

三菱電機グループ
サステナビリティレポート2023

目次

■ 目次・編集方針	1	■ 環境	56
■ 経営者メッセージ	3	基本的な考え方	57
社長メッセージ	3	気候変動に関する戦略	59
サステナビリティ担当執行役メッセージ	5	環境マネジメントシステムの構成	66
■ サステナビリティハイライト	7	バリューチェーンにおける環境配慮	71
「3つの改革」進捗状況	8	生物多様性保全活動	83
「チーム創生」2年目の取組み	10	環境データ	86
「持続可能な地球環境の実現」		■ 社会	90
再生可能エネルギーを拠点間融通してカーボンニュートラルを推進	11	品質	91
「安心・安全・快適な社会の実現」		人権	100
プライバシーを配慮しながら高齢者を見守る3つのヘルステック	12	人財	107
「安心・安全・快適な社会の実現」		サプライチェーンマネジメント(調達)	122
快適な空気と光で人々の生活が豊かになるウェルビーイングな室内空間	13	社会貢献活動	128
■ 事業を通じた社会への貢献	14	社会データ	136
■ サステナビリティマネジメント	26	■ ガバナンス	140
価値創出活動	27	コーポレート・ガバナンス	141
三菱電機の経営戦略	28	コンプライアンス	148
マテリアリティ(重要課題)	30	税務への取組み	152
サステナビリティの考え方及び推進体制	37	リスクマネジメント	153
イニシアティブ/外部評価	47	情報セキュリティ	157
ステークホルダーとのコミュニケーション	49	研究開発	160
		知的財産	162
		株主・投資家との対話	164
		ガバナンスデータ	165
		■ 三菱電機グループについて	167
		企業情報	168
		三菱電機の事業分野	170

編集方針

本報告では、持続可能な社会の実現に向けた三菱電機グループのサステナビリティの取組みについて、2022年度の主な取組み、出来事、変化を中心に報告しています。報告に当たって、考え方や活動結果にとどまらず、今後の方針や課題にも言及するよう心がけました。特に、ステークホルダーの皆様にご心配とご迷惑をおかけした事案への対応については、取組み状況を報告するよう努めました。

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

[☞ サステナビリティに関するアンケート](#)

報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日

2023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149社、海外関係会社101社(合計251社)

経済的側面：三菱電機及び連結子会社、持分法適用関連会社を中心に報告

※経済的側面の詳細については、「投資家情報」で開示しています。

開示情報 掲載場所

投資家情報(ウェブサイト)

- 有価証券報告書
- 統合報告書
- コーポレート・ガバナンスに関する報告書

サステナビリティ(ウェブサイト)

サステナビリティレポート



構成の特徴

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

参考にしたガイドライン

- ISO26000
- Global Reporting Initiative「GRIスタンダード」
- 環境省「環境報告ガイドライン(2018年版)」
- 環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン(2002年版)」
- 環境省「環境会計ガイドライン(2005年版)」

報告媒体について

三菱電機グループは、ウェブサイト「サステナビリティ」/「サステナビリティレポート」にて非財務情報について開示しています。

[☞ サステナビリティウェブサイト](#)

将来の予測・計画・目標について

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

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

ステークホルダーの皆様には、以上をご承知おきくださいますようお願い申し上げます。

お問い合わせ先 サステナビリティ推進部
〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目7番3号<東京ビル>
TEL(03)3218-2111

[☞ サステナビリティに関するお問い合わせ](#)

社長メッセージ

サステナビリティ経営のさらなる深化

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

また、サステナビリティ経営の推進のため、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から、5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。

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

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

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



代表執行役 執行役社長
漆間 啓

「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革

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

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

多様・多才な人財の育成

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

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

3つの改革

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

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

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

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

三菱電機グループの存在意義と従業員一人ひとりのマイパーパス

私たちは企業理念、会社のパーパスとして、「私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」を掲げ、企業活動を行っています。これは三菱電機グループの存在意義、会社のパーパスであり、常に追求し続ける究極の目標です。

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

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



2023年7月
代表執行役 執行役社長

漆 間 啓

サステナビリティ担当執行役メッセージ

サステナビリティの実現に向けて

三菱電機グループが、経営方針に『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員を始めとしたステークホルダーへの責任を果たすことを掲げてから1年。私どもは、サステナビリティの実現を経営に実装させるために、様々な取り組みを行ってきました。



常務執行役 武田 聡

サステナビリティの実現に向けた推進事項

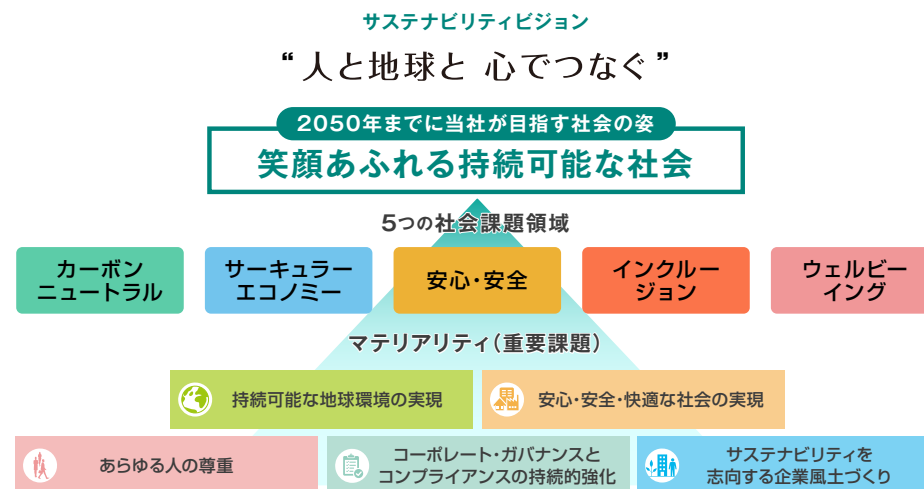
まず、サステナビリティを経営の根幹に位置づけた私たちが取り組むべきことは何なのか、改めてサステナビリティ委員会等で議論し、サステナビリティの実現に向けた4つの推進事項を明確にしました。

一つ目は、事業を通じて社会課題や環境課題を解決し、「活力とゆとりある社会の実現」に貢献することです。二つ目は、社会課題や環境課題を引き起こさない・拡大させないよう、責任ある企業活動を行うことです。三つ目は、短期的・中期的のみならず、長期的な社会変化・環境変化に適応すること、事業機会を創出して企業を持続的に発展させること、リスクを予測し、企業経営に与える影響を抑制・最小化することです。四つ目は、透明性の高い情報開示を通じて、社会・顧客・株主・従業員を始めとしたステークホルダーとコミュニケーションを取り、社会からの期待や要請・意見を企業経営に反映させることです。

マテリアリティ(重要課題)に関する主要なKPI

三菱電機グループは、「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」「あらゆる人の尊重」「コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化」「サステナビリティを志向する企業風土づくり」の5つのマテリアリティ(重要課題)を掲げています。

「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の二つの面から特定した先の5つのマテリアリティ(重要課題)に対し、中長期の目標や取組み指標(KPI)を設定の上、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。2023年には、取組み指標として特に重要な17項目を設定しました。これらの達成に向けて、サステナビリティ委員会にて進捗の確認及び施策の推進を行い、経営への着実な組み込みを図っています。



社会課題の解決に向けた課題領域

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

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

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

『サーキュラーエコノミー』: 資源が有効活用され、持続的に循環する社会

『安心・安全』: 様々な環境変化やリスクに対応できるレジリエントな社会

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

『ウェルビーイング』: 一人ひとりの心身ともに健康で快適なくらし

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

人財に対する考え方

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

「変革」に向けて

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

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



常務執行役

武 田 聡

サステナビリティ ハイライト

「3つの改革」進捗状況 8

「チーム創生」2年目の取組み 10

「持続可能な地球環境の実現」

再生可能エネルギーを拠点間融通して
カーボンニュートラルを推進 11

「安心・安全・快適な社会の実現」

プライバシーを配慮しながら高齢者を
見守る3つのヘルステック 12

「安心・安全・快適な社会の実現」

快適な空気と光で人々の生活が豊かになる
ウェルビーイングな室内空間 13

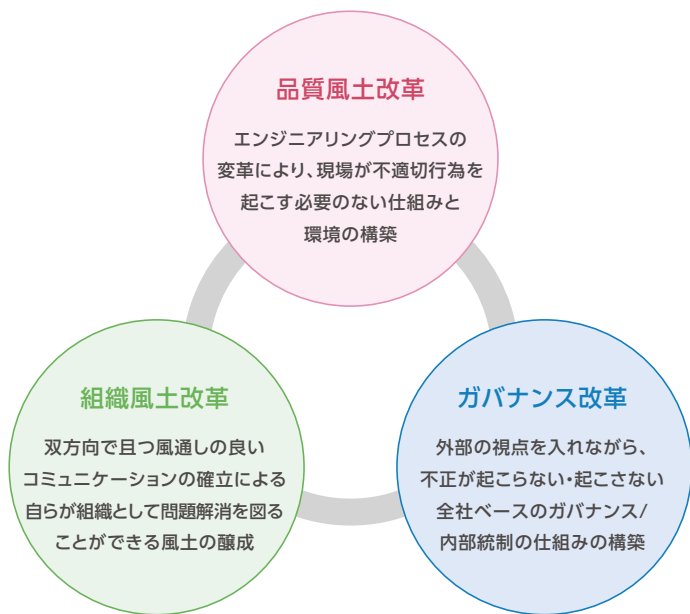
サステナビリティハイライト

「3つの改革」進捗状況

これまで明らかになった品質不適切行為に対して、調査委員会及びガバナンスレビュー委員会からの指摘、提言を真摯に受け止め、グループを挙げて再発防止にあたりとともに、2021年10月に再発防止策を含む3つの改革（品質風土、組織風土、ガバナンス）を策定し、信頼回復に向けて3つの改革を深化・発展させながら、抜本的な改革活動に全社を挙げて取り組んでおります。

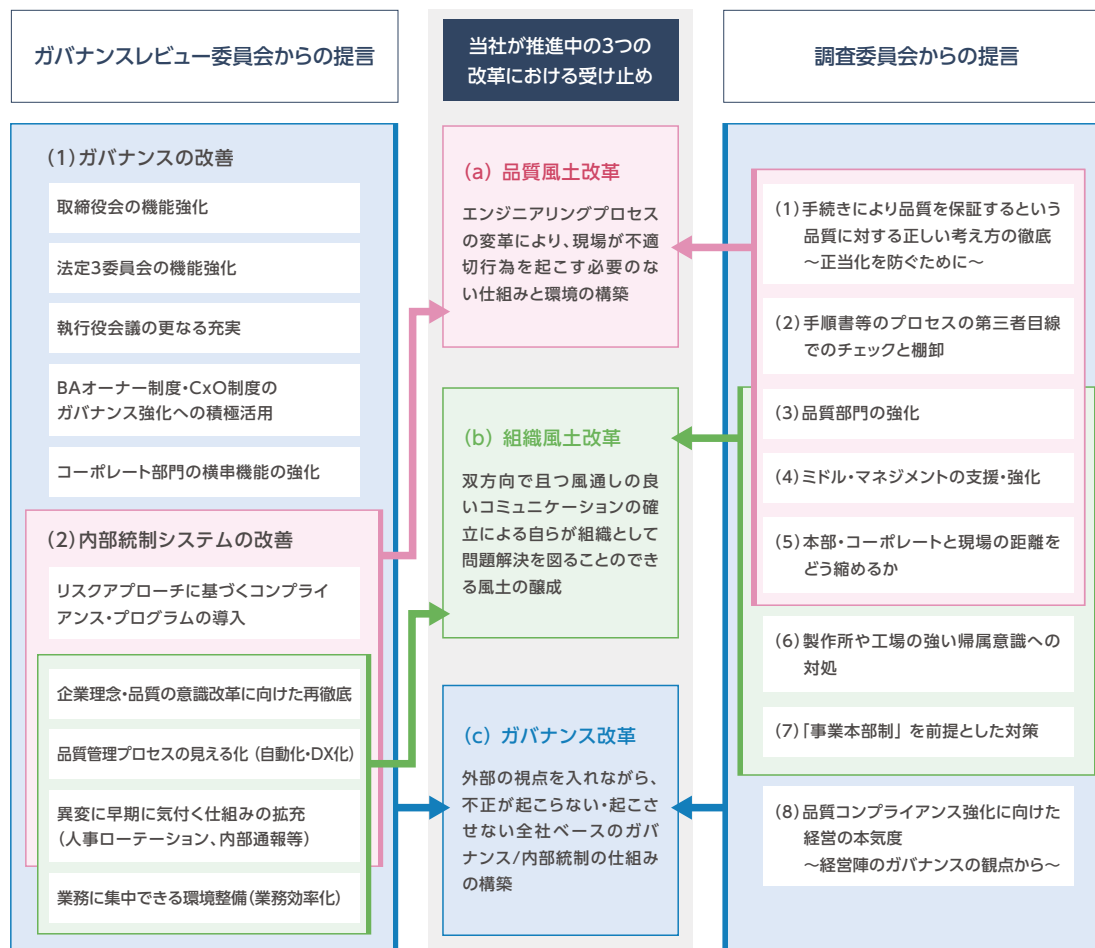
3つの改革の進捗等については、2022年12月に取締役会の下に「3つの改革モニタリング委員会」を発足し、社外専門家の参画をいただきながら監督側でのモニタリングを開始しています。再発防止策の進捗状況について、2022年度末時点の進捗状況をウェブサイト上で公表しています。また、今後も引き続きウェブサイト上で公表する予定です。

☞ 当社品質不適切行為の再発防止策を含む3つの改革の進捗等について



再発防止策の全体像

これまで調査委員会及びガバナンスレビュー委員会から指摘された原因・真因・対策提案を踏まえ、全社レベルでの品質風土、組織風土、ガバナンスの3分野で改革を着実に進め再発防止に取り組みます。



サステナビリティハイライト 「3つの改革」進捗状況

3つの改革の深化と発展

進捗

体制構築面や各項目の活動の活性化という観点では概ね予定通り進捗しています。

従業員意識サーベイにて品質コンプライアンス意識の浸透の進展も確認しており、引き続き活動の定着・浸透を進めます。

また、2021年12月から「品質ガバナンス分科会(委員長：法務コンプライアンス部長)」が、外部専門家の助言をいただきながら品質風土改革における各取組みのモニタリング・有効性確認を定期的に行っています。

進捗

コミュニケーション力強化関連では従業員への各種研修を積極的に行うとともに、幹部から従業員に直接メッセージを発信する機会を増やしています。

ミドルマネジャーの管理スパン、権限の見直しについては継続して取り組んでいきますが、事業所・職種間のローテーション活性化や社内求人制度、キャリアコンサルティング室設置等、人事制度上の枠組みは予定通り構築済みであり、引き続き活動の定着・浸透を進めていきます。

品質風土改革

～エンジニアリングプロセスの変革～

- ・モノ造りマネジメント環境の整備(リソースと管理スパンの適正化、工場健康診断等)
- ・新たな設計デザインレビュー手法、設計者育成制度
- ・データに基づく品質管理、ルール整備、モニタリング



社員同士のディスカッション

組織風土改革

～双方向コミュニケーションの確立～

- ・幹部へのコーチング、タウンミーティング、社内 SNS での情報発信
- ・ローテーション、1on1 ミーティング、心理的安全性、「現場力と風土改革」ワークショップ
- ・管理者からの組織的解決に繋げる行動変容



社内 SNS コミュニティ

ガバナンス改革

～予防重視のコンプライアンスシステムの構築～

- ・取締役会(社外取締役過半数)の経営モニタリング機能強化
- ・予兆把握と予防を重視した内部統制システムを構築、全社リスク制御機能強化
- ・取締役会による3つの改革モニタリング

進捗

取締役会改革や全社改革のモニタリング実施については、枠組み作りが完了し2023年度から実行フェーズに入っています。内部統制システムの改善については、各種検討に着手済みで、2023年度はコンプライアンス戦略の具体化を進めています。

品質不適切行為の
再発防止と信頼回復へ

サステナビリティハイライト 「チーム創生」2年目の取組み

はじまりはコミュニケーション改革から

全社的な組織風土改革に向けた取組みの一環として、2021年10月に立ち上げられた全社変革プロジェクト「チーム創生」。エンジン全開で迎えた2年目の活動をお伝えします。

2022年、三菱電機グループは昨年踏み出した変革の歩みを、さらに一歩進めました。

同年4月に策定した「骨太の方針」を打ち出し、劣化した風土の改善(マイナスからゼロへ)と、新しい風土を築く(ゼロからもっと素晴らしい明日へ)施策をそれぞれの職場で確実に実行していくため、各事業本部や支社、製作所に変革プロジェクトを設置し、推進体制を強化しています。

中でも2022年度、施策の軸に置いたのは「コミュニケーション改革」。掲げた風土の醸成に向け、各地で様々な取組みが始まっています。

「さん」付けを皮切りに

～立場によらない関係づくりで、
社内が風通しのいい雰囲気～

チーム創生の施策第一号でもあった「さん」付け活動。これまで、社内の会話で上司を呼ぶときは「〇〇課長」などとしていたものを、誰に対しても「〇〇さん」とすることを呼び掛けたものです。

挨拶、感謝と並んで基本的な行動としよう、と社長から全従業員向けに発信されたこともあり浸透が加速。「社内では会話をする壁が低くなり、話しやすさが増した」、「メールに硬さがなくなった」等、全社的に大きな変化が見られました。

タウンホールミーティング



漆間社長と従業員によるタウンホールミーティング(パワーデバイス製作所)

トップ層と従業員の対話の場を計314回実施
～双方向の語り合いで理解を深める～

風土改革を進めるには、上からの一方向な発信ではなく、双方向で話すことが重要との考えから行われたのが対話形式の意見交換会です。社長や各本部長が各拠点を訪問し、2022年度に実施された数は計314回。

「三菱電機がなぜ変わらなければいけないのか」というトップ層の思いが、「会社が変わろうとする本気度やその方向が見える」と従業員側の共感へとつながり始めています。

経営層と従業員の直接対話

草の根活動

全国の各職場で広がる対話の場

変革プロジェクトを各事業本部・部門にも設置したことで、各職場で様々な活動が行われています。

各職場でどのように組織風土改革に取り組むのかをみんなで考えるワークショップをはじめ、職位や部門をまたいだ対話の場を設置。所長と従業員が雑相(雑談・相談。真面目な話を気軽に話す・相談すること)をする場や同じ職位同士の情報共有会等、できるだけ本音で話せる形式で実施し、自職場の課題発見と解決につなげています。



課長クラスの情報共有会(高周波光デバイス製作所)



職位や部門をまたいだワークショップ

サステナビリティハイライト 持続可能な地球環境の実現

再生可能エネルギーを拠点間融通して
カーボンニュートラルを推進

企業に対して再生可能エネルギー（以下、再エネ）の利用を求める声が高まる近年。カーボンニュートラルの実現を目指す企業を、三菱電機の新しいソリューションがサポートします。

再エネ電力の有効活用を促すマルチリージョンEMS※1

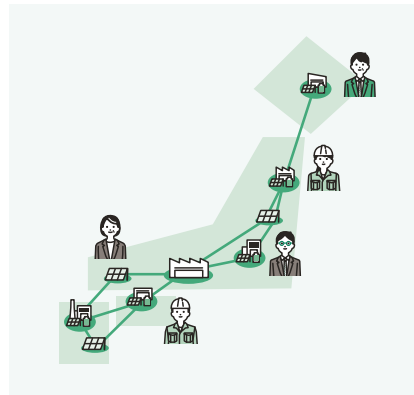
2023年4月、企業のカーボンニュートラルへの取組みを効率的で透明性の高いものにする「マルチリージョンEMS」の提供を開始しました。自己託送制度※2による拠点間での再エネ融通や蓄電池活用により、拠点単位の目標の達成を支援します。

※1 正式名称：マルチリージョン型デジタル電力供給システム

※2 電力会社が保有する送配電ネットワークを利用して、自社発電所で発電した電力を自社内の別の需要地点に送電する仕組み

電力の拠点間融通を可能にする自己託送とは？

自社が保有する発電所で生成した電気を遠隔地にある自社施設で消費すること。太陽光パネル等で生み出された電力を自己託送すれば、電力コスト削減だけでなく、自社の環境意識の高さを社会にアピールすることができます。採用する一般企業や地方自治体が増えている一方、電力会社の送配電ネットワークを使用するにあたり、複雑な業務が発生することが課題とされており、マルチリージョンEMSはその課題解決に貢献する注目のソリューションです。



Voice

電力関連の高い技術を結集し、事業者のカーボンニュートラルを支援

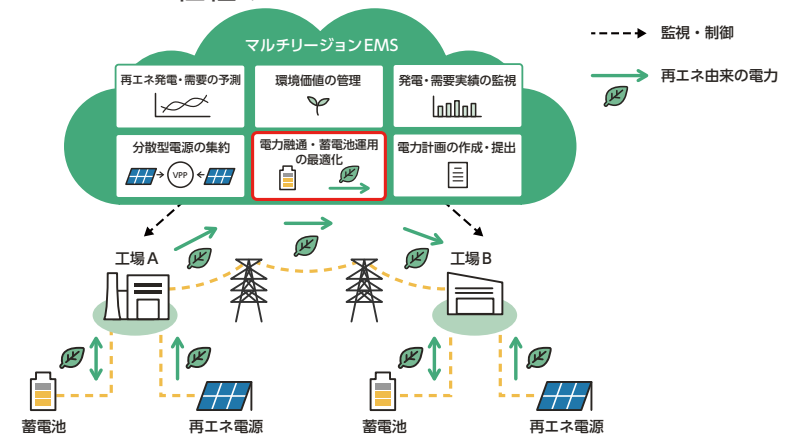
「マルチリージョンEMS」は一般企業や自治体を対象にした、自社拠点ごとの脱炭素化目標を管理するクラウドサービスです。開発において、ユーザー様のニーズを把握することから改良を重ね、環境意識の高まりとともに生じる電力事業の制度変更にも速やかに対応してきました。そして、拠点間で再エネ価値を移転し、その環境価値管理を30分単位で最適化するソリューションが誕生しました。これは電力に関わる全領域で事業を行う当社ならではの技術です。事業者のカーボンニュートラル実現に加え、気候に関する課題解決にも役立てることを期待しています。



電力・産業システム事業本部
電力システム製作所
電力デジタルエンジニアリングシステム開発部
アプリケーション開発第一課

中野 晴也

マルチリージョンEMSの仕組み



分散した電力を優先拠点に自己託送

分散型電源を制御し運用するシステムを活用し、必要なところに必要な電気を瞬時に送ることが可能に。電源の設置スペース不足、天候・時間帯による発電量の変動等の課題を解消し、拠点単位で脱炭素化目標の達成を実現できます。

大容量蓄電池により運用を安定的に

大容量蓄電池を設置することで再エネ電源の出力のブレをミリ秒単位で調整。大規模な再エネ電源設備で課題とされる電力システムの安定的な運用を実現します。

再エネを最適運用することで無駄なく活用

高精度な発電量予測に加え、電力需要予測、蓄電池容量、環境価値証書*の価格などを考慮し、「自己託送」「自己拠点内での消費」「蓄電池への充電」などの組み合わせを30分単位で最適化。再エネ価値を無駄なく活用できます。

* 再エネの発電によって発生する「環境価値」や温室効果ガスの排出削減効果を、承認機関の認証を通じて「証書」の形にしたもの。現在国内では、非化石証書、クレジット、グリーン電力証書などがある。

電力業界特有の複雑な運用業務を一括代行

電力の需要と供給の量を30分単位で一致させるルールがあり、30分ごとに需要予測や発電・送電計画などを報告する必要があります。そうした複雑な業務を代行するだけでなく、自己託送に必要な電力計画業務を自動化し、省力化につながります。

三菱電機Biz Timeline エネルギー問題解決のために知っておきたい7つのキーワード

サステナビリティハイライト 安心・安全・快適な社会の実現

プライバシーを配慮しながら
高齢者を見守る3つのヘルステック

高齢化が急速に進む時代に、三菱電機グループは高齢者をそっと見守るサービスの提供をはじめています。見守られる側のプライバシーを配慮しながら、ご家族や介護スタッフなど見守る側の安心や負担軽減にもつながる3つの取組みを紹介します。

プライバシー空間の見守りをシルエット映像で実現

kizkia-Knight (きづきあ-ないと)

プライバシーの観点からカメラを設置できないトイレの見守りを可能にする「kizkia-Knight」。設置する赤外線センサーが温度データを取得してクラウドに送信し、シルエット映像に変換。元映像なしでプライバシーに配慮して見守れます。さらに、映像のAI解析により、トイレへの入室や滞在時間、転倒やうずくまりなどの状態を検知し、職員のスマートフォンに通知。職員がそばにいない場合でも、速やかに駆けつけてもらうことができます。

📺 介護ロボット AI × 見守りサービス kizkia-Knight



事象発生時

赤外線センサーの設置は工事不要で取り付け・移設が簡単。転倒などが発生した場合は、発生時の画像と現在の映像を見ることが可能。駆けつけの必要性や優先度を判断でき、職員の業務負担軽減につながります。

離れて暮らす家族を家電で見守るサブスクリプション

MeAMOR (ミアモール)

高齢者の一人暮らしは、離れて暮らす家族にとって心配事。三菱電機は、家電製品の使用状況や室内温度などを通じて単身高齢者などの状況を把握できるサブスクリプションサービス「MeAMOR (ミアモール)*」を提供しています。対応するルームエアコン、冷蔵庫、給湯機が長時間使われていない等、普段と違う傾向が認められた場合に、連携するアプリケーションに通知され、離れて暮らす家族にもそれが分かる仕組みです。普段の生活で使用する家電製品を通じて、高齢家族のプライバシーを守りながら生活状況を見守ることができます。



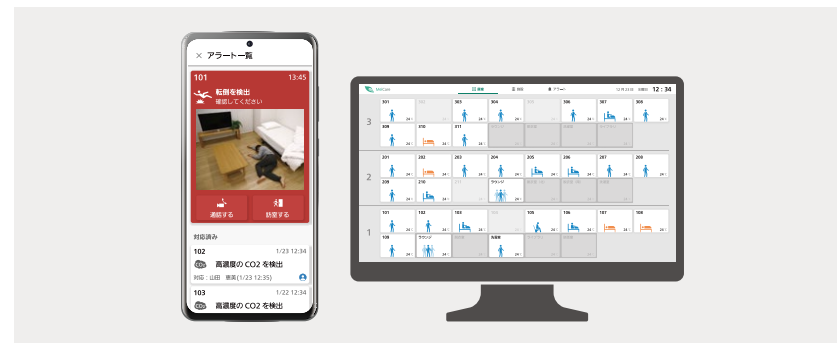
* AMORは「愛(慈しみ)」という意味のラテン語から着想した、家族間のコミュニケーション活性化を狙った当社造語

📺 高齢者みまもりサービス MeAMOR

居室内の見守りと介護スタッフの負担軽減を両立

MelCare (メルケア)

高齢者施設において、入居者の安心安全に加え、スタッフの人員確保や業務効率化が大きな課題と言われています。「MelCare」は、センサーとクラウドを活用し、入居者の転倒の防止、スタッフの定期巡回低減を目的とした「見守り」ソリューション。居室内の状況を各スタッフのスマートフォン等に届けることで、見守り業務効率化でスタッフの負担軽減につなげます。入居者にとっても監視されているようなストレスを感じず、自然な見守りを可能にするサービスです。



MelCare 特長の3つの見守り

転倒見守り

入居者が居室内で転倒したらアラートを発報。スマートフォンから「動画確認」や「安心声かけ」も行えます。

すこやか空気見守り

居室内の温度や湿度、CO₂濃度の異常を検知し、エアコンの誤操作や熱中症リスクをすみやかに発見。

生活リズム見守り

センサーの情報をもとに、睡眠リズムや離床、トイレの回数などを記録し、入居者の状況を見える化することで、事故や発見遅れを防ぎます。

📺 三菱電機の安心見守りサポート「MelCare (メルケア)」

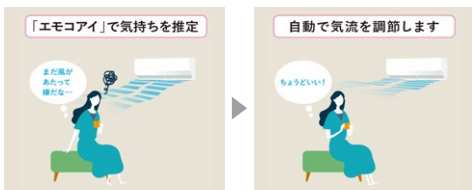
サステナビリティハイライト 安心・安全・快適な社会の実現

快適な空気と光で人々の生活が豊かになる
ウェルビーイングな室内空間

霧ヶ峰 2023年度モデル Zシリーズ

※1 空調機器において(2023年2月17日発売時点、当社調べ)。室内にいる人の脈を非接触で計測することで、脈から人の感情を推定し、温度や気流を制御する技術。
※2 人の脈を非接触で計測することで脈から人の感情を推定し、温度や気流を制御。使用条件等により効果は異なり、個人差があります。

くつろぎたい時



「エモコアイ」が脈から感情を推定し、不快と判断した場合は、風向を自動で調節。温度や気流を制御して、くつろぎやすい空気を目指します。

シャキッとしたい時(フレッシュモード)



「エモコアイ」が脈から脳の活動量を推定し、活動量が低下して気持ちが緩んでいると判断すると、人に風をあてて刺激を与え、シャキッとしやすい空気を目指します。

Voice

お客様にとっての本当の快適に寄り添うために

「霧ヶ峰」は赤外線センサーの先駆けブランドとして、壁や床・天井の温度、人の位置、表面温度などを測り、快適制御をしてきました。さらに、「人をもっと快適にできるはずだ。」という想いから誕生したのが「エモコテック」です。苦勞したセンサーの開発では、根気よく電話をかけてようやく協業先を見つけるなどの努力を重ね、感情を推定するというかつてない技術を生み出しました。快適の先にある「よりよく生きる」まで見据えて、空調をはじめ幅広い分野への適用を目指し、ウェルビーイングに貢献していきます。



リビング・デジタルメディア事業本部
静岡製作所
営業部
ルームエアコン販売企画グループ
中洲 次郎

三菱電機の安心見守りサポート「MelCare(メルケア)」

コロナ禍を経験した今、室内空間に求められるものも多様化してきています。安全性はもちろん心地よく過ごせる空間であることのニーズが高まる中、三菱電機は製品を通して人々のウェルビーイングに貢献します。

「ヘルスエアー®機能」を搭載し
空間まできれいにする最新ジェットタオル

コロナ禍で使用を敬遠されることもあったハンドドライヤーは、飛沫を直接飛散させるものではなく、定期的な清掃により安心して利用いただけます。「ジェットタオル スリムタイプ(衛生強化モデル)」は、従来機種に比べ衛生面をさらに追求したモデルです。「ヘルスエアー®機能」搭載循環ファンを組み込み、空気を24時間循環清浄。気になるニオイにも脱臭効果を発揮します。また、本体に抗ウイルス加工樹脂を採用し衛生性をアップしたほか、二段ノズル構造により利用者への水滴飛散を抑制します。

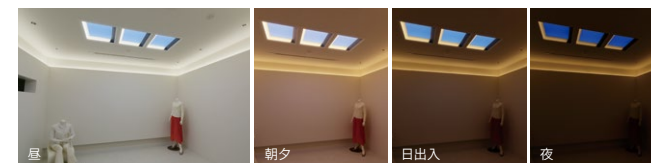
ジェットタオル スリムタイプ(衛生強化モデル)



ジェットタオル スリムタイプ
(衛生強化モデル)

まるで本当の青空を表現する照明
「misola」で開放感を

自然な環境を心地よく感じると言われる人の暮らしに、「空に似た照明があれば」との発想から生まれたのが青空照明®「misola」です。空の再現性を追求し、発光点が見えずどこまでも広がる青空を表現した散乱パネルを開発。日なたをイメージしたフレームには、あえて影の部分をつくることで自然な光の差し込みを表現します。これにより、窓のない空間にも開放感をもたらす、コミュニケーションの活性化や安らげる雰囲気づくりの一助として、多くの納入を実現しています。



昼の青空だけでなく、朝・夕、夜の移り変わる空の表情を表現。シーン変化に合わせ、用途に合わせた雰囲気変化も可能。

青空照明® misola

事業を通じた 社会への貢献

社会システム事業本部	15
電力・産業システム事業本部	16
ビルシステム事業本部	17
防衛・宇宙システム事業本部	18
リビング・デジタルメディア事業本部	19
FA システム事業本部	20
自動車機器事業本部	21
半導体・デバイス事業本部	22
インフォメーションシステム事業推進本部	23
社外との共創	24
事業を通じた社会への貢献 取組み一覧	25

社会システム事業本部

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



根来 秀人
上席執行役員
社会システム事業本部長

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

1. 豊かな水循環社会の実現

IoTの活用による上下水道システムの高度化や、オゾンを用いた高効率な水再生システムの導入を通じ、環境負荷の低減と豊かな水循環社会の実現を図っていきます。

2. カーボンニュートラルへの貢献

省エネルギー性に優れた鉄道車両用電機品や、メンテナンスを効率化するソリューションの提供などを通じ、環境負荷の少ない鉄道の更なる発展とカーボンニュートラルへの貢献を果たしていきます。

3. 安心・安全・快適な街づくり

自然災害への対応を支援する防災・減災システムや、社会インフラの維持管理を高度化するサービスの提供などを通じ、安心・安全・快適な街づくりを目指していきます。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 水の適正利用
- エネルギーの最適な利用
- 気候変動への対応
- 大気、水、土壌汚染対策
- 廃棄物削減・管理
- 持続的な資源利用・開発
- 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり

重点的に取り組むSDGs



社会システム事業本部

Topics

鉄道LMS[※] on INFOPRISM

鉄道事業の安心安全と効率化を支えるソリューション

安全安定な輸送が求められる鉄道事業向けに提供している「鉄道LMS on INFOPRISM」。当社AI技術を採用した独自のIoTプラットフォーム「INFOPRISM」を活用し、多角的な支援をしています。

※ Lifecycle Management Solutionの略。鉄道車両向けのライフサイクル全体管理ソリューション

「鉄道LMS on INFOPRISM」の幅広いサポート範囲

車両のアベイラビリティ向上

故障発生時、車両機器データを遠隔でリアルタイムに確認することで、迅速かつ正確なオペレーションを可能にし、人員手配や車両運用への影響を低減できます。また、データ解析による予兆検知で故障の未然防止を目指します。



東京メトロと東武鉄道、鉄道事業者同士でのデータ連携を可能にする「車両情報監視システム」の試験運用を実施。



事業者間データ連携

INFOPRISM上に車両情報監視システムを構築済みの鉄道事業者同士であれば、相互直通運転で乗り入れる各社の車両の故障状態がモニターでき、オペレーション向上につながります。

そのほか、様々な車両データを分析することで、メンテナンスの高度化や効率化、経営視点や環境視点による運行の最適化など、幅広い貢献が期待されます。

鉄道車両メンテナンスソリューション「鉄道LMS on INFOPRISM」の提供開始

Voice

鉄道ノウハウ×データ活用によりお客様の真の課題解決へ

2019年の導入より徐々に路線数を拡大し、データ分析にとどまらない機能追加も進めてきました。お客様からは、「故障発生時に現場に行かずしてリアルタイムにデータの確認ができ、より早く、より正確に、効率的に復旧対応が進められるようになった」、「データに基づく見解が手元にあるので、省エネ施策の検討などもやりやすくなった」といった声をいただいております。これからも、安全安定輸送からメンテナンスの高度化、効率化、省エネや乗客サービスにわたり、鉄道LMSを通じて重要な社会インフラである鉄道の維持・発展に貢献していきます。



交通事業部 交通部 交通第一課
兼 鉄道アセットマネジメント
事業推進グループ
原島 陽平

電力・産業システム事業本部

サステナブルな社会を支える
電気エネルギーの利用拡大に対し、
強い開発力とエンジニアリング力で
"カーボンニュートラルの実現と電力の安定供給"
を両立していきます



濱本 総一
上席執行役員
電力・産業システム
事業本部長

激甚化する自然災害への対応やエネルギーの安全保障への意識が高まる中、電力業界を取り巻く市場には様々な課題が存在します。再生可能エネルギー(再エネ)や蓄電池の普及による電力需給形態の分散化の拡大、太陽光発電・風力発電などの変動型再エネの出力変動、工場・家庭等(需要家)で発電し余った電気の送配電網への流入など、これらの技術課題を解決しながら電力の安定供給と効率的運用の両方を実現することが求められています。

こうした中、電力・産業システム事業本部では、解決すべき社会課題を「カーボンニュートラルの実現」と「電力の安定供給」の両立と定めています。電力ICT分野の「デジタルエナジー(電気の見える化による事業価値の創造)」と直流送電や系統安定化技術、分散電源制御システムや広域監視制御システムなど再エネの最大限活用に向けた技術開発に資源を投入し、カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。また、基盤となる発電・変電事業の維持・拡大においては安定的な運用を支えるアフター保守サービスを充実化し、電力の安定供給に寄与していきます。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- グリーンエネルギーの導入
- 持続的な資源利用・開発
- 気候変動への対応

重点的に取り組むSDGs



電力・産業システム事業本部

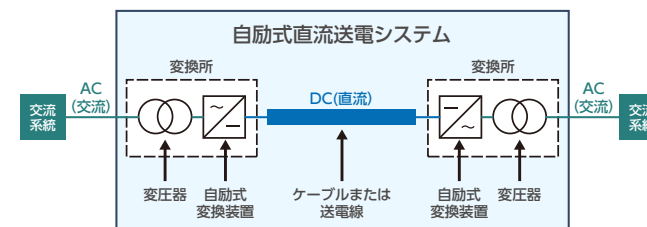
Topics

自励式(じれいしき)直流送電システム「HVDC-Diamond[®]」

洋上風力発電でつくり出された電力を安定的に供給

※ High Voltage Direct Current 高電圧直流、電力分野ではDC1500V超をHVDCと呼称

昨今の地球環境課題でもあるカーボンニュートラルに向け有効な電力とされる再生可能エネルギーは、陸上変電設備や電力需要地から遠い場所で発電されることが一般的で、効果的かつ確実に電力を供給するには高度な送電技術が必要になります。そこで注目されるのが、直流送電です。交流送電より送電効率が高く、洋上風力発電や太陽光発電等との連系が容易。中でも、交流・直流間の変換に対し、変換器容量に見合った発電機が不要な「自励式」の直流送電システムは、接続する系統条件に制約が少ないため、今後需要が増えると予想されています。



三菱電機は発電・変電分野における幅広いサービス提供経験を活かし、電力変換所に用いる装置や直流送電システム全体を統括する、自励式直流送電システム「HVDC-Diamond[®]」を開発。風力発電における陸上変電所での稼働により、電力の安定供給に貢献します。

HVDC検証棟で総合的に評価

「HVDC-Diamond[®]」の検証設備を2018年から稼働しています。制御、長期安定性、実用性能のデータを蓄積するとともに、事故発生時の動作検証を行い、多様化する市場ニーズに対応した信頼性の高いシステムを提供します。



Voice

カーボンニュートラルに向けた社会インフラへの貢献

電力向けの変換器は、制御性に優れ、変換所の小形化にも寄与するMMC (Modular Multi-level Converter) 方式の自励式変換器が主流になってきています。私は2017年に稼働したMMC方式の自励式STATCOM (SVC-Diamond[®]) の開発・製品化や製品試験に従事し、同方式のHVDC-Diamond[®]の実証設備の建設にも携わりました。今後もその技術を実案件に適用すべく製品開発を行っており、より高効率・小形化したシステムの開発に励んでいます。カーボンニュートラルを目指す時代に注目される再生可能エネルギー導入拡大に向け、社会インフラの安心や安定に貢献していきたいと考えています。



系統変電システム製作所
電力システムエンジニアリングセンター
HVDCシステム開発課
山中 大輔

ビルシステム事業本部

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



織田 巖
上席執行役員
ビルシステム事業本部長

ビル内の縦の交通機関であるエレベーター・エスカレーターやビルマネジメントシステムを扱うビルシステム事業本部は、製品の納入とその後の保守において、常にお客様の安全・安心を最優先とした事業運営に努め、我々の製品・サービスを通じて快適で環境にやさしい社会を実現することが重要な使命であると考えています。この認識のもと、当事業本部では次の取組みに注力します。

1. 人と環境にやさしい製品を追求
2. ZEB※1ワンストップソリューションの提供
3. スマートビル※2・スマートシティ※3の実現に貢献

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

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

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり
- 廃棄物削減
- 気候変動への対応

重点的に取り組むSDGs



ビルシステム事業本部

Topics

「Ville-feuille®」を活用したロボット移動支援サービス ロボットフレンドリーなビル環境をつくり労働力不足の解消へ

近年の社会課題の一つである労働力不足の解消のため、今多くのビルでサービスロボットの導入が進んでいます。ビル設備に関するノウハウを豊富に持つ三菱電機は、ビルIoTプラットフォーム「Ville-feuille®」を活用したロボット移動支援サービスを提供。エレベーターなどの設備とロボットを連携させることで、ロボットのビル内での移動をサポートするサービスにより、ロボットは自律的にフロア間を移動でき、複数の用途・台数のロボットの管理も可能になります。サービスロボットの活躍や人との共存を支援し、労働力不足の解消に貢献します。



人とロボットが共存する安心安全な環境へ

人とロボットがエレベーターに同乗した場合の安全性等を検証する実験を、藤田医科大学病院で実施(2022年12月)。人が同乗できないロボット専用運転により運行効率が低下していたこれまでの課題を改善し、安全でスムーズな移動を実現。



[三菱電機SOLUTION SITE「ロボット運用管理ソリューション」](#)

Voice

ロボットが動きやすいロボットフレンドリーなビル内環境へ

元ビルシステムのエンジニアの経験を活かし、「Ville-feuille®」のコンセプト立案や実証実験など誕生初期から携わっています。エレベーターという古くからある技術と、ロボットという新しいサービスによるシナジーを、「Ville-feuille®」を活用することで実現しました。サービスロボットの普及台数は今後数年で急拡大するとも見込まれており、ロボット同士の交通ルールを整備することなども視野に、ビル内でのよりスムーズな移動を支援していきます。



三菱電機ビルソリューションズ株式会社
日本事業統括本部 事業推進本部
業務・販売統括部 システム企画部
サービスグループ

杉山 智昭

防衛・宇宙システム事業本部

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



佐藤 智典
常務執行役
防衛・宇宙システム事業本部長

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

1. 環境問題の解決に貢献する製品・サービスの提供

温室効果ガス観測技術衛星(GOSATシリーズ)に代表される観測衛星により、温室効果ガス濃度分布や大気汚染監視などの地球環境に関するデータを提供し、地球規模の環境問題の解決に貢献します。

2. 衛星データの利活用による様々な社会課題の解決に貢献するソリューションの提供

観測・測位衛星による画像データや位置情報の利活用により、防災・減災・自動運転などの新たなソリューションを提供することで、安心・安全・快適で持続可能なまちづくりの実現に貢献します。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 持続可能な食糧生産システムの確保
- 統合水資源管理
- 産業発展や防災を支えるインフラ整備
- 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり
- 廃棄物削減・管理 ● 気候変動への対応
- 海洋汚染の防止 ● 森林破壊の防止

重点的に取り組むSDGs



防衛・宇宙システム事業本部

Topics

準天頂衛星システム「みちびき」

私たちの“居場所”を見守る衛星が4機から7機体制[※]に

様々な端末を通じ、地図上で“今いる場所”を確認できるナビゲーション機能。その測位を行う準天頂衛星システム「みちびき」は、三菱電機が開発・製造を担当した4機の測位衛星のうち、常に1機が日本の天頂付近に位置することにより、ビルの多い都市部や山間部など測位が困難だった場所へも信号を送ります。さらに、GPS信号を補強することでセンチメートル級の位置精度を実現。今後2024年度をめどに追加3機の打ち上げが予定されており、測位精度のさらなる安定が期待されています。

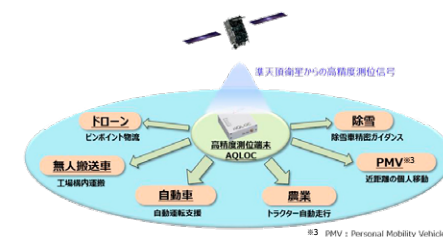
※ 現在運用中の4機に加え、2024年度をめどに追加3機(5～7号機)が打ち上げ予定



私たちの生活に直結する様々な分野で活躍

衛星からの測位信号を受信する高精度測位端末、MMS^{*}で取得した位置情報から生成する高精度3次元地図を組み合わせることで、エコドライブ制御や自動運転などの自動車分野、列車運行・管理の効率化などの鉄道分野、農機・建機の自動運転などの農業分野や建設・土木分野など、安心・安全・快適に暮らせるまちづくりに貢献する様々なソリューションの提供に向けた取組みを進めています。

※ Mobile Mapping System. GPSアンテナ、レーザースキャナー、カメラなどの機器を車両に搭載し、走行しながら建物・道路の形状、周辺の3次元位置情報を取得できるシステム



準天頂衛星システム「みちびき」

Voice

「みちびき」による高精度測位社会実現への取組み

2018年から4機体制のサービスが開始された「みちびき」は、2024年度以降にはさらに3機が追加され7機体制でのサービスが予定されています。7機体制ではGPS等に依存しない自国衛星での持続測位が可能となり、国の持続インフラとして更なる利活用が期待されます。三菱電機が担当しているセンチメートル級測位補強サービスは、自動車分野や除雪等の分野でハンズフリーを含む先進運転支援システムや自動制御に活用され、利活用が広がっています。今後もドローン・農機・建機・船舶等の分野で利活用が期待され、安心・安全・快適に暮らせる社会に貢献するインフラとして国の整備拡充を支援し、利便性向上の取組みを進めていきます。



準天頂衛星推進部
営業課
堂本 恒志

リビング・デジタルメディア事業本部

幅広い領域に
社会・環境貢献型の製品・サービスを提供し、
快適空間を創造していきます



尋木 保行
上席執行役員
リビング・デジタルメディア事業本部長

リビング・デジタルメディア事業本部は、三菱電機の重要成長事業の一つである空調冷熱システム事業の拡大に取り組むとともに、働く人から暮らす人まで、誰もが自分らしく生きるためのライフソリューションの実現に向け、三菱電機グループ内外のIoT、AI技術や製品を活用した統合ソリューション提案を推進しています。

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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

重点的に取り組むSDGs



リビング・デジタルメディア事業本部

Topics

「ecodan(エコダン)」シリーズ

省エネ性の高い暖房・給湯システム ATW*に集まる注目

脱炭素政策を推進する欧州各国では、暖房・給湯器具の潮流が化石燃料を使用するボイラー式から空気の熱を利用するヒートポンプ式への移行が進んでいます。中でも、欧州で普及している温水暖房設備をそのまま利用できるATWの需要が急拡大。エネルギー効率も高く、高騰する光熱費対策としても注目されています。

* Air to Water (ヒートポンプ式温水システム)



電気をを用いるヒートポンプ技術により、温めた水を配管に循環させ、床暖房やラジエーターから放熱して住宅全体を暖める。また、生活用水を温水と熱交換することでシャワーや調理など給湯にも使用できる。

新冷媒で環境影響度を大幅に低減する 「ecodan」

欧州で三菱電機はATWブランド「ecodan」を展開。Fガス規制の対象となる地球温暖化係数の高い冷媒(GWP)から低い冷媒への代替が進む流れを受け、2023年から発売する新シリーズPUZ-WZにR290冷媒を導入しました。これにより、従来のR32冷媒に比べ、GWP値は1/225に抑えられ、大幅な環境影響度の低減を実現します。



開発と生産の体制強化

フランスにEHL(ecodan Heating Lab.)を設立し、市場ニーズに密着した製品・サービスの導入加速に向け開発体制を強化。また生産面でも、トルコに建設した生産拠点でATWの量産を開始。初年は10万台の生産を見込み、今後も増産を予定しています。



Voice

現地ニーズを反映しながら急拡大する市場に対応

ATWは国内展開がなく顧客ニーズを把握するのは難しくもありますが、フランスにEHLを設立したことで、欧州各国から市場の情報を集約し、開発に活かすことが可能となりました。環境負荷の低減に努めながら、低騒音性やコンパクト化など現地の文化的背景にも細やかに対応するラインナップを提供、市場をけん引しています。また、トルコにある工場を増強し生産体制を整えることで、今後さらに続くと予想される欧州での需要増に 대응していきます。



静岡製作所
営業部 空調海外企画課
中村 真梨子

FAシステム事業本部

生産現場への省エネ機器・ソリューションの
提供、オートメーション技術の活用を通じ、
持続可能な社会の実現に貢献します



竹内 敏恵
上席執行役員
FAシステム事業本部長

FAシステム事業本部は、オートメーション技術を通じて、インダストリー、インフラ領域のお客様の技術革新とイノベーションに貢献し、世界の人々の暮らしを豊かにすることを「ありたい姿」に掲げています。

今後も、生産現場への省エネ機器・ソリューションの提供、オートメーション技術の活用を通じ、持続可能な社会の実現に向けて、脱炭素や労働力不足などの社会課題解決に貢献します。

1. 省エネ機器・ソリューションの提供を通じた脱炭素への貢献

バッテリー・EV・太陽光パネル関連設備などの脱炭素関連の需要が高まる中、エネルギー消費の大きな割合を占めている工場の生産設備に対して、高い省エネルギー性能を有する機器・装置、ソリューションを提供し、お客様のものづくりのエネルギー使用量削減に貢献していきます。

2. オートメーション技術を活用した労働力不足対策への貢献

オートメーション技術を活用し、お客様のものづくりの効率化を支援することにより、労働力不足対策に貢献します。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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

重点的に取り組むSDGs



FAシステム事業本部

Topics

重点成長事業(シーケンサ、サーボ、CNC)

ものづくりの効率化を通じて、成長業種を中心に労働力不足対策へ貢献

少子高齢化が進む中でもものづくりを持続可能にするためには、自動化の追求が欠かせません。オートメーション技術の活用によりものづくりの効率化を進めることで、労働力不足の時代に備えることが可能です。そして2022年、FAシステム事業本部は「最先端のオートメーション技術によって変革を支え、より豊かな社会の実現に貢献していく」という思いを込めて、グローバルスローガン「Automating the World」を掲げました。EV・バッテリー、半導体、ディスプレイなどの成長業種に寄与し、社会課題の解決に貢献していきます。



左から、シーケンサ(PLC)、サーボ、CNC(数値制御装置)。
これら重点成長事業で競争力強化を図り、社会課題解決へも貢献します。

Voice

モーター制御技術の革新によるサステナビリティへの貢献

各種製造装置の可動部分に使用されるサーボシステムを開発・製造し、国内外の装置メーカー等に提供しています。この製品はモーターの回転角度を指令通りに行き、位置決め制御をするものです。高速・高精度の位置決め制御が必要な液晶ディスプレイ、スマートフォン、半導体等の製造装置に広く使用され、お客様の製品の品質化、低コスト化に貢献してきました。近年では、カーボンニュートラルで注目されているEVに使用されるバッテリーや太陽光発電パネル製造装置への適用も増えており、省エネ化システムの開発や、省資源で生産できるモーターの開発にも注力して取り組んでいます。



名古屋製作所
ドライブシステム部
岡室 貴士

自動車機器事業本部

自動車業界の“脱炭素化”と
“安心・安全な社会の構築”に貢献する
技術開発や企業活動を通じて、
SDGs(持続可能な開発目標)の達成を目指します



藪 重洋
常務執行役
自動車機器事業本部長

自動車機器事業本部は、自動車向け電子、電気機器コンポーネントの提供を通じて、高齢者や障がいのある方や外国からの訪問者など言葉がわからない状態の方を含む、すべての人々に環境負荷の少ない安全で自由な移動の機会を幅広く、等しく提供することを目指します。これにより持続可能な社会の実現に貢献していきます。

また、自動車機器の製品生産プロセスにおける脱炭素化に向けては、まず省エネを優先してエネルギー高効率設備の導入や生産設備の廃熱利用、空調・換気設備の中央監視・最適制御などの省エネ施策を徹底することで使用電力量の抑制を図っています。加えて自社PV^{※1}・設備の新設・拡大やPPA^{※2}モデルの導入などの創エネの推進、計画的な再エネの調達などにより脱炭素化を加速します。これらの活動は海外の製造拠点を含めて取り組み、グローバルで脱炭素化を加速していきます。

※1 Photovoltaic

※2 Power Purchase Agreement

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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

重点的に取り組むSDGs



自動車機器事業本部

Topics

インフラ連携狭域自動運転システム

高い安全性と快適性を両立した自動運転の実用化に向けて

少子高齢化による人手不足や安心安全意識の高まりを背景に、官民一体で自動運転の活用が進む中、三菱電機は市場で培ったADAS(先進運転支援システム Advanced Driving Assistant System)の技術をインフラまで拡張し、「インフラ連携狭域自動運転システム」を開発中です。2021年から参画している経済産業省の政策において、日本初のレベル4自動運転を福井県永平寺町で実現するなど、日々技術開発を進めています。



インフラ側の周辺情報や、車両や歩行者を検知する路側機センサーから生成された障害物情報をもとに「死角フリー」となるダイナミックマップ^{*}をエリア内の車両に提供。自動運転車両は位置情報に基づき、最適な経路演算を実施し、無人による安全な車両制御を実現します。

^{*} 高精度地図上にリアルタイムな動的情報を表現する技術

国内初 レベル4認可の無人自動運転移動サービス車両が運行開始

Voice

安心安全な自動運転を通じ、快適な都市空間の実現へ

2021年より、経産省の政策「自動運転レベル4等先進モビリティサービス研究開発・社会実装プロジェクト (RoAD to the L4)」テーマ1の活動に参画し、当システムの社会実装を目指しています。従来は主に自動車メーカー向けの製品を作ってきましたが、モビリティサービス分野への取組みは経験が浅く、お客様に喜ばれるサービスの開発に試行錯誤を重ねる日々です。活力ある社会を実現する第一歩として臨んだ日本初となるレベル4自動運転実験を経て、利用者のQOL(生活の質)向上に貢献していきますのでご期待ください。



姫路製作所
自動車機器開発センター
AD 技術部
田中 英之

半導体・デバイス事業本部

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



竹見 政義
上席執行役員
半導体・デバイス事業本部長

※ グリーントランスフォーメーション

半導体・デバイス事業本部では、SiC(炭化ケイ素)を採用し低消費電力の最先端パワー半導体デバイス等を電動自動車やエアコンなどに提供すると共に、化合物半導体技術により高性能・低消費電力・小型の高周波・光デバイス製品を無線や光ファイバー通信機器、データセンター、センサー等に供給し、省エネルギーと豊かで心地よい暮らしを支えています。

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

今後も脱炭素社会の実現へのキーデバイスを提供し、カーボンニュートラルに寄与することで、安心・安全・快適で持続可能な社会に貢献します。

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 水の適正使用
- エネルギーの最適な利用
- 化学物質の適正管理
- 気候変動への対応

重点的に取り組むSDGs



半導体・デバイス事業本部

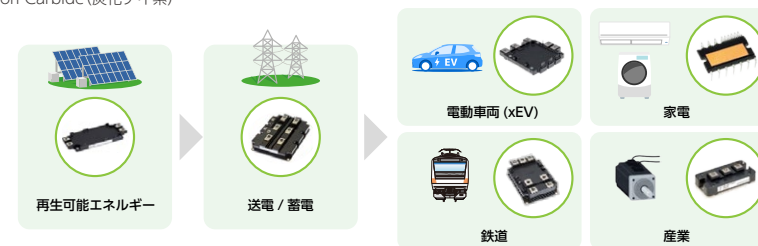
Topics

パワー半導体

脱炭素社会への貢献に向けたキーデバイスとして活躍

発電・送電 / 蓄電・消費まで、CO₂削減にはパワー半導体が搭載されたエレクトロニクス機器が大活躍しています。当社は、温室効果ガス排出の少ない発電、電力ロスのない送電 / 蓄電、さらに電動車両をはじめ、家電、鉄道車両、産業機器等の様々な応用分野にパワー半導体を提供し、省エネルギーに貢献しています。今後も、従来のSiに加え、より省エネルギー性能に優れたSiC^{*}パワー半導体のさらなる進化(高効率化、高機能化)によって、GXの実現に貢献します。

※ Silicon Carbide(炭化ケイ素)



SiCパワー半導体の生産体制強化に向け新工場棟を建設

SiCパワー半導体の生産体制強化に向けた新工場棟の建設(熊本県)をはじめ、2021年度から2025年度までの累計設備投資を従来計画^{*}から約2,600億円に倍増します。電気自動車等、低損失・高温度動作・高速スイッチング動作等が求められる様々な応用分野における市場の拡大に対応。パワーデバイス事業における生産体制を強化してGX実現へ貢献し、さらなる事業拡大を目指します。

※ 従来計画は約1,300億円



SiCパワー半導体の生産体制強化に向け新工場棟を建設

Voice

やさしく、長寿命。製品に寄せられる高い信頼をこれからも

エアコンなど家電を中心とする民生分野において、お客様のニーズを製品に反映する業務を担当しています。当社製民生用IPM^{※1}のシェアは世界1位です^{※2}。その強みは、周辺部品を取り込んだ最適なパッケージでお客様の設計容易化、小型化をいち早く実現したことです。多くのお客様に採用いただくことでデファクトスタンダード化を果たし、2022年には累計出荷数が10億個に到達しました。実際に「故障が少ない」との声を多くいただいております。生産体制の強化も実現して、お客様から寄せられる期待と信頼に更に応えてまいります。

※1 IGBT(絶縁ゲート型バイポーラトランジスタ)モジュールに自己保護機能を内蔵した高機能モジュール

※2 2021年時点、当社調べ



パワーデバイス製作所
商品戦略部
技術マーケティング第三課
高尾 騰真

インフォメーションシステム事業推進本部

ITソリューションの提供を通じて、
顧客企業の価値向上、
安心・安全で持続可能な社会の
実現に貢献していきます



三谷 英一郎
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

インフォメーションシステム事業推進本部は、お客様の経営戦略や経営課題に踏み込んだご提案、社会課題を見据えたご提案に努め、お客様満足度の向上と、持続可能な社会の実現を目指しています。

具体的には、カーボンニュートラルに向けて取り組む企業向けにGHG^{*1}排出量を可視化して環境経営をサポートするソリューションを提供しています。また、事業活動に伴い排出されるCO₂を削減するためにデータセンターの省エネルギー化や、映像解析技術を活用した弱者サポート等、安心・安全で持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

今後もよりスマートな社会を実現していくために、幅広い要素技術を持つ三菱電機グループの強みを活かしながら、IoT^{*2}やビッグデータ処理、AI関連技術をはじめとする最新のITを活用した次世代の情報システムの構築に取り組んでいます。

※1 Greenhouse Gas (温室効果ガス)

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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

重点的に取り組むSDGs



インフォメーションシステム事業推進本部

Topics

GHG^{*1}排出量データ一元管理ソリューション「cocono」

サプライチェーン全体のGHG排出量を可視化して環境経営をサポート

2050年までに「カーボンニュートラル」を目指す企業にとって、GHG排出量の管理は重要な業務です。自社の活動による排出量(Scope1・2)^{*2}に加え、自社以外のサプライチェーンによる排出量(Scope3)^{*2}のデータ収集と算定作業は煩雑で、多くの企業が課題を抱えています。こうした背景を踏まえ、三菱電機インフォメーションシステムズ(MDIS)はGHG排出量データ一元管理ソリューション「cocono」をリリースしました。人手を介することなくデータを収集・管理し、GHG排出削減に活かせるナレッジを提供します。

※1 Greenhouse Gas (温室効果ガス)

※2

Scope1: 事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)

Scope2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出

Scope3: Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

出典: 環境省、経済産業省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」



cocono の活用イメージ

製造業現場において当社が得意とする自動化やデータ収集の技術と、可視化ツールや、GHG管理専門のサービスなどを組み合わせることで、多角的な分析を可能とするエネルギーダッシュボードを提供します。GHG 排出量算定・可視化クラウドサービスを提供する株式会社ゼロボードとの協業もスタートしています。

GHG排出量データ一元管理ソリューション「cocono」

Voice

集計業務の負担を削減し、企業経営にも役立つツールに

カーボンニュートラルに向けた動きが急激に加速し、GHG排出の削減を経営指標に組み込む企業が増える中、ITでできる支援として開発したのが「cocono」です。目指したのは、お客様にとって導入や運用がしやすいこと。外部企業との協業により当社技術をより強化し、人手によるデータ収集の手間を省いて、正確な情報をタイムリーに反映することを可能にしました。また、関連する法対応や、環境系コンサルティング会社の助言を反映する等、システムの信頼性も同時に高めています。この鮮度と精度の高いデータを経営判断に役立てていただくことで、企業のカーボンニュートラル推進をサポートできると実感しています。



