

社会： 品質

基本方針とマネジメント

基本方針

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

この精神を具現化するため、「私たちの価値観」において、社会やお客様等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、等を示しています。

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

* 良い品質をつくるためには必要な労力は惜しまないということ

製品安全に関する方針

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

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](#)

製品安全に関する方針

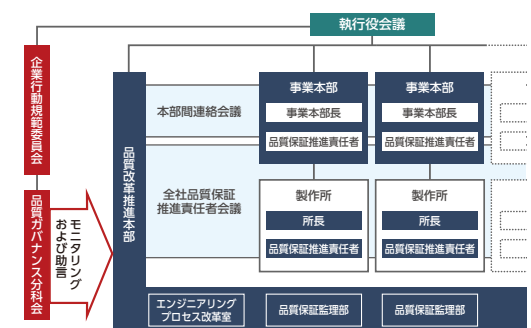
1. 製品安全に関する法令を遵守することはもちろん、お客様に安全、安心な製品やサービスを提供することに努めます。
2. 製品を安全にご使用いただくための注意喚起や警告表示を行い、製品事故の未然防止に努めます。
3. 製品事故の情報を積極的に収集し、お客様への適切な開示に努めるとともに、法令に基づいて迅速に官庁等に報告します。
4. 製品に起因する重大事故が発生した場合、被害の拡大を防止する為の適切な措置を講じます。
5. 製品事故の原因を究明し、再発防止に努めます。
6. 製品安全推進体制の継続的な改善に努めます。

マネジメント

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

執行役員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）

社会： 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。

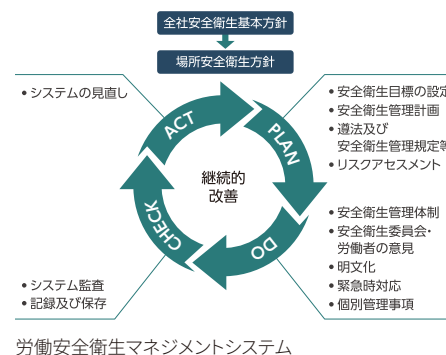
三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社安全衛生5カ年計画（現計画は2022～2026年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化した上で、年度ごとに全社安全衛生管理方針を策定し、推進事項を定めて具体的な活動を推進しております。また、国内外関係会社にも展開し、各国の法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を推進しています。

労働安全衛生マネジメントシステム

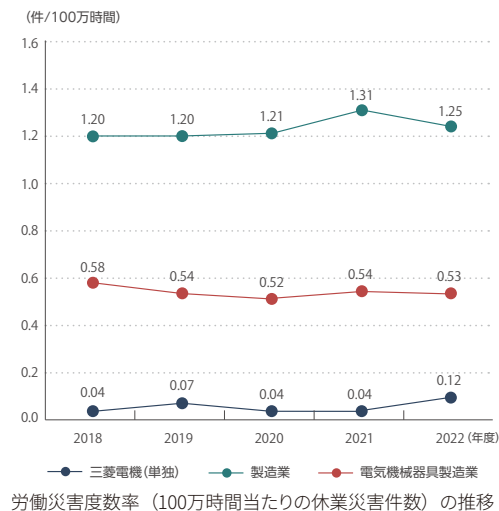
三菱電機では、2009年より「労働安全衛生マネジメントシステム（OSHMS*）」を導入・運用しています。本制度では、総括安全衛生管理者をトップとした事業所構内の方針策定や管理体制整備、リスクアセスメントを始めとした災害発生未然防止活動、従業員の安全衛生管理意識向上のための教育等、基盤管理及び個別管理事項について三菱電機グループの安全衛生管理のあるべき姿を要求事項として示し、内部監査の実施を通じ各事業所単位で安全衛生活動のPDCAサイクルを構築しています。

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

※ Occupational Safety and Health Management System



労働安全衛生マネジメントシステム



■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）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内	0	0	0	0
海外	3	0	0	0

健康経営企業の実現に向けた取組み

三菱電機と国内関係会社では、約10万名の従業員とその家族を対象に、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業（コラボヘルス）として、2002年から「三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）」活動を20年間展開し、一人ひとりができるだけ早い時期から生活習慣を見直し、生活習慣病を予防して「QOL（Quality of Life）」向上と「健康経営企業」実現を図ることを目指してきました。

