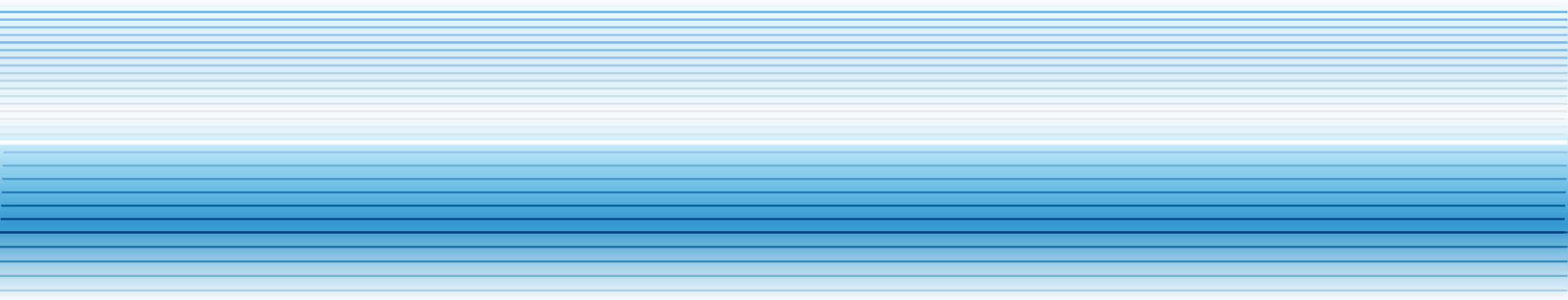


三菱電機グループ
サステナビリティレポート2022



目次

■ 目次／編集方針	1	■ 環境	55
■ 三菱電機グループについて	3	基本的な考え方	56
企業情報	3	気候変動に関する戦略	58
会社概要／新型コロナウイルス感染症への対応／		環境マネジメントシステムの構成	66
業績／企業理念・経営方針・経営戦略／グローバルな事業展開		バリューチェーンにおける環境配慮	71
三菱電機の事業分野	5	生物多様性保全活動	83
三菱電機の経営戦略	7	環境データ	86
■ マネジメントメッセージ	12	■ 社会	90
社長メッセージ	12	品質	91
サステナビリティ担当執行役メッセージ	16	人権	101
品質不適切行為と3つの改革	18	人材	107
■ 三菱電機グループのサステナビリティ	20	サプライチェーンマネジメント（調達）	123
価値創出活動	20	社会貢献活動	130
マテリアリティ（重要課題）	21	社会データセクション	137
事業を通じた社会への貢献	28	■ ガバナンス	139
サステナビリティマネジメント	39	コーポレート・ガバナンス	140
イニシアティブ／外部評価	47	コンプライアンス	146
ステークホルダーとのコミュニケーション	49	税務方針	150
		リスクマネジメント	151
		情報セキュリティへの対応	155
		研究開発	159
		知的財産	161
		株主・投資家との対話	163

編集方針

本報告では、持続可能な社会の実現に向けた三菱電機グループのサステナビリティの取組について、2021年度の主な取組、出来事、変化を中心に報告しています。報告に当たって、PDCAを念頭に置き、考え方や活動結果にとどまらず、今後の方針や課題にも言及するよう心がけました。特に、ステークホルダーの皆様にご心配とご迷惑をおかけした事案への対応については、取組状況を報告するよう努めました。また、サステナビリティに関する開示情報が増える中、報告形式をよりシンプルにわかりやすくするために2021年度まで発行していた「環境報告書」は廃止し、本年より「サステナビリティレポート」に一本化しました。

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

2021年4月1日～2022年3月31日

2022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157社、海外関係会社101社(合計259社)

※グループ全体での環境管理を強化するため、2021年度実績報告から、報告対象範囲を拡大しました(2020年度の報告対象範囲：三菱電機、国内関係会社73社、海外関係会社25社[合計99社])。

経済的側面：三菱電機及び連結子会社、持分法適用関連会社を中心に報告

※経済的側面の詳細については、「投資家情報」で開示しています。

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。また、多岐にわたる取組を網羅的にご確認いただけるよう「ESG調査用インデックス」等を設けています。

[📄 サステナビリティウェブサイト](#)

[📄 ESG調査用インデックス](#)

将来の予測・計画・目標について

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

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

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

お問い合わせ先 サステナビリティ推進部

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

[📄 サステナビリティに関するお問い合わせ](#)

企業情報

会社概要

(2022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:	4,476,758百万円
連結総資産:	5,107,973百万円
連結従業員数:	145,696人

新型コロナウイルス感染症への対応

新型コロナウイルス感染症の拡大を受け、三菱電機では、お客様・取引先をはじめとする関係者の皆様と従業員・家族の安全・健康を最優先とした上で、市民生活の維持に向けた企業としての社会的責任を果たすために必要な事業を継続し、製品・サービスの提供に取り組むとともに、お客様への支援などを行ってまいりました。新型コロナウイルス感染症の世界的な感染拡大で、暮らしや働き方、ビジネスのスタイルなど、世の中の価値観はこれまでと大きく変わっていくことを想定しています。

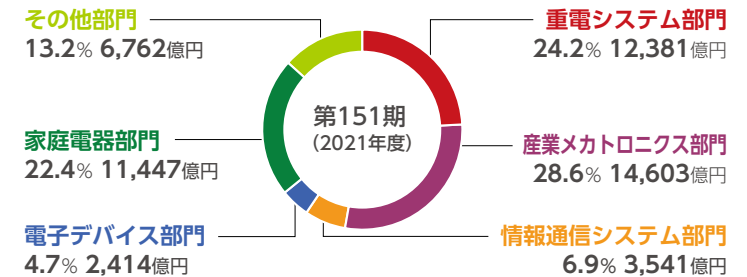
三菱電機は、その新たな価値観を、我々自身の働き方にも取り入れ、リモートワーク、オンライン会議の本格活用をはじめとするグループ全体の業務革新を行うとともに、デジタル環境下でのマーケティングや商取引など、お客様や調達先の皆様とともに、新たなビジネススタイルを早期に確立してまいります。

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

業績

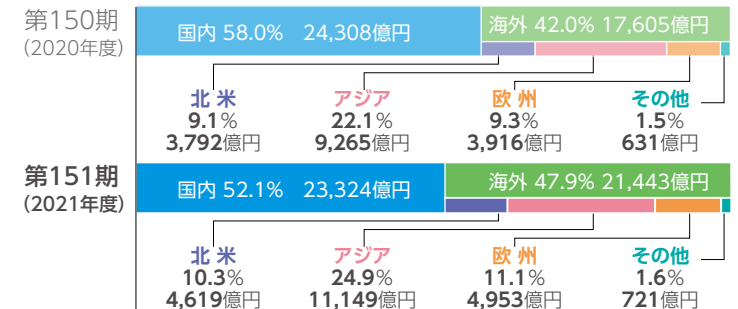
	第150期 (2020年度)	第151期 (2021年度)
売上高	4兆1,914億円	4兆4,767億円 (前年度比 107%)
営業利益	2,301億円	2,520億円 (前年度比 109%)
税引前当期純利益	2,587億円	2,796億円 (前年度比 108%)
親会社株主に帰属する当期純利益	1,931億円	2,034億円 (前年度比 105%)

部門別売上高



※部門別売上高には、部門間の内部売上高(振替高)を含めて表示しております。

向先地域別売上高



※向先地域別売上高は、顧客の所在地別に表示しております。

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。



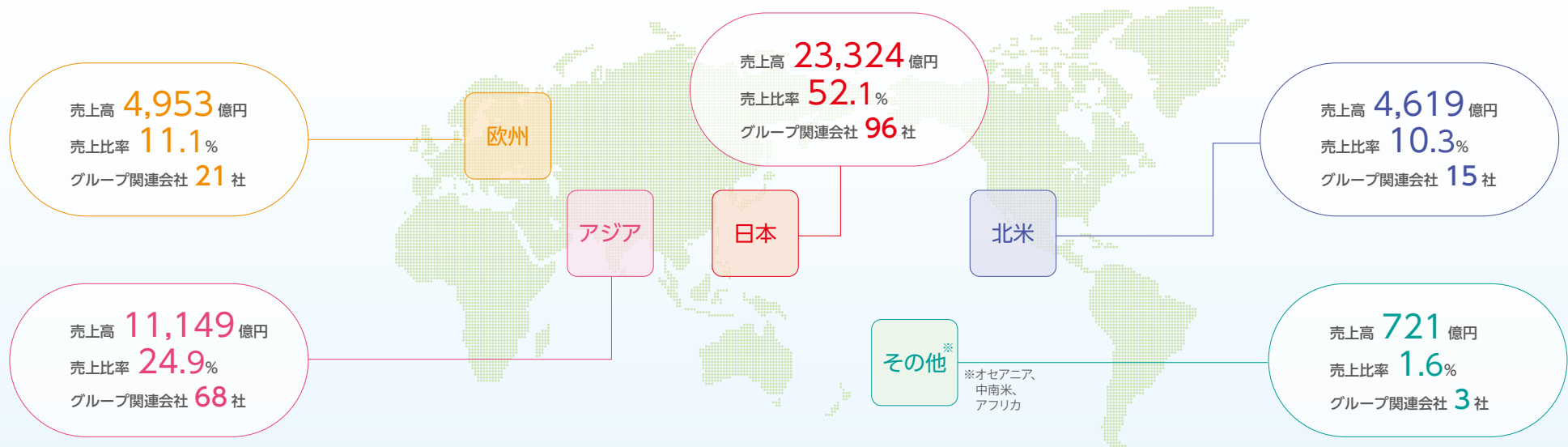
経営方針

「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



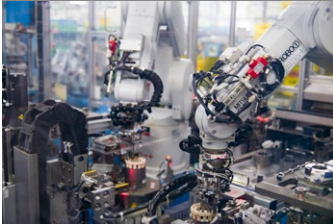
安全・安心・高効率な輸送と環境にやさしく効率的で快適なスマートビル・スマートシティを実現。

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

主な製品

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

産業・FA



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

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

主な製品

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

公共



もっと良い未来のために、確かな生活基盤を最先端の技術で。

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

主な製品

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

エネルギー



川上から川下まで、国内屈指の総合力で電力インフラを構築。

創業以来携わってきた伝統あるビジネスであり、発電から送变电、配電に至るすべてのフェーズにおいて、世界各国の電力インフラの発展に大きな役割を果たしてきました。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、モータリゼーション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、ミリ波レーダ/カメラ/高精度ロケータ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
- 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。 最先端技術に挑戦。

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

主な製品

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

空調・冷熱



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

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

主な製品

- ルームエアコン
- 業務用空調機
- 低温機器・給湯機・産業冷熱製品

ホームエレクトロニクス



お客様の快適な生活の実現のために。

キッチン・リビング・寝室等、幅広い生活シーンでお使いいただける家庭電器商品を提供しています。それぞれのシーンでお客様の期待にこたえ、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

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ーシステム

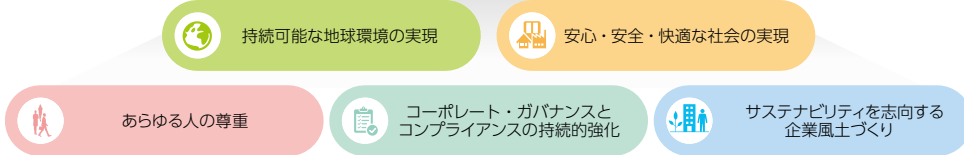
三菱電機の経営戦略

サステナビリティ経営

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解決を推進すべく、注力する5つの課題領域を明確化しました。

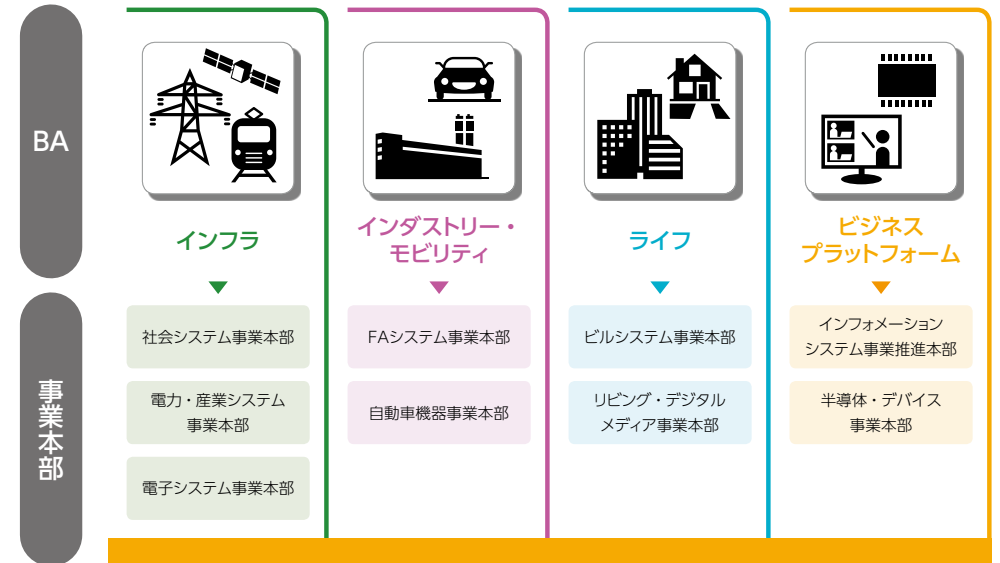


マテリアリティ(重要課題)



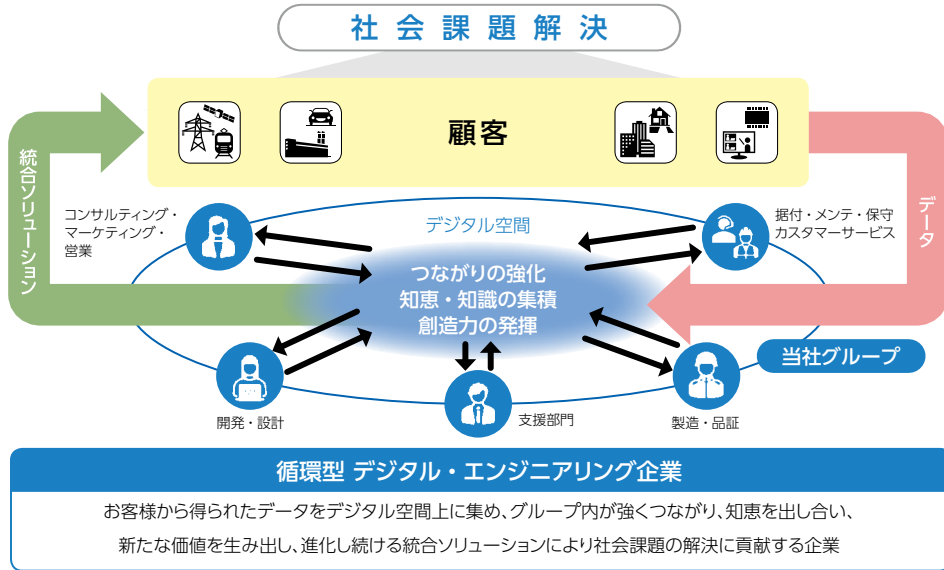
サステナビリティ経営を実現する新経営体制

サステナビリティ経営を実現する4つのビジネスエリア (BA) を設定しました。BAオーナーが事業を俯瞰してありたい姿を構想し、事業を通じた社会課題解決を加速させていきます。



社会課題を解決する循環型 デジタル・エンジニアリング企業

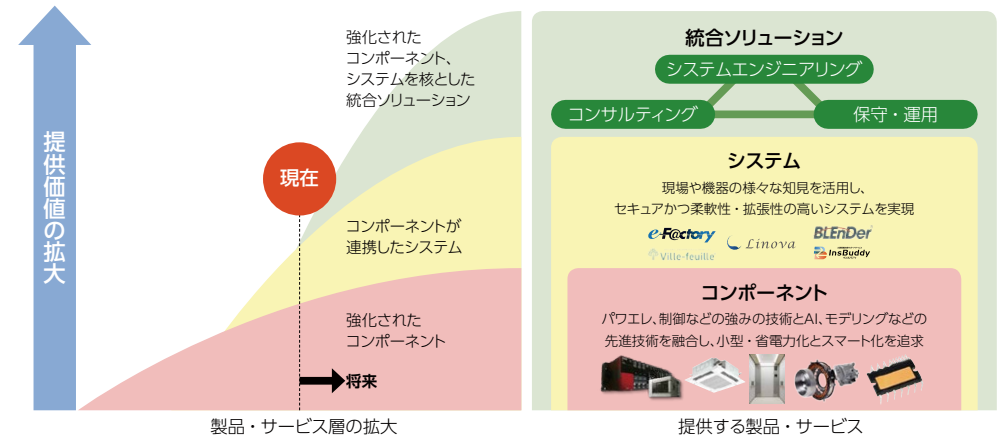
グループ内外の知見の融合と共創により、進化した統合ソリューションを提供する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、多様化する社会課題の解決に貢献します。



統合ソリューション

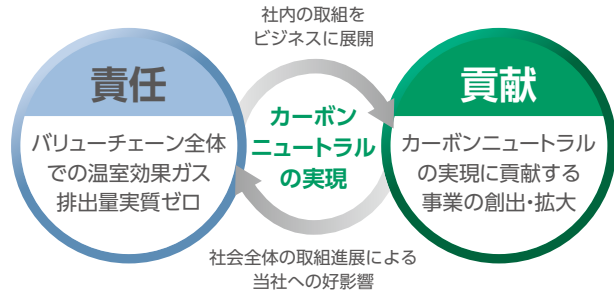
統合ソリューションとはシステムの提供をコンサルティングから保守・運用までのライフサイクル全体をサポートするソリューションです。

事業のベースとしてのコンポーネントを継続的に強化し、先進デジタル技術を活かしたシステムを拡大させ、これらを核とした統合ソリューションを提供することで、複雑化する課題に対応し、当社が将来においても成長を持続するための原動力とします。



カーボンニュートラル実現に向けた取組み

当社グループのバリューチェーンにおける温室効果ガスの排出量を削減する「責任」と、事業を通じて、社会全体のカーボンニュートラルを目指す「貢献」の2つの側面から取組を強化していきます。



責任

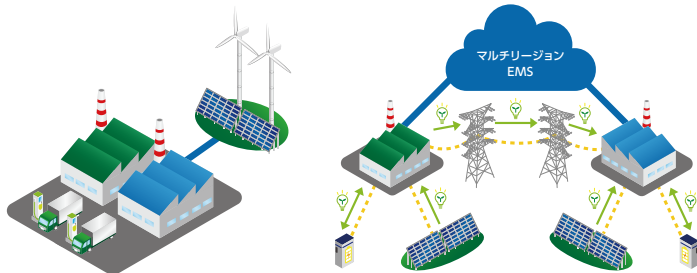
2050年度におけるバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ、2030年度では工場・オフィスからの温室効果ガス50%以上削減に向け、取組を強化していきます。

目標	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
	2030年度 ▶ 工場・オフィスからの温室効果ガス排出量を50%以上削減 (2013年度比)

工場・オフィスにおける温室効果ガス削減に向けた取組

- 売上高の0.15%を継続的にカーボンニュートラル対応へ投資
- 2022年度、85拠点で再生可能エネルギーを活用
- 当社独自のマルチリージョンEMS*を活用し、社内の再生可能エネルギー利用拡大を推進

* マルチリージョンEMS: 複数拠点間での再生可能エネルギー由来電力の融通、分散型電源・蓄電池の運用及び環境価値証書の購入に関する計画等を自動で最適化するエネルギー・マネジメントシステム



貢献

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・拡大に向け、「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。



CCUS: Carbon dioxide Capture, Utilization and Storage/ 二酸化炭素の回収・有効利用・貯留, EMS: Energy Management System/ エネルギー・マネージメント・システム,

GWP: Global Warming Potential/ 地球温暖化係数, HVDC: High Voltage Direct Current/ 高圧直流送電, ZEB: net Zero Energy Building/ ネット・ゼロ・エネルギー・ビル

2025年度に向けた中期経営計画の進捗状況

財務目標

当社グループは2025年度に売上高5兆円、営業利益率10%を目指していきます。また、ROEは10%、キャッシュ・ジェネレーションは中計期間の5年間で3.4兆円を目指します。

2025年度 財務目標

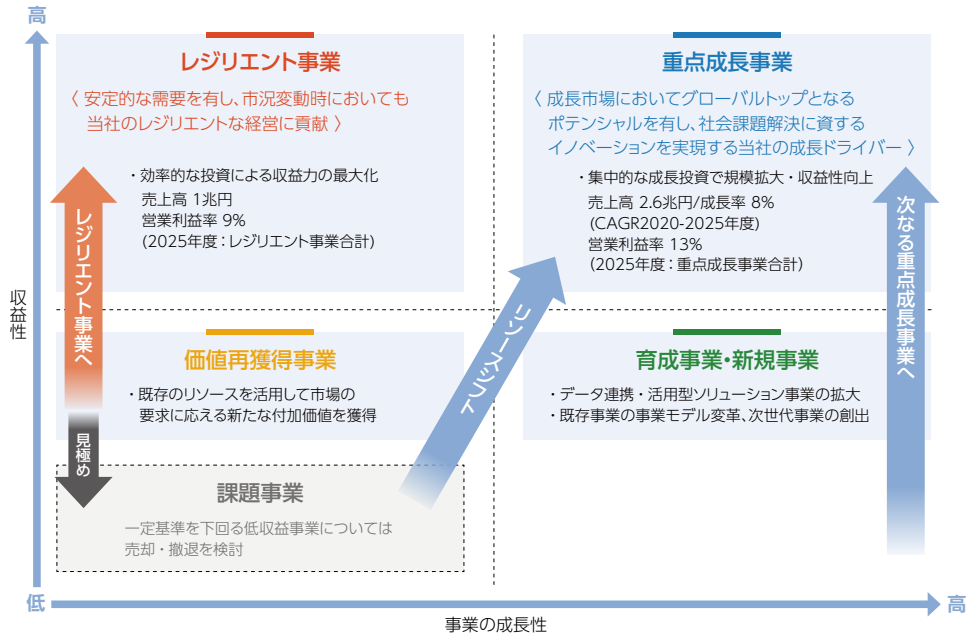
売上高	5兆円
営業利益率	10%
ROE	10%
キャッシュ・ジェネレーション ^(注)	3.4兆円/5年

※ キャッシュ・ジェネレーション：調整後営業キャッシュ・フロー(CF)

事業ポートフォリオ戦略






持続的成長に向けては、事業ポートフォリオ戦略の強化による収益力向上を図るべく、重点成長事業と位置付ける「FA制御システム」「空調冷暖システム」「ビルシステム」「電動化/ADAS^{*}」「パワーデバイス」の5つの事業に対し経営資源を戦略的に投入し、収益力や成長性の高い事業へのリソースシフトを進めていきます。育成事業・新規事業も、データ連携・活用型ソリューション事業の拡大や既存事業における事業モデルの変革、次世代事業の創出に取り組みます。

※ ADAS:Advanced Driver Assistance System/ 先進運転支援システム



重点成長事業、育成事業・新規事業

重点成長事業では生産能力の増強や新たな事業運営体制の構築、新製品の投入等、着実に成長戦略を推進しています。育成事業・新規事業ではオープンイノベーションにより新たな事業の創出を加速しています。

重点成長事業<成長戦略の推進>		
FA制御システム	脱炭素関連分野でのFA制御システム需要に対応する新生産拠点(尾張旭地区)を設立 約130億円を投資し、新たな生産拠点を設立(2025年4月稼働予定)	 新生産拠点完成予想図
空調冷暖システム	欧州ヒートポンプ需要に対応する空調機生産体制を強化 トルコMACT社 ^(注1) に約130億円を投資し、生産体制を強化(2024年2月稼働予定)	 MACT社 外観
ビルシステム	新設から保守・リニューアルまで一貫した事業運営体制へ移行 三菱電機ビルソリューションズ株式会社を設立(2022年4月)	 Ville-feuille
電動化/ADAS ^(注2)	先進運転支援技術に貢献する新型「高精度ロケータ」を量産化 準天頂衛星からのセンチメートル級測位補強サービス信号を受信できる新型「高精度ロケータ」を生産用で初めて量産化(2021年10月量産開始)	 高精度ロケータ
パワーデバイス	自動車・民生分野の旺盛な需要に対応しウエハの生産能力を倍増 2025年度までに2020年度比約2倍に増強。福山工場に生産効率を高めた8インチラインを構築。12インチラインの構築にも着手	 福山工場 外観

次なる重点成長事業へ

育成事業・新規事業<次世代事業の創出>
新規事業の創出に向け、オープンイノベーションを加速するCVC ^(注3) ファンドを設立 グローバル・ブレイン株式会社と運用総額50億円のMEイノベーションファンドを設立(2022年1月)

※1 MACT社:Mitsubishi Electric Air Conditioning Systems Manufacturing Turkey Joint Stock Company
 ※2 ADAS:Advanced Driver Assistance System/ 先進運転支援システム
 ※3 CVC:Corporate Venture Capital

レジリエント事業、価値再獲得事業、課題事業

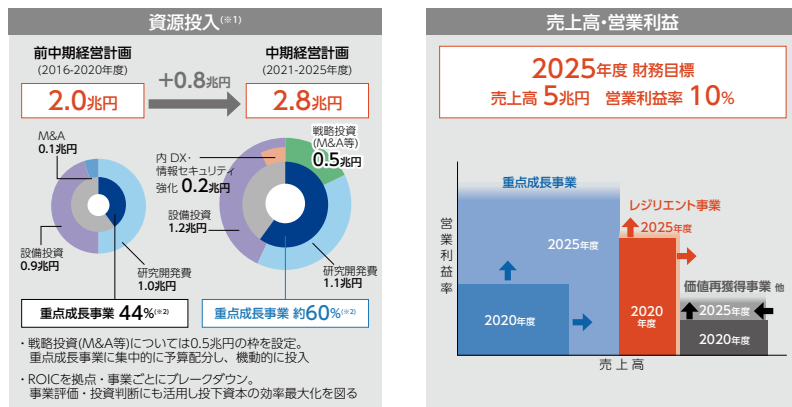
レジリエント事業では、M&A等を通じて収益力向上や事業拡大を推進しています。価値再獲得事業では、収益性向上により一部事業がレジリエント事業へ移行しています。課題事業では売却・撤退・協業によるリソースシフトを進めています。



資源投入の重点配分

2025年度財務目標(売上高5兆円・営業利益率10%)の達成に向け、重点成長事業を中心に、前中期経営計画期間比+0.8兆円となる2.8兆円の資源を投入します。

戦略投資0.5兆円のうち、0.2兆円については事業分野ごとに具体的検討を開始しています。

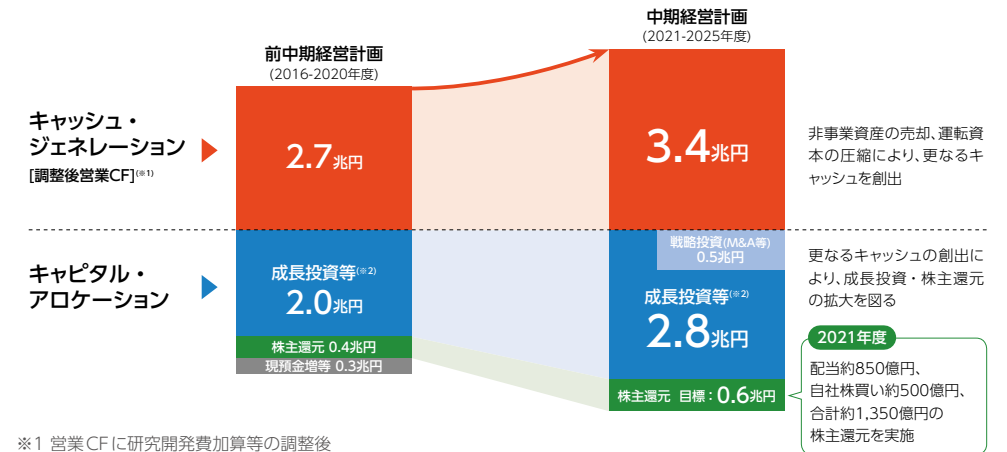


※1 成長投資等へのアロケーション (M&A等戦略投資、研究開発費、設備投資)

※2 全事業部門に対する資源投入額に占める重点成長事業の比率 (非事業部門への資源投入は除く)

キャピタル・アロケーション

キャピタル・アロケーションは成長投資を最優先とし、利益成長を通じた株主還元も更に強化します。源泉となるキャッシュ・ジェネレーションは重点成長事業を中心に5年間で3.4兆円の創出を目指します。株主還元(配当+自己株式取得)は0.6兆円(前中期経営計画期間:0.4兆円)を目標にするとともに、資本政策の実行により更なる資本効率の向上を図ります。



※1 営業CFに研究開発費加算等の調整後

※2 M&A等戦略投資、研究開発費、設備投資

社長メッセージ

事業を通じた社会課題の解決を目指します

三菱電機グループは、2022年度、サステナビリティの実現を経営の根幹に据えました。注力する5つの社会課題領域を明確化し、事業を通じた社会課題解決に取り組んでいきます。

品質不適切行為の再発防止に向けて

はじめに、昨年来ご報告しております品質不適切行為につきまして、多くのステークホルダーの皆様にご迷惑とご心配をおかけしていること、あらためて深くお詫び申し上げます。三菱電機は品質不適切行為の発生を重く受け止め、原因分析・真因追究を進め、再発防止策の徹底を図っているところです。社長として先頭に立ち、信頼回復に向けて**品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革**、の3つの改革を推し進めてまいります。

3つの改革

調査委員会から提出された報告書に基づき、3つの改革への取組を進めています。

①品質風土改革は、社長直轄の組織として品質改革推進本部を設置し、社外から本部長兼CQOとして中井良和氏を招聘したほか、各製作所での出荷権限等を同本部に付与することによる牽制機能の再構築、品質ガバナンス分科会による活動の定期的なモニタリング等を実施し、品質保証体制の強化を行っています。また、品質保証体制に関するインフラ強化等に向けて、2年間で300億円以上の投資を計画しています。

品質不適切行為が、製作所によっては何十年も続いていた。なぜ、そんなことが起こってしまったのか。どうして誰も止めることができなかったのか。その原因がまだ完全に究明できたわけではありません。しかし、正しいことを正しいと言えない、やってはいけないことをやってはいけないと言えない「組織風土」であることが、品質に対する誠実性を失わせ、不適切行為を継続させる要因になってしまったと考えています。

②組織風土改革は、上司と部下双方の意識と行動を変える必要があると考えています。上司は部下から相談や情報の共有があった場合には、どんな内容であっても必ず一度受け止め、一緒に問題解

決を試みなくてはなりません。それを実施する上で重要なのが、上司が組織マネジメントの考え方についてしっかりと理解することです。同時に、部下の側にも積極的に声をあげてもらう必要があります。このため、2021年10月に、有志従業員による全社変革プロジェクト「チーム創生」を立ち上げました。全従業員を対象に公募したところ、2週間で465名の応募がありました。うち45名をメンバーに選出し、300名をサポーターとして「チーム創生」はスタートしました。

当初は「本当に自分たちの声を活かした改革ができるのか」と半信半疑だった人もいたようですが、話し合いを重ねるうちに雰囲気が変わり、「自分たちで変えよう」という一体感が醸成されました。前向きで熱意あふれるチームのメンバーと話していると、私自身、力が湧いてくるように感じるものがたびたびあります。改革には困難も伴いますが、必ずやり遂げるという強い意志のもと、ひるまず進んでいきたいと考えています。

この「チーム創生」が、新しい三菱電機グループの創生に向けた組織風土改革の指針として提言したのが、2022年4月に公表した「骨太の方針」です。この方針を、一人ひとりの従業員へ浸透させるべく、「チーム創生」のメンバーが執行役とともに全国の拠点で説明会を開催しています。また、変革の推進・実行体制の強化に向けて、各本部に「変革プロジェクト」を設置しました。

2022年度はコミュニケーション改革として役職にかかわらず「さん付け」で呼び合うフラットな関係づくりや、上司と部下のコミュニケーション促進を目的とした1on1ミーティングを段階的に導入する等の施策を展開していきます。社長就任以来、三菱電機の全拠点で行っている従業員との対話も、2巡目に入りました。今回は一人ひとりと対話することを目指し、同じ階層のメンバーを約20人ずつのグループに分けた対話集会の形で進めています。対話から集まる多様な意見に耳を傾け、今後の様々な改革に活かしていきたいと思っております。

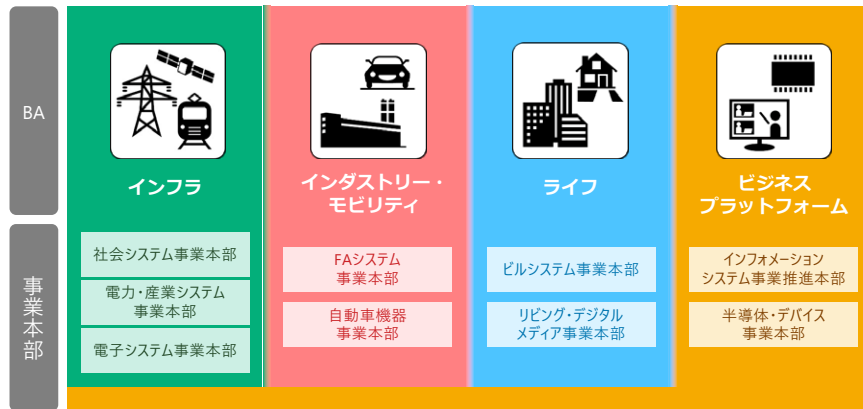


③ガバナンス改革については、コーポレート・ガバナンスの強化の観点に立ち、昨年から取締役会の議長を社外取締役である数中三十二氏に務めていただいています。長年事業を営む中で、社内では「常識」となっていることが、実は社外から見れば非常識だったというようなこともあるかもしれません。社外からの視点を入れながら、あらためて「品質を守る」「不適切行為を防ぐ」ことについて議論し、変えるべきことは速やかに変えることが非常に重要であるとの思いから、取締役12名のうち7名を社外取締役としました。また、社外取締役には、三菱電機グループの基盤であるものづくりに知見のある小坂達朗氏と柳弘之氏を選任しています。

また、取締役会については女性取締役の増員等をはじめ、多様性の確保も進めていきたいと考えています。

経営体制について

サステナビリティ経営の実現に向けて、中長期視点での事業戦略を検討・推進するビジネスエリア(BA)オーナーを配置する新たな経営体制を2022年4月に構築しました。これにより、全社視点から担当するBAにおけるM&Aや事業再編等の加速を促すとともに、新たな事業創出や技術・事業分野の強化、戦略的リソースシフトを推進し、これまで以上に事業を通じた社会課題解決に向け、企業価値を最大化してまいります。

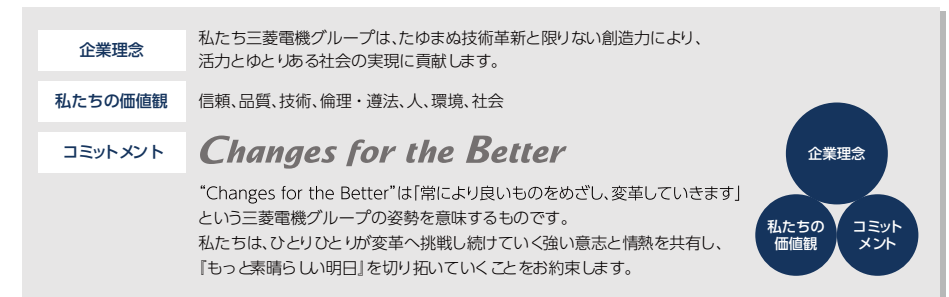


サステナビリティ経営を実現する4つのビジネスエリア(BA)

サステナビリティを実現する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ

三菱電機グループは企業理念、私たちの価値観、コミットメントを次のように定めています。

2022年度、企業理念に基づく経営方針を見直しました。新しい経営方針では、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけ、「事業を通じて社会課題解決を目指す」との三菱電機グループの目的を、あらためて明確に表しています。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します。



これに合わせて、経営戦略も見直し、三菱電機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」への変革を打ち出しました。

「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」は耳慣れない言葉だと思います。私たちの事業は、社会やお客様の課題を起点とした解決施策の検討、研究開発、製造販売、そして保守サービスの提供をしていくものです。その際、製品やサービスをできるだけ長期にわたりお使いいただけるような設計でものづくりを行い、使用後も廃棄するのではなく資源を回収して再利用します。私たちの事業には、物理的な意味での循環があります。

一方で社内では、営業部門がお客様からのご注文をいただく設計や資材部門が動き、製造、品質管理部門が動き、施工、サービス部門が動く、このようなプロセスが進んでいきます。また、これらの仕事には総務部門、経理部門、法務部門等のスタッフ部門がいます。この繋がりがエンジニアリングです。こういったエンジニアリング、部門間のコミュニケーションをどんどん増やし循環させることで発展していきたいと考えています。このような思いを「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」との言葉に込めました。

統合ソリューションとは、システムの提供をライフサイクル全体でサポートするソリューションです。統合ソリューションにより、①コンサルティング、②エンジニアリング、③保守・運用、この3つのプロセスを切れ目なくご提供し、個々のお客様のニーズに柔軟にお応えしてまいります。統合ソリューションを実現するためには、リアル空間をデジタル空間上に精緻に再現するデジタルツインの活用が重要です。リアル空間であるお客様の運用環境をデジタル空間上に再現し、最適な運用条件を導き出して、これを再度運用環境に適用することで、安全でスマートな保守運用を実現できます。さらに運用を通じて新たに得られるデータを分析することにより、お客様も気づかなかった潜在的な課題に気づくことができます。この課題を解消すべく検討を進めることで、三菱電機グループの強みであるコアコンポーネントとフィールドナレッジ、先進デジタル技術が強化されると考えています。このように、統合ソリューションにより、複雑化する社会とお客様の課題への解決力、対応力を向上し、三菱電機グループが提供する価値を拡大することで、社会やお客様から必要とされ続ける企業となり、三菱電機グループが成長を持続するための原動力としたいと考えています。

マテリアリティ(重要課題)を通じた取組

三菱電機グループでは、5つのマテリアリティを特定し、サステナビリティの実現に向けた活動を進めてきました。マテリアリティを区分する2つの側面のうち、「事業を通じた社会課題解決」をさらに進めるべく、この度、注力する課題領域として、①カーボンニュートラル、②サーキュラーエコノミー、③安心・安全、④インクルージョン、⑤ウェルビーイング、の5つを明確にしました。



マテリアリティ(重要課題)

BAオーナーは、この課題領域の中で、事業を俯瞰してありたい姿を構想し、それぞれの事業を通じて社会課題を解決することを目指します。それぞれの事業を社会課題と紐付けることで、従業員一人ひとりが、自分の担当業務が社会課題の解決に貢献しているとの意識を持つことができ、やがてそれが働く喜びや働きがいにつながっていくことを期待しています。

コーポレート・ガバナンスやコンプライアンス、そして経営基盤を強化していくにあたっては、一人ひとりにインテグリティ(誠実さ)を正しく理解してもらうことが重要と考えています。“Always Act with Integrity”(いかなるときも「誠実さ」を貫く)は、三菱電機グループのすべての役員・従業員がコンプライアンスを実践する上で持つべき心構えです。インテグリティ(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。私たち一人ひとりが日々の業務を行う中で、常に「この行動・判断は誠実であるか?」と自問自答し、自らの行いを振り返ることを共通認識としています。

女性管理職の育成、男性社員が利用しやすい育児・介護休暇制度の拡充等、従業員全体のダイバーシティも今後、さらに充実させていきます。そのための制度づくりにあたっては、従業員、とりわけ若手の意見を積極的に取り入れていきたいと考えています。

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 コンプライアンスモットー

国際的な枠組みへの参画

三菱電機グループは2018年から、持続可能な社会の実現に向けた国際的な枠組み「国連グローバル・コンパクト」に参加しています。ここに定められた「人権」「環境」等の4分野10原則に対しては可能な限り役割を果たしていくことが責務だと考え、様々な取組を進めています。また、「人権」の取組強化に向けて、2022年2月、三菱電機はグローバルサプライチェーンにおける社会的責任を推進する企業同盟Responsible Business Alliance(RBA)に加盟しました。グローバル基準であるRBA行動規範と私たちの取組を整合させ、サステナビリティの取組の継続的な改善を進めるとともに、サプライヤーに対しても同様の改善を依頼し、その活動を支援します。また、業界共通の目標の精神に則り、RBAの手法や手段を用いてサステナビリティの取組を強化し、社会から信頼される企業を目指します。

技術開発の推進と知的財産の活用

私たち三菱電機グループには、制御やパワーエレクトロニクス等の多彩な分野のエンジニアがいます。そして、そのそれぞれの技術を支える研究所を中心に、事業の土台となる基盤技術を継続的に深化させるとともに、次なる成長の源泉となる新技術の探索・創出に取り組んできました。これは私たちならではの強みだと考えています。

また、もう一つの強みである知的財産分野については、2021年度の企業別国際特許出願件数は世界第5位、日本企業の中では7年連続1位となっています。さらに2021年からは、知的財産を起点に社内外連携を推進するOpen Technology Bank®活動を開始しました。これは、三菱電機グループが持っている特許や製造ノウハウなどをカテゴリ別に整理・統合して、社内外に向けて可視化するもので、これにより、三菱電機グループがどこにどのような技術を持っているかが一目で分かるようになり、技術の掛け合わせ、組み合わせが一気にスムーズになりました。また、様々な分野の課題解決に貢献する三菱電機グループの技術資産を社会にオープンにしていくことで、社外との協働によるシナジーも生まれるものと期待しています。

これまでは企業間の「競争」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てまいります。



社会とのコミュニケーション・共創

お客様に三菱電機の活動を知っていただく場として2016年にオープンした三菱電機イベントスクエア「METoA Ginza(メトアギンザ)」(東京都中央区、東急プラザ銀座内)は、2022年3月から「共創の場」へと進化しました。キャッチコピー「ワクワクするサステナブルを、ここから。」を掲げ、社会課題解決に資する三菱電機のソリューションを楽しく体験いただける場となっています。展示は



三菱電機イベントスクエア METoA Ginza 外観

段階的に入れ替えるほか、社会が求めるソリューションをより多く生み出すため、公式サイトやSNSでもステークホルダーの皆様との双方向コミュニケーションを順次展開していきます。

また、2021年12月にはDX・スマートシティをテーマとした展示場「XCenter(クロスセンター)」を三菱電機が入居する「東京ビルディング」(東京都千代田区)に開設しました。多くの方に、三菱電機の技術・製品を体感いただくことにより、DX・スマートシティ実現を目指した共創を推進します。

明るい気持ちで、やりがいを持って仕事ができる会社へ

時代が大きく変化中、今後も企業として存続していくためには、私たちがいかにその変化に応じて素早く、身軽に動けるかが重要だと考えます。必要だと判断すれば変化することをいとわない姿勢が、ここから先、求められていると感じます。

私が最も実現したいと考えているのは、従業員が明るい気持ちで、やりがいを持って仕事ができる会社を創ることです。このような環境で仕事ができるようになれば、人は周囲とのコミュニケーションを図ろうとします。様々なところで人がアクティブに動き、多様なチームが自然発生的に生まれます。それを通じて、自分たちが実現したいことが本当に実現される職場を目指したいと考えています。その結果、会社の企業理念と従業員一人ひとりの目的が、しっかりと重なりはじめます。さらにこれは、お客様に提供できる価値を大きくしていくということでもあります。

