

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社は、指名委員会等設置会社として、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。社会、顧客、株主、従業員をはじめとするステークホルダーの期待により的確に応える体制を構築・整備し、更なる企業価値の向上を図ることを基本方針としています。

築・整備し、更なる企業価値の向上を図ることを基本方針としています。

[【web】コーポレート・ガバナンスに関する報告書](#)

[【web】【投資家情報】IR資料室](#)

コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況

会社機関の概要

当社は、2003年6月に委員会等設置会社（現：指名委員会等設置会社）へ移行し、経営機構の改革を行いました。これにより、経営の監督と執行の分離を行い、経営の監督機能は取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としました。

当社の経営機構の特長としては、経営監督機能の長である取締役会長と、最高経営責任者である執行役社長を分離したことが挙げられます。また、取締役会長、執行役社長とも、指名・報酬委員会のメンバーとはしていません。経営の監督と執行を明確に分離することにより、当社のコーポレート・ガバナンスをより実効性あるものとしています。

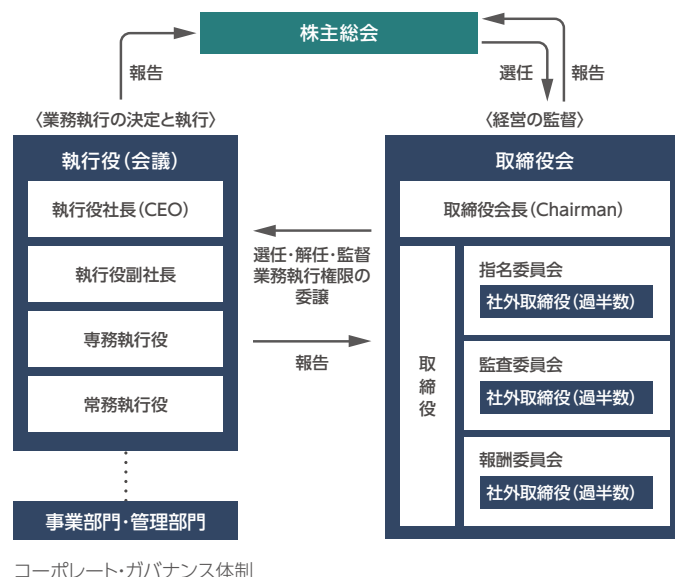
当社の取締役会は社外取締役5名（うち1名は女性）を含む12名で構成し、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行するとともに、会社法第416条第1項各号及び第4項各号に掲げる事項を除き、全ての業務執行の決定権限を執行役に委譲することで、客観的な視点から当社経営への助言と監督を

行っています。

取締役会の内部機関として、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しています。各人の有する経験、専門性を勘案の上、取締役会にて選定するそれぞれ5名の取締役（うち過半数は社外取締役）により構成され、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行しています。

なお、取締役会及び各委員会について、それぞれ事務局を設置し、取締役を補佐しています。監査委員会には、専属の独立したスタッフを配置し、監査委員を補佐しています。

執行役は、会社法が定める目的及び権限に基づき、各執行役が自己の分掌範囲について取締役会から委譲された事項の業務執行の決定を行うとともに、業務執行を行っています。このうち、重要事項については、全執行役をもって構成される執行役会議において、審議及び決定を行っています。



内部統制システムの整備の状況など

1. 監査委員会の職務の執行のため、監査委員の職務を補助する専属の使用人を配置するなど独立性を担保するとともに、監査委員の職務の執行に際して生ずる費用又は債務の処理についての社内規程を定め、適切に処理しています。

また、監査委員会への報告に関する体制を整備し、内部統制部門より当社及び子会社に関する情報を監査委員会に報告するとともに、内部通報制度を整備し、その内容について監査委員に報告しています。

さらに、監査委員は、執行役会議等重要な会議への出席、執行役並びに当事業所及び子会社幹部へのヒアリング等の調査を実施するとともに、会計監査人及び監査担当執行役から定期的な報告を受け、監査の方針・方法、実施状況及び結果等の協議を行っています。

2. 三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規程・体制等を定めるとともに、当該体制については、各執行役が自己の分掌範囲について責任を持って構築し、重要事項については執行役会議を開催して審議を行っています。

また、運用状況については各執行役が自ら定期的に点検し、内部統制部門が内部統制体制、規程等の整備・運用状況等の点検を実施するとともに、内部通報制度を整備し、その内容について監査委員に報告しています。

さらに、当該体制の運用状況について、内部監査人が監査を行い、監査担当執行役を通じ、監査の結果を定期的に監査委員会に報告しています。

監査委員会監査の状況

監査委員会は、5名の取締役で構成され(うち3名は社外取締役)、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当委員が中心となって執行役会議等重要な会議への出席、執行役並びに当事業所及び子会社幹部へのヒアリング等の調査を実施しています。

さらに、監査委員会は、監査部やその他内部統制部門より担当執行役経由で監査報告書等の提出を受けるとともに、方針打合せや定期的な報告会等を通じて意見交換を実施していま

す。また、会計監査人と、監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき説明・報告を受け、意見交換を実施しています。

なお、監査委員長 松山 彰宏及び監査委員 佐川 雅彦の両氏は、長年当社の経理・財務部門の業務を経験しており、監査委員 渡邊 和紀氏は、公認会計士の資格を有しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者です。

内部監査の状況

内部監査は、当社及び国内外関係会社の経営の効率化、リスク管理の強化、倫理遵法の徹底、内部統制の充実を図り、経営の健全化と体質強化に寄与することを目的としています。

監査部は専属の人員を約40名配置し、更に関連部門から専

門的視点を有する応援監査人を加え、公正・客観的な立場から内部監査を実施し、監査担当執行役を通じ、監査の結果を定期的に監査委員会に報告しています。

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

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

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

- 取締役会の開催頻度、日程、時間
- 取締役会の議論に関連して提供される情報(質・量)及び提供方法
- 取締役会での提供資料、説明内容・方法、質疑応答要領、議案毎の時間配分
- その他取締役会の実効性を高める仕組み

- 過去の取締役会レビューを踏まえた各種施策に対する改善事項

- 取締役会レビューの方法への意見、改善事項等

取締役会レビューを実施した結果、取締役会が適切に経営監督機能を発揮していくために必要な、執行側との適時適切な経営情報の共有については、毎年の取締役会レビューの結果を踏まえた改善が継続的かつ効果的に行われており、回を重ねるごとにより良いものとなっているとの評価を受けました。

このような評価から、当社取締役会の実効性は十分に担保されているものと考えておりますが、今後は、監督側と執行側との意見交換の場の更なる充実を図るとともに、レビュー結果についての個別インタビューの実施や意見交換時間の拡大等による取締役会レビューの運営改善を行い、取締役会の実効性の更なる向上に努めたいと考えております。

役員報酬等の決定に関する方針

1. 基本方針

- (1) 当社は指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離し、経営の監督機能は取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としているため、取締役と執行役は、それぞれの職務の内容及び責任に応じた報酬体系とします。
- (2) 取締役の報酬制度は、客観的に当社の経営へ助言と監督を行うため、一定金額報酬と退任時の退任慰労金を支給します。
- (3) 執行役の報酬制度は、経営方針の実現及び業績向上へのインセンティブを重視し、一定金額報酬と退任時の退任慰労金に加えて、業績連動報酬を支給することとし、以下を基本方針とします。

- ① 中長期的な業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
 - ② 会社業績との連動性が高く、かつ透明性・客観性が高いものであること
 - ③ 株主との利益の共有や株主重視の経営意識を高めることを主眼としたものであること
- (4) 社外からの客観的視点及び役員報酬制度に関する専門的知見を導入するため、外部の報酬コンサルタントを起用し、その支援を受け、グローバルに事業展開する日本国内の主要企業の報酬に関する外部データ、国内経済環境、業界動向及び経営状況等を考慮し、報酬水準及び報酬制度等について検討します。

2. 役員報酬体系及び報酬等の決定に関する方針

(1) 取締役の報酬

- ① 一定金額報酬については、取締役の職務の内容及び当社の状況等を勘案し、相当と思われる額とします。
- ② 退任慰労金については、報酬月額及び在任年数等に基づき定めます。

(2) 執行役の報酬

- ① 一定金額報酬については、執行役の職務の内容及び当社の状況等を勘案し、相当と思われる額とします。
- ② 業績連動報酬については、以下のとおりとします。
 - 三菱電機グループは、「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点による「バランス経営」により持続的成長を追求し、更なる企業価値向上を目指しており、2020年度成長目標として「連結売上高5兆円以上」「営業利益率8%以上」を設定しています。業績連動報酬は、同経営方針・目標を踏まえ、連結業績（親会社株主に帰属する当期純利益）等により支給基準額を決定します。
 - 各執行役の支給額は、担当事業の業績等を踏まえ支給基準額に対し±20%の範囲内で決定します。

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

- ③ 退任慰労金については、報酬月額及び在任年数等に基づき定めます。

(3) 決定プロセス等

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

取締役及び執行役の報酬額は「有価証券報告書」をご参照ください。

社外取締役について

社外取締役

当社の社外取締役は5名であり、各氏と当社の間には、特別の利害関係はなく、また、各氏の兼職先又は各氏が過去に役員であった会社には当社との間取引等の関係があるものも含まれますが、その規模・性質から、各氏の独立性に影響を及ぼす関係もないため、全員一般株主と利益相反が生じるおそれのない、独立性のある社外取締役です。

社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から、

当社経営の監督を行うことを期待しています。その役割を担うに相応しい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定める社外取締役の独立性ガイドライン（下記参照）の要件を満たすなど、一般株主と利益相反が生じるおそれもない、独立性のある者を選任しています。

<当社 社外取締役の独立性ガイドライン>

実業界の経営者経験者、法律家、学識経験者等の中から、当社経営の監督者としてふさわしい者で、かつ以下のいずれにも該当しない者を社外取締役候補者に指名する。なお、以下1、2、4、5については、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において該当した場合を含む。

1. 当社との取引額が、当社又は相手先会社の連結売上高の2%を超える会社に業務執行取締役若しくは執行役又は支配人その他使用人(以下、業務執行者)として在籍している場合
2. 当社の借入額が、連結総資産の2%を超える会社に業務執行者として在籍している場合
3. 当社の会計監査人の関係者として在籍している場合
4. 専門家・コンサルタントとして、当社から1,000万円を超える報酬を受けている場合
5. 当社からの寄付が、1,000万円を超えかつ団体の総収入の2%を超える組織に業務執行役員(理事等)として在籍している場合
6. 当社の大株主(10%以上の議決権保有)又はその業務執行者として在籍している場合
7. その他重大な利益相反を生じさせる事項がある者又は会社等の関係者である場合

なお、社外取締役は、取締役会等を通じて、内部監査人、監査委員会、会計監査人及び内部統制部門の活動状況についての報告を受け、客観的な視点から、当社経営に対する有益な発言

を行うなど、経営のチェック機能を高め、より透明性の高い経営監督体制の整備に尽力しています。

社外取締役一覧 (2019年6月27日現在)

地 位	氏名、写真	担 当	選任理由	取締役会出席率 (2018年度)
社外取締役	 藪中 三十二	指名委員 報酬委員	国際情勢の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 大林 宏	指名委員長 監査委員	検事・弁護士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 渡邊 和紀	監査委員 報酬委員	公認会計士としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 小出 寛子	指名委員 報酬委員	国際的な企業の経営に携われ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	100% (7/7回)
社外取締役	 小山田 隆	指名委員 監査委員	銀行の経営に携われ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としてのご経験・ご見識は、当社にとって大変有益であり、社外取締役として客観的な視点から、当社経営に対する監督を行っていただけるものと判断しております。	—

(注)当社は、2018年度において、取締役会を7回開催しております。

コンプライアンス

トップメッセージ／基本的な考え方

トップメッセージ

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

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

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

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

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

執行役社長

杉山 武史

コンプライアンスに対する考え方

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

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

【企業倫理・遵法宣言】

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



アジア地域コンプライアンスマネージャー会議



中国地域コンプライアンス実務者会議

VOICE（米州コンプライアンス担当者）

Mitsubishi Electric US, Inc. 法務部 副顧問 マリア・オリアリー



Americas Corporate Office (ACO)の法務部に所属し、米州の三菱電機グループの法令遵守活動をサポートしています。メキシコ及びラテンアメリカでは、その会社の事業やその国の法規及び国際基準に合わせたコンプライアンスプログラムの構築を進めており、コンプライアンス方針の策定や従業員研修プログラムの実施、その他コンプライアンス活動についての助言をしています。

事業のあらゆる分野で、確固とした法令遵守に取り組んでいるグローバル企業の一員であることを誇りに感じています。米州の三菱電機グループのコンプライアンス施策・仕組みを充実・拡大して将来の課題を克服できるよう法的サポートを引き続き提供したいと思っています。

主なコンプライアンスリスクへの取組

公正な競争(独占禁止法違反防止)

三菱電機グループは、国内外において独占禁止法違反に対する高額な罰金や制裁金を科されるなど厳しい処分を受けた反省を踏まえ、独占禁止法を最重要法令の一つと掲げ、グループを挙げて再発防止・風化防止に継続的に取り組んでいます。三菱電機及び国内外の関係会社を対象とした社内規則の整備と運用、独占禁止法に特化した内部監査などの取組を強化したほか、eラーニングと対面式を組み合わせた従業員教育も重点的に行っています。

2016年度から2018年度にかけて三菱電機及び国内の関

係会社において各事業の特色を反映した実践的な研修を実施しており、合計91回、3,549名が参加しました。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従業員教育を通じて、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従業員教育など、再発防止・風化防止のための更なる取組を図っていきます。

汚職防止(贈収賄防止)

三菱電機グループは、役員・従業員が贈賄行為をしないこと、贈賄行為によらなければ達成できないような利益を追求しないことなどを改めて内外に示すべく、2017年4月1日、「三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー」を制定し、グループを挙げて贈賄防止に取り組んでいます。

また、国内外公務員などへの対応について社内規則の整備と運用、内部監査や自己点検などのモニタリングを実施し、贈賄防止の対策を講じています。

さらに、公務員などと接触する機会のある従業員を対象とした対面式とeラーニング(18年度:24,056名受講)を組み合わせた教育を実施しています。

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

 [三菱電機グループ 贈賄防止ポリシー](#)

政治活動への支援対応

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

例えば三菱電機において国内の政治寄付を行う際は、政治

資金規正法に則り総務部が全件内容を審査するなど、社内手続きを厳守することとしています。また、公職選挙においては、公職選挙法に抵触しないことはもとより、健全な社会常識から逸脱することのない対応を心がけています。

輸出管理

三菱電機は、国際的な平和及び安全の維持を目的として「安全保障輸出管理規則」を定めています。これに基づき、すべての取引について、輸出規制品目の有無や、仕向国、顧客、用途、取引条件に安全保障上の懸念がないかを審査し、法令に従った厳格な管理を行っています。国内・海外の関係会社に対しても、三菱電機の方針に則った管理を行うように三菱電機グループの標準規則(日本語、英語、中国語、タイ語)を提供し、各社の規

則制定、体制整備、教育、社内監査などの指導を行っています。2018年度は、インド、タイ、欧州で関係会社の輸出管理責任者を対象にした教育を行いました。また、国内向けにeラーニング教育を実施し、社内 36,578名、関係会社32,859名が受講しています。海外関係会社にも英語、中国語、タイ語のeラーニング教材を提供し、各社で教育を実施しています。

反社会的勢力との関係遮断

三菱電機グループでは、「事業を行う各国・地域において、反社会的勢力（暴力団、テロリスト、麻薬組織、その他犯罪組織）とは取引を含めて一切の関係を持ちません」との考えを持ち、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に次の3つの内容を明記し、取り組んでいます。

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

また、日本では三菱電機グループ全体で反社会的勢力から不当要求があった場合に対応するため、暴力団対策法に定められている不当要求防止責任者を各事業所及び各関係会社単位で選任するとともに、取引先が反社会的勢力であると判明した場合には、警察や外部専門機関（警視庁管内特殊暴力防止対策連合会、全国の暴力追放運動推進センターなど）、弁護士と連携して速やかに関係を遮断するよう努めています。

コンプライアンス方針の周知徹底／教育

コンプライアンス方針の周知徹底

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

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

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



企業倫理・
遵法宣言ポスター



携帯用
カード



「三菱電機グループ倫理・
遵法行動規範」小冊子

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

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

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

育などの方法で事業を行う世界各国の従業員が受講しており、国内(三菱電機及び国内関係会社)では2018年度に127,300名が受講しています(コンプライアンスeラーニングの受講率100%<三菱電機単体>)。海外でも例えば東南アジア・オセアニア地域にて統一的なコンプライアンスeラーニングを行い、6,815名が受講しています。

講習会の一例としては、2018年度に三菱電機法務・コンプライアンス部がコンプライアンスについて三菱電機グループにおいて実施した講習会は240回、参加者は延べ9,071名でした。

コンプライアンス監査

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

また、三菱電機グループの業務の適正を確保するために必要な社内規定・体制などを定め、その運用状況について三菱電機

の監査部が主体となった、コンプライアンスの内部監査(倫理・遵法、財務管理、人事管理、技術管理、品質管理などの監査項目)も行っています。監査の結果、是正が必要と思われる会社・部門には改善指示を行うとともに、監査担当執行役を通じ、監査結果を定期的に監査委員会へ報告しています。

相談窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

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

個々の通報に対しては、内容に応じて調査実施部門の編成を行い、事実関係の確認を行います。その結果、法律や社内規則の定めに沿っていないおそれのある行為などに対しては、ルールの見直しや説明会による正しい理解の促進・浸透に取り組んでいます。違法行為及び社内規則違反などを確認した場合は、

該当者に対する処分や該当部門への改善措置を実施します。

この「倫理遵法ホットライン」の仕組みは、三菱電機の全従業員に配布している「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」を掲載した小冊子に掲載するとともに、ポスターを社内各部門・各事業所に掲示しているほか、社内窓口・社外窓口の連絡先などを記載した携帯カードを全従業員に配布しています。また、三菱電機グループウェブサイトにも掲載し周知を図っています。

三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設けています。



「倫理遵法ホットライン」社内周知用ポスター

リスクマネジメント

基本的な考え方

三菱電機グループは、重電システム、産業メカトロニクス、情報通信システム、電子デバイス、家庭電器、その他の広範囲の分野にわたり開発、製造、販売等の事業を行っており、またそれぞれの事業は日本国内及び北米、欧州、アジア等の海外において幅広く展開されています。

三菱電機グループは、社会、顧客、株主を始めとするステークホルダーの皆様の期待に応え、持続的成長を実現するために、

事業遂行に伴うリスクを適切に管理する体制を構築しています。

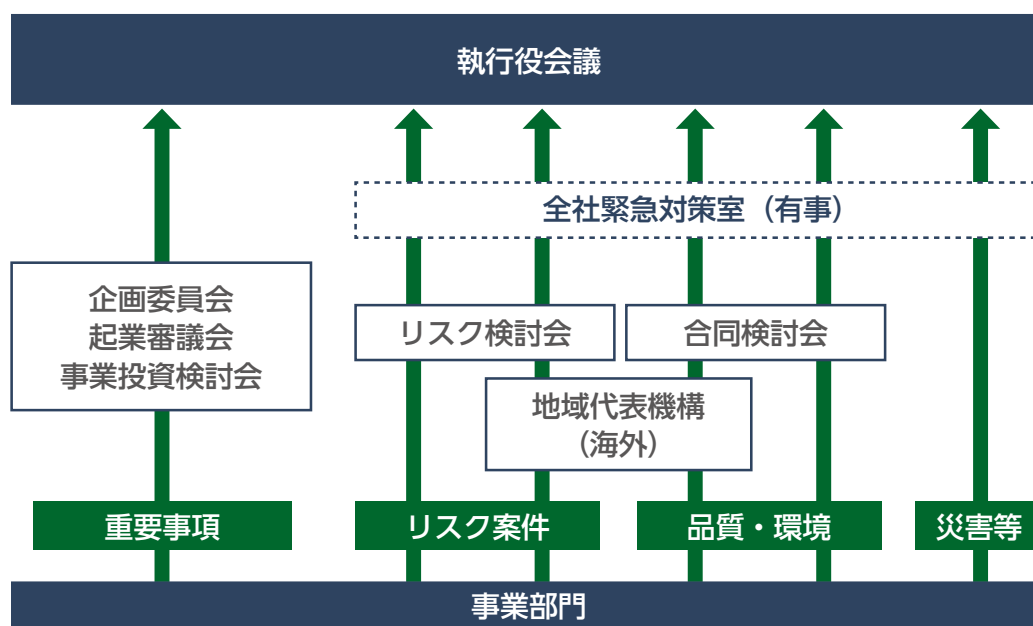
具体的には、リスク管理を事業遂行に組み込み、事業の規模・特性等に応じてリスクを管理するとともに、グループ全体に共通する重要なリスクについてはコーポレート部門を中心に管理するなど、リスクの種類、大きさ、影響度に応じて適切なリスク管理体制を構築しています。

リスクマネジメント体制

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

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

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



リスクマネジメント体制(三菱電機グループ)

環境リスクへの対応

三菱電機グループでは、事業活動に伴い環境に著しい影響を与える、若しくは与える可能性のある潜在的なリスクの早期発見に努めています。

例えば、地下水や土壌の汚染、ポリ塩化ビフェニール(PCB)廃棄物の取扱いや環境施設の不具合といったような環境リスクに対して、万一の事故や緊急事態に備え、本社部門、製作所、研究所、支社、国内外の関係会社などにおいて、具体的なリスクと担当部門を特定した対応手順書を整備しています。また、受注した工事の社外請負先、業務委託先において事故や苦情、法

令違反等が発生する可能性を想定し、社外の関係者にも対応手順を周知しています。

各々の組織では、担当者が緊急事態への対応を適切に行えるかどうかを毎年一回以上、テストしています。このテストは、起こりうる緊急事態を想定したもので、これを実施することで環境事故等に対する初動、暫定措置、コミュニケーションが適切に機能するかどうかを確認し、問題点を発見した場合には手順書を改訂し周知しています。

