:	4,797,921百万円
連結従業員数:	145,653人

業績

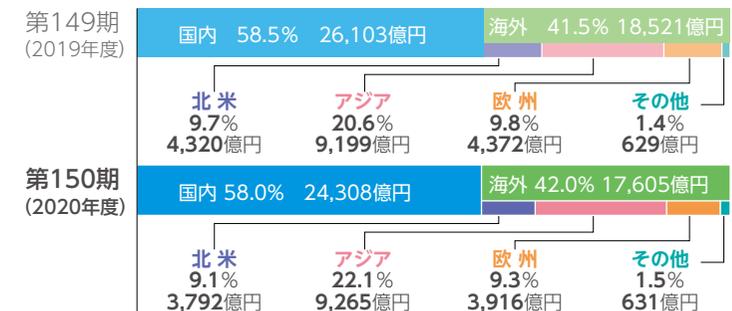
	第149期 (2019年度)	第150期 (2020年度)
売上高	4兆4,625億円	4兆1,914億円 (前年度比 94%)
営業利益	2,596億円	2,301億円 (前年度比 89%)
税引前当期純利益	2,819億円	2,587億円 (前年度比 92%)
親会社株主に帰属する当期純利益	2,218億円	1,931億円 (前年度比 87%)

部門別売上高



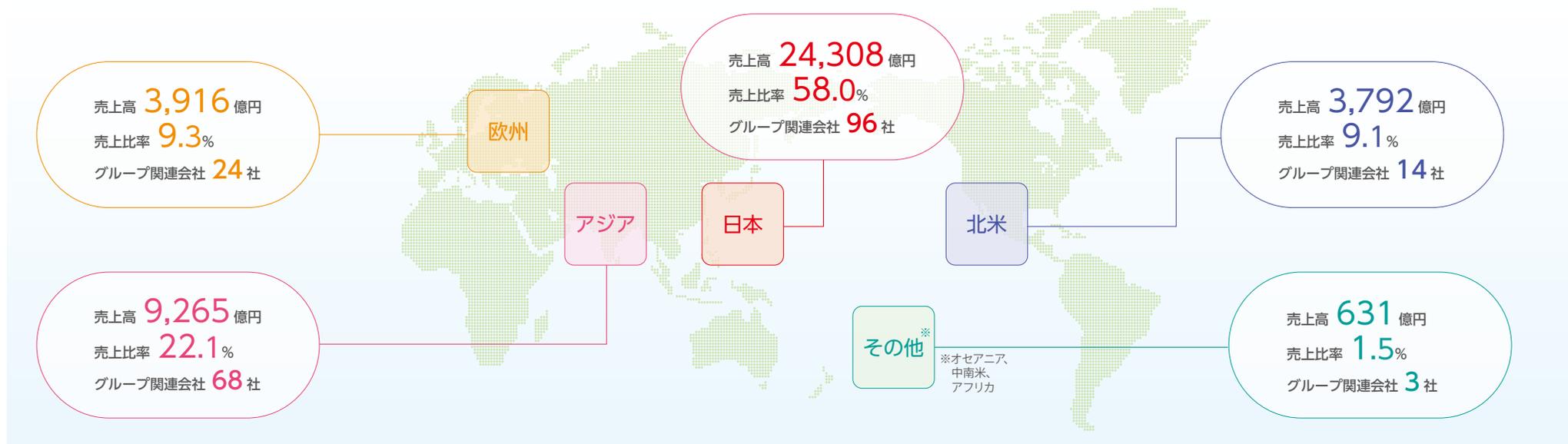
※部門別売上高には、部門間の内部売上高(振替高)を含めて表示しております。

向先地域別売上高



※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。

グローバルな事業展開



新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症で亡くなられた方々に謹んでお悔やみ申し上げますとともに、罹患された皆さまとご家族および関係者の皆さまに心よりお見舞い申し上げます。また、感染拡大防止にご尽力されている皆さまに心より感謝と敬意を表します。

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、当社では、お客様・取引先をはじめとする関係者の皆さまと従業員・家族の安全・健康を最優先とした上で、市民生活の維持に向けた企業としての社会的責任を果たすために必要な事業を継続し、製品・サービスの提供に取り組むとともに、お客様への支援などを行ってまいりました。新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大で、暮らしや働き方、ビジネスのスタイルなど、世の中の価値観はこれまでと大きく変わっていくことを想定しています。

当社は、その新たな価値観を、我々自身の働き方にも取り入れ、リモートワーク、オンライン会議の本格活用をはじめとするグループ全体の業務革新を行うとともに、デジタル環境下でのマーケティングや商取引など、お客様や調達先の皆様とともに、新たなビジネススタイルを早期に確立してまいります。

今後も、感染拡大防止策を十分に講じながら、グループ内外の力を結集し、変化する需要への対応や新たな社会課題解決に向けて全力で取り組んでまいります。

1. 勤務の取扱について

緊急事態宣言が発出されている地域においては、政府や自治体から「在宅勤務等による、出勤者数の7割減を目指すこと」などを要請されていることを受け、リモートワークが可能な従業員に対し、7割以上の削減を目指して取り組んでいます。その他地域でも、業務運営上、在宅勤務で支障がない業務については、在宅勤務等を活用し、業務を行うこととしています。在宅勤務等が困難な業務については、感染防止対策を徹底した上で、事業所に出社し、業務を行うこととしています。

○2021年6月9日時点：本社部門において、69%の出勤者を削減しています。

今後も柔軟で効率的な働き方として、リモートワークやオンライン会議の活用をより一層推進していきます。

2. 感染防止対策

従業員の安全・健康を第一に、各事業所においては、清掃・消毒の徹底、時差出勤・退勤の促進、ソーシャル・ディスタンス(フィジカル・ディスタンス)の確保策など、感染防止対策の徹底と強化を図っています。

三菱電機の事業分野

ビル



安全・安心・高効率な輸送と環境にやさしく効率的で快適なスマートビル・スマートシティを実現。

世界90カ国以上で稼働する三菱昇降機(エレベーター、エスカレーター)は、安全・安心に加え、高い輸送効率を先進のテクノロジーで実現しています。また、IoTやAIを活用し、ビル利用者の出入り状況に応じて昇降機・空調・照明などのビル設備を稼働させるなど、環境にやさしく高効率で快適なスマートビル・スマートシティの実現に貢献します。

主な製品

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

産業・FA



高い価値をもたらす製品・ソリューション・サービスの提供により、世界の「ものづくり」を支える。

シーケンサやレーザー加工機などのFA分野で世界トップクラスのメーカーとして各国の「ものづくり」を支えています。また、FA技術とITを活用し、開発・生産・保守の全般にわたるトータルコストを削減するFA-IT統合ソリューション[e-F@ctory]も展開しています。

主な製品

- シーケンサ
- サーボ
- 産業用・協働ロボット
- 配線用遮断器
- 省エネ支援システム
- 数値制御装置(CNC)
- レーザー加工機
- 金属3Dプリンタ

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ます。

主な製品

- 水環境システム
- 航空管制システム
- 道路情報管理システム
- 大型映像装置
- 防災情報システム

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、発電から送变电、配電に至るすべ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。グリーンエネルギーの需要が高まる中、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
- 系統保護・制御システム
- 真空遮断器
- 変圧器
- 受配電システム
- 系統安定化システム
- 開閉装置
- 蓄電池制御システム
- 電力変換機器・システム
- 超電導応用製品
- 電力ICTソリューション

交通



車両用機器・システムをトータルで提供する「鉄道の三菱電機」。

1964年の開通以来、すべての新幹線において車両・地上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カ国以上で三菱電機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

- 車両用主回路システム
- 車両用空調装置
- 列車統合管理装置
- トレインビジョン
- 電力システム
- 列車運行管理システム

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・快適なクルマづくりを支えています。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づくりに貢献していきます。

主な製品

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

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650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
- 衛星管制システム

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の光通信システム製品を手がけています。また、エネルギーの最適利用に向けたスマートメーター用無線通信システムや、安心・安全な社会の実現に貢献するネットワークカメラ・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

- 光通信システム
- 無線通信システム
- ネットワークカメラ・システム

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。特にパワー半導体デバイスは家電製品や産業機器、電気自動車、鉄道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

- パワー半導体モジュール
- 光デバイス
- 高周波デバイス
- TFT液晶モジュール

空調・冷熱



家庭からビジネスまで暮らしのあらゆるシーンで 快適と省エネ性の両立を求めて。

ルームエアコン「霧ヶ峰」に代表される住宅用から、店舗、オフィス、ビル用まで幅広く快適で環境に配慮した省エネ効率の高い空調機を日本国内を始め世界へ提供しています。一方で冷凍・冷蔵などの低温分野においても、倉庫・食品加工場やアイススケートリンクへ冷凍機や除湿機など、流通から産業分野まで幅広い製品・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
- 低温機器・給湯機・産業冷熱製品

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いきます。

主な製品

- 液晶テレビ
- 冷蔵庫
- 掃除機
- ジャー炊飯器

ITソリューション



ITで快適と安心を実現する。

企業はもとより社会インフラに至るまで、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。また、AIやIoTをはじめとする最先端のデジタル技術を駆使して、お客様の業務プロセスの変革や新たな価値・ビジネスモデルを創出するDX(デジタルトランスフォーメーション)の実現、さらに様々な社会課題の解決に貢献していきます。

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
- 大規模ネットワークシステム
- 大規模セキュリティシステム

企業理念 / 経営方針 / 経営戦略

企業理念

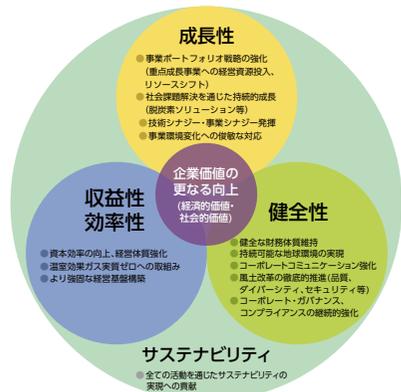
三菱電機は創立100周年を契機に、社会における三菱電機グループの存在意義、そして従業員一人ひとりが大切にすべき価値観・姿勢をあらためて定義し、「企業理念」、「私たちの価値観」及び「コミットメント」により構成される企業理念体系を改定しました。次の100年もステークホルダーの皆さまから信頼され、時代の要求に応えられる企業集団を目指していきます。

企業理念	私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します。
私たちの価値観	信頼、品質、技術、倫理・遵法、人、環境、社会
コミットメント	Changes for the Better

“Changes for the Better”は「常により良いものをめざし、変革していきます」という三菱電機グループの姿勢を意味するものです。
 私たちは、ひとりひとりが変革へ挑戦し続けていく強い意志と情熱を共有し、「もっと素晴らしい明日」を切り拓いていくことをお約束します。

経営方針

「成長性」「収益性・効率性」「健全性」のバランス経営に加え、全ての活動を通じたサステナビリティの実現に貢献し、経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上を実現します。



● 4つの満足

- 社会への貢献
- よい製品・サービスの提供
- 企業価値の向上
- 働きがいのある職場作り

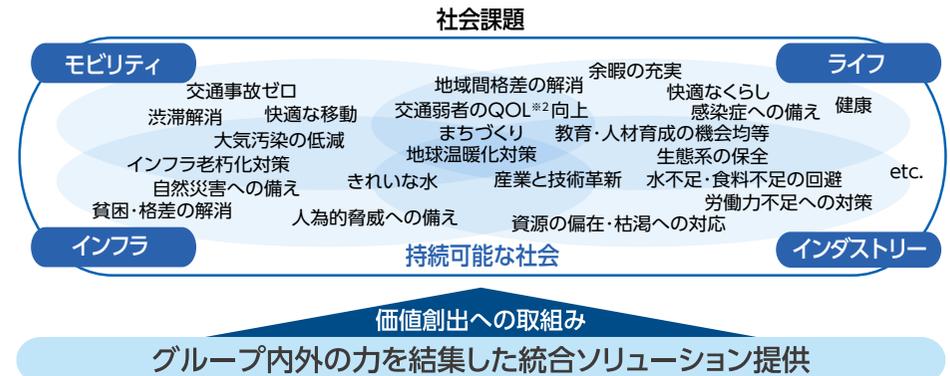
● サステナビリティ実現に向けたマテリアリティ

事業課題解決	持続可能な地球環境の実現
	安心・安全・快適な社会の実現
持続的成長を支える	あらゆる人の尊重
	コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化
	サステナビリティを志向する企業風土づくり

経営戦略

多様化する社会課題の解決に向け、100年培った経営基盤^{※1}の強化に加え事業モデルの変革により、ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域において、グループ内外の力を結集した統合ソリューションを提供していきます。

※1 顧客との繋がり、技術、人材、製品、企業文化等



※2 Quality of Life

統合ソリューション

三菱電機の統合ソリューションとは、当社の強いコアコンポーネントに、豊富なフィールドナレッジと、先進的デジタル技術を掛け合わせることで提供される、当社ならではのソリューションです。



経営基盤の強化

① 業務 DX の推進

2021年4月に新設したプロセス・オペレーション改革本部を中心に、当社グループにおける全体最適化に向け、業務プロセスを刷新し、データとデジタル技術を活用した業務効率化・生産性向上による「業務の変革」を推進します。

② グローバル対応

グローバルにサプライチェーンとエンジニアリングチェーンを強化、世界の政治・経済の環境変化を素早く察知、分析して、柔軟なオペレーションを目指します。

- グローバル事業体制の強化
- 海外発のビジネスモデル立上げ強化
- あらゆる変化に柔軟に対応可能なサプライチェーンの構築
- 経済安全保障統括室の設置

③ 最適なグループ運営体制

各バリューチェーンで関係会社の機能強化・役割分担見直しを行い、最適なグループ運営体制を追求します。

設計

重点成長事業の強化、統合ソリューションの拡大に対応したS/W設計会社の体制整備・開発力強化(生産性向上、人員拡充、新技術の取込み等)

物流

グローバル物流企業との戦略的パートナーシップも視野に入れたロジスティクス体制整備、先進プラットフォーム導入による物流環境変化への迅速な対応と効率化

保守・サービス

顧客接点機能を活かしたストックビジネス強化と生涯利益最大化に向けた事業体制整備、グループ内でのストック情報共有化・有効活用による新たな事業機会の創出

社内業務支援

従業員福利厚生や各事業の展開に必須な業務に集中、アウトソースの活用等による効率性の改善

④ 研究開発戦略

既存事業の強化と変革、新たな価値創出に向けた研究開発をバランスよく推進し、オープンイノベーションの積極活用で社会課題の早期解決を目指します。

コア技術の強化 —収益向上の原動力—

モータの小型・高効率化技術、高速・高精度位置決め技術などのコンポーネント・システムの差別化技術を、AI・新材料他の先進基盤技術との融合により強化

基盤技術の継続的深化 —事業を支える土台—

パワーエレ、制御、モデリング、材料分析、AI、セキュリティ、データ解析・連携など、機器・システム・サービスの品質と信頼を根幹で支える技術を深化

新技術の探索・創出 —次なる成長の源泉—

未来洞察・技術トレンド分析にもとづき、社会変化から生まれるニーズに応える技術、既存事業を変革する不連続な技術の開発に挑戦。新たな用途や顧客開拓につながる、保有技術の拡張にも注力

⑤ 知的財産・標準化戦略

事業のDXに資するAI・ソリューション関連の知的財産権取得に注力するとともに、当社の技術資産を起点に社外連携を強化し、事業を拡大します。また、社会課題の解決や、事業拡大に資するツールとして標準化活動を位置づけ、事業戦略・研究開発戦略・知財／標準化戦略を整合させた三位一体の経営を推進します。

社長メッセージ

三菱電機株式会社は2021年2月1日に創立100年を迎えました。長きにわたり当社グループを支えてくださった社会、お客様、株主、従業員をはじめとする全てのステークホルダーの皆さまのご支援の賜物と心より感謝申し上げます。今後も当社グループが存続していくためには、売上や利益だけでなく、事業を通じて社会課題を解決していく企業でなければなりません。このことに取り組んでいくために、経営方針にて「**全ての活動を通じてサステナビリティの実現に貢献**」することを宣言し、マテリアリティ(重要課題)を見直しました。全ての活動を通じてサステナビリティの実現に貢献することで、経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上を実現します。

また、この度は、一連の品質不適切事案につきまして、多くのステークホルダーの皆さまに多大なるご迷惑をお掛けしていることを、あらためて深くお詫び申し上げます。

当社は、2021年10月1日に、外部専門家で構成する調査委員会より、一部の品質不適切事案に関する調査報告書を受領しました。この調査報告書を真摯に受け止め、**品質風土、組織風土、ガバナンス**の「信頼回復に向けた3つの改革」を進めてまいります。

これらの改革は、重要な道のりの最初の一步に過ぎません。私はこの改革を、全従業員が共通の目標に向かって一致団結する契機にしたいと考えております。私たちは、これらの課題に真正面から取り組むことをお約束いたします。

改革は短期では達成できません。本質的な改革を着実に前に進めていくために、様々なステークホルダーの皆さまとの対話を深めることが重要です。



ステークホルダーの皆さまには、より透明性を高めた品質管理に関する当社グループの取組を示しながら、納得や信頼が得られるよう努力してまいります。

当社グループが目指すのは、品質風土改革、組織風土変革、ガバナンス改革を通じて、従業員が創造的に仕事に取り組める会社へと変わり、「モノ+コト」の統合ソリューションの提供・拡大で社会やお客様に貢献する企業に再生することです。サステナビリティの実現への貢献、信頼回復のための3つの改革を通じ、新しい三菱電機グループを創ってまいります。

代表執行役 執行役社長

漆 間 啓

サステナビリティ担当執行役メッセージ

三菱電機は、経営方針にて「全ての活動を通じてサステナビリティの実現に貢献すること」を宣言したほか、社長直轄組織であるコーポレートコミュニケーション本部にサステナビリティ推進部を設立しました。担当執行役として、ステークホルダーの皆さまの声をしっかりと受け止め、サステナビリティの実現に向けて尽力してまいります。

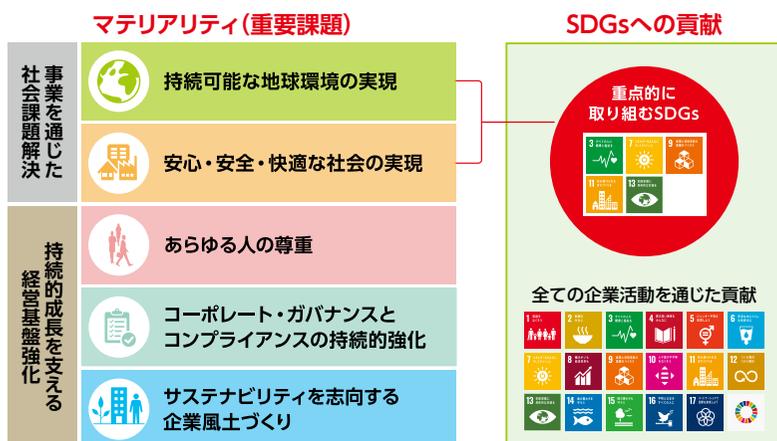


マテリアリティ(重要課題)の見直し

国際社会の動向や経営環境の変化を受け、サステナビリティの実現に貢献するため、マテリアリティ(重要課題)の見直しを実施しました。お客様や三菱電機グループの従業員へのアンケートにて期待を把握したほか、有識者からいただいたご意見も踏まえて社内で議論を重ね、社会課題の解決、環境、人や品質を大切に作る姿勢などを重視して、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える

経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティを特定しました。

あわせて、SDGsへの取組についても確認しました。すべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献するとともに、今後注力していく「脱炭素社会の実現」「ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域における社会課題の解決」に対応する目標3、7、9、11、13を「重点的に取り組むSDGs」としました。総合電機メーカーとしての強みを発揮できるこれらの目標に対し、価値創出への取組をより一層推進することで、SDGsの目標の達成に具体的に貢献します。



「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」

多様化する社会課題の解決に向け、100年培った経営基盤の強化に加え事業モデルの変革により、ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域において、グループ内外の力を結集した統合ソリューションを提供します。

強みのある製品・システムと、多様な運用・保守サービスを含むフィールドナレッジにAIなどの先進的なデジタル技術を組み合わせることで、三菱電機グループらしいデジタルトランスフォーメー

ション(DX)を推進し、「モノ+コト」の統合ソリューションを提供します。機器・サービスをご利用いただく中で、販売した製品をどのように使っていただき、廃棄に至るまでコンサルティングや診断などを含めていかにお客様を支えていくか、一歩踏み込んだ提案をしていくことで多様化する社会課題の解決へ貢献します。当社グループの取組の一例として、IoTプラットフォームを活用した鉄道ソリューションが挙げられます。これにより、鉄道車両のメンテナンスの効率化や鉄道事業者間のデータ共有・活用などを支援し、鉄道のさらなる安全・安定運行に貢献していきます。

環境面では、2020年度を目標年とする「環境ビジョン2021」において、「低炭素社会の実現」「循環型社会の形成」「自然共生社会の実現」の目標をすべて達成することができました。本年度からは2050年を見据えた「環境ビジョン2050」に取り組みます。温室効果ガス排出量削減について、当初は2050年に2013年度比で80%以上削減することを目標に掲げていましたが、脱炭素社会の実現に向け、「2050年の実質ゼロ」に目標を変更し、建築物、設備の省エネを徹底するとともに、再生エネルギー導入量の拡大を推進し、バリューチェーン全体で排出量を削減することといたします。また、2035年の使用済プラスチックの100%有効利用を目指し、廃棄物発生源の見える化による目標管理、リサイクル処理業者の調査・情報共有等の取組を通じ、「サーキュラーエコノミーの実現」にも取り組みます。

「あらゆる人の尊重」

「コーポレートガバナンスとコンプライアンスの持続的強化」

「あらゆる人の尊重」の面では、「職場風土改革プログラム」を全社で強力に推進しています。外部専門家による第三者評価の結果を踏まえ、ハラスメント防止を明確化した「労使共同宣言5カ条」を採択したほか、2021年4月からは管理職に対し、上司だけでなく同僚や部下からの評価も取り入れた「360度フィードバック」を順次導入しています。

三菱電機では、品質風土、企業風土、ガバナンスについて、現在、改革の途についたところ です。社会環境が大きく移り変わる中、世代や立場によっても価値観は異なります。2020年度に実施した全従業員向けアンケートでも、従業員の会社へのエンゲージメントが十分でないことが明らかになりました。一方的に伝えるのではなく、経営層と従業員との双方向のコミュニケーションにより、意識の隔たりを生まないこと、従業員の生の声を聞き必要なケアをしていくことの重要性を改めて認識しています。会社の方針などを従業員に直接伝え、現場の声を広く吸い上げ、安心していきいきと働ける職場環境の実現につなげていきたいと考えています。

「サステナビリティを志向する企業風土づくり」

社会課題解決に向けて中長期視点で取り組んでいくこと、社会の変化に対する感度と適応力を持つこと、そしてステークホルダーに対して積極的に情報開示を行っていくことを通じて、三菱電機グループはサステナビリティを志向する企業風土づくりに取り組んでいきます。

代表執行役 専務執行役

永 瑛 瑋

重要な報告事項

この度は、当社における一連の品質不適切事案に関しまして、多くのステークホルダーの皆さまに多大なるご迷惑をおかけしていることを、改めて深くお詫び申し上げます。

当社は、外部専門家で構成する調査委員会に委嘱した一部の品質に関わる不適切事案の調査報告書を2021年10月1日に受領しました。調査委員会からの報告、及びそれを踏まえて当社が今後取り組んでいく3つの改革について、以下のとおりご報告いたします。

1. 事案の概要

-  2021年5月07日 当社電磁開閉器における第三者認証登録内容に関する件
-  2021年6月30日 当社鉄道車両用空調装置等の不適切検査に関する件
-  2021年8月17日 当社72/84kVキュービクル形ガス絶縁開閉装置の不適切検査に関する件
-  2021年9月01日 当社UL489遮断器の第三者認証定期検査に関する件

2. 調査委員会からの報告

当社は、外部専門家で構成する調査委員会に委嘱した一部の品質に関わる不適切事案の調査報告書を2021年10月1日に受領しました。

調査委員会の構成

委員長 木目田 裕(弁護士、西村あさひ法律事務所)
 委員 梅津 光弘(慶應義塾大学教授：企業倫理専門)
 委員 棟近 雅彦(早稲田大学教授：品質マネジメント専門)

調査委員会からの8つの提言

- ① 手続きにより品質を保証するという品質に対する正しい考え方の徹底
- ② 手順書等のプロセスの第三者目線でのチェックと棚卸し
- ③ 品質部門の強化
- ④ ミドル・マネジメント(特に現場の部長級、課長級の管理職)の支援・強化
- ⑤ 本部・コーポレートと現場の距離をどう縮めるか
- ⑥ 製作所や工場への強い帰属意識(所謂 製作所・工場あって、会社なし)への対処
- ⑦ 「事業本部制」を前提とした対策
- ⑧ 品質コンプライアンス強化に向けた経営の本気度

3. 再発防止策を含む3つの改革

① 品質風土改革：品質改革推進本部の設立及び外部からの品質担当執行役の登用

新たな品質保証体制を構築し、事業本部横断の知見共有と機動的な支援を実践します。さらに、外部からの品質担当執行役登用(2022年4月)により、従来の考え方・やり方にとられない抜本の変革を推進します。

- 実効性ある品質内部統制及びガバナンス体制確立
- 法令・公的規格遵守の管理及びIT化、デジタル化による品質インフラ整備(2年間で300億円投資)
- 人事ローテーションの活性化及び品質保証人材の育成
- 品質教育の充実による品質コンプライアンス意識の再醸成

② 組織風土変革：全社変革プロジェクト“チーム創生”の立ち上げ

新しい三菱電機の創生に向け従業員と経営層が一体となり、2022年3月を目途に変革の実行計画を策定します。

- 閉鎖的な組織風土の打破
- 経営陣自らの変革
- ミドル・マネジメント、現場へのサポート

③ ガバナンス改革：取締役会改革と「ガバナンスレビュー委員会」の設置

取締役会の機能・構成・事務局、および法定三委員会に対して、中長期かつ持続的な改革に取り組みます。当社と取引のない外部専門家から構成する「ガバナンスレビュー委員会」を設置し、内部統制システム・ガバナンス体制について検証します。2022年3月を目途に、課題の抽出と改善に関する提言をとりまとめます。

4. 今後に向けて

今後も当社の全22製作所等の品質に関わる調査を継続し、3カ月ごとを目安に調査結果と当社としての取り組みの進捗・進化を続報として然るべく公表してまいります。当社の製作所等については2022年4月を目途に調査完了を目指し、引き続き関係会社の調査に取り組む予定です。

また、当該品質不適切事案における顧客との協議や調査等の進捗により、顧客に対する補償費用等の損失、販売活動への影響、新たな品質不適切事案の判明に伴う追加対応及び再発防止策等の実施に伴う費用増加等が見込まれます。

今後、開示すべき事項が発生した場合には、速やかにお知らせします。

当社は、今般の調査委員会からの指摘・提言を真摯に受け止め、品質風土改革をはじめとするこれらの諸改革に全社を挙げて取り組み、社会の皆様と透明性の高いコミュニケーションを積極的に行いながら、信頼の回復に努めてまいります。

本件についての最新の状況は、ウェブサイトにて開示しています。

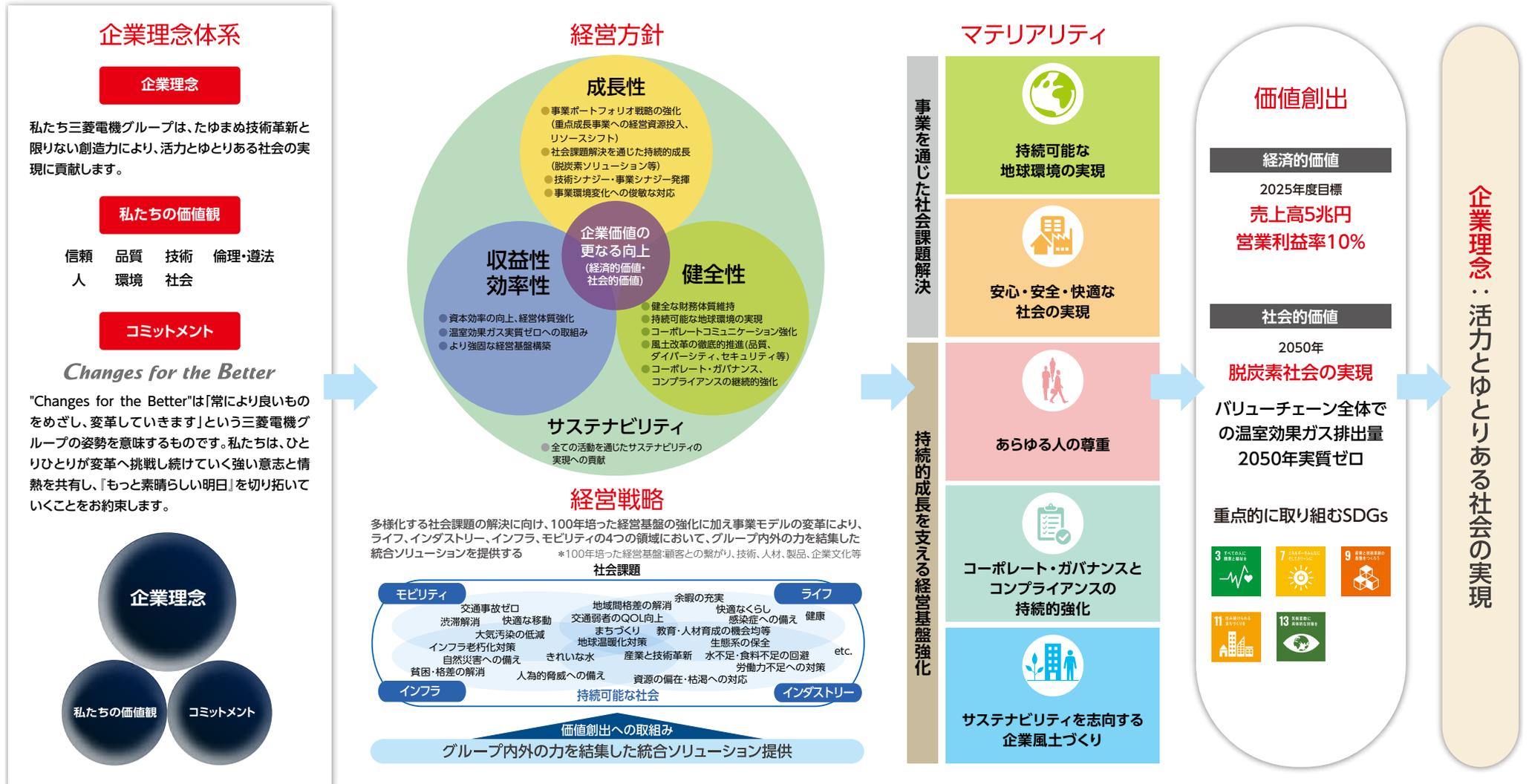
 [当社品質不適切事案へのお詫びと対応について](#)

価値創出活動

三菱電機グループは、企業理念体系に基づき、全ての活動を通じてサステナビリティの実現へ貢献することを経営方針に掲げ、特に優先する事項をマテリアリティ(重要課題)として設定し、取組を推進しています。ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4領域を中心に統合ソリューションを提供

することで、社会課題解決や脱炭素社会の実現に貢献し、社会的価値と経済的価値の創出活動を通じて「活力とゆとりある社会の実現」を目指します。

- 🌐 企業理念
- 🌐 経営戦略
- 🌐 マテリアリティに関するマネジメント状況



マテリアリティ (重要課題)

三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、サステナビリティの取組をより一層、経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しました。マテリアリティの取組を通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。また、マテリアリティの取組状況について積極的な情報開示を行い、ステークホルダーの皆様との対話を推進します。

マテリアリティ(重要課題)

重要とした理由

事業を通じた社会課題解決		持続可能な地球環境の実現	気候変動をはじめとする環境問題、資源・エネルギー問題は、世界的な課題です。三菱電機グループは、持続可能な地球環境の実現を目指し、これらの解決に貢献します。
		安心・安全・快適な社会の実現	三菱電機グループは、多様化する社会課題の解決に向け、「ライフ」「インダストリー」「インフラ」「モビリティ」の領域においてグループ内外の力を結集した統合ソリューションを提供し、安心・安全・快適な社会の実現に貢献していきます。
持続的成長を支える経営基盤強化		あらゆる人の尊重	人権は世界的な課題であり、すべての人を個人として尊重する必要があります。三菱電機グループはすべての活動において、人権を尊重します。また、すべての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現します。
		コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスは、会社が存続するための基本です。三菱電機グループは、これらを持続的に強化します。
		サステナビリティを志向する企業風土づくり	三菱電機グループは、すべての活動を通じてサステナビリティの実現へ貢献します。そのために、ステークホルダーと積極的にコミュニケーションを行い、中長期視点で取組を推進する風土を醸成します。



持続可能な地球環境の実現



三菱電機グループは、環境課題への長期的な取組姿勢である「環境ビジョン2050」のもと、2021年度から中期計画「環境計画2023」に沿った活動に取り組み、製品・サービスにおけるイノベーションの推進と統合ソリューションの提供により「脱炭素社会」と「サーキュラーエコノミー」の実現を目指します。

特に関係するSDGs



環境ビジョン2050

中長期の主な取組

- イノベーションと統合ソリューションによる「脱炭素社会」の実現
- 「サーキュラーエコノミー」実現への貢献

2021年度の主な目標

新製品における「製品使用時のCO₂排出量」の前モデル比改善【1%以上】

生産時のCO₂排出量
2023年度末時点で2016年度比9%以上削減

再生プラスチックの使用率
(成形用材料・包装材の調達量)【2023年度末時点で10%以上】

バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量

2050年
80%削減



2050年
実質ゼロ



環境ビジョン



安心・安全・快適な社会の実現



三菱電機グループは創立以来、製品やサービスを提供することにより社会に貢献してきました。
 企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、事業を通じて、多様化する社会課題の解決を目指しています。
 また、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、製品の廃棄まで、すべ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。

特に関係するSDGs



中長期の主な取組

- 統合ソリューションによる「ライフ」「インダストリー」「インフラ」「モビリティ」領域における社会課題の解決
- 「品質第一」の継続的な推進による製品・サービスの提供

2021年度の主な目標

SDGsへの貢献をはじめとした、事業を通じた社会課題解決に資する目標/取組指標の検討、取組の推進

全社共通の要素技術別設計指針の整備による開発・設計品質の向上

重要不具合の真因究明と再発防止策の全社展開【月1回】



あらゆる人の尊重



三菱電機グループは、事業を行う各国・地域において、広く人や社会とのかかわりを持っていることを認識し、すべての人々の人権を尊重します。また、多様な人材が活躍できるようダイバーシティを推進すると共に、すべての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現するため、「職場風土改革プログラム」をグループを挙げて推進していきます。

特に関係するSDGs



中長期の主な取組

- 国際規範に則った人権の尊重
- ダイバーシティの推進
- すべての従業員がいきいきと働ける職場環境の実現
- 労働安全衛生の確保と心身の健康の維持

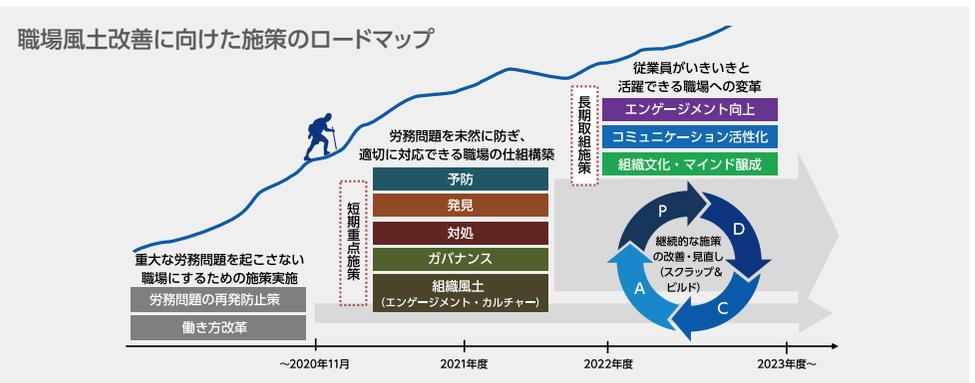
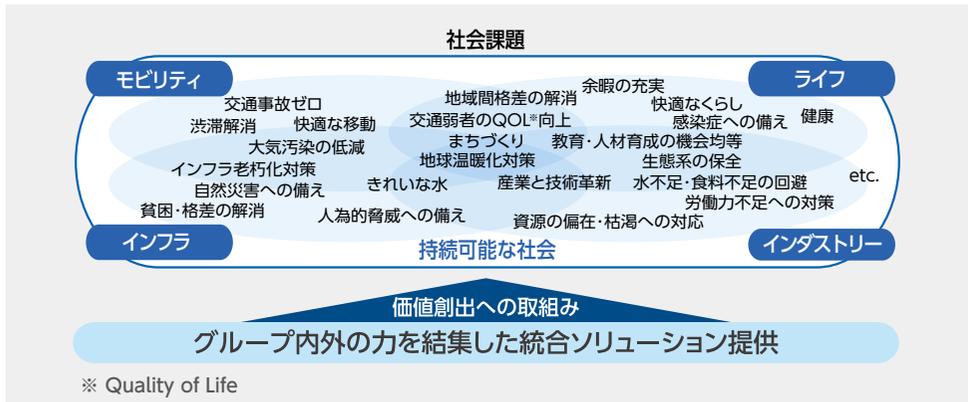
2021年度の主な目標

人権インパクト・アセスメントの実施による人権課題の特定、各拠点の取組状況の把握【対象部門への100%実施】

従業員意識サーベイ	目標
働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合	80%以上
仕事と生活のバランスが取れていると感じている社員の割合	80%以上

ダイバーシティ推進	目標
新卒採用に占める女性比率の向上	1.2倍*1
女性管理職比率の向上	2倍*2

*1 2016-2020年度年平均比 *2 2020年度比



コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化



三菱電機グループは、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。顧客、株主を始めとするステークホルダーの皆様の期待に、よりの確に
応える体制を構築し、更なる企業価値の向上を図ることを基本方針と
しています。加えて、倫理・遵法の徹底はもとより、「企業倫理」の観点
も含めたより広義の「コンプライアンス」は、会社が存続するための基
本であると認識しています。

特に関係するSDGs



中長期の主な取組

- 健全なチェック機能が働く企業経営
- サステナビリティに貢献する調達
- コンプライアンスの徹底
- 大切な情報を守る情報セキュリティ活動

2021年度の主な目標

取締役会での適時適切な報告・議論と、取締役会の実効性分析・評価の定期的な実施

コンプライアンスeラーニングの受講率100%維持【100%維持】

総合的なサイバーセキュリティ対策強化
【1.技術的対策 2.文書管理の徹底 3.体制強化】

サステナビリティを志向する企業風土づくり



三菱電機グループは、サステナビリティの実現に貢献するためには、社会課題解決に向けて長期視点で取り組んでいくこと、社会の変化に対する感度と適応力を持つこと、そしてステークホルダーに対して積極的に情報開示を行っていくことを、三菱電機グループの企業風土として根付かせていくことが重要です。企業風土づくりは短期間で成し得るものではないため、持続的経営を支える経営基盤として、時間をかけてしっかりと取り組んでいきます。

中長期の主な取組

- 社会課題解決に向けた中長期視点での取組推進
- 社会や人々の価値観の変化に対する感度と適応力の向上
- 透明性の高い情報開示に基づく、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションの推進

経営レベルでサステナビリティを推進

- 経営方針に「全ての活動を通じてサステナビリティの実現」を追加
- サステナビリティ推進部を新設(2021年4月)

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



ポスター



携行カード

経営方針

「成長性」「収益性・効率性」「健全性」のバランス経営に加え、全ての活動を通じたサステナビリティの実現に貢献し、経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上を実現



事業を通じた社会への貢献

事業を通じた社会への貢献 取組一覧

事業本部名	リスク・機会を認識・評価している主な社会課題	重点的に取り組む SDGs	取組事例
社会システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正利用 ● エネルギーの最適な利用 ● 気候変動への対応 ● 大気、水、土壌汚染対策 ● 廃棄物削減・管理 ● 持続的な資源利用・開発 		<ul style="list-style-type: none"> ■ オゾン発生装置や浸漬型膜分離バイオリアクターを通じた豊かな水循環社会の実現への貢献 ■ フルSiC/パワーモジュール適用鉄道車両用インバータ装置による省エネルギー化の実現 ■ 鉄道車両用空調装置の小型・軽量化を実現 ■ 鉄道車両メンテナンスソリューション【鉄道LMS on INFOPRISM】により、メンテナンスの効率化や鉄道事業者間のデータ共有・活用などを支援 ■ ヘリコプター直接衛星通信システム（ヘリサット）による被災状況の適切な把握と、迅速な救護活動を支援 ■ 三菱インフラモニタリングシステム【MMSD】による社会インフラ点検業務の負荷軽減に貢献 ■ ネットワークカメラを通じた安心・安全な街づくりへの貢献 ■ 光アクセスシステム装置の省電力化・小型化を実現
電力・産業システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● グリーンエネルギーの導入 ● 持続的な資源利用・開発 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 大気、大地、土壌汚染対策 ● グローバルパートナーシップの強化 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 「経済性・信頼性を両立する質の高い電力系統」【ICTを活用した相互接続性の実現によるエネルギー最適利用】 ■ 「緊急時にも対応したレジリエントなエネルギーインフラ」への貢献 ■ 発電機や開閉器、変圧器の高効率化 ■ 地球温暖化係数が高いSF6ガスの使用量低減や全廃を目指した環境重視対応技術の開発 ■ 再生可能エネルギー導入拡大下での需給管理、需要制御を含む分散型エネルギー源の系統安定化ソリューションの推進 ■ 電力事業者間をつなぐ全国での電力需給など新需要に対応する分散電源活用ソリューションの推進
ビルシステム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● 革新的なインフラの開発と普及 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 廃棄物削減 		<ul style="list-style-type: none"> ■ エレベーターで快適・安全・安心な移動とスマートビルの実現に貢献 ■ メンテナンスサービスによるエレベーター・エスカレーターの安心・快適な利用のサポート ■ エレベーター・エスカレーターのリニューアルによる安全性・快適性・機能性の更なる向上 ■ ビル統合セキュリティシステムによる入退室管理と映像監視で安心・安全の提供 ■ ビル設備運用システムによる、様々なビルの省エネと快適性へのサポート ■ 省エネで快適、カーボンニュートラル社会の実現に貢献するビルを提供 ■ ロボットのビル内移動支援やEZBの運用支援を通じたスマートビルの実現に貢献 ■ 光のアニメーションによる誘導で、施設内の円滑な移動を支援
電子システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な食糧生産システムの確保 ● 統合水資源管理 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 廃棄物削減・管理 ● 気候変動への対応 ● 海洋汚染の防止 ● 森林破壊の防止 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 世界をリードする地球環境観測に貢献 ■ 衛星観測データの利活用により地球環境保全と安心・安全な暮らしに貢献 ■ 高精度測位ソリューションを通じて安心・安全・快適な暮らしに貢献
リビング・デジタルメディア事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● グリーンエネルギーの導入 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 持続的な資源利用・開発 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 2020年度省エネ大賞にて、「家庭用エコキュート」が資源エネルギー庁長官賞を、「全熱交換形換気機器【業務用ロスタイ®】」と「衣類乾燥除湿機【ズバ乾®】」が省エネルギーセンター会長賞を同時受賞 ■ 環境規制の厳しい欧州を中心に、燃焼式からATW（Air to Water：ヒートポンプ式温水システム）への切り替えにより温水暖房機の高効率運転、CO2排出量削減を実現 ■ 電力消費の削減と快適性を実現するLED照明【MILIE（ミライエ）】 ■ 優れた省エネ性と快適性を実現するエコキュート ■ 家電リサイクル
FAシステム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続的な資源利用・開発 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 大気、水、土壌汚染対策 ● 労働力人口減少への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ お客様の生産設備の自動化と生産性・品質向上を実現するFA機器・産業用ロボット・メカトロニクス製品の開発 ■ ものづくりの効率化とエネルギー使用量削減に貢献するe-F@ctoryソリューションの提供 ■ 省エネ推進に貢献するエネルギー計測機器・配電制御機器の開発
自動車機器事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 大気汚染の低減、気候変動対策 ● 交通事故ゼロ、渋滞解消、快適な移動 ● 地域間格差の解消 ● 交通弱者のQOL向上 ● まちづくり ● インフラ老朽化対策 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 脱炭素と安心・安全の社会に向けた自動車機器製品の技術革新
半導体・デバイス事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正使用 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 生物多様性保全 		<ul style="list-style-type: none"> ■ お客様の機器の低消費電力化を実現する【SiC/パワー半導体デバイス】 ■ 第5世代（5G）移動通信システム基地局ネットワーク機器の低消費電力に貢献する光通信デバイス
インフォメーションシステム事業推進本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● グリーンエネルギーの導入 ● 廃棄物削減・管理 ● 持続的な資源利用・開発 ● 気候変動への対応 ● 安全な社会の実現 ● 労働力不足への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ インターネットデータセンターを活用してお客様の環境負荷低減に貢献 ■ 働き方改革にも貢献するスマートオフィスソリューションを提供
ビジネスイノベーション本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 人口構造の変化や社会基盤の弱体化 ● 環境・災害・エネルギー問題の深刻化 ● 老後の不安解消、社会福祉費用の抑制 ● 労働可能年齢の延伸 ● 高齢弱者や健康弱者の社会的包摂の実現 ● 建設現場の働き手減少・生産性低下 ● 巨大地震・津波や大規模噴火などへの対応 ● 激甚化する気象災害への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 【AI筋検査システム】による建設現場の生産性向上に貢献 ■ 高齢者向けヘルステック事業の検討・取組

社会システム事業本部

本部長メッセージ

人々の暮らしを支える社会インフラ向け製品・システム・サービスの提供を通じて、持続可能で安心・安全・快適な、豊かな社会の実現に貢献していきます

社会システム事業本部では、水環境・河川・鉄道・道路・航空・通信など、社会インフラに関わる製品、システム、サービスをご提供しています。様々な社会課題に対して、蓄積した幅広い技術を統合しソリューションとしてご提示し、安心・安全・快適で豊かな社会の実現に貢献します。



福嶋 秀樹
常務執行役
社会システム事業本部長

1. 豊かな水循環社会の実現

人口や産業の集中など水質汚濁源の増加、産業発展や人口増加に伴う水需要の拡大、気候変動による水資源の偏在などが、地球規模で問題となっています。IoTの活用による上下水道システムの高度化や、オゾンを用いた高効率な水再生システムの導入を通じ、環境負荷の低減と豊かな水循環社会の実現を図っていきます。

2. 脱炭素社会への貢献

エネルギー効率が高く、環境負荷の少ない輸送網である鉄道の発展に対して、高信頼で省エネルギー性に優れた鉄道車両用電機品の開発や、運行管理者や鉄道利用者に様々なサービスを提供する情報処理システムの開発を通じて貢献しています。今後は、故障対応や維持管理を効率化するメンテナンスソリューション、データの利活用を促進するプラットフォームの提供などを通じ、鉄道事業のさらなる発展と脱炭素社会への貢献を果たします。

3. 安心・安全・快適な街づくり

激甚化する自然災害への対応を支援する防災・減災システムや、老朽化したトンネル等の社会インフラの維持管理を高度化するサービスの提供などを通じ、安心・安全な街づくりに取り組みます。また、人の動きや流れを解析して混雑回避や地域活性化を図るなど、新しいサービスを生み出す映像解析ソリューションや、IoT社会の発展を支える高速大容量通信システムの提供を通じて、快適な街づくりを目指していきます。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 水の適正利用
- エネルギーの最適な利用
- 気候変動への対応
- 大気、水、土壌汚染対策
- 廃棄物削減・管理
- 持続的な資源利用・開発

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- 豊かな水循環社会の実現
 - ・ オゾン発生装置
 - ・ 浸漬型膜分離バイオリアクター (EcoMBR®)
- 脱炭素社会への貢献
 - ・ フルSiCパワーモジュール適用鉄道車両用インバータ装置
 - ・ 鉄道車両用空調装置
 - ・ 鉄道車両メンテナンスソリューション「鉄道LMS on INFOPRISM」
- 安心・安全・快適な街づくり
 - ・ ヘリコプター直接衛星通信システム「ヘリサット」
 - ・ 三菱インフラモニタリングシステム「MMSD®」
 - ・ ネットワークカメラ「MELOOK3」「ROBOTY」シリーズ
 - ・ 光アクセスシステム「10G-EPON」

電力・産業システム事業本部

本部長メッセージ

自然災害やサイバー攻撃・テロなどの人為的脅威、カーボンニュートラルへの対応など電力市場の変化にも対応できる高性能機器と次世代電力システムの開発により、**"いつもある安心・安全・快適な社会"**の実現に貢献していきます

電力業界を取り巻く環境・市場ニーズは、太陽光発電や風力発電など再生可能エネルギーの普及やICT/IoT*などデジタル技術の進化により、大容量・高電圧のハードウェアから、再生可能エネルギー関連機器をはじめとする中小容量・電圧ハードウェアやネットワーク化されたシステム・ソフトウェアへと急激に変化しつつあります。さらに、電力自由化や業界再編なども急速に進展しており、電力業界は大きな転換期を迎えています。

こうした中、電力・産業システム事業本部では、基盤事業である発電機や開閉器、変圧器の高効率化、地球温暖化係数が高いSF6ガスの使用量低減や全廃を目指した環境配慮型機器の開発に継続的に取り組むとともに、「経済性・信頼性を両立する質の高い電力系統」「ICTを活用し相互接続性を実現することによるエネルギー最適利用」「緊急時にも対応したレジリエントなエネルギーインフラ」の実現に貢献する監視制御システム、スマートメーターシステム、蓄電システムなどの開発を進めています。

今後は、これらに加え、再生可能エネルギー導入拡大下での需給管理、需要制御を含む分散型エネルギー源の統合管理、電力事業者間をつなぐ全国での電力需給など新しい需要に対応する電力系統安定化機器・装置・ソリューション事業を推進していくことで、「いつもある安心・安全・快適な社会」の実現に貢献していきます。



高澤 範行
常務執行役
電力・産業システム
事業本部長

* Information and Communication Technology / Internet of Things

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- グリーンエネルギーの導入
- 持続的な資源利用・開発
- 化学物質の適正管理
- 気候変動への対応
- 大気、大地、土壌汚染対策
- グローバルパートナーシップの強化

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- いつもある安心・安全・快適な社会の実現に貢献する発電、系統変電、受配電を支える電力機器やシステムの開発
 - ・ 水素間接冷却タービン発電機「VP-Xシリーズ」
 - ・ 環境負荷低減 開閉器
 - ・ 環境負荷低減(植物油入、走行風自冷式)変圧器
 - ・ 監視制御システム
 - ・ モジュール型AVR(自動電圧調整装置)
- 電力システムの新しい価値創出を目指してソリューション事業を推進し、お客様の経営に貢献
 - ・ 電力市場向けパッケージ型ソフトウェア製品「BLEnDer®(ブレンダー)」シリーズ
 - ・ 分散型電源運用システム/VPP(Virtual Power Plant)システム
 - ・ スマートメーターシステム
 - ・ 大容量蓄電池制御システム
 - ・ スマート中低圧直流配電ネットワークシステム「D-SMiree」

ビルシステム事業本部

本部長メッセージ

三菱電機グループが持つ先進技術・環境技術を駆使し、安全性・快適性・効率性・環境のすべてにおいて、お客様にご満足いただけるソリューションを提供します

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は、製品の納入とその後の保守において、常にお客様の安全・安心を最優先とした事業運営に努め、我々の製品・サービスを通じて快適で環境にやさしい社会を実現することが重要な使命であると考えています。この認識のもと、当事業本部では次の取組に注力します。



松本 匡
代表執行役、専務執行役
ビルシステム事業本部長

1. 人と環境にやさしい製品を追求

- (1) 誰もが安心して容易に利用でき、かつ高効率で省資源の製品・技術・サービスの開発を推進します。
- (2) 既設品のリニューアルを推進し、消費電力の低減や安全性・利便性の向上を図るとともに、一部機器を流用することにより廃棄物排出量の抑制に貢献します。

2. ZEB^{※1}ワンストップソリューションの提供

総合電機メーカー初のZEBプランナー^{※2}として、ZEBの設計支援から運用開始後の省エネ支援サービスまでをワンストップで提供するだけでなく、エネルギー効率化にとどまらないビルの付加価値向上に向けた取組をサポートします。

3. スマートビル^{※3}・スマートシティ^{※4}の実現に貢献

当社独自のIoTプラットフォームを活用したビル運用支援サービスの提供により、スマートビル・スマートシティの実現に貢献します。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり
- 革新的なインフラの開発と普及
- 廃棄物削減

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- エレベーターで快適、安全・安心な移動とスマートビルの実現に貢献
- メンテナンスサービスによるエレベーター・エスカレーターの安心・快適な利用のサポート
- エレベーター・エスカレーターのリニューアルによる安全性・快適性・機能性の更なる向上
- ビル統合セキュリティシステムによる入退室管理と映像監視で安心・安全の提供
- ビル設備運用システムによる、様々なビルの省エネと快適性へのサポート
- 省エネで快適、カーボンニュートラル社会の実現に貢献するビルを提供
- ロボットのビル内移動支援やZEBの運用支援を通じたスマートビルの実現に貢献
- 光のアニメーションによる誘導で、施設内の円滑な移動を支援

※1 ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル):省エネと創エネを組み合わせることで正味(ネット)のエネルギー消費量をゼロとする建築物。

※2 ZEBプランナー:2017年より経産省がZEB普及のために設定した登録制度。

※3 スマートビル:IoT技術を用いて収集した様々なビル内データを活用し、省エネ/省力化などに向けて社会課題を解決しながら、人が安心して過ごせる空間や効率的に働ける職場、快適に感じる環境などを提供できるビル。

※4 スマートシティ:設備・環境・消費者行動データ等から生成したビッグデータをAIで分析し、設備・機器等を遠隔制御することで、都市インフラ・施設運営業務の最適化や企業や生活者の利便性・快適性向上を目指す都市。

電子システム事業本部

本部長メッセージ

人工衛星を始めとした付加価値の高い製品・サービスの提供を通して、地球環境保全や持続可能なまちづくりに関する諸問題の解決に貢献します

電子システム事業本部では、人工衛星や各種センサシステムを始めとした多岐にわたる製品・サービスの提供を通じて豊かな社会の実現に貢献しています。今後も衛星システム技術・センサー技術・高精度測位技術などの強みを更に磨き、それらを活かした以下の取組を進めることで、社会課題の解決に努めます。



原 芳久
常務執行役
電子システム事業本部長

1. 環境問題の解決に貢献する製品・サービスの提供

温室効果ガス観測技術衛星(「いぶき」(GOSAT)シリーズ)、陸域観測技術衛星(「だいち」(ALOS)シリーズ)、気象衛星(「ひまわり」シリーズ)に代表される観測衛星により、温室効果ガス濃度分布・災害状況・海洋環境などの地球環境に関するデータを継続的に提供し、地球規模の環境問題の解決に貢献します。

