

# 社会

品質 .....	91
人権 .....	100
人財 .....	107
サプライチェーンマネジメント（調達） .....	122
社会貢献活動 .....	128
社会データ .....	136

# 品質

## 基本方針とマネジメント

### 基本方針

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

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

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

### 四つの品質基本理念

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

#### <四つの品質基本理念>

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

\* 良い品質をつくるためには必要な労力は惜しまないということ

### 製品安全に関する方針

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

#### 製品安全に関する方針

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

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

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

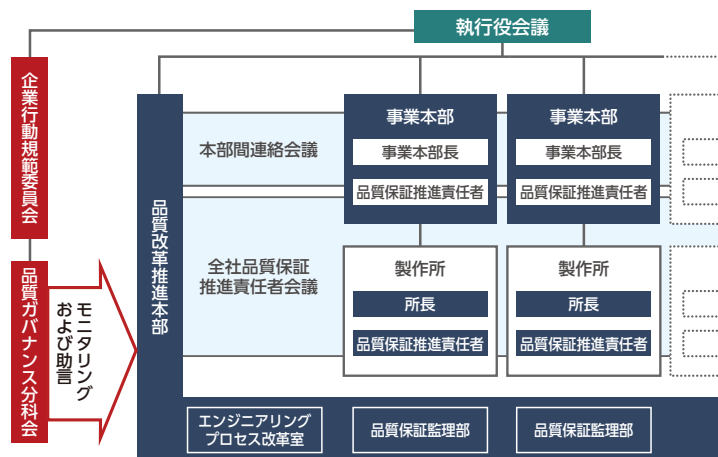
[製品に関する重要なお知らせ](#)

## マネジメント

社長直轄の組織「品質改革推進本部」では、品質風土改革の推進と品質改善活動の強化のため、全社共通施策を実行しています。品質改革推進本部の各製造拠点に駐在する品質保証監理部では、出荷権限などの牽制機能に加えて、現場の困りごとの相談窓口を担っています。また、品質風土改革の実現促進に向け、設計者が着実に設計業務を遂行できる環境整備を全社的に実行することを目的として、「エンジニアリングプロセス改革室(QE室)」を新設しました。

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

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



品質保証・品質改善活動の推進体制(三菱電機)

## 品質改善活動の展開

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

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

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

品質不具合については、三菱電機グループの失敗事例をデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築し、品質作り込み時に活用することで不具合の再発防止に繋がっています。

さらに、不具合解析手法等の技術資産の集約を進め、品質作り込みや品質改善に活用することで、不具合の未然防止に取り組んでいます。

[当品質不適切事案 発表情報一覧](#)

[ISO等の登録、認証の状況](#)

## 製品の使いやすさ

### 基本的な考え方

三菱電機グループは「より多くの人が使しやすいものづくり 生活しやすい環境づくり」をユニバーサルデザイン開発の理念に掲げています。真の「使いやすさ」「生活しやすさ」を実現するため、より多くの方に満足度の高い製品と生活環境の提供を目指すことを基本方針としています。

📌 **ユニバーサルデザイン：真の使いやすさ、生活しやすさを目指して**

### 三菱電機グループのユニバーサルデザインの取組み

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

- **「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、現在でも継続しています。

### 多くの人の使いやすさに向けた「UD設計ガイドライン」

UD(ユニバーサルデザイン)設計ガイドラインは、UD-Checkerを使用して得られた知見を基に策定された、幅広い製品の開発に適用するための基準です。子どもから高齢者、身体の不自由な人まで、より多くの人安心して使えるように、加齢によるヒトの特性の変化や障がいへの配慮をガイドライン化したもので、UD-Checkerと同じく「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの視点で構成されています。



## ユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

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

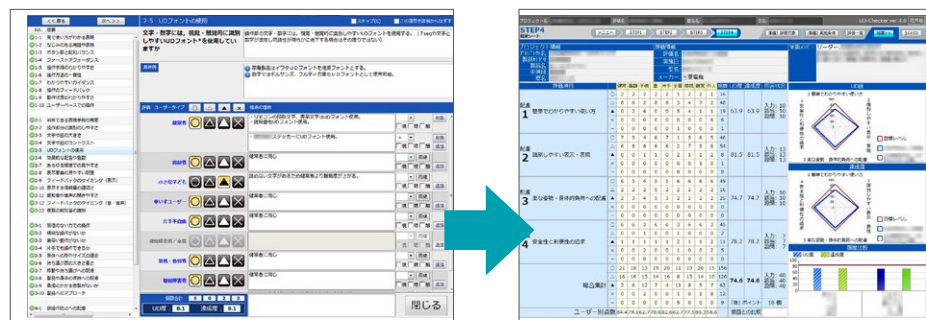
「認知」「識別」「身体」「安全性・利便性」の4つの評価軸でUD(ユニバーサルデザイン)の達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。三菱電機では、家電・公共機器から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

UD-Checkerにおける4つの評価軸

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



UD-Checkerにおける4つの評価軸



チェック項目の記入内容から結果シートを自動出力

📌 **「UD-Checker」の詳細**



## これまでの主な事例紹介

### 家電製品への適用

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

- ボタン数の少ないシンプルな操作プレートとし、ボタンサイズも表示文字サイズも大きめに設計しました。
- IHの基本操作の順番を、数字で分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-G221AKS

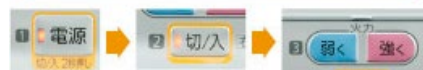
デカ文字&ナンバーナビ

<特長>

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



1 電源 → 2 切/入 → 3 火力の順番



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

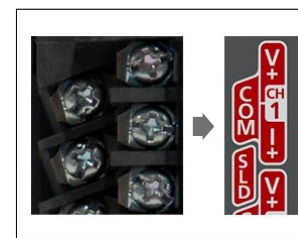
☑ その他の「らく楽アシスト」搭載製品

### 産業分野への適用

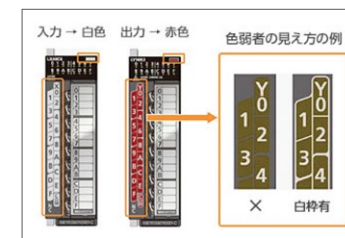
専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、労働者の高齢化や外国人作業員、非熟練作業員の増加など、労働環境が変化しており、UD(ユニバーサルデザイン)が求められるようになってきました。三菱電機では、FA(工場自動化)機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもUD(ユニバーサルデザイン)の適用を進めています。

FA機器の「シーケンサ」にも、「UD設計ガイドライン」を適用しています。

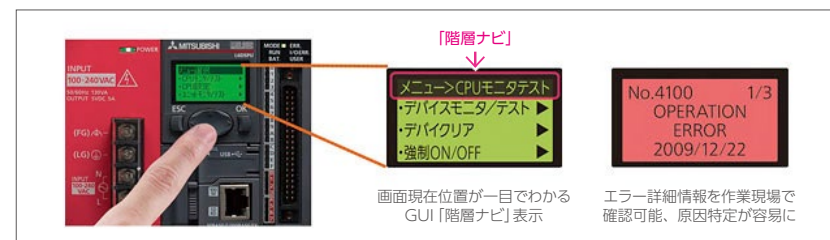
- 実物を模した印刷デザインなどの分かりやすい表現により、表示内容を直感的に理解できます。
- 大きなUDフォント表示や、背景色とのコントラストの確保など、色弱者にも配慮した表現としています。
- 英語/日本語の階層表現による理解しやすい情報表示で、未熟者でも現場トラブルの原因特定が容易です。
- 前広ガリの筐体(きょうたい)形状などの工夫により、操作部を拡大し操作性を向上しています。



実物を模した印刷デザイン



色弱者にも配慮した表現



理解しやすい情報表示



操作部を拡大し操作性を向上

## より分かりやすい取扱説明書づくり

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

## 取扱説明書の事例 ～三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ～

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



早わかりガイド(基本操作)

[三菱ルームエアコン霧ヶ峰FLシリーズ取扱説明書](#)

## 受賞実績

2022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、現在深刻化している人手不足の問題に対する、より適切な代替案を見出そうとしている点が評価され「安心見まもりサポート MelCare」が金賞、その他「6ドア冷蔵冷凍庫 MR-MZ・WZシリーズ」と「エアコン向けリモコンのデザイン統一」が銅賞を受賞しました。今後も、三菱電機の幅広い事業領域で、様々な配慮・工夫を重ねたユニバーサルな製品・サービスを創出していきます。



安心見まもりサポート MelCare



6ドア冷蔵冷凍庫 MR-MZ・WZシリーズ



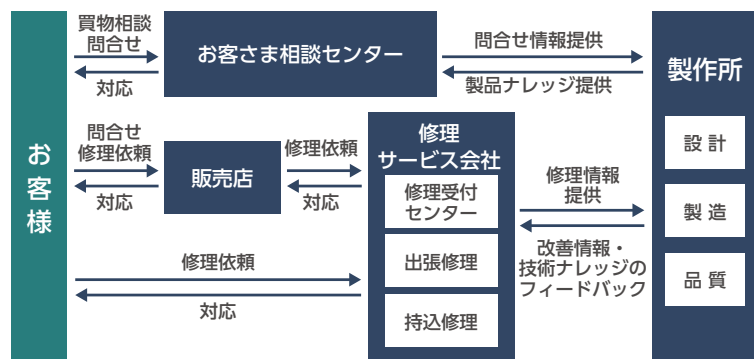
エアコン向けリモコンのデザイン統一

## お客様満足の上

### 基本的な考え方

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

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



お客様からのお問い合わせ対応フロー(三菱電機)

### CS活動(家電部門)

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

#### 家電品CS活動の始まり

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

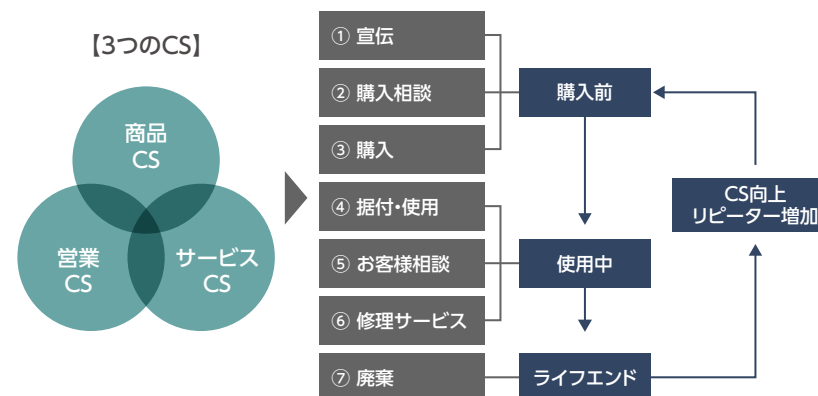
各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや従業員によるモニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

### 何がお客様を満足させるか

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

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

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



お客様のチェックポイント

### 24時間・365日対応

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

現在では、「お客さま相談センター」と「修理受付センター」にて24時間365日受け付けしています。さらに、販売店様などの技術相談におこたえする「電話技術相談センター」と修理サービスの最前線・三菱電機システムサービス「サービスステーション」(一部地域除く)も365日対応をしています。

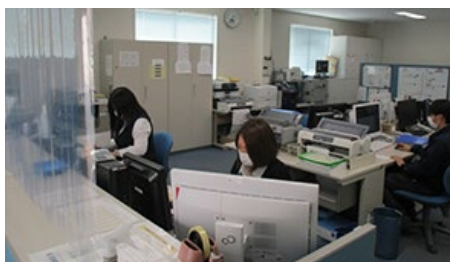
窓口寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々多様化しており、「お客さま相談センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努めています。



お客さま相談センター



修理受付センター



サービスステーション



## お客様の声を反映する仕組み

お客様からの相談・修理受け付け内容や結果、技術相談の情報は毎日製作所へフィードバックされ、現在生産中の製品改善や開発品への反映、販売店様への修理支援情報の提供などに活用されています。

### お客さま相談センター

「お客さま相談センター」へ集まったお客様の声は、データベース化され、問い合わせ内容を傾向分析し、分析結果を担当製作所・販売会社・研究所へ定期的に配信しています。製作所・販売会社では、現行製品の改善に反映したりウェブサイト・カタログ・取扱説明書をより分かりやすいものに改善したりする活動を継続的に実施しています。また、研究所では、現在開発中の製品の改善に活用されています。特に、新製品発売後の情報は、新製品に対するお客様の期待・要望・不満などをタイムリーに関係部門へ配信し、早期にフィードバック活動が展開できるよう心がけています。

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

## 各製作所

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

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

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

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



ルームエアコン「霧ヶ峰」  
ブランドコンセプト  
「人をもっと快適にできるはずだ。」



## | CS活動(ビルシステム部門)

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

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

### 24時間・365日対応の「安心の窓口」

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

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



情報センター

### 「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」の開催

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

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

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



「三菱エレベーター・エスカレーター安全キャンペーン」

### 稲沢ビルシステム製作所 SOLAÉショールーム

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

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



エレベーター試験塔[SOLAÉ(ソラエ)]