三菱電機インフォメーション
システムズ株式会社
産業第一事業部
製造システム第二部
製造DX推進課
仁平 百合菜

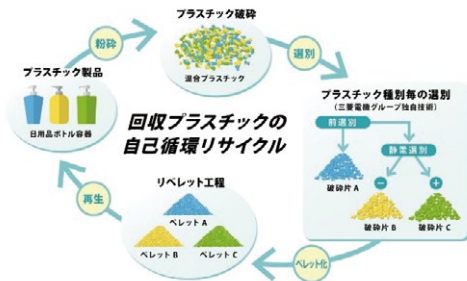
社外との共創

プラスチック高度選別技術を活用した共創の取組み

昨今、循環型社会の実現に向けて、様々な企業が業界の枠を越えて連携し、プラスチックのリサイクルに取り組んでいます。プラスチック製品の中には、数種類のプラスチック素材が混ざっているものがあるため、リサイクルにおいてはこの素材の選別が必要であり、高純度で選別して回収率を向上させることが大きな課題となっています。当社は、家電リサイクルで長年培ってきたプラスチック高度選別技術を活用し、様々な業界の企業と連携することでこの課題を解決し、事業を通じた社会課題の解決を目指します。

日用品プラスチックの
高度選別の実現へ

花王株式会社との選別試験



2022年10月、当社の保有するプラスチック高度選別技術を活用し、花王株式会社から提供されるシャンプーボトル等の、日用品プラスチック製品由来の混合プラスチックを、種類毎に選別する試験を開始しました。今後、様々な分野で同様の試験を実施し、多種多様なプラスチック製品のリサイクルにおける、高度選別技術の有効性の検証を進めていきます。

三菱電機の高度選別技術による花王提供の日用品プラスチックの選別試験を開始

海洋プラスチックごみ問題の
解決に貢献

CLOMAに加入



CLOMA Ocean Material Alliance

2023年4月、当社は海洋プラスチックごみ問題の解決に向けて「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(以下CLOMA)」に加入しました。CLOMA会員で構成される技術部会やCLOMA主導の実証事業に参画し、当社の保有するプラスチック高度選別技術の活用を通じて、海洋プラスチックを含む廃プラスチック問題の解決に向けた取組みを加速していきます。

「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)」に加入

スタートアップ投資を通じた社会課題の解決

ビジネスイノベーション本部では、既存の事業領域の枠を超えた新規事業の創出やオープンイノベーションの実践により、新しい価値を生み出しています。例えば、コーポレートベンチャーキャピタルファンド「MEイノベーションファンド」では、スタートアップ投資を通じて、革新的な技術や既存概念にとらわれない事業アイデアを実現させ、様々な社会課題の解決に取り組んでいます。

東南アジアの
水質汚染問題を解決

Hydroleap社との連携



2023年7月に投資をしたシンガポールのスタートアップ「Hydroleap Pte. Ltd.」は、高度な水処理技術を保有しています。「世界の工場」と称される東南アジア地域では、工業地域や建設現場から排出される産業廃水が深刻な水質汚濁問題を引き起こしています。当該地域に多数の製造拠点を置く当社も重要な課題と認識しています。当社は投資先スタートアップ「Hydroleap Pte. Ltd.」の事業展開を支援することで、東南アジア地域の環境問題の解決に貢献します。



事業を通じた社会への貢献 取組み一覧

事業本部名	リスク・機会を認識・評価している主な社会課題	重点的に取り組むSDGs	取組み事例
社会システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正利用 ● エネルギーの最適な利用 ● 気候変動への対応 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 環境負荷の低減と豊かな水循環社会の実現に貢献する、IoTを活用した上下水道システムの高度化 ■ エネルギー効率が高く環境負荷の少ない輸送網である鉄道の発展に資する、高効率な鉄道車両用電機品の開発やメンテナンスソリューションの提供 ■ 安心・安全・快適なまちづくりに貢献する、防災・減災やインフラ維持管理を高度化するソリューションの提供
電力・産業システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● クリーンエネルギーの導入 ● 持続的な資源利用・開発 ● 気候変動への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 「経済性・信頼性を両立する質の高い電力系統」 「ICTを活用した相互接続性の実現によるエネルギー最適利用」 「緊急時にも対応したレジリエントなエネルギーインフラ」 への貢献 ■ 発電機や開閉器、変圧器の高効率化 ■ 地球温暖化係数が高いSF6ガスの使用量低減や全廃を目指した環境重視対応技術の開発 ■ 再生可能エネルギー導入拡大下での需給管理、需要制御を含む分散型エネルギー源の系統安定化ソリューションの推進 ■ 電力事業者間をつなぐ全国での電力需給など新需要に対応する分散電源活用ソリューションの推進
ビルシステム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 廃棄物削減 ● 気候変動への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ エレベーター・エスカレーターでの快適、安全・安心な移動。メンテナンスサービスによる安心・快適な利用のサポート ■ エレベーター・エスカレーターのリニューアルによる省エネ・安全性・快適性・機能性の更なる向上 ■ ロボットのビル内移動支援やZEBの運用支援などを通じたスマートビルソリューションの提供 ■ ビル統合セキュリティシステムによる安心・安全の提供。ビル設備運用システムによる、ビルの省エネと快適性へのサポート ■ ビル設備のメンテナンス・リニューアルによる快適な空間環境の提供と省エネ性能向上の両立
防衛・宇宙システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な食糧生産システムの確保 ● 統合水資源管理 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 気候変動への対応、海洋汚染・森林破壊の防止 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 世界をリードする地球環境観測に貢献 ■ 衛星観測データの利活用により地球環境保全と安心・安全な暮らしに貢献 ■ 高精度測位ソリューションを通じて安心・安全・快適な暮らしに貢献
リビング・デジタルメディア事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● クリーンエネルギーの導入 ● 持続的な資源利用・開発 ● 気候変動への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 高機能換気設備 業務用ロスナイ® ■ 環境規制の厳しい欧州を中心に、燃焼式からATW (Air to Water : ヒートポンプ式温水システム) への切り替えにより 温水暖房機の高効率運転、CO₂排出量削減を実現 ■ 電力消費の削減と快適性を実現するLED照明「MILIE (ミライエ)」 ■ 優れた省エネ性と快適性を実現するエコキュート ■ 家電リサイクル
FAシステム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続的な資源利用・開発 ● 気候変動への対応 ● 大気、水、土壌汚染対策 ● 労働力人口減少への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ エネルギー使用量削減を通じた「脱炭素社会の実現」への貢献 ■ ものづくりの効率化を通じた、労働力不足対策への貢献
自動車機器事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 大気汚染の低減、気候変動対策 ● 交通事故ゼロ、渋滞解消、快適な移動 ● 地域間格差の解消 ● 交通弱者のQOL向上 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 脱炭素と安心・安全の社会に向けた自動車機器製品の技術革新
半導体・デバイス事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正使用 ● エネルギーの最適な利用 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ お客様の機器の低消費電力化を実現する「SiCパワー半導体」 ■ 第5世代 (5G) 移動通信システム基地局ネットワーク機器の低消費電力に貢献する光通信デバイス
インフォメーションシステム事業推進本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● クリーンエネルギーの導入 ● 安全な社会の実現 ● 労働力不足への対応 		<ul style="list-style-type: none"> ■ インターネットデータセンターを活用してお客様の環境負荷低減に貢献 ■ 働き方改革にも貢献するスマートオフィスソリューションを提供

サステナビリティ マネジメント

価値創出活動	27
三菱電機の経営戦略	28
マテリアリティ（重要課題）	30
サステナビリティの考え方及び推進体制	37
イニシアティブ / 外部評価	47
ステークホルダーとのコミュニケーション	49

価値創出活動

2023年9月更新

三菱電機グループでは、企業理念にある「活力とゆとりある社会の実現」を目指しています。そして、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけることを経営方針に掲げています。三菱電機グループの持てるあらゆる資源を活用し、循環型 デジタル・エンジニアリングを実現することで、社会的価値と経済的価値を創出し、社会課題の解決と企業価値の持続的向上を図ります。

企業理念
私たちが三菱電機グループは、
たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、
活力とゆとりある社会の実現に貢献します。

資本

人的資本

- 連結従業員数：149,655名(2023年3月31日時点)
- 人材育成・職場環境への投資額：約200億円(2023年度～2025年度目標(三菱電機))

財務資本

- 親会社株主持分：3兆2,390億円(2022年度実績)
- 親会社株主持分比率：58.0%(2022年度実績)
- 営業キャッシュ・フロー：1,667億円(2022年度実績)

製造資本

- 製造会社：79社(連結子会社、2023年3月31日時点)
- 設備投資額：3,653億円(2022年度実績*1)

知的資本

- 研究開発費：2,123億円(2022年度実績)
- 特許保有件数：62,102件(国内31,833件、海外30,269件)(2023年3月31日時点、三菱電機)

自然資本

- 総エネルギー投入量：2,092万GJ(2022年度実績)
- 水使用量(取水量+再利用量)：14,980 千m³(2022年度実績)
- 廃プラスチックの有効利用率(国内)：92.5%(2022年度実績)

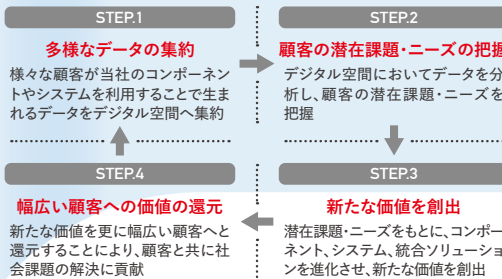
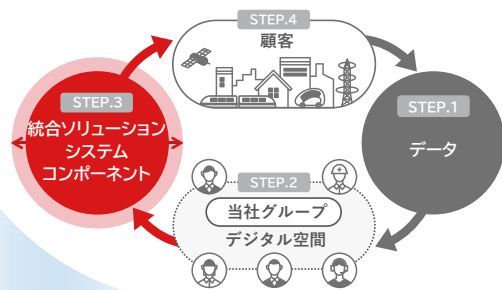
社会関係資本

- グループ拠点(所在国・地域数)：44カ国・地域(2023年3月31日時点)
- MEイノベーションファンド*2による：累計5社スタートアップ企業への出資(2023年7月19日時点)
- 社会貢献活動支出額：約17.7億円(2022年度実績)*3(三菱電機及び国内外主要関係会社)

*1 2022年度に決定した投資額の合計
 *2 独立系ベンチャーキャピタルであるグローバル・ブレイン社と三菱電機にて設立したコーポレートベンチャーキャピタルファンド
 *3 自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含む

ビジネスモデル

循環型 デジタル・エンジニアリング



ビジネスエリア(BA)、セグメント

- インフラBA**
 確かな技術で社会生活基盤を支える
 事業本部：社会システム、電力・産業システム、防衛・宇宙システム
- インダストリー・モビリティBA**
 ものづくりと移動の可能性を広げる
 事業本部：FAシステム、自動車機器
- ライフBA**
 暮らしとビジネスをよりスマートに、快適に
 事業本部：ビルシステム、リビング・デジタルメディア
- ビジネス・プラットフォームBA**
 幅広いITサービスでより良い未来を切り拓く
 事業推進本部：インフォメーションシステム本部
- semiconductor-デバイス**
 より豊かな社会を支えるキーデバイスを提供
 事業本部：半導体・デバイス

マテリアリティ(重要課題)



3つの改革

- 品質風土改革
- 組織風土改革
- ガバナンス改革

価値創出

経済的価値(2025年度 財務目標)

売上高 5.0兆円+	営業利益率 10%
ROE 10%	キャッシュ・ジェネレーション* 3.4兆円/5年

※調整後営業キャッシュ・フロー

社会的価値

- カーボンニュートラル**
自社と社会のCO₂を減らし、気候変動を抑える脱炭素社会の実現
- サーキュラーエコノミー**
資源が有効活用され、持続的に循環する社会の実現
- 安心・安全**
様々な環境変化やリスクに対応できるレジリエントな社会の実現
- インクルージョン**
あらゆる人を尊重し、誰もが自由に公正にいきいきと過ごせる社会の実現
- ウェルビーイング**
一人ひとりの心身共に健康で快適な暮らしの実現

三菱電機の経営戦略

三菱電機グループは、『成長性』『収益性・効率性』『健全性』の3つの視点によるバランス経営に加えて、『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす。」ことを経営方針としております。

「多様化する社会課題の解決に貢献するために、グループ内外の知見の融合と共創により、進化した統合ソリューションを提供する『循環型 デジタル・エンジニアリング企業』へ変革する」ことを、経営戦略に定めました。

持続的な成長を実現するには、イノベーションと経営基盤の強化が不可欠です。三菱電機グループでは、イノベーション戦略、人財戦略、リスクマネジメント、そして3つの改革に取り組み、持続的な成長を目指してまいります。

三菱電機の経営戦略

サステナビリティ経営

注力する5つの課題領域を明確化

事業を通じた社会課題解決による持続可能な社会への貢献を中心に、サステナビリティの実現を目指す

5つの課題領域

カーボンニュートラル
社会の脱炭素化

サーキュラーエコノミー
循環型社会の構築

安心・安全
レジリエントな社会

インクルージョン
多様性を尊重した社会

ウェルビーイング
いきいきとした生活

サステナビリティの実現に向けた取組み

事業を通じた持続可能な社会への貢献

- エネルギーマネジメントやヒートポンプ技術等による社会の脱炭素化
- 保守・運用やリサイクル分野の技術革新を通じた循環型社会の構築
- インフラ維持管理や設備自動化等によるレジリエントな社会の構築
- 人流データ・パーソナルデータの活用高度化による、あらゆる人のいきいきとした生活の実現

社会の取組み進展による当社への好影響

→

サステナビリティの実現

←

社内の取組みをビジネスに展開

持続可能な社会への責任

温室効果ガス削減に向けた取組み強化

- 2050年度：パルチエーン全体での温室効果ガス排出量 実質ゼロを目指す
- 2030年度：工場・オフィスからの温室効果ガス排出量 実質ゼロを目指す

国際的な規範に則った人権の尊重

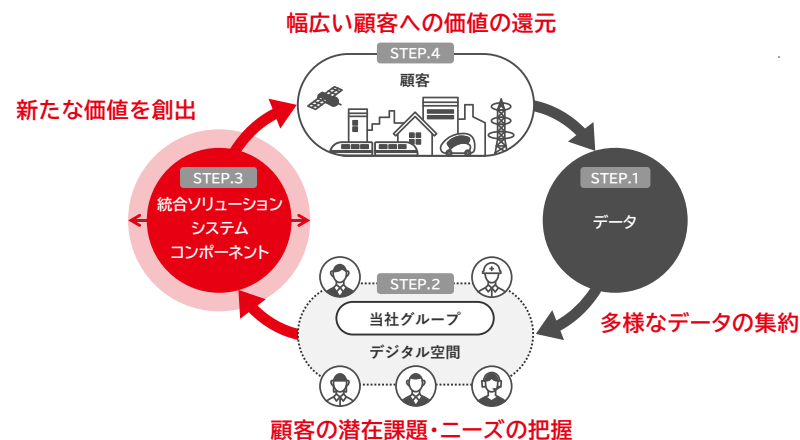
多様・多様な人材が集い、活躍する職場環境の実現

コンプライアンスの徹底

循環型 デジタル・エンジニアリング

お客様から得られたデータをデジタル空間に集約・分析すると共に、グループ内が強くつながり、知恵を出し合うことで新たな価値を生み出し、社会課題の解決に貢献する

循環型 デジタル・エンジニアリングによる社会課題解決



デジタル領域のアセット強化

デジタル空間 (データの解析・利活用)

DX人材 (育成・獲得)

共創 (新たな市場の開拓)

DXイノベーションセンターにより加速

技術開発 (AI・モデルベースの深化)

プロセス改革 (生産、業務プロセスのDX)

統合ソリューションの具体化・事業化

OT※1セキュリティソリューション
顧客のOT資産の可用性・安全性の向上と、IoT化/DX促進のニーズにワンストップで対応

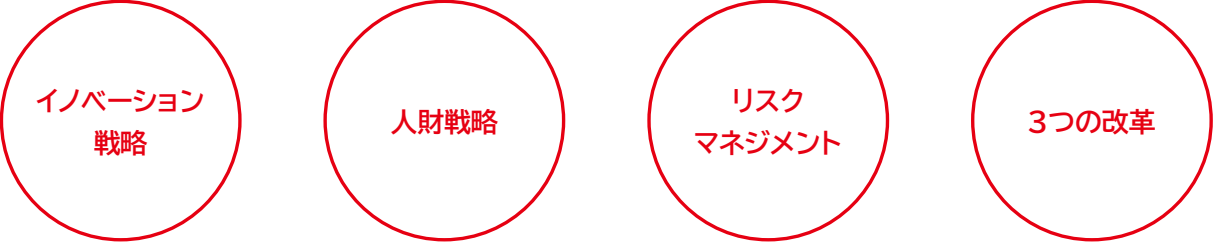
E&F※2ソリューション
多様なエンジニアリング技術を統合し、エネルギー管理の最適化と設備一括運用・保守サービスを提供

コンポーネント
パワーエレ、制御などの強みの技術とAI、モデリングなどの先進技術を融合し、セキュアかつ柔軟性・拡張性の高いシステムを実現

システム
現場や機器の様々な知見を活用し、セキュアかつ柔軟性・拡張性の高いシステムを実現

※1 Operational Technology ※2 Energy & Facility

持続的な成長を実現するイノベーションと経営基盤の強化



3つの改革

イノベーション戦略

技術力と創造力でオープンなイノベーションを推進

強みのOT^{※1}とドメイン知識を起点に、様々なデータや知見を集約するデジタル基盤・空間を構築し、未来指向の事業モデルへと変革。グループ内外における知見の融合、顧客との共創により、未来をデザイン、新しい価値をタイムリーに創出

直近の戦略・取組み

デジタル基盤・空間の構築

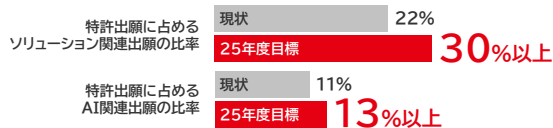
- 「DXイノベーションセンター」を設立
- 様々なOTソリューションをコンポーザブルな形^{※2}で統合するデジタル基盤、モノ・コト・市場・業務のデータを融合するデジタル空間を構築

グループ外との共創

- 「三菱電機-東京大学 未来デザイン会議」を皮切りに産学連携を強化
- 「MEイノベーションファンド(運用総額50億円)」^{※3}を通じて累計4社に出資が完了。2023年度中にさらに4社に出資
- OTB^{※4}活動を通じ、高度選別技術を活用したプラスチックの選別試験を花王株式会社と開始。多種多様な業種での共創に向け43社と交渉中

KPI デジタル関連特許出願

2025年度の想定出願件数(全体): 4,000件



人財戦略

人と共に成長し、人財の力で未来を拓く

「人への投資」を拡大、強化。この取組みを通じて、特に個人のキャリアオーナーシップを尊重し、自ら考え、主体的に行動し、挑戦し続ける「多様・多才な人財」を大切に。グローバル人財情報基盤構築によるオープンなタレントマネジメントにより、経営をリードする経営幹部候補者の早期選抜、計画的育成を推進

直近の戦略・取組み

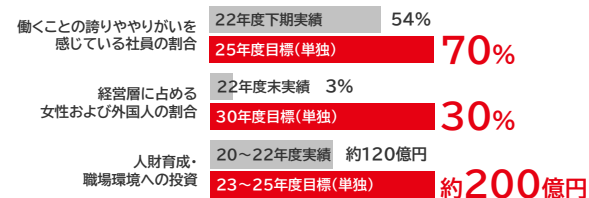
主体性・チャレンジを尊重したキャリアオーナーシップ強化

- 社内求人、社内求職制度を始めとする人財流動化施策・キャリア自律支援施策の強化
- 従来のメンバーシップ型にジョブ型を取り入れたハイブリット型の新人事処遇制度への改定

経営層^{※5}の多様化と早期抜擢

- グローバル・ジョブグレンジングを活用したサクセッションマネジメントによる経営層のD&I^{※6}推進
- 経営幹部候補者育成システムと連動した管理職の早期抜擢と、経験者採用促進

KPI 従業員意識サーベイ・経営層のD&I・投資



※5 取締役、執行役、上席執行役員
※6 Diversity and Inclusion

リスクマネジメント

多様化する経営の不確実性を戦略的にコントロール

グローバルな事業構造・サプライチェーンを可視化し、増大する地政学や自然環境等のリスクへの対応力を強化。内在するリスクに対し、全社横断的な統制と業務プロセスの標準化・DXを通じたリスクの最小化を推進

直近の戦略・取組み

全社横断のリスク管理体制強化

- 社長直轄組織として、「情報セキュリティ統括室」「経済安全保障統括室」「リスクマネジメント統括室」を設置し、リスク対応のノウハウ・ナレッジを蓄積。全社的なリスクへの対応力を強化

サプライチェーンの強靭化

- 全社調達データベースを構築
- ハザード情報、制裁情報等をタイムリーに把握し、AIを活用して2次以降の取引先も含むサプライチェーンを可視化

内在リスクの未然防止

- リスクマップ策定によるテーマ・拠点の重点化
- 業務プロセスのDX化による不正機会の撲滅
- 未然防止に重点を置き、失敗してもそこから学び結果的により良い会社を創る意識の醸成により、社会の信頼を再獲得

※1 Operational Technology
 ※2 独立したサービスを組み合わせることで、要件に合わせて柔軟かつ効率的にアプリケーションを提供する仕組み
 ※3 独立系ベンチャーキャピタルであるグローバル・ブレイン社と当社にて設立したCVCファンド
 ※4 オープンテクノロジーバンク/Open Technology Bank 技術資産を社内や社外のウェブサイトで公開し、社内の事業間連携や社外へのライセンス提供や共同研究開発を活性化し「共創」を推進する活動

マテリアリティ（重要課題）

三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけています。それにより、サステナビリティの実現を一層経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ（重要課題）を特定しています。マテリアリティの取組みを通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。マテリアリティに関する取組みについては、中長期の目標や目標／取組み指標（KPI）を設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。

SDGsについては、社会課題の解決に貢献するという企業理念と合致していると考えており、すべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。

	マテリアリティ(重要課題)	取組み項目	長期目標	重点的に取り組むSDGs
事業を通じた社会課題解決	 持続可能な地球環境の実現	カーボンニュートラル サーキュラーエコノミー	2050年度 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ イノベーションと統合ソリューションによる「脱炭素社会」の実現 サーキュラーエコノミー実現への貢献	    
	 安心・安全・快適な社会の実現	安心・安全、 インクルージョン、 ウェルビーイング	事業を通じた安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイングの実現	
	 あらゆる人の尊重	人権 人財	国際規範に基づく人権の取組み定着と責任あるサプライチェーンの実現 多様・多才な人財が集い、活躍する環境の実現	
	 コーポレート・ガバナンスと コンプライアンスの持続的強化	ガバナンス 品質 コンプライアンス 情報セキュリティ	取締役会の実効性の向上 品質不適切行為の再発防止 “Always Act with Integrity” の真の理解と浸透 サイバーセキュリティ成熟度の向上	
	 サステナビリティを志向する 企業風土づくり	サステナビリティの 理解と実践 コミュニケーション	従業員によるサステナビリティの理解と実践 社内外のステークホルダーとのコミュニケーションの推進	
持続的成長を支える経営基盤強化				

持続可能な地球環境の実現



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

重要とした理由

気候変動をはじめとする環境問題、資源・エネルギー問題は、世界的な課題です。三菱電機グループは、持続可能な地球環境の実現を目指し、これらの解決に貢献します。

目標・取組み指標 (KPI)

2050年度
バリューチェーン全体での
温室効果ガス排出量

実質ゼロ
を目指す

範囲：三菱電機グループ

2030年度
工場・オフィスからの
温室効果ガス排出量

実質ゼロ
を目指す

範囲：三菱電機グループ

2023年度
プラスチック排出量を

90%以上
有効利用

範囲：三菱電機グループ(国内)

「カーボンニュートラル」へ
貢献できる製品やサービス、
ソリューションの提供

範囲：三菱電機グループ

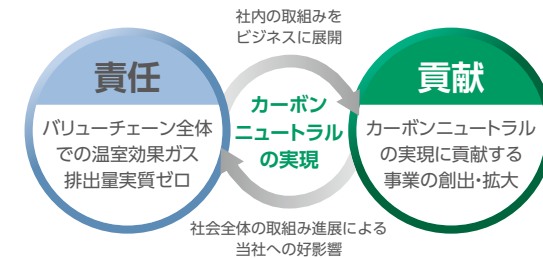
Topics

カーボンニュートラル達成に向けて

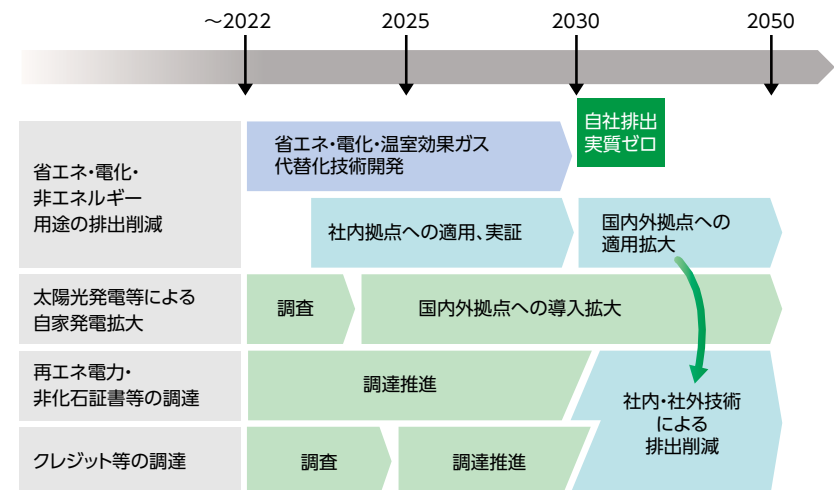
三菱電機グループは「責任」と「貢献」の二面から、カーボンニュートラルの実現に取り組んでいます。事業を継続・成長させながら、自社からの温室効果ガス排出の実質ゼロ化を行うとともに、2050年のバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの実現を目指します。

自社からの排出に関しては「2030年度に2013年度比50%にする」という中間目標を2022年5月に発表しましたが、世界の平均気温の上昇を1.5℃に抑えることを目指す世界の潮流により積極的に加わるべく、2023年5月に中間目標を「2030年度の温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す」へ変更しました。

「責任」と「貢献」の二面から、カーボンニュートラルの実現に取り組む



工場・オフィスからの排出量削減に向けたロードマップ



安心・安全・快適な社会の実現

三菱電機グループは創立以来、製品やサービスを提供することにより社会に貢献してきました。

企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、事業を通じて、多様化する社会課題の解決を目指しています。



重要とした理由

三菱電機グループは、多様化する社会課題の解決に向け、「インフラ」「インダストリー・モビリティ」「ライフ」「ビジネスプラットフォーム」のビジネスエリアにおいてグループ内外の力を結集した統合ソリューションを提供し、安心・安全・快適な社会の実現に貢献していきます。

目標・取組み指標 (KPI)

「安心・安全」へ
貢献できる製品やサービス、
ソリューションの提供

範囲：三菱電機グループ

「インクルージョン」、
「ウェルビーイング」へ
貢献できる製品やサービス、
ソリューションの提供

範囲：三菱電機グループ

Topics

事業を通じて安心・安全・快適な社会の実現に貢献

三菱電機グループは、「安心・安全」「インクルージョン」「ウェルビーイング」へ貢献する様々な製品・サービスを提供しているほか、社外との共創や共同研究を進めています。

三菱電機 マテリアリティに関するマネジメント状況

【2022年度 事例】

・水面状況監視サービス「みなモニター」

ため池などの水位を遠隔監視し、農業水利施設の維持管理を効率化。防災・減災にも貢献しています。

三菱電機 水面状況監視サービス
「みなモニター」 受注開始



みなモニター(ブイ型水面センサー)

・三菱 エコキュート P、Sシリーズ

深紫外線の連続照射により、入浴前や洗濯利用前のお湯を除菌する「キラリユキープPLUS」を搭載。また、「パカッとハンドル」機能により、断水などの非常時に貯湯ユニットから湯水の簡単な取水を可能にしています。

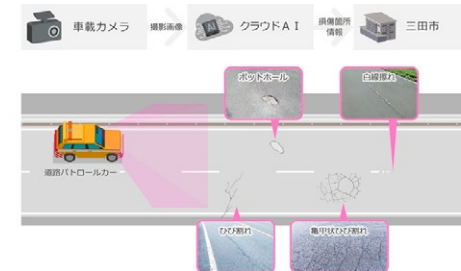
三菱 エコキュート新製品発売



ヒートポンプユニット(左)と貯湯ユニット(右)

・三田市とクラウドAIを用いた道路マネジメントシステムの共同研究を開始

道路維持修繕業務の効率化を図り、都市機能の最適化と「市役所のスマート化」に貢献しています。



道路マネジメントシステム(サービスイメージ)

三菱電機 三田市とクラウドAIを用いた道路マネジメントシステムの共同研究を開始

あらゆる人の尊重

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域において、広く人や社会とのかかわりを持っていることを認識し、すべての人々の人権を尊重します。また、多様な人財が活躍できるようダイバーシティを推進すると共に、全従業員が心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場環境の実現に向け、グループを挙げて全力で取り組んでまいります。

重要とした理由

人権は世界的な課題であり、あらゆる人を個人として尊重する必要があります。三菱電機グループはすべての活動において、人権を尊重します。また、すべての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現します。



目標・取組み指標 (KPI)

2023年度
国連ビジネスと人権に関する
指導原則に基づく
人権インパクトアセスメントの
全事業本部への実施

範囲：三菱電機グループ

2024年度
RBA プロセスに基づく
サプライチェーンにおける
人権尊重の仕組みの構築

範囲：三菱電機グループ

2025年度
従業員エンゲージメントスコア^{※1}

70%以上

範囲：三菱電機

60%以上

範囲：国内関係会社の一部

2030年度
経営層^{※2}に占める
女性・外国人比率

30%以上

範囲：三菱電機

2030年度 女性管理職比率 12%以上

範囲：三菱電機

※1 毎年実施(2021年度からは年2回実施)する「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値。
「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

※2 上席執行役員、執行役、取締役

Topics

JaCER 加盟

三菱電機は、企業の苦情処理の支援・推進を目指して2022年6月に設立された一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加盟しました。今後は苦情処理メカニズムの強化を図り、引き続き、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。



従業員のキャリアオーナーシップ強化によるエンゲージメント向上

すべての従業員が「いきいき」と働ける職場環境を実現するため、会社として様々な取組みを行っています。特に、従業員の主体性・チャレンジを尊重したキャリアオーナーシップ強化に向けて、様々な施策を実施しています。

・キャリアコンサルティング(キャリア面談)実施

従来の管理者-従業員間での相談・解決機能に加えて、キャリアコンサルティング室を新設。所属部門を問わず面談を希望する従業員が社内外のキャリアコンサルタント(相談員)を自由に選択し、キャリア開発に関する相談・アドバイス等を受けられる体制を整備しています。

・従業員のキャリア形成に資する異動機会の提供

イントラネットを活用した社内求人制度(Job-Net制度)及び社内求職制度(Career Challenge制度)を設け、従業員が求めるキャリアと職場が求める人財とのマッチングを行うことにより、従業員が希望するキャリア実現を支援する施策です。

これらの施策を通じて、従業員エンゲージメントスコアの向上に取り組んでいます。

働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合

22年度下期実績 54%

25年度目標(単独)

70%

コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化



三菱電機グループは、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。顧客、株主を始めとするステークホルダーの皆様の期待に、よりの確に答える体制を構築し、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。

重要とした理由

コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスは、会社が存続するための基本です。三菱電機グループは、これらを持続的に強化します。

目標・取組み指標 (KPI)

社外取締役

50%超の継続

範囲：三菱電機

3つの改革
(品質風土改革、組織風土改革、
ガバナンス改革)の推進、
取締役会による3つの改革の
モニタリング及び
適切な情報開示

範囲：三菱電機グループ

コンプライアンス研修の
継続的实施

範囲：三菱電機グループ

2028年度
サイバーセキュリティ
成熟度モデルの
レベル2以上
をグループで達成

範囲：三菱電機グループ

Topics

「3つの改革」モニタリングを目的とした 社外取締役と変革プロジェクト関係者の座談会

一連の品質不適切行為を受け、三菱電機グループが取り組む3つの改革。そのうちの一つであるガバナンス改革では、業務執行に対する取締役のモニタリング機能の強化に取り組んでいます。

先日、その一環として全7名の社外取締役と6名の変革プロジェクト関係者による座談会を行いました。変革プロジェクトの取組みによって三菱電機が変わりつつあることだけでなく、乗り越えるべき課題等についても共有することにより、組織風土改革の進捗状況について様々な角度から意見が交わされました。今後も取締役会として助言及び支援をしながら、しっかりとモニタリングしていくことを確認しました。

【主なトピック】

- ・ 変革の必要性について従業員の理解を高めるには
- ・ 管理職層の業務の実情
- ・ 働きがい等、従業員エンゲージメントについて



社外取締役と変革プロジェクト関係者の座談会 (2023年5月、情報技術総合研究所)

サステナビリティを志向する企業風土づくり



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

重要とした理由

三菱電機グループは、すべての活動を通じてサステナビリティの実現へ貢献します。そのために、ステークホルダーと積極的にコミュニケーションを行い、中長期視点で取組みを推進する風土を醸成します。

目標・取組み指標 (KPI)

2025年度
従業員意識サーベイの
「企業理念・目標に沿った業務の実施」
良好
75%以上
範囲：三菱電機

2023年度
サステナビリティレポート及び
統合報告書の発行、
有識者ダイアログ及び
サステナビリティレポート
アンケートの実施
範囲：三菱電機グループ

Topics

全社変革プロジェクト「チーム創生」による組織風土改革

「上にものが言える風土」「失敗を許容する風土」「共に課題を解決する風土」の醸成を掲げ、社長をプロジェクトリーダーとし、社内公募で選ばれた有志メンバーからなる全社変革プロジェクト「チーム創生」。2年目となる2022年度は、組織風土改革の最優先事項に「コミュニケーション活性化」を位置づけ、心理的安全性とはどういうものか、周知理解を深めるための施策を実施しました。心理的安全性の高い状態が組織づくりに不可欠であることへの理解促進を図り、定着させることを目指し取組みを続けていきます。

「チーム創生」の活動状況は随時社内サイトで情報共有され、従業員が現状の確認や、コメントができるようになっていきます。

実施した主な施策

まずは上から変わることで、心理的安全性がなぜ必要か等、全社的に意識変容を促す活動を行っています。

- ・当社が目指す理想の対人関係として「心理的安全性ガイドライン」を全社展開
- ・経営幹部層やミドルマネジメント層への講習会
- ・部長・課長等実践を促すための階層別講習会
- ・会議ガイドライン等、業務施策への連携



石井遼介氏を招いた経営幹部層及びミドルマネジメント層向けの講習会

中長期の取組みと2023年度の目標(17項目)

マテリアリティ	項目	長期目標	中期目標／取組み指標 (KPI)	2023年度目標／取組み指標(KPI)	範囲
持続可能な地球環境の実現	カーボンニュートラル	【Scope 1、2、3】2050年度 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す	【Scope 1、2】2030年度 工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す	新製品「製品使用時のCO ₂ 排出量」改善率1.0%以上	三菱電機グループ
			工場・オフィスからの温室効果ガス排出量を2013年度比で30%以上削減	三菱電機グループ	
	イノベーションと統合ソリューションによる「脱炭素社会」の実現	「カーボンニュートラル」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		三菱電機グループ	
	サーキュラーエコノミー	サーキュラーエコノミー実現への貢献	2035年度 廃プラスチックを100%有効利用	プラスチック排出物の有効利用率90%以上	三菱電機グループ(国内)
安心・安全・快適な社会の実現	安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイング	事業を通じた安心・安全、インクルージョン、ウェルビーイングの実現	「安心・安全」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		三菱電機グループ
			「インクルージョン」、「ウェルビーイング」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		
あらゆる人の尊重	人権	国際規範に基づく人権の取組み定着と責任あるサプライチェーンの実現	2024年度 国際規範に則った人権デューデリジェンスの基盤整備	国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づく人権インパクトアセスメントの全事業本部への実施	三菱電機グループ
			2024年度 RBAプロセスに基づくサプライチェーンにおける人権尊重の仕組みの構築	サプライヤ人権デューデリジェンスのRBAプロセス移行に向けた運営整備	
	人財	多様・多才な人財が集い、活躍する環境の実現	2025年度 従業員エンゲージメントスコア ^{*1} 70%以上(三菱電機)、60%以上(国内関係会社の一部)	・組織風土改革(関連諸施策)の着実な遂行 ・キャリア自律支援強化 ・新人処遇制度の検討 等	三菱電機グループ(国内)
			2030年度 経営層 ^{*2} に占める女性&外国人比率 30%以上	・社外人材の戦略的採用活動推進 ・社内における経営幹部候補人材の計画的サクセッション 等	三菱電機
			2030年度 女性管理職比率 12%以上	・女性管理職登用プログラムの推進 ・経営幹部候補育成プログラムとの連動 等	三菱電機
			2028年度 サイバーセキュリティ成熟度モデル ^{*3} のレベル2以上をグループで達成	・社外取締役50%超 ・株主総会参考書類におけるスキルマトリックスの継続開示 ・社外取締役の取締役会議長就任	三菱電機
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	ガバナンス	取締役会の実効性の向上	社外取締役 50%超の継続	・社外取締役50%超 ・株主総会参考書類におけるスキルマトリックスの継続開示 ・社外取締役の取締役会議長就任	三菱電機
	品質	品質不適切行為の再発防止	3つの改革(品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革)の推進、取締役会による3つの改革のモニタリング及び適切な情報開示		三菱電機グループ
	コンプライアンス	"Always Act with Integrity"の真の理解と浸透	コンプライアンス研修の継続的実施		三菱電機グループ
	情報セキュリティ	サイバーセキュリティ成熟度の向上	2028年度 サイバーセキュリティ成熟度モデル ^{*3} のレベル2以上をグループで達成		三菱電機グループ
サステナビリティを志向する企業風土づくり	サステナビリティの理解と実践	従業員によるサステナビリティの理解と実践	2025年度 従業員意識サーベイの「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率 75%以上	社内報やイントラネット、教育等を通じたサステナビリティマインドの醸成	三菱電機
	コミュニケーション	社内外のステークホルダーとのコミュニケーションの推進	サステナビリティレポート及び統合報告書の発行 有識者ダイアログ及びサステナビリティレポートアンケートの実施		三菱電機グループ

※1 毎年実施(2021年度からは年2回実施)する「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値。「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

※2 上席執行役員、執行役、取締役

※3 米国防総省が発行する、サイバーセキュリティ成熟度モデルの認証の枠組み

サステナビリティの考え方及び推進体制

サステナビリティの考え方

三菱電機グループは、「企業理念」「私たちの価値観」「コミットメント」に則り、全ての活動においてサステナビリティを志向した取組みを行います。また、「『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす」ことを経営方針に掲げています。社会からの期待や要請・意見を活動に反映させ、社会や環境に与えるネガティブな影響を最小化し、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進します。

サステナビリティの実現に向けた推進事項

サステナビリティの実現に向け、以下の4点を推進事項としています。

持続可能な社会に事業で貢献	事業を通じて社会課題や環境課題を解決し、「活力とゆとりある社会の実現」に貢献すること。
持続可能な社会への責任	社会課題や環境課題を引き起こさない・拡大させないよう、責任ある企業活動を行うこと。
長期の社会変化、環境変化に対応するリスク管理	短期的・中期的のみならず、長期的な社会変化・環境変化に適応すること。事業機会を創出して企業を持続的に発展させること。リスクを予測し、企業経営に与える影響を抑制・最小化すること。
ステークホルダーとのコミュニケーション	透明性の高い情報開示を通じて、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーとコミュニケーションを取り、社会からの期待や要請・意見を企業経営に反映させること。

サステナビリティ推進体制

三菱電機グループのサステナビリティの取組みは、三菱電機の執行役員会議から委嘱を受け、経営企画及びサステナビリティを担当する執行役(CSO:Chief Strategy Officer)が委員長を務めるサステナビリティ委員会で方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会は三菱電機のコーポレート部門長や事業戦略担当部門長(経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス、事業戦略担当の34名[2023年4月1日時点])で構成されており、マテリアリティに基づく活動実績の把握や活動計画の決定、法改正への対応など、三菱電機グループの横断的な視点から議論を行い、取組みを推進しています。また、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなどの具体的な取組みについては、担当部門が責任を持って推進しています。

サステナビリティ委員会の事務局はサステナビリティ推進部が担当しています。三菱電機グループのサステナビリティの取組みを更に推進するため、2023年度から、サステナビリティ推進部を社長直轄組織としました。

サステナビリティ委員会は原則として年に3回以上開催しており、議論の内容については、執行役員会議にて経営層へ報告されています。2021年度からは議論の内容について、取締役会にも報告しています。取締役会では、サステナビリティへの取組みを三菱電機グループの「重要議題」として取り上げ、リスク管理及び収益機会としての観点から、独立社外取締役からも多様なご意見をいただきながら十分な議論を行うとともに、執行役の取組み状況についても監督を行っています。

サステナビリティの取組み推進については、執行役の報酬指標の一つになっており、サステナビリティ・ESG 関連領域等非財務事項での業績指標達成度はインセンティブ報酬へ反映されています。

複数部門に関わるサステナビリティ課題に対して部門横断的に対応するため、サステナビリティ委員会の傘下に恒常的な会議体として「部会」、有期限の会議体として「プロジェクト」を設けています。「カーボンニュートラル部会」と「人権部会」の二つの部会については、法や社会からの要請に応え、取組みを推進しています。また、「統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト」と「TCFD対応検討プロジェクト」を設け、活動項目の明確化、参画部門の役割の明確化、規範に則った情報開示等について



サステナビリティ委員会

検討しています。部会やプロジェクトは責任部門を中心に取組みを推進し、サステナビリティ委員会開催の都度、進捗を確認することとしています。

また、サステナビリティ委員会で定めた方針・計画を共有・実行するため、社内各部門・国内外関係会社との連携を目的とした「サステナビリティ連絡会」を設置しています。

☑ マテリアリティ(重要課題)

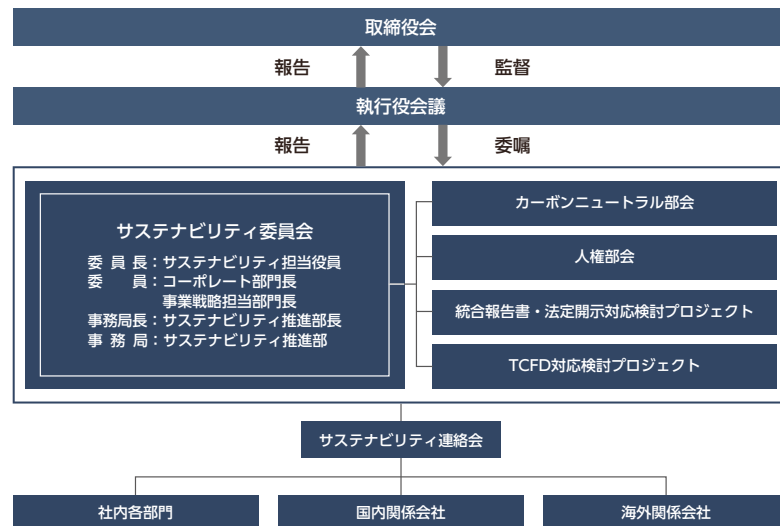
☑ コーポレート・ガバナンス

☑ 人権部会

☑ カーボンニュートラル部会

☑ 統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト

☑ TCFD対応検討プロジェクト



サステナビリティ推進体制図

サステナビリティ委員会の主な議題 (2022年度4月、10月、1月 2023年度4月)

- 経営レベルでのサステナビリティについての取組み
- サステナビリティ委員会の運営強化(部会・プロジェクトの設置ほか)
- マテリアリティの取組みを中心とした前年度の実績報告と当該年度の活動計画
- サステナビリティに関する法規制・ステークホルダーからの要請への対応
- SDGsへの対応
- カーボンニュートラルに向けた取組み
- 人権の尊重の取組み
- TCFDへの対応
- サステナビリティに関する法定開示への対応
- サステナビリティレポート・統合報告書の制作
- 社会貢献活動の推進

取締役会からの主な指摘

- 顧客から信頼され、会社を存続させるためには、サステナビリティに関する取組みが必要。
- 「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」は三菱電機グループが社会から期待され、力を発揮すべき項目であり、カーボンニュートラルを筆頭に取組みの推進が必要。
- グリーンウォッシュ*を批判される企業が増えている。事実を正しく伝えることが必要。
- 企業理念や経営方針等を浸透させるためには、経営層が従業員へ直接繰り返し伝えることが必要。

* 実態が伴わないのに、環境に取り組んでいるように見せかけること

カーボンニュートラル部会

カーボンニュートラル部会では、三菱電機グループのカーボンニュートラルに関してサステナビリティ委員会に報告する事項の確認、及び生産システム本部や各事業本部など実務を推進する部門だけでは解決できない課題の議論を行っています。

カーボンニュートラル部会の主な議題 (2022年度)

- 2030年度自社排出ゼロに向けた取組み
- 「貢献」分野の取組み
- SBT認定の更新
- インターナルカーボンプライシングの活用
- カーボンニュートラルに関する社外動向の共有

統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト

サステナビリティ委員会の傘下に統合報告書・法定開示対応検討プロジェクトを設置し、グローバルでのサステナビリティ法定開示に対応すべく活動を行っています。

統合報告書・法定開示対応検討プロジェクトの主な議題 (2022年度)

<2022年度の主な議題>

- CSRD、ESRSへの対応
- サステナビリティに関するグローバル法制度対応
- サステナビリティ情報に関する保証
- 有価証券報告書改正への対応
- 統合報告書の制作

 人権部会

 TCFD対応検討プロジェクト

三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけています。経営レベルでサステナビリティに取り組み、長期的に推進していくため、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。マテリアリティの取組みを通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。マテリアリティに関する取組みについては、中長期の目標や目標/取組み指標(KPI)を設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。目標/取組み指標(KPI)は、様々な取組みの中から、2023年度にサステナビリティに関する全社目標として特に重要な17項目を設定しており、達成に向けてサステナビリティ委員会にて進捗の確認・推進をすることで企業価値向上を図っています。

SDGsについては、社会課題の解決に貢献するという企業理念と合致していると考えており、すべての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献します。

サステナビリティレポートについて

サステナビリティレポートについては、制作方針やサステナビリティマネジメント等、重要な事項をサステナビリティ委員会にて議論し、発行前に確認しています。特にマテリアリティに関する取組みについては、サステナビリティ委員会で確認した実績や承認された目標を記載しています。

マテリアリティの特定・見直しプロセス

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

2020年度には、三菱電機グループ従業員、お取引先、投資家・アナリスト、一般消費者等計1,551名のアンケートおよび聞き取り調査による社内外からの客観的な評価を考慮した上で、社内のサステナビリティ専門部会やサステナビリティ事業推進部会において議論を重ね、マテリアリティ(重要課題)、中長期の取組み、目標/取組み指標(KPI)について全面的な見直しを行いました。

また、2016年度から継続している一般消費者向けのステークホルダーアンケート(600名)は2021年度も実施し、社外からの評価を考慮した上で、これらの中長期の取組みや目標を見直しています。

今後も社内外の声を取り入れながら、PDCA サイクルにより、マテリアリティ(重要課題)、中長期の取組み、目標/取組み指標(KPI)について継続的に改善していきます。

Step1 社会的課題の認識(2020年度実施)

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

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



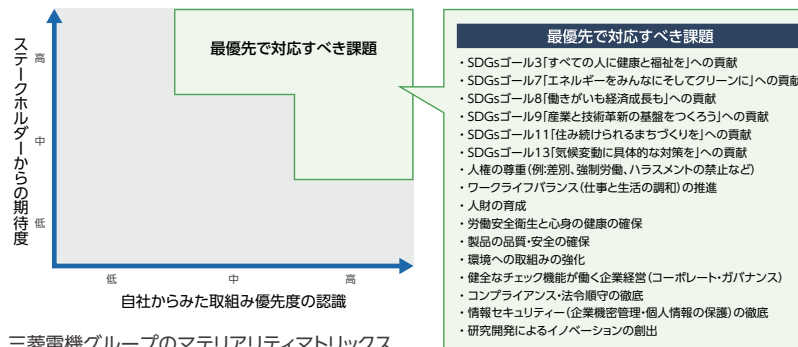
- 類似項目の整理
- 事業と関係の小さい項目を除外
- 経済関連項目は除外

ガイドライン等からのマテリアリティ候補の抽出

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

Step2 社内外の意見の把握とマテリアリティの検討(2020年度実施)

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



三菱電機グループのマテリアリティマトリックス



社内ワーキンググループ



有識者へのヒアリング

Step3 マテリアリティの特定(2020年度実施)

サステナビリティ委員会での特定

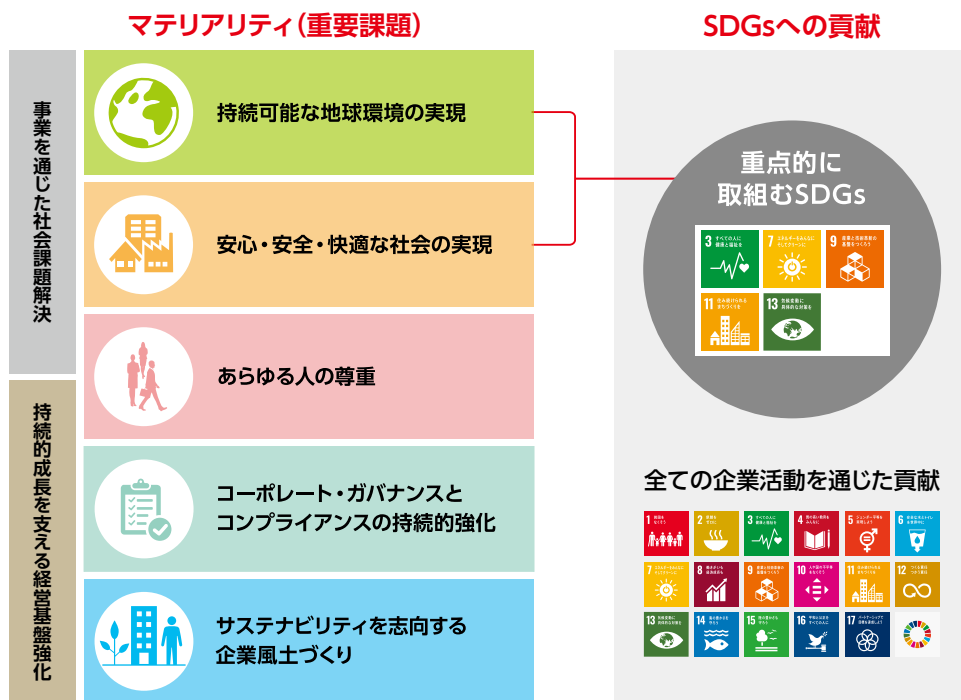
このようなプロセスを経て抽出・検討した課題と具体的な取組み項目、目標/取組み指標(KPI)を執行役等にて確認し、三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)としてサステナビリティ委員会にて特定しました。

マテリアリティとSDGs

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

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

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



※ 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のターゲットから構成され、「地球上の誰一人として取り残さない(no one will be left behind)」ことを誓っています。

重点的に取り組むSDGs

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

社内での検討の結果、三菱電機グループが今後注力していく「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」に対応する目標3、7、9、11、13を「重点的に取り組むSDGs」としました。総合電機メーカーとしての強みを発揮できるこれらの目標に対し、価値創出への取組みをより一層推進することで、SDGsの目標の達成に具体的に貢献します。

- 目標 3: すべての人に健康と福祉を
- 目標 7: エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- 目標 9: 産業と技術革新の基盤をつくろう
- 目標11: 住み続けられるまちづくりを
- 目標13: 気候変動に具体的な対策を

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

17の目標への取組み

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

マテリアリティに関するマネジメント状況

2022年度の目標と実績

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)		2022年度実績		範囲	評価
		目標年	定量目標	目標年	定量目標		
持続可能な 地球環境の実現	イノベーションと 統合ソリューションによる 「カーボンニュートラル」の実現	新製品「製品使用時のCO ₂ 排出量」改善率	2023年度	1.0%以上	2.8%	三菱電機 グループ	○
		自社排出CO ₂ 削減率	2023年度	2013年度 比30%以上	27%		○ ^{※1}
	「サーキュラーエコノミー」 実現への貢献	再生プラスチックの使用率(成形用材料・包装材の調達量)	2023年度	10.0%以上	8.1%	三菱電機 グループ (国内)	△
		プラスチック排出物の有効利用率	2023年度	90.0%以上	92.5%		○
安心・安全・快適な 社会の実現	「安心・安全」、「インクルージョン」、 「ウェルビーイング」の事業での貢献	安心・安全	① 自然災害などの予防を含め、自然の脅威による被害の最小化に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進		<ul style="list-style-type: none"> ・「次期静止気象衛星(ひまわり10号)」 ・水面状況監視サービス「みなモニター」 ・エコキュート 	三菱電機 グループ	○
			② 犯罪・事故抑止を含め、人為的脅威の回避や被害軽減、早期解決に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進		カメラ映像から危険な行動を高精度に自動検知する技術を開発		
			③ 労働力不足や人口減少・過疎化などの都市や社会の問題への適応力向上に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進		道路維持修繕業務の効率化に向けて、クラウドAIを用いた道路マネジメントシステムの共同研究を開始		
		インクルージョン	身体的制約(年齢・障がいなど)や居住地域などの環境的制約による影響を軽減する、製品やサービス、ソリューションの推進		<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者見守りサービス「MeAMOR」 ・AI×見守りサービスkizkia-Knight 		○
		ウェルビーイング	より快適で健康的な暮らしの実現に貢献する製品やサービス、ソリューションの推進		<ul style="list-style-type: none"> ・「三菱電機・産総研 Human-Centric システムデザイン連携研究室」を設立 ・ZEB関連技術実証棟「SUSTIE」がWELL認証のプラチナを取得 ・「エモコアイ」を搭載する三菱ルームエアコン霧ヶ峰「Zシリーズ」発売 		○
あらゆる人の尊重	国際的な規範に則った人権の尊重	2021年度「人権インパクト・アセスメント」結果に基づく重点取組み項目の特定と改善	2023年度	取組み不十分項目ゼロ	取組み不十分項目に対する改善計画立案	三菱電機 グループ	△
		2022年度「人権インパクト・アセスメント」による人権の取組みの改善状況の把握率	2022年度	100%	100%		○
		人権に関わる苦情対応の充実			<ul style="list-style-type: none"> ・サステナビリティのお問い合わせ、各ハラスメント窓口、倫理遵法ホットラインに加え、JaCERを設置・運用 ・オフィシャルサイト「サステナビリティに関するお問い合わせ」の改善やJaCER加盟によるアクセス性や透明性の向上 		○
		人権教育のeラーニング受講率	2022年度	100%	100%		三菱電機

※1 目標年の定量目標に相当する2022年度目標排出量を達成したため、○評価

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)			2022年度実績	範囲	評価
		目標年	定量目標				
あらゆる人の尊重	サステナビリティに貢献する調達	責任あるサプライチェーンの構築に向けた主要サプライヤーに対するCSRアセスメント運営と人権侵害リスクの把握・是正			主要取引先300社に対し、CSR調査を実施。強制労働・児童労働といった重大な人権侵害がないことを確認	三菱電機グループ	○
		サステナビリティ調達ガイドラインの方針策定(グリーン調達基準書とCSR調達ガイドラインの統合)			RBAプロセスに準拠した形で調達ガイドラインを作成するよう計画を見直し		
	すべての従業員がいきいきと働ける職場環境の実現	全社変革プロジェクト「チーム創生」の「骨太の方針」を踏まえ、人事制度の刷新を始めとした改革の実行			社内求人制度・社内求職制度の運用ルール見直しによる社内人財流動化の促進	三菱電機グループ(国内)	○
		三菱電機職場風土改革プログラムの継続。特に、従業員エンゲージメント向上に向けた取組みの加速(定量目標は三菱電機のみ)			・三菱電機職場風土改革プログラムの各種施策を実行 ・国内関係会社での「働き方改革」を推進		
		従業員エンゲージメントスコア(三菱電機のみ) ※ 三菱電機で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合	2022年度	70%以上	54%		
		ワークライフバランススコア(三菱電機のみ) ※ 従業員意識サーベイで仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	2022年度	70%以上	66%		
	ダイバーシティの推進	新卒採用に占める女性比率の向上 (基準値:2016年~2020年度平均値) ^{※1}	2025年度	基準値比1.2倍以上	1.3倍 ^{※1}	三菱電機	○
		女性管理職比率の向上	2025年度	2020年度比2.00倍以上	1.38倍		
		男性の育児休職取得促進 (配偶者出産時の休暇取得者を含む)	2025年度	70.0%以上	76.1%		
		海外拠点幹部への現地ナショナルスタッフの積極登用			現地ナショナルスタッフ1名を上席執行役員に登用した他、海外拠点長への登用も実施	三菱電機グループ(海外)	○
		法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進と障がい者が働きやすい職場環境の整備促進 ※特例子会社(三菱電機ライフサービス株式会社、メルコテンダーメイツ株式会社)を含む	2023年度	2.50%以上	2.47%	三菱電機	△
	労働安全衛生の確保と心身の健康の維持	災害度数率 ^{※2} の改善	2022年度	0.25以下	0.37	三菱電機	×
		三菱電機グループヘルスプラン21活動の推進等による健康経営の確立を通じた、心と体の健康を維持して働くことができる職場環境の実現				三菱電機グループ(国内)	×
ストレスチェックにおいて高ストレスとされた従業員の割合		2022年度	9.0%未満	9.8%(三菱電機)			

※1 2021年度からの通算

※2 100万時間当たりの全災害件数

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)		2022年度実績		範囲	評価
		目標年	定量目標				
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	取締役会の実効性の向上	実効性評価を踏まえた取締役会・法定三委員会の継続的機能強化		第三者機関による2022年度取締役会実効性評価実施、評価結果を受けて改善		三菱電機	○
		独立社外取締役比率	2022年度	50%超	58%		○
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の継続的実施		講習会、eラーニング、マニュアル配布等様々なツールを用いた教育を実施		三菱電機グループ	○
		倫理・遵法行動規範eラーニング受講率	2022年度	100%	100%	三菱電機	○
		公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進 ・独占禁止法違反防止施策の定着・徹底:実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施		独占禁止法教育を実施(三菱電機)		三菱電機グループ	○
		重大な独占禁止法違反事案の発生件数	2022年度	0件	0件		○
		汚職防止(贈収賄防止)の徹底 ・贈収賄防止施策の定着・徹底:贈収賄防止教育の実施、規則・ガイドラインの定着に向けたモニタリングの実施		贈収賄防止教育を実施(三菱電機)			○
	重大な贈収賄事案の発生件数	2022年度	0件	0件		○	
	大切な情報を守る 情報セキュリティ活動	重大な情報漏洩事故発生件数	2022年度	0件	0件	三菱電機グループ	○
		情報セキュリティ関連法令規制違反件数	2022年度	0件	0件		○
		情報セキュリティ成熟度レベル ^{※1}	2025年度	レベル2以上	2025年度達成に向けて着実に進捗	三菱電機グループ(国内)	○
	品質に関わる不正行為ゼロを目指した、品質風土改革の完遂	牽制機能の再構築 ・全製作所に対する年一回の品質監査の実施と改善推進	2022年度	実施率100%	100%	三菱電機	○
		技術力・リソース課題への対策 ・品質に関わる法令・公的規格遵守のためのシステム構築及び品質保証体制に関するインフラ整備等の投資計画の立案と実行		<ul style="list-style-type: none"> オンライン規格閲覧サービス活用し最新規格確認の環境整備(アクセス数:23,470件) 製品品質の法令・規格に関する相談窓口設立 法令・規格に対する開発・変更管理のチェック項目、内容の再整理 		三菱電機グループ	○
品質コンプライアンス意識の再醸成 ・品質コンプライアンス意識向上、eラーニング実施・従業員意識サーベイにて品質に関する意識を調査		2022年度	受講率100%	<ul style="list-style-type: none"> eラーニング受講率:100% 一年に二回、品質に関する従業員意識サーベイを実施 品質理念規則に関する従業員意識サーベイの理解度: 86% 	三菱電機グループ(国内)	○	

