

三菱電機グループ
サステナビリティ
データブック
2025

目次

- Contents -

当データブックは三菱電機オフィシャルウェブサイトから情報を転載しています（転載時点：2025年10月）

サステナビリティ開示情報について	1
メッセージ	
サステナビリティ担当役員メッセージ	2
マネジメント	
マテリアリティ(重要課題)	4
中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績	8
サステナビリティマネジメント	10
事業を通じた社会課題解決	16
インフラビジネスエリア	17
インダストリー・モビリティビジネスエリア	25
ライフビジネスエリア	27
デジタルイノベーション事業部	29
セミコンダクター・デバイスセグメント	32
環境	34
環境ビジョン2050	37
マネジメント	39
カーボンニュートラルへの取組み	41
気候変動対策の取組み(TCFDに基づく開示)	45
サーキュラーエコノミーへの取組み	54
ネイチャーポジティブへの取組み	59
環境外部評価	65
社会	66
品質	68
人権	76
人財	84
人財に対する考え方	84
人と組織がともに成長する人財マネジメント	85
多様な人財の活躍	98
従業員のWell-being	102
健康経営・安全衛生	108
サプライチェーンマネジメント(調達)	114
社会貢献活動	121
ガバナンス	124
コーポレート・ガバナンス	124
リスクマネジメント	127
災害対策	128
コンプライアンス	131
税務への取組み	138
情報セキュリティ	140
データ	
環境データ	142
社会データ	147
ガバナンスデータ	154
イニシアチブ/社外からの評価	156
第三者保証	161
Appendix	
関連方針	163
GRIスタンダード	164

サステナビリティ開示情報について

三菱電機グループは、社会・環境への貢献と事業成長を両立する「トレード・オン」の活動を通じたサステナビリティの実現を目指しています。

サステナビリティウェブサイトでは、社会・顧客・株主・従業員を始めとするステークホルダーの皆様と信頼関係を構築していくため、サステナビリティへの取組みについて透明性の高い情報開示を行っています。

報告対象期間

2024年4月1日から2025年3月31を中心に掲載

報告対象範囲

社会的側面：三菱電機を中心に報告 *データ集計範囲は、個別に記載しています。

環境的側面：三菱電機、国内関係会社92社、海外関係会社132社（合計225社）

経済的側面：三菱電機及び連結子会社、持分法適用会社

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、サステナビリティウェブサイトの他、投資家情報にて非財務情報について開示しています。

› 投資家情報（IRライブラリー）

サステナビリティに関するお問合せ先

[三菱電機株式会社 サステナビリティ・イノベーション本部](#)

サステナビリティ担当役員メッセージ



2024年4月に発足以降、サステナビリティ・イノベーション本部は、三菱電機グループが経営の根幹として位置付けるサステナビリティの実現を「価値創出」と「経営基盤強化」の両輪で推進しています。

上席執行役員

サステナビリティ・イノベーション本部長

小黒 誠司

価値創出に向けた「トレード・オン」の実現

2024年度は、社会課題の解決と事業成長を同時に成し遂げる「トレード・オン」事業の創出を本格始動させました。GISTプロジェクト^{*1}では、まず「海」に着目し、海水からCO₂を直接除去・回収しカーボンニュートラル実現に貢献するDOC (Direct Ocean Capture)の技術開発を進めています。回収したCO₂は、カーボンクレジット販売を主眼に事業化に取り組み、加えてCO₂利活用の可能性も探っていきます。

また、グローバルで法制化が進んでいるプラスチックリサイクルでは、三菱電機グループが家電プラスチックのリサイクル事業で培った技術を応用し、異なる業界・種類のプラスチックへ適用すべく挑戦を重ねています。既存事業の進化を図りつつ「トレード・オン」の取組みを着実に進めています。

2025年1月にはついに、産業革命前の平均気温と比較して1.75°Cの気温上昇を記録するなど、環境問題は年々深刻化しています。三菱電機グループはこれに歯止めをかけるべく、気候変動の影響を軽減する技術やソリューションの開発、環境性を意識したものづくりに一層取り組んでいきます。この取組みをグローバルに加速、展開していくために、産学官でのオープンイノベーションや海外拠点との連携をさらに強化していく考えです。

経営基盤強化を図る環境、人権、情報開示の活動

一方で、グループ内での取組みとしては、2030年度の自社カーボンニュートラル実現に向けた施策を着実に実行し、CDP^{*2}において気候変動と水の2分野で最高評価のAスコアを3年連続で取得しました。また、2つの製作所で環境省の「自然共生サイト^{*3}」に認定される等、環境保全への取組みについて社外からも高い評価をいただいています。これら評価を糧に、今年度に策定する次の中期環境計画においても、着実堅固な目標を設定します。

加えて、各地域の法規制等に適切に対応していくことも重要です。

2024年度は、マテリアリティに掲げる「あらゆる人の尊重」を徹底するため、当社グループの人権方針を見直すとともに、国際規範に則った人権尊重の取組みを国内の製作所、海外関係会社へと対象を広げ、進めてきました。

CSRD^{*4}、ESPR^{*5}、ISSB/SSBJ^{*6}などへの対応強化はもちろん、非財務情報の経営管理プロセスへの統合、対外開示の充実を図り、企業の透明性と信頼性を更に高めていきます。

改革を終わらせない、自走する組織を目指して

2025年度からは、組織風土改革の取組みを更に強化しています。新たに設置したカルチャー変革室は、全社変革プロジェクト「チーム創生」を母体とし、改革を恒常的に推進する役割を担います。既存の取組みに加え、マイパークス活動やウェルビーイング活動を結集し、「自走する組織」すなわち、従業員一人ひとりが自ら考え自ら行動する風土、及びカルチャーを醸成していきます。

これからも、企業としての社会的責任を果たすべく、環境・社会・経済の調和を図りながら、サステナビリティ経営の理念を深く根付かせ、イノベーティブカンパニーへの変革に努めてまいります。

*¹ Global Initiative for Sustainable Technologyの意で、グローバルかつサステナビリティの視点に基づく新事業の創出・強化を推進する活動

*² Carbon Disclosure Project（企業や都市の環境への取組みを調査・評価・開示する国際NGO）

*³ 企業、団体、個人、自治体の取組み等により生物多様性の保全が図られている区域を国が認定する制度

*⁴ 欧州における企業のサステナビリティ情報開示に関する法令

*⁵ 欧州市場に流通する製品を対象とした、持続可能性要件を含む環境配慮設計に関する規則

*⁶ IBB（国際サステナビリティ基準審議会）が策定したIFRSサステナビリティ開示基準と整合し、日本の開示基準としてSSBJ（サステナビリティ基準委員会）が策定した基準

マテリアリティ（重要課題）

三菱電機グループのマテリアリティ

三菱電機グループは、経営レベルでサステナビリティに取り組み、長期的に推進していくため、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ（重要課題）を特定しています。マテリアリティへの取組みを通じて社会課題解決と事業成長を同時に成し遂げる「トレード・オン」で、サステナビリティの実現を追求します。マテリアリティへの取組みについては、目標／取組み指標（KPI）を設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。

事業を通じた社会課題解決	マテリアリティ（重要課題）	重要とした理由
	 持続可能な地球環境の実現	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、持続可能な地球環境の実現を目指し、これらの解決に貢献します。
持続的成長を支える経営基盤強化	 安心・安全・快適な社会の実現	三菱電機グループは、創立以来、家電から宇宙まで幅広い分野にわたって製品やサービスを提供することにより、社会に貢献してきました。企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、事業を通じて多様化する社会課題の解決を目指しています。
	 あらゆる人の尊重	人権は世界的な課題であり、あらゆる人を個人として尊重する必要があります。三菱電機グループは、全ての活動において人権を尊重します。また、全ての従業員がいきいきと働ける職場環境を実現します。
	 コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスは、会社が存続するための基本です。三菱電機グループは、これらを持続的に強化します。
	 サステナビリティを志向する企業風土づくり	三菱電機グループは、全ての活動を通じてサステナビリティの実現へ貢献します。そのために、ステークホルダーと積極的にコミュニケーションを行い、中長期視点で取組みを推進する風土を醸成します。

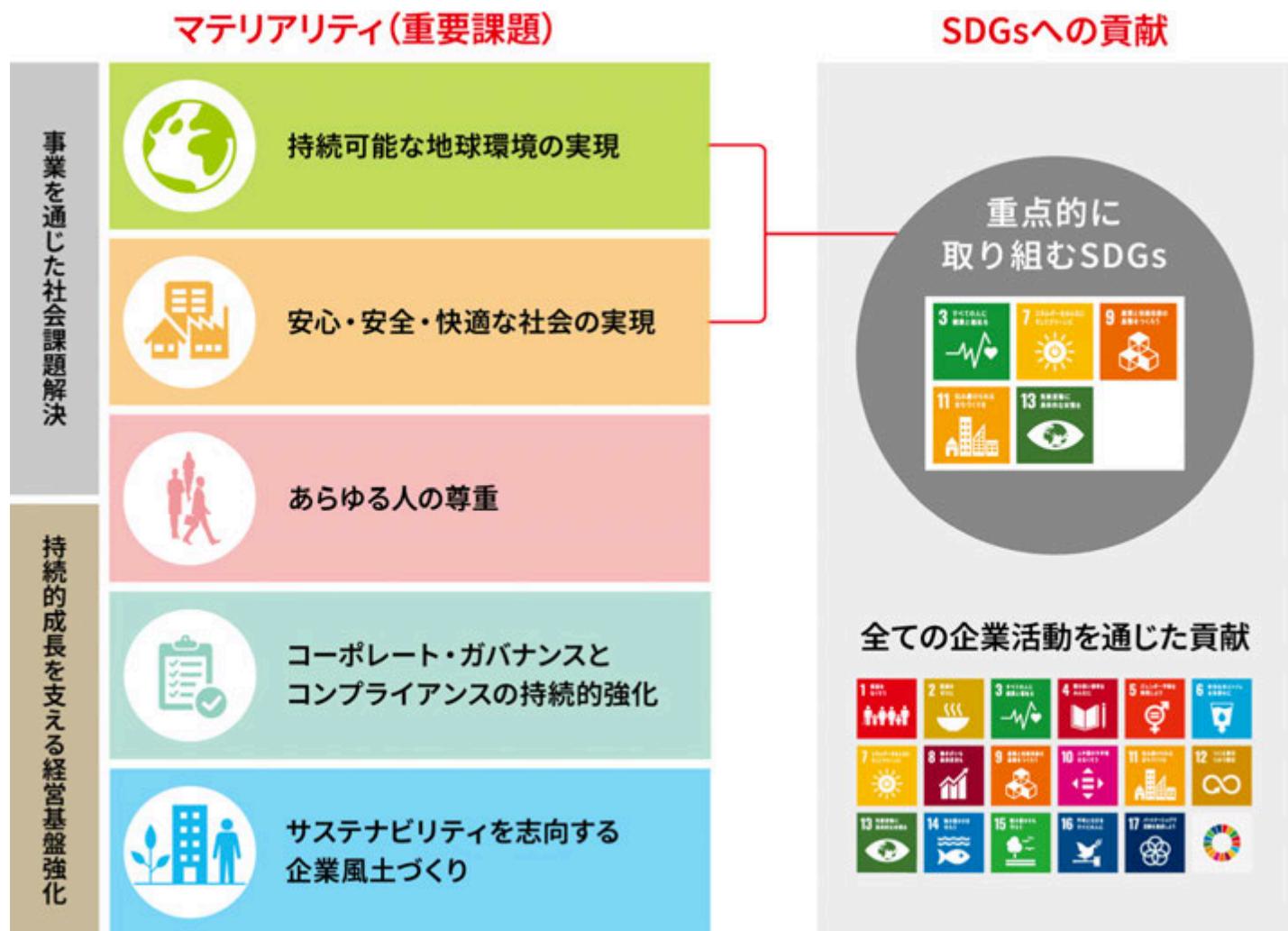
マテリアリティとSDGs

「私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」という企業理念のもと、5つのマテリアリティへの取組みを通じ、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。

また、技術・製品・サービスを多岐にわたり展開している総合電機メーカーとして、三菱電機グループが、多くの事業や、環境・社会・ガバナンス（ESG）などの全ての企業活動を通じてSDGsの17の目標の達成に貢献できる面は大きいと認識しています。

中でも「重点的に取り組むSDGs」について、2020年度のマテリアリティ（重要課題）特定に併せて見直しを行いました。社内アンケートの結果、SDGsへの貢献として、事業を通じた社会課題解決への期待が高いことが判明しました。これを踏まえ、「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」に対応する目標3（すべての人に健康と福祉を）、目標7（エネルギーをみんなにそしてクリーンに）、目標9（産業と技術革新の基盤をつくろう）、目標11（住み続けられるまちづくりを）、目標13（気候変動に具体的な対策を）の5つを三菱電機グループが今後注力していく「重点的に取り組むSDGs」としました。

* Sustainable Development Goals（持続可能な開発目標）



マテリアリティの特定・見直しプロセス

三菱電機グループは、社会動向や事業環境に鑑み、GRIガイドライン第4版で要求されていたマテリアリティ（重要課題）と取組み項目を2015年度に特定しました。

2020年度には、三菱電機グループ従業員、お取引先、投資家・アナリスト、一般消費者等計1,551名のアンケート及び聞き取り調査による社内外からの客観的な評価を考慮した上で、社内で議論を重ね、マテリアリティ（重要課題）、中長期の取組み、目標／取組み指標（KPI）について全面的に見直しました。

Step1 社会的課題の認識（2020年度実施）

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

*¹国際標準化機構（ISO）が発行する社会的責任に関する手引き

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

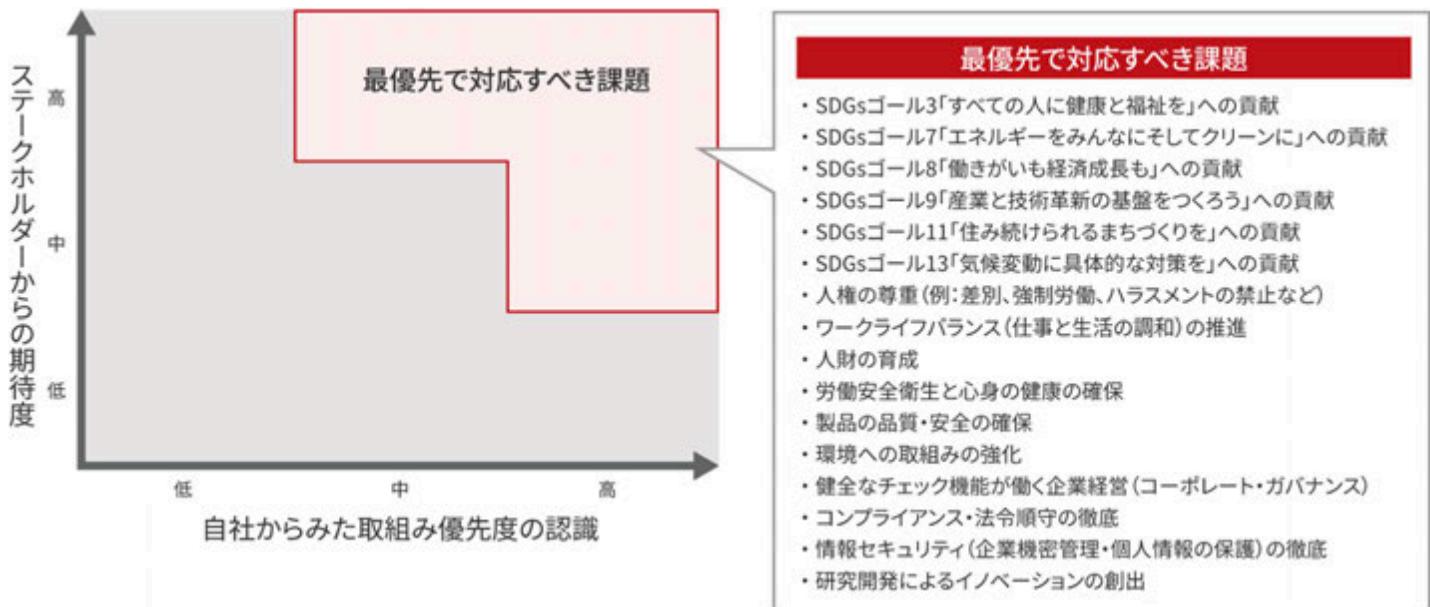
*³米国の非営利組織SASB（Sustainability Accounting Standards Board:サステナビリティ会計基準審議会）でつくられたESG（環境、社会、ガバナンス）に関する情報開示ルール



ガイドライン等からのマテリアリティ候補の抽出

Step2 社内外の意見の把握とマテリアリティの検討（2020年度実施）

次に、消費者、サプライヤー、投資家及び三菱電機グループ従業員等のステークホルダーに対して、アンケートを実施し、社会課題解決への期待を調査しました。また、有識者へのヒアリングや有識者とのダイアログを通じて、三菱電機グループに対する意見を把握しました。これらの結果を基に、ショートリストから最優先で対応すべき課題の絞り込み等を行い、マテリアリティを検討しました。



三菱電機グループのマテリアリティマトリックス

Step3 マテリアリティの特定（2020年度実施）

このようなプロセスを経て抽出・検討した課題と具体的な取り組み項目、目標／取り組み指標（KPI）を三菱電機グループのマテリアリティ（重要課題）としてサステナビリティ委員会で特定しました。

中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績

三菱電機グループでは、マテリアリティへの取組みについての目標・取組み指標(KPI)を年度ごとに設定し、サステナビリティ委員会にて進捗の確認・推進をすることで企業価値の向上を図っています。

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標・取組み指標(KPI)・実績			範囲
			2025年度目標	2024年度目標	2024年度 主な実績	
持続可能な 地球環境の実現	【Scope 1.2.3】 2050年度 バリューチーン全体での 温室効果ガス排出量 実質ゼロを目指す	【Scope 1.2】 2030年度実質ゼロを目指す	【Scope 1.2】 53%以上削減(2013年度比)	2025年度 【Scope 1.2】 53%以上削減(2013年度比)	48%削減	三菱電機 グループ
		【Scope 3】 2030年度30%以上 削減(2018年度比)	【Scope 3】 17.5%以上削減(2018年度比)	2025年度 【Scope 3】 17.5%以上削減(2018年度比)	27%削減	三菱電機 グループ
		「カーボンニュートラル」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供		「カーボンニュートラル」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	・コスト削減と脱炭素化に貢献する「熱間連トータルソリューション」を提供開始 ・デジタル基盤「Serendip」を活用した鉄道向けデータ分析サービスの開始 ・パワーハーネス「フルSIC SLIMDIP」「ハイブリッドSIC SLIMDIP」サンプル提供開始	三菱電機 グループ
安心・安全・快適な 社会の実現	サーキュラーエコノミー 実現への貢献	2035年度廃プラスチック 100%有効利用	プラスチック排出物の有効利用率 92%以上	2025年度 プラスチック排出物の有効利用率 92%以上	97%	三菱電機 グループ (国内)
	事業を通じた安心・安全、 インクルージョン、 ウェルビーイングの実現	「安心・安全」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	「安心・安全」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	「安心・安全」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	・「3次元計測アプリRulerless」のサービス提供を開始 ・三菱機械室・エレベーター「NEXIEZ-Fit」発売のお知らせ ・国内初自動配達ロボット安全基準の夜間適合審査に合格	三菱電機 グループ
		「インクルージョン」、「ウェルビーイング」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	「インクルージョン」、「ウェルビーイング」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	「インクルージョン」、「ウェルビーイング」へ貢献できる製品やサービス、ソリューションの提供	・東大発ヘルスケアAIベンチャー「mediLab」と三菱 電機ITソリューションズがAnyCOMPASS薬歴 クラウドの生成AI機能開発で連携 ・2025年度三菱ルームエアコン霧ヶ峰「Z.Z.FD、 ZDシリーズ」発売	三菱電機 グループ

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標・取組み指標(KPI)・実績			範囲
			2025年度目標	2024年度目標	2024年度 主な実績	
あらゆる人の尊重	国際規範に基づく 人権の取組み定着と 責任ある サプライチェーンの実現	2027年度 国際規範に則った人権 デュー・ディリジェンス ¹ 実践	人権インパクト・アセスメントで抽出した課題 (推進体制や苦情窓口の強化等)に対する改善 活動の継続(2026年度改善施策展開率100%)	特定した人権課題に対する改善施策展開率 45%以上	2024年度改善活動の展開率53.5%	三菱電機 グループ
		2027年度 RBA ² プロセスに基づく サプライチェーンにおける 人権への負の影響低減	サステナブル調達調査結果(RBA、MELCO-SAQ) が高リスクのサプライヤーに対する是正アク ションの100%実施	主要サプライヤー(購入額上位80%)からの三菱 電機グループサプライチェーン行動規範への 同意取得100%	主要サプライヤーからの100%同意取得 (2025年3月末時点)	三菱電機 グループ
	多様・多才な人財が集い、 活躍する環境の実現	2030年度 従業員エンゲージメント スコア ³ 60%以上 (三菱電機、及び国内関係 会社の一部)	従業員エンゲージメントスコア 63%以上(三菱電機) 53%以上(三菱電機グループ(国内) ⁴)	従業員エンゲージメントスコア 70%以上(三菱電機) 60%以上(三菱電機グループ(国内) ⁴)	従業員エンゲージメントスコア 60%(三菱電機) 52%(三菱電機グループ(国内) ⁴)	三菱電機 グループ (国内) ⁴
		2030年度 女性管理職比率 12%以上	・組織風土改革の深化と組織の自走化 ・計画的な「人への投資」の継続 ・新人事処遇制度の定着	・組織風土改革(関連諸施策)の着実な遂行 ・計画的な「人への投資」の実施 ・新人事処遇制度の導入	・管理職向けコーチング研修 合計約2,250名 ・外部講師による1on1研修約4,000名 (管理職向け担当者層向け) ・執行役ファミリートレーニング 3回実施(2024年6月、9月、12月) ・製作所/研究所長・事業部長・支社長向け ワークショップ実施(2024年11月2回実施) ・新人事処遇制度導入	三菱電機 グループ
		2030年度 経営層(取締役、執行役、 上席執行役員)に占める 女性・外国人比率 30%以上	外部人財獲得の競争力強化	社外人財の戦略的採用活動推進	2024年度計画(社外公表値)の 経験者採用数は達成	三菱電機 (単体)
		2030年度 女性管理職比率 12%以上	グローバル・グローバルでの戦略的な 人財マネジメント・サクセションプランの実行	グローバル・ジョブグレーディングを活用した サクセションマネジメントによる経営層の 多様性推進等	経営層(上席執行役員～取締役)に占める 女性+外国人比率 約15%(2025年3月末時点)	
			管理職登用プログラムの推進・定着	管理職登用プログラムの推進	2024年度管理職候補者を選抜し、 個々の育成計画を実行中	三菱電機 (単体)
			L.E.A.D制度(経営幹部候補者育成制度) との連動	経営幹部候補者育成プログラムとの連動等	2024年度経営幹部候補者群を選抜し、 経営幹部に必要な育成ガイドラインを整備	

*1人権侵害を是正・防止するためのPDCAサイクルを回すこと

*2Responsible Business Alliance。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

*3毎年実施する「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」

*4三菱電機、及び国内関係会社の一部

*5三菱電機ビルソリューションズ、三菱電機モビリティ除く。三菱ジェネレーターへの出向者除く

マテリアリティ	長期目標	中期目標	単年度目標・取組み指標(KPI)・実績			範囲
			2025年度目標	2024年度目標	2024年度 主な実績	
コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化	3つの改革	取締役会による3つの改革(品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革)のモニタリングの継続及び適切な情報開示	自走する組織づくりへの取組み継続(3つの改革主要施策の定着・浸透と風化防止)	<ul style="list-style-type: none"> 3つの改革の推進状況をまとめ、半期毎に情報開示 3つの改革モニタリング委員会の継続実施 	<ul style="list-style-type: none"> 3つの改革の推進状況を半期毎に情報開示(2024年4月、10月) 3つの改革モニタリング委員会を2024年度4回実 	三菱電機グループ
	取締役会の実効性の向上	社外取締役50%超の継続	社外取締役50%超の継続	社外取締役50%超の継続	60%(2025年3月末時点) 取締役10名中、社外取締役6名	三菱電機
			社外取締役の取締役会議長就任継続	社外取締役の取締役会議長就任	継続就任中	
			株主総会参考書類におけるスキルマトリックスの継続開示	株主総会参考書類におけるスキルマトリックスの継続開示	開示継続中	
	お客様が安心・満足できる品質の追求	品質不適切行為を起こす必要のない仕組み・環境の定着、風化防止活動の継続	品質風土改革5施策 ⁶ の実行	エンジニアリングプロセス改革及び環境整備推進	品質風土改革6施策 ⁶ はおおむね順調に進捗	三菱電機グループ
			コンプライアンス研修の継続的実施	コンプライアンス研修の継続的実施	2024年度行動規範eラーニング受講率100%	三菱電機グループ
			行動規範eラーニングの受講率100%維持	行動規範eラーニングの受講率100%維持		三菱電機
			重大な独占禁止法及び贈収賄事案の発生0件	重大な独占禁止法及び贈収賄事案の発生0件	0件	三菱電機グループ
	サイバーセキュリティ成熟度の向上	2025年度 三菱電機グループ(国内) サイバーセキュリティ成熟度レベル2 ⁷ *相当の達成	社内で実施したセキュリティ施策の国内関係会社への展開完了	社内で実施したセキュリティ施策を国内関係会社に展開	国内関係会社に計画どおり展開中	三菱電機グループ
		2028年度 三菱電機グループ サイバーセキュリティ成熟度レベル2 ⁷ *相当の達成	アジア・米州・欧州の情報システム環境は正と監視運用体制整備の計画策定	アジア・米州・欧州の情報システムの環境は正と監視運用体制検討	アジア・米州・欧州の情報システムの環境は正と監視運用体制検討を計画どおり実施中	
サステナビリティを志向する企業風土づくり	従業員による サステナビリティの理解と実践	2025年度 従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%以上	<ul style="list-style-type: none"> 社内報やインストラネット、教育等を通じたサステナビリティマインドの醸成 従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%以上達成 	<ul style="list-style-type: none"> 社内報やインストラネット、教育等を通じたサステナビリティマインドの醸成 従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率75%達成 	従業員意識サーベイにおける「企業理念・目標に沿った業務の実施」良好回答率74%	三菱電機
		社内外の ステークホルダーとの コミュニケーションの推進	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書の公開 有識者ダイアログの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書の公開 サステナビリティ説明会の開催 ウェブサイト、リアルイベントによる一般ユーザー、従業員向けサステナビリティの取組み紹介 社内向けサステナビリティワークショップの実施 	<ul style="list-style-type: none"> 統合報告書の公開 サステナビリティ説明会の開催 ウェブサイト、リアルイベントによる学生、一般ユーザー、従業員向けサステナビリティの取組み紹介 社内向けサステナビリティワークショップの実施 	三菱電機グループ

*6 5施策とは「新規機能の再構築」「技術力・リソース課題への対策」「品質コンプライアンス意識の再醸成/モノ造りマネジメント正常化」「設計のフロントローディング推進」これに「データに基づく品質管理と手続きの実行」を加えたのが6施策
*7 米国防総省が発行するサイバーセキュリティ成熟度モデルの認証の枠組み。レベル2は、当社規模の企業に対する業界期待水準

サステナビリティマネジメント

サステナビリティの考え方及び推進体制

サステナビリティの考え方

三菱電機グループは、事業を通じた社会課題の解決という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置付けています。社会からの期待や要請・意見を活動に反映させ、社会や環境に与えるネガティブな影響を最小化し、持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

サステナビリティの実現に向けた推進事項

サステナビリティの実現に向け、以下の4点を推進事項としています。

価値創出	事業成長と社会の持続可能性を両立させる社会課題解決型事業の創出・発展
基盤強化	三菱電機グループの持続的成長を支える、環境、社会、ガバナンスを始めとした経営基盤強化
リスク管理	長期的な社会や環境の変化に対するリスクの予測、及び企業経営に与える影響の抑制又は最小化
取組みの開示と対話	透明性の高い情報開示を通じた、社会・顧客・株主・従業員を始めとするステークホルダーとのコミュニケーションにより、社会からの期待や要請・意見を企業経営に反映

サステナビリティ推進体制

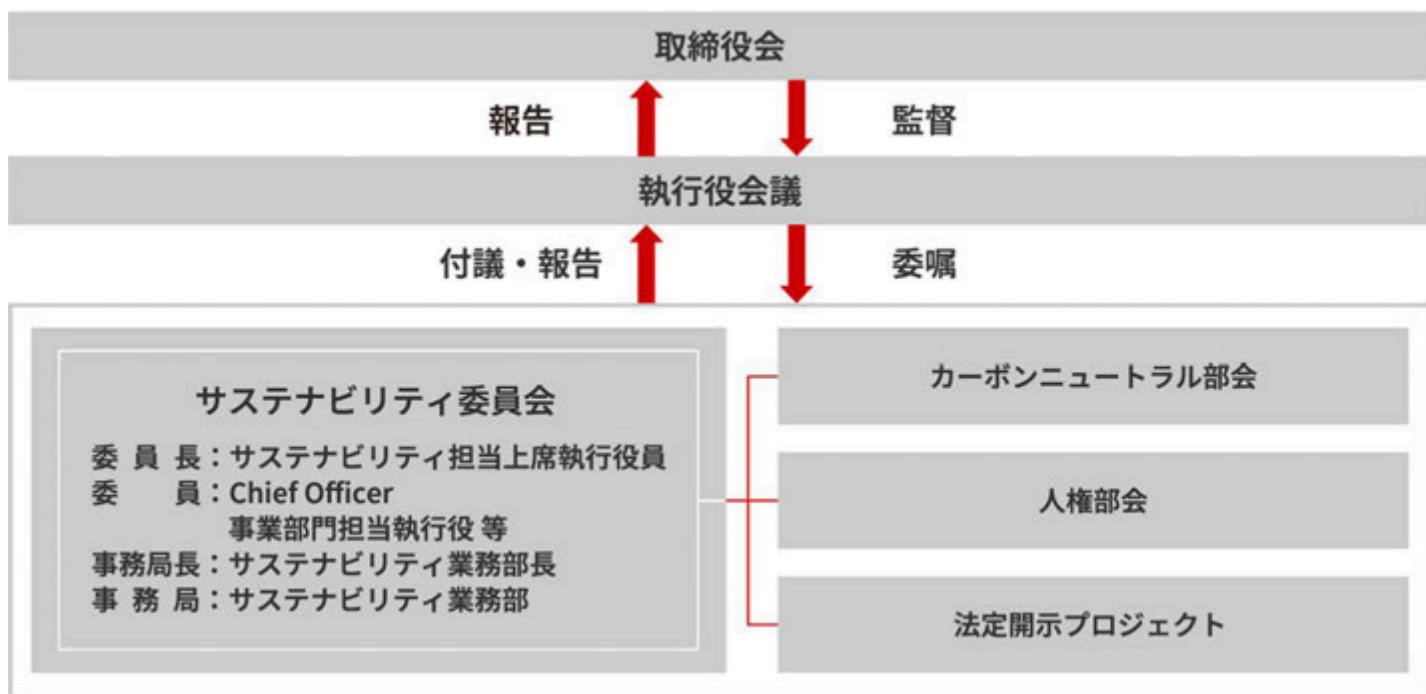
三菱電機グループは、三菱電機の執行役会議から委嘱を受けたサステナビリティ委員会を通じてサステナビリティの取組みに関する方針・計画を決定しています。サステナビリティ委員会はサステナビリティを担当する上席執行役員が委員長を務め、コーポレート部門で機能別の役割を担当するChief Officerのほか、事業部門の執行役等で構成しています。

サステナビリティ委員会での議論の内容は、執行役会議及び取締役会に報告されます。取締役会では、サステナビリティ経営を三菱電機グループの「重要議題」(2024年7月から2025年6月においては、全社経営戦略、サステナビリティ経営、人財戦略、技術開発戦略、デジタル戦略、情報システム戦略等)とし、リスク管理及び収益機会としての観点から十分に議論するとともに、執行役のサステナビリティへの取組み状況についても監督しています。サステナビリティの取組み推進については、執行役のインセンティブ報酬へ反映しています。

複数部門に関わるサステナビリティ課題に対しては、サステナビリティ委員会の下に設置した部会やプロジェクトを取り組んでいます。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の具体的な取組みについては、担当部門が責任を持って推進しています。

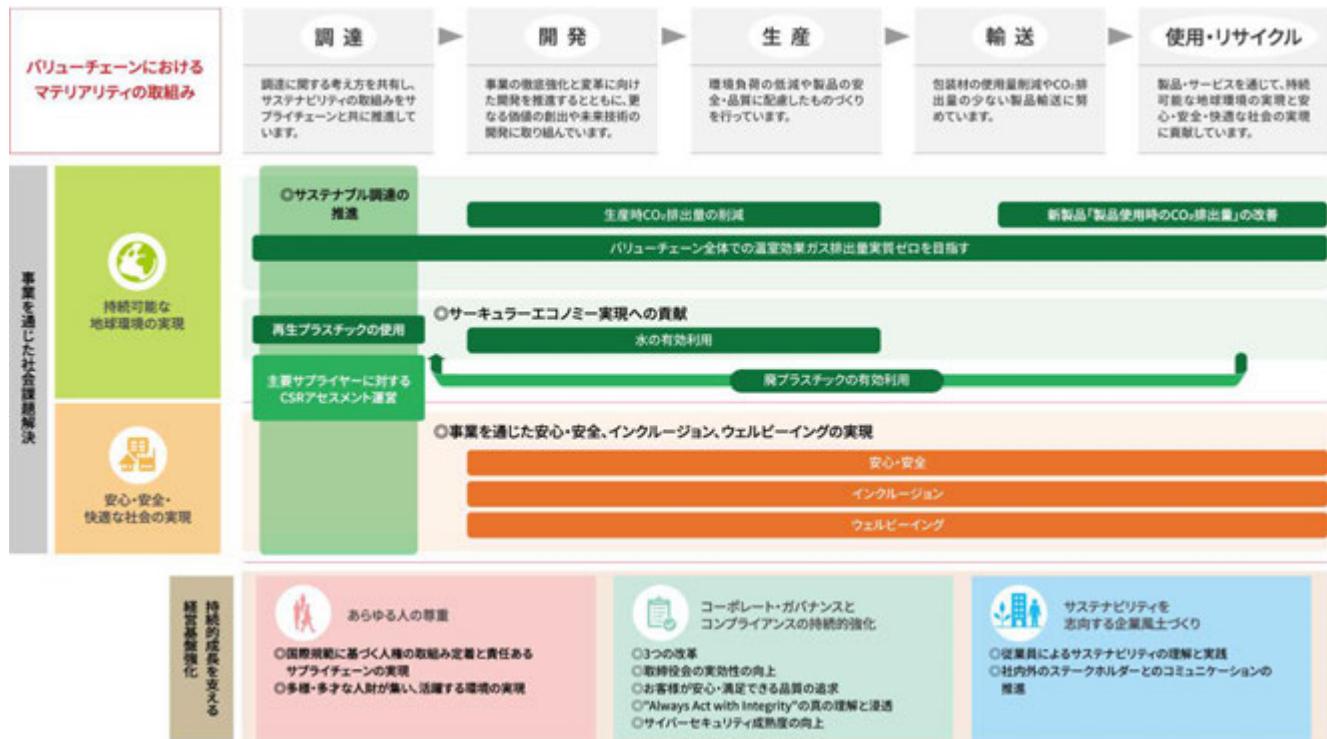
サステナビリティ委員会で定めた方針・計画や部会・プロジェクト等で推進する具体的な取組みについては、社内各部門・国内外関係会社に共有し、グループ全体で連携して課題解決に取り組んでいます。

会議体名称	目的、主な議題等
サステナビリティ委員会	三菱電機グループにおけるサステナビリティの取組みに関する方針や計画の議論・決定、情報共有(四半期毎に開催)
カーボンニュートラル部会	三菱電機グループのカーボンニュートラルに関する取組みの推進
人権部会	三菱電機グループにおける人権に関する取組みの改善、課題解決等の迅速な対応
法定開示プロジェクト	グローバルなサステナビリティ法定開示に対応するための活動の推進



バリューチェーンにおける取組み

三菱電機グループは、マテリアリティ（重要課題）を中心に、バリューチェーン全体でサステナビリティの取組みを推進しています。



ステークホルダーとのコミュニケーション

ステークホルダーエンゲージメントの考え方

三菱電機グループでは、ステークホルダーの皆様からいただく要請や意見は、持続可能な社会の実現に向けた取組みを推進するために、非常に重要であると考えています。

そのため、あらゆる機会をとらえて様々なステークホルダーとコミュニケーションをとっており、皆様からいただいた意見等は、サステナビリティ委員会を通じて経営層も含めて社内で共有し、様々な取組みに反映しています。



三菱電機グループのステークホルダー

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 	<u>問合せ窓口</u> (個人、法人のお客様窓口)、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関わる労働者全般	<ul style="list-style-type: none"> 労働安全衛生の確保 人権の尊重 人財育成 	<ul style="list-style-type: none"> 人事部門 サステナビリティ推進部門 	ホットライン（コンプライアンス、人権）、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、 <u>従業員意識サーベイ</u>
行政・業界団体 三菱電機グループの事業活動に関わる政府機関、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"> 涉外部門 	各種審議会・委員会への参画、 <u>業界団体・経済団体の活動への参画</u>
NGO・NPO 三菱電機グループの社会・環境面に関わるNGO・NPO、市民団体等	<ul style="list-style-type: none"> 地域社会への貢献を通じた助成とパートナーシップ 社会・環境面の対話 	<ul style="list-style-type: none"> サステナビリティ推進部門 	<u>社会貢献活動(基金、海外財団、ボランティア活動)、社会・環境面の対話</u>
取引先 原料・部品の調達先であるサプライヤー	<ul style="list-style-type: none"> 公正な取引の徹底 サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> 資材部門 	<u>サステナビリティに関する調達説明、BCPセミナー、公正な取引先選定評価結果による打合せ</u>
地域社会 事業所周辺地域	<ul style="list-style-type: none"> 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 サステナビリティ推進部門 	本業での貢献、 <u>社会貢献活動(基金、海外財団、ボランティア活動)</u> 、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・SR部門 	<u>ウェブサイト「投資家情報」</u> 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、取材対応、株主通信
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 	<u>産学官連携研究</u>
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 サステナビリティ推進部門 海外財団 	問合せ窓口、 <u>社会貢献活動財団を通じた助成</u> 、授業支援、工場見学、イベント

主な社内浸透策

対象	取組み内容
経営層	<p>サステナビリティ講演会の開催 役員やサステナビリティ委員会の委員等に対して、サステナビリティに関する社会的視点の変化や最新の業界動向について、有識者の方による講演会を開催しています。</p>
国内関係会社	<p>三菱電機グループ総務部長会議でのサステナビリティの情報共有 毎年実施する国内関係会社の総務部長によるコンプライアンス等に関する会議の中で、三菱電機グループに共通するサステナビリティの方針や取組み等についての情報を共有しています。</p>
海外関係会社	<p>各地域でのサステナビリティ推進活動 三菱電機グループの海外関係各社でも、サステナビリティを推進するための委員会を運営するなど、それぞれの地域に即した活動を行っています。</p>
サステナビリティ担当者	<p>サステナビリティ担当者研修の実施 三菱電機の各事業所と国内関係会社のサステナビリティ担当者を対象に、サステナビリティの基本的な考え方、社会からの要請、三菱電機グループのサステナビリティの取組みについて学ぶ研修を実施しています。</p>
グループ従業員	<p>研修や社内報を通じたサステナビリティの理解促進 三菱電機や国内外関係会社の従業員がサステナビリティについて学習できるよう、eラーニングの教材を展開しています。また、国内外の関係会社に配布している社内報で、日本語と英語にてサステナビリティに関する取組みを紹介しています。</p>
新入社員	<p>サステナビリティ研修の実施 三菱電機の新入社員に対するサステナビリティの研修を実施しています。経営の根幹に位置付けたサステナビリティへの理解を深め、日々の業務において倫理・遵法を徹底し、品質や環境問題などに取り組むことの重要性を認識する機会としています。</p>

サステナビリティ教育に関する従業員意識サーベイ

SDGsを含めたサステナビリティに関するeラーニング等の教育の後、従業員一人ひとりの理解浸透度を意識サーベイで確認する等、様々な形で従業員への浸透を図っています。

経営理念に沿った業務の実施	74%
---------------	-----

ステークホルダーとの対話実例

●社外との対話

人権尊重の取組みに関する有識者ダイアログ

三菱電機グループの人権課題への取組みを実効性のあるものとするため、有識者や人権NGO等と対話する機会を設けています。

2025年6月には、BSR (Business for Social Responsibility) マネジング・ディレクターの永井朝子氏を招き、当社グループの人権尊重の取組みに関するアドバイスをいただきました。

› 当セッションに関する詳細



BSR マネジング・ディレクター
永井朝子氏とのセッション

●従業員との対話

従業員を対象とした社会課題解決を考えるワークショップ

社会課題起点の新事業創出を目指すGIST*プロジェクトが主導し、従業員を対象としたワークショップを開催しています。ワークショップでは、講師よりグローバルでの気候危機の状況や、解決のために企業が行動を起こす必要性、三菱電機グループが進めている取組みを説明し、それを受け参加者は「自分たちは何ができるか」を議論・共有します。これまで、製作所を中心に約2,900名の従業員が参画しました(2024年10月～2025年6月)。出席者からは「カーボンニュートラルに貢献できる自身の業務へのやりがいが増した」「社内外とオープンに対話する必要性を感じた」「家族とも環境問題の話をするようになった」等の声が届き、従業員の意識や行動の変容に繋がっています。