2. 衛星データの利活用により、

様々な社会課題の解決に貢献するソリューションの提供
衛星の観測データに対する解析技術を活用し、インフラ監視などの新たなソリューションを提供します。また3つのコアテクノロジー(準天頂衛星システム「みちびき」、高精度測位端末、高精度三次元地図)を融合させたセンチメートル級高精度測位ソリューションを提供し、自動車・鉄道・農業・土木などの分野でさまざまなイノベーションをもたらします。これらの取組により、安心・安全・快適で持続可能なまちづくりの実現に貢献します。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 持続可能な食糧生産システムの確保
- 気候変動への対応
- 統合水資源管理
- 海洋汚染の防止
- 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり
- 森林破壊の防止
- 廃棄物削減・管理

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- 世界をリードする地球環境観測に貢献
- 衛星観測データの利活用により地球環境保全と安心・安全な暮らしに貢献
- 高精度測位ソリューションを通じて安心・安全・快適な暮らしに貢献

リビング・デジタルメディア事業本部

本部長メッセージ

幅広い領域に社会・環境貢献型の製品・サービスを提供するとともに、製造時の環境負荷低減を推進していきます

リビング・デジタルメディア事業本部は、三菱電機の成長牽引事業の一つである空調冷熱システム事業を重点事業と位置付け、事業の拡大に取り組むとともに、総合電機メーカーとしての幅広い技術シナジーと事業シナジーを武器に、働く人から暮らす人まで、誰もが自分らしく生きるためのライフソリューションの実現に向け、三菱電機グループ内外のIoT、AI技術や製品を活用した統合ソリューション提案を推進しております。

事業拡大においては、「持続可能性と安心・安全・快適性の両立」・「社会課題の解決」に貢献する製品・サービスを提供することが重要と考えています。その一環として、製品使用時のCO₂排出量を削減する空調冷熱機器やエコキュートなどの省エネ製品、および環境貢献型のシステム・サービスを、家庭・店舗・オフィス・工場といった幅広い領域に提供しています。また、政府が推進するZEH、ZEBのような、建物のシステム全体として省エネを実現するソリューションも提案しています。

一方、各製造拠点での「生産時CO₂削減活動」として、当事業本部の省エネ製品である高効率空調機器・ヒートポンプ給湯機・LED照明等を積極的に導入するとともに、「e-F@ctoryコンセプトによるJust in Time改善活動」と連携した生産性改善による省エネ活動を推進しています。



鈴木 聡
常務執行役
リビング・デジタル
メディア事業本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- クリーンエネルギーの導入
- 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり
- 持続的な資源利用・開発
- 化学物質の適正管理
- 気候変動への対応

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- 2020年度省エネ大賞にて、「家庭用エコキュート」が資源エネルギー庁長官賞を、「全熱交換形換気機器『業務用ロスナイ®』」と「衣類乾燥除湿機『ズバ乾®』」が省エネルギーセンター会長賞を同時受賞。
- 業務用ロスナイ
- 環境規制の厳しい欧州を中心に、燃焼式からATW(Air to Water:ヒートポンプ式温水システム)への切り替えにより温水平房機の高効率運転、CO₂排出量削減を実現
- 電力消費の削減と快適性を実現するLED照明「MILIE(ミライエ)」
- 優れた省エネ性と快適性を実現するエコキュート
- 家電リサイクル

FA システム事業本部

本部長メッセージ

ものづくりのプロセスにおけるエネルギー削減に貢献する機器・装置、ソリューションをグローバルに提供しています

ものづくりを担う産業メカトロニクス分野の機器・装置は、製造業のお客様にとって、自社製品の品質向上や生産性向上など、事業の高付加価値化や競争力向上に不可欠なものです。FAシステム事業本部では、エネルギー消費の大きな割合を占めている工場の生産設備に対して、高い省エネルギー性能を有する機器・装置を提供しています。

三菱電機が培ってきたFAの技術と、FAとITをつなぐ連携技術を最大限に活用することで、開発・生産・保守の全般にわたるトータルコストを削減し、お客様の改善活動を継続して支援するとともに、一歩先のものづくりを指向するソリューション提案をコンセプトに、ものづくりと経営の最適化を強力に支援しています。

また、名古屋製作所内で「e-F@ctoryモデル工場」を稼働し、生産性や設備稼働率を検証しています。そこでは、生産性向上、リードタイム削減や品質ロス削減など、生産時CO₂削減活動につながる多くの実績を上げています。

今後も高い省エネ性能を有するFA製品の提供とこれらを組み合わせた最先端のe-F@ctoryソリューションを提案して、お客様のものづくりの効率化とエネルギー使用量削減に貢献していきます。



宮田 芳和
専務執行役
FAシステム事業本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 持続的な資源利用・開発
- 化学物質の適正管理
- 気候変動への対応
- 大気、水、土壌汚染対策
- 労働力人口減少への対応

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- お客様の生産設備の自動化と生産性・品質向上を実現するFA機器・産業用ロボット・メカトロニクス製品の開発
 - ・ 汎用シーケンサ「MELSEC iQ-R」
 - ・ ACサーボシステム「MELSERVO-J5シリーズ」
 - ・ ACサーボモータ「HKシリーズ」
 - ・ 産業用ロボット「MELFA FRシリーズ」
 - ・ ファイバレーザ加工機「GX-Fシリーズ」
- ものづくりの効率化とエネルギー使用量削減に貢献するe-F@ctoryソリューションの提供
 - ・ 三菱FA統合ソリューション「e-F@ctory」
- 省エネ推進に貢献するエネルギー計測機器・配電制御機器の開発
 - ・ エネルギー計測ユニット「EcoMonitorシリーズ」
 - ・ スーパー高効率油入変圧器「EX-αシリーズ」

自動車機器事業本部

本部長メッセージ

自動車の“脱炭素”と“安心・安全な社会の構築”などに貢献する技術の開発を通じて、SDGs(持続可能な開発目標)の達成を目指します

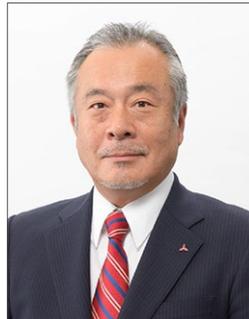
エネルギーや環境問題は、国を超えた社会課題であり、持続可能性を確保するためには、これらの問題を解決することが必要不可欠です。

自動車機器事業本部では、三菱電機製品の搭載により実現される自動車の低燃費化・電動化と、製品生産プロセスにおける省エネ推進の両面からCO₂排出量削減に取り組んでいます。

自動車を低燃費化するためには、エンジンの更なる高効率化やHEVやEVなどの車両の電動化が求められます。三菱電機は、高圧縮比エンジンの燃焼を精密に制御する点火システムや、ダウンサイジングターボエンジンの過給圧を制御するターボアクチュエータなど、関連部品やその制御部品の改善によるエンジンの高効率化、電動車両用モーターおよびインバータ等により自動車の低燃費化に貢献しています。

製品生産プロセスにおける省エネ化に向けては、生産棟において、LED照明の導入や自動調光制御、空調・換気設備の中央監視・最適制御、太陽光発電の採用などの省エネ対策を徹底することで電力量の抑制を図っています。これらの成果は海外の製造拠点にも展開し、グローバルで省エネに努めています。

また、少子高齢化の進む日本では、近年、高齢ドライバーによる交通事故が社会問題化し、この解決が急務となっています。三菱電機グループは、保有する「自律型」走行技術と「インフラ協調型」走行技術を組み合わせ、高精度な自動走行システムの実現を目指しています。



藪 重洋
常務執行役
自動車機器事業本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 大気汚染の低減、気候変動対策
- 交通事故ゼロ、渋滞解消、快適な移動
- 地域間格差の解消
- 交通弱者のQOL向上
- まちづくり
- インフラ老朽化対策

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- 自動運転に向けた自動車機器製品の技術革新

半導体・デバイス事業本部

本部長メッセージ

エネルギー、環境問題の社会的課題に対して、お客様のキーデバイスである低消費電力製品の提供を通じて社会の脱炭素化に貢献しています

半導体・デバイス事業本部では、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。エネルギー、環境問題が今日の社会的課題と認識しており、お客様への低消費電力製品の提供を通じて持続可能な社会に貢献しています。

持続可能な社会に求められるカーボンニュートラルを実現するには、発電した電力を低損失で利用することが大切です。三菱電機のパワー半導体デバイスは、電動自動車やエアコンなど、多くのパワーエレクトロニクス機器に搭載され、電力損失の低減に大きな役割を果たしています。三菱電機ではこれに加えて、大幅な損失低減を図れるSiC(炭化ケイ素)を用いた最先端製品も提供しています。

また、高周波・光デバイスでは、DX化が進む社会に対し、無線通信機器や光ファイバー通信、データセンター向けに、化合物半導体技術を駆使した高機能・低消費電力・小型の製品を提供することで、IT機器の低消費電力化を支えています。さらには通信設備の省スペース化を実現することで、冷却機能を簡略にし、総合的な省エネに貢献しています。

このように、半導体・デバイス事業本部は、エネルギー・環境制約の克服とアフターコロナのデジタル革命を同時に進めるキーデバイスを提供することで、カーボンニュートラルに寄与し、持続可能な社会に貢献しています。



齊藤 譲
常務執行役
半導体・デバイス
事業本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 水の適正使用
- 化学物質の適正管理
- 気候変動への対応
- 生物多様性保全

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- お客様の機器の低消費電力化を実現する「SiCパワー半導体デバイス」
- 第5世代(5G)移動通信システム基地局ネットワーク機器の低消費電力に貢献する光通信デバイス

インフォメーションシステム事業推進本部

本部長メッセージ

様々なITサービスを推進し、脱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、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。

具体的には、ビデオ会議、Web会議システム利用による人の移動の削減、帳票の電子化によるペーパーレス化推進といった働き方改革を支援するとともに、インターネットデータセンター設備の省エネルギー化を図ることで事業活動に伴うCO₂削減を進めるなど、環境負荷低減に努めています。また、安全な社会の実現や労働力不足といった社会課題を解決する製品・サービスの開発にも積極的に取り組んでいます。

例えば、映像解析ソリューションでは、車いす・ベビーカー・つえ（白杖）等をもつヒトの検知に加え、立ち入り禁止エリアへの侵入や体調不良によるふらつき等の事象の変化（コト）を検知し、安心・安全に住み続けられる街づくりに貢献します。また、製造現場では、不良品検出等のモノの検知に活用することで、生産性向上や少子高齢化に伴う人手不足解消に寄与できると考えています。

今後もよりスマートな社会を実現していくために、幅広い要素技術を持つ三菱電機グループの強みを活かしながら、IoT*やビッグデータ処理、AI関連技術をはじめとする最新のITを活用した次世代の情報システムの構築に取り組んでいきます。

* IoT (Internet of Things) インターネットに様々な「モノ」を接続し、遠隔から制御、操作、監視、情報収集する仕組み。



織戸 浩一
専務執行役
インフォメーション
システム事業推進本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- グリーンエネルギーの導入
- 廃棄物削減・管理
- 持続的な資源利用・開発
- 気候変動への対応
- 安全な社会の実現
- 労働力不足への対応

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- インターネットデータセンターを活用してお客様の環境負荷低減に貢献
- 働き方改革にも貢献するスマートオフィスソリューションを提供

ビジネスイノベーション本部

本部長メッセージ

既存の枠組みを超えた新事業の創出により、多様化する社会課題の解決に貢献していきます

ビジネスイノベーション本部は、多様化する社会課題解決に向けて、当社の既存の枠組みでは対応できないテーマの事業化や、当社グループが保有する様々な技術の統合・事業本部間の連携を支援することで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

新たな事業領域の探索の方向性として、人と人との関わり方の変化、災害の激甚化、猛烈に加速するデジタル化等の不確実性の高い時代に向けて、企業理念の“活力とゆとりある社会の実現”をあらためて目指し、「スマートシティ」、「ヘルステック」、「i-Construction」、「防災・減災」、「スマートモビリティ」の5領域、さらには「脱炭素社会」も視野に新事業創出に取り組んでいます。

新事業創出・育成にあたっては、センシング技術や映像解析・AI等の最新技術を組み合わせ、統合IoT「ClariSense(クラリセンス)※」を推進し、様々なデータからお客様の価値を創出すべくDX(デジタルトランスフォーメーション)を実現することにより社会課題の解決に繋げてまいります。

※ ClariSense 機器からセンシング(Sense)した情報に潜む本質(Essence)を見抜き(Clarify)、課題を解決するという思いを込めた造語です



松下 聡
専務執行役
ビジネスイノベーション
本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 人口構造の変化や社会基盤の弱体化
- 環境・災害・エネルギー問題の深刻化
- 老後の不安解消、社会福祉費用の抑制
- 労働可能年齢の延伸
- 高齢弱者や健康弱者の社会的包摂の実現
- 建設現場の働き手減少・生産性低下
- 巨大地震・津波や大規模噴火などへの対応
- 激甚化する気象災害への対応

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- 「AI配筋検査システム」による建設現場の生産性向上に貢献
- 高齢者向けヘルステック事業の検討・取組

サステナビリティマネジメント

マネジメント

サステナビリティの考え方

三菱電機グループでは、サステナビリティを企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」「私たちの価値観」「コミットメント」に則り、全ての活動においてサステナビリティを志向した取組を行います。

社会からの期待や要請・ご意見を活動に反映させ、社会にご迷惑をかけないことはもちろん、持続可能な社会の実現に向けた取組を推進するためには、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。

サステナビリティに関する透明な情報開示を行うことでステークホルダーからの共感をいただき、ステークホルダーと共に「活力とゆとりある社会の実現」を目指します。

🗣️ ステークホルダーとのコミュニケーション

マテリアリティ（重要課題）

三菱電機グループは、GRI(Global Reporting Initiative)[※]からの要請や、社会動向及び事業環境に鑑み、より一層、経営レベルでサステナビリティに取り組み、長期的に推進していくため、2015年度に特定したマテリアリティ(重要課題)、取組項目、目標／取組指標(KPI)を2021年度に見直しました。

マテリアリティ、取組項目、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ます。

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

🌐 マテリアリティとSDGsマネジメント

サステナビリティ推進体制

三菱電機グループのサステナビリティの取組は、三菱電機の執行役会議から委嘱を受けたサステナビリティ委員会で方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会は三菱電機の管理部門長(経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス担当の23名)から構成されており、前年度の活動実績の把握や今後の活動計画の決定、法改正への対応など、三菱電機グループの横断的な視点か



三菱電機グループのステークホルダー

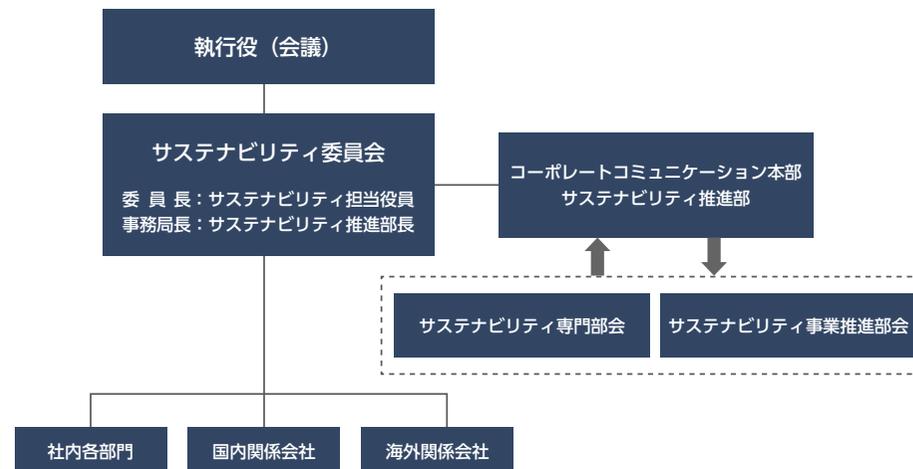
ら議論を行っています。なお、サステナビリティ委員会の内容については、執行役会議や監査委員会を通じて経営層へ報告されています。

具体的な活動については、サステナビリティに関する活動は企業経営そのものであるとの認識から、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなど、それぞれを職掌する部門が三菱電機グループに共通するサステナビリティ方針に基づき、責任を持って推進しています。

サステナビリティ委員会を原則として年に2回以上開催しているほか、サステナビリティ委員会で定めた方針・計画を共有・実行する場として、サステナビリティ専門部会、サステナビリティ事業推進部会を開催しており、コミュニケーションを図りながら活動を推進しています。



サステナビリティ委員会



サステナビリティ推進体制図

サステナビリティ委員会の主な議題(2021年4月開催)

- 前年度の実績報告と今年度の活動予定
- 経営レベルでのサステナビリティについての取組
- マテリアリティ(重要課題)の見直し
- SDGsへの対応
- ESG(環境・社会・ガバナンス)投資を考慮した情報開示の一層の拡充
- 人権の尊重の取組

サステナビリティ専門部会の開催

サステナビリティに特に関連性の高い23部門の担当者が集まり、定期的に会議を開催しています。三菱電機グループのマテリアリティや今後の取組の活性化、法規制やサステナビリティの国際規格への対応について、情報共有して理解を深めるとともに、コミュニケーション・合意を図りながら議論を重ねています。

2020年度は会議を4回開催し、マテリアリティの取組項目の実績確認と目標の見直しを実施しました。また、関連部門によるワーキンググループを構築し、国際的な人権の尊重の取組への対応について検討しました。



サステナビリティ専門部会、サステナビリティ事業推進部会(合同開催時)

サステナビリティ事業推進部会の開催

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

2020年度は4回開催し、主にSDGsに対して、どのように事業を通じて貢献できるか議論しました。

2020年度のサステナビリティ専門部会、サステナビリティ事業推進部会の主な議題

- マテリアリティ(重要課題)の見直し
- SDGsへの対応
- ESG(環境・社会・ガバナンス)投資を考慮した情報開示の一層の拡充
- 人権の尊重の取組

マテリアリティとSDGs マネジメント

三菱電機グループとSDGs

2015年に国連総会でSDGs(持続可能な開発目標)が採択されました。三菱電機グループはこれを社会から求められる重要な課題と捉えています。

「私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」という企業理念のもと、社会課題の解決に貢献することを目指しています。これは、世界共通の目標であるSDGsが目指すものと合致していると考えています。

三菱電機グループは、社会課題の解決に向け、多くの事業や、環境・社会・ガバナンス(ESG)などのすべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



SDGs (Sustainable Development Goals = 持続可能な開発目標)

2001年に策定されたミレニアム開発目標(Millennium Development Goals:MDGs)の後継として、2015年9月の国連総会で採択された2016年から2030年までの国際目標。持続可能な世界を実現するために、17のゴール・169のターゲットからなるSDGs(持続可能な開発目標)を掲げています。SDGsにおいては、日本も含む先進国の在り方にも変化を求めていること、また、その取組の過程で“地球上の誰一人として取り残さない(no one will be left behind)”ことを誓っていることが特徴です。

 国際連合広報センター

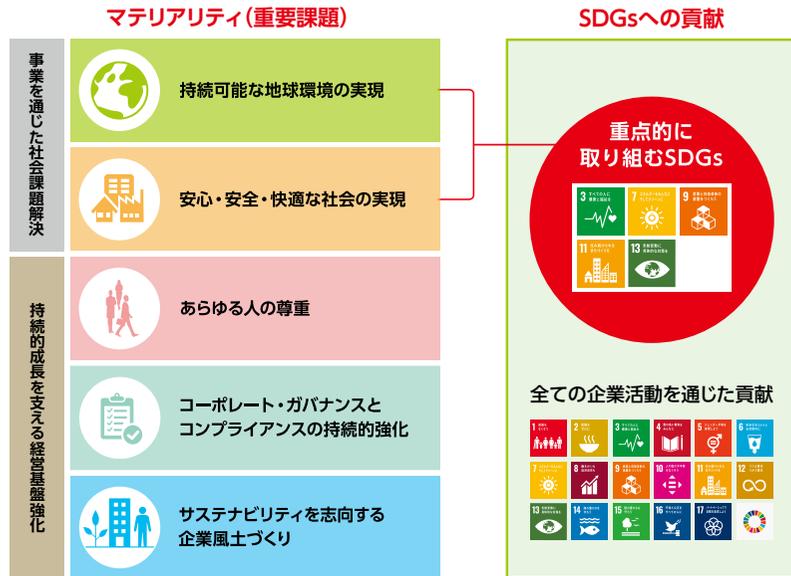
重点的に取り組む SDGs

2018年度に定めた「重点的に取り組むSDGs」について、2021年度のマテリアリティ(重要課題)特定にあわせて、見直しを行いました。見直しにあたって、社内外アンケートでSDGsへの貢献について期待の高い項目を確認した結果、事業を通じた社会課題解決への期待が高いことが判明しました。

社内での検討の結果、三菱電機グループが今後注力していく「脱炭素社会の実現」「ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域における社会課題の解決」に対応する目標3、7、9、11、13を「重点的に取組むSDGs」としました。総合電機メーカーとしての強みを発揮できるこれらの目標に対し、価値創出への取組をより一層推進することで、SDGsの目標の達成に具体的に貢献します。

- 目標3: すべての人に健康と福祉を ライフ領域、モビリティ領域
- 目標7: エネルギーをみんなに そしてクリーンに 脱炭素社会の実現にむけた生産時や製品・サービスの省エネ化等
- 目標9: 産業と技術革新の基盤をつくろう インダストリー領域
- 目標11: 住み続けられるまちづくりを インフラ領域、モビリティ領域
- 目標13: 気候変動に具体的な対策を 脱炭素社会実現

今後も三菱電機グループはSDGsの考え方を経営に統合し、重点的に取り組むSDGsに対してマテリアリティの取組を通じて貢献していきます。



マテリアリティとSDGs

17の目標への取組

三菱電機グループは、すべての企業活動を通じて、SDGsの17の目標の達成に貢献します。特に、身近な家電製品から国家規模のプロジェクトや人工衛星まで、技術・製品・サービスを多岐にわたって展開している総合電機メーカーとして、製品・サービスを通じて貢献できる面は大きいと考えています。

<p>雇用の創出と貧困の解消</p> <p>事業のグローバル展開による雇用創出、社会インフラの整備やボランティア活動等を通じて、貧困解消に取り組んでいます。</p>	<p>農業の支援と冷凍・冷蔵技術による食糧問題への貢献</p> <p>ICTや測位衛星によるIT農業の支援、FAIによる食品工場の生産性向上、食品の冷凍・冷蔵技術等によって、食糧問題の解決に貢献しています。</p>	<p>健康的な生活の確保と福祉の推進</p> <p>交通事故の削減に貢献する安全運転支援システムや、空調事業を通じた快適な空気環境の提供等によって、健康と福祉の向上へ貢献しています。</p>	<p>途上国への技術支援と社会貢献活動による次世代の育成</p> <p>途上国への技術支援や通信・IT技術による遠隔教育支援への寄与に加えて、社会貢献活動による次世代育成等に貢献しています。</p>
<p>女性活躍のサポートと推進</p> <p>ICTサービスや家電製品の提供を通じた女性の社会進出のサポートに加えて、グループ内にて女性の更なる活躍を推進しています。</p>	<p>水の利用可能性の拡大と持続可能な管理の提供</p> <p>水処理・水の浄化に関する技術を用いて、安全な水を供給するための技術やシステムを提供しています。</p>	<p>持続可能なエネルギーの確保と利用拡大</p> <p>省エネ・創エネやスマート社会の実現に貢献する技術やシステムの開発を進めるとともに、これらの技術・製品・サービスの普及に取り組んでいます。</p>	<p>FAやAI技術による生産性の向上と働きやすい職場環境の整備</p> <p>FAやAI技術による生産性の向上への貢献や、グループ内における働きやすい職場環境整備に取り組んでいます。</p>
<p>持続可能な産業化の促進と技術革新の拡大</p> <p>FAIによって「ものづくり」を支えるとともに、技術革新を進めること等で、産業分野の発展へ貢献しています。</p>	<p>人権の尊重と差別の撲滅</p> <p>ステークホルダーと協力し、人権が尊重され、差別のない社会の実現に貢献しています。</p>	<p>安心・安全・快適な暮らしの実現</p> <p>インフラ、家電製品などを通じて、人々の暮らしに安心・安全・快適性を提供しています。</p>	<p>持続可能な生産消費形態の確保</p> <p>メーカーの責任として、製品製造時に使用する資源量の削減、使用済み製品のリサイクルの取り組みほか、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。</p>
<p>気候変動及びその影響の軽減</p> <p>CO₂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。</p>	<p>生態系の保護・回復、生物多様性の損失防止</p> <p>海洋や森林の状況を伝える観測衛星を開発・提供しているほか、三菱電機の各事業所で、周辺環境との共生を図る取組も進めています。</p>	<p>公正で平和な社会の実現</p> <p>法や国際規範に基づき、サプライチェーンと共に、グローバルで人権・労働・環境・腐敗防止等の改善に取り組んでいます。</p>	<p>パートナーシップによるSDGsへの貢献</p> <p>行政、大学、研究機関、企業、NGO等とのオープンイノベーションなどによるパートナーシップを通じて、SDGsの達成に貢献しています。</p>

SDGs への取組の進捗

三菱電機グループではSDGsに関する従業員一人ひとりの理解を深めるべく、SDGsの採択の背景や個々の目標について、様々な形で浸透策を実施しています。サステナビリティ委員会、サステナビリティ専門部会、サステナビリティ事業推進部会ではSDGsに対して、三菱電機グループとしてどのように貢献できるか、自社の取組を整理することから検討を開始し、2018年度に「重点的に取り組むSDGs」を決定し、2021年度に見直しました。

世界共通の目標達成に向けて、引き続きマネジメントを強化するとともに、社内浸透を図り、経営としてSDGsの達成に貢献していきます。

これまでの主なSDGsに関する取組

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン有馬利男氏による役員向け講演会(2017年度)
- 経営戦略への反映(2017年度、2018年度、2019年度、2020年度、2021年度)
- 研究開発部門での講演会(2017年度、2019年度)
- 社内報を通じた理解促進(2017年度、2018年度、2019年度、2020年度、2021年度)
- CSR担当者研修での推進者への教育(2017年度、2018年度)
- SDGs研修(2018年度、2019年度)



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



SDGs研修



研究開発部門での講演会



三菱電機の経営戦略(2020年11月)



社内報

マテリアリティの特定・見直しプロセス

三菱電機グループは、社会動向や事業環境に鑑み、GRIガイドライン第4版で要求されていたマテリアリティ(重要課題)と取組項目を2015年度に特定しました。

2020年度は、2016年度から継続している一般消費者向けのステークホルダーアンケート(600名)を実施したほか、三菱電機グループ従業員、お取引先、投資家・アナリスト等計951名のアンケートおよび聞き取り調査による社外からの客観的な評価を考慮した上で、社内でのサステナビリティ専門部会やサステナビリティ事業推進部会において議論を重ね、マテリアリティ(重要課題)、取組項目、目標/取組指標(KPI)について全面的な見直しを行いました。

今後も社内外の声を取り入れながら、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる継続的な改善活動によりマテリアリティ(重要課題)、取組項目、目標/取組指標(KPI)についての見直しを行うとともに、取組を強化し、情報開示を拡充します。

Step 1 社会的課題の認識(2020年度実施)

ISO26000^{※1}、GRIスタンダード^{※2}、SASB^{※3}、SDGs(持続可能な開発目標)などをもとに、マテリアリティ(重要課題)の候補となる項目を設定しました(357項目)。

- ※1 国際標準化機構(ISO)が発行する社会的責任に関する手引き
- ※2 国際NGOであるGRI(Global Reporting Initiative)が発行する持続可能性報告のための国際的な規準
- ※3 米国の非営利組織SASB(Sustainability Accounting Standards Board サステナビリティ会計基準審議会)でつくられたESG(環境、社会、ガバナンス)に関する情報開示ルール。

ロングリストを下記項目から抽出

【一般課題】

GRI スタンダード

ISO26000

SDGs

【業界特有の課題】

SASB

同業他社のマテリアリティ

- 類似項目の整理
- 貴社事業と関係の小さい項目を除外
- 経済関連項目は除外

ショートリスト化

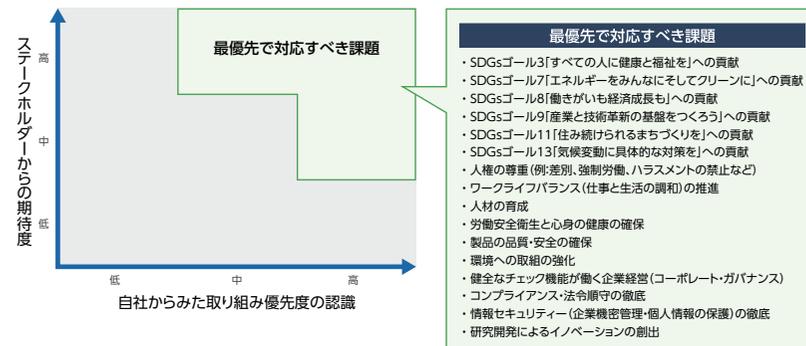
- 1 SDGsゴール1「貧困をなくそう」への貢献
- 2 SDGsゴール2「飢餓をゼロに」への貢献
- 3 SDGsゴール3「すべての人に健康と福祉を」への貢献
- 4 SDGsゴール4「質の高い教育をみんなに」への貢献
- 5 SDGsゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」への貢献
- 6 SDGsゴール6「安全な水とトイレを世界中に」への貢献
- 7 SDGsゴール7「エネルギーをみんなにそしてクリーンに」への貢献
- 8 SDGsゴール8「働きがいも経済成長も」への貢献
- 9 SDGsゴール9「産業と技術革新の基盤をつくろう」への貢献
- 10 SDGsゴール10「人や国の不平等をなくそう」への貢献
- 11 SDGsゴール11「住み続けられるまちづくりを」への貢献
- 12 SDGsゴール12「つくる責任 つかう責任」への貢献
- 13 SDGsゴール13「気候変動に具体的な対策を」への貢献
- 14 SDGsゴール14「海の豊かさを守ろう」への貢献
- 15 SDGsゴール15「陸の豊かさを守ろう」への貢献
- 16 SDGsゴール16「平和と公平をすべての人に」への貢献
- 17 SDGsゴール17「パートナーシップで目標を達成しよう」への貢献
- 18 人権の尊重(例 差別、強制労働、ハラスメントの禁止など)
- 19 ダイバーシティ(多様な人材の活用)の推進
- 20 ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進
- 21 人材の育成
- 22 労働安全衛生と心身の健康の確保
- 23 製品の品質・安全の確保
- 24 地域社会への貢献(ボランティア)
- 25 環境への取組の強化
- 26 健全なチェック機能が働く企業経営(コーポレート・ガバナンス)
- 27 適切なリスクマネジメント
- 28 適時適切・透明性の高い情報開示
- 29 コンプライアンス・法令順守の徹底
- 30 情報セキュリティ(企業機密管理・個人情報の保護)の徹底
- 31 研究開発によるイノベーションの創出
- 32 知的財産力の強化・知的財産権の保護
- 33 取引先に対するCSR活動への協力依頼(サプライチェーン・マネジメント)
- 34 グループ・グローバル一体での企業活動
- 35 ステークホルダー(利害関係者)との積極的な対話

ガイドライン等からのマテリアリティ候補の抽出

Step 2 社内外の意見の把握とマテリアリティの検討(2020年度実施)

Step1で作成したショートリストから、ステークホルダーである消費者、サプライヤー、投資家及び三菱電機グループ従業員に対して、三菱電機グループにどのような社会課題解決の貢献を期待しているか、アンケートを実施しました。また、有識者へのヒアリングや有識者とのダイアログを通じてマテリアリティ特定に対するご意見をいただき、三菱電機グループに対する社内外の意見を把握しました。これらの結果を基に、社内ワーキンググループにて三菱電機グループが最優先で対応すべき課題の絞り込み等を行い、サステナビリティ専門部会及びサステナビリティ事業推進部会にてマテリアリティを検討しました。

各ステークホルダーへのアンケート



三菱電機グループのマテリアリティマトリックス

Step 3 マテリアリティの特定(2020年度実施)

■ サステナビリティ委員会での特定

このようなプロセスを経て抽出・検討した課題と具体的な取組項目、目標/取組指標(KPI)を執行役員等にて確認し、三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)としてサステナビリティ委員会にて特定しました。



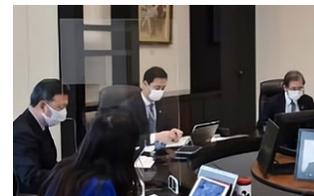
サステナビリティ委員会



社内ワーキンググループ



有識者へのヒアリング



経営層と有識者とのダイアログ

マテリアリティに関するマネジメント状況

2015年度に三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)、取組項目、目標/取組指標(KPI)を特定し、2016年度より継続的に実績の開示及び各目標/KPIの見直しも行っていきます。2021年度に三菱電機グループのマテリアリティの見直しにあわせて、2021年度の実績と目標/取組指標(KPI)の見直しを行いました。

これまでの実績はサステナビリティレポートのバックナンバーをご覧ください。

 [報告書ダウンロード \(サステナビリティ\)](#)

 [マテリアリティ \(重要課題\)](#)

2021年度の目標

マテリアリティ(重要課題)	取組項目	目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	範囲
事業を通じた社会課題解決	持続可能な地球環境の実現	新製品における「製品使用時のCO ₂ 排出量」の前モデル比改善率【2023年度末時点で1%以上】	三菱電機グループ全体(国内、海外)
		生産時CO ₂ 排出量【2023年度末時点で2016年度比9%以上削減】	
		生産時の再生可能エネルギーの利用率【2023年度末時点で2%以上】	
	[「サーキュラーエコノミー」]実現への貢献	再生プラスチックの使用率(成形用材料・包装材の調達量)【2023年度末時点で10%以上】	三菱電機グループ全体(国内、海外)
		廃プラスチックの有効利用率(国内、海外は調査のみ)【2023年度末時点で90%以上】	
		高リスク拠点の水使用量の売上高原単位【2023年度末時点で2019年度比4%以上削減】	
安心・安全・快適な社会の実現	統合ソリューションによる「ライフ」「インダストリー」「インフラ」「モビリティ」領域における社会課題の解決	SDGsへの貢献をはじめとした、事業を通じた社会課題解決に資する目標/取組指標の検討、取組の推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)
	[「品質第一」]の継続的な推進による製品・サービスの提供	共通の要素技術別設計指針の整備による開発・設計品質の向上	三菱電機グループ全体(国内)
		重要不具合の真因究明と再発防止策の全社展開【月1回】	
		変更点管理に関わる品質関連ガイドブックを社外サプライヤーへ展開	三菱電機グループ全体(国内、海外)
		品質eラーニングの継続的実施と教材拡充	
品質関連の各種研修と品質第一の重要性についての講話実施(品質風土の醸成)【国内年4回、海外年1回】			
持続的成長を支える経営基盤強化	国際的な規範に則った人権の尊重	継続的な人権啓発活動の推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)
		人権インパクト・アセスメントの実施による人権課題の特定、各拠点の取組状況の把握【対象部門への100%実施】	
		人権に関わる苦情・相談窓口の対応充実と適切な対応	
		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防止に関する講義実施【受講率100%】	
	あらゆる人の尊重	グループ従業員へのハラスメント防止教育の実施【受講率100%】	三菱電機グループ全体(国内、海外)
		三菱電機職場風土改革プログラムを始めとした職場環境改善に向けた取組と、働き方改革の活動方針「職場内コミュニケーションの深化と業務のスリム化と質的向上による業務の変革」に基づく活動の強化・継続推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)
すべての従業員がいきいきと働ける職場環境の実現	ストレスチェックを活用した職場環境調査と従業員意識サーベイによるハラスメントに関する実態調査等の実施(定量目標は三菱電機のみ) 【従業員エンゲージメントスコア*1:22年度までに70%以上】 【ワークライフバランススコア*2:22年度までに70%以上】 ※1 三菱電機で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合 ※2 従業員意識サーベイで仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	三菱電機グループ全体(国内、海外)	

マテリアリティ(重要課題)		取組項目	目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	範囲
持続的成長を支える経営基盤強化(続き)	あらゆる人の尊重(続き)	ダイバーシティの推進	地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)
			法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.3%以上】	三菱電機グループ全体(国内)
			新卒採用に占める女性比率の向上【2025年度までに過去5年平均(2016-2020年度)の1.2倍】	三菱電機
			女性管理職比率の向上【2025年度までに2020年度の2倍】	
			海外OJT研修制度、海外語学留学制度等への計画的派遣【80名以上/年】	
	労働安全衛生の確保と心身の健康の維持	安全管理活動や健康づくり活動の推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)	
		安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害度数率*の維持【0.52以下】 * 100万時間当たりの休業災害件数	三菱電機	
		働きやすい職場環境の実現に向けた、メンタルヘルス対策の積極的推進	三菱電機グループ全体(国内)	
		三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85.0%以上】		
	健全なチェック機能が働く企業経営	株主総会、経営戦略説明会・事業戦略説明会、決算説明会などの各種説明会、および個別ミーティングなど、国内外IR活動を通じた株主・投資家との対話の実施	三菱電機グループ全体(国内、海外)	
		取締役会での適時適切な報告・議論と、取締役会の実効性分析・評価の定期的な実施	三菱電機	
		取締役及び執行役に対する就任時の研修、及びその他のコンプライアンス教育や研修の適時適切な実施	三菱電機グループ全体(国内、海外)	
		三菱電機グループの業務の適正を確保するために内部監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告		
	コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の継続的实施 ・多様な手法を駆使したコンプライアンス教育の継続的実施	三菱電機グループ全体(国内、海外)
			コンプライアンスeラーニングの受講率100%維持【100%維持】	三菱電機
			公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進 ・独占禁止法違反防止施策の定着・徹底:実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施	三菱電機グループ全体(国内、海外)
			汚職防止(贈収賄防止)の徹底 ・贈賄防止施策の定着・徹底:贈賄防止教育の実施、規則・ガイドラインの定着に向けたモニタリングの実施	
	サステナビリティに貢献する調達	CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手完了【2021年9月末までに入手】	三菱電機グループ全体(国内、海外)	
		サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(強制労働、危険有害労働)の把握と是正に向けた活動の継続	三菱電機グループ全体(国内)	
		グリーン調達基準書とCSR調達ガイドラインを統合し、サステナビリティ調達ガイドラインを制定【2022年3月末】	三菱電機グループ全体(国内、海外)	
大切な情報を守る情報セキュリティ活動	情報漏えい事故防止【漏洩0件】	三菱電機グループ全体(国内、海外)		
	総合的なサイバーセキュリティー対策強化「1.技術的対策 2.文書管理の徹底 3.体制強化」			
サステナビリティを志向する企業風土づくり	社会課題解決に向けた中長期視点での取組推進	新設したサステナビリティ推進部を中心とした目標/取組指標の検討、取組の推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)	
	社会や人々の価値観の変化に対する感度と適応力の向上			
	透明性の高い情報開示に基づく、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションの推進			

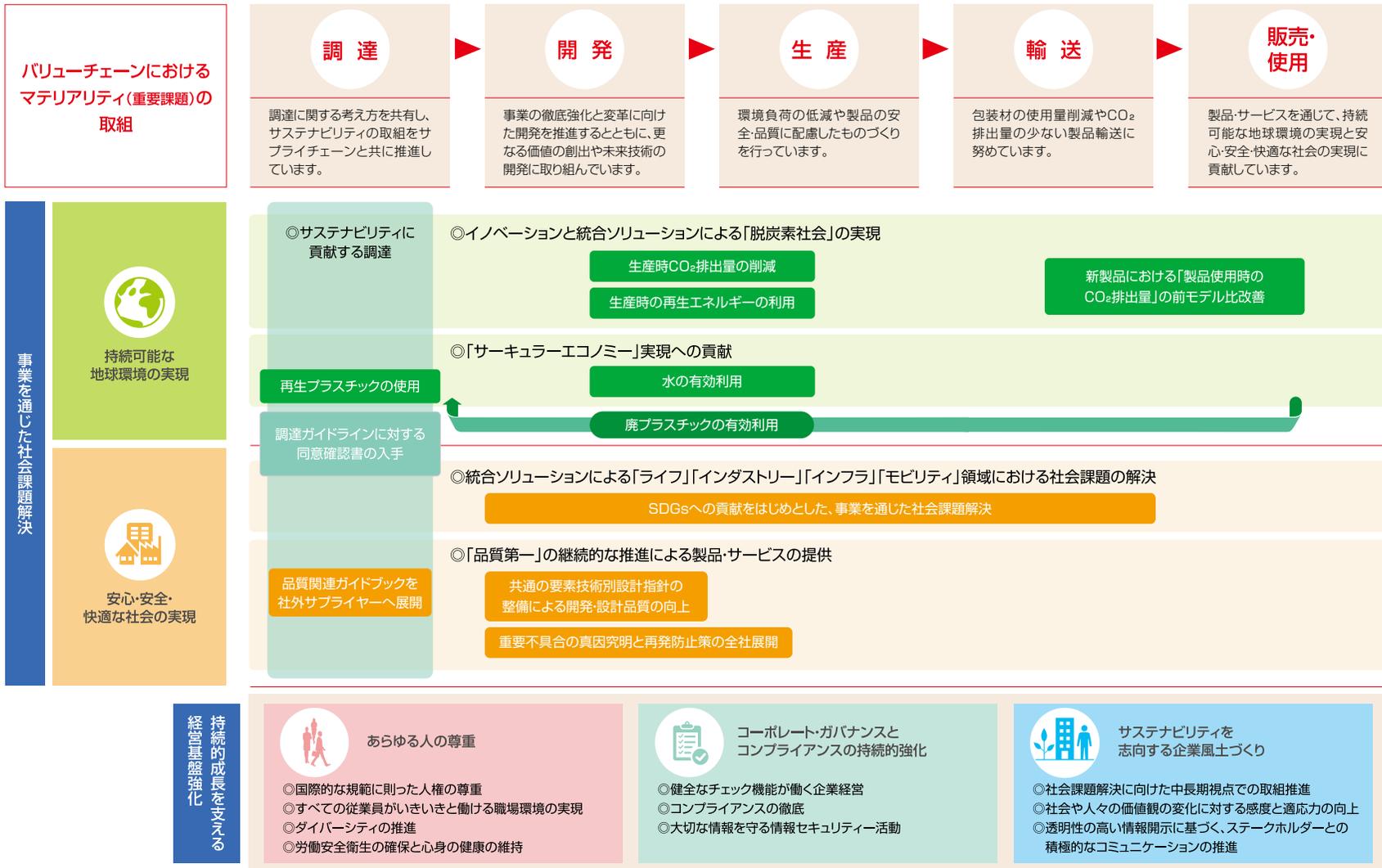
2020年度の実績

4つの重要課題	取組項目	目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標	実績	範囲	評価	
持続可能な社会の実現	「環境ビジョン2021」の実現	低炭素社会の実現への貢献	生産時のCO ₂ 排出量削減の推進【2020年度に147万トン以下】	116万トン	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
		製品使用時のCO ₂ 排出量削減の推進【2020年度に2000年度比で35%以上削減】	2000年度比で36%削減	○		
		循環型社会の形成への貢献	資源投入量の削減の推進【2020年度に2000年度比で40%以上削減】	2000年度比で43%削減		○
			廃棄物最終処分率の改善の推進 【内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に削減】	三菱電機と国内関係会社で0.02%、海外関係会社で0.2%		○
			水使用量の売上高原単位の向上【2020年度に2010年度比で10%以上改善】	2010年度で非で20%向上		○
	自然共生社会の実現への貢献	野外教室および里山保全活動の参加者数の増加【2020年度に累計51,000名以上】	累計48,872名	三菱電機グループ全体 (国内)	△	
		愛知目標に沿った事業所の生物多様性保全活動レベルの向上	各事業所にて積極的な取組を推進	三菱電機	○	
	製品・サービスを通じた貢献	SDGs「目標7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに」「目標13：気候変動に具体的な対策を」に貢献する製品・サービスの提供	製品・サービスを通じてSDGs「目標7：エネルギーをみんなにそしてクリーンに」「目標13：気候変動に具体的な対策を」に貢献し、Web等にて実績を開示	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○	
		製品使用時のCO ₂ 削減貢献量の維持【2000年度基準で7,000万トン以上】	2000年度基準で7,400万トン	○		
	安心・安全・快適性の提供	お客様の安全を第一とした製品づくり	リスクアセスメントによる安全性の追求【対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持】	対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
製品がお客様仕様を確実に満たしていることを確認する品質管理体制の強化			事業所の品質保証部門の役割を改めて整理し展開、強化中	△		
お客様の声を反映した製品・サービスの提供		お客様の声を品質に作り込むキーパーソンの育成【国内対象部門に対し100%育成】	2017年度:96%育成 →2018年度:97%育成 →2019年度:100%育成 →2020年度:100%維持	三菱電機グループ全体 (国内)	○	
		過去重要不具合の真因究明と対策の全社展開	・前年度の重要不具合の真因究明につき100%実施 ・共通課題の「金属腐食」「樹脂材料使用上の注意」等につき、技術的再発防止策を三菱電機グループ全体に展開	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○	
		過去重要不具合の全社での情報共有迅速化による対応力の強化	重要不具合に至る前に全社で情報共有し、迅速な対応を実施	○		
お客様を最優先とする品質マインド教育の継続的実施		品質eラーニングの受講率100%維持【100%維持】	社のeラーニング受講対象者の受講率100%維持 ・三菱電機・海外関係会社のeラーニングの受講社実績：52社	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○	
		品質マインドに関わる階層別集合研修と講話の実施(品質風土の醸成)	経験に応じた階層別研修の継続、全社品質保証推進責任者会議等での講話実施		○	
製品・サービスを通じた貢献		SDGs「目標11：住み続けられるまちづくりを」に貢献する製品・サービスの提供	製品・サービスを通じてSDGs「目標11：住み続けられるまちづくりを」に貢献し、Web等にて実績を開示	○		
人権の尊重と多様な人材の活躍		国際的な規範に則った人権の取組の推進	継続的な人権啓発活動の推進	「社内報めるこ」のCSR連載にて人権啓発の記事を掲載	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
			人権侵害に関する通報制度の充実化	三菱電機グループ「苦情対応窓口」を整理し、Webサイトにて社内外へ開示・周知		○
	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防止に関する講義実施		新入社員研修833名、新任管理職478名への人権啓発とハラスメント予防に関する講義の実施	○		
	全従業員へのハラスメント防止教育の実施【受講率100%】		2020年12月～2021年3月、全従業員へのハラスメント防止教育を実施(受講率：100%)	○		
	仕事と生活を両立していきいきと働ける職場環境の実現	働き方改革の目標「全ての従業員がいきいきと働ける職場の実現」に向け、20年度より新たに掲げた活動方針「職場内コミュニケーションの深化と、業務のスリム化と質的向上による業務の変革」の視点に基づく、取組の強化・継続推進	三菱電機グループ各社での「働き方改革」を推進。(職場内コミュニケーションの活性化、業務のスリム化・効率化、在宅勤務を始めとした柔軟な働き方を支援する制度の拡充と運営等)	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○	

4つの重要課題	取組項目	目標/取組指標 (KPI) []内は定量目標	実績	範囲	評価
人権の尊重と多様な人材の活躍(続き)	多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)における様々な人材採用・活用を通じたダイバーシティの推進	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○
		法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.2%以上】	・<2021年3月15日時点>三社連結*:2.36% ・国内関係会社各社での法定雇用率達成に向けた取組推進 ※三菱電機+三菱電機ライフサービス+メルコテンダーメイツ(特例子会社)	三菱電機グループ全体(国内)	○
		技術系新卒採用に占める女性比率の向上【2021年度目標20%以上】	2021年度(2020年10月および2021年4月):14.4%	三菱電機	△
		海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣(2020年度はコロナウイルス感染拡大のため中止)	新型コロナウイルス感染症のため中止		△
	労働安全衛生と心身の健康の確保	安全管理活動や健康づくり活動の推進	・三菱電機と同エリア内にある関係会社と連携した安全衛生管理活動の推進 ・三菱電機による関係会社(国内、海外)支援の実施	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○
		安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害発生率*の維持【0.58以下】 ※100万時間当たりの休業災害件数	・安全衛生教育(e-learning)の全従業員への展開 ・<2021年3月15日時点>労働災害発生率(休業):0.02	三菱電機	○
		三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85.0%以上】	適正体重維持者の割合:68.0%、運動習慣者の割合:27.4%、喫煙者割合:三菱電機21.6%、1日3回以上の歯の手入れ者の割合:27.0%、睡眠による休養が取れている者の割合:71.5%	三菱電機グループ全体(国内)	△
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	ステークホルダーとの積極的な対話	CSRをテーマにしたステークホルダーとの対話の年1回以上の実施【1回以上/年】	CSRをテーマにした有識者ヒアリングを3回実施、有識者と経営幹部とのCSRをテーマにしたダイアログを1回実施		○
		株主総会、経営戦略説明会や決算説明会などの各種説明会および個別ミーティングなど、国内外IR活動を通じたステークホルダーとの対話の実施	・株主総会の開催 ・機関投資家やアナリストを対象に、オンライン、テレフォンカンファレンス、Web配信を活用した経営戦略説明会・決算説明会・個別ミーティングなどを実施	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○
	健全なチェック機能が働く企業経営	取締役への適時適切な情報提供と、取締役会レビュー及びその分析・評価の実施	・事業の中長期的課題や事業戦略、経営基盤強化策などに加え、労務問題・不正アクセス等各事案の原因・再発防止策等につき報告、議論を実施 ・取締役会実効性評価の結果を踏まえた改善の積み重ねにより、従来以上に様々な切り口からの自由闊達な議論・意見交換が行われていると評価	三菱電機	○
		取締役及び執行役に対する就任時の研修、及びその他のコンプライアンス教育や研修の適時適切な実施	・取締役及び執行役に就任する前に、役割・責務や対応等に関する研修を実施 ・就任後のコンプライアンス教育や最新研修資料の提供等を実施		○
		三菱電機グループの業務の適正を確保するために内部監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告	国内外93拠点に対し内部監査を実施し監査委員会に報告	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の継続的実施 ・多様な手法を駆使したコンプライアンス教育の継続的実施	講習会、eラーニング、マニュアル配布等様々なツールを用いた教育を実施(2020年度に三菱電機 法務・コンプライアンス部が実施した講習会は113回、参加者は延べ8,134名)	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○
		コンプライアンスeラーニングの受講率100%維持【100%維持】	100%受講達成	三菱電機	○
		公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進 ・独占禁止法違反防止施策の定着・徹底:実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施	独占禁止法教育を実施(対面教育(オンライン含む)<48回、1,974名受講* 三菱電機単体の回数及び受講人数>、eラーニング<14,824名受講 ※三菱電機単体の受講人数>)		○
		汚職防止(贈収賄防止)の徹底 ・贈収賄防止施策の定着・徹底:贈収賄防止教育の実施、規則・ガイドラインの定着に向けたモニタリングの実施	贈収賄防止教育の実施(eラーニング<25,371名受講 ※三菱電機単体の受講人数>)	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○
	CSR調達(環境、品質、人権、コンプライアンス等)の推進	総合的なサイバーセキュリティ対策強化「1.技術的対策 2.文書管理の徹底 3.体制強化」	1.国内外のネットワークアクセス制御の強化、端末のセキュリティ対策や監視・認証基盤の強化を実施、2.文書保管状況の再点検と従業員教育を実施、3.20年4月に情報セキュリティ統括室を発足		○
CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手徹底【2021年9月末までに入手】		約650社に同意確認書への署名を依頼、550社から入手(2018年~2020年度累計で約2,800社から入手)	三菱電機グループ全体(国内、海外)	○	
サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握と是正に向けた活動の継続		新型コロナウイルス感染症拡大の影響で外国人の受入が停止したことにより活動を休止	三菱電機グループ全体(国内)	△	

バリューチェーンにおける取組

三菱電機グループは、身近な家電製品から国家規模のプロジェクトや人工衛星まで、多岐にわたる事業によって社会に影響を与えており、バリューチェーンも拡大しています。それらを認識し、マテリアリティ(重要課題)を中心に、バリューチェーン全体でサステナビリティの取組を推進しています。



イニシアティブ／外部評価

イニシアティブ

国連グローバル・コンパクトへの参加

2018年5月、三菱電機グループは、国際的な規範に基づいたサステナビリティ活動を推進するため、「国連グローバル・コンパクト」に署名しました。

「国連グローバル・コンパクト」とは、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取組です。三菱電機グループは社会に対して与える影響を認識しながら、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野10原則を遵守・実践し、国連機関や関連するイニシアティブとコミュニケーションを取り、活動の向上に努めます。

 [国連グローバル・コンパクト](#)

TCFDの提言への賛同を表明

三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言への賛同

を表明しており、TCFDの提言に従った取組の推進、および情報の開示を行っています。

 [気候関連財務情報開示タスクフォース \(TCFD\) の提言に基づく開示情報](#)

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

三菱電機は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会(東京2020大会)のオフィシャルパートナー(エレベーター・エスカレーター・ムービングウォーク)として、大会関連施設及び周辺インフラのバリアフリー化への貢献に取り組むとともに、オリンピック・パラリンピックムーブメントの推進活動や、日本代表選手団の応援などを通じ、東京2020大会の成功に向けて尽力しています。東京2020大会は新型コロナウイルス感染拡大の影響で2021年に延期されましたが、同年に創立100周年を迎える当社として、レガシーを次の世代に残せるよう、大会組織委員会、開催都市である東京都、自治体、政府、パートナー企業の皆様とともに引き続き活動を展開してまいります。

 [三菱電機東京2020サイト](#)



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

三菱電機はバスケットボール、テニス、バドミントンなどの企業スポーツ活動を通じ、スポーツ文化の輪を広げる活動を行っています。また、公益財団法人日本障がい者スポーツ協会及び一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟のオフィシャル契約として、障がい者スポーツの普及・啓発に寄与するとともに、「障がいのある方も、そうでない方も、あらゆる人がお互いを尊重し認め合う『共生社会』の実現への貢献」を目指して、活動を推進しています。

具体的には、東京2020パラリンピックに向けて障がい者スポーツをより多くの方に知っていただくためのイベント「三菱電機 Going Up キャンペーン」を2016年10月に開始し、2019年11月までに42都道府県・11万人に参加いただきました。その後、新型コロナウイルス感染拡大の影響で中断していましたが、残り5県(茨城県、滋賀県、鳥取県、奈良県、三重県)には地域にゆかりのあるアスリートが出演する映像コンテンツを制作・配布して2021年4月に終了しました。また、2017年11月には従業員一人ひとりの多様性への理解促進と人権を尊重した行動の実践を目指した意識啓発の施策「三菱電機 Going Up セミナー」を開講し、これまでの受講者は集合型のセミナー約2,200名、e-learning約38,000名になりました。