 **【環境への取組】環境リスクマネジメント**

災害対策の取組

大規模災害への対応体制整備

グローバルに事業を展開する中では、地震、地域紛争、テロ、感染症など、様々な災害に見舞われる恐れがあります。三菱電

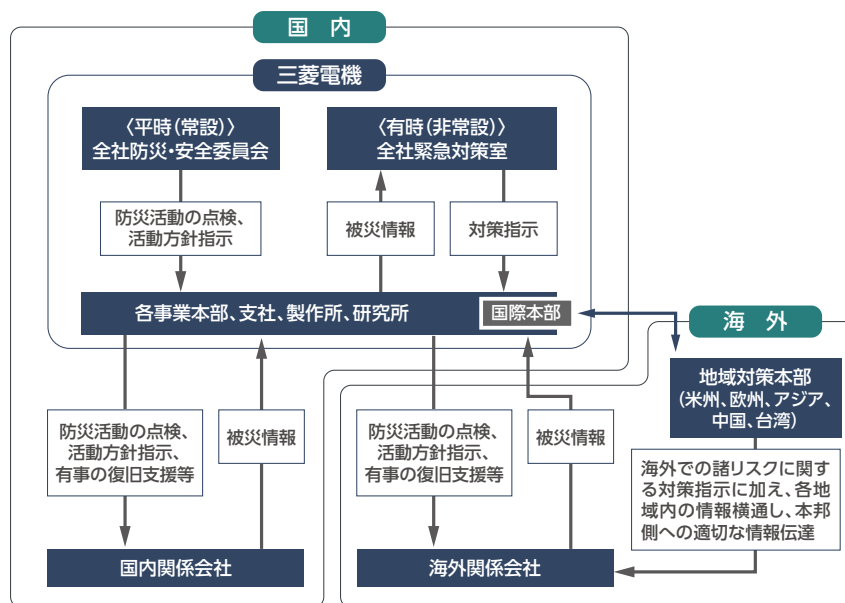
機グループでは、有事の防災体制や災害対策を再点検し、対応を強化しています。

有事の防災体制

三菱電機グループでは、大規模災害により三菱電機グループの拠点に甚大な被害が発生した、又はその恐れがある場合、社長を室長とする「全社緊急対策室」を設置し、三菱電機グループ全体の緊急事態に対応する体制を構築しています。

全社緊急対策室では、災害状況の確認(人的・物的)のほか、

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



三菱電機グループの防災体制

平時の体制(災害対策のPDCAサイクル構築)

平時においては、これまでの防災への取組を形骸化させることがないよう、総務担当執行役を委員長とする「全社防災・安全委員会」を設置し、三菱電機グループの災害対策に関する定期的な(年一回以上)確認・見直しや訓練結果を踏まえた改善を行うなどして、PDCAサイクルを循環させることとしています。

2018年度は、事業継続計画(BCP)策定時と比較して、ITを始めとした外部環境が大きく変化したことを踏まえ、「全社緊急

対策室」の初動や、「全社緊急対策室」の代替拠点の在り方について再検討を行いました。

BCPの実効性を維持するためには、社内のみならず、外部環境の変化に合わせた見直しを継続することが大切であると考えており、2019年度も「有事における実効性向上に向けたBCPの見直し」を重点課題としてグループ内に展開します。

事業継続、災害対策の取組

事業継続計画(BCP)の策定と定期的(年一回)見直し

三菱電機は製品供給者としての責任を果たすべく、全事業所において、2010年度に新型インフルエンザを想定したBCP、2012年度に大規模地震を想定したBCPを策定しました。

2013年度以降は、代替拠点での事業継続に関する検討や、

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

サプライチェーンにおける事業継続

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

① サプライヤーのBCPリスク評価

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

② サプライヤーのリスク軽減に向けた活動

サプライヤーBCPリスク評価により判明したリスクを軽減するため、複数社購買を推進するとともに、サプライヤー側についても複数工場化に取り組んでいます。また、サプライヤー向けのBCPセミナーを開催するなど、サプライヤーの防災対策の啓発・支援も行っています。

③ 災害発生時の初動迅速化に向けた活動

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

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

災害訓練と対策の見直し

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

例えば三菱電機IT戦略室では、データセンター環境を首都圏と関西に二拠点化し、毎年、有事を想定したデータセンター

の切り替え訓練を実施しています。2018年度の訓練においても、全共通システムについて目標復旧時間を達成しました。

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



三菱電機国内拠点のBCP訓練



三菱電機海外拠点(台湾)での訓練

世界的大流行（パンデミック）への対策

交通手段・交通網の発達や、経済のグローバル化で人の移動が増えたことにより、エボラ出血熱や新型インフルエンザなどの感染症が世界的に流行する（パンデミック）リスクが高まっています。

三菱電機グループの事業のグローバル化が進む中、国内においては、企業に求められる社会的責任を果たすべく、新型インフルエンザ等の発生時における、①人の安全確保、②社会機

能の維持にかかわる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取組（BCP策定、出張者・駐在者の動態把握、マスク等の備蓄など）を推進しています。

海外については、新型インフルエンザの発生の確率が高い国を中心に、新型インフルエンザを想定したBCPを策定するなど、各国の事情を踏まえた対策を講じるよう指導しています。

海外における安全の確保

三菱電機グループでは、人事部海外安全対策センターが、海外拠点（三菱電機・国内関係会社の海外事業所並びに海外関係会社）と連携しながら、海外出張者の動態把握・安否確認、各種情報発信（外務省や専門機関等から収集した情報に基づく出張規制等）、従業員教育などを行っています。

2018年度は、危険地域への出張者が増えている現状を踏まえ、危険地域への出張者向けに海外安全セミナーを開催する

ほか、海外拠点においては、各拠点での戦争・テロ・暴動・一般犯罪・交通事故・自然災害等の各リスクに対して、発生の確度、事業への影響度等を精査し、地域別リスクの共有に努めました。また、外務省主催の「海外安全官民協力会議」にメンバーとして参画し、各種企業・団体と情報交換、意見交換を行い、三菱電機及び海外拠点のリスクマネジメント活動に反映させています。

情報セキュリティへの対応

基本的な考え方

三菱電機グループでは、サイバー攻撃を受けたり、記録媒体を紛失することなどにより、企業機密や個人情報を万が一漏えいし、お客様や社会にご迷惑をおかけすることのないよう、社会的責任を果たすべく、企業機密・個人情報を適正に管理しています。

三菱電機の営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密は、2005年2月に制定した「企業機密管理宣言」の考えに基づき管理しています。企業顧客の皆様からお預かりした情報については、機密保持契約の遵守はもちろん、自社の企業機密と同等な保護・管理に努めています。

<企業機密管理宣言>

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

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

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

1. 法令・規則遵守による企業機密の適正な管理

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

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

2. 安全管理措置の徹底

当社は、企業機密の保護・管理のため、適切な安全管理措置を講じます。

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

3. 情報システムセキュリティ対策の強化

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

4. 全従業員に対する教育の実施

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

5. PDCAサイクルによる継続的な管理向上

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

6. 適時適切な情報開示の実施

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

制定日 2005年2月16日

改正日 2018年4月1日

三菱電機株式会社

執行役社長 杉山 武史

各種アンケートやお買い上げいただいた製品の登録、アフターサービス等を通じて入手したお客様の個人情報、2004年4月に制定した「個人情報保護方針」の考えに基づき管理しています。さらに、三菱電機では2008年1月にプライバシーマークを取得し、個人情報の適正な取扱いに努めています。



プライバシーマーク

<個人情報保護方針>

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

1. 個人情報の取得

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

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

2. 個人情報の利用

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

3. 個人情報の提供

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

4. 個人情報保護に関する法令等の遵守

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

5. 安全管理措置の実施

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

6. 個人情報の取り扱いに関するお問合せ

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

制定日 2004年4月16日

改正日 2018年4月1日

三菱電機株式会社

執行役社長 杉山 武史

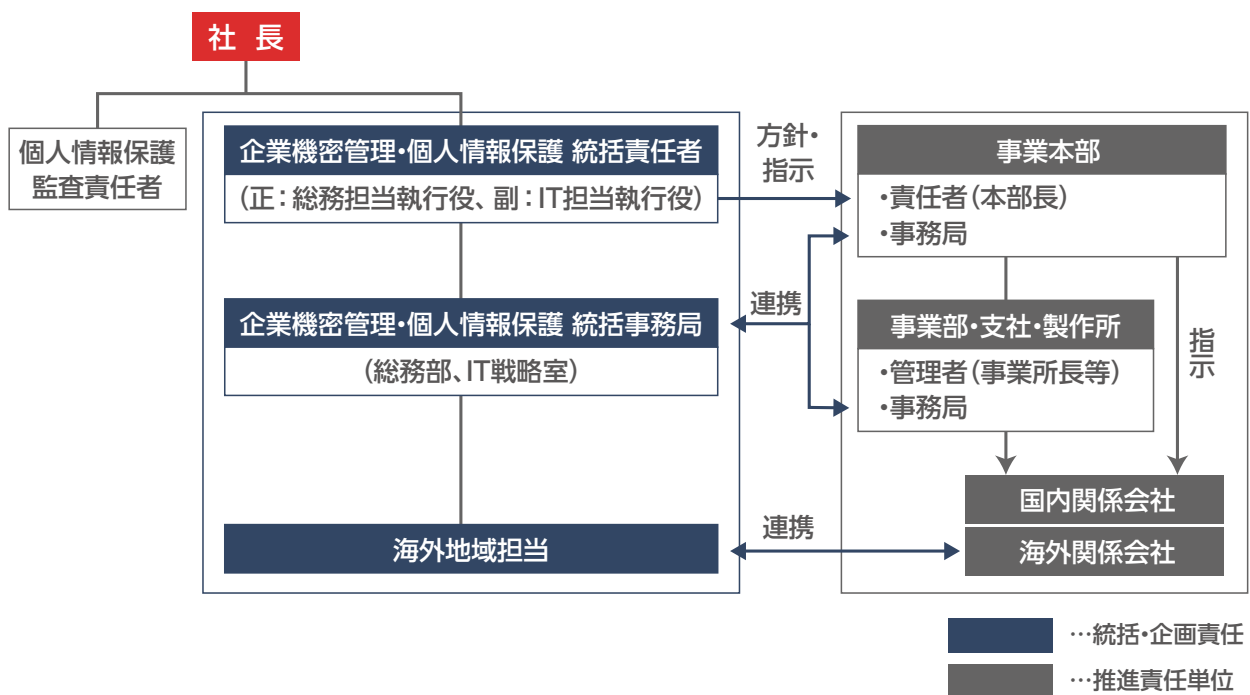
情報セキュリティの体制

三菱電機執行役社長が、企業機密管理活動全般を統括する「企業機密管理・個人情報保護統括責任者（以下、統括責任者と記載）」と、個人情報の監査の実施と報告に責任を持つ「個人情報保護監査責任者」を指名します。統括責任者が情報セキュリティ全般を統括し、統括責任者の下にある企業機密管理・個人情報保護統括事務局（以下、統括事務局と記載）が施策の企画・推進を行います。企業機密・個人情報の実際の利用・管理については、各事業本部で、本部長（企業機密管理・個人情報保護責任者）及び事業所長（実施管理者）が管理責任を負います。責任者・実施管理者のそれぞれの下にある事業本部事務局、事業所事務局が、統括事務局と定期的に情報セキュリティに関

する委員会を開催し、連携することで、情報セキュリティの確保に努めています。

なお、万一事故が発生した場合、この体制に沿って報告・指示が行われ、二次被害を防ぐなど適切な対応をとります。

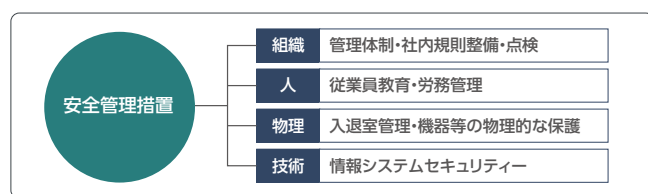
国内外の関係会社については、事業本部・事業所（事業部・支社・製作所）から情報セキュリティに関する指示・指導を行っています。特に海外の関係会社については、地域ごとの事情、特性を考慮すべく統括事務局が米州・欧州・中国・アジアの拠点に海外地域担当を設置し、情報セキュリティの確保のために連携をとっています。



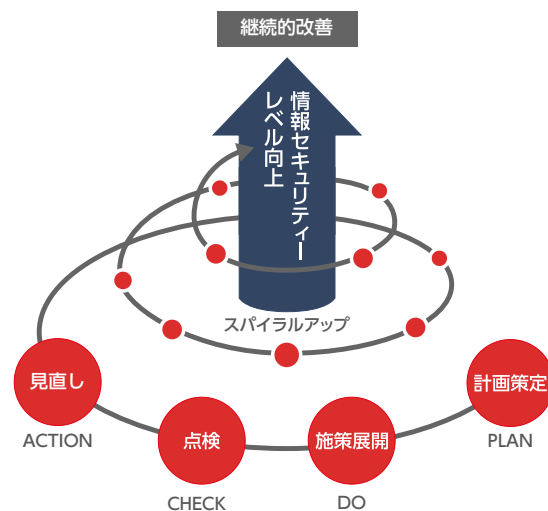
情報セキュリティ体制(三菱電機グループ)

マネジメントの考え方

三菱電機グループでは企業機密管理と個人情報保護活動をPDCA (Plan-Do-Check-Action) サイクルによる継続的な改善活動として取り組み、企業機密・個人情報を守るために組織的・人的・物理的・技術的からなる4つの安全管理措置を実施しています。



4つの安全管理措置



PDCAサイクルによる継続的改善

グローバルでの取組

海外関係会社を含めたグループ全体で情報セキュリティレベルを維持・向上すべく、関係会社向けの企業機密管理・個

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

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

企業機密管理宣言、個人情報保護方針を実現するために、情報セキュリティにかかわる規則・ガイドラインを4つの安全管理措置に沿って整備し、現行の法律に則り、適宜見直しを行って

います。

また、個人情報保護、関係会社についても同様のルールを定めています。

情報セキュリティにかかわる規則・ガイドライン

項目	基本的な規則
安全管理措置	組織的安全管理措置：企業機密管理規則
	人的安全管理措置：社員就業規則
	物理的安全管理措置：物理セキュリティガイドライン
	技術的安全管理措置：情報システムセキュリティ管理規則

情報セキュリティの点検

三菱電機グループでは、グループ全体の企業機密管理・個人情報保護活動が適切になされているか、またどのようなレベルにあるかを確認するために、PDCAサイクルの中のC(チェック)として、本社管理部門、事業本部、事業所及び関係会社にて次の点検活動を実施しています。これにより、施策等の見直しを

行い、PDCAサイクルのA(Action)につなげていきます。

これらの点検活動については、三菱電機を対象とした「企業機密管理規則」及び国内外関係会社を対象とした「情報セキュリティ管理規則ガイドライン」に定めています。

情報セキュリティにかかわる点検

	名称	内容等
自己チェック	企業機密管理・個人情報保護に関する自己点検	三菱電機グループ各社ではチェックリストを用いて、情報セキュリティの取組を自己点検しています。
第三者チェック	企業機密管理・個人情報保護に関する第三者点検	三菱電機事業所間では相互に情報セキュリティの運用状況を確認しています。関係会社の情報セキュリティの運用状況は三菱電機が確認しています。
	個人情報保護の監査(PMS監査)	三菱電機では、個人情報保護監査責任者の指示の下、全社で個人情報の保護状況を確認しています。プライバシーマークを付与された国内関係会社では、各社の監査責任者により同様の確認をしています。

各種施策

情報セキュリティの教育

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

全従業員への教育

約5万人の全従業員を対象に情報セキュリティの教育を年一回、eラーニングで実施し、三菱電機の方針、情報漏えい事故概況、個人情報保護関連法令、不正競争防止法、一人ひとりが認識すべき安全管理措置(組織的・人的・物理的・技術的)を周知徹底します。

キャリアパスに沿った教育

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

不審メール対処予行演習

サイバー攻撃対策として、三菱電機では役員を含む全従業員を対象に「不審メール対処予行演習」を実施し、定期的に不審メールへの対処方法を確認しており、国内関係会社の従業員も同演習に参加できるようにしています。海外関係会社については、地域担当の下、米州、欧州、中国で地域の実情に合わせて予行演習を実施しています。

その他の個別教育

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

取引先・委託先管理

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

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

サイバー攻撃対策

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

場合に即時対応する体制を整え、被害の防止、最小化を図っています。

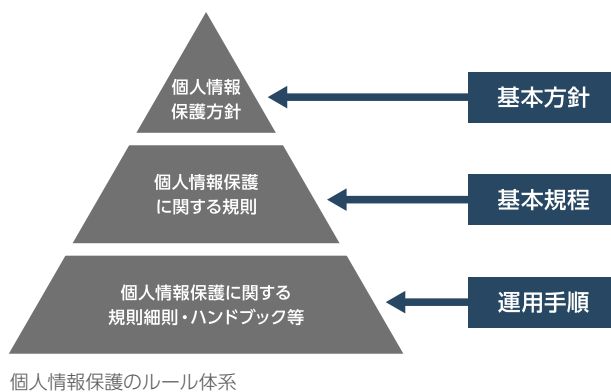
また、常に外部から多くの脅威にさらされているインターネット公開ウェブサイトについては、セキュリティレベルを保つために認定されたウェブサイトのみを公開しています。

個人情報保護の取組

個人情報保護

三菱電機では、2001年10月に「個人情報の保護に関する規則」を制定の上、三菱電機従業員及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底し、個人情報保護活動に取り組んでいます。2004年には「個人情報保護方針」を制定し、日本工業規格「JIS Q 15001:2006個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した個人情報保護活動として整備しました。2008年1月には、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備していることを認定するプライバシーマークを取得し、以後、継続して更新しています。

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



個人情報の適切な取扱い

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

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

EU一般データ保護規則(GDPR)への対応

EUにおけるプライバシー保護の枠組みとして2018年5月に施行されたEU一般データ保護規則(GDPR; General Data

Protection Regulation)に従い、三菱電機グループとしてEU個人データを適切に取り扱っています。

第三者評価・認証

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

プライバシーマーク取得状況(2019年4月1日現在)

三菱電機株式会社	三菱スペース・ソフトウェア株式会社
アイテック阪急阪神株式会社	三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社
株式会社アイプラネット	三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社
エムビーテクノ株式会社	三菱電機クレジット株式会社
株式会社ガウス	株式会社三菱電機ビジネスシステム
西菱電機株式会社	三菱電機保険サービス株式会社
株式会社ダイヤモンドパーソネル	メルテック・ビジネス株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社	株式会社栗菱コンピューターズ
株式会社ビーシーシー	

ISMS認証取得状況(2019年4月3日現在)

三菱電機株式会社(インフォメーションシステム統括事業部)
三菱電機株式会社(鎌倉製作所)
三菱電機株式会社(宣伝部ウェブサイト統括センター)
三菱電機株式会社(通信機製作所)
アイテック阪急阪神株式会社
青森三菱電機機器販売株式会社(関連組織:株式会社シンク)
株式会社シンリョー
西菱電機株式会社(猪名寺事業所情報通信ソリューション事業部/鳥取西菱電機株式会社)
通菱テクニカ株式会社
日本アドバンス・テクノロジー株式会社(湘南事業所名古屋分室を除く)
株式会社ビーシーシー
三菱スペース・ソフトウェア株式会社
三菱電機インフォメーションシステムズ株式会社、株式会社テクノウェア
三菱電機インフォメーションネットワーク株式会社(MIND ISMS関連事業部門及び事業所)
三菱電機エンジニアリング株式会社(伊丹事業所及び基板・LSI事業部(伊丹事業所駐在部門))
三菱電機エンジニアリング株式会社(鎌倉事業所)
三菱電機エンジニアリング株式会社(京都事業所)
三菱電機システムサービス株式会社 電子本部(東京テレコム支社 企画部(総務課、経理課、資材課除く))
三菱電機特機システム株式会社(東部事業部)
三菱電機特機システム株式会社(西部事業部(三田地区、伊丹地区、岩国地区))
株式会社三菱電機ビジネスシステム、エムビーテクノ株式会社
三菱電機プラントエンジニアリング株式会社(本社技術推進本部24時間サービスセンター、エンジニアリング本部原子力事業所)
三菱電機マイコン機器ソフトウェア株式会社
三菱プレジジョン株式会社(1.営業本部における航空・宇宙・慣性・電波機器及びシミュレーションシステムの防衛・宇宙分野向け営業 2.鎌倉事業所における航空・宇宙・慣性・電波機器及びシミュレーションシステムの製造及び保守)
株式会社栗菱コンピューターズ(本社)
菱栄テクニカ株式会社(品証事業部計測管理部校正サービスセンター)

研究開発

研究開発の基本方針

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

現在の事業の徹底強化と変革に向けた開発を推進するとともに、様々な技術、事業を持つ当社の強みを生かした技術シナジー・事業シナジーを通じた更なる価値の創出や、未来技術の開発による持続的成長の実現にも取り組んでまいります。

これらを支えるため、当社製品の競争優位性の源泉となる共通基盤技術の継続的深化を行ってまいります。

また、大学など社外研究機関とのオープンイノベーションで外にある技術を積極的に活用し、開発効率化に繋げてまいります。

当連結会計年度における三菱電機グループ全体の研究開発費の総額は2,127億円(前年度比101%)となりました。

研究開発の基本方針



当連結会計年度の主な研究開発成果

「金属三次元造形を高精度化する点造形技術」を開発

近年、多品種少量生産に対するニーズの高まりとともに、製造工程の短縮や設計自由度向上を目的として、金属部品の製造に三次元造形技術を適用する試みが航空機や自動車の製造分野を中心に広がっています。

当社は、空孔がほとんどない高品質な三次元構造を高速で造形するレーザーワイヤーDED^{※1}方式を採用した金属三次元造形装置において、レーザー技術、数値制御技術、CAM^{※2}技術を連携させた、独自の高精度な点造形技術を開発し、従来の連続造形技術に比べ形状精度を60%向上(当社比)させました。

