社会

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

品質

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

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

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

全社施策として実行していく内容は次のとおりです。

項目	具体的な取組
①本社主導の新たな品質保証体制の構築	・品質改革推進本部を管掌する品質担当執行役（CQO）を外部から新たに招聘。 ・企業行動規範委員会の下部である「品質ガバナンス分科会」による品質改革推進本部の実行確認を 1 回/2 ヶ月で実施。 ・法令・規格・顧客仕様の遵守、品質保証プロセスのうち強化すべきインフラを洗い出し、2021 年度は約50 億円の投資を決定、2 年間で 300 億円以上の投資を計画。
②品質保証体制を改革する全社共通施策	
②−1. 牽制機能の再構築	**1) 指揮命令系統の分離・独立** 品質改革推進本部・品質保証監理部を全製作所に新設、出荷権限等を付与し運用を開始。 **2) 品質保証機能の強化** 法令・規格・顧客仕様と製品の同一性を重点にした品質監査を 5 製造拠点で実施。2022 年4 月から拠点の課題抽出と改善に繋げる監査へさらに改善して 28 製造拠点に対して実施予定。
②−2. 技術力・リソース課題への対策	**1) 法令・公的規格遵守の管理強化、遵守徹底** 従来の拠点ごとの法規管理体制・仕組みに対して、各拠点に共通する法規の内容を品質改革推進本部が一括して入手・管理するシステムを構築。 外部機関を活用した、法令規格改廃情報と規格文書の閲覧サービスを導入開始。 **2) IT化、デジタル化による品質強化** ・顧客仕様と出荷基準の同一性について、確認すべきポイントを明確にした基本仕様を決定。 ・顧客要求仕様や検査データをデジタル管理するためのツールを導入予定。 **3) 拠点に対する本社支援の強化** 品質サポート部隊による現場の困りごとを 3 製造拠点から吸い上げ中。今後、具体的支援活動に繋げる。また、製造拠点の現場から技術的困りごとを相談できる窓口を新設。 **4) 品質保証人材育成** ・製造拠点の品質保証・品質管理部門について、保有スキルの調査を完了。スキルにあわせた社内教育講座を全社展開。調査結果からスキルの弱み強みを見える化し、強化計画策定。 ・品質保証・品質管理部門のリーダー層育成講座を開講。
②−3. 品質コンプライアンス意識の再醸成	**1) 人事ローテーションの活性化** 製造拠点の垣根を越えた品質保証部門の人事ローテーションを実施予定。 **2) 経営層への品質コンプライアンス意識の浸透** 役員向けコンプライアンスセミナーを実施。 **3) 品質コンプライアンス意識教育** ・可児工場事案を題材にした「不適切行為防止ミーティング」を全拠点の各職場で実施。 ・7月2日を「全社品質の日」と制定し、社長・事業本部長メッセージなどを実施。

当社品質不適切事案へのお詫びと対応について

基本方針とマネジメント

基本方針

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

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

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

四つの品質基本理念

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

＜四つの品質基本理念＞

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

※ 良い品質をつくるためには必要な労力は惜しまないということ

製品安全に関する方針

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

製品安全に関する方針

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

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

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

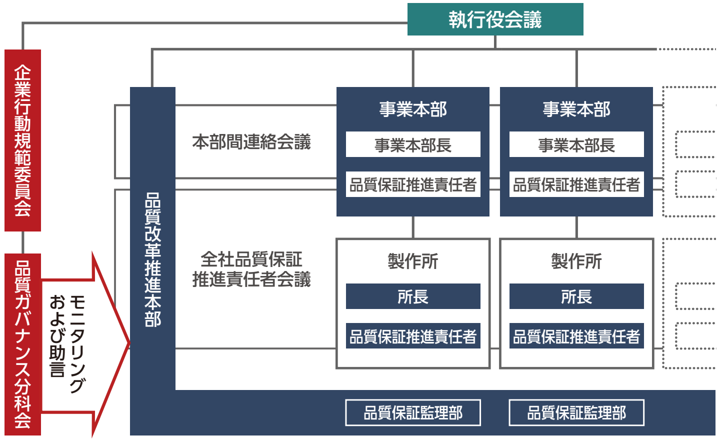
製品に関する重要なお知らせ

マネジメント

社長直轄の組織「品質改革推進本部」では、品質風土改革の推進と品質改善活動の強化のため、全社共通施策を実行しています。品質改革推進本部の各製造拠点に駐在する品質保証監理部では、出荷権限などの牽制機能に加えて、現場の困りごとの相談窓口を担っています。

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

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



品質保証・品質改善活動の推進体制（三菱電機）

品質改善活動の展開

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

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

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

品質不具合については、過去の不具合内容、先人の知恵からの教訓や解説、改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築しています。さらに、不具合の共通要因について原理原則をまとめた内容を注意喚起として加え、全社で活用することで品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに繋げています。

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

当社品質不適切事案　発表情報一覧
ISO等の登録、認証の状況

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

製品の使いやすさ

基本的な考え方

三菱電機グループは「より多くの人が使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。

ユニバーサルデザイン：真の使いやすさ、生活しやすさを目指して

三菱電機グループのユニバーサルデザインの取組

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

- 「ユニ＆エコ」・・・2004年度から家電製品において誰にでも使いやすい“ユニ”(ユニバーサルデザイン)と、省エネが「見える・できる・お知らせする」“エコ”を実現した「ユニ＆エコ」事業戦略を展開しました。
- 「らく楽アシスト」・・・2010年度から更にターゲットを70代の高齢者まで引き上げ、より多くの人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ー向上を実現する「SMART QUALITY(スマートクオリティ)」の取組の中でも「らく楽アシスト」戦略を継続しています。

多くの人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。

ユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

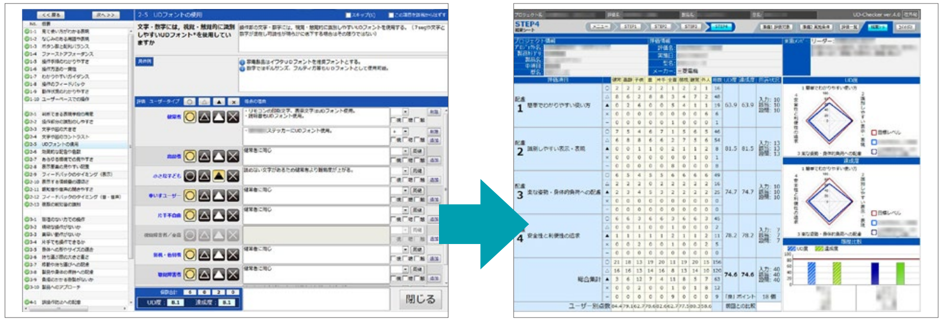
UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、三菱電機独自のUD(ユニバーサルデザイン)のチェック用ツールです。

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

UD-Checkerにおける4つの評価軸

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

UD-Checkerにおける4つの評価軸



チェック項目の記入内容から結果シートを自動出力

「UD-Checker」の詳細

これまでの主な事例紹介

家電製品への適用

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

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

IHクッキングヒーター「らく楽IH」CS-G20AKS
デカ文字&ナンバーナビ
＜特長＞
- 表示文字サイズは従来比約1.8倍
（三菱電機従来品 G38MSとの比較）
- 数字の順番に押すだけで操作可能

デカ文字&ナンバーナビ

見まもりセンサー&音声ナビ
＜特長＞
- 本体のまわりを見張る人感センサーを搭載
- 音声で操作のアシストや注意喚起

見まもりセンサー&音声ナビ

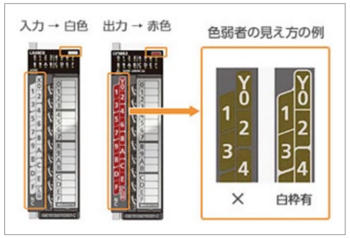
その他の「らく楽アシスト」搭載製品

産業分野への適用

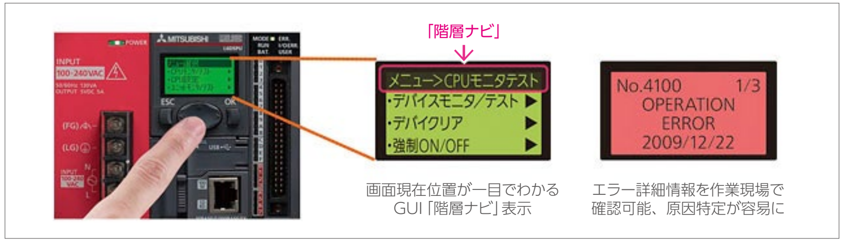
　専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、労働者の高齢化や外国人作業者、非熟練作業者の増加など、労働環境が変化しており、UD（ユニバーサルデザイン）が求められるようになってきました。三菱電機では、FA（工場自動化）機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD（ユニバーサルデザイン）の適用を進めています。

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。
- 前広がりの筐体（きょうたい）形状などの工夫により、操作部を拡大し操作性を向上しています。

実物を模した印刷デザイン



色弱者にも配慮した表現



理解しやすい情報表示

操作部を拡大し操作性を向上

より分かりやすい取扱説明書づくり

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

取扱説明書の事例 ～三菱ルームエアコン霧ヶ峰 FL シリーズ～

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

早わかりガイド（基本操作）

三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書

受賞実績

2021年度は、国際ユニヴァーサルデザイン協議会（IAUD）が主催する「IAUD 国際デザイン賞」において、包摂的なアプローチによる社会課題の解決が評価され、「聴覚障がいや言語の壁を乗り越える「しゃべり描き®アプリ」の取り組み」が大賞、「全熱交換器 学校用ロスナイ天吊露出形」が銀賞、「一人暮らしの自炊生活に寄り添う2ドア冷蔵庫　Pシリーズ」が銅賞を受賞しました。

今後も、三菱電機の幅広い事業領域で、様々な配慮・工夫を重ねたユニバーサルな製品・サービスを創出していきます。

聴覚障がいや言語の壁を乗り越える「しゃべり描き®アプリ」の取り組み

一人暮らしの自炊生活に寄り添う2ドア冷蔵庫　Pシリーズ

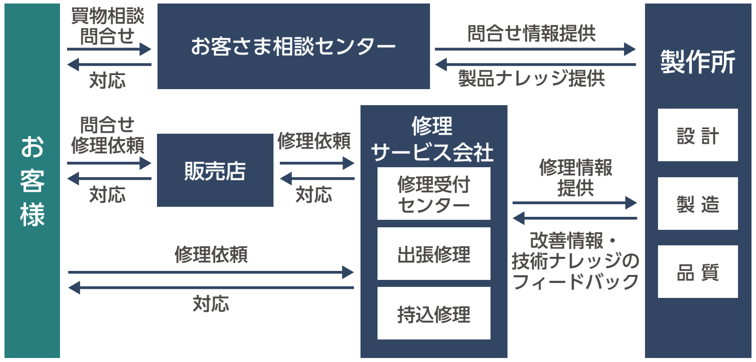
全熱交換器 学校用ロスナイ天吊露出形

お客様満足の向上

基本的な考え方

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

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



お客様からのお問い合わせ対応フロー(三菱電機)

CS 活動（家電部門）

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

家電品 CS 活動の始まり

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

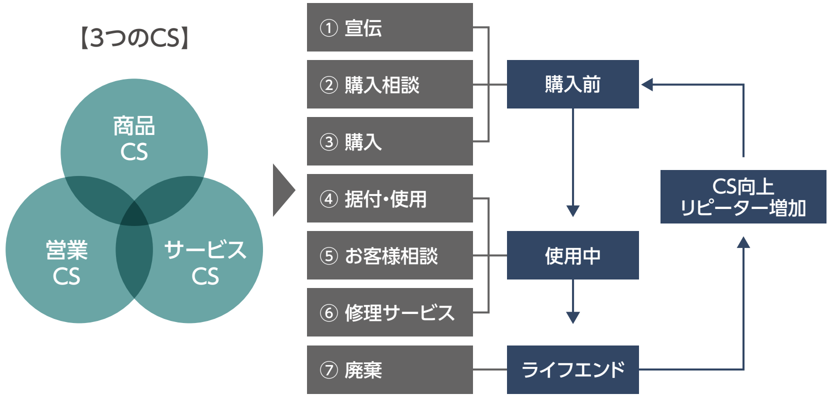
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