これらの活動を通じて学んだ、多様性の尊重、サポートが必要な方への配慮などをレガシーとして、今後も共生社会の実現に貢献します。

 [三菱電機 Going Up キャンペーンサイト](#)



経団連 企業行動憲章の改定

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

^{*1} 企業が高い倫理観と責任感を持って行動し、社会から信頼と共感を得るために制定された行動原則

^{**2} 狩猟社会、農耕社会、工業社会、情報社会に続く、人類社会発展の歴史における5番目の新しい社会

そのほかの参画している主なイニシアティブ

- 一般社団法人日本経済団体連合会
- 公益社団法人経済同友会
- 日本商工会議所
- 一般社団法人電子情報技術産業協会
- 一般社団法人日本電機工業会
- 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会
- 一般社団法人日本機械工業連合会
- 一般社団法人産業競争力懇談会
- 一般財団法人日本規格協会
- 一般社団法人日本知的財産協会
- 公益社団法人発明協会



外部からの評価

CDP

三菱電機は、CDPから「気候変動」「ウォーター」の2分野において最高評価の「Aリスト企業」に選定されました。「ウォーター」の分野においては5年連続での選定です。その他、「サプライヤーエンゲージメントリーダー」にも選定されており、三菱電機グループが関連するすべての分野で最高評価を獲得しています。

 CDPから「気候変動」「ウォーター」2分野で最高評価を獲得

 CDPサプライヤーエンゲージメント評価で最高評価の「リーダー・ボード」に選定



SBT

2030年に向けた三菱電機グループの温室効果ガス削減目標が、「パリ協定」における「地球の気温上昇を産業革命前の気温と比べて2℃未満に維持する」ための科学的な根拠に基づいた目標であると承認され、SBT (Science Based Targets) イニシアティブの認定を取得しました。



 三菱電機グループの温室効果ガス削減目標がSBTイニシアティブの認定を取得

EcoVadis

国際的な評価機関であるEcoVadis社のサステナビリティ評価において、「環境」と「持続的な資材調達」分野において高い評価を受け、調査対象全体の上位25%内にあたる企業として「シルバー」を獲得しました。



FTSE各種インデックス

FTSE (英国) は世界的な投資インデックスの開発と金融データ提供を行う企業です。三菱電機はFTSE4Good Index Series (フツィーフォーグッド・インデックス・シリーズ) の構成銘柄に、採用されています。

また、三菱電機はFTSE Blossom Japan Index (フツィーフロッサム・ジャパン・インデックス) の構成銘柄として採用されています。同インデックスは年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) の運用対象としても選定されています。



MSCI各種インデックス

MSCI (米国) は世界の銘柄に対して様々な指数を算出・公表しています。

三菱電機は日本の銘柄の中でESG (環境・社会・ガバナンス) 格付けにより構成したMSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数と、日本の中で性別多様性に優れた企業を選別して構成したMSCI日本株女性活躍指数 (WIN) に採用されています。同2つのインデックスはGPIFの運用対象としても選定されています。

※ MSCI指数への三菱電機株式会社の組み入れ、および本項におけるMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名称の使用は、MSCIまたは関連会社による三菱電機株式会社への後援、推奨、広告宣伝ではありません。
MSCI指数は、MSCIの独占的財産です。MSCIおよびMSCI指数の名称およびロゴは、MSCIまたはその関連会社の商標もしくはサービスマークです。

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2020 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

S&P / JPXカーボン・エフィシエント指数

三菱電機は、炭素効率性に優れた企業を対象とするS&P / JPXカーボン・エフィシエント指数に採用されています。同指数は環境評価機関であるTrucostによる炭素排出量データをもとに、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスに構築されGPIFの運用対象としても選定されています。



えるぼし

三菱電機は、女性の活躍推進に関する取組を推進する優良企業として、厚生労働大臣認定「えるぼし (2段階)」を取得しています。



ホワイト500

三菱電機は、健康経営に資する各種活動が評価され、経済産業省と日本健康会議により「健康経営優良法人2021 (大規模法人部門 (ホワイト500))」として認定されました。



ステークホルダーとのコミュニケーション

コミュニケーション状況

事業活動を行う上で、ステークホルダーとの強い信頼関係は必要不可欠です。ステークホルダーに三菱電機グループをご理解いただくとともに、期待や要請・ご意見を伺う多様な機会を設けています。

主なステークホルダー	責任と課題	主な窓口となる部門	主なコミュニケーションの機会
顧客 個人、法人のお客様	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様満足度の向上 ・商品の安全性、品質の確保 ・お客様への対応、サポート 	<ul style="list-style-type: none"> ・営業部門 ・品質部門 	問い合わせ窓口(家電:お客さま相談センター、ビルシステム:情報センター等)、営業活動、ウェブサイト、ショールーム、イベント、展示会、お客様アンケート、メディア・CM
従業員 三菱電機グループにかかわる労働者全般	<ul style="list-style-type: none"> ・労働安全衛生の確保 ・人権の尊重 ・人材育成 ・多様性の尊重 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事部門 ・サステナビリティ推進部門 	ホットライン、イントラネット、社内報、各種研修、経営層と従業員のミーティング、従業員意識調査
政府・自治体・業界団体 三菱電機グループの事業活動にかかわる政府機関、自治体、業界団体	<ul style="list-style-type: none"> ・法令遵守 ・規制への対応 ・政策への提言 	<ul style="list-style-type: none"> ・渉外部門 	各種審議会・委員会への参画、業界団体・経済団体の活動への参画
NGO・NPO 三菱電機グループの社会・環境面にかかわるNPO/NGO、市民団体等	<ul style="list-style-type: none"> ・地域社会への貢献を通じた助成とパートナーシップ ・社会・環境面の対話 	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ推進部門 	社会貢献活動(基金、財団、ボランティア活動)、社会・環境面の対話
取引先 原料・部品の調達先であるビジネスパートナー	<ul style="list-style-type: none"> ・公正な取引の徹底 ・サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・資材部門 	サステナビリティに関する調達説明、BCPセミナー、公正な取引先選定評価結果による打合せ
地域社会 事業所周辺地域	<ul style="list-style-type: none"> ・社会貢献活動の4つの活動分野(社会福祉、科学技術、地球環境保全、文化芸術・スポーツ)への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ推進部門 	本業での貢献、社会貢献活動(基金、海外財団、ボランティア活動)、大学への助成、工場見学、工場開放イベント
株主 三菱電機グループの株式を直接・間接に保有する株主・投資機関、投資家等	<ul style="list-style-type: none"> ・企業価値の向上 ・適正な利益還元 ・情報開示 ・ESG投資への対応 	<ul style="list-style-type: none"> ・IR部門 	決算説明会(年4回)、株主総会(年1回)、IRイベント/個別ミーティング、ウェブサイト(IR資料室)、取材対応、株主通信
その他 学術機関や研究機関	<ul style="list-style-type: none"> ・イノベーション創出への協働 ・共同研究 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究開発部門 	産学連携研究、ステークホルダーダイアログ(年1回)
将来世代	<ul style="list-style-type: none"> ・教育機会の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティ推進部門 ・海外財団 	問い合わせ窓口、社会貢献プログラム、工場見学、財団を通じた助成、イベント

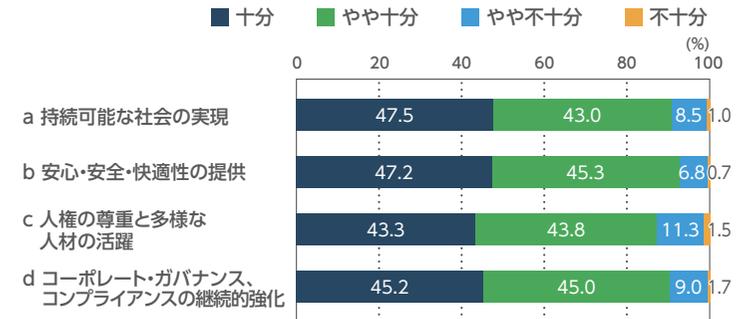
読者アンケート結果

サステナビリティレポートに関するアンケートの実施

三菱電機グループのサステナビリティの取組及び「サステナビリティレポート2020」に対して、国内のステークホルダーの皆様を対象に、アンケート調査を行い、計600名の方からご回答いただきました。

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

CSRの重要課題(マテリアリティ)の評価



CSRの重要課題(マテリアリティ)に対する取組へのコメント

	<p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量への意識が高く、行動の実績もある(女性35歳) ・目標が具体的でわかりやすい(女性35歳) ・もっと目標は高く設定してほしい(男性55歳)
	<p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・お客様への取組の第一歩は従業員教育からという姿勢も良いと思う(女性68歳) ・安全のための実際の商品への取組がわかるのが良い(男性47歳) ・顧客最優先への企業姿勢が明確に示されている(男性63歳) ・品質管理上の不適切行為「製品の出荷検査誤り」など重要不具合への再発防止策が適切に取られているのかがどうか不透明(男性65歳)
	<p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きやすい環境づくりに配慮している点が数値からも読み取れた(女性33歳) ・過去の汚点をしっかりと認識し、SGDsの達成のための課題とも結びつけ、改善に向けて取り組む姿勢が感じられた(男性36歳) ・人材をどのように活用させるかに注視しながら、その活用方法に具体性が欠けるところがある。抽象的な表現になっているので、さらに具体例がほしい(男性66歳) ・コロナ禍で今迄とは違う形態も受け入れないと企業として生き残れないと思う(男性49歳)
	<p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの継続的強化に対する意気込みが感じられた(男性42歳) ・実績の数字を見て取組が真剣にされていることがわかり、良いと思う(男性33歳) ・記載されている内容は非常に良いが如何に具現化するかが重要(男性86歳) ・対外的にはもちろん対内的にもクリーンでいてほしい。取組の具体的な例があればもっとよかった(女性61歳)

アンケートの概要と一部の結果

【アンケート実施時期】 2020年12月

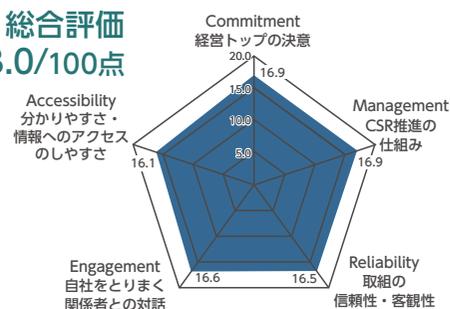
【アンケート対象者】 日本一般男女・15歳以上 600名(サステナビリティへの関心が高い方々)

【主な質問項目】

- 経営のトップがCSRの取組を本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体でCSRを推進することができる仕組みをもっているか
- 企業の取組が本当に進んでいるか
- 自社を取り巻く関係者の人々と対話を行っているか
- 分かりやすさ、情報へのアクセスのしやすさへの配慮がされているか
- レポートの中で特に印象に残った(好意を持った、興味をもった、評価できると感じた)ものはなにか
- CSRの重要課題に対して三菱電機グループの取組が十分かどうか

総合評価

総合評価
83.0/100点



有識者ヒアリングの実施

三菱電機グループは、各界でご活躍され、深い知見をお持ちの有識者の方々に、三菱電機グループのサステナビリティの取組について最新の潮流を踏まえてご意見を頂きました。持続可能な開発目標(SDGs)やESG(環境・社会・ガバナンス)投資などの国内外の動向を踏まえ、主に「三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)」、「三菱電機グループに期待すること」について、「三菱電機グループ サステナビリティレポート2020」を読んでご意見を頂きました。また、三菱電機グループのマテリアリティ特定に向けてのアンケートにもご協力いただきました。ここでは、それらの一部を報告します。

三菱電機グループに対する期待

下田屋 毅氏

Sustainavision Ltd. 代表取締役

【専門分野】

サステナビリティ、ビジネスと人権、サプライチェーンマネジメント

【頂いたご意見】

- 新型コロナウイルス感染症による影響は、国内外の工場の非正規従業員等、弱い立場にいる労働者などにしわ寄せがいつている可能性がある。貴社にはグループ会社や取引先を含め、発注済みの契約をキャンセルすることなく、サプライチェーン上の弱い立場にいる労働者にも配慮することを期待する。
- サステナビリティに配慮した調達基準等を徹底するためには、基準を満たす企業と取引をするという姿勢を明確に示す必要がある。新規の企業には契約条件の中に調達基準等を満たすことを入れ、既存の取引相手とはサプライチェーン全体での価値創出に向けて、基準の理解を進めるとともに不適合な事由があれば、共に取り組んで改善をしていくことが望ましい。
- 人権とは人を大切にすることを徹底すること。企業内の人権対応としては、従業員に自社で働きたいと思ってもらうためにも、会社が従業員を大切に考え、それを社長からはもちろん、管理職全員からもその大切にしている思いを伝えることが重要である。また、そのような取組を行うことは、従業員のモチベーションやロイヤリティを高めるとともに、優秀な人材の獲得にもつながると考える。



吉高 まり氏

三菱UFJリサーチ&コンサルティング 経営企画部 副部長
プリンシパル・サステナビリティ・ストラテジスト

【専門分野】

環境金融、気候変動、炭素クレジット、ESG投資・金融、SDGs、サステナブルファイナンス

【頂いたご意見】

- 投資家は、企業ヘリスクマネジメントとサステナビリティを考慮した成長戦略の構築を強く求めている。
- 「人権」はグローバルな視点から重大なリスク要素と認識している。日本は少子高齢化が進んでいることから、よい人材を獲得するための人材戦略の視点からも非常に注目している。
- 従来から環境は非常に重要と認識しており、近年はサイバーセキュリティやサプライチェーンマネジメントの重要度が上がっている。
- ガバナンスの観点では、役員の評価にESG面を考慮することに期待している。
- 企業活動を通じたステークホルダーへの貢献を重視するステークホルダー資本主義が広がりつつある中、長期視点での企業価値向上の施策について、ステークホルダーと対話し理解いただくためにも、実績だけでなく、将来に向けた企業の在り方を発信することが重要である。それを踏まえ、貴社の素晴らしい技術や施策についてスピード感を持って発信することを期待する。



ウォン・ライヨン博士

First Penguin
Founder & Chief
ファーストペンギン創業者

【専門分野】

アジアにおけるサステナビリティ、ステークホルダーエンゲージメント、若者・女性のエンパワーメント(マレーシアを拠点に活動)

【頂いたご意見】

- 貴社が100周年を迎え、予測困難な次の100年に向けた活動を進めるにあたって、バックキャストの手法でマテリアリティ(重要課題)を検討する事が重要と考える。
- SDGsの目標9「産業と技術革新の基盤をつくろう」および目標13「気候変動に具体的な対策を」への貢献に期待する。脱炭素社会の実現に対しての解決策は見つかっておらず、高い技術力を持つ貴社が技術革新を起こすことに期待する。
- SDGsの目標12「つくる責任 つかう責任」への貢献に期待する。サーキュラーエコノミーの視点から、設計から廃棄までの製品ライフサイクルを考慮して原材料を少なくするなどの取組に期待する。



有識者とのダイアログ開催

三菱電機グループでは、さまざまなステークホルダーの視点からサステナビリティの取組についてのご意見をいただき、今後の活動に反映していくため、有識者とのダイアログを実施しています。2021年3月に、5回目のダイアログを開催し、3名の有識者からサステナビリティに関する最新の動向や三菱電機グループへの期待について、幅広くお話を伺いました。

また、創業100周年を機に改定した企業理念体系やグループの環境変化を踏まえ、マテリアリティ(重要課題)の見直しを行いました。今回のダイアログでは、マテリアリティ特定に向けてご意見もいただきました。

※ 新型コロナウイルスの感染症対策のため、オンラインで開催しました。



左から、立教大学 21世紀社会デザイン研究科特任教授／不二製油グループ本社株式会社 CEO補佐 (ESG・市場価値創造担当) 河口 真理子氏、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン 代表理事 有馬 利男氏、株式会社日本政策投資銀行 執行役員 産業調査本部副本部長兼経営企画部サステナビリティ経営室長 竹ヶ原 啓介氏 (2021年3月開催当時)

有識者からの主なご意見・提言

サステナビリティに取り組む意義を、社内に明確に発信することが重要

マテリアリティの見直しのプロセスでは、国内外のグループ従業員だけでなく、消費者、サプライヤー、投資家など幅広いステークホルダーへのアンケートを実施されており、多様な意見に正面から向き合う姿勢を感じられます。

一方、マテリアリティは、特定後に社内に浸透させていくことが重要です。メーカーはかつてTQC(総合的品質管理)を徹底していましたが、同じように現在はサステナビリティの価値観をしっかりと社内に徹底する必要があります。社長フォーラムのような従業員との直接対話の場を生かし、「何のためにサステナビリティに取り組むのか」明確に発信していただきたいと思います。トップの意思を伝えることが従業員のモチベーション向上には欠かせません。

ものづくり企業として歩んできた貴社が「統合ソリューションの提供」を新たな経営戦略の中で掲げるように、モノからコトへという社会の変化は今後も続くものと考えられます。この転換期以降も企業を継続するためには、組織や人のあり方を見直し、適応していかなければなりません。

また、新型コロナウイルスをめぐる経験を通して、人々は「今までの常識が変わること」を恐れない傾向にあると思われるので、貴社にはこれまでの常識にとらわれず、社会課題の解決に向けて取り組むことを期待します。



グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン
代表理事
有馬 利男氏

社会課題と「人」の関係性を整理し、貴社らしいマテリアリティの取組に期待

マテリアリティの見直しは、きちんとしたプロセスで実施されていますが、それに加えて長期的視野で社会のあるべき姿を考え、それに対しどのように自社の強みを生かして貢献していくかを明確にしなければなりません。

これまでの石油・石炭といった「炭素」を活用する社会から、「脱炭素」社会へと大きく変わりつつあります。「モノが売れない時代だからコトを売る」のではなく、「持続可能な未来には脱炭素化が不可欠だからこそ、コトづくりへの転換を図る」という強い意思を、社内にも発信していくことが重要です。社会課題の解決には、これまでの企業活動が環境・社会にマイナスの影響を及ぼしてきた側面もあるという事実をスタート地点として、常に「人」との関係性を考えることが重要です。貴社が重視するライフ、インダストリー、インフラ、モビリティという4つの領域と人との関係性を踏まえ、事業にかかわるすべての人を幸せにする会社を目指していただきたいと考えます。

労務問題に対しては、制度面で必要な対策はとられていますが、風土の変革が必要であり、風土は短期で変わるものではありません。経営層と従業員の間では意識の差も出やすいので、しっかり施策に落とし込んでいただきたいと思います。例えば、社会に貢献したいと考えている若手の従業員に、社会課題の解決を目指すという会社方針がしっかりと伝わるよう、経営層の考えを直接従業員に伝えるなどの思い切った風土改革を進められることを期待します。



立教大学 21世紀社会
デザイン研究科特任教授、
不二製油グループ本社
株式会社CEO補佐
(ESG・市場価値創造担当)
河口 真理子氏

社会課題の解決に向けて、ソリューション提供という新たな挑戦に期待

様々な環境変化を乗り越え、100年にわたり事業を継続されてきたことは、それ自身が素晴らしいことです。投資家が次に求めることは、この先の100年も貴社が持続的に発展していくことです。社会が直面する課題を認識し、その解決と企業成長を同期させた価値創造シナリオを示すことに期待します。

貴社は多彩な事業を持つだけにシンプルで明快なシナリオが描きにくいと感じていましたが、ソリューションを提供するというビジネスモデルによって、様々な事業分野を見事に一気通貫で結んでいるところは高く評価しています。数多くの優れた製品・サービスを持つ貴社だからこそ、それを基盤に価値あるソリューションを提供できるのだと思います。

マテリアリティの見直しについては、4つの領域とのつながりを大切に、ソリューション提供という成長戦略を組み合わせることで貴社らしさが出ると考えます。特に環境分野において多くの企業が抱える「脱炭素」という課題に対し、貴社がこれまで培ってきた製品・ソリューションを生かして、産業界全体の脱炭素化に貢献するというのが貴社ならではのメッセージになります。

どのような変化を起こそうと意図しているのか、価値創出のゴールを明らかにすることが、顧客や社会へのソリューション提供にもつながります。

また、人的資本の評価は難しいものですが、従業員のエンゲージメント向上に向けて、働きがいやワークライフバランスに取組指標(KPI)を定めて取り組まれるのは先進的です。リスクが高いという結果が出た対象に対して具体的な対策を取り、社内外に示していくことを期待します。



株式会社日本政策投資銀行
執行役員 産業調査本部
副本部長兼経営企画部
サステナビリティ経営室長
竹ヶ原 啓介氏

ダイアログを受けて

三菱電機グループは創業100周年を機に企業理念体系を改定しました。また、経営戦略としてもソリューションの提供を通じて社会課題の解決を目指すことを表明しています。今般、その実行に向けてマテリアリティ(重要課題)を見直しますので、三菱電機グループらしく社会課題解決に取り組んでいきたいと考えます。

今回いただいたご指摘をしっかりと受け止め、特に経営側の考えを従業員へ丁寧に説明することの重要性については、従業員が自分事として社会課題の解決に向けた業務に取り組めるよう、しっかりとコミュニケーションも行っていきたいと考えます。こうした取組を通じて、サステナビリティを志向する企業風土を醸成し、ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域での統合ソリューションを提供することを通じた社会課題の解決に向けた価値創出を追求していきます。本日は誠にありがとうございました。



三菱電機株式会社
代表執行役、専務執行役
永澤 淳

社内浸透策

サステナビリティの社内浸透の取組として、以下の施策を実施しています。

役員層へのサステナビリティ講演会の開催

役員やサステナビリティ委員会(旧CSR委員会)の委員等に対して、サステナビリティに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者からお話を頂く講演会を開催しています。役員層にとってもサステナビリティについての重要性を再確認する機会となっています。



CSR講演会①



CSR講演会②

三菱電機グループ総務部長会議でのサステナビリティの情報共有

三菱電機グループでは年に2回、国内関係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。近年ではサステナビリティの重要性を鑑み、三菱電機グループに共通するサステナビリティの方針や良好事例等について情報を共有しているだけでなく、個々の会社にとってのサステナビリティについて考える機会としています。今後もグループ全体でのサステナビリティのレベルアップに取り組んでいきます。



国内関係会社総務部長会議

新入社員へのサステナビリティ研修の実施

毎年三菱電機の新入社員に対するサステナビリティの研修を実施しています。企業経営の基本であるサステナビリティへの理解を深め、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。新入社員たちは、従業員一人ひとりが日々の業務の中でサステナビリティを実践していくことが必要だということを学んでいます。



新入社員への研修(2018年)



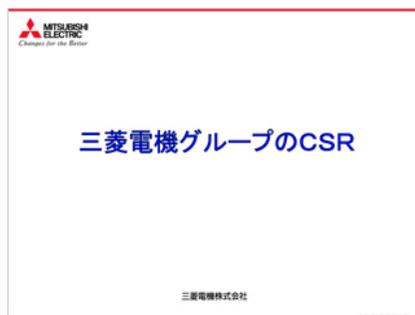
サステナビリティ担当者研修の実施

2016年度以降、三菱電機の各事業所のサステナビリティ担当者と国内関係会社のサステナビリティ担当者を対象に研修を実施しています。サステナビリティの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのサステナビリティの取組の理解やグループディスカッションを通じて、日々の業務の中での担当者としての具体的な役割について学習しています。

また、三菱電機や国内外関係会社の従業員がサステナビリティについて学習できるよう、eラーニングの教材を展開しています。



サステナビリティ担当者研修



サステナビリティ(CSR) eラーニング

社内報を通じたサステナビリティの理解促進

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



社内報を通じたサステナビリティの理解促進

社長フォーラム

三菱電機では、「社長フォーラム」と称した社長と従業員の対話集会を各エリアで開催しています。社長自ら、会社の方針などを従業員に直接伝えるとともに、各事業所での活動推進における課題やコーポレートに対する意見、要望など、現場の声を広く吸い上げることで、より実効性のある施策展開に結びつけていきます。

また、2021年4月には、従業員と社長が直接メールで対話を行う「社長の部屋」を開設しました。これらの施策を通じて、従業員一人ひとりの思いや考えを把握すると共に、社長の考えや思いを伝えていきます。

海外関係会社でのサステナビリティの検討

三菱電機グループの海外関係会社でも、サステナビリティを推進するための委員会を運営するなど、それぞれの地域に則した活動を行っています。

2019年度は、三菱電機グループ共通のサステナビリティの考え方を浸透させるため、アジア地域の関係会社スタッフ向け研修や、海外の経営幹部向け研修の中でサステナビリティの浸透を図りました。また、各地域の担当者とサステナビリティの課題や三菱電機グループ共通のサステナビリティの考え方について意見を交わしました。今後も三菱電機グループ全体のサステナビリティ向上のための取組として、実施してまいります。



海外担当者との意見交換

環境ビジョン

「環境ビジョン2050」

昨今、地球規模の環境課題の解決に向け、更に長期的な取組を継続していくことが企業に求められています。三菱電機グループの長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」は、三菱電機グループが環境貢献を重要な経営課題と位置付け、環境課題の解決に率先して取り組むことを定めたものです。2050年に向けたあるべき姿を明確にし、「環境宣言」「3つの環境行動指針」「重点取組」を示しています。

環境ビジョン2050

環境宣言

大気、大地、水を守り、心と技術で未来へつなぐ



三菱電機グループは、環境問題につながる様々な要因の解決にむけて、一人ひとりの想いをつないで、新しい価値の創出に挑戦し、持続可能な未来をつくります。

3つの環境行動指針

1

多岐にわたる事業を通じて
環境課題を解決する

2

次世代に向けて
イノベーションに挑戦する

3

新しい価値観、ライフスタイル
を発信、共有する

重点取組み

気候変動対策
資源循環
自然共生

長期的活動
イノベーション
人材育成

ニーズの把握
新しい価値の共創、発信
地域共生

1 多岐にわたる事業を通じて環境課題を解決する

三菱電機グループは、多岐にわたる事業を通じて、バリューチェーン全体で、気候変動、資源循環、自然共生をはじめ、様々な環境課題の解決に立ち向かいます。

重点取組

気候変動対策

- 優れた省エネルギー製品・システム・サービスや再生可能エネルギー事業の推進、普及に努め、ステークホルダーの皆様とともにグローバルに温室効果ガスの削減に貢献します。
- 脱炭素に向けた国際的な流れを尊重し、設計・開発から原材料の調達、製造、販売、流通、使用、廃棄に至るまで、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出の削減を推進し、2050年の排出量実質ゼロを目指します。
- 地球環境の変化を監視し、自然災害のリスク最小化に貢献するソリューションを提供します。

資源循環

- 製品の小型化や軽量化を進め、再生材料の使用やリサイクル性を考慮した製品・システムを提供します。
- バリューチェーン全体で資源のムダをなくし、資源の有効利用の最大化に取り組めます。
- 安全でキレイな水の供給と、海や川を汚さない水処理をグローバルに拡大します。
- 各地域の水環境に配慮し、水の有効利用を推進します。
- 製品・システムのリユース、リペアなどの資源循環ビジネスをグローバルに推進し、廃棄物を削減します。
- ものづくりで発生するプラスチックなどの排出物を、100%有効利用することを目指します。

自然共生

- グループ全体で、山・川・海の保全、事業所の生物多様性保全の活動を実施し、次世代に引継ぐ地域の環境、人づくりを推進します。
- 自然環境に影響を与えるおそれのある物質の管理、抑制、代替化及び適正処理に努めます。

2 次世代に向けてイノベーションに挑戦する

三菱電機グループは、困難な課題に対してグループ内外の力を結集し、全従業員が情熱を持って、次世代に向けてイノベーションに挑戦し続けます。

重点取組

長期的活動

1. 3年ごとに策定する環境計画に将来像を見通した上での具体的な指標と活動項目を設定します。
2. 国際的合意、海外の事情、経営状況などおおむね5年ごとに長期目標の妥当性を検証します。

イノベーション

1. グループの技術資産、技術シナジー、事業シナジーに加え、他企業や研究機関などとの連携により、環境課題の解決に貢献する革新的な技術・ソリューションを創出します。
2. 革新的な技術・ソリューションを積極的に導入し、次世代のものづくりを牽引します。

人材育成

1. 従業員が、生活者として、自然と調和する新しいライフスタイルに率先して取り組む社内風土を醸成します。
2. 高い専門性を持ち、多様な価値観を受入れ、環境課題に積極的に取り組む人材を継続的に育成します。

3 新しい価値観、ライフスタイルを発信、共有する

ステークホルダーの皆様と、広く、積極的な対話・連携・共創を進め、自然と調和する新しい価値観、ライフスタイルを提案していきます。

重点取組

ニーズの把握

1. 営業活動や、展示会、イベント等を通じ、お客様の環境に関するニーズと期待の把握に努めます。
2. ステークホルダーの皆様との対話を通じ、環境目標や施策の妥当性を検証し、より効果的な環境活動を推進します。

新しい価値観の共創、発信

1. 製品・システム・サービスの使用を通して、環境に貢献する喜びを感じていただける新しいライフスタイルを提案します。

地域共生

1. 地域の方々や、行政などとの対話により、里山保全活動や、事業所の生物多様性保全活動など、地域の良好な環境づくりに貢献します。

持続可能な未来に向けて、価値創出を推進する4つの領域



「環境ビジョン2021」(2020年度に終了)

三菱電機は、2007年に、創立100周年の年である2021年を目標年とする、三菱電機グループの環境経営における長期ビジョン「環境ビジョン2021」を策定し、幅広い事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献してきました。

本ビジョンは2020年度末をもって終了しました。CO₂排出量については、生産時は56%削減^{※1}、製品使用時は37%削減^{※1}まで向上し、資源投入量の削減やゼロエミッションを目指した廃棄物の徹底的な削減の取組もグループ全体に浸透するなど、目標を達成することができました。

2021年度からは新たな長期ビジョン「環境ビジョン2050」を掲げて、環境への取組の更なる強化に取り組んでいきます。

^{※1} 生産時のCO₂削減量の基準年は、国内単独は1990年度、国内関係会社は2000年度、海外関係会社は2005年度。製品使用時のCO₂削減量の基準年は2000年。

低炭素社会を実現するために

- 製品使用時におけるCO₂排出量の30%削減(2000年度比)を目指し、省エネ製品の技術革新と普及に取り組みます。
- 持続的成長を前提として、三菱電機グループ全体で製品生産時におけるCO₂排出総量の30%削減を目指します。
- 太陽光や原子力などCO₂を排出しない発電事業へ製品・システムを供給することにより、発電時のCO₂排出量を削減して低炭素社会の実現に貢献します。

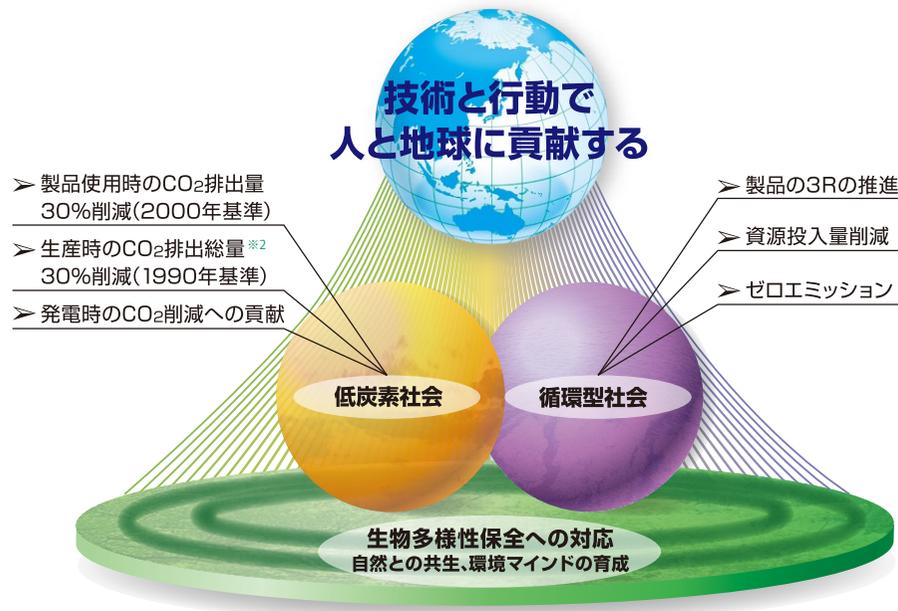
循環型社会を形成するために

- 廃棄物の排出そのものを減らす「リデュース」、資源を再利用する「リユース」、そして、使用が済んだ資源を再生して再利用する「リサイクル」を推進して、持続可能な資源循環を実現します。
- 生産工程から排出する廃棄物のゼロエミッションを目指します。

生物多様性の保全に努め、自然と共生し、環境マインドを持った人材を育成します

- 事業活動の中で生物多様性の保全に努めます。
- 自然観察や保護活動の実体験を通じて自然共生の意義を学び、自主的に行動する人を育てます。
- 失われた森林環境の回復を目指した自然保護活動を進めます。

環境ビジョン2021

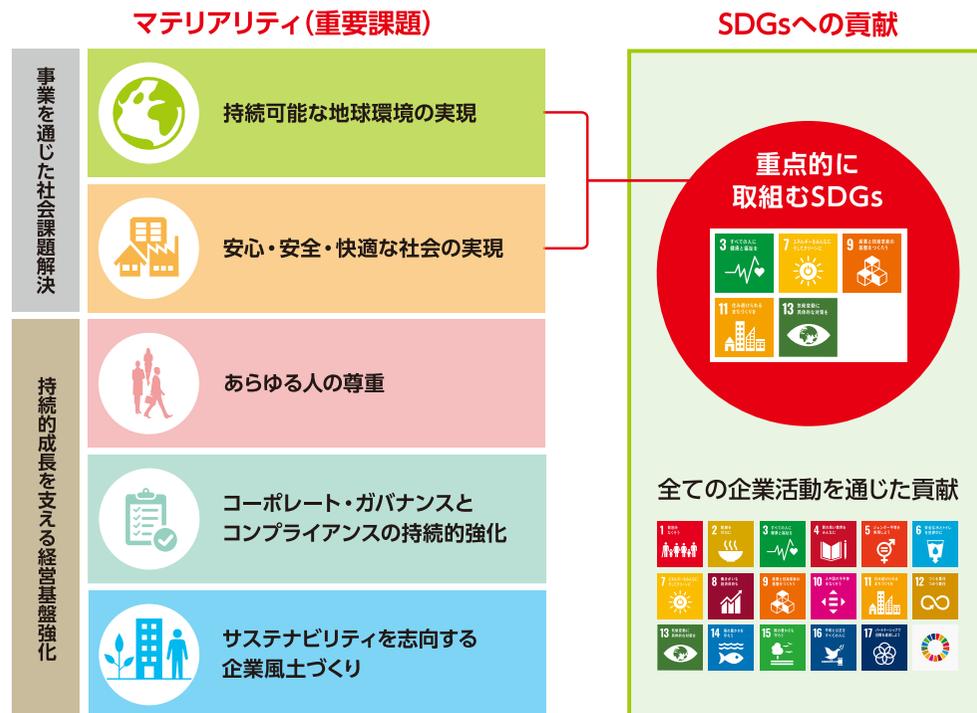


^{※2} 単独：1990年、国内関係会社：2000年、海外関係会社：2005年

気候変動に関する戦略

三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは、活力とゆとりある社会の実現に向け、サステナビリティへの取組において特に優先する事項を「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面で整理し、マテリアリティ(重要課題)として設定しています。2021年度から、新しく設定しなおした5項目に取り組んでおり、その一つである「持続可能な地球環境の実現」では、気候変動への対応を最優先課題とし、2050年にバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の「実質ゼロ」を目指しています。



三菱電機グループのマテリアリティとSDGsへの貢献

「脱炭素社会」実現に向けた取組

三菱電機グループは、2050年のバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量の「実質ゼロ」を目指します。その実現に向けて、温室効果ガス排出量削減を「①電力CO₂排出係数低減への貢献拡大」「②製品からの排出抑制」「③生産時の排出抑制」「④パワーデバイスの高効率化と市場での普及拡大等」を取組の軸として進めます。

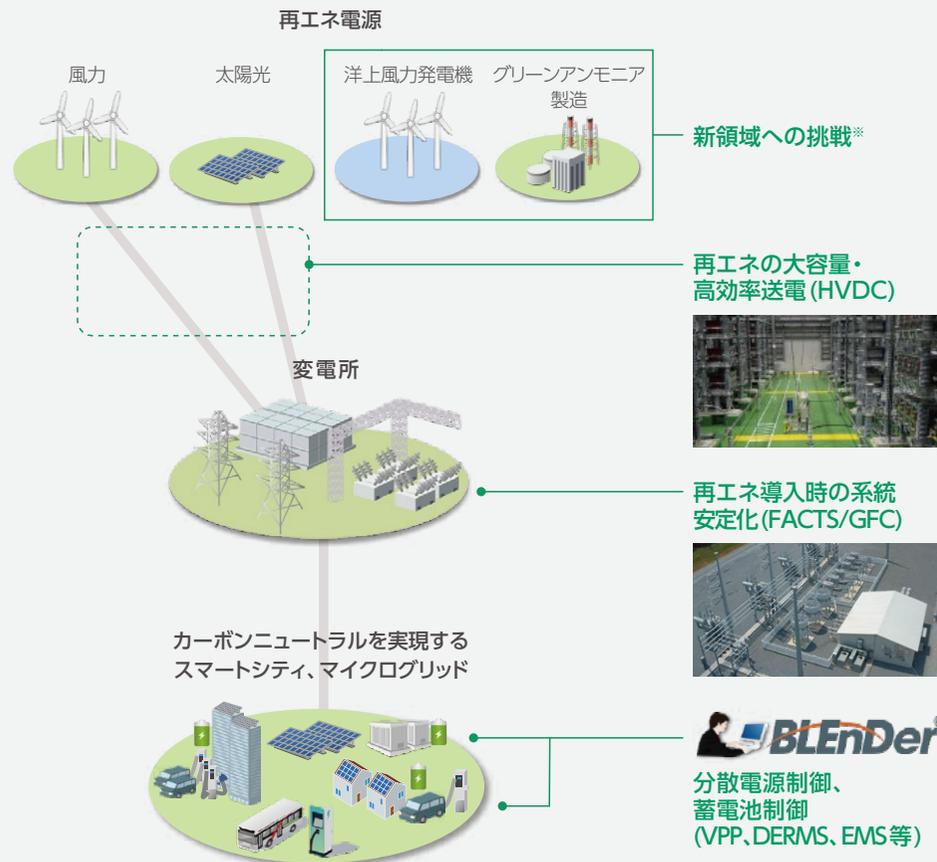
「脱炭素社会」実現に向けた取組例

取組例

1

電力CO₂ 排出係数低減への貢献拡大

～再生可能エネルギー導入拡大への貢献～



DERMS: Distributed Energy Resource Management System/分散電源管理システム EMS: Energy Management System
 FACTS: Flexible AC Transmission Systems GFC: Grid Forming Control GWP: Global Warming Potential/地球温暖化係数
 HVDC: High Voltage Direct Current/高電圧直流送電 SiC: Silicon Carbide VPP: Virtual Power Plant/仮想発電所

* 事業化は未確定

取組例

2

製品からの排出抑制

新製品の低消費電力化 → 前モデル比1%以上改善

省エネ・創エネソリューションの提供



取組例

3

生産時の排出抑制

売上高の0.15%を目標に脱炭素対応へ投資

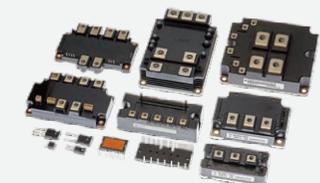
再生可能エネルギー利用率を拡大



取組例

4

パワーデバイスの高効率化と市場での普及拡大等



SiCパワーデバイス

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に基づく開示情報

三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures) の提言への賛同を表明しています。同提言に沿って、気候変動関連情報の開示に努めています。

戦略

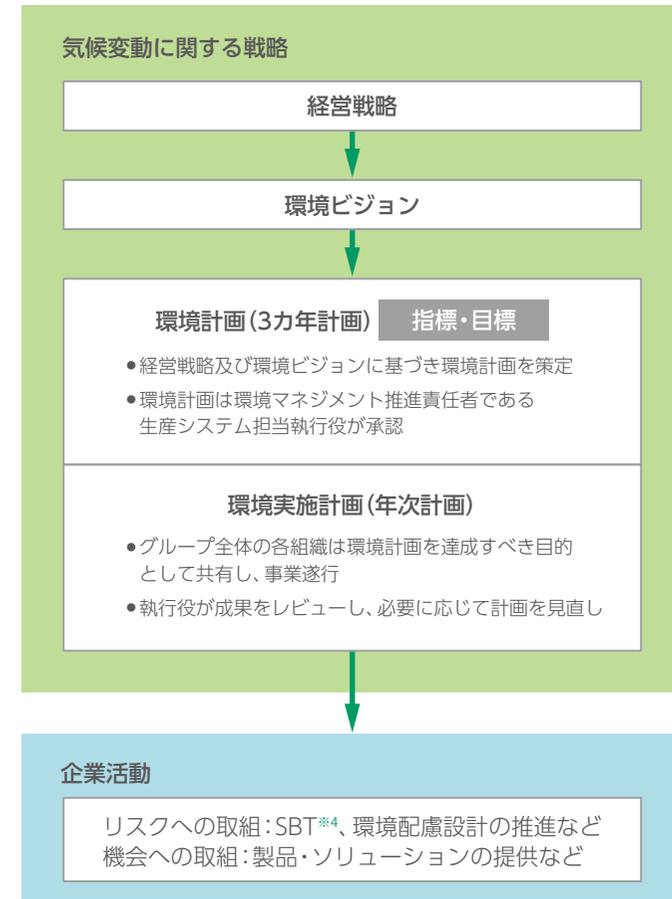
三菱電機グループは、サステナビリティを企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念^{※1}」「私たちの価値観^{※2}」「コミットメント^{※3}」に則り、すべての活動においてサステナビリティを志向した取組を行います。

「多様化する社会課題の解決に向け、100年培った経営基盤の強化に加え事業モデルの変革により、ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域において、グループ内外の力を結集した統合ソリューションを提供する」ことを経営戦略として掲げています。また、社会課題の解決に向けた価値創出を中心としてすべての企業活動を通じて、世界共通の目標であるSDGsの17の目標達成にも貢献していきます。さらに、2019年に「環境ビジョン2050」を定め、環境貢献を重要な経営課題と位置付け、その解決に率先して取り組むことを掲げています。

三菱電機グループは、気候変動を含む環境課題に対する企業活動を実施するに当たり、経営戦略及び環境ビジョンを踏まえたグループ全体の環境計画 (3カ年計画) を策定しています。

環境計画では、達成すべき目標を定量的に掲げ、環境マネジメントの責任者である生産システム担当執行役が計画を策定し、グループ全体の各組織で共有します。各組織は、環境計画をもとに自組織の環境実施計画 (年次計画) を策定し、事業を遂行しています。

事業遂行の成果は生産システム担当執行役がレビューし、各組織が必要に応じて環境計画 (3カ年計画) や環境実施計画 (年次計画) の見直しを行います。



※1 私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します。

※2 [信頼] : 社会・顧客・株主・取引先、及び共に働く従業員との信頼関係を大切にします。
[品質] : 社会と顧客の満足が得られる製品・サービスを最高の品質で提供する。
[技術] : 技術力・現場力の向上を図り、新たな価値を提供する。
[倫理・遵法] : 社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持ち行動する。
[人] : すべての人の安全・健康に配慮するとともに、人の多様性を理解し、人格・人権を尊重する。
[環境] : 自然との調和を図り、地球環境の保護と向上に努める。
[社会] : 企業市民として、より良い社会づくりに貢献する。

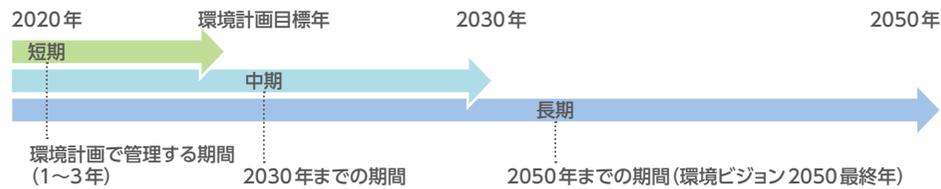
※3 "Changes for the Better" (「常により良いものをめざし、変革していきます」という三菱電機グループの姿勢)

※4 Science Based Targets (パリ協定の長期目標と科学的に整合した温室効果ガス削減目標)

シナリオ分析を通じた気候関連のリスクと機会の評価概要

シナリオ分析を通じて、気候関連のリスクと機会に対する三菱電機グループの企業活動を評価しています。

評価に当たっては、平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑えるためのシナリオ(2℃シナリオ※1)と、温暖化対策が従来の延長線上にとどまることで気温が4℃近く上昇する場合のシナリオ(4℃シナリオ※2)を用いました。またシナリオ分析の対象期間は2050年までとし、期間は以下のとおり分類しました。



※1 2℃シナリオ:IEA450シナリオなどを用いました。 ※2 4℃シナリオ:IPCC RCP8.5シナリオなどを用いました。

気候関連のリスクと三菱電機グループの取組

気候関連のリスクは脱炭素社会への移行に関連するリスク(移行リスク)と、温暖化が進展した場合の物理的影響に関連するリスク(物理リスク)に大別されます。これらのリスクは、費用の増加(生産・社内管理・資金調達コストなど)、収益の減少、株価の低下などを招くおそれがあります。

2℃シナリオが進行する場合、脱炭素社会への移行に向けて、温室効果ガス排出抑制に対する社会的要望の増加、エネルギー需給の変動に伴う原材料コストの上昇、再生可能エネルギーによる発電量の増加などが進むと予測されます。その実現に向けて温室効果ガス排出に対する法規制の強化や技術開発負荷の増大などの移行リスクが顕在化するおそれが(物理リスクに比して)相対的に高くなると考えられます。

また4℃シナリオが進行する場合、大雨や洪水の多発や激甚化、慢性的な気温上昇などが予測され、災害による操業停止やサプライチェーンの寸断と言った物理リスクが顕在化するおそれが(移行リスクに比して)相対的に高くなると考えられます。

これらのリスクに対して、三菱電機グループでは次表に示すような取組を実施しています。

気候関連のリスクと三菱電機グループの取組例

リスク	三菱電機グループの取組例
■ 移行リスク	
政策と法 (短期~長期) <ul style="list-style-type: none"> カーボンプライシングの上昇 排出量の報告義務の強化 既存の製品及びサービスへの命令及び規制 訴訟 	<ul style="list-style-type: none"> 環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG※3排出削減 環境配慮設計(温暖化・省資源・リサイクル性・有害物質・包装)の推進 省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 サプライチェーンマネジメントの実施(グリーン調達基準の策定・運用など) Scope 1、2、3排出量の報告及び第三者検証の実施 ISO 14001の認証取得・維持 環境監査の実施を通じた法規順守状況の確認 気候変動を始めとする環境に関する取組の開示
技術 (中期~長期) <ul style="list-style-type: none"> 既存の製品やサービスを排出量の少ないオプションに置き換え 新技術への投資の失敗 低排出技術に移行するためのコスト 	<ul style="list-style-type: none"> 研究開発投資による新技術の開発 知的財産活動の実施 成長牽引事業群を中心とした機動的設備投資 省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資
市場 (中期~長期) <ul style="list-style-type: none"> 顧客行動の変化 市場シグナルの不確実性 原材料コストの上昇 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮設計の推進 省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 市場動向調査と製品開発へのフィードバック
評判 (中期~長期) <ul style="list-style-type: none"> 消費者の嗜好の変化 産業セクターへの非難 ステークホルダーの懸念の増大又はステークホルダーの否定的なフィードバック 	<ul style="list-style-type: none"> 環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG排出削減 省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 環境配慮設計の推進 環境リスクマネジメントへの対応 地域の生物多様性保護を含む自然環境保護活動の実施 気候変動を含む環境課題に関する取組の開示
■ 物理リスク	
急性 (短期~長期) <ul style="list-style-type: none"> サイクロンや洪水などの極端な気象事象の過酷さの増加 	<ul style="list-style-type: none"> BCP※4の策定・定期的見直し サプライチェーンマネジメントの実施(グリーン調達基準の策定・運用、複数社購買など)
慢性 (中期~長期) <ul style="list-style-type: none"> 降水パターンの変化と気象パターンの極端な変動 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動を含む環境活動への毎年一定額の投資 環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG排出削減

※3 Greenhouse Gas(温室効果ガス)

※4 Business Continuity Plan(事業継続計画)

例えば、2℃シナリオ進行下で温室効果ガスの排出抑制が法規制により強化されたとしても、三菱電機グループでは既に環境計画の推進及びSBTへの参画を通じた温室効果ガスの排出削減に取り組んでおり、その影響を軽減することが可能です。原材料コストの上昇に対しても、既に取り組んでいる温暖化対策や省資源、リサイクル性の向上などを図る環境配慮設計をより一層推進していくことでその影響を軽減することが可能です。また省エネなどの温暖化対策を含む、環境活動にかかる設備投資も実施しています。加えて、新技術の開発に関する研究開発投資についても、短期・中期・長期をバランス良く組み合わせて実施しています。

4℃シナリオ進行下での洪水などの物理リスクに対しては、BCPを策定し、年1回見直しを行うとともに、生産拠点の分散化を進めています。またサプライチェーンにおいても、複数社購買を進めるほか、サプライヤー側に生産拠点の分散化に取り組んでいただくなど、生産に支障をきたす事態を避ける取組を進めています。

気候関連の機会と三菱電機グループの取組

2℃シナリオ若しくは4℃シナリオの進行に伴い、気候変動に起因する社会課題がより顕在化していくものと予測されます。

例えば、2℃シナリオが進行する場合、再生可能エネルギーによる発電量の増加などが予測されます。三菱電機グループでは大容量蓄電池制御システム、スマート中低圧直流配電ネットワークシステム、分散型電源運用システム/VPP (Virtual Power Plant) システムなどの提供により、再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応に貢献することが可能です。

また4℃シナリオが進行する場合、大雨や洪水の頻発などが予測されます。三菱電機グループでは観測衛星を通じて、気象現象・地球環境の監視強化、災害状況把握、防災などに貢献できます。

三菱電機グループは次表に示すように多岐にわたる事業を有しています。気候変動に起因する社会課題の解決に貢献する製品・サービス・ソリューションを幅広く提供できることを強みとしており、これら社会課題の解決を通じて、短期から長期に渡る持続可能な成長機会を有していると考えています。

なお、各事業での取組の詳細については、サステナビリティレポートの「事業を通じた社会への貢献」も併せて参照ください。

気候関連の機会と三菱電機グループの取組例

社会課題(機会)	三菱電機グループの取組例
■ 資源効率	
<ul style="list-style-type: none"> より効率的な輸送手段の使用(モーダルシフト) より効率的な生産及び流通プロセスの使用 リサイクルの活用 高効率ビルへの移転 水使用量と消費量の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 材料の薄肉化・細管化など、省資源に適した製品の開発 プラスチックリサイクルの推進 ZEB (net Zero Energy Building) などを通じたビル全体の省エネと運用コストの低減 モビリティ・ビル設備連携制御技術開発 配水管理による水量配分、ダム管理による貯水・放水、農水管理による取水管理などのシステムの提供 オンサイトによる再生水利用の促進 [e-F@ctory^{※1}] 対応製品・ソリューションの強化 交通システム事業によるモーダルシフトの推進 自動運転に貢献する製品・技術の開発 生産・販売拠点の現地化
■ エネルギー源	
<ul style="list-style-type: none"> より低排出のエネルギー源の使用 新技術の使用 分散型エネルギー源への転換 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応 <ul style="list-style-type: none"> -大容量蓄電池制御システム -スマート中低圧直流配電ネットワークシステム [D-SMiree^{※2}] -分散型電源運用システム/VPPシステム
■ 製品とサービス	
<ul style="list-style-type: none"> 低排出商品及びサービスの開発及び/又は拡張 研究開発とイノベーションによる新製品又はサービスの開発 事業活動を多様化する能力 消費者の嗜好の変化 	<ul style="list-style-type: none"> 消費地の気候条件、ニーズに最適化された省エネ製品の開発 室内空間で奥行き感のある青空と自然な光を表現する照明器具 [misola (みそら)^{※3}] などのイノベーション新製品の開発 鉄道車両のエネルギー効率とブレーキ時の回生電力量の向上と有効活用 ZEB 関連技術実証棟の建設を含む ZEB 関連技術の実証 水処理におけるろ過膜洗浄 (EcoMBR^{※4}) の開発 スマートメーターの提供 エネルギー使用量の計測・収集・分析を容易にする省エネ支援機器の開発・供給 電動パワートレインシステムを始めとする高効率機器群のグローバル供給 低損失の SiC 搭載デバイスの開発・供給 ビジネス・イノベーション本部の設置 生産・販売拠点の現地化 短期・中期・長期の研究開発をバランス良く推進
■ レジリエンス	
<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギープログラムへの参加とエネルギー効率化措置の採択 資源の代替/多様化 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応 観測衛星による地球温暖化防止、気象現象・地球環境の監視強化、災害状況把握、防災への貢献 気象レーダーシステム 画像式水位計測装置フィールドエッジ[®] データセンター、テレワーク、ビデオ会議サービスなどBCP対策ソリューションの提供

※1 <https://www.MitsubishiElectric.co.jp/fa/sols/efactory/index.html>

※2 https://www.MitsubishiElectric.co.jp/service/souhaihen/sei_hai/dsmiree/dsmiree_sei.html

※3 <https://www.MitsubishiElectric.co.jp/ldg/ja/lighting/products/fixture/misola/index.html>

※4 https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/randd/list/heavy_electric/b206/index.html

このように、気候関連のリスク・機会とそれらに対する取組を評価した結果、三菱電機グループは、2℃シナリオ、4℃シナリオのいずれの進行下においても、気候変動のリスクに対するレジリエンス^{※1}と、気候変動に起因する社会課題の解決を通じた持続可能な成長機会を有していると評価しています^{※2}。

※1 レジリエンス：強靭性 ※2 結論はシナリオに基づくものであり、将来の見通しは異なる可能性があります。

マネジメント体制

ガバナンス体制

三菱電機は、指名委員会等設置会社として、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。社会、顧客、株主、従業員を始めとするステークホルダーの期待により的確にこたえうる体制を構築・整備し、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。

三菱電機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ている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、コーポレート・ガバナンスをより実効性あるものとしています。

三菱電機の取締役会は社外取締役5名（うち1名は女性）を含む12名で構成し、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行するとともに、会社法第416条第1項各号及び第4項各号に掲げる事項を除き、すべての業務執行の決定権限を執行役に委譲することで、客観的な視点から経営への助言と監督を行っています。

環境マネジメントの推進責任者である生産システム担当を含む執行役は、会社法が定める目的及び権限に基づき、各執行役が自己の分掌範囲について取締役会から委譲された事項の業務執行の決定を行うとともに、業務執行を行っています。このうち、重要事項については、全執行役をもって構成される執行役員会議において、審議及び決定を行っています。

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こととし、基本方針には、「中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること」が定められています。