自身の業務から社会課題解決を考えるグループ
ディスカッション

* Global Initiative for Sustainable Technology

事業を通じた社会課題解決

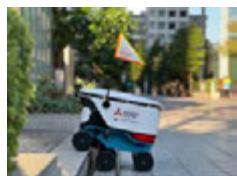
インフラビジネスエリア



「世界の重要インフラの安定稼働とカーボンニュートラルを実現」、「日本・アジアの安全保障に貢献」

› インフラ

インダストリー・モビリティビジネスエリア



FAシステム事業・自動車機器事業を通じて、脱炭素社会や安心・安全な社会の実現、労働力不足などの社会課題解決に貢献

› インダストリー・モビリティ

ライフビジネスエリア



あらゆる生活空間において、快適で安全・安心な環境を創造するソリューションを提供

› ライフ

デジタルイノベーション事業本部



先端技術とデータを活用したDXソリューションで社会課題の解決に貢献

› デジタルイノベーション

セミコンダクター・デバイスセグメント



半導体の「進化」と「革新」で、社会の変化を先導する

› セミコンダクター・デバイス

インフラビジネスエリア

社会を支えるインフラの安定稼働やカーボンニュートラルを実現するとともに、日本・アジアの安全保障に貢献

インフラビジネスエリアは社会システム事業、エネルギーシステム事業、防衛・宇宙システム事業で構成しています。

豊かな水循環社会の実現

オゾン発生装置

オゾンはその優れた殺菌・脱臭・脱色・酸化力により、高度浄水処理や紙パルプの漂白等に利用されています。三菱電機のオゾン発生装置は独自の技術で高効率・高濃度・コンパクト化を実現し、上下水の高度浄水処理をはじめ一般工業にも広く活用されており、国内外の水環境改善により豊かな水環境社会の実現に貢献します。



オゾン発生装置

関連リンク

› オゾン発生装置“三菱オゾナイザ”

安心・安全・快適な街づくりへの貢献

ネットワークカメラ・システム

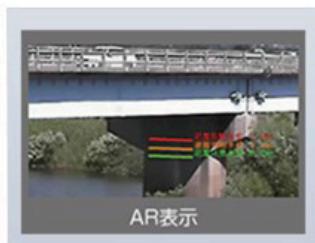
ネットワークカメラ・システムは、映像記録・監視だけではなく、AIや映像解析技術を活用し、不審物の早期検知による安全性の向上、混雑度合いや人の流れの検知による快適な空間の提供、防災・減災などにも用途を広げています。多様なニーズにお応えする「MELOOK」シリーズや、公共設備などの広域監視に最適な製品の提供を通じて、安心・安全な街づくりに貢献します。



生産性向上



安心・安全・快適



防災・減災

省力化・サービス向上



ネットワークカメラ・システム

関連リンク

[› ネットワークカメラ・システム](#)

脱炭素社会への貢献

デジタル基盤「Serendie」を活用した鉄道向けデータ分析サービス

三菱電機独自のデジタル基盤「Serendie」を活用し、車両・変電所・駅の電力使用量や列車運行状況等のデータを組み合わせて分析する、鉄道向けデータ分析サービスを提供しています。このサービスにより鉄道会社が持つ車両、変電所、駅など鉄道アセットの連携と省エネ運転を融合することで、エネルギーの運用最適化に貢献します。さらに、鉄道分野で収集したデータを分析・活用し、沿線地域の電力システムとの連携をサポートすることで、沿線地域全体でのエネルギー供給を最適化し、カーボンニュートラルの実現に貢献します。



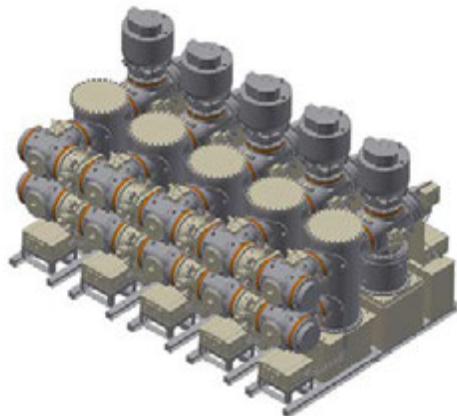
デジタル基盤「Serendie」を活用した鉄道向けデータ分析サービス

関連リンク

› [デジタル基盤「Serendie」を活用した鉄道向けデータ分析サービスの開始](#)

環境に配慮した温室効果ガス不使用の開閉器

変電所に設置される開閉器は、送電ルートの切り替えや事故時の過電流から系統を保護するためのものであり、多くの開閉器には地球温暖化係数がCO₂の約2万4,300倍であるSF₆ガスが使用されています。近年の環境負荷低減のニーズや各国のSF₆ガスの使用規制を受け、三菱電機はSF₆ガスを使用しない開閉器を開発し、初号機を受注。今後も温室効果ガス不使用の製品ラインアップを拡充し、カーボンニュートラルの実現に貢献します。



84kV ドライエア絶縁開閉装置

関連リンク

[PDF 「84kV ドライエア絶縁開閉装置」の初号機を電力事業者から受注](#)

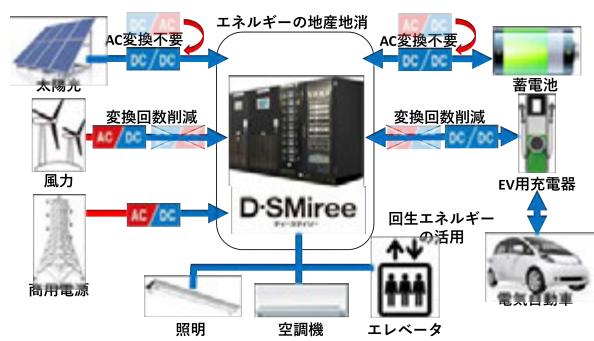
› [自然由来系ガスを用いた電力用開閉機器の開発に関する共同ステートメントについて](#)

[PDF 真空バルブによる電流遮断およびドライエア絶縁方式を採用した 245kV タンク型遮断器の共同開発に向けた実現性検討を開始](#)

クリーンエネルギー導入への貢献

直流送配電技術

風力・太陽光発電所等の再生可能エネルギーの発電適地と電力消費地は離れており、送電過程で周波数や電圧変換によるロス、送電ロスが発生します。これらを低減し電力を安定的・効率的に利用する手段の一つに直流送配電技術があり、三菱電機は高電圧直流送電（HVDC）システムや、地産地消の電力システムの構築に有効な中低压直流配電ネットワークシステム（D-SMiree）を展開するとともに、電力系統を保護する直流遮断器を開発中です。これらの直流技術を通じて、再生可能エネルギーの更なる普及とカーボンニュートラルの実現に貢献します。



D-SMiree



DC Circuit Breaker

関連リンク

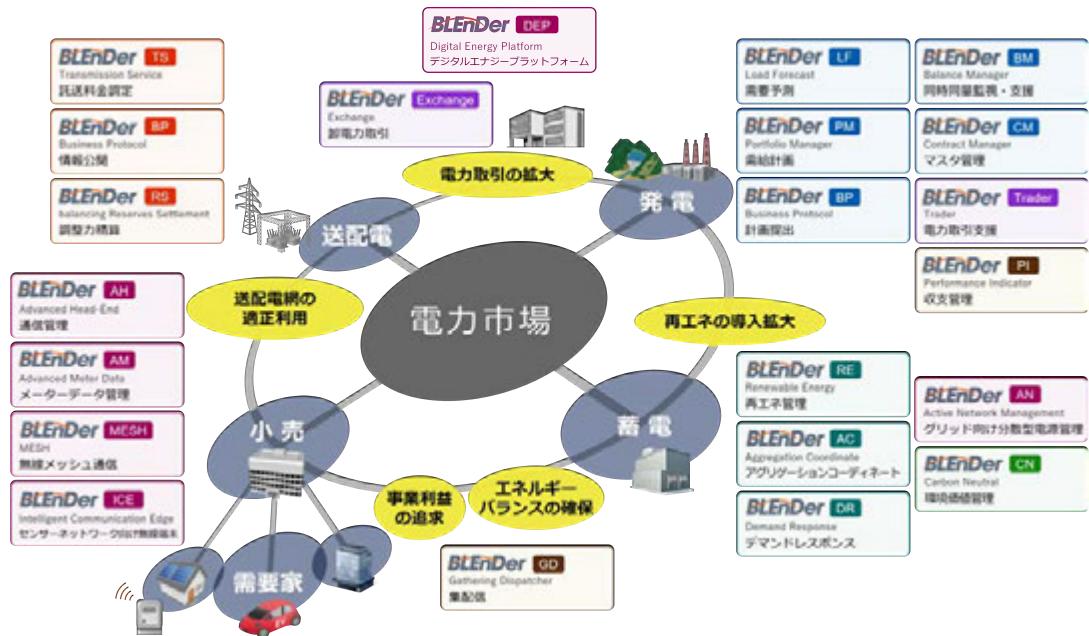
› [DC GRIDS CONCEPT](#)

› [三菱スマート中低压直流配電ネットワークシステム“D-SMiree”](#)

エネルギーの最適な利用への貢献

BLEnDer (電力市場向けパッケージ型ソフトウェア製品のシリーズ)

太陽光・風力発電などの再生可能エネルギーや蓄電池の普及により改革が進む電力ネットワークにおいて、BLEnDerはICTを駆使し、電気の見える化と制御、効果的な電力取引をサポートします。三菱電機は今後も電力市場とエネルギー動向の変化を捉え、電力の安定供給と効率的運用の両立を支援していきます。



「BLEnDer (ブレンダー)」シリーズ ラインナップ

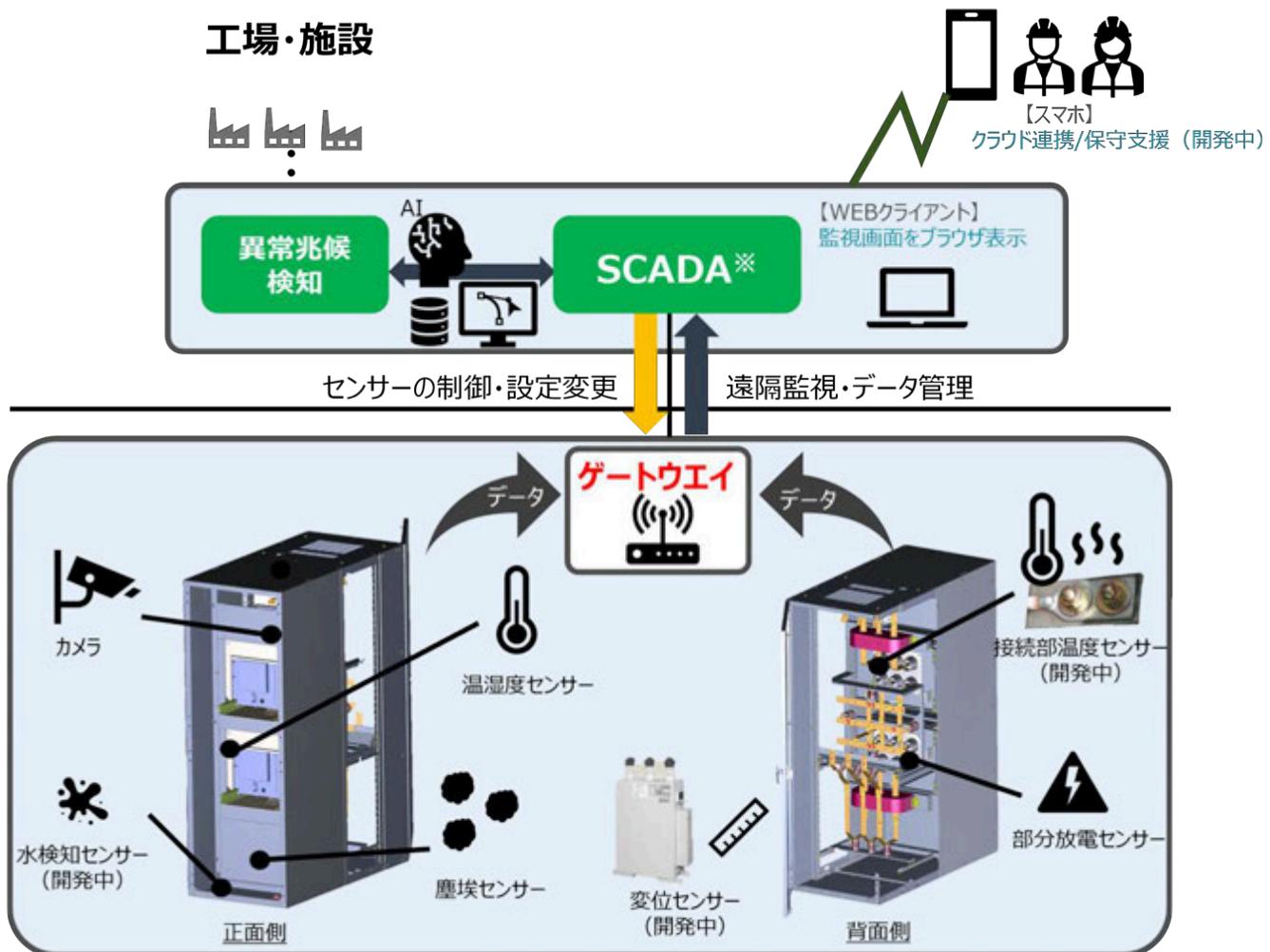
関連リンク

› 電力ICTソリューションパッケージ BLEnDer (ブレンダー) シリーズ

人手不足等の社会問題解決に貢献

受配電設備向けスマート保安サービス

電気保安人材の不足や再生可能エネルギー設備の増加への対応、更新推奨時期を超過した設備の突発的な故障リスク軽減を目的に、受配電盤にセンサー、カメラを取り付け、遠隔・常時監視を行い、保安業務の効率化と安定操業を実現し社会課題解決に貢献します。



※Supervisory Control and Data Acquisition の略。工場やビルの電気設備に対しコンピューターによる監視、制御およびデータ収集を行うシステム。

「受配電設備向けスマート保安」の概要

関連リンク

[PDF 三菱電機ニュースリリース 「受配電設備向けスマート保安サービス」発売開始](#)

世界をリードする地球環境観測で安心・安全で豊かな社会づくりに貢献

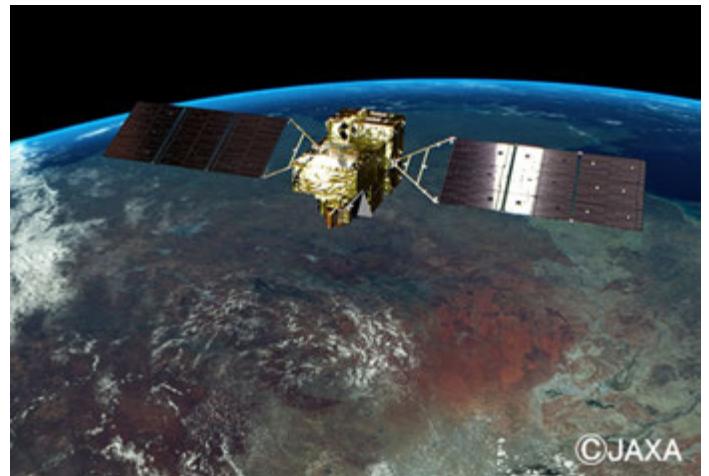
静止気象衛星「ひまわり8号」「ひまわり9号」、温室効果ガス観測技術衛星2号「いぶき2号」

静止気象衛星「ひまわり8号」「ひまわり9号」は、世界に先駆けて搭載した次世代の気象観測センサーにより、気象予報の高精度化を実現し、観測した海面水温・植物性プランクトンの濃度・海水・噴煙などのデータはアジア・太平洋の国や地域の防災にも貢献しています。

また、温室効果ガス観測技術衛星2号「いぶき2号」(GOSAT-2)は、高性能な観測センサーを搭載し、高精度な温室効果ガス濃度分布の測定や大気汚染監視を通じて地球環境保護の活動、啓発に貢献しています。



静止気象衛星ひまわり8号／9号



温室効果ガス観測技術衛星2号「いぶき2号」(GOSAT-2)

関連リンク

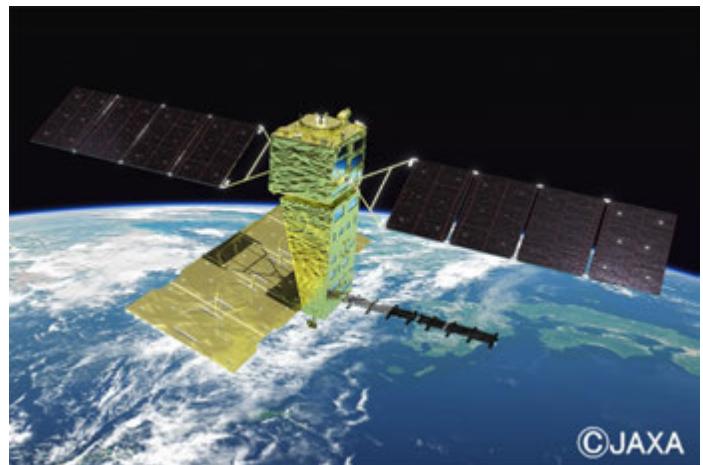
- › [人工衛星 ひまわり8・9号](#)
- › [人工衛星 地球観測衛星 いぶき2号 \(GOSAT-2\)](#)

衛星観測データの利活用で地球環境保全と安心・安全な暮らしに貢献

衛星観測ソリューション（先進レーダ衛星「だいち4号」、陸域観測技術衛星2号「だいち2号」）

三菱電機は、衛星観測の計画立案から衛星画像の処理・分析などの一連の技術を保有しており、これらをフルに活用してお客様のビジネスに最適なソリューションを提供しています。

陸域観測衛星の「だいち」シリーズは、日本の国家インフラとして、災害時の状況把握、地図更新等の国土管理、海洋、森林監視などに利用されています。また、政府や地方自治体と共にインフラ監視に関する技術実証を進めており、防災・減災対策及び人々の安心・安全な暮らしに貢献します。



先進レーダ衛星「だいち4号」(ALOS-4)

関連リンク

› [衛星観測ソリューション](#)

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

準天頂衛星システム「みちびき」

準天頂衛星システム「みちびき」は、4機の測位衛星のうち常に1機が日本の天頂付近に位置することにより、これまで測位が困難だった場所へも測位信号を送ることができ、さらにGPS信号を補強することでセンチメータ級の位置精度が実現できます。衛星からの測位信号を受信する高精度測位端末などで取得した位置情報と、その位置情報から生成する高精度3次元地図を組み合わせることで、自動車・鉄道・農業・建設・土木などの様々な分野で、安心・安全・快適に暮らせるまちづくりに貢献します。



準天頂衛星システム「みちびき」

関連リンク

› [人工衛星準天頂衛星システム「みちびき」\(QZSS\)](#)

インダストリー・モビリティビジネスエリア

FAシステム事業・自動車機器事業を通じて、脱炭素社会や安心・安全な社会の実現、労働力不足などの社会課題解決に貢献

インダストリー・モビリティビジネスエリアはFAシステム事業及び自動車機器事業で構成しています。

FAシステム事業本部は、生産現場への省エネ機器・ソリューションの提供、オートメーション技術の活用を通じて、脱炭素や労働力不足などの課題を解決し、持続可能なものづくりを目指すお客様を支援します。

1.エネルギー使用量削減を通じた「脱炭素社会の実現」への貢献

2.ものづくりの効率化を通じた、労働力不足対策への貢献

自動車機器事業本部は、クリーンで安全なモビリティ社会の実現に向け、お客様とともに革新的なソリューションの提供に挑戦します。

1.自動車の燃費・電費向上などを通じた脱炭素社会への貢献

2.高度なセンシング技術・制御技術などを活用した交通死亡事故ゼロへの貢献

また、これまで自動車産業で培ったテクノロジーを活かし、3つ目の領域として以下にも取り組んでいきます。

3.自動搬送モビリティサービスなどを通じた労働力不足解消への貢献

FAシステム事業におけるサステナビリティへの取り組み

FAシステム事業におけるサステナビリティへの取り組みを「製品を通じたお客様への貢献」と「製造時における取り組み」の観点からご紹介します。



関連リンク

› [三菱電機 FA サステナビリティへの取り組み](#)

自動車機器事業におけるサステナビリティへの取り組み

自動車機器事業におけるサステナビリティへの取り組みを「事業を通じた社会課題解決」と「持続的成長を支える経営基盤強化」の観点からご紹介します。



関連リンク

↗ [三菱電機モビリティのサステナビリティ経営](#)

ライフビジネスエリア

あらゆる生活空間において、快適で安全・安心な環境を創造するソリューションを提供

ライフビジネスエリアはビルシステム事業及び空調・家電事業で構成しています。

ビルシステム事業・空調冷熱事業を通じた社会への貢献

空調冷熱機器やビルシステム製品・サービスを通じ、オフィス・工場・家庭など幅広い領域で、人や環境に配慮し、快適で持続可能な社会の実現に向けて取り組んでいます。

関連リンク

□ [人々の豊かな暮らしのために](#)

離れて暮らす家族を家電でそっと見守るサービス

MeAMOR（ミアモール）

高齢者の一人暮らしは、離れて暮らす家族にとっても心配事。

三菱電機は、家電製品の使用状況や室内温度などを通じて単身高齢者などの状況を把握できるサブスクリプションサービス「MeAMOR（ミアモール）*」を提供しています。

対応するルームエアコン、冷蔵庫、給湯機が長時間使われていない等、普段と違う傾向が認められた場合に、連携するアプリケーションに通知され、離れて暮らす家族にもそれが分かる仕組みです。

普段の生活で使用する家電製品を通じて、家族のプライバシーを守りながら生活状況を見守ることができます。

* 「愛（慈）しみ」という意味のラテン語から着想した、家族間のコミュニケーション活性化を狙った当社の造語



MeAMOR（ミアモール）

関連リンク

□ [高齢者みまもりサービス MeAMOR（ミアモール）](#)

「まるで本物の青空」を様々な空間に

青空照明 misola

自然な環境を心地よく感じると言われる人の暮らしに、「空に似た照明があれば」との発想から生まれたのが青空照明「misola」です。

空の再現性を追求し、発光点が見えない、どこまでも広がる青空を表現した散乱パネルを開発。日なたをイメージしたフレームには、あえて影の部分をつくることで自然な光の差し込みを表現します。

これにより、窓のない空間にも開放感をもたらし、コミュニケーションの活性化や安らげる雰囲気づくりの一助として、オフィスや教育、医療、福祉施設など、様々な空間でご採用いただいています。



青空照明 misola

関連リンク

› 青空照明 misola（みそら）紹介

デジタルイノベーション事業本部

革新的な技術と新たな価値を創造し続けることで、お客様とともに成長し、社会課題の解決に貢献

三菱電機グループのありたい姿として掲げる「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革を更に加速とともに、DX・IT戦略の推進及びグループ・グローバルでのIT・セキュリティガバナンスの対応力を強化するため、DX・IT・セキュリティ関連部門を再編し、2025年4月1日にデジタルイノベーション事業本部及び「三菱電機デジタルイノベーション株式会社」を新設しました。

デジタルイノベーションを通じて、お客様の成長と多様化する社会課題の解決に貢献します。

1. DX・ITソリューションサービスの提供による顧客価値向上

複数事業を有するコングロマリットとしての幅広い事業アセット・知見・ノウハウと、DX・IT領域におけるインフラセキュリティ技術やオペレーション&メンテナンス（O&M）の強みを活かしたDX・ITソリューションサービスを提供し、顧客価値向上に貢献します。

2. デジタル基盤「Serendie」を活用した新たなソリューション創出

三菱電機グループが保有する異なる領域の機器やシステム、サービス、それから集約されたデータや知見を融合する「Serendie」を活用し、事業領域を横断した新たなソリューション創出を推進することで、複雑化する社会課題の解決に貢献します。

関連リンク

› [三菱電機デジタルイノベーション株式会社](#)

スマートフォンのセンサーを活かして手軽に3次元計測

3次元計測アプリ Rulerless

Rulerlessは、スマートフォンなどに搭載されているLiDAR（Light Detection And Ranging）センサーを使って3次元形状を高速・高精度に計測できるアプリケーションです。高価なLiDAR機器を必要としないため、災害調査、設備点検、工場への機器搬入シミュレーション、建築測量、住居の模様替えなど、様々なシーンで活用できます。その使いやすさや被災者の復興支援の迅速化という社会貢献性の高さを評価され、2024年1月に米ラスベガスで開催された世界最大級のテクノロジー見本市 CES2024でイノベーション・アワードを受賞しました。



3次元計測アプリ Rulerless

関連リンク

› [3次元計測アプリ Rulerless](#)

サプライチェーン全体のGHG排出量を可視化して環境経営をサポート

GHG^{*1}排出量データー元管理ソリューションcocono

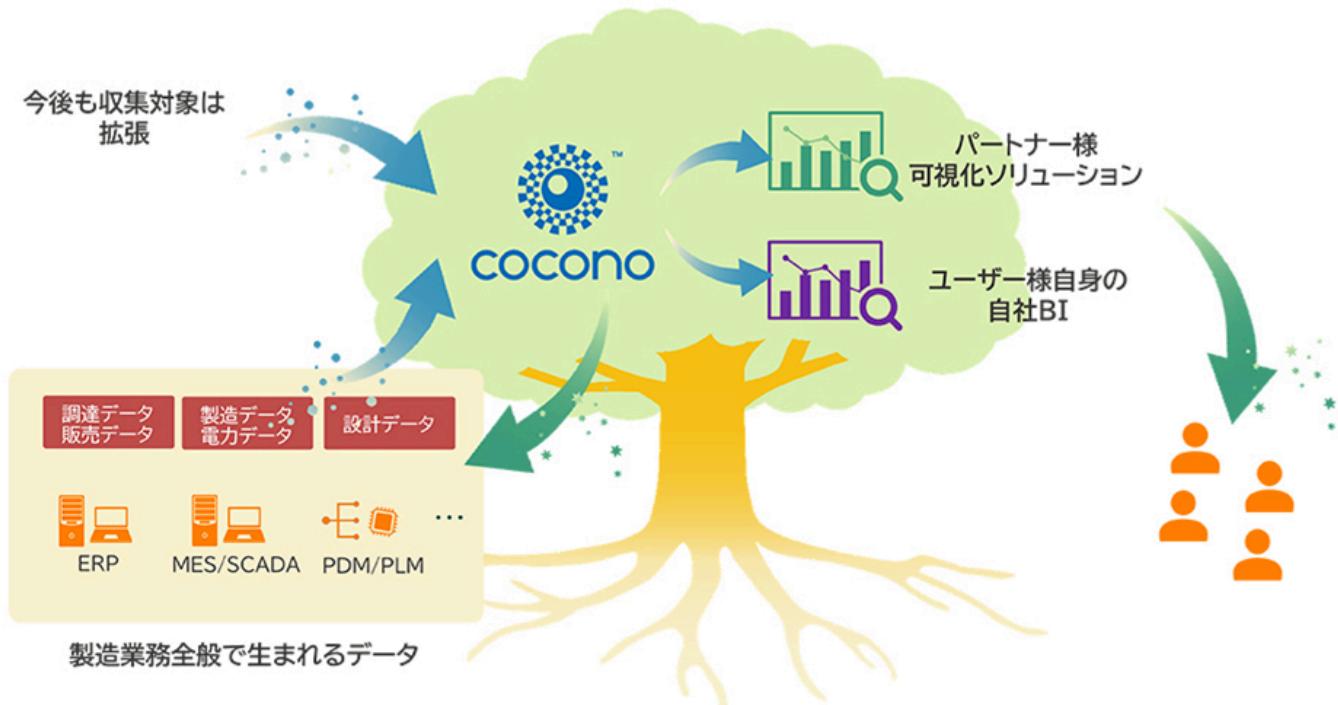
coconoは、GHGデータを、人手を介さず収集・可視化することで、ホットスポットの見極めのほか、GHG削減に向けた分析・対策を支援するソリューションです。2050年までにカーボンニュートラルを目指す企業は、自社の活動による排出量（Scope1・2^{*2}）に加え、自社以外のサプライチェーンによる排出量（Scope3^{*2}）のデータを収集・算定する煩雑な作業が必要です。coconoは、この作業負担を軽減し、鮮度と精度の高いデータを経営判断に役立てていただくことで、企業のカーボンニュートラル推進を支援しています。

*¹ Greenhouse Gas (温室効果ガス)

*² Scope1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)、Scope2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出、Scope3：Scope1、Scope2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

出典：環境省、経済産業省「グリーン・バリューチェーンプラットフォーム」

GHG排出量につながるデータを人手を介さずに収集・管理する中核の基盤が **cocono** です。



GHG排出量データー元管理ソリューションcocono

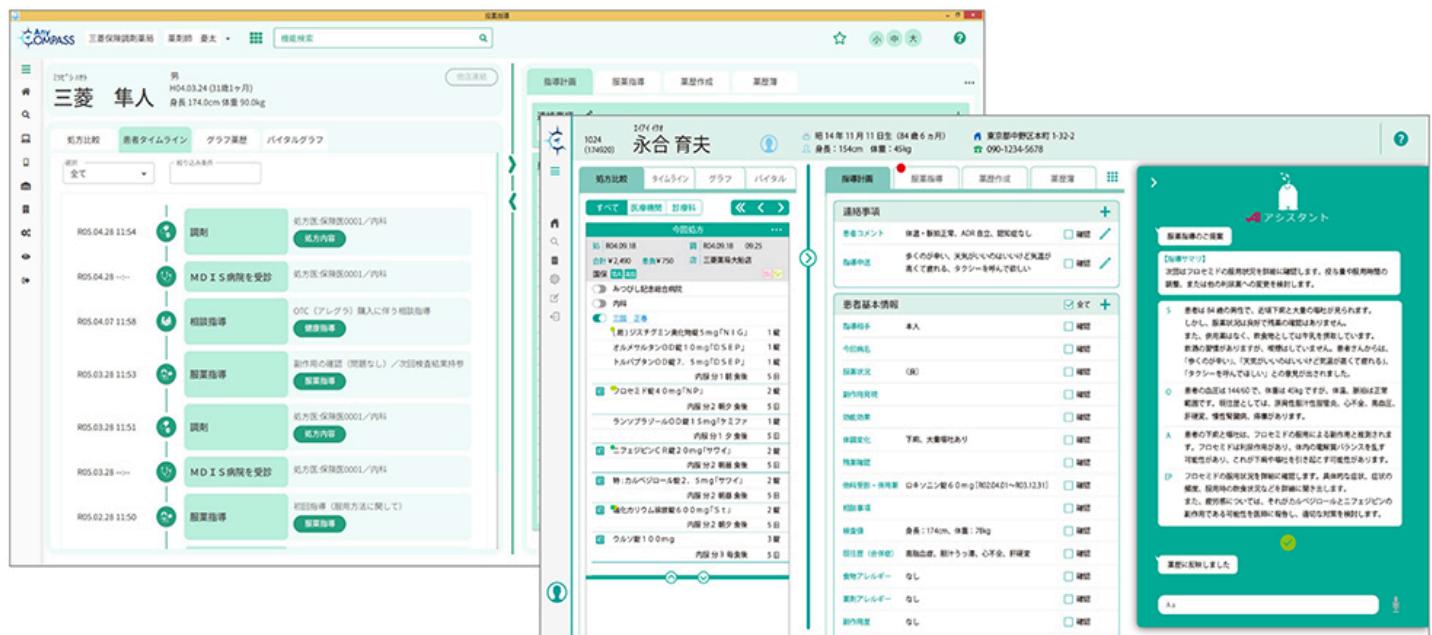
関連リンク

› [GHG排出量データー元管理ソリューションcocono](#)

健康管理の中核を担う保険薬局の業務を支援

保険薬局向け次世代コミュニケーションサービス AnyCOMPASS

AnyCOMPASSは、地域包括ケアシステムの構築が求められている中、各地域における健康管理の中核を担う保険薬局の業務を支援するためのクラウドサービスです。その第一弾となるクラウド版電子薬歴サービスは、単に薬歴管理ができるだけではなく、充実した機能で患者さんに寄り添った服薬指導が行えます。AIアシスタント機能（開発中、特許取得済：特許7507329）により薬歴記載業務の効率化と、より質の高いサービス提供に貢献するほか、患者さんとのやりとりを時系列に沿って表示する患者タイムライン（特許出願済、意匠登録済：意匠登録1755674）も備え、「すべての人に健康と福祉を」提供することを目指して保険薬局をサポートします。



保険薬局向け次世代コミュニケーションサービス AnyCOMPASS

関連リンク

□ 次世代コミュニケーションサービス AnyCOMPASS クラウド版電子薬歴サービス

□ 【MDSOL】生成AIを活用した電子薬歴向け新サービス「AIアシスタント」販売開始のお知らせ
～東大発ヘルスケアAIベンチャーmediLabと共同開発～

セミコンダクター・デバイスセグメント

半導体の「進化」と「革新」で、社会の変化を先導する

半導体・デバイス事業は、パワー・デバイス事業と高周波・光デバイス事業で構成されています。

お客様の機器の低消費電力化を実現するSiC/Siパワー半導体デバイス

ルームエアコンなどの家庭用電化製品（以下、家電）向けパワー半導体モジュールフルSiC SLIMDIP、ハイブリッドSiC SLIMDIP

パワー・デバイス事業では、効率的な電力制御・モータ制御のための技術の進化を追求し、性能・品質の更なる向上を図ることでパワーエレクトロニクス機器の省エネルギー化を実現し、脱炭素社会の実現に貢献しています。1997年に製品化された「DIPIPM」は、スイッチング素子とその駆動・保護を行う制御ICを内蔵したトランスマートモールド構造のインテリジェントパワー半導体モジュールです。2015年に発売された「SLIMDIP」は、RC-IGBT¹の搭載により従来品から約30%小型化²し、ルームエアコンや洗濯機などの家電の省エネルギー化と小型化に貢献してきました。今回、SLIMDIPシリーズで初めてSiC³ MOSFET⁴を搭載することで高出力化と電力損失の大幅低減（「フルSiC SLIMDIP」で約79%、「ハイブリッドSiC SLIMDIP」で約47%）⁵を実現し、更なる低消費電力化に貢献します。

*¹ Reverse Conducting IGBT : IGBTとダイオードを1チップ化したもの

*² 超小型DIPIPM Ver.6/パッケージとの比較

*³ Silicon Carbide (炭化ケイ素)

*⁴ Metal-Oxide-Semiconductor Field-Effect Transistor : 金属酸化膜半導体製の電界効果トランジスタ

*⁵ 従来製品 SLIMDIP-Lとの比較 Vcc=300V, fc=5kHz, PF=0.8, M=1, fo=60Hz, 三相変調



家電用パワー半導体モジュール「フルSiC SLIMDIP」「ハイブリッドSiC SLIMDIP」

関連リンク

› パワー半導体「フルSiC SLIMDIP」「ハイブリッドSiC SLIMDIP」サンプル提供開始

データセンター内通信の高速大容量化に貢献する光通信用デバイス

次世代データセンター向け200Gbps EMLチップ・200Gbps pin-PDチップ

高周波・光デバイス事業では、コア・コンピタンスである化合物半導体技術を情報通信分野やセンシング分野に応用し、時代のニーズを捉えた新たな価値を創出することで、安心・安全な暮らしや、快適なデジタル社会の実現に貢献しています。近年、高解像度映像ストリーミングや生成AI技術の利用拡大によりデータ通信量が飛躍的に増加しており、ネットワークの高速化や大容量化が従来以上に求められています。データセンター向け光デバイス事業では、次世代の通信速度800Gbps^{*1}や1.6Tbps^{*2}に対応可能な光トランシーバー^{*3}に搭載される光デバイスとして、送信用の「200Gbps EML^{*4}チップ」を2024年4月より量産開始し、受信用の「200Gbps pin-PD^{*5}チップ」を2024年10月よりサンプル提供開始しました。光トランシーバーの通信容量拡大を実現し、データセンター内通信の高速・大容量化に貢献します。

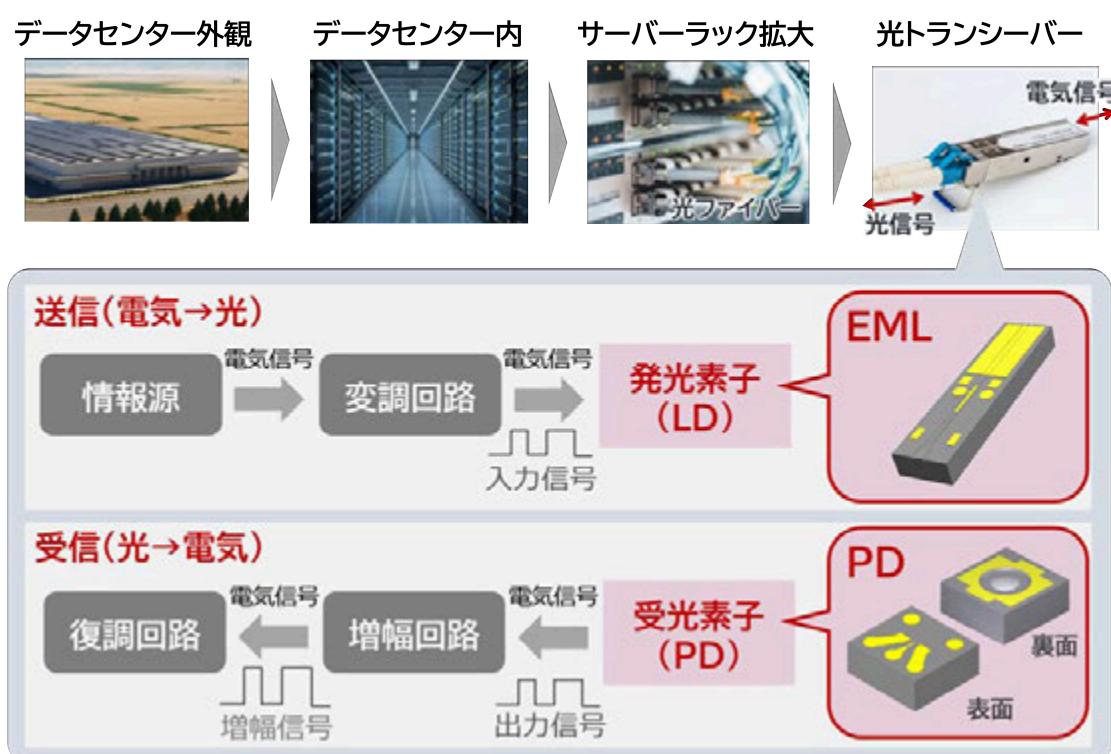
*¹ 1 Giga-bits per second : 1秒間に10億個のデジタル符号を伝送する通信速度

*² Tera-bits per second : 1秒間に1兆個のデジタル符号を伝送する通信速度

*³ 電気信号と光信号を相互に変換する電子部品

*⁴ Electro-absorption Modulator integrated Laser diode : 電界吸収型光変調器を集積した半導体レーザーダイオード

*⁵ pin接合を有するフォトダイオード



次世代データセンター向け「200Gbps EMLチップ」「200Gbps pin-PDチップ(表面/裏面)」

* 写真やイラストはすべてイメージです。

関連リンク

- › [CWDM4波長「200Gbps \(112Gbaud PAM4\) EMLチップ」を開発](#)
- › [「800Gbps／1.6Tbps光ファイバー通信用200Gbps pin-PDチップ」サンプル提供開始](#)



環境

環境ビジョン2050

三菱電機グループは、環境貢献を重要な経営課題と位置付け、長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」を定めています。また、「環境ビジョン2050」の実現に向けた目標と施策からなる中期計画として、「環境計画」を策定しています。

環境ビジョン2050 →

マネジメント

環境に関する取組みの推進体制、人財の育成、監査等について開示しています。

マネジメント →

カーボンニュートラルへの取組み

三菱電機グループは、カーボンニュートラルの実現に向けて、製造プロセスにおけるエネルギー効率の向上や再生可能エネルギーの活用、製品の省エネ性能の改良等、バリューチェーン全体におけるCO₂排出削減に取り組んでいます。

カーボンニュートラルへの取組み →

› 気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）

サーキュラーエコノミーへの取組み

三菱電機グループは、環境負荷を低減すべく、プラスチックの再資源化や水使用量の削減など、サーキュラーエコノミーに積極的に取り組んでいます。

サーキュラーエコノミーへの取組み →

プラスチックリサイクル

› プラスチックリサイクルのヒミツに迫る

ネイチャーポジティブへの取組み

現在、生態系の破壊や環境変化により生物種の減少が進み、「生物多様性」が損なわれています。人間のあらゆる文明活動は地球生態系の恩恵下にあるとの認識の下、三菱電機グループはネイチャーポジティブへの取組みを推進しています。

ネイチャーポジティブへの取組み →

自然共生の取組み

› 緑の質の向上へ～事業所の生物多様性保全

環境外部評価

ISO14001の認証取得、環境データの第三者保証、その他外部からの評価、イニシアチブについて開示しています。

環境外部評価 →

環境データ

三菱電機グループにおけるバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量、事業活動に伴うマテリアルバランスなど、3カ年のデータを開示しています。