従業員が安心して笑顔で業務に励み、お客様、株主の皆様、そして社会の皆様が幸福を感じ笑顔になれるような製品やソリューションをお届けする会社。それが、三菱電機グループが目指すべき未来像です。必ずや改革をやり遂げ、新しい三菱電機グループをしっかりと創り上げてまいります。

2022年6月29日

代表執行役 執行役社長

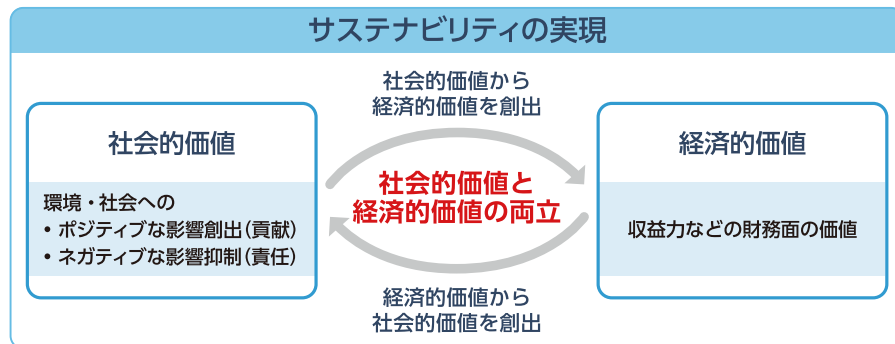
漆 間 啓

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

三菱電機グループは、2022年5月、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掲げました。

サステナビリティの実現とは、様々な社会課題の解決に貢献し、「環境や社会の持続可能性」を追求すること。そして、未永く社会から必要とされる企業グループになることだと考えています。社会の一員としての責任を果たしつつ、あらゆる活動、特に本業である事業で社会課題の解決に取り組み、社会的価値と経済的価値の両方を高めてまいります。そのための人材育成や、技術開発に向けた経営資源の投下も重要です。三菱電機はこれまでも社会課題を解決する製品やソリューションを社会に提供することをミッションとしてきました。それをさらに深化させ、社会的価値や経済的価値について、丁寧な説明を実施してまいります。



笑顔あふれる社会の実現のために

三菱電機には、『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』という企業理念があります。この企業理念は、会社の存在意義であり、未来永劫追求する目標です。「活力とゆとりある社会」の実現のためには、「モノ」ではなく「モノ」を使う「人」にもっと注目し、お客様やお客様の先にいらっしゃるお一人おひとりが日々の生活に幸福や満足を感じていただけるような製品やソリューションを提供していくことが必要なのではないかと考えています。その中



には私たちの大事な仲間、従業員も含まれます。そこで、三菱電機では、2050年に目指す社会を「笑顔あふれる持続可能な社会」としました。一人ひとりがお互いを尊重し認め合い、人の夢や未来に思いを巡らし、地球環境から日々のくらしまでの社会課題を解決し、従業員はもちろんのこと、株主の皆様や社会の人びと等のあらゆる人を幸せにする。そのような思いから、サステナビリティビジョン“人と地球と心でつながる”を掲げて取り組んでいくことにしました。

社会課題の解決に向けたマテリアリティへの取組

サステナビリティビジョンで描く「笑顔あふれる持続可能な社会」の実現のためには、何に取り組めばよいか。これを導き出すために、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本業で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』:自社と社会の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。

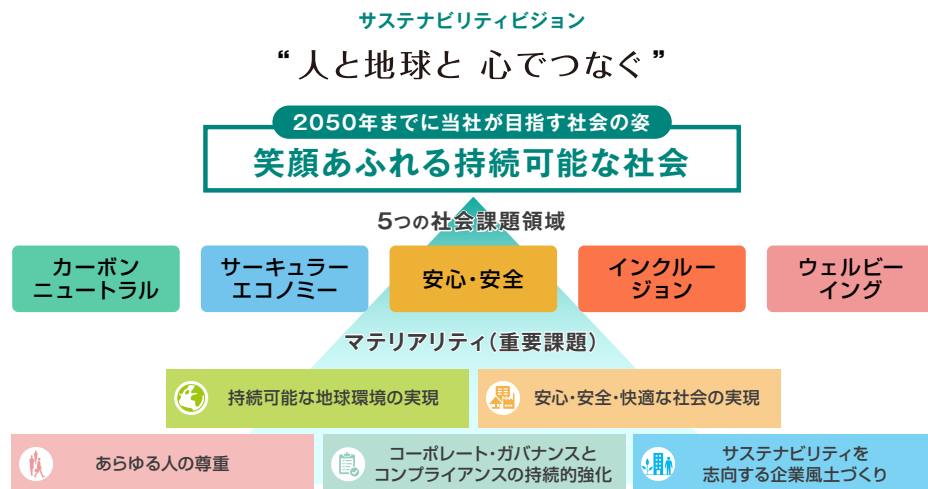
『ウェルビーイング』:一人ひとりの心身ともに健康で快適なくらし。

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。今後は、事業本部とともに、課題領域ごとの三菱電機事業におけるリスクと機会を分析し、中期

目標を設定することとしています。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実現する企業風土づくり」の5つのマテリアリティを通じて、これらの課題領域に取り組んでいきます。

5つのマテリアリティのうち、「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」、及び「サステナビリティを志向する企業風土づくり」の3つのマテリアリティは、まさに「3つの改革」に向けて取り組んでいる三菱電機において最重要課題であると痛感しています。品質風土改革、ガバナンス改革、組織風土改革については、これら3つの持続的成長を支える経営基盤強化のマテリアリティの取組として位置付け、実態の伴った効果のある取組にまいります。

三菱電機は、社会課題の解決に向けて中長期視点で取り組んでいくこと、社会の変化に対する感度と適応力を持つこと、そしてステークホルダーに対して積極的に情報開示を行っていくことを通じて、さらなる企業価値の向上を目指してまいります。



常務執行役

齋藤 洋二

品質不適切行為と3つの改革

1. 事案の概要

この度は、当社における一連の品質不適切事案に関しまして、多くのステークホルダーの皆様にご迷惑をおかけしていることを、改めて深くお詫び申し上げます。当社はこれらの事案の発生を重く受け止め、原因分析・真因追究を進め、再発防止策の徹底を図ってまいります。また、これらの取組の詳細につきましては、ホームページ「当社品質不適切事案へのお詫びと対応について」において、随時、情報を公開してまいります。



当社品質不適切事案へのお詫びと対応について

3. 再発防止策の全体像

調査委員会から提出された報告書に基づき、3つの改革を推し進めてまいります。

調査委員会から当社への提言

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

*ミドル・マネジメント：現場の部長級、課長級の管理職

2. 調査委員会による調査

一連の品質不適切事案の発生を受け、社長を室長とする緊急対策室を立ち上げるとともに、品質に係る調査を外部専門家で構成する調査委員会に委嘱。まずは調査委員会と共に調査の完遂に集中します。

調査方法

対象：三菱電機
方法：アンケート、第三者委員会の専用電子メールアドレス、西村あさひ法律事務所宛てに別途もたらされた情報。
フォレンジック調査及びヒアリング調査等。

調査委員会の構成

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

調査委員会に指摘された不適切行為件数総括(2022年5月25日時点)

	2021年10月公開	2021年12月公開	2022年5月公開	累計
調査拠点数	2	5	22	22
うち、不適切行為発生拠点数	2	5	15	16
※ 拠点数には2021年10月公表、2021年12月公表、2022年5月公表でそれぞれ重複あり				
品質不適切行為発生件数	18	29	101	148

3つの改革

◆ 品質風土改革

- ・品質改革推進本部を社長直轄の組織として設立
 - 本社主導で新たな品質保証機能を強化
 - 事業本部横断の知見共有と機動的な支援を実現
- ・品質担当執行役を外部から招へい(2022年4月)
- ・インフラ整備等に向け300億円以上の投資を計画

◆ 組織風土改革

- ・全社変革プロジェクト“チーム創生”にて組織風土改革の指針「骨太の方針」を策定
 - 各事業本部に専門組織を設置し改革を推進・実行
- ・人事制度の刷新
 - 閉鎖的な組織風土の打破、経営陣自らの変革、ミドル・マネジメント/現場のサポートを推進

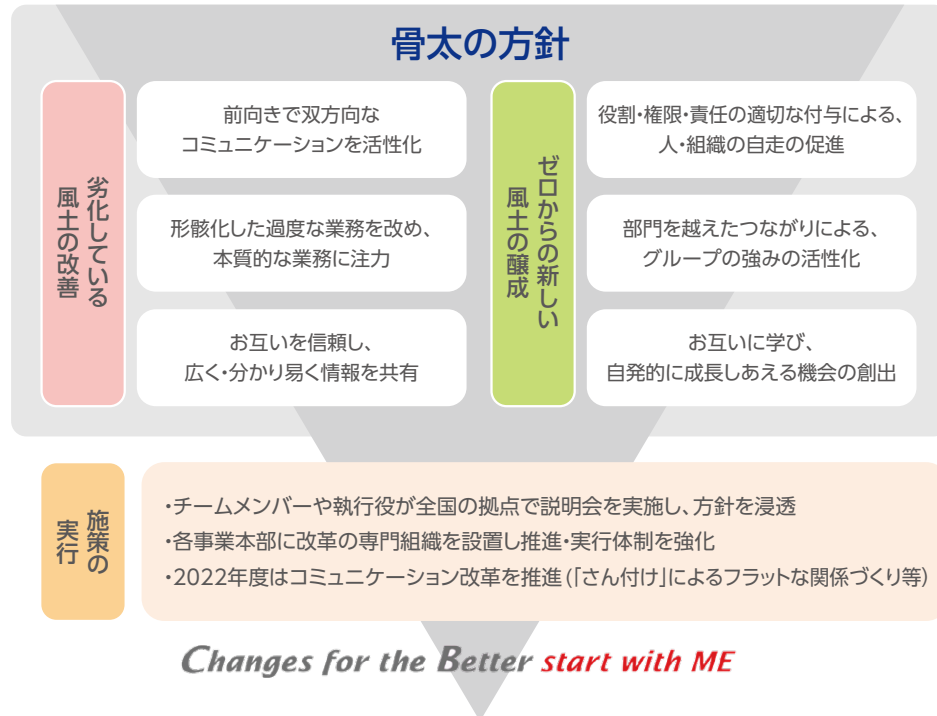
◆ ガバナンス改革

- ・経営監督機能の強化に向けた取締役会改革
- ・ガバナンスレビュー委員会を設置

4. 3つの改革の取組

組織風土改革：新しい三菱電機グループの創生に向けた「骨太の方針」

社内公募で選ばれた45名のメンバーからなる全社変革プロジェクト「チーム創生」にて組織風土改革の指針「骨太の方針」を策定。2022年度から方針にもとづく各種施策を実行。



「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」

👤 人材

品質風土改革：「品質第一」の基本に立ち返り品質ガバナンスを強化

新たな品質担当執行役の下、品質改革推進本部の主導により「牽制機能の再構築」、「技術力・リソース課題への対策」、「品質コンプライアンス意識の再醸成」を推進。

各製造拠点への実効性のある品質内部統制
及び本社支援の強化

法令・規格・顧客仕様の遵守、
品質保証プロセスにおけるインフラの強化

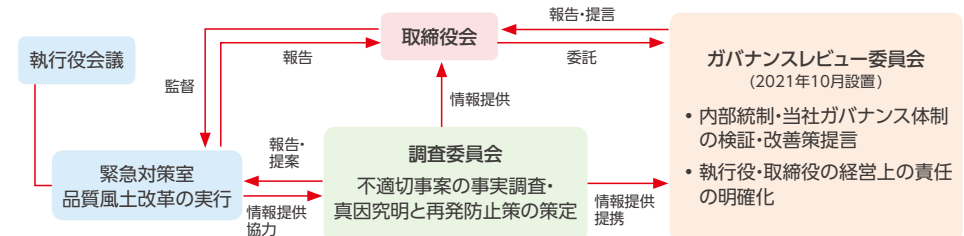
「全社品質の日」制定、品質教育強化と拠点・
部門間での人事ローテーションの活性化

👤 品質

ガバナンス改革：取締役会改革と「ガバナンスレビュー委員会」の設置

経営監督機能の強化と内部統制システム・ガバナンス体制の改善

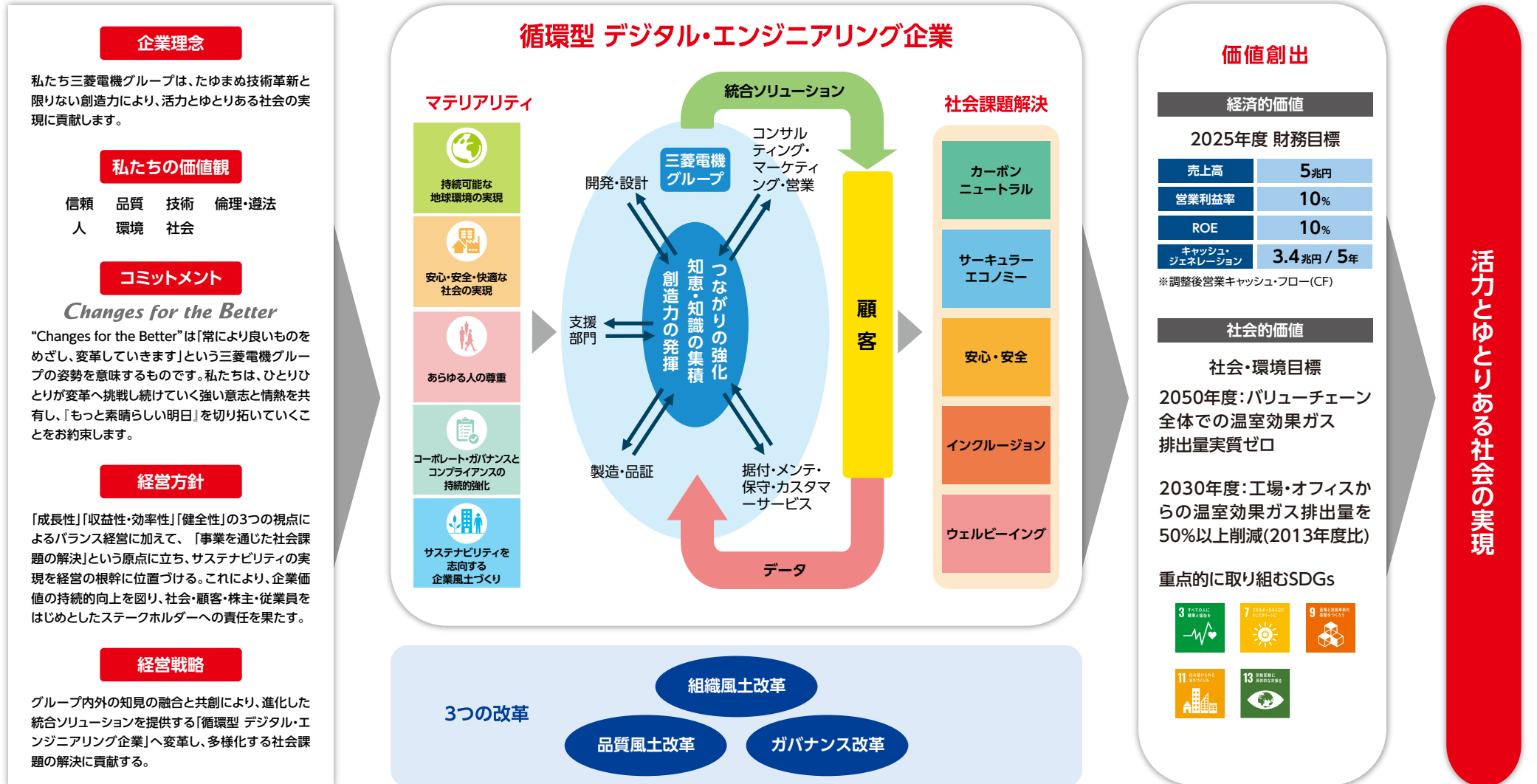
- ・取締役会の機能・構成・事務局、及び法定三委員会に対して、中長期かつ持続的な改革に取り組む
- ・「ガバナンスレビュー委員会」を当社と取引のない弁護士3名により構成し、内部統制システム・ガバナンス体制について検証



👤 コーポレート・ガバナンス

価値創出活動

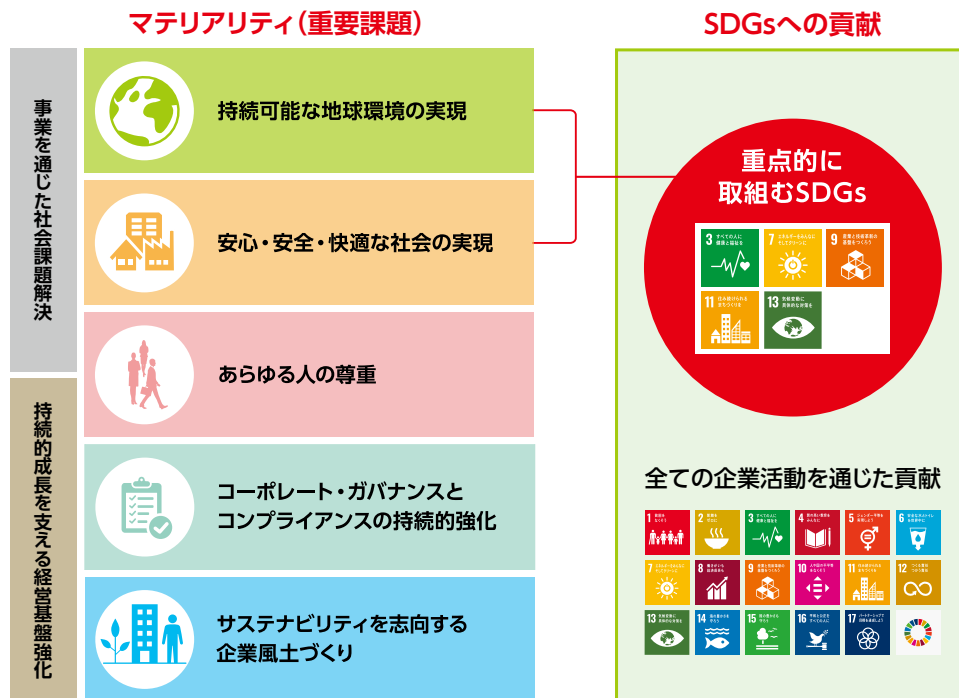
企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、サステナビリティへの取組をより一層、経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。マテリアリティの取組を通じて、社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。



マテリアリティ (重要課題)

三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、サステナビリティの取組をより一層、経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。マテリアリティの取組を通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。マテリアリティの取組については、中長期的取組や目標/取組指標(KPI)についてPDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。



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のターゲットからなるSDGs(持続可能な開発目標)を掲げています。SDGsにおいては、日本も含む先進国の在り方にも変化を求めていること、また、その取組の過程で“地球上の誰一人として取り残さない(no one will be left behind)”ことを誓っていることが特徴です。

国際連合広報センター

重点的に取り組むSDGs

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

社内での検討の結果、三菱電機グループが今後注力していく「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を通じて貢献していきます。

17の目標への取組

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

 <p>1 貧困をなくそう</p> <p>雇用の創出と貧困の解消</p> <p>事業のグローバル展開による雇用創出、社会インフラの整備やボランティア活動等を通じて、貧困解消に取り組んでいます。</p>	 <p>2 飢餓をゼロに</p> <p>農業の支援と冷凍・冷蔵技術による食糧問題への貢献</p> <p>ICTや測位衛星によるIT農業の支援、FAIによる食品工場の生産性向上、食品の冷凍・冷蔵技術等によって、食糧問題の解決に貢献しています。</p>	 <p>3 すべての人に健康と福祉を</p> <p>健康的な生活の確保と福祉の推進</p> <p>交通事故の削減に貢献する安全運転支援システムや、空調事業を通じた快適な空気環境の提供等によって、健康と福祉の向上へ貢献しています。</p>	 <p>4 質の高い教育をみんなに</p> <p>途上国への技術支援と社会貢献活動による次世代の育成</p> <p>途上国への技術支援や通信・IT技術による遠隔教育支援への寄与に加えて、社会貢献活動による次世代育成等に貢献しています。</p>
 <p>5 ジェンダー平等を實現しよう</p> <p>女性活躍のサポートと推進</p> <p>ICTサービスや家電製品の提供を通じた女性の社会進出のサポートに加えて、グループ内にて女性の更なる活躍を推進しています。</p>	 <p>6 安全な水とトイレを世界中に</p> <p>水の利用可能性の拡大と持続可能な管理の提供</p> <p>水処理・水の浄化に関する技術を用いて、安全な水を供給するための技術やシステムを提供しています。</p>	 <p>7 持続可能なエネルギーを確保と利用拡大</p> <p>持続可能なエネルギーの確保と利用拡大</p> <p>省エネ・創エネやスマート社会の実現に貢献する技術やシステムの開発を進めるとともに、これらの技術・製品・サービスの普及に取り組んでいます。</p>	 <p>8 働きがいも経済成長も</p> <p>FAやAI技術による生産性の向上と働きやすい職場環境の整備</p> <p>FAやAI技術による生産性の向上への貢献や、グループ内における働きやすい職場環境整備に取り組んでいます。</p>
 <p>9 産業・技術革新の基盤をつくろう</p> <p>持続可能な産業化の促進と技術革新の拡大</p> <p>FAIによって「ものづくり」を支えるとともに、技術革新を進めること等で、産業分野の発展へ貢献しています。</p>	 <p>10 人や国の不平等をなくそう</p> <p>人権の尊重と差別の撲滅</p> <p>ステークホルダーと協力し、人権が尊重され、差別のない社会の実現に貢献しています。</p>	 <p>11 住み続けられるまちづくりを</p> <p>安心・安全・快適な暮らしの実現</p> <p>インフラ、家電製品などを通じて、人々の暮らしに安心・安全・快適性を提供しています。</p>	 <p>12 つるぎある消費</p> <p>持続可能な生産消費形態の確保</p> <p>メーカーの責任として、製品製造時に使用する資源量の削減、使用済み製品のリサイクルに取り組むほか、廃棄物最終処分量の低減、グリーン調達を推進しています。</p>
 <p>13 気候変動に具体的な対策を</p> <p>気候変動及びその影響の軽減</p> <p>CO₂を含む温室効果ガスの排出量をバリューチェーン全体で把握し、目標を立てて削減を図っています。</p>	 <p>14 海の豊かさを守ろう</p> <p>生態系の保護・回復、生物多様性の損失防止</p> <p>海洋や森林の状況を伝える観測衛星を開発・提供しているほか、三菱電機の各事業所で、周辺環境との共生を図る取組も進めています。</p>	 <p>16 平和と公正をすべての人に</p> <p>公正で平和な社会の実現</p> <p>法や国際規範に基づき、サプライチェーンと共に、グローバルに人権・労働・環境・腐敗防止等の改善に取り組んでいます。</p>	 <p>17 パートナーシップで目標を達成しよう</p> <p>パートナーシップによるSDGsへの貢献</p> <p>行政、大学、研究機関、企業、NGO等とのオープンイノベーションなどによるパートナーシップを通じて、SDGsの達成に貢献しています。</p>

持続可能な地球環境の実現



三菱電機グループは、環境課題への長期的な取組姿勢である「環境ビジョン2050」の下、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。

中長期の取組と2022年度の目標

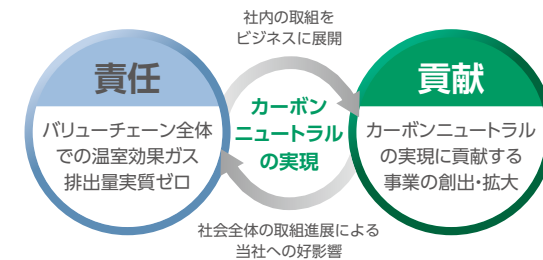
中長期の取組	2022年度の目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	範囲*
イノベーションと統合ソリューションによる「カーボンニュートラル」の実現	新製品「製品使用時のCO ₂ 排出量」改善率 【2023年度末時点で1%以上】	国内・海外
	生産時CO ₂ 排出量 【2023年度末時点で2019年度比30%以上削減】	
「サーキュラーエコノミー」実現への貢献	再生プラスチックの使用率(成形用材料・包装材の調達量) 【2023年度末時点で10%以上】	国内
	廃プラスチックの有効利用率 【2023年度末時点で90%以上】	国内・海外
	高リスク拠点の水使用量の売上高原単位 【2023年度末時点で2019年度比4%以上削減】	

* 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

カーボンニュートラル実現に向けた取組

2021年度は気候変動関連リスク及び機会への対応について、カーボンニュートラル実現に向けた検討を行い、取組方針を明確にしました。三菱電機グループは、「責任」と「貢献」の両面から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

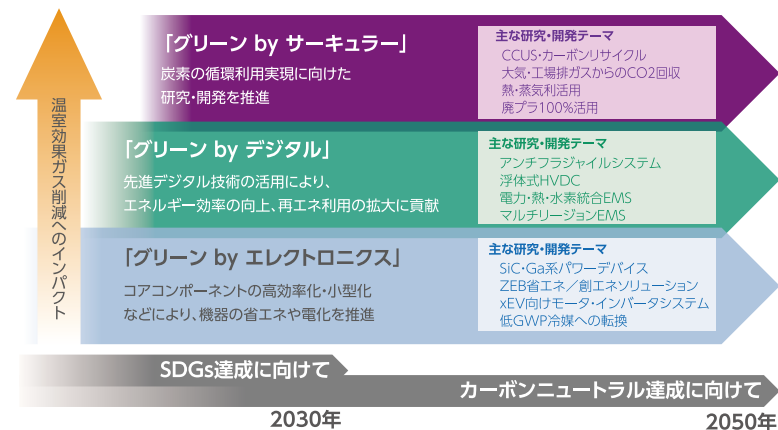


責任 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ

目標 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
2030年度 工場・オフィスからの温室効果ガス排出量を50%以上削減(2019年度比)

貢献 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の実現に貢献する事業の創出・拡大に向け、「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・開発を加速していく



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

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。

中長期の取組と2022年度の目標

中長期の取組	2022年度の目標／取組指標 (KPI)【 】内は定量目標	範囲*
「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 ・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 ・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 ・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	国内・海外
	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	
	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	

※ 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

三菱電機イベントスクエア「METoA Ginza」にて「共創」を実践

お客様に三菱電機の活動を知っていただく場として、2016年に三菱電機イベントスクエア「METoA Ginza」(メトアギンザ)を東京・銀座でオープンしました。

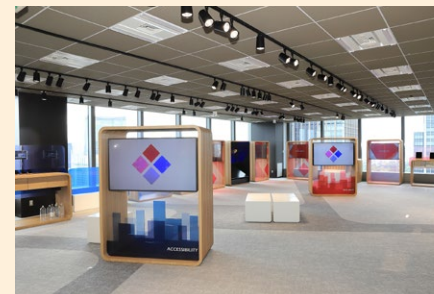
「METoA Ginza」はオープン以来6年にわたり、三菱電機グループの技術・サービスなどを楽しみながら知っていただく場として、スマートシティ、宇宙、パラスポーツなど異なるテーマの体験型イベントを数カ月ごとに展開してきました。2022年3月からは、サステナビリティ視点でのテーマに基づく展示の中で、開発段階のアイデアをいち早くステークホルダーの皆様にご体験いただき、そこで収集したご意見を開発に反映させることで、「安心・安全・快適な社会の実現」につなげる「共創の場」となることを目指しています。



三菱電機イベントスクエア METoA Ginza 外観

DX・スマートシティをテーマとした展示場 「XCenter (クロスセンター)」を開設

XCenterは、三菱電機の最先端の技術・製品を体感いただける場として2021年12月、本社に設立しました。お客様やパートナーとともに新たなソリューションを共創することで、持続可能な社会と豊かな暮らしが両立したスマートシティ実現に貢献します。



あらゆる人の尊重

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



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。

中長期の取組と2022年度の目標

中長期の取組	2022年度の目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	範囲*
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項目の特定と改善 【取組不十分項目ゼロ】	国内・海外
	2022年度「人権インパクト・アセスメント」による人権の取組の改善状況の把握 【実施率100%】	
	人権に関わる苦情対応充実	単体
	人権教育の実施、eラーニング実施【受講率100%】	単体
すべての従業員がいきいきと働ける職場環境の実現	サプライチェーン上の重大な人権侵害リスクの把握と是正に向けた活動の継続	国内・海外
	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	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の加速(定量目標は三菱電機のみ) 【従業員エンゲージメントスコア ^{※1} : 2022年度までに70%以上】 【ワークライフバランススコア ^{※2} : 2022年度までに70%以上】 ※1 三菱電機で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合 ※2 従業員意識サーベイで仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	
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 【2025年度までに2016年～2020年度平均比1.2倍】	単体
	女性管理職比率の向上【2025年度までに2020年度比2倍】	
	男性の育児休暇取得 [※] 促進【2025年度までに70%】 ※ 配偶者出産時の休暇取得者を含む	海外
	海外拠点幹部への現地ナショナルスタッフ積極登用	
労働安全衛生の確保と心身の健康の維持	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【2023年4月までに2.5%以上】 ※特例子会社含む	単体
	災害度数率 [※] の改善【0.25以下/年】 ※100万時間当たりの全災害件数	単体
	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 【ストレスチェックの高ストレス者の割合: 9.0%未満(2021年度比0.6%改善)】	国内

* 単体: 三菱電機、国内: 三菱電機グループ(国内)、国内・海外: 三菱電機グループ全体(国内・海外)

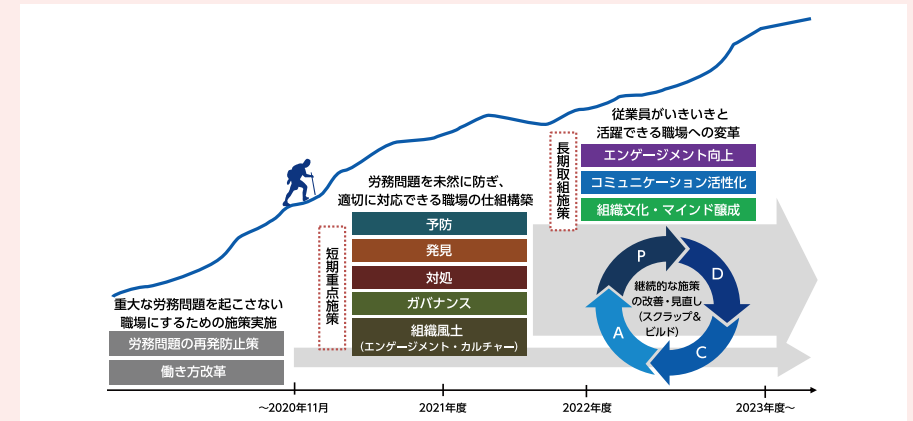
RBA への加盟

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(RBA)に加盟しました。RBAの先進的な取組み・評価手法を用いて三菱電機のサステナビリティの取組を強化し、社会から信頼される企業を目指します。



全ての従業員がいきいきと働ける職場環境の実現

労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、外部専門家による第三者検証を踏まえた「職場風土改革プログラム」にグループを挙げて取り組みつつ、オープンなコミュニケーションでつながることにより、「上にものが言える」「失敗を許容する」「協力して課題を解決する」風土の実現を目指しています。



職場風土改革に向けた施策のロードマップ

従業員意識サーベイ

評価指標: KPI	2021年度下期実績	ありたい姿
働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合	54%	80%以上
仕事と生活のバランスが取れていると感じている社員の割合	65%	80%以上

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。

中長期の取組と2022年度の目標

中長期の取組	2022年度の目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	範囲*
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	単体
	独立性の高い取締役会構成の実現【独立社外取締役比率50%超】	
コンプライアンスの 徹底	コンプライアンス研修の継続的実施 ・多様な手法を駆使したコンプライアンス教育の継続的実施	国内・海外
	倫理・遵法行動規範eラーニングの受講率【100%維持】	単体
	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【重大な独占禁止法違反事案の発生0件】	国内・海外
サステナビリティに 貢献する調達	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【重大な贈収賄事案の発生0件】	国内・海外
	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 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)	
大切な情報を守る 情報セキュリティ活動	重大情報漏洩事故の撲滅【発生ゼロ】	国内・海外
	情報セキュリティ関連法令規制遵守【違反ゼロ】	
	情報セキュリティ成熟度レベルの向上【2025年目標レベル3 [®] 以上】 *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3以上は優れたセキュリティ対策・管理体制を表す	
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【実施率100%】	単体
	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	国内・海外
	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【受講率100%】 ・従業員意識サーベイにて品質に関する意識を調査	国内

* 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

社外取締役と執行役社長が対談 ガバナンスの実効性と企業価値の向上

一連の品質不適切行為を受け、2021年7月、執行役社長に漆間 啓が就任し、取締役会の実効性向上を進める上で、経営に対する一層の監督機能の強化を図るために2021年10月、社外取締役の数中三十二が、当社取締役会議長に就任しました。それぞれが就任から半年以上たち、ガバナンスの実効性と企業価値の向上をテーマに対談を実施しました。

当日は、三菱電機グループの信頼回復に向けての3つの改革に対する意気込みや、会社の将来、人材戦略等、企業価値の向上について、率直な意見交換を行いました。

日時：2022年5月



代表執行役 執行役社長
漆間 啓

社外取締役 取締役会議長
数中三十二

統合報告書

コンプライアンス・モットー “Always Act with Integrity”

三菱電機グループでは、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)を制定しています。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。

Always Act with Integrity
いかなるときも「誠実さ」を貫く

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、中長期視点で取組を推進する風土を醸成します。

中長期の取組と2022年度の目標

中長期の取組	2022年度の目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	範囲*
社会課題解決に向けた中長期視点での取組推進	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】	国内・海外
	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 新経営方針の理解80%以上、経営理念に沿った業務の実施 75%以上】	
	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、京大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	
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	
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	

※ 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

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45名の若手・中堅従業員の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」を2021年10月に立ち上げ、三菱電機が目指す組織風土の実現に向けて、3つのステップで議論・検討を重ね、4月に「骨太の方針」を策定しました。

「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、すべての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。

【ステップ】

- Step1 課題と真因の追求 (2021年10月～12月)
- Step2 施策の検討 (2021年12月～2022年2月)
- Step3 「骨太の方針」を策定 (2022年3月策定、2022年4月8日公表)



全社変革プロジェクトStep2報告会(2022年2月8日)

事業を通じた社会への貢献

事業を通じた社会への貢献 取組一覧

事業本部名	リスク・機会を認識・評価している主な社会課題	重点的に取り組む SDGs	取組事例
社会システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正利用 ● エネルギーの最適な利用 ● 気候変動への対応 ● 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サービスの提供
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 ● 革新的なインフラの開発と普及 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 廃棄物削減 		<ul style="list-style-type: none"> ■ エレベーター・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
電子システム事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続可能な食糧生産システムの確保 ● 統合水資源管理 ● 安心・安全・快適で持続可能なまちづくり ● 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"> ■ FA機器・産業用ロボット・メカトロニクス製品の開発を通じ、お客様の生産設備の自動化と生産性・品質向上を実現 ■ ものづくりの効率化とエネルギー使用量削減に貢献するe-F@ctoryソリューションの提供 ■ 省エネ推進に貢献するエネルギー計測機器・配電制御機器の開発
自動車機器事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 大気汚染の低減、気候変動対策 ● 交通事故ゼロ、渋滞解消、快適な移動 ● 地域間格差の解消 ● インフラ老朽化対策 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 脱炭素と安心・安全の社会に向けた自動車機器製品の技術革新
半導体・デバイス事業本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正使用 ● 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パワー半導体デバイス」 ■ 第5世代 (5G) 移動通信システム基地局ネットワーク機器の低消費電力に貢献する光通信デバイス
インフォメーションシステム事業推進本部	<ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● 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
ビジネスイノベーション本部	<ul style="list-style-type: none"> ● 人口構造の変化や社会基盤の弱体化 ● 環境・災害・エネルギー問題の深刻化 ● 高齢弱者や健康弱者の社会的包摂の実現 ● 建設現場の働き手減少・生産性低下 		<ul style="list-style-type: none"> ■ 「AI配筋検査システム」による建設現場の生産性向上に貢献 ■ 高齢者向けヘルステック事業の検討・取組

社会システム事業本部

本部長メッセージ

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

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



根来 秀人
上席執行役員
社会システム事業本部長

1. 豊かな水循環社会の実現

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

2. 脱炭素社会への貢献

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

3. 安心・安全・快適な街づくり

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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



事業を通じた社会課題への取組

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

社会システム事業本部

電力・産業システム事業本部

本部長メッセージ

自然災害やサイバー攻撃・テロなどの人為的脅威、再エネ導入拡大対応など電力市場の変化にも対応できる高性能機器と次世代電力システムの開発により、“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

電力業界を取り巻く環境・市場ニーズは、太陽光発電や風力発電などの再生可能エネルギー（再エネ）や蓄電池の普及によって「地産地消」の電力需給形態が今後ますます広がっていく一方で、再エネの天候次第の出力変動や、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、電力の安定供給がますます重要となってきます。

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、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）」と直流送電やマイクログリッドに代表される「再エネ事業」へ重点的に資源投入し、カーボンニュートラルの実現に貢献すると共に、従来の発電・変電事業の維持・拡大時には保守サービスに重点を置き、電力の安定供給にもしっかり取り組んでいきます。



高澤 範行
常務執行役
電力・産業システム
事業本部長

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

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

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

📄 電力・産業システム事業本部

ビルシステム事業本部

本部長メッセージ

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

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



松本 匡
代表執行役、専務執行役
ビルシステム事業本部長

1. 人と環境にやさしい製品を追求

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

2. ZEB^{*1}ワンストップソリューションの提供

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

3. スマートビル^{*3}・スマートシティ^{*4}の実現に貢献

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- エレベーターで快適、安全・安心な移動とスマートビルの実現に貢献
- メンテナンスサービスによるエレベーター・エスカレーターの安心・快適な利用のサポート
- エレベーター・エスカレーターのリニューアルによる安全性・快適性・機能性の更なる向上
- 入退室管理システムを中心とした、安心・安全のビルセキュリティ
- ビル設備運用システムによる、様々なビルの省エネと快適性へのサポート
- 省エネで快適、カーボンニュートラル社会の実現に貢献するビルを提供
- ロボットのビル内移動支援やZEBの運用支援を通じたスマートビルの実現に貢献

ビルシステム事業本部

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

※2 2017年より経産省がZEB普及のために設定した登録制度。

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

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

電子システム事業本部

本部長メッセージ

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

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



原 芳久
常務執行役
電子システム事業本部長

1. 環境問題の解決に貢献する製品・サービスの提供

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

2. 衛星データの利活用によ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

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 持続可能な食糧生産システムの確保
- 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



事業を通じた社会課題への取組

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

📄 電子システム事業本部

リビング・デジタルメディア事業本部

本部長メッセージ

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

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

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

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



鈴木 聡
常務執行役
リビング・デジタル
メディア事業本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- エネルギーの最適な利用
- 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



事業を通じた社会課題への取組

- 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

📍 [リビング・デジタルメディア事業本部](#)

FAシステム事業本部

本部長メッセージ

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

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。



武田 聡
常務執行役
FAシステム事業本部長

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



事業を通じた社会課題への取組

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

FAシステム事業本部

自動車機器事業本部

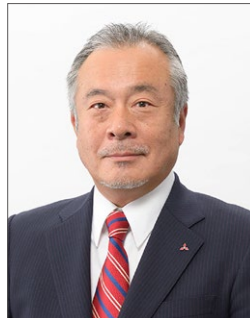
本部長メッセージ

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

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。自動車の電動化や、高度な運転支援システムは、三菱電機の得意な技術との親和性が高く、この領域を重点成長事業として、事業成長を図ります。

自動車を低燃費化するためには、エンジンの更なる高効率化や(P)HEV^{*1}やEV^{*2}などの車両の電動化が求められます。三菱電機は、エンジンの高効率化を実現させる様々な製品群、電動車両用モータおよびインバータ等により自動車の低燃費化を可能とし、脱炭素社会に貢献します。

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LED照明の導入や自動調光制御、空調・換気設備の中央監視・最適制御などの省エネ対策を徹底することで電力量の抑制を図っています。加えて自社PV^{*3}・PPA^{*4}モデルの導入を推進し脱炭素化を加速します。これらの活動は海外の製造拠点にも展開し、グローバルで脱炭素化を加速していきます。



藪 重洋
常務執行役
自動車機器事業本部長

*1 (Plug-in)Hybrid Electric Vehicle

*2 Electric Vehicle

*3 Photovoltaic

*4 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向上
- まちづくり
- インフラ老朽化対策

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

- 自動運転に向けた自動車機器製品の技術革新

自動車機器事業本部

半導体・デバイス事業本部

本部長メッセージ

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

半導体・デバイス事業本部では、家電から宇宙まで機器のキーデバイスとして活躍し、我々の暮らしを豊かにする半導体・デバイスを提供しています。エネルギー、環境問題が今日の社会的課題と認識しており、お客様への低消費電力製品の提供を通じて持続可能な社会に貢献しています。

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

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

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



竹見 政義
上席執行役員
半導体・デバイス事業本部長

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 水の適正使用
- 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



事業を通じた社会課題への取組

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

半導体・デバイス事業本部

インフォメーションシステム事業推進本部

本部長メッセージ

様々なITサービスを推進し、脱炭素社会の構築に貢献していきます

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

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

例えば、映像解析ソリューションでは、車いす・ベビーカー・つえ（白杖）等をもつヒトの検知に加え、立ち入り禁止エリアへの侵入や体調不良によるふらつき等の事象の変化（コト）を検知し、安心・安全に住み続けられる街づくりに貢献します。また、企業活動における温室効果ガス排出量を収集・算定・可視化するサービスを提供することにより、製造業を中心にカーボンニュートラルの実現に寄与できると考えています。

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

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



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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

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

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

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

インフォメーションシステム事業推進本部

ビジネスイノベーション本部

本部長メッセージ

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

ビジネスイノベーション本部は、多様化する社会課題解決に向けて、三菱電機グループが保有する様々な技術の統合・事業本部間の連携を推進し、さらには既存の枠組みでは対応できないテーマについて自ら事業化することで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

具体的には、コーポレートベンチャーキャピタル「MEイノベーションファンド」を通じたデジタル領域やグリーンイノベーション領域における国内外の有望なスタートアップとのオープンイノベーションや、三菱電機AI技術「Maisart」並びに統合IoT「ClariSense(クラリセンス)※」等を活用して事業のDXを加速し、お客様の新たな価値創出を目指します。

また、新たな事業領域の探索の方向性として、人口動態の変化(労働人口不足、高齢化)、猛烈に加速するデジタル化等の不確実性の高い時代に向けて、企業理念の“活力とゆとりある社会の実現”を目指し、「i-Construction」、「ヘルステック」、「スマートモビリティ」、「インフラ」、「スマートシティ」の5領域、さらには「グリーンイノベーション」も視野に新事業創出に取り組んでいます。



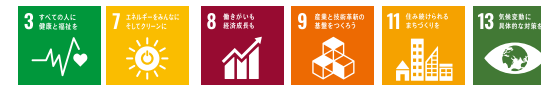
榊原 洋
常務執行役
ビジネスイノベーション
本部長

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

リスク・機会を認識・評価している主な社会課題

- 人口構造の変化や社会基盤の弱体化
- 高齢弱者や健康弱者の社会的包摂の実現
- 環境・災害・エネルギー問題の深刻化
- 建設現場の働き手減少・生産性低下

重点的に取り組むSDGs



事業を通じた社会課題への取組

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

[ビジネスイノベーション本部](#)

