

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イックを可能とします。

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。

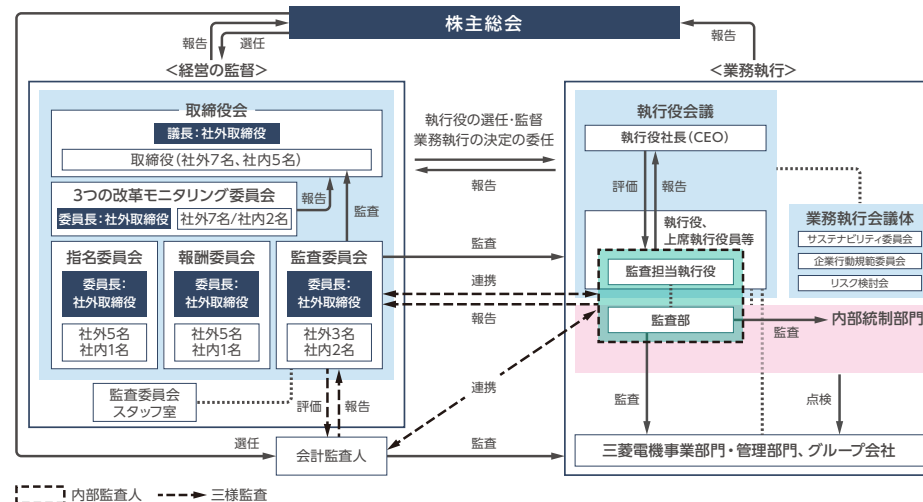
さらに、任意の機関として執行役会議を設置し、執行役の情報共有に加え、シナジー追求や多面的なリスクマネジメントの観点から、重要な業務執行の事項を審議・決定します。

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する中で、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

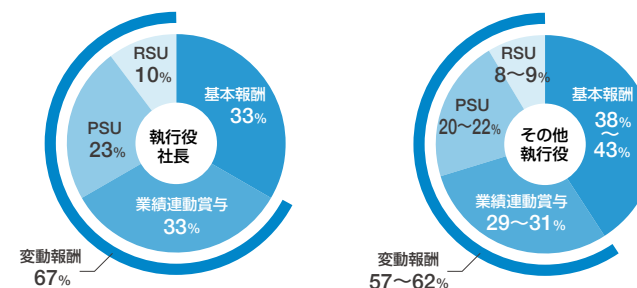
三菱電機は、経営の監督機能は取締役及び取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としているため、取締役と執行役の報酬は、それぞれの職務の内容及び責任に応じ別体系とし、以下の基本方針に基づき、報酬委員会が決定します。

	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。

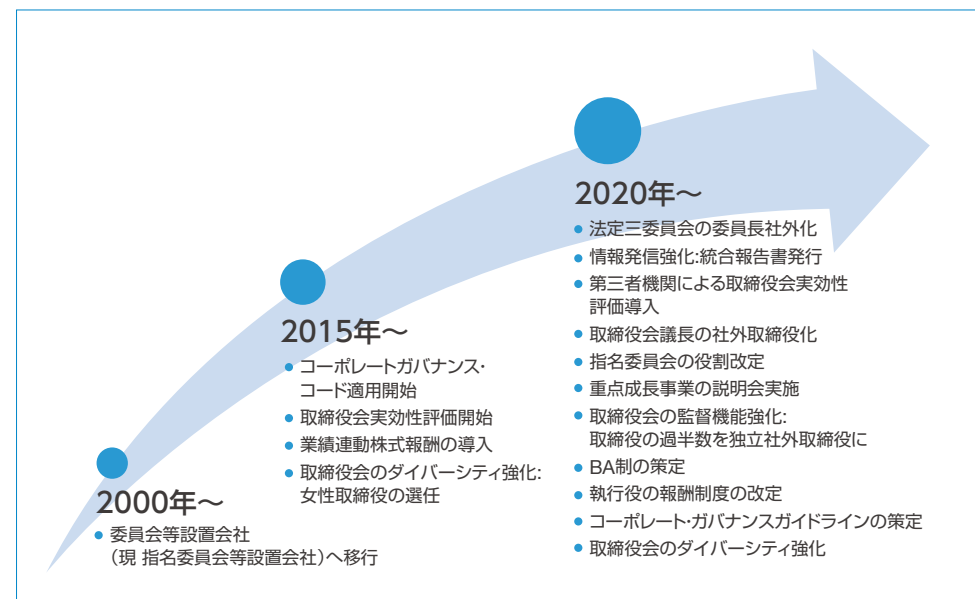
また、監査部は、会計監査人に対して内部監査結果を報告するとともに、会計監査人との間で、財務報告に係る内部統制の評価に関して適宜協議し、継続的な連携を行っています。