※1 米国防総省が発行する、サイバーセキュリティ成熟度モデルの認証の枠組み

単年目標の場合 ○:目標達成 △:一部未達または相応の理由で未達(数値目標以外) ×:未達
 複数年目標の場合 ○:最終年度に達成見込み △:最終年度に対して微小な遅れ ×:最終年度に対して遅れ

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組み	2022年度の目標/取組み指標(KPI)		2022年度実績	範囲	評価	
		目標年	定量目標				
サステナビリティを 志向する企業風土 づくり	社会課題解決に向けた中長期視点での取組み推進	サステナビリティ推進を統合したサステナビリティ経営に向けたマネジメント体制の強化 ・執行役員会議、取締役会へ3回以上報告 ・サステナビリティ委員会への事業部門の参画		・執行役員会議、取締役会へ3回以上報告 ・2022年10月度サステナビリティ委員会から事業部門参画	三菱電機 グループ	○	
		業務とサステナビリティの関係性についての理解向上	従業員意識サーベイで新経営方針を理解している社員の割合	2022年度		80%以上	71%
			従業員意識サーベイで経営理念に沿った業務を実施していると認識している社員の割合	2022年度		75%以上	67%
		共生社会の実現を目指す活動の推進 ・「地球環境」との共生:みつびしでんき野外教室関連の活動として、京都大学発の環境ベンチャー「(株)バイオーム」が開発した生き物図鑑アプリ「BIOME」を活用し、生物多様性の保全活動に貢献【1,000名参加】 ・「地域社会」との共生:SOCIO-ROOTS基金を主体とした、障がい者支援を始めとした社会課題解決に資する団体への支援 ・「あらゆる人」との共生:科学技術、文化芸術・スポーツへの支援を通じた次世代人材育成の推進				活動は着実に推進(但し、BIOME参加人数は目標未達)。	△
	チーム創生の骨太の方針を中心とした組織風土改革の推進					挨拶、感謝、「さん」付けの推奨、心理的安全性ガイドライン展開等の施策実施により推進	○
	社会や人々の価値観の変化に対する感度と適応力の向上	サステナビリティ委員会での社会動向に関する議論と対応		グローバルの法規制調査を実施の上、サステナビリティ委員会にて議論、対応を検討		○	
透明性の高い情報開示に基づく、ステークホルダーとの積極的なコミュニケーションの推進	・サステナビリティレポートや統合報告書の発行 ・有識者ダイアログやサステナビリティレポートアンケートの実施		・2022年度にサステナビリティレポート及び統合報告書を発行 ・有識者ダイアログの実施 ・一般の方600名へのアンケートの実施		○		

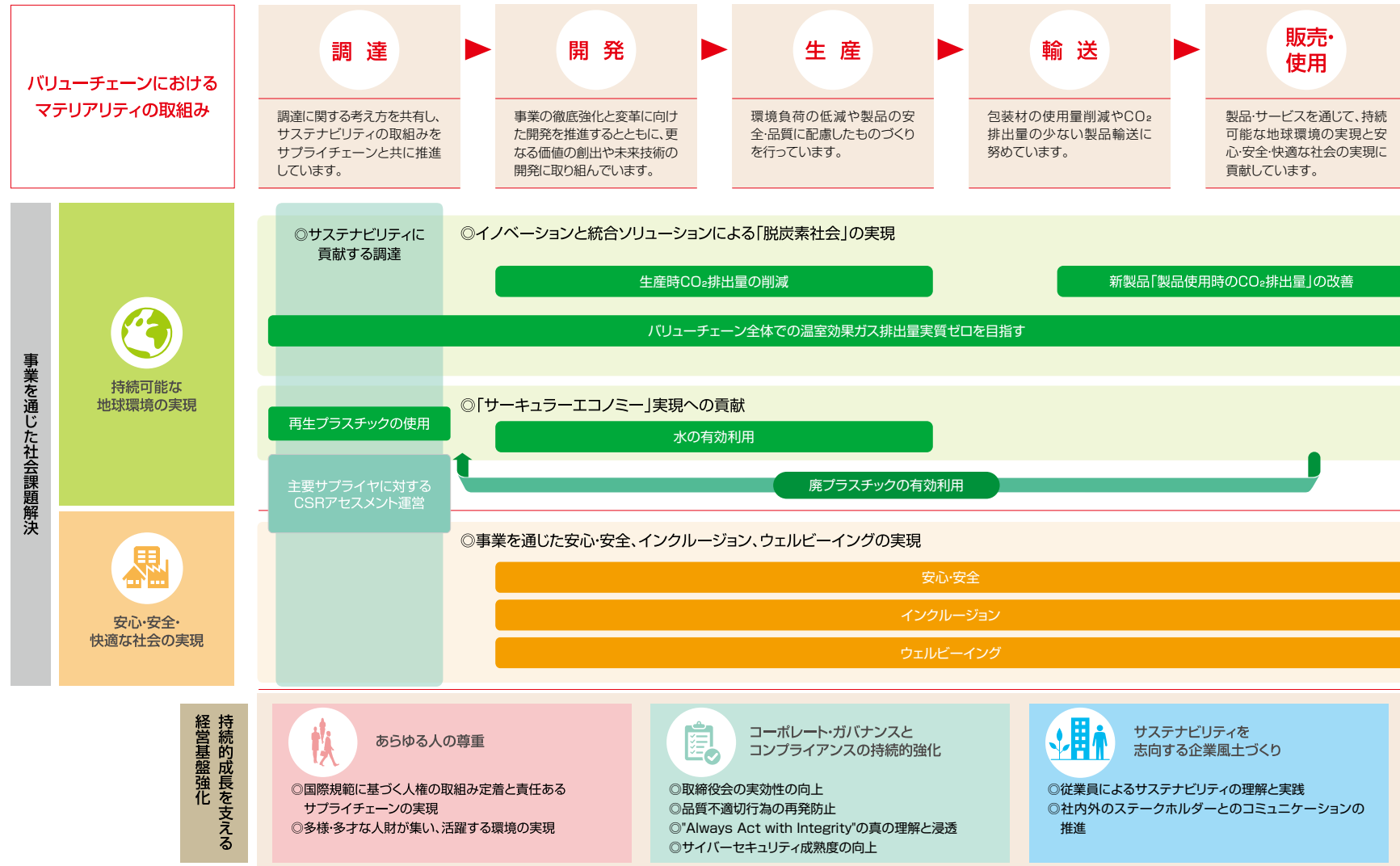
中長期の取組みと2023年度の目標(17項目)はマテリアリティ(重要課題)を、これまでの実績はサステナビリティレポートのバックナンバーをご覧ください。

[📄 マテリアリティ \(重要課題\)](#)

[📄 報告書ダウンロード \(サステナビリティ\)](#)

バリューチェーンにおける取組み

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



☑ マテリアリティ (重要課題)

☑ バリューチェーンにおける環境配慮

イニシアティブ／外部評価

イニシアティブ

国連グローバル・コンパクトへの参加

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

三菱電機グループは社会に対して与える影響を認識しながら、「人権」、「労働」、「環境」、「腐敗防止」の4分野10原則を遵守・実践し、国連機関や関連するイニシアティブとコミュニケーションを取り、活動の向上に努めます。

 **国連グローバル・コンパクト** ※ 持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組み

SBT

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

 **三菱電機グループの温室効果ガス削減目標がSBTイニシアティブの認定を取得**

TCFDの提言への賛同を表明

三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言への賛同を表明しており、TCFDの提言に従った取組みの推進、及び情報の開示を行っています。

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

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンスへの加入

三菱電機は、海洋プラスチックごみ問題の解決に向けて「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(以下、CLOMA*)」に、2023年4月1日付で加入しました。三菱電機のプラスチックリサイクル技術の活用を通じて、海洋プラスチックを含む廃プラスチック問題の解決に向けた取組みを加速することで、さらなる循環型社会の実現に貢献していきます。

 **「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス(CLOMA)」に加入** ※ Clean Ocean Material Alliance

GXリーグに参画

三菱電機は、経済産業省が公表した「GXリーグ」に参画しました。「GXリーグ」とは、GX(グリーントランスフォーメーション)に積極的に取り組む企業が、行政や大学・公的研究機関、金融機関でGXに向けた挑戦を行うプレイヤーと共に、一体として経済社会システム全体の変革のための議論と新たな市場の創造のための実践を行う場です。三菱電機はGXリーグの活動を通じて、GX実現に向けた取組みを推進していきます。

 **経済産業省「GXリーグ」に参画**

RBAへの加盟

2022年2月、三菱電機はグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance(以下RBA)に加盟しました。今後はグローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させ、自社のサステナビリティの取組みの継続的な改善を進めていきます。

 **Responsible Business Alliance(RBA)への加盟について**

JaCER発足メンバーとして加盟

三菱電機は、企業の苦情処理の支援・推進を目指して2022年6月に設立された一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に発足メンバー(正会員)として加盟しました。今後は苦情処理メカニズムの強化を図り、引き続き、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。

 **一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構に発足メンバーとして加盟**

その他の参画している主なイニシアティブ

- 一般社団法人日本経済団体連合会
- 環境省(生物多様性のための30by30アライアンス)
- 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
- 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会
- 一般社団法人日本電機工業会
- 一般社団法人日本機械工業連合会
- 一般社団法人産業競争力懇談会
- 一般財団法人日本規格協会
- 一般社団法人日本知的財産協会
- 公益社団法人発明協会

外部からの評価

ポジティブ・インパクト・ファイナンス

三菱電機は、企業活動が環境・社会・経済に及ぼすインパクトを包括的に評価・モニタリングし、SDGsの達成に貢献する企業活動を継続的に支援することを目的とした「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」融資契約を株式会社三菱UFJ銀行と締結しました。本契約の締結にあたっては、三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社より定性的、定量的評価を受け、株式会社日本格付研究所より第三者意見を取得しています。

 [三菱UFJ銀行と「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の契約を締結](#)

CDP

三菱電機は、CDPからの「サプライヤー・エンゲージメント評価」において「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に選定されました。また「気候変動」「水セキュリティ」の分野ではともに「A-」（リーダーシップレベル）の評価を受けています。

 [CDPサプライヤー・エンゲージメント評価で最高評価の「サプライヤー・エンゲージメント・リーダー」に3年連続、通算6回目の選定](#)



EcoVadis

国際的な評価機関であるEcoVadis社のサステナビリティ評価において、調査対象全体の上位50%内にあたる企業として「ブロンズ」を獲得しました。



FTSE 各種インデックス

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

また、三菱電機はFTSE Blossom Japan Index、及びFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄として採用されています。両インデックスは年金積立金管理運用独立行政法人(GPIF)の運用対象としても選定されています。



MSCI 各種インデックス

MSCI(米国)は世界の銘柄に対して様々な指数を算出・公表しています。

三菱電機は、日本の中で性別多様性に優れた企業を選別して構成したMSCI日本株女性活躍指数(WIN)に採用されています。このインデックスはGPIFの運用対象としても選定されています。

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

※ THE INCLUSION OF MITSUBISHI ELECTRIC CORPORATION IN ANY MSCI INDEX, AND THE USE OF MSCI LOGOS, TRADEMARKS, SERVICE MARKS OR INDEX NAMES HEREIN, DO NOT CONSTITUTE A SPONSORSHIP, ENDORSEMENT OR PROMOTION OF MITSUBISHI ELECTRIC CORPORATION BY MSCI OR ANY OF ITS AFFILIATES. THE MSCI INDEXES ARE THE EXCLUSIVE PROPERTY OF MSCI. MSCI AND THE MSCI INDEX NAMES AND LOGOS ARE TRADEMARKS OR SERVICE MARKS OF MSCI OR ITS AFFILIATES.

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

S&P / JPX カーボン・エフィシエント指数

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



PRIDE 指標2022

三菱電機は、日本の職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティー(以下、LGBTQ)への取組み評価指標「PRIDE 指標 2022」にて「ゴールド」を受賞しました。LGBTQへの継続的な取組みが評価され、2021年の「シルバー」受賞に続き、三菱電機として初めての「ゴールド」受賞となりました。

 [「PRIDE指標2022」における「ゴールド」を受賞](#)



えるぼし

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



ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーエンゲージメントの考え方

三菱電機グループでは、ステークホルダーの皆様からいただく要請や意見は、社会にご迷惑をかけることはもちろん、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進するために、非常に重要であると考えています。

そのため、あらゆる機会をとらえて様々なステークホルダーとコミュニケーションをとっており、皆様からいただいた意見等は、サステナビリティ委員会を通じて役員レベルの者も含めて社内でも共有し、様々な取組みに反映しています。

今後も、三菱電機グループは、サステナビリティに関する透明性のある情報開示に努め、ステークホルダーの皆様と共に社会課題の解決に取り組み、「活力とゆとりある社会の実現」を目指します。



三菱電機グループのステークホルダー

ステークホルダーの皆様からいただいた意見の反映

2022年度にも、三菱電機グループの取組みに対して、ステークホルダーの皆様から様々な意見をいただきました。これを受け、三菱電機グループではサステナビリティの取組みをすすめてきました。

意見① サステナビリティの実現に向けた4つの推進事項の明確化

従業員から、「サステナビリティの実現に向けて三菱電機グループとして何を実現していくのか具体的にすべき」との意見を受けて、サステナビリティにかかわる4つの推進事項を示しました。

📌 サステナビリティの考え方及び推進体制

意見② 三菱電機グループが具体的にどのような活動をしているのかが見えない

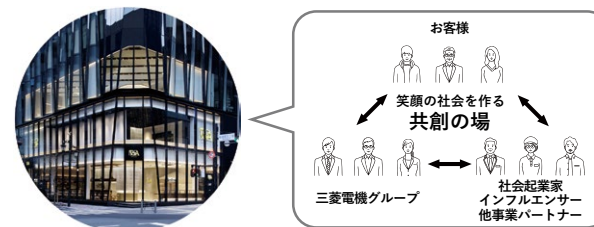
投資家等の皆様から、「三菱電機グループが変革に向けて取り組んでいる姿を具体的に開示してはどうか」とのご意見をいただきました。サステナビリティレポート2023では、我々が提供する製品やサービスがどのような社会課題を解決しようとしているのか、また組織風土改革のためにどのように取り組んでいるのかを、従業員の声も交えながら開示しています。

意見③ 循環型 デジタル・エンジニアリングの仕組みをわかりやすく説明してほしい

「三菱電機が掲げる『循環型 デジタル・エンジニアリング』という考え方について、具体例などをあげてわかりやすく説明してほしい」とのご意見を多数いただきました。2023年度の経営戦略説明会等では、「循環型 デジタル・エンジニアリング」についてわかりやすい説明を心がけました。

その他、多数いただいているご意見についても真摯(しんし)に受け止め、三菱電機グループのサステナビリティの取組みに反映していきます。

ステークホルダーの皆様との共創の場「METoA Ginza」



東京・銀座にあるMEToA Ginzaは、三菱電機グループの開発段階のアイデアをいち早く体験いただき、そこで収集したご意見を開発に反映させることで、ステークホルダーの方々との「共創の場」となることを目指しています。

来場者はファミリー層や外国人観光客をはじめ、学生、政府関係者、顧客、従業員と様々です。社会課題の解決につながる最新技術をテーマにした体験展示をはじめ、社会起業家やインフルエンサーと三菱電機の開発者のトークイベントの公開収録やアーカイブをウェブサイトでご覧いただくなど、リアル、デジタル両面で社会課題とその解決に向け、理解を深めていただける場となっています。

2022年度には、来場者の皆様から約8,000件ものご意見やご感想をいただき、これらが従業員の活力となり、よりよい製品やサービスの提供につながっています。また、全国約9,100駅ある鉄道駅を起点に、その駅と周辺の街にまつわる交通や観光、グルメといった情報を一元化したガイドブックアプリ「ekinote」を展示した際には、皆様からご提供いただいた約8,200件のデータを開発にフィードバックし、地域活性化に貢献しています。

METoA Ginzaが「共創の場」として活動を広げることにより、一緒にサステナブルな未来を創る仲間を増やし、ステークホルダーの皆様と共に、「笑顔あふれる持続可能な社会」の実現に向けて歩んでいきます。

📌 METoA Ginza

有識者とのダイアログ開催



右から順に

- 社外有識者 ・ピーター・D・ピーダーセン氏 特定非営利活動法人NELIS代表、大学院大学至善館専任教授
Center for Sustainability and Innovationセンター長
- ・高村 ゆかり氏 東京大学未来ビジョン研究センター教授
 - ・松田 千恵子氏 東京都立大学経済経営学部教授、東京都立大学大学院経営学研究科教授
- 三菱電機
- ・漆間 啓 代表執行役 執行役社長
 - ・齋藤 洋二 常務執行役
 - ・上野 麻子 サステナビリティ推進部 部長

三菱電機グループでは、外部の有識者の方々からサステナビリティに関する取組みについてご意見をいただき、経営活動や取組みに反映しています。2023年3月には3名の有識者を本社にお招きし、執行役社長以下3名との意見交換を行いました。

ダイアログの冒頭では、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」を掲げる三菱電機グループの経営戦略や、2023年度からの新たなサステナビリティ推進体制、具体的な取組みの進捗などをご説明しました。また、現在、当社が企業理念の自分事化に向けて進める「パーパス活動」や、将来の役員候補を育成する「社長塾」などの取組みをご紹介しました。当社の取組みに対し、有識者の皆様から、最新の世界的潮流を踏まえたご意見をいただき、それをもとに議論を深めました。

議論を通じて、有識者の皆様からは、2050年に当社が目指すカーボンニュートラル実現に向けての取組みや、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)の情報開示のあり方のほか、サステナビリティを経営に統合させていくための施策など、多角的にアドバイスをいただきました。

また、4つのビジネスエリア(以下、BA)経営体制やガバナンス改革には、その取組みに対する好評価と共に今後への期待の声もいただき、2時間にわたるダイアログを終了しました。

主な議論のテーマ

- ・ 2050年カーボンニュートラル実現に向けて
- ・ TCFDをいかに経営に統合していくか
- ・ 社内への意識浸透と次世代育成
- ・ ガバナンス改革に寄せる期待

目標達成に向けたタイムスケールを明確に、 ステークホルダーとともに進める取組みを

東京大学未来ビジョン研究センター教授 高村 ゆかり 氏

2022年度より導入されたBA経営体制は、社会課題に具体的に対応していくためのプラットフォームとして効果的だと考えます。各BAのもとにそろった多様な技術シーズをうまく活用しながら、「社会課題にいかに貢献するのか」を出発点に、新たなビジネスの芽を育てていかれることを期待します。

2050年カーボンニュートラルという目標を達成するためには、技術の見直しを含め、タイムスケールを明確に意識して取組みを考えることが重要です。従業員にとっても、自分が携わっている技術開発がどのような時間軸で目標の達成に貢献するのか、自社の取組みに意味を持つのかを共有することがモチベーションを高める上で欠かせません。また、貴社は幅広い製品群を持つだけに、スコープ3の排出削減は容易な課題ではありません。取組みに対する考え方や進捗をうまく示せるとよいでしょう。

サステナビリティという社会課題について自社のマテリアリティ(重要課題)を特定し、課題解決に貢献するには、ステークホルダーとともにそれを考え、取組むことが大切です。サプライチェーンの人権対応において国際NGOなどとの連携・対話を実施されているように、他の課題でも同様の仕掛けづくりが求められます。

サステナビリティ推進体制については、2023年度からサステナビリティ推進部が社長直轄組織となり、より強力な対応がとられるようになることを期待しています。一方で、サステナビリティ委員会に社外から参加してもらうことを検討してもよいのではないのでしょうか。ガバナンスの構築はサステナビリティ課題を事業に統合していく重要な一歩です。社長が先頭に立って進める取組みが、1年後、どのような進展を遂げているか、注目しています。



「環境コスト」を「企業価値」に転換した、 グリーン・イノベーションの実現に期待

特定非営利活動法人NELIS代表
大学院大学至善館専任教授 Center for Sustainability and Innovationセンター長
ピーター・D・ピーダーセン 氏

多岐にわたる社会課題領域を、すべて「サステナビリティ」としてひとくくりに扱うのは難しく、事業を通じた貢献を考える上でも、それぞれ異なるアプローチが求められます。三菱電機には、多様な技術・製品の強みを生かして、CO₂排出削減や資源の循環利用、生態系の再生、水問題の解決などに取り組み、グリーン・イノベーションを実現していくことを期待しています。

2050年カーボンニュートラルの目標は重要ですが、一気にそこに到達することはできません。遠い未来像の手前にある課題を一つずつ解決してsmall win(小さな成功)を収めながら、確実に足元を固めていく体験が、事業を担う人々には欠かせないでしょう。大きな課題解決へ向かう戦略をバックキャストिंगで捉えつつ、フォアキャストिंगで技術や事業を積み上げていくことが大切です。

TCFDは、基準に添って必要項目を開示するという点で厳しい制約と感じられますが、そこに込められた要素を理解した上で、いかに自社の戦略として取り入れるかが問われます。「環境コスト」を「企業価値」に転換し、二律背反のトレード・オフではない「トレード・オン」の実現に経営手腕を振るっていただきたいです。

「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」を掲げた価値創出モデルは、今後貴社が目指していく将来像として素晴らしいと感じます。4つのBAにも大きな市場ポテンシャルがあります。BAオーナーのリードのもとで事業全体とサステナビリティの横串を刺し、スパイラルアップさせていくことを期待します。企業が最後に問われるのは「株主責任」ではなく、まだ見ぬ将来世代への「未来責任」であり、真のフロントランナーとしてイノベーションを加速させていただきたいと思えます。

将来への事業・経営ストーリーを従業員と共有し、 スピード感ある改革を継続してほしい

東京都立大学経済経営学部教授 東京都立大学大学院経営学研究科教授 松田 千恵子 氏

昨年度もダイアログに参加しましたが、1年間でサステナビリティ推進に対する様々な進展を感じました。「事業を通じた社会課題の解決」という原点が明示され、企業理念の浸透を図るパーパス活動が社長主導で進む点は、貴社の覚悟を示すものとして評価できます。

一方、より良い取り組みに向けて見直してほしい点もあります。現在用いられている「グリーンby」の3つのイノベーション領域を表す図は、時間軸や活用する資源・ビジネスモデルなどが分かりづら

く、改善の余地があるでしょう。サステナビリティ開示の枠組みとなりつつある「戦略」「リスク管理」「指標と目標」「ガバナンス」の4項目は、本来ひと続きのものです。まず経営戦略があり、戦略実現にあたってのリスクシナリオを考える。シナリオで想定したリスクを管理・把握するための定量的な指標と目標を設定する。それらを監督するガバナンスを働かせ、その結果を戦略へとフィードバックする。こうしたPDCAを回していくことが大切です。

4つのBAでは、BAオーナーがどれくらい権限を持ち、力を発揮して会社を引っ張っていけるかが問われます。市場の反応を踏まえた事業推進に向けて、投資家とBAオーナーの直接対話なども検討できるのではないのでしょうか。また、サステナビリティ・トランスフォーメーションの実現には、優れた経営感覚を持った次世代のマネジメントプロフェッショナルの育成が欠かせません。

ステークホルダーとしての従業員を意識することも重要です。従業員は、三菱電機が今後どこに向かおうとしているのか、将来への事業・経営ストーリーを知りたいと考えています。

貴社は品質不適切事案という危機を経験したからこそ、社内のあらゆる仕組み・体制に抜本的な見直しを図れる環境にあると考えられます。危機をチャンスに変え、スピード感ある改革を続けていただきたいと思えます。

ダイアログを受けて

本日は様々なご意見をいただき、「事業を通じた社会課題の解決」という原点から、サステナビリティの実現を目指していく決意を新たにしました。2023年度からはサステナビリティ推進部が社長直轄の組織となったことで、経営との結びつきを一層強め、実効性のある取組みに努めていきます。「グリーンby」の3つのイノベーション領域の設定や、カーボンニュートラル実現を目指していくタイムスケールが伝わりにくいというご指摘はしっかりと受け止めて改め、ステークホルダーの皆様への発信を強化していきます。

TCFD提言の枠組みである「戦略」「リスク管理」「指標と目標」「ガバナンス」については、それらを項目ごとに埋めていくことが求められているのではなく、気候変動のリスクと機会に対する戦略のPDCAを正しく回すこと、そしてこれら4項目をひと続きのものとして説明することが求められているという、極めて重要な観点へのご指摘もいただきました。この枠組みは気候変動だけでなく、人的資本や多様性など今後様々なサステナビリティ開示でも使われます。なぜこれらの項目が重要とされているのか正しく理解し、経営戦略のPDCAに根付かせることが必要だと感じました。本日はありがとうございました。

三菱電機株式会社 サステナビリティ推進部 部長 上野 麻子

読者アンケート結果

サステナビリティレポートに関するアンケートの実施

三菱電機グループのサステナビリティの取組み及び「サステナビリティレポート2022」に対して、国内のステークホルダーの皆様を対象にアンケート調査を行い、計600名の方からご回答いただきました。

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

アンケートの概要と一部の結果

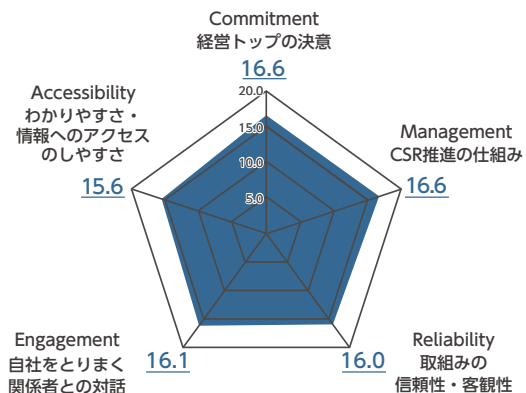
【アンケート実施時期】 2022年11月

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

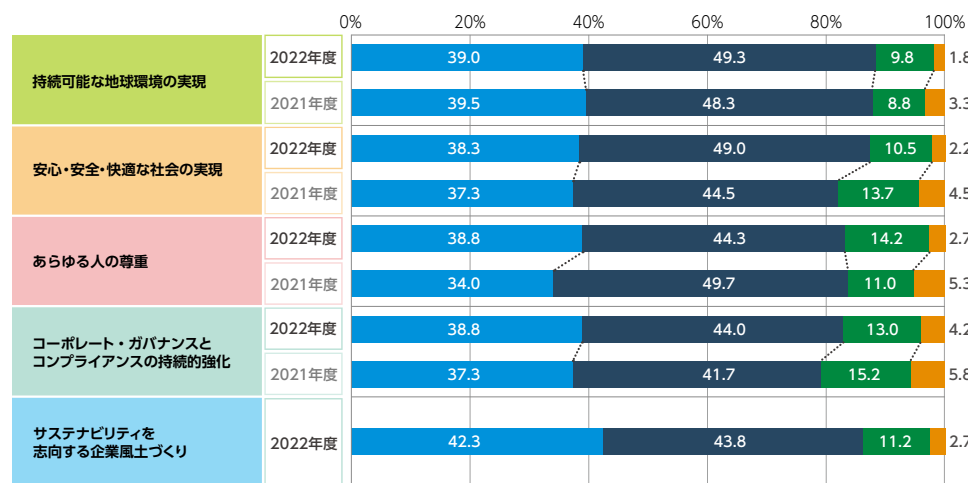
【主な質問項目】

- 経営のトップがサステナビリティの取組みを本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体でサステナビリティを推進することができる仕組みをもっているか
- 企業の取組みが本当に進んでいるか
- 自社を取り巻く関係者の人々と対話を行っているか
- 分かりやすさ、情報へのアクセスのしやすさへの配慮がされているか
- レポートの中で特に印象に残った(好意を持った、興味をもった、評価できると感じた)ものはなにか
- マテリアリティ(重要課題)への取組みが十分かどうか
- 本業で解決する5つの課題領域として特に期待するものはなにか
- どのようなステークホルダーとの対話を進めるとよいと考えるか

総合評価
80.9/100点



マテリアリティ(重要課題)への取組みが十分かどうか



※「サステナビリティを志向する企業風土づくり」は2022年度より新たに策定したため、2021年度は調査していません。

マテリアリティへの期待に関する主なコメント

持続可能な地球環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 持続可能な地球環境の実現、異常気象などは、人類に対する地球からの警鐘や悲鳴のように感じられるところであり、エネルギーに大きく関係する企業にとっては非常に重要である (男性60代以上) ・ 脱炭素に向けた工程表やサーキュラーエコノミーへの対応方針がきちんと示されている (男性30代)
安心・安全・快適な社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> ・ 過去の不祥事から学び、企業体質を是正していると節々に感じる (男性50代) ・ 多数の人が使いやすい生活しやすい製品づくりの実現のためユニバーサルデザインの取組みを継続的に進めてほしい (男性60代)
あらゆる人の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性の昇進や男性の育休など性別の壁を無くす風土改革に積極的に取り組んでいる (女性30代) ・ 従業員が、考え方、性別、能力などの多様な違いに関わらずに、心身を豊かにしながら自信を持って働けるような企業づくりを企業の隅々まで浸透させて、夢や目標を自由自在に豊かに実現できる企業づくりに挑まれている事を示されているのは、非常に素晴らしいと感じます (男性20代以下)
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 従業員からの声を積極的に拾おうとする姿勢に好感が持てる (女性40代) ・ 体制改革は充分であると思うが、今後の信頼回復と実績づくりが最も重要である (男性50代)
サステナビリティを志向する企業風土づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人々にとっての本質的な豊かさや幸せを追求してほしいです (女性30代) ・ 全体的に十分な開示ですが、強いて言えば社内の対話や目線合わせの結果をもう少し記載した方が良いと感じます (男性30代)

社内浸透策

三菱電機グループでは、従業員のサステナビリティへの理解を促し、グループ一丸となって事業を通じた社会課題解決に取り組んでいくため、様々な社内浸透策を実施しています。主な施策は次のとおりです。

主な社内浸透策

対象	取組み内容
経営層	・サステナビリティ講演会の開催 役員やサステナビリティ委員会の委員等に対して、サステナビリティに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者からお話を頂く講演会を開催しています。
国内関係会社	・三菱電機グループ総務部長会議でのサステナビリティの情報共有 年に2回、国内関係会社の総務部長によるコンプライアンス等に関する会議のなかで、三菱電機グループに共通するサステナビリティの方針や取組み等についての情報を共有しています。
海外関係会社	・各地域でのサステナビリティ推進活動 三菱電機グループの海外関係各社でも、サステナビリティを推進するための委員会を運営するなど、それぞれの地域に則した活動を行っています。
サステナビリティ担当者	・サステナビリティ担当者研修の実施 三菱電機の各事業所のサステナビリティ担当者や国内関係会社のサステナビリティ担当者を対象に、サステナビリティの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのサステナビリティの取組みについて学ぶ研修を実施しています。
グループ従業員	・研修や社内報を通じたサステナビリティの理解促進 三菱電機や国内外関係会社の従業員がサステナビリティについて学習できるよう、eラーニングの教材を展開しています。また、国内外のグループ会社に配布している社内報で、日本語と英語にてサステナビリティに関する取組みを紹介しています。
新入社員	・サステナビリティ研修の実施 三菱電機の新入社員に対するサステナビリティの研修を実施しています。経営の根幹に位置付けたサステナビリティへの理解を深め、日々の業務において倫理・遵法を徹底し、品質や環境問題などに取り組むことの重要性を認識する機会としています。

2022年度の取組み

経営層と従業員の直接対話

三菱電機では、改革に向けた経営層の思いを従業員に伝え、双方向での意見交換を行うため、経営層と従業員の対話集会を各事業所で開催しています。2021年度は全42拠点で実施しましたが、2022年度は、より深い対話をするため、小規模単位のタウンホールミーティング形式で314回実施しました。従業員からの多彩な意見に耳を傾け、今後の様々な改革に活かしていきます。



タウンホールミーティングの様子

経営層向けサステナビリティ講演会の開催

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



経営層向けサステナビリティ講演会

サステナビリティ教育

従業員一人ひとりの理解を深めるべく、eラーニングや新入社員教育等の教育を実施しており、浸透度合いについて、従業員意識サーベイにて確認しています。

SDGsについても、採択の背景や個々の目標を理解し、SDGsの達成に貢献できるよう、様々な形で従業員への浸透を図っています。

サステナビリティ教育に関する従業員意識サーベイ結果

新経営方針の理解	71%
経営理念に沿った業務の実施	67%

グループ従業員に向けた情報発信

三菱電機グループでは、サステナビリティの社内浸透に向けて、積極的な情報展開を行っています。特に、サステナビリティの実現を経営の根幹に据えらした経営方針や経営戦略については、従業員の理解が最も重要です。そのため、「サステナビリティ経営」「事業を通じた社会課題の解決」「循環型 デジタル・エンジニアリング」「パーパス」等について、今までと何が違うのか、仕事にどのように活かすのか等の視点で、動画も活用した従業員にわかりやすいコンテンツをイントラネットに掲載している他、製造現場で働く従業員向けにポスターで発信しています。



三菱電機の企業理念に込められた想いや、「パーパス」の必要性について



サステナビリティ経営について従業員の様々な疑問に執行役が答える動画



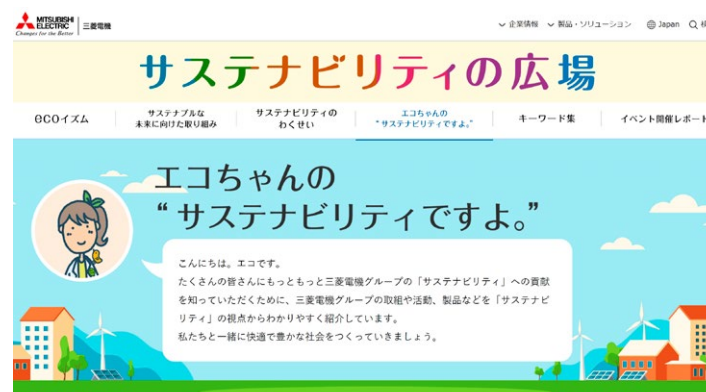
動画視聴環境が整っていない従業員向けのポスター(スクリプトで概要を伝える)



エコちゃん活動

三菱電機グループは、経営戦略に掲げているとおり、提供する製品やサービス等を通じて社会課題を解決し、サステナビリティの実現に貢献しています。サステナビリティの実現への取組みを従業員向けに発信する施策の一つとして、「サステナビリティの広場」というサイトを設けています。このサイトでは、「エコちゃん」等のキャラクターを通じて、三菱電機グループが提供する製品やサービスが、どのように社会課題の解決に役立っているかをわかりやすく解説しています。また、製品やサービスだけでなく、人権等のサステナビリティの取組みを紹介するコンテンツも掲載しています。

これらのコンテンツ掲載は、メールを通じて、定期的に従業員に通知しています。従業員からのアンケートを受けて、適時適切なコンテンツを提供しています。三菱電機グループの従業員一人ひとりがサステナビリティの取組みについて理解を深められるよう、努めています。



サステナビリティの広場



「サステナビリティの広場」に掲載されるコンテンツの事例



人権に関する解説動画

コミュニケーション状況

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

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

環境

基本的な考え方	57
気候変動に関する戦略	59
環境マネジメントシステムの構成	66
バリューチェーンにおける環境配慮	71
生物多様性保全活動	83
環境データ	86

基本的な考え方

三菱電機グループは、2050年に向けたあるべき姿を「環境ビジョン2050」にて明確に示し、組織における環境貢献への考え方を「環境方針」として定め、持続可能な地球環境の実現に向けた取組みを推進しています。

環境ビジョン 2050

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



1 多岐にわたる事業を通じて環境課題を解決する

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

重点取組み

気候変動対策

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

資源循環

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

自然共生

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

2 次世代に向けてイノベーションに挑戦する

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

重点取組み

長期的活動

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

イノベーション

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

人財育成

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

3 新しい価値観、ライフスタイルを発信、共有する

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

重点取組み

ニーズの把握

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

新しい価値観の共創、発信

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

地域共生

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

環境方針

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

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

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

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

2021年11月

執行役社長

漆 間 啓

気候変動に関する戦略

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言に基づく開示情報

三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言への賛同を表明しており、TCFDの提言に従った取組みの推進、及び情報の開示を行っています。

TCFDへの対応は、気候変動という地球環境の課題に対して「持続可能な社会への責任」を果たし「持続可能な社会に事業で貢献」する活動であるとともに、サステナビリティの実現に向けた「長期的な社会変化、環境変化に対応するリスク管理」であり、社会課題の解決を促進する「ステークホルダーとのコミュニケーション」でもあると捉えています。

ガバナンス

サステナビリティの考え方

三菱電機グループは、「企業理念」「私たちの価値観」「コミットメント」に則り、全ての活動においてサステナビリティを志向した取組みを行います。また、「『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす」ことを経営方針に掲げています。社会からの期待や要請・ご意見を活動に反映させ、社会や環境に与えるネガティブな影響を最小化し、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進します。

サステナビリティの実現に向けた推進事項

サステナビリティの実現に向け、以下の4点を推進事項としています。

1. 持続可能な社会に事業で貢献

事業を通じて社会課題や環境課題を解決し、「活力とゆとりある社会の実現」に貢献すること。

2. 持続可能な社会への責任

社会課題や環境課題を引き起こさない・拡大させないよう、責任ある企業活動を行うこと。

3. 長期の社会変化、環境変化に対応するリスク管理

短期的中期的のみならず、長期的な社会変化・環境変化に適応すること。事業機会を創出して企業を持続的に発展させること。リスクを予測し、企業経営に与える影響を抑制・最小化すること。

4. ステークホルダーとのコミュニケーション

透明性の高い情報開示を通じて、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーとコミュニケーションを取り、社会からの期待や要請・意見を企業経営に反映させること。

サステナビリティ推進体制

三菱電機グループのサステナビリティの取組みは、三菱電機の執行役会議から委嘱を受け、経営企画及びサステナビリティを担当する執行役(CSO:Chief Strategy Officer)が委員長を務めるサステナビリティ委員会で方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会は三菱電機のコーポレート部門長や事業戦略担当部門長(経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス、事業戦略担当の34名)で構成されており、マテリアリティに基づく活動実績の把握や活動計画の決定、法改正への対応など、三菱電機グループの横断的な視点から議論を行い、取組みを推進しています。また、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなどの具体的な取組みについては、担当部門が責任を持って推進しています。

サステナビリティ委員会の事務局はサステナビリティ推進部が担当しています。三菱電機グループのサステナビリティの取組みを更に推進するため、2023年度から、サステナビリティ推進部を社長直轄組織としました。

サステナビリティ委員会は原則として年に3回以上開催しており、議論の内容については、執行役会議にて経営層へ報告されています。2021年度からは議論の内容について、取締役会にも報告しています。取締役会は、当委員会の活動を含むサステナビリティへの取組み状況を三菱電機グループの「重要議題」として取り上げ、リスク管理及び収益機会としての観点から、積極的な議論・モニタリングを行っています。

サステナビリティの取組み推進については、執行役の報酬指標の一つになっており、サステナビリティ・ESG 関連領域等非財務事項での業績指標達成度のインセンティブ報酬へ反映されています。

複数部門に関わるサステナビリティ課題に対して部門横断的に対応するため、サステナビリティ委員会の傘下に恒常的な会議体として「部会」、有期限の会議体として「プロジェクト」を設けています。「カーボンニュートラル部会」と「人権部会」の二つの部会については、法や社会からの要請に応え、取組みを推進しています。また、「統合報告書・法定開示対応検討プロジェクト」と「TCFD対応検討プロジェクト」を設け、活動項目の明確化、参画部門の役割の明確化、規範に則った情報開示等について検討しています。部会やプロジェクトは責任部門を中心に取組みを推進し、サステナビリティ委員会開催の都度、進捗を確認することとしています。

また、サステナビリティ委員会で定めた方針・計画を共有・実行するため、社内各部門・国内外関係会社との連携を目的とした「サステナビリティ連絡会」を設置しています。

取締役会からの主なフィードバック

気候変動の影響に関する議題として、「カーボンニュートラルに向けた取組み」及び「TCFDへの対応」が2022年4月、10月、2023年1月、4月のサステナビリティ委員会にて議論されました。

これを受け、取締役会からは、

- ・「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」は三菱電機グループが社会から期待され、力を発揮すべき項目であり、カーボンニュートラルを筆頭に取組みの推進が必要。
- ・グリーンウォッシュ(見せかけの環境貢献)を批判される企業が増えている。事実を正しく伝えることが必要。

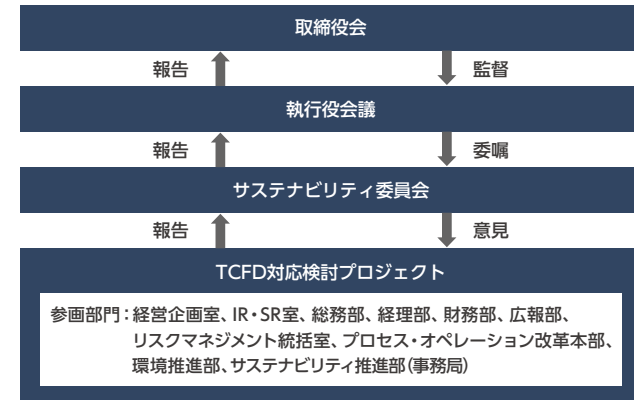
などがサステナビリティ担当執行役へフィードバックされました。



サステナビリティ推進体制図

TCFD 対応検討プロジェクト

2022年度、「長期的な社会変化、環境変化に対応するリスク管理」及び「ステークホルダーとのコミュニケーション」の両面から、気候変動に係るリスクと機会に関する取組みの充実を図る目的で、サステナビリティ委員会の傘下にTCFD対応検討プロジェクトを設置しました。



TCFD対応検討プロジェクト体制

同プロジェクトでは、強化ポイントとして、シナリオ分析に基づく財務影響と、三菱電機グループのリスクマネジメントにおける地球環境リスク管理の検討を行いました。

シナリオ分析に基づく財務影響評価の検討

各事業本部と対応する産業分野が気候変動に影響を受ける大きさや感度についての外部機関(ESG投資のガイドライン、各種気候関連イニシアティブ等)の評価と、事業本部ごとの温室効果ガス排出量や事業ポートフォリオを俯瞰し、気候変動の感度を比較的強く受けるとされる事業本部を抽出しました。そして、気候変動が2℃未満となる世界観と4℃となる世界観のもとで、長期で不確実な未来のある年で見たとときに、現在の事業計画がどのような財務的影響を受けるか試算し、その事業のレジリエンスを確認するとともに、三菱電機グループの事業全体への影響度合いや開示情報としての正確性・妥当性を検討しました。2023年度も検討を継続し、全事業本部についての一貫した分析へ展開し、三菱電機グループ全体としての財務影響評価の実施と2024年度の開示を目指します。

三菱電機グループのリスクマネジメントにおける地球環境リスク管理の検討

リスク管理に関し、三菱電機グループのリスクマネジメント体制と気候変動を含む地球環境リスクの位置づけ、及び地球環境に関するリスクのマネジメントプロセスの整備を行いました。2023年度は気候変動に係るリスクと機会の選別、評価、管理の深化・明確化を進め、地球環境へのさらなる貢献を目指します。

戦略

短期・中期・長期の気候変動に係るリスクと機会

三菱電機グループは、気候変動に係るリスクと機会を選別・評価しています。

表1. 気候変動に係るリスクと三菱電機グループの取組み例

リスク	三菱電機グループの取組み例
■ 移行リスク	
政策と法 (短期～長期) ●カーボンプライシングの上昇 ●排出量の報告義務の強化 ●既存の製品及びサービスへの命令及び規制 ●訴訟	●環境計画の推進及びSBT ^{*1} への参画を通じたGHG ^{*2} 排出削減 ●環境配慮設計(温暖化・省資源・リサイクル性・有害物質・包装)の推進 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 ●サプライチェーンマネジメントの実施(グリーン調達基準の策定・運用など) ●Scope 1、2、3排出量の報告及び第三者検証の実施 ●ISO 14001の認証取得・維持 ●環境監査の実施を通じた法規順守状況の確認 ●気候変動を始めとする環境に関する取組みの開示
技術 (中期～長期) ●既存の製品やサービスを排出量の少ないオプションに置き換え ●新技術への投資の失敗 ●低排出技術に移行するためのコスト	●研究開発投資による新技術の開発 ●知的財産活動の実施 ●成長牽引事業群を中心とした機動的設備投資 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資
市場 (中期～長期) ●顧客行動の変化 ●市場シグナルの不確実性 ●原材料コストの上昇	●環境配慮設計の推進 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 ●市場動向調査と製品開発へのフィードバック
評判 (中期～長期) ●消費者の嗜好の変化 ●産業セクターへの非難 ●ステークホルダーの懸念の増大 又はステークホルダーの否定的なフィードバック	●環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG排出削減 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 ●環境配慮設計の推進 ●環境リスクマネジメントへの対応 ●地域の生物多様性保護を含む自然環境保護活動の実施 ●気候変動を含む環境課題に関する取組みの開示
■ 物理的リスク	
急性 (短期～長期) サイクロンや洪水などの極端な気象事象の過酷さの増加	●BCP ^{*3} の策定・定期的見直し ●サプライチェーンマネジメントの実施(グリーン調達基準の策定・運用、複数社購買など)
慢性 (中期～長期) 降水パターンの変化と気象パターンの極端な変動	●気候変動を含む環境活動への毎年一定額の投資 ●環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG排出削減

*1 Science Based Targets (気候科学に基づく温室効果ガス排出削減目標)
 *2 Greenhouse Gas (温室効果ガス)
 *3 Business Continuity Plan (事業継続計画)

表2. 気候変動に係る機会と三菱電機グループの取組み例

社会課題(機会)	三菱電機グループの取組み例
■ 資源効率	
●より効率的な輸送手段の使用(モーダルシフト) ●より効率的な生産及び流通プロセスの使用 ●リサイクルの活用 ●高効率ビルへの移転 ●水使用量と消費量の削減	●材料の薄肉化・細管化など、省資源に適した製品の開発 ●プラスチックリサイクルの推進 ●他社との協業によるプラスチック選別技術の検証、アライアンス[CLOMA ^{*1}]への加入 ●ZEB(net Zero Energy Building)などを通じたビル全体の省エネと運用コストの低減 ●「Ville-feuille ^{*2} 」など、モビリティ・ビル設備連携制御技術開発 ●配水管理による水量配分、ダム管理による貯水・放水、農水管理による取水量管理などのシステムの提供 ●再生水利用の促進 ●「e-F@ctory ^{*3} 」対応製品・ソリューションの強化 ●モーダルシフトの推進 ●生産・販売拠点の現地化
■ エネルギー源	
●カーボンニュートラルに貢献するエネルギー源の使用 ●新技術の使用 ●分散型エネルギー源への転換	●再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応 ・大容量蓄電池制御システム ・自励式直流送電システム「HVDC-Diamond ^{*4} 」 ・スマート中低圧直流配電ネットワークシステム「D-SMiree ^{*5} 」 ・分散型電源運用システム/VPP(Virtual Power Plant)システム ・マルチリージョン型デジタル電力供給システム(マルチリージョンEMS) ^{*6} ・ヒートポンプ技術 ^{*7}
■ 製品とサービス	
●カーボンニュートラルに貢献する製品・サービスの開発及び/又は拡大 ●研究開発とイノベーションによる新製品及び/又はサービスの開発 ●事業活動を多様化する能力 ●消費者の嗜好の変化	●消費地の気候条件、ニーズに最適化された省エネ製品の開発 ●室内空間で奥行き感のある青空と自然な光を表現する照明器具「misola(みそら) ^{*8} 」などのイノベーション新製品の開発・供給 ●鉄道の更なるエネルギー効率向上に向けた開発や、メンテナンスを効率化するソリューション「鉄道LMS on INFOPRISM ^{*9} 」 ●ZEB関連技術実証棟の建設を含むZEB関連技術の実証 ●水処理におけるろ膜洗浄(EcoMBR ^{*10})の開発・供給 ●スマートメーターの提供 ●エネルギー使用量の計測・収集・分析を容易にする省エネ支援機器の開発・供給 ●電動車両用製品を始めとする高効率機器群のグローバル供給 ●低損失のSiC搭載デバイスの開発・供給 ●GHG排出量データ一元管理ソリューション「cocono ^{*11} 」 ●生産・販売拠点の現地化 ●短期・中期・長期の研究開発をバランス良く推進
■ レジリエンス	
●再生可能エネルギープログラムへの参加とエネルギー効率化措置の採択 ●資源の代替/多様化	●再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応 ●観測衛星による地球温暖化防止、気象現象・地球環境の監視強化、災害状況把握、防災への貢献 ^{*12} ●気象レーダーシステム ●画像式水位計測装置フィールドエッジ [®] ●データセンター、テレワーク、ビデオ会議サービスなどBCP対策ソリューションの提供

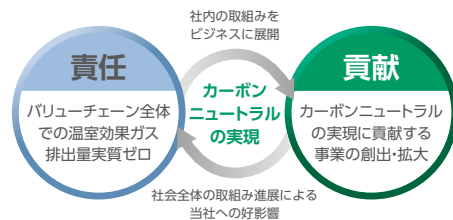
*1 [グリーン・オーション・マテリアル・アライアンス(CLOMA)]に加入
 *2 スマートシティ・ビルIoTプラットフォーム「Ville-feuille」
 *3 e-F@ctoryご紹介
 *4 Topics: 自励式直流送電
 *5 三菱スマート中低圧直流配電ネットワークシステム「D-SMiree」
 *6 「マルチリージョン型デジタル電力最適化技術」を開発
 *7 Topics: [ecodan(エコダン)]シリーズ
 *8 青空照明「misola(みそら)」
 *9 Topics: 鉄道事業の安心安全と効率化を支えるソリューション
 *10 オゾン水を利用した膜分離バイオリアクターによる水処理技術
 *11 GHG排出量データ一元管理ソリューション「cocono」
 *12 地球環境観測衛星

カーボンニュートラルの推進

三菱電機グループは「責任」と「貢献」の二面から、カーボンニュートラルの実現に取り組んでいます。事業を継続・成長させながら、自社からの温室効果ガス排出の実質ゼロ化を行うとともに、2050年のバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルの実現を目指します。自社からの排出に関しては「2030年度に2013年度比50%にする」という中間目標を2022年5月に発表しましたが、世界の平均気温の上昇を1.5℃に抑えることを目指す世界の潮流により積極的に加わるべく、2023年5月に中間目標を「2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す」へ変更しました。また、国内では経済産業省が主導する2050年カーボンニュートラル実現のための産官学民の協働の場であるGXリーグにも参加しています。

社内の取組みをビジネスに展開し、社会全体で取組みが進展することによる三菱電機グループへの好影響を再度ビジネスに還元し、相互に高めあうことでカーボンニュートラルの実現に取り組めます。

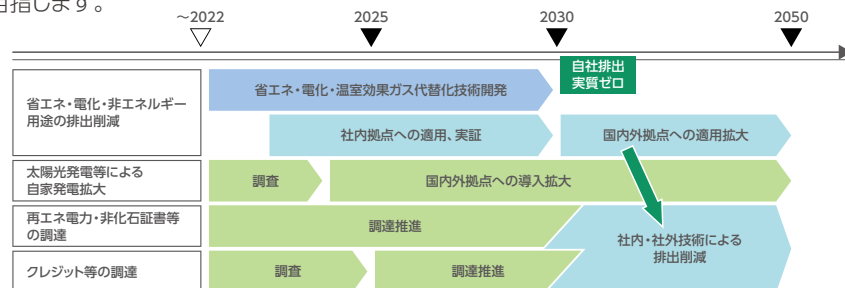
「責任」と「貢献」の二面から、カーボンニュートラルの実現に取り組む



カーボンニュートラル推進の基本方針

「責任」の取組み：バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ

三菱電機グループは2050年にバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを掲げています。うち、工場・オフィスにおける温室効果ガス削減に向けた取組みとして、①省エネ・電化・非エネルギー用途の排出削減、②太陽光発電等による自家発電拡大、③再エネ電力・非化石証書等の調達、④クレジット等の調達を進め、2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロを目指します。

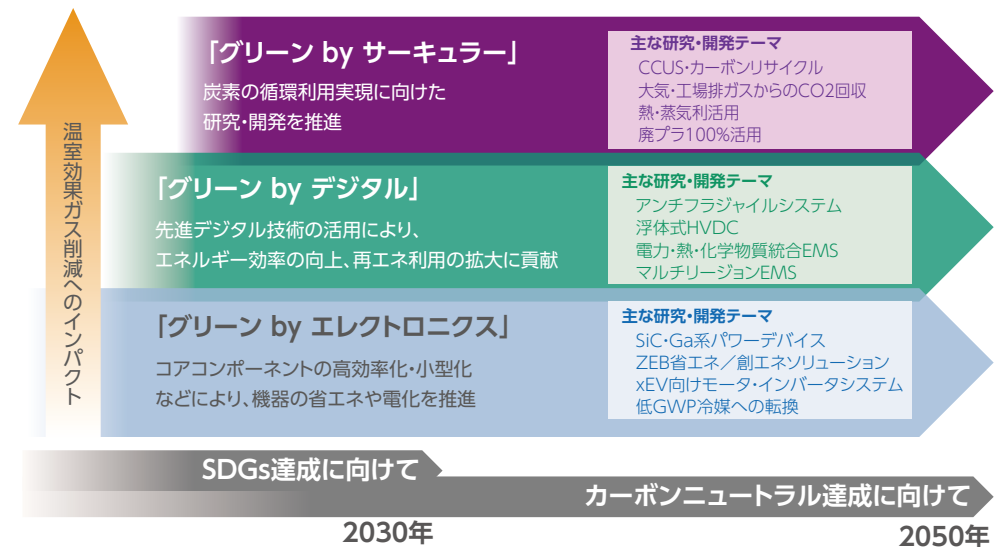


工場・オフィスからの排出量削減に向けたロードマップ

「貢献」の取組み：カーボンニュートラルの実現に貢献する事業の創出・拡大

社会全体のカーボンニュートラルに向け、2050年までの開発ロードマップを定め、「グリーンbyエレクトロニクス」「グリーンbyデジタル」「グリーンbyサーキュラー」の3つのイノベーション領域での研究・開発を加速していきます。

取組み例としては、東京工業大学と「三菱電機エネルギー&カーボンマネジメント協働研究拠点を設置し、電力・熱・化学物質などの環境価値取引を含むエネルギー&カーボンマネジメント技術、カーボンリサイクル技術等の研究開発を推進しています。



CCUS(Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage)：二酸化炭素の回収・有効利用・貯留
HVDC(High Voltage Direct Current)：高圧直流送電
EMS(Energy Management System)：エネルギー・マネジメント・システム
ZEB(net Zero Energy Building)：ネット・ゼロ・エネルギー・ビル
GWP(Global Warming Potential)：地球温暖化係数

カーボンニュートラル達成に向けた開発ロードマップ

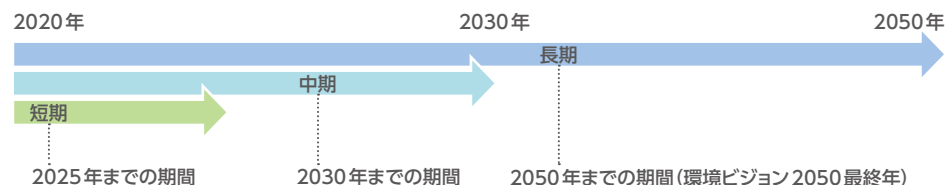
シナリオに基づく分析とレジリエンス

IPCC*の気候シナリオ等に基づくシナリオ分析を通じて、三菱電機グループの企業活動を評価しています。評価に当たっては、平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑えるための移行状況(社会動向)を示すシナリオ(2℃シナリオ)と、温暖化対策が従来の延長線上に留まることで気温が4℃近く上昇する場合のシナリオ(4℃シナリオ)を用いました。

* IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change):気候変動に関する政府間パネル

シナリオ分析の対象期間は2050年までとし、期間は以下のとおり分類しました。

- ・ 長期: 2050年までの期間(環境ビジョン2050最終年)
- ・ 中期: 2030年までの期間
- ・ 短期: 2025年までの期間



気候変動に係る「リスク」と三菱電機グループの取組み

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

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

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

これらのリスクに対して、三菱電機グループでは「表1. 気候変動に係るリスクと三菱電機グループの取組み例」に示すような取組みを実施しています。

例えば、2℃シナリオ進行下で温室効果ガスの排出抑制が法規制により強化されたとしても、三菱電機グループでは既に環境計画の推進及びSBTへの参画を通じた温室効果ガスの排出削減に取り

組んでおり、その影響を軽減することが可能です。原材料コストの上昇に対しても、既に取り組んでいる温暖化対策や省資源、リサイクル性の向上等を図る環境配慮設計をより一層推進していくことでその影響を軽減することが可能です。また、省エネ等の温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資も実施しています。加えて、新技術の開発に関する研究開発投資についても、短期・中期・長期をバランスよく組み合わせて実施しています。

4℃シナリオ進行下で顕在化する洪水等の物理的リスクに対しては、BCP(Business Continuity Plan)を策定し、年1回の見直しを行うとともに、生産拠点の分散化を進めています。また、サプライチェーンにおいても複数社からの購買に努め、サプライヤーにも複数工場化に取り組んでいただくよう要請するなど、生産に支障をきたす事態を避ける取組みを進めています。

気候変動に係る「機会」と三菱電機グループの取組み

2℃シナリオもしくは4℃シナリオの進行に伴い、気候変動に起因する社会課題や、課題対応へのニーズがより顕在化していくものと予測されます。

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

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

三菱電機グループは多岐にわたる事業を有しています。気候変動に起因する社会課題の解決に貢献する製品・サービス・ソリューションを幅広く提供可能であることを強みとしており、「表2. 気候変動に係る機会と三菱電機グループの取組み例」に示すように、気候変動に起因する社会課題の解決を通じて短期から長期にわたる持続可能な成長機会を有していると考えています。

気候変動に係る戦略のレジリエンス

このように、気候変動に係るリスクと機会とそれらに対する取組みを評価した結果、三菱電機グループは2℃シナリオもしくは4℃シナリオのいずれのシナリオ下にあっても、気候変動に係るリスクに対するレジリエンスと、気候変動に起因する社会課題の解決を通じた持続可能な成長機会を有していると評価しています。

リスク管理

気候変動に係るリスクと機会を扱うプロセス

三菱電機グループの気候変動を含む地球環境に係るリスクと機会の選別・評価・管理は、事業戦略の意思決定プロセスと、総合リスクマネジメントのプロセスによって行っています。

三菱電機各部門(各事業本部/コーポレート部門)/国内外関係会社は、自らに関連する気候変動に係るリスク項目を洗い出し、リスクへの対応と機会としての活用について検討し、事業戦略・部門戦略に主体的に織り込みます。CSO(Chief Strategy Officer)は、策定された事業戦略・部門戦略、気候変動に係る機会の活用方針、カーボンニュートラル化に向けた施策の投資対効果、ICP(Internal Carbon Pricing)により試算された炭素コスト等も踏まえて、三菱電機グループ全体としての経営戦略を策定します。

並行して、三菱電機グループの総合リスクマネジメントの中で、気候変動に係るリスク管理を含め、さまざまなリスク分野について、経営に重大な影響を及ぼす事項を選別・評価し、適正な管理を行います。

三菱電機グループのリスクマネジメント体制と地球環境リスクの位置づけ

三菱電機グループの気候変動に係るリスクを含む地球環境リスク等のリスクは、三菱電機各部門/国内外関係会社が主体的にリスクマネジメントを遂行することに加えて、リスクマネジメント担当執行役員(CRO: Chief Risk Management Officer)の指示に基づき、コーポレート部門(リスク所管部門)が各専門領域での知見に基づき、選別・評価・管理を行います。