サステナビリティマネジメント

マネジメント

サステナビリティの考え方

三菱電機グループでは、サステナビリティを企業経営の基本を成すものと位置づけ、「企業理念」「私たちの価値観」「コミットメント」に則り、全ての活動においてサステナビリティを志向した取組を行います。また、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、社会にご迷惑をかけないことはもちろん、持続可能な社会の実現に向けた取組を推進するためには、様々なステークホルダーとコミュニケーションを取ることが必要です。

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

☑ マテリアリティ（重要課題）

サステナビリティ推進体制

三菱電機グループのサステナビリティの取組は、三菱電機の執行役員会議から委嘱を受けたサステナビリティ委員会で方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会は三菱電機のコーポレート部門長（経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス担当の26名）から構成されており、前年度の活動実績の把握や今後の活動計画の決定、法改正への対応など、三菱電機グループの横断的な視点から議論を行っています。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、サステナビリティ委員会の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。また、2021年度からサステナビリティ委員会の議論の内容について、取締役会にも報告されており、多様な視点から監督を受けています。

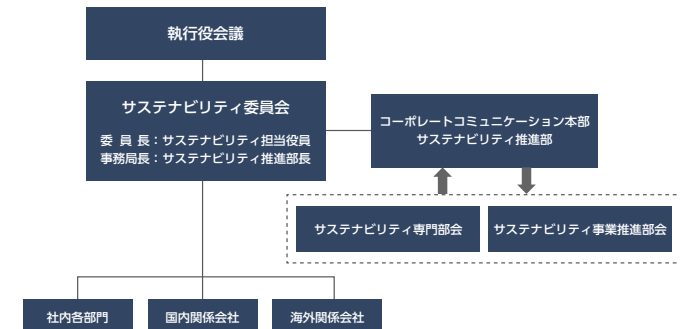
具体的な活動については、サステナビリティに関する活動は企業経営そのものであるとの認識から、マテリアリティ（重要課題）を定め、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなど、それぞれを職掌する部門が三菱電機グループに共通するサステナビリティ方針に基づき、責任を持って推進しています。あわせて、複数部門に



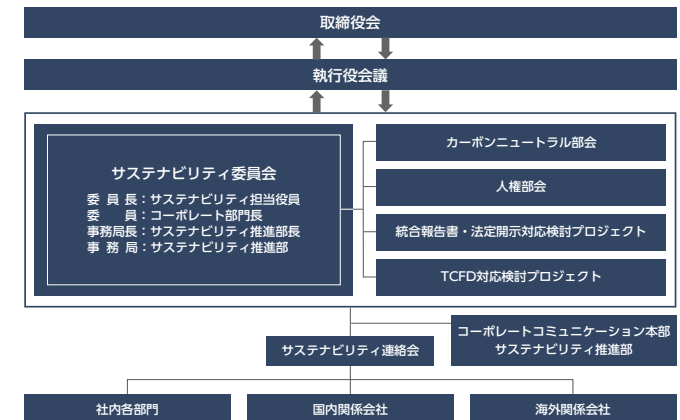
サステナビリティ委員会

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「カーボンニュートラル部会」と「人権部会」の2つの部会を設けました。また、2022年度のプロジェクトとして、「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ます。部会やプロジェクトの取組については、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。

サステナビリティ委員会で定めた方針・計画を共有・実行する場としては、サステナビリティ専門部会、サステナビリティ事業推進部会を開催しており、コミュニケーションを図りながら活動を推進しています。2022年度からは社内各部門、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」を設置します。



サステナビリティ推進体制図(2021年度)



サステナビリティ推進体制図(2022年度)

サステナビリティ委員会の主な議題 (2021年度 4月、11月、2月)

- 経営レベルでのサステナビリティについての取組
- マテリアリティ(重要課題)の見直し
- マテリアリティの取組を中心とした前年度の実績報告と当該年度の活動予定
- 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
- 人権の尊重の取組
- AI倫理ポリシーの制定
- 社会貢献活動の推進
- ESG(環境・社会・ガバナンス)投資を考慮した情報開示の一層の拡充

サステナビリティ委員会の主な議題 (2022年4月)

- 経営レベルでのサステナビリティについての取組
- サステナビリティビジョンの検討
- 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を中心とした前年度の実績報告と当該年度の活動予定
- 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
- TCFD対応
- 人権の尊重の取組
- サステナビリティレポート、統合報告書の制作方針
- ESG(環境・社会・ガバナンス)投資を考慮した情報開示の一層の拡充

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、特に重要な事項をサステナビリティ委員会にて議論しています。また、Corporate Communication Officer (CCO) を中心として査読を行い、レポート発行前に内容の検討・確認を行っています。

サステナビリティ専門部会・事業推進部会の開催

管理部門や事業部門から34部門の担当者が集まり、定期的に会議を開催しています。三菱電機グループのマテリアリティや今後の取組の活性化、法規制やサステナビリティの国際規格への対応について、情報共有して理解を深めるとともに、コミュニケーション・合意を図りながら議論を重ねています。

2021年度は会議を3回開催し、サステナビリティ推進に向けた議論を実施しました。また、関連部門によるワーキンググループを構築し、事業を通じた社会課題解決やカーボンニュートラルに向けた取組、国際的な人権の尊重の取組への対応について検討しました。



サステナビリティ専門部会、
サステナビリティ事業推進部会(合同開催時)

2021年度のサステナビリティ専門部会、サステナビリティ事業推進部会の主な議題
5月、12月、2月

- サステナビリティビジョンの検討
- 事業を通じた社会課題解決
- 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)
- SDGsへの対応
- カーボンニュートラルに向けた取組
- 人権の尊重の取組
- 社会貢献活動の推進
- サステナビリティレポート、統合報告書の制作方針
- ESG(環境・社会・ガバナンス)投資を考慮した情報開示の一層の拡充

マテリアリティ (重要課題)

三菱電機グループは企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、サステナビリティの取組をより一層、経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。マテリアリティの取組を通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。

マテリアリティの取組については、中長期的取組や目標/取組指標(KPI)についてPDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。

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、目標／取組指標(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、目標／取組指標(KPI)について継続的に改善していきます。

Step 1 社会的課題の認識(2020年度実施)

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

^{*1} 国際標準化機構(ISO)が発行する社会的責任に関する手引き

^{*2} 国際NGOであるGRI(Global Reporting Initiative)が発行する持続可能性報告のための国際的な規程

^{*3} 米国の非営利組織SASB(Sustainability Accounting Standards Board)サステナビリティ会計基準審議会)でつくられたESG(環境、社会、ガバナンス)に関する情報開示ルール。

ロングリストを下記項目から抽出

【一般的課題】

GRI スタンダード

ISO26000

SDGs

【業界特有の課題】

SASB

同業他社のマテリアリティ

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

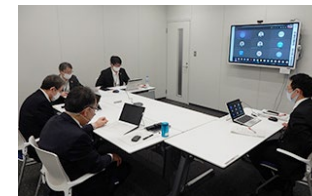
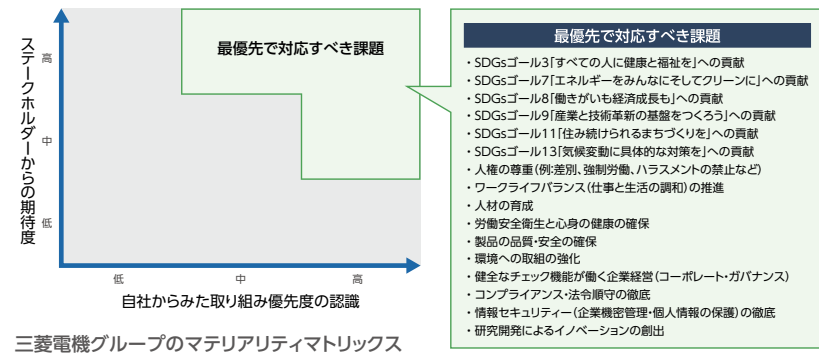
ガイドライン等からの
マテリアリティ候補の抽出

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「陸の豊かさを守ろう」への貢献
- 16 SDGsゴール16「平和と公平をすべての人に」への貢献
- 17 SDGsゴール17「パートナーシップで目標を達成しよう」への貢献
- 18 人権の尊重(例:差別、強制労働、ハラスメントの禁止など)
- 19 ダイバーシティ(多様な人材の活用)の推進
- 20 ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進
- 21 人材の育成
- 22 労働安全衛生と心身の健康の確保
- 23 製品の品質・安全の確保
- 24 地域社会への貢献(ボランティア)
- 25 環境への取組の強化
- 26 健全なチェック機能が働く企業経営(コーポレート・ガバナンス)
- 27 適切なリスクマネジメント
- 28 適時適切・透明性の高い情報開示
- 29 コンプライアンス・法令順守の徹底
- 30 情報セキュリティ(企業機密管理・個人情報の保護)の徹底
- 31 研究開発によるイノベーションの創出
- 32 知的財産力の強化・知的財産権の保護
- 33 取引先に対するCSR活動への協力依頼(サプライチェーン・マネジメント)
- 34 グループ・グローバル一体での企業活動
- 35 ステークホルダー(利害関係者)との積極的な対話

Step 2 社内外の意見の把握とマテリアリティの検討(2020年度実施)

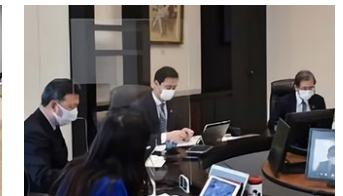
Step1で作成したショートリストから、ステークホルダーである消費者、サプライヤー、投資家及び三菱電機グループ従業員に対して、三菱電機グループにどのような社会課題解決の貢献を期待しているか、アンケートを実施しました。また、有識者へのヒアリングや有識者とのダイアログを通じてマテリアリティ特定に対するご意見をいただき、三菱電機グループに対する社内外の意見を把握しました。これらの結果を基に、社内ワーキンググループにて三菱電機グループが最優先で対応すべき課題の絞り込み等を行い、サステナビリティ専門部会及びサステナビリティ事業推進部会にてマテリアリティを検討しました。



社内ワーキンググループ



有識者へのヒアリング



経営層と有識者とのダイアログ

Step 3 マテリアリティの特定(2020年度実施)

■ サステナビリティ委員会での特定

このようなプロセスを経て抽出・検討した課題と具体的な中長期の取組、目標／取組指標(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。

マテリアリティに関するマネジメント状況

2015年度に三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)、中長期の取組、目標/取組指標(KPI)を特定し、2021年度に三菱電機グループのマテリアリティの見直しを行いました。2022年度は、2021年度の実績の開示及び中長期の取組と2022年度の目標/取組指標(KPI)の見直しを実施しています。

今後の取組はマテリアリティ(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。

[報告書ダウンロード \(サステナビリティ\)](#)

[マテリアリティ \(重要課題\)](#)

2021年度の目標と実績

マテリアリティ (重要課題)	中長期の取組	2021年度の目標/取組指標(KPI)【 】内は定量目標	実績	範囲*	評価
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 「脱炭素社会」の実現	新製品における「製品使用時のCO ₂ 削減量」と「製品使用によるCO ₂ 削減貢献量」の前モデル比改善率 【2023年度末時点で平均1%以上】	1.7%	国内・海外	○
		CO ₂ 排出量(Scope 1及びScope 2) 【2023年度末時点で2013年度比30%以上削減】	19%削減 ※1 電力CO ₂ 排出係数として変動値(国内:電気事業 低炭素社会協議会の最新の公表値、海外 国際エ ネルギー機関の最新の公表値に基づく値)を使用 してCO ₂ 排出量を算定。 ※2 CO ₂ 排出量の調査対象拠点数を拡大。(2020年 度以前:139拠点→2021年度:264拠点)		○
	「サーキュラーエコノミー」 実現への貢献	再生プラスチックの使用率(成形用材料・包装材の調達量) 【2023年度末時点で10%以上】	8.9% ※ 対象：三菱電機、三菱電機ホーム機器、 三菱電機照明	国内・海外	○
		廃プラスチックの有効利用率(国内、海外は調査のみ) 【2023年度末時点で90%以上】	89.6%		○
		高リスク拠点の水使用量の売上高原単位 【2023年度末時点で2019年度比4%以上削減】	24%削減		○
安心・安全・快適な 社会の実現	統合ソリューションによる「ライフ」 「インダストリー」「インフラ」「モビリティ」 領域における社会課題の解決	SDGsへの貢献をはじめとした、事業を通じた社会課題解決に資する目標/取組指標の検討、 取組の推進	サステナビリティビジョンを検討し、事業を通じ て解決すべき社会課題領域を5つ抽出	国内・海外	○
あらゆる人の尊重	国際的な規範に則った人権の尊重	継続的な人権啓発活動の推進	人権インパクト・アセスメントの実施に合わせ、サ ステナビリティ担当者に対する人権教育を 実施(対象約400名)	国内・海外	○
		人権インパクト・アセスメントの実施による人権課題の特定、各拠点の取組状況の把握 【対象部門への100%実施】	対象415拠点で100%実施		○
		人権に関わる苦情・相談窓口の対応充実と適切な対応	人権に関わる苦情件数の把握や対応のルール化 について検討実施		△
		新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント防止に関する講義実施 【受講率100%】	受講率100%	単体	○
		グループ従業員へのハラスメント防止教育の実施 【受講率100%】	受講率100%	国内・海外	○

※ 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

○：目標を達成 △：目標に一部未達 ×：目標に未達

マテリアリティ (重要課題)	中長期的取組	2021年度の目標／取組指標(KPI)【 】内は定量目標	実績	範囲*	評価
あらゆる人の尊重 (続き)	すべての従業員がいきいきと働ける 職場環境の実現	三菱電機職場風土改革プログラムを始めとした職場環境改善に向けた取組と、働き方改革の活動方針「職場内コミュニケーションの深化と業務のスリム化と質的向上による業務の変革」に基づく活動の強化・継続推進	<ul style="list-style-type: none"> 三菱電機職場風土改革プログラムの各種施策を実行(管理者に対する360度フィードバック、ハラスメント防止教育等) グループ各社での「働き方改革」を推進(職場内コミュニケーションの活性化、業務のスリム化・効率化、在宅勤務を始めとした柔軟な働き方を支援する制度の拡充と運営等) 	国内・海外	○
		ストレスチェックを活用した職場環境調査と従業員意識サーベイによるハラスメントに関する実態調査等の実施(定量目標は三菱電機のみ) 【従業員エンゲージメントスコア^{※1}:2022年度までに70%以上 【ワークライフバランススコア^{※2}:2022年度までに70%以上 ※1 三菱電機で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合 ※2 従業員意識サーベイで仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	【従業員エンゲージメントスコア】 2021年度下期 54% 【ワークライフバランススコア】 2021年度下期 65%		△
	ダイバーシティの推進	地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進	様々な人材採用・活用を通じたダイバーシティの推進を継続	国内・海外	○
		法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進 【2.3%以上】	三社連結 [※] : 2.41% 国内関係会社各社での法定雇用率達成に向けた取組推進 ※ 三菱電機+三菱電機ライフサービス+メルコテンダーメイツ(特例子会社)	国内	○
		新卒採用に占める女性比率の向上 【2025年度までに過去5年平均(2016-2020年度)の1.2倍】	2021年度実績1.2倍	単体	○
		女性管理職比率の向上 【2025年度までに2020年度の2倍】	2021年度実績2020年度比1.25倍		○
		海外OJT研修制度、海外語学留学制度等への計画的派遣 【80名以上/年】	新型コロナウイルスの影響で制約がある中、76名派遣		○
	労働安全衛生の確保と 心身の健康の維持	安全管理活動や健康づくり活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 三菱電機と同エリア内にある関係会社と連携した安全衛生管理活動の推進 三菱電機による関係会社(国内、海外)支援の実施 	国内・海外	○
		安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害度数率 [※] の維持 【0.52以下】 ※ 100万時間当たりの休業災害件数	<ul style="list-style-type: none"> 安全衛生教育(eラーニング)の全従業員への展開 労働災害度数率(休業): 0.04 	単体	○
		働きやすい職場環境の実現に向けた、メンタルヘルス対策の積極的推進	心の健康問題により休業した従業員に対する「職場復帰支援実施要領(改訂版)」の展開	国内	○
三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進 【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85.0%以上】		適正体重維持者の割合: 67.7% 運動習慣者の割合: 27.7% 喫煙者割合: 20.8% 1日3回以上の歯の手入れ者の割合: 26.9% 睡眠による休養が取れている者の割合: 68.7%	△		

※ 単体:三菱電機、国内:三菱電機グループ(国内)、国内・海外:三菱電機グループ全体(国内・海外)

○:目標を達成 △:目標に一部未達 ×:目標に未達

マテリアリティ (重要課題)	中長期的取組	2021年度の目標/取組指標(KPI) []内は定量目標	実績	範囲*	評価
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	健全なチェック機能が働く企業経営	株主総会、経営戦略説明会・事業戦略説明会、決算説明会などの各種説明会、及び個別ミーティングなど、国内外IR活動を通じた株主・投資家との対話の実施	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会の開催 機関投資家やアナリストを対象に、オンライン、テレフォンカンファレンス、Web配信を活用した経営戦略説明会・決算説明会・個別ミーティングなどを実施 	国内・海外	○
		取締役会での適時適切な報告・議論と、取締役会の実効性分析・評価の定期的な実施	<ul style="list-style-type: none"> 取締役へ経営の監督に必要な情報を適時適切に提供。2021年度より取締役会の開催回数を増加(2020年度:定時6回、臨時2回 →2021年度:定時10回、臨時10回)し、議論時間・内容を充実化 取締役会実効性評価は第三者機関を起用。機能・構成・事務局及び法定三委員会の改善について提言を受け、取組を推進中 	単体	○
		取締役及び執行役に対する就任時の研修、及びその他のコンプライアンス教育や研修の適時適切な実施	<ul style="list-style-type: none"> 取締役及び執行役に就任する前に、役割・責務や対応等に関する研修を実施 就任後のコンプライアンス教育や最新研修資料の提供等を実施 		○
		三菱電機グループの業務の適正を確保するために内部監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告	内部監査を実施し監査委員会に報告	国内・海外	○
	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス研修の継続的实施 ・多様な手法を駆使したコンプライアンス教育の継続的实施	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。2021年度に三菱電機 法務・コンプライアンス部が実施した対面教育(オンライン含む)は111回、受講者は延べ10,018名	国内・海外	○
		コンプライアンスeラーニングの受講率【100%維持】	100%受講	単体	○
		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。オンライン含む対面教育 171回、9,485名受講(三菱電機単体)、eラーニング14,999名受講(三菱電機単体)	国内・海外	○
		汚職防止(贈収賄防止)の徹底 ・贈賄防止施策の定着・徹底:贈賄防止教育の実施、規則・ガイドラインの定着に向けたモニタリングの実施	贈賄防止教育の実施。 eラーニング24,473名受講(三菱電機単体)		○
	サステナビリティに貢献する調達	CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手完了【2021年9月末までに入手】	2018年度に2021年9月末に向けて計画した3,031社からの同意確認書取得を完了。当初計画より活動規模を拡大し、約6,700社から同意確認書を取得。	国内・海外	○
		サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(強制労働、危険有害労働)の把握と是正に向けた活動の継続	回答約1,200件中、約87%をCSR認定。未認定のうち、重大な人権侵害リスク対象が無いことを確認	国内	○
		グリーン調達基準書とCSR調達ガイドラインを統合し、サステナビリティ調達ガイドラインを制定【2022年3月末】	RBA加盟に伴い、RBA規範に準拠したサステナビリティ調達ガイドラインの策定に目標を変更	国内・海外	—

※ 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

○：目標を達成 △：目標に一部未達 ×：目標に未達

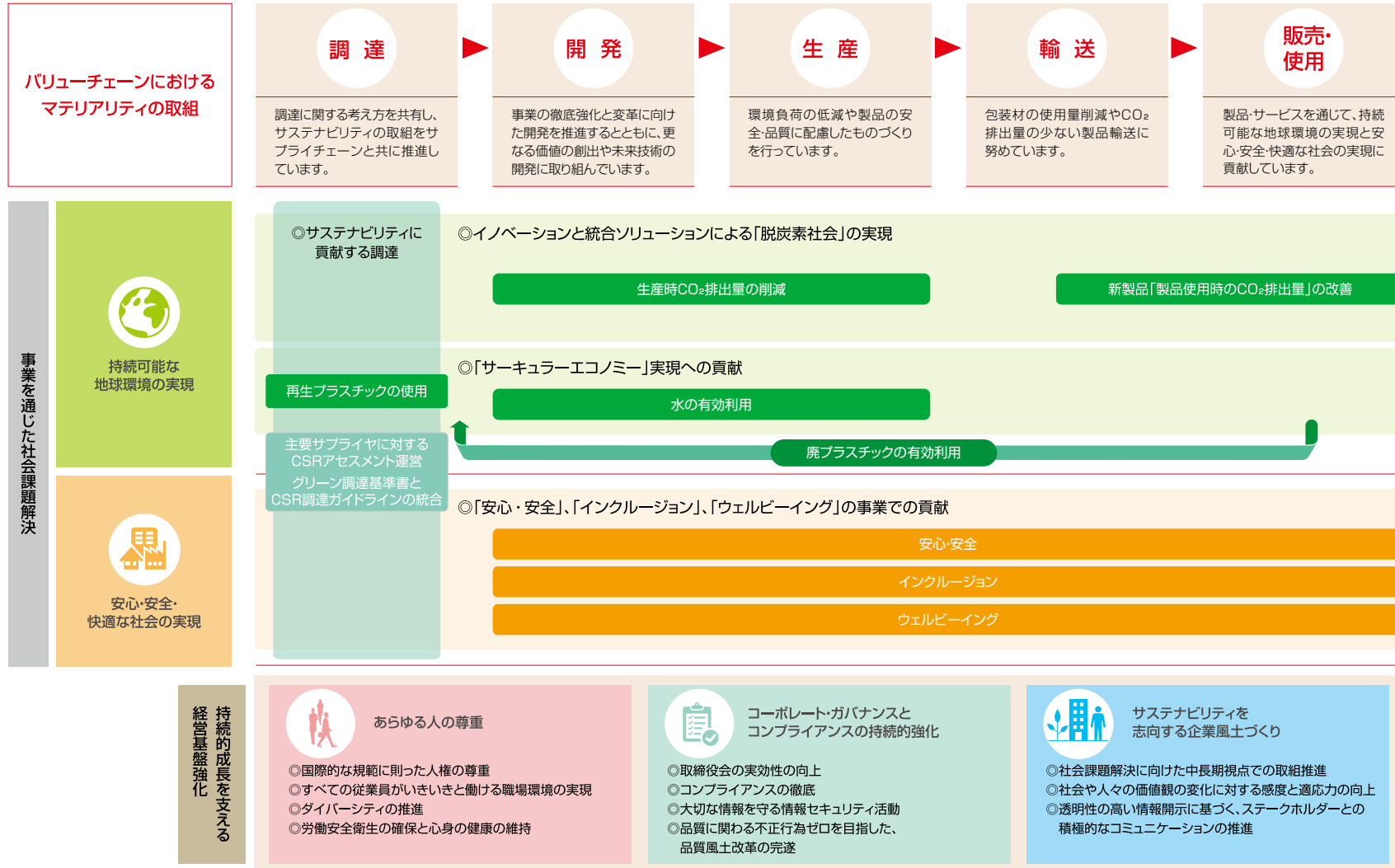
マテリアリティ (重要課題)	中長期的取組	2021年度の目標/取組指標(KPI) []内は定量目標	実績	範囲*	評価
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化(続き)	大切な情報を守る情報セキュリティ活動	情報漏洩事故防止【漏洩0件】	海外拠点を起点とするサイバー攻撃により、国内関係会社からの取引先情報の漏洩発生	国内・海外	×
		総合的なサイバーセキュリティ対策強化 1. 技術的対策 2. 文書管理の徹底 3. 体制強化	1. 端末・サーバー・ネットワーク・認証に対する一元管理とふるまい検知、操作ログ監視や統合管理の施策を実行。CSIRT強化やゼロトラスト等の将来的な施策に2022年度から着手すべく、計画策定に着手 2. グローバルでの個人データ関連法令厳格化に伴い、2022年4月にグループ全体での個人データ運用管理を強化 3. CSIRTに関してコーポレート・事業本部・事業所での役割を明確にしてCSIRT体制を強化		○
	「品質第一」の継続的な推進による製品・サービスの提供	共通の要素技術別設計指針の整備による開発・設計品質の向上	共通の要素技術別設計ガイドライン(腐食・防水・高分子の劣化・振動など)を更新し、全製造拠点に展開	国内	○
		重要不具合の真因究明と再発防止策の全社展開【月1回】	社内連絡会にて毎月展開(重大不具合104件展開)		○
		変更点管理に関わる品質関連ガイドブックを社外サプライヤーへ展開	変更点管理に関わる変更管理ガイドラインを整備し、全製作所からサプライヤー5,103社に展開		○
品質eラーニングの継続的実施と教材拡充	品質関連の各種研修と品質第一の重要性についての講話実施(品質風土の醸成) 【国内年4回、海外年1回】	社内調査にて判明した品質不適切事例やケーススタディーを管理者向け技術者倫理eラーニングに追加。受講者数：4,330人	国内・海外	○	
		国内は品質保証部長研修等(4回)を開催。品質不適切事案に関する講話やネットワーク構築のためのグループ討議を実施。海外は連絡会(2回：タイ、中国)を開催し、現地スタッフにデータ活用の重要性と活用方法について講話を実施。品質不適切事案の発生を受け、品質風土の醸成未達		△	
サステナビリティを志向する企業風土づくり	社会課題解決に向けた中長期視点での取組推進	新設したサステナビリティ推進部を中心とした目標/取組指標の検討、取組の推進	・サステナビリティ取組推進に向けたサステナビリティ委員会の体制強化 ・SOCIO-ROOTS基金により全国の社会福祉施設への支援及び被災地の子どもたち支援として約2,467万円の寄付を実施	国内・海外	○
	社会や人々の価値観の変化に対する感度と適応力の向上		・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 ・「SDGsカードゲーム研修」や「SDGsロゴ等使用の手引書」を通じたSDGs理解の促進 ・社内、国内関係会社の担当者約400名へのサステナビリティに関する説明会の実施		○
	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を発行し、一般の方600名へのアンケートの実施 ・有識者ダイアログの実施		○

※ 単体：三菱電機、国内：三菱電機グループ(国内)、国内・海外：三菱電機グループ全体(国内・海外)

○：目標を達成 △：目標に一部未達 ×：目標に未達

バリューチェーンにおける取組

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



☑ 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。

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

[国連グローバル・コンパクト](#)



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](#)



GXリーグ基本構想への賛同を表明

三菱電機は、経済産業省が公表した「GXリーグ基本構想」への賛同を表明しました。「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改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として設立されるもので、この趣旨は三菱電機の方向性に合致します。三菱電機はカーボンニュートラルの実現のため、経済社会システム全体の改革に向けた議論に参画していきます。

[経済産業省「GXリーグ基本構想」に賛同](#)

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を整合させ、自社のサステナビリティの取組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](#)



経団連 企業行動憲章の改定

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

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

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



そのほかの参画している主なイニシアティブ

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

外部からの評価

CDP

三菱電機は、CDPから「気候変動」の分野において最高評価の「Aリスト企業」に、また、「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。

☑ CDPから「気候変動」分野で2年連続5度目の最高評価を獲得

☑ CDPサプライヤー・エンゲージメント評価で最高評価の「リーダー」に選定



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、「環境」と「持続的な資材調達」分野において高い評価を受け、調査対象全体の上位25%内にあたる企業として「シルバー」を獲得しました。



FTSE 各種インデックス

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

また、三菱電機はFTSE Blossom Japan Index(フツィーブロッサム・ジャパン・インデックス)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。

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

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

※ 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.

2021 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

2021 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 2021

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)への取組評価指標「PRIDE 指標 2021」にて「シルバー」を受賞しました。

☑ 「PRIDE指標2021」におけるシルバー受賞のお知らせ



えるぼし

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



健康経営優良法人

三菱電機は、健康経営に資する各種活動が評価され、経済産業省と日本健康会議により「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」として認定されました。



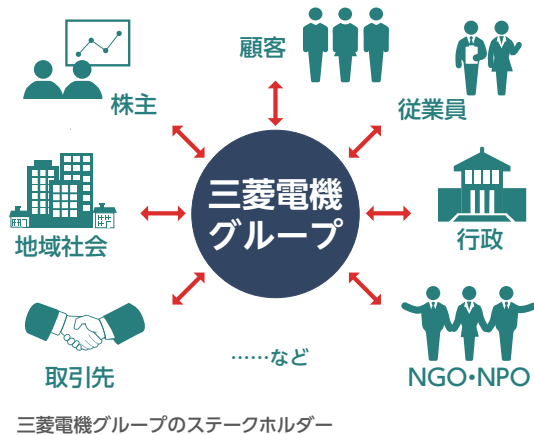
ステークホルダーとのコミュニケーション

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ご意見は、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、あらゆる機会を捉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ご意見等は、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共有し、様々な取組に反映しています。

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。



☑ コミュニケーション状況

有識者とのダイアログ開催

三菱電機グループでは、様々な社外有識者の皆様からサステナビリティの取組についてご意見をいただき、今後の活動に反映していくため、2022年3月に3名の有識者をお迎えして、執行役社長以下4名との意見交換を行いました。

ダイアログでは、三菱電機から2021年度に判明した品質不適切事案への対応や改革の進捗、サステナビリティ経営の考え方や体制、長期的に目指す姿などについてご説明しました。その後、有識者の皆様から有意義なご意見やアドバイスをいただき、それを起点にした議論を深めました。

※ 新型コロナウイルスの感染症対策のため、オンラインで開催しました。また、プロフィールはダイアログ開催時のものです。



従業員エンゲージメントを高め、より踏み込んだ取組で全社改革の実現を

品質不適切事案は根が深い問題と考えられます。品質保証だけのこととして捉えず、組織風土やガバナンスの改革と合わせて踏み込んだ対策を取り、取組を形骸化させないことが重要です。全社変革プロジェクト「チーム創生」は、社内公募に応募した400余名から選抜された45名で構成されているとのことですが、応募者全員を巻き込んだプロジェクトにできないでしょうか。貴社の従業員数等から考えて、それくらいの規模感で進めていい問題と考えます。

環境課題への取組では、生物多様性に関する取組の発信が弱いように感じられます。生物多様性は、気候変動と表裏一体のものとして考えていくのが、現在の国際的な潮流です。貴社ではTCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)への対応が進められていますが、今後、TNFD(自然関連財務情報開示タスクフォース)も視野に入れた仕組みを検討ください。DXやAIなどの三菱電機グループが持つ技術を活用し、生物多様性保全にいかに関与していくかをポジティブに考えることで、貴社のビジネスチャンスも広がるのではないでしょうか。

製造メーカーである貴社は、従業員の皆さんにも、生活者としての視点をもっていただきたいと思えます。製品づくりにおいて、メーカー側の従業員の視点では、実現が難しいと思われることであっても、製品を使う立場からでは、違った見方になるのではないでしょうか。従業員一人ひとりが生活者としての視点を大事にして仕事に臨み、それを事業に反映していけるような風土の醸成に期待します。



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

ステークホルダーとの対話を重視した「社会起点」の発想での取組に期待

重点施策のひとつとされる人権対応では、実効性のあるデューデリジエンスの実施が重要です。人権侵害の未然防止や、侵害が起きてしまった際の被害者の救済につながっていくような取組を期待します。特に、人権については、自社単独でできることには限りがあります。業界団体や弁護士、NGOなど様々なプラットフォームと協力し、真の意味での人権問題の解決を目指していただきたいと思います。

人権対応に限らず、サステナビリティの取組において外部の力を適切に取り入れていくスタンスは大切です。ステークホルダーとの不断の対話を重ね、社外の幅広い意見に耳を傾けて世の中の風を取り入れることは、多様化推進の観点からも欠かせません。定期的なミーティングなどを設定し、ステークホルダーとの継続した意見交換の場を確保しておくのも有効でしょう。

また、活動の担い手となる従業員をいかに巻き込んでいくかは、極めて重要です。単なる知識・スキルの伝達を超えて、価値観を共有し、一人ひとりが腹落ちすることで初めて行動が変わります。

品質不適切事案の発生による厳しい状況の中だからこそ、新たな企業風土の醸成のために、より高いレベルでのサステナビリティの取組の継続・発展が求められています。社会課題の解決なくして企業の存続はありません。「社会起点」の発想で、まず将来の自社の目指す到達点を設定し、そこから今へとバックキャストしてどうしたらたどり着けるかを考え、実践していくことが重要です。ステークホルダーとの共創のもと、高みを目指していただきたいと思います。



損害保険ジャパン株式会社
サステナビリティ推進部
シニアアドバイザー、
明治大学経営学部
特任教授
関 正雄氏

マテリアリティ(重要課題)やサステナビリティは本来経営戦略の中に包含されるべきものです。つまり、三菱電機が今後どのような強みを活かし、何を目指していくか、という将来へのストーリーは、サステナビリティと紐付けて語られなければなりません。日本企業は一般的にサステナビリティを社会貢献の文脈で捉えがちですが、社会課題の解決を通していかに自社の利益を伸ばしていくかを明らかにしない限り、説得力のあるストーリーにはなりません。社会課題を軸に複数の事業本部を横通しするビジネスエリアオーナーの設置は是非意味ある活動へと展開していただきたいですが、何よりもまず、サステナビリティを包含した経営戦略を社内外にきちんと発信していくことが重要だと思います。

取締役会の多様性も大事な点です。多様なバックグラウンドを持つ人が集まり、様々な視点で議論することは、リスクを抑え、機会を生み出し、経営の意思決定の確度を高めます。そうした点も含めて、ガバナンス改革を進めていただきたいと思います。

サステナビリティと経営戦略と紐付ける三菱電機ならではのストーリーが重要

今回のダイアログでは、全社改革にかかる貴社の覚悟や意気込みが伝わり、まさに「Changes for the Better」の本領が発揮されるべきときと感じています。

一方で、投資家目線に立つと、品質不適切事案に対する改革の一つとして挙げている「風土改革」という表現は曖昧です。実質的に何も変わらないものとして捉えられてしまわないよう、この言葉の意味を今一度掘り下げ、具体的に実効性のある活動としていくことが欠かせないでしょう。

事案の発生により、従業員は傷つき、会社への信頼を失いかけています。それでも前を向き歩き出そうとする従業員は皆、大変重要なステークホルダーです。経営としてしっかりと意味ある発信と対話を行っていくことが、今、何より優先すべき課題ではないでしょうか。



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

ダイアログを受けて

品質不適切事案に端を発する改革は、長く険しい道のりになると認識しています。本日様々なご意見をいただき、事案への対応を着実に進めながら、サステナビリティを経営の中心に据えていく重要性をあらためて実感しました。サステナビリティと経営戦略との結びつきが見えづらいつきのご指摘をいただき、当社のサステナビリティの考え方や取組みを、経営戦略と重ね合わせて伝えていく大切さを再認識しました。サステナビリティレポート等を通して、ステークホルダーの皆様への発信を強めると共に、従業員一人ひとりが価値観を共有し、自分ごと化できるようコミュニケーションを深めていきたいと思っています。また、生物多様性などまだ十分に踏み込めていない分野にも、課題意識を持って真摯に向き合っていきます。

本日は誠にありがとうございました。



三菱電機株式会社
コーポレートコミュニケーション本部
サステナビリティ推進部
部長
上野 麻子

有識者ヒアリングの実施

三菱電機グループは、各界でご活躍され、深い知見をお持ちの有識者の方々に、三菱電機グループのサステナビリティの取組について最新の潮流を踏まえてご意見を頂きました。持続可能な開発目標(SDGs)やESG(環境・社会・ガバナンス)投資などの国内外の動向を踏まえ、主に「三菱電機グループのマテリアリティ(重要課題)」、「三菱電機グループに期待すること」について、「三菱電機グループ サステナビリティレポート2021」を読んでご意見を頂きました。

※プロフィールはヒアリング実施時のものです。

三菱電機グループに対する期待

長内 厚氏

早稲田大学大学院経営管理研究科(早稲田大学ビジネススクール) 教授

【専門分野】

技術・イノベーションのマネジメント、経営戦略、ダイバーシティマネジメント

【頂いたご意見】

- 品質事案は、貴社が厳格で高い品質を持つ自信、つまり、自社の基準が高いためにそれを守っていれば問題ないと考えてしまうがゆえに起きたのではないかと。ルールを厳格化しても、従業員は必ずしもルールを守るようになるわけではない。統一ルールの厳格化だけでなく、商品ごとに異なるルールを運用することも、結果的にインテグリティにつながる場合もある。
- 貴社は、製品・技術のポテンシャルが高いのにも関わらず、マーケットシェアを取れていないものも多く、抜きんでいるものがない印象である。新しいものを探すより、既存の技術や製品を如何に収益化するかを考えてはどうか。そのための一つのキーワードは「グローバル」。現在は先が見通せない不確実な世界といえるが、このような状況下においては、事業においても人員構成においても多様性のある会社の方が強い。ただ、どうしても無駄はでるので、それを排除してしまうと弱くなってしまふ。「バランス」が重要。
- 貴社は、日本のインフラ、安全保障を支えており、日本に貢献し続ける責務を負っている。短期的なV字回復(鎮痛剤)ではなく、緩やかに向上し、持続し続けるサステナビリティを重要にしてほしい。



菅原 絵美氏

大阪経済法科大学 国際学部 教授

【専門分野】

国際法、国際人権法(国際人権法における「ビジネスと人権」の考察)

【頂いたご意見】

- 貴社の人権方針では、バリューチェーン全体でステークホルダーの権利を尊重することが掲げられている。バリューチェーン上の幅広い人権課題から、重要な人権課題を特定するためには、ステークホルダーとの直接対話が不可欠である。グローバルにおいても、お客様や従業員、地域住民など貴社のステークホルダーの対話を通して貴社の課題を設定し、取り組んでいく姿勢が求められている。
- 人権は経営課題の一つだが、日本企業では「ビジネスと人権」に取り組む部署を設置している企業は少ないように感じている。ステークホルダーから様々な部門に届く声を、部門横断的に確認できる体制が必要である。貴社でも、お客様センターや従業員満足度調査、各事業所と地域住民との対話の場など既存の仕組みを活かし、声を集約することを検討されてはどうか。さらに、たとえ様々な声が寄せられても、対応する一人ひとりの従業員に自社の事業・業務がステークホルダーの人権とどう関わっているかの理解がないと、人権に関する声だと気づけないので、従業員の「ビジネスと人権」への理解を高める研修プログラムの充実も期待する。



関 正雄氏

損害保険ジャパン サステナビリティ推進部シニアアドバイザー、
明治大学 経営学部 特任教授

【専門分野】

サステナビリティ経営、企業と社会

【頂いたご意見】

- 今後訪れる大きな変化に対応するには、自社の製品・技術起点(インサイドアウト)ではなく、社会起点での課題認識、すなわちアウトサイドインで物事を考える必要がある。
- アウトサイドインの視点を持つためには、顧客や従業員をはじめとするステークホルダーとの間で、可能な限り直接対話を増やしてはどうか。特に人権については、NPOや当事者団体、人権ライツホルダーとの直接対話を通じて、人権に関する課題の全体的な把握の上、どう守っていくかを考えていく必要がある。また、従業員との対話を重ねていくことで、貴社が掲げるマテリアリティ「サステナビリティを志向する風土醸成」につながるのではないかと。
- 貴社のようなグローバル企業には、脱炭素目標を、貴社のバリューチェーンだけでなく、世界全体のCO₂をどれだけ減らすかという視点で掲げてほしい。自社の強みを活かし、未来志向、かつ社会へ積極的に働きかけていく姿勢を示して取り組んでいただきたい。



読者アンケート結果

サステナビリティレポートに関するアンケートの実施

三菱電機グループのサステナビリティの取組及び「サステナビリティレポート2021」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たいと考えています。

アンケートの概要と一部の結果

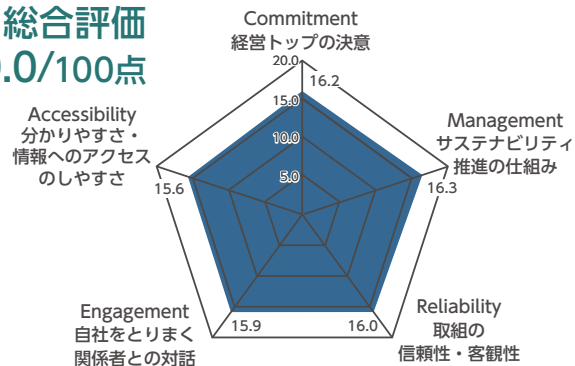
【アンケート実施時期】 2021年12月

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

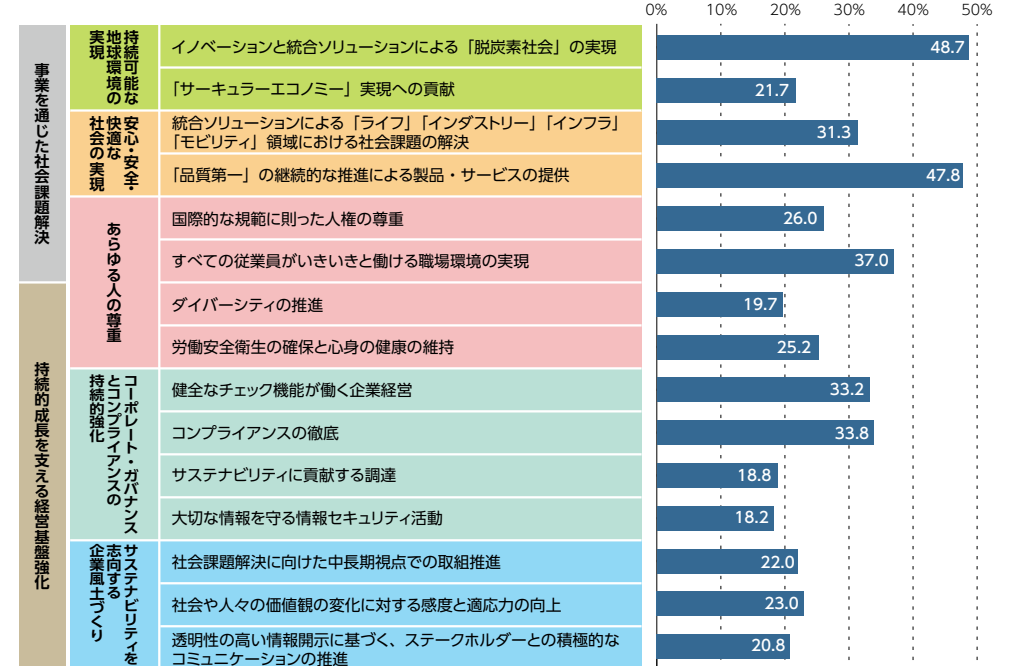
【主な質問項目】

- 経営のトップがサステナビリティの取組を本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体で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
- マテリアリティに対する期待

総合評価
80.0/100点



マテリアリティに対する期待



マテリアリティに対する期待に対する主なコメント

持続可能な地球環境の実現	<ul style="list-style-type: none"> 各企業にそれぞれ強みがあるように、三菱電機という企業にしかできないこともあると思う。培ってきた技術をぜひ、今後とも社会に役に立ててほしい (女性38歳) 電子機器を扱うメーカーとして、環境負荷や気候変動への対策を踏まえ、未来の社会をつくる活動に期待が大きい (男性31歳)
安心・安全・快適な社会の実現	<ul style="list-style-type: none"> 経済的価値と社会的価値の創造に期待している (男性54歳) 三菱電機グループの問題が徐々に指摘される事案があり、その改善は急務であり、それ無しに、サステナビリティの実現はありえない (男性55歳)
あらゆる人の尊重	<ul style="list-style-type: none"> グローバル展開の中で国際ルールの手本となってほしい (男性57歳) 経済成長は大事だが、それもまた心と身体の健康が備わってできることである (男性75歳)
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"> 一連の不祥事もあったので、まずは信頼回復に向けてしっかりと取り組んでほしい (男性54歳) コンプライアンスの徹底は実際、サービスにおいて他社より遅れているように思う (女性56歳)
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"> 市民社会とのつながりが、ニーズを掴み、実際に効果のある取組をするうえで重要なので、活発なコミュニケーションが必要だと思います (男性31歳) 引き続き情報開示に取り組んでいくことを期待している (男性47歳)