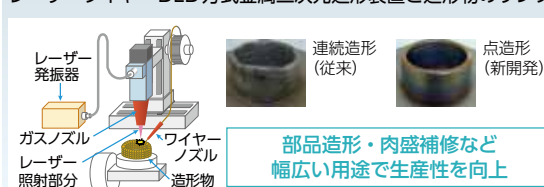
本開発により、航空機や自動車の部品製造におけるニアネットシェイプ化^{※3}や肉盛補修など、幅広い用途で生産性の向上に貢献してまいります。

※1 Directed Energy Deposition (指向性エネルギー堆積法): 集束された熱エネルギーを利用して材料を溶解・積層する造形プロセス

※2 Computer Aided Manufacturing (コンピューター支援製造): 入力された三次元形状データを基に、加工用プログラムの作成などの生産準備全般をコンピューター上で行う技術

※3 最終形状に近い状態に仕上げること

レーザーワイヤーDED方式金属三次元造形装置と造形物のサンプル



「シームレス音声認識技術」を開発

当社AI技術「Maisart^{※1}」を用いて、世界で初めて^{※2}不特定多数のユーザーが何語を話すか分からない状況でも高精度な音声認識を実現する「シームレス音声認識技術」を開発しました。複数の話者が同時に話し、音声为重なる状況にも対応します。

今後、様々な状況において、話す言語を意識することなく自由に話せる利便性の高い音声インターフェースの実現を目指してまいります。

※1 Mitsubishi Electric's AI creates the State-of-the-ART in technology 全ての機器をより賢くすることを目指した当社のAI技術ブランド

※2 2019年2月13日現在(当社調べ)



知的財産

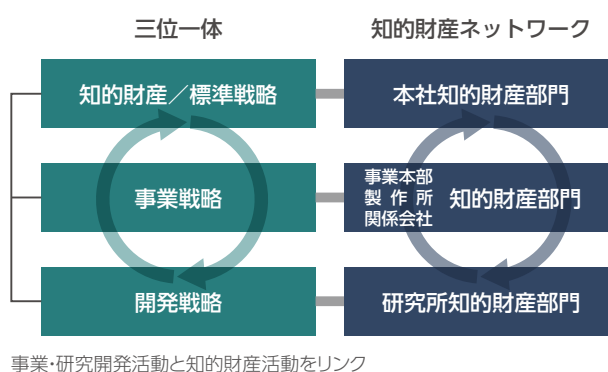
戦略的知財活動

知的財産権の適切な保護は、技術の進歩や健全な競争を促し、豊かな暮らしと社会の発展に寄与します。三菱電機グループでは、知的財産を将来にわたる重要な経営資源と位置づけています。事業活動・研究開発活動・知的財産活動を一体として

捉え、三菱電機グループ事業の成長戦略と連動し、事業や社会に貢献するグローバルな知的財産力を強化すると共に、知的財産権の保護に積極的に取り組んでいます。

知的財産部門の組織

三菱電機グループの知的財産部門は、社長直轄の本社知的財産部門と各製作所・研究所・関係会社知的財産部門から構成され、知的財産担当執行役のもと、知的財産活動を展開しています。本社知的財産部門は、全社戦略の立案、重点プロジェクトの推進、特許庁など外部機関への対応、知的財産渉外活動を担当し、各製作所・研究所・関係会社の知的財産部門は、全社戦略に基づく個別戦略の推進を担当しています。これらの知的財産部門は相互に連携、融合することで、より効果的な活動を展開しています。



グローバル知的財産戦略

三菱電機グループでは、重点事業や重要研究開発プロジェクトと連携して知的財産の重点プロジェクトを設定し、今後の事業拡大が予想される新興国へも事業展開に先行して出願することで、知的財産活動のグローバル化を加速しています。また、米国、欧州、中国及び東南アジアの各拠点には知的財産活動を担う駐在員を置き、各国の事業拠点、研究所、関係会社の知的財産力を強化しています。こうした取組により、グローバルで強力な特許網の構築を目指しています。

三菱電機グループの知的財産力と知的財産活動のグローバル化を示すものとして、当社は、特許庁（JPO）発表の特許登録件数（2018年）で国内第1位に、世界知的所有権機関（WIPO）発表の国際出願上位出願人（2018年）で世界第2位にランキングされています。

この他、三菱電機グループでは、技術を機能とデザインの両面から保護するため、特許網の構築に併せ、国内外での意匠権取得活動を積極的に推進しています。

国際出願上位出願人（2018年公開出願件数）

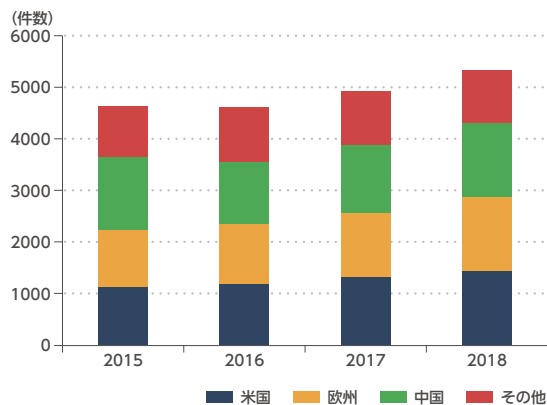
順位	出願人	国名	件数
1	ファーウェイ	中国	5,405
2	三菱電機	日本	2,812
3	インテル	米国	2,499
4	クアルコム	米国	2,404
5	ZTE	中国	2,080

(WIPO)

2018年特許登録件数（日本）

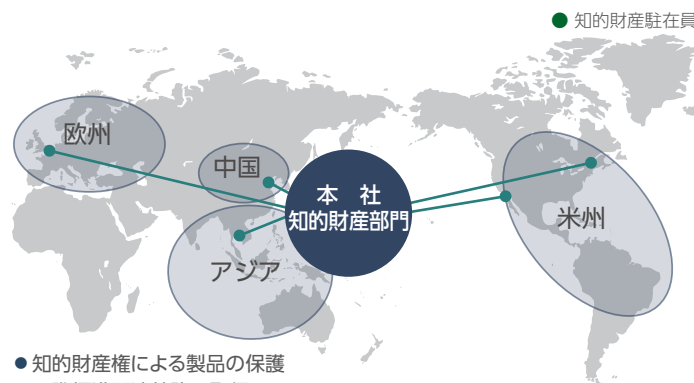
順位	出願人	件数
1	三菱電機	4,348
2	キヤノン	4,288
3	トヨタ自動車	3,301
4	デンソー	3,285
5	パナソニック	2,630

(特許庁)



三菱電機 海外特許出願の年次推移*1

※1 2019年度より三菱電機単独の海外特許の実出願件数値を採用



- 知的財産権による製品の保護
- 国際標準関連特許の取得
- 模倣品対策

グローバル知的財産力の一層の強化

標準知的財産戦略

三菱電機グループは、グローバル市場における事業拡大に向けて国際標準化を進めています。国際標準化活動と連携した知的財産活動として、国際標準を支える特許（標準必須特許）の取得活動を推進しています。デジタル放送、MPEG、HEVC、DVD、ブルーレイディスク™※2、移動体通信では、標準必須特許ライセンスを一括管理する団体であるパテントプールに加盟しており、その標準必須特許群から得られる知的財産収入は事業収益の改善・拡大に貢献しています。また、国際標準を取り

巻く競争領域における特許取得活動も併せて強化することにより、国際標準に基づく製品の競争力向上とシェア拡大に貢献する知的財産活動を進めています。将来普及が見込まれる第5世代移动通信システム分野では標準必須特許取得活動に加えて、技術利活用の視点から製品力を高める知的財産活動を併せて推進しています。

※2 ブルーレイディスク™はブルーレイディスク アソシエーションの商標です。

知的財産権の尊重

三菱電機グループでは、自社の知的財産だけでなく、他者の知的財産も含め、お互いに認め、尊重しあう姿勢が必要であることを「倫理・遵法行動規範」に明記し、実践しています。他者の知的財産権を侵害すると「倫理・遵法行動規範」に反するだけでなく、高額なライセンス料の支払いや該当する製品の製造中止といった事業継続の上で大きなダメージを受ける恐れがあります。

三菱電機グループでは、他者権利の侵害を防止するため、

技術者、知的財産実務担当者を中心に各種教育施策を実施し、他者権利尊重の意識を高め、製品の開発から販売に至るまでの各段階に応じ他者特許調査を実施する等の対応をルール化し、徹底しています。また、他者からの侵害防止活動についても積極的に取り組んでおり、特に模倣品対策では、社内での活動に加え、関係業界団体との連携、国内外の政府機関への働きかけ等、多様な活動を展開しています。

知的財産政策への協力

特許審査の迅速化・効率化、国際標準化活動、模倣品・海賊版対策や世界特許システムの構築といった知的財産政策は、公正な競争を促すと共に、豊かな暮らしや社会の発展に貢献します。

そのため三菱電機では、知的財産戦略本部や特許庁の政府機関、一般社団法人日本経済団体連合会や一般社団法人日本知的財産協会等の業界団体との活動を通じ、知的財産政策や関連法

改正に関して産業界の立場から各種提言を行っています。また、経済のグローバル化がますます進展する現在において三菱電機は、世界知的所有権機関(WIPO)、海外の特許庁との積極的な意見交換や情報収集を通じ、よりグローバルな視点からの知的財産政策の確立に協力しています。

株主・投資家との対話

基本的な考え方

三菱電機グループでは、株主・投資家の皆様からの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示に努めています。また、株主・投

資家の皆様から頂いたご意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

株主・投資家との対話

三菱電機は、定時株主総会を毎年6月下旬に開催しています。招集通知の発送を6月初旬に行い、かつ発送の1週間前に三菱電機オフィシャルウェブサイトで招集通知を開示することで、株主の皆様の議案の検討に必要な時間を確保するとともに、インターネットでも議決権を行使いただける環境を整えています。

三菱電機は、株主総会を株主の皆様と直接コミュニケーションをとれる貴重な機会ととらえています。三菱電機の事業戦略や業績等の説明を写真や図などを多く取り入れたパワーポイントを活用したビジュアルプレゼンテーションによって行い、株主の皆様にとってよりわかりやすい説明を心がけるとともに、頂いたご質問に対して丁寧な回答を行うことで、誠実かつ建設的な対話を目指しています。

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

ています。

また、毎年12月初旬には、第2四半期累計期間の概況と今後の取組についてまとめた「株主通信(中間報告書)」を株主の皆様にお届けし、株主の皆様にも三菱電機グループへの理解を深めていただくよう努めています。



株主通信

2018年度の主なIR活動

機関投資家やアナリストを対象に経営戦略説明会・決算説明会・個別ミーティングを実施するとともに、研究開発への取組に対する理解を深めていただくための、研究開発成果披露会の開

催や、成長戦略を具現化する製品や技術を紹介する展示会「三菱電機アドバンスソリューション2018」へのご案内を実施しました。また、個人投資家を対象に会社説明会を開催しました。

投資家情報



経営戦略説明会



研究開発成果披露会

環境

社長メッセージ

持続可能な社会の実現に向けて
グループ内外の力を結集し、
様々な課題解決に挑んでいきます。

「環境ビジョン2021」実現に向けた取組を推進

気候変動や資源枯渇、化学物質に対する懸念、最近では海洋プラスチックの問題など、環境問題は深刻さを増しています。これに対して、国際社会は、パリ協定、SDGs^{*1}への対応、サーキュラーエコノミー^{*2}の実現に取り組んでいます。こうした状況において、我々メーカーには製品やサービスを通じた貢献が求められていると強く感じています。

三菱電機グループは「持続可能性と安心・安全・快適性」が両立する豊かな社会の実現に貢献することを目指しています。現在は2020年度を目標とした「環境ビジョン2021」の実現に向けて、生産時や製品使用時のCO₂削減、資源の有効活用、生物多様性の保全に取り組んでいます。

また、2018年度からは水資源の有効利用についても目標を掲げて活動を進めると同時に、強化が続く海外法規制への対応や、海外拠点における環境管理全般の強化も図っています。

こうした環境活動を積み重ねてきたことで、当社は3年連続でCDP^{*3}に「気候変動」「水」の2分野でAリスト企業に選定されました。また、2018年度は省エネ大賞で5件が受賞したほか、事業所内の生物多様性保全活動において、受配電システム製作所が、当社グループで初めてSEGES^{*4}より優れた緑化活動を行っている事業所として認定されました。様々な製品や取組を評価していただけたことは大変名誉なことだと思っています。

多岐にわたる事業でSDGsに貢献

今後の事業活動を進めるうえでは、SDGsへの貢献を常に意識する必要があると考えています。SDGsでは17の目標が取り上げられていますが、これらは相互に関わっており、環境に関する課題を解決することでその他の目標達成にも貢献することができると考えています。

そこで、三菱電機グループは、総合電機メーカーとして多岐にわたる事業を通じて、省エネや水の有効利用を進めるとともに、製品の小型化やリサイクル材料の活用などによって循環型社会の形成に一層貢献していきたいと考えています。作るだけでなく、最小限の部品の交換で長く製品を使っていただく、使い終わった後も資源として循環させていくなど、資源を大切に使うことも重要だと思っています。

こうした取組を進めるにあたっては、社外の方との連携をさらに拡大し、三菱電機グループのみでは完結できない課題解決にあたるのが不可欠であると考えています。地域の方々、行政、お客様などのご意見をお聞きし、三菱電機グループが担うべき役割を認識した上で、具体的な取組に反映したいと思っています。

このように、全てのSDGsへの貢献を事業活動の中心に据え、環境を含む社会課題の解決に挑んでいきたいと考えています。

次の30年に向けて、「環境ビジョン2050」を発表

当社は2019年6月に「環境ビジョン2050」を発表し、「大気、大地、水を守り、心と技術で未来へつなぐ」ことを環境宣言として掲げました。これには、大気、大地、水それぞれの課題の解決を目指して、三菱電機グループ内のみならず、社外の方とも想いや技術を共有し、全従業員が情熱をもって行動することで、持続可能な未来へつないでいきたい、という想いを込めています。

「環境ビジョン2050」の実現に向けて、次の3つの行動指針を定めました。

まず、三菱電機グループが、総合電機メーカーとして幅広い技術資産を活用し、多岐にわたる事業を通じて様々な環境課題を解決します。

次に、困難な課題に対してグループ内外の力を結集し、次世代に向けた技術開発や事業のイノベーションに挑戦していきます。

さらに、グループ外の多くの方々と積極的な対話・連携・共創を進め、自然と調和する生活が心地よく感じる新しい価値観や

ライフスタイルを発信・共有します。

この3つの指針を着実に実行していくために、環境ビジョン2050がスタートする2021年度までに具体的な行動計画を策定します。

私は全従業員がモチベーションをもって環境貢献に取り組み、皆様に認められ、必要とされる三菱電機グループにしたいと思っています。

2019年6月28日

三菱電機株式会社 執行役社長

杉山 武史

- ※1 SDGs (Sustainable Development Goals): 2015年9月の国連総会で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に含まれる、2030年までの「持続可能な開発目標」
- ※2 サーキュラーエコノミー: 資源や製品を循環させることで、環境にも経済にも持続可能性を持たせる新しい経済活動
- ※3 CDP: 企業や都市の環境への取組を調査・評価・開示する国際NGO (非政府組織)
- ※4 SEGES: (公財)都市緑化機構による緑の取組を評価する認定制度

環境ビジョン2050



環境ビジョン2050：3つの環境行動指針

1 多岐にわたる事業を通じて環境課題を解決する

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、資源循環、自然共生をはじめ、様々な環境課題の解決に立ち向かいます。

重点取組

気候変動対策

- 優れた省エネルギー製品・システム・サービスや再生可能エネルギー事業の推進、普及に努め、ステークホルダーの皆様とともにグローバルに温室効果ガスの削減に貢献します。
- 国際的合意に基づく長期目標を尊重し、設計・開発から原材料の調達、製造、販売、流通、使用、廃棄に至るまで、バリューチェーン全体で温室効果ガスの削減を推進します。
現時点では2030年に30%、2050年に80%以上のCO₂排出削減を目指します。
- 地球環境の変化を監視し、自然災害のリスク最小化に貢献するソリューションを提供します。

資源循環

- 製品の小型化や軽量化を進め、再生材料の使用やリサイクル性を考慮した製品・システムを提供します。
- バリューチェーン全体で資源のムダをなくし、資源の有効利用の最大化に取り組みます。
- 安全でキレイな水の供給と、海や川を汚さない水処理をグローバルに拡大します。
- 各地域の水環境に配慮し、水の有効利用を推進します。
- 製品・システムのリユース、リペアなどの資源循環ビジネスをグローバルに推進し、廃棄物を削減します。
- ものづくりで発生するプラスチックなどの排出物を、100%有効利用することを目指します。

自然共生

- グループ全体で、山・川・海の保全、事業所の生物多様性保全の活動を実施し、次世代に引継ぐ地域の環境、人づくりを推進します。
- 自然環境に影響を与えるおそれのある物質の管理、抑制、代替化及び適正処理に努めます。

2 次世代に向けたイノベーションに挑戦する

三菱電機グループは、困難な課題に対してグループ内外の力を結集し、全従業員が情熱を持って、次世代に向けたイノベーションに挑戦し続けます。

重点取組

長期的活動

- 3年ごとに策定する環境計画に将来像を見通した上での具体的な指標と活動項目を設定します。
- 国際的合意、海外の事情、経営状況などおおむね5年ごとに長期目標の妥当性を検証します。

イノベーション

- グループの技術資産、技術シナジー、事業シナジーに加え、他企業や研究機関などとの連携により、環境課題の解決に貢献する革新的な技術・ソリューションを創出します。
- 革新的な技術・ソリューションを積極的に導入し、次世代のものづくりを牽引します。

人材育成

- 従業員が、生活者として、自然と調和する新しいライフスタイルに率先して取り組む社内風土を醸成します。
- 高い専門性を持ち、多様な価値観を受入れ、環境課題に積極的に取り組む人材を継続的に育成します。

3 新しい価値観、ライフスタイルを発信、共有する

ステークホルダーの皆様と、広く、積極的な対話・連携・共創を進め、自然と調和する新しい価値観、ライフスタイルを提案していきます。

重点取組

ニーズの把握

- 営業活動や、展示会、イベント等を通じ、お客様の環境に関するニーズと期待の把握に努めます。
- ステークホルダーの皆様との対話を通じ、環境目標や施策の妥当性を検証し、より効果的な環境活動を推進します。

新しい価値観の共創、発信

- 製品・システム・サービスの使用を通して、環境に貢献する喜びを感じていただける新しいライフスタイルを提案します。

地域共生

- 地域の方々や、行政などとの対話により、里山保全活動や、事業所の生物多様性保全活動など、地域の良好な環境づくりに貢献します。

持続可能な未来に向けて、価値創出を推進する4つの領域

モビリティ

MOBILITY

交通事故や渋滞のない
安全で快適なカーライフ



省エネ性が高い
安全で効率的な鉄道システム



ライフ

LIFE

高い省エネ性と快適性を
両立した自然と調和した空間



高度な技術で新しい時代の
コミュニケーションをサポート



環境負荷の少ない
エネルギーインフラを備えたビル、街



きれいな水、生き物に安全な
水の供給に貢献



徹底したCO₂、排出物削減
を実現するものづくり



生産性・品質向上、エネルギー使用
などを最適化するものづくり

インフラ

INFRASTRUCTURE

インダストリー

INDUSTRY

2018 年度環境トピックス

Topic

1 CDP※の「気候変動」「ウォーター」において3年連続で最高評価を獲得

当社は、CDPから、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、また、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評価され、「気候変動」「ウォーター」の2分野において2016～2018年度の3年連続で最高評価の「Aリスト企業」に選定されました。さらに、2018年度は「サプライヤーエンゲージメントリーダー」に選定されました。これからも、持続可能な社会の実現に向けて取組を積極的に進めていきます。

※ CDP:企業や都市の環境への取組を調査・評価・開示する国際 NGO (非政府組織)



Topic

2 受配電システム製作所が「SEGES」の認定を取得

受配電システム製作所(香川県丸亀市)が行う、ビオトープ造成・緑化ルーバー設置・里山保全活動などの環境への取組が認められ、公益財団法人都市緑化機構が実施するSEGES(シージェス:社会・環境貢献緑地評価システム)の「そだてる緑※」において、「Excellent Stage1」の緑地として認定を取得しました。

今後も最上位ステージを目指し、緑地の維持や生物多様性保全活動への取組をさらに強化していきます。

※ そだてる緑: SEGESの3種類の認定のうち、事業者が所有する緑地(300㎡以上)について優良な保全、創出活動を認定するもの。新規の申請に対しては4段階で認定を行い、第4段階を一定期間にわたり維持すると最終段階と認定される



ビオトープ



緑化ルーバー



SEGES

「そだてる緑」認定ラベル

Topic

3 2018年度の省エネ大賞で5件を受賞

一般財団法人省エネルギーセンターが主催する「平成30年度省エネ大賞」において、「製品・ビジネスモデル部門」で4件、「省エネ事例部門」で1件が、それぞれ下記の賞を受賞しました。

製品・ビジネスモデル部門

資源エネルギー庁長官賞
ルームエアコン
「霧ヶ峰2019年度モデル FZシリーズ」



省エネルギーセンター会長賞
店舗・事務所用パッケージエアコン
「Mr.SLIM スリムZRシリーズ」

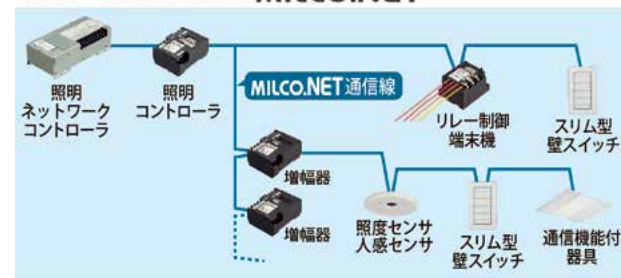


省エネルギーセンター会長賞
内蔵形ショーケース
「冷凍冷蔵平形SR-FF Fシリーズ」



省エネルギーセンター会長賞
新しい照明制御システム(MILCO.NET)と高効率電源

ネットワーク照明制御システム MILCO.NET



高効率電源 (DSP 搭載電源)



