

三菱電機グループ CSRLレポート 2017



目次

目次／編集方針	1
目指すべき企業の姿	2
三菱電機の事業分野と社会課題への対応	3
グローバルな事業展開	5
会社概要／業績	5
社長メッセージ	7
三菱電機のCSR	9
CSR マネジメント	9
CSRの重要課題	18
ステークホルダーとのコミュニケーション	33
ガバナンス	39
コーポレート・ガバナンス	39
コンプライアンス	43
リスクマネジメント	49
知的財産権の保護	58
株主・投資家とともに	61
環 境	62
社 会	76
お客様への対応	76
人権	89
労働慣行	91
サプライチェーンマネジメント	106
社会貢献活動	113

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CSRの取組について、2016年度の主な取組、出来事、変化を中心に報告しています。報告に当たって、P・D・C・Aを念頭に置き、考え方や活動結果にとどまらず、今後の方針や課題にも言及するよう心がけました。

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

● 構成の特徴

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

● 報告対象期間

2016年4月1日～2017年3月31日(次回発行予定2018年9月)
※2017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109社、海外関係会社79社
(合計189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
※環境側面・経済的側面については、それぞれ下記のページで詳細に情報開示しています。
環境側面：
<http://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/index.html>
経済的側面：
<http://www.MitsubishiElectric.co.jp/ir/index.html>

● 参考にしたガイドライン

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

● 報告媒体について

非財務情報は「CSRの取組」ウェブサイトと「CSRレポート」にて報告している他、ダイジェスト版として「CSRレポート ハイライト」を発行しています。環境情報は「環境への取組」ウェブサイトにて報告をしています。

● 将来の予測・計画・目標について

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

目指すべき企業の姿

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」に基づき、CSR(Corporate Social Responsibility)を企業経営の基本と位置付け、社会課題に対する解決への取組を通じて価値を評価される企業、すなわち、事業活動を通じて「社会」「顧客」「株主」「従業員」をはじめとするステークホルダーから信頼と満足を得られる企業を目指しています。

三菱電機グループの経営方針は、2001年度から実践してきた「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」を継続して、強固な経営基盤の確立と持続的成長を追求することです。この経営方針に基づき、環境問題や資源・エネルギー問題をはじめとする今日的な社会課題に対して、製品・システム・サービスの提供等によりグローバルに解決に取り組み、持続可能性と安心・安全・快適性が両立する豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指すことを通じて、グループ全体で持続的成長を追求し、企業価値の更なる向上に努めてまいります。

企業理念

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

今日的な社会課題

環境問題

資源・エネルギー問題

三菱電機グループの取組み

製品・システム・サービスのグローバル展開

強い事業をより強く

技術シナジー・事業シナジー

「持続可能な社会」の実現

「安心・安全・快適性」の提供

目指すべき姿


2020年度までに達成すべき成長目標
連結売上高 5兆円以上
営業利益率 8%以上

豊かな社会の実現に貢献する
「グローバル環境先進企業」

三菱電機の事業分野と社会課題への対応

三菱電機の事業分野

ビル




世界最高品質の昇降機を追求し、ビルの安全・安心を守る。

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

主な製品

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

公共




もっと良い未来のために、確かな生活基盤を最先端の技術で。

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

主な製品

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

交通




車両用機器・システムをトータルで提供する「鉄道の三菱電機」。

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
- 車両情報管理装置
- 電力管理システム
- トレインビジョン
- 列車運行管理システム

産業・FA




リーディング企業として日本の、世界の「ものづくり」を支える。

シーケンサーやレーザー加工機などの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技術を活用し、開発・生産・保守の全般にわたるトータルコストを削減し、一歩先のものづくりを支援するソリューション[e-Factory]も展開しています。

主な製品

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

エネルギー




川上から川下まで、国内屈指の総合力で電力インフラを構築。

創業以来携わってきた伝統あるビジネスであり、発電から送変電、配電に至る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。ク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
- 保護、制御システム
- 真空遮断器
- 変圧器
- 受変電システム
- 系統安定化システム
- 開閉装置
- 太陽光発電システム

自動車機器



多彩な製品群で、モータリゼーションの発展を下支えする。

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

主な製品

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

三菱電機の事業とSDGs

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、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、持続可能な開発目標 (SDGs) の達成に対しても貢献できると考えています。ここに挙げた8つの目標は、三菱電機

3 すべての人に健康と福祉を

健康的な生活の確保と福祉の推進

交通事故の削減に貢献する安全運転支援システムや、医療の高度化に資する先端医療システムなどを通じて、健康と福祉の向上へ貢献します。

6 安全な水とトイレを世界中に

水と衛生の利用可能性と持続可能な管理の確保

水処理・水の浄化に関する技術を有しており、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。

7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに

持続可能なエネルギーの確保と利用拡大

省エネ・創エネやスマート社会の実現に貢献する技術やシステムの開発を進めるとともに、これらの技術・製品・サービスの普及に取り組んでいます。

9 産業と技術革新の基盤をつくろう

持続可能な産業化の促進、技術革新の拡大

FA事業によって「ものづくり」を支えるとともに、技術革新により産業分野の発展へ貢献しています。

宇宙



宇宙という広大なビジネスフィールドで先端技術が活きる。

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

主な製品 ■人工衛星 ■大型望遠鏡 ■人工衛星搭載機器

通信



情報を「送る」技術で、快適なコミュニケーションを実現。

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

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

半導体・電子デバイス



より豊かな社会を支えるキーデバイスを提供。最先端技術に挑戦。

家電から宇宙まで、機器のキーデバイスとして活躍し、我々の暮らしを豊かにする半導体・デバイスを提供しています。特にパワー半導体は家電製品や産業機器、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



暮らしや産業のあらゆるシーンで快適性・省エネ性を求めています。

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

主な製品 ■ルームエアコン ■業務用空調機 ■低温・給湯・産業冷熱

ホームエレクトロニクス

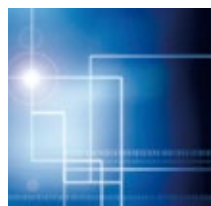


お客様の快適な生活の実現のために。

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

主な製品 ■液晶テレビ ■冷蔵庫 ■掃除機 ■ジャー炊飯器

ITソリューション



暮らしのあらゆる場面に、ITで快適・安心・発展を提供。

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

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

グループが製品・サービスを通じて特に貢献できる分野です。

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、SDGsの考え方を経営に統合していきます。

11 住み続けられるまちづくりを



安全で持続可能なまちづくりの実現

防災事業やインフラ事業などを通じて、人々の暮らしに安全・安心・快適性を提供しています。

12 つくる責任 つかう責任



持続可能な生産消費形態の確保

製造時の資源投入量の削減、使用済み製品のリサイクルに取り組みほか、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。

13 気候変動に具体的な対策を



気候変動及びその影響の軽減

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。

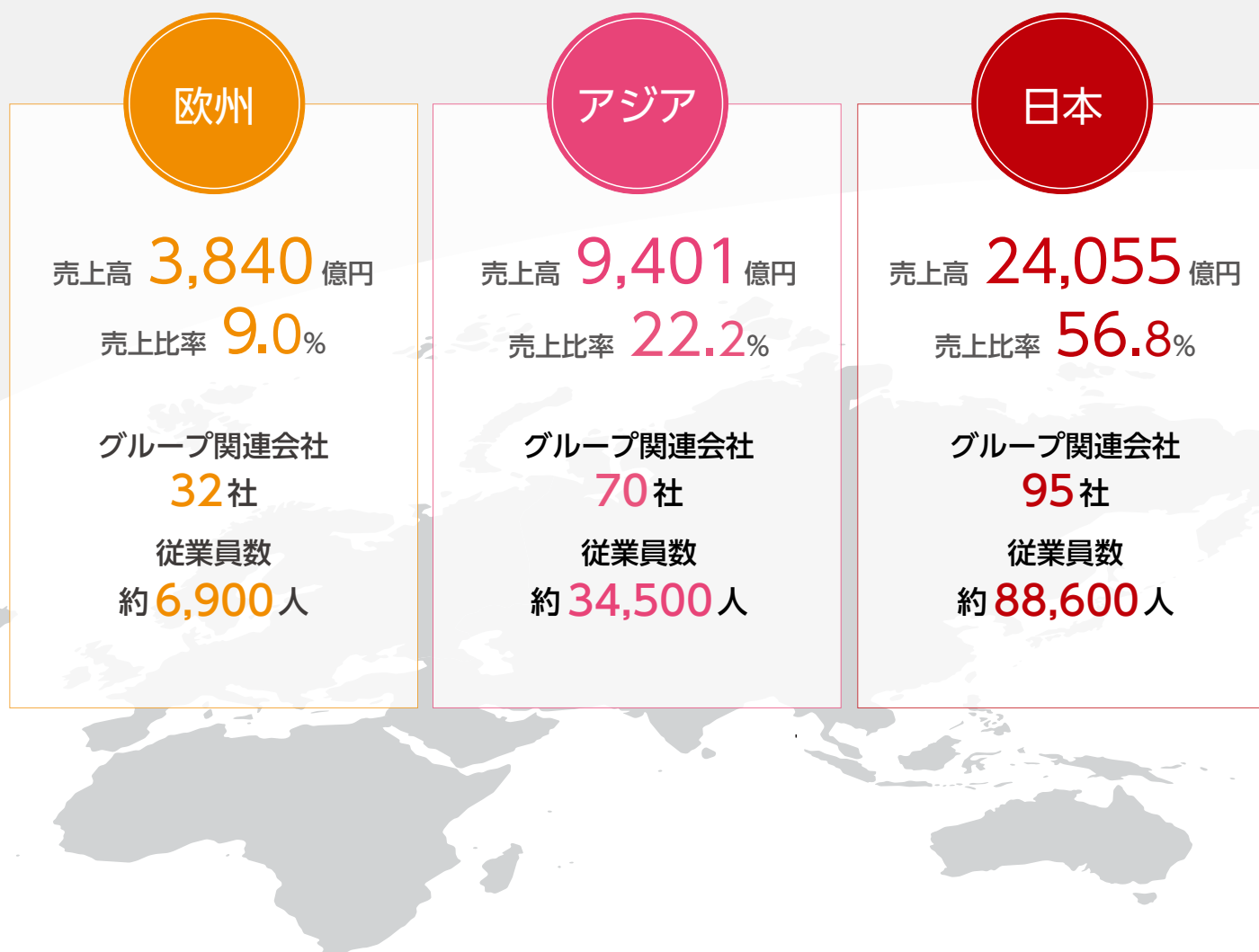
15 陸の豊かさも守ろう



生態系の保護・回復、生物多様性の損失防止

海洋や森林の状況を伝える観測衛星を開発・提供しているほか、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。

グローバルな事業展開



会社概要 (2017年3月末現在)

社名：	三菱電機株式会社
本社：	〒100-8310 東京都千代田区丸の内 2-7-3 東京ビル
代表者：	柵山 正樹
電話：	03-3218-2111 (代表)
設立：	1921年1月15日
資本金：	175,820百万円
発行済株式数：	2,147,201,551株
連結売上高：	4,238,666百万円
連結総資産：	4,180,024百万円
連結従業員数：	138,700人

北米

売上高 **4,222** 億円
売上比率 **10.0%**

グループ関連会社
12社
従業員数
約 **5,800**人

その他^{※1}

売上高 **866** 億円
売上比率 **2.0%**

グループ関連会社
4社
従業員数
約 **2,900**人

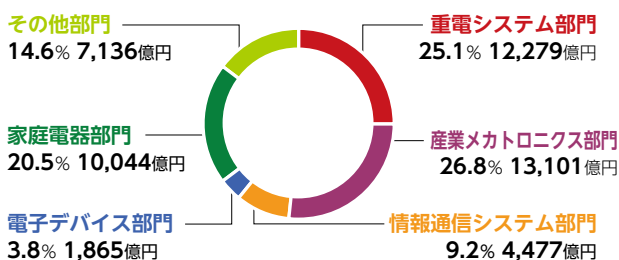
※1 オセアニア、中南米、アフリカ

業績

	第145期 (2015年度)	第146期 (2016年度)
売上高	4兆3,943億円	4兆2,386 億円 (前年度比 96%)
営業利益	3,011億円	2,701 億円 (前年度比 90%)

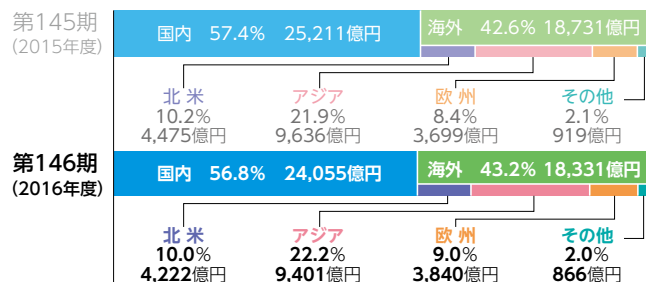
	第145期 (2015年度)	第146期 (2016年度)
税金等調整前 当期純利益	3,184億円	2,962 億円 (前年度比 93%)
当社株主に 帰属する 当期純利益	2,284億円	2,104 億円 (前年度比 92%)

部門別売上高



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

向先地域別売上高



(注) 向先地域別売上高は、顧客の所在地別に表示しております。

社長メッセージ

「グローバル環境先進企業」を目指して グループ一丸となって、豊かな社会の実現に貢献します。

社会から必要とされる企業となるために

長く繁栄する企業とは、社会から必要とされる企業です。社会から認められ必要とされ続けるためには、財務面だけではなく、CSRの面も非常に重要です。

三菱電機グループは、創業100周年を迎える2020年度までに達成すべき目標として、「連結売上高5兆円、営業利益率8%以上」を掲げています。こうした財務数値を企業の「身長・体重」に例えるとすれば、CSRは「人格」に当たります。もう一段高いレベルでの成長を実現するためには、「身長・体重」と「人格」をしっかりと伸ばしていくことが必要です。

私たちのすべての企業活動の基本には、「三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する」という企業理念があります。この企業理念をより具体的に実践していくために、CSRの4つの重要課題を定め、2016年度より活動を本格化させています。

CSR重要課題の取組の進捗

重要課題の1つ目は「持続可能な社会の実現」、2つ目は「安心・安全・快適性の提供」です。これらを両立させ、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指し、今日的な社会課題である環境問題、資源・エネルギー問題の解決に、製品・システム・サービスのグローバル展開を通じて、寄与しています。2016年度には、環境への取組を国際NGOであるCDPから高く評価され、「気候変動」「水資源」「サプライチェーン」の3分野で最高評価である「Aリスト企業」に選定されました。これは単に環境負荷を低減するだけでなく、取組を通じて人々の暮らしをより安心・安全・快適にするという点も評価されたものと考えています。こうした評価に恥じぬよう、創立100周年である2021年を目標年とする「環境ビジョン2021」の達成に向けてしっかりと取り組んでいきます。

3つ目は「人権の尊重と多様な人材の活躍」です。三菱電機グループは常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。また、女性活躍、グローバルな人材育成、高齢者の多様な働き方の支援、障がい者雇用の推進等により多様な人材が力を発揮できるよう取り組んでいます。非常に残念なことですが、過去に長時間労働に起因する労働災害を起しました。このような事態を再び起こさないよう、全社をあげて総労働時間の削減と適切な労働時間管理に取り組み、従業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、生き活きと働ける職場を実現すべく「働き方改革」を進めています。

4つ目は「コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化」です。コーポレート・ガバナンスについては、更なる経営の監

督機能の向上のため、社外取締役への情報提供と意見交換の場の設置や、取締役会レビューの継続的な実施により、取締役会の更なる実効性向上を図っています。加えて2016年度から1名の女性社外取締役を迎え、より多様な視点を経営に取り入れるなど、「健全なチェック機能が働く企業経営」を目指しています。コンプライアンスの取組は会社が存続するための基本であり、継続的な対応が必要です。我々が目指すのは社会に貢献することであり、売上や利益は結果として付いてくるものです。目的を見誤らず、「自分たちは何のために事業をしているのか」従業員一人ひとりがしっかりと意識して行動することが重要です。

社会課題の解決に貢献するイノベーション

2015年に国連総会で採択された「持続可能な開発目標」(SDGs[※])など、国際的な動きにもグローバル企業として感度を高めていかなければなりません。三菱電機グループがSDGsの17の目標の達成にいかに関与しているか検討を始めています。

企業が事業を通じて社会課題の解決に貢献するためには経済合理性も不可欠であり、そのためにはイノベーションが必要です。大切なことは三菱電機らしいイノベーションにより、社会課題の解決にインパクトを与えることです。例えば、再生可能エネルギー(再エネ)で発電した直流電力は、従来、送電時の電圧変換が容易な交流電力に変換し、供給されています。しかしながら、直流電力を必要とする機器(例:データセンター等)に供給する場合には、再度、直流へ変換する必要があり、変換時の電力ロスが発生します。これに対して受配電システム製作所では、発電された直流電力を交流電力に変換せずに供給する仕組みの事業化を目指して、研究を重ねています。これが実用化すれば再エネをフル活用することができ、再エネ・省エネ分野に大きなインパクトを生むことができると考えています。

国内トップクラスの特許資産規模を誇り、その多領域にわたる知的財産権は三菱電機グループの強みとなっています。事業間のシナジーを発揮して、それらを的確に組み合わせることで画期的なイノベーションが生まれ、新たな価値創出につながれると考えます。

各研究所でも、研究所間の連携強化に向けて動き出しています。研究開発の軸となるのが、社会から求められる課題解決のキーワード「IoT」「スマートモビリティ」「快適空間」「安全・安心インフラ」です。これまでの各研究所の特定の部署が担当してきた体制を改め、この4つのテーマで研究全体に横串を通していきます。

デザイン研究所の「未来イノベーションセンター」が主導する「Small World Project」も、未来社会への貢献の好事例だといえるでしょう。このプロジェクトは、普段はそれぞれ違う事業分野に携

[※]SDGs(Sustainable Development Goals=持続可能な開発目標)は、2015年に国連総会で採択された、2030年に向けた人、地球及び繁栄のための行動計画。

わるデザイナーが集まり、途上国の人々の暮らしをサポートする取組です。例えば、インドネシアでは魚の移動販売で生計を立てる人々の所得の向上を目的に、食材を新鮮なまま流通させるバイク用の冷蔵庫のアイデアが実用化を目指す段階に入っています。このように、社会に潜在化するニーズを読み解き、未来志向での研究開発を続けていきます。

「Changes for the Better」 ～変革に挑戦し続け、次の地平を拓く～

昨今では、三菱電機グループを取り巻くステークホルダーの皆様にも変化が見られ、「身長・体重」という財務面以外にも、企業の「人格」への関心が高まっていることを実感しています。「三菱電機グループは社会に必要な会社」と認識していただくためには、企業理念に加え、「人格」を理解いただくことも重要であり、これまでも増して、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを積極的に行っていきたいと考えています。

2016年2月には、東京2020オリンピック・パラリンピックのスポンサーシッププログラムの契約を締結しました。エレベーター・エスカレーター・ムービングウォークカテゴリーのオフィシャルパートナーとして、大会関連施設と周辺インフラのバリアフリー化に貢献します。また、車いすバスケットボールをはじめとする障がい者スポーツなど様々なスポーツを通じて、共生社会の理解を深めるプロジェクト「三菱電機Going Upキャンペーン」をスタートするなど、よりよい社会を目指す活動も行っています。

私たちが常に目指すのは企業理念にある「活力とゆとりある社会の実現」への貢献です。約14万人のグループ従業員一人ひとりが企業理念の実践を目指すことは極めて重要です。自社グループへの理解とビジョンの共有を促すため、2016年度には従業員向けの映像教材を製作しました。グローバルの従業員が理解できるよう、日本語、英語、中国語、スペイン語、タイ語など多言語対応とし、国内外のグループ各社へ展開を始めています。私は「変革に挑戦し続け、次の地平を拓く」をモットーにしています。社会のニーズは時代とともに変わっていきますが、従業員一人ひとりが「活力とゆとりある社会の実現」のために何ができるか、何をすべきか意識して挑戦し続けることで、社会から信頼され続けることができます。それは2020年もその先の未来も変わるものではありません。これからも、コーポレートステートメントの「Changes for the Better」の精神にのっとり、「グローバル環境先進企業」を目指し、グループ一丸となって、豊かな社会の実現に貢献します。

執行役社長

柵山正樹

CSRマネジメント

CSRに対する考え方

三菱電機グループでは、CSRの取組を企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針として推進しています。特に倫理・遵法に関する取組については、教育の充実や内部統制の強化など、グループを挙げて対策を徹底しており、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなどについても、

理念

企業理念

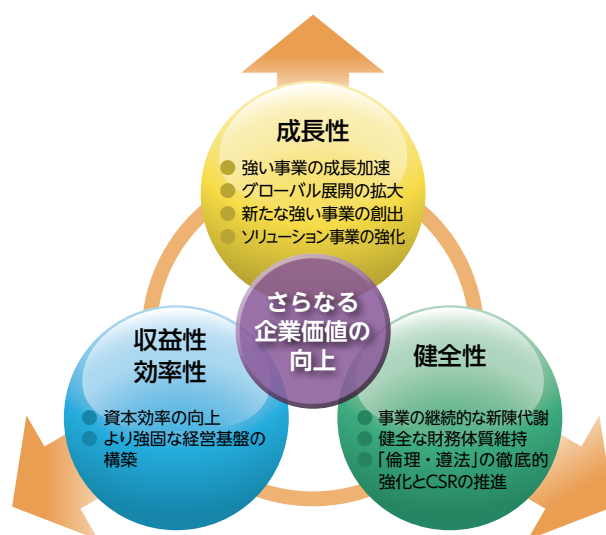
三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する。

7つの行動指針

1. **信頼** 社会・顧客・株主・社員・取引先等との高い信頼関係を確立する。
2. **品質** 最良の製品・サービス、最高の品質の提供を目指す。
3. **技術** 研究開発・技術革新を推進し、新しいマーケットを開拓する。
4. **貢献** グローバル企業として、地域、社会の発展に貢献する。
5. **遵法** 全ての企業行動において規範を遵守する。
6. **環境** 自然を尊び、環境の保全と向上に努める。
7. **発展** 適正な利益を確保し、企業発展の基盤を構築する。

経営方針

バランス経営の継続と
持続的成長のさらなる追求



変革への挑戦

変革に挑戦し続け、次の地平を拓く。

4つの満足

社会への貢献

社会の満足

企業価値の向上

株主の満足

よい製品・サービスの提供

顧客の満足

働きがいのある職場づくり

従業員の満足

捉えている社会課題

今日的な社会課題

環境問題

資源・エネルギー問題

積極的な取組を展開しています。

経営計画に基づいた企業活動を行い、CSRの重要課題と目標／取組指標（KPI）についてPDCA（Plan-Do-Check-Action）サイクルによる継続的な改善活動を実施し、豊かな社会の実現に貢献します。

企業活動

事業を通じた取組



重電システム

産業メカトロニクス



情報通信システム



電子デバイス



家電製品

事業を支える取組



環境

社会

ガバナンス



CSRの重要課題

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針とし、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指し、4つの重要課題に対する取組をサプライチェーンと共に推進します。



持続可能な社会の実現



安心・安全・快適性の提供



人権の尊重と多様な人材の活躍



コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化

目標取組指標 (KPI)

豊かな社会の実現に貢献

SDGs
17の目標と169のターゲット

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



■ 三菱電機のステークホルダー

三菱電機グループが持続的に成長していくためには、様々なステークホルダーとコミュニケーションを取ることが必要です。各ステークホルダーからの期待や要請・ご意見を企業活動に反映させ、社会に対してマイナスの影響を減らし、プラスの影響を増やしていくことが、三菱電機グループにとっての

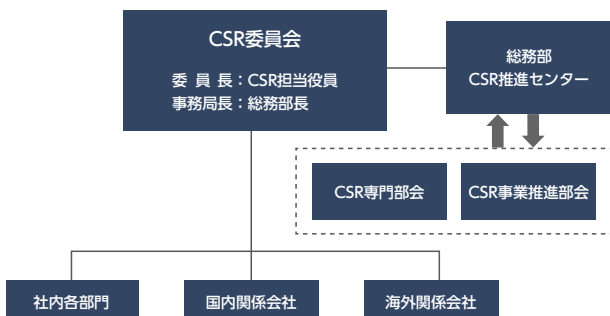


三菱電機グループのステークホルダー

■ CSR推進体制

三菱電機グループのCSRの取組は、三菱電機の執行役員会議から委嘱を受けたCSR委員会で活動の取りまとめを行っています。CSR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20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、三菱電機グループ横断的な視点から議論を行っています。

具体的な活動については、CSRに関する活動は企業経営そのものであるとの認識から、倫理・遵法、品質の確保・向上、



CSR推進体制図

CSRです。

ステークホルダーとのコミュニケーションについては、経営方針として「4つの満足」を掲げており、社会・顧客・株主・従業員などすべてのステークホルダーに満足いただけるよう、しっかりと取り組みます。



4つの満足

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CSR方針に基づき、責任を持って推進しています。

CSR委員会を原則として年に1回開催しているほか、CSR委員会で定めた方針・計画を共有・実行する場として、CSR専門部会、CSR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。



CSR委員会

CSR専門部会の開催

CSRに特に関連の高い19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CSRの重要課題や今後の取組の活性化、法規制やCSRの国際規格への対応について、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。

2016年度は会議を6回開催し、CSRの重要課題の取組項目の実績確認と目標の見直し、持続可能な開発目標 (SDGs) への対応を中心に、取組の活性化のために議論しました。



CSR専門部会

CSR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CSR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。

2016年度は2回開催し、事業を通じた社会への貢献実績や持続可能な開発目標 (SDGs) への対応を中心に、取組の活性化のために議論しました。



CSR事業推進部会

社内浸透策

CSRの社内浸透の取組として、以下の施策を実施しています。

役員層へのCSR講演会の開催

役員やCSR委員会の委員等に対して、CSRに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者から紹介いただく講演会を開催しています。役員層にとってもCSRについての重要性を再確認する機会となっています。



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CSRの情報共有

三菱電機グループでは年に2回、国内のグループ会社の総務部長が集まり、コンプライアンス等に関する会議を開催しています。近年ではCSRの重要性を鑑み、三菱電機グループに共通するCSR方針やCSRの良好事例等について情報を共有しているだけでなく、個々の会社にとってのCSR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CSRのレベルアップに取り組んでいきます。



グループ会社総務部長会議

新入社員へのCSR研修の実施

毎年三菱電機の新入社員に対するCSR研修を実施しています。企業経営の基本であるCSRへの理解を深め、日々の業務において倫理・遵法を徹底し、品質や環境問題などに取り組むことの重要性を認識する機会としています。新入社員達は、従業員一人ひとりが日々の業務の中でCSR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CSR研修の実施

CSR担当者研修の実施

2017年1月に三菱電機の各事業所のCSR担当者32名を対象に研修を実施しました。CSRの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのCSR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びました。

研修参加者からは、「CSRに対する理解度を深める点で非常に有効であった」「CSRは難しいと言い訳をせず、担当者自身がしっかり考え、実践することが重要だと理解した」といった意見が出されました。今後はCSR担当者を通じて、CSRの浸透を更に進めていく予定です。



CSR担当者研修

社内報を通じたCSRの理解促進

国内外のグループ会社に配布している社内報で、CSRに関する取組を紹介しています。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CSRについて考える、貴重な機会となっています。



社内報を通じたCSRの理解促進

海外関係会社でのCSRの検討

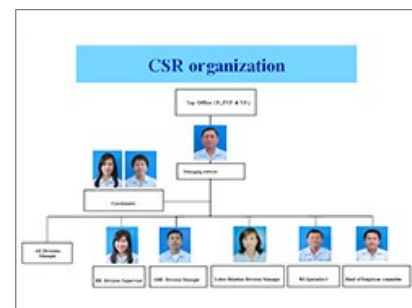
三菱電機グループの海外関係各社でも、CSRを推進するための委員会を運営するなど、それぞれの地域に則した活動を行っています。