リスク所管部門が選別・評価した各専門領域のリスクはリスクマネジメント統括室が集約し、個別のリスク間の相对比较等を通じてグループ経営に及ぼす影響を評価し、CROが重要性を判断したうえで、全執行役で議論(リスク/対策の総合評価)を行います。

上記のプロセスを経て総合的に評価されたリスクは経営層を含む関係者に共有されます。気候変動を含む地球環境リスクは、グループのマテリアリティの1つである持続可能な地球環境の実現に大きな影響を及ぼすことから、三菱電機グループでは地球環境リスクを重要性の高いリスクと位置付けています。

地球環境に関するリスクのマネジメントプロセス

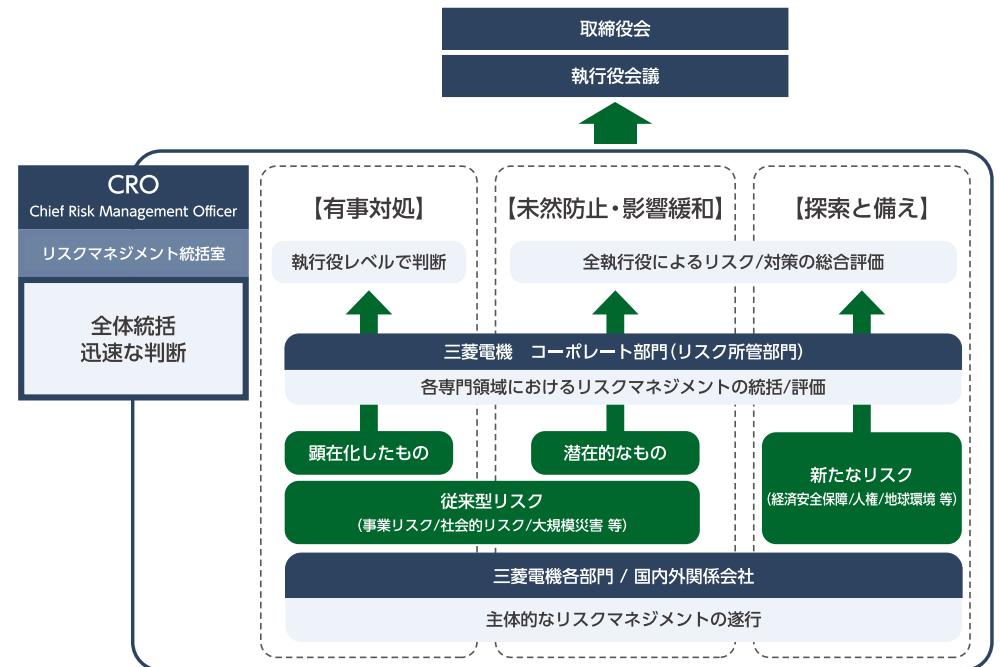
気候変動を含む地球環境リスクは、上述の三菱電機グループリスクマネジメント体制に則り、CROの指示を受けて生産システム担当執行役員及びリスク所管部門である環境推進部が選別・評価・管理を行います。

生産システム担当執行役員及び環境推進部は、総合的に評価されたリスクの結果を踏まえ、地球環境リスクに関する法規動向、技術動向、市場動向、社外評価等を考慮して細分化したリスクの選別・評価

を行います。その結果を踏まえて、リスクを管理するための中期的な施策として環境計画を、単年度の施策として環境実施計画を策定します。

グループ内の各組織(事業本部、関係会社等)は、それらを基に自組織の環境実施計画を毎年策定し、生産システム担当執行役員及び環境推進部にその成果を報告します。

生産システム担当執行役員及び環境推進部は、各組織の成果及び社会動向等を考慮して地球環境リスクの選別・評価結果を見直し、結果をリスクマネジメント統括室に報告するとともに必要に応じて環境計画の修正及び次年度環境実施計画への反映を行います。



リスクマネジメント体制

指標と目標

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量の算定・把握

三菱電機グループは、バリューチェーンでの温室効果ガス排出量(Scope 1、2、3)を算定・把握しています。算定・把握に当たっては、「GHG プロトコル」や環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」などを参考にしています。

長期目標

三菱電機グループは、2050年までの長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」の中で、バリューチェーン全体で温室効果ガス排出の削減を推進し、2050年の排出量実質ゼロを目指すという目標を掲げています。

中期目標

三菱電機グループは温室効果ガス削減に向けた取組みを強化するため Scope 1、Scope 2 の目標を見直し、「2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す」という新たな目標を2023年度に定めました。

そのほか、以下の温室効果ガス排出削減目標は、2020年1月に SBT イニシアティブの認定を取得しています。

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

* Scope 3 の対象はカテゴリ 11 (販売した製品の使用)。

短期目標

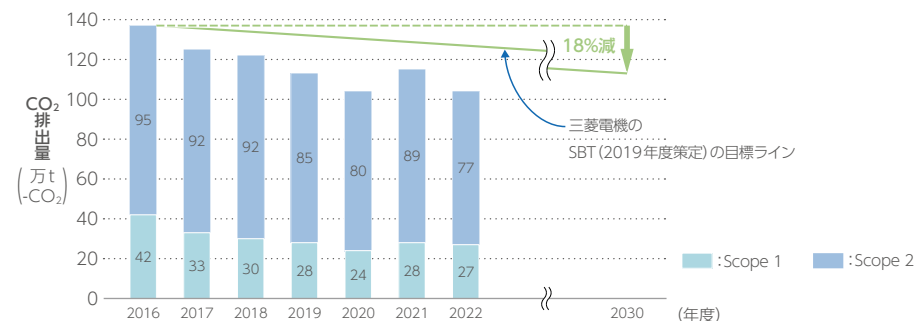
三菱電機グループは、1993年から3年ごとに具体的な活動目標を定めた環境計画を策定しています。現行の環境計画2023(2021～2023年度)では、環境ビジョン2050で掲げた行動指針のもと、「製品・サービスによる環境貢献」「事業活動における環境負荷低減」「イノベーションへの挑戦」「新しい価値観・ライフスタイルの発信」のそれぞれについて指標と目標を設定し、活動を推進しています。

詳細は「環境計画2023」を参照ください。

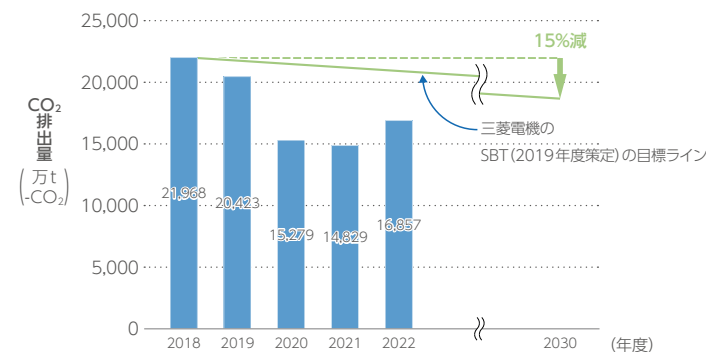
[環境計画2023](#)

目標の進捗

温室効果ガス排出量削減の取組みは、目標達成に向けて順調に進捗しています。



Scope 1及びScope 2の排出量推移^{*1}(三菱電機グループ)



Scope 3の排出量推移^{*2}(三菱電機グループ)

*1 Scope 2はロケーションベース。電力CO₂排出係数として、国内は電気事業低炭素社会協議会の公表値、海外は国際エネルギー機関の公表値に基づく値を使用。温室効果ガスの地球温暖化係数として、IPCC第五次報告書の公表値を使用。

*2 Scope 3の対象は、カテゴリ 11 (販売した製品の使用)。

第三者検証の実施

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

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

詳細は第三者検証報告(対象:環境開示5項目)を参照ください。

[第三者検証報告 \(対象:環境開示5項目\)](#)

環境マネジメントシステムの構成

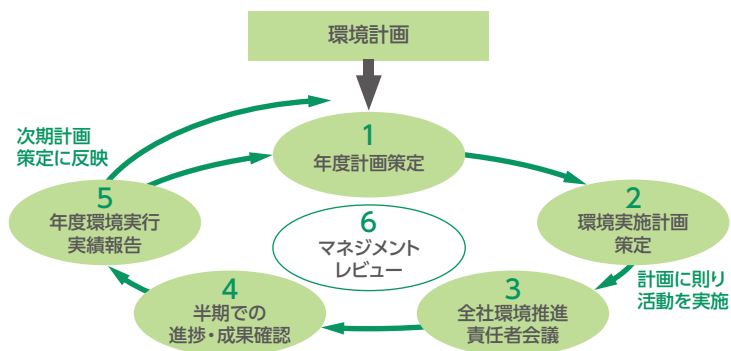
環境マネジメントの対象範囲

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

環境計画と環境実施計画

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

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



(1) 年度計画策定～(2) 環境実施計画策定

環境計画をもとにその年度の達成目標と活動計画を決定します。

(3) 全社環境推進責任者会議

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

(4) 進捗・成果確認

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

(5) 年度環境実行実績報告

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

(6) マネジメントレビュー

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

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

各組織の環境推進責任者への情報展開

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

この代表的なものとして、国内の環境推進責任者が一堂に会する「全社環境推進責任者会議」と、海外の4つの地域(米州、欧州、中国、アジア)で実施する「海外地域環境会議」があります。2022年度は、新型コロナウイルス感染防止を目的に、これらの会議はほぼすべてオンラインで開催しましたが、先行して規制が緩和された欧州においては、下期から対面での開催を再開しました。

環境人財の育成

環境活動に主体的に取り組む人財を育成

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

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

環境教育体系

対象者	講座・活動名
環境業務に関連する従業員	<ul style="list-style-type: none"> ●環境推進責任者研修 ●環境担当課長研修 ●新任環境担当課長研修 ●MELCOゼミナール環境講座 <ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物管理 ・環境監査 ・ISO 14001 ・エネルギーの使用の合理化及び非化石エネルギーへの転換等に関する法律（省エネ法） ・化学物質管理 ・環境概論 ・環境基礎教育 ・内部監査員養成
一般従業員	<ul style="list-style-type: none"> ●全社員向けeラーニング「三菱電機グループの環境経営」 ●階層別教育 <ul style="list-style-type: none"> ・全社新任課長研修 ・新入社員共通基礎講座 ●海外赴任者研修環境講座 ●自然との共生、環境マインド育成に向けた活動 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所の生物多様性保全 ・里山保全プロジェクト ・みつびしでんき野外教室 ●野外教室リーダー養成／里山保全プロジェクト・みつびしでんき野外教室推進会議

環境事故の防止

情報共有や設備点検を通じて環境事故を未然防止

三菱電機グループは、国内外を問わず、水質・土壌の汚染や環境に影響を及ぼす物質の漏洩を始めとする環境事故の未然防止に努めています。2022年度は環境関連の違反による行政処分や罰金の支払いはありませんでした。

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

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

土壌・地下水汚染への対応

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

2022年度は、11件の土地利用に伴う土壌・地下水状況についての調査結果と対策を評価し、すべて適正に対応していることを確認しました。

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

PCB廃棄物・PCB使用機器の適切な保管と処理

三菱電機では、ポリ塩化ビフェニル（PCB）を含む廃棄物（PCB廃棄物）を保管している又はPCB使用機器を取り扱っている各拠点で、保管・使用状況を年1回以上点検・確認しています。

三菱電機が保有していた高濃度PCB廃棄物については2022年度に処分を完了しました。

また、低濃度PCB廃棄物については、2022年度に三菱電機では522台（114.5トン）の機器類、国内関係会社では41台（45トン）の機器類を処分しました。

過去に三菱電機グループが製造したPCB使用機器に関する情報については、お客様にご確認いただけるようウェブサイトにて公開しています。

[PCB関連情報](#)

ISO 認証

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

本マルチサイト認証の対象となるサイトの詳細は「ISO14001登録証（範囲：三菱電機株式会社）」を参照ください。なお、報告対象のグループ会社におけるISO14001の取得割合は約50%です。

[ISO14001登録証（範囲：三菱電機株式会社）](#)

環境監査

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

環境監査の概要

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

環境計画 2023

策定背景とコンセプト

環境計画2023(2021～2023年度)は、「環境ビジョン2050」に基づく最初の環境計画です。「脱炭素」と「サーキュラーエコノミー」の実現に向けて、開発におけるイノベーションを促進し、製品のライフサイクル全体での環境負荷低減を加速します。また本計画から、廃プラスチック有効利用率についても目標を管理しています。

製品

「製品開発」を起点とした環境活動

2021年度から新たに、全製品を対象に、新規開発品での環境負荷の低減度合い(前モデルからの改善率)を製品ごとに定めた指標を用いて評価します。製品ごとのエネルギーの消費量、使用素材、包装材などの製品環境データを一元管理し、環境配慮設計のレベル向上のためのPDCAを回します。

+

サービス

環境ソリューション・サービスを拡大

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

+

事業活動

事業活動での環境負荷低減策を維持・改善

新たな建築物の建設時や省エネに役立つ新規設備の導入時には、いずれも対応する省エネガイドラインの遵守を徹底するほか、設備の運用改善を促進するため、引き続き目標を設けてエネルギー使用の削減量を管理します。地域に合った再生可能エネルギーの導入や廃棄物管理の徹底にも取り組みます。

環境計画2023の目標と、2022年度の実績は下表のとおりです。製品からのCO₂排出抑制と工場・オフィスからの排出抑制を着実に進めています。サーキュラーエコノミーの実現のため、2023年度の目標達成に向けてプラスチックの有効活用を推進しています。

なお自社排出CO₂削減の目標は、2022年に2030年度目標を新たに設定したことを反映して、本計画策定時のものから変更しています。

環境計画2023の目標と2022年度実績

活動項目	評価指標	環境計画2023目標	2022年度実績
製品・サービスによる環境貢献			
新製品でのCO ₂ 削減貢献拡大	新製品における前モデル比改善率	2023年度時点で1%以上	2.8%
再生プラスチック利用率向上	再生プラスチックの使用率(成形用材料)	2023年度時点で10%以上	8.1%
事業活動における環境負荷低減			
自社排出CO ₂ 削減	CO ₂ 排出量(Scope 1及びScope 2)	2013年度比30%以上削減	27%削減
プラスチック排出物の有効利用率向上	廃プラスチックの有効利用率(国内)	90%以上	92.5%
水の有効利用	高リスク拠点の水使用量の売上高原単位	2019年度比で4%以上削減	16%削減
新しい価値観・ライフスタイルの発信			
みつびしでんき野外教室・里山保全活動の推進	活動地区数	39地区	38地区

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

「製品・サービスによる環境貢献」「イノベーションへの挑戦」に関する施策

環境貢献量の見える化と目標設定

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

- (1) 製品群(システム・ソリューションを含む)ごとに、環境性能を評価する際の製品稼働条件や評価項目^{*}を定義します。
- (2) 電子システム上で製品の環境性能を一元管理します。これによりデータ収集・分析も容易になります。
- (3) 製品群ごとに目標を設定し、開発・設計段階(デザインレビュー時)で達成状況を評価します。
この結果をもとに、更なる改善を進めます。

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

環境性能評価項目の一例

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

再生プラスチックの適用拡大

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

「事業活動における環境負荷低減の取組み」に関する施策

年度計画におけるCO₂排出計画値の設定と施策立案

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

建築物、設備の省エネ徹底

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

再生可能エネルギーの導入拡大

以下2つの方向性で再生可能エネルギーの導入拡大を進めていきます。

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

プラスチック排出物の有効利用

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

「新しい価値観・ライフスタイルの発信」に関する施策

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

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

バリューチェーンにおける環境配慮

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

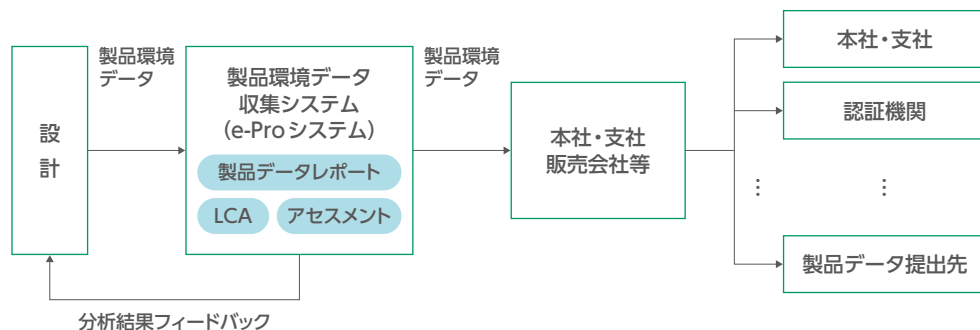
環境配慮設計の実施

製品環境データ収集システムの活用

社外への製品環境情報開示や各国環境法規への対応を目的に、製品環境データ収集システム(e-Proシステム)を構築し、製品使用時CO₂排出量、使用素材、包装材などの製品環境データを一元管理しています。これにより、お客様からの製品データの報告要求にも対応しています。また、このデータを活用し、e-Proシステム上で環境アセスメントやLCA※を実施、設計部門にフィードバックすることで、環境配慮設計にも活用しています。

また、脱炭素化の社会ニーズに対応する製品設計を強化するため、社内でエコデザイン分科会活動を実施しており、各国法規制や環境配慮設計の良好事例などの情報共有、LCA計算式の妥当性の検証、製品アセスメントの項目の検討などを実施しています。

※LCA:Life Cycle Assessment。製品・サービスに必要なすべての工程で発生する環境負荷を定量的に把握する手法



製品環境データ収集システムによる製品環境データ活用

資源循環の取組み

サーキュラーエコノミーに貢献するため、当社は、製品環境配慮設計を通じ、資源循環の取組みを推進しております。環境計画2023では、環境負荷の高いプラスチック材料を対象に、取組みを進めております。

「再生プラスチック利用率向上」の評価

製品に使用されるプラスチックからなる部品については、「再生プラスチックの利用の向上」や「プラスチックの使用の削減」により、資源の有効利用に繋がり、また、環境負荷の低減にも寄与することができます。

環境計画2023では、以下の新しい指標を用いて、再生プラスチックの利用率の向上を評価し、資源循環の取組みを推進しています。

$$\text{再生プラスチックの利用率(\%)} = \frac{\text{再生プラスチックの調達量}^*}{\text{プラスチックの調達量}^*} \times 100$$

*主な拠点の調達量

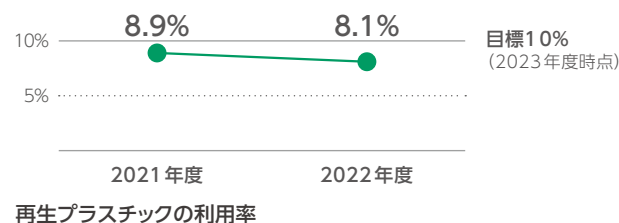
「再生プラスチック利用率向上」の目標と成果

環境計画2023では、2023年度時点で、「再生プラスチック利用率向上」を10%以上改善する目標を掲げて取り組んでいます。

2022年度は、再生プラスチック利用率が8.1%となり、2023年度時点の目標には届きませんでした。掃除機やヒートポンプ式冷暖房システム製品をはじめ、様々な製品で再生プラスチックの使用を進めており、今後も取組みを拡大していきます。

また、プラスチック使用量の削減にも取り組んでおり、ヒートポンプ式電気給湯機製品や汎用モーター製品をはじめ、様々な製品で取組みを進めております。

引き続き、再生プラスチックの利用の向上とプラスチックの削減に努め、社会へ貢献していきます。



環境課題を解決する製品・技術の研究開発

事業紹介 建物のエネルギー収支ゼロを目指す ZEB の開発・運用

三菱電機は、ZEB^{※1}の更なる普及に向けた研究・開発を行う ZEB 関連技術実証棟「SUSTIE」を、2020年10月、情報技術総合研究所地区（神奈川県鎌倉市）内に建設しました。ZEBの将来を見据えて、三菱電機が掲げるコンセプト「ZEB+^{※2}」の実現と、働く環境の効率化などビルの高度化を目指した取組みを進めています。SUSTIEは省エネの認証制度であるBELS^{※3}で最高評価の5スター（☆☆☆☆）と『ZEB』^{※4}認証を取得し、健康性・快適性の認証制度であるCASBEE ウェルネスオフィス^{※5}で最高のSランクを取得。さらに建物環境を評価する国際的な認証であるWELL Building Standard[®]（以下、WELL認証）の最高ランクの「プラチナ」を取得しました。なお、BELS、CASBEE ウェルネスオフィス、WELL認証をすべて最高ランクで取得したのは「SUSTIE」が国内で初めて^{※6}です。



ZEB関連技術実証棟「SUSTIE」

- ※1 net Zero Energy Building（ネット・ゼロ・エネルギー・ビル）
- ※2 ZEBに生産性、快適性、利便性、事業継続性などの価値をプラス、建築物のライフサイクルマネジメントも含めて、ビルを高度化するという三菱電機独自の取組み
- ※3 Building-Housing Energy-efficiency Labeling System、国内において優れた省エネ性能を持つ建物に評価を与える建築物省エネルギー性能表示制度
- ※4 BELS 認定制度における ZEB の最上位ランク
- ※5 建物のオフィス用途部分について、利用者の健康性、快適性の維持・増進を支援する建物の仕様、性能、取組みを評価するツール
- ※6 2022年7月29日現在、当社調べ

SUSTIEについては、ウェブサイトでもより詳しくご紹介しています。

[SUSTIE（ZEB関連技術実証棟）](#)

[ZEB関連技術実証棟「SUSTIE」がWELL認証のプラチナを取得](#)

事例紹介 世界初 鉄道用「同期リラクタンスモーターシステム」による省エネ化を実現

三菱電機は、東京地下鉄株式会社と共同で、省エネ性能の高い「同期リラクタンスモーター:SynRM」と、それを制御するインバーターで構成される「同期リラクタンスモーターシステム:SynTRACS®」*を日比谷線13000系車両に試験搭載し、営業運用における消費電力量評価などの長期評価試験を行い、誘導モーターシステムと比較して約18%の省エネ化が実現可能であることを確認しました。

同期リラクタンスモーターは、固定子の磁界と、回転子鉄心内の磁気抵抗差によって生じる磁極との相互作用で発生する「リラクタンストルク」で駆動します。鉄道車両に広く採用されている誘導モーターと比較して、回転子の発熱損失が小さく、効率や質量特性に優れることが特徴です。

なお、営業運用により鉄道用の同期リラクタンスモーターの省エネ効果を定量的に確認したのは、世界で初めてとなります。

*「SynTRACS」は三菱電機株式会社の登録商標です。



長期評価を実施した日比谷線13000系車両



試験搭載した同期リラクタンスモーター

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

お取引先の環境への取組み状況を評価

「グリーン認定」制度の運用を通じた調達における環境リスク低減

三菱電機は、2006年4月に「グリーン調達基準書」(2000年9月策定、2020年4月改訂)に基づいた「グリーン認定」制度を導入し、国内外のお取引先の環境マネジメントシステム認証取得状況や法令遵守状況、納入品に含有する化学物質の管理状況、生物多様性への対応を評価して、三菱電機基準に達したお取引先を認定しています。基準に達しないお取引先とは個別に対話し、必要に応じて改善指導を行い、是正いただくことにより、環境リスクを低減させています。また、新規のお取引先との取引開始検討時にも、当社グリーン調達基準書の順守をお願いしています。

「グリーン認定」制度では、購入額上位80%に含まれる主要なお取引先に対して、3年に1度の評価と認定の更新を実施しています。2022年度は約400社(事業所含む)に調査を行い、87%がグリーン認定を取得・更新しました。また、認定に至らなかった46社が指導対象となり、三菱電機から改善を要求しました。



📄 グリーン調達

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

工場・オフィスにおける CO₂ 排出削減

目標と成果

三菱電機グループは、「環境ビジョン2050」の実現に向けて、工場・オフィスからの温室効果ガス(エネルギー起源CO₂、SF₆、HFC、PFC)排出量の削減活動を推進しています。

環境計画2023(2021～2023年度)では、2023年度の温室効果ガス排出量を2013年度と比べて30%以上減らすことを目標としています。この目標の達成に向けて、工場・オフィスの徹底した省エネや再生可能エネルギーの利用拡大に、より一層取り組んでいきます。

2021年度には、海外の小規模オフィス等を算定範囲に加えたことにより、前年度に比べてCO₂排出量が増加しましたが、2022年度の温室効果ガス排出量は、CO₂換算で105万トンとなり減少しました。2022年度には、高効率機器の導入などによるエネルギー起源CO₂の削減や、温暖化係数の低いガスへの転換などによるCO₂以外の温室効果ガスの削減に加えて、太陽光発電設備の導入や再生可能エネルギー電力の調達などの取組みを加速しました。

三菱電機では、建築物や生産設備等に関する省エネガイドラインを定めて運用し、工場やオフィスの徹底した省エネを推進するとともに、再生可能エネルギーの活用にも取り組んでいます。今後、確実な目標達成に向けて、温室効果ガス削減のロードマップをより具体化し、更なる削減施策を進めていきます。

エネルギー起源CO₂の削減施策と取組み成果

エネルギー起源CO₂の削減に当たっては、計画的な高効率・省エネ設備の導入・更新や運用改善、生産ラインにも踏み込んだ省エネ施策を展開しています。2022年度には、これら省エネ施策等により1.8万トンを削減し、再生可能エネルギーの活用等による10.2万トンの削減と合わせて、前年度から12万トンの削減となりました。

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

なお、国内では、省エネ法の事業者クラス分け評価制度において、三菱電機を含めたグループ内の特定事業者20社のうち11社が省エネ優良事業者(Sクラス)として認定されています。

SF₆、HFC、PFCの削減施策と取組み成果

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

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

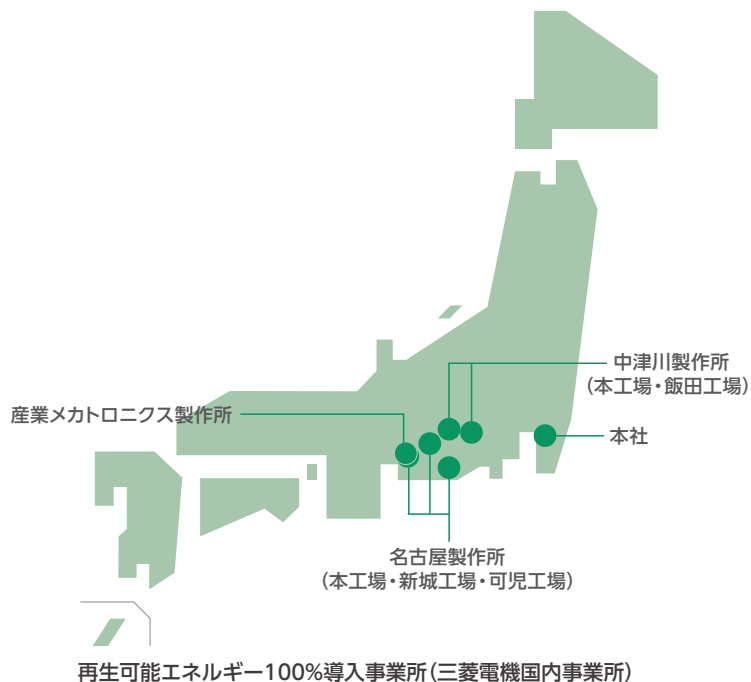
2022年度は、温暖化係数の低い冷媒への転換、運用改善やガスの回収・除害等の継続により9.3万トンの削減となりましたが、生産増加の影響等もあり、排出量は14万トンとなりました。



工場・オフィスにおけるCO₂排出量(三菱電機グループ)

再生可能エネルギーの導入

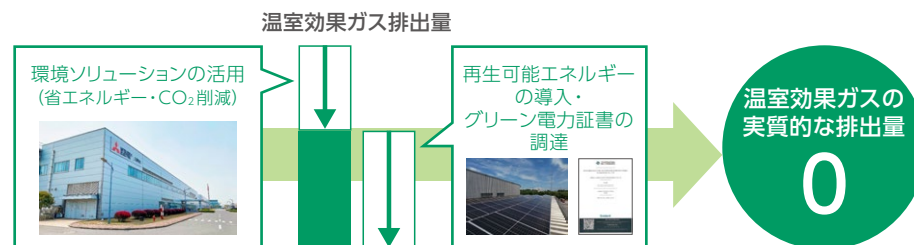
三菱電機グループでは、103事業所で再生可能エネルギーを活用しています。また、2022年度までに、19事業所(国内9事業所(三菱電機:7、関係会社:2)、海外10事業所)で、オフィス・工場(製造施設)における使用電力の100%再生可能エネルギー化を実現しました。



事例紹介 三菱電機自動化機器製造(常熟)有限公司 工場での温室効果ガス排出「実質ゼロ」を実現

「世界の工場」と呼ばれる中国では、電力使用量の約7割を製造業が占めています。こうした中、「2060年までにカーボンニュートラル(CO₂排出量実質ゼロ)を達成する」という宣言のもと、近年、製造業における脱炭素化を国策として推進しています。

同国で事業を展開する三菱電機自動化機器製造(常熟)有限公司(MEAMC)は、「E-JIT※」など三菱電機グループの環境ソリューションを活用し、省エネルギー・CO₂削減に取り組んできました。また、再生可能エネルギーを積極的に導入するとともに、グリーン電力証書も調達し、2021年6月に、グループ内で初めて工場での温室効果ガス排出「実質ゼロ」を実現しました。



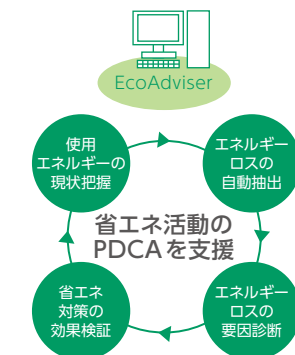
※E-JIT(Environment & Energy Just In Time):環境対策効率の最適化、エネルギー効率の最大化、生産効率の最大化を同時に実現させる三菱電機の総合ソリューション技術。

事例紹介 省エネ分析・診断アプリケーション「EcoAdviser」で お客様のCO₂排出削減に貢献

三菱電機グループが提供する「EcoAdviser」は、工場全体の省エネルギー化に貢献するアプリケーションです。EcoAdviserの導入によって、各生産設備の電力使用状況の可視化が可能になるだけでなく、エネルギーロスやその要因をAIが自動で分析し、お客様の継続的な省エネルギー活動をトータルにサポートします。

三菱電機福山製作所では、このアプリケーションを活用し、特定の設備で年間約10%の省エネルギー化を実現しました。また従来の方法と比べ、データ分析や原因特定に至る作業時間も約90%削減しています。

電力使用状況をモニタリング・分析



プラスチック排出物の有効利用

2021年度から新たに「環境計画2023」において、2023年度までに国内のプラスチック排出物の有効利用率を90%以上とすることを目標に掲げました。これはG7で採択された「海洋プラスチック憲章」や環境省で策定された「プラスチック資源循環戦略」を踏まえたものです。また、2022年4月に施行されたプラスチック資源循環促進法にも対応しています。

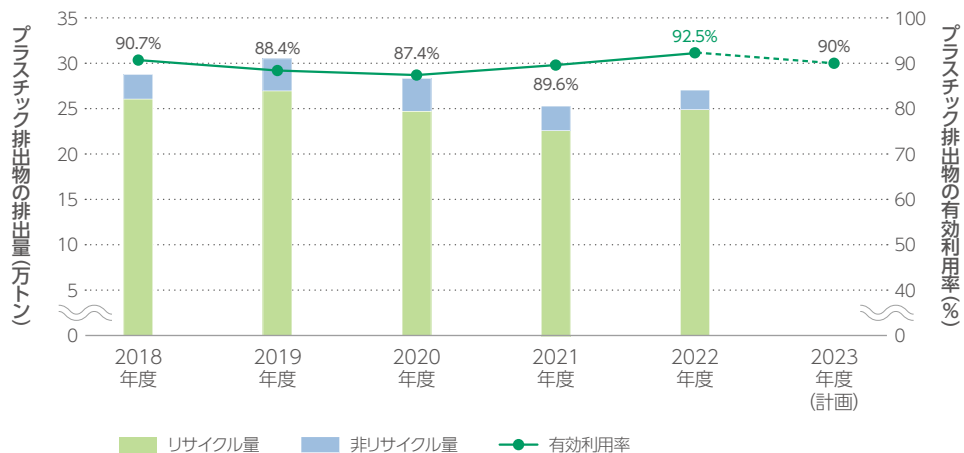
なお取組み目標は、全体一律目標とせず、2017年度～2019年度のプラスチック排出物の有効利用率の実績(平均)に応じて、拠点ごとに目標値を設定しています。

三菱電機グループ(国内)の取組み状況

プラスチック排出物の有効利用率向上に向けて、2021年度に事業所のプラスチック排出実態調査を実施し、分別の徹底、処理委託先の見直し検討などに取り組んでいます。

2022年度のプラスチック排出物の排出量は27万トンと、前年度と比べて9.5%増加しましたが、国内におけるプラスチック排出物の有効利用率は92.5%となり、2023年度目標を達成しました。

今後は、事業所間での処理委託先情報の共有や、プラスチック排出物の見える化の推進などにより、更なる排出抑制に努めるとともに、プラスチックのマテリアルリサイクル比率の向上なども進めていく予定です。



プラスチック排出物の排出量、有効利用率の実績と目標値

三菱電機グループ(海外)の取組み状況

海外は、国や地域によって法規制や廃棄物処理事情が異なるため、プラスチック排出物の実績把握と、マテリアル及びケミカルリサイクルの実績把握に努め、各地域の状況にあった目標を設定の上、取り組む予定です。

有害廃棄物の特定、処理及び輸送

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

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

なお、ポリ塩化ビフェニル(PCB)を含む廃棄物(PCB廃棄物)については、PCB廃棄物特別措置法に基づき、別途管理しています。

2022年度の有害廃棄物の排出量は、三菱電機グループ(国内)では1,445トン(うち436トンをリサイクル)、海外関係会社では5,192トン(うち3,251トンをリサイクル)となりました。

環境事故の防止

水使用量の削減

水リスクについて

世界的に深刻化する水不足や水質汚染、気候変動に伴う異常気象により、水リスクが高まっているとともに、原材料の生産や製品の製造に影響を与えるため、企業の水リスク管理の重要性も同時に高まっています。三菱電機グループでは、水リスクの評価を、企業のリスク管理の枠組みの一部として実施しています。評価においては、ステークホルダーへの影響、生態系への影響などを考慮しています。評価結果に基づき、事業所ごとに対策の優先順位を明確にして取り組むとともに、各地域の排水基準を遵守するなど周辺環境への影響の低減に取り組んでいます。また、製品開発においても水源への影響やライフサイクルの評価をしており、影響の低減に努めています。

高リスク拠点への対応

三菱電機グループでは、WRI Aqueduct^{※1}などを用いて、国内外の事業所における現在及び将来の水リスクを把握しています(水ストレス^{※2}の有無を含む)。これをもとに、地域特性(取水源となる海や河川の季節ごとの豊水・渇水状況)や事業所ごとの事業特性(生産活動に伴う水の使用状況)を踏まえ、特に水リスクの高い海外事業所を「高リスク拠点」としてリストアップしました。

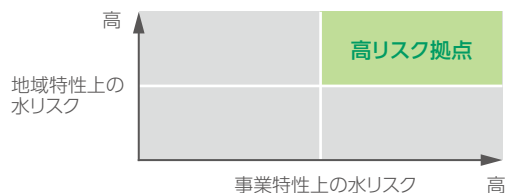
「環境計画2023」においては、高リスク拠点(全5拠点)での水使用量を削減するため、「2023年度に水使用量の売上高原単位を2019年度比4%以上削減」という目標を設定しました。選定した5拠点の水使用量、売上高はそれぞれ三菱電機グループ全体の約5%、約8%となります。

高リスク拠点に調査シートを配布して、水使用設備での節水状況や水の再利用に関する取組み状況を確認しました。この結果から節水栓への交換や再生水の利用促進を図り、2022年度の水使用量の売上高原単位は2019年度比16%削減できました。このように地域の特性や三菱電機グループ事業所の状況を踏まえ効果的に水リスク対策を進めることにより地域社会との共存を目指していきます。

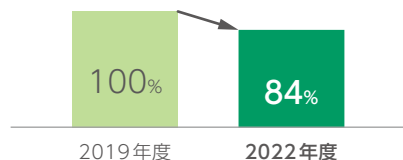
今後はこの方針に基づき、高リスク拠点を中心に、取組みの更なるレベルアップを進めます。

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

※2 水ストレス:水需給のひっ迫度合いを表す指標。人口一人当たりの最大利用可能水資源量が1,700m³を下回る場合、水ストレスがあるとみなされる。



水リスク分析の概念図



2019年度を基準とした水使用量の売上高原単位(高リスク5拠点)

水使用量・取水・排水・再利用の状況

水使用量の状況

2022年度の三菱電機グループの水使用量は14,980千m³、水使用量の売上高原単位は3.0(m³/百万円)でした。

国内では生産工程で使用した水をリサイクルして再び生産工程で利用するほか、浄水処理した廃水をトイレの水やクーリングタワーの補給水などに活用する中水利用を進めました。また、雨水利用による地下水使用量の削減にも取り組んだ結果、水使用量は13,036千m³、うち再利用量は3,969千m³、(再利用率30%)となりました。海外では水の再利用による取水量の削減に注力し、廃水の中水利用を拡大しました。

取水の状況

三菱電機グループの事業所では、主に冷却水、洗浄水、溶媒、材料への添加物、水性塗料の濃度調整用水、熱媒体への使用を目的に取水しています。2022年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により抑制されていた経済活動の再開に伴う増産のため、取水量は10,878千m³で、前年度に比べ約134千m³増加しました。

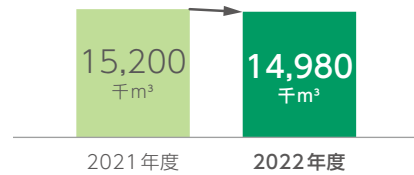
排水の状況

三菱電機グループの事業所では、排水地点ごとの基準値を超えることがないように、更に厳しい自主基準を設定し、これに準じた水質に処理した上で排水しています。水域の特性に応じて定められている排水基準がある場合は、これも基準に組み込んでいます。これらの遵守状況については、定期測定により確認しています。2022年度の排水量は8,467千m³でした。

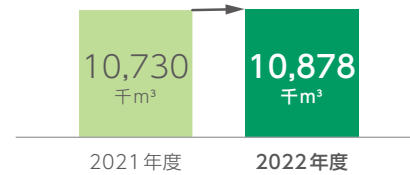
再利用の状況

三菱電機グループの事業所では、水の利用に当たり、取水した水だけでなく、使用した水を浄化・再生した循環水も使用しています。

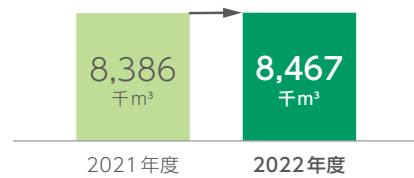
2022年度は、水の再利用量の多い液晶ディスプレイ製造工場の事業終息に伴う減産のため、三菱電機グループ全体の水の再利用量は4,102千m³に減少し、再利用率は27%でした。一方東南アジア地域では水の再処理設備の導入により、再利用率は約6%となり、前年度に比べて向上しました。



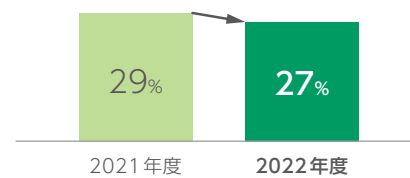
水使用量(三菱電機グループ)



取水量(三菱電機グループ)



排水量(三菱電機グループ)



水の再利用率(三菱電機グループ)

水使用量の詳細は「[マテリアルバランス](#)」を参照ください。

[マテリアルバランス](#)

事例紹介 排水リサイクルにより水使用量を削減

タイでは、経済発展に伴う深刻な水不足への対策として、2020年1月にタイ工業省から「工場外に放流する排水量の削減、及び効率的な水使用に関する協力依頼」が製造業に通達されるなど、水資源の重要性が高まっています。

この状況のもと、バンコクのバンチャン工業団地にある関係会社 Mitsubishi Electric Automation (Thailand) Co., Ltd. では、工場の排水処理設備で再生した水を敷地内の休憩所に設けたウォールガーデン(約228m²)の育成に活用することにより、工場外への排水量を削減するとともに、上水使用量を年間600m³削減しました。同社はウォールガーデンの敷設をはじめとした環境に配慮した取組みにより、タイの「ECO Factory」の認定を取得しています。



ディスキディア(観葉植物)を使用したウォールガーデン



Mitsubishi Electric Automation (Thailand) Co., Ltd.

化学物質の管理と排出抑制

環境汚染を防止するための化学物質規制は年々厳しくなりつつあります。

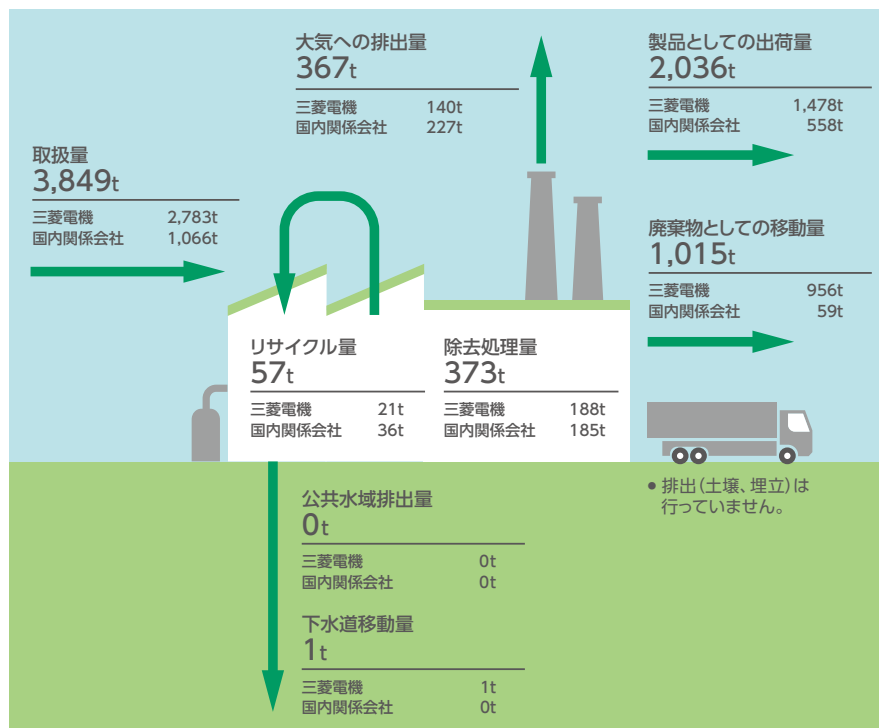
三菱電機グループは、事業所から排出される化学物質の管理と、製品に含有する化学物質の管理の2つの観点から排出抑制及び削減の取組みを進めています。

事業所から排出される化学物質の管理

国内事業所から排出される化学物質に関しては、化管法^{*1}(PRTR^{*2}制度)が指定する物質やVOC^{*3}などを社内システムを利用して、排出・移動量を管理しています。

2022年度における三菱電機グループ(国内)の化学物質の取扱量は3,849トンとなりました。なお、2023年度は化管法政令の改正にあわせて、システム改修を行う予定です。

また、硫黄酸化物(SOx)や窒素酸化物(NOx)などについても、事業所所在地の法規制に基づく自主管理基準を設けて管理しています。



2022年度のPRTR法対象物質の排出・移動量(三菱電機グループ(国内))

製品に含有する化学物質の管理

三菱電機グループでは、EUのRoHS指令^{*4}、REACH規則^{*5}などの製品含有化学物質規制に対応するため、グローバルでの部材・部品の購買情報を社内システムにて登録・管理しています。将来の法規制強化を見越したシステム改修を随時進め、規制対象となることが予測される化学物質の計画的な削減に取り組んでいます。

※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の略。

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

※3 VOC:Volatile Organic Compoundsの略。揮発性有機化合物

※4 RoHS指令:電気・電子機器中の特定有害化学物質の使用の制限に関する指令

※5 REACH規則:化学品の登録、評価、認可および制限に関する規則

化学物質の排出・移動量の詳細は「マテリアルバランス」を参照ください。

[📄 マテリアルバランス](#)

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

使い捨て包装材の使用量削減

三菱電機グループ(国内)の2022年度の成果

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

三菱電機グループ(国内)については、包装材使用量5.5万トン、売上高原単位14.1kg/百万円となりました。簡易包装化の推進、リターナブル容器・包装の適用拡大の取組みを進めています。

海外関係会社については、23社合計で、包装材使用量は5.8万トン、売上高原単位は43kg/百万円でした。



包装材使用量の詳細は「[マテリアルバランス](#)」を参照ください。

[☞ マテリアルバランス](#)

物流でのCO₂排出量削減

製品(販売)物流における基本方針

製品(販売)物流の改善では、物流業務の定量評価によって物流を「見える化」し、ムリ、ムラ、ムダをなくして、輸送効率、経済性の改善と、環境負荷も少ない物流「Economy & Ecology Logistics」(エコ・ロジス)の実現を目指しています。

三菱電機グループ(国内)の2022年度の成果

三菱電機グループ(国内)については、2022年度も以下の施策を継続して実践した結果、CO₂排出量は9.7万トン-CO₂、売上高原単位は2.41トン-CO₂/億円となりました。

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



海外関係会社については、24社の合計で、CO₂排出量は50.9万トン、売上高原単位は0.376トン-CO₂/億円でした。

物流でのCO₂排出量の詳細は「[マテリアルバランス](#)」を参照ください。

[☞ マテリアルバランス](#)

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

製品使用時のCO₂削減

製品使用時のCO₂排出量は、生産活動を通じたCO₂排出量よりも多く、三菱電機グループでは「製品使用時のCO₂削減」と「製品使用によるCO₂削減貢献」を重要課題と定め、製品の改善に取り組んでいます。

「製品使用時のCO₂削減」の評価

製品が使用される際の消費電力に相当するCO₂が、発電時に排出されているとみなされます。製品のエネルギー効率を高めることで、製品使用に伴うCO₂排出量の削減につながります。

環境計画2023では、2021年度の新規開発モデルから、以下の新しい指標を用いて、製品のエネルギー効率の向上を評価し、製品のエネルギー効率を高める取組みを推進しています。

$$\text{前モデル比改善率(\%)} = \frac{(\text{前モデルの年間消費電力量} - \text{新規開発モデルの年間消費電力量})}{\text{前モデルの年間消費電力量}} \times 100$$

「製品使用によるCO₂削減貢献」の評価

三菱電機グループの製品の中には、お客様に使用されることで、お客様先でのCO₂削減に貢献するものがあります。例えば、三菱電機グループのヒートポンプシステムは、燃焼系の暖房・給湯用機器と比べ、使用時のCO₂排出量が低減することが期待できます。そのほかにも、三菱電機グループのインバータやパワーデバイスなどは、組み込み先の最終製品全体のエネルギー効率の向上に寄与することから、使用時のCO₂排出量削減につながると期待されます。

CO₂削減貢献量は、「評価対象製品が存在しない場合」を想定し、「評価対象製品等が存在する場合」と比較して算出しています。評価対象製品が存在しなかった場合に使用されたであろう別の製品を基準製品として、定義は以下の通りです。

$$\text{CO}_2\text{削減貢献量} = (\text{「基準製品」使用時のCO}_2\text{排出量}) - (\text{「評価対象製品」使用時のCO}_2\text{排出量})$$

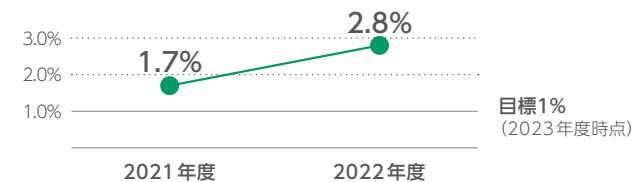
環境計画2023では、2021年度の新規開発モデルから、お客様が当社製品を使用された際のCO₂削減貢献量の向上を、以下の新しい指標を用いて評価しています。

$$\text{前モデル比改善率(\%)} = \frac{(\text{新規開発モデルのCO}_2\text{削減貢献量} - \text{前モデルのCO}_2\text{削減貢献量})}{\text{前モデルのCO}_2\text{削減貢献量}} \times 100$$

「製品使用時のCO₂削減」と「製品使用によるCO₂削減貢献」の目標と成果

環境計画2023では、2023年度時点で、「製品使用時のCO₂削減量」と「製品使用によるCO₂削減貢献量」を、あわせて前モデル比で平均1%改善する目標を掲げて取り組んでいます。2022年度は、有圧換気扇製品や汎用モータ製品をはじめ、様々な製品において改善が進み、前モデル改善率の平均が2.8%になりました。

引き続き、新規モデル開発の中でエネルギー効率やCO₂削減貢献量の向上に努め、社会へ貢献していきます。



新規開発モデルにおける年間消費電力量及びCO₂削減貢献量の前モデル比改善率の平均値

「製品使用時のCO₂削減」と「製品使用によるCO₂削減貢献」の評価対象製品の内訳

評価内容	製品例	前モデルからの改善率の評価に用いた指標
製品使用時のCO ₂ 削減	発電プラント・システムの監視・制御・保護装置、車両用空調装置、車両用電機品、可動式ホーム柵、真空遮断器、エレベーター、エスカレーター、ITS (ETC、スマートインターチェンジ)、エアコン、冷蔵庫、換気扇、扇風機、加工機、LED電球、住宅用照明器具など	製品使用時の年間消費電力量の低減
	タービン発電機	電力変換時の効率改善
	光通信ネットワークシステム、無線通信システム	製品性能当たりの年間消費電力量の低減
製品使用によるCO ₂ 削減貢献	カーエレクトロニクス製品	組み込んだ製品の使用エネルギー量を質量ベースで案分した量の低減
	給湯システム機器(ヒートポンプ式電気給湯機、電気温水器)	燃焼系の暖房・給湯用製品をベースラインとした、ヒートポンプ使用によるCO ₂ 削減貢献量の向上
	インバータ、パワーデバイス(パワーモジュール、大電力パワーデバイス)	組み込んだ製品の電力損失削減で得られるCO ₂ 削減貢献量の向上
	全熱交換換気機器、車両用電機品(制御装置)	当該製品の導入によって想定されるCO ₂ 削減貢献量の向上

家電リサイクル工場で使用済み家電製品を回収・再商品化

家電リサイクル法の施行に合わせて、1999年5月に千葉県市川市で業界初のリサイクルプラントである(株)ハイパーサイクルシステムズが操業を開始し、家電リサイクルに取り組んでいます。このプラントで得られた情報を製品設計へフィードバックし、製品のリサイクル性向上につなげ、環境保全に貢献していきます。



三菱電機グループの家電リサイクルやその実績について以下のウェブサイトでご紹介しています。

[📄 家電リサイクル](#)

プラスチックの自己循環リサイクル

三菱電機グループは、2010年から、使用済み家電から回収したプラスチックを再び三菱電機の家電に用いる「自己循環リサイクル」を本格化しています。(株)グリーンサイクルシステムズにおいて、三菱電機が開発した独自技術を用いて破砕混合プラスチックの高度選別を行い、バージン材同等の高純度プラスチックを再生しています。



使用済みの家電製品を破砕して生じる破砕混合プラスチックは、比重選別、静電選別、X線選別などの選別過程を経て、プラスチックの種類ごとに高純度で回収され、再び家電製品に使用される。

三菱電機グループのプラスチック自己循環リサイクルの流れ

三菱電機は、家電リサイクルで長年培ってきたプラスチック高度選別技術を活用し、様々な業界の企業と連携して廃プラスチック問題の解決を目指す取組みを推進しています。

[📄 社外との共創](#)

自己循環リサイクルについては、ウェブサイト「プラスチックリサイクルのヒミツに迫る」で詳しく解説しています。

[📄 プラスチックリサイクルのヒミツに迫る](#)

生物多様性保全活動

生物多様性行動指針

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

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

資源と調達

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

設計

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

製造と輸送

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

販売と使用、保守

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

回収とリサイクル

リサイクル技術を積極的に開発し、回収された使用済み製品への適用を図ります。

理解と行動

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

連携

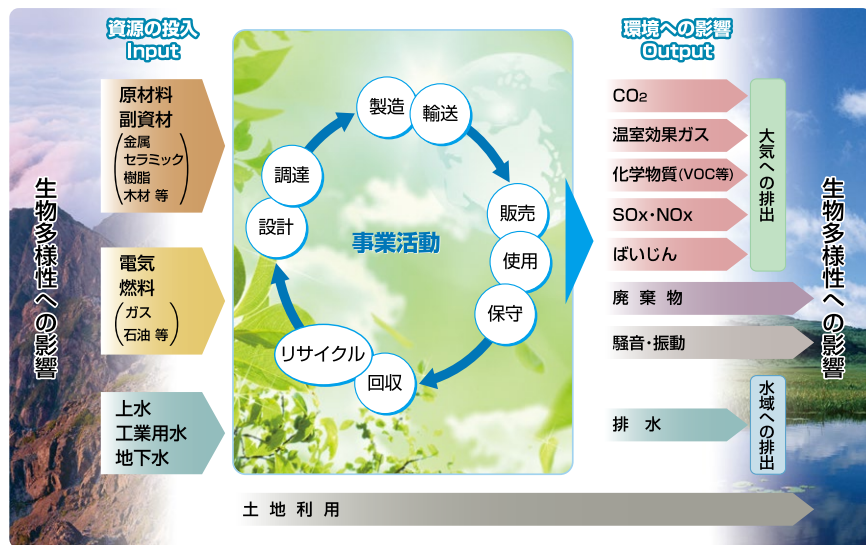
海外を含むグループ企業全体で、地域の方々、NGO、行政と連携し活動します。

事業所の生物多様性保全施策

事業活動と生物多様性のかかわりを可視化し、活動を展開

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

事業活動と生物多様性のかかわり



生物多様性保全活動

活動名称	活動の位置付け	活動の内容
みつびしでんき野外教室 📄 みつびしでんき野外教室	社員の環境マインドを育成する活動	森林や公園、河原、海岸などのフィールドで、リーダーとなる社員が親子を自然へいざない、生きものどうしの結びつきを知る
里山保全プロジェクト 📄 里山保全プロジェクト	社員のボランティアマインドに立脚した社会貢献活動	事業所周辺の公園や森林、河川など“身近な自然”を回復
事業所の生物多様性保全活動 📄 緑の質の向上へ～事業所の生物多様性保全	事業所内で行う自然共生活動	希少種、地域固有種、外来種の確認と適正管理及び、自然共生の促進、周辺の自然環境とのかかわりの理解

3つの方向性に沿って「緑の質」を向上

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

3つの方向性

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

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

生物多様性保全の具体的な取組み

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

取組みが浸透してきたことから、2019年度以降は、三菱電機の国内事業所ごとの取組みを見える化し、継続的にレベルアップしていく仕組みを整備してきました。2020年3月に、3つの方向性に沿った「生物多様性ガイドライン(チェックシート)」を策定し、三菱電機の国内全事業所の活動実施レベル及び「緑の質」の評価を数値化することで、定量的に把握できるようにしました。三菱電機の各事業所では、本ガイドラインに基づいて年度ごとの活動状況を評価し、基準年度に対する活動実施レベルの向上率を算出。改善・工夫の成果を見える化し、組織全体で活動の定着とレベルアップに取り組んでいます。

さらに2021年度から、このガイドラインを国内関係会社に展開し、適用範囲の拡大を進めています。

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

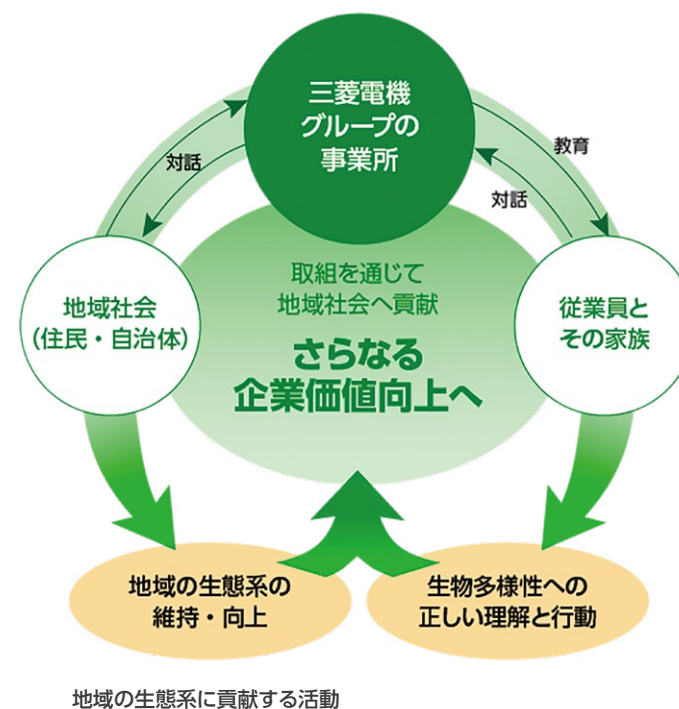
※2 外来種庄：その地域にもともと存在しない生きものが、外構や建物の脇の緑地、生垣などをつくる際に地域の外から樹木や草木を導入することがある。何気なく行われる生きものの移動が、地域固有の種の生息を脅かしたり、遺伝的な汚染の原因となることがある。

取組みの長期的継続による企業価値向上

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

三菱電機グループは、SDGs^{※1}への貢献に加えて、生物多様性保全への取組みを事業活動の一部と捉えて進めています。これにより、地域の生態系保全に一層貢献するとともに、地域社会からの評価・信頼を得ることで、さらなる企業価値向上にもつなげていきます。

※1 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」。



環境データ

マテリアルバランス

つくる(インプット)

	2020年度	2021年度	2022年度
■ 生産			
素材 ^{※1}	2,420 kt	2,570 kt	2,920 kt
総エネルギー投入量 ^{※2※3}	1,903 万GJ	2,115 万GJ	2,092 万GJ
電気 ^{※3}	1,740 GWh	1,912 GWh	1,894 GWh
通常電力	1,715 GWh	1,870 GWh	1,624 GWh
再生可能エネルギー由来電力	25 GWh	42 GWh	270 GWh
都市ガス	3,493 万m ³	3,796 万m ³	3,578 万m ³
LPG	3,725 t	3,989 t	3,780 t
石油(原油換算) ^{※3}	10,484 kl	19,811 kl	18,659 kl
その他温室効果ガス	6,720 t	8,217 t	9,271 t
水使用量 ^{※9}	14,860 万m ³	15,206 万m ³	14,980 万m ³
取水量	10,314 万m ³	10,744 万m ³	10,878 万m ³
再利用量	4,547 万m ³	4,463 万m ³	4,102 万m ³
化学物質			
管理対象化学物質 ^{※4}	2,614 t	3,153 t	4,236 t
VOC(揮発性有機化合物)	2,018 t	2,123 t	2,440 t

※1 製品の出荷重量、包装材使用量、廃棄物の総排出量の合計値。

※2 電気、都市ガス、LPG、石油などを含む。

※3 営業車等の自社保有車両を含む。(2020年度は国内拠点分のみ、2021年度と2022年度は国内及び海外拠点分を含む)。

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

つくる(アウトプット)

	2020年度	2021年度	2022年度
■ 製品			
製品の生産販売量 ^{※5}	2,111 kt	2,249 kt	2,495 kt
製品の包装材重量 ^{※6}	124 kt	137 kt	130 kt
国内	56 kt	59 kt	54 kt
海外	68 kt	78 kt	76 kt

■ 排出物(生産時)

大気への排出			
温室効果ガス排出量(CO ₂ 換算)	1,048 kt-CO ₂	1,161 kt-CO ₂	1,046 kt-CO ₂
CO ₂ ^{※7}	923 kt-CO ₂	1,033 kt-CO ₂	910 kt-CO ₂
HFC類 ^{※8}	37 kt-CO ₂	35 kt-CO ₂	19 kt-CO ₂
PFC類 ^{※8}	22 kt-CO ₂	24 kt-CO ₂	22 kt-CO ₂
SF6 ^{※8}	67 kt-CO ₂	68 kt-CO ₂	95 kt-CO ₂
化学物質			
管理対象化学物質 ^{※4}	814 t	389 t	515 t
VOC(揮発性有機化合物)	792 t	645 t	882 t
NOx	25 t	28 t	40 t
SOx	1 t	0.6 t	0.3 t
水域への排出			
水	8,068 千m ³	8,386 千m ³	8,467 千m ³
化学物質			
管理対象化学物質 ^{※4}	8.0 t	7.2 t	5.7 t
BOD	101 t	65 t	81 t
COD	109 t	57 t	73 t