省エネ事例部門

省エネルギーセンター会長賞
「省エネOJT」による全社を挙げたインバーター化、熱・蒸気、コンプレッサーの省エネ推進

Topic

4

新たな計測器の設置が不要な「家電ごとの電気の使い方見える化技術」を開発

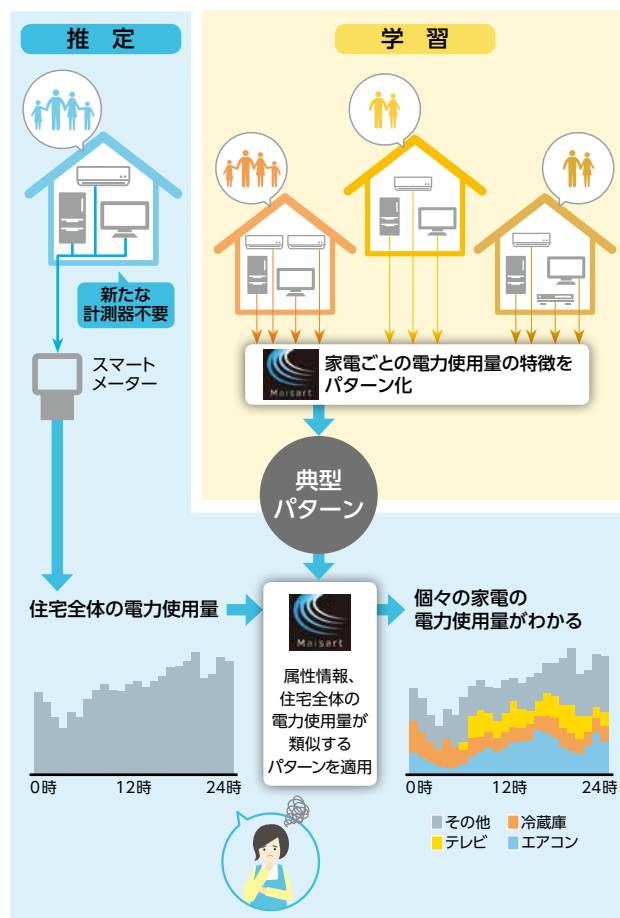
住宅でのエネルギー使用量を減らすには、それぞれの家電がいつどのくらい電力を使用しているのかを把握することが重要です。その一方で、それぞれの家電に新たに計測器をとりつけるのには、時間も費用もかかるのが現状です。

こうした中で当社は、東北電力(株)との共同開発により、「家電ごとの電気の使い方見える化技術」を2019年1月に発表しました。当社のAI技術「Maisart[®]」を活用し、新たな計測器を取り付けることなく、家電ごとの電力使用量を高精度で推定する技術です。電力使用の状況を見える化することで家庭での省エネ意識向上に貢献することはもちろん、電力会社による新たなサービスの提供などにも役立ちます。

本技術は、東北電力(株)が2018年8月から実施している実証実験「よりそうスマートプロジェクト^{※2}」の省エネアシストサービスに採用されています。

※1 Maisart[®] : Mitsubishi Electric's AI creates the State-of-the-ART in technology の略。全ての機器をより賢くすることを目指した当社のAI技術ブランド

※2 東北電力(株) ニュースリリース
www.tohoku-epco.co.jp/news/normal/1197475_1049.html



Topic

5

ZEB関連技術の実証棟建設を決定

当社は2019年1月、情報技術総合研究所(神奈川県鎌倉市)にZEB関連技術の実証棟を建設することを発表しました。本実証棟は2020年に稼働する予定です。

ZEBとは、ビルの快適な室内環境を保ちながら、高断熱化・日射遮へい・自然エネルギー利用・高効率設備などによる省エネと、太陽光発電などによる創エネにより、年間で消費する一次エネルギー消費量がゼロ、あるいは概ねゼロとなる建築物をいいます。本実証棟はZEBの定義の中でも、創エネによる一次エネルギー供給量で実証棟内の設備による一次エネルギー消費量をすべて賄うことができるZEBを目指しています。



「ZEB関連技術実証棟」の完成イメージ

当社は、「ZEBプランナー^{※1}」として、ZEB実現を目指す事業者へのプランニングや業務支援を行うことでZEBの普及に貢献しています。本実証棟の建設により、ZEB関連技術の開発を加速させ、順次事業に適用していくことで、省エネと快適な居住空間の実現に貢献していきます。さらに、生産性、快適性、利便性、事業継続性などの価値を、ビルのライフサイクルに亘って維持するサービスも含めてビルを高度化する「ZEB+[®](ゼブプラス)^{※2}」の考えに基づき、技術開発を推進します。

※1 平成29年度に経済産業省がZEB普及のために設定した登録制度

※2 三菱電機が提案するコンセプト

(注)「ZEB+[®](ゼブプラス)」は、三菱電機株式会社の登録商標です。



バリューチェーンでの環境配慮

設計・開発



● 下記視点での環境配慮設計を実施

- 生産工程 ● LCA ● 省エネルギー ● 包装 ● 製品の破砕処理 ● 長寿命化 ● 流通 ● 情報の開示
- 減量化 ● 製品の安全性 ● 再資源化 ● 再使用化 ● 回収・運搬 ● 製品の分解性・材料分別性

調達



● 「グリーン認定」制度を運用して環境リスクを低減

生産



- 4つの温室効果ガス(CO₂、SF₆、HFC、PFC)の排出削減を推進
- 資源投入量の削減と廃棄物最終処分率の低減を追求
- 国内外全拠点で水使用量の削減に注力



屋根を活用した太陽光発電システム



水のリサイクル施設

包装・輸送



- 包装材の3R(リデュース・リユース・リサイクル)によって、使い捨て包装材を削減
- ムリ・ムラ・ムダのない製品輸送を推進

使用



- 省エネ性能の高い製品によって、製品使用時のCO₂排出量を削減
- お客様の環境負荷低減を支える情報提供、提案を実践



省エネシステム導入例紹介
www.MitsubishiElectric.co.jp/shoene/step/index.html

廃棄／リサイクル



- 家電リサイクル工場で使用済み家電製品を回収・再商品化
- プラスチックの自己循環リサイクルを推進



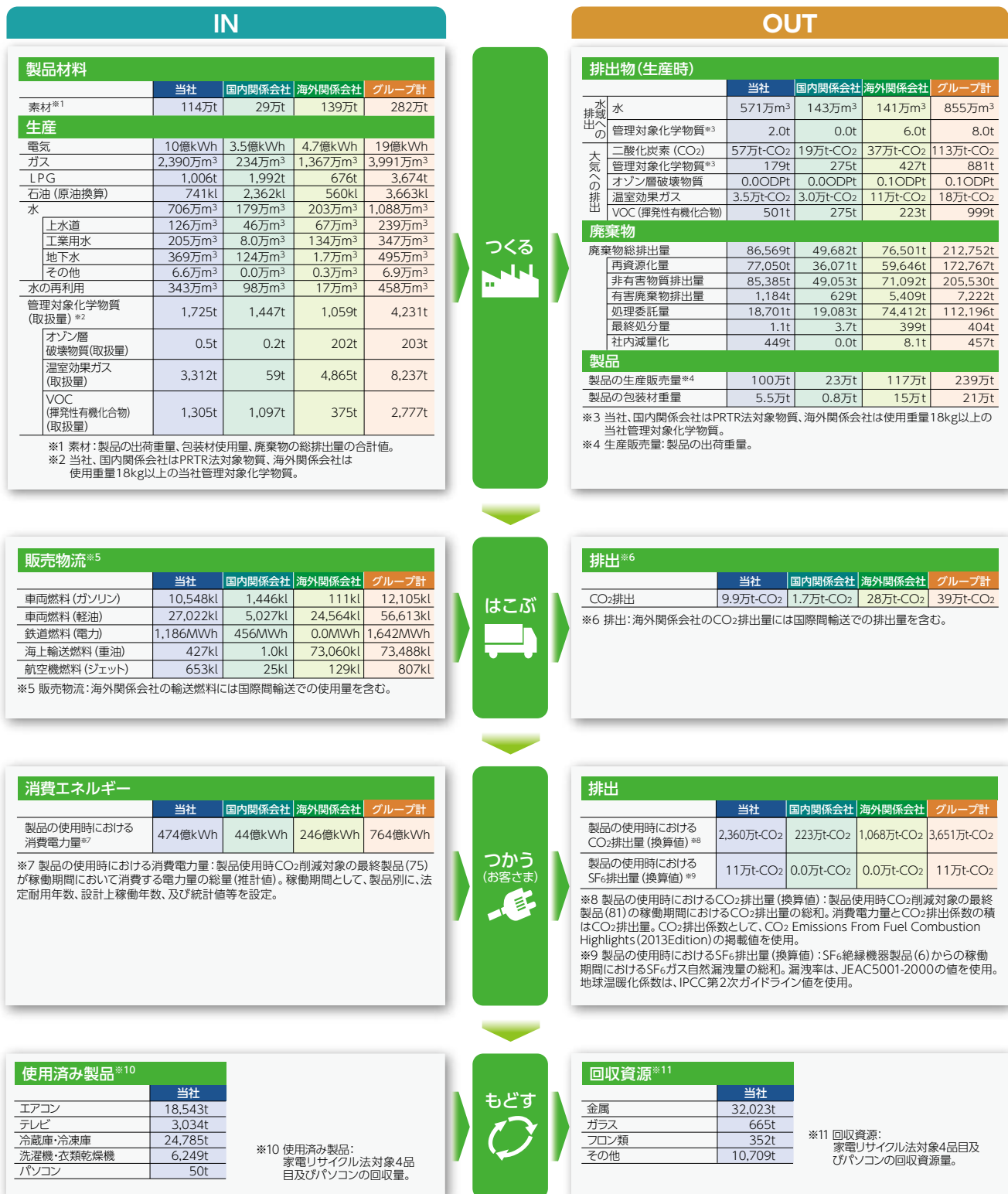
製品から得た混合
破砕プラスチック

2018年度 環境データ

報告対象期間：2018年4月1日～2019年3月31日

報告対象範囲：当社並びに当社の主要な関係会社（国内・海外）

マテリアルバランス



バリューチェーンでの温室効果ガス排出量

三菱電機グループでは、温室効果ガス排出量算定に関する国際基準「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、事業活動による排出（スコープ1、スコープ2）と、自社の事業活動範囲外での間接的排出（スコープ3）について把握、算定しています。

2018年度の温室効果ガス排出量

★マークを付した三菱電機グループ GHG 排出量については、SGS ジャパン株式会社による第三者検証を受けました。

スコープ	カテゴリ	算定量／万トン・CO ₂ (スコープ3 排出量比率)	算定概要 ^{※1}
スコープ1	自社での燃料使用に伴う直接排出	★ 30	自社での燃料の使用や工業プロセスによる直接排出 ^{※2}
スコープ2	外部から購入した電力や熱の使用に伴う間接排出		自社が購入した電気・熱の使用に伴う間接排出 ^{※3}
	マーケットベース	★ 98	契約に基づいた電力の排出係数で算定
	ロケーションベース	★ 102	区域内における発電の平均排出係数で算定
スコープ3	自社の事業活動範囲外での間接的排出		
	カテゴリ1 購入した製品・サービス	705 (16%)	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が製造されるまでの活動に伴う排出 ^{※4}
	カテゴリ2 資本財	77 (1.7%)	自己の資本財の建設・製造から発生する排出
	カテゴリ3 スコープ1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	8.7 (0.2%)	発電や熱供給等に必要な燃料の調達、他者からの電力等の調達に伴う排出
	カテゴリ4 輸送、配送(上流)	40 (0.9%)	原材料・部品、仕入商品・販売に係る資材等が自社に届くまでの物流に伴う排出 ^{※5}
	カテゴリ5 事業から出る廃棄物	0.03 (0.0%)	自社で発生した廃棄物の輸送、処理に伴う排出 ^{※6}
	カテゴリ6 出張	★ 3.9 (0.1%)	従業員の出張に伴う排出 ^{※7}
	カテゴリ7 雇用者の通勤	★ 3.0 (0.1%)	従業員が事業所に通勤する際の移動に伴う排出 ^{※8}
	カテゴリ8 リース資産(上流)	-	自社が賃借しているリース資産の操業に伴う排出(当社はスコープ1,2で算定)
	カテゴリ9 輸送、配送(下流)	0.6 (0.0%)	製品の輸送、保管、荷役、小売に伴う排出
	カテゴリ10 販売した製品の加工	0.2 (0.0%)	事業者による中間製品の加工に伴う排出
	カテゴリ11 販売した製品の使用	★ 3.645 (81%)	使用者(消費者・事業者)による製品の使用に伴う排出
	カテゴリ12 販売した製品の廃棄	3.0 (0.1%)	使用者(消費者・事業者)による製品の廃棄時の輸送、処理に伴う排出 ^{※4}
	カテゴリ13 リース資産(下流)	0.02 (0.0%)	賃貸しているリース資産の運用に伴う排出
	カテゴリ14 フランチャイズ	-	フランチャイズ加盟社における排出(当社は対象外)
	カテゴリ15 投資	7.3 (0.2%)	投資の運用に関連する排出
スコープ3 合計		4,493 (100%)	

※1 環境省・経済産業省基本ガイドラインより引用

※2 ガス、重油などの使用、製品製造に伴うCO₂、SF₆、PFC、HFC排出量

※3 電力などの使用に伴うCO₂排出量

※4 一部地域除く

※5 製品の物流・流通(販売物流)に伴うCO₂排出量【対象】製造拠点55社

※6 廃棄物の輸送(廃棄物物流)に伴うCO₂排出量【対象】当社

※7 日本での実績。タクシー利用・宿泊に伴うCO₂排出量を除く

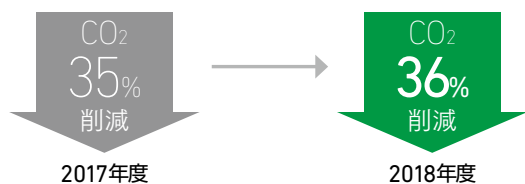
※8 全従業員が旅客鉄道を利用と仮定

製品使用時のCO₂削減貢献

お客様が製品を使用する際に消費される電力量を削減することが、社会全体での省エネにつながると考え、製品のエネルギー効率向上に取り組んでいます。

2018年度はパワーデバイスや空調機などを中心に改善を進め、また省エネ性能の高い製品の販売を促進した結果、平均削減率は2000年度比で36%と、昨年度から改善しました。

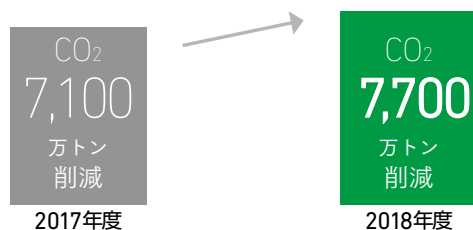
……省エネ性能向上による製品使用時のCO₂の削減……



また、旧製品から省エネ性能の高い新製品への置き換えにより削減できたとみなすCO₂の量を見える化し、拡大に取り組んでいます。2018年度の削減貢献量は、7,700万トンに拡大しました。

CO₂削減貢献量＝
1台当たりの製品使用時CO₂削減効果×当年度販売台数

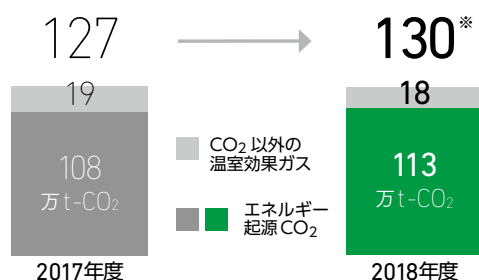
……製品使用時のCO₂の削減貢献量……



生産時のCO₂排出削減

生産増に伴い10万トンの増加が見込まれたエネルギー起源CO₂の排出量は、高効率機器の導入や燃料転換、ムダ取りの徹底が進み、5万トンの増加に抑制されました。また、CO₂以外の温室効果ガス(SF₆、HFC、PFC)は温暖化係数の低いガスへの転換や海外での製造時における回収が進み、排出量が減りました。

……生産時のCO₂排出量……



※CO₂排出量及びCO₂以外の温室効果ガス排出量を四捨五入して整数で表記しているため、2018年度はこれらの和と温室効果ガス合計値との間に差が生じています。

資源有効活用

2018年度は、昨年度に続いて海外での最終処分率低減に注力し、最終処分率0.5%以下を目指して、分別、再資源化のほか、有機廃棄物のバイオマス処理と、それによって抽出されたメタンガスの燃料活用などを進め、改善につなげました。

有害廃棄物*は法規制に則って適切に処理するとともに、リサイクルを進め、国内では減少しましたが、海外では増加しました。

※三菱電機グループでは以下を有害廃棄物と定義しています。

当社及び国内関係会社…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

……廃棄物総排出量……

2017年度	2018年度
当社……………8.8万トン	当社……………8.7万トン
国内関係会社……………4.6万トン	国内関係会社……………5.0万トン
海外関係会社……………8.1万トン	海外関係会社……………7.7万トン

……有害廃棄物排出量……

2017年度	2018年度
当社……………2,612トン	当社……………1,184トン
国内関係会社……………649トン	国内関係会社……………629トン
海外関係会社……………5,042トン	海外関係会社……………5,409トン

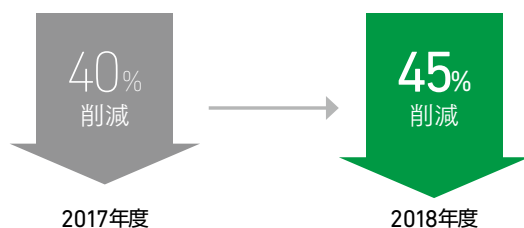
……最終処分率……

2016年度	2017年度
当社……………0.001%	当社……………0.001%
国内関係会社……………0.01%	国内関係会社……………0.01%
海外関係会社……………0.59%	海外関係会社……………0.52%

資源投入量の削減・使用済み製品のリサイクル

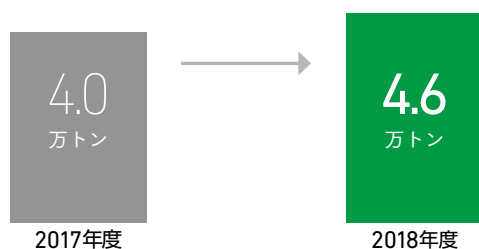
2018年度も、各セグメントのあらゆる製品で資源投入量の削減を着実に進め、平均削減率は対象64製品群で45%と、昨年度より改善しました。また、使用済み製品のリサイクルにも引き続き取り組み、再商品化重量は昨年度を上回りました。

資源投入量削減



リサイクル実績

家電4品目[※]の再商品化重量



※家電4品目：エアコン、テレビ（ブラウン管式・液晶・プラズマ式）、冷蔵庫・冷凍庫、洗濯機・衣類乾燥機

水の有効利用

2018年度は、生産工程で使用した水のリサイクルや、廃水を浄水処理してトイレの水などに活用する中水利用、また雨水の利用などを国内外で進め、水使用量の節約を図りました。

水総使用量（再利用量）

2017年度	2018年度
当社 1,080 (329) 万m ³	当社 1,049 (343) 万m ³
国内関係会社 269 (107) 万m ³	国内関係会社 277 (98) 万m ³
海外関係会社 211 (17) 万m ³	海外関係会社 219 (17) 万m ³

化学物質の管理と排出抑制

製品含有化学物質は、国内外の部材・部品の購買情報を取り込んだ化学物質管理システムMeiHARo-Webを用いて管理しています。欧州RoHS指令により2019年7月から4種フタル酸エステル類規制対象となる製品について、2018年12月までに含有調査と代替品への切り替えを完了しました。

化学物質の取扱量[※]

2017年度	2018年度
当社 1,505 トン	当社 1,725 トン
国内関係会社 1,424 トン	国内関係会社 1,447 トン
海外関係会社 1,323 トン	海外関係会社 1,059 トン

※当社、国内関係会社はPRTR法対象物質、海外関係会社は使用重量18kg以上の当社管理対象化学物質

環境への取組

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

<http://www.MitsubishiElectric.co.jp/corporate/environment/index.html>



ウェブサイト

環境行動レポート

お客様への対応

基本的な考え方

三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献することを企業理念に掲げています。これは、創業時の「経営の要諦」に示した「社会の繁栄に貢献する」「品質の向上」「顧客の満足」の考え方を引き継いだもので、社会やお客様に対する三菱電機の対応の基本精神となっています。

この精神を具現化するため、「7つの行動指針」において、社会やお客様などとの高い「信頼」関係を構築すること、最良の製

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

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

四つの品質基本理念

四つの品質基本理念は、1952年に制定した社は「品質奉仕の三菱電機」と1958年の社長通達「品質に関する覚書」の精神を反映したものであり、確かな品質を通じて社会に奉仕すると

いう精神は現在にいたるまで三菱電機グループの社員一人ひとりに脈々と受け継がれています。

<四つの品質基本理念>

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

※ 良い品質をつくるためには必要な労力は惜しまないということ

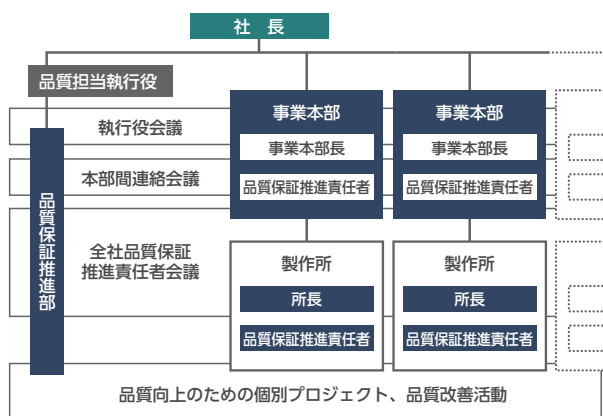
マネジメントシステム

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

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

個々の製品については、国内・海外の製作所が責任を持って品質を保証し、三菱電機製品の市場調査から製品企画、開発・設計、製造、輸送、保管、据付、保守・サービス、教育、更には製品の廃棄に至るまでの各段階の業務における品質保証活動（品質マネジメント）に対する具体的な改善活動を実践しています。