何がお客様を満足させるか

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

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

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



お客様のチェックポイント

24時間・365日対応

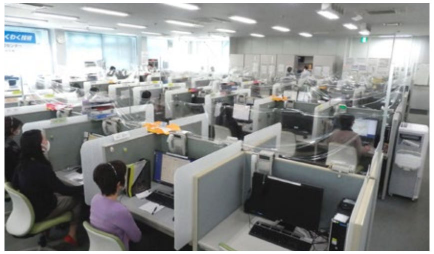
お客様の期待を実現するには、お客様の姿を良く知り、販売・サービス・開発・製造に活かすこと、市場の変化の兆しをすばやくとらえダイナミックに活動することが重要です。三菱電機はお客様が望むときに対応することがその解決策の一つとして1998年10月より、製品の取扱いに関するご相談を受け付ける「お客さま相談センター」の受付時間をそれまでの日曜、祭日を除く昼間から、24時間365日に拡大しました。

現在では、「お客さま相談センター」と「修理受付センター」にて24時間365日受け付けしています。

さらに、販売店様などの技術相談におこたえする「電話技術相談センター」と修理サービスの最前線・三菱電機システムサービス「サービスステーション」（一部地域除く）も365日対応をしています。

窓口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しています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりウェブサイト・カタログ・取扱説明書をより分かりやすいものに改善したりする活動を継続的に実施しています。また、研究所では、現在開発中の製品の改善に活用されています。特に、新製品発売後の情報は、新製品に対するお客様の期待・要望・不満などをタイムリーに関係部門へ配信し、早期にフィードバック活動が展開できるよう心がけています。

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

各製作所

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

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

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

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

ルームエアコン「霧ヶ峰FZシリーズ」
MSZ-FZ4022S
「ムーブアイmirA.I.+」が、おうちでの
時間をずっと快適にしてくれます。

CS 活動（ビルシステム部門）

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

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

24時間・365日対応の「安心の窓口」

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

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

情報センター

「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」の開催

エレベーター・エスカレーターは、不特定多数の方が利用する交通機関として、高い安全性が求められており、製品には様々な安全装置や機能の設置が義務付けられています。

加えて、安全運行のためには、定期的な保守点検を行うことで機能を維持すること、正しい方法で利用していただくことが不可欠です。このため、適切な保守点検の実施はもちろんのこと、1980年よりスタートした安全キャンペーンの開催により、利用者の皆様に正しい利用法をご理解いただき、より安全にエレベーター・エスカレーターをご利用していただくための活動を行っています。

お子様や高齢者・障がい者の方々などに正しい乗り方や安全な利用方法をご理解いただく「利用者説明会」や、マンションやビルのオーナー・管理者の方々へ日常の管理方法や災害時の対応をご説明する「管理者説明会」を実施しています。今までの参加者は延べ30万人を超えており、三菱電機グループの重要な安全活動の一つとして、継続的に取り組んでいます。

「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」

稲沢ビルシステム製作所　SOLAÉショールーム

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

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

エレベーター試験塔「SOLAÉ（ソラエ）」

「SOLAÉ（ソラエ）」ショールーム

製品不具合発生時の対応

基本的な考え方

三菱電機では、販売した製品に重大な不具合発生の報告があれば、経営トップを含めて迅速かつ的確に処置・対策を決定する体制をとるなど、常にお客様にご迷惑をおかけしないことを最優先にして、対応していきます。加えて、重要不具合の全社での情報共有を迅速化し、対応力の強化を図っています。

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

重要な製品不具合の報告

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

製品に関する重要なお知らせ一覧

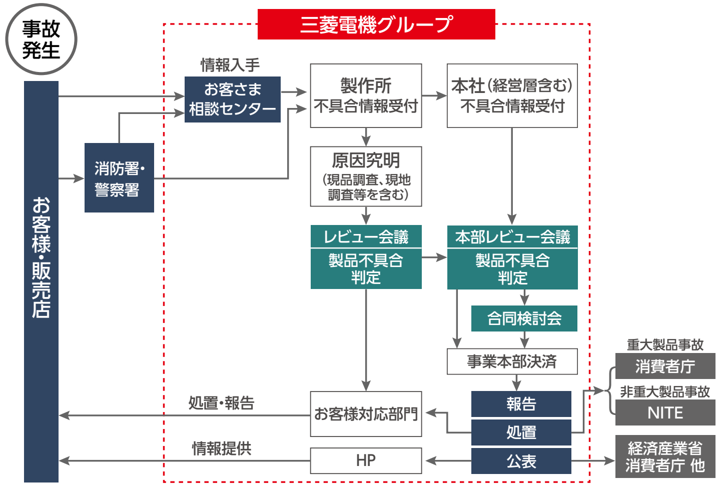
消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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

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

消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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



事故発生時の処置フロー（三菱電機グループ）

人権

人権の尊重に関する方針

三菱電機グループ「人権の尊重に関する方針」

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

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

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

1. 三菱電機グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの、人権に関する国際基準を守るべき最低限のものと認識しています。この認識のもと、私たちは事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、人権を尊重することを宣言します。
   なお、事業を行う地域の法令などが、人権に関する国際基準と一致しない場合、私たちは国際基準を尊重するために、現地の関係者と対話・協議を行い、適切に対処するよう努力します。
2. 三菱電機グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、私たちの事業活動における人権への影響の特定・評価、負の影響が生じることの防止・緩和措置の検討など、いわゆる人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めていきます。
   また、事業活動が人権への負の影響を発生させた、又は関与していたことが明らかになった場合の是正の仕組みなどを整備します。
3. 三菱電機グループは、マテリアリティ（重要課題）を決定し、具体的な取り組み項目と目標を定め活動しており、この活動を通じて人権尊重に関する取り組み状況を把握し、適切に情報開示していきます。
4. 三菱電機グループは、これらの人権を尊重する取り組みを全役員・従業員に適用するだけでなく、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。
5. 三菱電機グループは、人権の尊重に関する取り組みを役員・従業員一人ひとりが理解し、適切に実行していくための教育・意識啓発を継続的に実施します。

制定日:2017年9月20日

人権の尊重に関する行動指針（「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」抜粋）

●従業員の尊重

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

●健全な職場環境の整備

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

●人権の尊重

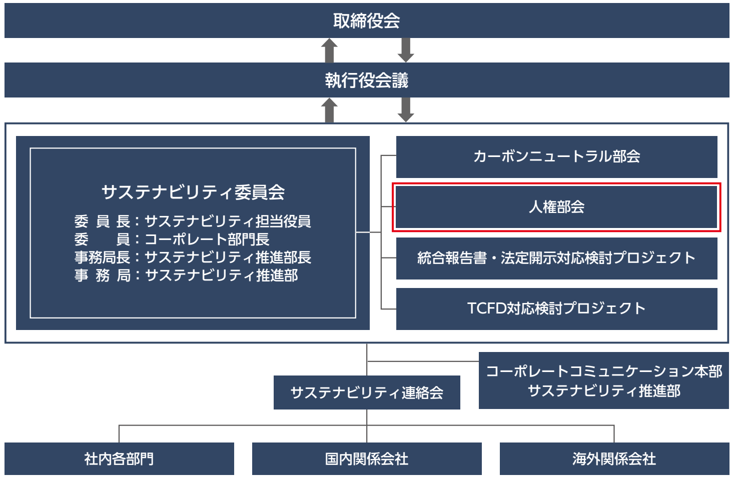
1. 私たちは、人権に関する国際基準及び事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、常に人権を尊重した行動を心掛け、いかなる人権侵害も行いません。
2. 私たちは、人権を尊重する取組みを、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献します。
3. 私たちは、様々なステークホルダーから人権に関わる苦情・相談を受けた場合、又は三菱電機グループの企業活動において人権を侵害する行為を見聞きした場合、社内のしかるべき部門に報告し、解決に向けた取組みを行います。

人権の尊重に関するマネジメント体制

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

2022年度は、人権に関する取組の改善、課題解決等を経営レベルで判断し、迅速に対応するため、サステナビリティ委員会の下部組織として、常設の「人権部会」を設置します。「人権部会」は、サステナビリティ推進部長を部会長とし、経営企画室、人事部、資材部、法務・コンプライアンス部、リスクマネジメント統括室、経済安全保障統括室、国際業務部の長で構成されます。

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



人権の尊重の取組

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

人権インパクト・アセスメント

三菱電機グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める人権デューディリジェンスの一環として、定期的に「人権インパクト・アセスメント」を実施し、三菱電機グループの企業活動における人権への影響を評価しています。

2021年度は、三菱電機、国内関係会社、海外関係会社の、合計417拠点を対象に、第二回「人権インパクト・アセスメント」を実施いたしました。また、取締役会決議に基づいて経営に重大な影響を与えるリスクを点検する「全般統制自己点検」に「人権」の項を追加し、「人権インパクト・アセスメント」の実施状況を確認しました。

1. 実施内容

●発生リスクの評価

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

●人権の取組に対する評価

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

2. 評価結果と2022年度の取組

●発生リスクの評価結果

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

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

●2022年度の取組

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

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

従業員の人権に関する取組

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

web 人材

サプライチェーンにおける人権の取組、RBA への加盟

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

web サプライチェーンマネジメント

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

web RBA

Responsible Business Alliance
Formerly the Electronic Industry Citizenship Coalition
Affiliate Member

英国現代奴隷法、豪州現代奴隷法への対応

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

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

英国現代奴隷法にかかわる声明

個人情報保護の対応

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

個人情報保護の取組

人権教育

人権研修

2021年度は以下の研修を実施しました｡

- 全役員を対象とする｢役員コンプライアンスセミナー｣にて､2021年度は｢ビジネスと人権｣をテーマとし､開催しました｡
  講師には森･濱田松本法律事務所の梅津英明弁護士をお迎えし､ビジネスと人権を巡る動向､企業の実務対応､三菱電機グループが今後取組を強化すべき点など､幅広く講義いただきました｡
- 人権インパクト･アセスメントの実施に合わせ､サステナビリティ担当者に対する人権教育を実施し､世界における人権課題の潮流や､国際的な人権規範､三菱電機グループの人権方針などへの理解を深めました(対象約400名)｡海外関係会社向けにも､英語版･中国語版の研修資料を作成しました｡
- 新入社員や新任の管理職に対して､人権に関する研修を継続的に実施しています｡2021年度は新入社員941名､新任の管理職436名､新入社員の教育担当713名を対象に､事務所ごとに人権やハラスメント防止に関する集合研修を実施しました｡

eラーニング

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

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

ハラスメント研修

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

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

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

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

｢人権の尊重と多様な人材の活躍｣講義

苦情処理メカニズム

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

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

三菱電機の主な通報・相談窓口

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

※1 三菱電機と人的・事業面で関係のある通報に限る
※2 連絡先は、三菱電機イントラネット、社内ポスター、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」等に記載
※3 三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設置

社外との対話

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

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

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

などのアドバイスを頂戴しました。

有識者ヒアリングの実施

AI 倫理ポリシー

三菱電機グループAI倫理ポリシー

三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献することを、企業理念として宣言しています。この理念にのっとり、AIの技術革新を通じて、社会課題を解決し持続可能な社会の実現に貢献します。三菱電機グループは、AIを開発・提供する者の責務として、利便性だけでなく安心・安全を考慮しAIを開発・利活用していきます。また、AIに関連する技術や社会の動向を踏まえて、多様なステークホルダーとの対話を通じて本ポリシーを進化させるとともに、人間中心のAI社会の実現に貢献することで、もっと素晴らしい明日を切り拓いていきます。

1. 人間中心の AI 社会実現

三菱電機グループは、人々の活躍と幸せにつながるAIの開発・利活用を行うことで、人間の尊厳が守られる社会の実現を目指します。

2. 公平性を尊重した適正な利活用

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスの提供にあたり、AIの判断結果に偏りが生じる可能性を常に認識し、多様な人々が共生する社会において、不当な差別が生じないように取り組みます。また、三菱電機グループは、お客さまやビジネスパートナーが、三菱電機グループが提供するAIを搭載した製品・サービスについて、公平性を尊重した適正な用途でAIを利活用することに対し、協力します。

3. 安全性の確保

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスが想定どおり動作するように品質を検証し、生命・自由を脅かすことがないよう安全性の確保に努めます。また、第三者による不正なアクセスからの保護などのセキュリティー対策にも継続的に取り組みます。

4. プライバシーへの配慮

三菱電機グループは、個人情報を含むデータを適切に扱い、AIを搭載した製品・サービスにおけるプライバシーに配慮します。

5. 透明性と説明責任

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスにおいて、AIの判断理由を説明できるようにAIの透明性を高めることに努めます。また、AIの利用目的や利用方法、AIを搭載した製品・サービスの使用時に想定される様々な影響に関して、多様なステークホルダーとの対話を重ねて説明責任を果たすよう努めます。

6. AI の発展と人材の育成

三菱電機グループは、AI技術やそれを適用した製品・サービスを継続的に進化させます。また、AI技術とその課題を理解し、人間中心のAI社会実現に貢献する人材の育成に取り組みます。

