

三菱電機グループ サステナビリティレポート2020



目次

| | | | |
|----------------------|----|----------------|-----|
| ■ 目次／編集方針 | 1 | ■ ガバナンス | 48 |
| ■ 三菱電機グループについて | 2 | コーポレート・ガバナンス | 48 |
| 経営戦略 | 2 | コンプライアンス | 55 |
| グローバルな事業展開／会社概要及び業績／ | | 税務方針 | 61 |
| 新型コロナウイルス感染症への対応について | 3 | リスクマネジメント | 62 |
| 三菱電機の事業分野 | 5 | 情報セキュリティへの対応 | 66 |
| ■ 社長メッセージ | 7 | 研究開発 | 74 |
| ■ 三菱電機グループのCSR | 9 | 知的財産 | 75 |
| 価値創出活動 | 9 | 株主・投資家との対話 | 77 |
| CSRの重要課題への取組 | 11 | ■ 環境 | 78 |
| バリューチェーンにおける取組 | 15 | ■ 社会 | 82 |
| 事業を通じた社会への貢献 | 17 | お客様への対応 | 82 |
| CSRマネジメント | 28 | 人権 | 97 |
| ステークホルダーとのコミュニケーション | 44 | 労働慣行 | 102 |
| | | サプライチェーンマネジメント | 128 |
| | | 社会貢献活動 | 138 |

編集方針

より持続可能(サステナビリティ)な社会へ貢献していくことを目指し、2020年度に「CSRレポート」を「サステナビリティレポート」に変更しました。

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・CSRの取組について、2019年度の主な取組、出来事、変化を中心に報告しています。報告に当たって、P・D・C・Aを念頭に置き、考え方や活動結果にとどまらず、今後の方針や課題にも言及するよう心がけました。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。

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・CSR報告に関するアンケート

構成の特徴

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

報告対象期間

2019年4月1日～2020年3月31日(次回発行予定2021年9月)
 ※2020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：三菱電機及び主要関係会社(国内・海外)
 ※環境的側面の詳細については、「環境への取組」で開示しています。
- 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。

三菱電機グループのサステナビリティ・CSRに関連するより詳しい情報はウェブサイトに掲載しています。

- サステナビリティ
- 環境への取組
- 三菱電機について

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報告しており、環境情報についてはウェブサイト「環境への取組」/「環境報告」にて詳細に報告しています。なお、「サステナビリティレポート」はウェブサイトで開示し、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを目的とした「サステナビリティレポートハイライト」も発行しています。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。

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、諸条件の変化によって、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。



サステナビリティ・CSRにかかわる情報開示全体像

経営戦略

多様化する社会課題の解決に向け、100年培った経営基盤*の強化に加え事業モデルの変革により、ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの領域において、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ていきます。

*100年培った経営基盤：顧客との繋がり、技術、人材、製品、企業文化等

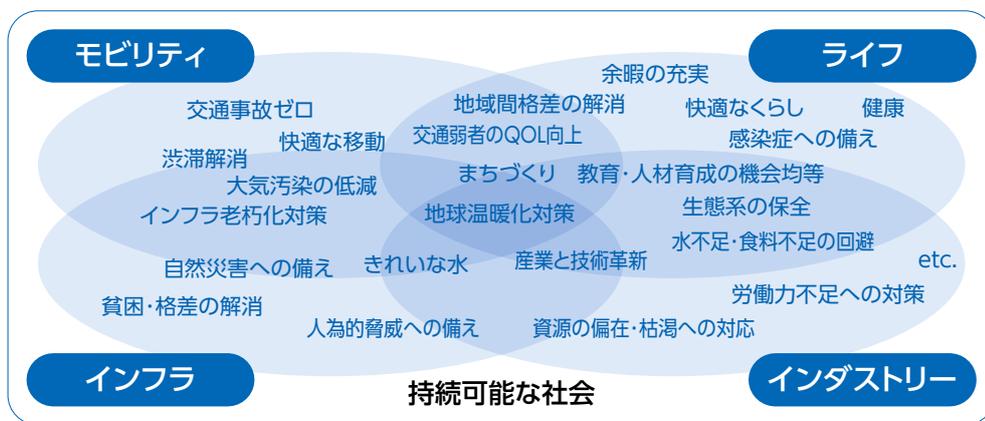
価値創出への取組

グループ内外の力を結集した統合ソリューション提供

事業モデルの変革

100年培った経営基盤の強化 × あらゆる連携の強化 = 技術・事業シナジーの進化

社会課題



経営戦略に基づき、社会課題の解決に向けた価値創出を追求するとともに、全ての企業活動を通じて世界共通の目標であるSDGs*の17の目標達成に貢献します。

*SDGs： Sustainable Development Goals。国連総会で採択された2030年に向けた「持続可能な開発目標」

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SOCIETY 5.0

価値創出による貢献

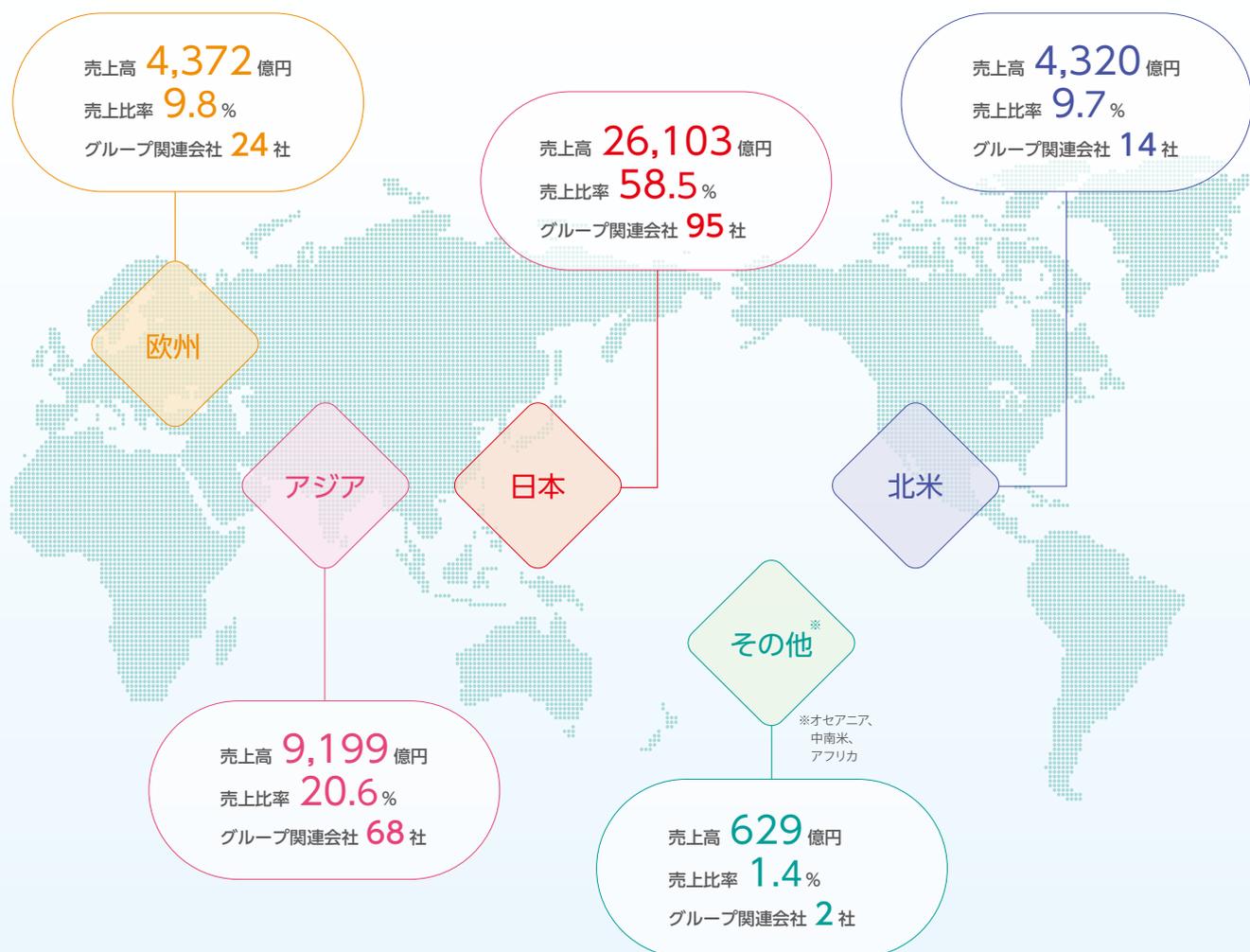
- 7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
- 11 住み続けられるまちづくりを
- 13 気候変動に具体的な対策を

全ての企業活動を通じた貢献

- FA機器
- 家庭電器
- パワー半導体
- ビル向け設備・システム
- 自動車機器
- 家電リサイクル
- 生産時の環境負荷低減
- 植林活動
- コーポレートガバナンス、コンプライアンスの継続的強化
- 人工衛星
- 電力システム
- 監視制御システム
- 映像解析ソリューション
- 交通システム
- 直感的に操作できるリモコン ~ユニバーサルデザインの推進~
- 人権の尊重と多様な人材の活躍
- 共生社会実現への取組
- 三菱電機 SOCIO-ROOTS基金

【持続可能な社会と安心・安全・快適性の両立】をはじめとする価値創出への取組をより一層推進

グローバルな事業展開



会社概要 (2020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： | 杉山 武史 |
| 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： | 4,462,509百万円 |
| 連結総資産： | 4,409,771百万円 |
| 連結従業員数： | 146,518人 |

新型コロナウイルス感染症への対応について

1. 勤務についての取り扱い

業務運営上、在宅勤務で支障がない業務については、在宅勤務を活用し、業務を行うこととしています。在宅勤務が困難な業務については、感染防止対策を徹底した上で、事業所に出社し、業務を行うこととしています。
今後も柔軟で効率的な働き方として、テレワークやオンライン会議の活用をより一層推進していきます。

2. 感染防止対策

従業員の安全・健康を第一に、各事業所において、清掃・消毒の徹底、時差出勤・退勤の促進、ソーシャル・ディスタンス(フィジカル・ディスタンス)の確保策など、感染防止対策の徹底と強化を図っています。

3. 情報開示

新型コロナウイルス感染症への対応についての最新の状況は、ウェブサイトにて開示しています。
<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/notice/2020/prd/>

4. 新たな生活スタイル・ビジネススタイルに向けて

新型コロナウイルス感染防止対策を通して、世の中の価値観が大きく変わっていくことを想定しています。その新たな価値観を、新たな働き方、ビジネススタイルに取り入れ、変化する需要への対応や社会課題の解決に全力で取り組んでいきます。



光のアニメーションによるライティング誘導システム「てらすガイド」

1. ビジネススタイルの変革

- テレワーク、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
- 社会の価値観の急速な変化を受けた、デジタル環境下でのマーケティング、商取引、サービス提供、ユーザー教育体制等の早期確立

2. 新たな社会課題に対する統合ソリューションの提供

- グループ内外の力を結集し、変化する需要への対応や社会課題解決に全力で取り組む一例として

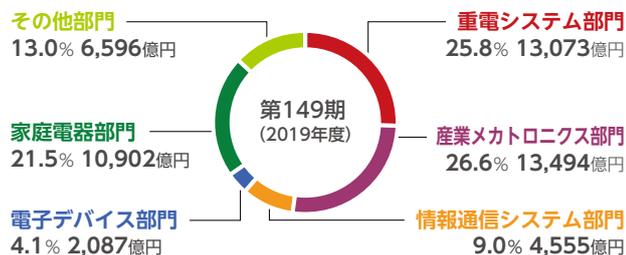


※2020年7月現在

業績

| | 第148期 (2018年度) | 第149期 (2019年度) |
|------|----------------|-------------------------|
| 売上高 | 4兆5,199億円 | 4兆4,625億円 (前年度比 99%) |
| 営業利益 | 2,904億円 | 2,596億円 (前年度比 89%) |

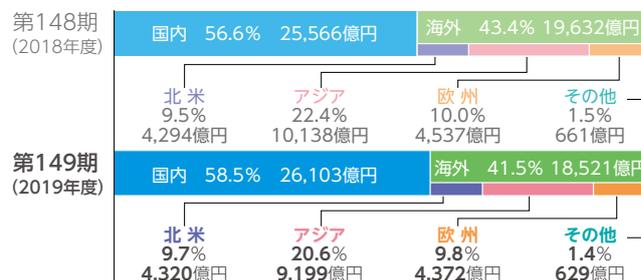
■ 部門別売上高



※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。

| | 第148期 (2018年度) | 第149期 (2019年度) |
|-----------------|----------------|-----------------------|
| 税引前当期純利益 | 3,159億円 | 2,819億円 (前年度比 89%) |
| 親会社株主に帰属する当期純利益 | 2,266億円 | 2,218億円 (前年度比 98%) |

■ 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。

三菱電機の事業分野

ビル



安全で快適な縦移動と環境にやさしく安心・快適・効率的なビルソリューションを提供。

三菱電機の昇降機は、世界90カ国以上で100万台以上が稼働し、人々の安全で快適な縦の移動に貢献しています。また、空調や照明などのビル設備の効率的な制御・管理や、セキュリティーシステムと各種業務システムとの連携により、環境にやさしく、かつ安心・快適・効率的なビルソリューションを提供します。

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

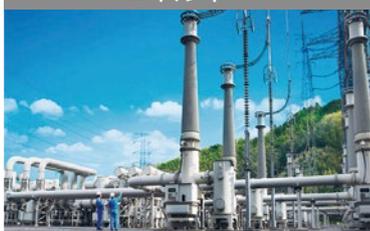


もっと良い未来のために、確かな生活基盤を最先端の技術で。

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きます。

主な製品 ■水処理技術 ■航空管制システム ■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、発電から送変電、配電に至るすべてのフェーズにおいて、世界各国の電力インフラの発展に大きな役割を果たしてきました。グリーンエネルギーの需要が高まる中、スマートグリッド関連事業など、新たなエネルギービジネスも積極的に展開しています。

主な製品 ■タービン発電機 ■保護、制御システム ■真空遮断器 ■変圧器
■受変電システム ■系統安定化システム ■開閉装置 ■蓄電池制御システム
■電力変換機器・システム ■超電導応用製品 ■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 ■車両情報管理装置
■電力管理システム ■トレインビジョン ■列車運行管理システム

自動車機器



多彩な製品群で、モータリゼーションの発展を下支えする。

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

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

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570機以上の人工衛星開発に参加しています。宇宙環境を再現できる試験設備を備え、人工衛星の設計・製造・試験を一貫して自社内で行うことができます。また、ハワイの「すばる望遠鏡」やチリの「ALMA望遠鏡」など、大型望遠鏡の分野でも世界をリードしています。

主な製品 ■人工衛星 ■大型望遠鏡 ■人工衛星搭載機器

通信



情報を「送る」技術で、快適なコミュニケーションを実現。

インターネットなどの通信インフラ上で、高画質動画コンテンツなど大容量データを高速でやりとりするための光通信システム製品を手がけています。また、安心・安全な社会の実現に貢献する映像セキュリティシステムや、エネルギーの最適利用に向けたスマートメーター用無線通信システムなど、多彩な製品を通じて豊かな社会づくりを支えます。

主な製品 ■光通信システム ■無線通信システム ■映像セキュリティシステム

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、更に期待を超える商品を提供することでお客様の快適な生活を実現していきます。

主な製品 ■液晶テレビ ■冷蔵庫 ■掃除機 ■ジャー炊飯器

ITソリューション



暮らしのあらゆる場面に、ITで快適・安心・発展を提供。

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

主な製品 ■ターミナルレーダー情報処理システム ■空港旅客案内情報システム
■大規模ネットワークシステム ■大規模セキュリティシステム

社長メッセージ

多様化する社会課題の解決に貢献し、持続的な成長を目指します。



グローバル社会の期待に応える

新型コロナウイルス感染症で亡くなられた方々に謹んでお悔やみ申し上げますとともに、罹患された皆様とご家族及び関係者の皆様に心よりお見舞い申し上げます。また、医療現場をはじめ、治療や感染拡大防止の最前線でご尽力されている皆様に心より感謝と敬意を表します。

三菱電機グループでは、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、在宅勤務の徹底や生産・工事・サービス関連部門でのソーシャルディスタンス確保等、感染防止対策を十分に講じた上で、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、製品の安定供給やサービスの提供、お客様へのご支援等を行ってまいります。

2020年度、三菱電機グループは創立100周年を迎えます。1921年の創立以来、私たちは時代の要求に応える多様な製品やサービスを提供し、社会に貢献することで成長してきました。

昨今の社会を見渡すと、変化のスピードが速まり、気候変動や資源の枯渇、地域格差、貧困や労働・人権の問題など、社会課題は多様化しています。私たちは、100年の歴史の中で培ってきた技術、人材、製品などの強みを活かし、このような課題の解決に貢献できる企業グループを目指していかなければなりません。

今日、企業が発展するためには、自社の利益だけを追求するのではなく、自社の成長と社会への貢献を両立させることが不可欠です。グローバルに事業を営む企業の責務を果たすため、三菱電機グループは2018年に「国連グローバル・コンパクト」に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止という4分野10原則に基づいた企業活動を行っています。

また、世界共通の目標であるSDGs*（持続可能な開発目標）が策定されて以来、年々企業経営と社会課題の結びつきは強まってきていると感じています。三菱電機グループは、総合電機メーカーの強みを活かしつつ、すべての企業活動を通じてSDGsの17の目標達成に貢献していきます。

さらに、2019年度に明らかになったCSRの重要課題に関わりのある様々な問題を重く受け止め、再発防止に真摯に取り組み、グローバル社会における責任ある企業としての役割を果たしていきます。

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

社会課題の解決を経営の中心に据えて

三菱電機グループは2019年、経営戦略にて社会課題の解決に向けた価値創出を追求することを発表しました。

策定にあたっては役員による議論を重ね、三菱電機グループは事業活動を通じて社会課題を解決していく企業体を目指すべきだということを確認しました。

多様化する社会課題に対し、三菱電機グループが貢献しうる社会課題を、ライフ、インダストリー、インフラ、モビリティの4つの「領域」と定義し、100年培ってきた経営基盤を強化するとともに、事業モデルの変革により、この4つの領域において、グループ内外の力を結集した総合ソリューションを提供していきます。

既存の枠組みでは対応の難しい新たな事業モデル構築や新事業創出・育成を加速するため、2020年4月にビジネスイノベーション本部を設立しました。「家庭から宇宙まで」幅広い事業を手掛ける三菱電機グループの横串を通し、シナジーを発揮していくこと、さらにそこを土台として自ら新領域の事業を開発していくことをビジネスイノベーション本部のミッションとし、新たな価値を創出することで社会に貢献したいと考えています。

また、総合電機メーカーとはいえ三菱電機グループだけでは対応しきれない課題も少なくありません。深い知見を持つ研究機関やスタートアップ企業などとのオープンイノベーションを積極活用し、事業推進に取り組んでいきます。

4つのCSRの重要課題に着実に取り組む

三菱電機グループのCSRの4つの重要課題「持続可能な社会の実現」「安心・安全・快適性の提供」「人権の尊重と多様な人材の活躍」「コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化」に引き続き注力します。

環境問題に対しては、2050年に向けて掲げた「環境ビジョン2050」*1を策定し、長期的な取組を推進していきます。国際的な規範に則った活動や情報開示を重視し、2019年にTCFD*2（気候関連財務情報開示タスクフォース）への賛同を表明したほか、2020年1月にはSBT（Science Based Targets）イニシアティブ*3の認定を取得しました。

非常に残念なことですが、2019年度はCSRの重要課題に関わりのある様々な事案を発生させてしまいました。一つは大切な従業員の命や心身の健康に関わる労務問題です。二度と繰り返さぬよう、従業員全員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境の実現にグループを挙げて全力で取り組んでいきます。また、お客様との契約を満たさない製品を出荷していた品質管理上の問題、及び情報セキュリティに関する不正アクセス問題でも、ステークホルダーの皆様にご心配とご迷惑をおかけしました。お客様や関係機関への報告が遅れてしまったことについても重く受け止めています。これらの事案については社外取締役からも多くの提言を受けており、グループ全体で再発防止に取り組んでいきます。

*1 2019年6月13日広報発表 「三菱電機グループ「環境ビジョン2050」策定」

*2 TCFD(Task Force on Climate-related Financial Disclosures)はG20の財務大臣・中央銀行総裁からの要請により設置された、民間主導による気候関連財務情報の開示に関するタスクフォース

*3 SBT(Science Based Targets)イニシアティブは国連グローバル・コンパクト(UNGC)、世界自然保護基金(WWF)、CDP、世界資源研究所(WRI)による国際的イニシアティブ

価値創出への挑戦を続ける

今後は、ステークホルダーの皆様に対する適時適切な情報開示をより進めていく必要があります。特に、取組の結果だけでなく、三菱電機グループの考え方や課題への認識、いかに取り組んでいるかという過程についても積極的にお伝えすることで、多様なステークホルダーの皆様との接点が増え、新たな共創の可能性も広がると考えています。

会社の方針や全社的な活動をしっかり示していくことは、従業員とのコミュニケーションという観点からも大切です。社長就任以来、様々な拠点を回って従業員と対話する「社長フォーラム」を実施し、会社の方針などを直接伝えるとともに、現場の声を広く吸い上げています。三菱電機グループはこれまでも小集団活動などを通して従業員同士の対話を行ってきました。このような企業風土を活かし、お互いの違いを認め合いながら、あるべき姿について考えることで、職場が一体となり、強い力を発揮することができると考えています。

2020年度は、三菱電機が100周年を迎える節目の年です。社会の新しい価値観に対応するためにも、人々が願う社会を実現するためにも三菱電機グループの持てる力を使って社会課題の解決に貢献していくべきと考えます。従業員には、日頃から地域活動やボランティア活動などを通じて視野を広げ、自分の業務を通じて社会課題を解決するという意識を持ち、より良い明日への探究を続けてほしいとメッセージを伝えています。

新型コロナウイルス感染防止対策を通して、暮らし、働き方やビジネスのスタイル、コミュニケーションの方法など、世の中の価値観がこれまでとは大きく変わっていくことを想定しています。新たな価値観を我々自身の働き方にも取り入れていくとともに、グループ内外の力を結集し、変化する需要への対応や社会課題解決に全力で取り組んでまいります。

執行役社長

杉山 武史

価値創出活動

三菱電機グループは、環境問題や資源・エネルギー問題をはじめ多様化する社会課題に対して、製品・システム・サービスの提供等により解決に取り組み、「持続可能な社会と安心・安全・快適性の両立」をはじめとする価値創出への取組を推進することを通じて、グループ全体で持続的な成長を追求いたします。

理念

企業理念

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

7つの行動指針

信頼 社会・顧客・株主・社員・取引先等との高い信頼関係を確立する。

品質 最良の製品・サービス、最高の品質の提供を目指す。

技術 研究開発・技術革新を推進し、新しいマーケットを開拓する。

貢献 グローバル企業として、地域、社会の発展に貢献する。

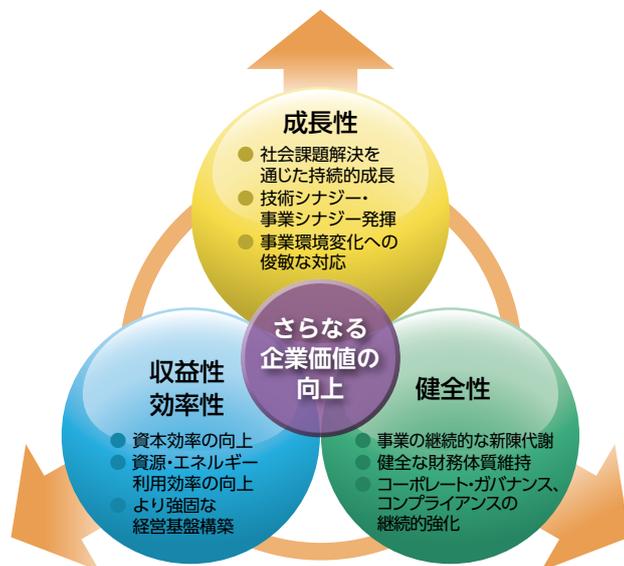
遵法 全ての企業行動において規範を遵守する。

環境 自然を尊び、環境の保全と向上に努める。

発展 適正な利益を確保し、企業発展の基盤を構築する。

経営方針

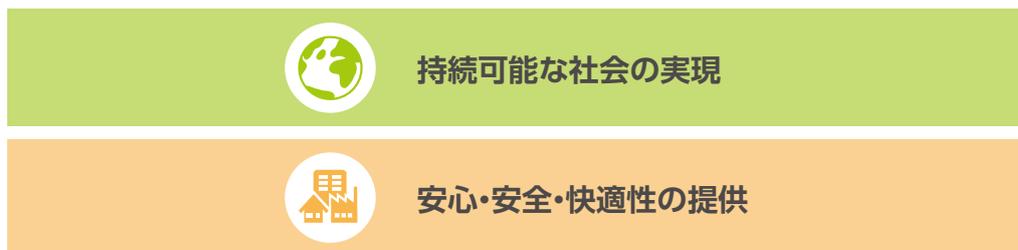
バランス経営



4つの満足

| | |
|---------|--------------|
| 社会への貢献 | よい製品・サービスの提供 |
| 社会の満足 | 顧客の満足 |
| 企業価値の向上 | 働きがいのある職場づくり |
| 株主の満足 | 従業員の満足 |

CSRの重要課題



また、こうした価値創出への取組を中心として、すべての企業活動を通じてグループの持続的成長を追求することにより、世界共通の目標であるSDGsの達成にも貢献してまいります。

全ての企業活動を通じた貢献

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



事業を支える取組



環境

社会

ガバナンス



価値創出による貢献

重点的に取り組むSDGs



4つの領域



価値創出への取組

グループ内外の力を結集した統合ソリューション提供

事業モデルの変革

100年培った経営基盤の強化 × あらゆる連携の強化 = 技術シナジー・事業シナジーの進化

※100年培った経営基盤：顧客との繋がり、技術、人材、製品、企業文化等

SOCIETY 5.0
CO-CREATING THE FUTURE

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

持続的成長

多様化する社会課題

CSRの重要課題への取組

三菱電機グループは、CSRの取組を企業経営の基本を成すものと位置付けています。CSRをより経営と一体化し、長期的に推進していくために、4つのCSRの重要課題(マテリアリティ)を特定し、その取組をサプライチェーンと共に推進しています。



持続可能な社会の実現



環境ビジョン2050

2020年度を目標とした「環境ビジョン2021」を策定し、「低炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現に向けて取り組んでいます。

2050年に向け、環境課題への長期的な取組姿勢を定めた「環境ビジョン2050」を策定しました。さまざまな環境課題の解決にむけて、一人ひとりの想いをつなぎ、新しい価値の創出に挑戦し、持続可能な社会の実現に貢献します。

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、持続可能な社会の実現を目指し、これらの解決に貢献していきます。

主な2020年度目標

SDGs「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」「目標13:気候変動に具体的な対策を」に貢献する製品・サービスの提供



製品使用時のCO₂排出量削減の推進

2000年度比で
35%
以上削減

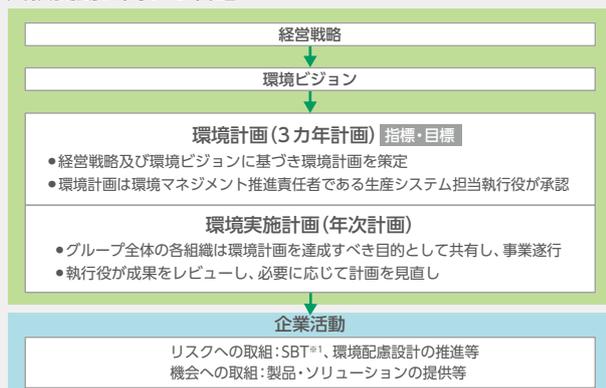
生産時のCO₂排出量削減の推進

147万
トン以下
(CO₂換算)

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います。同提言に沿って、気候変動関連情報の開示に努めています。

気候変動に関する戦略



シナリオ分析を通じたリスクと機会の評価概要

シナリオ分析を通じて、気候関連のリスクと機会に対する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^{*2})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^{*3})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。



気候関連のリスク・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、4℃シナリオのいずれの進行下においても、気候変動のリスクに対するレジリエンス^{*4}と、気候変動にかかるとの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^{*5}。

詳細は**環境報告2020**をご確認ください

^{*1} Science Based Targets (パリ協定の長期目標と科学的に整合した温室効果ガス削減目標) ^{*2} 2℃シナリオ: IEA450シナリオ等を用いました。
^{*3} 4℃シナリオ: IPCC RCP8.5シナリオ等を用いました。 ^{*4} レジリエンス: 強靱性 ^{*5} 結論はシナリオに基づくものであり、将来の見通しは異なる可能性があります。



安心・安全・快適性の提供



映像解析ソリューション「kizkia（きづきあ）」

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。

高品質で使いやすい製品づくりから、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応まで、すべての事業活動において常にお客様の満足向上に努め、社会の繁栄に貢献していきます。

重要とした理由

都市化などに伴い様々な課題が顕在化しつつあります。三菱電機グループは、まちづくりを中心に課題解決に貢献し、安心・安全・快適性を提供していきます。

主な2020年度目標

SDGs「目標11:住み続けられるまちづくりを」に貢献する製品・サービスの提供



重要不具合の全社での
情報共有迅速化による
対応力の強化

リスクアセスメントによる
安全性の追求
対象家電製品のリスクアセスメント実施

100% 維持

1. 三菱電機及び三菱電機子会社の品質保証体制の再点検結果について

三菱電機及び三菱電機子会社などで一部製品に品質管理上の不適切行為や製品認証に関わる関係機関への申請不備などが判明しました。品質風土醸成の再徹底・品質管理体制の強化に努めるほか、コンプライアンスの再徹底、内部統制の強化に取り組んでいきます。