特に2016年度は、Mitsubishi Electric de Colombia Ltda. (コロンビア)、Mitsubishi Electric R&D Centre Europe B.V. (英国、フランス)、Mitsubishi Electric Asia

Pte. Ltd. (シンガポール)、Mitsubishi Elevator (Singapore) Pte. Ltd. (シンガポール)、Mitsubishi Electric Thai Auto-Parts Co., Ltd. (タイ)、Mitsubishi Electric Consumer Products (Thailand) Co., Ltd. (タイ)、Mitsubishi Electric Automotive India Pvt. Ltd. (インド)などでCSR委員会やCSRをテーマにした会議が開催されました。

CASE 1 Mitsubishi Electric Thai Auto-Parts Co., Ltd. (タイ)

Mitsubishi Electric Thai Auto-Parts Co., Ltd. (タイ) では2016年度にCSR委員会を設立しました。地域への貢献を主題として、顧客、環境、社会に対しても責任ある企業活動を推進していくことを目指して活動しています。



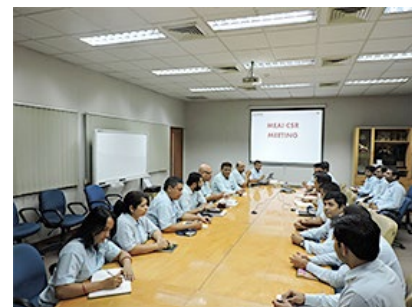
タイでのCSR委員会の設立

CASE 2 Mitsubishi Electric Automotive India Pvt. Ltd. (インド)

Mitsubishi Electric Automotive India Pvt. Ltd. (インド) では2014年度にCSR委員会を設立しました。2016年度に2つのCSRチーム(運営チームとモニタリングチーム)を立ち上げたことにより、CSRのガバナンスやモニタリングが向上した他、社会とのつながりも深まりました。2016年度にCSR活動指針として「恵まれない子どもたちの教育」を掲げ、「HUMANA PEOPLE TO PEOPLE INDIA」と「SMILE FOUNDATION」のプロジェクトを支援しています。

 HUMANA PEOPLE TO PEOPLE INDIA

 SMILE FOUNDATION



インドでのCSRミーティング

イニシアティブ

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

東京2020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を目指すとともに、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まいります。

[web](#) [三菱電機東京2020スペシャルサイト](#)



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、2015年から公益財団法人日本障がい者スポーツ協会のオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツの普及・啓発に努めています。

そして、2016年10月には車椅子バスケットボールをはじめとする様々なスポーツをより多くの方に身近に感じていただくためのプロジェクト「三菱電機 Going Up キャンペーン」を開始しました。これらの活動を通じて、「障がいのある方も、そうでない方も、お互いを尊重し認め合う『共生社会』の実現への貢献」を目指してまいります。

[web](#) [三菱電機 Going Up キャンペーンサイト](#)

外部からの評価

三菱電機は、国際NGOのCDPより、環境への取組に対して、「気候変動」「水資源」「サプライチェーン」の3分野において、最高評価である「Aリスト企業」に選定されました。加えて、サプライチェーン全体での気候変動への取組を評価する「サプライヤー・エンゲージメント評価」でも最高評価Aを受けました。

[web](#) [CDPの最高評価「Aリスト企業」に選定](#)



三菱電機グループとSDGs

2015年に国連総会で持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals：SDGs）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イニシアティブと捉えています。

三菱電機グループは、経営戦略の中で、持続可能な社会と安心・安全・快適性が両立する豊かな社会の実現に貢献す

る「グローバル環境先進企業」を企業の目指す姿として位置づけてきました。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。

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、SDGsの考え方を経営に統合していきます。



SDGsに貢献するための取組

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。

CSR委員会、CSR専門部会、CSR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、まずは自社の取組を整理することから検討を開始しています。

また、2017年6月の役員向けのCSR講演会にて、グロー

バル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンの有馬利男氏にご登壇いただき、SDGsの重要性や、SDGsを経営に統合するための方法について講演いただきました。

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、SDGsの考え方を経営に統合していきます。

役員向けCSR講演会

国際的な社会課題であるSDGsの理解を通じて、三菱電機グループがどのように社会に貢献していくか、あらためて検討する機会として開催しました。講演会では、SDGsを経営に統合するための方法や三菱電機グループへの期待についてお話いただきましたので、今後の具体的な取組に活用していきたいと考えています。

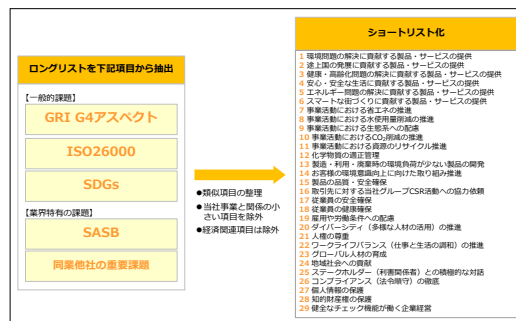


役員向けCSR講演会

これまでの主な成果と今後の取組

2015～2016年度の成果として、2017年度経営戦略におけるSDGsへの言及、CSR重要課題／取組項目の特定プロセスにおけるSDGsの組み入れ、CSRレポート等におけるSDGsに対するコミットメント、理解促進のためのクリアファイルの配布を実施しています。

今後はこのような成果物を活用しながら、SDGsを経営に統合し、社会課題を解決すべくグローバルに取り組んでいきます。



CSRの重要課題／取組項目の特定プロセス



経営戦略 2017



CSRレポート2016ハイライト



SDGsクリアファイル

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「持続可能な開発目標」(SDGs)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。

日本でも、首相を本部長として全閣僚を構成員とするSDGs推進本部を設置し、実施指針を定めて取組が進められています。

[web 国際連合広報センター](#)

CSRの重要課題

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（G4ガイドライン）でも要求されているCSRの重要課題（マテリアリティ）と取組項目を2015年度に特定しました。

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取組

を強化し、情報開示の拡充を図ります。

2016年度はステークホルダーへのアンケート（815名）や有識者へのヒアリングや経営層も交えた有識者とのダイアログなど、社外からの客観的な評価を考慮し、社内のCSR専門部会やCSR事業推進部会において議論を重ね、課題の見直しを実施しました。

重要課題特定・見直しプロセス

Step1 社会的課題の認識

- ガイドライン等からの重要課題候補の抽出

ISO26000^{*1}の中核課題、GRIガイドライン第4版^{*2}での46の重要側面、持続可能な開発目標（SDGs）^{*3}の169項目等をもとに、CSRの重要課題の候補となる項目を設定しました（29項目）。

*1: 国際標準化機構（ISO）が発行する社会的責任に関する手引き
*2: 国際NGOであるGRI（Global Reporting Initiative）が発行する持続可能性報告のための国際的なガイドライン「サステナビリティ・レポート・ガイドライン（GRIガイドライン）」第4版
*3: 2015年の国連総会で採択された持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals）。

途上国だけでなく先進国の課題も含む17の目標、169項目のターゲットが掲げられている

ロングリストを下記項目から抽出

- 【一般課題】
- GRI G4アスベスト
- ISO26000
- SDGs
- 【業界特有の課題】
- SASB
- 同業他社の重要課題

→

- 類似項目の整理
- 当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

- 環境問題の解決に貢献する製品・サービスの提供
- 途上国の発展に貢献する製品・サービスの提供
- 健康・高齢化問題の解決に貢献する製品・サービスの提供
- 安心・安全な生活に貢献する製品・サービスの提供
- エネルギー問題の解決に貢献する製品・サービスの提供
- スマート社会づくりに貢献する製品・サービスの提供
- 事業活動における省エネの推進
- 事業活動における水使用量の削減の推進
- 事業活動における省気候への配慮
- 事業活動におけるCO₂削減の推進
- 事業活動における資源のリサイクル推進
- 化学物質の適正管理
- 製造・利用・廃棄時の環境負荷の少ない製品の開発
- お客様の環境意識向上に向けた取り組み推進
- 製品の品質・安全確保
- 取引先に対するサプライチェーンCSR活動への協力依頼
- 従業員の安全確保
- 従業員の健康確保
- 雇用や労働条件への配慮
- ダイバーシティ（多様な人材の活用）の推進
- 人権の確保
- ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進
- グローバル人材の育成
- 地域社会への貢献
- ステークホルダー（関係者）との継続的な対話
- コーポラタンス（法令順守）の徹底
- 個人情報の保護
- 国際社会への貢献
- 健全なテック機能が働く企業経営

ガイドライン等からの重要課題候補の抽出

Step2 社内外の意見の把握と重要課題の特定

各ステークホルダーへのアンケート



有識者へのヒアリング



社内ワーキンググループ



有識者とのダイアログ

Step3

重要課題の決定

● CSR 委員会での決定

このようなプロセスを経て抽出・特定した課題と具体的な取組項目と目標／取組指標 (KPI) を社内ワーキンググループにて確認し、三菱電機グループのCSRの重要課題としてCSR委員会で決定しました。

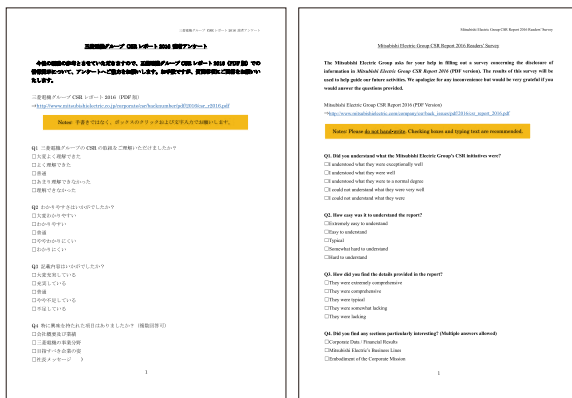


CSR委員会での決定

Step4

重要課題の見直し

CSRの重要課題、取組項目、目標／取組指標 (KPI) についての社内外からの意見を考慮し、見直しを実施しました。



各ステークホルダーへのアンケート
(例：国内外でのCSRレポートに関する社内アンケート)



有識者へのヒアリング



有識者とのダイアログ

CSR委員会、CSR 専門部会、CSR 事業推進部会

2016年度は特に事業部門との連携を強化し、製品・サービスを通じた社会への貢献についての具体的な目標／取組指標 (KPI) を検討しました。今後も外部環境や事業環境の変

化を捉え、継続的に見直しを図り、PDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルによる継続的な改善活動により取組を強化します。

2016年度に特に考慮した社会からの要請

- 持続可能な開発目標 (SDGs)
- 人権に関する世界動向
- グローバル企業としてのグループでの取組

CSR重要課題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CSRの重要課題（マテリアリティ）／取組項目と目標／取組指標（KPI）を特定し、2016年度はその実績を明らかにし、また、各目標／KPIの見直しも行いました。

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針とし、豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指し、4つの重要課題に対する取組をサプライチェーンと共に推進します。

持続可能な社会の実現

2016年度取組項目と実績

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	実績	範囲	評価	
「環境ビジョン2021」の実現 ^{*1}	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 【2017年度に137万トン以下】	2015年度128万トン →2016年度134万トン	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 【2017年度に2000年度比で35%削減】	2015年度34%削減 →2016年度35%削減	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
	循環型社会の形成への貢献	資源投入量の削減の推進 【2017年度に2000年度比で40%削減】	2015年度39%削減 →2016年度38%削減	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
		廃棄物最終処分率の改善の推進 【2017年度に三菱電機と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に半減】	2015年度三菱電機と国内関係会社で0.1%未満、海外関係会社で0.67% →2016年度三菱電機と国内関係会社で0.1%未満、海外関係会社で0.69%	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
		家電製品のプラスチックリサイクル率70%以上の維持【70%維持】	70%維持	家電製品	○
	自然共生社会の実現への貢献	環境マインド活動参加者数の増加 【2017年度に累計30,000人以上】	2015年度28,000人 →2016年度32,600人	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
		地域固有種保護活動を国内事業所へ展開 【2017年度に国内全事業所へ展開】	2015年度7事業所 →2016年度17事業所	三菱電機	○
環境経営基盤の強化	環境eラーニングの受講率100%維持【100%維持】	受講率100%維持	三菱電機	○	
製品・サービスを通じた貢献	持続可能な社会の実現に貢献する製品・サービスの拡大	製品・サービスを通じた「エネルギー利用の最適化」により「気候変動の緩和・適応」に貢献 ^{*2}	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○	
		製品・サービスを通じて「持続可能な生産・消費」に貢献 ^{*3}			
	製品使用時CO ₂ 削減貢献量の拡大 【2017年度に9,200万トン】 ^{*1}	2015年度6,700万トン →2016年度6,900万トン	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	×	

※1：第8次環境計画（2015年～2017年度）の目標

※2：例。モデル工場でのe-F@ctoryによる30%省エネ、駅舎補助電源装置による再生電力の活用、低消費電力を実現するパワー半導体モジュールの発売、従来品比35%省エネを実現したエスカレーターの新発売、光通信機器の30%の省エネ化、エネルギーの効率的利用に寄与する蓄電池制御システム、スマートメーターシステム など

※3：例。家電リサイクルの推進、工事期間中も使用可能なリニューアブルメニュー発売による昇降機リニューアブルの推進、電子帳票システムによるペーパーレス化推進 など

2017年度の目標

取組項目	目標／取組指標（KPI）【 】内は定量目標	範囲	
「環境ビジョン2021」の実現 ^{*1}	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【2017年度に137万トン以下】	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【2017年度に2000年度比で35%削減】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
	循環型社会の形成への貢献	資源投入量の削減の推進【2017年度に2000年度比で40%削減】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
		廃棄物最終処分率の改善の推進【2017年度に三菱電機と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に半減】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
		家電製品のプラスチックリサイクル率70%以上の維持【70%維持】	家電製品 (国内)
	自然共生社会の実現への貢献	野外教室及び里山保全活動の参加者数の増加【2017年度に累計30,000人以上】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
		地域固有種保護活動を国内事業所へ展開【2017年度に累計24事業所で活動】	三菱電機
環境経営基盤の強化	環境eラーニングの受講率100%維持【100%維持】	三菱電機	
製品・サービスを通じた貢献	「気候変動の緩和適応」、「エネルギー利用の最適化」、「持続可能な生産消費」に貢献する製品サービスの提供	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【2017年度に9,200万トン】 ^{*1}	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	

※1：第8次環境計画（2015年～2017年度）の目標

安心・安全・快適性の提供

2016年度の取組項目と実績

取組項目	目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標	実績	範囲	評価
お客様の安全を第一とした製品作り	リスクアセスメントによる安全性の追求	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)	○
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 【2020年度に全部門の対象者100%育成】	2015年度75%育成 →2016年度88%育成	三菱電機グループ (国内)	○
	顧客満足度向上に向けた取組の推進	全グループで取組推進。国内の家電製品においてはお客様相談センターでの電話お問合せへの応答率83%達成	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
お客様を最優先とする品質マインドの教育の継続的実施	品質eラーニング受講拡大	三菱電機従業員・国内関係会社のeラーニング対象者受講率100%、海外関係会社への品質eラーニング受講拡大12社→27社	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
製品・サービスを通じた貢献	安心・安全・快適性の提供に貢献する製品・サービスの拡大	製品・サービスを通じて「安心・安全なまちづくり」に貢献 ^{*1}	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
		製品・サービスを通じて「健康と福祉の向上」に貢献 ^{*2}		

※1：例。津波監視レーダー、衛星による気象状況及び災害時の観測、サイバー攻撃対策の提供、安全運転支援システムの開発 など
 ※2：例。がん治療に貢献する粒子線治療装置、MRI用超電導マグネットの提供、保険薬局システムによる薬の誤服用を防止への貢献 など

2017年度の目標

取組項目	目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標	範囲
お客様の安全を第一とした製品作り	リスクアセスメントによる安全性の追求 【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)
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 【2020年度に全部門の対象者100%育成】	三菱電機グループ (国内)
	過去重要不具合の真因究明と対策の全社展開	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
お客様を最優先とする品質マインドの教育の継続的実施	品質eラーニングの受講率100%維持 【100%維持】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
製品・サービスを通じた貢献	「安心安全なまちづくり」、「健康と福祉の向上」に貢献する製品サービスの提供	三菱電機グループ全体 (国内、海外)

人権の尊重と多様な人材の活躍

2016年度の取組項目と実績

取組項目	目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標	実績	範囲	評価
差別的取扱の禁止と人格の尊重	新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義実施	新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義を全対象者に実施	三菱電機	○
仕事と生活を両立して生き活きと働ける職場環境の実現	「働き方改革」を通じた業務のスリム化推進と“成果・効率”意識の醸成	各事業所で具体的な活動を推進した他、労働時間適正化委員会を設置、総労働時間の削減加速とさらなる適切な労働時間管理を推進	三菱電機	○
多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.0%以上】	2.02% (2017年3月15日現在)	三菱電機	○
	技術系新卒採用に占める女性比率の向上【将来目標20%】	2016年度採用実績:9% →2017年度採用計画:13%、 採用実績:11% →18年度採用計画:14%	三菱電機	○
	海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣【180名以上/年】	海外OJT100名、 海外語学研修98名 派遣	三菱電機	○
労働安全衛生と心身の健康の確保	安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害度率 [※] の維持【0.54以下】 ※100万時間当たりの休業災害件数	0.06 (2017年3月15日現在)	三菱電機	○
	三菱電機グループヘルスプラン21 (MHP21) 活動による生活習慣改善と健康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】	適正体重維持者の割合:70.4%、 運動習慣者の割合:24.1% 喫煙者割合:24.7%、 1日3回以上の歯の手入れ者の割合:22.5%	三菱電機グループ (国内)	△

2017年度の目標

取組項目	目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標	範囲
差別的取扱の禁止と人格の尊重	人権に関する国際的な規範への対応と従業員への徹底	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
	新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義実施	三菱電機
仕事と生活を両立して生き活きと働ける職場環境の実現	「働き方改革」を通じた業務のスリム化推進と“成果・効率”意識の醸成	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
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)
	法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.0%以上】	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【将来目標20%】	三菱電機
	海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣【180名以上/年】	三菱電機
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率 [※] の維持【0.51以下】 ※100万時間当たりの休業災害件数	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%以上】	三菱電機グループ (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

2016年度の取組項目と実績

取組項目	目標/取組指標 (KPI) 【 】内は定量目標	実績	範囲	評価
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5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	三菱電機グループ全体 (国内、海外)	○
	株主総会、経営戦略説明会、事業戦略説明会、国内外IR活動を通じたステークホルダーとの対話の実施	株主総会を開催 機関投資家やアナリストを対象に経営戦略説明会、決算説明会、事業別の戦略説明会等の実施、総合展示会「三菱電機アドバンスソリューション2016」への招待等	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	取締役へ経営の監督に必要な情報を適時適切に提供。加えて、社外取締役への情報提供と意見交換の場を新たに設け、より取締役へ適時適切に情報提供するよう注力 取締役会レビューを実施した結果、取締役会の運営及び取締役会から執行役への権限委譲のあり方は、基本的に妥当であると評価	三菱電機	○
	取締役及び執行役に対する就任時の研修、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	○
コンプライアンス研修の継続的実施	コンプライアンスeラーニングの受講率100%維持 【100%維持】	受講率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・競争法遵守施策の充実	各事業の特色を反映したケーススタディを用いた実践的な研修を展開	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	贈賄防止施策の充実	贈賄防止に特化した規則、ガイドラインを整備(2017年度以降グループ内に展開予定)	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	CSR調達の推進と、リスクのあるサプライチェーンへの改善指導の実施	約1,000社へのCSR調達を推進。内、課題のあった約70社への改善指導実施(グループ会社にも展開)	三菱電機 サプライチェーン	○

2017年度の目標

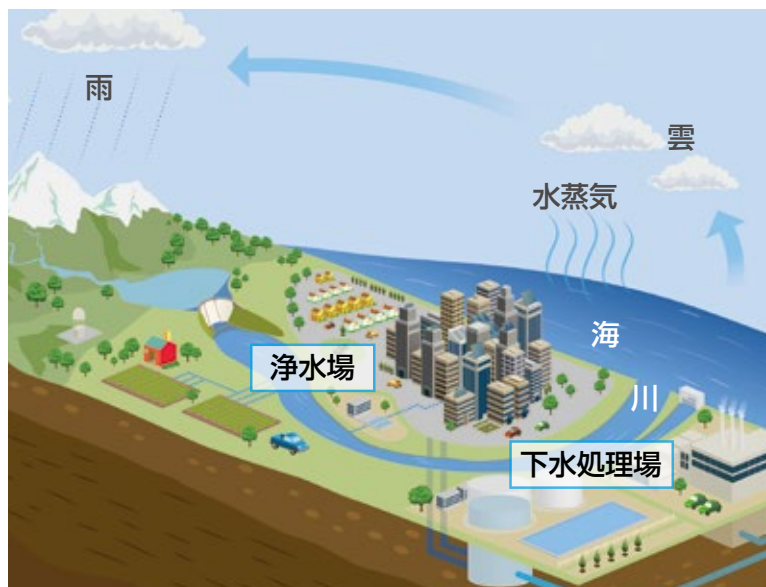
取組項目	目標/取組指標 (KPI) 【 】内は定量目標	範囲
ステークホルダーとの積極的な対話	CSRをテーマにしたステークホルダーとの対話の年1回以上の実施 【1回以上/年】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
	株主総会、経営戦略説明会、事業戦略説明会、国内外IR活動を通じたステークホルダーとの対話の実施	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
健全なチェック機能が働く企業経営	取締役への適時適切な情報提供と、取締役会レビュー及びその分析・評価の実施	三菱電機
	取締役及び執行役に対する就任時の研修、その他のコンプライアンス教育や研修の適時適切な実施	三菱電機
コンプライアンス研修の継続的実施	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定・体制等を定め、その運用状況について内部監査を行い、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】	三菱電機グループ全体 (国内、海外)
公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進	独占禁止法・競争法遵守施策の充実	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	贈賄防止施策の充実	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	CSR調達の推進と、リスクのあるサプライチェーンへの改善指導の継続実施 【指導対象となったサプライヤーへの指導実績数把握】	三菱電機、三菱電機グループ (国内、海外関係会社の一部)の サプライチェーン

持続可能な社会の実現

持続可能な水循環社会に貢献

私たちの生活にとって必要不可欠である水。川や海で生じた水蒸気が雲、そして雨となって地上に降り注いだ後、川となって山から海へと流れ込み、再び蒸発して雲となる。この健全なサイクルなくして、社会は持続しえません。

世界では、急速な人口の増加や都市の拡大・過密化等により、水需要は急速に高まっています。三菱電機グループは、この持続可能な水の循環に、多面的に寄与しています。監視制御システムによる浄水場・下水処理場プラントの効率的・安定的な運転、オゾン技術を中心とした水処理システムによる安全な飲み水の提供や、下水・工業排水の処理を通じた環境汚染の防止。今後も、レジリエントなインフラの整備と同時に、持続可能な水循環社会に貢献していきます。



監視制御システム

水管理の頭脳として、都市の水をコントロール

水の効率的・安定的な管理なしに、都市の水環境を支えることはできません。三菱電機の監視制御システムは、日本全国の浄水場、下水処理場などに導入されています（2016年時点で全国約1,000の浄水場、下水処理場にて稼働）。

本システムは、安全でおいしい水の安定供給や最適分配、汚水の浄化・雨水処理などの面で、効率的かつ経済的な運用に貢献し、人々の快適な暮らしを支えています。

日本において60年近く監視制御システムのコア技術を培ってきた三菱電機は、広域水運用、情報共有、遠隔地からの操作、集中豪雨等への早期対応、そしてIoT活用システムなどのサービスを拡大しています。さらに、海外展開も加速させていきます。今後は、世界の都市のレジリエントでサステナブルなインフラ構築に寄与していきます。



オペレータ室

CASE 福岡市水道局

福岡市水道局の配水コントロールシステム

福岡市では、1978年に発生した渇水の経験から、“水”が地域の最重要課題として位置づけられ、高い水準の水管理システムが必要とされていました。1981年のシステム導入の際、三菱電機の制御システムを採用。本システムにより、複数の浄水場をつなぎ、互いにニーズに応じて水道水を融通し合える仕組みを構築しました。この制御技術は、世界的にも珍しく、当時の三菱電機の最先端の技術を結集させ、1981年に完成させました。

2013年には3代目のシステムへリニューアル。技術は着実に発展向上し、オペレーターの負担軽減のための支援システム、データをもとに推定した配水量の予測値や、様々な監視データを追加していくことで、多角的な情報を同時に「見える化」する機能を付与するなど、センターとしての即応体制の強化を遂げられました。



「三菱オゾナイザ」を活用する鳥羽水族館マナティ水槽



オゾン発生装置「三菱オゾナイザ」

水処理システム：オゾナイザ

オゾンパワーで飲用水を安全においしく・下水や工業排水のリサイクルに貢献

日本では、高度経済成長期の1950年代、急速な人口成長や都市の拡大・過密化により水環境の悪化が問題となりました。当時の浄水技術では、消毒できない微生物が含まれていたり、臭いを除去できない、といった課題がありました。

即効性のある消毒剤となるほか脱臭効果もあるオゾン処理が次世代型の浄水技術として注目され、三菱電機は、安全な水供給に貢献するため、1960年代より、エレクトロニクス技術を活かしてオゾン発生装置「オゾナイザ」の製造、販売を行っています。

50年に及ぶ歴史の中で、装置の高効率化・コンパクト化を重ね、

2006年には平成18年度全国発明表彰「21世紀発明賞」、2007年には日本機械工業連合会優秀省エネルギー機器表彰「日本機械工業連合会会長賞」を受賞しています。

これまで「三菱オゾナイザ」は1,700台以上を納入、国内上下水道分野では市場の50%超（2016年4月現在、三菱電機調べ）を占めるトップシェアとなっています。上下水道分野に加えて、工場での排水処理や、水族館の水槽の浄化処理でも活用されるなど、三菱オゾナイザの活躍の場は広がっています。

世界展開

「三菱オゾナイザ」は日本にとどまらず、海外へも展開しています。北米、及びアジア地域において、都市部の上下水道の水処理施設を中心に、50件以上の導入実績があります。

今後も三菱電機は、これらの技術を通じ、世界の都市の水環境において、高効率で高品質な水のリサイクルと水供給を通じて、持続可能な水の循環社会を支えていきます。

CASE シンガポール

シンガポールの浄水場向けオゾンシステム

国土面積が小さく、保水力に乏しいシンガポールでは、水を持続的に確保することが最重要課題です。国を挙げて、すべての水を回収・再利用し、さらに海水も利用することで、水を確保しようとしています。そのシンガポールにおいて、三菱電機のオゾンシステムは、その技術の評価いただき、シンガポール公益事業庁(PUB)が管理する浄水場に2018年に導入を予定しています。

オゾンシステムの応用(EcoMBR®)

さらに、シンガポールでは、三菱オゾナイザの技術を応用したEcoMBR®の実証実験が始動しています。

従来型のMBR(Membrane BioReactor)は、下水や排水に含まれる有機物などを、微生物とろ過膜を使って除去する水処理装置ですが、これにオゾンを組み合わせたEcoMBR®では、より高効率に処理することが可能となりました。

VOICE シンガポールの営業担当者



Mitsubishi Electric Asia Pte.Ltd.
(シンガポール)