「SOLAÉ(ソラエ)」ショールーム

## 製品不具合発生時の対応

### 基本的な考え方

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

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

### 重要な製品不具合の報告

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

[製品に関する重要なお知らせ一覧](#)

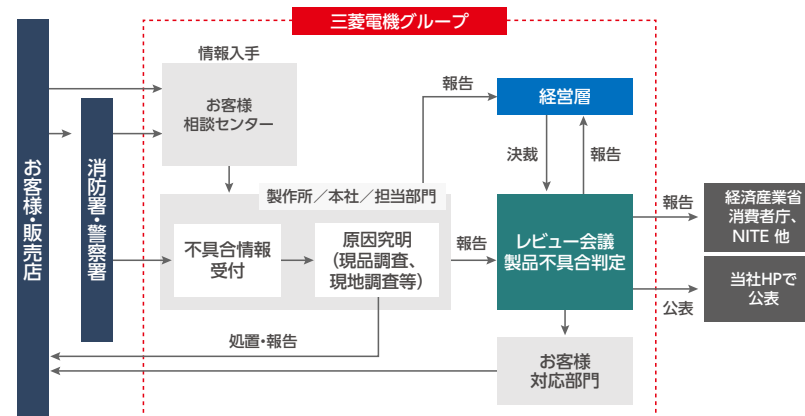
### 消費生活用製品安全法に基づく事故報告

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

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

[消費生活用製品安全法に基づく事故報告](#)

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



事故発生時の処置フロー(三菱電機グループ)

# 人権

## 人権の尊重に関する考え方

### 人権の尊重に関する方針

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

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

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

[三菱電機グループ 人権の尊重に関する方針](#)

### 人権の尊重に関する行動指針

三菱電機グループは、「倫理・遵法行動規範」の中で、人権の尊重に関する行動指針として次の項目を示しています(以下、抜粋)。

#### ●従業員の尊重

- ・強制労働、児童労働、ハラスメントなど人格を無視した行為等の禁止
- ・人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、性自認・性的指向、障がいなどによる差別の禁止
- ・公正な機会・待遇
- ・個人情報の保護 など

#### ●健全な職場環境の整備

- ・各国・地域の労働関連法令及び就業規則の遵守 など

#### ●人権の尊重

- ・国際規範に基づく人権の尊重、いかなる人権侵害も行わない など

[三菱電機グループ 倫理遵法行動規範](#)

### サプライチェーンにおける人権尊重に関する方針

サステナビリティへの取組み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周知するため、2018年に「CSR調達ガイドライン」を制定し、お取引先に展開しています。

「CSR調達ガイドライン」はRBA行動規範をベースに、強制労働、危険有害労働、児童労働の防止、過度な労働時間の削減、最低賃金に対する権利等について明記しており、お取引先に三菱電機グループの考え方へのご理解とご協力をお願いしています。

[グリーン認定・CSR評価](#)

[RBA準拠の取組みへの移行](#)

### AI利活用における人権の尊重

三菱電機グループは、AIの利活用に関連した事業活動が人権を尊重したものとなるよう配慮しています。

[三菱電機グループ AI倫理ポリシー](#)

### 個人情報保護の対応

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

[個人情報保護の取組み](#)

[個人情報保護方針](#)

## 人権の尊重に関するマネジメント体制

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

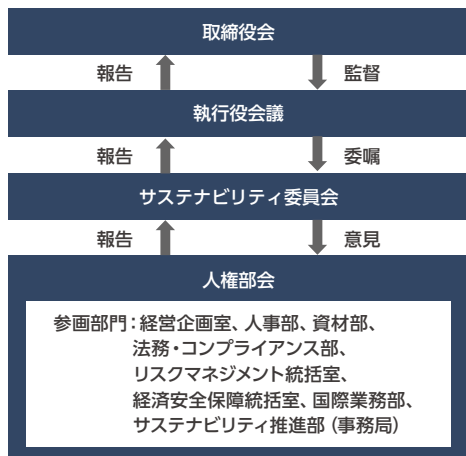
2022年度は、人権に関する取組みの改善、課題解決等に迅速に対応するため、サステナビリティ委員会の下部組織として、常設の「人権部会」を設置しました。

人権課題は幅広いため、担当部門を明確にした上で取り組めますが、部門横断的な課題については人権部会で議論し、方向性を決定します。進捗状況はサステナビリティ委員会、執行役員会議へ報告するとともに、執行役・取締役会から指導・監督をうける体制としています。

「人権部会」は、サステナビリティ推進部長を部会長とし、関係する部門の長で構成されます。

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

2022年度は人権部会を3回、人権WGは11回開催しました。2022年度に開催した人権部会の主な議事は以下のとおりです。



### 人権部会の主な議題

	議事内容
第一回	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権部会設立趣旨の確認</li> <li>人権の取組みが必要な背景と三菱電機グループの現状</li> <li>人権部会が進める今後の取組み項目</li> <li>2021年度人権インパクト・アセスメント結果の報告と、改善活動に関する議論 など</li> </ul>
第二回	<ul style="list-style-type: none"> <li>2021年度人権インパクト・アセスメント結果に基づく改善活動案の承認</li> <li>人権に関する中長期目標・ロードマップの承認</li> <li>サステナビリティ調達活動の概要とRBAの管理プロセスの活用について</li> <li>苦情処理メカニズムについて (JaCER への加盟)</li> <li>日本政府のガイドラインについて など</li> </ul>
第三回	<ul style="list-style-type: none"> <li>2022年度活動実績報告</li> <li>2023年度活動計画の承認</li> </ul>

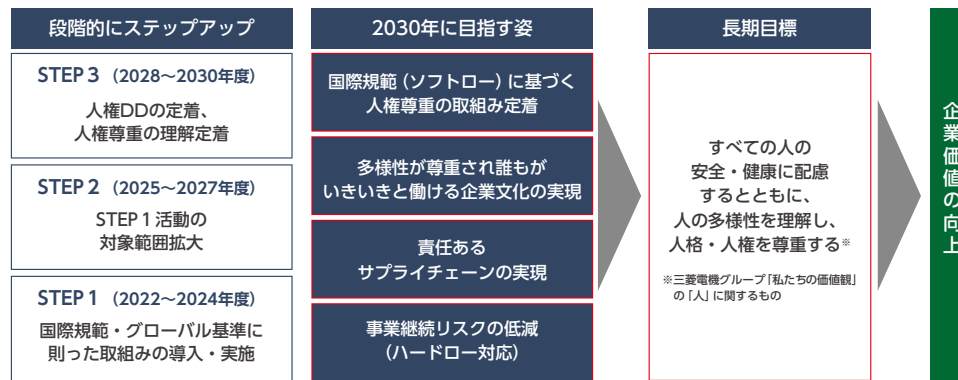
## 人権の尊重の取組み

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

### 人権尊重の取組みの中長期目標・ロードマップ

人権の取組みは多岐にわたり優先度をつけて取り組む必要があること、また一度で終わる活動ではなく継続的な改善が必要なことから、人権部会において人権尊重の取組みの中長期目標・ロードマップを検討しました。

また短期(単年度)では、具体的な取組み項目・KPIを設定し、人権部会やサステナビリティ委員会です実績をフォローすることとしました。

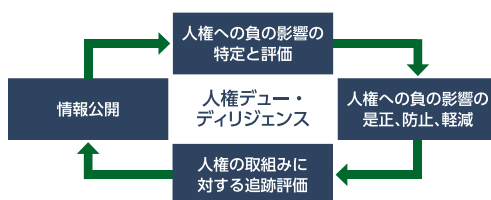


人権の取組みの中長期目標とロードマップ(概略)



## 人権デュー・ディリジェンス

三菱電機グループでは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」が求める人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。



### 1. 人権への負の影響の特定と評価(人権インパクト・アセスメント)

定期的に「人権インパクト・アセスメント」を実施し、三菱電機グループの企業活動における人権への影響を評価しています。

2021年度に三菱電機、国内関係会社、海外関係会社の合計417拠点で実施した「人権インパクト・アセスメント」では、三菱電機グループが今後取組みを強化すべき人権課題の特定と各拠点の取組み状況評価を行いました。

### 2. 人権への負の影響の是正、防止、軽減

三菱電機グループが特定した課題に対し、以下の取組みを行いました。

#### 人権に関して取組み強化すべき課題

取組み強化すべき課題	概要
ハラスメント対策	次の取組みを強化しました。 ・ハラスメント防止ハンドブックの公開などの啓発活動
労働時間管理	・組織風土改革の実行に伴う長時間労働の抑制
労働安全衛生	・ISO45001の一部認証取得 ☞ ハラスメント防止、働き方改革・長時間労働の抑制、労働安全衛生の取組みについて
人権教育	・従来実施してきたハラスメント教育、ダイバーシティ教育に加え、新たに開講した全社教育「三菱電機グループのサステナビリティ」の中で、ビジネスと人権、三菱電機グループの人権方針等について説明しました。
サプライチェーンの人権の取組み、紛争鉱物対応	・従来のCSR調達活動に加え、2022年に加盟したRBA(Responsible Business Alliance)のサプライチェーン管理プロセスの導入に向けた検討を行いました(2023年度より取引先への説明を開始する予定)。 ☞ サプライチェーンマネジメント
苦情処理対応	・主にサプライチェーンの人権に関わる苦情の把握の強化を目的として、一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)に加盟しました。 ・オフィシャルサイトにおいて、「人権に関する苦情相談窓口」を独立させて表示したり、「サステナビリティに関するお問い合わせ」の受付ページ(入口、表記)を改善したりするなど、利用者アクセス性向上を図りました。

また、それぞれの拠点において人権の取組みが不十分と評価された項目については、人権への負の影響を是正、防止、軽減すべく、改善計画を立案しています。

### 3. 人権の取組みに対する追跡評価

各拠点が立案した計画に対する進捗状況を確認し、着実な改善を図ります。

### 4. 2023年度の人権への負の影響の特定と評価(人権インパクト・アセスメント)

外部の人権専門家の協力を得て、より客観性の高い、グローバル基準に基づく人権インパクト・アセスメントを実施し、事業における顕著な人権課題を特定する予定です。

## 従業員の人権に関する取組み

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

☞ 人財

## サプライチェーンにおける人権の取組み、RBAへの加盟

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

☞ サプライチェーンマネジメント

三菱電機グループの人権の取組みの客観性・透明性を高めるため2022年2月にグローバルサプライチェーンにおいて社会的責任を推進する企業同盟であるResponsible Business Alliance(以下 RBA)に加盟しました。今後はグローバル基準であるRBA行動規範と自社の取組みを整合させ、サステナビリティの取組みの継続的な改善を進めてまいります。

☞ RBA



## 人権に関する法規制対応

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

### 英国現代奴隷法

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

[英国現代奴隷法にかかわる声明](#)

### 豪州現代奴隷法

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

## 人権教育

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

[人権に関する研修](#)

### 階層別研修

新入社員や新任の管理職に対して、人権に関する研修を継続的に実施しています。管理職向けの研修では、受講後、自分の職場において問題が発生していないか管理職の立場から確認することで、従業員が働きやすい職場環境づくりを進めています。

### 全社教育(eラーニング)

三菱電機及び国内関係会社の全従業員を対象とするeラーニング「三菱電機グループのサステナビリティ」の中で人権を取り巻く世界の潮流、人権尊重に取り組む理由、三菱電機グループの人権方針等の教育を実施し、企業が人権尊重に取り組む重要性について従業員が理解を深める機会を提供しています。

### ハラスメント研修

ハラスメント行為に関する正しい理解及び業務を指導する際の適切なコミュニケーションスキルについて実践を促しハラスメントを予防するために、三菱電機では、2019年下期からハラスメント研修を実施しています。

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

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



「人権の尊重と多様な人財の活躍」講義

## 苦情処理メカニズム

### 人権に関する苦情窓口

三菱電機グループでは、下表のとおり、様々なステークホルダーの皆様から人権のお問い合わせを受け付ける窓口を複数設置しています。

2022年度には、サプライチェーンにおける人権侵害情報の迅速な把握と是正活動のさらなる強化、及び苦情処理における透明性向上を図るため、2022年10月に一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(以下、JaCER)に発足メンバー(正会員)として加盟しました。これにより、三菱電機のステークホルダーは、「国連 ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームであるJaCERに苦情相談を通報することができます。

また、三菱電機を含むJaCER参加企業は、必要に応じ、JaCERを通じて第三者による調査、助言仲介などを受けることができます。

また、オフィシャルサイトにおいて、「人権に関する苦情相談窓口」を独立させて表示したり、オフィシャルサイト「サステナビリティに関するお問い合わせ」の受付ページ(入口、表記)を改善したりするなど、利用者アクセス性向上を図りました。



### 人権に関する苦情への対応

人権リスクに関する個々の通報に対しては、相談内容に応じ、担当部署が速やかに事実関係の確認を行います。三菱電機グループの企業活動による人権侵害行為等が確認された場合は、速やかに是正・改善を行うとともに、被害者への対応、当該事案等を行った者に対する処分検討など、適切な対応を行っています。三菱電機グループの各相談窓口では、問題解決のため、いただいた相談内容を担当部門と共有しますが、関係者との共有は必要最小限となるよう努めます。