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



品質保証・品質改善活動の推進体制（三菱電機単体）

製品安全に関する方針

三菱電機グループは、「企業理念」と「7つの行動指針」に基づいて、製品安全に関する次の方針を定め、取組を推進しています。

製品安全に関する方針

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

特に消費者向け製品では、製品の開発段階で定量的なリスクアセスメントを義務付け、重大な危険(死亡、重傷、火災等)の排除を図るとともに、製品のライフエンド(壊れる、破棄する段階においても安全を確保できるよう)を考慮した設計・開発を進めています。一方、お客様対応では、24時間365日対応のお客

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

品質改善活動の展開

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

特に、開発・設計段階で、顧客要求、製品の基本機能を把握・検証し、機能・安定性・安全性、信頼性を確保・保証する設計を理解し、品質作り込み設計フローを実践・けん引できる人材の育成を2011年度より開始しており、国内のすべての対象部門に対する人材育成が2020年度まで完了するよう推進しています。

また、製造・据付・保守を行っている国内外の関係会社に対しては、業務プロセス(設計・調達・製造)、不具合発生時の処置方

法及び遵法、法令・規格の管理方法の実地確認を2011年度から実施しています。

また、過去の不具合、先人の知恵からの教訓や解説、改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築、全社で活用し、品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに効果をあげています。また、失敗事例を教材にして、体系的に教訓を学べるeラーニング「失敗から学ぶ」を構築するとともに、過去の品質不具合品の現物を展示する「品質の部屋」を各事業所に設置し、社員教育に活用しています。

さらに、設計から製造、アフターサービスにおける生産全プロセスにおいて、品質の「見える化」を図り、不具合への迅速な対応と未然防止に取り組み、その内容を開発・設計部門などへフィードバックすることにより、品質向上に効果をあげています。



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

「品質の部屋」



入口

内部

製品の使いやすさのために

基本的な考え方

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

ため、より多くの方に満足度の高い製品と生活環境の提供を目指すことを基本方針としています。

三菱電機グループのユニバーサルデザインの取組

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

●「ユニ&エコ」

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

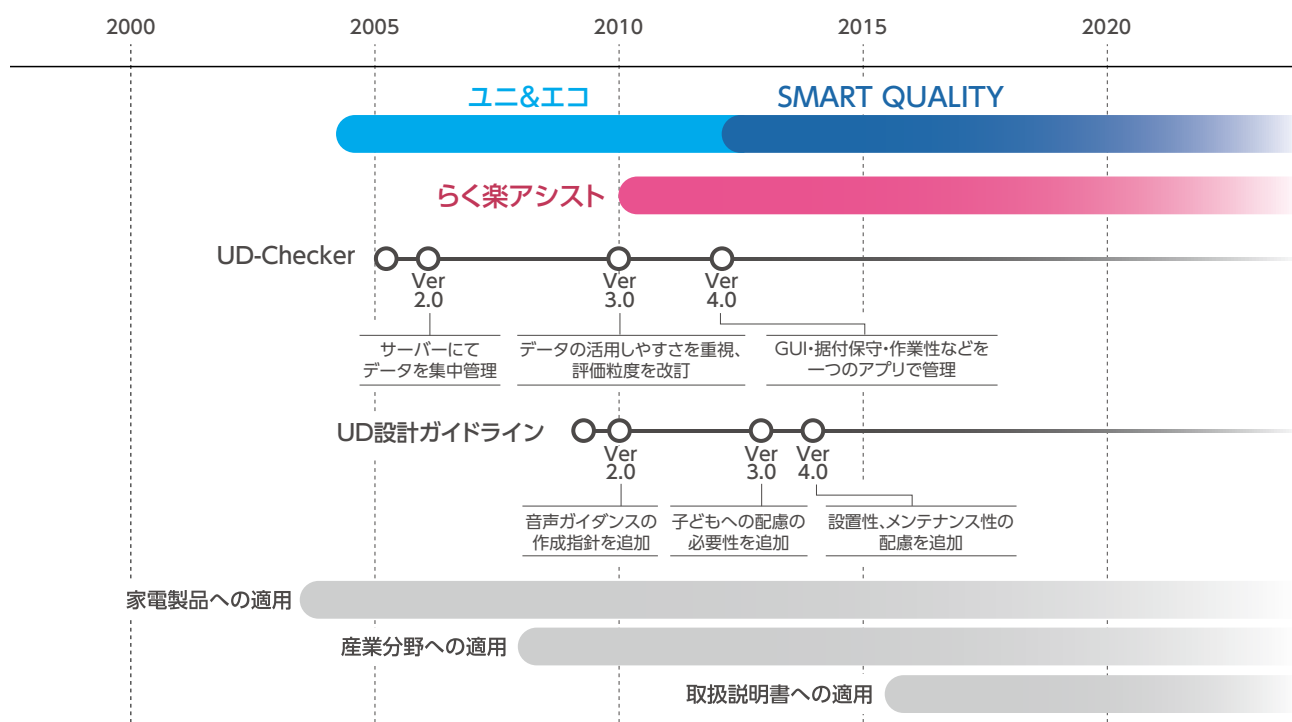
●「らく楽アシスト」

2010年度から更にターゲットを70代の高齢者まで引き上げ、より多くの人が最新の便利な機能を自在に楽に使いこなせることを目指した「らく楽アシスト」事業戦略を展開しました。

●「SMART QUALITY (スマートクオリティ)」

2012年度からスタートした「賢い・つながる・ムダがない」スマートな技術により、社会・暮らし・製品・人をつなぎ、明日の暮らしのクオリティ向上を実現する「SMART QUALITY (スマートクオリティ)」の取組の中でも「らく楽アシスト」戦略を継続しています。

年表



※Graphic User Interface

これまでの主な事例紹介

家電製品への適用

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

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

IHクッキングヒーター「らく楽IH」CS-G20AKS

デカ文字&ナンバーナビ

<特長>

- 表示文字サイズは従来比約 1.8 倍
(三菱電機従来品 G38MS との比較)
- 数字の順番に押すだけで操作可能



デカ文字&ナンバーナビ

見まもりセンサー&音声ナビ

<特長>

- 本体のまわりを見張る人感センサーを搭載
- 音声で操作のアシストや注意喚起



見まもりセンサー&音声ナビ

 その他の「らく楽アシスト」搭載製品

産業分野への適用

専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、労働者の高齢化や外国人作業、非熟練作業の増加など、労働環境が変化しており、UD(ユニバーサルデザイン)が求められるようになってきました。三菱電機では、FA(工

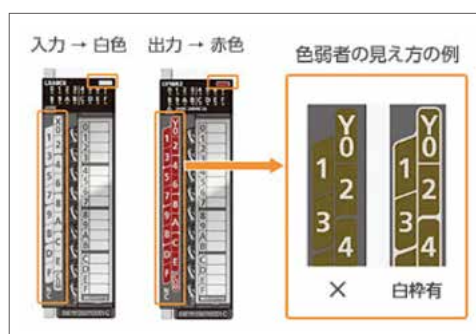
場自動化)機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めています。

FA機器の「シーケンサ」にも、「UD設計ガイドライン」を適用しています。

- 実物を模した印刷デザインなどの分かりやすい表現により、表示内容を直感的に理解できます。
- 大きなUDフォント表示や、背景色とのコントラストの確保など、色弱者にも配慮した表現としています。
- 英語／日本語の階層表現による理解しやすい情報表示で、未熟練者でも現場トラブルの原因特定が容易です。
- 前広がりの筐体(きょうたい)形状などの工夫により、操作部を拡大し操作性を向上しています。



実物を模した印刷デザイン



色弱者にも配慮した表現



理解しやすい情報表示



操作部を拡大し操作性を向上

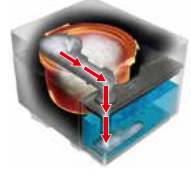
ユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

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

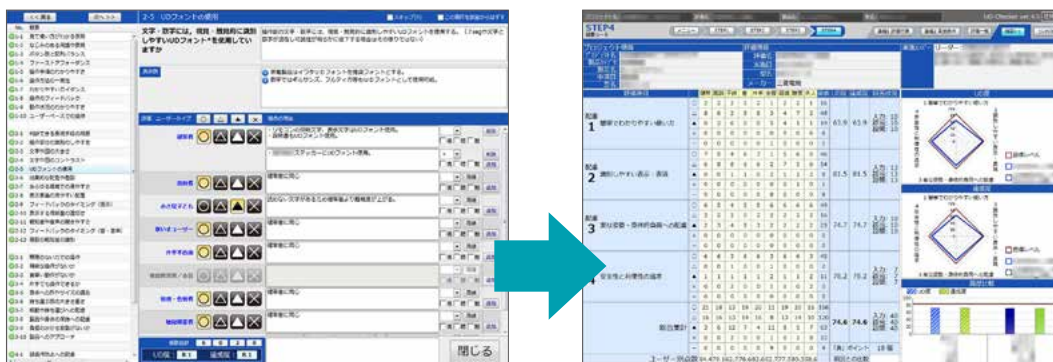
「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの評価軸でUD(ユニバーサルデザイン)の達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。三菱電機では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

UD-Checkerにおける4つの評価軸

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

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

UD-Checkerにおける4つの評価軸



チェック項目の記入内容から結果シートを自動出力

 「UD-Checker」の詳細

多くの人の使いやすさに向けた「UD設計ガイドライン」

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

齢によるヒトの特性の変化や障がいへの配慮をガイドライン化したもので、UD-Checkerと同じく「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの視点で構成されています。



より分かりやすい取扱説明書づくり

三菱電機グループでは「取扱説明書一流化活動」を展開し、お客様に快適に、安全にご使用いただけるよう「見やすく、分かりやすい」取扱説明書づくりに努めています。その基本となる

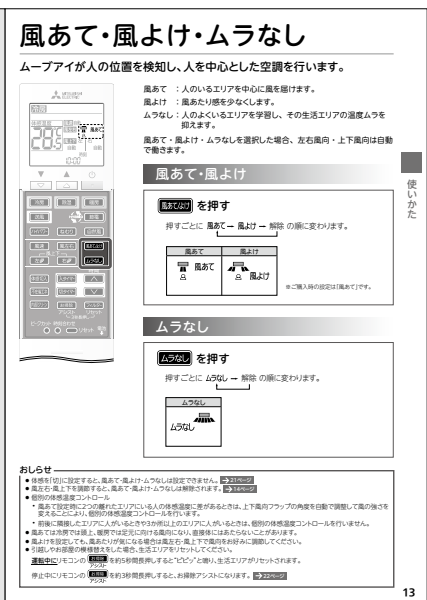
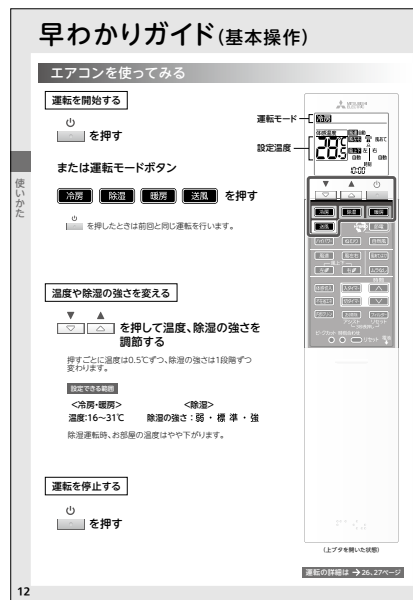
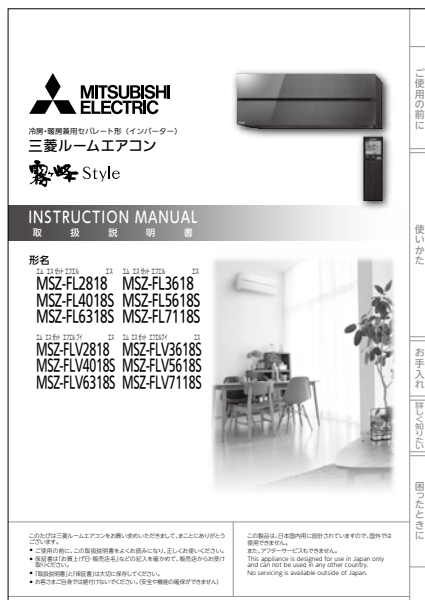
のが、独自の「家電機器取扱説明書作成要領 解説」で、家電製品を扱う国内関係会社に配布し、取扱説明書の品質レベル向上を図っています。

取扱説明書の事例 ～三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ～

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

できるようにしました。また、大きいフォントサイズで余白を贅沢に使い、非常に分かりやすい説明にしています。

三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書



早わかりガイド (基本操作)

受賞実績

2018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、様々なユーザーを対象とした評価実験に基づく開発が評価され、「病院向け引き出し式電子冷蔵庫」、「鉄道車両向けフルカラーLED表示器」、「純正カーナビゲーションシリーズGathersプレミアムイン

ターナビ」、が金賞を受賞しました。他にも「コードレススティッククリーナーJXH iNSTICK ZUBAQ」が銀賞等、計8件が受賞しました。

2019年度も、三菱電機の幅広い分野で、様々な配慮・工夫を重ねたユニバーサルデザイン製品を創出していきます。



病院向け引き出し式電子冷蔵庫



鉄道車両向けフルカラーLED表示器



純正カーナビゲーションシリーズ
Gathersプレミアムインターナビ



コードレススティッククリーナー
JXH iNSTICK ZUBAQ

顧客満足を高めるために

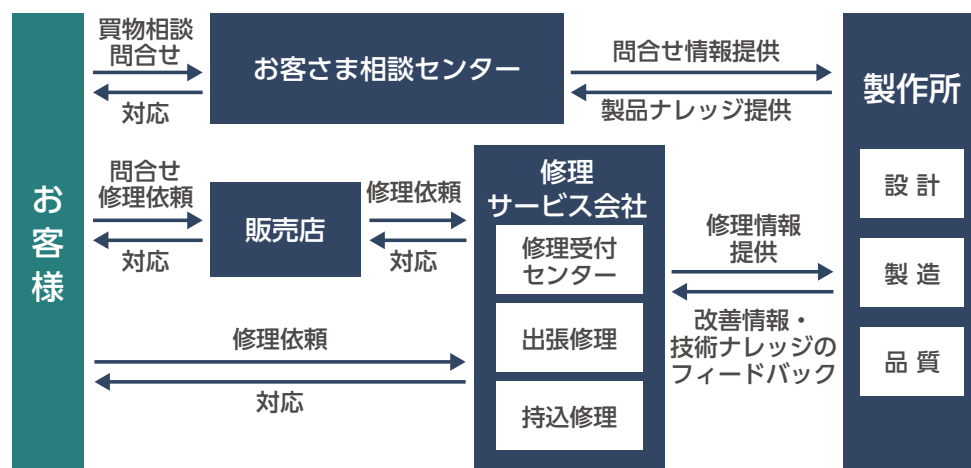
基本的な考え方

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

具体的には、各事業の特性に応じてお客様への満足度調査

を実施するなど、お客様の声を製品開発、販売、サービス等の改善に反映しています。

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



お客様からのお問合せ対応フロー(三菱電機単体)

家電部門のCS活動

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、三菱電機の製品を購入されたお客様に満足いただき、満足の

ただいたお客様を増やすためにお客様満足(CS:Customer Satisfaction)向上活動に取り組んでいます。

家電品CS活動の始まり

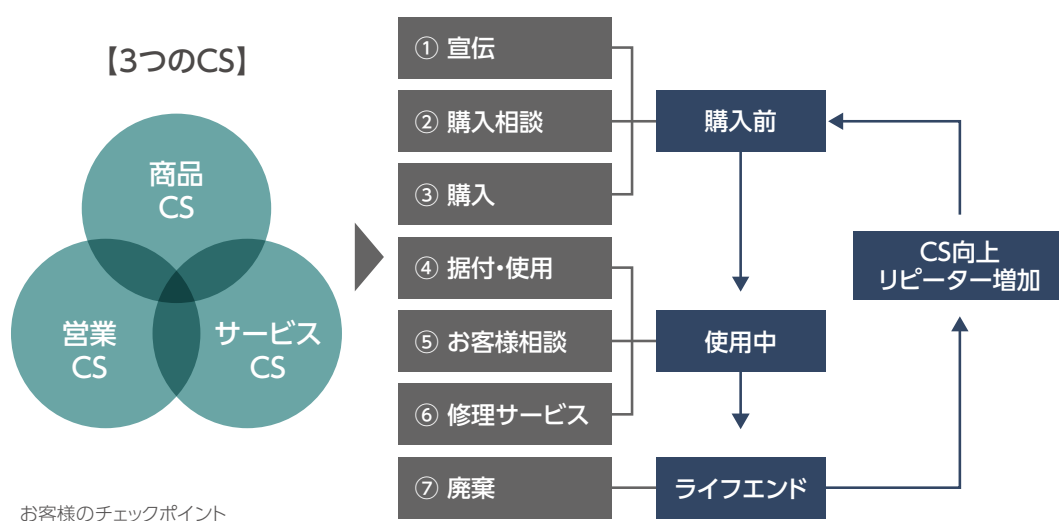
製品の品質や使い勝手・操作性の改善に加え、三菱電機がお客様満足度を重視してCS向上活動を専門とする組織を発足させたのは1993年7月です。CSの思想を体系的に成立させるため、商品、営業、サービスの3軸で、風土・仕組み・ツールづくりを進めてきました。

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

何がお客さんを満足させるか

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

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



24時間・365日対応

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

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



お客さま相談センター



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

窓口に寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々多様化しており、「お客さま相談センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努めています。



修理受付センター



サービスステーション



お客様の声を反映する仕組み

お客様からの相談・修理受け付け内容や結果、技術相談の情報は毎日製作所へフィードバックされ、現在生産中の製品改善

や開発品への反映、販売店様への修理支援情報の提供などに活用されています。

お客さま相談センター

「お客さま相談センター」へ集まったお客様の声は、データベース化され、問い合わせ内容を傾向分析し、分析結果を担当製作所・販売会社・研究所へ定期的に配信されています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりウェブサイト・カタログ・取扱説明書をより分かりやすいものに改善したりする活動を継続的に実施しています。また、研究所では、現在開発中の製品の改善に活用されています。特に、新製品発売後の

情報は、新製品に対するお客様の期待・要望・不満などをタイムリーに関係部門へ配信し、早期にフィードバック活動が展開できるように心がけています。

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

各製作所

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

開発に活かされた例も数多くあります。エアコンの場合は、特に使い方や「冷えない」「暖まらない」といったお問い合わせが多いという特徴があります。そのため、実際に現場へ行って直接お客様の声を聞き、その結果を設計の基準にしたり、製品の制御

仕様の改善に織り込んだりなどして品質向上に努めています。

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

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



ルームエアコン「霧ヶ峰FZシリーズ」MSZ-FZ4019S
暑さ寒さの感じ方に合わせた気流制御で、一人ひとりにぴったりの快適をお届けします。

VOICE（お客さま相談センター担当）

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

三菱電機お客さま相談センターでは、主に三菱電機家庭用電化製品に関するご購入前の製品案内（お買い物相談）や、購入後の操作取扱い相談を担当しています。

日頃から製品知識を吸収し、ナレッジデータベースでお客さまにご提供できるコンテンツの充実に努めているほか、モニタリングチームを発足しました。おもてなしを意識し、お客さまへの対応の品質向上に日々取り組んでいます。また、お客さまからの電話がつながらない事態を回避できるよう、拠点の充実など組織体制の強化を図っていきます。さらに、お客さまの満足度（カスタマーサティスファクション）を上げるために、アフターセールス支援（カスタマーサポート）だけでなく、プリセールス支援（カスタマーサクセス）につながるようにお客さまの声を傾聴し、分析して、製品開発に活かせる情報を研究所や製作所に、あるいは販売につながる情報を販売部門にフィードバックすることは重要な責務と考え、今後も奮闘してまいります。

ビルシステム部門のCS活動

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ることにより、活力とゆとりある社会の実現に貢献しています。

ビルシステム事業本部は「Quality in Motion 〜進化するク

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

24時間・365日対応の「安心の窓口」

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

ご契約いただいたお客さまのビル設備の状態を全国8カ所に設置した「情報センター」が常時遠隔で監視し、異常信号をキャッチすると、約6,000名のエンジニアの現在位置や遂行中の仕事内容、さらに技術レベルを判断して、お客さまのビルに最も早く到着し、的確に対応できるエンジニアを急行させます。

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



情報センター

「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」の開催

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

加えて、安全運行のためには、定期的な保守点検を行うことで機能を維持すること、正しい方法で利用していただくことが不可欠です。

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

お子様や高齢者・障がい者の方々などに正しい乗り方や安全な利用方法をご理解いただく「利用者説明会」や、マンションやビルのオーナー・管理者の方々へ日常の管理方法や災害時の

対応をご説明する「管理者説明会」を実施しています。今までの参加者は延べ30万人を超えており、三菱電機グループの重要な安全活動の一つとして、継続的に取り組んでいます。



「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」

稲沢製作所SOLAÉショールーム

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

1階の「エレベーター・エスカレーターゾーン」では、エレベーター・エスカレーターの歴史や基本構造から、安全・安心・快適を実現する最新製品・技術にいたるまで、実機を通じた紹介をし、世界最高速エレベーター*のスピード感を巨大なモニターとコンピューターグラフィックスで体感できます。2階の「ビルマネジメントシステムゾーン」では、最新のビル管理・セキュリティシステムなどが体験できます。