社内浸透策

サステナビリティの社内浸透の取組として、以下の施策を実施しています。

社長と従業員の直接対話

三菱電機では、改革に向けた社長の思いを従業員に伝え、双方向での意見交換を行うため、社長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ミーティング形式で引き続き実施をしています。ここでの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。



SDGs への取組

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

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

これまでの主なSDGsに関する取組

- グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン有馬利男氏による役員向け講演会(2017年度)
- 経営戦略への反映(2017年度～)
- 研究開発部門での講演会(2017年度、2019年度)
- 社内報を通じた理解促進(2017年度～)
- サステナビリティ担当者研修(2017年度、2018年度、2021年度)
- SDGs研修(2018年度、2019年度)
- 社内ガイドライン「SDGsロゴ等使用の手引き」の発行(2021年度)

サステナビリティの社内浸透策

対象	取組内容
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会社でも、サステナビリティを推進するための委員会を運営するなど、それぞれの地域に則した活動を行っています。
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と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 毎年、三菱電機の新入社員に対するサステナビリティの研修を実施しています。企業経営の基本であるサステナビリティへの理解を深め、日々の業務において倫理・遵法を徹底し、品質や環境問題などに取り組むことの重要性を認識する機会としています。

コミュニケーション状況

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

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

環境

基本的な考え方	56
気候変動に関する戦略	58
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」「重点取り組み」を示しています。

環境ビジョン2050



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。

重点取り組み

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めます。
- 安全でキレイな水の供給と、海や川を汚さない水処理をグローバルに拡大します。
- 各地域の水環境に配慮し、水の有効利用を推進します。
- 製品・システムのリユース、リペアなどの資源循環ビジネスをグローバルに推進し、廃棄物を削減します。
- ものづくりで発生するプラスチックなどの排出物を、100%有効利用することを目指します。

自然共生

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

2 次世代に向けてイノベーションに挑戦する

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

重点取組

長期的活動

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

イノベーション

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

人材育成

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

3 新しい価値観、ライフスタイルを発信、共有する

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

重点取組

ニーズの把握

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

新しい価値観の共創、発信

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

地域共生

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

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。また資源循環の取組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。環境への取組について、積極的に情報発信を行い、社会との相互理解を図ります。また社会規範や法令を遵守しながら、社会の変化に対する鋭敏な感性を持って意識と行動の変革を図り、継続的に環境に配慮しながら事業活動に取り組めます。

「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

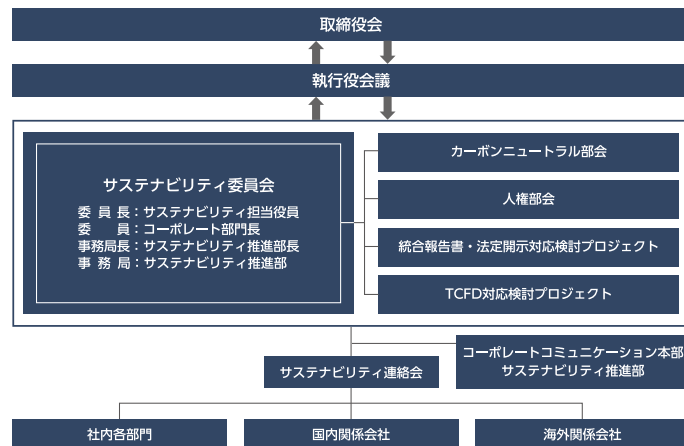
気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) の提言に基づく開示情報

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の推進、及び情報の開示を行っています。

ガバナンス

サステナビリティ推進体制と取締役会、経営者の役割

三菱電機グループのサステナビリティへの取組は、三菱電機の執行役員会議から委嘱を受けたサステナビリティ委員会の方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会は三菱電機の管理部門長(経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス担当の26名)から構成されており、前年度の活動実績の把握や今後の活動計画の決定、法改正への対応などについて、グループ横断的な視点から議論を行っています。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、サステナビリティ委員会の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。また、2021年度からサステナビリティ委員会の議論の内容について、取締役会にも報告されており、多様な視点から監督を受けています。



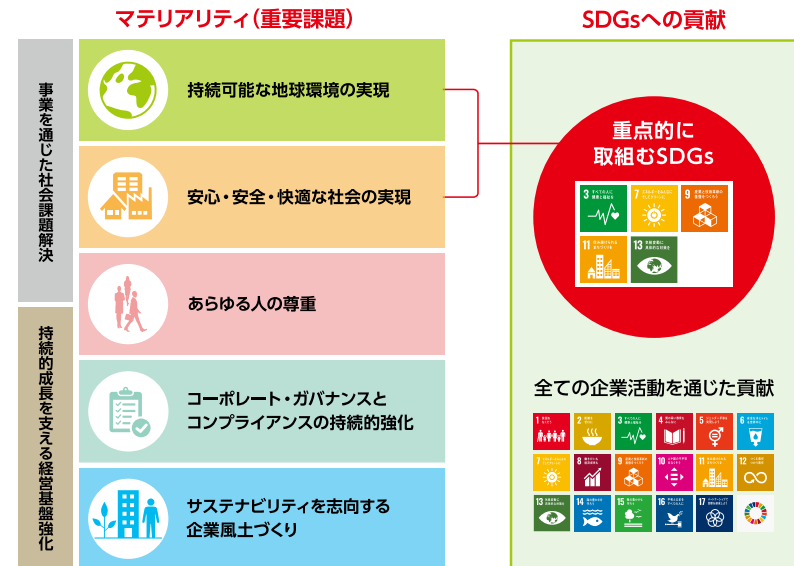
サステナビリティ推進体制図 (2022年度)

サステナビリティの取組とマテリアリティ(重要課題)

具体的な活動については、サステナビリティに関する活動は企業経営そのものであるとの認識から、マテリアリティ(重要課題)を定め、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなど、それぞれを職掌する部門が、三菱電機グループに共通するサステナビリティ方針に基づき、責任を持って推進しています。あわせて、サステナビリティに関する複数部門に関わる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「カーボンニュートラル部会」と「人権部会」の二つの部会を設けました。また、2022年度のプロジェクトとして、「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ます。部会やプロジェクトの取組については、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。

企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、サステナビリティへの取組をより一層、経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ(重要課題)を特定しています。マテリアリティの取組を通じて、SDGsへの貢献をはじめとした社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。

マテリアリティの一つに「持続可能な地球環境の実現」を掲げ、気候関連課題への対応、カーボンニュートラルに向けた取組を推進しています。



マテリアリティ(重要課題)とSDGs

戦略

短期・中期・長期の気候変動のリスク及び機会

三菱電機グループは、気候関連のリスクと機会を特定しています。

表1. 気候関連のリスクと三菱電機グループの取組例

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

*1 Greenhouse Gas (温室効果ガス)

*2 Business Continuity Plan (事業継続計画)

表2. 気候関連の機会と三菱電機グループの取組例

社会課題(機会)	三菱電機グループの取組例
■ 資源効率	
<ul style="list-style-type: none"> より効率的な輸送手段の使用（モーダルシフト） より効率的な生産及び流通プロセスの使用 リサイクルの活用 高効率ビルへの移転 水使用量と消費量の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 材料の薄肉化・細管化など、省資源に適した製品の開発 プラスチックリサイクルの推進 ZEB (net Zero Energy Building) などを通じたビル全体の省エネと運用コストの低減 モビリティ・ビル設備連携制御技術開発 配水管理による水量配分、ダム管理による貯水・放水、農水管理による取水量管理などのシステムの提供 再生水利用の促進 [e-F@ctory^{*1}] 対応製品・ソリューションの強化 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	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応 <ul style="list-style-type: none"> -大容量蓄電池制御システム -スマート中低圧直流配電ネットワークシステム [D-SMiree^{*2}] -分散型電源運用システム/VPP (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)^{*3}
■ 製品とサービス	
<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 消費地の気候条件、ニーズに最適化された省エネ製品の開発 室内空間で興行感のある青空と自然な光を表現する照明器具 [misola (みそら)^{*4}] 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 ZEB 関連技術実証棟の建設を含む ZEB 関連技術の実証 水処理におけるろ過膜洗浄 (EcoMBR^{*5}) 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 生産・販売拠点の現地化 短期・中期・長期の研究開発をバランス良く推進
■ レジリエンス	
<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギープログラムへの参加とエネルギー効率化措置の採択 資源の代替/多様化 	<ul style="list-style-type: none"> 再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズへの対応 観測衛星による地球温暖化防止、気象現象・地球環境の監視強化、災害状況把握、防災への貢献 気象レーダーシステム 画像式水位計測装置フィールドエッジ[®] データセンター、テレワーク、ビデオ会議サービスなどBCP対策ソリューションの提供

*1 [e-F@ctoryご紹介](#)

*2 [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"](#)

*3 [「マルチリージョン型デジタル電力最適化技術」を開発](#)

*4 [「青空照明 misola \(みそら\)](#)

*5 [オゾン水を利用した膜分離バイオリクターによる水処理技術](#)

事例紹介 世界をリードする地球環境観測に貢献

三菱電機は、地球観測衛星による社会への貢献を宇宙開発の重要な柱と位置づけており、次のような衛星の開発に注力しています。

静止気象衛星ひまわり8、9号

三菱電機が開発を担当した静止気象衛星ひまわり8、9号は、日本だけでなくアジア太平洋の30以上の国や地域に観測データを提供し、各国の気象観測や災害監視などに大きな役割を果たしています。



温室効果ガス観測技術衛星いぶき2号

三菱電機が開発を担当した温室効果ガス観測技術衛星2号「いぶき2号」は、温室効果ガスの濃度分布を宇宙から観測する専用衛星として世界で初めて開発された「いぶき」の後継機です。高性能な観測センサーを搭載し、測定精度の向上に貢献しています。さらに、微小粒子状物質（ブラックカーボン、PM2.5など）も推計しており、大気汚染監視にも役立っています。

観測衛星の開発についてはウェブサイト「三菱電機グループのサステナビリティ 電子システム事業本部」も参照ください。

[三菱電機グループのサステナビリティ 電子システム事業本部](#)

ビジネス・戦略に及ぼす影響

2021年度は気候関連リスク及び機会への対応について、カーボンニュートラル実現に向けた検討を行い、取組方針を明確にしました。

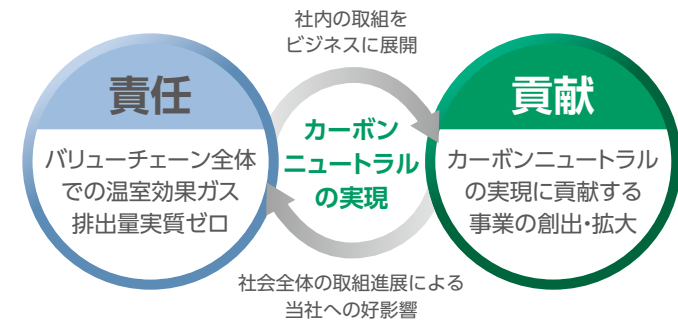
なお、気候関連のリスク及び機会が財務計画に及ぼす影響について2022年度に更に分析、検討を進めます。

取組方針

- ・「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
- ・「責任」: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
- ・「貢献」: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

社内の取組をビジネスに展開し、社会全体で取組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



「責任」の取組: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

工場・オフィスにおける温室効果ガス削減に向けた取組

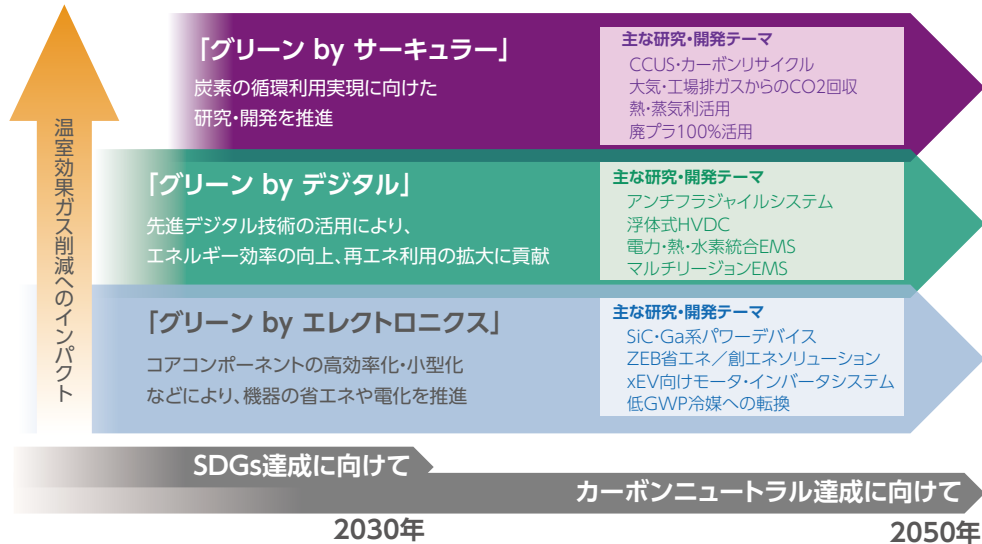
- 売上高の0.15%を継続的にカーボンニュートラル対応へ投資
- 2022年度、85拠点で再生可能エネルギーを活用
- 当社独自のマルチリージョンEMS^{*}を活用し、社内の再生可能エネルギー利用拡大を推進

^{*}マルチリージョンEMS:複数拠点間での再エネ由来電力の融通、分散型電源・蓄電池の運用及び環境価値証書の購入に関する計画等を自動で最適化するエネルギーマネジメントシステム

「貢献」の取組：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。

- 「グリーンbyエレクトロニクス」: コアコンポーネントの効率化・小型化等により、機器の省エネや電化を促進
- 「グリーンbyデジタル」: 先進デジタル技術の活用により、エネルギー効率の向上、再エネ利用の拡大に貢献
- 「グリーンbyサーキュラー」: 炭素の循環利用実現に向けた研究・開発を推進



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

シナリオに基づく分析とレジリエンス

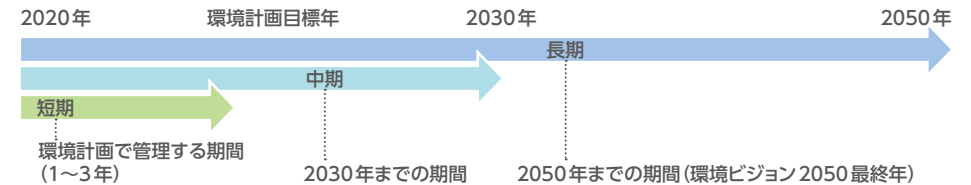
IPCC*の代表濃度経路シナリオ等に基づくシナリオ分析を通じて、三菱電機グループの企業活動を評価しています。

評価にあたっては、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。

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

- 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: 環境計画で管理する期間(1～3年)

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



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

気候関連の「リスク」と三菱電機グループの取組

気候関連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担の増大といった移行リスクが顕在化するおそれが(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が(移行リスクに比して)相対的に高くなると考えられます。

これらのリスクに対して、三菱電機グループでは「表1. 気候関連のリスクと三菱電機グループの取組例」に示すような取組を実施しています。

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を進めています。

気候関連の「機会」と三菱電機グループの取組

2℃シナリオもしくは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. 気候関連の機会と三菱電機グループの取組例」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。

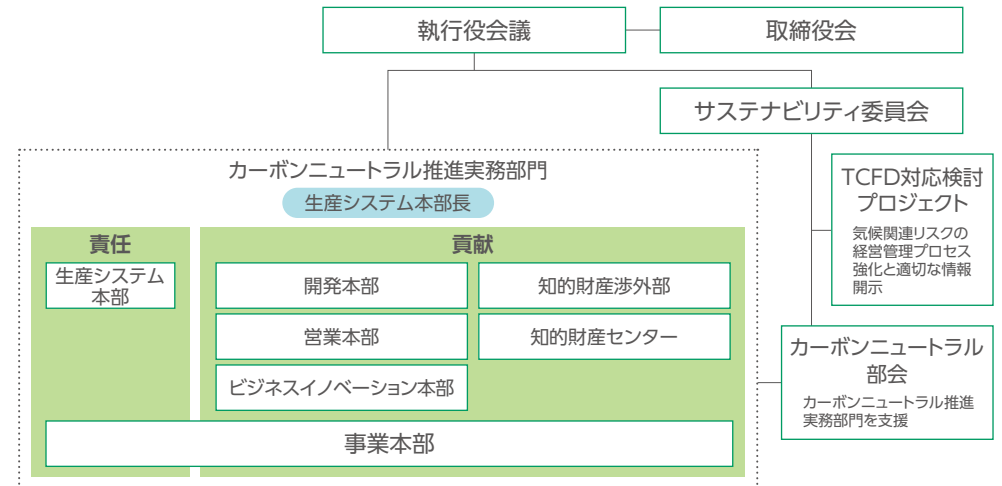
気候関連戦略のレジリエンス

このように、気候関連のリスク及び機会とそれらに対する取組を評価した結果、三菱電機グループは2℃シナリオもしくは4℃シナリオのいずれのシナリオ下にあっても、気候変動の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

気候関連リスク管理体制の強化

2021年度に気候関連リスク管理体制についての検討を行い、カーボンニュートラルについては多くのコーポレート部門・コーポレート本部が協力して実現を図る体制に強化しました。



生産システム本部長が「責任」分野と「貢献」分野を統括し、カーボンニュートラル全体を推進する。また、サステナビリティ委員会においてはカーボンニュートラル部会を設置し、進捗の確認や課題への対応を議論する。

2022年度からのカーボンニュートラル推進体制

環境に関するリスク管理プロセス

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

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

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

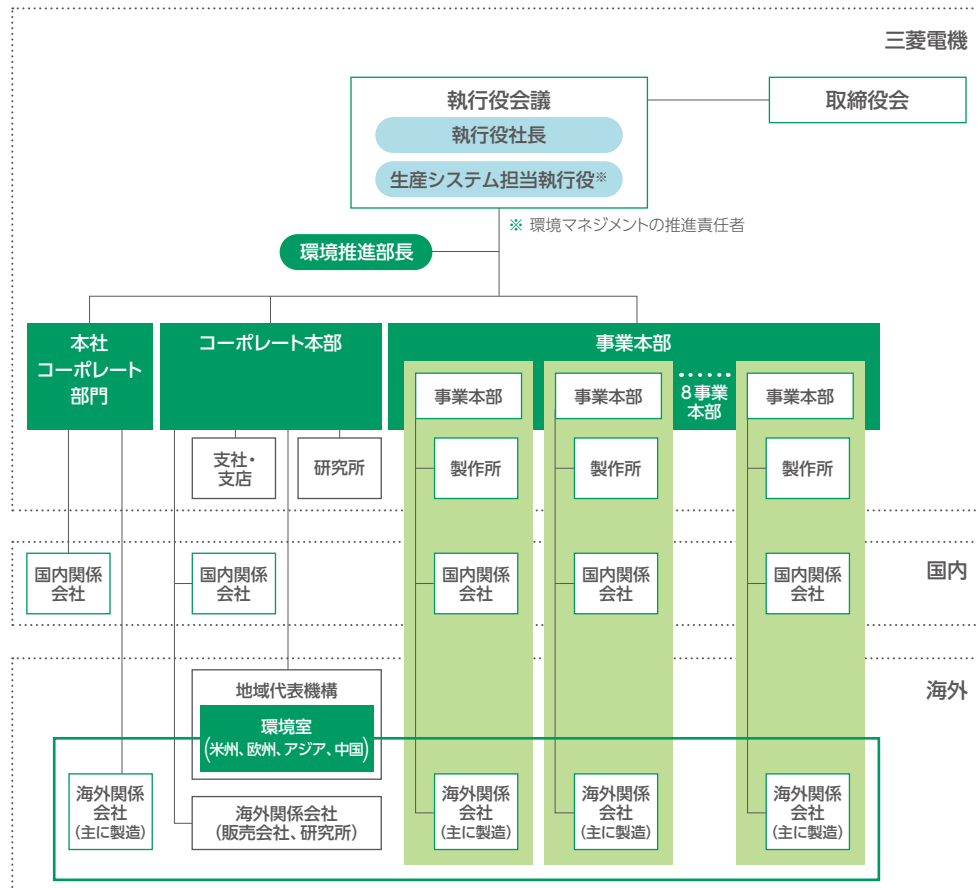
環境マネジメントシステムは三菱電機グループ全体で統合的に運用されており、グループ全体の各組織(事業本部、本社コーポレート部門、コーポレート本部、製作所、関係会社)は環境計画を達成すべき目的として共有しています。各組織は気候関連のリスクを含むそれぞれの環境に関するリスクと機会を識別・評価して、自組織の環境実施計画に反映しています。

各組織のうち、事業本部、本社コーポレート部門、コーポレート本部は自組織、管轄する支社及び製作所、並びに関係会社の環境実施計画に基づく活動を指揮・管理しています。

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

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

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



環境に関するリスク管理の体制

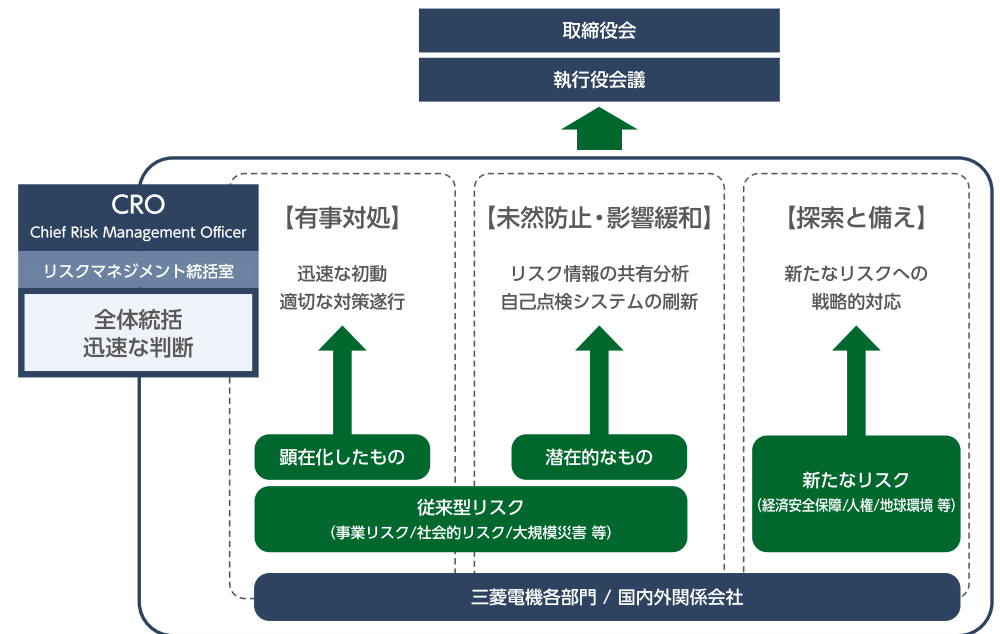
組織全体のリスク管理

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、CRO^{*1}およびリスクマネジメント統括室^{*2}を設置してグループ全体を統括するとともに、迅速な判断を進めることのできるリスクマネジメント体制を構築しています。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。

なお、気候関連リスクの識別・評価・管理プロセスを組織全体のリスク管理、経営管理の中にどのように統合するかについて、サステナビリティ委員会とその傘下の部会・プロジェクトで協議し、より明確化していきます。

*1 Chief Risk Management Officer (2022年1月設置)

*2 2022年1月設置



リスクマネジメント体制(三菱電機グループ)

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。

詳細は「バリューチェーンでの温室効果ガス排出量」を参照ください。

[バリューチェーンでの温室効果ガス排出量](#)

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、上記の長期目標の達成に向けて、2030年に工場・オフィスからの温室効果ガス排出量(Scope 1、Scope 2)を2013年度比で50%以上削減するという目標を2022年度に設定しました。

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 イニシアチブの認定を取得しています。

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

※1 Scope 3の対象は、カテゴリ 11(販売した製品の使用)。

短期目標

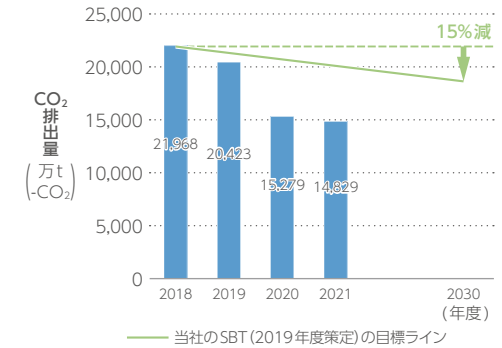
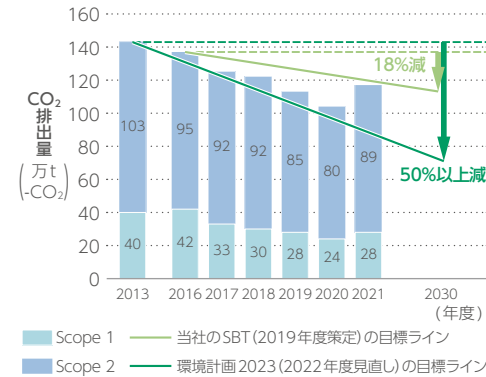
三菱電機グループは、1993年から3年ごとに具体的な活動目標を定めた環境計画を策定しています。現行の環境計画2023(2021年度～2023年度)では、環境ビジョン2050で掲げた行動指針のもと、「製品・サービスによる環境貢献」「事業活動における環境負荷低減」「イノベーションへの挑戦」「新しい価値観・ライフスタイルの発信」のそれぞれについて指標と目標を設定し、活動を推進しています。

詳細は「環境計画2023」を参照ください。

[環境計画2023](#)

目標の進捗

温室効果ガス排出量削減の取組は、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^{※2} (三菱電機グループ)

※2 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最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新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。

Scope 3の排出量推移 (三菱電機グループ)

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^{※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。

※3 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 \(対象:環境開示5項目\)](#)

カーボンニュートラル実現に向けた取組の点検と強化

三菱電機グループは、これまでカーボンニュートラル実現に向けた取組について、生産時のCO₂排出量削減と、バリューチェーン全体でのCO₂排出量削減について、両者の目標達成を中心に取組を推進してきました。2021年度はこれに加えて、CSOをリーダー、CCOをサブリーダー、関係する本社コーポレート部門や事業部門の長を主たるメンバーとする全社横断プロジェクト「カーボンニュートラルプロジェクト」を設置し、今後のカーボンニュートラルへの取組について検討しました。

プロジェクトでは全社的観点から、カーボンニュートラルに関する取組の範囲、内容の過不足、責任部門や権限について課題を洗い出し、その課題を解決するための施策や体制整備について検討を行いました。具体的な取組項目に対する執行役会議の承認をもって完遂となり、2022年度からはこの項目に沿って取組を推進しています。引き続き、高まる社会的要請に応え、三菱電機グループの事業を通じたカーボンニュートラル実現への貢献を加速していきます。

カーボンニュートラルプロジェクトで決定した取組項目

- ガバナンス：
サステナビリティ委員会傘下で全社取組を推進する「カーボンニュートラル部会」の設置
- 戦略：
「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全社取組方針の決定
- リスク管理：
再生エネルギー調達と温室効果ガス排出量削減の戦略、「責任」を確実に果たすとともに開発及び事業化の「貢献」を加速させるカーボンニュートラル推進実務体制の確立
- 指標と目標：
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に向けた2030年度目標の設定

取組については「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく開示情報」を確認ください。

環境マネジメントシステムの構成

環境マネジメントの対象範囲

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

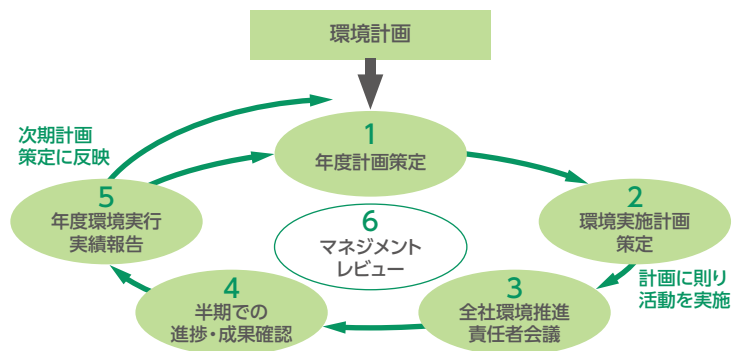
主要な関係会社

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

環境計画と環境実施計画

三菱電機グループでは、「環境ビジョン」の実現に向けた施策と目標からなる「環境計画」を3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。ペ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。

2021年度は、新型コロナウイルス感染防止を目的に、これらの会議すべてをオンラインで開催しました。

環境人材の育成

環境活動に主体的に取り組む人材を育成

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

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

環境教育体系

対象者	講座・活動名
管理職	<ul style="list-style-type: none"> ●環境推進責任者研修 ●環境担当課長研修 ●新任環境担当課長研修
環境業務に関連する社員	<ul style="list-style-type: none"> ●MELCO ゼミナール環境講座 <ul style="list-style-type: none"> ・廃棄物管理 ・省エネ法 ・化学物質管理 ●環境キーパーソン連絡会 ●環境基礎教育 ●内部監査員養成
一般社員	<ul style="list-style-type: none"> ●海外赴任者研修環境講座 ●全社員向けe-Learning「三菱電機グループの環境経営」 ●新入社員共通基礎講座 ●環境マインド育成に向けた活動 <ul style="list-style-type: none"> ・事業所の生物多様性保全 ・里山保全プロジェクト ・みつびしでんき野外教室 ●野外教室リーダー養成／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。2021年度に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。

2021年度は、9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、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。

高濃度PCB廃棄物については、社内調査を行い残りわずかの機器が残っていますが、2022年度には全て処分が完了する予定です。なお2021年度は889台の機器類（4,989kg）を処理しました。また、国内関係会社においても36台の機器類（10kg）を処理しました。

過去に三菱電機グループが製造したPCB使用機器については、お客様にご確認いただけるようウェブサイトを一覧表を公開しています。

[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)」をご参照ください。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57%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管理を行います。

製品

「製品開発」を起点とした環境活動

2021年度から新たに、全製品を対象に、新規開発品での環境負荷の低減度合い(前モデルからの改善率)を製品ごとに定めた指標を用いて評価します。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ライフ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、初年度である2021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きます。

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2021年度実績

活動項目	評価指標	環境計画2023 目標	2021年度 実績	2021年度 自己評価
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	1.7%	○
再生プラスチック利用率向上	再生プラスチックの使用率(成形用材料・包装材の調達量)	2023年度時点で10%以上	8.9%	△
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	19%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	89.6%	△
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	24%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	36地区	△

○:目標を達成、△:目標に未達

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

「製品・サービスによる環境貢献」「イノベーションへの挑戦」に関する施策

環境貢献量の見える化と目標設定

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

- (1) 製品群(システム・ソリューションを含む)ごとに、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、省資源化の観点必須評価項目とし、それ以外ではリサイクル性、化学物質の使用量、包装材重量から、製品群ごとに適切な項目を選択

環境性能評価項目の一例

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

再生プラスチックの適用拡大

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

「事業活動における環境負荷低減の取組」に関する施策

年度計画におけるCO₂排出計画値の設定と施策立案

製作所を所管する事業本部は、事業年度計画の中でCO₂排出量の削減計画と削減施策を立案し、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

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

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

バリューチェーンにおける環境配慮

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

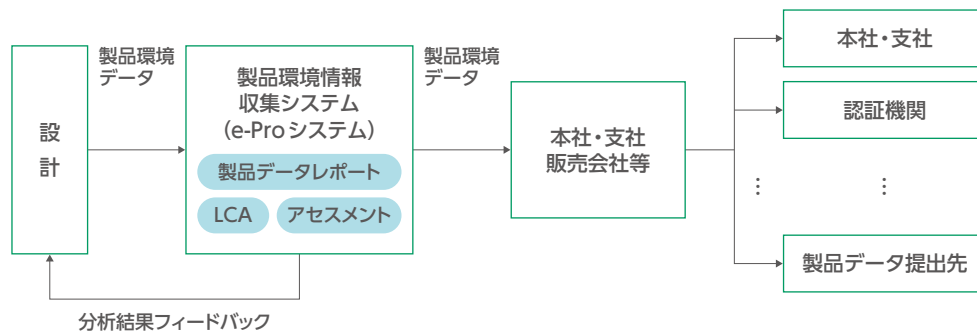
環境配慮設計の実施

製品環境情報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、製品環境情報収集システム(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



製品環境情報収集システムによる製品環境データ活用

環境課題を解決する製品・技術の研究開発

事例紹介 建物のエネルギー収支ゼロを目指すZEBの開発・運用

三菱電機は、ZEB^{*1}の更なる普及に向けた研究・開発を行うZEB関連技術実証棟[SUSTIE]を、2020年10月、情報技術総合研究所地区(神奈川県鎌倉市)内に建設しました。ZEBの将来を見据えて、三菱電機が掲げるコンセプト「ZEB+[®]」^{*2}の実現と、働く環境の効率化などビルの高度化を目指した取組を進めています。SUSTIEは、2021年度に、運用段階において『ZEB』^{*3}を達成しました。



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

*3 3年間の一次エネルギー収支がゼロまたはマイナスの建築物。ZEBの定義における最高ランクの評価

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」が運用段階において『ZEB』を達成](#)

事例紹介 植物油入変圧器

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

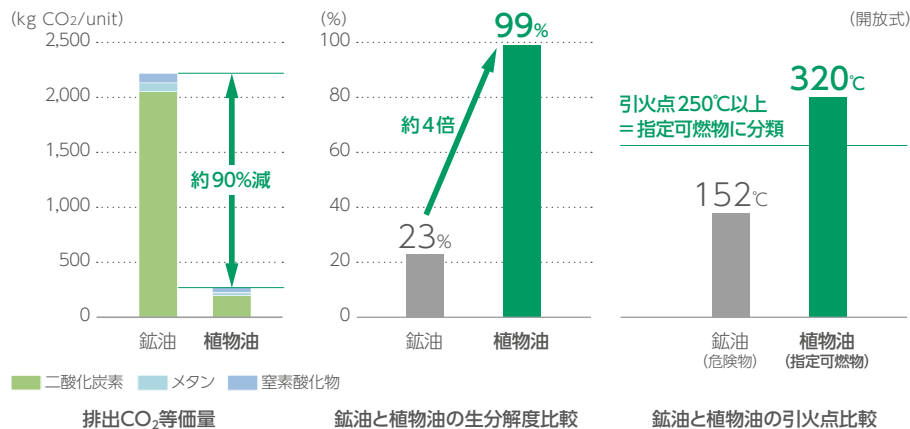
石油由来の鉱油を使用した変圧器には100年以上の歴史がありますが、資源が有限であることなどから、現在は植物油への転換期に入りつつあります。三菱電機は、より広い領域で植物油入変圧器の開発・製造と診断技術の確立に取り組み、環境配慮と安定した電力供給に貢献しています。



植物油入変圧器
「MELCORE-NEO™」

植物油の特性

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



* 生分解性潤滑油としてエコマーク認証を取得（認定番号：18110002）

排出CO₂等価量のグラフの出典：NIST Determining the Environmental Preferability of a Biobased oil (2002)

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

お取引先様の環境への取組状況の評価

「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、2014年7月改訂）に基づいた「グリーン認定」制度を導入し、国内外のお取引先様の環境マネジメントシステム認証取得状況や法令遵守状況、納入品に含有する化学物質の管理状況、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様を認定しています。基準に達しないお取引先様とは個別に対話し、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、新規のお取引先様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様に対して、3年に1度の評価と認定の更新を実施しています。2021年度は約900社（事業所含む）に調査を行い、92%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52社が指導対象となり、うち3社に対して、含有化学物質管理の強化など、是正が必要な事項についての指導を完了しました。



📄 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

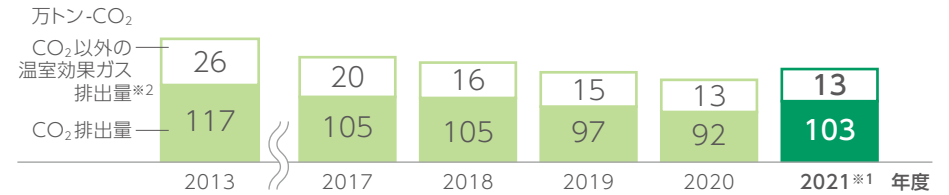
三菱電機グループは、「環境ビジョン2050」の実現に向けて、工場・オフィスからの温室効果ガス（エネルギー起源CO₂、SF₆、HFC、PFC）排出量の削減活動を推進しています。

環境計画2023(2021～2023年度)では、これまでの目標を上積みし、2023年度の温室効果ガス排出量を2013年度と比べて30%以上減らすこととしました。この新たな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。

環境計画2023のスタートに合わせて、CO₂排出量の算定方法やカバー率についても見直しを行いました。これまで全ての年度において電力のCO₂排出係数を固定してきましたが、過年度のCO₂排出量の算定も含め、年度別のCO₂排出係数に変更しました。また、海外の小規模オフィス等も算定範囲に加え、CO₂排出量のカバー率を99%まで高めました。

これらのことから、2021年度の温室効果ガス排出量は、CO₂換算で116万トンとなりました。高効率機器の導入や生産設備のムダ取りの徹底などによるエネルギー起源CO₂の削減、温暖化係数の低い冷媒ガスへの転換、製造時の冷媒ガスの回収量拡大などによりCO₂以外の温室効果ガスの削減が加速した一方、CO₂排出量のカバー率を高めた影響などにより、温室効果ガスの全体的な排出量は昨年度に比べて増加しました。

当社では、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、太陽光発電設備の導入、再生可能エネルギー電力の調達など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。



(注)算定に用いた各年度の電力のCO₂排出係数と地球温暖化係数は以下のとおり。

- 国内のCO₂排出係数:電気事業低炭素社会協議会の最新の公表値
- 海外のCO₂排出係数:国際エネルギー機関の最新の公表値に基づく値
- 地球温暖化係数:IPCC第五次評価報告書の公表値

※1:2021年度のCO₂排出量のカバー率:99%

※2:生産拠点からのSF₆、HFC、PFCの排出量

工場・オフィスにおけるCO₂排出量(三菱電機グループ)

エネルギー起源CO₂の削減施策と取組成果

エネルギー起源CO₂の削減に当たっては、計画的な高効率・省エネ設備の導入・更新や運用改善、生産ラインにも踏み込んだ省エネ施策の展開を活動の柱としています。2021年度の成果として、1.4万トンの削減に取り組み、排出量は103万トンとなりました。

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

なお、国内では、省エネ法の事業者クラス分け評価制度において、三菱電機を含めたグループ内の特定事業者19社のうち6社が省エネ優良事業者(Sクラス)として認定されています。

SF₆、HFC、PFCの削減施策と取組成果

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

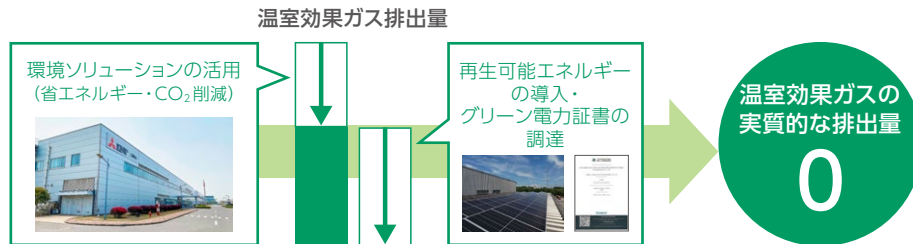
SF₆は電気絶縁用途でガス絶縁開閉装置の内部に使用されるほか、半導体・液晶などのエッチング工程でも使用されます。HFCは空調機や冷蔵庫の内部で冷媒として、PFCは、半導体・液晶などのエッチング工程で使用されます。

2021年度も、温暖化係数の低い冷媒への転換、運用改善やガスの回収・除害などを継続することで6.2万トンの削減に取り組み、排出量は13万トンとなりました。

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。



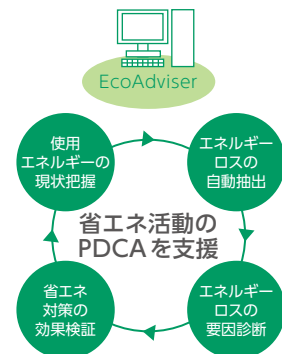
※E-JIT(Environment & Energy Just In Time):環境対策効率の最適化、エネルギー効率の最大化、生産効率の最大化を同時に実現させる三菱電機の総合ソリューション技術。

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

三菱電機グループは、これまで最終処分率の低減を追求してきましたが、国内外で一定の水準となる目標を達成できたことから、最終処分率は一定の水準を維持していくこととしました。

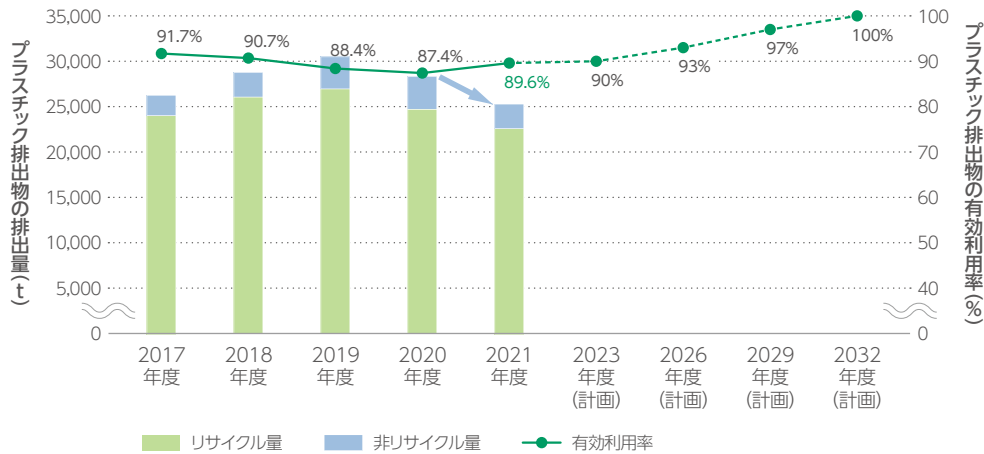
2021年度から新たに「環境計画2023」において、2023年度までに国内のプラスチック排出物の有効利用率を90%以上とすることを目標に掲げました。これはG7で採択された「海洋プラスチック憲章」や環境省で策定された「プラスチック資源循環戦略」を踏まえたものです。また、2022年4月に施行されたプラスチック資源循環促進法にも対応しています。

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年度は主に拠点のプラスチック排出物の排出実態調査を行い、その上で分別の徹底、処理委託先の見直しの検討などに取り組んでいます。

2021年度のプラスチック排出物の排出量は25万tと前年度より10%減となり、国内におけるプラスチック排出物の有効利用率は89.6%でした。今後は、拠点ごとの委託先情報の共有やプラスチック排出物の見える化による排出抑制に努め、さらにプラスチックリサイクルにおけるマテリアルリサイクル比率の向上等を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、まずはプラスチック排出物の実績、マテリアル及びケミカルリサイクル状況の実績把握に努め、2023年度に目標設定を行い、取り組んでいく予定です。

