

三菱電機グループ
サステナビリティ
データブック
2026

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：2026年9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執行役メッセージ	3
マネジメント	
マテリアリティ（重要課題）	6
サステナビリティマネジメント	20
事業を通じた社会・環境への貢献	26
インフラビジネスエリア	27
インダストリー・モビリティビジネスエリア	34
ライフビジネスエリア	36
デジタルイノベーション	38
セミコンダクター・デバイス	41
環境	43
環境ビジョン2050	46
マネジメント	49
カーボンニュートラルへの取組み	51
気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）	55
サーキュラーエコノミーへの取組み	64
ネイチャーポジティブへの取組み	68
TNFDに基づく開示	73
環境外部評価	82
社会	83
品質	85
人権	93
人財	103
人財に対する考え方	103
グローバルスケールでの人財・組織マネジメント	104
強く、しなやかな人財構造	111
人財・カルチャー変革	119
健康経営・安全衛生	125
サプライチェーンマネジメント（調達）	131
社会貢献活動	137
ガバナンス	140
☑ コーポレート・ガバナンス	
☑ リスクマネジメント	
災害対策	143
コンプライアンス	146
税務への取組み	152
AIガバナンス	153
情報セキュリティ	155
データ（環境・社会・ガバナンス）	157
イニシアチブ／社外からの評価	158
Appendix	
ESG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・従業員をはじ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

2025年4月1日から2026年3月31日を中心に掲載

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：三菱電機及び連結子会社（期中に買収した会社等、一部の会社は除く）

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

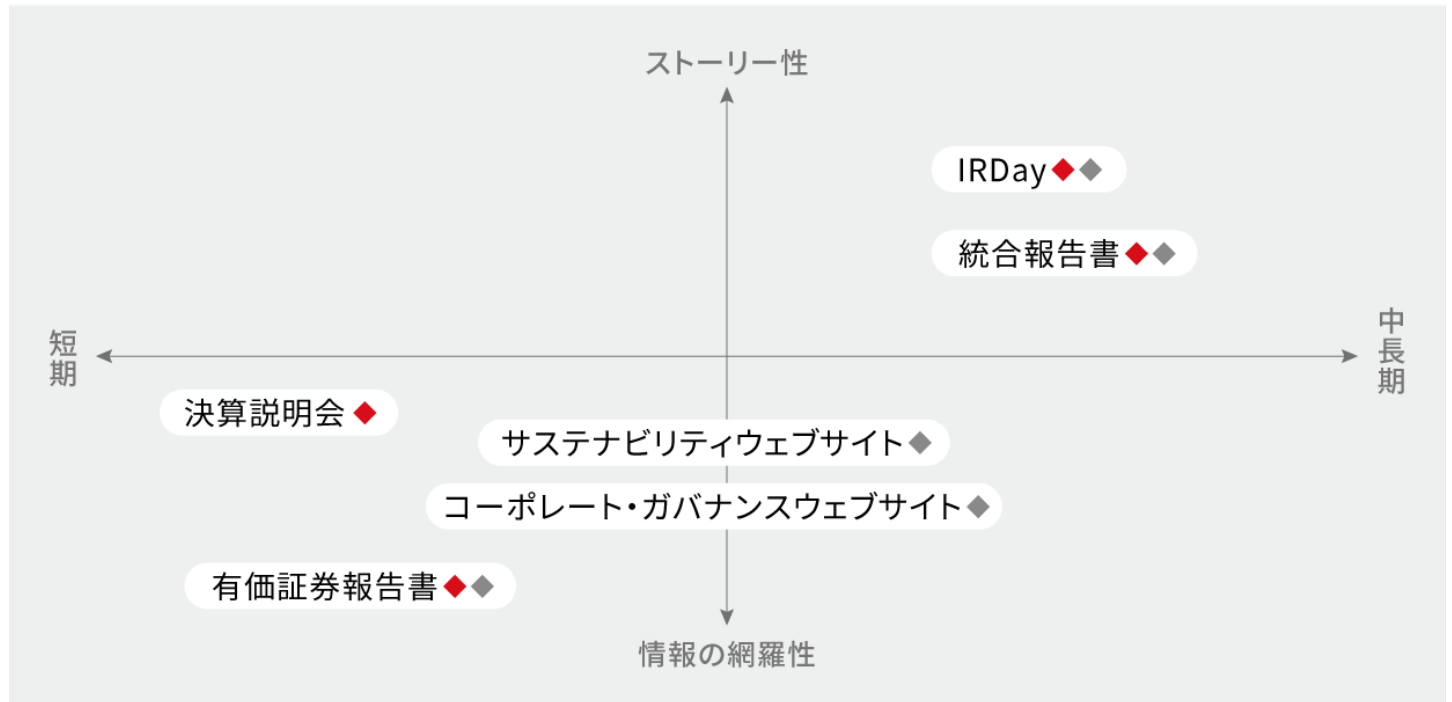
- ・ ISO26000
- ・ Global Reporting Initiative 「GRIスタンダード」
- ・ 環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
- ・ 環境省「事業者の環境パフォーマンス指標ガイドライン（2002年度版）」
- ・ 環境省「環境会計ガイドライン（2005年版）」

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。

情報開示体系

◆ 財務情報 ◆ 非財務情報



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執行役メッセージ

価値創出と基盤強化の両輪で「トレード・オン」の活動を加速し、サステナビリティを追求します



常務執行役
監査担当、経営企画統括部長、渉外担当、
サステナビリティ担当、サステナビリティ・イノベーション本部長

小黒 誠司

経営の根幹であるサステナビリティ

急速に変化する社会・経済の中で、サステナビリティをめぐる環境は2025年も大きく変化してきました。一部の国や地域では、関連政策に見直しがあり、取組みに逆風が吹いているとする向きもあります。しかし、現実には記録的な猛暑や大雨などの異常気象が増加しており、社会・環境課題は深刻化しています。また、AIやデータセンターの普及による電力需要の増加に加え、エネルギー価格の高騰や地政学リスクの顕在化を背景に、対環境という視点だけでなく、エネルギー安全保障や資源循環の観点からもサステナビリティの重要性が一段と高まっています。こうした中、三菱電機グループは、経営方針に「サステナビリティを経営の根幹に据える」ことを掲げ、社会・環境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」を追求し、本質的なサステナビリティ経営を推進します。

不確実な時代だからこそ本質的なサステナビリティ経営を

世界の不確実性や複雑性は年々増大しており、社会情勢の変化に加え、生成AIの急速な進化によって、ビジネス環境には劇的な変化が起きています。こうした変化の全てを企業として事前に予測することは困難です。自社を取り巻く環境をしっかりと分析・評価し、中長期的な視点に立って推進するサステナビリティ経営も、企業の持続的成長に不可欠な要素であると私は考えています。

三菱電機グループでは、2025年度にサステナビリティの取組みにおける指針となるマテリアリティ（重要課題）を改めて特定しました。特定に当たっては、三菱電機グループの事業における社会・環境へのインパクト並びにリスクと機会の分析・評価を行い、社内外のステークホルダーとの対話を通じて、サステナビリティ課題の重要性を整理しました。新しいマテリアリティは5つの項目から構成され、サステナビリティの実現に向けて取り組む上で、価値創出と基盤強化の両面から達成すべき目標を定めています。

価値創出の観点では、中期経営戦略で掲げる注力領域を中心に事業を通じた社会・環境課題の解決に取り組んでいきます。また、基盤強化の観点では、目標・取組み指標の一つに2030年度工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロの達成を掲げ、省エネや電化、再生可能エネルギー導入等を積極的に推進します。

三菱電機グループはこれまで、環境施策や人財戦略、人権の取組み推進などで着実に成果を上げており、CDP¹においては2025年に「気候変動」「水セキュリティ」の2分野で3年連続8回目、サプライヤー・エンゲージメント評価では6年連続9回目の最高評価を獲得するなど、グローバルな外部機関から高い評価をいただいています。バリューチェーン上の人

権課題に対しては、RBA-SAQ^{*2}を活用したリスク把握を全世界のグループ拠点に拡大し、改善活動を更に推進していきます。

情報開示の面では、世界的に拡大する非財務情報開示基準への対応を経営基盤の更なる強化につなげる機会ととらえています。まずはサステナビリティ基準委員会 (SSBJ) が2025年3月に公表したサステナビリティ開示基準への準拠、さらには欧州CSRD^{*3}への対応を見据え、データ収集の効率化も図りながら、グループ一丸となり準備を進めています。情報開示はステークホルダーとのエンゲージメントにおいて重要な役割を果たしており、企業活動の透明性や信頼性の向上につながります。株主・投資家の皆様にとって有用な開示ができるよう確実な取組みを進め、サステナビリティ先進企業を目指していきます。

*1 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 <https://cdp.net/ja>

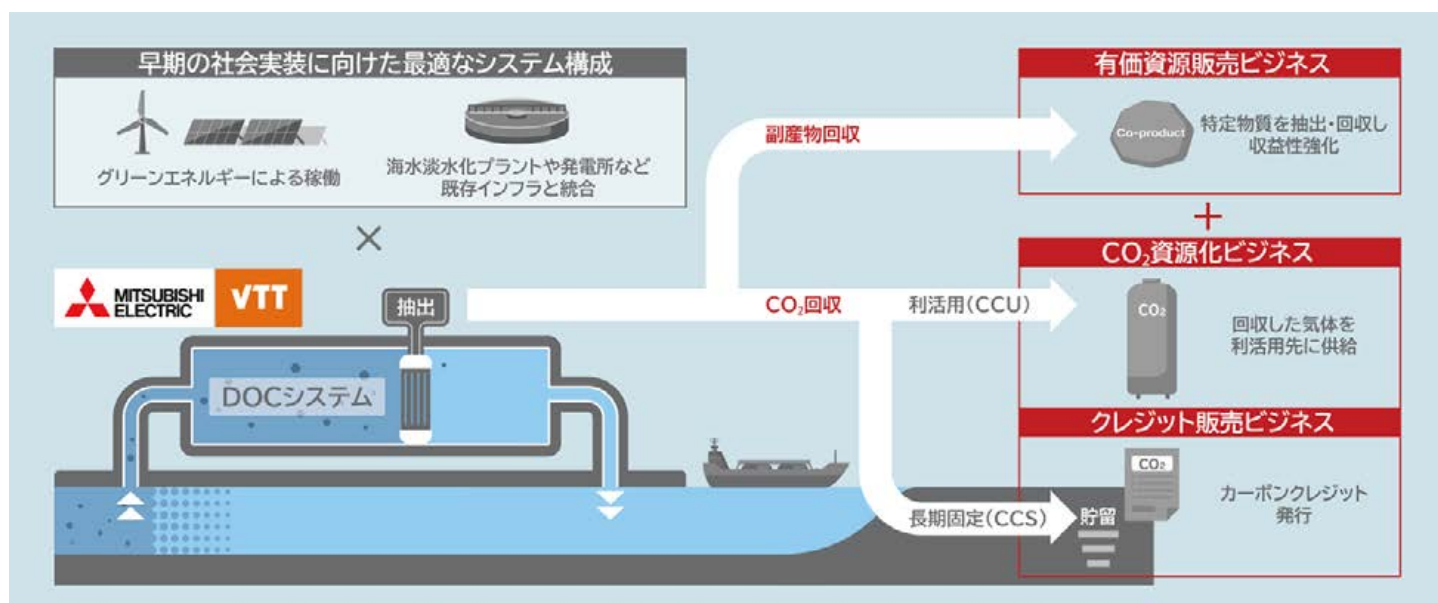
*2 RBA Self-Assessment Questionnaire (RBAはResponsible Business Allianceの略)

*3 Corporate Sustainability Reporting Directive

サステナビリティを事業成長の機会とする「トレード・オン」事業の創出・拡大

三菱電機グループとして、よりグローバルかつサステナビリティの視点で、事業を通じた社会・環境課題解決を加速させるために何ができるのかという発想のもと、進めている取組みの一つがGIST (Global Initiative for Sustainable Technology) プロジェクトです。バックキャスティングの手法で、これまでの三菱電機グループにない新たなビジネスを生み出すべく、試行錯誤を重ねています。

取組みを進める新事業の一つ、海水を介して大気中からCO₂を除去・回収し、カーボンニュートラル実現に貢献するDOC (Direct Ocean Capture) については、VTTフィンランド技術研究センターと共同で開発を進めており、これまでにDOCシステムの基礎技術開発を完了しました。引き続き、海水淡水化プラントや発電所などの海水取水工程を持つ大規模インフラへの統合を検討しながら、早期の社会実装に向けて商業化を加速していきます。



三菱電機とVTTフィンランド技術研究センターが目指すDOCによるビジネスモデルのイメージ

PDF 海水を介して大気中からCO₂を回収するDirect Ocean Capture (DOC) システムの基礎技術を確立

他にも、CO₂の回収から利用までを一貫して実現するCCU (Carbon dioxide Capture and Utilization) システムの社会実装に向けて、産学連携で開発を進めるなど、業界の垣根を越えたパートナーシップを構築しながら新事業創出に向けて取り組んでいます。

PDF 東京科学大学とケミカルルーピング方式CO₂還元反応モデルを構築し高速化に成功

PDF ITRI、TTL竹南ビール工場とCO₂回収・資源化の実証試験に関する基本協定を締結

一方、既存事業を通じた社会・環境課題の解決も進めています。この領域で鍵となるのは、循環型デジタル・エンジニアリングによるイノベーションです。Serendieによる多様なデータの利活用を通じて、お客様と継続的につながるソリューションを提供することで、社会・環境課題の解決に貢献するとともに、事業の持続的な成長につなげていきます。一例である鉄道エネルギーマネジメントソリューションは、多様な鉄道運行データの分析によりエネルギーフローを見える化し、最適なエネルギー利用や鉄道アセットの配置・運用に貢献します。さらに、沿線地域の電力システムとの連携による地域全体のエネルギー最適化や、駅などの公共性の高い場所への非常用電源設備の確保による災害レジリエンスの強化を目指します。カーボンニュートラルや安心・安全な社会の実現に貢献するソリューションとして、海外での技術協力や実証も開始しており、グローバルにおける成長機会の獲得に向けて着実に歩みを進めています。

- ＞ **Serendie – stories 鉄道事業から未来を切り拓く。**
- ＞ **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**
- ＞ **JICAと阪急電鉄の「マニラ都市旅客鉄道の省エネルギー化を推進する技術協力」に参画**
- ＞ **ポーランドのクラクフ市電で鉄道EMSの実証を開始**

未来の価値を創造していく

社会動向や事業環境が急速に変化する中、三菱電機グループに必要なことは、社会・環境課題への対応をコストや制約として捉えるのではなく、新たな価値創出や競争力強化につながる成長の機会として挑戦し続けていくことです。そして、社会・環境課題を解決し持続可能な未来を実現するためには、新たなイノベーションが不可欠です。そうした考えから、今般改定したマテリアリティでは「サステナビリティ実現に向けたイノベーションの促進」を新たな項目として加えています。

私はともに働く仲間たち一人ひとりの行動が、持続可能な未来に向けたイノベーションをつくる原動力だと考えています。三菱電機グループには、長年にわたり培ってきた幅広い事業領域とそれを支える確かな技術力があります。「飽くなき探求心と驚きの技術で、未来の価値を創造する」というパーパスを体現し、その可能性を最大限に引き出し、新たなイノベーションを創出するためには、既存事業の枠組みにとらわれず、多様な人財やパートナーとの共創を通じて新たな価値を生み出していくことが重要です。これからも価値創出と基盤強化の両輪でサステナビリティを推進し、「トレード・オン」の考え方のもと、社会・環境課題の解決と事業成長の好循環を生み出していきます。そして、ステークホルダーの皆様とともに、次世代へ安心・安全で持続可能な社会をつなぐべく、未来の価値創造に挑戦し続けていきます。

2026年 8月

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、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り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り組みについては、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。

マテリアリティ	サブマテリアリティ	重要とした理由
持続可能な地球環境の実現	環境負荷低減	三菱電機グループの事業・サプライチェーンにおいては、温室効果ガスの排出に加え、水利用や資源利用において環境負荷が発生します。これらの環境負荷に責任を持って対応します。
	事業を通じた環境への貢献	気候変動、水、資源循環などに関わる地球環境問題が深刻化しています。三菱電機グループは、幅広い技術を活かして、これら地球環境問題の解決に貢献する製品・サービスを提供します。
持続可能な社会の実現	事業を通じた社会への貢献	社会の急速な変化に伴い、私たちを取り巻く課題は多様化・複雑化しています。三菱電機グループは、社会の安全・安心、生産性の向上、人々のウェルビーイングの向上に寄与します。
あらゆる人の尊重	バリューチェーンの人権	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、世界に広がるバリューチェーン全体に関わりのある人々の人権を尊重します。
	人財の活躍	持続的な成長の原動力は人です。三菱電機グループは、多様・多才な人財が持てる力を最大限に発揮できるよう、一人ひとりの挑戦を後押しし、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	コーポレート・ガバナンスは、会社が存続するための基本です。三菱電機グループは、ステークホルダーの期待により的確に応えるコーポレート・ガバナンス体制を構築・整備し、持続的に強化します。
	コンプライアンス	「倫理・遵法」は、社会の安定した発展に不可欠であり、会社存続の基本です。三菱電機グループは、従業員一人ひとりが社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持ち誠実に行動します。
	品質	人々の暮らしを支える製品・サービスには、高い安全性と信頼性が求められます。三菱電機グループは、社会及びお客様の安心と満足の実現に向け、品質マネジメントの強化に継続的に取り組みます。
	情報セキュリティ	データが社会の基盤となる中、サイバー攻撃の脅威が高まっています。三菱電機グループは、重要な情報を扱う企業として、情報セキュリティを強化します。
サステナビリティ実現に向けたイノベーションの促進	新しい技術と価値の創出	サステナビリティの実現には、社会・環境課題の解決に貢献するイノベーションが不可欠です。三菱電機グループは、イノベーションを通じて、飽くなき探求心と驚きの技術で未来の価値を創造します。

マテリアリティとSDGs

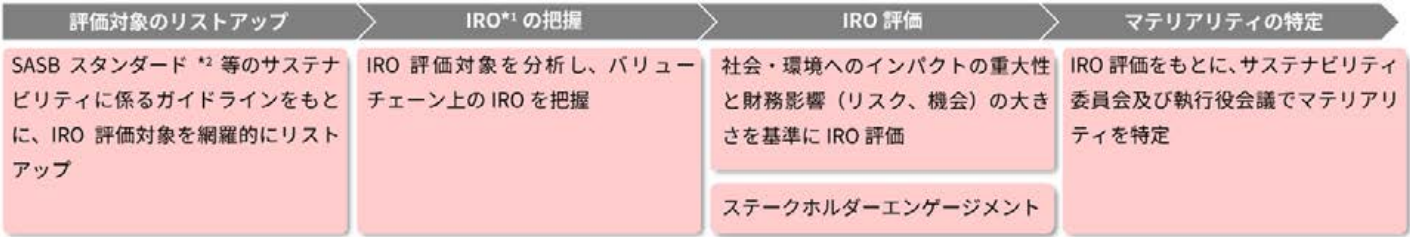
私たち三菱電機グループは、「飽くなき探求心と驚きの技術で、未来の価値を創造する」というPurpose（存在意義）のもと、5つのマテリアリティへの取組みを通じ、社会課題の解決に貢献することを目指しています。これは、世界共通の目標であるSDGs*が目指すものと合致していると考えています。

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。

* 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、サステナビリティに係るガイドラインに基づき、ダブルマテリアリティの原則にしたがってマテリアリティを特定しています。また、社会動向や事業環境を鑑みて定期的に見直しています。



*1 事業活動が社会・環境に与える影響(Impact)と、社会・環境から受ける財務影響(Risk, Opportunity)

*2 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

マテリアリティ特定プロセス

(1) 評価対象のリストアップ

サステナビリティ関連のインパクト、リスク及び機会（IRO）を特定するにあたり、各事業に関連する主要なステークホルダーを特定し、バリューチェーン全体を対象として評価を実施しています。具体的には、社会・環境への正負の影響（インパクト）、財務に影響を与える可能性のあるリスクと機会を網羅的に抽出し、評価対象となるサステナビリティ課題を整理しています。

IRO 評価対象項目

価値創出

基盤強化

基盤強化

価値創出	1	カーボンニュートラル実現への貢献（気候変動の緩和）		27	企業風土	
	2	気候リスクへの対応力強化（気候変動への適応）		28	サステナビリティの理解と実現	
	3	水資源の保全とアクセスへの貢献		29	透明で公正なコミュニケーション	
	4	サーキュラーエコノミー実現への貢献		30	ステークホルダーエンゲージメント	
	5	生産性の向上への貢献		31	消費者啓発	
	6	安心・安全な社会の実現への貢献		32	社外とのパートナーシップの強化	
	7	インクルージョン実現への貢献		33	地域コミュニティへの貢献	
	8	ウェルビーイング実現への貢献		34	GHG 排出量（Scope 1、2、3）	
	9	生物多様性への貢献		35	汚染防止	
基盤強化	10	人財 （人的資本経営）	雇用保証	36	水の利用	
	11		労働時間とワークライフバランス	37	生物多様性	生物多様性損失の直接的影響要因
	12		適切な賃金	38		種の状態への影響
	13		従業員との対話	39		生態系の範囲と状態への影響
	14		団体交渉	40		生態系サービスに対する影響と依存性
	15		研修及び能力開発	41	資源利用	資源利用を含む資源インフロー
	16		従業員の人権（児童労働、強制労働、適切な住居）	42		製品・サービスに関わる資源アウトフロー
	17	従業員の健康と安全		43		廃棄
	18	多様性		44	税の透明性	
	19	ハラスメント		45	知的財産の活用	
	20	人権の尊重（バリューチェーン、コミュニティ、消費者含）		46	イノベーションによる社会課題解決の促進	
	21	ガバナンス（コーポレート・ガバナンス）		47	AI	
	22	品質		48	適切な政治寄付（政治への関与）	
	23	コンプライアンス		49	BCP	
	24	腐敗防止		50	持続可能なサプライチェーンマネジメント	
	25	反競争行為の禁止、公正な事業		51	リスクマネジメント	
	26	情報セキュリティ				

評価対象となるサステナビリティ課題

(2) インパクト・リスク・機会（IRO）の把握

整理した各課題について、社会・環境への影響（インパクト）及び当該インパクトに関連するリスクと機会を把握しました。これにより、サステナビリティ課題が事業活動及び外部環境に与える影響を体系的に整理しています。

(3) IROの評価（ステークホルダーエンゲージメントを含む）

把握した各課題について、インパクトの重要性及び当該インパクトに関連するリスクと機会の財務的重要性の観点から、それぞれ5段階で評価しています。

インパクトの重要性については、影響の大きさ、範囲、修復可能性及び発生可能性の観点から評価しています。また、財務的重要性については、当該インパクトに関連するリスクと機会が財務に与える影響の大きさ及び発生可能性の観点から評価しています。

評価にあたっては、ステークホルダーとの対話（エンゲージメント）で得られた意見に加え、規制動向や市場環境といった外部情報、事業活動に関するデータ等をインプットしています。これらの要素を総合的に勘案し、インパクトの重要性及び財務的重要性の観点から各課題の優先順位付けを行っています。

(4) マテリアリティの特定

上記の評価に基づき、抽出したサステナビリティ課題の整理・統合を行い、内容の近接性やインパクトの性質、課題間の関連性を考慮して体系的に分類しています。

その上で、各課題について、インパクトの重要性又は財務的重要性のいずれかの観点から重要と認められる事項をマテリアリティとして特定しています。

また、特定したマテリアリティが事業戦略及びビジネスモデルに与える影響を分析し、経営の意思決定にも反映しています。

2025年度の実施結果

評価対象となるサステナビリティ課題を整理した上で、5項目のマテリアリティとして特定しました。

今回の見直しでは新たに「サステナビリティ実現に向けたイノベーションの促進」を設定したことが大きな特徴です。これは三菱電機グループが、リスクを恐れず新たな発想で価値を創出するイノベティブカンパニーへの変革を目指すという考えを反映しています。

また、当社グループとして目指す方向性をより明確にすべく、サブマテリアリティも新たに設定しています。

有識者意見の反映

2025年度にマテリアリティを見直すにあたり、社外の有識者の方々からご意見をいただき、新たなマテリアリティに反映しています。

当社が重要と考える項目について

有識者4名の専門領域に関するインパクト、リスク及び機会（IRO）の中で、最も「インパクト（社会・環境）」「財務への影響」があり、重要と考える項目についてご意見をいただきました。

* ●は重要と考えられた項目



高村 ゆかり 氏
東京大学未来ビジョン研究センター 教授

【専門領域】
国際法学
環境法学

●サーキュラーエコノミー ●GHG排出量削減 ●資源利用

プラスチック使用量は、資源利用や環境汚染の観点から社会の関心も投資家の関心も高い事項です。バリューチェーンも考慮し、できるだけ使用しない研究開発、製品づくりは訴求ポイントとなると考えます。バージン材の使用量削減などの議論がされている点や、貴社が長年取り組むリサイクル事業は実績のあるアピールポイントになると考えます。

欧州ではRight to repair（修理する権利）という概念が浸透してきており、「長寿命化」は今後の注目点になっていくと考えます。リサイクル等、関連技術の特許化を目指し、ライセンスビジネスなど新たな事業機会を見出すこともできるのではないのでしょうか。

●カーボンニュートラル

貴社の強みである、エネルギー効率改善や省エネに関する取組みについて前面に打ち出して開示してはどうでしょうか。昨今のエネルギー価格の高止まりの中でエネルギー効率の高い製品を提供することは、社会課題解決や顧客のエネルギーコスト負担軽減に貢献できる訴求点です。

●水資源の保全とアクセスへの貢献 ●水の利用

これらの項目に寄与する事業として、貴社の節水型の電気製品が当てはまります。水の消費を抑え水資源や環境保全に貢献し、環境・社会にプラスのインパクトもたらすことで、特に水資源に限られる地域での貴社の競争優位性の確立にもつながります。



青木 淳 氏
株式会社淳風満帆 代表取締役
株式会社LIXIL 社外取締役 報酬委員会委員長 兼 指名委員会委員
フィデアホールディングス株式会社 社外取締役

【専門領域】

人事全般

●従業員の健康と安全 ●ハラスメント

健康と安全、ハラスメントは、企業活動を行う上で、必ず取り組むべき基本的事項です。

●人的資本経営 ●多様性

人財の主要な指標としている従業員エンゲージメントスコアは、複数の要素が混ざり合い向上するものです。職場環境でいえば、幅広い年齢層や障がいの有無等も含め多様な人財とともに働くことで従業員の視野が広がり、異なる意見が交わされることで価値が創出されます。特に、若手が2-3年目から議論に参加できるような環境は風土改革を促進し、従業員エンゲージメントスコアの向上、ひいては離職率の減少にもつながります。また本業面で、自社の製品がどう社会に貢献しているかを知ること、スコアの向上につながります。



原 正雄 氏
中島経営法律事務所 パートナー・代表社員 弁護士

【専門領域】

コンプライアンス

●品質

2021年に発覚した品質事案は、改めて、社会に役立つ製品・ソリューションを提供すべき企業であるということを正面から受け止める機会となったのではないのでしょうか。品質には安全と安心があります。絶対的に必要な「安全」という事実を積み重ねることにより、お客様に「安心」していただくことで、企業への信頼につながります。

●コンプライアンス

品質の維持・向上のためには、契約の重さを再認識することが大切です。契約書の内容を十分に理解・精査した上で顧客との交渉を丁寧に実施するなど、一人ひとりがコンプライアンス実現に努める意識が不正行為を防ぎます。

●企業風土

自社の製品が社会に貢献していることを従業員自身が理解し誇りを持つことが大切です。そうすることで、不正の起こらない企業風土が醸成され、企業価値もさらに高まっていくと考えます。



松田 千恵子 氏
東京都立大学 経済経営学部
経済経営学科 教授

【専門領域】
経営戦略
コーポレート・ガバナンス

●経営戦略

企業としての方針は企業理念、経営戦略に表れます。つまり、見直しを予定されている中期経営戦略とマテリアリティには連動性があるべきと考えます。マテリアリティで設定されるKPIは、事業戦略や人財戦略と整合していることが大前提です。

●コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスは資金調達に優位になるから行うものでなく、行うことでマネジメントがどう変わるか、を評価するための仕組みです。その中核を担う取締役会において、実効性評価の過程で浮上した課題があるのならば、それが貴社にとってのマテリアリティであると言えるでしょう。

マテリアリティの経営への活かし方

マテリアリティ候補の方向性やマテリアリティを今後の経営にどう活かすべきか、という観点で3名の有識者にご意見をいただきました。



柳 良平 氏
早稲田大学大学院
会計研究科 客員教授

【専門領域】
財務会計、コーポレート・ガバナンス、ESGと企業価値

「マテリアリティの目的の一つは企業価値を高めること」と考えると、自社のパーパスや企業価値との相関を示せることが目指す方向になります。その点、貴社にとって特に重要な項目を絞り込んでいくアプローチは非常に有効と言えます。今回の見直しを経営に活かす上では、情報開示の重要なオーディエンスである長期投資家に対して、インパクト会計や柳モデルを用いてマテリアリティと企業価値の向上が相関していることを示すことが重要ではないでしょうか。このような形で、マテリアリティを社外との対話や企業価値向上の説明に活用していくことを期待します。