※ 上海中心大廈向け(2019年3月現在稼働しているエレベーターにおいて、三菱電機調べ)



エレベーター試験塔「SOLAÉ(ソラエ)」



「SOLAÉ(ソラエ)」ショールーム

製品不具合発生時の対応

基本的な考え方

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

告知と捕捉・改修、回収方針

三菱電機では、販売した製品に重大な不具合発生の報告があれば、経営トップを含めて迅速かつ的確に処置・対策を決定する体制をとるなど、お客様にご迷惑をおかけしないことを最優先にして、対応していきます。とりわけリコール事案について

は、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行っています。

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

重要な製品不具合の報告

製品安全にかかわる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、三菱電機オフィシャルウェブサイトのトップ

ページの「製品に関する重要なお知らせ一覧」より、該当製品の情報をご覧いただけます。

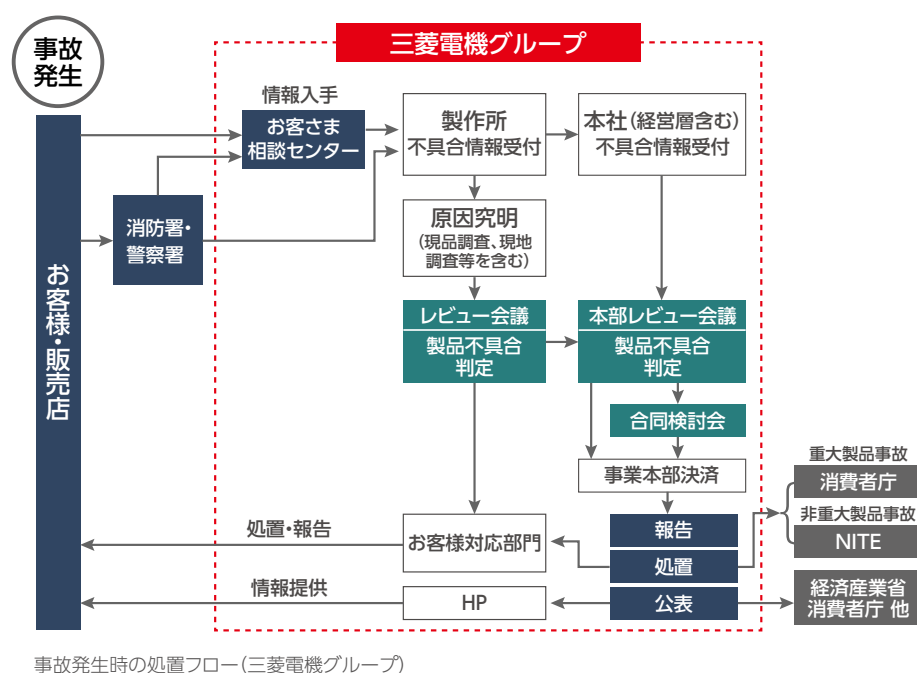
 [製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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

なお、三菱電機の事故情報開示では、原因調査中の案件も含め情報公開を行っています。

 [消費生活用製品安全法に基づく事故報告について](#)



人権

人権の尊重に関する方針

三菱電機グループ「人権の尊重に関する方針」

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

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

グローバルな事業展開を更に進める中、私たちは三菱電機グループの企業理念と「7つの行動指針」の精神に則り、三菱電機グループの人権方針を定め、私たちの事業活動が人権への負の影響を与えないよう、より人権への感度を高め、適切に対処してまいります。

1. 三菱電機グループは、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関する国際労働機関（ILO）宣言」などの、人権に関する国際基準を守るべき最低限のものと認識しています。この認識のもと、私たちは事業を行う各国・地域の法令、規則等を適切に理解し、人権を尊重することを宣言します。

なお、事業を行う地域の法令などが、人権に関する国際基準と一致しない場合、私たちは国際基準を尊重するために、現地の関係者との対話・協議を行い、適切に対処するよう努力します。

2. 三菱電機グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、私たちの事業活動における人権への影響の特定・評価、負の影響が生じることの防止・緩和措置の検討など、いわゆる人権デュー・ディリジェンスの取り組みを進めていきます。また、事業活動が人権への負の影響を発生させた、又は関与していたことが明らかになった場合の是正の仕組みなどを整備します。

3. 三菱電機グループは、CSRの重要課題を決定し、具体的な取り組み項目と目標を定め活動しており、この活動を通じて人権尊重に関する取り組み状況を把握し、適切に情報開示していきます。

4. 三菱電機グループは、これらの人権を尊重する取り組みを全役員・従業員に適用するだけでなく、事業、製品、サービスなどバリューチェーンの全体にわたって関わりのある様々なステークホルダーに対しても協力を求めることで、人権が尊重される社会の実現に貢献していきます。

5. 三菱電機グループは、人権の尊重に関する取り組みを役員・従業員一人ひとりが理解し、適切に実行していくための教育・意識啓発を継続的に実施します。

制定日:2017年9月20日

倫理遵法行動規範 ～人権の尊重～

【基本原則】

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

● 児童労働、強制労働に関する規範

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

● 差別に関する規範

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

● 人格の尊重

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

● 職場の安全衛生に関する規範

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

● 労働関係に関する規範

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

● 個人情報保護に関する規範

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

サプライチェーンマネジメント

人権の尊重の取組

取組の現状と今後に向けて

国際規範に基づく人権対応の推進

三菱電機グループは、2017年9月に「人権の尊重に関する方針」を制定し、国際規範に基づいた人権対応を進めることを宣言しました。特に、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デュー・ディリジェンスに取り組むことにより、人権へ

の負の影響が生じることの防止・緩和措置、また、人権への負の影響を発生させた、又は関与していたことが明らかになった場合の是正の仕組みなどを整備します。

具体的な取組

1) 2018年度の実績

① 人権インパクト・アセスメント

三菱電機社内各拠点、国内関係会社、海外関係会社、合計336拠点を対象に、三菱電機グループ内の企業活動における人権への影響の特定と評価(人権インパクト・アセスメント)を実施しました。

ア. 実施内容

i. 企業活動の人権への影響評価

アンケート形式により、「従業員の人権」「消費者の人権」「サプライチェーンへの影響」「地域社会への影響」の4つのカテゴリーについて、人権侵害の類型36項目の発生可能性を3段階で評価しました。

ii. 外国人技能実習制度の活用状況確認

日本のみ当該制度の活用有無、及び活用している場合、法に則った運用状況について確認しました。

イ. 実施結果

i. アセスメントで抽出されたテーマ

「ハラスメントの防止」、「長時間労働の抑制」、「女性、障がい者などへの配慮」、「贈賄の防止」などについては、リスクが顕在化しないよう引き続き注力していく必要があります。

ii. 外国人技能実習制度の活用状況

三菱電機社内で2事業所、関係会社で4社、当該制度を活用していますが、いずれも技能実習法に則って適切に活用しているとの回答がありました。

② サプライチェーンにおける人権の取組

6月に制定した「CSR調達ガイドライン」をもとに、調達部門が取引先に対し、人権を含む社会課題への取組に関する同意確認を開始しています。

③ 人権教育

ア. CSRに関するeラーニングのコンテンツに人権教育を含め、三菱電機及び国内関係会社の従業員を対象に実施しました。2018年度の受講者数は71,588名です。

イ. 人権インパクト・アセスメントの実施に合わせて、三菱電機、国内関係会社のCSR担当者向けに人権教育を実施し、アセスメント実施の背景や人権に関する基礎知識を説明しました。

ウ. 社内・グループ報にて、人権の解説を4回シリーズで掲載しました。

④ 社外との対話

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

2018年度は、公益社団法人 アムネスティ・インターナショナル日本に対話の機会をいただき、苦情処理メカニズムの構築や紛争鉱物対応に関するアドバイスをいただきました。



アムネスティ・インターナショナル日本との対話

2) 2019年度の実績

① 三菱電機グループ内の人権リスク軽減策の実施

2018年度に実施した「人権インパクト・アセスメント」で挙げられたリスクが顕在化しないよう、人権教育や労働時間管理などを通じて引き続き取組を強化していきます。

② サプライチェーンにおける人権の取組

ア. サプライヤーに対して、2018年度から開始した人権を含む社会課題への取組に関する同意確認を得る取組を継続します。

イ. サプライヤーにおける人権侵害リスク(外国人労働者に対する強制労働、危険有害労働)の把握の取組を推進します。

③ 救済措置の仕組み整備検討

人権侵害を受けた方からの苦情を受け付け、救済に結び付ける仕組み(いわゆる苦情処理メカニズム)を検討します。現在でも三菱電機グループでは、人権を含む様々な苦情・お問い合わせを受け付ける仕組みとして複数の問い合わせ窓口を持っていますが、国際的な規範に基づいた窓口対応の充実化を図っていきます。

英国現代奴隷法への対応

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

表しました。今後も情報開示と取組の強化を継続していきます。

また、英国の性別賃金格差報告についても適正に対応しています。

 **英国現代奴隷法にかかわる声明**

人権啓発活動

三菱電機では、世界における人権課題の潮流や、国際的な人権規範への理解を深めるため、人権研修を実施しています。

1. CSRに関するeラーニングのコンテンツに人権教育を含め、三菱電機及び国内関係会社の従業員を対象に実施しました。2018年度の受講者数は71,588名です。
2. 人権インパクト・アセスメントの実施に合わせて、三菱電機、国内関係会社のCSR担当者向けに人権教育を実施し、アセスメント実施の背景や人権に関する基礎知識を説明しました。

3. 社内・グループ報にて、人権の解説を4回シリーズで掲載しました。

また、新入社員や新任管理職を対象に人権にかかわる「ハラスメント」「障がい者」「同和問題」といった具体的な問題を取り上げた講義を実施し、人権に関する基本的な内容や三菱電機の取組について理解を促しています。

ハラスメント研修

三菱電機では、差別やハラスメントのない健全な職場環境の確保のために、新入社員や新任の管理職に対して、人権に関する研修を継続的に実施しています。2018年度は新入社員858名、新任の管理職532名を対象に、事業所ごとに1時間程度の人権・ハラスメントに関する集合研修を実施しました。

特にハラスメント問題については、職場環境の維持・向上が管理職の重要な責務であることから、新任の管理職に対する研修を通じて、ハラスメントの予防に力を入れています。研修においては、セクシャルハラスメントやパワーハラスメント、マタニティハラスメントに関する知識の付与を行うだけでなく、ハラスメントの具体的な事例を取り上げて紹介するなど、日頃職場において問題となるようなケースが発生していないか確認できるよう、講義内容を構成しています。

また、研修受講後、自分の職場において問題が発生していないか管理職の立場から確認することで、社員が働きやすい職場環境づくりを進めています。



「人権の尊重と多様な人材の活躍」講義

労働慣行

人材に対する考え方

基本的な考え方

三菱電機は、適正人員構造の中長期的な維持に加えて、「電力システム」「交通システム」「ビルシステム」「FAシステム」「自動車機器」「宇宙システム」「パワーデバイス」「空調冷熱システム」を中心とする成長分野の更なるグローバル展開を実現すべ

く、積極的な社員採用を継続しています。

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

積極的な採用の継続

三菱電機(単体)の新卒者採用数は、2019年10月入社及び2020年4月入社の合計で1,180名を計画しています。もう一

段高いレベルの成長の実現に向けて、今後も積極的な採用を継続していきます。

三菱電機グループ採用計画 (2019年3月時点)

1. 新卒者採用

(単位：人)

		2017年10月入社 及び 2018年4月入社(実績)	2018年10月入社 及び 2019年4月入社(見込)	2019年10月入社 及び 2020年4月入社(計画)
	技術系	650	690	680
	事務系	220	240	200
	技能系	270	300	300
	三菱電機(単体)	1,140	1,230	1,180
	国内関係会社	2018年4月入社 (実績)	2019年4月入社 (見込)	2020年4月入社 (計画)
国内関係会社		1,500	1,500	1,500
新卒者 計		2,640	2,730	2,680

2. 経験者採用

(単位：人)

		2017年度 (実績)	2018年度 (見込)	2019年度 (計画)
	三菱電機(単体)	550	650	550
	国内関係会社	1,000	1,000	1,000
	経験者 計	1,550	1,650	1,550

3. 三菱電機(単体) 新卒採用 技術系 女性比率

(単位：人)

2017年度 (実績)	2018年度 (実績)	2019年度 (見込)	将来目標
11%	13%	10%	20%以上

人事基本データ

従業員の状況

1. 三菱電機グループの状況

(1) 連結の状況

2019年3月31日現在

セグメントの名称	従業員数(人)
重電システム	46,732
産業メカトロニクス	33,480
情報通信システム	15,185
電子デバイス	5,415
家庭電器	26,789
その他	12,716
共通	5,500
合計	145,817

(2) 三菱電機単体の状況

2019年3月31日現在

従業員数	平均年齢	平均勤続年数	退職率	平均年間給与
35,203人 (内女性3,383人) [7,202人]	40.4歳	16.3年	2.2%	8,169,232円

2019年3月31日現在

セグメントの名称	従業員数(人)
重電システム	8,676
産業メカトロニクス	9,911
情報通信システム	4,971
電子デバイス	2,233
家庭電器	5,063
その他	0
共通	4,349
合計	35,203

(注)

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

労働組合との関係

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

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

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

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

ダイバーシティの推進

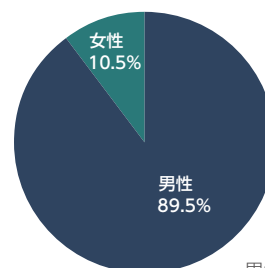
基本的な考え方

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

人材の活用が必須となっています。以上の認識を踏まえ、三菱電機では以下のような施策を通じ、従業員の多様性を推進しています。

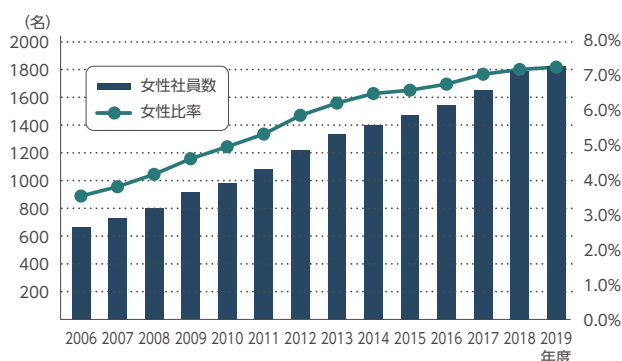
女性活躍について

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

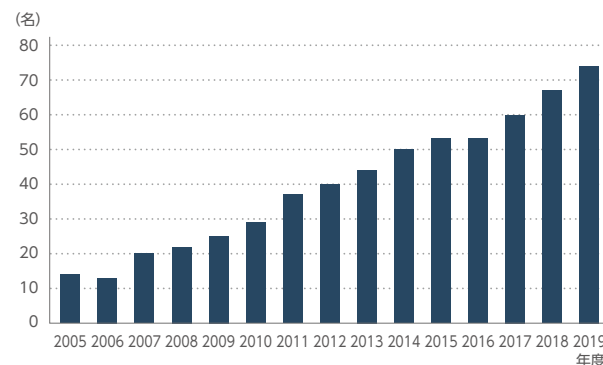


男女比率（三菱電機単体）

基本データ（三菱電機単体）



女性社員数推移（総合職）（三菱電機単体）



女性役職者数の推移（課長以上）（三菱電機単体）

女性の更なる活躍推進に向けた取組

若手女性社員向けのキャリアフォーラム

出産、育児といったライフイベントとの調和を図りながら、前向きにキャリア形成するための気づきの機会として、若手女性社員向けのキャリアフォーラム（CP-Planフォーラム）を開催しています。毎年約200名が参加し、社長自ら女性活躍推進の経営的意義を伝えるとともに、先輩社員の経験談やグループディスカッションを通じて、女性社員自身の自立的思考・行動の促進やネットワークづくりを支援しています。

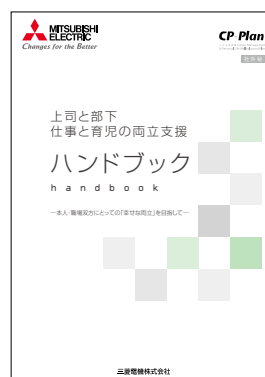
本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

管理職のマネジメント力強化

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

「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

育児休職者が円滑に職場復帰し、育児をしながら能力を最大限発揮できるよう、本人と上長の双方に向けてハンドブックを配布するとともに、復職前・復職後に定期的に上長面談の場を設けることをルール化しています。



「上司と部下仕事と育児の両立支援ハンドブック」

VOICE（女性管理職）

三菱電機株式会社 電力・産業システム事業本部 グローバル戦略統括部 総合エネルギーシステム技術部 部長 マルタ・マルミローリ



イタリアで生まれ育ち、地元の大学卒業後に日本に留学、三菱電機に入社しました。以来、電力システム関連の開発を担当、現在は技術部の部長として事業推進に尽力しています。管理職として、技術力の向上を始めとした組織のメンバーの育成を考えつつ、最新技術を用いた効率的な電力システムの開発など、新しい事業の創出を目指しています。

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

「理系女子学生に対する積極的な採用活動」

理解促進イベントの開催やPR媒体(ウェブサイト・リーフレットなど)の制作

三菱電機は女性活躍推進法に基づく行動計画において、「技術系新卒採用に占める女性比率の将来目標20%以上」として掲げ、理系女子学生に対する採用活動に積極的に取り組んでいます。



【CSRの取組】人材に対する考え方

技術系新卒採用に占める女性比率の推移(三菱電機単体)

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
9%	11%	13%	10%

※10月入社及び4月入社



女性エンジニアとの交流会



特集ウェブサイトトップページ

三菱電機主催のイベントでは、若手・ワーキングマザー・管理職など、様々なライフステージ、事業分野で活躍する女性エンジニアとの交流会や、託児所などの所内施設を紹介する見学ツアーを盛り込んだセミナーを実施しました。また、女性エンジニアの働く姿やキャリアを紹介するウェブサイトやリーフレットの制作などを通じて、三菱電機で働くイメージを持ってもらえるよう積極的に情報発信しています。



理系女性向けリーフレット

グローバルな人材育成に関する考え方と取組

世界中の人材が活躍できるグローバル企業を目指して

三菱電機はグローバル企業として国内外に196社の連結子会社を有し、海外従業員は約58,000人とグループ全体の約40%を占めます。グループ全従業員が実力を最大限発揮し、かつ各自のキャリアプランを実現できるような企業体を目指し、人材配置・育成に取り組んでいます。

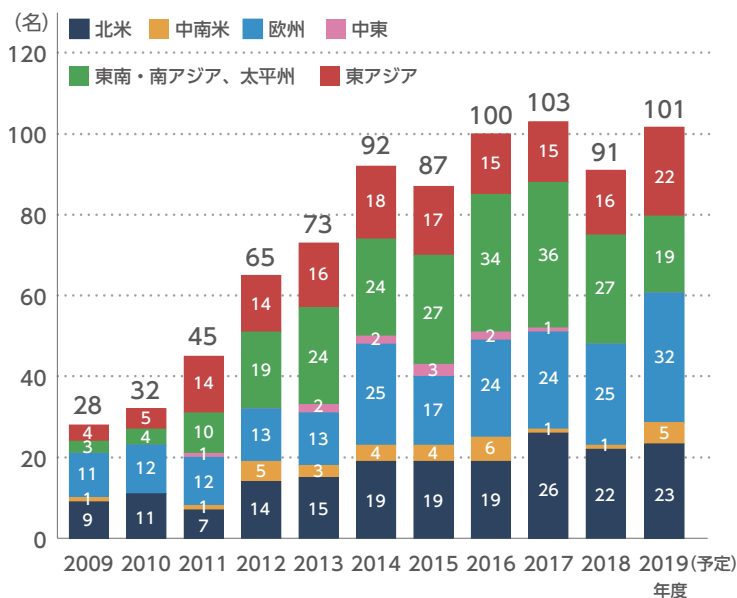
具体的には、海外の従業員に技術・技能・ノウハウを身に付けてもらうために、毎年10～20カ国から100名を超える人材を各製作所(工場)へ招いて研修を行っています。各社へ戻った従業員は世界各地で三菱電機グループの強いものづくりを支えています。また、海外の従業員から将来の経営幹部として期待される人材を選抜し、日本で2週間程度の研修を行う取組も継続しており、受講者は新たな知識・人脈を得て、各社で一層活躍

しています。一方、日本でも毎年10～20人程度の外国人を継続的に採用しており、外国人の新入社員がいきいきと日本の職場で活躍できるように、職場の先輩日本人とペアで受講する異文化研修も継続的に行っています。また国内外共通の取組として、三菱電機の理念・価値観、歴史など、全世界の三菱電機グループ従業員が共有すべき企業理念教育の拡充にも取り組んでいます。

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

海外OJT制度 派遣者数推移(2009年～2019年予定)

グローバルに活躍しうる国内人材育成の一環として、三菱電機従業員を海外関係会社に派遣する海外OJT制度の派遣実績は近年、世界各地域に100名規模で推移しています。



海外OJT制度の派遣者数推移(三菱電機単体)

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

海外語学研修の派遣者数(三菱電機単体)

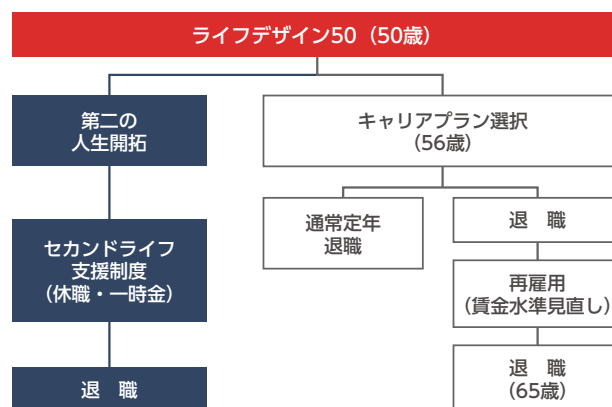
2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
101名	90名	98名	103名	86名