7. 法令の遵守

三菱電機グループは、AIを搭載した製品・サービスの開発・利活用において各国・各地域の法令を遵守します。

人材

人材に対する考え方

基本的な考え方

三菱電機グループは、2025年度に向けた中期経営計画において、経営基盤の強化とDXの推進等による統合ソリューションの提供拡大により、脱炭素化への対応等、活力とゆとりある社会の実現へ貢献することを掲げています。この実現にあたっては、多様な価値観・能力を有する人材の採用・育成が極めて重要と考えており、特に次に掲げる取組を重点的に実施していきます。

●人材投入

国内では新卒及び経験者採用を毎年3000人以上の規模で投入を継続しており、海外についても人員増強を推進し、事業強化や技術開発力・営業力・ものづくり力の強化を図っています。引き続き事業強化に向けた必要な人員確保・投入を行います。

●人材育成

「従業員の成長なくして事業の発展や社会貢献は成し得ない」との認識に立ち、全従業員を対象に教育研修の投資や施策の充実化を図っていくとともに、従業員のキャリアアップのためのローテーションを計画的に実施します。

●職場風土

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

ダイバーシティ&インクルージョン

基本的な考え方

三菱電機グループを取り巻く環境の変化がますます激しくなる中で、性別や年齢等にかかわらず従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することは事業の発展にとって非常に重要です。また、少子高齢化が進行する日本国内では、従来以上に多様な人材の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、三菱電機では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

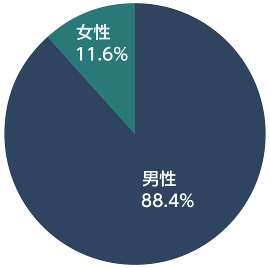
推進体制

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

女性活躍について

三菱電機は、「女性活躍推進法」※に基づく行動計画を策定し、以下の目標を定めています。現行の行動計画ではこれらの目標達成に向けて、若年層から業務経験の付与や研修機会の提供を計画的に行い、育成するとともに、社内に対して各種両立支援制度の積極的な情報発信を実施する等の施策を策定しました。

※ 2016年に施行された女性の個性と能力が十分に発揮できる社会の実現を目的に、国・地方自治体・一般事業主の女性活躍推進に関する責務を定めた法律。

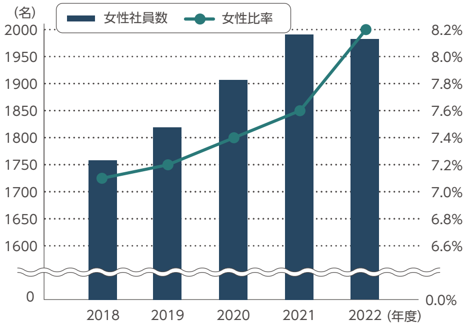


男女比率（三菱電機）

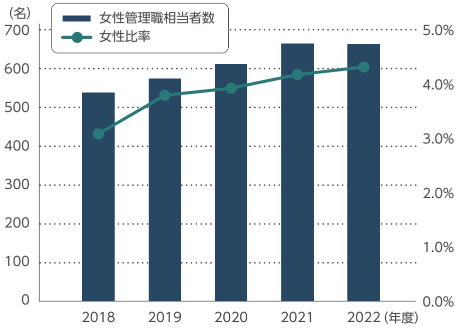
女性活躍推進法に基づいた三菱電機の行動計画（達成時期:2025年度）

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

※ 育児目的の特別休暇の取得者を含む



女性社員数推移(総合職)(三菱電機)



女性管理職相当者数の推移(三菱電機)

女性の更なる活躍推進に向けた取組

若手女性社員向けのキャリアフォーラム

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

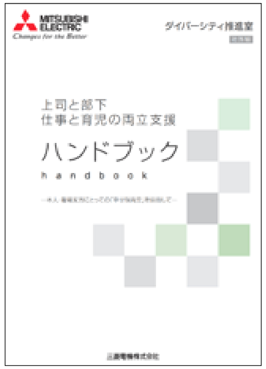
本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

管理職のマネジメント力強化

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

「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

育児休職者が円滑に職場復帰し、育児をしながら能力を最大限発揮できるよう、本人と上長の双方に向けてハンドブックを配布するとともに、復職前・復職後に定期的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」

「女性の活躍推進に向けた採用活動」

理解促進イベントの開催やPR媒体(ウェブサイト・リーフレットなど)の制作

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

新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

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

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

※秋季入社及び4月入社

web 【サステナビリティ】人材に対する考え方

三菱電機主催のイベントでは、若手・ワーキングマザー・管理職など、様々な事業分野・職種で活躍する女性社員との交流会や、所内施設を紹介する見学ツアーを盛り込んだセミナーを実施しています。また、女性社員の働く姿やキャリアを紹介するウェブサイトやリーフレットの制作、大学OGの社員とのキャリア相談に関する面談などを通じて、三菱電機で働くイメージを持ってもらえるよう積極的に情報発信をしています。

その他、国内関係会社では女性社員を特集したウェブサイトを制作したり、2018年から2019年には三菱電機の海外拠点が主体となり世界最大級の人材交流イベント「Grace Hopper Celebration」にスポンサー企業として参画したりと、三菱電機グループとして女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。

技術系職種を志望する女子学生向けリーフレット

特集ウェブサイトトップページ

えるぼし（2段階）認定取得

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

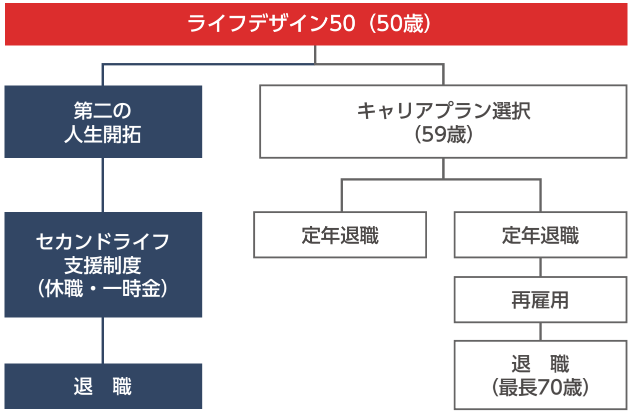
高齢者の多様な働き方を支援

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

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

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

～50歳代における働き方について多様な選択が可能～

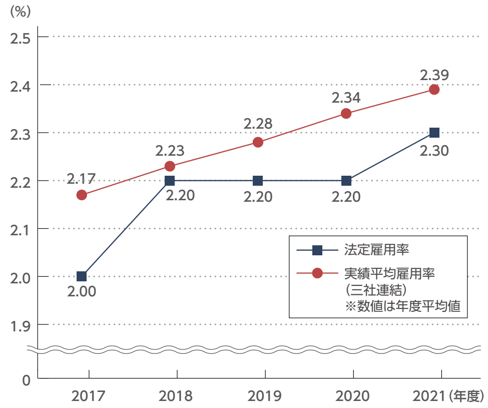


複線型人事諸制度（三菱電機）

障がい者雇用の推進

三菱電機グループでは、サステナビリティやダイバーシティ推進の観点から、各社で障がい者の積極的な活用を図っており、障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取組も進めています。

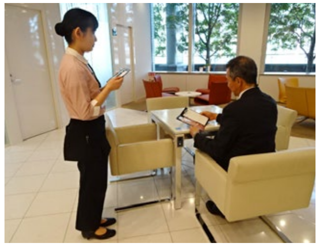
三菱電機では、2014年10月に主に知的障がい者の方に適した業務を社業とする特例子会社※「メルコテンダーメイツ株式会社」を設立しており、特例子会社を含めた雇用率は2022年3月15日時点で2.41%となっています。



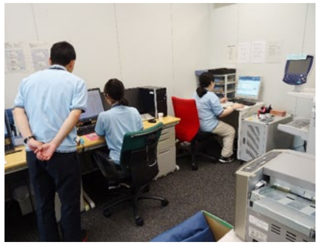
障がい者雇用率推移

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、2022年3月15日時点で102名の障がい者を雇用しています。2017年度にはクッキー工房を開設し、2020年度に名古屋事業所、2022年度に姫路事業所を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジ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

LGBTQ に対する取組

三菱電機では多様性を互いに尊重し、一人ひとりの能力を最大限に発揮し、いきいきと働ける職場環境の実現を目指して、性の多様性（LGBTQ）への理解を深める取組を推進しています。2021年6月には、LGBTQ当事者にとっても働きやすい職場環境を整備することを社長メッセージとして発信しました。毎年6月を「三菱電機プライド月間」として位置付け、多様な性を理解する取組（経営層・人事部門向けのLGBTQ理解のセミナーや従業員向けのe-learning）を行っています。LGBTQ当事者だけでなく職場の上司や同僚等も相談できる「社外相談窓口」を設置しました。

社内コミュニティ活動と社内理解の浸透

2021年度よりダイバーシティ推進室を事務局として「三菱電機アライコミュニティ※」活動を開始しました。外部講師を招き、アライ活動の意義を学び、意見交換により理解を深めています。

※ LGBTQの人たちを理解、支援したい人たちが自由に参加できる社内コミュニティ。

同性パートナーの配偶者認定

2022年3月に同性婚のパートナーも配偶者として認めるよう就業規則を見直し、法的な婚姻関係にある方と同じく配偶者に認められる各種制度を適用できるようにしました。

「PRIDE 指標2021」 シルバー受賞

任意団体「work with Pride」が策定した、日本の職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティー（以下、LGBTQ）への取組評価指標「PRIDE 指標 2021」にて「シルバー」を受賞しました。「行動宣言」「当事者コミュニティ」「啓発活動」「社会貢献／渉外活動」の指標で評価基準を満たしました。

人材の育成

基本的な考え方

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

一人ひとりの能力開発を支援する人材育成体系

三菱電機グループの育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につきにくい知識やスキルの習得、キャリア形成を、オンライン研修も積極的に活用しながら、Off-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル研修及び動機付け研修」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これらを通して関係会社社員を含め、グループ社員全体のレベルアップを図っています。

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

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

全社研修・育成施策	三菱電機ビジネスイノベーションスクール(MBIS)	職能キーパーソン育成	☆MELCOゼミナール(Mゼミ) 専門分野	☆MELCOゼミナール(Mゼミ) 共通分野	職能別研修 グローバル	職能別研修 技能研修	職能別研修 個別職能研修	層別研修
	技術経営塾／営業経営塾 次世代リーダー経営塾 幹部経営塾 経営幹部育成プログラム	JIT改善指導者／牽引者育成 技術系アドバンスコース	・営業 ・キャリアプロデュース ・通信　・AI／メディア ・情報ソフトウェア ・電子／デバイス　・機械 ・電気／エネルギー・制御 ・品質　・環境　・生産 ・企画／開発	・グローバル化 ・ビジネス知識／知的生産力 ・新事業創出スキル ・経営理念／ガバナンス	海外赴任前研修 語学留学／国内語学学校派遣 海外OJT制度 海外留学制度	全社監督者大会 三菱電機グループ技能競技大会	管理部門要員研修 (資材・経理・総務 等)	全社入社式／入社研修 経験者採用者研修 階層別研修／役職別研修

キャリア形成支援	一人ひとりが、目指すキャリアイメージを描き、必要な能力開発を行い、キャリア形成を図ることをサポート	役割・成果レビュー制度　トータル・ライフ・プログラム ☆MELCO英語検定　☆研修ポイント制　☆セルフディベロップメント支援制度 ☆Job-Net　☆Career Challenge制度
「知」の共有	技術やビジネス関連情報等を蓄積・伝承・発展させる場。事業分野を超えた人的ネットワークづくり	☆技術部会　☆技術士会　技師長会　技術委員会 ☆技術相談窓口　☆失敗GAKU知恵Q増
全員教育	三菱電機グループ社員として基本的な知識付与徹底、マインド醸成	コンプライアンス／安全／品質／サステナビリティ／ダイバーシティ 等

☆従業員が自主的に利用できる主な施策・制度

人材育成体系図(三菱電機)

従業員一人当たりの年間人材育成・研修費用(三菱電機)	約86,000円／人

経営コア人材の育成

三菱電機では、経営コア人材向けの育成施策群として、「三菱電機ビジネスイノベーションスクール」を展開しています。2022年度からは内容の見直しを行い、グループ全体でのコンプライアンスやサステナビリティの視点も含め、事業のけん引役となる人材の育成の更なる強化を図っていきます。