 2019年08月02日広報発表「当社および当社子会社の品質保証体制の再点検結果について」

2. 三菱電機の一部のパワー半導体製品の出荷検査誤りについて

三菱電機パワーデバイス製作所が製造する一部のパワー半導体*製品において、2014年11月から2019年6月までの間、お客様と取り交わした規格どおりの出荷検査を行わずに出荷していました。前述した1項を全社にて実施後、継続している品質管理強化への取り組みの中で判明しました。品質風土醸成の再徹底・品質管理体制のさらなる強化に加え、迅速な情報共有に取り組んでいきます。

* 電気を交流から直流に変換したり、電圧を上げ下げすることで、電力を効率よく制御する半導体

 2020年02月10日広報発表「当社の一部のパワー半導体製品の出荷検査誤りについて」



人権の尊重と多様な人材の活躍



働き方改革の取組

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「働き方改革」を進めています。

重要とした理由

人権やダイバーシティは、世界的な課題です。三菱電機グループは、グローバル企業としてこれらの課題に対応します。また、ダイバーシティは、三菱電機グループの強みの源泉であるイノベーション創出のためにも重要です。

主な2020年度目標

全従業員への
ハラスメント防止教育の実施

受講率

100%

人権侵害に関する
通報制度の充実化

技術系新卒採用に
占める女性比率の向上

2021年度

20% 以上

労務問題の再発防止に向けた取り組みについて

三菱電機グループでは、過去に社員の命や心身の健康にかかわる労務問題が発生しており、都度、再発防止策を講じてきましたが、2019年度に同様の労務問題が発生したことを真摯に受け止め、これまでの取り組みが十分でなかったという深い反省に立ち、新たな施策も含めて再発防止策をまとめました。

労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、社員全員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境の実現にグループを挙げて全力で取り組んでまいります。具体的には、「パワーハラスメント対策・メンタルヘルス対策を含めた職場の風土改革」、「長時間労働の抑制・適正な労働時間管理」について、全社一丸となって諸施策を展開していきます。

| 項目 | 取り組み内容 |
|---|---|
| 職場の風土改革 (パワーハラスメント対策) (メンタルヘルス対策) | <p>「三菱電機職場風土改革プログラム」の展開</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ハラスメント防止教育の強化、管理職等の任命時の見極め強化 ● 意識調査を活用した定量的な職場風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善の実行 ● 個々人の負荷やメンタルの状況を早期に把握・対応するための施策の充実 ● メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底 (「三菱電機 復帰支援ガイドライン」の運用点検と再徹底) ● 相談窓口の充実(複線化)等 |
| 長時間労働対策 | <ul style="list-style-type: none"> ● 長時間労働の抑制・適正な労働時間把握の継続 ● 産業医面談等の適切な健康配慮措置の実施 |



2020年01月10日広報発表「労務問題の再発防止に向けた取り組みについて」



コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化



取締役会

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、よりの確に応えうる体制を構築し、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、これらを継続的に強化していきます。

主な2020年度目標

コンプライアンス
eラーニングの受講率

100% 維持

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

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

不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について

2019年6月28日に、三菱電機社内端末で不審な挙動を検知し調査した結果、第三者による不正アクセスを受け、外部にデータを送信されていたことが判明しました。監視や検知をすり抜ける高度な手法であり、かつ一部の端末において、送信されたファイルを特定するためのログ（操作記録）が攻撃者によって消去されていたため調査に時間を要しましたが、個人情報と企業機密が外部に流出した可能性があることが分かりました。

三菱電機グループはこのような事態を招いたことを深く反省し、経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」にて提示されているようにサイバーセキュリティが重要な経営問題であることを再認識し、今後一層強固かつ機動性をもった情報セキュリティ施策をグローバルに展開し、常にグループ内のリスク・対応状況を把握・統括できるよう、社長直轄の一元的な組織である「情報セキュリティ統括室」を整備しました。二度とこのような事態を招かぬよう情報セキュリティ対策に取り組んでいきます。また、巧妙化、多様化するサイバー攻撃に対しては社会全体で対抗すべく知見の共有を図っていきます。

 2020年02月12日広報発表「不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について（第3報）」

2020年02月10日広報発表「不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について（第2報）」

2020年01月20日広報発表「不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について」

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、CSRの重要課題を中心に、バリューチェーン全体でCSRの取組を推進しています。

バリューチェーンにおけるCSR重要課題の取組

調達

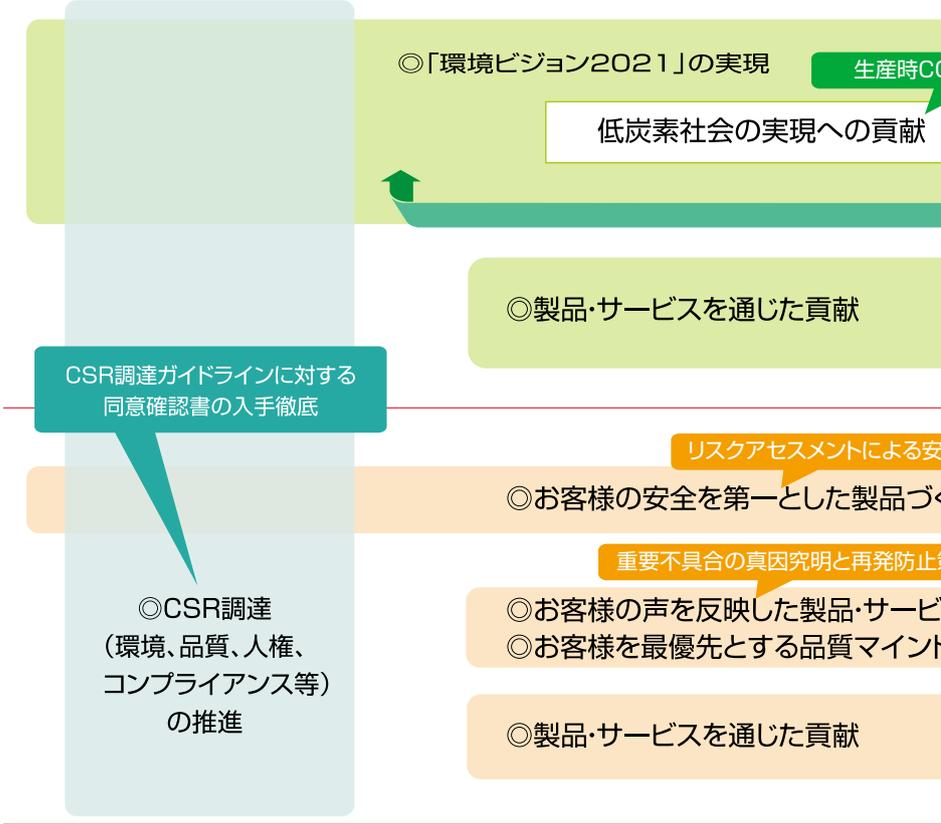
調達に関する考え方を共有し、CSRの取組をサプライチェーンと共に推進しています。

開発

事業の徹底強化と変革に向けた開発を推進するとともに、更なる価値の創出や未来技術の開発に取り組んでいます。


持続可能な社会の実現


安心・安全・快適性の提供





コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化

- ◎ステークホルダーとの積極的
- ◎健全なチェック機能が働く企
- ◎コンプライアンスの徹底

生産

環境負荷の低減や製品の安全・品質に配慮したものづくりを行っています。

輸送

包装材の使用量削減やCO₂排出量の少ない製品輸送に努めています。

販売・使用

製品・サービスを通じて、持続可能な社会の実現と安心・安全・快適性の提供に貢献しています。

CO₂排出量削減の推進

資源投入量の削減の推進

循環型社会の形成への貢献

自然共生社会の実現への貢献

リサイクル

SDGs「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」
「目標13:気候変動に具体的な対策を」に
貢献する製品・サービスの提供

製品使用時のCO₂
削減貢献量の維持

安全性の追求

づくり

策の全社展開

スの提供

教育の継続的实施

お客様の声を品質に
作り込むキーパーソンの育成

SDGs「目標11:住み続けられるまちづくりを」に
貢献する製品・サービスの提供

的な対話
業経営



人権の尊重と
多様な人材の活躍

- ◎国際的な規範に則った人権の取組の推進
- ◎仕事と生活を両立して生き活きと働ける職場環境の実現
- ◎多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進
- ◎労働安全衛生と心身の健康の確保

※本図は、三菱電機グループの2020年度CSR重要課題に関する取組をベースとしています。

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 |
|---------------------|---|---|
| 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 ● 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 |       |
| 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 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 大気、大地、土壌汚染対策 ● グローバルパートナーシップの強化 |       |
| 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 |     |
| 電子システム事業本部 | <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 森林破壊の防止 |   |
| 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 ● 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 |     |
| 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 ● 化学物質の適正管理 ● 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 |     |
| 自動車機器事業本部 | <ul style="list-style-type: none"> ● 健康・福祉の向上 ● 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 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 |      |
| 半導体・デバイス事業本部 | <ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正使用 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 生物多様性保全 |     |
| 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 ● 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 |      |

取組事例

- フルSiCパワーモジュールを適用した鉄道車両用インバータ装置を提供
 - 鉄道車両用空調装置の小型・軽量化を実現
 - 駅舎補助電源装置S-EIVによる回生電力の有効活用を支援
 - ヘリコプター直接衛星通信システム（ヘリサット）による被災状況の適切な把握と、迅速な救護活動を支援
 - オゾン発生装置の小型・高効率化を実現
 - 膜分離バイオリアクターによる水処理技術を開発
 - 光アクセスシステム装置の省電力化・小型化を推進
 - ネットワークカメラを通じた安心・安全な街づくりの推進
-
- 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
 - 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
-
- エレベーターのコンフォート・ユニバーサルデザイン・エコロジーの追求
 - 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
 - ビル統合セキュリティシステムによる入退室管理と映像監視で安心・安全の提供
 - ビル設備運用システムによる、さまざまなビルの省エネと快適性へのサポート
 - ZEBソリューションの提供による、多様化するビルオーナーのニーズへの対応
 - 人とロボットがビル内で安全に共存するスマートビルの実現に貢献
 - 光のアニメーションによる誘導で、施設内の円滑な移動を支援
-
- 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
-
- 2019年度省エネ大賞「省エネルギーセンター会長賞」をルームエアコン・高天井用照明器具で同時受賞
 - 電力消費の削減と快適性を実現するLED照明「MILIE（ミライエ）」
 - 太陽光発電システムとの連携運転が可能なエコキュート
 - 家電リサイクル
-
- お客様の生産設備の自動化と生産性・品質向上を実現するFA機器・産業用ロボット・メカトロニクス製品の開発
 - 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
-
- 自動運転に向けた自動車機器製品の技術革新
-
- 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
 - 消費電力を低減できる半透過型産業用三菱TFT液晶モジュール
-
- 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

社会システム事業本部

本部長メッセージ

鉄道の安全・安定輸送や、安心・安全・防災・減災、IoT社会の発展に寄与する製品・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

人々の暮らしを支える社会インフラ向け製品・システム・サービスを取り扱う社会システム事業本部では、省エネ製品、防災・減災、上下水処理に寄与する製品及びネットワークカメラ、通信システム製品の開発・提供を通じて、社会の持続的な発展を支えています。

エネルギーの効率的な利用という面では、鉄道事業者向けにフルSiCパワーモジュール*1適用鉄道車両用インバータ装置を世界で初めて製品化。国内・海外で鉄道運行の更なる省エネ化を支えています。また、ZEB(net Zero Energy Building)化に貢献する電力の需給制御システム等も提供することで、省エネ社会の進展に貢献します。

近年、世界的に増加している自然災害に対しても、その予防・抑制に寄与する製品を提供しています。例えば、気象レーダー技術や河川管理システムの提供により、ゲリラ豪雨や洪水に関する自治体の住民への情報提供を支援しています。万一、災害が発生した場合は、ヘリサットシステムにより被災地の情報を確実に収集し、的確な災害対策の立案を支援します。

また、世界的に水不足が危ぶまれる状況下、海外では再生水へのニーズが高まっており、今後も増加傾向にあります。オゾン水を利用し消費電力25%低減、設置面積半減を狙ったろ過膜洗浄システム(EcoMBR**2)の開発等により、限りある水をよりきれいな状態にする支援をしています。

昨今のインターネット大容量化とIoT社会の発展を支える通信システムを提供するとともに、不審物の検知などによる犯罪抑止ニーズの高まりに対応し、画像解析などの技術を駆使したネットワークカメラとソリューションを提案することで、安心・安全・快適な街づくりに貢献します。

各製品の生産に当たっては、設計・製造・試験の各工程における省エネ化推進と化学物質の徹底した管理に継続して取り組んでいきます。

今後も、これまでに蓄積した幅広い技術とたゆまぬ技術開発により、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。

※1 このパワーモジュール開発の一部は、国立研究開発法人 新エネルギー・産業技術総合開発機構(NEDO)の委託研究として実施したものです。

※2 下水や工業排水を処理して再生するためのろ過膜をオゾン水で洗浄する浸漬型膜分離バイオリアクター



福嶋 秀樹
常務執行役
社会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 | 重点的に取り組むSDGs |
|---|--|
| <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 ●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 |       |

事業を通じた社会課題への取組

- フルSiCパワーモジュールを適用した鉄道車両用インバータ装置を提供
- 鉄道車両用空調装置の小型・軽量化を実現
- 駅舎補助電源装置S-EIVによる回生電力の有効活用を支援
- ヘリコプター直接衛星通信システム(ヘリサット)による被災状況の適切な把握と、迅速な救護活動等を支援
- オゾン発生装置の小型・高効率化を実現
- 膜分離バイオリアクターによる水処理技術を開発
- 光アクセスシステム装置の省電力化・小型化を推進
- ネットワークカメラを通じた安心・安全な街づくりの推進

電力・産業システム事業本部

本部長メッセージ

環境にやさしく、災害や人為的脅威、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、“いつもある安心・安全・快適な社会”の実現に貢献していきます

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再生可能エネルギーの普及やICT/IoT*などデジタル技術の進化により、大容量・高電圧のハードウェアから、再生可能エネルギー関連機器をはじめとする中小容量・電圧ハードウェアやネットワーク化されたシステム・ソフトウェアへと急激に変化しつつあります。さらに、電力自由化の進展や業界再編なども急速に進展しており、電力業界は大きな転換期を迎えています。

こうした中、電力・産業システム事業本部では、基盤事業である発電機や開閉器、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配慮型機器の開発に継続的に取り組むとともに、「経済性・信頼性を両立する質の高い電力システム」「ICTを活用し相互接続性を実現すること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」の実現に貢献する監視制御システム、スマートメーターシステム、蓄電システムなどの開発を進めています。

今後は、これらに加え、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統合管理、電力事業者間をつなぐ全国での電力需給など新しい需要に対応する電力システム安定化機器・装置・ソリューション事業を推進していくことで、“いつもある安心・安全・快適な社会”の実現に貢献していきます。



高澤 範行
常務執行役
電力・産業システム
事業本部長

※ Information and Communication Technology / Internet of Things

| 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 |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● エネルギーの最適な利用 ● グリーンエネルギーの導入 ● 持続的な資源利用・開発 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 大気、大地、土壌汚染対策 ● グローバルパートナーシップの強化 |       |

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」

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。

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。
- (3) 国内外の製造拠点において、生産・試験工程で使用するエネルギーの削減と化学物質の管理徹底に継続的に取り組みます。

2. ZEB*1ワンストップソリューションの提供

総合電機メーカー初の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。

※1 ZEB(ネット・ゼロ・エネルギー・ビル):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 ZEBプランナー:2017年より経産省がZEB普及のために設定した登録制度。



伊藤 泰之
代表執行役、専務執行役
ビル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 | 重点的に取り組むSDGs |
|---|--------------|
| <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 | |

事業を通じた社会課題への取組

- エレベーターのコンフォート・ユニバーサルデザイン・エコロジーの追求
 - ・ 国内標準形エレベーター「AXIEZ(アクシーズ)」
 - ・ 海外標準形エレベーター
 - ・ 防災管理機能
 - ・ セキュリティー連動・エレベーター行先予報システム「エレナビ」
- 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
 - ・ リモートメンテナンスサービス「ELE FIRST-i plus(エレファースト・アイ プラス)」
 - ・ エレベーターのグローバル遠隔保守サービス「M's BRIDGETM(エムズブリッジ)」
- 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
 - ・ エレベーターリニューアルメニュー「Elemotion+(エレモーション・プラス)」
 - ・ エスカレーターリニューアルメニュー「Esmotion+(エスマーション・プラス)」
- ビル統合セキュリティーシステムによる入退室管理と映像監視で安心・安全の提供
 - ・ 統合ビルセキュリティーシステム「MELSAFETY(メルセーフティ)」
- ビル設備運用システムによる、さまざまなビルの省エネと快適性へのサポート
 - ・ ビル統合ソリューション「BuilUnity(ビルユニティ)」
 - ・ ビル設備運用システム&プランニング「FacimaBA-system(ファシーマビーエーシステム)」
- ZEBソリューションの提供による、多様化するビルオーナーのニーズへの対応
 - ・ ZEBプランナーとしてZEBの普及に貢献
- 人とロボットがビル内で安全に共存するスマートビルの実現に貢献
 - ・ ロボットのビル内縦横移動を支援するサービスの検証実施
- 光のアニメーションによる誘導で、施設内の円滑な移動を支援
 - ・ アニメーションライティング誘導システム「てらすガイド」

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。

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り、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タ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。



原 芳久
常務執行役
電子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 | 重点的に取り組むSDGs |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 森林破壊の防止 |   |

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

リビング・デジタルメディア事業本部

本部長メッセージ

暮らしの快適空間づくりを通じて、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、三菱電機の成長牽引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、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、成長に向けて取り組んでいます。

事業拡大においては、「持続可能性と安心・安全・快適性の両立」・「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ZEH、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。



松本 匡
専務執行役
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 | 重点的に取り組むSDGs |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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 |     |

事業を通じた社会課題への取組

- 2019年度省エネ大賞「省エネルギーセンター会長賞」をルームエアコン・高天井用照明器具で同時受賞
- 電力消費の削減と快適性を実現するLED照明「MILIE（ミライエ）」
- 太陽光発電システムとの連携運転が可能なエコキュート
- 家電リサイクル

FAシステム事業本部

本部長メッセージ

ものづくりのプロセスにおけるエネルギー削減に貢献する機器・装置、ソリューションをグローバルに提供しています

ものづくりを担う産業メカトロニクス分野の機器・装置は、製造業のお客様にとって、自社製品の品質向上や生産性向上など、事業の高付加価値化や競争力向上に不可欠なものです。FAシステム事業本部では、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・装置を提供しています。

三菱電機が培ってきたFAの技術と、FAとITをつなぐ連携技術を最大限に活用することで、開発・生産・保守の全般にわたるトータルコストを削減し、お客様の改善活動を継続して支援するとともに、一歩先のものづくりを指向するソリューション提案をコンセプトに、ものづくりと経営の最適化を強力に支援しています。

また、名古屋製作所内で「e-F@ctoryモデル工場」を稼働し、生産性や設備稼働率を検証しています。そこでは、生産性向上、リードタイム削減や品質ロス削減など、生産時CO₂削減活動につながる多くの実績を上げています。

今後も高い省エネ性能を有するFA製品の提供とこれらを組み合わせた最先端のe-F@ctoryソリューションを提案して、お客様のものづくりの効率化とエネルギー使用量削減に貢献していきます。



宮田 芳和
専務執行役
FA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 | 重点的に取り組むSDGs |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 大気、水、土壌汚染対策 ● 労働力人口減少への対応 |     |

事業を通じた社会課題への取組

- お客様の生産設備の自動化と生産性・品質向上を実現するFA機器・産業用ロボット・メカトロニクス製品の開発
 - ・ 汎用シーケンサ「MELSEC iQ-R」
 - ・ ACサーボシステム「MELSERVO-J5シリーズ」
 - ・ 省エネモータ「スーパーラインプレミアムシリーズ SF-PR形」
 - ・ 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」

自動車機器事業本部

本部長メッセージ

自動車の低燃費化・電動化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

エネルギーや環境問題は、国を超えた社会課題であり、持続可能性を確保するためには、これらの問題を解決することが必要不可欠です。

自動車機器事業本部では、三菱電機製品の搭載により実現される自動車の低燃費化・電動化と、製品生産プロセスにおける省エネ推進の両面からCO2排出量削減に取り組んでいます。

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HEVやEVなどの車両の電動化が求められます。三菱電機は、高圧縮比エンジンの燃焼を精密に制御する点火システムや、ダウンサイジングターボエンジンの過給圧を制御するターボアクチュエータなど、関連部品やその制御部品の改善によるエンジンの高効率化、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に貢献しています。

製品生産プロセスにおける省エネ化に向けては、生産棟において、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、太陽光発電の採用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。これらの成果は海外の製造拠点にも展開し、グローバルで省エネに努めています。

また、少子高齢化の進む日本では、近年、高齢ドライバーによる交通事故が社会問題化し、この解決が急務となっています。三菱電機グループは、保有する「自律型」走行技術と「インフラ協調型」走行技術を組み合わせ、高精度な自動走行システムの実現を目指しています。



大西 寛
専務執行役
自動車機器事業本部長

| リスク・機会を認識・評価している主な社会課題 | 重点的に取り組むSDGs |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 健康・福祉の向上 ● 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 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 |      |

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

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低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社会の低炭素化に貢献しています。

「持続可能な社会」を実現するには、発電した電力を低損失で利用することが大切です。三菱電機のパワー半導体デバイスは、多くのパワーエレクトロニクス機器に搭載され、電力損失の低減に大きな役割を果たしています。三菱電機ではこれに加えて、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、低炭素社会の実現に貢献しています。

また、高周波・光デバイスでは、無線通信機器や光ファイバー通信向けに、化合物半導体技術を駆使した高機能・高効率・小型の製品を提供し、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。

このほか、産業用カラーTFT液晶モジュールに白色LEDバックライトを搭載することで、水銀フリーの実現と低消費電力化に貢献しています。三菱電機は液晶モジュールで幅広い製品ラインアップを有し、計測機器、建設・農業・工作機械、POS端末などに採用されています。



齊藤 謙
常務執行役
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 | 重点的に取り組むSDGs |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 水の適正使用 ● 化学物質の適正管理 ● 気候変動への対応 ● 生物多様性保全 |     |

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
- 消費電力を低減できる半透過型産業用三菱TFT液晶モジュール

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、低炭素社会の構築に貢献していきます

インフォメーションシステム事業推進本部は、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。

近年はITの活用により環境負荷低減を図る環境貢献事業に注力しています。具体的には、サーバー統合・集約による電力消費量削減、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など、働き方改革を支援し、環境負荷低減を支える製品・サービスを積極的に拡充しています。また、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削減を図っています。

今後は、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※1やビッグデータ処理、HEMS※2・FEMS※3をはじめとするエネルギー管理システムなど、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。

※1 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。

※2 HEMS: Home Energy Management System

※3 FEMS: Factory Energy Management System



織戸 浩一
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 | 重点的に取り組むSDGs |
|--|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> ● 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 | |

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

CSRマネジメント

マネジメント

CSRに対する考え方

三菱電機グループでは、CSRの取組を企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針として推進しています。特に倫理・遵法に関する取組については、教育の充実や内部統制の強化など、グループを挙

げて対策を徹底しており、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなどについても、積極的な取組を展開しています。

三菱電機グループのステークホルダー

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

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



三菱電機グループのステークホルダー



4つの満足

CSR推進体制

三菱電機グループのCSRの取組は、三菱電機の執行役員会議から委嘱を受けたCSR委員会で方針・計画を決定しています。CSR委員会は三菱電機の管理部門長（経営企画室や人事部などの環境、社会、ガバナンス担当の21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。なお、CSR委員会の内容については、執行役員会議や監査委員会を通じて経営層へ報告されています。

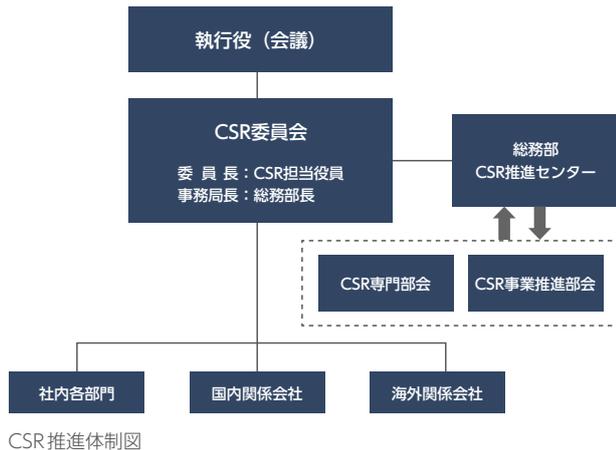
具体的な活動については、CSRに関する活動は企業経営その

ものであるとの認識から、倫理・遵法、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションなど、それぞれを職掌する部門が三菱電機グループに共通するCSR方針に基づき、責任を持って推進しています。

CSR委員会を原則として年に1回開催しているほか、CSR委員会で定めた方針・計画を共有・実行する場として、CSR専門部会、CSR事業推進部会を開催しており、コミュニケーションを図りながら活動を推進しています。

CSR委員会の主な議題 (2020年4月開催)

- 前年度の実績報告と今年度の活動予定
- SDGs (持続可能な開発目標) への対応
- 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
- 人権の取組
- TCFDへの対応



CSR委員会

CSR専門部会の開催

CSRIに特に関連性の高い21部門の担当者が集まり、定期的に会議を開催しています。三菱電機グループのCSRの重要課題や今後の取組の活性化、法規制やCSRの国際規格への対応について、情報共有して理解を深めるとともに、コミュニケーション・合意を図りながら議論を重ねています。

2019年度は会議を3回開催し、CSRの重要課題の取組項目の実績確認と目標の見直しを実施しました。また、関連部門によるワーキンググループを構築し、国際的な人権の取組への対応について検討しました。



CSR専門部会

CSR事業推進部会の開催

すべての事業本部の担当者が集まり、定期的に会議を開催しています。「事業を通じた社会への貢献」を主題として、三菱電機グループのCSRIについての情報共有や解決すべき社会課題について議論を重ねています。

2019年度は3回開催し、主にSDGsに対して、どのように事業を通じて貢献できるか議論しました。



CSR事業推進部会

CSRの重要課題とSDGsマネジメント

CSRの重要課題

三菱電機グループは、GRI(Global Reporting Initiative)*からの要請や、社会動向及び事業環境に鑑み、CSRをより経営と一体化し、長期的に推進していくため、CSRの重要課題(マテリアリティ)、取組項目、目標／取組指標(KPI)を2015年度に特定しました。

CSRの重要課題(マテリアリティ)、取組項目、目標／取組指標(KPI)についてPDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる継続的な改善活動を実施します。

※ 企業のサステナビリティ報告に関する世界共通のガイドラインを提唱する国際団体

CSRの重要課題

重要とした理由

| | |
|--|--|
|  持続可能な社会の実現 | 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、持続可能な社会の実現を目指し、これらの解決に貢献していきます。 |
|  安心・安全・快適性の提供 | 都市化などに伴い様々な課題が顕在化しつつあります。三菱電機グループは、まちづくりを中心に課題解決に貢献し、安心・安全・快適性を提供していきます。 |
|  人権の尊重と多様な人材の活躍 | 人権やダイバーシティは、世界的な課題です。三菱電機グループは、グローバル企業としてこれらの課題に対応します。また、ダイバーシティは、三菱電機グループの強みの源泉であるイノベーション創出のためにも重要です。 |
|  コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化 | 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、これらを継続的に強化していきます。 |

三菱電機グループと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。

「三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する」という企業理念のもと、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

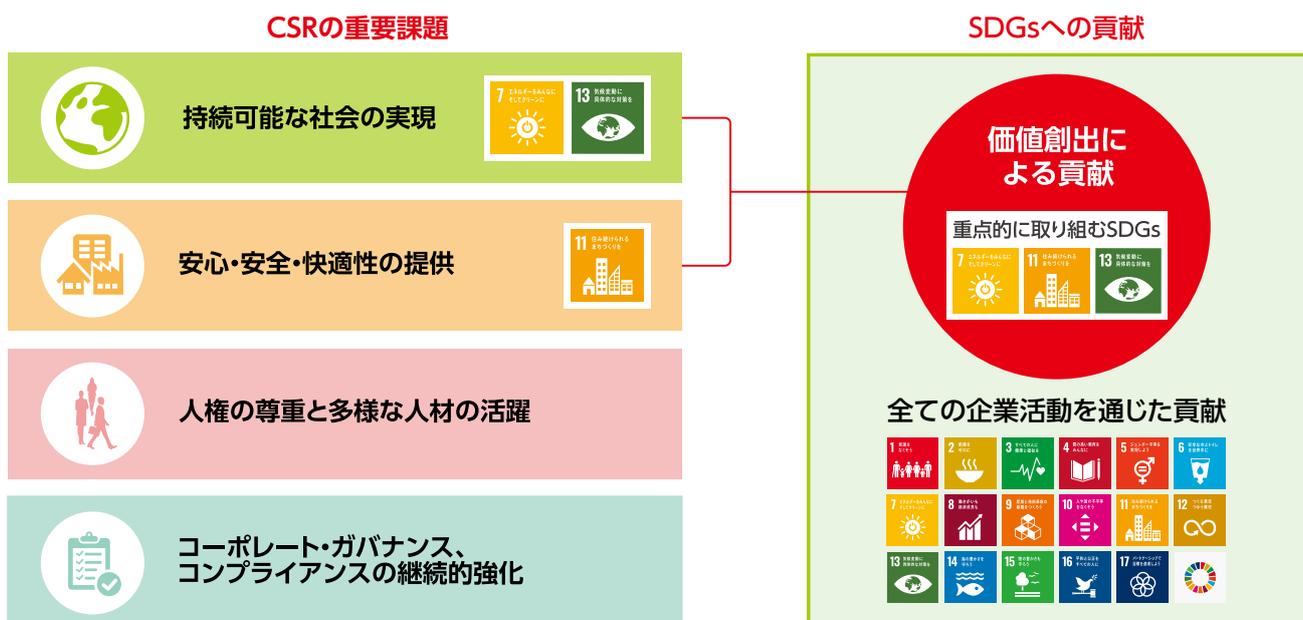
2018年度には、更にSDGsに貢献するため、「重点的に取り組むSDGs」を定めました。