リスク及び機会の識別・評価・管理と活動への反映

環境マネジメントシステムは三菱電機グループ全体で統合的に運用されており、グループ全体の各組織（事業本部、本社管理部門、スタッフ本部、製作所、関係会社）は環境計画を達成すべき目的として共有しています。各組織は気候関連のリスクを含むそれぞれの環境に関するリスクと機会を識別・評価して、自組織の環境実施計画に反映しています。

各組織のうち、事業本部、本社管理部門、スタッフ本部は自組織、管轄する支社及び製作所、並びに

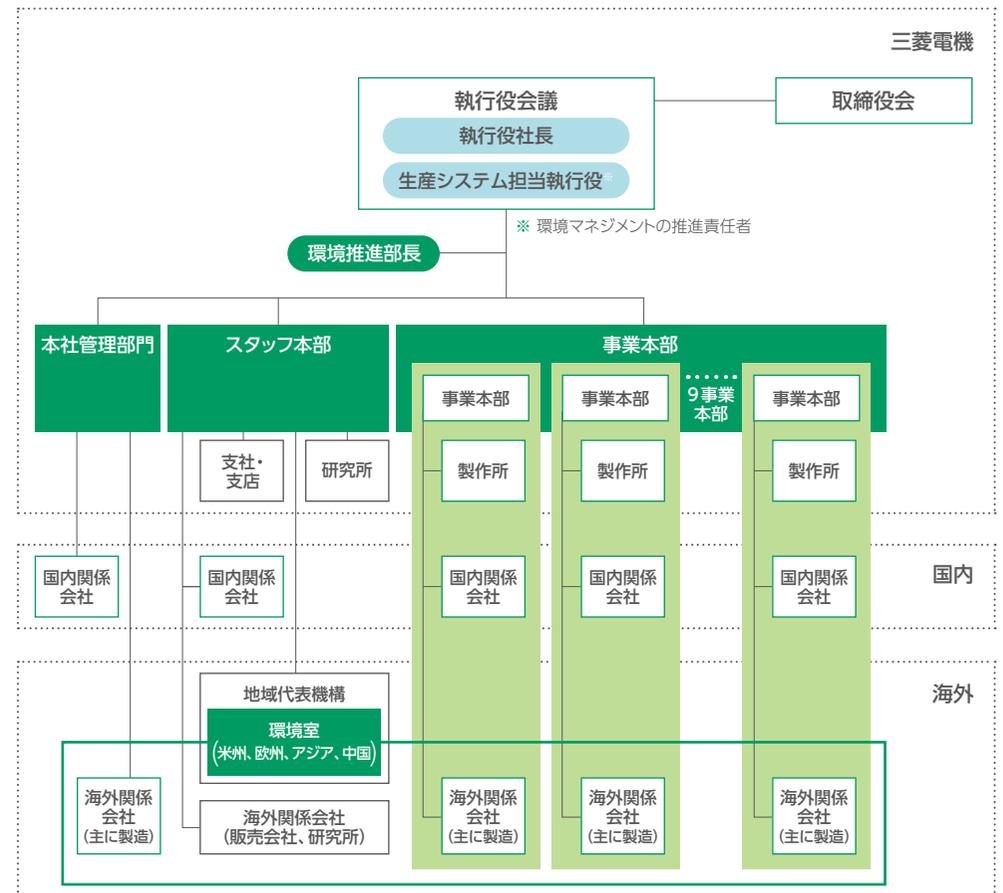
関係会社の環境実施計画に基づく活動を指揮・管理しています。

各組織には環境推進責任者を配置し、責任者が管理・監督責任の範囲において環境実施計画やその遂行状況、環境パフォーマンスを管理・監督しています。

また米州、欧州、アジア、中国の地域本社機能を担う地域代表機構に環境室を置き、管轄する地域内の全関係会社を対象として、グループ共通の施策の展開や各関係会社が進める活動を支援しています。

各部門の環境実施計画の進捗は環境推進部が報告を受けて取りまとめ、全社的なリスクと機会を識別・評価の上、必要に応じて環境計画、環境実施計画を見直しています。

環境に関するガバナンス・リスク管理の体制図



気候変動に関する指標と目標

三菱電機グループの環境計画

三菱電機グループは、1993年から3年ごとに具体的な活動目標を定めた環境計画を策定しています。現行の環境計画2023(2021年度～2023年度)では、環境ビジョン2050で掲げた行動指針のもと、「製品・サービスによる環境貢献」「事業活動における環境負荷低減」「イノベーションへの挑戦」「新しい価値観・ライフスタイルの発信」のそれぞれについて指標と目標を設定し、活動を推進しています。

→詳細は「環境計画2023」を参照ください。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量の算定・把握

三菱電機グループは、バリューチェーンでの温室効果ガス排出量(Scope 1、2、3)を算定・把握しています。算定・把握に当たっては、「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」などを参考にしています。

→詳細は「バリューチェーンでの温室効果ガス排出量」を参照ください。

SBT

三菱電機グループは、以下の温室効果ガス削減目標を設定し、2020年1月にSBTイニシアチブの認定を取得しています。

- Scope 1 及び Scope 2: 2030年までに温室効果ガス排出量を2016年度基準で18%削減
- Scope 3^{*1}^{*2}: 2030年までに温室効果ガス排出量を2018年度基準で15%削減

^{*1} Scope 3の第三者検証対象範囲は、カテゴリ1(購入した製品・サービス)、カテゴリ6(出張)、カテゴリ7(雇用者の通勤)、カテゴリ11(販売した製品の使用)。^{*2} Scope 3の対象は、カテゴリ11(販売した製品の使用)。

SBTの成果については今後開示を進めていきます。

第三者検証の実施

三菱電機グループは、温室効果ガス排出量(Scope 1、2、3^{*1})及び水の使用量・排出量についてISO14064-3に準拠した第三者検証を受け、データの信頼性を確保しています。

→詳細は第三者検証報告(和文版、英文版)を参照ください。

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/disclosure/tpv/index.html>

TCFD提言で推奨される開示内容の開示状況

ガバナンス:気候関連のリスク及び機会に係る組織のガバナンスを開示する。	
a) 気候関連のリスクと機会についての、当該組織取締役会による監視体制を説明する。	● マネジメント体制
b) 気候関連のリスクと機会を評価・管理する上での経営の役割を説明する。	● マネジメント体制
戦略:気候関連のリスク及び機会がもたらす組織のビジネス・戦略・財務計画への実際の及び潜在的な影響を、そのような情報が重大な場合は、開示する。	
a) 当該組織が識別した、短期・中期・長期の気候関連のリスクと機会を説明する。	● 気候関連のリスクと三菱電機グループの取組 ● 気候関連の機会と三菱電機グループの取組
b) 気候関連のリスクと機会が当該組織のビジネス、戦略及び財務計画(ファイナンシャルプランニング)に及ぼす影響を説明する。	● 戦略
c) ビジネス、戦略及び財務計画に対する2℃シナリオなどのさまざまなシナリオ下の影響を説明する。	● 戦略
リスク管理:気候関連リスクについて、組織がどのように識別・評価・管理しているかについて開示する。	
a) 当該組織が気候関連リスクを識別及び評価するプロセスを説明する。	● リスク及び機会の識別・評価・管理と活動への反映
b) 当該組織が気候関連リスクを管理するプロセスを説明する。	● リスク及び機会の識別・評価・管理と活動への反映
c) 当該組織が気候関連リスクを識別・評価及び管理するプロセスが、組織の総合的なリスク管理にどのように統合されているかを説明する。	● リスク及び機会の識別・評価・管理と活動への反映
指標と目標:気候関連のリスク及び機会を評価・管理する際に使用する指標と目標を、そのような情報が重要な場合は、開示する。	
a) 自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連のリスクと機会を評価するために用いる指標を開示する。	● シナリオ分析を通じた気候関連のリスクと機会の評価概要
b) Scope 1、Scope 2及び、当てはまる場合はScope 3の温室効果ガス(GHG)排出量と関連リスクについて説明する。	● バリューチェーンでの温室効果ガス排出量
c) 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、及び目標に対する実績を開示する。	● 気候変動に関する指標と目標 ● 環境データ

環境マネジメントシステムの構成

環境マネジメントの対象範囲

三菱電機グループでは、三菱電機と三菱電機の主要な関係会社を対象範囲として、ISO14001：2015に準じた環境マネジメントシステムを構築しています。

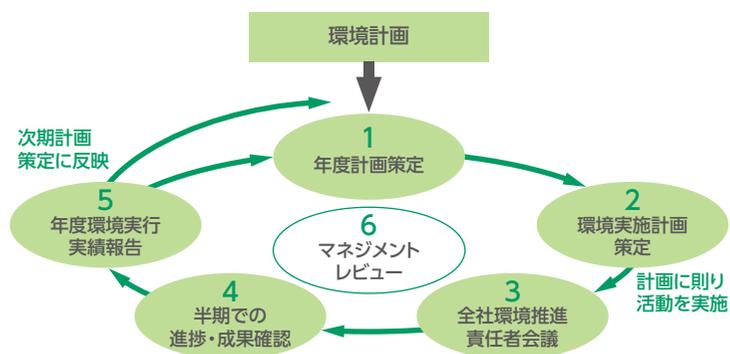
主要な関係会社

- 連結対象会社：三菱電機が株式（議決権比率）を50%以上所有し、三菱電機に経営の主導権がある会社。
- 非連結対象会社：三菱電機による統合的な環境管理が必要と判断した会社。

環境計画と環境実施計画

三菱電機グループでは、「環境ビジョン」の実現に向けた施策と目標からなる「環境計画」を3カ年ごとに策定しています。

この環境計画の目標達成に向け、各マネジメント組織は単年度の「環境実施計画」を策定して活動します。



(1) 年度計画策定～(2) 環境実施計画策定

環境計画をもとにその年度の達成目標と活動計画を決定します。

(3) 全社環境推進責任者会議

全社の環境推進責任者による会議を実施します。特に重点的に取り組むべきテーマなどの情報や方針などの周知・確認をします。

(4) 進捗・成果確認

環境推進部が環境パフォーマンスデータなどをとりまとめ、半期ごとに環境マネジメントの責任者である生産システム担当執行役に報告します。必要な場合（グループを取り巻く業務環境に著しい変化があった場合など）は、生産システム担当執行役がレビューを実施し、計画の見直しを行います。

(5) 年度環境実行実績報告

環境推進部が当該年度の環境パフォーマンスデータなどをとりまとめ、半期ごとに生産システム担当執行役に報告します。

(6) マネジメントレビュー

生産システム担当執行役が活動結果のレビューを実施し、必要に応じて環境計画や次年度の環境実施計画の見直しを行います。

年度を通じて計画の「策定」「実施」「結果の検証」「見直し」を実施し、活動レベルを向上しています。これに加えて、随時監査や点検を実施し、適正な活動が行われているかチェックしています。

各組織の環境推進責任者への情報展開

三菱電機グループでは、課題別の技術委員会や組織ごとの責任者会議とは別に、国内外で各部門の環境推進責任者が参加する全体会議を開催しています。ベクトルを合わせるべき重要事項の確認とともに、互いの部門の活動における「良好事例」や「注意すべき事柄」などの有用な情報を定期的・継続的に共有することを目的とし、全体の管理レベルの向上に役立てています。

この代表的なものとして、国内の環境推進責任者が一堂に会する「全社環境推進責任者会議」と、海外の4つの地域（米州、欧州、中国、アジア）で実施する「海外地域環境会議」があります。

2020年度は、新型コロナウイルス感染防止を目的に、これらの会議すべてをオンラインで開催しました。

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

三菱電機グループでは、長期環境経営ビジョン「環境ビジョン2050」の行動指針「次世代に向けてイノベーションに挑戦する」に沿った重点取組の一つとして、「人材育成」を掲げています。

三菱電機グループの一人ひとりが、生活者として、自然と調和する新しいライフスタイルの実現に率先して取り組む社内風土の醸成に努めています。また、高い専門性を持ち、多様な価値観を受け入れ、環境課題に積極的に取り組む人材を継続的に育成しています。教育を効果的に行うため、役割や専門性に応じて、様々な教育カリキュラムを運用しています。

環境教育体系

対象者	講座名
管理職	<ul style="list-style-type: none"> ●環境推進責任者研修 ●環境担当課長研修 ●新任環境担当課長研修
環境業務に関連する社員	<ul style="list-style-type: none"> ●MELCOゼミナール環境講座 <ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物管理 ・省エネ法 ・化学物質管理 ●環境適合設計 ●生物多様性 ●環境法規制 ●環境監査 ●ISO 14001 ●環境キーパーソン連絡会 ●環境基礎教育 ●内部監査員養成
一般社員	<ul style="list-style-type: none"> ●海外赴任者研修環境講座 ●全社員向けe-Learning「三菱電機グループの環境経営」 ●世代別環境講座 ●新入社員共通基礎講座 ●環境マインド育成に向けた活動 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所の生物多様性保全 ・里山保全プロジェクト ・みつびしでんき野外教室 ●野外教室リーダー養成/リーダーブロック会議

環境事故の防止

情報共有や設備点検を通じて環境事故を未然防止

三菱電機グループは、国内外を問わず、水質・土壌の汚染や環境に影響を及ぼす物質の漏洩を始めとする環境事故の未然防止に努めています。

その対策として、全従業員を対象に関連する法規制への理解・浸透を図るとともに、改正があった場合は、社内のルールを見直して周知を徹底しているほか、不具合（軽微なミスなど）が発生した場合も、その原因や対策を共有し、再発防止に努めています。また、不具合事例や法規の制定・改定の要点などをまとめた三菱電機グループ（国内）向けの動画教材を各拠点で視聴するなど、環境管理のポイントを確実に浸透させ、環境リスク管理への意識向上を図っています。これらに加え、グループの各拠点で定期的に設備点検を実施し、その結果を踏まえて、随時必要な対策を講じています。

また、主な海外関係会社に対して環境監査を実施し、環境リスクの発見と未然防止に努めています。

土壌・地下水汚染への対応

三菱電機グループの事業所（製作所、研究所など）では、土地の形質変更などの機会に法規制に準じた調査手法に基づいてアセスメントを実施し、汚染の状況に応じて必要な対策・措置を行うことを社内規則に定めています。

2020年度は7件の土地利用に伴う土壌・地下水状況についての調査結果と対策を評価し、すべて適正に対応していることを確認しました。

なお、過去に地下水・土壌の汚染が認められた地区については、法規制に準拠した方法で浄化施策を実施するとともに、モニタリングの結果を行政に継続報告しています。

PCB廃棄物・PCB使用機器の適切な保管と処理

三菱電機では、PCB廃棄物を保管又はPCB使用機器を取り扱っている各拠点で、保管・使用状況を年1回以上点検・確認しています。

高濃度PCB廃棄物については、JESCO（中間貯蔵・環境安全事業株式会社）との処分契約締結などすべての手続きを完了しました。2020年度は172台の機器類（1,397kg）の処理を完了しました。また、国内関係会社においても714台の機器類（670kg）の処理を完了しました。

過去に三菱電機グループが製造したPCB使用機器については、お客様にご確認いただけるようウェブサイト一覧表を公開しています。

PCBを含む電気機器への対応

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/disclosure/pcb/index.html>

ISO 認証

三菱電機は、ISO14001:2015認証を、全社を対象とするマルチサイト認証（一括認証）として取得しています。全社的なコンプライアンス強化と、環境計画に基づく事業での環境貢献の推進強化を図るため、この方式を選択しました。

本マルチサイト認証の対象となるサイトの詳細は「ISO14001 登録証・付属書」をご参照ください。

ISO 14001 登録証・付属書

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/disclosure/iso/index.html>

環境監査

三菱電機グループでは、下記の複数の環境監査を組み合わせ、各拠点での法規制の順守状況、環境マネジメントシステムの運用状況、環境実施計画の進捗状況などを多角的にチェックしています。

環境監査の概要

	拠点内部での監査	拠点間での相互監査	関係会社に対する監査	監査部門による監査
実施主体	三菱電機（本社、支社、製作所・研究所）及び関係会社の各拠点	三菱電機の各拠点（本社、支社、製作所・研究所）	三菱電機（本社、製作所）	三菱電機（本社監査部門）
監査対象	拠点内部で自らの組織以外	自らの拠点以外	関係会社	三菱電機及び関係会社
実施頻度	年1回	年1回	2～3年に1回	3年に1回

環境計画

第9次環境計画の総括

三菱電機グループでは、「環境ビジョン」の実現に向けた取組と目標からなる「環境計画」を3カ年ごとに策定しています。2018年度からの3カ年計画である「第9次計画」は、2020年度をもって終了しました。

個別の目標と実績は下表のとおりです。

第9次環境計画の目標(2020年度)	実績			
	2018年度	2019年度	2020年度	
■ 製品・サービスでの取組				
資源投入量の削減	64製品群での平均削減率(2000年度比)40%以上	42%	42%	43%
製品性能向上による製品使用時CO ₂ 削減	平均削減率(2000年度比)35%以上 ^{*1}	36%	37%	36%
製品使用時CO ₂ 削減の貢献量拡大	127製品群以上での削減貢献量7,000万トン以上	7,700万トン	7,600万トン	7,400万トン
■ 事業所での取組				
生産時のCO ₂ 排出削減	温室効果ガスの年間排出量(CO ₂ 換算)147万トン以下	129万トン	124万トン	116万トン
資源有効活用	●三菱電機グループ(国内)最終処分率0.1%未満	0.01%	0.01%	0.02%
	●海外関係会社最終処分率0.5%未満	0.5%	0.4%	0.2%
水の有効利用	水使用量の売上高原単位の削減率10%以上(2010年度比で年率1%改善) ^{*2}	23%	21%	20%
事業所の生物多様性保全活動	活動を推進する事業所数:三菱電機の全事業所	全24事業所	全24事業所	全20事業所
「みつびしでんき野外教室」「里山保全プロジェクト」の継続開催	2007年度からの累積参加人数51,000人以上 ^{*3}	43,738人	47,808人	48,872人

^{*1} 2018年度は99製品群、2019年度および2020年度は98製品群

^{*2} 2018年度、2019年度の目標は、それぞれ8%以上、9%以上としていました

^{*3} 2018年度、2019年度の目標は、それぞれ43,000人、47,000人としていました

いずれの取組についても、2018年度、2019年度とも順調に進展しましたが、2020年度は新型コロナウイルスの感染拡大を受けて「みつびしでんき野外教室」及び「里山保全プロジェクト」を当初の計画どおり開催できなかったことにより、最終的にこれらの継続開催に関する目標(2007年度からの累積参加人数)のみ未達成となりました。

2021年度からは、新たな3カ年計画「環境計画2023」のもと、引き続きグループが一丸となって目標達成を目指していきます。

→詳細は「環境計画2023」を参照ください。

環境計画2023

策定背景とコンセプト

環境計画2023は、環境ビジョン2050に基づく最初の環境計画です。「脱炭素」と「サーキュラーエコノミー」の実現に向けて、開発におけるイノベーションを促進し、製品のライフサイクル全体での環境負荷低減を加速します。また本計画から、事業所での再生エネルギーの利用率・廃プラスチック有効利用率についても目標管理を行います。

製品

「製品開発」を起点とした環境活動

2021年度から新たに、全製品を対象に、新規開発品での環境負荷の低減度合い（前モデルからの改善率）を製品ごとに定めた指標を用いて評価します。開発での材料・エネルギーの消費量、包装重量、出荷数を一元管理し、改善へのPDCAを回します。

+

サービス

環境ソリューション・サービスを拡大

統合ソリューションによるシステム省エネ提案や、メンテナンスによる機器の長寿命化、エレベーター・エスカレーターのモダンゼーション、エアコンの配管リユースなどの資源循環ソリューションを広げるとともに、プラスチックの自己循環リサイクルの更なる拡大を図ります。

+

事業活動

事業活動での環境負荷低減策を維持・改善

新たな建築物の建設時や省エネに資する設備の導入時には、いずれも対応する省エネガイドラインの遵守を徹底するほか、設備の運用改善を促進するため、引き続き目標を設けてエネルギー使用の削減量を管理します。地域にあった再生エネルギーの導入や廃棄物ガバナンスの徹底にも取り組みます。

活動項目と評価指標

分類	活動項目	評価指標	環境計画2023目標
製品・サービスによる環境貢献	新製品でのCO ₂ 削減貢献拡大	新製品における前モデル比改善率	2023年度時点で1%以上
	再生プラスチック利用率向上	再生プラスチックの使用率（成形用材料・包装材の調達量）	2023年度時点で10%以上
事業活動における環境負荷低減	生産時CO ₂ 削減	CO ₂ 排出量	2016年度比9%以上削減（SBTに準拠）
		CO ₂ 排出量の売上高原単位	2019年度比6%以上削減
		再生エネルギーの利用率向上	2023年度時点で2%以上
	プラスチック排出物の有効利用率向上	廃プラスチックの有効利用率（国内）	90%以上
	水の有効利用	高リスク拠点の水使用量の売上高原単位	2019年度比で4%以上削減
新しい価値観・ライフスタイルの発信	みつびしでんき野外教室・里山保全活動の推進	活動地区数	39地区

三菱電機グループ全体で取り組む製品改善や事業所での取組について、進捗状況を確認できるような指標・目標を設定しています。事業所ごとに多様な工夫があり得る項目については一律の目標値を設定せず、全事業所・従業員の参画を促します。

「製品・サービスによる環境貢献」「イノベーションへの挑戦」に関する施策

環境貢献量の見える化と目標設定

次の手順に沿って環境貢献量の見える化・目標設定を進め、設計者を中心に環境配慮設計への意識浸透・意識向上を図ります。

- (1) 製品群（システム・ソリューションを含む）ごとに、評価時の稼働条件や評価項目[※]を定義します。
- (2) 電子システム上で製品の環境性能を評価します。これによりデータ収集・分析も容易になります。
- (3) 製品群ごとに目標を設定し、開発・設計段階（デザインレビュー時）で達成状況を評価します。

この結果をもとに、更なる改善を進めます。

[※] 温暖化への対応、省資源化の観点必須評価項目とし、それ以外ではリサイクル性、化学物質の使用量、包装材重量から、製品群ごとに適切な項目を選択

環境性能評価項目の一例

分類	評価項目		
①温暖化（必須）	削減貢献量	稼働時電力	
②省資源（必須）	再生プラスチック使用量	製品/部品重量	
③リサイクル性	部品点数	解体性の向上	材料の共通化
	材質表示	難燃剤の不使用	取扱説明書の削減
④化学物質	含有懸念物質の削減		
⑤包装材	包装材質（プラスチック他）	包装材重量と容積	

再生プラスチックの適用拡大

再生プラスチックの適用拡大に向け、関係する各事業所にて、再生プラスチックを使用した製品の開発、試作を推進します。

「事業活動における環境負荷低減の取組」に関する施策

年度計画におけるCO₂排出計画値の設定と施策立案

製作所を所管する事業本部は、事業年度計画の中でCO₂排出量の削減計画と削減施策を立案。これに基づき、排出量削減に取り組めます。

建築物、設備の省エネ徹底

新棟建設や建屋更新の計画においては「建築物省エネガイドライン」、製作所における生産設備導入においては「生産設備省エネガイドライン」の遵守を徹底します。

再生エネルギーの導入拡大

以下2つの方向性で再生エネルギーの導入拡大を進めていきます。

- (1) 太陽光発電の設置、他の再生可能エネルギーメニューの検討あるいはグリーン電力証書の活用など、地域ごとに最適な手段の検討と課題抽出を行い、導入拡大に取り組めます。
- (2) 太陽光発電において余剰電力が発生している場合は、有効活用手段（自己託送など）を検討します。

プラスチック廃棄物量の削減

2035年時点で使用済プラスチックの有効利用率を100%とすることを目指し、廃棄物発生源の見える化と目標値を設けての数量管理、必要な技術を有するリサイクル処理業者の調査・情報共有を進めます。

「新しい価値観・ライフスタイルの発信」に関する施策

里山保全活動とみつびしでんき野外教室の一体運営により地域交流・貢献を充実させていくほか、海洋プラスチック汚染に関する情報発信を兼ねた地域清掃などの活動にも注力し、国内・海外での取組結果を随時公表するとともに、環境改善へのグループ全体の貢献度を見える化します。

ライフスタイルの発信という観点からは、まずはグループ内で、テレワークの積極活用による省エネとワークライフバランスの適正化、マイカップ・マイボトルの利用促進などに取り組み、生活のあらゆる場面で環境を意識する習慣を定着させていきます。社員一人ひとりが環境に配慮したライフスタイルを実践することを通じて、やがては地域へと活動の輪を広げていくことを目指します。

バリューチェーンにおける環境配慮

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

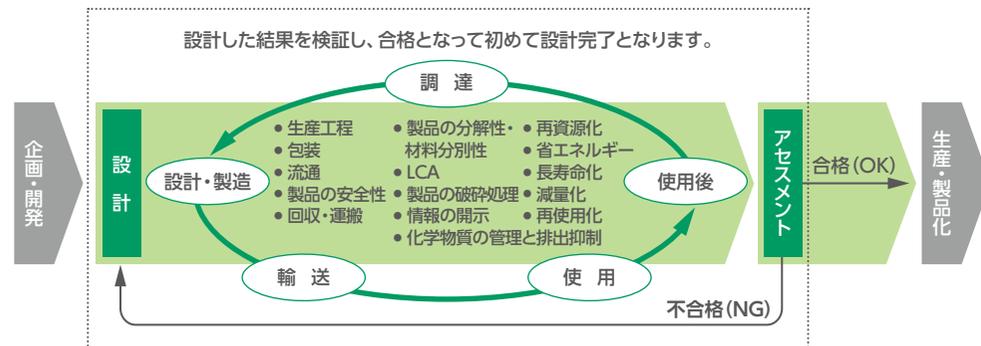
環境配慮設計の実施

ライフサイクル全体に配慮した製品開発

資源の採取から設計・製造、使用後までの製品ライフサイクル全体を俯瞰し、環境負荷の低減を志向する「ライフサイクル思考」の重要性が世界的に高まっています。三菱電機グループでは、2003年度からすべての新規開発製品を対象に「MET※」の視点で定めた「製品環境アセスメント」を実施しています。2015年度からは、ライフサイクル思考をベースとする国際標準規格に対応した環境適合設計のルールに基づいて運用しています。そして、製品の環境効率の向上度指標「ファクター X」については、「製品環境アセスメント」に使用できるよう、これにあわせたMET基準での独自の算出法を定めています。

※ MET : 「M:Material 資源の有効活用」「E:Energy エネルギーの効率利用」「T:Toxicity 環境リスク物質の排出回避」。

環境適合設計の概念



ライフサイクル全体で「MET」に配慮した製品環境アセスメント

環境課題を解決する製品・技術の研究開発

事例紹介 建物のエネルギー収支ゼロを目指すZEBの開発・運用

三菱電機は、ZEB※1の更なる普及に向けた研究・開発を行うZEB関連技術実証棟「SUSTIE」を、2020年10月、情報技術総合研究所地区（神奈川県鎌倉市）内に建設しました。ZEBの将来を見据えて、三菱電機が掲げるコンセプト「ZEB+®」※2の実現と、働く環境の効率化などビルの高度化を目指した取組を進めています。



ZEB関連技術実証棟「SUSTIE」

「SUSTIE」は、建築物の省エネ性能を評価する「BELS※3」において最高ランクである5スター（☆☆☆☆）と「ZEB」の認証を取得しており、さらにオフィスの健康性、快適性を評価する「CASBEE ウェルネスオフィス※4」でも最高のSランク認証を取得しています。延床面積6,000㎡以上の中規模オフィスビル（建物単体）でこの両者を取得した施設は日本初で、これまで難しいとされてきた「省エネ」「快適性」「健康性」を同時に実現していることが証明されています。

また、ZEBは建物の設計以上に、設計時の計画どおりに運用すること、その運用結果をもとに更なる改善を図っていくことが重要です。SUSTIEでは現在50以上の実証実験が進行中で、その結果は逐次、全社の関連部門にフィードバックされ、新たな製品開発にも役立てられています。

※1 net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）

※2 ZEBに生産性、快適性、利便性、事業継続性などの価値をプラス、建築物のライフサイクルマネジメントも含めて、ビルを高度化するという三菱電機独自の取組

※3 Building-Housing Energy-efficiency Labeling System（建築物省エネルギー性能表示制度）

※4 建物のオフィス用途部分について、利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取組を評価するツール

ZEBの定義

ZEBとは、建物で消費する一次エネルギーの年間収支ゼロをめざすビルのことです。実際は、一次エネルギー消費量の削減率によって、4つのランクに区分されています。「SUSTIE」は、省エネと創エネにより基準一次エネルギー比106%削減を達成し、最高ランクの「ZEB」に位置しています。

ZEBのランク（一次エネルギー消費量の削減率による区分け）

「ZEB」	省エネ(50%以上削減) + 創エネで100%以上削減
Nearly ZEB	省エネ(50%以上削減) + 創エネで75%以上削減
ZEB Ready	省エネで50%以上削減
Zeb Oriented	省エネで30%以上又は40%以上削減※5

※5 延床面積10,000㎡以上の建物が対象、省エネ率は施設の種類によって異なる

事例紹介 植物油入変圧器

三菱電機では、エネルギー分野でも持続可能な社会の実現に向けた多種多様な製品を開発、製造しています。系統変電システム製作所 赤穂工場（兵庫県赤穂市）では、環境配慮及び防災性の観点から、内部の絶縁油として植物の実又は種から抽出・精製された植物油を使用した電力用変圧器を開発・製造し、2017年以降、鉄道、空港、産業施設などに納入しています。

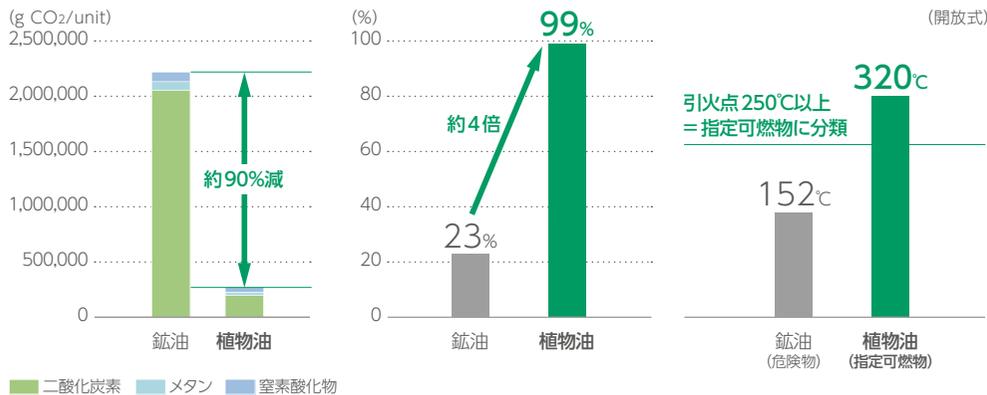
石油由来の鉱油を使用した変圧器には100年以上の歴史がありますが、資源が有限であることなどから、現在は植物油への転換期に入りつつあります。三菱電機は、より広い領域で植物油入変圧器の開発・製造と診断技術の確立に取り組み、環境配慮と安定した電力供給に貢献してまいります。



植物油入変圧器
[MELCORE-NEO™]

植物油の特性

植物油は、基材となる植物の発育時にCO₂を大気から吸収するため、ライフサイクル全体の排出CO₂等価量が鉱油と比べ90%削減されるという試算が示されています（図1）。また、本製品に採用している大豆油の生分解度は鉱油の約4倍であり（図2）、水生生物に対する影響度を検証する魚類急性毒性試験（OECD203）でもエコマーク認定基準をクリアするなど*、環境リスクが少ない材料といえます。さらに、植物油の引火点は鉱油に比べて非常に高いため（図3）、火災や爆発のリスクを低減できます。消防法上でも、鉱油が危険物に分類されるのに対し、植物油は指定可燃物に分類されています。



(図1) 排出CO₂等価量

(図2) 鉱油と植物油の生分解度比較

(図3) 鉱油と植物油の引火点比較

* 生分解性潤滑油としてエコマーク認証を取得（認定番号：18110002）

出典：(図1) NIST Determining the Environmental Preferability of a Biobased oil (2002)



「グリーン認定」制度の運用を通じた環境リスク低減

「グリーン認定」制度を導入して、環境リスクの低減と生物多様性に配慮

三菱電機は、2006年4月に「グリーン調達基準書」（2000年9月策定、2014年7月改訂）に基づいた「グリーン認定」制度を導入し、お取引先様の環境マネジメントシステム認証取得状況や法令遵守状況、納入品に含有する化学物質の管理状況を評価して三菱電機基準に達したお取引先様を認定していくことにより、環境リスクを低減させています。化学物質の管理状況は、規制の変更なども織り込み評価を実施しています。

また、2010年度には、生物多様性保全に配慮するため、「グリーン認定」の評価項目に「生物多様性保全への対応」も加え、お取引先様の生物多様性保全への取組も確認できるようにしました。

三菱電機の生産活動に欠かせない生産材料などの国内外お取引先様における2020年度のグリーン認定取得率は91%となっており、100%を目指すために改善指導を実施していきます。



設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

生産時のCO₂排出削減

目標と成果

三菱電機グループは、「エネルギー起源CO₂」と「CO₂以外の温室効果ガス(SF₆、HFC、PFC)」を併せた削減活動を、「生産時のCO₂排出削減」として推進しています。

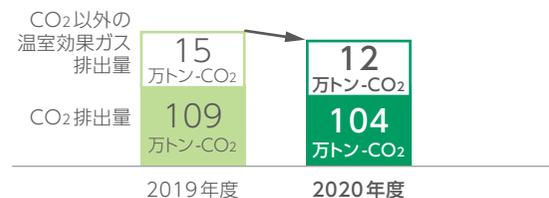
第9次環境計画(2018~2020年度)は「環境ビジョン2021」の実現に向けた最後の環境計画で、2020年度の全温室効果ガスの年間排出量目標をCO₂換算で147万トン以下に抑制することを目標としています。これを達成すれば、「環境ビジョン2021」策定時に計画した基準年度比*30%削減を大きく超える基準年度比45%削減を実現することになります。

2020年度の温室効果ガス排出量はCO₂換算で116万トンとなり、目標の147万トン以下を達成しました。高効率機器の導入や燃料転換、非生産時のユーティリティや生産設備のムダ取りの徹底が進み、エネルギー起源CO₂の削減を着実に実行できたこと、温暖化係数の低い冷媒ガスへの転換や海外における製造時の冷媒ガスの回収量が拡大したことにより、CO₂以外の温室効果ガスの削減が加速したことが主な理由です。

2020年1月には、2030年に向けた三菱電機グループの温室効果ガス削減目標が、科学的な根拠に基づいた目標であると承認され、SBTイニシアチブの認定を取得しました。今後、長期的な温室効果ガス削減に向けたロードマップをより具体化し、さらなる削減施策を進めていきます。

* 基準年度: CO₂: 当社単独1990年度、国内関係会社2000年度、海外関係会社2005年度
CO₂以外の温室効果ガス: 当社単独及び国内関係会社2000年度、海外関係会社2005年度

生産時CO₂の排出量削減(三菱電機グループ)



(注) 算定に当たり用いた排出係数などは以下のとおり。

- 国内排出係数: 0.487 (2013年、原発2基稼働時の電気事業連合会公表値)
- 海外排出係数: 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
- CO₂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

エネルギー起源CO₂の削減施策と取組成果

エネルギー起源CO₂の削減に当たっては、計画的な高効率・省エネ設備の導入・更新や運用改善、生産ラインにも踏み込んだ省エネ施策の展開を活動の柱としています。2020年度の成果として、1.7万トンの削減に取り組み、排出量は104万トンとなりました。

主な成果は、高効率機器の導入によるものが約半分を占めていますが、省エネ技術の育成を目的とした社内の技術委員会活動も着実な成果を上げています。この活動では、非稼働時のユーティリティや生産設備のムダの見える化、削減活動にも注力しています。

なお、国内では、省エネ法の事業者クラス分け評価制度において、三菱電機を含めたグループ内の特定事業者20社のうち12社が省エネ優良事業者(Sクラス)として認定されています。

SF₆、HFC、PFCの削減施策と取組成果

三菱電機グループが事業活動で主に排出するCO₂以外の温室効果ガスは、SF₆(六フッ化硫黄)、HFC(ハイドロフルオロカーボン)、PFC(パーフルオロカーボン)の3種類です。

SF₆は電気絶縁用途でガス絶縁開閉装置の内部に使用されるほか、半導体・液晶などのエッチング工程でも使用されます。HFCは空調機や冷蔵庫の内部で冷媒として、PFCは、半導体・液晶などのエッチング工程で使用されます。

2020年度も継続して、温暖化係数の低い冷媒への転換、運用改善やガスの回収・除害に取り組み、当初は事業規模拡大により増加と見込んでいた排出量を、見込みより6.2万トン削減しました。この結果、生産増による排出量の増加を見込んでいましたが、前年度比で2.9万トンの減少となりました。

温室効果ガス	取組内容	第8次環境計画			第9次環境計画		
		2015	2016	2017	2018	2019	2020
SF ₆ (六フッ化硫黄)	真空ポンプ 回収・除害装置 早期ガス漏れ 検知	国内: 回収・除害装置導入拡大					
		海外: 充填時の運用改善			海外: SF ₆ 削減強化		
HFC (ハイドロフル オロカーボン)	回収	国内: 冷媒切替 (R410A → R32)					
		国内: 冷媒回収 スキーム構築			海外: 冷媒切替 (R410A → R32)		
PFC (パーフルオロカーボン)	除害装置	国内: 冷媒回収破壊 スキーム構築					
		国内: 除害装置導入拡大					

2021年度からの3カ年計画である「環境計画2023」では、2023年度の全温室効果ガスの年間排出量の目標を、SBT認証上の目標値に準拠し、2016年度(基準年)比で9%削減となる120万トン以下とするとともに、売上高原単位を2019年度(基準年)比で6%以上削減することとしています。さらに生産時に使用する電力量の2%(約2万MWh/年)をCO₂フリーの再生可能エネルギー由来とする目標も掲げています。

また、「環境ビジョン2050」やSBT目標を確実に達成するために、建築物及び生産設備向けの「省エネガイドライン」を発行しました。

●建築物省エネガイドライン

主に新工場建設における建屋断熱性能や、一定の再生可能エネルギー導入の検討を求める内容

●生産設備省エネガイドライン

一般的な省エネ技術を網羅的に示し、特に当社製品(高効率電気機器、省エネ監視制御機器、LED照明、ヒートポンプ、インバータ、回生電力コンバータなど)の積極的な活用検討を求める内容

今後も事業を通じ、徹底した省エネ活動を推進していきます。

資源投入量の削減

目標と成果

三菱電機グループでは、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。第9次環境計画(2018~2020年度)では、「2000年度比で、64製品群の平均削減率40%」を目標とし、製品開発計画に削減目標を織り込んで推進してきました。継続的に生産することのない個産品や、お客様の指定仕様で製造する製品については「資源投入量削減」の対象外としています。

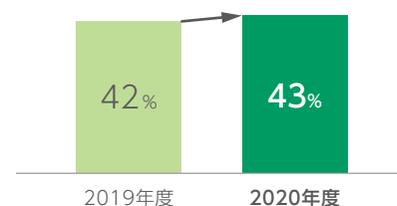
資源投入量の平均削減率は、2020年度は43%となり、目標を達成しました。

三菱電機では、「環境計画2023」から、製品の小型化・軽量化に加え、再生プラスチックの導入を推進し、資源投入量の削減を進めていきます。2023年度までの目標として、購入する樹脂材のうち、再生プラスチックの比率を10%まで高めます。特に、三菱電機グループが保有するプラスチックの再生技術を積極的に活用していきます。

2020年度に顕著に削減が進んだ製品(いずれも、2019年度比)

- TFT液晶モジュール:12%削減
- 給湯システム機器:6%削減
- IHクッキングヒーター:6%削減
- ガス絶縁開閉:5%削減

2000年度を基準とした64製品群の資源投入量平均削減率(三菱電機グループ)



廃棄物最終処分率の低減

目標と成果

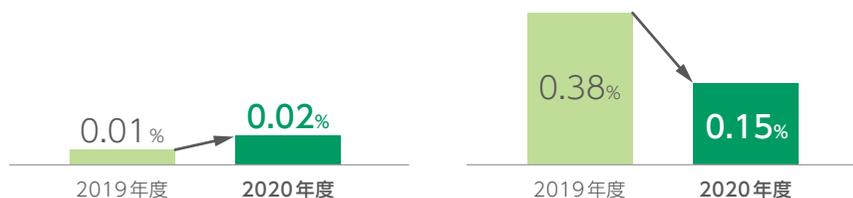
三菱電機グループでは、「廃棄物の分析と分別の徹底による有価物化」「処分業者の開拓と、廃棄物処分業者に関する情報共有による、より高いレベルでの有価物化」「廃棄物(リサイクル)物流の効率化」を重点施策として、最終処分率の低減を追求しています。

第9次環境計画(2018~2020年度)では、三菱電機グループ(国内)については「最終処分率0.1%未満の維持」を目標としており、2020年度は0.02%となりました。また海外関係会社については、「最終処分率0.5%未満」という目標に対し0.15%となり、国内、海外ともに目標を達成しました。

三菱電機グループ(国内)の取組成果

三菱電機では、生産拠点ごとに製造品目が違い廃棄物の種類も異なるため、拠点ごとに計画を立てて取り組むことを原則としています。ただし、委託先業者の情報や管理のノウハウは共有しており、近隣地区間の拠点が連携して廃棄物管理に取り組んでいます。これに加えて、遵法強化のため、廃棄物管理システムを三菱電機の全26の生産拠点で導入しています。また、国内関係会社では三菱電機の生産拠点で成果のあった取組や分別の徹底に引き続き取り組んでいます。

■ 廃棄物最終処分率(左:三菱電機グループ(国内)、右:海外関係会社)



2020年度の廃棄物総排出量は12.2万トンで、前年度比で1.1万トン減となりました。

海外関係会社の取組成果

海外関係会社については、国や地域によって法規制や廃棄物処理事情が異なるため、国内と同水準の目標を設定することは困難ですが、分別の徹底や再資源化、収集運搬の効率化、使用済みプラスチックのリサイクル拡大など、共通して取り組める活動もあります。

2020年度は、前年度の最終処分率が目標達成に至らなかったため、所管事業本部及び海外拠点の環境室と協力し、海外関係会社の排出状況を確認の上、埋立廃棄物削減・分別、処理先の検討を支援しました。また、欧州の製造拠点でのプラスチックのリサイクル処理を推進しました。それらの施策により、廃棄物総排出量は7.7万トン、最終処分率は0.15%となり目標を達成しました。

→廃棄物総排出量・最終処分率の実績は「マテリアルバランス」を参照ください。

有害廃棄物の特定、処理及び輸送

三菱電機グループでは、グループの事業活動に由来する廃棄物のうち、以下を有害廃棄物に該当するものと見なし、排出量を把握するとともに、法規制に則って適切に処理しています。また、可能な範囲でのマテリアルリサイクル・サーマルリサイクルを行い、最終処分(埋立処分)量の低減を図っています。

- 三菱電機及び国内関係会社: 廃棄物処理法により規定されている「特別管理産業廃棄物」
- 海外関係会社: 現地の法規制で定められた有害廃棄物

なお、ポリ塩化ビフェニル(PCB)を含む廃棄物(PCB廃棄物)については、PCB廃棄物特別措置法に基づき、別途管理しています。詳細「環境事故の防止」を参照ください。

2020年度の有害廃棄物の排出量は、三菱電機グループ(国内)では1,341トン(うち1,091トンのリサイクル)、海外関係会社では4,107トン(うち1,239トンのリサイクル)となりました。

プラスチック排出物の有効利用率向上に向けた取組

三菱電機グループは、2021年度からの「環境計画2023」において、2023年度までにプラスチック排出物の有効利用率を90%以上とすることを目標に掲げました。この取組はG7で採択された「海洋プラスチック憲章」や環境省で策定された「プラスチック資源循環戦略」を踏まえたものです。国内の拠点では2017~2019年度の有効利用率実績に応じて個々に管理目標を設定し、分別の徹底、処理委託先の見直し、プラスチックリサイクルにおけるマテリアルリサイクル比率の向上などを進めています。

水使用量の削減

目標と成果

水資源の重要性が世界的に増していることを踏まえ、三菱電機グループでは、国内外全96拠点での水使用量・再利用量のデータを継続的に計測しており、定期的にこれらの数値に大きな変動がないかを把握して、適宜、必要な対策を実施しています。また、有効な事例があれば、環境キーパーソン連絡会などを通して他の拠点に水平展開しています。

第9次環境計画(2018~2020年度)では、水使用量の売上高原単位を「2010年度比で年率1%削減」という目標を掲げていました。これに基づき、水使用量・排水量の管理徹底や節水・再利用による水使用量の削減を進めました。

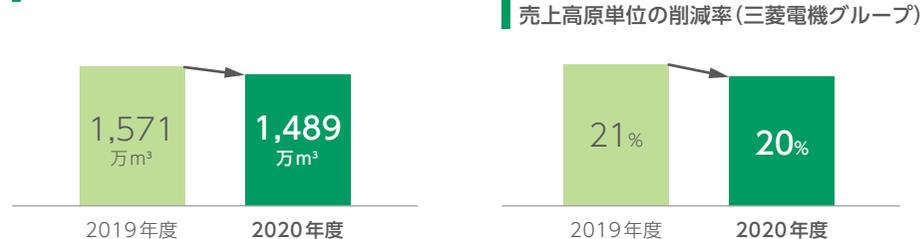
2020年度の三菱電機グループの水の使用量は1,489万m³、うち再利用量は455万m³、再利用率は31%となりました。また、水使用量の売上高原単位は3.55(m³/百万円)となり、基準年度(2010年度)に対して20%削減しました。

日本では生産工程で使用した水をリサイクルして再び生産工程で利用するほか、浄水処理した廃水をトイレの水やクーリングタワーの補給水などに活用する中水利用を進めました。また、雨水利用による地下水使用量の削減にも取り組んだ結果、水の使用量は1,317万m³、うち再利用量は441万m³(再利用率33%)となりました。海外では水の再利用による取水量の削減に注力し、廃水の中水利用を拡大しました。特に中国の各拠点での節水、再利用水の拡大による使用量の削減により、水の使用量は172万m³、うち再利用量は14万m³(再利用率8%)となりました。

今後は、WRI Aqueduct^{※1}の改定に伴い見直した高リスク拠点に対して、改善項目の検討・改善活動を進めていきます。また、その他の拠点においても、地域の水環境に配慮し、節水や取水量削減に取り組み、環境負荷の低減に努めます。

※1 WRI Aqueduct:世界資源研究所(WRI)が開発した水リスク評価ツール

水総使用量(三菱電機グループ)



→水総使用量の詳細は「マテリアルバランス」を参照ください。

水リスクへの対応

世界的に深刻化する水不足や水質汚染、気候変動に伴う異常気象から、水リスクが高まっています。また、原材料の生産や製品の製造に影響を与えるため、企業の水リスク管理への関心も同時に高まっています。

三菱電機グループでは、水リスクの評価を、企業のリスク管理の枠組みの一部として実施しています。評価においては、ステークホルダーへの影響、生態系への影響などを考慮しています。

評価結果に基づき、拠点ごとに対策の優先順位を明確にして取り組んでいます。

また、製品開発においても水源への影響やライフサイクルの評価をしており、影響の低減に努めています。

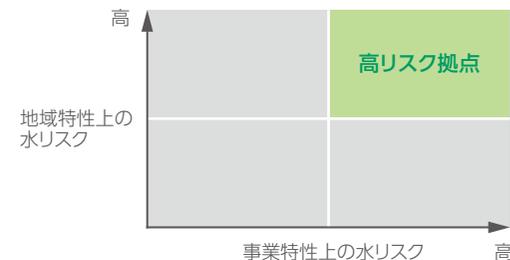
高リスク拠点への対応

三菱電機グループでは、WRI Aqueductなどを用いて、国内外の拠点における現在及び将来の水リスクを把握しています(水ストレス^{※2}の有無を含む)。

このデータをもとに、2020年度は、地域特性(取水源となる海や河川の季節ごとの豊水・渇水状況)や拠点ごとの事業特性(生産活動に伴う水の使用状況)を踏まえ、特に水リスクの高い海外拠点を「高リスク拠点」としてリストアップするとともに、それらの拠点に調査シートを配布して、水使用設備での節水状況や水の再利用に関する取組状況を確認しました。2021年度以降はその調査結果をもとに改善を進めます。

また、2021年度からの「環境計画2023」においては、高リスク拠点での水使用量の削減に関する目標として、「2023年度に取水量の売上高原単位を2019年度比4%以上削減」を設定しました。今後はこの方針に基づき、高リスク拠点を中心に、取組の更なるレベルアップを進めます。

※2 水ストレス:水需給のひっ迫度合いを表す指標。人口一人当たりの最大利用可能水資源量が1,700立方メートルを下回る場合、水ストレスがあるとみなされる



使用ツール

WRI Aqueduct 3.0

取水・排水・再利用の状況

取水の状況

三菱電機グループの事業所では、主に冷却水、洗浄水、溶媒、材料への添加物、水性塗料の濃度調整用水、また熱媒体への使用を目的に取水しています。2020年度の取水量は1,035万m³で、前年度に比べ71万m³減少しました。

排水の状況

三菱電機グループでは、排水地点ごとの基準値を超えることがないよう、更に厳しい自主基準を設定し、これに準じた水質に処理した上で排水しています。水域の特性に応じて定められている排水基準がある場合は、これも基準に組み込んでいます。これらの遵守状況については、定期測定により確認しています。

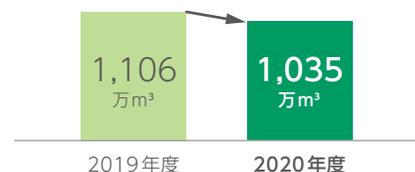
2020年度の排水量は816万m³で、前年度に比べ48万m³減少しました。

再利用の状況

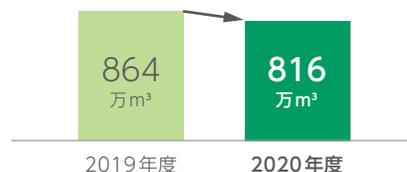
三菱電機グループの工場では、水の利用に当たり、取水した水だけではなく、一旦使用した水を浄化・再生した循環水も使用しています。

2020年度の再利用量は455万m³、再利用率は31%でした。

■ 取水量(三菱電機グループ)



■ 排水量(三菱電機グループ)



■ 水の再利用率(三菱電機グループ)



→詳細は「取水・排水・水の再利用量」を参照ください。

CDP*の最高評価「Aリスト企業」に5年連続で選定されました

三菱電機は、CDPから水資源への対応と戦略において特に優れた活動を行っている企業として評価され、「CDPウォーター」にて2016～2020年度の5年連続で最高評価の「Aリスト企業」に選定されました。

これからも、持続可能な社会の実現に向けて取組を積極的に進めていきます。

※ CDP: 企業や都市の環境への取組を調査・評価・開示する国際NGO(非政府組織)



化学物質の管理と排出抑制

「化学物質管理システム」を活用して、管理対象化学物質の使用状況を把握管理

三菱電機グループ(国内)では1997年から自主的に管理対象化学物質を規定し管理しています。特に、製品含有化学物質に関しては、国内・海外での部材・部品の購買情報を取り込んだ化学物質管理システム「MelHARo-Web」を用いて管理しています。2021年度からはこの「MelHARo-Web」への入力情報を、欧州化学物質庁^{※1}のSCIPデータベース^{※2}にも登録する機能を追加しました。こうした管理面での取組に加え、将来法規制の対象となることが予測される化学物質の使用量を計画的に削減していくといった取組も実施しています。

事業所から排出される化学物質も化学物質管理システムを活用して管理しており、化管法^{※3}(PRTR^{※4}制度)が指定する物質やVOC(揮発性有機化合物)などの排出移動量を管理しています。また、硫黄酸化物(SOx)や窒素酸化物(NOx)などについても、事業所所在地の法規制に基づく自主管理基準を設けて管理しています。今後もこれらの物質の使用状況を正確に把握管理し、ムダ取り活動を進めます。

※1 欧州化学物質庁:European Chemicals Agency(略称:ECHA)。化学物質管理を所管する欧州連合の機関

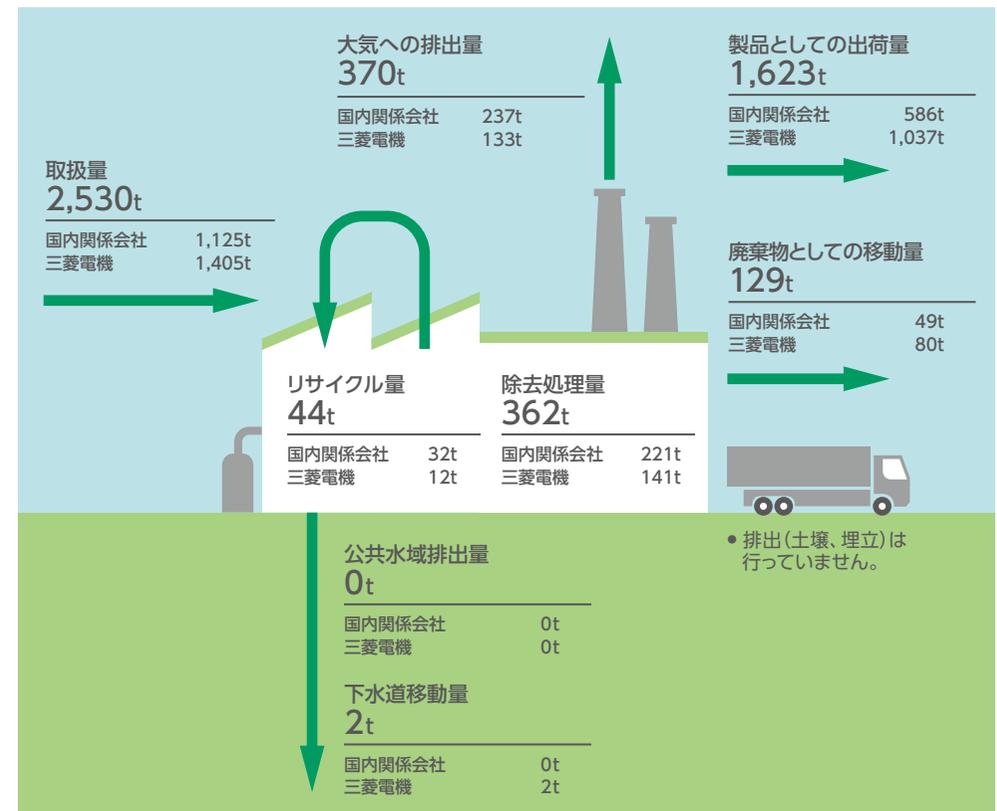
※2 SCIPデータベース:Substances of Concern In articles as such or in complex objects (Products)。ECHAが管轄する、製品に含まれる化学物質情報のデータベース

※3 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

※4 PRTR:Pollutant Release and Transfer Register。人の健康や生態系に有害なおそれがある化学物質について、環境中への排出量及び廃棄物に含まれる移動量を事業者自らが把握して行政庁に報告し、行政庁は事業者からの報告や統計資料を用いた推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度