■ 廃棄物

排出量 ^{※9}	187,137 t	269,306 t	292,814 t
非有害物質	181,689 t	263,197 t	286,177 t
有害廃棄物	5,448 t	6,109 t	6,637 t
処理委託量	101,605 t	84,639 t	134,100 t
社内減量化	757 t	824 t	835 t
再資源化量	147,258 t	69,984 t	223,258 t
最終処分量	121 t	1,562 t	1,561 t
国内	28 t	445 t	117 t
海外	93 t	1,117 t	1,445 t

廃棄物最終処分率(国内)	0.02 %	0.24 %	0.06 %
廃棄物最終処分率(海外)	0.1 %	1.3 %	1.4 %

※5 製品の出荷重量。

※6 使い捨て梱包材とリターナブル梱包材の合計。

※7 電力CO₂排出係数として、国内は電気事業低炭素社会協議会の公表値、海外は国際エネルギー機関の公表値に基づく値を使用。

※8 CO₂以外の温室効果ガスの地球温暖化係数はIPCC第五次報告書の公表値を使用。

※9 2021年度の数値を再算定。

はこぶ(インプット)

	2020年度	2021年度	2022年度
■ 販売物流^{※10}			
車両燃料(ガソリン)	5,679 kl	5,725 kl	6,091 kl
国内	5,675 kl	5,725 kl	6,091 kl
海外	4 kl	0 kl	0 kl
車両燃料(軽油)	55,635 kl	58,778 kl	57,535 kl
国内	41,969 kl	48,183 kl	41,185 kl
海外	13,666 kl	10,595 kl	16,350 kl
鉄道燃料(電力)	1.4 GWh	1.3 GWh	1.5 GWh
国内	1.4 GWh	1.3 GWh	1.5 GWh
海外	0 GWh	0 GWh	0.0 GWh
海上輸送燃料(重油)	60,037 kl	81,514 kl	91,941 kl
国内	525 kl	397 kl	333 kl
海外	59,512 kl	81,117 kl	91,608 kl
航空機燃料(ジェット)	20,833 kl	44,838 kl	69,255 kl
国内	511 kl	602 kl	558 kl
海外	20,322 kl	44,236 kl	68,697 kl

※10 海外関係会社の輸送燃料には国際間輸送での使用量を含む。

はこぶ(アウトプット)

	2020年度	2021年度	2022年度
■ 排出^{※11※12}			
CO ₂	384 kt-CO ₂	515 kt-CO ₂	607 kt-CO ₂
国内	124 kt-CO ₂	141 kt-CO ₂	126 kt-CO ₂
海外	260 kt-CO ₂	375 kt-CO ₂	481 kt-CO ₂

※11 海外関係会社のCO₂排出量には国際間輸送での排出量を含む。

※12 当該数値及び調達物流に起因するCO₂排出量(1kt-CO₂)の合計がScope 3カテゴリ4排出量(次ページ参照)となる。

つかう(インプット)

	2020年度	2021年度	2022年度
■ 消費エネルギー			
製品の使用時における消費電力量 ^{※13※15}	311,016 GWh	304,427 GWh	336,341 GWh

つかう(アウトプット)

	2020年度	2021年度	2022年度
■ 排出			
製品の使用時における温室効果ガス 排出量(CO ₂ 換算) ^{※14※15}	154,650 kt-CO ₂	151,769 kt-CO ₂	168,568 kt-CO ₂

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

※14 製品の使用時におけるCO₂排出量(換算値)：最終製品の稼働期間におけるCO₂排出量の総和。電力CO₂排出係数として、国内は電気事業低炭素社会協議会の公表値、海外は国際エネルギー機関の公表値に基づく値を使用。

※15 2020年度、2021年度の数値を再算定。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量

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

Scope	カテゴリー	算定量 (kt-CO ₂) (下段は合計比率)			算定概要*1	
		2020年度	2021年度	2022年度		
Scope 1: 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出 *2*3						
		★	242 (0.1%)	276 (0.2%)	272 (0.1%)	
Scope 2: 自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出 *4						
	マーケットベース	★	732	819	679	契約に基づいた電力の排出係数で算定
	ロケーションベース *3	★	806 (0.5%)	885 (0.6%)	774 (0.4%)	区域内における発電の平均排出係数で算定
Scope 1 + Scope 2 (ロケーションベース)						
		★	1,048 (0.6%)	1,161 (0.7%)	1,046 (0.6%)	カバー率:99%(エネルギー使用量ベース)
Scope 3: 自社の事業活動範囲外での間接的排出 *4						
	カテゴリ1 購入した物品・サービス*5	★	9,454 (5.8%)	10,099 (6.3%)	11,947 (6.5%)	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出*6
	カテゴリ2 資本財		334 (0.2%)	549 (0.3%)	1,048 (0.6%)	自己の資本財の建設・製造から発生する排出
	カテゴリ3 燃料・エネルギー関連の活動*5		146 (0.1%)	166 (0.1%)	148 (0.1%)	発電や熱供給等に必要燃料の調達、他者からの電力等の調達に伴う排出
	カテゴリ4 上流の輸送・流通		386 (0.2%)	513 (0.3%)	607 (0.3%)	原材料・部品、仕入商品・販売にかかる資材等が自社に届くまでの物流に伴う排出*7
	カテゴリ5 事業から発生する廃棄物		0.4 (0.0%)	0.4 (0.0%)	0.6 (0.0%)	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出*8
	カテゴリ6 出張*5	★	4.8 (0.0%)	6.1 (0.0%)	15.7 (0.0%)	従業員の出張に伴う排出*9
	カテゴリ7 従業員の通勤*5	★	40 (0.0%)	36 (0.0%)	41 (0.0%)	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出*10
	カテゴリ8 上流のリース資産		—	—	—	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(三菱電機はScope 1、2で算定)
	カテゴリ9 下流の輸送・流通*5		5.9 (0.0%)	5.2 (0.0%)	5.9 (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*5		2.1 (0.0%)	2.4 (0.0%)	2.2 (0.0%)	事業者による中間製品の加工に伴う排出
	カテゴリ11 販売した製品の使用*3	★	152,794 (93.0%)	148,292 (92.2%)	168,568 (91.9%)	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処理*5		5.6 (0.0%)	5.3 (0.0%)	5.4 (0.0%)	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*6
	カテゴリ13 下流のリース資産		13 (0.0%)	12 (0.0%)	14 (0.0%)	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出
	カテゴリ14 フランチャイズ		—	—	—	フランチャイズ加盟社における排出(三菱電機は対象外)
	カテゴリ15 投資		38 (0.0%)	26 (0.0%)	26 (0.0%)	投資の運用に関連する排出
	Scope3合計		163,223 (99.4%)	159,711 (99.3%)	182,427 (99.4%)	
合計 (Scope2はロケーションベース)			164,271 (100.0%)	160,872 (100.0%)	183,473 (100.0%)	

*1 環境省・経済産業省 基本ガイドラインより引用。

*2 都市ガス、重油などの使用、製品製造に伴うCO₂、SF₆、HFC類、PFC類排出量。

*3 電力CO₂排出係数として、国内は電気事業低炭素社会協議会の公表値、海外は国際エネルギー機関の公表値に基づく年度毎の値を使用。

*4 電力などの使用に伴うCO₂排出量。

*5 CO₂排出係数として、「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース」の年度ごとの係数を採用して算定。

*6 一部地域除く。

*7 製品の物流・流通(販売物流)に伴うCO₂排出量。【対象】製造会社53社

*8 廃棄物の輸送(廃棄物物流)に伴うCO₂排出量。【対象】三菱電機

*9 日本での実績。タクシー利用・宿泊に伴うCO₂排出量を除く。

*10 全従業員が旅客鉄道を利用と仮定。

取水・排水・水の再利用量

単位:千m³

項目	グループ	日本*11	海外	地域別							その他*12
				中国	東南アジア	欧州	米国	中南米			
■ 2022年度実績											
使用量(取水+再利用量)		14,980	13,036	1,943	727	937	115	41	47	76	
取水		10,878	9,068	1,810	668	880	113	41	46	62	
	地表水	86	85	1	0	0	0	0	0	0	
	地下水	5,422	5,395	27	0	8	3	0	0	16	
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	生産随伴水	2	2	0	0	0	0	0	0	0	
	第三者より購入した水	5,369	3,586	1,783	667	872	110	41	46	46	
排水		8,467	7,122	1,345	580	556	101	40	35	34	
	地表水	2,489	2,487	2	0	0	2	0	1	0	
	地下水	1,159	1,159	0	0	0	0	0	0	0	
	海水	54	54	0	0	0	0	0	0	0	
	第三者の排水設備に放流した水	4,765	3,422	1,343	580	556	99	40	34	34	
再利用量		4,102	3,968	133	59	57	3	0	1	14	
消費量(取水-排水)		2,411	1,947	464	87	325	11	1	11	29	
再利用率(再利用量/使用量)(%)		27	30	7	8	6	2	0	1	18	
水使用量売上高原単位(水使用量/売上高)(m ³ /百万円)		3.0	—	—	—	—	—	—	—	—	
■ 2021年度実績											
使用量(取水+再利用量)		15,206	13,302	1,904	752	899	124	48	47	34	
取水		10,744	8,948	1,796	670	881	121	48	47	29	
	地表水	3,067	2,057	1,010	209	757	16	0	28	0	
	地下水	5,336	5,310	26	0	7	5	0	0	14	
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	生産随伴水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	第三者より購入した水	2,341	1,582	759	461	117	100	48	19	15	
排水		8,385	7,221	1,164	524	489	68	43	34	7	
	地表水	3,930	3,928	1	0	0	1	0	0	0	
	地下水	43	29	13	3	0	5	1	4	0	
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	第三者の排水設備に放流した水	4,412	3,263	1,149	521	488	61	42	30	7	
再利用量		4,463	4,354	109	83	18	3	0	1	4	
消費量(取水-排水)		2,359	1,727	632	146	392	53	6	13	22	
再利用率(再利用量/使用量)(%)		29	33	6	11	2	2	0	1	13	
水使用量売上高原単位(水使用量/売上高)(m ³ /百万円)		3.4	—	—	—	—	—	—	—	—	
■ 2020年度実績											
使用量(取水+再利用量)		14,860	13,143	1,717	736	868	28	48	36	—	
取水		10,314	8,734	1,580	639	831	26	48	36	—	
	地表水	2,998	2,022	976	217	733	1	0	25	—	
	地下水	5,185	5,178	7	0	7	0	0	0	—	
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	—	
	生産随伴水	0	0	0	0	0	0	0	0	—	
	第三者より購入した水	2,130	1,534	596	423	90	25	48	11	—	
排水		8,068	6,986	1,082	498	493	13	48	29	—	
	地表水	3,925	3,925	0	0	0	0	0	0	—	
	地下水	38	29	8	3	0	1	0	4	—	
	海水	0	0	0	0	0	0	0	0	—	
	第三者の排水設備に放流した水	4,105	3,032	1,074	495	493	12	48	25	—	
再利用量		4,547	4,410	137	97	38	2	0	0	—	
消費量(取水-排水)		2,246	1,748	498	141	337	13	0	7	—	
再利用率(再利用量/使用量)(%)		31	34	8	13	4	7	0	1	—	
水使用量売上高原単位(水使用量/売上高)(m ³ /百万円)		3.5	—	—	—	—	—	—	—	—	

*11 三菱電機単体と国内関係会社の合計。

*12 調査対象事業所数増により、2021年度以降「その他」地域設定。

第三者検証報告

三菱電機は、報告内容に対する信頼性の確保のために、温室効果ガス排出量、エネルギー消費量、並びに水使用量・排水量について、SGS ジャパン株式会社による第三者検証を受けています。

[📄 第三者検証報告（対象：環境開示5項目）](#)

環境会計

環境保全コスト

単位：億円

	2020年度		2021年度		2022年度		主な内容
	設備投資	費用	設備投資	費用	設備投資	費用	
事業エリア内活動	42	68	52	64	55	68	
公害防止	3	14	7	12	2	13	排気・汚水・脱臭等処理設備の更新
地球環境保全	35	25	39	25	50	28	空調設備の更新、低燃費自動車への入れ替え
資源循環	5	29	6	27	3	28	廃棄物の処理委託、リサイクル設備の増設
上・下流	0.0	2	0.1	2	0.0	2	下水道費用、容器梱包の環境負荷低減
管理活動	0.8	16	0.3	18	0.4	20	人件費、従業員教育
研究開発	0.9	39	0.8	26	0.6	44	エネルギー効率の改善、資源効率の改善、小型軽量化設計
社会活動	0.0	0.5	0.0	0.6	0.0	0.6	野外教室、里山保全、郊外の清掃・緑化活動
環境損傷対応	0.0	0.2	0.0	0.2	0.0	0.1	地下水・土壌汚染の浄化、測定
計	44	126	54	111	56	135	

環境保全効果

単位：億円

	2020年度	2021年度	2022年度	主な内容
収益	37	68	72	金属を中心とした有価物売却益
節約	7	13	12	省エネ、材料・水の再利用、資源投入量削減設備などの効果
計	44	81	84	

社会

品質	91
人権	100
人財	107
サプライチェーンマネジメント（調達）	122
社会貢献活動	128
社会データ	136

品質

基本方針とマネジメント

基本方針

「私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」を企業理念に掲げています。これは、創業時の「経営の要諦」に示した「社会の繁栄に貢献する」「品質の向上」「顧客の満足」の考え方を引き継いだもので、社会やお客様に対する三菱電機の対応の基本精神となっています。

この精神を具現化するため、「私たちの価値観」において、社会やお客様などとの高い信頼関係を大切にすること、法令・規格に定める基準及びお客様と取り交わした仕様を満たす製品・サービスを最高の品質で提供すること、技術力・現場力の向上を図り、新たな価値を提供すること、などを示しています。

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

四つの品質基本理念

四つの品質基本理念は、1952年に制定した社是「品質奉仕の三菱電機」と1958年の社長通達「品質に関する覚書」の精神を反映したものであり、確かな品質を通じて社会に奉仕するという精神は現在にいたるまで三菱電機グループの社員一人ひとりに脈々と受け継がれています。

<四つの品質基本理念>

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

* 良い品質をつくるためには必要な労力は惜しまないということ

製品安全に関する方針

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

製品安全に関する方針

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

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

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

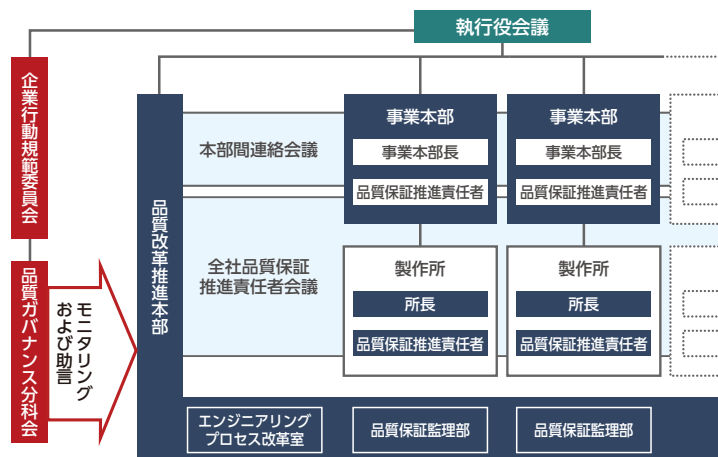
[製品に関する重要なお知らせ](#)

マネジメント

社長直轄の組織「品質改革推進本部」では、品質風土改革の推進と品質改善活動の強化のため、全社共通施策を実行しています。品質改革推進本部の各製造拠点に駐在する品質保証監理部では、出荷権限などの牽制機能に加えて、現場の困りごとの相談窓口を担っています。また、品質風土改革の実現促進に向け、設計者が着実に設計業務を遂行できる環境整備を全社的に実行することを目的として、「エンジニアリングプロセス改革室(QE室)」を新設しました。

執行役会議から業務執行を委嘱された企業行動規範委員会傘下に「品質ガバナンス分科会」を設置し、品質改革推進本部はそのモニタリング及び助言を受けて改善のPDCAを回しています。

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



品質保証・品質改善活動の推進体制(三菱電機)

品質改善活動の展開

三菱電機グループでは、製品の開発・設計段階からの品質の作り込みを行うとともに、出荷後の保守・サービスに至る全業務プロセスにおいて品質改善活動を推進し、製品の品質・安全性・信頼性の向上に取り組んでいます。

開発・設計においては、各国の法令や規格、顧客要求、製品の基本機能を把握し、安全性、信頼性、機能の安定性を確保・保証する設計・評価を実践・けん引できる人財の育成を継続しています。その人財を通じた品質作り込み設計に必要な要素技術ガイドラインの周知などにより、開発・設計品質の向上を進めています。

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

品質不具合については、三菱電機グループの失敗事例をデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築し、品質作り込み時に活用することで不具合の再発防止に繋がっています。

さらに、不具合解析手法等の技術資産の集約を進め、品質作り込みや品質改善に活用することで、不具合の未然防止に取り組んでいます。

[当品質不適切事案 発表情報一覧](#)

[ISO等の登録、認証の状況](#)

製品の使いやすさ

基本的な考え方

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

📌 **ユニバーサルデザイン：真の使いやすさ、生活しやすさを目指して**

三菱電機グループのユニバーサルデザインの取組み

エアコンや冷蔵庫などの家電製品やエレベーターなどの公共機器に対して、様々な人が使うことを想定してUD(ユニバーサルデザイン)を適用し、継続的に進化させてきました。

- **「ユニ&エコ」**・・・2004年度から家電製品において誰にでも使いやすい「ユニ」(ユニバーサルデザイン)と、省エネが「見える・できる・お知らせする」"エコ"を実現した「ユニ&エコ」事業戦略を展開しました。
- **「らく楽アシスト」**・・・2010年度から更にターゲットを70代の高齢者まで引き上げ、より多くの人最新の便利な機能を自在に楽に使いこなせることを目指した「らく楽アシスト」事業戦略を展開し、現在でも継続しています。

多くの人の使いやすさに向けた「UD設計ガイドライン」

UD(ユニバーサルデザイン)設計ガイドラインは、UD-Checkerを使用して得られた知見を基に策定された、幅広い製品の開発に適用するための基準です。子どもから高齢者、身体の不自由な人まで、より多くの人安心して使えるように、加齢によるヒトの特性の変化や障がいへの配慮をガイドライン化したもので、UD-Checkerと同じく「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの視点で構成されています。



ユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

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

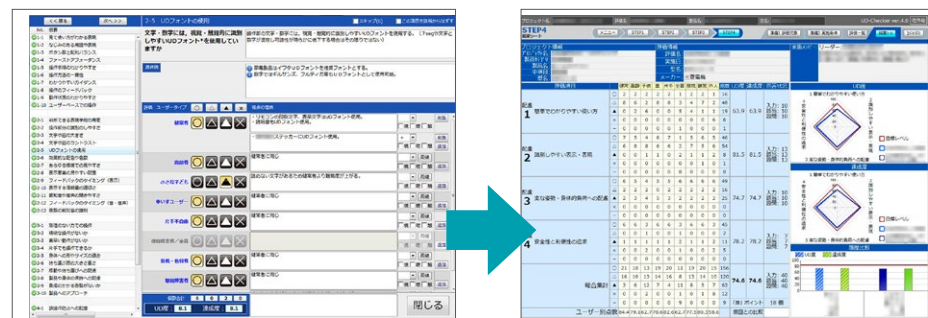
「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの評価軸でUD(ユニバーサルデザイン)の達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。三菱電機では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

UD-Checkerにおける4つの評価軸

- 「認知」：分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・身体的負担への配慮
- 「安全性・利便性」：危険や誤操作なく使えることへの配慮



UD-Checkerにおける4つの評価軸



チェック項目の記入内容から結果シートを自動出力

📌 **「UD-Checker」の詳細**

これまでの主な事例紹介

家電製品への適用

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

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

IHクッキングヒーター「らく楽IH」CS-G221AKS

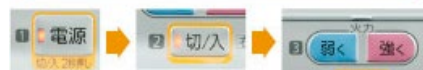
デカ文字&ナンバーナビ

<特長>

- 表示文字サイズは従来比約1.8倍(三菱電機従来品 G38MSとの比較)
- 数字の順番に押すだけで操作可能



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>

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



見まもりセンサー&音声ナビ

☑ その他の「らく楽アシスト」搭載製品

産業分野への適用

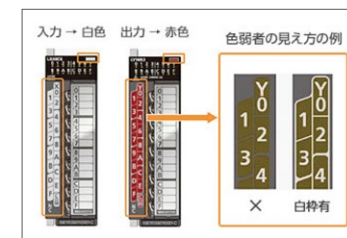
専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、労働者の高齢化や外国人作業員、非熟練作業員の増加など、労働環境が変化しており、UD(ユニバーサルデザイン)が求められるようになってきました。三菱電機では、FA(工場自動化)機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めています。

FA機器の「シーケンサ」にも、「UD設計ガイドライン」を適用しています。

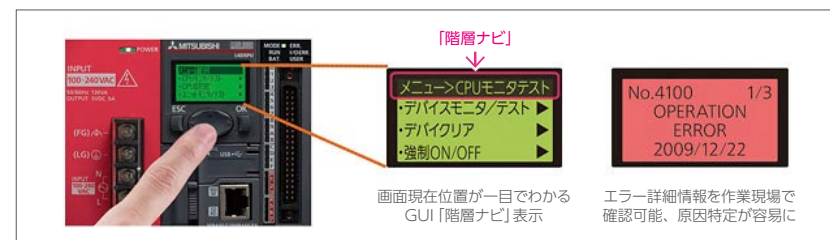
- 実物を模した印刷デザインなどの分かりやすい表現により、表示内容を直感的に理解できます。
- 大きなUDフォント表示や、背景色とのコントラストの確保など、色弱者にも配慮した表現としています。
- 英語/日本語の階層表現による理解しやすい情報表示で、未熟者でも現場トラブルの原因特定が容易です。
- 前広ガリの筐体(きょうたい)形状などの工夫により、操作部を拡大し操作性を向上しています。



実物を模した印刷デザイン



色弱者にも配慮した表現



理解しやすい情報表示



操作部を拡大し操作性を向上

より分かりやすい取扱説明書づくり

三菱電機グループでは「取扱説明書一流化活動」を展開し、お客様に快適に、安全にご使用いただけるよう「見やすく、分かりやすい」取扱説明書づくりに努めています。その基本となるのが、独自の「家電機器取扱説明書作成要領 解説」で、家電製品を扱う国内関係会社に配布し、取扱説明書の品質レベル向上を図っています。

取扱説明書の事例 ～三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ～

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



早わかりガイド(基本操作)

[三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書](#)

受賞実績

2022年度は、国際ユニヴァーサルデザイン協議会 (IAUD) が主催する「IAUD国際デザイン賞」において、現在深刻化している人手不足の問題に対する、より適切な代替案を見出そうとしている点が評価され「安心見まもりサポート MelCare」が金賞、その他「6ドア冷蔵冷凍庫 MR-MZ・WZシリーズ」と「エアコン向けリモコンのデザイン統一」が銅賞を受賞しました。今後も、三菱電機の幅広い事業領域で、様々な配慮・工夫を重ねたユニバーサルな製品・サービスを創出していきます。



安心見まもりサポート MelCare



6ドア冷蔵冷凍庫 MR-MZ・WZシリーズ



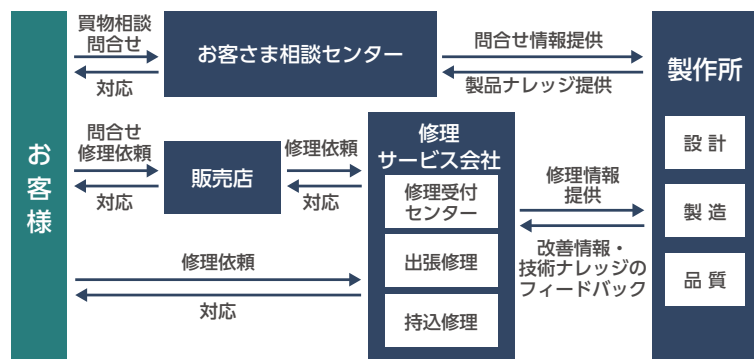
エアコン向けリモコンのデザイン統一

お客様満足の上

基本的な考え方

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

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



お客様からのお問い合わせ対応フロー(三菱電機)

CS活動(家電部門)

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、三菱電機の製品を購入されたお客様に満足いただき、満足いただいたお客様を増やすためにお客様満足(CS:Customer Satisfaction)向上活動に取り組んでいます。

家電品CS活動の始まり

製品の品質や使い勝手・操作性の改善に加え、三菱電機がお客様満足度を重視してCS向上活動を専門とする組織を発足させたのは1993年7月です。CSの思想を体系的に成立させるため、商品、営業、サービスの3軸で、風土・仕組み・ツールづくりを進めてきました。

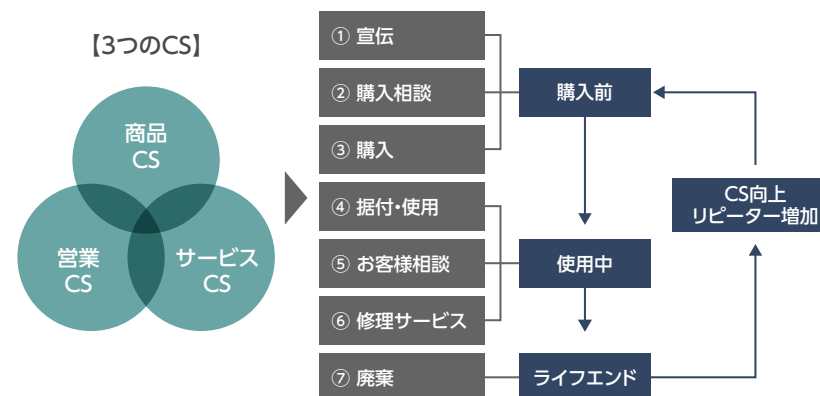
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

何がお客様を満足させるか

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

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

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



お客様のチェックポイント

24時間・365日対応

お客様の期待を実現するには、お客様の姿を良く知り、販売・サービス・開発・製造に活かすこと、市場の変化の兆しをすばやくとらえダイナミックに活動することが重要です。三菱電機はお客様が望むときに対応することがその解決策の一つとして1998年10月より、製品の取扱いに関するご相談を受け付ける「お客さま相談センター」の受付時間をそれまでの日曜、祝日を除く昼間から、24時間365日に拡大しました。

現在では、「お客さま相談センター」と「修理受付センター」にて24時間365日受け付けしています。さらに、販売店様などの技術相談におこたえする「電話技術相談センター」と修理サービスの最前線・三菱電機システムサービス「サービスステーション」(一部地域除く)も365日対応をしています。

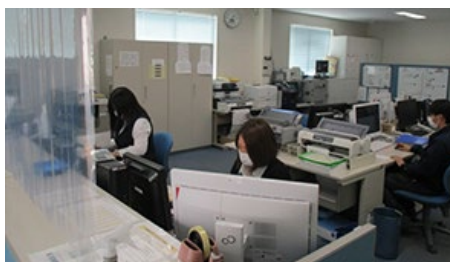
窓口寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々多様化しており、「お客さま相談センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努めています。



お客さま相談センター



修理受付センター



サービスステーション



お客様の声を反映する仕組み

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

お客さま相談センター

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

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

各製作所

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

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

三菱電機独自の体感温度コントロールも、「エアコンの効きが悪い」、「エアコンが冷え過ぎる」というあい反するご意見を頂いたことから、実際には空気の温度以外に、湿度や床の温度で「体感温度」が左右されていることが判明した一例です。また室外機の騒音についても、音の大きさだけでなく音質によっても、実際の聴覚上の「うるささ」に差が出てくることが分かったため、その考え方を開発の評価基準に反映しました。

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



ルームエアコン「霧ヶ峰」
ブランドコンセプト
「人をもっと快適にできるはずだ。」

| CS活動(ビルシステム部門)

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

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

24時間・365日対応の「安心の窓口」

エレベーターや冷凍・空調設備など、ビル設備にトラブルが発生した場合、全国8カ所に設置した「情報センター」が、故障信号やお客様からの電話に対応する「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「情報センター」にて常時遠隔で監視し、異常信号をキャッチすると、約6,000名のエンジニアの現在位置や遂行中の仕事内容、さらに技術レベルを判断して、お客様のビルに最も早く到着し、的確に対応できるエンジニアを急行させます。

その際に、過去の対応内容やビルに関する情報をメールでエンジニアに送信したり、部品を緊急手配したりするなど、少しでも早い設備の機能回復をバックアップします。さらに、エレベーター、空調設備は、運転データの変化から、故障に至る前の変調も見逃さず事前に対応することで、トラブルを未然に防ぐことが可能です。



情報センター

「三菱エレベーター・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、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」

稲沢ビルシステム製作所 SOLAÉショールーム

高さ173.0メートルのエレベーター試験塔[SOLAÉ(ソラエ)]に併設しているショールームでは、施主・設計事務所・建設会社のお客様や地域の子どもたちなどの見学を受け入れ、ビルを支える三菱エレベーター、エスカレーター、ビルマネジメントシステムの製品・技術を見て、触れて、体感いただき、製品の安全・安心をお伝えしています。

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



エレベーター試験塔[SOLAÉ(ソラエ)]



「SOLAÉ(ソラエ)」ショールーム

製品不具合発生時の対応

基本的な考え方

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

とりわけリコール事案については、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行っています。

重要な製品不具合の報告

製品安全にかかわる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、三菱電機オフィシャルウェブサイトのトップページの「製品に関する重要なお知らせ一覧」より、該当製品の情報をご覧ください。

[製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

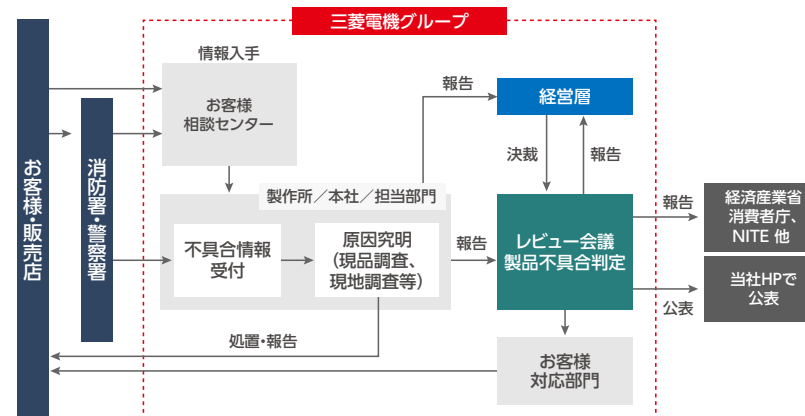
消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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

2007年5月に施行された改正・消費生活用製品安全法に対応し、三菱電機オフィシャルウェブサイトのトップページの「消費生活用製品安全法に基づく事故報告」より、該当製品の情報をご覧ください。

[消費生活用製品安全法に基づく事故報告](#)

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



事故発生時の処置フロー(三菱電機グループ)

人権

人権の尊重に関する考え方

人権の尊重に関する方針

三菱電機グループは、国際的に合意されている人権の保護を支持・尊重することを企業活動の前提としています。また、自らが人権侵害に加担しないことを、私たちが果たすべき責任と捉えています。

私たちはこれらを前提に、2001年に「企業倫理・遵法宣言」を制定し、三菱電機グループの全役員・従業員が「常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行わない」ことを宣言しました。

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

[三菱電機グループ 人権の尊重に関する方針](#)

人権の尊重に関する行動指針

三菱電機グループは、「倫理・遵法行動規範」の中で、人権の尊重に関する行動指針として次の項目を示しています(以下、抜粋)。

●従業員の尊重

- ・強制労働、児童労働、ハラスメントなど人格を無視した行為等の禁止
- ・人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、性自認・性的指向、障がいなどによる差別の禁止
- ・公正な機会・待遇
- ・個人情報の保護 など

●健全な職場環境の整備

- ・各国・地域の労働関連法令及び就業規則の遵守 など

●人権の尊重

- ・国際規範に基づく人権の尊重、いかなる人権侵害も行わない など

[三菱電機グループ 倫理遵法行動規範](#)

サプライチェーンにおける人権尊重に関する方針

サステナビリティへの取組みに対する三菱電機グループの考え方やお取引先に遵守いただきたい事項を周知するため、2018年に「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に展開しています。

「CSR調達ガイドライン」はRBA行動規範をベースに、強制労働、危険有害労働、児童労働の防止、過度な労働時間の削減、最低賃金に対する権利等について明記しており、お取引先に三菱電機グループの考え方へのご理解とご協力をお願いしています。

[グリーン認定・CSR評価](#)

[RBA準拠の取組みへの移行](#)

AI利活用における人権の尊重

三菱電機グループは、AIの利活用に関連した事業活動が人権を尊重したものとなるよう配慮しています。

[三菱電機グループ AI倫理ポリシー](#)

個人情報保護の対応

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

[個人情報保護の取組み](#)

[個人情報保護方針](#)

人権の尊重に関するマネジメント体制

三菱電機グループは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の国際規範に基づいた人権デュー・ディリジェンス等の取組みを進めるため、サステナビリティ委員会において、人権に関する取組み実績の確認及び方針・計画の検討・承認を受けるなど、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を推進しています。

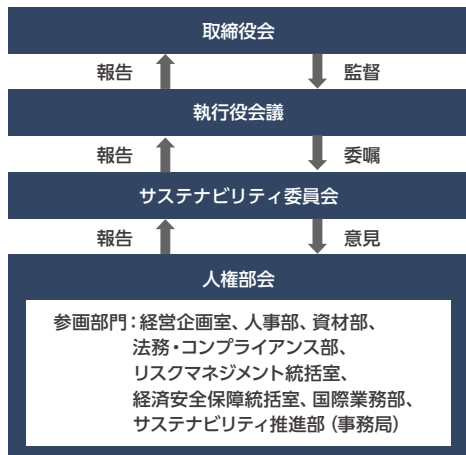
2022年度は、人権に関する取組みの改善、課題解決等に迅速に対応するため、サステナビリティ委員会の下部組織として、常設の「人権部会」を設置しました。

人権課題は幅広いため、担当部門を明確にした上で取り組めますが、部門横断的な課題については人権部会で議論し、方向性を決定します。進捗状況はサステナビリティ委員会、執行役員会議へ報告するとともに、執行役・取締役会から指導・監督をうける体制としています。

「人権部会」は、サステナビリティ推進部長を部会長とし、関係する部門の長で構成されます。

また、人権部会構成部門の課長級メンバーによる人権WGでは、人権に関する様々な取組みの実務推進に関する検討を行っています。

2022年度は人権部会を3回、人権WGは11回開催しました。2022年度に開催した人権部会の主な議事は以下のとおりです。



人権部会の主な議題

	議事内容
第一回	<ul style="list-style-type: none"> 人権部会設立趣旨の確認 人権の取組みが必要な背景と三菱電機グループの現状 人権部会が進める今後の取組み項目 2021年度人権インパクト・アセスメント結果の報告と、改善活動に関する議論 など
第二回	<ul style="list-style-type: none"> 2021年度人権インパクト・アセスメント結果に基づく改善活動案の承認 人権に関する中長期目標・ロードマップの承認 サステナビリティ調達活動の概要とRBAの管理プロセスの活用について 苦情処理メカニズムについて(JaCERへの加盟) 日本政府のガイドラインについて など
第三回	<ul style="list-style-type: none"> 2022年度活動実績報告 2023年度活動計画の承認

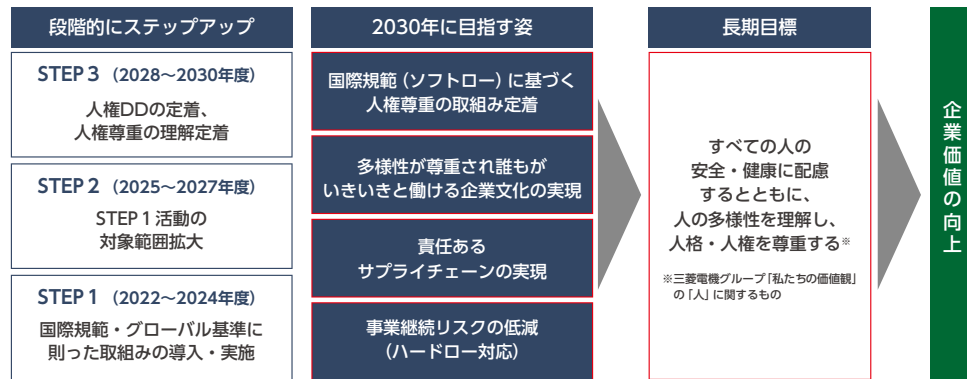
人権の尊重の取組み

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

人権尊重の取組みの中長期目標・ロードマップ

人権の取組みは多岐にわたり優先度をつけて取り組む必要があること、また一度で終わる活動ではなく継続的な改善が必要なことから、人権部会において人権尊重の取組みの中長期目標・ロードマップを検討しました。

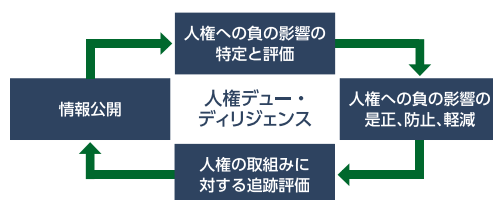
また短期(単年度)では、具体的な取組み項目・KPIを設定し、人権部会やサステナビリティ委員会です実績をフォローすることとしました。



人権の取組みの中長期目標とロードマップ(概略)

人権デュー・ディリジェンス

三菱電機グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。



1. 人権への負の影響の特定と評価(人権インパクト・アセスメント)

定期的に「人権インパクト・アセスメント」を実施し、三菱電機グループの企業活動における人権への影響を評価しています。

2021年度に三菱電機、国内関係会社、海外関係会社の合計417拠点で実施した「人権インパクト・アセスメント」では、三菱電機グループが今後取組みを強化すべき人権課題の特定と各拠点の取組み状況評価を行いました。

2. 人権への負の影響の是正、防止、軽減

三菱電機グループが特定した課題に対し、以下の取組みを行いました。

人権に関して取組み強化すべき課題

取組み強化すべき課題	概要
ハラスメント対策	次の取組みを強化しました。 ・ハラスメント防止ハンドブックの公開などの啓発活動
労働時間管理	・組織風土改革の実行に伴う長時間労働の抑制
労働安全衛生	・ISO45001の一部認証取得 ☞ ハラスメント防止、働き方改革・長時間労働の抑制、労働安全衛生の取組みについて
人権教育	・従来実施してきたハラスメント教育、ダイバーシティ教育に加え、新たに開講した全社教育「三菱電機グループのサステナビリティ」の中で、ビジネスと人権、三菱電機グループの人権方針等について説明しました。
サプライチェーンの人権の取組み、紛争鉱物対応	・従来のCSR調達活動に加え、2022年に加盟したRBA(Responsible Business Alliance)のサプライチェーン管理プロセスの導入に向けた検討を行いました(2023年度より取引先への説明を開始する予定)。☞ サプライチェーンマネジメント
苦情処理対応	・主にサプライチェーンの人権に関わる苦情の把握の強化を目的として、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加盟しました。 ・オフィシャルサイトにおいて、「人権に関する苦情相談窓口」を独立させて表示したり、「サステナビリティに関するお問い合わせ」の受付ページ(入口、表記)を改善したりするなど、利用者アクセス性向上を図りました。

また、それぞれの拠点において人権の取組みが不十分と評価された項目については、人権への負の影響を是正、防止、軽減すべく、改善計画を立案しています。

3. 人権の取組みに対する追跡評価

各拠点が立案した計画に対する進捗状況を確認し、着実な改善を図ります。

4. 2023年度の人権への負の影響の特定と評価(人権インパクト・アセスメント)

外部の人権専門家の協力を得て、より客観性の高い、グローバル基準に基づく人権インパクト・アセスメントを実施し、事業における顕著な人権課題を特定する予定です。

従業員の人権に関する取組み

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

☞ 人財

サプライチェーンにおける人権の取組み、RBAへの加盟

サプライヤーに対して、「人権を含む社会課題への取組みに関する同意書」の取得を2018年度から継続して行っています。

☞ サプライチェーンマネジメント

三菱電機グループの人権の取組みの客観性・透明性を高めるため2022年2月にグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance(以下 RBA)に加盟しました。今後はグローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させ、サステナビリティの取組みの継続的な改善を進めてまいります。

☞ RBA



人権に関する法規制対応

三菱電機では、各国で進んでいる企業の人権デュー・ディリジェンス実施に関する法制化に対し、関連部門で連携し、適時適切に対応することとしています。

英国現代奴隷法

2016年度、英国子会社のMitsubishi Electric Europe B.V.とMitsubishi Electric Air Conditioning Systems Europe Ltd.において、強制労働、人身取引等「現代の奴隷」の根絶を目的として制定された英国現代奴隷法へ対応し、声明を発表の上、毎年度内容を更新し、開示しています。今後も情報開示と取組みの強化を継続していきます。英国の性別賃金格差報告についても適正に対応しています。

[英国現代奴隷法にかかわる声明](#)

豪州現代奴隷法

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

人権教育

三菱電機グループでは、様々な機会をとらえ、従業員に対して人権に対する教育を実施しています。

[人権に関する研修](#)

階層別研修

新入社員や新任の管理職に対して、人権に関する研修を継続的に実施しています。管理職向けの研修では、受講後、自分の職場において問題が発生していないか管理職の立場から確認することで、従業員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

全社教育(eラーニング)

三菱電機及び国内関係会社の全従業員を対象とするeラーニング「三菱電機グループのサステナビリティ」の中で人権を取り巻く世界の潮流、人権尊重に取り組む理由、三菱電機グループの人権方針等の教育を実施し、企業が人権尊重に取り組む重要性について従業員が理解を深める機会を提供しています。

ハラスメント研修

ハラスメント行為に関する正しい理解及び業務を指導する際の適切なコミュニケーションスキルについて実践を促しハラスメントを予防するために、三菱電機では、2019年下期からハラスメント研修を実施しています。

研修では、同性やLGBTQに対するものも含めたパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、SOGIハラスメント等に関する知識だけでなく、ハラスメントの具体的な事例を取り上げて紹介しています。従業員一人ひとりが日頃、職場において問題となるようなケースが発生していないか確認できるようにするとともに、社内外の相談窓口を改めて周知し、何か気が付いた時には、報告・連絡ができるよう講義を実施しています。

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



「人権の尊重と多様な人財の活躍」講義

苦情処理メカニズム

人権に関する苦情窓口

三菱電機グループでは、下表のとおり、様々なステークホルダーの皆様から人権のお問い合わせを受け付ける窓口を複数設置しています。

2022年度には、サプライチェーンにおける人権侵害情報の迅速な把握と是正活動のさらなる強化、及び苦情処理における透明性向上を図るため、2022年10月に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(以下、JaCER)に発足メンバー(正会員)として加盟しました。これにより、三菱電機のステークホルダーは、「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームであるJaCERに苦情相談を通報することができます。

また、三菱電機を含むJaCER参加企業は、必要に応じ、JaCERを通じて第三者による調査、助言仲介などを受けることができます。

また、オフィシャルサイトにおいて、「人権に関する苦情相談窓口」を独立させて表示したり、オフィシャルサイト「サステナビリティに関するお問い合わせ」の受付ページ(入口、表記)を改善したりするなど、利用者アクセス性向上を図りました。



人権に関する苦情への対応

人権リスクに関する個々の通報に対しては、相談内容に応じ、担当部署が速やかに事実関係の確認を行います。三菱電機グループの企業活動による人権侵害行為等が確認された場合は、速やかに是正・改善を行うとともに、被害者への対応、当該事案等を行った者に対する処分検討など、適切な対応を行っています。三菱電機グループの各相談窓口では、問題解決のため、いただいた相談内容を担当部門と共有しますが、関係者との共有は必要最小限となるよう努めます。

通報者が、通報したことを理由に企業や個人から不利益な扱いを受けることはありません。

三菱電機の主な通報・相談窓口

ご利用いただける方	通報・相談窓口名称	相談できる内容	連絡先
様々なステークホルダー (お客様、地域の皆様など)	三菱電機グループオフィシャルサイト 「サステナビリティに関するお問い合わせ」 「その他のお問い合わせ」	<ul style="list-style-type: none"> 三菱電機グループのサステナビリティに関するお問い合わせ その他、三菱電機グループの企業活動に関する様々なお問い合わせ 	<日本語> ☞ サステナビリティに関するお問い合わせ ☞ その他のお問い合わせ <グローバル(英語)> ☞ サステナビリティに関するお問い合わせ ☞ その他のお問い合わせ
	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER) ^{*1}	三菱電機グループにおける主にサプライチェーン上の人権侵害に関する通報・相談	☞ JaCER
三菱電機従業員、関係会社従業員 ^{*2} 、 三菱電機取引先 ^{*2}	倫理遵法ホットライン	組織的又は従業員個人による不正、違法、反倫理行為に関する通報、相談	社内窓口・社外窓口(弁護士) ^{*3,4}
三菱電機従業員	セクハラ・パワハラ等相談窓口	三菱電機の職場における各種ハラスメントに関する通報、相談	三菱電機各事業所の人事部門

※1 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供。国際行動規範や各国の国内規範などへの違反ならびに違反が疑われる案件について、この「対話救済プラットフォーム」を通じて苦情・通報を受け付け、会員企業の苦情処理を支援。

※2 三菱電機と人的・事業面で関係のある通報に限る

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

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

社外との対話

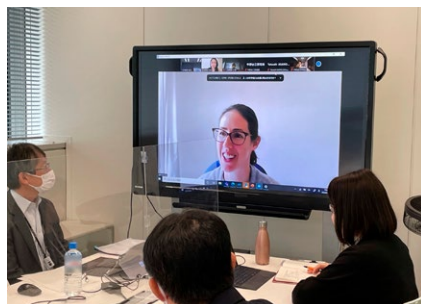
三菱電機グループの人権課題への取組みを実効性のあるものとするため、有識者や人権 NGO 等と対話し、人権の取組みに関してのアドバイスをいただいています。

2022年度は、UNDP(国連開発計画)が主催する「ビジネスと人権アカデミー 日本企業向け人権デュー・ディリジェンス研修」の一環として、国内外の人権専門家との個別セッションに参加する機会を得ました(2023年1月)。本セッションでは、Alice Cope 氏(Pillar Two, Director and Chief of Operations)、梅津英明氏(森・濱田松本法律事務所)の両氏に、三菱電機グループが進めている人権デュー・ディリジェンス、サプライチェーン管理上の課題等について、幅広くアドバイスをいただきました。

Alice Cope 氏からは、人権への悪影響の防止と対応においては事業間の協働が重要であり、人権の尊重がなぜ従業員一人ひとりの役割の一部であるかということを理解してもらうことが重要、人権方針等の重要文書においてサプライヤーへの期待を明確にすること、などのコメントを頂戴しています。

梅津英明氏からは、取引基本契約書における人権に関する条項の記載に関するアドバイスをいただいたほか、グループ内への人権活動の浸透に関しては、従業員自身もライツホルダーであることを理解してもらうことが重要、といったコメントを頂戴しました。

いただいたアドバイスは2023年3月に開催した人権部会で情報共有・議論し、三菱電機グループの今後の人権尊重の取組みに反映し、継続的な改善を図ることとしました。



Alice Cope氏とのセッション

Topics

有識者との意見交換

三菱電機では、各界でご活躍され、深い知見をお持ちの有識者のご意見をいただく機会を設けています。2022年度は、インクルージョンについて、米国三菱電機財団アドバイザーである Leah Katz-Hernandez 氏とサステナビリティ担当執行役員以下2名とで意見交換を行いました。

「テクノロジーの活用とインクルージョン」



Ms. Leah Katz-Hernandez (リア・カッツ・ヘルナンデス)
米国マイクロソフト CEO コミュニケーションマネージャー
(米国三菱電機財団アドバイザー)

【経歴】

コミュニケーションの専門家・インクルージョンの提唱者であり、聴覚障がい者として初めてオバマ政権時のホワイトハウスのレセプションとして勤務。最近ではバイデン大統領によって、ヒスパニックの教育の公平性、経済的機会の推進に関する大統領諮問委員会に任命。米国三菱電機財団の支援プログラムに参加したことから、2017年 米国三菱電機財団アドバイザーに就任。

テクノロジーの活用は、職場におけるインクルージョンの文化の醸成に大変役に立ちます。テクノロジーにより、障がいのある方は、障がいのない仲間と対等な立場で働くことができるようになります。障がい者が健常者と一緒に働くことで、より洗練されたサービスや製品を生み出すことができ、企業の価値を向上することにつながるのです。

例えば、この10年ほどで急速に広がったオンラインコミュニケーションは、聴覚障害のある人にとっては発言内容が聞こえないため、利用が難しいものでした。しかし、最近では、字幕が表示できるようになり、コミュニケーションや情報の入手がとても簡単になりました。また、このテクノロジーは会議のメモを残したり、他国の言語を学ぼうとしている非ネイティブスピーカーにも便利に活用されています。

このように、障がい者にとって便利な製品やサービスは、すべての人に便利なものとなります。

三菱電機グループのみなさんが、5つの社会課題領域の一つ「インクルージョン」に対して、このような視点をもって取り組まれることを大いに望みます。



米国手話通訳(ASL)を介した意見交換

AI 倫理ポリシー

三菱電機グループAI倫理ポリシー

三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献することを、企業理念として宣言しています。この理念にのっとり、AIの技術革新を通じて、社会課題を解決し持続可能な社会の実現に貢献します。三菱電機グループは、AIを開発・提供する者の責務として、利便性だけでなく安心・安全を考慮しAIを開発・利活用していきます。また、AIに関連する技術や社会の動向を踏まえて、多様なステークホルダーとの対話を通じて本ポリシーを進化させるとともに、人間中心のAI社会の実現に貢献することで、もっと素晴らしい明日を切り拓いていきます。

1. 人間中心のAI社会実現

三菱電機グループは、人々の活躍と幸せにつながるAIの開発・利活用を行うことで、人間の尊厳が守られる社会の実現を目指します。

2. 公平性を尊重した適正な利活用

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスの提供にあたり、AIの判断結果に偏りが生じる可能性を常に認識し、多様な人々が共生する社会において、不当な差別が生じないように取り組みます。また、三菱電機グループは、お客さまやビジネスパートナーが、三菱電機グループが提供するAIを搭載した製品・サービスについて、公平性を尊重した適正な用途でAIを利活用することに対し、協力します。

3. 安全性の確保

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスが想定どおり動作するように品質を検証し、生命・自由を脅かすことがないよう安全性の確保に努めます。また、第三者による不正なアクセスからの保護などのセキュリティ対策にも継続的に取り組みます。

4. プライバシーへの配慮

三菱電機グループは、個人情報を含むデータを適切に扱い、AIを搭載した製品・サービスにおけるプライバシーに配慮します。

5. 透明性と説明責任

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスにおいて、AIの判断理由を説明できるようにAIの透明性を高めることに努めます。また、AIの利用目的や利用方法、AIを搭載した製品・サービスの使用時に想定される様々な影響に関して、多様なステークホルダーとの対話を重ねて説明責任を果たすよう努めます。

6. AIの発展と人財の育成

三菱電機グループは、AI技術やそれを適用した製品・サービスを継続的に進化させます。また、AI技術とその課題を理解し、人間中心のAI社会実現に貢献する人財の育成に取り組みます。

7. 法令の遵守

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスの開発・利活用において各国・各地域の法令を遵守します。

人財

人財に対する考え方

基本的な考え方

三菱電機グループは、2025年度に向けた中期経営計画において、経営基盤の強化とDXの推進等による統合ソリューションの提供拡大により、脱炭素化への対応等、活力とゆとりある社会の実現へ貢献することを掲げています。この持続的な成長実現の原動力は人であり、「人=将来の価値を生み出す資本」ととらえる「人的資本経営」を、より一層推進します。また、グローバル競争がますます激化する事業環境下、三菱電機グループが社会からの信頼を取り戻し、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」として発展するために、人財=多様・多才な「個」の力を総結集し、あらゆる変革を成し遂げていきます。

●人財育成

「従業員の成長なくして事業の発展や社会貢献は成し得ない」との認識に立ち、全従業員を対象にした教育研修への投資によって、全体の底上げを図るとともに、自ら考え、主体的に行動し、挑戦し続けることで、「Changes for the Better」を実践する「多様・多才な人財」を育てます。

●社内環境整備

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重要と考えているため、誰もが安心して、いきいきと働ける職場環境の実現に向けて、多様性の尊重や、個のやりがいとエンゲージメント向上を図り、環境の改善をおして、組織としての一体感・連携を促進します。

●人財投入

国内では新卒及び経験者採用を毎年3000人以上の規模で投入を継続しており、海外についても人員増強を推進し、事業強化や技術開発力・営業力・ものづくり力の強化を図っています。引き続き事業強化に向けた必要な人員確保・投入を行います。

ダイバーシティ&インクルージョン

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財の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、三菱電機では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

推進体制

2021年4月に人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設立し、従来から取り組んでいた女性や育児をする社員の個人生活の充実とキャリア形成に関する支援施策に加え、より広い概念で、従業員の働き方や多様性を認め合えるような職場環境・風土を目指した各種取り組みを実施してきました。

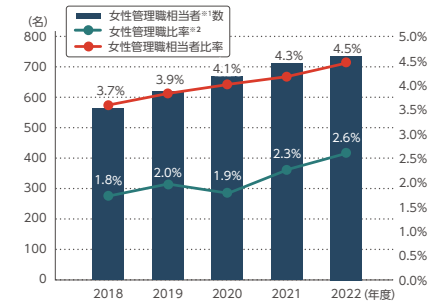
2023年4月には「ダイバーシティ推進・人事企画グループ」に組織改編し、ダイバーシティ推進を女性管理職登用推進も含めたタレントマネジメント全般の取組みの中の一つとして捉え、各種取組みの強化を図っています。これにより、性別だけでなく年齢、国籍、障がいの有無、LGBTQや働き方なども含めた多様性をお互いに尊重し、個人の能力を最大限に発揮していきいきと働ける職場を目指していきます。

女性活躍について

三菱電機は、「女性活躍推進法」^{*}に基づく行動計画を策定し、以下の目標を定めています。現行の行動計画ではこれらの目標達成に向けて、若年層から業務経験の付与や研修機会の提供を計画的に行い、育成するとともに、社内に対して各種両立支援制度の積極的な情報発信を実施する等の施策を策定しました。

^{*}2016年に施行された女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的に、国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた法律。

📍 従業員の状況



女性管理職相当者数の推移 (三菱電機)

^{※1} 職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者

^{※2} 全管理職者に占める女性管理職者の割合
(上記、いずれも各事業年度 3月15日時点)

女性活躍推進法に基づいた三菱電機の行動計画 (達成時期:2025年度)

取組み項目	目標	2022年度実績
女性管理職比率	2倍(2020年度比)	1.38倍
新卒採用に占める女性比率	1.2倍(2016-2020年度平均比) ^{※1}	1.3倍(2021-2022年度) ^{※1}
男性の育児休業取得率 ^{※2}	70%	76.1%

^{※1} 2021年度からの通算 ^{※2} 育児目的の特別休暇の取得者を含む

女性の更なる活躍推進に向けた取組み

若手女性社員向けのキャリアフォーラム

ワーク・ライフ・インテグレーションを意識し、前向きなキャリアビジョンを形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラムを開催しています。毎年約200名が参加し、社長自ら女性活躍推進の経営的意義を伝えるとともに、女性の社外取締役による自身のキャリアや働くということへの考えについての講話を実施、先輩社員の経験談やグループディスカッションを通じて、女性社員自身の自律的思考・行動の促進やネットワークづくりを支援しています。

本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

管理職のマネジメント力強化

新任管理職研修において女性活躍推進に関する教育を織り込み、経営的意義、女性部下のマネジメントにおける留意点などを説明し、管理職の意識啓発やマネジメント力の強化に取り組んでいます。

「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

育児休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・復職後に定期的な上長面談の場を設けることをルール化しています。

さらに2022年度には復職者本人と上長の両者が相互に歩み寄ったコミュニケーションをとるための機会として、育児休職復職者・上長ペア研修を新たに導入しました。(男性の育児休職利用者も対象)



「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

「女性の活躍推進に向けた採用活動」

理解促進イベントの開催やPR媒体(ウェブサイト・リーフレットなど)の制作

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

📄 [新卒採用に占める女性比率](#)

📄 [人財に対する考え方](#)

三菱電機主催のイベントでは、若手・ワーキングマザー・管理職など、様々な事業分野・職種で活躍する女性社員との交流会や、所内施設を紹介する見学ツアーを盛り込んだセミナーを実施しています。また、女性社員の働く姿やキャリアを紹介するウェブサイトやリーフレットの制作、大学OGの社員とのキャリア相談に関する面談などを通じて、三菱電機で働くイメージを持ってもらえるよう積極的に情報発信をしています。

その他、国内関係会社では女性社員を特集したウェブサイトを作成したり、2018年から2019年には三菱電機の海外拠点が主体となり世界最大級の人財交流イベント「Grace Hopper Celebration」にスポンサー企業として参画したりと、三菱電機グループとして女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。



技術系職種を志望する女子学生向けリーフレット



特集ウェブサイトトップページ

えるぼし(2段階目)認定取得

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



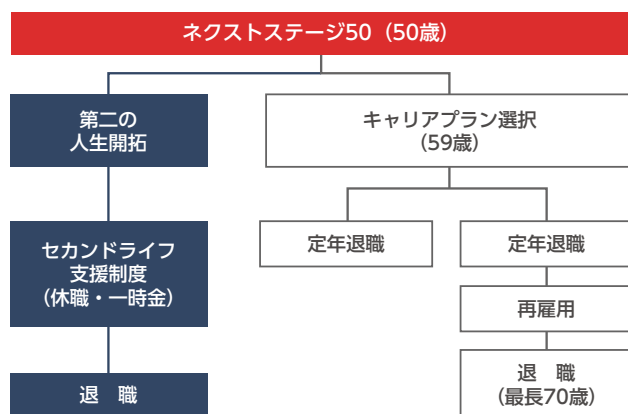
高年齢者の多様な働き方を支援

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

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

さらに、毎年一回、50歳を迎える社員を対象に、各事業所で「ネクストステージ50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・健康などについて講義を行っています。

～50歳代における働き方について多様な選択が可能～



複線型人事諸制度(三菱電機)

障がい者雇用の推進

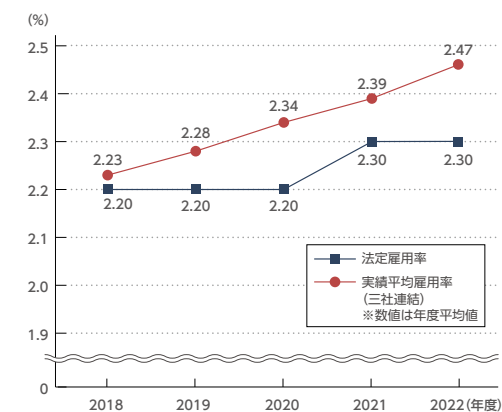
三菱電機グループでは、サステナビリティやダイバーシティ推進の観点から、各社で障がい者の積極的な活用を図っており、障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取組みも進めています。

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※「メルコテングーメイツ株式会社」を設立しており、特例子会社を含めた雇用率は2023年3月15日時点で2.48%となっています。

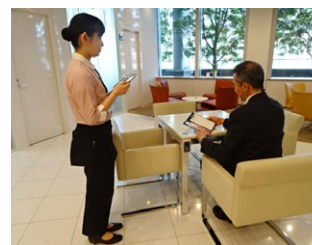
メルコテングーメイツ株式会社の社名は、健常者社員、チャレンジド社員(障がいがある社員)の双方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみ合う仲間たちという意味を表現しています。グリーンサービス事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業、健康増進事業(マッサージ施術)などを中心に事業を展開しており、2023年3月15日時点で122名の障がい者を雇用しています。

2017年度にはクッキー工房を開設し、2020年度に名古屋事業所、2022年度に姫路事業所、2023年度に伊丹事業所を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジド社員の雇用を更に推進していく計画です。