策定にあたって、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、事業を通じた活動への期待が高いことが判明しました。三菱電機グループのすべての事業に関わる「エネルギー」「インフラ」「環境」は、今後も更に注力する分野と考え、「重点的に取り組むSDGs」としました。

- 目標7：エネルギーをみんなに そしてクリーンに
- 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

総合電機メーカーとしての強みが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。

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CSRの重要課題の「持続可能な社会の実現」「安心・安全・快適性の提供」の取組を通じて貢献していきます。



CSRの重要課題とSDGs

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社会貢献活動等を通じて、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、FA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取り組んでいます。</p> |
| <p>5 ジェンダー平等を実現しよう</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 エネルギーをみんなにそしてクリーンに</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 産業と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>FA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 つくる責任 つかう責任</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 15 陸の豊かさも守ろう</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を進めています。</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、グローバルで人権・労働・環境・腐敗防止等の改善に取り組んでいます。</p> | <p>17 パートナリ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、SDGsの達成に貢献しています。</p> |

SDGsへの取組の進捗

三菱電機グループではSDGsに関する従業員一人ひとりの理解を深めるべく、SDGsの採択の背景や個々の目標について、様々な形で浸透策を実施しています。CSR委員会、CSR専門部会、CSR事業推進部会ではSDGsに対して、三菱電機グループとしてどのように貢献できるか、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を決定しました。

世界共通の目標達成に向けて、引き続きマネジメントを強化するとともに、社内浸透を図り、SDGsの考え方を経営に統合していきます。

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、2018年度、2019年度、2020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、2018年度、2019年度、2020年度)
- CSR担当者研修での推進者への教育(2017年度、2018年度)
- SDGs研修(2018年度、2019年度)



グローバル・コンパクト有馬利男氏による役員向け講演会



研究開発部門での講演会



SDGs研修



経営戦略2019



社内報

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CSR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](#)

WE SUPPORT



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、および情報の開示を行っています。



東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会オフィシャルパートナーとしての取組

三菱電機は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会(東京2020大会)のオフィシャルパートナー(エレベーター・エスカレーター・ムービングウォーク)として、大会関連施設及び周辺インフラのバリアフリー化への貢献を目指すとともに、オリンピック・パラリンピックムーブメントの推進活動や、日本代表選手団の応援などを通じ、東京2020大会の成功に向けて尽力しています。東京2020大会を契機に、新たなレガシーを次の世代に残せるよう、大会組織委員会、開催都市である東京都、自治体、政府、パートナー企業の皆様とともに活動を展開しています。

 [三菱電機東京2020サイト](#)



東京2020オフィシャルパートナー(エレベーター・エスカレーター・ムービングウォーク)

三菱電機はバスケットボール、テニス、バドミントンなどの企業スポーツ活動を通じ、スポーツ文化の輪を広げる活動を行っています。また、公益財団法人日本障がい者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契約として、障がい者スポーツの普及・啓発に寄与するとともに、「障がいのある方も、そうでない方も、あらゆる人がお互いを尊重し認め合う『共生社会』の実現への貢献」を目指して、活動を推進しています。

具体的には、2016年10月に車いすバスケットボールをはじめとする様々なスポーツをより多くの方に身近に感じていただくためのプロジェクト「三菱電機 Going Up キャンペーン」を開始して2020年に向けて全国各地で実施しています。また、

2017年11月には従業員一人ひとりの多様性への理解促進と人権を尊重した行動の実践を目指した意識啓発の施策「三菱電機 Going Up セミナー」を開講し、2020年に向けて全事業所において実施しています。



 [三菱電機 Going Up キャンペーンサイト](#)

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「ウォーター」の分野において最高評価の「Aリスト企業」に4年連続で選定されました。

 4年連続でCDPから「ウォーター」分野で最高評価を獲得



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ました。

 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



EcoVadis

国際的な評価機関であるEcoVadis社のCSR企業評価において、「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5%内にあたる企業として最高位の「ゴールド」を獲得しました。

 EcoVadis社の2019年CSR企業評価において最高位の「ゴールド」を獲得



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) の構成銘柄として採用されています。同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。



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan

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、MSCI ESG Leaders Indexesの構成銘柄に、採用されています。

また、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。

| | |
|--|--|
|  | 2019 Constituent MSCI ESG Leaders Indexes |
|  | 2019 Constituent MSCI ジャパンESG セレクト・リーダーズ指数 |
|  | 2019 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。



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。



ホワイト500

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2020(大規模法人部門(ホワイト500))」として認定されました。



環境の受賞実績

 【環境報告 2020】2019 年度受賞実績

CSRの重要課題の特定・見直しプロセス

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

今後も社内外の声を取り入れながら、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる継続的な改善活動により取組を強化し、情報開示を拡充します。

2019年度は、2016年度から継続しているステークホルダーへのアンケートの実施(600名)など、社外からの客観的な評価を考慮した上で、社内のCSR専門部会やCSR事業推進部会において議論を重ね、重要課題、取組項目、目標／取組指標(KPI)について継続的な見直しを実施しました。

重要課題特定・見直しプロセス

Step 1

社会的課題の認識 (2015年度実施)

ガイドライン等からの重要課題候補の抽出

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

- ※1 国際標準化機構(ISO)が発行する社会的責任に関する手続き
- ※2 国際NGOであるGRI(Global Reporting Initiative)が発行する持続可能性報告のための国際的なガイドライン「サステナビリティ・レポートング・ガイドライン(GRIガイドライン)第4版

ロングリストを下記項目から抽出



※ 重要課題の候補
 ※ 社会課題と重複の小さい社会課題
 ※ 経済関連項目は除外

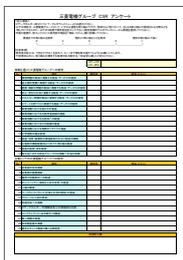
ショートリスト化

- 1 環境問題の解決に貢献する製品・サービスの提供
- 2 途上国の発展に貢献する製品・サービスの提供
- 3 健康・高齢化問題の解決に貢献する製品・サービスの提供
- 4 安心・安全な生活に貢献する製品・サービスの提供
- 5 エネルギー問題の解決に貢献する製品・サービスの提供
- 6 スマートな街づくりに貢献する製品・サービスの提供
- 7 事業活動における省エネの実施
- 8 事業活動における水使用削減の推進
- 9 事業活動における生態系への配慮
- 10 事業活動におけるCO2削減の推進
- 11 事業活動における資源のリサイクル推進
- 12 化学物質の適正管理
- 13 製造・利用・廃棄時の環境負荷が少ない製品の開発
- 14 お客様の環境意識向上に向けた取り組み推進
- 15 製品の品質・安全確保
- 16 取引先に対する当社グループCSR活動への協力依頼
- 17 従業員の安全確保
- 18 従業員の健康確保
- 19 雇用や労働条件への配慮
- 20 ダイバーシティ(多様な人材の活用)の推進
- 21 人権の尊重
- 22 ワークライフバランス(仕事と生活の調和)の推進
- 23 グローバル人材の育成
- 24 地域社会への貢献
- 25 ステークホルダー(利害関係者)との積極的な対話
- 26 コンプライアンス(法令遵守)の徹底
- 27 個人情報保護の推進
- 28 知的財産権の保護
- 29 健全なチェック機能が続く企業経営

ガイドライン等からの重要課題候補の抽出

Step 2

社内外の意見の把握と重要課題の特定 (2015年度実施)



各ステークホルダーへのアンケート



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

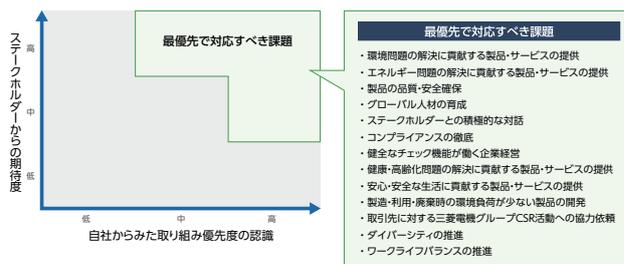
Step 3

重要課題の決定 (2015 年度実施)

CSR委員会での決定

このようなプロセスを経て抽出・特定した課題と具体的な取組項目、目標／取組指標 (KPI) を社内ワーキンググループ

にて確認し、三菱電機グループのCSRの重要課題としてCSR委員会で決定しました。



三菱電機グループのCSRの重要課題マトリックス



CSR委員会

Step 4

重要課題の見直し (2016年度以降継続)

2016年度以降、CSRの重要課題、取組項目、目標／取組指標 (KPI) についての社内外からの意見を考慮し、継続的な見直しを実施しています。

- 有識者ヒアリングの実施
- 経営層と有識者とのダイアログの開催
- CSRレポート読者アンケートの実施
- CSR委員会、CSR専門部会、CSR事業推進部会での検討



経営層と有識者とのダイアログ



有識者ヒアリング

CSR委員会、CSR専門部会、CSR事業推進部会

2019年度は特に、SDGsに対してどのように具体的に貢献できるか議論しました。加えて、活発化するESG(環境・社会・ガバナンス)投資を考慮した情報開示の重要性についても共有しました。

今後も外部環境や事業環境の変化を捉え、継続的に見直しを図り、PDCA(Plan-Do-Check-Action)サイクルによる継続的な改善活動により取組を強化します。

2019年度に特に考慮した社会からの要請

- SDGs
- ESG投資を考慮した情報開示の一層の拡充
- パリ協定
- 人権に関する世界動向
- グローバル企業としてのグループでの取組
- TCFDへの対応

CSRの重要課題に関するマネジメント状況

2015年度に三菱電機グループのCSRの重要課題(マテリアリティ)、取組項目、目標/取組指標(KPI)を特定し、2016年度より継続的に実績の開示及び各目標/KPIの見直しも行っていきます。

三菱電機グループは、「企業理念」及び「7つの行動指針」をCSRの基本方針とし、企業理念にある「活力とゆとりある社会の実現」に向け、4つの重要課題に対する取組をサプライチェーンと共に推進します。

これまでの実績はCSRレポートのバックナンバーをご覧ください。

 CSRレポートバックナンバー

持続可能な社会の実現

2019年度の取組項目と実績

| 取組項目 | 目標/取組指標(KPI)【】内は定量目標 | 実績 | 範囲 | 評価 | |
|--|--|--|---|-------------------|---|
| 「環境ビジョン2021」 ^{※1} の実現 | 低炭素社会の実現への貢献 | 生産時のCO ₂ 排出量削減の推進【2020年度に147万トン以下(CO ₂ 換算)】 | 2018年度:129万トン →2019年度:124万トン | 三菱電機グループ全体(国内、海外) | ○ |
| | | 製品使用時のCO ₂ 排出量削減の推進【2020年度に2000年度比で35%以上削減】 | 2018年度:36%削減 →2019年度:37%削減 | | ○ |
| | 循環型社会の形成への貢献 | 資源投入量の削減の推進【2020年度に2000年度比で40%以上削減】 | 2018年度:42%削減 →2019年度:42%削減 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) | ○ |
| | | 廃棄物最終処分率の改善の推進【2020年度まで三菱電機と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に削減】 | 2018年度:三菱電機と国内関係会社で0.01%未満、海外関係会社で0.5% →2019年度:三菱電機と国内関係会社で0.01%未満、海外関係会社で0.4% | | ○ |
| | | 水使用量の売上高原単位の向上【2020年度に2010年度比で年率1%改善】 | 2018年度:23%改善 →2019年度:21%改善 | | ○ |
| | 自然共生社会の実現への貢献 | 野外教室および里山保全活動の参加者数の増加【2020年度に累計51,000名以上】 | 2018年度:43,738名 →2019年度:47,808名 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) | ○ |
| 愛知目標 ^{※2} に沿った事業所の生物多様性保全活動レベルの向上 | | 活動内容を定量的に評価出来る生物多様性ガイドラインの新規策定 | 三菱電機 | ○ | |
| 製品・サービスを通じた貢献 | SDGs「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」 「目標13:気候変動に具体的な対策を」に貢献する製品・サービスの提供 | 製品・サービスを通じてSDGs「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」 「目標13:気候変動に具体的な対策を」に貢献し、Web等にて実績を開示 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) | ○ | |
| | 製品使用時のCO ₂ 削減貢献量の維持【2000年度基準で7,000万トン以上】 | 2018年度:7,700万トン →2019年度:7,600万トン | | ○ | |

※1: 2021年を目標年とする、三菱電機グループの環境経営における長期ビジョン

※2: COP10で合意された、生物多様性の損失を止めるための20の個別目標

2020年度の目標

| 取組項目 | 目標/取組指標(KPI)【】内は定量目標 | 範囲 | |
|--|--|---|-------------------|
| 「環境ビジョン2021」 ^{※1} の実現 | 低炭素社会の実現への貢献 | 生産時のCO ₂ 排出量削減の推進【2020年度に147万トン以下(CO ₂ 換算)】 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) |
| | | 製品使用時のCO ₂ 排出量削減の推進【2020年度に2000年度比で35%以上削減】 | |
| | 循環型社会の形成への貢献 | 資源投入量の削減の推進【2020年度に2000年度比で40%以上削減】 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) |
| | | 廃棄物最終処分率の改善の推進【2020年度まで三菱電機と国内関係会社で0.1%未満を維持、海外関係会社で0.5%未満に削減】 | |
| | | 水使用量の売上高原単位の向上【2020年度に2010年度比で年率1%改善】 | |
| | 自然共生社会の実現への貢献 | 野外教室および里山保全活動の参加者数の増加【2020年度に累計51,000名以上】 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) |
| 愛知目標 ^{※2} に沿った事業所の生物多様性保全活動レベルの向上 | | 三菱電機 | |
| 製品・サービスを通じた貢献 | SDGs「目標7:エネルギーをみんなにそしてクリーンに」 「目標13:気候変動に具体的な対策を」に貢献する製品・サービスの提供 | 三菱電機グループ全体(国内、海外) | |
| | 製品使用時のCO ₂ 削減貢献量の維持【2000年度基準で7,000万トン以上】 | | |

※1: 2021年を目標年とする、三菱電機グループの環境経営における長期ビジョン

※2: COP10で合意された、生物多様性の損失を止めるための20の個別目標

安心・安全・快適性の提供



2019年度の実績

| 取組項目 | 目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標 | 実績 | 範囲 | 評価 |
|--------------------------|--|---|-----------------------|----|
| お客様の安全を第一とした製品づくり | リスクアセスメントによる安全性の追求 【対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持】 | 対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |
| お客様の声を反映した製品・サービスの提供 | お客様の声を品質に作り込む キーパーソンの育成 【2020年度に国内対象部門に対し100%育成】 | 2017年度：96%育成 →2018年度：97%育成 →2019年度：100%育成 | 三菱電機グループ (国内) | ○ |
| | 過去重要不具合の真因究明と 対策の全社展開 | 前年度重要不具合の真因究明100%実施 共通技術課題「接着」等につき注意喚起を 三菱電機グループ全体に展開 | | |
| | | 「品質管理上の不適切行為」、「製品の出荷検査誤り」についての再発防止策を三菱電機グループ全体に展開 | | |
| お客様を最優先とする品質マインド教育の継続的実施 | 品質eラーニングの受講率100%維持 【100%維持】 | 三菱電機・国内関係者のeラーニング受講 対象者の受講率100%維持 海外関係会社のeラーニングの受講社実績： 27社 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |
| | 品質マインド教育内容の拡充 | 技術者への倫理教育につき、一般社員向けに 加え管理職向けを追加し、品質マインド教育 を拡充 | 三菱電機グループ (国内) | ○ |
| 製品・サービスを通じた貢献 | SDGs「目標11：住み続けられるまちづくりを」に貢献する製品・サービスの提供 | 製品・サービスを通じてSDGs「目標11：住み 続けられるまちづくりを」に貢献し、Web等にて 実績を開示 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |

2020年度の目標

| 取組項目 | 目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標 | 範囲 |
|--------------------------|--|-----------------------|
| お客様の安全を第一とした製品づくり | リスクアセスメントによる安全性の追求 【対象家電製品のリスクアセスメント実施100%維持】 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | 製品がお客様仕様を確実に満たしていることを確認する品質管理体制の強化 | |
| お客様の声を反映した製品・サービスの提供 | お客様の声を品質に作り込むキーパーソンの育成 【国内対象部門に対し100%維持】 | 三菱電機グループ (国内) |
| | 重要不具合の真因究明と再発防止策の全社展開 | |
| | 重要不具合の全社での情報共有迅速化による対応力の強化 | |
| お客様を最優先とする品質マインド教育の継続的実施 | 品質eラーニングの受講率100%維持 【100%維持】 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | 品質マインドに関わる階層別集合研修と講話の実施(品質風土の醸成) | |
| 製品・サービスを通じた貢献 | SDGs「目標11：住み続けられるまちづくりを」に貢献する製品・サービスの提供 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |

人権の尊重と多様な人材の活躍

2019年度の取組項目と実績

| 取組項目 | 目標／取組指標 (KPI) []内は定量目標 | 実績 | 範囲 | 評価 |
|---------------------------|--|--|--------------------|----|
| 国際的な規範に則った人権の取組の推進 | 継続的な人権研修 | 日本語・英語のeラーニングメニューを提供 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | △ |
| | 人権侵害に関する通報制度の充実化 | 人権ワーキンググループにて人権侵害に関する通報制度の整備について検討 | | △ |
| | 新入社員研修、新任管理職研修での人権啓発とハラスメント予防に関する講義実施 | 新入社員研修927名、新任管理職584名への人権啓発とハラスメント予防に関する講義の実施 全従業員に対するハラスメント防止教育を実施 (20年2月～3月) | 三菱電機 | ○ |
| 仕事と生活を両立して活き活きと働ける職場環境の実現 | 働き方改革の目的である「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」に向けた社員の意識付け、及び「業務スリム化による生産性向上」「成果・効率のさらなる追求」「仕事と生活の双方の充実」「職場内コミュニケーションの促進」の4つの視点による取組の継続推進 | 三菱電機グループ各社での「働き方改革」推進。(業務効率化、柔軟な働き方を支援する制度の拡充と運営等) | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |
| 多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進 | 地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) における様々な人材採用・活用を通じたダイバーシティの推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |
| | 法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.2%以上】 | 三社連結 ^{*1} ：2.32% 国内関係会社での法定雇用率達成に向けた推進の実施 | 三菱電機グループ (国内) | ○ |
| | 技術系新卒採用に占める女性比率の向上【将来目標20%以上】 | 2020年度 (2019年10月および2020年4月)：13% | 三菱電機 | △ |
| | 海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣【180名以上/年】 | 海外OJT100名、海外語学研修95名派遣 | | ○ |
| 労働安全衛生と心身の健康の確保 | 安全管理活動や健康づくり活動の推進 | 三菱電機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 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | △ |
| | 安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害発生率 ^{*2} の維持【0.45以下】 | 安全衛生教育 (eラーニング) の全従業員への展開 労働災害発生率 (休業)：0.07 | 三菱電機 | ○ |
| | 三菱電機グループヘルスプラン21 (MHP21) 活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85%以上】 | 適正体重維持者の割合：69.0%、運動習慣者の割合：26.1%、喫煙者割合：22.8%、1日3回以上の歯の手入れ者の割合：26.7%、睡眠による休養が取れている者の割合：66.4% | 三菱電機グループ (国内) | △ |

※1 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)

※2 100万時間当たりの休業災害件数

2020年度の目標

| 取組項目 | 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取組の推進 | 継続的な人権啓発活動の推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | 人権侵害に関する通報制度の充実化 | |
| | 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 全従業員へのハラスメント防止教育の実施【受講率100%】 | 三菱電機 |
| 仕事と生活を両立して活き活きと働ける職場環境の実現 | 働き方改革の目標「全ての従業員がいきいきと働ける職場の実現」に向け、20年度より新たに掲げた活動方針「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」の視点に基づく、取り組みの強化・継続推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| 多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進 | 地域・業態に応じた、多様な人材の採用・活用によるダイバーシティの推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | 法定雇用率を上回る障がい者雇用の推進【2.2%以上】 | 三菱電機グループ (国内) |
| | 技術系新卒採用に占める女性比率の向上【2021年度目標20%以上】 | 三菱電機 |
| | 海外OJT研修、海外語学研修等の計画的派遣 (2020年度はコロナウィルス感染拡大のため中止) | |
| 労働安全衛生と心身の健康の確保 | 安全管理活動や健康づくり活動の推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | 安全衛生教育の推進と、同業種平均を下回る労働災害発生率 [*] の維持【0.58以下】 | 三菱電機 |
| | 三菱電機グループヘルスプラン21 (MHP21) 活動ステージⅢによる生活習慣改善と健康経営企業の実現推進【適正体重維持者の割合73.0%以上、運動習慣者の割合39.0%以上、喫煙者割合20.0%以下、1日3回以上の歯の手入れ者の割合25.0%以上、睡眠による休養が取れている者の割合85%以上】 | 三菱電機グループ (国内) |

※100万時間当たりの休業災害件数

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスの継続的強化

2019年度の取組項目と実績

| 取組項目 | 目標／取組指標 (KPI) 【 】内は定量目標 | 実績 | 範囲 | 評価 |
|------------------------------|--|---|--------------------|----|
| ステークホルダーとの積極的な対話 | CSRをテーマにしたステークホルダーとの対話の年1回以上の実施【1回以上/年】 | 有識者と経営幹部とのCSRをテーマにしたダイアログを計画していたが、新型コロナウイルスの影響を鑑み、開催を延期 株主総会の開催 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | △ |
| | 株主総会、経営戦略説明会や決算説明会などの各種説明会および個別ミーティングなど、国内外 IR 活動を通じたステークホルダーとの対話の実施 | 機関投資家やアナリストを対象に経営戦略説明会、決算説明会、個別ミーティングを実施するとともに、長期的な視点に立った説明会「環境ビジョン2050」の開催や工場・各種展示会へのご案内を実施 個人投資家を対象に会社説明会を開催 | | ○ |
| 健全なチェック機能が働く企業経営 | 取締役への適時適切な情報提供と、取締役会レビュー及びその分析・評価の実施 | 取締役会レビューの結果、執行側との適時適切な経営情報の共有については、毎年の本レビューの結果を踏まえた改善が継続的かつ効果的に行われ、回を重ねるごとに改善がなされていると評価。加えて、これらの改善の積み重ねにより、従来以上に活発な議論や意見交換が行われていると評価 | 三菱電機 | ○ |
| | 取締役及び執行役に対する就任時の研修、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 | 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 | 国内外126拠点に対し内部監査を実施し監査委員会に報告 | | ○ |
| 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 | 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(2019年度に三菱電機 法務・コンプライアンス部が実施した講習会は180回、参加者は延べ6,531名) | 三菱電機グループ全体 (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%受講達成 | 三菱電機 | ○ |
| 公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進 | 独占禁止法違反防止施策の定着・徹底:実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施 | 独占禁止法教育を実施(対面教育<2,829回、64名受講 ※三菱電機単体の回数及び受講人数>、eラーニング<15,310名受講 ※三菱電機単体の受講人数>) 同業他社との接触を管理するための業務システムの改善を実施 高リスク地域に所在する海外関係会社向けの垂直的制限に関するガイドラインの策定及びガイドラインを用いた教育の実施 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |
| 汚職防止(贈収賄防止)の徹底 | 贈賄防止施策の定着・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<24,365名受講 ※三菱電機単体の受講人数>) 規則・ガイドラインの解釈に関する事業本部向け説明会の実施 アンケート調査による規則・ガイドライン運用状況のモニタリングの実施 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | ○ |
| CSR調達(環境、品質、人権、コンプライアンス等)の推進 | 前年未回答のサプライヤー及び当該年度の対象サプライヤーから、CSR調達ガイドラインに対する同意確認書入手【100%】 | 取引先約4,000社に対して、2018年度と2019年度で合計約2,200社から回答入手し、その内約90%の同意を確認 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) | △ |
| | 協力工場を中心とした重大な人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握 | 主要な協力工場390社へ外国人技能実習生に関するアンケートを実施。内24社で改善が必要な項目があり、取引先訪問等を通じ改善を依頼 | 三菱電機グループ (国内) | ○ |

2020年度の目標

| 取組項目 | 目標／取組指標 (KPI) 【 】内は定量目標 | 範囲 |
|------------------------------|--|--------------------|
| ステークホルダーとの積極的な対話 | CSRをテーマにしたステークホルダーとの対話の年1回以上の実施【1回以上/年】 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| 健全なチェック機能が働く企業経営 | 取締役への適時適切な情報提供と、取締役会レビュー及びその分析・評価の実施 | 三菱電機 |
| | 取締役及び執行役に対する就任時の研修、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 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| コンプライアンスの徹底 | 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 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | コンプライアンス研修の継続的実施 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | 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 | 三菱電機グループ全体 (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%維持】 | 三菱電機 |
| | 公正な競争(独占禁止法違反防止)の推進 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| 汚職防止(贈収賄防止)の徹底 | ・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 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | ・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 | |
| CSR調達(環境、品質、人権、コンプライアンス等)の推進 | 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」 | 三菱電機グループ全体 (国内、海外) |
| | CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手徹底【2021年9月末までに入手】 | 三菱電機グループ (国内) |
| | サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握と是正に向けた活動の継続 | 三菱電機グループ (国内) |

ステークホルダーとのコミュニケーション

コミュニケーション状況

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 CSR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"> 総務部門 | 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CSR推進 | <ul style="list-style-type: none"> 資材部門 | CSR調達説明会、BCPセミナー、公正な取引先選定評価結果による打合せ |
| 地域社会 事業所周辺地域 | <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"> 総務部門 | 本業での貢献、社会貢献活動(基金、海外財団、ボランティア活動)、大学への助成、工場見学、工場開放イベント |
| 株主 三菱電機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資料室)、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"> 総務部門 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 |

読者アンケート結果

CSRレポートに関するアンケートの実施

三菱電機グループのCSRの取組及び「CSRレポート2019」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

的に高く評価いただき、肯定的な意見を多く頂きましたが、ご指摘いただいた点、気づいた課題を真摯(しんしん)に受け止め、今後の活動へと反映し、グループ全体でCSR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】

2019年12月

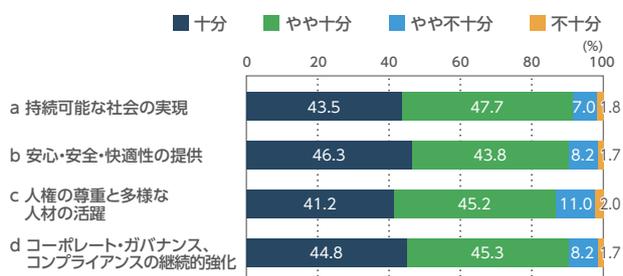
【アンケート対象者】

日本一般男女・15歳以上 600名
(CSRへの関心が高い方々)

【主な質問項目】

- 経営のトップがCSRの取組を本気で推進しようとしているか
- 企業が組織全体でCSRを推進することができる仕組みを持っているか
- 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
- CSRの重要課題に対して三菱電機グループの取組が十分かどうか
- 「環境ビジョン2050」の実現に向けた環境行動指針・重点取組の中で、特に印象に残ったものはなにか

CSRの重要課題(マテリアリティ)の評価

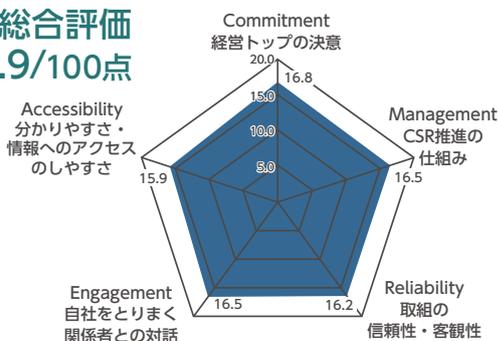


CSRの重要課題(マテリアリティ)に対する取組へのコメント

| | |
|--|--|
| | <p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・循環型社会に対しバリューチェーンの設計で自己循環リサイクルを実現している(男性 67歳) ・各目標が数値で具体的に示されている(男性 68歳) ・2018年度に達成できなかった目標について、なぜ達成できなかったか検証が必要(男性 29歳) ・温暖化やマイクロプラスチックの問題にもっと積極的に取り組んで欲しい(男性 41歳) |
| | <p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・これからのAIなどの発展に寄与していくと思う(女性 72歳) ・お客様の声を反映させた商品などの事例についてもう少し開示して欲しい(女性 30歳) ・AI活用も良いと思うが、安心・安全な物作りについてもう少し詳しく説明して欲しい(男性 62歳) |
| | <p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革で労働環境の整備を推進して欲しい(女性 59歳) ・働き方改革への取り組み姿勢はもう少し踏み込んだ制度を示して、他企業への規範となるようなレベルまで高めて欲しい(男性 72歳) ・社員との信頼関係を構築するための方法について真摯に考えて欲しい(男性 45歳) ・人権の尊重等については、事例として色々やっているのは分かるが、組織の規模を踏まえると、もっと大きな規模で取り組んで欲しい(男性 45歳) |
| | <p>【頂いた主なコメント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスの強化を、企業利益ととらえて積極的に推進しているところに共感した(男性 44歳) ・ガバナンスを本当に全社員までしっかりときかせているか、しっかり説明して欲しい(男性 43歳) |

総合評価

総合評価
81.9/100点



社内浸透策

CSRの社内浸透の取組として、以下の施策を実施しています。

役員層へのCSR講演会の開催

役員やCSR委員会の委員等に対して、CSRに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者からお話を頂く



CSR講演会①

講演会を開催しています。役員層にとってもCSRについての重要性を再確認する機会となっています。



CSR講演会②

三菱電機グループ総務部長会議でのCSRの情報共有

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



国内関係会社総務部長会議

新入社員へのCSR研修の実施

毎年三菱電機の新入社員に対するCSR研修を実施しています。企業経営の基本であるCSRへの理解を深め、日々の業務において倫理・遵法を徹底し、品質や環境問題などに取り組むこ