環境データ →

環境関連法規への対応

- › PCB関連情報
- › J-Moss [JIS C 0950]への対応
- › 変圧器等付属のダイアル温度計への対応
- › 小型二次電池の回収

環境ビジョン2050

三菱電機グループは、環境貢献を重要な経営課題と位置付け、長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」を定めています。環境ビジョン2050では、2050年に向けたあるべき姿を明確にし、「環境宣言」「3つの環境行動指針」「重点取組み」を示しています。

環境ビジョン2050

環境宣言

大気、大地、水を守り、心と技術で未来へつなぐ



三菱電機グループは、環境問題につながる様々な要因の解決にむけて、一人ひとりの想いをつないで、新しい価値の創出に挑戦し、持続可能な未来をつくります。

3つの環境行動指針

1

多岐にわたる事業を通じて
環境課題を解決する

2

次世代に向けて
イノベーションに挑戦する

3

新しい価値観、ライフスタイル
を発信、共有する

重点取組み

気候変動対策
資源循環
自然共生

長期的活動
イノベーション
人財育成

ニーズの把握
新しい価値の共創、発信
地域共生

› 環境ビジョン2050（全文）

› 環境方針

環境計画

三菱電機グループでは、「環境ビジョン2050」の実現に向けた中期計画として「環境計画」を策定し、そこで定めた目標達成に向けて各拠点で単年度の「環境実施計画」を策定し活動しています。

環境計画2025（2024～2025年度）

「環境計画2025」で設定した目標達成に向けて、各種活動に取り組んでいます。主な指標、目標及び2024年度実績は下表のとおりです。

領域	評価指標	目標値(環境計画2025)	2024年度実績
カーボン ニュートラル	温室効果ガス排出量 Scope 1、2	2013年度比 53%以上削減 ^{*1}	48%削減
	温室効果ガス排出量 Scope3	2018年度比 17.5%以上削減	27%削減
サーキュラー エコノミー	簡易LC-CO ₂ ^{*2} 排出量算定	三菱電機の2024、2025年度 新規モデル(最終製品)を対象に算定	85%
	プラスチック排出物の 有効利用率(国内)	92%以上	97%
ネイチャー ポジティブ	高リスク拠点の水使用量の 売上高原単位	2019年度比 6%以上削減	32%削減
	ネイチャー・ポジティブへの貢献	三菱電機の生産拠点の機能緑地 ^{*3} を 自然共生サイト ^{*4} へ登録	2拠点(受配電システム 製作所、静岡製作所)

^{*1}カーボン・オフセットを含む

^{*2}Life Cycle CO₂：製品やサービスのライフサイクル全体を通して排出される全てのCO₂

^{*3}三菱電機の機能緑地

^{*4}環境省「自然共生サイト」

マネジメント

環境推進体制

三菱電機グループは環境に関する取組みをグループ全体で進めるため、執行役会議から委嘱を受けたサステナビリティ委員会で、環境経営の指針策定や環境計画の決定等を行っています。支社、製作所、国内関係会社等に対しては、各拠点の環境推進責任者を通じて、同委員会での決定事項、重点的に取り組むべきテーマや各事業所活動における良好事例など、優良な情報の周知等を行っています。また、各拠点の環境パフォーマンスデータや製品に関する環境データを収集するシステム等を活用して、グループ全体の環境活動の進捗を確認しています。

› 三菱電機グループ サステナビリティ 推進体制

環境人財の育成

三菱電機グループでは、環境分野に高い専門性を持つ人財の育成と、従業員が自然と調和する新しいライフスタイルの実現に率先して取り組む社内風土の醸成を目的に、様々な環境教育を実施しています。

環境業務に従事する従業員向けには、業務における役割や専門性に応じた研修や講習会、MELCOゼミナール^{*1}等の多種多様な教育プログラムを設定しています。プログラムでは、気候変動や水管管理、化学物質管理、生物多様性等に関する各国・各地域の法規制の改正ポイントや、業務において発生する不具合の原因、それに対する具体的な対策についても取り上げています。

また、一般従業員向けには、全グループ従業員^{*2}を対象としたeラーニングや階層別研修、海外赴任者研修を実施し、三菱電機グループ従業員として理解しておくべき内容の浸透を図っています。

*¹自己のスペシャリティ向上を図り、経営に貢献しようとする従業員への能力開発支援施策

*²役員、三菱電機グループと雇用契約のある全従業員が受講対象

環境教育体系

対象者	主な講座・活動名
環境業務に従事する従業員	<p>所属する事業所等で環境活動を推進する従業員向けのプログラム。環境内部監査や関連法規制等の内容を含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 環境推進責任者研修 ・ 環境業務実務者研修 ・ 環境監査員講習 ・ MELCOゼミナールほか
一般従業員	<p>環境業務に深く関係しない従業員が知っておくべき内容についてのプログラム。海外赴任先での環境に係る注意事項等も含む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 全グループ従業員向けeラーニング 「三菱電機グループの環境経営」 ・ 階層別研修（新任管理者、新入社員等） ・ 海外赴任者研修

環境監査

三菱電機グループでは、毎年複数の環境監査を組み合わせて監査方針を立て、各拠点での法規制の遵守状況、環境マネジメントシステムの運用状況、環境実施計画の進捗状況、不具合の予防措置状況などを多角的にチェックし、環境リスクの発見と未然防止に努めています。これらの監査には、多岐にわたる専門知識とコミュニケーション能力が必要です。そのため、三菱電機グループは、環境監査業務に携わる人財の育成にも注力しています。

環境監査の概要

	拠点内部での監査	拠点間での相互監査	関係会社に対する監査	監査部門による監査
実施主体	三菱電機グループ	三菱電機	三菱電機	三菱電機 監査部門
監査対象	自拠点内	自拠点以外の拠点	関係会社	三菱電機グループ
実施頻度	年1回	年1回	2～3年に1回	3年に1回

環境事故の防止

三菱電機グループは、水質・土壤の汚染や環境に影響を及ぼす物質の漏洩などの環境事故の未然防止に努めています。また、気候変動や水管理、化学物質管理、生物多様性等、様々な項目に関する各国・各地域の法規制を調査し、適正に対応しています。環境に関する教育や監査に加え、各拠点で定期的に設備点検を実施し、隨時必要な対策を講じています。

2024年度実績

環境関連の違反による行政処分や罰金の支払い	なし
-----------------------	----

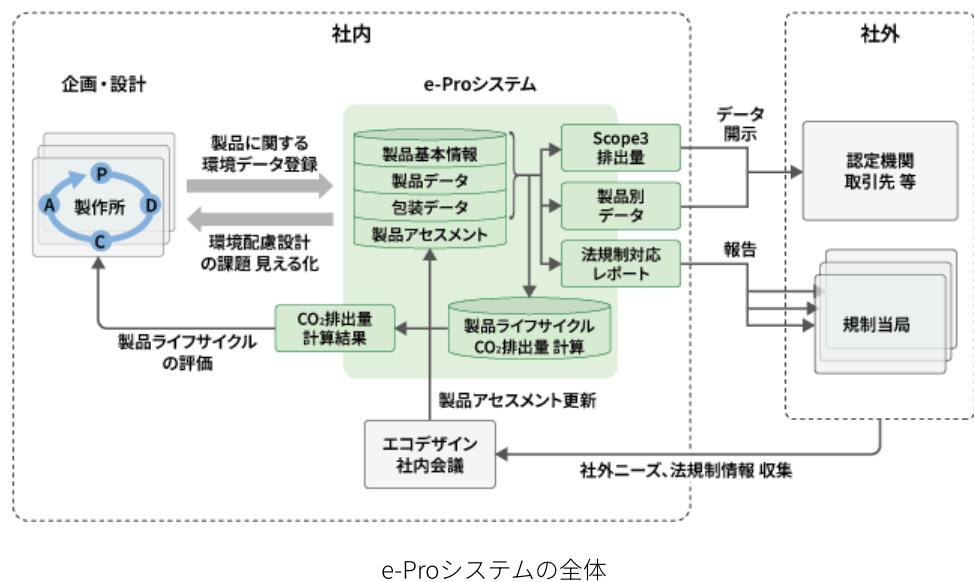
カーボンニュートラルへの取組み

三菱電機グループは、カーボンニュートラルの実現に向けて、製造プロセスにおけるエネルギー効率の向上や再生可能エネルギーの活用、製品の省エネ性能の改良等、バリューチェーン全体におけるCO₂排出削減に取り組んでいます。

製品関連環境データ管理－「e-Proシステム」の活用

三菱電機グループでは、社外からの様々な環境データ開示要求に応えるべく、製品に関する環境データ（消費電力、温室効果ガス排出量、製品・包装材の素材別質量等）を一元管理する「e-Proシステム」を運用し、データの収集・算定・開示を効率的に実施しています。また、e-Proシステムを、年間消費電力量、仕向地、製品や包装材の質量データ等を基にした簡易的なLC-CO₂*排出量の算出や、製品群別のカーボンニュートラルやサーキュラーエコノミーに関連した目標設定に対する設計部門へのフィードバックなどに活用することにより、課題の見える化を図り、環境配慮設計を推進しています。

* Life Cycle CO₂：製品やサービスのライフサイクル全体を通して排出される全てのCO₂



製品使用に関連したCO₂削減

三菱電機グループでは、生産活動を通じたCO₂排出量よりもはるかに多い製品使用時のCO₂排出量（使用電力量に相当するCO₂排出量）の削減に、以下2つの視点で取り組んでいます。

- ・ 製品を改良することにより、従来よりも当該製品の使用時のCO₂を削減すること
- ・ 製品を使用又は他製品に組み込むことによりCO₂を削減すること

製品の改良によるCO₂削減

三菱電機グループでは、製品を改良して従来よりも当該製品の使用時のCO₂を削減すべく、新規に開発する製品モデルの使用電力量の改良度合いを評価しています。

評価内容	製品例
製品の改良によるCO ₂ 削減	発電プラント・システムの監視・制御・保護装置、車両用空調装置、車両用電機品、可動式ホーム柵、真空遮断器、エレベーター、エスカレーター、ITS（ETC、スマートインターチェンジ）、エアコン、冷蔵庫、換気扇、扇風機、加工機、LED電球、住宅用照明器具、タービン発電機、光通信ネットワークシステム、無線通信システム、車載機器制御製品

製品を使用又は他に組み込むことによるCO₂削減

三菱電機グループの製品の中には、使用時にお客様先でのCO₂削減に貢献するものがあります。例えば、ヒートポンプシステムは、燃焼系の暖房・給湯用機器と比べ、使用時のCO₂排出量低減が期待できます。そのほか、インバータやパワー・デバイスなどは、組み込み先の最終製品全体のエネルギー効率向上に寄与し、使用時のCO₂排出量削減が期待されます。そこで、三菱電機グループ製品と、代替として選ばれていた可能性のある製品とのCO₂排出量の差分をCO₂削減貢献量として定義し、その向上に努めています。

評価内容	製品例
製品を使用又は他に組み込むことによるCO ₂ 削減	給湯システム機器（ヒートポンプ式電気給湯器、電気温水器）、インバータ、パワー・デバイス（パワーモジュール）、全熱交換形換気機器、車両用電機品（制御装置）

工場・オフィスにおける温室効果ガス排出削減

工場・オフィスからの温室効果ガス削減については、エネルギー起源CO₂と三菱電機グループが事業活動で主に排出するSF₆、HFC、PFC排出量の削減に取り組んでいます。

エネルギー起源CO₂の削減

エネルギー起源CO₂に対しては、次のような施策により排出削減を推進しています。

- 計画的な高効率／省エネ設備の導入・更新と運用改善
- 新棟建設／建屋更新時の省エネ施策促進
- 生産設備の省エネ技術の社内共有
- 設備や車両（社用車、フォークリフト等）の電化促進
- 再生可能エネルギー／非化石電力調達やPPA^{*}の導入

なお、国内では、省エネ法の事業者クラス分け評価制度において、三菱電機を含めたグループ内の特定事業者20社のうち9社が省エネ優良事業者（Sクラス）として認定されています。

^{*} Power Purchase Agreement（電力購入契約）

› 環境データ：工場・オフィスからのエネルギー起源CO₂排出量

› 工場・オフィスからの排出量削減に向けたロードマップ

SF₆、HFC、PFC の削減

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

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

2024年度は、温暖化係数の低い冷媒への転換、運用改善やガスの回収・除害等の継続により排出量を削減しています。

› 環境データ：工場・オフィスからのSF₆、HFC、PFC の排出量

再生可能エネルギーの導入

三菱電機グループでは、太陽光発電設備の設置、他の再生可能エネルギーメニューの検討あるいは再エネ電力／非化石証書の活用など、地域ごとに最適な手段の検討と課題抽出を行ながら、導入拡大に取り組んでいます。また、太陽光発電で余剰電力が発生した際の自己託送による有効活用を検討しています。

› 環境データ：再生可能エネルギー使用率

物流でのCO₂排出量削減

三菱電機グループでは、物流業務を定量評価することにより「見える化」し、「ムリ、ムラ、ムダ」をなくして、輸送効率、経済性の向上を図り、環境負荷が少ない物流「Economy & Ecology Logistics」（エコ・ロジス）の実現を目指しています。

三菱電機グループ（国内）では、以下の施策によるCO₂排出量の削減に継続的に取り組んでいます。

- 輸送ルート見直し
- トラック輸送から鉄道輸送への切り替え（モーダルシフト）
- 積載率向上によるトラック台数削減（コンテナラウンドユースを含む）

また、三菱電機グループ（海外）でも各国の事情に応じた最適な物流を追求しています。

› **環境データ：物流でのCO₂排出量**

気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）

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みの推進及び情報の開示を行っています。

ガバナンス

推進体制

三菱電機グループは2022年度、経営方針においてサステナビリティの実現を経営の根幹に位置付けました。サステナビリティの実現に向けて「価値創出」と「基盤強化」の両面から取組みを推進する体制を整備しています。

気候変動対応に関しては、執行役会議から委嘱を受けたサステナビリティ委員会において、自社グループからの温室効果ガス排出削減及びバリューチェーン全体でのカーボンニュートラル実現に向けた方針・施策等に関して議論しています。リスク・機会とその財務影響についてはサステナビリティ・イノベーション本部が管轄し、分析しています。

取組み方針

2050年までの長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」の下、2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロ、2050年度までにバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量実質ゼロとすることを目指しています。2024年2月には、「環境ビジョン2050」に基づく短期計画を更新し、同年同月にSBT (Science Based Targets)イニシアチブから認定を取得した目標より達成レベルの高い計画として、「環境計画2025（2024～2025年度）」を策定しました。

戦略

三菱電機グループは、脱炭素社会への移行を、事業のリスクではなく全ての事業において共通する機会と捉えています。この認識の下、「環境ビジョン2050」や「環境計画2025」、及びSBTに関する取組みを事業戦略に織り込み、技術開発や事業開発を進めています。

事業戦略

三菱電機グループが展開する幅広い事業の中で、グループの強みを活かし、省エネ、電化、再生可能エネルギーの有効活用、資源の循環性が高いビジネスモデルへの転換を進め、社会全体の環境負荷低減を加速させます。

短期・中期・長期の気候変動のリスク及び機会

三菱電機グループでは、外部機関（IEA等）が示す気候シナリオや国・地域ごとの経済発展予測などを参考にし、各事業に影響を与えることが予想される気候関連のリスク及び機会を短期・中期・長期の視点で分類し、影響度を評価しています。

＜期間＞

短期：2025年度までの期間（「環境計画2025」や中期経営計画の期間）

中期：2030年度までの期間

長期：2050年度までの期間（「環境ビジョン2050」最終年）

＜影響度の大きさ＞

各事業において予想される事象が重大なリスク（影響度大）に該当するかどうかは、サステナビリティ担当上席執行役員のもと、関係する事業部門の執行役・部門長が判断しています。

短期・中期・長期の気候変動に係るリスクと機会

大分類	項目	短期	中期	長期	リスク	機会	ビジネスへの影響	戦略への影響	財務計画への影響	大きさ *1	頻度 *2
政策／規制	炭素税	○	○	○	操業・原材料・調達等にかかる追加コスト発生	脱炭素へ貢献する製品・サービスの提供	事業コスト負担増、売上の増減	CN移行計画に基づき早期対応	CN技術開発投資	中	中
	環境関連規制（温室効果ガス排出規制等）	○	○	○	規制に対応できず 売上減	規制に対応かつ高性能製品販売により売上増	売上の増減	規制・技術開発に早期・先進対応し他社より優位を獲得	研究開発投資	大	高
業界／市場	素材価格の高騰	—	○	○	気候変動の影響を受け、原材料費等が高騰する	複数調達などにより素材確保に成功	事業コスト負担増	複数調達先の確保、SCMの強化	SCMの強化への投資	中	中
	輸送の脱炭素化	—	○	—	航空機・船舶などの運賃高騰	社会システム事業（鉄道関連）の需要増	事業コスト負担増、売上の増減	他社優位性をもつCNソリューションの開発	CN技術開発投資	中	高
	エネルギー・ミックスの変化・エネルギー需要推移	○	○	○	再エネ導入や、世界の電化遅れにより、市場規模が縮小	電力需要が拡大し、各種機器の売上が増加	売上の増減	規制・技術開発に早期・先進対応し他社より優位を獲得	CN技術開発投資	大	高
	EV需要の増減	○	○	○	EV需要増が緩やかで、SiC需要が増加しない	EV需要増によりSiC需要拡大、SiC汎用化	利益大幅拡大/伸び鈍化	SiC生産拡大/Si等従来品生産拡大	SiC工場新設/縮小	大	中
	空調需要の増減	○	○	○	技術開発に失敗し 売上減	気候変動適応需要、省エネ・高性能製品販売により売上増	売上の増減	規制・技術開発に早期・先進対応し他社より優位を獲得	技術開発投資	大	高
	低炭素化技術・製品・サービスの普及	○	○	○	全事業分野における技術開発・事業化において他社に劣後	全事業分野における低炭素・高効率製品・サービス販売による売上増	売上の増減	規制・技術開発に早期・先進対応し他社より優位を獲得	技術開発投資	大	高
技術	CO ₂ 価値化技術の開発	—	○	○	開発できないと自社CNが未達成	2050年自社CNを達成、技術を販売	将来のCN向けクレジットのコスト増	CCUS、カーボンリサイクル技術の中長期開発	CO ₂ 価値化技術開発投資	中	高
物理的リスク	異常気象の激甚化	○	○	○	台風・局所的豪雨等により、事業活動が停止	防災・減災ソリューション事業の提供	事業停止による損失、売上の増減	BCPの強化・見直し	BCP強化に係る設備投資	大	中

○：影響が発現する中心的時期 ○：影響の発現が関係する時期 —：影響の発現可能性が低い時期

*1 ビジネス、戦略、財務計画の観点で総合的に評価した事業全体への影響の大きさ

*2 リスク又は機会により事業が影響を受ける頻度

気候変動に係るリスク

気候変動に係るリスクは、脱炭素社会への移行に関連するリスク（移行リスク）と、温暖化が進展した場合の物理的影響に関連するリスク（物理的リスク）に大別されます。これらのリスクは、費用の増加（生産・社内管理・資金調達コスト等）、収益の減少等を招くおそれがあります。

三菱電機グループの事業戦略の前提とする脱炭素社会への移行が進む場合は、あらゆる製品・サービスにおける温室効果ガス排出抑制に対する社会的要請の増大、エネルギー需給の変動、再生可能エネルギーの発電量の増加によるエネルギーミックスの変化、自動車の電動化（EV化）の進展などが予測されます。また、その実現に向けて温室効果ガス排出に対する法規制の強化や技術開発負荷の増大・技術開発の遅れといった移行リスクが、物理的リスクと比べて高くなると考えられます。

移行リスクに対して、例えば、温室効果ガスの排出抑制が法規制により強化されたとしても、三菱電機グループでは既に環境計画の推進及びSBTへの参画を通じた温室効果ガスの排出削減に取り組んでおり、その影響は軽微であると考えます。素材価格が高騰したとしても、既に取り組んでいる温暖化対策や省資源、リサイクル性の向上等を図る環境配慮設計をより一層推進していくことで、その影響は軽微であると推測します。また、技術開発についても、空調機器の冷媒規制といった法規制の強化や低炭素・高効率技術の開発競争を見据え、短期・中期・長期の研究開発投資を戦略的に組み合わせています。加えて、省エネ等の温暖化対策を含む環境活動に係る設備投資も実施しています。

一方、世界各国で気候変動対策よりも経済発展が優先された場合、大雨や洪水の多発や異常気象の激甚化、慢性的な気温上昇等が予測され、災害による操業停止やサプライチェーンの寸断といった物理的リスクが、移行リスクに比べて高くなると考えられます。

洪水等の物理的リスクに対しては、BCP(Business Continuity Plan)を策定し、年1回の見直しを行うとともに、生産拠点の分散化を進めています。また、サプライチェーンにおいても複数社からの購買に努め、サプライヤーにも複数工場化に取り組んでいただくよう要請するなど、生産に支障をきたす事態を避ける取組みを進めています。

気候変動に係る機会

三菱電機グループは多岐にわたる事業を有し、気候変動に起因する社会課題の解決に貢献する製品・サービス・ソリューションを幅広く提供可能であることを強みとしていることから、短期から長期にわたる持続可能な成長機会を有していると考えています。

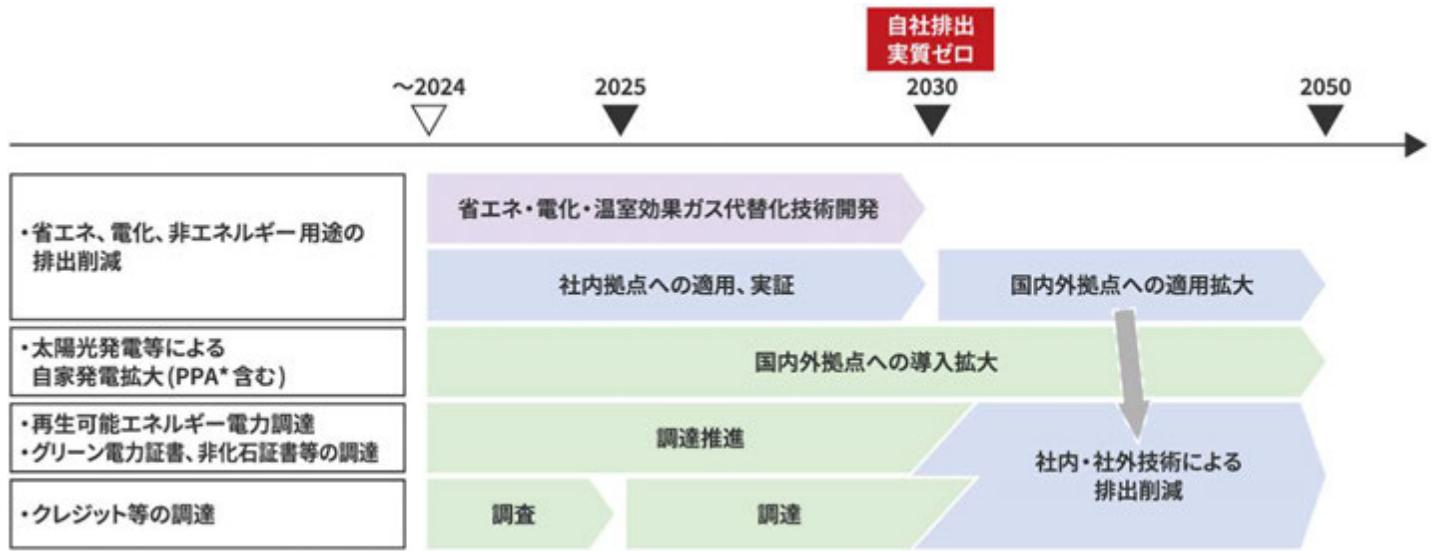
脱炭素社会に移行する場合、あるいは気候変動対策よりも経済発展が優先された場合のいずれにおいても、気候変動に起因する社会課題解決へのニーズがより顕在化していくものと予測されます。

三菱電機グループでは、電力需要の拡大と脱炭素社会に向けた電力供給の多様化に備え、大容量蓄電池制御システム、スマート中低圧直流配電ネットワークシステム、分散型電源運用システム/VPP(Virtual Power Plant)システム、脱SF₆ガス遮断器、マルチリージョン型デジタル電力供給システム（マルチリージョンEMS）などを提供しています。これにより、再生可能エネルギー拡大や電源分散化に伴う電力の有効活用、系統安定化ニーズに応えることができます。また、自動車の電動化（EV化）の進展に起因する電動化製品の需要増加は、半導体・デバイス事業における高効率パワー半導体であるSiC（Silicon Carbideの略:炭化ケイ素）の需要拡大及び製造コスト削減につながり、鉄道・電力、産業、民生などの分野でのSiCの適用拡大が見込めます。

気候変動対策よりも経済発展が優先された場合であっても、世界経済の発展と購買力増加による需要増や気候変動に対する適応需要の増加に対し、空調事業等のエネルギー効率の高い製品やサービス、ソリューションの提供を通じて、脱炭素社会実現へ貢献しつつ収益機会の拡大が期待できます。

カーボンニュートラル移行計画

三菱電機グループは、「2050年度までにバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ」及び「2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロ」を目指し、カーボンニュートラルへの移行計画を策定、推進しています。

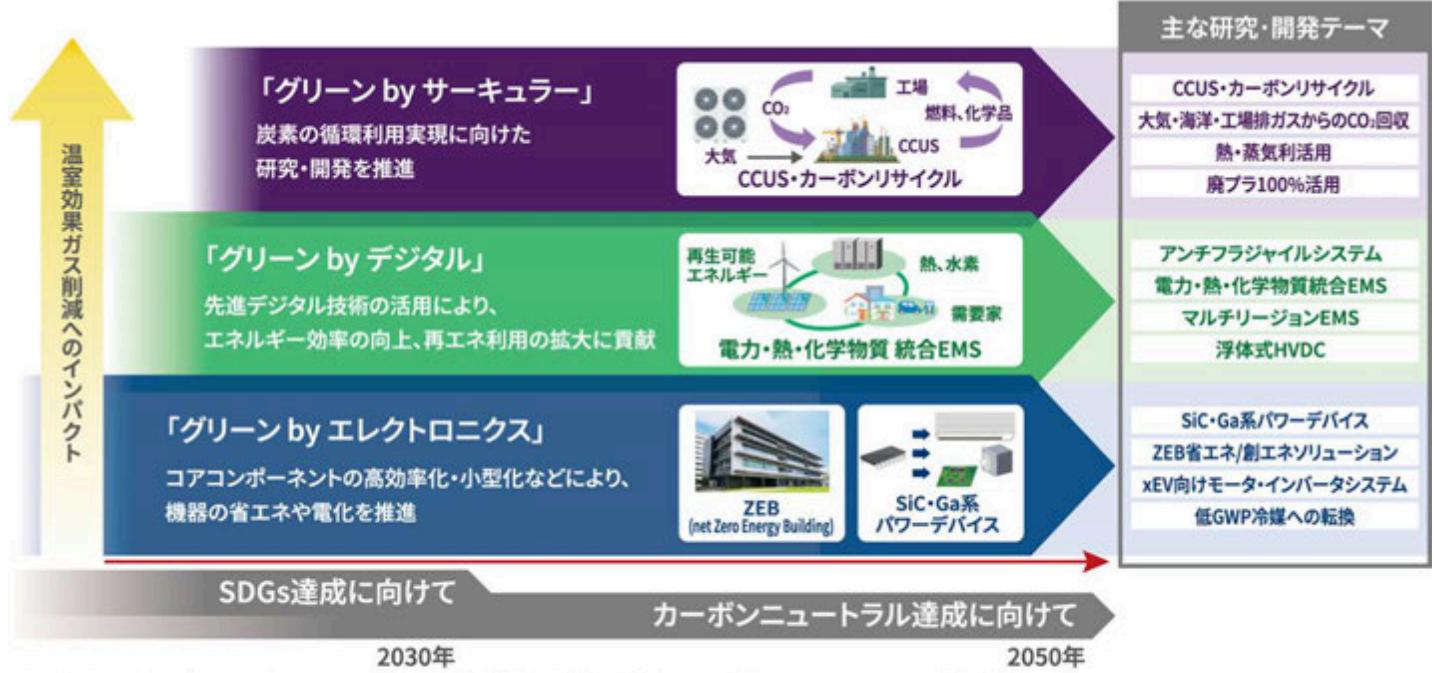


工場・オフィスからの排出量削減に向けたロードマップ

工場・オフィスにおける温室効果ガス排出量実質ゼロ達成に向けて、「省エネ、電化、非エネルギー用途の排出削減」、「太陽光発電等による自家発電拡大 (PPA含む)」、「再生可能エネルギー電力調達」及び「グリーン電力証書、非化石証書等の調達」を推進するとともに、「クレジット等の調達」も検討しています。

カーボンニュートラル達成に向けた研究開発戦略

バリューチェーン及び社会全体のカーボンニュートラルの実現に貢献する事業の創出・拡大を目指し、「グリーン by エレクトロニクス」、「グリーン by デジタル」、「グリーン by サーキュラー」の3つのイノベーション領域の研究開発を産学官連携も活用し加速しています。



カーボンニュートラル達成に向けた研究開発ロードマップ

「グリーン by エレクトロニクス」では、三菱電機が強みとするコアコンポーネントであるパワーエレクトロニクスやモーターの高効率化・小型化等の研究開発を進め、FA機器、空調等の省エネや電化に貢献します。また、ビルのZEB(net Zero Energy Building)化や地球温暖化係数の低い冷媒を用いた空調冷熱システム、新たな材料を用いたパワーデバイスの研究開発を進めます。さらに、データセンター内サーバーなどのGPU(Graphics Processing Unit)パッケージ間の通信を電気接続から光接続に置き換える光電融合技術の研究開発を進めます。

「グリーン by デジタル」では、先進デジタル技術の活用により、エネルギー効率向上や再生可能エネルギーの利用拡大を図ります。例えば、電力・熱・化学物質を管理・融通する統合エネルギー・マネジメント・システム(EMS)の研究開発を進めます。これらの活動を通じて、バリューチェーン全体における温室効果ガスの排出量削減に貢献します。

「グリーン by サーキュラー」では、カーボンリサイクルのためのCO₂の回収・貯留・有効利用(CCUS)、プラスチックリサイクルといった資源循環を中心とする研究開発を推進します。CO₂を還元して資源として活用可能な一酸化炭素(CO)を生成するケミカルループ方式CO₂還元技術や、AIを使った混合プラスチック片のスマート静電選別技術など、炭素の循環利用実現に貢献します。

これらのグリーン関連領域における事業の創出と拡大に向けて、グリーン関連の研究開発投資として、2024年度から2030年度までの7カ年で約9,000億円^{*}の投資を計画しています。

* 過去実績及び成長率から算出した推定値

› グリーンな社会の実現に向けた新しい価値創出を～先端技術総合研究所が注力する3つの領域～

シナリオ分析に基づく気候変動へのレジリエンス

概要

三菱電機グループでは、事業戦略で前提としている脱炭素社会に向かう場合（2°C以下シナリオ^{*1}）と、気候変動対策よりも経済発展が優先される場合（4°Cシナリオ^{*2}）の2つのシナリオを想定し、長期的未来の不確実性を考慮したシナリオ分析を毎年行っています。不確実な未来の時点として2040年度を設定し、ベースライン（事業計画の延長）を2°C以下シナリオとして、4°Cシナリオに移行したときの財務影響を分析しています。

*¹ 脱炭素技術の要求が高まるとともに、規制強化による開発競争も激化。社会の電化が進み、電力総需要が増加し、再生可能エネルギーの比率も上昇。

参照した公開シナリオ：

IEA(International Energy Agency)のWorld Energy Outlook 2024、APS(Announced Pledges Scenario)

IPCC(Intergovernmental Panel on Climate Change)の第6次報告書(AR6)で採用されているSSP1

(Shared Socioeconomic Pathway、SSP2を現状相当とし比較)

*² 現状程度あるいはそれ未満の脱炭素活動により物理的なリスクが顕在化。2°C以下シナリオよりも消費者の購買力は増加。一方、大雨や洪水といった異常気象は激甚化。

参照した公開シナリオ：

IEAのWorld Energy Outlook 2024、STEPS(The Stated Policies Scenario)

IPCC第6次報告書で採用されているSSP5（SSP2を現状相当とし比較）

シナリオ分析の結果

三菱電機グループの全ての事業セグメントで気候関連のリスクと機会の検討を行いました。移行リスクについては、「電力システム」、「自動車機器」、「半導体・デバイス」の3事業が、4°Cシナリオにおいて気候変動による影響が相対的に大きいと評価し、財務影響を定量的に試算しました。

一方、物理的リスクは、異常気象の激甚化を異常気象の頻度上昇による不可避のリスクと捉え、全事業セグメントにわたる三菱電機グループの主要な製造拠点を対象に財務影響を試算しました。

4°Cシナリオへの移行に伴い、財務へ影響する主な移行リスクは、「エネルギーミックスの変化」、「エネルギー需要推移の変化」、及び「EV化の遅れ」です。

電力システム事業は、「エネルギーミックスの変化」及び「エネルギー需要推移の変化」の影響を直接受けるため、再生可能エネルギー普及の遅れ、電化の遅れによる電力総需要の伸び悩みなどから、減益が見込まれます。自動車機器事業及び半導体・デバイス事業は、「EV化の遅れ」から、EV向け自動車機器の需要減や、SiCの製造コストが下がらないことによる他分野への普及鈍化等が懸念されますが、その影響は軽微と考えます。

3事業では4°Cシナリオにおいて機会の減少による影響があるものの、当該事業を含む三菱電機グループの全事業において気候変動はリスクよりも機会としての側面の方が強いと捉えています。4°Cシナリオ時は2°C以下シナリオ時と比較して各国において経済優先の施策が採られるため、高性能な製品・サービスが選択され需要の高まりは旺盛になります。例えば、「空調・家電」事業に関しては、温室効果ガス削減やエネルギー使用低減への性能上の要求は減らず、同時に気候変動への適応需要の増加も見込まれます。

また、物理的リスクの異常気象の激甚化による財務影響は、移行リスクの影響よりも小さいことが推測されます。

以上の分析により、電力システム事業における移行リスク、及び全事業での物理的リスクに起因する減益が見込まれるもの、空調・家電事業を始めとする多くの事業において機会的側面での増益が見込め、結果として三菱電機グループへの影響は通常の事業運営で起こりうる想定の範囲内で、増益方向に軽微に変動すると推測されます。従って2°C以下シナリオから4°Cシナリオへ移行したとしても「重大な財務影響」はないと考えます。

社会が4°Cシナリオに進展した場合の三菱電機グループへの財務影響（営業利益への影響）

	事業	内容	営業利益への影響
移行リスク	電力システム	◆「エネルギー・ミックスの変化」及び「エネルギー需要推移の変化」 再エネ導入及び電化の進展鈍化により、基幹ネットワーク製品、分散型ネットワーク製品の市場規模が縮小。	→
	半導体・デバイス 自動車機器	◆「EV化の遅れ」 ・製造コストが下がらないことによる自動車機器以外の分野へのSiCの普及鈍化。 ・EV向け自動車機器の需要減少。	→
物理的リスク	全事業	台風・豪雨・洪水等異常気象の激甚化による、サプライチェーンの分断や施設への被害増。	→
機会	空調・家電	相対的に規制が緩やかな情勢下で進む世界経済の発展による需要増。	→
合計 (移行リスク + 物理的リスク + 機会)			→

リスク管理

気候変動に係るリスクと機会を扱うプロセス

三菱電機グループの気候変動を含む地球環境に係るリスクと機会の選別・評価・管理は、事業戦略の意思決定プロセスと、三菱電機グループの総合的なリスクマネジメントプロセスによって行っています。

三菱電機各部門（各事業本部/コーポレート部門）/国内外関係会社は、自らに関連する気候変動に係るリスク項目を洗い出し、リスクへの対応と機会としての活用について検討し、事業戦略・部門戦略に主体的に織り込みます。

並行して、三菱電機グループの総合的なリスクマネジメントプロセスの中で、気候変動に係るリスク管理含め、様々なリスク分野について、経営に重大な影響を及ぼす事項を選別・評価し、適正な管理を行います。

三菱電機グループのリスクマネジメント体制と地球環境リスクの位置付け

三菱電機グループの気候変動を含む地球環境リスク等のリスクは、三菱電機各部門/国内外関係会社が主体的にリスクマネジメントを遂行することに加えて、リスクマネジメント・経済安全保障担当執行役(CRO:Chief Risk Management Officer)の指揮の下、コーポレート部門（リスク所管部門）が各専門領域での知見に基づき、選別・評価・管理を行います。

リスク所管部門が選別・評価した各専門領域のリスクは法務・リスクマネジメント統括部が集約し、個別のリスク間の相対比較等を通じてグループ経営に及ぼす影響を評価し、CROが委員長を務めるリスクマネジメント・コンプライアンス委員会で経営判断を行います。

上記のプロセスを経て総合的に評価されたリスクは経営層を含む関係者に共有されます。気候変動を含む地球環境リスクは、グループのマテリアリティの一つである持続可能な地球環境の実現に大きな影響を及ぼすことから、三菱電機グループでは地球環境リスクを重要性の高いリスクと位置付けています。

地球環境に関するリスクのマネジメントプロセス

気候変動を含む地球環境リスクは、上記の三菱電機グループリスクマネジメント体制に則り、CROの指揮の下、サステナビリティ担当上席執行役員及びリスク所管部門であるサステナビリティ・イノベーション本部が選別・評価・管理を行います。

サステナビリティ担当上席執行役員及びサステナビリティ・イノベーション本部は、総合的に評価されたリスクの結果を踏まえ、地球環境リスクに関する法規動向、技術動向、市場動向、社外評価等を考慮して細分化したリスクの選別・評価を行います。その結果を踏まえて、リスクを管理するための中長期的な施策として環境計画を、単年度の施策として環境実施計画を策定します。

グループ内の各組織（事業本部、関係会社等）は、それらを基に自組織の環境実施計画を毎年策定し、サステナビリティ担当上席執行役員及びサステナビリティ・イノベーション本部にその成果を報告します。

サステナビリティ担当上席執行役員及びサステナビリティ・イノベーション本部は、各組織の成果及び社会動向等を考慮して地球環境リスクの選別・評価結果を見直し、結果を法務・リスクマネジメント統括部に報告するとともに、必要に応じて環境計画の修正及び次年度環境実施計画への反映を行います。

指標と目標

三菱電機グループは、バリューチェーンでの温室効果ガス排出量（Scope 1、2、3）を算定・把握しています。算定・把握に当たっては、「GHGプロトコル」や環境省の「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」などを参考にしています。

長期目標

三菱電機グループは、2050年までの長期環境経営ビジョンである「環境ビジョン2050」の中で、「バリューチェーン全体で温室効果ガス排出の削減を推進し、2050年の排出量実質ゼロを目指す」という目標を掲げています。

中期目標

三菱電機グループは、「2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す」という中期目標に向けて、毎年一定の割合で温室効果ガス排出量を削減していきます。

＜SBTイニシアチブの認定を取得した三菱電機グループの削減目標＞

2030年度に向けた三菱電機グループの温室効果ガス排出量削減目標を以下のとおり更新し、2024年1月にSBTイニシアチブの認定を取得しました。この新たな目標は、パリ協定の「1.5°C目標」を達成するための科学的根拠に基づいた目標であると認められています。Scope 1及びScope 2の目標は「1.5°C以内に抑える水準」として、またScope 3の目標は「2°Cを十分下回る水準」としてそれぞれ認定されています。

- Scope 1及びScope 2：2030年度までに温室効果ガス排出量を2021年度基準で42%削減
- Scope 3^{*}：2030年度までに温室効果ガス排出量を2018年度基準で30%削減

^{*} Scope 3の対象は、従来のカテゴリ11（販売した製品の使用）のみから全てのカテゴリに拡大

短期目標

三菱電機グループは、環境ビジョン2050で掲げた行動指針のもと、具体的な活動目標を定めた環境計画を策定しています。「環境計画2025」において、2025年度の温室効果ガス排出量削減、LC-CO₂*排出量の簡易算定、及び「ネイチャーポジティブ」領域での目標等を設定しています。

* Life Cycle CO₂：製品やサービスのライフサイクル全体を通して排出される全てのCO₂

目標の進捗

GHG排出量（Scope 1、2）は、下表のとおりです。

マーケットベースでは、再生可能エネルギーの利用が進み、削減が進んでいます。

環境計画2025で掲げる、2025年度末「2013年度比53%以上削減」という目標達成に向けて、引き続き温室効果ガス排出量削減に取り組んでいきます。

Scope 1、2の温室効果ガス排出量（三菱電機グループ）（単位：kt-CO₂）

		2022年度	2023年度	2024年度
Scope 1、2合計	マーケットベース	951	910	736
	ロケーションベース	1,046	1,071	992

注）2024年度のデータについては三菱電機グループ サステナビリティデータブック2025にてKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

› 第三者保証/第三者検証

サーキュラーエコノミーへの取組み

三菱電機グループは、環境負荷を低減すべく、プラスチックの再資源化や水使用量の削減など、サーキュラーエコノミーに積極的に取り組んでいます。

プラスチック排出物の有効利用

三菱電機グループでは、日本政府の「プラスチック資源循環戦略」を踏まえ、プラスチック排出物^{*}の有効活用に重点的に取り組んでおり、「2035年度 廃プラスチック100%有効利用」を中期目標に掲げています。