※[障害者の雇用の促進等に関する法律(障害者雇用促進法)]により一定の要件を満たしたうえで、厚生労働大臣の許可を受けて、親会社(三菱電機株式会社)の1事業所(親会社に雇用されている)とみなされ、特例として親会社の障がい者雇用率に織り込まれる会社



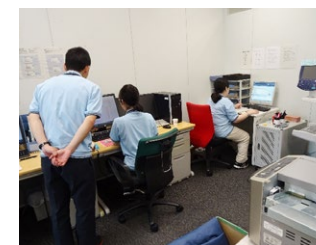
障がい者雇用率推移



カフェ事業



クッキーの製造



名刺作成

LGBTQ に対する取組み

三菱電機では多様性を互いに尊重し、一人ひとりの能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場環境の実現を目指して、性の多様性(LGBTQ)への理解を深める取組みを推進しています。2021年6月には、LGBTQ当事者にとっても働きやすい職場環境を整備することを社長メッセージとして発信しました。毎年6月を「三菱電機プライド月間」として位置付け、多様な性を理解する取組み(経営層・人事部門向けのLGBTQ理解のセミナーや従業員向けのeラーニング)を行っています。LGBTQ当事者だけでなく職場の上司や同僚等も相談できる「社外相談窓口」を設置しました。

社内コミュニティ活動と社内理解の浸透

2021年度よりダイバーシティ推進室(現:ダイバーシティ推進・人事企画グループ)を事務局として「三菱電機アライコミュニティ^{*}」活動を開始しました。外部講師を招き、アライ活動の意義を学び、意見交換により理解を深めています。

^{*} LGBTQの人たちを理解、支援したい人たちが自由に参加できる社内コミュニティ。

同性パートナーの配偶者認定

2022年3月に同性婚のパートナーも配偶者として認めるよう就業規則を見直し、法的な婚姻関係にある方と同じく配偶者に認められる各種制度を適用できるようにしました。

「PRIDE指標2022」ゴールド受賞

任意団体「work with Pride」が策定した、日本の職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティー(以下、LGBTQ)への取組み評価指標「PRIDE 指標 2022」にて「ゴールド」を受賞しました。LGBTQへの継続的な取組みが評価され、2021年の「シルバー」受賞に続き、三菱電機として初めての「ゴールド」受賞となりました。



人財の育成

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。人財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、これまで培ってきた知識(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、人財育成に取り組んでいます。

三菱電機グループはグローバル企業として国内外に200社以上の連結子会社を有し、約150,000人の従業員が世界各国で勤務しています。グループ内の企業理念の浸透や価値観への共感をグローバルで図り、グループ全従業員が責任感をもっていきいきと楽しく働くことができる企業体を目指し、人財配置・育成に取り組んでいます。その一環として、三菱電機の歴史や企業理念を紹介した動画制作・多言語化し、企業理念の浸透や価値観への共感をグローバルで目指しています。

一人ひとりの能力開発を支援する人財育成体系

三菱電機グループの育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成を、オンライン研修も積極的に活用しながら、Off-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル研修及び動機付け研修」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これらを通して関係会社社員を含め、グループ社員全体のレベルアップを図っています。

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

また三菱電機では、個々人がそれぞれの役割・期待に応え活躍することを目的に、その各段階で求められる能力やスキルを付与する機会として、階層別研修を導入しています。本研修では特に、若手層に対してはコミュニケーション力強化、中堅層や管理職層に対してはリーダーシップ、後進(部下・後輩)の育成を含むマネジメント力強化に重きを置いており、職場全体での育成風土の醸成に取り組んでいます。

管理職については、自部門で仕事をする従業員一人ひとりに応じた支援を行えるよう、職場内でのコミュニケーションの活性化策や傾聴法、ストレス対処法などのスキルの習得支援を図っており、風通しよくコミュニケーションをとることができる職場を実現するために、その中核となる人財の育成を推進していきます。

研修・育成施策	経営幹部候補育成 三菱電機ビジネスイノベーションスクール(MBIS)	職能キーパーソン育成 技術系アドバンスコース J-I-T改善推進者/牽引者育成	☆MELCOゼミナール(Mゼミ)		職能別研修			層別研修	
			専門分野	共通分野	グローバル	技能研修	個別職能研修 (資材・経理・総務等)	階層別研修/管理職研修	全社入社式/入社研修
開発支援 キャリア	一人ひとりが、目指すキャリアイメージを描き、必要な能力開発を行い、キャリア形成を図ることをサポート		☆キャリアコンサルティング室 役割・成果レビュー制度* トータル・ライフ・プログラム ☆セルフディベロップメント支援制度 ☆Job-Net* ☆Career Challenge制度*						
共有 「知」の	技術やビジネス関連情報等を蓄積・伝承・発展させる場。事業分野を超えた人的ネットワークづくり		☆Melcollege ☆技術部会 ☆技術士会 技師長会 技術委員会 ☆技術相談窓口 ☆失敗GAKU知恵Q増						
教育 全員	三菱電機グループ社員として基本的な知識付与徹底、マインド醸成		コンプライアンス/安全/品質/サステナビリティ/ダイバーシティ 等						

☆従業員が自主的に利用できる主な施策・制度

※一部、育成以外の施策も含む

人財育成体系図(三菱電機)

従業員一人当たりの年間人財育成・研修投資額(三菱電機)	約124,000円/人
-----------------------------	-------------

※ 2022年度 コーポレート部門主催研修分のみの実績。事業部・製作所主体で行われる研修は含まない(但し、研修生研修分は実績に含む)

経営コア人財の育成

三菱電機では、経営コア人財向けの育成施策群として、「三菱電機ビジネスイノベーションスクール」を展開しています。2022年度からは内容の見直しを行い、グループ全体でのコンプライアンスやサステナビリティの視点も含め、事業のけん引役となる人財の育成の更なる強化を図っていきます。

また、経営幹部層へのビジネスコーチングの導入、次世代リーダー候補の国内外ビジネススクールへの派遣など、様々な経営幹部育成プログラムを展開しています。

技術・ビジネス力の強化・伝承

三菱電機では、技術・ビジネス力強化を目的として、一人ひとりのニーズに応じて選択受講できるグループ共通の講座を「MELCOゼミナール」として展開しています。約450種類の講座があり、年間延べ20,000名以上が受講しています。各事業所から参加しやすいようにオンラインでの講座も取り入れています。加えて、当社重要技術の強化のため、最上位講座として「技術系アドバンスコース」を設定しており、当該分野を担うキーパーソンの育成にも注力しています。

また、グループ間で「知の共有」ネットワークを構築しており、その最大組織である「技術部会」では計14部会に約20,000名が参加し、社外講演者による講演会やグループ内での発表会、研究会、各種情報発信などの相互研鑽活動を行っています。イントラネットを通じて若手技術者がベテラン技術者に質問できる、「全社技術相談窓口」も設置しています。

技能の強化・伝承

「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。製作所の代表が集まる全社大会には約130名が参加し、開会式・表彰式は社長も出席して開催しています。

また、監督者の能力向上策として全社監督者大会や監督者訓練プログラムなどを展開し、各ものづくり現場における技能の伝承を図っています。



三菱電機グループ技能競技大会

グローバルな人財育成

グローバル(ボーダーレス)な組織運営と人財活用

国籍や人種を問わず優秀な人財を適所に配置すべく、国を跨(またが)った人財の活用に取り組んでいます。2021年度には、日本を介さずに第三国間の人事異動を促進する目的でグローバル・モビリティ・ガイドラインを制定しました。また、本国にいながら他国のグループ関係会社の業務に従事するバーチャル・アサインメントの仕組みを段階的に適用しながら、オンラインコミュニケーションを最大限活用したボーダーレスな組織運営に取り組んでいます。

海外関係会社ナショナルスタッフの幹部登用・育成の推進

海外関係会社では、ローカルビジネスのマネジメント強化および従業員のエンゲージメント向上を目的として、ナショナルスタッフの幹部登用を進めています。ナショナルスタッフの育成を通じたキャリア形成やサクセッションプランの策定など、育成・配置を有機的につなげることで、優秀なナショナルスタッフの幹部登用を推進していきます。

また、各社、各地域(地域統括)における育成施策に加え、三菱電機が主体となり日本国内での研修も実施しています。具体的には、海外関係会社のエンジニアが日本に滞在し、製作所で技術・技能を身に付けてもらうための研修や、海外関係会社から選抜された役員・管理職層が三菱電機本社に集まり、三菱電機グループのマネジメント理解に加え、グローバルリーダーとして必要な知識やマインドセットを習得してもらうための研修等です。

海外から研修に参加する中で、参加者自身の成長だけではなく、三菱電機グループとしての一体感の醸成や人的ネットワークの構築ができ、そのネットワークは国境を越えてグローバルでつながっています。

2022年度は、研修を順次再開し各国から日本へ集結し対面での研修も開始しています。

2023年4月には、最初のMGEP*の参加者より三菱電機の上席執行役員に登用し、継続してナショナルスタッフの育成・配置を有機的につなげ、更なる拡大を図っていきます。

海外からの日本国内研修参加者数の推移

	2018	2019	2020	2021	2022	累計
MGEP	5名	7名	新型コロナウイルス感染症の影響により中止	18名	15名	53名
GMW	29名	30名		中止	30名	238名
WKP	91名	105名		中止	中止	407名

MGEP : Mitsubishi Electric Global Executive Program(年度によっては日本国内の選抜人財も1~2名参加)

GMW : Global Management Workshop

WKP : Workshop for Key Personnel



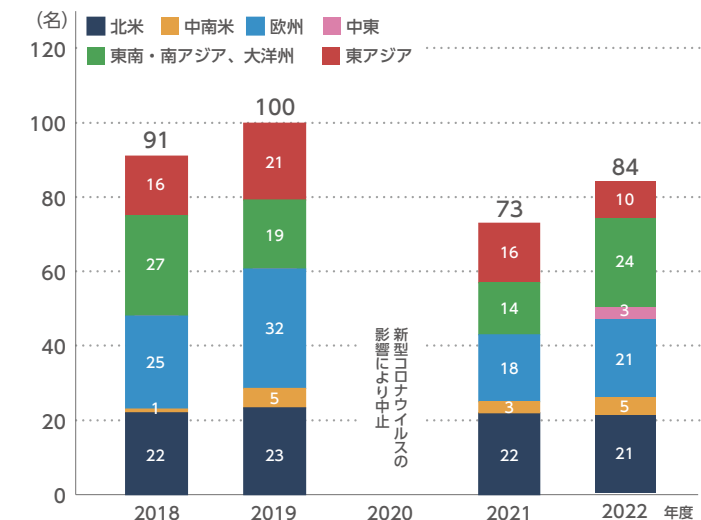
2022年度GMW

日本国内の従業員向け育成施策

日本国内の従業員を海外関係会社や海外ビジネススクール・大学・語学学校等に派遣し、単なる語学向上だけでなく現地の事業や文化・生活を体感・理解できるプログラムを実施しています。

海外関係会社へ1年間派遣する海外OJT制度は、年間約100名の従業員を海外関係会社へ派遣し、グローバル事業をけん引する人財育成に取り組んでいます。

海外OJT制度の派遣者数推移



従業員主体性・チャレンジを尊重したキャリアオーナーシップ強化

従業員のキャリア形成に資する異動機会の提供

三菱電機では従業員の自律的なキャリア形成を支援するために、社内求人制度(Job-Net)と社内求職制度(Career Challenge制度)を導入しています。

社内求職制度は、従業員が自らのキャリア志向・経験・スキル等を社内システムに登録し、求人部門がオファーする制度です。

社内求人制度・社内求職制度共に、従業員と求人部門の相互マッチングにより異動が実現出来る制度となっており、2022年度は約100名の従業員が本制度を利用して異動を実現しています。

ライフデザイン研修

毎年1回、40歳を迎える従業員を対象に、各事業所で「ライフデザイン40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、キャリアデザインや退職金・健康など中長期的なライフプランについて講義するとともに、グループディスカッションを行っています。

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財育成体系に基づき、従業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、従業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の醸成に努めています。

キャリアコンサルティング室の設置

従業員の「主体的なキャリアの実現」、「キャリアを通じた自己実現」の支援を強化するため、従来の管理者―従業員間での相談・解決機能に加えて、キャリアコンサルタント(相談員)が所属部門を問わず従業員からのキャリア開発に関する相談受付・アドバイス等を行う「キャリアコンサルティング室」を新設しました。

従業員のキャリア形成に関する相談、気づき支援、および従業員の希望に応じて社内外制度・相談窓口の紹介/説明、並びに社内関係部門への働きかけを行っています。

公正な評価・処遇

基本的な考え方

三菱電機グループは、『「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点によるバランス経営に加えて、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす』ことを経営方針として掲げ、経営戦略の実現に向けた諸施策を展開しています。

全ての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現し従業員エンゲージメントの向上を図ることで、一人ひとりのモチベーションや生産性が高まり、企業価値向上につながっていくと考えます。

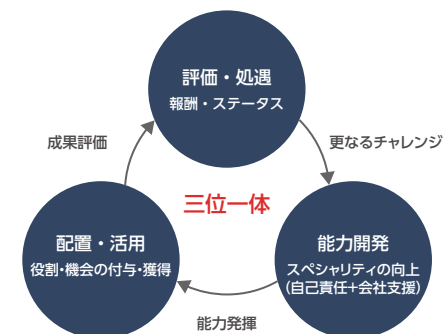
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員エンゲージメント向上の視点があり、時代の動向や社会情勢、経営環境、人財構造の変化などを踏まえ、以下のような施策にも注力しています。

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

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

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

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



各種運営システムの充実による人事制度の有機的連携

職場におけるコミュニケーションの促進

三菱電機では、組織の方針・目標に基づいて個々人が設定した個人目標をもとに、上長と部下の双方でのやりとりの中で確認する仕組み「役割・成果レビュー制度」を実施し、その中で定期面談制度を運営しています。

この面談では、評価を踏まえた育成的視点でのアドバイス、人材活用・配置の考え方なども話し合い、より良い職場でのコミュニケーションを促進しています。2022年度の面談実施率は計98%（男性98%、女性99%）となっています。

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

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

従業員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」*を定め、従業員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に発明が他社にライセンス供与された場合には実績報奨金、事業に貢献した発明が社外表彰を受賞した場合などには上限を定めない顕彰金を従業員にそれぞれ支給し、従業員が発明を創出する意欲を高めています。

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

このほか、従業員の発明創出の意欲を高める施策としては、「優秀発明・意匠表彰制度」があります。これは、毎年優秀な発明・意匠に対して表彰するもので、特に優れた発明・意匠に対しては社長による表彰を行っています。

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

働きやすい職場環境の整備

基本的な考え方

少子高齢化に伴い、今後日本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、三菱電機グループが厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的に企業価値を向上させるためには、多様な人財の力を結集し、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重要であるとの考えの下、三菱電機グループでは、すべての従業員が心身の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向けて様々な取り組みをしています。

安心していきいきと働ける職場環境の実現

組織風土改革

三菱電機グループは、グループ内で2019年度までに複数の労務問題が発生したことを真摯(しんし)に受け止め、「風通しよくコミュニケーションができる職場づくり」「メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底」等を目指し、「三菱電機 職場風土改革プログラム」に取り組んできました。本プログラムについては、2021年度に短期重点施策の適用を完了させ、2022年度は長期取組み施策とした「エンゲージメント向上」「コミュニケーション活性化」「組織文化・マインド醸成」に関する施策を展開してきましたが、今後はそれらの取組みを3つの改革の中の「組織風土改革」と一体化させ、より一層強力に実行してまいります。また、従業員がいきいきと活躍できる職場環境を実現するための指標として「働きがい」や「ワークライフバランス」についての指標(KPI:Key Performance Indicators)を定め、定期的にモニタリングすることにより、更なる組織風土や職場環境の改善や定着に引き続き取り組んでまいります。

取組みの評価指標の推移

2022年度下期の従業員エンゲージメントスコアは横ばいでした。引き続き、経営層と従業員との対話を行う場の充実や職場における上司と部下のコミュニケーション活性化策(1on1ミーティング等)の展開、形骸化した過度な業務を改善、従業員のキャリア形成・開発支援策の充実、各種人事制度改定等の組織風土改革に関する施策を強力に実行し、改善を目指してまいります。

KPI	2020年度 結果	2021年度 上期結果	2021年度 下期結果	2022年度 上期結果	2022年度 下期結果	2025年度 目標
従業員エンゲージメントスコア(当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合)*	63%	61%	54%	54%	54%	70%以上
仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	66%	66%	65%	65%	66%	70%以上

* 毎年実施(2021年度からは年2回実施)する「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値
「当社で働くことの誇り」「貢献意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

社会データ

働き方改革・長時間労働の防止

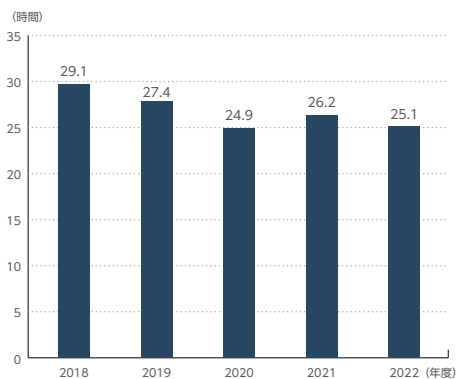
三菱電機では、2016年度から「社員が仕事と生活のバランスをとりながら、心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現する」ことを目的とした「働き方改革」を経営における重要施策に定め、業務効率化・生産性向上や総労働時間の削減に資する様々な施策を推進しています。2020年度からは、更に一段高いステージへ移行し、「カエル!めるこ」をキャッチフレーズに、特に、「ワークスタイルの変革」と「業務の質的向上」に主眼を置いた取組みへ深化を図っています。具体的には、社長から社員へのメッセージの発信などを通じて、「方針の浸透」や「意識改革」を図るとともに、モバイルパソコンの全社員配布やオンライン会議設備の充実、在宅勤務制度の拡大、全社的なペーパーレス化の推進、IT活用の拡大などを通じて、効率的な業務運営に向けた環境整備を行っています。

また、長時間労働の防止という視点では、それらの取組みに加えて入退場時刻やパソコンのログオン・ログオフ時刻など客観データから労働時間を自動算出するなど、実態との乖離(かいり)がない適正な労働時間管理に努めています。その結果として、2022年度の実績では、一人・月あたりの所定就業時間外時間は2018年度比で約14%減少しており、一定の成果を上げているものと考えています。

今後は「働き方改革」に関しても「組織風土改革」と一体となった取組みを行い、長時間労働の防止や全社員が心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現することを目指します。さらに、適正に把握された労働時間も踏まえ、社員の健康配慮措置を確実に実施していきます。



「働き方改革」社内ポスター



一人・月あたり所定就業時間外時間推移
(管理職含む)

働き方改革 取組み事例

三菱電機では全社共通的な業務について質的向上を図るべく、本社管理部門が中心となって、全社的な活動を推進するとともに、各事業所においても各事業の状況に応じた活動を実施しています。

全社での活動事例

1. IT環境の整備

- 全社的なペーパーレス化推進
- 全事業所を対象とした、必要な従業員へのモバイル端末支給
- 遠隔事業所間会議のオンライン化
- 在宅勤務制度の拡充による柔軟な働き方の実現
- ITツールの使用方法等をまとめたマニュアル整備と公開

2. 全社共通資料の簡素化・削減

- RPA^{*1} 拡大に向けた取組みの推進
- 経営会議の審議時間・日程短縮による資料の簡素化
- 各部門が発行する定期報告(週報・月報など)の削減
- 各種報告様式の見直し

3. 間接JIT改善活動^{*2}の推進

- 小集団活動^{*3}を通じた職場に応じた改善活動の推進
- 外部コンサルタントを活用した業務分析の実施と全社水平展開

事業所での活動事例

- 外部講師による管理職向け講演会の開催や業務改善を目的としたワークショップの実施
- 会議ルールの設定(原則50分、17時以降の開催禁止等)
- 業務集中時間の導入
- ワークライフバランスを意識したRefresh Wednesdayの導入等

※1 従来、人の手で行っていた作業をAI技術等を備えたソフトウェアを活用して自動化する仕組み

※2 生産活動に直接携わらない間接部門において間接業務の効率化・生産性向上を目的に実施するJust In Time改善活動(生産性改善活動)

※3 全業務プロセスに潜む課題・問題に対して行う職場単位での改善活動

柔軟な働き方を支援する取組み

育児・介護等に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、法定を上回る両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。三菱電機の「育児休職制度」は子が1歳到達後の3月(特別な事情がある場合は2歳到達後の最初の3月末日まで延長可能)まで、また「育児短時間勤務制度」は最長で子が小学校卒業の3月末まで取得することが可能です。「介護休職制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」も最長3年間を超えて取得することが可能です。このほか、次世代育成支援の観点から不妊治療のための「出産支援休職制度」や、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)」、リモートワーク制度(在宅勤務制度等)や、育児・介護などを理由に退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」を整備しています。

こうした取組み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、これらの取組みについて、対象となる社員だけでなく、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。

直近3年間の主な育児・介護等に関する制度の整備状況

配偶者出産休暇 日数拡大	配偶者の出産時に取得できる特別休暇の日数を5日から10日に拡大
転居を伴う異動を一定期間対象外とする制度 導入	育児・介護及び治療のために転居が困難な場合に、最大3年間転居を伴う異動を行わない制度
キャリア支援休職制度 導入	配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動(海外青年協力隊を含む)を行うために休職することができる制度
勤務地変更申請制度 導入	結婚や配偶者の転任等による転居に伴う同居を目的とし、配偶者居住地区への異動を希望できる制度
育児休職復職先選択申請制度 導入	育児休職からの復職先職場に関する意思表示ができる制度
リモートワーク制度 拡充	全従業員を対象、回数上限の撤廃、勤務場所についての拡充
企業主導型保育園 マッチングサービス 導入	保育園を探している従業員と空きのある企業主導型保育園をマッチングするサービス
遠隔地勤務制度 導入	勤務する事業所の通勤圏外に居住しリモートワークを中心とした業務を行う制度(2021年度からトライアル導入)
出生時育児欠勤制度の新設など	2022年に改正の育児介護休業法に対応して、出生時育児欠勤(賃金控除なし)の新設や育児休職を取得しやすい環境整備等を実施

ライフステージ	結婚	妊娠	出産	子ども1歳	小学校入学	小学校4年	小学校卒業
出産支援休職制度							
妊娠短時間制度(妊娠中の方)							
妊娠中の休憩時間の配慮							
傷病欠勤(妊娠中または出産後1年以内の方)							
産前欠勤(出産する方)							
出生時育児欠勤							
配偶者出産休暇							
出産費資金貸付制度							
出産育児一時金							
産後欠勤(出産した方)							
扶養手当(一般社員)							
育児時間							
育児休職*							
企業主導型保育園 マッチングサービス							
育児休職給付金(三菱電機愛友会)							
育児短時間勤務*							
時間単位休暇*							
リモートワーク制度*							
セルフサポート休暇*							
看護欠勤*							
セレクトプラン(育児サービス補助)*							
再雇用制度*							
キャリア支援休職							
転居を伴う異動を一定期間対象外とする措置*							
勤務地変更申請制度							
育児休職復職先選択申請制度							
遠隔地勤務制度*							

※ 介護事由でも利用可。利用可能期間は事由発生期間

2023年4月現在

育児両立支援制度(三菱電機)

託児施設「ダイヤモンドキッズ」

社員のキャリア形成と育児の両立を支援するために、2014年10月1日に神奈川県鎌倉市及び兵庫県尼崎市の事業所内に託児施設「ダイヤモンドキッズ」を開設し、それぞれ10名程度の子どもたちを受け入れています。

職場に隣接した場所で、就業日・就業時間に合わせた運営や延長保育などを実施するとともに、不審者の侵入を防ぐためのセキュリティ対策や事故防止対策を図るなど、社員が十分に、また、安心して仕事に専念できる保育環境を整えています。また、年間にわたり入所の機会を設けることで、育児休職者の職場復帰を支援しています。

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

カフェテリアプラン(セレクトプラン)

三菱電機では、社員一人ひとりの自立や価値観の多様化を尊重し、選択性のある福利厚生制度により個人の幸福の実現をサポートすることを目的に2004年からカフェテリアプランを導入しています。カフェテリアプランでは、年度初めに83,000円分のポイントを付与し、それぞれのライフステージやライフスタイルに合わせて必要なメニューを自由に選択し補助申請することができます。

育児や介護と仕事の両立支援のため、育児・介護サービス利用料補助等のメニューは通常ポイントの2倍の補助を支給しています。

特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)

セルフサポート休暇制度とは、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る制度です。

社員本人が子の学校行事への参加や療養・介護・看護・ボランティアなどを行う場合、会社の承認を受けたときはセルフサポート休暇を取得することができます。

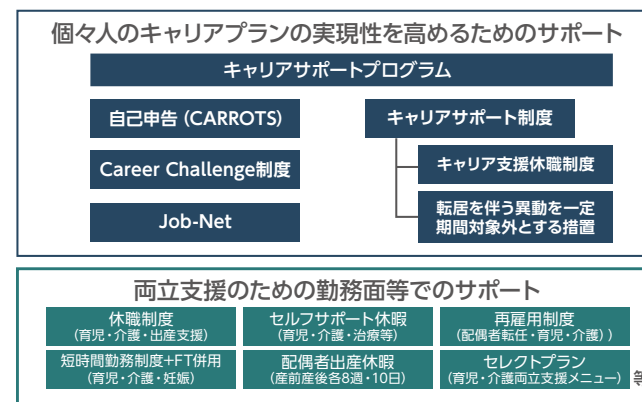
遠隔地勤務制度

三菱電機は従業員の働く場所にとらわれない多様な働き方を実現するため、勤務する事業所の通勤圏外に居住しリモートワークを中心とした業務を行うことを可能とする「遠隔地勤務制度」を導入しています。2021年度のトライアル導入を経て、2022年度から本格導入し、家族との別居解消や育児・介護への参画など、従業員一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方を実現します。

個々人の事情に応じたキャリア継続のための制度

異動機会の提供に加えて、三菱電機では昨今の個々人の家庭環境や就労価値観の変化、それに伴う従業員のキャリア希望の多様化等を踏まえ、育児・介護などの事情を抱える従業員もキャリアを継続できるようキャリアサポートプログラムを導入しています。本プログラムの中では、配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動を理由に休職ができる「キャリア支援休職制度」や、育児・介護及び持病等による治療のため転居が困難な社員に対して「最大3年間、転居を伴う異動を対象外とする制度」などを設けています。

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



キャリアサポートプログラム(三菱電機)

📄 制度の利用状況：育児・介護関連実績

安全衛生と健康経営

基本的な考え方

三菱電機グループでは、「従業員の安全と健康を守ることをすべてにおいて優先する」ことを基本方針としながら、「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こと」、「従業員エンゲージメントを高める経営施策の主軸の一つとして、健康経営の確立を図り、誰もが心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場環境を実現すること」を目指しています。

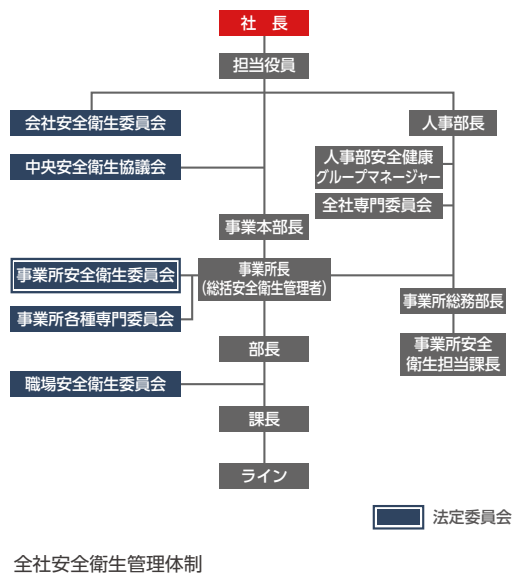
三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社安全衛生5カ年計画(現計画は2022～2026年度)を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化した上で、年度ごとに全社安全衛生管理方針を策定し、推進事項を定めて具体的な活動を推進しております。また、国内外関係会社にも展開し、各国の法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を推進しています。

推進体制

三菱電機グループでは、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、三菱電機と国内外関係会社が連携して、様々な情報交換や教育活動、各種安全衛生対策を行っています。また、労働組合との協議会や安全衛生委員会などを通じて、従業員とも積極的に意見交換し、安全衛生水準の向上に向けて、労使が協力しながら、トップダウン・ボトムアップ双方の活動を展開しています。具体的には、メンタルヘルス対策を検討する中で、若年層のケアを目的とした研修内容、セルフケア・ラインケアの研修内容などについての議論を行い、それらの研修の導入や内容の見直しをしています。

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、第三者による安全管理状況の点検や、災害事例やなぜなぜ分析を通じた対策内容の水平展開を行い、類似災害の発生防止に努めています。



また、三菱電機では、次のような場合にリスクアセスメントによって危険度を抽出し、リスク低減措置を実施しています。

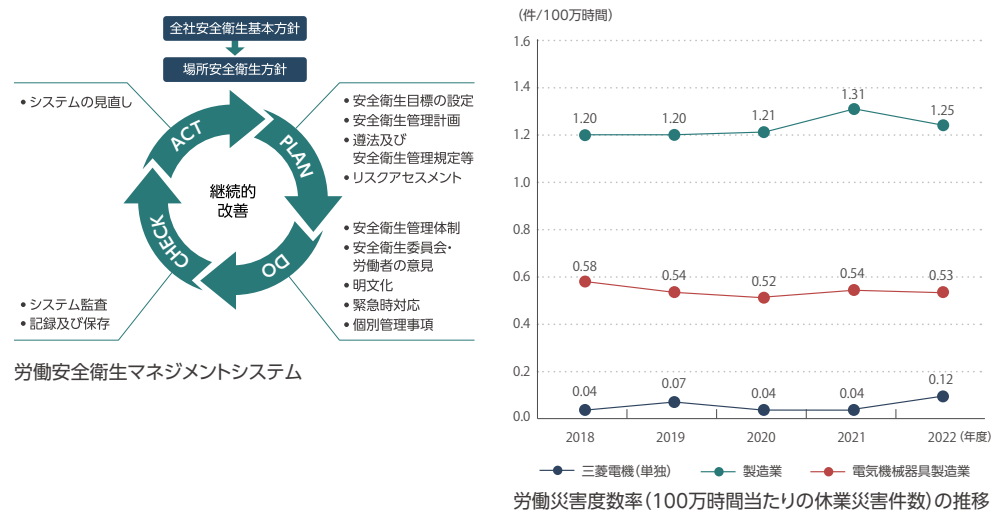
- ・設備の新規導入や設備に変更があるとき
- ・新規作業や作業に変更があるとき
- ・化学物質を取り扱う作業

労働安全衛生マネジメントシステム

三菱電機では、2009年より「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS[※])」を導入・運用しています。本制度では、総括安全衛生管理者をトップとした事業所構内の方針策定や管理体制整備、リスクアセスメントを始めとした災害発生未然防止活動、従業員の安全衛生管理意識向上のための教育など、基盤管理及び個別管理事項について三菱電機グループの安全衛生管理のあるべき姿を要求事項として示し、内部監査の実施を通じ各事業所単位で安全衛生活動のPDCAサイクルを構築しています。

全社的な管理水準のスパイラルアップを図っており、このような取組みの結果として、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。

※ Occupational Safety and Health Management System



	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内	0	0	0	0
海外	3	0	0	0

死亡災害発生状況(三菱電機グループ(国内・海外)、建設工事労働災害は除く)

安全衛生教育の徹底

三菱電機グループでは、法で定められた教育のほか、階層別教育、職種別教育など、事業特性や社会環境に応じた安全衛生教育に積極的に取り組んでいます。

グループの共通教育として、三菱電機と国内関係会社では社内eラーニングを利用した安全衛生教育も展開しており、毎年10万人を超える従業員、管理監督者に対して、安全衛生に関する考え方や基本的事項についての理解促進を図っています。また、「安全の部屋」*を設置するなど、従業員に対する危険体感教育の展開も強化しています。

* 設備への挟まれ・巻き込まれや感電などの危険体感機を用いて危険体感教育を行っている施設(例:三菱電機 姫路製作所 危険体感道場)

講座名	実施時期	受講者数
新任安全衛生担当課長研修	2022年4月	12名
新任安全衛生担当者研修	2022年6月	45名
新任安全衛生推進者研修	2022年7月	40名
新任産業医・保健師等研修	2022年5月	9名
安全衛生担当者連絡会	2022年10月	79名
全社安全衛生教育(一般従業員向け)	2022年7月~9月	34,161名
全社安全衛生教育(管理監督者向け)	2022年7月~9月	4,849名

本社主催の研修等実施例(三菱電機)

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員

三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

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



危険体感道場

健康経営企業の実現に向けた取組み

三菱電機と国内関係会社では、約10万名の従業員とその家族を対象に、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業(コラボヘルス)として、2002年から「三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)」活動を20年間展開し、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きました。

2022年度からは「三菱電機グループ健康経営プラン」と活動名称を改め、『MHP「いきいきワクワクACTION」』として新たな5年間の活動を開始しており、『一人ひとりが「いきいきワクワク」と日々過ごしていくための健康づくり活動を推進します』という活動理念のもと、従業員及び家族一人ひとりの主観的な「いきいきワクワク」、つまりは「健康満足度」の向上を最上位の目標に置いた活動を展開しております。

具体的には、活動理念・目的の達成を評価するために、一人ひとりの心とからだの健康に関する日々の健康満足度(「いきいきワクワク」の度合い)を表す指標として「快食」「快眠」「快便」の三つを設定しております。さらに健康満足度の向上につながる生活習慣の指標として、「食事」「運動」「喫煙」「歯の手入れ」「睡眠」「飲酒」の6項目を設定し、ICTの利活用等により一人ひとりの健康状態の見える化と生活習慣に応じた行動変容を促す仕組みを志向し、一人ひとりの達成状況に応じた目標設定ができる仕組みとして、グループ全体での活動の更なる活性化を図っています。

また、海外関係会社においても、各国の実情に合わせ、従業員の健康保持増進に向けた取組みを進めています。

MHP「いきいきワクワクACTION」活動の目標・実績

<健康満足度>

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
快食	食欲があり、おいしく食事がとれている人の割合	90.0%以上	87.2%
快眠	気持ちよく、ぐっすりと眠れている人の割合	80.0%以上	55.9%
快便	便通がよく、おなかがすっきりとしている人の割合	80.0%以上	64.8%

<生活習慣>

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
食事	食事の量と質のコントロールができています	50%以上	15.9%
運動	息が弾み、汗をかく程度の運動を毎週行っている	50%以上	31.3%
	1日平均8,000歩以上歩いている	50%以上	30.3%
睡眠	良質な睡眠を得るための行動ができています	60%以上	40.2%
歯の手入れ	1日3回歯の手入れをしている	40%以上	26.6%
	定期的に歯石除去や歯面清掃を受けています	65%以上	50.0%
喫煙	喫煙しない	90%以上	79.2%
飲酒	節度ある適度な飲酒ができています	90%以上	69.8%

三菱電機グループ 健康宣言

メンタルヘルスケアの推進

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

国内関係会社も含めた外部EAP*による相談プログラムは、従来の電話・メール相談に加え、新たに対面相談やオンライン相談を導入するなど、従業員のメンタルヘルス不調の一次予防(未然防止)に積極的に取り組んでいます。

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

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

休業者の職場復帰に当たり、2021年に改訂を行った三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受け入れ部門、人事部門、産業医が連携して円滑な職場復帰と再発防止に努めています。

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

また、国内とは職場や生活環境が大きく異なる海外外向者に対しても、ストレスチェックの実施や三

菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

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

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

* EAP(Employee Assistance Program):

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

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

メンタルヘルスに関する取組み(三菱電機)

快適な職場環境の形成

三菱電機グループでは、職場を生活の場として捉え、人に優しい職場環境の整備と、高齢者、障がい者などにも配慮した誰もがいきいきと働ける快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

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

労使関係

基本的な考え方

三菱電機は、グループ全体で作成・適用している「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」において、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトの原則として示されている、従業員の基本的な権利を尊重することを定めています。

また、企業として「結社の自由」を尊重するとともに、三菱電機と三菱電機労働組合の間で締結される労働協約において、三菱電機労働組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを保障しています。

労働組合との関係

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

労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底す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、労働協約に基づき、相互の交渉を円滑に行うため定期的に経営協議会・労働協議会を設け、積極的なコミュニケーションを図っています。なお、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、全員組合員となります（管理職層を除く）。

また、労働協約の対象ではない従業員の労働条件については、基本的に三菱電機と三菱電機労働組合にて締結している労働協約に基づきつつ、各従業員の雇用形態や同一労働同一賃金関連法を踏まえて設定しています。

国内外関係会社においても、労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底するという理念は共通であり、事業を行う各国・地域の雇用・人事・勤務・賃金・労働時間・入国管理などに関する労働関連法令及び社内規則・手続きを遵守し、健全な労働条件や職場環境の維持・向上に努めます。

事業上の配転・出向・転籍に関する通知

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

サプライチェーンマネジメント（調達）

調達方針と取引先選定基準

三菱電機グループでは、国内外のお取引先を公平・公正に選定・評価するため、「資材調達基本方針」及び「CSR調達方針（サステナビリティ調達方針）」の考え方をお取引先に説明し、ご理解いただくとともに、三菱電機グループが定める取引先選定評価基準に基づきお取引先を適正に評価することで、調達におけるサプライチェーンにおけるリスクを低減させています。

三菱電機グループでは、取引先選定評価において評価項目に品質・価格・納期・サービス対応のほか、環境規制への取組み、サステナビリティへの取組みを含めています。総合的に評価の高いお取引先から優先的に調達することを基本方針としています。

また当社はグループの人権の取組みの客観性・透明性を高めるため、2022年2月にグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance(以下RBA)に加盟しました。今後はグローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させ、サステナビリティ調達の取組みの継続的な改善を進めていきます。

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1. Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

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

2. Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

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

3. Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

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

CSR調達方針

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

また、サステナビリティへの取組みに対する三菱電機グループの考え方やお取引先に遵守いただきたい事項をより周知するため、2018年より「CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。本ガイドラインは日・英・中・泰の4カ国語にて準備され、当社の調達の指針としてお取引先とグローバルにて共有しており、また本ガイドラインの内容について、お取引先へ活動推進に向けた同意確認を実施しています。

1. 国内外の法令及び社会規範の遵守

- (1) 法令遵守の徹底
- (2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止
- (3) 適切な労働環境の整備、安全衛生への配慮

2. 製品・サービスの品質と安全性の確保

3. 環境への配慮

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

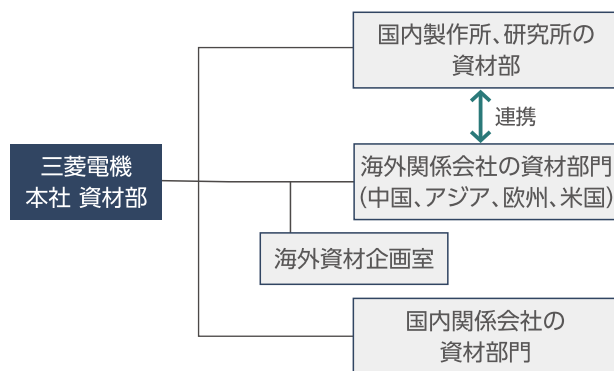
4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進

- (1) 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行
- (2) 情報システムセキュリティ構築による情報の管理・保護の徹底
- (3) 不正、贈賄等、企業倫理にもとる腐敗行為の徹底排除

調達サプライチェーンマネジメントの推進体制

三菱電機グループでは2020年度より購買活動の体質強化に向けた戦略「G-STEP」(Globally Sustainable procurement, Target costing and Cost co-creation by Enhancement of Partnership)として、持続可能な安定調達を通じて三菱電機グループの経営方針である『成長性』『収益性・効率性』『健全性』の3つの視点によるバランス経営に加えて、『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たすに向けて施策を展開、推進し、過去最善の原価率の達成を目指しました。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4地域の資材企画室を通じ、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。

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



調達サプライチェーンマネジメント推進体制

中長期的な重点活動目標

サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(強制労働、危険有害労働及び児童労働)の把握と是正に向けた活動の継続

三菱電機グループではお取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項における取組みを確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、3年に一度、調査票への回答をお願いしています。本調査及び調査アンケート確認を通じて、強制労働、危険有害労働及び児童労働といった特に重大な人権侵害リスクの有無を個々に判断することでリスクの高いお取引先を特定しており、また万が一リスクを把握した場合には、お取引先との対話を通じた是正を継続的に図ります。なお2022年度の調査においては、このような重大な人権侵害リスクの懸念のあるお取引先は確認できませんでした。また、過度な労働時間の削減や最低賃金に対する権利についてもガイドラインに記載し、調査票にて確認を進めていきます。

また2019年には三菱電機グループの生産活動において主要な協力工場390社を対象に外国人技能実習生に関するアンケートを実施しました。技能実習生法に抵触するリスクがあるお取引先はありませんでしたが、引き続き、外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、活動を推進します。

[外国人技能実習生に関する調査](#)

RBA準拠の取組みへの移行

当社は2022年2月にRBAに加盟しました。2022年度は現行の「CSR調達ガイドライン」と「グリーン調達基準書」について、RBA行動規範に沿った形でのあり方について考え方を整理しました。今後、具体的にガイドラインの作成及びお取引先向け説明を実施していきます。

サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

サプライチェーン上での苦情を受け付け、問題解決に結びつけるための「苦情処理メカニズム」の強化を目的に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入し、苦情受付窓口を追加しました。

[人権の尊重の取組み](#)

[グリーン認定・CSR評価](#)

調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組み

「環境ビジョン2050」ではバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指しています。お取引先での生産時に発生するCO₂の削減を把握し、削減を呼び掛けていきます。2022年度は、主要お取引先を対象にカーボンニュートラルへの取組み状況及び温室効果ガス排出量の調査を実施しました。調査結果を基に「バリューチェーンでの温室効果ガス排出量」の精度向上につなげていきます。

[環境ビジョン2050](#)

調達サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組み強化

重点活動項目

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

責任ある鉱物調達へ

三菱電機グループでは、以前から紛争鉱物^{*1}の取引を資金源としている武装勢力への関与がないように、調達サプライチェーンの透明性を図ってきました。さらに、コバルトの採掘現場において、劣悪な労働環境による人権侵害の可能性があることも重要な問題と認識しています。三菱電機グループでは「経済協力開発機構（OECD）紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス^{*2}」を尊重し、深刻な人権侵害や環境破壊の助長や加担に関与する鉱物を調達サプライチェーンから排除します。

※1 上記諸国において採掘される金、銅（スズ）、タンタル、タンブステン（米国国務省が資金源と判断する鉱物）

※2 OECD 紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューデリジェンスガイダンス

紛争鉱物規制に関する調査実績報告

三菱電機は一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体と連携した本規制への対応を進めています。お取引先への調査は、自動車業界や電機電子業界などが共通的に使用する調査帳票（CMRT^{*1}及びEMRT^{*2}）を使用して行っています。2022年度では、658社のお取引先に調査を実施し、575社のお取引先から調査様式の回答を入手しました。調査の結果、350カ所の製錬所を特定しました。特定した精錬所のうちRMAP^{*3}準拠の精錬所は165カ所でした。引き続き、業界活動等を通じて精錬所のRMAP準拠の活動を推進します。

※1 責任ある鉱物イニシアチブ発行の紛争鉱物（錫・タンタル・タンブステン・金）調査帳票

※2 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト・マイカ調査帳票

※3 Responsible Minerals Assurance Process：製錬所が扱う鉱物が紛争や人権侵害に加担していない調達源であることを第三者が認定するプログラム

📄 紛争鉱物調査で特定した精錬業者数

📄 2022年度で特定した精錬業者リスト

環境課題への取組み

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み状況を「グリーン認定制度」により評価しています。これは、三菱電機グループの「グリーン調達基準書」に基づき、お取引先の環境マネジメントシステム認証取得状況や環境関連法規遵守状況、納入品に含有する化学物質管理状況などを調査し、基準に達したお取引先を認定していく制度です。三菱電機グループでは、この制度を通じてお取引先の環境問題への取組み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。

📄 グリーン認定・CSR評価

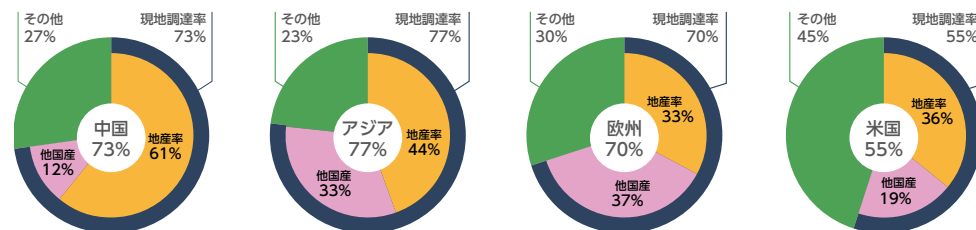
社会的な課題への取組み

2009年より人権、労働慣行、安全衛生、法令遵守、製品安全性など、サステナビリティへの取組み状況も取引先評価項目の一つに追加しています。また、2018年に制定したCSR調達ガイドラインはRBA（Responsible Business Alliance：責任ある企業同盟）が策定・公表しているRBA行動規範（RBA Code of Conduct：Version 7.0）に由来しています。お取引先が本ガイドラインの内容を推進いただくことを確認するために、本ガイドラインの最終ページには「同意確認書」を添付しています。

📄 グリーン認定・CSR評価

グローバル最適調達の強化

三菱電機グループでは、グローバル最適調達を目指しています。



主要地域における現地調達比率（三菱電機グループ）

※ 現地調達率：海外生産拠点が、それぞれの裁量で調達している材料・部品等（原産国にはよらない）

※ 地産率：現地調達のうち、海外拠点所在国の原産品の調達比率

※ 他国産：現地調達のうち、海外拠点所在国以外の原産国からの調達比率

お取引先への依頼事項

三菱電機グループの調達基本方針及びCSR調達方針*をご理解いただくとともに、お取引先のサプライチェーンに対する周知もお願いしています。また、三菱電機グループが設定する調達サプライチェーンで取り組むべき重点事項についても周知徹底をお願いしています。特に、新規お取引先につきましては、原則として三菱電機グループのCSR調達方針をご理解いただいた上、遵守への同意並びに調査票のご提出をお願いしています。

* 三菱電機グループの「グリーン調達基準書」「CSR調達ガイドライン」は、下記に掲載しており、法令や社会規範などの変化にあわせ、適宜見直しています。

📄 グリーン認定・CSR評価

お取引先への依頼重点事項

1. 法令及び社会規範の遵守

事業を行う各国・地域の法令、国際的取決め、取引倫理、社会規範などの遵守をお願いいたします。
(贈賄・横領・違法政治献金などの腐敗行為排除、独禁法・下請法・外為法などの関連法令遵守、知的財産の違法な入手・使用の禁止、適切な情報開示、契約にもとづく誠実な取引の実行など)

2. 人権の尊重

事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお願いいたします。
(強制労働・児童労働・虐待・人身売買・ハラスメントなどの非人道的扱いの禁止、あらゆる差別の禁止、適切な賃金の支払い、適切な労働時間の管理、団結権の尊重など)

3. 安全衛生への配慮

事業を行う各国・地域において、安全衛生への配慮をお願いいたします。
(機械装置類などへの安全対策、事故や健康障害の発生リスクの評価と対策、大規模災害・事故などに対する事前対策など)

4. 環境への配慮

環境負荷の少ない製品・サービス提供のための取り組み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り組みをお願いします。
(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り組みをお願いいたします。
(コンピューターウイルス、サイバー攻撃に対する防御策構築、機密情報・個人情報の適切な管理による情報漏洩防止など)

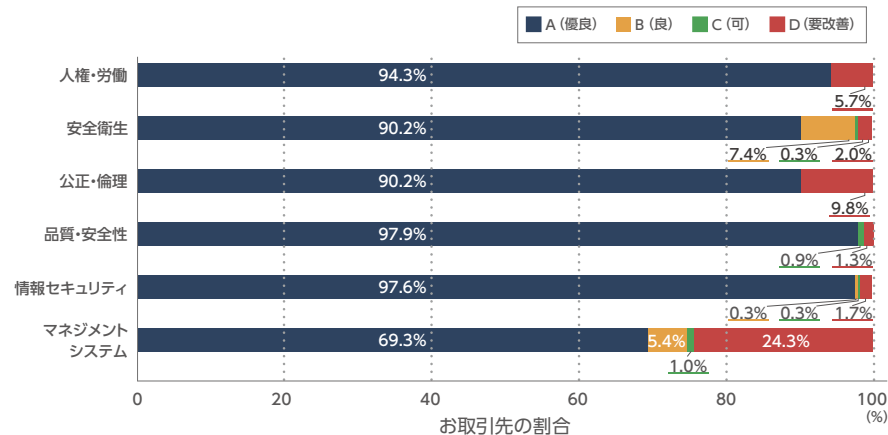
お取引先に対するサステナビリティへの取り組み評価内容と活動実績

取引先調査の基本的な考え方

三菱電機グループでは、お取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項における取り組みを確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、調査票への回答をお願いしています(新規取引では取引開始時に、継続取引では一定期間経過(原則3年ごと)時に実施)。お取引先からの回答に対する三菱電機グループでの評価結果をフィードバックするとともに、評価の低い項目があるお取引先とは個別に打ち合わせなどによるコミュニケーションを図り、是正をお願いしています。なお、CSR調達ガイドラインの制定に併せ、調査票の様式を2018年に改訂しました。

活動実績

2006年から国内のお取引先を調査対象としていましたが、2017年度以降は海外のお取引先も対象に加え調査を実施しています。2017年度は中国及びタイ地区を重点的に調査し、2018年度には欧州や米国のお取引先を対象を拡大しました。



2022年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

環境	指導対象社数	27社
	完了数	0社
	主な改善指導内容	環境管理責任者の明確化 (お取引先経営層の環境管理への参画)
人事・労働慣行・安全衛生	指導対象社数	73社
	完了数	2社
	主な改善指導内容	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ

2022年度指導社数及び改善指導内容(三菱電機)



お取引先の現場確認による品質改善・安全指導の様子(海外サプライヤー)

📄 「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況、グリーン認定のお取引先認定比率

外国人技能実習生に関する調査

2019年度に三菱電機では生産活動において主要な協力工場390社を対象に外国人技能実習生に関するアンケートを実施し、全社から回答を入手しました。そのうち、136社で技能実習生を採用しており、各お取引先で「優良な実習実施者[※]」の有無や、実施状況でのリスクの有無について確認しました（「優良な実習実施者」として認定を受けているお取引先は50社）。アンケートの結果、「優良な実習実施者」として認定を受けていない86社中、内24社で改善が必要な項目があることが判明しましたが、技能実習生法や労働基準法等、法律に抵触しているお取引先はありませんでした。

改善事項については指導するとともに、引き続き外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、今後も継続的に活動を推進していきます。

※ 外国人技能実習機構による認定制度。技能の修得実績、受け入れ体制、実習生の待遇、法令違反の有無及び実習生の相談・支援体制についての合計得点が満点の6割以上の得点で、「優良な実習実施者」の基準に適合する。「優良な実習実施者」として認定されると、実習期間の延長や受け入れ人数枠が拡大される。

改善項目と社数

改善事項	社数(重複有)
宗教上の理由で特別に便宜が必要な場合(礼拝や食事等)に対して「要望を受け付ける」「検討し措置をする」ための手続きや仕組みがない	9社
危険物や避難経路など安全衛生上重要な表示は、実習生が理解できる言語で表示されていない	17社
監理団体からの監査内容を記録・保存していない	5社
外部や内部へ通報する仕組みが確保されていない	2社

お取引先とのコミュニケーション

三菱電機グループでは、「資材調達基本方針」及び「CSR 調達方針」の考え方をお取引先にご理解いただくため、各事業所においてお取引先への説明会を開催しています。このような活動を通して三菱電機グループの考え方に賛同いただくため、調査票の内容に基づき定期的にお取引先と意見交換も実施しています。また、お取引先においてもサステナビリティへの取組みを更に進めていただくようお願いしています。新型コロナウイルス感染症の拡大以降も、実地とオンラインを並行して各種説明会を継続実施しています。

今後も事業継続計画(BCP)[※]活動支援や欧州RoHS指令などの化学物質規制改正に関する説明会やコンプライアンスに関連する講座(輸出管理、情報セキュリティ管理、下請法等)も開催していきます。

※ 災害などの緊急事態が発生したときに、企業が損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るための計画。

サプライヤーとのパートナーシップの強化に向けた取組み

三菱電機は内閣府及び経済産業省主催の「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の議論を受けて導入された「パートナーシップ構築宣言」についても参画し、2020年7月1日に宣言を発表しました。

この「パートナーシップ構築宣言」における共存共栄の理念に基づき、お取引先との取引慣行改善と、パートナーシップをより一層強化することを目的として、2020年度から取引先満足度アンケートを実施しています。

2022年度も前年度同様にWebサイトを利用した取引先名の記名方式で、三菱電機の取引姿勢や倫理遵法などに関する全16問の調査項目で調査を実施しました。

本アンケート調査でお取引先からいただいた回答結果を集計し、調査項目ごとに前年度との比較分析を行い、改善すべき点の抽出と要因分析、三菱電機としての取引態度の是正に活用しています。

こうした活動を今後も継続していくことで、お取引先との取引における潜在的な課題への気づきとして活用させていただくと共に、結果を真摯(しんし)に受け止め、更なる改善を推進していきます。

[三菱電機株式会社「パートナーシップ構築宣言」](#)

サプライヤーとのVE (Value Engineering) 活動

三菱電機グループでは、開発の源流段階から部品・材料の共同開発を行い、先端製品の採用、素材のリサイクル、材料の使用量削減などを実施するVE (Value Engineering) 活動をお取引先と一体となって実践しています。

この活動では、小型軽量化による材料の使用量削減や環境に対する負荷低減を推進し、三菱電機とお取引先双方にとって売上げ拡大や技術力の向上につながるWin-Winの関係を構築しています。特に成果の大きかったお取引先につきましては、三菱電機より表彰を実施しています。

この活動は日本国内のみならず、英国、米国、中国、タイ、インドネシア、メキシコ、インド、コロンビア等のお取引先にも積極的に展開しています。VE講習会における筆記試験・VE実践などにより一定水準に達したことを確認できた受講者には、インストラクター資格を与えるなど、社内外の人材育成にも努めています。



三菱電機幹部からの表彰（稲沢ビルシステム製作所）



東南アジア地区におけるVE講習会（インドネシア）



アジア地区におけるVE講習会（タイ）



東南アジア地区でのお取引先表彰（マレーシア）



中国地区におけるお取引先との打ち合わせ

調達関連法規に関する教育の実施

三菱電機グループでは、調達業務に携わる社員に業務を遂行する上でかかわりのある法令を遵守させるため、調達関連法規に関する様々な教育を行っています。例えば、国内では独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法など、調達業務に特に関わりのある法令に関する講座を開催し、遵守徹底に向けた指導・教育を行っています。また、海外においても、贈収賄や横領など、公正な取引に反する行動がないよう、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育、調達業務に携わる現地社員などを対象にした調達関連コンプライアンス教育などを行っています。調達サプライチェーンにおけるCSRへの取組み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への取組み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

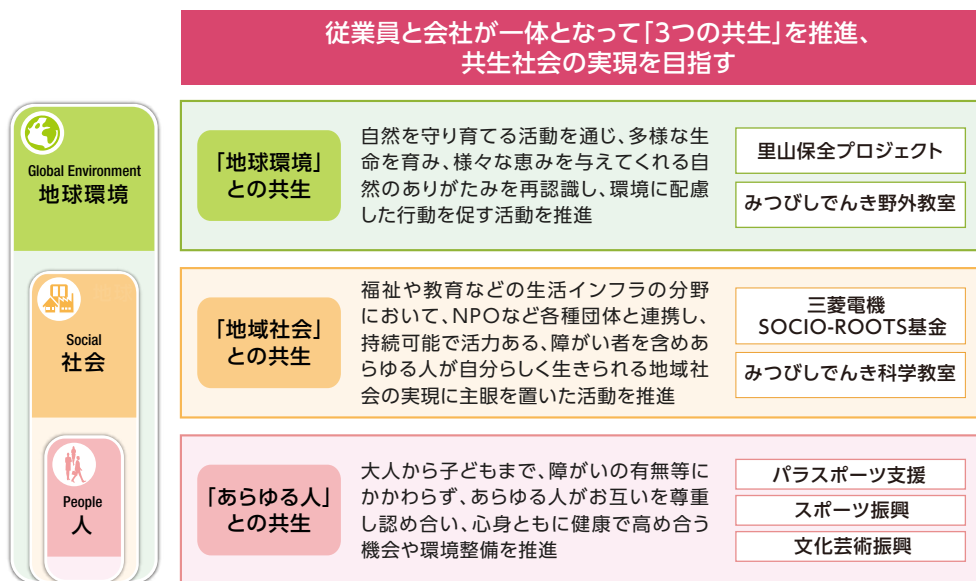
理念

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。

三菱電機グループが目指す「3つの共生」

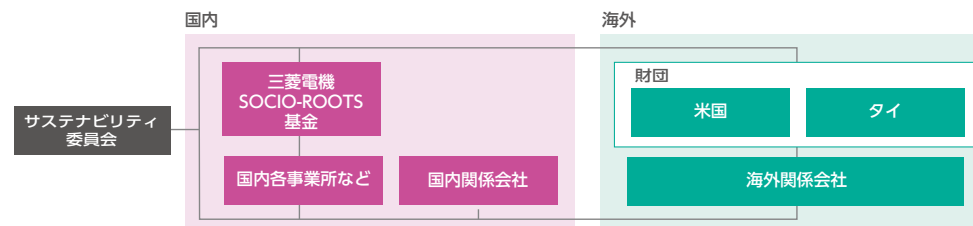
共生社会を実現するために、一人ひとりを起点とする「人」のレベル、地域コミュニティの集合体である「社会」のレベル、そしてそれらすべての基盤である「地球」のレベルでの活動を推進しています。

三菱電機グループは、それぞれの「共生」に向けて今後も取り組んでまいります。



推進体制

サステナビリティへの取組みの一つとして、社会貢献活動の理念にもとづき、三菱電機グループの各社・各拠点で地域のニーズに基づいた活動を積極的に展開しています。事業から独立した組織として、日本国内にはマッチングギフト制度の三菱電機 SOCIO-ROOTS (ソシオールーツ) 基金が、米国とタイには財団があります。



2022年度の主な活動

- SOCIO-ROOTS基金による社会福祉施設や被災地の子どもたち支援のための寄付
- 里山保全プロジェクト・みつびしでんき野外教室、みつびしでんき科学教室
- 文化芸術・スポーツ関連団体への寄付を通じた次世代人財育成の支援
- 米国三菱電機財団による若年障がい者の就労支援
- タイ国三菱電機財団による教育機関への支援
- アジアにおけるサッカー・クリニックの実施

2022年度活動実績

2023年9月更新

社会貢献活動支出額 (三菱電機及び国内外主要関係会社)

約 **17.7** 億円

※支出額には自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含みます。

地球環境との共生

社員が地域と進める自然共生活動

「里山保全プロジェクト」・「みつびしでんき野外教室」

三菱電機グループでは、共生社会の実現に向けて、社員が主体となった二つの環境保全活動を事業所単位で実施しています。

「里山保全プロジェクト」(2007年開始)では、事業所周辺の森林・海・河川・畑など、身近な自然の回復を図っています。「みつびしでんき野外教室」(2006年開始)では、一般社団法人日本野外生活推進協会による指導のもと、社員がリーダーとなり、地域の皆様との自然体験を通じて、エコロジー(生きもの同士のかかわり)への気づきを促しています。

これらの活動の狙いは、多様な生命を育み、様々な恵みを与えてくれる自然と、私たちが事業を行う地域への恩返しをすることです。

コロナ禍の影響を大きく受けた2020年度からは、三密の回避や、体調管理について産業医と協議したガイドラインを運用してきました。また、集合形式での活動の代替策として、家族単位で自然と親しむイベント「生きものみつけ」を開始、スマートフォン用生きものコレクションアプリ「Biome」(提供株式会社バイオーム)を活用し、活動の継続に努めてきました。2023年度は、リアル活動の再開が見込まれ、自治体、公益財団法人日本環境協会(こどもエコクラブ)などの環境活動団体、地域の有識者、幼稚園・保育園とも連携し、社員自らが汗をかき、自然と共生し、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。

2022年度活動実績



自然保護区の保全(千葉県)



遊休農地の回復(神奈川県)



田んぼで学ぶ自然教室(兵庫県)



森林の野外教室(広島県)



構内ピオトープの生きもの観察(香川県)



森の保全活動(福岡県)

地域社会との共生

三菱電機 SOCIO-ROOTS 基金

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みには毎年多くの社員が参加しており、2023年3月時点で累計約2,300件、金額にして約14億9千万円を寄付しています。

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

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

各事業所における募金活動

各事業所では社員が気軽に寄付できるよう、募金活動にも工夫をこらしています。チャリティーバザーやチャリティーオークション、自動販売機を活用した募金活動など、それぞれの事業所に応じた活動を行っています。また、2021年度からはリモートワークの増加に対応するため、従来の募金箱を使用した募金活動に加え、オンラインで募金できるシステムを新たに導入・運用しています。

2022年度活動実績



各事業所における募金活動

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。



自然災害による被災地への寄付 ～子どもたちの健やかな成長を応援～

東日本大震災をはじめとする自然災害により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、2023年3月末までに合計1億9,850万円を寄付しています。



2022年度活動実績

科学技術

みつびしでんき科学教室

2009年から「みつびしでんき科学教室」として、電気や熱、音、光、風、そして通信やプログラミングなどにかかわる基本原理を子どもたちに体感してもらう教室を開催しています。実験などを通して理科の楽しさを伝え、学んだ基本原理と製品とのかかわりを知ってもらい、製品が社会でどのように役立っているかを実感してもらいます。また、講師役を務める社員にとって、自分の仕事を振り返る良い機会にもなっています。



熱の伝わり方の実験



あらゆる人との共生

文化芸術・スポーツ

パラスポーツ支援

三菱電機では、障がいの有無にかかわらず、あらゆる人がお互いを尊重し認め合う「共生社会」の実現に向けた取組みを推進しています。

一例として、パラスポーツ支援を通じて、サポートを必要とされる方に気付き、配慮できる人財を育成しています。公益財団法人日本パラスポーツ協会及び一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟(JWBF)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・啓発に貢献しています。

JWBF 選手発掘支援事業

「三菱電機 presents チャレンジャーズ」

ジュニア選手の発掘支援事業に協賛し、2022年度は東京、香川、青森、沖縄、新潟、大阪の6カ所、延べ80名の参加者を迎えて開催しました。



三菱電機 presents 大阪チャレンジャーズ

天皇杯第48回日本車いすバスケットボール選手権大会特別協賛

3年8カ月ぶりに有観客で開催され6,000人以上の観客のもと繰り広げられた本大会に特別協賛。(大会会場では来場者向けフォトブース、U23世界選手権写真展など来場者が楽しめる企画を実施しました。)

また、一人でも多くの方が本競技を行えるよう「競技用車いす」を贈呈しています。



天皇杯 第48回日本車いすバスケットボール選手権大会 副賞の授与



「お台場チャレンジャーズ」での競技用車いす贈呈式

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。



バスケットボールを楽しみながら防災行動を学ぶ「DEFENSE ACTION」を実施

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だり、被災地では現地の方々と一緒にテニスを通して楽しい時間を過ごすことで、心の復興にも取り組んでいます。



車いすテニスクリニック

アメリカンフットボール

日頃の感謝の気持ちを込めた社会への恩返しとして、選手の高いパワーを生かし、東日本大震災の復興支援ボランティアや、練習場近隣の公園での清掃活動を実施しております。



公園の池に溜まった落ち葉やヘドロの清掃

バドミントン

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



バドミントนครニック

文化芸術

「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」

三菱電機ビルソリューションズ株式会社は、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、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

「視覚障害のある世界的バイオリニスト・川島成道氏を支援」

川島成道氏は桐朋学園大学卒業後、英国王立音楽院へ留学し、スペシャル・アーティスト・ステイタスの称号を授与されました。当社は英国における活動から支援を継続しています。その他、オーケストラやオペラハウスを支援することで、次世代の芸術家の育成を支援しています。



海外で活動を行う財団のご紹介

米国三菱電機財団

1991年に設立した米国三菱電機財団(Mitsubishi Electric America Foundation -MEAF)は、誰もが自由で公正に、いきいきと過ごせる社会の実現を目指して活動しています。MEAFは、障がい者の失業率が高い[※]こと、社会が有能な人財を必要としていることを考慮し、障がいがある若者がいきいきと活躍できる社会を推進する全米規模のプロジェクトに、これまでに1,650万ドルを助成しています。

MEAFはまた、米国三菱電機グループの各拠点において、社員からの寄付にマッチングを行うことで、それぞれの地域社会のために890万ドルを寄付しており、MEAFの助成額は累計で2,540万ドルに上ります。

※2022年の障がい者の失業率は9%であり、障がいのない人の約2.5倍となっています。(2023年3月 米国労働統計局調べ)



米国のドキュメンタリーフィルム My Disability Roadmap を主要サポーターとして支援



MEAFが支援するアメリカ障がい者協会のインターンプログラム(20周年記念・ワシントンD.C.)