フィリップ タン

シンガポール公益事業庁(PUB)の浄水場へのオゾナイザ導入は、三菱電機のオゾン事業において、シンガポール市場、並びに東南アジア地区での初の試みとなりました。そのため、製品/技術の強みをお客様へご理解いただくのに大変苦労しました。監視制御システムについてはシンガポール国内での実績があったものの、オゾナイザの認知度はまだ低く、日本での豊富な経験と納入実績等をPRすることを工夫し、省エネやコンパクト化、メンテナンス性の向上等を中心にPRを強化し、採用に結び付けることができました。

新市場を開拓するということは、非常にチャレンジングです。今回のプロジェクトの中でお客様から信頼を頂き、今後もシンガポールの水事業に貢献したいと考えています。

安心・安全・快適性の提供

1分1秒を“見守る”技術で災害へ備える

社会にとっての重要課題、災害への備え。三菱電機グループは、ものをシステムでつなぎ、リアルタイムで高精度にモニタリングするテクノロジーを通じて、防災・減災に貢献します。

レーダーによる津波監視支援技術

レーダーによる津波監視で、沿岸地域の防災・減災の一翼を担う

近年、日本の沿岸部においては、大地震の発生による津波の来襲が懸念されています。効率的な避難や対応を行うには、津波が沿岸に到達する前に、可能な限り早く察知することが重要です。そこで、三菱電機では水平線の向こう側の見通せない遠いエリアからの海流観測により津波を監視可能な海洋レーダーを用いた津波監視技術を開発しました(図1)。

三菱電機の海洋レーダーは、2000年頃より、広い海洋での海流速を観測する目的に使われてきましたが、2011年3月の東日本大震災を機に、津波観測への応用研究を開始し、3年余の時を経て製品化となりました。

海洋レーダーは短波帯(3~30MHz)の電波を使用しており、監視距離が沿岸から30~200kmと長いことが特徴です。例えば、平均水深300メートルの海洋で沖合30km以上にある津波を発見できれば、津波到来の10~15分程前にその情報を得ることができます。

開発の一つの鍵は、津波をどう「見える化」するかということでした。地震で生じた津波による流速変化は、沖合の水深の深いところでは毎秒10センチ程度と非常に緩やかになるため、通常の海流や潮の満ち引きと区別がつきにくいという課題がありました。そこで、定常流の動きを予測して除去し、津波成分だけを抽出する「見える化」の技術を開発しました(図2)。

今後は津波の観測にとどまらず、津波の到来を予測する技術の実現/高度化を行い、更なる地域防災への貢献をしたいと考えています。



図1 送受信アンテナの設置イメージ

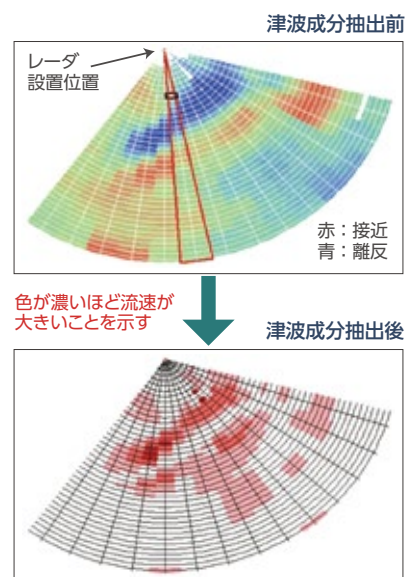


図2 見える化の仕組み

VOICE 津波監視技術開発者



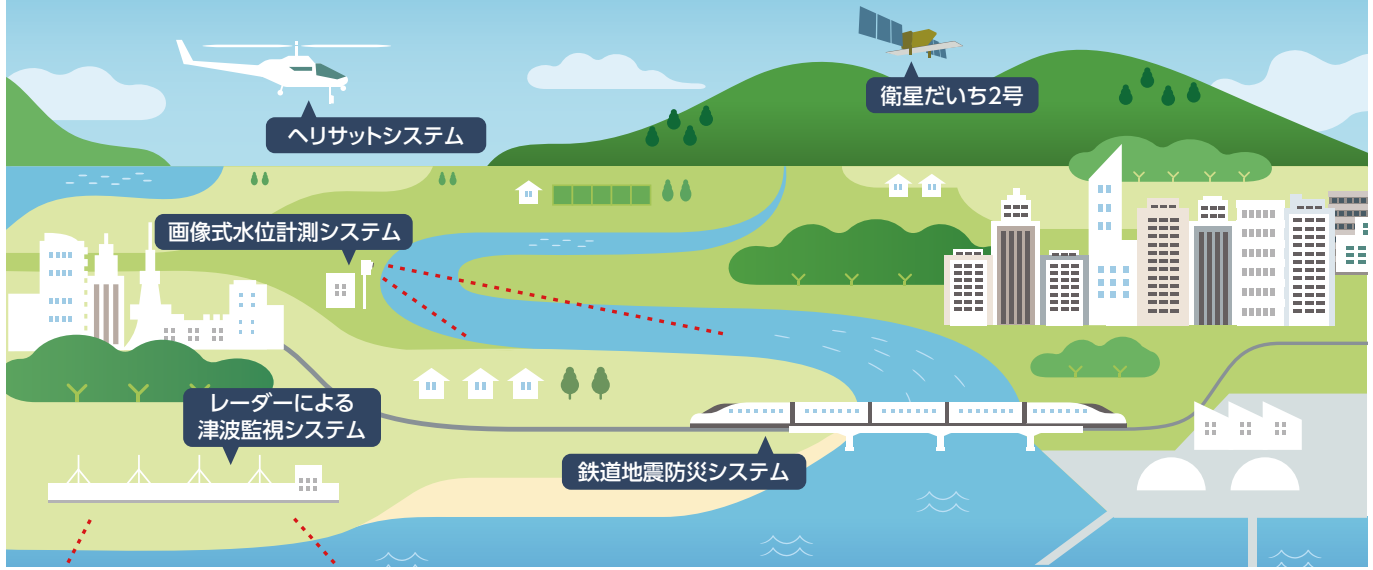
三菱電機株式会社 通信機製作所
電子情報システム部 システム第四課

小柳 智之

私は海洋レーダー研究の経験から、同装置の開発に携わり、運用を支援しています。

導入にあたっては、海辺に設置するという状況から、潮風の影響を受けないようにアンテナの高さを低くして機能する工夫や、津波監視装置という性格上、高い耐震性が求められ、それらを技術的にクリアするために様々な苦労がありました。また、機器を納入したから終わりではなく、より高精度にするために継続的な保守が不可欠です。

津波という人命を大きく左右する災害対策技術の一翼を担うにあたっては、三菱電機の高精度・高品質製品への厚い信頼・期待のもと成り立っていることを強く感じます。今後その信頼に応えるためにも、地道で継続的な努力を続け、防災対策に貢献したいと思います。



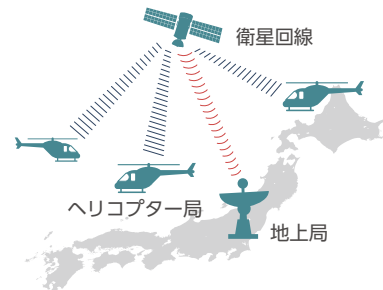
災害状況をリアルタイムで配信

ヘリサットシステム

三菱電機が世界で初めて開発したヘリコプター直接衛星通信システムは、現場にいるヘリコプターから、リアルタイムに空撮映像を伝送することが可能です。従来はヘリコプターの羽の部分（ブレード）が障害となり、ヘリコプターと衛星をつなぐことは不可能でした。しかし三菱電機はこのブレード回転に同期した間欠送信技術を開発。その結果、高層物の影響を受けずに安定したリアルタイム情報の伝送が可能になりました。

2013年より、中央省庁・自治体へ納品を開始しています。現在

は全国各地にて、火山噴火や地震などの災害発生時、被災地救済のための一翼を担っています。

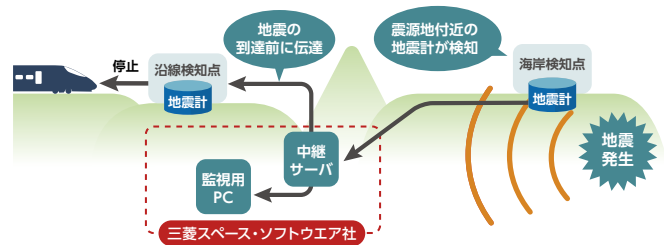


ヘリサットシステム

地震のときに鉄道の安全を確保

鉄道地震防災システム

地震が発生すると、震源地付近の地震計が検知し、その情報が中継サーバーへ伝わりますが、三菱スペース・ソフトウェア社では、地震データ解析技術を用いて、“鉄道の運転制御の判断支援”という重要な役目を果たしています。地震のP波（小さい地震）とS波（大きい地震）の伝播速度の違いを利用して、震源地や地震規模を即時に推定。大きな揺れが来る前に運転中の列車を停止、減速させるなどの制御を行うことで、地震による被害の拡大を最小限に食い止めます。



鉄道地震防災システムの仕組み

ゲリラ豪雨による街の浸水を早期に把握

画像式水位計測システム

近年、ゲリラ豪雨等、下水道では排出しきれないほどの雨量を伴った降雨による浸水被害が広がっています。街中での浸水被害は市民の生命や財産に多大な影響を及ぼす可能性があり、効率的な浸水把握の技術が求められています。そのような背景のもと、三菱電機は、強みの一つである画像処理技術を用いて、昼夜問わず、目視とほぼ同等の水位計測データと被災現場のカメラ画像を同時に得られる「画像式水位計測システム」を開発しました。

このようなデータと画像の「見える化」技術により、レジリエントな街づくりに貢献していきたいと考えています。

災害時の状況把握で活躍

陸域観測技術衛星2号「だいち2号」

三菱電機は、宇宙航空研究開発機構（JAXA）が運用する陸域観測技術衛星2号「だいち2号」の開発を担いました。地図作成・地域観測・資源探査など幅広いミッションを持ちますが、中でも大きな役割が、災害時の状況把握や防災の分野です。大地震などの災害が発生した場合、早期状況把握、発生後の被害状況、復旧・対策の状況把握を行います。また、火山活動の監視、冬期のオホーツク海における海水の監視などにおいても活躍。今後も重要なインフラとして人々の生活を支えています。

人権の尊重と多様な人材の活躍

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、従業員のダイバーシティや労働安全衛生の確保につとめると共に、多様な人材が活躍できるよう「働き方改革」を進めています。

マネジメントメッセージ



三菱電機株式会社
人事部長

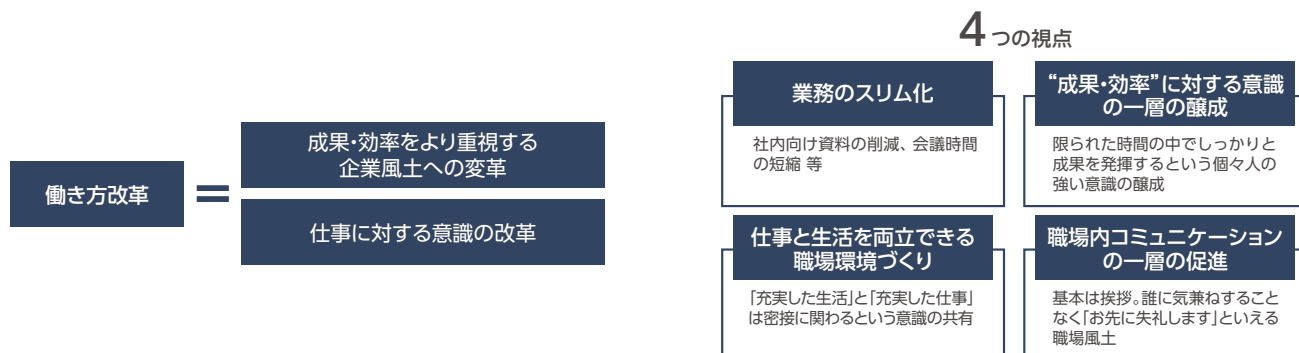
原田 真治

■働き方改革の推進

三菱電機グループは、2016年4月から「働き方改革」を経営施策として掲げ、「成果・効率をより重視する企業風土への変革」と「仕事に対する意識の改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。

具体的には、全社をあげて総労働時間の削減と適切な労働時間管理に取り組むとともに、「業務のスリム化」、「成果・効率に対する意識の一層の醸成」、「仕事と生活を両立できる職場環境づくり」、「職場内コミュニケーションの一層の促進」の4つの視点に基づき、各事業所で具体的な活動を推進しています。

特に、職場で生産性高く仕事を進めていく上で、円滑なコミュニケーションは必要不可欠です。コミュニケーションは一方通行では成立しません。上司・部下、先輩・後輩、それぞれが相手の立場を考慮して、職場として堅固な信頼関係を築いていくことが重要です。



人権の尊重

2001年に策定した「企業倫理・遵法宣言」の「人権の尊重」の項目において「常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。」と宣言しました。そして、「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」の人権の尊重に関する行動規範に則った取組を進めています。

具体的には、新入社員や新任の管理職に対して、人権に関する研修を継続的に実施し、差別やハラスメントのない健全な職場環境の確保や互いに多様性を認め合える組織風土づくりを目指しています。

2016年度は、英国子会社において、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ました。今後も情報開示と取組の強化を継続していきます。

また、サプライチェーンマネジメントの一環として、事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお取引先へ依頼しています。調査票により取組状況を評価し、評価の低い項目があるお取引先とはコミュニケーションを図り、改善指導を行っています。

■「労働時間適正化委員会」の発足

三菱電機は、全社をあげて総労働時間の削減と適切な労働時間管理に取り組むために、社長直轄の「労働時間適正化委員会」を発足しました。

総労働時間の削減加速とさらなる適切な労働時間管理を両輪として推進することで、従業員一人ひとりの心身の健康に配慮した健全な職場環境をあらためて構築するとともに、労働基準法や労働安全衛生法などの関係法令に違反することのない体制を確立します。



労働時間適正化委員会

■各事業所での社長フォーラムの開催

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、「働き方改革・社長フォーラム」を各エリアで順次開催しています。社長自らが事業所へ訪問し、本活動に対する経営トップの考えや会社としての目指す方向性を示すだけでなく、従業員の率直な意見や会社への要望を聞く、双方向のコミュニケーションの場となっています。



従業員と社長の対話



ダイバーシティ

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。

女性活躍については、採用、研修、配置、制度など多角的な視点から各種取組を推進しています。ライフイベントとの調和を図りながら前向きにキャリア形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラムを開催しています。さらに、新任管理職研修にて女性活躍推進に関するカリキュラムを必須化し、意識啓発やマネジメント力の強化に取り組んでいます。女性活躍推進法に基づく行動計画においても「2020年度までに技術系新卒採用に占める女性比率20%以上」とすることを目標として掲げ、理系女子学生を中心とした採用活動に積極的に取り組んでいます。

また、特例子会社「メルコテンダーメイツ株式会社」でのチャレ

ンジド社員（障がいをかかえる社員）による事業の拡大など、様々な面で多様な人材が活躍できる環境を整えています。

三菱電機グループの海外従業員はグループ全体の38%を占めます。日本の製作所における研修、海外幹部候補者の研修、海外関係会社幹部への幅広い登用等により、世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指しています。



チャレンジ社員の活躍



海外幹部候補者の研修

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

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的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。独占禁止法や汚職防止に関する取組、サプライチェーンマネジメントについて、重要取組項目として強化を図っていきます。

コーポレート・ガバナンス

マネジメントメッセージ



三菱電機株式会社
専務執行役

大隈 信幸

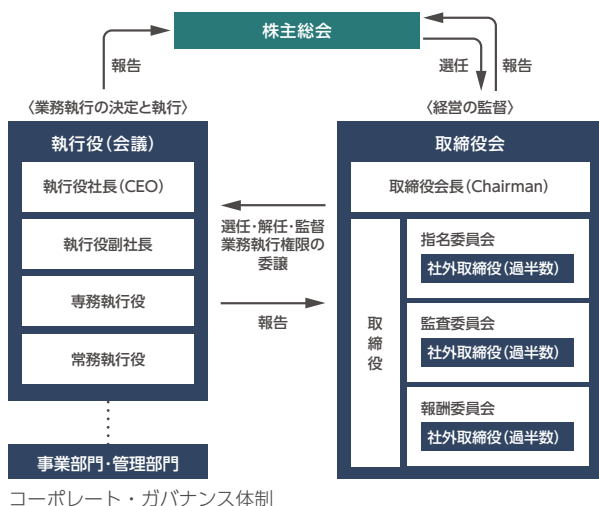
近年、我が国のコーポレート・ガバナンスのあり方には大きな注目が集まっており、企業にとってコーポレート・ガバナンスの実効性の向上や継続的な強化は最重要課題の一つと言えます。

三菱電機は、「経営の監督と執行の分離」という基本理念を持つ指名委員会等設置会社であり、これに基づき、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、両者を指名・報酬委員会のメンバーとはしていません。このように、経営の監督と執行を明確に分離することにより、三菱電機はコーポレート・ガバナンスをより実効性のあるものとしています。

また、三菱電機ではCSRの重要課題にもあるとおり、コーポレート・ガバナンスの継続的な強化を行っています。

2016年度は、取締役会の経営監督機能の一層の向上のため、2015年度の実績レビュー後に社外取締役への情報提供と意見交換の場を設けて、より取締役への適時適切な情報提供に努めました。また、取締役会の更なる実効性向上を図るため毎年実施することとしている取締役会レビューを、2016年度も実施いたしました。レビューの結果、取締役会の運営及び三菱電機における取締役会から執行役への権限委譲のあり方は、基本的に妥当であるとの評価を受けましたが、更なる経営の監督機能の向上のため、取締役への経営情報提供の一層の充実を図っていきます。

三菱電機は、今後も「健全なチェック機能が働く企業経営」を目指し、より一層充実したコーポレート・ガバナンス体制を構築していきます。



取締役会

社外取締役メッセージ



三菱電機株式会社
社外取締役

中 三十二

三菱電機は多種多様な事業をグローバルに展開しており、これらの事業が適切に執行されているかを取締役会として監督するには、取締役に対して適時適切なタイミングで経営情報が提供されることが非常に重要です。

三菱電機においては、取締役会では経営の監督を行う上で相当に詳しく、十分な情報の提供がなされており、また社外取締役を中心とした情報共有の場も設けられ、更なる経営情報の提供があるため、取締役が受け取る情報は非常に充実していると考えております。さらに、これら以外でも事業所視察などの機会も多く、取締役として現場の声を聞き、地に足がついた経営情報を得ることに努めております。

加えて、取締役会の実効性を評価し、その向上を図るため、全取締役を対象とした取締役会レビューが毎年実施されており、取締役会の運営面や情報提供のあり方などに自由に意見が言える場が提供されております。

これらの機会は、取締役として三菱電機の経営状況を理解し、議論に参画する上で非常に有用と感じております。今後とも、取締役会の経営監督機能のより一層の強化のため、経営情報の適時適切な提供を更に充実させてほしいと考えております。

コンプライアンスの継続的強化

三菱電機グループでは、2001年に制定した「企業倫理・遵法宣言」をコンプライアンスの基本方針として、「倫理・遵法の徹底」は会社が存続するための基本であると認識しています。このような認識の下、「法令遵守」のみに留まらず「企業倫理」の観点も含めたより広義の「コンプライアンス」を推進すべく、コンプライアンス体制の充実を図るとともに、各種施策の整備や従業員教育にも注力しています。

特に、独占禁止法違反防止と汚職防止（贈収賄防止）を重点課題とし、三菱電機グループ全体で社内規則を整備し、教育・啓発活動を強化するなど予防施策に取り組んでいます。独占禁止法違反防止については、過去からの反省を踏まえ、同業他社と接触する際のルールを整備し、階層別研修や事業本部別の研修を継続的に実施するなど再発防止・風化防止に取り組んでいます。贈収賄防止についても、2017年4月に「三菱電機グループ 贈収賄防止ポリシー」を制定し社内外に周知するとともに、公務員等への対応について定めた社内規則を整備し、贈収賄防止に特化したeラーニングや実務に即したケーススタディを交えた対面研修を実施するなど施策の強化を図っています。

さらに、主要な法令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をまとめた「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」を全従業員に配布するとともに、当該規範に関する継続的な教育を行っています。

サプライチェーンマネジメントの一環として、調達業務に携わる社員に調達関連法規に関する様々な教育を行っています。国内では「資材調達関連法規講座」を開催し、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法、内部牽制などの教育をしており、海外では贈収賄や横領など、公正な取引に反する行動を行わせないよう、「調達関連コンプライアンス教育」などを行っています。また、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、調達部門社員向けCSR教育も実施しています。



コンプライアンス講習会



タイ地区における調達関連
コンプライアンス教育

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

主なステークホルダー	責任と課題	主な窓口となる部門	コミュニケーションの機会
顧客 個人、法人のお客様	・お客様満足度の向上	・営業部門	問い合わせ窓口（家電：お客様相談センター、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
	・商品の安全性、品質の確保	・品質部門	
	・お客様への対応 ・サポート	・広報宣伝部門	
従業員 三菱電機グループにかかわる労働者全般	・労働安全衛生の確保	・人事部門	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
	・人権の尊重	・CSR部門	
	・人材育成		
	・多様性の尊重		
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	・法令遵守	・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
	・規制への対応		
	・政策への提言		
NGO・NPO 三菱電機の社会・環境面にかかわるNPO/NGO、市民団体など	・地域社会への貢献を通じた助成とパートナーシップ	・総務部門	社会貢献活動（基金、財団、ボランティア活動）
取引先 原料・部品の調達先であるビジネスパートナー	・公正な取引の徹底 ・サプライチェーンにおけるCSR推進	・資材部門	コスト共創活動、CSR調達説明会、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	・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	・総務部門	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 三菱電機の株式を直接・間接に保有する株主・投資機関、等	・企業価値の向上	・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
	・適正な利益還元		
	・情報開示		
	・SRIへの対応		
その他 学術機関や研究機関	・イノベーション創出への協働	・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）
	・共同研究		
将来世代	・教育機会の提供	・総務部門 ・海外財団	お問い合わせ窓口、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

国内外でのCSR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CSRの取組及び「CSRレポート2016」に対して、国内外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815名の方からご回答いただきました。

海外からは三菱電機グループとかかわりのある方々215名からご回答をいただき、地域の特性などの多様な外部環境に配慮する必要性をあらためて認識しました。今後はグローバ

ルでより多くの方のご意見を頂きたいと考えます。

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に受け止め、今後の活動へと反映し、グループ全体でCSRをさらに推進したいと考えています。

アンケートの概要と一部の結果

【アンケート実施時期】

2016年12月～2017年3月

【主な質問項目】

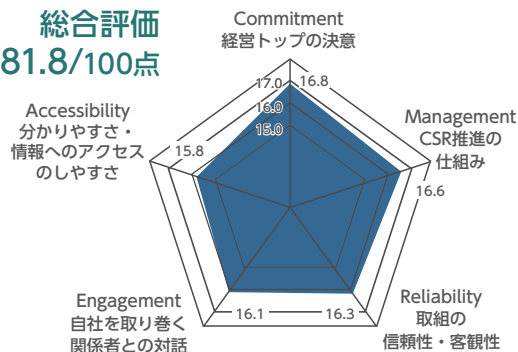
- 経営のトップがCSRの取組を本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体でCSRを推進することができる仕組みをもっているか
- 企業の取組が本当に進んでいるか
- 自社を取り巻く関係者の人々と対話を行っているか
- わかりやすさ、情報へのアクセスのしやすさへの配慮がされているか
- レポートの中で特に印象に残った（好意を持った、興味をもった、評価できると感じた）ものをすべて選んでください
- CSRの重要課題に対して三菱電機グループの取組が十分かどうか

【国内】

★アンケート対象者：

- 日本
- 600名
- 全国の一般男女・15歳以上
(環境・CSRへの関心が高い方々)

総合評価
81.8/100点



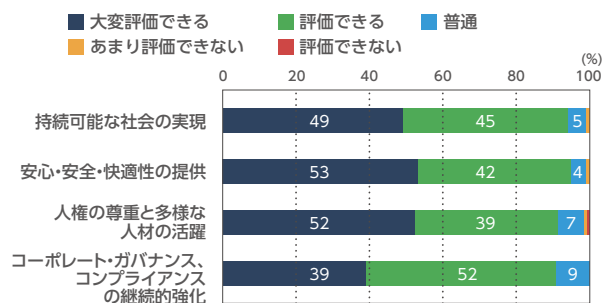
読者アンケート結果【国内】

【海外】

★アンケート対象者：

- アメリカ、欧州、アジア、中国、台湾
- 215名
- お客様、株主・投資家、取引先、企業のCSR・環境ご担当者、NGO・NPO、事業所近隣にお住まいの方、行政関係者、学生、三菱電機グループ従業員・家族、その他

● CSRの重要課題(マテリアリティ)の評価



読者アンケート結果【海外】

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CSRの取組についてCSRの最新の潮流を踏まえてご意見を頂きました。2015年度に策定した「三菱電機グループのCSRの重要課題」

や「三菱電機グループに期待すること」について、環境、社会、ガバナンスの観点から、CSR推進担当者及び関連の深い部門の担当者が直接お話を伺いました。



国連グローバル・コンパクト ボードメンバー
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

専門分野：CSR経営

頂いたご意見：

- 自社の売上げに短期的には結びつかなくても、顧客満足を第一に考え、持続可能で長期的に社会に貢献することが企業の売上にもつながる。
- 経営戦略の目標を達成する中で、どう社会価値を創出し、どう他社と差別化していくかが重要。
- 環境問題に関しては、CO₂排出量に対して長期目標を掲げ、目標達成に向けてイノベーションを起こして欲しい。
- 三菱電機グループは幅広い事業を持つので、様々な技術やサービスを組み合わせさせてSDGsへ貢献できると期待している。



(株)大和総研 主席研究員
日本サステナブル投資フォーラム共同代表理事

河口 真理子 氏

専門分野：CSR全般、ESG投資、エシカル消費

頂いたご意見：

- 年金積立金管理運用独立行政法人 (GPIF) なども企業に投資家とのESGに関する対話状況に関するアンケートを開始している。こうした動きにより、投資家のESGに関する知識・意識レベルは急速に高まりつつある。
- 三菱電機グループのESGの取組がどのように企業価値に結びついているか、経営戦略の一環として投資家向けにわかりやすく示すことが望ましい。
- 三菱電機の創立100周年にあたる2020年度、その先の2050年に向けて、CSRの長期目標の設定に期待する。



ロイドレジスタージャパン(株)
取締役 事業開発部門長

富田 秀実 氏

専門分野：CSR全般（東京2020オリンピック・パラリンピック持続可能性に配慮した調達コード／ISO20400／GRIなどの様々な規格設計に関与）

頂いたご意見：

- CSRの重要課題について、事業とどう関りがあるか、なぜその課題が重要なのか、リスク・チャンスのどちらで重要と認識しているか、しっかり情報発信して欲しい。
- どういった事業の、どこにリスクが存在するか把握することが、サプライチェーンマネジメントの基盤となる。
- グローバルでCSRを進めるには、海外拠点とのネットワークが不可欠。海外拠点のCSR担当者を育成し、定期的なコミュニケーションの場を設けることが望ましい。
- 事業が多岐にわたるので、様々な業界のCSRのフレームワークの影響を受けるが、軸をしっかり持ち、独自性を持ってCSRを推進していくことが重要。



Sustainavision Ltd. 代表

下田屋 毅 氏

専門分野：人権問題、欧州CSR動向

頂いたご意見：

- 人権課題の対応は、「ビジネスと人権に関する指導原則」に則って進めるべき。
- 東京2020オリンピック・パラリンピックに向けて、日本企業の人権対応により関心が高まる。まず自社工場及びサプライチェーン上のどこに人権のリスクがあるか把握すること、その上で人権NGOとの対話も今後必要となる。
- ステークホルダーの定期的な特定が必要。世界の拠点ごとのステークホルダーとのコミュニケーションにより、意見・期待・ニーズ等の吸い上げ、また、それらを踏まえた経営戦略としての実施事項の進捗・結果についても伝えていくことが必要。
- 企業1社で実施できることには限界があるとされ、その上でSDG17「パートナーシップで目標を達成しよう」が重視されている。企業が環境・社会課題を解決するための国際的なイニシアティブへの参加による協働の重要性が高まっている。