また、経営幹部層へのビジネスコーチングの導入、次世代リーダー候補の国内外ビジネススクールへの派遣など、様々な経営幹部育成プログラムを展開しています。

技術・ビジネス力の強化・伝承

三菱電機では、技術・ビジネス力強化を目的として、一人ひとりのニーズに応じて選択受講できるグループ共通の講座を「MELCOゼミナール」として展開しています。約450種類の講座があり、年間延べ17,000名以上が受講しています。各事業所から参加しやすいようにオンラインでの講座も取り入れています。加えて、当社重要技術の強化のため、最上位講座として「技術系アドバンスコース」を設定しており、当該分野を担うキーパーソンの育成にも注力しています。

また、グループ間で「知の共有」ネットワークを構築しており、その最大組織である「技術部会」では計14部会に約20,000名が参加し、社外講演者による講演会やグループ内での発表会、研究会、各種情報発信などの相互研鑽活動を行っています。イントラネットを通じて若手技術者がベテラン技術者に質問できる、「全社技術相談窓口」も設置しています。

技能の強化・伝承

「技能の伝承と技能水準の一層の向上」「技能尊重風土の更なる醸成」「トップレベルの技能者育成」を目的とし、三菱電機グループの技能力強化施策の一環として、技能競技大会を毎年開催しています。製作所の代表が集まる全社大会には約130名が参加し、開会式・表彰式は社長も出席して開催しています。

また、監督者の能力向上策として全社監督者大会や監督者訓練プログラムなどを展開し、各ものづくり現場における技能の伝承を図っています。

三菱電機グループ技能競技大会

グローバルな人材育成に関する考え方

世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指して

三菱電機グループはグローバル企業として国内外に205社の連結子会社を有し、約140,000人の従業員が世界各国で勤務しています。グループ全従業員が責任感をもっていきいきと楽しく働くことができる企業体を目指し、人材配置・育成に取り組んでいます。その一環として、当社の歴史や企業理念を紹介した動画を制作・多言語化し、企業理念の浸透や価値観への共感をグローバルで目指しています。

グローバル（ボーダーレス）な組織運営と人材活用

国籍や人種を問わず優秀な人材を適所に配置すべく、国を跨（またが）った人材の活用に取り組んでいます。2021年度には、日本を介さずに第三国間の人事異動を促進する目的でグローバル・モビリティ・ガイドラインを制定しました。また、本国にいながら他国のグループ関係会社の業務に従事するバーチャル・アサイメントの仕組みを段階的に適用しながら、オンラインコミュニケーションを最大限活用したボーダーレスな組織運営に取り組んでいます。

海外関係会社ナショナルスタッフの幹部登用・育成の推進

海外関係会社では、ローカルビジネスのマネジメント強化および従業員のエンゲージメント向上を目的として、ナショナルスタッフの幹部登用を進めています。ナショナルスタッフの育成を通じたキャリア形成やサクセッションプランの策定など、育成・配置を有機的につなげることで、優秀なナショナルスタッフの幹部登用を推進していきます。

また、各社、各地域（地域統括）における育成施策に加え、三菱電機が主体となり日本国内での研修も実施しています。具体的には、海外関係会社のエンジニアが日本に滞在し、製作所で技術・技能を身に付けてもらうための研修や、海外関係会社から選抜された役員・管理職層が三菱電機本社に集まり、三菱電機グループのマネジメント理解に加え、グローバルリーダーとして必要な知識やマインドセットを習得してもらうための研修等です。

海外から研修に参加する中で、参加者自身の成長だけではなく、三菱電機グループとしての一体感の醸成や人的ネットワークの構築ができ、そのネットワークは国境を超えてグローバルでつながっています。

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

海外からの日本国内研修参加者数の推移

	2011	2012	→	2016	2017	2018	2019	2020	2021	累計
MGEP	—	—		—	8名	5名	7名	新型コロナウイルス感染症の影響により中止	18名	38名
GMW	13名	18名		23名	26名	29名	30名		中止	208名
WKP	—	17名		44名	59名	91名	105名		中止	407名

MGEP：Mitsubishi Electric Global Executive Program（年度によっては日本国内の選抜人材も1～2名参加）
GMW：Global Management Workshop
WKP：Workshop for Key Personnel

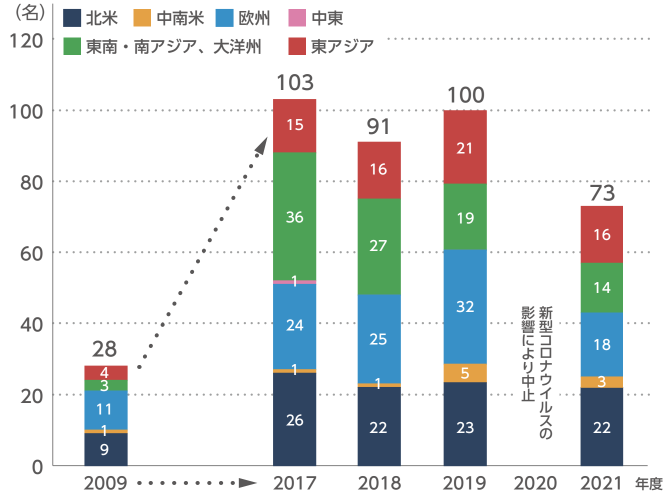
日本国内の従業員向け育成施策

日本国内の従業員を海外関係会社や海外ビジネススクール・大学・語学学校等に派遣し、単なる語学向上だけでなく現地の事業や文化・生活を体感・理解できるプログラムを実施しています。

海外関係会社へ1年間派遣する海外OJT制度は、年間約100名の従業員を海外関係会社へ派遣し、グローバル事業を牽引する人材育成に取り組んでいます。

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

海外OJT制度の派遣者数推移



公正な評価・処遇

基本的な考え方

三菱電機グループは、『「成長性」「収益性・効率性」「健全性」のバランス経営に加え、全ての活動を通じたサステナビリティの実現に貢献し、経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上を実現』することを経営方針として掲げ、経営戦略の実現に向けた諸施策を展開しています。

全ての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現し従業員エンゲージメントの向上を図ることで、一人ひとりのモチベーションや生産性が高まり、企業価値向上につながっていくと考えます。

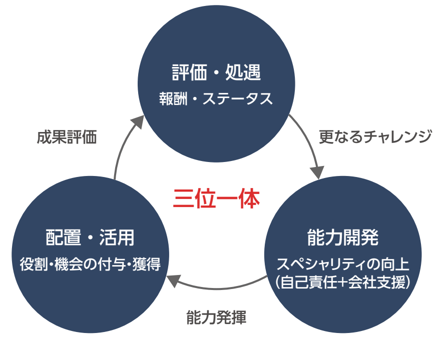
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員エンゲージメント向上の視点があり、時代の動向や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、以下のような施策にも注力しています。

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

三菱電機は、従業員一人ひとりが組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指した人事処遇制度を運営しています。

この制度では従業員の業務成果に着目し、「経営への参画度・貢献度の高い社員への的確な評価」「メリハリのある処遇」などを実現しています。また、制度運営における対象者の納得性を高めるため、評価方法・評価基準を公開しており、さらに、制度に対する従業員の意見をくみ取る「人事処遇制度運営サーベイ」の実施や「苦情処理システム」の整備により、従業員の納得性・満足度の向上と運営の更なる充実に努めています。

今後も従業員が自らの能力を高め、成長できる機会を提供していくために「評価・処遇」「能力開発」「配置・活用」の3つの人事処遇制度を有機的に連携・好循環させることで、制度を有効に機能させていくことを目指します。



各種運営システムの充実による人事制度の有機的連携

職場におけるコミュニケーションの促進

三菱電機では、組織の方針・目標に基づいて個々人が設定した個人目標をもとに、上長と部下の双方向でのやりとりの中で確認する仕組み「役割・成果レビュー制度」を実施し、その中で定期面談制度を運営しています。

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

風通しよくコミュニケーションを取ることができる職場づくりは、風土改革には欠かせないと考えており、上記の定期的な面談の仕組みに加え、日常のコミュニケーションの活性化に向け、管理職研修等で、その重要性を社内で共有しています。

また、様々な労使協議会及び労使委員会の場を通じ、経営状況や経営戦略あるいは人事施策について、労使が認識を共有するとともに、協調して課題に取り組む企業文化を大切にしています。

従業員のキャリア実現のサポート

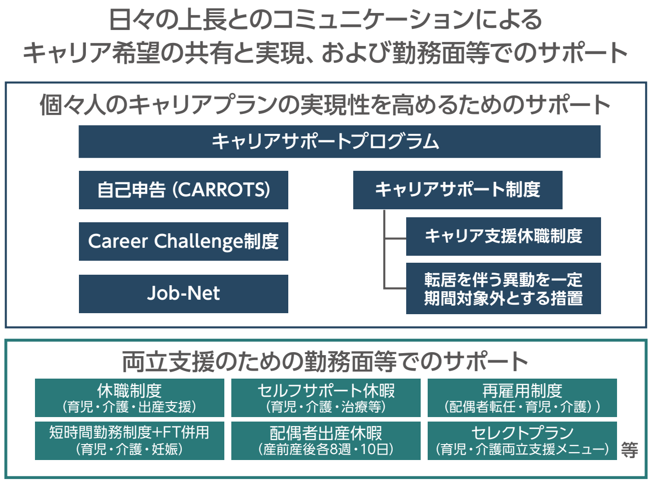
従業員の希望による異動機会の提供

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

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

個々人の事情に応じたキャリア継続のための制度

異動機会の提供に加えて、三菱電機では昨今の個々人の家庭環境や就労価値観の変化、それに伴う従業員のキャリア希望の多様化等を踏まえ、育児・介護などの事情を抱える従業員もキャリアを継続できるようキャリアサポートプログラムを導入しています。本プログラムの中では、配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動を理由に休職ができる「キャリア支援休職制度」や、育児・介護及び持病等による治療のため転居が困難な社員に対して「最大3年間、転居を伴う異動を対象外とする制度」などを設けています。



キャリアサポートプログラム（三菱電機）

セルフデベロップメント支援制度

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

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

従業員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」※を定め、従業員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に出願・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などには上限を定めない顕彰金を従業員にそれぞれ支給し、従業員が発明を創出する意欲を高めています。

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

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

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

働きやすい職場環境の整備

基本的な考え方

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

安心していきいきと働ける職場環境の実現

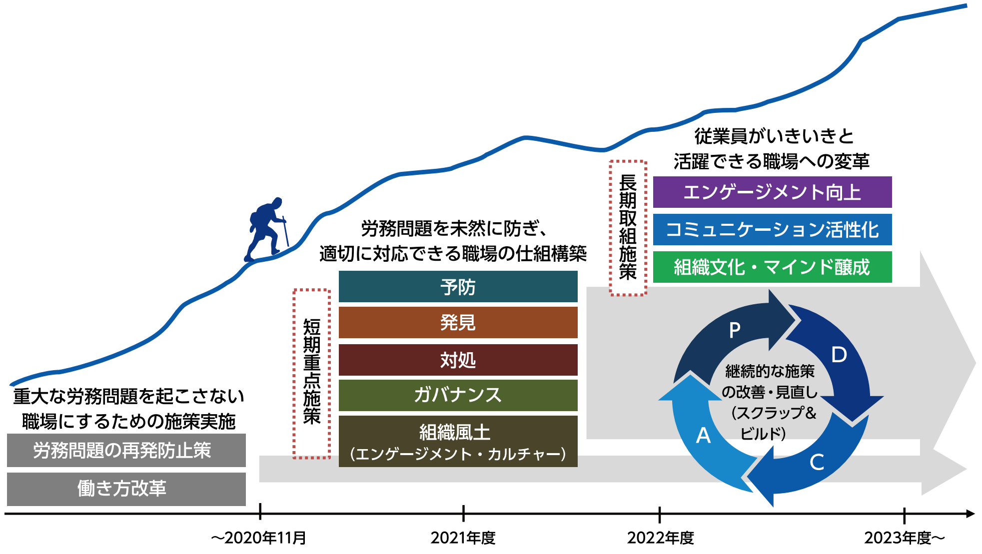
三菱電機職場風土改革プログラム

三菱電機グループは、グループ内で2019年度までに複数の労務問題が発生したことを真摯(しんし)に受け止め、「風通しよくコミュニケーションができる職場づくり」「メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底」等を目指し、「三菱電機 職場風土改革プログラム」に取り組んでいます。