2022年度からは「三菱電機グループ健康経営プラン」と活動名称を改め、『MHP「いきいきワクワクACTION」』として新たな5年間の活動を開始しており、『一人ひとりが「いきいきワクワク」と日々過ごしていくための健康づくり活動を推進します』という活動理念のもと、従業員及び家族一人ひとりの主観的な「いきいきワクワク」、つまりは「健康満足度」の向上を最

上位の目標に置いた活動を展開しております。

具体的には、活動理念・目的の達成を評価するために、一人ひとりの心とからだの健康に関する日々の健康満足度（「いきいきワクワク」の度合い）を表す指標として「快食」「快眠」「快便」の三つを設定しております。さらに健康満足度の向上につながる生活習慣の指標として、「食事」「運動」「喫煙」「歯の手入れ」「睡眠」「飲酒」の6項目を設定し、ICTの利活用等により一人ひとりの健康状態の見える化と生活習慣に応じた行動変容を促す仕組みを志向し、一人ひとりの達成状況に応じた目標設定ができる仕組みとして、グループ全体での活動の更なる活性化を図っています。

また、海外関係会社においても、各国の実情に合わせ、従業員の健康保持増進に向けた取組みを進めています。

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等、従業員の日常的な仕事の悩みや家庭の悩み等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等、従業員のメンタルヘルス不調の一次予防（未然防止）に積極的に取り組んでいます。

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

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

休業者の職場復帰に当たり、2021年に改訂を行った三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受け入れ部門、人事部門、産業医が連携して円滑な職場復帰と再発防止に努めています。

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

また、国内とは職場や生活環境が大きく異なる海外外向者に対しても、ストレスチェックの実施や三菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

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

なお、2020年度からは、新入社員向けのメンタルヘルス教育を必須とし、さらに、レジリエンス研修を充実する等、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等幅広く相談に応じるプログラム。

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、障がい者等にも配慮した誰もがいきいきと働ける快適な職場環境づくりに取り組んでいます。

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

社会： 人権

人権の尊重に関する考え方

人権の尊重に関する方針

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

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

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

サプライチェーンにおける人権尊重に関する方針

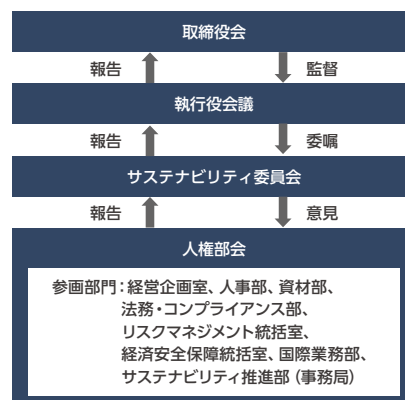
サステナビリティへの取組みに対する三菱電機グループの考え方やお取引先に遵守いただきたい事項を周知するため、2018年に「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に展開しています。

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

人権の尊重に関するマネジメント体制

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

2022年度は、人権に関する取組みの改善、課題解決等に迅速に対応するため、サステナビリティ委員会



の下部組織として、常設の「人権部会」を設置しました。

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

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

また、人権部会構成部門の課長級メンバーによる人権WGでは、人権に関する様々な取組みの実務推進に関する検討を行っています。2022年度は人権部会を3回、人権WGは11回開催しました。