有識者とのダイアログ開催



CSRをより経営と一体化し、長期的に推進していくため、2015年度に三菱電機グループでは4つの重要課題を特定しました。それらに基づく2016年度の取組について、外部からの視点にて確認いただくべく、3名の有識者を迎えたダイアログを開催しました。

ダイアログでは、有識者の皆様に専門的立場から三菱電機グループの取組に対してご意見を頂くとともに、CSRの潮流を踏まえた幅広い提言を頂きました。2015年に国連総会で

採択されたSDGs（持続可能な開発目標）への対応や、ESG投資の現状、サプライチェーンマネジメント、東京オリンピック・パラリンピックのオフィシャルパートナーとして求められる責任などのテーマを中心に、様々な国際機関の動向や先進的な企業事例をご紹介いただきました。「グローバル環境先進企業」を目指す企業として、日本国内の常識にとらわれず、世界に向けた広い視野を持つ重要性を改めて確認しました。

有識者からの主なご意見・提言

■ 社会課題の解決を目指す、アウトサイド・インの発想で取組の強化を

17のゴールと169のターゲットを持つSDGsの達成に貢献するためには、そのすべてに網羅的に取り組むのではなく、まずは自社の強みを発揮してフォーカスすべき領域を明らかにすることが重要です。一つのゴールに集中するというより、そこを起点とし、関連するゴールに広げていくという発想が求められます。

SDGs対応を社会貢献活動として捉えるのではなく、攻めのビジネスにつなげようとする企業が増えています。必要なことは、「これまでのCSRの取組の延長線上で何ができるか」というインサイド・アウト（内から外へ）の考え方でなく、「社会にはどのような課題があり、その解決のために自分たちの能力・資源をどう活かしていけるか」を考えるアウトサイド・イン（外から内へ）の考え方です。企業に寄せられる社会的な期待は非常に大きく、どう取り組むかが企業のブランディングをも左右します。

また、CSRの社内浸透を図り、特に新入社員への入社時の教育を実施している点は素晴らしく、今後も続けていくことを期待しています。



国連グローバル・コンパクト ボードメンバー
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)大和総研 主席研究員
日本サステナブル投資フォーラム
共同代表理事

河川 真理子氏

■ SDGsは社会との有効なコミュニケーションツール

昨年に引き続きダイアログに参加させていただきましたが、2016年度は国際NGOであるCDPから複数の分野で最高評価の「Aリスト企業」に選定されるなど、着実な進展が見られ、貴社の底力を感じます。

SDGsは世界で注目を増しており、グローバルビジネスを展開する上で、ますます影響度が高まります。ESG投資においても、企業の長期的価値を測るツールとして、SDGsの戦略的な活用が広がっています。SDGsをビジネス・行政・NGO／NPOなどの共通言語と考え、SDGsに紐づけて自社の取組を発信することで、ステークホルダーとのコミュニケーションは円滑になります。

また、未来に向けて進むべき方向性を示す長期ビジョン、温室効果ガスの削減など定量的な成果を示していただくと、投資家たちの貴社に対する理解が進みます。充実した活動を実施していただくと共に情報発信に努めていただきたいと思います。

■ ビジネスとの関連性を明らかにしたCSR活動が重要

貴社の様々な階層の方たちとのやり取りを通じて、経営層が一貫した理念を持ち、それが社員や活動に反映された、非常に良い企業風土を持っていると感じています。一方、現状では社会・環境の取組とビジネスとの関連性が見えにくい部分もあり、今後それらを明確にしていくことを期待します。CSR観点の目標を設定し、成果を各部門での事業評価に組み込むなど、仕組みを整えることで新たな動きも生まれます。

サプライチェーンマネジメントを進めるにあたっては、リスク評価を徹底し、「どのサプライヤーや品目にどのようなリスクがあるのか」と見極めることが大切です。多岐にわたる調達先への均一的なアプローチは難しく、優先順位をつけた取組が欠かせません。また、東京オリンピック・パラリンピックに向けて、環境・労働・人権などのCSRの要求事項を示した「持続可能性に配慮した調達コード」が策定されています。製品を納入する企業は、自社だけでなくサプライチェーンも含めてコードに対応する必要があり、サプライチェーンと共にCSRの取組を進める重要性が更に増しています。



ロイドレジスタージャパン(株)
取締役 事業開発部門長

富田 秀実氏

ダイアログを受けて

当社では、創業100周年を迎える2020年度までに目指す姿として、「連結売上高5兆円以上、営業利益率8%以上」を掲げています。この成長目標は、社長メッセージでもあったように、人に例えると「身長・体重」のようなものであり、一方で「人格」を表すCSRの取組が、企業価値を測るもう一つの指標として極めて重要と考えます。「身長・体重・人格」を総合的に成長させ、経営を強化していきます。

今回頂いた様々なご意見・ご提言を受け、個々のテーマについて各部門と連携し、CSRの重要課題／取組項目の見直しを含めて、活動への反映を図っていきます。また、CSRの国際規格等を参考にしながら、国内外の関係会社と連携し、グローバルでの情報発信にも注力していきます。本日はありがとうございました。



三菱電機株式会社
専務執行役 (CSR担当)

大隈 信幸

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

三菱電機グループは、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。顧客、株主を始めとするステークホルダー

の皆さまの期待により的確に応える体制を構築し、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。

[web](#) [コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

[web](#) [【投資家情報】IR資料室](#)

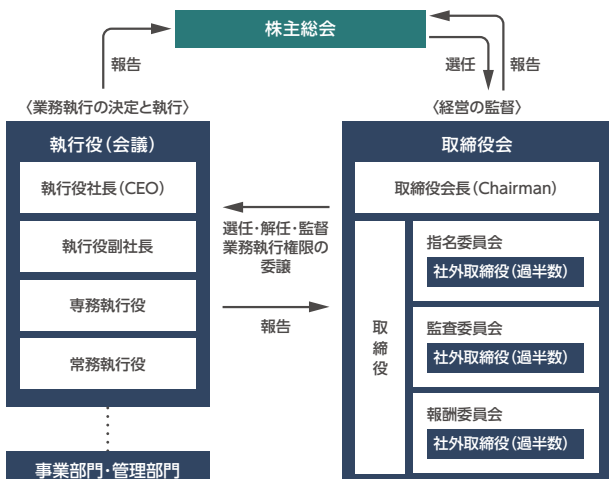
コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況

■ 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。

当社の取締役は12名で構成し、社外取締役が5名（うち1名は女性）を占める体制とし、客観的な視点から当社経営への助言と監督を行っています。取締役会の内部機関として、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しました。それぞれ5名の取締役（うち過半数は社外取締役）により構成しています。なお、監査委員会には、専属の独立したスタッフを配置し、監査委員を補佐しています。

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



コーポレート・ガバナンス体制

■ 内部統制システムの整備の状況など

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

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

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

(イ) 三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規程・体制等を定めるとともに、当該体制については、各執行役が自己の分掌範囲について責任を持って構築し、重要事項については執行役会議を開催して審議を行っています。

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

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

■ 内部監査及び監査委員会監査の状況

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

監査委員会は、5名の取締役で構成され(うち3名は社外取締役)、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当監査委員が中心となって取締役・執行役の職務執行の監査や子会社に対する調査を実施しています。

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

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

経営の監督機能を強化するため、各取締役には取締役会及び各委員会に設置した事務局より、経営の監督に必要な情報を適時適切に提供しています。また、取締役会の経営監督機能の一層の向上のため、社外取締役への情報提供と意見交換の場を設けており、取締役への経営情報提供の一層の充実を図っています。

また、取締役会の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、以下の分析・評価を実施しています。

- 取締役会の開催頻度、日程、時間
- 取締役会の議論に関連して提供される情報(質・量)及び提供方法

- 取締役会での提供資料、説明内容・方法、質疑応答要領、議案毎の時間配分
- その他取締役会の実効性を高める仕組み等
- 当社における取締役会から執行役への権限委譲のあり方

レビューの結果、監督と執行の分離の徹底及び経営の機動性確保の観点から、当社における取締役会から執行役への権限委譲のあり方は基本的に妥当であり、取締役会の実効性は担保されているとの評価を受けましたが、更なる経営の監督機能の向上のため、取締役への経営情報の適時適切な提供の一層の充実を図っています。

役員報酬等の決定に関する方針

■ 取締役の報酬、執行役の報酬

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

取締役の報酬

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

執行役の報酬

1. 執行役の報酬制度は、経営方針の実現及び業績向上へのインセンティブを重視し、一定金額報酬と退任時の退任慰労金に加えて、業績連動報酬を支給する。

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

 [有価証券報告書](#)

社外取締役について

■ 社外取締役の有効な活用

当社の取締役は12名で構成し、社外取締役が5名（うち1名は女性）を占める体制とし、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（取締役会における社外取締役の構成比率42%）。

社外取締役は、取締役会等を通じて、内部監査人、監査委員会、会計監査人及び内部統制部門の活動状況についての報告を受け、客観的な視点から、当社経営に対する有益な発言を行うなど、経営のチェック機能を高め、より透明性の高い経営監督体制の整備に尽力しています。

■ 独立社外取締役の独立性判断基準等

社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から、当社経営の監督を行うことを期待しており、その役割を担うに相応しい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員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。

<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

社外取締役一覧 (2017年6月29日現在)

地位	氏名、写真	担当	選任理由	取締役会出席率 (2016年度)
社外取締役	 数中 三十二	指名委員 報酬委員	国際情勢の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 大林 宏	指名委員長 監査委員	検事・弁護士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 渡邊 和紀	監査委員 報酬委員	公認会計士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 永易 克典	指名委員 監査委員	銀行の経営に携われ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (5/5回)
社外取締役	 小出 寛子	指名委員 報酬委員	国際的な企業の経営に携われ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (5/5回)

(注) 当社は、2016年度において、取締役会を7回開催しております。

なお、永易 克典氏、小出 寛子氏の出席状況については、2016年6月29日の就任以降に開催された取締役会を対象としております。

コンプライアンス

トップメッセージ

三菱電機グループにおいて、「倫理・遵法」は企業経営の基本を成すものと位置付け、従業員一人ひとりに以下のトップメッセージを発信・共有し、社会・顧客・株主とのより高い信頼関係の確立に一層努めています。

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

三菱電機グループでは、コンプライアンスの基本方針として「企業倫理・遵法宣言」を制定し、その中で、「法、社会倫理、あるいは社会常識にもとる行為をしなければ達成できない目標の設定やコミットメントはしません」と社会に対して宣言しています。

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

執行役社長

柵 山 正 樹

コンプライアンスに対する考え方

三菱電機グループでは、2001年に制定した「企業倫理・遵法宣言」をコンプライアンスの基本方針として、「倫理・遵法の徹底」は会社が存続するための基本であると認識しています。このような認識の下、「法令遵守」のみに留まらず「企業

倫理」の観点も含めたより広義の「コンプライアンス」を推進すべく、コンプライアンス体制の充実を図るとともに、従業員教育にも注力しています。

【企業倫理・遵法宣言】

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

「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」

「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」とは、三菱電機グループの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

範意識の変化等を反映しながら改訂を重ねており、直近では2017年4月に発行し公表しています。

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

 [「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」](#)

コンプライアンス方針の周知徹底

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

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

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



企業倫理・遵法宣言ポスター



携帯用カード



「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」小冊子

グローバルレベルでコンプライアンスを徹底する体制

三菱電機グループのコンプライアンス体制は、「コンプライアンス推進は、事業推進と一体不可分」との認識の下、当社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。

2012年10月には、全社コンプライアンス施策の推進体制の強化を目的として、法務部を「法務・コンプライアンス部」に改称するとともに、すべての本部に「コンプライアンス部」

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

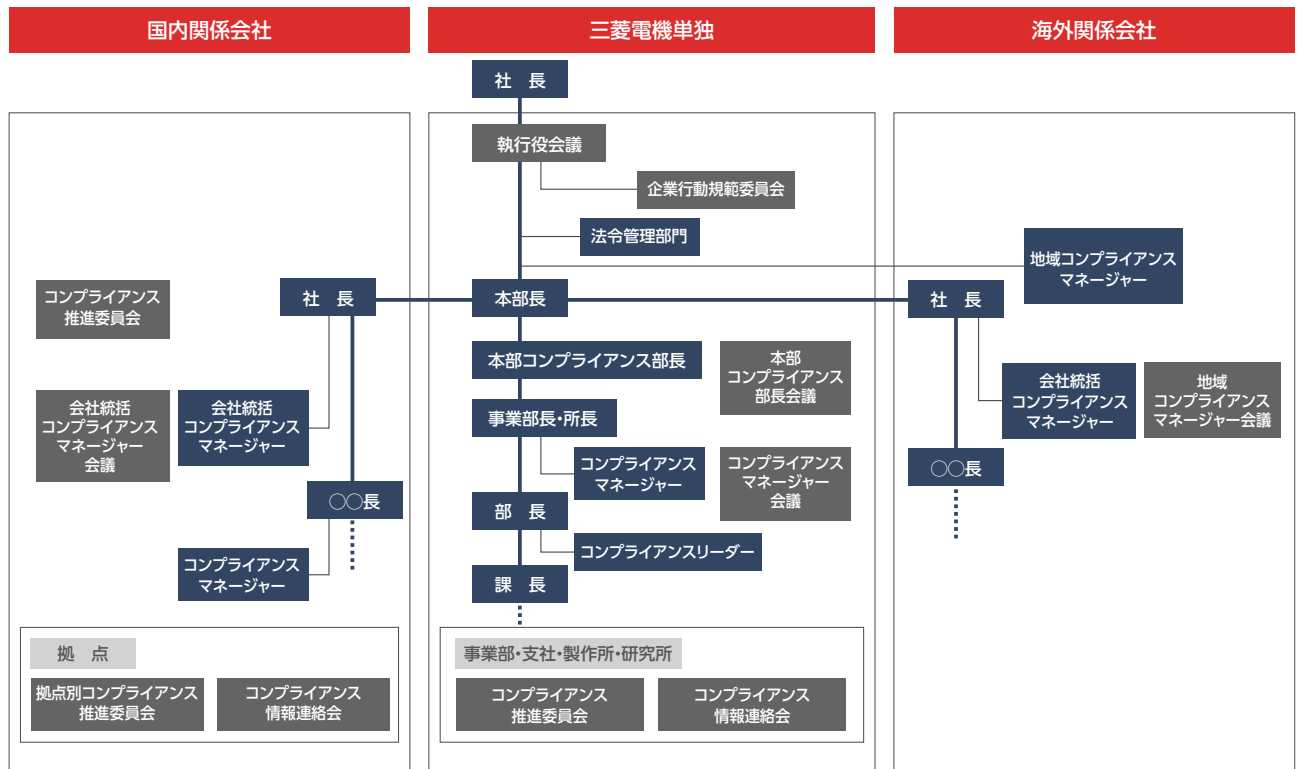
コンプライアンス



アジア地域コンプライアンスマネージャー会議 (タイ)



中国コンプライアンス実務者会議 (西安)



三菱電機グループコンプライアンス推進体制

主なコンプライアンスリスクへの取組

■ 公正な競争 (独占禁止法違反防止)

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

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

2013年度から2015年度にかけて、全社に対する集中的な研修を合計241回実施し、11,248名が参加しました。また、関係会社においても、2013年度から2016年度にかけて、幹部や営業部門等を対象に研修を実施し、3,326名が参加しました。2016年度以降も、関係会社を含めて各事業の特色を反映した実践的な研修を実施しており、風化防止・再発防止のため継続的に教育を行っております。

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

■ 汚職防止 (贈収賄防止)

三菱電機グループでは、国内外公務員などへの対応について、社内規則の整備、従業員教育、自己点検や内部監査などを実施し、贈賄防止の対策を講じています。

このたび、三菱電機グループでは、グループ各社及びその役員・従業員が贈賄行為を行わないこと、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」を制定いたしました。

[三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー](#)

今後も、世界的に贈賄規制が強化されている現状を踏まえ、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。

■ 政治活動への支援対応

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

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

■ 輸出管理

当社は、国際的な平和及び安全の維持を目的として「安全保障輸出管理規則」を定めています。これに基づき、すべての取引について、輸出規制品目の有無や、仕向国、顧客、用途、取引条件に安全保障上の懸念が無いかを審査し、法令に従った厳格な管理を行っています。国内・海外の関係会社に対しても、当社方針に則った管理を行うように三菱電機グループ会社の標準規則(日本語、英語、中国語、タイ語)を提供し、各社の規則制定、体制整備、教育、社内監査などの指導を行っています。2016年度は、中国・韓国・インド・欧州・ブラジル・メキシコでワークショップを開催し、関係会社の輸出管理責任者を対象に教育を行いました。また、国内向けにeラーニング教育を実施し、社内で35,001名、関係会社19,704名が受講しています。海外関係会社にも英語、中国語、タイ語のeラーニング教材を提供し、各社で教育を実施しています。

■ 反社会的勢力との関係遮断

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

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

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

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

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

三菱電機グループには、各社・各部門が独自に実施している教育の他、全社横断的に行う教育もあります。主要な法令や人権の尊重等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、通信教育のいずれかの方法で事業を行う世界各国の従業員が受講しており、国内（当社及び国内関係会社）では2016年度に104,837名が受講しています。海外でも例えば東南アジア・

オセアニア地域にて統一的なコンプライアンスeラーニングを行い、7,607名が受講しています。

また、当社及び国内関係会社の管理者には、コンプライアンスマネージャーを通じて不正行為防止のための教材を配布し、不正行為の発生を予防しています。さらに、関係会社におけるコンプライアンス意識の徹底、重要法規の理解・浸透、当社との連携強化などを目的として、当社の各拠点（支社・製作所）に、当該地域に所在している関係会社のコンプライアンス責任者を集めた講習会も実施しています。

講習会の一例としては、2016年度に当社法務・コンプライアンス部がコンプライアンスについて三菱電機グループに実施した講習会は233回、参加者は延べ9,304名でした。

コンプライアンス監査

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

ています。

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

相談窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

当社は、不正・違法・反倫理行為を速やかに把握して、自浄作用を働かせることを目的に「倫理遵法ホットライン」（内部通報制度）を設けています。その相談窓口は、社内に加えて社外にも窓口（弁護士事務所）を設置しています。倫理遵法ホットラインでは、匿名通報にも対応し、また、相談者に対する不利益取扱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、当社が関係する取引などについては、お取引先及び関係会社からのご相談も受付けています。

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

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。

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

環境リスクへの対応

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

例えば、地下水や土壌の汚染、PCB廃棄物の取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。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1回以上、テストしています。このテストは、起こりうる緊急事態を想定したもので、これを実施することで環境事故等に対する初動、暫定措置、コミュニケーションが適切に機能するかどうかを確認し、問題点を発見した場合には手順書を改訂し周知しています。

 [【環境への取組】環境リスクマネジメント](#)

災害対策の取組

大規模災害への対応体制整備

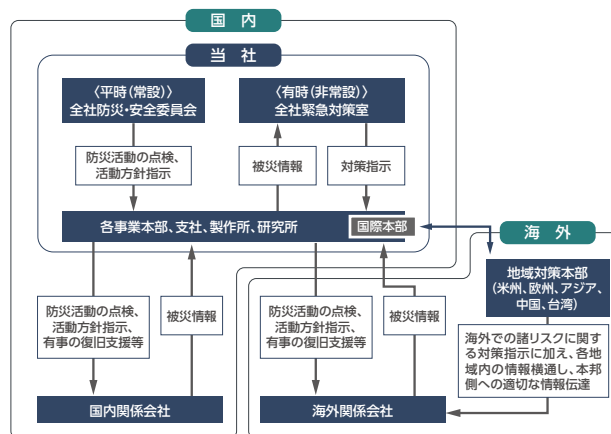
グローバルに事業を展開する中では、地震、地域紛争、テロ、感染症など、様々な災害に見舞われる恐れがあります。三菱

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、大規模災害により当社拠点に甚大な被害が発生した、又はその恐れがある場合、社長を室長とする「**全社緊急対策室**」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。



防災体制

平成 28 年熊本地震の対応について

2016年4月14日に発生した「平成28年熊本地震」については、三菱電機のパワーデバイス製作所〔熊本〕（熊本県合志市）、液晶事業統括部〔メルコ・ディスプレイ・テクノロジー（株）を含む〕（熊本県菊池市）も甚大な被害を受けました。当社は発生当夜、直ちに全社緊急対策室を立ち上げ、安否・被災状況の確認と事業復旧対応を実施いたしました。現地側の懸命の努力、そして工事業者、設備・機器メーカー等、関係者の皆様のご協力により、両拠点とも6月末には震災前の生産能力への復旧を完了しております。被災地の一日も早い復興を三菱電機グループ一同、心からお祈りするとともに、今回の地震で得た教訓を、今後の取組に生かしてまいりたいと考えています。

■ 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おります。

2016年度の全社防災・安全委員会では、「大規模停電時におけるBCPの見直し」、「BCP発動時の部門間連携強化」を

重点課題として選定し、グループ内に展開しました。また、「平成28年熊本地震」の発生を受け、当社拠点の復旧完了後の7月には臨時の全社防災・安全委員会を開催し、熊本地震の反省事項と要改善事項の確認を行いました。

2017年度は、「防災・BCP訓練の工夫・実施」、「耐震化と減災対策の推進」、「サプライヤーBCPの推進」を重点課題として選定し、グループ内に展開しています。

事業継続、災害対策の取組

■ BCPの策定と定期的(年一回)見直し

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

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

■ サプライチェーンにおける事業継続

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

① サプライヤーのBCPリスク評価

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

② サプライヤーのリスク軽減に向けた活動

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

③ 災害発生時の初動迅速化に向けた活動

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

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

■ 災害訓練と対策の見直し

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

静岡製作所では、南海トラフ地震を想定し、各種被災情報の収集・分析・整理から、迅速な事態の収束、事業継続に向けた活動までをシミュレーションするBCP訓練を実施しました。事前に想定できていなかった事項など、訓練の中で洗い出された課題は、BCPの見直しに活用しています。また、関係会社に対しても、当社内で実施している災害対策と同等の対策を講じるよう指導し、各拠点で訓練等を通じた有事の備えを強化しています。



当社海外拠点(中国)での訓練の様子

■ パンデミックへの対策

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

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

■ 海外における安全の確保

三菱電機グループでは、人事部海外安全対策センターが、海外拠点（当社・国内関係会社の海外事業所並びに海外関係会社）と連携しながら、海外出張者の動態把握・安否確認、各種情報発信（外務省や専門機関等から収集した情報に基づく出張規制等）、従業員教育などを行っています。

2016年度は、関係会社含め、海外赴任者、出張者向けに海外安全セミナーを開催するとともに、10カ国・14カ所の海外拠点を訪問し、治安状況に加えて医療・衛生環境、教育・生活環境などの調査と助言を行いました。また、外務省主催の「海外安全官民協力会議」にメンバーとして参画し、各種企業・団体と情報交換、意見交換を行い、当社及び海外拠点のリスクマネジメント活動に反映させています。

VOICE（防災・BCP 担当者）

三菱電機株式会社 パワーデバイス製作所 総務部熊本総務人事課 内田 朋弘



震災で得た教訓を活かす

私は、パワーデバイス製作所（熊本）で防災・BCPを担当しています。主に、従業員の安否を確認するシステムの運営や備蓄品の管理等を担当しています。2016年4月に熊本地震が発生し、今までの防災・BCPへの取組の良い点、不足した点が明らかになりました。工場復旧には幸い社内外多くの方にご協力いただき、早期の操業再開ができましたが、今回の震災を教訓に、減災に向けた取組を強化します。

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

同等な保護・管理に努めています。

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

情報セキュリティの体制

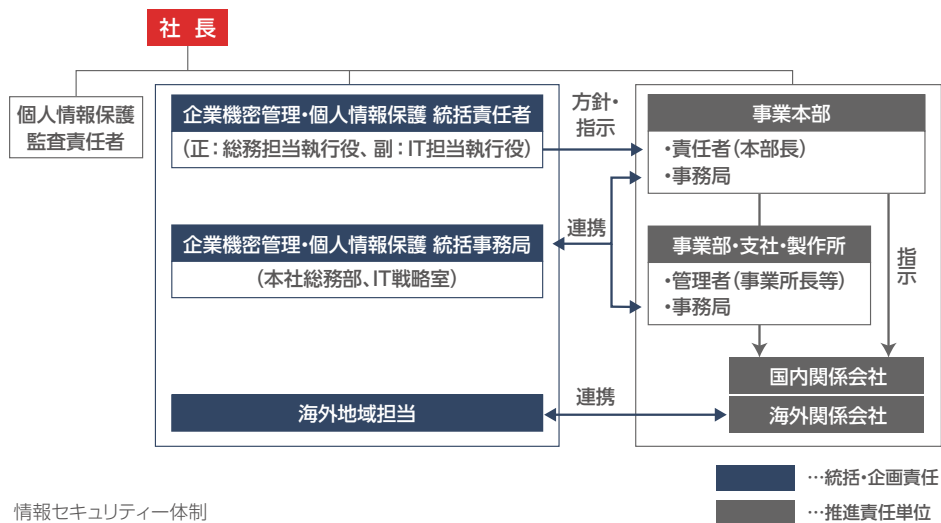
当社執行役社長が、企業機密管理・個人情報保護統括責任者と個人情報保護監査責任者を指名します。企業機密管理・個人情報保護統括責任者が情報セキュリティ全般を統括し、統括事務局が施策の企画・推進を行います。企業機密・個人情報の実際の利用・管理については、それぞれの事業本部で、本部長（企業機密管理・個人情報保護責任者）及び事業所長（実施管理者）が管理責任を負います。事業本部事務局、事業所事務局が統括事務局と定期的に情報セキュリティに関する委員会を開催し、連携することで、情報セキュリティの確保に努めています。

情報保護監査責任者は個人情報保護の監査の実施・報告に

ついて責任を持ちます。企業機密・個人情報の漏えいなど情報セキュリティ上の事故が三菱電機グループで発生した場合は、この体制に沿って報告が行われ、法令に従い迅速な対応を行い、必要に応じて適時適切に開示しています。

海外関係会社も国内関係会社同様、事業本部が指示・指導します。加えて、海外地域担当が連携して情報セキュリティの確保に努めております。

三菱電機グループでは2010年にお客様からお預かりした個人情報を漏えいする事故を起こして以来、企業機密・個人情報が漏えいする重大な事故を再び起こさないよう努めております。



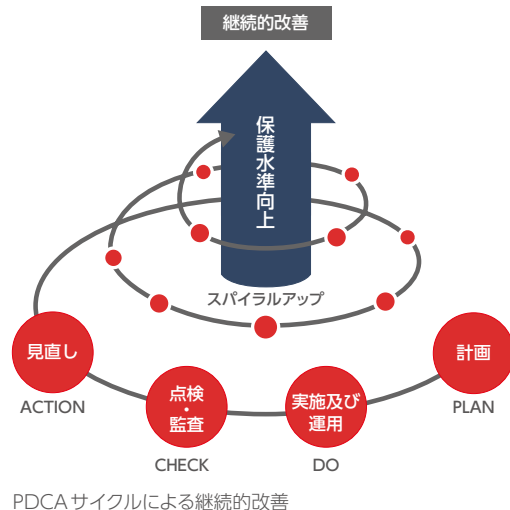
情報セキュリティ体制

■ 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の上で、情報セキュリティの体制に則り、各種点検を実施しております。