全米規模の助成事例

財団が11年にわたり推進しているM>PWR possibleイニシアティブでは、53,000人以上の障がいがある若者や退役軍人が、接客業、医療、流通、製造、IT、アニメーション、電子機器リサイクルなどさまざまな業種でいきいきと働くことを力強く支えてきました。

財団による永年の活動が認められ、2018年には米国障がい者協会(AAPD)より「2018CATALYST AWARD」を受賞しました。また、2019年には障がい者による電子機器のリサイクル事業を行うBlue Star Recyclersから「Star Partner Award」を、2020年には製造業における就業を支援するNuts, Bolts and Thingamajigs®から「Industry Innovation Award」を受賞するなど、次世代の障がい者の雇用に向けた取組みが評価されています。



Nuts, Bolts and Thingamajigsによる就労支援

米国拠点社員との連携

米国三菱電機グループでは、年間延べ12,000人以上の社員ボランティアが、各拠点の地域社会の支援に努めています。彼らは「M.O.V.E. - Mitsubishi Electric Organized Volunteer Efforts」として、特別支援学校やフードバンクの支援、環境保護活動などを行い、地域社会への貢献を続けています。



ALSアイスバケツ・チャレンジ参加によるALS協会への募金を実施

タイ国三菱電機財団

1991年に設立したタイ国三菱電機財団(Mitsubishi Electric Thai Foundation - METF)は、30年以上、大学生への奨学金支援や、教育機関の自立的な経営支援を通じて、タイの教育分野における発展に貢献してきました。2014年からは、タイ官民、タイの三菱電機グループ各社と連携、協力しながら、環境保護活動への取り組みを開始、環境保全に関わるボランティア活動にも注力しています。また、タイの三菱電機グループにおけるサステナビリティ活動の連携を強化する目的で、「Thai Philanthropic Committee」を設立し、直近では、新型コロナウイルス感染症や干ばつへの対策等、タイの状況に沿った支援を行っています。

活動事例

(1)次世代への教育支援

奨学金支援プログラム

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を対象とし、タイの科学技術発展の一助となっています。



タマサート大学でのセレモニー

科学教室

小学生を対象とした科学教室を三菱電機グループ各社にて持ち回りで実施しています。科学実験体験や三菱電機グループの製品に関わる技術に触れることを通じて、科学の楽しさを体感する機会をつくり、子どもたちの教育支援、地域社会への貢献を果たしています。



科学教室の様子(Kang Yong Electric Public Co. Ltd)



Prateep Dek Thai プロジェクト

タイの三菱電機グループ各拠点の従業員からの募金にMETFが上乗せをして、不足する地方の児童保育施設の建設資金として寄付することで、子どもたちの健全な発達、及び経済的事情を抱える家庭の支援を行っています。



Prateep Dek Thai プロジェクトのセレモニー

Partnership School プロジェクト

「Mechai Viravaidya Foundation」及びタイの教育省と連携し、学校を地域コミュニティの生涯学習センターとして位置づけ、学生及びその地域コミュニティに対して働きかけを行うもので、農作物の生産、マーケティング、会計等を学び、起業家としての資質を身につけます。



野菜の生育による農業実習



支援先教育機関での瞑想の授業風景

(2)環境保全活動

Community Water Management プロジェクト

干ばつ被害や洪水被害に苦しむ村のために、「ため池」を建設する活動を支援しています。この活動は「Utokapat Foundation」と連携して活動しており、タイ国三菱電機財団はその実績が認められ、2023年1月に、Sirindhorn 王女殿下より褒賞を賜りました。



ため池の視察



授賞式(2023年1月)

気候変動に対する取組み

タイ国三菱電機財団はタイの行政機関と連携して、環境保全活動を通じて温室効果ガスの削減、カーボンシンク(二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスを吸収する取組み)の促進等、地球温暖化防止及び自立的な地域社会の創生に取り組んでいます。



土壌流出防止のための植樹活動



貯水用ダムの設置

グループ各社で連携した植林ボランティア活動

タイ国三菱電機財団は、タイ国内における11の三菱電機グループ会社と連携し、従業員のボランティア活動を通じた自然環境保全活動として、毎年植林活動を行っています。2022年6月には、総勢200名を超える三菱電機グループ従業員が集まり、植林とダムづくりを行いました。



グループ会社共同のボランティア活動

Topics

アジアにおけるサッカー・クリニック

AFF三菱電機カップ2022への冠協賛に際し、タイ・シンガポール・マレーシア・インドネシア・ベトナムにて、東南アジアサッカー連盟(AFF)と共同でサッカー・クリニックを開催しました。各国の元代表選手をコーチに迎え、三菱電機グループ社員もアシスタントコーチとして参加し、子どもたちとミニゲーム等を楽しみました。本活動が、次世代を担う子どもたちにとってサッカー技術を学ぶ場だけでなく、大きな夢を描ききっかけになればと考えています。



シンガポールで開催されたサッカー・クリニック



タイで開催されたサッカー・クリニック



マレーシアで開催されたサッカー・クリニック

三菱電機グループによる海外での活動事例

グローバルに事業を展開する企業として、活力とゆとりある社会の実現を目指した活動を、世界各地で実施しています。



子ども病院の改装ボランティア (ポーランド)



環境保護推進活動(中国)



学校内にSTEM Labを開設(ベトナム)



植林活動(コロンビア)



循環型社会に向けた
ビジネスプランコンテストの主催(ドイツ)



植林活動(インド)



環境保護活動(フィリピン)



センザンコウ(絶滅危惧種)の保護活動(台湾)



地元フードバンクの支援(イギリス)

社会データ

人財

従業員の状況

【三菱電機】

区分		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
正社員	全体	35,203人	35,649人	36,162人	36,700人	35,136人		
	男性	31,619人	31,997人	32,346人	32,701人	31,141人		
	女性	3,584人	3,652人	3,816人	3,999人	3,995人		
臨時従業員等	全体	7,202人	7,105人	6,838人	6,682人	6,505人		
	男性	—	—	4,179人	4,092人	4,130人		
	女性	—	—	2,659人	2,590人	2,375人		
平均年齢	全体	40.4歳	40.5歳	40.7歳	41.1歳	41.3歳		
	男性	—	—	40.6歳	41.0歳	41.3歳		
	女性	—	—	41.2歳	41.3歳	41.3歳		
平均勤続年数	全体	16.3年	16.4年	16.6年	16.9年	16.9年		
	男性	—	—	16.5年	16.8年	16.9年		
	女性	—	—	17.2年	17.1年	16.9年		
退職率	全体	2.2%	2.7%	2.3%	2.7%	2.8%		
	男性	—	—	2.2%	2.7%	2.8%		
	女性	—	—	2.4%	3.1%	3.5%		
平均年間賃金	正社員	全体	8,169,232円	8,069,144円	7,963,544円	8,067,252円	8,273,671円	
		男女の差異 ^{※1}	70.4%	70.8%	71.6%	71.4%	71.3%	
	全労働者	男女の差異 ^{※1}	54.9%	58.5%	60.7%	61.0%	61.5%	
		正規雇用労働者 ^{※2}	男女の差異 ^{※1}	61.2%	62.3%	63.5%	63.6%	63.6%
		非正規雇用労働者	男女の差異 ^{※1}	71.0%	66.5%	63.5%	62.4%	63.2%
ダイバーシティ & インクルージョン	管理職	女性比率 ^{※3}	1.8%	2.0%	1.9%	2.3%	2.6%	
		管理職相当者 ^{※4}	女性比率	3.7%	3.9%	4.1%	4.3%	4.5%
	総合職	全体	24,715人	25,138人	25,308人	25,391人	24,559人	
		女性比率	6.8%	7.0%	7.3%	7.6%	8.2%	

※1 男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合

※2 正規雇用の従業員、及びフルタイムの無期雇用化した非正規雇用の従業員

※3 全管理職者に占める女性管理職者の割合 ※4 その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者

セグメント/ビジネスエリア別従業員数

【三菱電機グループ】

セグメント	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
重電システム	46,732人	46,852人	47,697人	47,113人	—
産業メカトロニクス	33,480人	33,544人	32,975人	32,692人	—
情報通信システム	15,185人	15,042人	13,900人	13,818人	—
電子デバイス	5,415人	5,431人	5,323人	5,393人	—
家庭電器	26,789人	27,462人	27,545人	28,710人	—
その他	12,716人	12,643人	12,603人	12,329人	—
共通	5,500人	5,544人	5,610人	5,641人	—
合計	145,817人	146,518人	145,653人	145,696人	—

【三菱電機グループ】

ビジネスエリア(BA)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
インフラBA	—	—	—	—	21,840人
インダストリー・モビリティBA	—	—	—	—	31,897人
ライフBA	—	—	—	—	61,833人
ビジネス・プラットフォームBA	—	—	—	—	11,557人
その他	—	—	—	—	16,575人
共通	—	—	—	—	5,953人
合計	—	—	—	—	149,655人

新卒者採用

【三菱電機グループ(国内)】

		2019年10月入社 及び 2020年4月入社 (実績)	2020年10月入社 及び 2021年4月入社 (実績)	2021年10月入社 及び 2022年4月入社 (実績)	2022年10月入社 及び 2023年4月入社 (見込)	2023年10月入社 及び 2024年4月入社 (計画)
三菱電機	技術系	660人	560人	500人	600人	600人
	事務系	200人	170人	200人	200人	200人
	技能系	300人	210人	200人	300人	300人
	合計	1,160人	940人	900人	1,100人	1,100人
	国内関係会社	1,500人	1,370人	1,200人	1,300人	1,600人
新卒者合計	2,660人	2,310人	2,100人	2,400人	2,700人	

経験者採用

【三菱電機グループ(国内)】

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (計画)
三菱電機	530人	420人	400人	900人	1,000人
国内関係会社	1,000人	660人	700人	1,000人	1,000人
経験者合計	1,530人	1,080人	1,100人	1,900人	2,000人

新卒採用に占める女性比率

【三菱電機】

区分	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2022年度 (実績)	2023年度 (見込)
全体	15.1%	18.8%	20.0%	23.3%	18.4%
事務系	31.5%	37.0%	38.0%	44.3%	36.1%
技術系	9.4%	13.4%	14.4%	15.0%	11.3%

障がい者雇用率

【三社連結*】

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
2.23%	2.28%	2.34%	2.39%	2.47%

* 実績平均雇用率(三社連結)。数値は年度平均値。

初任給

【三菱電機】

	月給	最低賃金との比較
高校卒	179,000円	104%
高専卒	202,000円	118%
大学卒	232,000円	135%
大学院卒	257,000円	150%

* 最低賃金は2023年3月時点の東京都の最低賃金(1,072円/時)より、1カ月20日、8時間労働として算出。

従業員一人当たりの年間人財育成・研修投資額

【三菱電機】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
研修時間/年	—	—	—	—	25.7時間
研修投資額/年	—	—	—	86,000円	124,000円

* 2022年度 コーポレート部門主催研修分のみの実績。事業部・製作所主体で行われる研修は含まない(但し、研修生研修分は実績に含む)。

海外からの日本国内研修参加者数

【三菱電機グループ】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	累計
MGEP	5人	7人	新型コロナウイルス 感染症の 影響により 中止	18人	15人	53人
GMW	29人	30人		中止	30人	238人
WKP	91人	105人		中止	中止	407人

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

GMW : Global Management Workshop

WKP : Workshop for Key Personnel

海外OJT制度の派遣者数

【三菱電機グループ(国内)】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
北米	22人	23人	新型コロナウイルス 感染症の 影響により 中止	22人	21人
中南米	1人	5人		3人	5人
欧州	25人	32人		18人	21人
中東	0人	0人		0人	3人
東南・南アジア、大洋州	27人	19人		14人	24人
東アジア	16人	21人		16人	10人
合計	91人	100人	73人	84人	

職場風土改善に向けた取組みの評価指標

【三菱電機】

	2020年度 結果	2021年度 上期結果	2021年度 下期結果	2022年度 上期結果	2022年度 下期結果	2025年度 目標
従業員エンゲージメントスコア (当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合)*	63%	61%	54%	54%	54%	70%以上
仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	66%	66%	65%	65%	66%	70%以上

* 毎年実施(2021年度からは年2回実施)する「従業員意識サーベイ」の対象5設問に対する良好回答割合の平均値
「当社で働くことの誇り」「真意意欲」「転職希望」「他者に対する当社への入社推奨」「仕事を通じた達成感」

一人・月あたり所定就業時間外時間

【三菱電機】

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
29.1時間	27.4時間	24.9時間	26.2時間	25.1時間

制度の利用状況：育児・介護関連実績

【三菱電機】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休職	計	340人	414人	513人	634人	747人
	男	38人	66人	144人	240人	362人
	女	302人	348人	369人	394人	385人
配偶者出産休暇	男	769人	861人	920人	923人	991人
産前産後欠勤	女	178人	198人	204人	209人	204人
休職取得率	計	—	—	—	—	—
	男*1	55.4%	59.1%	64.9%	67.8%	76.1%
	女	99%	100%	99%	99%	100%
育児短時間	計	392人	406人	406人	413人	413人
	男	13人	14人	13人	16人	13人
	女	379人	392人	393人	397人	400人
妊娠短時間	女	20人	14人	3人	11人	11人
介護休職	計	18人	16人	12人	15人	25人
	男	11人	7人	6人	8人	16人
	女	7人	9人	6人	7人	9人
介護短時間	計	7人	21人	16人	27人	27人
	男	1人	1人	4人	1人	2人
	女	6人	20人	12人	26人	25人
看護欠勤	計	35人	48人	26人	31人	40人
	男	20人	29人	6人	19人	26人
	女	15人	19人	20人	12人	14人

※1 育児目的の特別休暇の取得者を含む

人権

人権に関する研修

【三菱電機グループ(国内)】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
人権・ハラスメント防止に関する集合研修	三菱電機	新入社員	—	927人	833人	941人
		新任の管理職	—	584人	478人	436人
		新入社員の教育担当	—	—	—	713人
eラーニング	三菱電機	—	—	—	—	39,001人
	国内関係会社	—	—	—	—	35,085人

労働安全衛生 / 健康経営

災害発生状況

【三菱電機グループ】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
死亡災害件数	国内	1件	0件	0件	0件	0件
	海外	1件	3件	0件	0件	0件
休業災害件数	三菱電機	3件	0件	3件	3件	10件
労働災害度数率	三菱電機	0.04	0.07	0.04	0.04	0.12

MHP[いきいきワクワクACTION]活動の目標・実績

<健康満足度>

【三菱電機グループ(国内)】

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
快食	食欲があり、おいしく食事がとれている人の割合	90.0%以上	87.2%
快眠	気持ちよく、ぐっすり眠れている人の割合	80.0%以上	55.9%
快便	便通がよく、おなかがすっきりとしている人の割合	80.0%以上	64.8%

<生活習慣>

【三菱電機グループ(国内)】

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
食事	食事の量と質のコントロールができています	50%以上	15.9%
運動	息が弾み、汗をかく程度の運動を毎週行っている	50%以上	31.3%
	1日平均8,000歩以上歩いている	50%以上	30.3%
睡眠	良質な睡眠を得るための行動ができています	60%以上	40.2%
歯の手入れ	1日3回歯の手入れをしています	40%以上	26.6%
	定期的に歯石除去や歯面清掃を受けています	65%以上	50.0%
喫煙	喫煙しない	90%以上	79.2%
飲酒	節度ある適度な飲酒ができています	90%以上	69.8%

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

【三菱電機グループ(国内)】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新任安全衛生担当課長研修	三菱電機	12人	14人	6人	7人	12人
新任安全衛生担当者研修	グループ(国内)	38人	43人	43人	42人	45人
新任安全衛生推進者研修	三菱電機	30人	24人	46人	33人	40人
新任産業医・保健師等研修	三菱電機	14人	16人	13人	8人	9人
安全衛生担当者連絡会	三菱電機	39人	39人	54人	58人	79人
全社安全衛生教育(一般従業員向け)	三菱電機	37,039人	37,557人	33,639人	33,916人	34,161人
全社安全衛生教育(管理監督者向け)	三菱電機	—	—	4,814人	4,864人	4,849人

サプライチェーンマネジメント

紛争鉱物調査で特定した精錬業者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
特定した精錬業者数	延べ4,600社	337社	364社	486社	350社
錫(スズ)	70%	91社	108社	165社	83社
タンタル	73%	42社	43社	50社	37社
タングステン	71%	48社	50社	69社	52社
金	74%	156社	163社	202社	178社

「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況

【三菱電機グループ】

集計範囲		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
調査サプライヤー数	グループ全体	1,856社	1,721社	1,660社	1,549社	499社
三菱電機による調査						
調査サプライヤー数	三菱電機	1,261社	552社	580社	934社	338社
既存サプライヤー数		1,201社	455社	511社	809社	252社
新規サプライヤー数		60社	97社	69社	125社	86社
回答回収率		96%	82%	88%	82%	83%
国内外関係会社による調査						
調査サプライヤー数	国内外関係会社	595社	1,169社	1,080社	615社	161社
回答回収率		61%	74%	71%	84%	82%

<備考> ・既存サプライヤーの調査は、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し原則3年ごとに実施
 ・上記件数には、改善指導実施後、再度調査票が提出されたケースも含まれます

グリーン認定のお取引先認定比率

【三菱電機】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
認定	90%	94%	91%	92%	89%
非認定	10%	6%	9%	8%	11%

2022年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

【三菱電機】

	A (優良)	B (良)	C (可)	D (要改善)
人権・労働	94.3%	0.0%	0.0%	5.7%
安全衛生	90.2%	7.4%	0.3%	2.0%
公正・倫理	90.2%	0.0%	0.0%	9.8%
品質・安全性	97.9%	0.9%	0.0%	1.3%
情報セキュリティ	97.6%	0.3%	0.3%	1.7%
マネジメントシステム	69.3%	5.4%	1.0%	24.3%

グリーン認定・CSR調達お取引先調査 指導社数及び改善指導内容

【三菱電機】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境	指導対象社数	97社	52社	64社	52社	27社
	主な改善指導内容	含有化学物質規制への更なる取組み強化(主にRoHS2指令改正への対応)		含有化学物質管理の強化(管理規定作成や含有化学物質の把握)	環境管理責任者の明確化(お取引先経営層の環境管理への参画)	
人事・労働慣行・安全衛生	指導対象社数	188社	114社	96社	114社	73社
	主な改善指導内容	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ				

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	141
コンプライアンス	148
税務への取組み	152
リスクマネジメント	153
情報セキュリティ	157
研究開発	160
知的財産	162
株主・投資家との対話	164
ガバナンスデータ	165

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

三菱電機グループは、「持続的成長を支える経営基盤強化」に向けた取組みの一つとして、コーポレート・ガバナンスを会社が存続するための基本であると考え、社会、顧客、株主、従業員をはじめとするステークホルダーの期待により的確に応えるコーポレート・ガバナンス体制を構築・整備し、持続的に強化することで、更なる企業価値の向上を図ることを基本的な考え方としています。

また、三菱電機は、指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離し、経営の監督機能は取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制を構築しています。これにより、経営の機動性・透明性の向上を図り、迅速・果断な経営判断を可能とすることで、企業価値・株主価値を持続的に向上させることを目指しています。そのためには独立性の高い取締役会が、監督機能としてコーポレート・ガバナンスに関する役割と責務を十分に果たすことが重要であると認識しています。

上記の考えの下、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び仕組みをステークホルダーに広くご理解いただき、建設的な対話を通じて長期的な信頼関係を構築するための礎となるよう、三菱電機取締役会は「三菱電機株式会社 コーポレート・ガバナンスガイドライン」を定めてこれを公表しています。また、継続的に点検・見直しを行い、基本方針の確実な実行と、コーポレート・ガバナンスの更なる向上に努めていきます。

コーポレート・ガバナンス体制

監督と執行の分離を促進するため、三菱電機取締役会は、具体的な審議内容を取締役会審議基準として規定した上で、経営の監督に特化する体制とし、会社法の許容する範囲内のすべての業務執行の決定権限を執行役に委任することで、迅速・果断な意思決定及び業務執行における適切なリスクを可能とします。

取締役会及び法定三委員会はいずれも独立社外取締役が議長及び法定委員会委員長を務め、かつ過半数を占める構成とすることで、監督機能の実効性向上を図ります。

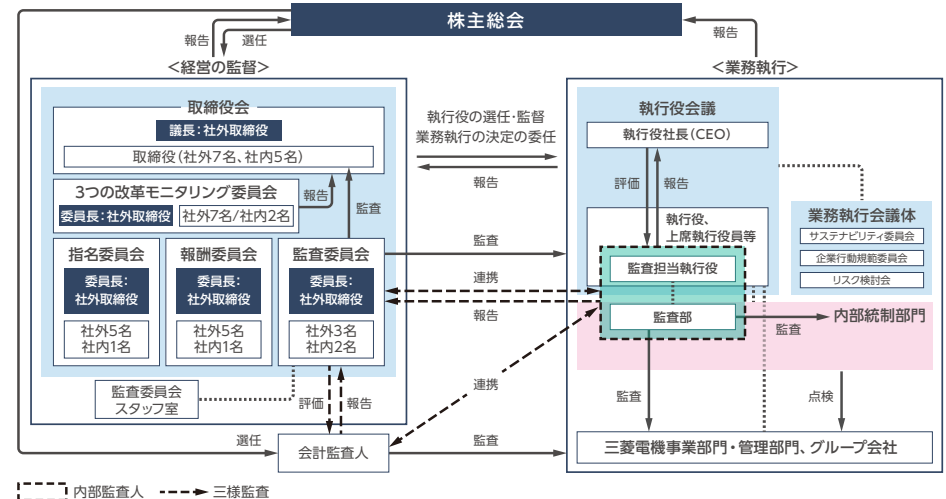
さらに、任意の機関として執行役会議を設置し、執行役の情報共有に加え、シナジー追求や多面的なリスクマネジメントの観点から、重要な業務執行の事項を審議・決定します。

三菱電機取締役 (2023年6月29日)



後列：左から 増田 邦昭、柳 弘之、小出 寛子、渡邊 和紀、小坂 達明、皮籠石 斉、永澤 淳
前列：左から 武田 聡、漆間 啓、藪中 三十二、江川 雅子、松山 遙

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役一覧・スキルマトリックス

氏名 (敬称略)	独立 社外 取締役	所属委員会			職掌	スキルマトリックス							
		指名 委員会	監査 委員会	報酬 委員会		企業経営 経営戦略	ESG	財務・会計	法務・ コンプライアンス	人事・ 人財開発	グローバル	エンジニアリング・ DX・R&D	事業開発・投資
数中 三十二	○	○		○	取締役会議長、指名委員、報酬委員		○			○			
わた 渡 邊 和 紀	○		○	●	取締役、報酬委員長、監査委員		○	○		○			
小 出 寛 子	○	○		○	取締役、指名委員、報酬委員	○	○			○			○
小 坂 達 朗	○	●		○	取締役、指名委員長、報酬委員	○	○			○	○		○
柳 弘 之	○	○	●		取締役、監査委員長、指名委員	○	○			○	○		○
え 川 雅 子	○	○		○	取締役、指名委員、報酬委員	○	○	○		○			○
まつ 松 山 達 彦	○		○		取締役、監査委員		○		○				
うる 漆 間 啓		○			取締役、指名委員、 代表執行役、執行役社長、CEO	○	○			○	○		○
かわ 皮籠石 たし 斉			○		取締役、監査委員	○	○	○					○
ます 増 田 邦 昭				○	取締役、報酬委員、 常務執行役、CFO(経理、財務担当)	○	○	○		○			○
なが 永 澤 淳			○		取締役、監査委員	○	○		○				○
たけ 武 田 聡					取締役、 常務執行役、監査担当、 CSO(経営企画、IR・SR、関係会社、 3つの改革推進、サステナビリティ担当)	○	○				○		○

*取締役12名のうち、独立社外取締役が7名、女性取締役が3名となります。 *●は委員長を表しています。

【ご参考】取締役に求めるスキル項目について

スキル項目	スキル項目を選定した理由	スキル項目	スキル項目を選定した理由
企業経営・ 経営戦略	三菱電機グループを取り巻く事業環境が激しく変化の中で、企業価値の持続的な向上を図るためには、企業における豊富なマネジメント経験や経営実績、及び持続的な成長戦略策定に関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。	ESG	サステナビリティの実現を経営の根幹に据え、「事業を通じた社会課題の解決」を実現していくとともに、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たしていくためには、ESGに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
財務・会計	強固な財務基盤の構築と適切な株主還元の実現、及び財務会計上の規律とガバナンスを維持する上で、財務・会計に関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。	法務・ コンプライアンス	企業活動の根幹である法令遵守、倫理コンプライアンスの徹底を図るとともに、グローバルに事業展開していくためには、これに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
人事・ 人財開発	人財戦略を経営戦略の重要な方針の一つとして位置付け、人的資本経営を推進していく上で、これに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。	グローバル	グローバル市場において更なる成長を果たしていくためには、グローバル視点での経営経験や国際情勢に関する専門的な知識と経験を持つ取締役メンバーが必要であるため。
エンジニア リング・ DX・R&D	三菱電機グループの強みであるコアコンポーネント、フィールドナレッジ、先進的デジタル技術を強化し「統合ソリューション」の進化を図るとともに、将来の成長に向けてオープンイノベーションや研究開発戦略を推進していくためには、エンジニアリング・DX・R&Dに関する専門的な知識と経験を持つ取締役メンバーが必要であるため。	事業開発・ 投資	三菱電機グループが「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、持続的な企業価値向上を果たしていくためには、事業ポートフォリオ戦略の推進や新事業の開発、M&Aを含めた成長戦略を実行することが必要であり、これらに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。

取締役会

取締役会は、三菱電機グループの経営の基本方針（企業理念、私たちの価値観、コミットメント、経営方針、経営戦略）等、経営の根幹をなす重要な意思決定や、取締役会で設定した三菱電機グループの「重要議題」（2023年7月～2024年6月においては中長期経営戦略、サステナビリティ経営、人財戦略、DX、3つの改革等）について議論を行います。取締役会は執行状況の報告をもとに十分な議論を行うことで、基本方針及び経営戦略に沿った取組みが行われているかを随時モニタリングするとともに、中長期的かつ持続的な企業価値向上に向け、執行役による適切なリスクテイクが促されるよう、迅速・果敢な意思決定の支援、そして業務執行の適切な評価に努めています。

取締役会の活動状況(2022年度)

2022年度は、取締役会を13回（うち臨時3回）開催しました。定時取締役会における1回あたりの所要時間は概ね3時間でした。主な議論の内容は以下のとおりです。取締役会以外では、社外取締役間の意見交換、従業員との意見交換なども行っています。

議題	議論内容	時間配分
重要議題	三菱電機グループの中長期的かつ持続的な企業価値向上を促すため、三菱電機グループの「重要議題」（2022年7月から2023年6月においては、中長期経営戦略、組織風土改革、サステナビリティへの取組み、人財戦略）を設定し議論を行ったほか、取締役会の下に設置した「3つの改革モニタリング委員会」において、2021年6月以降に判明した一連の品質不適切行為に対する当社の信頼回復に向けた取組みである3つの改革（品質風土、組織風土、ガバナンス）の進捗状況及び実効性について継続的に監督	約34%
法定決議事項	経営の基本方針、監査委員会の職務の執行のために必要な事項、執行役の職務の執行の適法性その他会社業務の適正確保のために必要な体制整備、事業報告及びその附属明細書、計算書類及びその附属明細書、連結計算書類、剰余金の配当、株主総会の招集、執行役の選任等の会社法で定められた事項の決定	約7%
執行状況報告	執行役から業務執行の経過及び結果等について報告を受けるとともに十分な議論を実施	約31%
その他	決算、取締役会日程、取締役会実効性評価、政策保有株式の保有状況報告、投資家面談状況報告等	約28%

取締役による情報入手

三菱電機は、社外取締役を含む取締役と執行役（経営陣）との連絡・連携を担う組織として、取締役会及び法定三委員会に事務局を設置しています。取締役は、経営の監督に必要な情報がある場合に、事務局や関連する部門に情報提供を要求し、事務局及び担当部署は適時・適切にその情報を提供します。さらに、独立社外取締役は、執行役・事務局からの情報のみならず、その他従業員との直接対話を行うなど、必要な情報を幅広く得るべく能動的に活動します。取締役会では、情報提供が適切になされているか、定期的にレビューを行い、独立社外取締役の意見を中心に確認します。

取締役会の実効性評価

取締役会の「構成」「運営」の実効性評価を継続し、モニタリングボード機能の持続的な改善を追求するため、第三者機関による取締役会の実効性に関する評価を毎年実施し、抽出された課題と改善に向けた取組みなどを取締役会で議論します。

2022年7月から9月にかけて第三者機関（株式会社ボードアドバイザーズ）に取締役会の実効性の評価を依頼し、評価結果と共に、改善すべき課題についての対応策の提言を受けました。

こうした評価結果及び提言を踏まえ、重点テーマの設定をはじめとした「取締役会運営の改善」に重点的に取り組み、社外視点での経営モニタリング機能を更に強化してまいります。

第三者機関による取締役会実効性評価プロセス

評価の実施手法	①取締役会の議事録等の確認 ②全取締役を対象としたアンケート調査* ③全取締役を対象としたインタビュー ④第三者機関の専門的知見に基づく評価
評価対象	①全体評価 ②取締役会の構成 ③取締役会の支援体制 ④取締役会の議案 ⑤取締役会における審議状況 ⑥取締役の貢献 ⑦法定三委員会の活動状況 ⑧執行のモニタリング態勢

* 新任独立社外取締役2名を除く

2022年度 取締役会実効性評価結果の概要

2021年度の実効性評価の検証にて指摘された諸課題の解決に努めており、取締役会の実効性に関しては、以下のとおり確認できました。

2021年度取締役実効性検証にて指摘された諸課題への対応	以下のとおり一定の改善が確認できた。 「独立社外取締役を取締役の過半数とし、取締役会の監督機能を強化」 「製造業の経営経験者2名を新たに選任し、取締役会の構成を改善」 「新議長の適切なアジェンダ設定と議事進行により、取締役会の議論は充実」 「資料の事前送付や情報提供など、取締役会の運営には一定の改善」
今後の実効性向上のための課題	以下4つの課題への対応が期待される。 「モニタリングの高度化」 「取締役会事務局機能の更なる強化」 「取締役会議案と議論の充実」 「指名委員会の機能強化」

指名委員会

指名委員会は、取締役の選解任、取締役会へ提出する執行役社長の選解任に関する議案の決定に関する権限を有するほか、独立社外取締役のサクセッションの主導、執行役社長の人財要件、後継者計画(後継者候補の選任・育成)の内容及び運用状況についても議論し、取締役会に答申する役割を担います。

こうした権限/役割の下、ジェンダーや国際性、職歴、年齢などの多様性がもたらす多角的な視点が事業の発展に資するとの認識に立ち、取締役会全体が備えるべき知識・経験・能力のバランス等に関する考え方を定めた取締役選任基準を制定し、その基準に沿って候補者を選定しています。

株主総会に提出する取締役候補者の選任及び取締役の解任に関する議案は指名委員会が、執行役の選任及び解任については取締役会が、それぞれ総合的に判断し決定します。

なお、指名委員会は独立社外取締役が議長(委員長)を務め、かつ過半数を占める構成となっており、十分な独立性・客観性を確保しています。

指名委員会の活動状況(2022年度)

会社法が定める目的及び権限に基づき、株主総会に提出する取締役候補者の決定を行いました。また、執行役社長の選解任について客観性・透明性ある手続きとするため、取締役会へ提出する執行役社長の選解任に関する議案の決定に関する権限を有するほか、独立社外取締役のサクセッションの主導、執行役社長の人財要件、後継者計画(後継者候補の選任・育成)の内容及び運用状況についても議論し、取締役会に答申しました。

2022年度は、指名委員会を9回開催しました。1回あたりの所要時間は概ね40分でした。

監査委員会

監査委員会は、独立社外取締役が委員長を務めており、また、常勤の社内監査委員が監査委員会の情報収集力を支える体制としています。

監査委員は、持続的な成長と企業価値の向上に貢献するという受託者責任を株主に対して負っているとの認識のもと、業務監査・会計監査等「守りの監査」に留まらず、執行役員会議や企業行動規範委員会等、重要な会議に出席し、経営幹部とも適宜面談を行い、さらに各部門・拠点の経営方針・事業遂行状況を把握するなど、執行部門との情報連携の強化による各施策のモニタリングをすることで、適法性・妥当性・効率性の視点から経営課題・リスクの調査に努めます。こうした調査にあたって、監査委員会は、内部監査人による内部監査及び外部会計監査人による外部監査と連携し、内部統制システムの整備・運用状況の適切な確認及び意見表明を行います。

なお、監査委員会は独立社外取締役が議長(委員長)を務め、かつ過半数を占める構成となっており、十分な独立性・客観性を確保しています。

監査委員会の活動状況(2022年度)

監査委員は、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当委員(常勤監査委員)が中心となって執行役員会議等重要な会議に出席するとともに、執行役並びに当社事業所及び子会社幹部へのヒアリング等の調査を実施しました。

また、監査部やその他内部統制部門より内部監査報告書の提出を受けるとともに、内部監査方針打合せや定期的な報告会等を通じて意見交換を実施しました。社外取締役の監査委員は、必要に応じて当社事業所及び子会社等へ調査担当委員とともに往査し、監査委員会等において専門的知見に基づき意見を述べました。

さらに、会計監査人と会計監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき説明・報告を受け、意見交換を実施しました。

2022年度は、監査委員会を15回開催しました。1回あたりの所要時間は概ね2時間でした。

報酬委員会

報酬委員会は、役員報酬等の決定に関する方針、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、執行役のインセンティブ報酬に係る全社業績評価及び個別評価等を決定する権限を有しています。

報酬委員会は、こうした権限/役割の下、多様性やスキルの観点についても十分な配慮を行いながら、報酬に関わる事項を審議します。なお、2022年度に執行役の報酬体系を見直しており、その運用定着についても審議します。

取締役と執行役の報酬は、それぞれの職務の内容及び責任に応じ別体系とし、報酬委員会で定めた基本方針に基づき決定しています。詳細は「取締役及び執行役の報酬」をご参照ください。

なお、報酬委員会は独立社外取締役が議長(委員長)を務め、かつ過半数を占める構成となっており、十分な独立性・客観性を確保しています。

取締役及び執行役の報酬

報酬委員会の活動状況(2022年度)

会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行しました。具体的には、役員報酬等の決定に関する方針、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、執行役のインセンティブ報酬に係る業績評価及び個人別の報酬等について議論し、決定を行いました。

また、2022年5月開催の報酬委員会において、当社の執行役を対象とした報酬制度を改定し、2022年度からこれを適用することを決定しました。同制度につきましては有価証券報告書をご参照ください。

2022年度は、報酬委員会を11回開催しました。1回あたりの所要時間は概ね1時間でした。

取締役選任基準

三菱電機は、取締役会が全体として「企業経営・経営戦略」「ESG」「財務・会計」「法務・コンプライアンス」「人事・人財開発」「グローバル」「エンジニアリング・DX・R&D」「事業開発・投資」に関する能力を確保することが重要であると認識し、これらを備えるべきスキルとして設定しています。

特に社外取締役に関しては、企業経営者として豊富な経験を有する者や国際情勢に深い知見を有する者、コンプライアンス等の内部統制に精通した弁護士、会計・税務実務に精通した公認会計士及び税理士等が適切なバランスで構成されるように検討し決定します。なお、個別の取締役の具体的なスキル保有状況については、取締役会が全体として備えるべき能力及びその確保の状況を説明するスキルマトリックスにより、開示します。

社外取締役の独立性判断基準

三菱電機は、社外取締役の独立性に関する基準を定めています。

社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から、経営の監督を行うことを期待しており、その役割を担うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員要件及び当社が定める社外取締役の独立性ガイドライン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のない独立性のある者を、指名委員会において、社外取締役候補者に指名しています。

社外取締役の独立性ガイドラインにおいては、金融商品取引所が定める基準に加え、具体的な取引額等の数値基準を定めるなど、候補者の独立性をより厳格に判断しています。

三菱電機株式会社 社外取締役の独立性ガイドライン

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

なお、以下ア、イ、エ、オについては、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において該当した場合を含む。

- ア. 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
- イ. 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
- ウ. 当社の会計監査人の関係者として在籍している場合
- エ. 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
- オ. 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
- カ. 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
- キ. 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

取締役及び執行役に対するトレーニング

三菱電機では、取締役・執行役には、会社役員として求められる一般的な役割・責務に加え、当社が抱える各事業の事業特性や財務、組織等について十分に理解し、全社的な見地から監督・助言又は業務意思決定を行う能力が重要だと認識しています。

このような認識の下、取締役・執行役に就任する前に、当社役員として新たに求められる役割・責務や対応等に関する研修を実施しています。また、就任後も取締役・執行役としての役割・責務が適切に果たせるよう、コンプライアンス教育や取締役・執行役向け研修の最新資料の提供等を実施しています。さらに、BA・事業本部の特性・最新状況についても十分な情報を提供し理解を促す機会を設けているほか、事業所訪問により、事業への理解や、現場の管理職・従業員の声を聴く機会を設定しています。

後継者計画・後継者の育成

指名委員会は、執行役社長の人財要件及び後継者計画（後継者候補の選任・育成計画等）について、執行役社長の起案をもとに内容の審議を行い、後継者候補の選任状況及び育成状況についてのモニタリングを行うとともに、取締役会への報告を行います。

執行役社長の人財要件については後継者育成の基準と位置付けており、後継者候補がこれらの基準を満たすよう指名委員会のモニタリングのもとで育成施策を推進しております。

指名委員会及び取締役会は、こうした事項の審議を十分に行うことで、後継者候補が計画的に育成されるよう監督しております。

取締役及び執行役の報酬

報酬決定プロセス

報酬委員会では、役員報酬等の決定に関する方針の審議・決定にあたって、判断の独立性を確保するとともに、報酬委員会の役割・権限の実効性を高める観点から、グローバルに豊富な経験・知見を有する外部専門機関の報酬アドバイザーからの情報収集並びに助言等を得た上で、経営者報酬を取り巻く環境や世間動向等を十分に考慮して審議・決定を行います。

役員報酬等の決定に関する方針

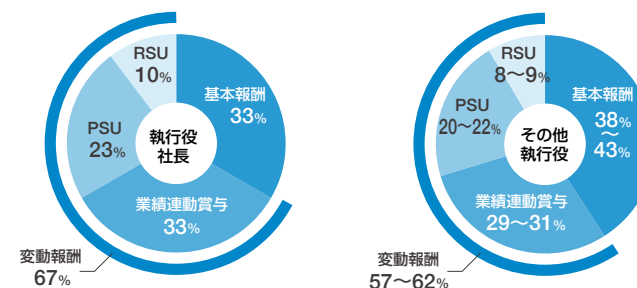
三菱電機は、経営の監督機能は取締役及び取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としているため、取締役と執行役の報酬は、それぞれの職務の内容及び責任に応じ別体系とし、以下の基本方針に基づき、報酬委員会が決定します。

	取締役	執行役
基本方針	<ul style="list-style-type: none"> 経営の監督機能の発揮を適切に促すものであること 当社の取締役の責務を果たすに相応しい人材を確保するために必要な報酬等であること 	<ul style="list-style-type: none"> 三菱電機グループの企業理念に従い、社会・顧客・株主・従業員をはじめとするすべてのステークホルダーに対して説明責任を十分に果たすものであること 経営戦略に沿った職務の遂行を促し、経営目標の達成を強く動機付けるものであること 持続的な業績成長と企業価値向上へのインセンティブとして機能するものであること 役割や職責に対する成果及び貢献を公平・公正に評価するものであること
報酬体系	客観的かつ独立した立場から当社の経営へ助言と監督を行うという役割に鑑みて、基本報酬(固定報酬)のみとする。	中期的な企業価値・株主価値の向上を重視し、基本報酬、業績連動賞与、業績連動型株式報酬、譲渡制限付株式報酬を支給する。
報酬水準	取締役及び執行役の報酬水準・報酬構成割合は、毎年、外部専門機関による報酬調査データによって市場水準と比較の上、役割や職責に応じて設定する。市場水準との比較にあたっては、当社の規模や業態、グローバル展開等の観点から類似する日本国内の大手製造業企業を報酬ベンチマーク企業群として選定する。	

※詳細につきましては有価証券報告書をご参照ください。

[有価証券報告書](#)

2022年度の基準報酬の構成割合



※[基本報酬:業績連動賞与:株式報酬(PSU+RSU)]の構成割合について、執行役社長は「1:1:1」、その他執行役は「1:(0.67~0.8):(0.67~0.8)」の範囲で、上位の役位ほど変動報酬の比率が高くなるように設定。短期・中長期の重要性は同等とし、業績連動賞与と株式報酬の比率は均等に設定。

株式保有ガイドライン

三菱電機は、執行役が株主の皆様との価値共有を長期的かつ持続的に確保することが重要と考えています。そのため、基準金額到達以降も、在任中は継続して基準金額以上の当社株式を保有することとします。

マルス・クローバック条項

執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、又は過年度決算内容の重大な修正が発生した場合、報酬委員会の決議により、当該執行役に対し、インセンティブ報酬を受給する権利の没収(マルス)又は報酬の返還(クローバック)を請求することができます。対象となり得る報酬は、支給前又は支給済の業績連動賞与、株式交付前のポイント及び譲渡制限解除前の株式、交付済の株式の一部又は全部となります。

サステナビリティの取組みの役員報酬等への反映

サステナビリティの取組み推進については、執行役の報酬指標の一つになっており、サステナビリティ・ESG領域等非財務事項での業績指標達成度のインセンティブ報酬へ反映されています。

内部監査

内部監査は、三菱電機及び国内外関係会社の経営の効率化、リスク管理の強化、倫理遵法の徹底、内部統制の充実を図り、経営の健全化と体質強化に寄与することを目的としています。

監査部は国内外に専属の人員を約60名配置し、更に関連部門から専門的視点を有する応援監査人を加え、公正・客観的な立場から内部監査を実施しています。

内部統制部門との関係

三菱電機の内部統制は、経営企画室、経理部、法務・コンプライアンス部、輸出管理部等の本社コーポレート部門やコーポレート本部が、それぞれ所管する内部統制体制、規程等の整備運用状況の点検を実施しています。また、各BA・事業本部の中にコンプライアンス部門を設置し、各BA・事業本部における社内横断的なコンプライアンス施策の着実な展開や部門内のコンプライアンス状況の点検を実施しています。

監査部は、内部統制体制の運用状況等について内部監査を実施するとともに、内部通報制度の整備や財務報告に係る内部統制の評価を実施し、各内部統制部門と相互に必要な情報提供を行っています。

内部監査、監査委員会監査及び会計監査の相互連携

監査部は、内部監査方針や内部監査結果を監査委員会に報告するとともに、監査委員と定期的な意見交換を実施しています。

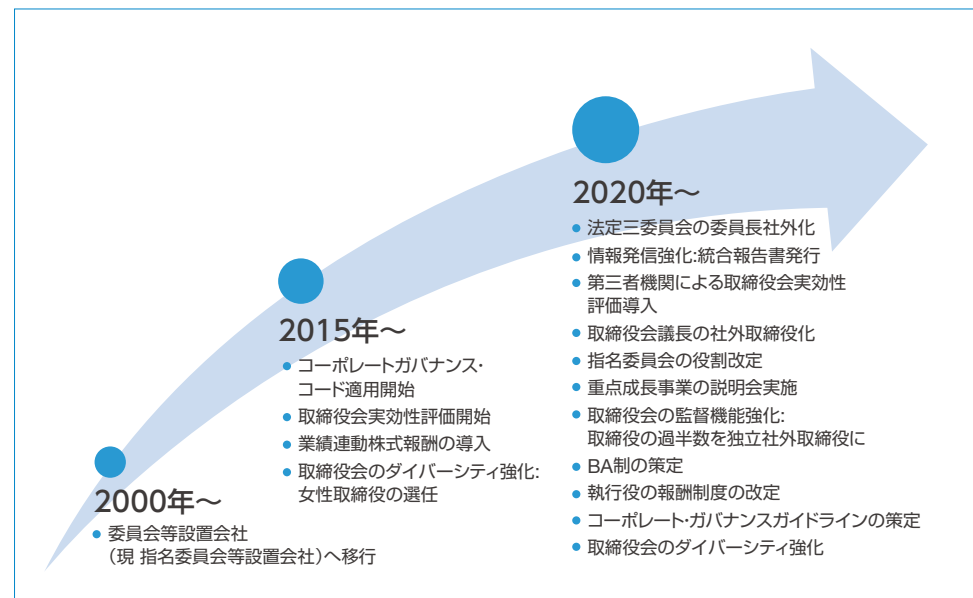
また、監査部は、会計監査人に対して内部監査結果を報告するとともに、会計監査人との間で、財務報告に係る内部統制の評価に関して適宜協議し、継続的な連携を行っています。

内部監査の実効性を確保するための取組み

監査部は、内部監査実施後、被監査部門長あてに監査報告書を作成・送付し、必要に応じて改善対策の立案を指示しています。監査部は、内部監査の実効性を確保するため、被監査部門から提出される回答書により、被監査部門が立案した改善対策を確認し、必要に応じて実施進捗状況を確認するためのフォロー監査、フォロー評価を行っています。

また、監査部は、定期報告として、上期・下期の内部監査を総括した報告書を作成し、年2回、担当執行役を通じて、監査委員会及び執行役社長に報告しています。

これまでのコーポレート・ガバナンス強化の取組み



[三菱電機株式会社 コーポレート・ガバナンスガイドライン](#)

[三菱電機株式会社 コーポレートガバナンス・コードに対する取組み](#)

[コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

コンプライアンス

コンプライアンスに対する考え方

トップメッセージ

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

三菱電機グループの皆さんへ

三菱電機グループでは、私たち一人ひとりが等しく共有する価値観である「私たちの価値観 (Our Values)」において「倫理・遵法」を掲げ、「社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持ち行動する」ことを宣言しています。

この価値観の下、私たちは、「倫理・遵法の徹底」は会社存続の基本であること、「社会規範や法令に反する行為は行わない」ことを自らの責務として強く認識し、いかなるときも誠実な行動を実践していかなければなりません。

しかしながら三菱電機グループでは、近年、品質不祥事が相次いで判明するなど、これまで永年をかけ築き上げてきたステークホルダーからの信頼を失いかねない事態に直面しています。私をはじめ経営陣一人ひとり、この状況を真摯に受け止めなければなりません。

そして私たち三菱電機グループが持続的に発展する企業グループであり続けるために、常に変革へ挑戦し続けていく強い意志と情熱をもって、「正しいこと」を貫くことができる企業風土の醸成に取り組んでいく必要があります。万が一、皆さんの職場で、利益や効率性をコンプライアンスより優先させるような意識・風土が残っている場合には、すぐに改めるようにしてください。

皆さんが日々の業務を遂行する中で、自らの行動や部門・職場の慣行に疑問や違和感を抱いたときは、速やかに上長やコンプライアンス担当部門に相談してください。また、管理監督の地位にある皆さんは、部下が躊躇することなく相談できる職場風土を醸成し、相談を受けた際には、問題を是正するために真摯な対応をお願いします。

三菱電機グループには100年を超える歴史があります。次の100年に向けて更なる「活力とゆとりある社会」の実現に貢献するために、私たち一人ひとりの心に常に変革の炎を灯し、高い倫理観に支えられ誇り高い行動に溢れた「新しい三菱電機グループ」を共に創っていきましょう。

代表執行役 執行役社長

漆 間 啓

コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity”

Always Act with Integrity

いかなるときも「誠実さ」を貫く

三菱電機グループでは、2021年6月1日に、グループの役員・従業員一人ひとりが持つべき心構えとして、コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity”（いかなるときも「誠実さ」を貫く）を制定しました。Integrity（誠実さ）とは、「公正であること」、「正直であること」、「真摯であること」、「自身の言動に責任を持つこと」、「相手を尊重すること」といった、「正しいこと」を貫く強い意志や姿勢を意味します。

また、コンプライアンス・モットーの制定に併せて、自身の行動・判断が正しい選択かどうか迷った場合に、立ち止まり、自身の行動・判断の是非を考えるためのヒントとして、6つの問いかけ[Integrityのセルフチェック]を定めました。

Integrityのセルフチェック

1	あなたの行動・判断は、法令、社内規則、契約、行動規範に反していませんか？
2	あなたの行動・判断を家族や友人に自信を持って話すことができますか？
3	あなたの行動・判断が報道されたり、ソーシャルメディアに採り上げられたりした場合、それに胸を張れますか？
4	利益や効率性をコンプライアンスより優先させていませんか？
5	「少しだけなら問題ない」、「見つからないはずだ」、「会社のためだ」、「昔からやっている」、「先輩もやっていた」、「上長から指示された」などと言い訳して、自分の良心をごまかしていませんか？
6	上長からの指示に従う前に、それが行動規範に反しないか確認していますか？

三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範

「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」とは、三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。1990年に制定し、その後の法令の改正や社会の規範意識の変化などを反映しながら改訂を重ねており、直近では2023年3月に発行し公表しています。

日本語のほか、英語、中国語、タイ語などをそろえ、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役員・従業員一人ひとりが実践すべき規範となっています。

[三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範](#)

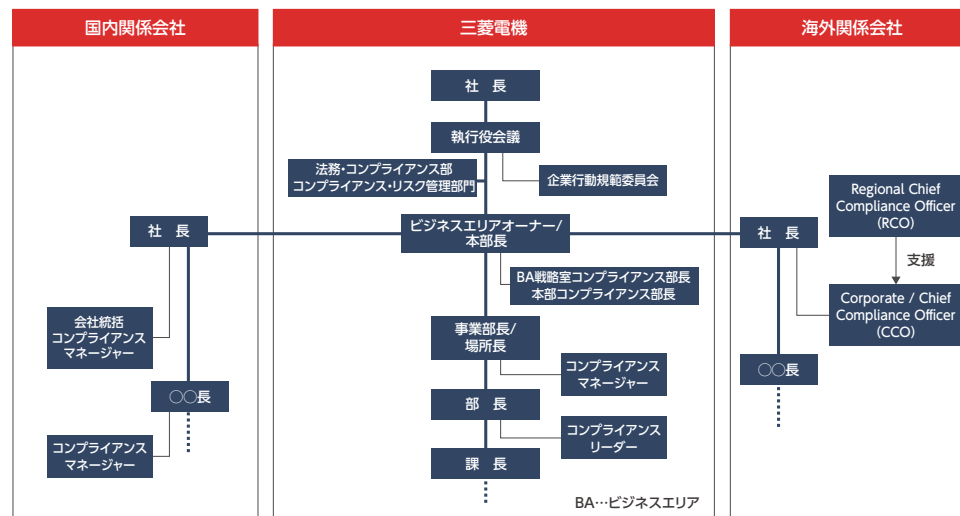


- [日本語版](#)
- [英語版](#)
- [中国語版（簡体字）](#)
- [中国語版（繁体字）](#)
- [タイ語版](#)
- [その他言語版](#)

三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範

三菱電機グループのコンプライアンス推進体制

三菱電機グループのコンプライアンス推進体制は、「コンプライアンス推進は、事業推進と一体不可分」との認識の下、三菱電機執行役社長をコンプライアンス推進の最高責任者とし、三菱電機の各部門及び国内外の関係会社各社が主体的にコンプライアンスを推進する体制としています。全社的な組織として「企業行動規範委員会」を設置し、三菱電機グループのコンプライアンスに関する統括的方針の策定やコンプライアンス推進に必要な体制の維持・強化策の展開、情報共有などを実施しています。



三菱電機グループ コンプライアンス推進体制



欧州地域コンプライアンスマネージャー会議



韓国地域コンプライアンスマネージャー会議

コンプライアンスの周知徹底／教育

コンプライアンスの周知徹底

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

また、コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity” (いかなるときも「誠実さ」を貫く)の内容を記載したポスターの各職場への掲示、携行カードの従業員への配布などによっても周知しています。

「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」は、海外も含めた三菱電機グループの全ての役員・従業員に展開しています。併せて、倫理・遵法行動規範の内容をQ&Aやケース紹介などを交えて解説した「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範ハンドブック」も展開し、研修や職場ごとの読み合わせ会などを通じて、理解・浸透を図っています。



ポスター



携行カード



「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」小冊子

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、マニュアル配布など様々なツールによって浸透を図っています。その内容は、事業別、階層別、職種別、地域別(海外)など対象に応じた最適な内容を検討して実施しています。

三菱電機グループには、各社・各部門が独自に実施している教育のほか、全社横断的に行う教育もあります。主要な法令や三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた教育は、eラーニング、集合教育、通信教育などの方法で事業を行う世界各国の役員・従業員が受講しています。2022年度の三菱電機におけるコンプライアンスeラーニングの受講率は100%です。2022年度は、新型コロナウイルスの影響により様々な制約があったものの、オンラインによる講習会も積極的にを行いました。

[主要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教育、コンプライアンスに関する講習会](#)

コンプライアンスリスクへの基本的な取組み

公正な競争(独占禁止法違反防止)

三菱電機グループは、国内外において独占禁止法違反に対する高額な罰金や制裁金を科されるなど厳しい処分を受けた反省を踏まえ、独占禁止法を最重要法令の一つと掲げ、グループを挙げて再発防止・風化防止に継続的に取り組んでいます。三菱電機及び国内外の関係会社を対象とした社内規則の整備と運用、独占禁止法に特化した内部監査などの取組みを強化したほか、eラーニングと対面式を組み合わせた従業員教育も重点的に行っています。

国内では、三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象とするeラーニングの実施に加えて、2013年度から各事業の特色を反映した実践的な研修を毎年度継続的に実施しています。さらに、海外においても、eラーニングと対面式を組み合わせた教育を通じて、地域の特性に応じた独占禁止法の教育を展開しています。

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

[コンプライアンスeラーニング](#)

汚職防止(贈収賄防止)

三菱電機グループは、役員・従業員が贈賄行為をしないこと、贈賄行為によらなければ達成できないような利益を追求しないことなどを改めて内外に示すべく、2017年4月1日、「三菱電機グループ贈賄防止ポリシー」を制定し、グループを挙げて贈賄防止に取り組んでいます。

また、国内外の公務員などへの対応について社内規則の整備と運用、内部監査や自己点検などのモニタリングを実施し、贈賄防止の対策を講じています。代理店、コンサルタント、エージェント、販売業者などのパートナーと新たに取引を行う際は贈賄リスクをチェックするための事前審査を行い、かつ、締結する契約書には厳格な贈賄禁止条項を規定する等、パートナーによる贈賄を防止する取り組みも実施しています。

さらに、公務員などと接触する機会のある三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象としたeラーニングと対面式を組み合わせた教育を実施しています。海外においても、eラーニングと対面式を組み合わせた教育を通じて、地域の特性に応じた贈賄防止教育を展開しています。

今後も、グローバルレベルでの事業拡大に対応すべく、各地域の取組み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。

なお、贈賄に関連した罰金・罰則等が科された事例はございません。

[三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー](#)

[コンプライアンスeラーニング](#)

政治活動への支援対応

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

例えば三菱電機において国内の政治寄付を行う際は、政治資金規正法に則り総務部が全件内容を審査するなど、社内手続きを厳守することとしています。また、公職選挙においては、公職選挙法に抵触しないことはもとより、健全な社会常識から逸脱することのない対応を心がけています。