通報者が、通報したことを理由に企業や個人から不利益な扱いを受けることはありません。

### 三菱電機の主な通報・相談窓口

ご利用いただける方	通報・相談窓口名称	相談できる内容	連絡先
様々なステークホルダー (お客様、地域の皆様など)	三菱電機グループオフィシャルサイト 「サステナビリティに関するお問い合わせ」 「その他のお問い合わせ」	<ul style="list-style-type: none"> <li>三菱電機グループのサステナビリティに関するお問い合わせ</li> <li>その他、三菱電機グループの企業活動に関する様々なお問い合わせ</li> </ul>	<日本語> <a href="#">☞ サステナビリティに関するお問い合わせ</a> <a href="#">☞ その他のお問い合わせ</a> <グローバル(英語)> <a href="#">☞ サステナビリティに関するお問い合わせ</a> <a href="#">☞ その他のお問い合わせ</a>
	一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER) <sup>*1</sup>	三菱電機グループにおける主にサプライチェーン上の人権侵害に関する通報・相談	<a href="#">☞ JaCER</a>
三菱電機従業員、関係会社従業員 <sup>*2</sup> 、 三菱電機取引先 <sup>*2</sup>	倫理遵法ホットライン	組織的又は従業員個人による不正、違法、反倫理行為に関する通報、相談	社内窓口・社外窓口(弁護士) <sup>*3,4</sup>
三菱電機従業員	セクハラ・パワハラ等相談窓口	三菱電機の職場における各種ハラスメントに関する通報、相談	三菱電機各事業所の人事部門

※1 一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構(JaCER)は、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠した非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供。国際行動規範や各国の国内規範などへの違反ならびに違反が疑われる案件について、この「対話救済プラットフォーム」を通じて苦情・通報を受け付け、会員企業の苦情処理を支援。

※2 三菱電機と人的・事業面で関係のある通報に限る

※3 連絡先は、三菱電機イントラネット、社内ポスター、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」等に記載

※4 三菱電機グループの国内外関係会社においても、各社ごとに内部通報制度を設置

## 社外との対話

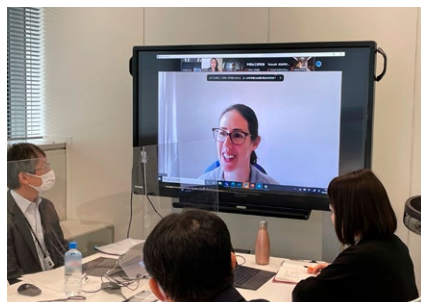
三菱電機グループの人権課題への取組みを実効性のあるものとするため、有識者や人権 NGO 等と対話し、人権の取組みに関してのアドバイスをいただいています。

2022年度は、UNDP(国連開発計画)が主催する「ビジネスと人権アカデミー 日本企業向け人権デュー・ディリジェンス研修」の一環として、国内外の人権専門家との個別セッションに参加する機会を得ました(2023年1月)。本セッションでは、Alice Cope 氏(Pillar Two, Director and Chief of Operations)、梅津英明氏(森・濱田松本法律事務所)の両氏に、三菱電機グループが進めている人権デュー・ディリジェンス、サプライチェーン管理上の課題等について、幅広くアドバイスをいただきました。

Alice Cope 氏からは、人権への悪影響の防止と対応においては事業間の協働が重要であり、人権の尊重がなぜ従業員一人ひとりの役割の一部であるかということを理解してもらうことが重要、人権方針等の重要文書においてサプライヤーへの期待を明確にすること、などのコメントを頂戴しています。

梅津英明氏からは、取引基本契約書における人権に関する条項の記載に関するアドバイスをいただいたほか、グループ内への人権活動の浸透に関しては、従業員自身もライツホルダーであることを理解してもらうことが重要、といったコメントを頂戴しました。

いただいたアドバイスは2023年3月に開催した人権部会で情報共有・議論し、三菱電機グループの今後の人権尊重の取組みに反映し、継続的な改善を図ることとしました。



Alice Cope氏とのセッション

## Topics

### 有識者との意見交換

三菱電機では、各界でご活躍され、深い知見をお持ちの有識者のご意見をいただく機会を設けています。2022年度は、インクルージョンについて、米国三菱電機財団アドバイザーである Leah Katz-Hernandez 氏とサステナビリティ担当執行役員以下2名とで意見交換を行いました。

### 「テクノロジーの活用とインクルージョン」



Ms. Leah Katz-Hernandez (リア・カツツ・ヘルナンデス)  
米国マイクロソフト CEO コミュニケーションマネージャー  
(米国三菱電機財団アドバイザー)

#### 【経歴】

コミュニケーションの専門家・インクルージョンの提唱者であり、聴覚障がい者として初めてオバマ政権時のホワイトハウスのレセプションとして勤務。最近ではバイデン大統領によって、ヒスパニックの教育の公平性、経済的機会の推進に関する大統領諮問委員会に任命。米国三菱電機財団の支援プログラムに参加したことから、2017年 米国三菱電機財団アドバイザーに就任。

テクノロジーの活用は、職場におけるインクルージョンの文化の醸成に大変役に立ちます。テクノロジーにより、障がいのある方は、障がいのない仲間と対等な立場で働くことができるようになります。障がい者が健常者と一緒に働くことで、より洗練されたサービスや製品を生み出すことができ、企業の価値を向上することにつながるのです。

例えば、この10年ほどで急速に広がったオンラインコミュニケーションは、聴覚障害のある人にとっては発言内容が聞こえないため、利用が難しいものでした。しかし、最近では、字幕が表示できるようになり、コミュニケーションや情報の入手がとても簡単になりました。また、このテクノロジーは会議のメモを残したり、他国の言語を学ぼうとしている非ネイティブスピーカーにも便利に活用されています。

このように、障がい者にとって便利な製品やサービスは、すべての人に便利なものとなります。

三菱電機グループのみなさんが、5つの社会課題領域の一つ「インクルージョン」に対して、このような視点をもって取り組まれることを大いに望みます。



米国手話通訳(ASL)を介した意見交換



## AI 倫理ポリシー

### 三菱電機グループAI倫理ポリシー

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

#### 1. 人間中心のAI社会実現

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

#### 2. 公平性を尊重した適正な利活用

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

#### 3. 安全性の確保

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

#### 4. プライバシーへの配慮

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

#### 5. 透明性と説明責任

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

#### 6. AIの発展と人財の育成

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

#### 7. 法令の遵守

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

# 人財

## 人財に対する考え方

### 基本的な考え方

三菱電機グループは、2025年度に向けた中期経営計画において、経営基盤の強化とDXの推進等による統合ソリューションの提供拡大により、脱炭素化への対応等、活力とゆとりある社会の実現へ貢献することを掲げています。この持続的な成長実現の原動力は人であり、「人=将来の価値を生み出す資本」ととらえる「人的資本経営」を、より一層推進します。また、グローバル競争がますます激化する事業環境下、三菱電機グループが社会からの信頼を取り戻し、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」として発展するために、人財=多様・多才な「個」の力を総結集し、あらゆる変革を成し遂げていきます。

#### ●人財育成

「従業員の成長なくして事業の発展や社会貢献は成し得ない」との認識に立ち、全従業員を対象にした教育研修への投資によって、全体の底上げを図るとともに、自ら考え、主体的に行動し、挑戦し続けることで、「Changes for the Better」を実践する「多様・多才な人財」を育てます。

#### ●社内環境整備

持続的成長を実現していくためには、従業員一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが重要と考えているため、誰もが安心して、いきいきと働ける職場環境の実現に向けて、多様性の尊重や、個のやりがいとエンゲージメント向上を図り、環境の改善をおして、組織としての一体感・連携を促進します。

#### ●人財投入

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

## ダイバーシティ&インクルージョン

### 基本的な考え方

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

### 推進体制

2021年4月に人事部内に「ダイバーシティ推進室」を設立し、従来から取り組んでいた女性や育児をする社員の個人生活の充実とキャリア形成に関する支援施策に加え、より広い概念で、従業員の働き方や多様性を認め合えるような職場環境・風土を目指した各種取り組みを実施してきました。

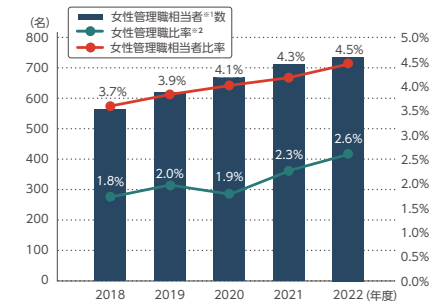
2023年4月には「ダイバーシティ推進・人事企画グループ」に組織改編し、ダイバーシティ推進を女性管理職登用推進も含めたタレントマネジメント全般の取組みの中の一つとして捉え、各種取組みの強化を図っています。これにより、性別だけでなく年齢、国籍、障がいの有無、LGBTQや働き方なども含めた多様性をお互いに尊重し、個人の能力を最大限に発揮していきいきと働ける職場を目指していきます。

### 女性活躍について

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

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

#### 👤 従業員の状況



女性管理職相当者数の推移 (三菱電機)

\*1 職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者

\*2 全管理職者に占める女性管理職者の割合  
(上記、いずれも各事業年度 3月15日時点)

#### 女性活躍推進法に基づいた三菱電機の行動計画 (達成時期:2025年度)

取組み項目	目標	2022年度実績
女性管理職比率	2倍(2020年度比)	1.38倍
新卒採用に占める女性比率	1.2倍(2016-2020年度平均比) <sup>※1</sup>	1.3倍(2021-2022年度) <sup>※1</sup>
男性の育児休業取得率 <sup>※2</sup>	70%	76.1%

\*1 2021年度からの通算 \*2 育児目的の特別休暇の取得者を含む

## 女性の更なる活躍推進に向けた取組み

### 若手女性社員向けのキャリアフォーラム

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

本社でのフォーラムのほか、事業所単位の交流会なども随時開催しています。

### 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・復職後に定期的な上長面談の場を設けることをルール化しています。

さらに2022年度には復職者本人と上長の両者が相互に歩み寄ったコミュニケーションをとるための機会として、育児休職復職者・上長ペア研修を新たに導入しました。(男性の育児休職利用者も対象)



「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」

### 「女性の活躍推進に向けた採用活動」

#### 理解促進イベントの開催やPR媒体(ウェブサイト・リーフレットなど)の制作

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

📄 [新卒採用に占める女性比率](#)

📄 [人財に対する考え方](#)

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

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



技術系職種を志望する女子学生向けリーフレット



特集ウェブサイトトップページ

## えるぼし(2段階目)認定取得

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



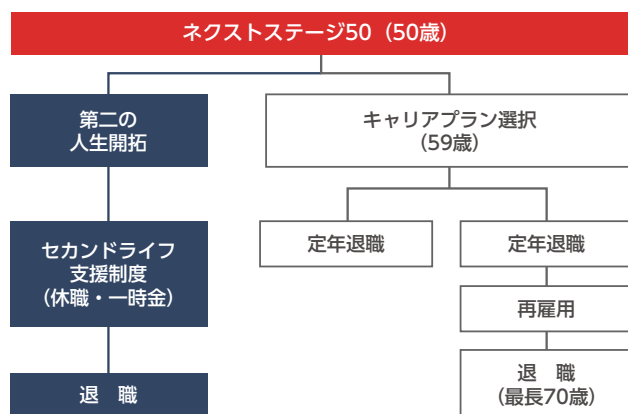
## 高年齢者の多様な働き方を支援

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

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

さらに、毎年一回、50歳を迎える社員を対象に、各事業所で「ネクストステージ50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・健康などについて講義を行っています。

～50歳代における働き方について多様な選択が可能～



複線型人事諸制度(三菱電機)

## 障がい者雇用の推進

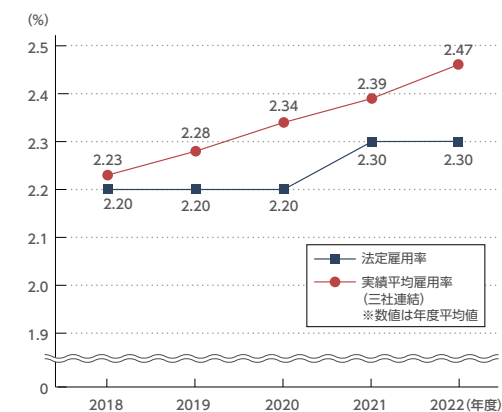
三菱電機グループでは、サステナビリティやダイバーシティ推進の観点から、各社で障がい者の積極的な活用を図っており、障がい者が働きやすい職場環境の整備を目指し、バリアフリー化などの取組みも進めています。

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2023年3月15日時点で2.48%となっています。

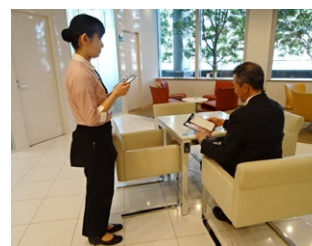
メルコテンダーメイツ株式会社の社名は、健常者社員、チャレンジド社員(障がいがある社員)の双方が対等な職場のパートナーであることと、慈しみ合う仲間たちという意味を表現しています。グリーンサービス事業、カフェ事業、名刺事業、給食事業、健康増進事業(マッサージ施術)などを中心に事業を展開しており、2023年3月15日時点で122名の障がい者を雇用しています。