との重要性を認識する機会としています。新入社員たちは、従業員一人ひとりが日々の業務の中でCSRを実践していくことが必要だということを学んでいます。



新入社員へのCSR研修①



新入社員へのCSR研修②

CSR担当者研修の実施

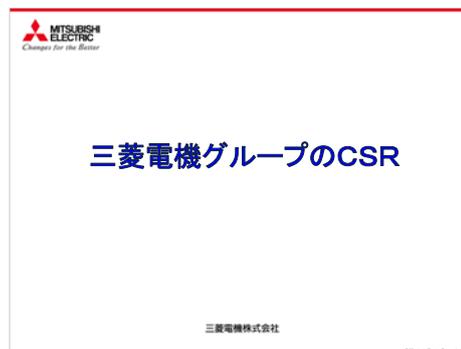
2016年度以降、三菱電機の各事業所のCSR担当者と国内関係会社のCSR担当者を対象に研修を実施しています。CSRの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのCSRの取組の理解やグループディスカッションを通じて、日々の業



CSR担当者研修

務の中での担当者としての具体的な役割について学習しています。

また、三菱電機や国内外関係会社の従業員がCSR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。



CSR eラーニング

社内報を通じたCSRの理解促進

国内外のグループ会社に配布している社内報で、CSRに関する取組を紹介しています。一人でも多くの従業員が理解できるよう、日本語と英語にて展開しており、従業員一人ひとりが三菱電機グループに共通するCSRについて考える、貴重な機会となっています。



社内報を通じたCSRの理解促進

海外関係会社でのCSRの検討

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

2019年度は、三菱電機グループ共通のCSRの考え方を浸透させるため、アジア地域の関係会社スタッフ向け研修や、海外の経営幹部向け研修の中でCSRの浸透を図りました。また、各地域の担当者とCSRの課題や三菱電機グループ共通のCSRの考え方について意見を交わしました。



海外担当者との意見交換

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員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。

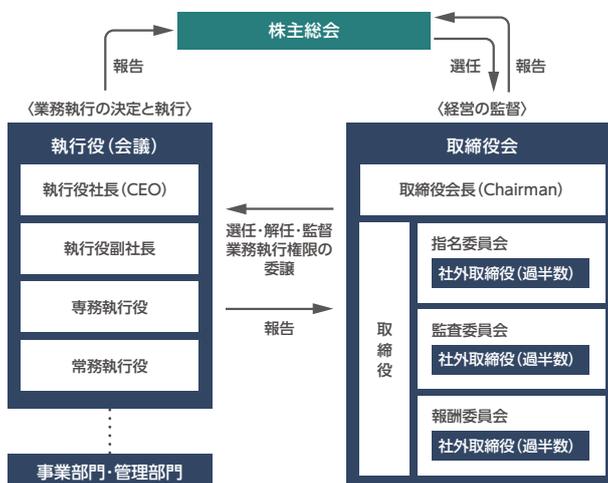
当社の取締役会は社外取締役5名(うち1名は女性)を含む12名で構成し、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行するとともに、会社法第416条第1項各号及び第4項各号に掲げる事項を除き、全ての業務執行の決定権限を執行役に委譲することで、客観的な視点から当社経営への助言と監督を

行っています。

取締役会の内部機関として、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。



コーポレート・ガバナンス体制

内部統制システムの整備の状況など

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、執行役員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員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。

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 佐川 雅彦氏は、長年当社及び関係会社の経理・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

2019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 |
|---------|-------|-----------|------|
| 取締役(常勤) | 松山 彰宏 | 13回／13回 | 100% |
| 取締役(常勤) | 佐川 雅彦 | 13回／13回 | 100% |
| 社外取締役 | 大林 宏 | 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 | 11回／11回 | 100% |

(注)

- 上記の内、調査担当委員は、松山 彰宏及び佐川 雅彦の両氏です。
- 小山田 隆氏については、社外取締役に就任した2019年6月27日以降に開催された監査委員会への出席状況を記載しています。
- 松山 彰宏氏については、2020年6月26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員会議等重要な会議に出席するとともに、執行役並びに当社事業所及び子会社幹部へのヒアリング等の調査を実施しています。

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2019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基盤の強化及び収益力を支える事業

基盤強化、資産効率化による資金収支改善、品質問題への適切な対応、働き方改革への対応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。

また、三菱電機グループは多様化する社会課題の解決に向けSDGsの目標達成にも貢献していくこととしており、事業活動を通じた貢献の他、環境・CSRなどの取り組み状況についても確認・検証を行いました。

なお、三菱電機グループにおいては、2019年度、労務問題や品質不適切行為及び不正アクセスによる情報流出の可能性などの課題が明らかになりました。監査委員会は、執行役がそれぞれの原因分析に基づき再発防止策を策定・実行していることを確認しており、今後もその対応と進捗を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。2019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宜・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、輸出管理部等の管理部門が、それぞれ所管する内部統制体制や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

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

また、取締役会の更なる実効性向上を図るため、取締役会レビューを毎年実施し、以下の分析・評価を実施しています。

- 取締役会の開催頻度、日程、時間
- 取締役会の議論に関連して提供される情報（質・量）及び提供方法
- 取締役会での提供資料、説明内容・方法、質疑応答要領、議案毎の時間配分
- その他取締役会の実効性を高める仕組み
- 過去の取締役会レビューを踏まえた各種施策に対するの改善事項
- 取締役会レビューの方法への意見、改善事項等

取締役会レビューを実施した結果、取締役会が適切に経営監督機能を発揮していくために必要な執行側との適時適切な経営情報の共有については、毎年の取締役会レビューの結果を踏まえた見直しが継続的かつ効果的に行われており、回を重ねるごとに改善がなされているとの評価を受けました。加えて、これらの改善の積み重ねにより、従来以上に活発な議論や意見交換が行われていると評価を受けました。

このような評価から、当社取締役会の実効性は十分に担保されているものと考えておりますが、今後は、経営情報の共有とそれを踏まえた監督・執行間での議論の更なる充実、とりわけ、中長期での事業戦略に関する議論の充実を図るとともに、個別インタビューの実施等でレビュー結果のより詳細な分析を行うことで、取締役会の運営改善を継続的に行い、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

(1) 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、取締役と執行役は、それぞれの職務の内容及び責任に応じた報酬体系とします。

(2) 取締役の報酬制度は、客観的に当社の経営へ助言と監督を行うため、一定金額報酬と退任時の退任慰労金を支給します。

(3) 執行役の報酬制度は、経営方針の実現及び業績向上へのインセンティブを重視し、一定金額報酬と退任時の退任慰労金に加えて、業績連動報酬を支給することとし、以下を基本方針とします。

① 中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること

② 会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること

③ 株主との利益の共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものであること

(4) 社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタントを起用し、その支援を受け、グローバルに事業展開する日本国内の主要企業の報酬に関する外部データ、国内経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬水準及び報酬制度等について検討します。

2. 役員報酬体系及び報酬等の決定に関する方針

(1) 取締役の報酬

① 一定金額報酬については、取締役の職務の内容及び当社の状況等を勘案し、相当と思われる額とします。

② 退任慰労金については、報酬月額及び在任年数等に基づき定めます。

(2) 執行役の報酬

① 一定金額報酬については、執行役の職務の内容及び当社の状況等を勘案し、相当と思われる額とします。

② 業績連動報酬については、以下のとおりとします。

- 三菱電機グループは、「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点による「バランス経営」により持続的成長を追求し、更なる企業価値向上を目指しており、2020年度成長目標として「連結売上高5兆円以上」「営業利益率8%以上」を設定しています。業績連動報酬は、同経営方針・目標を踏まえ、連結業績（親会社株主に帰属する当期純利益）等により支給基準額を決定します。

- 各執行役の支給額は、担当事業の業績等を踏まえ支給基準額に対し±20%の範囲内で決定します。

- 株主と執行役の利益を一致させ、より株主重視の経営意識を高めるとともに、中長期的な視点での業績向上のインセンティブを高めるため、業績連動報酬の50%を株式報酬とします。なお、株式報酬は3年間の据置期間の後に当社株式を交付し、交付した当社株式は、原則退任後1年が経過するまで継続保有することとします。

③ 退任慰労金については、報酬月額及び在任年数等に基づき定めます。

(3) 決定プロセス等

社外取締役が過半数を占める報酬委員会において、取締役及び執行役の報酬等の決定に関する方針及びそれに基づく個人別の報酬等の内容を決定します。また、報酬委員会の活動内容については、その都度取締役会に報告します。

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。

社外取締役について

社外取締役

当社の社外取締役は5名であり、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員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(2020年6月26日現在)

| 氏名、写真 | 地位 | 担当 | 選任理由 | 取締役会出席率 (2019年度) |
|--|-------|---------------|--|---------------------|
|  藪中 三十二 | 社外取締役 | 指名委員長 報酬委員 | 国際情勢の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。 | 100% (7/7回) |
|  大林 宏 | 社外取締役 | 指名委員 監査委員長 | 検事・弁護士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。 | 100% (7/7回) |
|  渡邊 和紀 | 社外取締役 | 監査委員 報酬委員長 | 公認会計士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。 | 100% (7/7回) |
|  小出 寛子 | 社外取締役 | 指名委員 報酬委員 | 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ご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。 | 100% (7/7回) |
|  小山田 隆 | 社外取締役 | 指名委員 監査委員 | 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ご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。 | 100% (5/5回) |

(注) 当社は、2019年度において、取締役会を7回開催しております。

なお、小山田 隆氏については、2019年6月27日の就任以降に開催された取締役会への出席状況を記載しております。

コンプライアンス

トップメッセージ／基本的な考え方

トップメッセージ

三菱電機グループにおいて、「倫理・遵法」は企業経営の基本を成すものと位置付け、従業員一人ひとりに以下のトップメッ

セージを発信・共有し、社会・顧客・株主とのより高い信頼関係の確立に一層努めています。

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

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

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

執行役社長

杉山 武史

コンプライアンスに対する考え方

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

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

【企業倫理・遵法宣言】

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

「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」

「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」とは、三菱電機グループの従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。1990年に制定し、その後の法令の改正や社会の規範意識

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

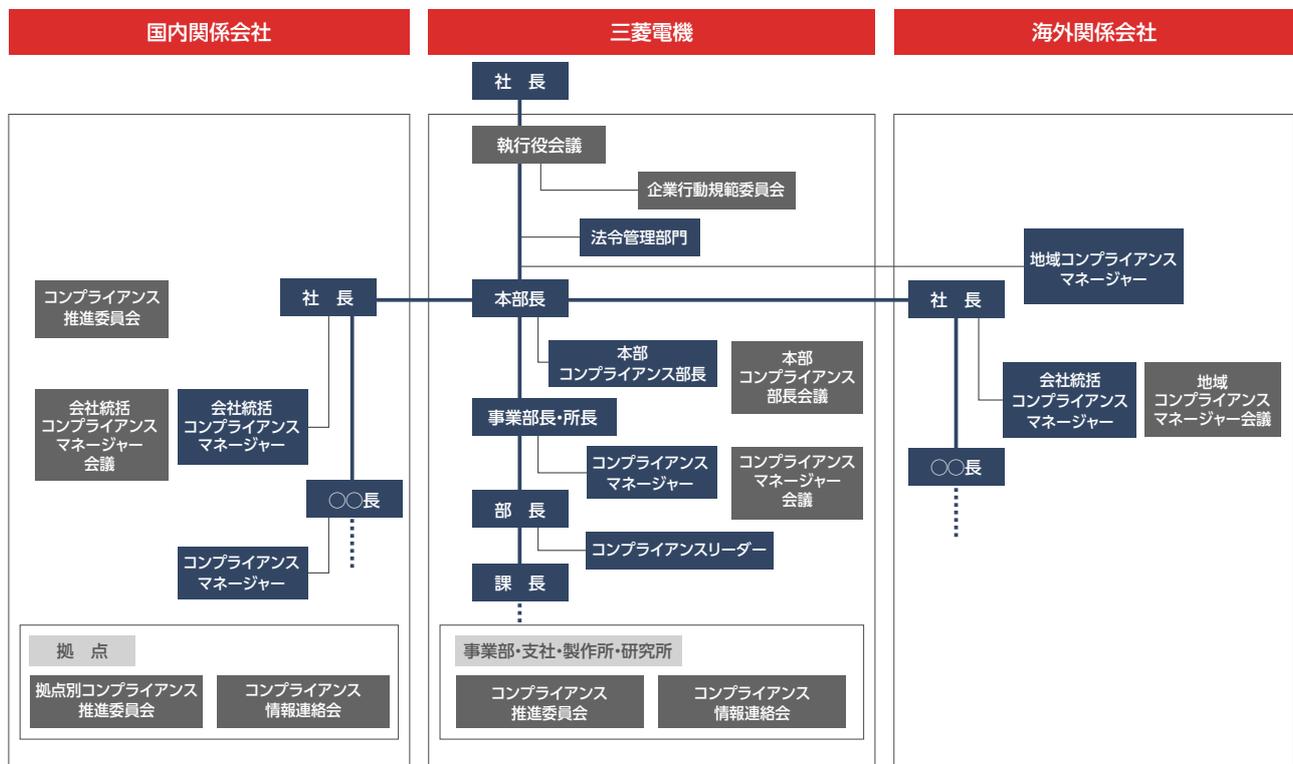
日本語のほか、英語、中国語、タイ語をそろえ、国や地域を問わず共有できる内容としており、全世界の三菱電機グループの従業員一人ひとりが実践すべき規範となっています。

 [三菱電機グループ倫理・遵法行動規範](#)

グローバルレベルでコンプライアンスを徹底する体制

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

機の各部門及び国内外の関係会社各社が主体的にコンプライアンスを推進する体制としています。



コンプライアンス推進体制（三菱電機グループ）



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

主なコンプライアンスリスクへの取組

公正な競争(独占禁止法違反防止)

三菱電機グループは、国内外において独占禁止法違反に対する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(三菱電機における19年度受講者数:15,310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。

さらに、公務員などと接触する機会のある役員・従業員を対象としたeラーニング(19年度受講者数:24,365名)と対面式を組み合わせた教育を実施しています。

今後も、世界的に贈賄規制が強化されている現状を踏まえ、グローバルレベルでの事業拡大に対応すべく、各地域の取組を一層充実させるとともに、汚職に巻き込まれるリスクが特に高い国や取引を抽出し、効果的かつ効率的に対策を講じていきます。

 [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、三菱電機の方針に則った管理を行うように三菱電機グループの標準規則(日本語・英語・中国語・タイ語)を提供し、各社の規

則制定、体制整備、教育、社内監査などの指導を行っています。2019年度は、タイ・欧州・韓国で関係会社の輸出管理責任者を対象にした教育を行いました。また、国内向けにeラーニング教育を実施し、社内 37,520名、関係会社33,880名が受講しています。海外関係会社にも英語・中国語・タイ語等の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、「事業を行う各国・地域において、反社会的勢力(暴力団、テロリスト、麻薬組織、その他犯罪組織)とは取引を含めて一切の関係を持ちません」との考えを持ち、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に次の3つの内容を明記し、取り組んでいます。

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

また、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、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者を各事業所及び各関係会社単位で選任するとともに、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。

コンプライアンス方針の周知徹底／教育

コンプライアンス方針の周知徹底

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

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

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



企業倫理・遵法宣言ポスター



携帯用カード



「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」小冊子

 三菱電機グループ倫理・遵法行動規範

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

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

三菱電機グループには、各社・各部門が独自に実施している教育のほか、全社横断的に行う教育もあります。主要な法令や人権の尊重などの三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた教育は、eラーニング、集合教育、通信教

育などの方法で事業を行う世界各国の従業員が受講しており、国内(三菱電機及び国内関係会社)では2019年度に125,614名が受講しています(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・オセアニア地域にて統一的なコンプライアンスeラーニングを行い、6,644名が受講しています。

講習会の一例としては、2019年度に三菱電機法務・コンプライアンス部がコンプライアンスについて三菱電機グループにおいて実施した講習会は180回、参加者は延べ6,531名でした。

コンプライアンス監査

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

また、三菱電機グループの業務の適正を確保するために必

要な社内規定・体制などを定め、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

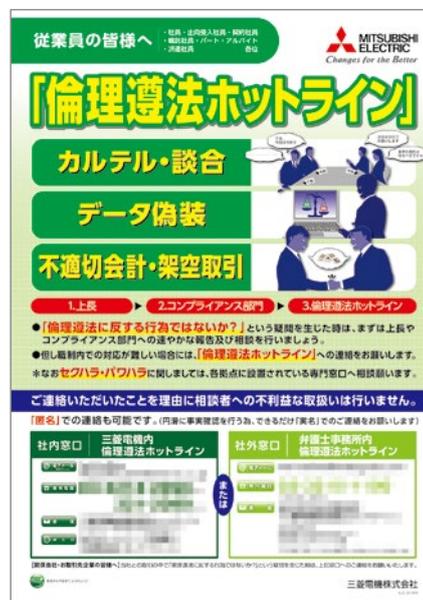
三菱電機は、不正・違法・反倫理行為を速やかに把握して、自浄作用を働かせることを目的に「倫理遵法ホットライン」(内部通報制度)を設けています。その相談窓口は、社内に加えて社外にも窓口(弁護士事務所)を設置しています。倫理遵法ホットラインでは、匿名通報にも対応し、また、相談者に対する不利益取扱いの排除及び氏名の守秘などは、社内規則において明確に規定しています。なお、三菱電機が関係する取引などについては、お取引先及び関係会社からのご相談も受け付けています。

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、三菱電機的全従業員に配布している「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」を掲載した小冊子に掲載するとともに、ポスターを社内各部門・各事業所に掲示しているほか、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「7つの行動指針」に基づき、CSR(Corporate Social Responsibility)を企業経営の基本と位置付けています。

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、重電システム、産業メカトロニクス、情報通信システム、電子デバイス、家庭電器、その他の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、株主を始めとするステークホルダーの皆様の期待に応え、持続的成長を実現するために、

事業遂行に伴うリスクを適切に管理する体制を構築しています。

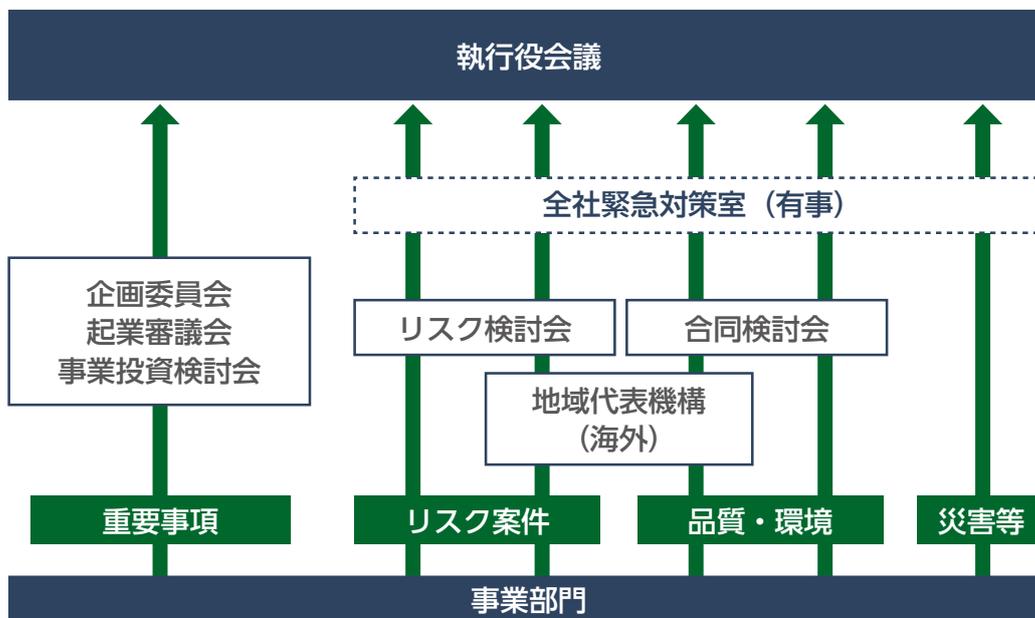
具体的には、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じてリスクを管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはコーポレート部門を中心に管理するなど、リスクの種類、大きさ、影響度に応じて適切なリスク管理体制を構築しています。

リスクマネジメント体制

三菱電機グループのリスクマネジメント体制は、各執行役員が自己の分掌範囲について、責任を持って構築しています。

また、経営執行にかかわる重要事項については、執行役全員により構成する執行役会議において審議・決定しており、執行役全員の経営参画と情報共有化、経営のシナジー効果の追求及び三菱電機グループとしての多面的なリスクマネジメントを行っています。

その中で、極めて重い社会的責任が問われ、三菱電機グループ経営への甚大な影響が予想されるような事態や、大規模災害・事故・パンデミックなど、緊急事態が発生した際には、初動を迅速かつ適切に遂行すべく、社長を室長とする全社緊急対策室を設置し対策を講じていくこととしています。



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。

 [【環境報告2020】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

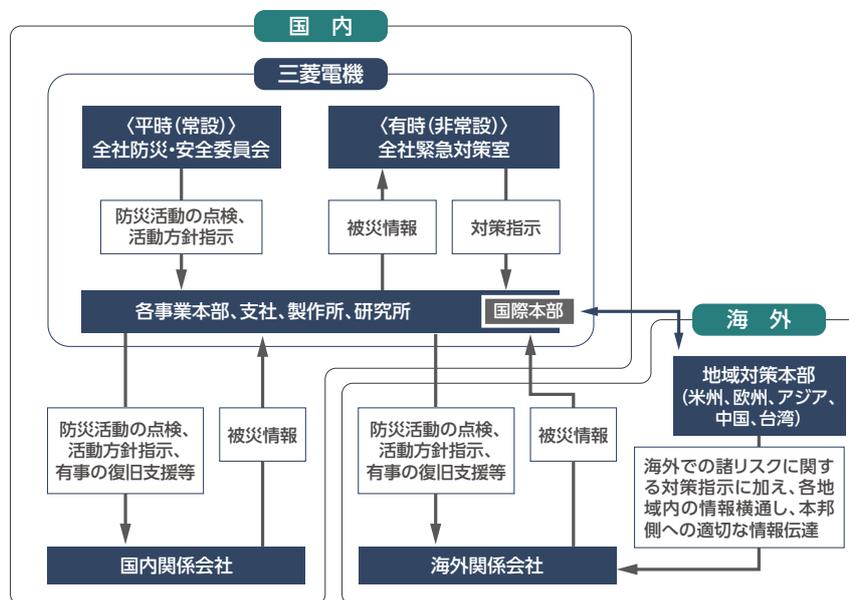
機グループでは、有事の防災体制や災害対策を再点検し、対応を強化しています。

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

全社緊急対策室では、災害状況の確認(人的・物的)のほか、

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



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。

2019年度は、大規模災害発生時において、万一、電力・通信・

交通などの重要インフラが停止した場合の「全社緊急対策室」の初動について、関係者によるシミュレーションを行いました。

BCPの実効性を維持するためには、社内のみならず、外部環境の変化に合わせた見直しを継続することが大切であると考えており、2020年度も「有事における実効性向上に向けたBCPの見直し」を重点課題として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を策定しました。

2013年度以降は、代替拠点での事業継続に関する検討や、

国内・海外の主要関係会社におけるBCPの策定を進めています。また、BCPを策定している各事業所、国内・海外関係会社では一旦策定したBCPが形骸化しないよう、毎年BCPを見直し、対策の改善を行っています。

サプライチェーンにおける事業継続

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 サプライヤーのBCPリスク評価

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

② サプライヤーのリスク軽減に向けた活動

サプライヤーBCPリスク評価により判明したリスクを軽減するため、複数社購買を推進するとともに、サプライヤー側につ

いても複数工場化に取り組まいただいています。また、サプライヤー向けのBCPセミナーを開催するなど、サプライヤーの防災対策の啓発・支援も行っています。

③ 災害発生時の初動迅速化に向けた活動

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

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

災害訓練と対策の見直し

三菱電機グループでは、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IT戦略室では、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。2019年度の訓練においても、全共通システムについて目標復旧時間を達成しました。

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

新型コロナウイルス感染症に対しては、「新型コロナウイルス感染症緊急対策本部」を設置し、感染拡大防止への協力、製品の安定供給や必要なサービスの提供に取り組むほか、社会貢献活動として医療関係者向けの支援を行っています。

今後も、行政機関の指導・要請等を踏まえながら、感染拡大防止に全力で取り組みます(2020年5月現在)。

[三菱電機における新型コロナウイルス感染症への対応について](#)

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。

2019年度は、危険地域への出張者が増えている現状を踏まえ、危険地域への出張者向けに海外安全セミナーを開催するほか、海外においては、戦争・テロ・暴動・一般犯罪・交通事故・自然災害等の発生リスクの高い拠点で、危機管理マニュアルの策

定を行い、平時/有事の際の行動指針を明確化しました。

新型コロナウイルスの発生時においては、感染の拡大する中国・韓国・欧州拠点の従業員の安全・健康をサポートするため、日本からマスクの配布を行うとともに、地域によっては、一部従業員とその帯同家族の一時帰国、また、日本からの海外出張の規制を行いました(2020年3月現在)。

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。

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、三菱電機が2020年1月にご報告した不正アクセスによる情報漏洩事案においてお客様や社会にご迷惑とご心配をおかけしたと、及び2019年12月に個人情報保護委員会から採用活動における個人情報の取扱いについて指導を受けたことを反省し、二度とこのような事態を起こさないよう、また、テレワークの急増やクラウド活用による業務形態の今後の変化を見据えて、情報セキュリティ対策*を強化していきます。

なお、三菱電機の営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密や顧客・ステークホルダーの皆様からお預かりした情報については、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したが、2019年度の反省を踏まえて、本宣言を、改めて深く三菱電機グループ内へ浸透させ、更なる保護・管理を徹底していきます。

※情報セキュリティ対策：

「侵入防止」「拡散防止」「流出防止」「グローバル対応」の4つの視点での技術的対策、文書管理の徹底などの業務品質改善の推進及び従業員教育の充実等の人的対策、並びに体制の強化

<企業機密管理宣言>

当社は事業活動の根幹をなす情報資産に関して社外に開示すべき情報については適時適切に開示する一方、企業機密については適正な管理を徹底します。

皆さまからお預かりした貴重な情報や企業機密が万一漏洩すれば、当社にお寄せいただいた信用・信頼を失墜するのみならず、その不正な使用により、国家・社会・個人の安全が脅かされかねません。

企業機密の適正な管理は当社が完遂すべき社会的責任の1つであると認識し、当社の全従業員が以下の企業機密管理方針を遵守することを宣言します。

1. 法令・規則遵守による企業機密の適正な管理

当社は、事業活動に関連するすべての企業機密を、法令及び当社規則に従い適正に管理します。

企業機密とは、当社が保有する技術上又は営業上の有用な情報及び漏洩・不正使用により当社又はステークホルダーの皆さまに不利益を及ぼすおそれのある情報（個人情報、社外から得た情報、インサイダー情報等を含む。）を指し、企業機密を具現している物理的対象物も管理の対象とします。

2. 安全管理措置の徹底

当社は、企業機密の保護・管理のため、適切な安全管理措置を講じます。

安全管理措置とは、組織的・人的・技術的・物理的諸対策を指し、企業機密のレベルに応じた措置を徹底します。

3. 情報システムセキュリティ対策の強化

当社は、企業機密に対する不正アクセス・侵害、不正使用の防止等の観点から、情報システムセキュリティ対策を強化し、ITを活用した総合的な対策を実施します。

4. 全従業員に対する教育の実施

当社は、企業機密に携わる個々の従業員の意識向上こそが管理の基本であるとの認識に基づき、企業機密管理の重要性と企業機密管理に向けた当社の取組につき、全従業員を対象とする教育を定期的の実施します。

5. PDCAサイクルによる継続的な管理向上

当社は、企業機密管理に関するマネジメントシステムを構築し、PDCA(Plan・Do・Check・Action)のサイクルによる主体的かつ継続的な管理向上を図ります。

6. 適時適切な情報開示の実施

上記1.～5.により、企業機密については適正な管理を徹底するとともに、社外に開示すべき情報については適時適切に開示します。

制定日 2005年2月16日

改正日 2018年4月1日

三菱電機株式会社

執行役社長 杉山 武史

各種アンケートやお買い上げいただいた製品の登録、アフターサービス等を通じて入手したお客様の個人情報は、「個人情報保護方針」の考えに基づき管理しています。さらに、三菱電機ではプライバシーマークを取得しており、個人情報の適正な取扱いに努めています。



<個人情報保護方針>

三菱電機(以下、「当社」といいます。)は、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりのある社会の実現に貢献していきます。このような活動を通じて、当社はお客様や関係の皆様からさまざまな情報をお預かりしており、個人情報については個人の重要な財産であることから、適切に保護し、正確かつ安全に取扱うことは企業の社会的責務と考えます。当社は、経営の一環として個人情報保護マネジメントシステムを確立し、当社従業員(役員・社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員などを含む)及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底させて以下の取組を実行するとともに、改善・維持に努めてまいります。

1. 個人情報の取得

当社は、適法かつ公正な手段によって個人情報を取得します。直接書面によって個人情報を取得する場合は、利用目的等の必要事項を書面によって明示し、本人の同意をいただきます。

それ以外の方法で取得する場合は、当社のウェブサイトを利用目的等の必要事項を公表します。

2. 個人情報の利用

当社は、特定した利用目的の範囲内で、業務上必要な限りにおいて個人情報を利用します。また、目的外の利用は行わず、そのために必要な措置を講じます。

3. 個人情報の提供

当社は、本人の同意がある場合、法令に基づく場合等を除き、個人情報を第三者に提供しません。

4. 個人情報保護に関する法令等の遵守

当社は、個人情報保護に関する法令、国が定める指針及びその他規範を遵守します。

5. 安全管理措置の実施

当社は、個人情報への不正アクセス、紛失、破壊、改ざん及び漏えい等を予防するため、合理的な安全対策とともに、必要な是正措置を講じます。

6. 個人情報の取り扱いに関するお問合せ

当社は、個人情報に関して本人から情報の開示、訂正、削除、利用停止等を求められたとき、及び苦情、相談等のお問合せを受けたときは、遅滞なく対応いたします。また、個人情報を正確かつ最新の状態に保つよう努めます。