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。詳細はP.13「環境事故の防止」を参照ください。

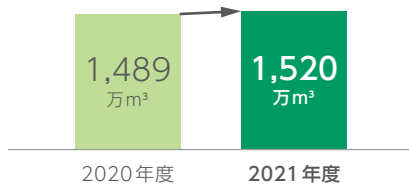
2021年度の有害廃棄物の排出量は、三菱電機グループ(国内)では1,439トン(うち520トンをリサイクル)、海外関係会社では4,670トン(うち1,469トンをリサイクル)となりました。

水使用量の削減

水資源の重要性が世界的に増加していることを踏まえ、三菱電機グループでは、これまで国内外合わせて96拠点の水使用量・再利用率のデータを継続的に取得していましたが、水使用量のカバー率の向上を目的に今年度より89拠点増の185拠点のデータを収集することとしました。これにより水使用量換算でカバー率は98%以上となりました。これまで同様、定期的にこれらの数値に大きな変動がないかを把握して、適宜、必要な対策を実施しています。また、有効な事例があれば、環境キーパーソン連絡会などを通して他の拠点に水平展開しています。

2021年度の三菱電機グループの水の使用量は1,520万m³、うち再利用率は447万m³、再利用率は29%となりました。また、水使用量の売上高原単位は3.40(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、水の使用量は1,330万m³、うち再利用率は435万m³(再利用率33%)となりました。海外では水の再利用による取水量の削減に注力し、廃水の中水利用を拡大しました。特に中国の各拠点での節水、再利用水の拡大による使用量の削減により、水の使用量は190万m³、うち再利用率は12万m³(再利用率6%)となりました。



水総使用量(三菱電機グループ)

水総使用量の詳細は「マテリアルバランス」を参照ください。

[☞ マテリアルバランス](#)

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から、水リスクが高まっています。また、原材料の生産や製品の製造に影響を与えるため、企業の水リスク管理への関心も同時に高まっています。三菱電機グループでは、水リスクの評価を、企業のリスク管理の枠組みの一部として実施しています。評価においては、ステークホルダーへの影響、生態系への影響などを考慮しています。評価結果に基づき、拠点ごとに対策の優先順位を明確にして取り組むとともに、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、国内外の拠点における現在及び将来の水リスクを把握しています(水ストレス^{**2}の有無を含む)。これをもとに、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)や拠点ごとの事業特性(生産活動に伴う水の使用状況)を踏まえ、特に水リスクの高い海外拠点を「高リスク拠点」としてリストアップしました。

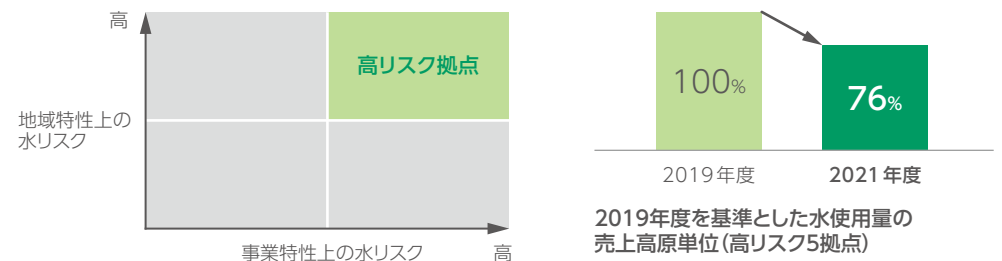
「環境計画2023」においては、高リスク拠点(全5拠点)での水使用量を削減するため、「2023年度に水使用量の売上高原単位を2019年度比4%以上削減」という目標を設定しました。選定した5拠点の水使用量、売上高はそれぞれ三菱電機グループ全体の約5%、約8%となります。

これらの拠点に調査シートを配布して、水使用設備での節水状況や水の再利用に関する取組状況を確認しました。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、2021年度の水使用量の売上高原単位は2019年度比24%削減できました。このように地域の特性や弊社拠点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

取水・排水・再利用の状況

取水の状況

三菱電機グループの事業所では、主に冷却水、洗浄水、溶媒、材料への添加物、水性塗料の濃度調整用水、また熱媒体への使用を目的に取水しています。2021年度は、水使用量のカバー率向上のため調査拠点数を96拠点から185拠点到増やしたこともあり、取水量は1,073万m³で、前年度に比べ約38万m³増加しました。

排水の状況

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

2021年度の排水量は839万m³で、調査拠点数の増加を背景に、前年度に比べ約23万m³増加しました。

再利用の状況

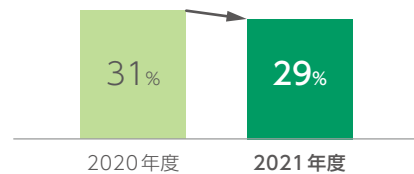
三菱電機グループの工場では、水の利用に当たり、取水した水だけではなく、一旦使用した水を浄化・再生した循環水も使用しています。

2021年度の再利用量は447万m³、再利用率は29%でした。



取水量(三菱電機グループ)

排水量(三菱電機グループ)



水の再利用率(三菱電機グループ)

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

「化学物質管理システム」を活用した管理対象化学物質の使用状況管理

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

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

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

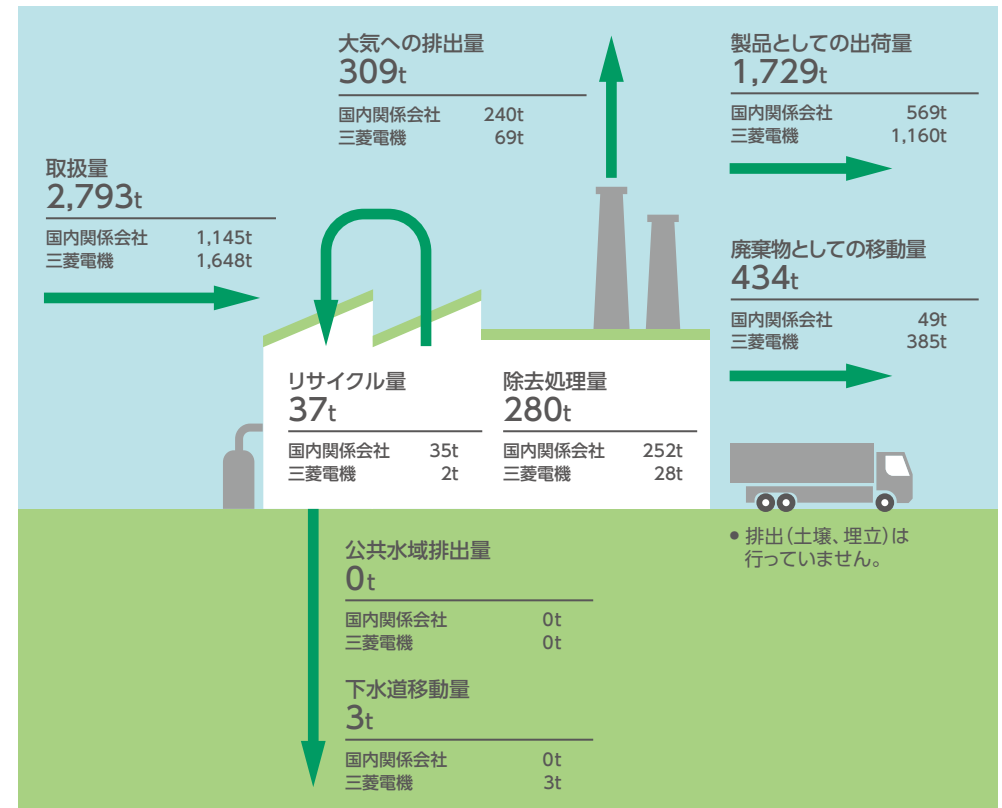
※2 SCIPデータベース:Substances of Concern In articles as such or in complex objects(Products)。ECHAが管轄する、製品に含まれる化学物質情報のデータベース

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

※4 PRTR:Pollutant Release and Transfer Register。人の健康や生態系に有害なおそれがある化学物質について、環境中への排出量及び廃棄物に含まれ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

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](#)



2021年度のPRTR法対象物質の排出・移動量(三菱電機グループ(国内))

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

使い捨て包装材の使用量削減

三菱電機グループ（国内）の2021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5.8万トン、売上高原単位16.8kg/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を進めましたが、輸出品の出荷が増加したため全体では増加しました。

海外関係会社については、25社合計で、包装材使用量は6.9万トン、売上高原単位は46kg/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

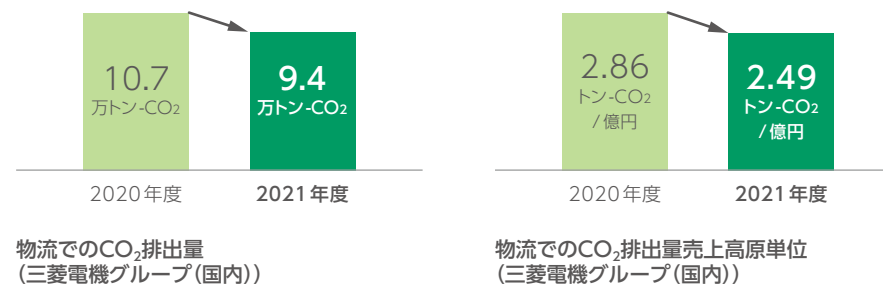
製品（販売）物流における基本方針

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2021年度の成果

三菱電機グループ（国内）については、2021年度も以下の施策を前年度から継続して実践した結果、CO₂排出量は9.4万トン-CO₂、売上高原単位は2.49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、25社の合計で、CO₂排出量は41.7万トン、売上高原単位は27.4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

お客様が製品を使用する際に、その消費電力量に相当するCO₂が発電時に排出されているとみなされます。製品のエネルギー効率を高めることで、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。2021年度は、カーエレクトロニクス製品やサーバシステム製品をはじめ、様々な製品において改善が進み、前モデル比改善率の平均が1.7%となりました。

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。



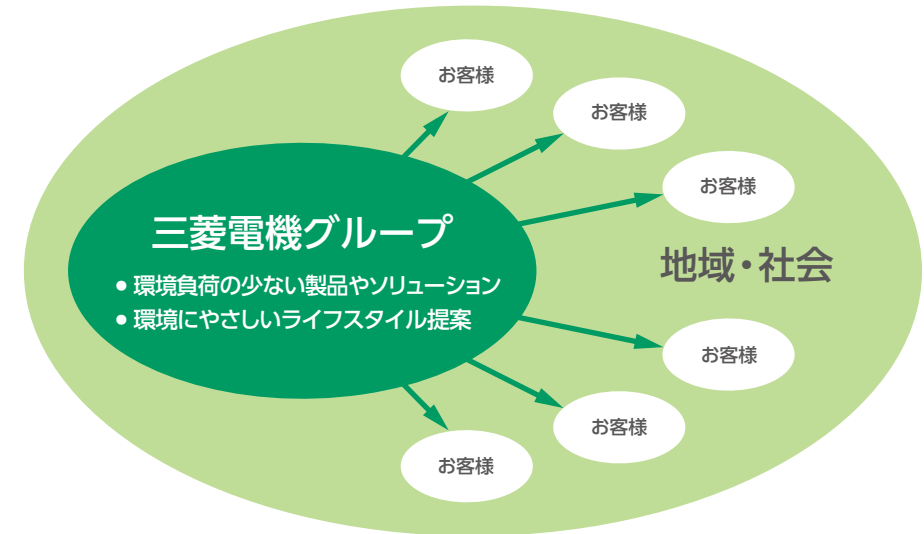
新規開発モデルにおける年間消費電力量及びCO₂削減貢献量の前モデル比改善率の平均値

「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
	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
製品使用によるCO ₂ 削減貢献	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
	全熱交換形換気機器、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

お客様の環境負荷低減を支える情報提供、提案

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



2つのアプローチで社会全体の環境負荷を低減

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

[省エネサポートサイト](#)

設計・開発

調達

生産

包装・輸送

使用

廃棄/リサイクル

家電リサイクル工場で使用済み家電製品を回収・再商品化

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。

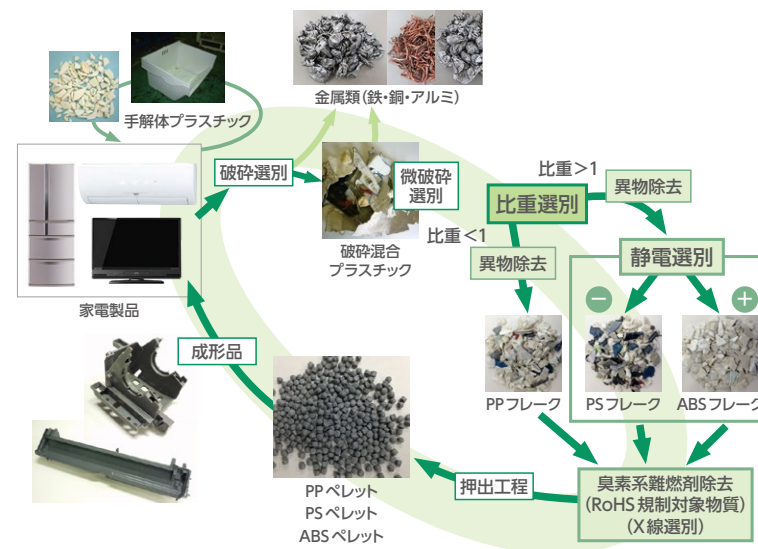


三菱電機グループの家電リサイクルやその実績について以下のウェブサイトでご紹介しています。

[🔗 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。プラスチックを選別する(株)グリーンサイクルシステムズでは、三菱電機が開発した独自の技術で、混合プラスチックから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碎して生じる破碎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

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

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

三菱電機グループは、2010年に、「生物多様性行動指針」を策定しました。この「生物多様性行動指針」は、1)三菱電機グループが「すべての事業活動で、生物多様性に配慮」するために、全員が「事業活動と生物多様性のかかわりを理解」することを宣言していること、2)そのために、「製品ライフサイクル」のステージを意識した構成になっていることが特徴です。さらに、2019年6月に策定した「環境ビジョン2050」では、生物多様性保全活動を含む「自然共生」を2050年に向けた「重点取り組み」事項の一つに掲げ、自然共生と、これを通じた地域との共生に取り組んでいます。

事業活動と生物多様性のかかわりを可視化し、活動を展開

三菱電機では、生物多様性に対する社員の理解を深めるために、三菱電機の事業活動と生物多様性とのかかわりを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

一段高い活動レベルを目指して

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

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

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

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

取組の長期的継続による企業価値向上

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

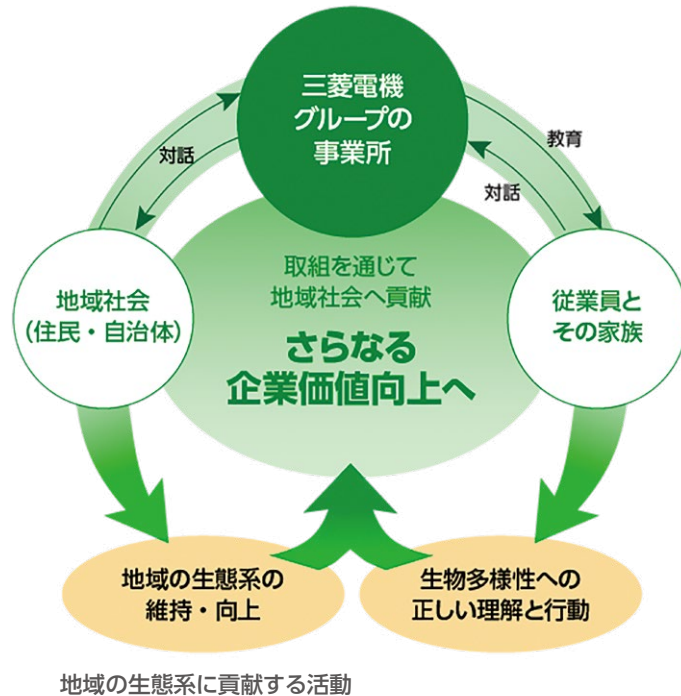
生物多様性の維持・向上には多くの年月がかかるため、継続的な取組が必要です。

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

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

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

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



3つの方向性に沿って「緑の質」を向上

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

3つの方向性

活動の方向性	実行例	
A 生きものへの負の影響を低減する	1. 「開発圧」「外来種圧」の抑制*	(1) 生きものに対する影響把握 (2) 外来種管理
	2. 「希少種」「固有種」への注意喚起と保全	(1) 構内生物リストの公開 (2) 希少種、固有種の保全 (3) 周辺の保全課題への協力
	3. 農薬影響の管理や、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
C 働く中で社員が自然との関係を取り戻す	6. 生態系サービスの職場での積極的享受(休憩所、フロア)	(1) 文化的サービスの享受・場づくり (2) 供給サービスの享受・場づくり
	7. 「無関心」「無関係」状態から、「全員が関係ある」状態へ	(1) 理解と行動促進の教育 (2) 職場・業務での関係創出

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

環境データ

マテリアルバランス

2022年9月更新

つくる (インプット)

	2019年度	2020年度	2021年度
■ 生産			
素材※1	2,660 kt	2,420 kt	2,570 kt
総エネルギー投入量※2※3	1,996 万GJ	1,903 万GJ	2,115 万GJ
電気※3	1,818 GWh	1,740 GWh	1,912 GWh
通常電力	1,795 GWh	1,715 GWh	1,870 GWh
再生可能エネルギー由来電力	22 GWh	25 GWh	42 GWh
都市ガス	3,722 万m ³	3,493 万m ³	3,796 万m ³
LPG	3,617 t	3,725 t	3,989 t
石油(原油換算)※3	11,725 kl	10,484 kl	19,811 kl
その他温室効果ガス	7,611 t	6,720 t	8,217 t
水使用量	1,564 万m ³	1,486 万m ³	1,520 万m ³
取水量	1,100 万m ³	1,031 万m ³	1,073 万m ³
再利用量	465 万m ³	455 万m ³	447 万m ³
化学物質			
管理対象化学物質※4	3,731 t	3,727 t	3,153 t
VOC(揮発性有機化合物)	2,664 t	2,408 t	2,123 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めて2019年度、2020年度の数値を再算定(2019年度と2020年度は国内拠点のみ、2021年度は国内及び海外拠点を含む)。

※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)

	2019年度	2020年度	2021年度
■ 製品			
製品の生産販売量※5	2,303 kt	2,111 kt	2,249 kt
製品の包装材重量※6	149 kt	124 kt	137 kt
国内	62 kt	56 kt	59 kt
海外	87 kt	68 kt	78 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)	1,129 kt-CO ₂	1,048 kt-CO ₂	1,161 kt-CO ₂
CO ₂ ※7※9	975 kt-CO ₂	923 kt-CO ₂	1,033 kt-CO ₂
HFC類※8※9	49 kt-CO ₂	37 kt-CO ₂	35 kt-CO ₂
PFC類※8※9	22 kt-CO ₂	22 kt-CO ₂	24 kt-CO ₂
SF ₆ ※8※9	84 kt-CO ₂	67 kt-CO ₂	68 kt-CO ₂
化学物質			
管理対象化学物質※4	791 t	814 t	389 t
VOC(揮発性有機化合物)	946 t	792 t	645 t
NOx	83 t	25 t	28 t
SOx	1.0 t	1.0 t	0.6 t
水域への排出			
水	862 万m ³	807 万m ³	839 万m ³
化学物質			
管理対象化学物質※4	8.0 t	8.0 t	7.2 t
BOD	98 t	101 t	65 t
COD	131 t	109 t	57 t

■ 廃棄物

排出量	2019年度	2020年度	2021年度
非有害物質	197,560 t	181,689 t	182,520 t
有害廃棄物	12,607 t	5,448 t	1,439 t
処理委託量	110,954 t	101,605 t	84,639 t
社内減量化	550 t	757 t	824 t
再資源化量	159,340 t	147,258 t	69,984 t
最終処分量	311 t	121 t	1,562 t
国内	16 t	28 t	445 t
海外	295 t	93 t	1,117 t

廃棄物最終処分率(国内)	2019年度	2020年度	2021年度
廃棄物最終処分率(海外)	0.01 %	0.02 %	0.24 %
	0.4 %	0.1 %	1.3 %

※5 製品の出荷重量。

※6 使い捨て梱包材とリターン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最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新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 2019年度、2020年度の数値を再算定。

はこぶ (インプット)

	2019年度	2020年度	2021年度
■ 販売物流※10			
車両燃料(ガソリン)	12,240 kl	5,679 kl	5,725 kl
国内	12,134 kl	5,675 kl	5,725 kl
海外	106 kl	4.0 kl	0.0 kl
車両燃料(軽油)	55,640 kl	55,635 kl	57,549 kl
国内	32,174 kl	41,969 kl	46,954 kl
海外	23,466 kl	13,666 kl	10,595 kl
鉄道燃料(電力)	1.8 GWh	1.4 GWh	1.3 GWh
国内	1.8 GWh	1.4 GWh	1.3 GWh
海外	0.0 GWh	0.0 GWh	0.0 GWh
海上輸送燃料(重油)	74,323 kl	60,037 kl	81,494 kl
国内	454 kl	525 kl	377 kl
海外	73,869 kl	59,512 kl	81,117 kl
航空機燃料(ジェット)	17,959 kl	20,833 kl	44,838 kl
国内	624 kl	511 kl	602 kl
海外	17,335 kl	20,322 kl	44,236 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)

	2019年度	2020年度	2021年度
■ 排出※11※12			
CO ₂	435 kt-CO ₂	384 kt-CO ₂	512 kt-CO ₂
国内	115 kt-CO ₂	124 kt-CO ₂	138 kt-CO ₂
海外	320 kt-CO ₂	260 kt-CO ₂	375 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)

	2019年度	2020年度	2021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	395,754 GWh	306,806 GWh	300,846 GWh

つかう (アウトプット)

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績
■ 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	204,225 kt-CO ₂	152,794 kt-CO ₂	148,292 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最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新の公表値に基づく値を使用。

※15 2019年度、2020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

2022年9月更新

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

Scope	算定量 (kt-CO ₂) (下段は合計比率)			算定概要 ^{*1}
カテゴリ	2019年度	2020年度	2021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}				
	280 (0.1%)	242 (0.1%)	★276 (0.2%)	
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	775	732	★819	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}	850 (0.4%)	806 (0.5%)	★885 (0.6%)	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)	1,129 (0.5%)	1,048 (0.6%)	★1,161 (0.7%)	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}	8,459 (3.9%)	9,454 (5.8%)	★10,099 (6.3%)	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	672 (0.3%)	334 (0.2%)	549 (0.3%)	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}	153 (0.1%)	146 (0.1%)	166 (0.1%)	発電や熱供給等に必要な燃料の調達、他者からの電力等の調達に伴う排出
カテゴリ4 上流の輸送・流通	430 (0.2%)	386 (0.2%)	513 (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%)	0.4 (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}	33 (0.0%)	4.8 (0.0%)	★6.1 (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}	41 (0.0%)	40 (0.0%)	★36 (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}	6.1 (0.0%)	5.9 (0.0%)	5.2 (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}	1.7 (0.0%)	2.1 (0.0%)	2.4 (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 ^{*3,11}	204,225 (94.9%)	152,794 (93.0%)	★148,292 (92.2%)	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}	5.3 (0.0%)	5.6 (0.0%)	5.3 (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 ^{*11}	14 (0.0%)	13 (0.0%)	12 (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	45 (0.0%)	38 (0.0%)	26 (0.0%)	投資の運用に関連する排出
Scope3合計	214,085 (99.5%)	163,223 (99.4%)	159,711 (99.3%)	
合計 (Scope2はロケーションベース)	215,215 (100.0%)	164,271 (100.0%)	160,872 (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最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新の公表値に基づく値を使用。*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、2019年度、2020年度の数値を再算定。

*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】製造拠点55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。

*11 対象範囲を変更し、2019年度、2020年度の数値を再算定。

取水・排水・水の再利用量

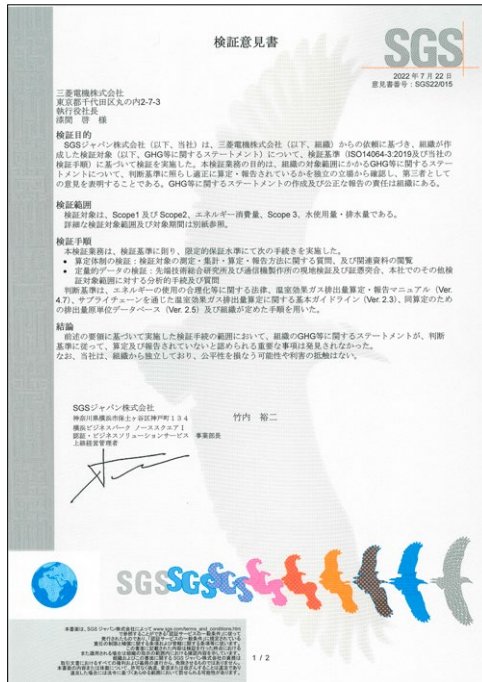
単位: 万m³

項目	グループ	日本 ^{*12}	海外 ^{*13}	中国	東南アジア	欧州	米国	中南米
■ 2021年度実績								
使用量 (取水量 + 再利用量)	1,520	1,330	190	75	93	12	4.8	4.7
取水量	1,073	895	178	67	90	12	4.8	4.7
地表水	307	206	101	21	76	1.6	0.0	2.8
地下水	534	531	27	0.0	2.2	0.5	0.0	0.0
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産随伴水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者より購入した水	233	158	74	46	12	10	4.8	1.9
排水量	839	722	117	52	50	6.8	4.3	3.4
地表水	393	393	0.1	0.0	0.0	0.1	0.0	0.0
地下水	4.3	2.9	1.3	0.3	0.0	0.5	0.1	0.4
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者の排水設備に放流した水	441	326	115	52	50	6.1	4.2	3.0
再利用量	447	435	12	8.3	3.0	0.3	0.0	0.1
消費量 (取水量 - 排水量)	234	173	62	14	40	5.3	0.6	1.3
再利用率 (再利用量 / 使用量) (%)	29	33	6.1	11	3.3	2.2	0.0	1.1
水使用量売上高原単位 (水使用量 / 売上高) (m³/百万円)	3.40	—	—	—	—	—	—	—
■ 2020年度実績								
使用量 (取水量 + 再利用量)	1,486	1,314	172	74	87	2.8	4.8	3.6
取水量	1,031	873	158	64	83	2.6	4.8	3.6
地表水	300	202	98	22	73	0.1	0.0	2.5
地下水	519	518	0.7	0.0	0.7	0.0	0.0	0.0
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産随伴水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者より購入した水	213	153	60	42	9.0	2.5	4.8	1.1
排水量	807	699	108	50	49	1.3	4.8	2.9
地表水	392	392	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地下水	3.8	2.9	0.8	0.3	0.0	0.1	0.0	0.4
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者の排水設備に放流した水	411	303	107	50	49	1.2	4.8	2.5
再利用量	455	441	14	9.7	3.8	0.2	0.0	0.0
消費量 (取水量 - 排水量)	225	175	50	14	34	1.3	0.0	0.7
再利用率 (再利用量 / 使用量) (%)	31	34	8.0	13	4.3	7.1	0.0	1.1
水使用量売上高原単位 (水使用量 / 売上高) (m³/百万円)	3.55	—	—	—	—	—	—	—
■ 2019年度実績								
使用量 (取水量 + 再利用量)	1,564	1,366	199	81	108	1.6	5.2	3.4
取水量	1,100	912	188	74	104	1.6	5.2	3.3
地表水	337	211	127	31	93	1.1	0.0	1.8
地下水	536	535	0.9	0.0	0.9	0.0	0.0	0.1
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
生産随伴水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者より購入した水	226	166	60	43.2	9.7	0.6	5.2	1.3
排水量	862	733	129	62	58	1.4	5.2	2.4
地表水	408	408	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
地下水	2.7	1.7	1.0	0.4	0.0	0.1	0.0	0.4
海水	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
第三者の排水設備に放流した水	451	323	128	62	58	1.3	5.2	1.9
再利用量	465	454	11.0	6.9	4.2	0.0	0.0	0.0
消費量 (取水量 - 排水量)	238	179	59	12	46	0.2	0.0	0.9
再利用率 (再利用量 / 使用量) (%)	30	33	5.6	8.5	3.9	0.0	0.0	0.7
水使用量売上高原単位 (水使用量 / 売上高) (m³/百万円)	3.50	—	—	—	—	—	—	—

*12 三菱電機単体と国内関係会社の合計。

*13 中国、東南アジア、欧州、米国、中南米のいずれにも含まれない海外拠点 (水使用量は全体の0.1%未満) が含まれます。

第三者検証報告



検証対象	検証範囲	GHG等に関するステートメント
1 Scope 1, 2 (エネルギー起源二酸化炭素)及びエネルギー消費量	組織が定めたエネルギー管理事業拠点 (組織: 84拠点、国内グループ: 90拠点、海外グループ: 100拠点、計274拠点)	Scope 1: 148,407 t-CO ₂ Scope 2: ロケーションベース: 885,089 t-CO ₂ マーケットベース: 819,469 t-CO ₂
2 Scope 1 (非エネルギー起源: HFC, PFC, SF6)	組織が定めたGHG管理事業拠点 (組織: 31拠点、国内グループ: 19拠点、海外グループ: 11拠点、計51拠点)	127,218 t-CO ₂
3 Scope 3 (カテゴリ1)	組織及び連結会社 組織が定めた範囲に属する	10,098,556 t-CO ₂
4 Scope 3 (カテゴリ6)	組織及び国内連結会社	6,091 t-CO ₂
5 Scope 3 (カテゴリ7)	組織及び連結会社 出張員を乗客数超過として仮定	35,836 t-CO ₂
6 Scope 3 (カテゴリ11)	組織が定めた産廃取扱製品群の使用時の消費電力	148,291,540 t-CO ₂
7 水使用量・排水量	組織が定めた水管理事業拠点 (組織: 30拠点、国内グループ: 68拠点、海外グループ: 67拠点、計135拠点)	水使用量: 10,130 千m ³ 排水量: 8,386 千m ³

対象期間	検証対象 1, 3~7	2021年4月1日~2022年3月31日
検証対象 2	2021年1月1日~2021年12月31日	

環境会計

環境保全コスト

単位: 億円

	2019年度		2020年度		2021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	53	72	42	68	52	64	
公害防止	1.8	14	2.6	14	6.6	12	排気・汚水・脱臭等処理設備の更新
地球環境保全	47	30	35	25	39	25	空調設備の更新、低燃費自動車への入れ替え
資源循環	4.3	28	5.0	29	6.2	27	廃棄物の処理委託、リサイクル設備の増設
上・下流	0.1	2.1	0.0	1.9	0.1	2.0	下水道費用、容器梱包の環境負荷低減
管理活動	1.0	33	0.8	16	0.3	18	人件費、従業員教育
研究開発	2.3	84	0.9	39	0.8	26	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	1.1	0.0	0.5	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	0.2	0.3	0.0	0.2	0.0	0.2	地下水・土壌汚染の浄化、測定
計	57	192	44	126	54	111	

環境保全効果

単位: 億円

	2019年度	2020年度	2021年度	主な内容
収益	35	37	68	金属を中心とした有価物売却益
節約	9.8	6.8	13	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	45	44	81	

社会

品質	91
人権	101
人材	107
サプライチェーンマネジメント（調達）	123
社会貢献活動	130
社会データセクション	137

品質

一連の品質不適切事案につきましては、お客様や関係者の皆様に多大なるご迷惑とご心配をお掛けしていることを深くお詫び申し上げます。当社はこれらの事案の発生を重く受け止め、原因分析・真因追究を進め、再発防止策の徹底を図ってまいります。また、お客様、社会の皆様にご誠心誠意対応させていただきますながら、信頼回復に努めてまいります。

社長を室長とする緊急対策室を立ち上げ、原因究明、再発防止に向けた取り組みを行うとともに、外部の調査委員会からの再発防止策の提言を踏まえて策定した3つの改革に取り組んでいます。

その中の一つの改革である「品質風土改革」を進めるために社長直轄組織である「品質改革推進本部」を設立しました。この本部が主体となって全社の共通施策を牽引、実行しています。

全社施策として実行していく内容は次のとおりです。

項目	具体的な取組
①本社主導の新たな品質保証体制の構築	<ul style="list-style-type: none"> 品質改革推進本部を管掌する品質担当執行役(CQO)を外部から新たに招聘。 企業行動規範委員会の下部である「品質ガバナンス分科会」による品質改革推進本部の実行確認を1回/2ヶ月で実施。 法令・規格・顧客仕様の遵守、品質保証プロセスのうち強化すべきインフラを洗い出し、2021年度は約50億円の投資を決定、2年間で300億円以上の投資を計画。
②品質保証体制を改革する全社共通施策	
②-1. 牽制機能の再構築	<ol style="list-style-type: none"> 指揮命令系統の分離・独立 品質改革推進本部・品質保証監理部を全製作所に新設、出荷権限等を付与し運用を開始。 品質保証機能の強化 法令・規格・顧客仕様と製品の同一性を重点にした品質監査を5製造拠点で実施。2022年4月から拠点の課題抽出と改善に繋げる監査へさらに改善して28製造拠点に対して実施予定。
②-2. 技術力・リソース課題への対策	<ol style="list-style-type: none"> 法令・公的規格遵守の管理強化、遵守徹底 従来の拠点ごとの法規管理体制・仕組みに対して、各拠点に共通する法規の内容を品質改革推進本部が一括して入手・管理するシステムを構築。外部機関を活用した、法令規格改廃情報と規格文書の閲覧サービスを導入開始。 IT化、デジタル化による品質強化 顧客仕様と出荷基準の同一性について、確認すべきポイントを明確にした基本仕様を決定。 顧客要求仕様や検査データをデジタル管理するためのツールを導入予定。 拠点に対する本社支援の強化 品質サポート部隊による現場の困りごとを3製造拠点から吸い上げ中。今後、具体的支援活動に繋げる。また、製造拠点の現場から技術的困りごとを相談できる窓口を新設。 品質保証人材育成 製造拠点の品質保証・品質管理部門について、保有スキルの調査を完了。スキルにあわせた社内教育講座を全社展開。調査結果からスキルの弱み強みを見える化し、強化計画策定。 品質保証・品質管理部門のリーダー層育成講座を開講。
②-3. 品質コンプライアンス意識の再醸成	<ol style="list-style-type: none"> 人事ローテーションの活性化 製造拠点の垣根を越えた品質保証部門の人事ローテーションを実施予定。 経営層への品質コンプライアンス意識の浸透 役員向けコンプライアンスセミナーを実施。 品質コンプライアンス意識教育 可児工場事案を題材にした「不適切行為防止ミーティング」を全拠点の各職場で実施。 7月2日を「全社品質の日」と制定し、社長・事業本部長メッセージなどを実施。

[当品質不適切事案へのお詫びと対応について](#)

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。

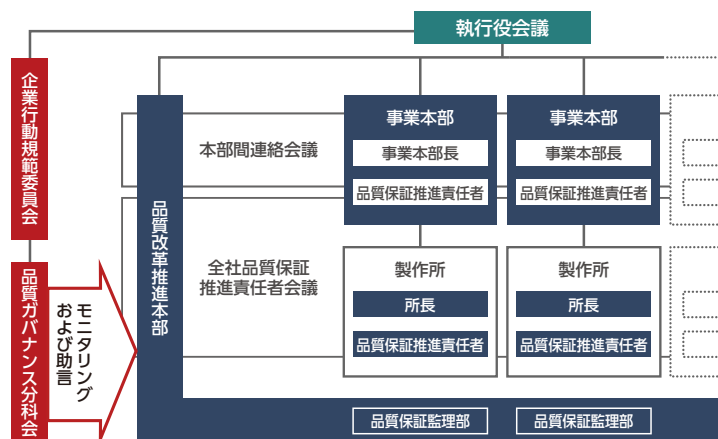
[製品に関する重要なお知らせ](#)

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。

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、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・けん引できる人材の育成を継続しています。その人材を通じた品質作り込み設計に必要な要素技術ガイドラインの周知などにより、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、過去の不具合内容、先人の知恵からの教訓や解説、改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗 GAKU 知恵 Q 増」を構築しています。さらに、不具合の共通要因について原理原則をまとめた内容を注意喚起として加え、全社で活用することで品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに繋げています。

当社品質不適切事案の発表情報一覧、及びISO等の登録、認証の最新状況はこちらをご覧ください。

[▶ 当社品質不適切事案 発表情報一覧](#)

[▶ ISO等の登録、認証の状況](#)



「失敗GAKU知恵Q増」
管理面からの視点と技術分野からの視点で教訓
や留意事項、改善事例、対策を体系的に閲覧・利
用できます。

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

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

- 「ユニ&エコ」・・・2004年度から家電製品において誰にでも使いやすい“ユニ”(ユニバーサルデザイン)と、省エネが「見える・できる・お知らせする」「エコ」を実現した「ユニ&エコ」事業戦略を展開しました。
- 「らく楽アシスト」・・・2010年度から更にターゲットを70代の高齢者まで引き上げ、より多くの人最新の便利な機能を自在に楽に使いこなせることを目指した「らく楽アシスト」事業戦略を展開しました。
- 「SMART QUALITY(スマートクオリティ)」・・・2012年度からスタートした「賢い・つながる・ムダがない」スマートな技術により、社会・暮らし・製品・人をつなぎ、明日の暮らしのクオリティー向上を実現する「SMART QUALITY(スマートクオリティ)」の取組の中でも「らく楽アシスト」戦略を継続しています。

多くの人へ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。

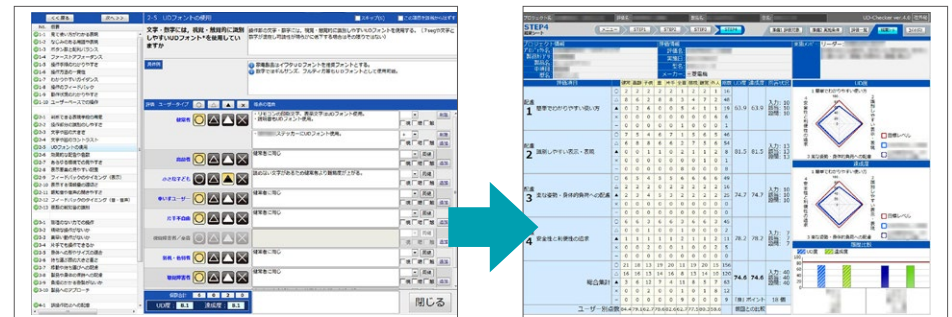
「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの評価軸でUD(ユニバーサルデザイン)の達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。三菱電機では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

UD-Checkerにおける4つの評価軸

- 「認知」：わかりやすさへの配慮
- 「識別」：見やすさ・聞き取りやすさへの配慮
- 「身体」：楽な姿勢・身体的負担への配慮
- 「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、数字でわかりやすく表示しました。さらに、火力操作の表示も「強く」「弱く」と明快に表示しました。
- 音声で操作のアシストや注意喚起を行います。
- IH本体のまわりを見張る人感センサーを搭載。お料理中の不在や高温注意時には音声で注意喚起を行います。

IHクッキングヒーター「らく楽IH」CS-G20AKS

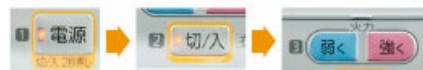
デカ文字&ナンバーナビ

<特長>

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



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

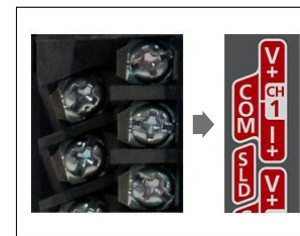
☑ その他の「らく楽アシスト」搭載製品

産業分野への適用

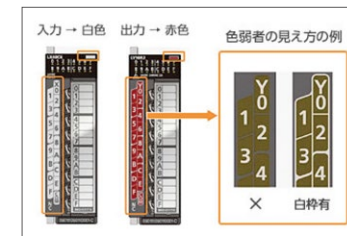
専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、労働者の高齢化や外国人作業員、非熟練作業員の増加など、労働環境が変化しており、UD(ユニバーサルデザイン)が求められるようになってきました。三菱電機では、FA(工場自動化)機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めています。

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。

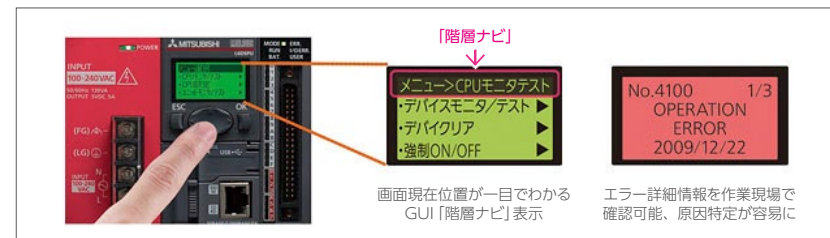
- 実物を模した印刷デザインなどの分かりやすい表現により、表示内容を直感的に理解できます。
- 大きなUDフォント表示や、背景色とのコントラストの確保など、色弱者にも配慮した表現としています。
- 英語/日本語の階層表現による理解しやすい情報表示で、未熟練者でも現場トラブルの原因特定が容易です。
- 前広ガリの筐体(きょうたい)形状などの工夫により、操作部を拡大し操作性を向上しています。



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

2021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、包摂的なアプローチによる社会課題の解決が評価され、「聴覚障がいや言語の壁を乗り越える「しゃべり描き®アプリ」の取り組み」が大賞、「全熱交換器 学校用ロスナイ天吊露出形」が銀賞、「一人暮らしの自炊生活に寄り添う2ドア冷蔵庫 Pシリーズ」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。



聴覚障がいや言語の壁を乗り越える「しゃべり描き®アプリ」の取り組み



全熱交換器 学校用ロスナイ天吊露出形



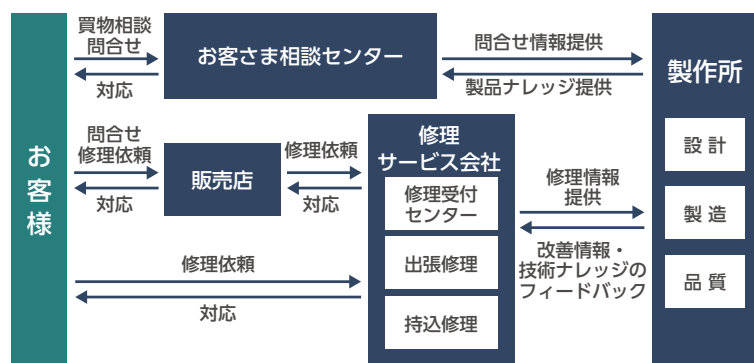
一人暮らしの自炊生活に寄り添う2ドア冷蔵庫 Pシリーズ

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。

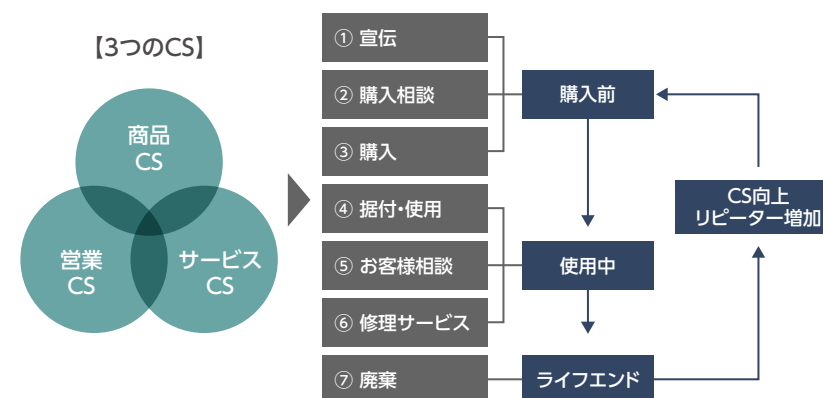
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