輸出管理

三菱電機グループは、国際的な平和及び安全の維持を目的として「安全保障輸出管理規則」を定めています。これに基づき、すべての取引について、輸出規制品目の有無や、仕向国、顧客、用途、取引条件に安全保障上の懸念がないかを審査し、法令に従った厳格な管理を行っています。国内・海外の関係会社に対しても、三菱電機グループの方針に則った管理を行うように標準規則(日本語・英語・中国語・タイ語)を提供し、各社の規則制定、体制整備、教育、社内監査などの指導を行っています。2022年度は、国内ではeラーニング教育や実務者向けオンライン教育を実施しています。海外関係会社にも欧米、アジアの主要言語のeラーニング教材を提供し、各社で教育を実施しています。

[📄 コンプライアンスeラーニング](#)

反社会的勢力との関係遮断

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

- ① 私たちは、反社会的勢力(犯罪組織、テロリスト、麻薬密売人を含む)とは一切関係を持たず、取引を行いません。反社会的勢力から要求を受けた場合、私たちはこれを毅然と拒絶します。
- ② 私たちは、マネーロンダリング、汚職、反社会的勢力に関する法規制を遵守します。

また、日本では三菱電機グループ全体で反社会的勢力から不当要求があった場合に対応するため、暴力団排除条項の契約書への導入を推進し、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者の選任を各事業所及び各関係会社単位で進めるとともに、取引先が反社会的勢力であると判明した場合には、警察や外部専門機関(警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、全国の暴力追放運動推進センターなど)、弁護士と連携して速やかに関係を遮断するよう努めています。

コンプライアンス監査／倫理遵法ホットライン

コンプライアンス監査

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

また、三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規則・体制などを定め、その運用状況について三菱電機の監査部が主体となった、コンプライアンスの内部監査(倫理・遵法、財務管理、人事管理、技術管理、品質管理などの監査項目)も行っています。監査の結果、是正が必要と思われる会社・部門には改善指示を行うとともに、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告しています。

相談窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

三菱電機は、不正・違法・反倫理行為を速やかに把握して、自浄作用を働かせることを目的に「倫理遵法ホットライン」(内部通報制度)を設けています。その相談窓口は、社内に加えて社外にも窓口(弁護士事務所)を設置しています。倫理遵法ホットラインでは、匿名通報にも対応し、また、相談者に対する不利益取扱いの排除及び氏名の守秘などは、社内規則において明確に規定しています。なお、三菱電機が関係する取引などについては、お取引先及び関係会社からのご相談も受け付けています。

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

この「倫理遵法ホットライン」の仕組みは、三菱電機の全従業員に展開している「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範ハンドブック」に掲載するとともに、ポスターを社内各部門・各事業所に掲示しているほか、社内窓口・社外窓口の連絡先などを記載した携帯カードを全従業員に配布しています。また、三菱電機グループウェブサイトにも掲載し周知を図っています。

三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設けています。



「倫理遵法ホットライン」社内周知用ポスター

税務への取組み

基本的な考え方

三菱電機グループは、適正な納税を通じて企業の社会的責任を果たすという考えの下、「三菱電機グループグローバル税務方針」を制定し、税務コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

税務ガバナンスの枠組み

三菱電機グループの税務ガバナンスは、「税務コンプライアンスは事業推進と一体不可分」との認識に基づき、CFO (Chief Financial Officer) の指揮・監督の下^{*}、グループ各社が税務リスク管理を行うことにより、税務コンプライアンスの徹底を図る体制としています。

なお、税務に関する事項について、CFOはその重要性等を考慮の上、適時執行役員会議等において報告を行うこととしています。

※関税や個人所得税など一部諸税については、各法令を所管する部門が責任を負っています。

税務に関する方針

三菱電機グループは、グループ各社が、国内外において事業を遂行するにあたり遵守すべき税務に関する基本的な方針につき、以下のとおり定めています。

三菱電機グループ グローバル税務方針

●基本原則

三菱電機グループは、「企業理念」及び「私たちの価値観」に基づき、サステナビリティを企業経営の基本と位置付けています。

また、三菱電機グループは、「倫理・遵法」の徹底は会社が存続するための基本であると認識しています。

これらの原則及び「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に基づいて、三菱電機グループは、税法および関連規則を遵守し、適切に納税義務を履行します。

●税務プランニングに対する姿勢

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域の税法および関連規則や国際的な取決め(条約等)等を遵守します。また、OECDガイドラインなどの指針を尊重し、グループ間の取引を独立企業原則に基づいて行います。

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域において利用可能な税制上の優遇措置や免税措置を適用する場合がありますが、「基本原則」に反する人為的な税務アレンジメントは一切行いません。

●税務リスク管理

三菱電機グループは、税務コンプライアンスは事業推進と一体不可分であると考えており、グループ各社は事業の遂行にあたって税務リスク管理を徹底しています。

三菱電機グループは、グループレベルでの税務管理が適切に遂行されるよう、税務ガバナンスの枠組みを整備しており、グループ各社は、適用されるすべての税に関する諸規則を遵守し、それらのルールに従った納税を行うための組織体制とプロセスを整備しています。

重要な不確実性がある場合には、必要に応じ事前に外部の専門家の助言を求めることがあります。また、税務当局との事前相談を通じて、税法および関連規則の適用についての解釈や説明を得ることにより予測可能性を確保することも検討します。

適切な税務上の取扱いについて、税務当局との間に見解の相違が生じ、双方の当事者間で解決することができない場合、適切な方法により、建設的に問題解決を図ります。

●税務当局との関係

三菱電機グループは、税務当局と常に協力的かつ建設的な関係の構築に努めます。私たちは正確かつ適時に申告を行い、税務当局からの照会や資料要求に対し、真摯かつ適時に対応します。

税務コンプライアンスへの取組み

三菱電機グループは、税務ガバナンスの枠組みに基づき、各国税務当局による税務調査や税務争訟の状況等を定期的に把握するなど、リスク管理の強化を図っています。

また、移転価格税制については、事業運営上の重要な課題の一つとして、OECD移転価格ガイドラインや各国・地域の移転価格税制に基づいた移転価格管理の強化に取り組んでいます。

リスクマネジメント

基本的な考え方

三菱電機グループは、海外向け売上高比率が5割超を占め、幅広い事業分野で「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革を目指しています。また、顕在化した各種コンプライアンス事象を真摯に受け止め、内部統制システムの改善等に取り組んでいます。

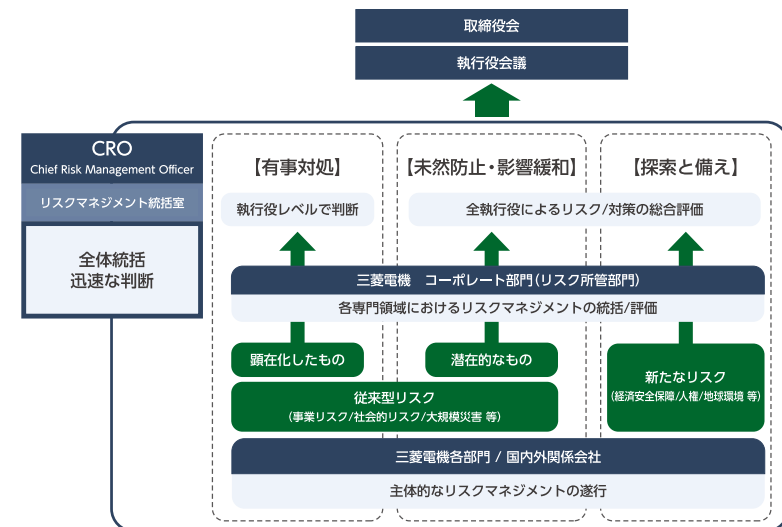
三菱電機グループは、社会、顧客、株主、従業員を始めとするステークホルダーへの責任を果たしサステナビリティを実現するために、予防重視の内部統制システムの強化を図りながら、事業遂行に伴うリスクを適切に管理しています。具体的には、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じてリスクを管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはグループ全体の経営に与える影響度に応じた重点付けを行いながら管理しています。

また、人権や脱炭素の要請、地政学的リスクや将来のゲームチェンジなど、新たなリスクへの対応についても、組織横断的で柔軟なチーム行動により効果的に取り組んでいきます。

リスクマネジメント体制

三菱電機グループは、各部門及び国内外の関係会社が主体的にリスクマネジメントを遂行することに加えて、三菱電機の各コーポレート部門(リスク所管部門)がそれぞれの専門領域において各部門及び国内外の関係会社を統括/評価し、更にCRO(Chief Risk Management Officer)およびリスクマネジメント統括室がグループ全体を統括することによって、適切かつ迅速な判断が可能な体制を構築しています。

各種のリスクについてグループ全体の経営に与える影響度に応じた重点付けを行いながら、大規模災害や社会的リスクなどの従来型リスクへの対応にとどまらず、経済安全保障、人権、地球環境など新たなリスクに対する探索と備えについても機動的かつ戦略的に推進します。特に経営の監督と執行にかかわる重要事項については、取締役会、執行役員会議において審議・決定します。



リスクマネジメント体制(三菱電機グループ)

災害対策の取組み

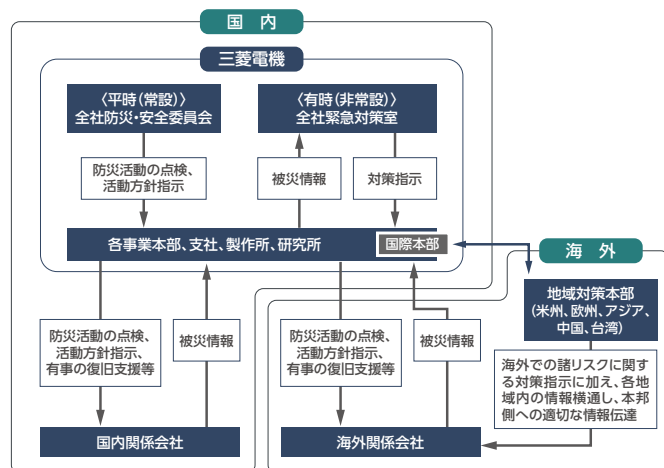
大規模災害への対応体制整備

グローバルに事業を展開する中では、地震、地域紛争、テロ、感染症など、様々な災害に見舞われる恐れがあります。三菱電機グループでは、有事の防災体制や災害対策を再点検し、対応を強化しています。

有事の防災体制

三菱電機グループでは、大規模災害により三菱電機グループの拠点到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みや、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。



三菱電機グループの防災体制

平時の体制(災害対策のPDCAサイクル構築)

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

2022年度からは、BCPの実効性向上のため、取組み状況を可視化することにより、段階的な体制整備が可能となる仕組みを導入しました。

事業継続、災害対策の取組み

事業継続計画(BCP)の策定と定期的(年一回)見直し

三菱電機は製品供給者としての責任を果たすべく、全事業所において、2010年度に新型インフルエンザを想定したBCP、2012年度に大規模地震を想定したBCPを策定し、国内・海外の主要関係会社におけるBCPの策定を進めています。

また、BCPを策定している各事業所、国内・海外関係会社では、一度策定した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

三菱電機では、大規模災害等によってサプライヤーが甚大な被害を受け、材料供給が寸断され、三菱電機の生産に支障をきたす事態を避ける取組みを進めています。

① 調達部品サプライチェーンの可視化と調達リスク軽減に向けた活動

有事の際のサプライチェーン断絶リスクへの備えとして、調達品単位でのサプライチェーンの可視化と複数社購買などの諸施策を実施しています。また、サプライヤー向けにBCPセミナーを開催するなど、防災対策の啓発や支援活動も継続して実施しています。

② 有事発生時の初動迅速化と対応業務の効率化に向けた活動

調達品サプライチェーン情報の一元管理化や有事発生時のサプライヤー影響調査、回答集計の自動化など、業務の迅速化と効率化に向けた仕組み・システムの再構築を図っています。

災害訓練と対策の見直し

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

例えば三菱電機の各拠点では、防災訓練のほかに、安否確認システムなどを使った安否確認訓練を実施しています。また、ITの継続に関しては、データセンター環境を首都圏と関西に二拠点化し、毎年、有事を想定したデータセンターの切り替え訓練を実施しています。

関係会社に対しても、三菱電機内で実施している災害対策と同等の対策を講じるよう指導し、各拠点で訓練等を通じた有事の備えを強化しています。



三菱電機国内拠点のBCP訓練



三菱電機国内拠点防災訓練

世界的大流行（パンデミック）への対策

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

三菱電機グループの事業のグローバル化が進む中、国内においては、企業に求められる社会的責任を果たすべく、新型インフルエンザ等の発生時における、①人の安全確保、②社会機能の維持にかかわる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取組み（BCP策定、出張者・駐在者の動態把握、マスク等の備蓄など）を推進しています。海外については、新型インフルエンザの発生確率が高い国を中心に、新型インフルエンザを想定したBCPを策定するなど、各国の事情を踏まえた対策を講じるよう指導しています。

海外における安全の確保

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

2022年度は、新型コロナウイルスの弱毒化に伴い、海外出張規制を徐々に緩和しました。特に2022年10月に外務省より発令された水際対策の大幅緩和以降、海外出張者は漸増傾向にあります。

また、地政学的リスクの観点から、海外各拠点では、有事に備えて退避手順・ルート等を規定する危機管理マニュアルの整備を実施すると共に、海外危機管理コンサル等から週次で関連リスク情報を収集し、関係者と共有しています。

また、外務省主催の「海外安全官民協力会議」にメンバーとして参画し、各種企業・団体と情報交換、意見交換を行い、三菱電機及び海外拠点のリスクマネジメント活動に反映させています。

経済安全保障

近年の米中技術覇権争いを背景に、各国は従来の国際合意に基づく輸出規制にとどまらない独自の制度を、投資・調達・開発・人財・ネットワーク・データ管理等に導入しつつあります。新型コロナウイルスによる世界経済の混乱と、ロシアによるウクライナ侵攻等を通じて、国際社会の緊張は増しており、従来のような個別のコンプライアンスにとどまらず、政策や規制の背景・意図を俯瞰的に読み解き、必要な制御策を講じるリスクマネジメントが必要となっています。

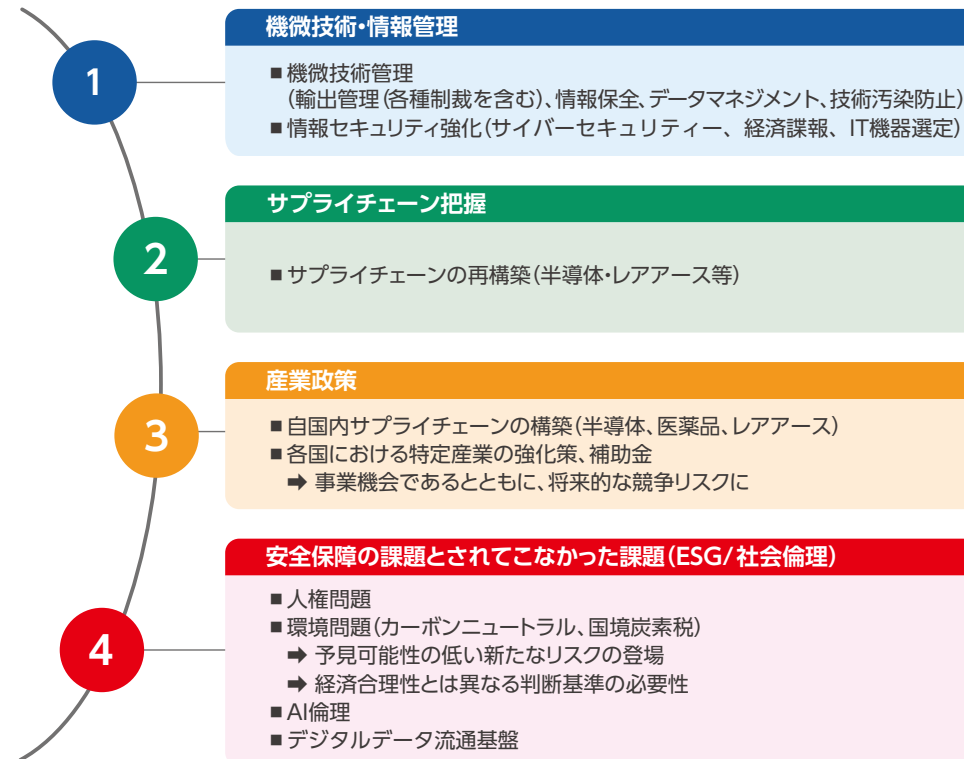
一方、サプライチェーンにおける強制労働や環境問題への関心も高まっています。特に前者については、米国がウイグル強制労働防止法を施行し、日本でも「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されています。これらの分野ではNGO・NPOが作り出すソフトローな規範から、確実にハードローへの移行が進んでおり、EUでも「EUコーポレートサステナビリティ デューデリジエンス指令」の準備が進められています。ルール形成に関与することも含め、動向を適切に把握し、早期に対応することがリスクマネジメントとして重要となっています。

さらに、ロシアによるウクライナ侵攻によって顕在化した地政学リスクはサプライチェーンの混乱、重要物資の供給途絶リスクに直結します。事業継続のためには、影響を受けやすい品目・商流の把握と適切なリスク制御によるサプライチェーンの強靭化が必須となります。

三菱電機グループでは、個別規制に対する従来の取組みに加え、経済安全保障環境のダイナミックな変化に対応するため、社長直轄の「経済安全保障統括室」を設置しました。安全保障に係る技術・政策動向や法制度を調査・分析し、全社の情報管理・サプライチェーン・産業政策・ESG・社会倫理に関わる経済安全保障を俯瞰的な視点から統合的に管理します。

また、社内各部門に経済安全保障事務局を設置するとともに、国内関係会社に経済安全保障室、海外関係会社に経済安全保障責任者(Economic Security Administrator)を配置し、グループ全社の経済安全保障体制を構築しています。

三菱電機が考える経済安全保障の4つの側面



情報セキュリティ

基本的な考え方

三菱電機グループでは、不正アクセスによる情報漏えい事案の再発を防止すべく、サイバー攻撃対策の強化に加え、情報管理・運営体制等の継続的な強化に取り組めます。具体的な目標としてサイバーセキュリティ成熟度モデル(CMMC ver.2)^{*}のレベル2以上を目指します。

三菱電機の顧客・ステークホルダーの皆様からお預かりした情報、営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密については、2005年2月に制定した「企業機密管理宣言」の考えに基づき管理していますが、過去の事案の反省をふまえて、改めて本宣言を三菱電機グループ内へ深く浸透させ、更なる情報の保護・管理を徹底していきます。

※ 米国防総省が発行する、サイバーセキュリティ成熟度モデルの認証の枠組み。レベル2以上は優れたセキュリティ対策・管理体制を表す。

企業機密管理宣言

情報セキュリティの体制

2020年4月から、社長直轄組織として情報セキュリティ統括室を設け、「企業機密管理・個人情報保護」「情報システムセキュリティ」「製品セキュリティ」の三機能を統合し、情報セキュリティ管理活動全般を統括しており、2021年4月から同組織の体制と陣容を強化拡充しています。また、500億円超を投資し、サイバーセキュリティ対策を強化するとともに、情報管理・運営体制等の継続的な強化に努め、サイバーセキュリティ成熟度モデルのレベル2以上を目指します。

情報セキュリティ担当執行役は情報セキュリティ管理全般を統括し、情報セキュリティ統括室はその指示のもと、三菱電機グループの情報セキュリティ管理の仕組み、ルール、情報システムのセキュリティ確保に関して企画・推進しています。各情報、システムを利活用・管理する各事業本部、事業所に設置するCSIRTが相互に連携し、情報セキュリティの確保に努めています。

また、工場の生産に影響を与えるようなサイバー攻撃が他社で発生していることから、三菱電機においても工場セキュリティを担当するグループを設置し、体制を強化しています。

加えて、製品セキュリティ施策を推進するPSIRT活動^{*1}は2020年11月にCNA^{*2}として認定さ

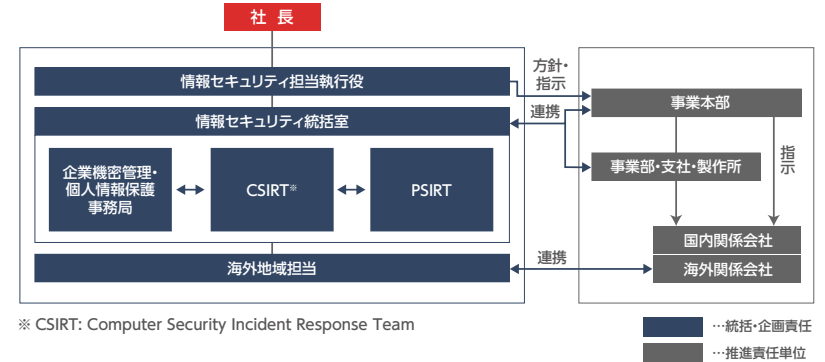
れ、三菱電機製品に影響を与える脆弱性に自らCVE ID^{*3}を付与し、公表しております。これにより、社外ステークホルダーとの効率的な脆弱性ハンドリングを実践する体制を強化しています。確認された脆弱性は、この体制に沿って報告・指示され、二次被害を防ぐなどの適切な対応をとります。

国内外の関係会社については、事業本部・事業所(事業部・支社・製作所)から情報セキュリティに関して指示・指導をしています。特に海外の関係会社については、地域ごとの事情、特性を考慮すべく情報セキュリティ統括室が米州・欧州・アジアの各拠点の海外地域担当と情報セキュリティ確保のために、より一層の連携を深めています。

※1 PSIRTはProduct Security Incident Response Teamの略。製品・サービスのセキュリティ品質に対する取組み。

※2 CVE Numbering Authority、CVE採番機関。CVEとはCommon Vulnerabilities and Exposuresの略。

※3 国際的に使用されている脆弱性の識別子。



情報セキュリティ体制(三菱電機グループ)

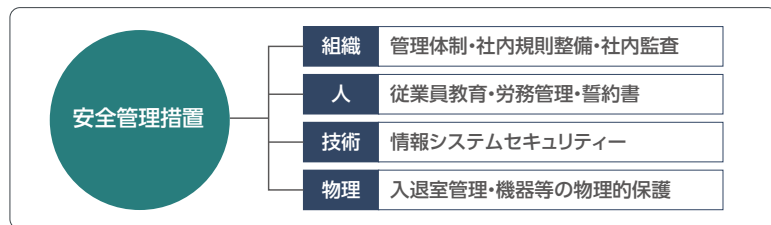
グローバルでの取組み

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

情報セキュリティマネジメント

マネジメントの考え方

三菱電機グループでは企業機密管理及び個人情報保護の活動をPDCA(Plan-Do-Check-Act)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、海外における個人データの取扱い等の外的環境も考慮して、組織的・人的・技術的・物理的からなる4つの安全管理措置を実施しています。



4つの安全管理措置

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

企業機密管理宣言、個人情報保護方針を実現するために、情報セキュリティにかかわる規則・ガイドラインを4つの安全管理措置に沿って整備し、現行の法律に則り、適宜見直しています。

また、個人情報保護についても同様のルールを定め、関係会社に対しても適用しています。

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

項目	基本的な規則
安全管理措置	組織的安全管理措置：企業機密管理規則 個人情報保護ガイドライン
	人的安全管理措置：社員就業規則
	技術的安全管理措置：情報システムセキュリティ管理規則
	物理的安全管理措置：物理セキュリティガイドライン

情報セキュリティの点検

三菱電機グループでは、グループ全体の企業機密管理・個人情報保護活動が適切になされているか、またどのようなレベルにあるかを確認するために、PDCAサイクルの中のC(Check)として、本社管理部門、事業本部、事業所及び関係会社にて次の点検活動を実施しています。これにより、施策等を見直し、PDCAサイクルのA(Act)につなげていきます。これらの点検活動については、三菱電機を対象とした「企業機密管理規則」及び国内外関係会社を対象とした「情報セキュリティ管理規則ガイドライン」に定めています。

情報セキュリティにかかわる点検

	名称	内容等
自己チェック	企業機密管理・個人情報保護に関する自己点検	三菱電機グループ各社ではチェックリストを用いて、情報セキュリティの取組みを自己点検しています。
第三者チェック	企業機密管理・個人情報保護に関する第三者点検	三菱電機事業所間では相互に情報セキュリティの運用状況を確認しています。関係会社の情報セキュリティの運用状況は三菱電機が確認しています。
	個人情報保護の監査(PMS監査)	三菱電機では、三菱電機執行役社長から指名された個人情報保護監査責任者の指示の下、全社で個人情報の保護状況を確認しています。プライバシーマークを付与された国内関係会社では、各社の監査責任者により同様の確認をしています。

情報セキュリティの教育

三菱電機では、企業機密・個人情報の適切な取扱いを徹底する企業風土の醸成に努めており、機密等級に応じたファイルのサーバー保管や暗号化など具体的な安全管理措置を従業員が着実に実施できるような教育プログラムを実施しています。

具体的には、全従業員を対象に情報セキュリティの教育をeラーニングで実施し、一人ひとりが認識すべき安全管理措置(組織的・人的・技術的・物理的)を周知徹底します。教育はテレワークやクラウド活用による業務形態・環境の変化や各階層で求められる役割に応じて実施しています。また、「不審メール対処予行演習」を実施し、定期的に不審メールへの対処方法を確認しています。

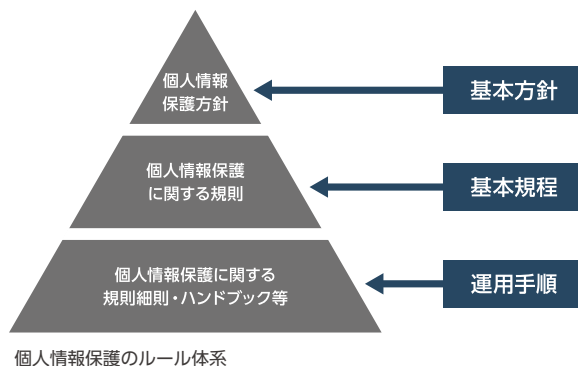
個人情報保護の取組み

個人情報保護

三菱電機では、2001年10月に「個人情報の保護に関する規則」を制定の上、三菱電機従業員及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底し、個人情報保護活動に取り組んでいます。2004年には「個人情報保護方針」を制定し、日本工業規格「JIS Q 15001:2006個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した個人情報保護活動として整備しました。2008年1月には、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備していることを認定するプライバシーマークを取得し、以後、継続して更新しています。

また、2022年4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。

個人情報保護方針



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る」など、個人情報を適切に取り扱っています。また、サイバー攻撃による流出リスクにも備えるべく、サーバー保管や暗号化対策などの安全管理措置を一層強化していきます。

EU 一般データ保護規則(GDPR)、中国個人情報保護法への対応

EUにおけるプライバシー保護の枠組みとして2018年5月に施行されたEU一般データ保護規則(GDPR:General Data Protection Regulation)に従い、三菱電機グループとしてEU個人データを適切に取り扱っています。また、欧州以外においては中国で個人情報保護法が2021年11月1日に施行されるなど、個人データの越境移転は規制される動向にあり、適切に対応していきます。

サイバー攻撃対策

企業に対するサイバー攻撃は、年々、巧妙かつ多様化しており、大きな脅威となっています。三菱電機グループでは、クラウドサービスの利用、テレワークの普及に伴い巧妙かつ多様化するサイバー攻撃への対策として、ネットワークや端末、サーバー(クラウド)の一元管理と、ゼロトラストセキュリティ^{*}の考え方に基づく「多層防御」の導入に取り組んでいます。「多層防御」によりサイバー攻撃の防御、不審な兆候及び侵入検知を可能とし、さらに、即時対応する体制を整えることで、被害を防止、最小化しています。また、オフィスのほか、テレワーク、出張先からのアクセスによる業務に対応するため多要素認証を導入し、認証を一元的に管理しています。さらに、常に外部から多くの脅威にさらされているインターネット公開ウェブサイトについては、セキュリティレベルを保つために三菱電機が認定したウェブサイトのみを公開しています。

* 社内外すべてを信用できない領域とし、すべての通信を検査し認証するという考え方

製品・サービスのセキュリティ品質に対する取組み

三菱電機では、製品・サービスのセキュリティ品質に対応する社内体制として、三菱電機PSIRT(Product Security Incident Response Team)を構築しています。三菱電機PSIRTは、以下を実施することを役割としています。

- お客様へ提供している製品・サービスの脆弱性に関する情報収集
- 製品の設計・製造部門及びサービスの運用部門と連携し発見された脆弱性への迅速な対応
- 製品やサービスを提供する前の段階で脆弱性を作りこまないための設計・開発手法の導入推進
- 製品・サービスの開発に関係するすべての役員及び従業員に対するセキュリティに関する教育
- 脆弱性に関する情報・対策のお客様への公開

第三者認証

三菱電機及び国内関係会社では、情報セキュリティに関連する第三者評価・認証の取得を推進しています。

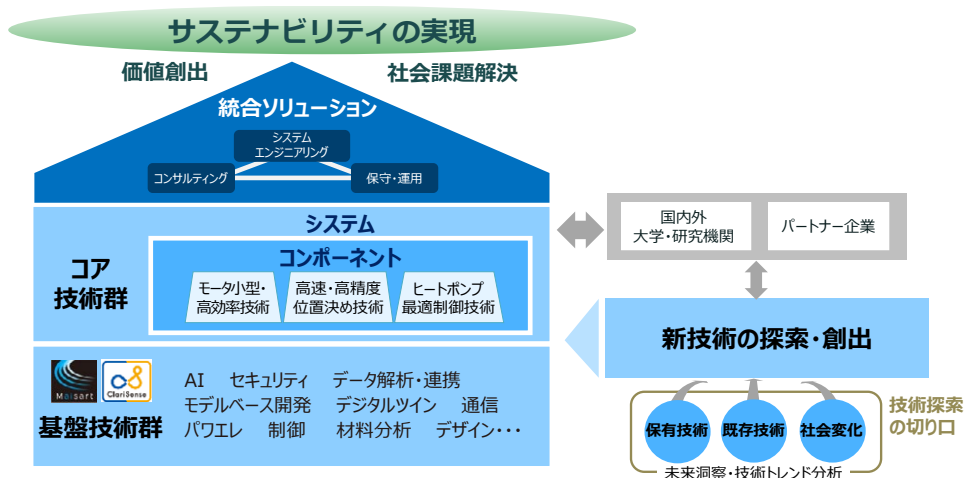
研究開発

研究開発戦略

サステナビリティの実現に向け、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」としてグループ内外の知見を融合したソリューションの提供を目指し、研究開発を推進します。

事業競争力を生み出すコア技術を強化するとともに、機器・システム・サービスの機能・性能・品質・信頼性を支える基盤技術の深化を図り、ゲームチェンジャーなど将来に備えた新技術の探索・創出をバランス良く推進します。また、大学など社外研究機関と積極的に連携し、開発加速と価値創出に取り組み、多様化する社会課題の解決に貢献します。

当連結会計年度における三菱電機グループ全体の研究開発費の総額は2,123億円(前年度比109%)となりました。



当連結会計年度の主な研究開発成果

高出力・高効率なパワー半導体モジュールの開発

鉄道車両の駆動システムや直流送電などの電力関連システムでは、高出力・高効率なパワー半導体モジュールの需要が高まっています。

三菱電機は「高耐電圧4.5kV・定格電流450A HVIGBT[※]モジュールXシリーズ dualタイプ HV100」を開発しました。第7世代IGBTとRFCダイオードチップの搭載により、従来よりも低損失で高い電流密度を達成しました。また、並列接続が容易な端子位置の最適化により、多様なインバーターへの対応が可能です。

パワー半導体モジュールの更なる高出力・高効率化に取り組み、カーボンニュートラルの実現に貢献します。

※ High Voltage Insulated Gate Bipolar Transistor:高耐圧絶縁ゲート型バイポーラトランジスタ



HVIGBTモジュールXシリーズ dualタイプHV100 (4.5kV/450A)

大型産業機器向けインバーターの更なる高出力・高効率化に貢献

🔗 HVIGBTモジュール Xシリーズ dualタイプ HV100

ワイヤ・レーザ金属3Dプリンタ AZ600の開発

三次元形状データから造形物を作り出す金属3Dプリンタは、製造工程の大幅短縮と製造工程における廃棄材料の削減、さらに設計の自由度が向上するという利点から、需要拡大が見込まれています。今回開発したワイヤ・レーザ金属3Dプリンタ「AZ600」は、世界初^{※1}空間同時5軸制御と加工条件を協調制御するデジタル造形技術により、高品質・高精度な三次元造形を可能としました。また、ニアネットシェイプ^{※2}加工を部品加工に適用し、加工時間短縮による省エネルギー化と廃棄材料の削減の両立を実現しました。

今後も環境負荷に配慮した、脱炭素時代のモノづくりに貢献します。

※1 2022年2月24日現在、三菱電機調べ ※2 最終形状に近い状態に仕上げること



ワイヤ・レーザ金属
3Dプリンタ「AZ600」



造形サンプル

加工時間短縮による省エネルギー化と廃棄材料の削減を両立

📄 ワイヤ・レーザ金属3Dプリンタ「AZ600」

学習モデルを自動設計しコンパクト化する「量子機械学習技術」を開発

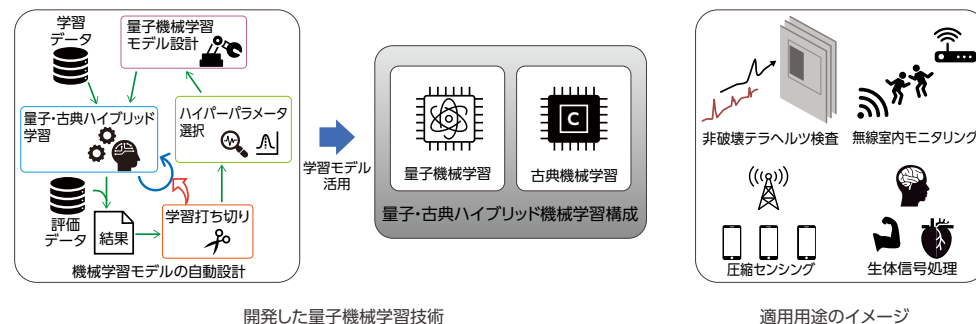
量子ビット^{※1}を用いた計算で高度な処理能力を発揮する量子コンピューターの開発が世界中で加速しています。

三菱電機は、学習モデルを自動設計して最適化することで、計算規模をコンパクト化する量子機械学習技術を開発し、世界で初めて^{※2}非破壊テラヘルツ検査、無線室内モニタリング、圧縮センシング、生体信号処理などの複数の分野で高性能化に寄与することを確認しました。

今回の開発技術は、量子機械学習と古典機械学習^{※3}を組み合わせることで、限られた学習データでも計算時間の大幅な短縮が可能です。今後、量子機械学習技術の開発を進め、FA、空調、ビルシステム、モビリティなどの幅広い産業分野への活用を目指します。

※1 量子コンピューターで扱われる量子情報の最小単位。

※2 2022年12月2日現在、三菱電機調べ ※3 古典ビットを利用する従来のコンピューターを用いて行う機械学習



開発した量子機械学習技術

適用用途のイメージ

世界初、テラヘルツ・イメージングで高性能化を実証

📄 学習モデルを自動設計しコンパクト化する「量子機械学習技術」を開発

知的財産

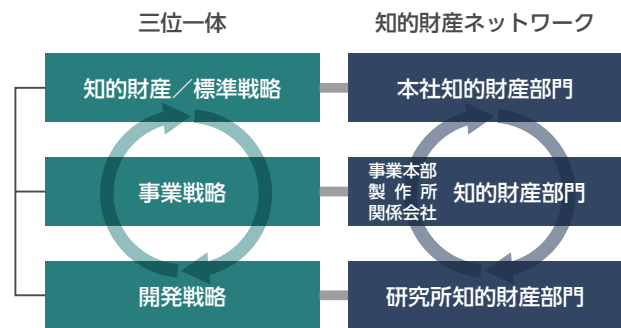
三菱電機グループの知的財産活動

戦略的知財活動

知的財産権の適切な保護は、技術の進歩や健全な競争を促し、豊かな暮らしと社会の発展に寄与します。三菱電機グループでは、知的財産を将来にわたる重要な経営資源と位置づけています。事業活動・研究開発活動・知的財産活動を一体として捉え、三菱電機グループ事業の成長戦略と連動し、事業や社会に貢献するグローバルな知的財産力を強化すると共に、知的財産権の保護に積極的に取り組んでいます。

知的財産部門の組織

三菱電機グループの知的財産部門は、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、中国及び東南アジアの各拠点には知的財産活動を担う駐在員を置き、各国の事業拠点、研究所、関係会社の知的財産力を強化しています。こうした取組みにより、グローバルで強力な特許網の構築を目指しています。

三菱電機グループの知的財産力と知的財産活動のグローバル化を示すものとして、三菱電機は、特許庁（JPO）発表の特許登録件数（2022年）で国内第2位に、世界知的所有権機関（WIPO）発表の国際出願上位出願人（2022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（2022年公開出願件数）

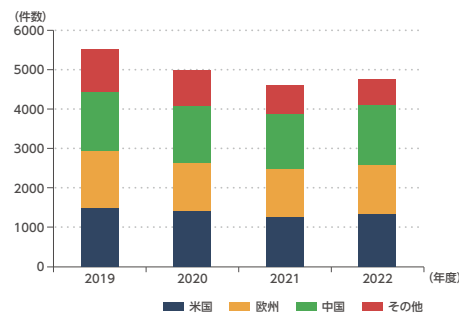
順位	出願人	国名	件数
1	ファーウェイ	中国	7,689
2	サムソン	韓国	4,387
3	クアルコム	米国	3,855
4	三菱電機	日本	2,320
5	エリクソン	米国	2,158

(WIPO)

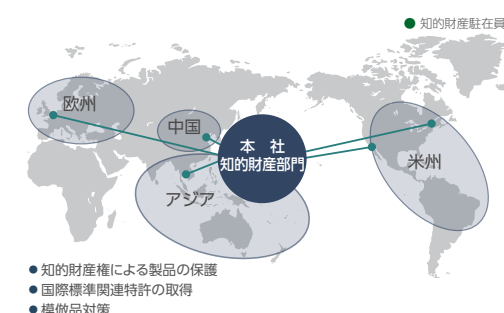
2022年特許登録件数（日本）

順位	出願人	件数
1	トヨタ自動車	4,559
2	三菱電機	3,692
3	キャノン	3,382
4	デンソー	2,919
5	パナソニック	2,856

(特許庁)



三菱電機 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

Open Technology Bank活動

三菱電機グループは、サステナブルな未来の実現に向けて、知的財産を起点に社内外連携を推進する「Open Technology Bank(オープンテクノロジーバンク)」活動を2021年度より開始しました。従前は企業間の「競争」(独占実施、模倣防止、他社への権利行使等)のために知的財産を活用することが主でしたが、今後は社内外での「共創」推進ツールとしても知的財産を積極的に活用します。

社外連携の推進

三菱電機グループは、家電から宇宙まで幅広い分野にわたり豊富に技術資産(特許、ノウハウ等)を保有しています。Open Technology Bank活動では、多様化する社会課題の解決に貢献する三菱電機の技術資産のライセンス提供を通じて、パートナー企業の新製品・新サービスの開発を支援し、三菱電機とパートナー企業との技術やアイデアの「掛け算」による新たな価値とビジネスの創出を目指します。脱炭素社会の実現、自然災害への備えといった各種課題の解決に貢献する技術を様々な業種・領域にライセンス提供することで、知的財産を起点に社外との「共創」を積極的に推進し、サステナブルな未来の実現に貢献します。



社内連携の強化

積極的な知的財産活動の展開により、三菱電機グループの特許出願・保有件数は国内外で高い水準を維持しています。一方で、これまで各特許の実施は当該特許を出願した製作所に閉じているケースが多く、特許技術の社内横展開が十分とまではいえませんでした。そこで、部門の垣根を超えた技術活用を促進し、総合電機メーカーとしてのシナジーを創出するべく、三菱電機特許を技術軸・社会課題軸で分類・可視化した技術マップを社内公開しました。このマップは、各特許の概要や発明者の所属部門・氏名などを参照できるように設計しており、この照会先情報を元に部署の垣根を超えた社内連携を推進します。

[Open Technology Bank](#)

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™^{*}、移動体通信では、標準必須特許ライセンスを一括管理する団体であるパテントプールに加盟しており、その標準必須特許群から得られる知的財産収入は事業収益の改善・拡大に貢献しています。また、国際標準を取り巻く競争領域における特許取得活動も併せて強化することにより、国際標準に基づく製品の競争力向上とシェア拡大に貢献する知的財産活動を進めています。将来普及が見込まれる第5世代移動通信システム分野では標準必須特許取得活動に加えて、技術利活用の視点から製品力を高める知的財産活動を併せて推進しています。

※ ブルーレイディスク™はブルーレイディスク アソシエーションの商標です。

知的財産権の尊重

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

三菱電機グループでは、他者権利の侵害を防止するため、技術者、知的財産実務担当者を中心に各種教育施策を実施し、他者権利尊重の意識を高め、製品の開発から販売に至るまでの各段階に及び他者特許調査を実施する等の対応をルール化し、徹底しています。また、他者からの侵害防止活動についても積極的に取り組んでおり、特に模倣品対策では、社内での活動に加え、関係業界団体との連携、国内外の政府機関への働きかけ等、多様な活動を展開しています。

知的財産政策への協力

特許審査の迅速化・効率化、国際標準化活動、模倣品・海賊版対策や世界特許システムの構築といった知的財産政策は、公正な競争を促すと共に、豊かな暮らしや社会の発展に貢献します。

そのため三菱電機では、知的財産戦略本部や特許庁の政府機関、一般社団法人日本経済団体連合会や一般社団法人日本知的財産協会等の業界団体との活動を通じ、知的財産政策や関連法改正に関して産業界の立場から各種提言を行っています。また、経済のグローバル化がますます進展する現在において三菱電機は、世界知的所有権機関(WIPO)、海外の特許庁との積極的な意見交換や情報収集を通じ、よりグローバルな視点からの知的財産政策の確立に協力しています。

株主・投資家との対話

基本的な考え方

三菱電機グループでは、株主・投資家の皆様からの理解と信頼を得るために積極的なIR・SR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示に努めています。また、株主・投資家の皆様から頂いたご意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

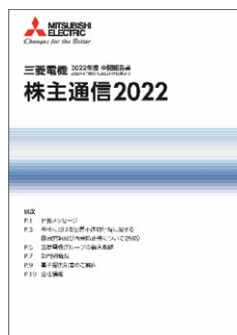
株主・投資家との対話の状況

株主総会・株主通信

三菱電機は、定時株主総会を毎年6月下旬に開催しております。株主総会については、株主の皆様と直接コミュニケーションできる貴重な機会と認識し、以下のような取組みを実施しています。

- 招集通知の電子提供措置を5月末、発送を6月初旬に行い、議案の検討に必要な時間を確保
- 書面交付請求を行っていない株主の皆様へ、招集通知から一部抜粋した書面を発送
- インターネット及び議決権電子行使プラットフォームより議決権を行使いただける環境を整備
- 株主総会のライブ配信や事前ご質問の受け付けなど、当日のご来場が難しい株主の皆様にも、株主総会のご視聴やご質問を実施いただける環境を整備
- ビジュアルプレゼンテーションによって事業戦略や業績等の説明を行い、株主の皆様によりわかりやすい説明を実施
- 頂いたご質問に対して丁寧な回答を行い、誠実かつ建設的な対話を志向

また、毎年12月初旬には、第2四半期累計期間の概況と今後の取組みについてまとめた「株主通信(中間報告書)」を株主の皆様にお届けし、三菱電機グループへの理解を深めていただくよう努めています。



株主通信

IR・SR活動

1. IR・SR活動の体制

三菱電機は、持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた取組みを推進するために、株主を含めたステークホルダーとの対話は非常に重要であると認識しています。この認識に基づき、積極的な対話を通じてその意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であると考え、これを株主・投資家との建設的な対話に関する基本的な考え方としています。

三菱電機では、IR・SR室を社長直轄組織として設置し、CSOを株主・投資家との対話全般の統括を行う執行役としています。株主・投資家との対話は、CEO及びCFOなどの経営トップが中心となり、IR・SR室をはじめとする関係部門等が実施しています。

この体制の下、株主・投資家の皆様とのより充実した対話の実施や適時適切な情報の提供に加え、オフィシャルウェブサイトを通じて、各種説明会のオンデマンド配信や説明資料の掲載を行うなど、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションツールの充実に努めています。

対話において得られた反応や意見、投資家動向、個別面談結果については、取締役会及び執行役会議に報告します。その上で、取締役会では独立社外取締役の意見も踏まえた十分な議論を行い、関係部門にフィードバックを行うほか、意見を踏まえた改善施策についても、報告いたします。

2. 2022年度の実績

2022年度においては、経営層による海外投資家との個別面談を実施する海外ロードショーをはじめ、対面式での個別面談を再開し、国内外の株主・投資家の皆様との直接対話の機会が徐々に戻りました。面談においては、当社経営戦略・経営計画やESG、当社品質不適切行為及びその再発防止策を含む3つの改革などのテーマを中心に対話いたしました。

主な活動は次のとおりです。

- 国内外でのオンラインおよび対面式による個別面談の実施（延べ661名）
- 決算説明会(4回/年)、経営戦略説明会(1回/年)等各種説明会、経営層とのスモールミーティング等の開催
- 海外ロードショーの実施、海外投資家向けカンファレンスに参加

[投資家情報](#)

ガバナンスデータ

コーポレートガバナンス

取締役

【三菱電機】

取締役数		2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
社内	計	7人	7人	7人	5人	5人
社外	計	5人	5人	5人	5人	7人
社内 +	計	12人	12人	12人	10人	12人
	男	11人	11人	11人	9人	11人
社外	女	1人	1人	1人	1人	1人
独立取締役比率		42%	42%	42%	50%	58%
女性取締役比率		8%	8%	8%	10%	8%
取締役会開催回数		7回	7回	8回	20回	13回
議長		社内	社内	社内	社外	社外

役員等(取締役+執行役+上席執行役員)

【三菱電機】

役員数		2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
社内	計	24人	24人	24人	24人	26人
社外	計	5人	5人	5人	5人	7人
社内 +	計	29人	29人	29人	29人	33人
	男	28人	28人	28人	28人	32人
社外	女	1人	1人	1人	1人	1人
女性役員比率		3%	3%	3%	3%	3%

指名委員会

【三菱電機】

取締役数		2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
社内	計	1人	1人	1人	1人	1人
社外	計	4人	4人	4人	4人	6人
社内 +	計	5人	5人	5人	5人	7人
	男	4人	4人	4人	4人	6人
社外	女	1人	1人	1人	1人	1人
社外取締役比率		80%	80%	80%	80%	86%
指名委員会開催回数		3回	3回	3回	16回	9回
委員長		社外	社外	社外	社外	社外

監査委員会

【三菱電機】

取締役数		2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
社内	計	2人	2人	2人	2人	2人
社外	計	3人	3人	3人	3人	3人
社内 +	計	5人	5人	5人	5人	5人
	男	5人	5人	5人	5人	5人
社外	女	0人	0人	0人	0人	0人
社外取締役比率		60%	60%	60%	60%	60%
監査委員会開催回数		7回	13回	14回	13回	15回
委員長		社内	社内	社外	社外	社外

報酬委員会

【三菱電機】

取締役数		2019年3月末	2020年3月末	2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末
社内	計	2人	2人	2人	2人	1人
社外	計	3人	3人	3人	3人	5人
社内 +	計	5人	5人	5人	5人	6人
	男	4人	4人	4人	4人	4人
社外	女	1人	1人	1人	1人	1人
社外取締役比率		60%	60%	60%	60%	83%
報酬委員会開催回数		3回	4回	4回	13回	11回
委員長		社内	社内	社外	社外	社外

コンプライアンス

主要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教育

【三菱電機グループ】

対象者	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内役員・従業員 (契約社員、派遣社員、パート・ アルバイト等を含む)	127,300人	125,614人	126,049人	131,306人	約131,700人
	100%	100%	100%	100%	100%
東南アジア・ オセアニア地域等従業員	6,815人	6,644人	約7,000人	約7,000人	約7,300人

コンプライアンスに関する講習会

【三菱電機グループ(国内)】

対象者	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内役員・従業員 (契約社員、派遣社員、パート・ アルバイト等を含む)	240回	180回	113回	111回	—
	9,071人	6,531人	8,134人	10,018人	約3,300人

コンプライアンスeラーニング

【三菱電機グループ(国内)】

対象者		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
公正な 競争	公務員などと接触する 機会のある三菱電機及び 国内関係会社の役員・従業員	—	15,310人	14,824人	51,901人	58,207人
	内 三菱電機	—	—	—	—	15,502人
	内 国内関係会社	—	—	—	—	42,705人
汚職 防止	三菱電機グループ(国内)	24,056人	24,365人	25,371人	39,951人	41,544人
	内 三菱電機	—	—	—	—	25,562人
	内 国内関係会社	—	—	—	—	15,982人
輸出 管理	三菱電機	36,578人	37,520人	38,415人	38,726人	39,432人
	国内関係会社	32,859人	33,880人	34,364人	27,341人	52,791人

三菱電機グループについて

企業情報	168
会社概要	
業績	
企業理念・経営方針・経営戦略	
三菱電機の事業分野	170

企業情報

会社概要

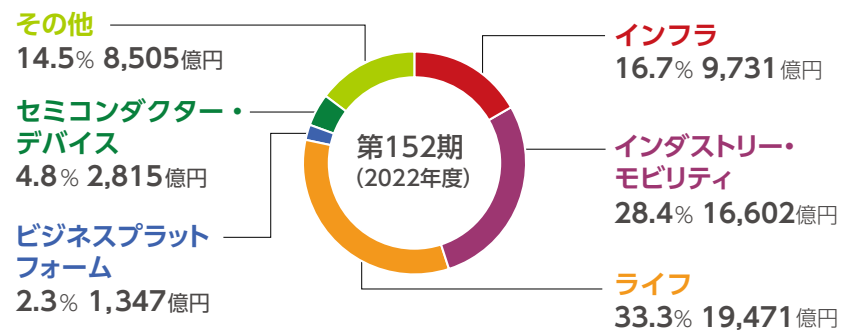
(2023年3月末現在)

社名:	三菱電機株式会社
本社:	〒100-8310 東京都千代田区丸の内 2-7-3 東京ビル
代表者:	漆間 啓
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:	5,003,694百万円
連結総資産:	5,582,519百万円
連結従業員数:	149,655人

業績

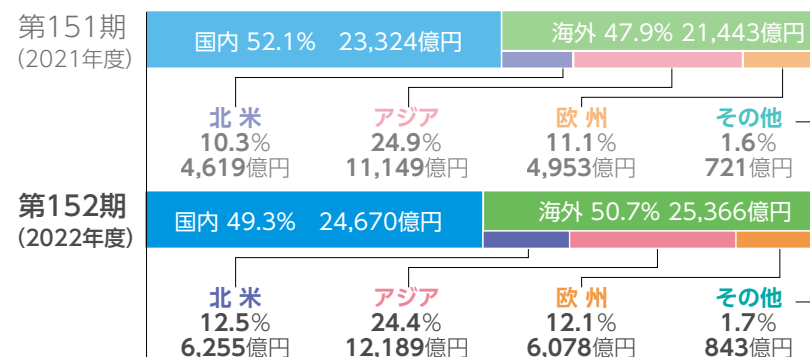
	第151期 (2021年度)	第152期 (2022年度)
売上高	4兆4,767億円	5兆36億円 (前年度比 112%)
営業利益	2,520億円	2,623億円 (前年度比 104%)
税引前 当期純利益	2,796億円	2,921億円 (前年度比 104%)
親会社株主に 帰属する当期純利益	2,034億円	2,139億円 (前年度比 105%)

セグメント別売上高構成比



※ 各セグメントの売上高には、セグメント間の内部売上高(振替高)を含む

向先地域別売上高



※ 向先地域別売上高は、顧客の所在地別に表示しております。

企業理念・経営方針・経営戦略

企業理念

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

私たちの価値観

信頼、品質、技術、倫理・遵法、人、環境、社会

コミットメント

Changes for the Better

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



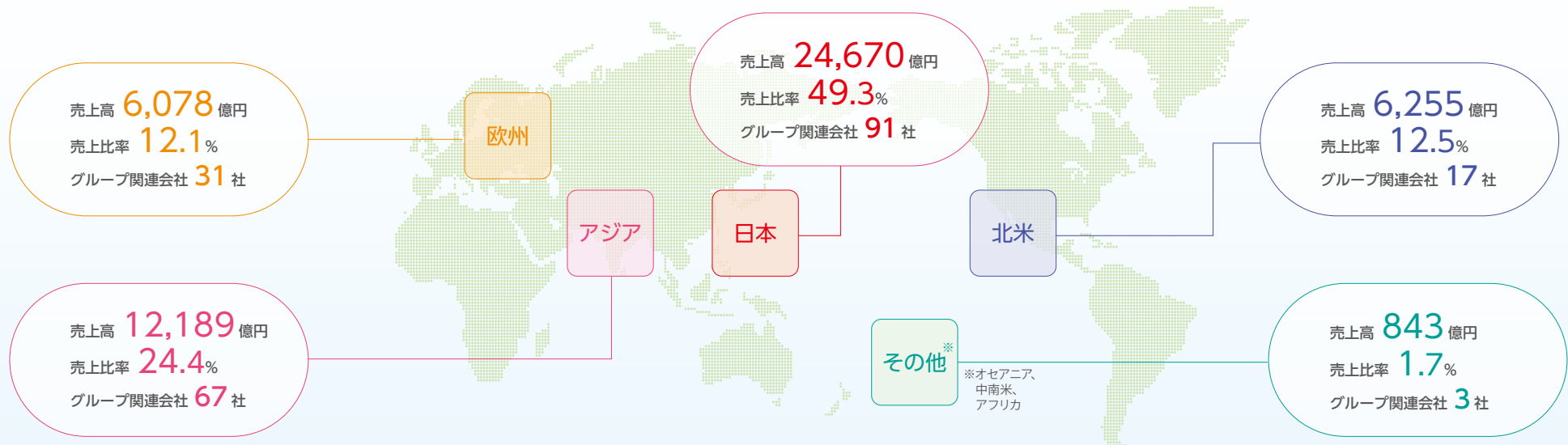
経営方針

「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点によるバランス経営に加えて、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす。

経営戦略

グループ内外の知見の融合と共創により、進化した統合ソリューションを提供する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、多様化する社会課題の解決に貢献する。

グローバルな事業展開



三菱電機の事業分野

ビル



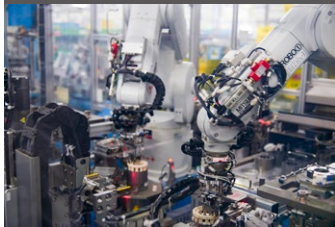
ビル空間におけるソリューション提供を通じ、街やビルのスマート化に貢献。

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

主な製品

- エレベーター・エスカレーター
- ビル管理システム
- ビルセキュリティーシステム
- ZEB
- スマートシティ・ビルソリューション
- トータルビル管理サービス
- ビル診断・コンサルティング
- ビル設備の総合リニューアル

産業・FA



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

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

主な製品

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

公共



もっと良い未来のために、確かな生活基盤を最先端の技術で。

高度な社会インフラに貢献するライフラインや公共施設・サービスなど、生活基盤を築く数々の分野で事業を展開しています。水環境システムを始めとする様々な製品・サービス・システムの提供により、安心・安全・快適な街づくりに貢献していきます。

主な製品

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

エネルギー



川上から川下まで、国内屈指の総合力で電力インフラを構築。

創業以来携わってきた伝統あるビジネスであり、発電から送变电、配電に至るすべてのフェーズにおいて、世界各国の電力インフラの発展に大きな役割を果たしてきました。社会課題であるカーボンニュートラルの実現に向け、「デジタルエネルギー」や「再エネ事業」など新たなビジネスの積極的展開と、電力安定供給の両立に取り組んでいきます。

主な製品

- タービン発電機
- 系統保護・制御システム
- 真空遮断器
- 変圧器
- 受配電システム
- 系統安定化システム
- 開閉装置
- 蓄電池制御システム
- 電力変換システム
- 電力ICTソリューション

交通



車両用機器・システムをトータルで提供する「鉄道の三菱電機」。

1964年の開通以来、すべての新幹線において車両・地上システムの開発に携わってきた技術力。そして、様々な分野で培ってきた電力や通信などの技術を集結し、省エネにも貢献しています。既に世界30カ国以上で三菱電機の製品が採用されています。これからも省エネで安全、快適な国内外の鉄道を支えていきます。

主な製品

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

自動車機器



多彩な製品群で、次世代モビリティの発展を下支えする。

世界トップクラスのシェアを誇る数多くの車載機器製品で培った技術を活用し、電動車用の高効率なモーター/インバータ、カメラ/高精度ロケータ等を組み合わせた先進運転支援システムを開発・量産化しました。今後も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・安心・快適に利用できるクルマづくりに貢献していきます。

主な製品

- 電動化関連製品
- ADAS関連製品
- 電動パワーステアリングシステム製品
- エンジン制御製品
- エンジン電装品

宇宙



宇宙という広大なビジネスフィールドで 先端技術が活きる。

これまでに世界各国で650機以上の人工衛星開発に参加しています。宇宙環境を再現できる試験設備を備え、人工衛星の設計・製造・試験を一貫して自社内で行うことができます。また、ハワイの「すばる望遠鏡」やチリの「ALMA望遠鏡」など、大型望遠鏡の分野でも世界をリードしています。

主な 製品

- 人工衛星
- 大型望遠鏡
- 衛星管制システム

通信



情報を「送る」技術で、 快適なコミュニケーションを実現。

インターネットなどの通信インフラ上で、高画質動画コンテンツなど大容量データを高速でやりとりするための光通信システム製品を手がけています。また、エネルギーの最適利用に向けたスマートメーター用無線通信システムや、安心・安全な社会の実現に貢献するネットワークカメラ・システムなど、多彩な製品を通じて豊かな社会づくりを支えます。

主な 製品

- 光通信システム
- 無線通信システム
- ネットワークカメラ・システム

半導体・電子デバイス



より豊かな社会を支えるキーデバイスを提供し、 GX(グリーントランスフォーメーション)の実現をリード。

家電から宇宙まで、多様な機器のキーデバイスとして活躍し、省エネルギー化やシームレスなネットワークを実現する半導体・デバイスを提供しています。特にパワー半導体デバイスは家電製品や産業機器、電気自動車、鉄道などの電力制御やモーター制御、風力発電や太陽光発電などあらゆる分野で活躍。その性能によって各分野で高い省エネルギー効果を生み出しています。

主な 製品

- パワー半導体モジュール
- 光デバイス
- 高周波デバイス

空調・冷熱



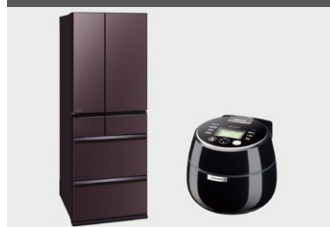
家庭からビジネスまで暮らしのあらゆるシーンで 快適と省エネ性の両立を求めて。

ルームエアコン「霧ヶ峰」に代表される住宅用から、店舗、オフィス、ビル用まで幅広く快適で環境に配慮した省エネ効率の高い空調機を、日本国内を始め世界へ提供しています。また、産業冷熱分野においても、倉庫や工場からアイススケートリンクまで様々なユーザー様向けに、冷凍機やチリングユニット、給湯機などの幅広い製品・システムを提供しています。

主な 製品

- ルームエアコン
- 業務用空調機
- 低温機器・給湯機・産業冷熱製品

ホームエレクトロニクス



お客様の快適な生活の実現のために。

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

主な 製品

- 冷蔵庫
- 掃除機
- ジャー炊飯器
- ロスナイ
- エコキュート
- 照明器具

ITソリューション



ITで快適と安心を実現する。

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

主な 製品

- ターミナルレーダー情報処理システム
- 空港旅客案内情報システム
- 大規模ネットワークシステム
- 大規模セキュリティシステム

三菱電機 「サステナビリティ」

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/sustainability/>



三菱電機株式会社

〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目7番3号〈東京ビル〉

お問い合わせ先

サステナビリティ推進部

TEL (03) 3218-2111

E-mail gad.csr@nd.MitsubishiElectric.co.jp