高齢者の多様な働き方を支援

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

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

～50歳代における働き方について多様な選択が可能～



基幹系統(労働組合員層)の複線型人事諸制度

障がい者雇用の推進

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

三菱電機では、2014年10月に主に知的障がい者の方に適した業務を社業とする特例子会社※「メルコテンダーメイツ株式会社」を設立しており、特例子会社を含めた雇用率は2019年3月15日時点で2.25%となっています。

メルコテンダーメイツ株式会社の社名は、健常者社員、チャ

レンジド社員(障がいを抱える社員)の双方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみ合う仲間たちという意味を表現しています。グリーンサービス事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業、健康増進事業(マッサージ施術)などを中心に事業を展開しており、2019年3月15日時点で62名の障がい者を雇用しています。2017年度には第二拠点としてクッキー工房を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジド社員の雇用を更に推進していく計画です。

※ 所定の要件を満たした場合に、法律上、親会社と子会社を同一の事業主体として取り扱い、雇用率を連結算定する制度



カフェ事業



クッキーの製造



名刺作成

働き甲斐のある職場づくり

基本的な考え方

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

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

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

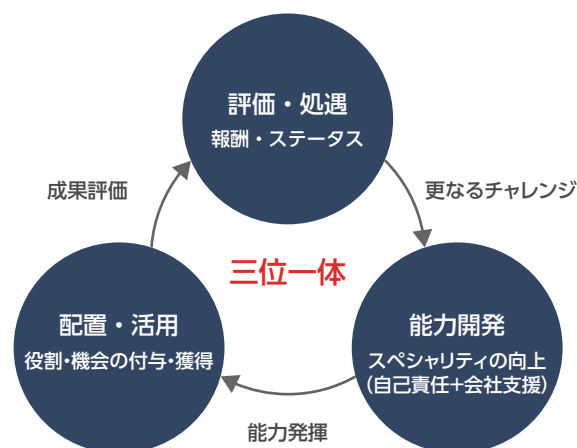
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員満足の視点がありますが、時代の動向や社会情勢、経営環境、人材構造の変化などを踏まえ、例えば以下のような施策にも注力しています。

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

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

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

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



各種運営システムの充実による人事制度の有機的連携

従業員の希望による異動機会の提供

従業員の適材適所を推進し、従業員の希望による異動の機会を提供するために、三菱電機では、イントラネットを活用した社内公募制や自らの異動希望を全社に公開できる制度を導入しています。

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

職場におけるコミュニケーションの促進

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

この面談では、評価を踏まえた育成的視点でのアドバイス、人材活用・配置の考え方なども話し合い、より良い職場でのコ

ミュニケーションを促進しています。

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

従業員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」*を定め、従業員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に出願・登録報奨金、発明が他社にライセンス供与された場合には実績報奨金、事業に貢献した発明が社外表彰を受賞した場合などには上限を定めない顕彰金を従業員にそれぞれ支給し、従業員が発明を創出する意欲を高めています。

報奨制度の運用においては、職務発明報奨規程を公開すること、報奨金に対する従業員からの申し立てを審議する「発明相談委員会」を設けること、事業に貢献した発明の顕彰金額を

協議する「発明評価委員会」を設けることで、公平性や透明性を高めています。

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

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

働きやすい職場環境の整備

基本的な考え方

少子高齢化に伴い、今後我が国の労働力人口が大幅に減少するとともに、育児や介護等を担いながら働く従業員が男女問わず一層増えていくことが予想される中、三菱電機が厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的成長を実現していくためには、従業

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

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

柔軟な働き方を支援する取組

育児・介護に関する制度の整備と浸透

三菱電機では、従業員が安心して育児・介護と仕事を両立できるよう、法定を上回る両立支援制度を充実させ、職場環境の整備に努めています。三菱電機の「育児休職制度」は子が1歳到達後の3月(特別な事情がある場合は2歳到達後の最初の3月末日まで延長可能)まで、また「育児短時間勤務制度」は最長で子が小学校卒業の3月末まで取得することが可能です。「介護休職制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」も最長3年間を超えて取得することが可能です。このほか、配偶者の出産時に際して最大5日間取得できる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)」、育児・介護を事由とした「在宅勤務制度」や、育児・介護などのため退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」を整備しています。

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

そのほか2018年度には仕事と生活の両立支援の観点から、「特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)」の要件をPTA活動などに拡大、また、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」を導入するとともに、適用期限が「小学校入学」までであった子の看護欠勤の適用期限を「小学校卒業」まで延長しました。

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

こうした取組をより社員に浸透させていくため、仕事と育児

の両立支援制度の一覧や、子育てしながら働く女性社員へのインタビューなど、両立に役立つ関連情報を掲載したポータルサイトを運営し、積極的に情報発信しています。さらに、これらの取組について、対象となる社員だけではなく、管理職や新入社員に対して、周知や両立支援に対する意識啓発などを行い、各種制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。今後も、従業員が個人生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる職場風土の醸成に努めていきます。

ライフステージ	妊娠	出産	子ども 1歳	小学校 入学	小学校 4年	小学校 卒業
出産支援休職制度						
妊娠短時間制度(女性のみ)						
妊娠中の休憩時間の配慮						
傷病欠勤(女性のみ)						
産前欠勤(女性のみ)						
配偶者出産休暇(男性のみ)						
出産費資金貸付制度						
出産育児一時金						
産後欠勤(女性のみ)						
扶養手当(一般社員のみ)						
育児時間(女性のみ)						
育児休職						
育児休職給付金 (三菱電機妻友会)						
育児短時間勤務						
在宅勤務制度						
特別有給休暇制度 (セルフサポート休暇制度)						
時間単位休暇						
看護欠勤						
セレクトプラン (育児サービス補助)						
再雇用制度						

育児にかかわる各種両立支援制度(三菱電機単体)

2019年4月1日現在

託児施設「ダイヤモンドキッズ」

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

職場に隣接した場所で、就業日・就業時間に合わせた運営や

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

名 称	ダイヤモンドキッズ湘南	ダイヤモンドキッズ伊丹
所 在 地	神奈川県鎌倉市大船5丁目1番1号 情報技術総合研究所内	兵庫県尼崎市塚口本町6丁目9番22号 三菱電機健康保険組合伊丹総合保健 体育館BRIO(プリオ)内
施 設 面 積	床面積 約100m ²	
定 員	各10名程度	
託 児 年 齢	0歳(生後57日目以降)～小学校就学前	
利用対象者	三菱電機社員(女性に限定しない)	
運 営 時 間	8時～18時(延長保育 21時まで)	

その他制度

フレックスタイム制度

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

適用者は各人の担当業務の内容・職務遂行の態様に基づき決定されます。

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

特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)

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

社員本人が3日を超える療養・介護・看護・ボランティアなどを行う場合、会社の承認を受けたときはセルフサポート休暇を取得することができます。

在宅勤務制度

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

育児や介護の事由以外でも、業務の効率的遂行による生産性向上や、「仕事」と「生活」双方の充実(ワークライフバランス推進)を目的に制度利用が可能です。

制度の利用状況:育児・介護関連実績推移(三菱電機単体)

(単位:人)

取得者数	2016年度			2017年度			2018年度		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
育児休職	12	237	249	24	273	297	38	302	340
休職取得率(%)	—	98%	—	—	98%	—	—	99%	—
育児短時間	5	348	353	11	368	379	13	379	392
妊娠短時間	—	13	13	—	11	11	—	20	20
介護休職	3	4	7	7	4	11	11	7	18
介護短時間	5	4	9	4	8	12	1	6	7
産前産後欠勤	—	142	142	—	182	182	—	178	178
配偶者出産休暇	658	—	658	735	—	735	769	—	769
看護欠勤	18	8	26	13	15	28	20	15	35

「働き方改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくり

三菱電機では2016年度から経営施策の一環として「働き方改革」を掲げ、「成果・効率をより重視する企業風土への変革」と「仕事に対する意識の改革」を通じて、誰もが仕事と生活を両立できる職場環境づくりに取り組んでいます。

この「働き方改革」では次の4つの視点に基づき、各部門・組織階層や事業所ごとに具体策を展開しています。

これまで全社的に、ポスターの掲示、社内報や専用社内ウェブサイトなどを通じた情報展開と意識啓発、管理職に対する意識付け教育などを実施してきました。特に2017年2月からは、社長自らが各事業所を巡回し、本活動の目的や重要性を従業員に対して直接説く「社長フォーラム」を実施しています。

このような全社共通的な活動に加え、各事業所において実情に合わせた個別の活動を展開しています。

「働き方改革」4つの視点

業務スリム化による生産性向上

- ・JIT改善活動の精神による徹底的なムダ取りの実践(会議、資料、移動時間の削減、業務プロセスの見直し等)
- ・業務効率化に向けたITの更なる活用

“成果・効率”の更なる追求

- ・限られた時間で成果を出すという意識の更なる定着
- ・生産性・効率性を評価する仕組みの構築と適切な評価運営の更なる徹底

「仕事」と「生活」双方の充実

- ・「充実した生活」と「充実した仕事」は密接に関わるという意識の共有
- ・充実した生活で得た知見や心身の健康を、充実した仕事に活かしていくことの実践

職場内コミュニケーションの促進

- ・日々の挨拶や対話を通じた職場内での業務状況の共有
- ・個人間・部門間での相互連携や業務分担見直しによる負荷平準化の促進



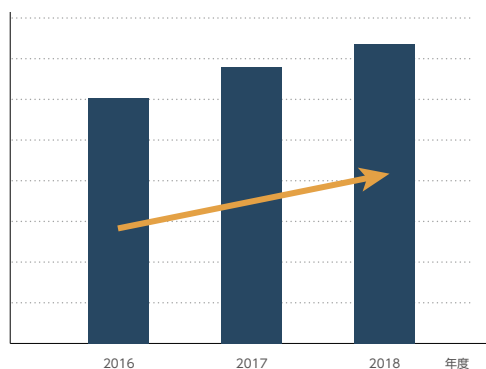
「働き方改革」社内ポスター

※ JIT(Just In Time)：全業務プロセスにわたり、全従業員が「徹底的なムダ取り」により、「より良く」していく改善活動

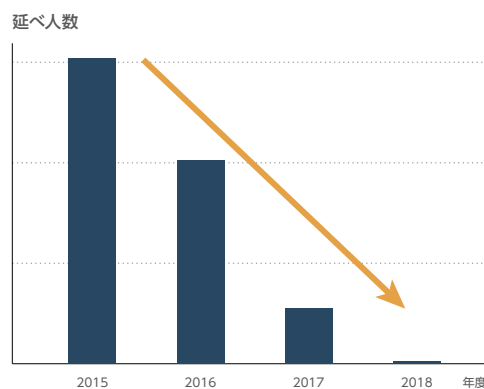
これまでの活動成果

2016年度の三菱電機働き方改革が始動から3年が経過し、働き方改革4つの視点に基づき活動に取り組んだ結果、働き方

の変化を感じる人の割合が増加し、また労働時間も大幅に減少するなど、取組の成果が表れています。



仕事と生活のバランスがとれていると回答した人の割合
(社内意識調査結果)



80時間/月超過者数推移

事業所での活動事例

- 外部講師による管理職向け講演会の開催
- 業務集中時間の導入
- 会議ルールの設定(原則50分、17時以降の開催禁止等)
- ワークライフバランスを意識したRefresh Wednesdayの導入 等

三菱電機では全社共通的な業務についてスリム化・効率化を図るべく、本社管理部門が中心となって、次に示すような具体的な対策を推進しています。

1. IT環境の整備

- 執行役会議へのタブレット導入と会議資料のペーパレス化
- 全事業所を対象とした、必要な従業員へのモバイル端末支給
- 遠隔事業所間会議のテレビ会議化及び出張の削減
- 在宅勤務制度の対象拡大による柔軟な働き方の実現
- 外出先での業務用スマートフォンの利用促進
(スケジュール確認、承認作業など)

2. 全社共通資料の簡素化・削減

- 経営会議の審議時間・日程短縮による資料の簡素化
- 各部門が発行する定期報告(週報・月報など)の削減
- 各種報告様式の見直し

3. 間接JIT改善活動の推進

- 外部コンサルタントを活用した業務分析の実施と全社水平展開

社長フォーラム

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

社長自ら経営方針の一つとして働き方改革の目的や取組の

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



社長フォーラム(2018年)



社長フォーラム

VOICE (人事部担当)

三菱電機株式会社 人事部 CP-Plan 推進センター 専任 森崎 洋子



取組開始から3年が経過し、会議でもモバイルPCを使うことが当たり前になるなど、社内では働き方に変化を感じる人が増えてきています。すべての従業員が実感できるよう、これからも更なる風土醸成や環境整備に取り組んでいきます。

働き方改革は単に業務効率化にとどまるものではありません。改革の目的である「誰もが心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場の実現」に向け、一人ひとりが常に業務の価値向上を意識しながら、やりがいを持って働ける会社づくりを目指しています。

人材の育成

基本的な考え方

「企業は人なり、人の成長なくして企業の成長はあり得ない。人材の育成と活用は企業の発展の源であり、教育は経営の基盤をつくる基本的事業である。」このような方針の下、三菱電機グループでは、組織として培ってきた知識（ノウハウ）・技能（ス

キル）・態度（マインド）を、時には新しい価値観を加えながら変革し、更に成長していくことを通じて、企業競争力の維持、発展、社会貢献に繋げていくことが重要であるとの認識で、全従業員を対象に、人材育成に取り組んでいます。

キャリア形成を支援する人材育成体系

三菱電機の育成制度では、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育及び動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これら

を通して社員全体のレベルアップを図っています。さらに、会社選抜型の「経営幹部育成プログラム」による事業のけん引役である経営コア人材の育成、中核的人材・リーダーの育成に力を入れています。

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

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

人材育成体系図(三菱電機単体)

セルフデベロップメント支援制度

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

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

階層別研修制度

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

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

計画的・効率的な能力開発の推進

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



研修履歴とポイントが分かる「研修履歴管理システム」

技術技能・知識・ノウハウの伝承

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



「全社技術相談窓口」

三菱電機グループ技能競技大会

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



三菱電機グループ技能競技大会

労働安全衛生と心身の健康の確保

基本的な考え方

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

を形成することを目指しています。

三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社5カ年計画（現計画は2017～2021年度）を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化し、年度ごとに推進事項を定めて具体的な活動を推進しており、国内外関係会社でも、法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を推進しています。

推進体制

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

安全衛生管理体制を継続的に強化し、三菱電機と国内外関係会社が連携して、様々な情報交換や教育活動、各種安全対策を行っています。また、労働組合との協議会や安全衛生委員会などを通じて、従業員とも積極的に意見交換し、安全衛生水準

の向上に向けて、労使が協力しながら、トップダウン・ボトムアップ双方の活動を展開しています。

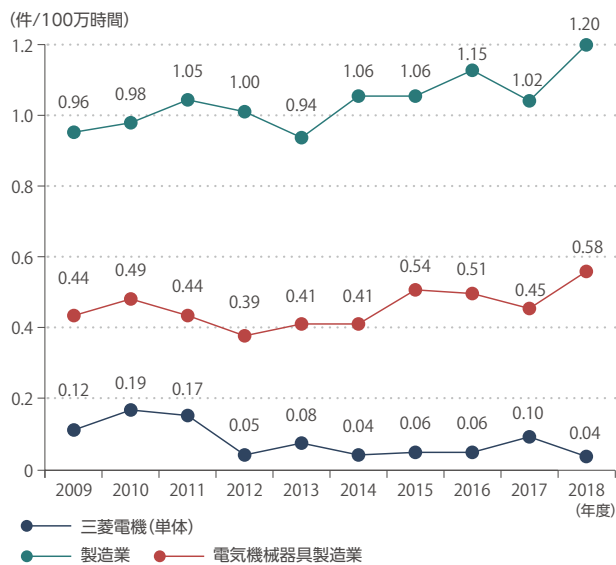
万が一労働災害が発生した場合は、発生部門で即座に安全対策を講じるとともに、第三者による安全点検の実施や、災害事例や対策内容の水平展開などを通じ、類似災害の発生防止に努めています。

労働安全衛生マネジメントシステム

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

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

※ Occupational Safety and Health Management System



労働災害度数率（100万時間当たりの休業災害件数）の推移

安全衛生教育の徹底

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



「安全衛生教育eラーニング」

三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

従業員の危険感度向上のため、2011年に危険体感道場を開設し、毎年、関係会社を含めた構内全従業員（約6,000名）を対象とした教育を実施しています。すべり転倒体感機、ギヤ巻き込まれ体感機、指さし安全確認など、順次、設備を強化しています。



危険体感道場

健康経営企業の実現に向けた取組

三菱電機と国内関係会社では、約10万名の従業員とその家族を対象に、会社・労働組合・健康保険組合の三者協働事業（コラボヘルス）として、2002年から「三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）」活動を展開しています。MHP21活動は、一人ひとりができるだけ早い時期から生活習慣を見直し、生活習慣病を予防して「QOL（Quality of Life）」向上と「健康経営企業」実現を図ることを目指しています。「生活習慣 変えてのばそう 健康寿命」をスローガンに、適正体重、運動習慣、喫煙、歯の手入れ、睡眠の5項目について改善目標を設定し、達成状況を毎年評価しています。

2017年からはステージⅢとして新たに5年間の活動を開始

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

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

MHP21 活動の目標・実績

MHP21活動 重点項目	活動スタート前 (01年度)	ステージI 最終年 (11年度)	ステージII 最終年 (16年度)	ステージIII 1年目 (18年度)	ステージIII 目標 (17～21年度)
適正体重を維持している者 ^{※1}	73.0%	71.7%	70.4%	69.4%	73%以上
運動習慣のある者 ^{※2}	11.7%	16.2%	24.1%	25.2%	39%以上
喫煙者	40.0%	27.6%	24.7%	23.5%	20%以下
1日3回以上歯の手入れをしている者	13.3%	20.5%	22.5%	25.3%	25%以上
睡眠による休養が取れている者 ^{※3}	—	—	—	66.8%	85%以上

※1 BMIが18.5以上25.0未満

※2 30分以上／回の運動を週2回以上、又は平均1万歩(1時間)以上／日歩行している

※3 ステージIIIより追加

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の心の問題のケアに努めています。

ストレスチェック制度への対応に加え、国内関係会社も含めて、過去より外部EAP[※]による電話・メール相談システムも整備しており、従業員のメンタルヘルス不調の一次予防(未然防止)に力を入れています。

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

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

教育面では、メンタルヘルスに関する知識付与と、管理職・従業員双方の対応力向上を図るため、講習会や社内eラーニングでラインケア研修、セルフケア研修を繰り返し実施しています。

※EAP(Employee Assistance Program):従業員支援プログラム。特にメンタルヘルスに関して支援するシステム。



メンタルヘルスケア教育テキスト

快適な職場環境の形成

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

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

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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

減させています。

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

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1. Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

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

2. Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

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

3. Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

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

CSR調達指針

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

また、CSRへの取組に対する三菱電機グループの考え方やお取引先に遵守いただきたい事項をより周知するため、2018年より「CSR調達ガイドライン」を制定いたしました。本ガイドラインの内容について、お取引先へ活動推進に向けた同意確認を今後実施していきます。

1. 国内外の法令及び社会規範の遵守

(1) 法令遵守の徹底

(2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止

(3) 適切な労働環境の整備、安全衛生への配慮

2. 製品・サービスの品質と安全性の確保

3. 環境への配慮

(1) 環境負荷の少ない資材の調達

(2) 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底

4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進

(1) 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行

(2) 情報システムセキュリティ構築による情報の管理・保護の徹底

(3) 不正、贈賄等、企業倫理にもとる腐敗行為の徹底排除

サプライチェーンマネジメントの推進体制

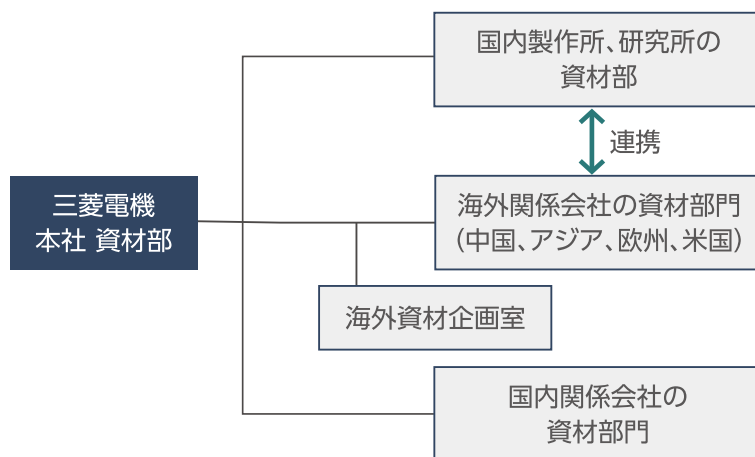
三菱電機グループでは2017年4月よりWΣ21Ⅱ(Worldwide Strategic Integration for Global Markets in the 21st century Advance to the Next Stage)*活動を実施しており、地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4地域で資材企画室を設置し、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。それに伴い、サプライチェーンも事業活動を行う様々な国にまで広がっており、労働慣行や環境問題等、多様な問題に対するリスク低減に向けた活動を推進していきます。