青木 淳 氏
株式会社淳風満帆 代表取締役
株式会社LIXIL 社外取締役 報酬委員会委員長 兼 指名委員会委員
フィデアホールディングス株式会社 社外取締役

【専門領域】
人事全般

マテリアリティは決定するだけでなく、どう活用して何を達成するかが肝心で、“とがり”や独自性があることが重要です。そのためには、各事業部からの情報を基に、サステナビリティ部門がCEO・CFOとしっかり議論し、経営戦略とサステナビリティ戦略を統合して描くことが望ましい形です。例えば、ポートフォリオを考える際にはサステナビリティを軸にし、Serendieを活用した事業と紐づけると三菱電機らしさが出てくると考えます。こうした議論を経て特定されたマテリアリティが自分ごと化や各事業本部でのアクションを促し、社外への情報開示につながっていく。全社的な循環が生み出されることで、企業の血肉になっていくものです。



竹ヶ原 啓介 氏
政策研究大学院大学 客員教授

【専門領域】
環境、ESG投資

マテリアリティの特定において最初から100点を目指すのは難しいことです。多岐にわたる事業を展開する企業においては、成長戦略で実現していく価値に軸足を置き、時間軸を示しながら差別化していく方法もよいのではないのでしょうか。例えば、自社が提供するサービスや事業を利用することでGHG排出を削減できれば、やがて気候変動対策に貢献でき、同時に自社の売上が伸びれば、ダブルマテリアリティの観点を満たします。気候変動対策に資する財を持ち、販売計画で売上・利益率・営業利益の拡大に大きなポテンシャルがあることを示せると思います。

中長期の取組みと2026年度目標

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。



持続可能な地球環境の実現

サブマテリアリティ	目標/取組み指標(KPI) ^{*1}		2026年度 目標
環境負荷低減	2050年度 バリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す	【Scope1 ^{*2,3} 】 2030年度 工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロの達成	
		【Scope3 ^{*4} 】 2030年度 2018年度比 30%以上削減	
	高リスク拠点(流域)の取水量2024年度比 6%削減 ^{*5} (2030年度)		
	資源循環量 ^{*6} 2024年度比 10%向上 (2030年度)		
事業を通じた環境への貢献	プラスチック廃棄物の有効利用率100% ^{*7,8} (2030年度)		
	「カーボンニュートラル実現」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	社会の脱炭素化に向けた、省エネ・高効率化、電化、クリーンエネルギー導入量の向上、炭素循環モデルの構築に資する技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供	
	「水環境」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	安全な水の確保、健全な水循環の維持又は回復に資する技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供	
	「サーキュラーエコノミー実現」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	社会における廃棄を減らすとともに、資源の価値を最大限に活用し、社会の資源循環に資する技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供	

*1 特段の記載がない場合、三菱電機グループとしての目標/取組み指標(KPI)を指す

*2 自社における燃料使用に伴う直接排出

*3 外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出

*4 Scope 1、2を除くバリューチェーン全体からの間接排出

*5 SBTs for Natureの目標設定手法を参考に目標を設定。高リスク拠点(流域)は14拠点(11流域)

*6 三菱電機グループ製品におけるリユース製品重量及び再生プラスチック重量の合計値

*7 工場から排出された製造に関連する廃棄物（一般ごみは除外）

*8 国や地域のプラスチック廃棄に関する規制や条件、及び国や地域のリサイクル能力に従う場合にのみ適用



持続可能な社会の実現

サブマテリアリティ	目標/取組み指標(KPI) ¹⁾	2026年度 目標
事業を通じた環境への貢献	「安心・安全な社会実現」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	社会インフラ・産業システムの安全性と信頼性の向上、防災・減災、事故防止、セキュリティ強化に資する技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供
	「ウェルビーイング実現」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	一人ひとりの健康で文化的な生活と快適な暮らしを支える技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供
	「気候変動適応」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	気候変動によって引き起こされるリスク（猛暑・大雨・洪水・干ばつ等）による被害の回避・軽減に資する技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供
	「生産性向上」へ貢献する製品やサービス・ソリューションの提供	自動化・省人化、良品率向上、稼働率向上など、社会の生産性向上に直結する技術や製品、サービス、ソリューションの開発や提案、提供



あらゆる人の尊重

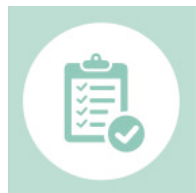
サブマテリアリティ	目標/取組み指標(KPI) ¹		2026年度 目標
バリューチェーンの人権	全ての人の安全・健康に配慮するとともに、人の多様性を理解し、人格・人権を尊重する	バリューチェーンにおいてRBA ⁹ プロセスに基づくリスク低減活動を推進	・重要人権課題¹⁰について、RBA-SAQを活用したグループ拠点のリスク把握と改善活動を推進 ・2026年度末時点でグループ内44拠点に展開し、高リスク拠点に対する是正アクションを100%実施 ・サプライチェーンに関する重要人権課題について、サステナブル調達調査結果（RBA、MELCO-SAQ）が高リスクのサプライヤーに対する是正アクションの100%実施継続と海外地域（欧米、アジア全域）でのRBA-SAQ開始
		働きやすい職場風土の醸成 ・従業員エンゲージメントスコア ¹¹ :70%以上(2030年度)	従業員エンゲージメントスコア：56%以上（三菱電機及び一部国内関係会社）
		全従業員に対するハラスメント防止教育の実施（国内）	
人財の活躍	グループ・グローバルでの戦略的な人財の適正配置、人財開発、従業員のキャリアオーナーシップ強化等による個人と組織が連動して成長する仕組みづくり	グループ・グローバル(約15万人)で事業戦略に応じて適正配置・活用を実現する人財ポートフォリオの可視化率 100% (2030年度)	
		RBA基準に基づく賃金リスク評価と是正処置の実施率 100% (2030年度)	RBA基準に基づく賃金リスク評価及び改善活動の実施
	イノベティブカンパニーへの変革に不可欠なDX・AX(AIトランスフォーメーション)人財の強化	DX・AX人財 20,000人 (2030年度)	
	「個」のパフォーマンスを最大化し、多様な視点や経験を持つ従業員が十分に貢献できる環境づくり	経営層 ¹² に占める女性&外国人の割合 30%（三菱電機(単体)）(2030年度)	層に占める女性&外国人の割合 15%（三菱電機(単体)）(2030年度)
		女性管理職比率:12%（三菱電機（単体））(2030年度)	女性管理職比率：5%（三菱電機(単体)）
		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70%以上（三菱電機及び国内関係会社）(2030年度)	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68%以上（三菱電機及び一部国内関係会社）
		労働災害の未然防止を徹底し、特に休業災害（4日以上）については「発生ゼロ（0件／年）」を達成する	
	「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、グループ全体で安全衛生活動に取り組む		

*9 RBA(Responsible 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

*10 2023年度実施の人権インパクト・アセスメントで特定した重要人権課題（従業員の職場環境・安全衛生、サプライチェーンの職場環境・強制労働・児童労働）。うちサプライチェーンに関する重要人権課題はサプライチェーンの職場環境・強制労働・児童労働

*11 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」

*12 取締役、執行役、上席執行役員



コーポレート・ガバナンスと コンプライアンスの持続的強化

サブマテリアリティ	目標/取組み指標(KPI) ^{*1}		2026年度 目標
コーポレート・ガバナンス	取締役会の実効性の向上	社外取締役50%超の継続（三菱電機）	・社外取締役50%超の継続 ・社外取締役の取締役会議長就任継続
コンプライアンス	“Always Act with Integrity” の真の理解と浸透	不正競争行為防止に関する研修の継続的实施	・公正な競争（不正競争行為防止）の更なる推進 ・公正な競争（不正競争行為防止）施策の定着・徹底：実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施
		不正競争行為（独占禁止法違反）事案による法的措置 0件	定量目標：独占禁止法事案発生 0件
		贈収賄防止に関する研修の継続的实施	・贈収賄防止の更なる推進 ・贈収賄防止施策の定着・徹底：実践的な研修を継続実施、規則・ルールの定着に向けたモニタリングの実施
		贈収賄事案による法的措置 0件	・ 定量目標：贈収賄事案発生 0件
品質	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 ^{*13} の実行継続
情報セキュリティ	情報セキュリティ関連法令遵守：違反0件		

*13 5施策とは牽制機能の再構築、技術力・リソース課題への対策、品質コンプライアンス意識の再醸成、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



サステナビリティ実現に向けた イノベーションの促進

サブマテリアリティ	目標/取組み指標(KPI) ¹⁾		2026年度 目標
新しい技術と価値の創出	常に未来社会を洞察し、新たな社会課題へ対応。量子・核融合技術等の先進技術の研究開発と社会実装を推進	グローバルにおける重点地域の社会課題や顧客課題の先にある未来像に必要な研究開発を推進。社外連携や共創活動を強化し、Neuro-Physical AIやSerendieモデルを適用した製品・サービスを社会実装	脱炭素社会や資源循環型社会の実現、労働人口減少等の社会課題を解決する研究開発を推進。カーボンリサイクル技術やAI・ロボティクスによる自動化・省人化技術、資源リサイクル・トレーサビリティ技術等を開発
	知的財産活動と標準化活動の連携を図り、オープン領域とクローズ領域を考慮した開発、知的財産権の出願が戦略的に行われている	事業戦略立案の上流段階から知的財産活動と標準化活動が入り込む手法をPDCAを回しつつ定着させる	- 標準化活動で先行する欧州の法規制と規格に関し、標準化活動担当駐在員を活用して調査分析する体制を確立 - 知的財産活動と標準化活動が連携した事業・知的財産戦略の立案に着手
	全ての業務プロセスをAIで効率化・高度化するAIドリブン経営の実現	- 設計製造を含めた社内業務プロセスの高度化、効率化 - イノベーションスピードの加速によるSerendie関連事業拡大への貢献	- 開発の重複を抑制しAI開発を効率的に行う標準エージェントの整備(80以上) - 設計製造を含めた社内業務の改革プロジェクト完遂(50以上) - AIリテラシー向上研修の継続的实施とAI利用率向上(5万人以上)

中長期の取組みと2025年度実績

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	2025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 バリューチェーン 全体での 温室効果ガス排出量 実質ゼロを目指す	【Scope1、2】 2030年度実質ゼロを目指す	【Scope1、2】53%以上削減(2013年度比)	53%	三菱電機 グループ
		【Scope3】 2030年度30%以上削減 (2018年度比)	【Scope3】17.5%以上削減(2018年度比)	29%	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		・鉄道車両用空調装置(屋根上集中式)新製品発売 ・パワー半導体「HVIGBT モジュールXB シリーズ」 耐電圧4.5kVタイプ新製品発売 ・サプライチェーン全体のカーボンフットプリン ト可視化に向けた実証実験を開始	三菱電機 グループ
	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(国内) 92%以上	96%	三菱電機 グループ (国内)
安心・安全・快適な 社会の実現	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		・サイバー攻撃の発見から対策までを一括支援する「セキュリティログ分析サービス」を発売 ・いぶき GW 搭載の TANSO-3 及び AMSR3 が初観測データを取得 ・運転中のドライバーの模範運転度を可視化する技術を開発	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		・従業員同士の言語の壁を解決する「MelBridge しやべり描き翻訳」発売 ・人の感情を推定して分析・データ化する「エモコ分析サービス」を提供開始	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	2025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%)	・2025年度改善施策展開率 76% ・グループ内人権推進体制の構築や苦情窓口の対応マニュアルの検討などの改善活動を推進	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	是正アクション実施率 100%	三菱電機 グループ
	多様・多様な 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(三菱電機グループ(国内) ^{*4})	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】 62%(三菱電機) 54%(三菱電機グループ(国内) ^{*4})	三菱電機 グループ (国内) ^{*4}
			・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	【組織風土改革の深化と組織の自走化】 ・ME's Culture Day 2025開催 参加者約13,000人 ・トップ層からのカルチャー改革に向けた研修の実施(役員研修(3回)、製作所/研究所長研修(4回)) ^{*5} 【計画的な「人への投資」の継続】 ・DX人材育成機関「DXイノベーションアカデミー」新設 受講者約1,100名 ^{*5} ・全従業員対象の DX 入門プログラム実施 修了率 99.7% ^{*5} ・新しい学びの場「横浜イノベーションスタジオ」開所 【新人事処遇制度の定着】 ・「報酬への納得度」に肯定的回答率 60% ^{*5}	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	・外部人材獲得の競争力強化 ・グループ・グローバルでの戦略的な人材マネジメント・サクセッションプランの実行	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 16.7%(前年度比+1.3pt)	三菱電機 (単体)
		2030年度 女性管理職比率 12%以上	・管理職登用プログラムの推進・定着 ・L.E.A.D 制度(経営幹部候補者育成制度)との連動	・女性管理職比率 4.2%(前年度比+0.2pt) ^{*6} ・2025年度管理職候補者を選抜し、個々の育成計画を実行中 ・L.E.A.D 制度(経営幹部候補者育成制度)登録者の早期管理職登用を推進中	三菱電機 (単体)

^{*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

^{*2} Responsible 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

^{*6} 2026年4月1日付の定期登用を含む女性管理職比率の最新値は4.9%(前年同期比+0.6pt)

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	2025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)	取締役会で定期的にモニタリングを実施(各取組みの定期的な進捗確認、意見交換)	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 ・社外取締役の取締役会議長就任継続 ・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	・60%(2026年3月末時点) 取締役10名中、社外取締役6名 ・就任継続中 ・開示継続中	三菱電機
	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 ^{*7} の実行	品質風土改革5施策はおおむね順調に進捗	三菱電機グループ
	“Always Act with Integrity”の真の理解と浸透	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	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		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 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 ^{*8} 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	国内関係会社計画どおり展開完了	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 ^{*8} 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整備の計画策定は予定どおり完了	三菱電機グループ
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	・社内報やイントラネット、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	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 71%	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	・統合報告書の公開 ・有識者ダイアログの実施	・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	・統合報告書の公開 ・従業員向けインナー施策の展開(教育・浸透) ・有識者、NGO との対話	三菱電機グループ

^{*7} 5施策とは「牽制機能の再構築」「技術力・リソース課題への対策」「品質コンプライアンス意識の再醸成」「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」

^{*8} 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、「Our Philosophy(私たちの理念)」の下、サステナビリティを経営の根幹に据え、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーからの信頼を重んじることを経営方針に掲げています。ステークホルダーからの期待や要請・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・従業員をはじ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サステナビリティ担当執行役が委員長を務め、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」(2025年7月から2026年6月においては、全社中長期戦略、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。

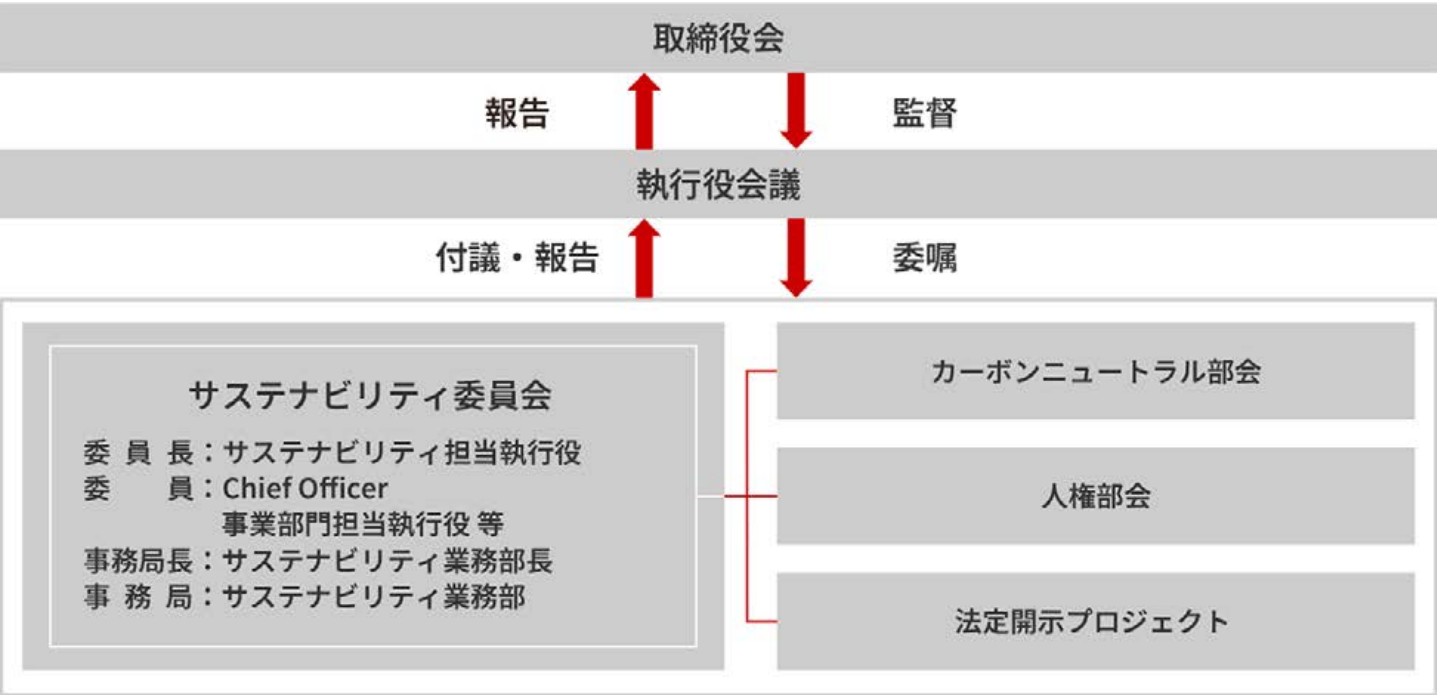
サステナビリティ委員会の主な議論内容(2025年度)

回数	主な議論内容
4回	・マテリアリティ及び重要項目 ・サステナビリティ新事業の創出 ・カーボンニュートラルに向けた取組み

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で取り組んでいます。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
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



サステナビリティ推進体制

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	- お客様満足度の向上 - 製品の安全性、品質の確保 - お客様への対応、サポート	- 営業部門 - 品質部門	問合せ窓口(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	- 労働安全衛生の確保 - 人権の尊重 - 人財育成	- 人事部門 - サステナビリティ推進部門	ホットライン（ <u>コンプライアンス</u> 、 <u>人権</u> ）、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	- 法令遵守 - 規制への対応 - 政策への提言	渉外部門	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	- 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	- 総務部門 - 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)</u> 、 <u>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	- 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	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	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	- 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	- 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	IR・SR部門	ウェブサイト「投資家情報」 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	- イノベーション創出への協働 - 共同研究	研究開発部門	<u>産学官連携研究</u>
将来世代	教育機会の提供	- 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	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。
国内関係会社	三菱電機グループ総務部長会議でのサステナビリティの情報共有 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。
海外関係会社	各地域でのサステナビリティ推進活動 三菱電機グループの海外関係各社でも、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。
サステナビリティ担当者	サステナビリティ担当者研修の実施 三菱電機の各事業所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。
グループ従業員	研修や社内報を通じたサステナビリティの理解促進 三菱電機や国内外関係会社の従業員がサステナビリティについて学習できるよう、eラーニングの教材を展開しています。また、国内外の関係会社が発信する社内報で、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。
新入社員	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。

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従業員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	71%
---------------	-----

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して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

マテリアリティ改定を目的とした有識者意見の反映

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に特定するマテリアリティ（重要課題）を2025年度に改定しました。マテリアリティの見直しにあたり、社外の有識者の方々からご意見をいただき、新たなマテリアリティに反映しています。

＞ 有識者意見の反映

●従業員との対話

経営層と従業員の意見交換

三菱電機では、経営層と従業員が双方向で意見交換を行うタウンホールミーティングを各事業所で継続的に開催しています。漆間社長によるタウンホールミーティングは、延べ150回以上実施しています。



漆間社長と従業員のタウンホールミーティングの様子 (2025年度実施)

事業を通じた社会・環境への貢献

インフラ



「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」

＞ インフラビジネスエリア

インダストリー・モビリティ



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

ライフ



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

デジタルイノベーション



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



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”

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



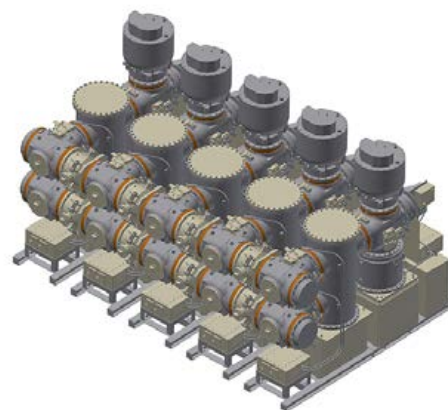
JICAと阪急電鉄の「マニラ都市旅客鉄道の省エネルギー化を推進する技術協力」に参画



ポーランドのクラクフ市電で鉄道 EMS の実証を開始

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

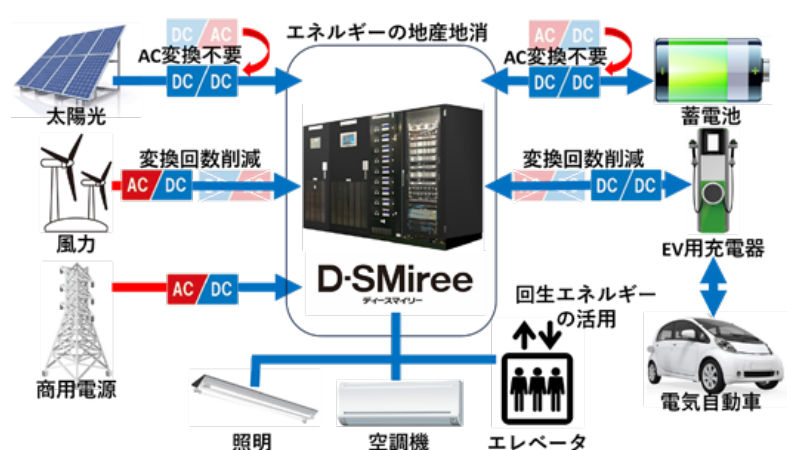
関連リンク

- 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圧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さら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

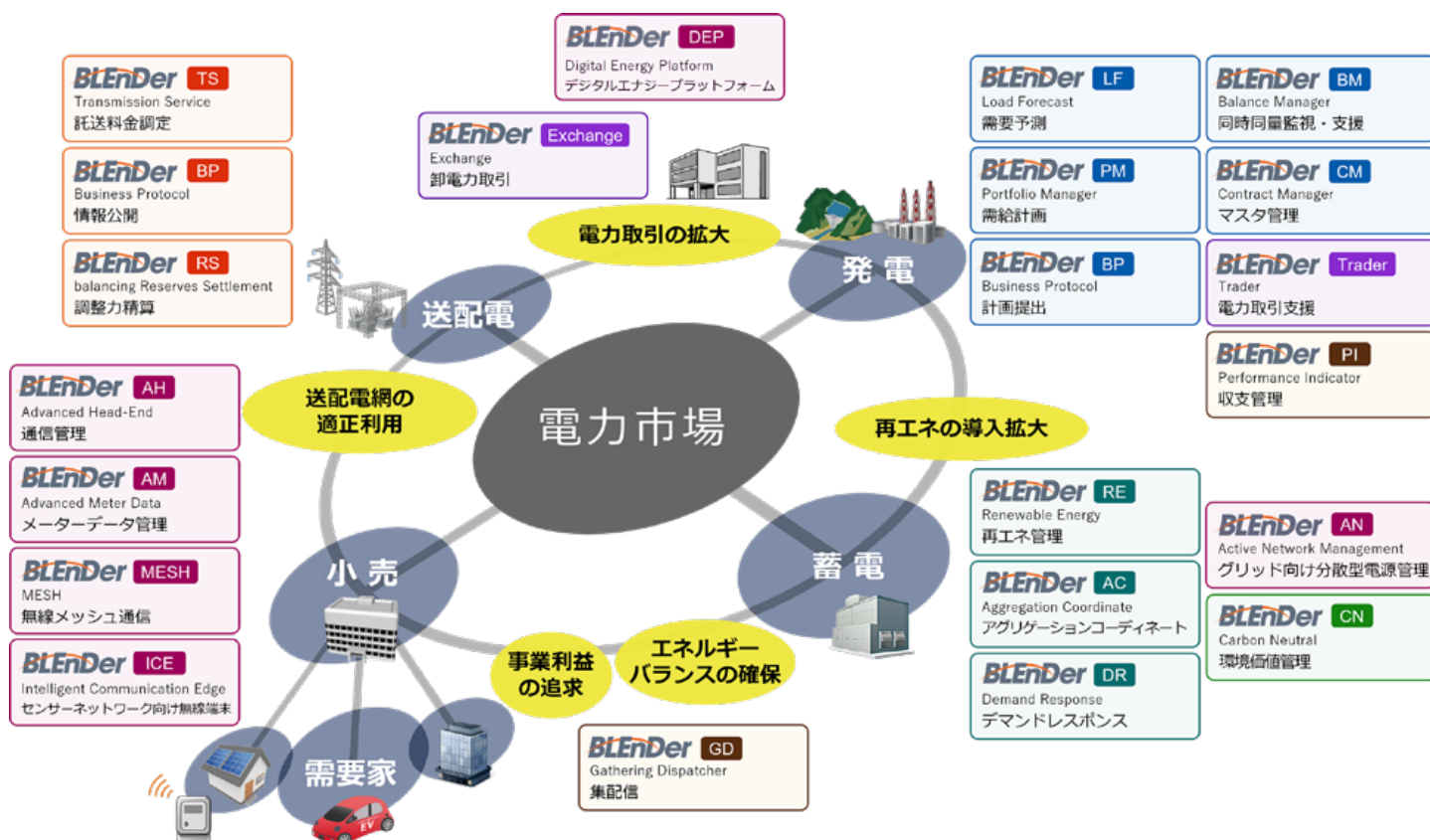
関連リンク

- ＞ DC GRIDS CONCEPT
- ＞ 三菱スマート中低圧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、電気見える化と制御、効果的な電力取引をサポートします。今後も、電力の安定供給と効率的運用の両立支援に加え、他社との協業を通じたより高度な技術開発に取り組み、脱炭素社会の実現に貢献します。



「BLEnDer（ブレンダー）」シリーズ ラインアップ

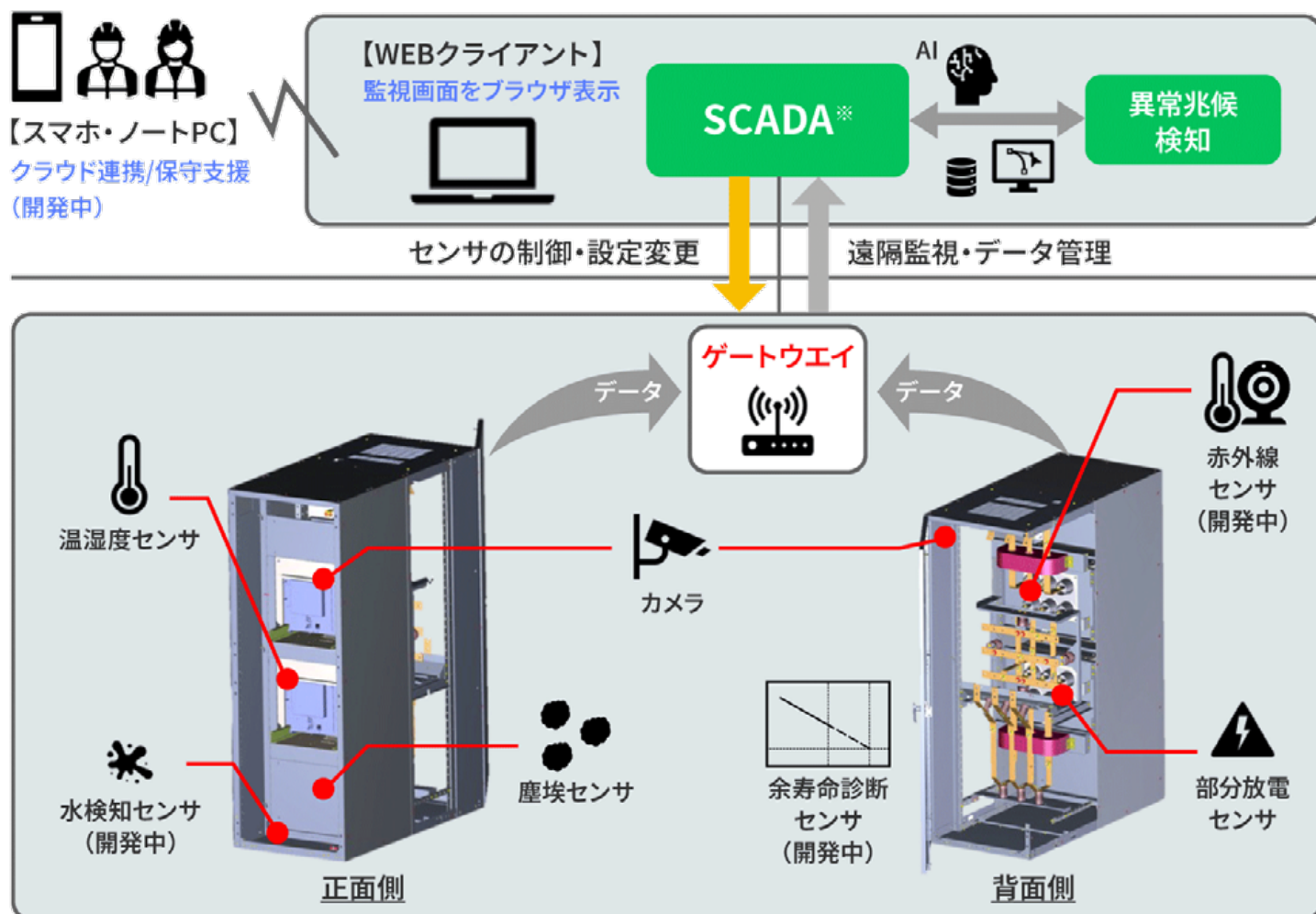
関連リンク

＞ 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、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作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](#) 「受配電設備向けスマート保安サービス」発売開始