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

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

職場風土改善に向けた施策のロードマップ



職場風土改革プログラムの短期重点施策及び長期取組施策と進捗

区分	視点	対策	2021年度実績
短期重点施策	問題の予防	・ハラスメント防止に向けた会社姿勢の更なる明確化 （労使共同宣言5か条の採択）、 （全役員・全従業員によるハラスメント行為を行わない旨の宣言書提出）、 （就業規則改定（服務規定を明記）） ・多面的評価に基づく管理職・教育主任登用の実施 （管理職層への360度フィードバックの導入）	・適用済み （労使共同宣言に基づく取組みの実施など） ・360度フィードバックは、全管理職層（約4,000名）に対して実施
	問題の発見	・従業員意識サーベイ・ストレスチェック分析の高度化 ・職場での活用方法の改善 （活用に向けたガイドライン策定・充実）	・適用済み （ガイドライン策定・展開など）
	問題の対処	・メンタルヘルス不調者の職場復帰に関するサポート強化 （復職者を受け入れる職場の心構えの作成） ・労務問題発生時の対処プロセス・体制の構築 （労務問題に関する対策指針の整備・パワーハラスメント事例等を従業員に公開）	・適用済み （ガイドブックや指針の作成と展開など）

職場風土改革プログラムの短期重点施策及び長期取組施策と進捗

区分	視点	対策	2021年度実績
短期重点施策	ガバナンス改善	・部下の価値観や能力・適性に応じたマネジメント （リーダーシップやコーチング研修等の充実） ・職場内での意思疎通や労務管理におけるリーダー層の一層の参画	・適用済み （新任管理職研修の充実化など）
	組織風土改善	・組織共通の価値観（経営理念等）や方針の徹底 （価値観共有のためのツールの作成・展開）	・適用済み （創立100周年を契機に改定した新たな企業理念体系の展開・浸透など）
長期取組施策	エンゲージメント向上	・三菱電機で働くことの意義を見出す機会の創出 ・個人の価値観・志向を踏まえたキャリア開発支援	・着手開始。今後、継続的な取組を実施。
	コミュニケーション活性化	・職制・職階等の違いによるコミュニケーションギャップ解消 （コミュニケーションスキルの付与、フラットなコミュニケーションを誘発する取組等）	
	組織文化・マインド醸成	・組織共通の価値観に従った具体的な行動の促進	

取組の評価指標の推移

2023年2月更新

従業員がいきいきと活躍できる職場環境を実現するために、「働きがい」や「ワークライフバランス」についての指標（KPI：Key Performance Indicators）を定め、定期的にモニタリングして活動に反映することで、PDCAサイクルを回し、継続的な施策の改善・見直しを図っています。2022年度下期の従業員エンゲージメントスコアは横ばいでしたが、経営層と従業員との対話を行う場を設けるとともに、人事制度の刷新をはじめとした各種改革を遂行し、改善を目指しています。

KPI	2020年度結果	2021年度上期結果	2021年度下期結果	2022年度上期結果	2022年度下期結果	ありたい姿
従業員エンゲージメントスコア（当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合）※	63%	61%	54%	54%	54%	80%以上
仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	66%	66%	65%	65%	66%	80%以上

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

再発防止策に関する第三者評価

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

働き方改革・長時間労働の抑制

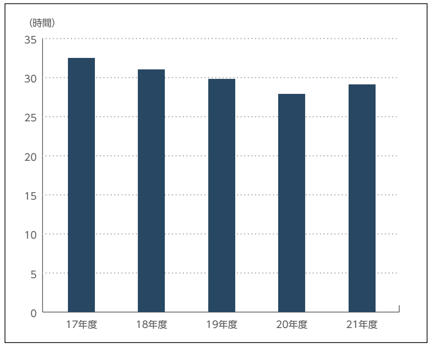
三菱電機では、2016年度から「社員が仕事と生活のバランスをとりながら、心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現する」ことを目的とした「働き方改革」を経営における重要施策に定め、業務効率化・生産性向上や総労働時間の削減に資する様々な施策を推進しています。2020年度からは、更に一段高いステージへ移行し、「カエル!めるこ」をキャッチフレーズに、特に、「ワークスタイルの変革」と「業務の質的向上」に主眼を置いた取組へ深化を図っています。

「働き方改革」社内ポスター

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

また、長時間労働の抑制という視点では、それらの取組に加えて入退場時刻やパソコンのログオン・ログオフ時刻など客観データから労働時間を自動算出するなど、実態との乖離(かいり)がない適正な労働時間管理に努めています。その結果として、2021年度の実績では、一人・月あたりの所定就業時間外時間は2017年度比で10%減少しており、一定の成果が出ているものと考えています。

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



一人・月あたり所定就業時間外時間推移
(管理職含む)

働き方改革　取組事例

三菱電機では全社共通的な業務について質的向上を図るべく、本社管理部門が中心となって、全社的な活動を推進するとともに、各事業所においても各事業の状況に応じた活動を実施しています。

全社での活動事例

1. IT環境の整備
   - 全社的なペーパーレス化推進
   - 全事業所を対象とした、必要な従業員へのモバイル端末支給
   - 遠隔事業所間会議のオンライン化
   - 在宅勤務制度の拡充による柔軟な働き方の実現
   - ITツールの使用方法等をまとめたマニュアル整備と公開
2. 全社共通資料の簡素化・削減
   - RPA拡大に向けた取組の推進
   - 経営会議の審議時間・日程短縮による資料の簡素化
   - 各部門が発行する定期報告(週報・月報など)の削減
   - 各種報告様式の見直し
3. 間接JIT改善活動の推進
   - 小集団活動を通じた職場に応じた改善活動の推進
   - 外部コンサルタントを活用した業務分析の実施と全社水平展開

事業所での活動事例

- 外部講師による管理職向け講演会の開催や業務改善を目的としたワークショップの実施
- 会議ルールの設定（原則50分、17時以降の開催禁止等）
- 業務集中時間の導入
- ワークライフバランスを意識したRefresh Wednesdayの導入等

柔軟な働き方を支援する取組

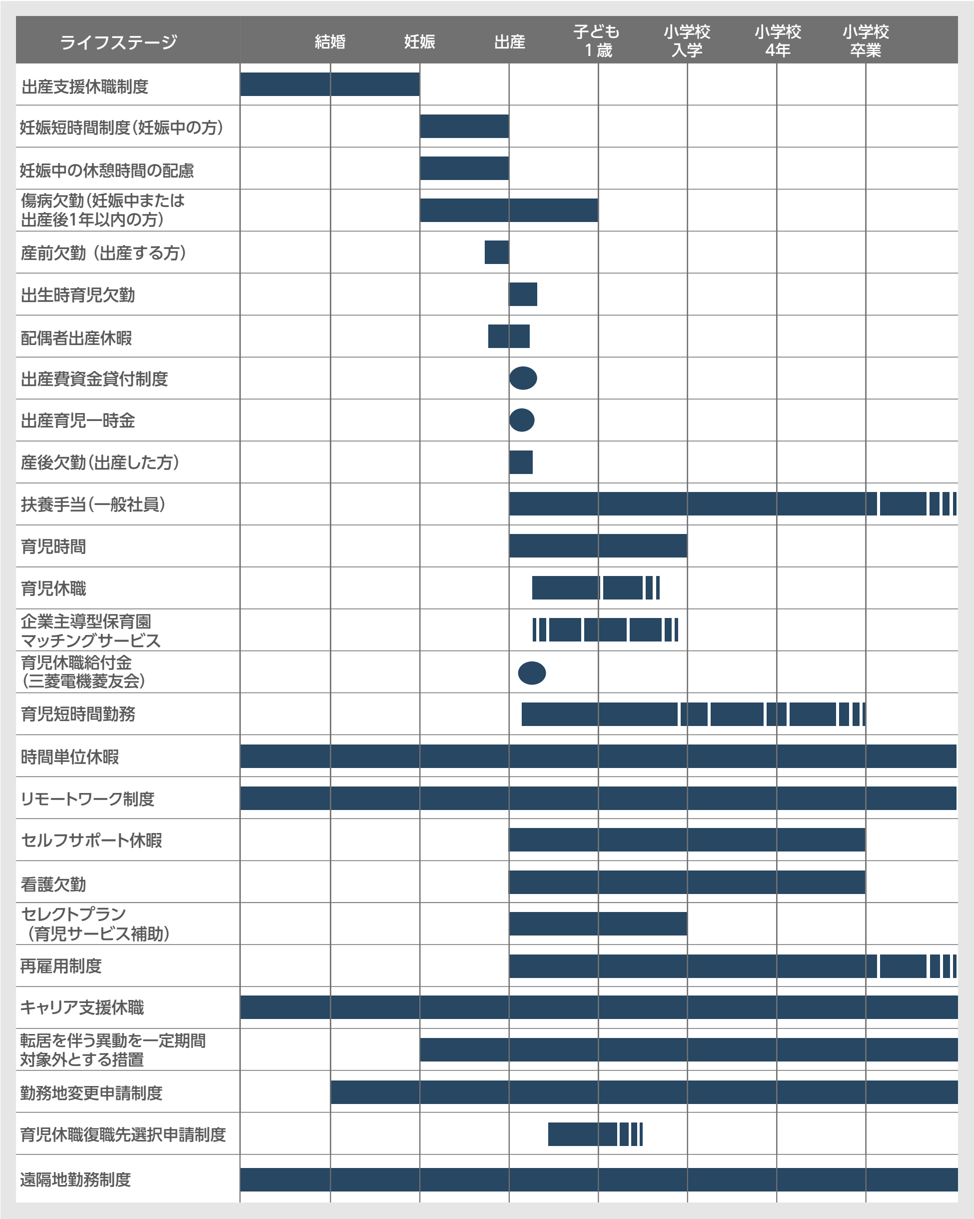
育児・介護等に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、法定を上回る両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。三菱電機の「育児休職制度」は子が1歳到達後の3月（特別な事情がある場合は2歳到達後の最初の3月末日まで延長可能）まで、また「育児短時間勤務制度」は最長で子が小学校卒業の3月末まで取得することが可能です。「介護休職制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」も最長3年間を超えて取得することが可能です。このほか、次世代育成支援の観点から不妊治療のための「出産支援休職制度」や、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度（セルフサポート休暇制度）」、「リモートワーク制度（在宅勤務制度等）」や、育児・介護などを理由に退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」を整備しています。

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

直近3年間の主な育児・介護等に関する制度の整備状況

2020年度	
配偶者出産休暇 日数拡大	配偶者の出産時に取得できる特別休暇の日数を5日から10日に拡大
転居を伴う異動を 一定期間対象外とする制度 導入	育児・介護及び治療のために転居が困難な場合に、 最大3年間転居を伴う異動を行わない制度
キャリア支援休職制度 導入	配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動 （海外青年協力隊を含む）を行うために休職することができる制度
2021年度	
勤務地変更申請制度 導入	結婚や配偶者の転任等による転居に伴う同居を目的とし、 配偶者居住地区への異動を希望できる制度
育児休職復職先選択申請制度 導入	育児休職からの復職先職場に関する意思表示ができる制度
リモートワーク制度 拡充	全従業員を対象、回数上限の撤廃、勤務場所についての拡充
企業主導型保育園 マッチングサービス 導入	保育園を探している従業員と空きのある企業主導型保育園を マッチングするサービス
2022年度	
遠隔地勤務制度 導入	勤務する事業所の通勤圏外に居住しリモートワークを中心とした 業務を行う制度（2021年度からトライアル導入）
出生時育児欠勤制度の新設など	2022年に改正の育児介護休業法に対応して、出生時育児欠勤 （賃金控除なし）の新設や育児休職を取得しやすい環境整備等を実施



2022年4月現在

各種両立支援制度（三菱電機）

託児施設「ダイヤモンドキッズ」

社員のキャリア形成と育児の両立を支援するために、2014年10月1日に神奈川県鎌倉市及び兵庫県尼崎市の事業所内に託児施設「ダイヤモンドキッズ」を開設し、それぞれ10名程度の子どもたちを受け入れています。

職場に隣接した場所で、就業日・就業時間に合わせた運営や延長保育などを実施するとともに、不審者の侵入を防ぐためのセキュリティー対策や事故防止対策を図るなど、社員が十分に、また、安心して仕事に専念できる保育環境を整えています。また、年間にわたり入所の機会を設けることで、育児休職者の職場復帰を支援しています。

名　称	ダイヤモンドキッズ湘南	ダイヤモンドキッズ伊丹
所　在　地	神奈川県鎌倉市大船5丁目1番1号 情報技術総合研究所内	兵庫県尼崎市塚口本町6丁目9番22号 三菱電機健康保険組合伊丹総合保健体育館BRIO（ブリオ）内
施設面積	床面積 約100m^2	
定　員	各10名程度	
託児年齢	0歳（生後57日目以降）～小学校就学前	
利用対象者	三菱電機社員	
運営時間	8時～18時（延長保育 21時まで）	