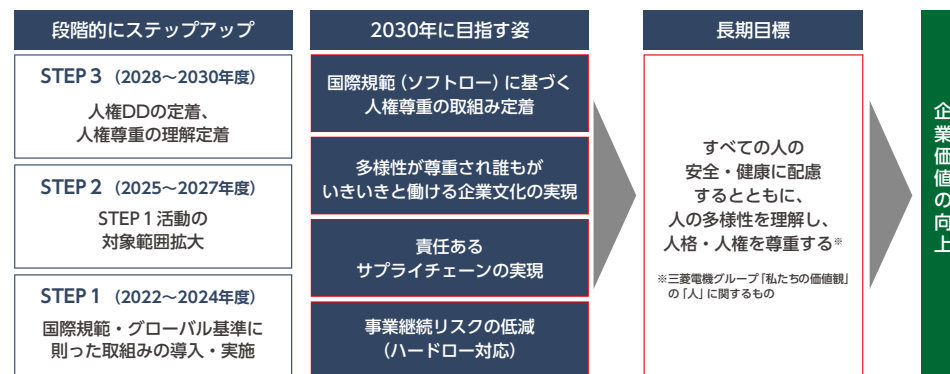
人権の尊重の取組み

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

人権尊重の取組みの中長期目標・ロードマップ

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

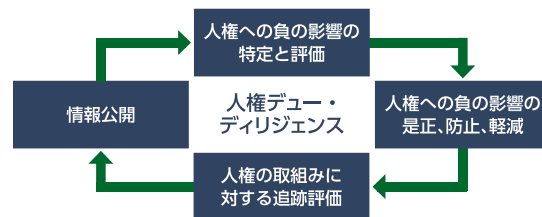
また短期（単年度）では、具体的な取組み項目・KPIを設定し、人権部会やサステナビリティ委員会で実績をフォローすることとしました。



人権の取組みの中長期目標とロードマップ（概略）

人権デュー・ディリジェンス

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



1. 人権への負の影響の特定と評価（人権インパクト・アセスメント）

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

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

2. 人権への負の影響の是正、防止、軽減

三菱電機グループが特定した課題に対し、以下の取組みを行いました。

人権に関して取組み強化すべき課題

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

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

3. 人権の取組みに対する追跡評価

各拠点が立案した計画に対する進捗状況を確認し、着実な改善を図ります。

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

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

従業員の人権に関する取組み

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

サプライチェーンにおける人権の取組み、RBA への加盟

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

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



人権教育

三菱電機グループでは、様々な機会をとらえ、従業員に対して人権に対する教育として、「階層別研修」、「全社教育(eラーニング)」、「ハラスメント教育」を実施しています。

苦情処理メカニズム

人権に関する苦情窓口

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

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

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

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



人権に関する苦情への対応

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

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

三菱電機の主な通報・相談窓口

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

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

※2 三菱電機と人的・事業面で関係のある通報に限る

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

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

社会： サプライチェーンマネジメント(調達)

調達方針と取引先選定基準

三菱電機グループでは、国内外のお取引先を公平・公正に選定・評価するため、「資材調達基本方針」及び「CSR調達方針(サステナビリティ調達方針)」の考え方をお取引先に説明し、ご理解いただくとともに、三菱電機グループが定める取引先選定評価基準に基づきお取引先を適正に評価することで、調達におけるサプライチェーンにおけるリスクを低減させています。

三菱電機グループでは、取引先選定評価において評価項目に品質・価格・納期・サービス対応のほか、環境規制への取組み、サステナビリティへの取組みを含めています。総合的に評価の高いお取引先から優先的に調達することを基本方針としています。

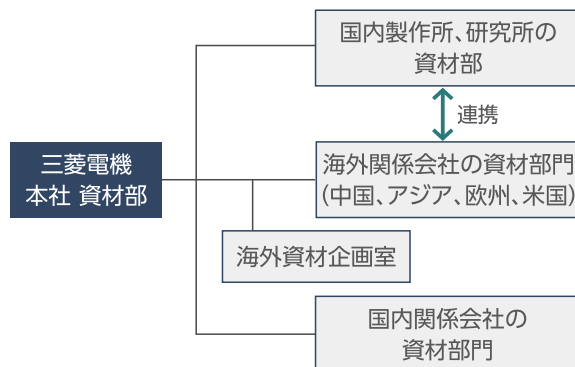
また当社はグループの人権の取組みの客観性・透明性を高めるため、2022年2月にグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance (RBA) に加盟しました。今後はグローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させ、サステナビリティ調達の取組みの継続的な改善を進めていきます。

調達サプライチェーンマネジメントの推進体制

三菱電機グループでは2020年度より購買活動の体質強化に向けた戦略「G-STEP」(Globally Sustainable procurement, Target costing and Cost co-creation by Enhancement of Partnership)として、持続可能な安定調達を通じて三菱電機グループの経営方針である『成長性』『収益性』『効率性』『健全性』の3つの視点によるバランス経営に加えて、『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす

に向けて施策を展開、推進し、過去最善の原価率の達成を目指しています。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)を強化してまいります。



■ 調達サプライチェーンマネジメント推進体制

中長期的な重点活動目標

サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(強制労働、危険有害労働及び児童労働)の把握と是正に向けた活動の継続

三菱電機グループではお取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項における取組みを確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、3年に一度、調査票への回答をお願いします。本調査及び調査アンケート確認を通じて、強制労働、危険有害労働及び児童労働といった特に重大な人権侵害リスクの有無を個々に判断することでリスクの高いお取引先を特定しており、また万が一リスクを把握した場合には、お取引先との対話を通じた是正を継続的に図ります。なお2022年度の調査においては、このような重大な人権侵害リスクの懸念のあるお取引先は確認できませんでした。また、過度な労働時間の削減や最低賃金に対する権利についてもガイドラインに記載し、調査票にて確認を進めていきます。

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

[web](#) 外国人技能実習生に関する調査(サステナビリティレポート2023)

RBA準拠の取組みへの移行

当社は2022年2月にRBAに加盟しました。2022年度は現行の「CSR調達ガイドライン」と「グリーン調達基準書」について、RBA行動規範に沿った形でのあり方について考え方を整理しました。今後、具体的にガイドラインの作成及びお取引先向け説明を実施していきます。

[web](#) グリーン認定・CSR評価

サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

サプライチェーン上での苦情を受け付け、問題解決に結びつけるための「苦情処理メカニズム」の強化を目的に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加入し、苦情受付窓口を追加しました。

調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組み

「環境ビジョン2050」ではバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指しています。お取引先での生産時に発生するCO₂の削減を把握し、削減を呼び掛けていきます。2022年度は、主要お取引先を対象にカーボンニュートラルへの取組み状況及び温室効果ガス排出量の調査を実施しました。調査結果を基に「バリューチェーンでの温室効果ガス排出量」の精度向上につなげていきます。

[web](#) 環境ビジョン2050

社会： 社会貢献活動

理念

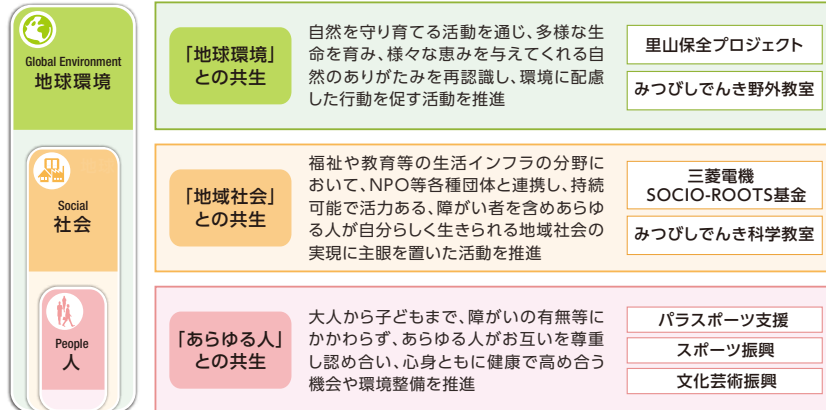
三菱電機グループは、社会の要請と信頼に応える良き企業市民として、持てる資源を有効に活用し、従業員とともに、豊かな社会づくりに貢献する。

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



2022年度の主な活動

- SOCIO-ROOTS基金による社会福祉施設や被災地の子どもたち支援のための寄付
- 里山保全プロジェクト・みつびしでんき野外教室、みつびしでんき科学教室
- 文化芸術・スポーツ関連団体への寄付を通じた次世代人材育成の支援
- 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
- アジアにおけるサッカー・クリニックの実施



各事業所における募金活動



森の保全活動（福岡県）



車いすバスケットボール選手発掘支援事業「三菱電機 presents お台場チャレンジャーズ」での競技用車いす贈呈式



米国三菱電機財団が支援するアメリカ障がい者協会のお台場チャレンジャーズのインターンプログラム（20周年記念・ワシントンD.C.）



タイ国三菱電機財団による奨学金支援プログラム：タマサート大学でのセレモニー



シンガポールで開催されたサッカー・クリニック