三菱電機グループ（国内）では、生産拠点のプラスチック排出物量を管理し、分別の徹底、処理委託先の見直し検討などに取り組んでいます。今後、生産拠点間での処理委託先情報の共有や、プラスチック排出物の見える化の推進などにより更なる排出抑制に努めるとともに、プラスチック排出物のマテリアルリサイクル比率の向上なども進めいく予定です。

三菱電機グループ（海外）では、国や地域によって法規制や廃棄物処理事情が異なるため、廃棄物排出実態及びリサイクル状況の把握に努め、各地域の状況に適した目標設定とそれに向けた各種活動に取り組んでいます。

* プラスチック排出物には有価物を含む

› 環境データ：プラスチック排出物の有効利用率（国内）

使用済み家電製品から高純度なプラスチックを生成

三菱電機グループでは、独自技術により使用済み家電から高純度プラスチックを生成しています。リサイクルの過程で得られた情報を製品設計へフィードバックし、製品リサイクル率の向上につなげています。

三菱電機の家電から高純度プラスチックを生成する技術

1. 一般的の家電リサイクル工場にはない「微破碎」という独自工程を組み入れて細かい金属などの異物を取り除き、再生されるプラスチックの大切な原料となる「破碎混合プラスチック」を生成。
2. 「破碎混合プラスチック」を原料にして、そこからPP（ポリプロピレン）、PS（ポリスチレン）、ABS（アクリロニトリル・ブタジエン・スチレン）を高純度に選別してバージン材同等の高純度のプラスチックを生成。

プラスチックの自己循環リサイクル

三菱電機グループでは、グループ内で生産した高純度のリサイクルプラスチックを再び三菱電機の家電に用いる「自己循環リサイクル」を推進しています。

取組みの一例として、ガス検針システム等に活用が進められているセンサー用無線通信端末向けに、家電からリサイクルされたPC/ABS^{*}を使用して、安定した品質で高い耐久性と難燃性を有する再生PC/ABSを生成する技術を開発しました。これにより、当該部材の新規使用プラスチック量を約70%削減し、さらにPC/ABSを新規原料から製造する場合と比較してCO₂排出率を57%削減しています。このほかにもワイヤー放電加工機の樹脂ボックスや家電製品等、再生プラスチックの利用先を随時拡大しています。

* PC（ポリカーボネート）とABS（アクリロニトリル・ブタジエン・スチレン）をブレンドしたプラスチック。



三菱電機グループのプラスチック自己循環リサイクルの流れ

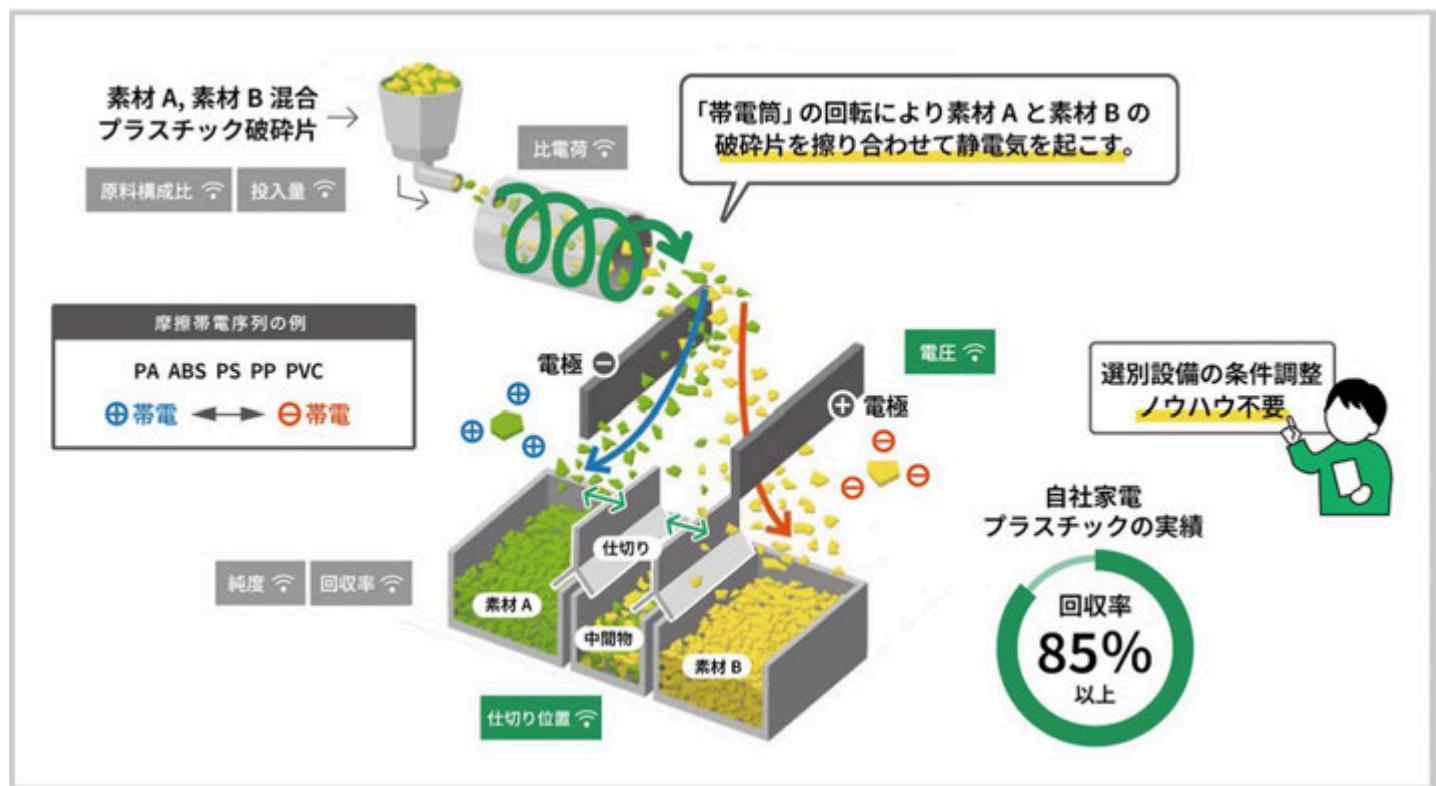
[PDF 家電リサイクルで回収した再生プラスチックをセンサー用無線通信端末に初採用](#)

› プラスチックリサイクルのヒミツに迫る

リサイクル事業のサービス化

三菱電機グループは、家電リサイクル事業で培ってきた技術を活かし、静電気を利用したプラスチック高度選別（静電選別）技術をお客様のプラスチクリサイクルにも活用していただくための「プラスチックスマート選別DXソリューションRaaS*」の提供を計画しています。

RaaSでは、静電選別に影響する因子（破碎混合プラスチックの原料構成、投入量など）のデータ及びその選別結果をセンサーで収集して、AIで分析し、選別されたプラスチックを回収するボックスの仕切り位置や電圧を自動で制御します。このように静電選別をDX化、スマート化することにより、多様な混合プラスチックの安定した選別が可能になり、高品質なプラスチック再生材の生成に寄与します。三菱電機グループは、RaaSを家電のみならず様々な業界のお客様に提供することにより、サーキュラーエコノミー実現に向けた資源循環の輪を広げていきます。



プラスチックスマート選別DXソリューション RaaS

* Recycle as a Service

包装材の3R推進

三菱電機グループでは、製品の輸送時に必要な包装材の3Rを推進し、包装材の削減を図っています。

<包装材の3R>

- ・ リデュース：包装で使用する材料を少なくするための包装簡易化
- ・ リユース：リターナブル容器・包装の適用拡大
- ・ リサイクル：使用済み包装材の再資源化

› 環境データ：包装材使用量

水使用量の削減

水リスクについて

世界的に深刻化する水不足や水質汚染、気候変動に伴う異常気象は、企業活動における原材料の生産や製品の製造にも甚大な影響を及ぼしており、企業の水リスク管理の重要性も非常に高まっています。

三菱電機グループでは、関係会社を含む約160の製造拠点について、Aqueduct^{*1}、Water Risk Filter^{*2}を用いた水ストレスや水質に関する評価に加え、IBAT^{*3}(START)を用いた種の絶滅リスクに関する評価を実施し、これらの評価結果と各生産拠点の事業特性（事業内容や生産活動に伴う水の使用状況など）から各製造拠点の水リスクを数値化しました。今後、水リスクの高い拠点に対しては、流域状況を踏まえて水に関する目標設定を検討していきます。また、各地域の排水基準を遵守するなど周辺環境への影響の低減に取り組むとともに、製品開発時に水源への影響やライフサイクルの評価を実施するなど、環境負荷の低減に努めています。

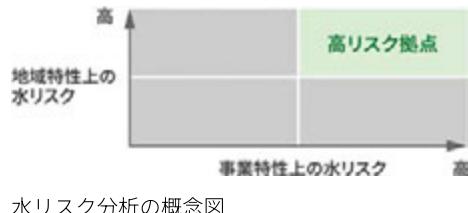
*¹ 世界資源研究所(WRI)が開発した水リスク評価ツール
「Baseline water stress」と「Coastal eutrophication potential」の評価を実施

*² 世界自然保護基金(WWF)が開発・運営している水リスク分析ツール
「Baseline Water Stress」「Blue water scarcity」「Surface Water Quality index BOD」の評価を実施

*³ 生物多様性統合評価ツール。(START)の評価を実施

「高リスク拠点」への対応

三菱電機グループでは、Aqueductによる水リスク評価結果と事業特性に基づき、特にリスクの高い拠点を「高リスク拠点」（全5拠点^{*}）として管理しています。「環境計画2025」では、「2025年度に高リスク拠点での水使用量の売上高原単位を2019年度比6%以上削減」という目標を設定しており、水使用設備での節水状況や水の再利用状況の管理、節水栓の活用等、水使用量の削減に取り組んでいます。引き続き高リスク拠点を中心に、地域の特性や生産拠点の状況を踏まえて効果的に水リスク対策を進めることにより、地域社会との共存を推進していきます。



水リスク分析の概念図

› 環境データ：高リスク拠点の水使用量の売上高原単位

* タイ国に所在する下記製造会社
 - Mitsubishi Electric Consumer Products (Thailand) Co., Ltd.
 - Siam Compressor Industry Co., Ltd.
 - Mitsubishi Electric Automation (Thailand) Co., Ltd.
 - Mitsubishi Elevator Asia Co., Ltd.
 - Mitsubishi Electric Thai Auto-Parts Co., Ltd.

水使用量・取水・排水・再利用の状況

三菱電機グループでは生産工程で使用した水を処理して再び生産工程で利用するほか、浄水処理した廃水をトイレの洗浄水やクーリングタワーの補給水などに活用しています。また、雨水を利用することによる地下水使用量の削減にも取り組んでいます。

生産拠点では、主に冷却水、洗浄水、溶媒、材料への添加物、水性塗料の濃度調整用水、熱媒体への使用を目的に取水しています。排水については、地点ごとの法定基準値を超えることがないよう、自主基準を設定して水質を管理しており、水域の特性に応じて定められている排水基準がある場合は、同基準を自主基準に反映しています。

› 環境データ：水使用量

ネイチャーポジティブへの取組み

現在、生態系の破壊や環境変化により生物種の減少が進み、「生物多様性」が損なわれています。人間のあらゆる文明活動は地球生態系の恩恵下にあるとの認識の下、三菱電機グループはネイチャーポジティブへの取組みを推進しています。

› 「G7ネイチャーポジティブ経済アライアンス(G7ANPE)」に加盟

生物多様性保全活動

生物多様性行動指針

三菱電機グループは、「生物多様性行動指針」を定め、事業活動と生物多様性への配慮の関連を示し、事業活動を通じて持続可能な社会の発展を目指します。

› 生物多様性行動指針

事業所の生物多様性保全施策

三菱電機グループは、事業所における生物多様性保全に向けた「行動」の指針として、「生きものへの負の影響を低減する」「生きものとのより豊かな共生を目指す」「働く中で社員が自然との関係を取り戻す」の3つの活動の方向性を定めています。事業所ごとに、地域固有種の保全や外来種の管理、周辺の生態系を考慮した緑地の整備などを行動計画に掲げ、着実に取組みを進めています。

› 事業所の生物多様性保全

3つの活動の方向性

活動の方向性	実行例
A 生きものへの 負の影響を低減する	<p>1.「開発圧^{*1}」「外来種圧^{*2}」の抑制^{*3}</p> <p>(1) 生きものに対する影響把握</p> <p>(2) 外来種管理</p>
	<p>2.「希少種」「固有種」への注意喚起と保全</p> <p>(1) 構内生物リストの公開</p> <p>(2) 希少種、固有種の保全</p> <p>(3) 周辺の保全課題への協力</p>
	<p>3.農薬影響の管理や、緑地・天然資源の保全</p> <p>(1) 生きもの殺傷の抑制</p> <p>(2) 水や土壤等の天然資源への配慮</p>

B 生きものとの より豊かな共生を目指す	4. 機能緑地の設定	(1) 緑地管理の体制
		(2) 飛翔性生物の利用地の整備
		(3) 「みどり+生きもの」優先地の整備
		(4) 事業所周辺への「みどりの連続性」の提供
		(5) 事務所周辺の生物多様性保全活動への貢献
C 働く中で社員が 自然との関係を取り戻す	5. 緑地の単純化、特定化など、産業的志向からの脱却	(1) 植生の多様化・多層化
		(2) 植物などの特性に合致した緑地管理
		(3) 地域への貢献・配慮
	6. 生態系サービスの職場での積極的享受（休憩所、フロア）	(1) 文化的サービスの享受・場づくり
		(2) 供給サービスの享受・場づくり
	7. 「無関心」「無関係」状態から、「全員が関係ある」状態へ	(1) 理解と行動促進の教育
		(2) 職場・業務での関係創出

*¹ 事業拠点を新たに建設することや、天然資源の採取などの開発（サプライチェーンでの開発を含む）が生物多様性の保全に影響を及ぼすこと（操業による水の使用が周辺地域や水源、ひいては生きものの生息環境に影響を及ぼす場合などもこれに含まれる）

*² その地域にもともと存在しない生きものが、建物の脇の緑地、生垣などを整備する際に地域の外から樹木や草木を導入することによりその地域に移動し、地域固有の種の生息を脅かしたり、遺伝的な汚染の原因となること

*³ 外来生物法の「特定外来生物の飼育、栽培、保管又は運搬」に関する規定に則り活動を実施

生物多様性ガイドライン（チェックシート）に基づく定量評価

三菱電機では、事業所の生物多様性への取組み状況を定量評価する「生物多様性ガイドライン（チェックシート）」により、全事業所必須項目の5項目と上記「活動の方向性」に基づく7つの分野（中項目）で分けた186の推進項目ごとに活動実施レベルを定量評価しています。各事業所の担当者がこのチェックシートを活用して生物多様性への取組み状況を自己診断し、強みや課題を把握して取組みの着実な向上を図っています。

全事業所必須5項目

- ・ 生物多様性に関する取組みを進めるための担当者・担当する部署及び業務を設定している
- ・ 生物多様性の活動を行っていくための中期計画がある
- ・ 生物調査を実施している
- ・ 生物多様性に関する環境教育を毎年実施している
- ・ 中期計画に対するフィードバックをしている

「活動の方向性」に基づく7つの分野

- 1.「開発圧」「外来種圧」の抑制
- 2.「希少種」「固有種」への注意喚起と保全
- 3.農薬影響の管理や、緑地・天然資源の保全
- 4.機能緑地の設定
- 5.緑地の単純化、特定化など、産業的志向からの脱却
- 6.生態系サービスの職場での積極的享受（休憩所、フロア）
- 7.「無関心」「無関係」状態から、「全員が関係ある」状態へ

2024年度の評価結果

基準年度に対する評点の比率を向上率と定義し*、2024年度における各分野の活動実施レベルを評価しました。その結果、分野ごとの全社平均は下のレーダーチャートに示す結果となり、全分野の向上率の平均値は2023年度の1.42から1.49へ上昇しました。

さらに、活動の方向性に基づく7つの分野の向上率に目を向けると、前年度に引き続き全ての分野で向上率が増加していることが確認できます。特に、「3.農薬影響等の管理」については、過去最高となる前年度から0.11ポイントの増加が見られました。この結果は、各事業所が水や土壤などの天然資源への配慮を意識し、緑地環境の保全計画を策定して取り組んできた成果だと考えています。

具体的には、各事業所がガイドラインに基づいて、環境への影響を低減するための対策を講じています。

今後も引き続き、ガイドラインを活用しながら、生物多様性保全活動の活性化と継続的なレベルアップを図っていきます。

2024年度の向上率

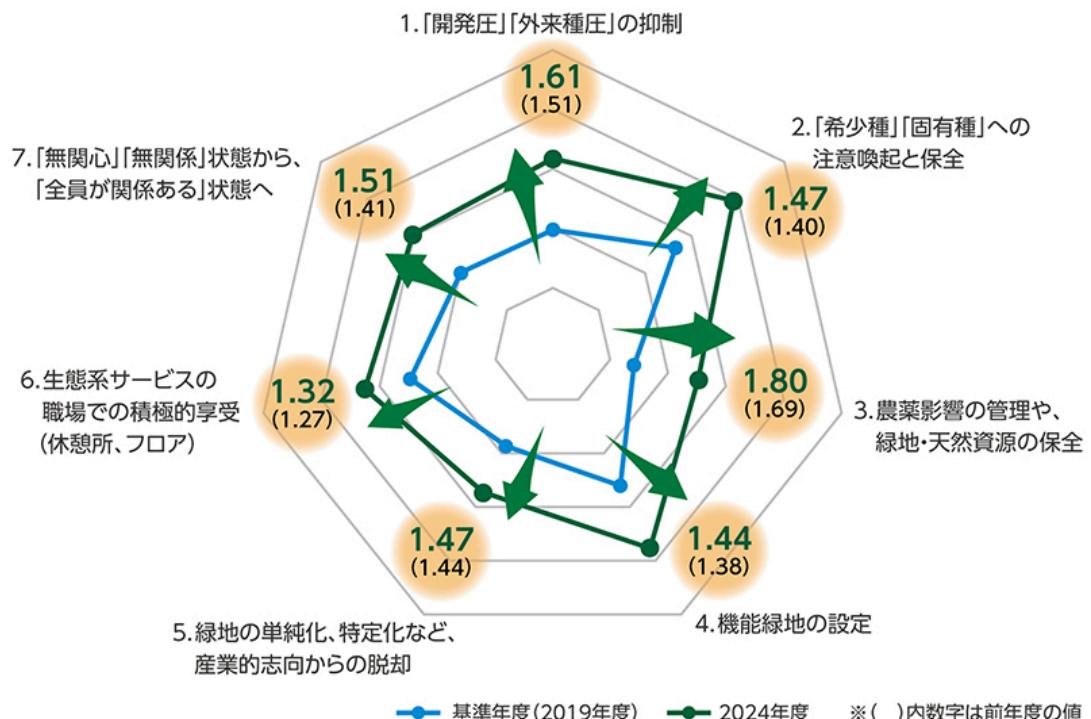
(7つの分野の向上率の平均値)

1.49

(2023年度の1.42から0.07ポイント向上)

* 向上率=評価対象年度の評点÷基準年度の評点で算出、2019年度を基準年度とした

2024年度の向上率（7つの分野）



「自然共生サイト」認定に向けた取組み

三菱電機では、事業所の生物多様性保全活動を通じて30by30目標^{*1}の達成に貢献すべく、自然共生サイト^{*2}認定に向けた取組みを推進しています。

自然共生サイト認定事業所

- 受配電システム製作所（香川県丸亀市）
- 静岡製作所（静岡県静岡市）



*¹生物多様性の世界目標として採択された「昆明・モントリオール生物多様性枠組」の2030年ターゲットの一つで、2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として効果的に保全しようとする世界目標

*²企業、団体・個人、自治体の取組みなどによって生物多様性の保全が図られている区域を国が認定する制度であり、認定区域は、国立公園などの保護地域との重複を除きOECM(Other Effective area-based Conservation Measures)として国際データベースに登録される

環境省「自然共生サイト」

<https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/kyousei/>

› 生きもの調査レポート：受配電システム製作所

› 生きもの調査レポート：静岡製作所

土壌・地下水汚染への対応

三菱電機グループの事業所（製作所、研究所など）では、土地の形質変更などの機会に法規制に基づいたアセスメントを実施し、汚染の状況に応じて必要な対策・措置を行っています。

なお、過去に地下水・土壌の汚染が認められた地区については、行政の指導の下、法規制に則り適切に対応するとともに、必要に応じて定期的に地下水のモニタリングを行っております。

【主な活動】2024年度は、11件の土地利用に伴う土壌・地下水状況についての調査結果と対策を評価し、全て適正に対応していることを確認しました。

事業所から排出される化学物質の管理

三菱電機グループは、化学物質を「グリーン調達・調査対象化学物質リスト」で規定される独自の3つのレベルに分類しています。具体的には、購入資材に含有される環境リスク物質について、レベルⅠは「含有・付着禁止物質」、レベルⅡは「削減物質」、レベルⅢは「定量的把握物質」と定義し、取扱いの基準を明確に区分しています。また、三菱電機グループの国内生産拠点から排出される化学物質に関しては、法令で指定された物質や揮発性有機化合物(VOC)の排出・移動量を管理しています。

› 環境データ：化学物質の排出量

製品に使用する化学物質の管理

三菱電機グループでは、購入部材に含まれる化学物質の成分情報を、電気電子業界共通の情報伝達スキームであるchemSHERPA^{*}を利用してサプライヤーから入手しています。

さらに、製品の出荷先国・地域の化学物質に関する法規を把握し、その国・地域で禁止されている物質が製品に含有しないように管理するとともに、含有物質情報の届出や、顧客への情報伝達など、法令が定める対応を適切に行ってています。

^{*}国際規格であるIEC62474（電気電子業界の製品を構成する材料、化学物質の情報宣言）に準拠した情報伝達フォーマット

有害廃棄物の特定、処理

三菱電機グループでは、事業活動に由来する廃棄物のうち以下を有害廃棄物に該当するものと見なし、排出量を把握するとともに法規制に則って適切に処理しています。また、マテリアルリサイクルやサーマルリサイクルを行い、最終処分（埋立処分）量の低減を図っています。

- ・ 三菱電機グループ（国内）：廃棄物処理法により規定されている「特別管理産業廃棄物」
- ・ 海外関係会社：現地の法規制で定められた有害廃棄物

› 環境データ：有害廃棄物の排出量

PCB廃棄物・PCB使用機器の適切な保管と処理

三菱電機グループ（国内）では、PCB特別措置法¹に基づき、ポリ塩化ビフェニル（PCB）を含む廃棄物（PCB廃棄物）を保管している、又はPCB使用機器を取り扱っている各拠点で、保管・使用状況を年1回以上点検・確認しています。

過去に三菱電機グループ（国内）が製造したPCB使用機器に関する情報については、お客様にご確認いただけるようウェブサイトで公開しています。

¹ 1 ポリ塩化ビフェニル廃棄物の適正な処理の推進に関する特別措置法

【2024年度の低濃度PCB廃棄物²の処理状況】

機器類 約363トン³（三菱電機グループ（国内））

² 2 PCB濃度が0.5mg/kg～5,000mg/kgの範囲のもの

³ 3 低濃度PCBの可能性がある機器（未分析）を含む

› **PCB関連情報**

環境外部評価

ISO認証

三菱電機は、全社的なコンプライアンス強化と、環境計画に基づく事業での環境貢献の推進強化を図るため、ISO14001：2015認証を、全社を対象とするマルチサイト認証（一括認証）として取得しています。なお、本書の報告対象の製造拠点を保有する関係会社におけるISO14001：2015の取得割合は約90%、関係会社全体に対する取得割合は約50%です。

› ISO14001登録証（範囲：三菱電機株式会社）

第三者保証

三菱電機は、報告内容に対する信頼性の確保のために、温室効果ガス排出量及び取水量・排水量について、社外の保証機関から第三者保証を受けています。

› 第三者保証/第三者検証

上記以外のイニシアチブ及び外部からの評価は以下のとおりです。

› イニシアチブ／社外からの評価



社会

品質

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ています。

品質 →

› 品質基本理念

› 製品安全に関する方針

› 製品セキュリティへの取組

人権

三菱電機グループの「企業理念」と「私たちの価値観」の精神に則り人権方針を定め、事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、あらゆる人が尊重される社会の実現に貢献します。

人権 →

› 人権方針

› 人権に関する苦情相談窓口

› 人権に関する法規制対応

人財

社会から認められ、期待される三菱電機グループを創生するため、あらゆる事業運営のベースである人財への積極的な投資を進めています。

人財に対する考え方 →

› 人と組織が共に成長する人財マネジメント

› 多様な人財の活躍

› 従業員のWell-being

› 健康経営・安全衛生

› 健康経営

サプライチェーンマネジメント（調達）

グローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させるなど、サステナビリティ調達活動の継続的な改善を進めています。

サプライチェーンマネジメント（調達） →

社会貢献活動

「活力とゆとりある社会」の実現に向けて、地域のニーズに寄り添う活動、次世代の人材を育む活動を、広く国内外で行っています。

社会貢献活動サイト →

社会 データ

人財、人権、労働安全衛生／健康経営、サプライチェーンマネジメントに関するデータを開示しています。

社会 データ →

品質

基本方針とマネジメント

基本方針

私たち三菱電機グループは、企業理念に「たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します」と掲げ、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、全ての事業活動において常にお客様の満足向上に努めています。

品質基本理念

三菱電機グループは、従業員の声を取り入れて改定した下記の品質基本理念に基づき、そもそも現場が品質不適切行為を起こす必要のない仕組みと環境の構築を進めています。

- ・お客様が安心・満足できる品質を目指します。
- ・品質第一で製品・サービスを提供します。
- ・一人ひとりが主役となってより良い品質をつくります。

マネジメント

三菱電機では、全社に品質保証・品質改善活動体制を整備し、品質風土改革推進と活動強化のため、CQO (Chief Quality Officer) を本部長とする品質改革推進本部が全社共通施策を実行しています。品質改革推進本部に所属する品質保証監理部は各製造拠点に駐在し、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。

品質改善活動の展開

三菱電機グループでは、製品・サービスの全業務プロセスにおいて品質改善活動を推進し、人財育成を進めつつ、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、各国の法令や規格、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する設計を実践・けん引できる人財を育成しています。その人財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、三菱電機グループの失敗事例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、品質作り込み時に活用することで不具合の再発防止に繋げています。

品質風土改革の推進

エンジニアリングプロセスの改革を通じて、技術的に正しい説明を尽くす組織能力を再構築することで、そもそも現場が品質不適切行為を起こす必要のない仕組みと環境の構築を進めています。

・牽制機能の再構築

当社グループ拠点の品質監査を継続して実施、あわせて品質監査に関する人財育成として、各拠点で階層別の教育講座を開催しています。

・技術力・リソース課題への対策

IT化、デジタル化の設備投資を通じて、量産系の最終製品検査工程における検査機器のデジタル化割合は約8割となりました。

・品質コンプライアンス意識の再醸成

「全社品質の日」に風化防止の大切さを伝えた社長メッセージと合わせて、品質不適切事案を経験した社員のインタビューで構成した風化防止動画を全社員に配信しました。また、品質不適切事案に関連する現物を全拠点に巡回形式で順次展示しています。2025年度には常設展示を開始します。

・モノ作りマネジメント環境の整備

リソースの適正化に向け、設計や品質管理業務の負荷の見える化を全製作所のモデル職場で実施するとともに、工場健康診断によって、モノ作り環境の見える化や良好事例の他拠点展開を進め、改善活動を継続しています。

・設計のフロントローディング推進

製品機能視点での変更点・変化点に着目した設計レビュー手法（Quick DR）のモデル職場導入など製作所で成功体験を積み上げてきており、これらの成功体験を基にして全社展開を図ります。

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み

エアコンや冷蔵庫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。

多くの人の使いやすさに向けた「UD 設計ガイドライン」

UD設計ガイドラインは、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、幅広い製品の開発に適用するための基準です。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としてまとめたもので、「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。三菱電機グループでは、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	分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」の詳細

家電製品への適用

三菱電機は多くのお客様に三菱電機の家電製品を安心してご使用いただけるよう、UDの適用を進めてきました。調理機器の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。

IHクッキングヒーター「らく楽IH」 CS-G221AKS
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

› その他の「らく楽アシスト」搭載製品



デカ文字&ナンバーナビ

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が求められるようになってきました。三菱電機グループでは、FA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の適用を進めています。

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。

› 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

2024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、次の案件で受賞しています。いずれの受賞案件も生活者や利用者のニーズを探り出し、それに合わせた使いやすさを実現するために機能やサービスをデザインしたことで受賞につながりました。

- ・「離れて暮らす家族を家電でそっとみまもる『MeAMOR（ミアモール）』」銀賞 一家電を使って離れて暮らす家族の様子を目立たないように見守るサービス
- ・「すべての人にやさしいスマートファクトリーコンセプト」銅賞 一工場内外の人々が連携することでサービスや設備を共有するコンセプト

今後も、三菱電機の幅広い技術を活かしてユーザーの問題を解決する製品・サービスを創出していきます。



離れて暮らす家族を家電でそっとみまもる「MeAMOR（ミアモール）」



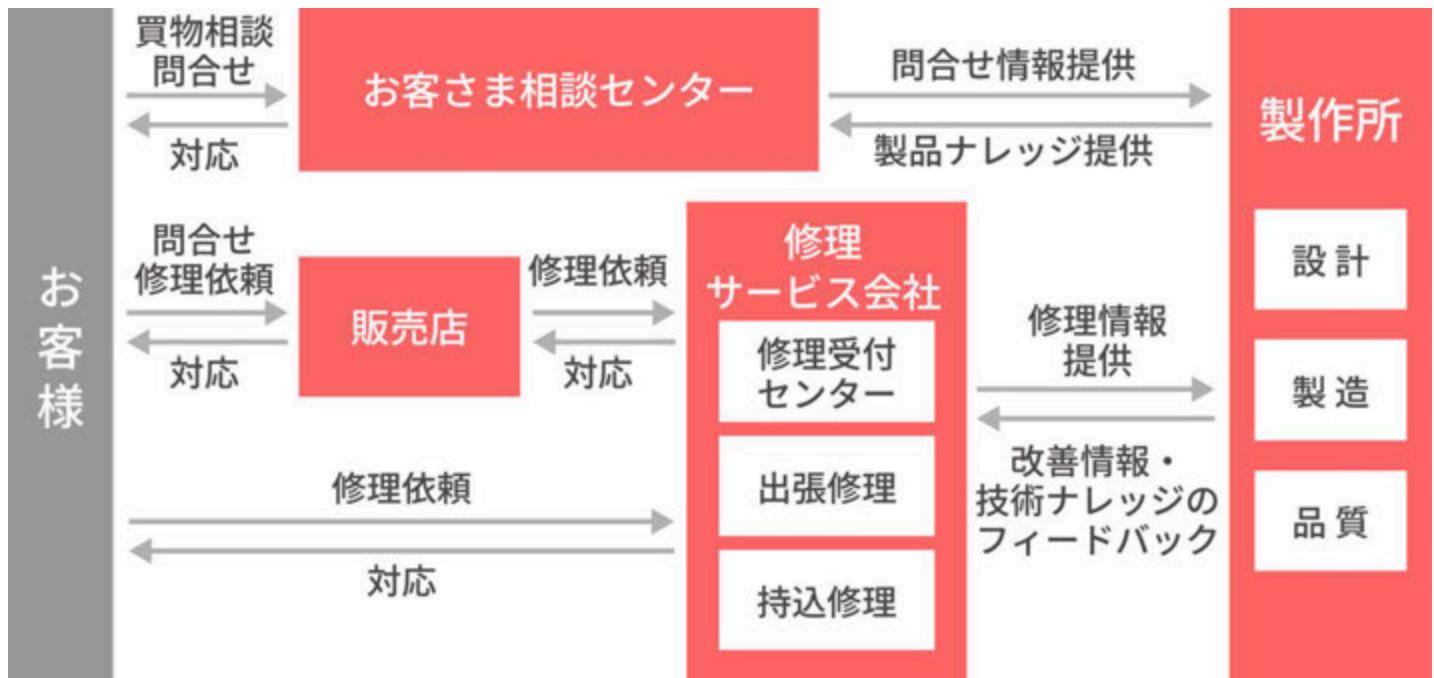
すべての人にやさしいスマートファクトリーコンセプト

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、三菱電機の製品をより多くの方に購入いただけるよう、また購入いただいたお客様に安心してご使用いただけるよう、お客様満足（CS: Customer Satisfaction）向上活動に取り組んでいます。ご購入時の相談や製品の使い方、アフターサービスなどお客様や販売店様との接点を大切にし、今後の製品開発や販売、サービスへの反映に努めています。

お客様の声を反映する仕組み

お客様からの相談や修理受け付け内容は製作所にフィードバックされ、製品改善や開発品への反映、修理支援情報の提供に活用されています。

お客さま相談センターでは、お客様の声をデータベース化し、傾向分析結果を製作所や販売会社、研究所に定期的に配信しています。製作所や販売会社では、現行製品の改善や取扱説明書等の簡略化を図っており、研究所では開発中の製品の改善に活用されています。また、製作所とお客さま相談センターでは情報連絡会議を開催し、課題や情報収集の改善に取り組んでいます。

静岡製作所では、エアコン「霧ヶ峰」の品質向上のために、技術者がお客様の声を直接聞く機会を設けています。具体的には、品質問題が起こった場合にお客様のお宅を訪問し、ご使用環境を確認して製品開発にフィードバックしています。これまでにも、お客様の声を基に製品の設計や制御仕様の改善を行ってきました。また、体感温度コントロールや室外機の騒音についてもお客様の声を反映し、製品の品質向上に取り組んでいます。今後もお客様の声を大切にし、製品の改善を続けていきます。

CS活動（ビルシステム部門）

ビル内の総の交通機関であるエレベーター・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。

24時間・365日対応の「安心の窓口」

日本国内では、お客様の「安心の窓口」として「情報センター」を全国8カ所に設置し、お客様からの緊急電話を24時間・365日受け付けています。またお客様のビル設備の状態を常時遠隔で監視し、異常信号をキャッチすると、約6,000名のエンジニアの中から最も早く到着して的確に対応できるエンジニアを特定し、派遣します。その際、過去の対応内容やビルに関する情報をエンジニアに伝えたり、部品を緊急手配したりするなど、設備の早期機能回復をバックアップします。

また、エレベーター・エスカレーター・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いでいます。



「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います。そのため、製品には様々な安全装置や機能が設置されています。しかし、安全運行のためには、定期的な保守点検や正しい利用方法が不可欠です。

三菱電機グループでは、「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」を開催し、利用者の皆様に正しい利用法を啓発するための「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説明する「管理者説明会」を実施しています。これまで延べ30万人以上が参加し、三菱電機グループの重要な安全活動のひと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」

Topics

稻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・技術に至るまで、実機を用いて紹介し、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

製品安全に関する方針

基本的な考え方

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、製品安全に関する方針を定め、取組みを推進しています。

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

› 製品安全に関する方針

製品不具合発生時の対応

基本的な考え方

三菱電機グループでは、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

製品安全に関す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」にて、該当製品の情報を公開しています。

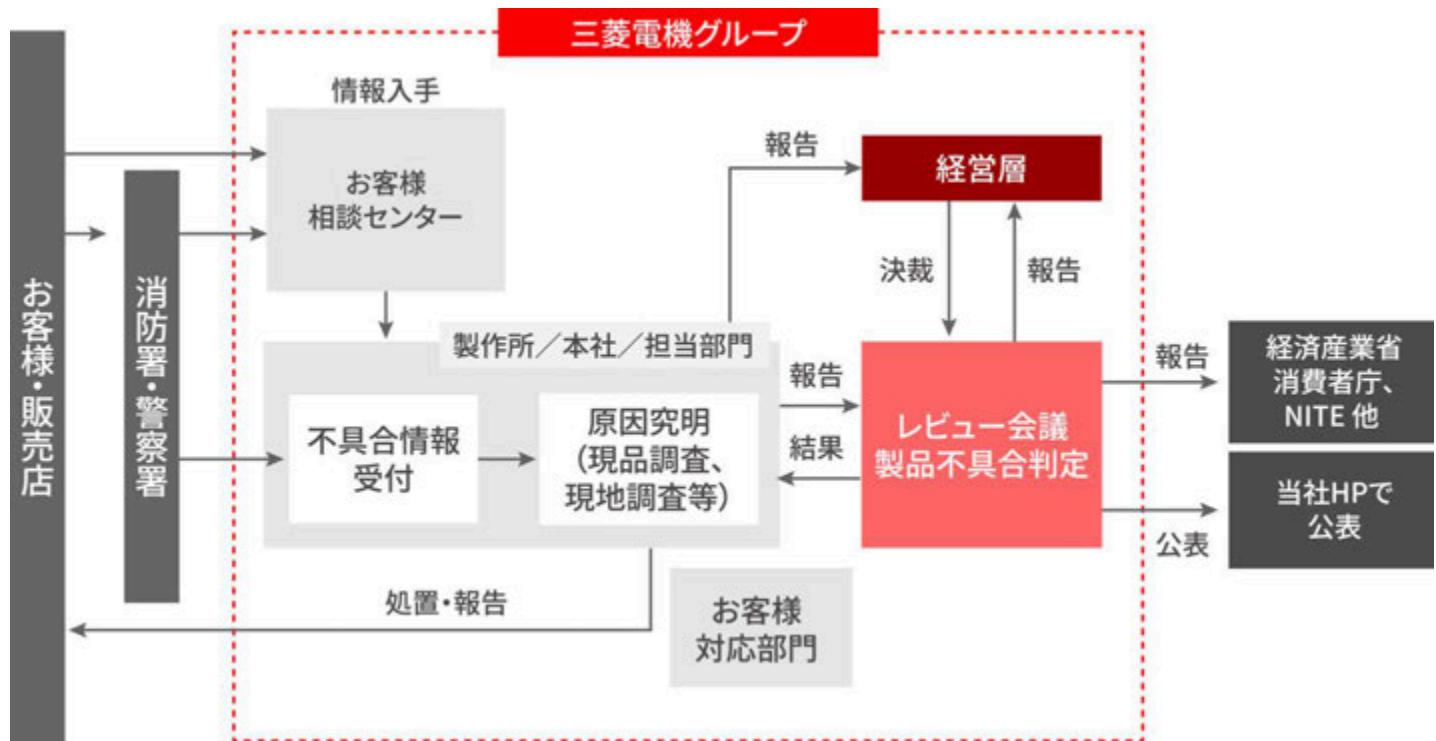
› 製品に関する重要なお知らせ一覧

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「消費生活用製品安全法に基づく事故報告」にて該当製品の情報を公開しています。

› 消費生活用製品安全法に基づく事故報告について



人権

人権尊重に関する考え方

人権尊重に関する方針

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、自らが人権侵害に加担しないことを果たすべき責任と捉えています。

2024年8月には、人権に関する社会環境の変化を捉え、人権方針を改定しました。

› 三菱電機グループ 人権方針

自社グループ従業員の人権、サプライチェーン従業員の人権、テクノロジーの倫理的な活用、プライバシーと情報セキュリティといった個別課題については、以下の関連方針に基づく具体的な対応を進め、人権尊重の取組みをより実効性のあるものとしています。