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、祭日を除く昼間から、24時間365日に拡大しました。

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

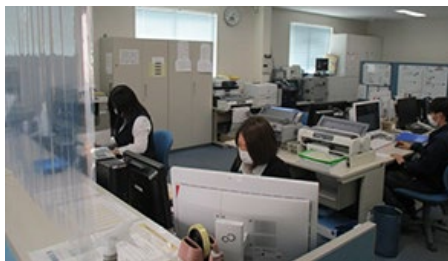
窓口寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々多様化しており、「お客さま相談センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努めています。



お客さま相談センター



修理受付センター



サービスステーション



お客様の声を反映する仕組み

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

お客さま相談センター

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

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

各製作所

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

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

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

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



ルームエアコン「霧ヶ峰FZシリーズ」
MSZ-FZ402S
「ムーブアイmirA.I.+」が、おうちの時間をずっと快適にしてくれます。

CS活動（ビルシステム部門）

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

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

24時間・365日対応の「安心の窓口」

エレベーターや冷凍・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方法をご理解いただく「利用者説明会」や、マンションやビルのオーナー・管理者の方々へ日常の管理方法や災害時の対応をご説明する「管理者説明会」を実施しています。今までの参加者は延べ30万人を超えており、三菱電機グループの重要な安全活動の一つとして、継続的に取り組んでいます。



「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」

稲沢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報告があれば、経営トップを含めて迅速かつ的確に処置・対策を決定する体制をとるなど、常にお客様にご迷惑をおかけしないことを最優先にして、対応していきます。加えて、重要不具合の全社での情報共有を迅速化し、対応力の強化を図っています。

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

重要な製品不具合の報告

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

[製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

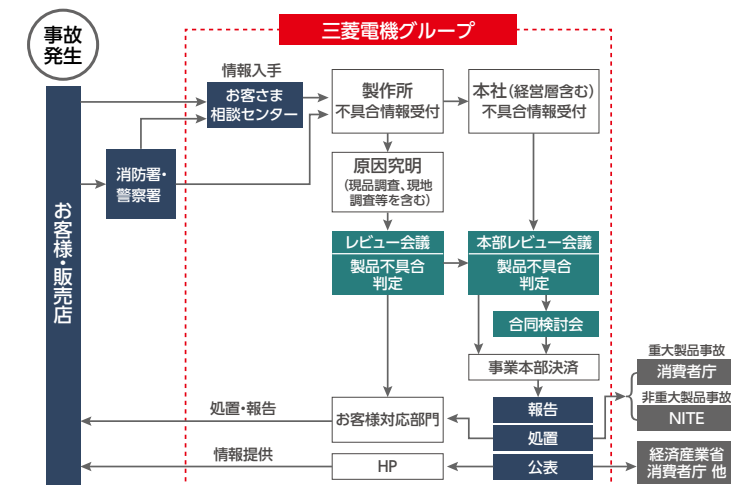
消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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方針

三菱電機グループ「人権の尊重に関する方針」

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

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

1. 三菱電機グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関(ILO)宣言」などの、人権に関する国際基準を守るべき最低限のものと認識しています。この認識のもと、私たちは事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、人権を尊重することを宣言します。
なお、事業を行う地域の法令などが、人権に関する国際基準と一致しない場合、私たちは国際基準を尊重するために、現地の関係者と対話・協議を行い、適切に対処するよう努力します。
2. 三菱電機グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、私たちの事業活動における人権への影響の特定・評価、負の影響が生じることの防止・緩和措置の検討など、いわゆる人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めていきます。また、事業活動が人権への負の影響を発生させた、又は関与していたことが明らかになった場合の是正の仕組みなどを整備します。

3. 三菱電機グループは、マテリアリティ(重要課題)を決定し、具体的な取り組み項目と目標を定め活動しており、この活動を通じて人権尊重に関する取り組み状況を把握し、適切に情報開示していきます。
4. 三菱電機グループは、これらの人権を尊重する取り組みを全役員・従業員に適用するだけでなく、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。
5. 三菱電機グループは、人権の尊重に関する取り組みを役員・従業員一人ひとりが理解し、適切に実行していくための教育・意識啓発を継続的に実施します。

制定日:2017年9月20日

人権の尊重に関する行動指針（「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」抜粋）

●従業員の尊重

1. 私たちは、事業活動を行うあらゆる場面において人権を尊重し、児童労働や強制労働を認めません。
2. 私たちは、職務にあった教育、経験、スキル、能力を獲得するための公正な機会を提供します。また、経験、スキル、能力、業績、成長性などを踏まえた公正な待遇を提供します。
3. 私たちは、人材の多様性を尊重します。一人ひとりの個性を受け入れ、多様な人材がいきいきと働ける職場環境を実現します。
4. 私たちは、雇用や処遇に関して、従業員の人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、性自認・性的指向、障がいなどによる差別は一切認めません。
5. 私たちは、従業員一人ひとりの人権を尊重し、ハラスメントや誹謗・中傷、威圧による業務の強制等相手の人格を無視した行為は一切行いません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日頃から自らの言動を確認します。
6. 私たちは、従業員一人ひとりの個人情報大切に、法令及び社会規範にのっとり、公正・透明かつ安全な方法でのみ収集、利用、保持及び開示します。また、私たちは、個人情報への不正アクセス、漏えい、紛失、及び改ざんを防止するための安全対策を講じます。

●健全な職場環境の整備

1. 私たちは、事業を行う各国・地域の労働関連法令及び就業規則をはじめとした社内規則を遵守します。
2. 私たちは、安全・健康に関する法規制を遵守し、全ての従業員が心身の健康を維持し健全に働くことができるよう、従業員の安全・健康に配慮します。
3. 私たちは、従業員一人ひとりが安心していきいきと働くことのできる、働きやすい職場環境を整備します。

●人権の尊重

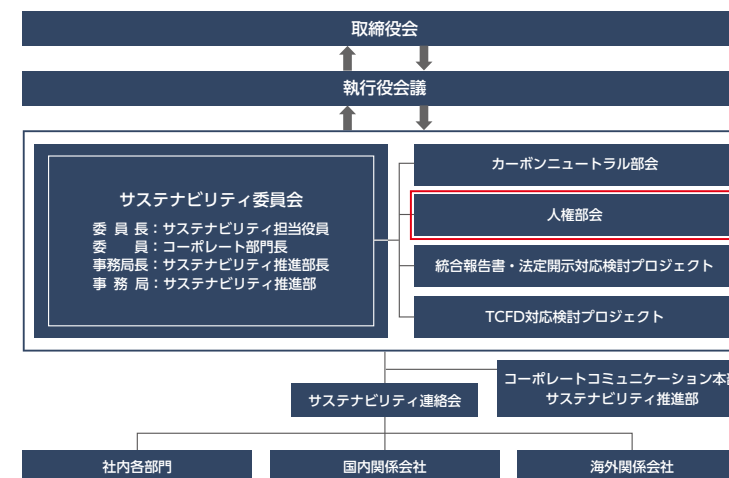
1. 私たちは、人権に関する国際基準及び事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、常に人権を尊重した行動を心掛け、いかなる人権侵害も行いません。
2. 私たちは、人権を尊重する取組みを、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献します。
3. 私たちは、様々なステークホルダーから人権に関わる苦情・相談を受けた場合、又は三菱電機グループの企業活動において人権を侵害する行為を見聞きした場合、社内のしかるべき部門に報告し、解決に向けた取組みを行います。

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、人権に関する取組の改善、課題解決等を経営レベルで判断し、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」を設置します。「人権部会」は、サステナビリティ推進部長を部会長とし、経営企画室、人事部、資材部、法務・コンプライアンス部、リスクマネジメント統括室、経済安全保障統括室、国際業務部の長で構成されます。

人権課題は幅広いため、担当部門を明確にした上で取組み、進捗状況はサステナビリティ委員会へ報告するとともに、執行役・取締役に適宜報告・監督してもらう体制とし、人権の取組を経営へ統合することを強化します。



人権の尊重の取組

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

人権インパクト・アセスメント

三菱電機グループでは、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の一環として、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年度は、三菱電機、国内関係会社、海外関係会社の、合計417拠点を対象に、第二回「人権インパクト・アセスメント」を実施いたしました。また、取締役会決議に基づいて経営に重大な影響を与えるリスクを点検する「全般統制自己点検」に「人権」の項を追加し、「人権インパクト・アセスメント」の実施状況を確認しました。

1. 実施内容

●発生リスクの評価

アンケート形式により、「従業員」「消費者」「サプライチェーン」「地域社会」の4つのステークホルダーに対し、強制労働、児童労働、差別、結社の自由、ハラスメント、など、当社グループが「負の影響を与えるかもしれない」人権侵害リスクの発生可能性を3段階（高・中・小）で評価しました。

●人権の取組に対する評価

当社グループにおける人権リスクに対する取組の現状を把握し、今後、重点的に取り組むべき活動を明確化するため、各拠点における取組を3段階（積極的に取り組んでいる・取り組んでいる・取組が不足している）で評価しました。例えばハラスメント対策であれば、定期的な教育・通知のほか、管理職任命時の見極め、ハラスメント行為者への厳正な処罰の実施、苦情・相談を受け付ける仕組みの構築等の取組を行っていれば3点、定期的な教育や指導にとどまっている場合は2点、教育が不十分（管理者など一部の層にのみ行っているなど）であれば1点、という具合です。

2. 評価結果と2022年度の取組

●発生リスクの評価結果

人権インパクト・アセスメント結果を踏まえ、当社グループが今後取組を強化する分野を以下に特定いたしました。

- ハラスメント対策
- 労働時間管理
- 労働安全衛生
- 人権教育
- サプライチェーンの人権の取組
- 紛争鉱物対応
- 苦情処理対応

●2022年度の取組

全社共通の取組として、具体的に何をどこまでやるという指標を示し各拠点に改善を促します。

今後は当面、人権インパクト・アセスメントを毎年実施し、それぞれの取組の改善状況を継続的に確認する予定です。

従業員の人権に関する取組

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

[☞ 人材](#)

サプライチェーンにおける人権の取組、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](#)

当社グループの人権の取組の客観性・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を整合させ、サステナビリティの取組の継続的な改善を進めてまいります。

[☞ RBA](#)



英国現代奴隷法、豪州現代奴隷法への対応

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

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

[英国現代奴隷法にかかわる声明](#)

個人情報保護の対応

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

[個人情報保護の取組](#)

人権教育

人権研修

2021年度は以下の研修を実施しました。

- 全役員を対象とする「役員コンプライアンスセミナー」にて、2021年度は「ビジネスと人権」をテーマとし、開催しました。

講師には森・濱田松本法律事務所の梅津英明弁護士をお迎えし、ビジネスと人権を巡る動向、企業の実務対応、三菱電機グループが今後取組を強化すべき点など、幅広く講義いただきました。

- 人権インパクト・アセスメントの実施に合わせ、サステナビリティ担当者に対する人権教育を実施し、世界における人権課題の潮流や、国際的な人権規範、三菱電機グループの人権方針などへの理解を深めました(対象約400名)。海外関係会社向けにも、英語版・中国語版の研修資料を作成しました。
- 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。2021年度は新入社員941名、新任の管理職436名、新入社員の教育担当713名を対象に、事務所ごとに人権やハラスメント防止に関する集合研修を実施しました。

eラーニング

2018年度より、三菱電機及び国内関係会社の従業員を対象に、人権に関するテーマを含めたサステナビリティに関するeラーニングを実施し、2019年度には、英語版を作成し、海外関係会社におい

ても実施しました。

2022年度は、内容を大きくリニューアルし、国際規範に基づく人権のテーマも大きく取り扱って全従業員受講に向けて展開する予定です。

ハラスメント研修

三菱電機では、2019年度下期からは「三菱電機職場風土改革プログラム」に沿って、ハラスメント防止教育の内容を充実しています。ハラスメント教育防止のeラーニングは、三菱電機の全従業員が毎年受講しており、事業所ごとにハラスメント防止に関する研修も実施しています。

ハラスメントを発生させない職場環境づくりにおいては、管理職の役割が重要です。そのため、新任の管理職に対する研修を重視しています。この教育を通じて、ハラスメント行為に関する正しい理解及び業務を指導する際の適切なコミュニケーションスキルについて実践を促し、ハラスメントの予防に引き続き力を入れていきます。また、研修受講後、自分の職場において問題が発生していないか管理職の立場から確認することで、従業員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

全従業員向けの教育においても、同性やLGBTQに対するものも含めたパワーハラスメントやセクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、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」は関係社にも展開しており、「三菱電機職場風土改革プログラム」に沿って実施しているハラスメント防止教育については、国内関係会社の全従業員が受講しています。



「人権の尊重と多様な人材の活躍」講義

苦情処理メカニズム

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

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

三菱電機の主な通報・相談窓口

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

※1 三菱電機と人的・事業面で関係のある通報に限る

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

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

社外との対話

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

2021年度は、大阪経済法科大学国際学部教授の菅原絵美氏に対話の機会をいただきました。菅原氏からは、

- 三菱電機の人権課題や優先度の高い課題を考えるにあたっては、ステークホルダー（消費者、従業員他、事業活動に関わる地域住民等）が実際にどういう声をあげているのかを知ることが重要。
- 各国で人権に対する法制化が進んでいるが国によって異なる。全ての法制に網羅的に対応するのではなく、指導原則をベースに人権尊重責任を考え、自社としてのロジックをもって課題に取り組み、説明していく必要がある。

などのアドバイスを頂戴しました。

☞ 有識者ヒアリングの実施

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の発展と人材の育成

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材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。

人材

人材に対する考え方

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。この実現にあたっては、多様な価値観・能力を有する人材の採用・育成が極めて重要と考えており、特に次に掲げる取組を重点的に実施していきます。

●人材投入

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。

●人材育成

「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、全従業員を対象に教育研修の投資や施策の充実化を図っていくとともに、従業員のキャリアアップのためのローテーションを計画的に実施します。

●職場風土

従業員が安心していきいきと働ける職場環境の実現に向けた諸施策として、従業員エンゲージメントの向上や、職場環境改善、多様性推進などを遂行します。

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材の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、三菱電機では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

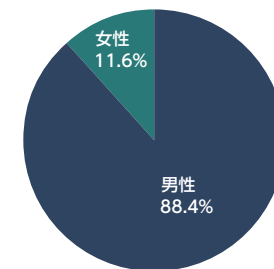
推進体制

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

女性活躍について

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。

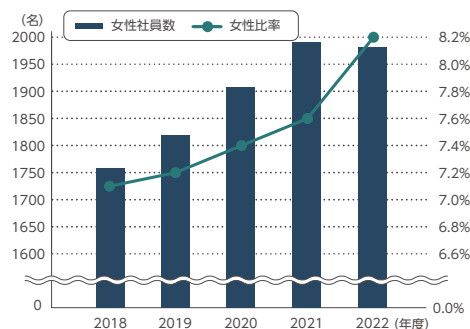


男女比率(三菱電機)

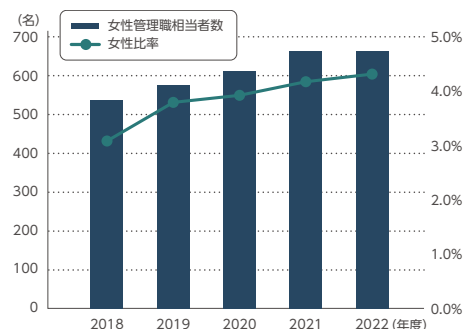
女性活躍推進法に基づいた三菱電機の行動計画(達成時期:2025年度)

取組項目	目標	21年度実績
女性管理職比率	2倍(2020年度比)	1.25倍
新卒採用に占める女性比率	1.2倍(2016-2020年度平均比)	1.2倍
男性の育児休業取得率*	70%	65.3%

* 育児目的の特別休暇の取得者を含む



女性社員数推移(総合職)(三菱電機)



女性管理職相当者数の推移(三菱電機)

女性の更なる活躍推進に向けた取組

若手女性社員向けのキャリアフォーラム

ワーク・ライフ・インテグレーションを意識し、前向きなキャリアビジョンを形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラムを開催しています。毎年約200名が参加し、社長自ら女性活躍推進の経営的意義を伝えるとともに、女性の社外取締役による自身のキャリアや働くということへの考えについての講話を実施、先輩社員の経験談やグループディスカッションを通じて、女性社員自身の自立的思考・行動の促進やネットワークづくりを支援しています。

本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

管理職のマネジメント力強化

新任管理職研修において女性活躍推進に関する教育を織り込み、経営的意義、女性部下のマネジメントにおける留意点などを説明し、管理職の意識啓発やマネジメント力の強化に取り組んでいます。

「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

育児休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。



「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

「女性の活躍推進に向けた採用活動」

理解促進イベントの開催やPR媒体(ウェブサイト・リーフレットなど)の制作

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

新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2022年度 (見込)
全体	17.5%	15.1%	18.8%	20.0%	23.3%
事務系	31.0%	31.5%	37.0%	38.0%	44.3%
技術系	13.1%	9.4%	13.4%	14.4%	15.0%

特に、学生の理系離れ進行や売り手市場継続による競争激化という環境下において、技術系の女性新卒採用比率を着実に高めています。

※秋季入社及び4月入社

【サステナビリティ】人材に対する考え方

三菱電機主催のイベントでは、若手・ワーキングマザー・管理職など、様々な事業分野・職種で活躍する女性社員との交流会や、所内施設を紹介する見学ツアーを盛り込んだセミナーを実施しています。また、女性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材交流イベント「Grace Hopper Celebration」にスポンサー企業として参画したりと、三菱電機グループとして女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。



技術系職種を志望する女子学生向けリーフレット



特集ウェブサイトトップページ

えるぼし(2段階)認定取得

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



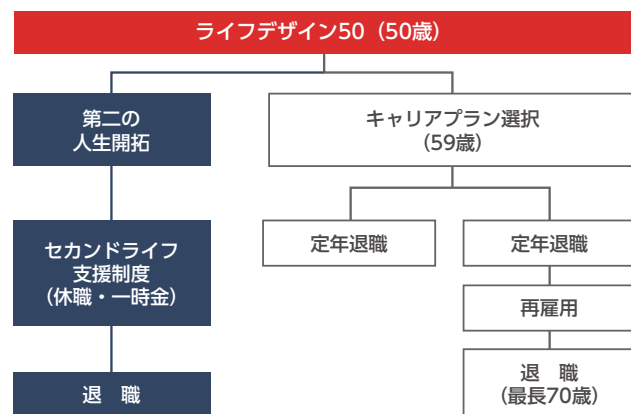
高齢者の多様な働き方を支援

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

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

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

～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)

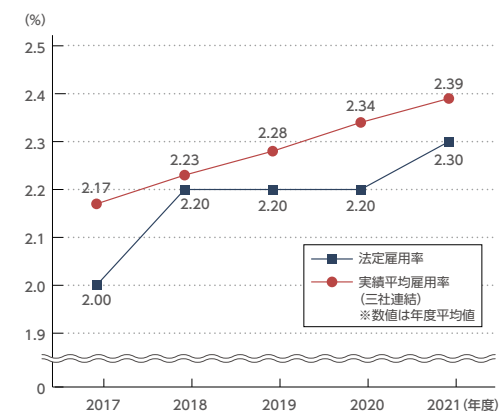
障がい者雇用の推進

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も進めています。

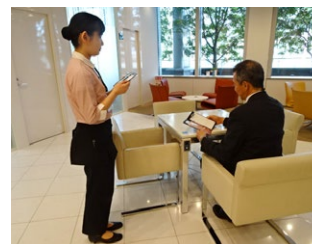
三菱電機では、2014年10月に主に知的障がい者の方に適した業務を社業とする特例子会社※「メルコテンダーメイツ株式会社」を設立しており、特例子会社を含めた雇用率は2022年3月15日時点で2.41%となっています。

メルコテンダーメイツ株式会社の社名は、健常者社員、チャレンジ社員(障がいを抱える社員)の双方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみ合う仲間たちという意味を表現しています。クリーンサービス事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業、健康増進事業(マッサージ施術)などを中心に事業を展開しており、2022年3月15日時点で102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年度に姫路事業所を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジ社員の雇用を更に推進していく計画です。

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



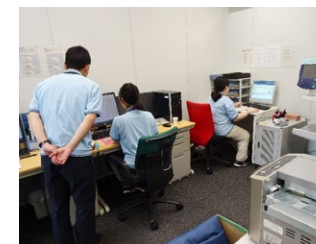
障がい者雇用率推移



カフェ事業



クッキーの製造



名刺作成

LGBTQ に対する取組

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(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-learning)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2021」シルバー受賞

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)への取組評価指標「PRIDE 指標 2021」にて「シルバー」を受賞しました。「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「社会貢献/渉外活動」の指標で評価基準を満たしました。



人材の育成

基本的な考え方

「企業は人なり、人の成長なくして企業の成長はあり得ない。人材の育成と活用は企業の発展の源であり、教育は経営の基盤をつくる基本的事業である。」このような方針の下、三菱電機グループでは、組織として培ってきた知識(ノウハウ)・技能(スキル)・態度(マインド)を、時には新しい価値観を加えながら変革し、更に成長していくことを通じて、企業競争力の維持、発展、社会貢献に繋げていくことが重要であるとの認識で、全従業員を対象に、人材育成に取り組んでいます。グループ内へ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、世界各国で勤務している140,000人の全従業員が、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ます。

一人ひとりの能力開発を支援する人材育成体系

三菱電機グループの育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成を、オンライン研修も積極的に活用しながら、Off-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル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。

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

また、人材育成を担う管理職に対し、自身の直下で仕事をする従業員一人ひとりに応じた支援を行えるよう、職場内でのコミュニケーションの活性化策や傾聴法、ストレス対処法などのスキルの習得支援を図っています。風通しよくコミュニケーションをとることができる職場を実現するために、その中核となる人材の育成を推進していきます。

全社研修・育成施策	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	☆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)	
キャリア 形成支援	経営幹部育成プログラム 次世代リーダー経営塾 技術経営塾/営業経営塾 幹部経営塾	JIT改善指導者/牽引者育成 技術系アドバンスコース	・営業 ・キャリアプロデュース ・通信・AI/メディア ・情報ソフトウェア ・電子デバイス・機械 ・電気/エネルギー・制御 ・品質・環境 ・生産 ・企画/開発	・グローバル化 ・ビジネス知識/知的生産力 ・新事業創出スキル ・経営理念/ガバナンス	海外赴任前研修 語学留学/国内語学学校派遣 海外OJT制度 海外留学制度	三菱電機グループ技能競技大会	全社監督者大会 管理部門要員研修 (資材・経理・総務等)	全社入社式/入社研修 経験者採用者研修 階層別研修/役職別研修
共有 「知」の 教育	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	技術やビジネス関連情報を蓄積・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	役割・成果レビュー制度 ☆MELCO英語検定 ☆Job-Net	トータル・ライフ・プログラム ☆研修ポイント制 ☆Career Challenge制度	☆技術部会 ☆技術士会 ☆技術相談窓口	技師長会 技術委員会 ☆失敗GAKU知恵Q増	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

☆従業員が自主的に利用できる主な施策・制度

人材育成体系図(三菱電機)

従業員一人当たりの年間人材育成・研修費用(三菱電機)	約86,000円/人
----------------------------	------------

経営コア人材の育成

三菱電機では、経営コア人材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材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17,000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

グローバルな人材育成に関する考え方

世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指して

三菱電機グループはグローバル企業として国内外に205社の連結子会社を有し、約140,000人の従業員が世界各国で勤務しています。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、人材配置・育成に取り組んでいます。その一環として、当社の歴史や企業理念を紹介した動画を制作・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。

グローバル(ボーダーレス)な組織運営と人材活用

国籍や人種を問わず優秀な人材を適所に配置すべく、国を跨(またが)った人材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超えてグローバルでつながっています。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により日本への入国制限等があり、ナショナルスタッフが日本に滞在する形の研修は中止としましたが、2021年度はオンラインツールを活用した研修に全世界から多くの方が参加しました。

海外からの日本国内研修参加者数の推移

	2011	2012	→	2016	2017	2018	2019	2020	2021	累計
MGEP	—	—		—	8名	5名	7名	新型コロナウイルス感染症の影響により中止	18名	38名
GMW	13名	18名		23名	26名	29名	30名		中止	208名
WKP	—	17名		44名	59名	91名	105名		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材も1~2名参加)

GMW : Global Management Workshop

WKP : Workshop for Key Personnel

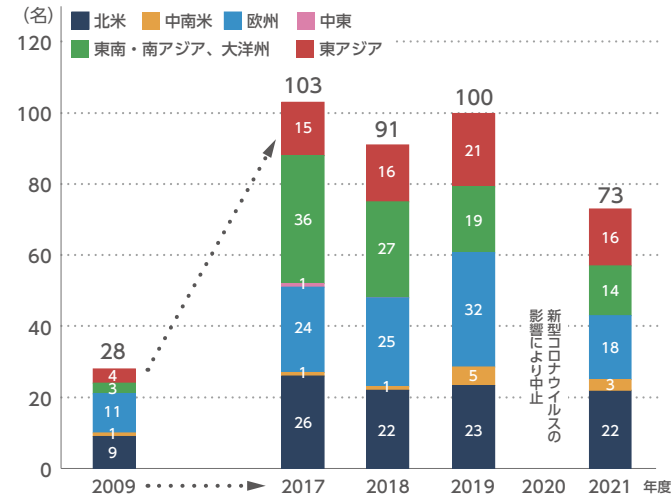
日本国内の従業員向け育成施策

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、グローバル事業を牽引する人材育成に取り組んでいます。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により海外への派遣型研修は中止しましたが、2021年度は一部プログラムを再開しました。

海外OJT制度の派遣者数推移



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

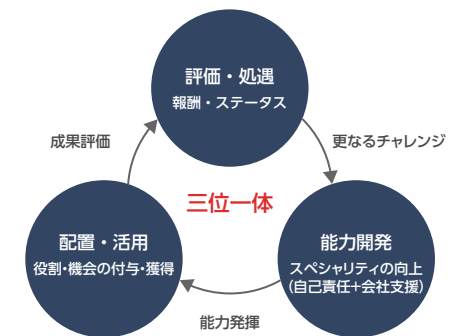
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員エンゲージメント向上の視点があり、時代の動向や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、以下のような施策にも注力しています。

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、上長と部下の双方向でのやりとりの中で確認する仕組み「役割・成果レビュー制度」を実施し、その中で定期面談制度を運営しています。

この面談では、評価を踏まえた育成的視点でのアドバイス、人材活用・配置の考え方なども話し合い、より良い職場でのコミュニケーションを促進しています。21年度の面談実施率は98%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合を通じ、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。

従業員のキャリア実現のサポート

従業員の希望による異動機会の提供

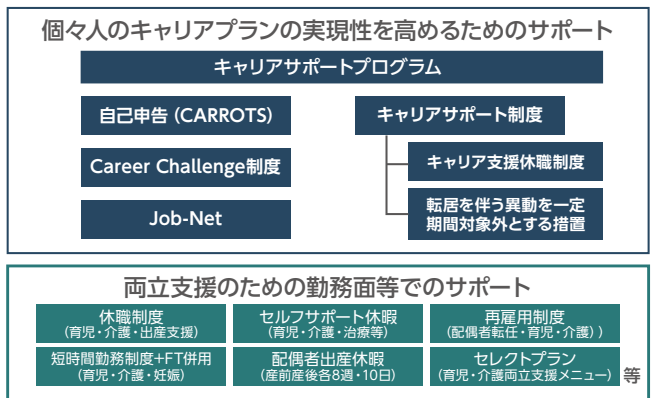
従業員の適材適所を推進し、従業員の希望による異動の機会を提供するために、三菱電機では、イントラネットを活用した社内求人制度 (Job-Net) や社内求職制度 (Career Challenge 制度) を導入しています。

社内求人制度では、従業員が自らの意思でキャリアプランを構築できるよう、イントラネット上に社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。

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)

セルフデベロップメント支援制度

三菱電機は社員が主体的・積極的に能力開発できる人材育成体系に基づき、社員の自発的な能力開発を支援する「セルフデベロップメント支援制度」を導入しています。

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

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

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

このほか、従業員の発明創出の意欲を高める施策としては、「優秀発明・意匠表彰制度」があります。これは、毎年優秀な発明・意匠に対して表彰するもので、特に優れた発明・意匠に対しては社長による表彰を行っています。

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

働きやすい職場環境の整備

基本的な考え方

少子高齢化に伴い、今後わが国の労働力人口が大幅に減少するとともに、育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず一層増えていくことが予想される中、三菱電機が厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的成長を実現していくためには、従業員一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが重要と考えております。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組をしています。

安心していきいきと働ける職場環境の実現

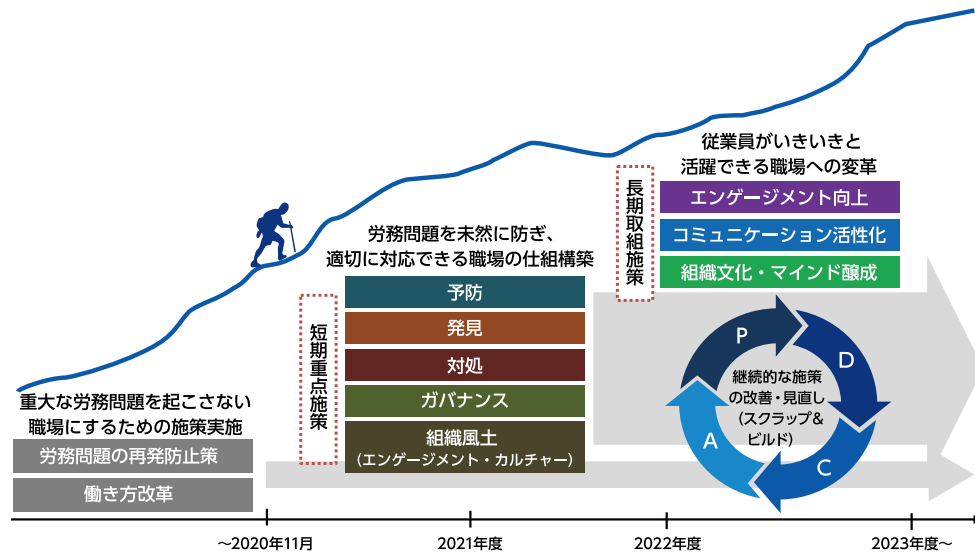
三菱電機職場風土改革プログラム

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」に取り組んでいます。

2020年度に各施策の実施・適用を完了させた後、外部専門家による第三者の評価を実施し、会社・労働組合・外部専門家により構成される検証委員会で協議の上、職場風土改善に向けた施策のロードマップを策定しています。2021年度はこれまでに実施した施策を継続しつつ、本ロードマップに基づいて短期重点施策を実行しました。2022年度以降は、品質不適切行為に関する再発防止策における「3つの改革」の組織風土改革、長期取組施策の展開を加速させ、更なる職場環境の改善に取り組めます。

特にパワーハラスメント行為の撲滅に向けては、2020年度に引き続いて全従業員へのハラスメント防止教育を実施するとともに、問題の早期発見と対処・改善を行うために、従業員意識サーベイを用いて職場においてハラスメントがないか、職場の人間関係等で悩みを抱えていないか等の確認を行う調査を全社員に対して毎月実施しました。その中で、従業員からの申告があった場合は、本人との面談や是正に向けた措置を行っています。また、相談窓口の充実化(複線化)や窓口の積極的な周知を行い、従業員が相談しやすい環境の実現を図っています。

職場風土改善に向けた施策のロードマップ



職場風土改革プログラムの短期重点施策及び長期取組施策と進捗

区分	視点	対策	2021年度実績
短期重点施策	ガバナンス改善	<ul style="list-style-type: none"> 部下の価値観や能力・適性に応じたマネジメント(リーダーシップやコーチング研修等の充実) 職場内での意思疎通や労務管理におけるリーダー層の一層の参画 	<ul style="list-style-type: none"> 適用済み(新任管理職研修の充実化など)
	組織風土改善	<ul style="list-style-type: none"> 組織共通の価値観(経営理念等)や方針の徹底(価値観共有のためのツールの作成・展開) 	<ul style="list-style-type: none"> 適用済み(創立100周年を契機に改定した新たな企業理念体系の展開・浸透など)
長期取組施策	エンゲージメント向上	<ul style="list-style-type: none"> 三菱電機で働くことの意義を見出す機会の創出 個人の価値観・志向を踏まえたキャリア開発支援 	<ul style="list-style-type: none"> 着手開始。今後、継続的な取組を実施。
	コミュニケーション活性化	<ul style="list-style-type: none"> 職制・職階等の違いによるコミュニケーションギャップ解消(コミュニケーションスキルの付与、フラットなコミュニケーションを誘発する取組等) 	
	組織文化・マインド醸成	<ul style="list-style-type: none"> 組織共通の価値観に従った具体的な行動の促進 	

職場風土改革プログラムの短期重点施策及び長期取組施策と進捗

区分	視点	対策	2021年度実績
短期重点施策	問題の予防	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント防止に向けた会社姿勢の更なる明確化(労使共同宣言5か条の採択)、(全役員・全従業員によるハラスメント行為を行わない旨の宣言書提出)、(就業規則改定(服務規定を明記)) 多面的評価に基づく管理職・教育主任登用の実施(管理職層への360度フィードバックの導入) 	<ul style="list-style-type: none"> 適用済み(労使共同宣言に基づく取組みの実施など) 360度フィードバックは、全管理職層(約4,000名)に対して実施
	問題の発見	<ul style="list-style-type: none"> 従業員意識サーベイ・ストレスチェック分析の高度化 職場での活用方法の改善(活用に向けたガイドライン策定・充実) 	<ul style="list-style-type: none"> 適用済み(ガイドライン策定・展開など)
	問題の対処	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス不調者の職場復帰に関するサポート強化(復職者を受け入れる職場の心構えの作成) 労務問題発生時の対処プロセス・体制の構築(労務問題に関する対策指針の整備・パワーハラスメント事例等を従業員に公開) 	<ul style="list-style-type: none"> 適用済み(ガイドブックや指針の作成と展開など)

取組の評価指標の推移

2023年2月更新

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に、「働きがい」や「ワークライフバランス」についての指標(KPI:Key Performance Indicators)を定め、定期的にモニタリングして活動に反映することで、PDCAサイクルを回し、継続的な施策の改善・見直しを図っています。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が、経営層と従業員との対話を行う場を設けるとともに、人事制度の刷新をはじめとした各種改革を遂行し、改善を目指しています。

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	ありたい姿
従業員エンゲージメントスコア(当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合)*	63%	61%	54%	54%	54%	80%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%	80%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」

再発防止策に関する第三者評価

2020年度に続き、第三者(外部専門家)による『各種施策の浸透度』の評価を実施しました。調査においては、従業員意識サーベイ結果やストレスチェック結果等の定量データ分析、及び従業員へのヒアリングによる定性分析を実施しました。その結果、既に実施している施策のうち、「抜本的な業務のスリム化」「部下の価値観や能力・適正に応じたマネジメント」「個人の価値観・志向を踏まえたキャリア開発」などについて、優先度を上げて取り組む必要があるといった報告がなされました。引き続き、外部専門家等の第三者のアドバイスを受けながら、各種施策の充実化と定着を図っていきます。

働き方改革・長時間労働の抑制

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。

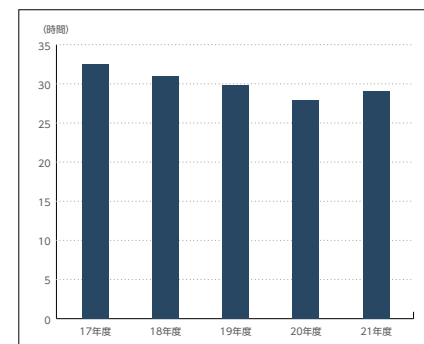
具体的には、社長から社員へのメッセージの発信などを通じて、「方針の浸透」や「意識改革」を図るとともに、モバイルパソコンの全社員配布やオンライン会議設備の充実、在宅勤務制度の拡大、全社的なペーパーレス化の推進、IT活用の拡大などを通じて、効率的な業務運営に向けた環境整備を行っています。

また、長時間労働の抑制という視点では、それらの取組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、2021年度の実績では、一人・月あたりの所定就業時間外時間は2017年度比で10%減少しており、一定の成果が出ているものと考えています。

今後、更に実効性を高めていくよう、「働き方改革」に継続的に取り組んでいきます。また、適正に把握された労働時間も踏まえ、社員の健康配慮措置を確実に実施していきます。



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

3. 間接JIT改善活動の推進

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

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

柔軟な働き方を支援する取組

育児・介護等に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、法定を上回る両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。三菱電機の「育児休職制度」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月末日まで取得することが可能です。「介護休職制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」も最長3年間を超えて取得することが可能です。このほか、次世代育成支援の観点から不妊治療のための「出産支援休職制度」や、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)」、「リモートワーク制度(在宅勤務制度等)」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。

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

2020年度	
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
2021年度	
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
2022年度	
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 (三菱電機妻友会)			●				
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	■	■	■	■	■	■	■

2022年4月現在

各種両立支援制度(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(ブリオ)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。

制度の利用状況：育児・介護関連実績推移（三菱電機）

単位：人

取得者数	2019年度			2020年度			2021年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
育児休職	66	348	414	144	369	513	240	394	634
休職取得率(%)	—	100%	—	—	99%	—	65.3%*	99%	—
育児短時間	14	392	406	13	393	406	16	397	413
妊娠短時間	—	14	14	—	3	3	—	11	11
介護休職	7	9	16	6	6	12	8	7	15
介護短時間	1	20	21	4	12	16	1	26	27
産前産後欠勤	—	198	198	—	204	204	—	209	209
配偶者出産休暇	861	—	861	920	—	920	923	—	923
看護欠勤	29	19	48	6	20	26	19	21	40

※ 配偶者出産休暇の取得も含む

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。

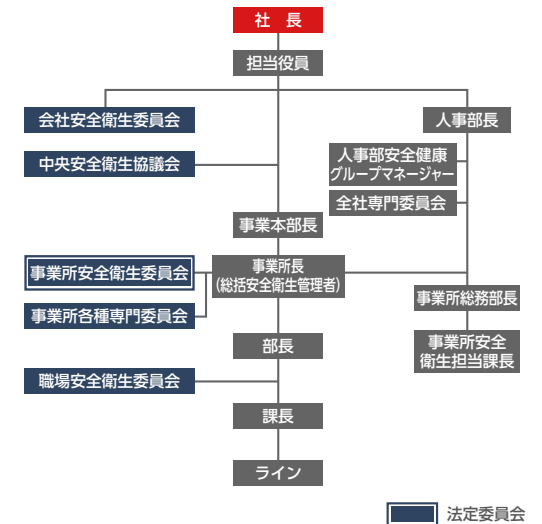
三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社安全衛生5カ年計画（現計画は2022～2026年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化した上で、年度ごとに全社安全衛生管理方針を策定し、推進事項を定めて具体的な活動を推進しております。また、国内外関係会社にも展開し、各国の法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を推進しています。

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。



全社安全衛生管理体制

労働安全衛生マネジメントシステム

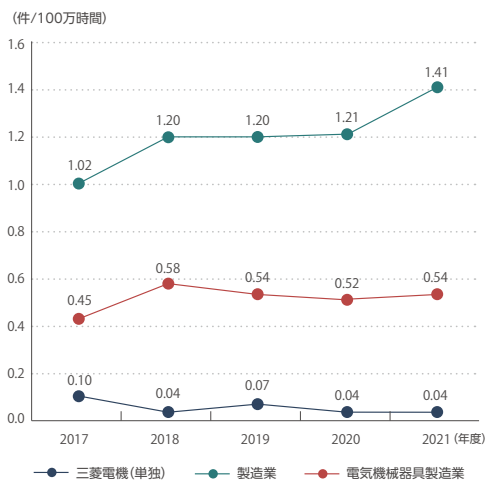
三菱電機では、2009年より「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS^{*})」を導入・運用しています。本制度では、総括安全衛生管理者をトップとした事業所構内の方針策定や管理体制整備、リスクアセスメントを始めとした災害発生未然防止活動、従業員の安全衛生管理意識向上のための教育など、基盤管理及び個別管理事項について三菱電機グループの安全衛生管理のあるべき姿を要求事項として示し、システム監査の実施を通じ各事業所単位で安全衛生活動のPDCA サイクルを構築しています。

全社的な管理水準のスパイラルアップを図っており、このような取組の結果として、同一業種の中においても低い労働災害度率や強度率(延べ労働時間100万時間当たりの死亡・休業災害による死者数、1千時間当たりの労働損失日数)を達成しています。

※ Occupational Safety and Health Management System



労働安全衛生マネジメントシステム



労働災害度率(100万時間当たりの休業災害件数)の推移

	18年度	19年度	20年度	21年度
国内	1	0	1	0
海外	1	3	1	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。



「安全衛生教育eラーニング」

講座名	実施時期	受講者数
新任安全衛生担当課長研修	2021年4月	7名
新任安全衛生担当者研修	2021年6月	42名
新任安全衛生推進者研修	2021年9月、10月	33名
新任産業医・保健師等研修	2021年5月	8名
安全衛生担当者連絡会	2021年10月	58名
全社安全衛生教育(一般従業員向け)	2021年7月～9月	33,916名
全社安全衛生教育(管理監督者向け)	2021年7月～9月	4,864名

本社主催の研修等実施例(三菱電機)

三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

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



危険体感道場

健康経営企業の実現に向けた取組

三菱電機と国内関係会社では、約10万名の従業員とその家族を対象に、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業(コラボヘルス)として、2002年から「三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)」活動を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を進めています。

MHP21活動の目標・実績

MHP21活動 重点項目	活動スタート 前 (01年度)	ステージⅠ 最終年 (11年度)	ステージⅡ 最終年 (16年度)	ステージⅢ 最終年 (21年度)	ステージⅢ 目標 (17~21年度)
適正体重を維持している者 ^{*1}	73.0%	71.7%	70.4%	67.7%	73%以上
運動習慣のある者 ^{*2}	11.7%	16.2%	24.1%	27.7%	39%以上
喫煙者	40.0%	27.6%	24.7%	20.8%	20%以下
1日3回以上歯の手入れを している者	13.3%	20.5%	22.5%	26.9%	25%以上
睡眠による休養が 取れている者 ^{*3}	—	—	—	68.7%	85%以上

*1 BMIが18.5以上25.0未満

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

*3 ステージⅢより追加

三菱電機グループ 健康宣言

健康経営優良法人認定取得

三菱電機は、三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)を始めとする「生活習慣病などの疾病の健常者・高リスク者に対する発生予防」、「従業員の生産性低下防止・事故発生防止」、「労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保」などの健康経営に資する各種活動が評価され、経済産業省と日本健康会議より「健康経営優良法人2022(大規模法人部門)」として認定されました。

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



メンタルヘルスケアの推進

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

国内関係会社も含めた外部EAP^{*}による相談プログラムは、従来の電話・メール相談に加え、新たに対面相談やオンライン相談を導入するなど、従業員のメンタルヘルス不調の一次予防(未然防止)に力を入れています。

メンタルヘルスにかかわる課題を確認・共有し、場所(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・休職者の有無、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出向者に対しても、三菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

教育面では、メンタルヘルスに関する講義などを実施するとともに、管理職・従業員双方の対応力

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

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

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

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

職場復帰支援実施要領(ガイドライン)の活用

メンタルヘルスに関する取組(三菱電機)

快適な職場環境の形成

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

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

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。

また、ユニオン・ショップ制に基づき、社員は原則として試用期間を経たのち、全員組合員となります(管理職層を除く)。

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、サステナビリティへの取組を含めています。総合的に評価の高いお取引先から優先的に調達することを基本方針としています。