制定日 2004年4月16日

改正日 2018年4月1日

三菱電機株式会社

執行役社長 杉山 武史

情報セキュリティの体制

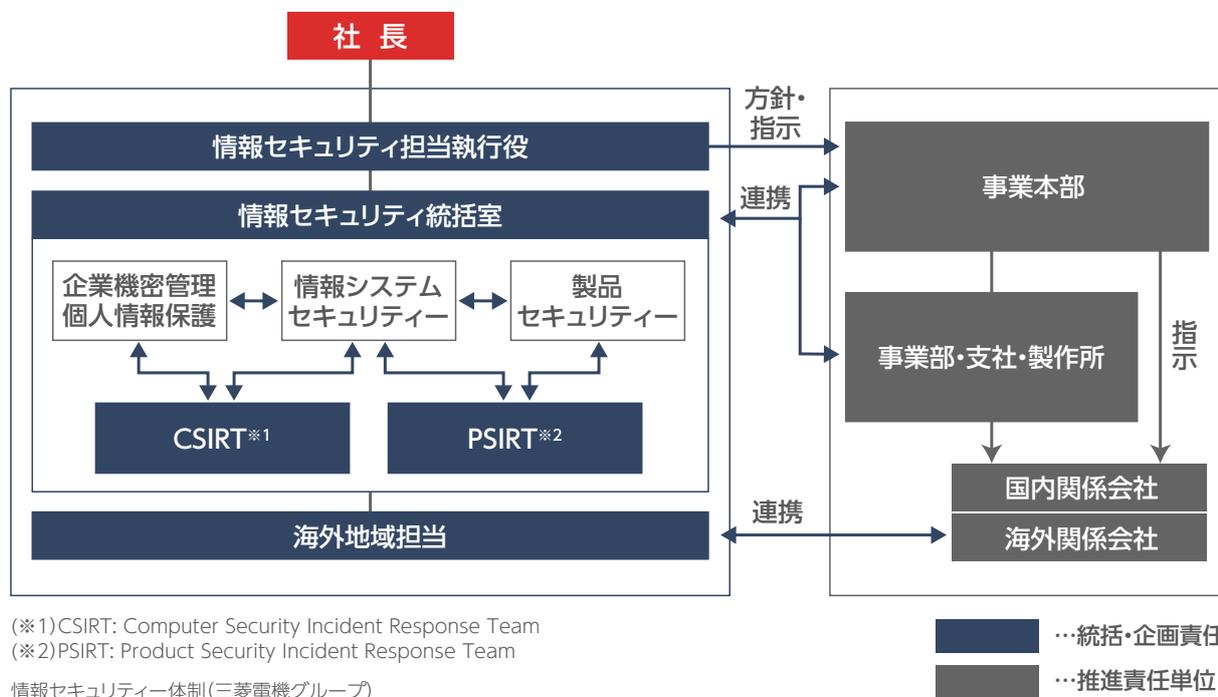
社長直轄組織として、「企業機密管理・個人情報保護」「情報システムセキュリティ」「製品セキュリティ」の三部門を2020年4月に統合し、情報セキュリティ管理活動全般を統括する情報セキュリティ統括室を新設しました。

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、企画・推進を行い、実際に各情報、システムの利活用・管理を行う各事業本部、事業所と連

携を図り、情報セキュリティの確保に努めています。

なお、万一事故が発生した場合、この体制に沿って報告・指示が行われ、二次被害を防ぐなど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する指示・指導を行っています。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・アジアの拠点に海外地域担当を設置し、情報セキュリティの確保のために連携をとっています。



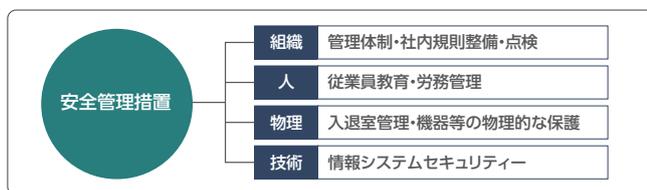
グローバルでの取組

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

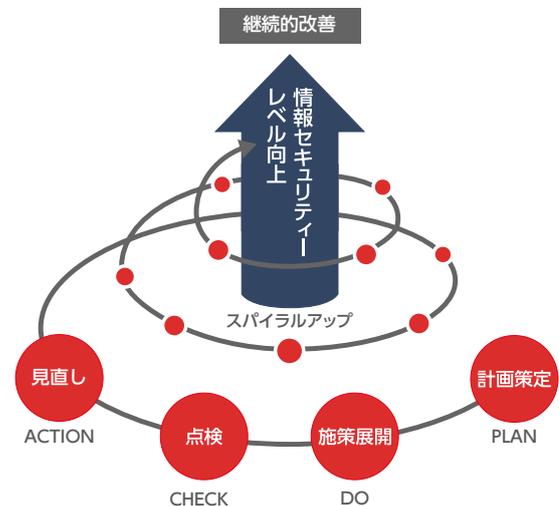
人情報保護に関するガイドラインを制定し、情報セキュリティの体制に則り、各種点検を実施しています。

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-Action) サイクルによる継続的な改善活動として取り組み、企業機密・個人情報を守るために組織的・人的・物理的・技術的からなる4つの安全管理措置を実施しています。



4つの安全管理措置



PDCAサイクルによる継続的改善

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

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、適宜見直しを行って

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 |
| | 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(チェック)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、施策等の見直しを

行い、PDCAサイクルのA(Action)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。 |

各種施策

情報セキュリティの教育

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

全従業員への教育

約5万人の全従業員を対象に情報セキュリティの教育を年一回、eラーニングで実施し、三菱電機の方針、情報漏えい事故概況、個人情報保護関連法令、不正競争防止法、一人ひとりが認識すべき安全管理措置(組織的・人的・物理的・技術的)を周知徹底します。また、テレワークの急増やクラウド活用による業務形態・環境の変化に伴い、適宜従業員向け教育資料を展開しています。

キャリアパスに沿った教育

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

不審メール対処予行演習

サイバー攻撃対策として、三菱電機では役員を含む全従業員を対象に「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おり、国内関係会社の従業員も同演習に参加できるようにしています。海外関係会社については、地域担当の下、米州、欧州、中国で地域の実情に合わせて予行演習を実施しています。

その他の個別教育

海外赴任者に対しては赴任前研修の中で、企業機密管理・個人情報保護に関する海外でのリスク、海外での情報漏えい事故の事例について教育しています。

取引先・委託先管理

企業機密・個人情報を委託する際は、適切に秘密保持契約を締結した上で、セキュリティ上の理由から取引・委託先に求めるべき事項があれば契約書に記載しています。委託先に渡した企業機密・個人情報が適切な管理のもとで取り扱われていることを確認するために、委託先が適切な保護水準を維持している

か評価・選定し、契約後も定期的に利用及び管理状況の報告を受けるなど、適切な監督を行っています。さらに、個人情報の取扱いを他社に委託するときは、個人情報保護に留意した取扱い事項を規定した契約をしています。

サイバー攻撃対策

企業にとって大きな脅威となっているサイバー攻撃は、年々巧妙かつ多様化しており、防ぐことは容易ではありません。三菱電機グループでは、多層化した複数の異なる防御策を講じる「多層防御」によってサイバー攻撃対策に取り組んでいます。さらに、「多層防御」だけでは完全に防ぐことができないサイバー攻撃もあるため、サイバー攻撃を監視し、事案が発生した

場合に即時対応する体制を整え、被害の防止、最小化を図っています。

また、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。

不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について

2020年1月にご報告した不正アクセスによる情報漏洩事案については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します。

2019年6月28日に、三菱電機社内端末で不審な挙動を検知し調査した結果、第三者による不正アクセスを受け、外部にデータを送信されていたことが判明しました。監視や検知をすり抜ける高度な手法であり、かつ一部の端末において、送信されたファイルを特定するためのログ(操作記録)が攻撃者によって消去されていたため調査に時間を要しましたが、個人情報と企業機密が外部に流出した可能性があることが分かりました。

三菱電機グループはこのような事態を招いたことを深く反省し、経済産業省の「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」にて提示されているようにサイバーセキュリティが重要な経営問題であることを再認識し、今後一層強固かつ機動性をもった情報セキュリティ施策をグローバルに展開し、常にグループ内のリスク・対応状況を把握・統括できるよう、社長直轄の一元的な組織である「情報セキュリティ統括室」を整備しました。二度とこのような事態を招かぬよう情報セキュリティ対策に取り組んでいきます。また、巧妙化、多様化するサイバー攻撃に対しては社会全体で対抗すべく知見の共有を図っていきます。

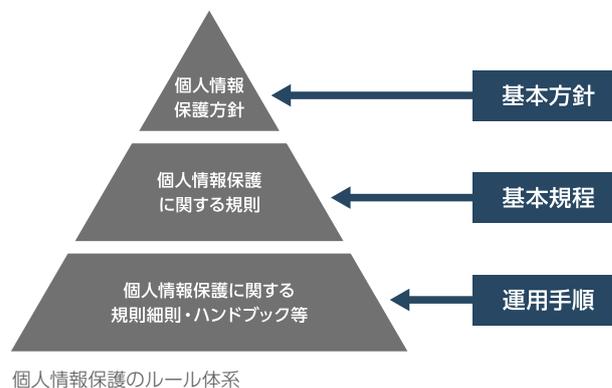
- 2020年02月12日  [不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について\(第3報\)](#)
- 2020年02月10日  [不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について\(第2報\)](#)
- 2020年01月20日  [不正アクセスによる個人情報と企業機密の流出可能性について](#)

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、2017年5月に施行された改正個人情報保護法に適切に対応すべく、社内の規則などを見直しています。



個人情報の適切な取扱い

個人情報は利用目的を特定するなど適切に取得し、利用するときは「利用目的の範囲を超えて利用しない」、「第三者に提供

するときはあらかじめ本人の同意を得てから行う」など、個人情報を適切に取り扱っています。

個人情報保護委員会からの指導について

2019年8月に採用活動における個人情報の取扱いについて、配慮に欠ける取扱いの事案が発生し、2019年12月には、個人情報保護委員会から指導を受けました。この事案を深く反省し、適正な個人情報の取得に努めていきます。

- 2019年12月05日  [個人情報保護委員会からの指導について](#)

EU一般データ保護規則(GDPR)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、欧州以外においても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。

第三者認証

三菱電機及び国内関係会社では、情報セキュリティに関連する第三者評価・認証の取得を推進しています。

| プライバシーマーク取得状況(2020年4月1日現在) | |
|----------------------------|-------------------------|
| 三菱電機株式会社 | 三菱スペース・ソフトウェア株式会社 |
| アイテック阪急阪神株式会社 | 三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社 |
| 株式会社アイプラネット | 三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社 |
| エムビーテクノ株式会社 | 三菱電機クレジット株式会社 |
| 株式会社ガウス | 三菱電機ITソリューションズ株式会社 |
| 西菱電機株式会社 | 三菱電機保険サービス株式会社 |
| 株式会社ダイヤモンドパーソナル | メルテック・ビジネス株式会社 |
| 日本アドバンス・テクノロジー株式会社 | 株式会社栗菱コンピューターズ |
| 株式会社ビーシーシー | |

| ISMS認証取得状況(2020年4月2日現在) |
|---|
| 三菱電機株式会社(インフォメーションシステム統括事業部) |
| 三菱電機株式会社(鎌倉製作所) |
| 三菱電機株式会社(宣伝部ウェブサイト統括センター) |
| 三菱電機株式会社(通信機製作所) |
| アイテック阪急阪神株式会社 |
| 青森三菱電機機器販売株式会社(関連組織:株式会社シンク) |
| 株式会社シンリョー |
| 西菱電機株式会社(猪名寺事業所情報通信ソリューション事業部/猪名寺事業所(分室)防災システム事業部/鳥取西菱電機株式会社) |
| 通菱テクニカ株式会社 |
| 日本アドバンス・テクノロジー株式会社(湘南事業所名古屋分室を除く) |
| 株式会社ビーシーシー |
| 三菱スペース・ソフトウェア株式会社 |
| 三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社、株式会社テクノウェア |
| 三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社(MIND ISMS関連事業部門及び事業所) |
| 三菱電機エンジニアリング株式会社(伊丹事業所及び基板・LSI事業部(伊丹事業所駐在部門)) |
| 三菱電機エンジニアリング株式会社(鎌倉事業所) |
| 三菱電機エンジニアリング株式会社(京都事業所) |
| 三菱電機システムサービス株式会社 電子本部(東京テレコム支社 企画部(総務課、経理課、資材課除く)) |
| 三菱電機特機システム株式会社(東部事業部) |
| 三菱電機特機システム株式会社(西部事業部(三田地区、伊丹地区、岩国地区、沖縄地区)) |
| 三菱電機ITソリューションズ株式会社、エムビーテクノ株式会社 |
| 三菱電機プラントエンジニアリング株式会社 |
| 三菱電機マイコン機器ソフトウェア株式会社 |
| 三菱プレジジョン株式会社 (1.営業本部における以下製品の防衛・宇宙分野向け営業、2.鎌倉事業所における航空・宇宙・慣性・電波機器及びシミュレーションシステムの製造及び保守) |
| 株式会社栗菱コンピューターズ(本社) |
| 菱栄テクニカ株式会社(品証事業部計測管理部校正サービスセンター) |
| 菱電商事株式会社(新事業推進室) |

研究開発

研究開発の基本方針

研究開発については、成長戦略を推進する要として、短期・中期・長期のテーマをバランスよく遂行してまいります。

現在の事業の徹底強化と変革および共通基盤技術の継続的深化に資する研究開発を推進するとともに、多様化する社会課題を解決するための統合ソリューションの提供に向けた技術・事業シナジーの進化、未来技術の開発による持続的成長の実現に取り組んでまいります。

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で外にある技術を積極的に活用し、開発効率化とともに、新たな価値の創出に繋げてまいります。

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2,068億円(前年度比97%)となりました。主な研究開発成果は以下のとおりであります。

研究開発の基本方針



SDGs(Sustainable Development Goals) : 国連総会で採択された2030年に向けた「持続可能な開発目標」
Society 5.0 : 第5期科学技術基本計画にて掲揚

当連結会計年度の主な研究開発成果

ビル内ダイナミックマップを用いた「モビリティ・ビル設備連携制御技術」を開発

近年、ビルの付加価値向上に向けて、清掃・警備・配送・案内用サービスロボットを活用したビル管理の省力化や、次世代型電動車椅子などのパーソナルモビリティ利用者のビル内での安心・安全な移動に向けた検討が進んでいます。

当社は、ビル内ダイナミックマップ^{※1}を用いて、サービスロボットやパーソナルモビリティと、エレベーターや入退室管理システムといったビル設備を連携制御する技術を開発するとともに、アニメーションライティング誘導システム^{※2}と連携するシステムを構築しました。これによりモビリティと人の効率的かつ安全なビル内縦横移動が可能になり、ビル管理の省力化と人とロボットが安全に共存する「スマートビル^{※3}」を実現します。



例：サービスロボットの移動に合わせたアニメーションライティング

- ※1 当社が開発した、エレベーターや入退室管理システムなどのビル設備の状態、モビリティの位置情報、通行可能な経路情報などの動的な情報を付加したビル内の三次元地図
- ※2 床面に投影する光のアニメーションにより、施設利用者が直感的に案内や注意喚起を理解できる、アニメーションライティング誘導システム「てらすガイド」(2020年4月発売)
- ※3 IoTを活用し、省エネ/省人化を実現しながら人が安心できる環境で効率的な仕事を行える空間を提供するビル

ビル管理の省力化と人・ロボットがビル内で安全に共存するスマートビルを実現

曖昧な命令を理解する「コンパクトな知識処理に基づくHMI制御技術」を開発

家電製品やカーナビなど複雑な機能をもつ機器は、人が機械の動作を理解し、操作を工夫する必要がありますが、近年では、クラウド上のビッグデータを活用し、それら機器の操作を支援するAIが普及しています。一方、外部と通信せず機器単体で情報処理を完結し、応答速度を高めたいというニーズが拡大しています。

当社は、独自のAI技術「Maisart[※]」を用いて、人の曖昧な命令を、状況に応じて機器単体で不足情報を自動補完して理解する「コンパクトな知識処理に基づくHMI(ヒューマン・マシン・インタフェース)制御技術」を開発しました。

知識処理の演算量とメモリー使用量を削減することで、家電製品やカーナビなどの機器単体のHMIに適用でき、素早い機器操作を実現します。



例：TVの中のAIが状況に応じて必要な情報を統合し、曖昧な命令を理解

機器単体で人の曖昧な命令を理解し、素早い機器操作を実現

知的財産

三菱電機グループの知的財産活動

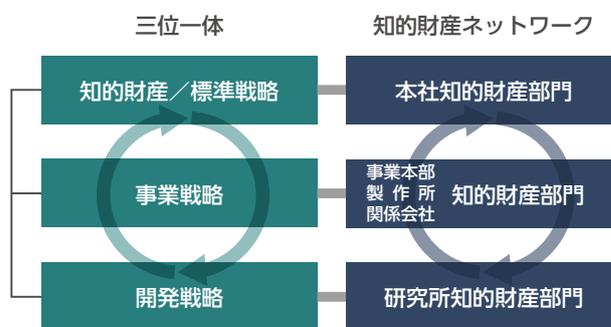
戦略的知財活動

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。



事業・研究開発活動と知的財産活動をリンク

グローバル知的財産戦略

三菱電機グループでは、重点事業や重要研究開発プロジェクトと連携して知的財産の重点プロジェクトを設定し、今後の事業拡大が予想される新興国へも事業展開に先行して出願することで、知的財産活動のグローバル化を加速しています。また、米国、欧州、中国及び東南アジアの各拠点には知的財産活動を担う駐在員を置き、各国の事業拠点、研究所、関係会社の知的財産力を強化しています。こうした取組により、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(2019年)で国内第2位に、世界知的所有権機関(WIPO)発表の国際出願上位出願人(2019年)で世界第2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(2019年公開出願件数)

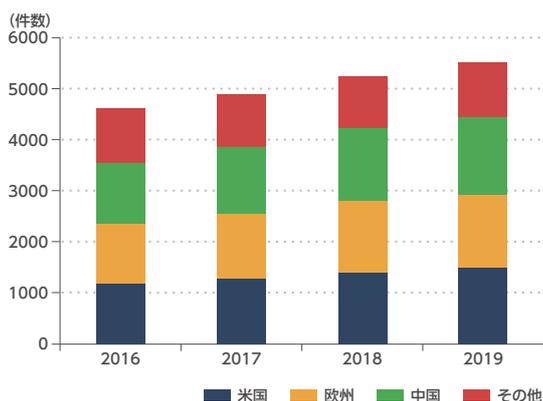
| 順位 | 出願人 | 国名 | 件数 |
|----|--------|----|-------|
| 1 | ファーウェイ | 中国 | 4,411 |
| 2 | 三菱電機 | 日本 | 2,661 |
| 3 | サムソン | 韓国 | 2,334 |
| 4 | クアルコム | 米国 | 2,127 |
| 5 | OPPO | 中国 | 1,927 |

(WIPO)

2019年特許登録件数(日本)

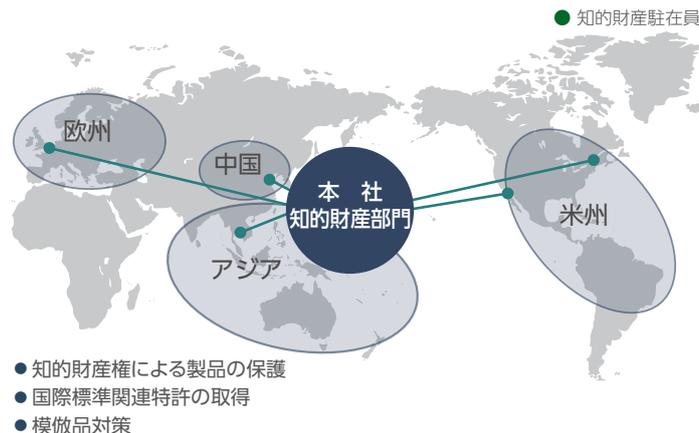
| 順位 | 出願人 | 件数 |
|----|--------|-------|
| 1 | キヤノン | 4,264 |
| 2 | 三菱電機 | 3,543 |
| 3 | トヨタ自動車 | 2,898 |
| 4 | デンソー | 2,651 |
| 5 | パナソニック | 2,564 |

(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。

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

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、かつ発送の1週間前に三菱電機オフィシャルウェブサイト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。

併せて製品展示会も実施しており、株主の皆様に、より三菱電機グループの事業内容についてご理解いただく機会を設けています。

また、毎年12月初旬には、第2四半期累計期間の概況と今後の取組についてまとめた「株主通信(中間報告書)」を株主の皆様にお届けし、株主の皆様にも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

2019年度の主なIR活動

機関投資家やアナリストを対象に経営戦略説明会・決算説明会・個別ミーティングを実施するとともに、長期的な視点に立った説明会「環境ビジョン2050」の開催や工場・各種展示会へのご案内を実施しました。また、個人投資家を対象に会社説明会を開催しました。

 [投資家情報](#)



経営戦略説明会

環境

環境ビジョン2050

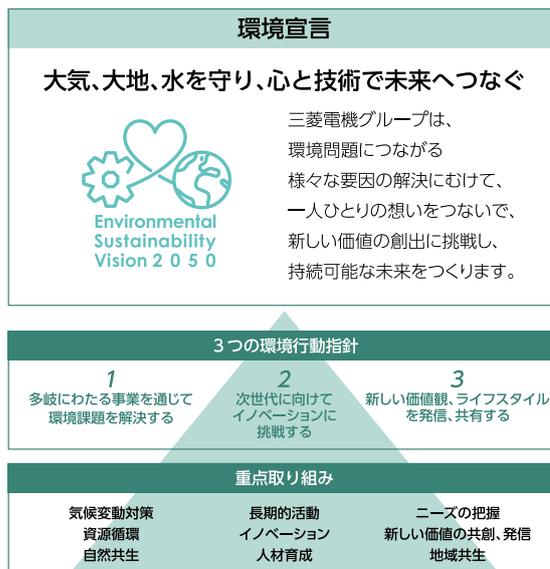
三菱電機グループは、2007年に「低炭素社会」「循環型社会」「自然共生社会」の実現を目標とした「環境ビジョン2021」を掲げ、2018年度からは、パリ協定を踏まえた中長期的な視点とともに将来的な水不足対策を考慮した「第9次環境計画」を推進してきました。2019年6月には、新たな長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」を発表しました。

三菱電機グループは、お客様や取引先、従業員をはじめ、多くのステークホルダーとのかかわりの中で事業を展開し、社会と深く関係していることから、環境に貢献する責任を求められております。「環境ビジョン2050」は、こうした認識のもとにステークホルダーとともに未来を目指すという想いを込めています。

本ビジョンでは、「大気、大地、水を守り、心と技術で未来へつなぐ」を「環境宣言」として掲げています。地球上のあらゆる生命が生き続けていくうえで必要な「大気、大地、水」の3つの要素を意識し、三菱電機グループのどの事業で、どの要素に貢献していくかを常に考えて取り組んでいきます。加えて、保有する技術力の一層の向上に努めつつ、三菱電機グループ内のみ

ならず、すべてのステークホルダーと環境への想いや技術を共有して、ビジョンに示した3つの行動指針のもと、持続可能な未来の実現に貢献していきます。

環境ビジョン2050



環境活動とSDGs

2030年に世界が目指す姿の実現に貢献する

**三菱電機グループの環境活動と
かかわりの深いSDGs**



事例1 水環境の保全に貢献する技術を提供



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

事例2 製品のエネルギー効率を向上



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

未来に向けたイノベーションの創出へ

「SDGs」「パリ協定」の目標達成に向けては、企業によるイノベーションに大きな期待がかけられています。三菱電機は2015年7月に、オープンイノベーションを推進する「未来イノベーションセンター」を立ち上げ、既存技術の延長線上ではな

い、未来志向の研究開発も推進しています。こうしたイノベーション創出への取組を加速し、様々な製品・サービスを提供している強みも活かして、幅広い分野での環境貢献を図っていきます。

科学的な根拠に基づく温室効果ガス削減目標

三菱電機は、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) ^{*1}イニシアチブの認定を取得しています。

三菱電機グループの多岐にわたる事業を通じて、温室効果ガスの削減を推進していきます。

^{*1} 国連グローバル・コンパクト(UNGC)、世界自然保護基金(WWF)、CDP、世界資源研究所(WRI)による国際的イニシアチブ。企業に対して、気候変動による世界の平均気温の上昇を、産業革命前と比べて、最大でも2℃未満に抑制するという目標に向けて、気候科学の知見に整合した削減目標を設定することを推進。



三菱電機グループの削減目標

スコープ 1+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

スコープ 3

2030年までに温室効果ガス排出量を
2018年度基準で15%削減

スコープ1とは、自社における燃料使用に伴う直接排出のことです。

スコープ2とは、外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出のことです。

スコープ3とは、スコープ1、2を除くバリューチェーン全体からの間接排出のことです。

(三菱電機のSBTでは、カテゴリ11「販売した製品の使用」が対象)

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

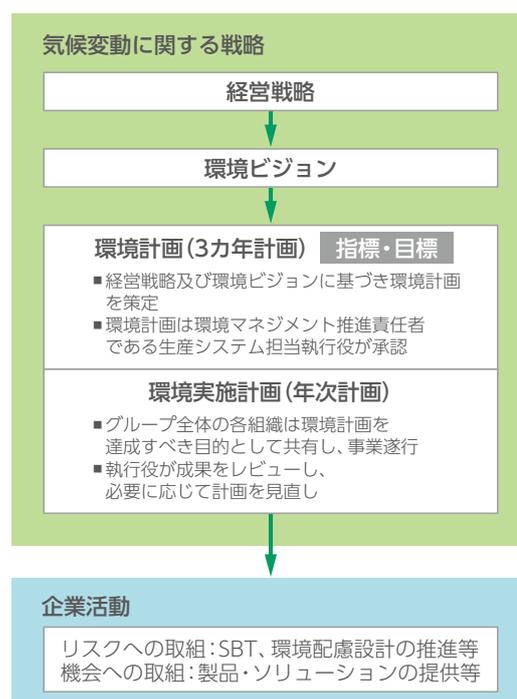
三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD:Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言への賛同を表明しています。同提言に沿って、気候変動関連財務情報の開示に努めています。



気候変動に関する戦略

三菱電機グループは、気候変動を含む環境に関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、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、グループの各組織で共有しています。各組織は、環境計画を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。

事業遂行の結果は、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。

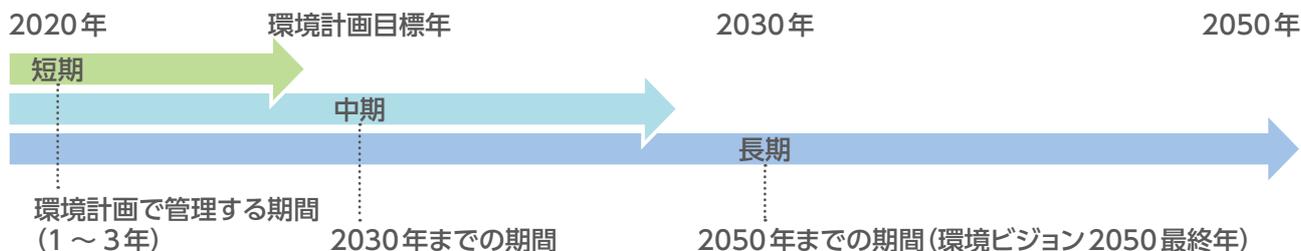


シナリオ分析を通じた気候関連のリスクと機会の評価概要

シナリオ分析を通じて、気候関連のリスクと機会に対する三菱電機グループの企業活動を評価しています。

評価に当たっては、平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃未満に抑えるための移行状況(社会動向)を示すシナリオ

(2℃シナリオ^{※1})と、温暖化対策が従来の延長線上にとどまることで気温が4℃近く上昇する場合のシナリオ(4℃シナリオ^{※2})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。



※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。

気候変動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) ●カーボンプライシングの上昇 ●排出量の報告義務の強化 ●既存の製品及びサービスへの命令及び規制 ●訴訟 | ●環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG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) ●Scope1,2,3排出量の報告及び第三者検証の実施 ●ISO14001の取得・維持 ●環境監査の実施を通じた法規順守状況の確認 ●気候変動をはじめとする環境に関する取組の開示 |
| 技術 (中期～長期) ●既存の製品やサービスを排出量の少ないオプションに置き換え ●新技術への投資の失敗 ●低排出技術に移行するためのコスト | ●研究開発投資による新技術の開発 ●知的財産活動の実施 ●成長牽引事業群を中心とした機動的設備投資 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 |
| 市場 (中期～長期) ●顧客行動の変化 ●市場シグナルの不確実性 ●原材料コストの上昇 | ●環境配慮設計の推進 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 ●市場動向調査と製品開発へのフィードバック |
| 評判 (中期～長期) ●消費者の嗜好の変化 ●産業セクターへの非難 ●ステークホルダーの懸念の増大 またはステークホルダーの否定的なフィードバック | ●環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG排出削減 ●省エネなど、温暖化対策を含む環境活動にかかる設備投資 ●環境配慮設計の推進 ●環境リスクマネジメントへの対応 ●地域の生物多様性保護を含む自然環境保護活動の実施 ●気候変動をはじめとする環境に関する取組の開示 |
| ■ 物理リスク | |
| 急性 (短期～長期) サイクロンや洪水などの極端な気象事象の過酷さの増加 | ●BCPの策定・定期的見直し ●サプライチェーンマネジメントの実施(グリーン調達基準の策定・運用、複数社購買など) |
| 慢性 (中期～長期) 降水パターンの変化と気象パターンの極端な変動 | ●気候変動を含む環境活動への毎年一定額の投資 ●環境計画の推進及びSBTへの参画を通じたGHG排出削減 |