[PDF](#) 関東電気保安協会と受配電設備向けスマート保安・デジタルO&Mの実証を開始

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

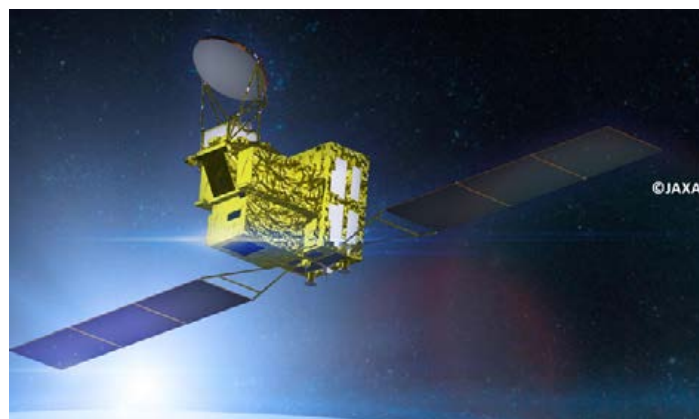
静止気象衛星「ひまわり8号」「ひまわり9号」、温室効果ガス・水循環観測技術衛星「いぶきGW」(GOSAT-GW)

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・水循環観測技術衛星「いぶきGW」(GOSAT-GW)には温室効果ガスを観測するセンサーと水蒸気や降水量などの水循環状態を観測するセンサーの2つが搭載されており、温室効果ガス排出量の推定精度向上や高高度における水蒸気の観測能力向上を通じて地球温暖化や気象予測、漁業など多方面に貢献しています。



静止気象衛星ひまわり8号／9号



温室効果ガス・水循環観測技術衛星「いぶきGW」(GOSAT-GW)

関連リンク

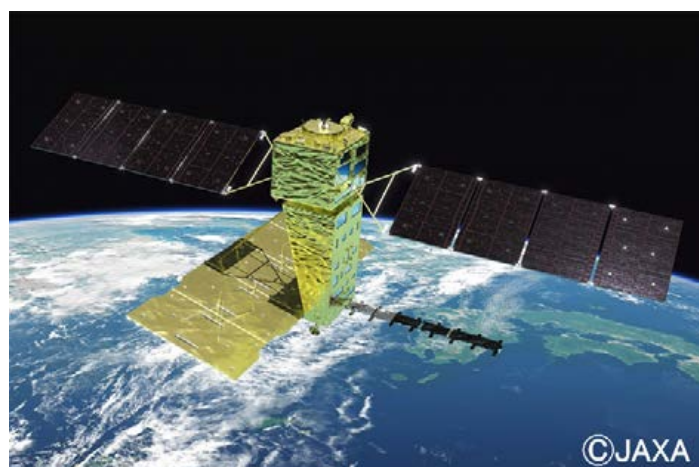
- ＞ 人工衛星 ひまわり8・9号
- ＞ 人工衛星 温室効果ガス・水循環観測技術衛星「いぶきGW」(GOSAT-GW)

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とも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トル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

ビルシステム製品・サービス、空調冷熱機器を通じ、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

空調・冷熱機器を常時遠隔監視

MELく〜るLINKシリーズ

国内では多くの業界で人手不足が深刻化していますが、建物の設備管理も例外ではありません。

MELく〜るLINKシリーズは、クラウドで24時間365日、空調・冷熱機器の遠隔監視を行い、冷媒漏えいや異常検知、運転データの確認など、IoT技術で設備管理を効率的にサポートするほか、フロート排出抑制法における簡易点検の自動化を可能にします。

空調・冷熱機器の簡易点検にかかる手間や人件費、遠方にある機器の管理にかかるコストなど、管理者様のお悩みを解決します。



関連リンク

➤ MELく〜るLINKシリーズ

「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）](#)

デジタルイノベーション

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DX・IT・セキュリティを強化するため、関連部門を再編し、2025年4月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、三菱電機グループの循環型デジタル・エンジニアリングの具現化を支えるとともに、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・セキュリティサービスの向上

幅広い事業において培った知見・ノウハウや、DX・IT領域におけるインフラセキュリティ技術、運用・保守の強みを活かしたサービスを提供し、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、それら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、工事の現地調査、工場への機器搬入シミュレーション、レイアウト検討など、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。さらに、物流2024年問題を受けRulerlessを用いた新サービス「物流業・製造業（荷主）向けトラック積載率計測サービス」の開発も進めており、世の中を支える物流インフラの直面する社会課題解決に貢献します。

関連リンク

＞ [3次元計測アプリ Rulerless](#)



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

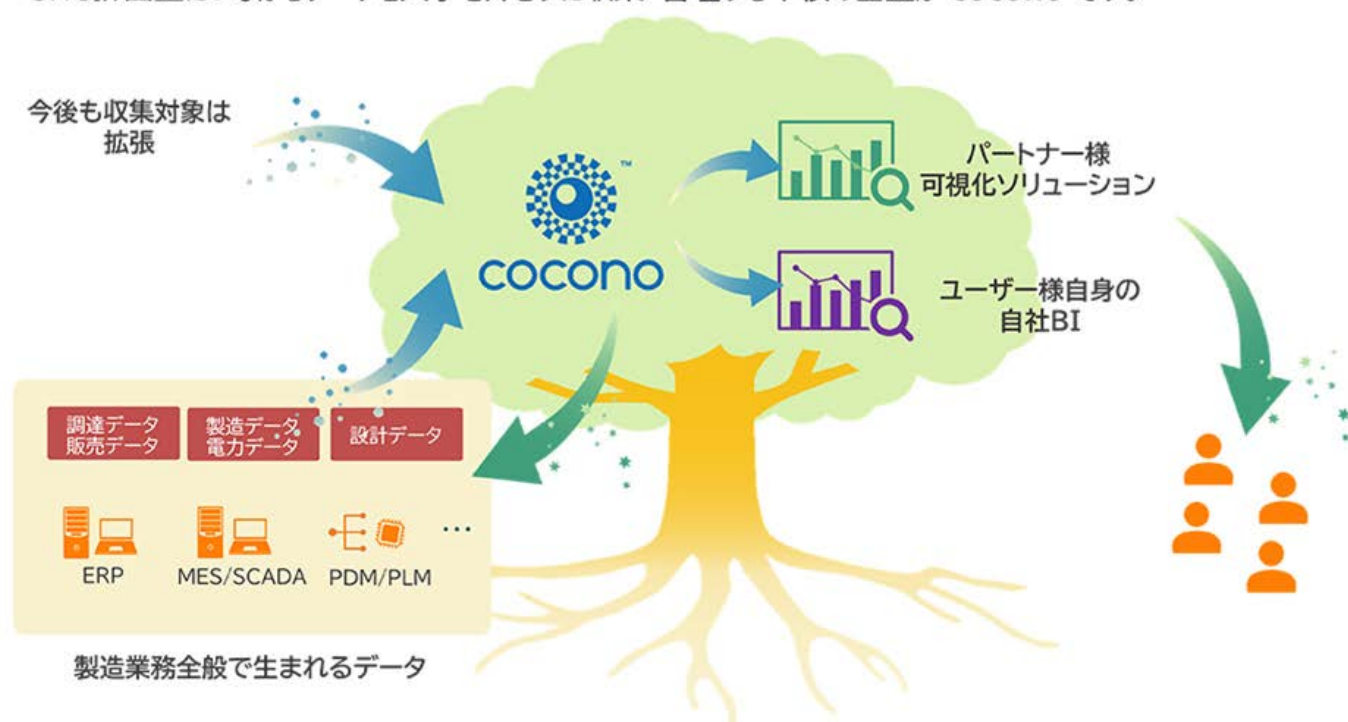
GHG^{*1}排出量データ一元管理ソリューションcocono

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)

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排出量データ一元管理ソリューションcocono

関連リンク

＞ GHG排出量データ一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。第一弾として提供したクラウド版電子薬歴は、患者様とのやりとりを時系列に沿って表示する「患者タイムライン機能」や「指導ポイントナビゲート」等、複数の特許技術を活用した機能を搭載しています。これにより、単なる薬歴管理に留まらず、患者様一人ひとりに寄り添った服薬指導を支援します。また、本サービスをさらに強化すべく、2025年1月から「AIアシスタント機能」の提供を開始しました。生成AIを活用した、服薬指導・薬歴作成の支援により、薬剤師業務の高度化・効率化を図り、より付加価値の高い対人業務に専念できる環境づくりに寄与しています。この先進的な取り組みが評価され、2025年12月には本サービスが「生成AI大賞2025」で優秀賞を受賞しました。

現在は、AIエージェントを活用した「保険薬局向けオールインワンプラットフォーム」を開発中です。保険薬局のさらなる業務変革に向け、支援を継続します。



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
- ＞ Japan Generative AI Award 生成AI大賞2025 優秀賞

セミコンダクター・デバイス

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

鉄道車両などの大型産業機器向け大容量パワー半導体「HVIGBTモジュールXBシリーズ」

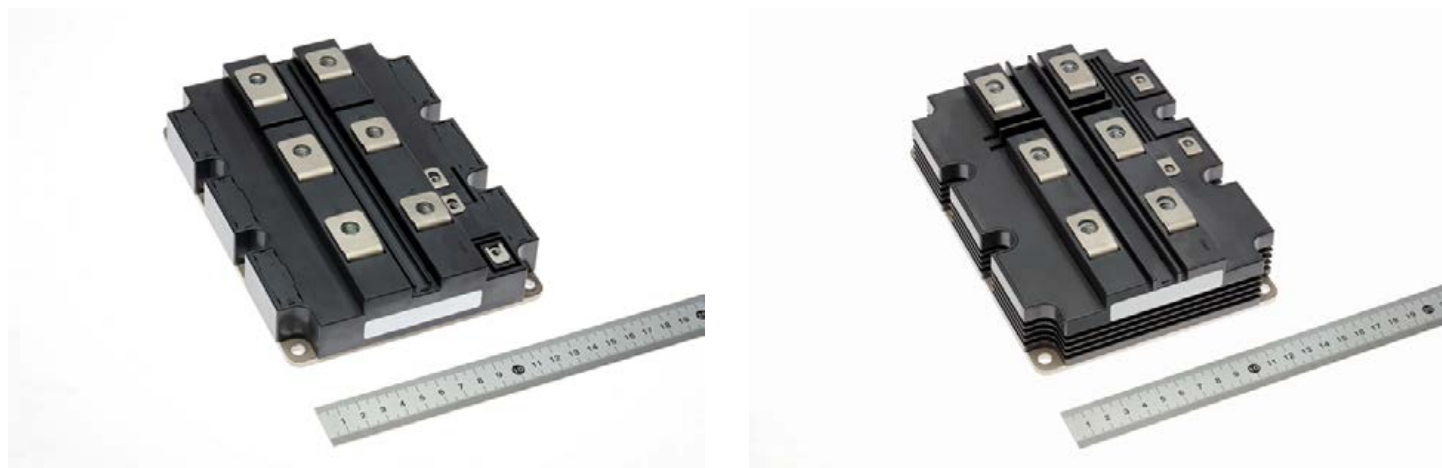
パワーデバイス事業では、電力・モータ制御技術の進化を通じて性能・品質を一層向上させ、パワーエレクトロニクス機器の省エネルギー化により、脱炭素社会の実現に貢献しています。特に、鉄道車両などの大型産業機器向けのパワー半導体モジュールでは、高出力・高効率に加え、気温や湿度の変動が大きい屋外など、厳しい環境下での安定動作に不可欠な耐湿性能の向上も求められています。このたび、「HVIGBT^{*1}モジュールXBシリーズ」において、独自のダイオードとIGBT素子を採用し、スイッチング損失を従来製品比で低減（耐電圧3.3kVタイプで約15%^{*2}、耐電圧4.5kVタイプで約5%^{*3}）、さらに独自のチップ終端構造の採用により、耐湿性能を向上（従来製品比で約20倍^{*4}）させました。これらの改良により、様々な環境下で走行する鉄道車両などの大型産業機器向けインバーターのさらなる高効率化と信頼性向上に貢献し、カーボンニュートラル実現を後押しします。

*1 High Voltage Insulated Gate Bipolar Transistor：高耐電圧絶縁ゲート型バイポーラトランジスタ

*2 従来製品CM1500HC-66Rと新製品をEon + Eoff + Erec。Tj=150°C、VCC=1800V、IC=1500Aで比較

*3 従来製品CM1200HC-90Rと新製品をEon + Eoff + Erec、Tj=125°C、VCC=2800V、IC=1200Aで比較

*4 3.3kV XBシリーズと従来品Hシリーズの耐結露性検証結果（終端設計は3.3kVと4.5kVで同一）



大型産業機器向け大容量パワー半導体「HVIGBTモジュールXBシリーズ（左）標準絶縁品、（右）高絶縁品

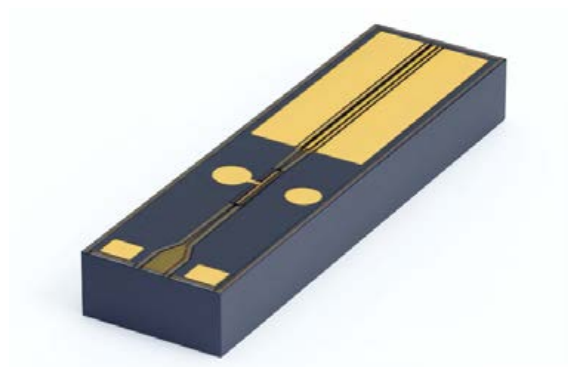
関連リンク

- ＞ パワー半導体「HVIGBTモジュールXBシリーズ」新製品発売
- ＞ パワー半導体「HVIGBTモジュールXBシリーズ」耐電圧4.5kVタイプ新製品発売

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デバイス

次世代データセンター向け200Gbps EML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。そのため、光デバイス事業では、データセンターにおける次世代の通信速度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」の量産を2024年4月に開始しました。旺盛な需要に対応するべく EMLチップの生産能力の増強を継続しており、2029年度には2025年度比で3倍超の能力を確保する計画です。これにより、データセンター内通信の高速・大容量化に貢献します。



次世代データセンター向け「200Gbps EMLチップ」

*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

関連リンク



CWDM4波長「200Gbps（112Gbaud PAM4）EMLチップ」を開発



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 →

- ＞ 環境ビジョン2050（全文）
- ＞ 三菱電機グループ 環境方針

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り組み

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り組み →

プラスチックリサイクル

- ＞ CIRCUENGINE (サーキュエンジン)
- ＞ 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り組み

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り組みを推進しています。

ネイチャーポジティブへの取り組み →

- ＞ TNFDに基づく開示

自然共生の取り組み

- ＞ 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、直近3年のデータを開示しています。

PDF **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
- ＞ 小形二次電池（充電式電池）の回収

環境ビジョン 2050

三菱電機グループは、世界的に深刻化する環境課題を踏まえ、2019年に策定した「環境ビジョン2050」を改定しました。今回定めた新たな目標に向けて、環境貢献の取組みを着実に実行し、マテリアリティの一つでもある「持続可能な地球環境の実現」に貢献します。

環境ビジョン2050

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れます。

課題領域

三菱電機グループは、多岐にわたる事業を通じて、
バリューチェーン全体で、気候変動対策、資源循環、自然共生をはじめとした
様々な環境課題の解決に立ち向かいます。

カーボンニュートラル

気候変動対策

サーキュラーエコノミー

資源循環

ネイチャーポジティブ

自然共生

- ＞ 環境ビジョン2050（全文）
- ＞ 三菱電機グループ 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」の実現に向けた目標と施策からなる中期計画として「環境計画」を数年ごとに策定しています。「環境計画2025（2024年度～2025年度）」に次ぐ今回の「環境計画2030」では、「環境ビジョン2050」で設定した3つの課題領域のうち、「カーボンニュートラル」の実現に向けて、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^{*1}を達成することを目標として掲げました。また、「サーキュラーエコノミー」に貢献する資源循環量の向上や、「ネイチャーポジティブ^{*2}」に貢献する事業所の生物多様性保全について、目標設定などを行いました。

*1 カーボン・オフセットを含む
*2 自然資本の損失を食い止め、回復させること

環境計画2030（2026～2030年度）

「環境計画2030」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、目標は下表のとおりです。

領域	評価指標	目標
カーボンニュートラル	温室効果ガス排出量 スコープ 1 ^{*1} 、スコープ 2 ^{*2}	工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロの達成
	温室効果ガス排出量 スコープ 3 ^{*3}	2018 年度比 30%削減
サーキュラーエコノミー	資源循環量 ^{*4}	2024 年度比 10%向上
	プラスチック廃棄物の有効利用率 ^{*5}	100% ^{*6}
	高リスク拠点（流域）の取水量	2024 年度比 6%削減
ネイチャーポジティブ	事業所の生物多様性保全（増進）活動	三菱電機（国内）が管理対象とするすべての緑地の自然共生サイト ^{*7} 認定（OECM ^{*8} 登録）を目指す
	地域社会と連携した事業所周辺の自然環境の保護と環境教育	国内：里山保全プロジェクト・みつびしでんき野外教室 ^{*9} の全事業所での継続的な開催 海外：植林活動等の実施実績

*1 自社における燃料使用に伴う直接排出
*2 外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出
*3 スコープ1、2を除くバリューチェーン全体からの間接排出
*4 三菱電機グループ製品におけるリユース製品重量＋再生プラスチック重量
*5 工場から排出された製造に関する廃棄物が対象。排出された廃棄物のうち、マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル、熱回収によって再利用された割合
*6 地域の規制や条件、及び地域のリサイクル能力に従う場合にのみ適用
*7 環境省「自然共生サイト」<https://policies.env.go.jp/nature/biodiversity/30by30alliance/kyousei/>
*8 Other Effective area-based Conservation Measures（保護地域以外で生物多様性保全に資する区域）
*9 [里山保全プロジェクト](#)、[みつびしでんき野外教室](#)

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、各種活動に取り組みました。主な指標、目標及び2025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)	2025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}	53%削減
	温室効果ガス排出量 Scope3	2018年度比 17.5%以上削減	29%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	100%
	プラスチック排出物の 有効利用率(国内)	92%以上	96%
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	34%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	6拠点 (2024年から累計8拠点)

^{*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、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	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。	・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	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。	・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サステナビリティ経営」 ・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・土壌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、随時必要な対策を講じています。

2025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
-----------------------	----

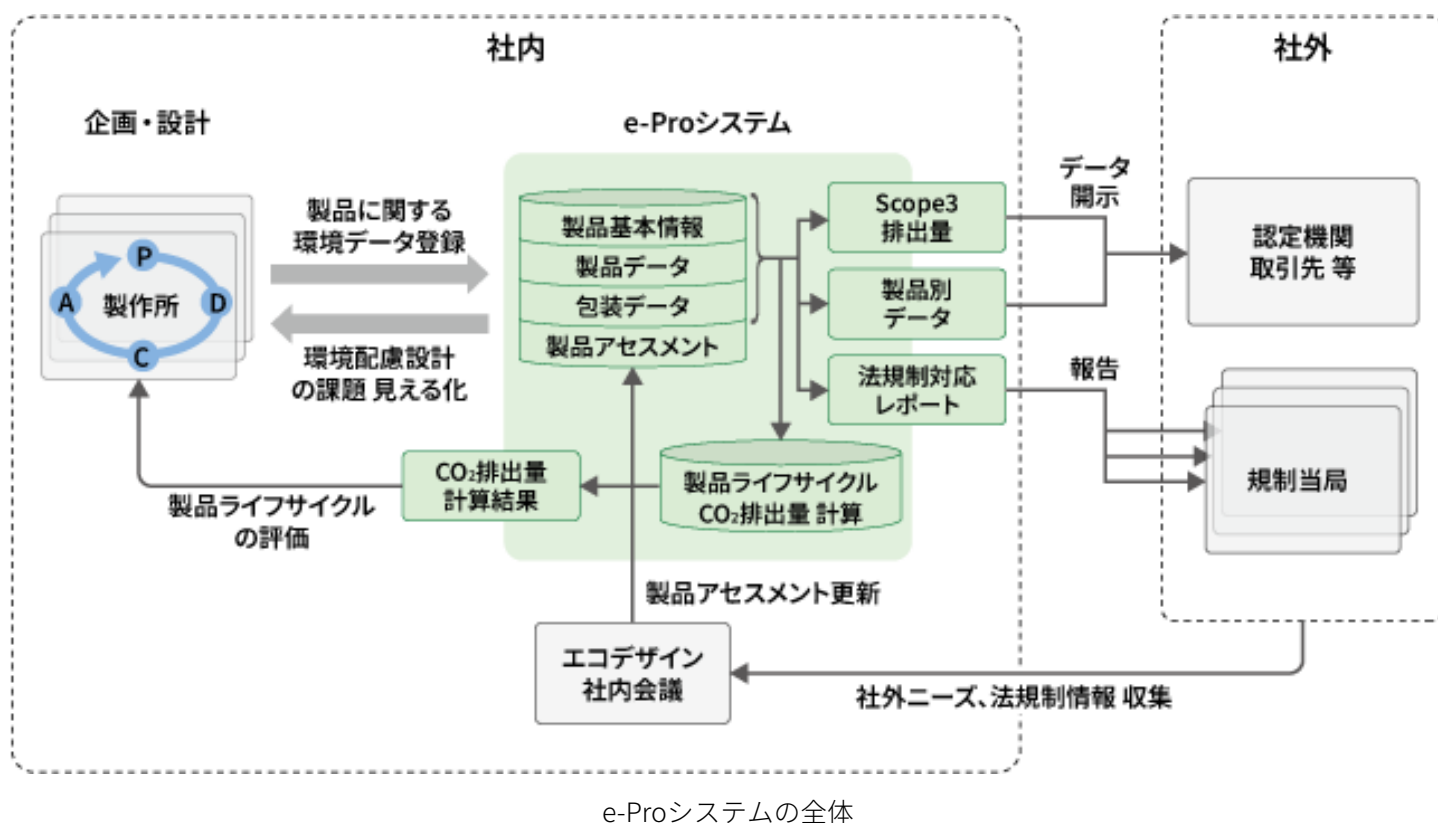
カーボンニュートラルへの取組み

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、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、燃烧系の暖房・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17社のうち11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・液晶などのエッチ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・液晶などのエッチング工程で使用されます。

2025年度も、温暖化係数の低い冷媒への転換、運用改善やガスの回収・除害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いながら、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。

＞ TCFDに基づく開示情報

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、経営方針においてサステナビリティを経営の根幹に位置付け、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、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標としています。また、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実現を目指しており、新たな中期計画である「環境計画2030」を策定しました。「環境計画2030」は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です。

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2030」、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：2026年度までの期間

中期：2030年度までの期間（「環境計画2030」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執行役のもと、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（急性）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。

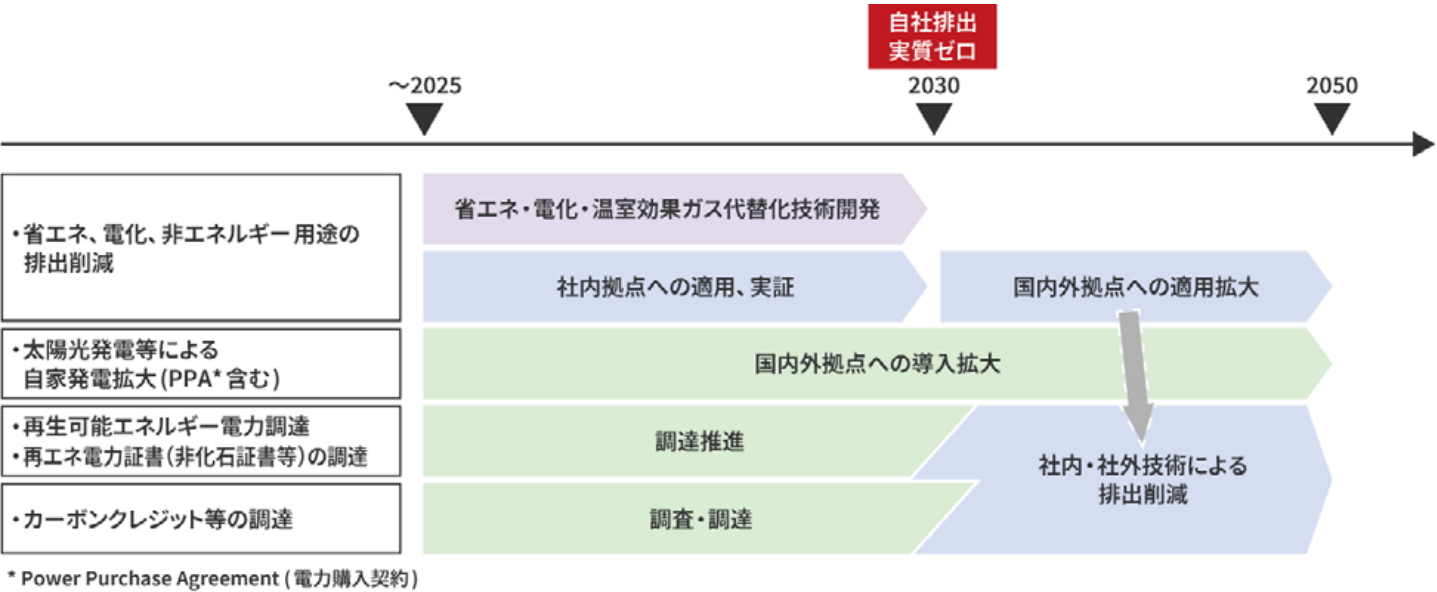
脱炭素社会に移行する場合、あるいは気候変動対策よりも経済発展が優先された場合のいずれにおいても、気候変動に起因する社会課題解決へのニーズがより顕在化していくものと予測されます。

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。



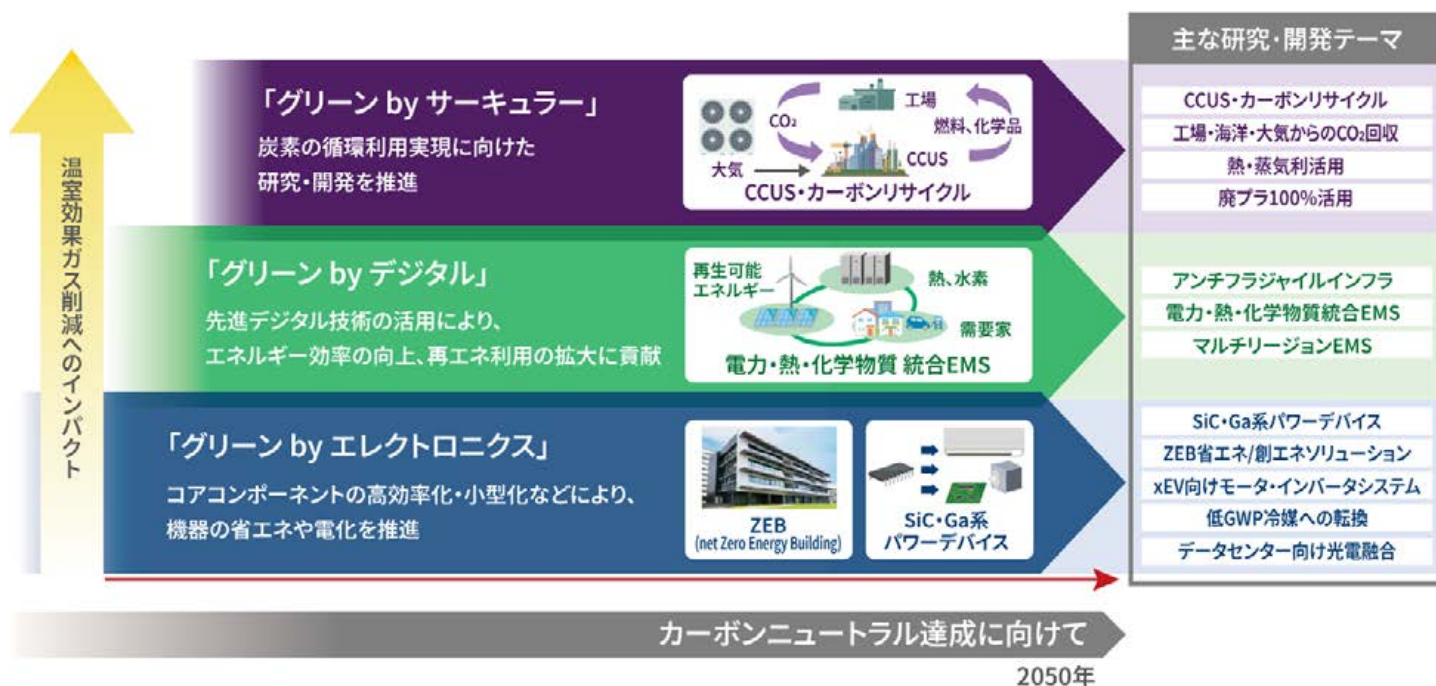
* Power Purchase Agreement (電力購入契約)