› 三菱電機グループ 行動規範

› AI倫理ポリシー

› 個人情報保護方針

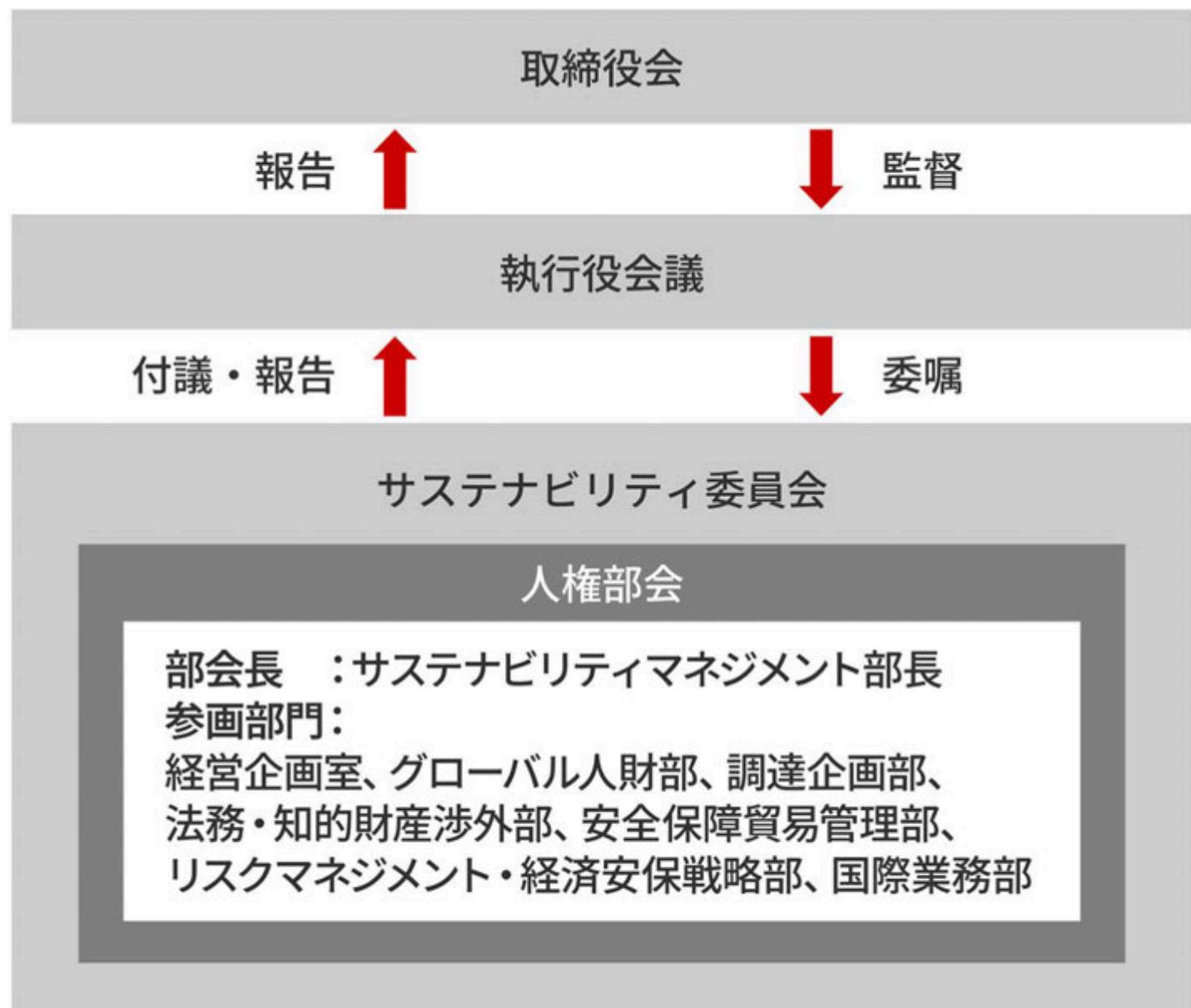
PDF
↓ 三菱電機グループ サプライチェーン行動規範

人権尊重に関するマネジメント体制

人権尊重の取組みを進めるため、サステナビリティ委員会の下部組織である人権部会において、方針・計画の検討・承認や取組み実績の確認などを行い、サステナビリティ委員会で議論の上、執行役会議に付議・報告し、取締役会から監督を受ける体制としています。人権にまつわる課題は多岐に及ぶため、部門横断的な課題については人権部会で方向性を決定の上、担当部門を明確にして取り組んでいます。

また、人権部会構成部門の課長級メンバーによる人権ワーキンググループ（人権WG）では、人権に関する様々な取組みの実務推進に関する検討を行っています。

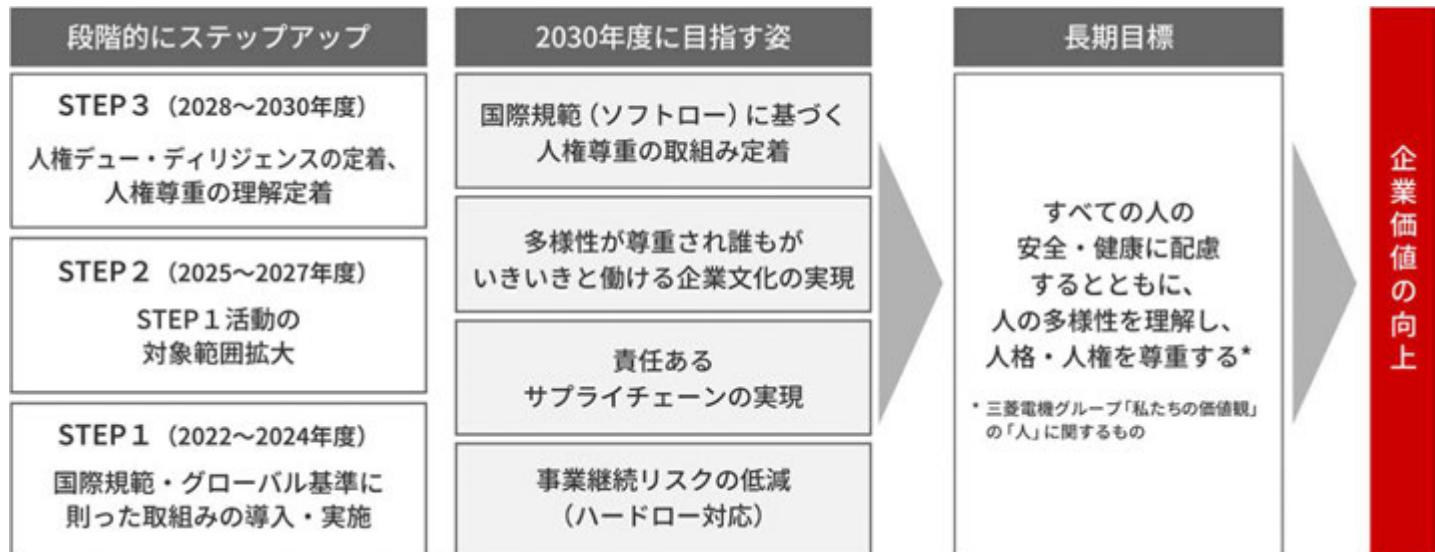
2024年度は人権部会を3回、人権WGを10回開催しました。



人権尊重の取組み

人権尊重の取組みの中長期目標・ロードマップ

人権尊重の取組みについては、中長期目標・ロードマップを定め、計画的に活動を推進しています。短期（単年度）では、具体的な取組み項目・KPIを設定し、人権部会やサステナビリティ委員会で実績をフォローしています。

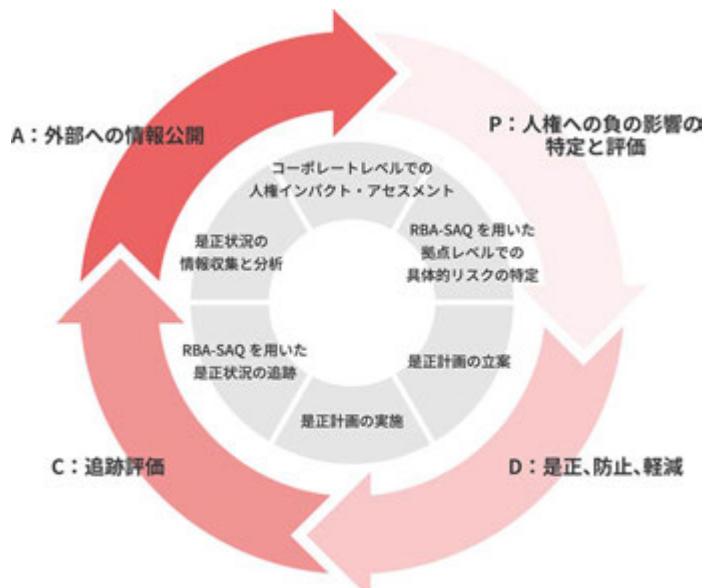


人権尊重の取組みの中長期目標とロードマップ（概略）

人権デュー・ディリジェンス

三菱電機グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める人権デュー・ディリジェンスを実施しています。

定期的な人権インパクト・アセスメントの実施により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、特定したリスクに対する改善活動を進めています。



人権への負の影響の特定と評価（人権インパクト・アセスメント）

2023年度から、米国のサステナビリティ推進団体であるBSR（Business for Social Responsibility）と協働し、グローバル基準に基づいた人権インパクト・アセスメントを実施しています。同インパクト・アセスメントでは、デスクトップリサーチの上、各コーポレート部門へのインタビューなどで三菱電機グループのバリューチェーンにおける潜在的なリスクを抽出し、重要度、発生可能性、事業の関連性という観点から人権課題の優先順位づけを行いました。その結果、ステークホルダーに影響を及ぼす可能性がある潜在的な人権課題のうち、特に優先的に取り組むべき顕著な人権課題を下図のとおり特定しました。

さらに、拠点レベルでの人権リスクを把握するために自社製造拠点においてRBA-SAQ*によるアセスメントを開始しています。

* RBA Self-Assessment Questionnaire

三菱電機グループの事業活動が影響を及ぼす可能性のある人権課題

課題区分	従業員	サプライチェーン	製品とサービス
優先度			
優先的に取り組むべき顕著な人権課題	職場環境	サプライヤー・労働基準	プライバシーと情報セキュリティ
	労働安全衛生	強制・奴隸・債務労働	
		児童労働	

人権への負の影響の是正、防止、軽減

前項で特定した人権課題に対し、その発生を未然に防止するための推奨事項がBSRから提示されました。三菱電機グループは、これらの推奨事項に対する改善策を策定し、2024年度から取組みを開始しています。2024年度の主な活動実績については以下のとおりです。

顕著な人権課題に対する2024年度の取組み実績と2025年度の取組み

	BSRから提示された推奨事項 (主要項目を抜粋)	2024年度取組み状況	今後の課題 (2025年度重点取組み事項)
横断的な 課題	2017年度に策定した人権方針について社会環境の変化を捉えた見直しを行うこと	社外人権専門家（BSR）の知見を得て人権方針を見直し2024年8月に社長名で公開	国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める8要件を参考に、苦情窓口での苦情受付～救済までのプロセス見直し、ルール化を検討
	苦情処理メカニズムの改善を進めること		
従業員の 人権	グローバルでの労働・人権課題の把握、対応を強化すること	人事部門が海外関係会社の安全衛生に関する取組み情報を収集し、安全衛生教育コンテンツの共有に向けて整理・準備を検討	海外含むグループ内拠点における人権リスクを把握し、改善活動を進めるため、人権推進体制の整備を検討
		自社製造拠点においてRBA-SAQを実施し、リスク把握の取組みを開始	
サプライ チェーン の人権	RBAツールを活用したサプライチェーン管理を強化すること	2024年度は国内取引先を対象にRBA-SAQを展開	2024年度に実施したRBA-SAQにおける高リスクの取引先に対する是正アクションの100%実施
			中国、タイの取引先へRBA-SAQを展開
消費者・ コミュニティの 人権	AI倫理に関するチェックリストの項目やプロセスのレビューを行い、人権の観点で十分にリスクが確認する体制を構築すること	AI戦略プロジェクトグループにて「AIマネジメントシステム」「AIリスクマネジメント」「AI規制・標準化」などの取組みを展開	左記取組みの充実

人権の取組みに対する追跡評価

BSRの推奨事項に対する改善活動状況については人権部会にて定期的な確認を行っています。三菱電機グループの製造拠点やサプライヤーにおける労働環境については、RBA-SAQを活用し、リスク状況の確認を行います。

従業員の人権に関する取組み

基本的な考え方

三菱電機グループは、「三菱電機グループ行動規範」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

労働協約に基づき以下のことを行っています。

- 定期的な経営協議会・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。
- ユニオン・ショップ制に基づき、社員は原則、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）。
- 労働協約の対象ではない従業員の労働条件は、各従業員の雇用形態や同一労働同一賃金関連法を踏まえて設定しています。
- 国内外関係会社においても、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、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。

サプライチェーンにおける人権の取組み、RBAへの加盟

2024年には、三菱電機グループのサステナブル調達において、グローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させることにより、人権尊重の取組みの客観性・透明性が向上しました。2025年2月にRBAレギュラー会員へ移行したことを機に、サステナブル調達の取組みの継続的な改善を一層進めています。



› サプライチェーンマネジメント（調達）

人権に関する法規制対応

三菱電機グループでは、各国で進んでいる企業の人権デュー・ディリジェンス実施に関する法制化に対し、関連部門で連携し、適時適切に対応することとしています。

英国現代奴隸法、豪州現代奴隸法、ノルウェー透明性法、カナダ現代奴隸法に関するステートメントは対外的に公開しています。

› 人権に関する法規制対応

人権教育

三菱電機グループでは、様々な機会を捉え、従業員に対して人権に対する教育を実施しています。

研修	内容
人権週間	社内の人権意識啓発を目的として、ビジネスと人権の社会動向や三菱電機の取組み目的を説明したメッセージを人権週間（12月4～10日）の期間に三菱電機及び国内外関係会社の従業員に配布しています。2024年度は人権啓発動画を4カ国語で作成し、グループ内に展開しました。
全社教育 (eラーニング)	三菱電機及び国内関係会社の全従業員を対象とするeラーニング「三菱電機グループのサステナビリティ」の中で、人権問題や三菱電機グループの人権取組みについて取り上げ、「ビジネスと人権」について従業員が理解を深める機会を提供しています。
階層別研修	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。管理職向けの研修では、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。
ハラスメント防止教育	三菱電機及び国内関係会社の全従業員を対象として、ハラスメント行為に関する正しい理解及び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を予防するためのハラスメント防止教育を実施しています。

› 人権・ハラスメント防止に関する研修

苦情処理メカニズム

人権に関する苦情窓口

三菱電機グループは、社外窓口「JaCER*」を含む複数の人権苦情窓口を設置し、従業員・取引先・顧客・消費者・地域住民など三菱電機グループの事業活動に関わるすべてのステークホルダーからのお問い合わせを受け付けています。窓口は365日アクセス可能であり、匿名通報にも対応しています。



*一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構。国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォーム。

› JaCER

› 人権に関する苦情相談窓口

社外との対話

三菱電機グループの人権課題への取組み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、人権の取組みに関するアドバイスをいただいている。

2025年6月、BSR マネジング・ディレクターの永井朝子氏に、三菱電機グループの人権尊重の取組みの説明を行い、概説的な評価と今後の期待について、以下コメントをいただきました。

永井氏のコメントについては、以下のとおりです。

三菱電機グループは、「三菱電機グループ人権方針」にて、グループ従業員、サプライチェーン従業員、顧客、消費者、地域コミュニティとバリューチェーンにわたる人権へのコミットメントを掲げています。2023年には「三菱電機グループサプライチェーン行動規範」を制定、2024年には業界基準である、「レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)」のレギュラー会員に移行しました。また、人権に関する苦情窓口には、社外窓口であるJaCER(ビジネスと人権対話救済機構)を含めて複数設置するなど、人権の取組みを確実に進めています。



BSR マネジング・ディレクター 永井朝子氏

今後は

- 1) 中長期計画・ロードマップをより具体化するKPIや指標を含む目標設定と管理
- 2) セルフアセスメントや、オンサイトも含めた確実なリスク低減
- 3) 経営層から一般従業員も含め教育・研修の拡充による理解の深化

などに取組み、活動を強化されることを期待します。

頂戴したコメントについては、人権部会で議論の上、今後の三菱電機グループの人権尊重の取組みに反映し、継続的な改善を図ります。

人財に対する考え方

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、脱炭素化への対応など、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。この持続的な成長実現の原動力は人であり、「人=将来の価値を生み出す資本」と捉える「人的資本経営」を、より一層推進します。また、グローバル競争がますます激化する事業環境下、人財マネジメントの強化や多様性の尊重を通じ、人的資本の価値最大化を推進し、イノベティブカンパニーとして変革するために、人財=多様・多才な「個」の力を総結集し、あらゆる変革を成し遂げていきます。また、そのために必要な、人的資本への投資を計画的に推進します。

- › 人と組織が共に成長する人財マネジメント
- › 多様な人財の活躍
- › 従業員のWell-being
- › 健康経営・安全衛生

人と組織が共に成長する人財マネジメント

事業戦略に資する「人財ポートフォリオ」の実現に向けて

現時点の人財やスキルを前提とするのではなく、将来的な目標からバックキャストする形で、必要となる人財の要件を定義し、人財の採用・配置・育成を戦略的に進めます。



多様・多才な人財獲得に向けた採用競争力強化

三菱電機は、応募者に広く門戸を開き、本人の持つ適性・能力に基づく公正な採用選考を実施しています。また、応募者のキャリアニーズや専門性とのマッチングをより意識した採用活動を積極的に展開し、多様・多才な人財獲得に向けた採用競争力強化を図ります。

新卒採用におけるジョブマッチングの強化

事務系においては、採用内定後に適性や本人希望を踏まえて配属を調整する従来型の「オープンコース」に加え、スタッフ職種を対象に、応募者のニーズや専門性に応じて入社時の配属先職種をあらかじめ定める「職種確約コース」を2023年度から導入し、継続的に採用しています。

技術系においては、事業領域・職種・勤務地等が異なるスペックの中から入社時の配属先をあらかじめ定める「配属先指定リクルート制度」に加え、より希少かつ高度な技術領域などにおいて通常の新卒入社者よりも高い水準の待遇条件（給与・賞与）を提示可能とする「配属先指定リクルート制度PLUS」を2023年度から導入し、継続的に採用しています。

経験者採用の更なる拡大

多様な経験を活かして即戦力として活躍する人財の獲得に向け、様々な採用手法の活用により一定規模の経験者採用を継続的に実施しています。

2021年度に導入したリファラル採用（従業員紹介）では、通常の転職市場ではアプローチできない潜在層の応募・採用につながっており、今後も拡大を目指していきます。カムバック採用（退職者の再雇用）においては、実効性を高めるため、三菱電機とアルムナイ（退職者）との継続的なつながりを構築する「Re-MELCO～アルムナイネットワーク～」を2023年度に新設し、再雇用機会を拡大しています。ダイレクトリクルーティングにおいては、労働市場が激化するエンジニア領域を中心に、優秀な人財の獲得拡大を図るべく、求職者個人への直接アプローチを強化しています。

また、第2新卒採用の応募基準から「最終学歴卒業後3年以内」を廃止し、就労経験がある場合は、就労期間の長短を問わず、求職者が自身のキャリア志向に合わせて第2新卒採用か経験者採用のいずれかを自由に選択できるよう応募基準を拡大しました。

グローバルな人財獲得に向けた取組み

三菱電機の新卒採用活動では、海外の大学に在学する日本人留学生を主な対象とした人財プールへのアプローチや、国内の大学に在学する外国人留学生を対象とした三菱電機の採用セミナーを開催し、国籍や人種を問わず多様・多才な人財の獲得に取り組んでいます。また、就業体験や業界・職種の理解を深める機会として実施しているインターンシップにおいて、外国人留学生を積極的に受け入れ、仕事のやりがいを感じてもらうことなどを通じて、外国人留学生のキャリア形成支援も行っています。

グループ・グローバルでの適正配置

グローバルな戦略的人財配置・活用

三菱電機グループでは、グローバル・ジョブグレーディングを導入し、海外拠点を含むグループ内の重要ポジションの見える化を進めています。グループ内で経営幹部候補の人財プールを形成・人財把握し、重要ポジションへの配置やタフアサインメントを通じて、事業強化と人財育成を図っています。海外関係会社の人財を三菱電機の上席執行役員をはじめとした幹部ポジションに登用しており、今後も継続して戦略的な配置を推進していきます。

また、国籍や人種を問わず優秀な人財を適所に配置すべく、国をまたがった人財の活用に取り組んでいます。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ており、また、本国にいながら他国のグループ関係会社の業務に従事するバーチャル・アサインメントの仕組みを段階的に適用しながら、オンラインコミュニケーションを最大限活用したボーダーレスな組織運営に取り組んでいます。

人財マネジメント体制強化

三菱電機グループでは、グループ・グローバルでの戦略的な人財マネジメントへの変革を進めています。三菱電機グループ人財戦略をもとに各地域（リージョン）の特性に応じた人財戦略や施策を担うRegional HR Officeを新設しました。

三菱電機コーポレートHR、事業部門HR、グループ会社HR、Regional HRが連携し、15万人の三菱電機グループの人財をグループ・グローバルで適正配置し、経営リーダーの育成、採用、風土改革等の様々な人事施策をグローバル最適で実現します。

多様・多才な人財の育成

一人ひとりの能力開発を支援する人財育成施策・活動

三菱電機グループでは、「自ら考え、主体的に行動し、挑戦し続ける」人財を目指し、従業員が自律的に自らの能力開発活動を継続していくよう、様々な育成施策の企画・実施や環境整備・学びの場作りを行っています。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、キャリア開発を、オンライン研修も積極的に活用しながら、Off-JTで補完するとともに、従業員同士のネットワーク活動を支援し、学びあい・教えあい・繋がりあう風土作りを図っています。Off-JTでは、「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」等を実施しており、これらを通して関係会社従業員を含め、グループ従業員全体のレベルアップを図っています。2025年度は、幅広い職種の従業員を対象に、レベル別に短期集中でDX人財を育成する仕組みを新設しました。

また、全従業員を対象に「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」を行うとともに、新卒者や経験者採用者に対しては、全員に研修を実施し、社会人としての意識付けを図り、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。

さらに、三菱電機では、従業員一人ひとりのキャリアオーナーシップの発揮及び自律的な成長実現に向けて、「会社も人財も成長できること」を基本的な考え方として会社の持続的な成長と従業員の自己実現の両方を追求しています。これまでに実施してきた一律的な階層別研修だけでなく、それぞれの状況等に応じて必要となる能力やスキルの獲得に資するコンテンツの整備も並行して実施していく予定です。これらによって、これまでに重視してきた若手層に対するコミュニケーション力強化、中堅層や管理職層に対するリーダーシップや後進(部下・後輩)の育成を含むマネジメント力強化等ともうまく融合を図り、これから三菱電機の成長をけん引できる人財の育成と、一人ひとりがいきいきと働き、Well-beingとエンゲージメントの向上にも寄与できる環境整備を実現していきます。

人財育成体系図（三菱電機）

研修・育成施策	経営幹部候補育成	職能キーパーソン育成	☆MELCOゼミナール(Mゼミ)		職能別研修			層別研修
			専門分野	共通分野	プローバル	技能研修	個別職能研修	
	三菱電機ビジネスイノベーションスクール(MBIS)	技術系アドバンスコース	J-T改善指導者／けん引者育成 ・企画／開発 ・品質 ・環境 ・生産	・電子／デバイス ・電気／エネルギー ・機械 ・制御	・営業 ・情報 ・通信 ・ソフトウェア ・A-I／メディア ・新事業創出スキル ・経営理念／ガバナンス	・グローバル化 ・ビジネス知識／知的生産力 ・海外赴任前研修 ・語学留学／国内語学学校派遣 ・海外留学制度	・海外赴任前研修 ・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)
開発支援 キャリア	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						☆キャリアコンサルティング室 ME Time* トータル・ライフ・プログラム ☆セルフディベロップメント支援制度 ☆Job-Net* ☆Career Challenge制度*	
共有「知」の 教育	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つくり						☆Melcollege ☆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	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

※一部、育成以外の施策も含む

従業員一人当たりの 年間人財育成・研修投資額（三菱電機）	約172,000円／人
---------------------------------	-------------

変革に向けた技術・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。450種類以上の講座があり、年間延べ31,000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、三菱電機の重要技術強化のため、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。

併せて、従業員一人ひとりが、自らがなりたい姿を描いて能力開発を行うとともに、上司が一人ひとりに合わせてそれをサポートできるよう支援する、学び環境の充実化を行っています。三菱電機では2025年度から、MELCOゼミナール等の多くの全社研修・育成施策の中から、自身に適したものを選択・活用できるようにするために、入社～退職までの様々なライフイベントにおいて活用できる研修・育成施策を紹介するデジタルパンフレット「人開セトリセツ^{*}」の全社提供をスタートしました。また、分野ごとの「能力開発ガイドライン」を三菱電機グループ内に展開しており、職務レベル別に必要な能力・要件を大まかに提示し、それを備えるための能力開発手段として対応するMELCOゼミナール講座等を紹介しています。これらの取組み等により、従業員による自律的学びの促進を図っています。

* MELCOゼミナール主催部門である「人財開発センター」の略称をネーミングに使用



「人開セトリセツ」ポスター及びデジタルパンフレット

学びあい・教えあい・繋がりあうコミュニティの活性化

三菱電機グループ内で各種「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10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。インター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。

また、自身の今と将来に望む姿について、企業人として、また個人としてその理解を深め、気づきを得る学びのプラットフォームとして「Melcollege（メルカレッジ）」を設定しています。コンセプトは「～学びあう・教えあう・繋がりあう～コミュニティ」の創造とし、特定の事業や技術領域に縛られることなく、誰もが学んでみたくなるようなセミナー等の企画を通して、三菱電機グループの幅広い事業環境の下、異なる専門性や職掌、年代を超えて、今まで出会うことことがなかった従業員同士がフラットに繋がれる活動を推進しています。さらに、一人ひとりのこれまでの学習成果を活かせる相互研鑽の機会を提供することで、学びの場を自ら継続的に活性化していくこうとするマインドセットの醸成を目指しています。



Melcollegeセミナー風景 及び Melcollegeロゴ

変革を支える技能の強化・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120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。

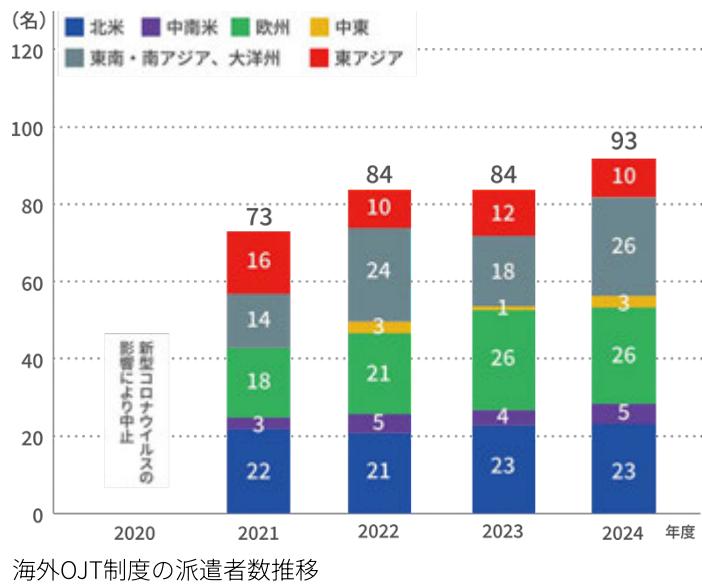


三菱電機グループ技能競技大会

日本国内従業員のグローバル化

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、語学力向上に加えて現地の事業運営や異文化での業務遂行・生活を体感・理解できるプログラムを実施しています。

特に、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、グローバル事業をけん引する人財育成に取り組んでいます。



海外関係会社従業員の幹部登用・育成の推進

海外関係会社では、地域に根付いたオペレーション強化及び従業員エンゲージメント向上を目的として、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、優秀な海外関係会社従業員の幹部登用を推進しています。

また、各社、各地域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、海外関係会社の従業員が日本の事業所で技術・技能を身に付けてもらうための研修・OJT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経営方針や事業戦略の理解に加え、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(MGEP^{*1}、GMW^{*2})等を実施しています。

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、他の経営幹部候補者との交流を通して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越えてグローバルでつながっています。過去の幹部候補研修参加者から海外関係会社の幹部ポジションに登用した事例もでており、今後も継続して海外関係会社従業員の育成・配置を有機的につなげ、更なるグローバル人財の育成・活用を図っていきます。



MGEP



海外からの日本国内研修参加者数の推移

	2020	2021	2022	2023	2024	累計(開始以降)
MGEP	新型コロナウイルス感染症の影響により中止	18名	15名	実施なし	15名	68名
GMW		中止	30名	27名	30名	295名

*¹ Mitsubishi Electric Global Executive Program

*² Global Management Workshop

(年度によっては日本国内の選抜人財も1~2名参加)

経営リーダーの選抜・育成・評価

三菱電機では、次世代を担う経営幹部をグローバルスケールで育成・輩出するために、2023年度より「L.E.A.D*制度（経営幹部候補者育成制度）」を開始。多様な経験・バックグラウンドを有する経営幹部候補者をグループ内外から選抜・育成・評価し、グローバルで三菱電機グループをリードできる人財を育成・輩出しています。

選抜・育成・評価については、CEOを委員長とした全社トップタレントレビュー委員会で議論を行い、決定・実行することで、「オープンな人選」・「適切な機会（配置・研修）付与」・「アセスメント・モニタリング」のサイクルを確実に回しています。

社内での研修は特定の事業本部や事業所にとらわれず様々な交流を企図しているほか、グローバルの観点からこのような研修機会において日本国内の従業員と海外関係会社従業員とが交流して、ネットワーク構築ができるようにしています。さらに、国内外のビジネススクールや社外研修への積極的な派遣等も含めて様々な経営幹部候補育成プログラムを展開しています。

* Leadership Enhancement And Development

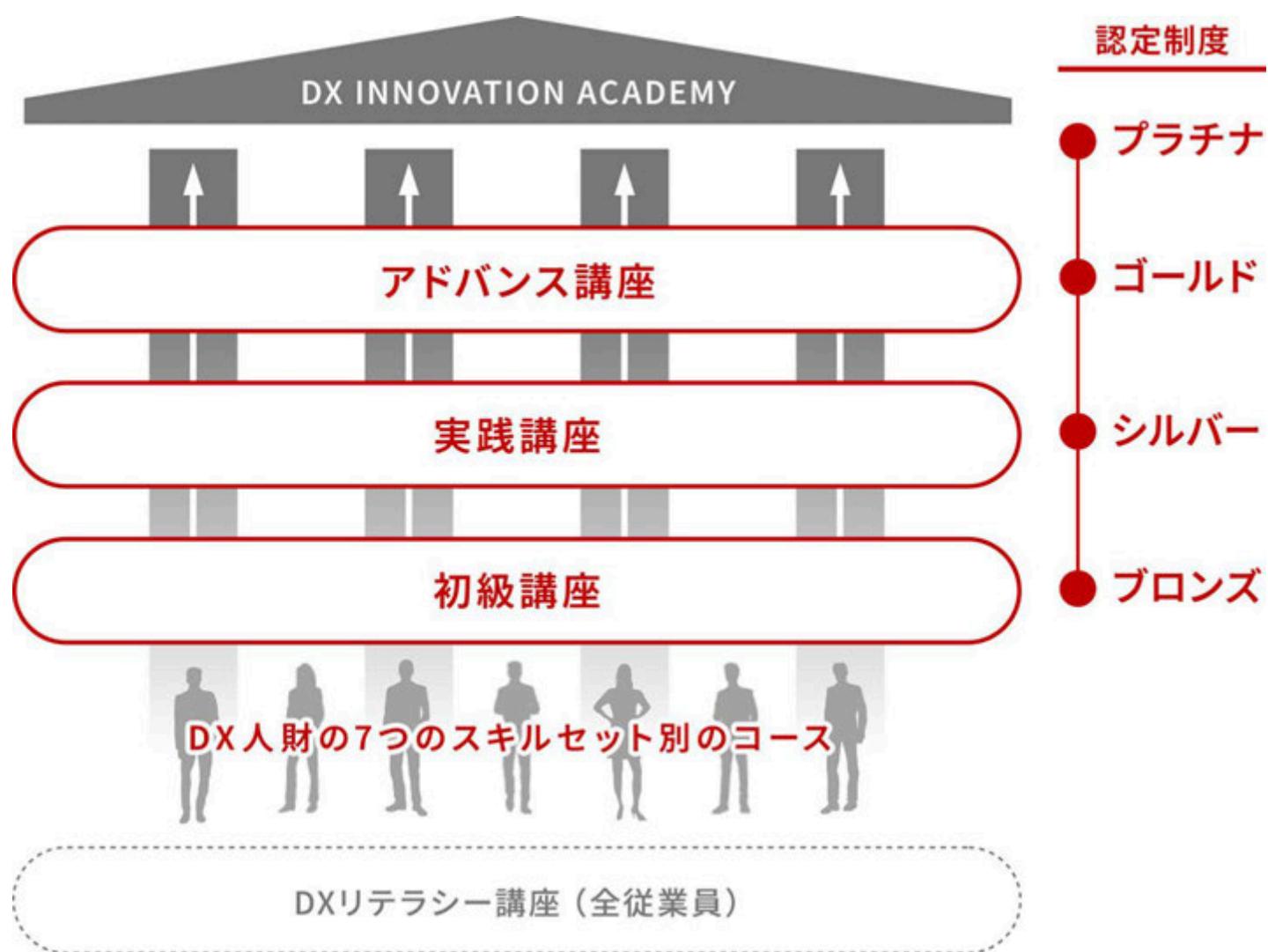
DX人財の強化

三菱電機では、Serendie事業推進のためのDX人財を2030年までにグループ全体で2万人確保することを目指し、人財の獲得やM&Aによる拡充に併せ、事業戦略に基づく着実な人財育成の強化を図っています。2025年4月1日、三菱電機グループ内の従業員を対象とした体系的な育成機関「DXイノベーションアカデミー」を設立しました。

「DXイノベーションアカデミー」では、三菱電機グループにおけるDX人財のスキルセット^{*}に基づき、それぞれに必要な技術・知識・マインドセットを集中的に習得し、実践に活かすことができる学びの場を三菱電機グループ内へ提供します。社内外講座を組み合わせた段階的な学習体系を整備するとともに、スキル・能力の社内認定制度などにより、既存のDX関連技術保有者及びDX関連業務従事者だけでなく、他業務からの職務転換者や新規入社者など、個々人の保有するスキルや知識レベルに応じた幅広い層の人財育成を推進します。三菱電機グループの全従業員を対象とした講座も設け、グループ一体となってDXを推進する風土を醸成します。

加えて、最新技術の集中的な獲得・実践、新たな人財交流などの確立を狙いとして、大学・教育機関との産学連携も進めており、3月27日には早稲田大学との間で、DX人財育成における産学連携に関する協定を締結しました。「DXイノベーションアカデミー」における講座として早稲田大学の教育プログラムを活用するとともに、その成果を早稲田大学における社会人及び学生向けデータ科学教育プログラムにフィードバックして発展させていくことで、共に価値の向上を図る産学共創スキームの構築を目指します。

* 職務ごとの特性や要件を明確にする「ジョブ」の概念



キャリアオーナーシップの強化

三菱電機では、自律的なキャリア開発による従業員の成長実感・やりがいの実現が会社の持続的な成長につながるとの考えのもと、多様・多才な人財が自律的にキャリアを構築しながら能力を存分に発揮して活躍できる環境を整備し、従業員一人ひとりのキャリアオーナーシップ強化を推進しています。

2023年4月には、従業員一人ひとりのキャリアオーナーシップ強化に向けた会社方針の明確化を目的に、三菱電機における「キャリア開発」のコンセプト「自分を育てる、を育てる」を策定しました。このコンセプトには従業員一人ひとりが自身のキャリアと向き合い、主体的な行動を促すメッセージを込めるとともに、会社・管理職として従業員のキャリアを伴走・支援する姿勢を示しています。

また、コンセプトの考え方や三菱電機キャリア開発支援施策など従業員向けの情報をまとめたキャリア開発デジタルパンフレットを発行し従業員一人ひとりへの浸透を図るとともに、コンセプトを軸とした研修施策や自律的なキャリア開発に資する異動機会の提供を行っています。さらに、新しい人事制度において、キャリア面談と目標管理面談の一元化によるキャリアプラン策定・上司との対話機会を導入するとともに、部下のキャリア伴走者である管理職向け研修の展開や、従業員の自発的な能力開発支援施策などキャリア開発支援強化に向けた人への投資を積極的に進めています。

自律的なキャリアデザインの挑戦への後押し

三菱電機では従業員の自律的なキャリア開発を支援するために、社内求人制度（Job-Net）と社内求職制度（Career Challenge制度）を導入しています。

社内求職制度は、従業員が自らのキャリア志向・経験・スキル等を社内システムに登録し、求人部門がオファーする制度です。

社内求人制度・社内求職制度共に、従業員と求人部門の相互マッチングにより異動が実現できる制度となっており、2024年度は約250名の従業員が本制度を利用して異動を実現しています。

また、本業以外の職場及び社外での経験・学びを新たな価値創出に活かすことを目的とした社内外副業制度「EGG（Expand your work for Growth & to Gain fulfillment）」を2024年度より導入し、従業員の自律的なキャリアデザインへの挑戦を後押ししています。

「いつでも」「どこでも」学べるスキルアップ機会の提供

従業員自らの主体的・積極的な能力開発に向けたチャレンジを促進・支援することを目的とした各種制度を導入しています。セルフディベロップメント制度（SD制度）は、会社が有益・有用と認めた研修の受講に対する時間的・費用的補助や、三菱電機従業員として保有することを推奨する資格の取得に対して報奨金の支給を行う制度であり、従業員個々人の努力に向けた動機付けを図っています。また、福利厚生施策の一環として用意しているカフェテリアプラン方式のセレクトプラン制度においても、自己啓発の通信教育・スクール通学への補助として一人当たり年間8.3万円分のポイントを利用することができます。

さらに、従業員一人ひとりの自律的なスキルアップニーズに応えるグループ共通の研修プログラムを「MELCOゼミナール」として展開しています。各事業所から参加しやすいオンラインでの講座や、eラーニングで期間中、都合のよい時間に自席で何度でも学習できるオンデマンド講座を取り入れており、場所や時間によらないスキルアップの機会を提供しています。

一人ひとりに向けたキャリア開発支援

毎年1回、30歳、40歳、及び50歳、53歳を迎える従業員を対象に、以降の人生設計、生活設計に対する関心を深めもらうため、各事業所で「ライフデザイン30研修」「ライフデザイン40研修」「キャリアアクション50・53研修」を実施し、キャリアデザインや退職金・健康など中長期的なライフプランについて講義するとともに、グループディスカッションを行っています。

特に、2023年度より早期からのキャリアデザイン、人生・生活設計に対する関心を高めてもらうため、30歳でのライフデザイン30研修を新設するとともに、2024年度からはシニア層（50代）のキャリア自律の支援、特に自らキャリアを選択し、そのキャリアの実現に向けた準備や行動を起こすきっかけとする目的としたシニア向けキャリア研修（キャリアアクション50・53研修）を導入しています。

また、従業員の十人十色のキャリアに関する悩みに対する支援を行うべく、社内外のキャリアコンサルタントの有資格者を相談員とするキャリア相談窓口を設置しています。年間延べ約300件の面談を実施し、従業員一人ひとりに寄り添った支援を実現しています。

公正な評価・処遇

人事制度の刷新

三菱電機は人的資本価値の最大化に向けて、2024年度に新しい人事制度を導入しました。

「成長につながる適正評価の実現」と「自律的キャリア開発支援」をコンセプトに、等級・評価・報酬制度を20年ぶりに刷新し、従業員のキャリアオーナーシップに基づく自律的な成長を促すとともに、マネジメント層にはグローバル基準でのジョブグレード制度を新たに適用し、ジョブ型人財マネジメントへと転換しました。

2023年4月に策定した「キャリア開発コンセプト」では、従業員一人ひとりが自分のキャリアについてより主体的・積極的に考え、行動することを促すとともに、会社が個々人の成長実現に伴走・支援していく姿勢を改めて明確化しました。導入した人事制度によって、これまで以上に従業員のキャリアオーナーシップを尊重した自律的な挑戦・成長を支援するとともに、年功的要素を廃し、実際に発揮されたパフォーマンスに直結した透明性・納得性の高い人事評価を徹底することで、従業員のエンゲージメントを高め、人と組織が共に成長する最適な人財マネジメントを実現します。

グレード・等級制度

グローバルでの最適な人財マネジメントをかなえるジョブグレード（職務起点）とミッショングレード（人起点）のハイブリット型等級制度の構築と、複線的キャリアパスの拡充を図っています。

管理職を対象とした「マネジメントコース」では、5,000を超えるポジションを職務価値・職責等を基準として6段階で評価し、それにかなう人財を配置する職務起点のジョブグレード制を導入しました。経営幹部候補者育成プログラムや海外関係会社従業員のサクセッションマネジメントとの連動により、グローバルでの人的資源の戦略的育成・適財配置を実現します。

一般従業員を対象とした「プロフェッショナルコース」では、人（能力を踏まえた役割の価値）を起点として、それに応じた役割・職務を付与する従来の考え方を踏襲しながら、役割の価値（ミッショングレード）を再定義して今日的な等級体系を整備しました。早期抜てきの阻害要因となっていた試験制度を完全撤廃し、年功的要素を払拭した優秀人財の早期抜てきを志向しています。

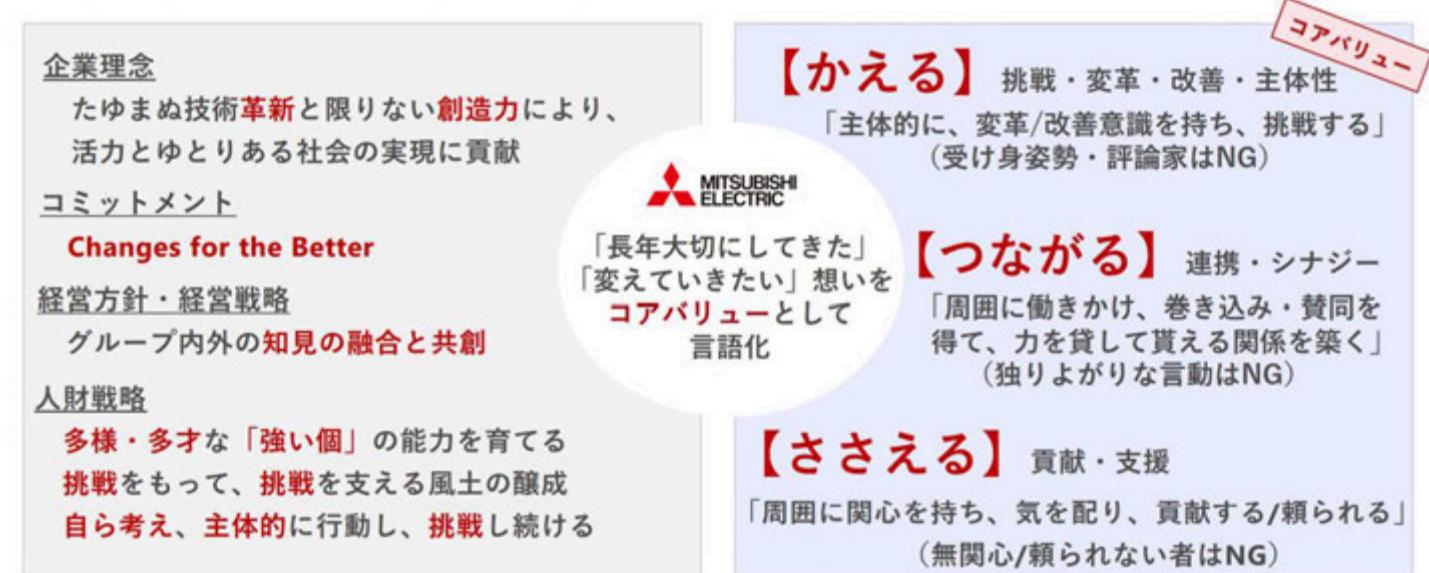
加えて、高度専門性（知識・スキル・経験）を活かして経営に貢献するための複線的キャリアパスである「エキスパートコース」「匠コース」を設置し、キャリア選択機会を充実させました。「エキスパートコース」は「マネジメントコース」と同一のジョブグレード制を導入しており、同一の報酬体系で処遇しています。