2017年度にはクッキー工房を開設し、2020年度に名古屋事業所、2022年度に姫路事業所、2023年度に伊丹事業所を開設するなど、今後も徐々に事業を拡大し、チャレンジド社員の雇用を更に推進していく計画です。

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



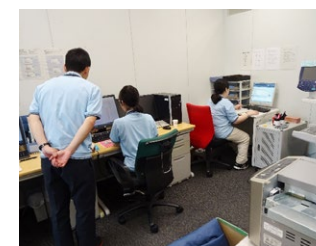
障がい者雇用率推移



カフェ事業



クッキーの製造



名刺作成



## LGBTQ に対する取組み

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

### 社内コミュニティ活動と社内理解の浸透

2021年度よりダイバーシティ推進室(現:ダイバーシティ推進・人事企画グループ)を事務局として「三菱電機アライコミュニティ<sup>\*</sup>」活動を開始しました。外部講師を招き、アライ活動の意義を学び、意見交換により理解を深めています。

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

### 同性パートナーの配偶者認定

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

### 「PRIDE指標2022」ゴールド受賞

任意団体「work with Pride」が策定した、日本の職場におけるLGBTQなどの性的マイノリティー(以下、LGBTQ)への取組み評価指標「PRIDE 指標 2022」にて「ゴールド」を受賞しました。LGBTQへの継続的な取組みが評価され、2021年の「シルバー」受賞に続き、三菱電機として初めての「ゴールド」受賞となりました。



## 人財の育成

### 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。人財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、これまで培ってきた知識(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、人財育成に取り組んでいます。

三菱電機グループはグローバル企業として国内外に200社以上の連結子会社を有し、約150,000人の従業員が世界各国で勤務しています。グループ内の企業理念の浸透や価値観への共感をグローバルで図り、グループ全従業員が責任感をもっていきいきと楽しく働くことができる企業体を目指し、人財配置・育成に取り組んでいます。その一環として、三菱電機の歴史や企業理念を紹介した動画を作成・多言語化し、企業理念の浸透や価値観への共感をグローバルで目指しています。

### 一人ひとりの能力開発を支援する人財育成体系

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

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

また三菱電機では、個々人がそれぞれの役割・期待に応え活躍することを目的に、その各段階で求められる能力やスキルを付与する機会として、階層別研修を導入しています。本研修では特に、若手層に対してはコミュニケーション力強化、中堅層や管理職層に対してはリーダーシップ、後進(部下・後輩)の育成を含むマネジメント力強化に重きを置いており、職場全体での育成風土の醸成に取り組んでいます。

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

研修・育成施策	経営幹部候補育成 三菱電機ビジネスイノベーションスクール(MBIS)	職能キーパーソン育成		☆MELCOゼミナール(Mゼミ)		職能別研修				層別研修	
		技術系アドバンスコース	J-I-T改善推進者/牽引者育成	専門分野	共通分野	グローバル	技能研修	個別職能研修	階層別研修/管理職研修	全社入社式/入社研修	
開発支援	一人ひとりが、目指すキャリアイメージを描き、必要な能力開発を行い、キャリア形成を図ることをサポート			・営業 ・キャリアアップデューズ ・通信 ・AI/メディア ・情報ソフトウェア ・電子/デバイス ・電気/エネルギー ・品質・環境 ・企画/開発 ・生産	・グローバル化 ・ビジネス知識/知的生産力 ・新事業創出スキル ・経営理念/ガバナンス	海外OJT制度 海外留学/国内語学学校派遣 海外留学制度	海外赴任前研修 三菱電機グループ技能競技大会 全社監督者大会	管理部門要員研修 (資材・経理・総務等)	階層別研修/管理職研修	全社入社式/入社研修	
共有	技術やビジネス関連情報等を蓄積・伝承・発展させる場。事業分野を超えた人的ネットワークづくり			☆キャリアコンサルティング室 役割・成果レビュー制度* トータル・ライフ・プログラム ☆セルフディベロップメント支援制度 ☆Job-Net* ☆Career Challenge制度*	☆Melcollege ☆技術部会 ☆技術士会 技師長会 技術委員会 ☆技術相談窓口 ☆失敗GAKU知恵Q増						
教育	三菱電機グループ社員として基本的な知識付与徹底、マインド醸成			コンプライアンス/安全/品質/サステナビリティ/ダイバーシティ 等							

☆従業員が自主的に利用できる主な施策・制度

※一部、育成以外の施策も含む

人財育成体系図(三菱電機)

従業員一人当たりの年間人財育成・研修投資額(三菱電機)	約124,000円/人
-----------------------------	-------------

※ 2022年度 コーポレート部門主催研修分のみの実績。事業部・製作所主体で行われる研修は含まない(但し、研修生研修分は実績に含む)

## 経営コア人財の育成

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

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

## 技術・ビジネス力の強化・伝承

三菱電機では、技術・ビジネス力強化を目的として、一人ひとりのニーズに応じて選択受講できるグループ共通の講座を「MELCOゼミナール」として展開しています。約450種類の講座があり、年間延べ20,000名以上が受講しています。各事業所から参加しやすいようにオンラインでの講座も取り入れています。加えて、当社重要技術の強化のため、最上位講座として「技術系アドバンスコース」を設定しており、当該分野を担うキーパーソンの育成にも注力しています。

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

## 技能の強化・伝承

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

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



三菱電機グループ技能競技大会

## グローバルな人財育成

### グローバル(ボーダーレス)な組織運営と人財活用

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

### 海外関係会社ナショナルスタッフの幹部登用・育成の推進

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

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

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

2022年度は、研修を順次再開し各国から日本へ集結し対面での研修も開始しています。

2023年4月には、最初のMGEP\*の参加者より三菱電機の上席執行役員に登用し、継続してナショナルスタッフの育成・配置を有機的につなげ、更なる拡大を図っていきます。

#### 海外からの日本国内研修参加者数の推移

	2018	2019	2020	2021	2022	累計
MGEP	5名	7名	新型コロナウイルス感染症の影響により中止	18名	15名	53名
GMW	29名	30名		中止	30名	238名
WKP	91名	105名		中止	中止	407名

MGEP : Mitsubishi Electric Global Executive Program(年度によっては日本国内の選抜人財も1~2名参加)

GMW : Global Management Workshop

WKP : Workshop for Key Personnel



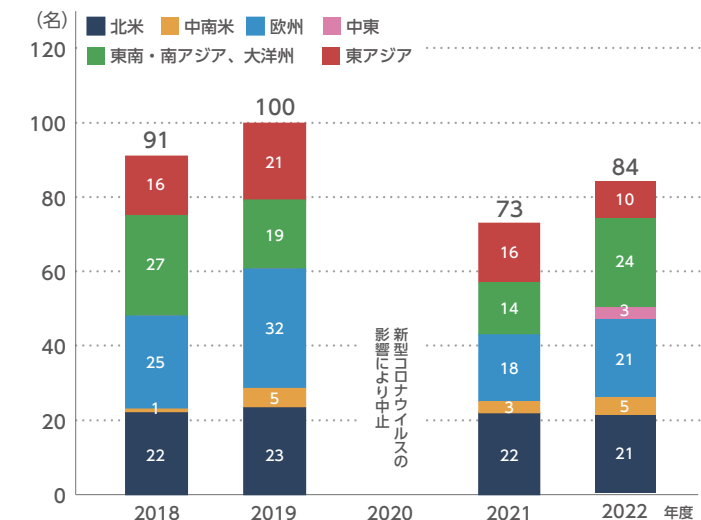
2022年度GMW

### 日本国内の従業員向け育成施策

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

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

#### 海外OJT制度の派遣者数推移



## 従業員主体性・チャレンジを尊重したキャリアオーナーシップ強化

### 従業員のキャリア形成に資する異動機会の提供

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

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

社内求人制度・社内求職制度共に、従業員と求人部門の相互マッチングにより異動が実現出来る制度となっており、2022年度は約100名の従業員が本制度を利用して異動を実現しています。

### ライフデザイン研修

毎年1回、40歳を迎える従業員を対象に、各事業所で「ライフデザイン40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、キャリアデザインや退職金・健康など中長期的なライフプランについて講義するとともに、グループディスカッションを行っています。

### 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財育成体系に基づき、従業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、従業員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土の醸成に努めています。

### キャリアコンサルティング室の設置

従業員の「主体的なキャリアの実現」、「キャリアを通じた自己実現」の支援を強化するため、従来の管理者―従業員間での相談・解決機能に加えて、キャリアコンサルタント(相談員)が所属部門を問わず従業員からのキャリア開発に関する相談受付・アドバイス等を行う「キャリアコンサルティング室」を新設しました。

従業員のキャリア形成に関する相談、気づき支援、および従業員の希望に応じて社内外制度・相談窓口の紹介/説明、並びに社内関係部門への働きかけを行っています。

## 公正な評価・処遇

### 基本的な考え方

三菱電機グループは、『「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点によるバランス経営に加えて、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす』ことを経営方針として掲げ、経営戦略の実現に向けた諸施策を展開しています。

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

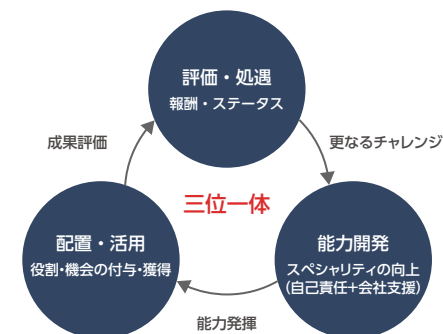
三菱電機の人事諸施策の底流には従業員エンゲージメント向上の視点があり、時代の動向や社会情勢、経営環境、人財構造の変化などを踏まえ、以下のような施策にも注力しています。

### 個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

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

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

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



各種運営システムの充実による人事制度の有機的連携



## 職場におけるコミュニケーションの促進

三菱電機では、組織の方針・目標に基づいて個々人が設定した個人目標をもとに、上長と部下の双方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。2022年度の面談実施率は計98%（男性98%、女性99%）となっています。

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

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

## 従業員の意欲を高める職務発明報奨制度

三菱電機では特許法に準拠した「職務発明報奨規程」\*を定め、従業員が職務上行った発明について、出願時及び登録時に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、今後日本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、三菱電機グループが厳しい国際競争を勝ち抜き、持続的に企業価値を向上させるためには、多様な人財の力を結集し、従業員一人ひとりが限られた時間の中でその能力を最大限発揮できる職場環境づくりが重要であるとの考えの下、三菱電機グループでは、すべての従業員が心身の健康を維持し、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向けて様々な取り組みをしています。

### 安心していきいきと働ける職場環境の実現

#### 組織風土改革

三菱電機グループは、グループ内で2019年度までに複数の労務問題が発生したことを真摯(しんし)に受け止め、「風通しよくコミュニケーションができる職場づくり」「メンタルヘルス不調者への適切なケアの徹底」等を目指し、「三菱電機 職場風土改革プログラム」に取り組んできました。本プログラムについては、2021年度に短期重点施策の適用を完了させ、2022年度は長期取組み施策とした「エンゲージメント向上」「コミュニケーション活性化」「組織文化・マインド醸成」に関する施策を展開してきましたが、今後はそれらの取組みを3つの改革の中の「組織風土改革」と一体化させ、より一層強力に実行してまいります。また、従業員がいきいきと活躍できる職場環境を実現するための指標として「働きがい」や「ワークライフバランス」についての指標(KPI:Key Performance Indicators)を定め、定期的にモニタリングすることにより、更なる組織風土や職場環境の改善や定着に引き続き取り組んでまいります。

#### 取組みの評価指標の推移

2022年度下期の従業員エンゲージメントスコアは横ばいでした。引き続き、経営層と従業員との対話を行う場の充実や職場における上司と部下のコミュニケーション活性化策(1on1ミーティング等)の展開、形骸化した過度な業務を改善、従業員のキャリア形成・開発支援策の充実、各種人事制度改定等の組織風土改革に関する施策を強力に実行し、改善を目指してまいります。

KPI	2020年度 結果	2021年度 上期結果	2021年度 下期結果	2022年度 上期結果	2022年度 下期結果	2025年度 目標
従業員エンゲージメントスコア(当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合)*	63%	61%	54%	54%	54%	70%以上
仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	66%	66%	65%	65%	66%	70%以上