→化学物質の排出・移動量の詳細は「マテリアルバランス」を参照ください。

2020年度のPRTR法対象物質の排出・移動量(三菱電機グループ(国内))



設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

使い捨て包装材の使用量削減

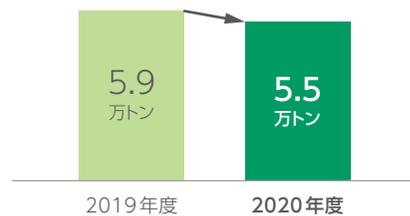
三菱電機グループ(国内)の2020年度の成果

三菱電機グループでは、「Just in Time 改善活動」の一環として、物流業務の改善を推進しています。その中で「お客様に製品を無事に届ける『輸送包装』の減量化」を基本方針としています。この考え方に基づいて、包装材の3R、すなわち、簡易包装化の推進(リデュース)、リターナブル容器・包装の適用拡大(リユース)、使用済み包装材の再資源化(リサイクル)を進めています。

三菱電機グループ(国内)については、簡易包装化の推進、リターナブル容器・包装の適用拡大により、包装材使用量は5.5万トン(前年度比0.47万トン減)、売上高原単位は16.0kg/百万円(前年度比0.6%減)となりました。

海外関係会社については、22社合計で、包装材使用量は5.8万トン、売上高原単位は71kg/百万円(前年度比19%減)でした。

包装材使用量(三菱電機グループ(国内))



包装材使用量売上高原単位(三菱電機グループ(国内))



→包装材使用量の実績は「マテリアルバランス」を参照ください。

物流でのCO₂排出量削減

製品(販売)物流における基本方針

三菱電機グループでは、「Just in Time 改善活動」の一環として、物流業務の改善を推進しています。この活動は、物流業務の定量評価によって物流を「見える化」し、ムリ、ムラ、ムダをなくすもので、輸送効率、経済性の改善と、環境負荷も少ない物流[Economy & Ecology Logistics](エコ・ロジス)の実現を目指しています。

三菱電機グループ(国内)の2020年度の成果

三菱電機グループ(国内)については、2020年度も次のような施策を前年度から継続して実践した結果、CO₂排出量は10.7万トン-CO₂、売上高原単位は2.86トン-CO₂/億円となりました。

- 輸送ルート見直し
- トラック輸送から鉄道輸送への切り替え(モーダルシフト)
- 積載率向上によるトラック台数削減(コンテナラウンドユースを含む)

物流でのCO₂排出量 (三菱電機グループ(国内))



物流でのCO₂排出量売上高原単位 (三菱電機グループ(国内))



※ 集計方法見直しにより、数値変更。

海外関係会社については、21社の合計で、CO₂排出量は27.8万トン、売上高原単位は35.8トン-CO₂/億円でした。

→物流でのCO₂排出量及び売上高原単位の実績は「マテリアルバランス」を参照ください。

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

製品使用時のCO₂削減貢献

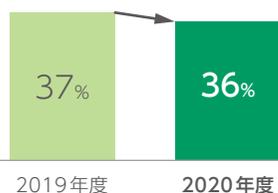
製品使用時のCO₂排出量は、生産活動を通じたCO₂排出量の数十倍にも上ることから、三菱電機グループでは「製品使用時のCO₂削減」と「製品使用時CO₂削減貢献量の拡大」を重要課題と定め、製品の改善に取り組んでいます。

「製品使用時のCO₂削減」の目標と成果

お客様が製品を使用する際に、その消費電力量に相当するCO₂が発電時に排出されているとみなされます。製品のエネルギー効率を高めれば、製品使用に伴うCO₂排出量の削減が可能です。第9次環境計画（2018～2020年度）では「2000年度比で、製品使用時のCO₂排出量について平均削減率35%」という目標を掲げ、取組を進めました。

2020年度は、海外での経済活動の制限や国内外の設備投資の抑制により、エネルギー効率の良い空調機の販売が減少した影響を受けたことから、平均削減率は2019年度に比べ低下しました。しかし、パワーデバイス、給湯機器システム機器をはじめ、様々な製品に対して省エネ性能を改善し、販売を促進したことから、平均削減率は98製品群において2000年度比で36%となり、目標を達成しました。

2000年度を基準とした98製品群の製品使用時CO₂の平均削減率（三菱電機グループ）



「製品使用時CO₂削減貢献量の拡大」の目標と成果

三菱電機グループでは、「製品使用時CO₂削減貢献量」の見える化・拡大にも取り組んでいます。CO₂削減貢献量とは、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と見なすCO₂の量で、製品寿命までのCO₂削減効果に販売台数を乗じたもので、次式で定義しています。

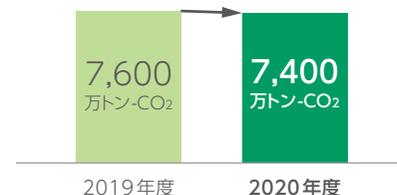
$$\text{CO}_2\text{削減貢献量} = 1\text{台当たりの製品使用時CO}_2\text{削減効果} \times \text{当年度販売台数}$$

CO₂削減貢献量の算出に当たっては、公的規格や業界で定めた算定方法を用いていますが、算定方法がないものは三菱電機が独自に製品の使用シナリオを定めて算出しています。中間製品は、GHGプロトコルのScope 3ガイドラインに基づき、製品質量や売上高比で按分して算出しています。

第9次環境計画（2018～2020年度）では「削減貢献量7,000万トンの維持」という目標を掲げ、取組を進めました。

2020年度は、中国を除く全地域での新車販売台数の減少により産業メカトロニクス部門の販売が減少したこと、海外での経済活動の制限や国内外の設備投資の抑制によって家庭電器部門の販売が減少したことなどから、削減貢献量は減少しました。しかし、パワーデバイス、給湯システム機器をはじめ、様々な製品に対して省エネ性能を改善し、販売を促進したことから、削減貢献量は7,400万トンとなり、目標を達成しました。

製品使用時のCO₂削減貢献量（三菱電機グループ）



「環境計画2023」においては、前環境計画に引き続き、三菱電機として製品の省エネ化を進めるとともに、自社のキーデバイス（パワーデバイス、インバーターなど）を使ったCO₂排出削減に取り組んでいきます。計画期間中の目標は設定していませんが、2023年度時点で、「製品1台当たりのCO₂削減貢献量を前モデル比1%改善」を目指して取組を強化していく予定です。

製品使用時CO₂削減貢献量の算出対象製品の内訳

製品 (製品群数)	製品例	算定に考慮した基準、指標
最終製品 (82製品群)	プラント監視制御装置、車両用空調装置、車上情報システム(TIS、ATC、TIMS)、発電プラント向け監視・保護制御装置、遮断機、エレベーター、高度道路交通システム(ITS)、衛星通信地球局設備、光/無線アクセスシステム、エアコン、テレビ、冷蔵庫、熱交換形換気機器、加工機、ロボット、照明器具・ランプ、IHクッキングヒーター など	製品自身の消費電力削減で得られる貢献量
	省エネ支援機器、エレベーターモダンゼーション、熱交換形換気機器	省エネ支援機器導入による電気使用量の抑制効果、リニューアル時に高効率な部品へのバージョンアップなどで得られる貢献量、使用時に捨てられるはずのエネルギーを熱交換により利用している量
	遮断器、開閉器	SF ₆ ガスの漏れ削減量(CO ₂ 換算値)
	太陽光発電、タービン発電	発電に伴うエネルギー使用を差し引いた発電量、効率改善により増加する発電量
中間製品 (32製品群)	エアコン用外販コンプレッサー	組み込んだ製品の消費電力削減で得られる貢献量
	インバーター、各種モーター	組み込んだ製品の電力損失削減で得られる貢献量
	各種デバイス	組み込んだ製品の電力損失削減で得られる貢献量
	電動パワーステアリング、オルタネータ、スタータ	組み込んだ製品の燃費向上を質量ベースで按分した貢献量
	火力発電のコンバインドサイクル化	老朽火力発電の更新で化石燃料の使用を削減。CO ₂ 排出削減を売上高ベースで按分した貢献量

(注1) 電力使用製品に関しては、CO₂ Emissions From Fuel Combustion Highlights(2013 Edition)に掲載の国別、地域別のCO₂排出係数を使用

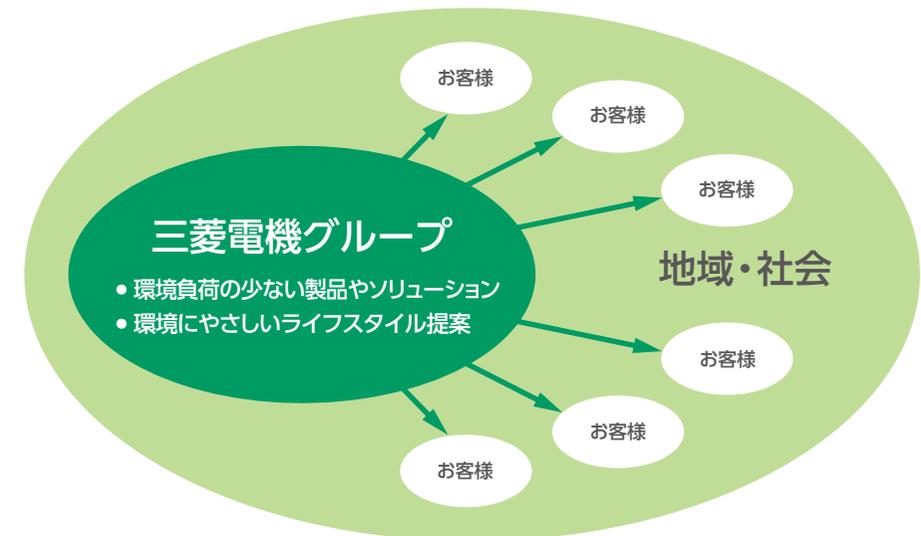
(注2) 火力発電に関しては、電機・電子四団体「低炭素社会実行計画 算定方法論の火力電源係数を使用

(注3) その他のエネルギー使用や温室効果ガスに関しては、環境省、経済産業省「温室効果ガス排出量算定・報告マニュアル」の係数を使用

お客様の環境負荷低減を支える情報提供、提案

三菱電機グループは、お客様が日々の業務や暮らしの中で少しでも環境負荷を低減できるよう、負荷の少ない製品やソリューションを開発・提案する一方で、環境にやさしいライフスタイルに関する情報発信にも取り組んでいます。

2つのアプローチで社会全体の環境負荷を低減



この一例として、節電につながる製品の上手な使い方や、環境負荷低減に貢献する製品・サービスの導入成功事例を、ウェブサイトなどを通じてお客様に発信しています。

→ 省エネサポートサイト

省エネを実現するためのプロセス、ソリューション・製品群から導入事例まで、幅広いテーマで情報発信しています。

<https://www.mitsubishielectric.co.jp/shoene/index.html>

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

家電リサイクル工場で使用済み家電製品を回収・再商品化

三菱電機グループは、1999年に家電リサイクル工場(株式会社ハイパーサイクルシステムズ)を業界で初めて稼働させ、2020年度末までに延べ94万トン^{※1}をリサイクルしてきました。2020年度は、特定家庭用機器再商品化法(家電リサイクル法)で回収とリサイクルが義務付けられている家電4品目^{※2}の再商品化に向け、3.9万トン^{※3}の回収家電をリサイクル処理しました。

※1 三菱電機製及び他メーカーを含めて処理した重量

※2 「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」

※3 三菱電機製家電4品目の再商品化等処理重量



リサイクル工場で蓄積した技術を、日常の製品設計に役立てています。使用済み家電製品から回収した素材の選別技術やリサイクル材の適用技術を開発することで、製品へのリサイクル材の適用拡大を進めています。

パソコンのリサイクル

三菱電機では、使用済みのパソコン及びパソコン用ディスプレイのリサイクルを推進しています。2020年度の回収実績は事業系・家庭系合計で5,960台となり、資源再利用率は法定目標^{※4}をクリアしています。

パソコン廃棄の際に問題となるハードディスク内のデータ流出防止に関しては、基本的にはユーザー側の責任となりますが、三菱電機では再資源化処理を委託した処分会社でハードディスクに穴を開けたり、強磁気をかけるなどの方法でデータを物理的・磁氣的に破壊し、データ漏洩防止に努めています。事業系パソコンに関しては、お客様からご希望があれば、回収前にデータ消去プログラムによる完全消去を有料で実施しています。

※4 デスクトップPC: 50%以上
ノートブックPC: 20%以上
CRTディスプレイ: 55%以上
液晶ディスプレイ: 55%以上

プラスチックの自己循環リサイクル

三菱電機グループの「自己循環リサイクル」とは

三菱電機グループは、2010年から、使用済み家電から回収したプラスチックを再び三菱電機の家電に用いる「自己循環リサイクル」を本格化しています。これには多様な素材で構成された製品の中から、異物の混じらないプラスチックをいかに多く回収していくかが重要です。

中心的な役割を担うのが、家電リサイクル工場である株式会社ハイパーサイクルシステムズ(以下、HCS)とプラスチックを選別する株式会社グリーンサイクルシステムズ(以下、GCS)です。使用済み家電は、まずHCSで解体されたのち、機械で破碎されます。そして、その中から選別されたプラスチックがGCSに送られ、プラスチックの種類ごとに分別されます。現在、GCSでは、調達する混合プラスチックの約80%をバージン材同等の「高純度プラスチック」に再生しています。これらのプロセスでは三菱電機グループの様々な技術を活かして高精度の分別を実現しており、新たな技術の開発も随時進めています。



→家電リサイクルについてはウェブサイト「プラスチックリサイクルのヒミツに迫る」も参照ください。

https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/sustainability/environment/eco_sp/plastic_sp/self_recirculation/

生物多様性保全活動

事業所の生物多様性保全施策

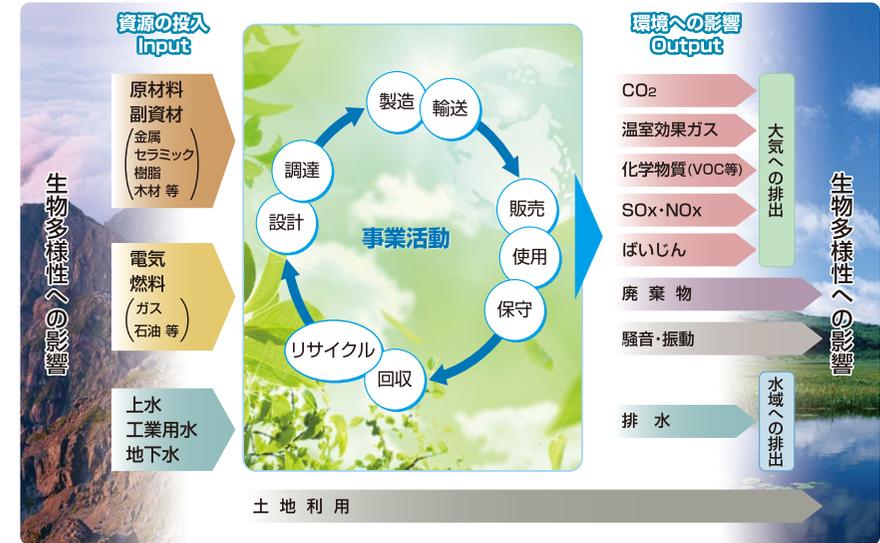
人間のあらゆる活動は、地球上に生息する多種多様な生物の営みから恩恵を受けています。その一方で、人間の様々な活動が、生態系の破壊を始め、生物の多様性に重大な影響を与えています。多くの生物種の絶滅が報告されている現在、生物多様性の保全は人類共通の課題となっています。

三菱電機グループは、2010年に、「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」は、1)三菱電機グループが「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が特徴です。さらに、2019年6月に策定した「環境ビジョン2050」では、「生物多様性保全活動」を2050年に向けた「重点取組」事項の一つに掲げ、自然共生と、これを通じた地域との共生に取り組んでいます。

事業活動と生物多様性のかかわりを可視化し、活動を展開

三菱電機では、生物多様性に対する社員の理解を深めるために、三菱電機の事業活動と生物多様性とのかかわりを図のように整理しています。これにより、三菱電機グループの国内外の各事業所が自らの事業活動と周辺地域の生態系・自然環境との関連を再認識し、地域とのコミュニケーションや生物多様性保全に貢献する具体的な行動につなげています。

事業活動と生物多様性のかかわり



生物多様性保全活動

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 →詳細を参照ください	社員の環境マインドを育成する活動	森林や公園、河原、海岸などのフィールドで、リーダーとなる社員が親子を自然へいざない、生きものどうしの結びつきを知る
里山保全プロジェクト →詳細はウェブサイト「里山保全プロジェクト」を参照ください https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/philanthropy/ecology/satoyama/index.html	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 →詳細はウェブサイト「事業所の生物多様性保全活動」を参照ください https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/biodiversity_preservation/index.html	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

一段高い活動レベルを目指して

三菱電機グループは、「みつびしでんき野外教室」「里山保全活動」に加え、開発圧^{※1}や外来種圧^{※2}による生態系への影響を減らすための対策など、「生物の種」に配慮した具体的な取組を行うべく、2014年度から全事業所の敷地内で「緑の質の向上」を行う「事業所の生物多様性保全」施策を推進しています。自らが働く職場で生物多様性保全活動を行うことにより、働く場所の周辺の地域生態系・都市生態系に直接貢献するとともに、すべての従業員が生物多様性にかかわる問題を「身近なもの」としてとらえ、積極的かつ自発的に行動するようになることを目的としています。

取組がある程度浸透してきたことから、2019年度には、活動を継続的にレベルアップしていく仕組みづくりに着手しました。2020年3月に、社内の技術委員会で「生物多様性ガイドライン(チェックシート)」を策定し、国内全事業所の活動実施レベル及び「緑の質」の評価を数値化することで、定量的に把握できるようにしました。2021年度は、このガイドラインを国内関係会社にも適用拡大するための試運用に取り組むとともに、基準年度に対する評価の向上率を算出して年度ごとの改善・工夫の成果を見える化し、生態系改善活動の定着を推進します。

※1 開発圧：棲みかの破壊。事業拠点を新たに建設することや、天然資源の採取などのために開発が行われること(サプライチェーンでの開発を含めて)、などが該当。操業による水の使用が周辺地域や水源、ひいては生きものの生息環境に影響を与える場合などもこれに含まれると考えられる。

※2 外来種圧：その地域にもともと存在しない生きものが、外構や建物の脇の緑地、生垣などをつくる際に地域の外から樹木や草木を導入することがある。何気なく行われる生きものの移動が、地域固有の種の生息を脅かしたり、遺伝的な汚染の原因となることがある。

→事業所の生物多様性保全活動の詳細はウェブサイト「緑の質の向上へ～事業所の生物多様性保全」を参照ください。

https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/biodiversity_preservation/index.html

取組の長期的継続による企業価値向上

人間活動が地球生態系を損なうことは「環境問題」の本質です。生物多様性の保全は私たち人類が存続する上で不可欠であり、すべての人間活動において優先すべきという考え方(主流化)は、愛知目標^{※1}や日本の生物多様性国家戦略^{※2}2012-2020にもうたわれています。

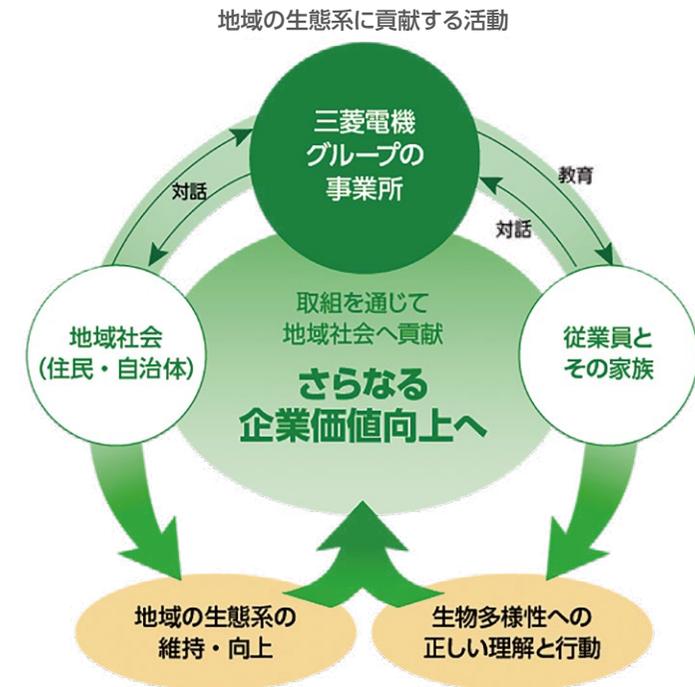
生物多様性の維持・向上には多くの年月がかかるため、継続的な取組が必要です。

三菱電機グループは、愛知目標の達成やSDGs^{※3}への貢献に加えて、生物多様性保全への取組を事業活動の一部と捉えて進めています。これにより、地域の生態系保全に一層貢献するとともに、地域社会からの評価・信頼を得ることで、さらなる企業価値向上にもつなげていきます。

※1 愛知目標：2010年10月に開催された生物多様性条約第10回締約国会議(COP10)で採択された世界目標

※2 生物多様性国家戦略：生物多様性条約及び生物多様性基本法に基づく、生物多様性の保全及び持続可能な利用に関する国の基本的な計画

※3 SDGs(Sustainable Development Goals)：2015年9月の国連総会で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる、2030年までの「持続可能な開発目標」



3つの方向性に沿って「緑の質」を向上

三菱電機グループは、各事業所における「行動」の指針として、「生きものへの負の影響を低減する」「生きものとのより豊かな共生を目指す」「働く中で社員が自然との関係を取り戻す」の3つの方向性を定めています。それぞれの拠点で、地域固有種の保全や外来種の管理、周辺の生態系を考慮した緑地の整備などを行動計画に掲げ、各事業で着実に取組が進んでいます。

3つの方向性

活動の方向性	実行例	
A 生きものへの負の影響を低減する	1.「開発圧」「外来種圧」の抑制*	(1) 生きものに対する影響把握
		(2) 外来種管理
	2.「希少種」「固有種」への注意喚起と保全	(1) 構内生物リストの公開
		(2) 希少種、固有種の保全
		(3) 周辺の保全課題への協力
	3. 農業影響の管理や、緑地・天然資源の保全	(1) 生きもの殺傷の抑制
(2) 水や土壌等の天然資源への配慮		
B 生きものとのより豊かな共生を目指す	4. 機能緑地の設定	(1) 緑地管理の体制
		(2) 飛翔性生物の利用地の整備
		(3) 「みどり」+生きもの優先地の整備
		(4) 事業所周辺への「みどりの連続性」の提供
		(5) 事務所周辺の生物多様性保全活動への貢献
	5. 緑地の単純化、特定化など、産業的志向からの脱却	(1) 植生の多様化・多層化
(2) 植物などの特性に合致した緑地管理		
(3) 地域への貢献・配慮		
C 働く中で社員が自然との関係を取り戻す	6. 生態系サービスの職場での積極的享受（休憩所、フロア）	(1) 文化的サービスの享受・場づくり
		(2) 供給サービスの享受・場づくり
	7. 「無関心」「無関係」状態から、「全員が関係ある」状態へ	(1) 理解と行動促進の教育
		(2) 職場・業務での関係創出

* 外来生物法の「特定外来生物の飼育、栽培、保管又は運搬」に関する規定に則り活動を実施。

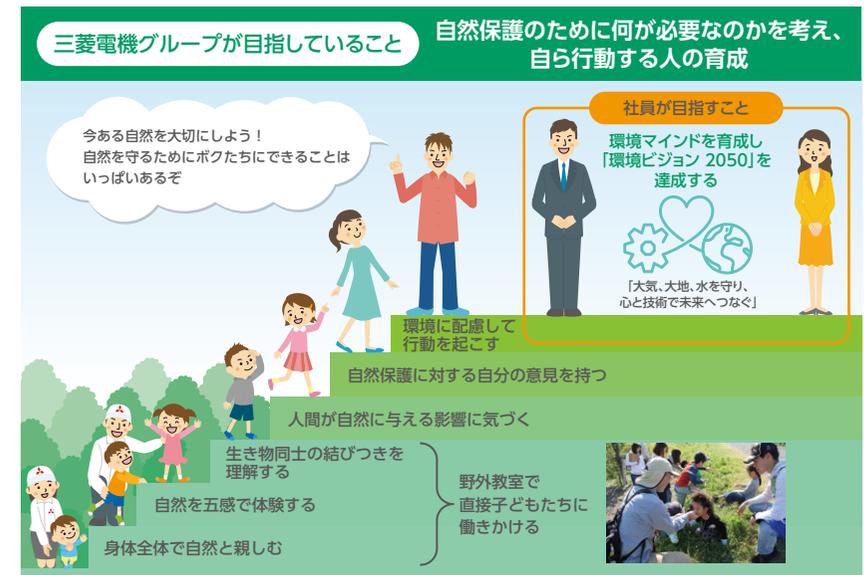
みつびしでんき野外教室

「みつびしでんき野外教室」は身近なフィールドで、参加者とリーダーとなる社員とが、共に自然を体感するもので、自然共生社会の実現に向けた「環境マインドの育成」の施策です。

自然保護のために何が必要なのかを自ら考え、行動するために

三菱電機グループが目指しているのは、「自然保護のために何が必要なのかを考え、自ら行動する人」、つまり環境マインドを持った人の育成です。自然に親しむことで、人間が自然に与える影響に気づき、自然保護への意識が高まり、環境への負荷を減らそうという行動につながっていくと考えています（下図）。私たちが事業を継続するには生物多様性の恩恵が不可欠です。一方、日々、様々な資源の利用や化学物質・廃棄物の排出などによって生態系に負担をかけています。それを意識し、水・大気・土壌への負荷を低減し、製品を通じて負荷の低減と改善に貢献していく必要があります。

環境マインドの礎は「五感をフルに使った自然体験」によって深く、たく養われます。野外教室は、自然体験を通じて、社員も、その家族も、地域の皆様も一緒になってエコロジー（生きもの同士のかわり）を共に発見するための取組です。自然保護は三菱電機グループだけでできるものではないからこそ、様々な人々と環境マインドを共有することが大切です。2006年10月にスタートした野外教室は、社会・環境貢献、地域コミュニケーションの場としての役割も果たしています。



一般社団法人日本野外生活推進協会の紹介パンフレットを参考に作成しました。

「みつびしでんき野外教室」の特長

プログラムの企画・運営を社員が担当

野外教室の開催で大切にしているのは社員の“手づくり”ということ。「野外教室リーダー養成講座」を受講したグループ社員がプログラムを企画し、「野外教室リーダー」を務めます。フィールドの選定、自然体験の方法、開催時期(季節)はリーダー次第。養成講座を通じて得た感動や発見を活かし、創意工夫して思い思いに企画を練り上げていきます。また、参加者により深い感動を味わってほしいという思いから、地域の有識者やNPOなどの協力も得ています。リーダーが増えるたび野外教室のバリエーションも広がっていきます。

事業所近隣のフィールドが「教室」

野外教室の開催場所は、山、森、公園、海、川、田んぼ、牧場など様々です。全国に広がる野外教室リーダーたちは、身近な自然をフィールドに、時には事業所構内を活用して教室を開催します。棲む生きものも、生えている草木も、音も匂いも場所によって多様な表情を見せます。子どもも大人も五感をフル活用して自然の営みを感じ、発見できる様々な体験の場を提供しています。

コロナ禍でも活動を継続「生きものみつけ」

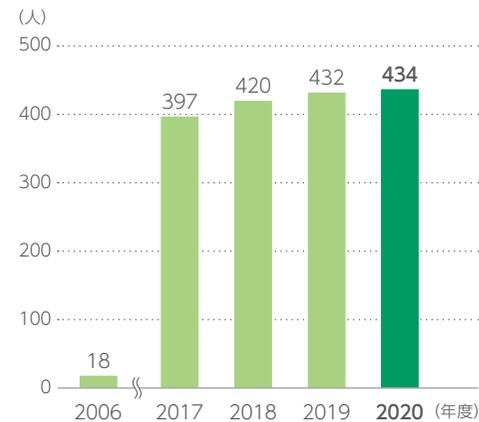
参加者が集まるとの活動が制限される中、2020年度は、中止となった野外教室の代わりに、親子で楽しみながら生きものをみつける夏休み企画「生きものみつけ」を実施しました。参加を希望する親子に、夏に全国で見られる生きもの30種が記されたチェックシートを配布し、家の周辺や出先で生きものを探してもらいました。

成果と目標

第9次環境計画(2018～2020年度)では、「みつびしでんき野外教室」「里山保全プロジェクト」の2020年度末時点での累計参加者数を2018年3月時点から12,000人増の51,000人以上とすることを目標としました。2019年度までは47,808人と順調に推移しましたが、2020年度は、コロナ禍で、集合しての活動を見合わせざるを得ない地区もあり、第9次環境計画での実績は累計48,872人となりました。

2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大への対策を十分に講じた上で、国内の全事業所(39地区)で実施する予定です。今後も里山保全活動とみつびしでんき野外教室の一体化による地域交流・貢献に取り組んでいきます。

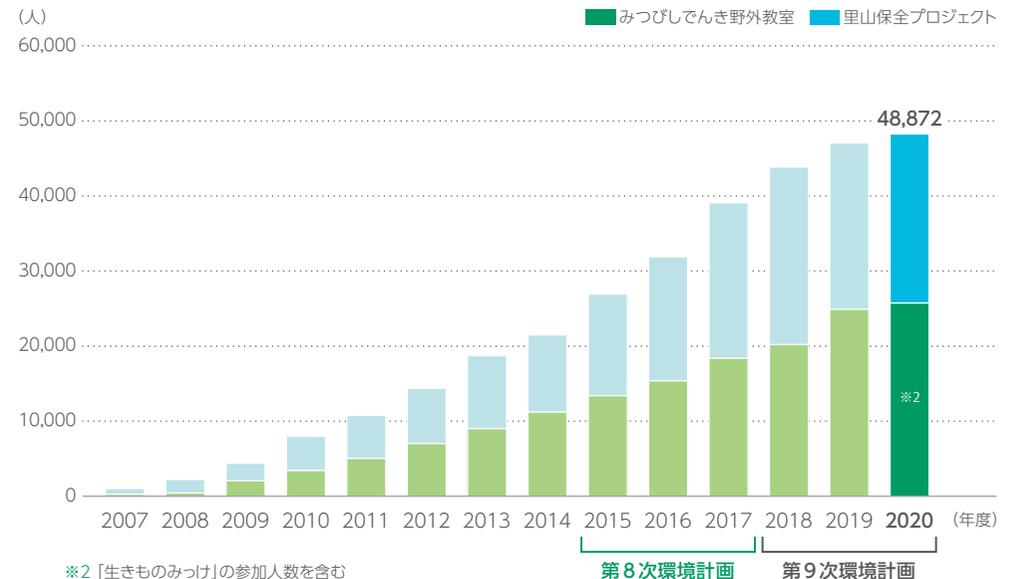
野外教室リーダー育成実績(累計)



野外教室開催実績



みつびしでんき野外教室と里山保全プロジェクトの累計参加人数(実績)



環境データ

マテリアルバランス

つくる(インプット)

	2018年度	2019年度	2020年度
■ 生産			
素材 ^{※1} (製品生産販売量+包装材重量+廃棄物排出量)	2,820 kt	2,660 kt	2,420 kt
総エネルギー投入量 ^{※2}	2,035 万GJ	1,957 万GJ	1,866 万GJ
電気	1,874 GWh	1,810 GWh	1,733 GWh
通常電力	1,852 GWh	1,788 GWh	1,708 GWh
再生可能エネルギー電力	22 GWh	22 GWh	25 GWh
都市ガス	3,991 万m ³	3,718 万m ³	3,489 万m ³
LPG	3,674 t	3,617 t	3,725 t
石油(原油換算)	3,917 kl	3,806 kl	2,813 kl
その他温室効果ガス	8,237 t	7,611 t	6,720 t
水使用量	1,541 万m ³	1,571 万m ³	1,489 万m ³
取水量	1,090 万m ³	1,106 万m ³	1,035 万m ³
再利用量	450 万m ³	465 万m ³	455 万m ³
化学物質			
管理対象化学物質 ^{※3}	4,231 t	3,731 t	3,727 t
VOC(揮発性有機化合物)	2,777 t	2,664 t	2,408 t
資源投入量の平均削減率 ^{※4}	42 %	42 %	43 %

※1 製品の出荷重量、包装材使用量、廃棄物の総排出量の合計値。

※2 電気、都市ガス、LPG、石油などを含む。

※3 国内はPRTR法対象物質、海外は使用重量18kg以上の当社管理対象化学物質。

※4 64製品群の平均削減率(2000年度比)

つくる(アウトプット)

	2018年度	2019年度	2020年度
■ 製品			
製品の生産販売量 ^{※5}	2,390 kt	2,303 kt	2,111 kt
製品の包装材重量 ^{※6}	210 kt	149 kt	124 kt
国内	63 kt	62 kt	56 kt
海外	150 kt	87 kt	68 kt
■ 排出物(生産時)			
大気への排出			
温室効果ガス排出量(CO ₂ 換算)	1,290 kt-CO ₂	1,236 kt-CO ₂	1,160 kt-CO ₂
CO ₂ ^{※7}	1,130 kt-CO ₂	1,086 kt-CO ₂	1,039 kt-CO ₂
その他温室効果ガス ^{※8}	160 kt-CO ₂	150 kt-CO ₂	121 kt-CO ₂
化学物質			
管理対象化学物質 ^{※3}	881 t	791 t	814 t
VOC(揮発性有機化合物)	999 t	946 t	792 t
NOx	— t	83 t	25 t
SOx	— t	1.0 t	1.0 t
水域への排出			
水	858 万m ³	864 万m ³	816 万m ³
化学物質			
管理対象化学物質 ^{※3}	8.0 t	8.0 t	8.0 t
BOD	— t	98 t	101 t
COD	— t	131 t	109 t
■ 廃棄物			
排出量	212,752 t	210,168 t	187,137 t
非有害物質	205,530 t	197,560 t	181,689 t
有害廃棄物	7,222 t	12,607 t	5,448 t
処理委託量	112,196 t	110,954 t	101,605 t
社内減量化	457 t	550 t	757 t
再資源化量	172,767 t	159,340 t	147,258 t
最終処分量	404 t	311 t	121 t
国内	4.8 t	16 t	28 t
海外	399 t	295 t	93 t
廃棄物最終処分率(国内)	0.01 %	0.01 %	0.02 %
廃棄物最終処分率(海外)	0.5 %	0.4 %	0.2 %

※5 製品の出荷重量。

※6 使い捨て梱包材とリターナブル梱包材の合計

※7 国内:0.487t-CO₂/MWh(2013年電気事業連合会公表値、原発2基稼働時)、海外: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。

※8 CO₂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。

はこび(インプット)

	2018年度	2019年度	2020年度
■ 販売物流※9			
車両燃料(ガソリン)	12,105 kl	12,240 kl	5,679 kl
国内	11,994 kl	12,134 kl	5,675 kl
海外	111 kl	106 kl	4 kl
車両燃料(軽油)	56,613 kl	55,640 kl	55,635 kl
国内	32,049 kl	32,174 kl	41,969 kl
海外	24,564 kl	23,466 kl	13,666 kl
鉄道燃料(電力)	1.6 GWh	1.8 GWh	1.4 GWh
国内	1.6 GWh	1.8 GWh	1.4 GWh
海外	0.0 GWh	0.0 GWh	0.0 GWh
海上輸送燃料(重油)	73,488 kl	74,323 kl	60,037 kl
国内	428 kl	454 kl	525 kl
海外	73,060 kl	73,869 kl	59,512 kl
航空機燃料(ジェット)	807 kl	17,959 kl	20,833 kl
国内	678 kl	624 kl	511 kl
海外	129 kl	17,335 kl	20,322 kl

※9 海外関係会社の輸送燃料には国際間輸送での使用量を含む。

はこび(アウトプット)

	2018年度	2019年度	2020年度
■ 排出※10※11			
CO ₂	394 kt-CO ₂	435 kt-CO ₂	384 kt-CO ₂
国内	116 kt-CO ₂	115 kt-CO ₂	124 kt-CO ₂
海外	278 kt-CO ₂	320 kt-CO ₂	260 kt-CO ₂

※10 海外関係会社のCO₂排出量には国際間輸送での排出量を含む。

※11 当該数値及び調達物流に起因するCO₂排出量(0.1t-CO₂)の合計がScope3カテゴリ4排出量(次ページ参照)となる。

つかう(インプット)

	2018年度	2019年度	2020年度
■ 消費エネルギー			
製品の使用時における消費電力量※12	76,400 GWh	74,800 GWh	75,800 GWh

※12 製品使用時CO₂削減対象の最終製品(76)が稼働期間において消費する電力量の総量(推計値)。稼働期間として、製品別に、法定耐用年数、設計上稼働年数、及び統計値などを設定。

つかう(アウトプット)

	2018年度	2019年度	2020年度
■ 排出			
製品の使用時における温室効果ガス排出量(CO ₂ 換算)	36,620 kt-CO ₂	35,870 kt-CO ₂	34,740 kt-CO ₂
CO ₂ ※13	36,510 kt-CO ₂	35,740 kt-CO ₂	34,660 kt-CO ₂
SF ₆ ※14	110 kt-CO ₂	130 kt-CO ₂	80 kt-CO ₂
製品の使用時におけるCO ₂ 平均削減率	36 %	37 %	36 %
製品の使用時におけるCO ₂ 削減貢献量	77,000 kt-CO ₂	76,000 kt-CO ₂	74,000 kt-CO ₂

※13 製品の使用時におけるCO₂排出量(換算値):製品使用時CO₂削減対象の最終製品(76)の稼働期間におけるCO₂排出量の総和。消費電力量とCO₂排出係数の積はCO₂排出量。

CO₂排出係数として、CO₂ Emissions From Fuel Combustion Highlights(2013 Edition)の掲載値を使用。

※14 SF₆絶縁機器製品(6)からの稼働期間におけるSF₆ガス自然漏洩量の総和。漏洩率は、JEAC5001-2000の値を使用。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。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量

★マークを付した三菱電機グループGHG排出量については、SGSジャパン株式会社による第三者検証を受けました。

Scope	算定量 (kt) (下段は合計比率)			算定概要 ^{※1}
カテゴリ	2018年度	2019年度	2020年度	
Scope 1: 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出^{※2}				
	★278 (0.6%)	★265 (0.6%)	★227 (0.5%)	
Scope 2: 自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出^{※3}				
マーケットベース	★981 (2.1%)	★853 (1.8%)	★812 (1.8%)	契約に基づいた電力の排出係数で算定
ロケーションベース	★1,020	★982	★942	区域内における発電の平均排出係数で算定
Scope 3: 自社の事業活動範囲外での間接的排出^{※3}				
カテゴリ1 購入した製品・サービス	★7,050 (15%)	★8,006 (17%)	★9,087 (20%)	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 ^{※4}
カテゴリ2 資本財	770 (1.7%)	672 (1.5%)	334 (0.7%)	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	87 (0.2%)	83 (0.2%)	79 (0.2%)	発電や熱供給等に必要な燃料の調達、他者からの電力等の調達に伴う排出
カテゴリ4 輸送、配送 (上流)	400 (0.9%)	430 (0.9%)	386 (0.8%)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかる資材等が自社に届くまでの物流に伴う排出 ^{※5}
カテゴリ5 事業から出る廃棄物	0.3 (0.0%)	0.4 (0.0%)	0.4 (0.0%)	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出 ^{※6}
カテゴリ6 出張	★39 (0.1%)	★31 (0.1%)	★4.6 (0.0%)	従業員の出張に伴う排出 ^{※7}
カテゴリ7 雇用者の通勤	★30 (0.1%)	★30 (0.1%)	★29 (0.1%)	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出 ^{※8}
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 (三菱電機はScope 1、2で算定)
カテゴリ9 輸送、配送 (下流)	6.0 (0.0%)	6.6 (0.0%)	6.4 (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	1.8 (0.0%)	2.0 (0.0%)	2.3 (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	★36,450 (79%)	★35,865 (77%)	★34,737 (76%)	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	30 (0.1%)	26 (0.1%)	31 (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 ^{※4}
カテゴリ13 リース資産 (下流)	0.2 (0.0%)	0.2 (0.0%)	0.2 (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	—	—	—	フランチャイズ加盟社における排出 (三菱電機は対象外)
カテゴリ15 投資	73 (0.2%)	45 (0.1%)	38 (0.1%)	投資の運用に関連する排出
スコープ3合計	44,937 (97%)	45,198 (98%)	44,735 (98%)	
合計	46,196 (100.0%)	46,316 (100.0%)	45,774 (100.0%)	

※1 環境省・経済産業省 基本ガイドラインより引用 ※2 都市ガス、重油などの使用、製品製造に伴うCO₂、SF₆、HFC類、PFC類排出量
 ※3 電力などの使用に伴うCO₂排出量 ※4 一部地域除く
 ※5 製品の物流・流通 (販売物流) に伴うCO₂排出量 【対象】製造拠点55社 ※6 廃棄物の輸送 (廃棄物流) に伴うCO₂排出量 【対象】三菱電機
 ※7 日本での実績。タクシー利用・宿泊に伴うCO₂排出量を除く ※8 全従業員が旅客鉄道を利用と仮定

取水・排水・水の再利用量

単位: 万m³

項目	グループ	日本 ^{※9}	海外	中国	東南アジア	欧州	米国	中南米
■ 2020年度実績								
使用量 (取水量+再利用量)	1,489	1,317	172	74	87	2.8	4.8	4.3
取水量	1,035	876	159	64	83	2.6	4.8	4.2
地表水	300	202	98	22	73	0.1	0.0	3.1
地下水	519	518	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産随伴水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者より購入した水	216	156	60	42	9.0	2.5	4.8	1.1
排水量	816	707	109	50	49	1.2	4.8	3.5
地表水	398	398	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地下水	4.3	2.9	1.4	0.3	0.0	0.1	0.0	1.0
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者の排水設備に放流した水	413	306	107	50	49	1.0	4.8	2.5
再利用量	455	441	14	9.7	3.8	0.2	0.0	0.0
消費量 (取水量-排水量)	219	169	50	14	34	1.4	0.0	0.7
再利用率 (再利用量/使用量) (%)	31	33	8.0	13	4.3	7.1	0.0	0.9
水使用量売上高原単位 (水使用量/売上高) (m ³ /百万円)	3.55	—	—	—	—	—	—	—
■ 2019年度実績^{※10}								
使用量 (取水量+再利用量)	1,571	1,366	205	84	108	4.0	5.2	3.9
取水量	1,106	912	193	77	104	3.4	5.2	3.9
地表水	330	211	119	23	93	0.1	0.0	2.5
地下水	536	535	0.9	0.0	0.9	0.0	0.0	0.0
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産随伴水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者より購入した水	240	166	74	54	10	3.3	5.2	1.4
排水量	864	731	132	65	58	1.3	5.2	3.0
地表水	407	407	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地下水	3.3	1.7	1.7	0.4	0.0	0.1	0.0	1.1
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者の排水設備に放流した水	453	323	131	65	58	1.2	5.2	1.9
再利用量	465	454	12	6.9	4.2	0.6	0.0	0.0
消費量 (取水量-排水量)	242	181	61	12	46	2.1	0.0	0.9
再利用率 (再利用量/使用量) (%)	30	33	5.7	8.2	3.9	14.8	0.0	1.1
水使用量売上高原単位 (水使用量/売上高) (m ³ /百万円)	3.52	—	—	—	—	—	—	—
■ 2018年度実績^{※10}								
使用量 (取水量+再利用量)	1,541	1,328	212	85	112	2.1	8.2	4.2
取水量	1,090	888	203	81	107	2.1	8.2	4.2
地表水	355	221	134	34	96	1.4	0.1	2.8
地下水	495	494	1.5	0.0	1.5	0.0	0.0	0.0
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産随伴水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者より購入した水	240	173	67	46	10	0.7	8.1	1.3
排水量	858	719	140	68	59	1.5	8.1	3.5
地表水	383	383	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地下水	1.4	0.2	1.2	0.9	0.0	0.0	0.0	0.3
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者の排水設備に放流した水	474	335	139	67	59	1.5	8.1	3.2
再利用量	450	441	9.7	4.7	4.9	0.0	0.0	0.0
消費量 (取水量-排水量)	232	169	63	13	49	0.6	0.1	0.7
再利用率 (再利用量/使用量) (%)	29	33	4.5	5.5	4.4	0.0	0.0	0.9
水使用量売上高原単位 (水使用量/売上高) (m ³ /百万円)	3.41	—	—	—	—	—	—	—

※9 三菱電機単体と国内関係会社の合計。 ※10 集計方法見直しにより、数値変更。

第三者検証報告



検証対象	検証範囲	GHG等に関する主要
1 Scope 1, 2 (エネルギー一般) 及びエネルギー消費量	総量が定めたエネルギー管理事業拠点 (国産: 529拠点、国内グループ: 55拠点、海外グループ: 25拠点、計1528拠点)	Scope 1: 105,589 tCO ₂ e Scope 2: ロケーションベース: 942,312 tCO ₂ e マーケットベース: 812,102 tCO ₂ e
2 Scope 1 (非エネルギー一般)	総量が定めたGHG管理事業拠点 (国産: 29拠点、国内グループ: 19拠点、海外グループ: 7拠点、計55拠点)	121,062 tCO ₂ e
3 Scope 3 (カテゴリ-1)	国産、連結子会社及び特分法適用会社に関わる、総量が定めた範囲	9,987,114 tCO ₂ e
4 Scope 3 (カテゴリ-6)	国産、国内産子会社及び特分法適用会社に関わる、総量が定めた範囲	4,588 tCO ₂ e
5 Scope 3 (カテゴリ-7)	国産、連結子会社及び特分法適用会社に関わる、総量が定めた範囲	20,281 tCO ₂ e
6 Scope 3 (カテゴリ-11)	国産が定めた水管理事業拠点 (国産: 29拠点、国内グループ: 43拠点、海外グループ: 24拠点、計96拠点)	34,736,549 tCO ₂ e
7 水使用量・排水量		水使用量: 10,348 千m ³ 排水量: 8,156 千m ³

環境会計

環境保全コスト

単位: 億円

	2018年度		2019年度		2020年度		主な内容
	設備投資	費用	設備投資	費用	設備投資	費用	
事業エリア内活動	57	76	53	72	42	68	
公害防止	2.9	16	1.8	14	2.6	14	排気・汚水・脱臭等処理設備の更新
地球環境保全	51	29	47	30	35	25	空調設備の更新、低燃費自動車への入れ替え
資源循環	2.6	31	4.3	28	5.0	29	廃棄物の処理委託、リサイクル設備の増設
上・下流	0.0	2.1	0.1	2.1	0.0	1.9	下水道費用、容器梱包の環境負荷低減
管理活動	1.6	34	1.0	33	0.8	16	人件費、従業員教育
研究開発	1.0	62	2.3	84	0.9	39	エネルギー効率の改善、資源効率の改善、小型軽量化設計
社会活動	0.0	0.3	0.0	1.1	0.0	0.5	野外教室、里山保全、郊外の清掃・緑化活動
環境損傷対応	0.0	0.5	0.2	0.3	0.0	0.2	地下水・土壌汚染の浄化、測定
計	60	175	57	192	44	126	

環境保全効果

単位: 億円

	2018年度	2019年度	2020年度	主な内容
収益	37	35	37	金属を中心とした有価物売却益
節約	11	9.8	6.8	省エネ、材料・水の再利用、資源投入量削減設備などの効果
計	48	45	44	

製品・サービスの環境配慮に伴う経済効果(推定効果)

単位: 億円

	2018年度	2019年度	2020年度	主な内容
	10,099	11,184	10,845	製品のエネルギー効率向上による電気料金削減*

* 基準製品は、2000年度販売製品相当。電気料金はエネルギー白書2020(資源エネルギー庁)を参照。

方針・コミュニケーション

三菱電機グループ 環境方針

三菱電機グループは、「たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」という企業理念の下、サステナビリティの実現への貢献を経営方針の一つとして明示し、「持続可能な地球環境」と「安心・安全・快適な社会」の実現を目指します。気候変動、資源枯渇、生物多様性の損失をはじめとしたさまざまな環境問題の解決に向けて、環境貢献を三菱電機グループとして取り組むべき最重要課題の一つと位置づけます。

これまで培った技術や新たに開発する先進的な技術を用い、「環境ビジョン2050」に従って、多岐にわたる事業を通じて「気候変動対策」「循環型社会の形成」に貢献する製品・サービスを提供します。そして、グループ内外の力を結集し全従業員が情熱を持って次世代に向けたイノベーションに挑戦し、新しい価値観を提案していきます。とりわけ、急速な脱炭素化への世界的潮流を受け、バリューチェーン全体を通じた温室効果ガスの排出抑制に取り組みます。また資源循環の取り組みをグローバルに推進すると共に、生物多様性の保全に努めていきます。

良き企業市民として、全従業員やその家族、地域社会とともに、環境マインドを育み、社会貢献活動の輪を広げていきます。環境への取り組みについて、積極的に情報発信を行い、社会との相互理解を図ります。また社会規範や法令を遵守しながら、社会の変化に対する鋭敏な感性を持って意識と行動の変革を図り、継続的に環境に配慮しながら事業活動に取り組みます。

「大気、大地、水を守り、心と技術で未来へつなぐ」を環境宣言として掲げ、三菱電機グループの全従業員が、誇りと情熱を持って、豊かな暮らしづくりと地球環境の改善に貢献します。

2021年11月

執行役社長

漆間 啓

生物多様性行動指針

地球生態系は多様な生物の営みそのものです。人間のあらゆる文明活動はその恩恵下にあると同時に直接・間接的な影響を及ぼしており、現在、生態系の破壊による生物種の減少など「生物多様性」が損なわれつつあるといわれています。

三菱電機グループはこうした認識に立ち、これまでに取り組んできた気候変動対策及び資源循環の実現を目指した環境活動に、自然共生のための「生物多様性」の視点を加えた「生物多様性行動指針」を定め、事業活動と生物多様性への配慮の関連を示し、事業活動を通じて持続可能な社会の発展を目指します。

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。

環境コミュニケーション

三菱電機は、グループ全体のすべての活動を通じたサステナビリティの実現への貢献と、ブランド価値の向上・ステークホルダーの満足度向上に向けた戦略的なコミュニケーションを推進するため、社長直轄の組織である「コーポレートコミュニケーション本部」を2021年度に新設しました。この組織は、サステナビリティの企画・推進と広報、宣伝に関する機能を一元的に統括する役割を担います。引き続き、ウェブサイト、SNS、ショールームなどの情報媒体や、国内外で実施する環境イベント、展示会などを通じて、三菱電機グループの環境への取組に関する内容を広く発信していきます。

1. TCFD 提言に沿った情報開示

三菱電機は、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures) の提言に賛同しており、TCFDの提言に沿って、気候変動関連情報を開示しています。

→TCFD 提言に沿った情報開示の詳細は「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に基づく開示情報」を参照ください。

2. 調査機関に対する対応

三菱電機は、CDPを始めとする調査機関や媒体社からの環境への取組に関する調査依頼に積極的に応じ、バリューチェーンにおける様々なデータや取組を回答しています。

3. 業界団体への参画

三菱電機は、経団連や電機・電子業界の団体への参画を通じ、環境問題解決に向けた取組の実施や意見発信などを行っています。

4. 地域でのコミュニケーション

三菱電機は、「里山保全プロジェクト」や、「みつびしでんき野外教室」などを通じ、自然に親しみ、自然を体感することにより「自然保護のために何が必要なのかを考え、自ら行動する人」を育成する取組を続けています。

品質

基本的な考え方

「私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」を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三菱電機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、「私たちの価値観」において、社会やお客様などとの高い信頼関係を大切にすること、満足が得られる製品・サービスを最高の品質で提供すること、技術力・現場力の向上を図り、新たな価値を提供すること、などを示しています。

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、製品の廃棄まで、すべ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

四つの品質基本理念は、1952年に制定した社是「品質奉仕の三菱電機」と1958年の社長通達「品質に関する覚書」の精神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

* 良い品質をつくるためには必要な労力は惜しまないということ

製品安全に関する方針

三菱電機グループは、「企業理念」と「私たちの価値観」に基づいて、製品安全に関する次の方針を定め、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。

また、お客様対応では、24時間365日対応の「修理受付センター」と「お客さま相談センター」を運営し、不具合情報の収集に努め、迅速な対応を行っています。また、三菱電機オフィシャルサイトにおいて、原因調査中の案件も含めた事故情報の公開を行っています。

 [製品に関する重要なお知らせ](#)

品質保証と品質改善活動

品質保証・品質改善活動体制

四つの品質基本理念のもと、品質に関する法令・規格を遵守するとともに、品質保証・品質改善のため、全事業本部に品質保証推進責任者を設置など全社に体制を整備し、品質保証に関する規則を定め、品質保証及び品質改善活動を展開しています。また、経営層に対し、執行役会議にて品質状況を定期的に報告しています。

個々の製品については、国内・海外の製作所が責任を持って品質を保証し、市場調査から開発・設計、製造、物流、出荷後の保守・サービス、更には製品の廃棄に至るまでの業務プロセスにおける品質保証活動に対する具体的な改善活動を実践しています。

また、品質マネジメントシステム(QMS:Quality Management System)の運用に当たっては、ISOなどの国際的な認証規格にも照らしてPDCAサイクルの進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。

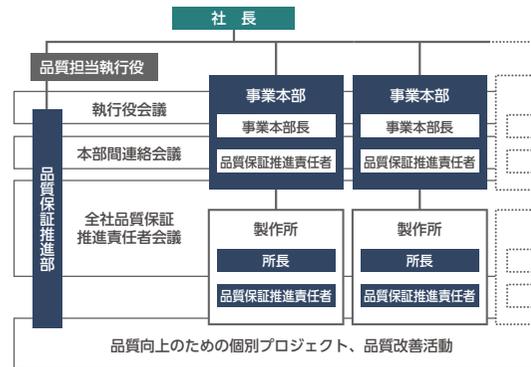
品質改善活動の展開

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行うとともに、製造・出荷後の保守・サービスに至る全業務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・信頼性の向上に取り組んでいます。

品質の「見える化」により、不具合への迅速な対応と未然防止を図り、その内容を開発・設計・製造・サービス部門などへフィードバックする取組などを推進し、品質の向上に効果をあげています。

開発・設計においては、顧客要求、製品の基本機能を把握し、機能・安定性・安全性、信頼性を確保・保証する設計(品質作り込み設計フロー)を実践・けん引できる人材(お客様の声を品質に作りこむキーパーソン)を育成し、国内の対象部門に配置が完了しました。その人材を通じた品質作り込み設計に必要な要素技術ガイドラインの周知により、開発・設計品質の向上を進めています。

調達品に関しては、三菱電機グループの重要なパートナーである取引先に品質第一の考え方を理解いただき、連携して品質改善に取り組んでいます。



品質保証・品質改善活動の推進体制(三菱電機)