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「再エネ電力証書(非化石証書等)の調達」を推進するとともに、カーボンクレジットについても検討し、必要に応じて調達も行います。

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。



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

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。例えばCCU(Carbon dioxide Capture and Utilization:二酸化炭素の回収・有効利用)システムの社会実装に向けたCO₂回収・資源化技術、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を2024年度から開始しており、2030年度までの7カ年で約9,000億円*の投資を予定しています。

* 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℃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℃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℃以下シナリオとして、4℃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 2025、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℃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 2025、STEPS(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、「エネルギーシステム」、「自動車機器」、「半導体・デバイス」の3事業が、4℃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℃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。

エネルギーシステム事業は、「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℃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℃シナリオ時は2℃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、エネルギー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℃以下シナリオから4℃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℃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	エネルギーシステム	◆「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執行役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執行役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執行役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執行役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環境計画2030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を目指す」という目標に向けて、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が、2024年1月にSBTイニシアチブにより認定されました。この目標は、パリ協定の「1.5℃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℃以内に抑える水準」として、またScope 3の目標は「2℃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

短期目標

三菱電機グループは長期目標・中期目標達成のため、各拠点で単年度の「環境実施計画」を策定し、KPIを管理しています。

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、会社算定値で2013年度の排出量1,430ktに対して53%削減となり、これまでの環境計画2025で掲げていた、2025年度末「2013年度比 53%以上削減」という目標を達成しました。今後も温室効果ガス排出量の削減を推進し、中期目標で掲げる「2030年度 工場・オフィスからの温室効果ガス排出量実質ゼロ達成」に向けて、引き続き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）

		2023年度	2024年度	2025年度
Scope 1、2合計	マーケットベース	910	736	671
	ロケーションベース	1,071	992	992

注) 2023年度は第三者検証、2024年度は第三者保証を経た実績値。2025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2026(ESGデータ)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り組み

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。

プラスチック廃棄物の有効利用

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、プラスチック廃棄物¹の有効利用²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。

これらの取り組みの一環として、プラスチック廃棄物の発生量を管理し、分別の徹底、処理委託先の見直し検討などを実施しています。海外拠点については、2026年度よりプラスチック廃棄物の有効利用の目標を設定しました。今後、各国、地域の法規制やリサイクル施設の処理能力・立地条件等を含む廃棄物処理インフラの整備状況に応じて削減と有効利用の活動を推進していく予定です。また、事業所間での効果的な改善事例の共有や、プラスチック廃棄物の見える化の推進などによりさらなる排出抑制に努めるとともに、マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル比率の向上に向けた取り組みなども進めていく予定です。

*1 プラスチック廃棄物には有価物を含む

*2 リユース、マテリアルリサイクル、ケミカルリサイクル、サーマルリカバリー



環境データ：プラスチック廃棄物の有効利用率

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

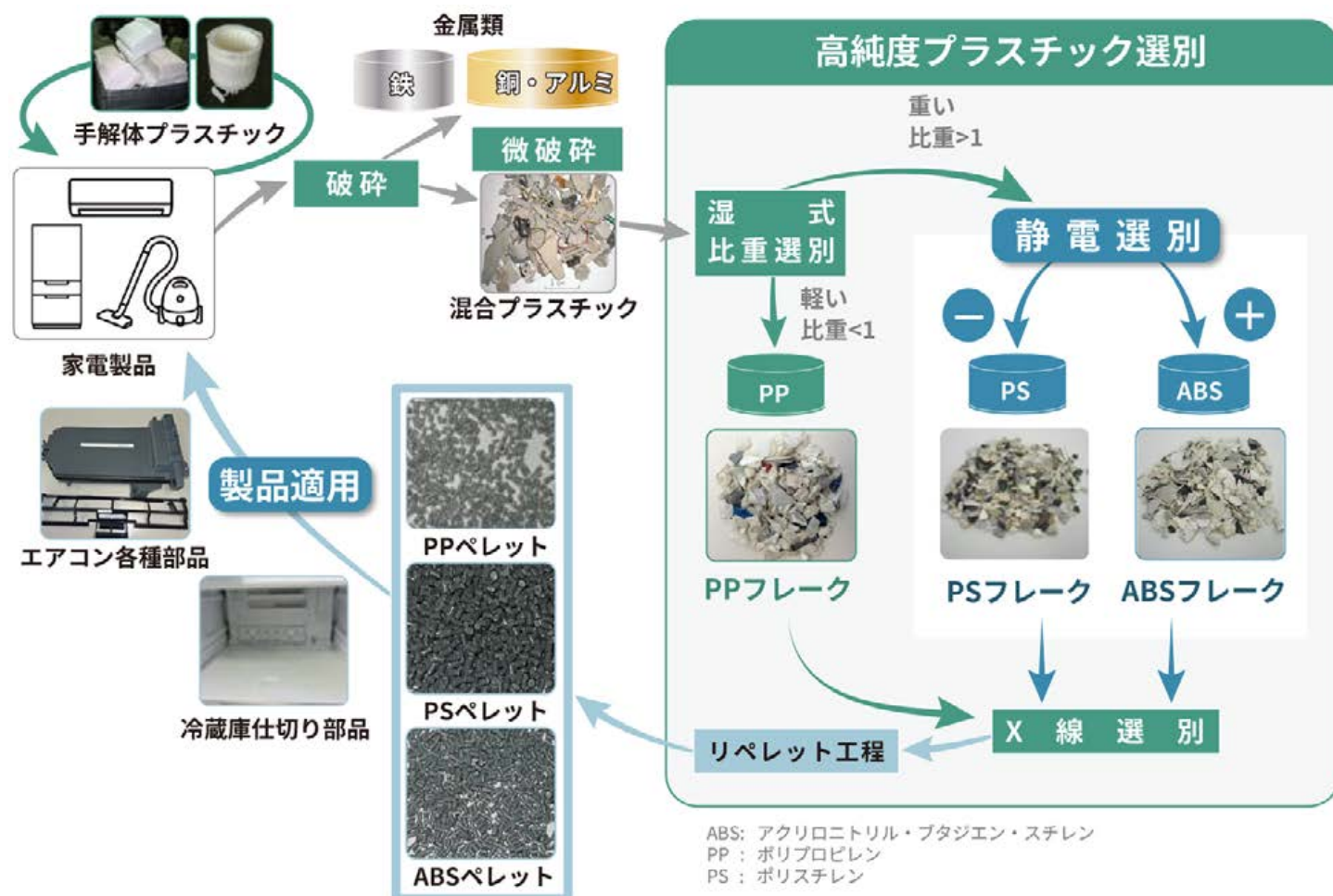
1. 一般の家電リサイクル工場にはない「微破碎」という独自工程を組み入れて細かい金属などの異物を取り除き、再生されるプラスチックの大切な原料となる「破碎混合プラスチック」を生成。
2. 「破碎混合プラスチック」を原料にして、そこからPP（ポリプロピレン）、PS（ポリスチレン）、ABS（アクリロニトリル・ブタジエン・スチレン）を高純度に選別してバージン材同等の高純度のプラスチックを生成。

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。



使用済みの家電製品を破碎して生じる破碎混合プラスチックは、比重選別、静電選別、X線選別などの選別過程を経て、プラスチックの種類ごとに高純度で回収され、再び家電製品に使用される。

三菱電機グループのプラスチック自己循環リサイクルの流れ

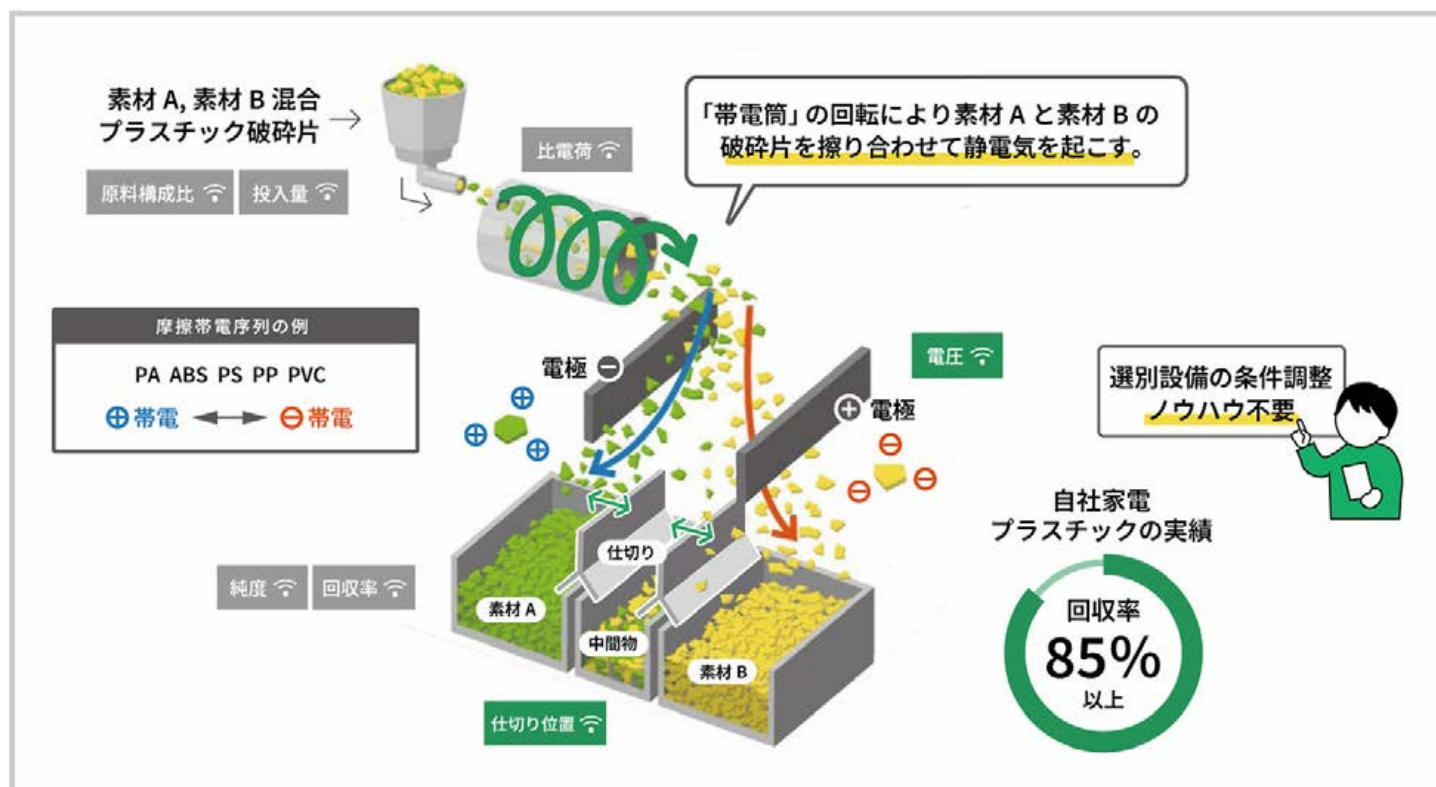
- PDF 家電リサイクルで回収した再生プラスチックをセンサー用無線通信端末に初採用
- ＞ プラスチックリサイクルのヒミツに迫る

リサイクル事業のサービス化

三菱電機は、家電リサイクル事業で培ってきた高度な選別技術とノウハウを基盤に、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ックリサイクルの現場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CIRCUENGINE」の提供を推進しています。

CIRCUENGINE（サーキュエンジン）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）のデータおよびその選別結果をセンサーで収集して、AIが統合的に分析します。その分析結果に基づき、帯電部の電圧や、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貢献します。三菱電機は、CIRCUENGINE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の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 CIRCUENGINE

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

PDF 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2023年に実施し、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ことにより、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

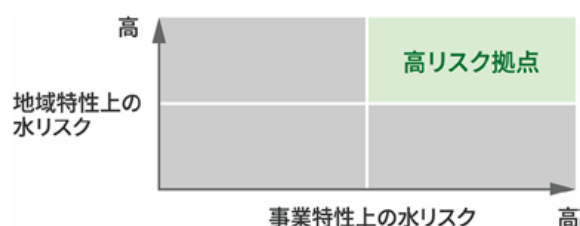
「Baseline Water Depletion」「Blue Water Scarcity」「Surface Water Quality index」の評価を実施

*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年度までに、高リスク拠点における売上高原単位の水使用量を、2019年度比で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

PDF 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、浄水処理した排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。

PDF 環境データ：水使用量

ネイチャーポジティブへの取り組み

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り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
- ＞ TNFDに基づく開示

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

事業活動による生物多様性への影響評価

三菱電機グループは、マテリアリティ評価および第三者認証（ISO 14001）に基づく環境マネジメントシステムの下で、事業活動に伴う環境影響を特定・評価しています。その結果、現時点で生物多様性に関する重大な影響は確認されていません。さらに、三菱電機グループの事業活動は、動物を直接的又は間接的に利用するものではなく、製品開発、試験、調達のいずれのプロセスにおいても、動物実験および動物の飼育・使用に依存しない取り組みを推進しています。なお、事業内容に変更が生じた場合には、改めて生物多様性への影響を評価し、必要に応じて管理措置を実施します。

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、着実に取り組みを進めています。

- ＞ 事業所の生物多様性保全施策について

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	1. 「開発圧 ¹ 」「外来種圧 ² 」の抑制 ³	(1) 生きものに対する影響把握
		(2) 外来種管理
	2. 「希少種」「固有種」への注意喚起と保全	(1) 構内生物リストの公開
		(2) 希少種、固有種の保全
		(3) 周辺の保全課題への協力
	3. 農業影響の管理や、緑地・天然資源の保全	(1) 生きもの殺傷の抑制
		(2) 水や土壌等の天然資源への配慮
B 生きものとの より豊かな共生を目指す	4. 機能緑地の設定	(1) 緑地管理の体制
		(2) 飛翔性生物の利用地の整備
		(3) 「みどり＋生きもの」優先地の整備
		(4) 事業所周辺への「みどりの連続性」の提供
		(5) 事務所周辺の生物多様性保全活動への貢献
	5. 緑地の単純化、特定化など、産業的志向からの脱却	(1) 植生の多様化・多層化
		(2) 植物などの特性に合致した緑地管理
		(3) 地域への貢献・配慮
C 働く中で社員が 自然との関係を取り戻す	6. 生態系サービスの職場での積極的享受（休憩所、フロア）	(1) 文化的サービスの享受・場づくり
		(2) 供給サービスの享受・場づくり
	7. 「無関心」「無関係」状態から、「全員が関係ある」状態へ	(1) 理解と行動促進の教育
		(2) 職場・業務での関係創出

*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

＞ 2025年度の評価結果

「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

認定年月	事業所名（*はOECD登録区域）
2024年10月	受配電システム製作所（香川県丸亀市）*
2025年3月	静岡製作所（静岡県静岡市）*
2025年9月	情報技術総合研究所（神奈川県鎌倉市）* 鎌倉製作所相模工場（神奈川県相模原市）* 電力システム製作所（兵庫県神戸市）*
2025年12月	伊丹製作所（兵庫県尼崎市）*
2026年3月	冷熱システム製作所京都地区（京都府長岡京市） 静岡製作所群馬工場（群馬県太田市）



*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OECD(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（各事業所の活動詳細）

土壌・地下水汚染への対応

三菱電機グループでは、土地の売却・購入・形質変更などの機会に法規制に基づく（又は準拠した）アセスメントを実施し、必要な対策・措置を行っています。

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】2025年度は、22件の土壌・地下水状況についてのアセスメントを実施し、汚染が認められた場合には適正に対応していることを確認しました。

事業所で使用する化学物質の管理

三菱電機グループは、国内外の法令動向等を踏まえた「三菱電機グループ管理対象化学物質リスト」を作成し、3つのレベルに分類しています。レベルⅠを「含有・付着禁止物質」、レベルⅡを「削減物質」、レベルⅢを「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では、レベルⅡ「削減物質」、レベルⅢ「定量的把握物質」のうち、法令で指定された物質や揮発性有機化合物 (VOC) について排出・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は、chemSHERPA形式*で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わる法規を把握し、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）に準拠した電気電子業界共通の情報伝達スキーム

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）を保管しています。さらにPCB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 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

【2025年度の低濃度PCB廃棄物^{*2}の処理状況】

保管量の99.99%に当たる機器類 約1000トン^{*3}を処分

*2 PCB濃度が0.5mg/kg～5,000mg/kgの範囲のもの

*3 低濃度PCBの可能性のある機器（未分析）を含む

＞ **PCB関連情報**

TNFD に基づく開示

一般要件

項目	内容
マテリアリティの適用	三菱電機グループは、2050年に向けたあるべき姿を「環境ビジョン2050」にて明確に示し、組織における環境貢献への考え方を「環境方針」として定め、持続可能な地球環境の実現に向けた取組みを推進しています。 本レポートでは、インパクトと財務の観点から重要性を評価するダブルマテリアリティの考え方のもと、自然資本において重要な課題を特定し、関連する依存・インパクト・リスク・機会を開示、報告しています。
開示範囲	三菱電機グループ国内外の事業活動を対象に、各セグメントにおける自然との関連性を俯瞰的に説明しています。 さらに、評価分析の結果により重要性があると判断された地域については、詳細な自然関連課題を分析しています。 今後はバリューチェーンにおける自然との関わりについての分析を検討していく予定です。
自然関連課題がある地域	三菱電機グループ国内外の製造拠点を対象に所在地の自然関連の各指標を踏まえ、TNFDの評価分析方法における要注意地域に該当するかを評価した結果を説明しています。さらに、重要性があると判断された地域については、自然関連課題を詳細に検討しています。 三菱電機グループは資材調達等のバリューチェーンにおいても重要な自然への依存・インパクトがあることを認識しています。既にサステナブル調達に関する取組みを進めていますが、今後もバリューチェーンにおける自然との関わりについての分析を検討していく予定です。
他のサステナビリティ情報開示との統合	三菱電機グループが関わる自然資本についてTNFDの提言に沿った情報開示をしています。 また、開示フレームに沿った環境情報の開示に加え、ISSB（国際サステナビリティ基準審議会）に代表されるような国際的に統一された開示基準への対応を視野に、ESGの統合的な情報開示の拡充を進めています。また、今後はTCFD提言に基づく気候関連の開示との統合についても検討を進めていく予定です。
考慮する期間*	短期：当期から2~3年までの期間（環境計画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)
先住民族、地域社会と影響を受けるステークホルダーとのエンゲージメント	三菱電機グループのビジネスモデルは、バリューチェーンの上流から下流にわたり、自然由来の資源がなくては成立しないものと認識しています。 また、ステークホルダーの人権の重要性を認識し、サプライチェーンを含めた人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築しているほか「三菱電機グループサプライチェーン行動規範」、「グリーン調達基準書」を策定し、お取引先様の取組み状況を評価、是正を図るなど、サプライヤーに対するエンゲージメントを行っています。その一環として、自然資本に関わる資材の調達にあたり影響を及ぼしうる先住民族と地域コミュニティの人々の人権が毀損されないように配慮しリスクを低減しています。

* 2025年12月時点

自然関連の依存及びインパクト（Evaluate）

評価プロセス

TNFDが推奨するツールENCOREを用いて、三菱電機グループの事業における自然との依存・インパクト関係を評価しました。実際に、三菱電機グループの各事業セグメントについて国際標準産業分類ISIC（International Standard Industrial Classification）に該当する経済活動区分（Classレベル）に分類し、ENCOREにて5段階（VL, L, M, H, VH）に評価した結果を自社の状況を踏まえて精査し、ヒートマップに整理しました。

ヒートマップ（依存）

H, VH 高

M 中

L, VL 低

セグメント	サブセグメント	製品分野	供給サービス	調整・維持サービス									文化的サービス*
			淡水供給	気候調整（地球規模／局地的）	降雨パターンの調整	大気浄化	土質調節	土壌と土砂の保持	固体廃棄物浄化	水質浄化	水流調整・洪水・暴風雨の緩和	騒音減衰	レクリエーション・視覚的快適さ
インフラ	社会システム	交通・公共					－						－
		通信					－						－
	エネルギーシステム	エネルギー					－						－
	防衛・宇宙システム	防衛・宇宙					－						－
インダストリー・モビリティ	FAシステム	産業 FA					－						－
	自動車機器	自動車機器					－						－
ライフ	ビルシステム	ビル					－						－
	空調・家電	空調・冷熱					－						－
		家電					－						－
セミコンダクター・デバイス							－						－
デジタルイノベーション						－	－		－	－		－	－

* レクリエーションや観光など、人間が自然に触れることで得られるサービス

ヒートマップ（インパクト）

H, VH 高 M 中 L, VL 低

セグメント	サブセグメント	製品分野	資源の利用／補完		陸上、淡水、海洋の利用変化		気候変動		固形廃棄物の発生と放出				侵略的外来種
			水使用量	その他の生物資源採取（魚、木材など）	土地利用面積	淡水・海底利用面積	温室効果ガスの排出	温室効果ガス以外の大気汚染物質の排出	水や土壌への有害汚染物質の排出	水と土壌への栄養塩汚染物質の排出	固形廃棄物の発生と放出	外乱（騒音、光など）	外来種の侵入
インフラ	社会システム	交通・公共		－		－				－			－
		通信		－		－				－			－
	エネルギーシステム	エネルギー		－		－				－			－
	防衛・宇宙システム	防衛・宇宙		－		－				－			－
インダストリー・モビリティ	FAシステム	産業 FA		－		－				－			－
	自動車機器	自動車機器		－		－				－			－
ライフ	ビルシステム	ビル		－		－				－			－
	空調・家電	空調・冷熱		－		－				－			－
		家電		－		－				－			－
セミコンダクター・デバイス				－		－				－			－
デジタルイノベーション				－		－				－			－

重大な依存とインパクトの特定結果

自然への依存

- ・ 全ての製品製造において水資源を利用しており、特に空調・家電、セミコンダクター・デバイスセグメントは取水量が多く水資源（淡水供給）に依存する可能性があります。

自然へのインパクト

- ・ 空調・家電、セミコンダクター・デバイスセグメントは取水量が多く水使用量のインパクトが大きい可能性があります。
- ・ 全ての製品製造において温室効果ガス排出のインパクトがあり、特にエネルギーシステム、自動車機器、空調・家電、セミコンダクター・デバイスセグメントは当該インパクトが大きい可能性があります。
- ・ セミコンダクター・デバイスセグメントは有害汚染物質排出のインパクトが大きい可能性があります。

依存とインパクトの相互関係

- ・ 三菱電機グループの製造プロセスにおいては、取水活動によって自然の状態にインパクトを及ぼす可能性があり、地域の自然の状態が劣化した場合、淡水供給を含む生態系サービスが享受できなくなる可能性が大きくなると認識しています。

自然関連の優先地域（Locate）

評価概要

優先地域の特定プロセス

三菱電機グループ連結の製造拠点（166拠点、2023年時点）を対象に、位置情報を利用して優先地域を特定しました。活動場所の評価項目は、依存項目と関連する「生態系の十全性（依存全般）、水ストレス（淡水供給）」、インパクト項目と関連する「生物多様性の重要性（インパクト全般）、水ストレス（水使用量）、水質汚濁（水や土壌への有害汚染物質の排出）」としました。なお、評価対象は各事業分野で項目が異なり、Evaluateフェーズで重大と評価された依存項目・インパクト項目に関連したものに限定しました。次いで、活動場所の評価結果を基に優先地域を特定しました。「水使用量」の観点については、SBTs for Natureの方法論を踏襲し自社由来の自然への圧力（取水量）の大きさを考慮しました。以上の結果を自社の状況を踏まえて評価指標ごとに5段階（VH, H, M, L, VL）で評価し、「H」又は「VH」に該当する地域を重大な環境リスクが発生する可能性があるとして判断し、優先地域として特定しました。

使用した評価ツールと指標

項目	評価ツール	評価指標	Evaluateフェーズとの 関連性
生物多様性の十全性	WWF Biodiversity Risk Filter v2.0	Ecosystem Condition：自然環境がそのままの状態であ っているかどうかを示す、陸域、淡水域、海域ごとに 個別に算出されたスコア	依存
生物多様性の重要性	IBAT	START（種への脅威の軽減の指標）：IUCN絶滅危惧種レ ッドリストによって重み付けされた各生物種の生息域の割 合の合計点	インパクト
水利用可能性	① WRI Aqueduct 4.0 ②, ③ WWF Water Risk Filter v2.0	SBTs for Nature においても使用するツールにも組み込ま れている、以下の3指標のスコアの最大値で評価 ① Baseline Water Stress：利用可能な再生可能水に対す る地表水及び地下水の総取水量の割合 ② Water Depletion：利用可能な再生可能水に対する地表 水及び地下水の消費量の割合 ③ Blue Water Scarcity：利用可能なブルーウォーター*総 量に対するブルーウォーターフットプリントの割合	依存/インパクト
水質汚濁	WWF Water Risk Filter v2.0	Surface Water Quality Index BOD（一部地域は実測値に 基づく補正を実施）：地表水のBODをもとにしたスコア	インパクト

* 表層水と地下水、すなわち、湖沼、河川、及び地下水層に含まれる淡水

優先地域の特定期間

三菱電機グループが操業する地域のうち、複数の拠点で淡水供給を享受できなくなる可能性があり、また水系資源や温室効果ガスの排出にインパクトを与えている可能性が高い結果が得られました。さらに、有害汚染物質の排出については日本や中国でインパクトを与えている可能性があるという結果が得られました。本評価では、三菱電機グループが操業する地域のうち一部に注意を要する結果が示されましたが、環境リスクへの対策・取組みを通じて、自然への影響を低減・回避しています。

今回は三菱電機グループの製造拠点を対象としましたが今後は順次、非製造拠点を含むバリューチェーン全体へ評価範囲の拡大と、現地調査も含めた結果の精査を実施していく予定です。

短期・中期・長期の自然関連のリスク及び機会（Assess）

評価概要

Assessフェーズでは、EvaluateやLocateのフェーズの検討結果を踏まえ、重大な依存・インパクトが特定されたセグメントを対象に、自然関連のリスクと機会のリスト化及びこれらの定性的な重要度評価、並びに重要なリスクの低減あるいは重要な機会の実現に寄与する取組みの整理を行いました。リスクと機会のカテゴリーはTNFDフレームワークv1.0に基づき、分類して整理し、時間軸はTCFD開示の内容を踏襲しています。

リスクの発生経路

物理リスクは、三菱電機グループの事業セグメントが依存している生態系サービスが衰退することで生じるため、重大な依存項目に関連したリスクを特定しました。一方、移行リスクは、三菱電機グループの事業セグメントによる自然へのインパクトを回避・低減する社会的な変化により生じるため、重大なインパクト項目に関連したリスクを特定しました。

機会の発生経路

リスクを回避・低減・管理することにより創出される機会は、三菱電機グループや社会が依存している自然や生態系サービスの衰退に関連するリスクを回避・軽減・管理することで生じるため、重大な依存・インパクト項目に関連した機会を特定しました。一方、製品・サービス等の戦略的変革による自然関連課題の解決により創出される機会は、自然の喪失を抑制したり、自然に基づく解決策を実施したりすることで生じるため、重大な依存・インパクト項目にかかわらず特定しました。

自然関連のリスクと機会

事業活動によって生じる当社グループの自然関連のリスクと機会についてはEvaluateフェーズにおいて「H」又は「VH」と判断された依存・インパクト項目ごとに特定し、整理しました。また、依存・インパクト項目に関わらない、自然・生物多様性に影響を与える、又は寄与する事業活動に関連する取組みによって生じるリスクと機会についても整理しました。

当該リストはTNFDが公開しているTNFD nature-related risk and opportunity registers（2024年12月版*）の内容を参照しています。

* Guidance on the identification and assessment of nature-related issues: the LEAP approach