■ マネジメントの考え方

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



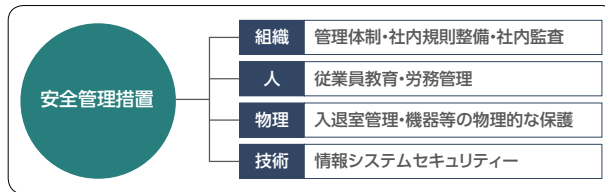
PDCAサイクルによる継続的改善

■ 情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

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、現行の法律に対応して適宜見直しを行っております。

■ 情報セキュリティの点検・監査

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



安全管理措置

情報セキュリティにかかわる点検・監査

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

各種施策

■ 情報セキュリティの教育

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

全従業員への教育

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

キャリアパスに沿った教育

新入社員教育、20代対象の研修、30代対象の研修、40代対象の研修、新任課長研修の中で、各階層で求められる役割を果たすために必要な企業機密管理・個人情報保護の教育を実施しています。

その他の個別教育

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

■ 取引先・委託先管理

企業機密・個人情報を委託する際は、適切に秘密保持契約を締結した上で、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。委託先が適切な保護水準を維持しているか評価・選定し、契約後も定期的に利用及び管理状況の報告を受けるなど適切な監督を行っています。さらに、個人情報の取扱いを他社に委託するときは、個人情報保護に留意した取扱い事項を規定した契約をしています。

■ サイバー攻撃への対応

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

VOICE（情報セキュリティ担当者）

Mitsubishi Electric Europe B.V. 業務アプリケーション担当 ムーディ 由樹子



Mitsubishi Electric Europe B.V. の情報セキュリティに関する最近の取組

Mitsubishi Electric Europe B.V. ではeラーニングを活用して、従業員の情報セキュリティに対する意識向上を図っています。さらに、ダミーのフィッシングメールを全従業員へ送付し、不正リンクへのアクセス数やアクセス後に正しい手続きで報告がなされたかの結果を取得するような試みを実施し、その後の教育に役立てています。また、各支店、関係会社で導入されているセキュリティソフトウェア製品にばらつきがあったため、昨年より共通の製品を選定し、情報セキュリティレベルに格差を生じさせない取組も行っています。

個人情報保護の取組

■ 個人情報保護

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

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ました。

■ 個人情報の適切な取扱い

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



第三者評価・認証

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

プライバシーマーク取得状況 (2017年3月24日現在)	
三菱電機株式会社	株式会社ビーシーシー
株式会社アイプラネット	三菱スペース・ソフトウェア株式会社
エムビーテクノ株式会社	三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社
株式会社ガウス	三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社
ジャパンネット株式会社	三菱電機クレジット株式会社
西菱電機株式会社	株式会社三菱電機ビジネスシステム
株式会社ダイヤモンドパーソナル	メルコ保険サービス株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社	メルテック・ビジネス株式会社

ISMS 認証取得状況 (2017年3月22日現在)
三菱電機株式会社 (インフォメーションシステム統括事業部)
三菱電機株式会社 (鎌倉製作所)
三菱電機株式会社 (情報技術総合研究所情報セキュリティ技術部)
三菱電機株式会社 (宣伝部ウェブサイト統括センター)
三菱電機株式会社 (通信機製作所)
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：株式会社シンフ)
株式会社シンリョー
西菱電機株式会社 (猪名寺事業所技術統括本部／猪名寺事業所 (分室) ／鳥取西菱電機株式会社)
通菱テクニカ株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社 (湘南事業所名古屋分室を除く)
株式会社ビーシーシー
三菱スペース・ソフトウェア株式会社
三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社／株式会社テクノウェア (一部スタッフ部門除く)
三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社 (MIND ISMS 関連事業部門及び事業所)
三菱電機エンジニアリング株式会社 (伊丹事業所及び基板・LSI 事業部 (伊丹事業所駐在部門))
三菱電機エンジニアリング株式会社 (鎌倉事業所)
三菱電機エンジニアリング株式会社 (京都事業所)
三菱電機特機システム株式会社 (東部事業部 (第一技術部、第二技術部、第三技術部、技術向上推進室を除く))
三菱電機特機システム株式会社 (西部事業部 (三田地区、伊丹地区))
三菱電機プラントエンジニアリング株式会社 (本社：24時間サービスセンター、エンジニアリング本部：原子力事業所関連業務)
三菱電機マイコン機器ソフトウェア株式会社
三菱プレジジョン株式会社 (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の製造及び保守、本社における左記製品の防衛・宇宙分野向け営業)
株式会社栗菱コンピュータズ
菱栄テクニカ株式会社 (品証事業部計測管理部校正サービスセンター)

知的財産権の保護

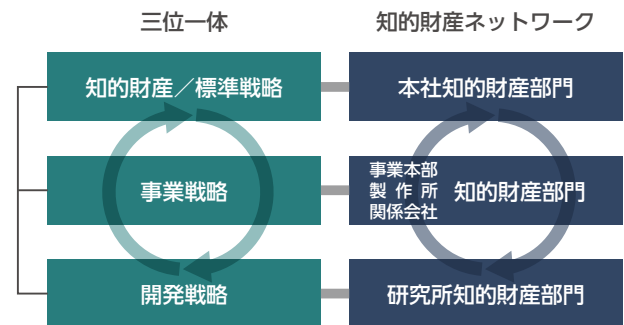
基本的な考え方

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

して捉え、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。



事業・研究開発活動と知的財産活動をリンク

グローバル知的財産戦略

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

三菱電機グループの知的財産力と知的財産活動のグローバル化を示すものとして、当社は、特許庁（JPO）発表の特許登録件数（2016年）で国内第3位に、世界知的所有権機関（WIPO）発表の国際出願上位出願人（2016年）で世界第4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（2016年公開出願件数）

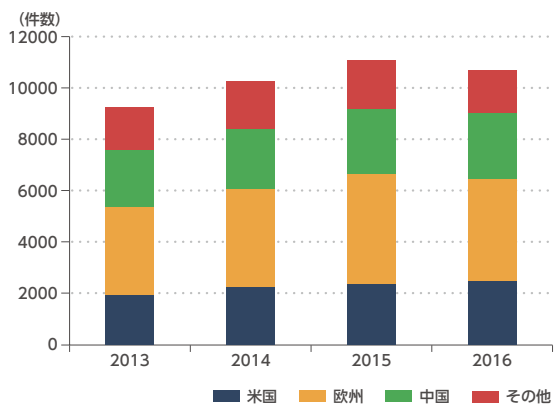
順位	出願人	国名	件数
1	ZTE	中国	4,123
2	ファーウェイ	中国	3,692
3	クアルコム	米国	2,466
4	三菱電機	日本	2,053
5	LG エレクトロニクス	韓国	1,888

(WIPO)

2016年特許登録件数（日本）

順位	出願人	件数
1	キヤノン	4,095
2	パナソニック	4,046
3	三菱電機	4,042
4	トヨタ自動車	3,717
5	富士通	2,399

(特許庁)



三菱電機グループ 海外特許出願の年次推移



グローバル知的財産力の一層の強化

知的財産権の尊重

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

三菱電機グループでは、他者権利の侵害を防止するため、

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

標準知的財産戦略

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

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

※ ブルーレイディスク™はブルーレイディスク アソシエーションの商標です。

知的財産政策への協力

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

そのため三菱電機では、知的財産戦略本部や特許庁の政府機関、一般社団法人日本経済団体連合会や一般社団法人日本知的財産協会等の業界団体との活動を通じ、知的財産政策や

関連法改正に関して産業界の立場から各種提言を行っています。また、経済のグローバル化がますます進展する現在においては、我が国の国益に合致した知的財産政策の確立と推進が求められます。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。

三菱電機野間口有が「工業標準化事業表彰」及び「知財功労賞」を受賞

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

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

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

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

株主・投資家とともに

基本的な考え方

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

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

2016年度の主なIR活動

機関投資家やアナリストを対象に経営戦略説明会、決算説明会、個別ミーティングを実施するとともに、三菱電機グループの各事業に対する理解を深めていただくために、電力システム事業戦略説明会の開催や、成長戦略を具現化する製品や

技術を紹介する展示会「三菱電機アドバンスソリューション2016」へのご案内を実施しました。また、個人投資家を対象に会社説明会を開催しました。

[web 投資家情報](#)



経営戦略説明会



電力システム事業戦略説明会

環境

社長メッセージ

今日的な社会課題の解決を通じ、 「グローバル環境先進企業」を目指します。

三菱電機グループは、未来の人々と地球環境を共有しているという認識の下、環境への取組を経営の最重要課題の一つと位置付けています。地球レベルの環境問題や資源・エネルギー問題などに対し、世界各国で製品・システムの省エネルギー化と社会インフラの構築を通じて解決に挑み、「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」が両立する豊かな社会の実現に貢献する「グローバル環境先進企業」を目指しています。

「環境ビジョン2021」の達成に向け、 「第8次環境計画」を推進

三菱電機グループは、創立100周年の2021年を目標年とする長期ビジョン「環境ビジョン2021」を掲げています。その達成に向けて現在推進中の第8次環境計画（2015～2017年度）では、「低炭素社会への貢献」「循環型社会形成への貢献」「自然共生社会の実現」「環境経営基盤の強化」の4つを活動テーマに掲げています。

このうち、特に重視しているのが「低炭素社会の実現」で、製品・システムの生産時CO₂排出量の削減目標に加え、製品使用時のCO₂削減貢献量^{*1}の目標値も設定しています。製品使用時のCO₂削減貢献については、製品の電力消費を大きく削減できるパワー半導体を活用した製品群をグローバルで展開するほか、ZEB^{*2}やZEH^{*3}のようなシステム全体として省エネルギー化を実現するソリューションを提供し、目標達成に取り組んでいます。生産時CO₂排出量の削減では、IoT^{*4}技術などを活用しながら、エネルギー起源のCO₂とフロンなどのCO₂以外の温室効果ガスについて、排出量削減を進めています。例えば、名古屋製作所の新生産棟ではFA技術とIT技術を連携させた独自システムなどによって生産性向上と省エネルギー化を実現しており、その効果が評価され、平成28年度省エネ大賞で資源エネルギー庁長官賞を受賞しました。

その他の活動テーマにおいては、使用済み家電製品のプラスチックリサイクルや、省エネルギーも実現するエレベーターのリニューアル（モダンゼーション）など資源循環ビジネスを強化するとともに、事業所での「生きもの調査」を実施し、自然共生社会への貢献活動を推進しています。また、RoHS^{*5}、VOC^{*6}など各国で強化されている環境法規制に適切に対応し、すべての事業拠点において環境負荷の低減に努めることで環境経営基盤の強化を図っています。

こうした取組が評価され、三菱電機グループは、2016年に

国際NGOであるCDPから「気候変動」「水資源」「サプライチェーン」の3分野で最高評価のAリスト企業に選ばれました。今後も、環境計画の遂行を通じて環境への取組を推進し、「環境ビジョン2021」の達成を目指します。

2030年、2050年に向けて

2015年には、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）^{*7}」において、2030年までに達成すべき17の目標が示されました。この中で、「気候変動及びその影響の軽減」「水と衛生の利用可能性と持続可能な管理の確保」など5つの目標が、三菱電機グループの環境活動に関連します。

三菱電機グループは、2018年度に「環境ビジョン2021」の達成に向けた最後の3カ年計画である第9次環境計画（2018～2020年度）をスタートさせ、SDGsの達成にも貢献するような、2030年、2050年を見据えた中長期ビジョンの策定を進めています。

これらの「グローバル環境先進企業」を目指した取組は、2020年度までに達成すべき成長目標として掲げる「連結売上高5兆円、営業利益率8%以上」の実現につながっていくものと考えています。

三菱電機グループは、世界各国の事情を考慮しながら長期的な視点で製品・システムの省エネルギー化と事業拠点の環境負荷低減に取り組み、「グローバル環境先進企業」と社会から認められ、存続していけるよう努めてまいります。

2017年6月30日

三菱電機株式会社 執行役社長

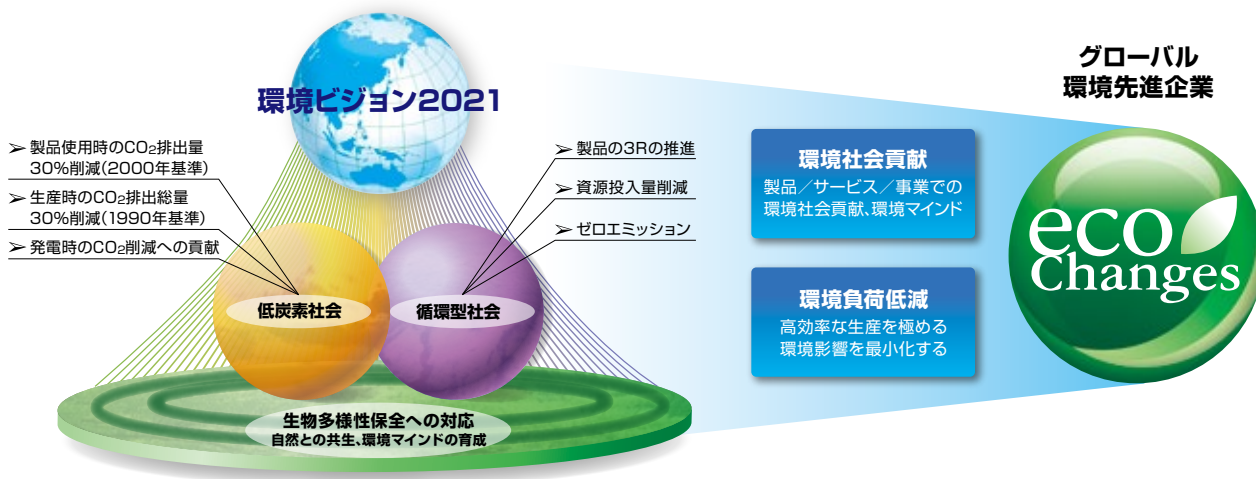
柵山正樹

- ※1. CO₂削減貢献量：旧製品（2000年度販売製品）から、エネルギー効率の高い新製品への置き換えにより削減できたとみなすCO₂の量。自社の算出基準を用いて推定。
- ※2. ZEB (net Zero Energy Building)：化石燃料から得られるエネルギーの消費量を、省エネルギーや再生可能エネルギーの活用をとおして削減し、限りなくゼロにする建築物。
- ※3. ZEH (net Zero Energy House)：化石燃料から得られるエネルギーの消費量を、省エネルギーや再生可能エネルギーの活用をとおして削減し、限りなくゼロにする住宅。
- ※4. IoT (Internet of Things)：さまざまなモノをインターネットにつなげ、相互に制御する仕組み。
- ※5. RoHS (Restriction of Hazardous Substances directive)：電気電子機器における特定有害物質の使用制限についての欧州連合 (EU) による指令。
- ※6. VOC (Volatile Organic Compounds)：揮発性有機化合物。トルエン、キシレン、酢酸エチルなどが代表的な物質。
- ※7. 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」。

環境課題の解決に向けて

2020年度に「環境ビジョン2021」の実現を目指す

三菱電機グループは、「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」「生物多様性保全」という3つの柱を掲げ、2020年度のあるべき姿を示しています。これの実現に向けて3年ごとの環境計画を策定し、活動を推進しています。



2030年に世界が目指す姿の実現に貢献する

三菱電機グループの環境活動と かかわりの深いSDGs



事例1 水環境の保全に貢献する技術を提供



塩素の代わりにオゾンを用いて水を浄化する「オゾンナイザー」を50年近くにわたり提供。「オゾンナイザー」は浄水場や下水処理場、製薬・化学プラントや水族館で使用され、水環境の保全に貢献しています。

事例2 製品のエネルギー効率を向上



三菱電機グループの製品は、ご利用の際に電力を消費します。製品のエネルギー効率を高めれば、製品使用に伴うCO₂排出量を削減できるため、目標を定めて省エネ型の製品開発を進めています。

未来に向けたイノベーションの創出へ

「SDGs」「パリ協定」の目標達成に向けては、企業によるイノベーションに大きな期待がかけられています。当社は2015年7月に、オープンイノベーションを推進する「未来イノベーションセンター」を立ち上げ、既存技術の延長線上ではない、未来志向の研究開発も推進しています。こうしたイノベーション創出への取組を加速し、様々な製品・サービスを提供している強みも活かして、幅広い分野での環境貢献を図っていきます。

事業での環境貢献

環境課題の解決に向けた各事業本部の取組

三菱電機グループは、多様な事業を展開する強みを活かして個々のお客様のニーズに応える中で、「持続可能な社会」と「安心・安全・快適性」が両立する豊かな社会の実現を目指しています。

社会システム事業本部

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

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

こうした活動の中で、電車がブレーキをかけたと

きに発生する余剰の回生電力を駅の照明・空調などの電源として活用する駅舎補助電源装置にはSiCパワーモジュールを適用し、2016年度に新工ネ大賞の「資源エネルギー庁長官賞」を受賞しました。今後もSiCパワーモジュールの適用範囲を拡大し、省エネに取り組んでいきます。



常務執行役
社会システム事業本部長
漆間 啓

電力・産業システム事業本部

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

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

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



専務執行役
電力・産業システム事業本部長
伊藤 泰之

ビルシステム事業本部

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

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

アルによる省エネ化や既存機器流用、④ビルソリューション（ビルの利用状況に適応したエネルギーマネジメント）の拡充とビル内設備との連携強化を進め、省エネ性・快適性・利便性・効率性の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献していきます。



専務執行役
ビルシステム事業本部長
阿部 信行

電子システム 事業本部

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

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

どの観測能力向上につながり、暮らしの安全の確保・地球規模の環境問題の解決に貢献しています。

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



常務執行役
電子システム事業本部長
岡村 将光

通信システム 事業本部

光通信技術や無線通信技術などのICT*を活用した通信ネットワークや、映像解析(VCA) /画像認識(AI)などの映像技術を活用したネットワークカメラシステムは、日々の生活や産業の発展に欠かせない社会インフラとなっています。しかしその一方で、これらの機器の高機能化や利用拡大が進むにつれて、電力消費量も急速に高まっています。

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

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

こうした中、通信システム事業本部では「製品の省

*ICT: Information and Communication Technology



常務執行役
通信システム事業本部長
西村 隆司

リビング・デジタル メディア事業本部

リビング・デジタルメディア事業本部は、当社成長牽引事業の一つである空調冷暖システム事業を重点事業と位置付け、既存のルームエアコン・パッケージエアコン事業の拡大に加え、新たな事業の創出・強化を推進しています。2017年度以降も、日本、

環境性能の高い製品の開発と、自社の環境負荷低減を進めていきます

欧州、米国、アジア、中国の5極での開発・製造体制を強化するとともに、2015年に買収したMEHITS社(旧DeLclima社)とのシナジー効果の拡大を含めた循環型事業の基盤構築と、新規事業の創出によって事業を推進していきます。



代表執行役 執行役副社長
リビング・デジタルメディア
事業本部長
杉山 武史

FAシステム 事業本部

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

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

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



常務執行役
FAシステム事業本部長
宮田 芳和

自動車機器 事業本部

自動車の低燃費化技術の開発を通じて、
低炭素社会の実現に貢献していきます

当社は、「グローバル環境先進企業」を目指し、「持続可能な地球環境」の実現に貢献していきます。

自動車機器事業本部では、グローバルに事業を展開しています。当社製品の搭載により実現される自

動車の低燃費化と、製品生産時の省エネ化の両面からCO₂排出量削減に取り組むなど、事業活動における環境貢献の拡大を目指しています。



専務執行役
自動車機器事業本部長
井口 功

半導体・デバイス 事業本部

低消費電力製品の提供を通じて
社会の低炭素化に貢献しています

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

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



常務執行役
半導体・デバイス
事業本部長
眞田 享

インフォメーション システム事業推進本部


様々なグリーンITサービスを推進し、
低炭素社会の構築に貢献していきます

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

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



常務執行役
インフォメーションシステム
事業推進本部長
伏見 信也

 ウェブサイトには、各事業本部がリスク・機会を認識・評価している環境課題の一覧、事業本部長のメッセージ、事業を通じた環境課題への取組、環境負荷低減の取組など、より詳細な情報を掲載しています。

www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/business

2016年度 環境トピックス

事業にかかわりの深い環境課題の重要度評価を実施しました

三菱電機グループは、事業活動を通じた環境負荷低減に当たって、より優先的に取り組むべき環境課題を認識するため、環境マネジメントの統括単位である10の事業本部ごとに、環境に関わる「リスク」と「機会」の重要度評価を行いました。

この結果、リスク・機会両面において、三菱電機グループにとって重要度が最も高い環境課題は「気候変動」となりました。こうした評価を今後も継続し、重要度により優先順位を付けて、環境リスク対策の強化と事業機会の拡大を進めていきます。

 詳細はウェブサイトをご覧ください。

www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/business/materiality_evaluation



都市部の事業所で「生きもの調査」を実施しました

三菱電機グループは、2010年5月に「生物多様性行動指針」を制定しました。この指針に基づき、各事業所の生態系や生物種の多様性の維持・向上に取り組んでいます。

2016年度の取組例として、都市部に位置する1事業所では、敷地内にどのような生きものがいるのか、専門家と調査しました。造成や新棟建設などの大規模な工事が続いており、環境面でも大きな転換期を迎えていたことがきっかけでした。緑の量は少ないものの、敷地内には、水辺や、神社を囲む鎮守の森などが存在します。調査の結果、森では自治体が準絶滅危惧種に指定する植物、水辺では60種類の昆虫や植物を確認。調査結果を従業員のみならず地域に向けて発信するなど、次の行動に向けたアイデアも生まれています。



敷地内の水辺



希少な植物(ムクロジ)も発見

CDP[※]の最高評価「Aリスト企業」に選定されました

当社は2016年度に、CDPから温室効果ガスの排出削減や気候変動緩和に向けた活動、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気候変動 2016」と「CDPウォーター 2016」において、最高評価であるAリスト企業に選定されました。また、「CDPサプライチェーン・プログラム」においても、「CDPサプライヤー 気候変動」及び「CDPサプライヤー ウォーター」でAリスト企業に選定されました。さらに、サプライチェーン全体での気候変動への取組を評価する「サプライヤー・エンゲージメント評価」でも、最高評価Aを受けました。これからも、環境保全のための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)



環境シンポジウムと野外教室を組み込んだ「環境キーパーソン研修」を中国で実施しました

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

2016年度は9月に北京で研修を実施。新たなプログラムとして、「三菱電機中国環境シンポジウム」と「環境野外教室」の2つを組み込みました。これらは、中国の環境CSR活動の更なる活性化と、環境人材育成の加速を目的に、政府機関である中国共青团国際交流センターと連携して開催したもので、北京大学、精華大学を始めとする複数の大学の学生たちも参加して行われました。



環境シンポジウム

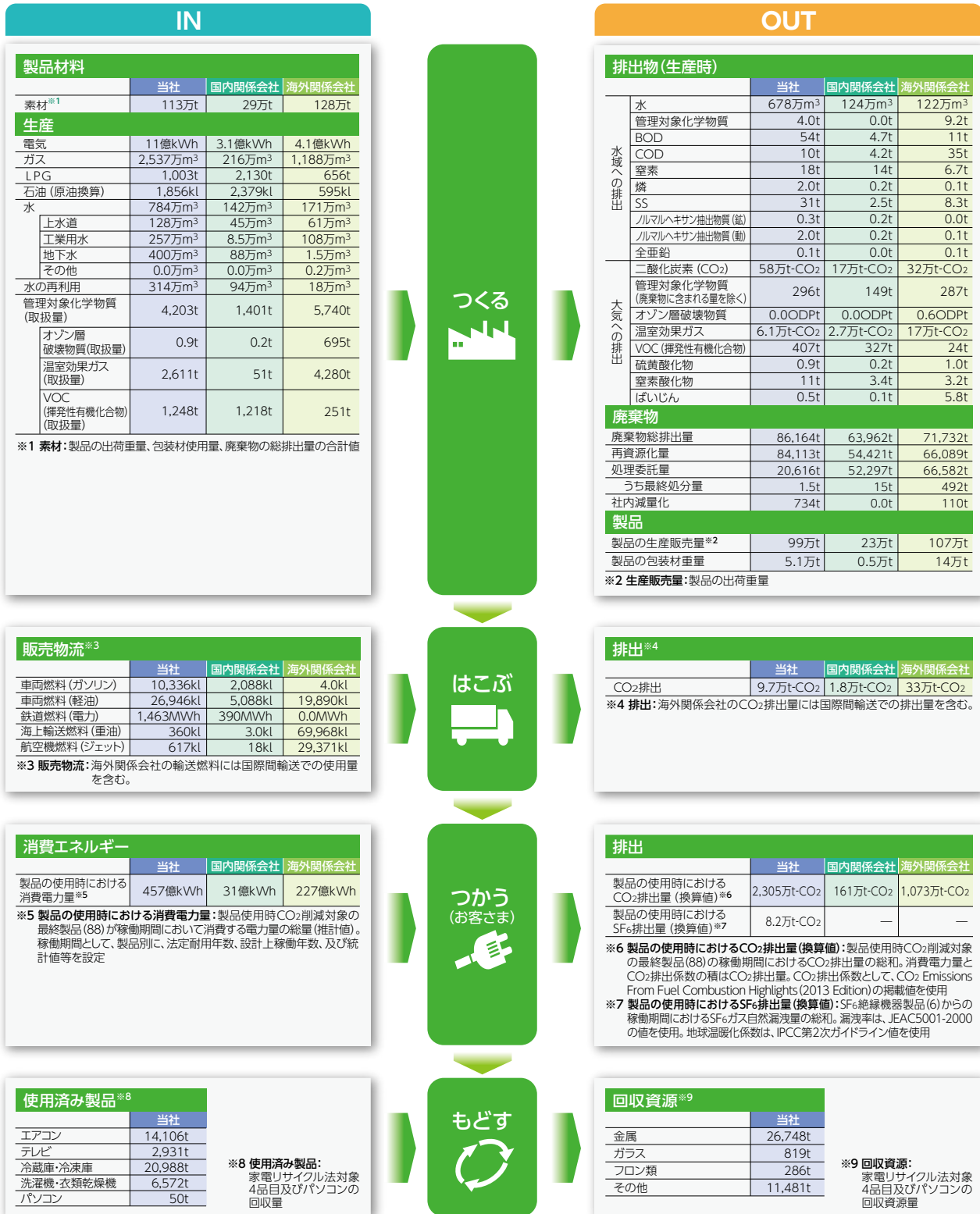
パフォーマンスデータ編

報告対象期間：2016年4月1日～2017年3月31日

報告対象範囲：当社、国内関係会社109社・海外関係会社79社（合計189社）

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

マテリアルバランス



温室効果ガス排出量の削減

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

バリューチェーンでの排出の8割程度を「販売した製品の使用に伴うGHG排出量（スコープ3・カテゴリ11）」が占めていることから、三菱電機グループは、エネルギー効率が高く、使用時のGHG排出量の削減につながる製品の開発に注力しています。同時に、生産時のCO₂排出量削減、CO₂よりも温室効果の高いガスの削減も継続して追求していきます。