また、品質第一の風土醸成を徹底するため、eラーニングにより「三菱電機の品質に関する基本的な考え(理念)」について、繰り返し教育しています。教育内容は、三菱電機グループ内外の状況変化などを踏まえて毎年見直しています。さらに、階層別研修や全社的会議での講話を継続して実施することで、品質意識の向上に繋げています。

国内外の関係会社を含め、全業務プロセスで職場の問題解決、課題達成及び教育・訓練の手段であるDQ小集団活動^{*}を実践し、製品・サービス及び管理・風土などの質の向上に取り組んでいます。

品質不具合については、過去の不具合内容、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」を構築しています。さらに、不具合の共通要因について原理原則をまとめた内容を注意喚起として加え、全社で活用することで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繋げています。

また、過去の品質不具合品の現物を展示する「品質の部屋」を各拠点に設置し、社員教育に活用しています。

^{*} 小集団活動にDiamond Qualityの頭文字をつけた三菱電機グループ内におけるQCサークルの呼称



「失敗GAKU知恵Q増」
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・利用できます。

「品質の部屋」



入口



内部

製品の使いやすさ

基本的な考え方

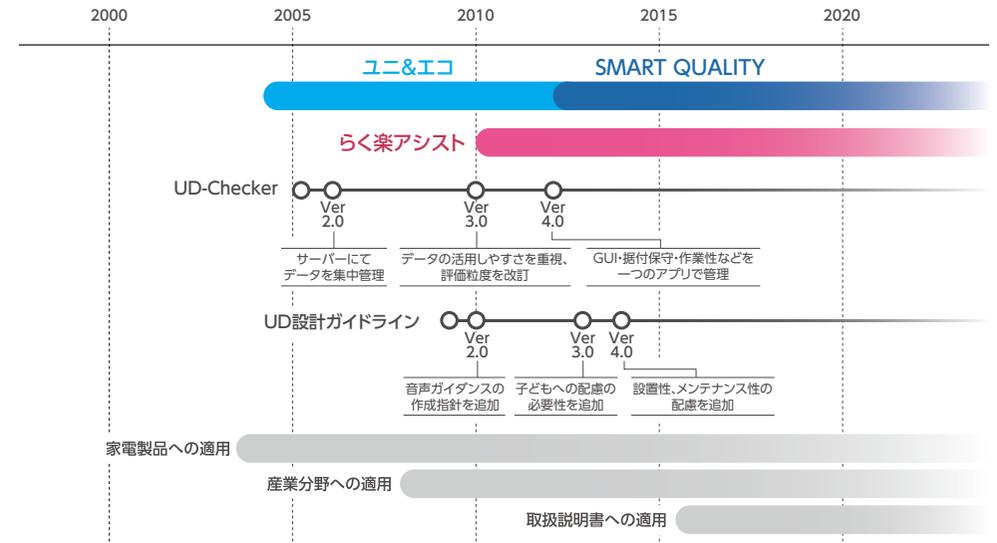
三菱電機グループは「より多くの人が使しやすいものづくり 生活しやすい環境づくり」をユニバーサルデザイン開発の理念に掲げています。真の「使いやすさ」「生活しやすさ」を実現するため、より多くの方に満足度の高い製品と生活環境の提供を目指すことを基本方針としています。

三菱電機グループのユニバーサルデザインの取組

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に対して、様々な人が使うことを想定してUD(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。

- 「ユニ&エコ」・・・2004年度から家電製品において誰にでも使いやすい“ユニ”(ユニバーサルデザイン)と、省エネが「見える・できる・お知らせする」“エコ”を実現した「ユニ&エコ」事業戦略を展開しました。
- 「らく楽アシスト」・・・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、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」事業戦略を展開しました。
- 「SMART QUALITY(スマートクオリティ)」・・・2012年度からスタートした「賢い・つながる・ムダがない」スマートな技術により、社会・暮らし・製品・人をつなぎ、明日の暮らしのクオリティ向上を実現する「SMART QUALITY(スマートクオリティ)」の取組の中でも「らく楽アシスト」戦略を継続しています。

年表



※ Graphic User Interface

これまでの主な事例紹介

家電製品への適用

三菱電機は早くから家電製品にUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めてきました。調理機器の「らく楽IHクッキングヒーター」でも、「UD設計ガイドライン」を適用しています。

- ボタン数の少ないシンプルな操作プレートとし、ボタンサイズも表示文字サイズも大きめに設計しました。
- IHの基本操作の順番を、数字でわかりやすく表示しました。さらに、火力操作の表示も「強く」「弱く」と明快に表示しました。
- 音声で操作のアシストや注意喚起を行います。
- IH本体のまわりを見張る人感センサーを搭載。お料理中の不在や高温注意時には音声で注意喚起を行います。

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
(三菱電機従来品 G38MSとの比較)
- 数字の順番に押すだけで操作可能



デカ文字&ナンバーナビ

見まもりセンサー&音声ナビ

<特長>

- 本体のまわ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

その他の「らく楽アシスト」搭載製品

産業分野への適用

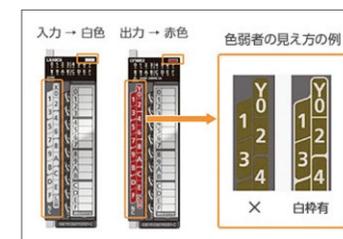
専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、労働者の高齢化や外国人作業員、非熟練作業員の増加など、労働環境が変化しており、UD(ユニバーサルデザイン)が求められるようになってきました。三菱電機では、FA(工場自動化)機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めています。

FA機器の「シーケンサ」にも、「UD設計ガイドライン」を適用しています。

- 実物を模した印刷デザインなどの分かりやすい表現により、表示内容を直感的に理解できます。
- 大きなUDフォント表示や、背景色とのコントラストの確保など、色弱者にも配慮した表現としています。
- 英語/日本語の階層表現による理解しやすい情報表示で、未熟練者でも現場トラブルの原因特定が容易です。
- 前広がり筐体(きょうたい)形状などの工夫により、操作部を拡大し操作性を向上しています。



実物を模した印刷デザイン



色弱者にも配慮した表現



理解しやすい情報表示



操作部を拡大し操作性を向上

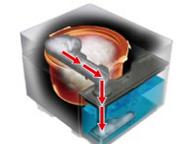
ユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、三菱電機独自のUD(ユニバーサルデザイン)のチェック用ツールです。

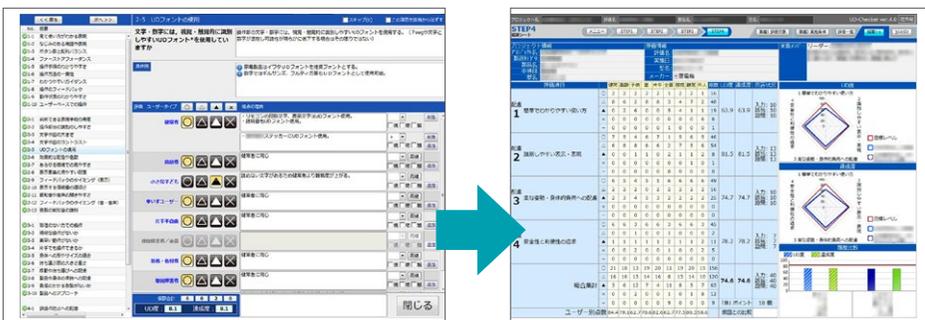
「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの評価軸でUD(ユニバーサルデザイン)の達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。三菱電機では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

UD-Checkerにおける4つの評価軸

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
4. 「安全性・利便性」：危険や誤操作なく使えることへの配慮

<p>認知 分かりやすさへの配慮</p> <p>例) 機能が分かりやすいボタン (録画機能付きテレビのリモコン)</p>  <p>※ロゴ、Revit、Gガイド、G-GUIDE、およびGガイドロゴは、米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。</p>	<p>識別 見やすさ・聞き取りやすさへの配慮</p> <p>例) 高齢者にも読みやすい文字の大きさ</p> <p>主要な文字・数字・記号</p> <p>電源 7.5mm以上</p>	<p>身体 楽な姿勢・身体的負荷への配慮</p>  <p>例) 様々な掃除シーンに合わせて最適な持ち方を選択できるハンドル形状</p>	<p>安全性・利便性 危険や誤操作なく使えることへの配慮</p> <p>例) 蒸気に触れる危険を防いで安全性に配慮した炊飯器</p> 
---	--	--	---

UD-Checkerにおける4つの評価軸

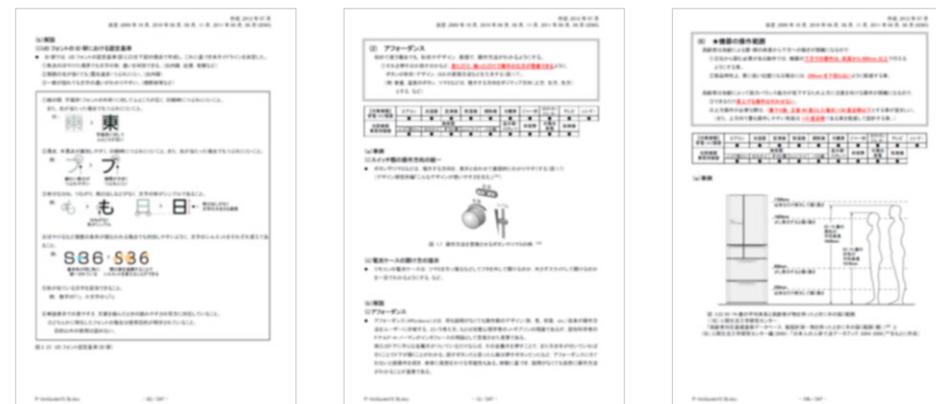


チェック項目の記入内容から結果シートを自動出力

 「UD-Checker」の詳細

多くの人の使いやすさに向けた「UD 設計ガイドライン」

UD(ユニバーサルデザイン)設計ガイドラインは、UD-Checkerを使用して得られた知見を基に策定された、幅広い製品の開発に適用するための基準です。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、加齢によるヒトの特性の変化や障がいへの配慮をガイドライン化したもので、UD-Checkerと同じく「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの視点で構成されています。

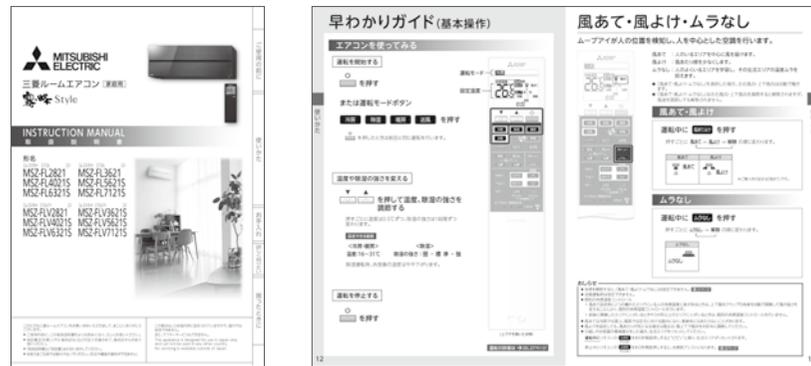


より分かりやすい取扱説明書づくり

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、分かりやすい」取扱説明書づくりに努めています。その基本となるのが、独自の「家電機器取扱説明書作成要領 解説」で、家電製品を扱う国内関係会社に配布し、取扱説明書の品質レベル向上を図っています。

取扱説明書の事例 ～三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ～

『早わかりガイド(基本操作)』は、ボタンを大きく抜き出したことにより、リモコンのどのボタンを押せば良いか一目で認識できるようにしました。また、大きいフォントサイズで余白を贅沢に使い、非常に分かりやすい説明にしています。



早わかりガイド(基本操作)

三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書

受賞実績

2020年度は、国際ユニヴァーサルデザイン協議会 (IAUD) が主催する「IAUD 国際デザイン賞」において、継続的で長期的なUDに対する取組が評価され、「エレベーター AXIEZ-LINKs(アクシーズ・リンクス)」が金賞を受賞しました。ほかにも「てらすガイド」が銀賞を受賞する等、計6件が受賞しました。

今後も、三菱電機の幅広い分野で、様々な配慮・工夫を重ねたユニバーサルデザイン製品を創出していきます。



エレベーター AXIEZ-LINKs
(アクシーズ・リンクス)



てらすガイド



水面状況監視サービス
みなモニター



エアコンディショナー
霧ヶ峰 GE/GVシリーズ



4K録画テレビ
RA2000シリーズ



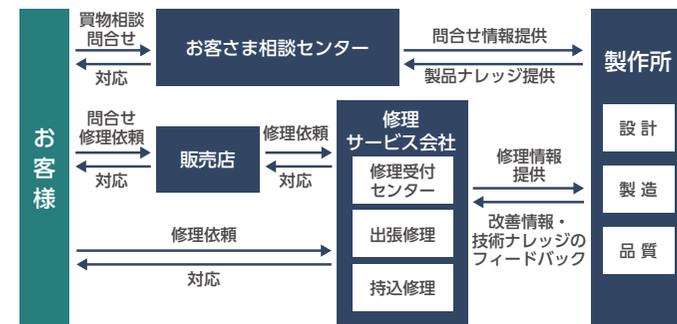
レンジグリルIHクッキングヒーター
REシリーズ

お客様満足の上上

基本的な考え方

三菱電機グループでは、創業時から「顧客の満足」を「経営の要諦」の中で掲げています。この精神を受け継ぎ、各事業の特性に応じてお客様への満足度調査などを実施し、お客様の声を製品開発、販売、サービスなどに反映しています。

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、ウェブサイトを通じた情報提供の拡充などにも努めています。



お客様からのお問い合わせ対応フロー(三菱電機)

CS 活動 (家電部門)

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、三菱電機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、三菱電機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・ツールづくりを進めてきました。

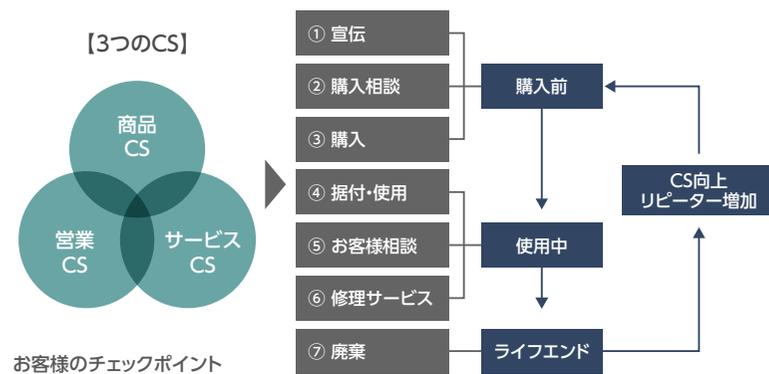
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

何がお客さんを満足させるか

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、弱いところがあったりす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・製造に活かすこと、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。三菱電機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日受け付けしています。

さらに、販売店様などの技術相談におこたえする「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多様化しており、「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。



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



- 📍 お客さま相談センター
- 📍 修理受付センター

お客様の声を反映する仕組み

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しています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりウェブサイト・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「霧ヶ峰」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え付け環境などを拝見しています。

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」といったお問い合わ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。

三菱電機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」というあい反するご意見を頂いたことから、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判明した一例です。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いきます。



ルームエアコン「霧ヶ峰FZシリーズ」
MSZ-FZ4021S
「ムーブアイmirA.i.+」が、おうちの時間をずっと快適にしてくれます。

CS 活動（ビルシステム部門）

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、活力とゆとりある社会の実現に貢献しています。

ビルシステム事業本部は「Quality in Motion ～進化するクオリティー～」を事業スローガンに掲げ、販売～開発・製造～工事～保守に至るトータルでの事業活動において、先進技術・環境技術を駆使し、安全性・快適性・効率性・環境のすべての面から高次元のクオリティーを追求することによって、お客様にご満足いただける安心と信頼及びソリューションを提供します。

24時間・365日対応の「安心の窓口」

エレベーター・エスカレーターや空調設備を始めとしたビル設備のメンテナンスを担当している三菱電機の関係会社「三菱電機ビルテクノサービス株式会社」の情報センター新しいウィンドウが開きますは、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」です。

ご契約いただいたお客様のビル設備の状態を全国8カ所に設置した「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、約6,000名のエンジニアの現在位置や遂行中の仕事内容、さら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。さらに、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。



情報センター

 「三菱電機ビルテクノサービス株式会社」の情報センター

「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、三菱電機グループの重要な安全活動の一つとして、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173.0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どもたちなどの見学を受け入れ、ビルを支える三菱電機の製品・技術を見て、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。

「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基本構造から、安全・安心・快適を実現する最新製品・技術にいたるまで、実機を通じて紹介し、エレベーターの運行効率や快適性を向上させる「人とつながる機能」や、エレベーターとビル内設備が連携する「建物とつながる機能」などが体験できます。「ビルマネジメントシステムゾーン」では、最新のビル管理・セキュリティシステムなどが体験できます。



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

三菱電機では、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、常にお客様にご迷惑をおかけしないことを最優先にして、対応していきます。加えて、重要不具合の全社での情報共有を迅速化し、対応力の強化を図っています。

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。

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、三菱電機オフィシャルウェブサイトのトップページの「製品に関する重要なお知らせ一覧」より、該当製品の情報をご覧くださいいただけます。

 [製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

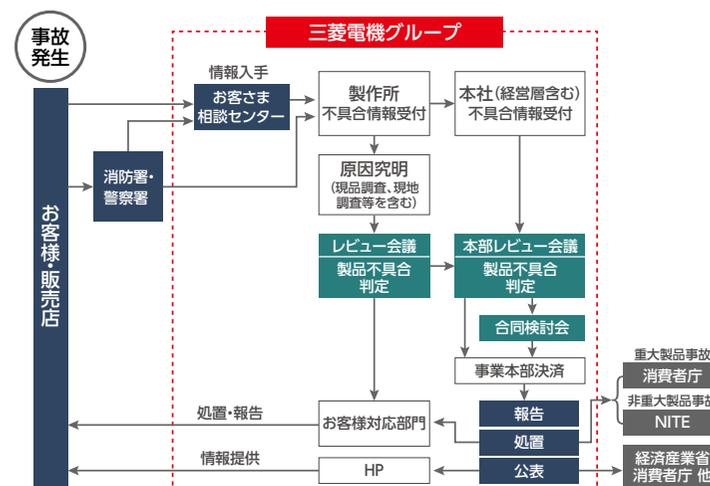
消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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

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、三菱電機オフィシャルウェブ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」より、該当製品の情報をご覧くださいいただけます。

 [消費生活用製品安全法に基づく事故報告](#)

なお、三菱電機の事故情報開示では、ガス・石油機器以外の製品に関する事故であって、製品起因か否かが特定できていない事故と製品に起因して生じた事故かどうか不明であると判断した事故の案件も含め情報公開を行っています。



事故発生時の処置フロー(三菱電機グループ)

人権

人権の尊重に関する方針

三菱電機グループ「人権の尊重に関する方針」

三菱電機グループは、国際的に合意されている人権の保護を支持・尊重することを企業活動の前提としています。また、自らが人権侵害に加担しないことを、私たちが果たすべき責任と捉えています。私たちはこれらを前提に、2001年に「企業倫理・遵法宣言」を制定し、三菱電機グループの全役員・従業員が「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わない」ことを宣言しました。

グローバルな事業展開を更に進める中、私たちは三菱電機グループの「企業理念」と「私たちの価値観」の精神に則り、三菱電機グループの人権方針を定め、私たちの事業活動が人権への負の影響を与えることがないように、より人権への感度を高め、適切に対処してまいります。

1. 三菱電機グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの、人権に関する国際基準を守るべき最低限のものとして認識しています。この認識のもと、私たちは事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、人権を尊重することを宣言します。
なお、事業を行う地域の法令などが、人権に関する国際基準と一致しない場合、私たちは国際基準を尊重するために、現地の関係者と対話・協議を行い、適切に対処するよう努力します。
2. 三菱電機グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、私たちの事業活動における人権への影響の特定・評価、負の影響が生じることの防止・緩和措置の検討など、いわゆる人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めていきます。また、事業活動が人権への負の影響を発生させた、又は関与していたことが明らかになった場合は是正の仕組みなどを整備します。
3. 三菱電機グループは、マテリアリティ(重要課題)を決定し、具体的な取り組み項目と目標を定め活動しており、この活動を通じて人権尊重に関する取り組み状況を把握し、適切に情報開示していきます。
4. 三菱電機グループは、これらの人権を尊重する取り組みを全役員・従業員に適用するだけでなく、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。
5. 三菱電機グループは、人権の尊重に関する取り組みを役員・従業員一人ひとりが理解し、適切に実行していくための教育・意識啓発を継続的に実施します。

制定日:2017年9月20日

人権の尊重に関するマネジメント体制

三菱電機グループは、2017年9月に「人権の尊重に関する方針」を制定し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に基づいた人権デュー・ディリジェンス等への取組を進めています。取組にあたっては、関係部門(人事、法務、資材部門等)の担当で構成する「人権ワーキング・グループ」にて、人権課題についての対応方針・施策等を議論の上、毎年開催するサステナビリティ委員会において取組実績の確認及び方針・計画の検討・承認を受けて、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる継続的な改善活動を推進しています。

人権の尊重の取組

三菱電機グループでは、「人権の尊重に関する方針」に基づき、「あらゆる人の尊重」をマテリアリティとして以下の取組を進めています。

人権インパクト・アセスメント

三菱電機グループでは、三菱電機グループの企業活動における人権への影響の特定と評価するため、定期的に「人権インパクト・アセスメント」を実施することとしています。

2018年度に、三菱電機社内、各事業所、国内関係会社、海外関係会社、合計336拠点を対象に実施した第一回「人権インパクト・アセスメント」では、「ハラスメントの防止」、「長時間労働の抑制」、「女性、障がい者などへの配慮」などの課題が高リスクであるとの結果となり、この結果を各部門にフィードバックし、改善活動を推進するよう求めました。

現状を適切に把握し、課題を改善していく活動を継続することが重要であるとの認識から、2021年度には第二回目の「人権インパクト・アセスメント」を実施する予定です。実施にあたっては、三菱電機グループにおける課題がより明確になるようアセスメント方法も工夫して実施します。

従業員の人権に関する取組

従業員の人権を尊重するとともに、ダイバーシティの取組、働きやすい職場環境の整備、労働安全衛生と心身の健康確保などの取組を行い、すべての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現していきます。

労働慣行

サプライチェーンにおける人権の取組

サプライヤーに対して、「人権を含む社会課題への取組に関する同意書」の取得を2018年度から継続して行っています。また、サプライヤーにおける人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握と指導を継続しています。

サプライチェーンマネジメント

英国現代奴隷法、豪州現代奴隷法への対応

2016年度、英国子会社のMitsubishi Electric Europe B.V.とMitsubishi Electric Air Conditioning Systems Europe Ltd.において、強制労働、人身取引等「現代の奴隷」の根絶を目的として制定された英国現代奴隷法へ対応し、声明を発表の上、毎年度内容を更新し、開示しています。今後も情報開示と

取組の強化を継続していきます。また、英国の性別賃金格差報告についても適正に対応しています。

また同様に、豪州の現代奴隷法が2019年1月1日から施行されたことを受け、豪州子会社のMitsubishi Electric AustraliaにてModern Slavery Statementを豪州政府当局に報告しています。

英国現代奴隷法にかかわる声明

個人情報保護の対応

三菱電機グループは、重要な人権であるプライバシー権を尊重しながら個人情報の有用性とバランスを図るため、OECD プライバシーガイドラインに規定された8原則をベースとしたルールに準じて個人情報保護の取組を推進しています。

個人情報保護の取組

人権教育

人権研修

- 世界における人権課題の潮流や、国際的な人権規範への理解を深めるため、第二回「人権インパクト・アセスメント」の実施に合わせて、三菱電機、国内関係会社のサステナビリティ担当者へ、アセスメント実施の背景や人権に関する基礎知識などをテーマとした教育資料を作成、配布する予定です。さらに、海外関係会社向けにも、英語版・中国語版の研修資料を作成します。
- 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ています。2020年度は新入社員833名、新任の管理職478名を対象に、事業所ごとに人権・ハラスメント防止に関する集合研修を実施しました。

eラーニング

2018年度より、三菱電機及び国内関係会社の従業員を対象に、人権に関するテーマを含めたサステナビリティに関するeラーニングを実施しています。2019年度には、英語版を作成し、海外関係会社においても実施しました。今後も、定期的にサステナビリティ・人権に関する動向を踏まえて内容を見直しつつ展開する予定です。

社内・グループ報

社内・グループ報にて年に数回、「人権とは」をテーマに解説しています。直近では20年8月「人権に関する相談の受付について」、21年4月号で「日本政府「ビジネスと人権に関する国別行動計画(NAP)」の影響について」の解説を掲載しました。今後も、三菱電機グループに人権に関する意識啓発を図っていきます。

三菱電機 Going Up セミナー

2018年4月から、多様性への理解促進と人権を尊重した行動の実践を目指した意識啓発の社内従業員向けセミナーを実施しています。

オンライン型を含む講義の受講者は約2,200人、eラーニングは約3.8万人が受講しました(21年3月末時点)。受講者には、障がい者をはじめとするサポートが必要な方へのお声がけやサポートに加え、自分以外の他者との違い(価値観や考え方)を理解し、適切なコミュニケーションを図ることの重要性を伝えています。



従業員向けセミナー

ハラスメント研修

三菱電機では、差別やハラスメントのない健全な職場環境を確保するために、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ています。特に、2019年度下期からは労務問題の再発防止に向けた取組として実施している「三菱電機職場風土改革プログラム」に沿って、ハラスメント防止教育の内容を充実するとともに、受講対象を拡大し、全従業員が毎年受講しています。加えて2020年度は新入社員833名、新任の管理職478名、新入社員の教育担当819名を対象に、事業所ごとにハラスメント防止に関する研修を実施しました。



「人権の尊重と多様な人材の活躍」講義

特にハラスメントを発生させない職場環境づくりにおいては管理職の役割が重要であることから、新任の管理職に対する研修を通じて、ハラスメント行為に関する正しい理解及び業務を指導する際の適切なコミュニケーションスキルについて学ぶとともに実践を促し、ハラスメントの予防に引き続き力を入れていきます。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、従業員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

全従業員向けの教育においても、同性やLGBTQに対するものも含めたパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント等に関する知識だけでなく、ハラスメントの具体的な事例を取り上げて紹介しています。従業員一人ひとりが日頃、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するとともに、社内外の相談窓口を改めて周知し、何か気が付いた時には、報告・連絡ができるよう講義を実施しています。

このような「ハラスメント研修」は関係会社にも展開しており、「三菱電機職場風土改革プログラム」に沿って実施しているハラスメント防止教育については、国内関係会社の全従業員が受講しています。

苦情処理メカニズム

三菱電機グループでは、様々なステークホルダーの皆様からのお問い合わせに対する窓口を複数設置しており、主なものは下表のとおりです。これらの窓口を通じて人権に関する相談も受け付けています。

人権リスクに関する個々の通報に対しては、相談内容に応じ、担当部署が速やかに事実関係の確認を行います。三菱電機グループの企業活動による人権侵害行為等が確認された場合は、速やかに是正・改善を行うとともに、被害者への対応、当該事案等を行った者に対する処分検討など、適切な対応を行います。確認調査の結果、事実確認ができない場合や、事実無根、中傷など、調査が困難であると判断された事案に対しては、三菱電機グループとして対応を行わない場合もありますのでご了承ください。

三菱電機の主な通報・相談窓口

ご利用いただける方	通報・相談窓口名称	相談できる内容	連絡先
様々なステークホルダー(お客様、地域の皆様など)	三菱電機グループオフィシャルサイト「サステナビリティに関するお問い合わせ」 「その他のお問い合わせ」	●三菱電機グループのサステナビリティに関するお問い合わせ ●その他、三菱電機グループの企業活動に関する様々なお問い合わせ	<日本語> 🌐 サステナビリティに関するお問い合わせ 🌐 其他のお問い合わせ <グローバル(英語)> 🌐 サステナビリティに関するお問い合わせ 🌐 其他のお問い合わせ
三菱電機従業員、関係会社従業員*1、三菱電機取引先*1	倫理遵法ホットライン	組織的又は従業員個人による不正、違法、反倫理行為に関する通報、相談	社内窓口・社外窓口(弁護士)*2,3
三菱電機従業員	セクハラ・パワハラ等相談窓口	三菱電機の職場における各種ハラスメントに関する通報、相談	三菱電機各事業所の人事部門

*1 三菱電機と人的・事業面で関係のある通報に限る

*2 連絡先は、三菱電機イントラネット、社内ポスター、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」等に記載

*3 三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設置

社外との対話

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

2020年度は、サステナビジョン 下田屋毅氏に対話の機会をいただきサプライチェーンを含めたアセスメントの在り方や、サプライヤー・従業員等とのエンゲージメントなどについてアドバイスをいただきました。

労働慣行

人材に対する考え方

基本的な考え方

三菱電機は、創立100周年を契機に改定した企業理念体系の下、多様化する社会課題の解決を通じて活力とゆとりある社会の実現に貢献すべく、変革に挑戦し続けています。100年培った経営基盤の強化と新たな事業モデルの変革により展開する統合ソリューションの提供を推し進めるべく、多様な価値観・能力を有する人材の獲得を目指します。特に、女性の採用については、女性活躍推進法に基づく行動計画に則り、積極的に推進していきます。

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採用を計画しています。



企業理念

積極的な採用の継続

三菱電機の新卒者採用数は、2021年10月入社及び2022年4月入社の合計で930名を計画しています。2021年2月に創立100周年を迎えた三菱電機グループは、次の100年の成長を牽引する多様な価値観・能力を有する人材の採用を推進し、活力とゆとりある社会の実現に貢献していきます。

三菱電機グループ採用計画(2021年3月時点)

1. 新卒者採用

(単位：人)

		2019年10月入社 及び 2020年4月入社(実績)	2020年10月入社 及び 2021年4月入社(見込)	2021年10月入社 及び 2022年4月入社(計画)
三菱電機	技術系	660	560	530
	事務系	200	170	190
	技能系	300	210	210
三菱電機		1,160	940	930
国内関係会社		2020年4月入社 (実績)	2021年4月入社 (見込)	2022年4月入社 (計画)
		1,500	1,370	1,300
新卒者 計		2,660	2,310	2,230

2. 経験者採用

(単位：人)

		2019年度 (実績)	2020年度 (見込)	2021年度 (計画)
三菱電機	三菱電機	530	420	450
	国内関係会社	1,000	660	700
	経験者 計	1,530	1,080	1,150

3. 新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

	2017年度 (実績)	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (見込)
全体	15.8%	17.5%	15.1%	18.8%	19.9%
事務系	30.1%	31.0%	31.5%	37.0%	38.0%
技術系	10.9%	13.1%	9.4%	13.4%	14.4%

人事基本データ

従業員の状況

三菱電機グループの状況

1. 連結の状況

2021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	47,697
産業メカトロニクス	32,975
情報通信システム	13,900
電子デバイス	5,323
家庭電器	27,545
その他	12,603
共通	5,610
合計	145,653

2. 三菱電機の状況

2021年3月31日現在

区分		従業員数(人)
正社員	全体	36,162
	男性	32,346
	女性	3,816
臨時従業員等	全体	6,838
	男性	4,179
	女性	2,659

2021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	9,741
産業メカトロニクス	10,654
情報通信システム	4,018
電子デバイス	2,084
家庭電器	5,212
その他	0
共通	4,453
合計	36,162

区分	平均年齢	平均勤続年数	退職率	平均年間給与
全体	40.7歳	16.6年	2.3%	7,963,544円
男性	40.6歳	16.5年	2.2%	—
女性	41.2歳	17.2年	2.4%	—

- (注) 1. 従業員は就業人員です。
 2. 退職率は定年退職を含んでいます。
 3. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいます。
 4. 三菱電機グループ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。

三菱電機の初任給

	月給(円)	最低賃金との比較
高校卒	169,000円	104%
高専卒	192,000円	118%
大学卒	217,000円	133%
大学院卒	241,000円	148%

※ 最低賃金は2021年3月時点の東京都の最低賃金(1,013円/時)より、1カ月20日、8時間労働として算出。
 なお、同一資格等級での男女別・地域別格差はありません。

労働組合との関係

三菱電機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に立って企業の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定期的に経営協議会・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。

国内外関係会社においても、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という理念は共通であり、事業を行う各国・地域の雇用、人事、勤務、賃金、労働時間、入国管理などに関する労働関連法令及び社内規則・手続きを遵守し、健全な労働条件や職場環境の維持・向上に努めます。

事業上の転任・出向・転籍に関する通知

三菱電機は、三菱電機労働組合と締結している労働協約において、事業上の影響により従業員の転任・出向・転籍を行うときは、速やかに労働組合へ通知することを定めています。特に、転任・出向・転籍となる従業員が大量になる場合は、その基本事項について労働組合と協議することを規定しています。

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

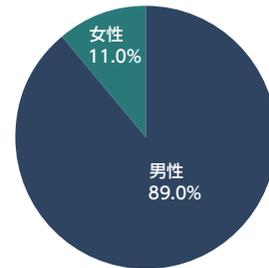
三菱電機グループを取り巻く環境の変化がますます激しくなる中で、性別や年齢等にかかわらず従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することは事業の発展にとって非常に重要です。また、少子高齢化が進行する日本国内では、従来以上に多様な人材の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、三菱電機では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

ダイバーシティ推進体制

2006年4月に、女性や育児をする社員の個人生活の充実とキャリア形成を目的として、人事部内に「CP-Plan 推進センター」を設立しました。2021年4月には「ダイバーシティ推進室」と組織名を改称し、性別だけでなく年齢、国籍、障がいの有無、LGBTQや働き方等も含めた多様性を互いに尊重し、個人の能力を最大限に発揮していきいきと働ける職場を目指し、各種取組の強化を図っています。

女性活躍について

女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的に、国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた「女性活躍推進法」が2016年に施行されました。三菱電機は、同法に基づく行動計画を策定し、以下の目標を定めています。現行の行動計画ではこれらの目標達成に向けて、若年層からの計画的な育成や、社内に対して各種両立支援制度の積極的な情報発信を実施する等の施策を策定しました。



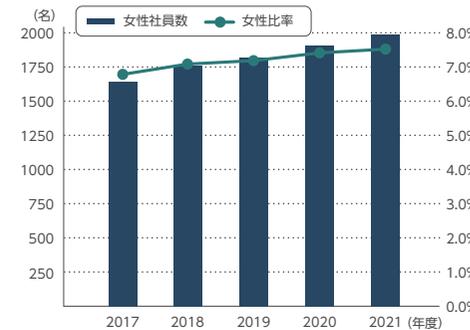
男女比率(三菱電機)

女性活躍推進法に基づいた三菱電機の行動計画 (達成時期:2025年度)

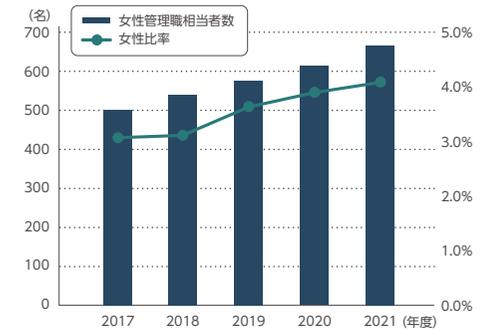
取組項目	目標
女性管理職比率	2倍(2020年度比)
新卒採用に占める女性比率	1.2倍(2016-2020年度平均比)
男性の育児休業取得率 [※]	70%

※ 育児目的の特別休暇の取得者を含む

基本データ



女性社員数推移(総合職)(三菱電機)



女性管理職相当者数の推移(三菱電機)

女性の更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

ワーク・ライフ・インテグレーションを意識し、前向きなキャリアビジョンを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を開催しています。毎年約200名が参加し、社長自ら女性活躍推進の経営的意義を伝えるとともに、女性の社外取締役による自身のキャリアや働くということへの考えについての講話を実施、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づくりを支援しています。

本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

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教育を織り込み、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。

「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

育児休業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・復職後に定期的に上長面談の場を設けること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」

「女性の活躍推進に向けた採用活動」

理解促進イベントの開催やPR媒体(ウェブサイト・リーフレットなど)の制作

三菱電機は女性活躍推進法に基づく行動計画において、新卒採用に占める女性比率の将来目標を定め、積極的に採用活動に取り組んでいます。

■ 新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

	2017年度 (実績)	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (見込)
全体	15.8%	17.5%	15.1%	18.8%	19.9%
事務系	30.1%	31.0%	31.5%	37.0%	38.0%
技術系	10.9%	13.1%	9.4%	13.4%	14.4%

※ 秋季入社及び4月入社

🌐【サステナビリティ】人材に対する考え方

三菱電機主催のイベントでは、若手・ワーキングマザー・管理職など、様々な事業分野・職種で活躍する女性社員との交流会や、所内施設を紹介する見学ツアーを盛り込んだセミナーを実施しています。また、女性エンジニアの働く姿やキャリアを紹介するウェブサイトやリーフレットの制作などを通じて、三菱電機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をしています。

その他、国内関係会社では女性社員を特集したウェブサイトを制作したり、三菱電機の海外拠点が主体となり世界最大級の人材交流イベント「Grace Hopper Celebration」にスポンサー企業として参画したりと、三菱電機グループとして女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。



技術系職種を志望する
女子学生向けリーフレット



特集ウェブサイトトップページ

えるぼし(2段階)認定取得

三菱電機は、女性の活躍推進に関する取組を推進する優良企業として、厚生労働大臣認定「えるぼし(2段階)」を取得しています。



グローバルな人材育成に関する考え方と取組

世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指して

三菱電機はグローバル企業として国内外に205社の連結子会社を有し、海外従業員は約53,000人とグループ全体の約36%を占めます。グループ全従業員が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カ国から約100名の人材を各製作所(工場)へ招いて研修を行っています。各社へ戻った従業員は世界各地で三菱電機グループの強いものづくりを支えています。一方、日本でも毎年10~20人程度の外国人を継続的に採用しており、外国人の新入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。また国内外共通の取組として、三菱電機の理念・価値観、歴史など、全世界の三菱電機グループ従業員が共有すべき企業理念教育の拡充にも取り組んでいます。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により日本への入国制限及び日本国内においても移動制限等があり、各種施策を中止としましたが、継続して人材のグローバル化を目指し取り組んでいます。

海外関係会社従業員対象の育成プログラム

製作所(工場)での技術・技能系の研修による人材交流に加えて、海外関係会社から選抜された管理職(係長クラス~役員)が本社に集まり研修を実施しています。海外から日本に来て様々な研修に参加する中で、参加者自身の成長だけではなく、三菱電機グループとしての一体感の醸成、周囲への動機づけにもなっています。また、同時期に研修を受講した者同士のネットワークは国境を超えてグローバルに広がっています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により日本への入国制限等があり、研修を中止としましたが、2021年度はオンラインを活用した新たな育成プログラムの構築に取り組みます。

海外から日本の研修への参加者数の推移(2011年~2020年)

	2011	2012	→	2016	2017	2018	2019	2020	累計
MGEP	—	—		—	8名	5名	7名	新型コロナウイルス感染症の影響により中止	20名
GMW	13名	18名		23名	26名	29名	30名		208名
WKP	—	17名		44名	59名	91名	105名		407名

MGEP: Mitsubishi Electric Global Executive Program (年度によっては日本の選抜人材も1~2名参加)

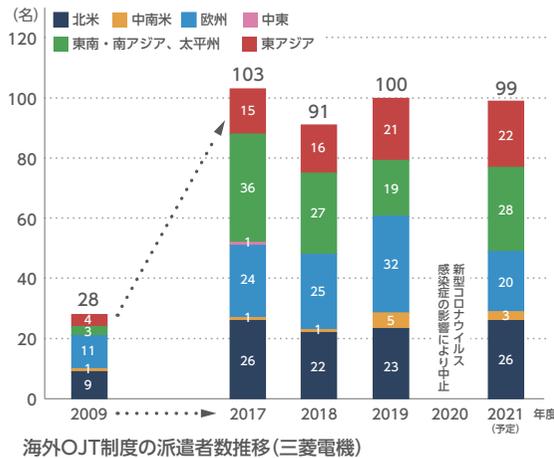
GMW: Global Management Workshop

WKP: Workshop for Key Personnel

海外派遣型研修

グローバルに活躍しうる国内人材育成の一環として、三菱電機従業員を海外関係会社に派遣する海外OJT制度では、世界中に毎年100名近い規模を派遣しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により海外への入国制限等を踏まえ派遣を中止しましたが、2021年度は派遣先地域の事情を精査の上、派遣再開に向けて取り組みます。



海外語学留学制度についても、英語圏、中国語圏、スペイン・ポルトガル語圏に以下の実績で派遣しています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により海外への入国制限等を踏まえ派遣を中止しましたが、今後も継続してグローバル人材の育成に取り組めます。

海外語学研修の派遣者数(三菱電機)

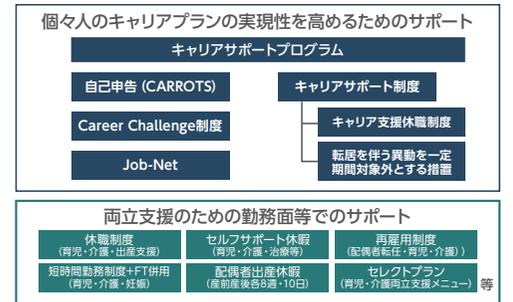
2018年度	2019年度	2020年度
86名	95名	新型コロナウイルス感染症の影響により中止

個人々のキャリアプランの実現性を高めるためのサポート

三菱電機では、仕事と育児や介護等との両立に関し、これまで各種休暇制度や短時間勤務制度、再雇用制度などを導入し、両立を支援する制度整備を図ってきました。2020年度からは、昨今の個人々の家庭環境や就労価値観の多様化等を踏まえ、これまで以上に、自己のキャリアプランやライフプランを自律的に考え、実現するための支援策として「キャリアサポートプログラム」を導入しています。

「キャリアサポートプログラム」には、配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動を理由に休職ができる「キャリア支援休職制度」や、育児・介護及び持病等による治療のため転居が困難な社員に対して「最大3年間、転居を伴う異動を対象外とする制度」などがあります。

日々の上長とのコミュニケーションによる
キャリア希望の共有と実現、および勤務面等でのサポート



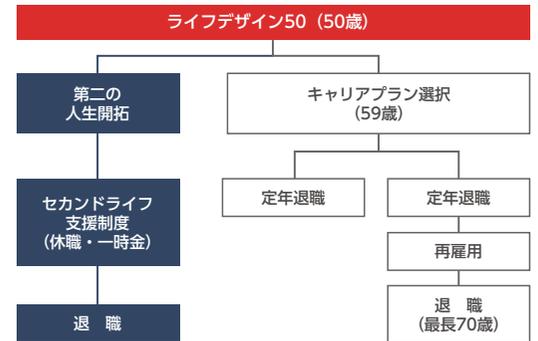
キャリアサポートプログラム(三菱電機)

高齢者の多様な働き方を支援

三菱電機では2001年度から複線型人事諸制度を導入し、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、2021年4月からは最長70歳まで継続雇用を可能とする再雇用制度を導入しました。今後も豊富な経験やスキルを保有するシニア人材がいきいきと活躍できる環境を整備していきます。

~50歳代における働き方について多様な選択が可能~



複線型人事諸制度(三菱電機)

さらに、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。

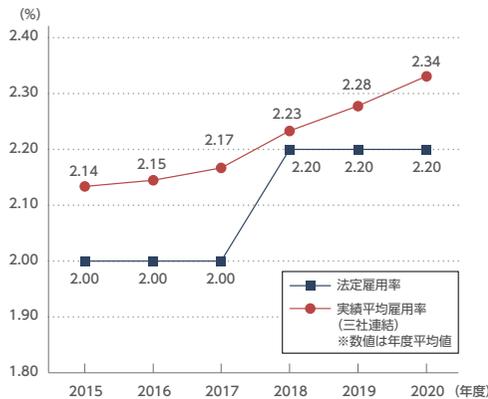
障がい者雇用の推進

三菱電機グループでは、サステナビリティやダイバーシティ推進の観点から、各社で障がい者の積極的な活用を図っており、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」を設立しており、特例子会社を含めた雇用率は2021年3月15日時点で2.36%となっています。

メルコテンダーメイツ株式会社の社名は、健全者社員、チャレンジド社員(障がいを抱える社員)の双方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみ合う仲間たちという意味を表現しています。クリーンサービス事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業、健康増進事業(マッサージ施術)などを中心に事業を展開しており、2021年3月15日時点で85名の障がい者を雇用しています。2017年度にはクッキー工房を開設し、2020年度からは名古屋事業所を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジドの雇用を更に推進していく計画です。

* 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、雇用率を連結算定する制度



障がい者雇用率推移



カフェ事業



クッキーの製造



名刺作成

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、三菱電機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。三菱電機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、従業員エンゲージメントの向上が必要です。エンゲージメントの向上は、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。

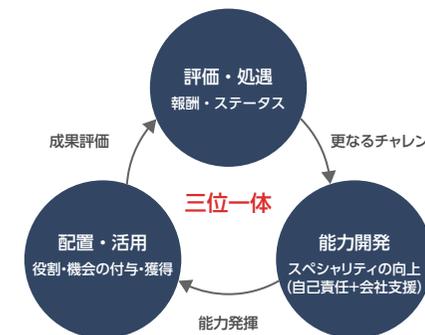
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員満足度の視点がありますが、時代の動向や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、例えば以下のような施策にも注力しています。

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

三菱電機は、従業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、制度に対する従業員の意見をくみ取る「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、従業員の納得性・満足度の向上と運営の更なる充実に努めています。

今後も従業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

従業員の適材適所を推進し、従業員の希望による異動の機会を提供するために、三菱電機では、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、従業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

三菱電機では、組織の方針・目標に基づいて個々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「役割・成果レビュー制度」を実施し、その中で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。20年度の面談実施率は94%となっています。

風通しよくコミュニケーションを取ることができる職場づくりは、風土改革には欠かせないと考えており、上記の定期的な面談の仕組みに加え、日常のコミュニケーションの活性化に向け、管理職研修等で、その重要性を社内でも共有しています。

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。

従業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、従業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、発明が他社にライセンス供与された場合には実績報奨金、事業に貢献した発明が社外表彰を受賞した場合などには上限を定めない顕彰金を従業員にそれぞれ支給し、従業員が発明を創出する意欲を高めています。

報奨制度の運用においては、職務発明報奨規程を公開すること、報奨金に対する従業員からの申し立てを審議する「発明相談委員会」を設けること、事業に貢献した発明の顕彰金額を協議する「発明評価委員会」を設けることで、公平性や透明性を高めています。

このほか、従業員の発明創出の意欲を高める施策としては、「優秀発明・意匠表彰制度」があります。これは、毎年優秀な発明・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やすい解説は、社内イントラネットに掲載し、従業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、三菱電機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。

三菱電機グループでは、すべての従業員が心身の健康の維持し、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向けて様々な取組をしています。

労務問題の再発防止に向けた取り組みについて

三菱電機グループでは、過去に社員の命や心身の健康にかかわる労務問題が発生しており、都度、再発防止策を講じてきましたが、2019年度に同様の労務問題が発生したことを真摯に受け止め、これまでの取り組みが十分でなかったという深い反省に立ち、新たな施策も含めて再発防止策を実施しています。

また、本プログラムにおけるすべての施策の実施や適用を完了させた後、外部専門家による第三者評価を実施し、各施策の効果検証を実施しました。第三者評価結果を踏まえて、会社、労働組合、外部専門家により構成される検証委員会で協議の上、新たな取り組みとして、「労使共同宣言5か条」の採択と360度フィードバック(360度評価)の導入などを含む短期重点施策と長期取組施策の展開と、実効性を検証するための評価指標の設定と指標のモニタリングを実施していきます。

引き続き、労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、社員全員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境の実現にグループを挙げて全力で取り組んでまいります。

●2020年11月25日

 [労務問題の再発防止に向けた新たな取り組みについて](#)

●2020年01月10日

 [労務問題の再発防止に向けた取り組みについて](#)

安心していきいきと働ける職場環境の実現

三菱電機グループでは、「風通しよくコミュニケーションができる職場づくり」「メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底」等を目指し、「三菱電機 職場風土改革プログラム」として以下の施策に取り組んでいます。

2020年度に各施策の実施・適用は完了させ、2021年度以降も引き続き本プログラムを社長直轄のプロジェクト活動として強力に推進するとともに、各施策に継続的に取り組んでいきます。

特にパワーハラスメント行為を絶対に許さない職場づくりに向けては、全従業員へのハラスメント防止教育の実施に加えて、問題の早期発見と対処・改善を行うために、従業員意識サーベイを用いて職場においてハラスメントがないか、職場の人間関係等で悩みを抱えていないか等の確認を行うための調査を全社員に対して毎月実施しています。その中で、従業員からの申告があった場合は、本人

との面談や是正に向けた措置を行っています。このような取組を着実に行うことで、よりよい職場風土・環境の実現を目指します。

また、相談窓口の充実化(複線化)の施策として2020年2月に導入した外部カウンセラーと面談できるサービスについて、2021年3月までに163件の利用があり、従業員が相談しやすい環境の実現に寄与しています。

三菱電機 職場風土改革プログラム

実施事項	主な施策	2020年度実績
(1) パワーハラスメントをはじめとするハラスメント教育の強化及び管理職等の任命時の見極め強化	① ハラスメント教育の内容を充実するとともに、受講対象を全社員に拡大する。	受講率100%(含関係会社) 2021年度も継続して教育を実施。
	② 新入社員配属時の管理職・教育担当研修に、ハラスメントの視点を充実させ、より適切な育成指導を徹底する。	2020年度新入社員配属職場に対し実施済み。 2021年度も継続して教育を実施。
	③ 管理職をはじめ、指導的立場となる者を任命する際、労務管理に対する基本的な考え方(ハラスメント行為の理解等)を有しているか十分に見極める。	適用済み(2020年1月)
	④ パワーハラスメント行為者に対して厳正な処分を行うことを全社員にあらためて周知・徹底する。	就業規則改定済み(2020年3月)
(2) 意識調査を活用した定量的な職場風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善の実行	① 全社員を対象とする職場風土に関する意識調査とこれを踏まえた組織診断を毎年実施する。	2020年6月に調査実施済み、調査結果を踏まえた改善策を実行中。2021年6月にも調査を実施。
	② 調査を通じて認識した課題について、外部の専門家の意見も踏まえながら解決に取り組み、PDCAを回しながら職場風土を継続的に改善していく。	
(3) 個々人の負荷やメンタルの状況を早期に把握・対応するための施策の充実	① 個々人の負荷や職場内の人間関係、ストレスの状況などを確認するアンケートを毎月実施し、意識の変化を早期に掴み対処する。(新入社員を対象に現在実施中。今後対象者を全社員に拡大する)	2020年7月から全社員を対象に実施中
	② 新入社員の職場への配属後、人事部門との定期的な面談機会を増加させる。	2019年度からフォローアップ回数を増やし実施中
(4) メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底	メンタルヘルス不調者が復職した後に労務問題が発生する傾向があることから、不調者に対するケアに特に注力すべく、既存の「三菱電機 職場復帰支援ガイドライン ^{*1} 」の運営点検と再徹底を図る。 ① 休職中 ・ 上司・人事部門は対象者に対して休職中の取り扱いを丁寧に説明し、治療に専念できるようにする。 ・ 上司・人事部門は治療を妨げない範囲で、定期的に面談を実施し、状況を把握する。等 ② 休職復職時 ・ 産業医の意見に基づいた復職時の配慮(就業制限等)を順守する。 ・ 復職時の受入体制について職場全体で共有する。等	2020年7月からシステムを活用した運用を実施中
(5) 相談窓口の充実(複線化)等	① 外部の専門家に対面で相談したいというニーズがある場合の窓口として、新規で外部カウンセラーと面談できるサービスを導入する。	導入済み(2020年2月) 2021年3月までに163件の利用あり
	② 悩みを持つ社員が相談しやすい環境を整えるため、職場の中で上司・部下の関係にない者を相談窓口とする「メンター」制度を導入する。	導入済み(2020年4月)
	③ 新入社員専用の相談窓口として設置している「研修サポーター」を個々人の選択で相談しやすい相手とできるように、複数名配置する。	配置済み(2020年1月)
	④ レジリエンス教育 ^{*2} など、社員のストレスマネジメント力向上に資する研修を一層充実する。	2020年度新入社員に対し実施済み。2021年度も継続して教育を実施。

*1 厚生労働省「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参照し策定

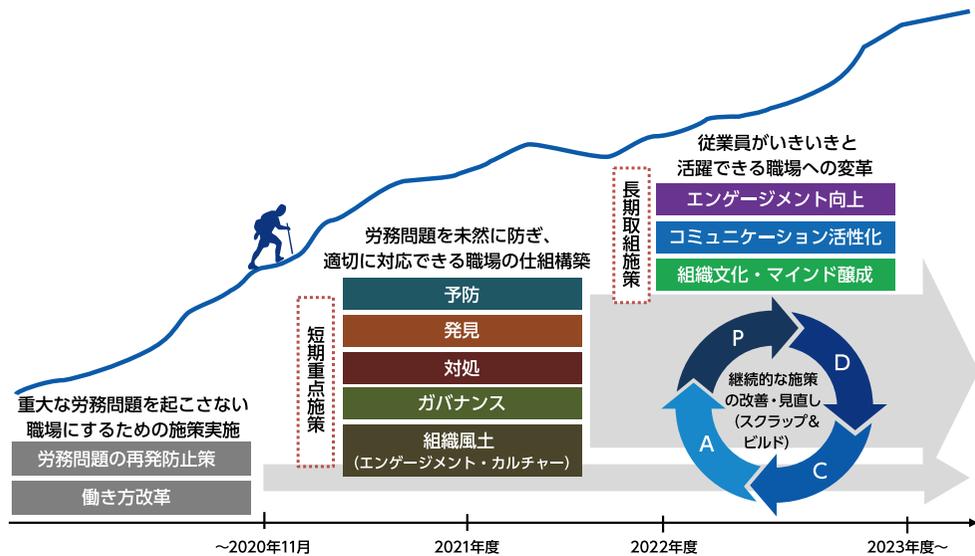
*2 ストレスや逆境にうまく対処し、回復する力を高めるための研修プログラム

さらに、2020年度に実施した再発防止策に関する第三者の評価結果、及び検証委員会での協議を踏まえ、これまで取り組んできた再発防止策を起点として、2021年度中に解決すべき課題に対する「短期重点施策」と、エンゲージメント向上など従業員がいきいきと活躍できる職場の実現に向けた「長期取組施策」をまとめました。新たに設定したロードマップに基づき、各施策を確実に実行し、短期・長期の両面から更なる職場環境の改善に取り組みます。

さらに、「働きがい」や「ワークライフバランス」についての指標(KPI:Key Performance Indicators)を定め、定期的にモニタリングして活動に反映すること、PDCAサイクルにより継続的な施策の改善・見直しを図ることにより、従業員がいきいきと活躍できる職場環境の実現に取り組んでいきます。