シナリオ分析に基づく自然関連のリスクと機会へのレジリエンス（Assess）

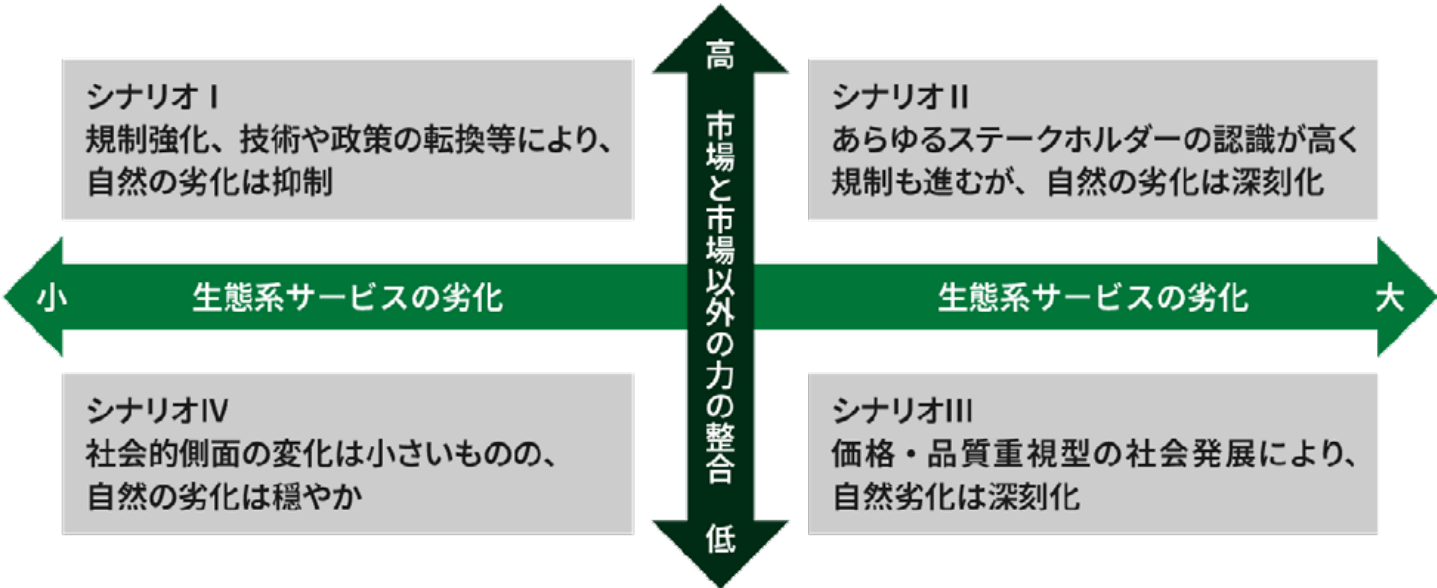
評価概要とシナリオ分析の結果

TNFDフレームワークでは、2つの重要な不確実性である「生態系サービスの劣化」及び「市場と市場以外の力の整合」の組み合わせより構成される4象限のシナリオを検討するアプローチを採用することが推奨されており、当該アプローチをベースに重要度を評価しました。

シナリオの分類は、横軸を「生態系サービスの劣化」とし、右が深刻な状態、左がある程度抑制/回復された状態としました。縦軸は「市場と市場以外の力の整合」とし、上に移行すると規制が厳しく消費者・投資家の意識も高く、下に移行すると規制が緩く消費者・投資家の関心も低いとしました。さらに、各シナリオの分類は、企業あるいは事業の外部環境分析で用いられるPEST分析に環境（E）の要素を追加したパラメーターを加味して設定しました。

各シナリオの詳細は下図のとおりです。

4象限のシナリオ（TNFDガイダンス*を参考に当社作成）



* Taskforce on Nature-related Financial Disclosures (TNFD) Recommendations

各シナリオにおける自然関連リスク/機会の重要度は「発生可能性」とリスクによる「影響の大きさ」の2つの指標をベースに評価しました。リスクの評価は(1) 活動場所由来のリスクと(2) グローバルな社会動向由来のリスクの2つに分類し、発生可能性と影響の大きさをそれぞれ設定して実施しました。機会の評価は(1) リスクを回避・低減・管理することにより創出される機会と(2) 製品・サービス等の戦略的変革による自然関連課題の解決により創出される機会の2つに分類して実施しました。これら「発生可能性」と「影響の大きさ」の評価結果を踏まえて総合的な重要度を評価することで、重要なリスクと機会を特定しました。

その結果、三菱電機グループの事業は様々な自然関連のリスクにさらされている一方で、事業所周辺の生物多様性保全活動を含む環境管理活動や、自然関連課題を解決する事業の開発はネイチャーポジティブ領域において機会の獲得につながることが分かりました。依存・インパクトとシナリオ分析の要素を加味して特定した、特に重大なリスク・機会は表のとおりです。当該シナリオ分析の結果で明らかになった潜在的なリスクや機会は、三菱電機グループのマテリアリティや次期環境計画等の検討材料としています。三菱電機グループでは特定された重大なリスク・機会に対して、依存・インパクトごとに多種多様な取組みを実施しています。

詳細は各取組みのページをご参照ください。

自然関連のリスクと機会

依存／インパクト		大分類	中分類	小分類	項目	期間	発生可能性	影響の大きさ
依存	淡水供給	リスク	物理	急性	淡水供給サービスの衰退による事業の停止	短～長	中～高	大
				慢性	淡水供給サービスの衰退による生産量の減少	中～長	中～高	大
		機会	自然資源の持続可能な利用		安定的な淡水供給に資する技術開発による事業継続性の向上および事業活動への影響の回避・低減	—	中～高	大
			生態系の保護・回復・再生		淡水供給サービスの安定的な享受による、事業継続性の向上	—	中	大
インパクト	水使用量	リスク	移行	政策	生産する製品の水使用に関する規制強化による生産拡大の機会損失・生産量の減少	短～長	中	中～大
		機会	市場		水使用の規制強化に対する影響回避・低減（生産拡大の機会損失、生産量の減少、法令違反による罰則・罰金）	—	中	中～大
					評判		外部団体によるポジティブな情報発信や良好な格付けによるブランド価値の向上	—
			自然資源の持続可能な利用				地域との良好な関係構築による、事業活動への影響の回避・低減	—
					自然資源の持続可能な利用		安定的な水の供給に資する技術開発による事業継続性の向上および事業活動への影響の回避・低減	—
		GHG排出	リスク	移行			政策	生産する製品のGHG排出に関する規制強化による生産拡大の機会損失・生産量の減少
	炭素税によるエネルギーコストの増加				短～長	中		中～大
	機会		市場		GHG排出の規制強化に対する影響回避・低減	—	中	中～大
					炭素税の導入・上昇に対する影響回避・低減			
		水質汚染	リスク	移行	政策	生産する製品の水質汚染に関する規制強化による生産拡大の機会損失・生産量の減少	短～長	中
機会			市場		水質汚染の規制強化に対する影響回避・低減	—	中	大
共通		機会	自然資源の持続可能な利用		廃棄物の再資源化による安定的な資源供給の実現による事業継続性の向上	—	中	中～大

自然関連の施策（Prepare）

依存・インパクト、リスク・機会への対応

三菱電機グループでは事業を通じて発生するおそれのあるマイナスのインパクトやリスクをLEAPアプローチに基づく評価分析や、既存のサステナビリティマネジメントの手法で認識・管理し、回避・低減するとともに、プラスのインパクトをもたらす機会を創出することで、持続可能な社会の発展に貢献することを目指しています。

指標とターゲット

TNFDのグローバル中核開示指標に対応した三菱電機グループの測定指標は下表のとおりです。

指標	自然要因	指標	測定指標と内容
TCFD	気候変動	GHG排出量	☞ バリューチェーンでの温室効果ガス排出量
C1.0	陸/淡水/海洋 利用の変化	総空間フットプリント	土地の改変前後で面積を測定
C1.1		陸/淡水/海洋の利用変化の範囲	三菱電機グループが保有する自然共生サイトの面積
C2.0	汚 染/汚 染 除 去	土壌に放出された汚染物質の種類別総量	☞ 日本の土壌汚染対策法、又はそれに準ずる法令の遵守
C2.1		排水排出	排水先と排水処理条件ごとの排水量
C2.2		廃棄物の発生と処理	☞ 有害/非有害廃棄物、再資源化、最終処分量
C2.3		プラスチック汚染	☞ 製品包装材の総重量（使い捨て包装材とリターナブル梱包材の合計）
C2.4		GHG以外の大気汚染物質	☞ VOC, NOx, SOxの排出量
C3.0	資 源 利 用/資 源補充	水不足の地域からの取水量と消費量	水リスクの特定、高リスク拠点別の取排水量と原単位の管理
C3.1		陸/海洋/淡水から調達する高リスク天然一次産品の量	該当なし
C4.0		侵略的外来種対策	事業所内の植生に影響を及ぼす侵略的な外来植物の特定、駆除/防除の実施
C5.0	自然の状態	生態系の状態	LEAPアプローチに沿った分析の実施
		生態系の状態	LEAPアプローチに沿った分析の実施
C7.0	リスク	自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益及び費用の金額（合計及び合計に占める割合）	試算中
C7.1		自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益及び費用の金額（合計及び合計に占める割合）	試算中
C7.2		自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益及び費用の金額（合計及び合計に占める割合）	該当なし
C7.3	機会	自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益及び費用の金額（合計及び合計に占める割合）	試算中
C7.4		自然関連の移行リスクに対して脆弱であると評価される資産、負債、収益及び費用の金額（合計及び合計に占める割合）	試算中

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、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 →

- ＞ 品質基本理念
- ＞ 製品セキュリティへの取組
- ＞ 製品安全に関する方針

人権

三菱電機グループのOur Philosophy（私たちの理念）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 →

- ＞ 三菱電機グループ 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

三菱電機グループ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。

人財に対する考え方 →

- ＞ グローバルスケールでの人財・組織マネジメント
- ＞ 強く、しなやかな人財構造
- ＞ 人財・カルチャー変革
- ＞ 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、次世代の人財を育む活動を、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

品質基本理念と基本方針

三菱電機グループは、下記の品質基本理念に基づき、高品質で使いやすい製品・サービスの提供から、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応等、製品・サービスのライフサイクル全体を通じてお客様の満足向上に努めています。

- ・ 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れます。

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を担うとともに、現場の困りごとや課題についての相談を受け、現場と連携しながら解決に取り組んでいます。

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がっています。

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材育成として、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、自動計測システムの導入、更新を継続するとともに、さらなる品質向上や業務効率化のためAI活用を推進しています。

・品質コンプライアンス意識の再醸成

「全社品質の日」に社長メッセージと、品質不適切事案を経験した社員のインタビュー動画を全社員に配信しました。また、品質不適切事案の風化防止のため、関連する現物の全拠点巡回展示を継続するとともに、常設展示施設「品質の絆」を開設、従業員全体の継続的な学びの場として定着を図っています。



展示施設「品質の絆」

・モノ造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、モノ造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）は、モデル職場での導入から全製作所へ展開し、通常業務として定着させる取り組みを進めています。

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り組み

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員、非熟練作業員の増加など、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Zシリーズ取扱説明書

受賞実績

2025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。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。

- ・「RP-241：病室での使いやすさと快適さを考えた、親しみやすい引き出し式冷蔵庫」銀賞 様々なシーンで使いやすいハンドル、静音運転、洗浄可能な構造といった特徴によって患者の快適性と使いやすさを向上

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。



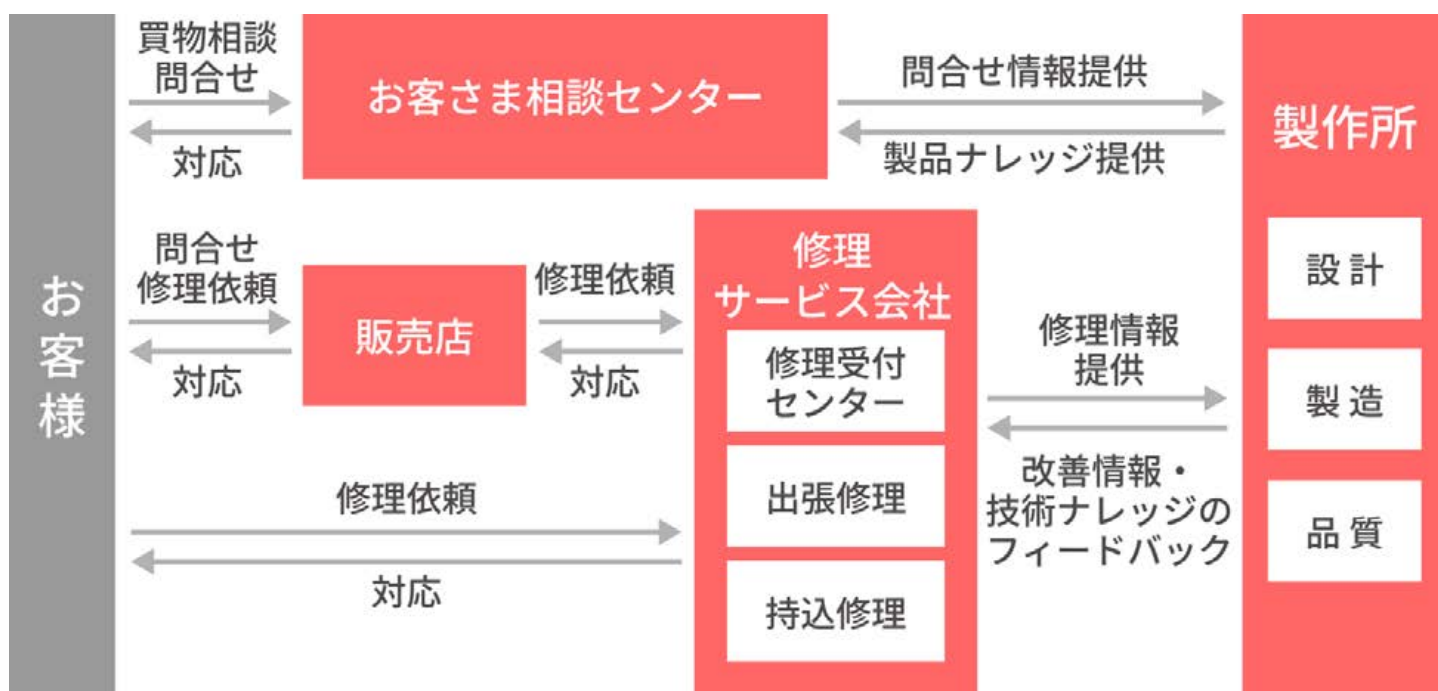
RP-241：病室での使いやすさと快適さを考えた、親しみやすい引き出し式冷蔵庫

お客様満足の上

基本的な考え方

三菱電機グループでは、創業時から「顧客の満足」を掲げています。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、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）

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

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、エレベーターや空調設備は、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

エレベーターやエスカレーターは、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一つとして継続的に取り組んでいます。



「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」

Topics

稲沢ビルシステム製作所 SOLAÉ ショールーム

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

「エレベーター・エスカレーターゾーン」では、エレベーター・エスカレーターの歴史や基本構造から、安全・安心・快適を実現する最新製品・技術に至るまで、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「人につながる機能」や、エレベーターとビル内設備が連携する「建物とつながる機能」などが体験できます。「ビルマネジメントシステムゾーン」では、最新のビル管理・セキュリティシステムなどが体験できます。



エレベーター試験塔「SOLAÉ（ソラエ）」



「SOLAÉ（ソラエ）」ショールーム

製品安全に関する方針

基本的な考え方

三菱電機グループは、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

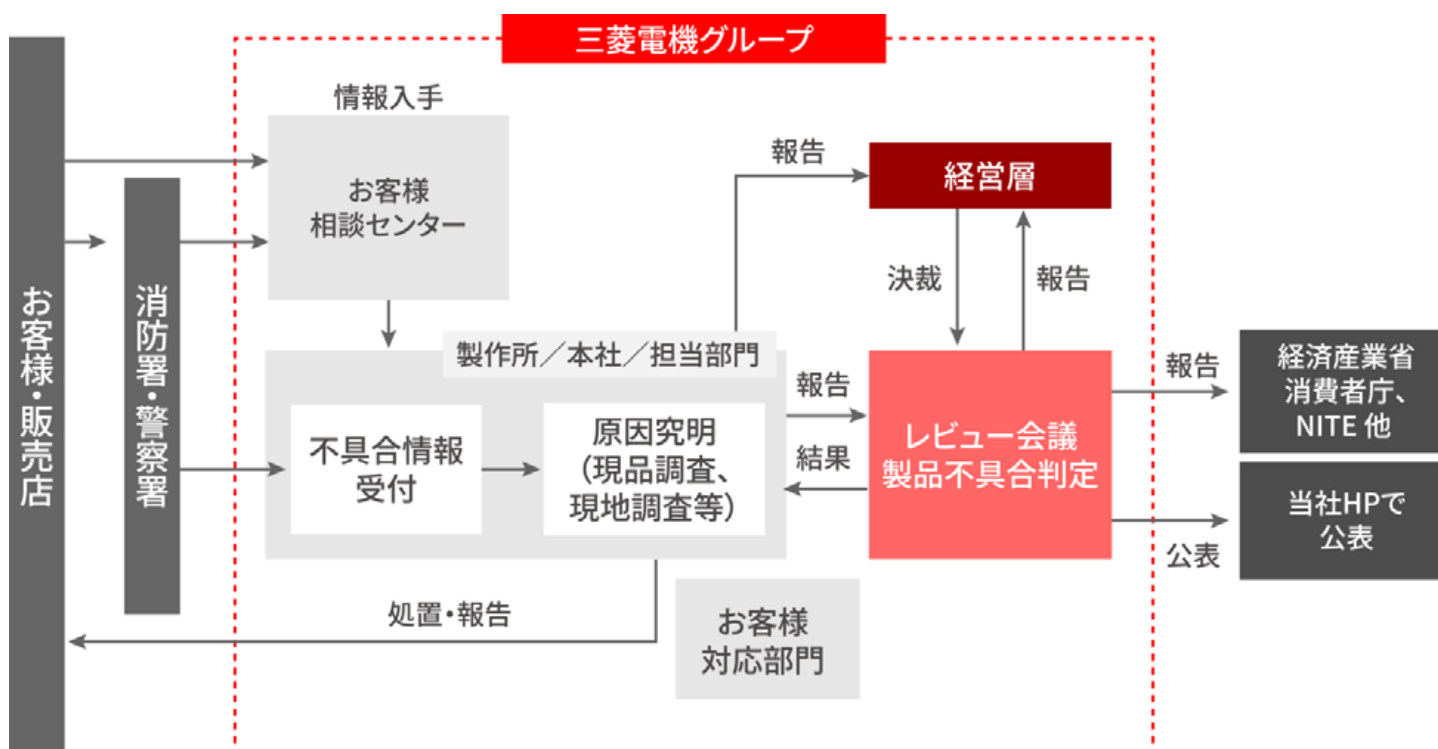
製品安全に関わる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、三菱電機オフィシャルウェブサイトのトップページの「製品に関する重要なお知らせ一覧」にて、該当製品の情報を公開しています。

＞ 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するため、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



事故発生時の処置フロー（三菱電機グループ）

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、人権に関わ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

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

三菱電機グループ サプライチェーン行動規範

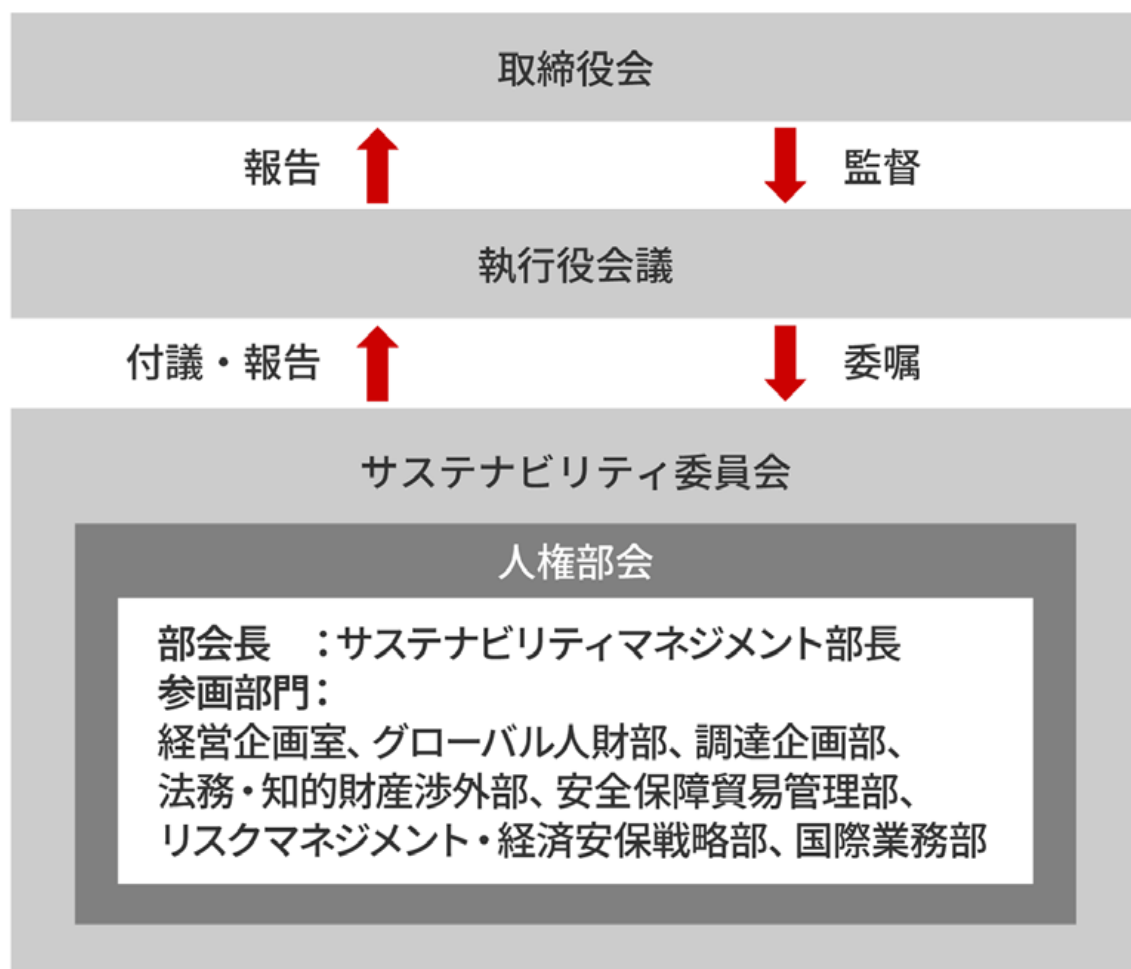
人権尊重に関するマネジメント体制

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。

2025年度は人権部会を3回、人権WGを10回開催しました。

さらにグループ内従業員の人権に関する理解促進や、各国で進む人権関連法規制への対応を目的として、グループ内拠点に人権推進委員を任命し、人権推進委員を対象とした「人権推進者連絡会」を各地域で開催しています。

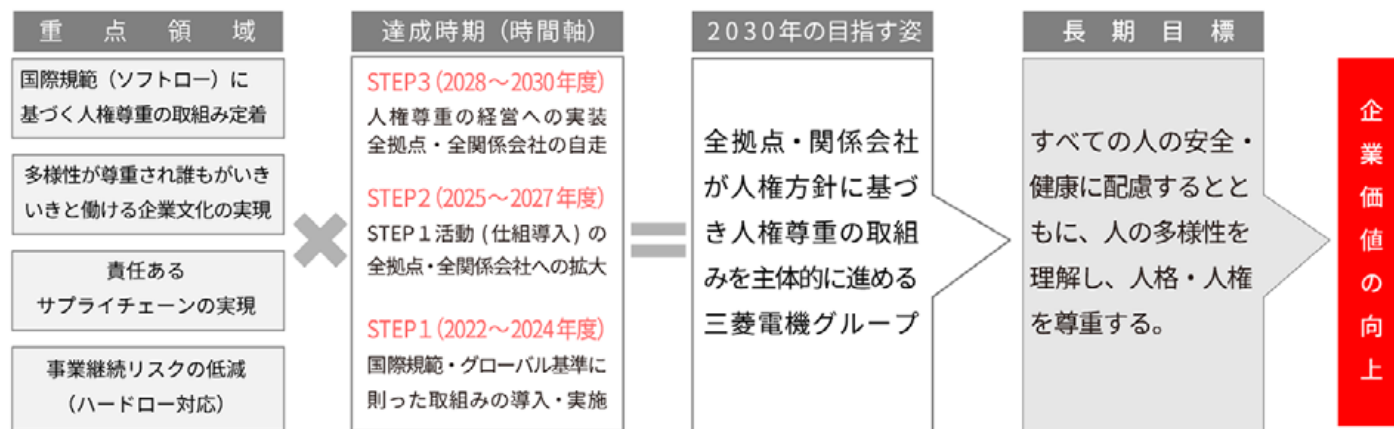


人権尊重のマネジメント体制

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

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」に基づき、①三菱電機グループ内及び②サプライチェーンの2つの軸で人権デュー・ディリジェンスを定期的実施し、人権リスク（人権への負の影響）の低減活動を進めています。

三菱電機グループは2025年2月にRBAレギュラー会員へ移行し、RBAツールを活用した客観性・透明性の高い人権デュー・ディリジェンスの取組みを強化しています。



- ①三菱電機グループ内人権デュー・ディリジェンス：全社的なリスクを把握する「コーポレートレベル」と、各製造拠点・関係会社単位の人権リスクを把握する「拠点レベル」の両輪で推進しています。
- ②サプライチェーン人権デュー・ディリジェンス：グローバル基準であるRBA*の行動規範に準拠したサステナブル調達を実施しています。詳細はサプライチェーンマネジメント（調達）をご確認ください。

* Responsible Business Alliance：グローバルサプライチェーンにおける責任ある事業活動を推進する国際的な企業同盟。サプライチェーンのサステナビリティを推進するための様々なツールを提供している。

> サプライチェーンマネジメント（調達）

人権リスク評価（人権インパクト・アセスメント）の実施と特定された人権課題

コーポレートレベル

三菱電機グループは2023年度に、外部専門機関である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ました。同インパクト・アセスメントでは、バリューチェーン全体における潜在的な人権リスクについて「重要度」「発生可能性」「事業の関連性」の観点から優先順位づけを行い、特に優先的に取り組むべき「顕著な人権課題」を特定しました。

優先的に取り組むべき顕著な人権課題

課題区分	人権課題		
従業員に関する人権課題	職場環境	労働安全衛生	
サプライチェーンに関する人権課題	労働基準	強制・奴隷・債務労働	児童労働
製品とサービスに関する人権課題	プライバシーと情報セキュリティ		

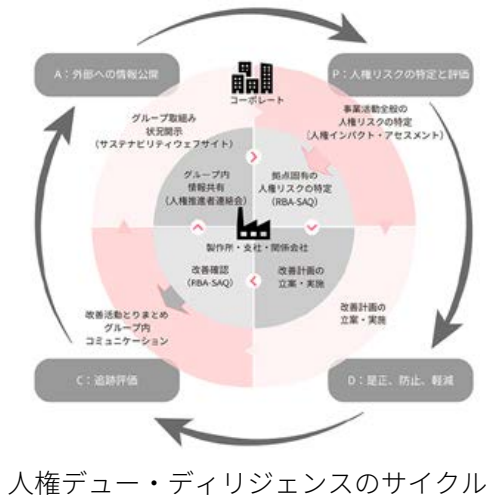
拠点レベル

グループ内主要製造拠点において、RBA-SAQを用いたリスク評価を実施しています。

2028年度までにグループ内87拠点においてRBA-SAQを実施する予定で、2025年度は当年度目標としていた全19拠点においてアセスメントを完了しました。

RBA-SAQの結果、「高リスク」と判定された拠点はありませんでした。

一方、項目別に見ると「健康と安全」および「強制労働」に関連する項目で一部課題が確認されました。特に、移民労働者などの脆弱な立場に置かれやすいライツホルダーのリスクを重点項目として継続的に注視し、課題が判明した場合はリスク低減に取り組めます。



人権リスクの是正、防止、軽減

特定された顕著な人権課題に対しコーポレート部門で構成される人権部会が全社共通の目標を策定して人権リスクの低減活動に取り組んでいます。また、拠点ごとの個別リスクについては、各拠点が主体となって自主的な改善活動を推進しています。

人権リスク低減に向けた重点施策と目標・実績

重点施策	2026年度目標	実績
人権方針の国連指導原則への準拠	人権方針の定期見直し	2024年度： 社外人権専門家の知見を得て人権方針の見直し 2025年度： 主な内容について見直しなし
苦情処理メカニズムの国連「ビジネスと人権に関する指導原則」への準拠	指導原則が求める8要件に留意した苦情処理プロセスの改善	2025年度： 人権苦情対応マニュアル検討
グループ・グローバルでの労働・人権課題の把握・対応の強化	児童労働、強制労働などの人権リスク把握に向けた、グループ内主要製造拠点44拠点へのRBA-SAQ展開率100% (2028年度までにグループ内87拠点に展開予定)	2024年度： 100%（目標16拠点／実績16拠点） 2025年度： 100%（目標19拠点／実績19拠点）
	グループ会社におけるRBA-SAQの高リスク拠点に対する是正アクションを100%実施	2024年度： 高リスク拠点ゼロ（対象拠点：16拠点） 2025年度： 高リスク拠点ゼロ（対象拠点：19拠点）
	グループ会社との人権推進に関する協力体制の構築	2025年度： グループ会社への人権推進体制の構築
サプライチェーンマネジメントの強化	児童労働・強制労働などの人権リスク把握に向けた主要サプライヤーへのサステナブル調達調査実施率100%	<u>社会データ（サステナブル調達サプライヤー調査実績）</u>
	サステナブル調達調査結果が高リスクのサプライヤーへの是正アクション実施率100%	<u>社会データ（サステナブル調達サプライヤー調査実績）</u>