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](#)

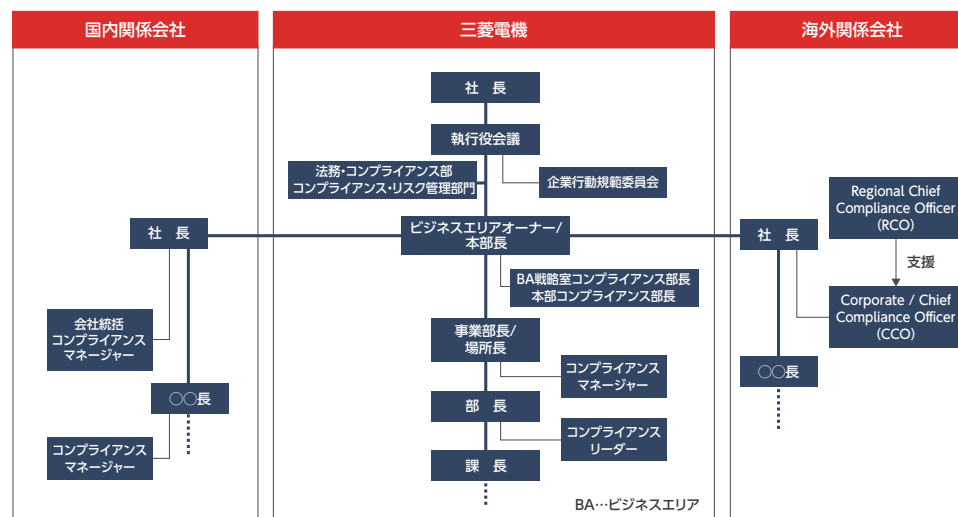


- [日本語版](#)
- [英語版](#)
- [中国語版（簡体字）](#)
- [中国語版（繁体字）](#)
- [タイ語版](#)
- [その他言語版](#)

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、本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。

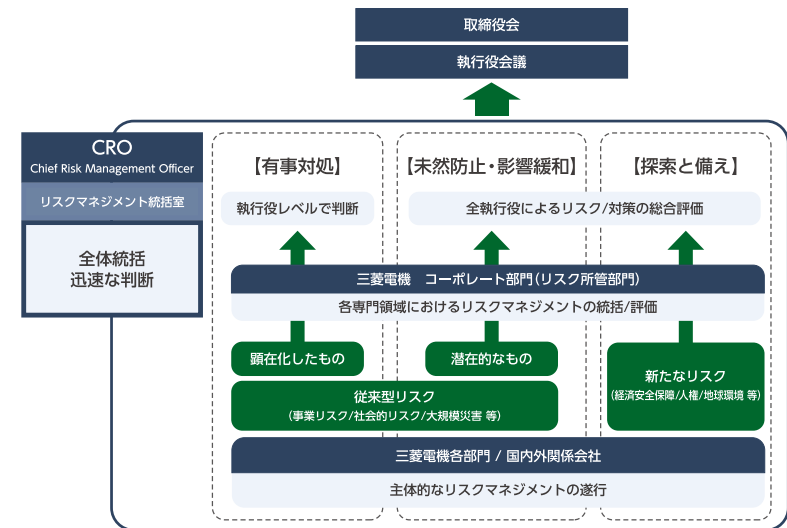
三菱電機グループは、社会、顧客、株主、従業員を始めとするステークホルダーへの責任を果たしサステナビリティを実現するために、予防重視の内部統制システムの強化を図りながら、事業遂行に伴うリスクを適切に管理しています。具体的には、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じてリスクを管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはグループ全体の経営に与える影響度に応じた重点付けを行いながら管理しています。