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

📄 社会データ

## 働き方改革・長時間労働の防止

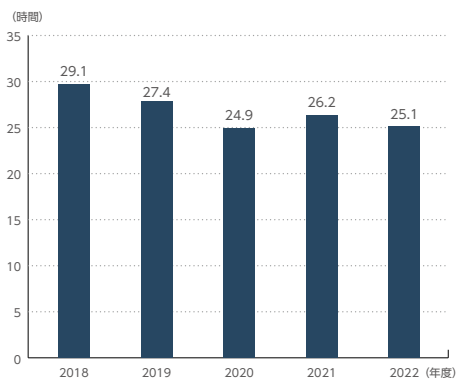
三菱電機では、2016年度から「社員が仕事と生活のバランスをとりながら、心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現する」ことを目的とした「働き方改革」を経営における重要施策に定め、業務効率化・生産性向上や総労働時間の削減に資する様々な施策を推進しています。2020年度からは、更に一段高いステージへ移行し、「カエル! めるこ」をキャッチフレーズに、特に、「ワークスタイルの変革」と「業務の質的向上」に主眼を置いた取組みへ深化を図っています。具体的には、社長から社員へのメッセージの発信などを通じて、「方針の浸透」や「意識改革」を図るとともに、モバイルパソコンの全社員配布やオンライン会議設備の充実、在宅勤務制度の拡大、全社的なペーパーレス化の推進、IT 活用の拡大などを通じて、効率的な業務運営に向けた環境整備を行っています。

また、長時間労働の防止という視点では、それらの取組みに加えて入退場時刻やパソコンのログオン・ログオフ時刻など客観データから労働時間を自動算出するなど、実態との乖離(かいり)がない適正な労働時間管理に努めています。その結果として、2022年度の実績では、一人・月あたりの所定就業時間外時間は2018年度比で約14%減少しており、一定の成果を上げているものと考えています。

今後は「働き方改革」に関しても「組織風土改革」と一体となった取組みを行い、長時間労働の防止や全社員が心身の健康を維持し、いきいきと働ける職場を実現することを目指します。さらに、適正に把握された労働時間も踏まえ、社員の健康配慮措置を確実に実施していきます。



「働き方改革」社内ポスター



一人・月あたり所定就業時間外時間推移  
(管理職含む)

## 働き方改革 取組み事例

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

### 全社での活動事例

#### 1. IT環境の整備

- 全社的なペーパーレス化推進
- 全事業所を対象とした、必要な従業員へのモバイル端末支給
- 遠隔事業所間会議のオンライン化
- 在宅勤務制度の拡充による柔軟な働き方の実現
- ITツールの使用方法等をまとめたマニュアル整備と公開

#### 2. 全社共通資料の簡素化・削減

- RPA<sup>\*1</sup> 拡大に向けた取組みの推進
- 経営会議の審議時間・日程短縮による資料の簡素化
- 各部門が発行する定期報告(週報・月報など)の削減
- 各種報告様式の見直し

#### 3. 間接JIT改善活動<sup>\*2</sup>の推進

- 小集団活動<sup>\*3</sup>を通じた職場に応じた改善活動の推進
- 外部コンサルタントを活用した業務分析の実施と全社水平展開

### 事業所での活動事例

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

※1 従来、人の手で行っていた作業をAI技術等を備えたソフトウェアを活用して自動化する仕組み

※2 生産活動に直接携わらない間接部門において間接業務の効率化・生産性向上を目的に実施するJust In Time改善活動(生産性改善活動)

※3 全業務プロセスに潜む課題・問題に対して行う職場単位での改善活動

## 柔軟な働き方を支援する取組み

### 育児・介護等に関する制度の整備と浸透

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

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

#### 直近3年間の主な育児・介護等に関する制度の整備状況

配偶者出産休暇 日数拡大	配偶者の出産時に取得できる特別休暇の日数を5日から10日に拡大
転居を伴う異動を一定期間対象外とする制度 導入	育児・介護及び治療のために転居が困難な場合に、最大3年間転居を伴う異動を行わない制度
キャリア支援休職制度 導入	配偶者の海外転任への随伴、自己研鑽やボランティア活動(海外青年協力隊を含む)を行うために休職することができる制度
勤務地変更申請制度 導入	結婚や配偶者の転任等による転居に伴う同居を目的とし、配偶者居住地区への異動を希望できる制度
育児休職復職先選択申請制度 導入	育児休職からの復職先職場に関する意思表示ができる制度
リモートワーク制度 拡充	全従業員を対象、回数上限の撤廃、勤務場所についての拡充
企業主導型保育園 マッチングサービス 導入	保育園を探している従業員と空きのある企業主導型保育園をマッチングするサービス
遠隔地勤務制度 導入	勤務する事業所の通勤圏外に居住しリモートワークを中心とした業務を行う制度(2021年度からトライアル導入)
出生時育児欠勤制度の新設など	2022年に改正の育児介護休業法に対応して、出生時育児欠勤(賃金控除なし)の新設や育児休職を取得しやすい環境整備等を実施

ライフステージ	結婚	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(妊娠中の方)							
妊娠中の休憩時間の配慮							
傷病欠勤(妊娠中または出産後1年以内の方)							
産前欠勤(出産する方)							
出生時育児欠勤							
配偶者出産休暇							
出産費資金貸付制度							
出産育児一時金							
産後欠勤(出産した方)							
扶養手当(一般社員)							
育児時間							
育児休職*							
企業主導型保育園 マッチングサービス							
育児休職給付金(三菱電機愛友会)							
育児短時間勤務*							
時間単位休暇*							
リモートワーク制度*							
セルフサポート休暇*							
看護欠勤*							
セレクトプラン(育児サービス補助)*							
再雇用制度*							
キャリア支援休職							
転居を伴う異動を一定期間対象外とする措置*							
勤務地変更申請制度							
育児休職復職先選択申請制度							
遠隔地勤務制度*							

※ 介護事由でも利用可。利用可能期間は事由発生期間

育児両立支援制度(三菱電機)

2023年4月現在

## 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 <sup>2</sup>	
定 員	各10名程度	
託 児 年 齢	0歳(生後57日目以降)～小学校就学前	
利 用 対 象 者	三菱電機社員	
運 営 時 間	8時～18時(延長保育 21時まで)	

## カフェテリアプラン(セレクトプラン)

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

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

## 特別有給休暇制度(セルフサポート休暇制度)

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

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

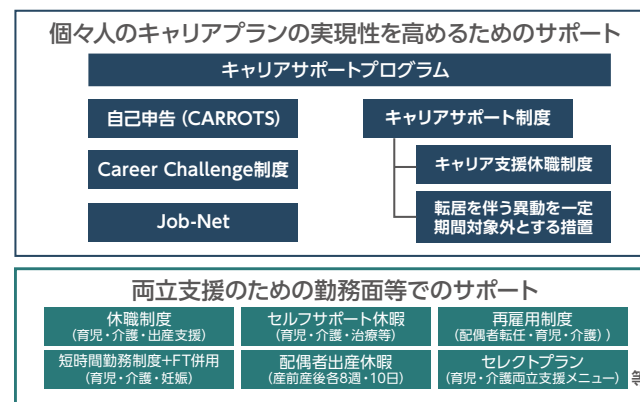
## 遠隔地勤務制度

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

## 個々人の事情に応じたキャリア継続のための制度

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

### 日々の上長とのコミュニケーションによる キャリア希望の共有と実現、および勤務面等でのサポート



キャリアサポートプログラム(三菱電機)

📄 制度の利用状況：育児・介護関連実績



## 安全衛生と健康経営

### 基本的な考え方

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

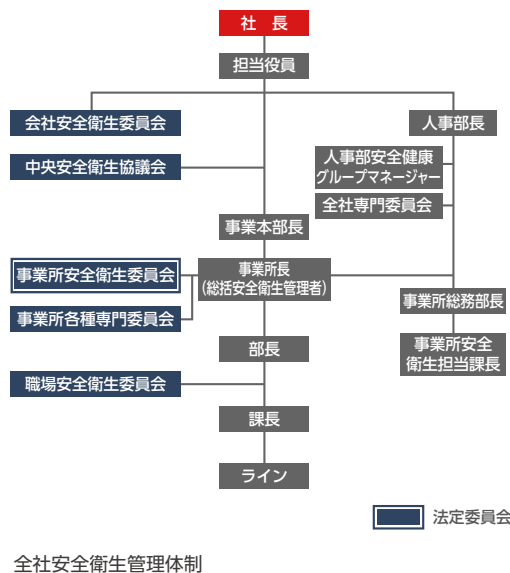
三菱電機ではこれらの基本方針に立脚した全社安全衛生5カ年計画(現計画は2022～2026年度)を策定し、安全管理面、衛生管理面でそれぞれ重点施策を明確化した上で、年度ごとに全社安全衛生管理方針を策定し、推進事項を定めて具体的な活動を推進しております。また、国内外関係会社にも展開し、各国の法令や各社の課題に即した安全衛生管理活動を推進しています。

### 推進体制

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

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

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



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

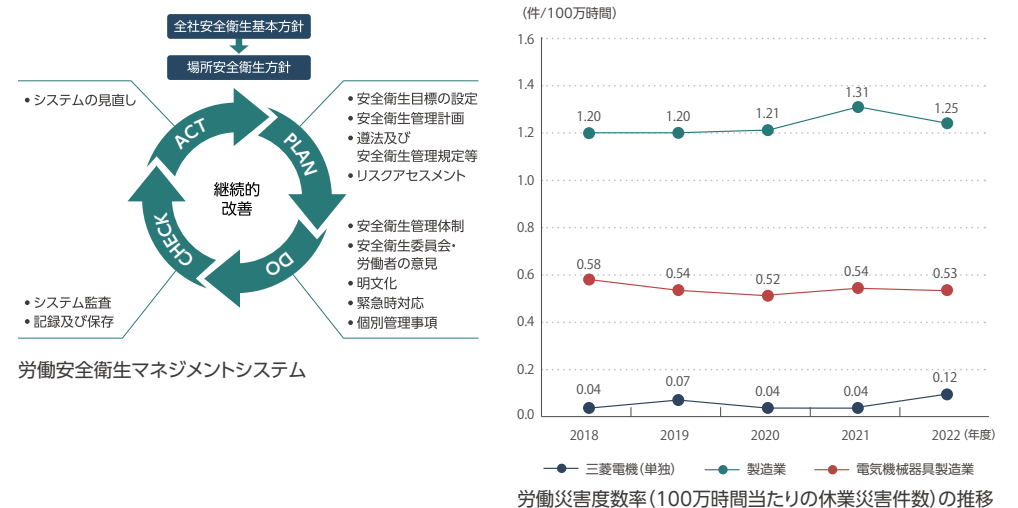
- ・設備の新規導入や設備に変更があるとき
- ・新規作業や作業に変更があるとき
- ・化学物質を取り扱う作業

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

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

※ Occupational Safety and Health Management System



	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内	0	0	0	0
海外	3	0	0	0

死亡災害発生状況(三菱電機グループ(国内・海外)、建設工事労働災害は除く)

## 安全衛生教育の徹底

三菱電機グループでは、法で定められた教育のほか、階層別教育、職種別教育など、事業特性や社会環境に応じた安全衛生教育に積極的に取り組んでいます。

グループの共通教育として、三菱電機と国内関係会社では社内eラーニングを利用した安全衛生教育も展開しており、毎年10万人を超える従業員、管理監督者に対して、安全衛生に関する考え方や基本的事項についての理解促進を図っています。また、「安全の部屋」\*を設置するなど、従業員に対する危険体感教育の展開も強化しています。

\* 設備への挟まれ・巻き込まれや感電などの危険体感機を用いて危険体感教育を行っている施設(例:三菱電機 姫路製作所 危険体感道場)

講座名	実施時期	受講者数
新任安全衛生担当課長研修	2022年4月	12名
新任安全衛生担当者研修	2022年6月	45名
新任安全衛生推進者研修	2022年7月	40名
新任産業医・保健師等研修	2022年5月	9名
安全衛生担当者連絡会	2022年10月	79名
全社安全衛生教育(一般従業員向け)	2022年7月～9月	34,161名
全社安全衛生教育(管理監督者向け)	2022年7月～9月	4,849名

本社主催の研修等実施例(三菱電機)

健康・安全基準に関する研修を受講した従業員

### 三菱電機 姫路製作所の「危険体感道場」

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



危険体感道場

## 健康経営企業の実現に向けた取組み

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

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

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

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

MHP「いきいきワクワクACTION」活動の目標・実績

<健康満足度>

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
快食	食欲があり、おいしく食事がとれている人の割合	90.0%以上	87.2%
快眠	気持ちよく、ぐっすりと眠れている人の割合	80.0%以上	55.9%
快便	便通がよく、おなかがすっきりとしている人の割合	80.0%以上	64.8%

## &lt;生活習慣&gt;

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
食事	食事の量と質のコントロールができています	50%以上	15.9%
運動	息が弾み、汗をかく程度の運動を毎週行っている	50%以上	31.3%
	1日平均8,000歩以上歩いている	50%以上	30.3%
睡眠	良質な睡眠を得るための行動ができています	60%以上	40.2%
歯の手入れ	1日3回歯の手入れをしている	40%以上	26.6%
	定期的に歯石除去や歯面清掃を受けています	65%以上	50.0%
喫煙	喫煙しない	90%以上	79.2%
飲酒	節度ある適度な飲酒ができています	90%以上	69.8%

## 三菱電機グループ 健康宣言

## メンタルヘルスケアの推進

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

国内関係会社も含めた外部EAP<sup>\*</sup>による相談プログラムは、従来の電話・メール相談に加え、新たに対面相談やオンライン相談を導入するなど、従業員のメンタルヘルス不調の一次予防(未然防止)に積極的に取り組んでいます。