カフェテリアプラン（セレクトプラン）

三菱電機では、社員一人ひとりの自立や価値観の多様化を尊重し、選択性のある福利厚生制度により個人の幸福の実現をサポートすることを目的に2004年からカフェテリアプランを導入しています。カフェテリアプランでは、年度初に83,000円分のポイントを付与し、それぞれのライフステージやライフスタイルに合わせて必要なメニューを自由に選択し補助申請することができます。

育児や介護と仕事の両立支援のため、育児・介護サービス利用料補助等のメニューは通常ポイントの2倍の補助を支給しています。

特別有給休暇制度（セルフサポート休暇制度）

セルフサポート休暇制度とは、各人の休暇年度末に年次有給休暇の切り捨てが発生した場合、20日を限度に積み立て、次年度以降に繰り越すことができる制度です。

社員本人が子の学校行事への参加や療養・介護・看護・ボランティアなどを行う場合、会社の承認を受けたときはセルフサポート休暇を取得することができます。

遠隔地勤務制度

　三菱電機は従業員の働く場所にとらわれない多様な働き方を実現するため、勤務する事業所の通勤圏外に居住しリモートワークを中心とした業務を行うことを可能とする「遠隔地勤務制度」を導入しています。2021年度のトライアル導入を経て、2022年度から本格導入し、家族との別居解消や育児・介護への参画など、従業員一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方を実現します。

制度の利用状況：育児・介護関連実績推移（三菱電機）

単位：人

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

※ 配偶者出産休暇の取得も含む

安全衛生と健康経営

基本的な考え方

　三菱電機グループでは、「従業員の安全と健康を守ることをすべてにおいて優先する」ことを基本方針としながら、「安全衛生管理は経営管理の根幹であり、いかなる社会・経営環境にあっても安全・健康を最優先する風土を確立すること」、「従業員エンゲージメントを高める経営施策の主軸の一つとして、健康経営の確立を図り、誰もが心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場環境を実現すること」を目指しています。

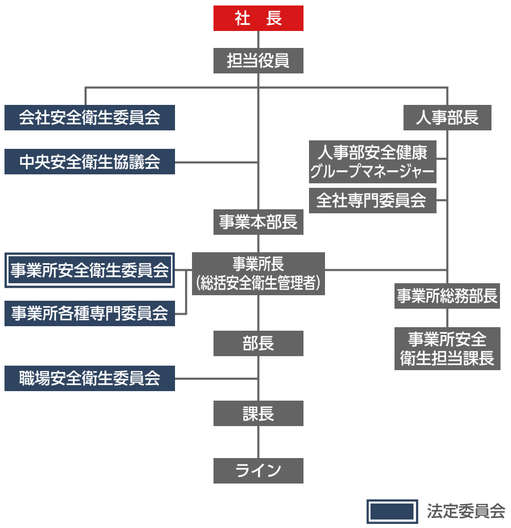
　三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社安全衛生5カ年計画（現計画は2022～2026年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化した上で、年度ごとに全社安全衛生管理方針を策定し、推進事項を定めて具体的な活動を推進しております。また、国内外関係会社にも展開し、各国の法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を推進しています。

推進体制

　三菱電機グループでは、トップの強いリーダーシップのもと、グループ全体で安全管理活動や健康づくり活動に積極的に取り組んでいます。

　安全衛生管理体制を継続的に強化し、三菱電機と国内外関係会社が連携して、様々な情報交換や教育活動、各種安全衛生対策を行っています。また、労働組合との協議会や安全衛生委員会などを通じて、従業員とも積極的に意見交換し、安全衛生水準の向上に向けて、労使が協力しながら、トップダウン・ボトムアップ双方の活動を展開しています。具体的には、メンタルヘルス対策を検討する中で、若年層のケアを目的とした研修内容、セルフケア・ラインケアの研修内容などについての議論を行い、それらの研修の導入や内容の見直しをしています。

　万が一労働災害が発生した場合は、発生部門で即座に安全対策を講じるとともに、第三者による安全管理状況の点検や、災害事例やなぜなぜ分析を通じた対策内容の水平展開を行い、類似災害の発生防止に努めています。



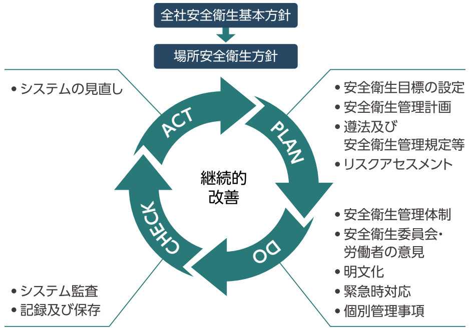
全社安全衛生管理体制

労働安全衛生マネジメントシステム

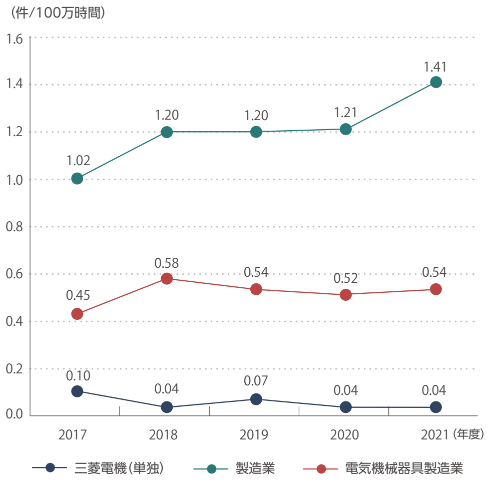
三菱電機では、2009年より「労働安全衛生マネジメントシステム(OSHMS※)」を導入・運用しています。本制度では、総括安全衛生管理者をトップとした事業所構内の方針策定や管理体制整備、リスクアセスメントを始めとした災害発生未然防止活動、従業員の安全衛生管理意識向上のための教育など、基盤管理及び個別管理事項について三菱電機グループの安全衛生管理のあるべき姿を要求事項として示し、システム監査の実施を通じ各事業所単位で安全衛生活動のPDCA サイクルを構築しています。

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

※ Occupational Safety and Health Management System



労働安全衛生マネジメントシステム



労働災害度数率(100万時間当たりの休業災害件数)の推移

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

死亡災害発生状況(三菱電機グループ(国内・海外)、建設工事労働災害は除く)

安全衛生教育の徹底

三菱電機グループでは、法で定められた教育のほか、階層別教育、職種別教育など、事業特性や社会環境に応じた安全衛生教育に積極的に取り組んでいます。グループの共通教育として、三菱電機と国内関係会社では社内eラーニングを利用した安全衛生教育も展開しており、毎年10万人を超える従業員、管理監督者に対して、安全衛生に関する考え方や基本的事項についての理解促進を図っています。また、「安全の部屋」を設置するなど、従業員に対する危険体感教育の展開も強化しています。

「安全衛生教育eラーニング」

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

本社主催の研修等実施例(三菱電機)

三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

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

危険体感道場

健康経営企業の実現に向けた取組

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

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

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

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

MHP21活動の目標・実績

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

※1 BMIが18.5以上25.0未満
※2 30分以上／回の運動を週2回以上、又は平均1万歩（1時間）以上／日歩行している
※3 ステージⅢより追加

三菱電機グループ 健康宣言

健康経営優良法人認定取得

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

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

2022
健康経営優良法人
Health and productivity

メンタルヘルスケアの推進

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

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

メンタルヘルスにかかわる課題を確認・共有し、場所（事業所）方針・施策等を展開する関係者の連携の場として、事業所安全衛生委員会（心の健康づくり推進委員会）の更なる有効活用を図り、メンタルヘルスを理由とした傷病欠勤・休職者の有無、健康福祉確保措置実施状況（長時間面談対象者数等）、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、2021年に改訂を行った三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受け入れ部門、人事部門、産業医が連携して円滑な職場復帰と再発防止に努めています。

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

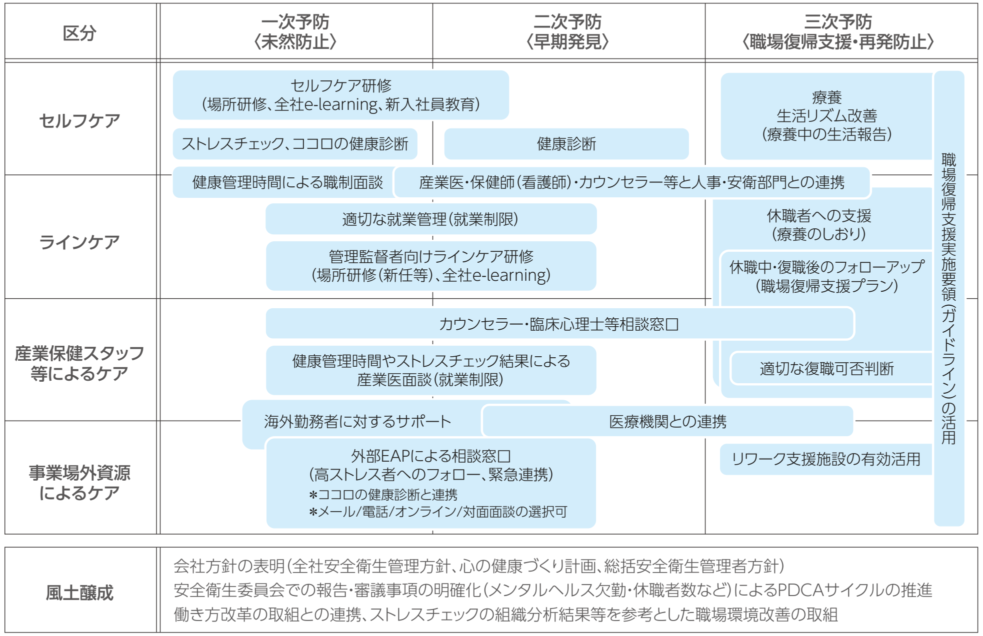
また、国内とは職場や生活環境が大きく異なる海外出向者に対しても、三菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

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

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

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

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



メンタルヘルスに関する取組(三菱電機)

快適な職場環境の形成

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

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

労使関係

基本的な考え方

三菱電機は、グループ全体で作成・適用している「三菱電機グループ 倫理・遵法行動規範」において、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトの原則として示されている、従業員の基本的な権利を尊重することを定めています。

また、企業として「結社の自由」を尊重するとともに、三菱電機と三菱電機労働組合の間で締結される労働協約において、三菱電機労働組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有することを保障しています。

労働組合との関係

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

労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底することによって解決の道を見いだすことを基本理念とし、労働協約に基づき、相互の交渉を円滑に行うため定期的に経営協議会・労働協議会を設け、積極的なコミュニケーションを図っています。

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

国内外関係会社においても、労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底するという理念は共通であり、事業を行う各国・地域の雇用・人事・勤務・賃金・労働時間・入国管理などに関する労働関連法令及び社内規則・手続きを遵守し、健全な労働条件や職場環境の維持・向上に努めます。

事業上の配転・出向・転籍に関する通知

三菱電機は、三菱電機労働組合と締結している労働協約において、事業上の影響により従業員の配転・出向・転籍を行うときは、速やかに労働組合へ通知することを定めています。特に、配転・出向・転籍となる従業員が大量になる場合は、その基本事項について労働組合と協議することを規定しています。

サプライチェーンマネジメント（調達）

調達方針と取引先選定基準

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

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

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

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1. Easy Access And Equal Opportunity
   ～常に公平に新しいパートナーを求めています～
   広く門戸を開放して公正にお取引先を選定し、契約にもとづく誠実な取引を行います。

2. Mutual Prosperity
   ～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～
   製品の開発段階からお取引先の参画を得て、コスト・技術面などでWin-Win関係を構築します。

3. Ecological Soundness
   ～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～
   お客様からの要求内容と環境関連法規を踏まえて、環境負荷の少ない部品・サービス等を調達します。

CSR調達方針

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

また、サステナビリティへの取組に対する三菱電機グループの考え方やお取引先に遵守いただきたい事項をより周知するため、2018年より「CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。本ガイドラインは日・英・中・泰の4カ国語にて準備され、当社の調達の指針としてお取引先とグローバルにて共有しており、また本ガイドラインの内容について、お取引先へ活動推進に向けた同意確認を実施しています。

1. **国内外の法令及び社会規範の遵守**
   (1) 法令遵守の徹底
   (2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止
   (3) 適切な労働環境の整備、安全衛生への配慮