2016年度の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。

□ 算定量(万トン・CO₂) ■ 総排出量比率

スコープ	カテゴリ	算定量	算定概要*1
スコープ 1		38 ★	
	自社での燃料使用に伴う直接排出	(0.9%)	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出*2
スコープ 2		96 ★	
	外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出	(2.2%)	自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出*3
スコープ 3 自社の事業 活動範囲外 での間接的 排出	カテゴリ 1 購入した製品・サービス	526 (12%)	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	63 (1.5%)	自社の資本財の建設・製造から発生する排出
	カテゴリ 3 スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	8.5 (0.2%)	他者から調達している燃料の調達、電気や熱等の発電等に必要燃料の調達に伴う排出
	カテゴリ 4 輸送、配送(上流)	44 (1.0%)	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が自社に届くまでの物流に伴う排出*5
	カテゴリ 5 事業から出る廃棄物	0.1 (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	4.0 ★ (0.1%)	従業員の出張に伴う排出*7
	カテゴリ 7 雇用者の通勤	2.9 ★ (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(当社はスコープ1,2で算定)
	カテゴリ 9 輸送、配送(下流)	1.0 (0.0%)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出
	カテゴリ 10 販売した製品の加工	0.1 (0.0%)	事業者による中間製品の加工に伴う排出
	カテゴリ 11 販売した製品の使用	3,546 ★ (82%)	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出
	カテゴリ 12 販売した製品の廃棄	3.0 (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)	0.01 (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(当社は対象外)
	カテゴリ 15 投資	8.0 (0.2%)	投資の運用に関連する排出
合計		4,341 (100%)	

*1 環境省・経済産業省 基本ガイドラインより引用 *2 ガス、重油などの使用、製品製造に伴うCO₂、SF₆、PFC、HFC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(廃棄物物流)に伴うCO₂排出量【対象】当社
*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

製品使用時のCO₂削減貢献

第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

- 製品性能向上による製品使用時CO₂削減:107製品群での平均削減率35%(2000年度比)
- 製品使用時CO₂削減の貢献量拡大:127製品群以上で削減貢献量9,200万トン

三菱電機グループでは「製品使用時のCO₂削減」と「製品使用時CO₂削減貢献量の拡大」を重要課題と定めています。グループの約260の製品のうち、「当社主導で設計開発が可能であり、製品環境側面分析をして製品使用時CO₂排出量削減が主要な環境側面であると特定した製品」を対象として技術革新を進め、エネルギー効率向上を図っています。

「製品使用時のCO₂削減」では、お客様が製品を使用する際に消費される電力量を削減することが、その電力を製造したときのCO₂排出量を削減することにつながると考え、製品のエネルギー効率向上に取り組んでいます。2016年度の平

均削減率は35%となりました。

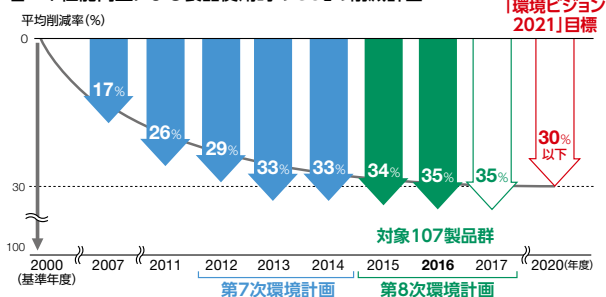
「製品使用時CO₂削減貢献量の拡大」では、旧製品から省エネ性能の高い新製品への置き換えにより削減できたのみならずCO₂の量を、下記のような式で定義することで見える化し、拡大に取り組んでいます。

CO₂削減貢献量 =

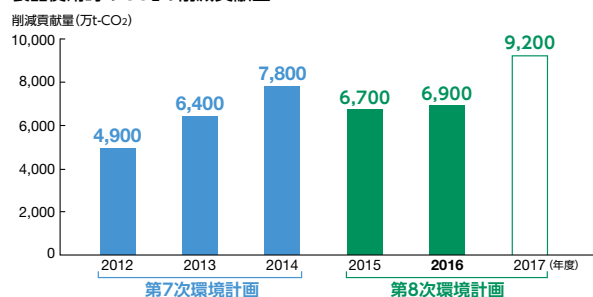
$$1 \text{ 台当たりの製品使用時 CO}_2 \text{ 削減効果} \times \text{当年度販売台数}$$

2016年度の削減貢献量は、119製品群で6,900万トンとなりました。

省エネ性能向上による製品使用時のCO₂の削減計画



製品使用時のCO₂の削減貢献量



生産時のCO₂排出削減

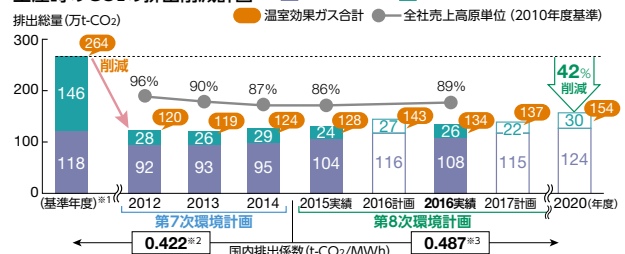
第8次環境計画(2015~2017年度)では、「エネルギー起源CO₂」と「CO₂以外の温室効果ガス(SF₆、HFC、PFC)」を合わせて排出量の削減に取り組んでいます。

2016年度のCO₂排出量(SF₆、HFC、PFCは換算して合計)は134万トンと、年度目標の143万トン以下を達成しました。エネルギー起源CO₂の削減に向けて、国内ではポンプのインバータ化や空調・照明機器の更新を行ったこと、また海外では設備更新や、生産設備の運用改善が進んだことが主因です。

第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

- 温室効果ガスの年間排出量(CO₂換算)137万トン以下

生産時のCO₂の排出削減計画



※1 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 ※2 一般社団法人 日本電機工業会の公表値(1997年) ※3 第8次環境計画策定時の電気事業連合会公表値(2013年、原発2基稼働時) ※4 海外の排出係数は一般社団法人 日本電機工業会の公表値(2006年)を参照し算出 ※5 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

資源有効活用

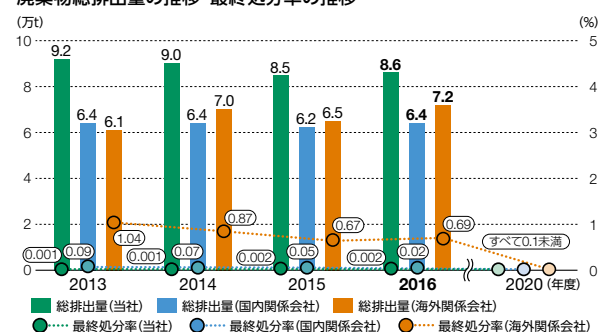
「廃棄物の分析と分別の徹底による有価物化」「処分業者の開拓と、廃棄物処分業者に関する情報共有による、より高いレベルでの有価物化」「廃棄物(リサイクル)物流の効率化」を重点施策として、最終処分率の低減を追求しています。

2016年度の最終処分率は、当社は0.002%、国内関係会社は0.02%となり、第8次環境計画(2015~2017年度)の目標である0.1%未満をそれぞれ達成しました。海外関係会社については0.69%となり、「最終処分率0.6%未満」の2016年度目標は未達となりました。

第8次環境計画(2015~2017年度)の目標

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

廃棄物総排出量の推移・最終処分率の推移



資源投入量の削減・使用済み製品のリサイクル

三菱電機グループは、対象製品を定めて、製品の小型化・軽量化による資源投入量の削減を進めています。2016年度の平均削減率は38%となりました。これは、重電システム、電子デバイス、産業メカトロニクスの各分野で、顕著に削減が進んだ製品の販売量が減少したことによるものです。

また、使用済み製品の再商品化にも継続的に取り組んでいます。2016年度の家電4品目*の再商品化重量は3.9万トンとなりました。パソコン及びパソコン用ディスプレイの回収実績は、事業系・家庭系合計で5,296台となりました。

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

化学物質の管理と排出抑制

当社及び国内関係会社は、空調機・冷凍機に使用される冷媒用フロン類、VOC(揮発性有機化合物)、RoHS対象10物質に、改正化管法*1(PRTR*2)の指定化学物質462種類などを加えた3,208物質を現在の「管理対象物質」とし、部材・部品の購買情報を取り込んだ「化学物質管理システム」を活用して総合的に管理しています。

2016年度における当社の使用化学物質は141種類、4,203トン、国内関係会社の使用化学物質は41種類、1,401トンとなりました。

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

*2 PRTR：Pollutant Release and Transfer Register

水の有効利用

近年、水リスクが世界的に高まっています。このことは原材料の生産や製品の製造にも影響を与えるため、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、WRI Aqueduct*を用いて、現在及び将来の水リスクを把握しています。また、全拠点での水使用量・再利用量のデータを継続的に把握し、半年ごとにこれらの数値に大きな変動がないかを確認して、適宜、必要な対策を実施しています。

2016年度の水総使用量は、当社では微増、国内関係会社、海外関係会社は減少しました。また再利用量については、当社、国内関係会社は微減、海外関係会社は微増となりました。

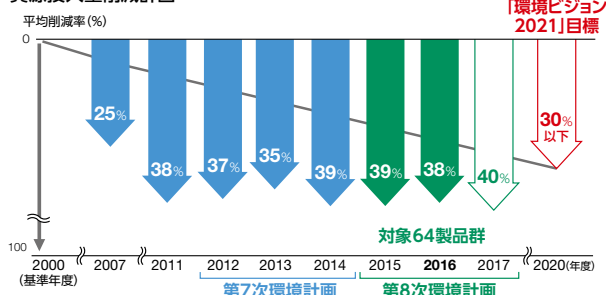
みつびしでんき野外教室・里山保全プロジェクトの実施

三菱電機グループでは、社員の環境マインドを育成すべく、森林や河原、公園、海岸など自然のフィールドを教室に見立て、社員がリーダーとなって参加者とともに自然の大切さを学ぶ「みつびしでんき野外教室」と、社員のボランティアマインドに立脚した社会貢献活動として、事業所周辺の公園や森林、河川など「身近な自然」を回復する「里山保全プロジェクト」を継続しています。これらについて、2017年度までの累計参加人数30,000人以上(2015～2017年度の参加人数10,000人)の達成を目指しており、2016年度は5,100人が参加しました。

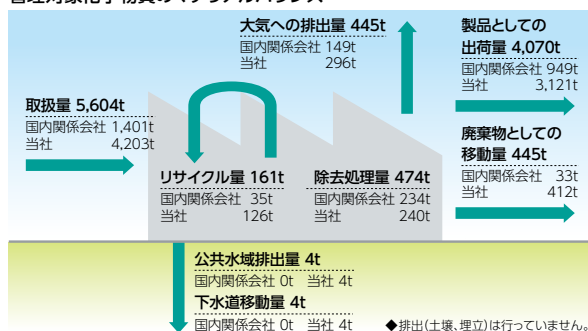
第8次環境計画(2015～2017年度)の目標

● 資源投入量の削減：64製品群での平均削減率40%(2000年度比)

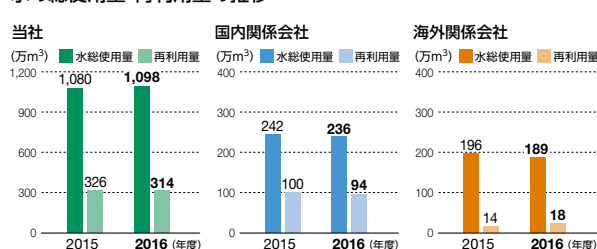
資源投入量削減計画



管理対象化学物質のマテリアルバランス



水の総使用量・再利用量の推移



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

第8次環境計画(2015～2017年度)の目標

● 累計参加人数 30,000人



みつびしでんき野外教室



里山保全プロジェクト

環境人材の育成

環境活動に主体的に取り組む人材を育成

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

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

第8次環境計画（2015～2017年度）では、環境問題の基本的な知識や関心行動力のレベル向上を図るe-Learning「三菱電機グループの環境経営」を、144社（当社、国内関係会社、海外関係会社）に展開し、約10万人が受講しています。

環境キーパーソンの育成

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

中国の事例：

研修に環境シンポジウムと野外教室を組み込んで実施

2016年度は9月に北京で環境キーパーソン研修を実施し、新しいプログラムを2つ組み込みました。それは、「三菱電機中国環境シンポジウム」と「環境野外教室」です。中国地域の環境CSR活動の更なる活性化と、環境人材育成の加速を目的に、政府機関である中国共産党国際交流センターと連携して開催しました。

シンポジウムは「企業の環境的社会責任」をテーマに開催し、北京大学、精華大学を始めとする複数の大学の学生たち

● 環境教育体系

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

も参加して相互理解を深めました。環境野外教室のテーマは「生物多様性の保全」で、北京郊外の「黒豹野生動物保護センター」にて自然保護パトロールを体験したほか、鳥類を観測したり、野生の動植物の保護活動について意見を伺いました。



北京大学英傑交流センターで開催した三菱電機中国環境シンポジウム



環境野外教室での鳥類観測

自然保護リーダーの養成

事業所近隣のフィールドで、参加者とリーダーとなる社員とが、ともに自然を体感する「みつびしでんき野外教室」を実施しています。自然との共生を考え、環境をよりよいものに変えていく行動力を育てていくことを目的として、この活動を企画・遂行する有志の社員をリーダーとして養成しています。社員研修プログラムであるリーダー養成講座では、生きものどうしの関わり合い、安全管理、子どもの心理や、コミュニケーションスキルをフィールド実習と座学で習得します。2006年度から2016年度にかけて、19回の養成講座を開催し、377人のリーダーを育成しました。

2016年度からは、幅広い年齢層を対象に、より魅力的な教室を運営するために、また、子どもたちの興味・関心をよ

り引き出す自然観察テクニックを向上させるために、養成講座に新たなプログラムを加えて実施しています。竹林を間伐した竹を利用し、弓矢をつくって遊ぶといったプログラムは、その一例です。



植物の多様性を五感で感じる方法を学ぶ



手づくりの弓矢で遊ぶ子どもたち「矢よ、お空に飛んでけ〜」

環境会計

報告対象期間：2016年4月1日～2017年3月31日

報告対象範囲：当社、国内関係会社109社、海外関係会社79社(合計189社)

環境会計

□ 連結 □ 単独(単位：億円)

環境保全コスト				
項目	設備投資	費用*	前年度比費用増減	主な内容
事業エリア内活動	60	117	17	
	43	84	14	
公害防止	9.7	20	6.2	GHG除去装置導入・回収能力向上、LEVへの更新、 排気処理装置・廃水処理装置の導入や整備、薬液タンク更新、水質測定
地球環境保全	5.6	20	9.4	
	47	63	5.6	設備の高効率化(変圧器、コンプレッサー、照明、空調)、太陽光発電システムの増設、 電源のインバータ化
	36	44	1.5	
資源循環	3.0	34	5.0	産業廃棄物処理・再資源化、リターナブルラックの採用、節水弁の採用
	1.7	20	3.2	
上・下流	0.6	3.5	1.1	純水・冷却水回収装置整備、繰り返し使用できる梱包材の採用
	0.0	2.0	▲0.2	
管理活動	1.7	16	0.8	電力使用量の見える化、環境教育、内部監査、社内環境委員会活動、ISO14001外部審査
	1.5	11	▲0.8	
研究開発	3.2	39	▲8.9	モーターの高効率化、圧縮機・熱交換器の加工技術改善、 パワーエレクトロニクスシステムの開発、高効率空調冷却システムの開発
	2.9	38	▲9.3	
社会活動	0.1	0.3	0.0	出前教室、里山保全プロジェクト、地域清掃活動
	0.0	0.2	0.0	
環境損傷対応	0.1	2.6	0.6	地下水・土壌浄化、事業所内での地域固有種を活かした植樹
	0.1	2.6	0.6	
連結合計	66	178	10	
単独合計	48	138	4.5	

* 過去5年間の設備投資による減価償却費を含む。

環境保全効果(環境パフォーマンス)				
項目	単位	2016年度実績	前年度比増減	売上高原単位の前年度比
総エネルギー投入量	万GJ	1,958	47	106%
		1,164	10	105%
水資源投入量	万m ³	1,096	18	105%
		784	30	108%
温室効果ガス排出量	万t-CO ₂	134	5.8	108%
		64	0.1	104%
CO ₂ (エネルギー消費)	万t-CO ₂	108	3.7	107%
		58	0.2	104%
HFC、PFC、SF ₆	万t-CO ₂	26	2.1	113%
		6.1	▲0.1	102%
大気への化学物質排出移動量	t	732	▲43	98%
		296	▲33	93%
総排水量	万m ³	924	23	106%
		678	32	109%
水域・土壌への化学物質排出移動量	t	13	▲2.4	88%
		4.0	▲1.4	77%
廃棄物等総排出量	t	221,858	9,777	108%
		86,164	1,558	106%
最終処分	t	509	39	112%
		1.5	0.1	111%

環境保全活動に伴う経済効果(実質効果)			
項目	金額	増減	主な内容
収益	37	5.2	有価物の売却(金属、プラスチック、紙など)
	19	▲1.8	
節約	24	▲5.8	コストの削減(電気代、資源投入、上・下水、 梱包材など)
	21	2.8	
連結合計	61	▲0.6	
単独合計	39	1.1	

製品・サービスの環境配慮に伴う経済効果(推定効果)		
項目	金額	主な内容
連結合計	6,541	製品使用時CO ₂ 削減対象の最終製品(88)のエネルギー効率向上による電気料金削減*
単独合計	5,556	

* 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2016(資源エネルギー庁)を参照

生物多様性への対応

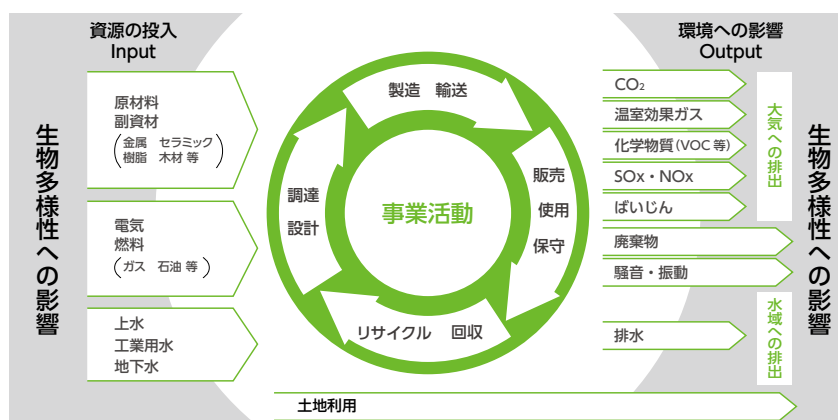
基本的な考え方

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

んできた低炭素社会実現及び循環型社会形成に向けた環境活動に「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。

事業活動と生物多様性のかかわり



行動指針

【資源と調達】

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

【設計】

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

【製造と輸送】

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

【販売と使用、保守】

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

【回収とリサイクル】

リサイクル技術を積極的に開発し、回収された使用済み製品への適用を図ります。

【理解と行動】

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

【連携】

海外を含むグループ企業全体で、地域の方々、NGO、行政と連携し活動します。

事業所の生物多様性保全施策

第8次環境計画では「事業所の生物多様性保全」を掲げ、社員一人ひとりが、事業活動が生態系や生物種の多様性に及ぼす影響について考え、行動する習慣の定着を目指しています。

各事業所における「行動」の指針として、以下の表のように3つの方向性を定めています。

第8次環境計画では、動植物の生息状況の「調査」、社外のステークホルダーとの「対話」を実施し、具体的な「行動」の計画を策定することを目標に掲げており、各事業所で着実に取組が進んでいます。

行動の方向性	実行例	
A 生きものへの負の影響を低減する	1. 「開発圧*1」「外来種圧*2」の抑制	(1) 環境アセスメント (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. 農薬影響の管理	(1) 生きもの殺傷の抑制
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) 周辺生態系への貢献 (2) 「都市生態系」の質向上	(1) 飛翔性生物の利用地 (2) 「みどり+生きもの」優先地 (3) 敷地周辺への連続性の提供 (4) 周辺生態系の課題への協力
	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) 植物の特性に合う緑地管理
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

※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、ひいては生きものへ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。

CASE 東部研究所地区（神奈川県鎌倉市大船）

三菱電機の東部研究所地区では、生物多様性保全活動のモデル地区として、2014年度から2015年度にかけて実施した生きもの調査の結果をもとに、外部専門家との対話などを経て、活動目標を定めて取組を進めています。重点活動の一つである「構内緑地整備」については、以下のような活動を行いました。

(1) 在来種の育成

在来種の苗を育てる「圃場」を設置し、地域遺伝子を持つ郷土種の種子（シラカシ、コナラなど）を植えて苗木を育てています。

(2) 取組情報の発信

東部研究所地区の見学者や当社社員などに外来植物駆除・在来種育成の取組を紹介するために、生物多様性緑地を活用する予定です。

(3) 環境教育への活用

地域の子供たちを招いての「生物観察会」に、整備した構内の緑地スペースを活用していく予定です。



圃場で苗木を育成

お客様への対応

基本的な考え方

三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献することを企業理念に掲げています。これは、創業時の「経営の要諦」に示した「社会の繁栄に貢献する」「品質の向上」「顧客の満足」の考え方を引き継いだもので、社会やお客様に対する当社の対応の基本精神となっています。

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

の製品・サービスや最高の「品質」の提供を目指すこと、研究開発・技術革新を推進し、新しいマーケットを開拓することにより「技術」でお客様のご期待に応えること、などを姿勢として示しています。

この考え方のもと、三菱電機グループでは、高品質で使いやすい製品づくりから、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応まで、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まいります。

四つの品質基本理念

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

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

<四つの品質基本理念>

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

製品安全に関する方針

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

<製品安全に関する方針>

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

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

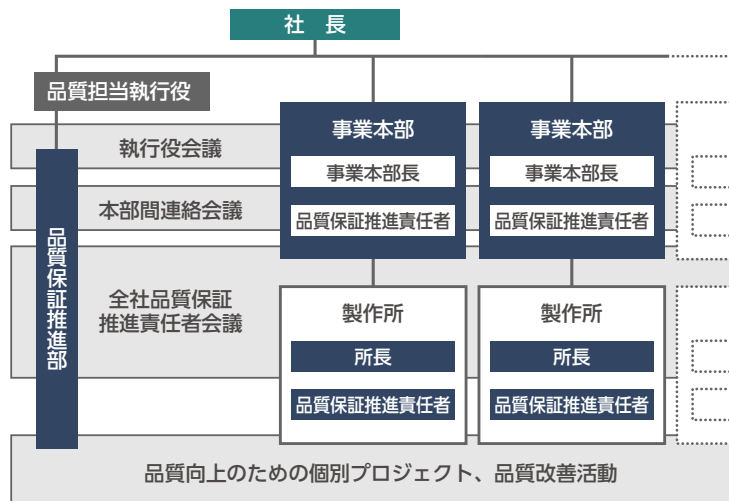
を進めています。一方、お客様対応では、24時間365日対応のお客さま相談センターを運営し、お客様の声の収集や各種対応を行うとともに、当社オフィシャルサイトでの事故情報開示では、原因調査中の案件も含めて情報公開を行っています。

マネジメントシステム

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

います。

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



品質保証・品質改善活動の推進体制

品質改善活動の展開

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

また、過去の不具合、先人の知恵からの教訓や解説、改善

事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築、全社で活用し、品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに効果をあげています。また、失敗事例を教材にして、体系的に教訓を学べるeラーニング「失敗から学ぶ」を構築するとともに、過去の品質不具合品の現物を展示する「品質の部屋」を各事業所に設置し、社員教育に活用しています。

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



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

「品質の部屋」



入口

内部

VOICE（品質改善企画担当者）

三菱電機株式会社 冷熱システム製作所 品質保証部 品質保証課 向井 慎治



私は、空調・産業冷熱機器製造工場で品質改善企画を担当しています。「品質の部屋」では、不具合品現物展示を通じた、“過去の品質トラブルの語り継ぎ”による再発防止活動を行っておりますが、他職場の不具合品を展示したところ、自職場の製品にも参考になるとの意見が寄せられています。定期的に品質の部屋を訪れ現物を見ることで、過去不具合の風化防止とともに品質への思いを新たにする機会になっています。また、新入社員や途中入社の方への品質教育にも活用しています。

製品の使いやすさのために

基本的な考え方

三菱電機グループは「より多くの方が使いやすいものづくり 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」「生活やすさ」を実現す

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

ユニバーサルデザインの実現

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

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

更に、専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されてい

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

2016年度は、国際ユニバーサルデザイン協議会（IAUD）が主催する「IAUDアワード」において、当社はコミュニケーションデザイン部門で「話した言葉を指でなぞった軌跡に表示する『しゃべり描きUI』ツール」、医療福祉部門で「患者と作業員が安心して快適に利用できる粒子線治療室デザイン」が共に銀賞を受賞しました。他にもジャー炊飯器を音声操作できるスマートフォンアプリケーション「らく楽炊飯」や音声らく楽クイックガイドの取組（音声による家電製品のクイックガイド）等、計7件が受賞しました。

2017年度も、当社の幅広い分野で、様々な配慮・工夫を重ねてユニバーサルデザイン製品を創出していきます。

これまでの主な事例紹介

■ 多くの人の使いやすさに向けた「UD設計ガイドライン」

子どもから高齢者、身体の不自由な人まで、より多くの人が安心して使えるように、調査研究を基にガイドラインを策定しました。加齢によるヒトの特性の変化への配慮をガイドライン化したもので、主に以下の3つの視点で構成しています。

UD設計ガイドライン構成

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

認知	わかりやすさへの配慮	識別	見やすさ・聞き取りやすさへの配慮	身体	楽な姿勢・身体的負荷への配慮
例) 機能がわかりやすいボタン (録画機能付きテレビのリモコン)	 <p>ユーザーが したいことを ボタンの名称に</p> <p>※ロヴィ、Rovi、Gガイド、G-GUIDE、およびGガイドロゴは、米国Rovi Corporationおよび/またはその関連会社の日本国内における商標または登録商標です。</p>	例) 高齢者にも読みやすい文字の大きさ	<p>主要な文字・数字・記号</p>  <p>電源 7.5ミリ以上</p>	例) 製品ごとの持ちやすい取手形状	 <p>従来のグリップ</p> <p>フィジ軽グリップ</p> <p>腰を曲げた掃除姿勢 腰に負担がある</p> <p>腰を伸ばした掃除姿勢 腰に負担が少ない</p>

主要な機能を大きく見やすいボタンで目立たせる

■ 「らく楽IH」クッキングヒーター（「らく楽アシスト」搭載家電）

「UD設計ガイドライン」に基づく「使いやすさ革命」の3つのコンセプト「デカ文字」「光や音でお知らせ」「らく楽メンテ」の適用例を、具体的な機種の特長で紹介します。

例) IHクッキングヒーター「らく楽IH」CS-G20AKS

デカ文字&ナンバーナビ

<特長>

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



1 電源 → 2 切/入 → 3 火力の順番



デカ文字&ナンバーナビ

見まもりセンサー&音声ナビ

<特長>

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

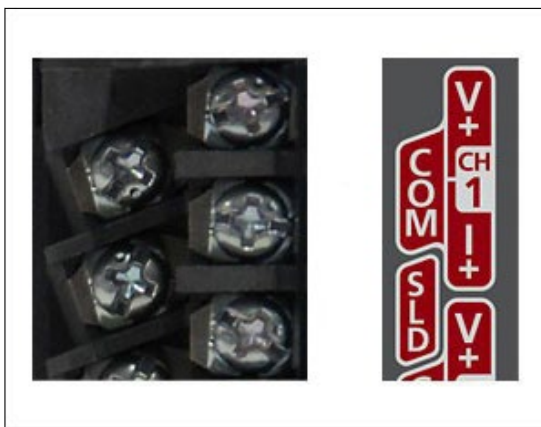


見まもりセンサー&音声ナビ

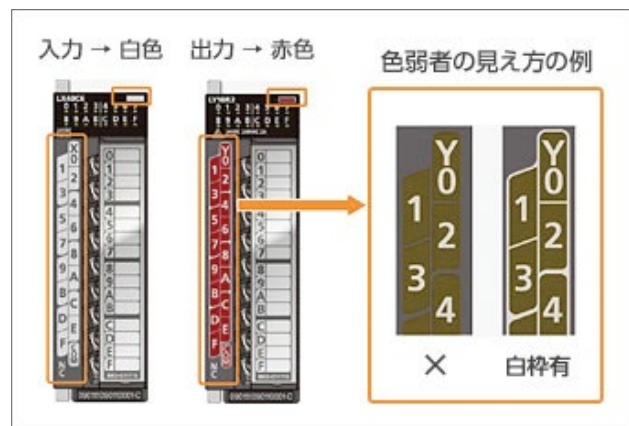
■ 「未熟練者の使用にも配慮した三菱汎用シーケンサ「MELSEC-Lシリーズ」

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

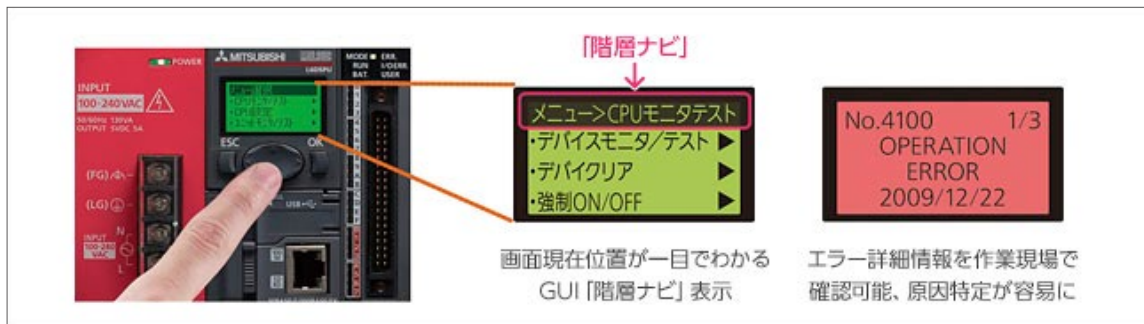
- 配線を模したパターンを採用した、直感的に理解できる機能表示
- UDフォントを採用し、文字を大きく表示し、地色とのコントラストを確保するなど、誤配線を防止
- 液晶画面に英語／日本語の文章表現による情報表示で、未熟練者でも現場トラブルの解決操作がわかりやすい