人権の取組みに対する追跡評価

人権インパクト・アセスメント結果に基づく全社共通のリスク低減活動については人権部会にて定期的な進捗状況の確認を行い、次年度の活動に反映しています。また、三菱電機グループの主要製造拠点における人権リスクについては、RBA-SAQにより定期的に状況をモニタリングします。

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・向上に努めています。
- ・ 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。

責任あるAIの推進

三菱電機グループは、AI倫理ポリシーの考えに基づく「高リスク」なAI事業の基準類型を定め、当該類型に該当する事業については、リスクマネジメント部門において第三者視点でのリスク評価を行い、必要に応じて社外有識者の意見を取り入れた上で経営判断を行う体制を整備、運用しています。

＞ AIガバナンス

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、適時適切に対応しています。

英国現代奴隷法、豪州現代奴隷法、ノルウェー透明性法、カナダ現代奴隷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	人権週間(12月4～10日)の期間に、サステナビリティ担当役員による人権啓発メッセージ(日・英)の発信や人権啓発動画(日・英・西・中)の展開等を通じて、グループ従業員の人権意識啓発を図っています。
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、ビジネスと人権に関する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、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、「ビジネスと人権」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を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。
職種別研修	人事総務や調達など、三菱電機グループの重要なステークホルダー(自社従業員およびサプライヤー従業員)に関わりの深い業務に従事する従業員向けに、業務と関連する人権リスク(強制労働・児童労働および差別ハラスメントを含む)に関する理解を深めるための教育機会を提供しています。
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

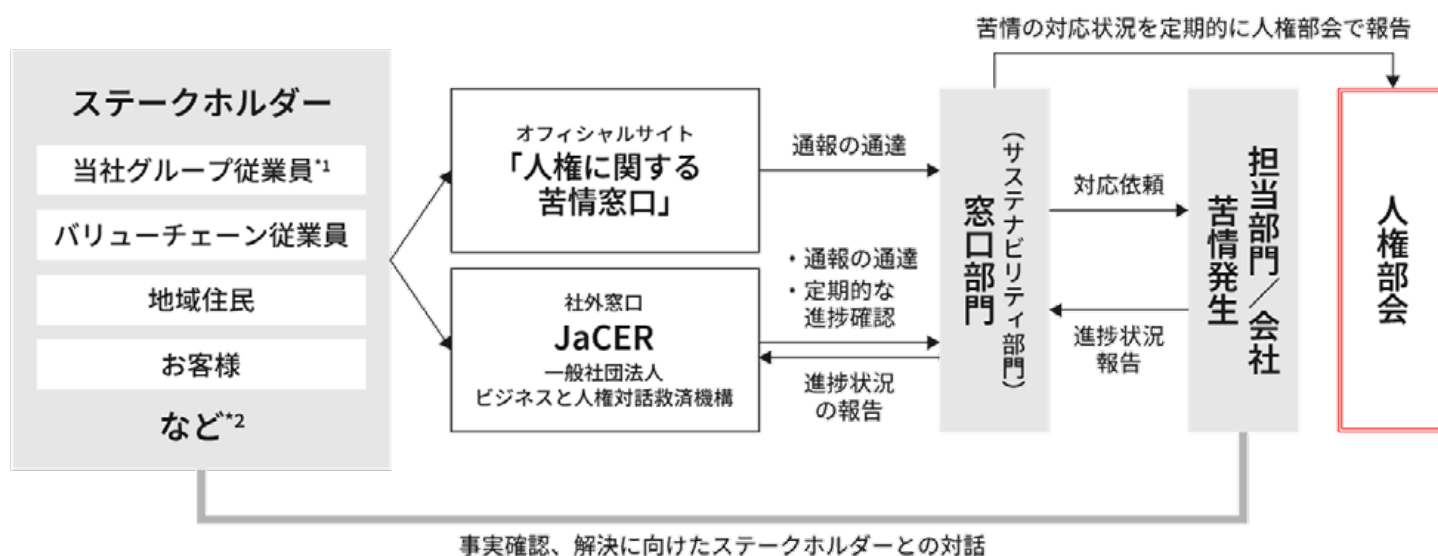
苦情処理メカニズム

人権に関する苦情窓口

三菱電機グループの事業活動に関わる全てのステークホルダー（従業員・取引先・顧客・消費者・地域住民など）を対象に、負の影響（強制労働や児童労働、差別およびハラスメントを含む）に関する通報を受け付けています。

- ・ 自社窓口： オフィシャルサイト「人権に関する苦情窓口」
- ・ 社外窓口： JaCER（一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構）

* いずれも24時間365日アクセス可能で、匿名での通報も受け付けています。



*1：従業員には正社員のほか、契約社員、派遣社員、アルバイト・パート社員等を含みます。

*2：従業員向けには各社・拠点にて各種ハラスメントなどの窓口も別途設置されています。

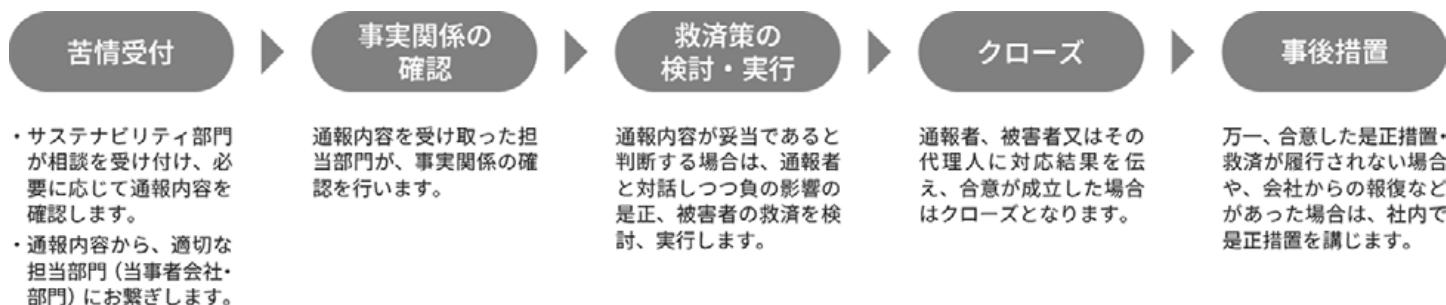
人権苦情窓口の対応プロセス

人権に関する苦情窓口での対応プロセス

サステナビリティ部門が窓口として通報を受領し、内容を確認の上、事案に応じて適切な担当部門（当該会社・部門）へ対応を依頼します。依頼を受けた担当部門は速やかに事実関係を調査し、通報内容が妥当と判断された場合には、通報者との対話を通じて、負の影響の是正および被害者の救済を検討・実行します。

また状況によっては、JaCERが指定する第三者専門家を助言仲介委員として解決策を検討する場合があります。

救済施策の完了後、通報者、被害者又はその代理人に対応結果を報告し、合意が得られた段階で案件を終了（クローズ）します。なお、是正措置や救済が不十分な場合、あるいは通報者に対する報復行為が認められた場合には、厳正な是正措置を講じます。



通報対応の流れ

関係者間の情報共有および報復の禁止

通報内容は、問題解決のために当事者会社・拠点の担当部門と共有します。その際、関係者との共有は必要最小限となるよう努めます。

なお、通報を理由とした不利益な扱い（報復）は厳格に禁止しています。

苦情件数実績

2025年度の苦情受付件数は以下のとおりです。

- ・ 人権に関する苦情窓口： 18件
- ・ JaCER： 3件

そのうち、強制労働・児童労働に関する通報はありませんでした。

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ます。

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、概括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。

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。2024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、2025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（一般社団法人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、2030年度に向けた中期経営戦略において、「循環型 デジタル・エンジニアリング」により事業を通じた社会課題解決への取組みを加速させ、事業成長と社会課題解決を両立し、サステナビリティを実現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、三菱電機グループが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。

人と共に成長し、人財の力で未来を拓く

Innovating the Future through developing the Power of our employees

ありたい「人財」「組織」「風土」

人 財

探求心を持ち、自ら考え学び、価値創造への「挑戦」に挑み続ける

組 織

データドリブン×現場感覚により、社会や顧客の深層ニーズを先回りし、新たな価値を「共創」する

風 土

常にステークホルダーに「誠実」に向き合い、多様性を尊重することで、個の「やりがい」向上と、組織としての一体感・協働を促進する

- ＞ グローバルスケールでの人財・組織マネジメント
- ＞ 強く、しなやかな人財構造
- ＞ 人財・カルチャー変革
- ＞ 健康経営・安全衛生

グローバルスケールでの人財・組織マネジメント

人と組織がともに成長する人財・組織マネジメントの考え方

ありたい「人財ポートフォリオ」の実現に向けて

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・組織マネジメントへの変革を進めています。

現時点の人財やスキルを前提とするのではなく、経営や事業の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、人財の獲得・配置・育成をグローバルスケールで加速させています。



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常務執行役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。グローバル・モビリティ・ガイドラインに基づき、グループ内でのキャリア視野拡大、組織の多様化、グローバルでの人財配置をますます加速しており、海外関係会社の次世代人財育成では、グローバル拠点間で人財とジョブのマッチングを図る「Talent Mobility Program」を導入し、早期からグループ・グローバルでのキャリア視野拡大へつなげています。

なお、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も取り組んでいます。

さらに、グローバルスケールで従業員が自律的にキャリア形成を行う機会を提供するグループ内転職制度「Global Career Passport (グローバル・キャリア・パスポート)」を2026年10月(予定)に導入します。当社および海外関係会社の求人情報を対象会社間で共有・公開して、従業員が自身のキャリア希望に基づいて応募することができる制度です。従業員一人ひとりの自律的なキャリア形成や自己実現を支援するとともに、グローバルスケールで多様な知見・ノウハウを持つ人財の配置・活用を加速します。

グローバル横断での人財戦略の推進・マネジメント体制構築

三菱電機グループの人財戦略をもとに、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2025年度に設置しています。三菱電機コーポレートHR、事業部門HR、関係会社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、獲得、カルチャー変革等の様々な人事施策をグローバル最適で実現します。

* Human Resources

多様・多才な人財獲得に向けた採用競争力強化

三菱電機グループは、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。

グローバルな人財獲得に向けた取組み

三菱電機グループの事業戦略に即応し、迅速かつ機動的に多様・多才な人財を獲得するためにグローバルレベルでのタレントアキュイジション組織を設置し、Regional HRと連携して、三菱電機ならびに関係会社のグローバル採用力を強化しています。特に、AIや高度技術領域を中心に世界各地で優秀人財を獲得すべく、海外での採用セミナーや外国人学生を対象としたインターンシップ等に取り組んでいます。

また、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注力しています。

新卒採用におけるジョブマッチングの強化

三菱電機は、多様な専門性を持つ人財を確保し、個人のキャリア自律を支援するため、様々な採用コースや制度を展開しています。

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」を展開し、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」を軸としています。さらに、より希少かつ高度な技術領域などにおいては、通常の新卒入社者よりも高い水準の処遇条件（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」を展開し、専門性の高い人財の獲得を推進しています。

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。

従業員の紹介に基づく「リファラル採用」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。退職者の再雇用を行うカムバック採用においては、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～」を運用し、再雇用機会を広く提供しています。

また、労働市場が激化するエンジニア領域を中心に、求職者へ直接アプローチする「ダイレクトリクルーティング」を強化し、優秀な人財の獲得加速を図っています。

あわせて、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ています。

経営・事業戦略実行をけん引する人財の創出

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、「L.E.A.D*制度（経営幹部候補者育成制度）」に取り組んでいます。そのタレントプールである「L.E.A.D500」には多様な経験・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し、タフアサインメントを目的とした配置転換や、Off-JT（社内外トレーニング）、経営幹部によるコーチングを実施しています。

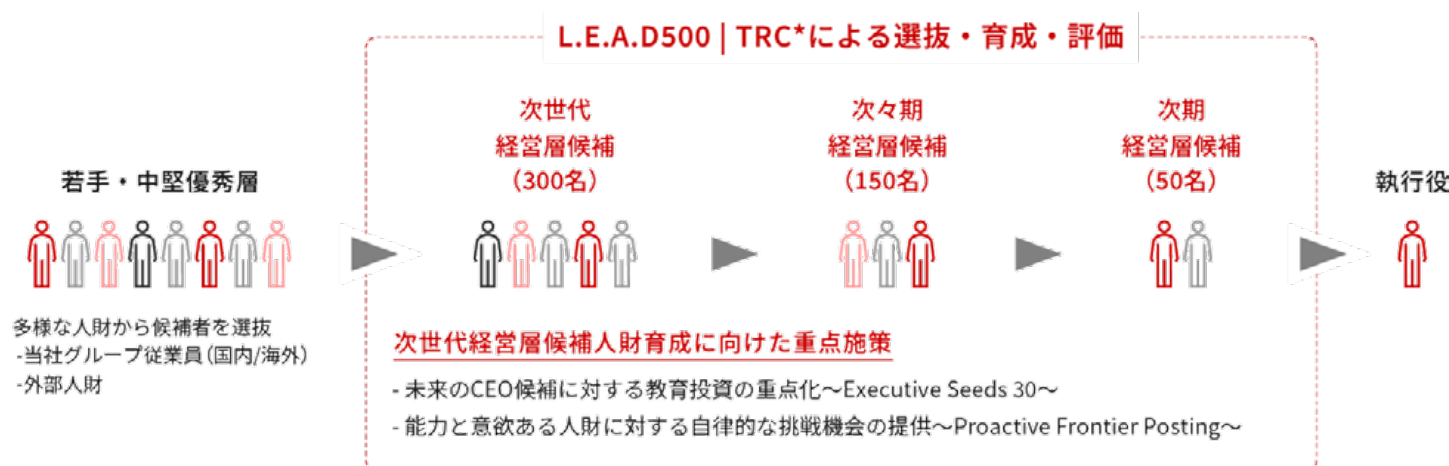
選抜・育成・評価については、CEO、CDO、CHRO、CSO、ビジネスエリアオーナーで構成するトップタレントレビュー委員会で議論を行い、決定・実行することで、「オープンな人選」・「適切な機会（配置・研修）付与」・「アセスメント・モニタリング」のサイクルを確実に回しています。

また、2025年度からは、未来のCEO候補人財育成のためのエリートプログラム「Executive Seeds 30」を開始しています。本プログラムでは、次世代経営層候補人財（約300名）の中から、未来のCEOになり得る素養を持つ若手人財約30名をトップタレントレビュー委員会で選抜し、国内外関係会社の経営者ポジションを含むCEO候補人財として経験すべきポジションへのアサインメントや、手挙げ式による海外ビジネススクールへの派遣、トップタレントレビュー委員や現役役員によるメンタリングなど、重点的な教育を実施することで、経営リーダーにふさわしい視座・視野を養成します。

これに加え、2026年度からは、次世代経営層候補人財向けジョブポスティング制度「Proactive Frontier Posting」を開始します。本制度では、当社グループにおける一部の課長級・部長級管理職ポジションを次世代経営層候補人財に公開・募集を行い、アサインすることで、能力と意欲ある人財の自律的な挑戦機会を創出します。ポジションの公開にあたっては、ジョブディスクリプション（職務記述書）を基にジョブグレードや報酬水準も含めた求人情報を作成し、求められる能力や職務の難易度などを公開することで、応募者個人の自律的な能力開発、キャリア開拓を促進します。

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



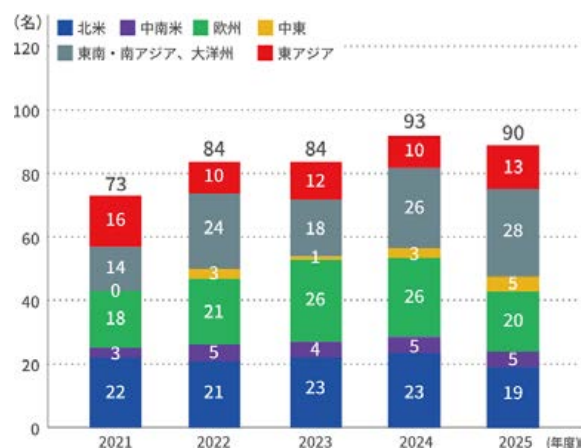
* Top Talent Review Committee (トップタレントレビュー委員会)

L.E.A.D制度（経営幹部候補者育成制度）

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、約50年にわたりグローバル人財を養成してきました。従来のプログラムでは異文化体験・語学力習得に比重を置いてきましたが、現地での業務遂行を通じてより深い海外業務経験を付与するべく制度を見直し、2026年度からG-OJT（Global-On the Job Training）制度を導入します。実務に即したプログラムの運営を通じ、将来にわたりグローバルで活躍できる人財の育成を強化していきます。



海外OJT制度の派遣者数推移

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を実施しているほか、2026年度からは、将来の経営幹部候補層になり得る優秀人財の育成において、国をまたがるアサインメントに加え、グローバルレベルのリーダーシップを習得する研修（GVP^{*1}）を導入します。

なお、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^{*2}、GMW^{*3})も継続して実施しています。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出ており、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。



GMW研修の様子（2025年度実施）



海外からの日本国内研修参加者数の推移

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	累計(開始以降)
MGEP	18名	15名	実施なし	15名	実施なし	68名
GMW	中止	30名	27名	30名	25名	320名

*1 Global Vanguard Program

*2 Mitsubishi Electric Global Executive Program

*3 Global Management Workshop（上記2、3は年度によっては日本国内の選抜人材も1～3名参加）

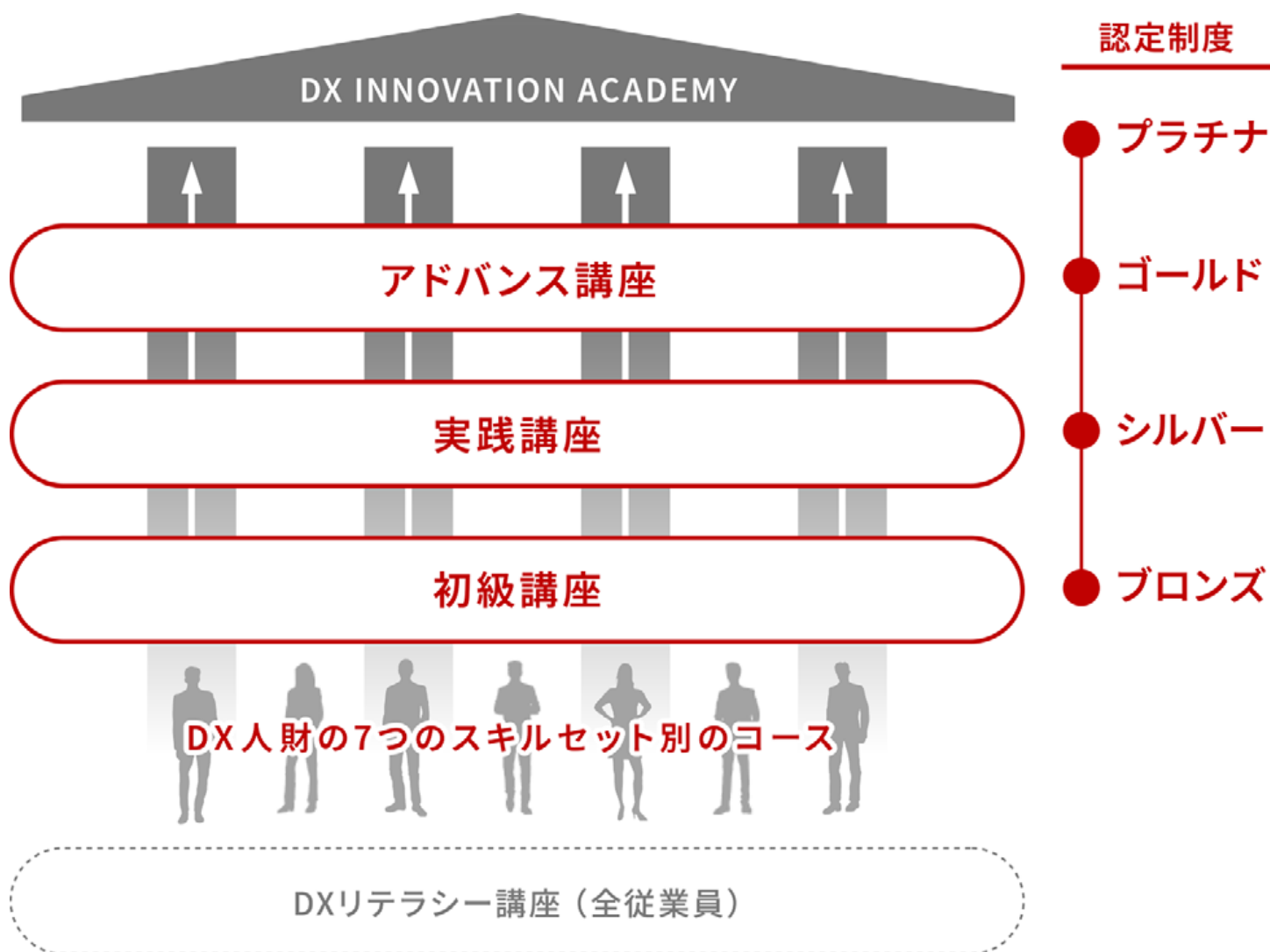
DX・AX人材の強化

三菱電機グループでは、Serendie事業推進のためのDX・AX人材を2030年度までにグループ全体で2万人確保することを目指し、人材の獲得やM&Aによる拡充に併せ、事業戦略に基づく着実な人材育成の強化を図っています。2025年4月、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。2025年度は約1,100名、2026年度はその3.5倍を超える応募が全社からあり、3,500名超が受講中です。

「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・AX人材のスキルセット*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材育成を推進します。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、新たな人材交流などの確立を狙いとして、大学等の教育機関との産学連携も進めており、2025年度に早稲田大学との間で、DX人材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



三菱電機グループ向け「DXイノベーションアカデミー」の概要

グループ・グローバルでの評価・報酬制度

三菱電機グループでは、グローバルスケールでの人財・組織マネジメントを強化する観点から、評価・報酬制度についてもグローバル・ジョブグレーディングを基盤に、グループ共通の制度運営を推進しています。

国内関係会社では、2026年度に役員報酬制度を改定し、グループ共通のジョブグレーディングに基づき、報酬を決定する仕組みへ移行しています。

また、海外の関係会社においても、グループ共通ガイドラインに基づく運営の拡大を進め、グループ・グローバル全体での人的資本の価値向上と組織パフォーマンスの向上を図っていきます。

インセンティブ制度の新たな導入（経営幹部への株式付与）

役員に準ずる当社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を2026年度に新たに導入しています。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ルティ（帰属意識等）の向上を図ります。

強く、しなやかな人財構造

基本的な考え方

三菱電機グループは、事業ポートフォリオの変革に即応できる強く、しなやかな人財基盤の構築を目指しています。その実現に向け、持続的成長を可能にする人員構造への転換を図るとともに、従業員の「キャリアオーナーシップ」強化を推進し、自律的な学びを通じて個々の能力を最大限に発揮できる環境整備に取り組んでいます。

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けるよう、様々な育成施策の企画実施に向けた環境整備や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つつ、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア開発を、オンライン研修等を通じた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・繋がりあう風土の醸成に取り組んでいます。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年度にはDXイノベーションアカデミーを新設し、幅広い職種の従業員を対象に、レベル別に短期集中でDX人財の育成を行っています。

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、新規入社者については、社会人の意識付け、基礎知識の付与、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、これからの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	グローバル	技能研修	個別職能研修	新卒研修他／自律学習／管理職研修	全社入社式／入社研修																				
	L、E、A、D制度に紐づく選抜研修	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	D、Xイノベーションアカデミー	J、I、T改善指導者／けん引者育成	・企画／開発	・営業 ・キャリアアップデュース ・通信 ・AI／メディア ・情報ソフトウェア ・電子デバイス ・電気／エネルギー・機械 ・品質 ・環境 ・生産	・グローバル化 ・ビジネス知識／知的生産力 ・新事業創出スキル ・経営理念／ガバナンス	海外OJT制度 海外留学制度	海外赴任前研修 語学留学／国内語学学校派遣	三菱電機グループ技能競技大会 三菱電機グループ監督者大会 （資材・経理・総務等） 管理部門要員研修	新卒研修他／自律学習／管理職研修	全社入社式／入社研修																
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	技術やビジネス関連情報を蓄積・伝承・発展させる場。事業分野を超えた人的ネットワークづくり		☆Melcollege ☆技術部会 ☆技術士会 技術委員会 ☆技術相談窓口 ☆失敗GAKU知恵Q増																										
教育 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 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178,000円／人
-----------------------------	-------------

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（Mゼミ）」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34,000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従業員が選択・活用できるようにするため、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。さらに2026年度からは、各自のニーズに合わせ、生成AIを活用したMELCOゼミナール講座選択サポートツール「Mナビ・Mゼミコンシェルジュ」を従業員に公開。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。イントラネットを通じて若手技術者がベテラン技術者に質問できる、「全社技術相談窓口」も設置しています。

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三菱電機グループ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

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・多才な人材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。

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、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」を掲げています。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に伴走・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、人事制度においては、キャリア面談と目標管理面談を一元化し、キャリアプラン策定・上司との対話機会を設けています。加えて、部下のキャリア伴走者である管理職を対象とする研修の展開や、従業員の自発的な能力開発を支援する施策など、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主体性を尊重し、自律的なキャリア開発・成長を支援するために、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。

社内求人制度は、従業員が希望する社内求人情報に対して、自ら応募し異動・キャリアの実現を支援する制度です。一方、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上に登録・公開し、それに基づき求人部門からオファーを受ける制度です。

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つなげることを目的とした社内外副業制度「EGG (Expand your work for Growth & to Gain fulfillment)」を導入しており、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

三菱電機では、30歳、40歳、及び50歳、53歳を迎える従業員を対象に、自身のキャリアや人生設計、生活設計に対する関心を深める機会として、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」を実施しています。これらの研修では、キャリアデザインやマネープラン・健康など中長期的なライフプランに関する講義を行うとともに、グループディスカッションを実施しています。

また、従業員が抱えるキャリアに関する悩みへの支援を行うべく、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400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

三菱電機は、「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、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適用し、ジョブ型人財マネジメントを実施しています。

グレード・等級制度

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ています。

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。

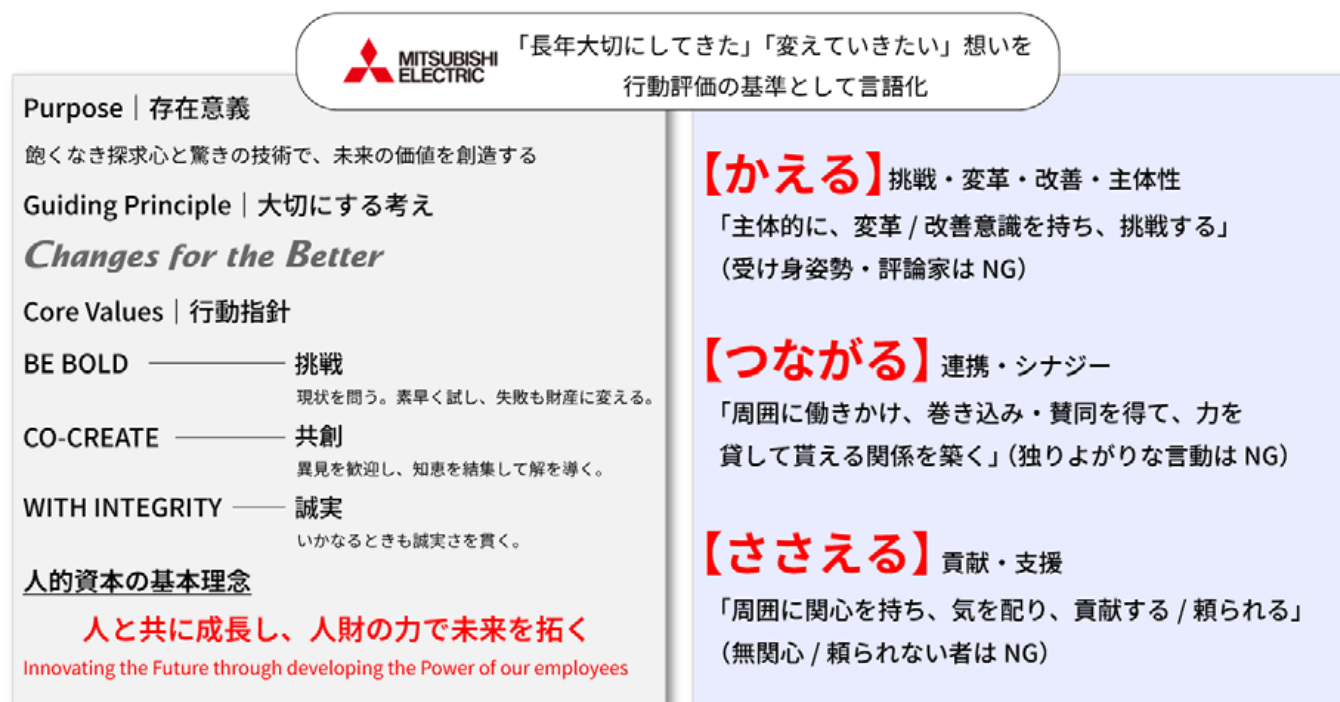
加えて、高度専門性（知識・スキル・経験）を活かして経営に貢献するための複線的キャリアパスである「エキスパートコース」「匠コース」を設置し、キャリア選択機会を充実させました。「エキスパートコース」は「マネジメントコース」と同一のジョブグレード制を導入しており、同一の報酬体系で処遇しています。