特に、問題の予防に関しては、2020年11月に労使共同宣言を採択する等、「ハラスメンは絶対に許さない」「ハラスメントのない職場を実現する」といった会社の姿勢を更に明確に発信するだけでなく、具体的な行動変化を促す取組として、管理職層に対して、日頃の行動に関する自己の評価と周囲の評価のギャップを理解するための360度フィードバックを導入しています。2020年度は、360度フィードバックを全執行役に対して実施するとともに、一部事業所での取組を開始しており、2021年度からは対象を全事業所に拡大して実施します。

■ 職場風土改善に向けた施策のロードマップ



■ 短期重点施策と長期取組施策

区分	視点	対策
短期重点施策	問題の予防	・ハラスメント防止に向けた会社姿勢の更なる明確化 (労使共同宣言5か条の採択)【2020年11月】、(全役員・全従業員によるハラスメント行為を行わない旨の宣言書提出)【2020年12月】、(就業規則改定(服務規定を明記))【2020年12月】 ・多面的評価に基づく管理職・教育主任登用の実施 (管理職層への360度フィードバックの導入)【2021年4月】
	問題の発見	・従業員意識サーベイ・ストレスチェック分析の高度化【2020年12月】 ・職場での活用方法の改善 (活用に向けたガイドライン策定・充実)【2021年4月】
	問題の対処	・メンタルヘルス不調者の職場復帰に関するサポート強化 (復職者を受け入れる職場の心構えの作成)【2021年3月】 ・労務問題発生時の対処プロセス・体制の構築 (労務問題に関する対策指針の整備・パワーハラスメント事例等を従業員に公開)【2020年12月】
	ガバナンス改善	・部下の価値観や能力・適性に応じたマネジメント (リーダーシップやコーチング研修等の充実)【2021年4月】 ・職場内での意思疎通や労務管理におけるリーダー層の一層の参画【2021年4月】
	組織風土改善	・組織共通の価値観(経営理念等)や方針の徹底 (価値観共有のためのツールの作成・展開)【2021年2月】
長期取組施策	エンゲージメント向上	・三菱電機で働くことの意義を見出す機会の創出 ・個人の価値観・志向を踏まえたキャリア開発支援
	コミュニケーション活性化	・職制・職階等の違いによるコミュニケーションギャップ解消 (コミュニケーションスキルの付与、フラットなコミュニケーションを誘発する取組等)
	組織文化・マインド醸成	・組織共通の価値観に従った具体的な行動の促進

■ 取組の評価指標

KPI	現状(2020年度)	2022年度目標	ありたい姿
従業員エンゲージメントスコア (当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合) ^{※3}	63%	70%	常時80%
仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	66%	70%	常時80%

※3 毎年実施する「従業員意識サーベイ」の対象 5 設問に対する良好回答割合の平均値
「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

長時間労働の抑制・適正な労働時間管理

三菱電機では、2016年4月から「社員が仕事と生活のバランスをとりながら、心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現する」ことを目的とした「働き方改革」を重要な経営施策に定め、総労働時間の削減と適正な労働時間管理、及び業務効率化・生産性向上に資する様々な施策を推進してきました。具体的には、社長から社員へのメッセージの発信などを通じて、「方針の浸透」や「意識改革」を図るとともに、モバイルパソコンの全社員配布やオンライン会議設備の充実、在宅勤務制度の拡大、IT活用の拡大・IT環境の充実、などを通じて、効率的な業務運営に向けた環境整備を行ってきました。また、入退場時刻やパソコンのログオン・ログオフ時刻など客観データから労働時間を自動算出するなど、実態との乖離がない適正な労働時間管理に努めてきました。

その結果、労働時間は大幅に削減するなど、一定の成果が出ているものと考えています。今後、更に実効性を高めていこう、「働き方改革」に継続的に取り組んでいきます。また、適正に把握された労働時間も踏まえ、社員の健康配慮措置を確実に実施していきます。

働き方改革

「働き方改革」～次なるステージへ～

三菱電機では2016年度から経営施策として「働き方改革」に取り組んでいます。この「働き方改革」で目指しているのは、「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図り、過度な長時間労働を是とする働きから脱却し、誰もがいきいきと働ける職場環境を実現すること」です。そして、2020年度からは、更に一段高いステージへ移行し、「カエルいめるこ」をキャッチフレーズに、特に、「ワークスタイルの変革」と「業務の質的向上」に主眼を置いた取組へ深化を図っていきます。

2020年度より掲げるキャッチフレーズ「カエルいめるこ」には、「ワークスタイルを『変える』」、「業務のやり方を『変える』」ことにより新たな価値を創出するとともに、「労働時間を減らす(早く『帰る』)」ことで、「仕事と生活双方の充実を図り、すべての従業員がいきいきと働ける職場を実現する」という意味を込めています。

「カエルいめるこ」の活動方針は、「職場内コミュニケーションの深化」と「業務のスリム化と質的向上」により、「『仕事』と『生活』双方の充実を図る」という好循環をまわしていくことです。

風通しよくコミュニケーションができ、従業員一人ひとりが心身の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場づくりをグループ全体で推進し、全力で取り組んでいきます。

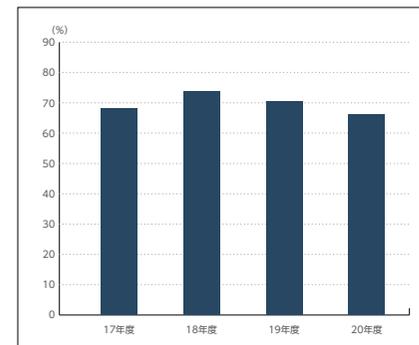


「働き方改革」社内ポスター

これまでの活動成果

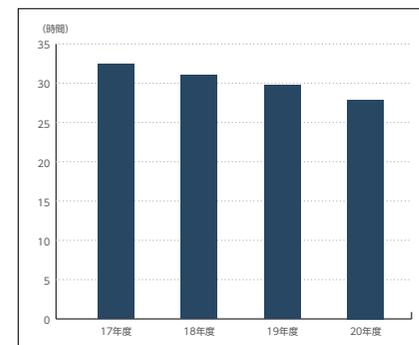
2016年度から「働き方改革」を開始し、労働時間の削減と適正な労働時間管理、及び業務の質的向上に資する諸施策を推進してきました。

その結果、2020年度の実績では、一人・月あたりの所定就業時間外時間は2017年度比で14%削減するとともに、健康管理時間80時間超者は99%減少しています。従業員の意識調査では、「仕事と生活のバランスが取れている」と回答した従業員の割合は60%～70%を推移しています。引き続き労働時間の削減と、ワークライフバランスの更なる実現に取り組んでいきます。

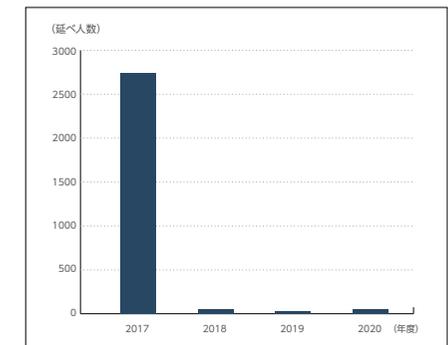


仕事と生活のバランスが取れていると回答した人の割合（社内意識調査結果）

※2020年度から、より適切に現状を把握するために5段階評価に変更し、5段階評価で上位（5、4点）の評価をした人の割合としています。（2019年度までは4段階評価で上位（4、3点）の評価をした人の割合を記載）



一人・月あたり所定就業時間外時間推移（管理職含む）



健康管理時間80時間/月超過者数推移（管理職含む）

事業所での活動事例

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

三菱電機では全社共通の業務について質的向上を図るべく、本社管理部門が中心となって、次に示すような具体的な対策を推進しています。

1. IT環境の整備

- 全社的なペーパーレス化推進
- 全事業所を対象とした、必要な従業員へのモバイル端末支給
- 遠隔事業所間会議のオンライン会議化及び出張の削減
- 在宅勤務制度の対象拡大による柔軟な働き方の実現
- 外出先での業務用スマートフォンの利用促進(スケジュール確認、承認作業など)

2. 全社共通資料の簡素化・削減

- RPA拡大に向けた取組の推進
- 経営会議の審議時間・日程短縮による資料の簡素化
- 各部門が発行する定期報告(週報・月報など)の削減
- 各種報告様式の見直し

3. 間接JIT改善活動の推進

- 小集団活動を通じた職場に応じた改善活動の推進
- 外部コンサルタントを活用した業務分析の実施と全社水平展開

社長フォーラム

事業所での働き方改革推進を一層加速させるため、2017年2月から、「社長フォーラム」と称した社長と従業員の対話集会を各エリアで開催しています。会社の方針などを従業員に直接伝え、従業員の声を広く吸い上げる取組は従業員の「やりがい」「働きがい」の向上に向けて重要との認識の下、20年度もオンラインも活用しながら新型コロナウイルス感染症の対策を徹底した上で、取組を継続しています。

社長自ら経営方針の一つとして働き方改革の目的や取組の視点などを従業員に対し直接伝えるとともに、各事業所での活動推進における課題やコーポレートに対する意見、要望など、現場の声を広く吸い上げることで、より実効性のある施策展開に結びつけていきます。

柔軟な働き方を支援する取組

育児・介護等に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、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。三菱電機の「育児休暇制度」は子が1歳到達後の3月(特別な事情がある場合は2歳到達後の最初の3月末日まで延長可能)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月末日まで取得することが可能です。「介護休職制度」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年間を超えて取得することが可能です。このほか、次世代育成支援の観点から不妊治療のための「出産支援休職制度」や、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(セルフサポート休暇制度)」、「リモートワーク制度(在宅勤務等)」や、育児・介護などを理由に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。

また2020年度には配偶者の出産時に際して取得できる「配偶者出産休暇制度」の日数をそれまでの5日から10日に拡大しました。

また、育児・介護及び持病等による治療のために転居が困難な社員に対し、「最大3年間、転居を伴う異動の対象から除外する制度」や、配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動(海外青年協力隊を含む)を行うために休職することができる「キャリア支援休職」を導入しています。

さらに、2021年度には、結婚や配偶者の転任等による転居に伴う同居を目的とし、配偶者居住地区への異動を希望できる「勤務地変更申請制度」、育児休職からの復職時に、異動も含めた職場への希望に関する意思表示ができる「育児休職復職先選択申請制度」を導入しました。

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

ライフステージ	結婚	妊娠	出産	子ども1歳	小学校入学	小学校4年	小学校卒業
妊娠短時間勤務(女性のみ)			■				
妊娠中の休憩時間の配慮			■				
検診受診のための傷病欠勤(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(女性のみ)			■	■	■	■	■
育児休職			■	■	■	■	■
育児休職給付金(三菱電機妻友会)			●				
育児短時間勤務			■	■	■	■	■
セルフサポート休暇			■	■	■	■	■
看護欠勤			■	■	■	■	■
セレクトプラン			■	■	■	■	■
リモートワーク制度(在宅勤務等)	■	■	■	■	■	■	■
時間単位休暇	■	■	■	■	■	■	■
再雇用制度			■	■	■	■	■
出産支援休職			■	■	■	■	■
キャリア支援休職			■	■	■	■	■
転居を伴う異動を一定期間対象外とする措置			■	■	■	■	■
勤務地変更申請制度			■	■	■	■	■
育児休職復職先選択申請制度			■	■	■	■	■

各種両立支援制度(三菱電機)

2021年4月1日現在

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。

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、それぞれ10名程度の子どもたちを受け入れています。

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ています。

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 ²	
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	三菱電機社員	
運 営 時 間	8時～18時(延長保育 21時まで)	

その他制度

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(しんちよく)状況・繁閑などを考慮し主体的に出退勤を設定・判断しうる時間帯である「フレキシブルタイム」に区分され、具体的な時間帯は事業所ごとに決定します。

特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)

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・ボランティアなどを行う場合、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。

リモートワーク制度(在宅勤務等)

2020年度からは、事由を育児や介護に限定せず、業務の効率化・生産性向上や「仕事」と「生活」双方の充実(ワークライフバランス推進)を目的でもリモートワーク(在宅勤務等)ができるような制度改定を行いました。

さらに、2021年度より利用対象者を全従業員に拡大する等の改定を行い、柔軟な働き方ができる環境整備を行いました。

制度の利用状況: 育児・介護関連実績推移(三菱電機)

(単位: 人)

取得者数	2018年度			2019年度			2020年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
育児休職	38	302	340	66	348	414	144	369	513
休職取得率(%)	—	99%	—	—	100%	—	—	99%	—
育児短時間	13	379	392	14	392	406	13	393	406
妊娠短時間	—	20	20	—	14	14	—	3	3
介護休職	11	7	18	7	9	16	6	6	12
介護短時間	1	6	7	1	20	21	4	12	16
産前産後欠勤	—	178	178	—	198	198	—	204	204
配偶者出産休暇	769	—	769	861	—	861	920	—	920
看護欠勤	20	15	35	29	19	48	6	20	26

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。

職場を支える人材の育成

人材育成を担う管理職やリーダー自身の人材育成が重要であると考えています。その役割を担う従業員に対し、自身の直下で仕事をする従業員一人ひとりに応じた支援を行えるよう、職場内でのコミュニケーションの活性化策や傾聴法、ストレス対処法などのスキル・マインドの習得支援・徹底を図ります。風通しよくコミュニケーションをとることができる職場づくりの実現のために、その中核となる人材の育成を推進していきます。

キャリア形成を支援する人材育成体系

三菱電機グループの育成制度では、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、オンライン研修も積極的に活用しながら、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、これらを通して関係会社社員を含め、グループ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」による事業のけん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付けを図るとともに、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	経営幹部育成プログラム	<ul style="list-style-type: none"> 営業講座 開発システム技術講座 	<ul style="list-style-type: none"> キャリアアップ/プロデュース 情報ソフトウェア技術講座 機械技術講座 電子通信技術講座 電気技術講座 ものづくり技術講座 品質・環境技術講座 	<ul style="list-style-type: none"> グローバル化講座 ビジネススキル講座 	<ul style="list-style-type: none"> 海外赴任前研修 海外語学留学 	<ul style="list-style-type: none"> 三菱電機グループ技能競技大会 	<ul style="list-style-type: none"> 管理部門要員研修 資材・経理・総務等 全社監督者大会 	<ul style="list-style-type: none"> 階層別研修 	<ul style="list-style-type: none"> 経験者採用者研修 全社入社式・入社研修 全社生産奉獻会同研修 			
	海外ビジネススクール 短期集中講座派遣コース									海外OJT研修コース	海外留学研修/MBA/グローバル戦略	ハードウェアものづくりコース
事業本部／事業所 育成施策	幹部育成研修	技術者育成プログラム	技術研修	営業研修	語学講座	技能競技大会	技能検定	技能者研修	監督者研修	課長研修	部長級研修	新人研修
全社共通施策	<ul style="list-style-type: none"> コーポレート教育（コンプライアンス等） 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） MELCO英検 トータル・ライフ・プログラム（LD40/50） 							<ul style="list-style-type: none"> ● 事業本部／事業所主催 ● コーポレート主催 ○ 会社選抜型 ○ 自己選択中心型 ○ 職制指名中心型 				
能力開発 支援施策	<ul style="list-style-type: none"> 研修ポイント制 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） 											

人材育成体系図(三菱電機)

セルフデベロップメント支援制度

三菱電機は社員が主体的・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。

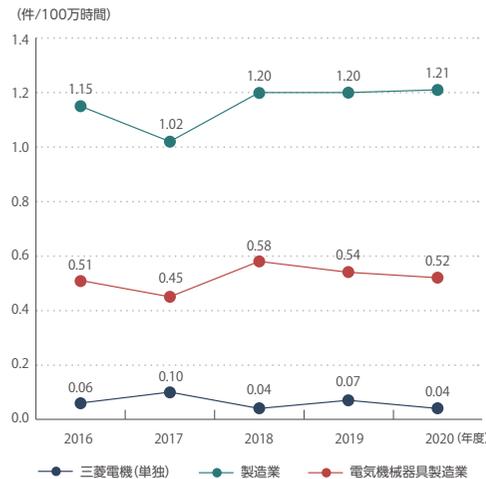
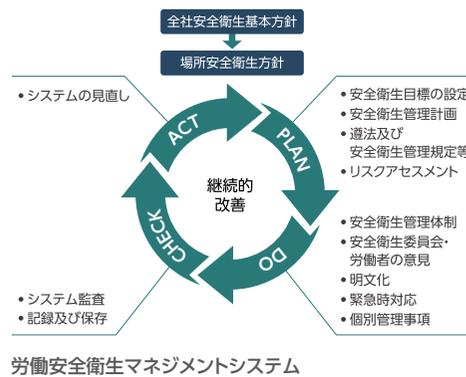
この制度は社内外の教育プログラム受講者への金銭的・時間的支援や、一定の社外資格取得者に対して奨励金の支給などを行うもので、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土を醸成しています。

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^{*})」を導入・運用しています。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方針策定や管理体制整備、リスクアセスメントを始めとした災害発生未然防止活動、従業員の安全衛生管理意識向上のための教育など、基盤管理及び個別管理事項について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、システム監査の実施を通じ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。

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。

※ Occupational Safety and Health Management System



労働災害度率(100万時間当たりの休業災害件数)の推移

	17年度	18年度	19年度	20年度
国内	0	1	0	1
海外	4	1	3	1

死亡災害発生状況(三菱電機グループ(国内・海外))

安全衛生教育の徹底

三菱電機グループでは、法で定められた教育のほか、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、三菱電機と国内関係会社では社内eラーニング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。



「安全衛生教育eラーニング」

講座名	実施時期	受講者数
新任安全衛生担当課長研修	20年4月、5月	6名
新任安全衛生担当者研修	20年6月	43名
新任安全衛生推進者研修	20年10月、11月	46名
新任産業医・保健師等研修	20年5月	13名
新任安全指導者研修	20年11月	17名
安全衛生担当者連絡会	20年10月	54名
全社安全衛生教育(一般従業員向け)	20年7月～9月	33,621名
全社安全衛生教育(管理監督者向け)	20年7月～9月	4,812名

本社主催の研修等実施例(三菱電機)

三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

姫路製作所では、「安全意識を行動につなげる」のスローガンのもと、関係会社を含めた構内全従業員(約6,000名)を対象に危険体感教育を実施しています。体感機のリニューアルやVR体感機の導入、インストラクターの育成・教育を行い、教育体系を確立するなど、全従業員の危険感度向上に取り組んでいます。



危険体感道場

健康経営企業の実現に向けた取組

三菱電機と国内関係会社では、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(コラボヘルス)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「健康経営企業」実現を図ることを目指しています。「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、運動習慣、喫煙、歯の手入れ、睡眠の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。

2017年からはステージⅢとして新たに5年間の活動を開始しており、同年5月に会社・労働組合・健康保険組合の各トップと、国内各事業所・関係会社の経営幹部が参加して三菱電機グループ健康大会を開催しました。安全・健康・快適な職場づくりに取り組む決意を新たにするとともに、将来にわたって健康経営企業グループの実現を図ることを目指して「健康宣言」を採択しました。ステージⅢでは、データヘルスやICTサービスなども活用した個別アプローチの強化、健康事業所表彰、三菱電機と国内関係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。

また、海外関係会社においても、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。

■ MHP21活動の目標・実績

MHP21活動 重点項目	活動スタート 前 (01年度)	ステージⅠ 最終年 (11年度)	ステージⅡ 最終年 (16年度)	ステージⅢ 4年目 (20年度)	ステージⅢ 目標 (17~21年度)
適正体重を 維持している者 ^{*1}	73.0%	71.7%	70.4%	68.0%	73%以上
運動習慣のある者 ^{*2}	11.7%	16.2%	24.1%	27.4%	39%以上
喫煙者	40.0%	27.6%	24.7%	21.6%	20%以下
1日3回以上歯の 手入れをしている者	13.3%	20.5%	22.5%	27.0%	25%以上
睡眠による休養が 取れている者 ^{*3}	—	—	—	71.5%	85%以上

*1 BMIが18.5以上25.0未満

*2 30分以上/回の運動を週2回以上、又は平均1万歩(1時間)以上/日歩行している

*3 ステージⅢより追加

三菱電機グループ 健康宣言

ホワイト500 認定取得

三菱電機は、三菱電機グループヘルスプラン21 (MHP21) を始めとする「生活習慣病などの疾病の健常者・高リスク者に対する発生予防」、「従業員の生産性低下防止・事故発生防止」、「労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保」などの健康経営に資する各種活動が評価され、経済産業省と日本健康会議より「健康経営優良法人2021(大規模法人部門(ホワイト500))」として認定されました。

今後も、従業員の健康管理を経営的な視点で考え、労働安全衛生の確保と心身の健康確保に努めます。



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付け、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による心の問題のケアに努めています。

国内関係会社も含めた外部EAP^{*}による相談プログラムは、従来の電話・メール相談に加え、新たに対面相談やオンライン相談を導入するなど、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。

メンタルヘルスにかかわる課題を確認・共有し、場所方針・施策等を展開する関係者の連携の場として、場所安全衛生委員会(心の健康づくり推進委員会)の更なる有効活用を図り、メンタルヘルスを理由とした傷病欠勤・休職者の有無、健康福祉確保措置実施状況(長時間面談対象者数等)、メンタルヘルス関連研修計画・実績等の情報を開示し、継続的な改善活動を推進します。

ストレスチェック制度への対応に関しては、組織分析結果を踏まえ、課題のある組織の職場風土改善に繋げる取組を実施しています。

休業者の職場復帰に当たり、三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受け入れ部門、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。

具体的には、休業中の定期的な状況把握や、産業医の意見に基づいた復職時の配慮(就業制限等)の順守、長年に休業していた従業員の円滑な職場復帰を職場全体でサポートできる環境づくりなどについて、運用の徹底を図ります。

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講義などを実施するとともに、管理職・従業員双方の対応力

向上を図るため、講習会でラインケア研修、セルフケア研修を繰り返し実施しています。また、三菱電機と国内関係会社では、グループの共通教育として、社内eラーニングを利用した安全衛生教育を展開しており、毎年10万人を超える従業員、管理監督者に対して、メンタルヘルス(ラインケア、セルフケア)についての理解促進を図っています。

なお、2020年度からは、新入社員向けのメンタルヘルス教育の必須とし、さらに、レジリエンス研修を充実するなど、強化しています。

※ EAP(Employee Assistance Program):従業員支援プログラム。メンタルヘルスをはじめ、健康、家族や会社での人間関係など幅広く相談に応じるプログラム。

区分	一次予防 (未然防止)	二次予防 (早期発見)	三次予防 (職場復帰支援・再発防止)
セルフケア	セルフケア研修 (場所研修、全社e-learning、新入社員教育) ストレスチェック、ココロの健康診断	健康診断	療養 生活リズム改善 (療養中の生活報告)
ラインケア	健康管理時間による職制面談 適切な就業管理(就業制限) 管理監督者向けラインケア研修 (場所研修(新任等)、全社e-learning)	産業医・保健師(看護師)・カウンセラー等と人事・安衛部門との連携	退職者への支援 (療養のしおり) 休職中・復職後のフォローアップ (職場復帰支援プラン)
産業保健スタッフ 等によるケア	健康管理時間やストレスチェック結果による 産業医面談(就業制限)	カウンセラー・臨床心理士等相談窓口	適切な復職可否判断
事業場外資源 によるケア	海外勤務者に対するサポート 外部EAPによる相談窓口 (高ストレス者へのフォロー、緊急連携) *ココロの健康診断と連携 *メール/電話/オンライン/対面面談の選択可	医療機関との連携	リワーク支援施設の有効活用
風土醸成	会社方針の表明(全社安全衛生管理方針、心の健康づくり計画、総括安全衛生管理者方針) 安全衛生委員会での報告・審議事項の明確化(メンタルヘルス欠勤・休職者数など)によるPDCAサイクルの推進 働き方改革の取組との連携、ストレスチェックの組織分析結果等を参考とした職場環境改善の取組		

職場復帰支援実施要領ガイドラインの活用

メンタルヘルスに関する取組(三菱電機)

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、施設環境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。

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーンマネジメント（調達）

調達方針と取引先選定基準

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調達方針（サステナビリティ調達方針）」の考え方を取引先に説明し、ご理解いただくとともに、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、調達における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評価項目に品質・価格・納期・サービス対応のほか、環境規制への取組、サステナビリティへの取組を含めています。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。

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調達方針

2007年に「CSR調達方針」を定め、この指針に基づき、資材調達活動を行っています。

また、サステナビリティへの取組に対する三菱電機グループの考え方やお取引先に遵守いただきたい事項をより周知するため、2018年より「CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。本ガイドラインの内容について、お取引先へ活動推進に向けた同意確認を実施しています。

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

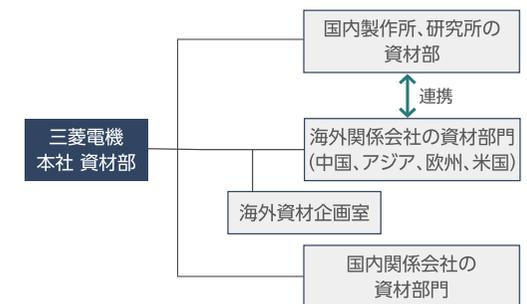
- (1) 環境負荷の少ない資材の調達
- (2) 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底

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

調達サプライチェーンマネジメントの推進体制

三菱電機グループでは2020年度より購買活動の体質強化に向けた戦略「G-STEP」(Globally Sustainable procurement, Target costing and Cost co-creation by Enhancement of Partnership)として、持続可能な安定調達を通じて三菱電機グループの経営目標である「すべての企業活動を通じてサステナビリティの実現に貢献する。これにより経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上に努める」に向けて、以下の施策を展開、推進し、過去最善の原価率以下の達成を目指します。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4地域の資材企画室を通じ、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。

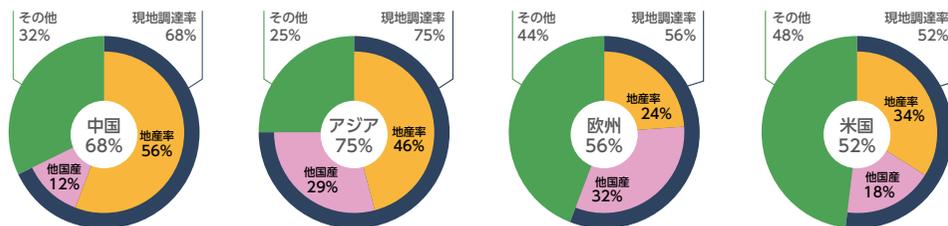


調達サプライチェーンマネジメント推進体制

重点活動項目

- (1) 安定調達強化に向けた体制の構築
- (2) 原価企画活動の更なる強化
- (3) 集中購買の拡大
- (4) 調達品質管理の強化
- (5) 活動施策を支える調達プラットフォームの強化
- (6) グローバル最適調達の強化

また、調達サプライチェーンにおける労働慣行や環境問題等、多様な問題に対するリスク低減に向けた活動も推進し、BCP(事業継続計画)を強化していきます。



主要地域における現地調達比率(三菱電機グループ)

- ※1 現地調達比率: 海外生産拠点が、それぞれの裁量で調達している材料・部品等(原産国にはよらない)
 ※2 地産率: 現地調達のうち、海外拠点所在国の原産品の調達比率
 ※3 他国産: 現地調達のうち、海外拠点所在国以外の原産国からの調達比率

責任ある鉱物調達への方針

三菱電機グループでは、以前から紛争鉱物^{※1}の取引を資金源としている武装勢力への関与がないように、調達サプライチェーンの透明性を図ってきました。さらに、コバルトの採掘現場において、劣悪な労働環境による人権侵害の可能性もあることも重要な問題と認識しています。三菱電機グループでは「経済協力開発機構(OECD)紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス^{※2}」を尊重し、深刻な人権侵害や環境破壊の助長や加担に関与する鉱物を調達サプライチェーンから排除します。

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

※2 [OECD 紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス](#)

紛争鉱物規制に関する調査実績報告

三菱電機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(CMRT^{※1}紛争鉱物報告テンプレートやCRT^{※2}コバルト報告テンプレート)を使用して行っています。2020年度では、717社のお取引先に調査を実施し、639社のお取引先から調査様式の回答を入手いたしました。そのうち、製錬所をすべて特定できたお取引先は491社でした。引き続き、製錬業者情報の精度の向上などをお願いしており、本規制への対応を引き続き進めていく方針です。

※1 責任ある鉱物イニシアチブ発行の紛争鉱物調査帳票

※2 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト調査帳票

2020年度 紛争鉱物調査で特定した精錬業者数とリスト(特定した精錬業者数:364社) 2021年4月2日時点

錫(スズ)	タンタル	タングステン	金
108社 (対象国: 1社)	43社 (対象国なし)	50社 (対象国なし)	163社 (対象国: 1社)

[\(web\)](#) 2020年度で特定した製錬所リスト

※対象国: 紛争鉱物の対象国として指定されているコンゴ、及び、アンゴラ、ザンビア、タンザニア、ウガンダ、南スーダン、ルワンダ、中央アフリカ共和国、コンゴ共和国、ブルンジの計10カ国を指します。

調達サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組強化 環境課題への取組

2006年以降、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「グリーン認定制度」により評価しています。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。

 [グリーン調達基準書](#)

 [Green Accreditation Guideline](#)

社会的な課題への取組

2009年より人権、労働慣行、安全衛生、法令遵守、製品安全性など、サステナビリティへの取組状況も取引先評価項目の一つに追加しています。また、2018年に制定したCSR調達ガイドラインにはRBA (Responsible Business Alliance : 責任ある企業同盟) が策定・公表しているRBA行動規範(RBA Code of Conduct : Version 6.0)に由来しています。お取引先が本ガイドラインの内容を推進いただくことを確認するために、本ガイドラインの最終ページには「同意確認書」を添付しています。

 [三菱電機グループ CSR調達ガイドライン](#)

 [Mitsubishi Electric Group CSR Procurement Guideline](#)

尚、今後「CSR調達ガイドライン」と「グリーン認定基準書」を統合し「サステナビリティ調達ガイドライン」を作成予定です。

2021年度の重点活動目標として、以下を掲げています。

1. CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手徹底

三菱電機グループでは2021年9月末まで継続的に取引があるすべてのお取引先(約4,000社)からのCSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手を目指しています。2018年度から2020年度で合計約2800社から、CSR調達ガイドライン同意確認書への署名をいただきました。未回答のお取引先からの入手完了を目指します。

2. 調達サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握と是正に向けた活動の継続

これまでの調査に加え、2019年には三菱電機グループの生産活動において主要な協力工場390社を対象に外国人技能実習生に関するアンケートを実施しました。技能実習生法に抵触するリスクがあるお取引先はありませんでしたが、引き続き、外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、活動を推進します。

 [外国人技能実習生に関する調査へ](#)

3. 調達サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

2次お取引先以降のサプライチェーンからの苦情を受け付け、問題解決に結びつけるために「苦情処理メカニズム」の充実化を検討していきます。現在、苦情処理の窓口として、以下を設置しています。

 [【サステナビリティ】人権の尊重の取組](#)

 [【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達](#)

4. 調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組

環境ビジョン2050ではバリューチェーン全体で脱炭素を目指しています。お取引先での生産時に発生するCO₂の削減を把握し、削減を呼び掛けていきます。

 [環境ビジョン2050](#)

お取引先への依頼事項

三菱電機グループの調達基本方針及びCSR調達方針*をご理解いただくとともに、貴社サプライチェーンに対しても周知いただきますようお願いいたします。また、三菱電機グループでは調達サプライチェーンで取り組むべき重点内容を以下のとおり設定していますので、貴社内及び貴社サプライヤー様へ周知徹底をお願いいたします。特に、新規お取引先につきましては、原則として三菱電機グループのCSR調達方針をご理解いただいた上、遵守への同意並びに調査票のご提出をお願いしています。

詳細につきましては、弊社各種ガイドライン(グリーン認定基準書、CSR調達ガイドライン)をご参照ください。

* 三菱電機グループの「グリーン調達基準書」「CSR調達ガイドライン」は、下記に掲載しており、法令や社会規範などの変化にあわせ、適宜見直しています。

 [【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達](#)

お取引先への依頼重点事項

1. 法令及び社会規範の遵守

事業を行う各国・地域の法令、国際的取決め、取引倫理、社会規範などの遵守をお願いいたします。
(贈賄・横領・違法政治献金などの腐敗行為排除、独禁法・下請法・外為法などの関連法令遵守、知的財産の違法な入手・使用の禁止、適切な情報開示、契約にもとづく誠実な取引の実行など)

2. 人権の尊重

事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお願いいたします。
(強制労働・児童労働・虐待・人身売買・ハラスメントなどの非人道的扱いの禁止、あらゆる差別の禁止、適切な賃金の支払い、適切な労働時間の管理、団結権の尊重など)

3. 安全衛生への配慮

事業を行う各国・地域において、安全衛生への配慮をお願いいたします。
(機械装置類などへの安全対策、事故や健康障害の発生リスクの評価と対策、大規模災害・事故などに対する事前対策など)

4. 環境への配慮

環境負荷の少ない製品・サービス提供のための取組をお願いいたします。
(環境マネジメントシステムの認証取得・維持管理、環境関連法令の遵守、製品に含有する化学物質の適切な管理など)

5. 製品・サービスの品質と安全性の確保

提供する製品・サービスの品質・安全性確保のための取組をお願いします。
(安全性確保のための設計・評価・試験、安全性に関わる法令等の遵守、品質マネジメントシステムの構築・維持管理など)

6. 情報システムのセキュリティ対策

コンピューターネットワークへの脅威に対する適切な防御への取組をお願いいたします。
(コンピューターウイルス、サイバーアタックに対する防御策構築、機密情報・個人情報の適切な管理による情報漏洩防止など)

お取引先に対するサステナビリティへの取組評価内容と活動実績 取引先調査の基本的な考え方

三菱電機グループでは、お取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項おける取組を確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、調査票への回答をお願いしています(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(原則3年ごと)時に実施)。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ともに、評価の低い項目があるお取引先とは個別に打ち合わせなどによるコミュニケーションを図り、是正をお願いしています。なお、CSR調達ガイドラインの制定に併せ、調査票の様式を2018年に改訂しました。

活動実績

2006年から国内のお取引先を調査対象としていましたが、2017年度以降は海外のお取引先も対象に加え調査を実施しています。2017年度は中国及びタイ地区を重点的に調査し、2018年度には欧州や米国のお取引先に対象を拡大しました。

「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機)

2021年4月7日現在

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
既存サプライヤー	696社	1,201社	455社	511社*
新規サプライヤー	25社	60社	97社	69社
回答回収率	99.0%	96.0%	82%	88%

- 全取引先数:約10,000社(うち購入額上位80%に含まれるお取引先約2,500社に実施)
 - 2017～2019年の3年間で上記のお取引先(約2,500社)すべてに対してアンケートを実施しました。
 - 上記件数には、改善指導実施後、再度調査票が提出されたケースも含まれます。
- ※ 上記には19年度に調査したサプライヤーで基準に達しなかったサプライヤーや未回答サプライヤーの合計74社が含まれていません。19年度で調査したサプライヤーのうち、未認定であった5社は取引を停止しました。5社の内訳は、グリーン非認定:2社、CSR要是正:1社、未回答:2社、です。

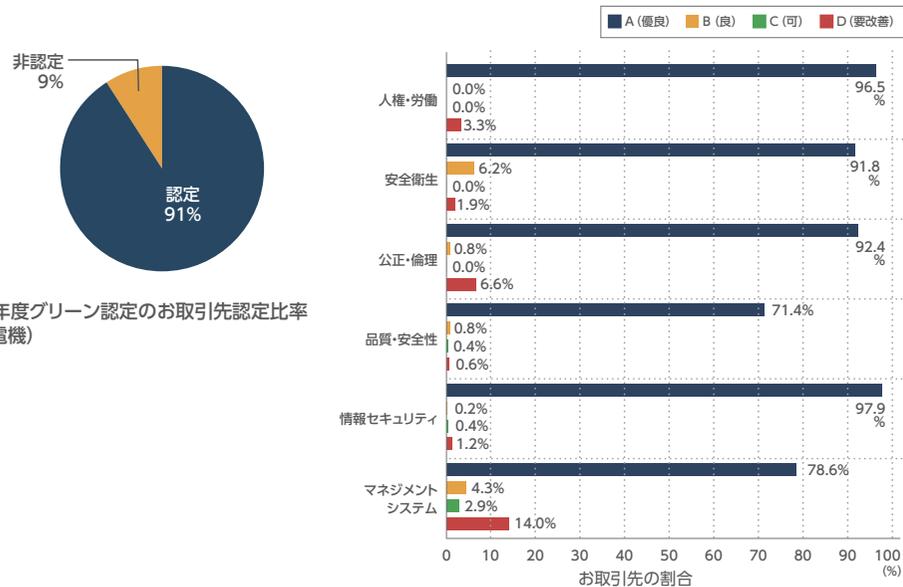
「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機国内外関係会社) 2021年4月7日現在

	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
調査サプライヤー数	1,378社	595社	1,169社	1,080社
回答回収率	94.0%	60.5%	74%	71%

2020年度のCSR調達ガイドライン 同意確認書入手状況 2021年4月7日現在

	三菱電機	国内外関係会社
依頼社数	639社	2,469社
回答入手数(率)*	570社(89%)	2,031社(82%)

* 依頼社数を分母とし、算出した比率



2020年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

2020年度の指導社数及び改善指導内容(三菱電機) 2021年4月12日現在

項目	指導対象数	完了数	主な改善指導内容
環境	64社	24社	含有化学物質管理の強化 (管理規定作成や含有化学物質の把握)
人権・労働慣行・安全衛生	96社	26社	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ



お取引先の現場確認による品質改善・安全指導の様子(海外サプライヤー)

外国人技能実習生に関する調査

三菱電機では生産活動において主要な協力工場390社を対象に外国人技能実習生に関するアンケートを実施し、全社から回答を入手しました。そのうち、136社で技能実習生を採用しており、各お取引先で「優良な実習実施者*」の有無や、実施状況でのリスクの有無について確認しました(「優良な実習実施者」として認定を受けているお取引先は50社)。アンケートの結果、「優良な実習実施者」として認定を受けていない86社中、内24社で改善が必要な項目があることが判明しましたが、技能実習生法や労働基準法等、遵法に抵触しているお取引先はありませんでした。

改善事項については指導するとともに、引き続き外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、活動を推進していきます。

* 外国人技能実習機構による認定制度。技能の修得実績、受け入れ体制、実習生の待遇、法令違反の有無及び実習生の相談・支援体制についての合計得点が満点の6割以上の得点で、「優良な実習実施者」の基準に適合する。「優良な実習実施者」として認定されると、実習期間の延長や受け入れ人数枠が拡大される。

改善項目と社数

改善事項	社数(重複有)
宗教上の理由で特に便宜が必要な場合(礼拝や食事等)に対して「要望を受け付ける」「検討し措置をする」ための手続きや仕組みがない	9社
危険物や避難経路など安全衛生上重要な表示は、実習生が理解できる言語で表示されていない	17社
監理団体からの監査内容を記録・保存していない	5社
外部や内部へ通報する仕組みが確保されていない	2社



危険物に対する多言語化への指導(群馬製作所)



出入口や避難経路(群馬製作所)

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 調達方針」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。このような活動を通して三菱電機グループの考え方に賛同いただくため、調査票の内容に基づき定期的にお取引先と意見交換も実施しています。また、お取引先においてもサステナビリティへの取組を更に進めていただくようお願いしています。2020年度では新型コロナウイルス感染への予防のため、大規模な説明会は実施しておりませんが、Microsoft teams を活用しオンラインによる説明会を実施しています。

今後も事業継続計画(BCP)^{*}活動支援や欧州RoHS指令などの化学物質規制改正に関する説明会やコンプライアンスに関連する講座(輸出管理、情報セキュリティ管理、下請法等)も開催していきます。

^{*} 災害などの緊急事態が発生したときに、企業が損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るための計画。

サプライヤーとのパートナーシップの強化に向けた取組

三菱電機グループでは、開発の源流段階から部品・材料の共同開発を行い、先端製品の採用、素材のリサイクル、材料の使用量削減などを実施するVE(Value Engineering)活動をお取引先と一体となって実践しています。

この活動では、小型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、三菱電機とお取引先双方にとって売上げ拡大や技術力の向上につながるWin-Winの関係を構築しています。特に成果の大きかったお取引先につきましては、三菱電機より表彰を実施しています。

この活動は日本国内のみならず、英国、米国、中国、タイ、インドネシア、メキシコ、インド、コロンビア等のお取引先にも積極的に展開しています。VE講習会における筆記試験・VE実践などにより一定水準に達したことを確認できた受講者には、インストラクター資格を与えるなど、社内外の人材育成にも努めています。



三菱電機幹部からの表彰(稲沢製作所)



東南アジア地区におけるVE講習会(インドネシア)



東南アジア地区におけるVE講習会(インド)



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ち合わせ

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、調達業務に特にかか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がないよう、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育、調達業務に携わる現地社員などを対象にした調達関連コンプライアンス教育などを行っています。調達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」開催などによる各事業所活動情報・指導情報の共有化、調達部門社員向けCSR教育などを行い、CSRへの取組を一層強化しています。



タイ地区における調達関連コンプライアンス教育



調達部門社員向けCSR教育

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。



地域に根ざした活動

社会福祉

三菱電機SOCIO-ROOTS基金を柱に、障がい者や高齢者の方等を支援しています。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2,200以上の社会福祉施設への支援を実施してきました。

地球環境保全

社員一人一人が自ら汗をかき、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」や、社員がリーダーとなり、地域の皆様との自然体験を通じて、エコロジー（生きもの同士のかわり）を発見する「みつびしでんき野外教室」を推進しています。

次世代の人材を育む活動

科学技術

理科が大好きな子どもたちを育むため、実験や工作を交えながら子どもたちに理科の基本原理を体感してもらう「みつびしでんき科学教室」を開催しています。

文化芸術・スポーツ

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

2020年度活動実績

社会貢献活動支出額（三菱電機）

約 **7.0** 億円

※支出額には自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含みます。

推進体制

サステナビリティへの取組の一つとして、社会貢献活動の理念・方針のもと、三菱電機グループの各社・各拠点で地域のニーズに基づいた活動を積極的に展開しています。事業から独立した組織として、日本国内にはマッチングギフト制度の三菱電機SOCIO-ROOTS（ソシオールーツ）基金が、米国とタイには財団があります。



新型コロナウイルス感染症対策に向けた支援について

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、三菱電機グループで行った主な支援活動をご紹介します。今後も三菱電機グループは新型コロナウイルス感染症対策への支援を継続してまいります。



タイ国三菱電機財団からチャイパタナ財団への贈呈式

- ・ 感染拡大防止活動を行う団体や、医療関係者を支える団体への支援（9000万円）
- ・ SOCIO-ROOTS基金による、困りごとを抱えた子どもと家庭を支える団体への寄付（約2000万円）
- ・ 科学教室コンテンツの公開による子どもたちへの教育支援
- ・ 医療用マスクの支援（10万枚）
- ・ 作業用フェイスガードの生産、および近隣自治体等への無償提供（1万枚）
- ・ SOCIO-ROOTS基金による、福祉施設への空気清浄機の寄付
- ・ 自治体によるワクチン接種会場として会社施設の提供
- ・ 三菱電機（中国）有限公司から湖北省赤十字会の支援（100万人民币）
- ・ 三菱電機ヨーロッパ社からイタリアの医療機関を支援（合計20万ユーロ）
- ・ 米国三菱電機財団による現地団体支援（130万ドル）
- ・ タイ国三菱電機財団による医療支援（240万パーツ）
- ・ 地域の新型コロナウイルス感染症対策への支援、および衛生局への赤外線サーマルスキャナー等の寄付（インド）
- ・ 医療施設への防護服・安全ゴーグル・消毒液の寄付（インドネシア）
- ・ 第一線の医療従事者を支援するファンドへの寄付（シンガポール）
- ・ 障がい者支援施設への空気清浄機・エアコンの寄付（スペイン）

※2021年6月時点



科学教室コンテンツ
「プログラミングを楽しく学ぼう」



障がい者施設への空気清浄機の寄付（スペイン）

社会福祉 三菱電機SOCIO-ROOTS基金

～概要～

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS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取組には毎年多くの社員が参加しており、2021年3月時点で累計約2,200件、金額にして約14億2千万円を寄付しています。

本基金は全国の事業所に支部を置き、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、今後も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。



各事業所における募金活動

2020年度活動実績

マッチングギフト制度を
活用した寄付金額
約**4,100**万円

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。寄付先から頂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 ～子どもたちの健やかな成長を応援～



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、2021年3月末までに合計1億8,350万円を寄付しています。

2020年度活動実績



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」・「みつびしでんき野外教室」

～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。

「みつびしでんき野外教室」では、社員がリーダーとなり、地域の皆様との自然体験を通じて、エコロジ（生きもの同士のかかわり）を発見する活動をしています。

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。



森林整備活動



里山保全活動



竹林整備活動



里山保全活動



植物や生きものを観察する野外教室



科学技術

みつびしでんき科学教室

～概要～

2009年から「みつびしでんき科学教室」として、電気や熱、音、光、風、そして通信やプログラミングなどにかかわる基本原理を子どもたちに体感してもらう教室を開催しています。実験などを通して理科の楽しさを伝え、学んだ基本原理と製品とのかかわりを知ってもらい、製品が社会でどのように役立っているかを実感してもらいます。また、講師役を務める社員にとって、自分の仕事を振り返る良い機会にもなっています。2020年度は新型コロナウイルス感染防止の観点から、オンライン教室や、学習コンテンツをオンデマンド配信するなど、工夫して開催しました。

2020年度活動実績



学習コンテンツ



小学校への出張授業（エレベータの仕組み）

文化芸術・スポーツ 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、コーチや選手を定期的に派遣して、バスケットボール普及のために積極的な活動を行っています。



バスケットボールクリニック

テニス

三菱電機テニス日本リーグチーム「ファルコンズ」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。また、車いすテニスやブラインドテニスを通じて健常者と障がい者が交流し、互いの理解を深めることの大切さを学んでいます。



東北応援クリニック

アメリカンフットボール

日頃の感謝の気持ちを込めた社会への恩返しとして、ボランティア活動を継続して行っています。

これまでに、選手の力強いパワーを生かし、東日本大震災の復興支援ボランティアや、練習場近隣の公園での清掃活動を実施しました。



公園の池に溜まった落ち葉やヘドロの清掃

バドミントン

S/JリーグII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นคร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、口や足に絵筆を取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くこと、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、障がいを持つ若者たちが生き生きと活躍できる社会を目指して活動を推進しており、その助成額は累計で約2,180万ドルに上ります。約70%が社会に進出する健常者と比べると、若年障がい者の就業率は約22%であったことから、就業率向上を目的に特色あるプロジェクトへの助成を行うM>PWR possible(エンパワーポッシブル)イニシアティブを2012年に立ち上げました。

～助成事例～

財団が推進しているM>PWR possibleイニシアティブでは、障がいを持つ若者や退役軍人の就業率を高めることを目標としています。全国規模及び地域で活動する団体への助成やこれら団体とのネットワークづくりを通じて、障がいを持つ若者たちの自主性や自信、就業可能性の向上を目指しています。

2018年には、財団による永年の活動が認められ、米国障害者協会(AAPD: American Association of People with Disabilities)より「2018 CATALYST AWARD」を受賞しました*。

*同財団は、障がいのある大学生が議員事務所や連邦機関、非営利セクター等でインターンシップを行うAAPDの夏季プログラムを2002年の開始当初から支援しています。

～米国拠点社員との連携～

米国三菱電機グループの社員ボランティアは、ACCESS TEAM*として財団活動に参加しており、2020年度のボランティア活動は約9,800時間です。

*財団と連携し活動する社員ボランティアの総称。S.T.E.A.M(科学、技術、工学、アート・デザイン、数学)の分野での就労アクセスを応援する意味も込めています。



M>PWR possibleイニシアティブによる就労体験



社員ボランティアによる製品寄付

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、大学生への奨学金支援や、小学校への昼食支援、タイの三菱電機グループ合同で行うボランティア活動を行っています。

更に、グループ全体でより効果的な活動を実施するため2015年に新しく設置された「タイ社会貢献委員会」と連携しながら、新しいボランティア活動にも力を注いでいます。

～活動事例～

1993年から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、経済的事情で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。

また、1999年からはタイ教育省より推薦された小学校30校に対する昼食支援も実施しています。

～タイ拠点社員との連携～

現地の三菱電機グループ各社と合同で、植樹活動や小学生向けの科学教室、エイズ患者を抱える寺院への寄付活動を行っています。大規模なものでは500名を超える社員や地域の方々に参加する活動があり、社会貢献活動を通じて多くの方々と喜びを分かち合うことができます。2017年からは、貧困地域で子どもの学習センターを建設する「プラティープデクタイ(Prateep Dek Thai)プロジェクト」への支援を開始しました。



奨学金授与式



Prateep Dek Thaiプロジェクトへの支援

三菱電機グループによる海外での活動事例

グローバルに事業を展開する企業として、活力とゆとりある社会の実現をめざした活動を、世界各地で実施しています。



デリーの教育機関にFA機器一式を贈呈(インド)



現地拠点による科学教室(タイ)



「カタルーニャ音楽祭」への協賛(スペイン)



大学内にエンジニアの育成施設を設立(トルコ)



経済的に困窮する子どもにスクールバッグを提供(コロンビア)

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、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。社会、顧客、株主、従業員をはじめとするステークホルダーの期待により的確に応える体制を構築・整備し、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報告書](#)

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。

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あるものとしています。

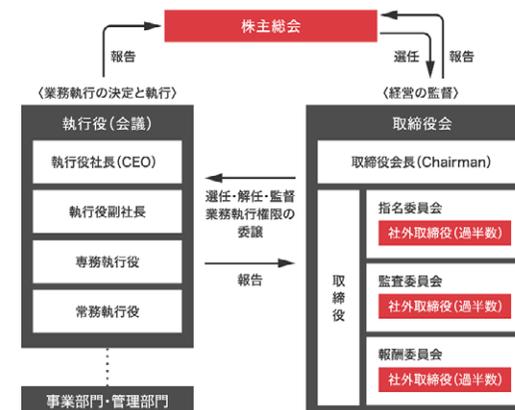
当社の取締役会は社外取締役5名(うち1名は女性)を含む12名で構成し、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行するとともに、会社法第416条第1項各号及び第4項各号に掲げる事項を除き、全ての業務執行の決定権限を執行役に委譲することで、客観的な視点から当社経営への助言と監督を行っています。

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ています。各人の有する経験、専門性を勘案の上、取締役会にて選定するそれぞれ5名の取締役(うち過半数は社外取締役)により構成され、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行しています。

なお、取締役会及び各委員会について、それぞれ事務局を設置し、取締役を補佐しています。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。

執行役は、会社法が定める目的及び権限に基づき、各執行役が自己の分掌範囲について取締役会から委譲された事項の業務執行の決定を行うとともに、業務執行を行っています。このうち、重要事項については、全執行役をもって構成される執行役会議において、審議及び決定を行っています。

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

1. 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。

2. 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。

監査委員会監査の状況

1. 監査委員会の組織、人員及び手続

監査委員会は、5名の取締役(うち3名は社外取締役)で構成されています。監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行の適法性・妥当性・効率性について監査を行い、その決議により、株主総会に報告する監査報告書を作成しています。

なお、監査委員 佐川 雅彦氏は、長年当社及び関係会社の経理・財務部門の業務を経験しており、監査委員 渡邊 和紀氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者です。

また、監査委員会は、監査委員の職務を遂行するため専属のスタッフを4名配置し、直接指示しています。

2. 監査委員会の開催頻度・個々の監査委員の出席状況

2020年度において原則月1回の定時監査委員会(他に臨時2回)を開催しており、1回あたりの所要時間は概ね2時間でした。個々の監査委員の出席状況については、次のとおりです。

役職	氏名	出席回数/開催回数	出席率
社外取締役(委員長)	大林 宏	14回/14回	100%
取締役(常勤)	佐川 雅彦	14回/14回	100%
取締役(常勤)	坂本 隆	11回/11回	100%
社外取締役	渡邊 和紀	14回/14回	100%
社外取締役	小山田 隆	14回/14回	100%

(注)

- 上記の内、調査担当委員は、佐川 雅彦及び坂本 隆の両氏です。
- 坂本 隆氏については、取締役に就任した2020年6月26日以降に開催された監査委員会への出席状況を記載しています。

3. 監査委員の活動状況

監査委員は、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当委員(常勤監査委員)が中心となって執行役会議等重要な会議に出席するとともに、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しています。

また、監査委員は、監査部やその他内部統制部門より内部監査報告書等の提出を受けるとともに、内部監査方針打合せや定期的な報告会等を通じて意見交換を実施しています。社外取締役の監査委員は、必要に応じて当社事業所及び子会社等へ調査担当委員とともに往査し、監査委員会等において専門的知見に基づき意見を述べています。

さらに、監査委員は、会計監査人と会計監査の方針・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。

4. 監査委員会における検討事項

監査委員会における主な検討事項は、監査方針・活動計画の策定、取締役及び執行役の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況の確認、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性の確認、会計監査人の評価及び再任・不再任の決定等です。

特に2020年度においては、三菱電機グループの中長期的な企業価値の向上にむけて、内部統制・コンプライアンス体制を含めた経営体質の強化及び業績反転に向けた収益性改善、資産効率化によるキャッシュ・フロー改善、新事業の育成、課題事業の対策、SDGs目標達成に向けた貢献などの取り組み状況について、重点的に確認・検証を実施しました。

なお、三菱電機グループにおいて近年、労務、情報セキュリティ、製品・サービス品質に関する問題が判明いたしました。監査委員会は、各担当執行役等から、労務問題については「三菱電機 職場風土改革プログラム」を推進し再発防止に向け取り組んでいることを、情報セキュリティ問題については、その原因分析に基づき情報セキュリティ対策強化に取り組んでいることを、品質不適切行為については、抜本的な意識・体質改善に向けた教育の強化と関連法規・契約仕様の確実な遵守に向けた品質管理体制の強化等を実行していることを、それぞれ説明を受け、質問を行い、意見を述べました。これらの再発防止策が着実に実行されるよう継続的に注視してまいります。

5. 監査委員会の実効性評価

監査委員会においては、実効性向上を目的とした評価を毎年実施しています。2020年度において実施した監査委員会レビューでは、社外監査委員より、調査担当委員(常勤監査委員)の活動結果は定期的に報告が行われ、監査委員会において経営情報の共有が適時・適切に行われているとの評価を受けました。このような評価から監査委員会の実効性は十分に担保されていると考えますが、今後も更なる実効性の向上に努めてまいります。

内部監査の状況

1. 内部監査の組織、人員及び手続

内部監査は、当社及び国内外関係会社の経営の効率化、リスク管理の強化、倫理遵法の徹底、内部統制の充実を図り、経営の健全化と体質強化に寄与することを目的としています。

監査部は国内外に専属の人員を約60名配置し、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、その結果を執行役社長及び監査委員会に報告しています。