配線グループを模した表現



文字や表示がわかりやすい



文字による表示でわかりやすい

■ 独自のユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

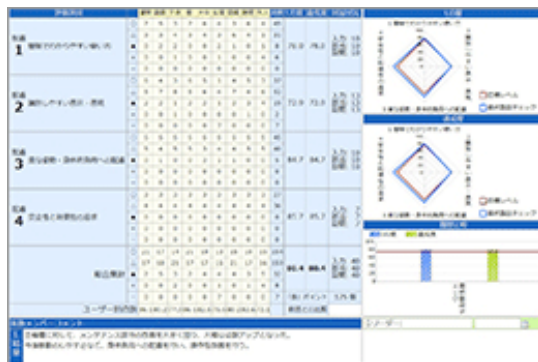
UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、ユニバーサルデザインのチェック用ツールです。4つの評価軸でユニバーサルデザインの達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の

効率的な開発に役立っています。

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



チェックシート



結果シート

 「UD-Checker」については、「注目の研究・技術」のページで紹介しています。

VOICE（ユニバーサルデザイン担当者）

三菱電機株式会社 デザイン研究所 ソリューションデザイン部 UXデザイン基盤グループ 山崎 友賀



使う人を見て、使う人の立場で考える。ユニバーサルデザインをもとにした製品開発に携わる中で、このことを一番大切にしています。開発ではユーザビリティ評価などの科学的なアプローチを取り入れながら、実際に使う人の声を聴いて進めています。製品を使う人は、使う状況も目的も、使う人自身も様々です。一人ひとりの使いやすさを基本に、その使いやすさをできる限り多くの人に広げることで、当社の製品が沢山の人の嬉しさにつながることを願って、これからもユニバーサルデザインの発展に貢献していきたいと思います。

■ よりわ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、わかりやすい」取扱説明書づくりに努めています。その基本と

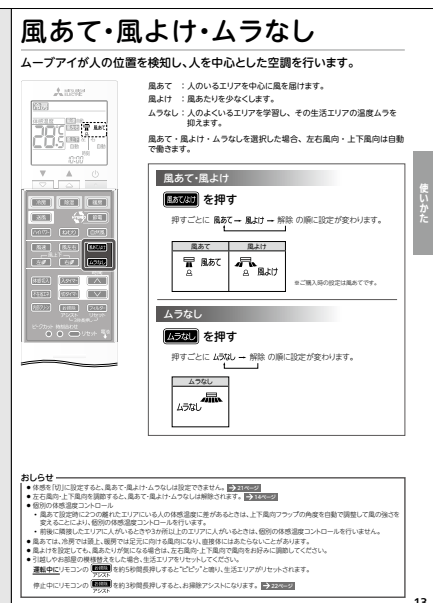
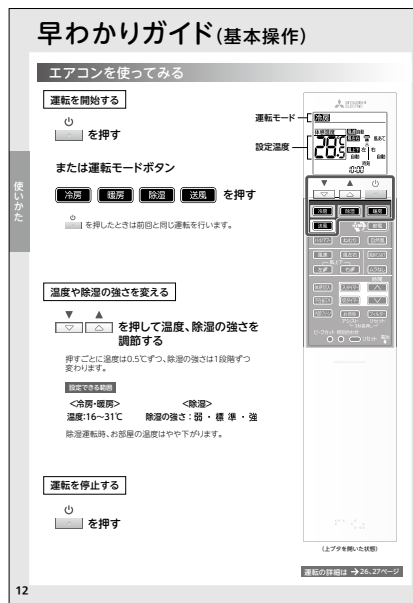
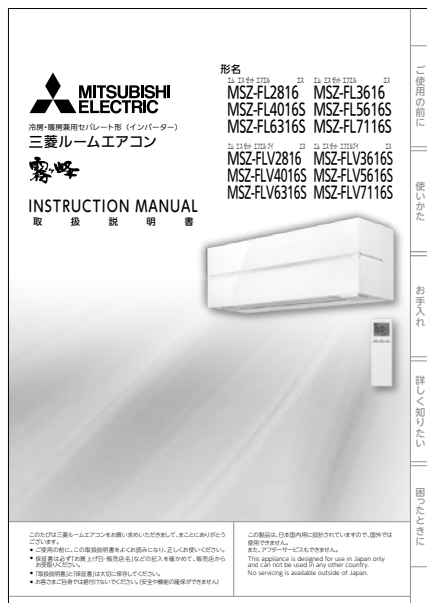
なるのが、独自の「家電機器取扱説明書作成要領 解説」で、家電製品を扱う国内関係会社に配布し、取扱説明書の品質レベル向上を図っています。

■ 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～

三菱ルームエアコンの取扱説明書が一般財団法人テクニカルコミュニケーター協会の「日本マニュアルコンテスト2016」一般紙マニュアル部門で部門優良賞を受賞致しました。

『「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。また、大きいフォントサイズで余白を贅沢に使い、非常にわかりやすい説明になっている。』との評価を頂きました。

web 三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書



早わかりガイド(基本操作)

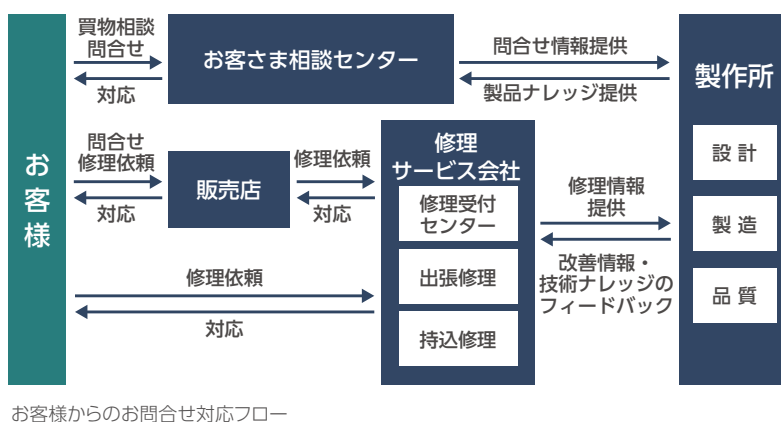
顧客満足を高めるために

基本的な考え方

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

具体的には、各事業の特性に応じてお客様への満足度調査を実施するなど、お客様の声を製品開発、販売、サービス等の改善に反映しています。

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



家電部門のCS活動

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

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

■ 家電品CS活動の始まり

製品の品質や使い勝手・操作性の改善に加え、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・ツール作りを進めてきました。

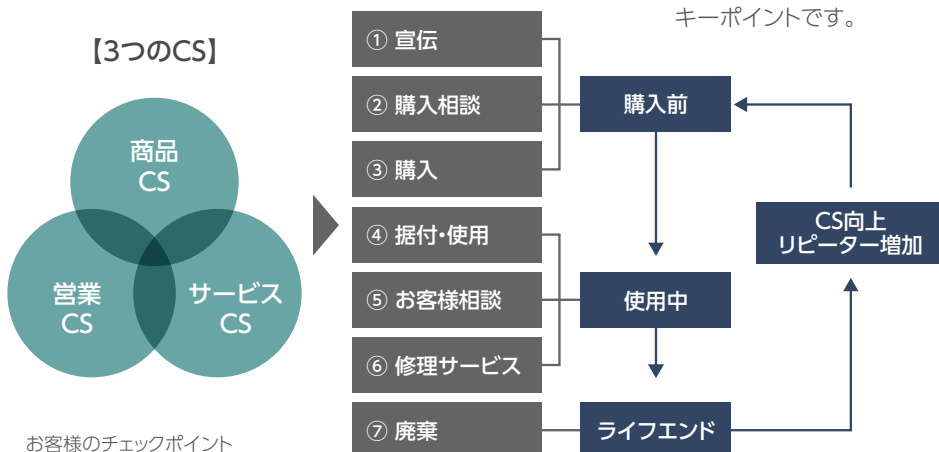
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

■ 何がお客様を満足させるか

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

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

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



■ 24時間365日対応

お客様の期待を実現するには、お客様の姿を良く知り、販売・サービス・開発・製造に生かすこと、市場の変化の兆しをすばやくとらえダイナミックに活動することが重要です。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日受付しております。

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

サービス「サービスステーション」(一部地域除く)も365日対応をしています。

窓口寄せられる問い合わせ内容は、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」では継続的に人員強化と教育・研修に努めています。

- 1999年4月
24時間365日出張修理受付、365日修理出動開始
- 1999年10月
ウェブサイトによる買物相談、製品相談・要望受付開始
- 2003年3月
ウェブサイトによる当社製品ご購入者への製品登録サービス開始



お客さま相談センター



修理受付センター



サービスステーション

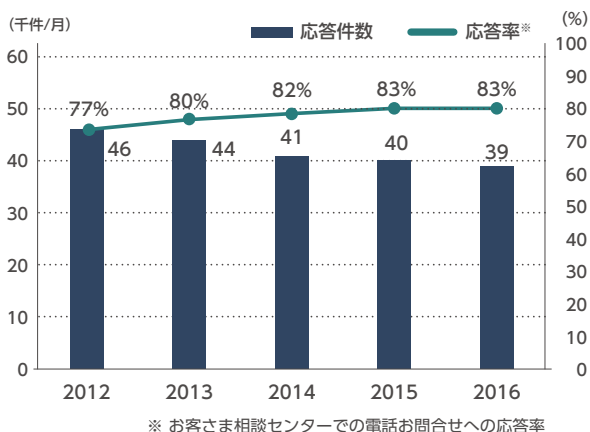
■ お客様の声を反映するしくみ

お客様からの相談・修理受け付け内容や結果、技術相談の情報は毎日製作所へフィードバックされ、現在生産中の製品改善や開発品への反映、販売店様への修理支援情報の提供などに活用されています。

お客さま相談センター

「お客さま相談センター」へ集まったお客様の声は、データベース化され、問い合わせ内容を傾向分析し、分析結果を担当製作所・販売会社・研究所へ定期的に配信されています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりホームページ・カタログ・取扱説明書をより分かりやすいものに改善したりする活動を継続的に実施しています。また、研究所では、現在開発中の製品の改善に活用されています。特に、新製品発売後の情報は、新製品に対するお客様の期待・要望・不満などをタイムリーに関係部門へ配信し、早期にフィードバック活動が展開出来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。



家電製品お問合せ窓口での対応件数と応答率

各製作所

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

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

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

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



ルームエアコン「霧ヶ峰FZシリーズ」MSZ-FZ4017S
暑さ寒さの感じ方に合わせた気流制御で、一人ひとりにぴったりの快適をお届けします。

ビルシステム部門のCS活動

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

その中で、ビルシステム事業本部の事業スローガン「Quality in Motion ～進化するクオリティ」のもと、販売～

■ 24時間・365日対応の「安心の窓口」

～「三菱電機ビルテクノサービス株式会社」の情報センター～

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

ご契約いただいたお客様のビル設備の状態を全国8ヵ所に設置した「情報センター」が常時遠隔で監視し、異常信号をキャッチすると、約6,000人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

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

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

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

※上海中心大廈向け（2017年3月現在稼働しているエレベーターにおいて、三菱電機調べ）



エレベーター試験塔
「SOLAÉ（ソラエ）」



「SOLAÉ（ソラエ）」ショールーム

製品不具合発生時の対応

基本的な考え方

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

告知と捕捉・改修、回収方針

三菱電機では、販売した製品に重大な不具合発生の場合、経営トップを含めて迅速かつ的確に処置・対策を決定する体制をとるなど、お客様にご迷惑をおかけしないことを最優先にして、対応してまいります。とりわけリコール事案については、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行っています。

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

重要な製品不具合の報告

製品安全にかかわる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、三菱電機オフィシャル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。

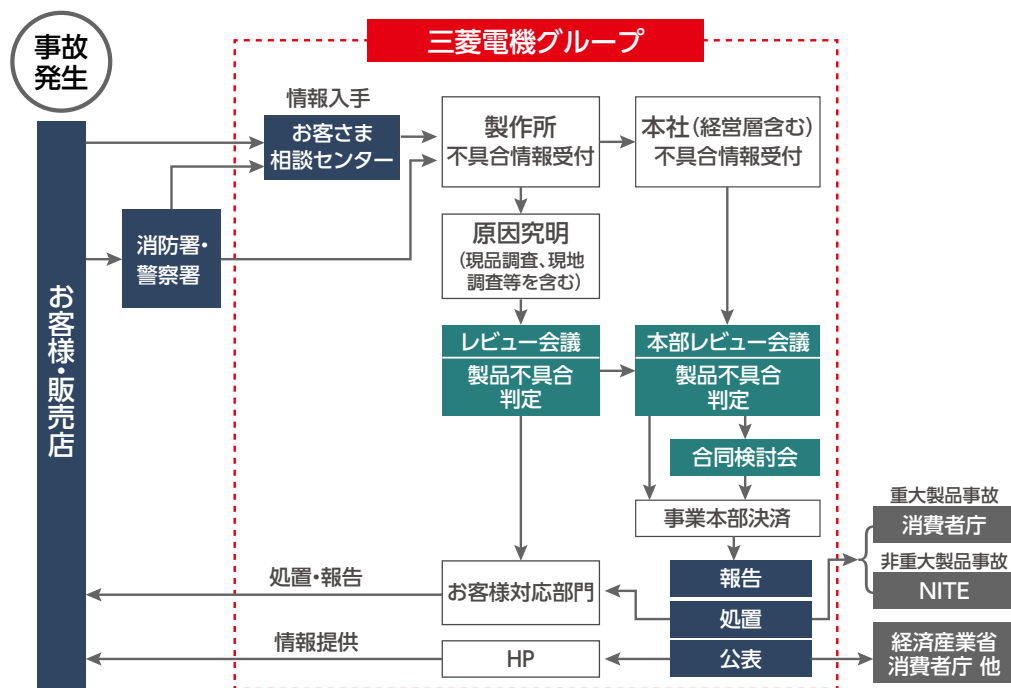
 [製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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。

 [消費生活用製品安全法に基づく事故報告について](#)

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



事故発生時の処置フロー

人権

人権の尊重

基本的な考え方

三菱電機グループでは、2001年に策定した「企業倫理・遵法宣言」の「人権の尊重」の項目において「常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。」と宣言しました。そして、2017年4月に改訂した「三

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

倫理遵法行動規範 ～人権の尊重～

【基本原則】

私たちは、事業を行う各国・地域において、広く人や社会とのかかわりを持っていることを認識し、人権を尊重します

● 児童労働、強制労働に関する規範

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

● 差別に関する規範

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

● 人格の尊重

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

● 職場の安全衛生に関する規範

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

● 労働関係に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域の雇用、人事、勤務、賃金、労働時間、入国管理等に関する労働関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。

● 個人情報保護に関する規範

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

 [サプライチェーンでの関連する取組](#)

英国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

明を発表しました。今後も情報開示と取組の強化を継続していきます。

 [Mitsubishi Electric Europe B.V. 声明](#)

 [Mitsubishi Electric Air Conditioning Systems Europe Ltd. 声明](#)

ハラスメント研修

三菱電機では、新入社員や新任の管理職に対して、人権に関する研修を継続的に実施し、差別やハラスメントのない健全な職場環境の確保に努めています。

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

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

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

人権啓発活動

三菱電機では、多様な人々がいきいきと働き、互いに多様性を認め合える組織風土づくりを目指し、新入社員を対象とした人権啓発研修を実施しています。

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



新入社員向け人権啓発研修資料

VOICE (受講者からの声)

三菱電機株式会社 リビング・デジタルメディア事業本部 販路部 販路グループ 野口 大二郎



「企業と人権」

新入社員研修の中で「企業と人権」の講義を受講しました。学生時代にも「人権」について学ぶ機会 was ありましたが、「人権」という言葉を聞くと、差別問題のような大きなテーマとして捉えていました。しかし、本講義の中で、「人権」にかかわる具体的な問題に触れることで、先入観や予断、偏見で考えることも人権問題に繋がってしまうため、お互いの違いを認め、相手の立場に立って考えることが重要であると学ぶことができました。

職場でのハラスメントは、個人だけの問題でなく、会社全体の問題であり、私の身近な職場でも起こりうる問題です。多様性を認め合い、お互いに働きやすい活力のある職場にするために、今回学んだことを意識して行動していきたいです。

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

また、国内関係会社においても、事業強化及び技術開発力・

営業力・ものづくり力強化の観点からの継続的な社員採用を計画しています。

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

積極的な採用の継続

三菱電機（単独）の新卒者採用数は、2017年10月入社及び2018年4月入社の合計で1,140名を計画しています。当社は2012年度以降1,000名を超える規模で新卒者を採用し

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

三菱電機グループ採用計画（2017年3月時点）

1. 新卒者採用

（単位：人）

		2015年10月入社 及び 2016年4月入社（実績）	2016年10月入社 及び 2017年4月入社（見込）	2017年10月入社 及び 2018年4月入社（計画）
	技術系	680	650	650
	事務系	250	220	220
	技能系	300	270	270
三菱電機（単独）		1,230	1,140	1,140
		2016年4月入社 （実績）	2017年4月入社 （見込）	2018年4月入社 （計画）
国内関係会社		1,500	1,500	1,500
新卒者 計		2,730	2,640	2,640

2. 経験者採用

（単位：人）

		2015年度 （実績）	2016年度 （見込）	2017年度 （計画）
三菱電機（単独）		500	550	550
国内関係会社		1,200	1,200	1,000
経験者 計		1,700	1,750	1,550

人事基本データ

従業員の状況

1. 三菱電機グループの状況

(1) 連結の状況

2017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	45,286
産業メカトロニクス	29,954
情報通信システム	15,271
電子デバイス	5,434
家庭電器	25,713
その他	11,870
共通	5,172
合計	138,700

(2) 三菱電機単独の状況

2017年3月31日現在

従業員数	平均年齢	平均勤続年数	平均年間給与
33,977人 (内女性3,196人) [7,543人]	40.2才	16.4年	7,957,132円

セグメントの名称	従業員数(人)
重電システム	8,516
産業メカトロニクス	9,173
情報通信システム	4,981
電子デバイス	2,164
家庭電器	5,009
その他	0
共通	4,134
合計	33,977

(注)

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

労働組合との関係

三菱電機株式会社と三菱電機労働組合とは企業の社会的使命と責任の自覚の上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経営協議会・労働協議会を設け、労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底的に推し進めることによって解決の道を見いだすことを基本理念としています。

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

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、当社では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

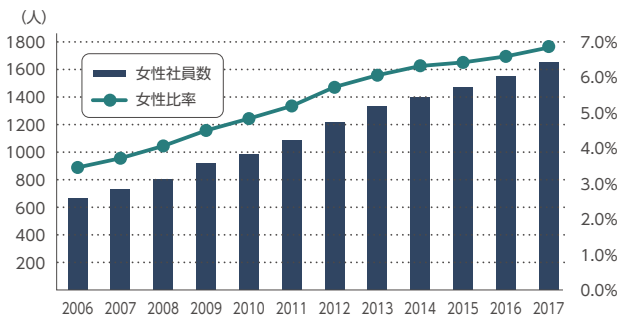
女性活躍について

2006年4月より、人事部内に「CP-Plan*推進センター」を設立し、女性社員や育児をする社員の個人生活の充実とキャリア形成に資する当社独自施策の立案・展開を目的に、採用、

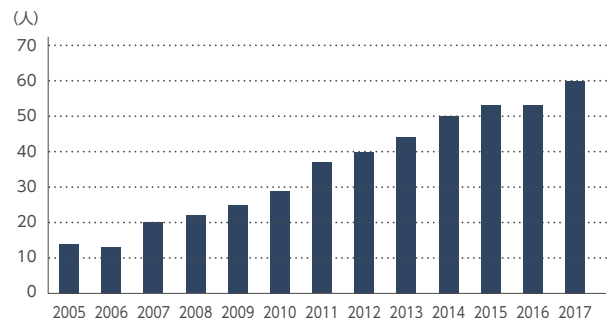
研修、配置、制度など多角的な視点から各種取組を推進しています。

※ Career management & Personal life well-balanced Plan

■ 基本データ (三菱電機単独)



女性社員数推移 (総合職)



女性役職者数の推移 (課長以上)

女性のさらなる活躍推進に向けた取組

■ 若手女性社員向けのキャリアフォーラム

出産、育児といったライフイベントとの調和を図りながら、前向きにキャリア形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラム (CP-Plan フォーラム) を開催しています。社長自ら女性活躍推進の経営的意義を伝えるとともに、先輩社員の経験談やグループディスカッションを通じて、女性社員自身の自立的思考・行動の促進やネットワーク作りを支援しています (2013年度：約330人、2015年度：約210人、2016年度：約120人が参加)。

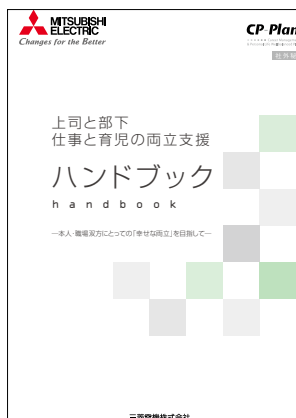
本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

■ 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カリキュラムを必須化し、その経営的意義、女性部下のマネジメントにおける留意点などを説明し、管理職の意識啓発やマネジメント力の強化に取り組んでいます。

■ 上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック

育児休職者が円滑に職場復帰し、育児をしながら能力を最大限発揮できるよう、本人と上長の双方に向けてハンドブックを配布するとともに、復職前・復職後に定期的に上長面談の場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」

■ 管理職向け女性部下マネジメント研修

女性部下を持つ管理職を対象としたマネジメント研修を一部の研究所で実施しました。女性特有のライフイベントを考慮しながらも、中長期的な戦力として鍛え上げるという意識の一層の醸成と、それを実現するための「上司としての在り方」を考えることで、女性社員の能力を最大限引き出すためのマネジメント力の強化を図っています。



管理職向け女性部下マネジメント研修の様子

■ 「理系女子学生を中心とした積極的採用活動（イベントの開催&リケジョ専用パンフ作成）」

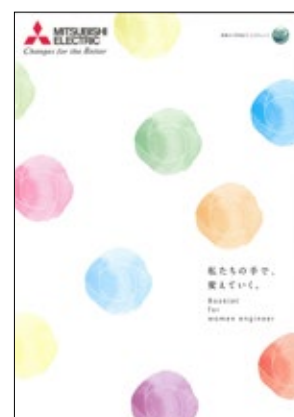
三菱電機は女性活躍推進法に基づく行動計画において「2020年度までに技術系新卒採用に占める女性比率20%以上」とすることを目標として掲げ、理系女子学生を中心とした採用活動に積極的に取り組んでいます。

三菱電機単独大型イベントで三菱電機社員と直接、交流が

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



「START LIVE」の様子



理系女子学生向けパンフレット

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

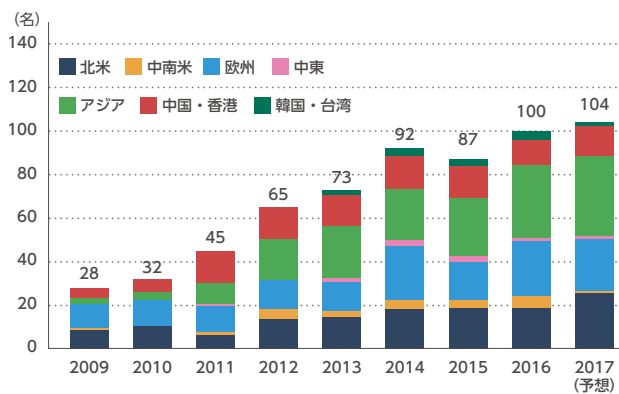
三菱電機はグローバル企業として国内外に213社の連結子会社を有し、海外従業員はグループ全体の38%を占める約52,000人を数えます。グループ従業員全員が、適材適所で活躍し、各自の実力を最大限発揮し、かつ各自のキャリアプランを実現できるような企業体を目指し、人材配置・育成に取り組んでいます。具体的には、海外の従業員に技術・技能・ノウハウを身に付けてもらうために、毎年10～20カ国から100名を超える人材を各製作所（工場）へ招いて、研修付与を行っています。各社へ戻って各社の自立化と従業員のより一層の活躍に繋がるサイクルとなっています。

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

海外関係会社幹部（部長級以上）に占めるナショナルスタッフの比率は40%を超えており、今後も、海外関係会社幹部には、三菱電機（日本）の出向者であるかナショナルスタッフかを問わず、幅広く人材を登用してまいります。

■ 海外OJT制度 派遣者実績（2009年～2017年予定）

グローバルに活躍しう国内人材育成の一環として、当社従業員を海外関係会社に派遣する海外OJT制度の派遣実績は近年、世界各地域に100名規模で推移しています。

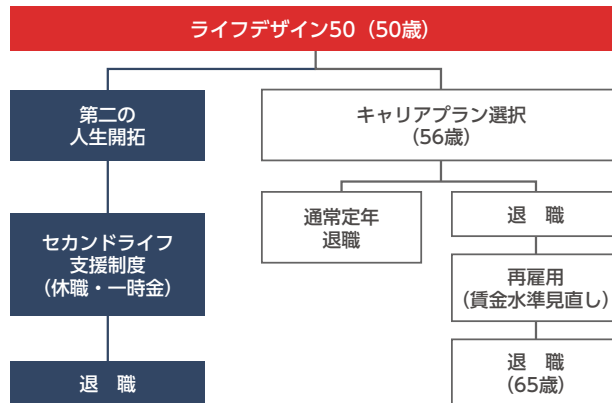


高齢者の多様な働き方を支援

三菱電機では2001年度から複線型人事制度を導入し、50歳以上の社員に様々な選択肢を提示することで多様な働き方を可能にしています。その内容は、退職後の第二の人生に対する支援金支給、あるいは2年間の有給の休職を認める「セカンドライフ支援」、最長65歳までの再雇用制度による雇用延長などです。