メンタルヘルスにかかわる課題を確認し、「心の健康づくり計画」を策定した上で、場所(事業所)方針・施策等を展開する関係者の連携の場として、事業所安全衛生委員会(心の健康づくり推進委員会)の更なる有効活用を図り、メンタルヘルスを理由とした傷病欠勤・退職者の有無、健康福祉確保措置実施状況(長時間面接対象者数等)、メンタルヘルス関連研修計画・実績等の情報を開示し、継続的な改善活動を推進します。

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

休業者の職場復帰に当たり、2021年に改訂を行った三菱電機版の職場復帰支援実施要領に基づいて、受け入れ部門、人事部門、産業医が連携して円滑な職場復帰と再発防止に努めています。

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

また、国内とは職場や生活環境が大きく異なる海外外向者に対しても、ストレスチェックの実施や三

菱電機本社に専属のカウンセラーを配置して重点的にケアを実施しています。

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

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

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

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

メンタルヘルスに関する取組み(三菱電機)

## 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誰もがいきいきと働ける快適な職場環境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、継続的な取組みを推進しています。

## 労使関係

### 基本的な考え方

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

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

### 労働組合との関係

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

労使対等な立場に立って理性的な話し合いを徹底することによって解決の道を見いだすことを基本理念とし、労働協約に基づき、相互の交渉を円滑に行うため定期的に経営協議会・労働協議会を設け、積極的なコミュニケーションを図っています。なお、ユニオン・ショップ制に基づき、社員は原則として試用期間を経たのち、全員組合員となります（管理職層を除く）。

また、労働協約の対象ではない従業員の労働条件については、基本的に三菱電機と三菱電機労働組合にて締結している労働協約に基づきつつ、各従業員の雇用形態や同一労働同一賃金関連法を踏まえて設定しています。

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

### 事業上の配転・出向・転籍に関する通知

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



# サプライチェーンマネジメント（調達）

## 調達方針と取引先選定基準

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

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

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

### 資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

#### 1. Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

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

#### 2. Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

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

#### 3. Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

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

### CSR調達方針

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

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

#### 1. 国内外の法令及び社会規範の遵守

- (1) 法令遵守の徹底
- (2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止
- (3) 適切な労働環境の整備、安全衛生への配慮

#### 2. 製品・サービスの品質と安全性の確保

#### 3. 環境への配慮

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

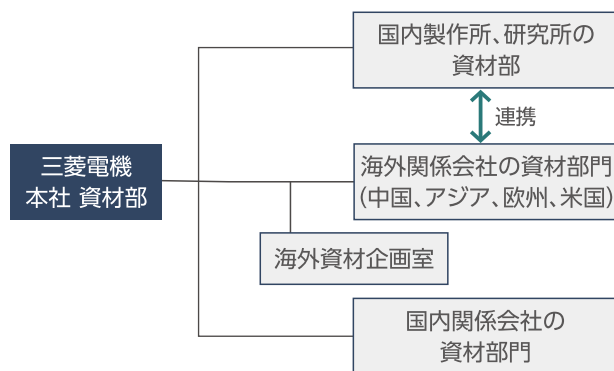
#### 4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進

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

## 調達サプライチェーンマネジメントの推進体制

三菱電機グループでは2020年度より購買活動の体質強化に向けた戦略「G-STEP」(Globally Sustainable procurement, Target costing and Cost co-creation by Enhancement of Partnership)として、持続可能な安定調達を通じて三菱電機グループの経営方針である『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加えて、『事業を通じた社会課題の解決』という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たすに向けて施策を展開、推進し、過去最善の原価率の達成を目指しました。地域別最適調達に向けた活動推進のため、中国、アジア、欧州、米州の4地域の資材企画室を通じ、資材責任者会議等で購買戦略を展開しています。

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



調達サプライチェーンマネジメント推進体制

## 中長期的な重点活動目標

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

三菱電機グループではお取引先の「グリーン調達基準書」及び「CSR調達ガイドライン」の要請事項における取組みを確認するため、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し、3年に一度、調査票への回答をお願いしています。本調査及び調査アンケート確認を通じて、強制労働、危険有害労働及び児童労働といった特に重大な人権侵害リスクの有無を個々に判断することでリスクの高いお取引先を特定しており、また万が一リスクを把握した場合には、お取引先との対話を通じた是正を継続的に図ります。なお2022年度の調査においては、このような重大な人権侵害リスクの懸念のあるお取引先は確認できませんでした。また、過度な労働時間の削減や最低賃金に対する権利についてもガイドラインに記載し、調査票にて確認を進めていきます。

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

[外国人技能実習生に関する調査](#)

### RBA準拠の取組みへの移行

当社は2022年2月にRBAに加盟しました。2022年度は現行の「CSR調達ガイドライン」と「グリーン調達基準書」について、RBA行動規範に沿った形でのあり方について考え方を整理しました。今後、具体的にガイドラインの作成及びお取引先向け説明を実施していきます。

### サプライチェーン全体に向けた苦情処理メカニズムの構築

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

[人権の尊重の取組み](#)

[グリーン認定・CSR評価](#)

### 調達サプライチェーンでの脱炭素に向けた活動の取組み

「環境ビジョン2050」ではバリューチェーン全体でのカーボンニュートラルを目指しています。お取引先での生産時に発生するCO<sub>2</sub>の削減を把握し、削減を呼び掛けていきます。2022年度は、主要お取引先を対象にカーボンニュートラルへの取組み状況及び温室効果ガス排出量の調査を実施しました。調査結果を基に「バリューチェーンでの温室効果ガス排出量」の精度向上につなげていきます。

[環境ビジョン2050](#)

## 調達サプライチェーンにおけるサステナビリティへの取組み強化

### 重点活動項目

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

### 責任ある鉱物調達へ

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

※1 上記諸国において採掘される金、銅(スズ)、タンタル、タンブステン(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リジェンスガイドンス

### 紛争鉱物規制に関する調査実績報告

三菱電機は一般社団法人電子情報技術産業協会 (JEITA) の「責任ある鉱物調達検討会」に参加し、業界団体と連携した本規制への対応を進めています。お取引先への調査は、自動車業界や電機電子業界などが共通的に使用する調査帳票 (CMRT<sup>\*1</sup> 及び EMRT<sup>\*2</sup>) を使用して行っています。2022年度では、658社のお取引先に調査を実施し、575社のお取引先から調査様式の回答を入手しました。調査の結果、350カ所の製錬所を特定しました。特定した精錬所のうち RMAP<sup>\*3</sup> 準拠の精錬所は165カ所でした。引き続き、業界活動等を通じて精錬所の RMAP 準拠の活動を推進します。

※1 責任ある鉱物イニシアチブ発行の紛争鉱物(錫・タンタル・タンブステン・金)調査帳票

※2 責任ある鉱物イニシアチブ発行のコバルト・マイカ調査帳票

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

📄 紛争鉱物調査で特定した精錬業者数

📄 2022年度で特定した精錬業者リスト

### 環境課題への取組み

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み状況を「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み状況を適正に評価し、認定水準に満たないお取引先には適切なアドバイスを行い、是正いただくことで、環境リスクを低減させています。

📄 グリーン認定・CSR評価

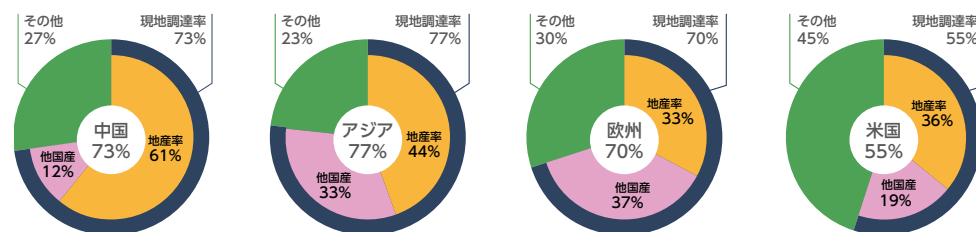
### 社会的な課題への取組み

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

📄 グリーン認定・CSR評価

### グローバル最適調達の強化

三菱電機グループでは、グローバル最適調達を目指しています。



#### 主要地域における現地調達比率 (三菱電機グループ)

※ 現地調達率: 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)

※ 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

※ 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

## お取引先への依頼事項

三菱電機グループの調達基本方針及びCSR調達方針\*をご理解いただくとともに、お取引先のサプライチェーンに対する周知もお願いしています。また、三菱電機グループが設定する調達サプライチェーンで取り組むべき重点事項についても周知徹底をお願いしています。特に、新規お取引先につきましては、原則として三菱電機グループのCSR調達方針をご理解いただいた上、遵守への同意並びに調査票のご提出をお願いしています。

\* 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。

📄 グリーン認定・CSR評価

## お取引先への依頼重点事項

### 1. 法令及び社会規範の遵守

事業を行う各国・地域の法令、国際的取決め、取引倫理、社会規範などの遵守をお願いいたします。  
(贈賄・横領・違法政治献金などの腐敗行為排除、独禁法・下請法・外為法などの関連法令遵守、知的財産の違法な入手・使用の禁止、適切な情報開示、契約にもとづく誠実な取引の実行など)

### 2. 人権の尊重

事業を行う各国・地域において、基本的人権の尊重をお願いいたします。  
(強制労働・児童労働・虐待・人身売買・ハラスメントなどの非人道的扱いの禁止、あらゆる差別の禁止、適切な賃金の支払い、適切な労働時間の管理、団結権の尊重など)

### 3. 安全衛生への配慮

事業を行う各国・地域において、安全衛生への配慮をお願いいたします。  
(機械装置類などへの安全対策、事故や健康障害の発生リスクの評価と対策、大規模災害・事故などに対する事前対策など)

### 4. 環境への配慮

環境負荷の少ない製品・サービス提供のための取り組み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り組みをお願いします。  
(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り組み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)

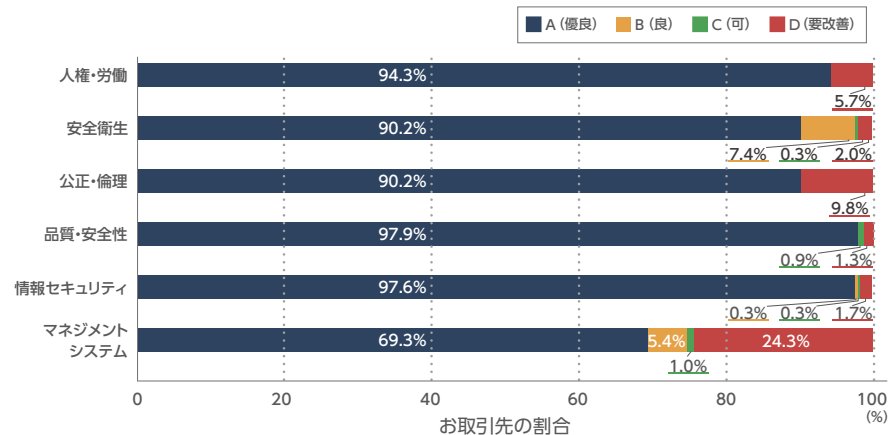
## お取引先に対するサステナビリティへの取り組み評価内容と活動実績

### 取引先調査の基本的な考え方

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

### 活動実績

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



2022年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

環境	指導対象社数	27社
	完了数	0社
	主な改善指導内容	環境管理責任者の明確化 (お取引先経営層の環境管理への参画)
人事・労働慣行・安全衛生	指導対象社数	73社
	完了数	2社
	主な改善指導内容	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ

2022年度指導社数及び改善指導内容(三菱電機)



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)

📄 「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況、グリーン認定のお取引先認定比率



## 外国人技能実習生に関する調査

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

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

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

### 改善項目と社数

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

## お取引先とのコミュニケーション

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

今後も事業継続計画(BCP)<sup>※</sup>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)も開催していきます。

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

## サプライヤーとのパートナーシップの強化に向けた取組み

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

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

2022年度も前年度同様にWebサイトを利用した取引先名の記名方式で、三菱電機の取引姿勢や倫理遵法などに関する全16問の調査項目で調査を実施しました。

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

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

[三菱電機株式会社「パートナーシップ構築宣言」](#)

## サプライヤーとのVE (Value Engineering) 活動

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

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

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



三菱電機幹部からの表彰（稲沢ビルシステム製作所）



東南アジア地区におけるVE講習会（インドネシア）



アジア地区におけるVE講習会（タイ）



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、調達業務に特に関わりのある法令に関する講座を開催し、遵守徹底に向けた指導・教育を行っています。また、海外においても、贈収賄や横領など、公正な取引に反する行動がないよう、行動指針やチェックシートを使用した指導・教育、調達業務に携わる現地社員などを対象にした調達関連コンプライアンス教育などを行っています。調達サプライチェーンにおけるCSRへの取組み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への取組みを一層強化しています。