評価制度

評価基準をより明確化することで評価の透明性・納得性を向上させ、従業員一人ひとりの成長・挑戦につなげる評価運営を強化しています。

「成果評価」と「行動評価」の2軸による評価基準

目標達成度に応じた成果評価に加え、変革や挑戦、連携、支援など三菱電機として大切にするコアバリュー（「かえる」「つながる」「ささえる」）を明確化し、その実践度を行動評価として導入しています。さらに、マネジメントコース・エキスパートコースには、人財育成やチームビルディング等への取組みも行動評価要素に加えています。評価軸を成果評価、行動評価の2軸へ明確化し、評価の透明性・納得性を向上させることで、協働性の高い、オープンな組織風土醸成を促進します。



自律的なキャリア開発・挑戦を後押しする「ME Time」

キャリア面談と目標管理面談を一元化し、「ME Time」（ミータイム、わたしが成長するための時間）として運用しています。従業員のキャリアプランや目標の実現・成長に向けて、会社と上司が伴走し、自律的キャリア開発を支援するとともに、やる気と納得性を向上させるための育成的フィードバックを重視した仕組みとしています。

報酬・インセンティブ（経営幹部への株式付与）制度

評価を報酬へダイレクトに連動させることで、わかりやすく、脱年功のメリハリ運営をかなえる報酬体系を整備しています。前年度の成果・行動評価によって決定した総合評価がそのまま賃金・賞与に連動します。個人の総合評価をダイレクトに反映することにより、個人業績に応じたメリハリある処遇を実現します。

また、役員に準ずる幹部層等への経営参画意識向上を目的とした株式交付制度の導入を2025年度中に予定しています。当該制度の導入により、グループ全体の中長期的な業績と企業価値向上に対する貢献意欲の促進ならびにロイヤリティ（帰属意識等）の向上を図ります。

マスター・キャリア制度導入（再雇用制度刷新）

定年退職後の再雇用者（以下、「再雇用者」）が、年齢にかかわらず豊富な経験や能力を活かして、今まで以上にいきいきと活躍できる環境の実現を目指し、従来の再雇用制度を刷新した「マスター・キャリア制度」（以下、新制度）を新設し、2026年度から適用します。

2024年度に刷新した人事制度のコンセプト・理念を再雇用者にも適用し、定年退職後も一貫した人財マネジメントを行うため、等級・評価・報酬制度について定年退職前と同様の仕組みを導入します。また、この新制度には、従来の61歳から65歳までの1年ごとの再雇用契約を廃止し、再雇用期間を再雇用者本人が選択できる仕組みも導入します。これにより、再雇用者が発揮するパフォーマンスを適正に評価・フィードバックしてメリハリのある処遇を実現することで、再雇用者の自律的な挑戦や成長を一層促進するとともに、それぞれのキャリアプランやライフプランに合わせて、働き続けられる環境を整備します。

多様な人財の活躍

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、多様で多才な全ての従業員がそれぞれの個性や能力を最大限に発揮し活躍することは、持続的な事業発展や企業価値向上のために重要です。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財の活用が必須となっています。そのような状況の中で、三菱電機は、従業員の働き方や多様性を認め合えるような職場環境・風土の実現に向けた各種取組みを推進しています。

仕事と育児、介護の両立支援のための取組み

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。さらに2022年度には復職者本人と上長の両者が相互に歩み寄ったコミュニケーションをとるための機会として、育児休職復職者・上長ペア研修を新たに導入しました（男性の育児休職利用者も対象）。相互に助け合うことのできる職場は、仕事と育児の両立に取り組む人にとってだけでなく職場の上司や同僚にとっても働きやすい職場であるため、今後も取り組みを加速させます。



上司と部下
仕事と育児の両立支援
ハンドブック

介護の両立支援セミナー、相談窓口の設置

介護に携わる従業員が、安心して介護と仕事を両立できるよう、様々な支援の取り組みを進めています。2024年度には、社外講師を招いた介護支援セミナーを実施し、約400名の従業員が参加しました。また、介護について、ケアマネジャーに相談ができる社外相談窓口を設定しているほか、「仕事と介護の両立ガイドブック」を配布しています。



仕事と介護の両立ガイドブック

日本国内における女性活躍推進の取組み

女性従業員向けキャリアフォーラム

日本国内における女性活躍推進の取組みのひとつとして、ワーク・ライフ・インテグレーションを意識した前向きなキャリアビジョンを形成するための気づきや育成機会、また社内女性同士のネットワーキングの機会として、女性従業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、社長も参加の上、女性従業員に向けたメッセージや直接対話をを行うとともに、社外女性リーダーによる自身のキャリアや働くことへの考えについての講話を実施し、先輩従業員の経験談やグループディスカッションを通じて、女性従業員自身の自律的思考・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。

2023年度は、従来までは年1回開催していたものを入社3年目と入社5～10年目と2回に分けて開催し、キャリアやライフステージが近い女性従業員同士のつながりや共通の悩みを共有・相談できるプログラムとしました。

月経・不妊治療に関するセミナーの開催

三菱電機は、従業員の健康課題に対する活動を推進し、従業員の健康と働きやすい職場環境の整備に努めています。2024年度には本社地区において、月経・不妊治療に関する基礎的な知識の付与と両立支援を目的としたセミナーを開催しました。セミナーでは、医師などの専門家を含めた外部講師を招き、女性の健康に関する基本的な事実やデータ、月経や不妊治療に関する知識などについて詳しく解説しました。管理職のほか、性別を問わず多数の従業員が参加し、女性特有の健康課題に関し、共有認識を持つ機会となりました。

STEM人財の育成に向けた社会貢献活動

STEMとは、科学 (Science) 、技術 (Technology) 、工学 (Engineering) 、数学 (Mathematics) の4つの教育分野の頭文字からなる言葉です。日本国内における科学技術・学術分野における女性活躍の推進として、理工系分野を目指す女子生徒などの育成に向けて、理工系の魅力を発信する機会の創出は非常に重要です。理系人財が多く活躍する三菱電機では、中長期視点で日本の社会課題である理系分野におけるジェンダーギャップ解消や理系女性の母数を増やす活動として、2024年度から「Girls Meet STEM」へ参画しています。女子中高生向けにオフィスツアーや理系女性従業員との交流会を実施しています。

↗ Girls Meet STEM

厚生労働省認定「えるぼし（2段階目）」の取得

三菱電機は、「女性活躍推進法¹」に基づく行動計画を策定し、次表のとおり日本国内における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、採用、育成・登用、定着の3つの観点から各種取組みを行っています。こうした取組みが評価され、三菱電機は、女性の活躍推進に関する取組み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段階目）」を取得しています。

また、「次世代育成支援対策推進法²」に基づいた行動計画においては、男性育児休職取得率や、両立に関する情報発信の強化などを目標に掲げており、仕事と育児や介護などを両立する従業員が、より働きやすい環境整備を進めています。



*¹ 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

*² 急速な少子化の進行などをふまえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について基本理念を定めるとともに、事業主等による行動計画の策定等の次世代育成支援対策を推進するために必要な措置を講ずることを定めた法律

女性活躍推進法に基づいた三菱電機の日本国内における行動計画（達成時期：2025年度）

取組み項目	目標	2024年度実績
女性管理職比率	2倍（2020年度比）	2.11倍
新卒採用に占める女性比率	1.2倍（2016-2020年度平均比）*1	1.2倍（2021-2024年度）*1
男性の育児休業取得率*2	70%	85.7%

*¹ 2021年度からの通算

*² 育児目的の特別休暇の取得者を含む

国際女性デーイベント

3月8日の国際女性デーにあわせて、2024年度に三菱電機本社ビルにおいて国際女性デーのイベントを企画・開催しました。本社ビルのオーブンスペースにシンボルフラワーのミモザを飾り、国際女性デーにちなんだ関連商品（お弁当、ドリンク、クッキー）の提供を行いました。



本社ビルのオーブンスペースの装飾

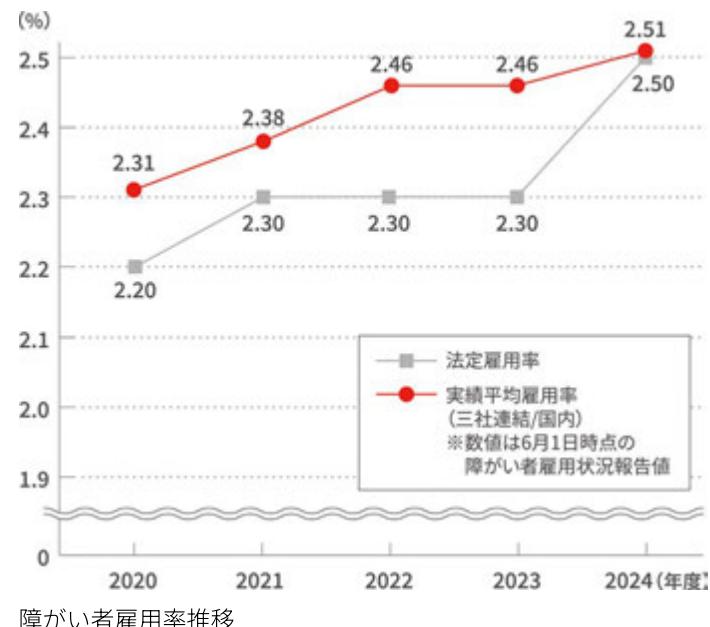
障がい者雇用の推進

三菱電機グループでは、各社で障がい者の積極的な雇用を進めており、様々な職種での活躍機会の創出や一人ひとりのキャリア形成への取組みを進めています。また、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みも進めています。

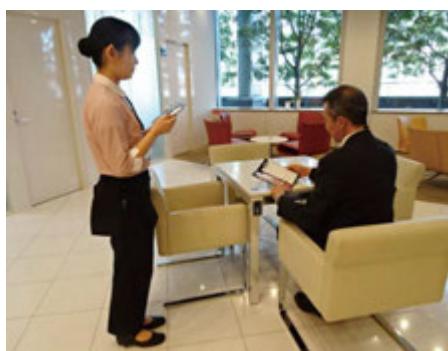
2014年10月に主に知的障がいの方に適した業務を社業とする特例子会社^{*}「三菱電機テンダーメイツ株式会社」を設立しており、特例子会社を含めた日本国内における雇用率は2024年6月1日時点で2.51%となっています。

三菱電機テンダーメイツの社名は、健常者社員、チャレンジド社員（障がいのある社員）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、クッキー事業、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、2024年6月1日時点で日本国内において159名の障がい者を雇用しています。当該特例子会社と事業部が職場懇談会を開催するなど、共に働きやすい職場形成に向けた取組みも行われています。

また、2020年度に名古屋事業所、2022年度に姫路事業所、2023年度に伊丹事業所を開設しました。



*「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」により一定の要件を満たした上で、厚生労働大臣の許可を受けて、親会社（三菱電機株式会社）の1事業所（親会社に雇用されている）とみなされ、特例として親会社の障がい者雇用率に織り込まれる会社



カフェ事業



クッキー事業



名刺事業

従業員のWell-being

三菱電機におけるWell-beingの考え方

三菱電機グループでは、2050年に目指す社会を「笑顔あふれる持続可能な社会」と定義しサステナビリティ経営に取り組んでいます。

これは取引先やお客様、そして三菱電機グループ従業員など幅広いステークホルダーが幸せを感じられる社会を意識したものです。

三菱電機におけるWell-beingは「三菱電機で働く従業員と従業員が大切に想う人が身体も心も充実していく幸福を実感している状態」と捉え、「三菱電機で働く多様・多才な人財がWell-beingを実感していることが、サステナビリティ経営の原動力となる」という考え方のもと、Well-beingを高める取組みを推進しています。

Well-beingを高めるための着眼点・取組み

Well-beingを高めるための方法は世界中で広く研究されています。三菱電機では先行研究*を参考としてWell-beingを高めるための着眼点を5つに定義しました。

三菱電機で働く多様・多才な人財のWell-beingを高めるために以下5つの着眼点に沿った施策をバランスよく推進していきます。



* PERMA理論 (Martin Seligman) SPIRE理論 (Tal Ben-Shahar) 幸せの4つの因子 (前野隆司)

働きやすさ

三菱電機では、Well-beingを高める着眼点の一つとして「働きやすさ」を掲げています。職場環境投資や柔軟な働き方の推進等を通じた働きやすい職場風土の実現により、従業員のWell-beingを高めていきます。

安心していきいきと働ける職場環境の実現

組織風土改革

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」に取り組んできました。本プログラムについては、2021年度に短期重点施策の適用を完了させ、2022年度からは長期取組み施策とした「エンゲージメント向上」「コミュニケーション活性化」「組織文化・マインド醸成」に関する施策を展開してきましたが、現在はそれらの取組みを3つの改革の中の「組織風土改革」と一体化させ、より一層強力に実行しています。

また、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の指標として「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することにより、更なる組織風土や職場環境の改善や定着に引き続き取り組んでいきます。

取組みの評価指標の推移

組織風土改革やWell-beingの観点からの働きやすい職場環境の整備に向けた各種活動の結果、2024年度の従業員エンゲージメントスコアは良好回答率60%と前回調査より改善しました。引き続き、経営層と従業員との対話をを行う場の充実や職場における上司と部下のコミュニケーション活性化策（1on1ミーティング等）の展開、形骸化した過度な業務の改善、従業員のキャリア形成・開発支援策の充実、各種人事制度改定等の組織風土改革に関する施策を強力に実行し、更なる改善を目指していきます。

KPI	2021年度 (結果)	2022年度 (結果)	2023年度 (結果)	2024年度 (結果)	2025年度 (目標)
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従業員の割合) *	54%	54%	55%	60%	63%以上
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	65%	66%	68%	71%	70%以上

* 毎年実施する「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」

› 社会データ

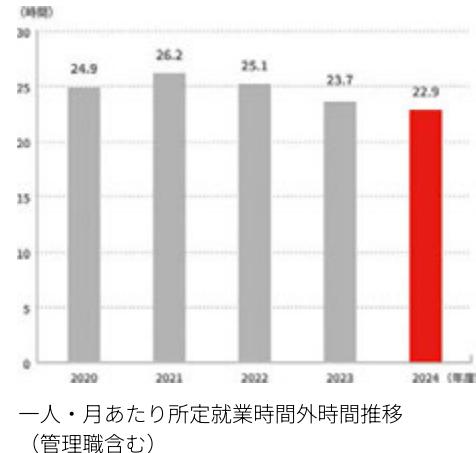
職場環境整備

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います。三菱電機では、空気環境やバリアフリー対応を含む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、継続的な取組みを推進しています。また、誰もが安心して、いきいきと働ける職場環境の実現に向けて、職場環境への投資を積極的に実施しており、今後も継続して投資をしていきます。

働き方改革と細やかな労働時間管理

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取りながら、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きました。現在では働き方改革を特別な取組みとして位置付けることなく企業経営の前提とし、業務DX化・生成AIの積極活用、トップ主導による業務削減、チーム内で課題解決ができる自走する組織の実現等の各種活動を加速させていきます。

また、多様・多才な人財の確保・定着（採用競争力・リテンション強化）、Well-being向上、健康経営、自律的なキャリア開発などを実現し、従業員一人ひとりが高いレベルで仕事と生活の良好なバランスを実感し続けるために、上記の活動による長時間労働の更なる削減と同時に入退場時刻やパソコンのログオン・ログオフ時刻などの客観データを用いた細やかな労働時間管理を行っています。これらの結果として、2024年度の一人・月あたりの所定就業時間外時間は2020年度比で約8%減少しており、一定の成果を上げているものと考えています。



柔軟な働き方を支援する取組み

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」は子が小学校卒業の3月末まで取得することができるですが、2025年度より、障がいがある子や医療的ケアを必要とする子を養育する場合は、子が18歳到達後の3月末日まで取得することを可能としました。「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できます。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、子育て中の従業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従業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、介護と仕事の両立は従業員の潜在的需要が高いと考えており、2023年度から介護と仕事の両立支援セミナーの開催と介護相談窓口の新設を行い、2025年度施行の改正育児介護休業法に対応しています。

こうした取組みをより従業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、これらの取組みについて、対象となる従業員だけではなく、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ます。

直近の主な育児・介護などに関する制度の整備状況

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
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
出産支援休職制度 期間拡大	不妊治療のために取得できる休職期間を12カ月から30カ月に拡大
キャリア支援休職制度 配偶者海外転任随伴の期間拡大	キャリア支援休職のうち、配偶者の海外転任への随伴のために取得できる休職期間を3年から5年に拡大
養育両立支援欠勤の新設など	2025年度施行の改正育児介護休業法に関連し、法律を上回る措置として小学校就学前までの子を養育する者を対象とした養育両立支援欠勤（有給）の新設や介護離職防止のための雇用環境整備等を実施
障がいを有する子や医療的ケアを必要とする子を養育する従業員の両立支援	障がいを有する子や医療的ケアを必要とする子を養育する従業員が申し出た場合は、時間外就業の制限や、深夜就業を免除。加えて、当該子が18歳到達後の3月末日までの間、育児短時間勤務を適用

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。

従業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・キャリア形成などを行う場合、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。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。

個々人の事情に応じたキャリア継続のための制度

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各種制度を導入しています。配偶者の海外転任への随伴、自己研さん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従業員に対して「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。

› 制度の利用状況：育児・介護関連実績

キャリア・やりがい

三菱電機では、従業員一人ひとりの「キャリア自律」や「やりがい」もWell-beingを高める着眼点であると考えています。キャリア自律支援策の強化などにより一人ひとりの成長実感・達成感を高め、やりがいを引き出していく取組みを推進していきます。

› キャリアオーナーシップの強化

心身の健康

健康経営の推進

三菱電機では、多様・多才な人財が活躍できる環境の基盤として、心身ともに健康でいきいきと働く環境の実現を目指し、健康経営を推進しています。組織全体における方針を明確化するとともに、各種人事施策と一体化させ、Well-beingの向上に向けた総合的な取組みを行っています。

› 三菱電機グループの健康経営

私生活の安定・充実

「生活基盤の安定・充実化」も従業員のWell-beingを高める重要な着眼点です。三菱電機では、経済生活基盤の安定と拡充、従業員や家族との心のふれあい・豊かな人間性の創造、心身の健康の維持増進を目指し、各種福利厚生制度を整備しています。

経済生活基盤の安定と拡充の観点では、寮・社宅・家賃補助制度などの住宅支援制度、団体保険制度、従業員持株会、財形貯蓄制度、カフェテリアプラン等を導入しており、従業員や家族との心のふれあい・豊かな人間性の創造の観点では、従業員親睦会を母体とした各種文化体育クラブ活動への支援、グループ従業員専用保養所、互助会による給付金制度など様々な制度を導入しています。

カフェテリアプラン

従業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年度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。

住宅支援制度

2024年度には、人への投資・人的資本経営の観点から、多様・多才な人財が集い・活躍する基盤となる“働きがいのある職場環境”を実現するため、寮社宅・家賃補助制度の大幅な見直しを実施しました。具体的には居住地変更を伴う転任者・単身赴任者に対する家賃補助水準の改善及び賃料に対する補助割合の改善等を行いました。また独身者に対しては独身寮と家賃補助の選択制を導入し多様なニーズに応えられる制度へ改定しました。

人間関係

三菱電機は、一人ひとりの個性が混ざり合い、その個性が最大限に發揮される「心理的安全性」の高い職場の実現も従業員のWell-beingを高めると考えています。

三菱電機グループが目指す人間関係の理想像は「組織の方針の実現に向けて内容の巧拙や意見の相違にかかわらず、また人間関係の悪化や失敗を心配することなく、いつでも、誰もが、誰に対して発言しても歓迎される」状態です。時には「健全なコンフリクト」をいとわずに本音で議論できる「良好で強固な人間関係」を目指し心理的安全性を高める取組みを推進しています。

三菱電機では心理的安全性を高めるために「心理的安全性ガイドライン」を策定し全従業員に公開しています。ガイドラインには「心理的安全性を高めるためのTips（リーダー向け・メンバー向け）」や「ケーススタディー」を織り込み職場単位で実践的に活用できる内容としています。また、毎年実施している従業員意識サーベイに心理的安全性に関する設問を追加しモニタリングの仕組みを導入しています。PDCAサイクルを回し、心理的安全性が高いインクルーシブな環境（＝良好で強固な人間関係）の創出を実現していきます。

社外からの評価

Well-beingを高めるための各種取組みが評価され、「WELLBEING AWARDS 2025 FINALIST（ウェルビーイングアワード実行委員会（株式会社朝日新聞社・株式会社SIGNING）主催）」に選出、「ハタラクエール2025 最高位 優良福利厚生法人（総合）（株式会社労務研究所主催）」「キャリアオーナーシップ経営AWARD 2025 優秀賞」を受賞しています。「笑顔あふれる持続可能な社会」の実現に向け今後も更にWell-beingに関する活動を推進していきます。



健康経営・安全衛生

健康経営の推進

三菱電機では、多様・多才な人財が活躍できる環境の基盤として、心身ともに健康でいきいきと働く環境の実現を目指し、健康経営を推進しています。

「三菱電機グループ健康経営宣言」を発信し、組織全体における方針を明確化するとともに、各種人事諸施策と一体化し、Well-beingの向上に向けた総合的な取組みを行っています。また、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働の健康増進事業である『MHP「いきいきワクワクACTION』では各事業所に「MHP推進リーダー」を配置しており、トップダウンだけでなくボトムアップによる積極的な活動展開を実施、様々な健康増進活動に取り組んでいます。

こうした取組みの可視化とグループ全体の企業価値向上を目的として、「健康経営優良法人認定」取得についてもグループ全体で推進しています。

グループ全体での健康増進活動（MHP）

三菱電機と国内関係会社では、約10万人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の健康増進事業として、2002年度から「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います。

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」の三つを設定しています。さらには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を見える化する仕組みや、一人ひとりの生活習慣状況に応じた目標設定と行動変容を促す仕組みを整備することで、健康満足度の向上につながる取組みを進めています。

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

MHP「いきいきワクワクACTION」活動の目標・実績<健康満足度>

目標項目		目標値（2026年度まで）	2024年度実績
快食	食欲があり、おいしく食事がとれている人の割合	90.0%以上	89.1%
快眠	気持ちよく、ぐっすりと眠れている人の割合	80.0%以上	56.4%
快便	便通がよく、おなかがすっきりとしている人の割合	80.0%以上	65.8%

› MHP「いきいきワクワクACTION」活動の目標・実績

[PDF 三菱電機グループ 健康宣言](#)

女性特有の健康課題への取組み

女性特有の健康課題について、人財活躍・組織活性化に直結する重要課題と捉え、性別・年代を問わず健康リテラシーを高めるための取組みを行っています。直近では「月経」「不妊治療」といった視点から外部講師を招いたセミナーを開催し、利用可能な制度も紹介することで、多くの従業員から「理解が深まった」等の反響を得ました。

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）に積極的に取り組んでいます。

メンタルヘルスに関わる課題を確認し、「心の健康づくり計画」を策定した上で、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っています。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・実績等の情報を共有し、継続的な改善活動を推進します。

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

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、ストレスチェックの実施や三菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

教育面では、メンタルヘルスに関する講義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、ラインケア研修、セルフケア研修の講習会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。

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

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

メンタルヘルスに関する取組み（三菱電機）

安全衛生

基本的な考え方

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衛生活動や健康づくり活動に取り組んでいます。

「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、次の2点を目指しています。

- 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
- 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

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カ年計画を策定し、年度ごとに具体的な活動を推進しています。また、国内外関係会社では、「全社安全衛生管理方針」に基づき、各国の法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を関係する協力会社を含め推進しています。

推進体制

三菱電機グループは、三菱電機と国内外関係会社が連携して、安全衛生に関する情報交換や教育活動、各種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、従業員との意見交換を行い、安全衛生水準の向上に取り組んでいます。



労働安全衛生マネジメントシステム

三菱電機では、2009年度より「労働安全衛生マネジメントシステム（OHSMS*）」を導入・運用しています。本制度では、事業所構内の方針策定や事業所長が担う総括安全衛生管理者をトップとする管理体制整備、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、内部監査の実施を通じ各事業所単位で安全衛生活動のPDCAサイクルを構築しており、全社的な管理水準のスパイラルアップを図っています。一部の事業所及び国内外関係会社においてはISO45001の外部認証を取得済みです。

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

2024年度は、残念ながら三菱電機グループの海外拠点で2件の死亡災害が発生しました。保守点検作業を対象に、リスクの特定・対策を進め、統合的な安全管理体制を強化していきます。また、2024年度の三菱電機グループ総災害発生率については、前年度より減少しましたが、引き続き2025年度の目標達成に向けて、アクションプランを立て、取組みを強化していきます。

* Occupational Health and Safety Management System

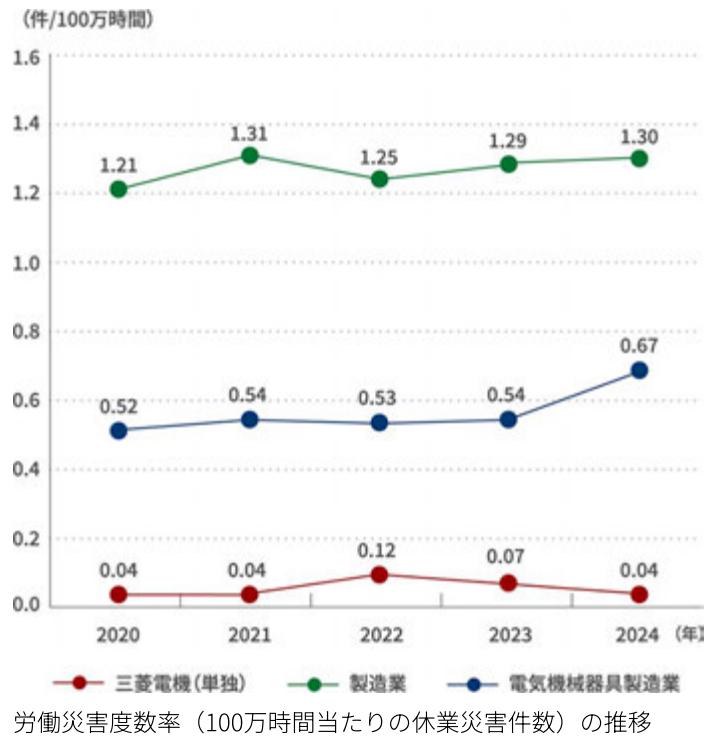
リスク管理

三菱電機グループでは、次のような場合にリスクアセスメントによって危険度を抽出し、リスク低減措置を実施しています。

- ・設備の新規導入や設備に変更があるとき
- ・新規作業や作業に変更あるとき
- ・化学物質を取り扱う作業があるとき

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、安全管理状況の点検、災害事例の分析を行い、対策内容を三菱電機グループに水平展開することによって、類似災害の発生防止に努めています。

› 災害発生状況



* 当グラフは年単位集計値

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。また、関係する協力会社に対しても安全衛生教育資料を提供しています。

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、従業員に対する危険体感教育の展開を強化するため、「安全の部屋」等を設置しています。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。



安全の部屋（神戸製作所・電力システム製作所）

› 健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

サプライチェーンマネジメント（調達）

サプライチェーンマネジメントの考え方

調達方針とサプライヤー選定基準

三菱電機グループでは、「調達基本方針」をサプライヤーに説明し、サプライヤー選定評価基準に基づきサプライヤー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上のリスクを低減させてています。

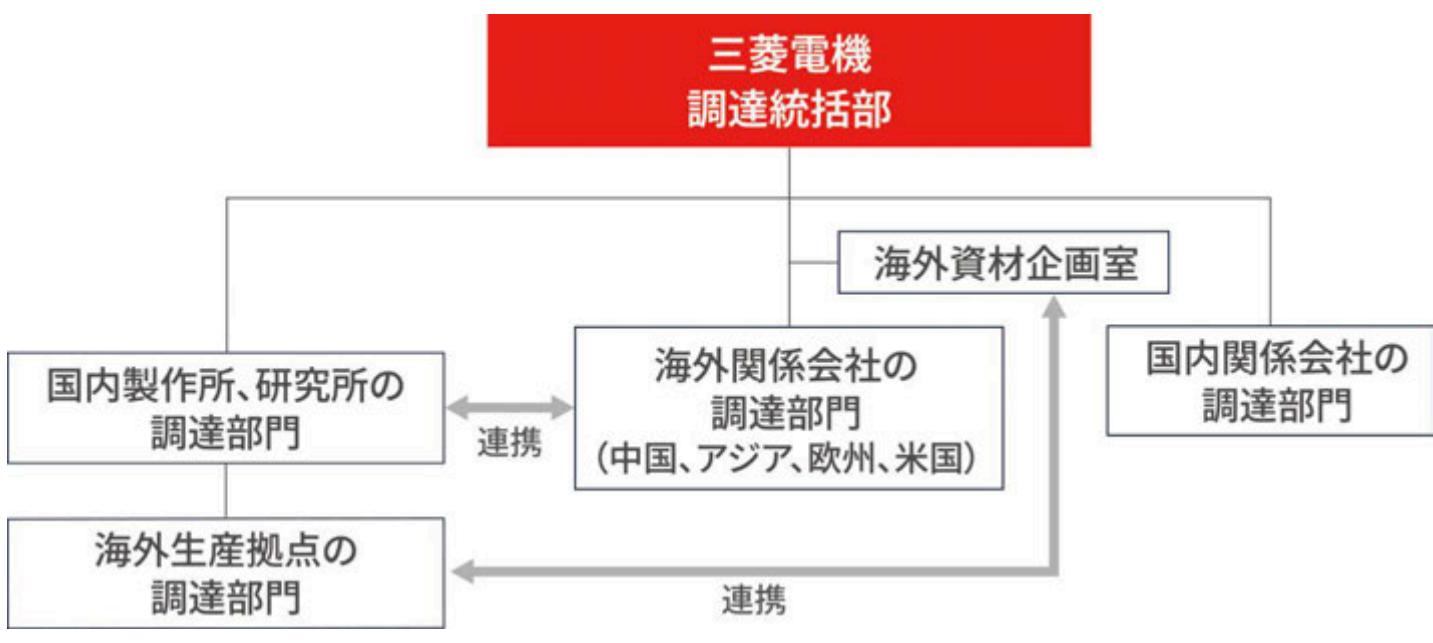
サプライヤー選定評価項目には品質・価格・納期・サービス対応のほか、環境規制への取組み、サステナビリティへの取組みを含めています。総合的に評価の高いサプライヤーから優先的に調達することを基本方針としています。

またサプライチェーン全体の人権と環境の取組みの客観性・透明性を高めるため、2022年2月にグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance（以下RBA）に加盟しました。グローバル基準であるRBA行動規範（RBA Code of Conduct）と自社の取組みを整合させ、サステナビリティ調達の取組みの継続的な改善を進めています。

▶ 調達基本方針

調達サプライチェーンマネジメントの推進体制

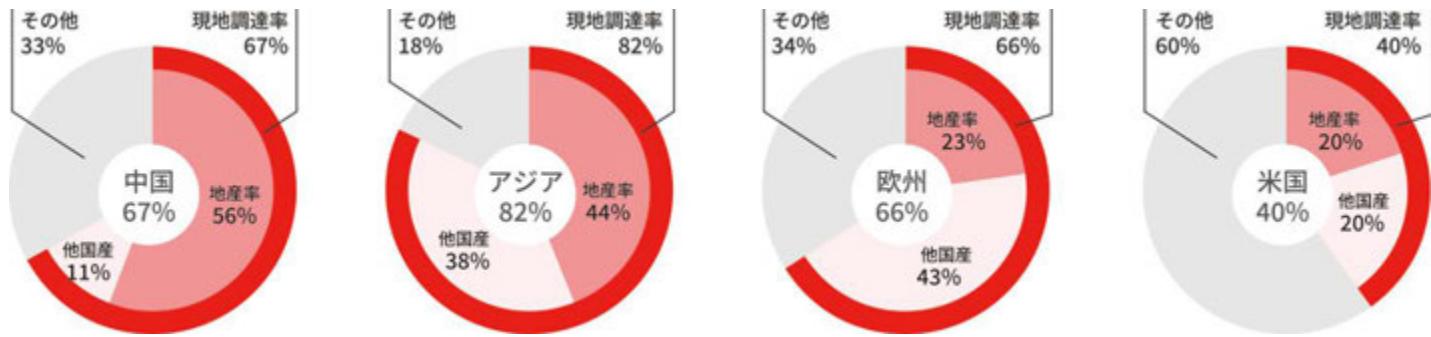
三菱電機グループは、次の体制の下、サプライチェーンマネジメントの強靭化を推進しています。



グローバル調達概況

グローバル最適調達に向けて、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。

その他にも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）を強化しています。



主要地域における現地調達比率*（三菱電機グループ）

* 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）の比率。うち、拠点所在国の原産品の調達比率を地産率、拠点所在国以外の原産国からの調達比率を他国産とする。

中長期的な重点活動

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、主要サプライヤーに毎年依頼している調査票への回答を通じ、サプライヤーの強制労働、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サプライヤーの特定を継続的に図っています。また、過度な労働時間の削減や最低賃金に対する権利についても三菱電機グループサプライチェーン行動規範に記載し、調査票にて確認を進めています。

› サプライヤーに対するサステナビリティへの取組み評価内容と活動実績

› 外国人技能実習生に関する調査

RBA準拠の取組みへの移行

三菱電機は2022年2月にRBAに加盟しました。2023年度はRBA行動規範に沿った「三菱電機グループサプライチェーン行動規範」を制定し、約800社のサプライヤーに対し、6月と11月の計2回の説明会をオンラインで実施しました。2024年度からは「三菱電機グループサプライチェーン行動規範」に準ずるサプライヤー調査を開始しています。

› 人権尊重の取組み

› サステナブル調達

サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

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

› 人権に関する苦情相談窓口

調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組み

「環境ビジョン2050」ではバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指しています。サプライヤーでの生産時に発生するCO₂の削減を把握し、削減を呼び掛けていきます。2023年度は、主要サプライヤーを対象にカーボンニュートラルへの取組み状況及び温室効果ガス排出量の調査を実施しました。調査結果を基に「バリューチェーンでの温室効果ガス排出量」の精度向上につなげていきます。

› 環境ビジョン2050

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み強化

社会的な課題への取組み

2009年から人権、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み状況をサプライヤー評価項目の一つに追加しています。また、2018年にはRBAが策定・公表しているRBA行動規範に由來したCSR調達ガイドラインを制定しました。2023年2月にRBA行動規範に準拠した三菱電機グループサプライチェーン行動規範を新たに制定し、本行動規範に対する同意確認、及びサプライヤー調査を推進しています。

環境課題への取組み

2006年以降、三菱電機グループでは、サプライヤーの環境問題への取組み状況を「グリーン認定制度」により評価してきました。本制度では、三菱電機グループの「グリーン調達基準書」に基づき、サプライヤー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を調査しています。2024年からはRBA行動規範に準拠した調査票を通じて、サプライヤーの環境問題への取組み状況を適正に評価し、リスクがあると判定されたサプライヤーには適切なアドバイスを行い、是正いただくことで、リスクを低減させています。

› グリーン調達基準書

責任ある鉱物調達

三菱電機グループでは、以前から紛争鉱物^{*}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の確保を図ってきました。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」を尊重し、深刻な人権侵害や環境破壊の助長や加担に関する鉱物を調達サプライチェーンから排除します。

^{*} 経済協力開発機構(OECD)紛争地域及び高リスク地域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）

紛争鉱物規制に関する調査実績

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。サプライヤーへの調査は、自動車業界や電気電子業界などが共通的に使用する調査帳票 (CMRT¹及びEMRT²) を使用して行っています。2024年度には、1,036社のサプライヤーに調査を実施し、916社のサプライヤーから調査様式の回答を入手しました。調査の結果、368カ所の製錬所を特定しました。特定した製錬所のうちRMAP³準拠の製錬所は233カ所でした。引き続き、業界活動等を通じて製錬所のRMAP準拠の活動を推進します。

*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・タンクスチン・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・マイカ調査帳票

*³ Responsible Minerals Assurance Process：製錬所が扱う鉱物が紛争や人権侵害に加担していない調達源であることを第三者が認定するプログラム

› 紛争鉱物調査で特定した製錬業者数

 [2024年度に特定した製錬所リスト](#)

調達関連法規に関する社内教育の実施

三菱電機グループでは、調達業務に携わる従業員に業務を遂行する上で関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、調達業務に特に関わりのある法令に関する講座を開催し、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従業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。加えて、各事業所活動情報・指導情報の共有、調達部門従業員向けサステナブル調達教育などを定例で開催し、サステナブル調達への取組みを一層強化しています。



調達部門従業員向けサステナブル調達教育

サプライヤーに対するサステナビリティへの取組み評価内容と活動実績

サプライヤー調査の基本的な考え方と依頼事項

三菱電機グループのサプライヤーに対しては、調達基本方針及び三菱電機グループサプライチェーン行動規範のご理解及び遵守に加えて、二次サプライヤー以降のサプライチェーンに対してこれらの周知をお願いしています。特に、新規サプライヤーについては、原則として三菱電機グループサプライチェーン行動規範をご理解いただいた上、行動規範への同意確認をお願いしています。サプライヤー調査においては、2024年度より三菱電機グループサプライチェーン行動規範に沿った調査票を、購入額上位80%に含まれる主要サプライヤーに対し、毎年回答をお願いしています。サプライヤー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、リスクが高いサプライヤー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。

 [三菱電機グループサプライチェーン行動規範](#)

サプライヤー調査実績

2006年度から国内のサプライヤーを調査対象としていましたが、2017年度以降は海外のサプライヤーも対象に加え調査を実施しています。

2024年度からはRBA行動規範を踏襲した三菱電機グループサプライチェーン行動規範に沿ったサプライヤー調査を開始しています。

› サステナブル調達サプライヤー調査実績

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、各サプライヤーで「優良な実習実施者*」の認定の有無や、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サプライヤーは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、うち24社で「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」などの改善が必要な項目があることが判明しましたが、技能実習法や労働基準法等、法律に抵触しているサプライヤー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。

› 外国人技能実習生に関する調査 改善項目と社数

サプライヤーとのコミュニケーション

三菱電機グループでは、「調達基本方針」及び「三菱電機グループサプライチェーン行動規範」の考え方をご理解・ご賛同いただくため、本社や各事業所において、サプライヤーへの説明会や定期的な意見交換会を実施しています。また、サプライヤーにおけるサステナビリティの取組みの推進に向けて、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管理、コンプライアンス関連（輸出管理、情報セキュリティ管理、下請法等）についても各サプライヤーとコミュニケーションを実施しています。

* 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



サプライヤー説明会（中国）



サプライヤー説明会（タイ）

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み

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、サプライヤー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年度からサプライヤー満足度アンケートを実施しています。

2023年も前年同様にサプライヤー名の記名方式で、三菱電機の取引姿勢や倫理遵法などに関する全16問の項目で調査を実施しました。

本アンケート調査でサプライヤー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、サプライヤー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ともに、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。

[PDF](#) 三菱電機株式会社「パートナーシップ構築宣言」

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、先端技術製品の採用、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）活動をサプライヤーと一緒に実践しています。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、三菱電機とサプライヤー双方にとって売り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サプライヤーにつきましては、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、コロンビア等のサプライヤー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、社内外の人財育成にも努めています。