※WΣ21Ⅱ：三菱電機グループの経営目標である「2020年売上高5兆円、営業利益率8%以上」の実現に向けた資材部門の活動

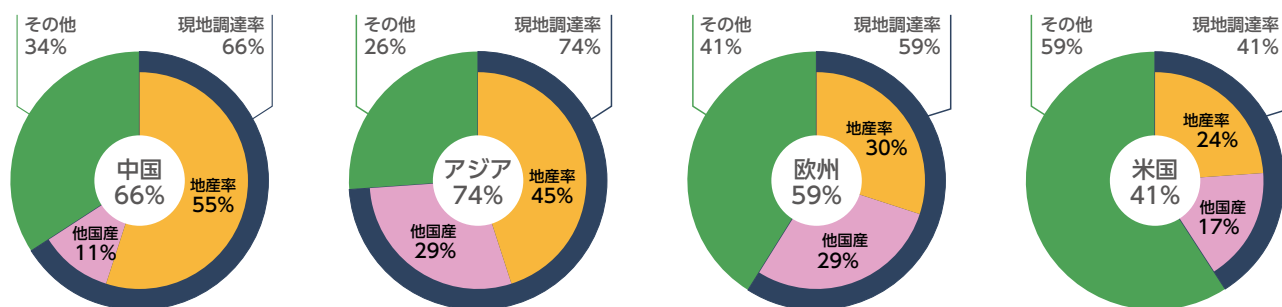
1. 活動期間：2017/4/1～2020/3/31までの3年間

2. 重点活動項目

- (1) 目標原価達成に向けた原価企画活動の進化
- (2) サプライヤーと一体となった機種競争力の強化
- (3) グローバルでの地域別最適調達の推進
- (4) サプライチェーンマネジメントの強化
- (5) 活動施策を支えるプラットフォームの構築



サプライチェーンマネジメント推進体制



主要地域における現地調達比率(三菱電機グループ)

※1 現地調達比率:海外生産拠点が、それぞれの裁量で調達している材料・部品等(原産国にはよらない)

※2 地産率:現地調達のうち、海外拠点所在国の原産品の調達比率

※3 他国産:現地調達のうち、海外拠点所在国以外の原産国からの調達比率

責任ある鉱物調達への方針

三菱電機グループでは、以前から紛争鉱物^{※1}の取引を資金源としている武装勢力への関与がないように、サプライチェーンの透明性を図ってきました。さらに、コバルトの採掘現場において、劣悪な労働環境による人権侵害の可能性があることも重要な問題と認識しています。三菱電機グループでは「経済協力開発機構(OECD)紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責

任あるサプライチェーンのためのデューディリジェンスガイド^{※2}」を尊重し、深刻な人権侵害や環境破壊の助長や加担に関与する鉱物をサプライチェーンから排除します。

※1 上記諸国において採掘される金、錫(スズ)、タンタル、タングステン(米
国国務省が資金源と判断する鉱物)

※2  OECD紛争地域及び高リスク地域からの鉱物の責任あるサ
プライチェーンのためのデューディリジェンスガイド

紛争鉱物規制に関する調査実績報告

三菱電機は一般社団法人電子情報技術産業協会(JEITA)の「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体と連携した本規制への対応を進めています。お取引先への調査は、自動車業界や電機電子業界などが共通的に使用する調査様式(CMRT^{※1} 紛争鉱物報告テンプレートやCRT^{※2}コバルト報告テンプレート)を使用して行っています。2018年度では、約1,200社のお

取引先に調査を実施し、83%のお取引先から回答を入手しました。製錬業者情報の精度の向上などをお願いしており、本規制への対応を引き続き進めていく方針です。また、NPOとの鉱物調達における意見交換も実施しています。

※1 責任ある鉱物イニシアチブ発行の紛争鉱物調査帳票

※2 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト調査帳票

 【CSRの取組】人権の尊重の取組

2018年度の精錬業者の特定状況(特定した精錬業者:延べ4,600社)

錫(スズ)	タンタル	タングステン	金
70%	73%	71%	74%

特定した精錬業者のうち、約84%が紛争フリーと判明しています。

サプライチェーンにおけるCSRへの取組強化

環境課題への取組

2006年以降、三菱電機グループでは、お取引先の環境問題への取組状況を「グリーン認定制度」により評価しています。これは、三菱電機グループの「グリーン調達基準書」に基づき、お取引先の環境マネジメントシステム認証取得状況や環境関連法規遵守状況、納入品に含有する化学物質管理状況などを調査し、基準に達したお取引先を認定していく制度です。三菱電

機グループでは、この制度を通じてお取引先の環境問題への取組状況を適正に評価し、認定水準に満たないお取引先には適切なアドバイスを行い、是正いただくことで、環境リスクを低減させています。

 グリーン調達基準書

 Green Accreditation Guideline

社会的な課題への取組

2009年より人権、労働慣行、安全衛生、法令遵守、製品安全性など、CSRへの取組状況もお取引先評価項目の一つに追加しています。また、2018年に制定したCSR調達ガイドラインにはRBA(Responsible Business Alliance :責任ある企業同盟)が策定・公表しているRBA行動規範(RBA Code of Conduct : Version 6.0)とJEITAの資材委員会より発行された「サプラ

イチェーンCSR推進ガイドブック」の内容が含まれており、国際的な基準に由来しています。お取引先が本ガイドラインの内容を推進いただくことを確認するために、本ガイドラインの最終ページには「同意確認書」を添付しています。

 三菱電機グループ CSR調達ガイドライン

 Mitsubishi Electric Group CSR Procurement Guideline

2019年度の重点活動目標として、以下2点を掲げています。

1. CSR調達ガイドラインに対する同意確認書につき、前年度未回答のサプライヤー及び2019年度の対象サプライヤーから入手。

CSR調達ガイドライン同意確認書の署名につき、2018年度は全取引先の約1/3に依頼しました。2018年度に入手が完了できていないサプライヤーについては入手完了を目指すと共に、2019年度に署名を依頼するサプライヤーからの入手も実施します。

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

これまでの調査に加え、独自のチェックシートを用いて人権侵害の有無を把握し、是正に向けた活動を実施します。

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



【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達

お取引先への依頼事項

三菱電機グループの調達基本方針及びCSR 調達指針をご理解いただくとともに、貴社サプライチェーンに対しても周知いただけますようお願いいたします。また、三菱電機グループではサプライチェーンで取り組むべき重点内容を以下のとおり設定していますので、貴社内及び貴社サプライヤー様へ周知徹底をお願いいたします。特に、新規お取引先につきましては、

原則として三菱電機グループのCSR調達指針をご理解いただいた上、遵守への同意並びに調査票のご提出をお願いいたします。

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



【三菱電機について】グリーン調達・CSR調達

1. 法令及び社会規範の遵守

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

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

2. 人権の尊重

事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお願いいたします。

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

3. 安全衛生への配慮

事業を行う各国・地域において、安全衛生への配慮をお願いいたします。

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

4. 環境への配慮

環境負荷の少ない製品・サービス提供のための取組をお願いいたします。

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

5. 製品・サービスの品質と安全性の確保

提供する製品・サービスの品質・安全性確保のための取組をお願いします。

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

6. 情報システムのセキュリティ対策

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

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

お取引先に対するCSRへの取組評価内容と活動実績

取引先調査の基本的な考え方

三菱電機グループでは、お取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項おける取組を確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、調査票への回答をお願いしています(新規取引では取引開始検討時に、継続取引では一定期間経過(原則3年ごと)時に実施)。お

取引先からの回答に対する三菱電機グループでの評価結果をフィードバックするとともに、評価の低い項目があるお取引先とは個別に打ち合わせなどによるコミュニケーションを図り、是正をお願いいたします。なお、CSR調達ガイドラインの制定に併せ、調査票の様式を2018年に改訂しました。

活動実績

2006年から国内のお取引先を調査対象としていましたが、2017年度以降は海外のお取引先も対象に加え調査を実施し

ています。2017年度は中国及びタイ地区を重点的に調査し、2018年度には欧州や米国のお取引先に対象を拡大しました。

「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況(三菱電機単体)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
既存サプライヤー	1,465社	728社	696社	1,201社
新規サプライヤー	27社	15社	25社	60社(実施率100%)
回答回収率	99.9%	100%	99.0%	96.0%

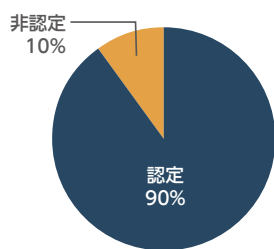
1. 全取引先数:約10,000社(うち購入額上位80%に含まれるお取引先約2,700社に実施)
2. 2016～2018年の3年間で上記のお取引先(約2,700社)すべてに対してアンケートを実施しました。
3. 上記件数には、改善指導実施後、再度調査票が提出されたケースも含みます。
4. 2018年度の評価の結果、取引関係を解消したお取引先はありませんでした。

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

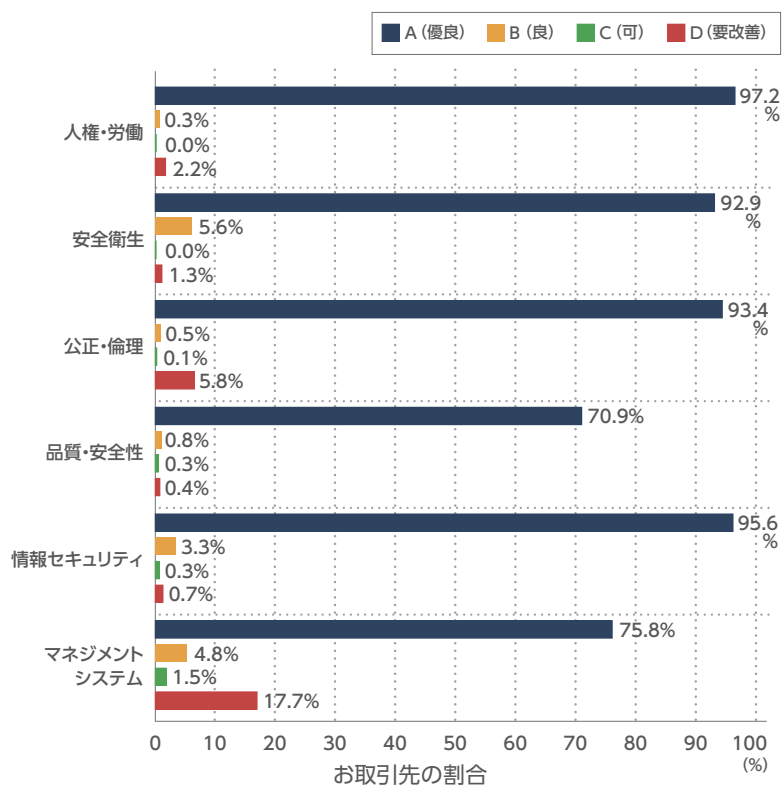
	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
調査サプライヤー数	212社	346社	1,378社	595社
回答回収率	100%	99.3%	94.0%	60.5%

2018年度のCSR調達ガイドライン 同意確認書入手状況

	三菱電機	国内外関係会社
依頼社数	約1,400社	約700社
入手数(率)	約1,280社(91%)	約400社(57%)
承諾社数(率)	約1,150社(82%)	約400社(57%)



2018年度グリーン認定のお取引先認定比率
(三菱電機単体)



2018年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機単体)

2018年度の指導社数及び改善指導内容(三菱電機単体)

項目	指導対象数	完了数	主な改善指導内容
環境	97社	26社	含有化学物質規制への更なる取組強化 (主にRoHS2指令改正への対応)
人権・労働慣行・安全衛生	188社	32社	2次お取引先へのCSR実践の働きかけ



お取引先の現場確認による品質改善・安全指導の様子(海外サプライヤー)



お取引先とのコミュニケーション

三菱電機グループでは、「資材調達基本方針」及び「CSR 調達指針」の考え方をお取引先にご理解いただくため、各事業所においてお取引先への説明会を開催しています。このような活動を通して三菱電機グループの考え方にご賛同いただくため、調査票の内容に基づき定期的にお取引先と意見交換も実施しています。また、お取引先においてもCSRへの取組を更に進めていただくようお願いしています。

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

※ 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。



お取引先との意見交換

2018度実績

	参加社数
CSR調達説明会	約1,650社(うち、海外約400)
BCP強化指導	475社
化学物質規制説明会	約800社

※ 社数は延べ数



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

VOICE (お取引先様)

芙蓉アステック株式会社 専務取締役 澤野 聡視氏



CSRと聞いても、漠然と企業が社会に対して社会貢献をするという認識しかありませんでした。今回説明会を開催していただいて、昨今では法制化しつつあるということ、また発展途上国の人権、環境問題にまで及ぶということを知ることができました。

調査票にて具体的なチェック項目を示していただいたので、これを機にCSRに対する意識を社内に高め、快適な職場環境を整備し、社会に求められる企業に成長していけるよう今後も精進していきたいと思います。

サプライヤーとのパートナーシップの強化に向けた取組

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

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

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



三菱電機幹部からの表彰(稲沢製作所)



東南アジア地区におけるVE講習会(インドネシア)



東南アジア地区におけるVE講習会(インド)



東南アジア地区でのお取引先表彰(マレーシア)



中国地区におけるお取引先との打ち合わせ

調達関連法規に関する教育の実施

三菱電機グループでは、調達業務に携わる社員に業務を遂行する上でかかわりのある法令を遵守させるため、調達関連法規に関する様々な教育を行っています。例えば、国内では独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、建設業法など、調達業務に特にかかわりのある法令に関し、「資材調達関連法規講座」を開催し、遵守徹底に向けた指導・教育を行っています。また、海外においても、贈収賄や横領など、公正な取引に反する行動が

ないよう、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育、調達業務に携わる現地社員などを対象にした調達関連コンプライアンス教育などを行っています。サプライチェーンにおけるCSRへの取組を更に進めていくため、「サプライチェーンCSR推進検討会」開催などによる各事業所活動情報・指導情報の共有化、調達部門社員向けCSR教育などを行い、CSRへの取組を一層強化しています。



タイ地区における調達関連コンプライアンス教育



調達部門社員向けCSR教育

社会貢献活動

コミュニティへの参画及びコミュニティの発展

理念

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

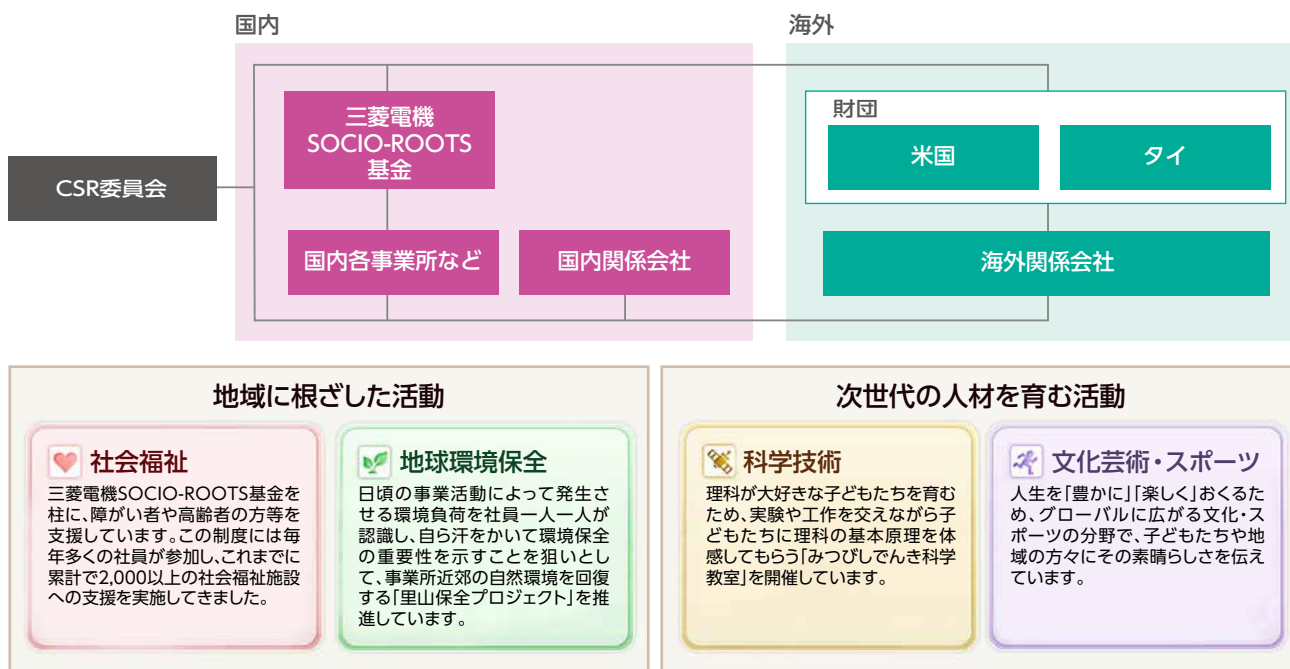
方針

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

推進体制

CSRへの取組の一つとして、社会貢献活動の理念・方針のもと、三菱電機グループの各社・各拠点で地域のニーズに基づいた活動を積極的に展開しています。事業から独立した組織

として、日本国内にはマッチングギフト制度の三菱電機SOCIO-ROOTS(ソシオルーツ)基金が、米国とタイには財団があります。



2018年度活動実績

社会貢献活動支出額（三菱電機）

約 **15.2** 億円

※支出額には自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含みます。



社会福祉

三菱電機SOCIO-ROOTS基金

～概要～

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS基金」は、社員からの寄付に対して会社が同額を上乗せ（マッチング）し、社会福祉施設や団体に拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの取組には毎年多くの社員が参加しており、2019年3月時点で累計約2,000件、金額にして約13億4千万円を寄付しています。

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

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

～寄付事例～

各事業所では社員が気軽に寄付できるよう、募金活動にも工夫をこらしています。チャリティーバザーやチャリティーオークション、自動販売機を活用した募金活動など、それぞれの事業所に応じ活動を行っています。

思いを直接届ける支援 ～社員の善意を笑顔で伝える～



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

東日本大震災に関する寄付 ～子どもたちの健やかな成長を応援～



被災した子どもたちへの支援を継続して行っています。2011年度から開始し、2019年3月末までに合計1億6,250万円を寄付しています。

地球環境保全

社員参加型プログラム「里山保全プロジェクト」

～概要～

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

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

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

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



里山保全活動



農地回復活動



湿地保全活動



過疎化が進む離島での活動

科学技術

みつびしでんき科学教室

～概要～

2009年から「みつびしでんき科学教室」として、電気や熱、音、光、風、そして通信やプログラミングなどにかかわる基本原理を子どもたちに体感してもらう教室を開催しています。実験などを通して理科の楽しさを伝え、学んだ基本原理と製品とのかかわりを知ってもらい、製品が社会でどのように役立っているかを実感してもらいます。また、講師役を務める社員にとって、自分の仕事を振り返る良い機会にもなっています。2018年度は合計で72回実施しました。



液晶テレビのしくみ



風と羽を用いた実験



光の三原色に関する実験

文化芸術・スポーツ

スポーツチームによる活動

～概要～

バスケットボール

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



バスケットボールクリニック

テニス

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



東北応援クリニック

アメリカンフットボール

日頃の感謝の気持ちを込めた社会への恩返しとして、ボランティア活動を継続して行っています。

これまでに、選手の力強いパワーを生かし、東日本大震災の復興支援ボランティアや、練習場近隣の公園での清掃活動を実施しました。



公園の池に溜まった落ち葉やヘドロの清掃

バドミントン

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



バドミントンクリニック

文化芸術

「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」

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

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



絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち

財団のご紹介

米国三菱電機財団

～概要～

1991年に設立した米国三菱電機財団(Mitsubishi Electric America Foundation)は、障がいを持つ若者たちが生き生きと活躍できる社会を目指して活動を推進しており、その助成額は累計で約1,850万ドルに上ります。約70%が社会に進出する健常者と比べると、若年障がい者の就業率は約21%であったことから、就業率向上を目的に特色あるプロジェクトへの助成を行うM>PWR possible(エンパワーポッシブル)イニシアティブを2012年に立ち上げました。

～助成事例～

財団が推進している10年間のM>PWR possibleイニシアティブでは、2020年までに障がいを持つ若者や退役軍人の就業率を高めることを目標にしています。全国規模及び地域で活動する団体への助成やこれら団体とのネットワークづくりを通じて、障がいを持つ若者たちの自主性や自信、就業可能性の向上を目指しています。

2018年には、財団による永年の活動が認められ、米国障害者協会(AAPD: American Association of People with Disabilities)より「2018 CATALYST AWARD」を受賞しました*。

※同財団は、障がいのある大学生が議員事務所や連邦機関、非営利セクター等でインターンシップを行うAAPDの夏季プログラムを2002年の開始当初から支援しています。

～米国拠点社員との連携～

米国三菱電機グループの社員ボランティアは、ACCESS TEAM*として財団活動に参加しており、2018年度のボランティア活動は約7,600時間です。

※財団と連携し活動する社員ボランティアの総称。S.T.E.A.M(科学、技術、工学、アート・デザイン、数学)の分野での就労アクセスを応援する意味も込めています。



M>PWR possibleイニシアティブによる就労体験



財団主催のワークショップに参加した現地社員

タイ国三菱電機財団

～概要～

1991年に設立したタイ国三菱電機財団(Mitsubishi Electric Thai Foundation)は、大学生への奨学金支援や、小学校への昼食支援、タイの三菱電機グループ合同で行うボランティア活動を行っています。

更に、グループ全体でより効果的な活動を実施するため2015年に新しく設置された「タイ社会貢献委員会」と連携しながら、新しいボランティア活動にも力を注いでいます。

～活動事例～

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

また、1999年からはタイ教育省より推薦された小学校30校に対する昼食支援も実施しています。

～タイ拠点社員との連携～

現地の三菱電機グループ各社と合同で、植樹活動や小学生向けの科学教室、寺院での5S(整理、整頓、清掃、清潔、躰)活動を通じた地域貢献、エイズ患者を抱える寺院への寄付活動を行っています。大規模なものでは500名を超える社員や地

域の方々が参加する活動があり、社会貢献活動を通じて多くの方々と喜びを分かち合うことができています。2017年からは、貧困地域で子どもの学習センターを建設する「プラティープデクタイ(Prateep Dek Thai)プロジェクト」への支援を開始しました。



奨学金授与式



寺院での5S活動

三菱電機グループによる海外での活動事例



ホスピスへの支援(ドイツ)



「スペシャルオリンピックス」へのサポート(イタリア)



「カタルーニャ音楽祭」への協賛(スペイン)



現地拠点合同による植樹活動(タイ)



経済的に恵まれない子どもたちへの教育支援(コロンビア)

三菱電機株式会社

www.MitsubishiElectric.co.jp



家庭から宇宙まで、エコチェンジ。

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

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

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