タイ地区における調達関連コンプライアンス教育



調達部門社員向けCSR教育

## 社会貢献活動

### 理念

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

### 三菱電機グループが目指す「3つの共生」

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

三菱電機グループは、それぞれの「共生」に向けて今後も取り組んでまいります。

#### 従業員と会社が一体となって「3つの共生」を推進、共生社会の実現を目指す



Global Environment  
地球環境

#### 「地球環境」との共生

自然を守り育てる活動を通じ、多様な生命を育み、様々な恵みを与えてくれる自然のありがたみを再認識し、環境に配慮した行動を促す活動を推進

里山保全プロジェクト

みつびしでんき野外教室



Social  
社会

#### 「地域社会」との共生

福祉や教育などの生活インフラの分野において、NPOなど各種団体と連携し、持続可能で活力ある、障がい者を含めあらゆる人が自分らしく生きられる地域社会の実現に主眼を置いた活動を推進

三菱電機  
SOCIO-ROOTS基金

みつびしでんき科学教室



People  
人

#### 「あらゆる人」との共生

大人から子どもまで、障がいの有無等にかかわらず、あらゆる人がお互いを尊重し認め合い、心身ともに健康で高め合う機会や環境整備を推進

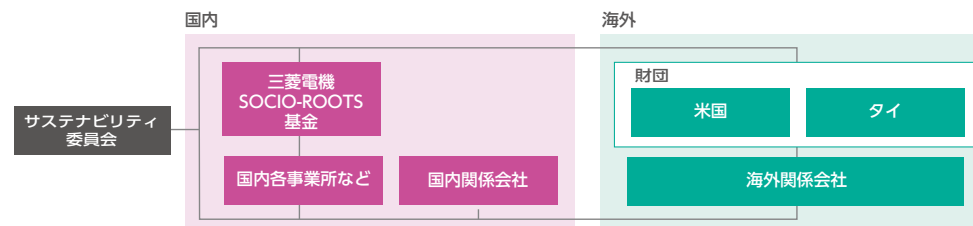
パラスポーツ支援

スポーツ振興

文化芸術振興

### 推進体制

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



### 2022年度の主な活動

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

### 2022年度活動実績

2023年9月更新

#### 社会貢献活動支出額 (三菱電機及び国内外主要関係会社)

約 **17.7** 億円

※支出額には自社プログラム・製品寄贈等の社会貢献関連費用を含みます。



## 地球環境との共生

### 社員が地域と進める自然共生活動

#### 「里山保全プロジェクト」・「みつびしでんき野外教室」

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

「里山保全プロジェクト」(2007年開始)では、事業所周辺の森林・海・河川・畑など、身近な自然の回復を図っています。「みつびしでんき野外教室」(2006年開始)では、一般社団法人日本野外生活推進協会による指導のもと、社員がリーダーとなり、地域の皆様との自然体験を通じて、エコロジー(生きもの同士のかかわり)への気づきを促しています。

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

コロナ禍の影響を大きく受けた2020年度からは、三密の回避や、体調管理について産業医と協議したガイドラインを運用してきました。また、集合形式での活動の代替策として、家族単位で自然と親しむイベント「生きものみつけ」を開始、スマートフォン用生きものコレクションアプリ「Biome」(提供株式会社バイオーム)を活用し、活動の継続に努めてきました。2023年度は、リアル活動の再開が見込まれ、自治体、公益財団法人日本環境協会(こどもエコクラブ)などの環境活動団体、地域の有識者、幼稚園・保育園とも連携し、社員自らが汗をかき、自然と共生し、地域の方々とのコミュニケーションを深めていきたいと考えています。

#### 2022年度活動実績



自然保護区の保全(千葉県)



遊休農地の回復(神奈川県)



田んぼで学ぶ自然教室(兵庫県)



森林の野外教室(広島県)



構内ピオトープの生きもの観察(香川県)



森の保全活動(福岡県)

## 地域社会との共生

### 三菱電機 SOCIO-ROOTS 基金

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みには毎年多くの社員が参加しており、2023年3月時点で累計約2,300件、金額にして約14億9千万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。

#### 各事業所における募金活動

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

#### 2022年度活動実績



各事業所における募金活動



## 思いを直接届ける支援 ～社員の善意を笑顔で伝える～

障がい者支援施設をはじめ、乳児院や母子生活支援施設、児童養護施設、特別養護老人ホームなどへ支援を行っています。寄付先への贈呈式を通じて社員の気持ちを届け、顔の見える支援を心がけています。

寄付先から頂くお礼メッセージは、基金活動の大きな励みであり、社員の笑顔にもつながります。



## 自然災害による被災地への寄付 ～子どもたちの健やかな成長を応援～

東日本大震災をはじめとする自然災害により被災した子どもたちへの支援を継続して行っています。

2011年度から開始し、2023年3月末までに合計1億9,850万円を寄付しています。



2022年度活動実績

## 科学技術

### みつびしでんき科学教室

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。



熱の伝わり方の実験



## あらゆる人との共生

### 文化芸術・スポーツ

#### パラスポーツ支援

三菱電機では、障がいの有無にかかわらず、あらゆる人がお互いを尊重し認め合う「共生社会」の実現に向けた取組みを推進しています。

一例として、パラスポーツ支援を通じて、サポートを必要とされる方に気付き、配慮できる人財を育成しています。公益財団法人日本パラスポーツ協会及び一般社団法人日本車いすバスケットボール連盟(JWBF)のオフィシャルパートナーとして、障がい者スポーツの普及・啓発に貢献しています。

#### JWBF 選手発掘支援事業

##### 「三菱電機 presents チャレンジャーズ」

ジュニア選手の発掘支援事業に協賛し、2022年度は東京、香川、青森、沖縄、新潟、大阪の6カ所、延べ80名の参加者を迎えて開催しました。



三菱電機 presents 大阪チャレンジャーズ

#### 天皇杯第48回日本車いすバスケットボール選手権大会特別協賛

3年8カ月ぶりに有観客で開催され6,000人以上の観客のもと繰り広げられた本大会に特別協賛。(大会会場では来場者向けフォトブース、U23世界選手権写真展など来場者が楽しめる企画を実施しました。)

また、一人でも多くの方が本競技を行えるよう「競技用車いす」を贈呈しています。



天皇杯 第48回日本車いすバスケットボール選手権大会 副賞の授与



「お台場チャレンジャーズ」での競技用車いす贈呈式

## スポーツチームによる活動

### バスケットボール

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



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

### テニス

三菱電機テニス日本リーグチーム「ファルコンズ」に所属するプロ選手や社員選手が、全国でテニスクリニックを実施しています。また、車いすテニスやブラインドテニスを通じて健常者と障がい者が交流し、互いの理解を深めることの大切さを学んだり、被災地では現地の方々と一緒にテニスを通して楽しい時間を過ごすことで、心の復興にも取り組んでいます。



車いすテニスクリニック

### アメリカンフットボール

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



公園の池に溜まった落ち葉やヘドロの清掃

### バドミントン

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



バドミントนครリニック

## 文化芸術

### 「絵画展 口と足で表現する世界の芸術家たち」

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

### 「視覚障害のある世界的バイオリニスト・川島成道氏を支援」

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





## 海外で活動を行う財団のご紹介

### 米国三菱電機財団

1991年に設立した米国三菱電機財団(Mitsubishi Electric America Foundation -MEAF)は、誰もが自由で公正に、いきいきと過ごせる社会の実現を目指して活動しています。MEAFは、障がい者の失業率が高い<sup>※</sup>こと、社会が有能な人財を必要としていることを考慮し、障がいがある若者がいきいきと活躍できる社会を推進する全米規模のプロジェクトに、これまでに1,650万ドルを助成しています。

MEAFはまた、米国三菱電機グループの各拠点において、社員からの寄付にマッチングを行うことで、それぞれの地域社会のために890万ドルを寄付しており、MEAFの助成額は累計で2,540万ドルに上ります。

※2022年の障がい者の失業率は9%であり、障がいのない人の約2.5倍となっています。(2023年3月 米国労働統計局調べ)



米国のドキュメンタリーフィルム My Disability Roadmap を主要サポーターとして支援



MEAFが支援するアメリカ障がい者協会のインターンプログラム(20周年記念・ワシントンD.C.)

### 全米規模の助成事例

財団が11年にわたり推進しているM>PWR possibleイニシアティブでは、53,000人以上の障がいがある若者や退役軍人が、接客業、医療、流通、製造、IT、アニメーション、電子機器リサイクルなどさまざまな業種でいきいきと働くことを力強く支えてきました。

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



Nuts, Bolts and Thingamajigsによる就労支援

### 米国拠点社員との連携

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



ALSアイスバケツ・チャレンジ参加によるALS協会への募金を実施

## タイ国三菱電機財団

1991年に設立したタイ国三菱電機財団(Mitsubishi Electric Thai Foundation - METF)は、30年以上、大学生への奨学金支援や、教育機関の自立的な経営支援を通じて、タイの教育分野における発展に貢献してきました。2014年からは、タイ官民、タイの三菱電機グループ各社と連携、協力しながら、環境保護活動への取り組みを開始、環境保全に関わるボランティア活動にも注力しています。また、タイの三菱電機グループにおけるサステナビリティ活動の連携を強化する目的で、「Thai Philanthropic Committee」を設立し、直近では、新型コロナウイルス感染症や干ばつへの対策等、タイの状況に沿った支援を行っています。

## 活動事例

### (1)次世代への教育支援

#### 奨学金支援プログラム

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を対象とし、タイの科学技術発展の一助となっています。



タマサート大学でのセレモニー

### 科学教室

小学生を対象とした科学教室を三菱電機グループ各社にて持ち回りで実施しています。科学実験体験や三菱電機グループの製品に関わる技術に触れることを通じて、科学の楽しさを体感する機会をつくり、子どもたちの教育支援、地域社会への貢献を果たしています。



科学教室の様子(Kang Yong Electric Public Co. Ltd)



## Prateep Dek Thai プロジェクト

タイの三菱電機グループ各拠点の従業員からの募金にMETFが上乗せをして、不足する地方の児童保育施設の建設資金として寄付することで、子どもたちの健全な発達、及び経済的事情を抱える家庭の支援を行っています。



Prateep Dek Thai プロジェクトのセレモニー

## Partnership School プロジェクト

「Mechai Viravaidya Foundation」及びタイの教育省と連携し、学校を地域コミュニティの生涯学習センターとして位置づけ、学生及びその地域コミュニティに対して働きかけを行うもので、農作物の生産、マーケティング、会計等を学び、起業家としての資質を身につけます。



野菜の生育による農業実習



支援先教育機関での瞑想の授業風景

### (2)環境保全活動

#### Community Water Management プロジェクト

干ばつ被害や洪水被害に苦しむ村のために、「ため池」を建設する活動を支援しています。この活動は「Utokapat Foundation」と連携して活動しており、タイ国三菱電機財団はその実績が認められ、2023年1月に、Sirindhorn 王女殿下より褒賞を賜りました。



ため池の視察



授賞式(2023年1月)



## 気候変動に対する取組み

タイ国三菱電機財団はタイの行政機関と連携して、環境保全活動を通じて温室効果ガスの削減、カーボンシンク(二酸化炭素をはじめとする温室効果ガスを吸収する取組み)の促進等、地球温暖化防止及び自立的な地域社会の創生に取り組んでいます。



土壌流出防止のための植樹活動



貯水用ダムの設置

## グループ各社で連携した植林ボランティア活動

タイ国三菱電機財団は、タイ国内における11の三菱電機グループ会社と連携し、従業員のボランティア活動を通じた自然環境保全活動として、毎年植林活動を行っています。2022年6月には、総勢200名を超える三菱電機グループ従業員が集まり、植林とダムづくりを行いました。



グループ会社共同のボランティア活動

## Topics

### アジアにおけるサッカー・クリニック

AFF三菱電機カップ2022への冠協賛に際し、タイ・シンガポール・マレーシア・インドネシア・ベトナムにて、東南アジアサッカー連盟(AFF)と共同でサッカー・クリニックを開催しました。各国の元代表選手をコーチに迎え、三菱電機グループ社員もアシスタントコーチとして参加し、子どもたちとミニゲーム等を楽しみました。本活動が、次世代を担う子どもたちにとってサッカー技術を学ぶ場だけでなく、大きな夢を描ききっかけになればと考えています。



シンガポールで開催されたサッカー・クリニック



タイで開催されたサッカー・クリニック



マレーシアで開催されたサッカー・クリニック

## 三菱電機グループによる海外での活動事例

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



子ども病院の改装ボランティア (ポーランド)



環境保護推進活動(中国)



学校内にSTEM Labを開設(ベトナム)



植林活動(コロンビア)



循環型社会に向けた  
ビジネスプランコンテストの主催(ドイツ)



植林活動(インド)



環境保護活動(フィリピン)



センザンコウ(絶滅危惧種)の保護活動(台湾)



地元フードバンクの支援(イギリス)