気候変動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 ● オゾンナイザーによる再生水利用の促進 ● 『e-F@ctory』対応製品・ソリューションの強化 ● 交通システム事業によるモーダルシフトの推進 ● 自動運転に貢献する製品・技術の開発 ● 生産・販売拠点の現地化 |
| ■ エネルギー源 | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● より低排出の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] - 分散型電源運用システム/VPP(Virtual Power Plant)システム |
| ■ 製品とサービス | |
| <ul style="list-style-type: none"> ● 低排出商品及びサービスの開発及び/または拡張 ● 研究開発とイノベーションによる新製品またはサービスの開発 ● 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 ● 室内空間で奥行き感のある青空と自然な光を表現する照明器具「misola(みそら)」などのイノベーション新製品の開発 ● 鉄道車両のエネルギー効率とブレーキ時の回生電力量の向上と有効活用 ● ZEB関連技術実証棟の建設を含むZEB関連技術の実証 ● 水処理における過膜洗浄(EcoMBR)の開発 ● 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/パワートレインシステムをはじ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 ● ビジネス・イノベーション本部の設置 ● 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よく推進 |
| ■ 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 |

気候関連のリスク・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、4℃シナリオのいずれの進行下においても、気候変動のリスクに対するレジリエンス*1

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*2。

※1 レジリエンス:強靱性

※2 結論はシナリオに基づくものであり、将来の見通しは異なる可能性があります。

気候変動に関する指標と目標

三菱電機グループの環境計画

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。現行の第9次環境計画(2018年度～2020年度)は、環境ビジョン2021で掲げた「低炭素社会実現」「循環型社会形成」「自然共生社会実現」に向けて、生産時のCO₂排出削減、製品使用時CO₂削減、製品

使用時CO₂削減の貢献量拡大、資源有効活用、水の有効利用、「みつびしでんき野外教室」「里山保全プロジェクト」の継続開催、事業所の生物多様性保全活動について指標と目標を設定し活動を推進しています。

環境情報についてはウェブサイト「環境への取組」/「環境報告」にて詳細に報告しています。

 [環境への取組](#)

お客様への対応

基本的な考え方

三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献することを企業理念に掲げています。これは、創業時の「経営の要諦」に示した「社会の繁栄に貢献する」「品質の向上」「顧客の満足」の考え方を引き継いだもので、社会やお客様に対する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、「7つの行動指針」において、社会やお客様などとの高い「信頼」関係を構築すること、最良の製

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

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

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

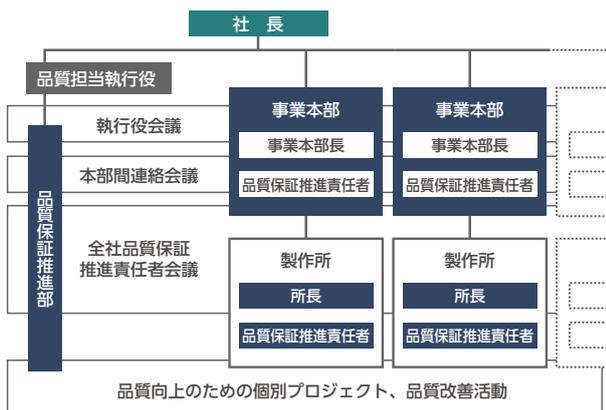
マネジメントシステム

4つの基本理念のもと、全事業本部に品質保証推進責任者を設置するなどし、全社に品質保証・品質改善活動体制を整備するとともに、品質保証に関する規則を定め、品質に関する法

令・規格を遵守し、品質保証及び品質改善活動を展開しています。また、経営層に対しても、執行役会議にて品質状況を定期的に報告しています。

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、三菱電機製品の市場調査から製品企画、開発・設計、製造、輸送、保管、据付、保守・サービス、教育、更には製品の廃棄に至るまでの各段階の業務における品質保証活動(品質マネジメント)に対する具体的な改善活動を実践しています。

また、品質マネジメントシステム(QMS:Quality Management System)の運用に当たっては、ISOなどの国際的な認証規格にも照らしてPDCAサイクルの進捗を定期的に検証し、より良い品質の実現を目指してプロセスの改善を図っています。



品質保証・品質改善活動の推進体制(三菱電機)

製品安全に関する方針

三菱電機グループは、「企業理念」と「7つの行動指針」に基づいて、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。中でも、家電製品に関しては対象としている製品のリ

スクアセスメントを100%実施し、安全性を追求しています。

一方、お客様対応では、24時間365日対応の「お客さま相談センター」を運営し、お客様の声の収集や各種対応を行うとともに、三菱電機オフィシャルサイトでの事故情報開示では、原因調査中の案件も含めて情報公開を行っています。

1. 三菱電機及び三菱電機子会社の品質保証体制の再点検結果について

三菱電機及び三菱電機子会社などで一部製品に品質管理上の不適切行為や製品認証に関わる関係機関への申請不備などが判明しました。品質風土醸成の再徹底・品質管理体制の強化に努めるほか、コンプライアンスの再徹底、内部統制の強化に取り組んでいきます。

- 2019年08月02日  [当社および当社子会社の品質保証体制の再点検結果について](#)

2. 三菱電機の一部のパワー半導体製品の出荷検査誤りについて

三菱電機パワーデバイス製作所が製造する一部のパワー半導体^{*}製品において、2014年11月から2019年6月までの間、お客様と取り交わした規格どおりの出荷検査を行わずに出荷していました。前述した1項を全社にて実施後、継続している品質管理強化への取り組みの中で判明しました。品質風土醸成の再徹底・品質管理体制のさらなる強化に加え、迅速な情報共有に取り組んでいきます。

^{*}電気を交流から直流に変換したり、電圧を上げ下げすることで、電力を効率よく制御する半導体

- 2020年02月10日  [当社の一部のパワー半導体製品の出荷検査誤りについて](#)

品質改善活動の展開

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

品質の「見える化」により、不具合への迅速な対応と未然防止を図り、その内容を開発・設計部門などへフィードバックする取組などを推進し、品質の向上に効果をあげています。

また、品質風土醸成の徹底を行うため、品質に関するeラーニングを実施することで、「三菱電機の品質に関する基本的な考え(理念)」について繰り返し教育しています。そして、製品に関わる部門に対しては、お客様、社会に評価いただける品質を作り込むことの重要性を更に認識するために、社会情勢及び三菱電機グループの状況の変化などに応じた教育を継続して実施しています。さらに、階層別研修及び業務に対応した研修や講話を継続して実施するほか、技術者倫理講座などの教育の拡充により、品質意識の向上に繋がっています。

開発・設計段階においては、顧客要求、製品の基本機能を把握し、機能・安定性・安全性、信頼性を確保・保証する設計(品質作り込み設計フロー)を実践・けん引できる人材(お客様の声を品質に作りこむキーパーソン)の育成を2011年度より開始しており、2020年までに国内のすべての対象部門に対する人材育成が完了するよう推進しています。

加えて、体系的に教訓を学ぶため、失敗事例を教材にしたeラーニング「失敗から学ぶ」講座を継続して実施しています。過去の品質不具合品の現物を展示する「品質の部屋」を各事業所に設置し、社員教育に活用しています。

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」を構築するとともに、不具合の共通要因について原理原則をまとめた注意喚起も掲載し、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がっています。

さらに、製品の出荷時においては、製品がお客様の求める仕様を確実に満たしていることを確認する品質管理体制の強化を進めています。

国内外の関係会社に対しては、法令・規格の管理方法や、設計・製造・据付・保守の業務プロセス及び不具合発生時の処置方法の実地確認を2011年度から実施しています。

「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。

「品質の部屋」



入口

内部

製品の使いやすさのために

基本的な考え方

三菱電機グループは「より多くの人が使いやすいものづくり生活しやすい環境づくり」をユニバーサルデザイン開発の理念に掲げています。真の「使いやすさ」「生活しやすさ」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。

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」

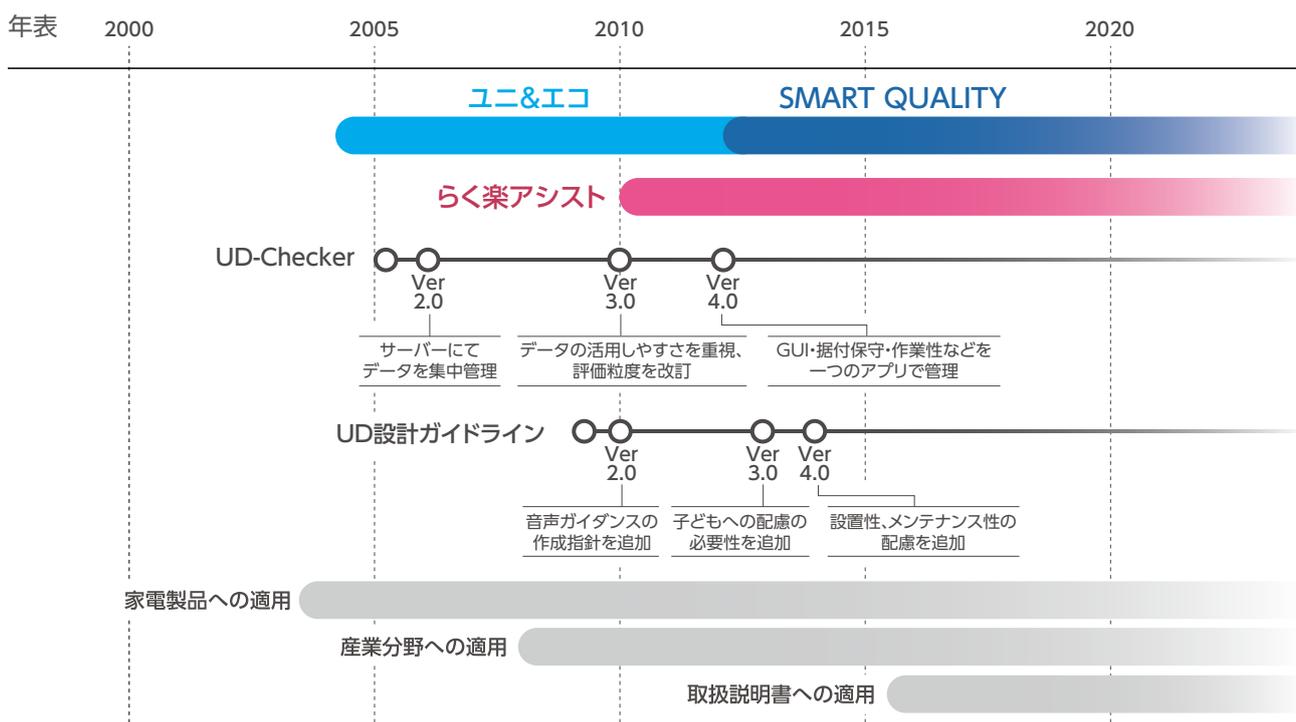
2004年度から家電製品において誰にでも使いやすい“ユニ”(ユニバーサルデザイン)と、省エネが「見える・できる・お知らせする」「エコ」を実現した「ユニ&エコ」事業戦略を展開しました。

●「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、より多くの人々が最新の便利な機能を自在に楽に使いこなせることを目指した「らく楽アシスト」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。



※Graphic User Interface

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

- 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。

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

ヒーター」でも、「UD設計ガイドライン」を適用しています。

- 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。

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

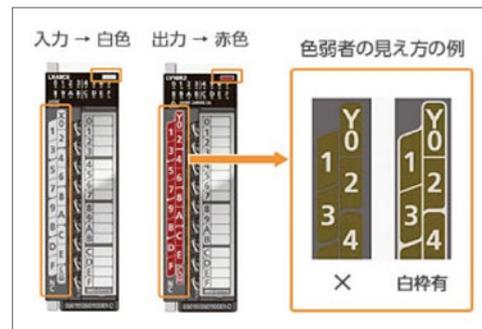
場自動化)機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めています。

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。
- 前広がり筐体(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

ユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

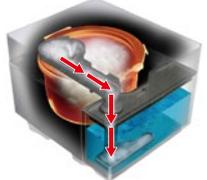
UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、三菱電機独自のUD(ユニバーサルデザイン)のチェック用ツールです。

「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

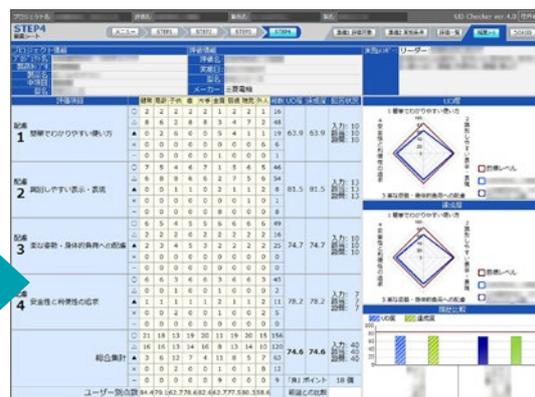
発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。三菱電機では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

UD-Checkerにおける4つの評価軸

1. 「認知」：わかりやすさへの配慮
2. 「識別」：見やすさ・聞き取りやすさへの配慮
3. 「身体」：楽な姿勢・身体的負担への配慮
4. 「安全性・利便性」：危険や誤操作なく使えることへの配慮

| | | | |
|---|---|--|---|
| <p>認知 分かりやすさへの配慮</p> <p>例) 機能が分かりやすいボタン (録画機能付きテレビのリモコン)</p>  <p>ユーザーが したいことを ボタンの名称に</p> <p>※ロヴィ、Rovi、Gガイド、G-GUIDE、およびGガイドロゴは、米国Rovi Corporationおよび/またはその関連会社の日本国内における商標または登録商標です。</p> | <p>識別 見やすさ・聞き取りやすさへの配慮</p> <p>例) 高齢者にも読みやすい文字の大きさ</p> <p>主要な文字・数字・記号</p>  <p>電源 7.5ミリ以上</p> | <p>身体 楽な姿勢・身体的負担への配慮</p>  <p>例) 様々な掃除シーンに合わせて最適な持ち方を選択できるハンドル形状</p> | <p>安全性・利便性 危険や誤操作なく使えることへの配慮</p> <p>例) 蒸気に触れる危険を防いで安全性に配慮した炊飯器</p>  |
|---|---|--|---|

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

多くの人の使いやすさに向けた「UD設計ガイドライン」

UD(ユニバーサルデザイン)設計ガイドラインは、UD-Checkerを使用して得られた知見を基に策定された、幅広い製品の開発に適用するための基準です。子どもから高齢者、身体の不自由な人まで、より多くの人が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。



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～

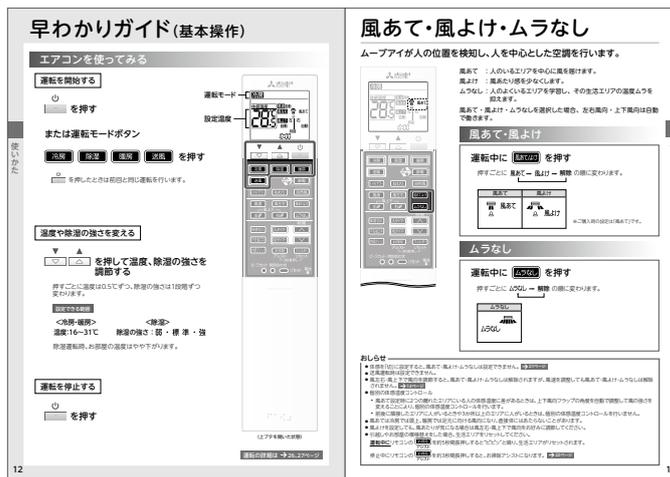
『早わかりガイド(基本操作)』は、ボタンを大きく抜き出したことにより、リモコンのどのボタンを押せば良いか一目で認識でき

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。

 三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書



早わかりガイド(基本操作)

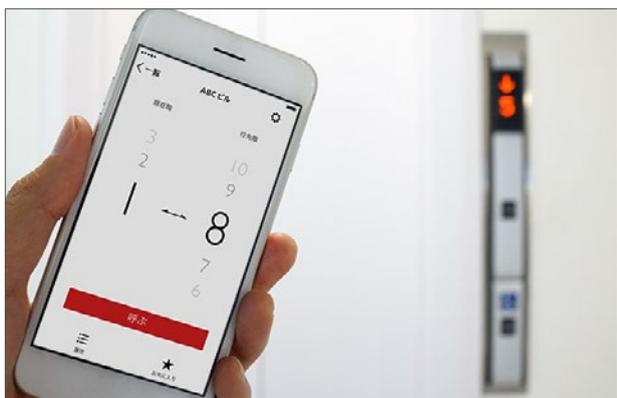


受賞実績

2019年度は、国際ユニバーサルデザイン協議会(IAUD)が主催する「IAUD国際デザイン賞」において、様々なユーザーを対象とした評価実験に基づく開発が評価され、「エレベーター連携アプリ ELE FIRST-i plus スマートフォンサービス」が銀賞を受賞しました。他にも「ルームエアコン 霧ヶ峰MSZ-Rシリーズ

ズ、MSZ-BXVシリーズ」、「ビルトイン食器洗い乾燥機 EW-45LD1Mシリーズ」、「冷蔵庫 CGシリーズ」が銅賞を受賞し、計4件が受賞しました。

2020年度も、三菱電機の幅広い分野で、様々な配慮・工夫を重ねたユニバーサルデザイン製品を創出していきます。



エレベーター連携アプリ
ELE FIRST-i plus スマートフォンサービス



ルームエアコン
霧ヶ峰MSZ-Rシリーズ、MSZ-BXVシリーズ



ビルトイン食器洗い乾燥機
EW-45LD1Mシリーズ



冷蔵庫 CGシリーズ

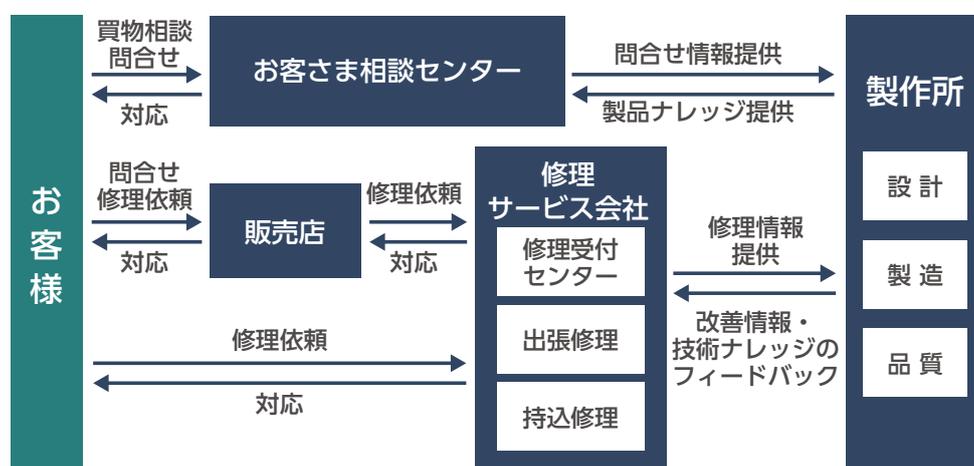
顧客満足を高めるために

基本的な考え方

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

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

また、修理・サービス体制の強化、担当スタッフへの教育の充実、ウェブ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。

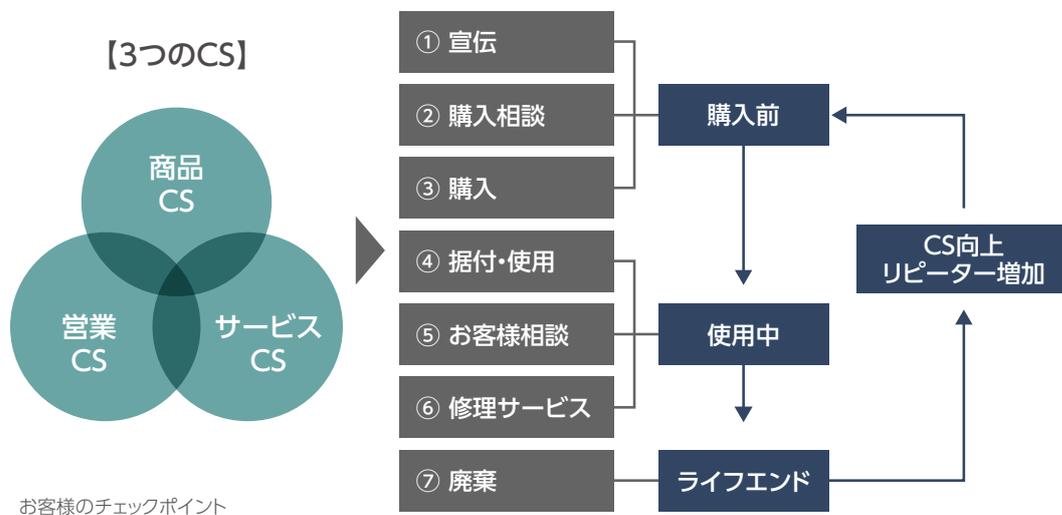
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

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。



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。

窓口に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されています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりウェブサイト・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、直接お客様の自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-FZ4020S
風を見つめて、風をコントロール。お部屋のどこにいても、快適が届きます。

VOICE（お客さま相談センター担当）

三菱電機株式会社 リビング・デジタル事業本部 CS部 お客さま相談センター 浜川 一成

三菱電機お客さま相談センターは、お客様から三菱電機家庭用電化製品に関するご購入前相談と、ご購入後の取扱い操作へのご質問に対し、丁寧にお答えするよう業務を行っています。私たちは、各製作所とも情報共有を図りながら、常に最新の製品知識を吸収し、データベース化を行い、コンテンツの充実化を図ることで、お客様へ即座に最適な回答ができることを目指しています。更にお客様の満足度(カスタマーサティスファクション)を向上する為の取組として、モニタリングチームの活動によるおもてなしを意識したお客様への対応品質の向上を行っています。一方、お客様からの電話がつかまらない事態を回避する為、組織体制強化として拠点の充実化を推進しています。

今後もアフターセールス支援(カスタマーサポート)だけでなく、プリセールス支援(カスタマーサクセス)にもつなげるよう、お客様の声を傾聴し、分析を行いその情報を研究所や製作所へも伝えてまいります。この取組を通じ、お客様からの声を将来の製品開発に生かせる情報として役立ててもらいたい事も、お客さま相談センターの重要な責務と捉え、今後も邁進してまいります。

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・エスカレーターや空調設備を始めとしたビル設備のメンテナンスを担当している三菱電機の関係会社「三菱電機ビルテクノサービス株式会社」の情報センターは、トラブル発生時の故障信号やお客様からの電話コールに対応する「安心の窓口」です。

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

このため三菱電機ビルテクノサービス株式会社では、適切な保守点検の実施はもちろんのこと、1980年よりスタートした安全キャンペーンの開催により、利用者の皆様に正しい利用法をご理解いただき、より安全にエレベーター・エスカレーターをご利用していただくための活動を行っています。

お子様や高齢者・障がい者の方々などに正しい乗り方や安全な利用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、ビルを支える三菱電機の製品・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。

1階の「エレベーター・エスカレーターゾーン」では、エレベーター・エスカレーターの歴史や基本構造から、安全・安心・快適を実現する最新製品・技術にいたるまで、実機を通じた紹介をし、世界トップクラスの分速1,230メートルで走行するエレベーターのスピード感を巨大なモニターとコンピューターグラフィックスで体感できます。2階の「ビルマネジメントシステムゾーン」では、最新のビル管理・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

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

告知と捕捉・改修、回収方針

三菱電機では、販売した製品に重大な不具合発生の報告があれば、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、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さらに迅速化し、対応力の強化を図っていきます。

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

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

重要な製品不具合の報告

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

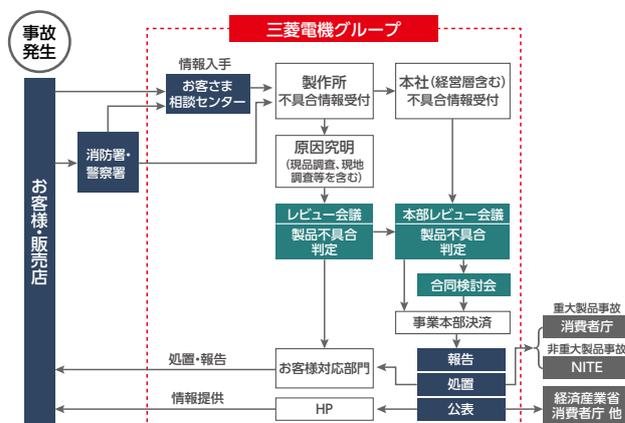
 [製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

消費生活用製品安全法に基づく事故報告

2007年5月に施行された改正・消費生活用製品安全法に対応し、三菱電機オフィシャル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について」より、該当製品の情報をご覧いただけます。

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。

 [消費生活用製品安全法に基づく事故報告について](#)



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「7つの行動指針」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、現地との関係者と対話・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、CSRの重要課題を決定し、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

倫理遵法行動規範～人権の尊重～

【基本原則】

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

● 児童労働、強制労働に関する規範

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

● 差別に関する規範

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

● 人格の尊重

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

● 職場の安全衛生に関する規範

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

● 労働関係に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域の雇用、人事、勤務、賃金、労働時間、入国管理等に関する労働関連法令及び社内規則・手続きを遵守し、健全な労働条件や職場環境の維持・向上に努めます。

● 個人情報保護に関する規範

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

サプライチェーンマネジメント

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、2017年9月に「人権の尊重に関する方針」を制定し、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・ディリジェンス等への取組を進めています。取組にあたっては、関係部門（人事、法務、資材部門等）の担当で構成する「人権ワーキング・グループ」にて、

人権課題についての対応方針・施策等を議論の上、毎年開催するCSR委員会において取組実績の確認及び方針・計画の検討・承認を受けて、PDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルによる継続的な改善活動を推進しています。

人権の尊重の取組

人権インパクト・アセスメント

2018年度に、三菱電機社内、各事業所、国内関係会社、海外関係会社、合計336拠点を対象に実施した「人権インパクト・アセスメント」の結果を各部門にフィードバックし、改善活動を推進するよう求めました。特に、「ハラスメントの防止」、「長時間労働の抑制」、「女性、障がい者などへの配慮」などの課題につい

ては、人権教育へテーマとして取り入れ、取組を推進しています。今後も引き続き、定期的にも人権インパクト・アセスメントの実施による人権リスクの把握及び軽減策の推進に取り組んでいきます。

人権教育

人権研修

- 世界における人権課題の潮流や、国際的な人権規範への理解を深めるため、人権インパクト・アセスメントの実施に合わせて、三菱電機、国内関係会社のCSR担当者へ、アセスメント実施の背景や人権に関する基礎知識などをテーマとした人権研修を実施しています。さらに、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・配布を行っています。
- 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。2019年度は新入社員927名、新任の管理職584名を対象に、事業所ごとに人権・ハラスメントに関する集合研修を実施しました。

三菱電機Going Upセミナー

2018年4月から、多様性への理解促進と人権を尊重した行動の実践を目指した意識啓発の社内従業員向けセミナーを実施しています。

セミナーの受講者に、障がいは、身長や体重などと同じように数ある違いの一つであることを伝え、街中や駅のホームなどで困っている人を見かけた際の適切な配慮や「何かお手伝いできることはありますか」というお声掛けやサポートを促しています。

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CSRに関するeラーニングを実施しています。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。今後も、定期的にCSR・人権に関する動向を踏まえて内容を見直しつつ展開する予定です。

社内・グループ報

2019年度は、社内・グループ報にて、「人権とは」をテーマに、人権についての解説を4回シリーズで掲載しました。今後も、三菱電機グループに人権に関する意識啓発を図っていきます。



従業員向けセミナー

ハラスメント研修

三菱電機では、差別やハラスメントのない健全な職場環境を確保するために、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。2019年度は新入社員927名、新任の管理職584名を対象に、事業所ごとに人権・ハラスメントに関する集合研修を実施しました。さらに、2019年度下期からは労務問題の再発防止に向けた取組として実施している「三菱電機職場風土改革プログラム」に沿って、ハラスメント教育の内容を充実するとともに、受講対象を全従業員に拡大しています。

特に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あることから、新任の管理職に対する研修を通じて、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学ぶとともに実践を促し、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、セクシャルハラスメントや

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

このような「ハラスメント研修」は関係会社にも順次展開しています。



「人権の尊重と多様な人材の活躍」講義

サプライチェーンにおける人権の取組

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。ま

た、サプライヤーにおける人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握と指導を継続しています。

 サプライチェーンマネジメント

英国現代奴隷法への対応

2016年度、英国子会社のMitsubishi Electric Europe B.V.とMitsubishi Electric Air Conditioning Systems Europe Ltd.において、強制労働、人身取引等「現代の奴隷」の根絶を目的として制定された英国現代奴隷法へ対応し、声明を

発表の上、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。また、英国の性別賃金格差報告についても適正に対応しています。

 英国現代奴隷法にかかわる声明

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おり、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 「CSR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CSR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>  CSR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)>  CSR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。

2019年度は、「責任ある企業行動及びサプライ・チェーン研

究会」の中心的な構成団体である「ビジネスと人権ロイヤーズネットワーク事務局」(BHR Lawyers)の蔵元左近弁護士に対話の機会をいただき、国際的規範に基づいた苦情処理メカニズムの構築等に関するアドバイスをいただきました。

労働慣行

人材に対する考え方

基本的な考え方

三菱電機は、適正人員構造の中長期的な維持に加えて、「電力システム」「交通システム」「ビルシステム」「FAシステム」「自動車機器」「宇宙システム」「パワーデバイス」「空調冷熱システム」を中心とする成長分野の更なるグローバル展開を実現すべく、将来の事業推進の核となる多様な人材の採用を積極的に

推進していきます。

また、国内関係会社においても、事業強化及び技術開発力・営業力・ものづくり力強化の観点からの継続的な採用を計画しています。

積極的な採用の継続

三菱電機の新卒者採用数は、2020年10月入社及び2021年4月入社の合計で1,020名を計画しています。もう一段高い

レベルの成長の実現に向けて、今後も積極的な採用を継続していきます。

三菱電機グループ採用計画(2020年3月時点)

1. 新卒者採用

(単位：人)

| | | 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(見込) | 2020年10月入社 及び 2021年4月入社(計画) |
|--------|-----|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 三菱電機 | 技術系 | 690 | 660 | 580 |
| | 事務系 | 240 | 200 | 180 |
| | 技能系 | 300 | 300 | 260 |
| 三菱電機 | | 1,230 | 1,160 | 1,020 |
| 国内関係会社 | | 2019年4月入社 (実績) | 2020年4月入社 (見込) | 2021年4月入社 (計画) |
| | | 1,500 | 1,500 | 1,400 |
| 新卒者 計 | | 2,730 | 2,660 | 2,420 |