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

～50歳代における働き方について多様な選択が可能～



基幹系統（労働組合員層）の複線型人事諸制度

障がい者雇用の推進

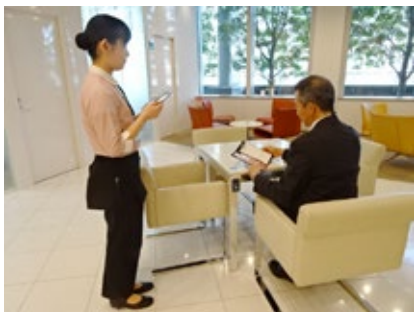
三菱電機グループでは、CSRやダイバーシティ推進の観点から、障がい者の積極的な活用を図っており、障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取組も進めています。

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」を設立しました。特例子会社を含めた雇用率は、2017年3月15日時点で2.13%と、法定雇用率(2.0%)を大きく上回っています。

メルコテンダーメイツ株式会社の社名は、健常者社員、チャ

レンジド社員(障がいをかかえる社員)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)等を中心に営業を開始し、2017年3月15日時点で33名の障がい者を雇用しています。2017年度には第二拠点としてクッキー工房を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジド社員の雇用を更に推進していく予定です。

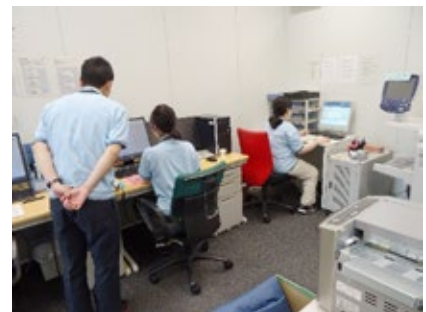
※特例子会社:所定の要件を満たした場合に、法律上、親会社と子会社を同一の事業主体として取扱い、雇用率を連結算定する制度



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、従業員満足(ES:Employee Satisfaction)の向上

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

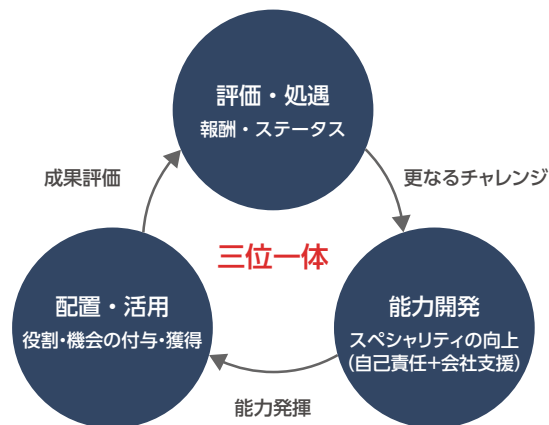
当社の人事諸施策の底流には従業員満足の視点がありますが、時代の趨勢や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、例えば次の施策にも注力しています。

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

三菱電機は、社員一人ひとりが組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指した人事処遇制度を運営しています。

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

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



各種運営システムの充実による人事制度の有機的連携

社員の希望による異動機会の提供

社員の適材適所を推進し、社員の希望による異動の機会を提供するために、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、社員が自らの意思でキャリアプランを構築できるよう、イントラネット上に「Job-Net」を開設し、社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。

職場におけるコミュニケーションの促進

三菱電機では、組織の方針・目標に基づいてと個人々が設定した個人目標をもとに、上長と部下の双方向でのやりとりの中で確認する仕組みとして、定期面談制度を運営しています。

この面談では、評価を踏まえた育成的視点でのアドバイス、人材活用・配置の考え方なども話し合い、より良い職場でのコミュニケーションを促進しています。

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

社員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」*を定め、社員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に出願・登録報奨金、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には上限を定めない顕彰金を社員にそれぞれ支給し、社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、報奨金に対する社員からの申立を審議する「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、公平性及び透明性を高めています。

この他、社員の発明創出の意欲を高める施策としては、「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易い解説は、社内イントラネットに掲載し、社員全員が閲覧できるようにしています。

働きやすい職場環境の整備

基本的な考え方

少子高齢化に伴い、今後我が国の労働力人口が大幅に減少するとともに、育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず一層増えていくことが予想される中、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。

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

柔軟な働き方を支援する取組

■ 育児・介護に関する制度の整備と浸透

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。当社の「育児休職制度」は子が1歳到達後の3月（最長で9月末）まで、また「育児短時間勤務制度」は最長で子が小学校卒業の3月末まで取得することが可能です。「介護休職制度」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年間取得することが可能です。このほか、配偶者の出産時に際して最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度」、育児・介護を事由とした「在宅勤務制度」や、育児・介護などのため退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」を整備しています。

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

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

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

ライフステージ	妊娠	出産	子ども1歳	小学校入学	小学校4年	小学校卒業
妊娠短時間制度(女性のみ)	■					
傷病欠勤(女性のみ)	■	■				
産前欠勤(女性のみ)		■				
配偶者出産休暇(男性のみ)		■				
出産費資金貸付制度		●				
出産育児一時金		●				
産後欠勤(女性のみ)		■				
扶養手当(一般社員のみ)			■	■	■	■
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			■	■	■	■
在宅勤務制度			■	■	■	■
セルフサポート休暇			■	■	■	■
看護欠勤			■	■		
セレクトプラン			■	■		
再雇用制度			■	■	■	■

育児にかかわる各種両立支援制度

■ 託児施設「ダイヤモンドキッズ」

社員のキャリア形成と育児の両立を支援するために、2014年10月1日に神奈川県鎌倉市及び兵庫県尼崎市の事業所内に託児施設「ダイヤモンドキッズ」を開設し、それぞれ10名程度の子ども達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（女性に限定しない）	
運 営 時 間	8時～18時（延長保育 21時まで）	

■ その他の制度

フレックスタイム制度

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

適用者は各人の担当業務の内容・職務遂行の態様に基づき決定されます。

就業時間は、特段の事情がない限り原則として全員が就業すべき時間帯である「コアタイム」と、業務の進捗状況・繁閑などを考慮し主体的に出退勤を設定・判断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拠点ごとに決定します。

セルフサポート休暇

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

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

■ 制度の利用状況：育児・介護関連実績推移（三菱電機単独）

（単位：人）

取得者数	2014年度			2015年度			2016年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
育児休職	10	204	214	11	215	226	12	237	249
休職取得率（%）	—	100%	—	—	99%	—	—	98%	—
育児短時間	6	318	324	6	341	347	5	348	353
妊娠短時間	—	11	11	—	8	8	—	13	13
介護休職	7	5	12	5	4	9	3	4	7
介護短時間	1	2	3	4	5	9	5	4	9
産前産後欠勤	—	112	112	—	138	138	—	142	142
配偶者出産休暇	566	—	566	643	—	643	658	—	658
看護欠勤	17	11	28	13	5	18	18	8	26

■ 「働き方改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくり

三菱電機は、2016年度より経営施策として「働き方改革」を掲げ、「成果・効率をより重視する企業風土への変革」と「仕事に対する意識の改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。

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

えていきます。

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



「働き方改革」社内ポスター

■ 働き方改革・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、「働き方改革・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順次開催しています。本活動に対する経営トップの考えや会社として目指す方向性について、

社長自ら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。



フォーラムの様子



人材の育成

基本的な考え方

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

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

キャリア形成を支援する人材育成体系

三菱電機の育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育及び動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、

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

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

三菱電機ビジネス イノベーションスクール (MBIS)	MELCOゼミナール (Mゼミ)		職能別教育			階層別 研修	新人 研修
	営業・技術	ビジネス	グローバル	技能 教育	個別職能 教育		
全社育成施策 経営幹部育成プログラム 海外ビジネススクール 短期集中講座派遣コース ソリューションリーダー育成コース 営業経営塾 技術経営塾 ソフトウェアものづくりコース ハードウェアものづくりコース 海外留学修士MBAローランド研究所 海外OJT研修コース	・キャリアアッププログラム ・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 ・開発システム技術講座 ・営業講座	・グローバル化講座 ・ビジネススキル講座	海外語学留学 海外赴任前研修	三菱電機グループ技能競技大会	全社監督者大会 管理部門要員研修 資材・経理・総務等	Value-up/20/30/40	経験者採用者研修 全社入社式・入社研修 全社生産基幹合同訓練
育成施策 事業本部／事業所 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	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）					● 自己選択中心型 ● 会社選抜型 ● 事業本部／事業所主催 ● コーポレート主催	● 職制指名中心型 ● 自己選択中心型
支援施策 能力開発	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

※三菱電機単独

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。

階層別研修制度

三菱電機は、2011年度から、入社後の節目の時期(25歳、30歳、40歳の3回)に、年齢層に応じて期待される資質や役割を認識・習得させることを目的として、階層別研修「Value-up研修」を導入しています。

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

計画的・効率的な能力開発の推進

三菱電機では、社員、特に若手社員の能力開発量とその履歴を把握し、計画的かつ効率的に能力開発を推進することを目的に研修ポイント制を導入しています。研修ごとにポイントを定め、各人に設定された取得推奨ポイントの達成を目指していきます。



研修履歴とポイントが分かる
「研修履歴管理システム2011」の画面

技術技能・知識・ノウハウの伝承

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



「全社技術相談窓口」の画面

三菱電機グループ技能競技大会

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



三菱電機グループ技能競技大会の様子

労働安全衛生と心身の健康の確保

基本的な考え方

三菱電機では、「従業員の安全と健康を守ることをすべてにおいて優先する」ことを基本方針とし、安全衛生管理は経営管理の根幹であり、いかなる社会・経営環境にあっても安全・健康を最優先する風土を確立するとともに、健康経営企業を実現することとしています。

推進体制

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

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

三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社5ヵ年計画（現計画は2017～2021年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化し、年度ごとに推進事項を定めて具体的な活動を推進しています。

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

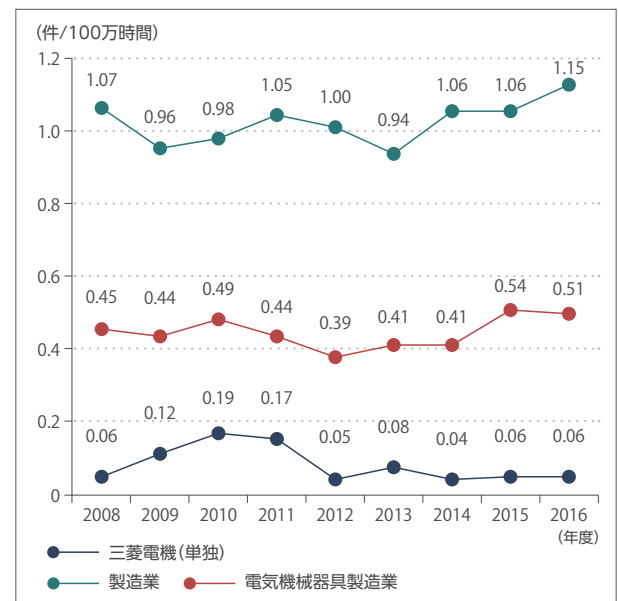
万が一労働災害が発生した場合は、発生部門で即座に安全対策を講じるとともに、第三者による安全点検の実施や、災害事例や対策内容の水平展開などを通じ、類似災害の発生防止に努めています。

労働安全衛生マネジメントシステム

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

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

※OSHMS：Occupational Safety and Health Management System



労働災害度数率（100万時間当たりの休業災害件数）の推移

安全衛生教育の徹底

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

■ 三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

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



「安全衛生教育eラーニング」の画面



危険体感道場

健康経営企業の実現に向けた取組

三菱電機と国内グループ会社では、約10万名の従業員とその家族を対象に、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業（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。

10年間のステージI、5年間のステージIIでの活動を経て、2017年からはステージIIIとして新たに5カ年の活動を開始し、データヘルス等も活用した個別アプローチの強化、健康事業所表彰、三菱電機とグループ会社の連携強化など、グループ

全体で活動の更なる活性化を図っています。

このような10年以上にわたるMHP21の活動内容が評価され、2013年には、厚生労働省主催の「第1回健康寿命をのばそう!アワード」において「企業部門 厚生労働大臣 優秀賞」を受賞するとともに、2017年度から開始された経済産業省「健康経営優良法人認定制度」大規模法人部門（ホワイト500）においても、三菱電機として認定を受けました。

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



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 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%	73%以上
運動習慣のある者 ^{※2}	11.7%	16.2%	24.1%	39%以上
喫煙者	40.0%	27.6%	24.7%	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%	25%以上
睡眠による休養が取れている者 ^{※3}	—	—	—	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

VOICE (安全衛生担当者)

Siam Compressor Industry Co., Ltd. (タイ) 安全担当 サッカリン ラジヨイ



従業員の安全衛生は最優先事項です。Siam Compressor Industry Co., Ltd. (タイ) は2009年から7年間、タイにて、「セーフティナショナルアワード」を受賞しています。この賞は「法令遵守」「安全衛生マネジメントシステム」「模範となるトップマネジメント」「他社の参考となる優れた事例」の4つの要素で構成されています。「他社の参考となる優れた事例」として、「Unsafe Room」という新しい教育方法が評価されました。これは安全でない環境を「体験しながら学ぶ」というコンセプトに基づいた教育方法で、当社の従業員だけでなく、当社を訪問した他社の従業員の方の教育にも役立っています。また、安全の重要性を鑑み、教育ツールを制作し、10カ所の専門学校に提供しています。

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づけ、産業医・カウンセラーを中心としたカウンセリング体制を整備するなど、従業員の日常的な仕事の悩みや家庭の悩みなどの心の問題のケアに努めています。

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

三菱電機では、休業者の職場復帰に当たり、三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受入部門、人事部門、産業医

が連携して対応し、円滑な職場復帰と再発防止に努めています。

また、国内とは職場や生活環境が大きく異なる海外出向者に対しても、三菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

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

※EAP (Employee Assistance Program) :

従業員支援プログラム。特にメンタルヘルスに関して支援するシステム。



メンタルヘルスケア教育テキスト

快適な職場環境の形成

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

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

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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

を低減させています。

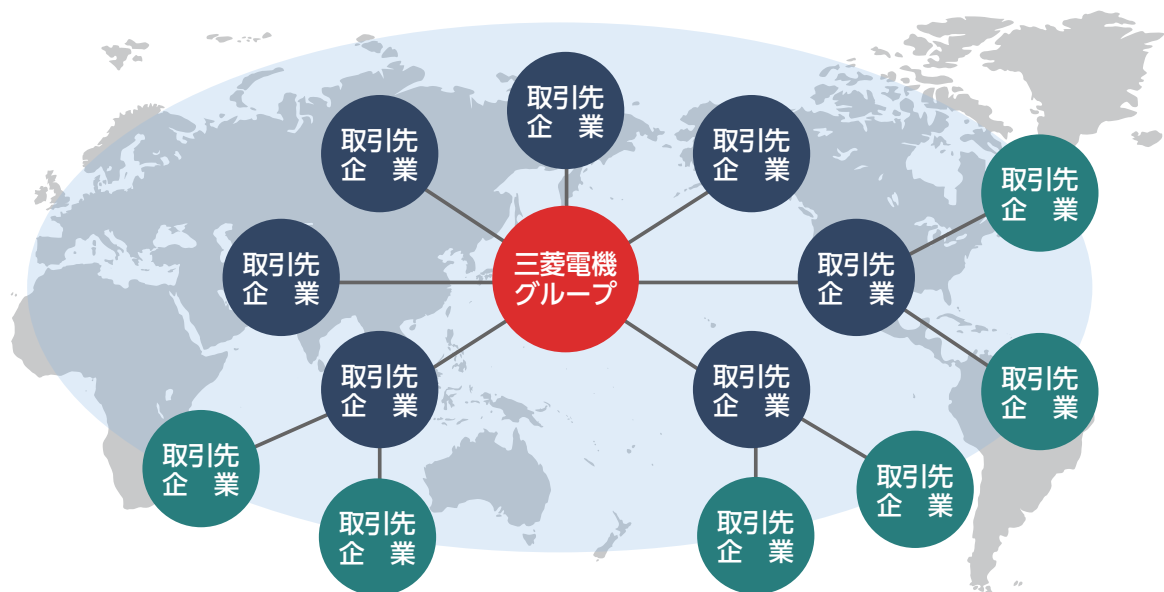
三菱電機グループでは、取引先選定評価において総合的に評価の高いお取引先から優先的に調達することを基本方針としています。

三菱電機グループのサプライチェーン

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

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

サプライチェーン全体にCSRの取組を拡大



三菱電機グループのサプライチェーン

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1. Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

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

2. Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

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

3. Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

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

CSR 調達指針

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

1. 国内外の法令及び社会規範の遵守

(1) 法令遵守の徹底

(2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止

(3) 適切な労働環境の整備、安全衛生への配慮

2. 製品・サービスの品質と安全性の確保

3. 環境への配慮

(1) 環境負荷の少ない資材の調達

(2) 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底

4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進

(1) 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行

(2) 情報システムセキュリティ構築による情報の管理・保護の徹底

(3) 不正、贈賄等、企業倫理にもとる腐敗行為の徹底排除

責任ある鉱物調達への取組

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

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

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

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調達指針をご理解いただくと共に、お取引先においても各種ガイドライン

(一般社団法人 電子情報技術産業協会 (JEITA) 等) を考慮し、下記事項に積極的に取り組むよう、お願いしています。

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)

公正な取引先選定評価によるリスク低減

■ お取引先に対するCSR／環境問題への取組評価状況

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

2006年以降、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独自の調査票で調査し、基準に達したお取引先を認定していく制度です。

三菱電機グループでは、この制度を通じてお取引先の環境

問題への取組状況を適正に評価し、認定水準に満たないお取引先には適切なアドバイスを行い是正いただくことで、環境リスクを低減させています。

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

三菱電機グループの「グリーン調達基準書」などは、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、見直ししています。

 [【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達](#)

評価取引先数（CSR・環境問題への取組）

2012年度	1,234社
2013年度	662社
2014年度	628社
2015年度	1,341社
2016年度	約1,000社

※新規取引先評価実施率は100%（2016年度）

※取引先数はのべ数

2016年度の指導社数及び改善指導内容

項目	指導社数	主な改善指導内容
環境	21	環境マネジメントシステムへの取組改善、含有化学物質規制への更なる取組強化
人権・労働慣行・安全衛生	45	労働時間管理の改善、危険箇所の是正、機械装置等の安全対策強化、大規模災害発生時の安全対策強化



お取引先の現場確認による安全指導の様子（左：海外、右：国内）

■ 紛争鉱物規制に関する調査

当社はJEITAの「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体と連携した本規制への対応を進めています。お取引先への調査は、自動車業界や電機電子業界などが共通的に使用する調査様式（EICC-GeSI※ 紛争鉱物報告テンプレート）を使用して行っており、のべ約1,500社（2016年度）のお取引先に

調査を実施しています。お取引先には、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。

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

お取引先とのコミュニケーション

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

2016年度も紛争鉱物規制などの内容を含むCSR説明会や品質・安全性に特化した説明会、BCPセミナーなどを開催し

ました。また、欧州RoHS指令などの化学物質規制改正にも確実にご対応いただくため、これら規制変更にかかわる説明会などを開始しています。今後もお取引先とはコミュニケーションを密にし、CSRへの取組を更に進めていただくための説明会などを開催していきます。

また、三菱電機グループでは、海外のお取引先にも三菱電機グループの考え方をご理解いただくことが重要と考えており、海外拠点におけるCSR説明会開催などを進めています。

2016年度実績

	拠点数	参加社数
CSR説明会	11	のべ約800
BCPセミナー	2	のべ約28
化学物質規制説明会	2	のべ約50



各事業所におけるお取引先への説明会

キーサプライヤーとのパートナーシップの強化

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

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

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

当社は、2003年度以降、キーサプライヤーと共に、開発の源流段階からコスト共創活動を推進し、大きな成果をあげ

ており、本活動は今後も積極的かつ継続的に取り組んでいきます。

また、欧米・中国・アジアなど、海外においても日本国内での取組と同様に、お取引先と価格、品質、納期などの面で競争力強化に向けた取組を共に進めていくことが重要と考えており、その取組を強化するため、海外でのVE事例発表会やVE講習会などを積極的に展開しています。2016年度は、従来から実施していた国（英国、米国、中国、タイ、インドネシア、メキシコ等）に加え、新たな国（インド、コロンビア等）においてもVE講習会などを開催しました。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、人材育成にも努めています。

海外においても評価の高いお取引先とのパートナーシップ構築は重要と考えており、2016年度も、価格、品質、納期などの面で特に成果の大きかったお取引先を表彰するなど、お取引先とのより良い関係づくりを継続的に進めています。



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合せ

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、調達業務に特に関わりのある法令に関し、「資材調達関連法規講座」を開催し、遵守徹底に向けた指導・教育を行っています。また、海外においても、贈収賄や横領など、公正な取引

に反する行動を行わせないよう、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育、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。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

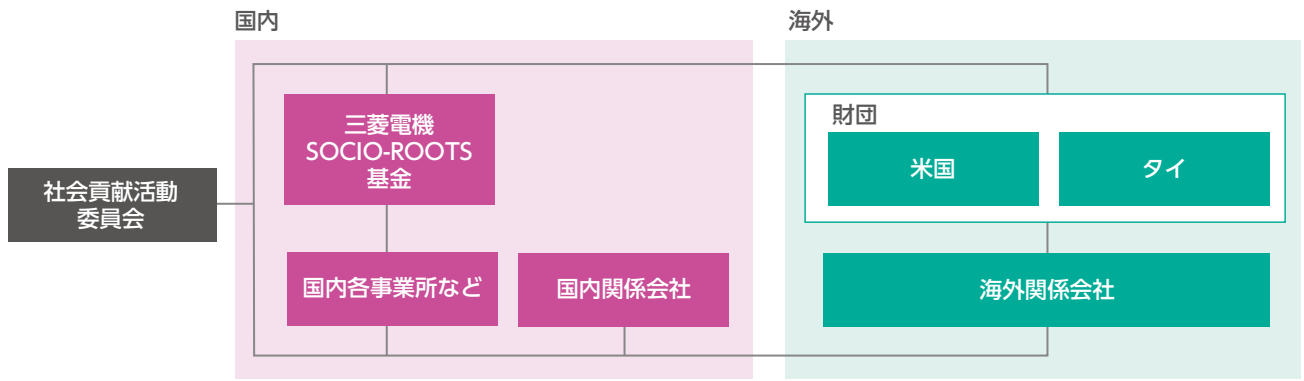
理念

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。

体制図



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

し、「社会福祉」や「科学技術」の分野で活動を進めています。委員会発足以来、地域に根ざした活動を推進し、国内各事業所はもとより、国内外関係会社においても、様々な社会貢献活動を展開しています。

活動分野について

地域に根ざした活動	次世代の人材を育む活動
<p>社会福祉</p> <p>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1,900以上の社会福祉施設への支援を実施してきました。</p>	<p>科学技術</p> <p>次世代の新技术を担っていく若い人たちの向学心や探求心を応援するため、出前授業や工作教室、科学教室などで、子どもたちに当社製品の基礎技術をわかりやすく伝えています。</p>
<p>地球環境保全</p> <p>日頃の事業活動によって発生させる環境負荷を社員一人一人が認識し、自ら汗をかいて環境保全の重要性を示すことを狙いとして、事業所近郊の自然環境を回復する「里山保全プロジェクト」を推進しています。</p>	<p>文化芸術・スポーツ</p> <p>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にその素晴らしさを伝えています。</p>

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、2017年3月時点で累計約1,900件、金額にして約12億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活動を行っています。

「しゃべるテレビ」の寄贈 ～当社の強みを活かした製品を～



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

思いを直接届ける支援 ～社員の善意を笑顔で伝える～



障がい者支援施設をはじめ、乳児院や母子生活支援施設、児童養護施設、特別養護老人ホームなどへ支援を行っています。寄付先への贈呈式を通じて社員の気持ちを届け、顔の見える支援を心がけています。寄付先から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 ～社員の想いに応える活動～



社員からの要望に応え、被災した子どもたちへの支援を継続して行っています。2011年度から開始し、2017年3月末までに合計1億3,350万円を寄付しています。

地球環境保全

■ 社員参加型プログラム「里山保全プロジェクト」

～概要～

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

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

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

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



過疎化が進む離島での活動



農地回復活動



「鐘撞堂山ふるさとの森」の「ふるさとの森サポーター」



富士山育林ボランティア



みつびしでんき野外教室

科学技術

■ 科学教室

未来のエンジニアの卵を育む活動として、2009年から理科全般の基本原則を伝える「小・中・高校生向け理科教育推進活動」を、また2010年からは三菱電機製品にかかわる基本原則を紹介する「科学教室」の取組をそれぞれ進めています。

実験やクイズへの参加を通して、こどもたちに理科を楽しみながら学んでもらい、日々使用する家電品や様々な機器の中に、教室で学ぶ基本原則が応用されていることを体感してもらいます。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なっています。



光の三原色を見る実験



DVD分光器を使って光のスペクトルを見る実験



電動パワーステアリングを知るうえでの基礎となる電磁石の実験

文化芸術・スポーツ

■ 当社スポーツチームによる活動

バスケットボール

「名古屋ダイヤモンドドルフィンズ」と「三菱電機コアラーズ」は、各地で開催される小・中学生を対象としたバスケットボール教室に、コーチ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

アメリカンフットボール

日頃から練習でお世話になっている地域での清掃活動や、東日本大震災の復興支援ボランティアなど、選手の力強いパワーを生かした活動を実施しています。



公園の池に溜まった落ち葉やヘドロの清掃

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。



ブラインドテニスの交流イベント

バドミントン

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



バドミント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、口や足に絵筆をとり丹精を込めて描いた絵画を展示する「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」を毎年、全国各地で開催しています。

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



絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち

財団のご紹介

■ 米国三菱電機財団

～概要～

1991年に設立した米国三菱電機財団 (Mitsubishi Electric America Foundation) は、障がいを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1,500万ドルに上ります。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21%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～

M>PWR possible イニシアティブでは、2020年までに「障がいを持つ若者や退役軍人の就業率を高めること」を掲げ、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、就業能力を高めることを目指し活動しています。

助成事例として、インターンシップを経て就業へとつなげるProject SEARCHへの支援があります。このプロジェクトに参加した認知障がいのある高校生の就業率は、全米の障がい者の雇用率平均21%と比較して、70%と驚異的な数字を達成しています。



生き生きと働く障がいを持つ学生

～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、2016年のボランティア活動は7,700時間を超えています。

※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る。



障がいを持つ学生による就業体験受入

■ タイ国三菱電機財団

～概要～

1991年に設立したタイ国三菱電機財団 (Mitsubishi Electric Thai Foundation) は、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。



奨学金授与式

～タイ拠点社員との連携～

グループ合同での取組として従来実施していた植樹活動に加え、2016年には小学生に対する科学教室、寺院での5S※活動を通じた地域への貢献活動、エイズ患者を抱える寺院への寄付の3つの活動を、新たに実施しました。各回とも100～500名の社員や地域の方々が参加する大規模な取組となり、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した。

※5S：整理、整頓、清掃、清潔、躰



小学生への科学教室

三菱電機グループによる海外での活動事例



再生可能エネルギーについての教育プログラム (イギリス)



「スペシャルオリンピックス」へのサポート (イタリア)



「カタルーニャ音楽祭」への協賛 (スペイン)



絶滅危惧種「台湾鹿」の飼育支援と次世代の芸術人材育成 (台湾)



経済的に恵まれない子どもたちへの教育支援 (コロンビア)



現地3拠点合同での植樹活動 (インドネシア)

三菱電機株式会社

www.MitsubishiElectric.co.jp



家庭から宇宙まで、エコチェンジ。

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

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

お問い合わせ先：〒100-8310 東京都千代田区丸の内2-7-3〈東京ビル〉 総務部 CSR推進センター TEL (03) 3218-2075