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

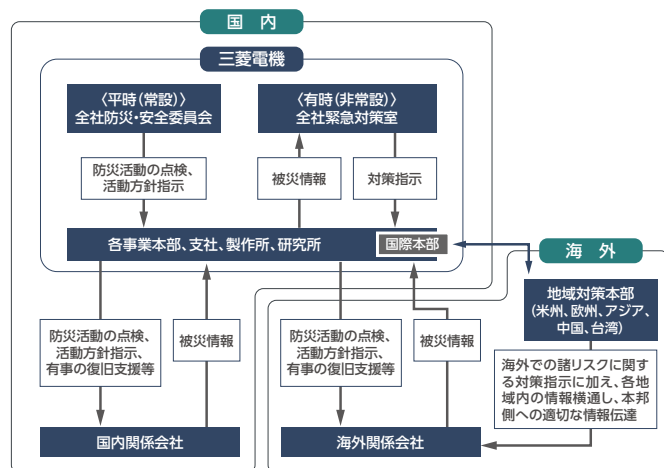
大規模災害への対応体制整備

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。

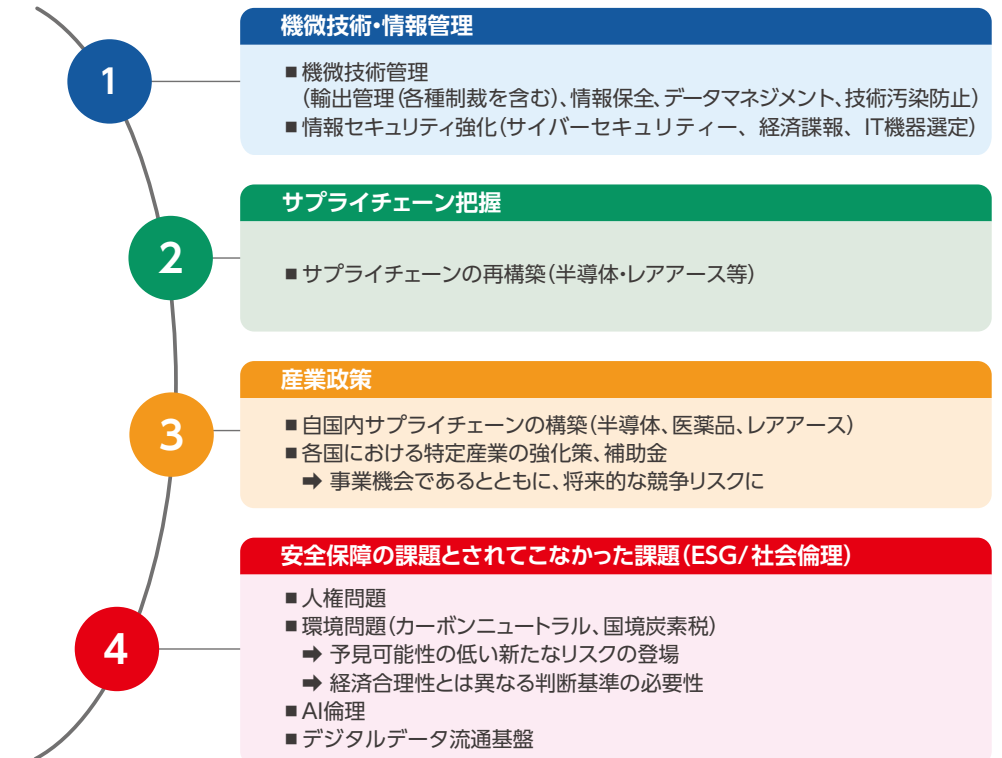
一方、サプライチェーンにおける強制労働や環境問題への関心も高まっています。特に前者については、米国がウイグル強制労働防止法を施行し、日本でも「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」が公表されています。これらの分野ではNGO・NPOが作り出すソフトローな規範から、確実にハードローへの移行が進んでおり、EUでも「EUコーポレートサステナビリティ デューデリジエンス指令」の準備が進められています。ルール形成に関与することも含め、動向を適切に把握し、早期に対応することがリスクマネジメントとして重要となっています。