2. 経験者採用

(単位：人)

| | | 2018年度 (実績) | 2019年度 (見込) | 2020年度 (計画) |
|--------|--|----------------|----------------|----------------|
| 三菱電機 | | 650 | 530 | 450 |
| 国内関係会社 | | 1,000 | 1,000 | 900 |
| 経験者 計 | | 1,650 | 1,530 | 1,350 |

3. 三菱電機新卒採用 技術系 女性比率

| 2016年度 (実績) | 2017年度 (実績) | 2018年度 (実績) | 2019年度 (実績) | 2020年度 (見込) |
|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 9% | 11% | 13% | 10% | 13% |

「リクナビDMP フォロー」のサービス提供について

三菱電機は、株式会社リクルートキャリア(以下リクルートキャリア社)からの「リクナビ DMP フォロー」サービスの提供に関して、個人情報保護委員会から、採用活動における個人情報の取り扱いについて、個人情報保護法第41条の規定に基づく指導(令和元年12月4日付)を受けました。

採用活動における個人情報の利用目的の通知、公表等を適切に行うべきという指導を真摯に受け止め、順守してまいります。

- 2019年12月05日 [\(web\) 個人情報保護委員会からの指導について](#)
- 2019年08月19日 [\(web\) 「リクナビDMP フォロー」のサービス提供について](#)

人事基本データ

従業員の状況

1. 三菱電機グループの状況

(1) 連結の状況

2020年3月31日現在

| セグメントの名称 | 従業員数(人) |
|-----------|---------|
| 重電システム | 46,852 |
| 産業メカトロニクス | 33,544 |
| 情報通信システム | 15,042 |
| 電子デバイス | 5,431 |
| 家庭電器 | 27,462 |
| その他 | 12,643 |
| 共通 | 5,544 |
| 合計 | 146,518 |

(2) 三菱電機の状況

2020年3月31日現在

| 従業員数 | 平均年齢 | 平均勤続年数 | 退職率 | 平均年間給与 |
|------------------------------------|-------|--------|------|------------|
| 35,649人 (内女性3,477人) [7,105人] | 40.5歳 | 16.4年 | 2.7% | 8,069,144円 |

2020年3月31日現在

| セグメントの名称 | 従業員数(人) |
|-----------|---------|
| 重電システム | 8,752 |
| 産業メカトロニクス | 10,395 |
| 情報通信システム | 4,909 |
| 電子デバイス | 2,049 |
| 家庭電器 | 5,140 |
| その他 | 0 |
| 共通 | 4,404 |
| 合計 | 35,649 |

(注)

1. 従業員は就業人員です。臨時従業員数は、[]内に年間の平均人員を外数で記載しています。
2. 退職率は定年退職を含んでいます。
3. 平均年間給与は、賞与及び基準外賃金を含んでいます。
4. 三菱電機グループの人事処遇制度において、男女の性差に基づく報酬格差はありません。

労働組合との関係

三菱電機と三菱電機労働組合とは企業の社会的使命と責任の自覚の上に立って企業の発展と組合員の労働条件の維持向上に協力し、相互の誠実と信頼を基調とした労使関係を形成・堅持すべきであることを確信して労働協約を締結し、双方誠意をもってこれを遵守しています。

また、ユニオン・ショップ制に基づき、社員は原則として試用期間を経たのち、組合員となります(管理職層を除く)。相互の交渉を円滑に行うため会社と組合とは定期的に経営協議会・労

働協議会を設け、労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底的に推し進めることによって解決の道を見いだすことを基本理念としています。

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的に推し進め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。

ダイバーシティの推進

基本的な考え方

三菱電機グループを取り巻く環境の変化がますます激しくなる中で、性別や年齢等にかかわらず従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することは事業の発展にとって非常に重要です。また、少子高齢化が進行する日本国内では、従来以上に多様な

人材の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、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。

女性活躍について

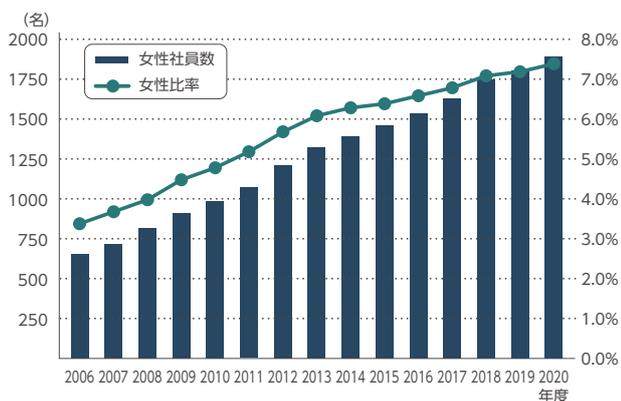
2006年4月より、人事部内に「CP-Plan*推進センター」を設立し、女性社員や育児をする社員の個人生活の充実とキャリア形成に資する三菱電機独自施策の立案・展開を目的に、採用、研修、配置、制度等多角的な視点から各種取組を推進しています。

※ Career management & Personal life well-balanced Plan

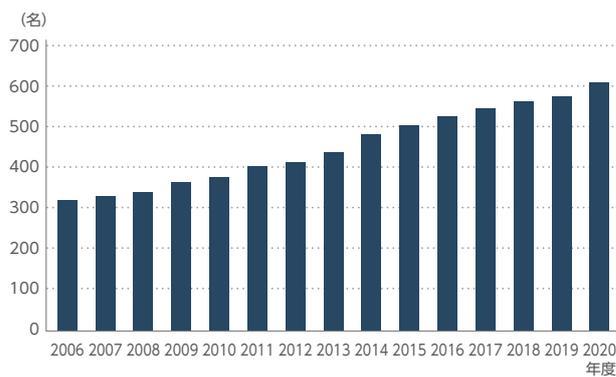


男女比率(三菱電機)

基本データ



女性社員数推移(総合職)(三菱電機)



女性役職者数の推移(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

出産、育児といったライフイベントとの調和を図りながら、前向きにキャリア形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラム(CP-Planフォーラム)を開催しています。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・復職後に定期的に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」

VOICE (女性管理職)



三菱電機株式会社 電力・産業システム事業本部 グローバル戦略統括部 総合エネルギーシステム技術部 部長 マルタ・マルミローリ
イタリアで生まれ育ち、地元の大学卒業後に日本に留学、三菱電機に入社しました。以来、電力システム関連の開発を担当、現在は技術部の部長として事業推進に尽力しています。管理職として、技術力の向上を始めとした組織のメンバーの育成を考えたつ、最新技術を用いた効率的な電力システムの開発など、新しい事業の創出を目指しています。

今後は自身の経験や技術を組織のメンバーに伝えていながら組織力を高め、業界における三菱電機のプレゼンス向上に取り組んでいきたいと思っています。

「技術系職種を志望する女子学生に対する積極的な採用活動」 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、技術系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

【CSRの取組】人材に対する考え方

技術系新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

| 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 | 2020年度 |
|--------|--------|--------|--------|--------|
| 9% | 11% | 13% | 10% | 13% |

※ 秋季入社及び4月入社

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エンジニアとの交流会や、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、女性エンジニア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制作したり、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。



女性エンジニアとの交流会



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。



グローバルな人材育成に関する考え方と取組

世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指して

三菱電機はグローバル企業として国内外に203社の連結子会社を有し、海外従業員は約58,000人とグループ全体の約40%を占めます。グループ全従業員が実力を最大限発揮し、かつ各自のキャリアプランを実現できるような企業体を目指し、人材配置・育成に取り組んでいます。

具体的には、海外の従業員に技術・技能・ノウハウを身に付けてもらうために、毎年10～20カ国から約100名の人材を各製作所(工場)へ招いて研修を行っています。各社へ戻った従業員は世界各地で三菱電機グループの強いものづくりを支えています。一方、日本でも毎年10～20人程度の外国人を継続的

に採用しており、外国人の新入社員がいきいきと日本の職場で活躍できるように、職場の先輩日本人とペアで受講する異文化研修も継続的に行っています。また国内外共通の取組として、三菱電機の理念・価値観、歴史など、全世界の三菱電機グループ従業員が共有すべき企業理念教育の拡充にも取り組んでいます。

現在、海外関係会社幹部(部長級以上)に占めるナショナルスタッフの比率は40%を超えており、今後も、三菱電機(日本)の出向者であるかナショナルスタッフかを問わず、幅広く適材適所で人材を登用していきます。

海外従業員のリーダーシップ・管理者の継続的な育成

製作所(工場)での技術・技能系の研修による人材交流に加えて、海外関係会社から選抜された管理職(係長クラス～役員)が本社に集まり研修を実施しています。海外から日本に来て様々な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、周囲への動機づけにもなっています。また、同時期に研修を受講した者同士のネットワークは国境を超えてグローバルに広がっています。

海外から日本の研修への参加者数の推移(2011年～2019年)

| | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 累計 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-----|
| MGEP | — | — | — | — | — | — | 8 | 5 | 7 | 20 |
| GMW | 13 | 18 | 18 | 22 | 29 | 23 | 26 | 29 | 30 | 208 |
| WKP | — | 17 | 24 | 29 | 38 | 44 | 59 | 91 | 105 | 407 |

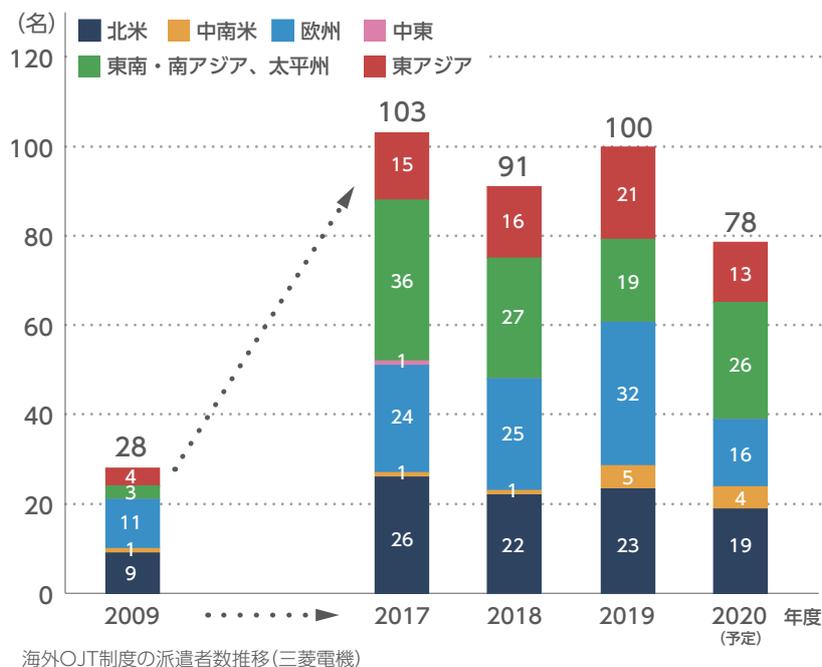
MGEP : Mitsubishi Electric Global Executive Program(年度によっては日本の選抜人材も1～2名参加)

GMW : Global Management Workshop

WKP : Workshop for Key Personnel

海外OJT制度 派遣者数推移(2009年～2020年予定)

グローバルに活躍しうる国内人材育成の一環として、三菱電機 中に100名近い規模を派遣しています。
機従業員を海外関係会社に派遣する海外OJT制度では、世界



海外語学研修についても、英語圏、中国語圏、スペイン・ポルトガル語圏に以下の実績で派遣しています。

海外語学研修の派遣者数(三菱電機)

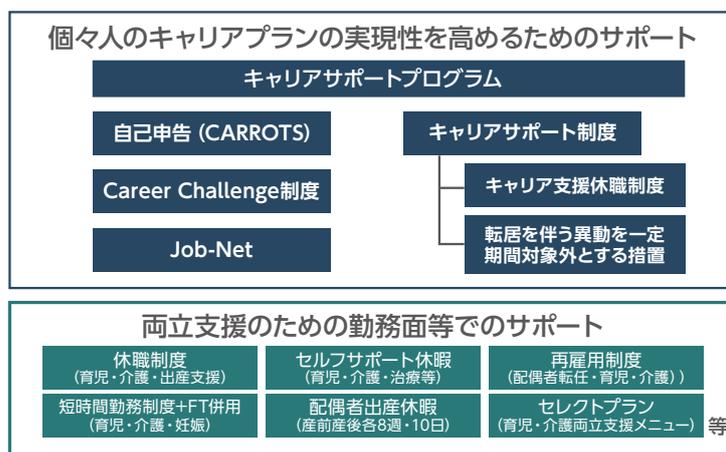
| 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|--------|--------|--------|
| 103名 | 86名 | 95名 |

個々人のキャリアプランの実現性を高めるためのサポート

三菱電機では、仕事と育児や介護等との両立に関し、これまで各種休暇制度や短時間勤務制度、再雇用制度などを導入し、両立を支援する制度整備を図ってきました。2020年度からは、昨今の個々人の家庭環境や就労価値観の多様化等を踏まえ、これまで以上に、自己のキャリアプランやライフプランを自律的に考え、実現するための支援策として「キャリアサポートプログラム」を導入しました。

「キャリアサポートプログラム」の1つである「キャリア支援休職制度」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（海外青年協力隊を含む）を事由とした1ヵ月以上3年以内の休職制度です。また、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、「最大3年間、転居を伴う異動を対象外とする制度」も導入しました。

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



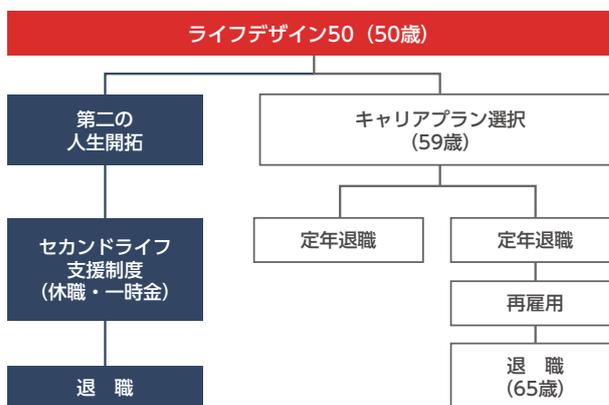
キャリアサポートプログラム(三菱電機)

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、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～



専門企画系統、基幹系統の複線型人事諸制度(三菱電機)

障がい者雇用の推進

三菱電機グループでは、CSR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2020年3月15日時点で2.32%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

レンジド社員（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、2020年3月15日時点で74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年度からは名古屋事業所を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジド社員の雇用を更に推進していく計画です。

※ 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



カフェ事業



クッキーの製造



名刺作成

働き甲斐のある職場づくり

基本的な考え方

グローバル競争が激化する中で、三菱電機グループは持続的成長に向けたグローバル事業競争力強化を経営方針として掲げ、成長戦略の実現に向けた経営諸施策を展開しています。三菱電機グループが他社との競争で持続的な優位を確立するには、従業員の成果を最大化させる施策の充実・構築が重要です。

「成果」＝「能力×やる気」であり、従業員のやる気の向上のためは、従業員満足 (ES:Employee Satisfaction) の向上が必要

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

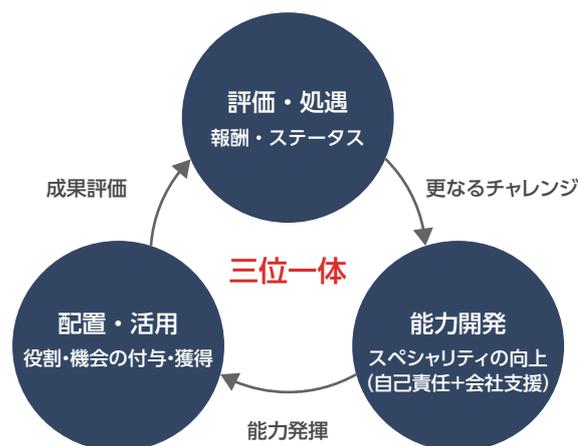
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員満足の視点がありますが、時代の動向や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、例えば以下のような施策にも注力しています。

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

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公募制や自らの異動希望を全社に公開できる制度を導入しています。

社内公募制では、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「Job-Net」を開設し、社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。

職場におけるコミュニケーションの促進

三菱電機では、組織の方針・目標に基づいて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。

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

従業員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」※を定め、従業員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に出願・登録報奨金、発明が他社にライセンス供与された場合には実績報奨金、事業に貢献した発明が社外表彰を受賞した場合には上限を定めない顕彰金を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、今後我が国の労働力人口が大幅に減少するとともに、育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず一層増えていくことが予想される中、三菱電機が厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的成長を実現していくためには、従業

員一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが必要です。

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

労務問題の再発防止に向けた取り組みについて

三菱電機グループでは、過去に社員の命や心身の健康にかかわる労務問題が発生しており、都度、再発防止策を講じてきましたが、2019年度に同様の労務問題が発生したことを真摯に受け止め、これまでの取り組みが十分でなかったという深い反省に立ち、新たな施策も含めて再発防止策をまとめました。

労務問題の再発防止を経営の最優先課題とし、社員全員が心身の健康を維持し、安心していきいきと働ける職場環境の実現にグループを挙げて全力で取り組んでまいります。具体的には、「パワーハラスメント対策・メンタルヘルス対策を含めた職場の風土改革」、「長時間労働の抑制・適正な労働時間管理」について、全社一丸となって諸施策を展開していきます。

| 項目 | 取り組み内容 |
|---|---|
| 職場の風土改革 (パワーハラスメント対策) (メンタルヘルス対策) | 「三菱電機職場風土改革プログラム」の展開 ●ハラスメント防止教育の強化、管理職等の任命時の見極め強化 ●意識調査を活用した定量的な職場風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善の実行 ●個々人の負荷やメンタルの状況を早期に把握・対応するための施策の充実 ●メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底 (「三菱電機 復帰支援ガイドライン」の運用点検と再徹底) ●相談窓口の充実(複線化)等 |
| 長時間労働対策 | ●長時間労働の抑制・適正な労働時間把握の継続 ●産業医面談等の適切な健康配慮措置の実施 |

- 2020年01月10日  労務問題の再発防止に向けた取り組みについて

安心していきいきと働ける職場環境の実現

三菱電機では、「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」として以下の施策に取り組めます。特にパワーハラスメント行為を絶対に許さない職場づくりに注力します。

なお、本プログラムは社長直轄のプロジェクト活動として強力に推進していきます。

2019年度に実施した全従業員向けハラスメント講座については、国内関係会社を含めて99%の従業員が受講しました。

【三菱電機 職場風土改革プログラム】

| 実施事項 | 主な施策 |
|--|---|
| (1) パワーハラスメントをはじめとするハラスメント教育の強化および管理職等の任命時の見極め強化 | ① ハラスメント教育の内容を充実するとともに、受講対象を全社員に拡大する。 ② 新入社員配属時の管理職・教育担当研修に、ハラスメントの視点を充実させ、より適切な育成指導を徹底する。 ③ 管理職をはじめ、指導的立場となる者を任命する際、労務管理に対する基本的な考え方（ハラスメント行為の理解等）を有しているか十分に見極める。 ④ パワーハラスメント行為者に対して厳正な処分を行うことを全社員にあらためて周知・徹底する。 |
| (2) 意識調査を活用した定量的な職場風土分析と、分析結果に基づく継続的な改善の実行 | ① 全社員を対象とする職場風土に関する意識調査とこれを踏まえた組織診断を毎年実施する。 ② 調査を通じて認識した課題について、外部の専門家の意見も踏まえながら解決に取り組み、PDCAを回しながら職場風土を継続的に改善していく。 |
| (3) 個々人の負荷やメンタルの状況を早期に把握・対応するための施策の充実 | ① 個々人の負荷や職場内の人間関係、ストレスの状況などを確認するアンケートを毎月実施し、意識の変化を早期に掘み対処する。（新入社員を対象に現在実施中。今後対象者を全社員に拡大する） ② 新入社員の職場への配属後、人事部門との定期的な面談機会を増加させる。 |
| (4) メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底 | メンタルヘルス不調者が復職した後に労務問題が発生する傾向があることから、不調者に対するケアに特に注力すべく、既存の「三菱電機 職場復帰支援ガイドライン ^{※1} 」の運営点検と再徹底を図る。 ① 休職中 上司・人事部門は対象者に対して休職中の取り扱いを丁寧に説明し、治療に専念できるようにする。 上司・人事部門は治療を妨げない範囲で、定期的に面談を実施し、状況を把握する。等 ② 休職復職時 産業医の意見に基づいた復職時の配慮（就業制限等）を順守する。 復職時の受入体制について職場全体で共有する。等 |
| (5) 相談窓口の充実（複線化）等 | ① 外部の専門家に対面で相談したいというニーズがある場合の窓口として、新規で外部カウンセラーと面談できるサービスを導入する。 ② 悩みを持つ社員が相談しやすい環境を整えるため、職場の中で上司・部下の関係にない者を相談窓口とする「メンター」制度を導入する。 ③ 新入社員専用の相談窓口として設置している「研修サポーター」を個々人の選択で相談しやすい相手とできるよう、複数名配置する。 ④ レジリエンス教育 ^{※2} など、社員のストレスマネジメント力向上に資する研修を一層充実する。 |

※1 厚生労働省「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」を参照し策定

※2 ストレスや逆境にうまく対処し、回復する力を高めるための研修プログラム

長時間労働の抑制・適正な労働時間管理

三菱電機では、2016年4月から「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」を重要な経営施策に定め、総労働時間の削減と適正な労働時間管理、及び業務効率化・生産性向上に資する様々な施策を推進してきました。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きました。また、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、実態との乖離がない適正な労働時間管理に努めてきました。

その結果、労働時間は大幅に削減するとともに、社員意識調査において「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が経年的に増加傾向となるなど、一定の成果が出ているものと考えています。今後、さら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

「働き方改革」～次なるステージへ～

三菱電機では2016年度から経営施策として「働き方改革」に取り組んでいます。この「働き方改革」で目指しているのは、「成果・効率をより重視する企業風土への変革」と「仕事に対する意識の改革を図り、過度な長時間労働を是とする働きから脱却し、誰もがいきいきと働ける職場環境を実現することです。そして、2020年度からは、さら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きます。

2020年度より掲げるキャッチフレーズ「カエル!めるこ」には、「ワークスタイルを『変える』」、「業務のやり方を『変える』」ことにより新たな価値を創出するとともに、「労働時間を減らす(早く『帰る』)」ことで、「仕事と生活双方の充実を図り、すべての従業員がいきいきと働ける職場を実現する」、という意味を含めています。

「カエル!めるこ」の活動方針は、「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」により、「『仕事』と『生

活』双方の充実を図る」という好循環をまわしていくことです。

風通しよくコミュニケーションができ、従業員一人ひとり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づくりをグループ全体で推進し、全力で取り組んでいきます。



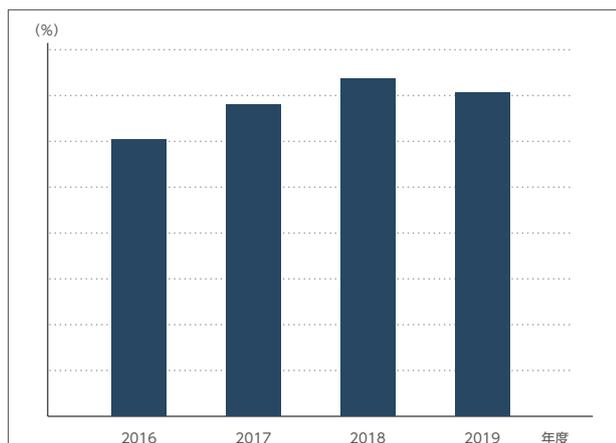
「働き方改革」社内ポスター

これまでの活動成果

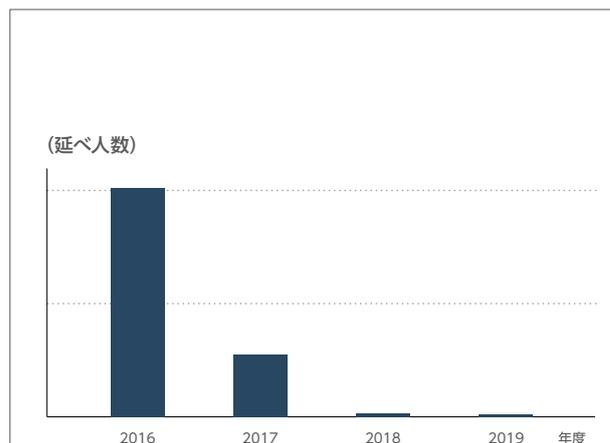
2016年度から「働き方改革」を開始し、労働時間の削減と適正な労働時間管理、及び業務の質的向上に資する諸施策を推進してきました。

その結果、2019年度の実績では、一人・月あたりの所定就業

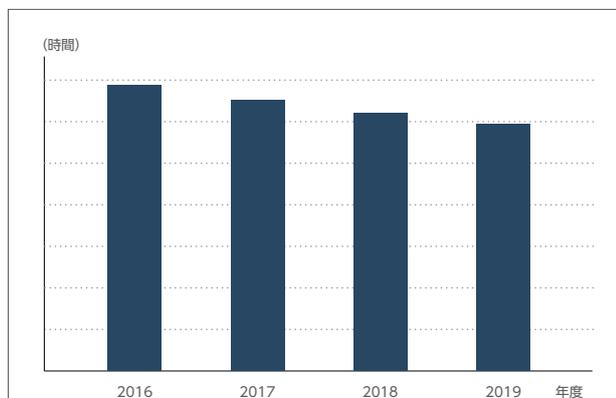
時間外時間は2016年度比で13%削減するとともに、従業員の意識調査では、「仕事と生活のバランスが取れている」と回答した従業員の割合は10%改善しました。



仕事と生活のバランスが取れていると回答した人の割合(社内意識調査結果)



80時間/月超過者数推移(管理職含む)



一人・月あたり所定就業時間外時間推移(管理職含む)

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
- 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

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、次に示すような具体的な対策を推進しています。

1. IT環境の整備

- 執行役会議へのタブレット導入と会議資料のペーパーレス化
- 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テレビ会議化及び出張の削減
- 在宅勤務制度の対象拡大による柔軟な働き方の実現
- 外出先での業務用スマートフォンの利用促進
(スケジュール確認、承認作業など)

2. 全社共通資料の簡素化・削減

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

3. 間接JIT改善活動の推進

- 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

社長フォーラム

事業所での働き方改革推進を一層加速させるため、2017年2月から、「社長フォーラム」と称した社長と従業員の対話集会を各エリアで開催しています。

社長自ら経営方針の一つとして働き方改革の目的や取組の

視点などを従業員に対し直接伝えるとともに、各事業所での活動推進における課題やコーポレートに対する意見、要望など、現場の声を広く吸い上げることで、より実効性のある施策展開に結びつけていきます。



社長フォーラム



社長フォーラム

VOICE (人事部担当)



三菱電機株式会社 人事部 CP-Plan 推進センター 専任 森崎 洋子

活動開始から5年目を迎え、これまでの取組の結果として、労働時間の減少や、社内ITツール及び在宅勤務制度の利用者増による仕事の進め方の変革などの成果がありました。

働き方改革を単に業務効率化や労働時間短縮のための活動にとどめるのではなく、「ワークスタイルの変革」と「業務の質的向上」を主眼として取組の深化を図り、すべての従業員がいきいきと働ける職場の実現を目指していきます。

柔軟な働き方を支援する取組

育児・介護に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、法定を上回る両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。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)」、「在宅勤務制度」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。

また半日単位で取得可能な「介護欠勤」及び「子の看護欠勤」、介護短時間勤務の一形態として、週1回、特定曜日に全日勤務しないことによる「短時間勤務制度」があります。

そのほか2019年度には年40時間までの「時間単位休暇制度」を導入しました。1日または半日の休暇まで必要としない育児や介護、学校行事などがある場合に、年次有給休暇の一部日数分を1時間単位で取得することができます。

さらに、2020年度には配偶者の出産時に際して取得できる「配偶者出産休暇制度」の日数をそれまでの5日から10日に拡大しました。また、育児・介護及び持病等による治療のために転居が困難な社員に対し、「最大3年間、転居を伴う異動の対象から除外する制度」や、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「キャリア支援休職」を導入しました。

こうした取組をより社員に浸透させていくため、仕事と育児の両立支援制度の一覧や、子育てしながら働く女性社員へのインタビューなど、両立に役立つ関連情報を掲載したポータルサ

イトを運営し、積極的に情報発信しています。さらに、これらの取組について、対象となる社員だけではなく、管理職や新入社員に対して、周知や両立支援に対する意識啓発などを行い、各種制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。今後も、従業員が個人生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる職場風土の醸成に努めていきます。

| ライフステージ | 妊娠 | 出産 | 子ども 1歳 | 小学校 入学 | 小学校 4年 | 小学校 卒業 |
|----------------------|----|----|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 妊娠短時間勤務(女性のみ) | ■ | | | | | |
| 妊娠中の休憩時間の配慮 | ■ | | | | | |
| 検診受診のための傷病欠勤(女性のみ) | ■ | ■ | | | | |
| 産前欠勤(女性のみ) | | ■ | | | | |
| 配偶者出産休暇(男性のみ) | | ■ | | | | |
| 出産費資金貸付制度 | | ● | | | | |
| 出産育児一時金 | | ● | | | | |
| 産後欠勤(女性のみ) | | ■ | | | | |
| 扶養手当(専任除く) | | | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 育児時間(女性のみ) | | ■ | ■ | | | |
| 育児休職 | | ■ | ■ | ■ | | |
| 育児休職給付金(三菱電機愛友会) | | ● | | | | |
| 育児短時間勤務 | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| セルフサポート休暇 | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 看護欠勤 | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| セレクトプラン | | ■ | ■ | ■ | | |
| 在宅勤務制度 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 時間単位休暇 | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 再雇用制度 | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |
| 出産支援休暇 | ■ | | | | | |
| 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 | | ■ | ■ | ■ | ■ | ■ |