また当社はグループの人権の取組の客観性・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を整合させ、サステナビリティ調達の取組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か国語にて準備され、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

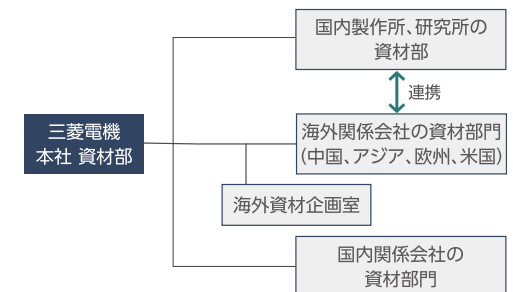
- (1) 環境負荷の少ない資材の調達
- (2) 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底

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目標である「すべての企業活動を通じてサステナビリティの実現に貢献する。これにより経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上に努める」に向けて、以下の施策を展開、推進し、過去最善の原価率以下の達成を目指します。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4



調達サプライチェーンマネジメント推進体制

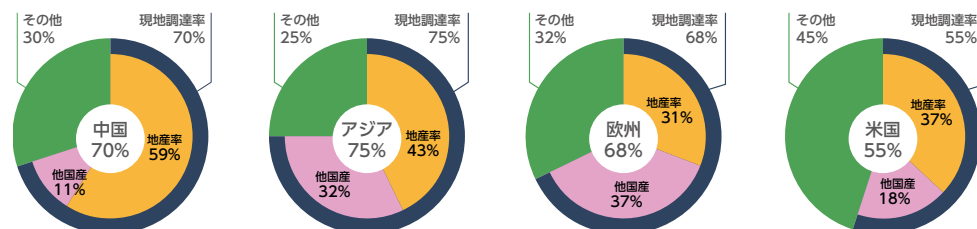
を両輪とした企業価値の更なる向上に努める」に向けて、以下の施策を展開、推進し、過去最善の原価率以下の達成を目指します。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4

地域の資材企画室を通じ、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。

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。

重点活動項目

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



主要地域における現地調達比率(三菱電機グループ)

※1 現地調達比率: 海外生産拠点が、それぞれの裁量で調達している材料・部品等(原産国にはよらない)

※2 地産率: 現地調達のうち、海外拠点所在国の原産品の調達比率

※3 他国産: 現地調達のうち、海外拠点所在国以外の原産国からの調達比率

責任ある鉱物調達への方針

三菱電機グループでは、以前から紛争鉱物^{※1}の取引を資金源としている武装勢力への関与がないように、調達サプライチェーンの透明性を図ってきました。さらに、コバルトの採掘現場において、劣悪な労働環境による人権侵害の可能性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ィリジェンスガイドンス^{※2}」を尊重し、深刻な人権侵害や環境破壊の助長や加担に関与する鉱物を調達サプライチェーンから排除します。

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

※2 [OECD 紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューディリジェンスガイドンス](#)

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CRT^{※2}、MRT^{※3}、EMRT^{※4})を使用して行っています。2021年度では、760社のお取引先に調査を実施し、648社のお取引先から調査様式の回答を入手いたしました。そのうち、製錬所をすべて特定できたお取引先は443社でした。引き続き、製錬業者情報の精度の向上などをお願いしており、本規制への対応を引き続き進めていく方針です。

※1 責任ある鉱物イニシアチブ発行の紛争鉱物(錫・タンタル・タングステン・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調査帳票。

※3 責任ある鉱物イニシアチブ発行のマイカ調査帳票。

※4 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。今後CRT、MRTはEMRTに集約される予定。

2021年度 紛争鉱物調査で特定した精錬業者数とリスト(特定した精錬業者数:486社) 2022年4月11日時点

錫(スズ)	タンタル	タングステン	金
165社 (対象国: 1社)	50社 (対象国なし)	69社 (対象国なし)	202社 (対象国: 2社)

2021年度で特定した製錬所リスト

※対象国: 紛争鉱物の対象国として指定されているコンゴ、及び、アンゴラ、ザンビア、タンザニア、ウガンダ、南スーダン、ルワンダ、中央アフリカ共和国、コンゴ共和国、ブルンジの計10カ国を指します。

調達サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組強化

環境課題への取組

2006年以降、三菱電機グループでは、お取引先の環境問題への取組状況を「グリーン認定制度」により評価しています。これは、三菱電機グループの「グリーン調達基準書」に基づき、お取引先の環境マネジメントシステム認証取得状況や環境関連法規遵守状況、納入品に含有する化学物質管理状況などを調査し、基準に達したお取引先を認定していく制度です。三菱電機グループでは、この制度を通じてお取引先の環境問題への取組状況を適正に評価し、認定水準に満たないお取引先には適切なアドバイスをを行い、是正いただくことで、環境リスクを低減させています。

[📄 グリーン認定・CSR評価](#)

社会的な課題への取組

2009年より人権、労働慣行、安全衛生、法令遵守、製品安全性など、サステナビリティへの取組状況も取引先評価項目の一つに追加しています。また、2018年に制定したCSR調達ガイドラインにはRBA (Responsible Business Alliance : 責任ある企業同盟) が策定・公表しているRBA行動規範(RBA Code of Conduct : Version 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](#)

2022年度及び中期的な重点活動目標として、以下を掲げています。

1. 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させていただいております。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って参ります。なお2021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2019年には三菱電機グループの生産活動において主要な協力工場390社を対象に外国人技能実習生に関するアンケートを実施しました。技能実習生法に抵触するリスクがあるお取引先はありませんでしたが、引き続き、外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、活動を推進します。

[📄 外国人技能実習生に関する調査へ](#)

2. RBA加盟に基づく「CSR調達ガイドライン」と「グリーン認定基準書」の統合

当社は2022年3月にRBAに加盟しました。今後はRBA行動規範と自社の取組を整合させ、継続的な調達サステナビリティの改善に寄与すべく、「CSR調達ガイドライン」と「グリーン認定基準書」について、RBA行動規範に沿った形での統合を計画して参ります。

3. サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

2次お取引先以降のサプライチェーンからの苦情を受け付け、問題解決に結びつけるために「苦情処理メカニズム」の充実化を検討していきます。現在、苦情処理の窓口として、以下を設置しています。

[📄 【サステナビリティ】人権の尊重の取組](#)

[📄 【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達](#)

4. 調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組

環境ビジョン2050ではバリューチェーン全体で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。

[📄 環境ビジョン2050](#)

お取引先への依頼事項

三菱電機グループの調達基本方針及びCSR調達方針*をご理解いただくとともに、貴社サプライチェーンに対しても周知いただきますようお願いいたします。また、三菱電機グループでは調達サプライチェーンで取り組むべき重点内容を以下のとおり設定していますので、貴社内及び貴社サプライヤー様へ周知徹底をお願いいたします。特に、新規お取引先につきましては、原則として三菱電機グループのCSR調達方針をご理解いただいた上、遵守への同意並びに調査票のご提出をお願いしています。

詳細につきましては、弊社各種ガイドライン(グリーン認定基準書、CSR調達ガイドライン)をご参照ください。

* 三菱電機グループの「グリーン調達基準書」「CSR調達ガイドライン」は、下記に掲載しており、法令や社会規範などの変化にあわせ、適宜見直しています。

[📄 【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達](#)

お取引先への依頼重点事項

1. 法令及び社会規範の遵守

事業を行う各国・地域の法令、国際的取決め、取引倫理、社会規範などの遵守をお願いいたします。
(賄賂・横領・違法政治献金などの腐敗行為排除、独禁法・下請法・外為法などの関連法令遵守、知的財産の違法な入手・使用の禁止、適切な情報開示、契約にもとづく誠実な取引の実行など)

2. 人権の尊重

事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお願いいたします。
(強制労働・児童労働・虐待・人身売買・ハラスメントなどの非人道的扱いの禁止、あらゆる差別の禁止、適切な賃金の支払い、適切な労働時間の管理、団結権の尊重など)

3. 安全衛生への配慮

事業を行う各国・地域において、安全衛生への配慮をお願いいたします。
(機械装置類などへの安全対策、事故や健康障害の発生リスクの評価と対策、大規模災害・事故などに対する事前対策など)

4. 環境への配慮

環境負荷の少ない製品・サービス提供のための取組をお願いいたします。
(環境マネジメントシステムの認証取得・維持管理、環境関連法令の遵守、製品に含有する化学物質の適切な管理など)

5. 製品・サービスの品質と安全性の確保

提供する製品・サービスの品質・安全性確保のための取組をお願いします。
(安全性確保のための設計・評価・試験、安全性に関わる法令等の遵守、品質マネジメントシステムの構築・維持管理など)

6. 情報システムのセキュリティ対策

コンピューターネットワークへの脅威に対する適切な防御への取組をお願いいたします。
(コンピューターウイルス、サイバーアタックに対する防御策構築、機密情報・個人情報の適切な管理による情報漏洩防止など)

お取引先に対するサステナビリティへの取組評価内容と活動実績

取引先調査の基本的な考え方

三菱電機グループでは、お取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項における取組を確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、調査票への回答をお願いしています(新規取引では取引開始時に、継続取引では一定期間経過(原則3年ごと)時に実施)。お取引先からの回答に対する三菱電機グループでの評価結果をフィードバックするとともに、評価の低い項目があるお取引先とは個別に打ち合わせなどによるコミュニケーションを図り、是正をお願いしています。なお、CSR調達ガイドラインの制定に併せ、調査票の様式を2018年に改訂しました。

活動実績

2006年から国内のお取引先を調査対象としていましたが、2017年度以降は海外のお取引先も対象に加え調査を実施しています。2017年度は中国及びタイ地区を重点的に調査し、2018年度には欧州や米国のお取引先に対象を拡大しました。

「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機)

2022年4月11日現在

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
既存サプライヤー	1,201社	455社	511社	809社
新規サプライヤー	60社	97社	69社	125社
回答回収率	96%	82%	88%	82%

※1 継続的取引先社数:約7,000社

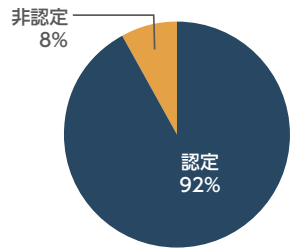
※2 2017～2019年の3年間で主要な取引先含む約2,500社に対してアンケートを実施しました。

※3 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。

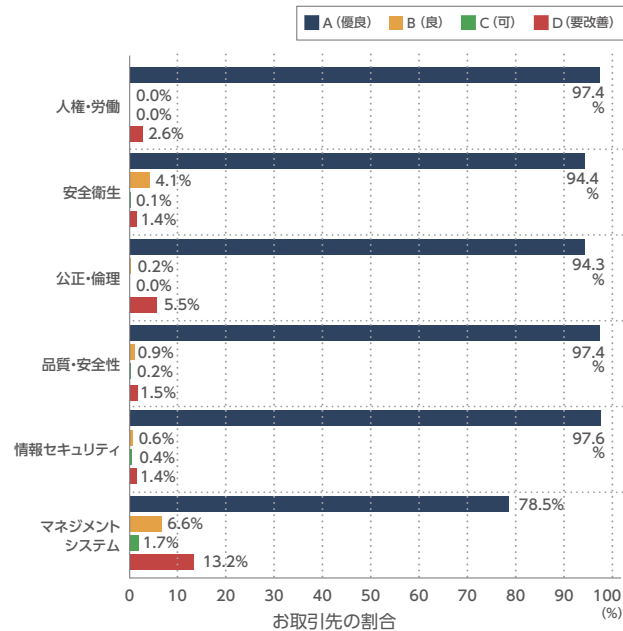
「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機国内外関係会社)

2022年4月11日現在

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
調査サプライヤー数	595社	1,169社	1,080社	615社
回答回収率	61%	74%	71%	84%



2021年度グリーン認定のお取引先認定比率(三菱電機)



2021年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

2021年度の指導社数及び改善指導内容(三菱電機)

2022年4月11日現在

項目	指導対象数	完了数	主な改善指導内容
環境	52社	3社	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)
人権・労働慣行・安全衛生	114社	10社	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ



お取引先の現場確認による品質改善・安全指導の様子(海外サプライヤー)

外国人技能実習生に関する調査

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、遵法に抵触しているお取引先はありませんでした。

改善事項については指導するとともに、引き続き外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、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



危険物に対する多言語化への指導(群馬製作所)



出入口や避難経路(群馬製作所)

お取引先とのコミュニケーション

三菱電機グループでは、「資材調達基本方針」及び「CSR 調達方針」の考え方をお取引先にご理解いただくため、各事業所においてお取引先への説明会を開催しています。このような活動を通して三菱電機グループの考え方にご賛同いただくため、調査票の内容に基づき定期的にお取引先と意見交換も実施しています。また、お取引先においてもサステナビリティへの取組を更に進めていただくようお願いしています。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 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)



東南アジア地区におけるVE講習会(インド)



東南アジア地区でのお取引先表彰(マレーシア)



中国地区におけるお取引先との打ち合わせ

サプライヤーとのパートナーシップの強化に向けた取組

三菱電機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。

2021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」](#)

調達関連法規に関する教育の実施

三菱電機グループでは、調達業務に携わる社員に業務を遂行する上でかかわりのある法令を遵守させるため、調達関連法規に関する様々な教育を行っています。例えば、国内では独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法など、調達業務に特にかかわりのある法令に関し、「資材調達関連法規講座」を開催し、遵守徹底に向けた指導・教育を行っています。また、海外においても、贈収賄や横領など、公正な取引に反する行動がないよう、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育、調達業務に携わる現地社員などを対象にした調達関連コンプライアンス教育などを行っています。調達サプライチェーンにおけるCSRへの取組を更に進めていくため、「サプライチェーンCSR推進検討会」開催などによる各事業所活動情報・指導情報の共有化、調達部門社員向けCSR教育などを行い、CSRへの取組を一層強化しています。



タイ地区における調達関連コンプライアンス教育



調達部門社員向けCSR教育

社会貢献活動

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。

従業員と会社が一体となって「3つの共生」を推進、共生社会の実現を目指す



Global Environment
地球環境

「地球環境」との共生

自然を守り育てる活動を通じ、多様な生命を育み、様々な恵みを与えてくれる自然のありがたみを再認識し、環境に配慮した行動を促す活動を推進

里山保全プロジェクト

みつびしでんき野外教室



Social
社会

「地域社会」との共生

福祉や教育などの生活インフラの分野において、NPOなど各種団体と連携し、持続可能で活力ある、障がい者を含めあらゆる人が自分らしく生きられる地域社会の実現に主眼を置いた活動を推進

三菱電機 ^{30周年}
SOCIO-ROOTS基金



People
人

「あらゆる人」との共生

大人から子どもまで、障がいの有無等にかかわらず、あらゆる人がお互いを尊重し認め合い、心身ともに健康で高め合う機会や環境整備を推進

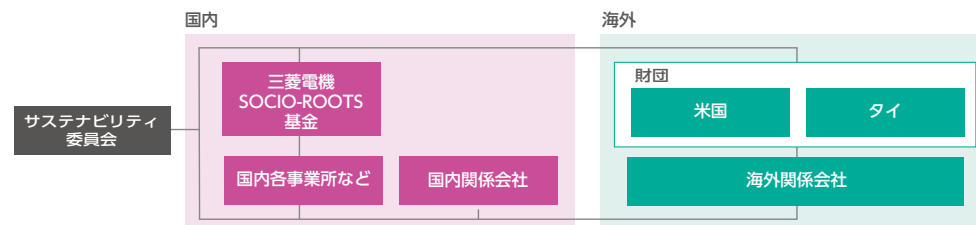
パラスポーツ支援

スポーツ振興

文化芸術振興

推進体制

サステナビリティへの取組の一つとして、社会貢献活動の理念にもとづき、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。



2021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材育成の支援
- 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

2021年度活動実績

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 **21.9** 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」

～概要～

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、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。

2020年度からは、コロナ禍においても活動が継続できるよう、三密(密閉・密集・密接)の回避や、屋外での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います。また、集合形式での野外教室が開催できない場合の代替策として、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(株式会社バイオーム)」を活用して、社員の家族や「子どもエコクラブ(公益財団法人日本環境協会)」などの環境活動団体、幼稚園・保育園とも連携して活動を進めています。

今後も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。

2021年度活動実績



地域社会との共生

三菱電機SOCIO-ROOTS基金

～概要～

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS基金」は、社員からの寄付に対して会社が同額を上乗せ(マッチング)し、社会福祉施設や団体に拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの取組には毎年多くの社員が参加しており、2022年3月時点で累計約2,300件、金額にして約14億4千万円を寄付しています。

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

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

～寄付事例～

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

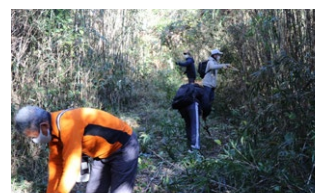
2021年度活動実績



河川の清掃(静岡県)



シイタケのほだ木整備(福岡県)



里山保全(香川県)



湿地の保全(沖縄県)



IoTで生きもの探し(スマホアプリ「BIOME」)



森から学ぶ野外教室(神奈川県)



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、2022年3月末までに合計1億9,150万円を寄付しています。

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づき、配慮できる人材を育成しています。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。



北九州チャンピオンズカップにおける競技用車いす贈呈式(2021年11月)

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でいます。



東北応援クリニック

アメリカンフットボール

日頃の感謝の気持ちを込めた社会への恩返しとして、選手の力強いパワーを生かし、東日本大震災の復興支援ボランティアや、練習場近隣の公園での清掃活動を実施しております。



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。



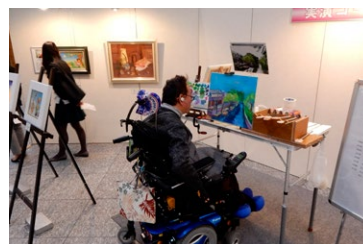
バドミントクリニック

文化芸術

「絵画展 □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、□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 □と足で表現する世界の芸術家たち」を毎年、全国各地で開催しています。

同社と「□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 □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・ステー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。



科学技術

みつびしでんき科学教室

～概要～

2009年から「みつびしでんき科学教室」として、電気や熱、音、光、風、そして通信やプログラミングなどにかかわる基本原理を子どもたちに体感してもらう教室を開催しています。実験などを通して理科の楽しさを伝え、学んだ基本原理と製品とのかかわりを知ってもらい、製品が社会でどのように役立っているかを実感してもらいます。また、講師役を務める社員にとって、自分の仕事を振り返る良い機会にもなっています。

2020年度から2021年度は新型コロナウイルスの影響で開催を見送る教室が増加した一方、感染防止の観点からオンライン教室や学習コンテンツをオンデマンド配信するなど、工夫して開催しました。

2021年度活動実績

みつびしでんき科学教室
21回
(オンライン教室含む)



光の三原色の実験と光万華鏡の工作

財団のご紹介

米国三菱電機財団

～概要～

1991年に設立した米国三菱電機財団(Mitsubishi Electric America Foundation - MEAF)は、誰もが自由で公正に、生き生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、社会が有能な人材を必要としていることを考慮し、障がいを持つ若者が生き生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1,520万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840万ドルを寄付しており、MEAFの助成額は累計で2,360万ドルに上ります。

* 米国労働統計局調べ。2021年の障がい者の失業率は10.1%であり、障がいのない人の約2倍となっています。



障がい者による電子機器のリサイクル事業の支援 (イリノイ州)



現地工場における就業体験 (ケンタッキー州)

～全米規模の助成事例～

財団が10年にわたり推進しているM>PWR possibleイニシアティブでは、5万人以上の障がいを持つ若者や退役軍人が、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生き生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「2018 CATALYST 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が評価されています。

～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継続しています。



従業員ボランティアによるフードバンク支援 (イリノイ州)

タイ国三菱電機財団

～概要～

1991年に設立したタイ国三菱電機財団(Mitsubishi Electric Thai Foundation)は、大学生への奨学金支援や、教育機関の自立的な経営支援、また、新型コロナウイルス感染症や干ばつへの対策など、タイの状況に沿った支援を行っています。また、タイの三菱電機グループ各社の社会貢献担当者や連携しながら、グループ合同でのボランティア活動にも力を注いでいます。

～活動事例～

1993年から4つの工学系大学の学生に対し奨学金を支給しています。成績優秀ながら、経済的事情で学業に支障がある学生が対象で、タイの科学技術の発展の一助となっています。

また、2020年からは、教育機関が自立した経営ができるよう支援する取り組みを、2021年度からは干ばつ被害に苦しむ村への「ため池」建設の支援活動を開始しました。



支援先の教育機関で野菜の生育を行う様子

～タイ拠点社員との連携～

現地の三菱電機グループ各社と合同で、植樹活動や小学生向けの科学教室、エイズ患者を抱える寺院への寄付活動を行っています。大規模なものでは500名を超える社員や地域の方々が参加する活動があり、社会貢献活動を通じて多くの方々と喜びを分かち合うことができます。2017年からは、貧困地域で子どもの学習センターを建設する「プラティープデクタイ(Prateep Dek Thai)プロジェクト」への支援を開始しました。



Prateep Dek Thaiプロジェクトへの支援

三菱電機グループによる海外での活動事例

グローバルに事業を展開する企業として、活力とゆとりある社会の実現をめざした活動を、世界各地で実施しています。



大学内にシーケンサのトレーニング施設を
設立(トルコ)



フードパントリーの支援活動(米国)



大学生による技術コンテストの主催(ベトナム)



小学校に園芸用品を寄付(フィリピン)



生活困窮家庭への食糧支援(ブラジル)



植林活動(インド)



環境保護推進活動(中国)



地域振興行事(ランタンフェスティバル)への協賛(台湾)



支援を必要とする地域への
ケア・パックの配付(シンガポール)



オンラインによる科学教室(タイ)



スペシャルオリンピックスのボランティア(英国)



教育支援のためのバックパックを寄付(コロンビア)

社会データセクション

人事データ

従業員の状況

【単体】

区分		2017年	2018年	2019年	2020年	2021年
正社員	全体	34,561人	35,203人	35,649人	36,162人	36,700人
	男性	31,312人	31,820人	32,172人	32,346人	32,701人
	女性	3,249人	3,383人	3,477人	3,816人	3,999人
臨時従業員等	全体	7,413人	7,202人	7,105人	6,838人	6,682人
	男性	—	—	—	4,179人	4,092人
	女性	—	—	—	2,659人	2,590人
平均年齢	全体	40.2歳	40.4歳	40.5歳	40.7歳	41.1歳
	男性	—	—	—	40.6歳	41.0歳
	女性	—	—	—	41.2歳	41.3歳
平均勤続年数	全体	16.3年	16.3年	16.4年	16.6年	16.9年
	男性	—	—	—	16.5年	16.8年
	女性	—	—	—	17.2年	17.1年
退職率	全体	2.5%	2.2%	2.7%	2.3%	2.7%
	男性	—	—	—	2.2%	2.7%
	女性	—	—	—	2.4%	3.1%
平均年間給与	全体	7,924,292円	8,169,232円	8,069,144円	7,963,544円	8,067,252円

従業員の状況

【三菱電機グループ】

名称	2017	2018	2019	2020	2021
合計	142,340人	145,817人	146,518人	145,653人	145,696人
重電システム	45,919人	46,732人	46,852人	47,697人	47,113人
産業メカトロニクス	32,399人	33,480人	33,544人	32,975人	32,692人
情報通信システム	15,131人	15,185人	15,042人	13,900人	13,818人
電子デバイス	5,588人	5,415人	5,431人	5,323人	5,393人
家庭電器	26,000人	26,789人	27,462人	27,545人	28,710人
その他	12,005人	12,716人	12,643人	12,603人	12,329人
共通	5,298人	5,500人	5,544人	5,610人	5,641人

新卒者採用

【三菱電機グループ(国内)】

		2018年10月入社 及び 2019年4月入社 (実績)	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 (見込)	2022年10月入社 及び 2023年4月入社 (計画)
三菱電機 単体	技術系	690人	660人	560人	500人	650人
	事務系	240人	200人	170人	200人	200人
	技能系	300人	300人	210人	200人	250人
単体合計		1,230人	1,160人	940人	900人	1,100人
国内関係会社		1,500人	1,500人	1,370人	1,200人	1,550人
新卒者合計		2,730人	2,660人	2,310人	2,100人	2,650人

経験者採用

【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 (計画)
三菱電機単体	650人	530人	420人	400人	950人
国内関係会社	1,000人	1,000人	660人	700人	950人
経験者合計	1,650人	1,530人	1,080人	1,100人	1,900人

新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

【単体】

	2018年度 (実績)	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2022年度 (見込)
全体	17.5%	15.1%	18.8%	20.0%	23.3%
事務系	31.0%	31.5%	37.0%	38.0%	44.3%
技術系	13.1%	9.4%	13.4%	14.4%	15.0%

障がい者雇用率

【三社連結*】

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
2.17%	2.23%	2.28%	2.34%	2.39%

※ 実績平均雇用率(三社連結)。数値は年度平均値。

初任給

【単体】

	月給	最低賃金との比較
高校卒	174,000円	104%
高専卒	197,000円	118%
大学卒	227,000円	136%
大学院卒	251,000円	151%

※ 最低賃金は2022年3月時点の東京都の最低賃金(1,041円/時)より、1カ月20日、8時間労働として算出。

労働安全衛生データ

災害発生状況(三菱電機グループ(国内・海外))

【三菱電機グループ】

		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
死亡 災害	国内	0人	1人	0人	1人	0人
	海外	4人	1人	3人	1人	0人
労働災害度数率		0.1%	0.04%	0.07%	0.04%	0.04%

制度の利用状況: 育児・介護関連実績の推移

【単体】

取得者数		2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
育児休職	計	297人	340人	414人	513人	634人
	男	24人	38人	66人	144人	240人
	女	273人	302人	348人	369人	394人
休職取得率	計	18%	20%	23%	28%	28%
	男	1.7%	2.7%	4.5%	9.7%	13.1%
	女	98%	99%	100%	99%	99%
育児短時間	計	379人	392人	406人	406人	413人
	男	11人	13人	14人	13人	16人
	女	368人	379人	392人	393人	397人
妊娠短時間	女	11人	20人	14人	3人	11人
介護休職	計	11人	18人	16人	12人	15人
	男	7人	11人	7人	6人	8人
	女	4人	7人	9人	6人	7人
介護短時間	計	12人	7人	21人	16人	27人
	男	4人	1人	1人	4人	1人
	女	8人	6人	20人	12人	26人
産前産後欠勤	女	182人	178人	198人	204人	209人
配偶者出産休暇	男	735人	769人	861人	920人	923人
看護欠勤	計	28人	35人	48人	26人	40人
	男	13人	20人	29人	6人	19人
	女	15人	15人	19人	20人	21人

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	140
コンプライアンス	146
税務方針	150
リスクマネジメント	151
情報セキュリティへの対応	155
研究開発	159
知的財産	161
株主・投資家との対話	163

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。社会、顧客、株主、従業員をはじめとするステークホルダーの期待により的確に応える体制を構築・整備し、更なる企業価値の向上を図ることを基本方針としています。

[☞ コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況

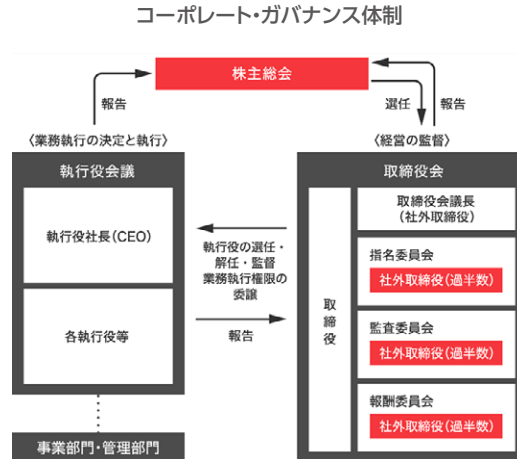
会社機関の概要

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

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

なお、2021年10月1日より、取締役会は社外取締役が議長を務めています。

当社の取締役会は社外取締役7名（うち1名は女性）を含む12名で構成し、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行するとともに、会社法第416条第1項各号及び第4項各号に掲げる事項を除き、すべての業務執行の決定権限を執行役に委譲することで、客観的な視点から当社経営への助言と監督を行っています。



取締役会の内部機関として、独立社外取締役が委員長を務める法定の指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しています。各人の有する経験、専門性を勘案の上、取締役会にて選定するそれぞれ5名～7名の取締役（うち過半数は社外取締役）により構成され、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行しています。

なお、取締役会及び各委員会について、それぞれ事務局を設置し、取締役を補佐しています。監査委員会には、専属の独立したスタッフを配置し、監査委員を補佐しています。

執行役は、会社法が定める目的及び権限に基づき、各執行役が自己の分掌範囲について取締役会から委譲された事項の業務執行の決定を行うとともに、業務執行を行っています。このうち、重要事項については、全執行役をもって構成される執行役会議において、審議及び決定を行っています。

内部統制システムの整備の状況など

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

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

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

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

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

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

なお、品質不適切行為に関するガバナンスレビュー委員会の提言を受領後、本決議内容の見直し要否を含め、改めて取締役会にて審議することとしております。

監査委員会監査の状況

1. 監査委員会の組織、人員及び手続

監査委員会は、5名の取締役（うち3名は社外取締役）で構成されています。監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行の適法性・妥当性・効率性について監査を行い、その決議により、株主総会に報告する監査報告書を作成しています。

なお、監査委員皮籠石齊氏は、長年当社の経理・財務部門の業務を経験しており、監査委員 渡邊 和紀氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者です。

また、監査委員会は、監査委員の職務を遂行するため専属のスタッフを4名配置し、直接指示しています。

2. 監査委員会の開催頻度・個々の監査委員の出席状況

2021年度において原則月1回の定時監査委員会（他に臨時1回）を開催しており、1回あたりの所要時間は概ね2時間でした。個々の監査委員の出席状況については、次のとおりです。

役 職	氏 名	出席回数／開催回数	出席率
社外取締役（委員長）	大林 宏	13回／13回	100%
取締役（常勤）	佐川 雅彦	13回／13回	100%
取締役（常勤）	坂本 隆	13回／13回	100%
社外取締役	渡邊 和紀	13回／13回	100%
社外取締役	小山田 隆	13回／13回	100%

（注）

1. 上記の内、調査担当委員は、佐川 雅彦及び坂本 隆の両氏です。

2. 佐川 雅彦氏及び坂本 隆氏については、2022年6月29日をもって退任しました。

3. 監査委員の活動状況

監査委員は、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当委員（常勤監査委員）が中心となって執行役会議等重要な会議に出席するとともに、執行役並びに当社事業所及び子会社幹部へのヒアリング等の調査を実施しています。

また、監査委員は、監査部やその他内部統制部門より内部監査報告書等の提出を受けるとともに、内部監査方針打合せや定期的な報告会等を通じて意見交換を実施しています。社外取締役の監査委員は、必要に応じて当社事業所及び子会社等へ調査担当委員とともに往査し、監査委員会等において専門的知見に基づき意見を述べています。

さらに、監査委員は、会計監査人と会計監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき説明・報告を受け、意見交換を実施しています。

4. 監査委員会における検討事項

監査委員会における主な検討事項は、監査方針・活動計画の策定、取締役及び執行役の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況の確認、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性の確認、会計監査人の評価及び再任・不再任の決定等です。

特に2021年度においては、三菱電機グループの中長期的な企業価値の向上にむけて、内部統制・コンプライアンス体制を含めた経営体質の強化及び経営資源の戦略的投入と課題事業への対応、収益性・資産効率の改善、ROICの活用強化による資本コストを意識した経営の徹底、人材の活用・育成施策の推進、SDGs目標達成に向けた貢献などの取り組み状況について、重点的に確認・検証を実施しました。なお、三菱電機グループは経営の最優先課題として近年発生した製品・サービス品質、労務、情報セキュリティの問題を厳粛に受け止め、再発防止に向けた各種取り組みを進めています。特に一連の品質不適切行為に関しては、外部専門家で構成される調査委員会を設置し、全社レベルでの事実調査・真因究明と再発防止策の策定・実行を進めています。監査委員会としては、各担当執行役等に適宜状況の報告を求め、意見を述べるとともに、逐次行われている再発防止策の策定・実行状況についてフォローを行っています。また、当社は内部統制システムやガバナンス体制全般の要改善点の有無や役員の経営責任について、外部専門家から構成されるガバナンスレビュー委員会に検証を委嘱しました。監査委員会は、今後の調査・真因究明、再発防止策の策定・実行の進捗、さらには内部統制システムの運用改善の状況を引き続き注視してまいります。また、監査委員会は、各担当執行役等から、労務問題については「三菱電機職場風土改革プログラム」を推進し再発防止に向け取り組んでいることを、不正アクセスによる情報流出については、その原因分析に基づき総合的な情報セキュリティ対策の強化に取り組んでいることを、それぞれ説明を受け、質問を行い、意見を述べました。これらの再発防止策が着実に実行されるよう引き続き注視してまいります。

5. 監査委員会の実効性評価

監査委員会においては、実効性向上を目的とした評価を毎年実施しています。2021年度において実施した監査委員会レビューでは、社外監査委員より、調査担当委員（常勤監査委員）の活動結果は定期的に報告が行われ、監査委員会において経営情報の共有が適時・適切に行われているとの評価を受けました。このような評価から監査委員会の実効性は十分に担保されていると考えますが、今後も更なる実効性の向上に努めてまいります。

内部監査の状況

1. 内部監査の組織、人員及び手続

内部監査は、当社及び国内外関係会社の経営の効率化、リスク管理の強化、倫理遵法の徹底、内部統制の充実を図り、経営の健全化と体質強化に寄与することを目的としています。

監査部は国内外に専属の人員を約60名配置し、更に関連部門から専門的視点を有する応援監査人を加え、公正・客観的な立場から内部監査を実施し、その結果を執行役社長及び監査委員会に報告しています。

2. 内部統制部門との関係

当社の内部統制は、経営企画室、経理部、法務・コンプライアンス部、輸出管理部等の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、各事業部門の中にコンプライアンス部門を設置し、各事業部門における当社横断的なコンプライアンス施策の着実な展開や部門内のコンプライアンス状況の点検を実施しています。

監査部は、内部統制体制の運用状況等について内部監査を実施するとともに、内部通報制度の整備や財務報告に係る内部統制の評価を実施し、各内部統制部門と相互に必要な情報提供を行っています。

3. 内部監査、監査委員会監査及び会計監査の相互連携

監査部は、内部監査方針や内部監査結果を監査委員会に報告するとともに、監査委員と定期的な意見交換を実施しています。

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

取締役への適時適切な情報提供と、 取締役会レビューの実施及びその分析・評価の実施

当社は2021年度において取締役会を計20回開催し、経営の基本方針や執行役の選任、内部統制システムなどの重要事項に関し決議を行うとともに、当年度の経営計画の内容と進捗状況、事業毎の経営課題への対応状況や、執行役会議において審議された重要事項などに関し執行側から報告を受け、議論を行いました。

また、一連の品質不適切行為に関して、外部専門家で構成される調査委員会を設置し、全社レベル

での事実調査・真因究明を進めており、取締役会において定期的に調査の進捗を確認するとともに、再発防止に向けた各種取組みについて報告、議論を行いました。

なお、当社では、従来の取締役会の実効性について改善すべき点がないか確認を行うため、2021年8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)に当社取締役会の実効性の検証を依頼しました。

第三者機関による検証方法・プロセスの概要は以下のとおりです。

<第三者機関による検証方法・プロセス>

(1) 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 |

(2) 検証対象

- | | |
|---------------|-----------------|
| ① 取締役会の構成 | ② 取締役会の支援体制 |
| ③ 取締役会の議案 | ④ 取締役会における審議状況 |
| ⑤ 取締役の貢献 | ⑥ 法定三委員会の活動状況 |
| ⑦ 執行のモニタリング体制 | ⑧ 不適切検査問題に関する対応 |

(3) 検証プロセス

- ① 第三者機関による上記(1)及び(2)に基づく検証の実施
- ② 第三者機関による取締役会実効性検証結果の当社取締役会への報告
- ③ 当該報告に基づき、今後の対応について取締役会で議論実施

この結果、当社取締役会の実効性には、取締役会機能、取締役会構成、取締役会事務局機能、法定三委員会機能のいずれにおいても、改善の必要性があることが明らかとなりました。

当社は、この第三者機関による取締役会実効性の検証結果を取締役会へ報告し、取締役会は今後の対応について議論した結果、検証結果を重く受け止めるとともに、実効性向上に向けた改善に取り組みを順次進めております。

当社は、今後も取締役会レビューを継続的に実施し、取締役会の実効性の更なる向上に努めてまいります。

役員報酬等の決定に関する方針

1. 基本方針

当社は指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離し、経営の監督機能は取締役及び取締役会が、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。

(1) 取締役

- ア. 経営の監督機能の発揮を適切に促すものであること
- イ. 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

(2) 執行役

- ア. 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
- イ. 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
- ウ. 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
- エ. 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

2. 報酬体系

(1) 取締役

取締役の報酬体系は、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)のみとします。

(2) 執行役

執行役の報酬体系は、中期的な企業価値・株主価値の向上を重視し、以下のとおりとします。

ア. 基本報酬

各執行役の役割や職責に応じて設定される固定報酬とし、役位別基準額(年額)を12で除して毎月現金にて支給します。

イ. 業績連動賞与

「全社業績評価」及び「個別評価」で構成し、評価結果に応じて支給額が0～200%の範囲で変動する仕組みとします。個人別の支給額の算定方法は以下のとおりとし、各事業年度終了後に一括して現金支給します。

[個人別支給額=役位別基準額×(全社業績評価係数+個別評価係数)(0～200%)]

ウ. 業績連動型株式報酬(PSU)* PSUはPerformance Share Unitの略称

業績連動型株式報酬(PSU)は、原則として毎期、3年間の当社 TSR(株主総利回り)と予め選定した比較対象企業群の各社 TSRとの比較結果(パーセンタイルランク)に応じて交付される株式数が0～200%の範囲で変動する仕組みとします。なお、比較対象企業群については、当社が展開する事業領域において競合する国内外の企業を選定しています。個人別の交付株式数の算定方法は以下のとおりです。

[個人別交付株式数=役位別PSU基準ポイント×PSU支給率(0～200%)]

エ. 譲渡制限付株式報酬(RSU) *RSUはRestricted Stock Unitの略称

譲渡制限付株式報酬(RSU)は、在任中の継続的な株式保有及び株主価値の共有を促進するため、原則として毎期、各事業年度末に役位別基準額相当の譲渡制限付株式を交付し、退任時(当社の取締役又は執行役のいずれの地位からも退任する時点)に譲渡制限を解除する仕組みとします。

3. 報酬水準・報酬構成割合の設定方法

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うえ、役割や職責に応じて設定します。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します。

(1) 取締役

取締役の基本報酬水準は、報酬ベンチマーク企業群における非業務執行社内取締役又は社外取締役の報酬水準、役割や職責等を考慮して設定します。

(2) 執行役

執行役の報酬等は、報酬ベンチマーク企業群における業務執行役員の報酬水準の動向、当社の経営戦略・事業環境、インセンティブ報酬の目的や目標達成の難易度、当該執行役の役割や職責等を考慮して設定します。また、ペイ・フォー・パフォーマンスの観点から、業績連動性と中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した報酬等とするため、インセンティブ報酬の割合を高め設定します。

4. 報酬ガバナンス

当社は指名委員会等設置会社として、以下のとおり定めています。

● 報酬委員会の主な役割・権限

当社の報酬委員会は、当社の取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定する権限を有しており、主に、役員報酬等に関する決定の方針、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各執行役の個別評価の決定を行います。なお、報酬委員長は社外取締役が務めることとしています。

● 決定プロセスおよび年間スケジュール

当社の報酬委員会は、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うえで、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。

5. 株式保有ガイドライン

当社は、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。

6. マルス・クローバック条項

当社は、執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、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。

取締役及び執行役の報酬額は「有価証券報告書」をご参照ください。

[有価証券報告書](#)

社外取締役について

社外取締役

当社の社外取締役は製造業の企業経営経験者2名を加え7名となり、各氏と当社の間には、特別の利害関係はなく、また、各氏の兼職先又は各氏が過去に役員であった会社には当社との間に取引等の関係があるものも含まれますが、その規模・性質から、各氏の独立性に影響を及ぼす関係もないため、全員一般株主と利益相反が生じるおそれのない、独立性のある社外取締役です。

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

<当社 社外取締役の独立性ガイドライン>



実業界の経営者経験者、法律家、学識経験者等の中から、当社経営の監督者としてふさわしい者で、かつ以下のいずれにも該当しない者を社外取締役候補者に指名する。なお、以下1、2、4、5については、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において該当した場合を含む。

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

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

社外取締役一覧 (2022年6月29日現在)

氏名、写真	地位	担当	選任理由	取締役会出席率 (2021年度)
 敦中 三十二	社外 取締役	指名委員長 報酬委員	敦中三十二氏の国際情勢の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2012年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は取締役会議長及び指名委員会の委員長並びに報酬委員会の委員を務めていただいております。 取締役会及び各委員会において、特に「ガバナンス」、「人事・人材開発」及び「グローバル」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (20/20回)
 大林 宏	社外 取締役	監査委員長 指名委員	大林宏氏の検事・弁護士としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2013年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は監査委員会の委員長及び指名委員会の委員を務めていただいております。 取締役会及び各委員会において、特に「ガバナンス」、「法務・コンプライアンス」及び「人事・人材開発」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	95% (19/20回)
 渡邊 和紀	社外 取締役	報酬委員長 監査委員	渡邊和紀氏の公認会計士としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2015年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は報酬委員会の委員長及び監査委員会の委員を務めていただいております。 取締役会及び各委員会において、特に「ガバナンス」、「財務・会計」及び「人事・人材開発」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (20/20回)
 小出 寛子	社外 取締役	指名委員 報酬委員	小出寛子氏は国際的な企業の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2016年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は指名委員会及び報酬委員会の委員を務めていただいております。 取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略」、「ガバナンス」、「人事・人材開発」及び「グローバル」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (20/20回)
 小山田 隆	社外 取締役	指名委員 監査委員	小山田隆氏は銀行の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2019年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は指名委員会及び監査委員会の委員を務めていただいております。 取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略」、「ガバナンス」、「財務・会計」及び「人事・人材開発」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。	100% (20/20回)

氏名、写真	地位	担当	選任理由	取締役会出席率 (2021年度)
 小坂 達朗	社外 取締役	指名委員 報酬委員	小坂達朗氏は製造業の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益です。 取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略」、「ガバナンス」、「グローバル」及び「エンジニアリング・ものづくり・R&D」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	—
 柳 弘之	社外 取締役	指名委員 報酬委員	柳弘之氏は製造業の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益です。 取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略」、「ガバナンス」、「グローバル」及び「エンジニアリング・ものづくり・R&D」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。	—

(注) 当社は、2021年度において、取締役会を20回開催しております。

コンプライアンス

コンプライアンスに対する考え方

トップメッセージ

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

三菱電機グループの皆さんへ

三菱電機グループでは、私たち一人ひとりが等しく共有する価値観である「私たちの価値観 (Our Values)」において「倫理・遵法」を掲げ、「社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持ち行動する」ことを宣言しています。

この価値観の下、私たちは、「倫理・遵法の徹底」は会社存続の基本であること、「社会規範や法令に反する行為は行わない」ことを自らの責務として強く認識し、いかなるときも誠実な行動を実践していかなければなりません。

しかしながら三菱電機グループでは、近年、品質不祥事が相次いで判明するなど、これまで永年をかけ築き上げてきたステークホルダーからの信頼を失いかねない事態に直面しています。私をはじめ経営陣一人ひとり、この状況を真摯に受け止めなければなりません。