2. 内部統制部門との関係

当社の内部統制は、経営企画室、経理部、法務・コンプライアンス部、輸出管理部等の管理部門が、それぞれ所管する内部統制体制や規程等の整備運用状況の点検を実施しています。また、各事業部門の中にコンプライアンス部門を設置し、各事業部門における当社横断的なコンプライアンス施策の着実な展開や部門内のコンプライアンス状況の点検を実施しています。

監査部は、内部統制体制の運用状況等について内部監査を実施するとともに、内部通報制度の整備や財務報告に係る内部統制の評価を実施し、各内部統制部門と相互に必要な情報提供を行っています。

3. 内部監査、監査委員会監査及び会計監査の相互連携

監査部は、内部監査方針や内部監査結果を監査委員会に報告するとともに、監査委員と定期的な意見交換を実施しています。

また、監査部は、会計監査人に対して内部監査結果を報告するとともに、会計監査人との間で、財務報告に係る内部統制の評価に関して適宜協議し、継続的な連携を行っています。

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及びその分析・評価の実施

当社は2020年度において取締役会を計8回(定時取締役会6回、臨時取締役会2回)開催し、経営の基本方針や執行役の選任、内部統制システムなどの重要事項に関し決議を行うとともに、当年度の経営計画の内容と進捗状況、事業毎の経営課題への対応状況や、執行役会議において審議された重要事項などに関し執行側から報告を受け、議論を行いました。特に本年度は、当社が2021年6月に発表した中期経営計画策定に向けた議論や、当社グループにおいて近年発生した労務、情報セキュリティ、製品・サービス品質の問題についての原因や再発防止策などに関し報告、議論を行いました。

当社では、取締役会での審議の状況を踏まえたうえで、更なる実効性向上を図るため、取締役会レビューを毎年実施しております。本年は以下の項目について各取締役にアンケート調査を実施し、社外取締役については取締役会事務局による個別インタビューにより回答結果の詳細確認を行ったうえで、取締役全員でアンケート結果について議論し、分析・評価を行いました。

- 取締役会の開催頻度、日程、時間について
- 取締役会に提供される情報の質・量及び提供方法について
- 取締役会での審議・議論の状況について
- 取締役会の構成・規模等について

この結果、取締役会での審議・議論の状況については、これまでの評価結果を踏まえた見直しが着実に実行されており、取締役会において従来以上に様々な切り口からの自由闊達な議論・意見交換が行われていることを評価する意見が多数ありました。

また、取締役会の構成・規模等については、多様なスキルを有する人材が社外取締役を務め、また非業務執行取締役が過半を占め、かつ各委員会の委員長も社外取締役が務めるなどにより、独立性と客観性が担保されていることなどから、現時点においては、構成・規模ともに経営の監督機能を果たす上で適切との評価がなされました。

これらの評価より、当社取締役会は適切に運営されており、その実効性は十分に担保されているものと判断しております。

一方、執行側からの報告充実と議論の活発化により、開催時間が長時間化傾向にあること、コーポレート部門から取締役会への報告をさらに充実させることが望ましいことなどから、取締役会の開催回数を増加させてはどうかとの意見がありました。また、サステナビリティや人事施策などへの取り組み状況に関する報告の充実や、当社グループにおいて近年発生した労務、情報セキュリティ、製品・サービス品質の問題についての再発防止策の進捗状況の継続的報告を求める意見がありました。これらを踏まえ、2021年度から定時取締役会の年間開催回数を増加させるとともに、執行側からの上記事項に関する報告とそれを踏まえた議論の更なる充実を行うこととしております。

当社は、今後も取締役会レビューを継続的に実施し、取締役会の実効性の更なる向上に努めてまいります。

<役員報酬等の決定に関する方針>

1. 基本方針

- (1) 当社は指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離し、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ているため、取締役と執行役は、それぞれの職務の内容及び責任に応じた報酬体系とします。
- (2) 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、一定金額報酬を支給します。
- (3) 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、一定金額報酬に加えて、業績連動報酬を支給することとし、以下を基本方針とします。
 - ① 中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
 - ② 会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
 - ③ 株主との利益の共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものであること
- (4) 社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタントを起用し、その支援を受け、グローバルに事業展開する日本国内の主要企業の報酬に関する外部データ、国内経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬水準及び報酬制度等について検討します。

2. 役員報酬体系及び報酬等の決定に関する方針

(1) 取締役の報酬

一定金額報酬については月例の固定報酬とし、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します。

(2) 執行役の報酬

- ① 一定金額報酬については月例の固定報酬とし、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します。
- ② 業績連動報酬については、以下のとおりとし、毎年一定の時期に支給します。

- 三菱電機グループは、「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点による「バランス経営」により持続的成長を追求し、更なる企業価値向上を目指しており、2020年度成長目標として「連結売上高5兆円以上」「営業利益率8%以上」を設定しています。業績連動報酬は、同経営方針・目標を踏まえ、連結業績（親会社株主に帰属する当期純利益）等により支給基準額を決定します。
- 各執行役の支給額は、担当事業の業績等を踏まえ支給基準額に対し±20%の範囲内で決定します。
- 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、業績連動報酬の50%を株式報酬とします。なお、株式報酬は3年間の据置期間の後に当社株式を交付し、交付した当社株式は、原則退任後1年が経過するまで継続保有することとします。

- ③ 2020年度成長目標である「連結売上高5兆円以上」「営業利益率8%以上」を達成した場合の報酬構成比率の目安は、一定金額報酬30%、業績連動報酬70%とし、総報酬のうち長期インセンティブ（業績連動報酬のうち株式報酬）の割合は35%とします。なお、連結業績等が2020年度成長目標の範囲内である場合は、総報酬における業績連動報酬比率は0%～70%で変動します。

(3) その他、取締役等の個人別の報酬等の内容についての決定に関する重要な事項

執行役の業績連動報酬のうち株式報酬に関し、職務の重大な違反等があった場合、会社の意思に反して在任期間中に自己都合により退任した場合などにおいて、報酬委員会の決議により、当該執行役に対し、株式交付等を受ける権利の没収、交付した株式等相当の金銭の返還請求ができません。その他会社経営に重大な影響を及ぼすなどの一定の事由が生じた場合、報酬委員会の決議により、一定金額報酬を減額することがあります。

(4) 決定プロセス等

社外取締役が過半数を占める報酬委員会において、取締役及び執行役の報酬等の決定に関する方針及びそれに基づく個人別の報酬等の内容を決定します。また、報酬委員会の活動内容については、その都度取締役会に報告します。

取締役及び執行役の報酬額は「有価証券報告書」をご参照ください。

 「有価証券報告書」

社外取締役について

社外取締役

当社の社外取締役は5名であり、各氏と当社の間には、特別の利害関係はなく、また、各氏の兼職先又は各氏が過去に役員であった会社には当社との間に取引等の関係があるものも含まれますが、その規模・性質から、各氏の独立性に影響を及ぼす関係もないため、全員一般株主と利益相反が生じるおそれのない、独立性のある社外取締役です。

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います。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の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。

<当社 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場合
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

なお、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。

社外取締役一覧(2021年6月29日現在)

氏名、写真	地位	担当	選任理由	取締役会出席率 (2020年度)
 中 三十二	社外 取締役	指名委員長 報酬委員	数中三十二氏の国際情勢の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2012年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、指名委員会の委員長及び報酬委員会の委員を務めていただいています。取締役会及び各委員会において、特に「内部統制・ガバナンス」、「人事・人材開発」及び「グローバル」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (8/8回)
 大林 宏	社外 取締役	監査委員長 指名委員	大林宏氏の検事・弁護士としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2013年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、監査委員会の委員長及び指名委員会の委員を務めていただいています。取締役会及び各委員会において、特に「内部統制・ガバナンス」、「法務・コンプライアンス」及び「人事・人材開発」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (8/8回)
 渡邊 和紀	社外 取締役	報酬委員長 監査委員	渡邊和紀氏の公認会計士としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2015年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、報酬委員会の委員長及び監査委員会の委員を務めていただいています。取締役会及び各委員会において、特に「内部統制・ガバナンス」、「財務・会計」及び「人事・人材開発」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (8/8回)
 小出 寛子	社外 取締役	指名委員 報酬委員	小出寛子氏の国際的な企業の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2016年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、指名委員会及び報酬委員会の委員を務めていただいています。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略」、「内部統制・ガバナンス」、「人事・人材開発」及び「グローバル」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (8/8回)
 小山田 隆	社外 取締役	指名委員 監査委員	小山田隆氏の銀行の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2019年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、指名委員会及び監査委員会の委員を務めていただいています。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略」、「内部統制・ガバナンス」、「財務・会計」及び「人事・人材開発」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (8/8回)

(注)当社は、2020年度において、取締役会を8回開催しております。

コンプライアンス

コンプライアンスに対する考え方

トップメッセージ

三菱電機グループでは、「倫理・遵法」を企業経営の基本を成すものと位置付け、グループの役員・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、顧客・株主・社会とのより高い信頼関係の確立に一層努めています。

三菱電機グループの皆さんへ

三菱電機グループでは、私たち一人ひとりが等しく共有する価値観である「私たちの価値観 (Our Values)」において「倫理・遵法」を掲げ、「社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持ち行動する」ことを宣言しています。

この価値観の下、私たちは、「倫理・遵法の徹底」は会社存続の基本であること、「社会規範や法令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、いかなるときも誠実な行動を実践していかなければなりません。

しかしながら三菱電機グループでは、近年、品質不祥事が相次いで判明するなど、これまで永年をかけ築き上げてきたステークホルダーからの信頼を失いかねない事態に直面しています。私をはじめ経営陣一人ひとり、この状況を真摯に受け止めなければなりません。

そして私たち三菱電機グループが持続的に発展する企業グループであり続けるために、常に変革へ挑戦し続けていく強い意志と情熱をもって、「正しいこと」を貫くことができる企業風土の醸成に取り組んでいく必要があります。万が一、皆さんの職場で、利益や効率性をコンプライアンスより優先させるような意識・風土が残っている場合には、すぐに改めるようにしてください。

皆さんが日々の業務を遂行する中で、自らの行動や部門・職場の慣行に疑問や違和感を抱いたときは、速やかに上長やコンプライアンス担当部門に相談してください。また、管理監督の地位にある皆さんは、部下が躊躇することなく相談できる職場風土を醸成し、相談を受けた際には、問題を是正するために真摯な対応をお願いします。

三菱電機グループには100年を超える歴史があります。次の100年に向けて更なる「活力とゆとりある社会」の実現に貢献するために、私たち一人ひとりの心に常に変革の炎を灯し、高い倫理観に支えられ誇り高い行動に溢れた「新しい三菱電機グループ」を共に創っていきましょう。

執行役社長

漆 間 啓

三菱電機グループが考えるコンプライアンス

三菱電機グループでは、コンプライアンスを「社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持って行動することで、顧客・消費者・取引先・株主・従業員・社会といったステークホルダーからの「信頼」に応えること」と捉え、様々な取組を行っています。

コンプライアンス・モットー “Always Act with Integrity”

Always Act with Integrity

いかなるときも「誠実さ」を貫く

三菱電機グループでは、2021年6月1日に、グループの役員・従業員一人ひとりが持つべき心構えとして、コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity” (いかなるときも「誠実さ」を貫く) を制定しました。Integrity (誠実さ) とは、「公正であること」、「正直であること」、「真摯であること」、「自身の言動に責任を持つこと」、「相手を尊重すること」といった、「正しいこと」を貫く強い意志や姿勢を意味します。

また、コンプライアンス・モットーの制定に併せて、自身の行動・判断が正しい選択かどうか迷った場合に、立ち止まり、自身の行動・判断の是非を考えるためのヒントとして、6つの問いかけ「Integrityのセルフチェック」を定めました。

Integrityのセルフチェック

1	あなたの行動・判断は、法令、社内規則、契約、行動規範に反していませんか？
2	あなたの行動・判断を家族や友人に自信を持って話すことができますか？
3	あなたの行動・判断が報道されたり、ソーシャルメディアに採り上げられたりした場合、それに胸を張れますか？
4	利益や効率性をコンプライアンスより優先させていませんか？
5	「少しだけなら問題ない」、「見つからないはずだ」、「会社のためだ」、「昔からやっている」、「先輩もやっていた」、「上長から指示された」などと言い訳して、自分の良心をごまかしていませんか？
6	上長からの指示に従う前に、それが行動規範に反しないか確認していますか？

「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、三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。1990年に制定し、その後の法令の改正や社会の規範意識の変化などを反映しながら改訂を重ねており、直近では2021年6月に発行し公表しています。

日本語のほか、英語、中国語、タイ語などをそそえ、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役員・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 倫理・遵法行動規範」



三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範



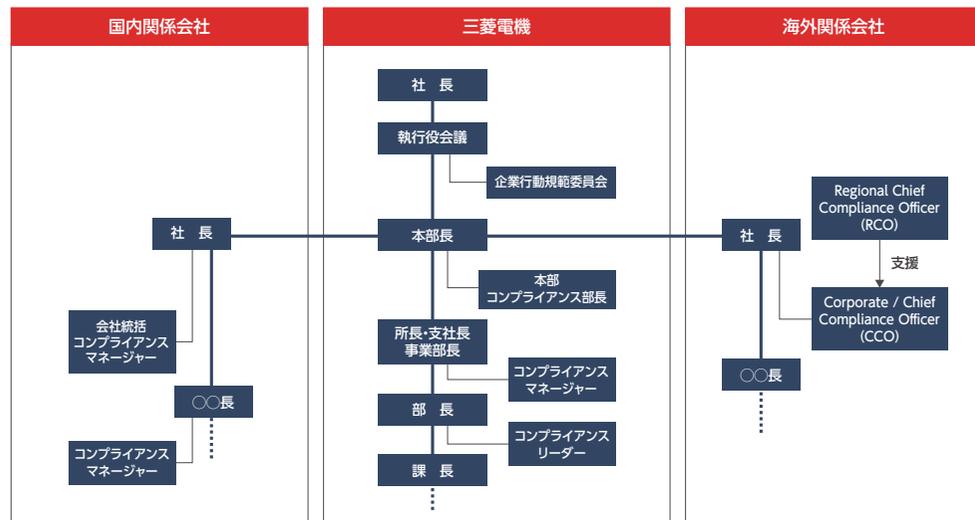
アジア地域コンプライアンスマネージャー会議



中国地域コンプライアンス実務者会議

三菱電機グループのコンプライアンス推進体制

三菱電機グループのコンプライアンス推進体制は、「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、三菱電機の各部門及び国内外の関係会社各社が主体的にコンプライアンスを推進する体制としています。



三菱電機グループ コンプライアンス推進体制

コンプライアンスの周知徹底／教育

コンプライアンスの周知徹底

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、社長を始めとする経営トップが、繰り返し様々な場面で役員・従業員に直接メッセージを渡し、浸透させています。

また、コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity”（いかなるときも「誠実さ」を貫く）の内容を記載したポスターの各職場への掲示、携行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ての役員・従業員に展開し、また、併せて、倫理・遵法行動規範の内容をQ & Aやケース紹介などを交えて解説した「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範ハンドブック」も展開し、研修や職場ごとの読み合わせ会などを通じて、理解・浸透を図っています。



ポスター



携行カード



 「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」

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ほか、全社横断的に行う教育もあります。主要な法令や人権の尊重などの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、通信教育など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(三菱電機及び国内関係会社)では2020年度に126,049名が受講しています(コンプライアンスeラーニングの受講率100%<三菱電機>)。海外でも例えば東南アジア・オセアニア地域等にて統一的なコンプライアンスeラーニングを行い、約7,000名が受講しています。

2020年度は、新型コロナウイルスの影響により延期や中止せざるを得ない講習会が多くあったものの、オンラインによる研修も積極的に行いました。2020年度に三菱電機法務・コンプライアンス部が実施したコンプライアンスに関する講習会は113回、参加者は延べ8,134名でした。

コンプライアンスリスクへの基本的な取組

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高額な罰金や制裁金を科されるなど厳しい処分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。三菱電機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ほか、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。

国内では、三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象とするeラーニング(三菱電機における2020年度受講者数:14,824名)の実施に加えて、2013年度から各事業の特色を反映した実践的な研修を毎年度継続的に実施しています。さらに、海外においても、eラーニングと対面式を組み合わせた教育を通じて、地域の特性に応じた独占禁止法の教育を展開しています。

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)

三菱電機グループは、役員・従業員が贈賄行為をしないこと、贈賄行為によらなければ達成できないような利益を追求しないことなどを改めて内外に示すべく、2017年4月1日、「三菱電機グループ贈賄防止ポリシー」を制定し、グループを挙げて贈賄防止に取り組んでいます。

また、国内外の公務員などへの対応について社内規則の整備と運用、内部監査や自己点検などのモニタリングを実施し、贈賄防止の対策を講じています。

さらに、公務員などと接触する機会のある役員・従業員を対象としたeラーニング(三菱電機における2020年度受講者数:25,371名)と対面式を組み合わせた教育を実施しています。

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ともに、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。

 [三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー](#)

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。

例えば三菱電機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

三菱電機グループは、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、三菱電機グループの方針に則った管理を行うように標準規則(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、社内監査などの指導を行っています。2020年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響がある中で、国内ではeラーニング教育(社内38,415名、関係会社34,364名が受講)や実務者向けオンライン教育を実施しています。海外関係会社にも欧米、アジアの主要言語の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」に次の内容を明記し、取り組んでいます。

- ① 私たちは、反社会的勢力(犯罪組織、テロリスト、麻薬密売人を含む)とは一切関係を持たず、取引を行いません。反社会的勢力から要求を受けた場合、私たちはこれを毅然と拒絶します。
- ② 私たちは、マネーロンダリング、汚職、反社会的勢力に関する法規制を遵守します。

また、日本では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、暴力団排除条項の契約書への導入を推進し、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者の選任を各事業所及び各関係会社単位で進めるとともに、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など)、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。

コンプライアンス監査／倫理遵法ホットライン

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、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則・体制などを定め、その運用状況について三菱電機の監査部が主体となった、コンプライアンスの内部監査(倫理・遵法、財務管理、人事管理、技術管理、品質管理などの監査項目)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行うとともに、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告しています。

相談窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

三菱電機は、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い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。なお、三菱電機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も受け付けています。

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、三菱電機の全従業員に展開している「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範ハンドブック」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、社内窓口・社外窓口の連絡先などを記載した携帯カードを全従業員に配布しています。また、三菱電機グループウェブサイトにも掲載し周知を図っています。

三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設けています。



「倫理遵法ホットライン」
社内周知用ポスター

税務方針

<三菱電機グループ グローバル税務方針>

三菱電機グループは、グループ各社が、国内外において事業を遂行するにあたり遵守すべき税務に関する基本的な方針につき、以下のとおり定めています。

●基本原則

三菱電機グループは、「企業理念」及び「私たちの価値観」に基づき、サステナビリティを企業経営の基本と位置付けています。

また、三菱電機グループは、「倫理・遵法」の徹底は会社が存続するための基本であると認識しています。

これらの原則及び「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に基づいて、三菱電機グループは、税法および関連規則を遵守し、適切に納税義務を履行します。

●税務プランニングに対する姿勢

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域の税法および関連規則や国際的な取決め(条約等)等を遵守します。また、OECDガイドラインなどの指針を尊重し、グループ間の取引を独立企業原則に基づいて行います。

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域において利用可能な税制上の優遇措置や免税措置を適用する場合がありますが、「基本原則」に反する人為的な税務アレンジメントは一切行いません。

●税務リスク管理

三菱電機グループは、税務コンプライアンスは事業推進と一体不可分であると考えており、グループ各社は事業の遂行にあたって税務リスク管理を徹底しています。

三菱電機グループは、グループレベルでの税務管理が適切に遂行されるよう、税務ガバナンスの枠組みを整備しており、グループ各社は、適用されるすべての税に関する諸規則を遵守し、それらのルールに従った納税を行うための組織体制とプロセスを整備しています。

重要な不確実性がある場合には、必要に応じ事前に外部の専門家の助言を求めることがあります。また、税務当局との事前相談を通じて、税法および関連規則の適用についての解釈や説明を得ることにより予測可能性を確保することも検討します。

適切な税務上の取扱いについて、税務当局との間に見解の相違が生じ、双方の当事者間で解決することができない場合、適切な方法により、建設的に問題解決を図ります。

●税務当局との関係

三菱電機グループは、税務当局と常に協力的かつ建設的な関係の構築に努めます。私たちは正確かつ適時に申告を行い、税務当局からの照会や資料要求に対し、真摯かつ適時に対応します。

リスクマネジメント

基本的な考え方

三菱電機グループは、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、その他の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日本国内及び北米、欧州、アジア等の海外において幅広く展開されています。

三菱電機グループは、社会、顧客、株主、取引先、従業員を始めとするステークホルダーの期待に応え、持続的成長を実現するために、事業遂行に伴うリスクを適切に管理する体制を構築しています。

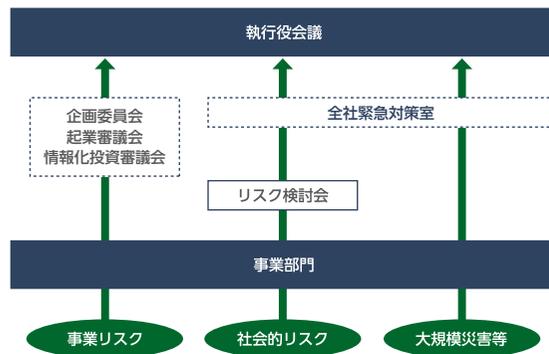
具体的には、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じてリスクを管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはコーポレート部門を中心に管理するなど、リスクの種類、大きさ、影響度に応じて適切なリスク管理体制を構築しています。

リスクマネジメント体制

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。

その中で、極めて重い社会的責任が問われ、三菱電機グループ経営への甚大な影響が予想されるような事態や、大規模災害・事故・パンデミックなど、緊急事態が発生した際には、初動を迅速かつ適切に遂行すべく、社長を室長とする全社緊急対策室を設置し対策を講じていくこととしています。



リスクマネジメント体制（三菱電機グループ）

環境リスクへの対応

三菱電機グループでは、事業活動に伴い環境に著しい影響を与える、若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、ポリ塩化ビフェニル(PCB)廃棄物の取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。また、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一回以上、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。

環境事故の防止

災害対策の取組

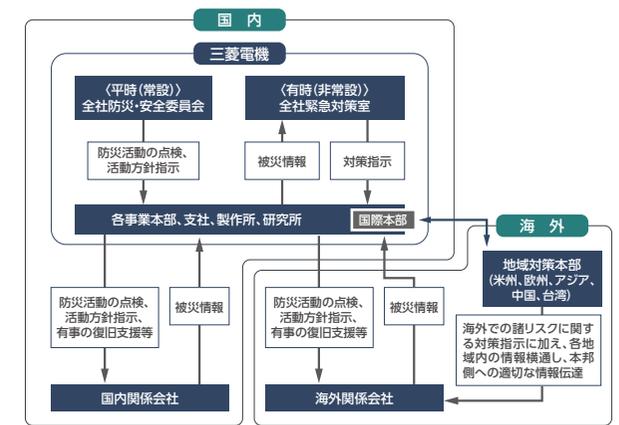
大規模災害への対応体制整備

グローバルに事業を展開する中では、地震、地域紛争、テロ、感染症など、様々な災害に見舞われる恐れがあります。三菱電機グループでは、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、大規模災害により三菱電機グループの拠点到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「全社緊急対策室」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。

全社緊急対策室では、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



防災体制（三菱電機グループ）

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とりながら、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。

新型コロナウイルス感染症への対応について

新型コロナウイルス感染症に対しては、「新型コロナウイルス感染症緊急対策本部」を設置し、感染拡大防止への協力、在宅勤務の拡大など働き方の見直し、製品の安定供給や必要なサービスの提供に取り組むほか、社会貢献活動として医療関係者向けの支援を行いました。

新型コロナウイルス感染症の終息が見えないことから、今後も行政機関の指導・要請等を踏まえながら、お客様・取引先をはじめとする関係者の皆様と従業員・家族の安全・健康を最優先とした上で、企業としての社会的責任を果たすために必要な事業を継続し、製品・サービスの提供に取り組んでいきます。(2021年5月現在)。

 [三菱電機における新型コロナウイルス感染症への対応について](#)

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、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サイクルを循環させることとしています。

BCPの実効性を維持するためには、社内のみならず、外部環境の変化に合わせた見直しを継続することが大切であると考えており、2021年度は20年度に新型コロナウイルス感染症対応で得た知見、ノウハウを活かしながら、「有事における実効性向上に向けたBCPの見直し」を重点課題としてグループ内に展開します。

事業継続、災害対策の取組

事業継続計画(BCP)の策定と定期的(年一回)見直し

三菱電機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、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。2020年度に発生した新型コロナウイルス感染症への対応においては、これまで取り組んできたBCPを活かした感染拡大防止と業務の継続を図っています。新型コロナウイルス感染症への対応を通じて得た知見を活かし、各事業所、国内・海外関係会社にて、毎年BCPを見直し、対策の改善を行っていきます。

サプライチェーンにおける事業継続

三菱電機では、大規模災害等によってサプライヤーが甚大な被害を受け、材料供給が寸断され、三菱電機の生産に支障をきたす事態を避ける取組を進めています。

① 調達部品サプライチェーンの可視化と調達リスク軽減に向けた活動

2013年度以降取り組んできた取引先単位での調達BCPに加え、有事発生により調達品供給が寸断され、調達品確保が困難になるリスクの軽減を目的に、調達品単位でのサプライチェーン可視化と複数社購買などの諸施策を実施していきます。また、サプライヤー向けにBCPセミナーを開催するなど、サプライヤーでの防災対策の啓発や支援も継続して実施していきます。

② 有事発生時の初動迅速化と対応業務の効率化に向けた活動

平時において、調達品サプライチェーン情報の収集と社内での一元管理とともに、有事発生時のサプライヤー影響調査の自動配信や回答の自動集計など、業務の迅速化と対応業務の効率化に向けてシステム再構築を図っていきます。

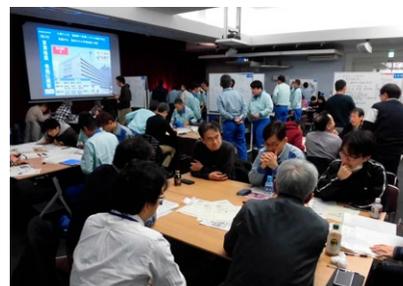
今後も国内・海外の生産拠点の安定調達に向けた対策強化に取り組み、できる限り調達リスクを軽減するように努めていきます。

災害訓練と対策の見直し

三菱電機グループでは、以前から事業所、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。

例えば三菱電機の各拠点では、防災訓練のほかに、安否確認システムなどを使った安否確認訓練を実施しています。また、ITの継続に関しては、データセンター環境を首都圏と関西に二拠点化し、毎年、有事を想定したデータセンターの切り替え訓練を実施しています。

関係会社に対しても、三菱電機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、各拠点で訓練等を通じた有事の備えを強化しています。



三菱電機国内拠点のBCP訓練



三菱電機拠点(高周波光デバイス製作所)での地域消防署との合同訓練

世界的大流行(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。

三菱電機グループの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社会機能の維持にかかわる事業の継続、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

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(三菱電機・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。

2020年度は、世界的に感染拡大した新型コロナウイルス感染症対策として、医療レベルに問題のある地域、感染拡大が著しい地域の駐在員は一時帰国、海外出張は原則禁止などの処置をとりました。また、海外拠点においては、感染防止マニュアルの策定、感染時の対応プロトコルの整備を行い、拠点での感染防止を図るとともに、感染時の初動がスムーズに運ぶようにしています。現在は、一時帰国した駐在員も再渡航を果たし、海外出張も一部の地域は条件付きで認可する等、徐々にコロナ前に戻りつつある一方で、状況が悪化すれば臨機応変に対応していきます。

また、ミャンマー国内の治安が悪化したため、安全第一を念頭に、駐在員、出張者共に帰国しています。(2021年3月現在)

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、三菱電機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。

経済安全保障

近年、米国と中国の間で国際社会における主導権争いが激化する中、三菱電機グループは、幅広い先端技術分野について米中両国を含む世界各地でグローバルに事業を展開するとともに、防衛・宇宙分野の事業にも携わっており、各国の経済安全保障政策が企業活動に大きな影響を与えています。そこで、個別規制に対する従来の取組に加え、経済安全保障環境のダイナミックな変化に対応するため、社長直轄の「経済安全保障統括室」を設置しました。政策動向や法制度を調査・分析し、全社における輸出、情報セキュリティ、投資、開発等に関わる経済安全保障の俯瞰的な視点から統合的なリスク管理を行います。

また、社内各部門に経済安全保障事務局を設置するとともに、国内関係会社に経済安全保障室、海外関係会社に経済安全保障責任者(Economic Security Administrator)を配置し、グループ全社の経済安全保障体制を構築しています。

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、2020年度も不正アクセスによる情報漏洩事案において、お客様や社会にご迷惑とご心配をおかけしたことを深く反省し、二度とこのような事態を起こさないよう、情報セキュリティ対策*を強化していきます。

なお、三菱電機の営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密や顧客・ステークホルダーの皆様からお預かりした情報については、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

していましたが、過去の事案の反省を踏まえて、本宣言を、改めて深く三菱電機グループ内へ浸透させ、更なる保護・管理を徹底していきます。

※情報セキュリティ対策：

「侵入防止」「拡散防止」「流出防止」「グローバル対応」の4つの視点での技術的対策、文書管理の徹底などの業務品質改善の推進及び従業員教育の充実等の人的対策、並びに体制の強化

<企業機密管理宣言>

当社は事業活動の根幹をなす情報資産に関して社外に開示すべき情報については適時適切に開示する一方、企業機密については適正な管理を徹底します。皆さまからお預かりした貴重な情報や企業機密が万一漏洩すれば、当社にお寄せいただいた信用・信頼を失墜するのみならず、その不正な使用により、国家・社会・個人の安全が脅かされかねません。企業機密の適正な管理は当社が完遂すべき社会的責任の1つであると認識し、当社の全従業員が以下の企業機密管理方針を遵守することを宣言します。

1. 法令・規則遵守による企業機密の適正な管理

当社は、事業活動に関連するすべての企業機密を、法令及び当社規則に従い適正に管理します。

企業機密とは、当社が保有する技術上又は営業上の有用な情報及び漏洩・不正使用により当社又はステークホルダーの皆さまに不利益を及ぼすおそれのある情報（個人情報、社外から得た情報、インサイダー情報等を含む。）を指し、企業機密を具現している物理的対象物も管理の対象とします。

2. 安全管理措置の徹底

当社は、企業機密の保護・管理のため、適切な安全管理措置を講じます。

安全管理措置とは、組織的・人的・技術的・物理的諸対策を指し、企業機密のレベルに応じた措置を徹底します。

3. 情報システムセキュリティ対策の強化

当社は、企業機密に対する不正アクセス・侵害、不正使用の防止等の観点から、情報システムセキュリティ対策を強化し、ITを活用した総合的な対策を実施します。

4. 全従業員に対する教育の実施

当社は、企業機密に携わる個々の従業員の意識向上こそが管理の基本であるとの認識に基づき、企業機密管理の重要性と企業機密管理に向けた当社の取組につき、全従業員を対象とする教育を定期的を実施します。

5. PDCAサイクルによる継続的な管理向上

当社は、企業機密管理に関するマネジメントシステムを構築し、PDCA(Plan・Do・Check・Action)のサイクルによる主体的かつ継続的な管理向上を図ります。

6. 適時適切な情報開示の実施

上記1.～5.により、企業機密については適正な管理を徹底するとともに、社外に開示すべき情報については適時適切に開示します。

制定日 2005年2月16日

改正日 2021年7月28日

三菱電機株式会社

執行役社長 漆間 啓

<個人情報保護方針>

三菱電機(以下、「当社」といいます。)は、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりのある社会の実現に貢献していきます。このような活動を通じて、当社はお客様や関係の皆様からさまざまな情報をお預かりしており、個人情報については個人の重要な財産であることから、適切に保護し、正確かつ安全に取扱うことは企業の社会的責務と考えます。当社は、経営の一環として個人情報保護マネジメントシステムを確立し、当社従業員(役員・社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員などを含む)及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底させて以下の取組を実行するとともに、改善・維持に努めてまいります。

1. 個人情報の取得

当社は、適法かつ公正な手段によって個人情報を取得します。直接書面によって個人情報を取得する場合は、利用目的等の必要事項を書面によって明示し、本人の同意をいただきます。

それ以外の方法で取得する場合は、当社のウェブサイトを利用目的等の必要事項を公表します。

2. 個人情報の利用

当社は、特定した利用目的の範囲内で、業務上必要な限りにおいて個人情報を利用します。また、目的外の利用は行わず、そのために必要な措置を講じます。

3. 個人情報の提供

当社は、本人の同意がある場合、法令に基づく場合等を除き、個人情報を第三者に提供しません。

4. 個人情報保護に関する法令等の遵守

当社は、個人情報保護に関する法令、国が定める指針及びその他規範を遵守します。

5. 安全管理措置の実施

当社は、個人情報への不正アクセス、紛失、破壊、改ざん及び漏えい等を予防するため、合理的な安全対策とともに、必要な是正措置を講じます。

6. 個人情報の取り扱いに関するお問合せ

当社は、個人情報に関して本人から情報の開示、訂正、削除、利用停止等を求められたとき、及び苦情、相談等のお問合せを受けたときは、遅滞なく対応いたします。また、個人情報を正確かつ最新の状態に保つよう努めます。

制定日 2004年4月16日

改正日 2021年7月28日

三菱電機株式会社

執行役社長 漆間 啓

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、「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、三菱電機ではプライバシーマークを取得しており、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

2020年4月から、社長直轄組織として情報セキュリティ統括室を設け、「企業機密管理・個人情報保護」「情報システムセキュリティ」「製品セキュリティ」の三機能を統合し、情報セキュリティ管理活動全般を統括していますが、2021年4月から同組織の体制と陣容の強化拡充をはかっています。

また、今後500億円超を投資し、対策強化をはかるとともに、情報管理・運営体制等の継続的な強化に努め、サイバーセキュリティ成熟度モデルのレベル3以上^{※1}を目指します。

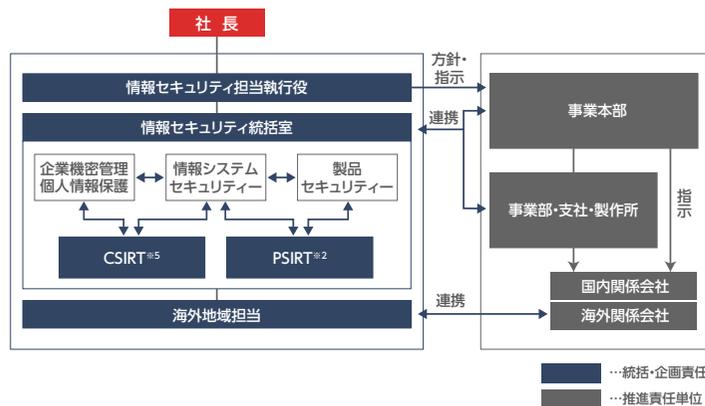
情報セキュリティ担当執行役は情報セキュリティ管理全般を統括し、情報セキュリティ統括室はその指示のもと、三菱電機グループの情報セキュリティ管理の仕組み、ルール、情報システムのセキュリティ確保に関し、企画・推進を行い、実際に各情報、システムの利活用・管理を行う各事業本部、事業所と連携を図り、情報セキュリティの確保に努めています。

また、工場の生産に影響を与えるようなサイバー攻撃が他社で発生していることから、三菱電機においても工場セキュリティを担当するグループを設置し、体制強化を図っています。

加えて、製品セキュリティ施策を推進するPSIRT活動^{※2}として2020年11月にCNA^{※3}として認定され、三菱電機製品に影響を与える脆弱性に自らCVE ID^{※4}を付与し、公表しております。これにより、社外ステークホルダーとの効率的な脆弱性ハンドリングを実践する体制を強化しています。

なお、万一事故が発生した場合、この体制に沿って報告・指示が行われ、二次被害を防ぐなど適切な対応をとります。

国内外の関係会社については、事業本部・事業所(事業部・支社・製作所)から情報セキュリティに関する指示・指導を行っています。特に海外の関係会社については、地域ごとの事情、特性を考慮すべく情報セキュリティ統括室が、米州・欧州・中国・アジアの各拠点の海外地域担当と情報セキュリティ確保のためのより一層の連携を深めています。



※1 米国防省が発行する、サイバーセキュリティ成熟モデルの認証の枠組み。レベル3以上は、優れたセキュリティ対策・管理体制を表す。

※2 PSIRTはProduct Security Incident Response Team。製品・サービスのセキュリティ品質に対する取組

※3 CVE Numbering Authority、CVE採番機関。CVEとはCommon Vulnerabilities and Exposures。
※4 国際的に使用されている脆弱性の識別子

※5 CSIRTはComputer Security Incident Response Team

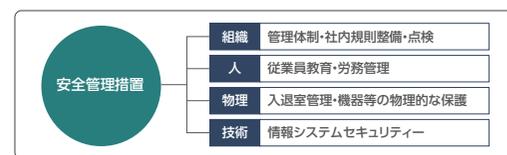
■…統括・企画責任
■…推進責任単位

グローバルでの取組

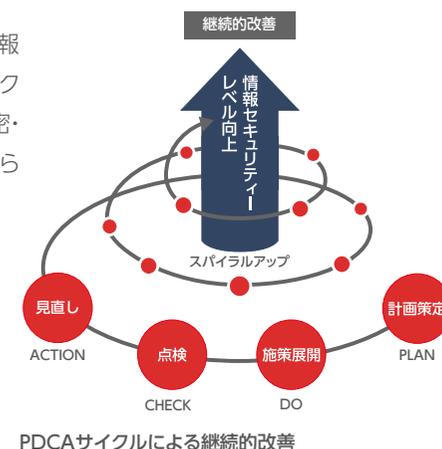
海外関係会社を含めたグループ全体で情報セキュリティレベルを維持・向上すべく、関係会社向けの企業機密管理・個人情報保護に関するガイドラインを制定し、情報セキュリティの体制に則り、各種点検を実施しています。

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及び個人情報保護の活動を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。



4つの安全管理措置



PDCAサイクルによる継続的改善

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

企業機密管理宣言、個人情報保護方針を実現するために、情報セキュリティにかかわる規則・ガイドラインを4つの安全管理措置に沿って整備し、現行の法律に則り、適宜見直しを行っています。

また、個人情報保護、関係会社についても同様のルールを定めています。

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

項目	基本的な規則
安全管理措置	組織的安全管理措置：企業機密管理規則
	人的安全管理措置：社員就業規則
	物理的安全管理措置：物理セキュリティガイドライン
	技術的安全管理措置：情報システムセキュリティ管理規則

情報セキュリティの点検

三菱電機グループでは、グループ全体の企業機密管理・個人情報保護活動が適切になされているか、またどのようなレベルにあるかを確認するために、PDCA サイクルの中のC(チェック)として、本社管理部門、事業本部、事業所及び関係会社にて次の点検活動を実施しています。これにより、施策等の見直しを行い、PDCA サイクルのA(Action)につなげていきます。

これらの点検活動については、三菱電機を対象とした「企業機密管理規則」及び国内外関係会社を対象とした「情報セキュリティ管理規則ガイドライン」に定めています。

情報セキュリティにかかわる点検

	名称	内容等
自己チェック	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、情報セキュリティの取組を自己点検しています。
第三者チェック	企業機密管理・個人情報保護に関する第三者点検	三菱電機事業所間では相互に情報セキュリティ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、三菱電機執行役社長から指名された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の醸成に努めています。例えば、不正アクセスによる情報漏えい事案を踏まえ、機密等級に応じたファイルのサーバー保管や暗号化など具体的な安全管理措置を従業員が着実に実施できるよう下記の教育プログラムを実施しています。

全従業員への教育

約5万人の全従業員を対象に情報セキュリティの教育を年一回、eラーニングで実施し、三菱電機の方針、情報漏えい事故概況、個人情報保護関連法令、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。また、テレワークの急増やクラウド活用による業務形態・環境の変化に伴い、適宜従業員向け教育資料を展開しています。

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。

不審メール対処予行演習

サイバー攻撃対策として、三菱電機では役員を含む全従業員を対象に「不審メール対処予行演習」を実施し、定期的に不審メールへの対処方法を確認しており、国内関係会社の従業員も同演習に参加できるようにしています。海外関係会社については、地域担当の下、米州、欧州、中国で地域の実情に合わせて予行演習を実施しています。

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海外でのリスク、海外での情報漏えい事故の事例について教育しています。

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上で、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。委託先に渡した企業機密・個人情報が適切な管理のもとで取り扱われていることを確認するために、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。

サイバー攻撃対策

企業にとって大きな脅威となっているサイバー攻撃は、年々巧妙かつ多様化しており、防ぐことは容易ではありません。三菱電機グループでは大きく二つの対策を進めています。クラウドサービスの利用、テレワークの普及に伴いゼロトラストセキュリティ[※]対策を加速するとともに、既存のIT環境については多層化した複数の異なる防御策を講じる「多層防御」によってサイバー攻撃対策に取り組んでいます。さらに、「多層防御」だけでは完全に防ぐことができないサイバー攻撃もあるため、サイバー攻撃を監視し、事案が発生した場合に即時対応する体制を整え、被害の防止、最小化を図っています。

また、常に外部から多くの脅威にさらされているインターネット公開ウェブサイトについては、セキュリティレベルを保つために三菱電機が認定したウェブサイトのみを公開しています。

※ ネットワークの内側・外側を区別せず都度デバイスを認証し、リソースへのアクセス認可を行う考え

不正アクセスによる情報流出について

2020年1月に引き続き同年11月に再度不正アクセスによる情報漏洩事案をご報告することになり、セキュリティ体制強化に取り組む中でお客様や社会にご迷惑とご心配をおかけしたことを深くお詫び申し上げます。

2020年11月16日に新規導入したクラウド監視システムが三菱電機が契約するクラウドサービスに不審なアクセスがあることを検知し、国内取引先の金融機関口座情報などが流出したことを確認しました。中国にある関係会社からネットワークに侵入し、三菱電機グループ一部従業員のクラウドアクセスするための情報を窃取して、クラウドに不正アクセスしたものです。

再発防止のため三菱電機は不正アクセスを受けたクラウドサービスに対する監視を強化するとともにゼロトラストセキュリティ対策を加速します。また、国内外のネットワークアクセス制御の強化、端末のセキュリティ対策や監視・認証基盤の強化等、総合的な多層防御によるセキュリティ対策の強化を三菱電機グループ全体で加速し、今後も関係機関と連携しながら、さらなる強化に継続的に取り組んでまいります。

● 2021年03月26日

 [不正アクセスによる情報流出について \(調査結果\)](#)

● 2020年11月20日

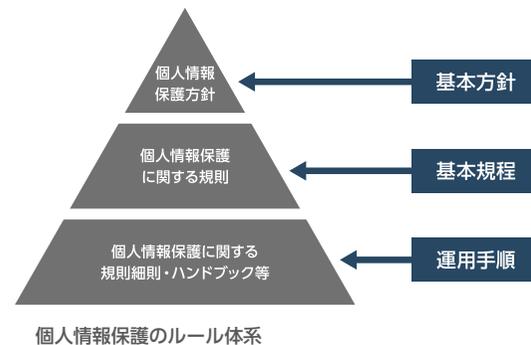
 [不正アクセスによる情報流出について](#)

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」を制定の上、三菱電機従業員及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底し、個人情報保護活動に取り組んでいます。2004年には「個人情報保護方針」を制定し、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」に準拠した個人情報保護活動として整備しました。2008年1月には、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取得し、以後、継続して更新しています。

また、2017年5月に施行された改正個人情報保護法に適切に対応すべく、社内の規則などを見直しています。



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。

また、サイバー攻撃による流出リスクにも備えるべく、サーバ保管や暗号化対策などの安全管理措置を一層強化していきます。

EU 一般データ保護規則 (GDPR) への対応

EUにおけるプライバシー保護の枠組みとして2018年5月に施行されたEU一般データ保護規則 (GDPR: General Data Protection Regulation) に従い、三菱電機グループとしてEU個人データを適切に取り扱っています。また、欧州以外においても個人データの越境移転は規制される動向にあり、適切に対応していきます。

第三者認証

三菱電機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(2021年3月31日現在)	
三菱電機株式会社	三菱スペース・ソフトウェア株式会社
アイテック阪急阪神株式会社	三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社
株式会社アイプラネット	三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社
エムビーテクノ株式会社	三菱電機クレジット株式会社
株式会社ガウス	三菱電機ITソリューションズ株式会社
西菱電機株式会社	三菱電機保険サービス株式会社
株式会社ダイヤモンドパーソナル	メルテック・ビジネス株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社	株式会社栗菱コンピュータズ
株式会社ビーシーシー	

ISMS 認証取得状況(2021年3月30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(通信機製作所)	
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)	
株式会社シンリョー	
西菱電機株式会社(猪名寺事業所・鳥取西菱電機株式会社)	
通菱テクノ株式会社	
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	
三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社	
三菱電機エンジニアリング株式会社(伊丹事業所)	
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)	
三菱電機システムサービス株式会社 電子本部	
三菱電機特機システム株式会社(東部事業部)	
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、岩国地区、沖縄地区))	
三菱電機ITソリューションズ株式会社、エムビーテクノ株式会社	
三菱電機プラントエンジニアリング株式会社	
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 (1. 営業本部における以下製品の防衛・宇宙分野向け営業、2. 鎌倉事業所における航空・宇宙・慣性・電波機器及びシミュレーションシステム並びに駐車場システムの製造及び保守)	
株式会社栗菱コンピュータズ(本社)	
菱米テクノ株式会社(品証事業部計測管理部校正サービスセンター)	
菱電商事株式会社(新事業推進室)	

研究開発

研究開発の基本方針

当社は、高度な技術でさまざまな社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献するべく、現有事業の強化と変革、新たな価値創出に資する以下の研究開発をバランスよく推進してまいります。

- ① 収益向上の原動力となるコア技術の徹底強化
- ② 事業を支える土台となる基盤技術の継続的深化
- ③ 次なる成長の源泉となる新技術の探索・創出

2021年度は特に、AI技術の事業適用加速、IoT技術基盤の整備・拡充、DXによる開発手法の変革に取り組んでまいります。また、大学など社外研究機関とのオープンイノベーションを積極的に活用し、開発加速と価値創出に取り組んでまいります。

当連結会計年度における三菱電機グループ全体の研究開発費の総額は1,905億円(前年度比92%)となりました。

主な研究開発成果は右のとおりです。

研究開発の基本方針



- ※1 Sustainable Development Goals(SDGs) : 国連総会で採択された2030年に向けた「持続可能な開発目標」
 ※2 Society 5.0: 第5期科学技術基本計画にて掲掲

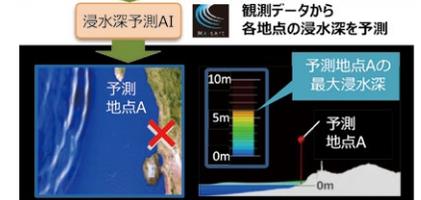
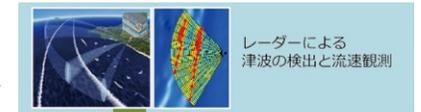
当連結会計年度の主な研究開発成果

「レーダーによる津波の浸水深予測 AI」を開発



当社は、AI技術「Maisart^{※1}」を活用し、津波検出とほぼ同時に陸地での津波浸水深^{※2}を高精度に予測する「レーダーによる津波の浸水深予測 AI」を開発しました^{※3}。本開発では、さまざまな地震による津波のシミュレーションを基に、AIが海表面の流速と浸水深の関係をあらかじめ学習します。地震発生時には、レーダーによる津波の検出と流速の観測データから、そのAIが予測地点での浸水深を算出します。従来と比較して、津波検出後に数分かかっていた予測が、より高精度かつ数秒程度の短時間で可能になります。

これにより、迅速な避難計画の策定を支援し、沿岸地域の防災・減災に貢献してまいります。



「レーダーによる津波の浸水深予測 AI」の運用イメージ

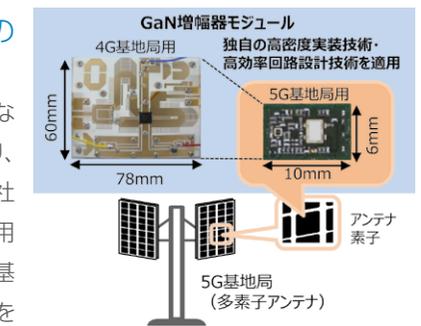
- ※1 Maisart (Mitsubishi Electric's AI creates the State-of-the-ART in Technology): 全ての機器をより賢くすることを目指した当社のAI技術ブランド
 ※2 地盤の高さから津波が到達したときに浸水する深さ
 ※3 一般財団法人 建設工学研究振興会との共同開発

津波検出とほぼ同時に陸地での津波浸水深を高精度に予測し、防災・減災に貢献

「5G^{※1} 基地局用 GaN^{※2} 増幅器モジュールの小型・高効率化技術」を開発

5G基地局では、多数のアンテナ素子を協調動作させながら使用するため、実装時に密に配置させる必要があり、各 부품の小型化と低消費電力化が求められています。当社は、独自の高密度実装技術と高効率回路設計技術を適用し、小型サイズと世界最高^{※3}の電力効率を両立する「5G 基地局用 GaN 増幅器モジュールの小型・高効率化技術」を開発しました。本技術は、高精度な電磁界解析手法に基づき、チップ部品間の干渉を抑制し小型化を実現します。さらに、高効率動作が可能なGaNトランジスタを採用し、チップ部品点数を最少化することで電力損失を抑制します。

これにより、小型化による設置性向上と、5G 基地局の低消費電力化に貢献してまいります。



5G基地局への「GaN 増幅器モジュール」搭載イメージ

- ※1 5G: 第5世代移動通信システム
 ※2 GaN (Gallium Nitride): 窒化ガリウム
 ※3 2020年7月14日現在(当社調べ)

独自の高密度実装技術・高効率回路設計技術で、5G 基地局の設置性向上と低消費電力化に貢献

知的財産

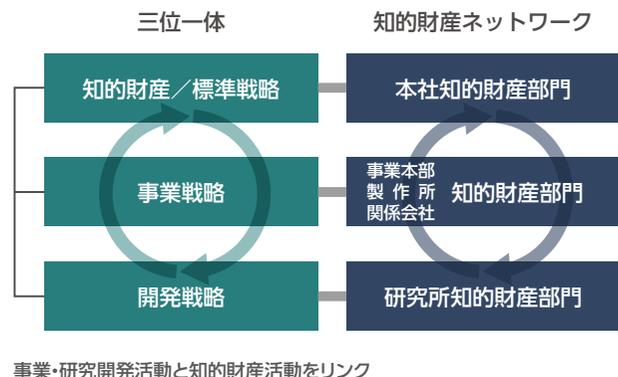
三菱電機グループの知的財産活動

戦略的知財活動

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、三菱電機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、中国及び東南アジア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います。

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（2020年）で国内第2位に、世界知的所有権機関（WIPO）発表の国際出願上位出願人（2020年）で世界第3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（2020年公開出願件数）

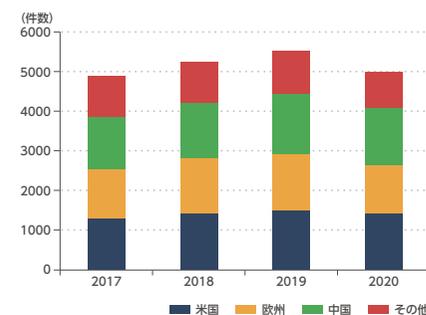
順位	出願人	国名	件数
1	ファーウェイ	中国	5,464
2	サムソン	韓国	3,093
3	三菱電機	日本	2,810
4	LG	韓国	2,759
5	クアルコム	米国	2,173

(WIPO)

2020年特許登録件数（日本）

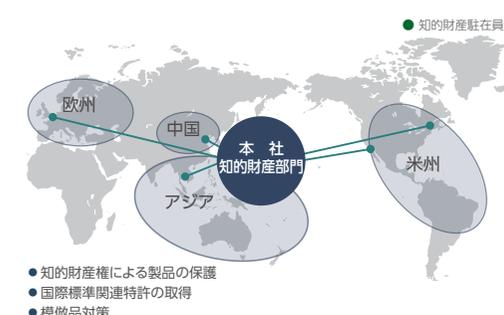
順位	出願人	件数
1	キヤノン	3,680
2	三菱電機	3,626
3	トヨタ自動車	2,714
4	パナソニック	2,643
5	デンソー	2,049

(特許庁)



三菱電機 海外特許出願の年次推移※1

※1 2019年度より三菱電機単独の海外特許の実出願件数値を採用



グローバル知的財産力の一層の強化

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。デジタル放送、MPEG、HEVC、DVD、ブルーレイディスク™※2、移動体通信では、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。将来普及が見込まれる第5世代移動通信システム分野では標準必須特許取得活動に加えて、技術利活用の視点から製品力を高める知的財産活動を併せて推進しています。

※2 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依り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。

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、公正な競争を促すと共に、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三菱電機は、世界知的所有権機関(WIPO)、海外の特許庁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。

株主・投資家との対話

基本的な考え方

三菱電機グループでは、株主・投資家の皆様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・投資家の皆様から頂いたご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。

株主・投資家との対話の状況

株主総会・株主通信

三菱電機は、定時株主総会を毎年6月下旬に開催しています。招集通知の発送を6月初旬に行い、かつ発送前に三菱電機オフィシャルウェブサイト上で招集通知を開示することで、株主の皆様の議案の検討に必要な時間を確保するとともに、インターネットでも議決権を行使いただける環境を整えています。

三菱電機は、株主総会を株主の皆様と直接コミュニケーションをとれる貴重な機会ととらえています。三菱電機の事業戦略や業績等の説明を写真や図などを多く取り入れたパワーポイントを活用したビジュアルプレゼンテーションによって行い、株主の皆様にとってよりわかりやすい説明を心がけるとともに、頂いたご質問に対して丁寧な回答を行うことで、誠実かつ建設的な対話を目指しています。

併せて製品展示会も実施しており、株主の皆様にも、より三菱電機グループの事業内容についてご理解いただく機会を設けています。

また、毎年12月初旬には、第2四半期累計期間の概況と今後の取組についてまとめた「株主通信(中間報告書)」を株主の皆様にお届けし、株主の皆様にも三菱電機グループへの理解を深めていただくよう努めています。



株主通信

IR活動

2020年度の主なIR活動

新型コロナウイルス感染拡大防止対策として対面での活動が難しい中、オンライン、テレフォンカンファレンス、WEB配信を活用した経営戦略説明会・決算説明会・個別ミーティングなどを実施することで、より多くの株主、投資家の皆様との対話を行いました。

 [投資家情報](#)

三菱電機 「サステナビリティ」

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/csr/index.html>



三菱電機株式会社

〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目7番3号〈東京ビル〉

お問い合わせ先

サステナビリティ推進部

TEL (03)3218-2111 FAX (03)3218-2465

E-mail gad.csr@nd.MitsubishiElectric.co.jp