2020年4月1日現在

育児にかかわる各種両立支援制度(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(プリオ)内 |
| 施 設 面 積 | 床面積 約100m ² | |
| 定 員 | 各10名程度 | |
| 託 児 年 齢 | 0歳(生後57日目以降)～小学校就学前 | |
| 利用対象者 | 三菱電機社員(女性に限定しない) | |
| 運 営 時 間 | 8時～18時(延長保育 21時まで) | |

その他制度

フレックスタイム制度

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

適用者は各人の担当業務の内容・職務遂行の態様に基づき決定されます。

就業時間は、特段の事情がない限り原則として全員が就業すべき時間帯である「コアタイム」と、業務の進捗(しんちよく)状況・繁閑などを考慮し主体的に出退勤を設定・判断しうる時間帯である「フレキシブルタイム」に区分され、具体的な時間帯は事業所ごとに決定します。

特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)

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

社員本人が3日を超える療養・介護・看護・ボランティアなどを行う場合、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。

在宅勤務制度

2018年度より「場所にとらわれず効率的に業務遂行する」柔軟な働き方として、利用対象者の拡大と制度利用の柔軟性を高めました。

2020年度からは、育児や介護の事由を問わず、業務の効率化・生産性向上や、「仕事」と「生活」双方の充実(ワークライフバランス推進)を目的とした制度の利用が可能になりました。

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 | 2017年度 | | | 2018年度 | | | 2019年度 | | |
|----------|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|------|-----|
| | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 | 男 | 女 | 計 |
| 育児休職 | 24 | 273 | 297 | 38 | 302 | 340 | 66 | 348 | 414 |
| 休職取得率(%) | — | 98% | — | — | 99% | — | — | 100% | — |
| 育児短時間 | 11 | 368 | 379 | 13 | 379 | 392 | 14 | 392 | 406 |
| 妊娠短時間 | — | 11 | 11 | — | 20 | 20 | — | 14 | 14 |
| 介護休職 | 7 | 4 | 11 | 11 | 7 | 18 | 7 | 9 | 16 |
| 介護短時間 | 4 | 8 | 12 | 1 | 6 | 7 | 1 | 20 | 21 |
| 産前産後欠勤 | — | 182 | 182 | — | 178 | 178 | — | 198 | 198 |
| 配偶者出産休暇 | 735 | — | 735 | 769 | — | 769 | 861 | — | 861 |
| 看護欠勤 | 13 | 15 | 28 | 20 | 15 | 35 | 29 | 19 | 48 |

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。

職場を支える人材の育成

人材育成を担う管理職やリーダー自身の人材育成が重要であると考えています。その役割を担う従業員に対し、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・マインドの習得支援・徹底を図ります。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づくりの実現のために、その中核となる人材の育成を推進していきます。

キャリア形成を支援する人材育成体系

三菱電機の育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育及び動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これらを通して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。さらに、会社選抜型の「経営幹部育成プログラム」による事業のけん引役である経営コア人材の育成、中核的人材・リーダーの育成に力を入れています。

新卒者やキャリア採用者に対しては、全員に研修を実施し、社会人としての意識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。

| 三菱電機ビジネス イノベーションスクール (MBIS) | MELCOゼミナール (Mゼミ) | | 職能別教育 | | | 階層別 研修 | 新人 研修 |
|---|--|-------------------------|-------------------|----------------|----------------------------------|--|---|
| | 営業・技術 | ビジネス | グローバル | 技能 教育 | 個別職能 教育 | | |
| 経営幹部育成プログラム 海外ビジネススクール 短期集中講座派遣コース ソリューションリーダー育成コース 営業経営塾 技術経営塾 ソフトウェアものづくりコース ハードウェアものづくりコース 海外留学修士MBAロースタール研究員 海外OJT研修コース | ・キャリアアプロデュース ・情報ソフトウェア技術講座 ・機械技術講座 ・電子通信技術講座 ・電気技術講座 ・ものづくり技術講座 ・品質・環境技術講座 ・開発システム技術講座 ・営業講座 | ・グローバル化講座 ・ビジネススキル講座 | 海外赴任前研修 海外語学留学 | 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 資料・経理・総務等 | Value-up/20/30/40 | 経験者採用者研修 全社入社式・入社研修 全社生産基幹合同訓練 |
| 全社育成施策 事業本部／事業所 育成施策 | 技術者育成プログラム 技術研修 営業研修 | | 語学講座 | 技能競技大会 | 技能者研修 技能検定 | 監督者研修 課長研修 部長級研修 | 新人研修 |
| 全社共通施策 能力開発 支援施策 | コーポレート教育 (コンプライアンス等) 先端人材ネットワーク (技術部会・技師長会・技術士会・技術相談窓口・失敗GAKU知恵Q増) MELCO英検 トータル・ライフ・プログラム (LD40/50) | | | | | 研修ポイント制 セルフデベロップメント支援制度 (資格取得支援・自己能力開発支援) | ● 職制指名中心型 ● 自己選択中心型 ● 会社選抜型 ● 事業本部／事業所主催 ● コーポレート主催 |

人材育成体系図(三菱電機)

人材育成体系図

セルフデベロップメント支援制度

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

この制度は社内外の教育プログラム受講者への金銭的・時

間的支援や、一定の社外資格取得者に対して奨励金の支給などを行うもので、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土を醸成しています。

階層別研修制度

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

この研修は、若手社員が業務を遂行する上で必要なマイン

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

計画的・効率的な能力開発の推進

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



研修履歴とポイントが分かる「研修履歴管理システム」

技術技能・知識・ノウハウの伝承

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



「全社技術相談窓口」

三菱電機グループ技能競技大会

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



三菱電機グループ技能競技大会

労働安全衛生と心身の健康の確保

基本的な考え方

三菱電機では、「従業員の安全と健康を守ることをすべてにおいて優先する」ことを基本方針としています。①安全衛生管理は経営管理の根幹であり、いかなる社会・経営環境にあっても安全・健康を最優先する風土を確立するとともに、健康経営企業を実現すること、②従業員のメンタルヘルスケアに積極的に取り組むことにより、誰もが明るく健康で働きやすい職場環

境を形成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5カ年計画（現計画は2017～2021年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化し、年度ごとに推進事項を定めて具体的な活動を推進しており、国内外関係会社でも、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

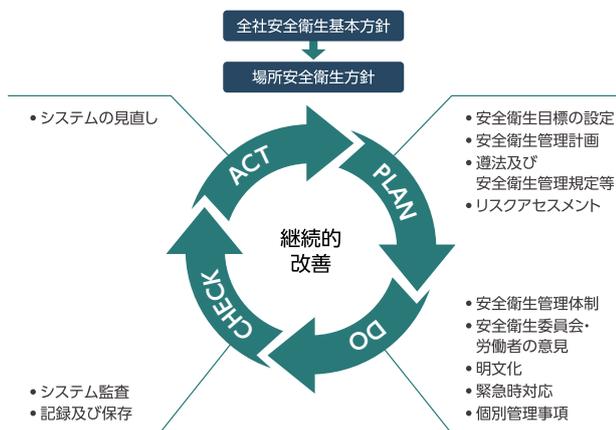
プ双方の活動を展開しています。具体的には、メンタルヘルス対策を検討する中で、若年層のケアを目的とした研修内容、セルフケア・ラインケアの研修内容などについての議論を行い、それらの研修の導入や内容の見直しをしています。

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、第三者による安全点検の実施や、災害事例や対策内容の水平展開などを通じ、類似災害の発生防止に努めています。

労働安全衛生マネジメントシステム

三菱電機では、2009年より「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS*)」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管理体制整備や、リスクアセスメントを始めとした各種活動など、三菱電機グループの安全衛生管理のあるべき姿を要求事項として示し、各事業所単位で安全衛生活動のPDCA サイクルを構築しています。

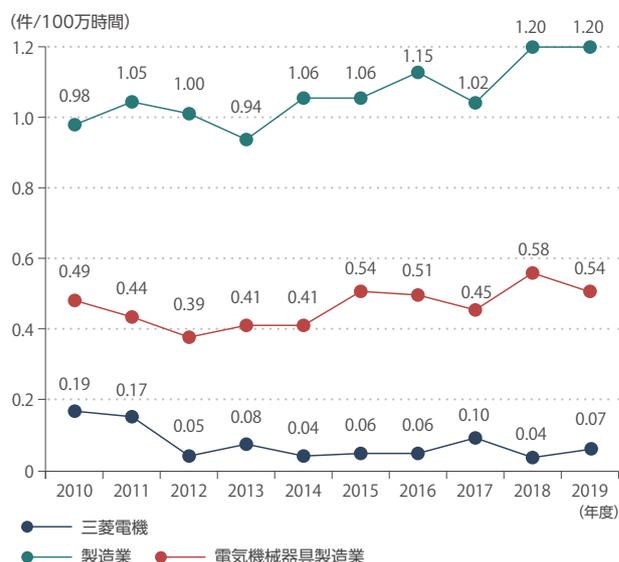
全社的な管理水準のスパイラルアップを図っており、このよう



労働安全衛生マネジメントシステム

な取組の結果として、同一業種の中においても低い労働災害度数率や強度率(延べ労働時間100万時間当たりの死亡・休業災害による死傷者数、1千時間当たりの労働損失日数)を達成しています。

※ Occupational Safety and Health Management System



労働災害度数率(100万時間当たりの休業災害件数)の推移

安全衛生教育の徹底

三菱電機グループでは、法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]

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）」活動を展開しています。MHP21活動は、一人ひとりができるだけ早い時期から生活習慣を見直し、生活習慣病を予防して「QOL（Quality of Life）」向上と「健康経営企業」実現を図ることを目指しています。「生活習慣 変えてのばそう 健康寿命」をスローガンに、適正体重、運動習慣、喫煙、歯の手入れ、睡眠の5項目について改善目標を設定し、達成状況を毎年評価しています。

2017年からはステージⅢとして新たに5年間の活動を開始

しており、同年5月に会社・労働組合・健康保険組合の各トップと、国内各事業所・関係会社の経営幹部が参加して三菱電機グループ健康大会を開催しました。安全・健康・快適な職場づくりに取り組む決意を新たにするとともに、将来にわたって健康経営企業グループの実現を図ることを目指して「健康宣言」を採択しました。ステージⅢでは、データヘルスやICTサービスなども活用した個別アプローチの強化、健康事業所表彰、三菱電機と国内関係会社の連携強化など、グループ全体で活動の更なる活性化を図っています。

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 3年目 (19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% | 69.0% | 73%以上 |
| 運動習慣のある者 ^{※2} | 11.7% | 16.2% | 24.1% | 26.1% | 39%以上 |
| 喫煙者 | 40.0% | 27.6% | 24.7% | 22.8% | 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% | 26.7% | 25%以上 |
| 睡眠による休養が取れている者 ^{※3} | — | — | — | 66.4% | 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

ホワイト500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2020(大規模法人部門

(ホワイト500)」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、場所方針・施策等を展開する関係者の連携の場として、場所安全衛生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を実施しています。

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

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)の順守などについて、運用の点検と再徹底を図ります。

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、強化していきます。

* 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。

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。

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

三菱電機グループでは、国内外のお取引先を公平・公正に選定・評価するため、「資材調達基本方針」及び「CSR調達指針」の考え方をお取引先に説明し、ご理解いただくとともに、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、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、CSR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。

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1. Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

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

2. Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

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

3. Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

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

CSR調達指針

2007年に「CSR調達指針」を定め、この指針に基づき、資材調達活動を行っています。

また、CSR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今後実施していきます。

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

サプライチェーンマネジメントの推進体制

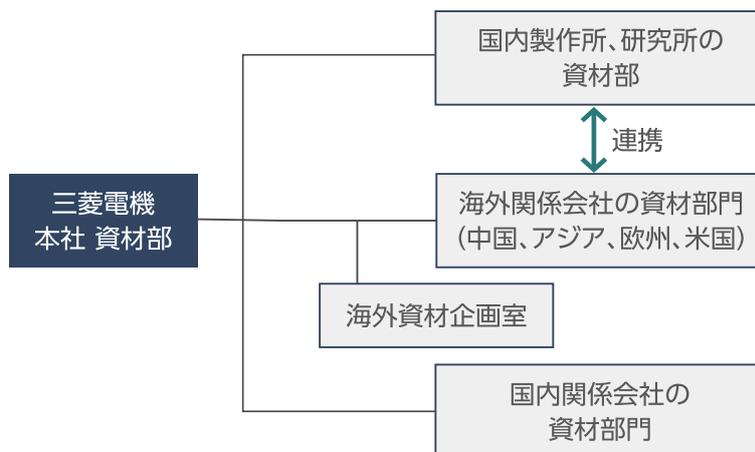
三菱電機グループでは2020年度より購買活動の体質強化に向けた戦略「G-STEP」(Globally Sustainable procurement, Target costing and Cost co-creation by Enhancement of Partnership)*として、持続可能な安定調達を通じて三菱電機グループの経営目標である『「事業の変革」「業務の変革」と体質強化による収益の改善』の実現に向けて、以下の施策を展開、推進し、過去最善の原価率以下の達成を目指します。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4地域の資材企画室を通じ、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。

また、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。

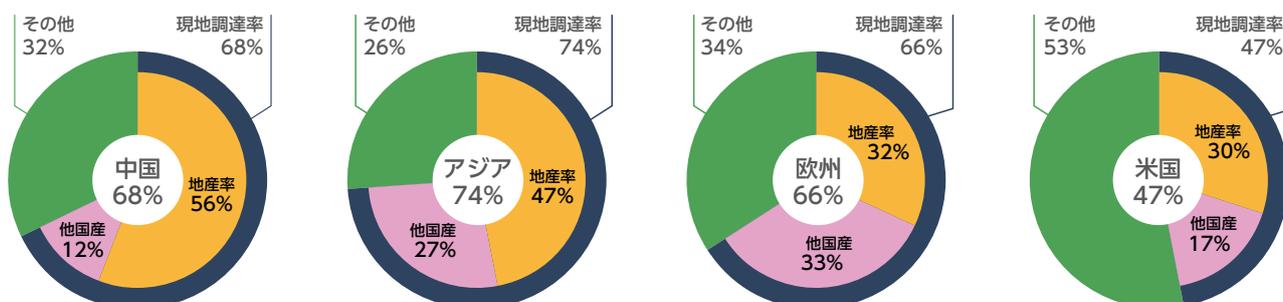
※2020年3月までWΣ21Ⅱ活動を推進しておりましたが、2020年4月より本活動を開始しました。重点活動項目は以下の通りです。

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



サプライチェーンマネジメント推進体制



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、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
国国務省が資金源と判断する鉱物)

※2  OECD紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライ
チェーンのためのデューデ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様式(CMRT^{※1}紛争鉱物報告テンプレートやCRT^{※2}コバルト報告テンプレート)を使用して行っています。2019年度では、1,394社のお取

引先に調査を実施し、1,034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、製錬所を全て特定できたお取引先は815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

2019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:337社)

2020年4月7日時点

| 錫(スズ) | タンタル | タングステン | 金 |
|----------------|----------------|----------------|----------------------------------|
| 91社 (対象国なし) | 42社 (対象国なし) | 48社 (対象国なし) | 156社 (内、対象国 [※] は2社) |

2019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、および、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。

サプライチェーンにおけるCSR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。

 [グリーン調達基準書](#)

 [Green Accreditation Guideline](#)

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、CSR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

2020年度の重点活動目標として、以下3点を掲げています。

1. CSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手徹底

三菱電機グループでは2021年9月末まで継続的に取引がある全てのお取引先(約4,000社)からのCSR調達ガイドラインに対する同意確認書の入手を目指しています。2018年度と2019年度で合計約2,200社から、CSR調達ガイドライン同意確認書への署名をいただきました。引き続き、未回答のお取引先、新規お取引先からの同意確認書の入手を実施していきます。

2. サプライチェーンにおける重大な人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握と是正に向けた活動の継続

これまでの調査に加え、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

: Version 6.0)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。

 [三菱電機グループ CSR調達ガイドライン](#)

 [Mitsubishi Electric Group CSR Procurement Guideline](#)

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](#)

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為に「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。

 [【CSRの取組】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](#)

お取引先への依頼事項

三菱電機グループの調達基本方針及びCSR 調達指針をご理解いただくとともに、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調達指針をご理解いた

いた上、遵守への同意並びに調査票のご提出をお願いいたします。

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](#)

1. 法令及び社会規範の遵守

事業を行う各国・地域の法令、国際的取決め、取引倫理、社会規範などの遵守をお願いいたします。

(贈賄・横領・違法政治献金などの腐敗行為排除、独禁法・下請法・外為法などの関連法令遵守、知的財産の違法な入手・使用の禁止、適切な情報開示、契約にもとづく誠実な取引の実行など)

2. 人権の尊重

事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお願いいたします。

(強制労働・児童労働・虐待・人身売買・ハラスメントなどの非人道的扱いの禁止、あらゆる差別の禁止、適切な賃金の支払い、適切な労働時間の管理、団結権の尊重など)

3. 安全衛生への配慮

事業を行う各国・地域において、安全衛生への配慮をお願いいたします。

(機械装置類などへの安全対策、事故や健康障害の発生リスクの評価と対策、大規模災害・事故などに対する事前対策など)

4. 環境への配慮

環境負荷の少ない製品・サービス提供のための取組をお願いいたします。

(環境マネジメントシステムの認証取得・維持管理、環境関連法令の遵守、製品に含有する化学物質の適切な管理など)

5. 製品・サービスの品質と安全性の確保

提供する製品・サービスの品質・安全性確保のための取組をお願いします。

(安全性確保のための設計・評価・試験、安全性に関わる法令等の遵守、品質マネジメントシステムの構築・維持管理など)

6. 情報システムのセキュリティ対策

コンピューターネットワークへの脅威に対する適切な防御への取組をお願いいたします。

(コンピューターウイルス、サイバーアタックに対する防御策構築、機密情報・個人情報の適切な管理による情報漏洩防止など)

お取引先に対するCSR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検討時に、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、是正をお願いいたします。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)

2020年4月7日現在

| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|----------|--------|--------|--------|--------|
| 既存サプライヤー | 728社 | 696社 | 1,201社 | 455社* |
| 新規サプライヤー | 15社 | 25社 | 60社 | 97社 |
| 回答回収率 | 100% | 99.0% | 96.0% | 82% |

1. 全取引先数:約10,000社(うち購入額上位80%に含まれるお取引先約2,700社に実施)

2. 2016~2018年の3年間で上記のお取引先(約2,700社)すべて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。

※ 上記には18年度に調査したサプライヤーで基準に達しなかった81社が含まれています。18年度で調査したサプライヤーの内、未認定であった6社は取引を停止しました。

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

2020年4月7日現在

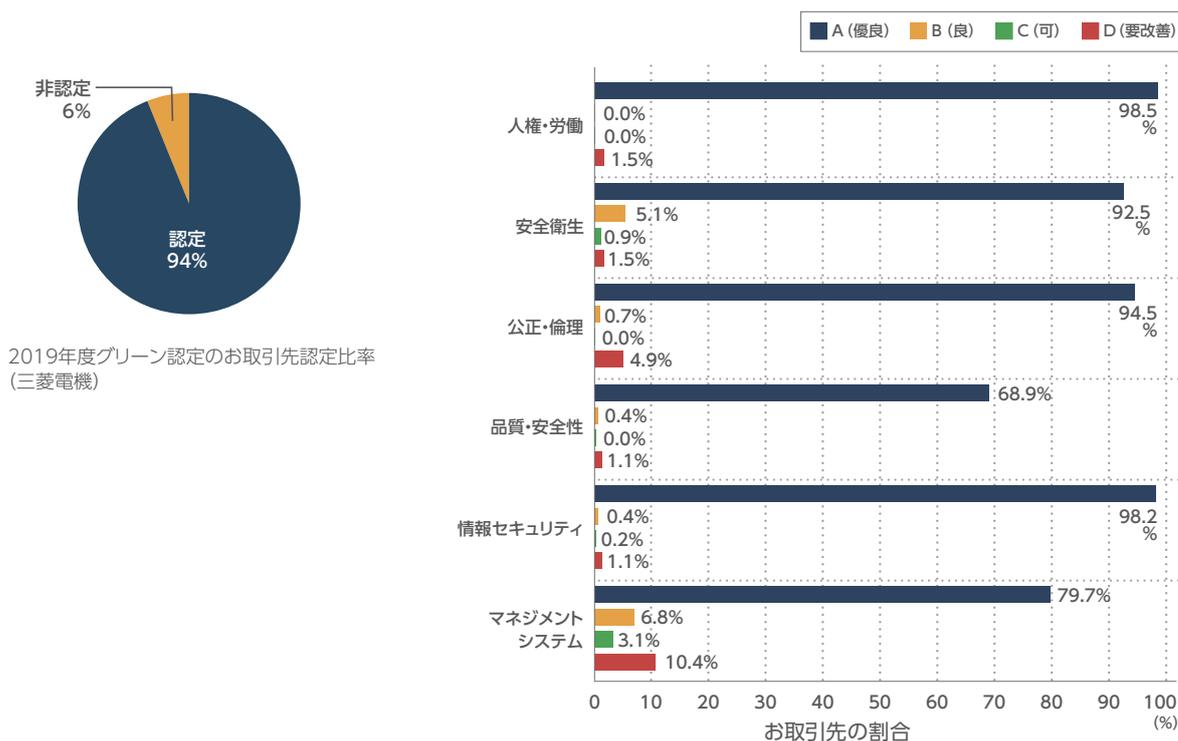
| | 2016年度 | 2017年度 | 2018年度 | 2019年度 |
|-----------|--------|--------|--------|--------|
| 調査サプライヤー数 | 346社 | 1,378社 | 595社 | 1,113社 |
| 回答回収率 | 99.3% | 94.0% | 60.5% | 68% |

2019年度のCSR調達ガイドライン 同意確認書入手状況

2020年4月7日現在

| | 三菱電機 | 国内外関係会社 |
|------------|-----------|-----------|
| 依頼社数 | 1,079社 | 1,289社 |
| 回答入手数(率)** | 984社(92%) | 590社(46%) |
| 承諾社数(率)** | 984社(92%) | 590社(46%) |

** 依頼社数を分母とし、算出した比率



2019年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

2019年度の指導社数及び改善指導内容(三菱電機)

2020年4月7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 | 29社 | 含有化学物質管理の強化 (管理規定作成や含有化学物質の把握) |
| 人権・労働慣行・安全衛生 | 114社 | 71社 | 2次お取引先へのCSR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

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、活動を推進していきます。

※ 外国人技能実習機構による認定制度。技能の修得実績、受け入れ体制、実習生の待遇、法令違反の有無及び実習生の相談・支援体制についての合計得点が満点の6割以上の得点で、「優良な実習実施者」の基準に適合する。「優良な実習実施者」として認定されると、実習期間の延長や受け入れ人数枠が拡大される。

改善項目と社数

| 改善事項 | 社数(重複有) |
|---|---------|
| 宗教上の理由で特別に便宜が必要な場合(礼拝や食事等)に対して「要望を受け付ける」「検討し措置をする」ための手続きや仕組みがない | 9社 |
| 危険物や避難経路など安全衛生上重要な表示は、実習生が理解できる言語で表示されていない | 17社 |
| 監理団体からの監査内容を記録・保存していない | 5社 |
| 外部や内部へ通報する仕組みが確保されていない | 2社 |



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 調達指針」の考え方をお取引先にご理解いただくため、各事業所においてお取引先への説明会を開催しています。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CSRへの取組を更に進めていただくようお願いしています。

さらに、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、情報セキュリティー管理、下請法等)も開催しております。



お取引先との意見交換

※ 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。

2019年度実績

| | 参加社数※ |
|----------|-------|
| CSR調達説明会 | 約900社 |
| BCP強化指導 | 約20社 |

※ 社数は延べ数



各事業所におけるお取引先への説明会(通信機製作所、受配電システム製作所、タイ地区)

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



三菱電機幹部からの表彰(稲沢製作所)

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、社内の人材育成にも努めています。



東南アジア地区におけるVE講習会(インドネシア)



東南アジア地区におけるVE講習会(インド)



東南アジア地区でのお取引先表彰(マレーシア)



中国地区におけるお取引先との打ち合わせ

調達関連法規に関する教育の実施

三菱電機グループでは、調達業務に携わる社員に業務を遂行する上でかかわりのある法令を遵守させるため、調達関連法規に関する様々な教育を行っています。例えば、国内では独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法など、調達業務に特に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。サプライチェーンにおけるCSRへの取組を更に進めていくため、「サプライチェーンCSR推進検討会」開催などによる各事業所活動情報・指導情報の共有化、調達部門社員向けCSR教育などを行い、CSRへの取組を一層強化しています。



タイ地区における調達関連コンプライアンス教育



調達部門社員向けCSR教育

社会貢献活動

コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

理念

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

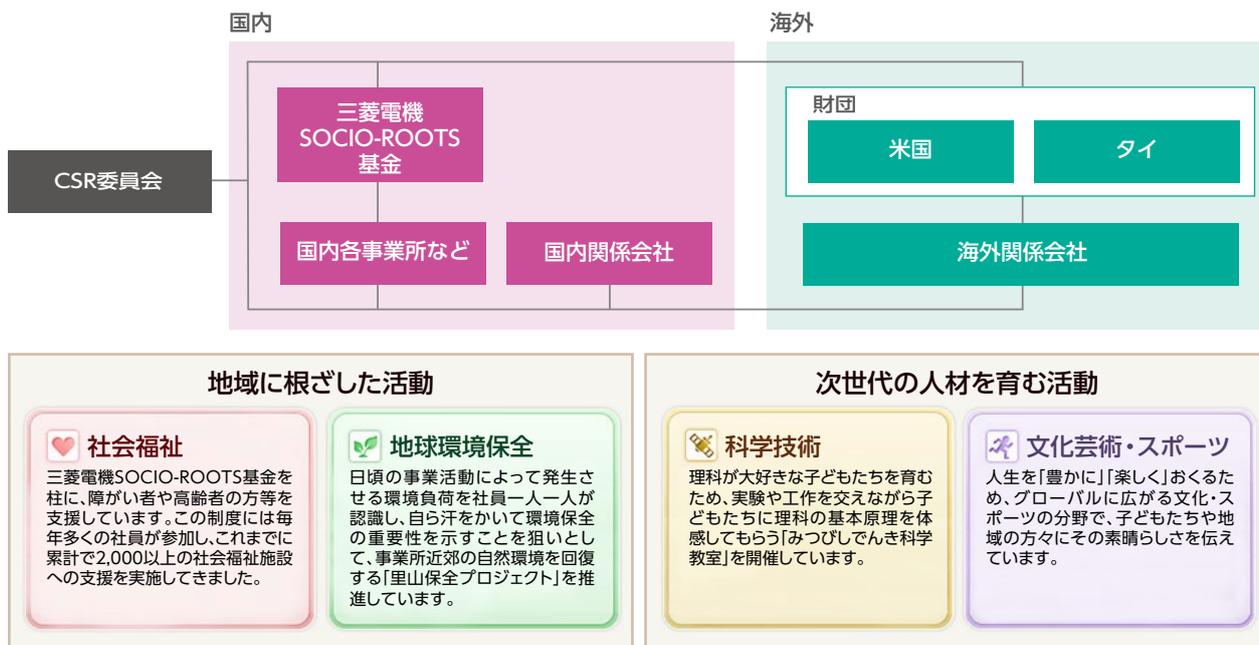
方針

・社会福祉、地球環境保全の分野において、社会のニーズを反映し、地域に根ざした活動を行う。
・科学技術、文化芸術・スポーツへの支援活動を通じ、次世代の人材を育む活動を行う。

推進体制

CSRへの取組の一つとして、社会貢献活動の理念・方針のもと、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(ソシオルーツ)基金が、米国とタイには財団があります。



2019年度活動実績

社会貢献活動支出額(三菱電機)

約 **11.1** 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。



社会福祉

三菱電機SOCIO-ROOTS基金

～概要～

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS基金」は、社員からの寄付に対して会社が同額を上乗せ（マッチング）し、社会福祉施設や団体に拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの取組には毎年多くの社員が参加しており、2020年3月時点で累計約2,100件、金額にして約13億7千万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。

思いを直接届ける支援 ～社員の善意を笑顔で伝える～



障がい者支援施設をはじめ、乳児院や母子生活支援施設、児童養護施設、特別養護老人ホームなどへ支援を行っています。寄付先への贈呈式を通じて社員の気持ちを届け、顔の見える支援を心がけています。寄付先から頂くお礼メッセージは、基金活動の大きな励みであり、社員の笑顔にもつながります。

東日本大震災に関する寄付 ～子どもたちの健やかな成長を応援～



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、2020年3月末までに合計1億7,750万円を寄付しています。

地球環境保全

社員参加型プログラム「里山保全プロジェクト」

～概要～

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

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

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

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



里山保全活動



農地回復活動



湿地保全活動



アマモ再生活動

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お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。2019年度は合計で76回実施しました。



光の三原色に関する実験



電磁石の原理に関する実験



モーターが動く仕組みに関する実験と工作

文化芸術・スポーツ

スポーツチームによる活動

～概要～

バスケットボール

「名古屋ダイヤモンドドルフィンズ」と「三菱電機コアラーズ」は、各地で開催される小・中学生を対象としたバスケットボール教室に、コーチや選手を定期的に派遣して、バスケットボール普及のために積極的な活動を行っています。



バスケットボールクリニック

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、ボランティア活動を継続して行っています。

これまでに、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ました。



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。



バドミントンクリニック

文化芸術

「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」

三菱電機ビルテクノサービス株式会社は、手の自由を失った世界各国の画家が、口や足に絵筆をとり丹精を込めて描いた絵画を展示する「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」を毎年、全国各地で開催しています。

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



絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち

三菱電機グループによる海外での活動事例



学校の子どもたちに清潔な飲料水設備の提供(インド)



「スペシャルオリンピックス」へのサポート(イタリア)



「カタルーニャ音楽祭」への協賛(スペイン)



現地拠点合同による植樹活動(タイ)



経済的に恵まれない子どもたちへの教育支援(コロンビア)

三菱電機株式会社

www.MitsubishiElectric.co.jp



家庭から宇宙まで、エコチェンジ。

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

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



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