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しているコアバリュー（「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。



行動評価（コアバリュー評価）項目

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、自律的な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。

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年度から適用しています。

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ています。また、この新制度では、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としています。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の整備を図っています。

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一つとして、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。外部講師によるキャリアに関する講義や参加者同士のグループディスカッション、先輩従業員との交流などを通じて、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。

2025年度は、キャリア形成において軸となる考え方やヒントを伝える講義、参加者同士による対話を通して自身の価値観を深掘りするワークなど、よりキャリアと向き合う時間を多く設定したプログラムとしました。任意参加型のプログラムながら、全国より想定を超える人数からの応募があり、約220名が参加しました。

女性特有の健康課題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。2025年度には健康保険組合と共同で「月経」「更年期」「がん検診」「産婦人科の上手なかかり方」といった知識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聴講し、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	2025年度実績
女性管理職比率	2倍（2020年度比）	2.21倍
新卒採用に占める女性比率	1.2倍（2016-2020年度平均比） ^{*1}	1.25倍（2021-2025年度） ^{*1}
男性の育児休業取得率 ^{*2}	70%	89.9%

*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

障がい者雇用の推進

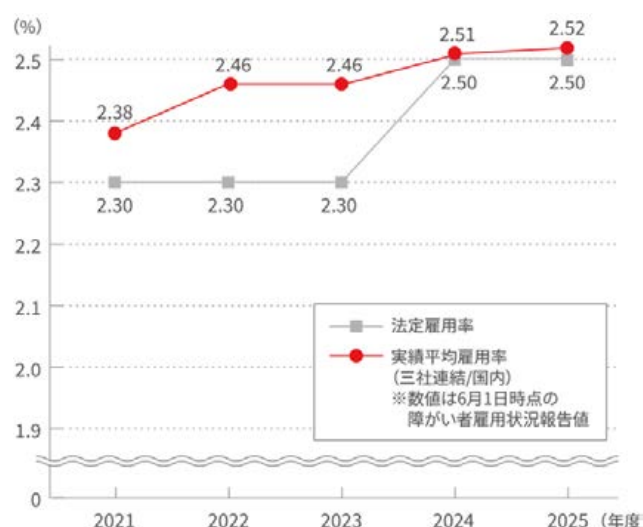
三菱電機グループでは、各社で障がい者の積極的な雇用を進めており、様々な職種での活躍機会の創出や一人ひとりのキャリア形成への取組みを進めています。また、障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取組みも進めています。

2014年10月に主に知的障がい者の方に適した業務を社業とする特例子会社*「メルコテンダーメイツ株式会社（現社名：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2025年6月1日時点で2.52%となっています。

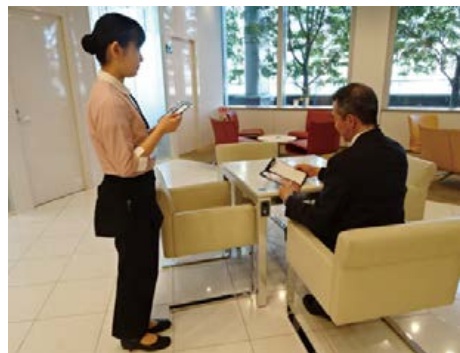
三菱電機テンダーメイツの社名は、健常者社員、チャレンジド社員（障がいのある社員）の双方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみ合う仲間たちという意味を表現しています。クリーンサービス事業、クッキー事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業、健康増進事業（マッサージ施術）などを中心に事業を展開しており、2025年6月1日時点で日本国内において158名の障がい者を雇用しています。当該特例子会社と事業部が職場懇談会を開催するなど、共に働きやすい職場形成に向けた取組みも行われています。

また、神田、東京、湘南、名古屋、姫路、伊丹の各事業部に加えて、2026年4月に鎌倉事業部と神戸事業部を開設しました。

*「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



障がい者雇用率推移



カフェ事業



クッキー事業



名刺事業

人財・カルチャー変革

三菱電機におけるカルチャー変革の考え方

三菱電機グループでは、2021年6月以降に判明した一連の品質不適切行為を受け、再発防止策の一つとして、品質風土、組織風土及びガバナンスの3つの改革を推進してきました。このうち組織風土改革については、2021年10月に社長直轄組織「全社変革プロジェクト」を発足し、コミュニケーション改革をはじめとする各種施策にグループ横断で取り組んできました。

2025年からは、「培ってきた良い風土を基盤に競争力の源泉となる強い文化を醸成していく」という理念のもと、恒久的な組織として「カルチャー変革室」を設置しました。同室では、三菱電機グループのOur Philosophyに基づき、“誠実”を軸とした健全で良質な組織風土（Organizational Climate）と、“挑戦”“共創”を軸とした強い組織文化（Organizational Culture）の醸成に取り組んでいます。こうした取組みを通じて、従業員一人ひとりが主体的に「イノベティブカンパニーへの変革」を実践し続けるカルチャーの実現を目指します。

挑戦・共創・誠実を強みとした「自走」する組織カルチャーの実現

ハード基盤・ソフト基盤の両輪を強化することにより、
Our Philosophy に基づいた「自走」する組織カルチャーの醸成を目指します。



「挑戦・共創を強みとした組織文化」の醸成に向けた取り組み

三菱電機では、組織文化の定着度合いを測る指標として、「従業員エンゲージメントスコア」を主要KPIに設定し、継続的にモニタリングしています。

カルチャー変革の取り組みを続けてきた結果、2025年度の従業員エンゲージメントスコアは良好回答率62%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、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カルチャー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 (結果)	2030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%	62%	70%

* 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」

 **職場風土改善に向けた取り組みの評価指標**

人事評価制度を通じた「挑戦」「共創」の促進

従業員が主体的に「挑戦」「共創」できる組織文化の実現に向け、「挑戦」「共創」を評価する人事評価制度を2024年度より導入しています。「かえる・つながる・ささえる」を行動評価軸に据え、当年度に取り組む「挑戦」「共創」について、上司・部下の面談を通じて対話する仕組みとしています。

1on1を通じた挑戦・共創の後押し

上司が部下の「挑戦」「共創」を引き出し、支援するための「1on1」の取り組みも推進しており、2025年度までに延べ4,000人以上の管理職が1on1教育を受講しています。今後も、組織文化のさらなる醸成・定着に向け、取り組みを継続していきます。

「誠実な組織風土」の醸成に向けた取り組み

三菱電機グループでは、毎年「従業員意識サーベイ」を実施し、組織風土のモニタリングを行っています。同サーベイでは、従業員エンゲージメントに加え、組織風土・組織文化の定着度を測る設問を設け、データに基づきカルチャー変革を推進しています。

職場主体での改善活動

三菱電機では、従業員意識サーベイの結果は職場単位で開示し、管理職とメンバーが一体となって職場ごとの改善活動につなげています。改善活動は「自分たちの職場を自分たちで良くする」をコンセプトに、データとして示される自組織の強み・弱みを踏まえ、各職場が主体的に改善テーマを設定し、取り組んでいます。
「自分たち」を主語として改善活動に取り組むことにより、当事者意識が芽生え、継続的に改善が進む状態をつくることで、誠実な組織風土の醸成につなげています。

心理的安全性の高い職場づくり

三菱電機グループでは、従業員一人ひとりの個性が尊重され、その個性が最大限に発揮される「心理的安全性」の高い職場の実現を、誠実な組織風土の重要な要素と位置付けています。

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。

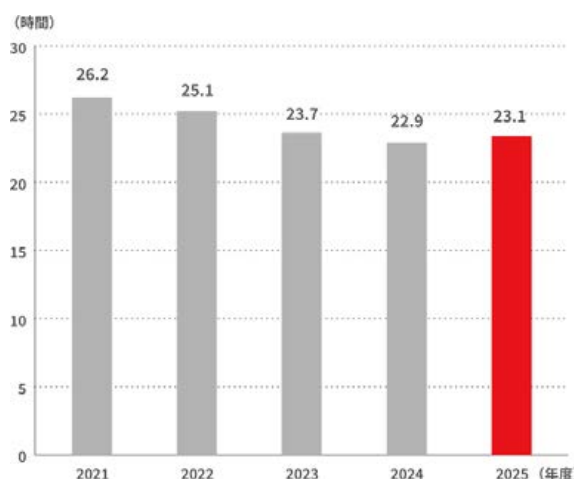
なお、三菱電機では、心理的安全性を高めるために「心理的安全性ガイドライン」を策定し全従業員に公開しています。ガイドラインには「心理的安全性を高めるためのTips（リーダー向け・メンバー向け）」や「ケーススタディー」を織り込み職場単位で実践的に活用できる内容としています。また、毎年実施している従業員意識サーベイに心理的安全性に関する設問を追加しモニタリングの仕組みを導入しています。PDCAサイクルを回し、心理的安全性が高いインクルーシブな環境（＝良好で強固な人間関係）の創出を実現していきます。

安心していきいきと働ける職場環境の実現

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、2025年度の一人・月当たりの所定就業時間外時間は23.1時間と減少傾向であり、一定の成果を上げているものと考えています。



一人・月当たり所定就業時間外時間推移
(管理職含む)

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（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です。「介護休職制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」は適用期間の上限なく必要な期間取得することが可能です。このほか、次世代育成支援の観点から不妊治療のための「出産支援休職制度」や、子育て中の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っています。

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きます。

上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック

育児休職者が円滑に職場復帰し、育児をしながら能力を最大限発揮できるよう、本人と上長の双方に向けてハンドブックを配布するとともに、復職前・復職後に定期的に上長面談の場を設けることをルール化しています。さらに2026年度には、両立支援が組織パフォーマンスを最大化させるとともに、当社の持続的成長のための重要な経営課題のひとつであるとの考えの下、従業員の両立に対する不安軽減に加え、時間や働き方などの制約がある中でも、一人ひとりが自己の役割と成果創出を意識でき、ライフイベントとキャリア形成の双方をより大切にできる風土を醸成することを目的に、ハンドブックの刷新に取り組みました。



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

少子高齢化の進行による生産年齢人口の減少も見据え、介護は性別や年齢を問わず誰にでも起こり得る問題であり、介護に直面する前から介護離職を予防するための取組みを実施していくことが重要であるという考えのもと、育児と同様に、介護との両立支援も重要な経営施策のひとつと位置付けています。当社では、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、経済産業省が推進する「OPEN CARE PROJECT 介護を『個人の課題』から『みんなの話題』へ」のコンセプトのもと、20～30代の若年層の従業員も含め、介護における基礎知識や情報を共有し、世代や立場を超えて備えられる様々な支援の取組みを進めています。介護の初動や介護保険サービスなど介護にまつわる様々な悩みについて、ケアマネジャーに相談ができる社外相談窓口を設置しているほか、2025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750名の従業員が参加しました。また、2026年度には、より多くの従業員に仕事と介護の両立にまつわる情報が届くよう、「仕事と介護の両立ハンドブック」の刷新に取り組みしました。本ハンドブックでは、介護を「準備期」、「初動期」、「両立期」、「看取り期」の4つのフェーズ別に解説することで、従業員が介護に直面する前後の一助として広く活用できる設計としました。



仕事と介護の両立
ハンドブック

直近の主な育児・介護などに関する制度の整備状況

リモートワーク制度	働き方の自由度向上を目的に全従業員を対象に運用
企業主導型保育園 マッチングサービス	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
ベビーシッター割引券	企業主導型ベビーシッター利用者支援事業に基づき、小学校3年生まで（障がいなどにより介護が必要な場合は6年生まで）の子に対して、家庭内での保育や保育施設への送迎等に利用したベビーシッター費用の一部を助成
遠隔地勤務制度	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	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）や介護離職防止のための雇用環境整備等を実施
障がいの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	障がいの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
介護のための短時間勤務制度 適用期間の上限撤廃	家族を介護しながら働く従業員が安心して働けるよう2026年度より適用期間の上限を撤廃し、上限なく必要な期間の制度利用が可

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**

私生活の安定・充実

三菱電機では、当社の持続的成長の原動力である“人”の価値を拡大する基盤整備のために福利厚生制度を充実させており、福利厚生の充実がWell-beingを高める重要な着眼点の一つである「生活基盤の安定・充実化」に繋がると考えています。

寮・社宅、家賃補助制度、持家借上制度などの住宅支援制度を導入するとともに、資産形成支援としてグループ社員持株会を整備しています。あわせて、2026年度からは、従業員一人ひとりが自身のライフプランやマネープランについて主体的に考え、より良い選択ができるよう、金融リテラシー向上プログラムの導入を予定しています。さらに、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の提供、カフェテリアプラン、団体保険制度など、従業員が安心して働き続けることができる環境づくりに向けた多様な制度を導入・整備しています。

カフェテリアプラン

社員一人ひとりの価値観やライフスタイルを尊重し、自律的なライフキャリア及びワークキャリアの形成を支援することを目的として、2004年度からカフェテリアプランを導入しています。

2026年度には、付与ポイントを100,000円分へ増額するとともに、個々人のニーズにより柔軟に対応できるよう、各種メニューの拡充を行いました。

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

2026年度より、画一的なモデルケースを前提とした制度設計を根本的に見直し、婚姻状態や配偶者との同居状態に依拠しない、シンプルで分かりやすい制度へと大幅に改定しました。具体的には、家賃補助の上限額について、独身者及び単身赴任者向けの補助水準を従来の既婚者向けの水準まで引き上げて統一するとともに、家賃補助の適用期間についても、婚姻状態に依らず「初めて社会人となった年」を起点とした一律の補助適用期間へと変更しました。

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ける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、各種人事施策と一体化し、Well-beingの向上に向けた総合的な取り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。

こうした取り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が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り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り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）	2025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	90.0%
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	57.4%
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	66.4%

 [MHP「いきいきワクワクACTION」活動の目標・実績](#)

 [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、健康保険組合と共同で「月経」「更年期」「がん検診」「産婦人科の上手なかかり方」といった視点から専門的な知見を交えたセミナー動画を作成公開し、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〉
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)	産業医・保健師(看護師)・カウンセラー等と人事・安全衛生部門との連携	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	健康管理時間やストレスチェック結果による 産業医面談(就業制限)	カウンセラー・臨床心理士等相談窓口	適切な復職可否判断
事業場外資源 によるケア	海外勤務者に対するサポート 外部EAPによる相談窓口 (高ストレス者へのフォロー、緊急連携) *ココロの健康診断と連携 *メール/電話/オンライン/対面面談の選択可	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		

職場復帰支援実施要領(ガイドライン)の活用

メンタルヘルスに関する取組み（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。



三菱電機グループ安全衛生管理体制

労働安全衛生マネジメントシステム

三菱電機では、2009年度より「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。

三菱電機グループ全体の重要指標として、「労働災害の未然防止を徹底し、特に休業災害（4日以上）について「発生ゼロ（0件／年）」を達成すること」を中期目標に掲げ活動を進めており、このような取組みの結果として、同一業種の中においても低い労働災害度数率や強度率（延べ労働時間100万時間当たりの死亡・休業災害による死傷者数、1千時間当たりの労働損失日数）を達成しています。

2025年度は、残念ながら三菱電機グループの国内・海外拠点で計2件の死亡災害が発生しました。また、2025年度の三菱電機における総災害発生率も前年度より増加しました。2026年度の目標達成に向け、コーポレート部門及びビジネスエリアごとに設置している安全衛生事務局によるモニタリングと統制を一層強化し、短期的及び長期的な課題に対するアクションプランを策定して取り組んでいきます。

* Occupational Health and Safety Management System

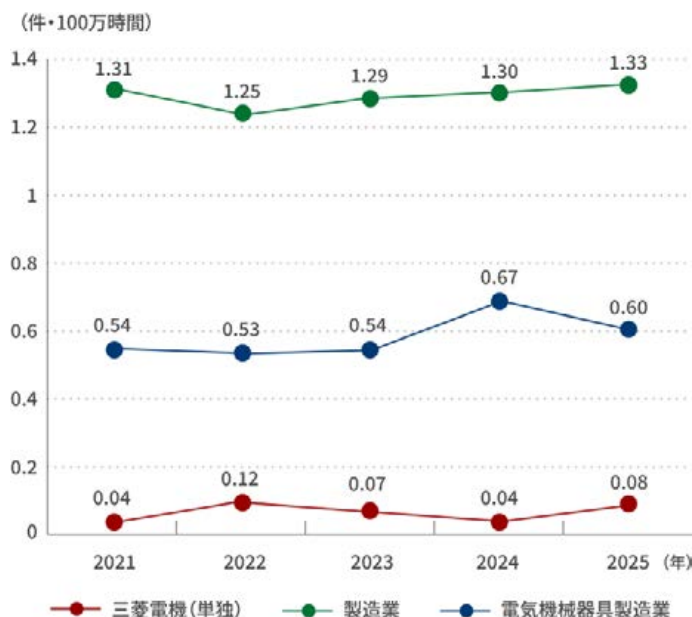
リスク管理

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

リスクアセスメントを踏まえ、対策としてPPE（Personal protective equipment）の使用についても徹底しています。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。

PDF **災害発生状況**



労働災害度数率（100万時間当たりの休業災害件数）の推移

* 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。

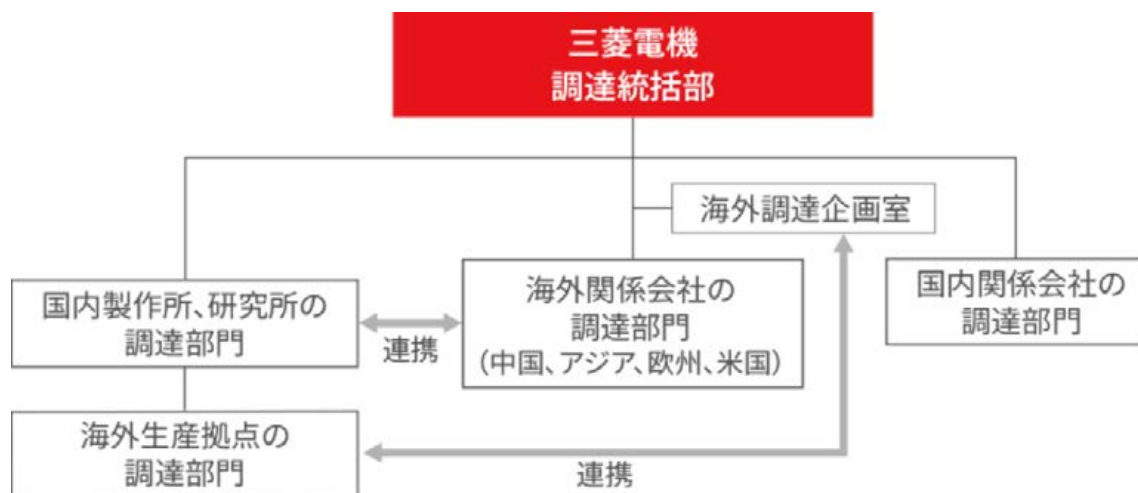
サプライヤー選定評価項目には品質・価格・納期・サービス対応のほか、環境規制への取組み、サステナビリティへの取組みを含めています。総合的に評価の高いサプライヤーから優先的に調達することを基本方針としています。

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靱化を推進しています。



調達サプライチェーンマネジメント推進体制

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地域の調達企画室を通じ、調達企画室長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。

	中国	アジア	欧州	米国
現地調達率	65%	79%	67%	35%
地産率	56%	44%	20%	20%
他国産	9%	35%	47%	15%
その他	35%	21%	33%	65%

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し、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](#)

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

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

- > 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行動規範に由来した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・マイカ等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与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。2025年度には、1,235社のサプライヤーに調査を実施し、998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、332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211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・タングステン・金）調査帳票

*2 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト・マイカ・銅・グラファイト・リチウム・ニッケル調査帳票

*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

[PDF](#) **紛争鉱物調査で特定した製錬業者数**

[PDF](#) **2025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。

[PDF](#) **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年度以降、国内外のサプライヤーを対象に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国内で開始し、2025年度からは海外のサプライヤーも調査対象としています。

なお、調査の結果、高リスクとなったサプライヤーに対しては書面、オンライン、対面にて是正活動のアクションを実施しています。高リスクのサプライヤー（2024年度31社、25年度1社）に対しては、2025年度中に是正アクションを実施しました。



サプライヤー訪問



[PDF](#) サステナブル調達サプライヤー調査実績

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

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。

2025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。

 **三菱電機 パートナーシップ構築宣言（日本語版）**

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体となって実践しています。

この活動では、小型軽量化による材料の使用量削減や環境に対する負荷低減を推進し、三菱電機と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、海外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。

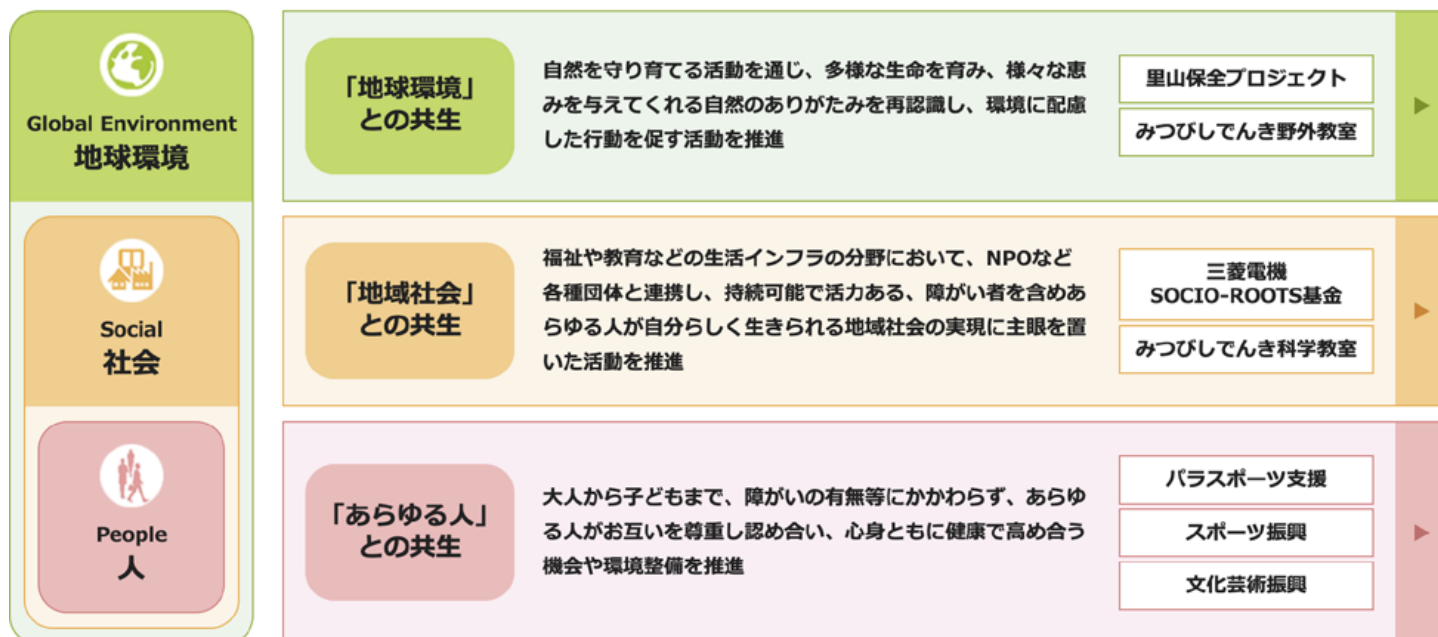
<方針>

- 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。

2025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 **26.7** 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・共有するなど、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 →

＞ 三菱電機グループグローバル税務方針

AIガバナンス

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ガバナンス →

＞ 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、情報セキュリティに関するデータを開示しています。

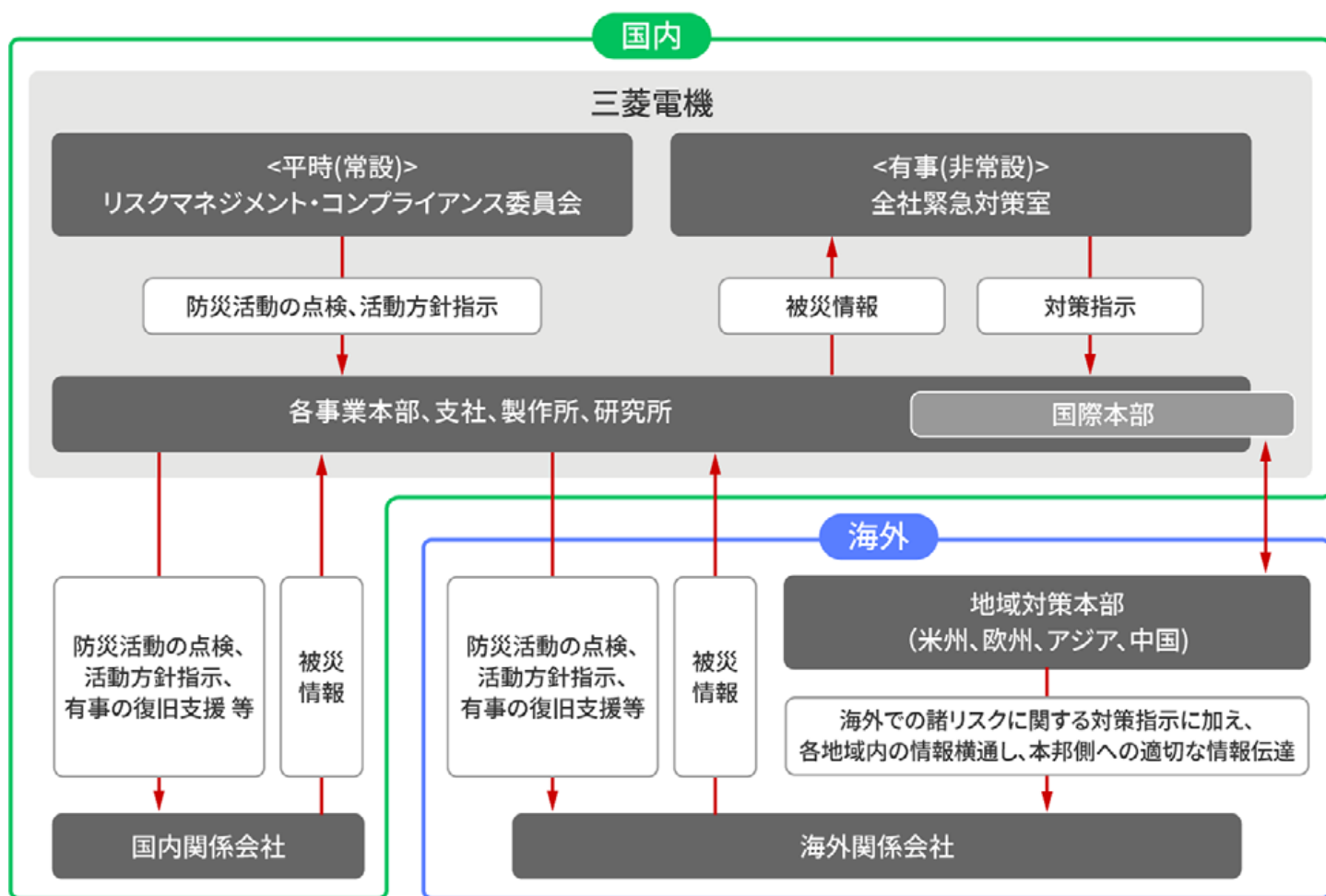
 ガバナンスデータ

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到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、年に1回、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つの問いかけ「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