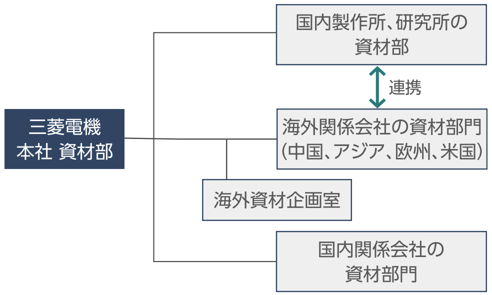
2. **製品・サービスの品質と安全性の確保**

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

4. **企業倫理にもとづく公正な取引の推進**
   (1) 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行
   (2) 情報システムセキュリティー構築による情報の管理・保護の徹底
   (3) 不正、贈賄等、企業倫理にもとる腐敗行為の徹底排除

調達サプライチェーンマネジメントの推進体制

三菱電機グループでは2020年度より購買活動の体質強化に向けた戦略「G-STEP」（Globally Sustainable procurement, Target costing and Cost co-creation by Enhancement of Partnership）として、持続可能な安定調達を通じて三菱電機グループの経営目標である「すべての企業活動を通じてサステナビリティの実現に貢献する。これにより経済的価値と社会的価値を両輪とした企業価値の更なる向上に努める」に向けて、以下の施策を展開、推進し、過去最善の原価率以下の達成を目指します。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4



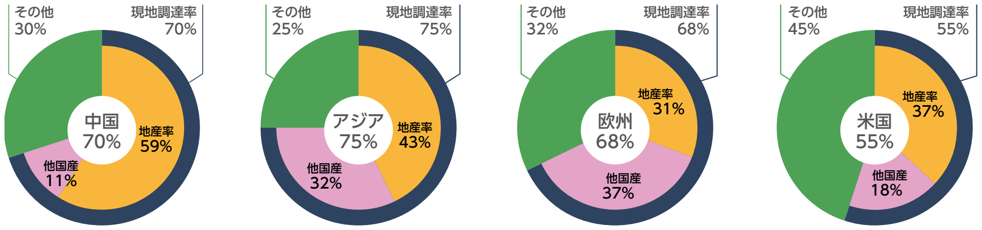
調達サプライチェーンマネジメント推進体制

地域の資材企画室を通じ、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。

また、調達サプライチェーンにおける労働慣行や環境問題等、多様な問題に対するリスク低減に向けた活動も推進し、BCP（事業継続計画）を強化していきます。

重点活動項目

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



主要地域における現地調達比率（三菱電機グループ）

※1 現地調達比率：海外生産拠点が、それぞれの裁量で調達している材料・部品等（原産国にはよらない）
※2 地産率：現地調達のうち、海外拠点所在国の原産品の調達比率
※3 他国産：現地調達のうち、海外拠点所在国以外の原産国からの調達比率

責任ある鉱物調達への方針

三菱電機グループでは、以前から紛争鉱物[※1]の取引を資金源としている武装勢力への関与がないように、調達サプライチェーンの透明性を図ってきました。さらに、コバルトの採掘現場において、劣悪な労働環境による人権侵害の可能性があることも重要な問題と認識しています。三菱電機グループでは「経済協力開発機構（OECD）紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサプライチェーンのためのデューディリジェンスガイダンス[※2]」を尊重し、深刻な人権侵害や環境破壊の助長や加担に関与する鉱物を調達サプライチェーンから排除します。

※1 上記諸国において採掘される金、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ダンス

紛争鉱物規制に関する調査実績報告

三菱電機は一般社団法人電子情報技術産業協会（JEITA）の「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体と連携した本規制への対応を進めています。お取引先への調査は、自動車業界や電機電子業界などが共通的に使用する調査帳票（CMRT[※1]及びCRT[※2]、MRT[※3]、EMRT[※4]）を使用して行っています。2021年度では、760社のお取引先に調査を実施し、648社のお取引先から調査様式の回答を入手いたしました。そのうち、製錬所をすべて特定できたお取引先は443社でした。引き続き、製錬業者情報の精度の向上などをお願いしており、本規制への対応を引き続き進めていく方針です。

※1 責任ある鉱物イニシアチブ発行の紛争鉱物（錫・タンタル・タングステン・金）調査帳票。
※2 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト調査帳票。
※3 責任ある鉱物イニシアチブ発行のマイカ調査帳票。
※4 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト・マイカ調査帳票。今後CRT、MRTはEMRTに集約される予定。

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

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

2021年度で特定した製錬所リスト

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

調達サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組強化

環境課題への取組

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

グリーン認定・CSR評価

社会的な課題への取組

2009年より人権、労働慣行、安全衛生、法令遵守、製品安全性など、サステナビリティへの取組状況も取引先評価項目の一つに追加しています。また、2018年に制定したCSR調達ガイドラインにはRBA（Responsible Business Alliance：責任ある企業同盟）が策定・公表しているRBA行動規範（RBA Code of Conduct：Version 7.0）に由来しています。お取引先が本ガイドラインの内容を推進いただくことを確認するために、本ガイドラインの最終ページには「同意確認書」を添付しています。

グリーン認定・CSR評価

2022年度及び中期的な重点活動目標として、以下を掲げています。

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

三菱電機グループではお取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項おける取組を確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、3年に一度、調査票への回答をお願いさせていただいております。本調査及び調査アンケート確認を通じて、強制労働、危険有害労働及び児童労働といった特に重大な人権侵害リスクの有無を個々に判断することでリスクの高いお取引先を特定しており、また万が一リスクを把握した場合には、お取引との対話を通じた是正を継続的に図って参ります。なお2021年度の調査においては、このような重大な人権侵害リスクの懸念のあるお取引先は確認できませんでした。

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

外国人技能実習生に関する調査へ

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

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

3. サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

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

【サステナビリティ】人権の尊重の取組
【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達

4. 調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組

環境ビジョン2050ではバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指しています。お取引先での生産時に発生するCO_2の削減を把握し、削減を呼び掛けていきます。

環境ビジョン2050

お取引先への依頼事項

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

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

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

【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達

お取引先への依頼重点事項

1. **法令及び社会規範の遵守**
   事業を行う各国・地域の法令、国際的取決め、取引倫理、社会規範などの遵守をお願いいたします。
   (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ー対策**
   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。
   (コンピューターウィルス、サイバーアタックに対する防御策構築、機密情報・個人情報の適切な管理による情報漏洩防止など)

お取引先に対するサステナビリティへの取組評価内容と活動実績

取引先調査の基本的な考え方

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

活動実績

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

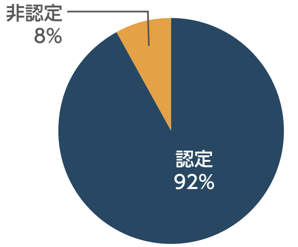
「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機)　2022年4月11日現在

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

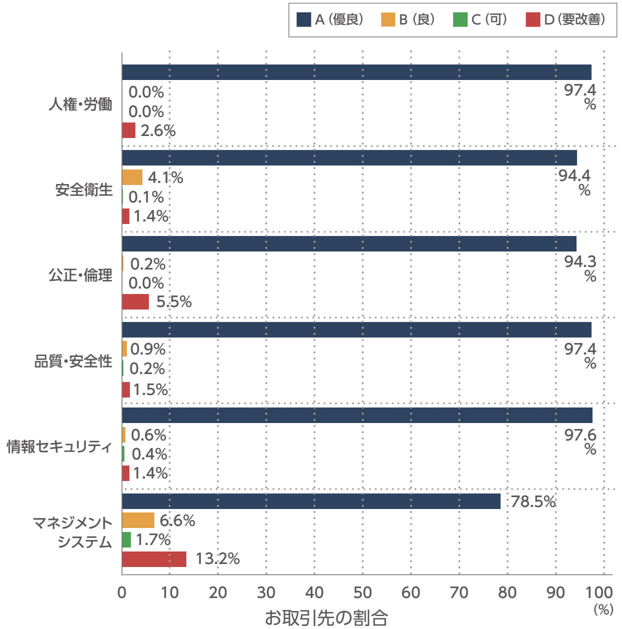
※1 継続的取引先社数:約7,000社
※2 2017～2019年の3年間で主要な取引先含む約2,500社に対してアンケートを実施しました。
※3 上記件数には、改善指導実施後、再度調査票が提出されたケースも含みます。

「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機国内外関係会社)　2022年4月11日現在

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



2021年度グリーン認定の
お取引先認定比率（三菱電機）



2021年度グリーン認定・CSR調達　お取引先調査結果（三菱電機）

2021年度の指導社数及び改善指導内容（三菱電機）

2022年4月11日現在

項目	指導対象数	完了数	主な改善指導内容
環境	52社	3社	環境管理責任者の明確化 （お取引先経営層の環境管理への参画）
人権・労働慣行・安全衛生	114社	10社	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ

お取引先の現場確認による品質改善・安全指導の様子（海外サプライヤー）

外国人技能実習生に関する調査

2019年度に三菱電機では生産活動において主要な協力工場390社を対象に外国人技能実習生に関するアンケートを実施し、全社から回答を入手しました。そのうち、136社で技能実習生を採用しており、各お取引先で「優良な実習実施者※」の有無や、実施状況でのリスクの有無について確認しました（「優良な実習実施者」として認定を受けているお取引先は50社）。アンケートの結果、「優良な実習実施者」として認定を受けていない86社中、内24社で改善が必要な項目があることが判明しましたが、技能実習生法や労働基準法等、違法に抵触しているお取引先はありませんでした。

改善事項については指導するとともに、引き続き外国人技能実習生に対する人権侵害防止に向け、今後も継続的に活動を推進していきます。

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

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 調達方針」の考え方をお取引先にご理解いただくため、各事業所においてお取引先への説明会を開催しています。このような活動を通して三菱電機グループの考え方にご賛同いただくため、調査票の内容に基づき定期的にお取引先と意見交換も実施しています。また、お取引先においてもサステナビリティへの取組を更に進めていただくようお願いしています。新型コロナウイルス感染症の拡大以降も、実地とオンラインを並行して各種説明会を継続実施しています。

今後も事業継続計画（BCP）※活動支援や欧州RoHS指令などの化学物質規制改正に関する説明会やコンプライアンスに関連する講座（輸出管理、情報セキュリティー管理、下請法等）も開催していきます。

※ 災害などの緊急事態が発生したときに、企業が損害を最小限に抑え、事業の継続や復旧を図るための計画。

サプライヤーとの VE（Value Engineering）活動

三菱電機グループでは、開発の源流段階から部品・材料の共同開発を行い、先端製品の採用、素材のリサイクル、材料の使用量削減などを実施するVE（Value Engineering）活動をお取引先と一体となって実践しています。

この活動では、小型軽量化による材料の使用量削減や環境に対する負荷低減を推進し、三菱電機とお取引先双方にとって売上げ拡大や技術力の向上につながるWin-Winの関係を構築しています。特に成果の大きかったお取引先につきましては、三菱電機より表彰を実施しています。

この活動は日本国内のみならず、英国、米国、中国、タイ、インドネシア、メキシコ、インド、コロンビア等のお取引先にも積極的に展開しています。VE講習会における筆記試験・VE実践などにより一定水準に達したことを確認できた受講者には、インストラクター資格を与えるなど、社内外の人材育成にも努めています。

三菱電機幹部からの表彰（稲沢ビルシステム製作所）

東南アジア地区におけるVE講習会（インドネシア）

東南アジア地区におけるVE講習会（インド）

東南アジア地区でのお取引先表彰（マレーシア）

中国地区におけるお取引先との打ち合わせ

サプライヤーとのパートナーシップの強化に向けた取組

三菱電機は内閣府及び経済産業省主催の「未来を拓くパートナーシップ構築推進会議」の議論を受けて導入された「パートナーシップ構築宣言」についても参画し、2020年7月1日に宣言を発表しました。

この「パートナーシップ構築宣言」における共存共栄の理念に基づき、お取引先との取引慣行改善と、パートナーシップをより一層強化することを目的として、2020年度から取引先満足度アンケートを実施しています。

2021年度も前年度同様にWebサイトを利用した取引先名の記名方式で、三菱電機の取引姿勢や倫理遵法などに関する全16問の調査項目で調査を実施しました。

本アンケート調査でお取引先からいただいた回答結果を集計し、調査項目ごとに前年度との比較分析を行い、改善すべき点の抽出と要因分析、三菱電機としての取引態度の是正に活用しています。

こうした活動を今後も継続していくことで、お取引先との取引における潜在的な課題への気づきとして活用させていただくと共に、結果を真摯（しんし）に受け止め、更なる改善を推進していきます。

三菱電機株式会社「パートナーシップ構築宣言」

調達関連法規に関する教育の実施

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

タイ地区における調達関連コンプライアンス教育

調達部門社員向けCSR教育

社会貢献活動

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

三菱電機グループが目指す「3つの共生」

共生社会を実現するために、一人ひとりを起点とする「人」のレベル、地域コミュニティの集合体である「社会」のレベル、そしてそれらすべての基盤である「地球」のレベルでの活動を推進しています。