VE講習会（中国）

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。

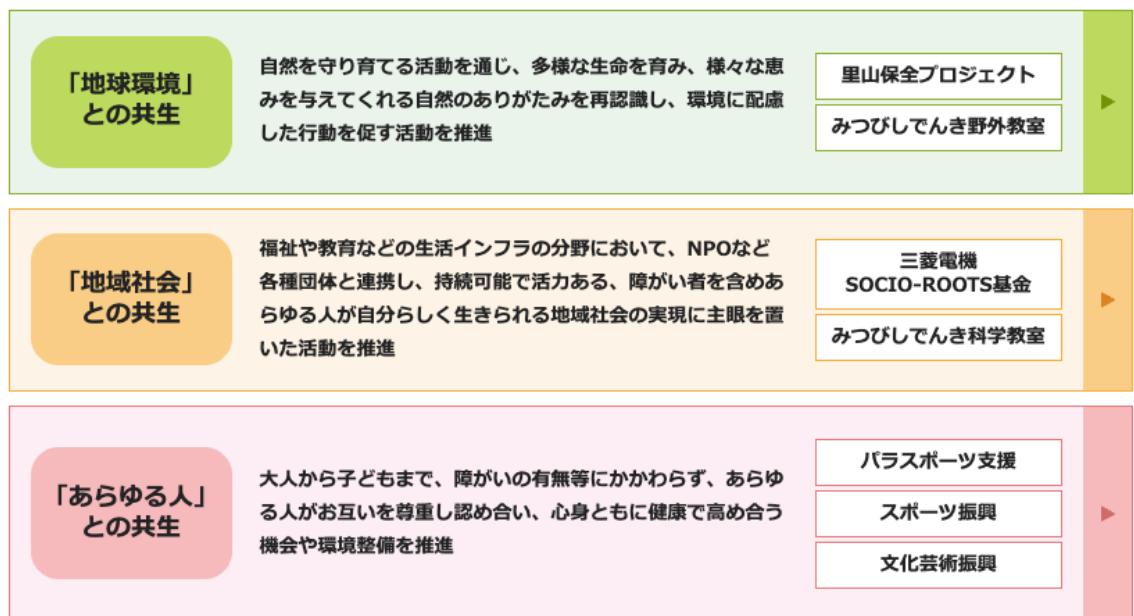
＜方針＞

- 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。

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。

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



› 社会貢献活動

推進体制



サステナビリティへの取組みの一つとして、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。

2024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 **25.2 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。

社会貢献活動マップ

三菱電機グループが、日本国内、世界各地で取り組んでいる活動をご紹介します。

社会貢献活動マップ



財団のご紹介

アメリカとタイにある財団の活動をご紹介します。



米国三菱電機財団



タイ国三菱電機財団



災害支援・復興支援

三菱電機グループによる災害支援、復興支援について
ご紹介します。

災害支援・復興支援



ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本方針や、施策の実施状況をご紹介しています。 (投資家情報へ移動します)

コーポレート・ガバナンス →

リスクマネジメント

大規模災害や社会的リスク、経済安全保障、AI等の技術革新、サステナビリティなどの分野における様々なリスクに対する探索と備えを戦略的に推進します。 (投資家情報へ移動します)

リスクマネジメント →

災害対策

災害対策を含む事業継続計画（BCP）について定期的に確認・見直しを行い、グループ全体の緊急事態に対応します。

災害対策 →

コンプライアンス

「倫理・遵法」を企業経営の基本を成すものと位置付け、グループの役員・従業員へトップメッセージを発信・共有する等、顧客・株主・社会とのより高い信頼関係の確立に努めています。

コンプライアンス →

› 三菱電機グループ行動規範

税務への取組み

「三菱電機グループグローバル税務方針」を制定し、適正な納税を通じて企業の社会的責任を果たすという考え方の下、税務コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

税務への取組み →

AI倫理ポリシー

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・安全を考慮しながらAIを開発・利活用し、人間中心のAI社会の実現に貢献します。

AI倫理ポリシー →

データ活用

事業や組織を横断したデータの活用を推進するため、三菱電機グループの資産であるデータのマネジメントに取り組んでいます。

データ活用 →

情報セキュリティ

急速に高度化、巧妙化が進むサイバー攻撃の脅威に対応するため、サイバーセキュリティや情報管理・運営体制など、ガバナンスの強化に継続的に取り組んでいます。

情報セキュリティ →

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスに関するデータを開示しています。

ガバナンスデータ →

「3つの改革」の進捗状況

2021年6月に判明した品質不適切行為の再発防止に向け、3つの改革（品質風土改革、組織風土改革、ガバナンス改革）に取り組んでいます。

「3つの改革」の進捗状況 →

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

三菱電機グループは、予防重視の内部統制システムの強化を図るため、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じて管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはグループ経営に与える影響度に応じた重点付けを行いながら管理しています。

大規模災害や社会的リスクなどの従来型リスクへの対応にとどまらず、経済安全保障、AI等の技術革新、サステナビリティなどの分野における新たなリスクに対する探索と備えも戦略的に推進します。

詳細は有価証券報告書をご覧ください。

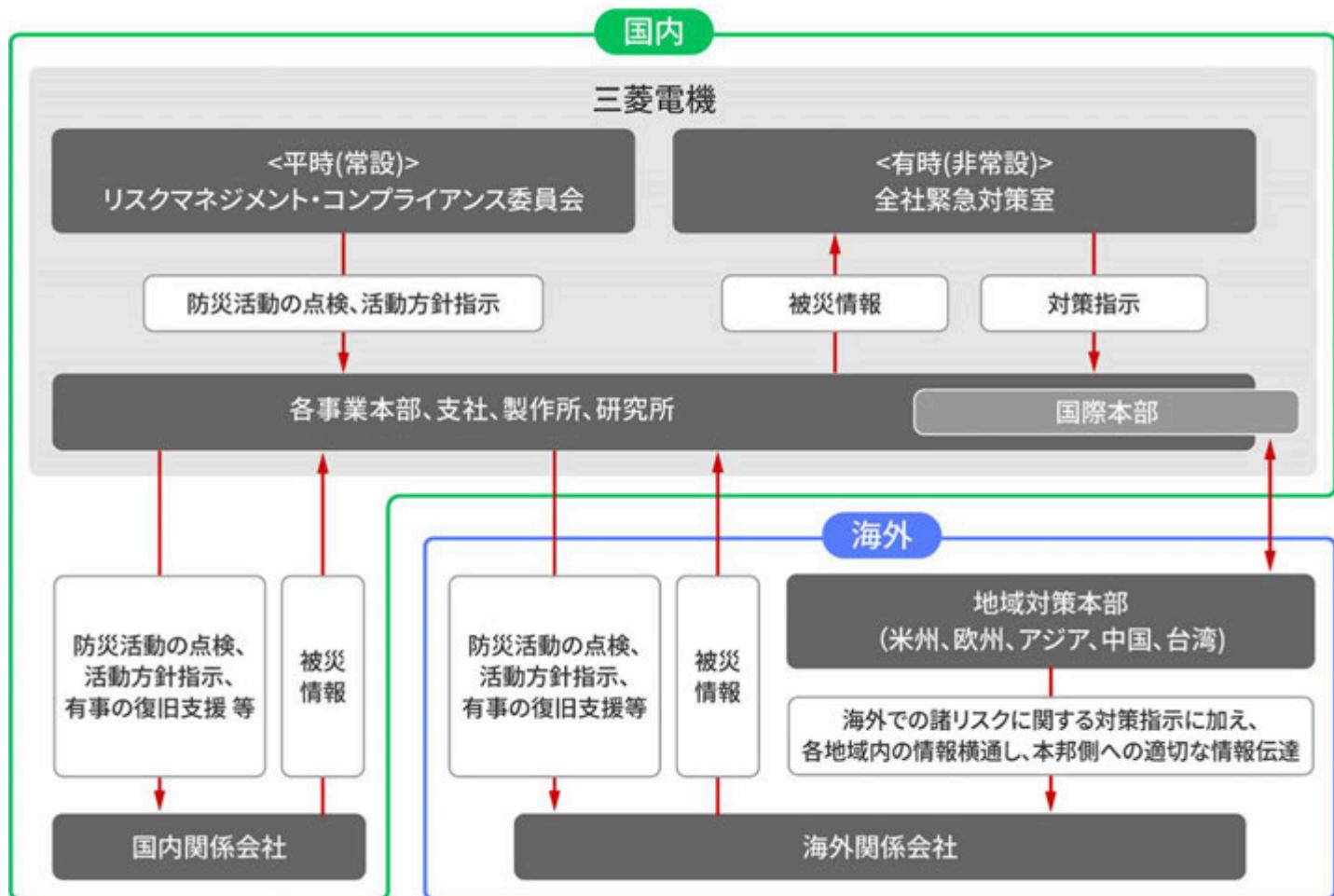
PDF [有価証券報告書 2024年度（2025年3月期）【第154期】](#)

災害対策

大規模災害への対応体制整備

三菱電機グループでは、リスクマネジメント担当執行役（CRO）を委員長とする「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置し、三菱電機グループの災害対策を含むBCPについて定期的（年1回以上）に確認・見直しを行っています。

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場合、又はそのおそれがある場合は、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します。全社緊急対策室では、災害状況の確認（人的・物的）のほか、事業継続に向けた取組みや、社会からの要請への対応（被災地支援、寄付等）について、迅速に対応方針を検討・遂行します。特に海外拠点・海外関係会社については、各地域対策本部と連携を取りながら、従業員の安全確保（安否確認、生活支援等）、事業復旧をサポートします。



三菱電機グループの防災体制

事業継続の取組み

事業継続計画（BCP）の策定と定期的（年1回）見直し

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

また、BCPを策定している各事業所、国内・海外関係会社では、一度策定したBCPが形骸化しないよう、毎年BCPを見直し、対策の改善を行っています。

サプライチェーンにおける事業継続

三菱電機では、大規模災害等によってサプライヤーが甚大な被害を受け、材料供給が寸断され、三菱電機の生産に支障をきたす事態を避ける取組みを進めています。

・調達部品サプライチェーンの可視化と調達リスク軽減に向けた活動

有事の際のサプライチェーン断絶リスクへの備えとして、調達品単位でのサプライチェーンの可視化と複数社購買などの諸施策を実施しています。また、サプライヤー向けにBCPセミナーを開催するなど、防災対策の啓発や支援活動も継続して実施しています。

・有事発生時の初動迅速化と対応業務の効率化に向けた活動

調達品サプライチェーン情報の一元管理化や有事発生時のサプライヤー影響調査、回答集計の自動化など、業務の迅速化と効率化に向けた仕組み・システムの再構築を図っています。

災害訓練と対策の見直し

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

例えば三菱電機の各拠点では、防災訓練のほかに、安否確認システムなどを使った安否確認訓練を行っています。また、データセンター環境を首都圏と関西に2拠点化し、毎年、有事を想定したデータセンターの切り替え訓練を実施しています。

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

世界的大流行（パンデミック）への対策

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社会機能の維持に関わる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取組み（BCP策定、出張者・駐在者の動態把握）を推進しています。海外については、新型インフルエンザを想定したBCPを策定するなど、各国の事情を踏まえた対策を講じるよう指導しています。

海外における安全の確保

三菱電機グループでは、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。

また、地政学的リスクの観点から、海外各拠点では、有事に備えて退避手順・ルート等を規定する危機管理マニュアルを整備するとともに、海外危機管理コンサル等から週次で関連リスク情報を収集し、関係者と共有しています。

加えて、外務省主催の「海外安全官民協力会議」に参画し、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。

コンプライアンス

コンプライアンスに対する考え方

トップメッセージ

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

› トップメッセージ

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

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

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

また、コンプライアンス・モットーの制定に併せて、自身の行動・判断が正しい選択かどうか迷った場合に、立ち止まり、自身の行動・判断の是非を考えるためのヒントとして、6つの問い合わせ「Integrityのセルフチェック」を定め、三菱電機グループの全役員・従業員への周知徹底を図っています。

Integrityのセルフチェック

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

三菱電機グループ行動規範

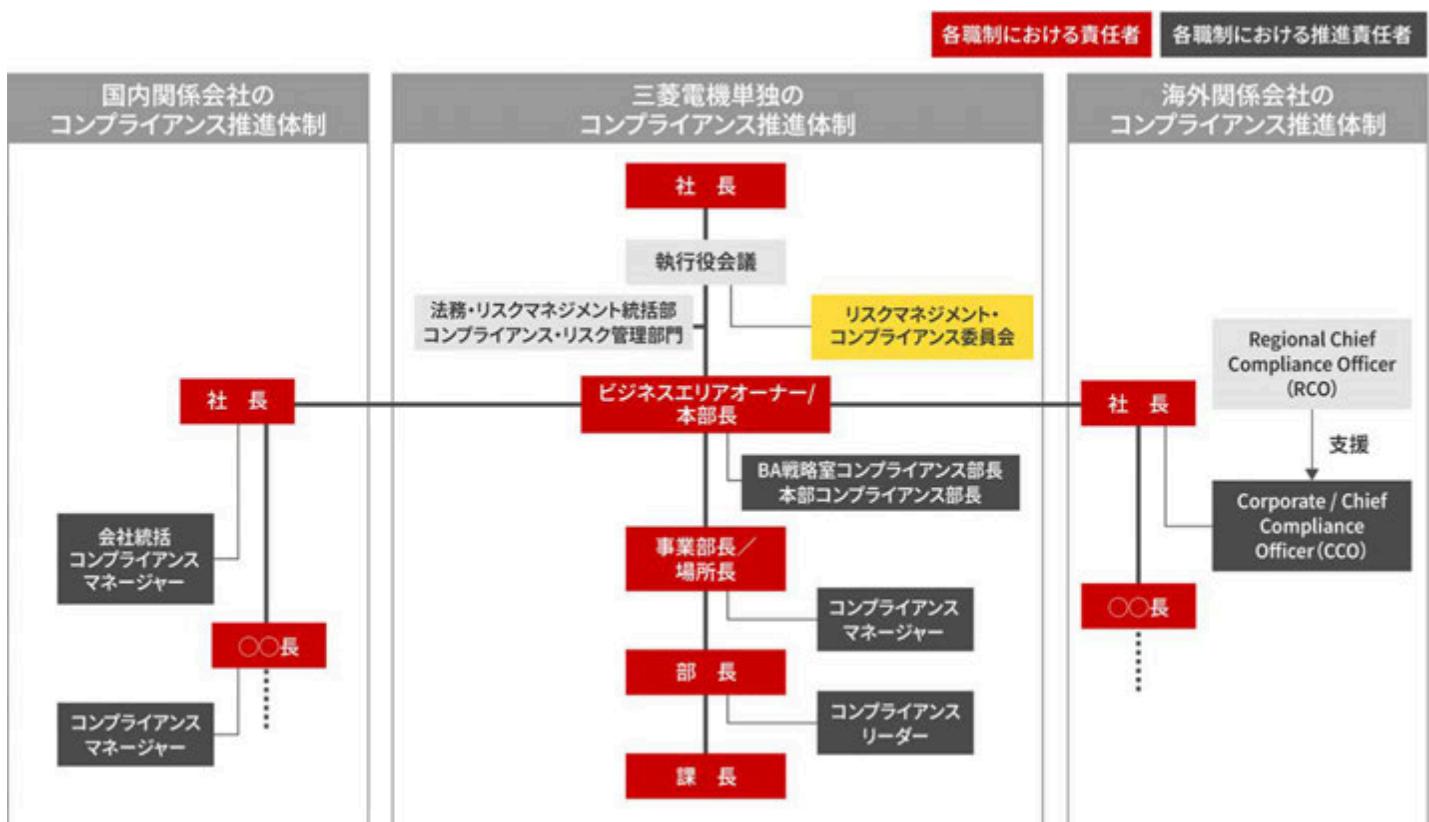
「三菱電機グループ行動規範」とは、三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。法令の改正や社会の規範意識の変化などを反映しながら改訂を重ねており、直近では2025年3月に最新版を改訂発行しています。

日本語のほか、英語、中国語、タイ語など全23言語版をそろえ、国や地域を問わず共有できる内容としており、全世界の三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが実践すべき規範となっています。

› 三菱電機グループ行動規範

三菱電機グループのコンプライアンス推進体制

三菱電機グループでは、「コンプライアンス推進は、事業推進と一体不可分」との認識の下、三菱電機執行役社長をコンプライアンス推進の最高責任者とし、三菱電機の各部門及び国内外の関係会社各社が主体的にコンプライアンスを推進する体制としています。また、急速に拡大する新たなリスクへ確実に対処していくためには、リスクベースアプローチによるリスクの重点化とともに、経営陣主導の意思決定に基づく機動的なリスク制御が重要であることから、2024年4月1日付にて企業行動規範委員会を改組し、重点リスクとその対処方針等を審議・決定する「リスクマネジメント・コンプライアンス委員会」を設置しました。



三菱電機グループ コンプライアンス推進体制

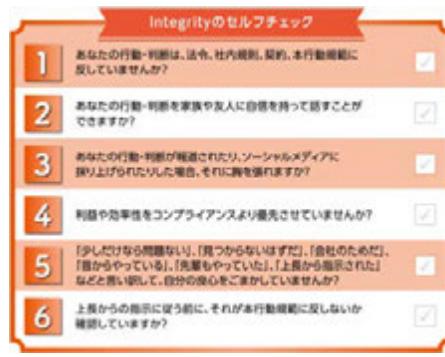
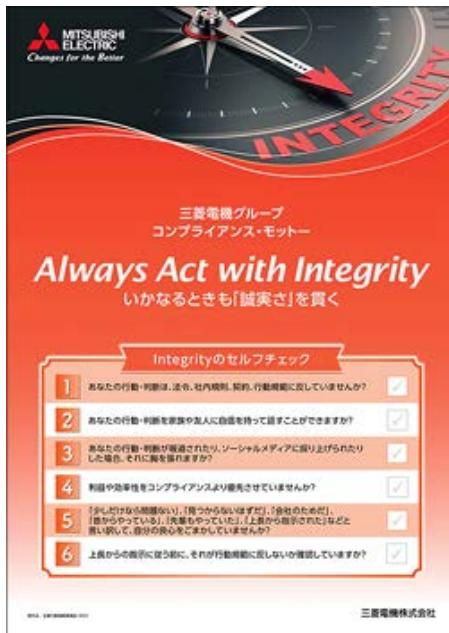
コンプライアンスの周知徹底／教育

コンプライアンスの周知徹底

三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方は、社長をはじめとする経営幹部が、繰り返し様々な場面で役員・従業員に直接メッセージを発し、浸透させています。

また、コンプライアンス・モットー“Always Act with Integrity”（いかなるときも「誠実さ」を貫く）の内容を記載したポスターの各職場への掲示、携行カードの従業員への配布などによっても周知しています。

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



ポスター

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

三菱電機グループでは、事業遂行に必要な各種法律や、三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方について、講習会、eラーニング、マニュアル配布など様々なツールによって浸透を図っています。その内容は、事業別、階層別、職種別、地域別（海外）など対象に応じて最適なものを作成しています。

三菱電機グループには、各社・各部門が独自に実施している教育のほか、全社横断的に行う教育もあります。主要な法令や三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた教育は、eラーニング、集合教育、通信教育などの方法で事業を行う世界各国の役員・従業員が受講しています。例えば、三菱電機では毎年1回、全役員・従業員を対象とした「三菱電機グループ行動規範」に関するeラーニングを実施しており、2024年度の受講率は100%です。

› 主要法令や三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた教育

コンプライアンスリスクへの基本的な取組み

公正な競争（独占禁止法違反防止）

三菱電機グループは、過去に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。三菱電機グループ全体を対象とした社内規則の整備と運用、独占禁止法に特化した内部監査などの取組みを強化したほか、eラーニングと対面式を組み合わせた従業員教育も重点的に行ってています。

国内では、三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象とするeラーニングの実施に加えて、各事業の特色を反映した実践的な研修を毎年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みを図っていきます。

› コンプライアンスeラーニング

汚職防止（贈収賄防止）

三菱電機グループでは「三菱電機グループ贈賄防止ポリシー」を制定しており、グループを挙げて贈賄防止に取り組んでいます。

また、国内外の公務員などへの対応について社内規則の整備と運用、内部監査や自己点検などのモニタリングを実施し、贈賄防止の対策を講じています。代理店、コンサルタント、エージェント、販売業者などのパートナーと新たに取引を行う際は贈賄リスクをチェックするための事前審査を行い、かつ、締結する契約書には厳格な贈賄禁止条項を規定する等、パートナーによる贈賄を防止する取組みも実施しています。

さらに、公務員などと接触する機会のある三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象としたeラーニングと対面式を組み合わせた教育を実施しています。海外においても、eラーニングと対面式を組み合わせた教育を通じて、地域の特性に応じた贈賄防止教育を展開しています。

今後も、グローバルレベルでの事業拡大に対応すべく、各地域の取組みを一層充実させるとともに、汚職に巻き込まれるリスクが特に高い国や取引を抽出し、効果的かつ効率的に対策を講じていきます。

なお、贈賄に関連した罰金・罰則等が科された事例はございません。

PDF [三菱電機グループ贈賄防止ポリシー](#)

› コンプライアンスeラーニング

政治活動への支援対応

三菱電機グループでは、政治活動への支援を行う場合は各国の法令などを遵守するとともに、企業理念に照らし、社会的立場を十分考慮しています。

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人事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。

安全保障貿易管理

三菱電機グループは、国際的な平和及び安全の維持を目的として「安全保障輸出管理規則」を定めています。これに基づき、全ての取引について、輸出規制品目の有無や、仕向国、顧客、用途、取引条件に安全保障上の懸念がないかを審査し、法令に従った厳格な管理を行っています。国内・海外の関係会社に対しても、三菱電機グループの方針に則った管理を行うように標準規則（日本語・英語・中国語・タイ語）を提供し、各社の規則制定、体制整備、教育、社内監査などの指導を行っています。輸出管理のほか、近年欧米中心に人権や脱炭素等のサステナビリティ課題に対する貿易関連の法整備が進んでおり、経済安全保障上のリスクを伴う取引が増加しています。三菱電機グループでは、取引先の確認において経済制裁等の輸出規制を含めて確認しており、サプライチェーン全体の安全確保の観点から、輸入も含めた貿易関連法令への対応を行っています。

2024年度は、国内ではeラーニング教育や実務者向けオンライン教育を実施しています。海外関係会社にも欧米、アジアの主要言語のeラーニング教材を提供し、各社で教育を実施しています。

› コンプライアンスeラーニング

反社会的勢力との関係遮断

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

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

また、日本では三菱電機グループ全体で反社会的勢力から不当要求があった場合に対応するため、暴力団排除条項の契約書への導入を推進し、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者の選任を各事業所及び各関係会社単位で進めるとともに、取引先が反社会的勢力であると判明した場合には、警察や外部専門機関*、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。

* 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

コンプライアンス監査／内部通報制度

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、様々な形で行い、コンプライアンス遵守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な遂行のために必要な社内規則・体制などを定め、その運用状況について三菱電機の監査部が主体となり、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）を行っています。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及び社長へ報告しています。

内部通報制度

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。その通報窓口は、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、通報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、取引先及び関係会社からの通報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のためのチームを編成し、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を行うことによる正しい理解の促進・浸透に取り組んでいます。違法行為及び社内規則違反などを確認した場合は、該当者に対する処分や該当部門への改善措置を実施します。

この「倫理遵法ホットライン」の仕組みは、三菱電機の全従業員に展開している「三菱電機グループ行動規範ハンドブック」に掲載するとともに、ポスターを社内各部門・各事業所に掲示しているほか、社内窓口・社外窓口の連絡先などを記載した携帯カードを全従業員に配布しています。また、三菱電機グループのインターネッ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、各社に内部通報制度を設けています。

三菱電機グループ 行動規範

三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。



[PDF 下 アラビア語版](#)

[PDF 下 イタリア語版](#)

[PDF 下 インドネシア語版](#)

[PDF 下 英語版](#)

[PDF 下 オランダ語版](#)

[PDF 下 韓国語版](#)

[PDF 下 スウェーデン語版](#)

[PDF 下 スペイン語版](#)

[PDF 下 タイ語版](#)

[PDF 下 チェコ語版](#)

[PDF 下 中国語（簡体字）版](#)

[PDF 下 中国語（繁体字）版](#)

[PDF 下 ドイツ語版](#)

[PDF 下 トルコ語版](#)

[PDF 下 日本語](#)

[PDF 下 ノルウェー語版](#)

[PDF 下 ハンガリー語版](#)

[PDF 下 フランス語版](#)

[PDF 下 ベトナム語版](#)

[PDF 下 ポーランド語版](#)

[PDF 下 ポルトガル語版](#)

[PDF 下 マレー語版](#)

[PDF 下 ロシア語版](#)

税務への取組み

基本的な考え方

三菱電機グループは、適正な納税を通じて企業の社会的責任を果たすという考え方の下、「三菱電機グループグローバル税務方針」を制定し、税務コンプライアンスの徹底に取り組んでいます。

税務ガバナンスの枠組み

三菱電機グループの税務ガバナンスは、「税務コンプライアンスは事業推進と一体不可分」との認識に基づき、CFO (Chief Financial Officer) の指揮・監督の下^{*}、グループ各社が税務リスク管理を行うことにより、税務コンプライアンスの徹底を図る体制としています。

なお、税務に関する事項について、CFOはその重要性等を考慮の上、執行役会議等において適時報告を行うこととしています。

^{*} 関税や個人所得税など一部諸税については、各法令を所管する部門が責任を負っています

税務に関する方針

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

三菱電機グループ グローバル税務方針

基本原則

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

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

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

税務プランニングに対する姿勢

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

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

税務リスク管理

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

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

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

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

税務当局との関係

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

税務コンプライアンスへの取組み

三菱電機グループは、税務ガバナンスの枠組みに基づき、各国税務当局による税務調査や税務争訟の状況等を定期的に把握するなど、リスク管理の強化を図っています。

また、移転価格税制については、事業運営上の重要な課題の一つとして、OECD移転価格ガイドラインや各国・地域の移転価格税制に基づいた移転価格管理の強化に取り組んでいます。

情報セキュリティ

基本的な考え方

三菱電機グループでは、急速に高度化、巧妙化が進むサイバー攻撃の脅威に対応するため、サイバーセキュリティと、情報管理・運営体制などのガバナンスの継続的な強化に取り組んでいます。

三菱電機の顧客や取引先等をはじめとしたステークホルダーの皆様からお預かりした情報、営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密については、「企業機密管理宣言」の考えに基づき管理しています。

› 企業機密管理宣言

情報セキュリティの体制

三菱電機グループの情報セキュリティ体制は、執行役社長を情報セキュリティ管理に関する最高責任者とし、情報セキュリティ管理を企画・統括する部門と事業活動において情報セキュリティに関わるリスクを所有し責任を持つ事業部門から構成されています。企画・統括部門では、全社情報セキュリティ責任者に任命された情報セキュリティ担当執行役が、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管理者がその指示のもと、顧客のサプライチェーン要求事項や遵守すべき国際規準・慣行等に対して適切な対応を進めるとともに、活動内容について定期的に報告します。事業部門では、情報セキュリティ責任者のもと、情報セキュリティ管理者が傘下の関係会社を含めた自部門に関する情報セキュリティを管理します。

全社情報セキュリティ責任者が定期的に開催する情報セキュリティ管理者会議では、情報セキュリティ管理者に対して三菱電機グループ全体の情報セキュリティ方針の策定や施策の企画等について展開・連携します。

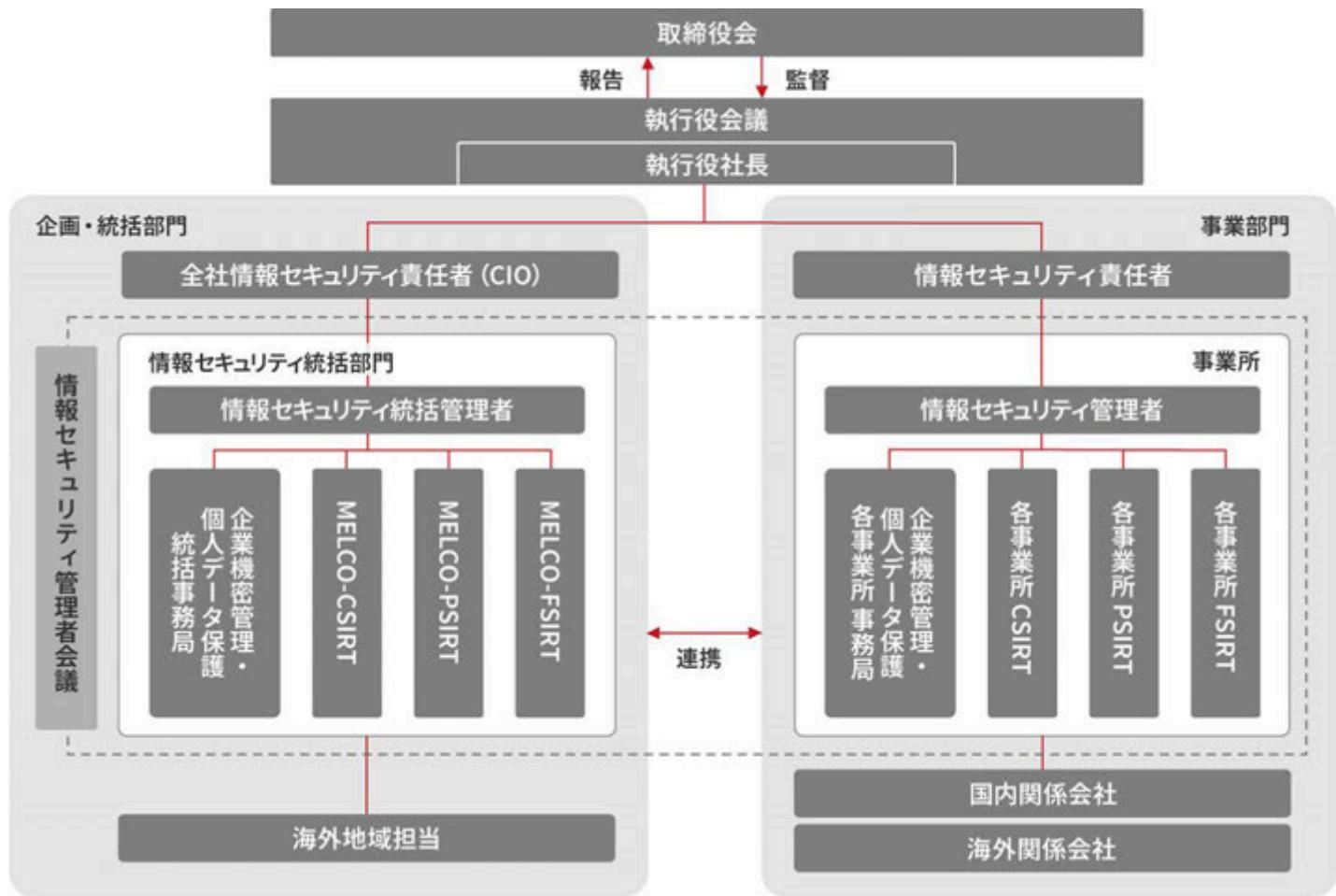
各部門に情報管理、CSIRT^{*1}、PSIRT^{*2}、FSIRT^{*3}の機能を持たせ、情報セキュリティ統括部門が三菱電機グループの情報セキュリティ管理の仕組み、ルール、情報システムのセキュリティ確保、個人情報保護に関する法令遵守や取組みに関して企画・推進しています。また、インシデント発生時には事業部門と連携し、事業状況を踏まえた総合的な状況判断のもと、迅速に意思決定を行い、インシデント対応を進めます。

海外の関係会社については地域ごとの事情や特性を考慮すべく、情報セキュリティ統括部門が米州・欧州・アジアの各拠点の海外地域担当とより一層の連携を深めていきます。

*¹ Computer Security Incident Response Team

*² Product Security Incident Response Team

*³ Factory Security Incident Response Team



* MELCO:Mitsubishi Electric Corporation

個人情報保護

三菱電機では、「個人情報保護方針」及び「個人情報保護に関する規則」を制定し、日本工業規格「JIS Q 15001：個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した体制を構築・整備の上、三菱電機従業員等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。

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事業者として認定を受け、プライバシーマークを取得しました。2024年1月には、8回目の更新手続きを完了しています。

› 個人情報保護方針

サイバー攻撃対策

企業に対するサイバー攻撃対策として、三菱電機グループではネットワークや端末、サーバー（クラウド）の一元管理と「多層防御」の導入に取り組んでいます。「多層防御」によりサイバー攻撃の防御、不審な兆候及び侵入検知を可能とし、さらに、即時対応する体制を整えることで、被害を防止、最小化しています。

また、オフィスのほか、テレワークや出張先からのアクセスによる業務に対応するため多要素認証を導入し、認証を一元的に管理しています。さらに、常に外部から多くの脅威にさらされているインターネット公開ウェブサイトについては、セキュリティレベルを保つために三菱電機が認定したウェブサイトのみを公開するように取り組んでいます。

環境データ

「環境」の報告対象範囲は、三菱電機、国内関係会社92社、海外関係会社132社(合計225社)です。

バリューチェーンでの温室効果ガス排出量

2024年度のデータについては三菱電機グループ サステナビリティデータブック2025にてKPMGあざさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

	算定量(kt-CO ₂)(カッコ内は合計比率)			算定概要
	2022年度	2023年度	2024年度	
Scope 1: 自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出*1	272 (0.1%)	234 (0.1%)	216 (0.1%) <input checked="" type="checkbox"/>	
Scope 2: 自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出*2 *3				
マーケットベース	679 (0.4%)	676 (0.4%)	520 (0.3%) <input checked="" type="checkbox"/>	契約に基づいた電力の排出係数で算定
ロケーションベース	774	837	776 <input checked="" type="checkbox"/>	区域内における発電の平均排出係数で算定
Scope 1+2 (Scope 2はマーケットベース)	951 (0.5%)	910 (0.5%)	736 (0.4%) <input checked="" type="checkbox"/>	カバー率:99%(エネルギー使用量ベース)
Scope 3: 自社の事業活動範囲外での間接的排出*4 *5	182,427 (99.5%)	180,316 (99.5%)	164,280 (99.6%)	
1 購入した物品・サービス*6 *7	11,947 (6.5%)	11,282 (6.2%)	14,286 (8.7%) <input checked="" type="checkbox"/>	原材料・部品・仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出
2 資本財	1,048 (0.6%)	775 (0.4%)	207 (0.1%)	自己の資本財の建設・製造から発生する排出
3 燃料・エネルギー関連の活動*3	148 (0.1%)	128 (0.1%)	141 (0.1%)	発電や熱供給等に必要な燃料の調達、他者からの電力等の調達に伴う排出
4 上流の輸送・流通	607 (0.3%)	492 (0.3%)	1,340 (0.8%)	原材料・部品・仕入商品・販売にかかる資材等が自社に届くまでの物流に伴う排出
5 事業から発生する廃棄物	0.6 (0.0%)	0.4 (0.0%)	103 (0.1%)	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出
6 出張	15.7 (0.0%)	24.3 (0.0%)	119 (0.1%)	従業員の出張に伴う排出
7 従業員の通勤	41 (0.0%)	41 (0.0%)	125 (0.1%)	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出
8 上流のリース資産	—	—	—	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(三菱電機はScope 1.2で算定)
9 下流の輸送・流通	5.9 (0.0%)	5.0 (0.0%)	6.1 (0.0%)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出
10 販売した製品の加工	2.2 (0.0%)	2.2 (0.0%)	2,532 (1.5%)	事業者による中間製品の加工に伴う排出
11 販売した製品の使用*2 *3 *8	168,568 (91.9%)	167,527 (91.4%)	144,361 (87.5%) <input checked="" type="checkbox"/>	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出*9
12 販売した製品の廃棄処理	5.4 (0.0%)	4.9 (0.0%)	676 (0.4%)	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出
13 下流のリース資産	14 (0.0%)	11 (0.0%)	—	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出
14 フランチャイズ	—	—	—	
15 投資	26 (0.0%)	23 (0.0%)	385 (0.2%)	投資の運用に関連する排出
Scope 1+2+3 (Scope 2はマーケットベース)	183,379 (100.0%)	181,226 (100.0%)	165,016 (100.0%)	

*1 都市ガス、重油などの使用、製品製造・試験に伴うSF₆、HFC類、PFC類排出量。排出係数は環境省の最新の公表値を使用

*2 電力CO₂排出係数として、国内は環境省・経済産業省による電気事業者別排出係数の最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新の公表値を使用

*3 海外については、送配電口数に係る排出量をcat3に参入し、使用端の国別排出係数から発電端の国別排出係数に見直しを実施

*4 拡大推計を含む

*5 2024年度実績の集計から算定方法の見直しを実施

*6 資材購入システム購入分から算定(売上高や従業員数のデータを用いた拡大推計を含む)

*7 排出原単位は環境省の排出原単位データベースv3.5を出典とする

*8 <製品使用による電力消費>

e-Proシステムに登録された製品を対象としており、製品ごとの電力消費量に耐用年数、出荷台数、電力の排出係数を乗じて算定
<GHG漏洩>

e-Infoシステムに登録された販売製品の使用時冷媒漏洩量及び電力設備の点検時に漏洩する絶縁ガスを対象としており、
冷媒:充填量に自社で設定したリーク率及び耐用年数並びに地球温暖化係数を乗じて算定

絶縁ガス:充填量に自社で設定したリーク率及び廃棄までの点検回数並びに地球温暖化係数を乗じて算定

*9 一部拠点除く

温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされています。

マテリアルバランス

インプット

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
生産	素材 ^{*1} (製品生産販売量+包装材重量+廃棄物排出量)	kt	2,920	2,600	3,100
	総エネルギー投入量 ^{*2 *3}	万GJ	2,092	1,791	1,756
	電気 ^{*3}	GWh	1,894	1,807	1,768
	通常電力	GWh	1,624	1,396	1,133
	再生可能エネルギー電力	GWh	270	411	634
	再生可能エネルギー使用率	%	14.2	22.8	35.9
	都市ガス	万m ³	3,578	3,382	3,483
	LPG	t	3,780	2,949	2,967
	石油(原油換算) ^{*3}	kl	18,659	15,460	14,913
	購入熱量(蒸気等)	万GJ	14	14	15
輸送	水使用量	千m ³	14,980	13,151	12,819
	取水量 ^{*4}	千m ³	10,878	9,776	9,612
	再利用量 ^{*5}	千m ³	4,102	3,375	3,207
使用	化学物質	t	4,236	4,043	3,890
	VOC(揮発性有機化合物)	t	2,440	2,336	2,036
販売物流 ^{*7}	燃料(ガソリン、軽油、重油等)	kl	224,822	179,887	360,303
	電力	GWh	1.5	1.4	2.5
使用	製品の使用時における消費電力量 ^{*8}	GWh	336,341	355,014	333,600

アウトプット

			単位	2022年度	2023年度	2024年度
生産	製品の生産販売量*9		kt	2,495	2,176	2,716
	製品の包装材重量*10		kt	130	126	130
	温室効果ガス(CO ₂ 換算)		kt-CO ₂	951	910	736
	CO ₂ *11 *16		kt-CO ₂	815	803	642
	HFC類*12		kt-CO ₂	19	16	10
	PFC類*12		kt-CO ₂	22	14	10
	SF ₆ *12		kt-CO ₂	95	78	75
	排水量*13		千m ³	8,467	7,784	7,129
	化学物質	管理対象	大気中への排出	t	515	515
		化学物質*6	排水中の排出	t	5.7	23.9
	VOC(揮発性有機化合物)		t	882	776	775
	NOx		t	40	80	35
	SOx		t	0.3	2.0	2
	BOD(生物化学的酸素要求量)		t	81	85	87
	COD(化学的酸素要求量)		t	73	156	101
	廃棄物	排出量	t	292,814	294,590	253,305
			t	286,177	287,847	247,396
			t	1,445	1,432	1,231
			t	5,192	5,311	4,677
		処理委託量		t	134,100	156,843
		再資源化量		t	223,258	233,873
		うち、有害廃棄物(国内)	t	436	436	570
			t	3,251	2,689	4,075
		最終処分量		t	1,561	2,268
		国内	t	117	20	36
			t	1,445	2,248	1,182
	最終処分率	国内	%	0.06	0.01	0.02
		海外	%	1.40	2.06	1.37
輸送	物流におけるCO ₂ 排出量*14		kt-CO ₂	607	491	956
使用	製品の使用時における温室効果ガス排出量(CO ₂ 換算)*15 *16		kt-CO ₂	168,568	167,527	144,361

リサイクル

		単位	2022年度	2023年度	2024年度
プラスチック排出物の排出量(国内)	万t		2.6	2.6	3.8
プラスチック排出物の有効利用率(国内)	%		92.5	95.0	97.0

*1 製品の出荷重量、包装材使用量、廃棄物の総排出量の合計値

*2 電気、都市ガス、LPG、石油等を含む

*3 営業車等の自社保有車両を含む

*4 ビルテナント等取水量の把握できない拠点については従業員数に一定値をかけて算出

*5 工程で使用した水を回収・浄化処理し再度利用した水量

*6 国内はPRTR法対象物質、海外は年間18kg以上使用した当社管理対象化学物質

*7 海外関係会社の輸送燃料には国際間輸送での使用量を含む

*8 製品使用時CO₂削減対象の最終製品が稼働期間において消費する電力量の総量(推計値)

稼働期間として、製品別に、法定耐用年数、設計上稼働年数、及び統計値等を設定

*9 製品の出荷重量

*10 使い捨て梱包材とリターナブル梱包材の使用量合計

*11 電力CO₂排出係数として、国内は環境省・経済産業省による電気事業者別排出係数の最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新の公表値を使用

*12 CO₂以外の温室効果ガスの地球温暖化係数はIPCC第五次報告書の公表値を使用

*13 拠点により「計測器での測定」、「下水道料金の請求より算出」、「排水量=取水量」のいずれかの方法で集計。一部拠点では排水経路に湧き水や雨水が流入しており、排水量に含まれる