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

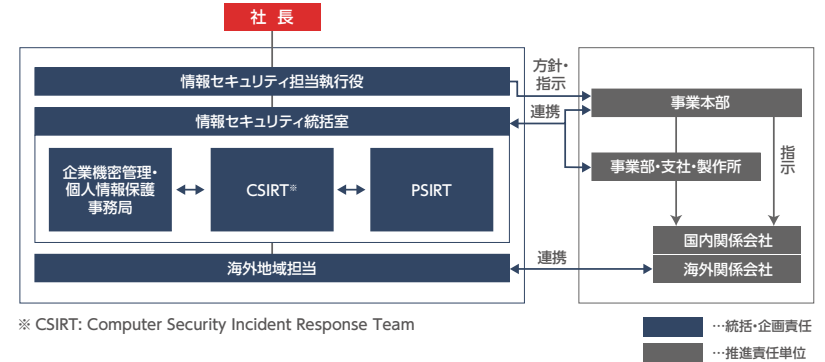
れ、三菱電機製品に影響を与える脆弱性に自らCVE ID^{*3}を付与し、公表しております。これにより、社外ステークホルダーとの効率的な脆弱性ハンドリングを実践する体制を強化しています。確認された脆弱性は、この体制に沿って報告・指示され、二次被害を防ぐなどの適切な対応をとります。

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。



^{*} CSIRT: Computer Security Incident Response Team

情報セキュリティ体制(三菱電機グループ)