そして私たち三菱電機グループが持続的に発展する企業グループであり続けるために、常に変革へ挑戦し続けていく強い意志と情熱をもって、「正しいこと」を貫くことができる企業風土の醸成に取り組んでいく必要があります。万が一、皆さんの職場で、利益や効率性をコンプライアンスより優先させるような意識・風土が残っている場合には、すぐに改めるようにしてください。

皆さんが日々の業務を遂行する中で、自らの行動や部門・職場の慣行に疑問や違和感を抱いたときは、速やかに上長やコンプライアンス担当部門に相談してください。また、管理監督の地位にある皆さんは、部下が躊躇することなく相談できる職場風土を醸成し、相談を受けた際には、問題を是正するために真摯な対応をお願いします。

三菱電機グループには100年を超える歴史があります。次の100年に向けて更なる「活力とゆとりある社会」の実現に貢献するために、私たち一人ひとりの心に常に変革の炎を灯し、高い倫理観に支えられ誇り高い行動に溢れた「新しい三菱電機グループ」を共に創っていきましょう。

執行役社長

漆 間 啓

コンプライアンス・モットー “Always Act with Integrity”

Always Act with Integrity

いかなるときも「誠実さ」を貫く

三菱電機グループでは、2021年6月1日に、グループの役員・従業員一人ひとりが持つべき心構えとして、コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity”（いかなるときも「誠実さ」を貫く）を制定しました。Integrity（誠実さ）とは、「公正であること」、「正直であること」、「真摯であること」、「自身の言動に責任を持つこと」、「相手を尊重すること」といった、「正しいこと」を貫く強い意志や姿勢を意味します。

また、コンプライアンス・モットーの制定に併せて、自身の行動・判断が正しい選択かどうか迷った場合に、立ち止まり、自身の行動・判断の是非を考えるためのヒントとして、6つの問いかけ[Integrityのセルフチェック]を定めました。

Integrityのセルフチェック

1	あなたの行動・判断は、法令、社内規則、契約、行動規範に反していませんか？
2	あなたの行動・判断を家族や友人に自信を持って話すことができますか？
3	あなたの行動・判断が報道されたり、ソーシャルメディアに採り上げられたりした場合、それに胸を張れますか？
4	利益や効率性をコンプライアンスより優先させていませんか？
5	「少しだけなら問題ない」、「見つからないはずだ」、「会社のためだ」、「昔からやっている」、「先輩もやっていた」、「上長から指示された」などと言い訳して、自分の良心をごまかしていませんか？
6	上長からの指示に従う前に、それが行動規範に反しないか確認していますか？

「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」

「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」とは、三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。1990年に制定し、その後の法令の改正や社会の規範意識の変化などを反映しながら改訂を重ねており、直近では2021年6月に発行し公表しています。

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

[三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範](#)



三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範



アジア地域コンプライアンスマネージャー会議



中国地域コンプライアンス実務者会議

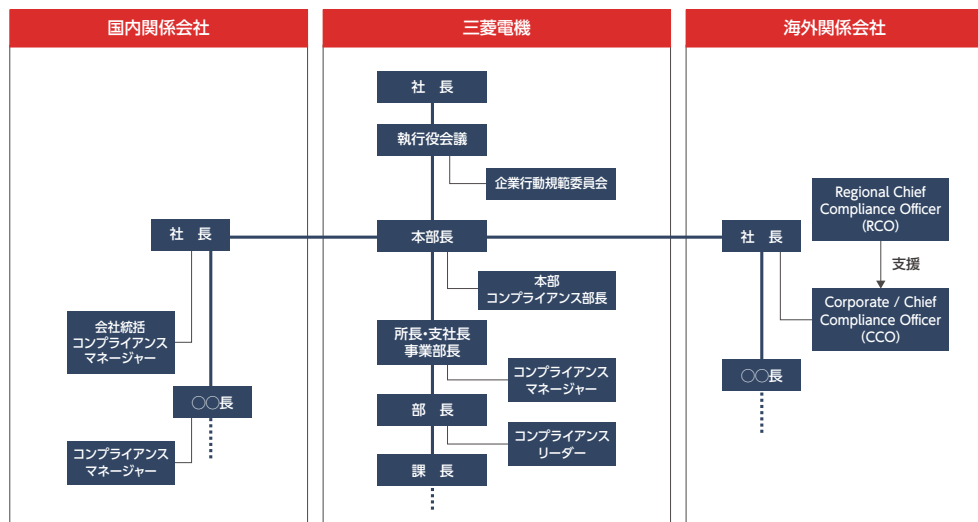
コンプライアンスの周知徹底／教育

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。

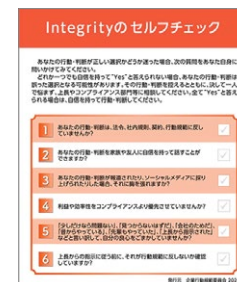
「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」は、海外も含めた三菱電機グループの全ての役員・従業員に展開し、また、併せて、倫理・遵法行動規範の内容をQ&Aやケース紹介などを交えて解説した「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範ハンドブック」も展開し、研修や職場ごとの読み合わせ会などを通じて、理解・浸透を図っています。



三菱電機グループ コンプライアンス推進体制



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

- [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](#)

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・従業員が受講しており、国内(三菱電機及び国内関係会社)では2021年度に131,306名の役員・従業員(契約社員、派遣社員、パート・アルバイト等を含む)が受講しています(コンプライアンスeラーニングの受講率100%<三菱電機>)。海外でも例えば東南アジア・オセアニア地域等にて統一的なコンプライアンスeラーニングを行い、約7,000名が受講しています。

2021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、オンラインによる研修も積極的に行いました。2021年度に三菱電機法務・コンプライアンス部が実施したコンプライアンスに関する講習会は111回、参加者は延べ10,018名でした。

コンプライアンスリスクへの基本的な取組

公正な競争（独占禁止法違反防止）

三菱電機グループは、国内外において独占禁止法違反に対する高額な罰金や制裁金を科されるなど厳しい処分を受けた反省を踏まえ、独占禁止法を最重要法令の一つと掲げ、グループを挙げて再発防止・風化防止に継続的に取り組んでいます。三菱電機及び国内外の関係会社を対象とした社内規則の整備と運用、独占禁止法に特化した内部監査などの取組を強化したほか、eラーニングと対面式を組み合わせた従業員教育も重点的に行っています。

国内では、三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象とするeラーニング(2021年度受講者数:51,901名)の実施に加えて、2013年度から各事業の特色を反映した実践的な研修を毎年度継続的に実施しています。さらに、海外においても、eラーニングと対面式を組み合わせた教育を通じて、地域の特性に応じた独占禁止法の教育を展開しています。

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

汚職防止（贈収賄防止）

三菱電機グループは、役員・従業員が贈賄行為をしないこと、贈賄行為によらなければ達成できないような利益を追求しないことなどを改めて内外に示すべく、2017年4月1日、「三菱電機グループ贈賄防止ポリシー」を制定し、グループを挙げて贈賄防止に取り組んでいます。

また、国内外の公務員などへの対応について社内規則の整備と運用、内部監査や自己点検などのモニタリングを実施し、贈賄防止の対策を講じています。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(2021年度受講者数:39,951名)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](#)

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。2021年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響がある中で、国内ではeラーニング教育(社内38,726名、関係会社27,341名が受講)や実務者向けオンライン教育を実施しています。海外関係会社にも欧米、アジアの主要言語のeラーニング教材を提供し、各社で教育を実施しています。

反社会的勢力との関係遮断

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

- ① 私たちは、反社会的勢力(犯罪組織、テロリスト、麻薬密売人を含む)とは一切関係を持たず、取引を行いません。反社会的勢力から要求を受けた場合、私たちはこれを毅然と拒絶します。
- ② 私たちは、マネーロンダリング、汚職、反社会的勢力に関する法規制を遵守します。

また、日本では三菱電機グループ全体で反社会的勢力から不当要求があった場合に対応するため、暴力団排除条項の契約書への導入を推進し、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者の選任を各事業所及び各関係会社単位で進めるとともに、取引先が反社会的勢力であると判明した場合には、警察や外部専門機関(警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、全国の暴力追放運動推進センターなど)、弁護士と連携して速やかに関係を遮断するよう努めています。

コンプライアンス監査／倫理遵法ホットライン

コンプライアンス監査

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

また、三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規則・体制などを定め、その運用状況について三菱電機の監査部が主体となった、コンプライアンスの内部監査(倫理・遵法、財務管理、人事管理、技術管理、品質管理などの監査項目)も行っています。監査の結果、是正が必要と思われる会社・部門には改善指示を行うとともに、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告しています。

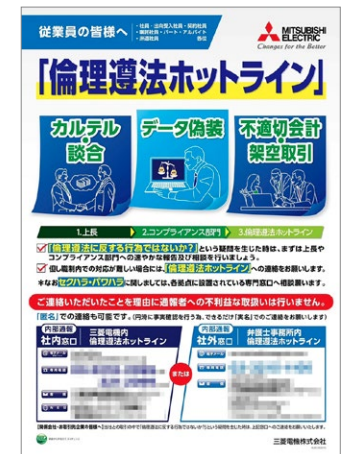
相談窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

三菱電機は、不正・違法・反倫理行為を速やかに把握して、自浄作用を働かせることを目的に「倫理遵法ホットライン」(内部通報制度)を設けています。その相談窓口は、社内に加えて社外にも窓口(弁護士事務所)を設置しています。倫理遵法ホットラインでは、匿名通報にも対応し、また、相談者に対する不利益取扱いの排除及び氏名の守秘などは、社内規則において明確に規定しています。なお、三菱電機が関係する取引などについては、お取引先及び関係会社からのご相談も受け付けています。

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

この「倫理遵法ホットライン」の仕組みは、三菱電機の全従業員に展開している「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範ハンドブック」に掲載するとともに、ポスターを社内各部門・各事業所に掲示しているほか、社内窓口・社外窓口の連絡先などを記載した携帯カードを全従業員に配布しています。また、三菱電機グループウェブサイトにも掲載し周知を図っています。

三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設けています。



「倫理遵法ホットライン」社内周知用ポスター

税務方針

<三菱電機グループ グローバル税務方針>

三菱電機グループは、グループ各社が、国内外において事業を遂行するにあたり遵守すべき税務に関する基本的な方針につき、以下のとおり定めています。

●基本原則

三菱電機グループは、「企業理念」及び「私たちの価値観」に基づき、サステナビリティを企業経営の基本と位置付けています。

また、三菱電機グループは、「倫理・遵法」の徹底は会社が存続するための基本であると認識しています。

これらの原則及び「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に基づいて、三菱電機グループは、税法および関連規則を遵守し、適切に納税義務を履行します。

●税務プランニングに対する姿勢

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域の税法および関連規則や国際的な取決め(条約等)等を遵守します。また、OECDガイドラインなどの指針を尊重し、グループ間の取引を独立企業原則に基づいて行います。

三菱電機グループは、事業を行う各国・地域において利用可能な税制上の優遇措置や免税措置を適用する場合がありますが、「基本原則」に反する人為的な税務アレンジメントは一切行いません。

●税務リスク管理

三菱電機グループは、税務コンプライアンスは事業推進と一体不可分であると考えており、グループ各社は事業の遂行にあたって税務リスク管理を徹底しています。

三菱電機グループは、グループレベルでの税務管理が適切に遂行されるよう、税務ガバナンスの枠組みを整備しており、グループ各社は、適用されるすべての税に関する諸規則を遵守し、それらのルールに従った納税を行うための組織体制とプロセスを整備しています。

重要な不確実性がある場合には、必要に応じ事前に外部の専門家の助言を求めることがあります。また、税務当局との事前相談を通じて、税法および関連規則の適用についての解釈や説明を得ることにより予測可能性を確保することも検討します。

適切な税務上の取扱いについて、税務当局との間に見解の相違が生じ、双方の当事者間で解決することができない場合、適切な方法により、建設的に問題解決を図ります。

●税務当局との関係

三菱電機グループは、税務当局と常に協力的かつ建設的な関係の構築に努めます。私たちは正確かつ適時に申告を行い、税務当局からの照会や資料要求に対し、真摯かつ適時に対応します。

リスクマネジメント

基本的な考え方

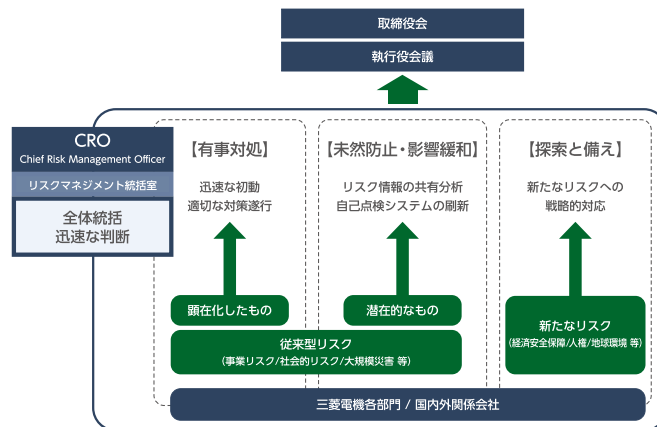
三菱電機グループは、4つのビジネスエリアであるインフラ、インダストリー・モビリティ、ライフ、ビジネスプラットフォームなどの広範囲の分野にわたり統合ソリューションを提供しており、またそれぞれの事業は日本国内及び北米、欧州、アジア等の海外において幅広く展開されています。三菱電機グループは、社会、顧客、株主、取引先、従業員を始めとするステークホルダーへの責任を果たしサステナビリティを実現するために、事業遂行に伴うリスクを適切に管理しています。具体的には、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じてリスクを管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはコーポレート部門を中心に管理しています。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、CRO^{※1}およびリスクマネジメント統括室^{※2}を設置してグループ全体を統括するとともに、迅速な判断が可能な体制を構築しています。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。

※1 Chief Risk Management Officer
(2022年1月設置)

※2 2022年1月設置



リスクマネジメント体制(三菱電機グループ)

環境リスクへの対応

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

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

各々の組織では、担当者が緊急事態への対応を適切に行えるかどうかを毎年一回以上、テストしています。このテストは、起こりうる緊急事態を想定したもので、これを実施することで環境事故等に対する初動、暫定措置、コミュニケーションが適切に機能するかどうかを確認し、問題点を発見した場合には手順書を改訂し周知しています。

[環境事故の防止](#)

災害対策の取組

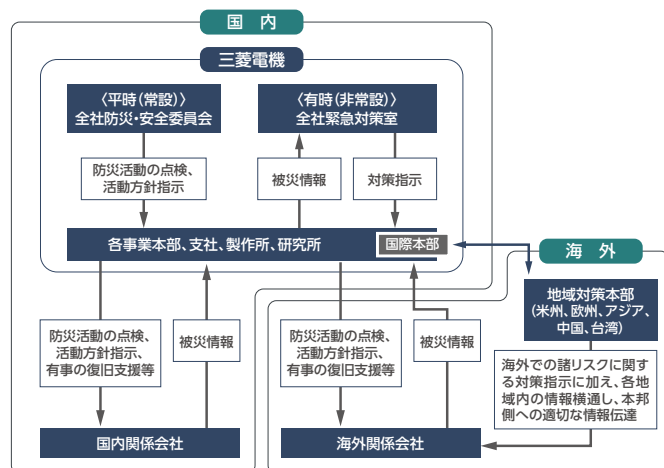
大規模災害への対応体制整備

グローバルに事業を展開する中では、地震、地域紛争、テロ、感染症など、様々な災害に見舞われる恐れがあります。三菱電機グループでは、有事の防災体制や災害対策を再点検し、対応を強化しています。

有事の防災体制

三菱電機グループでは、大規模災害により三菱電機グループの拠点到甚大な被害が発生した、又はその恐れがある場合、社長を室長とする「**全社緊急対策室**」を設置し、三菱電機グループ全体の緊急事態に対応する体制を構築しています。

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



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を形骸化させることがないよう、総務担当執行役を委員長とする「**全社防災・安全委員会**」を設置し、三菱電機グループの災害対策に関する定期的な(年一回以上)確認・見直しや訓練結果を踏まえた改善を行うなどして、PDCAサイクルを循環させることとしています。

BCPの実効性向上のため、取組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2022年度よりグループ内に展開します。

事業継続、災害対策の取組

事業継続計画(BCP)の策定と定期的(年一回)見直し

三菱電機は製品供給者としての責任を果たすべく、全事業所において、2010年度に新型インフルエンザを想定したBCP、2012年度に大規模地震を想定したBCPを策定し、国内・海外の主要関係会社におけるBCPの策定を進めています。

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を進めています。

① 調達部品サプライチェーンの可視化と調達リスク軽減に向けた活動

2013年度以降取り組んできた取引先単位での調達BCPに加え、有事発生により調達品供給が寸断され、調達品確保が困難になるリスクの軽減を目的に、調達品単位でのサプライチェーン可視化と複数社購買などの諸施策を実施していきます。また、サプライヤー向けにBCPセミナーを開催するなど、サプライヤーでの防災対策の啓発や支援も継続して実施していきます。

② 有事発生時の初動迅速化と対応業務の効率化に向けた活動

平時において、調達品サプライチェーン情報の収集と社内での一元管理とともに、有事発生時のサプライヤー影響調査の自動配信や回答の自動集計など、業務の迅速化と対応業務の効率化に向けてシステム再構築を図っていきます。

今後も国内・海外の生産拠点の安定調達に向けた対策強化に取り組み、できる限り調達リスクを軽減するように努めていきます。

災害訓練と対策の見直し

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

例えば三菱電機の各拠点では、防災訓練のほかに、安否確認システムなどを使った安否確認訓練を実施しています。また、ITの継続に関しては、データセンター環境を首都圏と関西に二拠点化し、毎年、有事を想定したデータセンターの切り替え訓練を実施しています。

関係会社に対しても、三菱電機内で実施している災害対策と同等の対策を講じるよう指導し、各拠点で訓練等を通じた有事の備えを強化しています。



三菱電機国内拠点のBCP訓練



三菱電機拠点（パワーデバイス製作所）での
地域消防署との合同訓練

世界的大流行（パンデミック）への対策

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

三菱電機グループの事業のグローバル化が進む中、国内においては、企業に求められる社会的責任を果たすべく、新型インフルエンザ等の発生時における、①人の安全確保、②社会機能の維持にかかわる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取組（BCP策定、出張者・駐在者の動態把握、マスク等の備蓄など）を推進しています。海外については、新型インフルエンザの発生確率が高い国を中心に、新型インフルエンザを想定したBCPを策定するなど、各国の事情を踏まえた対策を講じるよう指導しています。

海外における安全の確保

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

2021年度は、前年度と同様に世界的に感染拡大した新型コロナウイルス感染症対策として、医療レベルに問題のある地域、感染拡大が著しい地域の駐在員は一時帰国、海外出張は原則禁止などの処置をとりました。特に春から夏にかけて猛威を振るったデルタ株に対して、インド、マレーシア等のアジア各国で、多くの駐在員を一時帰国処置としました。現在は一時帰国した駐在員も再渡航を果たし、海外出張も条件付きで認可する等、徐々にコロナ前のオペレーションに戻つつあります。

また、ウクライナ侵攻に際しては、ウクライナには拠点はありませんでした。ロシアではモスクワに拠点を持つため、安全第一を念頭に、モスクワ駐在員は早期に帰国させています。

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

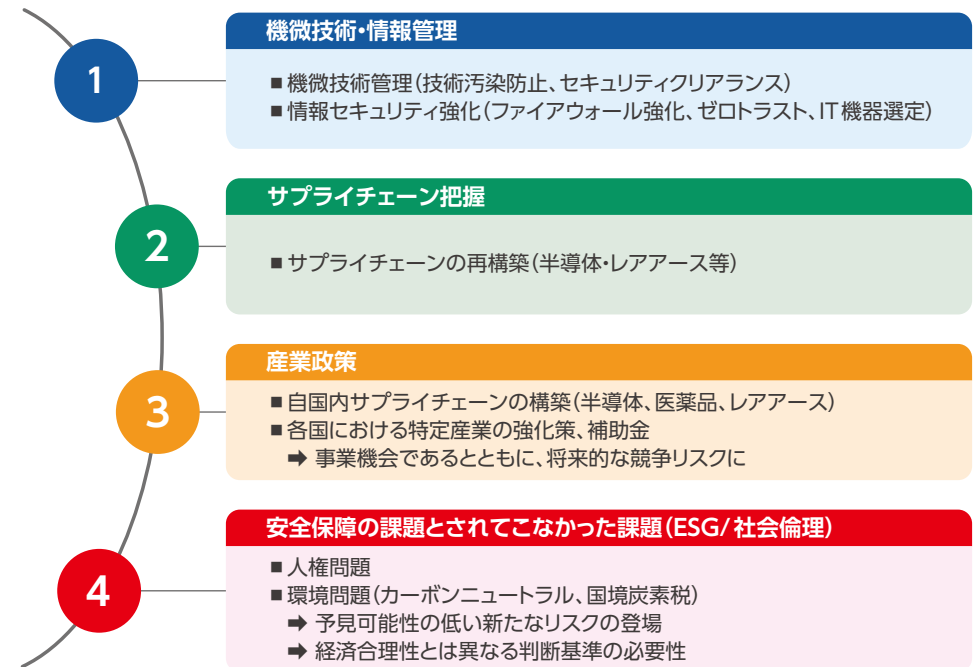
近年、米中の技術覇権争いに見られるとおり、各国が従来の国際経済のルールにとどまらない独自の制度を、投資・調達・開発・人材・ネットワーク・データ管理等に導入しつつあります。さらに、これらの制度は定義が曖昧で、一部には域外適用を規定することから、従来のような個別のコンプライアンスにとどまらず、制度の背景・意図を俯瞰的に読み解き、必要な制御策を講じるリスクマネジメントが必要となっています。

一方、従来は積極的な経済活動と考えられていなかった人権問題や環境問題への取組について、欧州を中心にそれらを評価するルール作りを通じて新たな市場獲得を図る動きが活発になっています。これらの分野ではハードローとしてのルール化以前にNGO・NPOが作り出すソフトロー的な規範が企業活動を実質的に制約するケースもあり、ルールの成立を待つのではなく、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。

三菱電機グループでは、個別規制に対する従来の取組に加え、経済安全保障環境のダイナミックな変化に対応するため、社長直轄の「経済安全保障統括室」を設置しました。政策動向や法制度を調査・分析し、全社の情報管理・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一的に管理します。

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



情報セキュリティへの対応

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)^{*}のレベル3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3以上は優れたセキュリティ対策・管理体制を表す。

企業機密管理宣言の内容につきましては、情報セキュリティ報告書をご覧ください。

[情報セキュリティ報告書](#)

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3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}として2020年11月にCNA^{*2}として認

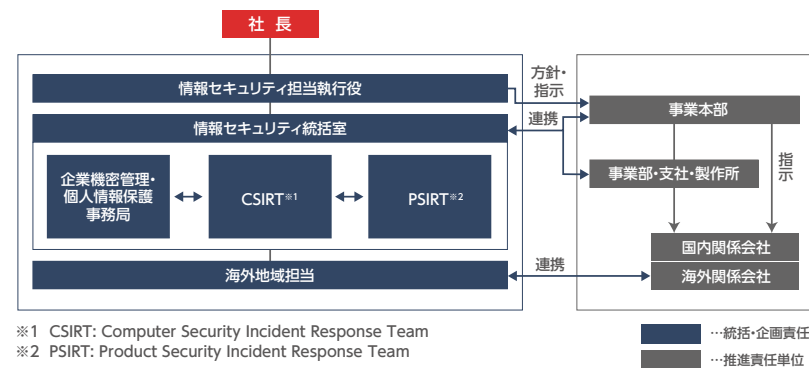
定され、三菱電機製品に影響を与える脆弱性に自らCVE ID^{*3}を付与し、公表しております。これにより、社外ステークホルダーとの効率的な脆弱性ハンドリングを実践する体制を強化しています。確認された脆弱性は、この体制に沿って報告・指示され、二次被害を防ぐなどの適切な対応をとります。

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・中国・アジアの各拠点の海外地域担当と情報セキュリティ確保のためのより一層の連携を深めています。

※1 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。

※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)

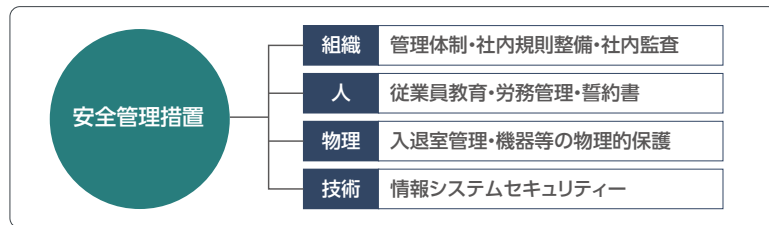
グローバルでの取組

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・物理的・技術的からなる4つの安全管理措置を実施しています。



4つの安全管理措置

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、関係会社についても同様のルールを定めています。

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

項 目	基本的な規則
安全管理措置	組織的安全管理措置：企業機密管理規則 個人データ保護ガイドライン
	人的安全管理措置：社員就業規則
	物理的安全管理措置：物理セキュリティガイドライン
	技術的安全管理措置：情報システムセキュリティ管理規則

情報セキュリティの点検

三菱電機グループでは、グループ全体の企業機密管理・個人情報保護活動が適切になされているか、またどのようなレベルにあるかを確認するために、PDCAサイクルの中のC(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・物理的・技術的)を周知徹底します。教育はテレワークの急増やクラウド活用による業務形態・環境の変化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

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ています。

個人情報保護方針の内容は、情報セキュリティ報告書をご覧ください。

[情報セキュリティ報告書](#)

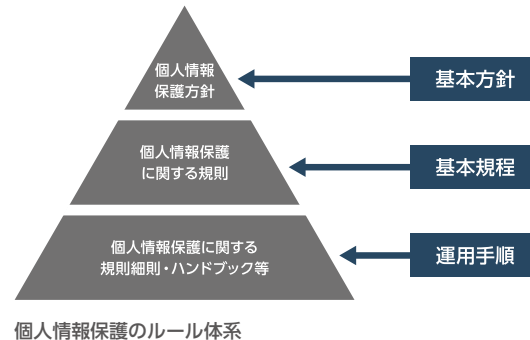
個人情報の適切な取扱い

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

不正アクセスによる情報流出について

2020年度に引き続き、2021年10月に不正アクセスによる関係会社の機密情報漏えい事案をご報告することになり、セキュリティ体制強化に取り組む中でお客様や社会にご迷惑とご心配をおかけしたことを深くお詫び申し上げます。

三菱電機は2021年10月8日に、通常とは異なる海外からのアクセスを検知し、2021年10月15日に関係会社から同社の国内お客様に関する情報の一部が外部に流出したことを確認しました。お客様には個別に報告し、影響がないことをご確認いただきました。また、悪用された通信を遮断し、関係機関への報告を行いました。

再発防止のため、これまでも端末・サーバー共に緊急対策を講じておりますが、高度かつ巧妙な手法を用いた標的型攻撃を防御するには、これまで以上の多層防御態勢を整備していく必要があると考えています。また、不正アクセスを受けたクラウドサービスに対する監視をさらに強化するとともに、ゼロトラストセキュリティ対策を加速し、再発防止を徹底いたします。国内外のネットワークアクセス制御の強化、端末のセキュリティ対策や多要素認証を含む認証基盤、監視の強化等、総合的な多層防御によるセキュリティ対策の強化を三菱電機グループ全体で加速し、今後も関係機関と連携しながら、さらなる強化に継続的に取り組んでまいります。対策においては一元管理の概念を導入し、一貫したセキュリティ対策に取り組んでまいります。

[ニュースリリース 不正アクセスによる情報流出について\(2021年10月22日\)](#)

製品・サービスのセキュリティー品質に対する取組

三菱電機では、製品・サービスのセキュリティー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、製品・サービスの情報セキュリティーに対し全社で取り組んでいます。

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込まないようにするための設計・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必要なセキュリティーに関する教育
- 脆弱性に関する情報・対策のお客様への公開

三菱電機では、すべての事業本部と事業所に、製品・サービスのセキュリティーにおける責任者 (PSIRT マネージャー)を配置し、問題への対応などリスク低減を推進しています。また、情報セキュリティー統括室に全体を統括するコーポレートPSIRTを設置し、製品・サービスのセキュリティー品質向上に対して取り組んでいます。

第三者認証

三菱電機及び国内関係会社では、情報セキュリティーに関連する第三者評価・認証の取得を推進しています。

第三者認証の取得状況については、情報セキュリティー報告書をご覧ください。

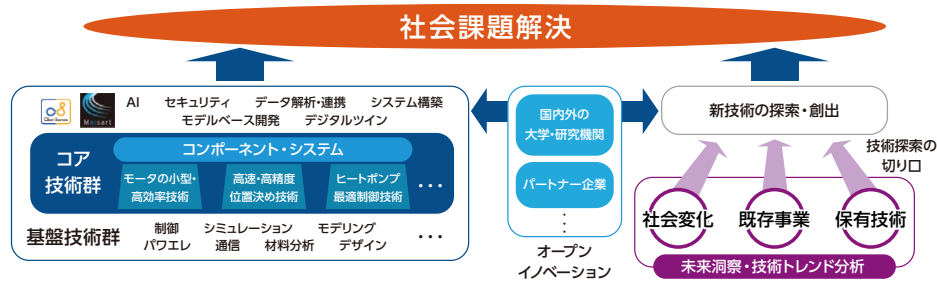
[情報セキュリティー報告書](#)

研究開発

研究開発の基本方針

三菱電機は、高度な技術で様々な社会課題を解決し、持続可能な社会の実現に貢献するべく、既存事業の強化と変革、新たな価値創出に向けた研究開発をバランスよく推進してまいります。収益向上の原動力となるコア技術を強化するとともにAI等の基盤技術の継続的深化を図り、脱炭素社会等の実現に向けた新技術の探索・創出を推進してまいります。また、大学など社外研究機関とのオープンイノベーションを積極的に活用し、開発加速と価値創出に取り組んでまいります。

当連結会計年度における三菱電機グループ全体の研究開発費の総額は1,951億円(前年度比102%)となりました。



当連結会計年度の主な研究開発成果

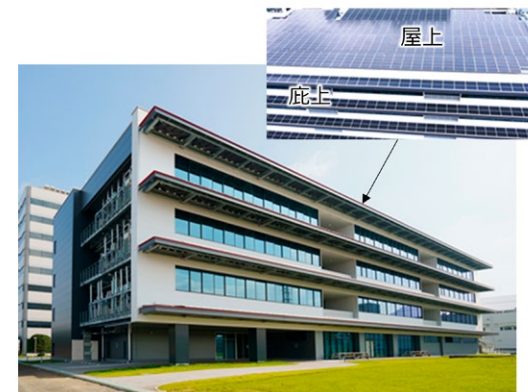
ZEB 関連技術実証棟「SUSTIE」が運用段階において『ZEB』を達成

三菱電機の情報技術総合研究所に2020年に竣工したZEB^{※1}関連技術実証棟「SUSTIE[®]」を1年間運用した結果、創エネルギー量が消費エネルギー量を上回り、『ZEB』^{※2}を達成しました。空調や照明などのビル設備の運転状態と室温や室内の明るさなどのオフィスの状態を事前にシミュレーションする技術と、「Maisart^{®※3}」のAI技術を組み合わせ、快適性を維持しながら消費エネルギーを最小にするビル設備の運転計画を自動的に導出します。これにより、敷地面積に余裕がない都市部でも『ZEB』を達成しつつ快適で働きやすい環境が実現可能であることを実証しました。本事例により、今後のZEB普及を促進し、カーボンニュートラルに貢献してまいります。

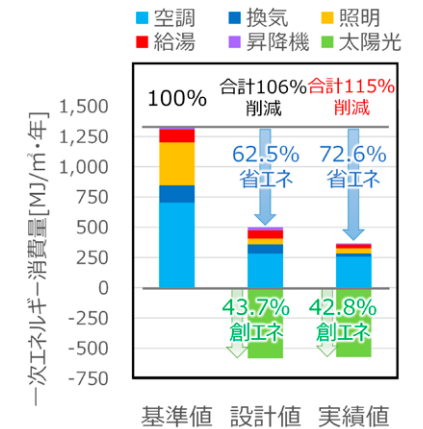
※1 ZEB: net Zero Energy Building

※2 『ZEB』: 年間の一次エネルギー消費量収支がゼロ又はマイナスの建築物。ZEBの定義における最高ランクの評価。中規模オフィスビルにおいて、設計段階での『ZEB』の取得は国内初(2019年8月7日現在、当社調べ)

※3 Maisart (Mitsubishi Electric's AI creates the State-of-the-ART in technology): すべての機器をより賢くすることを目指した当社のAI技術ブランド



「SUSTIE」の外観写真



年間の一次エネルギー消費量収支

竣工から1年間の運用実績でも『ZEB』を達成し、今後のZEB普及を促進

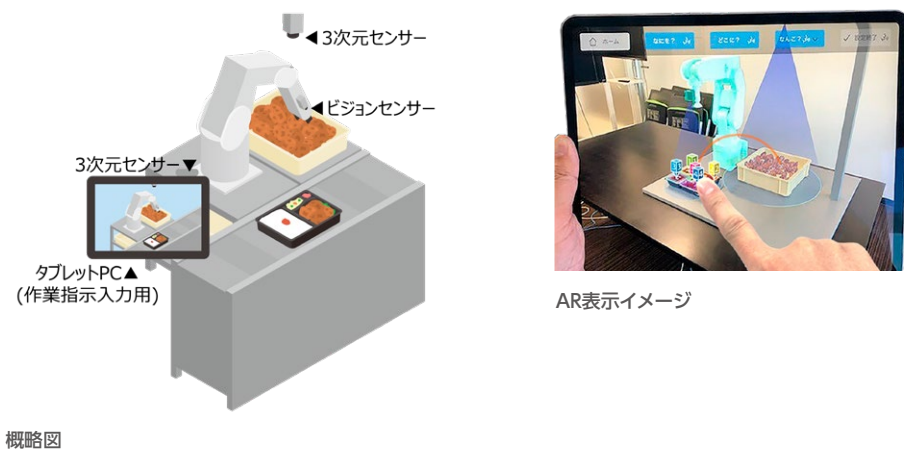
ZEBソリューション

ロボット導入を容易にする「ティーチングレスロボットシステム技術」を開発

少子高齢化に伴う労働人口の減少により、特に食品工場や物流センターなどにおいて人手不足が顕著な問題になっています。三菱電機は、業界初^{※1}となる音声による作業指示や簡単な項目選択により専門知識がない人でもロボットを動かすことができる技術と、3次元センサーの計測情報とAR^{※2}により視覚的に確認できる技術、さらにロボットの動作を人と同等の作業速度に自動で高速化する技術を開発しました。これにより、メニューが頻繁に切り替わる食品工場での盛り付けや物流センターでの仕分けなど、これまでロボット導入が難しかった作業の自動化を促進し、工場の無人化に貢献してまいります。

※1 2022年2月28日現在、産業用ロボットメーカーの提供する作業指示手法において（当社調べ）。

※2 Augmented Reality: 拡張現実



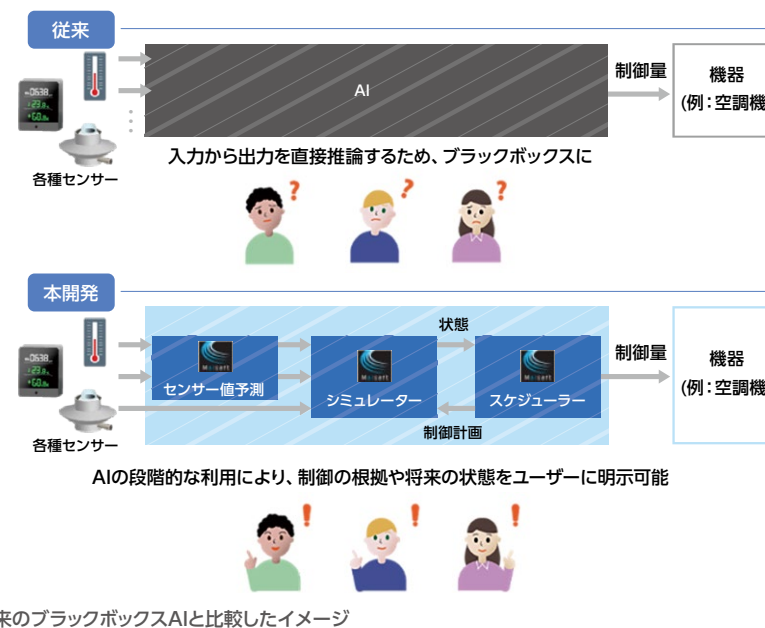
ロボット導入が難しかった作業の自動化を促進し、工場の無人化に貢献

☑ ティーチングレスロボットシステム技術

「制御の根拠を明示できるAI技術」を開発

推論過程がブラックボックスとなる多くのAI技術は、人が理解しづらく、信頼性や説明が求められる制御分野へ適用する上で大きな課題となっています。今回開発[※]した技術では、AIによる推論過程を、センサーで検出した値から過去のデータ等に基づき将来のセンサー検出値をAIで予測する段階、予測した検出値をもとに将来の状態をAIでシミュレーションする段階、シミュレーションをもとに機器を制御するスケジュールを立てる段階にそれぞれ分けることで、ブラックボックスを解消します。これにより、AIによる制御の根拠を人が理解できるほか、早い段階でのメンテナンスや素早い復旧が可能となることで、より安心してAIを利用できる社会の実現に貢献してまいります。

※ 国立研究開発法人理化学研究所との共同開発



従来のブラックボックスAIと比較したイメージ

制御の根拠を明示することで、安心してAIを利用できる社会の実現に貢献

☑ 制御の根拠を明示できるAI技術

知的財産

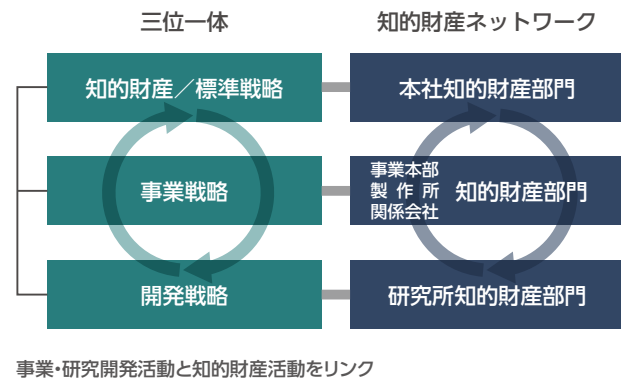
三菱電機グループの知的財産活動

戦略的知財活動

知的財産権の適切な保護は、技術の進歩や健全な競争を促し、豊かな暮らしと社会の発展に寄与します。三菱電機グループでは、知的財産を将来にわたる重要な経営資源と位置づけています。事業活動・研究開発活動・知的財産活動を一体として捉え、三菱電機グループ事業の成長戦略と連動し、事業や社会に貢献するグローバルな知的財産力を強化すると共に、知的財産権の保護に積極的に取り組んでいます。

知的財産部門の組織

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



グローバル知的財産戦略

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

三菱電機グループの知的財産力と知的財産活動のグローバル化を示すものとして、当社は、特許庁（JPO）発表の特許登録件数（2021年）で国内第1位に、世界知的所有権機関（WIPO）発表の国際出願上位出願人（2021年）で世界第5位にランキングされています。

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

国際出願上位出願人（2021年公開出願件数）

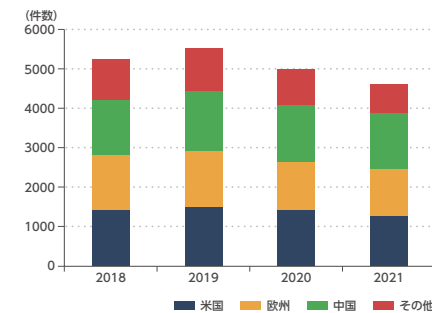
順位	出願人	国名	件数
1	ファーウェイ	中国	6,952
2	クアルコム	米国	3,931
3	サムソン	韓国	3,041
4	LG	韓国	2,885
5	三菱電機	日本	2,673

(WIPO)

2021年特許登録件数（日本）

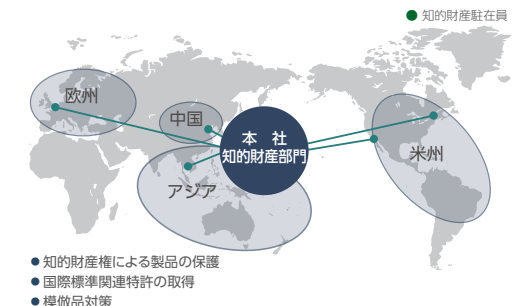
順位	出願人	件数
1	三菱電機	3,494
2	トヨタ自動車	3,389
3	キヤノン	3,134
4	パナソニック	2,706
5	デンソー	1,650

(特許庁)



三菱電機 海外特許出願の年次推移*

※ 2019年度より三菱電機単独の海外特許の実出願件数値を採用



グローバル知的財産力の一層の強化

標準知的財産戦略

三菱電機グループは、グローバル市場における事業拡大に向けて国際標準化を進めています。国際標準化活動と連携した知的財産活動として、国際標準を支える特許（標準必須特許）の取得活動を推進しています。デジタル放送、MPEG、HEVC、DVD、ブルーレイディスク™*、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応じ他者特許調査を実施する等の対応をルール化し、徹底しています。また、他者からの侵害防止活動についても積極的に取り組んでおり、特に模倣品対策では、社内での活動に加え、関係業界団体との連携、国内外の政府機関への働きかけ等、多様な活動を展開しています。

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。

Open Technology Bank 活動

三菱電機は、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はいえませんでした。そこで、部門の垣根を越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、当社特許を技術軸・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越えた社内連携を推進します。

[Open Technology Bank](#)



Open Technology Bank活動 社外連携の推進

株主・投資家との対話

基本的な考え方

三菱電機グループでは、株主・投資家の皆様からの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示に努めています。また、株主・投資家の皆様から頂いたご意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

株主・投資家との対話の状況

株主総会・株主通信

三菱電機は、定時株主総会を毎年6月下旬に開催しています。招集通知の発送を6月初旬に行い、かつ発送前に三菱電機オフィシャルウェブサイト上で招集通知を開示することで、株主の皆様の議案の検討に必要な時間を確保するとともに、インターネットでも議決権を行使いただける環境を整えています。

三菱電機は、株主総会を株主の皆様と直接コミュニケーションをとれる貴重な機会ととらえています。三菱電機の事業戦略や業績等の説明を写真や図などを多く取り入れたパワーポイントを活用したビジュアルプレゼンテーションによって行い、株主の皆様にとってよりわかりやすい説明を心がけるとともに、頂いたご質問に対して丁寧な回答を行うことで、誠実かつ建設的な対話を目指しています。また、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、株主総会の視聴や質問を実施いただける環境を整えています。

毎年12月初旬には、第2四半期累計期間の概況と今後の取組についてまとめた「株主通信(中間報告書)」を株主の皆様にお届けし、株主の皆様三菱電機グループへの理解を深めていただくよう努めています。



株主通信

IR活動

2021年度の主なIR活動

対面での活動が難しい中、オンラインやテレフォンカンファレンスを活用した経営戦略説明会・決算説明会・事業戦略説明会などの各種説明会や個別ミーティングを実施することで、より多くの株主・投資家の皆様との対話を行いました。また、オフィシャルウェブサイトにて各種説明会のオンデマンド配信や質疑応答の概要を掲載するなど、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を図りました。

[投資家情報](#)

三菱電機 「サステナビリティ」

<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/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 FAX (03)3218-2465

E-mail gad.csr@nd.MitsubishiElectric.co.jp