*14 海外関係会社のCO₂排出量には国際間輸送での排出量を含む

*15 製品の使用時におけるCO₂排出量(換算値):最終製品の稼働期間におけるCO₂排出量の総和

電力CO₂排出係数として、国内は環境省・経済産業省の最新の公表値、海外は国際エネルギー機関の最新の公表値を使用

*16 送配電口に係る排出量をcat3に算入し、使用端の国別排出係数から発電端の国別排出係数に見直しを実施

取水・排水・水の使用量

2024年度の取水量と排水量のデータについては三菱電機グループ サステナビリティデータブック2025にてKPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を受けています。

2024年度実績

	単位	グループ	国内	海外	高リスク拠点*
使用量	千m ³	12,819	10,844	1,975	825
取水量	千m ³	9,612 <input checked="" type="checkbox"/>	7,798	1,814	763
地表水	千m ³	41	41	0	0
地下水	千m ³	4,237	4,207	30	6
海水	千m ³	0	0	0	0
生産随伴水	千m ³	0	0	0	0
第三者より購入した水	千m ³	5,334	3,551	1,783	756
再利用量	千m ³	3,207	3,046	162	62
排水量	千m ³	7,129 <input checked="" type="checkbox"/>	5,688	1,441	573
地表水	千m ³	2,222	2,220	2	0
地下水	千m ³	1	0	1	0
海水	千m ³	60	60	0	0
第三者の排水設備に放流した水	千m ³	4,846	3,407	1,438	573
消費量(取水量-排水量)	千m ³	2,483	2,110	372	190
再利用率(再利用量/使用量)	%	25	28	8	8
水使用量壳上高原単位(水使用量/壳上高)	m ³ /百万円	2.4	-	-	0.006

2023年度実績

	単位	グループ	国内	海外	高リスク拠点*
					高リスク拠点*
使用量	千m ³	13,151	11,234	1,916	754
取水量	千m ³	9,776	7,983	1,792	711
地表水	千m ³	31	31	0	0
地下水	千m ³	4,391	4,367	24	6
海水	千m ³	0	0	0	0
生産随伴水	千m ³	0	0	0	0
第三者より購入した水	千m ³	5,353	3,585	1,768	705
再利用量	千m ³	3,375	3,251	124	43
排水量	千m ³	7,784	6,311	1,473	593
地表水	千m ³	2,584	2,578	6	0
地下水	千m ³	1	1	0	0
海水	千m ³	54	54	0	0
第三者の排水設備に放流した水	千m ³	5,145	3,678	1,467	593
消費量(取水量-排水量)	千m ³	1,992	1,672	319	118
再利用率(再利用量/使用量)	%	26	29	6	6
水使用量壳上高原単位(水使用量/壳上高)	m ³ /百万円	2.5	-	-	0.006

2022年度実績

	単位	グループ	国内	海外	高リスク拠点*
					高リスク拠点*
使用量	千m ³	14,980	13,036	1,943	809
取水量	千m ³	10,878	9,068	1,810	752
地表水	千m ³	86	85	1	0
地下水	千m ³	5,422	5,395	27	7
海水	千m ³	0	0	0	0
生産随伴水	千m ³	2	2	0	0
第三者より購入した水	千m ³	5,369	3,586	1,783	745
再利用量	千m ³	4,102	3,968	133	57
排水量	千m ³	8,467	7,122	1,345	441
地表水	千m ³	2,489	2,487	2	0
地下水	千m ³	1,159	1,159	0	0
海水	千m ³	54	54	0	0
第三者の排水設備に放流した水	千m ³	4,765	3,422	1,343	441
消費量(取水量-排水量)	千m ³	2,411	1,947	464	311
再利用率(再利用量/使用量)	%	27	30	7	7
水使用量壳上高原単位(水使用量/壳上高)	m ³ /百万円	3.0	-	-	0.008

* Aqueductによる水リスク評価結果と事業特性を基に定めた特にリスクの高いタイ国所在の5拠点

社会データ

人財

従業員の状況

【三菱電機(単体)】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
正社員	全体	36,162人	36,700人	35,136人	36,520人	31,213人
	男性	32,346人	32,701人	31,141人	32,109人	27,073人
	女性	3,816人	3,999人	3,995人	4,411人	4,140人
臨時従業員等	全体	6,838人	6,682人	6,505人	6,636人	4,909人
	男性	4,179人	4,092人	4,130人	4,283人	3,098人
	女性	2,659人	2,590人	2,375人	2,353人	1,811人
平均年齢	全体	40.7歳	41.1歳	41.3歳	41.4歳	41.3歳
	男性	40.6歳	41.0歳	41.3歳	41.4歳	41.3歳
	女性	41.2歳	41.3歳	41.3歳	41.2歳	41.1歳
平均勤続年数	全体	16.6年	16.9年	16.9年	16.7年	16.3年
	男性	16.5年	16.8年	16.9年	16.8年	16.4年
	女性	17.2年	17.1年	16.9年	16.3年	15.8年
退職率	全体	2.3%	2.7%	2.8%	3.3%	3.4%
	男性	2.2%	2.7%	2.8%	3.3%	3.4%
	女性	2.4%	3.1%	3.5%	3.4%	3.7%
平均年間賃金	正社員	7,963,544円	8,067,252円	8,273,671円	8,298,631円	8,695,126円
	男女の差異 ^{*1}	71.6%	71.4%	71.3%	71.7%	71.6%
	全労働者	男女の差異 ^{*1}	60.7%	61.0%	61.5%	62.4%
	正規雇用労働者 ^{*2}	男女の差異 ^{*1}	63.5%	63.6%	63.6%	64.4%
管理職	非正規雇用労働者	男女の差異 ^{*1}	63.5%	62.4%	63.2%	61.8%
	女性比率 ^{*3}	1.9%	2.3%	2.6%	3.1%	4.0%
	総合職	全体	25,308人	25,391人	24,559人	25,403人
	女性比率	7.3%	7.6%	8.2%	8.8%	9.7%

*1 男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合

*2 正規雇用の従業員、及びフルタイムの無期雇用化した非正規雇用の従業員

*3 全管理職者数に占める女性管理職者数の割合

セグメント/ビジネスエリア別従業員数

【三菱電機グループ】

セグメント	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重電システム	47,697人	47,113人	－	－
産業メカトロニクス	32,975人	32,692人	－	－
情報通信システム	13,900人	13,818人	－	－
電子デバイス	5,323人	5,393人	－	－
家庭電器	27,545人	28,710人	－	－
その他	12,603人	12,329人	－	－
共通	5,610人	5,641人	－	－
合計	145,653人	145,696人	－	－

【三菱電機グループ】

ビジネスエリア(BA)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
インフラBA	－	－	21,840人	22,033人	22,347人
インダストリー・モビリティBA	－	－	31,897人	31,593人	31,023人
ライフBA	－	－	61,833人	61,051人	62,732人
ビジネス・プラットフォームBA	－	－	11,557人	4,912人	4,704人
セミコンダクター・デバイス	－	－	－	5,848人	5,832人
その他	－	－	16,575人	17,041人	16,422人
共通	－	－	5,953人	6,656人	6,854人
合計	－	－	149,655人	149,134人	149,914人

新卒者採用

【三菱電機グループ(国内)】

	2021年10月入社 2022年4月入社 (実績)	2022年10月入社 2023年4月入社 (実績)	2023年10月入社 2024年4月入社 (実績)	2024年10月入社 2025年4月入社 (見込)	2025年10月入社 2026年4月入社 (計画)
三菱電機	技術系	500人	600人	650人	650人
	事務系	200人	200人	200人	150人
	技能系	200人	300人	250人	250人
	合計	900人	1,100人	1,100人	1,050人
国内関係会社	1,200人	1,300人	1,500人	1,700人	1,700人
新卒者合計	2,100人	2,400人	2,600人	2,800人	2,750人

経験者採用

【三菱電機グループ(国内)】

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度(計画)
三菱電機	400人	900人	1,000人	1,000人	1,000人
国内関係会社	700人	1,000人	1,400人	1,400人	1,200人
経験者合計	1,100人	1,900人	2,400人	2,400人	2,200人

新卒採用に占める女性比率

【三菱電機(単体)】

	2021年度(実績)	2022年度(実績)	2023年度(実績)	2024年度(実績)	2025年度(見込)
全体	20.0%	23.3%	18.4%	18.9%	22.6%
事務系	38.0%	44.3%	36.1%	43.9%	52.3%
技術系	14.4%	15.0%	11.3%	10.7%	12.8%

障がい者雇用率

【三社連結*】

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
2.31%	2.38%	2.46%	2.46%	2.51%

* 実績平均雇用率(三社連結/国内)。数値は6月1日時点の障がい者雇用状況報告値

初任給

【三菱電機(単体)】

	月給	最低賃金との比較*
高校卒	207,000円	111%
高専卒	236,000円	127%
大学卒	269,000円	145%
大学院卒	296,000円	159%

* 最低賃金は2025年3月時点の東京都の最低賃金(1,163円／時)より、1カ月20日、8時間労働として算出

従業員一人当たりの年間人財育成・研修費用

【三菱電機(単体)】

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
研修時間／年	-	-	25.7時間	28.1時間	31.0時間
研修費用／年	-	86,000円	124,000円	147,000円	172,000円

* 2023年度 コーポレート部門主催研修分のみの実績。事業部・製作所主体で行われる研修は含まない
(但し、研修生研修分は実績に含む)

海外からの日本国内研修参加者数の推移

【三菱電機グループ】

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	累計
MGEP*1	新型コロナウイルス 感染症の影響により 中止	18人	15人	実施なし	15人	68人
GMW*2		中止	30人	27人	30人	295人

*1 Mitsubishi Electric Global Executive Program

*2 Global Management Workshop

(年度によっては日本国内の選抜人財も1~2名参加)

海外OJT制度の派遣者数

【三菱電機グループ(国内)】

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
北米		22人	21人	23人	23人
中南米		3人	5人	4人	5人
欧州		18人	21人	26人	26人
中東		0人	3人	1人	3人
東南・南アジア、大洋州		14人	24人	18人	26人
東アジア		16人	10人	12人	10人
合計		73人	84人	84人	93人

職場風土改善に向けた取組みの評価指標

【三菱電機(単体)】

	2021年度 (結果)	2022年度 (結果)	2023年度 (結果)	2024年度 (結果)	2025年度 (目標)
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従業員の割合)*	54%	54%	55%	60%	63%以上
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	65%	66%	68%	71%	70%以上

* 毎年実施する「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」

一人・月当たり所定就業時間外時間

【三菱電機(単体)】

2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
24.9時間	26.2時間	25.1時間	23.7時間	22.9時間

制度の利用状況:育児・介護関連実績の推移

【三菱電機(単体)】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
育児休職	計	513人	634人	747人	804人	773人
	男	144人	240人	362人	435人	423人
	女	369人	394人	385人	369人	350人
配偶者出産休暇	男	920人	923人	991人	1,034人	992人
産前産後欠勤	女	204人	209人	204人	196人	237人
休職取得率	計	-	-	-	-	-
	男*1	64.9%	67.8%	76.1%	85.1%	85.7%
	女*2	99%	99%	100%	100%	100%
育児短時間	計	406人	413人	413人	435人	415人
	男	13人	16人	13人	17人	22人
	女	393人	397人	400人	418人	393人
妊娠短時間	女	3人	11人	11人	12人	5人
介護休職	計	12人	15人	25人	15人	10人
	男	6人	8人	16人	11人	6人
	女	6人	7人	9人	4人	4人
介護短時間	計	16人	27人	27人	42人	40人
	男	4人	1人	2人	4人	5人
	女	12人	26人	25人	38人	35人
看護欠勤	計	26人	31人	40人	49人	49人
	男	6人	19人	26人	35人	37人
	女	20人	12人	14人	14人	12人

*1 配偶者出産休暇の取得も含む

*2 産前産後欠勤と育児休職の重複取得者を除く

人権

人権・ハラスメント防止に関する研修

【三菱電機グループ(国内)】

実施形態	対象		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
集合研修	三菱電機	新入社員	833人	941人	912人	1,060人	1,137人
		新任の管理職	478人	436人	534人	554人	961人
		新入社員の教育担当	–	713人	696人	828人	911人
eラーニング	三菱電機		–	–	39,001人	40,213人	41,882人
	国内関係会社		–	–	35,085人	52,596人	37,374人

健康経営・安全衛生

災害発生状況

【三菱電機グループ】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
死亡災害件数	国内	0件	0件	0件	0件	0件
	海外	0件	0件	0件	2件	2件
休業災害件数	三菱電機	3件	3件	10件	9件	5件
労働災害度数率*	三菱電機	0.02	0.07	0.09	0.09	0.05

* 100万時間当たりの休業災害件数(年度単位)

MHP「いきいきワクワクACTION」活動の目標・実績

＜健康満足度＞

【三菱電機グループ(国内)】

目標項目		目標値(2026年度まで)	2024年度実績
快食	食欲があり、おいしく食事がとれている人の割合	90.0%以上	89.1%
快眠	気持ちよく、ぐっすりと眠れている人の割合	80.0%以上	56.4%
快便	便通がよく、おなかがすっきりとしている人の割合	80.0%以上	65.8%

＜生活習慣＞

【三菱電機グループ(国内)】

	目標項目	目標値(2026年度まで)	2024年度実績
食事	食事の量と質のコントロールができている	50%以上	16.3%
運動	息が弾み、汗をかく程度の運動を毎週行っている	50%以上	33.4%
	1日平均8,000歩以上歩いている	50%以上	32.9%
睡眠	良質な睡眠を得るための行動ができている	60%以上	44.4%
歯の手入れ	1日3回歯の手入れをしている	40%以上	26.2%
	定期的に歯石除去や歯面清掃を受けている	65%以上	54.5%
喫煙	喫煙しない	90%以上	79.6%
飲酒	節度ある適度な飲酒ができている	90%以上	67.0%

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

【三菱電機グループ(国内)】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新任安全衛生担当課長研修	三菱電機	6人	7人	12人	11人	11人
新任安全衛生担当者研修	グループ(国内)	43人	42人	45人	89人	81人
新任安全衛生推進者研修	三菱電機	46人	33人	40人	29人	38人
新任産業医・保健師等研修	三菱電機	13人	8人	9人	14人	7人
安全衛生担当者連絡会	三菱電機	54人	58人	79人	39人	39人
全社安全衛生教育 (一般従業員向け)	三菱電機	33,639人	33,916人	34,161人	35,247人	30,307人
全社安全衛生教育 (管理監督者向け)	三菱電機	4,814人	4,864人	4,849人	4,983人	5,484人

サプライチェーンマネジメント

紛争鉱物調査で特定した製錬業者数

【三菱電機】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
特定した製錬業者数		364社	486社	350社	349社	368社
錫(スズ)		108社	165社	83社	83社	93社
タンタル		43社	50社	37社	36社	36社
タンゲステン		50社	69社	52社	53社	56社
金		163社	202社	178社	177社	183社

「グリーン認定・CSR 調達に向けた調査票」の回収状況とグリーン認定比率 【三菱電機グループ】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
グループ全体	調査サプライヤー数	1,660社	1,549社	499社		
三菱電機による調査 (集計範囲:三菱電機)	調査サプライヤー数	580社	934社	338社	三菱電機グループサプライチェーン行動規範に沿った調査に移行期間のため、2023年度は調査未実施	2024年度より三菱電機グループサプライチェーン行動規範に沿った調査に移行
	既存サプライヤー数	511社	809社	252社		
	新規サプライヤー数	69社	125社	86社		
	回答回収率	88%	82%	83%		
	グリーン認定比率	91%	92%	89%		
国内外関係会社による調査 (集計範囲:国内外関係会社)	調査サプライヤー数	1,080社	615社	161社		
	回答回収率	71%	84%	82%		

<備考>

- 既存サプライヤーの調査は、購入額上位80%に含まれる主要サプライヤーに対し原則3年ごとに実施
- 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む

グリーン認定・CSR調達サプライヤー調査 指導社数及び改善指導内容

【三菱電機】

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
環境	指導対象社数	64社	52社	27社	三菱電機グループ サプライチェーン 行動規範に沿った 調査に移行期間 のため、2023年度 は調査未実施	2024年度より三 菱電機グループ サプライチェーン 行動規範に沿つ た調査に移行
	主な改善指導内容	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)	環境管理責任者の明確化(サプライ ヤー経営層の環境管理への参画)			
人事・労働慣行・ 安全衛生	指導対象社数	114社	96社	114社		
	主な改善指導内容	2次サプライヤーへのサステナビリティ実践の働きかけ				

サステナブル調達サプライヤー調査実績

【三菱電機グループ】

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
調査サプライヤー数	-	-	-	-	576社
回答受領数	-	-	-	-	292社

・2024年度からは三菱電機グループ サプライチェーン行動規範(労働・安全衛生・環境・倫理・管理システム)に沿った
調査に変更

外国人技能実習生に関する調査 改善項目と社数

【三菱電機グループ】

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

社会貢献活動

		2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
三菱電機グループ (国内)*1	社会貢献活動支出額*2	7.0億円	21.9億円	17.7億円	22.6億円	25.2億円
三菱電機	里山保全活動	39回	38回	38事業所で 実施	37事業所で 実施	37事業所で 実施
	みつびしでんき野外教室	26回	36回			
	みつびしでんき科学教室	4回	21回	28回	46回	64回
	マッチングギフト制度を 活用した寄付	4,100万円	2,467万円	4,720万円	5,085万円	9,033万円

*1 2020年以前は三菱電機、2021年以降は三菱電機及び国内外主要関係会社

*2 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む

ガバナンスデータ

コーポレート・ガバナンス

取締役

		【三菱電機(単体)】				
		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
取締役人数	計	12人	10人	12人	12人	10人
社内／社外	社内	7人	5人	5人	5人	4人
	社外	5人	5人	7人	7人	6人
性別	男	11人	9人	11人	9人	8人
	女	1人	1人	1人	3人	2人
外国人		0人	0人	0人	0人	1人
社外取締役比率		42%	50%	58%	58%	60%
女性取締役比率		8%	10%	8%	25%	20%
取締役会開催回数		8回	20回	13回	14回	13回
議長		社内	社外	社外	社外	社外

役員等(取締役+執行役+上席執行役員)

		【三菱電機(単体)】				
		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
役員等人数	計	29人	29人	33人	34人	34人
社内／社外	社内	24人	24人	26人	27人	28人
	社外	5人	5人	7人	7人	6人
性別	男	28人	28人	32人	30人	31人
	女	1人	1人	1人	4人	3人
外国人		0人	0人	0人	1人	2人
女性・外国人役員等比率		3%	3%	3%	15%	15%

指名委員会

		【三菱電機(単体)】				
		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
取締役人数	計	5人	5人	7人	6人	4人
社内／社外	社内	1人	1人	1人	1人	1人
	社外	4人	4人	6人	5人	3人
性別	男	4人	4人	6人	4人	3人
	女	1人	1人	1人	2人	1人
社外取締役比率		80%	80%	86%	83%	75%
女性取締役比率		20%	20%	14%	33%	25%
指名委員会開催回数		3回	16回	9回	9回	8回
委員長		社外	社外	社外	社外	社外

監査委員会

【三菱電機(単体)】

		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
取締役人数	計	5人	5人	5人	5人	4人
社内／社外	社内	2人	2人	2人	2人	1人
	社外	3人	3人	3人	3人	3人
性別	男	5人	5人	5人	4人	3人
	女	0人	0人	0人	1人	1人
外国人		0人	0人	0人	0人	1人
社外取締役比率		60%	60%	60%	60%	75%
女性取締役比率		0%	0%	0%	20%	25%
監査委員会開催回数		14回	13回	15回	14回	14回
委員長		社外	社外	社外	社外	社外

報酬委員会

【三菱電機(単体)】

		2021年3月末	2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
取締役人数	計	5人	5人	6人	6人	4人
社内／社外	社内	2人	2人	1人	1人	1人
	社外	3人	3人	5人	5人	3人
性別	男	4人	4人	5人	4人	3人
	女	1人	1人	1人	2人	1人
社外取締役比率		60%	60%	83%	83%	75%
女性取締役比率		20%	20%	17%	33%	25%
報酬委員会開催回数		4回	13回	11回	7回	8回
委員長		社外	社外	社外	社外	社外

コンプライアンス

主要法令や三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた教育 【三菱電機グループ】

対象者	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
国内役員・従業員(契約社員、派遣社員、パート・アルバイト等を含む)	126,049人	131,306人	約131,700人	約133,200人	約129,000人
	100%	100%	100%	100%	100%
東南アジア・オセアニア地域等従業員	約7,000人	約7,000人	約7,300人	約8,400人	約8,800人

コンプライアンスeラーニング

【三菱電機グループ(国内)】

対象者	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
公正な競争	三菱電機グループ(国内)	14,824人	51,901人	58,207人	59,024人
	内 三菱電機	-	-	15,502人	16,426人
	内 国内関係会社	-	-	42,705人	42,598人
汚職防止	三菱電機グループ(国内)	25,371人	39,951人	41,544人	49,479人
	内 三菱電機	-	-	25,562人	27,374人
	内 国内関係会社	-	-	15,982人	22,105人
輸出管理	三菱電機	38,415人	38,726人	39,432人	40,744人
	国内関係会社	34,364人	27,341人	52,791人	50,263人

イニシアチブ／社外からの評価

イニシアチブ

国連グローバル・コンパクト



持続可能な成長を実現するための、国連と民間企業・団体による世界最大のサステナビリティイニシアチブ。

[PDF](#) 「国連グローバル・コンパクト」に参加

SBT (Science Based Target) イニシアチブ



科学的根拠に基づいた温室効果ガス削減目標の設定を推奨している国際的イニシアチブ。

[PDF](#) SBT イニシアチブ 1.5°C目標の認定取得

TCFD (Task force on Climate-related Financial Disclosures)



企業の気候変動への取組みや影響に関する財務情報開示のための枠組み。

› 気候変動対策の取組み (TCFDに基づく開示)

RBA



サプライチェーンの社会的・環境的・倫理的責任の継続的な改善をサポートし、グローバルサプライチェーンにおける責任ある企業行動に取り組む業界連合団体。

[PDF](#) **Responsible Business Alliance (RBA)への加盟について**

TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures)



企業の自然環境との関わりを財務情報として開示するための枠組み。TNFDの提言に賛同する企業としてTNFD Adopterに登録。

JaCER



企業の苦情処理の支援・推進を目指す団体。

[PDF](#) **一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構に発足メンバーとして加盟**

クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)



海洋プラスチックごみ問題の解決を官民一体となって推進するための団体。

[PDF](#) **「クリーン・オーシャン・マテリアル・アライアンス (CLOMA)」に加入**

GXリーグ



2050年のカーボンニュートラル実現と社会変革を見据えて、GX（グリーントランスフォーメーション）への挑戦を行い、現在及び未来社会における持続的な成長実現を目指す企業が官学と共に協働する場。

PDF [三菱電機、経済産業省「GXリーグ」に参画](#)

30by30アライアンス



2030年までに陸と海の30%以上を健全な生態系として保全する30by30の目標達成に向けた、企業や自治体・団体などの有志連合。

そのほかの参画している主なイニシアチブ

- 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
- 一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会
- 一般社団法人日本電機工業会
- 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

社外からの評価

FTSE Blossom Japan各種インデックス



FTSE Blossom Japan Index、及びFTSE Blossom Japan Sector Relative Indexの構成銘柄として採用されています。これらの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。

 [FTSE Blossom Index Series](#)

CDP



事業を通じた地球環境への対応と戦略が特に優れており、環境に関する適時適切な情報公開を行っている企業として「気候変動」「水セキュリティ」の2分野において最高評価の「Aリスト企業」に選定されました。また「サプライヤー・エンゲージメント評価」においても最高評価の「SEAリーダーボード」に選定されました。

 [CDPから「気候変動」「水セキュリティ」2分野で7回目の最高評価を獲得](#)

 [CDPサプライヤー・エンゲージメント評価で最高評価を獲得](#)

S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数



S&P/JPXカーボン・エフィシェ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



女性の活躍推進に関する取組み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段階目）」を取得しています。

健康経営優良法人



心身ともに健康でいきいきと働く職場環境に向けた活動が評価され「健康経営優良法人2025」に認定されました。

[PDF](#) 「健康経営優良法人 2025（大規模法人部門）」に認定

DX銘柄



デジタル技術を前提としたビジネスモデルや経営の変革に果敢にチャレンジし続けている企業として「DX銘柄2025」に選定されました。

[PDF](#) 「DX銘柄2025」に選定

第三者保証

2025年9月付

独立業務実施者の限定的保証報告書

2025年9月30日

三菱電機株式会社
執行役社長 漆間 啓 殿

KPMGあずさサステナビリティ株式会社
東京事務所
業務責任者 山田 岳

結論

当社は、三菱電機株式会社（以下「会社」という。）の「三菱電機グループ サステナビリティデータブック2025」（以下「レポート」という。）に含まれる2024年4月1日から2025年3月31日までの期間の~~✓~~マークの付されている環境パフォーマンス指標（以下「主題情報」という。）が、レポートに記載されている会社が定めた主題情報の作成規準（以下「会社の定める規準」という。）に準拠して作成されているかどうかについて限定的保証業務を実施した。

実施した手続及び入手した証拠に基づいて、主題情報が会社の定める規準に準拠して作成されていなかつたと信じさせる事項が全ての重要な点において認められなかった。

結論の根拠

当社は、国際監査・保証基準審議会（IAASB）が公表した国際保証業務基準（ISAE）3000（改訂）「過去財務情報の監査又はレビュー以外の保証業務」及びISAE3410「温室効果ガス報告に対する保証業務」に準拠して業務を実施した。同基準における当社の責任は、本報告書の「業務実施者の責任」に記載されている。

当社は、国際会計士倫理基準審議会（IESBA）が公表した「職業会計士のための国際倫理規程（国際独立性基準を含む。）」に定められる独立性及びその他職業倫理に関する規定に準拠している。

当社は、IAASBが公表した国際品質マネジメント基準（ISQM）第1号「財務諸表の監査若しくはレビュー又はその他の保証若しくは関連サービス業務を行う事務所の品質マネジメント」を適用している。同基準は、職業倫理に関する規定、職業的専門家としての基準及び適用される法令等の遵守に関する方針又は手続を含む品質管理システムを整備及び運用することを事務所に対して要求している。

当社は、結論の基礎となる十分かつ適切な証拠を入手したと判断している。

その他の記載内容

当社の主題情報に対する結論の対象には、主題情報及びその保証報告書以外の情報（以下「他の記載内容」という。）は含まれない。当社は他の記載内容を通読したが、追加的な手続は実施していない。また、当社は他の記載内容に対して結論を表明するものではない。

主題情報に責任を負う者の責任

会社の経営者は、以下に対する責任を有する。

- ・不正又は誤謬による重要な虚偽表示のない主題情報の作成に関連する内部統制を整備及び運用すること
- ・主題情報の作成に適合する規準を選択又は策定し、使用した規準を適切に参照又は説明すること
- ・会社の定める規準に準拠して主題情報を作成すること

主題情報の測定又は評価における固有の限界

レポートに記載されているように、温室効果ガス排出量の定量化は、活動量データの測定、及び排出係数の決定に関する不確実性並びに地球温暖化係数の決定に関する科学的不確実性にさらされている。

したがって、経営者が、許容可能な範囲で異なる測定方法、活動量、排出係数、仮定を選択した場合、報告される値が重要な程度に異なる可能性がある。

業務実施者の責任

業務実施者は、以下に対する責任を有する。

- ・主題情報に不正又は誤謬による重要な虚偽表示がないかどうかについて限定的保証を得るために業務を計画し実施すること
- ・実施した手続及び入手した証拠に基づき、独立の立場から結論を形成すること
- ・経営者に対して結論を報告すること

当社は、業務の過程を通じて、職業的専門家としての判断を行使し、職業的専門家としての懷疑心を保持した。当社は、主題情報に関して結論の基礎となる十分かつ適切な証拠入手するための手続を立案し、実施した。選択した手続は、主題情報及びその他業務環境に関する当社の理解と、重要な虚偽表示が生じやすい領域の検討に基づいている。業務を実施するに当たり、当社は主に以下の手続を行った。

- ・主題情報の作成に適用される規準の妥当性の評価
- ・会社の担当者に対する、主題情報の作成に関連する主要なプロセス、システム、及び内部統制についての質問
- ・分析的手続（傾向分析を含む）の実施
- ・重要な虚偽表示リスクの識別・評価
- ・リスク評価の結果に基づき選定した国内1拠点における現地往査
- ・主題情報に含まれる数値情報についてサンプルベースによる再計算の実施
- ・抽出したサンプルに関する入手した証憑との符合
- ・主題情報が会社の定める規準に従って表示されているかどうかの評価

限定的保証業務で実施される手続の種類と時期には幅があり、合理的保証業務に比べて手続の範囲が限定されている。したがって、限定的保証業務で得られる保証の水準は、合理的保証業務が実施されれば得られたであろう保証水準よりも低い。

以 上

上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

PDF 保証報告書[和文版]

* 上記は保証報告書の原本に記載された事項を電子化したものであり、その原本は当社及びKPMGあずさサステナビリティ株式会社がそれぞれ別途保管しています。

関連方針

E 環境

- › 環境ビジョン2050(全文)
- › 環境方針
- › 生物多様性行動指針

S 社会

- › 品質基本理念
- › 製品安全に関する方針
- › 人権方針
- › 人権に関する法規制対応

PDF [三菱電機グループ 健康宣言](#)

- › 調達基本方針
- › サステナブル調達 *グリーン調達基準書含む

PDF [三菱電機グループ サプライチェーン行動規範](#)

PDF [三菱電機株式会社「パートナーシップ構築宣言」](#)

G ガバナンス

- › トップメッセージ(コンプライアンス)
- › 三菱電機グループ 行動規範

PDF [三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー](#)

- › 三菱電機グループ グローバル税務方針
- › AI倫理ポリシー
- › データ活用
- › 企業機密管理宣言
- › 個人情報保護方針

GRIスタンダード

利用に関する声明：三菱電機は、GRIスタンダードを参照し、当該期間（2024年4月1日～2025年3月31日）について、内容索引に記載した情報を報告します。

GRI2：一般開示事項 2021

組織と報告慣行		
2-1	組織の詳細	プロフィール 拠点情報
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	有価証券報告書・半期報告書
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日） 年次 プロフィール サステナビリティ（CSR）に関するお問い合わせ
2-4	情報の修正・訂正記述	サステナビリティウェブサイトについて サステナビリティ>報告書ダウンロード
2-5	外部保証	第三者保証/第三者検証
活動と労働者		
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	有価証券報告書・半期報告書
2-7	従業員	社会データ
2-8	従業員以外の労働者	社会データ
ガバナンス		
2-9	ガバナンス構造と構成	コーポレート・ガバナンス サステナビリティの考え方及び推進体制
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	コーポレート・ガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	コーポレート・ガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティの考え方及び推進体制
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	サステナビリティの考え方及び推進体制
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	サステナビリティの考え方及び推進体制
2-15	利益相反	コーポレート・ガバナンス
2-16	重大な懸念事項の伝達	サステナビリティの考え方及び推進体制 リスクマネジメント（事業等のリスク）

2-17	最高ガバナンス機関の集合的知見	<u>サステナビリティの考え方及び推進体制</u>
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	<u>サステナビリティの考え方及び推進体制</u>
2-19	報酬方針	<u>コーポレート・ガバナンス</u>
		<u>有価証券報告書・半期報告書</u>
2-20	報酬の決定プロセス	<u>コーポレート・ガバナンス</u>
		<u>有価証券報告書・半期報告書</u>
2-21	年間報酬総額の比率	情報入手困難
戦略、方針、実務慣行		
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	<u>サステナビリティ担当役員メッセージ</u>
2-23	方針声明	<u>サステナビリティ担当役員メッセージ</u>
		<u>人権方針</u>
		<u>コンプライアンスに対する考え方</u>
2-24	方針声明の実践	<u>サステナビリティ担当役員メッセージ</u>
		<u>マテリアリティ（重要課題）</u>
		<u>サステナビリティの考え方及び推進体制</u>
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	<u>人権尊重の取組み</u>
		<u>人権に関する苦情相談窓口</u>
		<u>トップメッセージ（コンプライアンス）</u>
		<u>内部通報制度</u>
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	<u>人権尊重の取組み</u>
		<u>内部通報制度</u>
2-27	法規制遵守	<u>コンプライアンス</u>
2-28	会員資格を持つ団体	<u>イニシアチブ／社外からの評価</u>
ステークホルダー・エンゲージメント		
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	<u>ステークホルダーとのコミュニケーション</u>
		<u>マテリアリティの特定・見直しプロセス</u>
2-30	労働協約	<u>従業員の人権に関する取組み</u>

GRI3：マテリアルな項目 2021

マテリアルな項目2021		
3-1	マテリアルな項目の決定プロセス	<u>マテリアリティの特定・見直しプロセス</u> <u>経営方針・経営戦略</u> <u>マテリアリティ（重要課題）</u> <u>マテリアリティとSDGs</u> <u>中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績</u> <u>気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）</u>
3-2	マテリアルな項目のリスト	<u>統合報告書（価値創出プロセス）</u> <u>経営方針・経営戦略</u> <u>サステナビリティマネジメント</u> <u>マテリアリティ（重要課題）</u> <u>マテリアリティとSDGs</u> <u>中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績</u> <u>内部通報制度</u> <u>人権尊重の取組み</u> <u>気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）</u>
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	<u>統合報告書（価値創出プロセス）</u> <u>経営方針・経営戦略</u> <u>サステナビリティマネジメント</u> <u>マテリアリティ（重要課題）</u> <u>マテリアリティとSDGs</u> <u>中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績</u> <u>内部通報制度</u> <u>人権尊重の取組み</u> <u>気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）</u>

項目別スタンダード

経済

GRI201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	<u>統合報告書</u> <u>有価証券報告書・半期報告書</u> <u>社会データ（社会貢献活動）</u>
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	<u>気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）</u>
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	<u>有価証券報告書・半期報告書</u>
201-4	政府から受けた資金援助	<u>有価証券報告書・半期報告書</u>
GRI202：地域経済でのプレゼンス 2016		
202-1	地域最低賃金に対する標準的新入社員給与の比率（男女別）	<u>社会データ</u>

202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	情報入手困難 省略理由： 今後の開示に向けて検討
GRI203：間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	<u>バリューチェーンにおける取組み</u> <u>社会貢献活動</u>
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	<u>社会貢献活動</u>
GRI204：調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	<u>サプライチェーンマネジメント（調達）</u>
GRI205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	<u>コンプライアンスリスクへの基本的な取組み</u> <u>リスクマネジメント（事業等のリスク）</u>
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	<u>中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績</u> <u>コンプライアンスリスクへの基本的な取組み</u>
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	<u>汚職防止（贈収賄防止）</u>
GRI206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	省略理由： 具体的な回答は差し控えさせていただきます。
GRI207：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	<u>税務への取組み</u>
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	<u>税務への取組み</u>
207-3	税務に関するステークホルダー・エンゲージメントおよび懸念への対処	<u>税務への取組み</u>
207-4	国別の報告	<u>Legal Notifications</u>

環境

GRI301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	<u>マテリアルバランス</u>
301-2	使用したリサイクル材料	<u>サーキュラーエコノミーへの取組み</u> <u>マテリアルバランス</u>
301-3	再生利用された製品と梱包材	<u>プラスチックの自己循環リサイクル</u>
GRI302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	<u>マテリアルバランス</u>
302-2	組織外のエネルギー消費量	情報入手困難 省略の理由： 現時点では未集計
302-3	エネルギー原単位	情報入手困難 省略の理由： 現時点では未集計
302-4	エネルギー消費量の削減	<u>マテリアルバランス</u>
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	<u>マテリアルバランス</u>
GRI303：水と廃水 2018		
303-1	共有資源としての水との相互作用	<u>水使用量の削減</u>
303-2	排水に関するインパクトのマネジメント	<u>水使用量の削減</u>
303-3	取水	<u>取水・排水・水の使用量</u> <u>マテリアルバランス</u>
303-4	排水	<u>取水・排水・水の使用量</u> <u>マテリアルバランス</u>
303-5	水消費	<u>取水・排水・水の使用量</u> <u>マテリアルバランス</u>
GRI304：生物多様性 2016		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業拠点	<u>三菱電機の機能緑地</u>
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	省略の理由： 原料の採掘・採取・育成・製造を行っていないため、直接的に森林や生態系を破壊することはありません。生産拠点による影響については、大きさ・頻度ともに大きいことは確認されていません。
304-3	生息地の保護・復元	<u>緑の質の向上へ～事業所の生物多様性保全</u>
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	情報入手困難 省略の理由： 現時点では未集計

GRI305 : 大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出量（スコープ1）	<u>バリューチェーンでの温室効果ガス排出量</u>
305-2	間接的なGHG排出量（スコープ2）	<u>バリューチェーンでの温室効果ガス排出量</u>
305-3	その他の間接的なGHG排出量（スコープ3）	<u>バリューチェーンでの温室効果ガス排出量</u>
305-4	温室効果ガス（GHG）排出原単位	情報が入手困難 省略の理由： 現時点では未集計
305-5	温室効果ガス（GHG）排出量の削減	<u>工場・オフィスにおける温室効果ガス排出削減</u>
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	情報が入手困難 省略の理由： 現時点では未集計
305-7	窒素酸化物（NOx）、硫黄酸化物（SOx）、およびその他の重大な大気排出物	<u>マテリアルバランス</u>
GRI306 : 廃棄物 2020		
306-1	廃棄物の発生と廃棄物関連の著しいインパクト	<u>マテリアルバランス</u>
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	<u>環境事故の防止</u> <u>PCB関連情報</u>
306-3	発生した廃棄物	<u>マテリアルバランス</u>
306-4	処分されなかった廃棄物	<u>マテリアルバランス</u>
306-5	処分された廃棄物	<u>マテリアルバランス</u>
GRI308 : サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	省略の理由： 機密保持上の制約
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	<u>サプライチェーンマネジメント（調達）</u>

社会

GRI401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	<u>社会データ</u>
401-2	フルタイム従業員には支給され、有期雇用の従業員やパートタイム従業員には支給されない手当	省略理由： 社外秘情報のため非開示とさせていただきます
401-3	育児休暇	<u>社会データ</u>
GRI402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	<u>従業員の人権に関する取組み</u>
GRI403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	<u>労働安全衛生マネジメントシステム</u>
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	<u>労働安全衛生マネジメントシステム</u>
403-3	労働衛生サービス	<u>健康経営・安全衛生</u>
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	<u>従業員のWell-being</u>
		<u>健康経営・安全衛生</u>
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	<u>健康経営・安全衛生</u>
403-6	労働者の健康増進	<u>健康経営・安全衛生</u>
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と軽減	<u>健康経営・安全衛生</u>
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	<u>健康経営・安全衛生</u>
403-9	労働関連の傷害	<u>従業員のWell-being</u>
		<u>健康経営・安全衛生</u>
		<u>社会データ</u>
403-10	労働関連の疾病・体調不良	<u>健康経営・安全衛生</u>
GRI404：研修と教育 2016		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	<u>社会データ</u>
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	<u>多様・多才な人財の育成</u>
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	<u>公正な評価・処遇</u>

GRI405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	<u>コーポレート・ガバナンス</u> <u>多様な人財の活躍</u> <u>社会データ</u> <u>ガバナンスデータ</u>
405-2	基本給と報酬総額の男女比	<u>社会データ</u> <u>有価証券報告書・半期報告書</u>
GRI406：非差別 2016		
406-1	差別事例と実施した是正措置	情報入手困難 省略の理由： 現時点では未集計
GRI407：結社の自由と団体交渉 2016		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	<u>人権尊重の取組み</u> <u>サプライチェーンマネジメント（調達）</u> <u>従業員の人権に関する取組み</u>
GRI408：児童労働 2016		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<u>人権尊重の取組み</u> <u>サプライチェーンマネジメント（調達）</u>
GRI409：強制労働 2016		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	<u>人権尊重の取組み</u> <u>サプライチェーンマネジメント（調達）</u>
GRI410：保安慣行 2016		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	情報入手困難 省略の理由： 現時点では未集計
GRI411：先住民族の権利 2016		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	情報入手困難 省略の理由： 現時点では未集計

GRI413：地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	<u>人権デュー・ディリジェンス</u>
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト（顕在化しているもの、潜在的なもの）を及ぼす事業所	情報が入手困難 省略の理由： 今後、入手に向けて検討していきます
GRI414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	<u>社会データ</u>
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	<u>サプライチェーンマネジメント（調達）</u> <u>人権デュー・ディリジェンス</u>
GRI415：公共政策 2016		
415-1	政治献金	省略理由： 社外秘情報のため非開示とさせていただきます
GRI416：顧客の安全衛生 2016		
416-1	製品・サービスのカテゴリーに対する安全衛生インパクトの評価	<u>中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績</u> <u>品質</u>
416-2	製品・サービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	<u>中長期の取組みと2025年度の目標及び2024年度実績</u> <u>製品不具合発生時の対応</u> <u>製品に関する重要なお知らせ</u>
GRI417：マーケティングとラベリング 2016		
417-1	製品・サービスの情報とラベリングに関する要求事項	<u>製品の使いやすさ</u>
417-2	製品・サービスの情報とラベリングに関する違反事例	<u>製品に関する重要なお知らせ</u>
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	情報入手困難 省略の理由： 今後、入手に向けて検討していきます
GRI418：顧客プライバシー 2016		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具體化した不服申立	省略の理由： 具体的な回答は控えさせていただきます