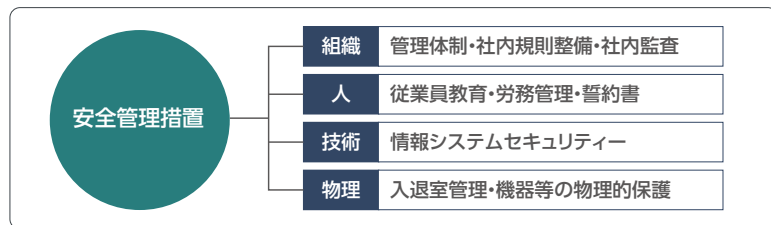
グローバルでの取組み

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。

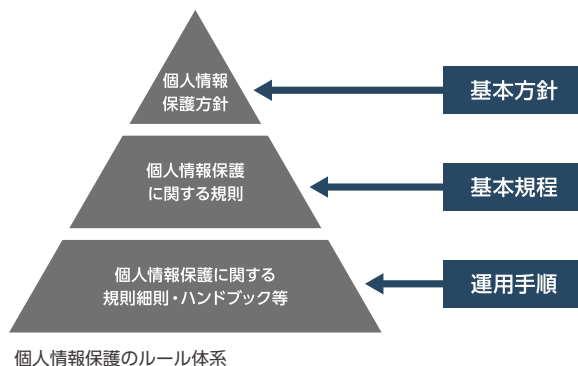
個人情報保護の取組み

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。

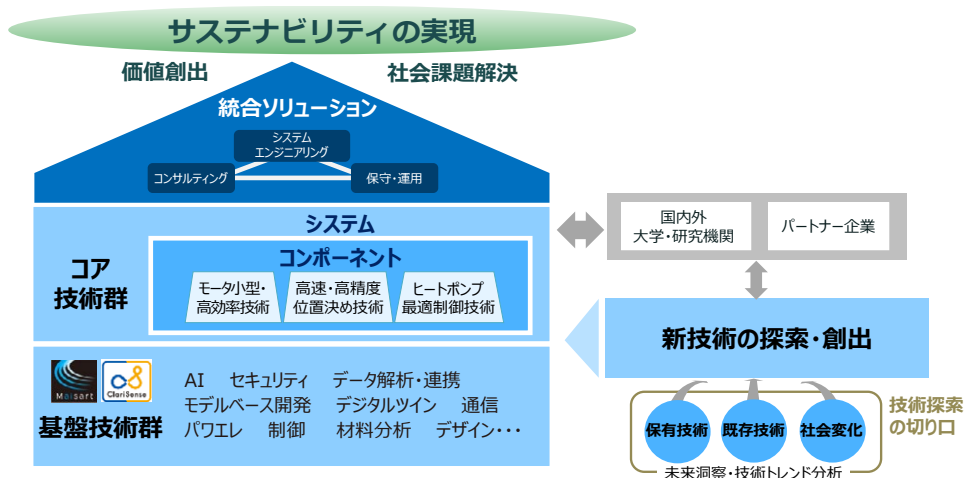
研究開発

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

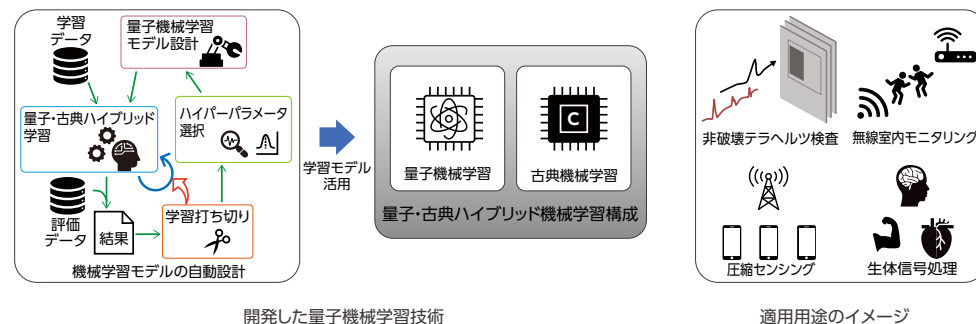
量子ビット^{※1}を用いた計算で高度な処理能力を発揮する量子コンピューターの開発が世界中で加速しています。

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

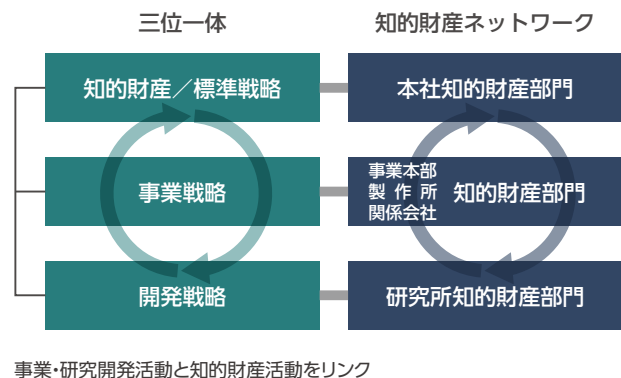
三菱電機グループの知的財産活動

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。



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）

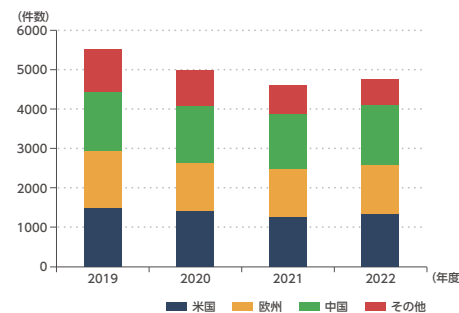
順位	出願人	国名	件数
1	ファーウェイ	中国	7,689
2	サムソン	韓国	4,387
3	クアルコム	米国	3,855
4	三菱電機	日本	2,320
5	エリクソン	米国	2,158

(WIPO)

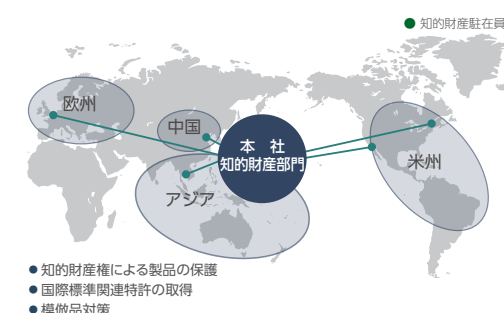
2022年特許登録件数（日本）

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