# 社会データ

## 人財

### 従業員の状況

【三菱電機】

区分		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度		
正社員	全体	35,203人	35,649人	36,162人	36,700人	35,136人		
	男性	31,619人	31,997人	32,346人	32,701人	31,141人		
	女性	3,584人	3,652人	3,816人	3,999人	3,995人		
臨時従業員等	全体	7,202人	7,105人	6,838人	6,682人	6,505人		
	男性	—	—	4,179人	4,092人	4,130人		
	女性	—	—	2,659人	2,590人	2,375人		
平均年齢	全体	40.4歳	40.5歳	40.7歳	41.1歳	41.3歳		
	男性	—	—	40.6歳	41.0歳	41.3歳		
	女性	—	—	41.2歳	41.3歳	41.3歳		
平均勤続年数	全体	16.3年	16.4年	16.6年	16.9年	16.9年		
	男性	—	—	16.5年	16.8年	16.9年		
	女性	—	—	17.2年	17.1年	16.9年		
退職率	全体	2.2%	2.7%	2.3%	2.7%	2.8%		
	男性	—	—	2.2%	2.7%	2.8%		
	女性	—	—	2.4%	3.1%	3.5%		
平均年間賃金	正社員	全体	8,169,232円	8,069,144円	7,963,544円	8,067,252円	8,273,671円	
		男女の差異 <sup>※1</sup>	70.4%	70.8%	71.6%	71.4%	71.3%	
	全労働者	男女の差異 <sup>※1</sup>	54.9%	58.5%	60.7%	61.0%	61.5%	
		正規雇用労働者 <sup>※2</sup>	男女の差異 <sup>※1</sup>	61.2%	62.3%	63.5%	63.6%	63.6%
		非正規雇用労働者	男女の差異 <sup>※1</sup>	71.0%	66.5%	63.5%	62.4%	63.2%
ダイバーシティ & インクルージョン	管理職	女性比率 <sup>※3</sup>	1.8%	2.0%	1.9%	2.3%	2.6%	
		管理職相当者 <sup>※4</sup>	女性比率	3.7%	3.9%	4.1%	4.3%	4.5%
	総合職	全体	24,715人	25,138人	25,308人	25,391人	24,559人	
		女性比率	6.8%	7.0%	7.3%	7.6%	8.2%	

※1 男性の平均年間賃金に対する女性の平均年間賃金の割合

※2 正規雇用の従業員、及びフルタイムの無期雇用化した非正規雇用の従業員

※3 全管理職者に占める女性管理職者の割合 ※4 その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者

### セグメント/ビジネスエリア別従業員数

【三菱電機グループ】

セグメント	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
重電システム	46,732人	46,852人	47,697人	47,113人	—
産業メカトロニクス	33,480人	33,544人	32,975人	32,692人	—
情報通信システム	15,185人	15,042人	13,900人	13,818人	—
電子デバイス	5,415人	5,431人	5,323人	5,393人	—
家庭電器	26,789人	27,462人	27,545人	28,710人	—
その他	12,716人	12,643人	12,603人	12,329人	—
共通	5,500人	5,544人	5,610人	5,641人	—
合計	145,817人	146,518人	145,653人	145,696人	—

【三菱電機グループ】

ビジネスエリア(BA)	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
インフラBA	—	—	—	—	21,840人
インダストリー・モビリティBA	—	—	—	—	31,897人
ライフBA	—	—	—	—	61,833人
ビジネス・プラットフォームBA	—	—	—	—	11,557人
その他	—	—	—	—	16,575人
共通	—	—	—	—	5,953人
合計	—	—	—	—	149,655人

### 新卒者採用

【三菱電機グループ(国内)】

		2019年10月入社 及び 2020年4月入社 (実績)	2020年10月入社 及び 2021年4月入社 (実績)	2021年10月入社 及び 2022年4月入社 (実績)	2022年10月入社 及び 2023年4月入社 (見込)	2023年10月入社 及び 2024年4月入社 (計画)
三菱電機	技術系	660人	560人	500人	600人	600人
	事務系	200人	170人	200人	200人	200人
	技能系	300人	210人	200人	300人	300人
	合計	1,160人	940人	900人	1,100人	1,100人
国内関係会社		1,500人	1,370人	1,200人	1,300人	1,600人
新卒者合計		2,660人	2,310人	2,100人	2,400人	2,700人

## 経験者採用

【三菱電機グループ(国内)】

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 (計画)
三菱電機	530人	420人	400人	900人	1,000人
国内関係会社	1,000人	660人	700人	1,000人	1,000人
経験者合計	1,530人	1,080人	1,100人	1,900人	2,000人

## 新卒採用に占める女性比率

【三菱電機】

区分	2019年度 (実績)	2020年度 (実績)	2021年度 (実績)	2022年度 (実績)	2023年度 (見込)
全体	15.1%	18.8%	20.0%	23.3%	18.4%
事務系	31.5%	37.0%	38.0%	44.3%	36.1%
技術系	9.4%	13.4%	14.4%	15.0%	11.3%

## 障がい者雇用率

【三社連結\*】

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
2.23%	2.28%	2.34%	2.39%	2.47%

\* 実績平均雇用率(三社連結)。数値は年度平均値。

## 初任給

【三菱電機】

	月給	最低賃金との比較
高校卒	179,000円	104%
高専卒	202,000円	118%
大学卒	232,000円	135%
大学院卒	257,000円	150%

\* 最低賃金は2023年3月時点の東京都の最低賃金(1,072円/時)より、1ヵ月20日、8時間労働として算出。

## 従業員一人当たりの年間人財育成・研修投資額

【三菱電機】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
研修時間/年	—	—	—	—	25.7時間
研修投資額/年	—	—	—	86,000円	124,000円

\* 2022年度 コーポレート部門主催研修分のみの実績。事業部・製作所主体で行われる研修は含まない(但し、研修生研修分は実績に含む)。

## 海外からの日本国内研修参加者数

【三菱電機グループ】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	累計
MGEP	5人	7人	新型コロナウイルス 感染症の 影響により 中止	18人	15人	53人
GMW	29人	30人		中止	30人	238人
WKP	91人	105人		中止	中止	407人

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

GMW : Global Management Workshop

WKP : Workshop for Key Personnel

## 海外OJT制度の派遣者数

【三菱電機グループ(国内)】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
北米	22人	23人	新型コロナウイルス 感染症の 影響により 中止	22人	21人
中南米	1人	5人		3人	5人
欧州	25人	32人		18人	21人
中東	0人	0人		0人	3人
東南・南アジア、大洋州	27人	19人		14人	24人
東アジア	16人	21人		16人	10人
合計	91人	100人	73人	84人	

## 職場風土改善に向けた取組みの評価指標

【三菱電機】

	2020年度 結果	2021年度 上期結果	2021年度 下期結果	2022年度 上期結果	2022年度 下期結果	2025年度 目標
従業員エンゲージメントスコア (当社で働くことの誇りややりがいを感じている社員の割合)*	63%	61%	54%	54%	54%	70%以上
仕事と生活のバランスが取れていると回答した社員の割合	66%	66%	65%	65%	66%	70%以上

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

## 一人・月あたり所定就業時間外時間

【三菱電機】

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
29.1時間	27.4時間	24.9時間	26.2時間	25.1時間



## 制度の利用状況：育児・介護関連実績

【三菱電機】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
育児休職	計	340人	414人	513人	634人	747人
	男	38人	66人	144人	240人	362人
	女	302人	348人	369人	394人	385人
配偶者出産休暇	男	769人	861人	920人	923人	991人
産前産後欠勤	女	178人	198人	204人	209人	204人
休職取得率	計	—	—	—	—	—
	男*1	55.4%	59.1%	64.9%	67.8%	76.1%
	女	99%	100%	99%	99%	100%
育児短時間	計	392人	406人	406人	413人	413人
	男	13人	14人	13人	16人	13人
	女	379人	392人	393人	397人	400人
妊娠短時間	女	20人	14人	3人	11人	11人
介護休職	計	18人	16人	12人	15人	25人
	男	11人	7人	6人	8人	16人
	女	7人	9人	6人	7人	9人
介護短時間	計	7人	21人	16人	27人	27人
	男	1人	1人	4人	1人	2人
	女	6人	20人	12人	26人	25人
看護欠勤	計	35人	48人	26人	31人	40人
	男	20人	29人	6人	19人	26人
	女	15人	19人	20人	12人	14人

※1 育児目的の特別休暇の取得者を含む

## 人権

## 人権に関する研修

【三菱電機グループ(国内)】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
人権・ハラスメント防止に関する集合研修	三菱電機	新入社員	—	927人	833人	941人
		新任の管理職	—	584人	478人	436人
		新入社員の教育担当	—	—	—	713人
eラーニング	三菱電機	—	—	—	—	39,001人
	国内関係会社	—	—	—	—	35,085人

## 労働安全衛生 / 健康経営

## 災害発生状況

【三菱電機グループ】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
死亡災害件数	国内	1件	0件	0件	0件	0件
	海外	1件	3件	0件	0件	0件
休業災害件数	三菱電機	3件	0件	3件	3件	10件
労働災害度数率	三菱電機	0.04	0.07	0.04	0.04	0.12

## MHP[いきいきワクワクACTION]活動の目標・実績

&lt;健康満足度&gt;

【三菱電機グループ(国内)】

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
快食	食欲があり、おいしく食事がとれている人の割合	90.0%以上	87.2%
快眠	気持ちよく、ぐっすり眠れている人の割合	80.0%以上	55.9%
快便	便通がよく、おなかがすっきりとしている人の割合	80.0%以上	64.8%

&lt;生活習慣&gt;

【三菱電機グループ(国内)】

目標項目		目標値(2026年度まで)	2022年度実績
食事	食事の量と質のコントロールができています	50%以上	15.9%
運動	息が弾み、汗をかく程度の運動を毎週行っている	50%以上	31.3%
	1日平均8,000歩以上歩いている	50%以上	30.3%
睡眠	良質な睡眠を得るための行動ができています	60%以上	40.2%
歯の手入れ	1日3回歯の手入れをしています	40%以上	26.6%
	定期的に歯石除去や歯面清掃を受けています	65%以上	50.0%
喫煙	喫煙しない	90%以上	79.2%
飲酒	節度ある適度な飲酒ができています	90%以上	69.8%

## 健康・安全基準に関する研修を受講した従業員数

【三菱電機グループ(国内)】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
新任安全衛生担当課長研修	三菱電機	12人	14人	6人	7人	12人
新任安全衛生担当者研修	グループ(国内)	38人	43人	43人	42人	45人
新任安全衛生推進者研修	三菱電機	30人	24人	46人	33人	40人
新任産業医・保健師等研修	三菱電機	14人	16人	13人	8人	9人
安全衛生担当者連絡会	三菱電機	39人	39人	54人	58人	79人
全社安全衛生教育(一般従業員向け)	三菱電機	37,039人	37,557人	33,639人	33,916人	34,161人
全社安全衛生教育(管理監督者向け)	三菱電機	—	—	4,814人	4,864人	4,849人

## サプライチェーンマネジメント

## 紛争鉱物調査で特定した精錬業者数

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
特定した精錬業者数	延べ4,600社	337社	364社	486社	350社
錫(スズ)	70%	91社	108社	165社	83社
タンタル	73%	42社	43社	50社	37社
タングステン	71%	48社	50社	69社	52社
金	74%	156社	163社	202社	178社

## 「グリーン認定・CSR調達に向けた調査票」の回収状況

【三菱電機グループ】

集計範囲		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
調査サプライヤー数	グループ全体	1,856社	1,721社	1,660社	1,549社	499社
三菱電機による調査						
調査サプライヤー数	三菱電機	1,261社	552社	580社	934社	338社
既存サプライヤー数		1,201社	455社	511社	809社	252社
新規サプライヤー数		60社	97社	69社	125社	86社
回答回収率		96%	82%	88%	82%	83%
国内外関係会社による調査						
調査サプライヤー数	国内外関係会社	595社	1,169社	1,080社	615社	161社
回答回収率		61%	74%	71%	84%	82%

<備考> ・既存サプライヤーの調査は、購入額上位80%に含まれる主要お取引先に対し原則3年ごとに実施  
 ・上記件数には、改善指導実施後、再度調査票が提出されたケースも含まれます

## グリーン認定のお取引先認定比率

【三菱電機】

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
認定	90%	94%	91%	92%	89%
非認定	10%	6%	9%	8%	11%

## 2022年度グリーン認定・CSR調達 お取引先調査結果(三菱電機)

【三菱電機】

	A (優良)	B (良)	C (可)	D (要改善)
人権・労働	94.3%	0.0%	0.0%	5.7%
安全衛生	90.2%	7.4%	0.3%	2.0%
公正・倫理	90.2%	0.0%	0.0%	9.8%
品質・安全性	97.9%	0.9%	0.0%	1.3%
情報セキュリティ	97.6%	0.3%	0.3%	1.7%
マネジメントシステム	69.3%	5.4%	1.0%	24.3%

## グリーン認定・CSR調達お取引先調査 指導社数及び改善指導内容

【三菱電機】

		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
環境	指導対象社数	97社	52社	64社	52社	27社
	主な改善指導内容	含有化学物質規制への更なる取組み強化(主にRoHS2指令改正への対応)		含有化学物質管理の強化(管理規定作成や含有化学物質の把握)	環境管理責任者の明確化(お取引先経営層の環境管理への参画)	
人事・労働慣行・安全衛生	指導対象社数	188社	114社	96社	114社	73社
	主な改善指導内容	2次お取引先へのサステナビリティ実践の働きかけ				