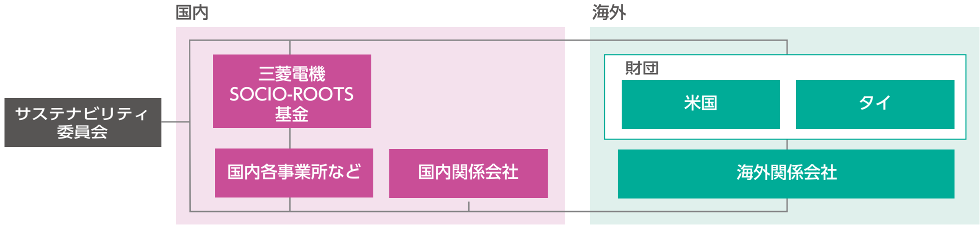
三菱電機グループは、それぞれの「共生」に向けて今後も取り組んでまいります。

従業員と会社が一体となって「3つの共生」を推進、共生社会の実現を目指す

Global Environment 地球環境	「地球環境」との共生	自然を守り育てる活動を通じ、多様な生命を育み、様々な恵みを与えてくれる自然のありがたみを再認識し、環境に配慮した行動を促す活動を推進	里山保全プロジェクト みつびしでんき野外教室
Social 社会	「地域社会」との共生	福祉や教育などの生活インフラの分野において、NPOなど各種団体と連携し、持続可能で活力ある、障がい者を含めあらゆる人が自分らしく生きられる地域社会の実現に主眼を置いた活動を推進	30周年 三菱電機 SOCIO-ROOTS基金
People 人	「あらゆる人」との共生	大人から子どもまで、障がいの有無等にかかわらず、あらゆる人がお互いを尊重し認め合い、心身ともに健康で高め合う機会や環境整備を推進	パラスポーツ支援 スポーツ振興 文化芸術振興

推進体制

サステナビリティへの取組の一つとして、社会貢献活動の理念にもとづき、三菱電機グループの各社・各拠点で地域のニーズに基づいた活動を積極的に展開しています。事業から独立した組織として、日本国内にはマッチングギフト制度の三菱電機SOCIO-ROOTS(ソシオルーツ)基金が、米国とタイには財団があります。



2021年度の主な活動

- SOCIO-ROOTS基金による社会福祉施設や被災地の子どもたち支援のための寄付
- 里山保全プロジェクト・みつびしでんき野外教室、みつびしでんき科学教室
- 文化芸術・スポーツ関連団体への寄付を通じた次世代人材育成の支援
- 米国三菱電機財団による若年障がい者の就労支援
- タイ国三菱電機財団による教育機関への支援

2021年度活動実績

社会貢献活動支出額(三菱電機及び国内外主要関係会社)

約21.9億円

※支出額には自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含みます。

地球環境との共生

社員が地域と進める自然共生活動
「里山保全プロジェクト」・「みつびしでんき野外教室」

2021年度活動実績

里山保全活動 38回

みつびしでんき野外教室 36回

～概要～

三菱電機グループでは、共生社会の実現に向けて、社員が主体となった二つの環境保全活動を事業所単位で実施しています。

「里山保全プロジェクト」(2007年開始)では、事業所周辺の森林・海・河川・畑など、身近な自然の回復を図っています。「みつびしでんき野外教室」(2006年開始) では、社員がリーダーとなり、地域の皆様との自然体験を通じて、エコロジー(生きもの同士のかかわり)への気づきを促しています。

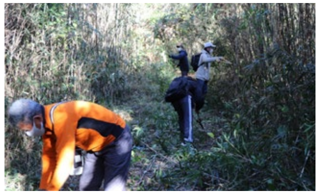
これらの活動の狙いは、多様な生命を育み、様々な恵みを与えてくれる自然と、私たちが事業を行う地域への恩返しをすることです。

2020年度からは、コロナ禍においても活動が継続できるよう、三密(密閉・密集・密接)の回避や、屋外での体調管理について産業医と協議したガイドラインを運用しています。また、集合形式での野外教室が開催できない場合の代替策として、家族単位で自然と親しむイベント「生きものみっけ」を開始、スマートフォン用生きものコレクションアプリ「Biome(株式会社バイオーム)」を活用して、社員の家族や「こどもエコクラブ(公益財団法人日本環境協会)」などの環境活動団体、幼稚園・保育園とも連携して活動を進めています。

今後も社員自らが汗をかき、自然と共生し、地域の方々とのコミュニケーションを深めていきたいと考えています。

河川の清掃(静岡県)

シイタケのほだ木整備(福岡県)


里山保全(香川県)

湿地の保全(沖縄県)

IoTで生きもの探し(スマホアプリ「BIOME」)

森から学ぶ野外教室(神奈川県)

地域社会との共生

三菱電機SOCIO-ROOTS基金

2021年度活動実績

マッチングギフト制度を活用した寄付金額

約2,467万円

～概要～

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

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

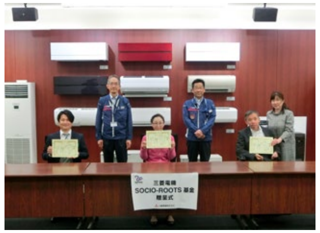
一人ひとりの思いやりが大きなサポートとなり、社会で多くの笑顔の花を咲かせられるよう、「草の根的な募金活動」という意味を名前に持つ当基金は、今後も着実に地域に根ざした活動を続けていきます。

～寄付事例～

各事業所では社員が気軽に寄付できるよう、募金活動にも工夫をこらしています。チャリティーバザーやチャリティーオークション、自動販売機を活用した募金活動など、それぞれの事業所に応じた活動を行っています。また、2021年度からはリモートワークの増加に対応するため、従来の募金箱を使用した募金活動に加え、オンラインで募金できるシステムを新たに導入・運用しています。

各事業所における募金活動

思いを直接届ける支援
～社員の善意を笑顔で伝える～



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

自然災害による被災地への寄付
～子どもたちの健やかな成長を応援～

東日本大震災をはじめとする自然災害により被災した子どもたちへの支援を継続して行っています。2011年度から開始し、2022年3月末までに合計1億9,150万円を寄付しています。

あらゆる人との共生

文化芸術・スポーツ

パラスポーツ支援

　三菱電機では、障がいの有無にかかわらず、あらゆる人がお互いを尊重し認め合う「共生社会」の実現に向けた取組を推進しています。一例として、パラスポーツ支援を通じて、サポートを必要とされる方に気付き、配慮できる人材を育成しています。公益財団法人日本パラスポーツ協会及び一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟のオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツの普及・啓発に貢献しています。

北九州チャンピオンズカップにおける競技用車いす贈呈式（2021年11月）

スポーツチームによる活動

バスケットボール

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

バスケットボールを楽しみながら防災行動を学ぶ「DEFENSE ACTION」を実施

テニス

　三菱電機テニス日本リーグチーム「ファルコンズ」に所属するプロ選手や社員選手が、全国でテニスクリニックを実施しています。また、車いすテニスやブラインドテニスを通じて健常者と障がい者が交流し、互いの理解を深めることの大切さを学んでいます。

東北応援クリニック

アメリカンフットボール

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

公園の池に溜まった落ち葉やヘドロの清掃

バドミントン

　S/JリーグⅡで活躍する三菱電機バドミントンチーム「ダイヤモンドウイングス」は、バドミントンの普及と地域貢献を目的に、チームの拠点がある兵庫県内で主に活動を行っています。講習会や、高校生等の練習参加受け入れによる選手強化に協力し、バドミントンのおもしろさを伝えています。

バドミントンクリニック

文化芸術

「絵画展　口と足で表現する世界の芸術家たち」

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

絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち

　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。

「視覚障害のある世界的バイオリニスト・川畠成道氏を支援」

　川畠成道氏は桐朋学園大学卒業後、英国王立音楽院へ留学し、スペシャル・アーティスト・ステイタスの称号を授与されました。当社は英国における活動から支援を継続しています。その他、オーケストラやオペラハウスを支援することで、次世代の芸術家の育成を支援しています。

科学技術

みつびしでんき科学教室

2021年度活動実績
みつびしでんき科学教室
21回
（オンライン教室含む）

～概要～

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

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

光の三原色の実験と光万華鏡の工作

財団のご紹介

米国三菱電機財団

〜概要〜

1991年に設立した米国三菱電機財団(Mitsubishi Electric America Foundation - MEAF)は、誰もが自由で公正に、生き生きと過ごせる社会の実現を目指して活動しています。

MEAFは、障がい者の失業率が高い※こと、社会が有能な人材を必要としていることを考慮し、障がいを持つ若者が生き生きと活躍できる社会を推進する全米規模のプロジェクトに、これまでに1,520万ドルを助成しています。

MEAFはまた、米国三菱電機グループの各拠点において、社員からの寄付にマッチングを行うことで、それぞれの地域社会のために840万ドルを寄付しており、MEAFの助成額は累計で2,360万ドルに上ります。

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

障がい者による電子機器のリサイクル事業の支援（イリノイ州）

現地工場における就業体験（ケンタッキー州）

〜全米規模の助成事例〜

財団が10年にわたり推進しているM>PWR possibleイニシアティブでは、5万人以上の障がいを持つ若者や退役軍人が、接客業、医療、流通、製造、IT、アニメーション、電子機器リサイクルなどさまざまな業種で生き生きと働くことを力強く支えてきました。

財団による永年の活動が認められ、2018年には米国障がい者協会(AAPD)より「2018 CATALYST AWARD」を受賞しました。また、2019年には障がい者による電子機器のリサイクル事業を行うBlue Star Recyclersから“Star Partner Award”を、2020年には製造業における就業を支援するNuts, Bolts and Thingamajigs®から「Industry Innovation Award」を受賞するなど、次世代の障がい者の雇用に向けた取組が評価されています。

〜米国拠点社員との連携〜

米国三菱電機グループでは、年間延べ12,000人以上の社員ボランティアが、各拠点の地域社会の支援に努めています。彼らは「M.O.V.E. – Mitsubishi Electric Organized Volunteer Efforts」として、特別支援学校やフードバンクの支援、環境保護活動などを行い、地域社会への貢献を継続しています。

従業員ボランティアによるフードバンク支援（イリノイ州）

タイ国三菱電機財団

～概要～

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

～活動事例～

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

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

支援先の教育機関で野菜の生育を行う様子

～タイ拠点社員との連携～

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

Prateep Dek Thaiプロジェクトへの支援

三菱電機グループによる海外での活動事例

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

大学内にシーケンサのトレーニング施設を設立（トルコ）

フードパントリーの支援活動（米国）

生活困窮家庭への食糧支援（ブラジル）

植林活動（インド）

支援を必要とする地域への
ケア・パックの配付（シンガポール）

オンラインによる科学教室（タイ）

大学生による技術コンテストの主催（ベトナム）

小学校に園芸用品を寄付（フィリピン）

環境保護推進活動（中国）

地域振興行事（ランタンフェスティバル）への協賛（台湾）

スペシャルオリンピックスのボランティア（英国）

教育支援のためのバックパックを寄付（コロンビア）

社会データセクション

人事データ

従業員の状況

【単体】

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

従業員の状況

【三菱電機グループ】

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

新卒者採用

【三菱電機グループ(国内)】

		2018年10月入社及び2019年4月入社(実績)	2019年10月入社及び2020年4月入社(実績)	2020年10月入社及び2021年4月入社(実績)	2021年10月入社及び2022年4月入社(見込)	2022年10月入社及び2023年4月入社(計画)
三菱電機単体	技術系	690人	660人	560人	500人	650人
	事務系	240人	200人	170人	200人	200人
	技能系	300人	300人	210人	200人	250人
単体合計		1,230人	1,160人	940人	900人	1,100人
国内関係会社		1,500人	1,500人	1,370人	1,200人	1,550人
新卒者合計		2,730人	2,660人	2,310人	2,100人	2,650人

経験者採用

【三菱電機グループ(国内)】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度(計画)
三菱電機単体	650人	530人	420人	400人	950人
国内関係会社	1,000人	1,000人	660人	700人	950人
経験者合計	1,650人	1,530人	1,080人	1,100人	1,900人

新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機)

【単体】

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

障がい者雇用率

【三社連結※】

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

※ 実績平均雇用率(三社連結)。数値は年度平均値。

初任給

【単体】

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

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

制度の利用状況：育児・介護関連実績の推移

【単体】

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

労働安全衛生データ

災害発生状況(三菱電機グループ(国内・海外))

【三菱電機グループ】

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