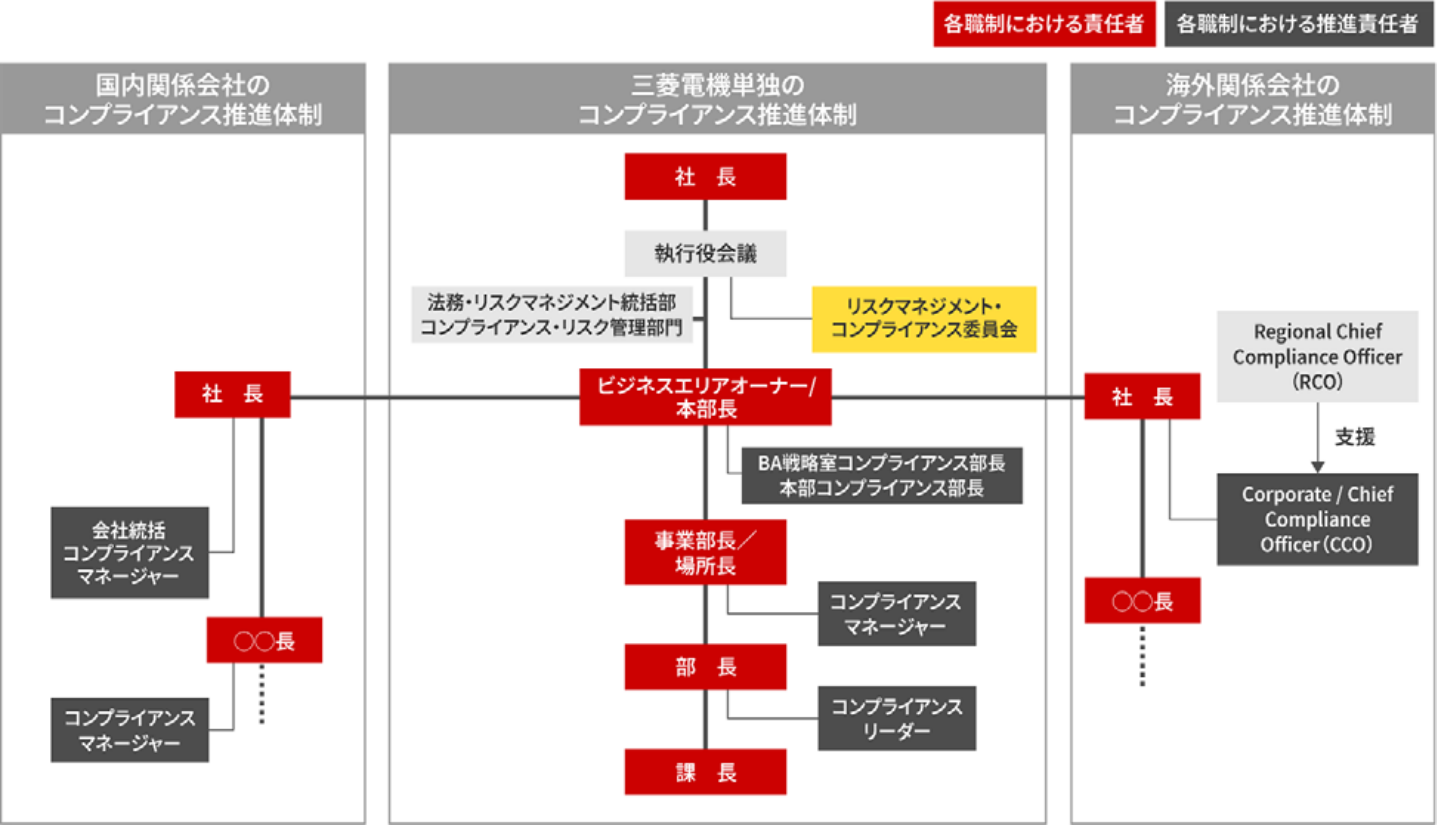
「三菱電機グループ 行動規範」とは、三菱電機グループの役員・従業員一人ひとりが事業や担当業務を遂行するに当たって遵守・尊重すべき法令や社会規範を整理し、まとめた統一的な行動規範であり、日常行動における指針となるものです。法令の改正や社会の規範意識の変化などを反映しながら改訂を重ねており、直近では2025年3月に最新版を改訂発行しています。

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

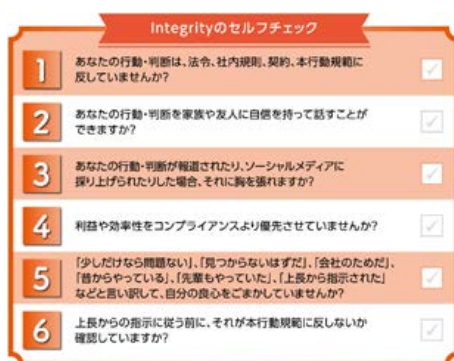
三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方は、社長をはじめとする経営幹部が、繰り返し様々な場面で役員・従業員に直接メッセージを発し、浸透させています。

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



携行カード



三菱電機グループ 行動規範

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

三菱電機グループでは、事業遂行に必要な各種法律や、三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方について、講習会、eラーニング、マニュアル配布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います。このeラーニングでは「三菱電機グループ 行動規範」及びコンプライアンス・モットーに基づく具体的な行動や事例を取り上げると共に、行動規範を遵守し自らの業務を行う旨の宣言書への署名を実施しています。なお、2025年度の実受講率は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り組み

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り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り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り組む際は贈賄リスクをチェックするための事前審査を行い、かつ、締結する契約書には厳格な贈賄禁止条項を規定する等、パートナーによる贈賄を防止する取り組みも実施しています。

さらに、公務員などと接触する機会のある三菱電機及び国内関係会社の役員・従業員を対象としたeラーニング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、各地域の取り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、2025年度、贈賄に関連した罰金・罰則等が科された事例はございません。

 [三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー](#)

 [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、「Our Philosophy（私たちの理念）」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、仕向地、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。

2025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講座、繰り返し学習出来る録画講座などの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トラ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。

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として、三菱電機グループ グローバル税務方針を定めています。

＞ 三菱電機グループグローバル税務方針

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。

AI ガバナンス

三菱電機グループの責任あるAIへの活動

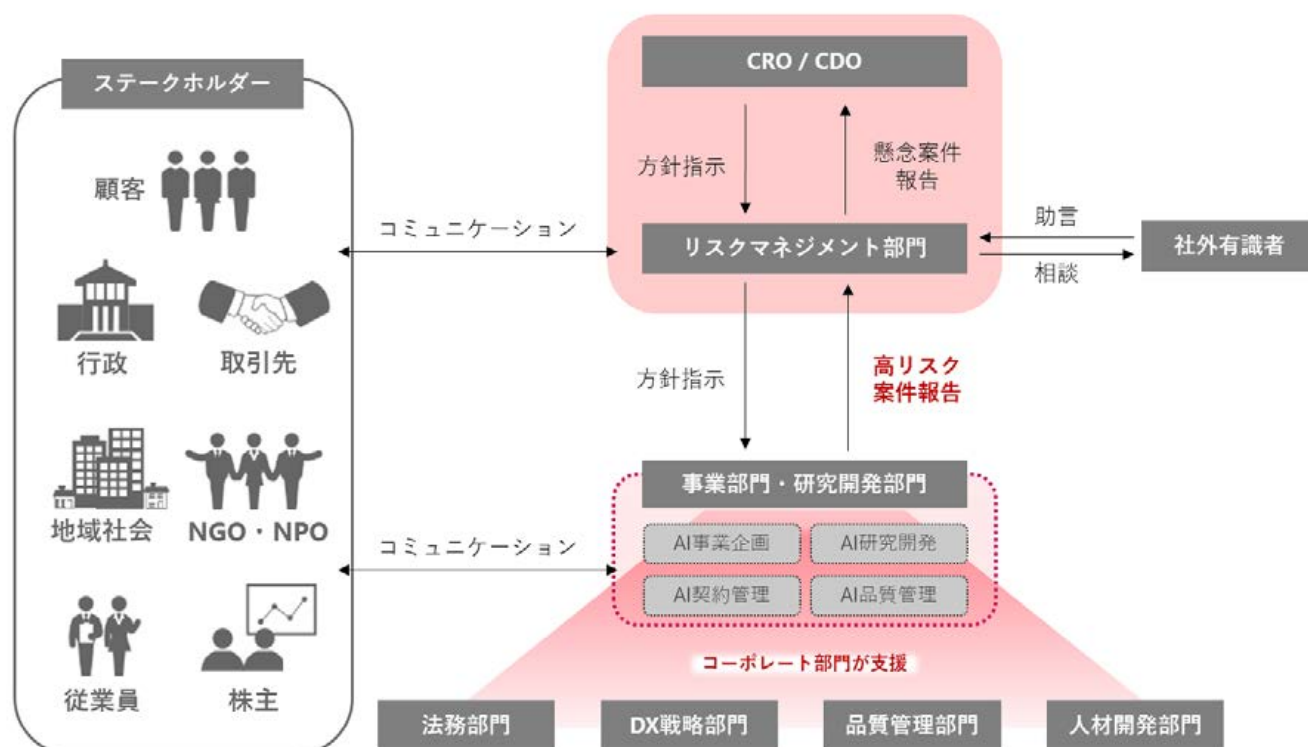
三菱電機グループは、飽くなき探求心と驚きの技術で、未来の価値を創造することを、「Our Philosophy（私たちの理念）」として宣言しています。この理念にのっとり、AIの技術革新を通じて、社会課題を解決し持続可能な社会の実現に貢献します。三菱電機グループは、AIを開発・提供する者の責務として、利便性だけでなく安心・安全を考慮しAIを開発・利活用していきます。また、AIに関連する技術や社会の動向を踏まえて、多様なステークホルダーとの対話を通じて本ポリシーを進化させるとともに、人間中心のAI社会の実現に貢献することで、もっと素晴らしい明日を切り拓いていきます。

[AI倫理ポリシー →](#)

責任あるAIの推進体制

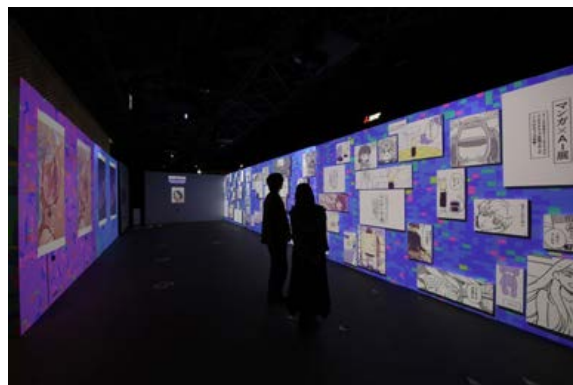
三菱電機グループでは、2017年にMaisart®ブランドを立ち上げ、2021年12月にAI倫理ポリシーを公表しました。2025年6月に当社AI倫理ポリシーの考えに基づく「高リスク」なAI事業の基準類型を定め、当該類型に該当する事業については、リスクマネジメント部門において第三者視点でのリスク評価を行い、必要に応じて社外有識者の意見を取り入れた上で経営判断を行う体制を整備しました。AIの開発や当社内での利活用においては、コーポレート部門が事業部門及び研究開発部門を支援する体制を敷いています。

今後も人間中心で安心安全なAI社会の提供に向けて、AIの開発・利活用とリスク管理の両面から製品・サービスを提供していきます。



AIリテラシー教育の取組み

三菱電機グループでは、AIの開発・利活用に際して社員が高いリテラシーを保持するよう2022年度から社内の研修プログラムにAI倫理教育プログラムを導入しています。現在は、生成AIの利活用に向けて全社員のより一層のAIリテラシー向上のため研修プログラムの拡充を推進中です。



ステークホルダーとのコミュニケーション

三菱電機グループでは、2020年からAIに関する倫理観の醸成のため「AIとともに生きる未来」について社内外のステークホルダーと議論する場を創出するAI SPECプロジェクトを推進しています。

当社のイベント施設（METoA Ginza*）において、2023年12月から2025年4月まで展示していた「マンガ×AI 展」でも、AIに関する倫理観について検討を促すマンガを独自に制作し議論の場を創出しました。

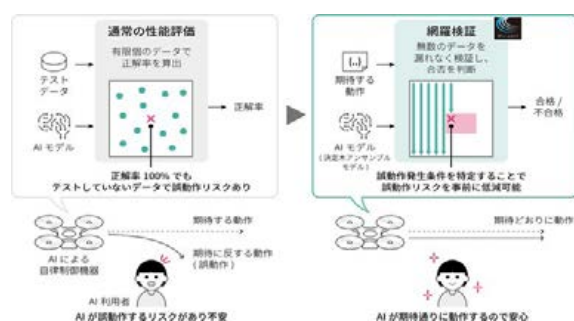
今後も責任あるAIの開発・利活用について社内外とのコミュニケーションを活性化していきます。

* METoA Ginzaは2025年8月4日をもって閉館しました。

AI SPEC →

信頼されるAIに関する研究開発

三菱電機グループは、安心してAIを利用できる社会の実現に向けて、AIの信頼性向上に関する様々な研究開発に取り組んでいます。



AIの動作を短時間で漏れなく検証する技術

三菱電機は、決定木アンサンブルモデルを対象とした「AIの動作を短時間で漏れなく検証する技術」を開発しました。本技術を活用することで網羅検証のサイクルを高速で循環させることができるため、AIの誤動作リスクを低減することが可能となります。

PDF AIの動作を短時間で漏れなく検証する技術



AIの信頼性を保証する技術

三菱電機とフランス国立デジタル科学技術研究所は、フォーマルメソッド技術と大規模言語モデルなどのAI技術とを組み合わせ、AIの出力結果の正確性を理論的に検証する技術の共同研究を実施しています。

PDF AIの信頼性を保証する技術開発を開始

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、知的財産等の情報資産については、「情報セキュリティ基本方針」の考えに基づき管理しています。

＞ 情報セキュリティ基本方針

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、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を企画・統括する部門と事業部門の双方を統括する体制としています。これにより、グループ共通の方針・施策と、各事業の実情に応じた運用をより一体的に推進します。情報セキュリティ統括管理者は、全社情報セキュリティ責任者指示のもと、三菱電機グループ全体の情報セキュリティ方針の策定、施策を企画・統括するとともに、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、活動内容全般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。

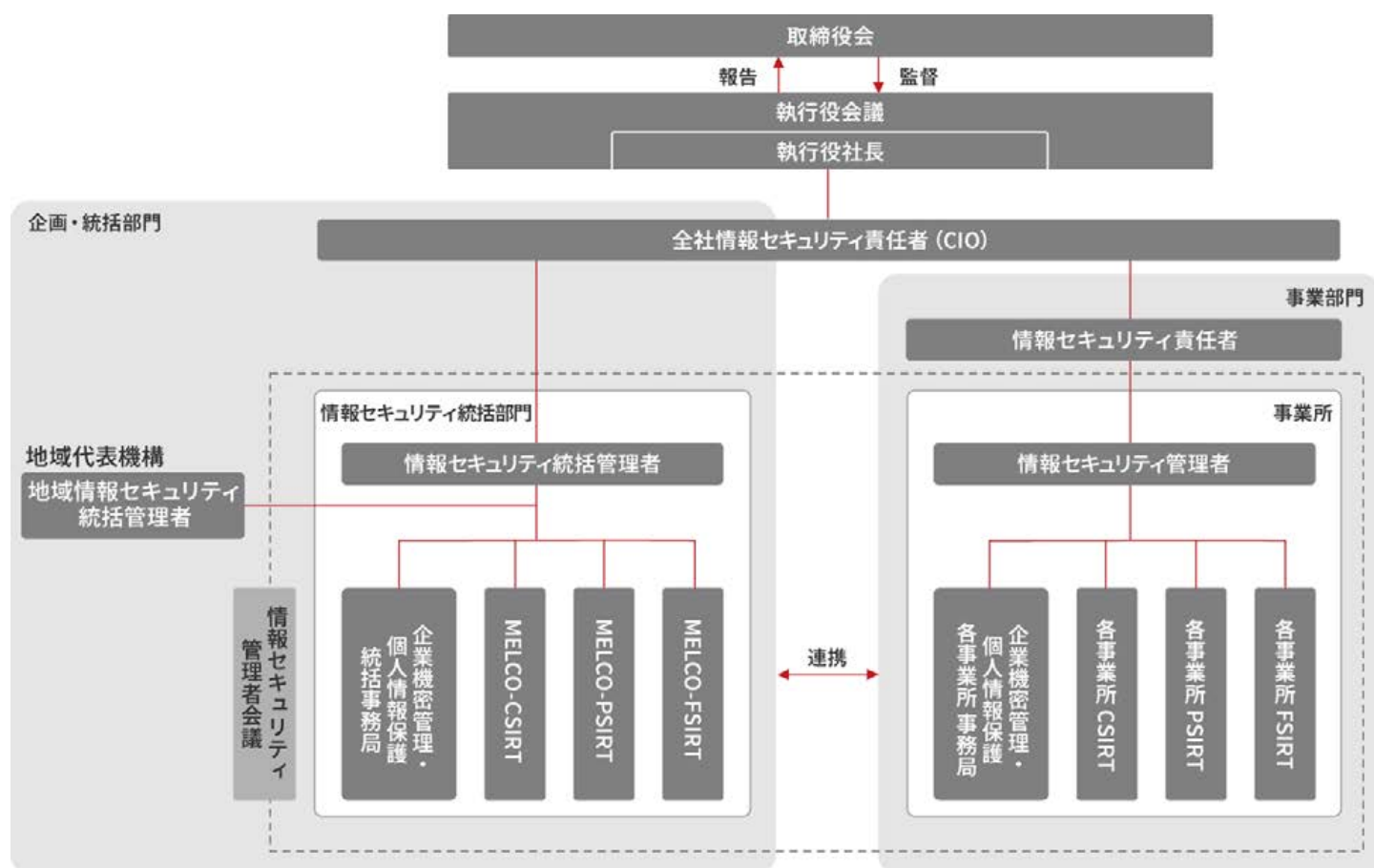
各部門に情報管理、CSIRT^{*1}、PSIRT^{*2}、FSIRT^{*3}の機能を持たせ、情報セキュリティ統括部門が三菱電機グループの情報セキュリティ管理の仕組み、ルール、情報システムのセキュリティ確保、個人情報保護に関する法令遵守や取組みに関して企画・推進しています。また、インシデント発生時には事業部門と連携し、事業状況を踏まえた総合的な状況判断のもと、迅速に意思決定を行い、インシデント対応を進めます。

海外の関係会社については、地域情報セキュリティ統括管理者が、各地域における情報セキュリティ方針の策定および施策の企画・統括・推進を行い、情報セキュリティ管理活動全般をとりまとめます。さらに、情報セキュリティ統括管理者と連携し、三菱電機グループ全体の情報セキュリティ方針の策定および施策の企画を行います。

*1 Computer Security Incident Response Team

*2 Product Security Incident Response Team

*3 Factory Security Incident Response Team



情報セキュリティ体制 (三菱電機グループ)

* 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。2026年1月には、9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。

データ（環境・社会・ガバナンス）

2025年度のデータは [三菱電機グループサステナビリティデータブック2026（ESGデータ）](#) をご参照ください。

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（UNGC）

WE SUPPORT



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。



「国連グローバル・コンパクト」に参加

Science Based Target（SBT）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。



SBT イニシアチブ 1.5°C目標の認定取得

気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）



企業が気候変動に関するリスクと機会及びその対応を開示するための国際的な枠組み。

＞ 気候変動対策の取組み（TCFD に基づく開示）

Responsible Business Alliance (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。



Responsible Business Alliance (RBA) への加盟について

自然関連財務情報開示タスクフォース (TNFD)



企業が自然環境への依存や影響とそれに伴うリスクと機会を開示するための国際的な枠組み。



三菱電機グループ初のTNFDレポートを発行

ビジネスと人権対話救済機構 (JaCER)



企業の苦情処理の支援・推進を目指す団体。



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

GXフューチャー・コンソーシアム及びGXフューチャー・リーグ



GX（グリーントランスフォーメーション）を推進する官民連携のプラットフォーム及びその実践の場。



GXフューチャー・コンソーシアム



GXフューチャー・リーグ

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。

[🔗 30by30](#)

世界経済フォーラム



グローバルな課題の解決に向け、政府、企業、学術界などのリーダーによる対話と協働を推進する国際機関。

[🔗 世界経済フォーラム](#)

その他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（JEITA）
- ・一般社団法人情報通信ネットワーク産業協会（CIAJ）
- ・一般社団法人日本電機工業会（JEMA）
- ・一般社団法人日本機械工業連合会（JMF）
- ・一般社団法人産業競争力懇談会（COCN）
- ・一般財団法人日本規格協会（JSA）
- ・一般社団法人日本知的財産協会（JIPA）
- ・公益社団法人発明協会（JIII）

社外からの評価

FTSE JPX Blossom Japan各種インデックス



FTSE JPX Blossom Japan Index、及びFTSE JPX 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「Aスコア」を獲得し、「Aリスト企業」に選定されました。

* 2025年度



PDF **CDPから「気候変動」「水セキュリティ」
2分野で3年連続8回目の最高評価を獲得**

PDF **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**

EcoVadis



国際的な評価機関であるEcoVadis社のサステナビリティ評価において、調査対象全体の上位35%内にあたる企業として「ブロンズメダル」を獲得しました。

📄 **EcoVadisサステナビリティ評価**

S&P／JPXカーボン・エフィシエント指数



S&P／JPXカーボン・エフィシエント指数に採用されています。同指数は、環境評価機関であるTrucostによる炭素排出量データをもとに、S&Pダウ・ジョーンズ・インデックスに構築されGPIFの運用対象としても選定されています。

えるぼし



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

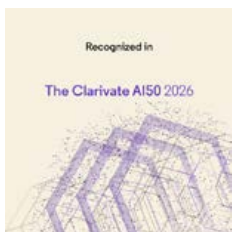


心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境に向けた活動が評価され「健康経営優良法人2026」に認定されました。



「健康経営優良法人2026（大規模法人部門）」に認定

Clarivate AI50 2026



有力なAI関連特許を保有する上位50組織として「Clarivate AI50 2026」に選出されました。



AI分野のイノベーションをけん引する組織として「Clarivate AI50 2026」に選出

ESG関連方針

E：環境

- ＞ 環境ビジョン2050（全文）
- ＞ 三菱電機グループ 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
- ＞ 三菱電機グループ 人権方針
- ＞ 人権に関する法規制対応
-  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
-  三菱電機グループ サプライチェーン行動規範
- * グリーン調達基準書含む
-  三菱電機株式会社 パートナシップ構築宣言

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
-  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
- ＞ 三菱電機グループ AI倫理ポリシー
- ＞ 三菱電機グループ データ活用宣言
- ＞ 情報セキュリティ基本方針
- ＞ 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（2025年4月1日～2026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	企業データ
		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
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日） 年次
		企業データ
		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
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）
		有価証券報告書
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	サステナビリティの考え方及び推進体制
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	サステナビリティの考え方及び推進体制
2-19	報酬方針	コーポレート・ガバナンス
		有価証券報告書
2-20	報酬の決定プロセス	コーポレート・ガバナンス
		有価証券報告書
2-21	年間報酬総額の比率	情報入手不完全
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	サステナビリティ担当執行役メッセージ
2-23	方針声明	サステナビリティ担当執行役メッセージ
		人権方針
		コンプライアンスに対する考え方
2-24	方針声明の実践	サステナビリティ担当執行役メッセージ
		マテリアリティ（重要課題）
		サステナビリティの考え方及び推進体制
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	人権尊重の取組み
		人権に関する苦情相談窓口
		トップメッセージ（コンプライアンス）
		内部通報制度
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	人権尊重の取組み
		内部通報制度
2-27	法規制遵守	コンプライアンス

2-28	会員資格を持つ団体	イニシアチブ／社外からの評価
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	ステークホルダーとのコミュニケーション
		マテリアリティの特定・見直しプロセス
2-30	労働協約	従業員の人権に関する取組み

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	マテリアリティの特定・見直しプロセス
3-2	マテリアルな項目のリスト	経営方針
		マテリアリティ（重要課題）
		中長期の取組みと2026年度目標
		中長期の取組みと2025年度実績
		気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	統合報告書（価値創出プロセス）
		経営方針
		サステナビリティマネジメント
		マテリアリティ（重要課題）
		マテリアリティとSDGs
		中長期の取組みと2026年度目標
		中長期の取組みと2025年度実績
		内部通報制度
		人権尊重の取組み
		気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）

項目別スタンダード

GRI101：生物多様性 2024		
101-1	生物多様性の損失を止め、反転させるための方針	環境ビジョン2050
		生物多様性行動指針
101-2	生物多様性へのインパクトの管理	ネイチャーポジティブへの取組み
		TNFDに基づく開示
101-3	アクセスと利益配分	TNFDに基づく開示
101-4	生物多様性へのインパクトの特定	TNFDに基づく開示
101-5	生物多様性へのインパクトを伴う場所	TNFDに基づく開示
101-6	生物多様性の損失の直接的な要因	TNFDに基づく開示
101-7	生物多様性の状態の変化	緑の質の向上へ～事業所の生物多様性保全
101-8	生態系サービス	ネイチャーポジティブへの取組み
		事業所の生物多様性保全施策について
		緑の質の向上へ～事業所の生物多様性保全

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	統合報告書
		有価証券報告書
		社会データ（社会貢献活動）
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	気候変動対策の取組み（TCFDに基づく開示）
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	有価証券報告書
201-4	政府から受けた資金援助	有価証券報告書
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）	社会データ（初任給）
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 省略の理由： 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	社会貢献活動
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	社会貢献活動
GRI204：調達慣行 2016		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	サプライチェーンマネジメント（調達）
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	コンプライアンスリスクへの基本的な取組み
		リスクマネジメント（事業等のリスク）
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	コンプライアンスリスクへの基本的な取組み
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	汚職防止（贈収賄防止）
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	情報入手困難
GRI207：税金 2019		
207-1	税務へのアプローチ	税務への取組み
207-2	税務ガバナンス、管理、およびリスクマネジメント	税務への取組み
207-3	税務に関連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	税務への取組み
207-4	国別の報告	Legal Notifications

環境

GRI301：原材料 2016		
301-1	使用原材料の重量または体積	環境データ（マテリアルバランス）
301-2	使用したりサイクル材料	サーキュラーエコノミーへの取組み
		環境データ（マテリアルバランス）
301-3	再生利用された製品と梱包材	プラスチックの自己循環リサイクル
GRI302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	環境データ（マテリアルバランス）

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>環境データ（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>環境データ（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	排水に関連するインパクトのマネジメント	<u>水使用量の削減</u>
		<u>TNFDに基づく開示</u>
303-3	取水	<u>環境データ（取水・排水・水の使用量）</u>
		<u>環境データ（マテリアルバランス）</u>
303-4	排水	<u>環境データ（取水・排水・水の使用量）</u>
		<u>環境データ（マテリアルバランス）</u>
303-5	水消費	<u>環境データ（取水・排水・水の使用量）</u>
		<u>環境データ（マテリアルバランス）</u>
GRI305：大気への排出 2016		
305-1	直接的なGHG排出量（スコープ1）	<u>環境データ（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>環境データ（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4）	<u>環境データ（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>カーボンニュートラルへの取組み</u>
305-6	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	情報入手困難 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>環境データ（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	環境データ（マテリアルバランス）
306-2	廃棄物関連の著しいインパクトの管理	環境事故の防止
		PCB関連情報
306-3	発生した廃棄物	環境データ（マテリアルバランス）
306-4	処分されなかった廃棄物	環境データ（マテリアルバランス）
306-5	処分された廃棄物	環境データ（マテリアルバランス）
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	サプライチェーンマネジメント（調達）
		社会データ（サステナブル調達サプライヤー調査実績）

社会

GRI401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用と離職	社会データ（新卒者採用）
		社会データ（従業員の状況）
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	柔軟な働き方を支援する取組み
		社会データ（制度の利用状況：育児・介護関連実績の推移）
GRI402：労使関係 2016		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	従業員の人権に関する取組み
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	労働安全衛生マネジメントシステム
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	労働安全衛生マネジメントシステム
403-3	労働衛生サービス	健康経営・安全衛生
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	健康経営・安全衛生

403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	健康経営・安全衛生
		社会データ（健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数）
403-6	労働者の健康増進	健康経営・安全衛生
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	健康経営・安全衛生
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	健康経営・安全衛生
403-9	労働関連の傷害	人財・カルチャー変革
		健康経営・安全衛生
		社会データ（災害発生状況）
403-10	労働関連の疾病・体調不良	健康経営・安全衛生
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	社会データ（従業員一人当たりの年間人財育成・研修費用）
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	経営・事業戦略実行をけん引する人財の創出
		多様・多才な人財の育成
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	公正な評価・処遇
		多様・多才な人財の育成
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	コーポレート・ガバナンス
		多様・多才な人財の育成
		社会データ（従業員の状況）
		ガバナンスデータ（コーポレート・ガバナンス）
405-2	基本給と報酬総額の男女比	社会データ（従業員の状況）
		有価証券報告書
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	人権尊重の取組み
		サプライチェーンマネジメント（調達）
		従業員の人権に関する取組み
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	人権尊重の取組み
		サプライチェーンマネジメント（調達）
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	人権尊重の取組み
		サプライチェーンマネジメント（調達）
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	人権デュー・ディリジェンス
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	情報入手困難 省略の理由： 今後、入手に向けて検討
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	社会データ（サプライチェーンマネジメント）
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	サプライチェーンマネジメント（調達）
		人権デュー・ディリジェンス
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	中長期の取組みと2026年度目標
		中長期の取組みと2025年度実績
		品質
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	中長期の取組みと2025年度実績
		製品不具合発生時の対応
		製品に関する重要なお知らせ
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	製品の使いやすさ
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	製品に関する重要なお知らせ
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
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体化した不服申立	情報入手困難